

العمل التطوعي ودوره في تفعيل ثقافة المواطنة التنظيمية

دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التربوية بولاية أدرار

د/ بن خالد عبد الكريم. جامعة أحمد دراية أدرار - الجزائر

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى البحث عن مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية ؛ العمل التطوعي لدى الفئات من الأساتذة العاملة بالقطاع التربوي محل الدراسة ؛ التأثير المعنوي بينهما؛ وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية لـ 223 استاذ قطاع التربية والتعليم في المقاطعة الادارية تيميمون ولاية ادرار واعتمدنا على المنهج الوصفي في البحث ، واستعملنا الاستمارة كأداة لجمع المعطيات، أما المعالجة الإحصائية لمتغيرات الدراسة تمت باستخدام اختبار، و T test لعينيتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات، الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة قيمة تأثير أبعاد العمل التطوعي على مستوى تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى ان مستويات تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الاساتذة كانت اغلبها فوق المتوسط ؛ العمل التطوعي لدى هيئة التدريس فكانت فوق المتوسط ؛ اما تشجيع ثقافة المواطنة في المؤسسات التربوية فكان مستواها عموما متوسط ؛ وجود تأثير معنوي دال احصائيا بين ابعاد العمل التطوعي على تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى هيئة التدريس .
الكلمات المفتاحية : العمل التطوعي ، المواطنة التنظيمية .

Abstract:

This study aims to find the level of organizational citizenship behavior, volunteer behavior among teachers in the education sector, and the significant influence between them, The sample This study is 323 teacher of the sector at the Education sector "Timimoun" The research uses the descriptive approach with the employment of a paper form. The study uses a questionnaire for data collection. The statistical treatment of the study variables is implemented by the utilization of : "Two Sample T-Test" for ascertaining the differences between averages, "Multiple Regression" to identify the value of the influence the volunteer behavior on organizational citizenship behavior in the study sample, The conclusion from this study revealed the following results: Organizational citizenship behaviors among teachers was statistically significant was generally above average, volunteer behavior at teacher was above average, but the level of volunteer culture at educational institutions was 'study was generally average, the impact of volunteer culture factors on organizational citizenship behaviors is statistically significant.

Key words: organizational citizenship behavior, volunteering

مقدمة:

للعمل التطوعي دوراً هاماً في نهضة الكثير من الحضارات والمجتمعات حيث يشكل التطوع أيضاً أساساً لكثير من نشاطات المنظمات المهنية، والتي تعتمد بصورة مباشرة على الجهود التطوعية، بحيث يعتبر ممارسة إنسانية لأنه ينبع من ذات الإنسان بدافع اختياري وبحوافز دينية، أو اجتماعية، أو ثقافية، أو اقتصادية، أو حتى دعائية، من دون أي إلزام عليه؛ لأن الأعمال التطوعية هي التي تتكون بدافع إنساني واختياري والتي تشكل الهوية الانسانية وتساهم في الانخراط الاجتماعي والصناعي، الذي يكسب الانسان صفة المواطن او المواطنة بأبسط معانيها التي هي التزامات بين الأشخاص والدولة او الاشخاص والمؤسسات، فالشخص يحصل على حقوقه المدنية والاقتصادية والاجتماعية نتيجة انتمائه لمجتمع معين (الهوري: 1988، ص 444)، والمواطنة التنظيمية تعني المشاركة البناءة والمسؤولية في إدارة أمور المؤسسة والاهتمام بمصير المؤسسة من خلال حضور الاجتماعات غير الرسمية، المحافظة على التغيير، قراءة مذكرات المؤسسة وإعلاناتها، وتأدية العمل بصورة تساعد في المحافظة على سمعة المؤسسة (مزهودة، قرزة: 2017، ص 79)، والتي هي ناتجة من العمل التطوعي و القيم الاجتماعية وخاصة الدينية المتجذرة والمتعمقة في المجتمع العربي والإسلامي ساعدت في تعميق روح العمل التطوعي فيه بالإضافة إلى التراث الشعبي المنقول (حسين، 2009) وعليه سوف ننطلق من الإشكالية التالية: ما هو واقع العمل التطوعي في ظل التغير القيمي الاجتماعي وما دوره في اكساب وتنمية ثقافة المواطنة التنظيمية في المؤسسات التربوية لدى الهيئة التدريسية؟

1- تساؤلات الدراسة:

انطلاقاً من الإشكالية العامة للدراسة سوف نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو مستوى تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى فئات الأساتذة العاملة بالقطاع التربوي محل الدراسة؟.
- ما هو مستوى تبني ثقافة العمل التطوعي في قطاع التربية والتعليم محل الدراسة؟.
- هل يوجد تأثير معنوي دال إحصائياً لأبعاد تبني العمل التطوعي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية المتبعة في المؤسسات التربوية؟

2- أهمية الدراسة: تأتي أهمية من خلال العديد من النقاط التالية:

- العمل التطوعي من الأمور الهامة التي تسعى كل من المجتمعات في الوقت الراهن إلى الاهتمام بها فقد أصبح التطوع من الأساسيات التي يقاس عليها مفهوم الولاء والمواطنة التنظيمية.
- التعرف على ثقافة العمل التطوعي لدى فئة هامة ضمن القطاع المدرسي وهي فئة المدرسين.
- تستمد هذه الدراسة أهميتها من ارتباط قيم العمل التطوعي بتنمية المواطنة التنظيمية التي تمثل الركيزتين الأساسيتين في الاندماج الاجتماعي للعامل .
- هذه الدراسة تسعى الى تعميق قيم المواطنة في ظل الظروف الراهنة والتوجهات الفكرية المختلفة التي تدعو الى تفعيل سلوك المواطنة من خلال المواطنة التنظيمية .

3- الأطار النظري للبحث :

1-3 مفهوم العمل التطوعي :

إن العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين، لذلك تهتم الحكومات الغربية بالأعمال التطوعية اهتماما كبيرا (عزوي : 2014 ص169) حيث ان جهودا إنسانية، تبذل من قبل افراد المجتمع، بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية من خلال الرغبة والدافع الذاتي سواء كان هذا الدافع شعوريا أو لا شعوريا، ولا يهدف المتطوع تحقيق مقابل مادي أو ربح خاص بل اكتساب شعور الانتماء إلى المجتمع وتحمل بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية احتياجات اجتماعية ملحة أو خدمة قضية من القضايا التي يعاني منها المجتمع (الأفندي، ص 07)

ويمكن تعريفه بأنه نشاط اجتماعي يقوم به فرد أو مجموعة أفراد سواء؛ أكان بشكل فردي أم جماعي داخل المؤسسات او اخرجها دون توقع مردود مادي؛ بهدف إشباع حاجات الآخرين (رفيدة : 192).

وأما في الثقافة الشعبية الخاصة بالمجتمع الجزائري منهم من يسميها "التوزيع" والذي هو مصطلح شعبي يترجم معاني التعاون و المساعدة، فالفعل الشعبي العامي "توز" يقترب، تعني المؤازرة و تقوية الصلة و التعاون و المساعدة و التأخي و بالتالي فهي اجتماع مؤقت لجماعة من الناس لتحقيق هدف مشترك أو لرفع الضرر أو العجز عن الجماعة أو عن فرد من الأفراد أساسه التعاون و التضامن (زيزي: 2012 ص 13) وهي مساعدة جماعية تطوعية، أصلها من الأمازيغية: تويزي بمعنى حمل أو ساعد على حمل شيء ثقيل، و هي مساعدة جماعية في شكل عمل، تقدم عن طواعية و بدون أي إكراه، من طرف أهل القبيلة أو لفرد، أو عائلة لا تستطيع بمفردها طاقتها ان تقوم بذلك العمل. و هي لا تلزم المستفيد أداء أي اجر أو مقابل كما يرى (أومادي: 2013) .

1-1-3 اهداف العمل التطوعي للفرد:

هناك العديد من الفوائد التي يمكن أن تعود على المتطوع من خلال هذا العمل، ومن أهم هذه الفوائد ما يلي:

- اكتساب المتطوع للعديد من الخبرات الحياتية.
 - صقل شخصية المتطوع واكسابه العديد من الصفات الحسنة.
 - استثمار طاقات الشباب في تنمية ونهضة المجتمع.
- 3-1-2 أهداف العمل التطوعي للمجتمع:
- هناك العديد من الفوائد التي يمكن أن تعود على المجتمع من خلال العمل التطوعي، والتي يمكن استنتاجها من خلال دور العمل التطوعي في تدعيم مبدأ المواطنة.
- سد ثغرات الجانب الحكومي لتحقيق التنمية المنشودة.
 - زيادة الترابط بين المجتمع وتماسكه.
 - المساهمة في حل المشكلات الاجتماعية والنفسية والسلوكية.
 - العمل التطوعي له أهمية كبرى في تعميق مفاهيم الإسلام في الحث على أعمال الخير و البر لكافة البشر وان اختلفت دياناتهم بما يعكس صورة حسنة عن الدين الإسلامي ورعايته للإنسانية، وبما يحقق التكافل والتكامل الاجتماعي بين المجتمع (بنيت محمد: 1431 ص 11)
- 3-1-3 أهداف خاصة بالمؤسسة :

- استثمار الكفاءات والخبرات الكامنة لدى الأشخاص المتطوعين وتفعيلها.
- الوصول إلى أكبر عدد من الناس وإشراكهم في أنشطة المؤسسة.
- تعويض النقص في بعض المؤسسات لا سيما من المتطوعين المهرة.
- العمل على ربط المؤسسة بالمجتمع المحلي.
- الوصول إلى أكبر عدد من الفئات المستهدفة والتعرف على احتياجاتهم ومحاولة إشباعه (البخشونجي: 2001 ص 239).

نلاحظ أن العمل التطوعي يبرز دوره في العديد من الجوانب الاقتصادية لما يساهم به في توفير كثير من المبالغ المالية التي تصرف لبعض الخدمات التي يتطلبها المجتمع خصوصا في حالة صعوبة استحداث وظائف جديدة ، اضافة الى دوره في غرس روح العطاء والانتماء في نفوس الافراد المتطوعين وبالذات الشباب ما يعزز قيم الانتماء والولاء لديهم وبالتالي إحساسهم بالمسؤولية واستفاد كل طاقاتهم في البناء والمحافظة على مجتمعاتهم.

3-2 المواطنة التنظيمية :

في اللغة العربية والمواطن مشتقة من كلمة الوطن وهو: المنزل تقيم به وهو موطن الإنسان ومحلّه (ابن منظور، ص 951) ويقصد بالمواطنة بأنها القيم التي يقوم عليها المجتمع

من تقبل الآخر والمشاركة وتحمل المسؤولية الاجتماعية والانتماء إلى الوطن. (الزير، المقبل: 1442ص 07).

اما مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية فهي أحد المفاهيم الإدارية التي أنتجها الفكر الإداري المعاصر مؤخرًا، وقد استحوذ على اهتمام الكثير من الباحثين كونه يعتبر أحد أهم السلوكيات التي ستطور المنظمات الحديثة، حيث يدور محور ارتكاز هذا المفهوم على الموظف الذي يعد أحد أهم الموارد التنظيمية، وباختفائه لا يتصور وجود أي أساس تنظيمي، فالعنصر البشري يمثل ركيزة التطور والتقدم في أي منظمة ومجتمع (المصري: 2015، ص21)

فمن بين أهم التعريفات لهذا المفهوم ذلك الذي طرحه " أوجان Organ " رائد هذا الاتجاه على أنه السلوك الفردي التطوعي الاختياري والذي يقع خارج نطاق الواجبات الوظيفية ولا يرتبط بأية علاقة مباشرة وعلنية بالنظام الرسمي للجزاءات ويسهم بمجمله في الارتقاء بفعالية الأداء الوظيفي للمنظمة.

ويعرفه "ماك آليستر" بأنه السلوك غير المكلف والذي يحتوي على مجموعة من الأفعال والتصرفات يصدرها الفرد والتي لا يمكن اعتبارها ضمناً أو علنياً نتاج الأوامر المباشرة لرئيس، العمل أو محاولة لتنفيذ المتطلبات الرسمية للوظيفة.

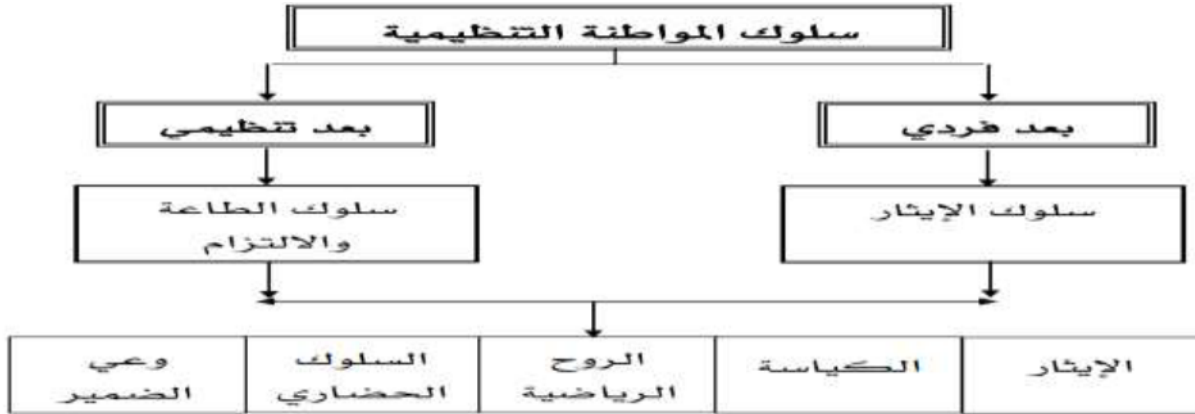
وقد قسم علماء السلوك سلوك المواطنة التنظيمية إلى خمسة أبعاد أساسية هي: الإيثار الكياسة والروح الرياضية والسلوك الحضاري ووعي الضمير (مناصريه، بن ختو: 2015 ص 224).

- ❖ الإيثار: ويقصد به مدى مساعدة المعلم للأشخاص الذين حوله (الرؤساء، زملاء، الطلاب، أولياء الأمور، .. الخ) في المهام المتعلقة بالعمل، ومساعدة الآخرين بشكل مباشر أو غير مباشر لحل مشكلاتهم المتعلقة بالعمل داخل المؤسسة (السعود، وسلطان: 2008 ص 25)
- ❖ الكياسة: ويقصد بها محاولة المعلم منع وقوع المشكلات المتعلقة بالعمل، وإدراكه لتأثير سلوكه على الآخرين، وعدم استغلاله لحقوق الآخرين، وتجنب إثارة المشكلات معهم، ويطلق عليها اللياقة واللفظ وتجنب استغلال الآخرين والقيام بمشاكل (محارمة: 2008، ص 31).
- ❖ الروح الرياضية: مدى تحمل المعلم لأية متاعب شخصية مؤقتة أو بسيطة دون تذمر أو رفض أو ما شابه ذلك، وادخار الطاقة الموجهة لمثل ذلك لإنجاز العمل، (الزهراني : 1428 ص 23) و الاستعداد لتقبل بعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية دون شكوى أو تذمر (Chughtai, 2008, P.23).

- ❖ ووعي الضمير: سلوك المعلم التطوعي الذي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال الحضور واحترام اللوائح والأنظمة، والاستراحات، والعمل بجدية، ... السلوك الحضاري؛ ويقصد به في هذه الدراسة: المشاركة البناءة والمسؤولية للمعلم في إدارة أمور المدرسة، والاهتمام بمصيرها، من خلال الحرص على حضور الاجتماعات غير الرسمية،

والمحافظة على التغيير، وقراءة مذكرات المدرسة ، وتأدية العمل بصورة تساعد في المحافظة على سمعة المدرسة (الزهراني : 1428 ص 23).

والشكل (01) يوضح تلك الأبعاد: (Mackenzie, 1997),(Koopman, 2003)



3-2-1 أنماط سلوكيات المواطنة التنظيمية:

تعددت أنماط سلوك المواطنة التنظيمية حيث يمكن تلخيصها كما يلي :

- مساعدة الموظف لزملاء العمل في الأمور المتعلقة بشؤون العمل كمساعدة الآخرين المتغيبين عن العمل؛ توجيه الموظفين الجدد حتى ولو كان ذلك غير مطلوب، وكذا مساعدة الآخرين ذوي الأعباء الوظيفية الكثيرة، مساعدة الرئيس أو المشرف في عمله...الخ، إن هذه الممارسات هي أعمال تطوعية لا يتوقع من الشخص أن يقوم بها لأنها ليست من متطلبات وظيفته الرسمية.
- مساعدة الزملاء فيما يتعلق بالشؤون الشخصية، و يتضمن ذلك المساعدة في الأمور المتعلقة بالمشاكل العائلية والعاطفية...الخ.
- مساعدة العملاء أو المراجعين بأمور لا تتعلق بالسلع والخدمات المقدمة مثل إرشادهم أو الإصغاء والإنصات لهم.
- الانصياع للقيم والسياسات واللوائح التنظيمية والعمل وفقها مثل الحضور و الانصراف حسب مواعيد العمل، استخدام الموارد التنظيمية استخدام سليم...الخ.
- اقتراح تحسينات تنظيمية أو إدارية أو إجرائية من أجل جعل المؤسسة أكثر نجاحا و تميزا مثل الاقتراحات المتعلقة بالبناء التنظيمي أو الاستراتيجيات أو الممارسات الإدارية أو الإجراءات.
- بذل جهود مضاعفة في العمل وتجنب مضيعة الوقت في أحاديث جانبية أو فترات استراحة طويلة ومتكررة أو زيارات داخلية أو خارجية لا علاقة لها بالعمل.

- التطوع للقيام بأعمال إضافية من أجل مساعدة المؤسسة كالاشتراك في اللجان أو بعض المشاريع المتعلقة بالعمل أو التغلب على الصعوبات التي تواجه العمليات التنظيمية وحماية المؤسسة من الأخطار؛
- تقديم المؤسسة للآخرين بصورة جيدة والدفاع عن المؤسسة والحديث عنها أمام الآخرين بصورة طيبة مما يساهم في تحسين سمعتها عند الآخرين. (مناصريه ، بن ختو: 2015 ص 224)

3-2-2 معوقات سلوك المواطنة التنظيمية:

يمكن أن نلخص الأسباب التي تقف عائقاً أمام مشاركة العاملين في المنظمات بسلوك المواطنة التنظيمية ضمن الآتي:

- عدم السماح للعاملين بالمشاركة في وضع القرارات التي تهم المنظمة، إضافة إلى عدم تقوية وتعزيز توجهاتهم الإيجابية نحو المنظمة (شهري، مينة: 2014 ، ص 22) .
- وقوف ثقافة المنظمة وقيمها عاجزة أمام التخفيف من ضغوط العمل، التي تؤثر بشكل كبير على كفاءة العاملين، وعلى سلوكياتهم الإضافية الإيجابية، الأمر الذي ينعكس سلباً على تميز أدائهم (مغايرة: 2012 ، ص 21).

4- الجانب الميداني للبحث :

4-1 منهجية الدراسة :

اعتمدنا على المنهج الوصفي ويستند هذا المنهج الى وصف الظواهر الطبيعية والاجتماعية كما هي، وهو مكمل للمنهج الاستردادي التاريخي الذي يصف الظواهر في تطورها ، والباحث في استخدامه للمنهج الوصفي لا يقوم بوصف الوقائع كاملاً وإنما يقوم بوصفه بطريقة انتقائية ، إذ يختار من الواقع المائل امامه ما يخدم غرضه العلمي (ربيع ،الصالح، الحوامدة ،2014، 43) ويرتكز هذا المنهج على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة او موضوع محدد على صورة نوعية او كمية ورقمية وقد يقتصر هذا النهج على وضع قائم في فترة زمنية او تطوير يشمل فترات زمنية عدة (عبيدات ،ابو نصار، مبيضين 1999 ، ص 46).

4-2 الحدود المكانية والزمانية للدراسة:

اجرينا الدراسة في ولاية أدرار على معلمين من مؤسسات تربوية بتيميمون : بثانويات موسى بن نصير ،سعد دحلب ، متوسطة الشيخ الابراهيمى ، محمد بوضياف ، رمانى علي ، وابتدائية ابن باديس ، عائشة ام المؤمنين ، ابتدائية 50 مسكن، اولاد سعيد ، سيدي عثمان ،

بويحيا ، في شهر سبتمبر ،أكتوبر 2017 من اجل قياس ابعاد الدراسة في المؤسسات التربوية محل الدراسة .
3-4 عينة الدراسة :

اخترنا عينة مكونة من 223 مفردة عل اساس انهم كلهم موظفين دائمين في سلك التعليم في ولاية ادرار , وقد اخترنا الموظفين الذين لهم علاقة مباشرة بقطاع التربية اساتذة التعلم الثانوي والمتوسط والابتدائي في المقاطعة الادارية تيميمون .

الجدول (01) الخصائص الشخصية والمهنية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	الوظيفة	
45.29 %	101	ذكر	الجنس
54.70 %	122	انثى	
100 %	223	المجموع	
10.76 %	24	استاذ التعليم الثانوي	الوظيفة
21.97 %	49	استاذ التعليم المتوسط	
67.26 %	150	استاذ التعليم الابتدائي	
100 %	223		المجموع

4-4 أداة الدراسة:

بعد اطلاعنا على أدبيات البحث والدراسات السابقة شرعنا في وضع استبيان لجمع المعلومات حول الموضوع الدراسة، حيث اعتمد على (05) أبعاد للعوامل الحاكمة للسلوك المواطنة داخل المؤسسات ، من خلال اعمال : (حسون 2016،) . (مناصرية ، بن ختو2015) ، (مزهودة ، قرزة،2015) (May-Chiun Lo , Sarawak, Malaysia ; 2009) ; (Rehman, Farooqui ,Madiha;2012)

وكانت ابعاد الاستبيان كالتالي:

أولا : الايثار 07 فقرات

ثانيا الكياسية 06 فقرات

ثالثا: الروح الرياضية 06 فقرات

رابعا: وعي الضمير 06 فقرات

خامسا: السلوك الحضاري 07 فقرات

اما فقرات مقياس العمل التطوعي فكانت من اعداد الباحث بناء على الدراسات السابقة لموضوع العمل التطوعي حسب الابعاد التالية :

أولا: ثقافة القيم التطوعية لدى هيئة التدريس 04 فقرات

ثانيا: ثقافة العمل التطوعي لدى المؤسسات 07 فقرات

وقد صممت اجابات المقياس وفق سلم ليكرت الخماسي مكون من الاجابة على خمس بدائل:

موافق تماما =05 ،موافق =04 ،محايد =03 ،غير موافق =02، غير موافق تماما=01 والاجابات السالبة يكون التقيط فيها عكسي .

اما عن صدق الاستبيان بطريقة الاتساق الداخلي والذي يشير الاتساق الداخلي الى مدى اتساق جميع مفردات اختبار في قياسها للمفهوم المعين (دونيس هويت :2016 ص،396) حيث قمنا بجمع الاستمارات وترميزها ثم ادخال بياناتنا الى الكمبيوتر وذلك باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss النسخة 20 من اجل التعرف على مدى التتاسق الداخلي لأبعاد الاستبيان مع الدرجة الكلية له ، والجدول التالي بين ذلك :

الجدول (02) الصدق بطريقة الاتساق الداخلي لكل بعد والدرجة الكلية

للاستبيان الخاص بسلوك المواطنة التنظيمية

الابعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
أولا : الايثار	0.51	دالة عند 0.01
ثانيا الكياسية	0.99	دالة عند 0.01
ثالثا: الروح الرياضية	0.62	دالة عند 0.01
رابعا : وعي الضمير	0.56	دالة عند 0.01
خامسا: السلوك الحضاري	0.57	دالة عند 0.01

الجدول (03) الصدق بطريقة الاتساق الداخلي لكل بعد والدرجة الكلية

للاستبيان الخاص بثقافة التطوع

الابعاد	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
ثقافة القيم التطوعية لدى هيئة التدريس	0.53	دالة عند 0.01
ثانيا: ثقافة العمل التطوعي لدى المؤسسات	0.48	دالة عند 0.01

من خلال الجداول يتبين ان معامل الارتباط بين ابعاد مقياس الخاص بسلوك المواطنة ، بثقافة التطوع دالة عند 0.01

وعن نتائج ثبات أبعاد الدراسة لعوامل سلوكيات المواطنة التنظيمية وثقافة التطوع فقد تم هذا بطريقة التناسق الداخلي (الفا كرومباخ) و التجزئة النصفية والتي تتطلب تطبيق الاختبار مرة واحدة فقط، و استبعاد مصادر خطأ القياس الاختلافات بين ظروف الاختبار التي يمكن أن تقع عند إيجاد الثبات عن طريق إعادة الاختبار، كما أنها أكثر مناسبة لاسيما إن كان الاختبار طويلا ويصعب تطبيق نفس الاختبار في مرتين مختلفتين على نفس المجموعة (غانم وجاد: 2004، ص191).

الجدول (04) نتائج ثبات أبعاد الدراسة لعوامل سلوكيات المواطنة التنظيمية وثقافة التطوع

معامل الثبات بطريقة			الاستبيان			
التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ			الايثار	سلوك
بعد التصحيح	قبل التصحيح					
0.90	0.82	0.87	الايثار	سلوك		
0.81	0.72	0.86	الكياسية	المواطنة		
0.84	0.73	0.83	الروح الرياضية	التنظيمية		
0.88	0.81	0.90	وعي الضمير	سلوك الحضاري		
0.85	0.72	0.89	السلوك الحضاري	ثقافة التطوع		
0.81	0.67	0.86	ثقافة القيم التطوعية لدى هيئة التدريس	ثقافة التطوع		
0.81	0.69	0.82	ثانيا: ثقافة العمل التطوعي لدى المؤسسات	ثقافة التطوع		

من خلال الجدول التالي لنا ان ابعاد ثبات الاستبيان الخاص بثقافة العمل والتطوعي وسلوك المواطنة من خلال معامل الفا كرونباخ ومعامل التجزئة النصفية ثابت بشكل جيد لأن اغلب المعاملات كانت فوق 0.70.

5- مناقشة تساؤلات الدراسة :

في هذا الجانب سوف نتطرق الى تحليل البيانات تحليليا كميًا احصائيًا، وتفسير نتائجها وفق الاهداف التي وضعت من اجلها، حيث قمنا بالاعتماد على الأسلوب الإحصائي الوصفي (المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية) لتفسير المؤشرات الإحصائية الخاصة بأراء عينة

الدراسة حول تساؤلات الدراسة ، واستعمال اختبار "ت" لعينة واحدة بهدف الكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات أبعاد اتجاهات العينة حول العمل التطوعي في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية مع متوسطاتها النظرية، إضافة إلى استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة الأثر التنبئي لمتغيرات ثقافة العمل التطوعي على سلوك المواطنة المهنية ، باستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 20، ومن ثم استخلاص نتائجها ومناقشتها وفق الدراسات السابقة.

مناقشة التساؤل الاول :

01. ما هو مستوى تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى فئات الأساتذة العاملة بالقطاع التربوي محل الدراسة.

لاختبار دلالة هذه التساؤل ومعرفة سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات التربوية تم تطبيق اختبار "ت" لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي للبعد و المتوسط الفرضي له (النظري) من اجل معرفة دلالة هذه الفروق، ثم معرفة الدلالة العامة الفروق سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات التربوية قيد الدراسة و الجدول التالي يبين ذلك.

الجدول (05) مستوى تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية في قطاع التربية والتعليم محل الدراسة

الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة
الايثار	19.38	6.01	21	4.72	0.000	دالة
الكياسية	20.40	4.66	18	11.89	0.000	دالة
الروح الرياضية	16.78	6.98	18	5.66	0.000	دالة
وعي الضمير	20.16	5.31	18	7.17	0.000	دالة
السلوك الحضاري	21.83	6.48	21	2.260	0.02	دالة

من خلال الجدول (05) الذي يظهر نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة للكشف عن دلالة

الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي (النظري) لأفراد العينة اتجاه :

- اولاً : بعد الايثار في العمل : ، نجد أن المتوسط الحسابي لهذا البعد قد بلغ 19.38، وهو اقل من المتوسط الفرضي والذي يساوي 21، أما الانحراف المعياري قد بلغ 6.01، و قيمة "ت" قد بلغت 4.72 عند مستوى الخطأ 0.01، و يعني هذا أن هناك فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط النظري، وبما أن المتوسط الحسابي للعينة اكبر من المتوسط

الفرضي، فهذا يجعلنا نقر انخفاض مؤشرات قيم الايثار في العمل والتي تتمثل في التعاون مع مشاركة الحجم الساعي مع الاساتذة عند الحاجة، وتسهيل مهام زملاء غي العمل اثناء اوقات الفراغ وتقديم نشاطات اضافية لصالح المؤسسة التربوية .

- ثانيا الكياسة في العمل : من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن العلاقة الدالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، ويعني هذا أن هناك فروقا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة، و الذي يساوي 20.40، و المتوسط الفرضي قيمته 18، مما يفضي الى القول توفر قيم الكاسية و المتمثلة في تزويد الاساتذة بالمعلومات المناسبة لأداء مهام زملائهم ،وعدم اذية الغير والاحترام والتشاور بين الاساتذة وحل الخلافات البيئية داخل المؤسسات التربوية .

- ثالثا : الروح الرياضية في العمل :نلاحظ العلاقة الدالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، ويعني هذا أن هناك فروقا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة، و الذي يساوي 16.78، و المتوسط الفرضي قيمته 18، مما يفضي الى القول انخفاض قيم الروح الرياضية في العمل لدي الاساتذة و المتمثلة عموما في خلق المشاكل واعطائها اكثر من حجمها والنقد الهدام وعدم التسامح بين الأساتذة .

- رابعا : وعي الضمير : نلاحظ العلاقة الدالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، ويعني هذا أن هناك فروقا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة، و الذي يساوي 20.16، و المتوسط الفرضي قيمته 18، مما يفضي الى القول توفر قيم الوعي في العمل لدي الاساتذة و المتمثلة في اداء الواجبات والالتزام بالمواعيد وعدم الغياب والالتزام بتعليمات الرؤساء والمؤسسة . .

- خامسا: السلوك الحضاري: نلاحظ العلاقة الدالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، ويعني هذا أن هناك فروقا بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة، و الذي يساوي 21.83، و المتوسط الفرضي قيمته 21، مما يفضي الى القول توفر السلوك الحضاري في العمل لدي الاساتذة و المتمثلة في حرص الاستاذ على متابعة كل أنشطة المدرسة باهتمام بالغ، وحضور اللقاءات والندوات والاجتماعات التي تعقدها المدرسة أو الإدارة التعليمية ، بذل قصارى جهده لتعليم نفسه وتحسين مهاراته، حتى لو على نفقته الخاصة، تقديم العديد من الاقتراحات لتطوير طرق العمل بالمدرسة، والدفاع عن سمعة مدرسته عندما ينتقدها الآخرون ، وتحسين صورة المدرسة أمام الآخرين.

مناقشة التساؤل الثاني :

ما هو مستوى تبني العمل التطوعي في قطاع التربية والتعليم محل الدراسة.

الجدول (06) مستوى تبني العمل التطوعي لدى الموظفين في قطاع التربية والتعليم محل الدراسة.

الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة "ت"	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة
ثقافة القيم التطوعية لدى هيئة التدريس	12.88	3.94	12	3.19	0.000	دالة
ثقافة العمل التطوعي لدى المؤسسات التربوية	21.008	5.84	21	0.04	0.987	غير دالة

من خلال الجدول (06) الذي يظهر نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي (النظري) لأفراد العينة اتجاه :

- اولا : ثقافة القيم التطوعية لدى هيئة التدريس : نجد أن المتوسط الحسابي لهذا البعد قد بلغ 12.88، وهو اقل من المتوسط الفرضي والذي يساوي 12، أما الانحراف المعياري قد بلغ 3.94، و قيمة "ت" قد بلغت 3.19 لاعدد مستوى الخطأ 0.01، و يعني هذا أن هناك فروق دالة إحصائياً بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط النظري، وبما أن المتوسط الحسابي للعينة اكبر من المتوسط الفرضي، فهذا يجعلنا نقر انخفاض مؤشرات قيم ثقافة القيم التطوعية لدى هيئة التدريس من خلال الرغبة الحقيقية في المشاركة في العمل التطوعي والمشاركة الفعلية في الأعمال التطوعية داخل المؤسسة التربوية والمشاركة في الأعمال التطوعية حتى خارج المؤسسة التربوية.

- ثانيا : ثقافة العمل التطوعي لدى المؤسسات التربوية الذي يظهر نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لأفراد العينة، نجد ان المتوسط الحسابي لهذا البعد قد بلغ 21.008 و هو قريب من المتوسط الفرضي والذي يساوي 21، اما الانحراف المعياري فقد بلغ 5.84، و قيمة "ت" قد بلغت 0.04 عند مستوى 0.97 وهي اقل من الدلالة الاحصائية 0.05، و يعني هذا أنه ليس هناك فروقا دالة احصائياً بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة و المتوسط النظري، فإننا نقر ان قيم ثقافة العمل التطوعي لدى المؤسسات كانت متوسطة من حيث مساهمة المؤسسة و تحفيز المتطوعين في توفير الدعم المادي و التوعية بأهمية العمل التطوعي في وسائل الإعلام المختلفة و جعل الأعمال التطوعية للموظفين في الإجازات وأوقات التفرغ و توفير وسائل للانتقال بالنسبة للعمال لاداء العمل التطوع و عمل ندوات للتوعية بأهمية الأعمال التطوعية.

مناقشة التساؤل الثالث :

هل يوجد تأثير معنوي دال إحصائياً لأبعاد تبني العمل التطوعي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية المتبعة في المؤسسات التربوية .

الجدول (07) يبين الاثر التنبئي حسب معاملات الانحدار الخطي لمتغير سلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع والعمل التطوعي كمتغير مستقل

النموذج	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الاحصائية	معامل الارتباط	معامل التحديد R ²
الانحدار	24684.524	4114.087	27.655	0.000	0.58	0.348
البواقي	43789.156	143.571				
المجموع	68473.679					

قيمة "ف" قد بلغت 27.655 وهي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، ومعامل الارتباط فقد بلغ 0.58 وقيمة معامل التحديد قد بلغت 0.348، وهذا يعني ان هناك تأثير معنوي ايجابي لدرجات تبني العمل التطوعي في درجة في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية المتبعة في المؤسسات التربوية بنسبة 35.80 %، اما نسبة 64.20 % فترجع الى عوامل اخرى او عوامل الصدفة .

الجدول (08) معامل الانحدار لسلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع

ومتغيرات قيم العمل التطوعي .

متغيرات جودة الحياة في العمل	قيمة beta	قيمة "ت"	الدلالة الاحصائية
ثقافة العمل التطوعي لدى المؤسسات	0.145	2.255	0.028
ثقافة القيم التطوعية لدى هيئة التدريس	0.341	6.821	0.000

الجدول (08) يبين ان هناك :

- اولاً : تأثيراً معنوياً في بعد ثقافة العمل التطوعي لدى المؤسسات ، حيث ان قيمة "ت" بلغت 2.255 وهي قيمة دالة احصائيا لان الدلالة الاحصائية 0.028 اصغر عند مستوى الخطأ 0.05 وعليه نقر بتحقق هذا التساؤل بوجود تأثير معنوي دال إحصائياً لبعدها ثقافة العمل

التطوعي لدى المؤسسات في تنمية سلوك المواطنة لدى عينة الدراسة وقد كانت نسبة التأثير اقل من تأثير هيئة التدريس .

- ثانيا : تأثيرا معنويا في تبني القيم التطوعية لدى هيئة التدريس ، حيث ان قيمة "ت" بلغت 0.341 وهي قيمة دالة احصائيا لان الدلالة الاحصائية 6.821 اصغر عند مستوى الخطأ 0.001 وعليه نقر بتحقق هذا التساؤل بوجود تأثير معنوي دال احصائياً لبعث تبني القيم ثقافة العمل التطوعي من طرف المؤسسات في تنمية سلوك المواطنة لدى عينة الدراسة، حيث يرى الكثير من الباحثين روح الفريق يقوم على التعاون و العلاقات الاجتماعية بين الأفراد بعضهم بعض داخل المنشأة، لأن الإنسان اجتماعي بطبعه، يفضل العمل في الجماعة التي تساعده و يساعدها لكي يضمن تحقيق الاهداف المشتركة بينهم ويعتبر التفاعل أداة مهمة في بناء العلاقات الاجتماعية مع الغير داخل أي تنظيم يتم من خلالها الحصول على المعلومات التي تساعد العمال على التطور والتقدم في وظائفهم حسب دراسة (Henriet, Boneu, 1990) ، ويشير (بوحفص ،2010) الى ان العمل الجماعي يرفع مستوى الاداء ويكون هذا المستوى متقاربا مع مستوى اداء احسن للأفراد في المجموعة، و ان العلاقة بين مستوى الاداء وحجم المجموعة هي علاقة خطية، بمعنى ان اداء المجموعة يتزايد بتزايد عدد افرادها، اما (الخاندار، 2005) فيجد ان تحقيق التميز في الاداء وخدمة العملاء والابتكار يكون بتقوية النظام او الجهاز المناعي للفريق وتحصينه لمجابهة الضغوط والازمات والتغيرات الداخلية والخارجية، ولا تتم عملية التحصين هذه إلا من خلال مجموعة من المعتقدات والقيم التنظيمية التي تشكل النسيج الثقافي للفريق، حيث تشكل مجموعة من القيم والمعتقدات والهوية الثقافية الادارية لأي منظمة من المنظمات، فوجود قيم مثل الانتماء والالتزام والتعاون والاحترام والثقة والمصادقية تلعب دورا مهما في صياغة وتشكيل سلوك المواطنة التنظيمية.

توصيات الدراسة :

من خلال الدراسة النظرية والميدانية لموضوع البحث ومن اجل المشاركة الفاعلة المؤسسات التربوية في تفعيل سلوك المواطنة التنظيمية وتحفيز العمل التطوعي نقترح الاقتراحات التالية :

- ✓ استحداث قوانين لصالح القيم التطوعية يستطيع الموظف ان يمارس من خلالها حقوقه وحرياته وأن يسمح له أن يقدم ويعطي ويشترك مع غيره بكل ما يستطيع من فكر وعمل وإبداع.
- ✓ خلق المناخ الديمقراطي ضمن المجال التنظيمي من خلال الشراكة في ممارسة الحق في العمل التطوعي .

- ✓ إشراك المؤسسات الاجتماعية في المجال التطوعي داخل المؤسسات من أجل تحفيز الموظفين في نهج هذا النهج الاجتماعي في مؤسساتهم .
- ✓ تنظيم دورات في المجال التطوعي عملية من أجل تنمية احتياجات وحاجات الموظفين في تفعيل سلوك الانتماء التنظيمي .
- ✓ استهدف البرامج التطوعية التي من شأنها تدعيم الولاء التنظيمي والاجتماعي داخل المؤسسة .
- ✓ العمل على إزالة كل المعوقات التي تحول دون المشاركة والانخراط التنظيمي سواء كان اجتماعي أو ثقافي أو اقتصادي أو غيرها من المعوقات.

الهوامش والمراجع:

• قائمة المراجع والمصادر العربية :

1. الأفندي اسماعيل محمد ، دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي ، جامعة القدس المفتوحة.
2. البخشونجي حمدي عبد الهادي ، (2001) تنظيم المجتمع، المكتبة الجامعية الإسكندرية.
3. بنت محمد سمر ، (1431) ،مدى ادراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي ، مذكرة. ماجستير، جامعة ام القرى، السعودية.
4. بوحفص عبد الكريم (2010) التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر .
5. حسين إبراهيم: العمل التطوعي في منظور إنساني عبر الرابط
<https://www.djazairss.com/elayem/405>
6. الخازندار جمال الدين، (2005)، ذكاء المشاعر ، مدخل للتميز في القيادة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، مصر .
7. دونيس هويت دوكان كرامر، مقدمة لطرائق البحث في علم النفس ، ترجمة علام صلاح الدين محمود ،(2016) دار الفكر ، عمان الاردن .
8. رفيدة فاطمة محمد ، العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع مجلة كلية الآداب-العدد السادس .
9. الزهراني محمد بن عبدالله بن سعيد ، سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم ، رسالة ماجستير ، جامعة ام القرى المملكة العربية السعودية .
10. الزير آمنة بنت أحمد ، المقبل مشاعل بنت فهد ، (1442) ، العمل التطوعي وقيم المواطنة لدى الشباب السعودي دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المتطوعين في المملكة العربية السعودية ، جامعة الملك سعود.
11. زيزي سهام ،(2011.2012) ، التوزيع وأبعادها الاجتماعية ، الاقتصادية والثقافية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة تلمسان الجزائر .
12. السعود سلطان، (2008) ، درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن
13. شهري مينة (2014) ، سلوك المواطنة التنظيمية علاقته وأثره في توجيه شركات الاتصالات الأردنية نحو الأداء من وجهة نظر العاملين فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

14. عبيدات ،ابو نصار، مبيضين ،(1999) ، منهجية البحث العلمي ، دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان الاردن .
15. عزازي فاتن محمد عبد المنعم ، (2014)تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية: مدخل استراتيجي: المجلة الدولية للتربية المتخصصة العدد04 .
16. غانم مهني محمد ، جاد سمير عبد القادر، (2004)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، الدار العالمية للنشر والتوزيع ،مصر .
17. محارمة ثامر، (2008) ، سلوك المواطنة في الأجهزة الحكومية القطرية دراسة ميدانية " دورية 2 ،الرياض .
18. محمد احمد ،الصالح عزمي ، الحوامدة نجود عطاء الله (2014)، البحث العلمي مناهجه وطرائق ،دار امواج للطباعة والنشر ،عمان ،الاردن .
19. مزهودة نورالدين ، قرزة اسمهان(جوان2017) اثر أنماط القيادة الإدارية على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الأفراد العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ، عدد 06 .
20. المصري محمد شفيق ، الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية،(2015)، دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في قطاع غزة، الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الأزهر - غزة .
21. مغايرة عبير أحمد ، (2008) ،سلوك المواطنة التنظيمية: علاقته وأثره على ممارسة الإبداع الإداري كما يراه العاملون ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك، الأردن.
22. مناصريه رشيد ، بن ختو فريد ، (2015) سلوك المواطنة التنظيمية وأهميته في تحسين أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة اتصالات الهاتف النقال موبيليس وحدة ورقلة ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية - العدد 80 - ميشل مان ، (1988)، موسوعة العلوم الاجتماعية، تعريب عادل الهواري - سعد مصلوح - مكتبة الفلاح الكويت.
23. نورالدين مزهودة ، اسمهان قرزة، (جوان 2015) ، اثر أنماط القيادة الإدارية على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الأفراد العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ،عدد 06 .

● قائمة المراجع والمصادر الاجنبية :

1. Chughtai, A. (2008). "Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior", Institute of Behavioral and Applied Management.
2. Madiha Rehman Farooqui , 2012, Measuring Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a Consequence of Organizational Climate (OC), Asian Journal of Business Management 4(3).
3. May-Chiun Lo , Sarawak, Malaysia ; 2009; Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia; International Business Research.
4. Henriet.B , Boneu. F, (1990), Audit De La Communication Interne, Les Edition D'organisation Paris France .

