الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

الاستقامة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية

(دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبة:

نجاة لغويني

إشراف الأستاذ:

أ. د. حمزة معمري

نوقشت أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
حروز حروز	أستاذ محاضر"أ "	جامعة غرداية	رئيسا
حمزة معمري	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
عبد الرحمان خطارة	أستاذ محاضر"أ "	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 1447/1446هـ – 2026/2025م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

الاستقامة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية

(دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبة: نجاة لغويني

إشراف الأستاذ: أ. د. حمزة معمري

نوقشت أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
حروز حروز	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	رئيسا
حمزة معمري	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
عبد الرحمان خطارة	أستاذ محاضر"أ"	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي: 1447/1446هـ – 2026/2025م

الإهـــداء

من قال أنا لها "نالها "

وأنا لها إن أبت رغما عنها أتيت بها

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون، لم يكن الحلم قريبا

ولا الطريق كان محفوفا بالتسهيلات

لكني فعلتها ونليتها

إلى الذي زين إسمي بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل.....

من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحه العلم والمعرفة داعمي الأول في مسيرتي وسندي وقوتي وملاذي بعد الله...

إلى فخري وإعتزازي

... أبي...

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها وإحتضنني قلبها قبل يدها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى القلب الحنون

والشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات

سر قوتي ونجاحي

...أمي...

إلى ضلعي الثابت و أمان أيامي

إلى من شدت عضدي بهم فكانوا لي ينابيع أرتوي منها إلى خيرة أيامي إلى قرة عيني

إلى إخوتي...إبراهيم...أسامة...

وأخواتي...سارة...صفاء...عبير ... كريمة...

إلى من كان الدافع خلف كل خطوة، والضوء الذي أنار لي عتمة الطريق

... عباس ...

أهديكم هذا الإنجاز وثمرة نجاحي الذي لطالما تمنيته

أنا اليوم أكملت وأتممت أول ثمراته بفضله وسبحانه وتعالى

فالحمد لله على ما وهبني

شكر و عرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الإمتنان إلى أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور **معمري حمزة** الذي تفضل مشكورا

بقبوله لإشراف على هذا العمل والذي غمرني بنبل أخلاقه ورحابة صدره وحسن توجيهه وإرشاده

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى جميع أساتذتي الأفاضل الذين ساهموا في تكويني العلمي والأكاديمي ولم يبخلوا علينا بعلمهم وخبرتهم طوال سنوات الدراسة ولا يفوتني أن أشكر كل من ساعدني من قرب أو بعيد في إنجاز هذه المذكرة سواء بالنصح أو التوجيه والدعم المعنوي وكل من كان له دور ولو بكلمة طيبة وتشجيع صادق وفي الختام أسال الله عز وجل أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم وأن ينفع به وأن يوفق الجميع لما فيه الخير والصلاح

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين **الاستقامة التنظيمية** وعلاقتها **بسلوك المواطنة التنظيمية** لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة. والكشف عن الفروق باختلاف الجنس والأقدمية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبيانين (الاستقامة التنظيمية، سلوك المواطنة التنظيمية) وبعد التأكد من خصائصهما السيكومترية (الصدق، الثبات) تم تطبيقهما على عينة مكونة من 119 استاذا من ثانويات القرارة، وبالاعتماد المنهج الوصفي وباستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة (Spss 22,0) توصلنا إلى النتائج التالية:

- ✓ مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة متوسط.
- ✓ مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة مرتفع.
- ✓ لا توجد علاقة بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الجنس.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الاقدمية.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الجنس.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الاقدمية.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، سلوك المواطنة التنظيمية، أساتذة التعليم الثانوي.

Study summary

This study aimed to determine the relationship between organizational integrity and organizational citizenship behaviour among a sample of secondary school teachers in El-Guerarra. The descriptive method was used. To achieve the study objectives, two questionnaires were used (Organizational Integrity, Organizational Citizenship Behaviour). After confirming their psychometric properties (validity, reliability), they were administered to a sample of 119 teachers from El-Guerarra high schools. Using the descriptive method and appropriate statistical techniques (SPSS 22.0), we reached the following result

- The level of organizational integrity among secondary school teachers in El-Guerarra is averag
- The level of organizational citizenship behavior among secondary school teachers in El-Guerarra is high
- There is no relationship between organizational integrity and organizational citizenship behaviour among secondary school teachers in El-Guerrera
- There are no statistically significant differences in the level of organizational integrity among secondary school teachers in El-Guarrera according to gender
- There are no statistically significant differences in the level of organizational integrity among secondary school teachers in El-Guarrera according to professional experience
- There are no statistically significant differences in the level of organizational citizenship behaviour among secondary school teachers in El-Guerarra according to gender
- The level of organizational integrity among secondary school teachers in El-Guerarra is average

- The level of organizational citizenship behavior among secondary school teachers in El-Guerarra is high
- There is no relationship between organizational integrity and organizational citizenship behaviour among secondary school teachers in El-Guerrera
- There are no statistically significant differences in the level of organizational integrity among secondary school teachers in El-Guarrera according to gender
- There are no statistically significant differences in the level of organizational integrity among secondary school teachers in El-Guarrera according to professional experience

key word organizational integrity, organizational citizenship , secondry school teachers

فهرس المحتويات

الرقم	فهرس المحتويات	الصفحة
	إهداء	ب
	كلمة شكر و عرفان	ج
	ملخص الدراسة باللغة العربية	د
	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	هـ
	فهرس الجداول	ح
	فهرس الأشكال	ي
	فهرس الملاحق	ك
	مقدمة	2-1
الجانب النظري		
الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة		
01	إشكالية الدراسة	5
02	فرضيات الدراسة	8
03	أهداف الدراسة	9
04	أهمية الدراسة	9
05	المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة	10
06	الدراسات السابقة	11
07	التعقيب على الدراسات السابقة	17
الفصل الثاني: الاستقامة التنظيمية		
	تمهيد	19
01	مفهوم الاستقامة التنظيمية	19
02	أهمية الاستقامة التنظيمية	20

03	خصائص الاستقامة التنظيمية	20
04	أبعاد الاستقامة التنظيمية	21
05	الاستقامة التنظيمية في الممارسة التنظيمية	23
06	المنظمة المستقيمة	23
07	نماذج الاستقامة التنظيمية	24
	خلاصة	28
الفصل الثالث: سلوك المواطنة التنظيمية		
	تمهيد	30
01	مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية	31
02	أهمية سلوك المواطنة التنظيمية	31
03	أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية	32
04	محددات سلوك المواطنة التنظيمية	33
05	آثار سلوك المواطنة التنظيمية	36
06	العوامل المعززة لسلوك المواطنة التنظيمية	38
07	معوقات سلوكيات المواطنة التنظيمية	38
	خلاصة	39
الجانب الميداني للدراسة		
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة		
01	منهج الدراسة	43
02	حدود الدراسة	44
03	العينة الاستطلاعية	44
04	مجتمع وعينة الدراسة	45

05	خصائص عينة الدراسة	45
06	أدوات الدراسة	47
07	إجراءات تطبيق الدراسة	52
08	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	52
الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج		
01	اختبار التوزيع الطبيعي	56
02	عرض وتحليل نتائج الدراسة	57
03	تفسير ومناقشة نتائج الدراسة	63
04	الاستنتاج العام –الاقتراحات	73-72
05	قائمة المصادر والمراجع	75
06	الملاحق	80

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يوضح مجتمع الدراسة	45
02	جدول يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس	46
03	جدول يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب السن	46
04	جدول يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب الاقدمية	47
05	جدول يبين صدق المقارنة الطرفية لاستبيان الاستقامة التنظيمية	49
06	جدول يوضح ثبات التجزئة النصفية لاستبيان الاستقامة التنظيمية	49
07	جدول يبين صدق المقارنة الطرفية لاستبيان سلوك المواطنة التنظيمية	51
08	جدول يوضح ثبات التجزئة النصفية لاستبيان سلوك المواطنة التنظيمية	52
09	جدول يوضح اختبار التوزيع الطبيعي لاستبيان الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية	56
10	جدول يبين نتائج مستوى الاستقامة التنظيمية	57
11	جدول يبين نتائج مستوى سلوك المواطنة التنظيمية	58
12	جدول يبين العلاقة بين متغيرات الدراسة	59
13	جدول يبين نتائج اختبار "مان وتني" لدلالة الفروق في مستوى الاستقامة التنظيمية بحسب متغير الجنس	60
14	جدول يبين نتائج اختبار "مان وتني" لدلالة الفروق في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بحسب متغير الجنس	61
15	جدول يبين نتائج اختبار "مان وتني" لدلالة الفروق في مستوى الاستقامة التنظيمية بحسب متغير الاقدمية	62

16	جدول يبين نتائج اختبار "مان وتني" لدلالة الفروق في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بحسب متغير الاقدمية	63

فهرس الأشكال:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	نموذج Cameron	25
02	نموذج Vallet	26
03	نموذج Zamahani	26
04	نموذج Singh & Buitendach	27
05	نموذج Hamrahi	28

مقدمة

مقدمة

تعد المؤسسات التربوية من أهم المؤسسات الاجتماعية التي تسعى إلى تحقيق أهداف المجتمع من خلال إعداد الأفراد وتنمية قدراتهم العمية والأخلاقية، ويعتبر الأستاذ العنصر الأساسي في العملية التعليمية، إذ يقع على عاتقه أداء مهام متعددة تتطلب منه الالتزام بالقيم المهنية والأخلاقية داخل المؤسسة التربوية.

ومن هنا برز الاهتمام بعدة مفاهيم تنظيمية حديثة تهدف إلى تحسين الأداء الوظيفي وخلق بيئة تنظيمية سليمة، من بينها مفهوم الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

وقد حظي مفهوم الاستقامة التنظيمية باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة ضمن الدراسات الإدارية والتنظيمية (هاشم علي أحمد ، 2022) ، يوسف حامد يوسف مناع ، 2022) ، وباعتباره من المفاهيم التي ترتبط بالقيم الأخلاقية داخل المؤسسة، كالنزاهة والعدل والشفافية والالتزام بالقوانين والمعايير المهنية، حيث تسعى المؤسسات الحديثة إلى ترسيخ هذه القيم لما لها من أثر إيجابي على العاملين وعلى فعالية المؤسسة وتحقيق أهدافها.

كما تعد الاستقامة التنظيمية من الركائز الأساسية التي تساعد على بناء مناخ تنظيمي يسوده الاحترام والثقة والتعاون بين أفراد المؤسسة، إذ ينعكس إيجابا على سلوك العاملين ودافعيتهم نحو العمل، ومن بين أهم هذه السلوكيات نجد سلوك المواطنة التنظيمية، الذي يشير إلى تلك سلوكات التطوعية و الاختيارية التي يقوم بها الفرد خارج نطاق واجباته الرسمية، بهدف تحسين أداء المؤسسة والمساهمة في تحقيق أهدافها.

ويعتبر سلوك المواطنة التنظيمية من العوامل المهمة التي تساعد المؤسسات التربوية على رفع مستوى الأداء وتحقيق الفعالية التنظيمية، إذ يدفع الأساتذة إلى التعاون، مساعدة الزملاء، الالتزام بالقوانين، والمحافظة على ممتلكات المؤسسة، مما يخلق جوا تنظيميا يسوده الانسجام والاستقرار .

و انطلاقا من أهمية كل من الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية، جاءت هذه الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، إذ تعد حاجة من الحاجات الضرورية التي تثبت أهميتها في مجتمعاتنا،

كما أن دراسة الاستقامة التنظيمية وربطها بسلوك المواطنة التنظيمية تعد سمة مميزة و واضحة من أجل النجاح في مختلف الخطط الاجتماعية والتعليمية...

وبناء على ما سبق فقد جاءت دراستنا بانتهاج الخطة التالية:

احتوى الفصل الأول على مشكلة الدراسة واعتباراتها من خلال: عرض الإشكالية، وما تفرع منها من تساؤلات التي حاولت الفرضيات المدرجة الإجابة عنها، إضافة إلى أهداف الدراسة وأهميتها، يليه التحديد الإجرائي لمتغيراتها، وتم ختم الفصل بالدراسات السابقة والتعقيب عنها.

أما الفصل الثاني فقد تناول الإطار النظري للدراسة بدءا بمتغير: الاستقامة التنظيمية انطلاقا من مفهومها ثم عرض أهميتها وخصائصها، ومن ثم عرض أبعادها، إضافة إلى الاستقامة التنظيمية في الممارسة التنظيمية.

في حين تخصص الفصل الثالث للمتغير الثاني: ألا وهو سلوك المواطنة، بدءا بمفهوم هذا الأخير ثم أهميته وبعدها تم التطرق إلى أبعاد سلوك المواطنة ثم محدداتها واثارها، و أهم العوامل المعززة لسلوك المواطنة وأخيرا معوقات سلوك المواطنة التنظيمية.

أما الفصل الرابع خصص لمنهجية البحث وإجراءاته، وتطرقنا فيه إلى المنهج المستخدم وحدود الدراسة ومجتمع الدراسة، إضافتا إلى عينة الدراسة وطريقة اختيارها وخصائصها السيكومترية، كما تم وصف إجراءات الدراسة الميدانية وعرض مختلف أدوات القياس المستعملة، وكيفية التحقق من خصائصها السيكومترية (الصدق والثبات)، وصولا لإجراءات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة.

و أخيرا خصصنا الفصل الخامس لعرض ومناقشة نتائج الدراسة: بدءا بعرض وتحليل النتائج انطلاقا من الفرضيات ثم تفسيرها ومناقشتها اعتمادا على الدراسات السابقة و الإطار النظري، وفي الاخير ختمنا باستنتاج عام، تليه قائمة المراجع التي استعنا بها في دراستنا والملاحق.

الجـانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. تساؤلات الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. المفهوم الإجرائي لمصطلحات الدراسة
7. الدراسات السابقة

1) إشكالية الدراسة:

يعتبر التعليم مستقبل أي أمة من الأمم لذا تتسابق الدول إلى الاهتمام به، والاستثمار فيه، بهدف تطويره وتحديثه كونه يتطلب إعادة النظر في أوضاع المعلم أو الأستاذ من جميع الجوانب انطلاقا من أنه عنصر هام في منظومة التعليم. وعليه فإن التعليم لم يعد مسألة تشغل بال المهتمين والمختصين فحسب بل أصبح مسألة شغلت كافة المجتمعات.

إن الاهتمام بالأستاذ يعني ضرورة حتمية لإعادة النظر في عملية اختيار وانتقاء أنسب المرشحين للالتحاق بالمؤسسات عامة والمؤسسات التعليمية خاصة لأن التعليم نشاط منظم ومتصل يمارسه الأستاذ بهدف اكتساب المتعلم خبرات ومعارف تمكنه من الحصول على المعلومات واستخدامها استخداما وظيفيا لمختلف الأغراض، وعلى ذلك فإن هدف المؤسسة التعليمية هو تعليم المتعلم كيف يعلم نفسه بنفسه بل وتجعل الأستاذ أو المعلم مبدعا ملتزما متميزا ومكتسبا لأخلاقيات مهنته والتي بدورها تمثل المصل الذي يغذي المجتمعات عموما والمنظمات خصوصا فهي العلاج لكثير من المشاكل التي تقود إلى التهلكة أو الانهيار والفساد. وعليه فإن الأخلاقيات المهنية هي ضرورة أن يكون الأستاذ التعليمي يتحلى بالاستقامة و ذا إيمان راسخ بأن التعليم قيمة جوهرية يجب احترامها والإصرار على تنميتها، تحتوي على قواعد وسلوكيات ذات طابع إنساني تكون أساتذة ومعلمين أكثر قدرة على مواجهة المشكلات والصعوبات التي تواجههم والعمل على تحسين أداءهم وتحقيق الجودة والتميز

ان واقع المؤسسات التعليمية يظهر كثير من المظاهر التي تعبر عن ضعف سلوك المواطنة التنظيمية التي يبديها الأساتذة في المؤسسات التعليمية والتي منها ضعف الايثار والذي يأتي في صورة قلة مساعدة الزملاء في انجاز المهام او دعمهم عند مواجهة الصعوبات وكذا عدم الاهتمام بالطلاب خارج الحصص او تجاهل مشاكلهم الشخصية والأكاديمية، وضعف وعي الضمير والذي يكون التأخر المتكرر من الحصص او الاجتماعات الرسمية واهمال تحضير الدروس والاكتفاء بالحد الأدنى من الأداء وعدم الالتزام بالقوانين الداخلية للمؤسسة، وأيضا ضعف السلوك الحضاري والذي يأتي في صورة قلة

المشاركة في الأنشطة المدرسية مثل الندوات وكذا عدم الاهتمام بمستقبل المؤسسة او المساهمة في تحسين صورتها امام المجتمع وأيضا غياب المبادرة في تقديم الأفكار الجديدة او حلول للمشكلات وضعف المجاملة أي غياب الاحترام المتبادل بين الأساتذة والإدارة او بين الأساتذة انفسهم والتعامل السلبي مع الاولياء حيث يرى **يرقى حسين و بن عودة مصطفى** (في دراستهم " **دراسة تحليلية لسلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية**" ان التعاون التطوعي بين الافراد يساعد في تقليل الصراعات وتعزيز العمل الجماعي، مما ينعكس إيجابا على المناخ النفسي والاجتماعي للمؤسسة ورفع جودة مخرجاتها.

في حين ان الاستقامة التنظيمية أصبحت تعتبر أحد الموضوعات التي أخذت تحظى باهتمام المنظمات في الآونة الأخيرة نتيجة ما يشهده العالم من خروقات أخلاقية في بيئة العمل في القطاعين العام والخاص. وأصبحت الاستقامة التنظيمية تمثل ردة فعل على هذه الخروقات الأخلاقية، وعودة إلى السلوكيات الأخلاقية القائمة على الفضيلة، وتعزيز السلوكيات الإدارية الإيجابية، وتمتين العالقات الإنسانية – الاجتماعية داخل المنظمات، وكل ذلك بهدف تحسين أداء الأفراد، ومن ثم تحسين مستوى كفاءة المنظمات (**ديالا ماجد، ص1**)

حيث تعرف الاستقامة التنظيمية على انها السلوكيات الإيجابية والفضائل تجاه العمل مثل التفاؤل، الثقة، التعاطف، النزاهة، التسامح، والتي يمكن تعزيزها وتنميتها من خلال السياسات والممارسات والعمليات التنظيمية، بما يحقق نتائج إيجابية على المستويين الفردي والتنظيمي (**المنسي.2022**) تتضمن هذه الأخيرة أبعاد تصف السلوكيات التنظيمية ونتائجها المتوقعة، هذا ما أكدته دراسة **أبو شكير (2018)** في دراسته "**الدور المعدل للاستقامة التنظيمية في تعزيز تأثير أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري**" حيث يرى أن **الاستقامة التنظيمية** منظومة إدارية تنال القبول مجتمعيا ويلتزم الأفراد بتنفيذ مضامينها المتمثلة ب التفاؤل و الثقة و التعاطف و النزاهة والمغفرة بالشكل الذي يطمح به الأفراد لأنفسهم وغيرهم والرغبة في المعاملة بالمثل فضلا عن تبني هذه

السلوكيات وإدامتها والمشاركة فيها على نطاق واسع سعيا لخلق السعادة والرفاهية للآخرين. (**أبو شكير،2018،ص08**)

يعد سلوك المواطنة كمؤشر يعكس نوع من التطابق بينه وبين الاستقامة التنظيمية حيث ينظر الى المواطنة على انها العمل، حيث يكمن الهدف في إيصال نوع من التكامل العلمي والأخلاقي ويرفع من الجودة التعليمية وما يدعم هذا الاتجاه ما توصلت اليه العديد من الدراسات ووجود العديد من الارتباطات بين المتغيرين، حيث إن للاستقامة التنظيمية تأثير كبير على مستوى أداء ومستوى التزام من يقومون بتقديم المعلومات والمعطيات بالشفافية والأخلاق واكتساب الخبرات والمهارات إضافة إلى ذلك تجسيد ما يمتلك المتعلم من القدرات على أرض الواقع. ويشير كل من **الغافرية والقاسمية (2019)** إلى أن البعد الأخلاقي ركيزة أساسية في العملية التربوية تعين المعلم على القيام بدوره التربوي والمجتمعي، فتأثير المعلم لا يقتصر على البيئة الصفية أو البيئة المدرسية فقط وإنما يمتد ليشمل مجتمعه، فالمعلم يقوم بدور المربي الذي يغرس القيم الفاضلة في نفوس طالبه (**الغافرية والقاسمية، 2019، ص20**)

ومما لا شك فيه أن ما يجعل الطلبة يقتدون به في سلوكياتهم أيضًا هو ما يسمى بسلوك المواطنة التنظيمية التي تعني العمل الإنساني والاجتماعي الذي يتصف به الممارس للعمل في حد ذاته ذا طابع أدبي ينبع من تلقاء النفس دون أي مقابل. وهذا ما أكد به **العنزي** في مفهومه للاستقامة التنظيمية بأنها "عمل أو نشاط اجتماعي يمارسه العامل من تلقاء نفسه، ورغبة منه، ولا يبغي منه أي مردود مادي، عبر التزام ليس بالوظيفي إنما هو التزام أدبي إذ يقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية". (**العنزي،2006،ص01-24**)

يرى العامري (2003) في دراسته **"لمحددات وآثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات"** أن لسلوك المواطنة التنظيمية أهمية كبيرة تنبع من كونه يساهم في تحسين الأداء الكلي للمؤسسة عن طريق إدارة العلاقات، ويرى الباحثون في مجال التبادلية بين الموظفين في الأقسام والإدارات المختلفة مما يساهم في زيادة حجم المخرجات الكلية المنجزة. وأن الإدارة تمد بوسائل للتفاعل بين الأفراد داخل

المؤسسة تؤدي إلى زيادة النتائج الإجمالية وإمكانية تحقيق المؤسسة لأهدافها وتحسين قدرات ومهارات العاملين والرفع من الروح المعنوية للأفراد والجماعة والمنظمة أيضا.

كما اثبتت دراسات أخرى ان المنظمات التي تتبنى قيم الاستقامة (مثل التفاؤل، الثقة، الرحمة، والنزاهة) تخلق بيئة تجعل الموظفين أكثر رغبة في العطاء التطوعي. فعندما يشعر الموظف بأن المنظمة "خلوقة"، فإنه يرد الجميل عبر سلوكيات خارج نطاق الوصف الوظيفي (**cameron et all**).

وبدلك تسعى الدراسة الحالية في البحث عن طبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة، وعليه تم صياغة التساؤلات التالية:

- ✓ ما مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة ؟.
- ✓ مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة ؟.
- ✓ هل توجد علاقة بين الاستقامة التنظيمية و سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة ؟.
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الجنس ؟.
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي القرارة تبعا لمتغير الاقدمية ؟.
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الجنس ؟.
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الاقدمية ؟.

2) فرضيات الدراسة:

و من خلال تساؤلات الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

- ✓ مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة متوسط.
- ✓ مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة مرتفع.

- ✓ لا توجد علاقة بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الجنس.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الاقدمية .
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الجنس.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الاقدمية .

3) أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في لفت انتباه الباحثين في مجال علم النفس العمل والتنظيم للقيام بدراسات علمية حول الاستقامة التنظيمية وتوجيه نظرتهم وزيادة الاهتمام لديهم بهذا الموضوع، مع إعطاء لمحة عن موضوع الاستقامة التنظيمية ليصبح لديه نظرة اهتمام من قبل الباحثين، والوقوف على سلوك المواطنة التنظيمية داخل المؤسسات مهما كان مجال تخصصها والتي تؤثر على سر المؤسسة وتحقيق أهدافها المسطرة، بالإضافة الى معرفة هل للاستقامة التنظيمية علاقة بسلوك المواطنة التنظيمية.

4) أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق جملة من الأهداف، وهي كما يلي:

- الكشف عن مستوى الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة.
- معرفة طبيعة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة.
- معرفة الفروق في مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الجنس والاقدمية.

- معرفة الفروق في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الجنس والاقدمية.

5) المفهوم الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

فيما يلي سيتم التعريف بمتغيرات الدراسة إجرائيا و المتمثلة في الاستقامة التنظيمية والمواطنة التنظيمية:

1. الاستقامة التنظيمية:

المفهوم الاصطلاحي: تعرفها **زينب عادي** بأنها: "مدخل تنظيمي يرتكز على أخلاقيات المهنة والسلوك الإنساني الحميد، ويجعل العاملين أكثر إبداعًا والتزاما، وأكثر حرصًا على تحقيق الجودة والتميز في أداء العمال، وأكثر قدرة على مواجهة التحديات والمشكلات" **(عادي، 2016، ص8)**.

المفهوم الإجرائي: هي استقامة أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تنظيميا بامتلاكهم لأفضل الصفات والمبادئ والمعايير الأخلاقية واحترام وتقدير الآخرين، ويظهر ذلك من خلال الدرجة التي يحصلون عليها من خلال إجابتهم على استبيان الاستقامة التنظيمية في الدراسة الحالية، والذي أعدته الباحثة "زهراء جمال صبري أبو شكير "لسنة (2018) وفق الأبعاد التالية: (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، المغفرة التنظيمية)

2. سلوك المواطنة التنظيمية:

المفهوم الاصطلاحي: يعرفه **العنزي** بأنه "عمل أو نشاط اجتماعي يمارسه العامل من تلقاء نفسه، ورغبة منه، ولا يبغي منه أي مردود مادي، عبر التزام ليس بالوظيفي إنما هو التزام أدبي إذ يقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية" **(العنزي، 2006، ص01-24)**

المفهوم الإجرائي: هي السلوك الاجتماعي الذي يمارسه أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة من تلقاء نفسهم دون مقابل ذات طابع أخلاقي وإنساني، والذي يظهر من خلال ما تدل عليه الدرجة التي يحصل عليها أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة عن مقياس سلوك المواطنة التنظيمية للسنة الحالية والذي

أعده ""**حمزة معمري لسنة (2014)**"، وفق الأبعاد التالية: بعد الإيثار، بعد وعي الضمير، بعد الروح الرياضية، بعد الكياسة، بعد السلوك الحضاري.

6) الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة سواء تلك التي ترتبط بالبحوث والدراسات ارتباطا تاما أو تلك التي تحمل نفس العنوان وتدرس نفس المشكلة، استخلصنا أن الهدف الأساسي للدراسات والبحوث هو التركيز على الدراسات السابقة كونها تعتبر القاعدة الأساسية في الدراسة.

وفيما يلي أهم الدراسات التي تناولت مواضيع قريبة من بحثنا كون دراستنا كأول دراسة ربطت بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، ويمكن تقسيم هذه الدراسات إلى دراسات محلية وعربية وأجنبية لكلا المتغيرين، ويجدر الإشارة إلى أنه تم ترتيب هذه الدراسات وفق تسلسل تاريخي من الأحدث فالأقدم مع وضع تعقيب على الدراسات السابقة في محاولة تحديد مكانة البحث الحالي بين هذه الدراسات، وهي كالتالي:

1.6.الدراسات المتعلقة بالاستقامة التنظيمية:

*** الدراسات المحلية:**

1. دراسة بوثلجة (2023/2022): عنوان الدراسة: " أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي" أجريت هذه الدراسة في الشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل، والتي تهدف إلى التعرّف على أثر أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، المغفرة التنظيمية) وإختبار ما إذا كانت هذه الأبعاد تسهم فعليا في رفع مستويات التفاني والاندماج الوظيفي لدى العمال. تكونت عينة الدراسة من 193 عامل بالشركة أختيروا بطريقة عشوائية من شركة الزجاج لولاية جيجل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الاستقامة التنظيمية الذي أسفرت نتائجه على مايلي:

- ✓ وجود تأثير دال إحصائيا للاستقامة التنظيمية ككل في الاستغراق الوظيفي.

- ✓ الأبعاد المؤثرة إيجابياً وبشكل دال في الاستغراق الوظيفي هي: التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية.
- ✓ بعد المغفرة التنظيمية لم يظهر له تأثير دال في الاستغراق الوظيفي.
- ✓ الاستقامة التنظيمية تخلق بيئة عمل إيجابية تشجّع العمال على التفاني والاندماج في العمل، باستثناء بُعد المغفرة الذي لم يحقق أثرا معنوياً.

2.دراسة شابو ودرنان (2022): عنوان الدراسة: "دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة". أجريت هذه الدراسة بمؤسسة ميناء جنجن العالمي (DP WORLD) بولاية جيجل، تهدف إلى اختبار أثر أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل، الثقة، التعاطف، النزاهة، التسامح) على المسؤولية الاجتماعية داخل مؤسسة ميناء جنجن، وتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً في تعزيز التزام المؤسسة اتجاه المجتمع. تكونت عينة الدراسة من 50 عاملا أخذوا بطريقة قصدية وقد أكدت نتائج هذه الدراسة على أن الاستقامة التنظيمية ليست مجرد قيم أخلاقية داخل المؤسسة، بل لها أثر واقعي على مستوى التزام المؤسسة اجتماعياً، مع وجود أبعاد أكثر حساسية في التأثير مثل الثقة والتسامح، ما يجعلها محاور مهمة يجب التركيز عليها في التسيير العملي.

*** الدراسات العربية:**

1.دراسة حامد مناع (2022): بعنوان: " أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي" أجريت هذه الدراسة على عينة من العاملين بالبنك والوكالة التجارية التابعة للقطاع العام بمحافظة

المنوفية بمصر. هدفت الدراسة إلى اختبار أثر أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل، الثقة، التعاطف، الأمانة والنزاهة، التسامح) على التميز التنظيمي بأبعاده الأربعة (تميز القيادة الإدارية، تميز العاملين، تميز الهيكل التنظيمي، تميز الإستراتيجية) لدى العاملين في البنوك التجارية العامة.كما هدفت إلى تحديد ما إذا كانت الخصائص الديموغرافية (النوع، مدة الخدمة، المستوى التعليمي) تؤثر في مستوى التميز التنظيمي. تكونت عينة الدراسة من 1729 موظفا أخذوا بالسحب، وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة على:

- ✓ وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين جميع أبعاد الاستقامة التنظيمية والتميز التنظيمي بأبعاده الأربعة.
- ✓ أمانة ونزاهة العاملين كانت من أكثر الأبعاد تأثيراً على التميز التنظيمي، يليها التعاطف والثقة التنظيمية.
- ✓ التفاؤل التنظيمي كان الأقل تأثيراً مقارنة بالأبعاد الأخرى، رغم بقائه معنوياً.
- ✓ أبعاد الاستقامة تحدث أثراً معنوياً موجباً فيتميز القيادة، تميز العاملين، تميز الهيكل، وتميز الاستراتيجية.
- ✓ المتغيرات الديموغرافية (النوع، مدة الخدمة، المستوى التعليمي) أظهرت علاقات دالة مع التميز التنظيمي، خصوصاً مدة الخدمة.

2.دراسة الشتوي والحبيب (2017): دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمنطقة الرياض للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر معلميهم، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي على عينة بلغت 36 مدير واستخدمت الاستبيان أداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن مديري المدارس الثانوية بمنطقة الرياض يمارسون القيادة الأخلاقية بدرجة كبيرة.

*** الدراسات الأجنبية:**

1- DoesIncreasing 1. Heasun – Sounman – Jung (2007): Gender Representativeness and Diversity Improve Organization alIntegrity

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار ما إذا كان رفع مستوى التمثيل النسائي وتنويع القوى العاملة داخل الوكالات الحكومية يسهم في تحسين الاستقامة التنظيمية وذلك من خلال فحص العلاقة بين زيادة نسبة النساء في الجهاز الحكومي ومستويات النزاهة. وقد شملت عينة الدراسة على 16 وكالة حكومية كورية، وكانت النتائج كالآتي:

- ✓ زيادة 10% في نسبة النساء تؤدي إلى ارتفاع يقارب 0.05 نقطة في مؤشر النزاهة.
- ✓ النتيجة متماسكة مع الفرضية القائلة إن التنوع يقلل التضامن غير الأخلاقي داخل البيروقراطية.

2– Representative Bureaucracy(2015). 2.Sounman Hong, Organizational Integrity, and Citizen Coproduction – Does an Increase in Police Ethnic Representativeness Reduce Crime

هدفت الدراسة إلى فحص كيف تؤثر زيادة تمثيلا لأقليات العِرقية داخل أجهزة الشرطية البريطانية في:

- ✓ تحسين الاستقامة التنظيمية (Organizational Integrity).
- ✓ خفض معدل الجريمة.
- ✓ قليل التحيز العرقي (خصوصاً في إجراءات التفتيش).
- ✓ تعزيز تعاون المواطنين في إنتاج القيمة العامة (Coproduction). ومن أهم النتائج نجد:
- ✓ زيادة تمثيل الأقليات تخفض الجريمة بشكل دالّ.
- ✓ التنوع العرقي يعزز الاستقامة التنظيمية.
- ✓ التنوع يحسن التعاون بين المواطنين والشرطة.
- ✓ أثر التنوع أقوى في الوكالات ذات النزاهة العالية.

2.7. الدراسات المتعلقة بسلوك المواطنة التنظيمية:

***الدراسات المحلية:**

1. دراسة عميري وبركان (2024/2023): بعنوان: "تأثير الثقة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية بالمديرية الولائية للتجارة لولاية قالمة". هدفت الدراسة إلى تحليل مدى تأثير أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة في الزملاء، الثقة في المشرفين، الثقة في الإدارة العليا) على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات بولاية قالمة، اعتمدت على عينة مكوّنة من 160 موظفاً (دائمين ومتعاقدين).

- ✓ أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً مباشراً للثقة في الزملاء والمشرفين على سلوك المواطنة التنظيمية.
- ✓ الثقة في الإدارة العليا كان لها تأثير سلبي وغير مباشر على السلوك، حسب مخرجات الشبكة العصبية.

- ✓ مستوى تبني الموظفين لسلوك المواطنة كان مرتفعاً بشكل عام.
- ✓ النتائج دعمت فرضية: كلما ارتفع مستوى الثقة التنظيمية زادت ممارسة الموظف للسلوك التطوعي غير الرسمي.

2.دراسة دانة فتحي (2017/2016): عنوان الدراسة: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية" تهدف هذه الدراسة إلى اختبار طبيعة العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية، التعاملية) وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي بلدية لرجام بولاية تيارت والبالغ عددهم 83 موظفا وموظفة، ومدى تأثير الإحساس بالعدالة على قيام الموظف بسلوكيات تطوعية خارج المتطلبات الرسمية وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- ✓ وجود علاقة ارتباطية دالة بين العدالة التنظيمية (خاصة الإجرائية والتعاملية) وسلوك المواطنة التنظيمية.
- ✓ إدراك الموظفين للعدالة داخل البلدية يدفعهم لممارسة سلوكيات تطوعية مثل: الإيثار، الضمير الحي، الروح الرياضية، الكياسة، والسلوك الحضري.
- ✓ أظهرت النتائج أن إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية يساهم إيجابياً في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية.

***الدراسات العربية:**

1. دراسة العامري (2003) بعنوان: "سلوك المواطنة التنظيمية في مستشفيات وزارة الصحة"، دراسة استطلاعية لآراء المديرين. هدفت الدراسة إلى التعرف على محددات سلوك المواطنة التنظيمية وآثارها في مختلف المنظمات بالمملكة العربية السعودية، حيث قام بدراسة نتائج الدراسات التي تناولت هذا الموضوع من جوانبه المختلفة وتحليلها. وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن سلوك المواطنة التنظيمية له آثار متعددة تشمل تحسين مستوى الأداء المؤسسي، والفعالية التنظيمية، والارتقاء بمستوى الروح المعنوية للعاملين والحد من التسرب الوظيفي، وزيادة قدرة المنظمة على التكيف والإبداع. وكشفت الدراسة عن وجود العديد من المتغيرات المؤثرة في ظهور سلوك المواطنة التنظيمية بما في ذلك الرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، العدالة التنظيمية، القيادة الإدارية، الثقافة التنظيمية والدوافع الذاتية.

2. دراسة النعساني واليوسفي (2002) بعنوان: "اختبار أثر العدالة التنظيمية والثقة كمتغيرات وسيطة في علاقة القيادة التحويلية والتبادلية بسلوكيات المواطنة التنظيمية". هدفت الدراسة إلى بناء نموذج يفسر العالقة بين نمطي القيادة التحويلية والتبادلية وسلوك المواطنة التنظيمية، وكيفية تأثرهما بالعدالة التنظيمية والثقة بالإدارة كمتغيرات وسيطة في شركات القطاع العام في محافظة حلب بسوريا. وكانت نتائج الدراسة باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية، وكشفت عن وجود تأثير غير مباشر للقيادة التحويلية على سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال العدالة الإجرائية والثقة كمتغيرات وسيطة. كما أكدت نتائج الدراسة على وجود عالقة بين الثقة وسلوكيات المواطنة التنظيمية إلى جانب وجود علاقة ارتباط قوية بين العدالة التوزيعية وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

***الدراسات الأجنبية:**

1- Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performanc "

ركزت الدراسة على فهم آثار سلوكيات المواطنة التنظيمية على أداء فرق العمل، وتحسين فعالية مجموعات العمل .أجريت الدراسة على 218 عامل يعملون كمجموعات على مستوى وحدة صناعات المنتجات الورقية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن سلوك المساعدة والروح الرياضية كان لها تأثير كبير على نوعية الأداء، عكس السلوك الحضاري الذي لم يكن له تأثير على مقاييس الأداء.

2- **Bergeron 2007 The Potential Paradox of Organizational Citizeship Behavior: Good " "Citizens at What Cost ?**

ركزت الدراسة على إشكالية كيف يمكن للأفراد أن ينخرطوا في سلوكيات المواطنة التنظيمية حتى يتمكنوا من تحقيق مسار مهني جيد، أجريت الدراسة على العديد من المؤسسات ومن النتائج التي خلصت إليها أن الأفراد الذين يحققون أداء جيد بسبب ضعف القدرة مثال، يمكنهم أن يحولوا تركيزهم إلى سلوكيات المواطنة التنظيمية كوسيلة بديلة للمساهمة في رفع أداء المنظمة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

في استعراضنا للدراسات السابقة وجد أن أغلب الدراسات السابقة متوافقة من حيث أهميتها ومنهجها وأدواتها وفيما يلي عرض ذلك:

- **من حيث الأهمية:** اهتمت الدراسات التي عرضت في مجال الاستقامة التنظيمية على أهم مصادر هذه الاستقامة وما هي أهميتها في الحياة التنظيمية، كما اهتمت الدراسات التي عرضت في مجال سلوك المواطنة التنظيمية خدمة للفرد والمنظمة.
- **من حيث المتغيرات:** ندرة الدراسات التي تجمع بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.
- **من حيث المنهج والعينة والأداة:** اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في كل من المنهج والأداة حيث كان المنهج والأداة المستعملة هي المنهج الوصفي والاستبيان. واختلفت في عينة الدراسة من ناحية الفئة المدروسة، وتوافقت مع الدراسة في طريقة اختيار العينة العشوائية وحجمها، فكانت عينة الدراسة الحالية **(119)** أستاذ وأستاذة من حجم العينة الأساسية.
- **من حيث النتائج:** توصلت الدراسات التي عرضت موضوع الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية إلى أن مستوى استخدام كل منهما مرتفع أو منخفض.

واستنادا لما تم عرضه تتضح لنا مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة، من حيث أنها تهدف إلى الكشف عن مستوى الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية وطبيعة العلاقة بينهما مستهدفين بذلك فئة أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة، ومعتمدين في جمع البيانات على أداة الاستبيان الذي صمم من قبل "**زهراء جمال صبري أبو شكير**" **لسنة** (2018) وفق مقياس الاستقامة التنظيمية، ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية الذي أعده "**حمزة معمري**" **لسنة** (**2014**) وتم تبنيهما من طرف الباحثة، وتناولت أبحاث كثيرة متغير الاستقامة التنظيمية ومتغير سلوك المواطنة بمصادرهما المختلفة لكن هذه الدراسات لم تربط هذه المتغيرات بشكل تام، وما ميز البحث الحالي عن البحوث السابقة هو تناول الباحث لمتغيرات من وجهات نظر جديدة ربطت بين المتغيرين.

الفصل الثاني: الاستقامة التنظيمية

تمهيد

1. مفهوم الاستقامة التنظيمية
2. أهمية الاستقامة التنظيمية
3. خصائص الاستقامة التنظيمية
4. أبعاد الاستقامة التنظيمية
5. الاستقامة التنظيمية في الممارسة التنظيمية
6. المنظمة المستقيمة
7. نماذج الاستقامة التنظيمية

خلاصة

تمهيد

يشهد الفكر التنظيمي المعاصر اهتماما متزايدا بالقيم والسلوكيات الأخلاقية داخل المنظمات، في ظل ما تواجهه بيئات العمل من تحديات متسارعة وضغوط متزايدة. ولم يعد التركيز مقتصرا على الجوانب الهيكلية أو الإدارية فحسب، بل امتد ليشمل البعد الإنساني والأخلاقي بوصفه عاملا أساسيا في تحقيق الفاعلية والاستقرار التنظيمي. وفي هذا السياق برز مفهوم الاستقامة التنظيمية كأحد المفاهيم الحديثة التي تعكس مستوى الرقي الأخلاقي والسلوكي داخل المنظمة.

1.مفهوم الاستقامة التنظيمية:

عرفت **Nurrohman (2022)** الاستقامة التنظيمية بأنها "مفهوم يشير إلى تحقيق الكفاءة والفعالية في إدارة وتنظيم المؤسسات والمنظمات وتحقيق التوازن والتناغم بين مختلف جوانب المؤسسة، بما في ذلك هيكلها التنظيمي، وعملياتها، وثقافتها، وموظفيها".

ويعرفها **المنسي (2022)** " بأنها تلك السلوكيات الإيجابية والفضائل تجاه العمل مثل التفاؤل، الثقة، التعاطف، النزاهة، التسامح، والتي يمكن تعزيزها وتنميتها من خلال السياسات والممارسات والعمليات التنظيمية، بما يحقق نتائج إيجابية على المستويين الفردي والتنظيمي".

ويرى آخرون أنها " فضيلة أخلاقية ترتقي بآمال وتطلعات وطموحات القادة والعاملين وتعمق تصوراتهم نحو العمل المؤسسي وتجعلهم أكثر إيجابية في ممارستهم المهنية وتزيد من قدرتهم على مواجهة التحديات المستقبلية".

أما **Ravaji (2016)** فيعرف الاستقامة التنظيمية بأنها "مظهرا من مظاهر الصحة التنظيمية التي تركز على إيجاد ونشر وتشجيع وحماية وإثراء السلوك الإنساني، وتأصيل العادات والممارسات السامية في المؤسسة وتحقيق انتماء وولاء الفرد والجماعة لها وزيادة التزامهم التنظيمي نحو تحقيق أهدافها والقيام بالأعمال الصحيحة وبالطرق الصحيحة وبالأوقات المناسبة".

وبناء على ما سبق، يمكن تعريفها على أنها مجموعة من الفضائل والأخلاق الإدارية والتي تمتد إلى العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل للوصول إلى الازدهار التنظيمي ولتحقيق نتائج أو منافع إيجابية في منظمات العمل.

2.أهمية الاستقامة التنظيمية:

حدد **Ozan (2018)** أهمية الاستقامة التنظيمية بما يلي:

- ✓ تعزيز الفاعلية والنجاح على المستوى المؤسسي، ووسيلة لتحقيق وتعزيز الاستدامة الإستراتيجية.
- ✓ تعمل الاستقامة التنظيمية كعامل داعم للازدهار التنظيمي من خلال تعزيز المرونة والتضامن والثقة والالتزام لدى الموظفين وتعزيز العلاقات الايجابية مع أصحاب المصلحة والمحافظة على الاستقرار المؤسسي.
- ✓ تعزيز الأداء الإيجابي وخلق مستوى أعلى من الابتكار للموظفين، والتوسع في تنمية رأس المال الاجتماعي والبشري.
- ✓ تعزز الوصول لمستويات أعلى للمنفعة الفردية والمجتمعية، وتعمل على تعزيز الأداء الإيجابي والتحفيز، والشعور باحترام الذات والاستقلالية والالتزام. **(Ozan,2018,p124)**

3.خصائص الاستقامة التنظيمية:

تعكس الاستقامة التنظيمية نمطا متقدما من السلوك المتميز داخل المنظمة، حيث لا تقتصر على الالتزام بالقواعد أو تجنب الأخطاء، بل تمتد إلى ترسيخ الفضائل الأخلاقية والنمو الإنساني وتحقيق المنفعة الاجتماعية. ووفقا لما طرحه وزملاؤه، فإن الاستقامة التنظيمية تتسم بعدة خصائص أساسية تجعلها إطارا قيميا موجها للسلوك الفردي والتنظيمي، ويمكن عرضها كما يلي:

- ✓ **الجانب الأخلاقي:** هو جوهر الاستقامة التنظيمية، إذ يرتبط بما هو جيد وصحيح في حد ذاته، وبالقيم الأخلاقية الفاضلة التي لا تمارس من أجل تحقيق منفعة خارجية، مثل الربح أو النفوذ أو المكانة. ويقوم هذا الجانب على ما وصفه **"أرسطو"** بالنوايا الحسنة الأولى كالحب، والحكمة،

والوفاء، وهي نوايا مرغوبة بذاتها. وتتميز المنظمات المستقيمة بامتلاكها هذا النوع من النوايا الأخلاقية سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى الممارسات التنظيمية، بما يجعل السلوك الأخلاقي دافعا ذاتيا وليس استجابة لضغوط خارجية.

- ✓ **الجانب الإنساني أو الشخصي:** ترتبط الاستقامة التنظيمية ارتباطا وثيقا بالإنسان وازدهار شخصيته الأخلاقية، وقوة إرادته، وضبط النفس والمرونة في مواجهة المواقف المختلفة. فالاستقامة لا تتحقق إلا من خلال التأثير الإنساني الإيجابي. إذ أن الأفعال أو الهياكل التي تخلو من هذا التأثير لا يمكن وصفها بالمستقيمة أو غير المستقيمة. ومع ذلك، يمكن للمنظمات أن تصمم هياكلها وعملياتها بما يدعم التعلم، وينمي العلاقات الإيجابية، ويعزز نمو الشخصية بين العاملين، وهو ما يتيح للاستقامة أن تتجسد فعليا من خلال سلوك الأفراد داخل المنظمة.
- ✓ **الجانب الاجتماعي:** تتميز الاستقامة التنظيمية بقدرتها على تحسين الظروف الاجتماعية وتجاوز حدود المصلحة الذاتية، إذ تخلق قيمة اجتماعية حقيقية، وتنتج منفعة للآخرين بغض النظر عن المعاملة بالمثل أو المكافأة. وفي هذا السياق تشكل الاستقامة مصدرا للهوية التنظيمية والفخر لدى أعضاء المنظمة، وتسهم في بناء روابط اجتماعية قائمة على الثقة، والتعاون، والاحترام المتبادل، مما يعزز تماسك المنظمة ودورها الاجتماعي. (**Cameron et al,2004,p3-4**)

4.أبعاد الاستقامة التنظيمية:

أفادت بعض الدراسات بوجود عدد من الأبعاد التي تشكل بمجموعها الاستقامة التنظيمية، والمتمثلة في التفاؤل، الثقة، النزاهة، الرحمة، التسامح، وفيما يلي تفصيل لهذه الأبعاد:

- ❖ **التفاؤل:** هو مفهوم يشير إلى الاعتقاد المشترك داخل المنظمة أو الفريق بأن المستقبل سيكون جيدا ومشرقا، وأن هناك فرصا لتحقيق النجاح والتحسين في الأداء والأهداف المنظمية. وهو مفهوم تكافح من خلاله المنظمات لمواجهة التغييرات البيئية لتظل قادرة على المنافسة، ويتعلق التفاؤل التنظيمي بالرؤية الايجابية للتحديات والفرص التي يمكن أن تواجه المنظمة، وبالثقة في

قدرة الفريق أو العاملين على تحقيق الأهداف والتغلب على العقبات، فمن خلال التفاؤل يتولد شعور داخلي لدى الموظف وقت الأزمات أنه قادر على مواجهتها وحلها.

- **الثقة:** مفهوم يشير إلى مدى ثقة الأفراد العاملين داخل المنظمة في قدرتها على تحقيق أهدافها والتصرف بشكل ملائم وعادل. وتشمل الثقة في القيادة والإدارة والعمليات التنظيمية، وتظهر هذه الثقة من خلال نشر القيم التنظيمية الإيجابية الداعمة للمصداقية والنزاهة والعدالة، وتعبر عن إدراك الفرد لما يلقاه من دعم ورعاية وإشباع من جانب المنظمة، وفي المقابل إدراك القادة لقيام العاملين بمسئولياتهم وواجباتهم تجاه تحقيق الأهداف التنظيمية.
- **النزاهة:** هي مفهوم يرتبط بالقيم والمبادئ الأخلاقية في سياق المؤسسات والمنظمات، وتشير إلى سيادة وانتشار قيم الصدق والاحترام والتزام المنظمة بالسلوك الأخلاقي والشفافية في جميع جوانب أعمالها، بما في ذلك التعامل مع العملاء والموظفين والشركاء والمجتمع بشكل عام. وتسعى النزاهة إلى تحقيق أعلى معايير الأخلاق وتجنب الفساد والتلاعب والممارسات غير القانونية في العمليات التنظيمية.
- **الرحمة:** مفهوم يشير إلى اللطف والرعاية والمرونة في التعامل بين الموظفين داخل المنظمة، وإدراك وشعور الفرد بمعاناة الآخرين في بيئة العمل، وتتضمن فهم الاحتياجات والمشاعر للعاملين في المنظمة وتقديم الدعم عند الضرورة، وتشجع على المرونة والتكيف مع التغييرات والضغوط دون تجاهل احتياجات الفرد، وتساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على التعاون والمشاركة، الأمر الذي يؤدي إلى سيادة المصلحة العامة بدلا من المصلحة الشخصية.
- **التسامح:** قدرة المنظمة على التعامل بفعالية مع التنوع والاختلاف فيما يتعلق بالثقافة والخلفيات والتوجهات والأفكار بين أعضائها والموظفين. ويعتبر التسامح التنظيمي ميزة هامة في بيئة العمل، حيث يسعى إلى تعزيز الثقة والتفاعل الإيجابي بين الأعضاء والموظفين داخل المنظمة.

وبناء على ما سبق يمكن القول أن الاستقامة التنظيمية تهدف إلى تعزيز السلوك الأخلاقي والشفافية داخل المنظمات وتعزز الثقة بين الموظفين والعملاء والجمهور العام وتعتمد على تمييز

وتطبيق القيم والمبادئ الأخلاقية في جميع جوانب العمل التنظيمي. (**Naseem,2020,p75-103**)

5. الاستقامة التنظيمية في الممارسة التنظيمية:

تقوم على تنظيم قيمة معينة كونها مصدرا للهوية، فهي تتصف بما لا يقل عن خمسة خصائص أساسية في المنظمة وهي:

1. تعزز الشعور المعنوي، والرفاهية، والشرف لدى الأفراد.

2. تعزز الخبرة من حيث الأبعاد العاطفية والإدراكية والسلوكية.

3. تخلق التعاون والتوازن في الاتصالات، كما تعزز الانسجام في العلاقات.

4. تعزز الثقة بالنفس وتعظم السلوكيات الإيجابية.

5. تخدم وظيفة التخزين المؤقت وتعزز القدرة على التكيف. (**Froman,2010,p65**)

وتأسيسا على ما تقدم يتضح بأن الاستقامة التنظيمية لا تفرض مبادئ أو قواعد مهنية تعرقل سلوك العمل، بدلا من ذلك تعتبر دافعا جوهريا يقود السلوك التجاري الناجح، إذ أنها تحول التركيز على ما يعتبر جيدا من السلوكيات إلى واقع ملموس تنعكس نتائجه في شخصية الفرد ورفاهية المجتمع.

6. المنظمة المستقيمة: Virtuous Organization

من المستحيل فصل أداء و رفاه المنظمات عن أداء أعضائها، وبذلك فإن تزويد الأفراد بعمل هادف ومكافآت يحتم أن تكون المنظمات ناجحة، ولكي تكون المنظمات ناجحة فإنها تحتاج إلى الأفراد ذوي الأداء العالي، ويتمثل التحدي في تصميم المنظمات بأنها تؤدي مستويات عالية وتعامل الأفراد بطرق محفزة ومرضية. (**Gavin & Mason,2004,p393**)

وأشار (**Shekari,2011,p12**) إلى أن المنظمة المستقيمة هي الحل لهذا التحدي، إذ تتعامل المنظمات المستقيمة مع الفضائل ويجب أن تمتلك خصائص وتظهر سلوكيات تمتد لما وراء المدونات الأخلاقية أو الأخلاق الثابتة وينبغي أن تمتلك أكثر من مجرد ثقافة قوية قائمة على القيم وتكون مميزة بعبارة أخرى هي قادرة على خلق "الانحراف التنظيمي الإيجابي".

وتشير المنظمات المستقيمة إلى المنظمات التي تتشكل على أساس الفضيلة والكفاءة الأخلاقية، أما العلاقات بين مديرها والعاملين فإنها قائمة على أساس واضح حسب الاتصالات التنظيمية وعلى أساس التفاعلات القائمة على الفضائل الأخلاقية مما تؤدي إلى تحسين الأوضاع الاجتماعية. (**Hamrahi,2015,p4773**)

ويرى (**Forman,2010,p65**) أن المنظمات ذات الاستقامة تؤكد على تثبيت منظور أخلاقي في ثقافتها، وتعزز الذات، والذكاء العاطفي، وفاعلية الفريق وأنماط السلوك وتهتم بتطوير قيادة داعمة تمكن الآخرين من النجاح، والتي يمكن أن تؤدي إلى نتائج مثمرة.

وأفاد (**Abedi,2014,p120**) بأن المنظمة المستقيمة بحاجة إلى امتلاك السمات وإظهار السلوكيات التي يجب أن تكون أكثر من أي ثقافة قوية مبنية على القيم. كما أن المنظمات المستقيمة تطور مبادئ مختلفة، وتستلهم السلوك الجيد.

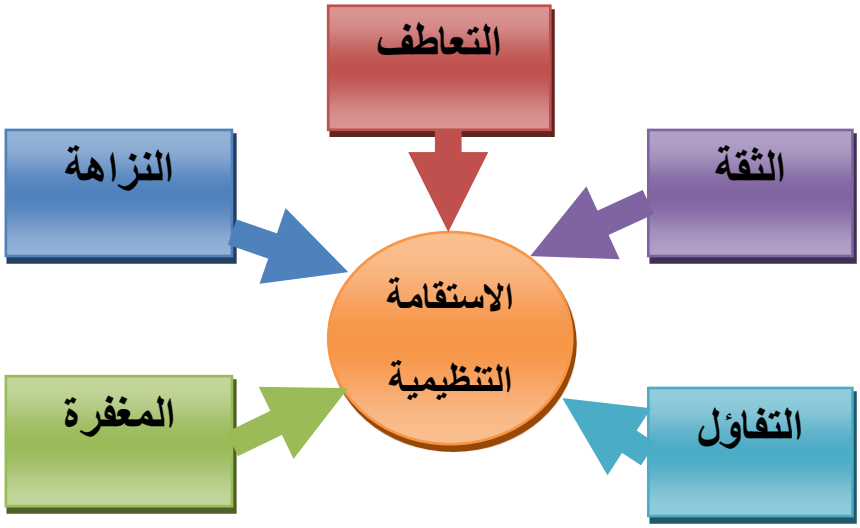
وللوصول إلى الاستقامة فإن المنظمات بحاجة إلى تطوير بعض الخصائص المهمة، وهناك العديد من الطرق للقيام بذلك مثل التصرف بنزاهة، والالتزام بالشرف، والسعي للتميز، ووجود متعة أكثر في العمل، وبالتالي فالمنظمة المستقيمة تتصف بثمان سمات هي المسؤولية، الهدف، الصراحة، الموثوقية، الإنصاف، العدالة، النزاهة واحترام الأفراد.

7. نماذج الاستقامة التنظيمية:

قدم الباحثين وفي سبيل توضيح رؤيتهم للاستقامة التنظيمية عددا من النماذج توضح كيفية تحقيقها وما هي مكوناتها والعوامل التي تؤثر فيها، وستركز هذه الفقرة على عرض بعضا من هذه النماذج وكما جاءت الأدبيات:

- **نموذج (Cameron et al,2004)**: يعد أول النماذج وضع ليحدد أبعاد الاستقامة التنظيمية وقياسها (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) ويمتاز بأنه من أهم النماذج لأنه وعلى الرغم من إجراء العديد من الدراسات حول هذه الأبعاد في المنظمات إلا أنه لم يتم الجمع بين هذه الخصائص ووضعها مع في بنية متماسكة تسمى الاستقامة التنظيمية. **(Cameron et al,2004,p12)**

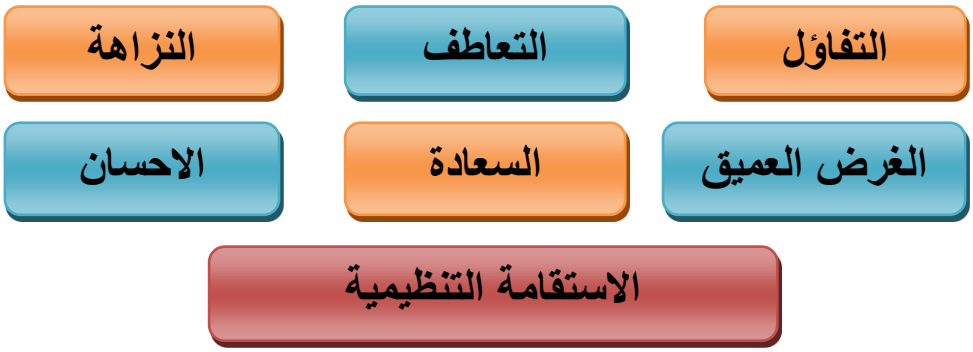
شكل رقم (01): يوضح نموذج Cameron



المصدر: أبو شكير 2018

- **نموذج (Vallet,2010)**: انبثق عن هذا النموذج الأبعاد التالية: (الخير أو الإحسان، الغرض العميق، التعاطف، التفاؤل، الابتهاج أو السعادة، النزاهة) كلها سمات تسهم في تعزيز الاستقامة التنظيمية، ومن المثير للاهتمام أن نلاحظ أنه على الرغم من أن ثلاثة من عوامل الاستقامة التي ظهرت هي نفسها من الدراسة التأسيسية ل Cameron(2004) وهي التعاطف والتفاؤل والنزاهة، ظهرت ثلاثة عوامل أخرى في هذه الدراسة: الإحسان، الغرض العميق، والسعادة، هذا الاختلاف في الفضائل المتصورة قد يكون راجعا إلى الاختلاف في الفضائل المتصورة قد يكون راجعا إلى الاختلاف في الجمهور والتركيز التنظيمي **(Vallet,2010,p134)**

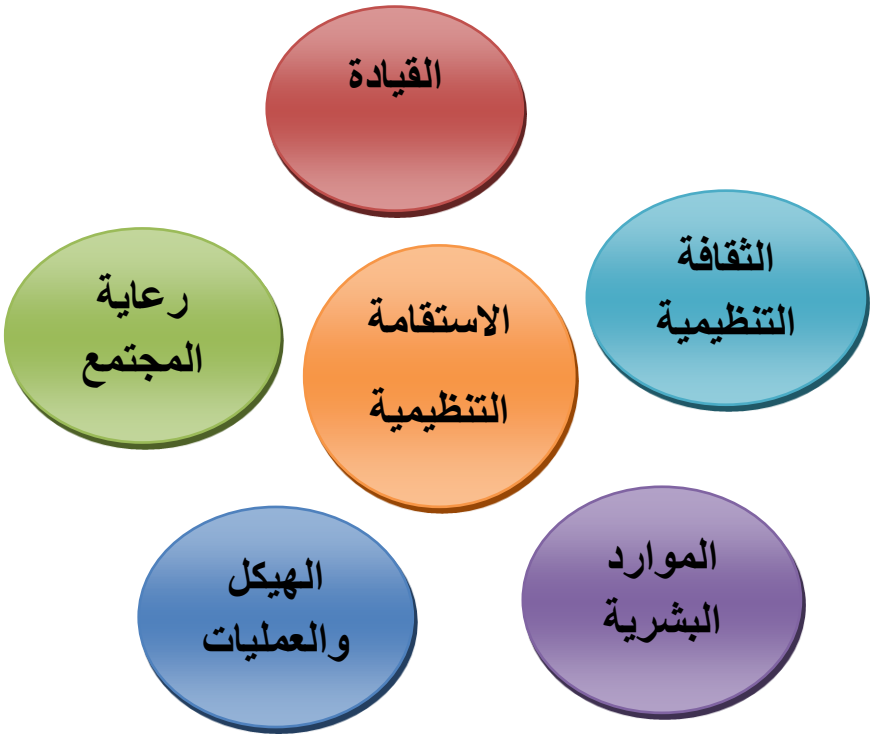
شكل رقم (02): يوضح نموذج Vallet



المصدر: أبو شكير 2018

- **نموذج (Zamahani et al,2012)**: حدد هذا النموذج خمسة عوامل أساسية تمثل المحرك الأساس لتعزيز سلوكيات الاستقامة التنظيمية وهي (القيادة، الثقافة التنظيمية، الموارد البشرية، الهيكل والعمليات، رعاية المجتمع) **(Zamahani et al,2012,p2890)**

شكل رقم (03): يوضح نموذج Zamahani



المصدر: أبو شكير 2018

- **نموذج (Singh & Buitendach,2014,p9)**: أوضح هذا النموذج أن الاستقامة التنظيمية تقاس بستة مستويات هي الحكمة، الشجاعة، الإنسانية، العدالة، الاعتدال، والتعالي.

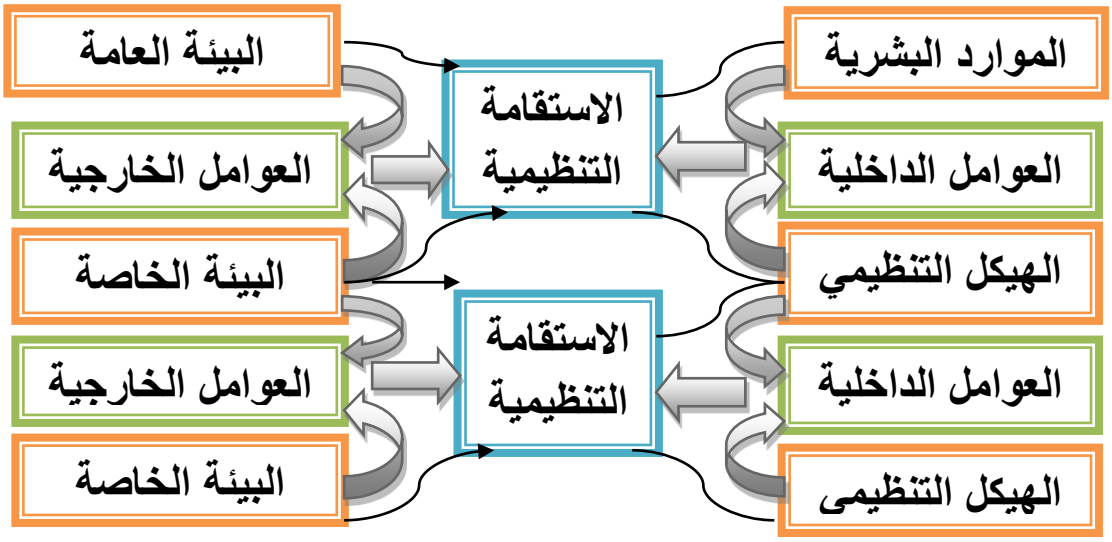
شكل رقم (04): يوضح نموذج Singh & Buitendach



المصدر: أبو شكير 2018

- **نموذج (Hamrahi et al, 2015)**: يوضح هذا النموذج المساهمة الهامة للسلوك الفاضل في المنظمات والذي يؤدي بدوره إلى السلوك الأخلاقي في المنظمة، والعوامل البيئية قد تلعب أيضا دورا حاسما في عدم الامتثال للمعايير الأخلاقية للمنظمة، فإنه يؤدي إلى تقديم المصالح الفردية على المصالح الجماعية للمنظمة أو في محاولة لتحقيق أهدافها من خلال النفوذ السياسي، ويؤكد هذا بدوره على ضرورة أن يولي مديرو وكالات الحكومة المركزية اهتماما بالعوامل الداخلية مثل الموارد البشرية والهيكل التنظيمي في برامجهم ذات الأولوية الهامة لمنع انهيار المعايير الأخلاقية في القطاع العام، وتشمل العوامل التنظيمية كافة العناصر التي تساهم في تعزيز الاستقامة ضمن العوامل التنظيمية والبيئية، بما في ذلك العوامل خارج المنظمة. **(Hamrahi,2015,p4770-4775)**

شكل رقم (05): يوضح نموذج Hamrahi



المصدر أبو شكير 2018

خلاصة:

يمكن القول أن الاستقامة التنظيمية هي التزام المنظمة بالقيم الأخلاقية السامية، والثقة، والتسامح، والتفاؤل، مما يعزز بيئة عمل إيجابية، ترفع من الولاء والانتماء الوظيفي، وتسهم في تحقيق الازدهار بالنسبة للمنظمة من جهة والمسؤولية الاجتماعية من جهة أخرى. وهي بمثابة منظومة أخلاقية تشكل ثقافة المنظمة وتوجه سلوكيات الأفراد نحو جودة القرارات.

الفصل الثالث: سلوك المواطنة التنظيمية

تمهيد

1. مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية
2. أهمية سلوك المواطنة التنظيمية
3. أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية
4. محددات سلوك المواطنة التنظيمية
5. آثار سلوك المواطنة التنظيمية
6. العوامل المعززة لسلوك المواطنة التنظيمية
7. معوقات سلوكيات المواطنة التنظيمية

خلاصة

تمهيد

إن المورد البشري امتلاك للقدرة على التوظيف، أي توظيف الموارد خدمة للمنظمة وتحقيقا لأهدافها، من خلال الأداء الجيد، والفعال، والدور الرسمي للموظف، والقيام بالعمل على الوجه المطلوب.

ولتحقيق أهداف أي منظمة يتطلب كفاءة عالية، وفعالية تنظيمية ذات طابع عملي تطوعي خال من الماديات يطلق عليه بسلوك المواطنة التنظيمية.

1. مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية:

يعرفها **روبنز Robbins (2001)** بأنها "السلوك غير الاعتيادي الذي لا يعد جزءا من العمل الرسمي ويؤدي إلى زيادة كفاءة المنظمة".

ويعرفها **بفر Puffer (1987)** بأنها "سلوك الموالاة أو الدعم أو التأييد الاجتماعي، وهي مجموعة من الأفعال لم تحدد بصورة مباشرة ".

أما **جورج George (1992)** فيرى أن سلوك المواطنة التنظيمية "هو ذلك السلوك التقديري الزائد عن الدور الرسمي للفرد وتساعد على تحقيق الفعالية التنظيمية".

كما يرى **السعود (2008)** بأنها " ذاك النمط من السلوك الذي يصدر من الفرد وله تأثير وظيفي إيجابي في أداء المؤسسة ككل، ويقع خارج نطاق المتطلبات الرسمية للوظيفة".

من المفاهيم السابقة نستنتج أن سلوك المواطنة التنظيمية هي تلك السلوكيات الايجابية التي تمتاز بالطبيعة غير الإكراهية أي ذات طابع طوعي إنساني، لا تخضع لمقابل مادي أو مكافآت ولا تعد عملا رسميا.

2. أهمية سلوك المواطنة التنظيمية:

لسلوك المواطنة التنظيمية أهمية كبيرة في الأداء الكلي للمنظمة من خلال مايلي:

- ✓ يمد سلوك المواطنة التنظيمية الإدارة بوسائل للتفاعل بين الأفراد داخل المنظمة تؤدي إلى زيادة النتائج الإجمالية المحققة.
- ✓ نظرا لندرة الموارد في المنظمات، فإن القيام بالأدوار الإضافية التي تنبع من سلوك المواطنة التنظيمية يؤدي إلى إمكانية تحقيق المنظمة لأهدافها. **(حامد،2003،ص15)**

- ✓ يساهم في تحسين الأداء الكلي للمنظمة عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين الموظفين في الأقسام والإدارات المختلفة مما يساهم في زيادة حجم المخرجات الكلية المنجزة. (**العامري،2002،ص46**)

إضافة إلى ذلك: (**Mackenzie,1997**)

- ✓ تعزيز إنتاجية الموظفين الجدد.
- ✓ تحرير المصادر لزيادة الإنتاجية.
- ✓ تقليل الحاجة لتخصيص المصادر النادرة للحفاظ على مستوى الأداء.
- ✓ تنسيق الأنشطة الفعالة بين أعضاء الفريق وجماعات العمل.
- ✓ تعزيز استقرار الأداء التنظيمي.
- ✓ تعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع القدرات البيئية.

3. أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

قسمت هذه الأبعاد إلى خمس أبعاد مهمة تختلف في المسميات لكن مضمونها متشابه:

1. **الإيثار**: ويطلق عليه سلوكيات المساعدة وهو نمط من السلوك يقوم به العامل أو الموظف لمساعدة الآخرين بشكل مباشر أو غير مباشر لحل مشكلاتهم المتعلقة داخل المؤسسة (**السعود وسلطان، 2008،ص36**)

2. **الكياسة**: ويطلق عليها اللياقة واللطف أو المجاملة، وهو السلوك الذي يحرص فيه العامل أو الموظف على منع وقوع المشكلات المتصلة بالعمل وتجنب استغلال الآخرين والقيام بمشاكل معهم. (**Koopman, 2003, p606**)

3. **الضمير الحي والتفاني**: وهناك من يطلق عليها الطاعة العامة وهو إخلاص الفرد لمثاليات يضعها كمعيار لسلوكياته، فيتجه إلى إنجاز دوره في المنظمة بأسلوب يزيد عن المستوى المعروف أو المتوقع

منه، حيث يقوم الموظف بالسلوك الذي يتعدى الحدود الدنيا لمتطلبات العمل الرسمي للمؤسسة في مجال احترام الأنظمة، والعمل بجدية تامة، وخدمة المصلحة العامة ولو كانت على حساب المصلحة الشخصية. (**Orange&Lingle,1994, p339**)

4. **الروح الرياضية:** وهي رغبة العامل في التسامح، وقدرته على تحمل المشكلات والمهام الصعبة، واستعداده لتقبل بعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية دون شكوى أو تذمر. (**Padaskoff,2009,p123**)

5. **السلوك الحضري:** وهو المشاركة البناءة المسئولة في إدارة المؤسسة، والاهتمام بمصلحتها ومصيرها، وإظهار سلوك الانتماء للمؤسسة والولاء لها من خلال تحسين صورتها وسمعتها والمحافظة على ممتلكاتها والدفاع عنها.(**السعود وسلطان، 2008، ص36**)

4.محددات سلوك المواطنة التنظيمية:

يتحدد سلوك المواطنة التنظيمية في حياة المنظمات وفق ما يلي:

1.4. الرضا الوظيفي: وهو الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لعمله فيما يتعلق بالحوافز، أسلوب الإشراف، الزملاء، المناخ العام...وأجريت العديد من الدراسات للكشف عن العلاقة بين الرضا وسلوك المواطنة التنظيمية.

وقد أكدت الدراسات أن الرضا الزظيفي يعد أكبر محدد لسلوك المواطنة التنظيمية، يمكن تفسير هذه العلاقة إلى أن الموظف الراضي عن عمله ينخرط في ممارسة بعض السلوكيات التطوعية، أو أن السلوك التطوعي ما هو إلا عملية تبادلية لأولئك الذين أحسنوا إليه. (**العامري،2003، ص67**)

2.4. الولاء التنظيمي: يعرفه البعض بأنه "مدى قوة ارتباط الفرد وتفاعله مع منظمة العمل"، والبعض الآخر يرى بأنه "الاستعداد والرغبة في زيادة طاقة العمل والولاء للنظام الاجتماعي". وعليه فالولاء التنظيمي هو مدى ارتباط الفرد بقيم ومعتقدات وأهداف المنظمة ودرجة استعداده لبذل الجهد

في سبيل نجاح واستمرار المنظمة، يرافق ذلك كله الرغبة القوية في الاستمرار في العمل. (**الطجم،1996، ص124-103**)

يرى **بولون** (**1997**) أن الولاء يحدد الاتجاه السلوكي عندما تكون التوقعات من نظام الحوافز قليلة، كما أنه المسؤول عن السلوك الذي لا يعتمد أساسا على المكافأة والعقاب، وبالتالي فإن سلوك الإيثار عند الموظف يشير إلى شدة ولاء الموظف للمنظمة التي يعمل فيها.

3.4. العدالة التنظيمية: وتعني عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، وعدالة التعاملات. تعني عدالة التوزيع مدى شعور الموظف بأن ما يحصل عليه مساو لما يبذله من جهد مقارنة بزملائه، في حين يقصد بعدالة الإجراءات مدة إحساس الموظفين بأن الإجراءات المتبعة في تحديد المكافآت التنظيمية عادلة كاشتراكه في مناقشة الأسس التي يتم بموجبها عملية تقويم أدائه، أما ما يتعلق بعدالة التعاملات فيقصد بها مستوى العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين خلال عملية تقويم الأداء، وهذه الأبعاد تبقى مترابطة ومتداخلة وتؤدي في النهاية إلى إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية في المنظمات. (**العامري،2003**)

4.4. القيادة الإدارية: تعد القيادة الإدارية أحد أهم العوامل المؤثرة في البيئة التنظيمية، وفي بناء وتكوين قيم ومبادئ وثقافة المنظمة، والتي بدورها تؤثر تأثيرا بالغا في سلوكيات الموظفين في مختلف المستويات الإدارية، وما من شك فإن للممارسات التطوعية أو سلوكيات المواطنة التنظيمية التي يقوم بها القادة المسئولون انعكاساتها المباشرة على قيم وأفعال سلوك المرؤوسين الذين يستلهمون التوجيه والإرشاد منهم،

وفي هذا الصدد كشفت بعض الدراسات عن وجود علاقة قوية بين القيادة التحويلية وسلوك المواطنة التنظيمية على اعتبار أن القائد التحويلي يعمل دوما على حفز موظفيه للقيام بأكثر مما هو متوقع منهم عن طريق العمل كقدوة لهم واحترامهم والاهتمام بحاجاتهم وتقديمها على حاجاته الشخصية مما يعظم من مستوى ثقة مرؤوسيه فيه (**pullia,1999**)

5.4. السن: بينت بعض الدراسات أن العمر الموظف تأثيرا واضحا على سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال تأثيره على بعض المتغيرات الوسيطية. فقد اتضح أن العوامل والأسباب المؤدية إلى ظهور هذا النوع من السلوك تختلف باختلاف السن، فعمر الموظف يحدد نظرته للعمل، ففي الوقت الذي يتهم فيه صغار السن بموضوع العدالة والعمليات التبادلية التي يتم بموجبها الموازنة بين ما يبذلونه من جهد مقابل ما يحصلون عليه من مردود، نجد كبار السن يهتمون بالعلاقات الاجتماعية والأخلاقية التي تم بناؤها عبر الزمن. (**Wanger &Rush,2000**)

6.4. الأقدمية: إن لمدة خدمة الموظف بالمنظمة دور في وجود سلوك المواطنة التنظيمية أو اختفائه، فقد أثبتت بعض البحوث الميدانية (**Orang& Rayan,1995**) أن هناك علاقة سلبية بين الأقدمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وتبين أن الموظفين الجدد يظهرون هذا النوع من السلوك أكثر من الموظفين ذوي الخدمة الطويلة، ويعود السبب في ذلك إلى أن الموظف الجديد لم يتمكن بعد من معرفة وتحديد واجباته بدقة، وبالتالي يحددها بشكل واسع وبمرور الزمن يتكيف مع النظام الاجتماعي للمنظمة، وتقل درجة الغموض لديه فيصبح أكثر قدرة على تحديد أدواره بدقة مما يترتب عليه التقليل من النشاطات التطوعية الإضافية التي يقوم بها.

7.4. الدوافع الذاتية: هي حاجات الفرد الداخلية للإنجاز وتحقيق الذات، والتي تعمل على تحريك السلوك والعمليات النفسية، وترتبط الدوافع الذاتية بسلوك المواطنة التنظيمية من خلال قيام الموظف في النهاية بالانخراط بممارسات تطوعية في مجال عمله خارج الدور الموصوف له رسميا في منظمته ودون توقعه الحصول على أي مردود مقابل ذلك. وبالتالي يمكن القول بأن الموظف الذي يتمتع بالدوافع الذاتية يكون ميالا أكثر من غيره إلى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك لأنها تساهم في إشباع حاجاته الداخلية المتمثلة بالإنجاز وتحقيق الذات. (**العامري،2003،ص77**)

8.4. الثقافة التنظيمية: تمثل الثقافة التنظيمية أحد أهم العوامل المؤثرة في سلوك الأفراد في مختلف المنظمات، ويعرفها **شاين Schein (1989)** بأنها: " نسق من الافتراضات الأساسية التي

أوجدت أو اكتشفت أو طورت بواسطة جماعة معينة من الأفراد من أجل مواجهة مشكلات التكيف الخارجي والتكامل والتنسيق الداخلي، والتي استطاعت الثبات لفترة طويلة من الزمن، وعملت بشكل مرض لأفراد الجماعة، مما جعلها من الثوابت الراسخة، التي يتم تلقينها وتدريسها للأعضاء الجدد باعتبارها المنهج الصحيح للإدراك والتفكير والشعور عند التعامل مع تلك المشاكل". إن تأثير الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية يأتي من خلال مدى تشجيعها أو رفضها لمثل هذا النوع من السلوك، إذا كان السائد في المنظمة أن يمارس الموظفون أنماطا من السلوكيات التطوعية، ويشجعون على القيام بذلك، فإن جميع أفراد المنظمة سيتأثرون بذلك وسينعكس ذلك على سلوكهم وأفعالهم، أما إذا كانت الثقافة التنظيمية تؤكد على أن يقوم الموظف بما هو مطلوب منه فقط، فإن حجم الممارسات التطوعية محدودا للغاية، وعليه فإن الثقافة التنظيمية تؤثر إما سلبا أو إيجابيا على سلوك المواطنة التنظيمية تبعا للاعتقادات التي تقوم عليها هذه الثقافة.

9.4. السياسة التنظيمية: تعني النشاطات التنظيمية الداخلية الهادفة إلى تطوير واستخدام المصادر المختلفة للقوة لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها الشخص في المواقف التي تكون فيها الخيارات غامضة وغير متوقعة، فالسياسة التنظيمية هي القوة غير الرسمية وذات الطبيعة غير الشرعية. ويتسم الوجه السلبي للسياسة التنظيمية بسعي الشخص أو الجماعة لتحقيق المصالح الذاتية والسيطرة على الآخرين والنظر إلى الأمور بعين المنافسة التي ينبغي أن يكون فيها طرف خاسر وآخر رابح.

5. آثار سلوك المواطنة التنظيمية:

كشفت العديد من الدراسات والبحوث أن لسلوك المواطنة التنظيمية تأثير كبيرا على أداء المنظمة والفرد والجماعة، فعلى مستوى المنظمة وجد أن هذا السلوك يساهم في تحسين الكفاءة والفعالية التنظيمية من خلال حسن استخدام الموارد، والإبداع وعملية التكيف السريع للعمال مع التطورات الخارجية.

وتضيف بعض الدراسات أنه من أجل خفض التكاليف لمواجهة المنافسة الشديدة مع قلة الموارد المتاحة، فإنها تحتاج إلى استقطاب موارد بشرية قادرة على العطاء أكثر مما يتطلبه الدور أو تنمية وتطوير موظفيها للقيام بأعباء أكثر مما هو مطلوب منهم وظيفيا، إن النشاطات التي يقوم بها الموظفون خارج نطاق الأدوار المحددة وظيفيا هي التي تقود إلى الإبداع والتميز، وفي هذا يقول **"كاتز"** إن هذه الأدوار أساسية لبقاء واستمرار المنظمة وتحسين فعاليتها.

وعن أثر سلوك المواطنة التنظيمية على جودة وكمية العمل المنجز، حيث توصل إلى علاقة إيجابية قوية بينهما، وفي تفسير لهذه العلاقة، تبين أن القيام بهذه السلوكيات يقلل الحاجة إلى تخصيص الموارد للمحافظة على النشاطات الأساسية ويوجهها إلى الأهداف الإنتاجية، كما يعزز من إنتاجية المديرين والعمال على حد سواء، ويؤدي إلى زيادة التنسيق بين أعضاء الفريق وجماعات العمل، كما يعزز قدرة المنظمة على استقطاب أفضل العمال والمحافظة عليهم عن طريق جعل المنظمة مكان عمل جذاب.

وكما تبين من خلال نتائج بعض الدراسات أن لسلوك المواطنة التنظيمية تأثير مباشر على التسرب الوظيفي (**Moorman & Niehoff,1998,p351-357**)، بل وذهب البعض إلى أن هذا السلوك هو المحدد الأساسي للرغبة في ترك العمل، ففي دراسة ميدانية توصل (**Chen et al,1998,p922**) إلى أن هناك علاقة معنوية بين التسرب الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث تبين أن الموظفين الذين أظهروا مستوى منخفضا من سلوك المواطنة أبدوا رغبة في ترك المنظمة والعكس صحيح، وعليه فإن التسرب الوظيفي هو انعكاس لضعف سلوك المواطنة في المنظمات.

وعلى المستوى الفردي اتجهت بعض الدراسات إلى أن هذا السلوك يؤدي إلى تحسين أداء وإنتاجية الفرد وتطويره ذاتيا. فأداء الموظف لهذه السلوكيات بشكل دائم يؤثر على انطباع الرؤساء وزملاء العمل حوله، وبالتالي يلعب هذا الانطباع دورا مهما في الحوافز التي يمكن أن يحققها كالراتب أوالترقية (**Organ,1990**) كما وجد أن سلوك المواطنة التنظيمية يؤدي إلى تحسين سبل الاتصال والتنسيق بين الأفراد والوحدات الإدارية، ورفع الروح المعنوية للموظفين. (**العامري،2003،ص67**)

6. العوامل المعززة لسلوكيات المواطنة التنظيمية:

- **العوامل الشخصية:** وتشمل القناعة بالعمل، والتعهد الفعال، والثقة بالآخرين، فتعكس الأولى فهم الموظفين للمعلومات المعرفية في ذاكرتهم وتؤثر على عملية فهمهم لأعمالهم، في حين تعبر الثانية عن درجة التصاق الموظف بالمنظمة بحيث يرى أن وظيفته قائمة على التبادل النسبي، وتمثل الثقة بالآخرين مصدرا رئيسيا للقيام بالسلوكيات التطوعية.
- **العوامل الموقفية المدركة:** وتشمل قيم العمل وخصائصه، لأن وجود قيم مشتركة تتضمن تضحية اجتماعية، وتدل على منفعة مشتركة بين الأفراد والمنظمة، فعندما يشعر الموظف أن قيمه تتفق مع قيم المنظمة فإنه سيندمج فيها ويعمل على تبني مصالحها على أنها مصالحه الشخصية، أما خصائص العمل إذا كانت محفزة تمنح للموظف الاستقلالية والتغذية الراجعة وتتميز بالمرونة، فستنعكس بصورة أو بأخرى على الدافعية الداخلية وترغب الموظف في القيام بسلوكيات الدور الإضافي.
- **عوامل المركز الوظيفي:** إن تولي الأفراد للمناصب العليا في المنظمة تعد حافزا وعاملا لأداء العمل بشكل فعال، مما يجعل لهم وجود أكبر فضلا عن التمتع بحرية أكبر فيما يتعلق بسلوكياتهم والتي من ضمنها القيام بسلوكيات تطوعية. **(عريشة، 1996)**

7. معوقات القيام بسلوك المواطنة التنظيمية:

حسب "**جون (1991)**" أن هناك جملة من المعوقات تؤدي إلى عدم القيام بسلوكيات تطوعية:

1. عدم إشراك الموظفين في القرارات التي تهم المنظمة.
2. عجز ثقافة وقيم المنظمة في التخفيف من ضغوط العمل.
3. عدم إتاحة الفرصة للموظفين للتعبير عن آرائهم تجاه وظائفهم.
4. افتقار معظم المنظمات الإدارية لتحقيق العدالة التنظيمية.

5. العوامل النفسية كفقدان الثقة من جانب العمال والرؤساء والذي قد يؤدي إلى اللامبالاة والاغتراب، وعدم الرضا وقلة الدافعية للعمل.
6. العوامل الاجتماعية والاقتصادية، وهياكل الأجور والمرتبات، والعوامل الإدارية التي تتعلق بعدم الاستقرار الإداري والوظيفي. (**الرقاد وأبودية، 2012، ص746-747**)

وكما جاء في دراسة "**جونز وكراندال (1991)**" أن للتغلب على هذه المعوقات السابقة يستدعي ما يلي:

1. تقوية مهارات التفكير والاتصال الشخصي لدى الموظفين.
2. سعي القيادات الإدارية للحصول على أحدث المعلومات المتعلقة بتحسين نشاطات الموظفين الإضافية مثل معلومات عن ظروف العمل السيئة، وساعات العمل الطويلة، والإشراف غير الفعال.
3. السعي إلى تنمية علاقات مفتوحة مع العمال وعدم التركيز على العلاقات الرسمية.
4. إتاحة الفرصة للموظفين الجدد للانخراط اجتماعيا بالمنظمة.
5. التركيز على حاجات الموظفين وتشجيعهم على إبداء آرائهم وتوجهاتهم، فمشاركة العمال تدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود لتحقيق فاعلية الأداء والتميز للمنظمة.

إن معالجة معوقات سلوك المواطنة التنظيمية بفاعلية يستدعي الاهتمام بالعنصر البشري الذي يؤدي هذه السلوكيات، فشعور العامل بفائدته وأهميته بالمنظمة يزيد حماسه لبذل أكبر جهد ممكن، إضافة إلى توفير مناخ ودي يثير وعي العمال ويشعرهم بالقضايا المهمة التي تحيط بهم بشكل يخلق روح القيادة لديهم....(**الشمالية، 2004**)

خلاصة:

يعتبر سلوك المواطنة التنظيمية أحد أهم الموضوعات التي اختلفت وتعددت وجهات نظر الباحثين حولها، من خلال دراسة سلوك الأفراد داخل المنظمات، والتي تمكن العمال من فهم السلوك الإنساني

بشكل أكثر إضافة إلى تعزيز وتحسين الأداء والفعالية التنظيمية التي تأتي كنتيجة للعلاقات الاجتماعية بين الموظفين من جهة وبين العمال والإدارة من جهة أخرى.

إن تحقيق فعالية المنظمات لا يتأتى إلا من أداء تلك السلوكيات التطوعية الاجتماعية والحضارية التي تعكس ثقافة المنظمات، فتحدث جانب من التغيير بداخلها خاصة التغيير الذي يمس النتائج التنظيمية.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. حدود الدراسة
3. مجتمع وعينة الدراسة
4. ألدراسة الاستطلاعية
5. أدوات الدراسة
6. إجراءات تطبيق الدراسة
7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة

تمهيد

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول إلى الجانب النظري للدراسة، سنتطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات التطبيقية للدراسة والتي تعتبر حلقة وصل بين الجانب النظري والجانب الميداني وذلك ابتداءا بالمنهج المتبع في الدراسة ثم مجتمع الدراسة، وكذا عينة الدراسة مع الأدوات المطبقة لإجرائها، مع ذكر الخصائص السيكومترية والأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل النتائج والحدود البشرية والزمانية والمكانية.

1 – منهج البحث المستخدم في الدراسة:

انطلاقا من طبيعة موضوع الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها للكشف عن العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة القرارة ومن خلال الأسئلة التي يسعى البحث للإجابة عليها، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا وكميا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة، أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، كما أنه لا يقف عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة، بل ويقوم بتحليلها، وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها، والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره.

(عبيدات وآخرون، 1999).

ومن خلال تبني المنهج الوصفي تم إتباع الخطوات التالية:

– الاطلاع على ما كتب من دراسات وآراء ذات العلاقة بموضوع البحث.

– القيام بمقابلات متعددة مع بعض الأساتذة والمدراء على مستوى المدارس الثانوية.

– بناء استبياني (الاستقامة التنظيمية، سلوك المواطنة التنظيمية) انطلاقا من الدراسات السابقة والإطار النظري.

– توزيع الاستبيان على مجموعة من المحكمين للتأكد من الصدق الظاهري لها.

– توزيع الاستبيان على عينة متكونة من 119 أستاذ ب ثانويات مدينة القرارة في دراسة استطلاعية قصد تعديل بنود الاستبيان من جهة وإيجاد صدقه وثباته من جهة أخرى.

- تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة لجمع البيانات والمعلومات، ثم الوصول إلى النتائج بتطبيق الأساليب الإحصائية الملائمة، ثم تفسير ومناقشة النتائج والتوصل إلى القرارات والاستنتاجات والتوصيات.

2- حدود الدراسة:

2-1- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة القرارة والبالغ عددهم 119 أستاذ وأستاذة.

2-2- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة الميدانية خلال الموسم الجامعي 2026/2025، وذلك من بداية شهر نوفمبر 2025 إلى غاية نهاية شهر مارس 2026.

2-3- الحدود المكانية: أجريت الدراسة في 03 ثانويات من مدينة القرارة.

3- الدراسة الاستطلاعية:

قبل الاستقرار على خطة الدراسة يفضل القيام بدراسة استطلاعية (أبو علام، 2007)، للتأكد من كفاية الإجراءات المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة. ومن خلال ذلك قام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية وذلك في الموسم 2026/2025 وفي الفترة الممتدة من بداية شهر نوفمبر 2025 إلى غاية نهاية شهر مارس 2026 قصد تقويم مدى مناسبة البيانات التي يحصل عليها للدراسة، والتأكد من صلاحية الأدوات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، وكذا التحقق من صلاحية الفروض، فضلا عن إدخال بعض التعديلات الملائمة لذلك. ولتحقيق هذا الهدف تم القيام ببعض المقابلات مع المديرين والأساتذة لوضع تصور أولي للدراسة، بعد ذلك طبق الاستبيان على عينة أولية بلغ حجمها 119 أستاذا وأستاذة من ثانويات مدينة القرارة، تتراوح أعمارهم مابين (25-60 سنة)، 77 ذكور و 42 إناث، وذلك قصد معرفة مدى وضوح وفهم الأساتذة لعبارات الاستبيان، حيث تم حذف وتعديل بعض الأسئلة بشكل يتناسب ومستوى الأساتذة وعرضه على بعض المدراء للتأكد من مدى ملائمة بعض عبارات الاستبيان للأساتذة بشكل عام وإبداء بعض الاقتراحات، إضافة إلى التأكد من

صدق وثبات الاستبيان، وذلك قصد تفادي بعض الصعوبات التي يمكن أن تواجهنا أثناء التطبيق الأساسي للدراسة.

4- مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة التعليم الثانوي بمدينة القرارة وضواحيها للعام الدراسي 2026/2025 والمقدر عددهم ب 186 موزعين على 03 ثانويات، وذلك وفق إحصائيات مديرية التربية لولاية غرداية بتاريخ (سبتمبر 2025) والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (01) يوضح مجتمع الدراسة

الرقم	اسم المؤسسة (الثانوية)	عدد الأساتذة	النسبة المئوية	العينة
01	ثانوية الشيخ بيوض	76	42.2	48
02	ثانوية الصحن	34	18.8	33
03	متقن القرارة	70	38.8	38
المجـموع		**186**	**100**	**119**

وقد تم اختيار عينة بطريقة الحصر الشامل من أساتذة التعليم الثانوي ، حيث بلغت العينة 119 أستاذبعد استبعاد بعض الاستمارات الغير صالحة والتي لم يتم استرجاعها .

5- خصائص عينة الدراسة:

1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

يوضح الجدول التالي توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

الجدول رقم: (02) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

البيان	المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	77	**%64.7**
	أنثى	42	**%35.3**

	المجموع	**119**	**100%**

نلاحظ من الجدول والشكل السابق أن أغلبية أفراد العينة ذكور بنسبة 64.7%، في حين بلغت نسبة الإناث 35.3%، وهذا ما يدل على التنوع في أفراد عينة الدراسة.

2) توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

يوضح الجدول التالي توزيع عينة الدراسة حسب السن:

الجدول رقم: (03) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

البيان	المتغير	التكرار	النسبة المئوية
السن	أقل من 30 سنة	60	%50.4
	أكبر من 30 سنة	59	%49.6
	المجموع	119	100%

ُنلاحظ من الجدول والشكل السابق ان هناك تقارب في النسب بشكل كبير بين الفئتين العمريتين، إذ تمثل فئة أقل من 30 سنة نسبة 50.4%، في حين تمثل فئة أكبر من 30 سنة نسبة 49.6%. ويوضح هذا التوزيع توازنًا شبه تام بين الفئتين، مع تفوق طفيف جدًا للفئة الأصغر سنًا.

3) توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية:

يوضح الجدول التالي توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية:

الجدول رقم: (04) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية

البيان	المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة المهنية	من 10 سنوات فأقل	64	%53.8
	أكثر من 10 سنوات	55	%46.2
	المجموع	119	100%

نلاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن فئة ذوي الخبرة من 10 سنوات فأقل تمثل نسبة 53.8%، في حين تمثل فئة ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات نسبة 46.2%. ويظهر من خلال هذه النتائج وجود تقارب نسبي بين الفئتين، مع غلبة طفيفة لفئة الأقل أقدمية.

ويمكن تفسير هذا التوزيع بكون قطاع التعليم الثانوي يشهد تدفقًا مستمرًا لأساتذة جدد إلى جانب استمرار الأساتذة ذوي الأقدمية، مما يخلق بيئة مهنية متنوعة تجمع بين الحماس والتجديد من جهة، والخبرة والتراكم المعرفي من جهة أخرى.

6- أدوات الدراسة

بناءا على طبيعة الدراسة والأهداف المسطرة لتحقيقها، وكذا المنهج الذي تم إتباعه فيها فإن الأداة الأكثر ملائمة لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة هي الاستبيان.

6-1 – استبيان الاستقامة التنظيمية.

لقد تم الاعتماد على استبيان الاستقامة التنظيمية للباحثة زهراء جمال صبري أبو شكير (2018) ويتكون الاستبيان من 15 بندا تقيس الأبعاد الخمسة للاستقامة التنظيمية (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، المغفرة التنظيمية) حيث تتوزع بنود الاستبيان على الأبعاد كما يلي:

البعد الأول: التفاؤل التنظيمي ويشتمل على (1_2_3) بند

البعد الثاني: الثقة التنظيمية ويشتمل على (4_5_6) بند

البعد الثالث: التعاطف التنظيمي ويشتمل على (7_8_9) بند

البعد الرابع: النزاهة التنظيمية ويشتمل على (10_11_12) بند

البعد الخامس: المغفرة التنظيمية ويشتمل على (13_14_15) بند

وقد تم توزيع درجات الإجابة على بنود الاستبيان بطريقة ليكرت الخماسية، حيث يحصل الفرد على 5 درجات للإجابة على "موافق تماما"، 4"موافق"، 3"محايد"، 2"غير موافق"، 1"غير موافق إطلاقا "

– الخصائص السيكومترية لاستبيان الاستقامة التنظيمية:

1- الصدق: ليتحقق الباحث من أن الأداة صالحة لما أعدت لقياسه قام بتقدير ذلك باستخدام طريقة:

1-1- صدق المقارنة الطرفية:

هو أسلوب إحصائي للتحقق من صدق أداة القياس (الاستبيان) عبر مقارنة أداء المجموعتين العليا (أعلى33%) والدنيا (أدنى 33%) في الدرجات الكلية. حيث إذا أظهرت الفروق دلالة إحصائية (باستخدام اختبار "T Test")، فهذا يؤكد قدرة الاختبار على التمييز بين المستويات المختلفة.

– الصدق الذاتي: يعرف الصدق الذاتي بأنه مؤشر يقيس مدى تحرر الدرجات التجريبية للاختبار من أخطاء القياس العشوائية، بحيث تصبح الدرجة الحقيقية الخالية من الشوائب هي المحك المرجعي لصدق أداة البحث. ويُمثل هذا المفهوم في جوهره العلاقة المباشرة والوثيقة بين صدق الاختبار وثباته (مُحَمَّد أبو هاشم. 2006).

ولتأكد من ذلك قمنا باستخدام قيمة ثبات المتحصل عليها في ألفا كرومباخ وبالتعويض نجد:

$$\sqrt{0.89} = 0.94$$

نلاحظ أن قيمة الصدق الذاتي بلغت 0.94 ومنه فهو صادق.

الجدول رقم (05) يبين صدق المقارنة الطرفية لاستبيان " الاستقامة التنظيمية "

العينة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	الدلالة الإحصائية
العليا	10	67	3.94	18	8.37	0.000
الدنيا	10	51.9	4.12			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS (V25)

يُبيّن الجدول نتائج اختبار صدق المقارنة الطرفية لاستبيان "الاستقامة التنظيمية"، حيث يظهر وجود فرق واضح بين متوسطات المجموعتين العليا والدنيا، إذ سجلت المجموعة العليا متوسطًا حسابيًا أعلى مقارنة بالمجموعة الدنيا، مع تقارب نسبي في قيم الانحراف المعياري. كما بلغت قيمة اختبار(T) مستوى مرتفعًا قدره 8.37، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.000، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين. وتؤكد هذه النتيجة قدرة أداة القياس على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات المرتفعة والمنخفضة في الاستقامة التنظيمية، وهو ما يبين تمتع الاستبيان بدرجة جيدة من الصدق التمييزي.

2- الثبات: وقد تم تقدير ذلك باستخدام طريقتين:

2-1- الثبات بطريقة التجزئة النصفية: ولمعرفة ثبات الاستبيان المصمم تم تقسيمه إلى قسمين (القسم الأول والقسم الثاني)، ثم يوجد معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية والزوجية والذي يساوي ثبات نصف الاختبار ثم يعدل بمعادلة سبيرمان براون كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (06) يوضح ثبات التجزئة النصفية لاستبيان الاستقامة التنظيمية

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
استبيان الاستقامة التنظيمية	0.69	0.81	دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل ارتباط " بيرسون " بلغ 0.69، وبعد تعديله بمعادلة " سبيرمان براون " وصل إلى 0.81 وهي قيمة دالة إحصائيا عند 0.05، وعليه فان الاستبيان ثابت بما يقيس.

2-2- معامل ألفا كرونباخ: ولقد تم تقدير معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الاستقامة التنظيمية بقيمة 0.89 وهي دالة عند مستوى 0.05، ومنه فإن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2-6- استبيان سلوك المواطنة التنظيمية:

تم الاعتماد في دراستنا لجمع البيانات حول سلوك المواطنة التنظيمية على الاستبيان الذي أعده الباحث معمري حمزة في دراسته إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي (2014)، حيث يتكون هذا الاستبيان من 29 بند موزعة على 5 أبعاد وهي الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية، فضيلة المواطنة، حيث تتوزع بنود الاستبيان على الأبعاد كما يلي:

البعد الأول: الإيثار ويشتمل على (1_2_3_4_5_6)بند

البعد الثاني: وعي الضمير ويشتمل على (7_8_9_10_11_12)بند

البعد الثالث:الروح الرياضية ويشتمل على (13_14_15_16_17_18)بند

البعد الرابع: الكياسة ويشتمل على (19_20_21_22_23)بند

البعد الخامس: فضيلة المواطنة ويشتمل على (24_25_26_27_28_29)بند

وقد تم توزيع درجات الإجابة على بنود الاستبيان بطريقة ليكرت الخماسية، حيث يحصل الفرد على 5درجات للإجابة على "موافق تماما "، "4"موافق، "3" محايد، "2"غير موافق، "1" غير موافق إطلاقا.

- الخصائص السيكومترية لاستبيان سلوك المواطنة التنظيمية:

1- الصدق: ليتحقق الباحث من أن الأداة صالحة لما أعدت لقياسه قام بتقدير ذلك باستخدام طريقة:

1-1- صدق المقارنة الطرفية:

هو أسلوب إحصائي للتحقق من صدق أداة القياس (الاستبيان) عبر مقارنة أداء المجموعتين العليا (أعلى 27%) والدنيا (أدنى 27%) في الدرجات الكلية. حيث إذا أظهرت الفروق دلالة إحصائية (باستخدام اختبار "T Test")، فهذا يؤكد قدرة الاختبار على التمييز بين المستويات المختلفة.

الجدول رقم (07) يبين صدق المقارنة الطرفية لاستبيان " سلوك المواطنة التنظيمية "

العينة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	الدلالة الإحصائية
العليا	10	128.8	6.06	18	8.23	0.000
الدنيا	10	110.2	3.76			

يُبيّن الجدول نتائج اختبار صدق المقارنة الطرفية لاستبيان "سلوك المواطنة التنظيمية"، حيث يظهر وجود فرق واضح بين متوسطات المجموعتين العليا والدنيا، إذ سجلت المجموعة العليا متوسطًا حسابيًا أعلى مقارنة بالمجموعة الدنيا، مع تقارب نسبي في قيم الانحراف المعياري. كما بلغت قيمة اختبار (T)مستوى مرتفعًا قدره 8.23، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.000، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين. وتؤكد هذه النتيجة قدرة أداة القياس على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات المرتفعة والمنخفضة في سلوك المواطنة التنظيمية، وهو ما يبين تمتع الاستبيان بدرجة جيدة من الصدق التمييزي.

2- الثبات: وقد تم تقدير ذلك باستخدام طريقتين:

2-1- الثبات بطريقة التجزئة النصفية: ولمعرفة ثبات الاستبيان المصمم تم تقسيمه إلى قسمين (قسم أول، قسم ثاني)، ثم يوجد معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية والزوجية والذي يساوي ثبات نصف الاختبار ثم يعدل بمعادلة سبيرمان براون كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (08) يوضح ثبات التجزئة النصفية لاستبيان سلوك المواطنة التنظيمية

معامل الارتباط	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
استبيان سلوك المواطنة التنظيمية	0.63	0.77	دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل ارتباط " بيرسون " بلغ 0.63، وبعد تعديله بمعادلة " سبيرمان براون " وصل إلى 0.77 وهي قيمة دالة إحصائيا عند 0.05، وعليه فان الاستبيان ثابت بما يقيس.

2-2- معامل ألفا كرونباخ: ولقد تم تقدير معامل ألفا كرونباخ لاستبيان سلوك المواطنة التنظيمية بقيمة 0.78 وهي دالة عند مستوى 0.05، ومنه فإن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

7. إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد التأكد صدق أداتي الدراسة وثباتهما تم إعداد ذلك في الصورة النهائية لتطبيقهما ميدانيا على من عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة القرارة ولقد تطلب تطبيق الاستبيان عددا من الإجراءات الرسمية حيث حصل الباحث على الموافقة الرسمية على تطبيق أداتي الدراسة من مديرية التربية لولاية غرداية، كما تم الحصول على الإحصائيات المتعلقة بالثانويات المتواجدة بمدينة القرارة، إضافة لذلك معلومات متعلقة بعدد الأساتذة وتوزيعهم على تلك المؤسسات التربوية، إضافة إلى أسمائهم وتخصصاتهم التدريسية، بعد ذلك قام الباحث بتوزيع الاستبيانين على أفراد العينة بطريقة فردية. وجماعية وبمساعدة من المدراء ومستشاري التوجيه بحيث تم توزيع حوالي 186نسخة على الأساتذة وتم استرجاع 120نسخة تم إلغاء 1منها لعدم ملئها بشكل مناسب وبقيت 119نسخة صالحة للمعالجة الإحصائية.

8. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد مرحلة التطبيق تم تفريغ بيانات أداتي الدراسة الصالحة لغايات البحث والمستوفية الإجابة في

الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Statistical Package For Social Science" (SPSS 22.0) وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:

1 – استخدام اختبار "كا" لحسن المطابقة لقياس دلالة الفروق بين التكرارات في معالجة الفرضية الأولى التي تنص على أن مستوى إدراك الأساتذة للعدالة التنظيمية متوسط، والفرضية الثانية التي تنص على أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة متوسط.

2– استخدام اختبار"ت لدلالة" الفروق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين في معالجة الفرضية الثالثة التي تنص على أن هناك فروق في إدراك العدالة التنظيمية تعزى للمتغيرات التالية (السن، الجنس الأقدمية)، والفرضية الرابعة والتي تنص على أن هناك فروق في سلوك المواطنة التنظيمية تعزى للمتغيرات التالية (السن، الجنس، الأقدمية).

3– استخدام اختبار تحليل التباين الثلاثي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في معالجة الفرضية الخامسة التي تنص على أنه توجد فروق بين الجنسين في الاستقامة التنظيمية باختلاف السن والأقدمية، والفرضية السادسة والتي تنص على أنه توجد فروق بين الجنسين في سلوك المواطنة التنظيمية باختلاف السن والأقدمية.

4– استعمال معامل الارتباط "بيرسون Pearson" لمعرفة دلالة العلاقة بين المتغيرات وذلك في معالجة الفرضية السابعة التي تنص على أنه توجد علاقة بين إدراك الأساتذة للعدالة التنظيمية (الإجرائية، التوزيعية، التعاملية) وسلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، وعي الضمير الروح الرياضية، الكياسة، السلوك الحضاري).

5– استعمال معامل "ألفا كرونباخ" القياس ثبات أداتي الدراسة.

6– استخدام معادلة "سبيرمان براون" لمعرفة ثبات التجزئة النصفية لأداتي الدراسة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج

تمهيد

أولا: الاختبارات

1. اختبار التوزيع الطبيعي

ثانيا: عرض وتحليل النتائج

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة
6. عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة
7. عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة

ثالثا: تفسير ومناقشة النتائج

1. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
4. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
5. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
6. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة
7. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة

رابعا: استنتاج عام

خامسا: مقترحات الدراسة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج لفرضيات الدراسة وتحليلها، بعد الحصول عليها من تطبيق البرامج الإحصائية الملائمة.

وقبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة، وجب أولا التحقق من شرط التوزيع بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية والمتمثلة في (الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية).

1- اختبار التوزيع الطبيعي:

إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة من بين الشروط الأساسية التي يجب تحقيقها حتى يمكن لنا القيام بالتحليل الإحصائي واختبار الفرضيات، وذلك لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا، لذا قمنا بإخضاع متغيرات الدراسة لاختبار كولمجروف سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، حيث تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت مستوى الدلالة لكل محاور الدراسة أكبر من Sig>0.05 وذلك على أساس الفرضية البديلة التالية:

الفرضية البديلة: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي (قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05)

و باستخدام برنامج (SPSS) تحصلنا على النتائج التالية:

قمنا باختبار التوزيع الطبيعي لاستبيان " الاستقامة التنظيمية " و " سلوك المواطنة التنظيمية " حيث تم حساب "كولمجروف سمرنوف" كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول رقم (09) اختبار التوزيع الطبيعي لاستبيان "الاستقامة التنظيمية" و "سلوك المواطنة التنظيمية"

	القيمة الإحصائية Statistique	درجة الحرية Ddl	مستوى الدلالة Sig
الاستقامة التنظيمية	0.127	119	0.000
سلوك المواطنة التنظيمية	**0 ,051**	119	0.200*

من الجدول السابقين بأن قيمة كولمجروف سمرنوف لاستبيان الاستقامة التنظيمية تمثل 0.127 ومستوى دلالة الإحصائية لها هي0.000 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05.

ثم يتبين بأن قيمة كولمجروف سمرنوف لاستبيان سلوك المواطنة التنظيمية تمثل0.051 ومستوى الدلالة الإحصائية لها هي *0.200 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05.

وعليه يمكننا القول بأن بيانات الدراسة الميدانية تخضع للتوزيع الطبيعي مما يسمح لنا بإجراء مختلف الاختبارات المعلمية للإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة.

ثانيا: عرض وتحليل النتائج

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

تنص هذه الفرضية على أن " مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة متوسط"، ومن أجل التأكد من صحة هذه الفرضية تم تحديد مستوى الاستقامة التنظيمية (مرتفع، متوسط، منخفض).

عدد البنود $75 - 15 = 60$، $60 \div 3 = 20$

وبالتالي يصبح مستوى الاستقامة التنظيمية مرتفع من 55 الى 75، والمستوى المتوسط من 36 الى 54، والمستوى المنخفض الأخير من 15 الى 35، وبناء على هذا كانت النتائج ملخصة في الجدول التالي:

جدول رقم (10) يبين نتائج مستوى الاستقامة التنظيمية

المستوى	التكرار	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا^2	الدلالة الإحصائية
مرتفع	111	93.3	1	89.151	0.000 دال
متوسط	08	6.7			
منخفض	00	00			

تشير النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن نسبة الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي كانت مرتفعة، وهو ما تعكسه النسبة 93.3%، في حين قدرت الاستقامة التنظيمية المتوسطة بـ 6.7%، على غرار مستوى الاستقامة التنظيمية المنخفضة التي تليهم وتقدر بنسبة 0%، وقدر مستوى كا^2 89.151 وهي دالة إحصائيا عند 0.000، وبالتالي نقبل الفرضية حيث أن مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة كان مرتفعا.

2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أن " مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة مرتفع "، ومن أجل التأكد من صحة هذه الفرضية تم تحديد مستوى الاستقامة التنظيمية (مرتفع، متوسط، منخفض).

عدد البنود $145 - 29 = 116$، $116 \div 3 = 38$

وبالتالي يصبح مستوى سلوك المواطنة التنظيمية مرتفع من 107 الى 145، والمستوى المتوسط من 68 الى 106، والمستوى المنخفض الأخير من 29 الى 67، وبناء على هذا كانت النتائج ملخصة في الجدول التالي:

جدول رقم (11) يبين نتائج مستوى سلوك المواطنة التنظيمية

المستوى	التكرار	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا^2	الدلالة الإحصائية
مرتفع	85	71.4	1	21.857	0.000 دال
متوسط	34	28.6			
ضعيف	00	00			

تشير النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن نسبة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي كانت مرتفعة، وهو ما تعكسه النسبة 71.4%، في حين قدرت سلوك المواطنة التنظيمية المتوسطة

بـ 28.6%، على غرار مستوى سلوك المواطنة التنظيمية المنخفضة التي تليهم وتقدر بنسبة 0%، وقدر مستوى كا^2 21.857 وهي دالة عند 0.000، مما يؤكد صحة هذه الفرضية، حيث أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة كان مرتفعا.

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

✓ لا توجد علاقة بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة

ولاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط الرتب سبيرمان بين المتغيرين، وفيما يلي جدول يبين النتائج:

جدول رقم (12) يبين العلاقة بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية
الاستقامة التنظيمية	0.010	0.912 غير دال
سلوك المواطنة التنظيمية		

من خلال الجدول أعلاه بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين 0.010، وهي قيمة غير دالة عند 0.05، مما يدل على عدم وجود علاقة بين المتغيرين.

4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الجنس

ولاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار "مان وتني"، وذلك لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائيا بين متوسطي درجات العينيتين (ذكور واناث) فيما يتعلق بمستوى الاستقامة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس.

الجدول رقم (13) يبين نتائج اختبار "مان وتني" لدلالة الفروق في مستوى الاستقامة التنظيمية بحسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان وتني	قيمة Z	الدلالة الإحصائية
ذكور	7	55.32	4259.50	1256.500	-2.0111	0.044 دال
إناث	42	68.58	2880.50			

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه بلغت قيمة مان وتني 1256.500، وبعد تحويلها الى معيارية z تصبح 2.0111-، وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0.05، وقيمة معنوية مقدرة بـ 0.044 مما يعني أنه توجد فروق في مستوى الاستقامة التنظيمية لصالح الاناث أي أن الإناث أكثر استقامة تنظيمية.

5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الجنس

ولاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار "مان وتني"، وذلك لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائيا بين متوسطي درجات العينيتين (ذكور ، اناث) فيما يتعلق بمستوى سلوك التنظيمية تبعا لمتغير الجنس.

الجدول رقم (14) يبين نتائج اختبار "مان وتني" لدلالة الفروق في مستوى سلوك المواطنة بحسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان وتني	قيمة Z	الدلالة الإحصائية
ذكور	77	58.75	452.50	1520.500	-0.537	0.591 غير دال
اناث	42	62.30	2616.50			

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه بلغت قيمة مان وتني 1520.500، وبعد تحويلها الى قيمة معيارية z تصبح 0.537-، وهي قيمة غير دالة احصائيا عند مستوى 0.05، وقيمة معنوية مقدرة بـ 0.591 مما يعني أنه لا توجد فروق في مستوى الاستقامة التنظيمية تبعا لمتغير الأقدمية.

6. عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة:

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الأقدمية

ولاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار "مان وتني"، وذلك لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائيا بين متوسطي درجات العينيتين (ذكور واناث) فيما يتعلق بمستوى الاستقامة التنظيمية تبعا لمتغير الأقدمية

الجدول رقم (15) يبين نتائج اختبار "مان وتني" لدلالة الفروق في مستوى الاستقامة التنظيمية بحسب متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان وتني	قيمة Z	الدلالة الإحصائية
من 10سنوات فأقل	64	61.84	3958	1642	-0.631	0.528 غير دال
أكثر من 10سنوات	55	57.85	3182			

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه بلغت قيمة مان وتني 1642 وبعد تحويلها الى معيارية تصبح قيمة z. 0.631-، وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0.05، وقيمة معنوية المقدرة ب 0.528مما يعني أنه لا توجد فروق في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس

7- عرض وتحليل نتائج الفرضية السابعة:

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة تبعا لمتغير الأقدمية

ولاختبار صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار "مان وتني"، وذلك لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائيا بين متوسطي درجات العينيتين (10 سنوات فأقل وأكثر من 10 سنوات) فيما يتعلق بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير الأقدمية

الجدول رقم (16) يبين نتائج اختبار "مان وتني" لدلالة الفروق في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بحسب متغير الأقدمية

الخبرة المهنية	التكرار	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة مان وتني	قيمة Z	الدلالة الإحصائية
10 سنوات فأقل	64	66.27	4241	1359	-2.139	0.032 دال
أكثر من 10 سنوات	55	52.51	2899			

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه بلغت قيمة مان وتني 1359، وبعد تحويلها الى معيارية z تصبح 2.139-، وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0.05، وقيمة معنوية مقدرة ب0.032 مما يعني أنه توجد فروق في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لصالح فئة 10 سنوات فأقل وذلك بناء على متوسط الرتب.

ثالثا: تفسير ومناقشة النتائج

1.تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الأولى:

تشير نتائج اختبار الفرضية الأولى إلى أن مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي جاء مرتفعًا. وتدل هذه القيم على أن أفراد عينة الدراسة يتبنون بدرجة كبيرة مبادئ الاستقامة التنظيمية، كما يعكس الانحراف المعياري المنخفض نسبيًا وجود تقارب وتجانس في استجاباتهم، مما يعزز من موثوقية النتائج. وبناءً عليه، تم رفض الفرضية التي افترضت أن المستوى متوسط، وقبول الفرضية البديلة التي تقر بارتفاع مستوى الاستقامة التنظيمية.

ويمكن تفسير هذا الارتفاع في ضوء طبيعة مهنة التعليم، التي تقوم أساسًا على منظومة من القيم الأخلاقية والمهنية، مثل النزاهة، والشفافية، وتحمل المسؤولية، والالتزام بالقوانين. فالأستاذ في هذا السياق لا يقتصر دوره على نقل المعرفة فقط، بل يُعد نموذجًا يُحتذى به، مما يدفعه إلى الالتزام بسلوكيات تنظيمية مستقيمة تعكس هذه القيم في ممارساته اليومية داخل المؤسسة التعليمية.

كما قد يُعزى هذا المستوى المرتفع إلى طبيعة البيئة التنظيمية في المؤسسات التعليمية، التي غالبًا ما تكرّس معايير واضحة للسلوك المهني، وتُشجع على الالتزام بالقواعد والأنظمة. إضافة إلى ذلك، فإن وجود رقابة إدارية وتربوية، إلى جانب التقييم المستمر للأداء، قد يسهم في تعزيز مستوى الاستقامة التنظيمية لدى الأساتذة.

وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن العاملين في القطاع التربوي يميلون إلى إظهار مستويات مرتفعة من السلوكيات الأخلاقية والتنظيمية، نظرًا لطبيعة الدور الاجتماعي والتربوي الذي يؤدونه. كما تعكس هذه النتيجة وعيًا مهنيًا مرتفعًا لدى الأساتذة بأهمية الالتزام بالقيم التنظيمية في تحسين جودة العملية التعليمية.

2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تشير نتائج اختبار الفرضية الثانية إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي جاء مرتفعًا. وتعكس هذه القيم تبني أفراد العينة لمجموعة من السلوكيات الإيجابية التي تتجاوز متطلبات الدور الرسمي، مثل التعاون، والمبادرة، والمساعدة، والمشاركة الفعالة في الأنشطة التنظيمية.

كما يدل الانحراف المعياري على وجود درجة من التباين المقبول، مع بقاء الاتجاه العام نحو الارتفاع.

ويمكن تفسير هذا المستوى المرتفع بكون سلوك المواطنة التنظيمية يرتبط ارتباطًا وثيقًا بطبيعة العمل التربوي، الذي يتطلب تفاعلاً إنسانيًا مستمرًا، وتعاونًا بين مختلف الفاعلين داخل المؤسسة. فالأستاذ غالبًا ما يسعى إلى تقديم الدعم لزملائه، والمساهمة في تحسين بيئة العمل، والمشاركة في الأنشطة المدرسية، وهو ما يعكس ارتفاع مستوى هذا السلوك.

كما أن القيم المهنية والأخلاقية التي يتمتع بها الأساتذة، مثل الإيثار وروح المسؤولية والانتماء للمؤسسة، تسهم بشكل كبير في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. إضافة إلى ذلك، فإن الشعور بالرسالة التربوية والرغبة في تحقيق أهداف تعليمية سامية يدفعان الأساتذة إلى بذل جهود إضافية خارج نطاق واجباتهم الرسمية.

ومن جهة أخرى، قد تلعب العوامل التنظيمية، مثل المناخ المدرسي الإيجابي، ونمط القيادة التشاركية، والعلاقات الجيدة بين الزملاء، دورًا في تحفيز هذا النوع من السلوك. إذ تشير الأدبيات إلى أن بيئة العمل الداعمة تعزز من انخراط الأفراد في سلوكيات المواطنة التنظيمية.

وتتوافق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن العاملين في القطاع التعليمي يُظهرون مستويات مرتفعة من سلوك المواطنة التنظيمية، نظرًا لطبيعة عملهم القائمة على التعاون والتفاعل الاجتماعي. كما تعكس هذه النتيجة وجود ثقافة تنظيمية إيجابية داخل المؤسسات التعليمية محل الدراسة، تسهم في ترسيخ هذا النوع من السلوكيات، حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عميري وبركان (2024_2023) بعنوان "تأثير الثقة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية بالمديرية الولائية للتجارة لولاية قالمة" حيث أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع بشكل عام لتبني الموظفين لسلوك المواطنة.

3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تشير نتائج اختبار الفرضية الثالثة إلى أن العلاقة بين متغيري الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي جاءت غير دالة إحصائيًا، مما يعني عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. وبناءً على هذه النتائج، يتم قبول الفرضية العدمية التي تنص على عدم وجود علاقة بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

وتُظهر هذه القيم الإحصائية الموجودة في الجدول أنه لا توجد علاقة بين المتغيرين، ويمكن تفسير وهو ما يدل على غياب أي ترابط خطي يُذكر بينهما. كما أن ارتفاع قيمة مستوى الدلالة يؤكد أن هذا

الارتباط الضعيف يمكن أن يكون ناتجًا عن الصدفة الإحصائية وليس عن علاقة حقيقية بين المتغيرين داخل مجتمع الدراسة، وهو ما يعزز من مصداقية قرار قبول الفرضية العدمية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقًا من طبيعة سلوك المواطنة التنظيمية، الذي يُعد من السلوكيات التطوعية التي لا تفرضها القوانين أو اللوائح الرسمية، بل تنبع أساسًا من الدوافع الذاتية والقيم الشخصية للأفراد. وعليه، فإن ممارسة هذا النوع من السلوك قد لا يكون مرتبطًا بشكل مباشر بمستوى الاستقامة التنظيمية المدركة داخل المؤسسة، خاصة إذا كان الأساتذة يتبنون هذا السلوك بدافع أخلاقي أو مهني مستقل عن البيئة التنظيمية.

كما يمكن إرجاع ضعف العلاقة إلى تأثير متغيرات أخرى أكثر ارتباطًا بسلوك المواطنة التنظيمية، مثلا الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، أو نمط القيادة السائد داخل المؤسسة. إذ تشير العديد من الدراسات إلى أن هذه العوامل تلعب دورًا محوريًا في تحفيز الأفراد على تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية، وهو ما قد يُفسر غياب العلاقة المباشرة مع الاستقامة التنظيمية في هذه الدراسة.

ومن جهة أخرى، قد توضح هذه النتيجة خصوصية البيئة التعليمية محل الدراسة، حيث يُنظر إلى مهنة التعليم على أنها رسالة سامية، مما يدفع الأساتذة إلى ممارسة سلوكيات إيجابية، مثل التعاون والمبادرة والمساعدة، بغض النظر عن تقييمهم لمستوى الاستقامة التنظيمية داخل مؤسساتهم. وبالتالي، فإن سلوك المواطنة التنظيمية قد يكون نابعًا من الضمير المهني والالتزام الأخلاقي أكثر من كونه استجابة لعوامل تنظيمية.

تتباين نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائيًا بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث تشير الأدبيات إلى أن تعزيز قيم النزاهة والشفافية والعدالة داخل المنظمة من شأنه أن يدفع العاملين إلى تبني سلوكيات طوعية تتجاوز متطلبات الدور الرسمي (Kaptein) .

كما يؤكد (Organ) أن سلوك المواطنة التنظيمية يتأثر بدرجة إدراك الأفراد للقيم الأخلاقية والتنظيمية السائدة داخل المؤسسة.

كما أظهرت دراسات أخرى أن إدراك العاملين لبيئة تنظيمية تتسم بالاستقامة يعزز من شعورهم بالانتماء والالتزام، مما ينعكس في صورة سلوكيات إيجابية مثل التعاون والمبادرة وتقديم الدعم للزملاء، وهو ما تدعمه نتائج (Podsakoff et al.,) و (Moorman) اللتين أبرزتا وجود علاقة ارتباط موجبة بين العدالة والاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

في المقابل، لم تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع هذا الطرح، حيث لم تثبت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، وهو ما يمكن تفسيره بخصوصية البيئة التعليمية التي أُجريت فيها الدراسة. إذ يتميز قطاع التعليم بطابع مهني ورسالي، يدفع الأساتذة إلى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بدافع أخلاقي ومهني، بغض النظر عن مستوى إدراكهم للاستقامة التنظيمية داخل المؤسسة، وهو ما أشارت إليه دراسة (Somech & Ron, 2007).

علاوة على ذلك، تشير بعض الدراسات التي تناولت المؤسسات التعليمية إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين يرتبط بدرجة أكبر بعوامل مثل المناخ المدرسي، والثقافة التنظيمية، والقيادة التربوية، أكثر من ارتباطه بالعوامل التنظيمية الرسمية، وهو ما أكدته دراسة

(DiPaola & Hoy,) ، مما يفسر ضعف العلاقة في هذه الدراسة.

كما يمكن إرجاع هذا الاختلاف إلى طبيعة العينة وخصائصها، إذ قد تتسم عينة الدراسة بدرجة من التجانس في القيم المهنية والأخلاقية، مما يجعل سلوك المواطنة التنظيمية سلوكًا شبه مستقل عن المتغيرات التنظيمية، في حين أن الدراسات السابقة قد أُجريت في بيئات أكثر تنوعًا، وهو ما يعزز ظهور علاقات إحصائية دالة.

وبناءً على ما سبق، فإن هذا التباين في النتائج يعكس اختلاف السياقات التنظيمية والبيئية، ويؤكد أن العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية ليست علاقة ثابتة، بل تتأثر بعوامل وسيطة متعددة، وهو ما يستدعي توسيع نطاق البحث مستقبلاً لإدراج متغيرات إضافية قد تسهم في تفسير هذه العلاقة بشكل أدق.

4. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

تشير نتائج اختبار الفرضية الرابعة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعًا لمتغير الجنس، حيث أظهرت النتائج أن متوسط الرتب أكثر لصالح الاناث. وهذا ما يعزز من صحة هذا الاستنتاج. وبناءً عليه، يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تفيد بوجود فروق دالة إحصائيًا بين الذكور والإناث في مستوى الاستقامة التنظيمية.

وتُظهر النتائج كذلك وجود تفاوت وهو ما يشير إلى أن الإناث يتمتعن بمستوى أعلى من الاستقامة التنظيمية مقارنة بالذكور. ويعكس هذا الفارق، رغم كونه محدودًا نسبيًا، وجود اتجاه واضح لصالح الإناث في إدراك أو ممارسة قيم الاستقامة التنظيمية داخل البيئة المهنية.

ويعزز ذلك من موثوقية النتائج المتحصل عليها، ويؤكد أن الفروق المسجلة بين الجنسين ليست ناتجة عن تباين في التشتت، بل تعكس فروقًا حقيقية في المتوسطات.

ويمكن تفسير تفوق الإناث في مستوى الاستقامة التنظيمية بعدة اعتبارات، من بينها أن المرأة في البيئة التعليمية قد تميل إلى الالتزام الأكبر بالقيم التنظيمية والمعايير الأخلاقية، سواء بدافع المسؤولية المهنية أو الحرص على إثبات الكفاءة في بيئة العمل. كما أن طبيعة الأدوار الاجتماعية والتربوية التي تضطلع بها المرأة قد تسهم في تعزيز سلوكيات الانضباط، النزاهة، واحترام القواعد داخل المؤسسة التعليمية.

ومن زاوية أخرى، قد يُعزى هذا الفرق إلى اختلاف أنماط التنشئة الاجتماعية بين الجنسين، حيث تُشجَّع الإناث غالبًا على الالتزام والانضباط واحترام القوانين، وهو ما ينعكس على سلوكهن داخل المنظمات. كما يمكن أن تلعب العوامل النفسية دورًا في ذلك، مثل ارتفاع مستوى الضمير المهني والدقة في الأداء لدى الإناث مقارنة بالذكور في بعض السياقات المهنية.

وتتوافق هذه النتيجة مع بعض الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود فروق بين الجنسين في السلوكيات التنظيمية والأخلاقية، حيث بينت أن الإناث يمِلن إلى إظهار مستويات أعلى من الالتزام

بالقيم التنظيمية. في المقابل، تختلف هذه النتيجة مع دراسات أخرى لم تجد فروقًا دالة إحصائيًا تعزى لمتغير الجنس، وهو ما يعكس تأثير السياق الثقافي والتنظيمي على مثل هذه النتائج.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن متغير الجنس يُعد من العوامل المؤثرة نسبيًا في مستوى الاستقامة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية، غير أن هذا التأثير يظل مرتبطًا بخصوصية البيئة المدروسة. وعليه، فإن هذه النتيجة تفتح المجال أمام دراسات مستقبلية للتعمق في فهم الفروق بين الجنسين، من خلال إدراج متغيرات وسيطة مثل الخبرة المهنية، ونمط القيادة، والثقافة التنظيمية، بما يسهم في تفسير هذه الفروق بشكل أكثر دقة.

5. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

تشير نتائج اختبار الفرضية الخامسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقامة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعًا لمتغير الأقدمية، وبالتالي يتم قبول الفرضية العدمية التي تنص على عدم وجود فروق دالة إحصائيًا تعزى لمتغير الأقدمية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بكون الاستقامة التنظيمية تُعد من القيم الأخلاقية والمهنية الراسخة التي لا تتأثر بشكل كبير بعدد سنوات الخبرة، بل ترتبط أساسًا بالتنشئة الاجتماعية والمهنية، وبالالتزام الذاتي بالقيم التنظيمية. كما أن طبيعة مهنة التعليم، التي تقوم على مبادئ أخلاقية واضحة، قد تسهم في توحيد مستوى الاستقامة التنظيمية بين مختلف فئات الأساتذة.

كما قد يُعزى هذا إلى البيئة التنظيمية للمؤسسات التعليمية، التي تفرض نوعًا من المعايير السلوكية الموحدة التي يلتزم بها جميع الأساتذة، سواء كانوا حديثي العهد بالمهنة أو ذوي خبرة طويلة. وبالتالي، فإن الخبرة المهنية لا تشكل عاملًا حاسمًا في تحديد مستوى الاستقامة التنظيمية، وهو ما يفسر غياب الفروق بين الفئتين.

وتتوافق هذه النتيجة مع بعض الدراسات التي لم تجد تأثيرًا لمتغير الخبرة المهنية على السلوكيات الأخلاقية والتنظيمية، في حين تختلف مع دراسات أخرى أشارت إلى أن تراكم الخبرة قد يعزز من

إدراك القيم التنظيمية. غير أن نتائج هذه الدراسة تؤكد أن الاستقامة التنظيمية تمثل قيمة مشتركة بين جميع الأساتذة، بغض النظر عن مستوى خبرتهم.

6. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة:

تشير نتائج اختبار الفرضية السادسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية تبعًا لمتغير الجنس، و من خلال النتائج المبينة في الجدول بالتالي يتم قبول الفرضية العدمية التي تنص على عدم وجود فروق دالة إحصائيًا تعزى لمتغير الجنس.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن سلوك المواطنة التنظيمية لا يرتبط بالجنس بقدر ارتباطه بالقيم المهنية والإنسانية المشتركة بين الأفراد، خاصة في قطاع التعليم الذي يتسم بطابع أخلاقي ورسالي. إذ يسعى كل من الذكور والإناث إلى أداء أدوارهم التربوية بأفضل شكل ممكن، مما يعزز من ممارسة السلوكيات الإيجابية داخل المؤسسة.

كما يمكن إرجاع هذا إلى طبيعة العمل التربوي الذي يفرض على جميع الأساتذة، بغض النظر عن جنسهم، الالتزام بسلوكيات التعاون والمساعدة والمبادرة، وهو ما يقلل من تأثير الفروق الفردية المرتبطة بالجنس. وبالتالي، فإن سلوك المواطنة التنظيمية يظهر كممارسة مهنية عامة لا تتأثر بشكل ملحوظ بهذا المتغير.

وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات التي لم تجد فروقًا دالة تعزى لمتغير الجنس، في حين تختلف مع دراسات أخرى أشارت إلى وجود فروق لصالح أحد الجنسين،

7. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة:

تشير نتائج اختبار الفرضية السابعة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية تبعًا لمتغير الأقدمية، حيث أظهرت النتائج أن متوسط الرتب أكثر لصالح 10 سنوات فأقل. وهذا ما يعزز من صحة هذا الاستنتاج. وبناءً عليه، يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية

البديلة التي تفيد بوجود فروق دالة إحصائيًا بين فئة 10 سنوات فأقل وأكثر من 10 سنوات في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بكون الأساتذة حديثي التوظيف يسعون إلى إثبات كفاءتهم داخل المؤسسة، مما يدفعهم إلى تبني سلوكيات إيجابية إضافية مثل التعاون والمبادرة والمشاركة الفعالة في الأنشطة التنظيمية. كما أنهم يكونون أكثر حماسًا واندماجًا في بيئة العمل، وهو ما ينعكس في ارتفاع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لديهم.

في المقابل، قد يُظهر الأساتذة ذوو الخبرة الطويلة نوعًا من الاستقرار المهني أو الروتين الوظيفي، مما قد يقلل من مستوى اندفاعهم نحو ممارسة السلوكيات التطوعية الإضافية، رغم احتفاظهم بمستوى جيد من الأداء الأساسي. كما قد تلعب عوامل مثل الإرهاق المهني أو انخفاض الحافزية دورًا في ذلك.

كما يمكن تفسير هذه الفروق بكون الأقدمية قد تؤدي إلى إعادة ترتيب أولويات الفرد داخل العمل، حيث يركز أكثر على أداء المهام الأساسية بدلًا من الانخراط في سلوكيات إضافية. في حين أن الأساتذة الجدد يكونون أكثر استعدادًا لبذل جهود إضافية لكسب الاعتراف والتقدير داخل المؤسسة.

وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات التي أشارت إلى أن الأفراد الأقل خبرة يميلون إلى إظهار مستويات أعلى من سلوك المواطنة التنظيمية، في حين تختلف مع دراسات أخرى ترى أن الأقدمية تعزز من هذا السلوك.

رابعا: استنتاج عام

في ضوء النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها ومناقشتها في هذا الفصل، يمكن استخلاص أن الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي يتسمان بقدر من التعقيد في علاقتهما وتفسيرهما، حيث أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين المتغيرين، رغم ما تشير إليه الأدبيات النظرية من ترابط إيجابي بينهما. كما بيّنت النتائج أن الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لا يتأثران بشكل موحد بالمتغيرات الديموغرافية المدروسة، إذ برزت فروق دالة في بعض الحالات فقط، بينما لم تظهر في حالات أخرى، مما يعكس خصوصية السياق المهني والتربوي الذي أُجريت فيه الدراسة. ويُفهم من ذلك أن هذه السلوكيات لا تتحدد بعامل واحد، بل هي نتاج تفاعل مركب بين القيم الفردية، والبيئة التنظيمية، والثقافة المهنية السائدة داخل المؤسسة التعليمية.

كما تؤكد هذه النتائج أن المؤسسة التعليمية تُعد فضاءً مهنياً يتميز بطابع رسالي وأخلاقي، يجعل من سلوكيات مثل الاستقامة التنظيمية والمواطنة التنظيمية سلوكيات شبه مستقلة عن بعض المتغيرات التقليدية مثل الجنس أو الخبرة في أغلب الحالات، لكنها قد تتأثر في سياقات معينة بعوامل مثل الحافزية المهنية أو التفاعل مع البيئة التنظيمية. وبناءً على ذلك، فإن تفسير هذه النتائج يفتح المجال أمام إعادة التفكير في طبيعة العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي داخل المؤسسات التربوية، ويؤكد الحاجة إلى إدراج متغيرات وسيطة أكثر عمقًا مثل القيادة التربوية، العدالة التنظيمية، المناخ التنظيمي، والرضا الوظيفي، من أجل بناء نموذج تفسيري أكثر شمولية ودقة.

وبعد التفسير والمناقشة توصلنا الى ما يلي:

-مستوى الاستقامة التنظيمية مرتفع لدى أساتذة التعليم الثانوي بالقرارة .

-مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثاوي بالقرارة .

- عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية.

- وجود فروق دالة إحصائيًا في الاستقامة التنظيمية حسب الجنس لصالح الإناث.
- عدم وجود فروق في الاستقامة التنظيمية حسب الاقدمية .
- عدم وجود فروق في سلوك المواطنة التنظيمية حسب الجنس.
- وجود فروق دالة في سلوك المواطنة التنظيمية حسب الخبرة لصالح الأساتذة الأقل اقدمية .
- خصوصية البيئة التعليمية جعلت السلوكيات التنظيمية أكثر ارتباطًا بالقيم المهنية والأخلاقية.

خامسا: مقترحات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وما أفرزته من دلالات علمية تتعلق بالاستقامة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، يمكن تقديم مجموعة من المقترحات التي تهدف إلى تعزيز الجوانب الإيجابية وتطوير الأداء التنظيمي داخل المؤسسات التربوية، وذلك على النحو الآتي:

- ضرورة تعزيز ثقافة الاستقامة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية من خلال ترسيخ قيم النزاهة والشفافية والعدالة في مختلف الممارسات الإدارية والتربوية .
- العمل على دعم سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة من خلال تشجيع المبادرات التطوعية، والعمل الجماعي، وروح التعاون داخل المؤسسة التعليمية .
- الاهتمام بتطوير المناخ التنظيمي داخل المؤسسات التربوية بما يضمن بيئة عمل إيجابية محفزة على الالتزام والسلوك الإيجابي .
- تعزيز دور القيادة التربوية في ترسيخ القيم التنظيمية الإيجابية، من خلال نمط قيادة تشاركي يدعم الثقة والتحفيز والتقدير .
- إدراج برامج تكوينية ودورات تدريبية للأساتذة حول أخلاقيات المهنة والسلوك التنظيمي الإيجابي وأثره على جودة الأداء التربوي .

- تعزيز العدالة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية لما لها من دور في تحسين العلاقات المهنية ودعم على السلوكيات التطوعية .
- الاهتمام بالجوانب النفسية والمهنية للأساتذة، مثل الرضا الوظيفي والدافعية، باعتبارها عوامل مؤثرة في السلوك التنظيمي .
- تشجيع الدراسات المستقبلية على إدراج متغيرات وسيطة ومعدِّلة مثل الثقافة التنظيمية، والقيادة التربوية، والالتزام التنظيمي، لفهم أعمق للعلاقات بين المتغيرات .
- إجراء دراسات مقارنة بين مختلف المراحل التعليمية والمؤسسات التربوية من أجل تعميم النتائج أو تحديد خصوصية كل بيئة تعليمية .
- تطوير سياسات تنظيمية داخل قطاع التعليم تهدف إلى ترسيخ السلوكيات الإيجابية بشكل ممنهج ومستدام.

قائمة المراجع:

- أبو شكير (2018). *الدور المعدل للاستقامة التنظيمية كمتغير معدل في تعزيز تأثير أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري للعاملين* (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة كربلاء. العراق دار المنظومة.
- حمزة معمري (2014). *سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة ورقلة* (14) 111_124.
- دانة، فتحي. (2017). *العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية* (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون – تيارت، الجزائر.
- راتب السعود و سوزان سلطان (2008). *سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية العامة وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية. مجلة العلوم التربوية والنفسية جامعة البحرين*. المجلة 09 (04) 31_57.
- شابو، زينب إسراء، ودرنان، نسرين. (2023). دور الإستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الإجتماعية للمنظمة: دراسة حالة مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مُحَمَّد الصديق بن يحي، جيجل، الجزائر.
- الشتوي، سليمان بن عبد الله، والحبيب، عبد الرحمن بن مُحَمَّد. (2017). *القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة*. 6(4)، 120-134.
- العامري احمد بن سالم (2002). *سلوك المواطنة التنظيمية في مستشفيات وزارة الصحة ومختلف منظمات المملكة العربية السعودية مجلة جامعة الملك عبد العزيزة. الاقتصاد والإدارة* المجلد 16 (02) 1_233.

- العامري، أحمد بن سالم. (2003). *محددات وآثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات . مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة*، 17(2)، 65-83
- عبد الله الغني الطجم (1996). *قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية جامعة الكويت* (4) 103_125.
- عبيدات، ذوقان، عدس، عبد الرحمن، عبد الحق وكايد (1999). *البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه* دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عريشة، مُحَمَّد مُحَمَّد. (1996). *محددات سلوكيات الدور الإضافي وسلوكيات الدور الرسمي للأفراد في منظمات العمل: دراسة تطبيقية .المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد*، جامعة قطر، (7)، 1-45.
- عزيزة عيسى أبودية (2012). *الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية وعلاقتها بتمكين أعضاء هيئة التدريس وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاردن.
- عميري، رشيد، وبركاني، زين الدين. (2024). *تأثير الثقة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية لدى العاملين بالمديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات*. قالمة (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة 8 ماي 1945. قالمة. الجزائر.
- العنزي سعد (2002). *اخلاقيات الادارة: مداخل التكوين في منشآت الاعمال*. المجلة العراقية للعلوم الإدارية *جامعة بغداد*. 1 (5) 89_124.
- الغافرية، بدرية ناصر سعيد، والقاسمية وعايدة بطي راشد. (2019). *درجة التزام معلمي مدارس التعليم الأساسي للصفوف (5-9) بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان .المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية* 3(12)، 207-246.

- لبيض، هاجر، وبوثلجة، سناء .(2023) .*أثر الإستقامة التنظيمية في الإستغراق الوظيفي: دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج – الطاهير – جيجل* (مذكرة ماستر غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مُحَّد الصديق بن يحي، جيجل، الجزائر
- مُحَّد أبو هاشم حسن (2006). *الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام SPSS*. كلية التربية جامعة الملك سعود السعودية.
- مناع، يوسف حامد يوسف. (2022). *أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية التابعة للقطاع العام .المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، جامعة دمياط – كلية التجارة، 3(2)، 1-42.
- المنسي محمود عبد العزيز (2022). *العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي: الدور الوسيط للرفاهية النفسية / دراسة تطبيقية على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة في مصر*. المجلة العربية للإدارة المنصورة. مصر 42 (4)139-162.
- نانسي الشمايلة (2004). *تأثير سلوكيات الدور الاضافي في التميز التنظيمي رسالة* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة. الأردن.
- النعساني، عبد المحسن، واليوسفي، طلال. (2002). *اختبار اثر العدالة التنظيمية والثقة كمتغيرات وسيطة في علاقة القيادة التحويلية والتبادلية بسلوكيات المواطنة التنظيمية .مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل –كلية الإدارة والاقتصاد* 24(69)، 115-142.

المراجع الأجنبية

- Abedi, S., Hoseyn, E & Nahid, A. (2014). The role of organizational virtuousness on the organizational commitment of employees (case study: Islamic Azad university). *Interdisciplinary Journal of*

Contemporary Research in Business, Institute of Interdisciplinary Business Research.

- Bergeron. (2007). The Potential paradox of organizational citizenship behavior: Good citizens at what cost.
- Cameron, K., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, (47).
- Froman, L. (2010). Positive psychology in the workplace. *Journal of Adult Development*, Vol. 17, No. 2.
- Gavin. (2004). The Virtuous organization: The Value of Happiness in the workplace. *Organizational Dynamic*, Vol. 33, No. 4.
- Koopman, R. (2003). The Relationship Between Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, (16).
- Moorman, R. H., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, Vol. 41.
- Nassim, R., Akhtar, Q., & Akram, M. (2020). Impact of organizational virtuousness on workplace spirituality with the mediating role of perceived organizational support. *Journal of Management and Research*, 7(2).
- Nurrohman, M & Kustiawan, U. (2022). The Effect of Job insecurity, organizational virtuousness to subjective well-being, Organizational commitment, organizational citizenship Behavior, and Job performance. *Ijd-demos*, 4(1).
- Organ, D. W. et al. (1990). Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope Versus Satisfaction. *Journal of Management*, Vol. (16), No. (4).
- Organ, D. W., & Lingle, A. (1994). Personality Satisfaction and organizational Citizenship Behavior. *Journal of Social Psychology*, 135(3).
- Ozen, F. (2018). The impact of the perception of organizational virtue on the perception of organizational Happiness in Educational organizations. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13 (4).
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational

Citizenship behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 1.

- Ravaji, M & Golouzan, A. A. G. (2016). The Effect of organizational virtuousness and psychological capital Role on Employees creativity in The water and wastewater company. *International Journal of Scientific Management & Development*, 4(12).
- Robbins, S & Coulter, M. (2001). *Business*. Houghton Mifflin Company, New York.
- Shekari, H, Mohamed A, & Said, M. (2011). Developing values in organization: a reflection on organizational virtuousness approach. *International Journal of Research In Commerce & Management*, 2(5).
- Singh & Buitendach. (2014). Psychological Capital, subjective, organizational virtuousness and organizational Citizenship Behaviour amongst Teachers. *Asian Congress of Applied Psychology*, Singapore.
- Vallet, Carol. (2010). Exploring the Relationship Between organizational virtuousness and culture in continuing higher education. *The Journal of Continuing Higher Education*, 58:130.
- Wanger. (2000). The effects of relationship bonds on emotional exhaustion and turnover intention in frontline employees, 4.
- Zamahani, M. (2012). Moving towards virtuousness In organization: An analysis of factors affecting virtuous organizations. *Management Science Letters*, 2
- Chen. (2003). Interpreting dimensions of consumer trust in E-commerce information technology and management.
- Effecting on promoting organizational virtuousness in Iran state Agencies. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life*.

.

أولا: ادوات الدراسة

اخي الاستاذ، أختي الأستاذة ... تحية طيبة وبعد ....

تجد فيما يلي مجموعة من العبارات تتعلق ببعض جوانب عملك و ترتبط بمشاعرك الوظيفية ، والتي يختلف الأفراد بشأنها ، اقرأ كل عبارة ، ثم حدد درجة موافقتك على ما جاء فيها بوضع علامة (×) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك مع العلم أنه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة ، ونعدك أن إجابتك ستبقى في السرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ، و نرجوا أن تجيب على كل الأسئلة . ولكم منا جزيل الشكر مسبقا على مساهمتكم في إنجاز هذا البحث .

معلومات عامة

- السن :
- الجنس :
- الأقدمية :

الاستقامة التنظيمية

الرقم	العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقا
01	يرتبط الشعور العميق بالهدف بما نقوم به من عمل					
02	نحرص في أداء عملنا على تقديم كل ما هو جيد و صحيح					
03	تفاؤلنا بالنجاح يسهم في مواجهة التحديات الصعبة					
04	يثق زملائي في العمل ببعضهم البعض					
05	يتعامل الأساتذة فيما بينهم بلطف واحترام					
06	يثق الأساتذة بالإدارة في جميع المواقف					
07	يعد التعاطف أمر شائع بين الأساتذة في المؤسسة					

08	يتميز الأساتذة بالإهتمام بالآخرين ومراعاة مشاعرهم					
09	تنتشر العديد من التجارب عن التعاطف بين الأساتذة					
10	الصدق والأمانة هي السمات المميزة للعلاقة بين الأساتذة					
11	يتعامل الأساتذة بأعلى مستويات النزاهة مع الجميع					
12	تتصف إدارة المدرسة بالإستقامة والشرف					
13	نتعلم من أخطائنا وبالتالي نغفر الأخطاء بسرعة					
14	إدارة مدرستنا إنسانية ومتسامحة في التعامل مع الجميع					
15	تشخيص الأخطاء والإعتراف بها يسهم في تصحيحها و أداء العمل بشكل افضل					

سلوك المواطنة التنظيمية

الرقم	العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقا
01	أهتم بمساعدة الأساتذة الجدد على سرعة التأقلم في جو العمل					
02	أقوم بمساعدة الزملاء الذين تغيبوا عن العمل					
03	أستقطع الوقت اللازم لمساعدة الزملاء إذا دعت الحاجة بكل رحابة صدر					
04	أبادر بمساعدة الزملاء الذين لديهم أعباء عمل كبيرة					
05	أضحي بإهتماماتي الشخصية من أجل مصلحة العمل					
06	أشجع زملائي الأساتذة نحو إنجاز مهامهم بفاعلية					
07	أحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء واجباتي المهنية					

08	أتطوع للمسؤوليات الإضافية برحابة صدر					
09	أهتم بإعلام الإدارة مسبقا عندما لا أتمكن من الحضور					
10	أحافظ على التقيد التام بمواعيد الحضور و الإنصراف من العمل					
11	أتقيد بالأنظمة الخاصة بالعمل حتى و إن لم يكن أحد يراقب					
12	أستمر في العمل إلى ما بعد الدوام الرسمي عند الحاجة					
13	أتقبل إذا ما اتجهت الأمور في الإتجاه المعاكس لرغباتي					
14	أتجاهل المشكلات التافهة والبسيطة (لا أعمل من الحبة قبة)					
15	أرحب بالنقد البناء في العمل					
16	أتقبل المصاعب والمتاعب التنظيمية دون أدنى شكوى أو تذمر					
17	أميل إلى كثرة التفكير فيما أعتقد أنه في صالح المؤسسة					
18	أتدرب على التحمل وضبط النفس					
19	أحرص على عدم التدخل في خصوصيات زملائي الأساتذة					
20	أراعي مشاعر زملائي في تصرفاتي و أفعالي					
21	أخبر من حولي بما أنوي عمله تفاديا لبعض المشاكل					
22	آخذ الإحتياطات والتدابير اللازمة مسبقا لتقليل احتمالية حدوث مشكلات في العمل					
23	أحرص على أن أكون مجاملا للآخرين في العمل					
24	أواضب على حضور اللقاءات والندوات غير الرسمية التي تعقدها مديرية التربية					
25	أتحدث دائما عن وزارة التربية إيجابيا أمام الآخرين من خارج القطاع					
26	أهتم بقراءة البريد ومتابعة ما يجري بالمؤسسة بكل حرص					
27	أحرص على التأكد من أن الأنوار مطفأة والباب مغلق عند					

	مغادرة القسم					
28	أساهم في تقديم مقترحات جديدة لتطوير طرق التدريس بالثانوية					

ثانيا: نتائج الدراسة الإحصائية

الملحق رقم (02) الجداول الإحصائية

صدق المقارنة الطرفية لاستبيان الاستقامة التنظيمية T-Test

Group Statistics

	العينة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاستقامة	1,00	10	67,0000	3,94405	1,24722
	2,00	10	51,9000	4,12176	1,30341

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Diff Lower	Upper
الاستقامة	Equal variances assumed	,255	,620	8,370	18	,000	15,10000	1,80401	11,30992	18,89008
	Equal variances not assumed			8,370	17,965	,000	15,10000	1,80401	11,30939	18,89061

صدق المقارنة الطرفية لاستبيان سلوك المواطنة التنظيميةT-Test

Group Statistics

	العينة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المواطنة	1,00	10	128,8000	6,06996	1,91949
	2,00	10	110,2000	3,76534	1,19070

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
المو	Equal variances assumed	3,330	,085	8,234	18	,000	18,60000	2,25881	13,85442	23,345
	Equal variances not assumed			8,234	15,033	,000	18,60000	2,25881	13,78638	23,413

ثبات التجزئة النصفية لاستبيان الاستقامة التنظيمية Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,842
		N of Items	8[a]
	Part 2	Value	,815
		N of Items	7[b]
	Total N of Items		15
Correlation Between Forms			,691
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,818
	Unequal Length		,818
Guttman Split-Half Coefficient			,810

ثبات التجزئة النصفية لاستبيان سلوك المواطنة التنظيمية Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,661
		N of Items	15[a]
	Part 2	Value	,624
		N of Items	14[b]
	Total N of Items		29
Correlation Between Forms			,630
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,773
	Unequal Length		,773
Guttman Split-Half Coefficient			,770

Reliability ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الاستقامة التنظيمية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	15

Reliability ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان سلوك المواطنة التنظيمية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	29

Explore اختبار التوزيع الطبيعي

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
التنظيمية_الاستقامة	,127	119	,000	,940	119	,000
التنظيمية_المواطنة	,051	119	,200*	,987	119	,295

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

مستوى الاستقامة التنظيمية

Frequencies

المستوى

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مرتفع	111	93,3	93,3	93,3
	متوسط	8	6,7	6,7	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Chi-Square Test

Frequencies المستوى

	Observed N	Expected N	Residual
مرتفع	111	59,5	51,5
متوسط	8	59,5	-51,5
Total	119		

Test Statistics

	الاستقامة	المستوى
Chi-Square	89,151[a]	89,151[a]
df	1	1
Asymp. Sig.	,000	,000

مستوى سلوك المواطنة التنظيمية

Frequencies

المستوى

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مرتفع	85	71,4	71,4	71,4
	متوسط	34	28,6	28,6	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Chi-Square Test
Frequencies

المستوى

	Observed N	Expected N	Residual
مرتفع	85	59,5	25,5
متوسط	34	59,5	-25,5
Total	119		

Test Statistics

	المستوى	المواطنة
Chi-Square	21,857[a]	21,857[a]
df	1	1
Asymp. Sig.	,000	,000

a. 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 59,5.

العلاقة الارتباطية بين المتغيرين

Nonparametric Correlations

Correlations

			التنظيمية_الاستقامة	التنظيمية_المواطنة
Spearman's rho	التنظيمية_الاستقامة	Correlation Coefficient	1,000	,010
		Sig. (2-tailed)	.	,912
		N	119	119
	التنظيمية_المواطنة	Correlation Coefficient	,010	1,000
		Sig. (2-tailed)	,912	.
		N	119	119

الفروق في الاستقامة التنظيمية باختلاف الجنس

Mann-Whitney Test

Ranks

	الجنس	N	Mean Rank	Sum of Ranks
التنظيمية_الاستقامة	ذكور	77	55,32	4259,50
	اناث	42	68,58	2880,50
	Total	119		

Test Statistics[a]

	التنظيمية_الاستقامة
Mann-Whitney U	1256,500
Wilcoxon W	4259,500
Z	-2,011
Asymp. Sig. (2-tailed)	,044

a. Grouping Variable: الجنس

الفروق في سلوك المواطنة التنظيمية باختلاف الجنس
Mann-Whitney Test

Ranks

	الجنس	N	Mean Rank	Sum of Ranks
التنظيمية_المواطنة	ذكور	77	58,75	4523,50
	اناث	42	62,30	2616,50
	Total	119		

Test Statistics[a]

	التنظيمية_المواطنة
Mann-Whitney U	1520,500
Wilcoxon W	4523,500
Z	-,537
Asymp. Sig. (2-tailed)	,591

a. Grouping Variable: الجنس

الفروق في الاستقامة التنظيمية باختلاف الأقدمية
Mann-Whitney Test

Ranks

	الأقدمية	N	Mean Rank	Sum of Ranks
الاستقامة	3,00	64	61,84	3958,00
	4,00	55	57,85	3182,00
	Total	119		

Test Statistics[a]

	الاستقامة
Mann-Whitney U	1642,000
Wilcoxon W	3182,000
Z	-,631
Asymp. Sig. (2-tailed)	,528

a. Grouping Variable: الأقدمية

الفروق في سلوك المواطنة التنظيمية باختلاف الأقدمية
Mann-Whitney Test

Ranks

	الأقدمية	N	Mean Rank	Sum of Ranks
المواطنة	3,00	64	66,27	4241,00
	4,00	55	52,71	2899,00
	Total	119		

Test Statistics[a]

	المواطنة
Mann-Whitney U	1359,000
Wilcoxon W	2899,000
Z	-2,139
Asymp. Sig. (2-tailed)	,032

a. Grouping Variable: الأقدمية