

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:

القيم الشخصية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي

دراسة ميدانية بالمقاطعة البيداغوجية ع 20 بولاية الطارف

أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علم النفس العمل والتنظيم

تحت إشراف:

أ.د. بوعطيط سفيان

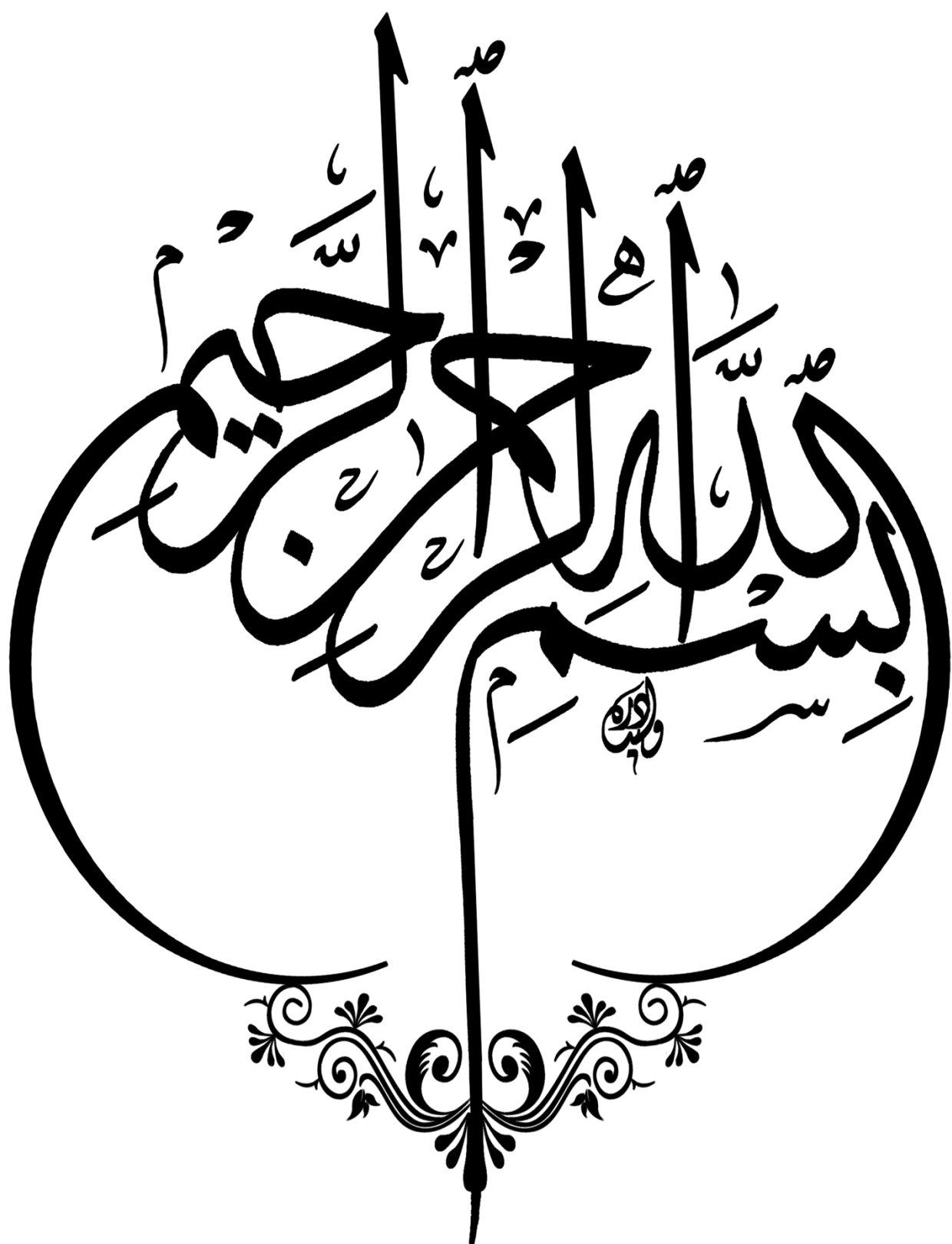
إعداد الطالب:

ميساوي سكندر

أعضاء لجنة المناقشة:

اللقب والإسم	الرتبة	الصفة	الجامعة
شلابي زهير	أستاذ التعليم العالي	رئيسا	20 أوت 1955 سكيكدة
بوعطيط سفيان	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا	20 أوت 1955 سكيكدة
بومنقار مراد	أستاذ التعليم العالي	عضوا مناقشا	جامعة باجي مختار عنابة
بوالشرش كمال	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا	جامعة باجي مختار عنابة
مطاطلة موسى	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا	20 أوت 1955 سكيكدة
ميروح عبد الوهاب	أستاذ محاضر أ	عضوا مناقشا	20 أوت 1955 سكيكدة

السنة الجامعية: 2024 – 2025



وَقُلْ
لَا إِلَهَ إِلَّا
اللهُ

عَلَّمَ

فهرس المحتويات

الرقم	العنوان	الصفحة
	فهرس المحتويات	***
	قائمة الجداول	***
	قائمة الأشكال	***
	شكر و عرفان	***
	إهداء	***
	ملخص الدراسة بالعربية	***
	ملخص باللغة الأجنبية	***
	مقدمة	أ، ب، ت
	الفصل الأول: الفصل التمهيدي	
1.	اشكالية الدراسة	5
2.	فرضيات الدراسة	10
3.	التعريف الإجرائي للمفاهيم	10
4.	أهمية الدراسة	12
5.	أهداف الدراسة	13
6.	الدراسات السابقة	14
7.	تعليق وتعقيب على الدراسات السابقة	31
	الفصل الثاني : القيم الشخصية	
	تمهيد	44
1.	مفهوم القيم	46

58	القيم والمصطلحات المرتبطة بها	.2
63	النشأة التاريخية للقيم	.3
65	العوامل المؤثرة على القيم	.4
67	أهمية القيم	.5
71	خصائص القيم	.6
73	أبعاد القيم	.7
75	وظائف القيم	.8
77	كيفية تكوين القيم	.9
80	القيم والنسق القيمي	10
87	تصنيف القيم	11
97	الأطر النظرية المفسرة للنسق القيمي	12
106	تغير القيم	13
108	القيم الشخصية وأهميتها لدى الأستاذ والمدرسة	14
	الفصل الثالث : سلوك المواطنة التنظيمية	
111	تمهيد	
112	مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية	.1
116	نشأة وتطور سلوك المواطنة التنظيمية	.2
122	سلوك المواطنة التنظيمية والمفاهيم المرتبطة به	.3
125	خصائص سلوك المواطنة التنظيمية	.4
126	أهمية سلوك المواطنة التنظيمية	.5

128	أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية	6.
133	محددات سلوك المواطنة التنظيمية:	7.
136	العوامل المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية:	8.
140	مداخل سلوكيات المواطنة التنظيمية	9.
141	النظريات المفسرة لسلوك المواطنة التنظيمية	10
145	الآثار الإيجابية لسلوك المواطنة التنظيمية	11
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
148	تمهيد	
150	الدراسة الاستطلاعية	1.
155	المجال المكاني والزمني للدراسة الأساسية	2.
156	مجتمع الدراسة وعينته	3.
161	منهج الدراسة.	4.
161	أدوات جمع البيانات.	5.
172	وسائل تحليل البيانات.	6.
176	خلاصة الفصل.	7.
	الفصل الخامس : عرض ومناقشة و تحليل النتائج	
	تمهيد	
178	الكشف عن القيم الشخصية السائدة لدى عينة الدراسة.	1.
212	الكشف عن سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة	2.
244	مناقشة نتائج الدراسة على ضوء فرضياتها	3.
261	تحليل عام	4.
275	خاتمة	

276	اقتراحات وتوصيات	
281	المصادر والمراجع.	
***	الملاحق.	

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	مقارنة بين مفهوم القيم في الفلسفة، علم النفس، وعلم الاجتماع	52
02	يوضح تصور ريشر في ارتقاء القيم	98
03	المقارن للتعريفات والأبعاد لدى دينيس أورغان	116
04	يوضح أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وفقا لوجهة نظر عدد من الباحثين	129
05	إطار تبادلي لسلوك المواطنة التنظيمية	142
06	التقسيم الإداري للابتدائيات	151
21	كيفية حساب عينة الدراسة	156
22	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	157
23	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	158
25	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية الجديد	159
07	معامل الارتباط بين درجة كل بعد من الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان	163
08	الاتساق الداخلي بين البنود والقيم السياسية	164
09	الاتساق الداخلي بين البنود والقيم الجمالية	165
10	الاتساق الداخلي بين البنود والقيم النظرية	165

166	الاتساق الداخلي بين البنود والقيم الدينية	11
166	الاتساق الداخلي بين البنود والقيم الاجتماعية	12
167	الاتساق الداخلي بين البنود والقيم الاقتصادية	13
167	معامل الارتباط بين درجة كل بعد من الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان	14
168	الاتساق الداخلي بين البنود بعد الإيثار	15
169	الاتساق الداخلي بين البنود بعد الكياسة	16
169	الاتساق الداخلي بين البنود بعد الروح الرياضية	17
170	الاتساق الداخلي بين البنود بعد وعي الضمير	18
170	الاتساق الداخلي بين البنود بعد السلوك الحضاري	19
172	ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ	20
172	اختبار التوزيع الطبيعي	26
175	الميزان التقديري المقياس ليكرت الخماسي	27
178	يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد القيم السياسية	28
184	يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد القيم الجمالية	29
189	يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد القيم النظرية	30
195	يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد القيم الدينية	31
201	يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد القيم الاجتماعية	32
207	يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد القيم الاقتصادية	33
212	يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد الإيثار	34
218	يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد الكياسة	35
225	يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد الروح الرياضية	36
232	يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد وعي الضمير	37

237	يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد السلوك الحضاري	38
244	معامل الارتباط بيرسون بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية	39
247	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقيم الشخصية وأبعاده	40
248	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده	41
250	معامل الارتباط بيرسون بين القيم السياسية وسلوك المواطنة التنظيمية	42
251	معامل الارتباط بيرسون بين القيم النظرية وسلوك المواطنة التنظيمية	43
252	معامل الارتباط بيرسون بين القيم الدينية وسلوك المواطنة التنظيمية	44
253	معامل الارتباط بيرسون بين القيم الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية	45
254	معامل الارتباط بيرسون بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية	46
255	معامل الارتباط بيرسون بين القيم الشخصية وأبعادها وسلوك المواطنة التنظيمية	47
259	نتائج اختبارات للفرق بين متوسطات سلوك المواطنة التنظيمية تبعاً للجنس	48
262	نتائج اختبارات للفرق بين متوسطات سلوك المواطنة التنظيمية تبعاً لحالة العائلية	49
262	المقارنة لترتيب القيم الشخصية في الدراسات	50
266	المقارنة لمستوى سلوك المواطنة التنظيمية في الدراسات	51

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يظهر أهم العوامل المؤثر في سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى	136
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	158
02	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	159
04	توزيع العينة حسب متغير الأقدمية	160
05	منحنى خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي (في الفصل الرابع)	173
06	منحنى خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي (في الفصل الرابع)	174
07	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد القيم السياسية	179
08	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد القيم السياسية	180
09	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد القيم السياسية	180
10	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد القيم السياسية	181
11	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد القيم السياسية	182
12	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد القيم السياسية	182
13	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد القيم السياسية	183
14	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد القيم الجمالية	185

185	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد القيم الجمالية	15
186	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد القيم الجمالية	16
187	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد القيم الجمالية	17
187	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد القيم الجمالية	18
188	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد القيم الجمالية	19
189	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد القيم الجمالية	20
191	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد القيم النظرية	21
192	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد القيم النظرية	22
192	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد القيم النظرية	23
193	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد القيم النظرية	24
193	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد القيم النظرية	25
194	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد القيم النظرية	26
195	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد القيم النظرية	27
197	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد القيم الدينية	28

197	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد القيم الدينية	29
198	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد القيم الدينية	30
199	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد القيم الدينية	31
199	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد القيم الدينية	32
200	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد القيم الدينية	33
201	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد القيم الدينية	34
202	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد القيم الاجتماعية	35
203	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد القيم الاجتماعية	36
204	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد القيم الاجتماعية	37
205	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد القيم الاجتماعية	38
206	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد القيم الاجتماعية	39
206	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد القيم الاجتماعية	40
207	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد القيم الاجتماعية	41
208	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد القيم الاقتصادية	42

209	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد القيم الاقتصادية	43
210	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد القيم الاقتصادية	44
211	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد القيم الاقتصادية	45
211	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد القيم الاقتصادية	46
212	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد القيم الاقتصادية	47
212	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد القيم الاقتصادية	48
214	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد الإيثار	49
214	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد الإيثار	50
215	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد الإيثار	51
216	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد الإيثار	52
217	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد الإيثار	53
218	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد الإيثار	54
218	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد الإيثار	55
220	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد الكياسة	56
221	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد الكياسة	57
222	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد الكياسة	58
223	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد الكياسة	59
223	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد الكياسة	60

224	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد الكياسة	61
225	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد الروح الرياضية	62
226	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد الروح الرياضية	63
226	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد الروح الرياضية	64
227	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد الروح الرياضية	65
228	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد الروح الرياضية	66
228	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد الروح الرياضية	67
229	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد الروح الرياضية	68
234	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد وعي الضمير	69
234	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد وعي الضمير	70
235	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد وعي الضمير	71
235	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد وعي الضمير	72
236	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد وعي الضمير	73
237	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد وعي الضمير	74

237	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد وعي الضمير	75
239	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد السلوك الحضاري	76
240	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد السلوك الحضاري	77
241	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد السلوك الحضاري	78
242	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد السلوك الحضاري	79
242	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد السلوك الحضاري	80
243	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد السلوك الحضاري	81
243	يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد السلوك الحضاري	82
244	يوضح العلاقة الخطية بين متغيري القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية	83
245	متوسط القيم الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي	84
245	الترتيب الهرمي للقيم الشخصية لدى مجتمع البحث	85
248	مستويات لسلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده لدى مجتمع البحث	86
254	معاملات الارتباط بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية	87

شكرنا وأعزينا

الحمد لله الذي أكرمني بتمام هذه الأطروحة المتواضعة، وأود أن أبدأ بتوجيه شكري لله عز وجل الذي أنار لي الطريق وأعانني على إتمام هذا العمل.

ثم أود أن أعبر عن بالغ شكري وامتناني للأستاذ المشرف البروفيسور: سفيان بوعطيط، الذي لم يأل جهداً في دعمي وإرشادي طوال فترة إعداد هذه الأطروحة. كانت ملاحظاته القيمة وتوجيهاته السديدة، بالإضافة إلى تواضعه وصبره ودعمه المعنوي، من الأسباب الرئيسية التي ساعدتني في إنجاز هذا العمل جزاءه الله عنا كل خير، ووفق الله خطواته. كما أوجه جزيل الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة الموقرة على وقته الثمين واهتمامهم، ولأساتذة محكمي استمارة الدراسة، وأعضاء لجنة التكوين بكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، على دعمهم المتواصل ورؤاهم التي أضفت قيمة لهذا البحث. ولأصدقائي وزملائي في الدفعة، الذين كانوا على الدوام مصدر إلهام وتعاون، أشكرهم على كل لحظة تبادلنا فيها المعرفة والتجارب، فقد كانت لحظتنا المشتركة تشجيعاً لي للاستمرار والنجاح.

وأقدم بالشكر الجزيل لجميع الموظفين والعاملين في الجامعة، وكل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد، فكل واحد منكم كان له دور مهم في إتمام هذا البحث.

إهداء

إلى من كان وما زال شعلة إلهامي ، والدي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته ،
الذي رافقني في مسيرتي التعليمية والمهنية وكان حلمنا المشترك هو
سعيي نحو الدكتوراه.

إلى أمي الحبيبة، ركني وأمان قلبي ، حفظها الله ورعاها وأطال في عمرها.
إلى إخوتي الذين كانوا لي أعمدة في الحياة، وشركاء في كل لحظة، وإلى
من تهدأ بهم روحي ، رفيقة دربي التي شاركني كل خطوة في
حياتي ، زوجتي العزيزة.

إلى فلذات أكبادي الذين لا تكفي الكلمات للتعبير عن مدى حبي
لهم، ندى ويحيى وزكريا، نور عيني وحياتي .

إلى زملائي وزميلاتي في مهنة التعليم، وفي مقدمتهم أساتذتي الأعزاء
في مدرسة 20 أوت 1956 بن عمار.

إلى جميع هؤلاء، أهدي هذا العمل مع كل تقدير وإخلاص.

ملخص الدراسة

استهدفت هذه الدراسة تحديد طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بالمقاطعة البيداغوجية ع20 لولاية الطارف، حيث تم الاعتماد على نموذج سبرنجر للقيم الشخصية بأبعادها (السياسية، الجمالية، النظرية، الدينية، الاجتماعية، الاقتصادية)، بالإضافة إلى نموذج أورغان (1988) الخماسي لسلوك المواطنة التنظيمية الذي يتضمن (الإيثار، الكياسة، الضمير الحي، الروح الرياضية، والسلوك الحضاري)، ولتحقيق أهداف الدراسة، واعتمد الباحث على منهج الوصف التحليلي، حيث تم بناء استبيان يتكون من ثلاثة أجزاء رئيسية: الأول متعلق بالبيانات الديموغرافية لعينة الدراسة، والثاني لقياس القيم الشخصية، والثالث لقياس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (106) مفردة من الأساتذة العاملين بالمقاطعة البيداغوجية بولاية الطارف، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS (الإصدار 25) من خلال اختبارات إحصائية متنوعة مثل: معامل الارتباط بيرسون، اختبارات للعينات المستقلة، واختبار التباين الأحادي ANOVA الملائمة لطبيعة بيانات الدراسة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة إلى قوية بين معظم أبعاد القيم الشخصية (وخاصة القيم الدينية، والنظرية، والجمالية، والاجتماعية) وسلوكيات المواطنة التنظيمية، في حين لم تظهر القيم الاقتصادية علاقة ذات دلالة إحصائية. كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، والروح الرياضية، ووعي الضمير) تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، بينما لم تسجل فروق ذات دلالة في المتغيرات الديمغرافية الأخرى مثل: الحالة العائلية والأقدمية في العمل.

Abstract

This study aimed to investigate the relationship between personal values and organizational citizenship behavior (OCB) among primary education teachers in Pedagogical District A20 in El-Tarf Province. The research adopted Spranger's model of personal values encompassing six dimensions (political, aesthetic, theoretical, religious, social, and economic), as well as Organ's (1988) five-dimensional model of organizational citizenship behavior (altruism, courtesy, conscientiousness, sportsmanship, and civic virtue). To achieve the study's objectives, the researcher utilized a descriptive-analytical approach, designing a questionnaire consisting of three main sections: demographic data, measurement of personal values, and assessment of organizational citizenship behavior dimensions.

The study was conducted on a sample of 106 teachers working in the aforementioned pedagogical district. Data analysis was performed using SPSS (version 25) employing appropriate statistical tests including Pearson correlation coefficient, Independent Samples T-test, and one-way ANOVA. Results revealed a moderate to strong positive correlation between most dimensions of personal values (particularly religious, theoretical, aesthetic, and social values) and organizational citizenship behaviors. In contrast, economic values showed no statistically significant correlation. Additionally, significant differences were found in certain OCB dimensions (altruism, sportsmanship, and conscientiousness) based on gender, favoring male teachers, while no statistically significant differences were observed concerning other demographic variables such as marital status and years of service.

مقدمة

في خضم التحولات الجذرية التي يشهدها العالم المعاصر، والتي تتجلى في الثورة الرقمية، والانتقال إلى اقتصاد المعرفة، والتغيرات المتلاحقة في النظم الاجتماعية والثقافية، أصبحت المؤسسات التربوية مطالبة أكثر من أي وقت مضى بإعادة النظر في بنيتها التنظيمية ومرتكزاتها الفكرية ومنهجياتها التعليمية، حيث لم تعد المدرسة مجرد فضاء لنقل المعرفة بشكل عمودي، بل أضحت منصة مركزية لإعداد الإنسان المتكامل، القادر على التفاعل الإيجابي مع متغيرات بيئته المتسارعة، والمساهمة الفعّالة في بناء مجتمعه. وفي السياق الجزائري، يتضاعف هذا التحدي، خاصة في مرحلة التعليم الابتدائي، التي تمثل حجر الزاوية في تكوين شخصية الفرد وبناء كفاءاته المعرفية والوجدانية والسلوكية الأساسية.

إن الأدبيات التربوية الحديثة، وعلى رأسها أعمال كريستوفر داي، تحذر من اختزال مهنة التدريس في مجرد مجموعة من المهارات التقنية، فالتعليم الفعّال والمستدام ينبع من تفاعل معقد بين الجانب المهني والجانب الشخصي للمعلم، فالأستاذ ليس مجرد تقني أو منفذ للبرامج، بل هو "فاعل شغوف"، ترتبط ممارساته ارتباطاً وثيقاً بهويته الشخصية، والتزامه العاطفي، وهدفه الأخلاقي، هذا "الشغف" ليس مجرد حماس عابر، بل هو التزام فكري وعاطفي عميق تجاه مهنة التدريس والطلاب والمادة الدراسية، وهو المحرك الذي يمنح المعلم القدرة على الصمود في وجه "العمل العاطفي" اليومي وضغوط المهنة.

من هذا المنظور، تكتسب القيم الشخصية للأستاذ بُعداً أعمق، فهي لا تمثل فقط معتقدات توجه السلوك، بل تشكل جوهر الهوية المهنية والبوصلة الأخلاقية التي تغذي دافعيته للتدريس، فالقيم الشخصية من العناصر الجوهرية التي تحدد طريقة تعامل الأستاذ مع بيئة عمله، إذ لا تقتصر على كونها مكوناً نظرياً فحسب، بل تتجسد في كل ما يصدر عنه من سلوكيات، بما في ذلك سلوكيات المواطنة التنظيمية التي يتبناها الأستاذ داخل مؤسسته التعليمية، وتدفعه إلى رؤية مهنته كرسالة تهدف إلى إحداث فرق إيجابي في حياة المتعلمين. وهنا، يبرز سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) ليس فقط كسلوك تطوعي، بل كتجلى عملي وملامس لذلك الشغف وذلك الالتزام القيمي. فعندما يبادر الأستاذ بمساعدة زميل، أو يكرس وقتاً إضافياً لدعم تلاميذه، أو يدافع عن سمعة مؤسسته، فإنه لا يقوم بذلك كـ"موظف صالح" فحسب، بل كفاعل مهني تُحرّكه قناعاته العميقة ورغبته في تحقيق الصالح العام للمؤسسة التي ينتمي إليها.

وتزداد أهمية دراسة هذه العلاقة في ظل الضغوط المتزايدة التي يواجهها قطاع التعليم في الجزائر، والتي تشمل تحديات البنية التحتية خاصة في المدرسة الابتدائية، وكثافة البرامج، والتحول نحو التعليم الرقمي، بالإضافة إلى التغيرات القيمية التي يعرفها المجتمع، كل ذلك يجعل من الضروري استكشاف العلاقة التفاعلية بين ما يؤمن به الأستاذ من قيم، وبين ما يمارسه من سلوكيات تطوعية داخل مؤسسته، باعتبار أن هذا التفاعل يمثل عاملاً حاسماً في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم الجودة والإبداع التربوي.

وفي خضم هذه التحديات، تبنت المنظومة التربوية الجزائرية إصلاحات جوهرية، أبرزها الانتقال إلى المقاربة بالكفاءات، وهي مقاربة تتطلب من الأستاذ أدواراً جديدة تتجاوز التلقين لتشمل التوجيه والتنشيط وتصميم وضعيات تعليمية معقدة. إن نجاح هذه المقاربة لا يعتمد فقط على الكفاءة المعرفية للأستاذ، بل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى استعداداته للمبادرة والتعاون والتفاني، وهي جوهر سلوك المواطنة التنظيمية. من هنا، تتبع الإشكالية المحورية لهذه الدراسة التي تسعى إلى فهم طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، كمدخل أساسي لتشخيص واقع الأداء وتقديم مؤشرات عملية قابلة للتوظيف في سياسات تطوير الكفاءات المهنية.

وعليه، تهدف هذه الأطروحة إلى سد فجوة بحثية قائمة، من خلال بناء نموذج تفسيري يربط بين البعد القيمي الداخلي والبعد السلوكي التنظيمي لدى الأستاذ، في أفق المساهمة في تحسين أداء المؤسسات التعليمية من خلال تمكين الفاعلين التربويين من أدوات لفهم ذواتهم وتعزيز أدوارهم المهنية والاجتماعية.

هيكلية الأطروحة

للإحاطة الشاملة بجوانب الموضوع وتحقيق أهداف الدراسة، تم تنظيم هذا العمل البحثي في قسمين رئيسيين، يتفرع عنهما خمسة فصول متكاملة:

القسم الأول: الإطار النظري والمفاهيمي

يؤسس هذا القسم للقاعدة المعرفية والنظرية للبحث، ويتكون من ثلاثة فصول:

الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة، ويعرض الخلفية النظرية والمنهجية للبحث، من خلال تحديد الإشكالية البحثية، وصياغة التساؤلات والفرضيات، بالإضافة إلى عرض الأهداف المرجوة، وتبيان أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية، والتعريف الإجرائي للمفاهيم الأساسية. كما يتضمن مراجعة نقدية تحليلية للدراسات السابقة ذات الصلة.

الفصل الثاني: القيم الشخصية: وهو مخصص للمتغير المستقل، حيث يتم فيه التطرق إلى مفهوم القيم الشخصية بتفصيل من خلال استعراض نشأتها التاريخية، وأهميتها وخصائصها، وأبعادها ووظائفها، وآليات تكوينها، وأبرز النظريات المفسرة لها، وتصنيفاتها، ووظائفها، وآليات اكتسابها، فضلاً عن تحليل مفهوم النسق القيمي وتأثير التحولات الاجتماعية عليه، بالإضافة إلى التغيرات الاجتماعية وتأثيرها على هذه القيم.

الفصل الثالث: سلوك المواطنة التنظيمية: ويعالج هذا الفصل المتغير التابع، من خلال استعراض نشأته التاريخية، وأهميته وخصائصه، بإضافة إلى تحليل أبعاده، ومحدداته الفردية والتنظيمية، وأنواعه، والعوامل المؤثرة فيه التي تُعزز أو تعيق ظهوره وتطبيقه في السياق التربوي المدرسي.

القسم الثاني: الدراسة الميدانية والإجراءات المنهجية

يضم هذا القسم فصلين يعكسان الجانب التطبيقي والإجرائي للدراسة:

الفصل الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاتها الميدانية، ويتناول المنهج المعتمد في الدراسة، ويعرض بدقة خصائص مجتمع البحث والعينة، وأدوات جمع البيانات وخطوات بنائها وتكييفها، والإجراءات التطبيقية للدراسة الميدانية، وصولاً إلى تحديد الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للمقاييس المستخدمة.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج، ويقدم هذا الفصل عرضاً تحليلياً للبيانات التي تم جمعها، مع اختبار الفرضيات إحصائياً، وقياس مستوى متغيرات الدراسة والعلاقة بينها، كما تتم مناقشة النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، ليُختتم الفصل باستنتاجات عامة ومجموعة من التوصيات العلمية والمقترحات العملية التي يمكن أن تسهم في تطوير الأداء التربوي في ضوء النتائج المتوصل إليها.

الفصل الأول:

الفصل التمهيدي

1. اشكالية الدراسة

2. فرضيات الدراسة

3. التعريف الإجرائي للمفاهيم

4. أهمية الدراسة

5. أهداف الدراسة

6. الدراسات السابقة

7. تلخيص وتعليق على الدراسات السابقة

1. اشكالية الدراسة:

يعد السلوك البشري ظاهرة معقدة ومتغيرة، حيث يسعى الإنسان جاهداً لتلبية حاجاته ودوافعه من خلال أشكال مختلفة من السلوكيات، فيتأثر سلوك الفرد بمستوى قدراته واستعداداته العقلية والنفسية، بالإضافة إلى الظروف الاجتماعية والاقتصادية والبيئة المحيطة به، وفي هذا السياق يحتل فهم السلوك البشري مكانة بارزة في الفكر الإداري المعاصر، إذ يُعتبر دعامة أساسية تعتمد عليها الإدارة الحديثة لتحقيق كفاءتها وفعاليتها. فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن فهم السلوك البشري يؤثر بشكل كبير على جودة العمل ونتائجه، ويُعد من أهم العوامل التي تؤثر على كفاءة وفعالية المؤسسات (Robbins و Judge، 2013). يتخذ السلوك البشري داخل المؤسسات أشكالاً مختلفة، فمنها السلوك الرسمي أو المحدد، وهو السلوك الذي تُحدده المؤسسة مثل الحضور في الوقت المحدد، والالتزام بقواعد العمل، وأداء المهام المطلوبة. وهناك السلوك غير الرسمي أو غير المحدد، وهو السلوك الذي لا تُحدده المؤسسة، مثل التطوع لمساعدة الزملاء، وتقديم الأفكار الجديدة، وتطوير الذات، والمساهمة في تحسين أداء المؤسسة، ويُعتبر هذا السلوك أحد أشكال سلوك المواطنة التنظيمية (**Organizational Citizenship Behavior, OCB**)، الذي يظهر فيه الموظفون التزاماً بالمؤسسة وأهدافها، ويتجاوزون ما هو مطلوب منهم في إطار مهامهم (Organ، 1988).

كما يُشير سلوك المواطنة التنظيمية إلى الأنشطة والسلوكيات التي يقوم بها الموظفون طواعيةً دون أن تكون جزءاً من مسؤولياتهم الوظيفية الرسمية، وتُساهم في تعزيز فعالية المؤسسة، فهذا النوع من السلوك يعكس رغبة الموظف في تقديم إسهامات إضافية تتجاوز الحدود الرسمية لوصف وظيفته، مما يعزز الأداء التنظيمي ويخلق بيئة عمل تعاونية وإيجابية (Bachrach، Beth Paine، MacKenzie، Podsakoff، 2000)، فهو يساهم في تعزيز التعاون بين الموظفين، وتسهيل عملية التواصل، وتقليل الصراعات. كما يساعد على تحسين جودة الخدمة، حيث يذهب الموظفون إلى ما هو أبعد من واجباتهم لتقديم خدمة أفضل، ويُعزز الشعور بالانتماء والرضا، مما يقلل من معدلات الغياب ودوران العمل (العامري، 2003)، بالإضافة إلى ذلك فإنه يساهم في تنمية المرونة التنظيمية، مما يساعد المؤسسة على التكيف مع التغيرات والتحديات من خلال تعزيز روح المبادرة والابتكار بين الموظفين (باشا، 2007)، ولقد شهد مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية تطوراً ملحوظاً في العقد الأخير، مما أدى إلى تغيير جذري في نظرة المنظمات نحو الفعالية التنظيمية، فلم يعد التركيز مقتصرًا فقط على دفع الأفراد لأداء المهام المحددة لهم فحسب، بل أصبح يتضمن أيضاً دمج سلوكياتهم التطوعية التي تتجاوز الوصف الوظيفي الرسمي و التنبؤ بها، فالفعالية التنظيمية

الحديثة تتطلب أفرادًا ذوي أداء عالٍ ومستعدين لمساعدة بعضهم البعض أثناء العمل معًا. فالعمل لم يعد مجرد وصف وظيفي وتقاسم للمسؤوليات، بل يتضمن أيضًا سلوكيات طوعية لا تُلجأ إليها المنظمات الرسمية أو نظام المكافآت (Sunaryo، Yusnita، و Yulianti، 2021).

في هذا السياق قد يتأثر السلوك البشري بشكل كبير بالقيم والمعتقدات المشتركة داخل المنظمة، فالثقافة التنظيمية التي تشجع على التعاون والمبادرة تعزز سلوك المواطنة التنظيمية (رمضان، 2004)، حيث تعمل هذه الثقافة كإطار يوجّه كيفية إدراك الأفراد للمواقف، فالقيم تنتظم في أنساق قيمية يُبنى عليها اختيار السلوك المناسب لكل موقف، لذا يجب الاعتراف بأهمية القيم الشخصية عند تحليل السلوك البشري، لأنها تلعب دورًا حاسمًا في تحديده، وتُعد أحد العوامل الأساسية التي تشكل السلوك الإنساني، وينبغي دائمًا أخذها في الاعتبار عند دراسته، وتقدم القيم الشخصية دافعا قويا للسلوك، وتؤثر على كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض وكيفية تعاملهم مع المواقف في مكان العمل.

تعد مهنة التعليم من بين أصعب المهن الفكرية، إذ يعتمد نجاح المدرسة بشكل كبير على أداء الأساتذة (Mat و Selamat، 2013)، لا يقتصر دور الأساتذة على تنفيذ المهام الموكلة إليهم فحسب، بل يمتد ليشمل التزامهم بتحقيق الأهداف والقيم المدرسية، واستعدادهم لتحمل مسؤوليات إضافية، والمساهمة في إحداث التغيير وتعزيز النجاح المدرسي، وفي هذا السياق تلعب سلوكيات المواطنة التنظيمية دورا مهما، حيث لا يمكن للمدارس الاعتماد فقط على التوصيفات الوظيفية الرسمية لتحديد كل السلوكيات اللازمة لتحقيق أهدافها، ووفقًا لتقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD)، تتطلب مهنة التعليم مهارات معقدة مثل حل المشكلات، وإدارة الوقت، والتكيف مع الاحتياجات المتنوعة للطلاب، كما يشير التقرير أيضًا إلى أن مستويات الإجهاد مرتفعة بين الأساتذة، حيث أشار 23% منهم في بعض الدول إلى أنهم يعانون من ضغط كبير في العمل، مما يعكس طبيعة التحديات العقلية والمهنية المرتبطة بالتعليم (Neda، Lucie، و Meredith، 2019) بالإضافة إلى ذلك، يتطلب التقدم التكنولوجي والتغيرات في المناهج الدراسية من الأساتذة التعلم المستمر ومواكبة التطورات، وتشير دراسة هارجريفز (1998) إلى أن مهنة التعليم تتطلب استثمارًا عاطفيًا كبيرًا، حيث يتعين على الأساتذة دعم الطلاب ليس أكاديميًا فقط بل أيضًا عاطفيًا، مما يزيد من التحديات التي يواجهونها. إن هذا الاستثمار العاطفي يبرز أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية في البيئة التعليمية، حيث يساهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية تدعم نمو الطلاب (Hargreaves، 1998)، وعلى الرغم من أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في مجال التعليم، يشير أوبلاتكا (Oplatka، 2006) إلى وجود نقص في الأبحاث التي تُجرى على الأساتذة وسلوك المواطنة التنظيمية، وهو مجال

يحتاج إلى اهتمام جاد، حيث يمكن رؤية سلوك المواطنة التنظيمية للأستاذ في ثلاثة أشكال: الانخراط في الأعمال الجديدة والمبادرات، مساعدة الزملاء في وظائفهم، وتحسين وتعليم الطلاب بإيجابية ومساعدتهم في تحقيق أهدافهم (Mat و Selamat، 2013).

إن الطبيعة التقديرية لسلوك المواطنة التنظيمية، وغيابه عن منظومة المكافآت الرسمية، يطرح تساؤلاً جوهرياً حول محركاته. وهنا، يمكن تفسير هذه الظاهرة من خلال آلية الدافع الداخلي، حيث تبرز القيم الشخصية ليس فقط كمحدد للسلوك، بل كآلية معرفية ووجدانية عميقة. فهي تمنح هذه السلوكيات التطوعية معناها وقيمتها بالنسبة للفرد، وتحولها من "تكلفة" إضافية إلى "مكسب نفسي" أو مكافأة جوهريّة. فعلى سبيل المثال، الأستاذ الذي يتبنى "قيمة اجتماعية" عالية، قد يرى في مساعدة زميله تحقيقاً لهذه القيمة وتأكيداً لهويته المهنية، مما يمنحه إحساساً بالهدف والمعنى في عمله، وهو ما يفسر قدرة بعض الأفراد على تحمل ضغوط العمل العالية (الخطيب، 2023).

تعود صعوبة مهنة التعليم إلى صعوبة تحليل المهام التعليمية وتوصيفها، بالإضافة إلى صعوبة تحديد واجبات الأساتذة بدقة، فهم يعتمدون على قيمهم المهنية وخبراتهم الفردية المختلفة وإبداعهم في التأثير على المتعلمين بهدف تنمية مهاراتهم ومعارفهم. يحتاج التعليم إلى قدر كبير من المهارات والقدرات التي يصعب قياسها بدقة، مما يجعل عملية قياس أداء الأساتذة أمراً صعباً أيضاً، ولهذا يُعتبر سلوك المواطنة التنظيمية سلوكاً مرغوباً فيه من قبل جميع المنظمات وخاصة التربوية، لأنه يؤثر إيجاباً على فاعليتها ونجاحها، فسلوك المواطنة يؤدي إلى زيادة الأداء ويقلل من الحاجة إلى الأساليب الرقابية الرسمية التي لا تستطيع تقييم الأداء الصحيح بإضافة إلى التكلفة، حيث تقتصر على مراقبة إدارية لوثائق الأستاذ والحكم على فاعليته من خلال الحضور والغياب واختبارات إحصائية لا تعبر غالباً عن مستوى المتعلم، في حين أن سلوك المواطنة التنظيمية يرفع مستوى الرقابة الذاتية والتي تمتاز بالديمومة، علاوة على ذلك يُعد سلوك المواطنة التنظيمية من أهم مقومات التغيير في المؤسسات التعليمية، والتي من أساسياتها الالتزام بالسلوكيات الأخلاقية الفاضلة بما يؤدي إلى تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسات التعليمية (محمد ش.، 2012)، ففي مجال التعليم يلعب الأساتذة دوراً حاسماً في تشكيل مستقبل طلابهم والمساهمة في النجاح العام للمؤسسات التعليمية.

إن أحد أهم الجوانب التي تؤثر على سلوك الأستاذ وأدائه هو قيمه الشخصية، والتي تعتبر أحد العوامل المؤثرة في السلوك البشري، فهي تمثل مجموعة من المعتقدات والمبادئ التي يتمسك بها الفرد وتؤثر على تصرفاته وقراراته، وتختلف القيم الشخصية من فرد لآخر وتتأثر بالتربية والتعليم والثقافة والبيئة التي يعيش

فيها الفرد، حيث تمثل إطاراً مرجعياً للتفكير والتصرف واتخاذ القرارات، فالقيم توجه اختيار الشخص بين بدائل السلوك المختلفة، لذلك يجب أخذها بعين الاعتبار عند دراسة وفهم وتفسير السلوك الإنساني، لأنها أحد العوامل الرئيسية المحددة له (فيلة و عبد المجيد، 2005) فهي بالفعل تلعب دوراً حاسماً في تشكيل السلوك التنظيمي، حيث تحدد ما نراه مهماً وما نسعى لتحقيقه، وتحدد كيف نتفاعل مع الآخرين وكيف نتعامل مع المواقف المختلفة.

إن القيم جزء جوهري من حياة الأفراد، فهي تشكل معتقداتهم وتوجهاتهم وسلوكياتهم، ولها تأثير مباشر على عمليات صنع القرار، فهي لا تؤثر فقط على السلوك الفردي، ولكنها تؤثر أيضاً على اتخاذ القرارات الإدارية داخل المنظمات، مما يؤثر في النهاية على الأداء التنظيمي بصفة عامة، علاوة على ذلك تلعب القيم الشخصية دوراً مهماً في التأثير على سلوك المواطنة التنظيمية، فعندما يتماشى الأفراد مع قيمهم الشخصية، فإنهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر تفاعلاً وتحفيزاً في عملهم، مما يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على سلوكيات المواطنة التنظيمية (ORGAN & RYAN, 1995).

بالإضافة إلى ذلك، تمتلك كل مؤسسة أو منظمة قيمها الخاصة وثقافتها التنظيمية المميزة، وهنا يلعب التوافق بين قيم الأفراد وقيم المنظمة، والذي يعرف أيضاً باسم القيم المتلائمة أو التطابق، دوراً مهماً في تشكيل المواقف والسلوكيات، حيث يهدف هذا التوافق إلى تحسين مواقف الموظفين وسلوكياتهم في العمل، فمن المرجح أن يشعر الموظفون الذين تتماشى قيمهم مع قيم المنظمة بإحساس بالتماهي أو تبني القيم العامة للمنظمة، مما يؤدي إلى التوافق، وزيادة الجهد التقديري، وفعالية العمل، والرضا الوظيفي.

ولقد أظهرت دراسة "هولسبلات" (Holsblat, 2014) أن القيم الشخصية لها تأثير كبير على سلوك الفرد، بما في ذلك سلوك المواطنة التنظيمية على وجه التحديد، فيتأثر التزام المعلم بالمدرسة والدعم التنظيمي المتصور والرضا الوظيفي بقيمهم الشخصية، وسلوك المواطنة التنظيمية هو عنصر مهم في أي منظمة ناجحة يمكن للمديرين الاستفادة، وكشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة ارتباط موجبة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي التعليم الابتدائي، ويظهر المعلمون الذين يعطون الأولوية للقيم مثل التقاني والعمل الجماعي والنزاهة مستويات أعلى من سلوك المواطنة التنظيمية علاوة على ذلك، أبرزت الدراسة أيضاً دور الرضا الوظيفي في العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية (Holsblat, 2014)، وعلى نفس المنوال كشفت دراسة بعنوان: تحسين سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) من خلال تعزيز المناخ التنظيمي والشخصية (Sunaryo, Yusnita، و Yulianti، 2021) العلاقة بين المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الثانوية و أشارت النتائج إلى أن

المعلمين ذوي القيم الشخصية القوية كانوا أكثر عرضة للانخراط في سلوكيات المواطنة التنظيمية وتجاوز متطلبات وظائفهم ودعم زملائهم، وفي دراسة بعنوان: دراسة الالتزام في مكان العمل: النظرية والبحث والتطبيق اثبت أن القيم الشخصية تلعب دورا هاما في تشكيل التزام الأفراد تجاه منظماتهم واستعدادهم للانخراط في سلوك المواطنة التنظيمية وتؤكد هذه الدراسة على حاجة المنظمات إلى مواءمة قيمها مع قيم موظفيها لتعزيز الالتزام وتعزيز السلوكيات الإيجابية (Allen و Meyer، 1997)، إن سلوك المواطنة التنظيمية مرغوب فيه من قبل المؤسسات التعليمية حيث انه يؤدي الى زيادة الموارد المتاحة وتقليل أساليب الرقابة الرسمية المكلفة، ويعمل هذا السلوك على تشجيع الرقابة الذاتية و النشاط التلقائية والمتجدد المرتبط ببيئة العمل، ويعمل على زيادة الرضى عن العمل والإنتاجية في العمل والانخراط الوظيفي، مما يؤثر إيجابيا على كفاءة وفاعلية المؤسسة، ومن هنا يظهر فضل دراسة العلاقات والتأثيرات التفاضلية للقيم الشخصية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائية بحيث يقدم رؤية قيمية من أجل استكشاف كيفية تأثير القيم الشخصية و ترتيبها على سلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة التعليم الابتدائي، وينظر إلى طبيعة هذا السلوك في المنظمة التربوية وعلاقته بالمخرجات التنظيمية يمكننا ان نفهم هذا الاهتمام المتزايد بسلوك المواطنة التنظيمية وكذلك معرفة الأسباب الشخصية التي تحرك هذا السلوك والتي تتمثل في القيم الشخصية، ومن جهة أخرى معرفة طبيعته وأبعاده وأسبابه ودوافعه، وبالتالي فإن دراسة هذا الموضوع وتحليله تمكننا من الوصول إلى نتائج وحل لبعض المشكلات، وإيجاد حلول لأزمات مستقبلية والمساهمة في ابتكار طرق جديدة لتجاوز الصعوبات والتحديات.

ومن خلال النظر في الأدوار المتعددة التي يلعبها الاستاذ داخل الصف، يتضح أن مهمته لا تقتصر على تقديم المعرفة والتوجيه فحسب، بل تتجاوز ذلك لتشمل القيام بدور المستشار التعليمي والأخلاقي و تعزيز القيم الأخلاقية والسلوك الإيجابي وتشجيع التعاون والتفاعل الإيجابي بين الطلاب وكذلك أن يكون قادراً على مساعدة الطلاب في توجيه أنفسهم والتعامل مع التقدم العلمي المتسارع ووسائل التواصل والمعلومات المتناقضة ، ولهذا تؤدي القيم الشخصية دورا مهما في تحفيز الأستاذ على التصرف بطريقة إيجابية ومسؤولة، مما يساهم في تحقيق هذه الأدوار المتعددة، حيث يتوقع من الاستاذ أن يقوم بأداء المهام الرسمية والتعليمية الموكلة إليه، بالإضافة إلى الأعمال غير الرسمية مثل الأعمال التطوعية والتي تكون مدفوعة بقيمه الشخصية مثل: القيم النظرية، القيم الدينية، القيم السياسية، القيم الاقتصادية، القيم الاجتماعية، القيم الجمالية، وهذا ما يدفعنا الى التركيز على العلاقة بين هذه القيم الشخصية و سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي مثل: الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية، والسلوك الحضاري.

ومما سبق يمكننا طرح التساؤل المركزي لموضوع الدراسة كالتالي:

❖ هل توجد علاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية؟

يتفرع هذا السؤال العام الى مجموعة من التساؤلات الفرعية المرتبطة بأبعاد كل من القيم والمواطنة التنظيمية والتي نلخصها فيما يلي:

❖ ما مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

❖ ما هو ترتيب القيم الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

❖ هل توجد علاقة بين القيم السياسية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

❖ هل توجد علاقة بين القيم الجمالية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

❖ هل توجد علاقة بين القيم النظرية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

❖ هل توجد علاقة بين القيم الدينية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

❖ هل توجد علاقة بين القيم الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

❖ هل توجد علاقة بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

2. فرضيات الدراسة:

1.2 الفرضية العامة:

توجد علاقة موجبة بين القيم الشخصية والمواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

2.2 الفرضيات الجزئية:

❖ تتسبب القيم النظرية سلم القيم الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

❖ هناك مستوى مرتفع لسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

✓ هناك علاقة إيجابية بين القيم السياسية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

✓ هناك علاقة إيجابية بين القيم الجمالية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

✓ هناك علاقة إيجابية بين القيم النظرية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

✓ هناك علاقة إيجابية بين القيم الدينية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

✓ هناك علاقة إيجابية بين القيم الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

✓ هناك علاقة إيجابية بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى متغير الجنس.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى متغير الحالة العائلية.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل.

3. التعريف الإجرائي للمفاهيم:

➤ التعريف الإجرائي للقيم الشخصية:

القيمة: مصطلح غني بالمعاني، يبرز في جوانب مختلف من الحياة، فهو مصطلح حديث قديم فمنذ فجر التاريخ سعى الإنسان لفهم مفهوم القيم وتحديد معاييرها، مستعيناً بعدة تخصصات مثل: علم الاقتصاد والفلسفة والدين وعلم الاجتماع وعلم النفس، وفي دراستنا للقيم الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، قمنا بالاعتماد على تصنيف القيم للعالم سبرنجر (Spranger) حيث تعتمد هذه النظرية على فكرة أن الأفراد يتمتعون بمجموعة من القيم الأساسية التي تؤثر على سلوكهم واختياراتهم، وتم تقسيم القيم الشخصية إلى ستة فئات رئيسية:

➤ القيمة الاقتصادية: تتعلق بالأنشطة التي تنطوي على المنفعة الاقتصادية وتحقيق الهدف المادي، وتتضمن هذه القيمة الطموح للنجاح المادي والبحث عن الثروة وتحقيق الرفاهية.

➤ القيمة الاجتماعية: تركز على العلاقات الاجتماعية والمظاهر الاجتماعية والتواصل البشري، وتشمل القيمة الاجتماعية الاهتمام بالآخرين والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية.

➤ القيمة السياسية: تتعلق بالقضايا السياسية والمناصب القيادية، وتشمل البحث عن السلطة والالتزام بالعدالة والمساهمة في تحسين المجتمع من خلال المساهمة في اتخاذ القرار.

➤ القيمة الدينية: تتعلق بالمعتقدات الدينية والروحانية، وتشمل الجوانب الإيمان والعقائدية والتعبد.

➤ القيمة النظرية: ترتبط بالجانب المعرفي وحب المعرفة، بإضافة إلى التفكير النقدي و البحث عن الحقيقة

➤ القيمة الجمالية: تركز على الجمال والتمتع بالفنون والطبيعة، وتشمل القيمة الجمالية الاستمتاع بالفن والموسيقى والطبيعة.

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

4. أهمية الدراسة:

- ✓ **الإسهام في إثراء المعرفة العلمية في مجال سلوك المواطنة التنظيمية والقيم الشخصية:**
- تُعد هذه الدراسة إضافة للأدبيات العلمية، حيث تساهم في توسيع فهمنا لسلوك المواطنة التنظيمية والقيم الشخصية في سياق التعليم الابتدائي، وهذا من خلال دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين، يمكن تقديم رؤى جديدة تساهم في تطوير النظريات والممارسات في مجال علم النفس التنظيمي والتربوي.
- ✓ **تقديم نموذج تطبيقي في البيئة التعليمية الجزائرية:**

تكتسب الدراسة أهمية خاصة كونها تُجرى في البيئة الجزائرية، مما يتيح فهماً أعمق لكيفية تأثير الثقافة المحلية على القيم الشخصية وسلوك المواطن التنظيمية، مما يساعد في فهم بيئة التعليم وتقديم نموذج يمكن تطبيقه في الجزائر.

✓ تطوير استراتيجيات لتحسين التوظيف والأداء الوظيفي والرضا المهني لدى الأساتذة:

من خلال فهم العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطن التنظيمية، يمكن تصميم اختبارات مهنية تساعد على الاختيار والتوظيف للأفضل، وبرامج تدخل تستهدف تعزيز القيم الإيجابية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي والرضا المهني لدى الأساتذة، وبالتالي تحسين جودة التعليم.

✓ المساهمة في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية داخل المؤسسات التعليمية:

تساعد نتائج الدراسة في فهم كيفية تعزيز سلوك المواطن التنظيمية من خلال التركيز على القيم الشخصية، مما يساهم في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم التعاون والمشاركة والالتزام بين أعضاء الهيئة التدريسية.

✓ توفير أساس لتطوير سياسات تعليمية تستند إلى القيم:

يمكن أن تستفيد الجهات المسؤولة عن التعليم من نتائج هذه الدراسة لتطوير سياسات وبرامج تعليمية وتكوينية تركز على تعزيز القيم الشخصية الإيجابية، مما ينعكس إيجاباً على سلوكيات الأساتذة والتلاميذ.

✓ تعزيز التنمية المهنية المستدامة للأساتذة:

تسلط الدراسة الضوء على أهمية القيم الشخصية في التنمية المهنية، مما يمكن أن يشجع على توفير فرص تدريب وتطوير مهني مستمر للأساتذة، مع التركيز على الجوانب القيمية والأخلاقية خاصة في الوقت الحالي وما نلاحظه من تحديات في الجوانب القيمية والأخلاقية.

✓ تعزيز الوعي بأهمية القيم الشخصية في التعليم والتدريس:

من خلال نشر نتائج الدراسة، يمكن زيادة الوعي بين الأساتذة والإداريين بأهمية القيم الشخصية في العملية التعليمية، وتحفيزهم على تبني ممارسات تعزز هذه القيم.

✓ مساعدة الأساتذة على فهم تأثير قيمهم الشخصية على سلوكهم المهني:

تُمكن الدراسة الأساتذة من إدراك كيفية تأثير قيمهم الشخصية على سلوكهم في العمل، مما يمكنهم من إجراء تغييرات إيجابية في ممارساتهم المهنية.

✓ تعزيز جودة العلاقة بين الأساتذة والطلاب:

من خلال تعزيز القيم الشخصية الإيجابية وسلوك المواطن التنظيمية، يمكن تحسين جودة التفاعل بين الأساتذة والطلاب، مما يساهم في خلق بيئة تعليمية داعمة ومحفزة.

✓ إثراء مناهج البحث العلمي في مجال التربية والتعليم:

تقدم الدراسة نموذجاً بحثياً يمكن أن يُحتذى به في الدراسات المستقبلية، سواء من حيث المنهجية أو الأدوات المستخدمة، مما يثري مناهج البحث العلمي في مجال التربية والتعليم.

✓ المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في مجال التعليم:

تتماشى الدراسة مع أهداف التنمية المستدامة، من خلال التركيز على تحسين جودة التعليم عبر تعزيز القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية.

✓ سد الفجوة البحثية في الدراسات المتعلقة بسلوك المواطنة التنظيمية في التعليم الابتدائي:

حيث لوحظ أن الدراسات حول سلوك المواطنة التنظيمية في التعليم الابتدائي محدودة، وبالتالي تسد هذه الدراسة فجوة بحثية مهمة، وتفتح المجال لمزيد من الأبحاث في هذا المجال.

✓ تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ:

تتيح نتائج الدراسة تقديم توصيات عملية يمكن للمؤسسات التعليمية والإداريين والأساتذة تنفيذها لتعزيز القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية.

✓ رغبة الباحث في دراسة موضوع القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية في المدرسة الجزائرية خاصة الابتدائية

5. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وتسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على الأسس النظرية لكُل من القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية
- الكشف عن العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- اختبار العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- تحديد القيم الشخصية التي ترتبط بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- تحديد أهم القيم الشخصية التي ترتبط بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- تقدير قوة العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- التعرف على ترتيب القيم الشخصية (حسب نموذج سبرنجر: القيم الدينية، القيم الاجتماعية، القيم النظرية، القيم السياسية، القيم الجمالية، القيم الاقتصادية) التي يتمتع بها أساتذة التعليم الابتدائي.

- التعرف على درجة ممارسة أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (حسب نموذج أروجان الخماسي: الروح الرياضية، الكياسة، السلوك الحضاري، الإيثار، الضمير الحي) لدى اساتذة التعليم الابتدائي.

6. الدراسات السابقة:

➤ دراسة (Dipaola et al., 2004) بعنوان

" Measuring organizational citizenship of schools: The OCB Scale".

"قياس المواطنة التنظيمية في المدارس"

هدفت الدراسة إلى قياس سلوك المواطنة التنظيمية في المدارس المتوسطة باستخدام مقياس أروجان والذي يتكون من خمسة أبعاد هي: الإيثار، وحي الضمير، الروح الرياضية، المجاملة والطف، الكياسة، والسلوك الحضاري. وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من (75) مدرسة متوسطة تم اختيارها من إحدى عشرة مقاطعة من ولاية أوهايو، وعلى الرغم من أن هذه العينة المختارة لم تكن مختارة عشوائياً، إلا أنه أخذ في الاعتبار مشاركة مدارس المدن والضواحي والريف في العينة، وتمثلت المدارس من حيث تسجيل الطلاب ومتوسط رواتب المعلمين ومعدل خبراتهم وحجم المدرسة ... وقد تم تعبئة حوالي (1300) استبانة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:

- كل النتائج تدعم صلاحية المقياس المستخدم لقياس سلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعاده الخمسة.
- أن المواطنة التنظيمية ترتبط بوضوح ارتباطاً إيجابياً بالمتغيرات التالية: القيادة الجماعية، درجة مهنية المعلم، والصحافة المدرسية، ودرجة الوعي المدرسي.
- إن إدراك المعلم لفاعلية وقيمة المدرسة يرتبط ارتباطاً طردياً مع المواطنة التنظيمية، فكلما زادت سلوكيات المواطنة التنظيمية في المدارس، كلما ازداد وعي وتفهيم المعلمين بالفاعلية المدرسية.

➤ دراسة سفيان بوعطيط 2012 : وتمثل في دراسة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تحت عنوان القيم الشخصية

في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم العالي"، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة وقد كان الهدف العام للدراسة يتمثل في التعرف على طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية الدينية والنظرية والاجتماعية والاقتصادية، والسياسية والجمالية (ومستوى التوافق المهني لأفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى التعرف على دلالة الفروق في درجات القيم الشخصية الستة بين أفراد عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس السن الحالة المدنية والاختصاص، والخبرة)، والتعرف على ترتيب القيم الشخصية لدى عينة البحث ذو مستوى التوافق المهني المرتفع والمنخفض، بالإضافة إلى التعرف على أهمية عنصر التغير الاجتماعي وتأثيره على القيم والتوافق

المهني، وأي من القيم تحقق أعلى مستوى من التوافق المهني، وأخيراً معرفة أثر الخصائص الديمغرافية المذكورة أنفاً.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي قدرت العينة بـ: 80 أستاذاً من ثلاث جامعات في الشرق الجزائري، وقد كانت الاستمارة هي أداة الباحث لجمع البيانات، وبعد تحليلها تم التوصل للنتائج التالية:

* تصدر القيم الدينية السلم القيمي تلتها النظرية والاجتماعية والاقتصادية، والسياسية والجمالية. كذلك نسبة عالية من عينة الدراسة تعاني من سوء التوافق المهني، ووجود ارتباط موجب بين القيم الشخصية والتوافق المهني لدى عينة البحث.

* وجود علاقة إيجابية بين القيم النظرية والدينية، والاجتماعية، وسلبية بالنسبة القيم السياسية وفي حين أثبتت النتائج عدم وجود علاقة سلبية بين القيم الاقتصادية والجمالية والتوافق المهني لدى عينة البحث، ووجود فروق في القيم الشخصية يُعزى للمتغيرات الديمغرافية وكذلك التوافق المهني عدى متغير الحالة المدنية.

➤ دراسة (الراشدي، 2013) القيم الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية

هدفت هذه الدراسة الى تعرف على القيم الشخصية التي يمتلكها مديري المدارس الثانوية وعلاقتها باتخاذ القرار وإذا ما كانت هذه القيم تختلف تبعاً للمتغيرات (الجنس، التخصص، مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية، مكان السكن) وإذا ما كان هناك فروق في اتخاذ القرار تبعاً لمتغيرات الجنس ، التخصص ، مدة الخدمة الحالة الاجتماعية ومكان السكن (تكونت عينة الدراسة من (165) مديراً ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وللعام الدراسي (2012- 2013) وذلك بنسبة 35% من مجتمع البحث الأصلي من مديري مدارس محافظة ديالى وتم توزيعهم بحسب أقضية المحافظة وتبعاً للمتغير الجنس والسكن والتخصص ولتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة مقياس (البورت وفرنون ليندري) بصورته المعربة وقامت ببناء مقياس الاتحاد القرار.

وقد حاولت الدراسة الإجابة على الاسئلة الآتية:

1. ما القيم الشخصية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية؟
2. هل تختلف القيم الشخصية لدى مديري المدارس وباختلاف (الجنس، التخصص، مدة الخدمة السكن، الحالة الاجتماعية)؟
- 3 ما قدرة المديرين في اتخاذ القرار؟

4. هل تختلف القدرة على اتخاذ القرار لدى مديري المدارس باختلاف (الجنس، التخصص، مدة الخدمة السكن، الحالة الاجتماعية)؟

5. الكشف عن طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية والقدرة على اتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية؟ وقد تم تطبيق المقياسين على عينة البحث من مديري المدارس الثانوية وبعد المعالجة الإحصائية بالوسائل الإحصائية الآتية (المتوسط الحسابي الانحراف المعياري، الاختبار التائي لعينة واحدة مستقلة الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون تحليل التباين الاحادي، قيم شيفيه).

وجاءت النتائج على النحو الآتي

1. جاءت القيم الشخصية التي يمتلكها مديري المدارس مرتبة حسب اهمية كل قيمة لدى مديري المدارس حيث احتلت القيم النظرية المرتبة الأولى في اهتمام المديري ثم تلتها القيم الاجتماعية ثم القيم الدينية ثم القيم السياسية ثم القيم الجمالية ثم القيم الاقتصادية التي لم تحض باهتمام المديري بصورة عامة.

2. هناك فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الجمالية والاقتصادية والصالح الاناث تبعا لمتغير الجنس.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم تعزى لمتغير السكن.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم تعزى لمتغير التخصص ما عدا القيم الجمالية ولصالح التخصص الإنساني

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعض القيم تغري المتغير الحالة الاجتماعية ما عدا القيم الجمالية والاقتصادية ولصالح الاعزب

6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية تبعا لمتغير مدة الخدمة

7. يمتلك مديري المدارس قدرة عالية في اتخاذ القرار.

8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتحاد القرار لدى مديري المدارس تبعا لمتغيرات (الجنس، التخصص، مدة الخدمة).

9. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على اتخاذ القرار لدى مديري المدارس وفقا لمتغير(السكن) ولصالح المدينة.

10. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في القدرة على اتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح الاعزب.

11. وجود علاقة طردية بين اتخاذ القرار والقيم الشخصية أي كلما ارتفعت القيم ارتفعت القدرة على اتخاذ القرار.

➤ دراسة (شيخاوي ص.، 2015) النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الأستاذ الجامعي

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بجامعة محمد خيضر - بسكرة - وجامعة - المسيلة -، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الطالب الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

واعتمد مقياس البورت وزملائه (ALLPORT et al) لقياس النسق القيمي واستبيان للإبداع الإداري وطبقت أداة الدراسة على مجتمع الدراسة الذي يشمل رؤساء الأقسام بالجامعتين، والذين كان عددهم (42) وللمعينة استخدم أسلوب الحصر الشامل وتم استرداد (58) استبيان من الاستبيانات الموزعة في الدراسة

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين.
- يوجد اختلاف في شكل النسق القيمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين وذلك من خلال تباين درجاتهم في مقياس القيم.
- مستوى الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين كان مرتفع.
- توجد علاقة طردية بين (القيم الدينية والنظرية الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية الجمالية) والإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير النسق القيمي تبعا لمتغير السن والتخصص الأكاديمي
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الإبداع الإداري تبعا لمتغير السن والتخصص الأكاديمي

➤ دراسة: Onn et al. (2016) أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في التعليم الماليزي

طرحت الدراسة الاشكالية حول أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في التعليم الماليزي. وجدت الدراسة أن سلوك المواطنة التنظيمية له تأثير إيجابي على مجموعة متنوعة من النتائج، بما في ذلك الإنتاجية والرضا الوظيفي والتعلق بالمنظمة والالتزام التنظيمي والإبداع والابتكار وجودة العمل والسلامة المهنية والعمل الجماعي. خلصت الدراسة إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية هو مكون مهم للنجاح في التعليم الماليزي. واقترح الباحثون أن المنظمات التعليمية يجب أن تركز على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال برامج التدريب والتطوير والمكافآت.

وأجريت الدراسة بالمؤسسات التعليمية في ماليزيا حيث كان نوع العينة عينة عشوائية وحجمها 400 موظف

الفرضية العامة

يرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بمجموعة متنوعة من النتائج في التعليم المالي، بما في ذلك الإنتاجية والرضا الوظيفي والتعلق بالمنظمة والالتزام التنظيمي والإبداع والابتكار وجودة العمل والسلامة المهنية والعمل الجماعي.

الفرضيات الجزئية

- يرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بشكل إيجابي بالإنتاجية في التعليم المالي.
- يرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي في التعليم المالي.
- يرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بشكل إيجابي بالتعلق بالمنظمة في التعليم المالي.
- يرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بشكل إيجابي بالالتزام التنظيمي في التعليم المالي.
- يرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بشكل إيجابي بالإبداع في التعليم المالي.
- يرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بشكل إيجابي بالابتكار في التعليم المالي.
- يرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بشكل إيجابي بجودة العمل في التعليم المالي.
- يرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بشكل إيجابي بالسلامة المهنية في التعليم المالي.
- يرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بشكل إيجابي بالعمل الجماعي في التعليم المالي.

ولقد تم استخدام المنهج الوصفي لدراسة العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية ومجموعة متنوعة من النتائج في التعليم المالي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة من 400 موظف في المؤسسات التعليمية في ماليزيا، شمل مجموعة من الأسئلة حول سلوك المواطنة التنظيمية ومجموعة متنوعة من النتائج في التعليم المالي حيث تم تصميم الاستبيان من قبل فريق من الباحثين ذوي الخبرة في مجال سلوك المواطنة التنظيمية.

الاساليب الاحصائية

تم تحليل البيانات باستخدام اختبارات الانحدار الخطي المتعدد، لدراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر وفي هذه الحالة، تم استخدام اختبارات الانحدار الخطي المتعدد لدراسة العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية ومجموعة متنوعة من النتائج في التعليم المالي، وجدت الدراسة أن سلوك المواطنة التنظيمية كان مرتبطاً بشكل إيجابي بالإنتاجية والرضا الوظيفي والتعلق بالمنظمة والالتزام التنظيمي والإبداع والابتكار وجودة العمل والسلامة المهنية والعمل الجماعي.

وتم تقديم عدد من التوصيات للمؤسسات التعليمية في ماليزيا، بما في ذلك:

تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال برامج التدريب والتطوير والمكافآت.

إنشاء ثقافة تدعم سلوك المواطنة التنظيمية.

تقدير سلوك المواطنة التنظيمية من قبل الموظفين.

قياس سلوك المواطنة التنظيمية بشكل منتظم.

➤ دراسة (رسول، 2016) مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات

وأقسام التربية الرياضية في جامعات صلاح الدين وسوران وكويه

يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في

كليات وأقسام التربية الرياضية في جامعات صلاح الدين وسوران وكويه.

وقد تناول الإطار النظري سلوك وأهمية ومكونات والمحددات الأساسية لسلوك المواطنة التنظيمية.

وفي إجراءات البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح بوصفه الأسلوب الأمثل لحل مشكلة

البحث، وقد شمل مجتمع البحث (85) تدريسياً وتدرسية، وقد تم اختيار العينة بطريقة الحصر الشامل.

ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث الوسائل الإحصائية منها الوسط الحسابي والانحراف المعياري،

معامل الارتباط البسيط (بيرسون) تحليل التباين.

وتوصل الباحث إلى الاستنتاجات التالية:

- عدم وجود فروق معنوية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الكوادر التدريسية في كلية التربية الرياضية في جامعة صلاح الدين وقسم التربية الرياضية في جامعتي سوران وكويه.
- يمكن تفعيل وترسيخ سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال ممارسة نشاط تطوعي ينهض به التدريسي من غير مقابل مادي يعود عليه وعلى الجميع بالنفع.
- قدرة المؤسسات التعليمية على تثبيت السلوكيات الإيجابية وتفعيلها.
- قلة المشاكل التي تحدث بين أعضاء المؤسسة التعليمية تزيد من تماسكها وقدرتها على تلافي الهفوات.

وأوصى الباحث

- تشجيع أي جهد يبذل لتعزيز سلوكيات المواطنة في المؤسسات التعليمية التي هي منطلق أساس للدولة والمجتمع كون أن الجامعة هي المجال الحي الذي تتفاعل وتتجسد فيها النشأة العلمية والسلوكية الصحيحة.

- توعية الكادر التدريسي بأهمية سلوكيات المواطنة وإيجابياتها من خلال عقد الاجتماعات والندوات التي تشجع على ذلك.
- انتهاج إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية للسياسات التي تعزز سلوكيات المواطنة من خلال التدريب والجهد العلمي و فرق العمل.
- مكافئة سلوكيات المواطنة لدى التدريسين في المؤسسات الأكاديمية بما يشجعهم على الاستمرار فيها واحتواء و تسوية المشاكل التي تكتنف العمل بروح ودية.

➤ دراسة (بوعطيط فايزة، 2017) القيم وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي - دراسة ميدانية بابتدائيات بلدية بالرحال ولاية عنابة -

تسعي هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين القيم (الشخصية والتنظيمية والتوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي، بالإضافة إلى الكشف عن ترتيب القيم الشخصية الستة القيم النظرية القيم الاجتماعية، القيم الدينية، القيم الاقتصادية، القيم السياسية، القيم الجمالية، ومعرفة واقع التوافق المهني لديهن، وكذلك معرفة الفروق في مستوى التوافق المهني يعزى للمتغيرات الديمغرافية التالية: الحالة المدنية، الأقدمية في العمل المستوى التعليمي اللغة المدرسة وانطلقت الدراسة من التساؤل المركزي التالي : هل توجد علاقة بين القيم (الشخصية والتنظيمية) والتوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي ؟.

من خلال التساؤل المركزي يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- . ما ترتيب القيم الشخصية لدى أستاذات التعليم الابتدائي؟
- . ما هو واقع التوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي؟
- . هل توجد علاقة بين القيم النظرية والتوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي؟
- . هل توجد علاقة بين القيم الاجتماعية والتوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي؟
- . هل توجد علاقة بين القيم الدينية والتوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي؟
- . هل توجد علاقة بين القيم الاقتصادية والتوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي؟
- . هل توجد علاقة بين القيم السياسية والتوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي؟
- . هل توجد علاقة بين القيم الجمالية والتوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي؟
- . هل توجد علاقة بين إدارة الإدارة قيمة الصفوة وقيمة المكافأة والتوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي؟

. هل توجد علاقة بين إدارة المهمة (قيمة الفعالية وقيمة الكفاءة والتوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي)

. هل توجد علاقة بين إدارة العلاقات الإنسانية (قيمة العدل وقيمة القانون والنظام) والتوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي؟

. هل هناك فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تُعزى للمتغيرات الديمغرافية (الأقدمية في العمل المستوى التعليمي، الحالة المدنية، اللغة المدرسة)؟

وبغرض تحقيق أهداف الدراسة والتأكد من فرضياتها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لدراستنا، واستخدام المسح الشامل المجتمع البحث حيث قدر الأخير بـ: 75 أستاذة موزعة على ستة ابتدائيات البلدية بالرحال - ولاية عنابة -، كما تم استعمال أداة الاستمارة؛ حيث ضمت أربع (04) محاور رئيسية بناءً على متغيرات الدراسة الأساسية، وبعد القيام بكل الإجراءات المنهجية واستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة وتحليلها؛ توصلت الدراسة للنتائج التالية:

× جاء ترتيب القيم الشخصية على النحو التالي: القيم الدينية، القيم الاجتماعية، القيم النظرية الجمالية، الاقتصادية السياسية.

× وجود مستوى مقبول قريب من المتوسط من التوافق المهني لدى مجتمع الدراسة، مع عدم نفي وجود بعض المشاكل.

× وجود ارتباط سلبي عكسي ضعيف جداً بين القيم الشخصية والتوافق المهني لدى مجتمع البحث، وكذلك ارتباط موجب طردي متوسط بين القيم التنظيمية والتوافق المهني.

× عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني يُعزى لمتغير الأقدمية في العمل والحالة المدنية في حين يوجد فرق في مستواه بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي واللغة المدرسة لدى مجتمع الدراسة عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05

➤ دراسة (شرقي، 2017) النسق القيمي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المراحل المتوسطة والثانوية

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيم والتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلبة المرحلة المتوسطة والثانوية لدى عينة مكونة من 600 طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المراحل النهائية من التعليم المتوسط والثانوي بمدينة مستغانم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وأدوات لجمع البيانات متمثلة في اختبار القيم للسيد محمود أبو النيل وماهر محمود الهواري على

منوال اختبار البورت ولندزي للقيم، ومقياس التوافق النفسي والاجتماعي من إعداد سهير ابراهيم، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ترتبت القيم تنازليا لدى طلبة المرحلة المتوسطة والثانوية كما يلي: الدينية - الاجتماعية - النظرية - الاقتصادية السياسية - الجمالية. أثبتت عدم وجود اختلاف ترتيب القيم بين طلبة المرحلة المتوسطة والثانوية، كما أثبتت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيم الدينية، النظرية الاجتماعية وعدم وجود علاقة دالة بين القيم (الاقتصادية السياسية الجمالية والتوافق النفسي الاجتماعي، وأثبتت عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في القيم الدينية النظرية ووجود فروق في القيم الاجتماعية والجمالية لصالح الإناث، والقيم (الاقتصادية والسياسية) لصالح الذكور. ووجود فروق دالة إحصائية بين طلبة المرحلة المتوسطة والثانوية في القيم الاقتصادية والسياسية لصالح الذكور، ووجود فروق دالة إحصائية بين طلبة المرحلة المتوسطة والثانوية في القيم الدينية، النظرية السياسية الجمالية لصالح طلبة المتوسطة، وعدم وجود فروق في القيم الاجتماعية الاقتصادية). كما أثبتت وجود فروق بين الذكور والإناث في التوافق النفسي الاجتماعي لصالح الإناث وعدم وجود فروق دالة في التوافق النفسي والاجتماعي بين طلبة المتوسطة والثانوية.

كما أظهرت النتائج أن ترتيب القيم لدى ذوي التوافق النفسي الاجتماعي المرتفع ظهر كما يلي: الدينية الاجتماعية - النظرية - الاقتصادية - السياسية - الجمالية، ولدى ذوي التوافق النفسي الاجتماعي المنخفض كما يلي: الدينية - الاجتماعية - الاقتصادية - النظرية - السياسية - الجمالية.

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

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس السلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الحكومية الجزائرية من وجهة نظر قادتها الأكاديميين، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها وعلى (أداة الاستبانة لاختبار صحة فرضياتها، وعلى برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بياناتها، أما بالنسبة لعينة الدراسة العشوائية فقد تمثلت في (100) موظف ممن يشغلون مناصب قيادية في كلية الاقتصاد والتجارة والتسيير بجامعة (بومرداس) و (الجزائر 3))، وكشفت النتائج عن وجود مستويات متوسطة من ممارسة أعضاء هيئة التدريس السلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر القادة الأكاديميين، وجاء بعد الاحترام والمجاملة بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي مرتفع قدر ب (4.00)، يليه بعد "الإيثار" في المرتبة الثانية وبمتوسط

حسابي (3.42)، ثم جاء في المرتبة الثالثة بعد الإحساس بالمواطنة والحرص على المنظمة" بمتوسط حسابي (3.37)، وفي المرتبة الرابعة جاء بعد الروح الرياضية " بمتوسط حسابي (3.63)، وأخيراً جاء بعد التقاني والإخلاص في العمل " بمتوسط حسابي (2.78) .

كما أكدت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقدير المبحوثين المستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس السلوك المواطنة التنظيمية تعزى فقط للمتغير الشخصي المؤهل العلمي). في حين لم تسجل باقي المتغيرات الجنس العمر الخبرة الجامعة أي فروق تذكر. وفي الأخير قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات تعمل على التحفيز للانخراط أكثر في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية

➤ دراسة (نقيبيل، 2019) النسق القيمي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية

أجريت الدراسة الحالية بهدف معرفة علاقة النسق القيمي بمستوى ممارسته سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، كاشفة عن طبيعة منظومة القيم للأستاذ، وتقييم مستوى ممارسته لسلوك المواطنة اتجاه جامعتة المنتسب إليها والمعنية بالدراسة، وهي جامعات ورقلة الجزائر، وهران وجامعة قسنطينة، وذلك في ضوء متغيرات الجنس الخبرة المهنية والتخصص وقد بلغت عينة الدراسة 422 أستاذاً. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي المقارن، فيما تمثلت أدوات جمع البيانات في اختبار القيم الألبورت وزملائه، ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية الذي تم إعداده من طرف الباحث حيث تكون من 33 بندا موزعة على خمس أبعاد اعتمدها عدد من الباحثين. تم تطبيق هاته الأدوات على عينة الدراسة، بعد التأكد من بعض الخصائص السيكمترية التي أكدت صلاحيتها للاستخدام وبعد معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي IBM spss 20 وتحليلها، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

ترتيب القيم لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، جاء على النحو التالي: القيمة الدينية، القيمة النظرية، القيمة الاقتصادية، القيمة الاجتماعية، القيمة السياسية وأخيراً القيمة الجمالية.

مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية عند الأستاذ الجامعي الجزائري كان مرتفعاً. تصدرت القيم الثلاثة القيمة الدينية والقيمة النظرية ثم القيمة الاقتصادية على التوالي صدارة الترتيب بتمثيل 408 أستاذ من مجموع 422 أستاذ بنسبة قدرها 97%.

توجد علاقة بين النسق القيمي ومستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية. توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية المتصدرة لنسقهم

- القيمي وفقاً لمتغير الجنس، والتخصص، ولا توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية المتصدرة لنسقتهم القيمي وفقاً للخبرة المهنية.
- لا توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية المتصدرة لنسقتهم القيمي وفقاً لمتغير الجنس الخبرة المهنية والتخصص.
- لا توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الاقتصادية المتصدرة لنسقتهم القيمي وفقاً لمتغير الجنس الخبرة المهنية والتخصص.
- وقد نوقشت نتائج الدراسة في ضوء الجانب النظري وبعض الدراسات السابقة، واختتمت بتقديم بعض المقترحات الموجهة للدراسين وأصحاب القرار.

➤ دراسة فهد بن عبد الرحمن السيد الحربي (2020): مناخ الصمت التنظيمي في المدارس الثانوية

بمحافظة جدة وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات

تناول هذه الدراسة مناخ الصمت التنظيمي في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات. وهدفت إلى التعرف إلى مستوى مناخ الصمت التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية بجدة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وكذلك سلوك المواطنة التنظيمية لديهم، والكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى مناخ الصمت التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين والمعلمات، وكذلك الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تقديرهم المستوى مناخ الصمت التنظيمي وسلوك المواطنة بعا لاختلاف (العمر - الجنس - المؤهل العلمي)، وأجريت الدراسة على عينة اشتملت (406) وفق مقياس معين باستخدام المنهج الوصفي بأسلوبيه (المسحي، والارتباطي)، وختمت قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والنتائج ترتبط بمناخ الصمت التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، وكان من أهمها: تعزيز سياسة الباب المفتوح للتواصل بين القادة والمرووسين، والاهتمام في ترسيخ مفهوم ملوك المواطنة عبر الدورات والندوات الإبراز مفهومه وأهميته، وآثاره الإيجابية على مستوى الفرد، والمدرسة، والجماعة.

وجاء مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بدرجة عالي جدا وبترتيب تنازلي: وعي الضمير، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الايثار

وفروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بجدة حول مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، تعزى لاختلاف (العمر، المؤهل العلمي،

الجنس)؟

فكانت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات العينة حول مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لديهم تعزى إلى العمر، حيث جاءت قيمة (ف) (9.926) وهي دالة إحصائية عند دلالة (0.05)

أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات العينة حول مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لديهم تعزى إلى المؤهل العلمي، وهي غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات العينة، وكانت مستويات الدلالة لقيمة (ت) أصغر من (0.05)، ومن ثم هي دالة إحصائية وقد كانت لصالح الإناث.

➤ دراسة سمحان (2020) جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم

وهدفت إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية في مصر وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (347) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية في مصر جاء كبيراً بشكل عام، وكبيراً أيضاً في أبعاد الضمير، والكرامة، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري، بينما جاء متوسطاً في بعد الإيثار، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث.

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

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة بريدة من وجهة نظرهن، والكشف عن مدى وجود فروق دلالة إحصائية تعزى لمتغيري (سنوات الخبرة، التخصص)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت الأداة في المقياس الذي طوره (niehoff & moorman, 1993) لجمع البيانات، وتم تطبيقه على عينة عشوائية بسيطة عددها (334) معلمة، وبينت النتائج التي تم التوصل إليها: أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة بريدة حصل على متوسط كلي (4.04 من 5) أي بدرجة كبيرة، وعلى مستوى

الأبعاد؛ حصل بُعْدُ الكياسة على أعلى متوسط (4.38)، يليه بعد السلوك الحضاري بمتوسط (4.24)، وكلاهما بتقدير (كبيرة جداً)، يليهما بُعْدُ الضمير الحي بمتوسط (4.05)، ثم بُعْدُ الإيثار بمتوسط (4.04)، وأخيراً بُعْدُ الروح الرياضية بمتوسط (3.48) وجميعها بتقدير (كبيرة)، فيما حصلت المقترحات على متوسط (2.64 من 3) أي مهمة بدرجة (كبيرة). كما أن توجد فروق دالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية تُعزى لاختلاف سنوات الخبرة، فيما لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية تُعزى لاختلاف التخصص، ما عدا بُعد الضمير الحي لصالح التخصصات العلمية، واستناداً للنتائج تم تقديم جملة من التوصيات والمقترحات لتحسين مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية الحكومية في مدينة بريدة وعموم المملكة.

➤ دراسة (صادق، 2020) القيم الشخصية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية في

مؤسسة ميناء عنابة

ولقد هدف هذه الدراسة إلى محاولة التقصي نظرياً وتطبيقياً في الموضوع لفهم الدقيق و الشامل لكل جوانبه من جميع المحاور والأبعاد ، و تحديد مقله ي كل من متغيري البحث ، المتغير المستقل القيم الشخصية (و المتغير التابع سلوك المواطنة التنظيمية) ، المعرفة الحقائق النظرية و الواقعية لهذين الأخيرين من مختلف المنظورات وعبر مختلف الفترات الزمنية ، أي من الأعتق إلى الأحدث ، من المنظور الفلسفي فالإسلامي إلى المنظور الاجتماعي فالاقتصادي ثم من منظور علم النفس ، وذلك بالاطلاع الجيد على الموضوع من خلال مختلف المصادر ، المراجع والدراسات السابقة ، والبحث عن أهم محددات كل متغير وأهميته و دوره في المنظمات الحديثة ، باعتبارهما من أهم وأحدث المفاهيم التي أثارت فضول واهتمام جل الباحثين و تناولوها أحدث الدراسات إما بالبحث والتقصي في العديد من المجالات النفسية والسلوكية و الاجتماعية وحتى الإدارية أو بالتطبيق في المنظمات ، وذلك لما لوحظ من أثر واضح لهذه القيم والسلوك على كفاءة الأداء وفعالية منظمات العمل وأهدافها، فمن خلال المسح الأدبي في غمار الدراسة التطبيقية للموضوع، تمكن الباحث بعد إتباع الخطوات المنهجية والالتزام وتسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية، وقد تمحورت هذه الدراسة حول اختبار فرضيات تتعلق بتأثير أنواع مختلفة من القيم الشخصية على سلوك المواطنة التنظيمية، ولقد اعتمدت الدراسة على الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة إيجابية بين القيم الدينية وسلوك المواطنة التنظيمية.
2. توجد علاقة إيجابية بين القيم الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية.

3. توجد علاقة إيجابية بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية.
 4. لا توجد علاقة بين القيم السياسية وسلوك المواطنة التنظيمية.
 5. لا توجد علاقة بين القيم النظرية وسلوك المواطنة التنظيمية.
 6. لا توجد علاقة بين القيم الجمالية وسلوك المواطنة التنظيمية.
- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لفحص العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية. تم جمع البيانات باستخدام استبيان مقنن وزع على عينة من الموظفين في مؤسسات مختلفة، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الرئيسية التي تدعم بعض فرضياتها وتنفي الأخرى:
- كشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيم الدينية وسلوك المواطنة التنظيمية. الموظفون الذين يحملون قيماً دينية قوية يميلون إلى تقديم الدعم والمساعدة لزملائهم دون انتظار مكافأة مباشرة، وهو ما يُعزز سلوكيات المواطنة التنظيمية.
 - وجدت الدراسة أن القيم الاجتماعية تسهم بشكل كبير في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. فالأفراد الذين يولون أهمية كبيرة للعلاقات الاجتماعية والتواصل مع الآخرين يظهرون مستوى أعلى من سلوكيات التعاون والمجاملة داخل المنظمة.
 - أظهرت النتائج أن القيم الاقتصادية تؤثر أيضاً بشكل إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية. الأفراد الذين يعطون أهمية كبيرة للجانب الاقتصادي في حياتهم يميلون إلى المشاركة بشكل أكبر في أنشطة إضافية تُسهم في تحقيق أهداف المنظمة الاقتصادية.
 - لم تجد الدراسة أي علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم السياسية، النظرية، والجمالية وسلوك المواطنة التنظيمية. وهذا يعني أن هذه القيم لا تسهم بشكل كبير في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية داخل المؤسسات.
- أظهرت الدراسة أن القيم الدينية والاجتماعية والاقتصادية هي المحرك الرئيسي لسلوك المواطنة التنظيمية. هذا يتماشى مع العديد من الدراسات السابقة التي تؤكد أن القيم التي ترتبط بالبعد الاجتماعي والديني والاقتصادي تعزز من التزام الموظفين تجاه منظماتهم. ومن جهة أخرى، فإن القيم التي تتعلق بالسياسة والفكر الجمالي لم تظهر تأثيراً كبيراً، وهو ما قد يُعزى إلى أن هذه القيم تميل إلى أن تكون أكثر فردية وتعبيراً عن الذات مقارنة بالقيم الدينية والاجتماعية التي تركز على التعاون والمشاركة.

➤ دراسة (عبد الرحمن، جاد، و غرابية، 2020) سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظر قياداتهن

هدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة معلمات رياض الأطفال السلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر قياداتهن (مديرون موجهات) واستخدم البحث استبانة من إعداد الباحثة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة قوامها (105) من قيادات رياض الأطفال (مديرون موجهات)، بمحافظة المنيا، كما تم استخدام المنهج الوصفي، وأوضحت نتائج البحث أن معلمات رياض الأطفال يمارسون سلوكيات المواطنة التنظيمية بدرجة منخفضة و بترتيب تنازلي من المرتبة الأولى الى الخامسة : الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الكياسة، الإيثار، وعي الضمير، كما أظهرت نتائج البحث بعض المقترحات. من وجهة نظر العينة لتطبيق معلمات رياض الأطفال السلوكيات المواطنة التنظيمية، بالإضافة إلى اقتراح بعض التوصيات لتطبيقها.

➤ دراسة السعيدية (2021) وهدفت إلى التعرف على درجة توافر أبعاد إدارة التميز لدى مديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان في ضوء بعض النماذج العالمية ، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (420) من المعلمين والمعلمات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان جاء كبيراً بشكل عام، وكبيراً أيضاً في جميع الأبعاد وهي الضمير، الإيثار، والكياسة، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى إلى متغيري سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، بينما وجدت هذه الفروق في متغير الجنس ولصالح الإناث، ومتغير المؤهل العلمي والصالح حملة البكالوريوس.

➤ دراسة (يوسنيتا، سوناريو، و يوليانتى، 2021) تحسين سلوك المواطنة التنظيمية (OCB) من خلال تعزيز المناخ التنظيمي والشخصية

IMPROVING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
THROUGH STRENGTHENING ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
PERSONALITY (Yusnita, Sunaryo, & Yulianti, 2021)

تتطلب هذه الدراسة من ان سلوك المواطنة التنظيمية يعتبر أحد الطرق الرئيسية لزيادة فعالية المنظمات، وتبحث هذه الدراسة في العوامل التي لها علاقة مع سلوك المواطنة التنظيمي، وهي المناخ التنظيمي والشخصية وأجريت هذه الدراسة على معلمي المدارس الابتدائية في منطقة سيلينجسي، بوجور، إندونيسيا. تكونت عينة الدراسة من 152 معلماً دائماً تم اختيارهم عشوائياً من مجتمعها والبالغ عددهم 245 معلماً في المرحلة الابتدائية. استخدمت الدراسة بشكل رئيسي البيانات الكمية (من الاستبيانات). وتم تطبيق تحليل الانحدار والتحليل الارتباطي، حيث تم العثور على العلاقة بين المتغيرات. وأظهرت النتائج أن المناخ التنظيمي للمدرسة له علاقة إيجابية ومعنوية مع سلوك المواطنة التنظيمي وبالمثل، كان لشخصيات المعلمين علاقة إيجابية وهامة مع سلوك المواطنة التنظيمي كان لكل من المناخ التنظيمي للمدرسة وشخصيات المعلمين في نفس الوقت علاقة إيجابية وهامة قوية مع سلوك المواطنة التنظيمي تم إجراء مزيد من التحليل لمعرفة مؤشرات تلك المتغيرات التي كان لها تأثير مهيمن على سلوك المواطنة التنظيمي بناءً على نتائج تحليل المؤشرات، اقترحت هذه الدراسة بعض التوصيات تجاه مديري المدارس الابتدائية في منطقة سيلينجسي، بوجور لتعزيز مؤشرات المناخ التنظيمي والشخصية التي لها معامل ارتباط عالٍ مع سلوك المواطنة التنظيمي ومن خلال تعزيز هذه المؤشرات، يمكن التنبؤ بأنه سيؤدي إلى تحسين سلوك المواطنة التنظيمي للمعلمين.

➤ دراسة (كاظم، 2021) القيم الشخصية لدى موظفي الدولة

استهدفت هذه الدراسة استكشاف ومعرفة أنماط القيم الشخصية الست (النظرية، الاجتماعية، الدينية، الاقتصادية، الجمالية، السياسية) لدى موظفي الدولة. كما هدفت إلى تحليل مستوى الفروق في القيم الشخصية وفقاً لثلاثة متغيرات: الجنس (ذكر، أنثى)، مدة الخدمة (عشر سنوات فما دون، أكثر من عشر سنوات)، والعمل باتصال مباشر مع المراجعين (نعم، لا)، من أجل تحقيق أهداف البحث، تبنت الباحثة مقياس عبد الصاحب (2008) المستند إلى منظور سبرانجر (1928) لقياس القيم الشخصية. تألف المقياس في صورته النهائية من 21 فقرة، وطبق على عينة مكونة من 400 موظف وموظفة تم اختيارهم بصورة عشوائية من العاملين في ديوان الوزارات التالية: الصحة، الكهرباء، الإعمار والإسكان، البلديات والأشغال العامة، والعدل.

وأظهرت النتائج أن أفراد عينة البحث لديهم قيم شخصية منخفضة بشكل عام.

وكذلك جاءت الترتيب على النحو الآتي بحسب المتوسط الحسابي للقيم، حيث احتلت القيمة النظرية المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.93) والقيم الاجتماعية المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.87)

والقيم الاقتصادية المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (3.60) والقيم الدينية المرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (2.95) والقيم السياسية المرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي (2.47)، وأخيرا القيم الجمالية وبمتوسط حسابي (2.40) ففي اغلب الدراسات العراقية والعربية جاءت القيم الدينية في المرتبة الأولى وبعدها القيم النظرية منها دراسة عبود (2016) على موظفي جامعة بابل.

الفروق في القيم الشخصية بناءً على الجنس

فجاءت كالتالي:

القيم النظرية والاقتصادية: كانت لصالح الذكور.

القيم الدينية والاجتماعية: كانت لصالح الإناث.

القيم السياسية والجمالية: لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين.

الفروق في القيم الشخصية بناءً على مدة الخدمة

لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية بين الموظفين الذين خدمتهم عشر سنوات فما دون وأولئك الذين خدمتهم أكثر من عشر سنوات.

الفروق في القيم الشخصية بناءً على الاتصال المباشر مع المراجعين

القيم الجمالية: كانت لصالح الموظفين الذين لا يتعاملون مباشرة مع المراجعين.

لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية الأخرى (النظرية، الاجتماعية، الدينية،

الاقتصادية، والسياسية) بين الموظفين الذين يتعاملون مباشرة مع المراجعين والذين لا يتعاملون معهم.

خرجت الدراسة بعدة توصيات، من أهمها:

ضرورة إخضاع المتقدمين للعمل لمقاييس القيم التنظيمية قبل تعيينهم، بهدف بناء مجتمع مؤسسي ناجح يعزز من تطوير الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية.

➤ دراسة (معمرى و بن زاهي، 2022) واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم

الثانوي بمدينة المنبوعة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي

بمدينة المنبوعة، وكذا معرفة الفروق في سلوك المواطنة التنظيمية لديهم باختلاف الجنس والأقدمية،

ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق استبيان على عينة مكونة من 148 أستاذاً ، وكانت نتائج استجابات أفراد

العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بجميع أبعادها مرتفعة، حيث حققت درجة موافقة

تتراوح بين (3.97) و (3.69) ، فقد جاءت ممارسة بعد الكياسة في الترتيب الأول من حيث درجة

الموافقة بمتوسط قدر ب (3.97)، يليه في المرتبة الثانية وعي الضمير من حيث الموافقة بمتوسط بلغ (3.95)، وقد جاء بعد الإيثار في الترتيب الثالث حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليه (3.90)، أما بعد الروح الرياضية فلقد احتل المرتبة الرابعة حيث بلغ متوسط درجة الموافقة عليه (3.86) وفي المرتبة الأخيرة بعد السلوك الحضاري بمتوسط موافقة قدر ب (3.69)، وقدر المتوسط العام للأبعاد (3.88) ومن هذا فإن مستوى ممارسة أساتذة التعليم الثانوي لسلوك المواطنة التنظيمية بالمنفعة كان مرتفعاً، وأنه لا توجد فروق في ممارسة هذا السلوك تعزى لمتغيري الجنس والأقدمية.

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

تشير هذه الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ≥ 0.05 بين سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده المختلفة، والصورة الذهنية للجامعات السودانية، وجاءت نتائج سلوك المواطنة كالتالي:

1- أظهرت النتائج أن درجة الإيثار لدى عينة الدراسة بالجامعة كانت مرتفعة، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعده الإيثار (4.70)

2- اتضح أن درجة الكياسة لدى عينة الدراسة بالجامعة كانت مرتفعة، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعده الكياسة (4.68).

3- تبين أن درجة الروح الرياضية لدى عينة الدراسة بالجامعة كانت مرتفعة، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعده الروح الرياضية (4.35).

4- انضح أن درجة السلوك الحضاري لدى عينة الدراسة بالجامعة كانت مرتفعة، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعده السلوك الحضاري (4.57).

5- تبين أن درجة وعي الضمير (الالتزام العام) لدى عينة الدراسة بالجامعة كانت مرتفعة، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعده وعي الضمير (الالتزام العام) (4.66).

كما تشير الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ≥ 0.05 بين آراء عضوات هيئة التدريس والموظفات بجامعة أم درمان الإسلامية نحو سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات (الوظيفة، ومدة الخدمة، والمؤهل العلمي).

➤ دراسة (محمد ح.)، واقع سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالصورة الذهنية للجامعات السودانية بالتطبيق على جامعة أم درمان الإسلامية (مجمع الطالبات)، (2022)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالصورة الذهنية للجامعات السودانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والموظفات بجامعة أم درمان الإسلامية (مجمع الطالبات)، وذلك من خلال اختبار ثلاث فرضيات متمثلة في توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية - 0.05 بين سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده المختلفة (الإيثار، الكياسة الروح الرياضية السلوك الحضاري، وعي الضمير والصورة الذهنية توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية - 0.05 بين آراء عضوات هيئة التدريس والموظفات بجامعة أم درمان الإسلامية نحو سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات الوظيفة، ومدة الخدمة، والمؤهل العلمي. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية - 0.05 بين آراء عضوات هيئة التدريس والموظفات بجامعة أم درمان الإسلامية نحو الصورة الذهنية تعزى لمتغيرات الوظيفة، ومدة الخدمة، والمؤهل العلمي تم استخدام المنهج التاريخي لجمع البيانات الخاصة بالجزء النظري والدراسات السابقة، وكذلك المنهج الوصفي التحليلي. كما تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات من مجتمع الدراسة البالغ 1116 (571) عضوة هيئة تدريس و545 موظفة باختيار عينة عشوائية طبقية بنسبة 10% لكل منهما بلغت 112 (57) عضوة هيئة تدريس، و55 موظفة وكان عدد الاستبيانات الصالحة (105)

استخدم برنامج (SPSS) لتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين الأحادي، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية - 0.05 بين سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده المختلفة، والصورة الذهنية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية - 0.05 بين آراء عضوات هيئة التدريس والموظفات بجامعة أم درمان الإسلامية نحو سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات الوظيفة، ومدة الخدمة، والمؤهل العلمي) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية - 0.05 بين آراء عضوات هيئة التدريس والموظفات بجامعة أم درمان الإسلامية نحو الصورة الذهنية قد تعزى لمتغيري الوظيفة، ومدة الخدمة) بينما توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي)، كما خرجت الدراسة بعدد من التوصيات.

➤ دراسة (التوبي و رجب ، 2023) مستوى توافر سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في

المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان

تشير هذه الدراسة إلى أن مستوى توافر سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان جاء عالٍ جداً بصورة إجمالية، كما جاء بمستوى عالٍ جداً في محاور الضمير، والكياسة، والروح الرياضية، بينما جاء بمستوى عالٍ في محوري الإيثار، والسلوك الحضاري.

كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان تعزى لمتغيري سنوات الخبرة والمحافظة، بينما وجدت هذه الفروق في متغيري الجنس ولصالح الذكور، والمؤهل العلمي ولصالح بكالوريوس فأقل.

7. تعليق وتعقيب على الدراسات السابقة

تعتبر استعراض الدراسات السابقة خطوة أساسية في أي بحث علمي، حيث يُسهم في فهم السياق العلمي الحالي للموضوع ويُبرز الفجوات البحثية التي يمكن أن يُسهم البحث الجديد في سدها

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

التعقيب والتعليق:

توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية كان عالياً جداً بين الموظفين الإداريين، خاصة في محاور الضمير، والكراسة، والروح الرياضية. كما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة والمحافظة، بينما ظهرت فروق لصالح الذكور وحملة البكالوريوس فأقل. تُظهر هذه النتائج أهمية تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات التعليمية، ولكن الدراسة لم تتعمق في الأسباب الكامنة وراء الفروق بين الجنسين والمؤهلات العلمية. كان من الممكن أن تكون الدراسة أكثر شمولاً إذا تناولت العوامل المؤثرة على هذه السلوكيات، مثل القيم الشخصية أو المناخ التنظيمي.

2. دراسة معمري وبن زاهي (2022): واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيرة

التعقيب والتعليق:

أظهرت الدراسة مستوى مرتفع من سلوك المواطنة التنظيمية بين أساتذة التعليم الثانوي، مع عدم وجود فروق تعزى للجنس والأقدمية. ترتيب الأبعاد يعكس تركيز الأساتذة على الكراسة ووعي الضمير والإيثار. ومع ذلك، لم تتناول الدراسة العوامل المؤثرة في هذا السلوك، مثل القيم الشخصية أو الظروف التنظيمية، وهو ما قد يكون مجالاً للتوسع في الأبحاث المستقبلية.

3. دراسة محمد ح. (2022): واقع سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالصورة الذهنية للجامعات السودانية بالتطبيق على جامعة أم درمان الإسلامية

التعقيب والتعليق:

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين سلوك المواطنة التنظيمية والصورة الذهنية للجامعة، مع عدم وجود فروق تعزى للوظيفة أو مدة الخدمة أو المؤهل العلمي. تُبرز هذه الدراسة أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في تحسين صورة المؤسسات التعليمية. ولكن كان من الممكن أن تقدم الدراسة تحليلاً أعمق للعوامل التي تُعزز هذا السلوك، مثل القيادة أو الثقافة التنظيمية.

4. دراسة كاظم (2021): القيم الشخصية لدى موظفي الدولة

التعليق والتعليق:

استهدفت هذه الدراسة استكشاف أنماط القيم الشخصية بين موظفي الدولة، ووجدت أن القيم النظرية والاجتماعية تتصدر القائمة، مع وجود فروق بين الجنسين في بعض القيم. تُقدم هذه الدراسة فهماً مفيداً لتوزيع القيم الشخصية، ولكنها لم تربط هذه القيم بسلوكيات محددة مثل سلوك المواطنة التنظيمية، مما يترك مجالاً لمزيد من البحث في هذا الاتجاه.

5. **دراسة يوسنيتا وسوناريو ويوليانتى (2021): تحسين سلوك المواطنة التنظيمية من خلال

تعزيز المناخ التنظيمي والشخصية **

التعليق والتعليق:

ركزت الدراسة على دور المناخ التنظيمي والشخصية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الابتدائية في إندونيسيا. النتائج أظهرت علاقة إيجابية بين المتغيرات. تُضيف هذه الدراسة بُعداً مهماً لفهم تأثير العوامل التنظيمية والشخصية على سلوك المواطنة التنظيمية، وتدعم فكرة أن تعزيز المناخ الإيجابي يمكن أن يُحسن من سلوكيات الموظفين.

6. دراسة السعيدية (2021): درجة توافر أبعاد إدارة التميز لدى مديري مدارس التعليم الأساسي

وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان

التعليق والتعليق:

أظهرت الدراسة مستوى كبير من سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين، مع عدم وجود فروق تعزى لسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، بينما وُجدت فروق تعزى للجنس لصالح الإناث. تُبرز الدراسة دور إدارة التميز في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. ومع ذلك، قد يكون من المفيد استكشاف الأسباب وراء الفروق بين الجنسين وكيفية توظيفها لتحسين الأداء.

7. دراسة عبد الرحمن وجاد وغرابية (2020): سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى معلمات رياض

الأطفال من وجهة نظر قياداتهن **

التعقيب والتعليق:

وجدت الدراسة أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال كان منخفضاً، مع ترتيب مختلف للأبعاد. يشير ذلك إلى حاجة ملحة لتعزيز هذه السلوكيات في المرحلة المبكرة من التعليم. يمكن أن يكون للقيادة دور أساسي في هذا التعزيز، وربما كان من المفيد أن تستكشف الدراسة العوامل التي تعيق ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية في هذا السياق.

8. دراسة سمحان (2020): جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية

وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم

التعقيب والتعليق:

أظهرت الدراسة مستوى كبير من سلوك المواطنة التنظيمية، مع فروق تعزى للجنس لصالح الإناث. تُشير النتائج إلى ارتباط إيجابي بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية. لكن الدراسة لم تتعمق في كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية أو العوامل المؤثرة فيها، وهو ما قد يكون مجالاً للبحث المستقبلي.

9. دراسة صادق (2020): القيم الشخصية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية في مؤسسة ميناء

عنابة

التعقيب والتعليق:

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية، ووجدت علاقات إيجابية بين القيم الدينية والاجتماعية والاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية، بينما لم تجد علاقة مع القيم السياسية والنظرية والجمالية. تُبرز هذه الدراسة أهمية بعض القيم في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، وتدعم فرضية البحث الحالي حول تأثير القيم الشخصية على السلوك التنظيمي.

10. دراسة فهد بن عبد الرحمن السيد الحربي (2020): مناخ الصمت التنظيمي في المدارس الثانوية

بمحافظة جدة وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات

التعقيب والتعليق:

تناولت الدراسة العلاقة بين مناخ الصمت التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، ووجدت علاقة سلبية بينهما. تُشير النتائج إلى أن فتح قنوات التواصل وتشجيع التعبير يمكن أن يعزز سلوك المواطنة التنظيمية. تُعد هذه الدراسة مهمة لفهم العوامل التنظيمية المؤثرة على السلوكيات الإيجابية.

11. دراسة الصمعاني (2020): مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية

الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظرهن

التعليق والتعليق:

أظهرت الدراسة مستوى كبير من سلوك المواطنة التنظيمية، مع فروق تعزى لسنوات الخبرة، دون تأثير للخصص. تُقدم هذه الدراسة نظرة مفصلة على سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية، وتُبرز أهمية الخبرة في تعزيز هذا السلوك.

12. دراسة نقيبيل (2019): النسق القيمي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الجامعة

الجزائرية

التعليق والتعليق:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين النسق القيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، ووجدت علاقة إيجابية بينهما، مع تصدر القيم الدينية والنظرية والاقتصادية للسلم القيمي. تُعزز هذه الدراسة الفرضية بأن القيم الشخصية تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية، وتدعم الحاجة لمزيد من البحث في هذا المجال، خاصة فيما يتعلق بتأثير التخصص والجنس.

13. دراسة شهري (2019): سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات

الحكومية الجزائرية من وجهة نظر القادة الأكاديميين

التعليق والتعليق:

وجدت الدراسة مستويات متوسطة من سلوك المواطنة التنظيمية، مع فروق تعزى للمؤهل العلمي. تُشير النتائج إلى أهمية التأهيل الأكاديمي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، ولكن الدراسة لم تتناول العوامل الأخرى المؤثرة، مثل القيم الشخصية أو المناخ التنظيمي.

14. دراسة شرقي (2017): النسق القيمي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة المراحل

المتوسطة والثانوية

التعليق والتعليق:

أظهرت الدراسة علاقة إيجابية بين القيم الدينية والنظرية والاجتماعية والتوافق النفسي الاجتماعي، مع ترتيب القيم بشكل مماثل بين المرحلتين. تُبرز هذه الدراسة أهمية القيم في تشكيل التوافق النفسي والاجتماعي، لكنها لم تمتد لربط ذلك بسلوكيات في السياق التنظيمي.

15. دراسة بوعطيط فايزة (2017): القيم وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أستاذات التعليم الابتدائي

التعليق والتعليق:

وجدت الدراسة ترتيباً للقيم الشخصية مع تصدر القيم الدينية والاجتماعية، وارتباطاً ضعيفاً بين القيم الشخصية والتوافق المهني. تُشير النتائج إلى أن القيم التنظيمية قد تكون أكثر تأثيراً على التوافق المهني من القيم الشخصية. قد يكون من المفيد استكشاف كيفية تعزيز القيم الشخصية لتطوير التوافق المهني بشكل أفضل.

16. دراسة رسول (2016): مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في

كليات وأقسام التربية الرياضية

التعليق والتعليق:

لم تجد الدراسة فروقاً معنوية في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية بين المؤسسات المختلفة. تُشير النتائج إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية يمكن أن يكون متشابهاً عبر المؤسسات التعليمية، وربما يكون مرتبطاً بعوامل أخرى لم تُدرس، مثل القيم الشخصية أو الثقافة التنظيمية.

17. دراسة Onn وآخرون (2016): أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في التعليم الماليزي

التعليق والتعليق:

أظهرت الدراسة تأثيراً إيجابياً لسلوك المواطنة التنظيمية على مجموعة من النتائج التنظيمية، مما يُبرز أهمية تعزيز هذا السلوك في المؤسسات التعليمية. تدعم هذه الدراسة فكرة أن سلوك المواطنة التنظيمية يُساهم في تحسين الأداء والإبداع والرضا الوظيفي.

18. دراسة شيخاوي صابر (2015): النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الأستاذ الجامعي

التعليق والتعليق:

وجدت الدراسة علاقة إيجابية بين النسق القيمي والإبداع الإداري، مع مستوى مرتفع من الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام. كما تُبرز النتائج أهمية القيم الشخصية في تعزيز الإبداع، وهو ما يمكن أن يكون مرتبطاً بسلوك المواطنة التنظيمية.

19. دراسة الراشدي (2013): القيم الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية

التعليق والتعليق:

أظهرت الدراسة أن القيم النظرية والاجتماعية والدينية تتصدر اهتمام المديرين، مع وجود علاقة طردية بين القيم الشخصية والقدرة على اتخاذ القرار. وتُشير النتائج إلى أن القيم الشخصية تؤثر على الأداء الإداري، وقد يكون لها تأثير على سلوكيات أخرى مثل سلوك المواطنة التنظيمية.

20. دراسة سفيان بوعطيط (2012): القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم العالي
التعليق والتعليق:

وجدت الدراسة تصدر القيم الدينية للسلم القيمي، مع ارتباط إيجابي بين القيم الشخصية والتوافق المهني. كما تُبرز هذه الدراسة تأثير القيم الشخصية على التوافق المهني، مما قد يدعم فرضية البحث الحالي حول العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية.

21. دراسة Dipaola وآخرون (2004): قياس المواطنة التنظيمية في المدارس المتوسطة
التعليق والتعليق:

هدفت الدراسة إلى قياس سلوك المواطنة التنظيمية في المدارس، ووجدت ارتباطاً إيجابياً بين المواطنة التنظيمية ومتغيرات مثل القيادة الجماعية ومهنية المعلم. تُعد هذه الدراسة من الدراسات المبكرة التي أسست لفهم سلوك المواطنة التنظيمية في السياق التعليمي، وتُبرز أهمية البيئة التنظيمية في تعزيز هذا السلوك.

1.7 التعليق العام على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض هذه الدراسات، يُلاحظ أن سلوك المواطنة التنظيمية والقيم الشخصية قد حظيا باهتمام كبير في الأبحاث الحديثة، خاصة موضوع سلوك المواطنة التنظيمية وفي السياق التعليمي. وتظهر معظم الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية، مع تصدر القيم الدينية والاجتماعية للسلم القيمي في العديد من السياقات. كما تُبرز الدراسات أهمية العوامل التنظيمية والشخصية، مثل المناخ التنظيمي، القيادة، والجنس، في التأثير على سلوك المواطنة التنظيمية. ومع ذلك، هناك حاجة لمزيد من الأبحاث التي تربط بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية بشكل مباشر، خاصة في مراحل التعليم المبكرة مثل التعليم الابتدائي.

لقد ساهمت الدراسات السابقة في توجيه الباحث وتحديد الأسس النظرية والمنهجية للبحث الحالي، والمتمثل في للدراسة الحالية التي تركز على العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB) لدى أساتذة التعليم الابتدائي، فقد أسهمت الدراسات السابقة في إلقاء الضوء على العديد من الجوانب الرئيسية التي ساعدت في تحديد مسار البحث الحالي.

1. تحديد دقيق لموضوع البحث وإشكاليته:

تتيح مراجعة الدراسات السابقة للباحث من تحديد السؤال البحثي أو الإشكالية الرئيسية بوضوح، فعند مراجعة الأبحاث المتعلقة بالقيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية قد تمكنا من التعرف على جوانب لم تدرس بشكل كافٍ في الدراسات السابقة، مثل كيفية تفاعل هذه القيم في البيئات التعليمية، وخاصة بين أساتذة التعليم الابتدائي، ومن خلال تلك الدراسات، صار من الواضح أن هناك حاجة لدراسة العلاقة بين القيم وسلوك المواطنة التنظيمية في سياق تعليمي، مما ساهم في تشكيل إطار واضح للبحث.

2. توضيح المفاهيم الأساسية وبناء الفرضيات:

إن أحد التحديات الرئيسية في البحث العلمي هو توضيح المفاهيم الأساسية، وقد ساعدت الدراسات السابقة في توفير إطار نظري متين لتعريف المفاهيم مثل القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية، من خلال نظرية سبرنجر للقيم (1929) والتي تعتبر الأساس الرئيسي لتحديد فئات وتصنيفات القيم في دراستنا، بالإضافة لتعريف أورغان Organ لسلوك المواطنة التنظيمية (1988) الذي يوفر إطاراً لفهم الأبعاد المختلفة لهذا السلوك والذي تم تبنيه في دراستنا، مما ساعد الباحث في تحديد الفئات المختلفة للقيم والأبعاد المختلفة لسلوك المواطنة التنظيمية.

وبناء على هذه الأطر، فلقد تم تطوير فرضيات البحث، مثل التوقع بوجود علاقة إيجابية بين القيم وسلوك المواطنة التنظيمية، مما يدعم فرضية الدراسة الحالية.

3. تطوير المنهجية وتصميم الأدوات:

ساعدت مراجعة الدراسات السابقة أيضاً في توجيه الباحث لاختيار الأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها.

كما ساهمت تلك الدراسات في تحديد الطريقة المثلى لاختيار العينة، بما في ذلك استخدام العينة العشوائية لضمان التمثيل الكافي للأساتذة.

تظهر الدراسات السابقة أن استخدام أساليب المعاينة العشوائية في الأبحاث المتعلقة بالقيم والسلوكيات يعد أمراً ضرورياً للحصول على نتائج دقيقة، وقد أظهرت الدراسات الخاصة بالموظفين التعليميين أهمية تحقيق التمثيل من خلال هذه الأساليب، ومن هذا اعتمدنا المسح الشامل للمجتمع الدراسة حيث يتم فيه دراسة جميع الأفراد المكونين للمجتمع محل البحث دون استثناء ويعتبر هذا الأسلوب مثالياً لدراستنا وخاصة أن عدد أفراد المجتمع محدود وصغير.

4. تحديد الفجوات البحثية:

ساعدت مراجعة الأبحاث السابقة على تحديد الفجوات البحثية الموجودة. من الدراسات إلى دراسة العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية في السياقات غير الغربية. من خلال هذه الرؤية، تمكن الباحث من تبرير الحاجة إلى إجراء دراسة تستهدف أساتذة التعليم الابتدائي في الجزائر، وهو ما يعزز أهمية الدراسة الحالية لسد هذه الفجوات المعرفية.

5. استخدام الأساليب التحليلية المناسبة:

قدمت الدراسات السابقة معلومات قيمة حول الأساليب الإحصائية المناسبة لدراسة العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية، وهذا سمح للباحث بتطبيق الاختبارات المناسبة لدراسة الفرضيات.

6. التوقعات والتفسيرات:

- * من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة كانت هناك توقعات حول العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية، ويُتوقع أن تظهر علاقة إيجابية بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية.
 - * كما كانت توقعات لترتيب القيم الشخصية: حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود ترتيب هرمي للقيم الشخصية، حيث تكون القيم الدينية والاجتماعية في المقدمة.
 - * توقعات الفروق الديمغرافية قد كشف بعض الدراسة عن فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية تعزى إلى متغيرات ديمغرافية مثل الجنس والحالة العائلية والأقدمية في العمل.
- وبهذا تمكنت الدراسة الحالية من الاستفادة من مجموعة واسعة من النتائج والأساليب التحليلية التي ساعدت في توجيه البحث الحالي، ومن خلال ملء الفجوات المعرفية الموجودة، تسهم هذه الدراسة في تقديم فهم أعمق لكيفية تأثير القيم الشخصية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

الجانب

النظري

الفصل الثاني:

القيم الشخصية

تمهيد

1. مفهوم القيم
2. القيم والمصطلحات المرتبطة بها
3. النشأة التاريخية للقيم
4. العوامل المؤثرة على القيم
5. أهمية القيم
6. خصائص القيم
7. أبعاد القيم
8. وظائف القيم
9. كيفية تكوين القيم
10. القيم والنسب القيمي
11. تصنيف القيم
12. الأطر النظرية المفسرة للنسب القيمي
13. تغير القيم
14. القيم الشخصية وأهميتها لدى الأستاذ والمدرسة

تمهيد:

تعد القيم من المفاهيم الأساسية التي تلعب دورًا محوريًا في تشكيل سلوك الأفراد وتوجيه تفاعلاتهم داخل المجتمع، وفي اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم الشخصية والمهنية، حيث تنبثق القيم الشخصية من تجارب الفرد وثقافته ومحيطه الاجتماعي، وتؤثر بشكل مباشر على طريقة تفكيره وتصرفاته واستجاباته للمؤثرات الخارجية، وعلى مر العقود شهدت الدراسات المتعلقة بالقيم اهتمامًا متزايدًا من قبل الباحثين في مجالات علم النفس، وعلم الاجتماع، والتربية، والإدارة، ومع ذلك ظلت القيم لفترة طويلة بعيدة عن التحليل العلمي الدقيق داخل الدراسات النفسية، حيث تم التعامل معها كمجال مجرد يتسم بالغموض والتأملات الفكرية، وكانت القيم تُدرس ضمن تخصصات أخرى بعيدًا عن علم النفس (اسكندر و منصور ، 1973)، ورغم أهمية القيم في فهم السلوك البشري، إلا أن العلماء في الدراسات النفسية ترددوا في تناولها بسبب ارتباطها الوثيق بالفلسفات العقلية المجردة، التي جعلتها تبدو وكأنها بعيدة عن الدراسة التجريبية والميدانية.

ومع تنامي الوعي بأهمية القيم في فهم السلوك الإنساني، والتنبؤ به، وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف الفردية والجماعية، بالإضافة للدور الذي تلعبه القيم الشخصية في بناء الهوية الشخصية، والنسيج الاجتماعي، وعلى الرغم من هذا إلا أن دراسة هذا المفهوم تواجه العديد من التحديات من الناحية المنهجية والنظرية، وتتمثل أحد أبرز هذه التحديات في الطبيعة المجردة والمتغيرة للقيم، وصعوبة قياسها وتقييمها بشكل دقيق وموضوعي، بالإضافة إلى ذلك تتأثر القيم بالتحولات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، مما يستدعي تبني مقاربات متعددة التخصصات لفهمها وتحليلها.

ومع تطور الفكر العلمي وتوجه الدراسات النفسية نحو تبني المنهج العلمي، بدأ الاهتمام بدراسة القيم يأخذ طابعًا أكثر واقعية ومنهجية، ففي الثلاثينيات والأربعينيات من القرن العشرين، ظهرت إسهامات مهمة من علماء النفس مثل **ثرستون وسبرانجر**، حيث قدما رؤى جديدة لدراسة القيم من منظور سيكولوجي، فلقد أسس **ثرستون** دراسته على مبادئ السيكونفزيقيا، مقدماً تصورات لقياس القيم من خلال أدوات كمية دقيقة، بينما طور **سبرانجر** نظريته الشهيرة حول أنماط الشخصية التي تعتمد على القيم المهيمنة لدى الأفراد (خليفة، 1992) ساهمت هذه الإسهامات في نقل دراسة القيم من مجال الفلسفة التجريدية إلى ميدان الدراسات النفسية التجريبية.

استمر الاهتمام بدراسة القيم يتزايد تدريجياً داخل مجالات علم النفس وبالتحديد في مجال علم النفس الاجتماعي والذي كان يهدف الى تفسير السلوك الإنساني والتنبؤ به فكان لزاماً أن يتضمن موضوع القيم، بالرغم من الأهمية

الكبرى للقيم فقد تركز اهتمام الدارسين في المجال على النظرية والقياس في مجال الاتجاهات ، ويؤيد ذلك ما كشف عنه "ميلتون روكيش" M. Rokeach في مسح أجراه لمجلة الملخصات السيكولوجية في الفترة من سنة 1961 إلى سنة 1965 وانتهى منه إلى أن هناك خمس أو ست دراسات للاتجاه مقابل دراسة واحدة للقيم (خليفة، 1992) ، وأرجع ذلك إلى الإيمان العميق لدى الكثير من الباحثين بأن اتجاهات الفرد أكثر أهمية في تحديد سلوكه الاجتماعي من القيم كما تصور بعضهم الآخر بأن الاتجاهات أكثر قابلية للتغيير من القيم، هذا بالإضافة إلى التقدم الملحوظ في أساليب قياس الاتجاهات بالمقارنة بأساليب قياس القيم والتي مازالت ولحد الآن موضع خلاف بين الباحثين.

وفي الوقت نفسه، شهدت المجتمعات الحديثة تدافعا قيميا ملحوظا وهي سنة كونية قال الله ﴿وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفُسَدَتِ الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ﴾ (251: البقرة)، حيث باتت القيم التقليدية تتعرض لتحديات كبيرة بفعل ظهور قيم جديدة ودخيلة، هذه القيم الجديدة غالبًا ما تكون نتاجًا للتغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية التي تطرأ على المجتمعات، مما يؤدي إلى صدامات بين ما هو تقليدي وما هو حديث، هذا التدافع القيمي يمثل تحديًا كبيرًا لكل من الأفراد والمجتمعات في الحفاظ على التوازن بين القيم الموروثة والقيم المستجدة، ويطرح تساؤلات عميقة حول كيفية اندماج هذه القيم أو تصادمها في إطار بناء الهوية الشخصية والاجتماعية.

إن فهم هذا التدافع القيمي يتطلب مقاربة شاملة لا تقتصر على دراسة القيم في حد ذاتها، بل تشمل أيضًا دراسة السياقات الثقافية والاجتماعية التي تنشأ فيها هذه القيم وتتحول، وبالتالي فإن البحث في هذا المجال يتطلب التركيز ليس فقط على القيم كمفاهيم مجردة، بل أيضًا على الديناميت التي تحكم انتقالها وتغيرها عبر الزمن، وهو ما يشكل محورًا أساسيًا في الدراسات النفسية والاجتماعية المعاصرة.

من خلال هذا الإطار النظري، نسعى إلى تقديم فهم أعمق للقيم الشخصية، وأهميتها في السياقين الفردي والاجتماعي، كما يهدف إلى تقديم أساس نظري متين لدراسة أكثر تفصيلاً في الأجزاء اللاحقة من هذه الرسالة، والتي ستتناول تطبيقات عملية للقيم الشخصية

1. مفهوم القيم:

1.1 القيمة لغة

الصاحح تاج اللغة وصاحح العربية (الجوهري، أبو نصر) (الفارابي، 1987)

والقيمة: واحدة القِيم، وأصله الواو لأنه يقوم مقام الشيء ويقال: قومت السلعة وأهل مكة يقولون: استقمت السلعة، وهما بمعنى. والاستقامة: الاعتدال. يقال: استقام له الأمر.

المعجم الوسيط (العربية، 1972)

قِيَمَةُ الشَّيْءِ قدره وَقِيَمَةُ الْمَتَاعِ ثمنه وَمَنْ الْإِنْسَانُ طوله (ج) قِيمَ وَيُقَالُ مَا لِفُلَانٍ قِيَمَةٌ مَالُهُ ثَبَاتٌ وَدَوَامٌ عَلَى الْأَمْرِ (القيوم) الْقَائِمُ الْحَافِظُ لِكُلِّ شَيْءٍ وَاسْمٌ مِنْ أَسْمَاءِ اللَّهِ الْحُسْنَى

قومت: الشاة أصابها القوام والمعوج عدله وأزال عوجه والسلعة سعرها وثمرها

تقاوموا: فِي الْحَرْبِ قَامَ بَعْضُهُمْ لِبَعْضٍ وَالشَّيْءُ فِيمَا بَيْنَهُمْ قَدَرُوا ثَمَنَهُ

تقوم: الشَّيْءُ تَعَدَّلَ وَاسْتَوَى وَتَبَيَّنَتْ قِيَمَتُهُ

استقام: الشَّيْءُ اعْتَدَلَ وَاسْتَوَى

التقويم: حِسَابُ الزَّمَنِ بِالسِّنِينَ وَالشُّهُورِ وَالْأَيَّامِ وَتَقْوِيمُ الْبُلْدَانِ تَعْيِينَ مَوَاقِعِهَا وَبَيَانِ ظَوَاهِرِهَا

وجاءت القيمة في القرآن الكريم والسنة النبوية بمعان عدة منها:

1: الاستقامة والصلاح: قال تعالى: ﴿ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ﴾ (36: التوبة).

2: الاحكام القِيَمَة: قال تعالى: ﴿فِيهَا كُتِبَ قِيَمَةٌ﴾ (3: البينة).

3: السياسة والرعاية: قال تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضُهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ﴾ (34: النساء).

4: الثبات والاستمرار: قال تعالى: ﴿إِنَّ الْمُتَّقِينَ فِي مَقَامٍ أَمِينٍ﴾ (51: الدخان).

5: الاستقامة والاعتدال، يقول تعالى: ﴿إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ﴾ (9: الاسراء)، أي يهدي للأمور الأكثر قيمة، أي للأكثر استقامة

6: التقدير: قيمة الاشياء (التمن)، فقيمة هذه السلعة كذا، أي تقديرها كذا، عَنْ أَنَسٍ قَالَ: غَلَا السَّعْرُ عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالُوا يَا رَسُولَ اللَّهِ سَعَرَ لَنَا فَقَالَ إِنَّ اللَّهَ هُوَ الْمُسَعِّرُ الْقَابِضُ الْبَاسِطُ الرَّزَّاقُ وَإِنِّي لَأَرْجُو أَنْ أَلْقَى رَبِّي وَلَيْسَ أَحَدٌ مِنْكُمْ يَطْلُبُنِي بِمَظْلَمَةٍ فِي دَمٍ وَلَا مَالٍ.

7: الثبات على أمر، نقول فلان ماله قيمة، أي ماله ثبات على الأمر.

8: عماد الامر ونظامه: قوام الامر (العمايده، 2022)

وتشير كلمة قيمة باللغة (الانكليزية values / الفرنسية valeur / اليونانية axios) الى الاعتدال والاستواء وبلوغ الغاية وهي مشتقة من الفعل (قام) بمعنى وقف وانتصب (العوا، 1987)

2.1 تعريف القيم اصطلاحاً

القيمة مصطلح غني بالمعاني، يتجلى في مختلف جوانب الحياة، فهو مصطلح حديث قديم، فمنذ فجر التاريخ، سعى الإنسان لفهم مفهوم القيمة وتحديد معاييرها، ولقد تم استخدام في ميادين عدة فكلمة قيمة أصبحت تدل على معاني كثيرة فعند علماء اللغة تعني الاستخدام الصحيح لها اما علماء الرياضيات فتدل على العدد اما علماء الاقتصاد فيستخدموها للدلالة على الصفة التي تجعل الشيء ممكن الاستبدال بشيء اخر أي قيمة المبادلة (رسلان، 1990)، وهكذا يختلف مفهوم القيم باختلاف التخصصات المختلفة مثل علم الاقتصاد والفلسفة والدين وعلم الاجتماع وعلم النفس، فهو يختلف بحسب المجال الذي يبحث فيه، ولذا يمكن تقسيم التعريفات على النحو التالي (الجابري، 2001):

مفهوم القيمة في تخصصات مختلفة (Bou-Haidar، 2016)

القيمة من منظور انساني تتمثل في المثل الأعلى الذي يسعى الإنسان لتحقيقه من خلال قدرته على العمل والعطاء، فهي ترتبط بالمعايير الأخلاقية والاجتماعية التي تحدد السلوك الفردي والجماعي، واختلاف العلماء والمنظرين في تحديد معنى (القيم) يعود في جوهره إلى ما تتسم به القضية القيمية من عمق معرفي وثقافي وأيديولوجي، فنحن عندما نتحدث عن القيم فإننا ننطلق من ثقافة معينة تنتظم القيم في سلوكها، وتدور في دوائرها، فالنعاليم الدينية والرؤى الفلسفية والتربوية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية تعد كلها أصولاً فكرية تحكم تفاعلنا مع القضية القيمية (الجلاد، 2013)

1.2.1 في علم الاقتصاد

يُفرق علم الاقتصاد بين معنيين للقيمة: الأول هو "قيمة المنفعة"، أي قدرة شيء ما على إشباع حاجة معينة، والثاني هو "قيمة المبادلة"، أي ما يستحقه الشيء من قيمة عند استبداله بشيء آخر في السوق. بينما يُعتبر مفهوم المنفعة فردياً واعتبارياً، فإن قيمة المبادلة تُعد مفهوماً جماعياً وموضوعياً.

2.2.1 في الفلسفة

تناول الفلاسفة مفهوم القيم عبر العصور بطرق متعددة، مما أدى إلى انقسامهم إلى مدارس فكرية مختلفة حول طبيعة وأصل القيم، يمكن تقسيم هذه الاتجاهات الفلسفية إلى قسمين رئيسيين:

1.2.2.1 الفلسفة العقلية

يرى الفلاسفة العقلانيون أن القيم ليست نابعة من التجربة الإنسانية المباشرة، بل هي جزء من عالم ميتافيزيقي وتتجاوز الإدراك الحسي، حيث يرى أفلاطون أن الناس لا يدركون مباشرة مصادر القيم والإلزام في حياتهم اليومية، بل أشار إلى وجود عالم مثالي منفصل عن العالم المادي، يتضمن القيم العليا مثل الحق، الخير، والجمال، وهذه القيم المثالية وفقاً لأفلاطون، لا يمكن أن تكون نتاج التجارب الإنسانية، بل هي نماذج ثابتة ومستقلة عن العالم المادي، حيث تُوجه سلوك الإنسان من خلال انعكاسها على العقل (خليفة، 1992). واتخذ إيمانويل كانط والذي يحسب على التيار العقلي أيضاً، نهجاً مختلفاً بعض الشيء، حيث رأى أن القيم سواء كانت أخلاقية أو جمالية نابعة من العقل البشري ذاته. واعتبر كانط أن تركيب العقل البشري هو الذي يعطي الخبرات الحسية شكلها ومعناها وبالتالي، فإن القيم الأخلاقية والجمالية ليست مكتسبة من التجربة المباشرة، بل هي ناتجة عن قدرة العقل على تنظيم وتحليل التجربة وفقاً لقوانين أخلاقية وجمالية داخلية. أن هذا الاتجاه يثمن دور العقل في تحديد المعايير التي يجب أن نعيش وفقاً لها، ويعتبر أن العقل هو المصدر الأساسي لتحديد ما هو جيد أو سيء، جميل أو قبيح.

2.2.2.1 الفلسفة الطبيعية

تعتبر الفلسفة الطبيعية القيم جزءاً لا يتجزأ من الواقع الموضوعي للحياة ومن تجربة الإنسان المباشرة وفقاً لهذا الاتجاه، فإن القيم ليست مجرد مفاهيم نظرية أو مبادئ منفصلة عن الواقع، بل هي ناتجة مباشرة عن الخبرة الإنسانية المتراكمة عبر تفاعل الإنسان مع محيطه. سواء كانت هذه القيم تُعتبر خيرية أو شريرة، صحيحة أو خاطئة، جميلة أو قبيحة، فإن الأحكام المرتبطة بها تتبع من التجربة والتفاعل المستمر مع العالم، (عبداً لله و خليفة، 2001) أن القيم تنشأ من تأثير الإنسان في الموضوعات وتأثره بها، وهي بذلك تعكس خبراته الحياتية، من هذا المنطلق فإن القيم التي يعتنقها الأفراد أو يتطلعون إليها هي نتاج لعادات فكرية تتشكل نتيجة التفاعل المتواصل بين الإنسان وبيئته. فهي ليست أفكاراً نظرية بحتة، بل انعكاس لاحتياجات الإنسان، رغباته، وتجاربه اليومية. هذا يعني أن القيم ترتبط بشكل وثيق بالخبرة الإنسانية، التي تدمج بين الجوانب المعرفية، الأخلاقية، والجمالية. يشير (اليمين ، 2010) إلى أن القيم تمثل جميع جوانب النشاط الإنساني، حيث تُستخدم معايير مثل

الحق، الخير، والجمال للحكم على الأشياء. فالحق يعبر عن الجانب المعرفي، الخير عن الجانب الأخلاقي، والجمال عن الجانب التذوقي، وهذه المعايير هي التي تحدد ما إذا كانت الأشياء تتماشى مع القيم الإنسانية، وتحدد ما هو صحيح أو خاطئ، جيد أو سيئ.

على النقيض من الفلسفات العقلية، التي ترى أن القيم نابعة من عالم منفصل أو من العقل وحده، ترى الفلسفات الطبيعية أن القيم هي نتاج للتفاعل المستمر بين الإنسان وبيئته. يُعتبر الشيء "جيداً" إذا ساهم في تحقيق الأهداف الإنسانية أو سدّ احتياجات محددة. هذا المفهوم يجعل القيم جزءاً لا يتجزأ من الطبيعة البشرية، ويظهر كيف أن الأحكام التي يصدرها الإنسان حول ما هو صحيح أو خاطئ، جميل أو قبيح، تعتمد بشكل كبير على التجربة الإنسانية المباشرة وتفاعل الإنسان مع العالم الخارجي.

بالتالي، تؤكد الفلسفات الطبيعية على أن القيم لا يمكن فصلها عن التجربة الحياتية اليومية. فهي ليست مفاهيم مجردة أو نظرية، بل أدوات تنبثق من تفاعلات الإنسان مع محيطه، وتُستخدم لتقييم الفائدة أو الضرر الناجم عن هذه التفاعلات.

3.2.1 الدين في الدين

تشكل الأديان السماوية إطاراً موضوعياً يحدد بوضوح القيم الأخلاقية التي ينبغي أن توجه حياة الأفراد، حيث تستند هذه الأديان إلى نصوص وشرائع تضع معايير دقيقة وتعمل على تقييم الأفعال وتصنيفها إلى محمود ومذموم، بناءً على مبادئ أخلاقية ترتبط بشكل مباشر بالثواب والعقاب في الدنيا والآخرة.

يبرز مفهوم القيمة في الدين من خلال ارتباطه الوثيق بالنتائج التي تترتب على الأفعال، فالأعمال الصالحة التي تتماشى مع القيم الدينية والأخلاقية تؤدي إلى الثواب، سواء في الدنيا أو في الآخرة، بينما الأعمال المذمومة والمخالفة لتلك القيم تجلب العقاب، وهذا الإطار الأخلاقي يساهم في توجيه سلوك الأفراد ويؤثر في كيفية تقييمهم للأفعال والأشياء وفق المبادئ التي جاءت بها الديانات السماوية، وتتميز القيمة في الدين بسمات هي:

الموضوعية: القيم الدينية ليست ذاتية أو نسبية، بل هي موضوعية تستند إلى الشرائع السماوية التي تحدد بوضوح ما هو صواب وما هو خطأ، وهذه القيم تمنح الأفراد قواعد ثابتة لتحديد السلوك المقبول والمرفوض.

التكامل: القيم الدينية تشكل منظومة متكاملة توجه حياة الأفراد بشكل شامل، حيث تقدم إرشادات دقيقة للسلوكيات الأخلاقية اليومية. ولا تتعلق فقط بالواجبات الفردية، بل تشمل المسؤوليات تجاه الآخرين والمجتمع ككل.

المنفعة العامة أو الخير العام: تتجاوز القيم الدينية المصلحة الفردية، فهي تهدف إلى تحقيق الخير العام للمجتمع، وتعزز روح التعاون والتسامح والعدالة، مما يؤدي إلى بناء مجتمعات أكثر عدلاً وتجانس بهدف تحقيق المنفعة العامة لكل أفراد.

إن القيم في الدين لا تعنى فقط بالحياة الفردية، بل تتجسد في السلوك الاجتماعي الذي يسعى إلى تحقيق توازن بين الحقوق والواجبات، وهي تعزز من الروح الإنسانية والتكافل المجتمعي، فهي تستند إلى الشرائع السماوية التي تحدد ما هو محمود وما هو مذموم، وما يجب فعله وما يجب تجنبه. والفرد يسعى لتشرب هذه القيم أو التقرب إليها

4.2.1 في علم الاجتماع

يعرف علماء الاجتماع القيم بأنها "مستويات أو معايير للاختيار" يعتمد عليها الأفراد في انتقاء سلوكياتهم واتخاذ قراراتهم بين البدائل المتاحة في المواقف الاجتماعية، بحيث توجه الأفراد في المجتمع، مما يجعلها تشكل جزءاً هاماً من بنية المجتمع الثقافية والاجتماعية (Bou-Haidar، 2016)، فالقيم لا تتشكل بمعزل عن الواقع الاجتماعي، بل تتشكل في إطار ثقافي واجتماعي محدد، وهي ترتبط بوعي الفرد وإدراكه الاجتماعي، وتختلف القيم باختلاف السياق الاجتماعي والثقافي، وقد قدم عدد من علماء الاجتماع تصنيفات متنوعة توضح طبيعة القيم وأشكالها في المجتمعات المختلفة. ومن بين هؤلاء العلماء **كلوكهون**، **نيلسون**، و**روبرت ردفيلد**، الذين قسّموا القيم بناءً على نمط المجتمع والبنية الاجتماعية (زيرق، 2012).

حيث يقسم **كلوكهون** القيم إلى نوعين رئيسيين هما:

القيم العامة: هي القيم المشتركة التي تسود في المجتمع ككل، وتشمل القيم التي يتبناها الجميع، مثل الحرية، العدالة، والمساواة، وتعتبر هذه القيم المبادئ الأساسية التي تجمع أفراد المجتمع في إطار ثقافي مشترك، وأما **القيم الخاصة:** هي القيم التي تتشكل داخل مجموعات أو فئات معينة داخل المجتمع، هذه القيم قد تكون مرتبطة بفئات اجتماعية أو ثقافية محددة، مثل الأسر، الطوائف، النوادي أو المجموعات المهنية.

أن هذا التقسيم يظهر في المجتمع الواحد وجود قيم مشتركة تُوحد الأفراد، بإضافة إلى قيم خاصة تُميز مجموعات معينة ضمن هذا المجتمع.

أما **نيلسون** قدم تصنيفاً للقيم بناءً على البنية الاجتماعية للمجتمع:

القيم التقليدية: ترتبط بالمجتمعات التقليدية التي تعتمد على العادات والتقاليد المتوارثة، وتكون هذه القيم ثابتة ومستمدة من التاريخ الاجتماعي والثقافي للمجتمع، مثل القيم المرتبطة بالطاعة، الشرف، والدين.

القيم العقلية: ترتبط بالمجتمعات الحديثة والمتقدمة، حيث يعتمد الأفراد على التفكير العقلاني والنقدي في اتخاذ قراراتهم. تُشجع هذه القيم على الابتكار، الحرية الفردية، والاستقلالية، وهي تعبر عن تحولات اجتماعية تتعلق بالتنظيم التكنولوجي والاقتصادي.

أما روبرت ردفيلد استخدم نوع المجتمع كمعيار لتصنيف القيم، حيث قسم القيم إلى:

قيم المجتمع الشعبي القديم: هي القيم التي تسود في المجتمعات الريفية أو القروية، التي تتميز بالتجانس الاجتماعي والثقافي. تعتمد هذه القيم على الأعراف والتقاليد المتوارثة، مثل الولاء للعائلة والالتزام بالعادات الجماعية.

قيم المجتمع الحضري: تتعلق القيم الحضرية بالمجتمعات المدنية الحديثة التي تتميز بالتنوع الثقافي والانفتاح. تشمل هذه القيم الفردية، التعددية، والمرونة، وتعكس التحولات الاجتماعية التي تشهدها المدن الكبرى.

3.1 القيمة بين الفلسفة وعلمي النفس والاجتماع

يُعد مفهوم القيم من أكثر المفاهيم تعقيداً وغموضاً في العلوم الإنسانية، فلقد تجذبت عدة التيارات الفكرية والتخصصات المعرفية التي تناولته. ورغم قدم هذا المصطلح، إلا أن تحديد تعريف دقيق وشامل له يعتبر تحدياً كبيراً، حيث واجه هذا المفهوم والتقارب والتباين بين التخصصات المختلفة في فهمه.

ففي الفلسفة، تُعتبر القيمة خاصية تجريدية تُمنح للأشياء بناءً على مدى استحقاقها للوجود والاهتمام. يرى بعض الفلاسفة، مثل لافيل (Lavelle, 1951)، أن القيمة هي خاصية مثالية توجد في الأشياء، تجعلها تستحق الوجود والاهتمام. تُعد القيم في هذا السياق مفاهيم مثالية وتجريدية تعكس الحقيقة المثالية وتوجه الفكر نحو الأمور الجديرة بالاهتمام.

كما يشير هرتزler (Hertzler, 1946) إلى أن القيمة تقع في منطقة التقاطع بين الفلسفة وعلم النفس وعلم الاجتماع، حيث يدرس كل من هذه التخصصات الإنسان من جوانب مختلفة ولكن مترابطة (العرياق و برقان، 2020) وتشمل القيم الفلسفية مجالات الأخلاق والجمال والخير، حيث تُعتبر القيم الأخلاقية الأسمى بين القيم الأخرى. يرى كل من الجابري وطه عبد الرحمن أن الأخلاق هي الفلسفة الأولى، وتشمل كافة القيم الأخرى (طه ع.، 2001) (الجابري، 2001).

وفي علم النفس، يركز الباحثون على القيم الفردية وتأثيرها على سلوك الأفراد. يعتبر مفهوم القيمة معقدًا بسبب تداخله مع مفاهيم أخرى مثل الحاجة، والدافع، والاتجاه، والسلوك. رغم هذا التعقيد، يتفق علماء النفس على أن القيم تعمل كمعايير توجه سلوك الأفراد وتفضيلاتهم (خليفة، 1992).

تُعتبر القيم في علم النفس تجسيدًا فرديًا للحقيقة المثالية، وتعمل كمعايير توجيهية للسلوك الفردي. ترتبط القيم بالحاجات والدوافع الفردية، وتؤثر بشكل مباشر على السلوك والتفضيلات الشخصية. يدرس علماء النفس كيف تشكل القيم الشخصية دوافع الأفراد وتوجهاتهم، وكيف تؤثر على تحقيق التوازن النفسي والرفاهية الشخصية. أما في علم الاجتماع، تُعتبر القيمة ظاهرة جماعية تؤثر على سلوك الجماعات. يهتم علماء الاجتماع بالقيم الاجتماعية التي تعمل كمعايير سلوكية تجمع الأفراد وتوجه تفاعلاتهم الاجتماعية. تُعد القيم في هذا السياق حكمًا تفضيليًا جماعيًا يعكس التفضيلات والمعايير الاجتماعية السائدة (عماد، 2006).

تُعزز القيم الاجتماعية التماسك الاجتماعي، وتوجه سلوك الجماعات وتعزز الانسجام بين الأفراد. يرى كلوكهون (Kluckhohn, 1951) أن القيم تُعبّر عن المعايير المشتركة التي يتفق عليها أفراد المجتمع، وتؤثر على التنظيم المجتمعي والتفاعلات الاجتماعية.

من خلال تحليل التعريفات المختلفة لمفهوم القيمة في هذه التخصصات، يبرز هناك تقارب وتكامل ضمني بين هذه التعريفات، على الرغم من الاختلافات الظاهرية. تتلاقى التعريفات في دلالات مشتركة تتعلق بالقيمة كخاصية مثالية وواقعية تؤثر على سلوك الأفراد والجماعات.

- في الفلسفة: القيم هي مفاهيم مثالية تُوجه الفكر والاهتمام نحو الأمور الجديرة بالوجود والاهتمام.
 - في علم النفس: القيم هي معايير فردية تُوجه السلوك الفردي وتُجسد الحقيقة المثالية في سلوك الأفراد.
 - في علم الاجتماع: القيم هي معايير جماعية تُوجه سلوك الجماعات وتعكس التفضيلات الاجتماعية.
- على الرغم من تعدد تعريفات القيم وتنوع تخصصاتها، تشترك في دلالات جوهرية تتعلق بتوجيه السلوك الإنساني وتفضيلاته سواء على المستوى الفردي أو الجماعي. يُظهر ذلك أهمية التفاهم والدمج بين التخصصات المختلفة لتعزيز الفهم المتكامل والشامل لمفهوم القيم، وتطبيقاتها في تحليل السلوك الإنساني والتنظيمي.

جدول رقم 01 مقارنة بين مفهوم القيم في الفلسفة، علم النفس، وعلم الاجتماع

البُعد	الفلسفة	علم النفس	علم الاجتماع
تعريف القيمة	خاصية تجريدية ومثالية تُمنح للأشياء بناءً على استحقاقها للوجود والاهتمام؛ تمثل الحقيقة المثالية وتوجه الفكر نحو الأمور الجديرة بالاهتمام.	معايير فردية وعملية توجه سلوك الأفراد وتفضيلاتهم؛ ترتبط بالحاجات والدوافع الشخصية وتُجسّد الحقيقة المثالية على مستوى الفرد.	معايير جماعية واجتماعية تؤثر على سلوك الجماعات؛ تعكس التفضيلات والمعايير الاجتماعية السائدة وتوجه التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد.
الخصائص	مثالية وتجريدية، تركز على المفاهيم العليا مثل الأخلاق، الجمال، والخير؛ تعتبر القيم الأخلاقية الأسمى بين القيم الأخرى.	مرتبطة بالحاجات والدوافع، تؤثر على السلوك والتفضيلات الشخصية؛ تساعد في تحقيق التوازن النفسي والرفاهية الفردية.	ظاهرة جماعية، تعكس المعايير والتوقعات المشتركة في المجتمع؛ تعمل على تعزيز التماسك الاجتماعي وتوجيه التفاعلات الجماعية.
الدور الوظيفي	توجيه الفكر والاهتمام نحو الأمور الجديرة بالوجود؛ تساهم في تشكيل القيم الأخلاقية والفكرية لدى الفرد، وتوجهه نحو المثالية.	تعمل كمعايير لتوجيه السلوك الفردي؛ تؤثر على التحفيز والتوجهات الشخصية، وتساعد في تحقيق الاستقرار النفسي.	توجيه سلوك الجماعات وتعزيز الانسجام الاجتماعي؛ تؤثر على التنظيم المجتمعي وتحدد القواعد والتوقعات في التفاعلات الاجتماعية.
مجالات التطبيق	الأخلاق، الجمال، الخير؛ تُدرس في إطار المفاهيم المثالية والتوجهات الفلسفية نحو الحقيقة والمعرفة.	سلوك الأفراد، التحفيز، التوجهات الشخصية؛ تُستخدم في فهم الدوافع النفسية وتأثيرها على السلوك والتفضيلات الفردية.	التفاعلات الاجتماعية، التنظيم المجتمعي، الثقافة؛ تُستخدم في دراسة النظم الاجتماعية وتأثير القيم المشتركة على سلوك الجماعات والتماسك الاجتماعي.
التأثير	تأثير على تشكيل القيم الأخلاقية والجمالية والفكرية للفرد؛ توجه نحو المثالية وتُعتبر معيارًا لما يجب أن يكون.	تأثير مباشر على السلوك والتفضيلات الفردية؛ تؤثر على الرفاهية النفسية وتحقيق الذات.	تأثير واسع على التماسك الاجتماعي والتفاعل الجماعي؛ تُشكل الهوية الجماعية وتؤثر على التنظيم الاجتماعي والسياسات العامة.

4.1 القيم من منظور إسلامي

في المنظور الإسلامي تمثل القيم مجموعة الأخلاق التي تشكل نسيج الشخصية الإسلامية، مما يجعلها متكاملة وقادرة على التفاعل بفعالية مع المجتمع، والتوافق مع أعضائه، والعمل من أجل الذات، الأسرة، والعقيدة. من أبرز القيم الإسلامية التي تعد أساسًا لعلاقات إنسانية متوازنة ما ورد في سورة العصر، والتي تتضمن: الإيمان، العمل الصالح، التواصي بالحق، والتواصي بالصبر هذه القيم تمثل الطريق الذي يهدي إلى الاستقامة والصواب في الحياة (أحمد م.، 2023).

ولقد تنوعت التعريفات لمفهوم القيم منها:

- هي مقاييس تحكم على الأفكار، الأشخاص، الأشياء، الأعمال، والموضوعات والمواقف الفردية والجماعية من حيث حسنها وقيمتها والرغبة فيها، أو من حيث سوءها وعدم قيمتها وكراهيتها، أو تقييمها بدرجة معينة بين هذين الحدين.
 - هي مجموعة من المثل العليا، الغايات، المعتقدات، التشريعات، الوسائل، الضوابط، والمعايير التي توجه سلوك الفرد والجماعة، حيث يكون مصدر هذه القيم هو الله عز وجل، وهي القيم التي تحدد علاقة الإنسان مع الله ومع نفسه ومع الآخرين ومع الكون، بإضافة لتضمنها غايات ووسائل محددة.
 - هي مكون نفسي معرفي، عقلي، وجداني، وأدائي يوجه السلوك ويدفعه، لكنه ذو مصدر إلهي، ويهدف إلى إرضاء الله تعالى (صادق، 2020).
- من خلال هذه التعريفات، يُثبت أن القرآن الكريم هو منهج متكامل لدراسة النماذج السلوكية المعروضة فيه وتحديد دورها في بناء الشخصية. يتمثل ذلك في الاقتداء بالنماذج التي عرضها القرآن الكريم، حيث تحتل فئة الأشخاص مكانة عليا في سلم النماذج السلوكية المقترحة، وعلى رأسهم النبي صلى الله عليه وسلم. وهذا يُسهّل مهمة المدرسة القرآنية في ترسيخ القيم الإيجابية من خلال التأمل الدقيق في الآيات القرآنية واستخلاص العبر منها (زيرق، 2012).
- فالقيمة في الإسلام موضوعية مطلقة وهي كيان مثالي ثابت مستقل عن أفكارنا وعن رغباتنا يصعب علينا أن نتلاعب به، كما يصعب علينا أن نتلاعب بقانون الجاذبية، ان ما يحافظ على وجودها ، ويباعد بينها وبين الانهيار ، هو تطابقها مع طبيعتها المثالية ، وليس الانسان على وجه الاطلاق (رسلان، 1990).
- في التراث الإسلامي، هناك تمييز بين لفظين يعبران عن القيم بطرق مختلفة: "أدب"، الذي يشير إلى الآداب الشرعية مثل آداب الوضوء، الصلاة، الصدقة، وتلاوة القرآن، و"أخلاق"، الذي يشير إلى السلوك الفردي والجماعي المحمود أو المذموم، ويمكن الجمع بين هذين اللفظين لفهم القيم من منظور إسلامي على أنها مجموعة من المعايير، المثل العليا، الأخلاق الفاضلة، الأحكام، والموجهات المستمدة من النصوص الإسلامية، القرآن الكريم، والسنة النبوية الشريفة (الجابري، 2001)، ولقد دعا إليها الإسلام، وحث على الالتزام والتمسك بها، وأصبحت محل اعتقاد واتفاق واهتمام لدى المسلمين، إذ تمثل موجهات لحياتهم ، ومرجعا لأحكامهم، وتحدد للمسلم المقبول وغير المقبول، والمستحسن والمستهج، والمرغوب فيه والمرغوب عنه من الأقوال والأفعال ومظاهر السلوك المختلفة، والتصرفات، وتسعى لتنشئة إنسان ذي سلوك أخلاقي، ومن القيم: الصداقة، الحرية، الاستقلالية،

المساواة، الجمال، النظام، الادخار، التسامح، العلم، العمل، الانتماء، احترام الآخرين، استثمار الوقت، التعاون، المنافسة، الامر بالمعروف والنهي عن المنكر، اصلاح ذات البين، وللقيم الحضارية في الفكر الإسلامي جانبان مهمان: أحدهما يتعلق بالأصول والثوابت وهي قيم الدين، والثاني يتصل بالفروع والظنيات وهي القيم الشرعية، والقيم من منظور إسلامي مطلقة، والبشر متساوون في ادراك معانيها، وإنما يتفاوتون في التطبيق، ووظيفة الدين تنشيط تلك القيم (العمايده، 2022)

5.1 تعريف القيم

القيمة كمصطلح حديث العهد وعمره لا يتجاوز السبعين سنة في الفكر الغربي ولكن هذا لا يعني ان ما يشير إليه هذا المصطلح لم يكن موجودا من قبل فقد كان ما يشير إليه هذه الكلمة موجودة ولكن لم يكن يسمى قيمة وسمي قيمة استعارة من علم الاقتصاد (بومنقار و بوعطيط، 2015)

وعرفها **شنيدر**: بأنها دافع عقلي تحول الى عامل عقلي ثابت ومستمر نسبيا (الزغبى، 1994) أما "عاطف غيث" فيذهب إلى أن القيم هي الصفات الشخصية التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في ثقافة معينة (غيث ع.، 1966).

ويعرفها **حسن الساعاتي** أن القيم منظور تحليلي تفسيري مفاهيمي وأنها عاطفية قائمة على أسس نفسية واجتماعية مكتسبة من التراث الاجتماعي المختزن من خبرات الماضي في زمان ومكان معينين ومن الثقافة السائدة في الحاضر عن طريق التنشئة الاجتماعية في مجموعات الأسرة وشلة الأقران وزمرة الرفاق وفي الجماعات الريفية والحضرية وفي المدينة وفي المدرسة وفي النادي وفي المؤسسات الإنتاجية والهيئات الرسمية الخاصة، وهكذا تصبح القيم أفكارا اعتقادية قوية متعلقة بفائدة أشياء معينة في الحياة الاجتماعية (عيسى، 2015).

ويرى **حامد زهران** "أن القيمة هي عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية وهي مفهوم ضمني غالبا يعبر عن الفضل أو الامتياز أو درجة الفضل الذي يرتبط بالأشخاص أو الأشياء أو المعاني أو أوجه النشاط (عبد الفتاح و سيد ، 2000).

ويعرفها **كامل أحمد** بأنها تكوين فرضي يستدل عليه من خلال التعبير اللفظي والسلوك الشخصي والاجتماعي وهي عبارة عن تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط وهي

مفهوم مجرد ضمنى غالبا يعبر عن درجة التفضيل الذي يرتبط بالأشخاص أو الأشياء أو المعاني أو أوجه النشاط (أحمد س.، 2001)

يرى "سميث" أن القيمة تطلق على كل ما هو جدير باهتمام الفرد لاعتبارات مادية أو معنوية أو اجتماعية أو أخلاقية أو دينية أو جمالية (المعاينة، 2000)

أما "تيوكومب" فيذهب إلى أن القيم عبارة عن الإطارات المرجعية العامة و السائدة التي تربط اتجاهات الفرد فيما بينها، وتعمل كدلائل تستخدم في تقييم الخبرة و السلوك من حيث اتفاقها أو خروجها عن الأهداف الأساسية للحياة (عويضة، 1996).

ويعرفها "بارسونز" بأنها العنصر الأول الذي يحقق الصلة بين الأنساق الاجتماعية و الثقافية. (Parsons, 1966)

ويعرف أيضا بارسونز في كتابه "الشخصية والبناء القيم بأنها تصورات توضيحية لتوجيه السلوك في الموقف تحدد أحكام القبول والرفض وتتبع من التجربة الاجتماعية وتتوحد بها الشخصية، وهي عنصر مشترك في تكوين البناء الاجتماعي والشخصية الفردية، فهي من مكونات الموقف الاجتماعي، لأنها تتضمن نظام الجزاءات المرتبط بنظام الأدوار في البناء الاجتماعي، كما أنها تكون جزء من لب الشخصية الاجتماعية، لأنها حسيلة أو نتاج عملية التنشئة الاجتماعية، والقيم قد تكون واضحة تحدد السلوك تحديداً قاطعاً، أو غامضة متشابهة تجعل الموقف ملتبساً مختلطاً (الأحمر، 2011)

ويؤكد "بيرى" "Perry" أيضا أن أي شيء يهنا أيا كان موضوعه فإنه حتما يكتسب قيمة، أما "ثورندايك" "Thorndike" فيرى أن القيم تفضيلات، وأن القيمة الإيجابية منها أو السلبية تكمن في اللذة أو الألم الذي يشعر بهما الإنسان.

في حين يرى "سارجنت" "Sargent": أن الاتجاهات تدل على ميل سلوكي يتميز بشعور سار أو مؤلم أما القيم تحتل الأمور التي تتجه نحوها رغباتنا أو اتجاهاتنا ، ولقد أشار "جونار ميردل" أيضا إلى أن القيم و التقويم يعتمدان أساسا على ما ينبغي أن يكون من المرغوب أو المرغوب فيه (Myrda، 1958).

ويعرفها "سعد عبد الرحمن" بأنها :عبارة عن مجموعة من الديناميات التي توجه سلوك الفرد في حياته اليومية، حيث يستخدمها في الحكم على الأحداث والأشياء : مادية كانت أو معنوية، في مواقف التفضيل والاختيار (عبد الفتاح، سليمان ، و شند، 1997).

وبالنظر إلى التعريفات المتنوعة يمكننا صياغة تعريف للقيم على النحو التالي:

أ. القيم كمبادئ توجيهية للسلوك:

ولقد عرفت الجمعية الأمريكية لعلم النفس القيم بـ "القيم هي المبادئ التوجيهية التي تحدد ما هو صواب وما هو خطأ، وتساعدنا على اتخاذ القرارات الأخلاقية واتخاذ الإجراءات التي تتوافق مع معتقداتنا (Association, 2020)

ب. القيم كمعايير اجتماعية: ويعرفها ميلتون روكيتش بأنها "القيم هي معايير اجتماعية مشتركة تحدد السلوك المقبول وغير المقبول داخل مجتمع معين. وهي تتطور عبر الزمن وتتأثر بالثقافة والتقاليد والدين" (Rokeach, M., 1973).

ج. القيم كغايات مرغوبة: يعرفها شورتيكز "القيم هي غايات أو حالات مرغوبة يسعى الأفراد والمجتمعات لتحقيقها. وهي تمثل ما نعتبره جيداً وقيماً، مثل العدالة والصدق والرحمة" (Schwartz, 1992).

د. القيم كفضائل شخصية: يعرفها بيترسون، وسليغمان "القيم هي سمات شخصية إيجابية تعكس التميز الأخلاقي، مثل الشجاعة والنزاهة والحكمة. وهي تساهم في بناء شخصية أخلاقية قوية" (Peterson و Seligman, 2004).

ويمكننا تعريف القيم على أنها مبادئ ومعايير توجه سلوك الفرد وتحدد ما هو صواب وما هو خطأ وهي تمثل غايات مرغوبة وفضائل شخصية تساهم في بناء مجتمع متماسك، وتتأثر القيم بالثقافة والتقاليد والدين، وتتطور عبر الزمن، وهي تغطي هذه الجوانب الرئيسية:

❖ جانب توجيهي فهي تعمل كبوصلة توجه سلوك الفرد وتساعد على اتخاذ القرارات الأخلاقية.

❖ جانب اجتماعي فالقيم عامل مشتركة بين أفراد المجتمع، وتحدد السلوك المقبول وغير المقبول.

❖ جانب غائي حيث تمثل غايات مرغوبة يسعى الأفراد والمجتمعات لتحقيقها.

❖ جانب شخصي فهي تعكس فضائل واختيارات شخصية تساهم في بناء شخصية قوية.

❖ جانب ديناميكي القيم تتطور عبر الزمن وتتأثر بالثقافة والتقاليد والدين.

من خلال التعريفات السابقة يمكننا تعريف القيم كالتالي: "القيم هي معتقدات أساسية يحملها الفرد تجاه الأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة، حيث تلعب القيم دوراً محورياً في توجيه رغبات الفرد وسلوكياته، كما تحدد ما

هو مقبول ومرفوض، والصواب والخطأ، ويحكم به على الأفكار والأشخاص والأشياء والأعمال والموضوعات والمواقف الفردية والجماعية، من حيث حسنها وقيمتها والرغبة بها، أو من حيث سوءها وعدم قيمتها وكرهيتها".

2. القيم والمصطلحات المرتبطة بها:

تُعَدُّ القيم من المفاهيم الأساسية والمحورية في العلوم الاجتماعية وعلم النفس، حيث تتداخل مع مجموعة واسعة من المصطلحات الأخرى مثل الدين، الثقافة، الأعراف، التقاليد، الطقوس، والمعتقدات، فهذه المفاهيم ليست مجرد كلمات عابرة، بل تشكل الأطر المرجعية التي تبني عليها المجتمعات سلوكياتها وهوياتها الفردية والجماعية، ومن أهم هذه المصطلحات:

1.2 القيم والدين

إن الدين ليس مجرد مجموعة من المعتقدات والنصوص المقدسة، بل هو نظام شامل يتضمن مجموعة من القيم التي توجه سلوك الأفراد في المجتمع، وفقاً لعبد الوهاب المسيري (2008)، يمكن اعتبار الدين ثقافة كاملة، فهو ليس فقط مجموعة من التصورات الروحية، بل يتجسد في أنماط وأفعال تمارس في الحياة اليومية، مما يجعله مؤثراً بشكل عميق في تشكيل القيم الشخصية والاجتماعية.

كما يلعب الدين دوراً حاسماً في تكوين وتثبيت القيم، فالقيم الدينية غالباً ما تكون ثابتة ومستقرة، مما يعزز التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع، فهي تعمل كإطار مرجعي موحد للأفراد، حيث تحدد لهم ما هو مرغوب فيه وما هو ممنوع في سياق حياتهم اليومية، ويشكل الدين هوية جماعية قوية ويسهم في الحفاظ على استقرار المجتمع من خلال ترسيخ القيم المشتركة.

2.2 القيم والقانون

تمثل القيم قناعات داخلية للفرد، تعكس توافقه مع ذاته وتشكل جزءاً من مثاليته، حيث تدفعه القيمة على القيام بما يتماشى معها كما تحثه للابتعاد عما يتعارض معها، وعلى العكس يتميز القانون بطابع الإلزام الخارجي ولا يرتبط بقناعة الفرد الشخصية، حيث يُصاغ ليشمل جميع الناس، ولا يترك لهم الحرية في اتباعه بغض النظر عن ذكائهم أو أوضاعهم المادية، تهدف القيم إلى توجيه السلوك والدعوة إليه، في حين يركز القانون على تنظيم الحقوق والواجبات (الخلف، 2020).

أن القيم أوسع من القانون، فالقانون يعمل على تثبيت القيم السامية في ضمير الفرد والمجتمع من خلال تنظيمها، وذلك من خلال فرضه وتطبيقها، ولكنه يبقى جزءاً من القيم، بينما يبقى الجزء الأكبر ليمارس بشكل طوعي من ظرف الناس.

3.2 القيم والثقافة

الثقافة مفهوم أوسع من الدين، فهي تشمل القيم بالإضافة إلى اللغة، الفنون، القانون، وأنماط الحياة. القيم في هذا السياق تُعتبر مكونات أساسية للثقافة، حيث تحدد معايير السلوك والتفاعل الاجتماعي. يشير زنانكي (1952) إلى أن القيم الاجتماعية هي معطيات ذات محتوى واقعي ترتبط بجماعة اجتماعية معينة، مما يجعلها موضوعاً للنشاط الاجتماعي.

الثقافة لا تنقل القيم فقط من جيل إلى جيل، بل تسهم أيضاً في تشكيل الهوية الجماعية. من خلال الثقافة، يتم تنظيم القيم داخل أنساق محددة تؤثر في جميع جوانب الحياة الاجتماعية. هذه القيم قد تتغير وتتكيف مع مرور الزمن، لكنها دائماً ما تعكس الهوية الثقافية للمجتمع وتحدد سلوك الأفراد.

بينما تؤثر الثقافة على القيم، فإن القيم الدينية في بعض المجتمعات، مثل القيم الإسلامية، تظل ثابتة لأنها مستمدة من النصوص الدينية. هذا يعني أن الثقافة قد تتغير، لكن القيم الدينية تبقى ثابتة (ملاوي، 2008).

4.2 القيم والأعراف

الأعراف هي قواعد سلوكية مشتقة بشكل كبير من القيم المشتركة داخل المجتمع. تشكل الأعراف جانباً تفصيلياً من القيم، حيث تحدد السلوكيات المتوقعة في مواقف معينة. في المجتمعات التقليدية، تستند الأعراف بشكل رئيسي إلى القيم الأخلاقية والدينية التي تركز على التضامن الجماعي والاحترام المتبادل.

تلعب الأعراف دوراً هاماً في توجيه السلوك الجماعي؛ فهي تعمل كآليات ضبط اجتماعي تضبط تصرفات الأفراد بما يتماشى مع القيم السائدة. قد تكون الأعراف مرنة أو ثابتة، لكنها دائماً ما تعكس القيم الأساسية التي يتبناها المجتمع، مما يساعد في الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي وضمان الامتثال للقيم المشتركة.

5.2 القيم والتقاليد

التقاليد هي ممارسات وسلوكيات متوارثة تُعبر عن القيم الثقافية للمجتمع. تُحافظ التقاليد على استمرارية الثقافة وتعمل كوسيلة لنقل القيم عبر الأجيال. في المجتمعات التقليدية، تكون التقاليد غالبًا مستمدة من القيم الدينية والأعراف التي تُركز على الأسرة والجماعة.

تُعتبر التقاليد عاملًا حاسمًا في تشكيل الهوية الجماعية للأفراد؛ فهي توفر إحساسًا بالانتماء والاستمرارية، مما يعزز الترابط الاجتماعي. على الرغم من أن التقاليد قد تتغير بمرور الوقت، إلا أن القيم التي تقوم عليها عادة ما تكون أكثر رسوخًا، مما يساعد في الحفاظ على استقرار المجتمع.

6.2 القيم والطقوس

الطقوس هي ممارسات محددة يتم تنفيذها لتحقيق أغراض دينية أو اجتماعية، وغالبًا ما تستند إلى القيم المشتركة في المجتمع. من خلال الطقوس، يمكن للأفراد التعبير عن التزامهم بالقيم المشتركة وتعزيز التماسك الاجتماعي. الطقوس ليست مجرد مظاهر خارجية للديانة أو الثقافة، بل هي تجسيد عملي للقيم التي يتبناها المجتمع. فهي تساهم في تقوية الروابط بين الأفراد وتعزز الشعور بالانتماء الجماعي. من خلال المشاركة في الطقوس، يمكن للأفراد تعزيز التزامهم بالقيم المشتركة وفهمها بشكل أعمق، مما يساهم في الحفاظ على الترابط الاجتماعي.

7.2 القيم والاتجاهات

الاتجاهات هي مواقف أو تقييمات يتم تشكيلها بناءً على تجارب الفرد ووجهات نظره حول موضوعات معينة. وفقًا للباحث أوبنهايم (1996)، تشكل الاتجاهات مجموعة من الآراء المترابطة، والتي بعد استقرارها وتكرارها، تتجمع لتصبح قيمًا وبمعنى آخر، يمكن اعتبار القيم بمثابة جوهر لتجمع الاتجاهات (بوعطيط، 2012).

تختلف القيم عن الاتجاهات في أن الاتجاهات أكثر مرونة وقابلية للتغيير نتيجة للتجارب والمعلومات الجديدة، بينما تتميز القيم بالثبات والاستمرارية لأنها تمثل المبادئ الأساسية التي يلتزم بها الفرد على مدى الزمن، يبرز روكيش (1973) الفروق الرئيسية بين القيم والاتجاهات من خلال النقاط التالية:

- التركيز: الاتجاه يركز على موضوع محدد، بينما القيمة تتجمع حول مجموعة من الاتجاهات.
- المعايير: القيم تعتبر معايير توجه السلوك، بينما الاتجاهات لا تشمل هذه الخاصية.
- العدد: القيم أقل عددًا من الاتجاهات التي يواجهها الفرد.
- الأهمية: القيم تساهم بشكل أكبر في بناء الشخصية وتوجيه السلوك مقارنةً بالاتجاهات (بوعطيط، 2012).

8.2 القيم والمبادئ

المبادئ هي قواعد أساسية لا تتغير بمرور الوقت وتعتبر إلزامية في توجيه السلوك. على الجانب الآخر، تُشتق القيم من المبادئ ولكنها تتميز بالمرونة، حيث يمكن أن تكون مطلقة أو نسبية حسب السياق. المبادئ تقدم إطارًا ثابتًا للقيم، والتي يمكن أن تختلف أو تتغير بناءً على السياقات والتجارب الفردية. تُعدّ المبادئ المرجع الثابت الذي يوجه القيم، مما يجعلها أكثر تجريّدًا واستقرارًا. القيم تعتمد على المبادئ لتحديد ما هو مرغوب فيه أو مفضل، ولكنها يمكن أن تكون مرنة وتتغير بناءً على السياق الاجتماعي والثقافي.

9.2 القيم والمعتقدات

المعتقدات هي أفكار راسخة يتبناها الأفراد بشأن ما هو صحيح أو خاطئ، جيد أو سيئ. وفقًا لتعريف روكيش (1973)، تُعتبر القيم نوعًا من المعتقدات التي تتميز بالاستقرار النسبي، وتحمل في طياتها تفضيلًا شخصيًا أو اجتماعيًا لغاية معينة. القيم تُعبّر عن الجانب الأخلاقي والمعرفي في المعتقدات، وتوجه السلوك بناءً على ما يُعتبر صحيحًا أو خاطئًا.

تتداخل القيم والمعتقدات بشكل كبير، حيث تُعتبر القيم انعكاسًا لمعتقدات أعمق وأكثر رسوخًا. تعمل القيم كإطار مرجعي يوجه سلوك الأفراد ويحدد اختياراتهم وتفضيلاتهم. على الرغم من أن المعتقدات تسبق القيم في التسلسل الفكري، إلا أن القيم تُعد أكثر تجريّدًا وشمولية، حيث توجه الفرد نحو الأهداف والغايات بطريقة أكثر تنظيمًا واستقرارًا.

10.2 القيم والأخلاق

الأخلاق تتعلق بالقيم التي يتبناها الفرد وتوجه سلوكياته في المجتمع. تُعتبر الأخلاق تطبيقًا عمليًا للقيم، فهي تعكس السلوكيات والأفعال التي تتماشى مع المبادئ والقيم الفردية. من هنا، تشكل القيم الأساس للأخلاق؛ فإذا كانت القيم إيجابية، فإنها تؤدي إلى أخلاق حسنة، والعكس صحيح.

11.2 القيم والمثل

المثل تمثل الأهداف والطموحات طويلة الأمد التي يسعى الأفراد لتحقيقها، في حين أن القيم تعبر عن المعايير والمبادئ التي توجه سلوك الأفراد نحو تحقيق هذه المثل. تشكل القيم الأساس الذي يتم بناء المثل عليه، حيث توجه الأفراد نحو تحقيق أهدافهم الطويلة الأمد وفقًا لمبادئهم الشخصية.

12.2 القيم والعادات

العادات هي سلوكيات مكررة تحدث في مواقف معينة بشكل تلقائي، في حين أن القيم تعتبر تنظيمات أكثر تعقيداً تتضمن أحكاماً معيارية للتمييز بين الصواب والخطأ. القيم توفر إطاراً أخلاقياً أوسع يتجاوز مجرد السلوك المتكرر الذي تشكله العادات.

تختلف القيم عن العادات بأن العادة صفة أو صيغة مكتسبة في السلوك، والعادات تصدر عن تفاعل الأفراد وليس مصدرها الدين، أما القيم فمصدرها الأساسي قد يكون الدين أو الفلسفة أو الثقافة (العمائدة، 2022). العادات أقل أهمية من القيم لأنها مرتبطة بأشياء ثانوية، بينما ترتبط القيم بالغايات النهائية.

13.2 القيم والحاجات والاهتمامات

الحاجات هي متطلبات أساسية يسعى الفرد إلى تلبيتها، بينما القيم توجه كيفية تحقيق هذه الحاجات بما يتماشى مع المعايير الاجتماعية والأخلاقية. الاهتمامات تعبر عن التفضيلات الشخصية، وقد تتحول إلى قيم إذا كانت ترتبط بتحقيق الذات وتسهم في تشكيل الهوية الشخصية.

14.2 القيم والدوافع والسلوك

الدوافع هي حالات توتر داخلية تدفع الفرد نحو تحقيق هدف معين. القيم تُوجّه هذه الدوافع وتعمل كمعيار مرجعي لتحقيق الأهداف بطريقة تتوافق مع المعايير الأخلاقية والاجتماعية. السلوك هو التعبير العملي عن القيم في الحياة اليومية، حيث تشكل القيم الأساس الذي يُبنى عليه السلوك، إذا السلوك الظاهري إذن هو أحد وجهي القيمة، أما الوجه الآخر فهو الإدراك الباطني. (الأحمر، 2011)

وفقاً لحيدر (1994)، تعمل القيم على توجيه الفرد وتحفيزه باتجاه هذه القيم من سلوكيات، حيث يقوم كل فرد بترتيب ما يؤمن به من قيم حسب أهميتها فيما يُعرف بالبناء القيمي أو نسق القيم. السلوكيات تعمل على تحقيق هذه القيم وفق تدرج أهميتها. ويدعم هذا التوجه باحثون مثل باير وتوفلر وأدلر، حيث يرون أن القيم هي التي يؤمن بها الأشخاص ويعتبرونها عوامل هامة محددة لسلوكهم (حسين، 1981).

15.2 القيم والمعايير

المعيار هو سلطة اجتماعية تؤثر في سلوك الأفراد وتقديرهم للخطأ والصواب، في حين أن القيم تعبر عن المبادئ الفردية التي تأتي من الذات. القيم توفر إطاراً شخصياً يوجه السلوك، بينما المعايير تعتمد على الثقافة

والتراث الاجتماعي. المعيار هو قاعدة أو مستوى لعمل ما، فكل من القيم والمعايير بمثابة نموذجين مختلفين من الموجهات الرمزية للفعل؛ فالقيم تحدد التفضيلات الاجتماعية، أما المعايير فتحدد الالتزامات الاجتماعية (العمادة، 2022).

16.2 القيم والرأي

الرأي هو اعتقاد خالٍ من الدافعية، بينما القيم تتسم بالخصائص الدينامية والدافعية. الرأي يظهر في المواقف التي تتطلب اتخاذ قرارات جديدة أو غير مألوفة، بينما القيم تتسم بالثبات وتوجيه السلوك في إطار أوسع. تختلف القيم عن الرأي من حيث علاقتها بالسلوك؛ حيث تُعتبر القيم أكثر ديناميكية وتأثيراً على السلوك من الرأي، الذي يتغير بتغير الظروف والمواقف. القيم تبقى ثابتة نسبياً وتتأثر في السلوك بشكل أكثر استقراراً.

17.2 القيم والسمات الشخصية

السمات هي خصائص شخصية تتصف بالاستمرارية، مثل الانطوائية أو الانبساطية. القيم تُعد أكثر تحديداً وتوجه السلوك بناءً على معايير اجتماعية وثقافية، حيث تتأثر بتجارب الفرد وتشكل جزءاً من هويته الشخصية والاجتماعية. القيم تُعتبر إطاراً مرجعياً للسلوك، بينما السمات تُعبر عن الاتجاهات السلوكية المستمرة. القيم تُوجه السلوك بناءً على معايير اجتماعية وثقافية، بينما السمات تُعبر عن الصفات الشخصية الثابتة التي تشكل الهوية الفردية.

3. النشأة التاريخية للقيم:

بدأ الاهتمام العلمي بدراسة القيم في عشرينيات وثلاثينيات القرن العشرين، حيث تزايد التركيز على تحليل القيم وتأثيرها في تشكيل السلوك الإنساني. كانت هذه الفترة نقطة تحول كبيرة في الدراسات النفسية والاجتماعية المتعلقة بالقيم، وبدأت القيم تُدرس بشكل علمي ومنهجي. لعب عالم النفس الألماني إدوارد سبرانجر دوراً رائداً في هذا السياق. ففي عام 1928، نشر سبرانجر كتابه "Types of Men"، في هذا الكتاب قدم نظريته الشهيرة حول أنماط الشخصية بناءً على القيم السائدة لدى الأفراد. صنف سبرانجر الناس إلى ستة أنماط رئيسية، هي: النظرية، الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، الجمالية، والدينية. وفقاً له، يعتمد نمط الشخصية على القيمة التي تحتل الأولوية لدى الفرد، مما يجعلها تؤثر بشكل مباشر على تفكيره وسلوكه في الحياة اليومية (Bou-Haidar, 2016).

إلى جانب سبرانجر، قدم عالم النفس الأمريكي لويس ليون ثرستون، إسهامات كبيرة في مجال القيم، لا سيما من الناحية المنهجية، وفي عام 1954، نشر ثرستون مقالاً بعنوان "قياس القيم: منظور سيكولوجي" حيث طرح في هذا العمل منهجاً جديداً لدراسة القيم، مستنداً إلى مبادئ القياس السيكلوجي والبحث العلمي النفسي، فكان هذا العمل نقطة تحول رئيسية في استخدام المقاييس الكمية لدراسة القيم، حيث استخدم أساليب القياس السيكلوفيزيكية التي تُعنى بدراسة العلاقة بين التحفيزات الجسدية والاستجابات الحسية. أسس هذا العمل لمفاهيم جديدة في علم النفس القيمي وفتح الباب أمام مزيد من الدراسات المنهجية التي تهدف إلى قياس القيم وفهم تأثيرها على السلوك (شرقي، 2017).

مع تطور علم النفس الاجتماعي في الخمسينيات والستينيات، استمر الاهتمام بدراسة القيم يتزايد، وخاصة في السياق الاجتماعي. فقد أصبح من الواضح أن تفسير السلوك الإنساني والتنبؤ به يحتاج إلى فهم عميق للقيم التي توجه هذا السلوك. من بين الأبحاث الهامة في هذا السياق تلك التي أجراها ألبورت و فيرنون، حيث قاما بتطوير مقياس للقيم مستند إلى تصنيفات سبرانجر، مما ساهم في تعزيز فهم العلاقات بين القيم والسلوك الاجتماعي.

في الستينيات والسبعينيات، تزايد الاهتمام بشكل خاص بدور القيم في التفاعلات الاجتماعية وتأثيرها على تشكيل الاتجاهات والسلوكيات الجماعية. كان من أبرز العلماء في هذا المجال روكيش (Rokeach)، الذي نشر في عام 1973 كتابه **The Nature of Human Values** حيث قدم روكيش نموذجاً متكاملاً لدراسة القيم الشخصية والاجتماعية، حيث اعتبر القيم مؤشرات جوهرية تحدد نوعية الحياة ومستوى التطور الاجتماعي في أي مجتمع، بالإضافة إلى ذلك قدم روكيش أيضاً تصنيفاً للقيم بناءً على درجة تأثيرها في السلوك الاجتماعي، سواء كانت قيماً شخصية أو جماعية، مما أضاف بعداً جديداً لدراسة القيم.

في الثمانينيات والتسعينيات، بدأ علماء النفس الاجتماعي ينظرون إلى القيم باعتبارها محورية في تفسير العلاقات بين الأفراد والمجتمعات. من بين هؤلاء العلماء فيرتشك (Feertchack) وواش وآخرون، الذين ساهموا في فهم دور القيم في تشكيل الهوية الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي. وقد كانت أعمالهم موجهة نحو تحليل كيفية تأثير القيم على القرارات الاجتماعية والأخلاقية التي يتخذها الأفراد داخل مجتمعاتهم.

كما عرفت هذه الفترة، أضاف شوارتز (Schwartz)، أحد أبرز علماء النفس الاجتماعي والذي قدم إسهامات كبيرة في مجال دراسة القيم، وفي عام 1990 قدم شوارتز نموذجاً للقيم الإنسانية، واعتمد هذا النموذج على

فكرة أن القيم تُعد جزءًا من نظام اجتماعي أكبر يشمل مجموعة من القيم المشتركة بين الثقافات المختلفة. وفي عام 1996، ومع تعاون شوارتز مع فيشر (Fischer) لتطوير إطار أكثر تفصيلاً لفهم القيم الاجتماعية، مما أدى إلى توسيع نطاق البحث في هذا المجال، وإلى تعزيز فهمنا لكيفية تأثير القيم على السلوك الإنساني في مختلف الثقافات.

مع بداية الألفية الجديدة ازدهرت دراسات حول القيم مما أدى إلى تطور وظهور مفاهيم جديدة لفهم تأثير العولمة والتغيرات الثقافية على القيم الإنسانية، وكان فيشر (Fischer, 2003) من بين الباحثين الذين درسوا كيفية تأثير العولمة والاتصال الثقافي بين المجتمعات على تشكيل القيم وتغيرها، ولقد أظهرت أبحاثه أن التغيرات الاقتصادية والسياسية التي شهدتها العالم في العقود الأخيرة أدت إلى تطور القيم بطرق جديدة، حيث أصبحت القيم المرتبطة بالتفكير النظري والجمالي أقل هيمنة مقارنة بالقيم الاقتصادية والاجتماعية.

لقد ساهم كل هؤلاء الباحثون بشكل كبير في تطوير فهمنا للقيم وتأثيراتها على السلوك الاجتماعي (شرقي، 2017)، وعلى الرغم من هذا التقدم لا تزال دراسة القيم تواجه العديد من التحديات، مثل التنوع الثقافي، وصعوبة قياس القيم بشكل موضوعي ودقيق، خاصة في ظل التأثيرات المستمرة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

4. العوامل المؤثرة على القيم

تتشكل القيم وتتغير عبر مراحل حياة الفرد وتتأثر بعوامل مختلفة حيث يمكن تقسيم هذه العوامل إلى:

1.4 عوامل بيئية:

تمثل العوامل البيئية تفاعلات اجتماعية وتجارب حياتية، وقاعدة أساسية لتطور أخلاقنا، إذ إنها العملية التي تدخلنا في مجتمع معين، وتعرفنا على قيمه، ومعاييره، وسلوكياته، وتساعدنا على فهم ماهية الصواب والخطأ، لكنها ليست عملية نقل جاف للقيم، بل هي رحلة تفاعلية حيث يشارك الأفراد في تكوين قيمهم، مستفيدين من خبرات مختلفة.

وتؤثر العوامل البيئية بشكل كبير على مفهومنا للسلوك الأخلاقي، تعلمنا العائلة أولى المؤثرات، عن القيم الأساسية، مثل الصدق، الرحمة، والعدالة، ثم تساهم المدرسة في توسيع فهمنا للقيم وتقديم نماذج إيجابية، بالإضافة إلى الصداقات التي تلعب دوراً مهماً في اكتشاف الذات وتطور نظرتنا للأخلاق، حيث نتعلم من خلالها أهمية التعاون، الاحترام، وتقبل الاختلاف.

ورثتنا العديد من الأفكار و التي ساهمت في تكوين الأخلاق من الفلسفة القديمة، مثل: أفلاطون وأرسطو اعتبروا التربية جوهرية في تشكيل أخلاق الفرد، ثم تطور هذا الفكر خلال العصور الوسطى تحت تأثير القيم الدينية، الى ان وصل إلى ذروته خلال العصر الحديث مع ظهور علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، اللذان يركزان على تأثير الثقافة والتجارب الاجتماعية على تكوين القيم ، والتي لا تساعدنا في فهم للصواب والخطأ فقط، بل تساعدنا أيضا على فهم عواقب السلوك، فمن خلال التجارب ندرك عواقب أفعالنا، سواء كانت إيجابية أو سلبية، وهذا يساعدنا على اتخاذ خيارات أخلاقية مدركة للنتائج.

لا يمكن أن نغفل عن دور البيئة والثقافة في تشكيل أخلاقنا، إنها تؤثر بشكل كبير على القيم والتقاليد التي نحاط بها، فبعض المجتمعات قد تركز على قيم التعاون والعدالة، بينما قد تركز أخرى على التنافس والفردية (Grusec، Johnston، Chaparro، و Sherman، 2013).

❖ الأسرة والمدرسة

ذكر كل من هندرسون و كارين في كتابهما موجة جديدة من الأدلة: تأثير الروابط بين المدرسة والأسرة والمجتمع على تحصيل الطلاب (Henderson و Mapp، 2002) يسلطان الضوء على أهمية دور الأسرة في غرس القيم وتطوير الجوانب الأخلاقية للأطفال، وتأثير جميع الأسر، بغض النظر عن دخلهم أو مستواهم التعليمي أو خلفيتهم الثقافية، على تعلم أطفالهم، وأظهرت المراجعة بشكل متسق أن جميع الأسر، بغض النظر عن وضعهم الاجتماعي والاقتصادي، تشجع أطفالها وتحدث معهم حول المدرسة، وتساعدهم على التخطيط لمستقبلهم، وتركزهم على التعلم.

بالإضافة الى التفاعل الكبير بين الأسرة في المدرسة، مع التأكيد على أهمية مشاركة الأسر في المدرسة، وينبغي أن ترتبط مشاركة الوالدين بتحسين التعلم وتنمية مهارات الطلاب في مواضيع محددة، كما يجب تصميم برامج مشاركة الأسرة لتنمية علاقات عمل وثيقة بين الأسرة والمعلمين. تسلط المراجعة الضوء على أهمية شراكة قوية بين المدرسة والأسرة، شراكة قائمة على الاحترام والثقة المتبادلين، لهذا يجب إشراك الأسر في جميع جوانب حياة المدرسة، وهذا يعني توفير فرص للوالدين للتطوع في الفصل الدراسي، وتقديم الدروس الخصوصية، والعمل في مجالس المدرسة، وتكوين روابط.

❖ الأصدقاء والمجموعات الاجتماعية:

يؤثر الأصدقاء والأقران والمجموعات الاجتماعية في قيم الفرد بشكل كبير حيث يميل الفرد إلى تبني قيم أصدقائه ومجموعته الاجتماعية من خلال الضغط الاجتماعي والرغبة في الانتماء والموافقة.

❖ وسائل الإعلام والتكنولوجيا الحديث:

لا شك في أن وسائل الإعلام والتكنولوجيا الحديثة باتت جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية، وتؤثر بشكل على سلوكنا وتفكيرنا تلعب هذه الوسائل دوراً بارزاً في تشكيل قيمنا الأخلاقية، حيث تعرض نماذج سلوكية مختلفة تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في قيم المشاهدين، كما يمكن لوسائل الإعلام أن تلعب دوراً مهماً في تعزيز القيم الإيجابية مثل التعاون، والعدالة الاجتماعية، والاحترام، والمسؤولية، والنزاهة، ومن جهة أخرى يمكن أن تعكس وسائل الإعلام القيم السلبية مثل العنف، والتمييز، والاستهلاك المفرط، والغرور، وعدم احترام الآخرين، وهذا مانراه في ألعاب فيديو تتضمن عنفاً ومشهداً دمويًا، وأفلام العنف والانتقام، وبرامج تلفزيونية تروج للثقافة الاستهلاكية والأنانية، بالإضافة إلى النماذج السلوكية التي تقدم في وسائل الإعلام على أنها شخصيات مثالية ويميل المشاهدون إلى تقليد سلوكيات الشخصيات التي يرونها في وسائل الإعلام، خاصة تلك التي يتم الرويج لها "مثالية" أو "نجاحاً".

وتتأثر الفئات العمرية المختلفة بشكل مختلف من وسائل الإعلام، فالشباب مثلاً أكثر عرضة للتأثر بالنماذج السلوكية التي يشاهدونها في وسائل التواصل الاجتماعي، كما تؤثر منصات التواصل الاجتماعي بشكل عام على قيم الأفراد، ويمكن أن تؤدي إلى انتشار المحتوى الضار أو السلوكيات غير الأخلاقية.

❖ تفاعل العوامل البيئية:

تتفاعل هذه العوامل البيئية مع بعضها البعض ومع العوامل الشخصية والمعرفية لتشكيل منظومة أخلاقية متكاملة لدى الفرد. فالأسرة والمدرسة والمجتمع يشكلون بيئة متكاملة تؤثر في تشكيل القيم الأخلاقية، وتتأثر هذه البيئة بوسائل الإعلام والثقافة السائدة.

2.4 عوامل شخصية:

تلعب العوامل الشخصية دوراً بارزاً في تشكيل القيم الأخلاقية وتوجيه السلوك الأخلاقي للفرد وتشمل هذه العوامل:

❖ الخصائص الشخصية: حيث أن لكل فرد سمات الشخصية وبصمة فريدة تتفاعل مع القيم الأخلاقية، حيث

تعتبر الخصائص الشخصية، مثل الذكاء، الانفتاح على التجارب، الضمير الحي، وغيرها، عوامل مؤثرة في كيفية تفسير الفرد للمواقف الأخلاقية واتخاذ القرارات، فالأفراد الذين يتمتعون بضمير حي يميلون إلى الالتزام

بالمبادئ الأخلاقية واتخاذ قرارات أخلاقية أكثر صرامة، بينما الأفراد المنفتحون على التجارب قد يكونون أكثر مرونة في تطبيق المبادئ الأخلاقية وتقبل وجهات النظر المختلفة (Robert و Costa، 1996)

❖ التجارب الشخصية:

تؤثر التجارب الشخصية والخبرات الحياتية، سواء الإيجابية أو السلبية، في تشكيل قيم الفرد الأخلاقية. فالتجارب الإيجابية، مثل تلقي الدعم والمحبة من الآخرين، قد تعزز قيم التعاطف والتعاون، بينما التجارب السلبية، مثل التعرض للظلم أو الخيانة، قد تؤدي إلى تشكيك الفرد في بعض القيم أو تبني قيم جديدة، مثال: شخص تعرض للتمتر في طفولته قد يطور قيما أخلاقية قوية ضد الظلم والتمييز، بينما شخص آخر نشأ في بيئة يسودها التعاون والتسامح قد يمتلك قيما أخلاقية تعزز هذه المبادئ.

❖ المعتقدات الدينية:

تلعب المعتقدات الدينية دورا مهما في تشكيل القيم الأخلاقية لدى الكثير من الأفراد، حيث توفر الأديان إطارا أخلاقيا ومجموعة من القيم والمبادئ التي يلتزم بها الفرد، مثل الصدق، الأمانة، العدل، الرحمة، وغيرها

❖ تفاعل العوامل الشخصية:

تتفاعل هذه العوامل الشخصية مع بعضها البعض ومع العوامل المعرفية لتشكيل منظومة أخلاقية متكاملة لدى الفرد. فالسمات الشخصية تؤثر في كيفية تفسير التجارب الشخصية واستخلاص الدروس الأخلاقية منها، كما تؤثر المعتقدات الدينية في تحديد الإطار الأخلاقي الذي يستند إليه الفرد في أحكامه وقراراته.

3.4 عوامل معرفية:

تلعب العوامل المعرفية دورا حاسما في فهم وتفسير المواقف الأخلاقية والتي يبني عليها اتخاذ القرارات المناسبة

❖ **النمو المعرفي:** ما يميزه أنه نمو ينطلق من البساطة إلى التعقيد، حيث يمر الفرد بمراحل نمو معرفي مختلفة تؤثر في قدرته على استيعاب المفاهيم الأخلاقية، ففي مرحلة الطفولة المبكرة يعتمد الطفل على القواعد البسيطة والأوامر الخارجية للتمييز بين الصواب والخطأ، ومع التقدم في العمر يكتسب القدرة على التفكير المجرد والتعاطف مع الآخرين، مما يمكنه من فهم القضايا الأخلاقية الأكثر تعقيد (Piaget, 1932)

❖ **الاستدلال الأخلاقي:** ويحكمه المنطق والعاطفة في نفس الوقت فالأفراد يختلفون في قدرتهم على الاستدلال الأخلاقي والتوصل إلى أحكام أخلاقية سليمة، فبعضهم يمتلك قدرة تحليلية عالية تمكنه من تقييم العواقب المحتملة لأفعاله واتخاذ قرارات أخلاقية منطقية، بينما يعتمد آخرون على الحدس والعاطفة في أحكامهم الأخلاقية.

مثال: في مواجهة معضلة أخلاقية مثل الكذب لحماية صديق، قد يميل الشخص ذو الاستدلال المنطقي إلى تقييم عواقب الكذب والصدق واختيار الخيار الأقل ضرراً، بينما الشخص الذي يعتمد على العاطفة قد يختار الكذب بدافع الولاء للصديق بغض النظر عن العواقب.

❖ **المخططات المعرفية:** هي حصيلة تأثير الخبرات وأنماط من التفكير والمعتقدات المكتسبة من الخبرات الشخصية والثقافية والبيئة المحيطة، فتتفاعل وتتأثر هذه المخططات في كيفية تفسير الفرد للمواقف الأخلاقية وتطبيق المبادئ الأخلاقية

مثال: شخص نشأ في بيئة تعزز قيم المساواة والعدالة الاجتماعية قد يمتلك مخططات معرفية تجعله أكثر حساسية للقضايا المتعلقة بالتمييز والظلم، بينما شخص نشأ في بيئة تعلي من شأن الفردية والمنافسة قد يمتلك مخططات معرفية تجعله أكثر تسامحاً مع التفاوت الاجتماعي.

تعد المخططات المعرفية (Cognitive Schemas) بمكانة أنماط من التفكير والمعتقدات المكتسبة من الخبرات الشخصية والثقافية والبيئة المحيطة حيث تشكل هذه المخططات إطار ذهنياً لفهم ومعالجة المعلومات ، ويولد التفاعل بين هذه المخططات تفسيراً للمواقف الأخلاقية والتي تلعب دوراً مهماً في ما بعد في طريقة تطبيق المبادئ الأخلاقية.

ويساعد فهم تأثير العوامل المعرفية على القيم الأخلاقية في:

- تصميم برامج تعليمية تراعي مراحل النمو المعرفي وتساعد الأفراد على تطوير قدراتهم على الاستدلال الأخلاقي.
- فهم تأثير المخططات المعرفية على القيم الأخلاقية يساهم في تعزيز التفاهم بين الثقافات المختلفة وتقدير التنوع في المنظومات الأخلاقية.
- إدراك تأثير العوامل المعرفية على أحكامنا الأخلاقية يساعدنا على اتخاذ قرارات أخلاقية أكثر وعياً ومسؤولية.

5. أهمية القيم:

يحتل موضوع القيم مكاناً هاماً في الدراسات السبولوجية والسيكولوجية لما له من تأثير على الشخصية الأفراد وحياة الجماعات والسلوكيات في كل نواحيها الأخلاقية والاقتصادية والاجتماعية و العلمية ، ويرى ماسلو أن العلم ذاته مبني على القيم الإنسانية وهو أيضاً نظام للقيم فالحاجات الدينية و العاطفية و التعبيرية و الجمالية تعطي العلم أصوله و أهدافه وان اشباع أي حاجة من هذه الحاجات يعتبر قيمة مثل: حب الوطن، حب الأمن ، حب الحق (الزغبى، 1994) و لان القيم تشكل شخصية الفرد بحيث يكون متماسكاً ومتمزناً بالاعتماد على

مجموعة من القيم والمبادئ الثابتة و لهذا على الفرد التكيف مع الدوائر الاجتماعية من خلال تكوين صداقات ومعارف وانشاء استراتيجيات الاجتماعية والعلاقات بين الأشخاص بحيث تلعب الانساق القيمية دوراً مهماً في بدء العلاقات بين الأشخاص والحفاظ عليها و لان الانسان لكائن محب للمجموعات و هذه المجموعات تكون دائماً في تنافس وان المجموعات المتناسكة هي التي تملك نفس القيم او جميع افرادها يتشاركون ذات القيم تقريبا ، وتبرز أهميتها أيضاً في :

- في إبراز الاختلافات بين المجتمعات والثقافات المتنوعة
- تشكل قاعدة لفهم الدوافع والسلوكيات والاتجاهات تجاه ظاهرة ما أو الموضوع ما أو شخص ما
- تؤثر على إدراكنا وفهمنا وتساعدنا على تفسير المواقف وهذا بإعطائنا صورة اجمالية للمواضيع
- تعتبر القيم قوة محركة ومنظمة في نفس الوقت للسلوك الفردي داخل الجماعة فهي تبرز المرغوب فيه والمرغوب عنه
- تساعد القيم في المقارنة بين الافراد والمواضيع والأشياء فهي تعتبر معياراً للمقارنات والقياس
- تظهر القيم الاختلافات بين الشعوب والمجتمعات المتنوعة

1.5 أهمية القيم عند أساتذة التعليم الابتدائي

إن دور المعلم أو الأستاذ ليس بالبساطة التي قد تبدو للوهلة الأولى، فهو يتعامل مع تلاميذ من خلفيات متنوعة ويواجه تحديات معقدة نابعة من الفروق الفردية بين هؤلاء التلاميذ في بيئاتهم، مواهبهم، قدراتهم العقلية، وظروفهم الاجتماعية والاقتصادية والأسرية، فكل تلميذ يمتلك شخصيته الفريدة واهتماماته الخاصة، مما يجعل المهمة صعبة وملينة بالتحديات، والتي تفرض على الأستاذ أن يوفق بين هذه المتغيرات جميعها ويتيح لكل تلميذ الفرصة لإبراز أقصى قدراته، بما يتناسب مع مواهبه وإمكاناته، والتعامل مع هذا التنوع ليس بالأمر اليسير، خاصة في ظل وجود اختلافات داخل الصف الواحد (صوفي، 2020)، وكذلك بين الصفوف المختلفة، وحتى على مستوى المواد التعليمية نفسها ومحتواها، مما يجعل كل حصة صفية تمثل تحدياً مختلفاً، حيث يتعامل الأستاذ مع كل من الجوانب الجسدية والنفسية للتلاميذ، بالإضافة إلى الموارد المادية كالأبنية، والأجهزة، والوسائل، وغيرها من المرافق التعليمية، وعلى الرغم من تعدد العوامل التي تؤثر على فعالية الأستاذ والعملية التعليمية، يبقى الأستاذ هو العامل الأهم الذي يحمل بين يديه مفاتيح النجاح التربوي، فهو من يختار الطريقة الأنسب لتطوير شخصية طلابه بشكل متكامل، وهو من يوجههم ويرشدهم ويساهم في حل مشكلاتهم. (أبو

الضبعات، 2009)، و تعتبر القيم المعيار والضابط للسلوك الإنساني فهي تحرك السلوك الفردي والاجتماعي، ولا يمكن تحديد الأهداف التربوية بمعزل عن طبيعة الإنسان والمجتمع إلا من خلال القيم، ونظرًا لارتباط القيم بمختلف جوانب الحياة التي يشملها النشاط البشري بكل صوره وأشكاله، يتطلب الأمر التركيز على القيم لارتباطها المباشر بأدوار حياتية متنوعة، كما يستلزم الأمر دراسة القيم لدى الأفراد والجماعات للكشف عن تصنيفها وتحديد أفضليتها أو مرغوبيتها لديهم (عبد السلام، 2023)، حيث تعد القيم الشخصية للأساتذة أحد الأركان الأساسية في مجال التعليم الابتدائي حيث تعمل هذه القيم كمبادئ توجيهية ترشد تصرفات الأساتذة وقراراتهم داخل الفصل الدراسي وخارجه، ومن خلال تجسيد قيم مثل النزاهة والتعاطف والإنصاف، ولا يعمل الأساتذة فقط كنماذج يحتذى بها لطلابهم الصغار فحسب، بل يقومون أيضًا بخلق بيئة تعليمية إيجابية تفضي إلى التنمية الشاملة، كما لا يقتصر التدريس على نقل المعرفة فحسب، بل بغرس قيم مواطني المستقبل حتى يمتلكوا بوصلات أخلاقية وأسس سلوكية قوية، ولذلك فإن تنمية وتعزيز القيم الشخصية بين أساتذة التعليم الابتدائي يلعب دورا حاسما في النجاح الشامل للتعليم الابتدائي (مسكين، 2018).

6. خصائص القيم:

تعتبر القيم من المفاهيم المعقدة التي يصعب دراستها بشكل علمي مباشر بسبب طبيعتها المتشابكة مع عدة جوانب من حياة الإنسان، فالقيم تتداخل مع العواطف، والاعتقادات، والتجارب الشخصية، مما يجعل دراستها تحديا علميا يتطلب فهما متعدد الأبعاد (آل ياسين والسالم، 2015)، ومراعاة خصوصيتها ومنها:

1.6 الطبيعة الإنسانية وغير المرئية للقيم

القيم هي مفاهيم إنسانية لا يمكن قياسها بالطريقة ذاتها التي نقيس بها الأشياء الملموسة، فهي ليست مرئية ولا يمكن لمسها، ولكن يمكن استشعارها من خلال تأثيرها على سلوك الأفراد ونتائجها في المجتمع، و تختلف القيم في طبيعتها عن الأمور الحسية و المادية، كما انها ليست مجرد مفاهيم عقلية بل تلعب دورًا حيويًا في توجيه السلوك (آل ياسين و السالم ، 2015).

2.6 النسبية والتباين بين الأفراد

القيم ذات طبيعة نسبية، فهي تختلف من شخص لآخر بناءً على مجموعة من العوامل مثل التربية، الرغبات، الحاجات، والظروف البيئية والاجتماعية. قد تكون قيمة معينة مهمة لشخص ما وغير ذات أهمية لشخص آخر. على سبيل المثال، قد يرى الطفل في قطعة الحلوى قيمة كبيرة بينما قد لا يرى الشخص البالغ نفس القيمة فيها.

كما أن قيمة شيء معين يمكن أن تتغير لنفس الشخص بناءً على حالته وظروفه الحالية؛ فكوب الماء الذي قد يكون غير ذي قيمة لشخص عادي يمكن أن يكون ذا قيمة لا تقدر بثمن لشخص يعاني من العطش في الصحراء (عبد الفتاح، سليمان ، و شند، 1997).

3.6 الترتيب الهرمي للقيم

القيم مرتبة بشكل هرمي داخل الفرد، حيث تسيطر قيم معينة وتحتل مرتبة أعلى من قيم أخرى. هذا الترتيب يعكس الأولويات الشخصية للفرد ويحدد القيم الأكثر أهمية في حياته. فعلى سبيل المثال، قد يعتبر شخص ما أن الأمان العائلي هو القيمة الأهم في حياته، في حين قد يضع آخر قيمة النجاح المهني في قمة هرم قيمه (المعاطبة، 2000).

4.6 التأثير على السلوك والاتجاهات

تؤثر القيم بشكل كبير على آراء الأفراد واتجاهاتهم وسلوكهم، فهي تعمل كمرشد داخلي يوجه الفرد في اتخاذ قراراته اليومية ويساعده على تحديد ما هو صواب وما هو خطأ. على سبيل المثال، الشخص الذي يقدر قيمة الصدق سيسعى دائماً إلى أن يكون صادقاً في تعاملاته حتى لو كان ذلك على حساب مصلحته الشخصية

5.6 القبول والالتزام الاجتماعي

القيم هي معايير مرغوبة اجتماعياً وتعتبر مقبولة في المجتمع لأنها تعكس الحاجات والرغبات المشتركة بين أفرادها. القيم ليست مجرد توجهات شخصية بل تحمل طابعاً إلزامياً؛ فهي تفرض قواعد معينة على الأفراد وتحدد السلوك المقبول والمعاقب عليه في المجتمع. القيم تعاقب من ينتهكها وتكافئ من يلتزم بها، مما يجعلها جزءاً أساسياً من النظام الاجتماعي (آل ياسين والسالم، 2015).

6.6 العلو والقيمة الأخلاقية

لدينا جميعاً إحساس بعلو القيم وأهميتها؛ فنحن ندرك أن هناك قيماً أخلاقية تتسم بالرفعة والسمو. هذه القيم تحمل في طياتها أهمية معنوية تجعل الأفراد يعاملونها باحترام كبير، مثل قيمة العدالة أو الصدق، التي يتفق الجميع على ضرورة الالتزام بها مهما كانت الظروف (فهيم، 1999).

7.6 قابلية للانتقال بين الأجيال

القيم ليست ثابتة في شخص واحد بل هي مفاهيم قابلة للانتقال بين الأجيال. تُشكّل القيم تراثًا ثقافيًا يتوارثه الأفراد داخل المجتمع، مما يساهم في تكوين هوية مشتركة وثقافة موحدة بين أفراده. يُمكن أن تكون القيم موضوعًا لمشاركة جماعية حيث يتبناها المجتمع بأكمله (فهيم، 1999).

8.6 تعدد القيم ووحدتها

تتنوع القيم لتلبية مختلف الحاجات الإنسانية المتعددة، سواء كانت عاطفية، اجتماعية، أو اقتصادية. ورغم هذا التنوع، إلا أن القيم تشكل وحدة متكاملة في حياة الأفراد، حيث تستجيب هذه القيم للميول الإنسانية المختلفة بشكل متوازن (بوعطيط س.، 2012).

9.6 الثبات النسبي مع القابلية للتغيير

تتميز القيم بالثبات النسبي، حيث تدخل ضمن نطاق العادات الفكرية والاجتماعية والسلوكية للأفراد. ورغم هذا الثبات، إلا أن القيم تظل قابلة للتغيير على مدى الزمن، حيث تتأثر بالتحويلات الاجتماعية والثقافية التي يمر بها المجتمع (فهيم، 1999).

10.6 الترابط والتأثير المتبادل

القيم مترابطة بشكل وثيق مع الظواهر الاجتماعية الأخرى، حيث تؤثر وتتأثر بها. هناك اعتماد متبادل بين الأدوار الاجتماعية والقيم؛ فالقيم تساهم في تحديد الأدوار الاجتماعية، وفي المقابل، تؤثر هذه الأدوار في تشكيل القيم السائدة داخل المجتمع (بوعطيط س.، 2012).

11.6 الاكتساب والتعلم

القيم مكتسبة، حيث يتعلمها الفرد من خلال التربية الاجتماعية والتنشئة داخل الجماعة. تبدأ عملية اكتساب القيم من الطفولة المبكرة وتستمر طوال الحياة، مما يجعل القيم جزءًا لا يتجزأ من هوية الفرد وتكوينه النفسي والاجتماعي (المعاينة، 2000).

7. أبعاد القيم:

القيمة مفهوم مجرد يصعب تحديد ملامحها وتبديد التجريد عنها ولهذا من خلال تبيان أبعادها فإننا نساعد في فهم أفضل لموضوع القيم، وتتفق أغلبية الدراسات (Honey & Mumford, 2000؛ العاجز، 1999؛ فهيم، 1999؛ أبو مغلي وسلامة، 2002؛ العريمي، 2006) على أن القيمة بجميع أنواعها تتكون من ثلاثة أبعاد ترتبط بعلاقات تفاعلية مستمرة ومتداخلة، وهذه الأبعاد هي: المعرفة، والانفعال (الوجدان)، والسلوك. ويمكننا

إضافة بعد رابع أكثر عمقاً، وهو بعد الاعتقاد فمن المهم جداً مراعاة هذه الأبعاد في فهم القيم (الخلف، 2020)، والتركيز عليها أثناء عمليات بناء وتمكين القيم. فيما يلي شرح مستفيض عن هذه الأبعاد الأربعة:

1.7 البعد المعرفي

يتصل هذا البعد بالعمليات العقلية والمعرفية التي تتعلق بإدراك الفرد للقيمة وطريقة فهمه لها، باعتبارها وعياً عقلياً وبناءً معرفياً، بما يستلزمه من معلومات وتوضيحات حولها تشكل وفهم الفرد واكتسابه لها، كما يمثل هذا البعد معتقدات الفرد وأحكامه وأفكاره ومعلوماته عن القيمة، (عكاشة و زكي، 1997)، يرتبط البعد المعرفي بالمهارات العقلية التي يستخدمها الفرد في التعلم، من قبيل الفهم والتحليل والقياس والتذكر وغيرها. مثلاً، يتعلم الفرد بأن الصدق هو مطابقة الكلام للواقع، وأن له أنواعاً مثل صدق الحديث وصدق المعاملة، وأن للصدق فضائل وثمرات. والبعد المعرفي هو بُعد خفي لا يمكن ملاحظته إلا من خلال السلوك الدال عليه، فالعمليات العقلية التي يدرك الفرد من خلالها القيمة عمليات باطنية وهي تشمل:

الفهم: القدرة على استيعاب مفهوم القيمة وما تمثله.

التحليل: تحليل العناصر المختلفة للقيمة وفهم علاقاتها.

القياس: تقييم مدى توافق السلوك مع القيم.

التذكر: استدعاء القيم والمعلومات المتعلقة بها عند الحاجة.

2.7 البعد الانفعالي

يمثل هذا البعد الجانب الانفعالي أو الوجداني للقيم، ويشمل الانفعالات والمشاعر والأحاسيس الداخلية، والتي عن طريقه يميل الفرد إلى قيمة معينة، حيث يتشبع الفرد بالقيمة ويقتنع ويتعلق بها، فتصبح مكوناً تفضيلياً ذوقياً عنده وتترجم إلى تفضيلات واختيارات تهدف للانتقاء بين البدائل ولتوجيه السلوكيات، بحيث يبدي الفرد انفعالاتاً إيجابية اتجاه المواقف والأفراد الذين يمثلون قيمة مماثلة، مع إظهاره تقدير للقيمة والاعتزاز بها، وانفعالاتاً سلبية إزاء المواقف أو الأفراد الذين يمثلون نموذجاً منافياً لموضوع القيمة، مثال: تفضيل الفرد أن يكون صادقاً دائماً، وتحفيزه الرغبة الداخلية على التخلق بذلك حتى لو رأى أن الكذب فيه منفعة عاجلة، وتثمينه لمكانة الشخص الصادق، وحبه للصادقين وكراهيته للكاذبين، وهذا البعد خفي غالباً، وتظهر ملامحه في السلوك والانفعالات، ويصاحب ذلك سرور أو ألم، وما يعبر عنه من حب وكره، وكل ما يثير المشاعر الوجدانية والانفعالات التي توجد لدى الشخص نحو موضوع القيمة. (بوعطيط س.، 2012)

3.7 البعد الاعتقادي

يظهر هذا البعد على شكل إيمان عميق وراسخ بالقيمة، وهو إيمان يتصف بالثبات رغم تغير المواقف وتنوعها، بل حتى في مواقف لا يظهر فيها لتبني القيمة فوائد مباشرة أو عاجلة، وقد يصل هذا الإيمان بالفرد إلى الجزم بالقيمة والتعصب لها دون مناقشتها أو تقييمها موضوعيًا بإضافة إلى الإيمان الراسخ بالقيمة، ومع أن هذا البعد خفي لا يمكن ملاحظته إلا من خلال السلوك الدال عليه، لكنه يتجلى في:

الثبات: الإيمان بالقيمة بغض النظر عن المواقف المختلفة.

الجزم: الاعتقاد بأن القيمة صحيحة دون الحاجة إلى مناقشتها.

التعصب: الدفاع عن القيمة بشدة حتى في مواجهة معارضة. (الخلف، 2020)

4.7 البعد السلوكي

هو نتاج الأبعاد السابقة، فتترجم القيمة إلى سلوك ظاهري للممارسة، وأن تتكرر هذه الممارسة بصورة مستمرة في أوضاع مختلفة كلما سنحت الفرصة لذلك، حيث تتحول القيمة عند الفرد إلى اختيارات وممارسات وسلوكيات ظاهرة متنوعة، هذا يشمل سلوكيات تتمين شيء ما والإقبال عليه أو العزوف عنه، أو القيام بفعل ما، وذلك باتباع معايير سلوكية وذوقية تنبع من القيمة، حيث أن السلوك أو النشاط الذي يصدر عن سلوك الفرد يتحدد في ضوء ما يتبناه من القيم (عقله و الخزاعلة، 2009)

8. وظائف القيم:

تؤدي القيم وظائف عديدة ضمن إطار المنظمة فهي إضافة إلى جانب كونها مقياس أو معايير يستخدمها الأفراد والجماعات لقياس أعمالهم ويحكمون بها على تصرفاتهم في موقع العمل تعمل على تنسيق سلوكهم الاجتماعي وتساعد في تحديد المكافأة والعقوبات للأفراد الذين يتبعون قيم المنظمة أو الذين يخرجون عنها). كما أن القيم تعتبر أداة للضبط والرقابة الفردية والاجتماعية والتنظيمية، وتلعب دوراً مهماً في حل الصراعات والنزاعات واتخاذ القرارات، وتعطي للإنسان حافزاً من أجل إشباع حاجاته وتحقيق ذاته وتحديد أهدافه (آل ياسين و السالم ، 2015)، من المعروف أن الحياة مليئة بمجالات التعامل و التفاعل بين الناس، لذلك فهي تشتمل على عديد من القيم البسيطة والمركبة المتداخلة، وهذه القيم لها درجات مختلفة من التأثير على الفعل، ويرجع هذا إلى أن القيم ليست متساوية في الأهمية فهي تقع في ترتيبات هرمية، وترتب تبعاً لأفضليتها ومستوى أهميتها، حيث تسبق القيمة العظمى، ثم تأتي التي تليها وهكذا، ومن أهم الوظائف التي تؤديها القيم :

- القيم تدفعنا إلى تفضيل أو تبني إيديولوجية سياسية أو دينية دون أخرى.
- تحافظ القيم على هوية المجتمع، وتعمل على تماسكه ووحدته عبر التاريخ.
- القيم توجهنا في إتباع الآخرين و التأثير عليهم لتبني مواقف ومعتقدات أو اتجاهات نعتقد أنها جديرة بالاهتمام و الدفاع عنها (نصر الدين و الهاشمي، 2006، صفحة 166).
- القيم تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه من خلال تحديد الاختيارات الصحيحة التي تجعل هذا المجتمع مستقرا ومتماسكا في إطار موحد.
- القيم مستوى يعتمد عليه في تبرير أنماط معينة من السلوك أو الاتجاهات لكي تكسب أكبر قدر من القبول الاجتماعي، حيث يرى المحللون النفسيون أن القيم لا تقل أهمية عن الاتجاهات في مجال خدمة حاجات الدفاع عن الأنا، فهي تساعد الفرد على عمل تبريرات معينة لتأمين حياته، فالأشخاص المتسلطون على سبيل المثال يؤكدون ضروبا سلوكية معينة مثل النظافة والتأدب، وكذلك غايات معينة مثل الأمن الوطني والأسري حيث يساعدهم ذلك على الدفاع عن الأنا، وبالتالي:
- تعمل القيم على الإسهام في خفض حدة الصراع والتوتر و المعاونة على اتخاذ القرار على أساس الاختيار بين البدائل.
- القيم مكون دافعي قوي كما أن لها مكونات معرفية ووجدانية وسلوكية، فالقيم الوسيلية مثلا لها قوة دفع لتحقيق أهداف معينة.
- للقيم تأثير واضح كأداة للتضامن الاجتماعي، فوحدة الجماعات تستند إلى وجود القيم المشتركة، مما يجعل الناس ينجذبون لبعضهم عندما يشعرون بتمائل الأخلاق والعقائد التي يعتنقونها (النوري، 1981، صفحة 69)
- تؤدي القيم إلى تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي، لأن لكل مرحلة عمرية يمر بها الإنسان نسق من القيم يميزها عن المراحل الأخرى، وهذا النسق القيمي يعمل على تحقيق توافق الفرد مع المعايير الاجتماعية السائدة في مجتمعه (العفيسان، 2006، صفحة 37)
- تتخذ كأساس للحكم على سلوك الآخرين.
- تمكن الفرد من معرفة ما يتوقعه من الآخرين وماهية ردود الفعل (رفقي، 1974، صفحة 111).

- أن جميع الأساليب المثالية للسلوك والتفكير في المجتمع تتجسد في القيم، وعلى هذا الأساس تصبح القيم أشبه بالخطط الهندسية للسلوك المقبول اجتماعياً، بحيث يصبح الأفراد قادرين على إدراك أفضل الطرق للعمل والتفكير.

9. كيفية تكوين القيم:

1.9 اكتساب وتعلم القيم

تعتبر عملية اكتساب وتعلم القيم رحلة طويلة ومعقدة تبدأ منذ المراحل الأولى من التنشئة الاجتماعية وتستمر مدى الحياة، فهي تُشكّل أساساً لتوجيه السلوك الإنساني، إذ لا يكتسبها الفرد بصورة فورية أو عابرة، بل تثبت تدريجياً عبر تفاعلات داخلية وخارجية متشابكة مع البيئة الاجتماعية والقنوات الشخصية والعوامل البيولوجية والنفسية، ويرى كراثول أن اكتساب القيم يحدث على نحو هرمي ومتسلسل من خلال خمس مراحل رئيسية: (بوعطيط ف.، 2017)

أولاً: مستوى الاستقبال: (Receptional Level)

في هذه المرحلة يبدأ الفرد في إدراك القيم من خلال وعيه بالمشيرات المحيطة به، حيث ينتبه للظواهر أو النشاطات التي تبدو مهمة بالنسبة له.

مثال: يستمع طفل إلى قصة تُبرز قيمة الشجاعة في مواجهة الصعاب، فيبدأ في إدراك أهمية هذه القيمة.

ثانياً: مستوى الاستجابة: (Response Level)

يتعدى الفرد مجرد الاستقبال، فيبدأ في الاندماج مع المحتوى الذي يستقبله، ويشعر بالارتياح أو الإثارة تجاه القيمة المعروضة.

مثال: يشعر الطفل بالارتياح عند سماع قصة نجاح بفضل الشجاعة، فيصبح هذا الشعور دافعاً لتبني القيمة.

ثالثاً: مستوى التقييم: (Evaluational Level)

يصل الفرد إلى مرحلة يعطي فيها تقديراً للقيمة؛ أي أنه يقيّم الظواهر والأفكار بناءً على القيمة التي يدركها ويشعر تجاهها.

مثال: يُقرّر الطفل أن الشجاعة قيمة أساسية في حياته، فيبدأ بتقييم أفعاله وتصرفاته بناءً على هذه القيمة.

رابعاً: مستوى التنظيم: (Organization Level)

تُنظَّم القيم في ذهن الفرد ضمن نظام متكامل، حيث تُرتَّب حسب الأهمية والأولوية بالنسبة له. مثال: يوضع للطفل في ذهنه تسلسل هرمي؛ فمثلاً قد يحتل احترام الآخرين مرتبة أعلى من تحقيق الذات، مما يؤثر على قراراته اليومية.

خامساً: مستوى الوسم بالقيمة: (Charterization Level)

في هذه المرحلة يتحول الفرد إلى من يعبر عن قيمه في سلوكه بوضوح، فيُصبح سلوكه مرآة للقيم التي يؤمن بها، مثال: يُظهر الفرد التزاماً واضحاً بقيمة التعاون، بحيث يُعرف بين أصدقائه وزملائه بأنه دائماً ما يتصرف بروح التعاون والمشاركة.

2.9 نظرية التنظيم الذاتي: (Self-Regulation)

في نظرية التنظيم الذاتي، يُعنى هذا المفهوم بقدرة الفرد على ضبط سلوكه وتوجيهه استناداً إلى أهدافه وقيمه الداخلية دون الحاجة إلى رقابة خارجية دائمة، حيث تبدأ العملية بتحديد الفرد لأهدافه وقيمه، ثم يتابع أداءه بشكل مستمر مقارنةً بهذه الأهداف، ويقوم بإجراء التعديلات اللازمة في حال حدوث أي اختلاف بين ما يقوم به وبين ما يرغب في تحقيقه.

على سبيل المثال، إذا كان الطالب يعتقد قيمة "الاجتهاد"، فإنه يضع أهدافاً دراسية واضحة وينظم جدولته الزمني للمذاكرة، ثم يراجع أدائه باستمرار وإذا لاحظ انخفاضاً في الأداء، فإنه يُعدل من أساليبه الدراسية لضمان تحقيق النتائج المرجوة (Carver و Scheier، 1982) إن القدرة على التنظيم الذاتي تُعدّ من المهارات الأساسية التي تسهم في تنمية الذات، إذ تساعد الفرد على تحسين وعيه الذاتي وتمكنه من مقاومة الإغراءات الخارجية، مما يؤدي إلى تحقيق نجاحات شخصية ومهنية أكبر كما أن التنظيم الذاتي لا يقتصر على الجانب الإدراكي فقط، بل يمتد ليشمل الجانب العاطفي أيضاً، حيث يعزز الشعور بالرضا عند تحقيق الهدف من دافعية الفرد للاستمرار في تحسين سلوكه وتقليل الشعور بالتوتر الناتج عن الفجوة بين الأهداف والسلوك الفعلي (Haidt، 2001)

3.9 محددات القيم

تؤثر محددات القيم العوامل في تشكيل واكتساب الفرد للقيم، فهي تلك المتغيرات التي تحدد ما إذا كانت قيمة معينة ستترسخ في شخصيته أو ستتبدل مع مرور الزمن، وفهم هذه المحددات يساهم في التعرف على عملية اكتساب القيم وتكوينها، وهي تخضع إلى ثلاث محددات رئيسية حسب مورييس:

أ. المحددات البيئية والاجتماعية

تشمل العوامل البيئية والاجتماعية كل ما يرتبط بالمحيط الذي ينشأ فيه الفرد ويتفاعل معه يوميًا، ومن أبرزها:

• التنشئة الأسرية:

الأسرة هي البنية الأولى التي يتعلم منها الفرد معايير السلوك والقيم، فإذا نشأ الطفل في أسرة تُقدّر الصدق والكرم، فمن المرجح أن يكتسب هذه القيم ويعتبرها من المبادئ الأساسية في حياته.

• المدرسة والمجتمع:

تلعب المؤسسات التعليمية والاجتماعية دورًا هامًا في ترسيخ القيم، تُعلم المدارس القيم مثل الانضباط والعمل الجماعي، بينما يُسهم المجتمع في تعزيز قيم التعاون والتضامن من خلال الأنشطة والفعاليات الاجتماعية.

• وسائل الإعلام والثقافة العامة:

تعمل وسائل الإعلام على نقل قصص النجاح والأحداث التي تبرز قيمًا معينة، مثل قيمة التضامن في أوقات الأزمات أو قيمة الإبداع في عالم التقنية. كما أن الثقافة السائدة في المجتمع تحدد نمط العلاقات الاجتماعية وتفضيلات الأفراد.

ب. المحددات السيكولوجية

تتعلق المحددات السيكولوجية بخصائص الفرد النفسية والعاطفية والشخصية، وهي التي تؤثر في كيفية إدراك الفرد للقيم وتفضيلها:

• سمات الشخصية:

تلعب الصفات الشخصية مثل الانفتاح على التجارب والضمير الحي دورًا هامًا في اختيار القيم. فالشخص الذي يتميز بالضمير الحي يميل إلى تقدير الصدق والأمانة، بينما قد يفضل الآخرون قيمًا مثل الابتكار والتجديد.

• التجارب الشخصية:

تؤثر الخبرات الحياتية، سواء كانت إيجابية أو سلبية، في تشكيل منظومة القيم لدى الفرد. فالتعرض لتجارب تضامن ومساعدة من الآخرين يُعزز من قيمة التعاون، بينما التجارب السلبية قد تدفع الفرد إلى إعادة تقييم قيمه أو حتى التخلي عن بعض المبادئ.

• التصورات والمعتقدات:

تتشكل القيم من خلال المعتقدات الراسخة التي يستند إليها الفرد في تفسير الأحداث واتخاذ القرارات، ما يجعل تغييرها عملية تدريجية ترتبط بتطور الفهم الشخصي.

ج. المحددات البيولوجية

على الرغم من أن القيم تُعد من المفاهيم الاجتماعية والنفسية إلى حد كبير، إلا أن هناك بعض المحددات البيولوجية التي قد تؤثر بشكل غير مباشر في تشكيلها:

• الصفات الجسدية:

يمكن للملامح البيولوجية مثل الطول والوزن أن تساهم في تكوين بعض القيم المرتبطة بالصورة الذاتية والثقة بالنفس. على سبيل المثال، قد يشعر الفرد الذي يحظى بتقدير جسدي في مجتمع معين بقيمة الجاذبية والثقة، مما ينعكس على طريقة تفاعله مع الآخرين.

• العوامل الوراثية والبيولوجية:

بعض الدراسات تشير إلى أن هناك عوامل بيولوجية قد تؤثر في ميول الفرد نحو تبني قيم معينة، إذ قد يكون لبعض الصفات العصبية دور في ميل الفرد إلى تقدير القيم المتعلقة بالتفكير التحليلي أو الإبداعي. إن محددات القيم عملية شاملة تتداخل فيها العوامل البيئية والاجتماعية مع العوامل السيكلوجية والبيولوجية لتشكيل منظومة قيمية متكاملة لدى الفرد، وهذه المحددات لا تعمل بشكل منفصل بل تتفاعل فيما بينها، فالتنشئة الأسرية تُهيئ للفرد بيئة اجتماعية تُعلمه قيم التعاون والاحترام، بينما تؤثر التجارب الشخصية والسمات النفسية في كيفية استيعابه لهذه القيم وتطبيقها، ويضيف التأثير البيولوجي بعدًا إضافيًا يتعلق بالصورة الذاتية والثقة بالنفس.

10 القيم والنسق القيمي:

أظهرت الدراسات في مجال القيم أنه لا يمكن فهم قيمة معينة لدى الفرد بمعزل عن بقية القيم التي يتبناها، حيث تتفاعل القيم فيما بينها وتؤثر بشكل متبادل على سلوك الفرد واهتماماته. فعلى سبيل المثال، التلميذ الذي يُقدّر قيمة العلم ويُفضّله، سيظهر ذلك في سلوكه الذي يوجهه نحو التحليل والتركيب والنقد. هذا التوجه قد يجعله يُولي اهتماماً أقل للمجالات التي لا تتوافق مع هذا النهج، مثل الفن الذي يتطلب نظرة شمولية وتأملية للاستمتاع به. هنا يتضح وجود نسق قيمي أو سلم متدرج تنتظم فيه القيم وفقاً للأهمية التي يوليها الفرد أو الجماعة لموضوعات بيئتهم، والتي يتفاعلون معها في حياتهم اليومية. وعلى الرغم من أن هذا النسق القيمي يوجه سلوك الفرد ويضبطه، إلا أنه يفعل ذلك بطرق لا شعورية (نفيسة، 2015).

1.10 مفهوم النسق القيمي

1.1.10 تعريف النسق

تشير كلمة **نسق** إلى وضع الأشياء معاً في شكل منظم ومنسق. يُعرّف النسق بأنه "مجموعة الوحدات المرتبة ترتيباً مخصوصاً، والمتصلة بعضها ببعض اتصالاً بتنسيق، لكي تؤدي غرضاً معيناً، أو لتقوم بوظيفة خاصة" (عبد الله وخليفة، 2001). ويُنظر إلى النسق على أنه يتضمن:

- مجموعة من الأجزاء أو العناصر.
 - علاقات وتفاعلات بين هذه العناصر.
 - عمل العناصر بشكل جماعي لتحقيق وظيفة محددة.
- وقد أشار غيث (1995) إلى أن النسق هو تنظيم ينطوي على أجزاء مترابطة تعتمد على بعضها البعض، وتشكل وحدة واحدة. كما يُستخدم النسق كنموذج تصوري لتسهيل فحص الظواهر المعقدة وتحليلها، ويُعامل ككيان مستقل حتى لو كان جزءاً من نظام أكبر.

2.1.10 تعريف النسق القيمي

انبثقت فكرة النسق القيمي من التصور الذي يرى أنه لا يمكن دراسة أي قيمة بمعزل عن القيم الأخرى المكونة للنسق، فالنسق القيمي هو مجموعة من القيم المترابطة التي تنظم سلوك الفرد وتصرفاته، وغالباً ما يحدث ذلك دون وعي منه. بمعنى آخر، هو الترتيب الهرمي لمجموعة القيم التي يتبناها الفرد أو أفراد المجتمع، والتي تحكم سلوكهم دون وعي بذلك (عبد الله وخليفة، 2001).

عرّفه ورن بأنه "مجموعة من القيم المترابطة فيما بينها بالتفاعل أو الاعتماد المتبادل"، بينما يرى ولمان أنه "مجموعة القيم التي لها نظام معين وتدخل في علاقات مع بعضها البعض لتؤدي وظيفة معينة بالنسبة للفرد" (حميدة، 2014).

2.10 أهمية النسق القيمي في توجيه السلوك

نظرًا لأن القيم تتطلب الاختيار والتفضيل، فإن ذلك يستدعي وضع القيم في مراتب بعضها أعلى من بعض. القيم تترتب هرميًا لهيمنة بعض القيم على أخرى، مما يجعل الأفراد يستجيبون للنسق القيمي في حكمهم على الأشياء والأفكار، قبولًا أو رفضًا (بلخير، 2018)، يشير "ريشر" إلى أن اكتساب الفرد لقيمه يمر بمراحل مختلفة: أ. تبني الفرد لقيمة معينة.

ب. إعادة توزيع هذه القيمة وإعطائها وزنًا معينًا.

ج. اتساع مجال عملها داخل البناء العام للقيم.

د. ارتفاع معايير هذه القيمة في ظل وجود أهداف معينة وما تحققه من فائدة لمتبنّيها.

وفي المقابل فإن اختفاء القيمة أو التخلي عنها يحدث عكس هذه المراحل تمامًا (عبد الله وخليفة، 2001).

3.10 النسق القيمي والعوامل المؤثرة

1.3.10 النسق القيمي والمستوى الاقتصادي-الاجتماعي

تتباين القيم التي يسعى الآباء لغرسها في أبنائهم تبعًا للطبقة الاجتماعية التي ينتمون إليها. فآباء الطبقة الوسطى يميلون إلى غرس قيم مثل الإبداع والإنجاز في نفوس أبنائهم، بينما لا يهتم الآباء من الطبقة الدنيا بذلك (الألفي، 1975)، كما تبين أن الأمهات ذوات المستويات الاقتصادية والاجتماعية المرتفعة يعطين أهمية لقيم مثل اعتبار الآخرين، حب الاستطلاع، ضبط النفس، والمتعة، ويعملن على غرس هذه القيم في أبنائهن. في حين تُعطي الأمهات من المستويات الاقتصادية المنخفضة أهمية لقيمتي الطاعة والنظافة (عبد الله وخليفة، 2001).

كشفت نتائج الدراسات أيضًا عن اختلاف في الأنساق القيمية بين الشرائح الاجتماعية الثلاث: العمال، الريفيين، والحضرين. فعلى حين جاءت القيمة السياسية في المرتبة الثانية بعد القيمة الدينية لدى أفراد عينة الريف، جاءت القيمة الاقتصادية في المرتبة الثانية لدى أفراد عينة الحضر والعمال، تليها القيمة الاجتماعية. هذه الفروق تعكس الاهتمامات المختلفة لهذه الشرائح، وتشير إلى تأثير الثقافة الفرعية على إكساب الأفراد أنساقًا قيمية معينة دون غيرها (لعال، 1976).

2.3.10 النسق القيمي والتعليم

أظهرت الدراسات وجود فروق في القيم بين الأفراد ذوي المستويات التعليمية المرتفعة والمنخفضة. فالتغيير في قيم الطلاب والطالبات يحدث مع التقدم في مراحل التعليم، وجد ارتباط بين 36 قيمة من القيم التي يقيسها مقياس "روكيش" للقيم ومستوى التعليم، مما يدل على أن مستوى التعليم يؤثر في تغير القيم لدى الأفراد (العفيصان، 2006).

كما تبين وجود اختلاف بين طلاب المدارس الثانوية العامة وطلاب المدارس الثانوية التجارية. فطلاب التعليم العام يعطون أهمية أكبر لقيم مثل الإنجاز، القدرة على التخطيط للمستقبل، القيادة، القيمة الجمالية، التنوع في الاهتمامات، والابتكار. بينما يركز طلاب التعليم التجاري على قيم مثل الدخل، الخدمة العامة، العلاقة بزملاء العمل، وبيئة العمل المادية. يرجع هذا الاختلاف إلى الظروف التعليمية ونوع التعليم الخاص بكل مجموعة (جميل، 1973).

كما لوحظ أيضًا وجود علاقة بين التخصص الدراسي والأنساق القيمية. فالمختصون في مجال الفيزياء يحصلون على درجات مرتفعة في القيم النظرية، الجمالية، والاجتماعية، نظرًا لاهتمامهم الأساسي بالبحث عن الحقيقة. أما المهندسون، فتمثل القيم النظرية، السياسية، والاقتصادية لديهم أهمية كبيرة. يتضح أن تأثير القيمة يزداد كلما كانت مرتبطة بموضوع التخصص الدراسي، ويتلاشى كلما ابتعدت عنه (الألفي، 1975، ص 423)، فيما يتعلق بالعلاقة بين الأنساق القيمية والتفوق الدراسي، تبين أن الطلاب المتفوقين تحصيليًا يتميزون عن الطلاب العاديين بـ:

- ارتفاع أهمية القيمة الاقتصادية والدينية.
- ارتفاع أهمية القيمة الاجتماعية، حيث أخذت الترتيب الثاني بعد القيمة الدينية.

3.3.10 النسق القيمي والجنس

أظهرت الدراسات أن الإناث يحصلن على درجات مرتفعة في القيم الجمالية، الدينية، والاجتماعية مقارنة بالذكور، الذين يحصلون على درجات مرتفعة في القيم الاقتصادية والسياسية. تتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه "فيزر" بأن الإناث المراهقات أكثر توجهًا نحو القيمة الدينية كالصدق والأمانة من الذكور. يعود ذلك إلى اختلاف الأدوار الجنسانية والمعايير التي يحددها المجتمع لكل جنس، بالإضافة إلى التمييز الاجتماعي لدور كل جنس وما يُتوقع منه (المعاينة، 2000، ص 96).

في دراسة "أبو النيل" على طلبة جامعة الإمارات العربية المتحدة، تبين أن القيمة الاقتصادية لدى الطلبة الذكور أعلى منها لدى الطالبات، حيث يهتم الذكور بالنواحي المادية والاقتصادية وما يرتبط بها من معاملات أخرى. كما تتزايد أهمية القيمة الاجتماعية لدى الطلبة الذكور مقارنة بالطالبات، بينما تُعطي الإناث أهمية أكبر للقيمة الدينية (أبو النيل، 2009، ص 113).

4.3.10 النسق القيمي والعمر

أوضحت دراسة الألفي أن النسق القيمي يتغير مع زيادة العمر، حيث ينتقل الأفراد من التركيز على القيم النوعية المرتبطة بمرحلة الطفولة إلى القيم الأكثر شمولية وعمومية في مرحلة المراهقة، حيث يعتبر العمر عاملاً مؤثراً في النسق القيمي الذي يتبناه الأفراد (العفيصان، 2006، ص 40).

وفي دراسة أخرى أجراها جابر عبد الحميد وسليمان الشيخ حول تغير القيم في المجتمع العراقي على عينات تمثل أربعة مستويات عمرية:

- عينة الصف الثالث الإعدادي (متوسط العمر 15 سنة).

- عينة الصف الثالث الثانوي (18 سنة).

- عينة من طلبة الصف الثاني الجامعي (18-22 سنة).

- عينة من طلبة الصف الرابع الجامعي (20-24 سنة).

استخدما الباحثان بطارية "برنس" للقيم الفارقة، وكانت النتائج كما يلي:

- وجود تغير في القيم بين طلبة الصف الثالث الثانوي وطلبة الصف الرابع الجامعي، حيث كان طلاب المرحلة الجامعية أكثر اهتماماً بالقيم العصرية مثل الصداقة ومسايرة الآخرين، بينما اهتم طلاب المرحلة الثانوية بالقيم التقليدية مثل الاستقلال والأخلاق والنجاح في العمل.

- طلاب وطالبات المرحلة الجامعية أكثر ميلاً لقبول قيم استقلال الذات من طلاب المرحلة الإعدادية.

- أن معظم التغير في القيم يحدث في نهاية المرحلة الثانوية وأوائل المرحلة الجامعية** (عبد الحميد والخضري، 1978).

5.3.10 النسق القيمي والدين

يلعب الدين دوراً بارزاً في تشكيل نظام القيم والاهتمام الأخلاقي للأفراد. تساعد المعتقدات الدينية على توجيه انتباه الأفراد نحو قيم وأهداف معينة. أظهرت الدراسات وجود فرق بين المتدينين وغير المتدينين في القيم التي

يتبنونها. فالمتدينون يُعطون أهمية كبيرة للقيم الأخلاقية مثل الطاعة، الأمانة، والتسامح، بينما يُولي الأقل تدينًا أهمية أكبر للقيم المرتبطة بالكفاءة والاقتدار مثل الاستقلال والعقلانية.

تشكل المعتقدات الدينية جزءًا رئيسيًا من النسق القيمي لدى المتدينين، حيث تزودهم بمعايير أخلاقية وقواعد سلوكية ترشدتهم في حياتهم. القيم مثل الإيمان، الأمل، التواصل، وخدمة الآخرين تعتبر أساسية في نظام القيم للأشخاص المؤمنين. تؤثر هذه القيم بشكل كبير على قراراتهم واهتماماتهم.

من الدراسات التي دعمت هذا الاتجاه:

- دراسة عبد العزيز الغامدي، التي توصلت إلى أن الطلاب المتدينين يعطون أولوية للقيم الدينية والأخلاقية مثل الطاعة والتقوى والعدل (الغامدي، 2007).

- دراسة البليهد جمال والرواشدة محمد، التي وجدت أن الطلاب المتدينين يميلون إلى إعطاء أولوية للقيم التقليدية، بينما يهتم غير المتدينين أكثر بالقيم الوظيفية مثل النجاح والإنجاز * (البليهد والرواشدة، 2011).

- دراسة عبد الله السليطي، التي أكدت أن المتدينين يستقون هيكلهم القيمي من الدين، وهذا ما يوجه سلوكهم وقراراتهم (السليطي، 2018).

بالنسبة للمسلمين، فإن مصدر النسق القيمي هو القرآن الكريم والسنة النبوية. فكل نص قرآني يحتوي على أمر بالفعل أو الترك يمكن اشتقاق قيمة منه، سواء كان ذلك بالترغيب أو التحذير (العنين، 1988، ص 209-210).

6.3.10 النسق القيمي ونوع المهنة

تبين من خلال دراسة "سنترز" عن القيم المتعلقة بالعمل وعلاقتها بالطبقات الاجتماعية، وجود فروق بين القيم السائدة لدى أفراد المهن المختلفة. فالعمال يميلون إلى العمل الذي يوفر لهم الأمن، بينما يميل أصحاب المهن العليا أو الكتابية إلى العمل الذي يتيح لهم التعبير عن الذات (خليفة، 1992، ص 75).

هناك اختلاف بين عمال الشركات المختلفة في الأنساق القيمية، نظرًا لاختلاف المهن التي يمارسونها والخبرات التي يمرون بها حسب نوع العمل وظروفه الإدارية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية. فقد تبين أن القيمة الجمالية هي الدافعة للعمل لدى العمال المنتجين، بينما تكون القيمة النظرية هي الدافعة للعمل لدى العمال غير المنتجين. كما تحتل القيمة الدينية مكانة عليا لدى جميع المجموعات (أبو النيل، 2009، ص 152)، مع ذلك يجب أن نأخذ في الاعتبار أن القيم ليست العامل الوحيد الذي يحدد السلوك، فهناك العديد من المتغيرات الأخرى المؤثرة.

7.3.10 النسق القيمي ونوع المجتمع

تختلف المجتمعات في طبيعتها وقيمتها، حيث تسود فيها قيم معينة وتُشجّع، بينما تُهمّش قيم أخرى، ووفقاً ل طرح عبد الوهاب المسيري (2010)، يمكن التفريق بين المجتمع التقليدي التراجعي والمجتمع الحديث التعاقدى من خلال عدة معايير، منها الأسس التي تقوم عليها العلاقات الاجتماعية ومستوى الفردية والتماسك الاجتماعي. في المجتمع التقليدي التراجعي (Gemeinschaft)، تعتمد العلاقات الاجتماعية على العرف والعادات والروابط العائلية والقبلية. وتتمحور القيم الشخصية حول التضامن الجماعي، التعاون، الولاء للعائلة والجماعة، والاعتماد المتبادل بين الأفراد، حيث يشعر الأفراد بأنهم جزء من نسيج اجتماعي متماسك، حيث تكون الهوية الجماعية والعلاقات الاجتماعية أكثر أهمية من الفردية. تلعب القيم الأخلاقية والدينية دوراً كبيراً في توجيه سلوك الأفراد.

في المقابل، في المجتمع الحديث التعاقدى (Gesellschaft)، تعتمد العلاقات الاجتماعية بشكل أكبر على التعاقدات القانونية والفردية، والقيم الشخصية تشمل الاستقلالية، الاعتماد على الذات، حقوق الفرد، والمسؤولية الشخصية، كما يتركز الاهتمام على الإنجازات الفردية والقدرة على تحديد الأهداف الشخصية والسعي لتحقيقها بشكل مستقل، وبهذا يكون التماسك الاجتماعي أقل وضوحاً مقارنة بالمجتمع التقليدي.

من خلال هذه المقارنة بين المجتمعين، نلاحظ كيف تؤثر الهياكل الاجتماعية على تشكيل القيم الشخصية للأفراد، فالبيئة الاجتماعية والثقافية المحيطة تلعب دوراً حاسماً في تحديد هذه القيم، فالقيم التقليدية تساهم في تعزيز التماسك الاجتماعي والشعور بالانتماء إلى الجماعة، بينما تدفع القيم الحديثة نحو الابتكار والتطور الفردي، كما يستطيع الأفراد اللجوء إلى مزيج من هذه القيم المتنوعة، مما يمكنهم من التكيف بفعالية مع مختلف السياقات الاجتماعية ومواجهة التحديات التي قد تعترض طريقهم، وهذا التوازن بين القيم التقليدية والحديثة يمنح الأفراد القدرة على الاستفادة من مزايا كلا النمطين الاجتماعيين.

4.10 مفهوم النسق القيمي من منظور نفسي

من الجانب النفسي، عزّف فتحي الزيات (2001، ص 433) النسق القيمي بأنه اتجاه انتقائي مقصود نحو مجموعة من الأهداف المهمة في حياة الفرد، والتي يتم تصنيفها وترتيبها وفقاً لأهميتها وطبيعتها. هذا يعني أن الأفراد يختارون ويصنفون قيمهم بناءً على ما يعتبرونه مهماً لتحقيق أهدافهم الشخصية.

5.10 تأثير الثقافة والمجتمع على النسق القيمي

أوضح علي بن سعد (2010، ص 25) أن النسق القيمي يتكون من مجموعة قيم مرتبطة في نسق متماسك، حيث يتم ترتيب كل قيمة بناءً على أهميتها وفقاً للثقافة الشخصية للفرد وثقافة المجتمع. تعكس هذه القيم المعايير السلوكية السائدة، وتتميز بالوضوح والتكامل، كما أنها قابلة للتغيير نتيجة خبرات الفرد وتفاعله مع بيئته ومجتمعه. بالإضافة إلى ذلك، تتميز بالمرونة والوظيفية، حيث تتشكل وفقاً لواقع الفرد وإمكاناته.

أشار أسامة إسماعيل (2004، ص 213) إلى أن النسق القيمي يضم مجموعة من العادات والقيم والتقاليد الخاصة بشعب ما، والتي قد تتعارض مع الثقافات الوافدة الجديدة التي تحمل أساليب تتناقض مع التراث القيمي نتيجة اختلاف الخصوصيات المجتمعية. يُعتبر النسق القيمي هنا جزءاً فرعياً من النظام الثقافي العام، الذي يشمل مجموعة القيم والأفكار التي تشكل نسقاً رمزياً يوجه ويضبط عملية التفاعل الاجتماعي في مختلف مجالات الحياة.

6.10 النسق القيمي في مهنة التعليم

عرّف جمال السيسي (2009، ص 183) النسق القيمي بأنه نظام من القيم المترابطة والمتساندة والمتكاملة، التي تشكل في مجموعها بنياناً مترابطاً لمهنة التعليم. تُنظم هذه القيم في مستويات متدرجة بناءً على فاعليتها وأهميتها في تحقيق مقومات المهنة والنجاح والإنجاز المهني للمعلمين.

ويتضح أن النسق القيمي يلعب دوراً حيوياً في توجيه سلوك الأفراد وتنظيمه داخل المجتمع. فهو ليس مجرد مجموعة من القيم المنفصلة، بل هو نظام متكامل يترابط فيه القيم ويؤثر بعضها على بعض. تتأثر هذه القيم بعوامل متعددة مثل المستوى الاقتصادي-الاجتماعي، التعليم، الجنس، العمر، الدين، المهنة، ونوع المجتمع. فهم النسق القيمي والعوامل المؤثرة فيه يساعدنا على فهم أعمق للسلوك الإنساني وكيفية تشكّل القيم وتطورها عبر الزمن والسياقات المختلفة.

11. تصنيف القيم:

تعتبر القيم الشخصية من أهم المفاهيم الأساسية التي تشكل الشخصية وتوجه سلوك الأفراد داخل المجتمعات. تختلف القيم بين الثقافات والأفراد، مما يجعلها موضوعاً هاماً في الدراسات النفسية والاجتماعية. حاول العديد من الباحثين عبر الزمن تصنيف القيم الشخصية وفقاً لمعايير مختلفة، مما أسفر عن تنوع واسع في التصنيفات.

1.11 تصنيف القيم الشخصية وفقاً للمحتوى تصنيف سبرانجر (1928)

من أشهر مقاييس القيم مقياس البورت Allport، فرنون Vernon ولندزي Lindzey» الذي نشر لأول مرة عام 1931 ثم ظهرت له عدة تعديلات في 1951، 1960 ثم 1956 وترجم إلى عدة لغات. ويهدف هذا الاختبار إلى قياس البروز لستة اهتمامات أو دوافع في الشخصية وهي القيمة التالية: القيم الدينية والاجتماعية والجمالية والنظرية والسياسية والاقتصادية. وقد بنى هذا التقسيم على أساس أنماط الرجال التي وصفها سيرانجر Spranger والذي يعد من أقدم التصنيفات وأشهرها (المليجي، علم النفس المعاصر، 2000)، حيث قسم القيم بناء على محتواها إلى ستة أنواع رئيسية:

أ. **القيمة النظرية:** تتعلق هذه القيمة بالسعي وراء الحقيقة والمعرفة، حيث يكون الأفراد الذين يعتقدون هذه القيمة يهتمون بالعلوم والفلسفة ويكرسون حياتهم لاكتشاف الحقيقة وسعيي إليها ويتخذ اتجاهًا معرفيًا وتنصب اهتماماته على الملاحظة والتعليل والبحث عن أوجه الشبه والاختلاف بصرف النظر عن جمال منفعة الأشياء ولذلك تجده شخصاً ذهنياً، وغالباً ما يكون عالماً أو فيلسوفاً هدفه الرئيسي في الحياة هو ترتيب وتنظيم معلوماته (المليجي، علم النفس المعاصر، 2000).

ب. **القيمة الاقتصادية:** تعكس هذه القيمة الميل نحو النجاح المادي والربحية، ويهتم الأفراد الذين يتبنون هذه القيمة بزيادة الثروة والنجاح المالي من خلال الأعمال التجارية والإنتاجية والى اتخاذ العالم المحيط بهم وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج والتسويق والاستهلاك واستثمار الأموال وتسود لديهم النظرة النفعية ويكونون عادة من أصحاب الفكر الرأس مالي، كما أن القيمة الاقتصادية تتمثل في الاهتمام بالنتائج العملية و الفوائد المرتقبة وكثيرا ما تتعارض القيمة الاقتصادية مع غيرها من القيم (إبراهيم، مليكة، و منصور، 1975).

ج. **القيمة الجمالية:** تتعلق بالقيم الفنية والجمالية، حيث يتمتع الأفراد الذين يعتقدون هذه القيمة بحس فني رفيع ويقدرّون الجمال في الطبيعة والفنون. يمكن أن يكون الفنانون والمصممون أمثلة على هؤلاء الأفراد

د. **القيمة الاجتماعية:** تتمحور هذه القيمة حول العلاقات الإنسانية والإيثار. الأفراد الذين يعتقدون هذه القيمة يهتمون بالتطوع وخدمة المجتمع، ويسعون لتعزيز العلاقات الاجتماعية. الأمثلة تشمل العاملين في المجال الاجتماعي والمتطوعين.

هـ. **القيمة السياسية:** تعكس هذه القيمة الرغبة في السيطرة والقيادة. الأفراد الذين يعتقدون هذه القيمة يسعون للتأثير في السياسات العامة واتخاذ القرارات التي تؤثر على المجتمع. السياسيون والقادة الحكوميون غالباً ما يتميزون بهذه القيمة.

و. **القيمة الدينية:** ترتبط هذه القيمة بالإيمان والروحانية، حيث يسعى الأفراد الذين يعتقدونها إلى تحقيق الأهداف الروحية والالتزام بالتعاليم الدينية. رجال الدين والمؤمنون المتدينون يميلون إلى هذا النوع من القيم.

2.11 تصنيف القيم الشخصية وفقاً للغرض أو الوسيلة تصنيف روكيش (1973)

قام ميلتون روكيش بتقديم تصنيف يعتمد على الغاية من القيم أو ما إذا كانت تمثل أهدافاً نهائية (غايات) أم وسائل لتحقيق أهداف أخرى:

أ. **القيم الغائية (Terminal Values):** هي القيم التي تعتبر أهدافاً نهائية في حد ذاتها، مثل السعادة، تحقيق الذات، والسلام. هذه القيم تمثل الحالة المثالية التي يسعى الأفراد للوصول إليها. مثال على ذلك، قيمة السلام العالمي التي يسعى المجتمع الدولي لتحقيقها من خلال مختلف السياسات والاتفاقيات

ب. **القيم الوسيطة (Instrumental Values):** تمثل القيم الوسيطة السلوكيات والطرق التي يتم تبنيها لتحقيق القيم الغائية. على سبيل المثال، الصدق والعمل الجاد هما قيم وسيطة تساعد في تحقيق أهداف مثل الثقة والنجاح. هذه القيم تشمل السلوكيات والفضائل التي يعتبرها الأفراد وسيلة لتحقيق الغايات الأكبر.

3.11 تصنيف القيم وفقاً للشدة (مايكل كاندي 1964)

صنف مايكل كاندي (1964) القيم بناءً على درجة الإلزام والقوة التي تفرضها على الأفراد في المجتمع:

أ. **القيم الملزمة (Mandatory Values):** هي القيم التي يفرضها المجتمع بقوة على أفرادها، حيث يكون عدم الالتزام بها مستوجباً للعقاب أو النبذ. تشمل هذه القيم القوانين والعادات الدينية التي لا يجوز للفرد مخالفتها. مثال على ذلك، احترام القوانين والتشريعات القانونية التي تُفرض على الجميع.

ب. **القيم التفضيلية (Preferential Values):** هذه القيم تشجع المجتمع أفرادها على تبنيها، لكنها ليست ملزمة بشكل صارم. تمثل هذه القيم ما يفضل المجتمع أن يتبعه الأفراد مثل الأخلاقيات الاجتماعية أو الممارسات الثقافية التي تُعتبر مرغوبة لكن غير إلزامية. مثال على ذلك، احترام كبار السن في المجتمع.

ج. **القيم المثالية (Ideal Values):** هي القيم التي يُنظر إليها على أنها نماذج مثالية للسلوك، لكنها غالباً ما تكون صعبة التحقيق بالكامل. تسعى هذه القيم إلى توجيه سلوك الأفراد نحو الأفضل، حتى وإن لم يتمكنوا من تحقيقها بصورة كاملة. مثال على ذلك، السعي لتحقيق المساواة الكاملة بين الأفراد.

4.11 تصنيف القيم وفقاً للعمومية (وايت 1951)

قدم تصنيفاً للقيم بناءً على مدى انتشارها في المجتمع:

أ. القيم العامة (Universal Values): هي القيم التي يتبناها جميع أفراد المجتمع بغض النظر عن اختلافاتهم الفردية. تشمل هذه القيم مثل الحرية، العدالة، والمساواة، التي يُجمع عليها غالبية المجتمع كأسس للعيش المشترك. مثال على ذلك، قيمة الحرية التي تعد أساسًا في المجتمعات الديمقراطية.

ب. القيم الخاصة (Particularistic Values): هي القيم التي تخص فئات معينة أو مناسبات محددة داخل المجتمع، حيث يمكن أن تكون هذه القيم مرتبطة بعبادات وتقاليد تخص مجموعة معينة مثل القيم التي تخص فئة معينة من الحرفيين أو تقاليد الزواج الخاصة بمجتمع معين. مثال على ذلك، تقاليد الزواج في بعض الثقافات التي تختلف عن السائد في المجتمعات الأخرى.

5.11 تصنيف القيم وفقًا للديمومة (أبو العينين 1988)

صنف أبو العينين القيم بناءً على مدى استمراريته عبر الزمن إلى:

أ. القيم الدائمة (Enduring Values): هي القيم التي تستمر لفترات طويلة عبر الأجيال وتعتبر جزءًا من التراث الثقافي والديني للمجتمع. هذه القيم تتمتع بقبول واسع وتأثير دائم على سلوك الأفراد. مثال على ذلك، قيمة الاحترام المتبادل بين الأفراد التي تعد قيمة دائمة في معظم الثقافات.

ب. القيم العابرة (Transient Values): هي القيم التي تظهر وتزول بسرعة نتيجة لتغير الظروف الاجتماعية والثقافية. تكون هذه القيم غالبًا مرتبطة بالاتجاهات والموضات الحالية التي تتغير مع الزمن. مثال على ذلك، القيم المرتبطة بالموضة الحديثة التي تتغير بتغير المواسم.

6.11 تصنيف القيم وفقًا لشالوم شوارتز (1992)

قدم شالوم شوارتز نظريته حول القيم الشخصية في أوائل التسعينيات، حيث اقترح أن القيم تمثل أهدافًا دائمة توجه سلوك الأفراد في حياتهم اليومية. بناءً على هذه الفكرة، قام شوارتز بتطوير نموذج يتألف من عشرة أنواع من القيم الأساسية، والتي تتوزع عبر أربعة أبعاد رئيسية. هذه الأبعاد تساعد في تفسير كيفية تفاعل القيم المختلفة وتكوين أنماط سلوكية متسقة.

تصنيف شوارتز للقيم الشخصية يمثل إطارًا شاملاً لفهم كيف تؤثر القيم المختلفة على سلوك الأفراد. من خلال تنظيم القيم في أربعة أبعاد رئيسية، يساعدنا هذا النموذج في فهم التفاعلات المعقدة بين القيم وكيفية توجيهها لسلوكيات تتناسب مع أهداف الفرد والمجتمع.

❖ الأبعاد الأربعة في تصنيف شوارتز

تصنيف شوارتز يعتمد على أربعة أبعاد رئيسية، يتم تنظيم القيم العشرة ضمنها. هذه الأبعاد الأربعة هي: الانفتاح على التغيير، الحفاظ على الذات، التوجه نحو المجتمع، والحفاظ على التقاليد.

أ. الانفتاح على التغيير (Openness to Change)

يمثل هذا البعد القيم التي تركز على الاستقلالية والحرية في اتخاذ القرارات وتبني أفكار وسلوكيات جديدة. القيم التي تندرج تحت هذا البعد تشمل:

- **الابتكار (Self-Direction):** هذه القيمة تعكس الرغبة في الاستقلالية في التفكير والعمل. الأشخاص الذين يقدرّون الابتكار يسعون دائماً لتحدي الوضع الراهن وتبني أفكار جديدة. لديهم رغبة قوية في التعبير عن فريديتهم من خلال قراراتهم واختياراتهم. مثال على ذلك، الفنانين والمبدعين الذين يسعون دائماً لاكتشاف طرق جديدة للتعبير عن أنفسهم.

- **التحفيز (Stimulation):** هذه القيمة ترتبط بالبحث عن التنوع والإثارة في الحياة. الأفراد الذين يقدرّون التحفيز يميلون إلى تجربة أشياء جديدة والبحث عن المغامرات التي تضيف طابعاً مثيراً على حياتهم. مثال على ذلك، الأفراد الذين يحبون السفر واستكشاف أماكن جديدة وثقافات مختلفة.

ب. الحفاظ على الذات (Self-Enhancement)

يمثل هذا البعد القيم التي تركز على تعزيز الذات والتفوق الشخصي، غالباً من خلال السيطرة على الآخرين أو تحقيق النجاح الشخصي. القيم التي تندرج تحت هذا البعد تشمل:

- **الإنجاز (Achievement):** هذه القيمة تعكس الرغبة في النجاح والتميز. الأفراد الذين يقدرّون الإنجاز يسعون لتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية التي تمنحهم الاعتراف والتقدير من الآخرين. مثال على ذلك، الرياضيين والمحترفين الذين يعملون بجد لتحقيق مراكز متقدمة وجوائز.

- **المتعة (Hedonism):** ترتبط هذه القيمة بالسعي لتحقيق المتعة الشخصية والراحة. الأفراد الذين يقدرّون المتعة يميلون إلى السعي وراء التجارب التي تجلب لهم الرضا الفوري، مثل الاستمتاع بالحفلات أو الأنشطة الترفيهية. مثال على ذلك، الأشخاص الذين يستمتعون بأنشطة ترفيهية مثل الحفلات والمناسبات الاجتماعية.

- **السلطة (Power):** تعكس هذه القيمة الرغبة في السيطرة والتأثير على الآخرين. الأفراد الذين يقدرّون السلطة يسعون إلى تحقيق مراكز قيادية يمكنهم من خلالها التحكم في الموارد واتخاذ القرارات التي تؤثر على الآخرين. مثال على ذلك، السياسيون والقادة الذين يسعون للحصول على مواقع قوة ونفوذ.

ج. التوجه نحو المجتمع (Self-Transcendence)

هذا البعد يعكس القيم التي تركز على العناية بالآخرين والمجتمع ككل، والتعاطف مع احتياجات الآخرين. القيم التي تتدرج تحت هذا البعد تشمل:

- **المساواة (Benevolence):** ترتبط هذه القيمة بالاهتمام برفاهية الآخرين وتعزيز العلاقات الاجتماعية الإيجابية. الأفراد الذين يقدرون المساواة يسعون دائماً لمساعدة الآخرين ودعمهم لتحقيق حياة أفضل. مثال على ذلك، الأفراد العاملين في المنظمات الخيرية أو في الخدمات الاجتماعية.

- **العالمية (Universalism):** تعكس هذه القيمة التفاهم والتسامح مع الآخرين بغض النظر عن اختلافاتهم الثقافية أو الاجتماعية. الأفراد الذين يقدرون العالمية يسعون لتحقيق العدالة والمساواة على مستوى عالمي، مثل حماية حقوق الإنسان والحفاظ على البيئة. مثال على ذلك، الناشطون في مجال حقوق الإنسان والمبادرات البيئية العالمية.

د. الحفاظ على التقاليد (Conservation)

يمثل هذا البعد القيم التي تركز على الحفاظ على النظام الاجتماعي والتقاليد الراسخة. القيم التي تتدرج تحت هذا البعد تشمل:

- **الأمن (Security):** تعكس هذه القيمة الرغبة في الاستقرار والأمان الشخصي والاجتماعي. الأفراد الذين يقدرون الأمن يسعون لضمان حماية أنفسهم وأسرهم من المخاطر. مثال على ذلك، الأفراد الذين يهتمون بسلامتهم المادية والصحية، مثل أولئك الذين يتبعون نمط حياة وقائي.

- **المطابقة (Conformity):** ترتبط هذه القيمة بالامتثال للقواعد والمعايير الاجتماعية للحفاظ على الانسجام الاجتماعي، ويتميز الأفراد الذين يقدرون المطابقة بتجنب التصرفات التي قد تسبب اضطرابات في النظام الاجتماعي، فهم أشخاص يلتزمون بالتقاليد والعادات الاجتماعية لضمان التماسك المجتمعي.

- **التقاليد (Tradition):** تعكس هذه القيمة الاحترام للعادات والتقاليد الموروثة من الأجيال السابقة. الأفراد الذين يقدرون التقاليد يتمسكون بالقيم الثقافية والدينية التي تشكل هويتهم. مثال على ذلك، المجتمعات التي تحافظ على احتفالاتها الدينية والثقافية كجزء من هويتها الوطنية.

- **التفاعل بين الأبعاد والقيم**

وفقاً لشوارتز فإن القيم التي تتدرج تحت نفس البعد تميل إلى تعزيز بعضها البعض، فمثل القيم المتعلقة بالانفتاح على التغيير مثل الابتكار والتحفيز تعزز بعضها البعض لأن كليهما يدفع نحو الاستقلالية والتجديد، ومن ناحية أخرى، يمكن أن تكون هناك تناقضات بين القيم التي تتدرج تحت أبعاد مختلفة. على سبيل المثال، قد يكون هناك صراع بين القيم المتعلقة بالحفاظ على الذات مثل السلطة والقيم المتعلقة بالتوجه نحو المجتمع مثل العالمية، حيث أن الأولى قد تركز على التفوق الشخصي بينما تركز الثانية على رعاية الآخرين.

7.11 القيم الجوهرية والخارجية وفقاً (Kasser و Richard M، 1996)

قدم كريسييتش و ريتشارد تصنيفاً يعتمد على التمييز بين القيم الجوهرية والخارجية: القيم الجوهرية (Intrinsic Values): هي القيم التي ترتبط بالحاجات النفسية الأساسية مثل النمو الشخصي، العلاقات الجيدة مع الآخرين، والاستقلالية، ويتم تبني هذه القيم لأنها تعزز الرضا الداخلي وتساهم في تحقيق الرفاه النفسي، مثل قيمة تحقيق الذات التي يسعى الأفراد لتحقيقها من خلال تطوير أنفسهم وعلاقاتهم. القيم الخارجية (Extrinsic Values): هي القيم التي ترتبط بالدوافع الخارجية مثل المال، المكانة الاجتماعية، والنجاح المادي. يتم تبني هذه القيم لتحقيق مكاسب خارجية أو تلبية توقعات المجتمع. مثال على ذلك، السعي وراء الثروة والاعتراف الاجتماعي.

8.11 تصنيف ليكونا (1991) للقيم: غير إلزامية وإلزامية (عالمية وغير عالمية):

قدم توماس ليكونا تصنيفاً مهماً في مجال التعليم حيث يصنف القيم التي يجب تعليمها إلى نوعين: أ. قيم غير إلزامية: تشمل القيم التي تختلف من شخص لآخر، مثل حب القراءة أو الاستماع للموسيقى. ب. قيم إلزامية: تشمل القيم التي يتفق عليها بشكل عام، مثل الأمانة والمسؤولية والوفاء بالوعد، والتي تنقسم بدورها إلى:

× قيم إلزامية عالمية: وهي قيم متفق عليها بالإجماع عند كل شعوب العالم مثل العدالة والحرية واحترام حقوق الإنسان.

× قيم إلزامية غير عالمية: وهي قيم تنتشر بين شعوباً بعينها أو قبائل مثل القيم الدينية والثقافية والتي تختلف من مجتمع لآخر.

9.11 تصنيف القيم وفقاً للبيئة الحاضنة (الخلف، 2020)

هذا التصنيف يعتمد على البيئة التي يعيش فيها الأفراد، (البيئة الحاضرة) والتي تمثل المكان الذي ينشأ فيه الفرد أو يتعلم أو يعمل، وتختلف متطلبات هذه البيئة لتكون داعمة في تحقيق قيمها من بيئة إلى أخرى. وتنقسم البيئة الحاضرة إلى سبعة أنواع رئيسية: الأولى هي بيئة الفرد الشخصية التي تعتبر حاضنة لقيمه الشخصية وتنتقل معه في جميع البيئات الأخرى. الثانية هي بيئة الأسرة، سواء كانت طبيعية أو بديلة، كما في حالة الأيتام. الثالثة هي بيئة التعلم والتعليم التي تشمل جميع مراحل التعليم من رياض الأطفال إلى المرحلة الجامعية وجميع المؤسسات التعليمية. الرابعة هي بيئة العمل المؤسسي بجميع أنواعه، حيث تتميز بوجود نظام وقائد وهدف محدد. الخامسة هي بيئة المجتمع، بغض النظر عن حجمه، سواء كان مجتمع حي أو مدينة أو مجتمع عرقي أو وطني. وأخيرًا، بيئة الوطن، وهي البلد الذي يرتبط به المواطنون تاريخيًا وتولد فيه هويتهم الوطنية، مما يعزز شعورهم بالانتماء إليه، فالبيئة الحاضرة تؤثر في تشكيل قيمهم ويشمل:

القيم الشخصية (Personal Values):

هذه القيم تتبناها الفرد من تلقاء نفسه وتشكل هويته الشخصية. تشمل مجموعة واسعة من القيم مثل الأمانة، الطموح، الاستقلالية، والمرونة. هذه القيم تحدد كيفية تعامل الفرد مع نفسه ومع الآخرين وتعكس ما يعتقد الشخص بشأن الحياة والأهداف التي يسعى لتحقيقها.

القيم الأسرية (Family Values):

هذه القيم تتشكل داخل الأسرة ويتم نقلها من جيل إلى جيل. تشمل قيم مثل الاحترام بين الأفراد، العطاء، التعاون، والتفاني للعائلة. تلعب الأسرة دورًا رئيسيًا في تشكيل هذه القيم من خلال التربية والنماذج السلوكية.

القيم التعليمية والتعلمية (Educational Values):

تشمل هذه القيم المعتقدات والمبادئ التي تعزز التعلم والتطور الأكاديمي. تشمل قيم مثل الالتزام بالتعلم، حب الاستطلاع، التفوق الأكاديمي، والتعاون بين الطلاب. تسعى المؤسسات التعليمية لنقل هذه القيم للطلاب من خلال المناهج التعليمية والممارسات التربوية.

القيم المؤسسية (Corporate Values):

تتعلق بثقافة الشركات والمؤسسات وكيفية عملها. تشمل القيم المؤسسية مثل النزاهة، الابتكار، المسؤولية الاجتماعية، والاحترافية. هذه القيم تؤثر على سلوك الموظفين وتوجه القرارات والسياسات داخل المؤسسة.

القيم المجتمعية (Societal Values):

هي القيم التي يتبناها المجتمع ككل وتشمل القيم الثقافية والاجتماعية التي توحد أفراد المجتمع. تشمل قيم مثل الاحترام المتبادل، التعاون، العدالة الاجتماعية، والتسامح. تساعد هذه القيم في الحفاظ على التماسك الاجتماعي وتعزيز الشعور بالانتماء.

القيم الوطنية (National Values):

تعبر عن الولاء والانتماء للوطن وتشمل القيم التي تعزز الهوية الوطنية. تشمل قيم مثل الوطنية، الاحترام للقوانين الوطنية، التضحية من أجل الوطن، والفخر بالتراث الثقافي. تروج الدول لهذه القيم من خلال التعليم والإعلام والسياسات الوطنية.

القيم العالمية (Global Values):

هي القيم التي تتجاوز الحدود الوطنية وتُعتبر مشتركاً إنسانياً عالمياً تشمل قيم مثل حقوق الإنسان، السلام العالمي، الاستدامة البيئية، والتعاون الدولي. تسعى المنظمات الدولية إلى تعزيز هذه القيم من خلال المعاهدات والاتفاقيات الدولية والبرامج العالمية.

10.11 التصنيف الإسلامي للقيم (ملاوي، 2008)

إن القيم في المنظور إسلامي ليست مجرد توجيهات سلوكية عابرة، بل تمثل جزءاً أساسياً من العقيدة والشرعية الإسلامية، وهي قواعد مُلزِمة تُشكل أساساً لبناء مجتمع متكامل ومستقر، حيث يتم استنباط هذه القيم من النصوص القرآنية والسنة النبوية، مما يجعلها ثابتة ومستقرة عبر الزمان والمكان، فالالتزام بالقيم الإسلامية يُنتج مجتمعاً يسوده العدل والأخلاق العالية، كما يوفر إطاراً يُمكن الأفراد من تحقيق أهدافهم الدنيوية والأخروية بطرق مشروعة وسليمة، والقيم في الإسلام ليست ثابتة فقط، بل هي شاملة وتغطي جميع جوانب الحياة، ما يجعلها إطاراً شاملاً يمكن من خلاله بناء مجتمع يسوده العدل والأخلاق والتكافل، ويمكن تصنيف القيم الإسلامية إلى فئات متعددة وفقاً لمعايير مختلفة:

أ. **القيم العليا والقيم المشتقة:** القيم العليا مثل الحق، والعدل، والخير، والإحسان، والتقوى، تشكل أصولاً ثابتة في الإسلام. أما القيم المشتقة مثل الحياء، والبر، والصبر، والعفو، والوفاء، فهي مستمدة من القيم العليا وتهدف إلى تجسيدها في سلوكيات الأفراد والمجتمعات.

ب. تصنيف القيم وفق البناء السياسي والاجتماعي والنفسي: القيم السياسية تشمل العدل، والشورى، والحرية، وهي أسس النظام السياسي في الإسلام، والقيم الاجتماعية مثل التكافل، والكرم، والصدقة تهدف إلى تحقيق التضامن الاجتماعي، بينما القيم النفسية مثل الشجاعة، والحلم، والصدق تعنى بتزكية النفس وبناء الشخصية الأخلاقية.

ج. تصنيف القيم على أساس الأمر والنهي: القيم التي يأمر الإسلام باتباعها تشمل إقامة الصلاة وإيتاء الزكاة، في حين أن القيم التي ينهى عنها تتضمن النهي عن الكذب والخيانة.

د. تصنيف القيم على أساس الواجب والمندوب: القيم الواجبة هي تلك التي يجب على المسلم الالتزام بها، مثل الصدق والعدالة، بينما القيم المندوبة هي التي يُستحب الالتزام بها، مثل الإحسان والعفو.

هـ. تصنيف القيم وفق "مقاصد الشرع": "مقاصد الشرع" الخمسة تتضمن حفظ الدين، وحفظ النفس، وحفظ العقل، وحفظ النسل، وحفظ المال، وكل منها يحتوي على قيم فرعية تدعم تحقيقه، مثل الأمانة والعفاف ضمن مقاصد حفظ النسل.

كما يمكننا تصنيفها إلى:

❖ **القيم التعبدية:** ترتبط بالأفعال والشعائر بشكل مباشر كجزء من العبادة مثل الصلاة، الصوم، والحج، وهذه القيم تهدف إلى إبراز العلاقة بين العبد وربّه من خلال التزامه بالفرائض الدينية، وتحدد كيفية التواصل مع الله والالتزام بأوامره. من أبرز القيم التعبدية:

الإيمان بالله: يعد الإيمان الركن الأساسي الذي يبنى عليه الإسلام، حيث يرتبط بالإقرار بوجود الله ووحدانيته.

التقوى: تعني مراعاة الله في السر والعلن، واتباع أوامره وتجنب نواهيه.

الفرائض الخمسة: وهي الأركان الخمسة للشهادتان، اقام الصلاة، ايتاء الزكاة، صوم رمضان، حج البيت

❖ **القيم الروحية:** تتعلق هذه القيم بالحياة الداخلية للفرد وعلاقته الروحية بالله، وهي حالة دائمة وليست محددة بأوقات أو شعائر معينة وتشمل الجوانب النفسية والوجدانية التي تعزز الاستقرار النفسي والسلام الداخلي والاتصال الروحي مع الله.

السكينة: الشعور بالطمأنينة والسلام الداخلي من خلال التوكل على الله والرضا.

الصبر: تحمل المصاعب والتحديات مع الثقة بأن الله سيجزي الصابرين وإن أمره كله خير.

الشكر: استشعار نعم الله والاعتراف بها وحمده عليها.

❖ **القيم الأخلاقية:** القيم الأخلاقية ترتبط بالتصرفات الشخصية للفرد وعلاقته بالآخرين، وهي قيم تحكم السلوك الإنساني بما يتماشى مع المبادئ الإسلامية مثل:

الصدق: قول الحقيقة والابتعاد عن الكذب في جميع الأحوال.

الأمانة: الوفاء بالعهد وحفظ الأمانات، سواء كانت مادية أو معنوية.

العدل: تطبيق العدل والمساواة في التعامل مع الآخرين دون محاباة.

الإحسان: الإحسان إلى الناس والحيوان والجماد، وهو خلق يحث عليه الإسلام، فلقد كتب الله الإحسان على كل شيء.

❖ **القيم الاجتماعية:** هي القيم التي تهتم بتنظيم العلاقات بين الأفراد والمجتمع، بهدف تعزيز التلاحم الاجتماعي والتعاون مثل على هذه القيم:

التضامن: الوقوف مع الآخرين ومساعدتهم في أوقات الحاجة.

الإيثار: تقديم مصلحة الآخرين على النفس.

صلة الرحم: المحافظة على الروابط العائلية وتقويتها، وهو أمر شديد الأهمية في الإسلام.

المسؤولية الاجتماعية: الحرص على مساعدة المحتاجين وتحقيق العدالة الاجتماعية.

❖ **القيم الاقتصادية:** تنظم هذه القيم النشاطات الاقتصادية بما يضمن العدالة والإنصاف في المجتمع مع التوزيع العادل لثروات، وتجنب الظلم والاحتكار، ومن أهم هذه القيم:

تحريم الربا: منع استغلال الناس من خلال الفوائد الربوية، وتحقيق العدالة المالية.

الصدقة والزكاة: العطاء والإنفاق من المال لتحقيق التكافل الاجتماعي.

العدل في توزيع الثروة: يتضمن أحكام الميراث والبيع التي تضمن التوزيع العادل للموارد.

الكسب الحلال: حث الإسلام على أهمية الكسب الحلال والابتعاد عن الغش والخداع في المعاملات التجارية.

12. الأطر النظرية المفسرة للنسق القيمي:

1.12 تصور "ريشر"

يتلخص تصور "ريشر" في ارتقاء القيم فيما أسماه بإعادة توزيع الفرد لقيمه Value-redistribution على مدار الحياة، وهي عملية تخضع لعدد من الشروط الواجب توافرها لكي تتم ويتحقق من خلالها النمو والارتقاء في

النسق القيمي، فهناك عمليتان يسيران جنباً إلى جنب في ارتقاء القيم هما نمو بعض القيم وظهورها واختفاء قيم أخرى وذلك على النحو الآتي:

جدول رقم (02) يوضح تصور ريشر في ارتقاء القيم (خليفة، 1992)

أشكال نمو القيم	أشكال اختفاء القيمة.
1- اكتساب القيمة.	1- التخلي عن القيمة.
2- زيادة إعادة توزيع القيمة.	2- نقص إعادة التوزيع.
3- تقدير مرتفع القيمة.	3- تقدير منخفض للقيمة.
4- اتساع مجال عمل القيمة.	4- ضيق مجال عمل القيمة.
5- ارتفاع معايير القيمة.	5- انخفاض معايير القيمة.
6- تزايد أهمية القيمة.	6- تناقص أهمية القيمة.

2.12 تصور «ماسلو»

يؤكد ماسلو على وجود خمسة أنواع من الحاجات وهي: حاجات فيزيولوجية، حاجة الأمن والسلامة، الحاجات الاجتماعية، حاجة احترام الذات، حاجة تحقيق الذات، وترى هذه النظرية أن كمية الحاجات هي نفسها بالنسبة للجميع، والاختلاف فقط في الموضوعات التي تحقق الإشباع وطرقها.

لقد أوضح "ماسلو" في نظريته عن الدافعية أن هناك نوعاً من الارتقاء المتتالي للحاجات حيث ترتقي حاجات الفرد في شكل نظامي متدرج ومتتال وذلك من الحاجات الأدنى إلى الحاجات الأعلى و طبقاً لدرجة أهميتها أو سيادتها.

أوضحت نتائج بعض الدراسات وجود ارتباط أو علاقة واضحة بين ارتقاء قيم الفرد وبين ارتقاء دوافعه وحاجاته، فالدافع إلى الإنجاز على سبيل المثال يرتبط ببعض القيم مثل: الإنجاز والطموح والتمكن والاستقلال، كما ترتبط الحاجة للانتماء ارتباطاً موجباً بالصدقة والحب والسلام العالمي (Rokeach M., 1973).

3.12 تصور «كارل يونج»

يرى "كارل يونج" أنه في السنوات المبكرة للغاية من العمر يستثمر «الليبدو» في نشاطات ضرورية للبقاء، وقبل سن الخامسة تبدأ القيم الجنسية في الظهور وتبلغ قمته خلال المراهقة وتبلغ غرائز الحياة الأساسية

والعمليات الحيوية في شباب المرء والسنوات الأولى من الرشد ذروتها، فالشخص الشاب يكون فياضاً بالطاقة والقوة ويكون مندفعاً وعاطفياً كما أنه لا يزال إلى حد كبير معتمداً على الآخرين، وهذه الفترة من العمر هي التي يتعلم فيها الشخص مهنته ويتزوج ويبني لنفسه مكانته في الحياة، وعندما يصل الفرد إلى أواخر الثلاثينات وأوائل الأربعينات يحدث تغير حاسم عبر قيمه فاهتمامات الشاب وأهدافه تفقد قيمتها لتحل محلها اهتمامات جديدة أكثر ثقافة وأقل بيولوجية ويصبح الشخص في أواسط العمر أكثر انطواءً وأقل اندفاعاً و يحل التروي محل القوة الفيزيائية والعقلية ، وتتسامى قيمه في شكل رموز اجتماعية ودينية وفلسفية ، فهو يتحول إلى إنسان روحي، وهذا التحول هو أكثر الوقائع حسماً وأهمية في حياة الشخص.

4.12 تصور « كولبرج و بياجيه »:

يرى بياجيه أن الارتقاء الأخلاق يمر بمرحلتين أساسيتين هما:

■ **مرحلة الأخلاق الواقعية أو التبعية:** تبدأ من 6 - 10 سنوات وفيها يحكم الأطفال على الأفعال (ما هو صحيح وما هو خطأ، ما هو حسن وما هو سيئ) في ضوء ما يترتب على هذه الأفعال من أضرار مادية وليس على أساس نية الفاعل فالطفل يطيع خوفاً من عقاب الوالدين ويحاول ألا يقوم بالأفعال الممنوعة أو المرفوضة من جانب الآخرين.

■ **مرحلة الأخلاق الاستقلالية :** وتمتد هذه المرحلة الثانية من سن 10 - 11 سنة وفيها يحكم الأطفال على السلوك أو الفعل في ضوء نية أو مقصد الفاعل وليس في ضوء الأضرار أو المخاطر المترتبة عليها) فالطفل الذي يعتمد مثلاً إسقاط الحبر على ملابس طفل آخر أكثر خطورة من الطفل الذي يسقط منه الحبر دون قصد) ويشير ذلك إلى أن الأحكام الأخلاقية تتسم في المرحلة الأولى بالجمود والعينية، أما في المرحلة الثانية فيحدث التحول من الاهتمام بالنتائج العينية المباشرة للفعل إلى الاهتمام بنوايا الفاعل والتمييز بين ما هو جسمي وما هو عقلي.

أما كولبرج فقد قام بصياغة ثلاثة مستويات أساسية من الارتقاء الأخلاقي وقسم هذه المسعى: إلى ست مراحل (سليمان، 1989، الصفحات 125-126):

-المستوى الأول: ما قبل الحكم الأخلاقي أو ما قبل الالتزام بالتقاليد والأعراف، ويشتمل على :

مرحلة توجه الطاعة والعقاب: حيث طاعة الآخرين خصوصاً الوالدين تجنباً للعقاب.

مرحلة التوجه الأناني الساذج: وهي مرحلة المتعة أو اللذة والإحساس بأن السعادة هي أهم شيء، فالأفعال هي التي تحقق فائدة أو مكافأة لذا ته ولآخرين.

-المستوى الثاني: مستوى الانصياع للقواعد والأعراف ويشتمل على:

مرحلة توجه الطفل الخير أو اللطيف: حيث يقوم الطفل بأفعال وسلوكيات مساعدة الآخرين والحصول على الثناء والإعجاب من قبلهم، وكذلك إقامة علاقات اجتماعية وطيدة مثل الصداقة، فهو يحكم على تصرفاته في ضوء مراعاته للقواعد السائدة أو عدم مراعاتها.

مرحلة الانصياع تجنباً للسلطة والقانون: حيث يتوجه الطفل في أعماله وواجباته في ضوء احترامه للسلطة وطاقته للقوانين، فالانصياع هنا يخضع للمعايير والنظم والقواعد الاجتماعية.

-المستوى الثالث: مستوى المبادئ أو ما بعد الأعراف والتقاليد، ويشتمل على:

مرحلة التوجه الشرعي التعاقدى: حيث تقوم الأخلاق على أساس الاتفاق والتعاقد بين الأفراد بشكل ديمقراطي والانصياع للأحكام والقواعد الأخلاقية الخاصة باحترام القانون والأنظمة السائدة في المجتمع، وذلك بهدف تحقيق رفاهية المجتمع.

مرحلة توجه المبادئ أو الضمير: وفي هذه المرحلة يكون الانصياع والمجاعة تجنباً لعقاب الضمير، وتتميز عن سابقتها بأن يكون الفرد أكثر توجهاً نحو الداخل حيث نمو الضمير ويقظته.

ويرى "كولبرج" أن هذه المستويات والمراحل تتأثر بالعديد من العوامل كالقدرات المعرفية والظروف أو المتغيرات الثقافية وأساليب التنشئة الاجتماعية والتربية الأخلاقية.

5.12 تصور نيوكمب وأيزنك:

إن عملية ارتقاء القيم من منظور "نيوكمب" تتلخص في أن هناك موضوعات أو أنشطة تمثل أهمية بالنسبة للفرد وتستثير بواعثه ودوافعه و بالتالي تكون لديه اتجاهات نفسية نحوها ثم تنظيم هذه الاتجاهات فيما بينها بحيث تكون قيمة معينة لدى الفرد عن هذه الموضوعات أو الأشياء.

أما "أيزنك" فيميز بين الرأي والاتجاه والقيمة على أساس بعد البساطة-التعقيد أو التركيب فهو يرى أن آراء الفرد حول موضوع ما تعد بداية أو جذور تتبلور فيما بعد في شكل اتجاه نحو هذا الموضوع، ثم تلتقي هذه الاتجاهات مكونة ما يسمى «بالأيديولوجية» أو القيمة (خليفة، 1992، صفحة 129).

6.12 تصور روكيش لارتقاء القيم :

القيمة من منظور « روكيش » تعني ضرباً من ضروب السلوك أو غاية من غايات الوجود المفضلة، فعندما نقول إن لدى الشخص قيمة معينة تقصد بذلك أن معتقداته تتركز حول أحد أشكال السلوك المرغوب فيه أو حول غاية من غايات الوجود، فالقيم التي يتبناها الفرد تنتظم كما يقول " روكيش " في إطار عام هو نسق المعتقدات الكلي الذي يتصف بالتفاعل والارتباط بين عناصره والممثلة في الاتجاهات والقيم الوسيطة والقيم الغائية يتزايد عدد القيم التي يتبناها الفرد مع تزايد عمره وبالتالي تتغير شكل زمالات أو تجمعات نسق القيم لديه، فبعد أن يتعلم أو يكتسب الفرد قيمة معينة يحدث لها نوعاً من التكامل في تنظيم نسق القيم التي تحتل فيه كل قيمة موضعاً معيناً بالمقارنة بالقيم الأخرى. فالقيم التي يتعلمها الفرد تنتظم في نسق يقوم على منطق الأولويات، وارتقاء نسق القيم من منظور " روكيش " هو محصلة العديد من التغيرات كالارتقاء الفكري والمستوى الثقافي والإطار الحضاري والدور الجنسي والتمثيل السياسي والتربية الدينية. (Rokeach M. , 1973, p. 131)

7.12 القيم في ضوء النظرية البنائية الوظيفية:

إن محور التركيز في البنائية الوظيفية "يتحدد في الوظيفة" التي تعد النتيجة المترتبة على أي نشاط اجتماعي أو سلوك اجتماعي، كما تفترض النظرية أن كل الظواهر الاجتماعية مترابطة ومتداخلة، فالنظرية الوظيفية تعنى بالطرق التي تحافظ بها على توازن عناصر البناء الاجتماعي وأنماط السلوك والتكامل والثبات النسبي للمجتمع أو الجماعات الاجتماعية.

يعد "دور كايم" في نظر الكثير من علماء الاجتماع رائداً لهذه النظرية، ولذلك نجد أن النظام الاجتماعي عند "دور كايم" يوجد لإشباع الحاجات الاجتماعية وأن كل الأنساق الأخلاقية تؤدي وظيفة للتنظيم الاجتماعي، وأن كل مجتمع يطور نظاماً أخلاقياً يتلاءم مع الوظيفة الحقيقية التي يؤديها، ويكشف "دور كايم" على إمكاني تحليل الوقائع الأخلاقية الحقيقية في ضوء المناهج العلمية الدقيقة والمتحررة من القيم، وتفسير الوقائع الأخلاقية ممكن من خلال دراسة الأوضاع الاجتماعية في السياق الزمني والمكاني.

ووفقاً لذلك يرى الحسيني وآخرون: "أننا لا ندرك الأخلاق بصفاتها شيئاً عالمياً ولكنها محكومة ومحددة بظروف بنائية نوعية، فالتغيرات التي تحدث في بناء المجتمع هي المسؤولة عن تغيير العادات والتقاليد (السيد ا.، 1973، صفحة 147)". وأكد "دور كايم" أهمية القيم في المحافظة على النظام الاجتماعي واستمرار فاعليته، ففي مجتمع التضامن الآلي نجد أن الاتفاق القيمي والعاطفي هو الذي يؤكد استقرار المجتمع بينما في مجتمع التضامن العضوي تكمن مشكلة المجتمع الصناعي في "الأزمة الأخلاقية" التي تنتج عند ارتفاع طموحات الأفراد بالإضافة

إلى انعدام المعايير الأخلاقية وعدم إحساس الفرد بوجود المجتمع بداخله (العفيصان، 2006، صفحة 47)؛ أما "ماكس فيبر" فنجد أنه يرفض التفسيرات الاقتصادية للسلوك الإنساني ويؤكد الجوانب الذاتية في الحياة الاجتماعية أي أنه أكد قيم الأفراد ومصالحهم ومشاعرهم حين حاول أن يبرهن وجود علاقة سببية بين نسق معين من القيم ونشأة الرأسمالية الحديثة.

ويرى عبد المعطي: "أن خيوط فكر فيبر تتركز في نسيجها الجوهري حول القيم الفردية والذاتية ليكون ذلك مبررا للعمل الفردي والمشروع الرأسمالي الأمر الذي يدل على وقوفه فكرا وموقفا وسلوكا بجانب المصالح الرأسمالية" (عبد المعطي، 1987).

8.12 تصور كراثول لارتقاء القيم

- يرى "كراثول" أن اكتساب القيم يحدث عبر عمليات متسلسلة وعلى نحو هرمي ذو خمس مستويات وهي:
- **مستوى الاستقبال Receptional Level:** ويشير هذا المستوى إلى مرحلة وعي المتعلم، وحساسيته بالمشكلات المحيطة به، ورغبته في استقبالها، وضبط انتباهه، وتوجيهه نحو مشكلات معينة دون غيرها لأهميتها في نظره.
 - **مستوى الاستجابة:** حيث يتعدى المتعلم في هذا المستوى مجرد الانتباه إلى الاندماج في الموضوع أو الظاهرة أو النشاط، مع الشعور بالارتياح لذلك.
 - **مستوى التقييم Evaluational level:** يعطي المتعلم في هذا المستوى قيمة أو تقدير للأشياء أو الظواهر أو الأفكار، ويسلك سلوكا متسقا وثابتا إزاء بعض الموضوعات، حيث يجعلنا نستنتج أن لديه قيمة معينة.
 - **مستوى التنظيم Organization level:** مستوى تنظيمها في منظومة قيمة مبينا ترتيب هذه القيم ومدى سيادة كل منها على القيم الأخرى.
 - **مستوى الوسم بالقيمة Charterization Level:** حيث يستجيب فيه المتعلم باستجابة متسقة للمواقف المشحونة بالقيم، وذلك وفقا للقيم التي يتبناها ويعتقدها، وفي هذا المستوى يتم إصدار السلوك دون استشارة للانفعالات ويوسم بقيمة تدل على نمط سلوكه وحياته، كأن يوصف بالتعاون أو الصدق أو الاندفاع نتيجة للتوافق بين قيمه وسلوكه أو بين أعماله وما يؤمن به (المليجي، علم النفس الشخصية، 2001، صفحة 256).

9.12 تصور روجر

يرى روجرز أن الناس يكتسبون النسق القيمي في مجتمعاتهم من خلال عملية اجتماعية تسمى التأكيد الاجتماعي وتتمثل خطوات اكتساب النسق القيمي عند روجرز في:

-**الاقتراحات:** حيث يقترح الآخرون على الفرد قيما ومعتقدات معينة. وتأتي هذه الاقتراحات من الوالدين والمعلمين ووسائل الإعلام وغيرها.

-**التأكيد:** عندما يصادق الفرد على قيمة ما، يقوم الآخرون بتأكيدا والمدح له وهذا يشجع الفرد على قبول هذه القيمة.

-**القبول:** عندما يتكرر التأكيد، يقبل الفرد القيمة ويدمجها في نسقه القيمي.

-**المكافأة:** توفر المجتمع مكافآت للأفراد الذين يتبنون القيم المقبولة اجتماعيا ويتصرفون وفقا لها.

-**إعادة التأكيد:** يستمر تأكيد القيم المقبولة اجتماعيا لإبقائها وتعزيزها لدى الأفراد.

ويرى ايضا ان مفهوم الذات هو نمط من الإدراكات يعرف بالتنظيم والتكامل بالرغم من دخول بعض التغيرات عليه إلا أنه يبقى منتظما ومتكاملا وهي تمثل الوعي و وانه ايضا تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات يقوم الفرد ببلورتها ويعتبره تعريفا نفسيا لذاته وأن للإنسان دافعا فطريا قويا يدفعه لتحقيق الذات وان هذا المفهوم يمكن أن يعطي تفسيرا للسلوك البشري و ككائن حي لمجاله الظاهري والذي يمثل المجال الشعوري وعالم الخبرة المتغيرة باستمرار والتي يجمعها الفرد من خلال تجربته وتكون بالنسبة للفرد واقعا وحقيقة بحيث يستجيب لها وهذا ما يشكل المجال الإدراكي وهو الواقع وان الواقع عند الفرد هو ما يظنه حقيقة بغض النظر عن احتمال كونه حقيقيا او غير حقيقي وأن الفرد يتفاعل مع بيئته بمبدأ المفاضلة بينه وبين البيئة بالاعتماد على جزء من خبراته وهكذا فإن مفهوم الذات ينتج من مجموعة من الخبرات المقومة وأن القيم الايجابية او السلبية لهذه الخبرات تتفاعل وتتأثر بالتقويمات المباشرة الصادرة عن الآخرين وعليه فإن تكوين القيم ينتج عن تفاعل بين الفرد والبيئة مع أحكام الآخرين فلذلك ربما تكون ايجابية او سلبية وهذه القيم المرتبطة بخبرات الفرد و مفهوم النضج ويتم اختيار القيم بصورة مباشرة وفي بعض الأحيان يأخذها من الآخرين (الراشدي، 2013، صفحة 71)

10.12 تصور فيجوتسكي

إن الفرد يستجيب للمواقف والظروف التي يوضع فيها من خلال تطوير قدرات التعامل مع هذه المواقف والتغلب عليها ويتطلب تطوير القدرات حسب ما أوضح فيجوتسكي القيام بعمليتين هما الاستبطان ويقصد به استبطان تجارب الماضي استبطانا فعالا والاستظهار خارجي فالفرد يكون متأثرا بعالمه ومؤثرا فيه من خلال علاقات مرتبطة بمجموعة من المهارات المكتسبة من الوضع الاجتماعي الثقافي

وتبقى القيم هي اللاعب الأبرز في تشكيل سلوكنا وردود أفعالنا بل هي التي تشكل طريقة حياتنا ويرجع الاختلاف بين الناس إلى منظومة القيم التي يحملها الفرد فكل إنسان لديه منظومة من القيم تشكل شخصيته وترسم ملامح هويته حيث أنها تكتسب في مراحل مبكرة من حياة الفرد متأثرة بمنظومة القيم للوالدين ومع تقدم العمر تتأثر بالقيم الاجتماعية مثل الأصدقاء والمدرسة مشكلة ثقافة وسلوك وعادات وتقاليد (الخالد، 2015، الصفحات 9-10)

11.12 تصور شوارتز

يعرف شوارتز القيم بأنها: أهداف نسبية مرغوبة، متفاوتة في الأهمية، تكون بمثابة مبادئ توجيهية في حياة الناس وأن النسق القيمي للأفراد يشير إلى مجموعة المعتقدات والأفكار والقيم التي يعتبرها الشخص مهمة وجديرة بالاهتمام، والتي تؤثر بدورها على سلوكه وقراراته ومواقفه في الحياة، يمكن أن تتأثر هذه القيم بعوامل مختلفة مثل التربية والثقافة والتجارب الشخصية والنظام الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد.

وفي نموذج شوارتز للقيم الذي يقسم القيم إلى عشرة أنواع رئيسية:

- القوة: يُعتبر التأثير والسيطرة على الآخرين والموارد ضروريًا لتحقيق الأهداف الشخصية.
- الإنجاز: يرتبط بالنجاح الشخصي والاعتراف من الآخرين.
- الأمان: يستند إلى الاستقرار والأمان الشخصي والاجتماعي والمادي.
- التقاليد: التمسك بالعادات والأفكار الثقافية والدينية الموروثة.
- التكيف: التأقلم مع الظروف المحيطة والقدرة على التعايش السلمي مع الآخرين.
- الحرية: الاستقلال والحق في اتخاذ القرارات الشخصية والتعبير عن الرأي.
- المساواة: التأكيد على تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية بين جميع الأفراد.
- الإنسانية: الشعور بالعطف والرحمة والاهتمام بالآخرين.
- الانتماء: العلاقات الاجتماعية والصداقات والشعور بالانتماء إلى مجموعة.
- الإبداع: الابتكار والتفكير النقدي والقدرة على رؤية الأفكار والحلول الجديدة.

يمكن للأفراد أن يميلوا إلى قيم مختلفة ويجمعون بينها في نظام قيم معقد ومتداخل ويمكن أن تتغير القيم الشخصية مع مرور الزمن وتجارب الحياة، ومن المهم الوعي بتطور النسق القيمي للفرد لفهم سلوكه وتوجيهه بشكل أفضل. (شليبي و أحمد، 2015، الصفحات 156-158)

تلعب القيم دورًا هامًا في حياتنا النفسية والاجتماعية، إذ تشكل الأساس الذي يستند إليه النسق القيمي للفرد والمجتمع، فالقيم هي المبادئ والمعايير التي يتم تحديدها لتوجيه السلوك الإنساني واتخاذ القرارات الحاسمة في الحياة اليومية، وعادة ما تكون مفاهيم مجردة وغير ملموسة، ومع ذلك فإنها تلعب دورًا هامًا في توجيه سلوك الأفراد واتخاذ القرارات، وتتشكل القيم عادة من خلال تجارب الفرد وتكوينه الاجتماعي والثقافي والعاطفي ومن الممكن أن تختلف من فرد لآخر، وتتأثر القيم والنسق القيمي بالعديد من العوامل النفسية والاجتماعية، مثل التربية والتعليم والثقافة والدين والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، ويمكن للأفراد تطوير نسق قيمي إيجابي من خلال تنمية الصفات الإيجابية، وتحسين مهاراتهم الاجتماعية، والعمل على تحسين الاستقلالية والقدرة على اتخاذ القرارات، وتعزيز التقاني والتكريس في العمل والحياة اليومية، والاهتمام بالصحة النفسية.

وبالإضافة إلى النظريات التي تشرح عملية اكتساب القيم، فإن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على نسق القيم للفرد خاصة في الوقت الحاضر ومع العولمة ومنها:

– **البيئة الاجتماعية:** فالفرد يتلقى تأثيرًا كبيرًا من البيئة الاجتماعية التي ينشأ فيها، وبالتالي فإن القيم الاجتماعية التي تسود في المجتمع والثقافة التي ينتمي إليها تؤثر على نسق قيم الفرد.

– **التربية:** فالتربية التي يتلقاها الفرد من الأسرة والمدرسة والمجتمع تؤثر على نسق قيمه، ويتعلم الفرد من خلالها القيم الإيجابية والسلوكيات الصحيحة.

– **الدين والمعتقدات الدينية:** فالدين والمعتقدات الدينية تؤثر على نسق قيم الفرد، وقد يتعلم الفرد من خلالها القيم الإيجابية والمعتقدات السليمة.

– **الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي:** فالإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي تؤثر أيضًا على نسق قيم الفرد، ويمكن أن تنقل القيم الإيجابية والسلوكيات الصحيحة أو العكس.

ويمكن استخدام هذه العوامل في تصميم السياسات والبرامج التربوي لارتقاء بالنسق القيمي.

وهناك عدة طرق لتطوير والارتقاء بالنسق القيمي لدى الفرد منها:

- **التفكير الناقد:** يجب على الفرد أن يتساءل عن القيم والمعتقدات التي يحملها وينظر إليها بعين نقدية، فقد تكون بعض القيم متناقضة أو غير ملائمة للواقع وتتصف بالمثالية، فالتفكير الناقد يساعد على تقويم وتطوير النسق القيمي.

- **مراجعة الخبرات:** يجب على الفرد مراجعة خبراته السابقة والدروس المستفادة منها، فالخبرات تعطي دروساً قيمة هامة يمكن استثمارها في تطوير النسق القيمي.
 - **اكتساب معارف جديدة:** يجب البحث عن معلومات ومعارف جديدة تتعلق بالقضايا الأخلاقية والقيمية، فزيادة المعرفة تساعد على فهم القضايا بعمق أكبر واتخاذ قرارات قيومية أفضل.
 - **تقييم القيم البديلة:** على الفرد مقارنة قيمه وآرائه بقيم وآراء بديلة مختلفة، فالمقارنة تساعد على فهم وجهات النظر المختلفة واعتماد الأكثر ملاءمة وهذا لتجنب الصراع ومقاومة التغير لأن التغير أمر حتمي وخاصة في الوقت الراهن حيث ازدادت سرعته وكثرت مصادره.
 - **التعرض لتجارب جديدة:** من خلال السفر أو التعرض لثقافات متنوعة يمكن للفرد اكتساب تجارب جديدة تطور نسقه القيمي. فالتعرض لثقافات متنوعة يقود إلى التسامح وقبول الاختلاف.
- ومن الجدير بالذكر أن القيم الإنسانية الأساسية تتمثل في الحرية والعدالة والمساواة والاحترام والتسامح والتعاون والإخاء، وهي القيم التي يتم تأكيدها في جميع أنحاء العالم وتعتبر مهمة جداً لتحسين الحياة الإنسانية.
- وبالتالي فإن النسق القيمي الإيجابي يساهم في تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي، ويمكن أن يكون أساساً للتعايش السلمي في المجتمعات المتعددة الثقافات والأديان، لذا يجب على الأفراد والمجتمعات العمل على تعزيز القيم الإنسانية الأساسية وتحسين النسق القيمي الإيجابي وتجنب الصراع القيمي قدر المستطاع لتحقيق التنمية الشاملة والازدهار الإنساني.

13. تغير القيم:

نظراً لأن القيم تمثل المبادئ والمعايير التي تُوجّه سلوك الأفراد والجماعات داخل المجتمع، فإنها بالرغم من ثباتها النسبي، ليست ثابتة بشكل مطلق أو جامدة، فهي تتغير وتتطور مع مرور الزمن نتيجة لتأثيرات متعددة من العوامل الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية، التكنولوجية، السياسية، البيئية، والدينية، حيث تتفاعل هذه العوامل بطرق معقدة تُحدث تغييرات في القيم السائدة داخل المجتمع، بحيث قد يتحول ما كان يُعتبر فضيلة في الماضي إلى رذيلة في الحاضر.

1.13 التغيرات الاجتماعية

مع تطور البنية الاجتماعية للمجتمعات، مثل التحولات من الحياة الريفية إلى الحضرية، تنشأ تغييرات جوهرية في القيم، فقد يؤدي الانتقال من مجتمع يركز على الجماعية والتعاون إلى مجتمع يركز على الفردية والاستقلالية،

وتساهم التحولات الاجتماعية الكبرى، كالتحضر والتحديث، في إعادة تشكيل القيم والمعتقدات التي يعتنقها الأفراد والجماعات.

2.13 التغيرات الاقتصادية

تلعب التغيرات في الظروف الاقتصادية، سواء كانت أزمات أو نموًا اقتصاديًا، دورًا حاسمًا في تشكيل القيم المجتمعية، ففي أوقات الأزمات تبرز القيم التي تُركز على الادخار والتضامن الاجتماعي مثلًا، بينما في فترات الرخاء، قد تسود القيم التي تُركز على الاستهلاك والرفاهية، ويمكن للتغيرات الاقتصادية أن تدفع الأفراد والمجتمعات إلى إعادة تقييم أولوياتهم، مما يعزز أو يضعف بعض القيم.

3.13 التغيرات الثقافية

يساهم التبادل الثقافي والعولمة في تبني قيم جديدة والتخلي عن بعض القيم التقليدية من خلال الاتصال بين الثقافات المختلفة عبر الهجرة، السياحة، والتكنولوجيا، يحدث مزج وتبني للقيم من ثقافات أخرى، تساهم العولمة والوسائط التكنولوجية في نشر قيم جديدة، التي قد تحل محل القيم التقليدية في بعض المجتمعات.

4.13 التقدم التكنولوجي

يلعب التطور التكنولوجي دورًا بارزًا في تغيير القيم المجتمعية، وهذا ما أصبح ظاهرًا للعيان، ومع انتشار وسائل التواصل الاجتماعي، تتغير القيم المتعلقة بالخصوصية والمشاركة الاجتماعية. يساهم التقدم التكنولوجي في تغيير طرق التفكير والسلوك، مما يؤدي إلى تبني قيم جديدة تتناسب مع الواقع التكنولوجي المتسارع.

5.13 التغيرات السياسية

تؤدي الأحداث السياسية، مثل الثورات، الحروب، والتحول في الأنظمة السياسية، إلى تغييرات عميقة في القيم. فالأنظمة السياسية المختلفة تروج لقيم متنوعة؛ فالديمقراطيات غالبًا ما تدعم قيم الحرية والمساواة، بينما قد تركز الأنظمة الاستبدادية على الطاعة والانضباط. يمكن للتحولات السياسية الكبرى أن تعيد تشكيل القيم الوطنية والمجتمعية بشكل جذري.

6.13 التغيرات البيئية

مع تزايد الوعي البيئي والتغيرات المناخية والتي أصبحت تشكل تهديدًا على حياة الإنسان كظاهرة الاحتباس الحراري والجفاف، ظهرت قيم جديدة تركز على الاستدامة وحماية البيئة، وتشجع القضايا البيئية العالمية

المجتمعات على تبني قيم تتعلق بحماية الكوكب والحفاظ على الموارد الطبيعية للأجيال القادمة، مما يساهم في تغيير السلوكيات وأنماط الحياة.

7.13 التغيرات الدينية والفلسفية

تساهم التطورات في التفكير الديني والفلسفي في إحداث تغييرات في القيم، فقد تظهر قيم جديدة تتعلق بالأخلاق والتوجهات الروحية، وتتغير القيم الدينية مع مرور الزمن استجابة للتحديات والظروف الجديدة ولتفسيرات جديدة للنصوص الدينية، مما يساهم في إنتاج فكر متجدد يدفع إلى إعادة تفسير القيم التقليدية بما يتناسب مع الواقع المعاصر وهذا يظهر في الديانة الأخرى، ماعد الإسلام فنصوصه الشرعية تتميز بثبت.

14. القيم الشخصية وأهميتها لدى الأستاذ والمدرسة

أ. أهمية القيم الشخصية للأستاذ

القيم الشخصية تُعد من العوامل الأساسية التي تؤثر على سلوكيات وتصرفات الفرد في مختلف مجالات الحياة، بما في ذلك الحياة المهنية، وفي مجال التعليم يكتسب مفهوم القيم الشخصية أهمية خاصة، حيث يُعتبر الأستاذ قدوة للطلاب ومؤثرًا رئيسيًا في تشكيل شخصياتهم وقيمهم.

- توجيه السلوك المهني

تُشكل القيم الشخصية بوصلة أخلاقية توجه الأستاذ في تعاملاته مع الطلاب، الزملاء، والإدارة، بحيث تساعده هذه القيم على اتخاذ قرارات سليمة والتصرف بطريقة مهنية وأخلاقية.

- بناء علاقات إيجابية

الأستاذ الذي يتمسك بقيم الاحترام، التعاطف، والصدق يميل إلى بناء علاقات إيجابية مع طلابه، مما يخلق بيئة تعليمية محفزة وداعمة.

- التأثير على الطلاب

إن الأساتذة يؤثرون في الطلاب ليس فقط من خلال تعليمهم المواد الدراسية، ولكن أيضًا من خلال نقل قيمهم الشخصية لهم، حيث يحب ويكره الطلاب مادة دراسية ما انطلاقًا من علاقتهم مع الأساتذة، كما يمكن للأساتذة ذوي القيم الإيجابية أن يلهموا الطلاب ويشجعوهم على تبني هذه القيم في حياتهم.

ب. أهمية القيم الشخصية في المدرسة

تشكيل ثقافة المدرسة

- تشكل القيم عند الأساتذة والإداريين دورًا حاسمًا في تشكيل ثقافة المدرسة، فهي تعزز قيم الاحترام المتبادل، التعاون، والنزاهة مما يخلق بيئة تعليمية إيجابية تساعد الطلاب على النمو والتطور بالإضافة إلى مناخ تنظيمي فعال، والتي تعمل على تحسين الأداء الأكاديمي بصفة عامة.

ج. تأثير القيم الشخصية على الأداء التعليمي

توفر القيم الالتزام والتحفيز، فالأساتذة الذين يتبنون قيمًا مثل الإخلاص في العمل والتفاني يميلون إلى إظهار مستويات عالية من الالتزام والتحفيز، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم التعليمي. كما تدفع القيم إلى التطوير المهني الأساتذة الذين يقدرون التعلم المستمر والتطوير المهني يسعون باستمرار إلى تحسين مهاراتهم وتوسيع معرفتهم، مما يعود بالفائدة على جودة التعليم الذي يقدمونه. إدارة الصف إن الأساتذة الذين يتمسكون بقيم الانضباط والمسؤولية يميلون إلى إدارة الصف بشكل أكثر فعالية، مما يخلق بيئة تعليمية منظمة ومواتية للتعلم.

- تأثير القيم الشخصية على بيئة التعلم

يعد تأثير القيم الشخصية على الأداء التعليمي جانبًا مهمًا يجب مراعاته، خاصة بالنسبة لأساتذة التعليم الابتدائي، ومن المرجح أن يُظهر الأساتذة الذين يتمتعون بقيم شخصية قوية تتوافق مع الأهداف التعليمية التي يهدفون إلى تحقيقها، الحماس والتفاني والالتزام في ممارساتهم التعليمية، فيمكن أن تؤثر هذه القيم بشكل كبير على بيئة الفصل الدراسي، والعلاقات بين الطالب والأستاذ، وعلى التحصيل الأكاديمية للطلاب. وعلى سبيل المثال، فالأستاذ الذي يقدر الإبداع والابتكار سيطبق أساليب تدريس أكثر جاذبية وتفاعلية، مما يؤدي إلى زيادة تحفيز الطلاب وإنجازاتهم، وذلك فإن الأستاذ الذي تعطي قيمه الشخصية الأولوية للانضباط والنظام قد يضع توقعات وإجراءات واضحة تساهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية، ولذلك فإن فهم كيفية تأثير القيم الشخصية على الأداء التعليمي أمر ضروري لتعزيز فعالية التدريس والتأثير بشكل إيجابي على نتائج تعلم الطلاب (الزهاوي، 2023).

د. تحديات تطبيق القيم الشخصية لدى الأساتذة

على الرغم من الدور الإيجابي للقيم الشخصية، قد يواجه الأساتذة تحديات في تطبيق هذه القيم بسبب القيود الإدارية، الضغوط الوقتية، أو المعايير التعليمية المحددة مسبقًا، هذه العوامل يمكن أن تحد من قدرة الأساتذة على تنفيذ ممارسات تعليمية تعكس قيمهم الشخصية بشكل كامل (Connell، 1985).

الفصل الثالث:

سلوك اطواق طبة التنظيمية

1. مفهوم سلوك اطواق طبة التنظيمية
2. نشأة وتطور سلوك اطواق طبة التنظيمية
3. سلوك اطواق طبة التنظيمية واقفا هيم المرتبطة به
4. خصائص سلوك اطواق طبة التنظيمية
5. أهمية سلوك اطواق طبة التنظيمية
6. ابعاد سلوك اطواق طبة التنظيمية
7. محددات سلوك اطواق طبة التنظيمية:
8. العوامل المؤثرة في سلوك اطواق طبة التنظيمية:
9. مدخل سلوكيات اطواق طبة التنظيمية
10. النظريات المفسرة لسلوك اطواق طبة التنظيمية
11. الآثار الإيجابية لسلوك اطواق طبة التنظيمية

تمهيد

إن التغيرات الكبيرة التي شهدتها العصر الحالي فرضت على المنظمة جملة من التحديات تتعلق بضرورة تطوير الأداء الوظيفي وتحسين الفاعلية التنظيمية وتحقيق ذلك مرهون بقدرتها على توظيف كل مواردها بكفاءة وفعالية، وتواجه منظمات تحديات وصعوبات كبيرة في بيئة العمل التي تتسم بالتغيير المستمر والاضطرابات التي تتجر عن اشتداد المنافسة في مجالات كثيرة والتنوع في نوعية المورد البشري وهذا الواقع افرز عده مؤشرات تستطيع المنظمات من خلالها تحقيق ما تصبو اليه بالاعتماد على العناصر الأكثر اهمية والتي تكسب المنظمة ميزة تنافسية قد تكون غير ملموسة والمتمثلة في المورد البشري حيث اصبح يشكل عاملاً حاسماً وحلقة أساسية لمواجهة هذه التحديات والاستمرار في تحقيق النجاحات ويعتبر سلوك المواطنة التنظيمية من بين المفاهيم الإدارية التي نشأت مؤخراً وأثارت اهتمام الباحثين والممارسين، يتميز مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية بأهميته الكبيرة ويركز هذا المفهوم على دور العامل كمورد أساسي في المنظمة، إذ لا يمكن تصور وجود أي أساس للمنظمة بدون وجوده فالعنصر البشري يشكل الركيزة الأساسية للتطور والتقدم في أي مجتمع، وتعتبر الدول المتقدمة اليوم التي وصلت إلى مستويات الازدهار والتقدم في مختلف المجالات بسبب الاهتمام الذي أولته لمواردها البشرية فقد أدركت أهمية تنمية قدرات ومهارات العاملين وتشجيعهم على المشاركة الفاعلة في العملية التنظيمية إن تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية يعزز التعاون والتفاعل الإيجابي بين الأفراد ويسهم في بناء بيئة عمل صحية وإيجابية. (الشامي، 2014)

1. مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية (OCB): Organizational Citizenship Behaviors

السلوك لغة:

جاء تعريفه في لسان العرب

السُّلُوكُ: مَصْدَرُ سَلَكَ طَرِيقًا؛ وَسَلَكَ الْمَكَانَ يَسْلُكُهُ سَلَكًا وَسُلُوكًا وَسَلَكَه غَيْرُهُ وَفِيهِ وَأَسْلَكَهُ إِيَّاهُ وَفِيهِ وَعَلَيْهِ

وفي معجم جامع المعاني

يُعرَّفُ السلوك لغةً بضم السين على أنه سيرة الإنسان وتصرفاته واتجاهه آداب/ حسن/ سيئ السلوك ،
وسلك الإنسان مسلکًا أي تصرف على نحو ما، وسلك طريقًا أي سار فيه (الجامع، 2023).

سيرة الإنسان ومذهبه واتجاهه يُقال فلان حسن السلوك أو سيئ السلوك (القحطاني، 2010) و في المعجم
الوسيط (المسلك) الطريق ومنه مسالك الميَّاه (العربية، 1972)

وقيل: مَعْنَاهُ أَنَّهُ قَدْ جَرَّبَ الْأُمُورَ وَمَارَسَهَا حَتَّى عَرَفَهَا وَخَبَرَهَا، وَالْأَصْلُ فِيهِ أَنَّ الدَّلِيلَ مِنَ الْعَرَبِ إِذَا عَرَفَ
الْمِيَاهَ فِي الْقُلُوبِ وَوَرَدَهَا وَشَرِبَ مِنْهَا، حَدَّقَ سُلُوكَ (ابن منظور ، 1993)

السلوك اصطلاحا:

واختصارُ الطَّرِيقِ :سلوكُ أَقْرَبِهِ. وَمُخْتَصِرَاتُ الطُّرُقِ: الَّتِي تَقْرُبُ فِي وُجُوهِهَا وَإِذَا سَلَكَ الطَّرِيقَ الْأَبْعَدَ كَانَ
أَسْهَلَ.

ويعرفه أحمد عزت راجح على أنه كل ما يفعله الإنسان ظاهرا كان أم غير ظاهر، وينظر إلى البيئة على
أنها كل ما يؤثر في السلوك فالسلوك إذن هو عبارة عن مجموعة من الاستجابات وإلى البيئة على أنها
مجموعة من المثيرات (السلمي، 2019)

في الواقع مصطلح السلوك متعدد الأوجه، فهو يشمل جميع جوانب الأنشطة النفسية والحركية والعاطفية
والاجتماعية التي يقوم بها الفرد، وهو حركة تفاعلية في الحياة، فستظل الأفعال الفردية موجودة فهو استجابة
لمثير او مثيرات ينتجها الفرد وتختلف الاستجابة حسب طبيعة الافراد والمواقف لذلك يواجه أحيانا مواقف
لا حصر لها، وعليه اختيار الاستجابات والسلوكيات المناسبة التي تؤدي إلى إشباع رغبة أو إيجاد حلول
لهذه المواقف وهذا ما ينتج لنا سلوك.

يعرف السلوك الإنساني بأنه كل الأفعال والنشاطات التي تصدر عن الفرد سواء كانت ظاهرة أم غير ظاهرة.
ويعرفه آخرون بأنه أي نشاط يصدر عن الإنسان سواء كان أفعالا يمكن ملاحظتها وقياسها كالنشاطات

الفسبولوجية والحركية أو نشاطات تتم على نحو غير ملحوظ كالتفكير والتذكر والوساوس وغيرها والسلوك ليس شيئاً ثابتاً ولكنه يتغير وهو لا يحدث في الفراغ وإنما في بيئة ما، وقد يحدث بصورة لإرادية وعلى نحو ألي مثل التنفس أو الكحة أو يحدث بصورة إرادية وعندها يكون بشكل مقصود وواعي وهذا السلوك يمكن تعلمه ويتأثر بعوامل البيئة والمحيط الذي يعيش فيه الفرد. (الفسفوس، 2006)

ويتأثر بعدة عوامل منها الوراثة والبيولوجي والاجتماعية والنفسية ، والسلوك ليس شيئاً ثابتاً، بل يتغير باستمرار ويحدث في سياق بيئي محدد وقد يحدث بصورة آلية وتلقائية مثل التنفس والكحة، أو بصورة إرادية وواعية عندما يكون مقصوداً ومدرّساً، ويمكن تعلمه و تعليمه وتؤثر فيه العوامل التي يعيش فيه الفرد لأن وراء كل سلوك يكمن دافع فالفرد لا يقوم بشيء إلا إذا كان هناك شيء يحركه أو يتوقع أن يحصل على نتيجة من خلال هذا السلوك بحيث يكون له وظيفة محددة أو وظائف متعددة في آن واحد ويواجه كل فرد في حياته مواقف متنوعة وغير محدودة، وعليه ان يتفاعل ويختار الاستجابة المناسبة والسلوك المناسب الذي يؤدي لتحقيق هدفه، وهذا النشاط المتنوع الذي يقوم به الفرد في مواجهة المواقف بغرض الوصول الى أهدافه هو ما يطلق عليه السلوك (فيله و عبد المجيد، 2005)

معنى المواطنة في اللغة:

المواطنة في اللغة: مادة الكلمة من الواو والفاء والنون ، فالوطن هو المنزل الذي يقيم فيه الإنسان ومحلّه ، جاء في مختار الصحاح : (الوطن) محل الإنسان. وفي القاموس المحيط: الوطن: منزل الإقامة ، والجمع أوطان ، ولذا فالمواطنة مفاعلة من وطن ، وأوطنت الأرض و وطنتها واستوطنتها أي اتخذتها وطناً، وتوطن النفس على الشيء كالتمهيد.

إذا ففي معنى المواطنة الانتماء للوطن الذي هو محل الإنسان ومكان عيشه وإقامته. (الصغير و العتيبي، 2017) وفي لسان العرب جاء وطن :الْوَطَنُ :الْمَنْزِلُ يُقِيمُ بِهِ، وَهُوَ مَوْطِنُ الْإِنْسَانِ وَمَحَلُّهُ؛ وَقَدْ حَقَّقَهُ رُؤْبُهُ فِي قَوْلِهِ: أَوْطَنْتُ وَطَنًا لَمْ يَكُنْ مِنْ وَطَنِي.

وفي المعجم الوسيط

(وَطَن) بِالْمَكَانِ (يُطِن) وَطَنًا أَقَامَ بِهِ، (أَوْطِن) الْمَكَانَ وَطَنَ بِهِ وَالْبَلَدَ اتَّخَذَهُ وَطَنًا وَنَفْسَهُ عَلَى كَذَا مَهْدَاهُ لَهُ وَرِضَاهَا بِهِ، (وَاطِنُهُ) عَلَى الْأَمْرِ أَضْمَرَ فَعْلَهُ مَعَهُ وَوَافَقَهُ عَلَيْهِ وَالْقَوْمَ عَاشَ مَعَهُمْ فِي وَطَنٍ وَاحِدٍ (تَوَطَّنَ) مَطَاوَعٌ وَطَنٌ يُقَالُ تَوَطَّنَتْ نَفْسُهُ عَلَى الشَّيْءِ ذَلَّتْ وَتَمَهَّدَتْ لَهُ وَالْأَرْضَ وَبَهَا اتَّخَذَهَا وَطَنًا (وَطَن) بِالْبَلَدِ اتَّخَذَهُ مَحَلًا وَسَكَنًا يُقِيمُ فِيهِ وَنَفْسَهُ عَلَى الْأَمْرِ وَلَهُ حَمْلُهَا عَلَيْهِ.

معنى المواطنة اصطلاحاً: الوطن في الاصطلاح عرف بتعريفات عدة لا تخرج كثيراً عن المعنى اللغوي من أبرزها :

تعريف الجرجاني حينما قال: الوطن الأصلي هو مولد الرجل، والبلد الذي هو فيه، ووطن الإقامة: موضع ينوي أن يستقر فيه خمسة عشر يوماً أو أكثر، من غير أن يتخذة سكناً.

وقال بعضهم: هو البلد الذي تسكنه أمة يشعر المرء بارتباطه بها وانتمائه إليها.

وقيل: هو بقعة الأرض التي تولد عليها وتستقر فيها جماعة ماء وتكون هذه البقعة بيئة حاضنة دائمة للأفراد الجماعة مستقلين ومجتمعين

ويرى د محمد الخوالدة أن المواطنة هي: أن يكون المواطن ملتزماً بكافة أنظمة الدولة وبكافة ما يصدر من ولي الأمر من قرارات وتعليمات وتوجيهات ملتزماً بأحكام الشرع وآدابه ، بعيداً عن أي المحراف عقدي أو فكري أو خلقي أو سلوكي ، محافظاً على أمن الوطن ومقدراته (الصغير و العتيبي، 2017) ،

وهو الوطن ويحمل جانبين أحدهما مادية ويعني الحيز الجغرافي الذي نعيش عليه وجانب معنوي ونقصد بهي العادات والقيم واللغة والثقافة

وأيضاً القومي من يؤمن بوجوب معاونته لقومِهِ ومساعدتهم على جلب المنفعة ودفع المضرة والوطني (القومية) صلة اجتماعية عاطفية تنشأ من الاشتراك في الوطن

وفي معجم جامع المعاني

وَطَنِيّ: شخص منتمٍ إلى بلد يتمتع بالحقوق السياسيّة كافّة وحقّ تولّي الوظائف العامّة؛ لكونه مولوداً فيها أو حاصلاً على جنسيتها (الجامع، 2023)، وهو عقد اجتماعي بين الفرد ووطنه تغلب عليه الفضائل و القيم من أجل التماسك الاجتماعي و بقاء هذا الوطن.

ولقد تعددت الآراء حول مفهوم المواطنة: فمنهم من رأى أنها المساواة في الحقوق والواجبات بين أبناء الوطن الواحد، ومنهم من رأى أنها إيجاد المواطن الصالح، وآخرون يرون أنها رديف الديمقراطية.

وفق الى ما ذهب إليه كثير من المختصين أن مصطلح المواطنة مصطلح حديث وهي ترجمة لمصطلح Citizenship ويقصد به غرس السلوك الاجتماعي المرغوب حسب قيم المجتمع، منه أجل إيجاد المواطن الصالح، وعرفت دائرة المعارف البريطانية المواطنة بأنها: علاقة بين فرد ودولة كما يحددها قانون تلك الدولة، وبما تتضمنه تلك العلاقة من واجبات وحقوق في تلك الدولة (الدوسري، 2020)

حظي سلوك المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behavior) باهتمام بالغ في

أدبيات السلوك التنظيمي، حيث ركز الباحثون على التمييز بين أداء الواجبات الرسمية للوظيفة وبين

الأداء التقديري (*Discretionary Performance*)، وهو أداء تطوعي لا يُكافأ بشكل مباشر، ويساهم في دعم البيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية (Singh و Singh، 2009)

عرّف **O'Reilly & Chatman** أوريلي وتشاتمان (1986) سلوك المواطنة التنظيمية بأنه مجموعة من الأفعال التي لم تُحدد في وصف الوظيفة الرسمية، لكنها تحقق مصالح ملموسة للمنظمة.

وأوضح **Organ** أورغان (1988) أنه سلوك تقديري لا يعترف به رسميًا، ويُعزز الأداء الفعال للمنظمة.

فيما وصفه **Mallister** ماليستر (1989) بأنه سلوكيات غير مكلفة وغير مشمولة ضمن الأوامر الرسمية.

ورأى **Organ & Konovsky** أورغان وكونوفسكي (1989) أنه يشمل الإشارات التعاونية التي لا تُكافأ مباشرة أو تعاقديًا (البردان، 2014).

وأشار **Schnake** شناكي (1991) إلى أن هذه السلوكيات تمثل عملاً إضافيًا مرغوبًا فيه رغم عدم إدراجها رسميًا.

ووسّع **George & Brief** جورج وبريف (1992) التعريف ليشمل اقتراحات إبداعية يمكن أن تُكافأ أحيانًا (حواس، 2003).

ووصفه **Wayne** واين (1993) بالأدوار الإضافية التي تتجاوز الوظيفة التقليدية.

وأكد **Konovsky & Pugh** كونوفسكي وبو (1994) كونه سلوكًا تطوعيًا لا يُكافأ رسميًا.

أعاد **Organ** أورغان (1997) تعريفه بسلوك يحافظ على السياق النفسي والاجتماعي الداعم للأداء التنظيمي، وينشأ تلقائيًا دون مكافأة.

أوضح **Michael & Dipaola** مايكل وديباولا (2001) أنه سلوك يتجاوز متطلبات العمل الرسمية لتحسين كفاءة الأداء.

وأكد **William, Pitre & Zainuba** ويليام وبيتري وزينوبا (2002) أنه يعزز التعاون ويحرك النشاط المؤسسي (السحيمات، 2007).

وأشار **Yen** ين (2008) إلى أنه أنشطة غير مباشرة كالمساعدة وتحمل الظروف الصعبة. (Guest، 2015)

وبين **Singh & Singh** سينغ وسينغ (2009) أنه أداء تنظيمي فعال يتطلب الانخراط في هذه السلوكيات التطوعية.

وركز **Student & UnnyC** ستودنت وأنيك (2014) على أهميتها في دعم الأداء التنظيمي.

وأكد **Guest** (جيسٲ 2015) أنه أداء دور إضافي يدعم البيئة الاجتماعية والنفسية للمؤسسة. واعتبر **Deepaen, Pasiphol & Sujiva** (ديبين وباسيفول وسوجيفا 2015) أنها أفعال طبيعية تحدث بغض النظر عن الواجبات الرسمية.

وأوضح (Sharma, 2016) شارما أنه سلوك إيجابي اختياري يرتبط بالفعالية التنظيمية الشاملة. وأكد سيريفار (Siregar, 2018) كونه سلوكًا يتجاوز الدور الرسمي دون مكافأة مباشرة.

في حين قدم **Knez, Hjärpe & Bryngelsson** كنز وهجاري وبرينجسون (2019) مفهوم "متلازمة الجندي الصالح" لوصف هذه السلوكيات التطوعية الداعمة للفاعلية التنظيمية والاجتماعية. وذكر (Hafeez, et al., 2022) نقلًا عن **Peloza & Hassay** بيلوزا وهاساي (2006) أنه يركز على السلوك الاجتماعي الإيجابي وأهميته في التنمية المستدامة للمؤسسات.

وفي السياق العربي عرّف (العامري، 2003) سلوك المواطنة التنظيمية بأنه تصرفات إيجابية اختيارية لا تدخل في التوصيف الرسمي، لكنها تساهم في استمرارية المنظمة وفعاليتها.

وأشار (حواس، 2003) إلى أنه أداء الموظف للأدوار غير الرسمية التي تدعم العمل الجماعي. وأوضح (الفهداوي، 2005) أنه أداء إنساني تطوعي غير مشمول في نظام المكافآت الرسمي.

وأكد (السحيمات، 2007) أنه سلوكيات إيجابية تطوعية تهدف لدعم القيم التنظيمية وكفاءة العمل دون انتظار مقابل.

وذكر (البردان، 2014) أنه مبادرات تعاونية خارج المسؤوليات الرسمية ولا يتم مكافأتها رسميًا.

فيما أكد (مناصرية و بن ختو، 2015) أن هذه السلوكيات تطوعية وتسعى لتحقيق مصلحة المنظمة الجماعية دون مكافأة.

واعتبره (إبراهيم، 2010) أنشطة غير رسمية تدعم زملاء العمل والمنظمة بروح التعاون والانتماء.

وبهذا يمكننا تعريف سلوك المواطنة التنظيمية كالتالي:

سلوك المواطنة التنظيمية هو مجموعة من السلوكيات التطوعية والاختيارية التي يؤديها الموظف خارج نطاق واجباته الرسمية، دون انتظار مكافأة مباشرة أو مصلحة شخصية، وتسهم في تعزيز بيئة العمل الاجتماعية والنفسية والتنظيمية، وتعكس التزامه فردي، ودعمه بشكل مستدام الأداء التنظيمي لنجاح المنظمة والمساهمة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، ويُعد هذا السلوك مؤشرًا على الالتزام والولاء التنظيمي.

2. نشأة وتطور سلوك المواطنة التنظيمية

يعتبر سلوك المواطنة التنظيمية من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري، حيث يشير إلى سلوك العامل في المنظمة والذي يتجاوز واجباته ومسؤولياته الوظيفية ويقدم إسهامات إضافية لصالح المنظمة بصورة تجعلها تحقق أهدافها بشكل أفضل، حيث أصبحت المنظمات الحديث تعمل على تعزيز ميزة العاملين الذين يقومون بسلوك المواطنة التنظيمية والذين يعتبرون أنفسهم شركاء حقيقيين في نجاح المنظمة.

إن نشأة مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية تعتبر استجابة لتحديات العصر الحديث والتغيرات السريعة التي تشهدها بيئة العمل، وتطور هذا المفهوم على مر الزمن نتيجة للتحويلات التي طرأت على بيئة العمل والتغيرات في الفكر الإداري، والتي أدت إلى تغيرات في نظام القيم والمعتقدات والتوجهات المؤسسية، وقد ساهمت التغيرات في البيئة العمل في ظهور أهم العوامل التي دعمت تطور مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية والتي نذكر من بين هذه العوامل:

1.2 تغيرات في نظام القيم الاجتماعية والثقافية: تؤدي التغيرات في نظام القيم الاجتماعية والثقافية إلى تغير

في قيم ومعتقدات الأفراد واهتماماتهم، مما يؤثر على سلوكهم داخل وخارج المنظمة. ويأخذ هذا التغيير في القيم والمعتقدات الاجتماعية دوراً في سلوك الفرد وتحديد اتجاهاته اتجاه المجتمع والثقافة التنظيمية للمنظمة، وقد تعززت فكرة سلوك المواطنة التنظيمية بشكل كبير، وأثر على اهتمام المنظمات بهذا المفهوم ووسعت من نطاق تطبيقه في المنظمات، حيث استخدمته في عدة مجالات ونشاطات مختلفة، مثل تعزيز التعاون والتكامل بين أفراد المنظمة (Pratiwi و Nawangsari، 2021) بالإضافة إلى التغيرات الثقافية، ومن بين الثقافات التي أسهمت في تطور مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية هي الثقافة الإسلامية أو التأثير الإسلامي في تطور مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية في العديد من الدول الإسلامية.

2.2 تطور التكنولوجيا وتقدم الاتصالات: مع التطور التكنولوجي وتقدم الاتصالات، أصبحت المنظمات أكثر انتشاراً، مما يجعل التفاعل والتعبير بين الأفراد أكثر سهولة ويسر وهذا يؤدي إلى تأثير إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية وتطوره بشكل عام، وبهذا يشجع العاملون على التفعيل في المنظمة وتقديم المساهمة بشكل فعال في تحقيق أهدافها وتعزيز النمو المستدام والتغلب على التحديات التنظيمية والتكنولوجية وهذا بتغلب على حاجز المكان والزمن وتطور الاتصالات، حيث أصبح من السهل الاستفادة من مصادر المعلومات.

3.2 تطور في العلاقة بين العامل والمنظمة:

يعد العامل أحد أهم الموارد في أي منظمة حيث يساهم في تحقيق أهدافها ونجاحها، وقد تطورت العلاقة بين العامل والمنظمة عبر الزمن من علاقة تعاقدية بسيطة إلى علاقة تكاملية تعتمد على التعاون والمشاركة، حيث كان ينظر إلى العامل على أنه مجرد موظف يتقاضى أجرًا مقابل أداء واجبات وظيفية محددة، وكانت العلاقة بين العامل والمنظمة علاقة تعاقدية بسيطة، تستند إلى مبادئ المساواة بين العمال والتبادلية، و كان التركيز على كفاءة العامل في أداء مهامه الوظيفية، دون الأخذ في الاعتبار إمكاناته ومهاراته الشخصية، وكان العامل يُنظر إليه على أنه أداة إنتاجية يتم استخدامها لتحقيق أهداف المنظمة،

ومع تطور الفكر الإداري أصبح التركيز على العامل ككائن بشري، له احتياجات ورغبات وأهداف، وبدأت المنظمة تنظر إلى العامل على أنه عنصر هام في نجاحها، ويمكن أن يساهم بشكل إيجابي في تحقيق أهدافها، وأصبحت المنظمة تركز على تطوير القدرات الفردية للعامل، وتوفير فرص النمو والتطور له. وحاليا تطورت العلاقة بين العامل والمنظمة إلى علاقة تكاملية تعتمد على التعاون والمشاركة، وأصبحت المنظمة تنظر إلى العامل كشريك، يساهم في تحقيق أهدافها ونجاحها.

وأصبحت تهتم باكتشاف وتطوير المواهب الفردية للعاملين، كما سعت المنظمة إلى خلق بيئة عمل إيجابية تدعم مشاركة العامل وإبداعه، والتي ساهمت في تحفيز سلوك المواطنة التنظيمية حيث تؤدي بيئة العمل الإيجابية إلى زيادة شعور العامل بالرضا الوظيفي، مما يدفعه إلى بذل جهود إضافية من أجل المنظمة، وكذلك توسع دور العامل في المنظمة وزيادة مسؤولياته في تحقيق أهداف المنظمة والمساهمة في نجاحها (Masagus و Usep، 2022)

4.2 زيادة الوعي بحقوق العاملين:

تطور هذا المفهوم على مر الزمن نتيجة للتغيرات التي طرأت على بيئة العمل وتطورات في الفكر الإداري ومع زيادة الوعي بحقوق العاملين وضرورة معاملة عادلة ومحترمة في بيئة العمل، والتركيز المتزايد على حقوقهم وصعوبة إجبارهم على مهام لا تتفق مع قيمهم الأخلاقية أو الواجبات المهنية غير المفروضة ازداد الاهتمام بسلوك المواطنة التنظيمية ووسعت نطاق تطبيقه في المنظمات، في عدة مجالات ونشاطات بهدف الوصول إلى الفعالية التنظيمية.

يلعب سلوك المواطنة التنظيمية دورا مهما للغاية في نجاح المنظمة على المستويين الفردي والتنظيمي في المساعدة على الإبداع ودعم المنظمة بشكل عام من خلال الآثار الإيجابية ومع ذلك، لقد خلقت التغيرات الكبيرة التي شهدتها العصر الحالي العديد من التحديات للمنظمات ذات الصلة بضرورة تطوير الأداء الوظيفي وزيادة الفعالية التنظيمية، والتي يعتمد تحقيقها على قدرتها على استخدام جميع مواردها بكفاءة

وفاعلية ،و لتحقيق الكفاءة المرجوة والفعالية بالمنظمة يتطلب من عمالها تجاوز توقعات الدور الرسمي، والقيام بأعمال إضافية وتطوعية لا يتضمنها الوصف الوظيفي، والتي يطلق عليها سلوكيات المواطنة التنظيمية، وإن الوصول إلى أعلى درجات التميز في الأداء متوقف على جودة ما تملكه تلك المنظمات من رأس مال بشري ومعرفة إنسانية، تسعى إلى تقديم سلوكيات مضافة ابتكارية، تزيد من فرص تكاملية المنظمة.تم تحديد مصدر غير صحيح.

5.2 مساهمة دينيس أورغان في تطوير مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية:

يُعد سلوك المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behavior – OCB) أحد المفاهيم الأساسية التي ظهرت لتفسير السلوكيات التطوعية والإيجابية التي يقوم بها الموظفون داخل المنظمة، والتي تسهم في تعزيز الأداء التنظيمي والكفاءة، ومن أبرز الباحثين الذين كان لهم الفضل في تطوير هذا المفهوم هو دينيس أورغان (Dennis W. Organ)، الذي أرسى الأساس النظري لمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية. وساهم في تطوير سلوك المواطنة التنظيمية، مع إضافة أحدث الدراسات التي قام بها وأبحاثه المتعلقة بتوسيع هذا المفهوم وتطبيقاته الحديثة.

أولاً: تعريف سلوك المواطنة التنظيمية وتطوره لدى أورغان

◆ تعريف أورغان عام 1983

في عام 1983، قام أورغان وزملاؤه سميث ونير بتقديم مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية لأول مرة، حيث تم تعريفه كما يلي:

"سلوكيات فردية اختيارية لا تُكافأ مباشرة أو ضمناً من خلال نظام المكافآت الرسمي، والتي تعزز الفعالية التنظيمية. (Organ، Smith، و Near، 1983)، وكان التركيز في هذا التعريف على الطبيعة التطوعية للسلوك وغياب الارتباط بالمكافآت الرسمية، بإضافة ان الأبعاد المعتمدة في هذا التعريف كانت محدودة، حيث ركز أورغان على بعدين رئيسيين:

• الإيثار (Altruism): مساعدة الزملاء في أداء المهام.

• الطاعة العامة (Generalized Compliance): الالتزام بالقوانين واللوائح التنظيمية.

◆ تعريف أورغان عام 1988

في عام 1988، قام أورغان بتوسيع مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية ليشمل خمسة أبعاد وعرف السلوك على أنه:

"السلوك الفردي التقديري الذي لا يتم التعرف عليه مباشرة أو صراحة من قبل نظام المكافآت الرسمي، والذي في مجمله يعزز الأداء الفعال للمنظمة (Organ D., 1988).

أضاف أورغان في هذا التعريف ثلاثة أبعاد جديدة عن التعريف الأول:

- الإيثار. (Altruism)
- وعي الضمير. (Conscientiousness) تجاوز الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة.
- الروح الرياضية. (Sportsmanship) تقبل الظروف غير المثالية بدون تذمر.
- الكياسة. (Courtesy) تجنب المشكلات المستقبلية.
- السلوك الحضاري. (Civic Virtue) المشاركة الفعالة في شؤون المنظمة.

◆ تعريف أورغان عام 1990

قام أورغان بتعديل تعريفه مرة أخرى، حيث أشار إلى التأثير الإيجابي لسلوك المواطنة التنظيمية على البيئة الاجتماعية والنفسية في المنظمة. عرّف السلوك كما يلي:

"السلوكيات التي تعزز البيئة الاجتماعية والنفسية التي تدعم أداء المهام (Organ D., The motivational basis of organizational citizenship behavior, 1990)، حيث يُبرز تأثير هذه السلوكيات في تحسين المناخ التنظيمي وتعزيز العلاقات بين الأفراد داخل المنظمة.

◆ تعريف أورغان عام 1997

في عام 1997، قام أورغان بتعديل تعريفه مجدداً ليشمل السياق الاجتماعي والنفسي في المنظمة، وقدم تعريفاً دقيقاً لسلوك المواطنة التنظيمية:

"سلوكيات تقديرية تسهم في الحفاظ على وتعزيز السياق الاجتماعي والنفسي الذي يدعم الأداء الوظيفي (Organ D., Organizational citizenship behavior, 1997) "

أشار أورغان إلى ضرورة دمج الأبعاد بسبب التداخل بينها، حيث اختصر الأبعاد إلى ثلاثة أساسية:

- الإيثار. (Altruism)
 - وعي الضمير. (Conscientiousness)
 - الروح الرياضية. (Sportsmanship)
- ثانياً: التوسع في الأبحاث والتطبيقات الحديثة (Organ D., Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments, 2018)

على مر السنين، قام أوران بتوسيع أبحاثه حول سلوك المواطنة التنظيمية ليشمل تأثير العوامل النفسية والاجتماعية على سلوك الأفراد في المنظمة، في 2005 في دراسة مشتركة مع كنيغتون (Kennington) وفوكس (Fox)، ركز على تأثير السمات الشخصية على سلوك المواطنة التنظيمية، حيث أظهر أن الأشخاص ذوي الشخصية المرنة والمهارات الاجتماعية العالية يميلون إلى إظهار سلوكيات مواطنة تنظيمية بشكل أكبر.

كما أظهرت دراسة أوران بالتعاون مع باتريك (Patrick) وجرين (Green) أن السياق التنظيمي والدعم الإداري يلعبان دورًا حاسمًا في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية، خاصة في بيئات العمل التي تشجع التواصل المفتوح والشفافية. (Organ, Patrick, & Green, 2012)

◆ سلوك المواطنة التنظيمية في بيئات العمل الحديثة

كما ركز أوران على التغيرات التي طرأت على سلوك المواطنة التنظيمية بسبب التحولات التكنولوجية والعمل عن بُعد، وفي دراسة أجراها في 2017، استعرض أوران العلاقة بين العمل عن بُعد وسلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث أظهرت الدراسة أن العمل عن بُعد يتطلب استراتيجيات جديدة للحفاظ على التعاون بين الأفراد، وتحديات جديدة في قياس سلوك المواطنة، ورغم التطورات الكبيرة في مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية، إلا أن تطبيق هذا المفهوم في المنظمات الحديثة لا يزال يواجه عدة تحديات، ومنها:

• **قياس سلوك المواطنة التنظيمية:** تتطلب دراسة هذه السلوكيات أدوات قياس دقيقة ودقيقة تضمن تقييمًا واقعيًا.

دور الثقافة التنظيمية: تعد الثقافة التنظيمية عاملاً مهماً يؤثر على ظهور سلوك المواطنة التنظيمية، حيث تختلف من منظمة إلى أخرى، كما يزداد الاهتمام بدراسة الأبعاد النفسية والاجتماعية لهذه السلوكيات في بيئات العمل متعددة الثقافات.

جدول رقم (03) المقارن للتعريفات والأبعاد لدى دينيس أوران

السنة	التعريف	الأبعاد المعتمدة	الملاحظات
1983	سلوكيات فردية اختيارية لا تُكافأ مباشرة أو ضمناً من خلال نظام المكافآت الرسمي، والتي تعزز الفعالية التنظيمية.	1. الإيثار 2. الطاعة العامة	التركيز على الطبيعة التطوعية وعدم الارتباط بالمكافآت.
1988	السلوك الفردي التقديرى الذي لا يتم التعرف عليه مباشرة أو صراحة من قبل نظام المكافآت	1. الإيثار 2. وعي الضمير 3. الروح الرياضية 4.	إضافة ثلاثة أبعاد جديدة، التركيز على تعزيز الأداء.

	الرسمي، والذي في مجمله يعزز الأداء الفعال للمنظمة.	الكياسة 5. السلوك الحضاري	
1990	السلوكيات التي تعزز البيئة الاجتماعية والنفسية التي تدعم أداء المهام.	نفس الأبعاد الخمسة لعام 1988	التركيز على السياق الاجتماعي والنفسية.
1997	سلوكيات تقديرية تسهم في الحفاظ على وتعزيز السياق الاجتماعي والنفسية الذي يدعم الأداء الوظيفي.	1. الإيثار 2. وعي الضمير 3. الروح الرياضية	دمج الأبعاد بسبب التداخل، التركيز على السياق الاجتماعي والنفسية.
2005-2018	تأثير العوامل النفسية والاجتماعية في سلوك المواطنة التنظيمية.	توسع الأبعاد لتشمل سمات الشخصية والسياقات التنظيمية.	تزايد الاهتمام بالعوامل النفسية والاجتماعية في سلوك المواطنة.

يمثل دينيس أورغان أحد مؤسسي الأسس الأساسية لتطوير مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية، وهذا بدءًا من التعريفات الأولية في الثمانينات، ولقد مرّ المفهوم بتطورات ملحوظة في التسعينات و 2000-2010، حيث توسع ليشمل جوانب اجتماعية ونفسية وسياقية في المنظمة. كما أن أورغان كان سابقًا في إدراك التغيرات المعاصرة التي تشهدها بيئات العمل مثل العمل عن بُعد والتكنولوجيا الحديثة، مما يستدعي تكيفًا مع هذه التحولات للحفاظ على سلوكيات المواطنة التنظيمية.

3. سلوك المواطنة التنظيمية والمفاهيم المرتبطة به

يُعتبر سلوك المواطنة التنظيمية من المفاهيم الهامة التي تُعزز من فاعلية المنظمات وأدائها، تتأثر هذه السلوكيات بعدة عوامل تنظيمية مثل الولاء التنظيمي، العدالة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الثقافة التنظيمية، والتمكين الإداري. إن تعزيز هذه العوامل يؤدي إلى زيادة رغبة الموظفين في المشاركة في أنشطة تتجاوز متطلبات عملهم الرسمية، مما يسهم في تحسين الأداء التنظيمي العام وخلق بيئة عمل تعاونية وإيجابية.

1.3 سلوك المواطنة التنظيمية والولاء التنظيمي

الولاء التنظيمي (Organizational Commitment) من أبرز المصطلحات التنظيمية المرتبطة بسلوك المواطنة التنظيمية، حيث يعرف الولاء التنظيمي بأنه التزام الموظف بالمنظمة ورغبته في البقاء بها والعمل من أجل تحقيق أهدافها (Allen و Meyer، 1990)، وتشير الدراسات إلى أن هناك ارتباطًا إيجابيًا بين الولاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث أن الموظفين الأكثر ولاءً يُظهرون مستويات أعلى من سلوك المواطنة، ويُساهمون بشكل أكبر في الأنشطة التطوعية داخل المنظمة (Allen، Meyer، و

Smith، 1993) كما أشار (الحربي، 2021) إلى أن الموظفين الذين يشعرون بالانتماء العاطفي للمنظمة يميلون إلى إظهار سلوكيات تعاونية أكثر.

وفقاً لنظرية ماير وآلين (1991)، فإن الولاء التنظيمي يتكون من ثلاثة أبعاد:

الولاء العاطفي (Affective Commitment)

الولاء المستمر (Continuance Commitment)

الولاء المعياري (Normative Commitment)

وأنة كلما زادت مستويات الولاء العاطفي للموظفين، كلما زادت احتمالية مشاركتهم في سلوك المواطنة التنظيمية، مما يسهم في تعزيز الأداء التنظيمي. وهذا ما أشارت إليه دراسة الشامي (2018) بأن الولاء العاطفي هو الأكثر تأثيراً في تحفيز الموظفين للمشاركة في الأنشطة الطوعية.

2.3 سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية

العدالة التنظيمية (Organizational Justice) هي إدراك الأفراد للإنصاف في بيئة العمل، سواء كان ذلك متعلقاً بنتائج القرارات أو عملية صنع القرارات أو التعامل الشخصي (Greenberg، 1987).

تتألف العدالة التنظيمية من ثلاثة أنواع رئيسية:

العدالة التوزيعية (Distributive Justice)

العدالة الإجرائية (Procedural Justice)

العدالة التفاعلية (Interactional Justice)

تشير الأبحاث إلى أن الموظفين الذين يشعرون بوجود عدالة تنظيمية هم أكثر استعداداً لإظهار سلوك المواطنة التنظيمية (Porter، Wesson، Conlon، Colquitt، و Ng، 2001). فعلى سبيل المثال، عندما يشعر الموظفون بأن القرارات الإدارية تُتخذ بناءً على إجراءات عادلة وشفافة، يزداد التزامهم تجاه المنظمة ويُظهرون سلوكيات إيجابية تجاه زملائهم والمؤسسة ككل (Moorman، 1991). وفي دراسة (العتيبي، 2019)، تم التأكيد على أن العدالة التفاعلية تلعب دوراً كبيراً في تعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين والإدارة، مما ينعكس إيجابياً على سلوك المواطنة التنظيمية.

3.3 سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) يُعبر عن مستوى الرضا الذي يشعر به الموظف تجاه عمله وظروفه التنظيمية. وفقاً لدراسة لوك (1976) فإن الرضا الوظيفي يُعد عاملاً حاسماً في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. الموظفون الراضون عن عملهم يميلون إلى أداء أنشطة طوعية تسهم في تحسين بيئة العمل

وتعزيز الروح الجماعية (ORGAN و RYAN، 1995)، كما أن الرضا الوظيفي يُعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى زيادة المشاركة الفعالة للموظفين في الأنشطة التطوعية. ولقد أشار بودساكوف وآخرون (2000) إلى أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً مهماً في تحفيز الموظفين للمشاركة في أنشطة إضافية تتجاوز متطلبات العمل الأساسية، مما يساهم في تحسين الأداء التنظيمي وتقليل النزاعات الداخلية، حيث وجدت أيضاً أن الرضا عن بيئة العمل والسياسات التنظيمية يعزز من مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين.

4.3 سلوك المواطنة التنظيمية والثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية (Organizational Culture) تمثل مجموعة من القيم والمعتقدات والممارسات التي تميز بيئة العمل داخل المنظمة (Schein، 1992). تُعزز الثقافة التنظيمية الإيجابية من سلوك المواطنة التنظيمية من خلال تشجيع التعاون بين الموظفين وتقديم الدعم الاجتماعي والنفسي لهم، عندما يشعر الأفراد بأنهم جزء من ثقافة تنظيمية تُقدر المساهمة الفردية والجماعية، فإنهم يميلون إلى المشاركة في أنشطة تُسهم في تحسين بيئة العمل (Cameron و Quinn، 2006)، وتلعب الثقافة التنظيمية دوراً كبيراً على تشجيع الابتكار والمبادرة وتساهم بشكل كبير في تعزيز سلوك المواطنة بين الموظفين.

5.3 سلوك المواطنة التنظيمية والتمكين الإداري

التمكين الإداري (Empowerment) ويُشير هذا المصطلح إلى منح الموظفين السلطة والحرية لاتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم، مما يعزز من شعورهم بالمسؤولية والانتماء (Conger و Kanungo، 1988)، بالإضافة إلى هذا فقد أشارت الدراسات إلى أن التمكين يُسهم بشكل كبير في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، حيث يشعر الموظفون بأنهم جزء من عملية اتخاذ القرار، مما يزيد من التزامهم تجاه المنظمة ورغبتهم في تقديم إسهامات إضافية (Spreitzer، 1995). ويعد التمكين الإداري من أهم العوامل التي تزيد مستوى الثقة بين الإدارة والموظفين، مما يدفعهم للقيام بمبادرات طوعية لدعم زملائهم وتعزيز بيئة العمل.

6.3 سلوك المواطنة التنظيمية والفعالية التنظيمية:

لقد خلقت التغيرات الكبيرة التي شهدتها العصر الحالي العديد من التحديات للمنظمات ذات الصلة بضرورة تطوير الأداء الوظيفي وزيادة الفعالية التنظيمية، والتي يعتمد تحقيقها على قدرتها على استخدام جميع مواردها بكفاءة وفعالية، ولتحقيق الكفاءة المرجوة والفعالية بالمنظمة يتطلب من عمالها تجاوز توقعات

الدور الرسمي، والقيام بأعمال إضافية وتطوعية لا يتضمنها الوصف الوظيفي، والتي يطلق عليها سلوكيات المواطنة التنظيمية، وإن الوصول إلى أعلى درجات التميز في الأداء متوقف على جودة ما تملكه تلك المنظمات من رأس مال بشري ومعرفة إنسانية وتحفيزه إلى تقديم سلوكيات مضافة ابتكارية تزيد من فرص المنظمة. تم تحديد مصدر غير صحيح.

4. خصائص سلوك المواطنة التنظيمية

يتسم سلوك المواطنة التنظيمية بعدة خصائص جوهرية تميزه عن غيره من السلوكيات التنظيمية، وتتبع هذه الخصائص في السلوكيات اليومية التي يمارسها الموظفون بشكل تطوعي وإيجابي، وفقاً لما ذكره سيافات (Syafaat, 2019) ، و (مناصرية وبن ختو، 2015)، فإن سلوك المواطنة التنظيمية يتميز بالخصائص التالية:

- خارج نطاق القياس الرسمي: لا تدخل هذه السلوكيات ضمن نظام المكافآت والحوافز الرسمي.
- اختياري وطوعي: لا يُعاقب الموظف على عدم ممارستها، كما لا يُلزم بها رسمياً.
- يتجاوز توصيف الوظيفة الرسمي: حيث يؤدي الموظف أدواراً إضافية غير منصوص عليها في وصف وظيفته.
- يعزز الكفاءة والفعالية التنظيمية: من خلال المبادرات الفردية والجماعية التي تسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.
- مرتبط برضا الموظفين والتزامهم: غالباً ما تظهر هذه السلوكيات لدى الموظفين الأكثر رضا وولاء للمنظمة.
- أثر إيجابي على الأداء المؤسسي: تساهم هذه السلوكيات في رفع جودة الأداء المؤسسي ورفاهية العاملين.
- يتطلب إرادة حرة: يتوقف ظهوره على رغبة الموظف الذاتية وحماسه للمساهمة.
- مؤشر لنجاح المنظمة: يُعتبر انتشار هذا السلوك مؤشراً على الصحة التنظيمية وقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
- دقيق وصعب القياس: من الصعب ربطه بالمكافآت أو تقييمه بشكل كمي مباشر.
- قد يضر بالأداء الرسمي أحياناً: إذ أن الانشغال بمساعدة الآخرين قد يؤثر في بعض الحالات على إنتاجية الموظف في مهامه الأساسية.
- يشمل الترويج للمنظمة خارج إطار العمل: مثل الحديث الإيجابي عن المؤسسة في وسائل الإعلام أو شبكات التواصل الاجتماعي.

- يحقق فائدة مشتركة للفرد والمنظمة :حيث يستفيد كل من الموظف (في صورة تقدير معنوي وعلاقات جيدة) والمؤسسة (في صورة تحسين الأداء العام والمناخ التنظيمي).

5. أهمية سلوك المواطنة التنظيمية

باتت المنظمات المعاصرة تدرك الدور الحقيقي لسلوك المواطنة التنظيمية، حيث يعتبر أحد المرتكزات الأساسية لنجاح وتميز، وهذا لما يحققه من فوائد إيجابية ومتعددة على المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية. ويأتي اهتمام الباحثين والخبراء بهذا المفهوم نظراً لدوره البارز في تعزيز أداء المنظمة وتحسين قدرتها التنافسية في بيئة الأعمال المتغيرة والديناميكية. ولقد أشار العديد من الدراسات (العامري، 2003) و (طحطوح، 2016) و (مناصرية و بن ختو، 2015) لأهمية سلوك المواطنة التنظيمية وفق مستويات متعددة:

أولاً: على المستوى الفردي

- ◆ يُسهم سلوك المواطنة التنظيمية في تعزيز الأداء الفردي من خلال تطوير مهارات الموظفين وتنمية قدراتهم الذاتية، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الكفاءة والإنتاجية الشخصية.
- ◆ يؤدي إلى تقليل معدلات التسرب الوظيفي من خلال تعزيز مشاعر الانتماء والرضا الوظيفي، مما يقلل من تكاليف الاستقطاب والتدريب التي تتكبدها المنظمة.
- ◆ يوفر وقتاً ومساحة أكبر للمديرين والموظفين للتركيز على المهام الاستراتيجية، مثل التخطيط والجدولة وحل المشكلات التنظيمية، بدل الانشغال بمشكلات الأداء الفردي والتداخلات الإدارية الروتينية.

ثانياً: على مستوى المجموعات وفرق العمل

- ◆ يُعزز التعاون والتنسيق بين أعضاء فرق العمل، مما يؤدي إلى أداء جماعي أكثر تماسكاً وانسجاماً، ويسهل تحقيق الأهداف المشتركة.
- ◆ يقلل من النزاعات والصراعات الداخلية، ويخلق بيئة عمل إيجابية تشجع الحوار المفتوح والتفاهم المتبادل، الأمر الذي يرفع من مستوى التفاعل والتماسك الاجتماعي بين أفراد المجموعة.
- ◆ يدعم قوة العلاقات بين الموظفين ويعمل على بناء شبكات اتصال فعالة وقوية، تعزز التواصل وتبادل الخبرات بين أعضاء المجموعة.

ثالثاً: على مستوى المنظمة

- ◆ يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي العام، من خلال رفع الإنتاجية وتعزيز الكفاءة، ما يجعل المنظمة قادرة على المنافسة والتميز في السوق.
- ◆ يقلص من الحاجة لاستخدام موارد المنظمة في أنشطة الرقابة والانضباط والصيانة، مما يسمح بإعادة توجيه هذه الموارد نحو تعزيز الابتكار وتطوير المنتجات والخدمات.
- ◆ يساعد المنظمة على استقطاب أفضل المواهب والكفاءات والاحتفاظ بها، لما يوفره من مناخ تنظيمي جاذب يشجع الموظفين الأكفاء على البقاء والمساهمة في نجاح المنظمة.
- ◆ يحسّن الظروف النفسية والتنظيمية الداخلية، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتعزيز الصحة النفسية للموظفين، وبالتالي تحسين جودة بيئة العمل.
- ◆ يحد من التباينات والتقلبات في الأداء، ما يخلق استقراراً تنظيمياً يُمكن المنظمة من الحفاظ على توازنها وأدائها المستدام.
- ◆ يُعزز قدرة المنظمة على التكيف والتجاوب بفعالية مع التغيرات البيئية والتحديات الطارئة، من خلال تطوير مرونة داخلية تدعم الابتكار والتكيف.
- ◆ يُحسن من مستوى رضا العملاء والمستفيدين، حيث يعزز جودة الخدمات المقدمة من خلال أداء الموظفين الذي يتجاوز الحدود الرسمية للوظيفة، وينعكس إيجاباً على سمعة المنظمة وعلاقاتها الخارجية.

رابعاً: أهمية سلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة التعليم الابتدائي:

يلعب سلوك المواطنة التنظيمية دوراً مهماً في نجاح المؤسسات التعليمية، وخاصة في مرحلة التعليم الابتدائي، وذلك لدور المحوري الذي يلعبه التعليم الابتدائي كما يعد مرحلة مهمة في المسار التعليمي، حيث يساهم في بناء شخصية الطفل وإعداده للمراحل التعليمية اللاحقة، ونظراً لصغر سن المتعلم وعدم قدرته على اختيار الأفضل له دائماً وباعتباره أول تجربة لطفل خارج مجال الأسرة في أغلب الأحيان فإن سلوك المواطنة التنظيمية عند أساتذة التعليم الابتدائي يرفع من أداء الأساتذة في الجوانب البيداغوجية والمعرفية والإنسانية والتي تضمن جودة التعليم، وإعداد تجارب و خبرات قادرة على المساهمة في بناء شخصية المتعلم في الجوانب النفسية والاجتماعية والمعرفية، ويساهم سلوك المواطنة التنظيمية في تعزيز التعاون والمشاركة بين أعضاء المؤسسة التعليمية وتخفيف الصراع التنظيمي، مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل إيجابية وتفاعلية ويساعد على تحسين جودة التعليم، وحظيت النتائج الإيجابية لهذا السلوك باهتمام متزايد من قبل الباحثين التنظيميين، حيث يمكن تفسيرها على أنها مؤشر لحالة الحيوية العقلية والتطور لدى الموظفين، فعندما يتبنى الموظفون سلوكيات إيجابية مثل المواطنة التنظيمية يظهر ذلك اهتمامهم وإيجابيتهم

تجاه مؤسساتهم، بالإضافة إلى مشاركة عالية وأداء فعال لمهامهم الوظيفية، كما يتميز هؤلاء الموظفون بالابتكار والإبداع مع رابط عاطفي قوي بمؤسساتهم (Abukhait, Shaya, Mohebi, & Pillai, 2024).

6. أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية

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

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

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

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

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

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

إلا أن هذه الأبعاد لا تعد نهائية أو شاملة بشكل مطلق، حيث قدّم الباحثون تصنيفات أوسع وأكثر تفصيلاً، ومن أهم هذه المحاولات تصنيف بودساكوف وزملائه (PODSAKOFF، PODSAKOFF، MAYNES، MACKENZIE، و SPOELMA، 2014)، (Beth، MacKenzie، Podsakoff، 2014)؛

Paine، و Bachrach (2000)، الذين قدموا تصنيفاً موسعاً يتضمن 30 نوعاً من السلوكيات التطوعية تم ترتيبها ضمن سبعة أبعاد أكثر شمولاً، هي:

سلوك المساعدة (Helping Behavior) يشمل تقديم الدعم والمساعدة لزملاء العمل بشكل استباقي، والعمل على تجنب وقوع المشكلات قبل حدوثها.

الروح الرياضية (Sportsmanship) يتضمن قدرة الفرد على تحمل الصعوبات التنظيمية وتقبل القرارات غير المريحة بروح إيجابية، وعدم إثارة المشكلات نتيجة لرفض الأفكار الشخصية أو المواقف السلبية المؤقتة.

الولاء التنظيمي (Organizational Loyalty) يعبر هذا البعد عن حماية مصالح المنظمة والدفاع عن سمعتها والترويج لصورتها بشكل إيجابي داخلياً وخارجياً، رغم أن هذا البعد لا يحظى بإجماع جميع الباحثين كجزء من أبعاد المواطنة التنظيمية.

الامتثال التنظيمي (Organizational Compliance) يعكس الالتزام التطوعي بالقواعد والإجراءات التنظيمية المعتمدة في المنظمة، حتى في حالة غياب الرقابة المباشرة.

المبادرة الفردية (Individual Initiative) يشمل هذا البعد السلوكيات التطوعية التي تتجاوز الدور الوظيفي الرسمي، مثل تقديم المقترحات والأفكار الجديدة، والتدخل لحل المشكلات، وإحداث التغييرات التنظيمية الإيجابية.

الفضيلة المدنية (Civic Virtue) تتمثل في المشاركة النشطة في إدارة الشؤون الداخلية للمنظمة، والاهتمام بالمساهمة في تطوير سياساتها وتحقيق أهدافها الإستراتيجية.

التطوير الذاتي (Self-Development) يتعلق هذا البعد بالجهود الشخصية للموظف لتطوير قدراته ومهاراته الذاتية بهدف تعزيز كفاءته وإفادة المنظمة على المدى البعيد.

حدد عدد من الباحثين ممن اهتموا بدراسة سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية عدد من الأبعاد التي توضح طبيعة ومفهوم هذا المتغير توضحها في الجدول التالي:

جدول رقم (04) يوضح أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وفقاً لوجهة نظر عدد من الباحثين (بومنقار و شلابي، 2016)

اسم الباحث	السنة	الأبعاد
سميث وأورغان Smith et organ	1983	الإيثار، الطاعة
أورغان Organ	1988	الإيثار، الالتزام العام، الروح الرياضية، الكرم، الملوك الحضاري

فاندي وجراهم Vandyn et graham	1986	الإذعان، المشاركة ، الولاء .
ويليامز Williams	1988	البعد الفردي (مساعدة زملاء العمل والبعد المنظمي وتقديم الأفكار والمقترحات الحسین العمل)
مورمان وبلاسيلي Moorman et blacely	1991	المثابرة الشخصية، المساعدة ما بين الأفراد، المساهمة الفردية، تنمية الولاء
بودساكوف وماكنزي Podsakoff et Mackenzie	1994	سلوك المساعدة، الروح الرياضية، الإيثار
تشوتوبادياي Chottopadhyay	1999	الإيثار، الكرامة، الثقة
والز وآخرون Walz et niehoff	2000	المساعدة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري
بودساكوفيتال Podsakoffetal	2000	سلوك المساعدة، الروح الرياضية، المساهمة الفردية، السلوك الحضاري، الالتزام التنظيمي، الرضا الذاتي، تطوير الذات
ليبينيتال Lepineetal	2002	البعد الفردي (الإيثار، الكرم)، البعد المنظمي (الروح الرياضية، السلوك الحضاري الالتزام العام)
ين ونيشوف Yen et niehoff	2004	الإيثار، الالتزام العام، التعاون ما بين الأفراد، حماية موارد المنظمة، الكرم
فيليكوفسكا Veličkovska	2017	سلوك المساعدة، الروح الرياضية، الولاء التنظيمي، الامتثال التنظيمي، المبادرة الفردية، الفضيلة المدنية، التطوير الذاتي

1.6 تأصيل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في ضوء الشريعة الإسلامية:

تجد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية الخمسة تجزراً عميقاً وتأصيلاً واضحاً في منظومة القيم والمبادئ والأخلاق الإسلامية، كما يلي:

أ. الإيثار (Altruism) وقيم الإحسان والإيثار:

يرتبط سلوك الإيثار في OCB ، المتمثل في مساعدة الزملاء طوعاً، ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الإحسان في الإسلام، وهو مرتبة عالية تعني فعل الخير وتقديم النفع للآخرين ابتغاء وجه الله دون انتظار مقابل دنيوي. كما يرتبط بمفهوم الإيثار وهو تقديم حاجة الآخرين على حاجة النفس. وقد أثنى الله تعالى على أهل الإيثار بقوله: ﴿وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾ (الحشر: 9). ويحث النبي صلى الله عليه وسلم على هذا المعنى بقوله: "لا يؤمن أحدكم

حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه" (متفق عليه)، وقوله: "خير الناس أنفعهم للناس" (حسنه الألباني)، وقوله: "أحب الأعمال إلى الله عز وجل سرور تدخله على مسلم، أو تكشف عنه كربة..." (حسنه الألباني). وتشمل الأمثلة العملية مساعدة زميل جديد، أو زميل تراكمت عليه أعباء العمل، أو التطوع لتقديم الدعم.

ب. وعي الضمير (Conscientiousness) وقيم الإتقان والأمانة والمسؤولية:

إن تجاوز الموظف للحد الأدنى من متطلبات وظيفته، والالتزام بمعايير عالية من الدقة والانضباط، يجد صداه في قيمة **الإتقان** التي حث عليها الإسلام. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (رواه البيهقي وحسنه الألباني). كما يرتبط هذا البعد ارتباطاً وثيقاً بمفهوم **الأمانة** في أداء الواجبات والمسؤوليات، قال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا...﴾ (النساء: 58). وينبع هذا السلوك من الشعور بالمسؤولية الفردية أمام الله تعالى والرقابة الذاتية (التقوى). وتتجلى الأمثلة في الالتزام الدقيق بالمواعيد، واستثمار وقت العمل بكفاءة، والمحافظة على موارد المنظمة، والتفاني في إنجاز المهام بجودة عالية.

ج. الروح الرياضية (Sportsmanship) وقيم الصبر والحلم وكظم الغيظ:

تحمل ظروف العمل الصعبة أو المضايقات البسيطة دون تذمر أو نشر للسلبية يتوافق مع قيمة **الصبر** التي حث عليها الإسلام في مواجهة التحديات والمشاق، قال تعالى: ﴿وَاصْبِرْ عَلَىٰ مَا أَصَابَكَ إِنَّ ذَٰلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ﴾ (لقمان: 17). كما يرتبط بفضيلة **الحلم** (ضبط النفس والتعقل) وكظم الغيظ، قال تعالى في وصف المنقين: ﴿وَالْكَافِرِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ (آل عمران: 134)، وقال صلى الله عليه وسلم: "ومن كظم غيظاً وهو قادر على أن ينفذه، دعاه الله عز وجل على رؤوس الخلائق يوم القيامة حتى يخيره الله من الحور العين ما شاء" (رواه الترمذي وحسنه). ومن الأمثلة العملية تجنب الشكوى المستمرة، والمحافظة على روح إيجابية حتى في الظروف الصعبة.

د. الكياسة (Courtesy) وقيم حسن الخلق والأدب والكلمة الطيبة:

إن التصرف بلباقة واحترام، وتجنب إثارة الخلافات أو المشاكل مع الزملاء، هو جوهر **حسن الخلق** الذي يعتبره الإسلام من أسامي القيم وأثقلها في الميزان. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إن من خياركم أحسنكم أخلاقاً" (متفق عليه)، وقال: "ما من شيء أثقل في ميزان المؤمن يوم القيامة من حسن الخلق" (رواه الترمذي وصححه)، وقال: "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق" (رواه أحمد وصححه الألباني). كما أمر الله تعالى بالقول الحسن: ﴿وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا﴾ (البقرة: 83). ويدخل في ذلك الأدب في التعامل،

ومراعاة مشاعر الآخرين، والتشاور معهم قبل اتخاذ قرارات تؤثر عليهم، واستخدام الكلمة الطيبة، ف "الكلمة الطيبة صدقة" (متفق عليه)، والابتسام في وجه الزميل، كما في حديث: "لا تحقرن من المعروف شيئاً، ولو أن تلقى أخاك بوجه طليق" (رواه مسلم).

هـ. السلوك الحضاري (Civic Virtue) وقيم المسؤولية الاجتماعية والتعاون والنصيحة:

المشاركة الإيجابية والفعالة في حياة المنظمة، والاهتمام بمصالحها وتطورها، ينسجم تماماً مع مبدأ المسؤولية الفردية والجماعية في الإسلام ("كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته" - متفق عليه)، ومع الأمر بالتعاون على البر والتقوى ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى﴾ (المائدة: 2)، ويتجلى ذلك أيضاً في مبدأ النصيحة البناءة التي هي عماد الدين ("الدين النصيحة" - رواه مسلم)، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالضوابط الشرعية ("من رأى منكم منكراً فليغيره..." - رواه مسلم). وتشمل الأمثلة العملية المشاركة الفعالة في الاجتماعات وتقديم المقترحات البناءة، وحضور الفعاليات التنظيمية الهادفة، ومواكبة التطورات التي تؤثر على المنظمة، والدفاع عن سمعتها.

وتعمل الثقافة الإسلامية كإطار مُعزز ومُحفز لسلوك المواطنة التنظيمية فلا يقتصر دور الشريعة والثقافة الإسلامية على مجرد التوافق مع أبعاد OCB، بل يتجاوزه ليكون إطاراً مُعززاً ومُحفزاً لهذه السلوكيات، وذلك من خلال عدة جوانب:

❖ **تثمين السلوكيات التطوعية واعتبارها عبادة:** يكمن أحد أهم الفروق الجوهرية في أن الإسلام يثمن هذه السلوكيات التطوعية ويجعل لها قيمة عظيمة، ويعتبرها جزءاً من "المعروف" الذي يُثاب عليه فاعله. فقول النبي صلى الله عليه وسلم: "كل معروف صدقة" (رواه البخاري) يشمل كل فعل خير يُقدم، مهما بدا صغيراً. وحديث: "على كل مسلم صدقة..." (رواه البخاري) يوضح تعدد أبواب الخير المتاحة أمام المسلم، من العمل النافع، إلى إعانة المحتاج، إلى الأمر بالمعروف، وحتى كف الأذى عن الناس. وهذا يعطي دافعاً قوياً للموظف للقيام بهذه السلوكيات.

❖ **البعد الإيماني واحتساب الأجر (النية):** تركز الأعمال في الإسلام على النية واحتساب الأجر من الله تعالى، فالموظف المسلم عندما يقوم بسلوكيات المواطنة التنظيمية، يمكنه أن يستحضر نية التقرب إلى الله، وخدمة إخوانه، والإسهام في المصلحة العامة، مما يمنح هذه السلوكيات عمقاً روحياً واستدامة تتجاوز مجرد الالتزام التنظيمي أو انتظار التقدير البشري، بل استحضر معية الله قال تعالى: ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ﴾ (الزلزلة: 7).

❖ **الشمولية والتكامل:** تقدم الشريعة الإسلامية منظومة أخلاقية شاملة ومتكاملة تحكم جميع جوانب حياة المسلم، بما في ذلك سلوكه المهني، فلا يوجد هناك فصل بين الأخلاق الشخصية والأخلاق المهنية، مما يجعل الالتزام بهذه القيم جزءاً لا يتجزأ من هوية المسلم وعلامة على تدينه.

❖ **تأثير القيم الدينية في المجتمعات الإسلامية:** تشير العديد من الدراسات الاجتماعية إلى أن القيم الدينية تحتل مرتبة متقدمة في سلم أولويات الأفراد في المجتمعات العربية والإسلامية، وتعتبر موجهاً أساسياً للسلوك. هذا يجعل المرجعية الإسلامية أداة فعالة ومؤثرة في تعزيز السلوكيات الإيجابية ومنها سلوك المواطنة التنظيمية.

7. محددات سلوك المواطنة التنظيمية:

يُفهم المحددات على أنها السمات أو الخصائص الثابتة أو نسبياً للفرد، والتي تُشكل الأساس الدائم أو النسبي لاستعداده وميله للمشاركة في سلوك المواطنة التنظيمية (Turnley, Bolino, و Niehoff, 2004) هذه المحددات غالباً ما تكون متجذرة في شخصية الفرد أو خصائصه الديموغرافية، وتؤثر في كيفية إدراكه للبيئة التنظيمية وتفاعله معها. يشمل هذا القسم عادةً الخصائص الفطرية والمكتسبة التي تؤثر على استعداد الفرد للقيام بسلوكيات تطوعية وداعمة. (Organ, 1988).

1.7 المحددات الفردية لسلوك المواطنة التنظيمية

تتمثل المحددات الفردية في الخصائص الكامنة في الفرد التي تؤثر على استعداده للانخراط في سلوك المواطنة التنظيمية. يمكن تقسيم هذه المحددات إلى خصائص ديموغرافية وميول شخصية:

1.1.7 الخصائص الديموغرافية:

تتعدد الخصائص الديموغرافية، والدراسات التي تناولتها (صباغ، 2020) و ذكر (عمران، 2019) و (عبد الخير، 2023) وجود عوامل تؤثر في استعداد الأفراد في بذل جهد أكثر من المطلوب منهم الموصفات الوظيفية التي يؤدونها والتي اعتبرت من محددات المواطنة التنظيمية التي يمكن أن تؤثر في سلوك المواطنة التنظيمية، ومن أبرزها:

أ. العمر:

يُعتبر عمر الموظف من العوامل الجوهرية التي تؤثر في سلوك المواطنة التنظيمية. فقد أشار واجنر وراش (Wagner & Rush, 2000) إلى أن التقدم في العمر يرافقه تغييرات ملحوظة في الدوافع التحفيزية، مما ينعكس على سلوكيات الأفراد التنظيمية. وقد أظهرت دراسات عديدة، مثل دراسة نغ وفيلدمان (Ng & Feldman, 2008)، التي أجرت تحليلاً ممتاً لعدد كبير من الدراسات السابقة، أن

الموظفين الأكبر سناً يظهرون سلوكيات مواطنة تنظيمية أعلى مقارنة بالموظفين الأصغر سناً، مما يعكس تطوراً في دوافع الموظفين مع تقدمهم في السن. وفي هذا السياق، أوضح دورينج ورودرس وشوستر (Doering, Rhodes, & Schuster, 1983) أن الموظفين الأكبر سناً يميلون إلى تفضيل العلاقات الاجتماعية والانتماء في بيئة العمل، وتكون لديهم حاجات أقل للإنجاز الفردي، مما يعزز من ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية. كما أشار كنونغو وكونغر (Kanungo & Conger, 1993) إلى أن الموظفين الأكبر سناً يركزون بشكل أكبر على الوفاء بالالتزامات الأخلاقية والمتبادلة، مما يدفعهم للانتقال من سلوك تنافسي إلى سلوك تعاوني. بناءً على هذه الأبحاث، يمكن القول إن التقدم في العمر يعزز من مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأفراد، حيث تزداد الدوافع الاجتماعية والتعاونية مع تقدم العمر (Chou & Pearson, 2011) ؛ (معمرى و بن زاهي، 2016)

ب. مدة الخدمة (الخبرة):

تُظهر الدراسات تبايناً في تأثير مدة خدمة الموظف وخبرته العملية على سلوك المواطنة التنظيمية. ففي دراسة أجراها كيجانز وآخرون (Kegans, McCamey, & Hammond, 2012)، وجدوا أن الموظفين ذوي الخبرة الطويلة يكون لديهم تقدير أكبر لأعمالهم نتيجة لتراكم المعرفة التنظيمية والمهارات، مما يعزز من ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية، حيث يتمكن هؤلاء الموظفون من تقديم الدعم والمساهمة خارج نطاق أدوارهم الرسمية بشكل أكبر. (O'Reilly & Chatman, 1986) لكن على الجانب الآخر، وجدت دراسة سميث وآخرون (Smith et al., 1983) عدم وجود علاقة واضحة بين الخبرة في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية. (Jena & Goswami, 2014) وفي دراسة أورغان وريان (Organ & Ryan, 1995)، تم الإشارة إلى علاقة سلبية بين مدة خدمة الموظف وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث تم تفسير ذلك بأن الموظفين الجدد غالباً ما يظهرون سلوكيات إضافية نتيجة لعدم وضوح حدود المسؤوليات الرسمية لهم، ومع مرور الوقت تصبح أدوارهم أكثر وضوحاً، مما يقلل من سلوك المواطنة التنظيمية لديهم (العامري، 2003).

ج. المؤهل العلمي للموظف:

رغم أن المؤهل العلمي للموظف يعد أحد المحددات المحتملة لسلوك المواطنة التنظيمية، إلا أن الدراسات حول هذا المتغير كانت متنوعة ولم تسفر عن نتائج حاسمة. افترضت بعض الدراسات أن الموظفين ذوي التعليم العالي قد يميلون إلى التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل بشكل أكبر من الموظفين ذوي التعليم الأدنى، وذلك بسبب إدراكهم لأهمية الدعم غير الرسمي وربما أمنهم المالي الذي يمنحهم فرصة أكبر

لممارسة سلوكيات التبادل الاجتماعي. وفي هذا السياق، وجد غريغيرسون (Gregerson, 1993) وسميث وآخرون (Smith et al., 1983) علاقة إيجابية بين التعليم العالي وزيادة سلوك المواطنة التنظيمية.

في المقابل، أورغان وكونوفسكي (Organ & Konovsky, 1989) لم يجدوا علاقة واضحة بين المؤهل العلمي وسلوك المواطنة التنظيمية. (Jena & Goswami, 2014) بينما نوبل (Noble, 2006) في دراستها، أشارت إلى أن الموظفين الذين لا يحملون شهادات جامعية قد يظهرون مستويات أعلى من سلوك المواطنة التنظيمية مقارنة بالموظفين الحاصلين على شهادات جامعية أو أعلى، وذلك بسبب اعتمادهم الأكبر على العلاقات غير الرسمية والسلوكيات الاجتماعية في بيئة العمل (Kernodle & Noble, 2013).

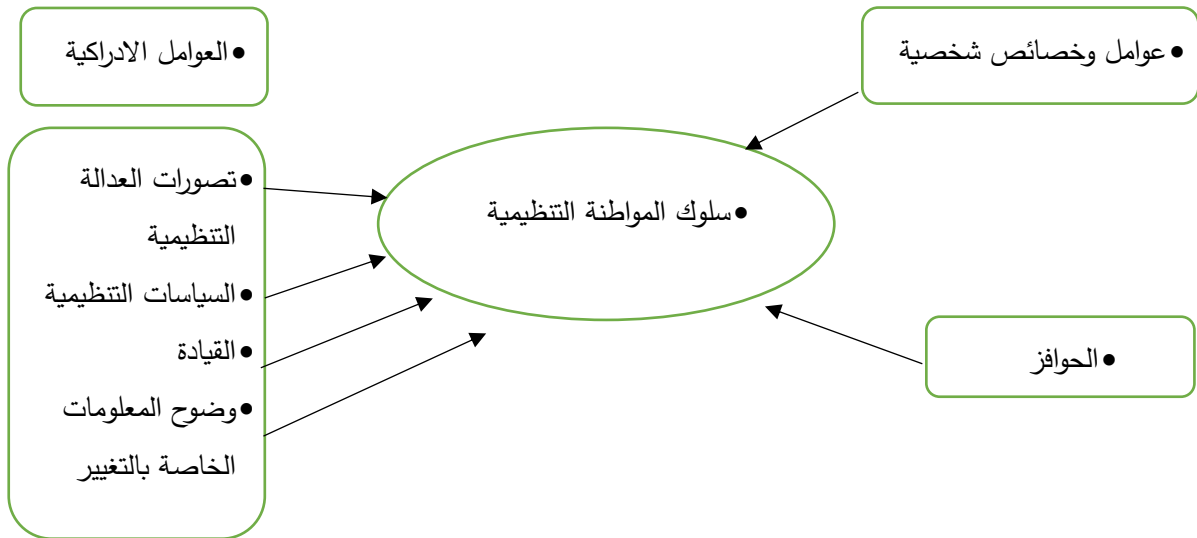
د. جنس الموظف :

تعتبر الفروق بين الجنسين من العوامل التي تثير اهتمام الباحثين في دراسة سلوك المواطنة التنظيمية، وقد تفاوتت نتائج هذه الدراسات بحسب السياقات التنظيمية والثقافية المختلفة. فقد أظهرت دراسة كيدر (Kidder, 2002) أن النساء يميلن إلى إظهار مستويات أعلى من سلوكيات المواطنة التنظيمية، خصوصاً في مساعدة الزملاء ودعمهم مقارنة بالرجال، وقد فسر الباحثون ذلك بأن أساليب التنشئة الاجتماعية تشجع النساء على بناء علاقات داعمة مع الآخرين. وفي الاتجاه نفسه، أكدت دراسة هيلبرون وفان داين (Heilbrunn & Van Dyne, 2013) أن الموظفين يشاركون بشكل أكبر في السلوكيات الاجتماعية مثل المجاملة والدعم المعنوي. في المقابل، يميل الموظفون الذكور إلى إظهار مستويات أعلى من السلوكيات المرتبطة بالمبادرة والمشاركة في الأنشطة التنظيمية الرسمية.

من جانب آخر، أظهرت دراسة التحليل الشامل (Meta-analysis) التي أجراها أورغان وريان (Organ & Ryan, 1995) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية واضحة بين الجنسين في سلوك المواطنة التنظيمية. وقد فسر الباحثون هذا التباين في النتائج على أساس الاختلافات الثقافية والتنظيمية التي قد تؤثر على سلوك الموظفين. (Jena & Goswami, 2014) بعض الدراسات العربية أشارت إلى علاقات مختلفة، مثل دراسة الخليفة (1997) التي وجدت علاقة إيجابية بين الجنس وسلوك المواطنة، بينما توصلت دراسة مقيلي (2005) إلى أن معدلات الممارسة لدى الذكور كانت أعلى، عازية ذلك إلى أن العمل يُعتبر أولوية أكبر عند الذكور وقد تتوفر لديهم ظروف وقت وجهد أكبر (ونوغي، 2021)

2.1.7 الميول الفردية والسمات الشخصية

تتمثل الميول الفردية في الخصائص الشخصية للفرد التي تحدد مستوى انسجامه مع الآخرين وقبوله الاجتماعي وانفتاحه في العلاقات الشخصية داخل المنظمة (عمران، 2019؛ عبد الخير، 2023). تلعب هذه الخصائص دوراً مهماً في تحديد استعداد الفرد للانخراط في سلوك المواطنة التنظيمية، حيث يميل الأفراد ذوو الخصائص الاجتماعية المرنة والمنفتحة إلى إظهار مستويات أعلى من هذا السلوك. اهتمت العديد من الدراسات بدراسة تأثير الشخصية على سلوكيات المواطنة التنظيمية. فقد كشفت دراسة أورغان و لينغ (Organ & Ling, 1995) أن الضمير كأحد أبعاد الشخصية يؤثر طردياً على سلوكيات المواطنة التنظيمية. وفي ذات السياق، أكد ديو وتشانغ (Dew & Zhang, 2011) على أن الشخصية وسماتها الرئيسية تؤثر في ميل الفرد لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية، وإن كان تأثيرها قد يعتبر أقل مقارنة بالعوامل الأخرى، وذلك حسب نموذج تزينر وهاي (Tziner & Hai, 2012) والذي يؤكد على أن خصائص الشخصية ترتبط بشكل إيجابي ومؤثر بسلوكيات المواطنة التنظيمية. شكل رقم: (5) يظهر أهم العوامل المؤثر في سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى Hai Tziner (صباغ، 2020)



8. العوامل المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية:

تشير العوامل المؤثرة إلى المتغيرات البيئية، التنظيمية، السياقية، أو الإدراكية التي تؤثر على حدوث أو شدة سلوك المواطنة التنظيمية. هذه العوامل تكون غالباً متغيرة وموقفية، ويمكن للإدارة أن تتدخل فيها بشكل مباشر أو غير مباشر لتعزيز أو تقليل ممارسة الأفراد لسلوك المواطنة التنظيمية، (Podsakoff، Beth Paine، MacKenzie، و Bachrach، 2000) وتُشير هذه العوامل إلى الظروف والسياقات التي يدركها الفرد في بيئة العمل، والتي تؤثر بشكل مباشر على مدى استعداده لممارسة سلوك المواطنة

التنظيمية، تعتمد هذه العوامل على إدراك الفرد وتفسيره لمحيطه العملي، وهي غالباً ما تكون متغيرة ويمكن للمنظمة التأثير فيها.

1.8 العدالة التنظيمية:

إن مفهوم العدالة التنظيمية يعد من أقوى المتنبئات بسلوك المواطنة التنظيمية، نظراً لأنها تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه الرئيس في التعامل معه على المستوى الوظيفي والإنساني (بن يحي، 2017) يُعتقد أن الموظفين الذين يدركون مستوى عالياً من العدالة (خاصة العدالة الإجرائية والنفاذية) يميلون لممارسة سلوك المواطنة التنظيمية كرد فعل إيجابي تجاه المنظمة (Podsakoff et al., 2009) وفي هذا الصدد يؤكد أورغان وكونوفسكي (Organ & Konovsky, 1989) على دور المعاملة العادلة في تبني الأفراد سلوك المواطنة التنظيمية والقيام بأكثر مما هو مطلوب منهم، حيث أن شعور الأفراد بالعدالة من المرجح أن يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود. وعلى النقيض من ذلك، فإن شعورهم بالظلم التنظيمي قد يترتب عليه بعض السلوكيات السلبية المعاكسة، مثل تدني السلوكيات الإيجابية المتمثلة في المواطنة التنظيمية، وانخفاض الرضا الوظيفي (عبد الخير، 2023)

2.8 الرضا الوظيفي:

يُعد الرضا الوظيفي من المتنبئات الأساسية لسلوك المواطنة التنظيمية (Podsakoff, MacKenzie, 2000) (Beth Paine, & Bachrach, 2000) فقد أظهرت الدراسات وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية. فالفرد الذي يشعر بالرضا في مكان عمله من المرجح أن ينخرط في بعض السلوكيات التطوعية كرد للجميل الذي يتلقاه من المنظمة، وأن هذه السلوكيات ما هي إلا تعبير عن العملية التبادلية (برقي و بن عودة، 2010) وقد كان بيتمان وأورغان (Bateman & Organ, 1983) أول من قام بهذه الأبحاث، وأوضحا فيها أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية (صباغ، 2020)، وتشير بعض الدراسات إلى أن الاهتمام بالنواحي الوحدانية للموظف وتوفير ظروف عمل صحية كالأجر والمكافآت والترقية من شأنها أن ترفع من زيادة الرضا الوظيفي وانعكاس ذلك على تبني السلوكيات الإيجابية.

3.8 الالتزام التنظيمي :

يشكل الالتزام التنظيمي دافعاً نفسياً يدفع الموظف للمساهمة بما يتجاوز متطلبات وظيفته (Meyer,

(Allen , & Smith, 1993) وعرفه البعض بأنه ذلك الاعتقاد في قيم التنظيم وأهدافه، والاستعداد لبذل المزيد من الجهد للمنظمة. يعكس هذا التعريف استعداد الفرد لتكريس جهده ووقته لخدمة المنظمة وتمسكه بقيمها ومبادئها وثقافتها ونشر الصورة الإيجابية لها أمام الآخرين ورغبته في الاستمرار فيها. وعليه، أخذت دراسة تأثير الالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية اهتماماً كبيراً بقصد معرفة طبيعة ودرجة العلاقة بينهما. وكيف أن الالتزام يشكل محدداً مهماً لسلوك المواطنة التنظيمية، حيث يرى بالون (Ballon, 1997) أن الالتزام يجدد الاتحاد السلوكي للأفراد عندما تكون التوقعات من نظام الحوافز قليلة، وبالتالي فإن سلوك الإيثار عند الموظف يشير إلى شدة ولاء الموظف للمنظمة التي يعمل فيها (معمرى و بن زاهي، 2016)

4.8 الثقة التنظيمية :

تعتبر الثقة بين الأفراد في المنظمة عاملاً موقفياً مهماً يؤثر في سلوك المواطنة التنظيمية. عندما يثق الموظفون ببعضهم البعض وبإدارتهم، يزيد ميلهم للانخراط في سلوكيات تعاونية وتطوعية تتجاوز متطلبات الدور الرسمي. الثقة تنشئ بيئة من الأمان النفسي تدعم التبادل الاجتماعي والعقود النفسية الإيجابية.

تؤدي الثقافة التنظيمية دوراً رئيسياً في تشكيل سلوك المواطنة التنظيمية، حيث تختلف بحسب طبيعة هذه الثقافة وتوجهها نحو الفرد أو الجماعة. (Schein, 2010) الثقافات التنظيمية التي تعزز الفردية تركز على الأهداف الشخصية للموظفين، في حين أن الثقافات الجماعية تعزز أهداف ومصالح الجماعة على حساب الفردية، وبالتالي تشجع ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تدعم مصالح الجماعة (صباغ، 2020؛ عمران، 2019؛ عبد الخير، 2023). فإذا كانت المنظمة تشجع مثل هذه الممارسات والسلوكيات بين أعضائها، ساعد ذلك في انخراطهم في أعمال تطوعية تركز مبادئ المساعدة والتضامن وروح الفريق، أما إذا كانت المنظمة تلزم كل فرد بأداء دوره الرسمي فقط، فسيؤثر ذلك سلباً على سلوك المواطنة التنظيمية.

5.8 العقد النفسي:

تعتبر نظرية التبادل الاجتماعي والعقد النفسي من أهم النظريات التي تفسر سلوكيات المواطنة التنظيمية. إلى أن التزام المنظمة بالعقد النفسي (الوعد والتوقعات غير الرسمية بين الموظف والمنظمة) ينعكس إيجابياً على ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية. عندما يشعر الموظف بأن المنظمة تفي بالتزاماتها غير الرسمية تجاهه، فإنه يبادلها بسلوكيات تفوق المتوقع.

6.8 خصائص المهمة:

تُعد خصائص المهمة من العوامل المؤثرة على سلوك المواطنة التنظيمية، المهام التي تتطلب مهارات عالية، وتوفر درجة من الاستقلالية، وتتضمن تفاعلاً اجتماعياً، تميل إلى الارتباط بمستويات أعلى من سلوك المواطنة التنظيمية، فكلما كانت المهمة غنية ومحفزة، زاد ميل الموظف للانخراط في سلوكيات تطوعية داعمة للمنظمة. يُشار إلى أن وضوح أو غموض الدور الوظيفي قد يؤثر أيضاً، حيث قد يميل الموظفون الجدد الذين يعانون من غموض الدور إلى أداء أنشطة إضافية لتحديد مسؤولياتهم.

7.8 خصائص المجموعة:

بين أورغان وآخرون (Organ, Podsakoff, & Scott, 2006) أن خصائص المجموعة التي ينتمي إليها الفرد تؤثر بشكل كبير على سلوكه للمواطنة التنظيمية. حددوا أربعة عوامل رئيسية في هذا المجال:

- تماسك الجماعة والثقة المتبادلة بين أعضائها والرضا عن العلاقات فيها، مما يجعلهم متعاونين وراغبين بالبقاء فيها.

- التبادلات والتفاعل داخل المجموعة يزيد من تأثير الدافعية لديهم لسلوكيات المواطنة التنظيمية.
- فعالية المجموعة يولد التماسك ضمن المجموعة والتعاون بين أفرادها.
- دعم المجموعة لأفرادها وحرصهم بالمقابل على تحقيق مصالح بعضهم في المجالات السابقة يمكن أن يؤدي إلى زيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية، وخاصة إذا كانت سياسة المنظمة موجهة نحو العمل الجماعي.

8.8 الضغوط الوظيفية :

تُصنف الضغوط الوظيفية كأحد العوامل المؤثرة على سلوكيات المواطنة التنظيمية. فارتفاع مستوى الضغوط قد يقلل من قدرة الموظف ورغبته في ممارسة السلوك التطوعي الذي يتجاوز مهامه الرسمية (Karasek, 1979) لذلك، يتعين على الإدارة العمل على تقليل الآثار السلبية للضغوط الوظيفية لضمان استمرار سلوك المواطنة التنظيمية.

9.8 الحوافز والمكافآت :

على الرغم من أن سلوك المواطنة التنظيمية يُعد طوعياً وغير مرتبط بمكافآت رسمية مباشرة، إلا أن توفير المكافآت المعنوية أو التشجيعية غير الرسمية، وكذلك تقدير المبادرات، يمكن أن يدعم استمرار هذا

السلوك (Aharon و Gil، 2014). فإدراك الفرد بأن جهوده التطوعية مقدرة من قبل الإدارة يعزز دافعيته للمواصلة.

10.8 سلوكيات القيادة المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية

تُعد سلوكيات القيادة من العوامل الرئيسية التي تُساهم في تشجيع وتفعيل سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأفراد في المنظمة، إذ إن أسلوب القائد وتفاعله مع مرؤوسيه يشكل بيئة عمل محفزة أو مثبطة لظهور هذه السلوكيات. وتؤدي خصائص وأساليب القيادة دورًا جوهريًا في تعزيز العلاقات الإيجابية بين المشرفين والمرؤوسين، وإشاعة أجواء الثقة المتبادلة، مما يزيد من دافعية الأفراد لتبني هذه السلوكيات التطوعية (Veličkovska، 2017)، وفي هذا الصدد، أوضح العامري (2003) أن عمليات التبادل الاجتماعي التي تقوم على الثقة تخلق شعورًا متبادلًا بالود بين القادة والمرؤوسين، وهو ما يفسر التزام الموظفين أخلاقيًا تجاه رؤسائهم، ويدفعهم إلى تأدية أعمال قد تفوق المتطلبات الرسمية لأدوارهم الوظيفية.

كما أشار (اليوسفي، نعساني، و شربتجي، 2006) إلى أن للممارسات التطوعية التي يبادر بها القادة انعكاسات مباشرة على القيم والأنماط السلوكية للعاملين، وأضافوا أن القيادة التحويلية على وجه الخصوص تؤثر بشكل غير مباشر في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية، عبر تقوية روابط الثقة بين القادة ومرؤوسيه، ومن خلال الدور الذي يقوم به القائد في تحفيز الموظفين على الانخراط في سلوكيات المواطنة التنظيمية، خصوصًا في حال وجود إدراك عالٍ للعدالة التنظيمية والثقة باعتبارها متغيرات وسيطة في العلاقة بين القيادة التحويلية والتبادلية وسلوك المواطنة التنظيمية (MacKenzie، Podsakoff، و Bommer، 1996).

ومن جانب آخر، يُعد الدعم القيادي والقيادة الأخلاقية من أهم خصائص القيادة التي تؤثر إيجابيًا في سلوك المواطنة التنظيمية (Veličkovska، 2017)، إذ إن القائد الذي يتمتع بالنزاهة والعدالة الأخلاقية يُعد قدوة حسنة، ما يعزز ثقة المرؤوسين به، ويدفعهم لتبني سلوكيات إيجابية تجاه المنظمة. ويؤكد أورغان (Organ) في هذا السياق أن عدالة ونزاهة الرؤساء في تعاملهم مع الموظفين تؤدي إلى ما يُعرف بعلاقة التبادل الاجتماعي بين القادة والمرؤوسين، فعندما يعامل القادة مرؤوسيهم بإنصاف وشفافية بعيدًا عن التمييز، فإن هذا يدفع الموظفين إلى رد الفضل وتبني سلوكيات المواطنة التنظيمية كنوع من الالتزام الأخلاقي والتبادلي مع المنظمة (صباغ، 2020).

9. مداخل سلوكيات المواطنة التنظيمية

. المدخل الأول (حواس، 2003)

يفترض هذا المدخل أن هناك انفصلاً بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وبين الأداء الوظيفي المطلوب رسمياً Role Job performance، وطبقاً لهذا المدخل ينظر إلى سلوكيات المواطنة التنظيمية على أنها سلوك ذاتي Discretionary، لا يتم مكافأته من قبل نظام المكافأة الرسمي، كما أنه يزيد من الأداء الفعال للمنظمة، إلا أن (Van Dyme et al.، 1994) أكد أن الباحثين قد تواجههم العديد من الصعوبات عند التفرقة بين الدور الرسمي والدور الإضافي، إلى جانب تباين هذه التفرقة بين الأفراد، والوظائف، والمنظمات. الخ.

المدخل الثاني

ويقوم هذا المدخل على التراث الفكري لبحوث المواطنة المدنية Civic Citizenship في علوم الفلسفة، السياسة، الاجتماع، حيث يتم النظر إلى المواطنة المدنية على أنها تشتمل على كل السلوكيات الإيجابية المرتبطة بالمجتمع. وطبقاً لهذا المدخل فإن سلوكيات المواطنة التنظيمية تشتمل على 3 أنواع من السلوكيات وهي كالتالي:

- أ. السلوكيات التقليدية للأداء الوظيفي للدور Traditional In-Role Job Performance
- ب. السلوكيات التي تفوق السلوكيات الرسمية المطلوبة من الدور Extra-Role Behaviors.
- ج. السلوكيات السياسية Political Behaviors.

ونظراً لأن أكثر الدراسات في مجال المواطنة التنظيمية قد ركزت على المدخل الأول، ونظراً لأن المدخل الأول أكثر تحديداً ويمكن قياسه ولا يتسم بالشمول والعمومية كالمدخل الثاني، فإن الباحث سوف يعتمد على المدخل الأول في الدراسة الحالية.

10. النظريات المفسرة لسلوك المواطنة التنظيمية

تُعد العلاقة بين الفرد والمؤسسة محورياً أساسياً في فهم سلوكيات المواطنة التنظيمية، ولفهم أعمق هذه العلاقة المعقدة بين الفرد والمؤسسة، لجأ الباحثون إلى مجموعة من النظريات التفسيرية التي تُوضح الخلفيات النفسية والاجتماعية التي تحفز الأفراد على تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية، ومن أبرز هذه النظريات: أولاً: نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory) في تفسير سلوك المواطنة التنظيمية تُعتبر نظرية التبادل الاجتماعي من أبرز الأطر النظرية التي تفسر سلوك المواطنة التنظيمية، حيث تستند إلى مبدأ المعاملة بالمثل (Reciprocity) في العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل. وفقاً لـ"جورج هو مترز" (القيروبي، 2008) يبدأ التبادل الاجتماعي من التفاعل المتبادل بين الأفراد، والذي يعكس أوجهًا

اجتماعية ونفسية واقتصادية تتجاوز المنفعة المادية، لتشمل مكافآت معنوية كالسمعة، والاعتبار، والاحترام، والنفوذ الاجتماعي.

تشير النظرية إلى أن التبادل لا يقتصر على المصلحة المادية فقط، بل يركز على قيم اجتماعية وعلاقات قائمة على الثقة والقبول المتبادل، حيث تتعزز هذه العلاقات بزيادة المساهمات الإيجابية التي يقدمها الفرد داخل الجماعة، مما يؤدي إلى زيادة مكافآته الاجتماعية وفرص نجاحه في التفاعل المستقبلي (القريوبي، 2008)

وترتكز جودة التبادل الاجتماعي على عدة عوامل منها: وجود نشاطات بديلة يمكن الحصول عليها من أطراف أخرى، وقيمة القبول الاجتماعي بين الأطراف، والمساعدة المقدمة خلال فترة زمنية معينة، إضافة إلى القيم المتبادلة للنشاطات ضمن العلاقة. ويلعب القبول الاجتماعي دوراً محورياً في تبادل العلاقات الإنسانية، مشابهاً لدور النقود في المعاملات التجارية، كما أن العلاقات التبادلية تخضع لضوابط اجتماعية وأخلاقية تحدد استمرارها أو إنهائها . (القريوبي، 2008)

ويؤكد بلاو (Cropanzano و Mitchell، 2005) أن الدافع الأساسي لسلوك الفرد في التفاعل الاجتماعي هو التبادل، سواء معنوياً أو مادياً، حيث يستلزم التبادل الناجح موافقة الطرفين على وجود علاقة شرعية ومقبولة تستند إلى احتياج متبادل، وإلا يتحول إلى تبادل ظالم أو قمعي. وفي إطار سلوك المواطنة التنظيمية، يفترض أن الموظفين يكونون عقدًا ضمناً مع المنظمة، حيث يُتوقع منهم إظهار سلوكيات إيجابية كالمساعدة والالتزام والانخراط الطوعي في مهام إضافية، كرد فعل على شعورهم بالدعم التنظيمي والإنصاف الذي يتلقونه. وعليه، يميل الموظفون الذين يشعرون بالعدل والدعم من مؤسساتهم إلى تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية كنوع من رد الجميل.

جدول رقم (05): إطار تبادلي لسلوك المواطنة التنظيمية (القريوبي، 2008)

ما الذي تقدمه المؤسسة للعاملين؟	ما الذي يقدمه العاملون؟
-الدعم التنظيمي	-سلوكيات إيجابية تجاه المؤسسة
-الدعم القيادي	-دعم وتأكيذ الذات
-العدالة التنظيمية	-الالتزام التنظيمي
-التمكين الإداري	-المواطنة التنظيمية
-الثقة التنظيمية	-الولاء التنظيمي
-مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات	
-جودة حياة العمل	

-القيادة التحويلية

ثانيًا: نظرية التعاون (Cooperation Theory)

تُعد نظرية التعاون من أبرز النظريات المفسرة لسلوكيات المواطنة التنظيمية، لا سيما في السياقات التي تتطلب تفاعلاً جماعياً لتحقيق أهداف مشتركة. ففي حين تركز نظرية التبادل الاجتماعي على العلاقة الثنائية بين الفرد والمؤسسة أو بين الأفراد بشكل منفصل، فإن نظرية التعاون توسع نطاق التحليل لتشمل الإطار الجماعي التعاوني، مؤكدة على أهمية العمل الجماعي كوسيلة مركزية لتحقيق أهداف الجماعة، وتعزيز الأداء التنظيمي الكلي.

ترى هذه النظرية أن التعاون يصبح ممكناً عندما يدرك الأفراد أنهم يسعون معاً لتحقيق أهداف موحدة، وأن نجاح الفرد يسهم بشكل مباشر في نجاح الجماعة. هذا الإدراك المتبادل يعزز من التماسك الاجتماعي، ويولد بيئة عمل إيجابية تُحفّز الأفراد على إظهار سلوكيات المواطنة التنظيمية، مثل: مساعدة الزملاء، والمشاركة الطوعية، واحترام القواعد غير الرسمية، وتحمل المسؤوليات الجماعية (بن عودة، 2016).

ويُميز في هذا السياق بين نوعين من التعاون:

التعاون الرسمي: الذي تحكمه اللوائح والتعليمات التنظيمية.

التعاون غير الرسمي: والذي ينبثق من الأعراف السائدة والتفاعل الطبيعي بين أعضاء الجماعة، حيث لا يكون الإلزام القانوني هو المحدد الأساسي للسلوك، بل تنشأ سلوكيات المواطنة التنظيمية كنتيجة للتكيف الاجتماعي مع بيئة العمل.

وبهذا المعنى، فإن سلوكيات المواطنة التنظيمية وفق هذا المنظور لا تُفسر بوصفها تعبيراً عن مصلحة فردية بحتة، بل كاستجابة طبيعية لبيئة عمل جماعية تتمثل التعاون، وتكافئ الأداء المشترك، وتُعزز الولاء والانتماء للجماعة ككل.

وقد وفرت نظرية التعاون إطاراً نظرياً قوياً لعدد من الدراسات التي تناولت سلوكيات المواطنة التنظيمية، إذ أنها تسمح بتحليل كيفية توجيه سلوك الأفراد كمواطنين تنظيميين داخل فرق العمل، وكيفية مساهمتهم في نجاح الجماعة، وبالتالي نجاح المنظمة بأكملها (بن عودة، 2016).

ثالثًا: نظرية الهوية الاجتماعية (Social Identity Theory)

تُعدّ نظرية الهوية الاجتماعية إطاراً نظرياً مهماً لفهم كيفية تأثير انتماء الأفراد إلى مجموعات اجتماعية على سلوكهم داخل المنظمة، ولقد تم تطوير هذه النظرية بواسطة تاجفيل وتيرنر سنة 1986، وتم توسيعها في السياق التنظيمي من قبل أشفورت ومايل في سنة 1989، حيث ركّزا على دور الهوية الاجتماعية في

تشكيل سلوك الأفراد، بما في ذلك سلوك المواطنة التنظيمية. تقتض النظرية أن الأفراد لا ينظرون إلى أنفسهم فقط كأفراد مستقلين، بل يعرفون هويتهم بناءً على انتمائهم إلى مجموعات معينة، مثل فرق العمل أو الإدارات داخل المؤسسة.

وفقاً لـ (Ashforth و Mael، 1989)، تتشكل الهوية الاجتماعية داخل المنظمة عندما يبدأ الأفراد في تعريف أنفسهم بناءً على انتمائهم إلى فئة تنظيمية معينة، ما يؤدي إلى تعزيز الشعور بالمجموعة والانتماء الجماعي، وتتأثر هذه العملية بعدة عوامل رئيسية:

التصنيف الاجتماعي: (Social Categorization) حيث يصنّف الأفراد أنفسهم وغيرهم داخل مجموعات تنظيمية بناءً على مكانتهم وأدوارهم داخل المؤسسة، مثل فريق العمل أو القسم الإداري، مما يعزز عندهم الإحساس بالانتماء والتميز داخل المنظمة.

المقارنة الاجتماعية: (Social Comparison) بمجرد أن يُصنّف الأفراد أنفسهم ضمن مجموعة، فإنهم يميلون إلى مقارنة مجموعتهم بمجموعات أخرى داخل المنظمة ويدخلون في تنافس معهم، مما يعزز الهوية التنظيمية ويحفّز الأفراد على تحسين الأداء.

التمايز الإيجابي: (Positive Distinctiveness) يسعى الأفراد إلى الحفاظ على صورة إيجابية لمجموعتهم داخل المنظمة المكانة التي قد تكسبها جماعتهم، مما يزيد من ولائهم التنظيمي ويحفّزهم على الانخراط في سلوكيات داعمة، مثل التعاون والمبادرة والمساعدة الطوعية.

تأثير الهوية الاجتماعية على سلوك المواطنة التنظيمية

يُوضح أشفورت ومايل أن الأفراد الذين يطورون هوية اجتماعية قوية داخل المنظمة يكونون أكثر ميلاً للقيام بسلوكيات تتجاوز مهامهم الرسمية، حيث يمكن تفسير ذلك السلوك من خلال:

الشعور بالمسؤولية الجماعية: عندما يدرك الموظفون أن نجاح المنظمة يعكس نجاحهم الشخصي، فإنهم يكونون أكثر استعداداً لتقديم المساعدة لزملائهم والانخراط في سلوكيات داعمة، مما يعزز بيئة العمل الإيجابية.

تعزيز الالتزام التنظيمي: كلما زادت الهوية الاجتماعية للأفراد، زاد التزامهم بالمنظمة، مما يدفعهم إلى اتباع القواعد التنظيمية والمساهمة في أنشطة إضافية تدعم الأهداف المؤسسية.

دعم القيم التنظيمية: عندما يشعر الموظفون بأنهم جزء من كيان جماعي، فإنهم يكونون أكثر ميلاً إلى تبني قيم المؤسسة وسلوكياتها الإيجابية، مما يعزز روح الفريق والانتماء المشترك.

دور القيادة التنظيمية في تعزيز الهوية الاجتماعية

يُشير أشفورت ومايل إلى أن القادة يلعبون دورًا محوريًا في تقوية الهوية الاجتماعية للموظفين من خلال: تعزيز التعاون والانتماء الجماعي: عبر تنظيم أنشطة تشاركية تُعزز التفاعل بين الموظفين، مما يعزز الشعور بالمجموعة.

إبراز القيم التنظيمية المشتركة: من خلال التأكيد على رسالة المنظمة وأهدافها، مما يساعد الموظفين على تبني هذه القيم كجزء من هويتهم. (Ashforth و Mael، 1989).

11. الآثار الإيجابية لسلوك المواطنة التنظيمية

يحمل سلوك المواطنة التنظيمية العديد من الآثار الإيجابية، ومنها:

- تخفيف العبء المالي عن المؤسسات: يساهم في تخفيف العبء المالي الملقى على المؤسسات، حيث يعتبر مصدرًا حقيقيًا للموارد الإضافية. وهذا يتيح للمؤسسات توجيه تلك الموارد لتعزيز خدماتها وتحسين أدائها بشكل مميز.
- زيادة مستوى الحماس في الأداء: يعمل سلوك المواطنة التنظيمية على رفع مستوى الحماس والاندماج في العمل. وهذا يعمل على تحفيز العاملين وتعزيز الأداء بشكل يفوقه العمل الروتيني.
- زيادة مستوى الرضا عن العمل: يساهم سلوك المواطنة التنظيمية في زيادة مستوى رضا الأفراد عن عملهم، ويعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها.
- تيسير ممارسة الديمقراطية: يتيح سلوك المواطنة التنظيمية فرصة ممارسة الديمقراطية داخل المؤسسة، من خلال اختيار الفرد لنوع النشاط الذي يرغب في المشاركة فيه أو تحديد التوقيت المناسب له.
- تعزيز العلاقات الاجتماعية: يساهم سلوك المواطنة التنظيمية في تعزيز العلاقات الإيجابية بين الأفراد والجماعات داخل المؤسسة، وهذا ينعكس بشكل إيجابي على الأداء المتميز للفريق والمؤسسة بشكل عام.
- زيادة فاعلية الأداء وكفاءته: يساهم سلوك المواطنة التنظيمية في تعزيز فاعلية وكفاءة الأداء العام للمؤسسة، حيث يتم تعزيز التعاون والتنسيق بين العاملين لتحقيق الأهداف المشتركة.
- الالتزام وحل المشكلات: يعزز سلوك المواطنة التنظيمية الالتزام بالمؤسسة وحل المشكلات بشكل بناء، حيث يشجع العاملين على المشاركة في حل المشكلات وتحسين العمليات.
- تقليل معدل التسرب الوظيفي وتعزيز الروح المعنوية: يساهم سلوك المواطنة التنظيمية في تقليل معدل التسرب الوظيفي، حيث يزيد شعور العاملون بالانتماء والارتباط بالمؤسسة وبالتالي، يرتفع المعنويات لدى العاملين ويتحسن التفاعل والتعاون في بيئة العمل.

الجانِب

اطبِـداني

الفصل الرابع:

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1 الدراسة الاستطلاعية

2 المجال المكاني والزمني للدراسة الأساسية

3 مجتمع الدراسة وعيونه

4 منهج الدراسة

5 أدوات جمع البيانات

6 وسائل تحليل البيانات

خلاصة الفصل

تمهيد

تُعنى العلوم الإنسانية والاجتماعية بدراسة الإنسان وسلوكياته وتفاعلاته داخل المجتمع، وما يتبع ذلك من ظواهر إنسانية ونفسية معقدة. وانطلاقاً من طبيعة هذه العلوم التي تستوجب قدرًا عاليًا من العمق والدقة في تفسير هذه الظواهر، يحتلّ البعد الميداني في البحث مكانةً أساسية، إذ يُتيح للباحث التفاعل المباشر مع الأفراد أو المجموعات أو المؤسسات في سياقها الطبيعي، إنَّ دراسة الظواهر الإنسانية والاجتماعية والنفسية ضمن بيئتها الواقعية تسهم في تطوير فهمٍ أكثر شمولاً للواقع، وتمنح الباحث فرصة التعرف إلى السياقات والمحددات التي قد لا تبرز في الدراسات المكتبية أو المجردة.

ويُعدّ سلوك المواطنة التنظيمية من القضايا المحورية التي تتصدّر الاهتمام في مؤسسات اليوم، كونه يُجسّد مجموعة من القيم والمعايير التي يلتزم بها الأفراد في بيئة العمل، سواء تمثّل ذلك في أساليب التعامل بين الزملاء، أو في مدى الالتزام بالقوانين والأنظمة، أو في المشاركة الفعّالة لتحقيق الأهداف الجماعية، وفي هذا الإطار تبرز المدرسة بوصفها فضاءً تربويًا مثاليًا لترسيخ قيم المواطنة التنظيمية لدى النشء، وبخاصة في مرحلة التعليم الابتدائي التي تمهّد لتكوين شخصيات الأطفال وتطوير وعيهم بالمسؤولية المجتمعية.

وقد أكد القانون التوجيهي للتربية الوطنية (2008) في مادته الثانية دور المدرسة الجزائرية المتمثّل في إعداد مواطنٍ يجسّد قيم الشعب الجزائري، ويكون قادرًا على فهم العالم والمساهمة فيه، مع المحافظة على الهوية الوطنية ومبادئ ثورة أول نوفمبر 1954. وتتجلّى هذه المسؤولية في تحقيق أهداف تربوية عديدة، منها ترسيخ الانتماء الوطني، وتعزيز قيم الأخلاق الإسلامية، وتطوير الوعي الجماعي والروابط الاجتماعية في إطار قيم الجمهورية ودولة القانون.

إنَّ غرس قيم المواطنة التنظيمية عبر التعليم الابتدائي يُعدّ استثمارًا بعيد المدى، نظرًا للدور الذي تؤدّيه هذه القيم في تنمية روح المشاركة والمسؤولية لدى الأطفال، ممّا ينعكس إيجابًا على شخصياتهم وقدرتهم على اتخاذ قرارات مستقلة وواعية في المستقبل، وفي سبيل ذلك يُفترض أن يتمتّع الأساتذة أنفسهم بسلوكيات المواطنة التنظيمية في البيئة التعليمية، لتكون مثالًا حيًا يحتذي به التلاميذ.

من هذا المنطلق، يأتي هذا الفصل ليتناول الإطار الميداني للدراسة التي تبحث في علاقة القيم الشخصية بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، إذ يستعرض عدة نقاط: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة، ثم تفاصيل الدراسة الاستطلاعية (مناهجها وعينتها وأدواتها ونتائجها)، وأخيرًا الدراسة الأساسية التي

جرى تصميمها بعد تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية، وتشمل المنهج المتّبع وخصائص العيّنة الرئيسة وأدوات جمع البيانات وأساليب تحليلها.

1. الدراسة الاستطلاعية

في إطار البحث حول القيم الشخصية وكذلك سلوك المواطنة التنظيمية في قطاع التربية، اختار الباحث التركيز على المدارس الابتدائية في المقاطعة البيداغوجية رقم (ع 20)، بولاية الطارف (الجزائر)، وتأتي أهمية هذا المجال من خصوصية التعليم الابتدائي الذي يُعتبر حلقة الأساس في بناء شخصية التلميذ وتشكيل معارفه وقيمه، كما شهدت المدرسة الابتدائية الجزائرية خلال السنوات القليلة الماضية تغيرات متسارعة، أبرزها:

تداعيات جائحة كورونا: فرضت تفويج الأقسام والدوام الاستثنائي لتقليل الاكتظاظ، ثم العودة لاحقًا إلى النظام التقليدي.

استحداث مناصب جديدة: مثل أستاذ التربية البدنية، أستاذ اللغة الإنجليزية، ومشرف التربية.

مشروع الرقمنة: إطلاق منصّات إلكترونية لإدارة النقاط والتكوين ومتابعة الإحصائيات.

المدارس المستهدفة

أجريت الدراسة في ابتدائيات الواقعة في المقاطعة البيداغوجية ع 20 لولاية الطارف، واخترتنا هذه المقاطعة البيداغوجية للإجراء الدراسة الميدانية نظرا لمعرفة المسبقة بالمقاطعة و ببعض مؤسساتها التربوية والمعرفة الشخصية لبعض الأساتذة والمدرّاء وهذا بحكم العمل في المقاطعة، مما يسر علينا هذه الدراسة حيث حظينا باستقبال جيد وتعاون كبير من طرف مدرّاء المؤسسات التربوية وأساتذة المقاطعة، ويتوزع مجال البحث على (11) مدرسة ابتدائية ضمن بلديات الشط وبن مهدي والبسباس وحرص الباحث على جمع بيانات تقنية لكل مدرسة (تاريخ البناء والإنشاء، طاقة الاستيعاب، عدد الأساتذة، المساحة الإجمالية...)، انظر الملحق 3 بهدف فهم ظروف العمل المختلفة، إذ تختلف المدارس المتواجدة في وسط ريفي والتي تكون قليل التعداد، فيما تواجه مدارس أخرى اكتظاظًا في بيئة شبه حضرية، وتوفّر هذه النظرة العامة خلفية مهمة عن المؤسسة محل الدراسة، وعن السياق الاجتماعي والمهني الذي يعمل فيه الأساتذة، ويقدم الجدول التالي التقسيم الإداري لكل مدرسة :

جدول (06) التقسيم الإداري للابتدائيات

الولاية	الدائرة	البلدية	الابتدائية
الطارف	بن مهدي	الشط	1. ابتدائية نصر بومعراف
الطارف	بن مهدي	الشط	2. ابتدائية دلال ساعد بن محمد
الطارف	بن مهدي	الشط	3. ابتدائية 20 أوت 1956 بن عمار
الطارف	بن مهدي	الشط	4. ابتدائية بوخريص محمد
الطارف	بن مهدي	الشط	5. ابتدائية عبد الحميد بن باديس
الطارف	البسباس	البسباس	6. ابتدائية الشيخ العقون
الطارف	البسباس	البسباس	7. ابتدائية بلال بن رباح
الطارف	البسباس	البسباس	8. ابتدائية ابن الرشيق
الطارف	البسباس	البسباس	9. ابتدائية خضر طشوش
الطارف	البسباس	البسباس	10. ابتدائية سودة الصادق
الطارف	بن مهدي	بن مهدي	11. ابتدائية صالح بن شارع

تُمثِّل الدراسة الاستطلاعية (Pilot Study) مرحلةً تحضيريةً أساسيةً في مسار أيِّ بحثٍ علميٍّ، إذ تسبق الشروع في الدراسة الرئيسيَّة وتتطوَّى على مجموعة من الخطوات والإجراءات التي تُيسِّر فهم الميدان وتساعد على ضبط أدوات البحث بشكلٍ أدق، فيما يلي أبرز الأهداف والإجراءات التي تُحقِّقها الدراسة الاستطلاعية:

أ. التعرف على ميدان الدراسة

يهدف الباحث في هذه المرحلة إلى التعرف المباشر على خصائص ميدان الدراسة. ويشمل ذلك فهم طبيعة البيئة التعليمية والظروف الميدانية التي تعمل فيها المدارس الابتدائية بالمقاطعة البيداغوجية رقم (ع 20) في ولاية الطارف.

قام الباحث بزيارات ميدانية إلى عدد من المدارس الابتدائية، حيث تفاعل مباشرة مع أعضاء الطاقم التعليمي والإداري.

خلال الزيارات، لوحظ أن الفصول الدراسية في المدارس التي تعمل بنظام الدوام الواحد تتميز بحجم مناسب وتوزيع متوازن، بينما تواجه المدارس ذات نظام الدوامين تحديات كبيرة بسبب الاكتظاظ، مما يؤثر على إدارة الصف وتفاعل التلاميذ.

لاحظ الباحث أيضاً محاولات الأساتذة لترميم وتزيين الأثاث داخل الفصول، مما يعكس رغبتهم في تحسين بيئة العمل، بالرغم من محدودية الموارد.

هذا التفاعل المباشر وفهم طبيعة البيئة الميدانية ساعد الباحث في تحديد المتغيرات الرئيسية التي قد تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية، مثل التنظيم المدرسي، ضغط العمل، والإدارة البيئية.

ب. جمع المعلومات الأولية

تهدف هذه المرحلة إلى جمع بيانات تمهيدية حول مجتمع الدراسة، من حيث حجم وتوزيع المدارس، وعدد التلاميذ والأساتذة، والظروف المادية لكل مدرسة.

تم جمع معلومات تقنية حول كل مدرسة، شملت تاريخ البناء والإنشاء، الطاقة النظرية والفعلية للتلاميذ، وعدد الأساتذة والمساحات المخصصة **انظر الملحق 2.**

ساعدت هذه البيانات في رسم صورة دقيقة للفوارق بين المدارس فمثلاً، المدارس الواقعة في مناطق ريفية غالباً ما تكون أقل تعداداً من تلك الموجودة في المناطق شبه الحضرية، كما تختلف الإمكانيات والموارد المتاحة.

أدت هذه المعلومات الأولية إلى توضيح التحديات الخاصة بكل مدرسة، مثل صعوبات النقل وتوفير خدمات الإطعام، مما يمكِّن الباحث من فهم العوامل الاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في بيئة العمل.

ج. اختبار أدوات جمع البيانات

قبل بدء الدراسة الرئيسية، كان من الضروري التحقق من فاعلية وأداء أدوات جمع البيانات (مثل الاستبيانات والمقابلات والملاحظة) في الظروف الميدانية.

قام الباحث بتجربة أولية لبنود الاستبيان عن طريق إجراء مقابلات مع عينة صغيرة مكونة من 13 أستاذًا. تم تقييم وضوح الأسئلة ومدى توافقها مع طبيعة الميدان، مما أدى إلى تعديل صياغة بعض البنود وإعادة توزيع الأسئلة على الأبعاد المختلفة للقيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية. هذا الاختبار الميداني ساعد الباحث على التأكد من أن الأدوات البحثية قادرة على النقاط البيانات المطلوبة بدقة، وضمان قابلية تعميم النتائج لاحقًا على الدراسة الرئيسية.

د. تحديد الصعوبات والعوائق المحتملة

يهدف هذا الجزء إلى استشراف المشكلات والتحديات التي قد تواجه الباحث أثناء تنفيذ الدراسة الرئيسية، وتحديد الإجراءات اللازمة لتجاوزها.

خلال الزيارات الميدانية، لاحظ الباحث صعوبة إجراء المقابلات بسبب جداول العمل المزدحمة للأساتذة. نتيجة لذلك، تم تعديل توقيت الزيارات بحيث تُجرى خارج أوقات العمل الرسمية، خاصةً بعد انتهاء حصص التدريس أو خلال فترات الراحة.

كما تم رصد تحديات عملية في استخدام أدوات جمع البيانات، مثل صعوبة الوصول إلى بعض المعلومات التقنية أو ضعف الاستجابة لبعض الأسئلة.

توقع هذه التحديات ساعد الباحث في تعديل خطة البحث وإدخال تحسينات في آلية جمع البيانات لتفادي تعطيل العملية البحثية.

هـ. تحديد مجتمع الدراسة والعينة

تحديد المجتمع الأصلي للدراسة واختيار عينة تمثيلية يعد أمرًا بالغ الأهمية لضمان موثوقية النتائج وتعميمها على المجتمع المستهدف.

تم اعتماد مسح شامل لأساتذة 11 مدرسة ابتدائية بالمقاطعة البيداغوجية (ع 20)، مع مراعاة توزيعها الجغرافي والظروف الخاصة بكل مدرسة.

ساعد هذا المسح في رسم صورة دقيقة للمجتمع المستهدف وتحديد حجم العينة المناسب والممكن دراسته. اعتمد الباحث على أسلوب العينة القصدية لاختيار الأساتذة الأكثر استعدادًا للتعاون وإعطاء المعلومات الوافية، مما أكسب الدراسة مصداقية عالية.

و. تطوير فرضيات البحث

من خلال جمع البيانات الأولية، يسعى الباحث إلى بناء فهم ميداني متعمق لطبيعة الظاهرة المدروسة وتطوير فرضيات بحثية دقيقة.

استند الباحث في تطوير فرضياته إلى البيانات الأولية التي جمعتها الدراسة الاستطلاعية. من خلال التفاعل مع الأساتذة والملاحظات الميدانية، تبين أن الأساتذة الذين يظهرون قيمًا شخصية عالية مثل الالتزام والقيم الاجتماعية يميلون إلى إظهار سلوكيات تطوعية تتجاوز متطلبات عملهم الرسمية. أدى ذلك إلى صياغة فرضية رئيسية تربط بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية، بالإضافة إلى فرضيات جزئية تدرس العلاقة بين كل بعد من أبعاد القيم وسلوك المواطنة التنظيمية.

ز. تعديل التصميم البحثي

يهدف هذا الإجراء إلى تحديث وتطوير تصميم الدراسة الرئيسية استنادًا إلى المعطيات والملاحظات التي تم جمعها في المرحلة الاستطلاعية.

أظهرت الدراسة الاستطلاعية بعض الثغرات في أدوات جمع البيانات، مثل عدم وضوح بعض الأسئلة، وبناءً على ذلك تم تعديل صياغة الأسئلة، وإعادة توزيع البنود على الأبعاد المختلفة بما يتناسب مع واقع العمل في المدارس.

الخلاصة

وفرت الدراسة الاستطلاعية قاعدة قوية للانتقال إلى الدراسة الرئيسية، إذ ساهمت في فهم الميدان من خلال الزيارات المباشرة والملاحظات، حيث مكنتنا من التعرف على خصائص البيئة التعليمية والتحديات الخاصة بكل مدرسة، كما ساهمت في تجميع بيانات تقنية واجتماعية حول المدارس، مما ساعد في تحديد الفروق بين البيئات الريفية وشبه الحضرية، وتم اختبار أدوات جمع البيانات من خلال التجارب الأولية للمقابلات وأسئلة الاستبيان، والتأكد من صلاحية الأدوات وإجراء التعديلات اللازمة لتحسين وضوح البنود، بالإضافة إلى تحديد التحديات المحتملة وتوقع الصعوبات في جمع البيانات وتعديل توقيت الزيارات، بهدف تفادي العوائق المستقبلية، ولتطوير فرضيات البحث واستنتاج علاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية، مما أدى إلى صياغة فرضيات بحثية دقيقة، وعليه تم تحديث الخطة البحثية لتحسين أدوات القياس واستيعاب الواقع الميداني.

تُعتبر هذه المرحلة بمثابة جسر بين الفكرة النظرية والتطبيق العملي، حيث تساهم في بناء تصور شامل ومنهجي لكيفية إجراء الدراسة الرئيسية وضمان الحصول على بيانات موثوقة تُعزز من النتائج وتعميمها على مجتمع الدراسة.

تشمل هذه العينة أساتذة التعليم الابتدائي في عدد من المدارس المختارة، بالإضافة إلى أنه تم الاستعانة بـ: مدراء وبعض الإداريين، لم يكن الهدف تكوين عينة تمثيلية كاملة بقدر ما كان تقصّي تنوّع الظروف والتحديات التي قد يواجهها الباحث في الدراسة الأساسية.

اعتمد الباحث عيّنة قصدية صغيرة من الأساتذة، وشارك بعضهم في مقابلات فردية أو جماعية (خلال الندوات التربوية).

جلسات ملاحظة بالمشاركة (بما أن الباحث أستاذ في نفس المقاطعة).

2. المجال المكاني والزمني للدراسة الأساسية

أ. المجال المكاني

شملت الدراسة كل المدارس الابتدائية المتواجدة بالمقاطعة البيداغوجية (ع 20)، حيث تم اختيار هذا المجال لأن الباحث جزء من نفس المقاطعة البيداغوجية، ما سهّل الالتقاء بالأساتذة والتواصل معهم خارج أوقات العمل، بالإضافة إلى عملية الولوج إلى المدارس وإجراء مقابلات وملاحظات.

ب. المجال الزمني :

تميزت هذه المرحلة بالترقب والانتظار وهذا لكل التغيرات التي كانت تحدث في التعليم الابتدائي وانتظار القانون الأساسي الذي سينظم المهام لكل عمال القطاع وهذا لكثرة الغموض في المهام والتداخل فيها حيث لا يمكننا التحدث على سلوك تطوعي في ظل غياب سلوك رسمي، امتدت فترة الدراسة الميدانية من الناحية الزمنية من 01 أكتوبر 2022 إلى غاية 08 نوفمبر 2023 قسمت هذه الفترة إلى ثلاثة مراحل وهي:

المرحلة الأولى: قام فيها الباحث بزيارات استطلاعية للتعرف على الابتدائيات وخاصة ان الابتدائيات هذه المقاطعة البيداغوجية كانت في وسط ريفي وشبه حضري والقيام مقابلات أولية مع المدراء وتقديم الباحث لنفسه كزميل في القطاع وفي نفس المقاطعة البيداغوجية ع 20 ثم التعريف بالدراسة وشرح محتواها الدراسة والغرض منها وكذلك الحصول على معلومات أولية عن مجتمع البحث مثل: عدد الأساتذة والمناصب الجديدة التي قد تستحدث في الخريطة التربوية، وكان هناك تعاون كبير من طرف المدراء مما سهل علينا المرحلة الثانية

المرحلة الثانية: تميزت هذه المرحلة بجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول مدارس المقاطعة خاصة

وقطاع التعليم الابتدائي عامة، خاصة في ظل التغيرات التي طرأت في التعليم الابتدائي، ولكوني أستاذ شخصيا فلقد كانت لدي عدة فرص للالتقاء بالأساتذة في مناسبات عديدة (الندوات التكوينية، الأيام التكوينية، أيام الحراسة والإخفاء في شهادة البكالوريا)، بالإضافة إلى الزيارة الاستطلاعية لبعض المدراء والأساتذة

المرحلة الثالث: وهذه المرحلة هي الأخيرة، وتميزت بإعداد أداة الدراسة الأساسية وهي الاستمارة، وإرسالها لتحكيم من طرف أساتذة في علم النفس وتعديلها ثم توزيعها على عينة الدراسة ومنحهم الوقت الكافي للإجابة عليها والتأكيد على إتمام بعض الاستمارات التي كانت تنقص بعض الإجابات في بنودها حتى لا تلغى وأخيرا جمعها

3. مجتمع الدراسة وعينته

يُعرّف مجتمع الدراسة بأنه: «مجموعة من العناصر تمتلك خاصية واحدة أو أكثر من الخصائص المشتركة التي تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، والتي يتم تطبيق البحث أو التقصي عليها» (أنجرس، 2006) ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار العينة بطريقة غير عشوائية (قصدية)، حيث قام الباحث باختيار الأساتذة الأكثر ملاءمة نظرًا لاستعدادهم العالي للتعاون وتقديم المعلومات الكافية، ولمعرفتهم المسبقة بموضوع الدراسة، وتُعرف العينة القصدية بأنها: «تلك العينات التي يتم اختيارها بصورة حرة من قبل الباحث، وفقًا لطبيعة دراسته، بما يحقق الغرض أو الأهداف المنشودة من الدراسة» (كرسنة، 2024). واعتمد الباحث أسلوب المسح الشامل لاختيار عينة الدراسة، حيث إن مجتمع الدراسة هو ذاته عينة الدراسة، بهدف إتاحة الفرصة لجميع وحدات المجتمع للظهور في النتائج، مما يمنح أداة الدراسة مزيدًا من الموضوعية. وتكوّن مجتمع البحث من جميع أساتذة التعليم الابتدائي في المدارس المستهدفة، وعددهم (119) أستاذًا. وبعد استبعاد (13) أستاذًا شاركوا مسبقًا في الدراسة الاستطلاعية، أصبح العدد النهائي لعينة الدراسة الأساسية (106) أستاذًا. وبما أن حجم المجتمع ليس كبيرًا، فقد تم التعامل معه كليًا بوصفه عينة للدراسة، الأمر الذي يعزّز دقة النتائج المتحصّل عليها وإمكانية تعميمها.

جدول (21) كيفية حساب عينة الدراسة

أفراد المجتمع	عينة الدراسة الاستطلاعية	عينة الدراسة الأساسية	
119	13	106	العدد
100%	11%	89%	النسبة المئوية

يوضح هذا الجدول كيفية حساب العينة النهائية، حيث مثّل أفراد المجتمع الأصلي (119 أستاذًا)، منهم 13 أستاذًا شكّلوا العينة الاستطلاعية، ليصبح العدد المتبقي 106 أستاذًا في الدراسة الأساسية، ما يوازي 89% من المجتمع الكلي.

1.2.3 الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

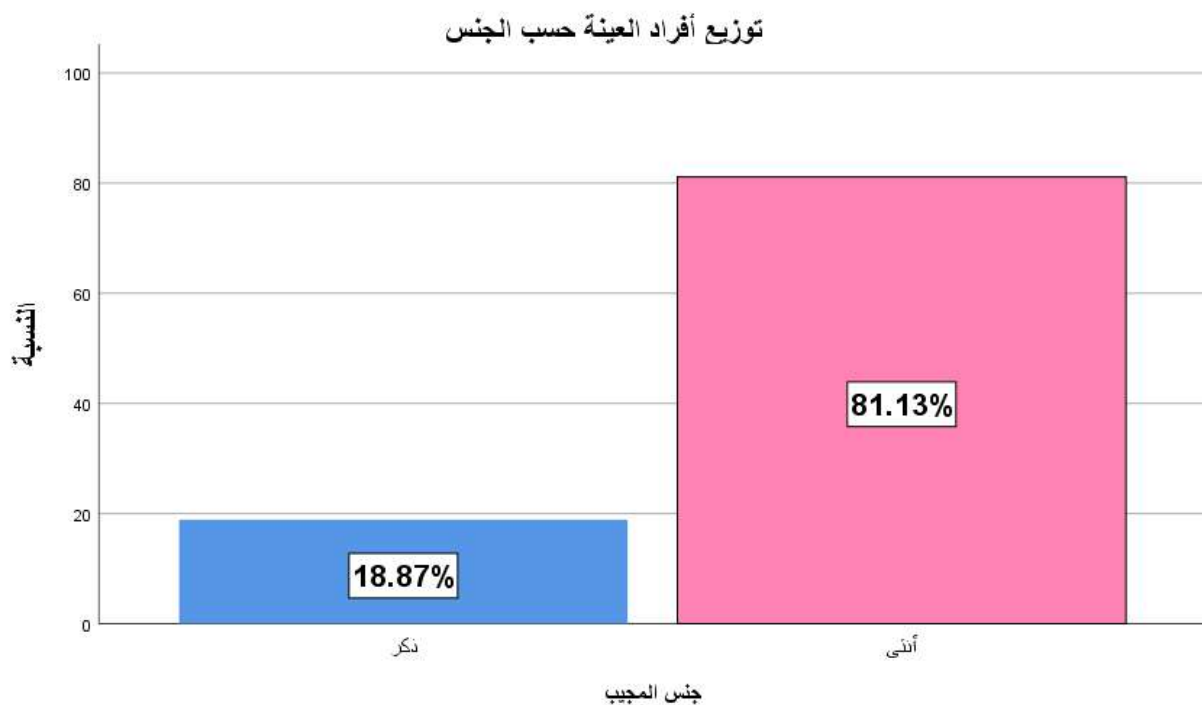
باعتبار أن العينة الحالية تماثل عمليًا مجتمع البحث ذاته، فإنّ تمثيل مختلف التخصصات والمناطق - فضلًا عن التباين في الخصائص الديموغرافية كالجنس والحالة العائلية والأقدمية، مما يضمن تمثيلًا دقيقًا وشاملاً لكافة الأساتذة في التخصصات والمناطق المختلفة، وهو يتوزع كالتالي:

أ. الجنس:

جدول (22) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

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

أظهرت الجداول أنّ نسبة الإناث تفوق بكثير نسبة الذكور (81.1% مقابل 18.9%)، وهو ما يوافق التوجه العام في قطاع التعليم الابتدائي بالجزائر حيث تزداد نسبة الأستاذات مقارنة بالأساتذة.



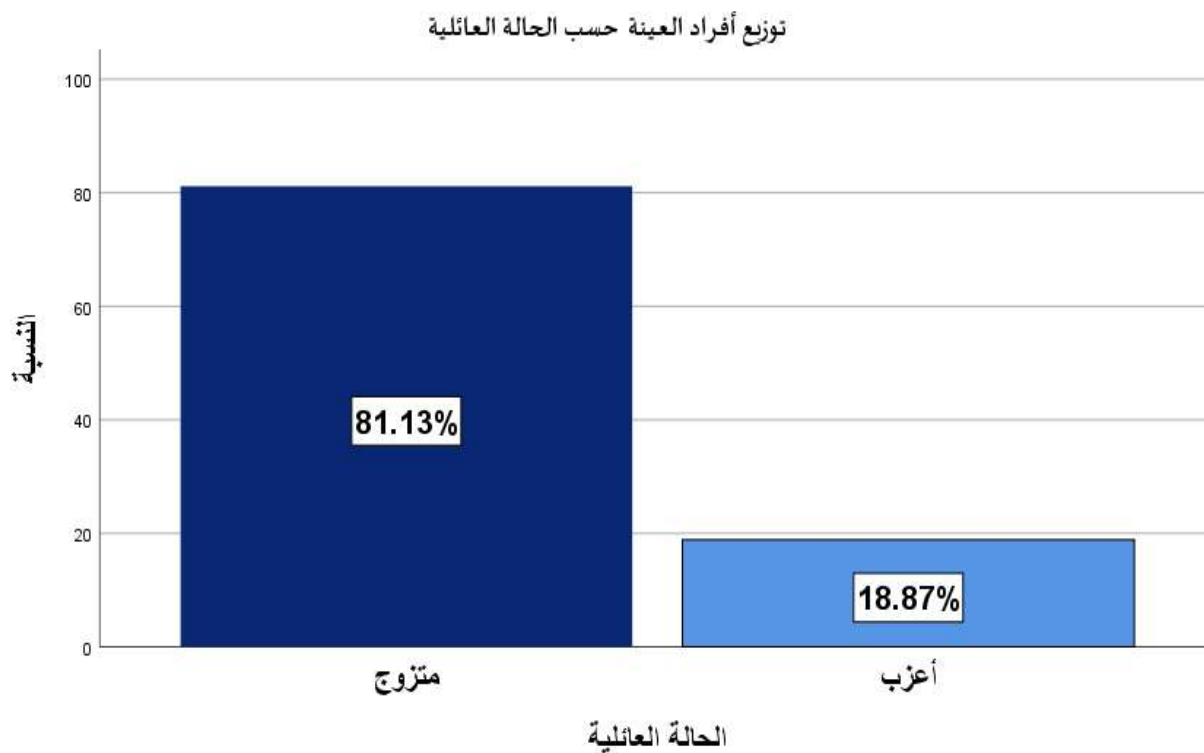
الشكل رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

ب. الحالة العائلية:

جدول (23) توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

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

تظهر النسبة الكبرى من أفراد العينة متزوجين (81.1%)، في حين لم تسجل أي حالات أرامل أو مطلّقين ضمن هذه العينة. تمثّل فئة الأعزب نسبة (18.9%)

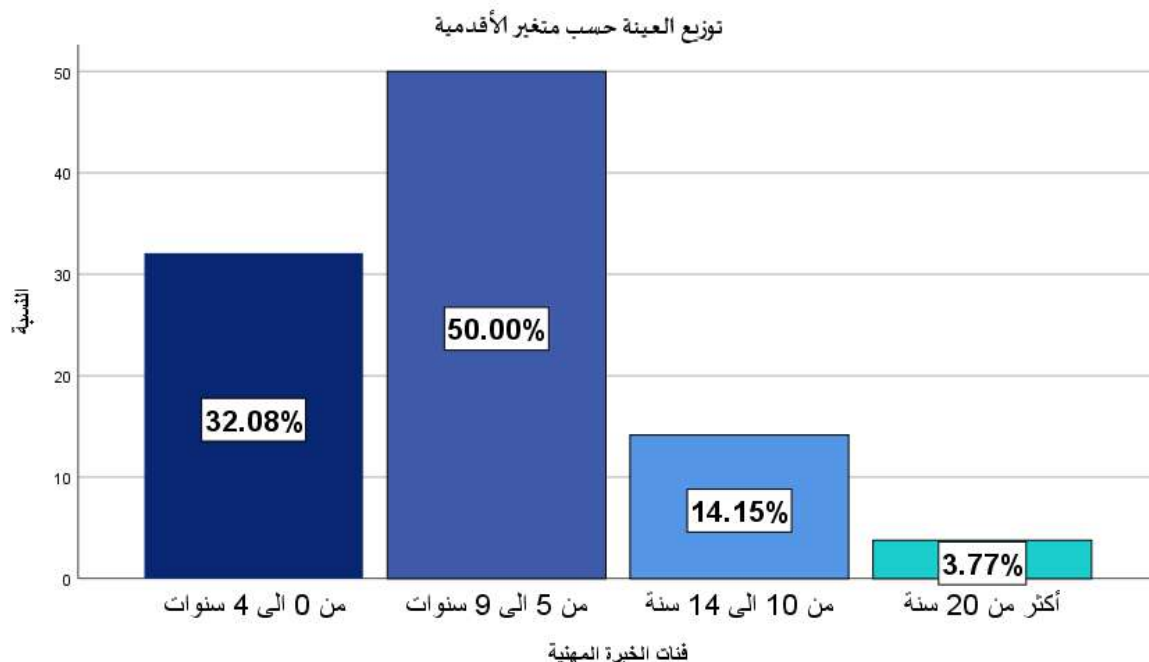


الشكل رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

ج. الأقدمية

جدول (25) توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية الجديد

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



الشكل رقم (4)

تساعد هذه الفئات الجديدة في تقديم تحليل أوضح وأكثر دقة لأفراد عينة الدراسة حسب أقدميتهم، ولقد كشف هذا التوزيع المعدل عن:

- نسبة 50.0% في فئة (5-9) سنوات.
- نسبة 32.1% في فئة (0-4) سنوات.
- نسبة 14.2% لفئة (10-14) سنة.
- نسبة ضئيلة (3.8%) لفئة الأقدمية التي تتجاوز 20 سنة.

ويوفر هذا التصنيف صورة أوضح حول تفاوت سنوات الخبرة، ويعزّز مصداقية التحليلات اللاحقة؛ إذ تُظهر الغالبية العظمى من الأساتذة في مرحلة مبكرة أو متوسطة من الخدمة، مع قلة الذين لديهم أقدمية طويلة. يشتمل مجتمع الدراسة على أساتذة التعليم الابتدائي في جميع التخصصات، بما في ذلك أساتذة اللغة العربية، اللغة الفرنسية، اللغة الإنجليزية، والتربية البدنية، والبالغ عددهم الإجمالي: 119 أستاذًا، ولقد التركيز في هذه الدراسة على أساتذة التعليم الابتدائي في ولاية الطارف، وفي المقاطعة البيداغوجية ع 20، والذين يتوزعون على 11 مدرسة ابتدائية في مناطق شبه حضرية ومناطق ريفية.

4. منهج الدراسة.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي (Descriptive Method) ، وذلك لتوافقه مع طبيعة الدراسة وأهدافها التي تتمثل في وصف واقع القيم الشخصية لدى الأساتذة، وقياس مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لديهم، بالإضافة إلى دراسة العلاقة الارتباطية بين القيم الشخصية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

ويُعرف المنهج العلمي عمومًا على أنه الأسلوب المنهجي الذي يستخدمه الباحث لجمع المعلومات وتنظيمها وتحليلها وعرضها، وهو المسار الصحيح الذي يضمن الحصول على نتائج موثوقة وذات مصداقية عند دراسة الظواهر والمشكلات المختلفة. وتجدر الإشارة إلى أن مناهج البحث العلمي تختلف باختلاف المواضيع قيد الدراسة، فما يصلح لدراسة ظاهرة أو مشكلة معينة قد لا يكون مناسبًا لظاهرة أو مشكلة أخرى بسبب اختلاف طبيعتها وخصوصياتها.

وبالنظر إلى أهداف الدراسة الحالية، والمتمثلة في الكشف عن العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي في المقاطعة البيداغوجية (ع20) بولاية الطارف، فقد وجد الباحث أن المنهج الوصفي هو الأنسب لتحقيق هذه الأهداف. إذ يتميز هذا المنهج بتوفير خطوات علمية ممنهجة، تبدأ من تحديد المشكلة وطرح التساؤلات والافتراضات، مرورًا بجمع المعلومات وتحليلها بشكل علمي دقيق، ووصولًا إلى اختبار الفرضيات والتحقق من صحتها وفقًا للمنهجية العلمية.

ويُعرف المنهج الوصفي وفقًا لدويدري على أنه: "طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة، وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها" (كرسنة، 2024). ويقوم هذا المنهج أساسًا على وصف الظواهر كما هي في الواقع، عن طريق جمع البيانات والمعلومات اللازمة بدقة، ثم تحليلها وتفسيرها استنادًا إلى الأدبيات والبحوث السابقة ذات الصلة بالموضوع.

5. أدوات جمع البيانات.

1.5 أداة جمع بيانات الدراسة الأساسية

بالاعتماد على ما ورد في الإطار النظري والدراسات السابقة، تم بناء استبيان خصيصاً لقياس اتجاهات مفردات العينة، وفقاً للأبعاد الرئيسة للدراسة، الاستبيان به 77 بند في محورين هما القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية، وقد قسم هذا الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: ويتضمن البيانات الشخصية لعينة الدراسة (الجنس، الأقدمية، الحالة العائلية)

الجزء الثاني: ويشتمل على أبعاد الدراسة والتي من خلالها يتم التعرف على متغيرات الدراسة (القيم الشخصية)، ويشتمل هذا القسم على ستة أبعاد في (42) بند تمثل متغيرات الدراسة وفقاً لما يلي:

البعد الأول: يقيس (القيم السياسية) ويشتمل على عدد (7) بنود

البعد الثاني: يقيس (القيم الجمالية) ويشتمل على عدد (7) بنود.

البعد الثالث: يقيس (القيم النظرية) ويشتمل على عدد (7) بنود.

البعد الرابع: يقيس (القيم الدينية) ويشتمل على عدد (7) بنود.

البعد الخامس: يقيس (القيم الاجتماعية) ويشتمل على عدد (7) بنود.

البعد السادس: يقيس (القيم الاقتصادية) ويشتمل على عدد (7) بنود.

الجزء الثالث: ويشتمل على أبعاد الدراسة والتي من خلالها يتم التعرف على متغيرات الدراسة (سلوك المواطن التنظيمية)، ويشتمل هذا القسم على خمسة أبعاد في (35) بند تمثل متغيرات الدراسة وفقاً لما يلي:

البعد الأول: يقيس (الإيثار) ويشتمل على عدد (7) بنود

البعد الثاني: يقيس (الكياسة) ويشتمل على عدد (7) بنود.

البعد الثالث: يقيس (الروح الرياضية) ويشتمل على عدد (7) بنود.

البعد الرابع: يقيس (وعي الضمير) ويشتمل على عدد (7) بنود.

البعد الخامس: يقيس (السلوك الحضاري) ويشتمل على عدد (7) بنود.

بُني الاستبيان في صورته النهائية استناداً إلى:

الإطار النظري: المفاهيم والمراجع حول القيم الشخصية ونماذج سلوك المواطن التنظيمية.

الدراسات السابقة: حيث استفاد الباحث من استمارات لدراسات سابقة درست نفس المتغير البحثي، والتي أُجريت في بيئات ومستويات تعليمية أخرى، مع تكييفها بحسب السياق والمستوى.

نتائج الدراسة الاستطلاعية: عدّل الباحث صياغة بعض البنود، وأعاد تقييمها من خلال المقابلة وملاحظة كيفية فهم وتأويل الأسئلة.

آراء وتوجيهات المختصين والأساتذة: ساهمت الخبرات والآراء التخصصية للمختصين والأساتذة في تحسين تصميم الاستبيان، مما أكسبه موثوقية وملاءمة أعلى لأهداف الدراسة.

ضمّ الاستبيان في صورته النهائية (77) بنداً، موزعة كالتالي:

القيم الشخصية (42): بنّاء موزعة على ستة أبعاد (القيم السياسية 7 بنود، الجمالية 7، النظرية 7، الدينية 7، الاجتماعية 7، الاقتصادية 7).

سلوك المواطنة التنظيمية (35): بنّاء موزعة على خمسة أبعاد (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري) بواقع 7 بنود لكل بُعد.

2.5 الخصائص السيكمترية الأداة الدراسة

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

أولاً: الصدق الظاهري:

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

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

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

أ. صدق الاتساق الداخلي للاستبيان محور القيم الشخصية

❖ الارتباط بين درجة كل بعد من الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان

جدول (07) معامل الارتباط بين درجة كل بعد من الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان

القيم الشخصية		
مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	الأبعاد
دال عند مستوى 0.01	.684**	القيم السياسية
	.751**	القيم الجمالية
	.679**	القيم النظرية
	.504**	القيم الدينية

	.588**	القيم الاجتماعية
	.559**	القيم الاقتصادية

يوضح الجدول معاملات الارتباط بين الأبعاد المختلفة للقيم الشخصية والدرجة الكلية للاستبيان باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وكانت جميع القيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.01 مما يشير إلى أن هناك ارتباطًا قويًا بين كل بعد والدرجة الكلية.

- القيم السياسية: معامل ارتباط .684** يشير إلى وجود ارتباط قوي بين القيم السياسية والدرجة الكلية.
- القيم الجمالية: معامل ارتباط .751** يشير إلى ارتباط قوي جدًا بين القيم الجمالية والدرجة الكلية
- القيم النظرية: معامل ارتباط .679** يشير إلى ارتباط قوي بين القيم النظرية والدرجة الكلية
- القيم الدينية: معامل ارتباط .504** يشير إلى ارتباط معتدل بين القيم الدينية والدرجة الكلية
- القيم الاجتماعية: معامل ارتباط .588** يشير إلى ارتباط معتدل إلى قوي بين القيم الاجتماعية والدرجة الكلية
- القيم الاقتصادية: معامل ارتباط .559** يشير إلى ارتباط معتدل إلى قوي بين القيم الاقتصادية والدرجة الكلية

ب. صدق الاتساق الداخلي بين البنود والبعد

❖ الارتباط بين البنود وأبعادها (القيم الشخصية)

جدول (08) الاتساق الداخلي بين البنود والقيم السياسية

القيم السياسية			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.000	.601**	أهتم بالقضايا التربوية والتعليمية في المجتمع.
106	.000	.678**	أحبذ الاطلاع على المواضيع السياسية في الجرائد و وسائل التواصل الاجتماعي
106	.000	.702**	أعتقد من المهم أن يكون لدي رأي في القضايا التربوية والتعليمية.
106	.000	.595**	أحب أن أكون جزءاً من عملية صنع القرار التربوي.
106	.000	.795**	أعتقد أن الأساتذة يجب أن يكونوا مشاركين أكثر في الحياة السياسية.
106	.000	.689**	أتمنى بلوغ مناصب مرموقة في الدولة يوماً ما
106	.000	.684**	أحب المشاركة في النشاط النقابي و الارتقاء فيه

. ** . الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

. * . الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

جميع البنود لديها معاملات ارتباط بيرسون عالية مع القيم السياسية ومستوى دلالة 000 مما يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين البنود والبعد.

- أعلى ارتباط: "أعتقد أن الأساتذة يجب أن يكونوا مشاركين أكثر في الحياة السياسية" بمعامل ارتباط 795. **.

- أدنى ارتباط: "أحب أن أكون جزءًا من عملية صنع القرار التربوي" بمعامل ارتباط 595. **.

جدول (09) الاتساق الداخلي بين البنود والقيم الجمالية

القيم الجمالية			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.000	.695**	أقدر الجمال في الفن والأدب.
106	.000	.728**	أحب أن أكون محاطًا بالجمال في الفصل الدراسي.
106	.000	.554**	أهم ما يلفت اهتمامي في المناسبات و الندوات جمال المكان
106	.000	.848**	أعتقد أن الجمال والفن مهم في التعليم.
106	.000	.731**	أسعى إلى خلق بيئة تعليمية جميلة داخل وخارج الفصل.
106	.000	.730**	أشجع تزيين المؤسسة بالرسومات الهادفة و المعبرة
106	.000	.809**	أحب الاعمال الفنية و انجذب لها

. ** . الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

. * . الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

جميع البنود تظهر معاملات ارتباط بيرسون عالية مع القيم الجمالية ومستوى دلالة 000 مما يشير إلى اتساق داخلي قوي.

- أعلى ارتباط: "أعتقد أن الجمال والفن مهم في التعليم" بمعامل ارتباط 848. **.

- أدنى ارتباط: "أهم ما يلفت اهتمامي في المناسبات والندوات جمال المكان" بمعامل ارتباط 554. **.

جدول (10) الاتساق الداخلي بين البنود والقيم النظرية

القيم النظرية			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.000	.761**	أحب أن أتعلم أشياء جديدة عن التعليم واستراتيجيات التدريس
106	.000	.688**	أسعى إلى تطوير فهمي النظري للتدريس
106	.000	.510**	أفضل الاكتشاف والبحث والاطلاع عبر المجالات والانترنت
106	.000	.691**	أعتقد أن البحث العلمي مهم لتحسين التعليم.

106	.000	.545**	أحب التفكير في الأسئلة الصعبة المتعلقة بالتعليم.
106	.000	.679**	أفضل المشاركة في التظاهرات العلمية التي تعنى أحداث الدراسات
106	.000	.386**	أحب أن أكون متميزاً في عملي

** . الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

* . الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

تظهر البنود معاملات ارتباط مرتفعة مع القيم النظرية ومستوى دلالة .000 مما يدل على اتساق داخلي قوي، باستثناء بند "أحب أن أكون متميزاً في عملي" الذي يظهر معامل ارتباط .386** وهو منخفض نسبياً.

- أعلى ارتباط: "أحب أن أتعلم أشياء جديدة عن التعليم واستراتيجيات التدريس" بمعامل ارتباط .761**.

- أدنى ارتباط: "أحب أن أكون متميزاً في عملي" بمعامل ارتباط .386**.

جدول (11) الاتساق الداخلي بين البنود والقيم الدينية

القيم الدينية			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.000	.448**	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.
106	.000	.606**	أذكر زملائي بأن الله رقيب على أداء أعمالنا في المهنة.
106	.000	.569**	أفضل قراءة كتب ديني عن غيره من الكتب
106	.000	.494**	أحرص على أداء العمل بأكمل وجه لأنني أراه عبادة.
106	.000	.597**	أعتقد أن التدريس هو مهنة مقدسة
106	.000	.611**	أعتقد أن الجانب الأخلاقي أهم من الجانب التعليمي في التدريس.
106	.000	.680**	أحرص على تبادل تحية الإسلام مع الزملاء

** . الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

* . الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

البنود تظهر معاملات ارتباط متفاوتة ولكنها دالة إحصائياً عند مستوى .000، مما يشير إلى اتساق داخلي مقبول.

- أعلى ارتباط: "أحرص على تبادل تحية الإسلام مع الزملاء" بمعامل ارتباط .680**.

- أدنى ارتباط: "أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم" بمعامل ارتباط .448**.

جدول (12) الاتساق الداخلي بين البنود والقيم الاجتماعية

القيم الاجتماعية			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.000	.387**	أتمسك بأعراف المجتمع المحلي وقيمه.
106	.000	.376**	أشعر بالرضا والسعادة لتقديم المساعدة للتلاميذ والأساتذة.
106	.000	.635**	أميل إلى المشاركة في الأنشطة الاجتماعية المهنية.

106	.000	.674**	أهتم بمشاكل التلاميذ والأساتذة داخل المدرسة.
106	.000	.633**	تميل للعمل كمرشد اجتماعي داخل وخارج العمل
106	.000	.685**	الشخص الناجح هو شخص محبوب من الآخرين
106	.000	.530**	أعتقد أن العمل الجماعي مهم في التدريس.

** . الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

* . الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

تظهر البنود معاملات ارتباط متفاوتة ولكنها دالة إحصائياً عند مستوى .000 مما يدل على اتساق داخلي مقبول.

- أعلى ارتباط: "أعتقد أن العمل الجماعي مهم في التدريس" بمعامل ارتباط .685**.

- أدنى ارتباط: "أشعر بالرضا والسعادة لتقديم المساعدة للتلاميذ والأساتذة" بمعامل ارتباط .376**.

جدول (13) الاتساق الداخلي بين البنود والقيم الاقتصادية

القيم الاقتصادية			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.000	.760**	أرى أن الراتب هو أساس كل تحفيز في العمل كأستاذ.
106	.000	.717**	الشخص الناجح هو الذي يسعى دائماً لتحسين دخله
106	.000	.836**	يشير قلقك أخبار زيادة الأسعار أكثر من أي خبر من الأخبار
106	.000	.622**	أعتقد أن الادخار ضرورة اقتصادية.
106	.000	.677**	أعجب بالأساتذة الذين يمتلكون ثروة مالية.
106	.000	.710**	يشير اهتمامك بين الأخبار عناوين زيادات الأجور في القطاع
106	.000	.449**	تفضل قضاء العطلة الصيفية في أعمال أخرى لكسب المال

** . الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

* . الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

البنود تظهر معاملات ارتباط مرتفعة ومستوى دلالة .000 مما يشير إلى اتساق داخلي قوي.

- أعلى ارتباط: "يشير قلقك أخبار زيادة الأسعار أكثر من أي خبر من الأخبار" بمعامل ارتباط .836**.

- أدنى ارتباط: "تفضل قضاء العطلة الصيفية في أعمال أخرى لكسب المال" بمعامل ارتباط .449**.

ج. صدق الاتساق الداخلي للاستبيان محور سلوك المواطنة التنظيمية

❖ الارتباط بين درجة كل بعد من الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان

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

جدول (14) معامل الارتباط بين درجة كل بعد من الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان

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

** الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

* الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

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

❖ الارتباط بين البنود وأبعادها (سلوك المواطنة التنظيمية)

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

جدول (15) الاتساق الداخلي بين البنود بعد الايثار

بعد الايثار			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.000	.514**	أبادر في تقديم المساعدات لزملائي ولا سيما الجدد منهم دون أن يُطلب مني ذلك.
106	.000	.689**	أقوم بأداء أعمال زملائي في حال غيابهم بسبب أي ظروف طارئة.
106	.000	.659**	أقدم مصالحي العمل على مصلحتي الشخصية. أساعد زملائي الذين لديهم أعباء ومسؤوليات وواجبات وظيفية كثيرة.

106	.000	.713**	أقدم زملائي على نفسي في الحصول على البرامج التدريبية إن كانوا في حاجة إليها.
106	.000	.671**	أخصص معظم وقت فراغي أثناء عملي اليومي للموظفين في حل مشكلاتهم المتنوعة المرتبطة بالعمل.
106	.000	.656**	أقضي وقتاً إضافياً بعد ساعات الدوام لتقديم المساعدة لمن لمساعدة يحتاجها من العاملين بالمديرية.
106	.000	.582**	أطوع لتقديم أنشطة وأعمال إضافية في غير أوقات العمل الرسمي

**. الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

*. الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

جدول (16) الاتساق الداخلي بين البنود بعد الكياسة

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

**. الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

*. الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

جدول (17) الاتساق الداخلي بين البنود بعد الروح الرياضية

بعد الروح الرياضية			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.000	.444**	أتجنب تصيد أخطاء زملائي ورؤساء العمل.
106	.000	.659**	أتحمل المشكلات والمهام الصعبة بصبر وجلد.
106	.000	.567**	أقبل بصدر رحب أشكال النقد كافة.

106	.005	.272**	أظهر الاحترام لزملائي حتى في أوقات التوتر الشخصي أو المهني.
106	.000	.584**	أتحمّل الضغوط الناشئة عن العمل دون تذمر أو رفض.
106	.000	.676**	أتجنب التذمر من الصعوبات التي تواجهني أثناء العمل.
106	.000	.533**	أتجنب لوم الآخرين حتى ولو أن سلوكياتهم وممارستهم غير مرضية.

**. الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

*. الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

جدول (18) الاتساق الداخلي بين البنود بعد وعي الضمير

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

**. الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

*. الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

جدول (19) الاتساق الداخلي بين البنود بعد السلوك الحضاري

بعد السلوك الحضاري			البنود
العدد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
106	.009	.252**	أخبر زملائي ورؤسائي عن أي خطر يهدد المدرسة.
106	.000	.694**	أقبل بصدر رحب التغييرات في بيئة العمل وأتحمّل أعبائها.
106	.000	.421**	أشعر بالانتماء والولاء التنظيمي للمدرسة.
106	.000	.723**	أبذل جهوداً إضافية لتحسين صورة المديرية أمام الآخرين.
106	.000	.597**	أبذل قصارى جهدي لتنمية نفسي مهنيّاً حتى لو كان على نفقتي الخاصة.

106	.000	.627**	أحرص على قراءة المطبوعات التي تُصدرها وزارة التربية كافة.
106	.000	.674**	أحرص على المشاركة الفعالة في الأنشطة المدرسية.

*. الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 (ثنائي).

*. الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05 (ثنائي).

ولقد أظهرت الجداول الخمسة للاتساق الداخلي للبنود وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية الخمسة لدى عينة الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون، أن جميع البنود في الأبعاد الخمسة لها ارتباطات إيجابية ودالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، ماعد بند واحد في بعد الكياسة (أوظف كل القدرات والجهود الشخصية والتنظيمية لإنجاز واجباتي ومسؤولياتي الوظيفية) فقد كان دالا إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، وتراوحت معاملات الارتباط في بعد الإيثار بين 0.514 و 0.713. وأما بعد الكياسة فقد كانت معاملات الارتباط بين 0.237 و 0.719، وظهر بعد الروح الرياضية معاملات الارتباط بين 0.272 و 0.676. وبعد وعي الضمير معاملات الارتباط بين 0.564 و 0.691، بإضافة الى بعد السلوك الحضاري معاملات الارتباط بين 0.252 و 0.723، وبشكل عام جميع الارتباطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01. ماعد بند واحد فقط دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، كما تظهر نتائج تحليل الاتساق الداخلي أن البنود في الاستبيان تقيس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية الخمسة بشكل متسق وموثوق. وإن كانت بعض الارتباطات أضعف من غيرها، ومع ذلك إلى أن الاستبيان أداة صالحة لقياس سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

ثالثاً: الثبات

تم قياس ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، والذي أظهر نتائج مشجعة تدل على مستوى عالٍ من الثبات الداخلي للاستبيان:

محور القيم الشخصية: أظهر معامل ألفا كرونباخ قدره 0.869، مما يدل على أن البنود المتعلقة بالقيم الشخصية تتماسك معاً بشكل جيد لقياس المفهوم الكلي للقيم الشخصية.

محور سلوك المواطنة التنظيمية: أظهر معامل ألفا كرونباخ قدره 0.836، مما يشير إلى أن البنود المتعلقة بسلوك المواطنة التنظيمية تتمتع بثبات داخلي قوي.

الاستبيان الكلي: أظهر معامل ألفا كرونباخ قدره 0.902، مما يدل على أن الاستبيان ككل يتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات والموثوقية.

جدول (20) ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ

ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ		
المحور	عدد البنود	ألفا كرونباخ
القيم الشخصية	42	0.869
سلوك المواطنة التنظيمية	35	0.836
الاستبيان	77	0.902

6. وسائل تحليل البيانات.

في هذه الدراسة الميدانية، تم اعتماد الأساليب الإحصائية لاختبار فرضيات البحث، حيث تم اختيار الاختبارات المعلمية (parametric tests) نظراً لدقتها في تحليل البيانات عند توفر شرط الاعتدالية (normality) في توزيع البيانات، وتنقسم الأساليب الإحصائية إلى نوعين رئيسيين: الاختبارات المعلمية، واختبارات لا معلمية (non-parametric tests) ولاستخدام الاختبارات المعلمية يشترط أن تكون البيانات موزعة بشكل معتدل (توزيع طبيعي) ولتحقق تم تطبيق:

أ. اختبار الاعتدالية:

تم تطبيق اختبار كولموغوروف-سميرنوف واختبار شابيرو-ويلك (Shapiro-Wilk test) باستخدام برنامج SPSS 25، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (26) اختبار التوزيع الطبيعي

الاختبار	إحصائية كولموغوروف-سميرنوف	درجات الحرية (df)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	إحصائية شابيرو-ويلك	درجات الحرية (df)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
الاستبيان	0.063	106	0.200*	0.985	106	0.303

للتحقق من اعتدالية توزيع البيانات في هذه الدراسة، تم استخدام اختبارين رئيسيين هما:

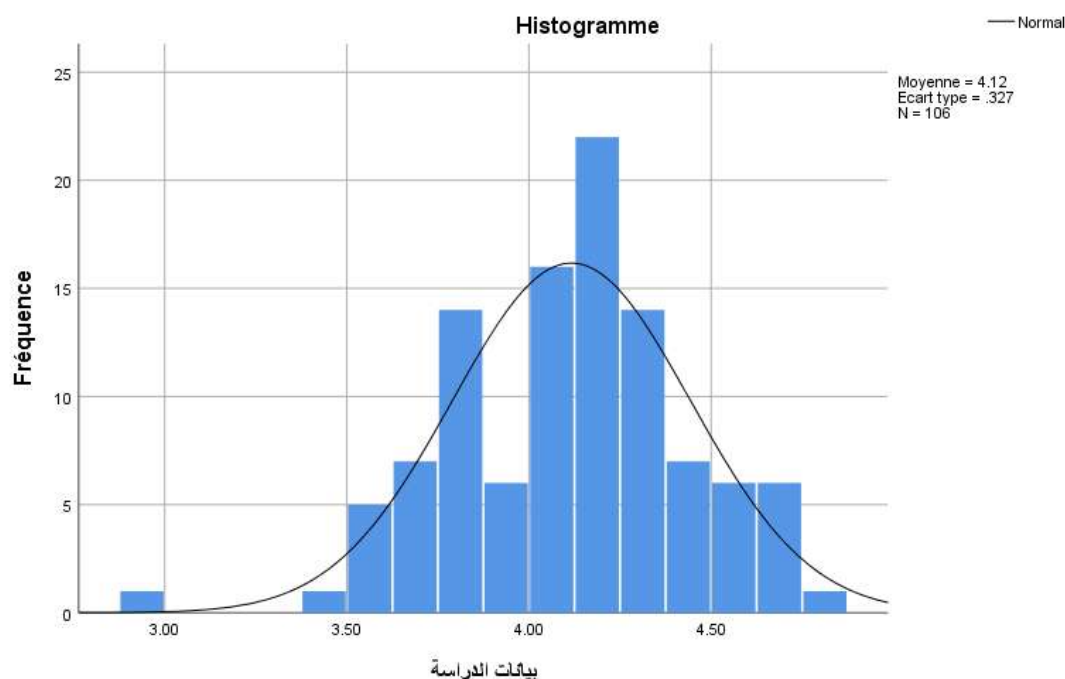
❖ اختبار كولموغوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test)

اختبار كولموغوروف-سميرنوف هو واحد من أشهر الاختبارات المستخدمة في الإحصاء لاختبار اعتدالية البيانات، ويهدف هذا الاختبار إلى تحديد مدى تطابق التوزيع الفعلي للبيانات مع التوزيع المتوقع (الطبيعي).

القيمة الاحتمالية: (Sig.) تشير إلى احتمالية أن تكون البيانات قد نشأت من التوزيع الطبيعي إذا كانت القيمة الاحتمالية أكبر من 0.05، فهذا يشير إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. في هذه الدراسة، كانت القيمة الاحتمالية لاختبار كولموغوروف-سميرنوف 0.200، وهي أكبر من 0.05، مما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

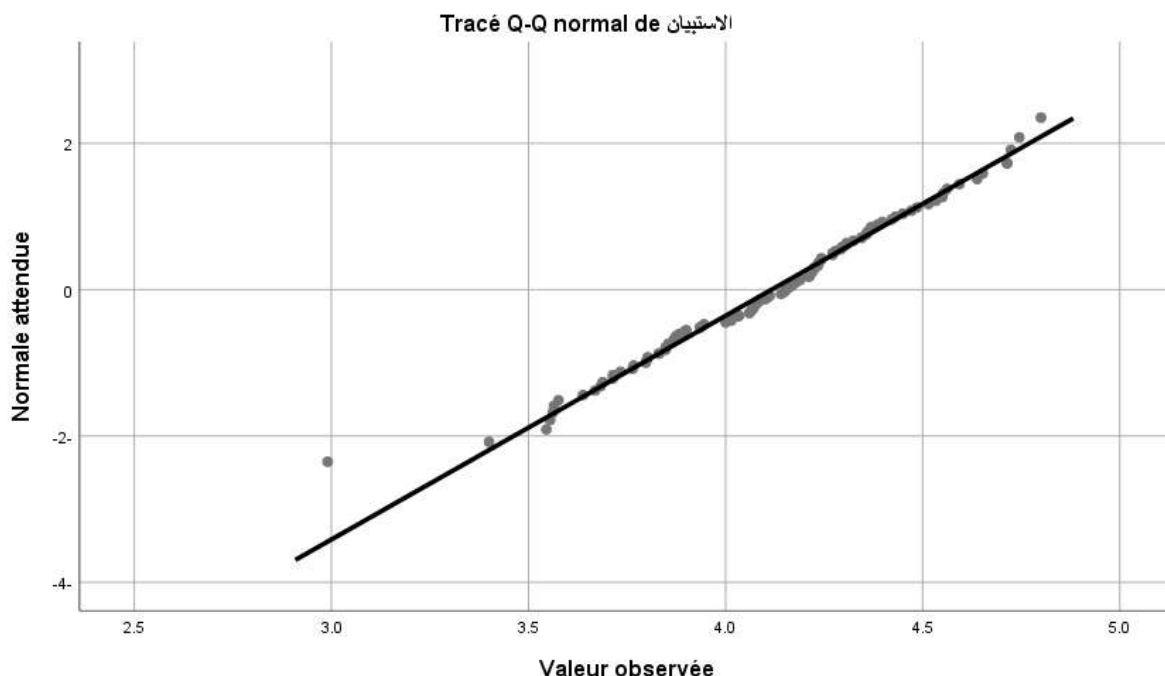
❖ اختبار شابيرو-ويلك (Shapiro-Wilk Test)

اختبار شابيرو-ويلك هو اختبار آخر شائع لاختبار اعتدالية البيانات، فإذا كانت القيمة الاحتمالية فيه أكبر من 0.05، فهذا يشير إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وكانت القيمة الاحتمالية في هذه الدراسة لاختبار شابيرو-ويلك 0.303، وهي أكبر من 0.05، مما يؤكد أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.



الشكل رقم (5) منحنى خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي

المصدر: من مخرجات SPSS 25



الشكل رقم (6) منحنى خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي
المصدر: من مخرجات SPSS 25

من خلال نتائج اختبار كولموغوروف-سميرنوف واختبار شابيرو-ويلك، يظهر أن البيانات لا تحتوي على أي انحرافات جوهرية عن التوزيع الطبيعي. وهذا يسمح باستخدام الأساليب المعلمية مثل الاختبارات t أو تحليل التباين (ANOVA)، مما يسهل تفسير النتائج ويساهم في اختبار الفرضيات بدقة أعلى. وبالنظر إلى هذه النتائج، يمكننا تأكيد أن البيانات توفر أساساً قوياً للاعتماد على الأساليب الإحصائية المعلمية، مما يساهم في تعزيز دقة الدراسة.

وبعد التأكد من اعتدالية البيانات، تم استخدام عدة أساليب إحصائية إضافية لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وهي كما يلي:

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

✓ التكرار والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات الاستبيان

✓ المتوسطات الحسابية (Mean) لقياس مدى تحقق كل بند من بنود الاستبيان، وبعد من أبعاد كل متغير للاستبيان

✓ الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف (تشتت) استجابات أفراد الدراسة لكل بعد من الأبعاد الرئيسية عن وسطها الحسابي.

- ✓ معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتحقق من الصدق البنائي العبارات الاستبيان، ولاختبار قوة العلاقة بين القيم الشخصية (مجتمعة أو أبعادها) وسلوك المواطن التنظيمية (أو أبعاده).
- ✓ معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات عبارات الاستبيان.
- ✓ اختبارات T-test الحساب الفروق بين متوسطات درجات المجموعات.
- ✓ اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية.

- ✓ كما تم قياس درجة الاستجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale)، والذي يتراوح من (أبدا، نادرا، أحيانا، غالبا، دائما) ولكون ان كل بنود الاستمارة ذات طبيعة إيجابية فقد تمثلت أوزنها كالتالي (5-4-3-2-1)، ثم تم احتساب المدى: وهو أكبر رقم في مقياس لكرت الخماسي ناقص أصغر رقم فتصبح النتيجة كالتالي: $5 - 1 = 4$ وبعد ذلك يتم حساب طول الفئة من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات أي $4/5 = 0.80$ ، فتكون الفئات لقيم المتوسط الحسابي كما هو موضح في جدول.

جدول (27) الميزان التقديري المقياس ليكرت الخماسي

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

خلاصة الفصل

في هذا الفصل تناولنا بالتفصيل الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة، والتي شملت تجديد المنهج المستخدم واختيار عينة الدراسة وتطوير أداة جمع البيانات، بالإضافة إلى تطبيق الأساليب الإحصائية الكمية والوصفية بدقة للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة. تم التحقق من شرط اعتدالية البيانات باستخدام اختبار كولموغوروف-سميرنوف واختبار شابيرو-ويلك؛ إذ أشارت نتائج كلا الاختبارين إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، مما أتاح لنا الاعتماد على الاختبارات المعلمية في تحليل البيانات.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل النتائج

1. الكشف عن القيم الشخصية السائدة لدى عينة الدراسة
2. الكشف عن سلوكيات اطواقية التنظيمية لدى عينة الدراسة
3. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء فرضياتها
4. تحليل عام

خاتمة

اقتراحات وتوصيات

1. الكشف عن القيم الشخصية السائدة لدى عينة الدراسة

للكشف عن القيم الشخصية لدى عينة الدراسة قمنا وكما سابق الذكر في الفصل الرابع بإعداد استمارة، تتكون في محورها هذا والمتعلق بالقيم، من ستة أبعاد أساسية يتضمن كل بعد 7 بنود ذات طابع إيجابي، ولقد كانت استجابة عينة الدراسة على تلك البنود وتلك الأبعاد كما يلي، والتي سيتم عرضها في شكل جداول إحصائية وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري:

أ. عرض وتحليل عبارات بعد القيم السياسية

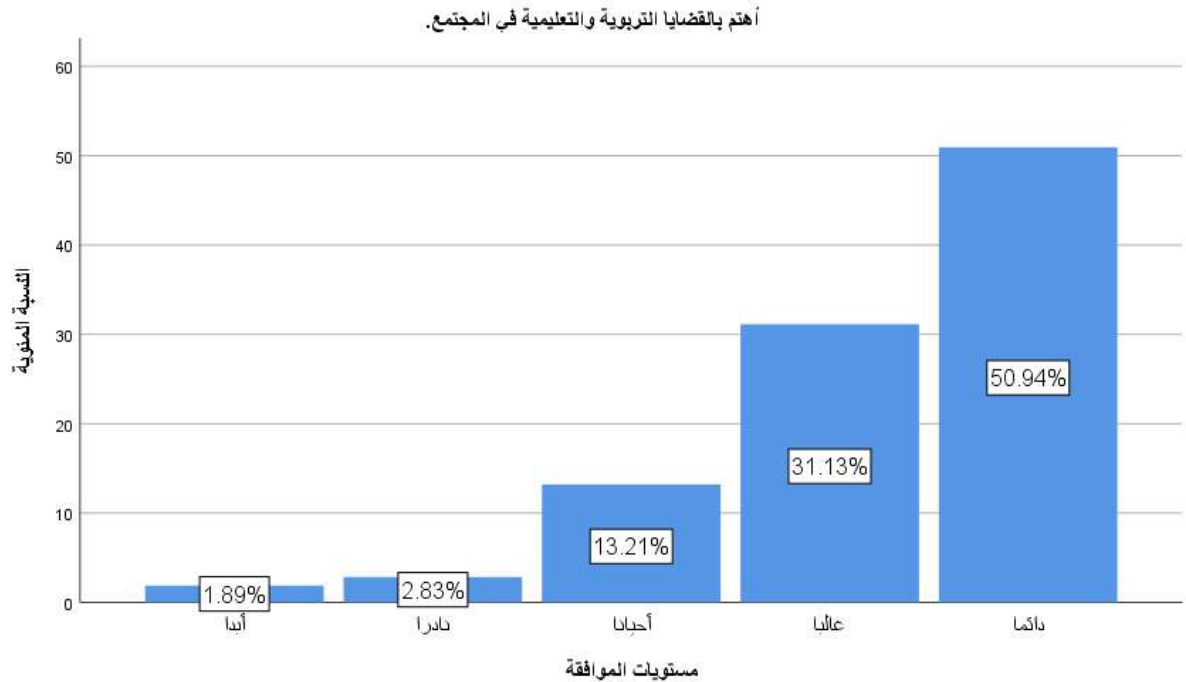
جدول (28) يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد القيم السياسية

البنود	و النسبة	درجة الموافقة للقيم السياسية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	
		أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما					
أهتم بالقضايا التربوية والتعليمية في المجتمع.	ت	2	3	14	33	54	4.26	0.929	مرتفع جدا		
	%	1.9	2.8	13.2	31.1	50.9					
أحبذ الاطلاع على المواضيع السياسية في الجرائد و وسائل التواصل الاجتماعي.	ت	10	15	35	28	18	3.27	1.183	متوسط		
	%	9.4	14.2	33.0	26.4	17.0					
أعتقد من المهم أن يكون لدي رأي في القضايا التربوية والتعليمية.	ت	1	10	23	29	43	3.97	1.046	مرتفع		
	%	0.9	9.4	21.7	27.4	40.6					
أحب أن أكون جزءا من عملية صنع القرار التربوي.	ت	5	4	18	28	51	4.09	1.109	مرتفع		
	%	4.7	3.8	17.0	26.4	48.1					
أعتقد أن الأساتذة يجب أن يكونوا مشاركين أكثر في الحياة السياسية.	ت	32	9	27	23	15	2.81	1.435	متوسط		
	%	30.2	8.5	25.5	21.7	14.2					
أتمنى بلوغ مناصب مرموقة في الدولة يوما ما	ت	20	10	13	19	44	3.54	1.556	مرتفع		
	%	18.9	9.4	12.3	17.9	41.5					
أحب المشاركة في النشاط النقابي والارتقاء فيه	ت	44	18	20	13	11	2.33	1.392	منخفض		
	%	41.5	17.0	18.9	12.3	10.4					
		إجمالي القيم السياسية							3.46	0.845	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (spss)

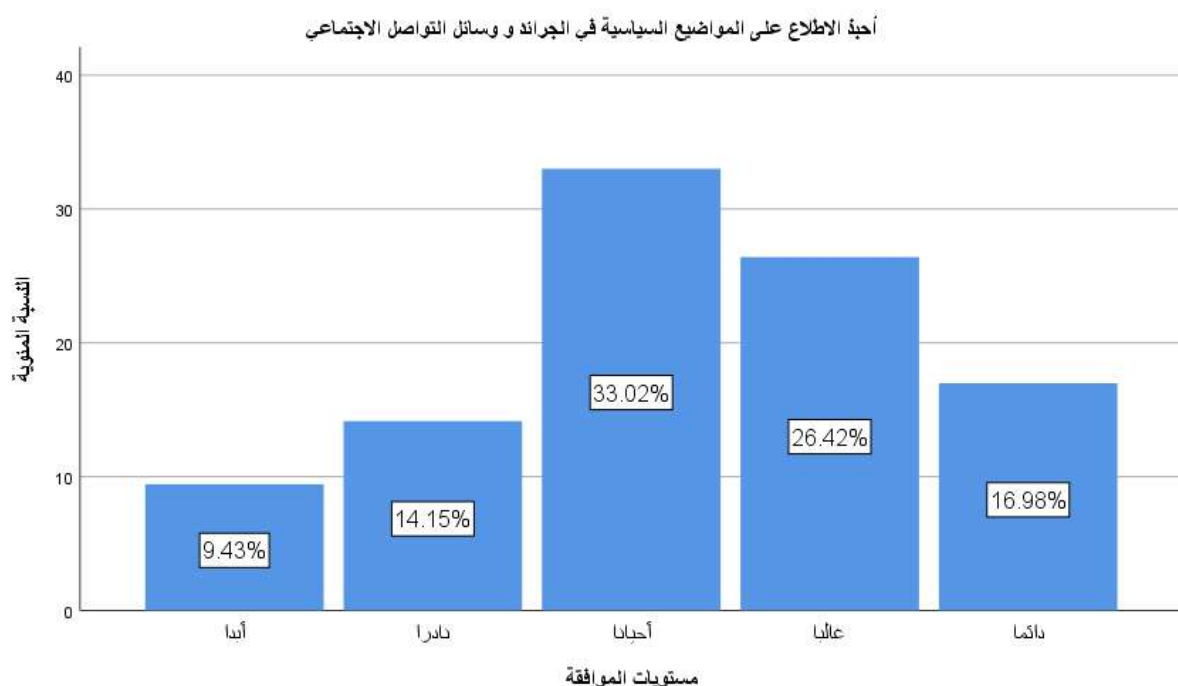
يتضح من خلال الجدول أعلاه، والذي يمثل استجابات أفراد عينة الدراسة حول القيم السياسية، أن هناك تبايناً في مستويات الموافقة على البنود المختلفة كما تظهره النتائج التالية:

البند الأول: أهتم بالقضايا التربوية والتعليمية في المجتمع



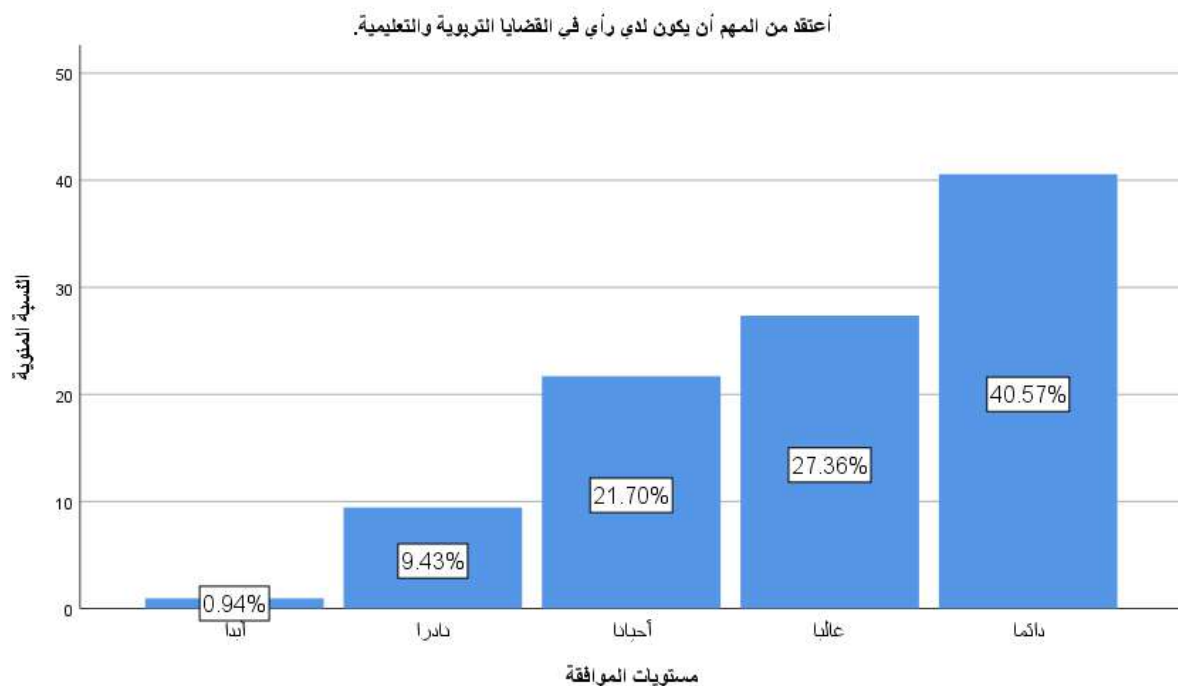
شكل رقم (07) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد القيم السياسية فجاءت النتائج: 81.9% من أفراد العينة أكدوا أنهم يهتمون بالقضايا التربوية والتعليمية (31.1% غالباً و 50.9% دائماً)، ويشير المتوسط الحسابي المرتفع (4.26) والانحراف المعياري المنخفض (0.929) إلى أن هناك توافقاً عالياً بين الأساتذة حول أهمية الاهتمام بالقضايا التربوية والتعليمية، مما يعكس وعياً كبيراً بأهمية التعليم في المجتمع.

البند الثاني: أحبذ الاطلاع على المواضيع السياسية في الجرائد ووسائل التواصل الاجتماعي



شكل رقم (08) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد القيم السياسية كانت النتائج كالتالي: 33.0% أحيانا، 26.4% غالبا و 17.0% دائما، والمتوسط الحسابي (3.27) والانحراف المعياري (1.183) يشير إلى وجود تباين في الاهتمام بالمواضيع السياسية، وهذا ما يعكس تفاوتاً في وعي الأساتذة بأهمية المواضيع السياسية وتأثيرها على العملية التعليمية.

البند الثالث: أعتقد من المهم أن يكون لدى رأي في القضايا التربوية والتعليمية

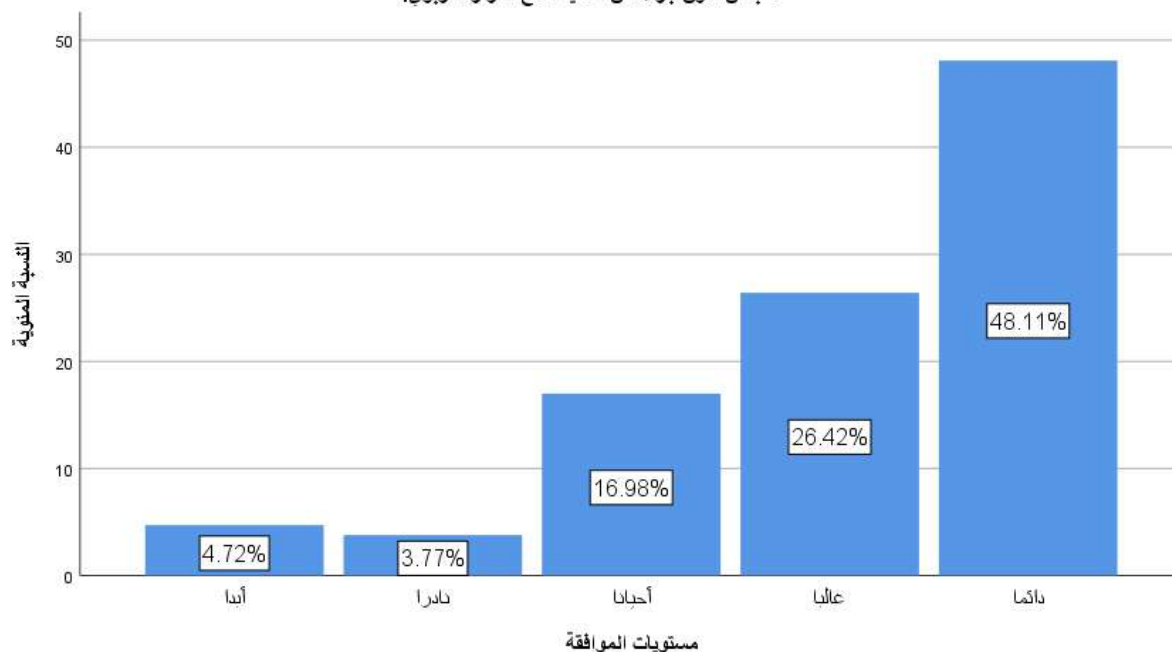


شكل رقم (09) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد القيم السياسية

تحصل هذا البند على النتائج: 68.0% من أفراد العينة يرون أنه من المهم أن يكون لديهم رأي في القضايا التربوية (27.4% غالبًا و 40.6% دائمًا)، وكان المتوسط الحسابي (3.97) والانحراف المعياري (1.046) والذان يشيران إلى توافق قوي حول أهمية امتلاك رأي في القضايا التربوية، مما يعزز من مشاركة الأساتذة في النقاشات التربوية وصنع القرار.

البند الرابع: أحب أن أكون جزءًا من عملية صنع القرار التربوي

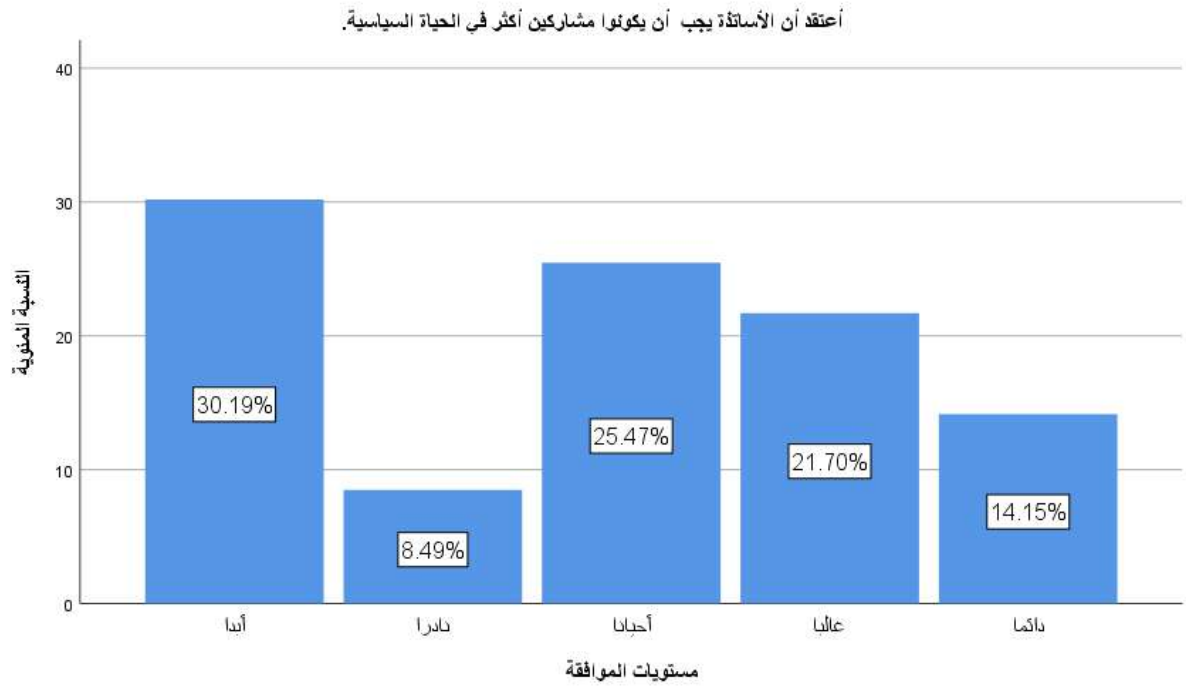
أحب أن أكون جزءًا من عملية صنع القرار التربوي.



شكل رقم (10) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد القيم السياسية

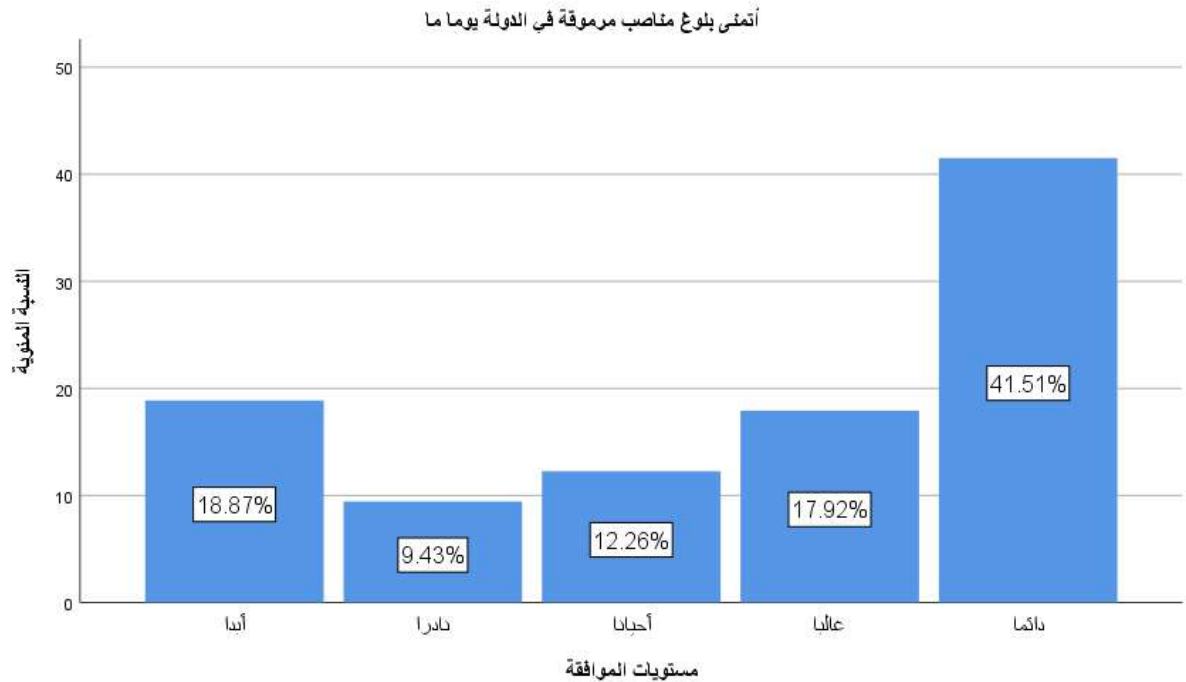
أما نتائج هذا البند فهي: 74.5% من أفراد العينة يرغبون في أن يكونوا جزءًا من عملية صنع القرار التربوي (26.4% غالبًا و 48.1% دائمًا)، مع متوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (1.109) مما يعكسان رغبة قوية لدى الأساتذة في المشاركة في صنع القرارات التربوية، مما يعزز من الديمقراطية داخل المؤسسات التعليمية.

البند الخامس: أعتقد أن الأساتذة يجب أن يكونوا مشاركين أكثر في الحياة السياسية



شكل رقم (11) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد القيم السياسية أظهرت النتائج التالية: 30.2% أبدا، و 8.5% نادرا، و 25.5% أحيانا، والمتوسط الحسابي (2.81) والانحراف المعياري (1.435)، قد يشير إلى تردد واضح بين الأساتذة حول المشاركة في الحياة السياسية، مما يعكس انقسامًا في الآراء حول أهمية الدور السياسي للأساتذة.

البند السادس: أتمنى بلوغ مناصب مرموقة في الدولة يوما ما

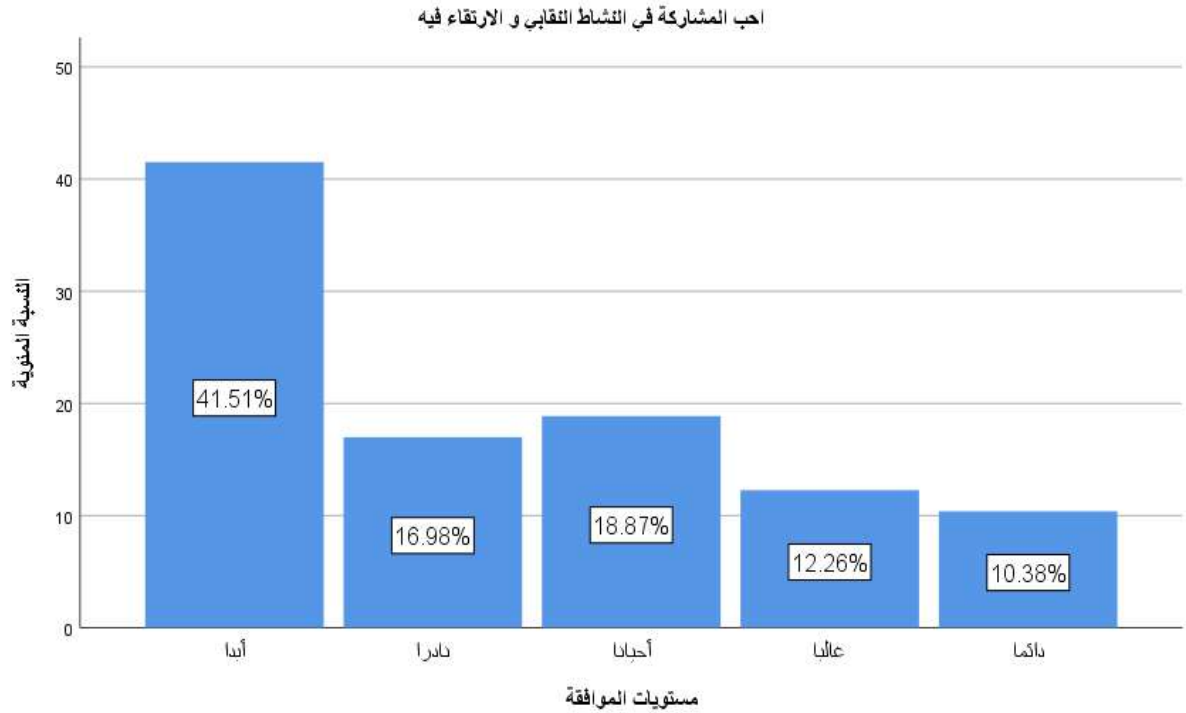


شكل رقم (12) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد القيم السياسية

فقد جاءت النتائج: 41.5% دائماً و 17.9% غالباً.

مع المتوسط الحسابي (3.54) والانحراف المعياري (1.556) وهذا يظهر إلى وجود تطلعات متفاوتة بين الأساتذة حول بلوغ مناصب مرموقة في الدولة، مع وجود شريحة كبيرة تطمح إلى ذلك.

البند السابع: أحب المشاركة في النشاط النقابي والارتقاء فيه



شكل رقم (13) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد القيم السياسية

تحصل البند على النتائج: 41.5% أبداً و 17.0% نادراً، والمتوسط الحسابي (2.33) والانحراف المعياري (1.392) يشير إلى تردد كبير في المشاركة في النشاط النقابي، مما يعكس ربما قلة الثقة أو الاهتمام بهذا الجانب من الأنشطة.

تعليق عام حول البعد:

يظهر أن الأساتذة في الدراسة يهتمون بشدة بالقضايا التربوية والتعليمية (متوسط 4.26) ولديهم رغبة قوية في المشاركة في صنع القرارات التربوية (متوسط 4.09) ومع ذلك، هناك تردد نسبي في المشاركة الفعلية في الحياة السياسية والنشاط النقابي (متوسطات 2.81 و 2.33) يشير ذلك إلى أن القيم السياسية تحظى باهتمام نظري أكثر منه عملي.

ب. عرض وتحليل عبارات بعد القيم الجمالية

جدول (29) يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد القيم الجمالية

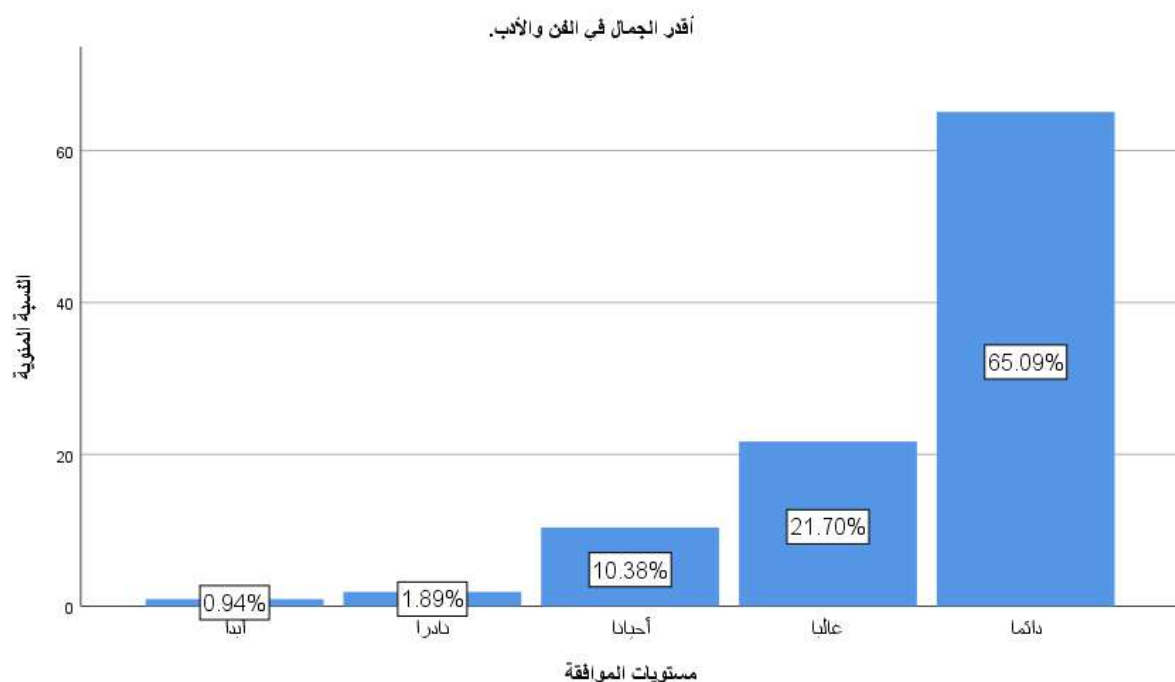
المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة للقيم الجمالية					التكرار و النسبة	البنود
			دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً		
مرتفع جداً	0.831	4.48	69	23	11	2	1	ت	أقدر الجمال في الفن والأدب.
			65.1	21.7	10.4	1.9	0.9	%	
مرتفع جداً	1.023	4.42	73	17	6	8	2	ت	أحب أن أكون محاطاً بالجمال في الفصل الدراسي.
			68.9	16.0	5.7	7.5	1.9	%	
مرتفع	1.192	3.76	40	21	30	10	5	ت	أهم ما يلفت اهتمامي في المناسبات والندوات جمال المكان
			37.7	19.8	28.3	9.4	4.7	%	
مرتفع جداً	0.985	4.34	65	20	15	4	2	ت	أعتقد أن الجمال والفن مهم في التعليم.
			61.3	18.9	14.2	3.8	1.9	%	
مرتفع جداً	0.778	4.59	75	24	4	1	2	ت	أسعى إلى خلق بيئة تعليمية جميلة داخل وخارج الفصل.
			70.8	22.6	3.8	0.9	1.9	%	
مرتفع جداً	0.838	4.42	63	29	9	5	0	ت	أشجع تزيين المؤسسة بالرسومات الهادفة و المعبرة
			59.4	27.4	8.5	4.7	0	%	
مرتفع	1.083	4.09	52	25	18	9	2	ت	أحب الاعمال الفنية وانجذب لها
			49.1	23.6	17.0	8.5	1.9	%	
مرتفع جداً	0.696	4.301	إجمالي القيم الجمالية						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (spss)

يتضح من الجدول رقم 8 استجابات أفراد عينة الدراسة حول القيم الجمالية، أن هناك تبايناً في مستويات

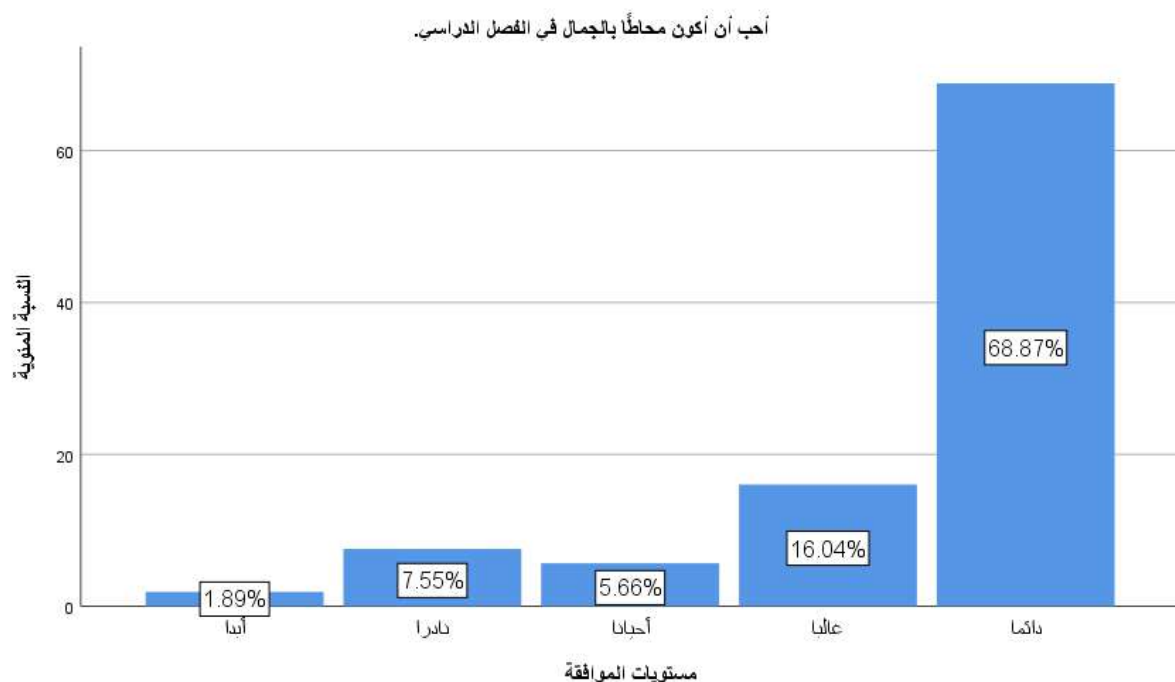
الموافقة على البنود المختلفة وسيتم التعليق عليها بندا بندا

البند الأول: أقدر الجمال في الفن والأدب



شكل رقم (14) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد القيم الجمالية تحصل البند على النتائج: 0.9% أبدا، 1.9% نادرا، 10.4% أحيانا، 21.7% غالبا، و65.1% دائما، ومتوسط حسابي (4.48) وانحراف (0.831) مما يشير إلى أن هناك توافقا عاليا بين الأساتذة حول أهمية تقدير الجمال في الفن والأدب، مما يعكس وعيا كبيرا بأهمية الجمال في حياتهم الشخصية والمهنية.

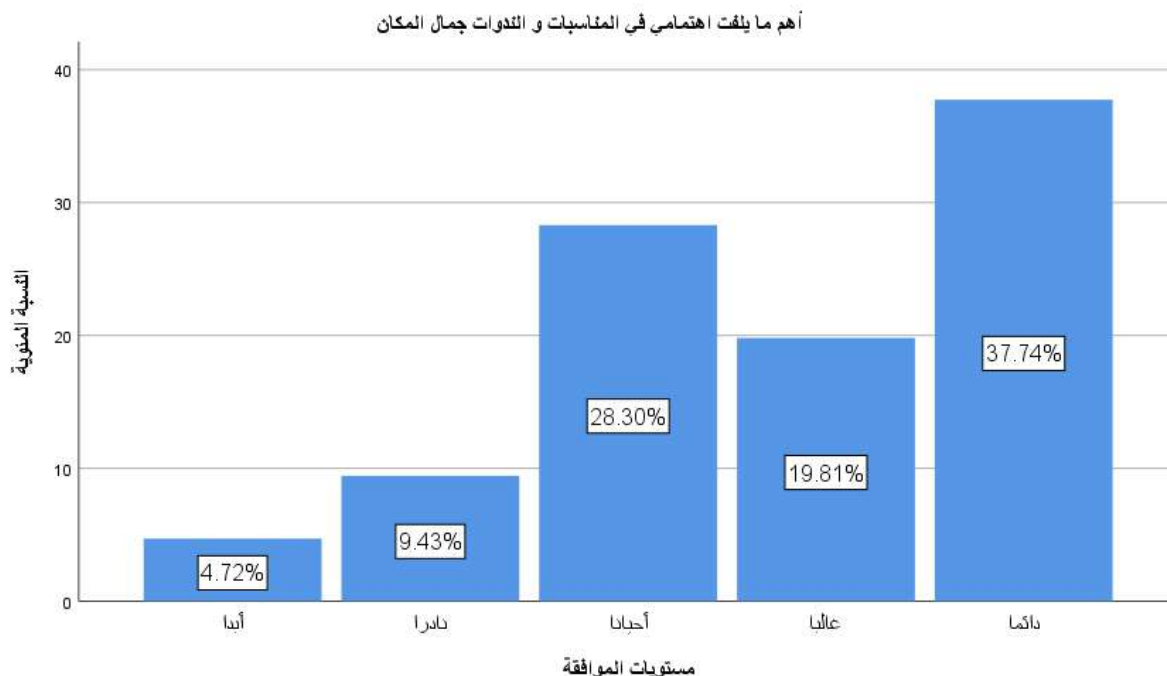
البند الثاني: أحب أن أكون محاطا بالجمال في الفصل الدراسي



شكل رقم (15) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد القيم الجمالية وأظهر البند النتائج التالية: 1.9% أبدا، 7.5% نادرا، 5.7% أحيانا، 16.0% غالبا، و68.9% دائما،

مع المتوسط الحسابي (4.42) والانحراف المعياري (1.023) واللذان يظهران اهتمام كبير بين الأساتذة ببيئة تعليمية جميلة، مما يعزز من تحفيز الطلاب ويخلق جوًا إيجابيًا في العملية التعليمية.

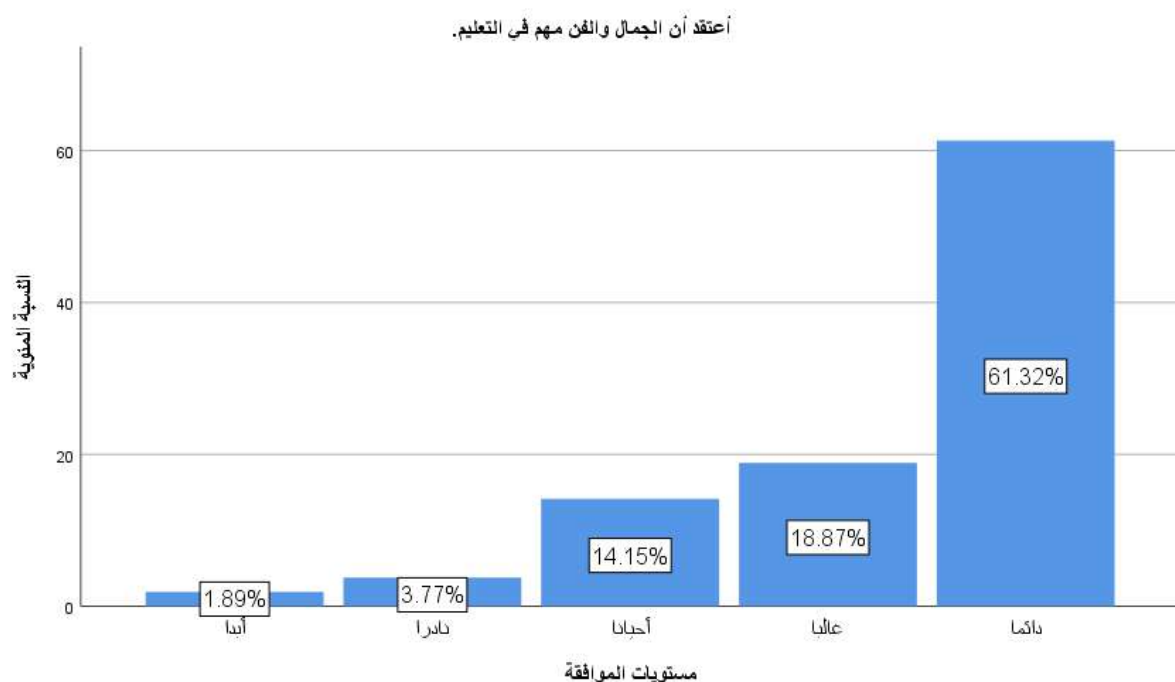
البند الثالث: أهم ما يلفت اهتمامي في المناسبات والندوات جمال المكان



شكل رقم (16) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد القيم الجمالية

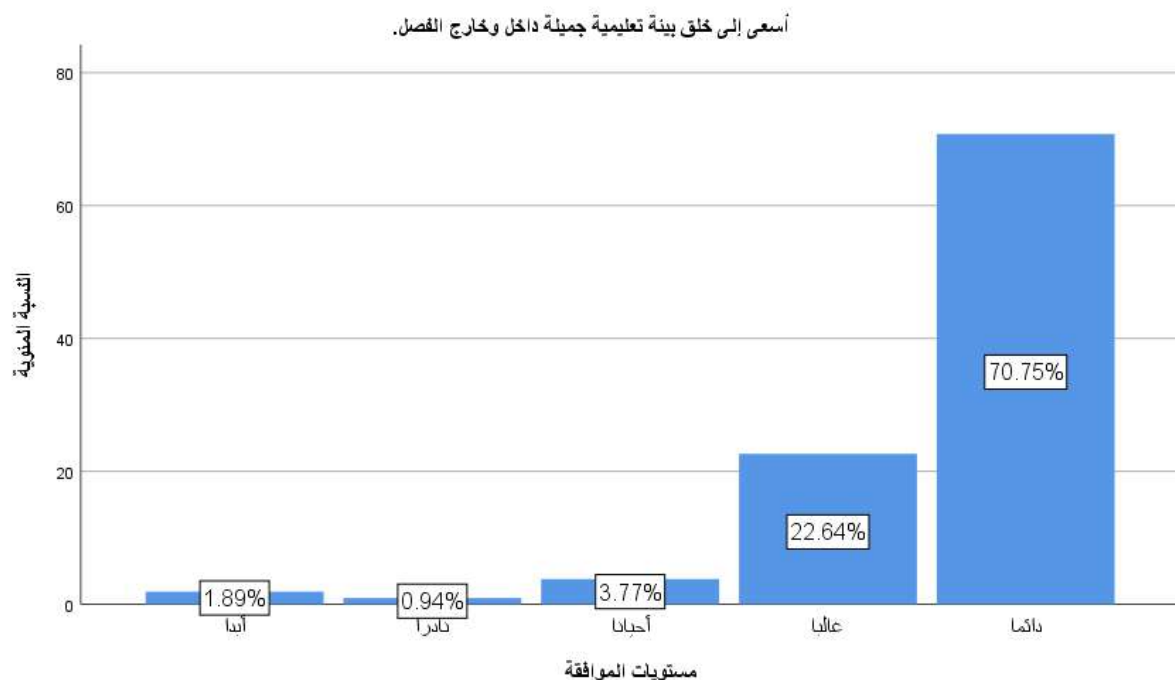
كانت نتائج البند: 4.7% أبداً، 9.4% نادراً، 28.3% أحياناً، 19.8% غالباً، و 37.7% دائماً، و المتوسط الحسابي (3.76) والانحراف المعياري (1.192) حيث يبرز أن الجمال يلعب دورًا مهمًا في تقييم الأساتذة للأماكن التي يحضرون فيها الأحداث، مما يعزز من أهمية البيئة المادية الجميلة في الفعاليات التعليمية والاجتماعية.

البند الرابع: أعتقد أن الجمال والفن مهم في التعليم



شكل رقم (17) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد القيم الجمالية وتحصل البند على النتائج: 1.9% أبدا، 3.8% نادرا، 14.2% أحيانا، 18.9% غالبا، و61.3% دائما، والمتوسط الحسابي (4.34) والانحراف المعياري (0.985)، وتقدم هذه النتائج اعتراف واسع النطاق بأهمية الجمال والفن كجزء من العملية التعليمية، مما يعزز من الإبداع والتفكير النقدي بين التلاميذ.

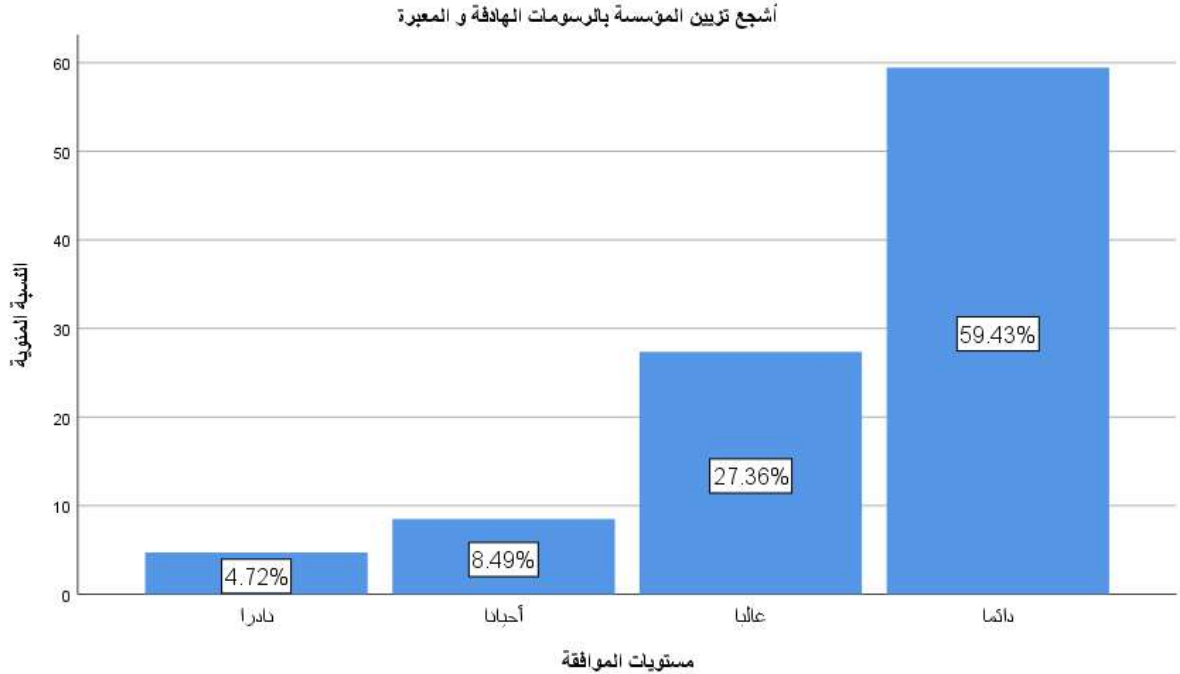
البند الخامس: أسعى إلى خلق بيئة تعليمية جميلة داخل وخارج الفصل



شكل رقم (18) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد القيم الجمالية كانت النتائج: 1.9% أبدا، 0.9% نادرا، 3.8% أحيانا، 22.6% غالبا، و70.8% دائما، مع

متوسط الحسابي (4.59) وانحراف معياري (0.778) وهذا يدل على التزام قوي بخلق بيئة تعليمية محفزة وجميلة، مما يعكس حرص الأساتذة على تحسين بيئة التعلم.

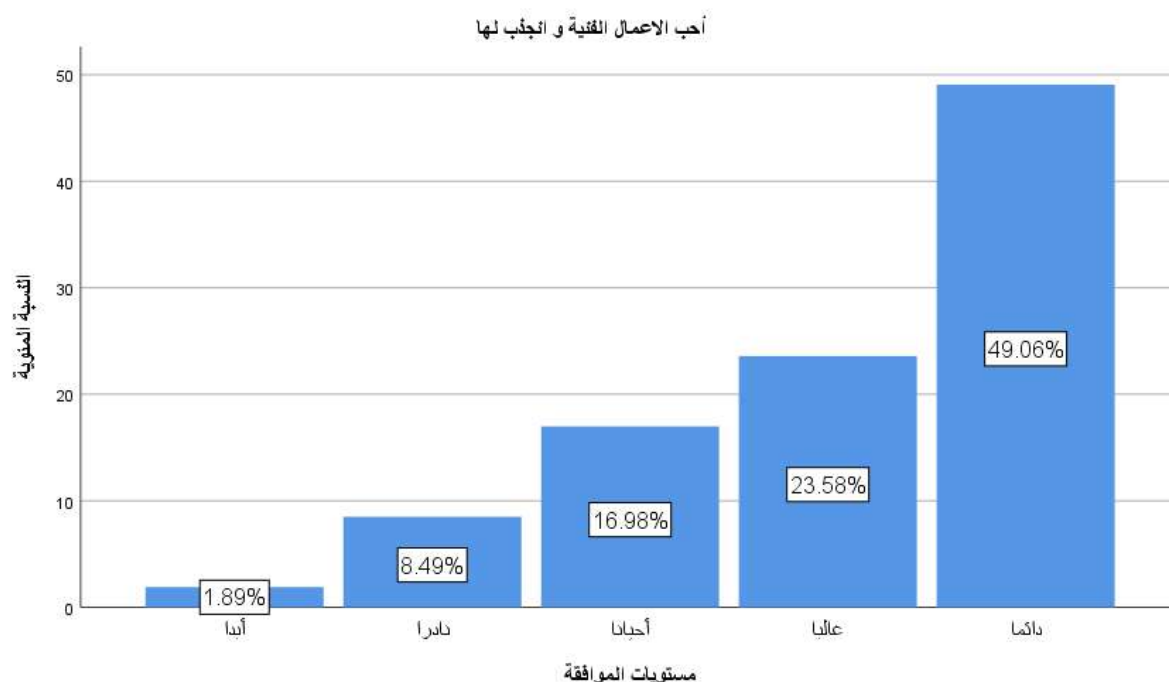
البند السادس: أشجع تزيين المؤسسة بالرسومات الهادفة والمعبرة



شكل رقم (19) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد القيم الجمالية

أما بالنسبة للنتائج هذا البند: 0% أبدأ، 4.7% نادراً، 8.5% أحياناً، 27.4% غالباً، و 59.4% دائماً، والمتوسط الحسابي (4.42) والانحراف المعياري (0.838) وتبرز هذه النتائج أن الأساتذة يدركون أهمية الفن في تحسين البيئة التعليمية وتعزيز الجمال البصري في المؤسسات التعليمية.

البند السابع: أحب الأعمال الفنية وانجذب لها



شكل رقم (20) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد القيم الجمالية كانت نتائجه: 1.9% أبدًا، 8.5% نادرا، 17.0% أحيانا، 23.6% غالبا، و 49.1% دائما، المتوسط الحسابي (4.09) والانحراف المعياري (1.083) يمكن ملاحظة اهتمامًا قويًا بالفنون بين الأساتذة، مما يمكن أن يؤثر إيجابيًا على طرق التدريس والتفاعل مع الطلاب.

تعليق عام حول البعد:

توضح النتائج أن الأساتذة يقدرون الجمال في البيئة التعليمية (متوسط 4.48) ويعتقدون بأهمية الجمال والفن في التعليم (متوسط 4.34)، تشير القيم المرتفعة إلى أن الاهتمام بالقيم الجمالية يشكل جزءًا كبيرًا من رؤيتهم للبيئة التعليمية الفعالة، ويعكس هذا الاهتمام القوي بالجمال والفن التزامًا بتحسين جودة التعليم وتعزيز بيئة تعليمية محفزة وجميلة.

ج. عرض وتحليل عبارات بعد القيم النظرية

جدول (30) يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد القيم النظرية

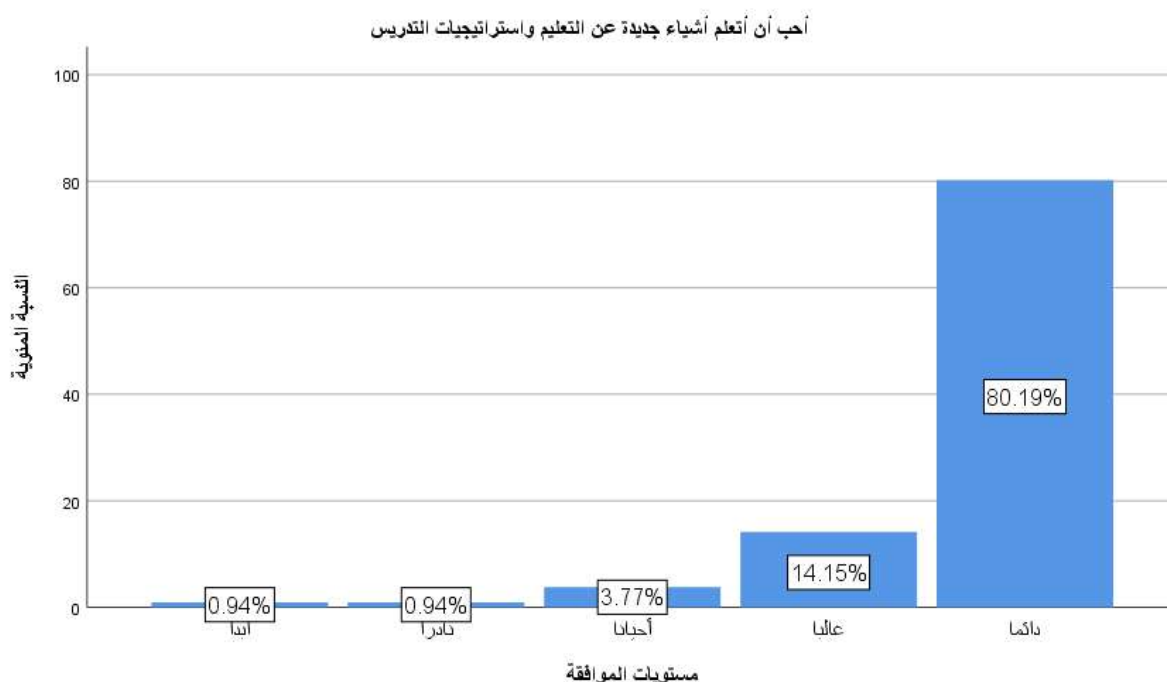
البند	الترار و النسبة	درجة الموافقة للقيم النظرية					المتوسط		المستوى
		أبدًا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	الحسابي	الانحراف المعياري	
أحب أن أتعلم أشياء جديدة عن التعليم واستراتيجيات التدريس	ت	1	1	4	15	85	4.72	0.6730	مرتفع جدا
	%	0.9	0.9	3.8	14.2	80.2			
	ت	0	3	3	17	83	4.70	0.6640	

مرتفع جدا			78.3	16.0	2.8	2.8	0	%	أسعى إلى تطوير فهمي النظري للتدريس
مرتفع جدا	0.8190	4.46	66	27	10	2	1	ت	أفضل الاكتشاف والبحث والاطلاع عبر المجالات والانترنت
			62.3	25.5	9.4	1.9	0.9	%	
مرتفع جدا	0.5990	4.75	87	14	3	2	0	ت	أعتقد أن البحث العلمي مهم لتحسين التعليم.
			82.1	13.2	2.8	1.9	0	%	
مرتفع جدا	0.8620	4.22	50	32	21	3	0	ت	أحب التفكير في الأسئلة الصعبة المتعلقة بالتعليم.
			47.2	30.2	19.8	2.8	0	%	
مرتفع	1.274	3.52	32	23	27	16	8	ت	افضل المشاركة في التظاهرات العلمية التي تعنى أحداث الدراسات
			30.2	21.7	25.5	15.1	7.5	%	
مرتفع جدا	0.7690	4.75	91	9	3	0	3	ت	أحب أن أكون متميزا في عملي
			85.8	8.5	2.8	0	2.8	%	
مرتفع جدا	0.490	4.444	إجمالي القيم النظرية						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (spss)

يتضح من خلال الجدول الذي يمثل استجابات أفراد عينة الدراسة حول القيم النظرية أن هناك تفاوتاً في مستويات الموافقة على البنود المختلفة، مع ميل واضح نحو القيم المرتفعة، ونقدم هنا تحليلاً لكل بند:

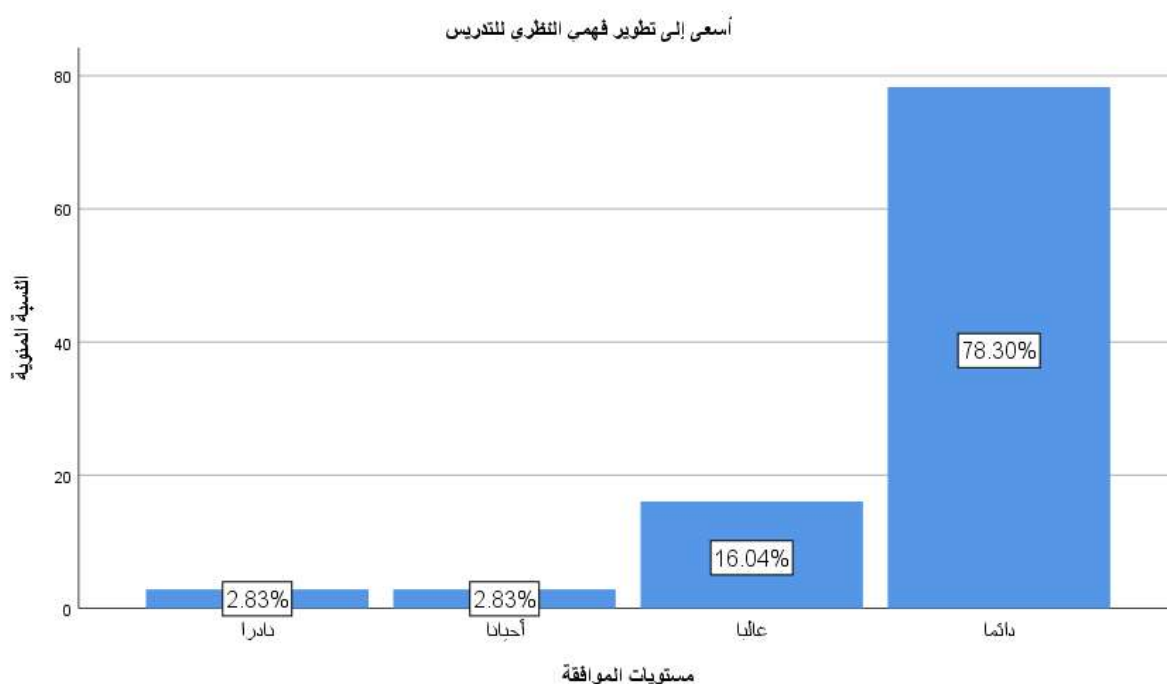
البند الأول: أحب أن أتعلم أشياء جديدة عن التعليم واستراتيجيات التدريس



شكل رقم (21) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد القيم النظرية

النسب المئوية جاءت كالتالي: 0.9% أبدا، 0.9% نادرا، 3.8% أحيانا، 14.2% غالبا، و 80.2% دائما، مع المتوسط الحسابي (4.72) والانحراف المعياري (0.673) مما يظهر توافق عالي بين الأساتذة حول أهمية التعلم المستمر عن التعليم واستراتيجيات التدريس، مما يعكس حرصهم على تطوير معرفتهم ومهاراتهم التعليمية.

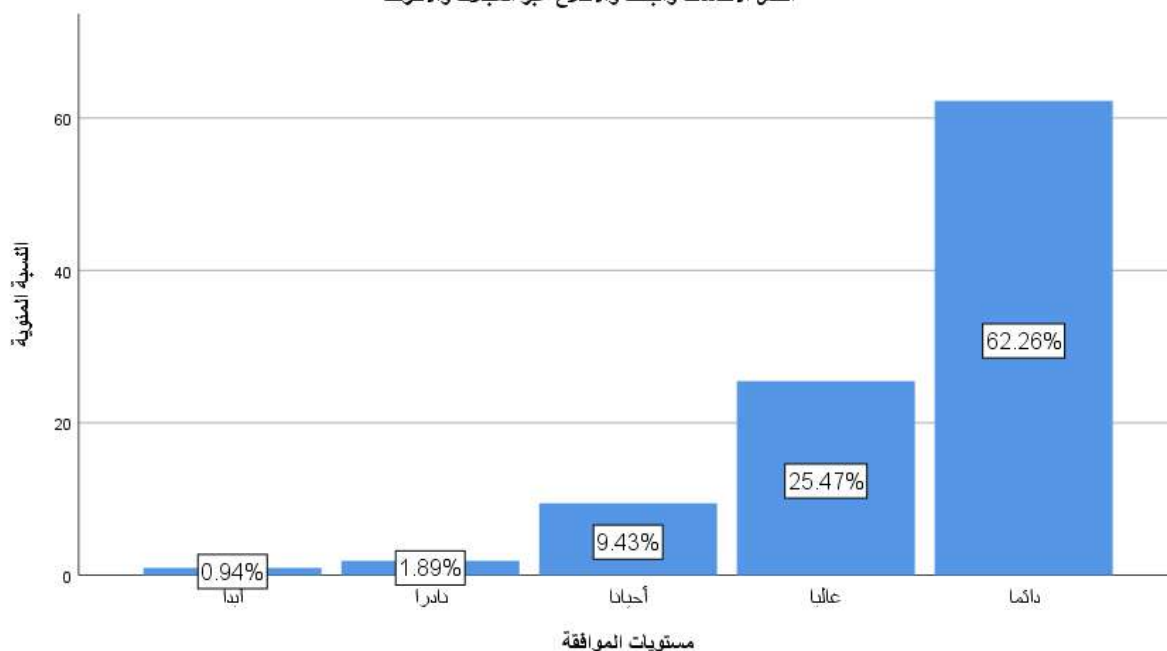
البند الثاني: أسعى إلى تطوير فهمي النظري للتدريس



شكل رقم (22) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد القيم النظرية فقد أظهرت النتائج: 0% أبدأ، 2.8% نادراً، 2.8% أحياناً، 16.0% غالباً، و78.3% دائماً، والمتوسط الحسابي (4.70) والانحراف المعياري (0.664)، مما يبين اهتمام كبير بين الأساتذة بتطوير فهمهم النظري للتدريس، مما يعزز من جودة التعليم الذي يقدمونه.

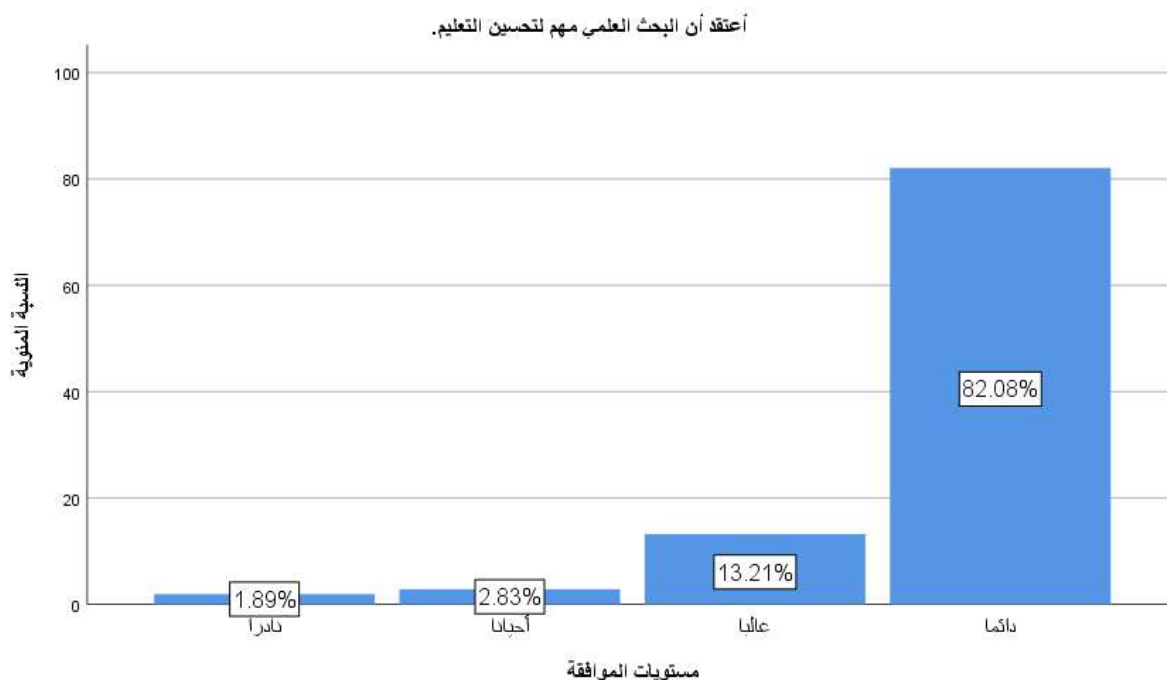
البند الثالث: أفضل الاكتشاف والبحث والاطلاع عبر المجالات والإنترنت

أفضل الاكتشاف والبحث والاطلاع عبر المجالات والإنترنت



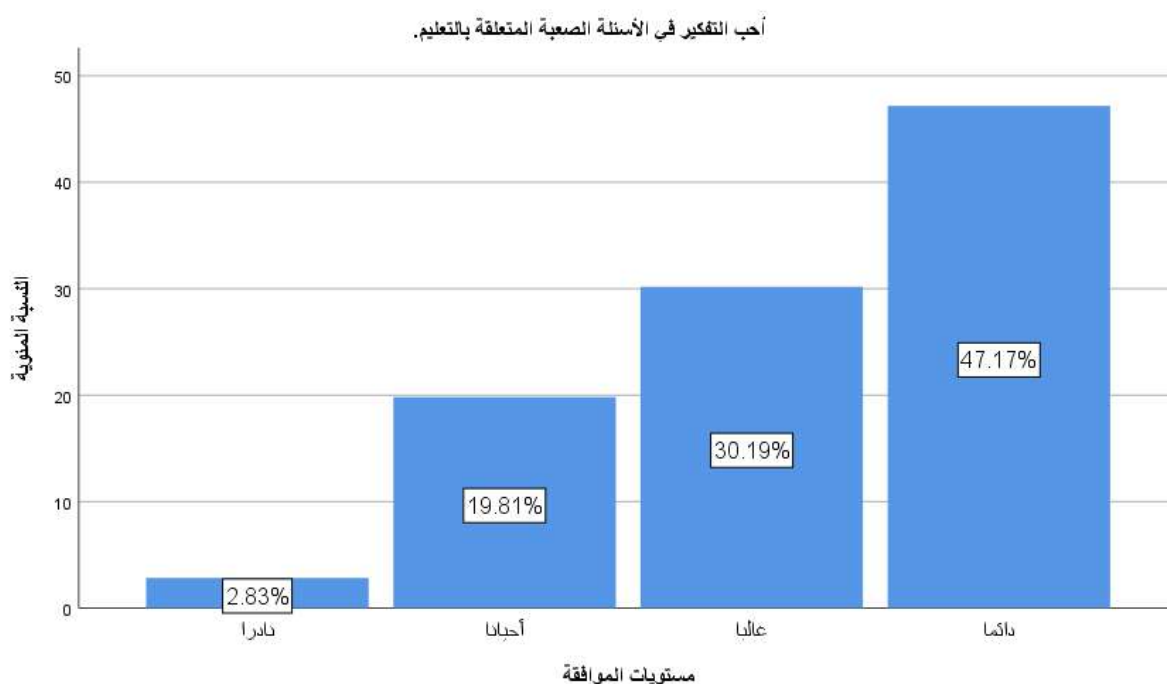
شكل رقم (23) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد القيم النظرية فالتوزيع كان كما يلي: 0.9% أبدأ، 1.9% نادراً، 9.4% أحياناً، 25.5% غالباً، و62.3% دائماً، المتوسط الحسابي (4.46) والانحراف المعياري (0.819) وهذا يعكس الاهتمام الكبير بالبحث والاكتشاف عبر المجالات والإنترنت، مما يعكس رغبة الأساتذة في البقاء مطلعين على المستجدات في مجال التعليم.

البند الرابع: أعتقد أن البحث العلمي مهم لتحسين التعليم



شكل رقم (24) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد القيم النظرية فجاءت النتائج على النحو التالي: 0% أبدا، 1.9% نادرا، 2.8% أحيانا، 13.2% غالبا، و82.1% دائما، المتوسط الحسابي (4.75) والانحراف المعياري (0.599) يظهران وجود توافق قوي على أهمية البحث العلمي لتحسين التعليم، مما يعكس إدراك الأساتذة لدور البحث العلمي في تطوير الممارسات التعليمية.

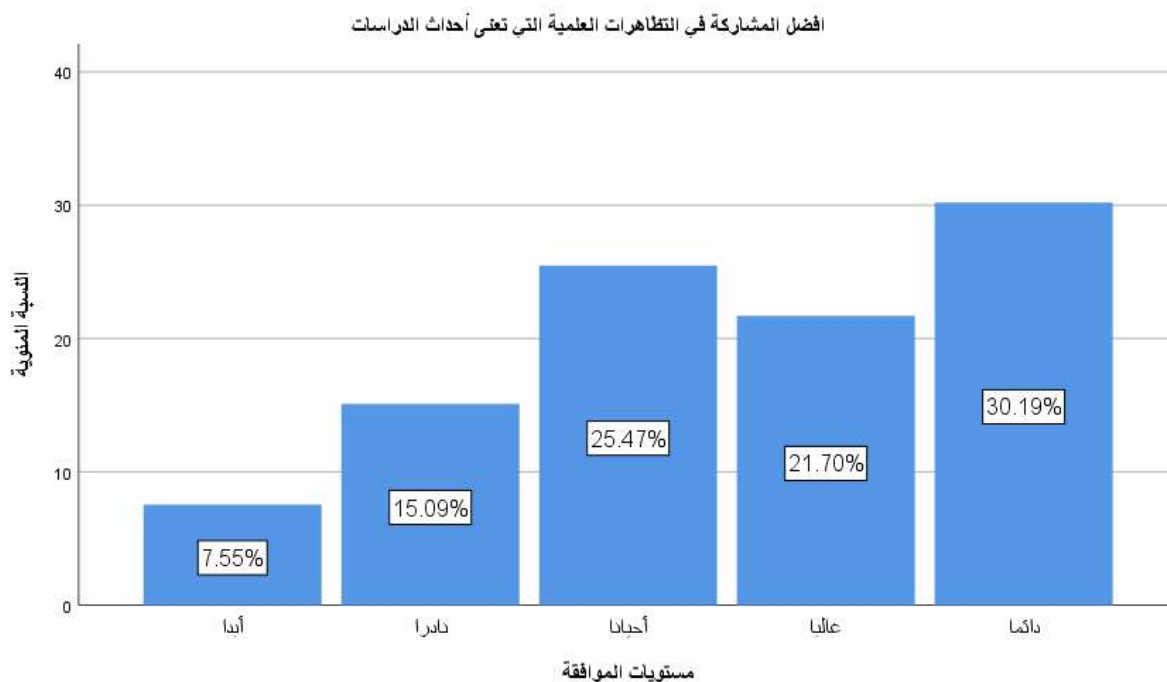
البند الخامس: أحب التفكير في الأسئلة الصعبة المتعلقة بالتعليم



شكل رقم (25) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد القيم النظرية

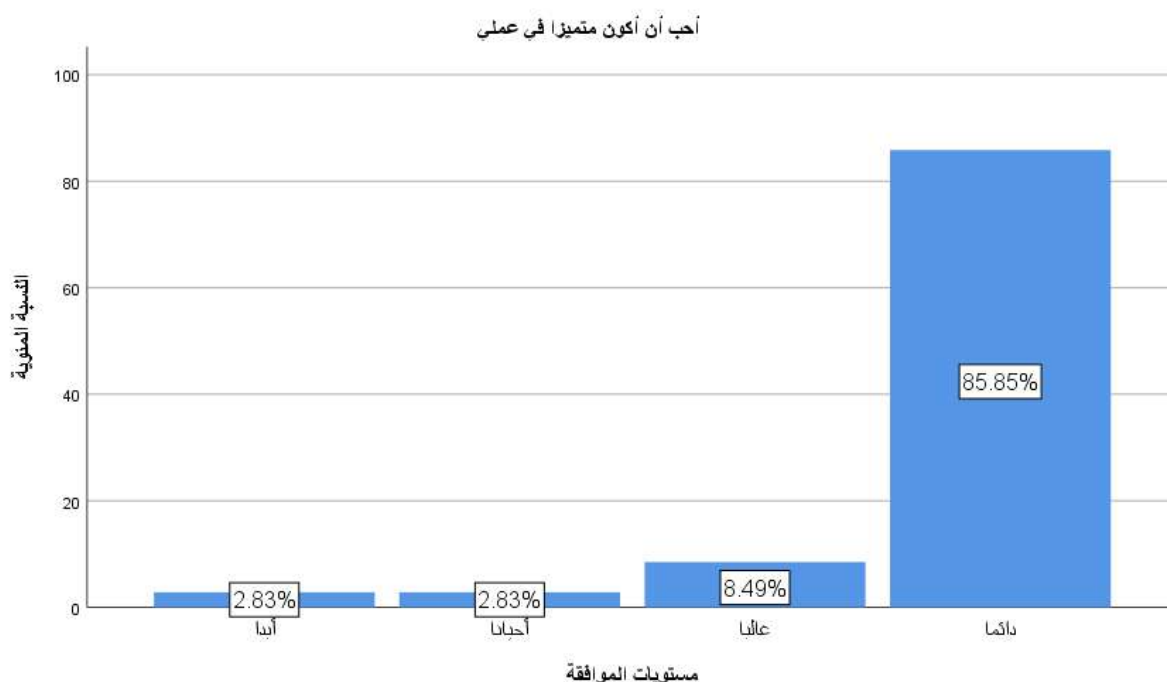
توزيع الإجابات كان: 0% أبدأ، 2.8% نادراً، 19.8% أحياناً، 30.2% غالباً، و47.2% دائماً، المتوسط الحسابي (4.22) والانحراف المعياري (0.862) يشير إلى اهتمام كبير بالتفكير النقدي والتعامل مع الأسئلة الصعبة في التعليم، مما يعزز من قدراتهم التحليلية.

البند السادس: أفضل المشاركة في التظاهرات العلمية التي تعنى بأحدث الدراسات



شكل رقم (26) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد القيم النظرية فالبيانات أظهرت: 7.5% أبدأ، 15.1% نادراً، 25.5% أحياناً، 21.7% غالباً، و30.2% دائماً، المتوسط الحسابي (3.52) والانحراف المعياري (1.274) يدلان على مستوى جيد من المشاركة في التظاهرات العلمية، رغم أن هناك بعض التفاوت في المشاركة.

البند السابع: أحب أن أكون متميزاً في عملي



شكل رقم (27) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد القيم النظرية النتائج كانت: 2.8% أبداً، 0% نادراً، 2.8% أحياناً، 8.5% غالباً، و85.8% دائماً، المتوسط الحسابي (4.75) والانحراف المعياري (0.769) يبينان رغبة قوية في التميز في العمل، مما يعكس التزاماً عالياً لدى الأساتذة بتقديم أفضل أداء ممكن.

تعليق عام حول البعد:

توضح النتائج أن الأساتذة يقدرّون التعلم المستمر والتطوير المهني (متوسط 4.72) ويعتبرون البحث العلمي جزءاً أساسياً من عملهم (متوسط 4.75). القيم المرتفعة تدل على اهتمام كبير بالفهم النظري والتطوير المهني، مما يعزز من جودة التعليم والابتكار في الأساليب التعليمية.

د. عرض وتحليل عبارات بعد القيم الدينية

جدول (31) يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد القيم الدينية

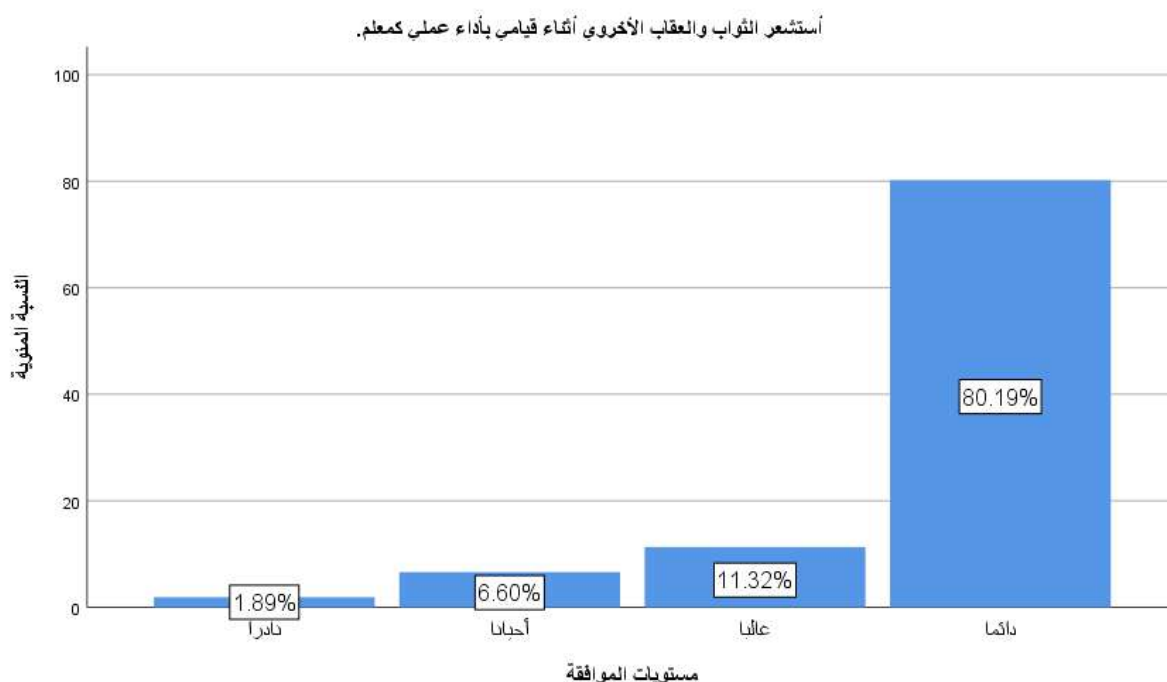
البند	التكرار و النسبة	درجة الموافقة للقيم الدينية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً			
أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.	ت	0	2	7	12	85	4.70	0.679	مرتفع جداً
	%	0	1.9	6.6	11.3	80.2			
أذكر زملائي بأن الله رقيب على أداء أعمالنا في المهنة.	ت	0	2	4	10	90	4.77	0.606	مرتفع جداً
	%	0	1.9	3.8	9.4	84.9			

مرجع جدا	0.969	4.23	58	19	25	3	1	ت	أفضل قراءة كتب ديني عن غيره من الكتب
			54.7	17.9	23.6	2.8	0.9	%	
مرجع جدا	0.480	4.87	97	5	3	1	0	ت	أحرص على أداء العمل بأكمل وجه لأنني أراه عبادة
			91.5	4.7	2.8	0.9	0	%	
مرجع جدا	0.421	4.89	97	7	1	1	0	ت	أعتقد أن التدريس هو مهنة مقدسة
			91.5	6.6	0.9	0.9	0	%	
مرجع جدا	0.687	4.75	91	7	6	1	1	ت	أعتقد أن الجانب الأخلاقي أهم من الجانب التعليمي في التدريس.
			85.8	6.6	5.7	0.9	0.9	%	
مرجع جدا	0.571	4.84	97	3	4	2	0	ت	الحرص على تبادل تحية الإسلام مع الزملاء
			91.5	2.8	3.8	1.9	0	%	
مرجع جدا	0.359	4.721	إجمالي القيم الدينية						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (spss)

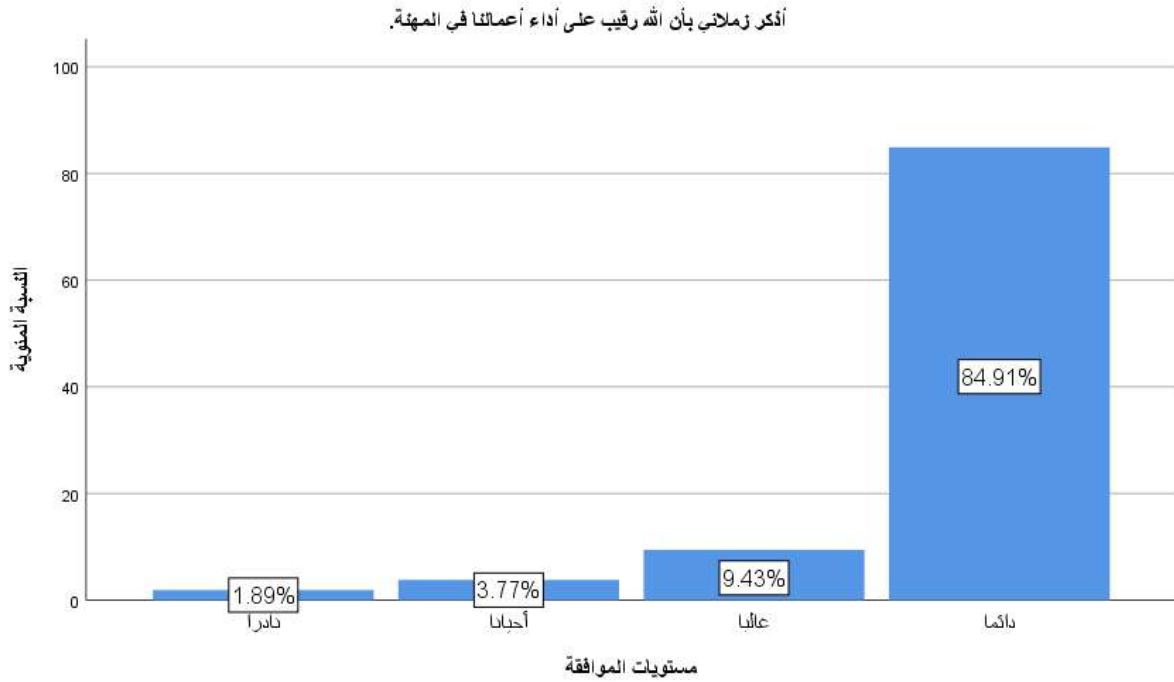
يعكس الجدول استجابات عينة الدراسة حول القيم الدينية، ويظهر مستويات مرتفعة من الالتزام بالقيم الدينية بين الأساتذة، نقدم هنا التعليقات العامة حول القيم الدينية:

البند الأول: أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم



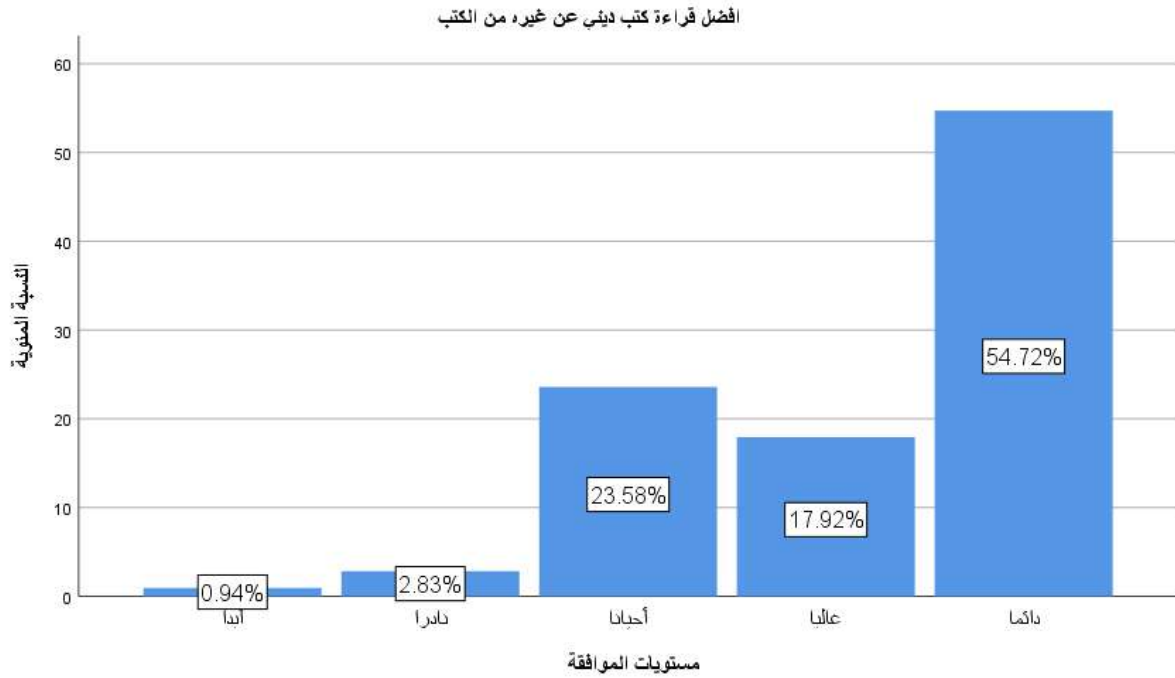
شكل رقم (28) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد القيم الدينية التوزيع كان كالتالي: 0% أبداً، 1.9% نادراً، 6.6% أحياناً، 11.3% غالباً، و80.2% دائماً، المتوسط الحسابي (4.70) والانحراف المعياري (0.679) يشير إلى أن هناك التزاماً قوياً بين الأساتذة بالقيم الدينية، حيث يستشعرون الثواب والعقاب الأخروي أثناء أداء عملهم.

البند الثاني: أذكر زملائي بأن الله رقيب على أداء أعمالنا في المهنة



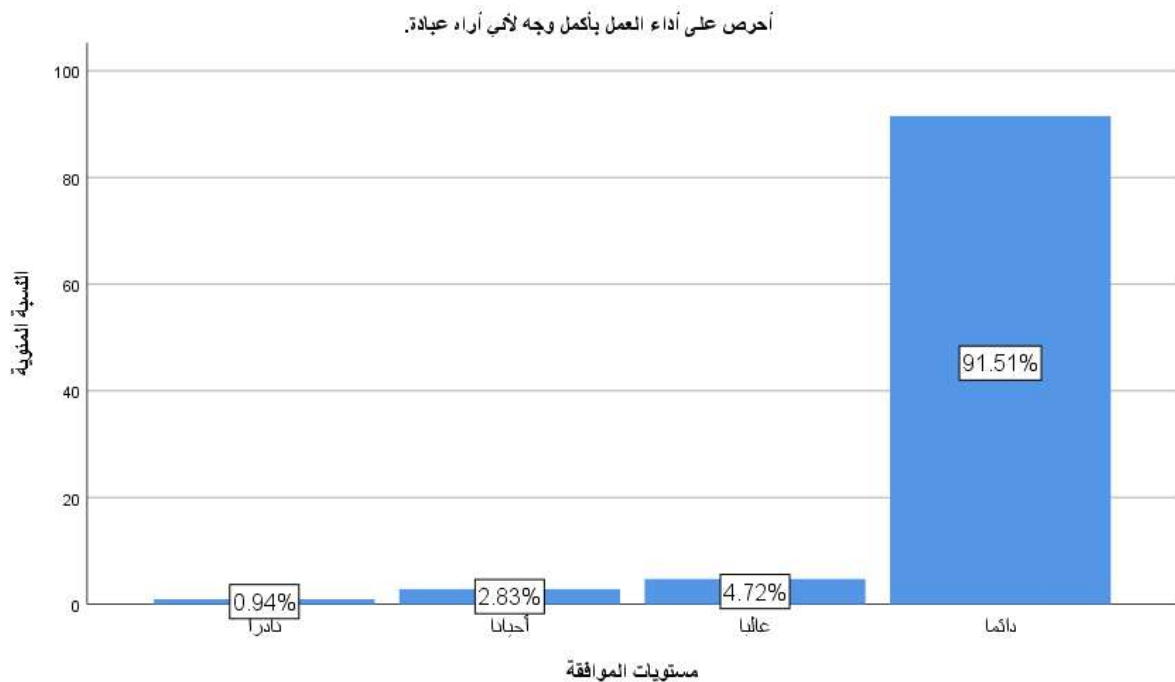
شكل رقم (29) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد القيم الدينية النتائج أظهرت: 0% أبداً، 1.9% نادراً، 3.8% أحياناً، 9.4% غالباً، و84.9% دائماً، المتوسط الحسابي (4.77) والانحراف المعياري (0.606) يعكسان مدى حرص الأساتذة على تنكير زملائهم برقابة الله على أعمالهم، مما يعزز الالتزام المهني.

البند الثالث: أفضل قراءة كتب ديني عن غيره من الكتب



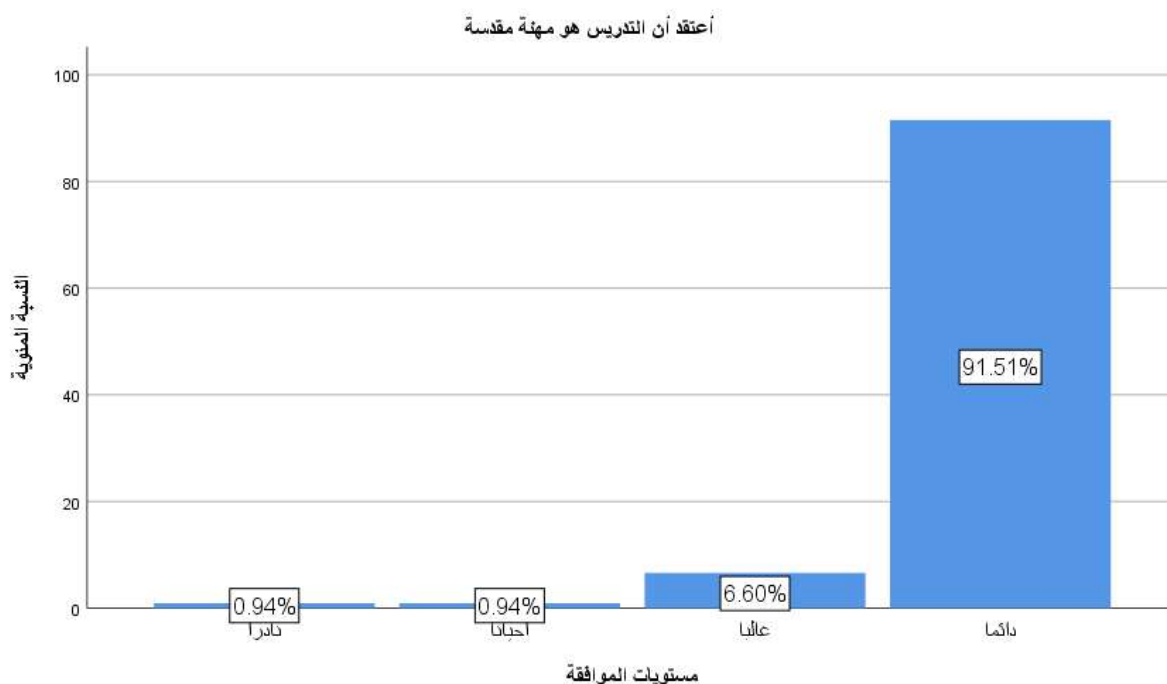
شكل رقم (30) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد القيم الدينية النسب المئوية كانت: 0.9% أبداً، 2.8% نادراً، 23.6% أحياناً، 17.9% غالباً، و 54.7% دائماً، المتوسط الحسابي (4.23) والانحراف المعياري (0.969) يظهر أن هناك ميلاً كبيراً بين الأساتذة لقراءة الكتب الدينية مقارنة بغيرها من الكتب.

البند الرابع: أحرص على أداء العمل بأكمل وجه لأنني أراه عبادة



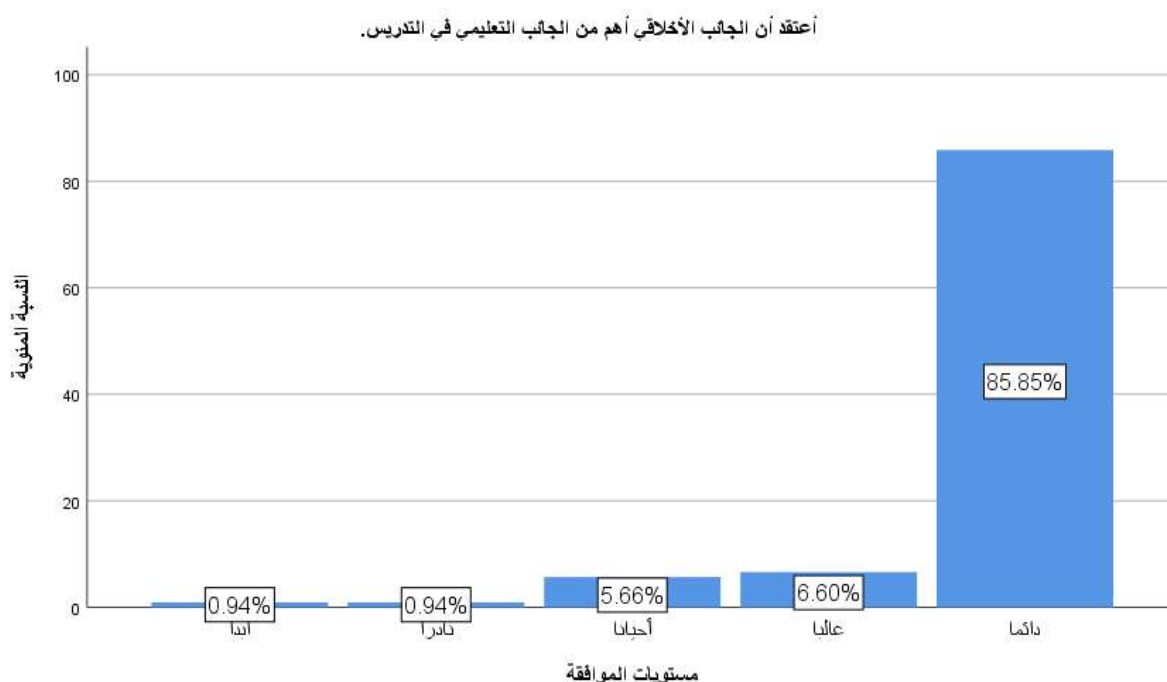
شكل رقم (31) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد القيم الدينية التوزيع جاء كما يلي: 0% أبداً، 0.9% نادراً، 2.8% أحياناً، 4.7% غالباً، و91.5% دائماً، المتوسط الحسابي (4.87) والانحراف المعياري (0.480) يعكسان التزاماً قوياً بأداء العمل بأكمل وجه، حيث يعتبره الأساتذة عبادة.

البند الخامس: أعتقد أن التدريس هو مهنة مقدسة



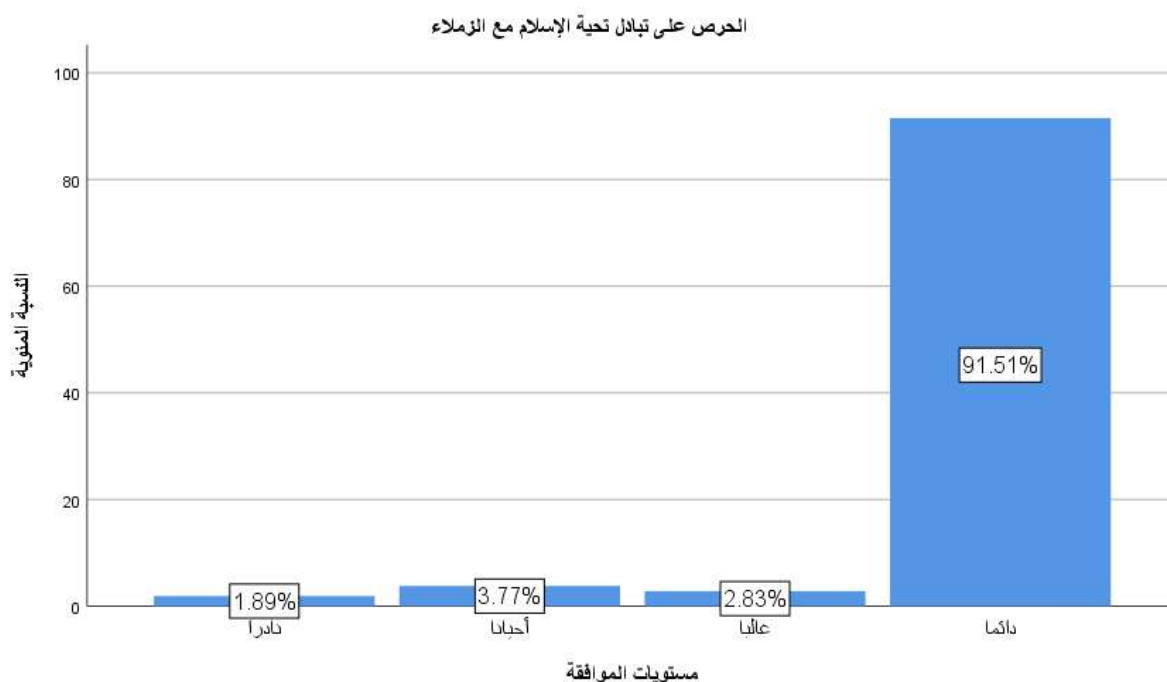
شكل رقم (32) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد القيم الدينية جاءت النتائج على النحو التالي: 0% أبداً، 0.9% نادراً، 0.9% أحياناً، 6.6% غالباً، و91.5% دائماً، المتوسط الحسابي (4.89) والانحراف المعياري (0.421) يشيران إلى توافق قوي بين الأساتذة حول قدسية مهنة التدريس.

البند السادس: أعتقد أن الجانب الأخلاقي أهم من الجانب التعليمي في التدريس



شكل رقم (33) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد القيم الدينية توزيع الإجابات كان: 0.9% أبدا، 0.9% نادرا، 5.7% أحيانا، 6.6% غالبا، و 85.8% دائما، المتوسط الحسابي (4.75) والانحراف المعياري (0.687) يعكسان تفضيل الأساتذة للجانب الأخلاقي على الجانب التعليمي في ممارساتهم التدريسية.

البند السابع: الحرص على تبادل تحية الإسلام مع الزملاء



شكل رقم (34) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد القيم الدينية

النتائج أظهرت: 0% أبداً، 1.9% نادراً، 3.8% أحياناً، 2.8% غالباً، و91.5% دائماً، المتوسط الحسابي (4.84) والانحراف المعياري (0.571) يبينان التزام قوي بين الأساتذة بتبادل تحية الإسلام مع زملائهم.

تعليق عام حول البعد:

يظهر أن الأساتذة في الدراسة يلتزمون بقيم دينية قوية في عملهم (متوسط 4.70) ويعتبرون التدريس مهنة مقدسة ونبيلة (متوسط 4.89)، هذه القيم تعزز الجانب الأخلاقي في ممارساتهم المهنية، مما ينعكس إيجاباً على البيئة التعليمية والأداء المهني.

هـ. عرض وتحليل عبارات بعد القيم الاجتماعية

جدول (32) يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد القيم الاجتماعية

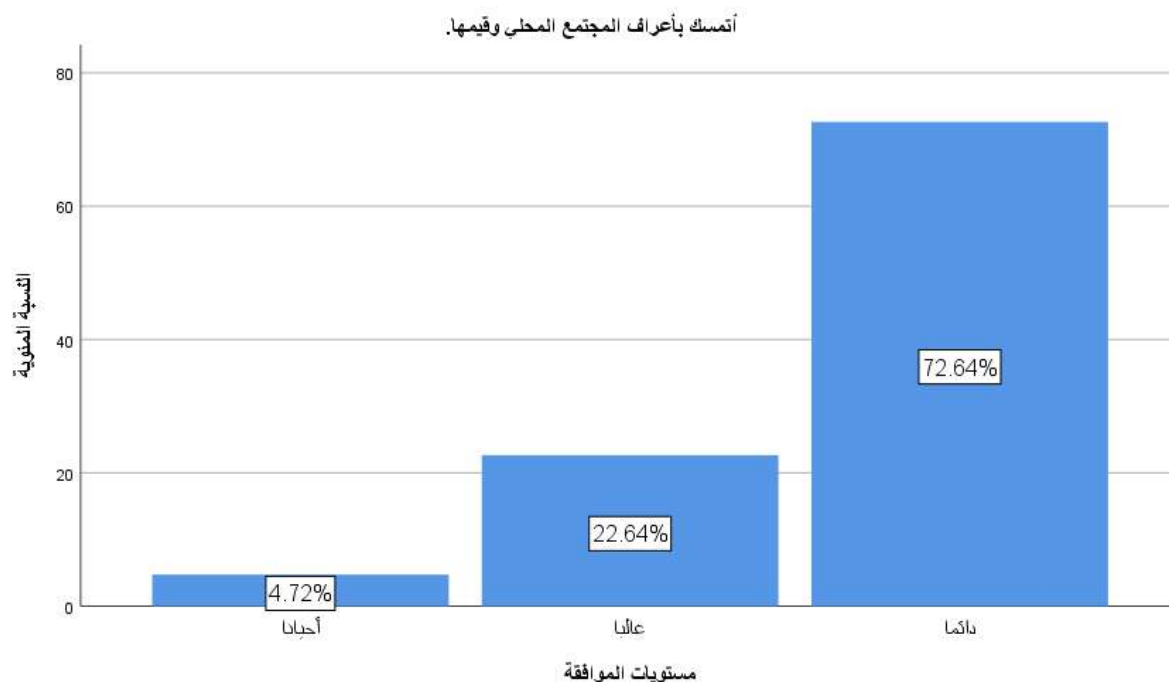
البنود	التكرار و النسبة	درجة الموافقة للقيم الاجتماعية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
		أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما				
أتمسك بأعراف المجتمع المحلي وقيمها.	ت	0	0	5	24	77	4.68	0.561	مرتفع جدا	
	%	0	0	4.7	22.6	72.6				
أشعر بالرضا والسعادة لتقديم المساعدة للتلاميذ والأساتذة.	ت	0	0	2	10	94	4.87	0.392	مرتفع جدا	
	%	0	0	1.9	9.4	88.7				
أميل إلى المشاركة في الأنشطة الاجتماعية المهنية.	ت	3	8	33	33	29	3.73	1.038	مرتفع	
	%	2.8	7.5	31.1	31.1	27.4				
أهتم بمشاكل التلاميذ والأساتذة داخل المدرسة.	ت	2	7	26	40	31	3.86	0.980	مرتفع	
	%	1.9	6.6	24.5	37.7	29.2				
تميل للعمل كمرشد اجتماعي داخل وخارج العمل	ت	13	22	31	17	23	3.14	1.312	متوسط	
	%	12.3	20.8	29.2	16.0	21.7				
الشخص الناجح هو شخص محبوب من الآخرين	ت	3	8	12	20	63	4.25	1.102	مرتفع جدا	
	%	2.8	7.5	11.3	18.9	59.4				
أعتقد أن العمل الجماعي مهم في التدريس.	ت	0	2	14	20	70	4.49	0.796	مرتفع جدا	
	%	0	1.9	13.2	18.9	66.0				

إجمالي القيم الاجتماعية	4.14	0.527	مرتفع
-------------------------	------	-------	-------

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (spss)

يوضح الجدول استجابات عينة الدراسة حول القيم الاجتماعية، حيث أظهرت النتائج تماسكًا قويًا في التمسك بالقيم الاجتماعية بين الأساتذة وكانت النتائج كالتالي:

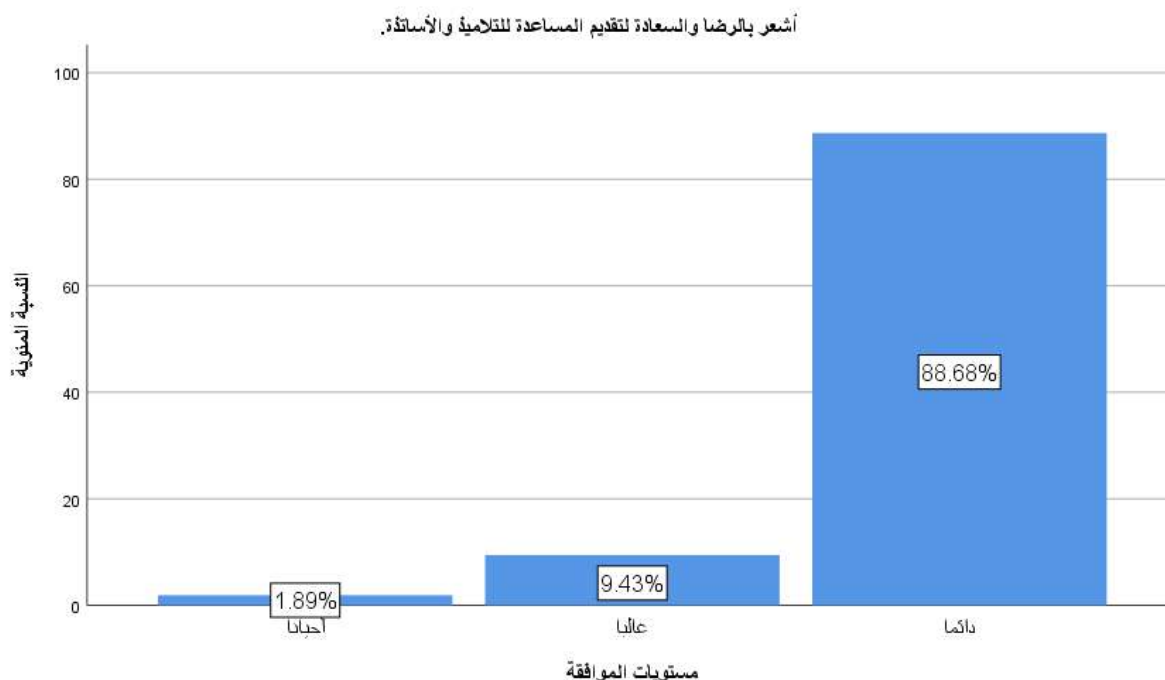
البند الأول: أتمسك بأعراف المجتمع المحلي وقيمها



شكل رقم (35) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد القيم الاجتماعية

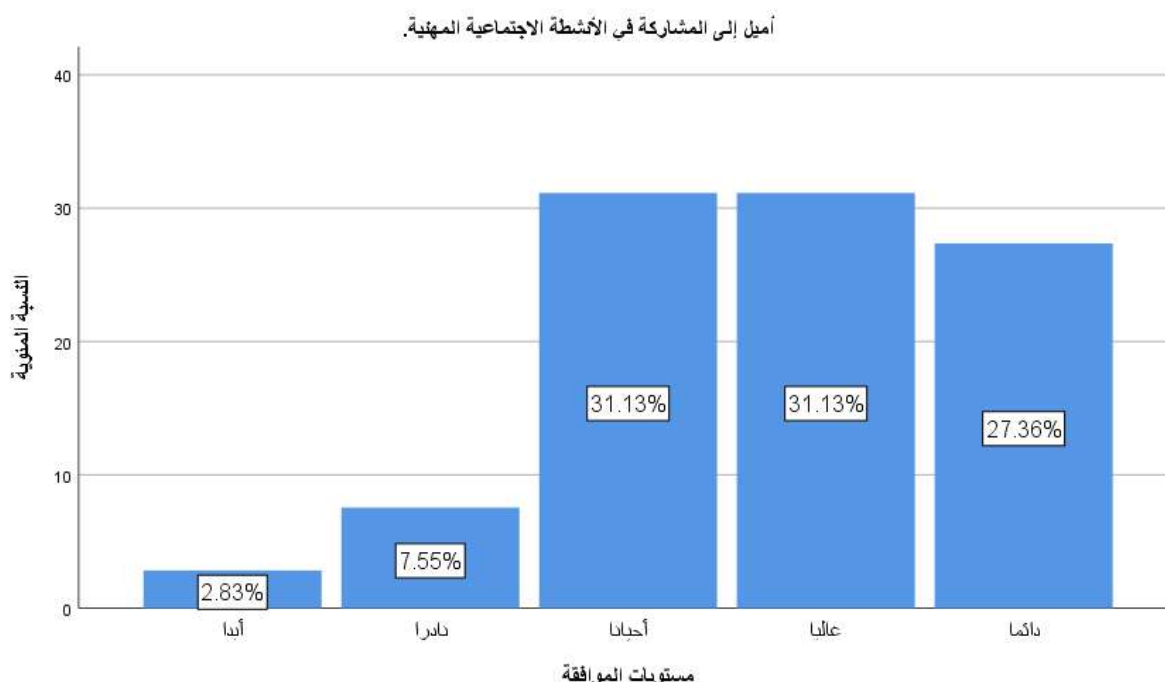
التوزيع جاء كالتالي: 0% أبدأ، 0% نادراً، 4.7% أحياناً، 22.6% غالباً، و72.6% دائماً، المتوسط الحسابي (4.68) والانحراف المعياري (0.561) يدلان على توافق عالي بين الأساتذة حول أهمية التمسك بأعراف المجتمع المحلي وقيمها، مما يعكس اندماجهم الكبير في المجتمع واحترامهم للعادات والتقاليد المحلية.

البند الثاني: أشعر بالرضا والسعادة لتقديم المساعدة للتلاميذ والأساتذة



شكل رقم (36) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد القيم الاجتماعية النسب المئوية جاءت كالتالي: 0% أبدأ، 0% نادراً، 1.9% أحياناً، 9.4% غالباً، و88.7% دائماً، المتوسط الحسابي (4.87) والانحراف المعياري (0.392) يبرزان شعوراً قوياً بالرضا والسعادة بين الأساتذة عند تقديم المساعدة للآخرين، مما يعزز الروابط الاجتماعية داخل البيئة التعليمية.

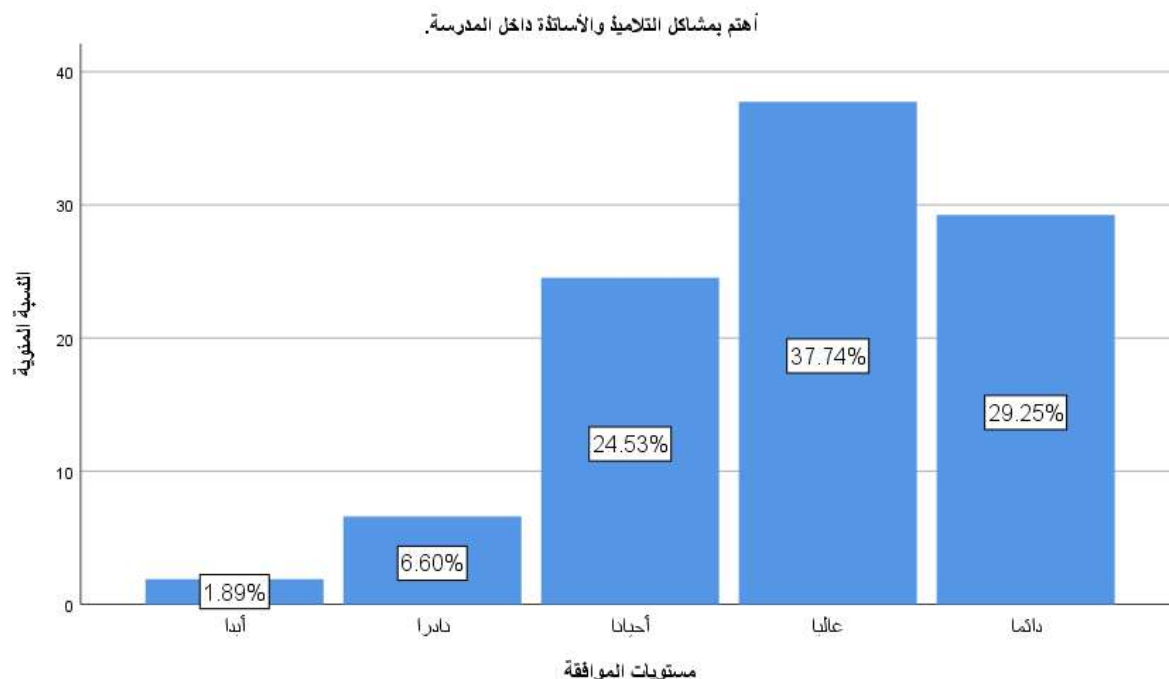
البند الثالث: أميل إلى المشاركة في الأنشطة الاجتماعية المهنية



شكل رقم (37) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد القيم الاجتماعية

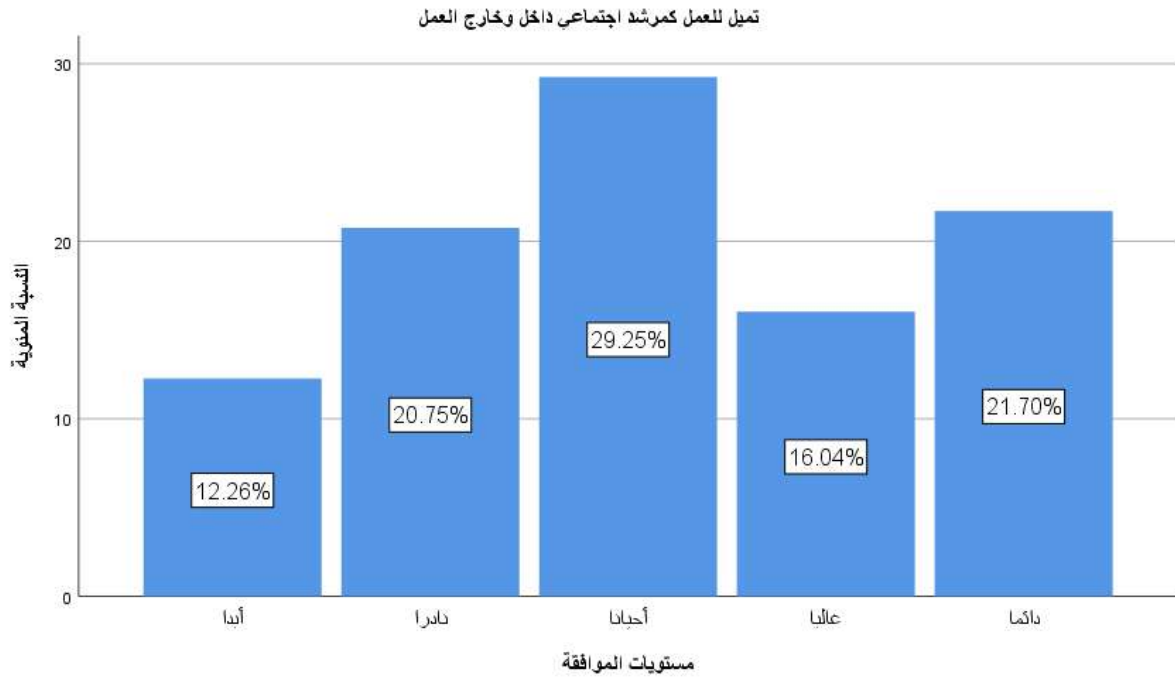
التوزيع كان كما يلي: 2.8% أبداً، 7.5% نادراً، 31.1% أحياناً، 31.1% غالباً، و27.4% دائماً، المتوسط الحسابي (3.73) والانحراف المعياري (1.038) يوضحان ميلاً جيداً بين الأساتذة للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية المهنية، رغم وجود تفاوت في مستوى المشاركة.

البند الرابع: أهتم بمشاكل التلاميذ والأساتذة داخل المدرسة



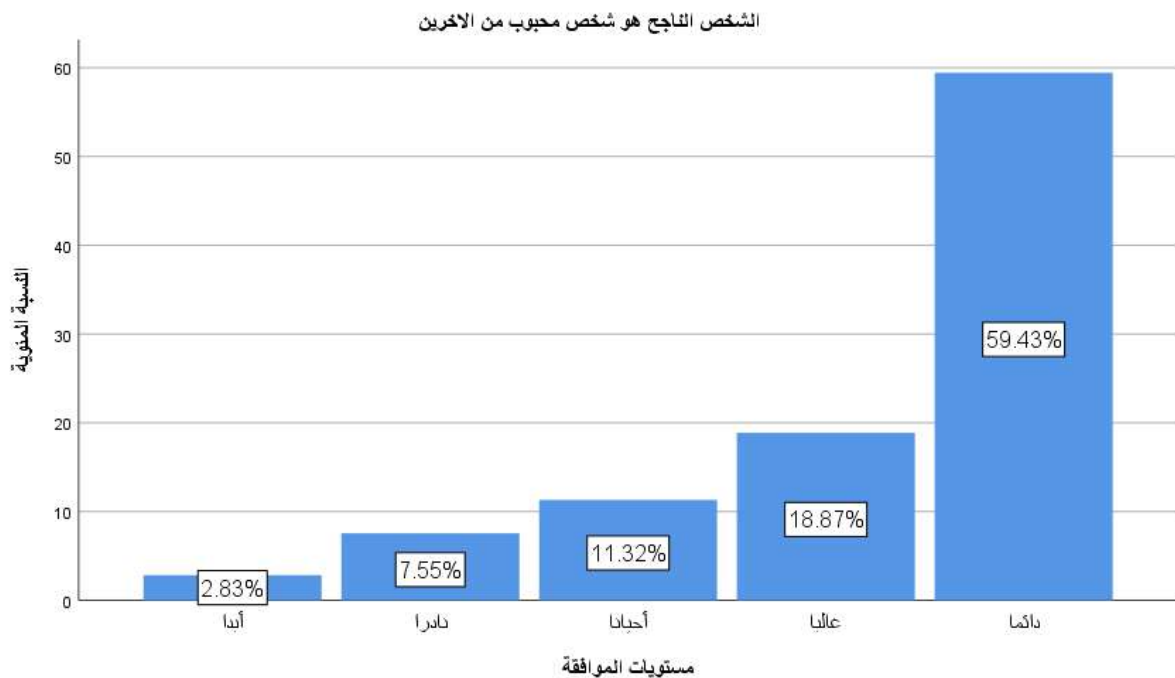
شكل رقم (38) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد القيم الاجتماعية جاءت النتائج على النحو التالي: 1.9% أبداً، 6.6% نادراً، 24.5% أحياناً، 37.7% غالباً، و29.2% دائماً، المتوسط الحسابي (3.86) والانحراف المعياري (0.980) يعبران عن اهتمام جيد بمشاكل التلاميذ والأساتذة داخل المدرسة، مما يعزز من الروابط الاجتماعية والتعاون في حل المشكلات.

البند الخامس: أميل للعمل كمرشد اجتماعي داخل وخارج العمل



شكل رقم (39) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد القيم الاجتماعية توزيع الإجابات كان: 12.3% أبدا، 20.8% نادرا، 29.2% أحيانا، 16.0% غالبا، و 21.7% دائما، المتوسط الحسابي (3.14) والانحراف المعياري (1.312) يظهران وجود تفاوت كبير في الميل للعمل كمرشد اجتماعي، مع وجود نسبة أقل من الأساتذة الذين يميلون بقوة إلى هذا الدور.

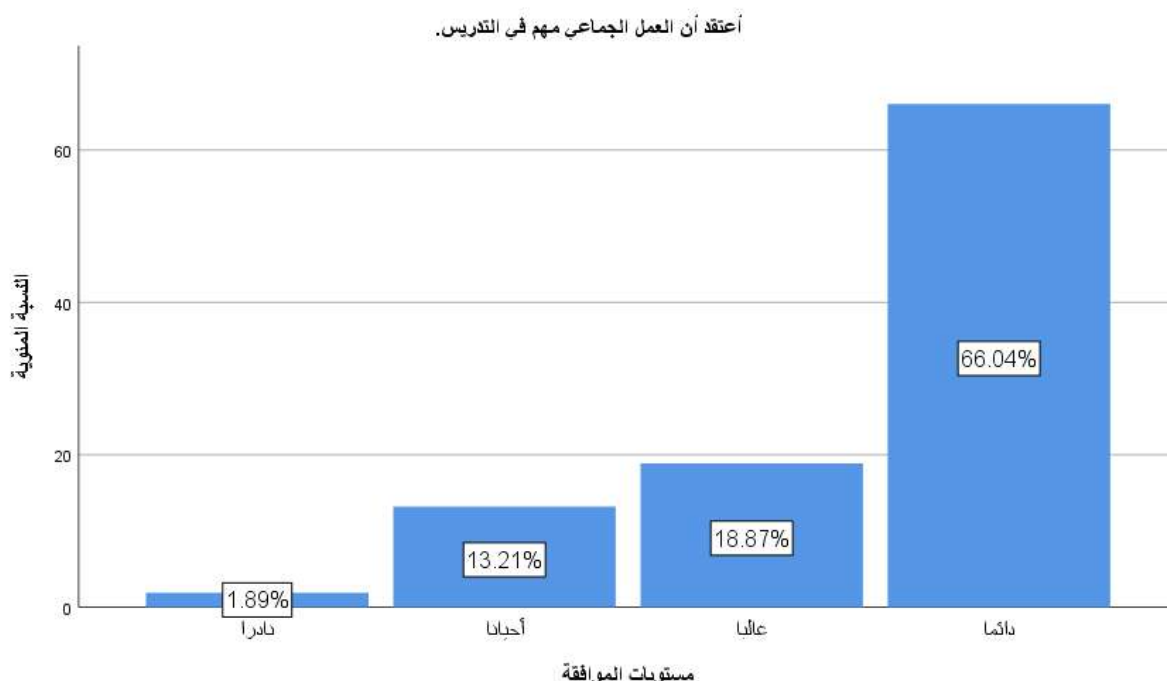
البند السادس: الشخص الناجح هو شخص محبوب من الآخرين



شكل رقم (40) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد القيم الاجتماعية

النتائج كانت: 2.8% أبدأ، 7.5% نادراً، 11.3% أحياناً، 18.9% غالباً، و59.4% دائماً، المتوسط الحسابي (4.25) والانحراف المعياري (1.102) يدلان على اعتقاد قوي بين الأساتذة بأن النجاح مرتبط بمحبة الآخرين، مما يعزز من السلوكيات الاجتماعية الإيجابية.

البند السابع: أعتقد أن العمل الجماعي مهم في التدريس



شكل رقم (41) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد القيم الاجتماعية النسب المئوية جاءت كالتالي: 0% أبدأ، 1.9% نادراً، 13.2% أحياناً، 18.9% غالباً، و66.0% دائماً، المتوسط الحسابي (4.49) والانحراف المعياري (0.796) يبرزان توافقاً عالياً بين الأساتذة حول أهمية العمل الجماعي في التدريس، مما يعكس التزاماً قوياً بتعزيز التعاون بين الزملاء.

تعليق عام حول البعد:

توضح النتائج أن الأساتذة يتمسكون بالقيم الاجتماعية القوية، حيث يشعرون بالرضا عند تقديم المساعدة للآخرين (متوسط 4.87) ويعتقدون بأهمية العمل الجماعي في التدريس (متوسط 4.49). هذا يشير إلى التزامهم بتعزيز الروابط الاجتماعية داخل البيئة التعليمية، مما يساهم في خلق جو من التعاون والاحترام المتبادل بين الأساتذة والتلاميذ.

و. عرض وتحليل عبارات بعد القيم الاقتصادية

جدول (33) يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد القيم الاقتصادية

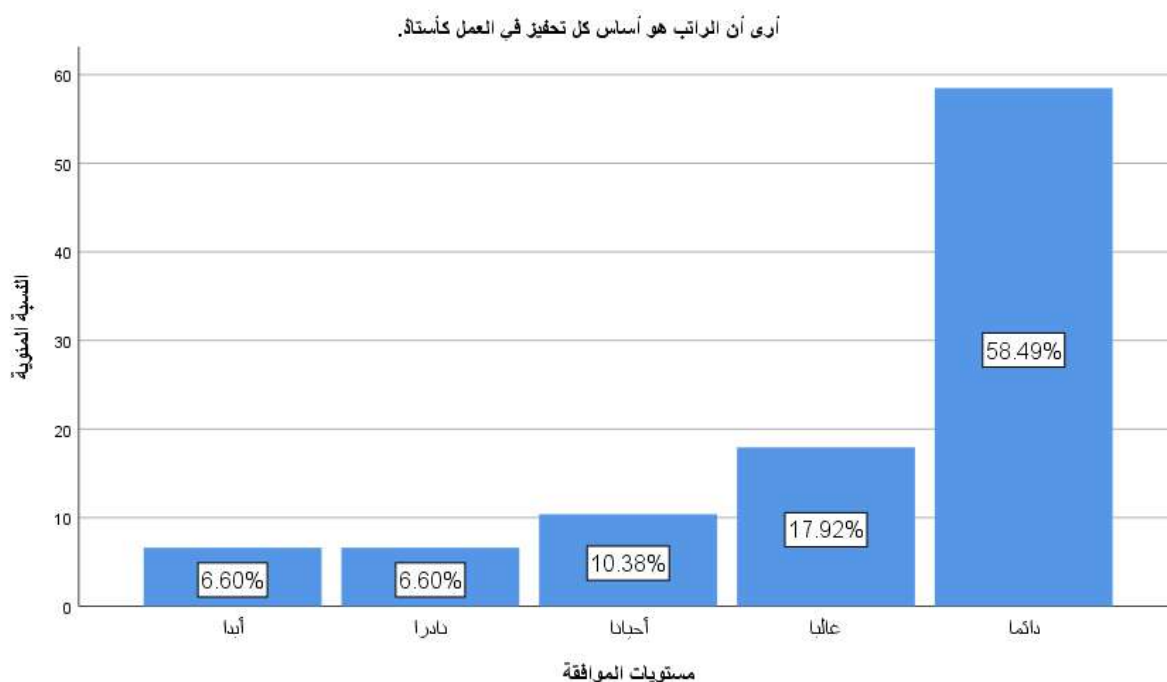
البنود	التردد و النسبة	درجة الموافقة للقيم الاقتصادية					المتوسط		المستوى
		أبدأ	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	الحسابي	الانحراف المعياري	

مرتفع	1.241	4.15	62	19	11	7	7	ت	أرى أن الراتب هو أساس كل تحفيز في العمل كأستاذ.
			58.5	17.9	10.4	6.6	6.6	%	
مرتفع	1.272	4.10	58	23	14	11	0	ت	الشخص الناجح هو الذي يسعى دائما لتحسين دخله
			54.7	21.7	13.2	10.4	0	%	
مرتفع	1.375	3.49	32	27	23	9	15	ت	يثير قلقك أخبار زيادة الأسعار أكثر من أي خبر من الاخبار
			30.2	25.5	21.7	8.5	14.2	%	
مرتفع جدا	1.012	4.21	52	35	12	3	4	ت	أعتقد أن الادخار ضرورة اقتصادية.
			49.1	33.0	11.3	2.8	3.8	%	
منخفض	1.534	2.61	18	16	20	11	41	ت	أعجب بالأساتذة الذين يمتلكون ثروة مالية.
			17.0	15.1	18.9	10.4	38.7	%	
مرتفع	1.444	3.83	51	23	9	9	14	ت	يثير اهتمامك بين الاخبار عناوين زيادات الأجور في القطاع
			48.1	21.7	8.5	8.5	13.2	%	
منخفض	1.266	1.92	9	3	17	18	59	ت	تفضل قضاء العطلة الصيفية في اعمال أخرى لكسب المال
			8.5	2.8	16.0	17.0	55.7	%	
مرتفع	0.894	3.47	إجمالي القيم الاقتصادية						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (spss)

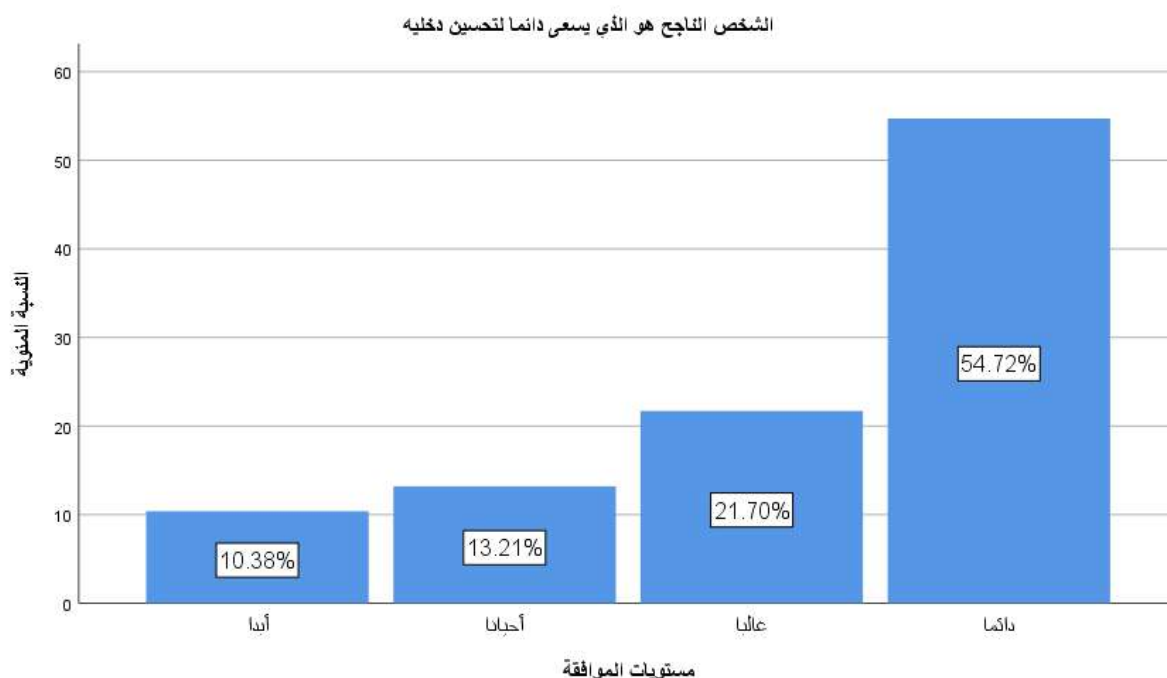
يوضح الجدول استجابات عينة الدراسة حول القيم الاقتصادية، حيث أظهرت النتائج تبايناً في الاهتمام بالجوانب الاقتصادية بين الأساتذة وكانت النتائج:

البند الأول: أرى أن الراتب هو أساس كل تحفيز في العمل كأستاذ



شكل رقم (42) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد القيم الاقتصادية التوزيع جاء كالتالي: 6.6% أبدا، 6.6% نادرا، 10.4% أحيانا، 17.9% غالبا، و 58.5% دائما، المتوسط الحسابي (4.15) والانحراف المعياري (1.241) يدلان على أن هناك توافقا كبيرا بين الأساتذة على أن الراتب يعتبر عنصرا أساسيا في تحفيزهم للعمل، مما يعكس أهمية العائد المادي في التحفيز المهني.

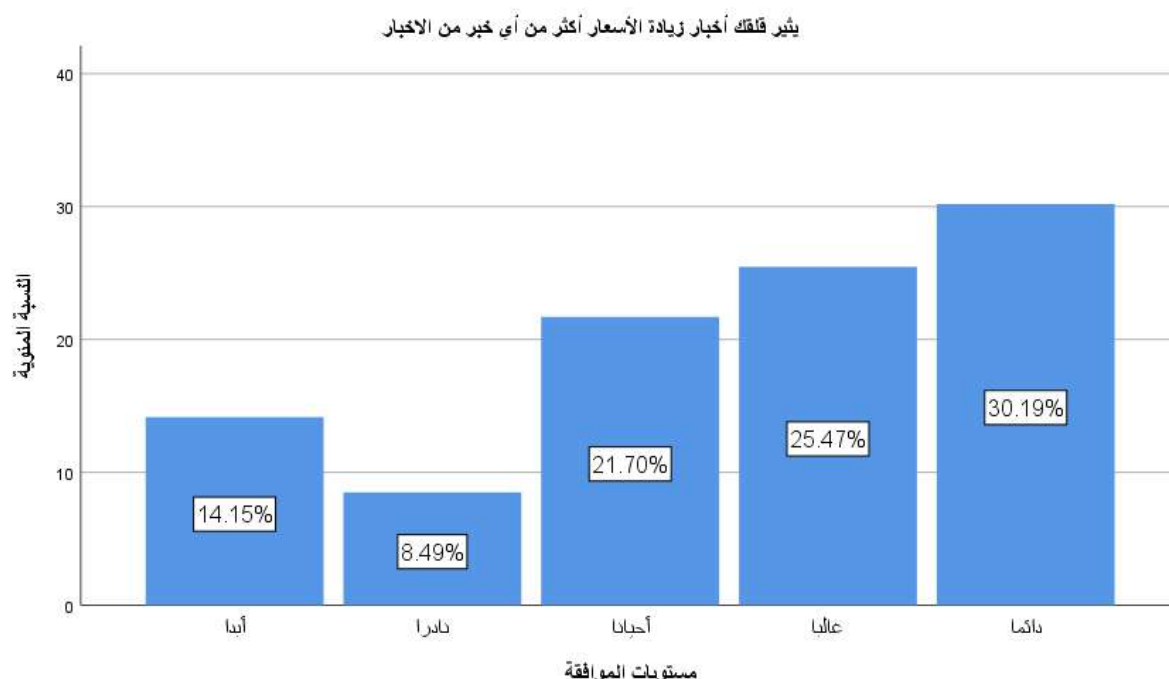
البند الثاني: الشخص الناجح هو الذي يسعى دائما لتحسين دخله



شكل رقم (43) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد القيم الاقتصادية

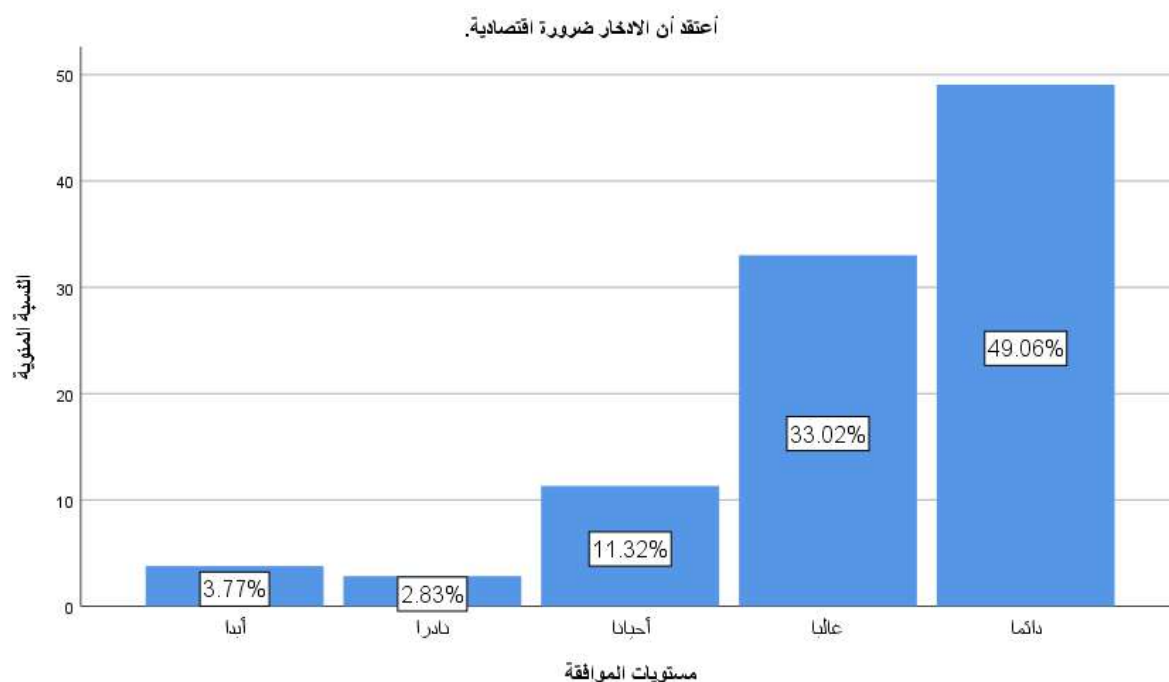
النسب المئوية جاءت كالتالي: 0% أبداً، 10.4% نادراً، 13.2% أحياناً، 21.7% غالباً، و54.7% دائماً، دائماً، المتوسط الحسابي (4.10) والانحراف المعياري (1.272) يبرزان اعتقاداً واسع النطاق بين الأساتذة بأن النجاح مرتبط بالسعي لتحسين الدخل، مما يعكس توجهها اقتصادياً قوياً نحو تحقيق الاستقرار المالي.

البند الثالث: يثير قلقك أخبار زيادة الأسعار أكثر من أي خبر من الأخبار



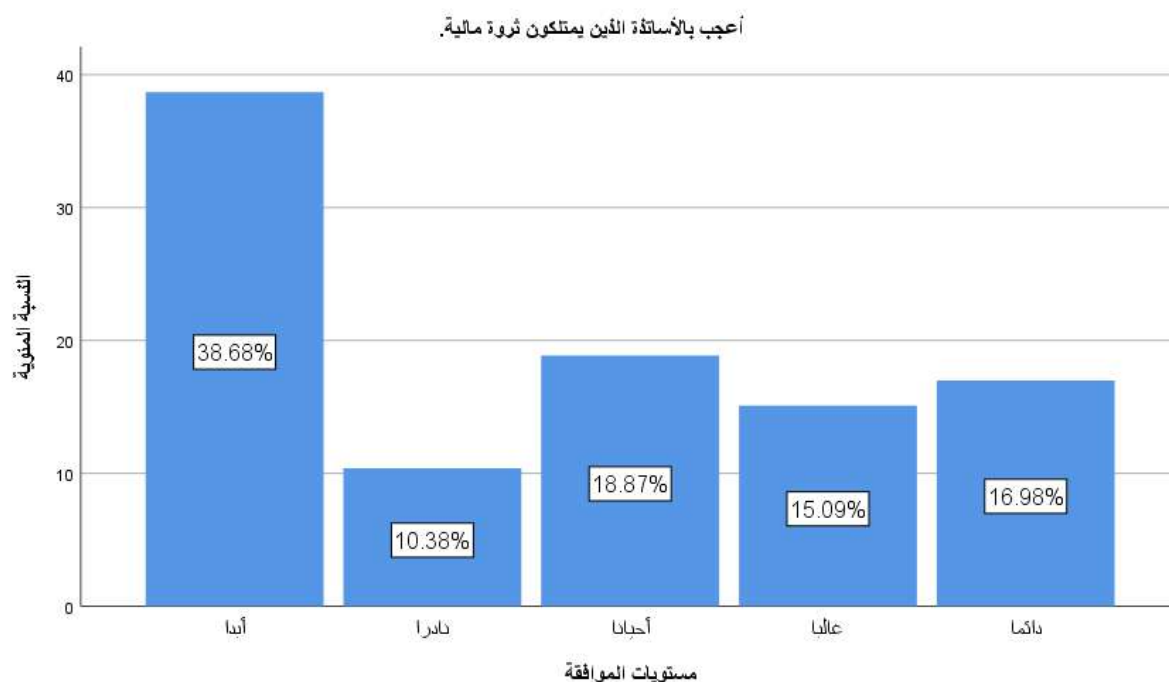
شكل رقم (44) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد القيم الاقتصادية التوزيع كان كما يلي: 14.2% أبداً، 8.5% نادراً، 21.7% أحياناً، 25.5% غالباً، و30.2% دائماً، المتوسط الحسابي (3.49) والانحراف المعياري (1.375) يوضحان أن هناك قلقاً ملموساً بين الأساتذة بشأن زيادة الأسعار، مما يعكس تأثير الأوضاع الاقتصادية على حياتهم اليومية.

البند الرابع: أعتقد أن الادخار ضرورة اقتصادية



شكل رقم (45) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد القيم الاقتصادية النتائج كانت: 3.8% أبداً، 2.8% نادراً، 11.3% أحياناً، 33.0% غالباً، و49.1% دائماً، المتوسط الحسابي (4.21) والانحراف المعياري (1.012) يعكسان توافقاً كبيراً بين الأساتذة حول أهمية الادخار كضرورة اقتصادية، مما يدل على الوعي المالي القوي لديهم.

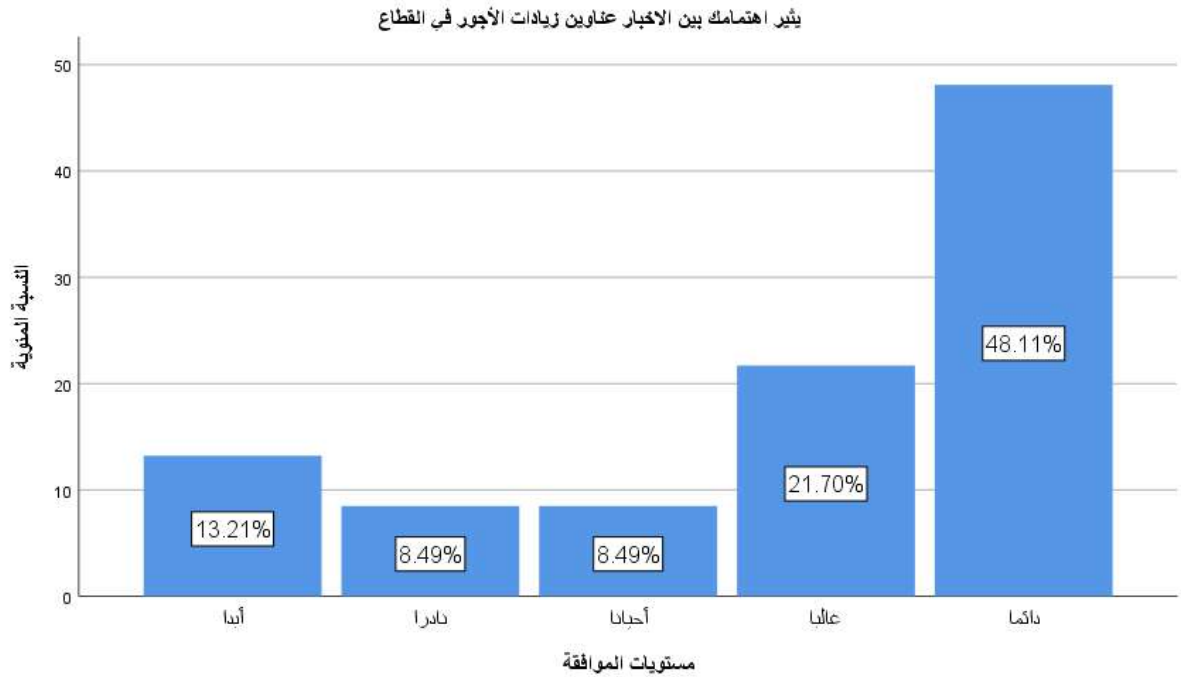
البند الخامس: أعجب بالأساتذة الذين يمتلكون ثروة مالية



شكل رقم (46) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد القيم الاقتصادية

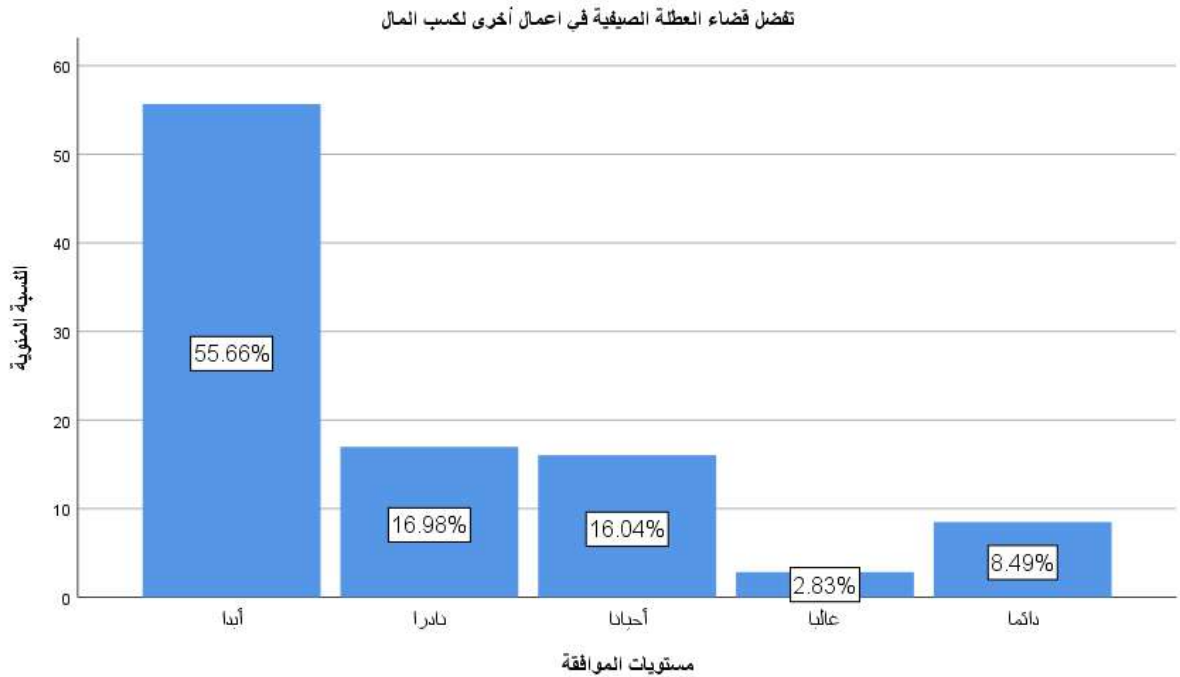
التوزيع جاء كالتالي: 38.7% أبداً، 10.4% نادراً، 18.9% أحياناً، 15.1% غالباً، و17.0% دائماً، المتوسط الحسابي (2.61) والانحراف المعياري (1.534) يظهران تبايناً كبيراً في الآراء، حيث يعبر جزء كبير من الأساتذة عن عدم الاهتمام البارز بالثروة المالية كمعيار للنجاح.

البند السادس: يثير اهتمامك بين الأخبار عناوين زيادات الأجور في القطاع



شكل رقم (47) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد القيم الاقتصادية النسب المئوية كانت: 13.2% أبداً، 8.5% نادراً، 8.5% أحياناً، 21.7% غالباً، و48.1% دائماً، المتوسط الحسابي (3.83) والانحراف المعياري (1.444) يوضحان أن زيادة الأجور في القطاع تعتبر موضوعاً مهماً يثير اهتمام العديد من الأساتذة، مما يعكس رغبتهم في تحسين أوضاعهم المالية.

البند السابع: تفضل قضاء العطلة الصيفية في أعمال أخرى لكسب المال



شكل رقم (48) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد القيم الاقتصادية التوزيع كان كما يلي: 55.7% أبدا، 17.0% نادرا، 16.0% أحيانا، 2.8% غالبا، و 8.5% دائما، المتوسط الحسابي (1.92) والانحراف المعياري (1.266) يظهران ميلاً ضعيفاً بين الأساتذة لقضاء العطلة الصيفية في أعمال أخرى لكسب المال، مما يشير إلى تفضيلهم لاستغلال العطلات في الراحة والاستجمام. توضح النتائج أن هناك اهتماماً واضحاً بالقيم الاقتصادية بين الأساتذة، حيث يرون أن الراتب هو أساس التحفيز في العمل (متوسط 4.15) ويؤمنون بأهمية الادخار (متوسط 4.21). ومع ذلك، فإن الميل إلى قضاء العطلة الصيفية في أعمال أخرى لكسب المال كان منخفضاً نسبياً (متوسط 1.92). يشير ذلك إلى أن الأساتذة يفضلون الاستقرار المالي من خلال الرواتب والتحفيز المهني أكثر من اللجوء إلى أعمال إضافية خلال فترات الراحة.

2. الكشف عن سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة

للكشف عن سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة قمنا وكما سابق الذكر في الفصل الرابع بإعداد استمارة، تتكون في محورها هذا والمتعلق بسلوك المواطنة التنظيمية، من خمس أبعاد أساسية يتضمن كل بعد 7 بنود ذات طابع إيجابي، ولقد كانت استجابة عينة الدراسة على تلك البنود وتلك الأبعاد كما يلي، والتي سيتم عرضها في شكل جداول إحصائية وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري:

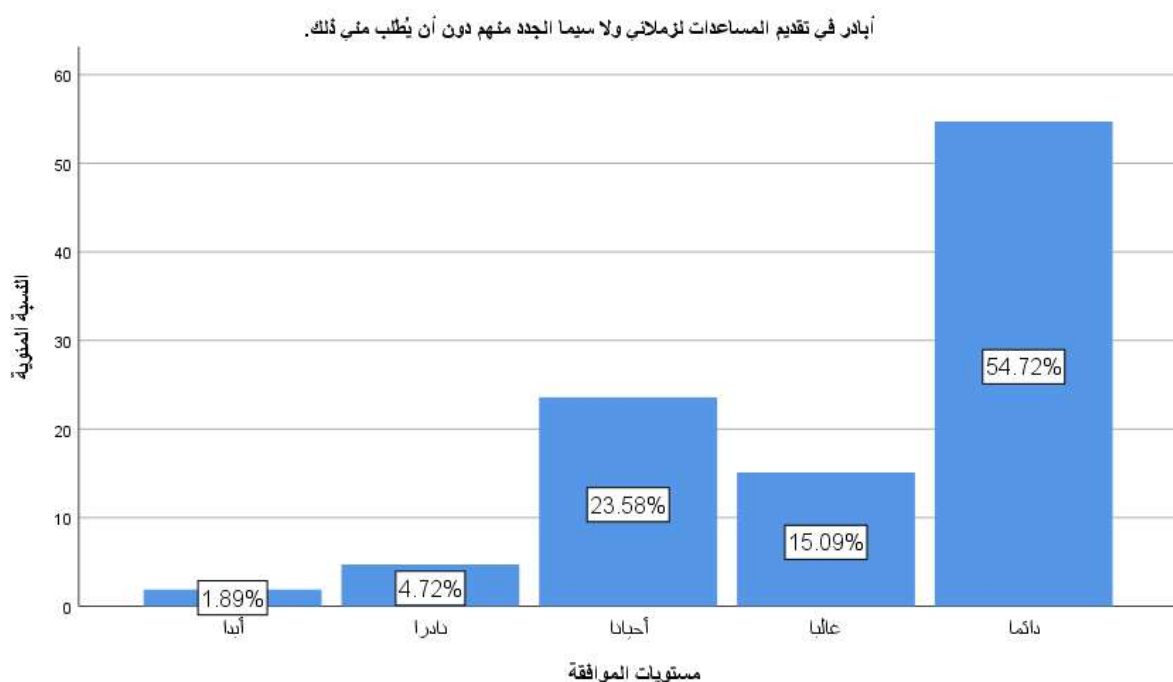
أ. بعد الإيثار:

جدول (34) يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد الإيثار

البنود	و النسبة	درجة الموافقة لبعد الإيثار					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
		أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
ت أبادر في تقديم المساعدات لزملائي ولا سيما الجدد منهم دون أن يُطلب مني ذلك	ت	2	5	25	16	58	4.16	1.061	مرتفع
	%	1.9	4.7	23.6	15.1	54.7			
ت أقوم بأداء أعمال زملائي في حال غيابهم بسبب أي ظروف طارئة	ت	13	18	36	26	13	3.08	1.185	متوسط
	%	12.3	17.0	34.0	24.5	12.3			
ت أقدم مصالح العمل على مصلحتي الشخصية وأساعد زملائي الذين لديهم أعباء ومسؤوليات وواجبات وظيفية كثيرة	ت	5	8	50	26	17	3.40	1.002	مرتفع
	%	4.7	7.5	47.2	24.5	16.0			
ت أقدم زملائي على نفسي في الحصول على البرامج التدريبية إن كانوا في حاجة إليها	ت	11	14	45	22	14	3.13	1.130	متوسط
	%	10.4	13.2	42.5	20.8	13.2			
ت أخصص معظم وقت فراغي أثناء عملي اليومي للموظفين في حل مشكلاتهم المتنوعة المرتبطة بالعمل	ت	20	31	38	12	5	2.54	1.071	متوسط
	%	18.9	29.2	35.8	11.3	4.7			
ت أطوع لتقديم أنشطة وأعمال إضافية في غير أوقات العمل الرسمي	ت	31	26	33	11	5	2.25	1.085	منخفض
	%	29.2	24.5	31.1	10.4	4.7			
ت أقضي وقتاً إضافياً بعد ساعات الدوام لتقديم المساعدة لمن لمساعدة يحتاجها من العاملين بالمديرية	ت	36	21	39	7	3	2.37	1.149	متوسط
	%	34.0	19.8	36.8	6.6	2.8			
متوسط									
0.704									
2.98									
إجمالي بعد الإيثار									

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (spss)

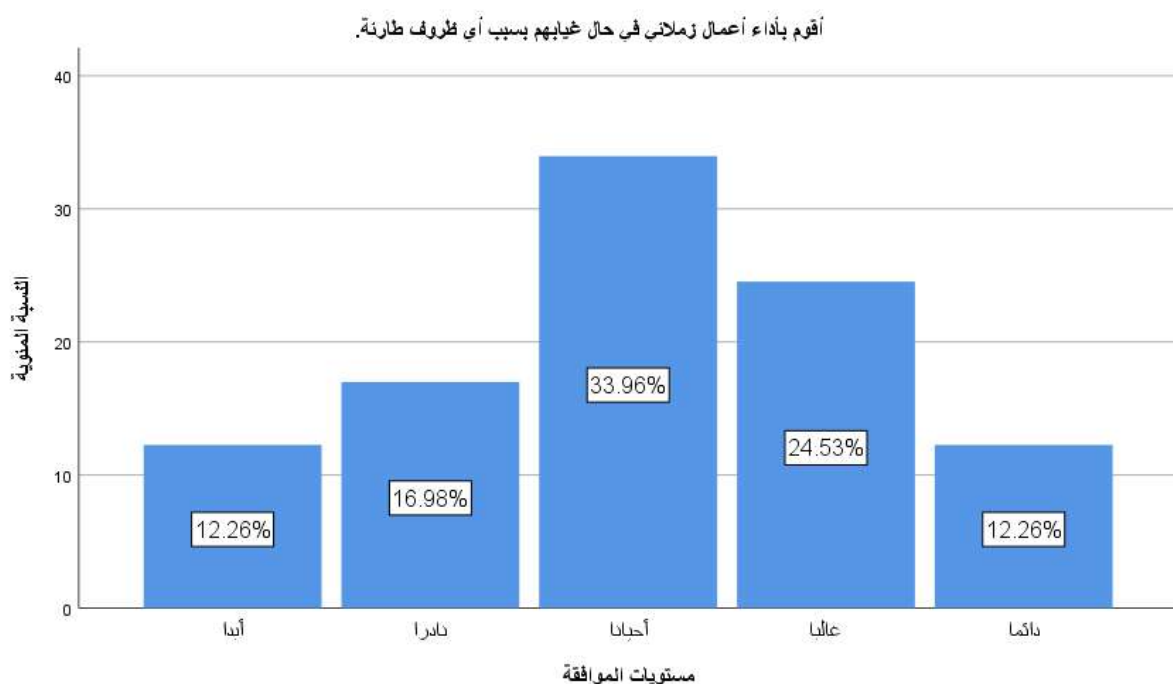
البند الأول: أبادر في تقديم المساعدات لزملائي ولا سيما الجدد منهم دون أن يُطلب مني ذلك



شكل رقم (49) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد الإيثار

يتضح من الجدول أن نسبة كبيرة من الموظفين (54.7%) يبادرون دائماً بتقديم المساعدة لزملائهم الجدد، بينما 15.1% منهم يفعلون ذلك غالباً، و 23.6% يفعلون ذلك أحياناً، و 4.7% يفعلون ذلك نادراً، و 1.9% فقط لا يفعلون ذلك أبداً. تشير هذه المعطيات إلى أن الموظفين يعتبرون مساعدة الآخرين جزءاً مهماً من عملهم اليومي.

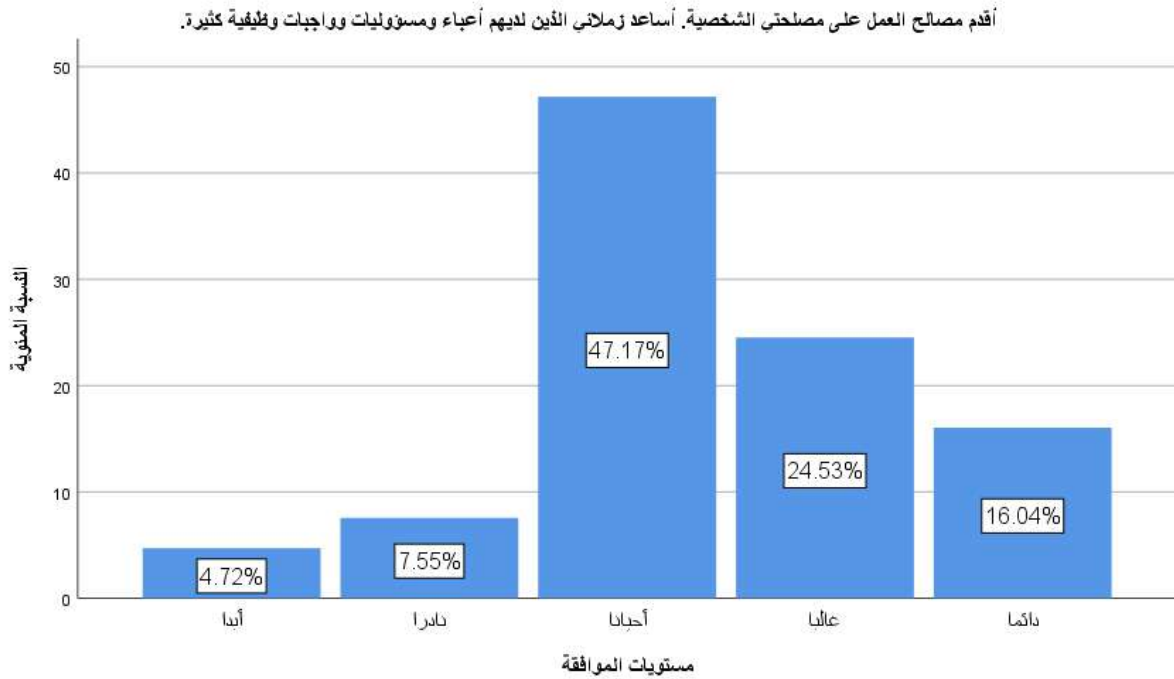
البند الثاني: أقوم بأداء أعمال زملائي في حال غيابهم بسبب أي ظروف طارئة



شكل رقم (50) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد الإيثار

يبين الجدول أن 34.0% من الموظفين يقومون بأداء أعمال زملائهم أحياناً، و24.5% منهم يفعلون ذلك غالباً، بينما 17.0% يفعلون ذلك نادراً، و12.3% لكل من دائماً وأبداً. هذا يعكس مستوى معتدل من التعاون في الظروف الطارئة وربما يعود ذلك إلى ضغوط العمل أو الأولويات الشخصية.

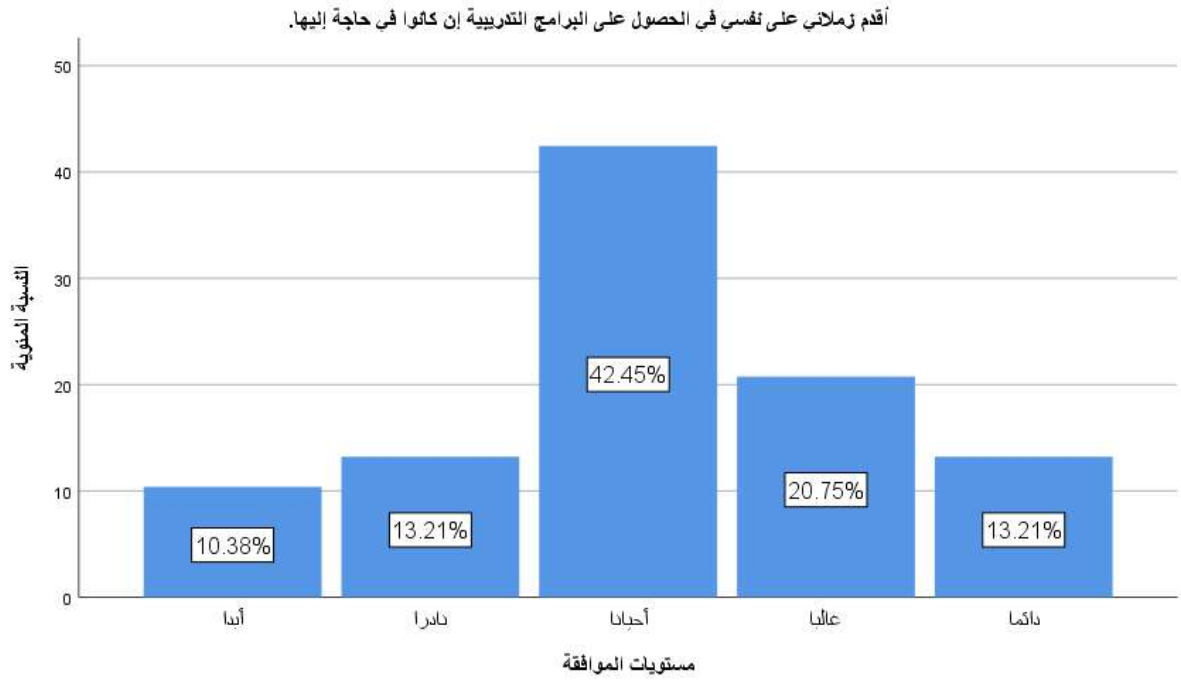
البند الثالث: أقدم مصالح العمل على مصلحتي الشخصية وأساعد زملائي الذين لديهم أعباء ومسؤوليات وواجبات وظيفية كثيرة



شكل رقم (51) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد الإيثار

تشير المعطيات إلى أن 47.2% من الموظفين يقدمون مصالح العمل على مصالحهم الشخصية أحياناً، و24.5% يفعلون ذلك غالباً، و16.0% دائماً، بينما 7.5% يفعلون ذلك نادراً و4.7% لا يفعلون ذلك أبداً. هذا يوضح وجود اتجاه إيجابي نحو تحمل المسؤوليات الجماعية ويمكن تفسيره بوجود روح الفريق والالتزام بأهداف العمل المشتركة.

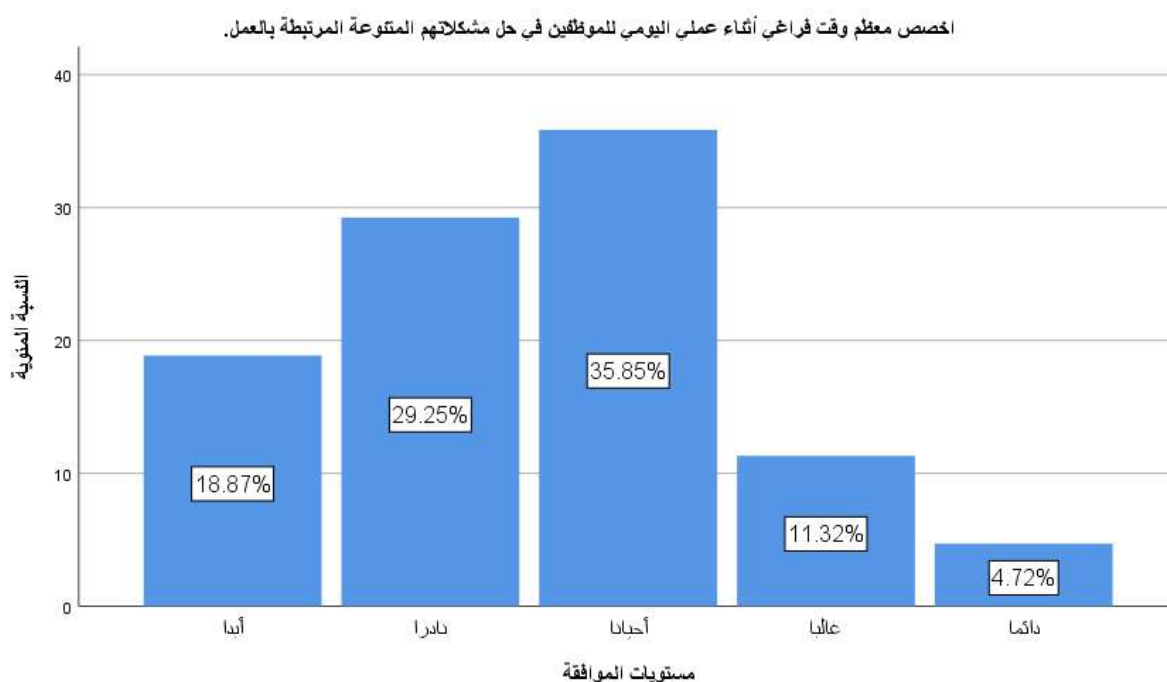
البند الرابع: أقدم زملائي على نفسي في الحصول على البرامج التدريبية إن كانوا في حاجة إليها



شكل رقم (52) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد الإيثار

نلاحظ من خلال الجدول أن 42.5% من الموظفين يقدمون زملائهم على أنفسهم في الحصول على البرامج التدريبية أحياناً، و20.8% يفعلون ذلك غالباً، و13.2% دائماً، بينما 13.2% نادراً و10.4% لا يفعلون ذلك أبداً. هذا يشير إلى وجود روح الإيثار ولكن بنسبة معتدلة، قد يكون ذلك ناتجاً عن التنافسية أو الحاجة الشخصية للتطوير المهني.

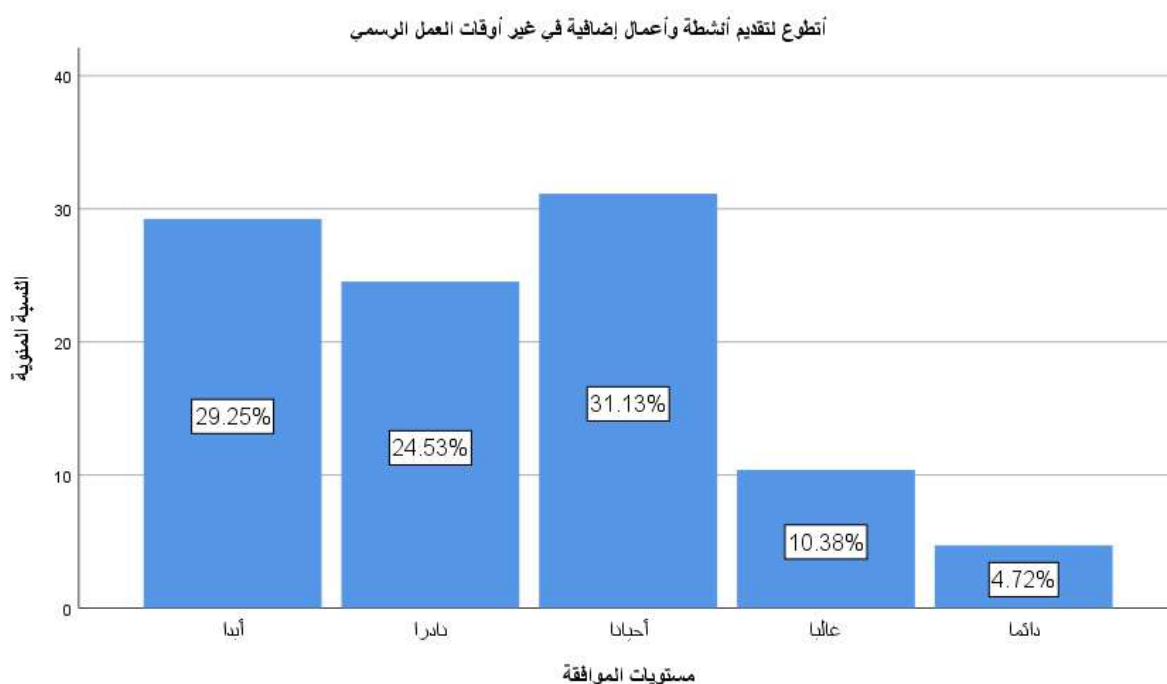
البند الخامس: اخصص معظم وقت فراغي أثناء عملي اليومي للموظفين في حل مشكلاتهم المتنوعة المرتبطة بالعمل



شكل رقم (53) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد الإيثار

توضح استجابات مفردات عينة البحث أن 35.8% من الموظفين يقومون بتخصيص وقت فراغهم لحل مشكلات الزملاء أحياناً، و29.2% نادراً، و18.9% أبداً، بينما 11.3% يفعلون ذلك غالباً و4.7% دائماً. هذا يبين وجود رغبة في المساعدة ولكنها ليست شائعة جداً، مما يمكن أن يعود إلى ضيق الوقت أو تركيز الموظفين على مهامهم الخاصة.

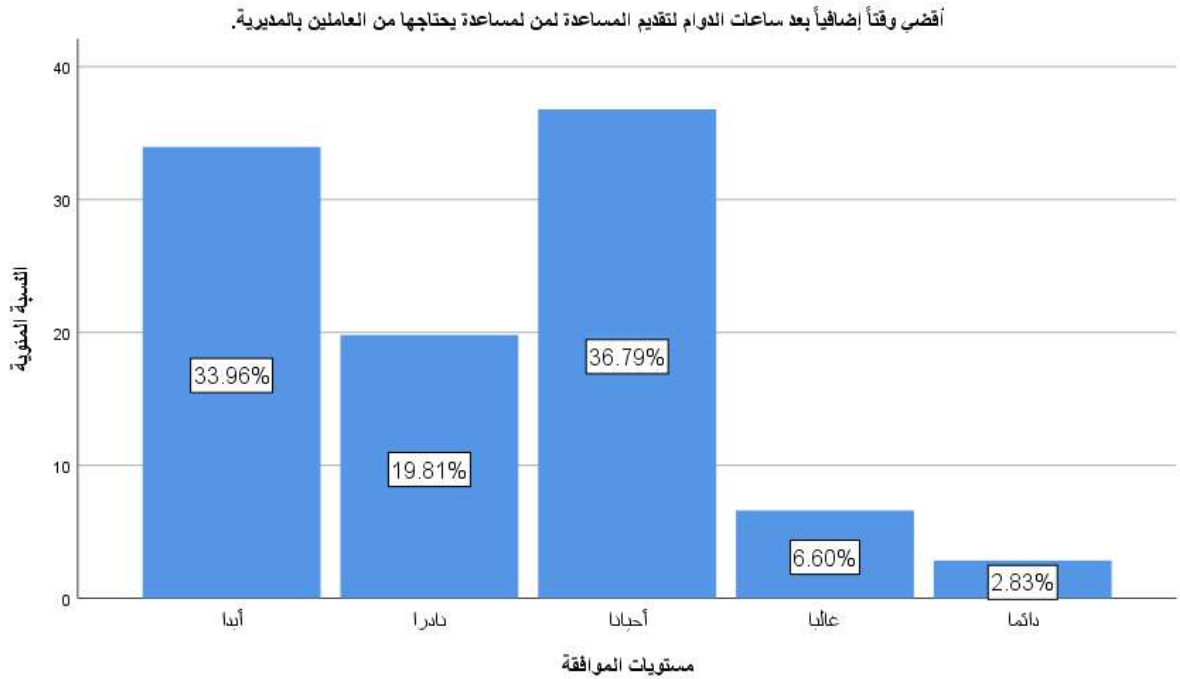
البند السادس: أتطوع لتقديم أنشطة وأعمال إضافية في غير أوقات العمل الرسمي



شكل رقم (54) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد الإيثار

تبين المعطيات أن 31.1% من الموظفين يتطوعون لتقديم أعمال إضافية أحياناً، و29.2% لا يفعلون ذلك أبداً، و24.5% نادراً، بينما 10.4% يفعلون ذلك غالباً و4.7% دائماً. هذا يشير إلى أن هذا السلوك الإيجابي ليس منتشراً بشكل كبير، ربما يعود السبب إلى التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

البند السابع: أقضي وقتاً إضافياً بعد ساعات الدوام لتقديم المساعدة لمن لمساعدة يحتاجها من العاملين بالمديرية



شكل رقم (55) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد الإيثار

يوضح الجدول أعلاه أن 36.8% من الموظفين يقضون وقتاً إضافياً بعد ساعات الدوام لتقديم المساعدة أحياناً، و34.0% لا يفعلون ذلك أبداً، و19.8% نادراً، بينما 6.6% يفعلون ذلك غالباً و2.8% دائماً. هذا يدل على أن هناك استجابة معتدلة لهذه المبادرة، وربما يعكس ذلك القيود الزمنية أو التزامات أخرى خارج العمل.

تعليق عام حول البعد:

يتبين من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لمجمل سلوكيات الإيثار هو 2.98، مما يشير إلى أن مستوى الإيثار بين الموظفين متوسط بشكل عام. هذا يعكس وجود توازن بين رغبة الموظفين في مساعدة زملائهم وبين التزاماتهم واحتياجاتهم الشخصية.

عرض وتحليل عبارات بعد الكياسة:

جدول (35) يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد الكياسة

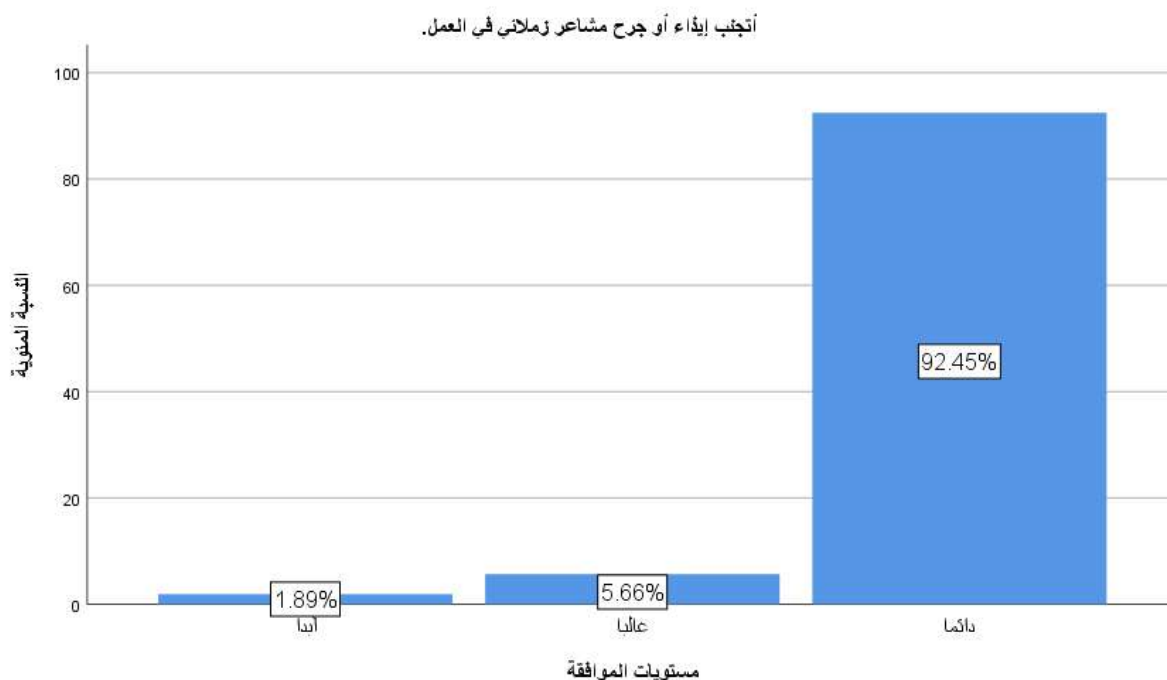
البند	درجة الموافقة لبعد الكياسة	الاتجاه
-------	----------------------------	---------

	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا	التكرار و النسبة	
مرتفع جدا	0.587	4.87	98	0	0	6	2	ت	أتجنب إيذاء أو جرح مشاعر زملائي في العمل
			92.5	0	0	5.7	1.9	%	
مرتفع جدا	0.373	4.89	96	8	2	0	0	ت	أوظف كل القدرات والجهود الشخصية والتنظيمية لإنجاز واجباتي ومسؤولياتي الوظيفية.
			90.6	7.5	1.9	0	0	%	
مرتفع جدا	0.863	4.44	66	26	11	1	2	ت	أشاور مع زملائي عند اتخاذ أي إجراء أو قرار يؤثر عليهم.
			62.3	24.5	10.4	0.9	1.9	%	
مرتفع جدا	0.618	4.65	77	21	8	0	0	ت	أتجنب تضخيم المشكلات التي أوجهها في عملي أو أعطيها أكبر من حجمها.
			72.6	19.8	7.5	0	0	%	
مرتفع جدا	0.575	4.69	78	24	3	1	0	ت	أحرص على وضع حد لمشكلات العمل وتجنب وقوعها مرة أخرى.
			73.6	22.6	2.8	0.9	0	%	
مرتفع	1.035	3.77	27	44	23	8	4	ت	أشارك في حل الخلافات أو سوء التفاهم بين زملاء العمل أو بين أولياء الأمور
			25.5	41.5	21.7	7.5	3.8	%	
مرتفع	1.094	4.18	57	23	19	2	5	ت	أزود زملائي بالمعلومات التي تساعدكم على الوقاية من وقوع المشكلات.
			53.8	21.7	17.9	1.9	4.7	%	
مرتفع جدا	0.416	4.50	إجمالي بعد الكياسة						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (spss)

يظهر من الجدول (8) أن العينة أظهرت مستوى عال جدا من الكياسة عبر مختلف البنود، مع متوسط حسابي إجمالي يبلغ 4.50 وانحراف معياري قليل (0.416)، ما يدل على توافق قوي وثابت في الإجابات.

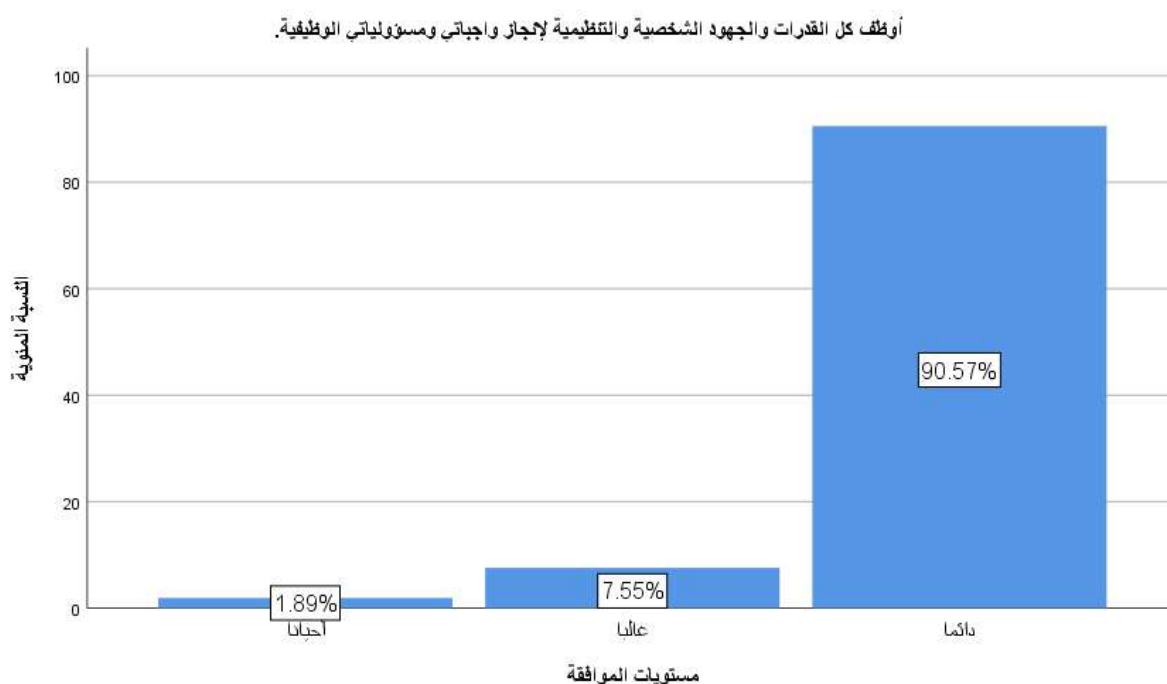
البند الأول: أتجنب إيذاء أو جرح مشاعر زملائي في العمل



شكل رقم (56) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد الكياسة

يتضح من الجدول أن نسبة كبيرة جداً من الموظفين (92.5%) يتجنبون دائماً إيذاء أو جرح مشاعر زملائهم، بينما 5.7% نادراً و 1.9% أبداً. تشير هذه المعطيات إلى أن الموظفين يولون أهمية كبيرة للحفاظ على مشاعر زملائهم، مما يعكس بيئة عمل إيجابية ومتعاونة. المتوسط الحسابي هو 4.87 والانحراف المعياري هو 0.587، مما يدل على اتفاق قوي بين الموظفين في هذا السلوك.

البند الثاني: أوظف كل القدرات والجهود الشخصية والتنظيمية لإنجاز واجباتي ومسؤولياتي الوظيفية

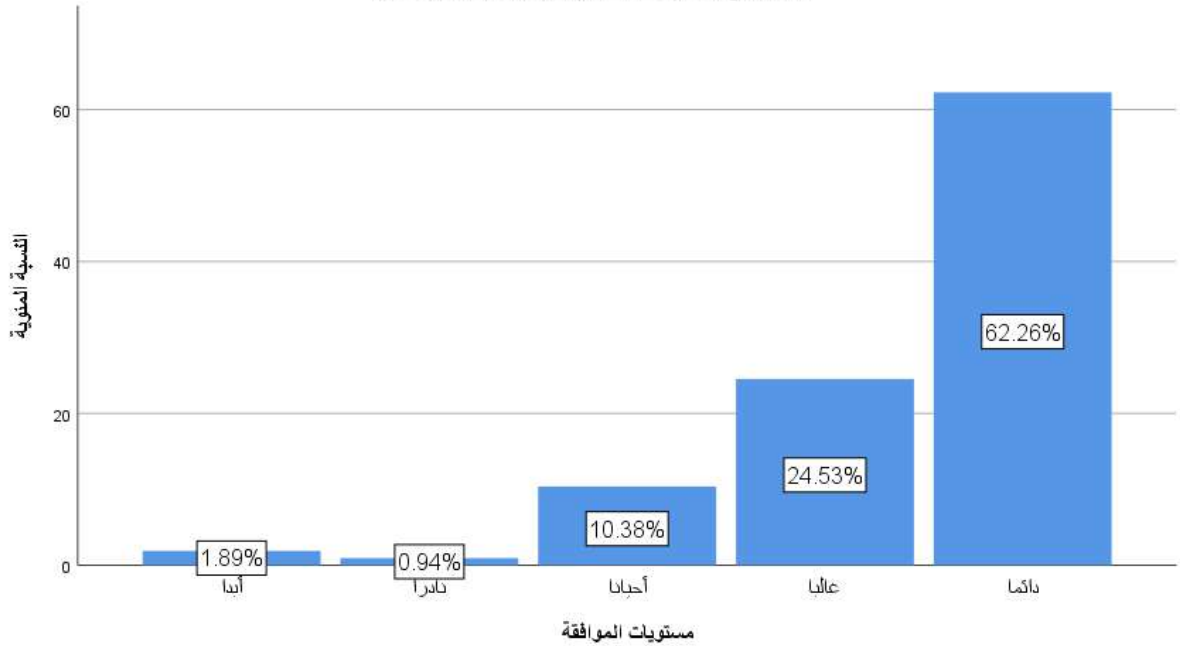


شكل رقم (57) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد الكياسة

يبين الجدول أن 90.6% من الموظفين يوظفون دائماً كل قدراتهم وجهودهم لإنجاز واجباتهم، و7.5% يفعلون ذلك غالباً، و1.9% أحياناً. هذه النتائج تشير إلى مستوى عالٍ جداً من الالتزام والمسؤولية تجاه العمل. المتوسط الحسابي هو 4.89 والانحراف المعياري هو 0.373، مما يدل على مستوى مرتفع جداً من الاتفاق بين الموظفين على هذا السلوك.

البند الثالث: اتشاور مع زملائي عند اتخاذ أي إجراء أو قرار يؤثر عليهم

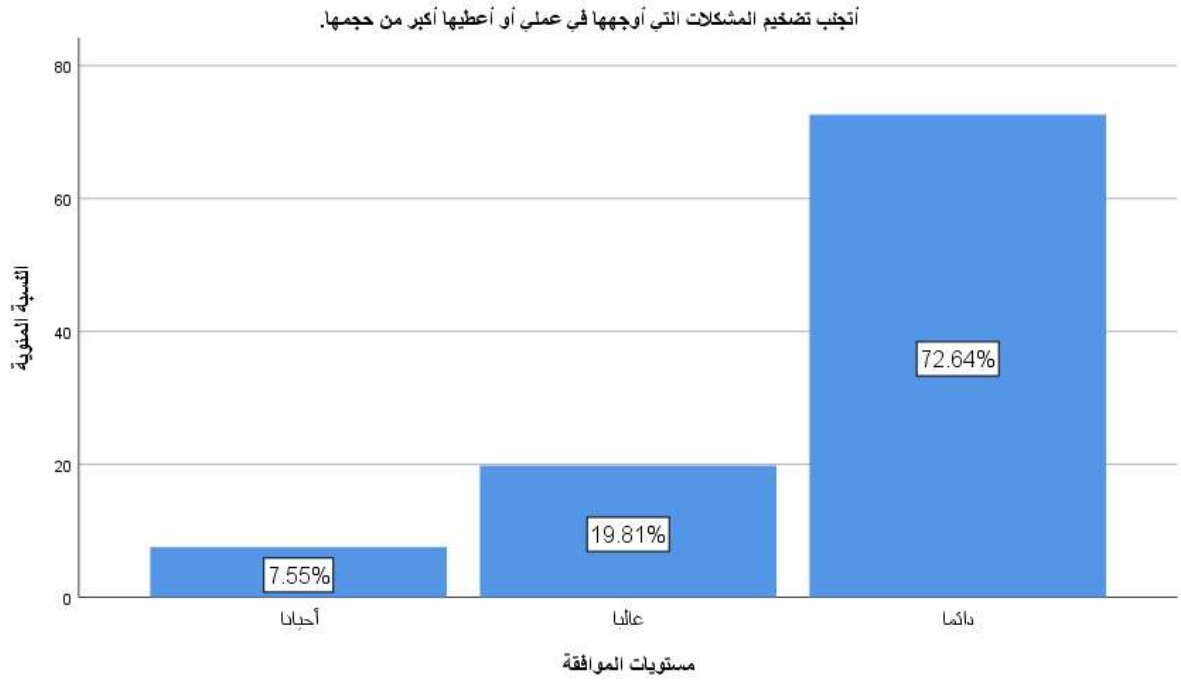
اتشاور مع زملائي عند اتخاذ أي إجراء أو قرار يؤثر عليهم.



شكل رقم (58) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد الكياسة

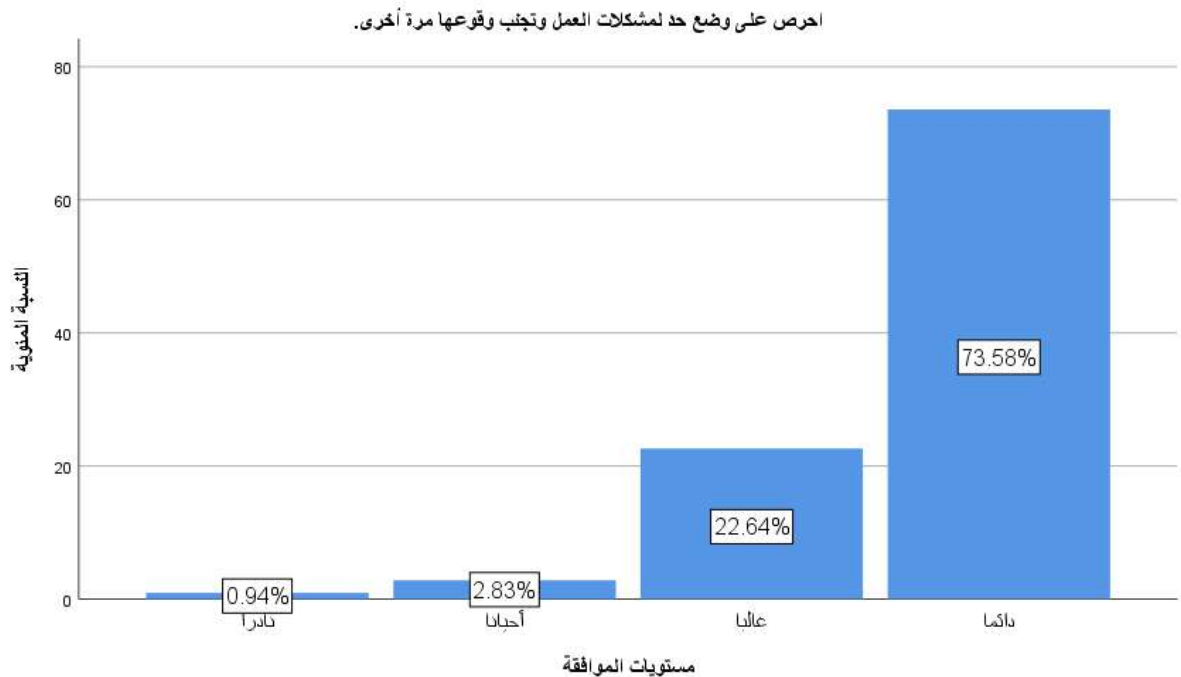
تشير المعطيات إلى أن 62.3% من الموظفين يتشاورون دائماً مع زملائهم عند اتخاذ قرارات تؤثر عليهم، و24.5% غالباً، و10.4% أحياناً، و0.9% نادراً، و1.9% أبداً. هذا يوضح وجود درجة عالية من الكياسة والتعاون في بيئة العمل. المتوسط الحسابي هو 4.44 والانحراف المعياري هو 0.863، مما يعكس تنوعاً أكبر في آراء الموظفين حول هذا السلوك.

البند الرابع: أتجنب تضخيم المشكلات التي أوجهها في عملي أو أعطيها أكبر من حجمها



شكل رقم (59) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد الكياسة نلاحظ من خلال الجدول أن 72.6% من الموظفين يتجنبون دائماً تضخيم المشكلات، و 19.8% غالباً، و 7.5% أحياناً. هذه المعطيات تشير إلى وجود سلوك ناضج ومتحكم في التعامل مع المشكلات. المتوسط الحسابي هو 4.65 والانحراف المعياري هو 0.618، مما يدل على اتفاق كبير بين الموظفين في هذا السلوك.

البند الخامس: احرص على وضع حد لمشكلات العمل وتجنب وقوعها مرة أخرى

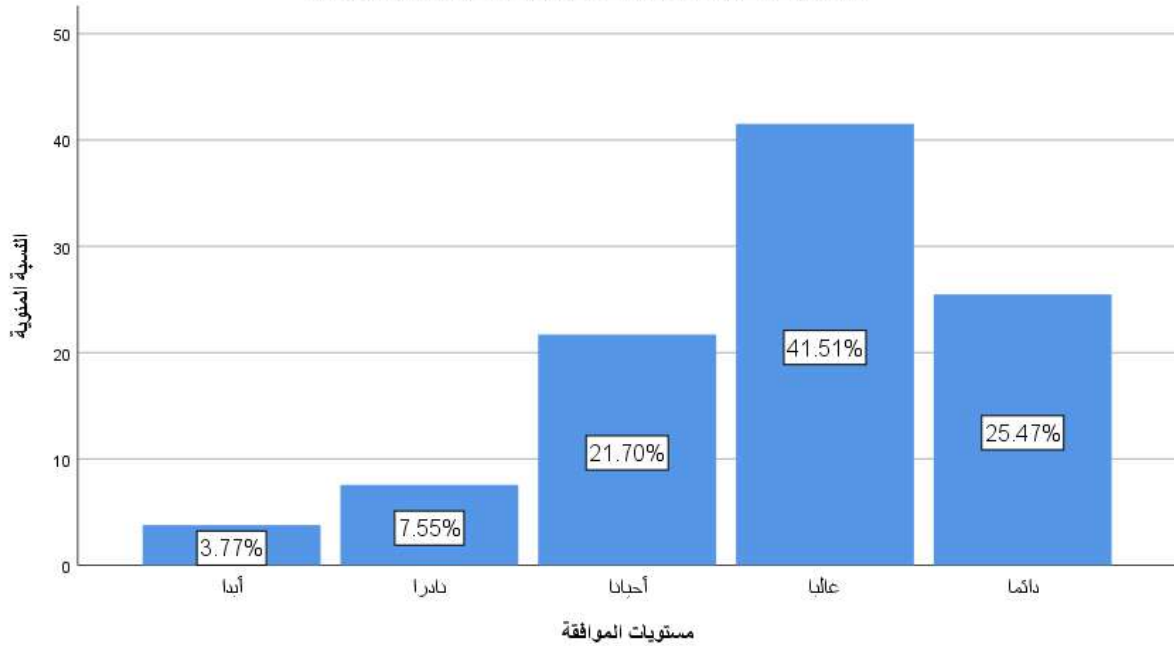


شكل رقم (60) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد الكياسة

توضح استجابات مفردات عينة البحث أن 73.6% من الموظفين يحرصون دائماً على وضع حد لمشكلات العمل، و22.6% غالباً، و2.8% أحياناً، و0.9% نادراً. هذا يبين مستوى عالٍ جداً من الاهتمام بحل المشكلات ومنع تكرارها. المتوسط الحسابي هو 4.69 والانحراف المعياري هو 0.575، مما يدل على اتفاق قوي بين الموظفين في هذا السلوك.

البند السادس: أشارك في حل الخلافات أو سوء التفاهم بين زملاء العمل أو بين أولياء الأمور

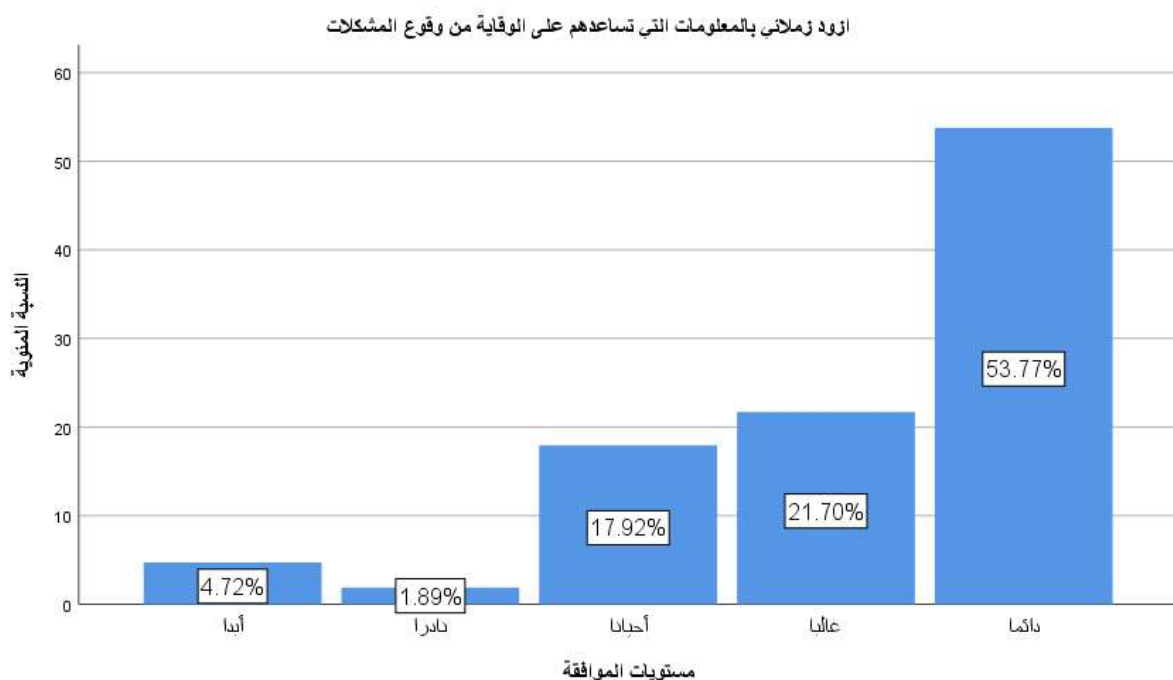
أشارك في حل الخلافات أو سوء التفاهم بين زملاء العمل أو بين أولياء الأمور



شكل رقم (61) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد الكياسة

تبين المعطيات أن 25.5% من الموظفين يشاركون دائماً في حل الخلافات، و41.5% غالباً، و21.7% أحياناً، و7.5% نادراً، و3.8% أبداً. هذا يشير إلى مستوى جيد من المشاركة في حل النزاعات، رغم أنه يمكن تحسينه. المتوسط الحسابي هو 3.77 والانحراف المعياري هو 1.035، مما يعكس تبايناً أكبر في آراء الموظفين حول هذا السلوك.

البند السابع: ازود زملائي بالمعلومات التي تساعدكم على الوقاية من وقوع المشكلات



شكل رقم (62) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد الكياسة

يوضح الجدول أن 53.8% من الموظفين يزودون دائماً زملائهم بالمعلومات اللازمة، و21.7% غالباً، و17.9% أحياناً، و1.9% نادراً، و4.7% أبداً. هذه النتائج تشير إلى وجود رغبة قوية في التعاون ومنع المشكلات، ولكنها ليست شاملة للجميع. المتوسط الحسابي هو 4.18 والانحراف المعياري هو 1.094، مما يعكس تنوعاً في مدى التزام الموظفين بهذا السلوك.

تعليق عام حول البعد:

يتبين من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لمجمل سلوكيات الكياسة هو 4.50، والانحراف المعياري هو 0.416، مما يشير إلى مستوى عالٍ جداً من الكياسة بين الموظفين. هذا يعكس بيئة عمل تتميز بالاحترام المتبادل والتعاون الجيد بين الزملاء.

عرض وتحليل عبارات بعد الروح الرياضية:

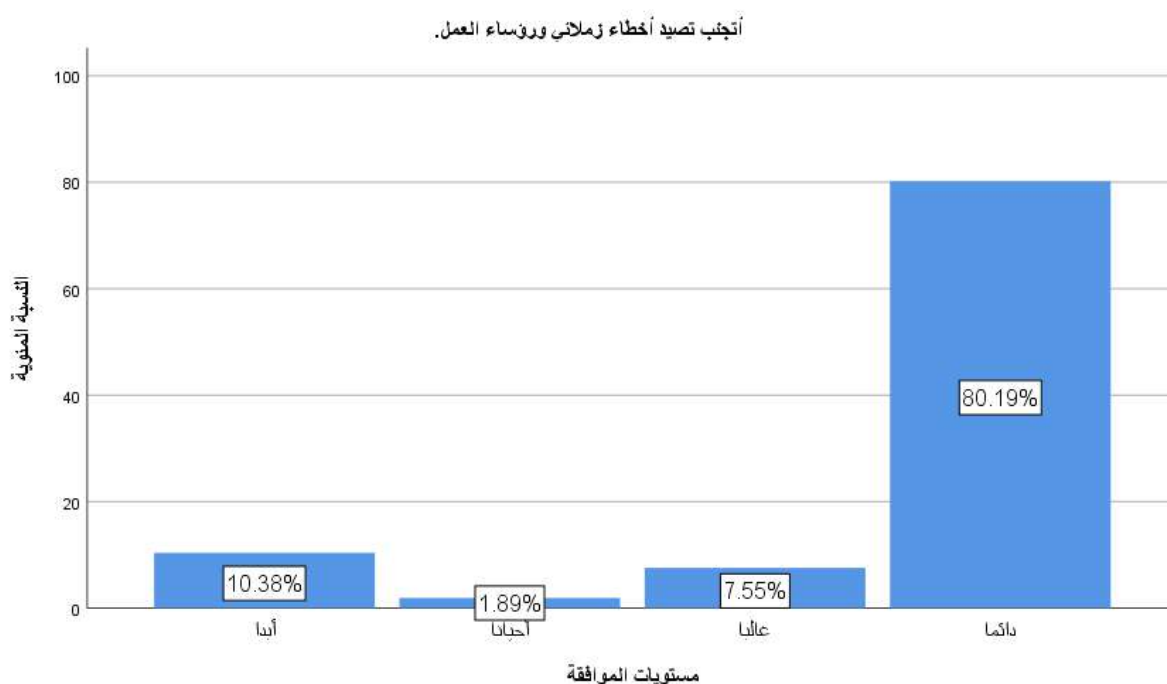
جدول (36) يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد الروح الرياضية

البند	التردد و النسبة	درجة الموافقة لبعد الروح الرياضية					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً			
أتجنب تصيد أخطاء زملائي ورؤساء العمل.	ت	11	0	2	8	85	4.47	1.244	مرتفع جداً
	%	10.4	0	1.9	7.5	80.2			
أتحمل المشكلات والمهام الصعبة بصبر وجلد.	ت	0	7	17	29	53	4.21	0.943	مرتفع جداً
	%	0	6.6	16	27.4	50			
انقبل بصدر رحب أشكال النقد كافة.	ت	0	2	20	36	48	4.23	0.820	

مرتفع جدا			45.3	34	18.9	1.9	0	%	
مرتفع جدا	0.508	4.76	84	20	1	1	0	ت	أظهر الاحترام لزملائي حتى في أوقات التوتر الشخصي أو المهني.
مرتفع	0.798	4.03	32	48	23	3	0	ت	أتحمل الضغوط الناشئة عن العمل دون تذمر أو رفض.
مرتفع	0.833	4.14	43	37	24	2	0	ت	أتجنب التذمر من الصعوبات التي تواجهني أثناء العمل.
مرتفع	0.948	3.84	29	40	30	5	2	ت	أتجنب لوم الآخرين حتى ولو أن سلوكياتهم وممارستهم غير مرضية.
مرتفع جدا	0.475	4.23	إجمالي بعد الروح الرياضية						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (spss)

البند الأول: أتجنب تصيد أخطاء زملائي ورؤساء العمل

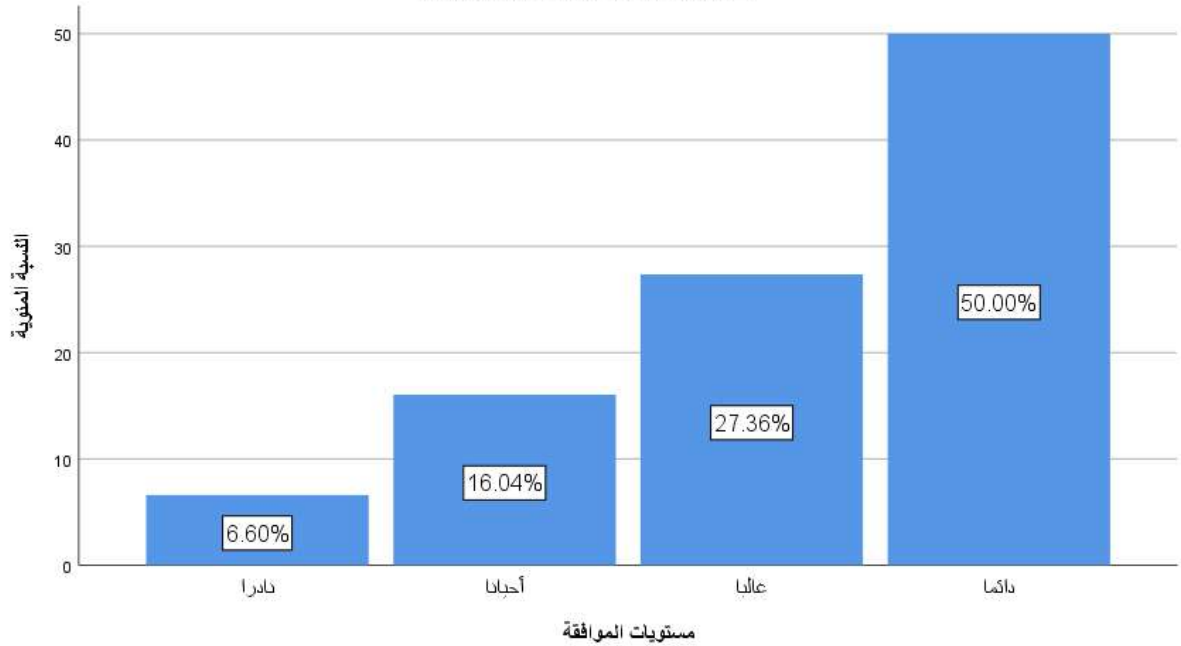


شكل رقم (62) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد الروح الرياضية

يتضح من الجدول أن 80.2% من الموظفين يتجنبون دائماً تصيد أخطاء زملائهم ورؤسائهم، بينما 7.5% يفعلون ذلك غالباً، و1.9% أحياناً، و10.4% لا يفعلون ذلك أبداً. تشير هذه المعطيات إلى مستوى عالٍ جداً من التسامح والروح الرياضية. المتوسط الحسابي هو 4.47 والانحراف المعياري هو 1.244، مما يدل على تفاوت في مدى الالتزام بهذا السلوك.

البند الثاني: أتحمل المشكلات والمهام الصعبة بصبر وجلد

أتحمل المشكلات والمهام الصعبة بصبر وجلد.

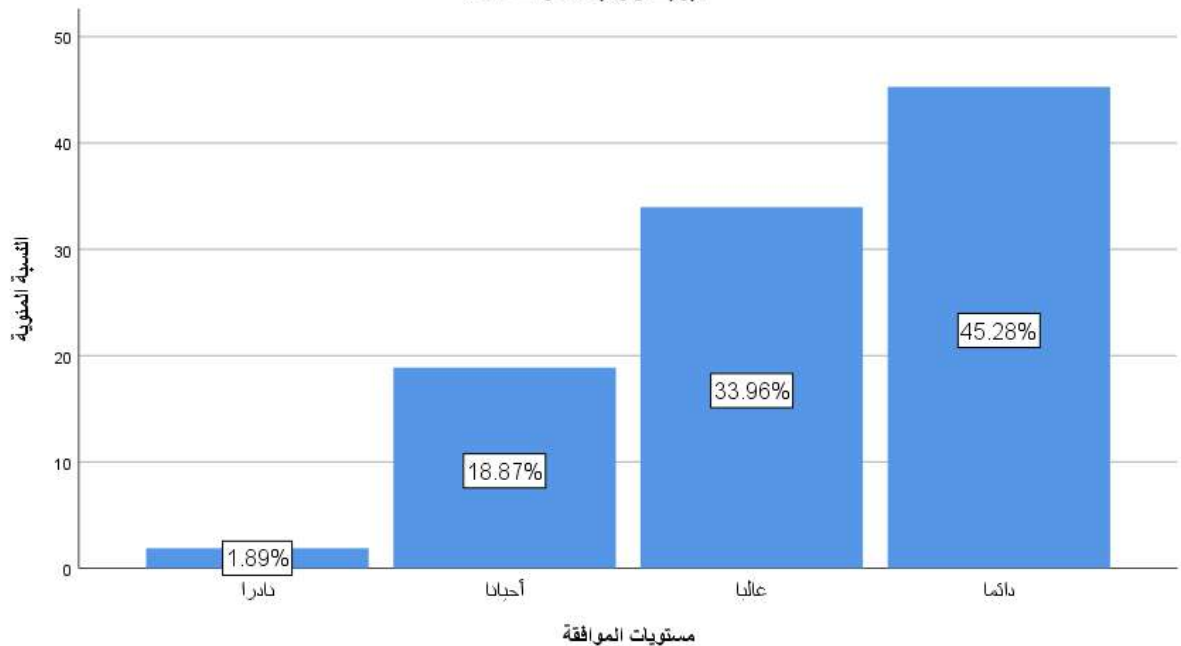


شكل رقم (63) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد الروح الرياضية

يبين الجدول أن 50% من الموظفين يتحملون دائماً المشكلات والمهام الصعبة بصبر وجلد، و27.4% غالباً، و16% أحياناً، و6.6% نادراً. هذه النتائج تشير إلى مستوى عالٍ جداً من الصبر والتحمل. المتوسط الحسابي هو 4.21 والانحراف المعياري هو 0.943، مما يعكس اتفاقاً كبيراً بين الموظفين في هذا السلوك.

البند الثالث: اتقبل بصدر رحب أشكال النقد كافة

اتقبل بصدر رحب أشكال النقد كافة.

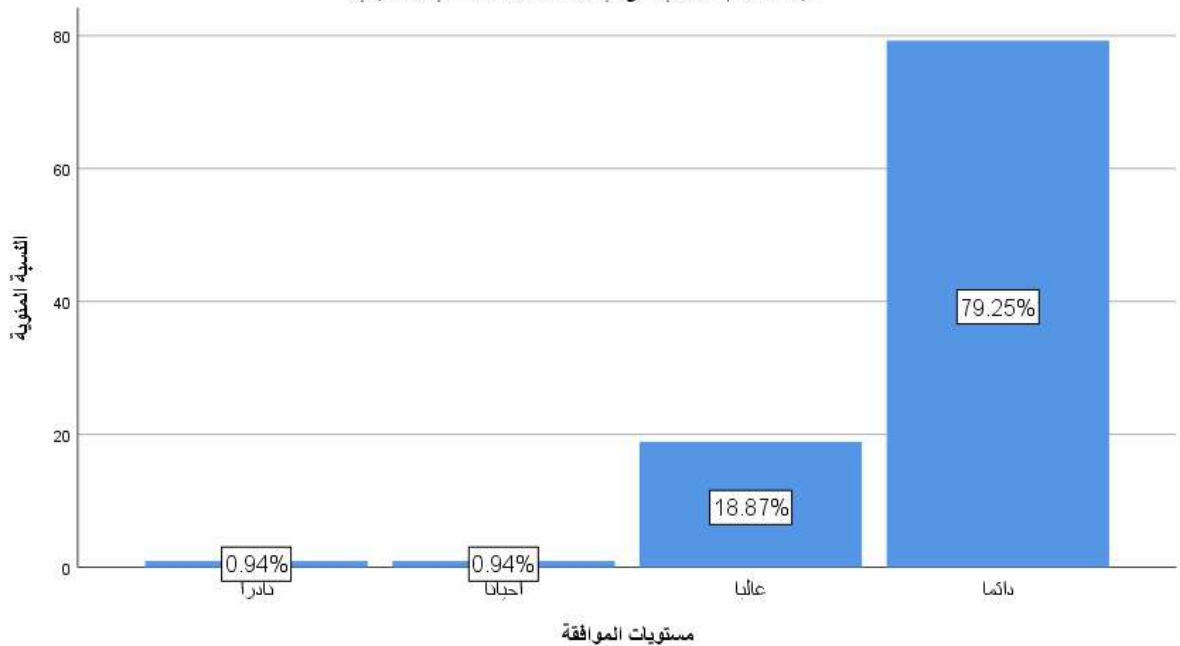


شكل رقم (64) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد الروح الرياضية

تشير المعطيات إلى أن 45.3% من الموظفين يتقبلون دائماً أشكال النقد كافة، و34% غالباً، و18.9% أحياناً، و1.9% نادراً. هذا يوضح وجود درجة عالية من الانفتاح والروح الرياضية في تقبل النقد. المتوسط الحسابي هو 4.23 والانحراف المعياري هو 0.820، مما يدل على اتفاق كبير بين الموظفين في هذا السلوك.

البند الرابع: أظهر الاحترام لزملائي حتى في أوقات التوتر الشخصي أو المهني

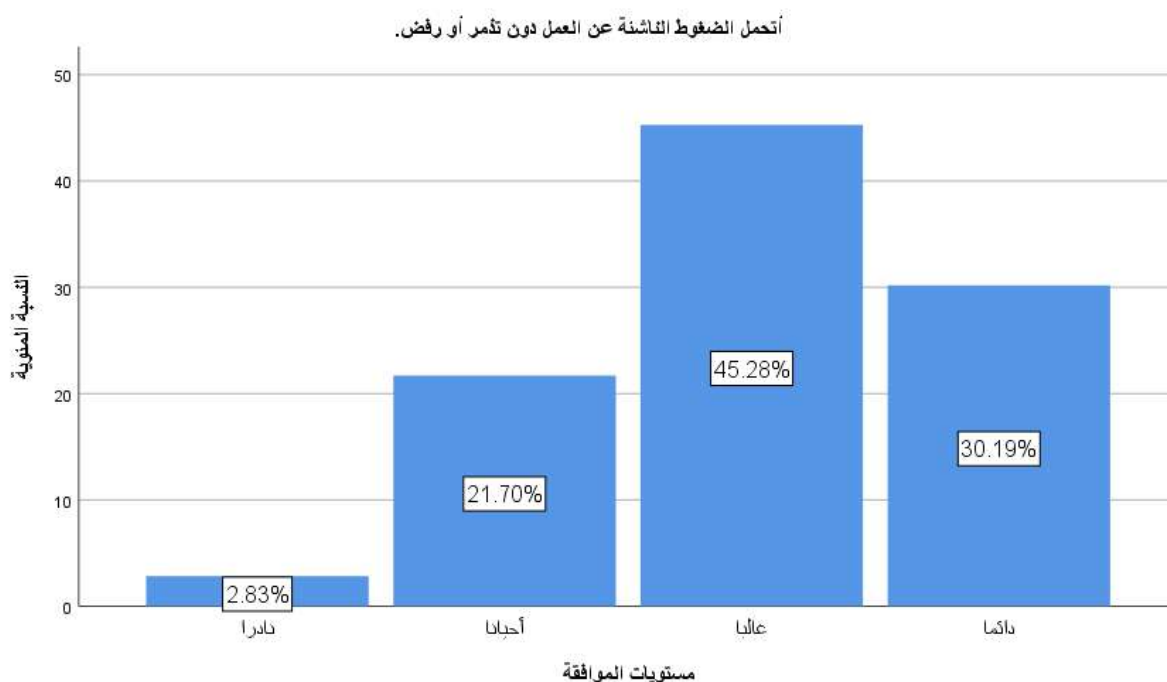
أظهر الاحترام لزملائي حتى في أوقات التوتر الشخصي أو المهني.



شكل رقم (65) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد الروح الرياضية

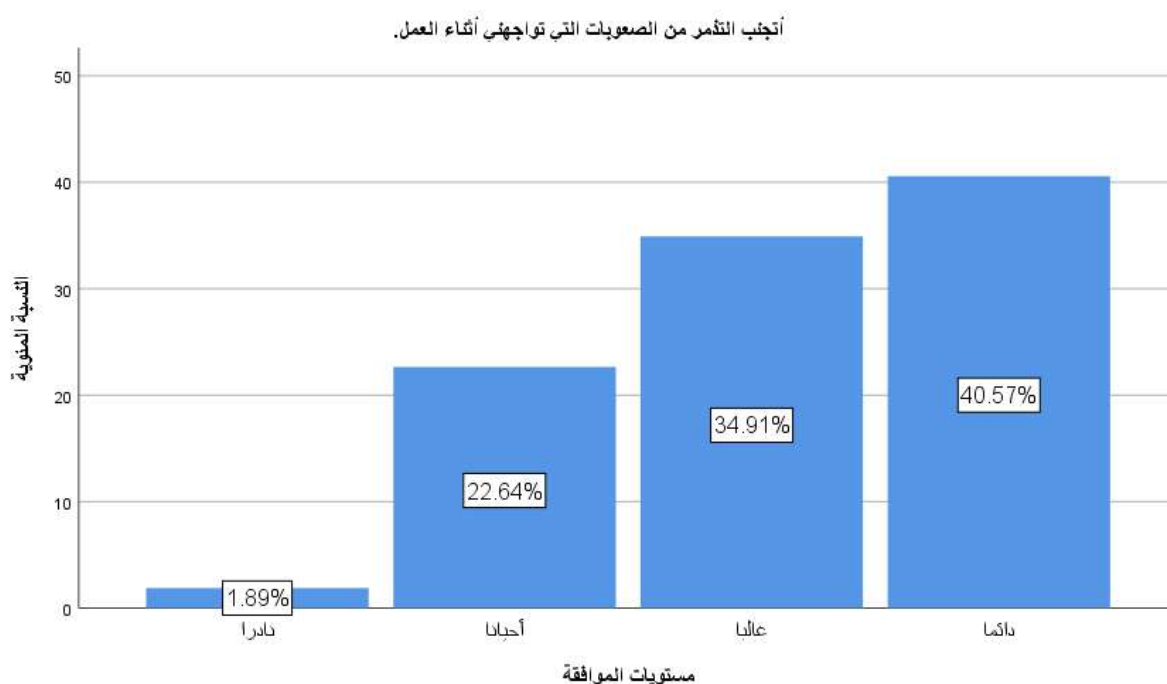
نلاحظ من خلال الجدول أن 79.2% من الموظفين يظهرون دائماً الاحترام لزملائهم حتى في أوقات التوتر، و18.9% غالباً، و0.9% لكل من أحياناً ونادراً. هذه المعطيات تشير إلى وجود سلوك محترم جداً ومرتز في بيئة العمل. المتوسط الحسابي هو 4.76 والانحراف المعياري هو 0.508، مما يدل على اتفاق قوي جداً بين الموظفين في هذا السلوك.

البند الخامس: أتحمل الضغوط الناشئة عن العمل دون تذمر أو رفض



شكل رقم (66) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد الروح الرياضية توضح استجابات مفردات عينة البحث أن 30.2% من الموظفين يتحملون دائماً الضغوط الناشئة عن العمل، و45.3% غالباً، و21.7% أحياناً، و2.8% نادراً. هذا يبين مستوى عالٍ من التحمل، ولكن يمكن تحسينه. المتوسط الحسابي هو 4.03 والانحراف المعياري هو 0.798، مما يعكس اتفاقاً جيداً بين الموظفين في هذا السلوك.

البند السادس: أتجنب التذمر من الصعوبات التي تواجهني أثناء العمل

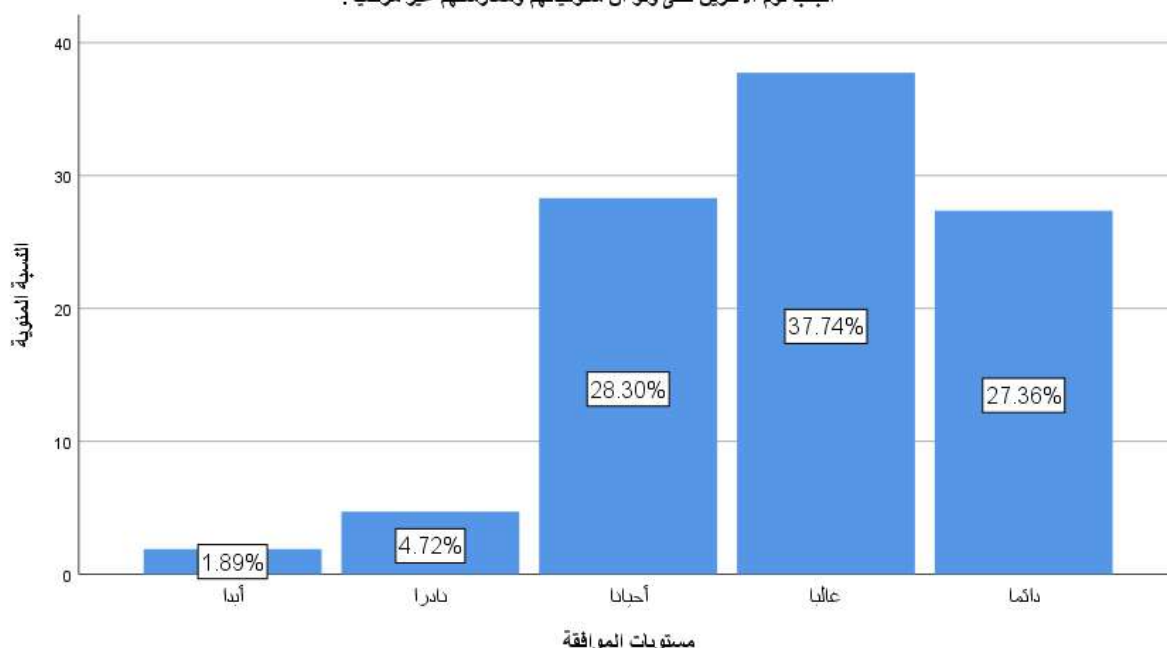


شكل رقم (67) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد الروح الرياضية

تبين المعطيات أن 40.6% من الموظفين يتجنبون دائماً التذمر من الصعوبات، و34.9% غالباً، و22.6% أحياناً، و1.9% نادراً. هذا يشير إلى مستوى عالٍ من الرضا والتحمل. المتوسط الحسابي هو 4.14 والانحراف المعياري هو 0.833، مما يدل على اتفاق كبير بين الموظفين في هذا السلوك.

البند السابع: أتجنب لوم الآخرين حتى ولو أن سلوكياتهم وممارستهم غير مرضية

أتجنب لوم الآخرين حتى ولو أن سلوكياتهم وممارستهم غير مرضية.



شكل رقم (68) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد الروح الرياضية

يوضح الجدول أن 27.4% من الموظفين يتجنبون دائماً لوم الآخرين، و37.7% غالباً، و28.3% أحياناً، و4.7% نادراً، و1.9% أبداً. هذه النتائج تشير إلى مستوى جيد من التسامح، رغم أنه يمكن تحسينه. المتوسط الحسابي هو 3.84 والانحراف المعياري هو 0.948، مما يعكس تنوعاً في مدى الالتزام بهذا السلوك.

تعليق عام حول البعد:

يتبين من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لمجمل سلوكيات الروح الرياضية هو 4.23، والانحراف المعياري هو 0.475، مما يشير إلى مستوى عالٍ جداً من الروح الرياضية بين الموظفين. هذا يعكس بيئة عمل تتسم بالتسامح والقدرة على التعامل مع الضغوط والنقد بروح رياضية عالية.

عرض وتحليل عبارات بعد وعي الضمير:

جدول (37) يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد وعي الضمير

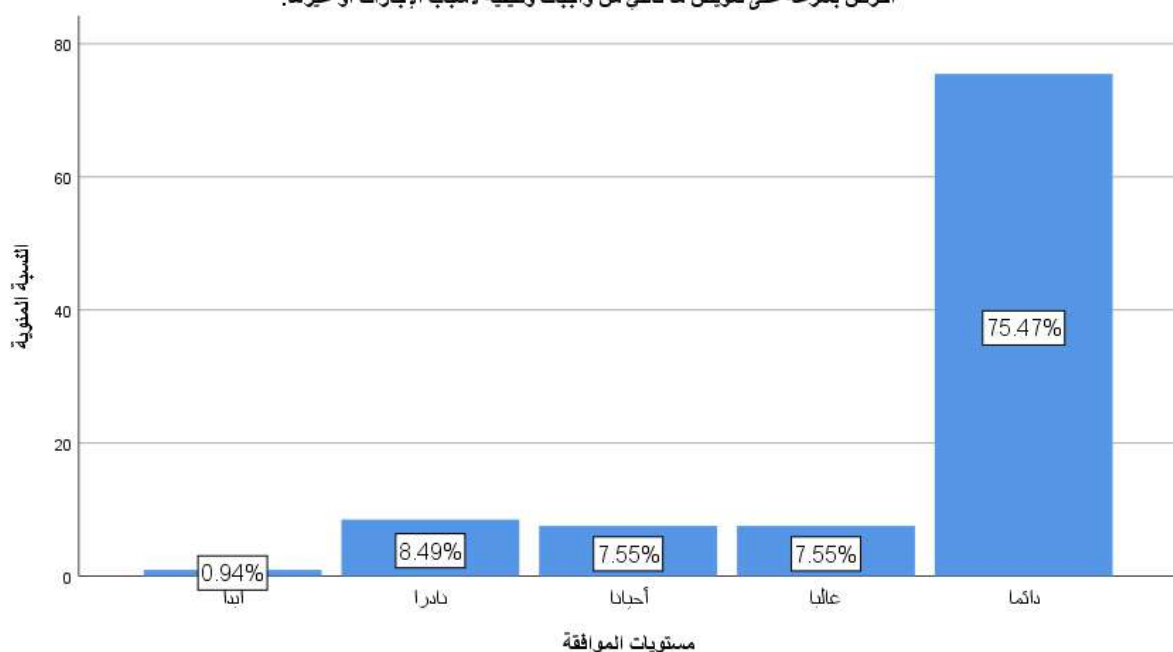
البنود	التردد و النسبة	درجة الموافقة لبعد وعي الضمير					المتوسط		الاتجاه
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	الحسابي	المعياري	

مرتفع جدا	1.016	4.48	80	8	8	9	1	ت	أحرص بسرعة على تعويض ما فاتني من واجبات وظيفية لأسباب الإجازات أو غيرها.
			75.5	7.5	7.5	8.5	0.9	%	
مرتفع جدا	0.581	4.79	90	12	3	0	1	ت	أحافظ على سلامة أبنية وتجهيزات المدرسة.
			84.9	11.3	2.8	0	0.9	%	
مرتفع جدا	0.524	4.80	90	12	3	1	0	ت	أحرص على عدم الغياب في الأيام التي يكون لدي فيها واجبات ومهام وظيفية كثيرة.
			84.9	11.3	2.8	0.9	0	%	
مرتفع جدا	0.874	4.75	96	2	3	1	4	ت	أتجنب استغلال علاقتي مع أولياء التلاميذ لتحقيق مكاسب ومصالح شخصية.
			90.6	1.9	2.8	0.9	3.8	%	
مرتفع جدا	0.831	4.49	70	23	8	5	0	ت	التزم بمواعيد الحضور والانصراف في البرامج والأنشطة الإضافية بالمدرسة.
			66	21.7	7.5	4.7	0	%	
مرتفع جدا	0.613	4.72	83	18	3	2	0	ت	أنفذ باهتمام توجيهات وتوصيات رؤسائي في العمل.
			78.3	17	2.8	1.9	0	%	
مرتفع جدا	0.446	4.80	87	17	2	0	0	ت	أهتم بالارتقاء بمستويات أدائي عن المستوى المطلوب أو المتوقع.
			82.1	16	1.9	0	0	%	
مرتفع جدا	0.407	4.69	إجمالي بعد وعي الضمير						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (spss)

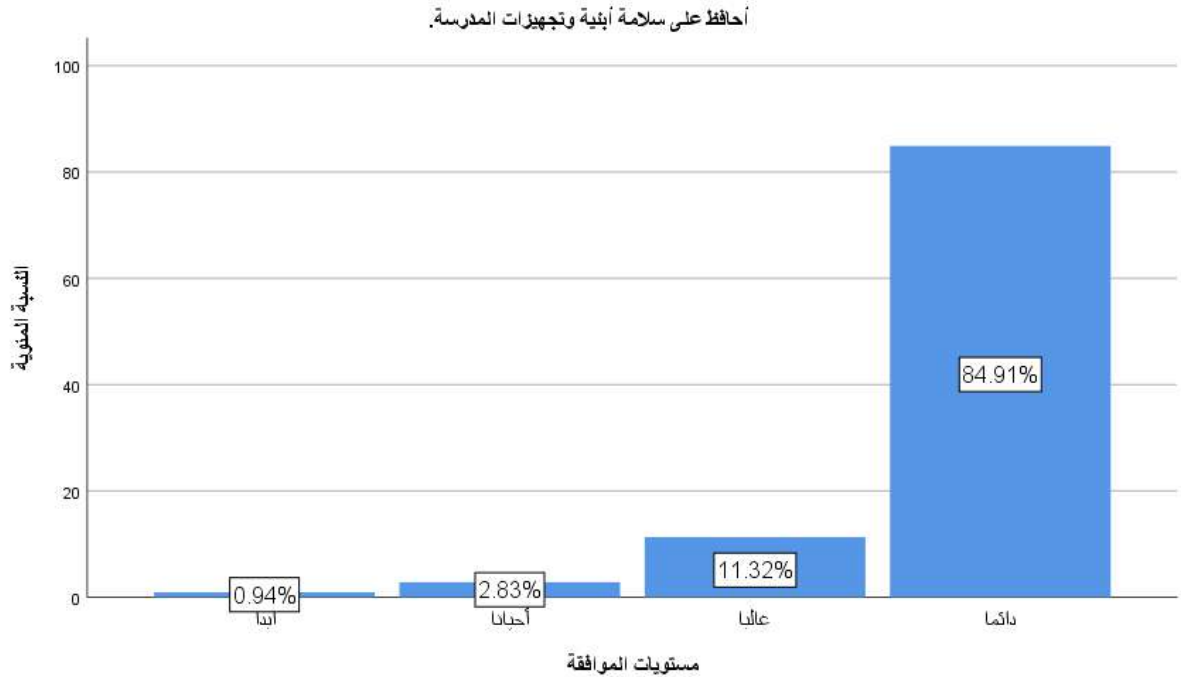
البند الأول: أحرص بسرعة على تعويض ما فاتني من واجبات وظيفية لأسباب الإجازات أو غيرها

أحرص بسرعة على تعويض ما فاتني من واجبات وظيفية لأسباب الإجازات أو غيرها.



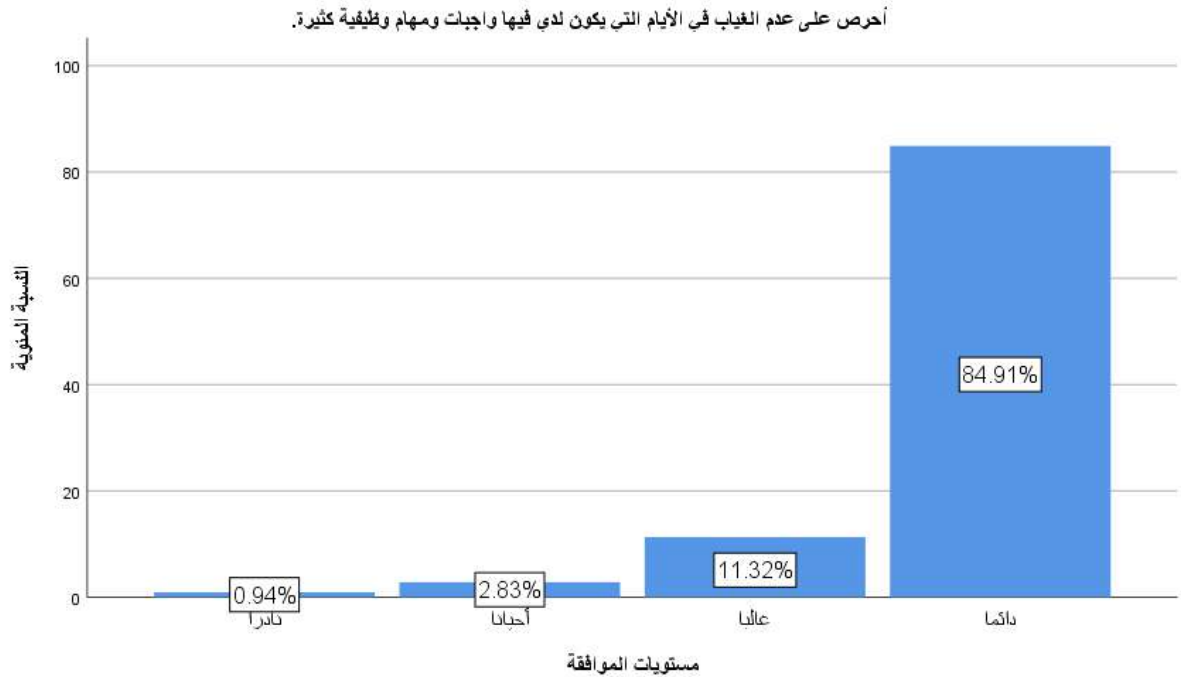
شكل رقم (69) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد وعي الضمير يتضح من الجدول أن 75.5% من الموظفين يحرصون دائماً على تعويض ما فاتهم من واجبات وظيفية بسبب الإجازات، و7.5% يفعلون ذلك غالباً، و7.5% أحياناً، و8.5% نادراً، و0.9% لا يفعلون ذلك أبداً. المتوسط الحسابي هو 4.48 والانحراف المعياري هو 1.016، مما يدل على اتفاق كبير بين الموظفين في هذا السلوك والالتزام العالي تجاه مسؤولياتهم.

البند الثاني: أحافظ على سلامة أبنية وتجهيزات المدرسة



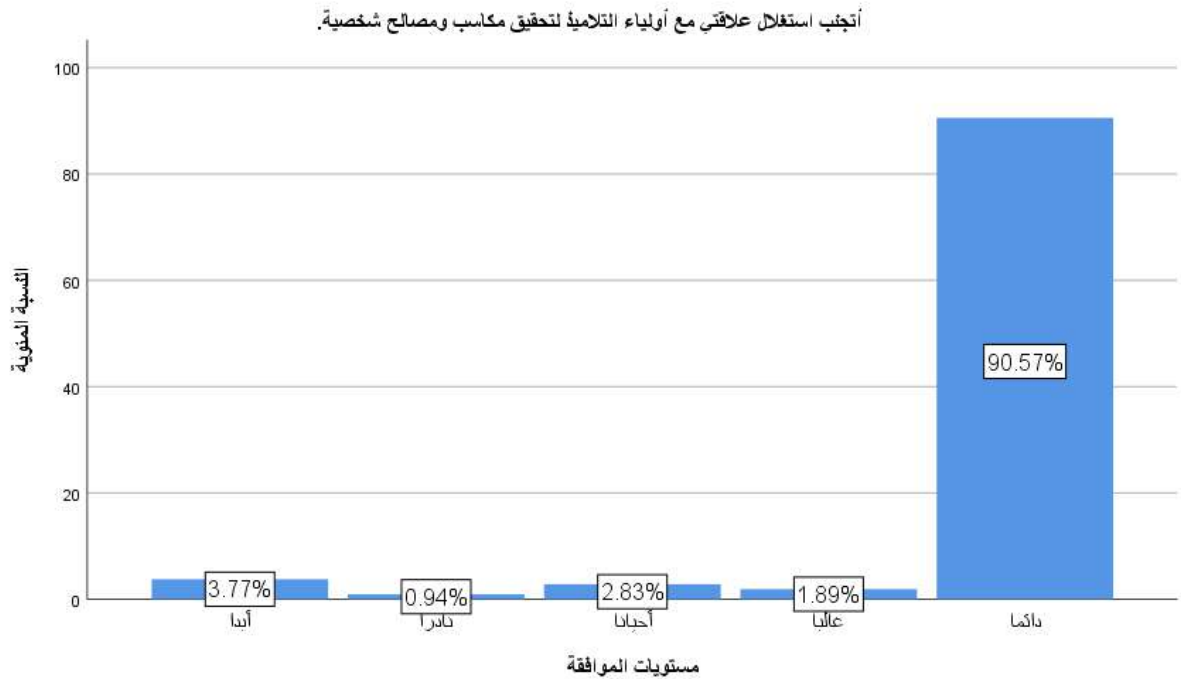
شكل رقم (70) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد وعي الضمير يبين الجدول أن 84.9% من الموظفين يحافظون دائماً على سلامة أبنية وتجهيزات المدرسة، و11.3% يفعلون ذلك غالباً، و2.8% أحياناً، و0% نادراً، و0.9% لا يفعلون ذلك أبداً. المتوسط الحسابي هو 4.79 والانحراف المعياري هو 0.581، مما يعكس مستوى عالياً جداً من الالتزام بسلامة البيئة المدرسية.

البند الثالث: أحرص على عدم الغياب في الأيام التي يكون لدي فيها واجبات ومهام وظيفية كثيرة



شكل رقم (71) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد وعي الضمير تشير المعطيات إلى أن 84.9% من الموظفين يحرصون دائماً على عدم الغياب في الأيام التي يكون لديهم فيها واجبات ومهام كثيرة، و11.3% غالباً، و2.8% أحياناً، و0.9% نادراً، و0% أبداً. المتوسط الحسابي هو 4.80 والانحراف المعياري هو 0.524، مما يدل على التزام كبير جداً من قبل الموظفين.

البند الرابع: أتجنب استغلال علاقتي مع أولياء التلاميذ لتحقيق مكاسب ومصالح شخصية

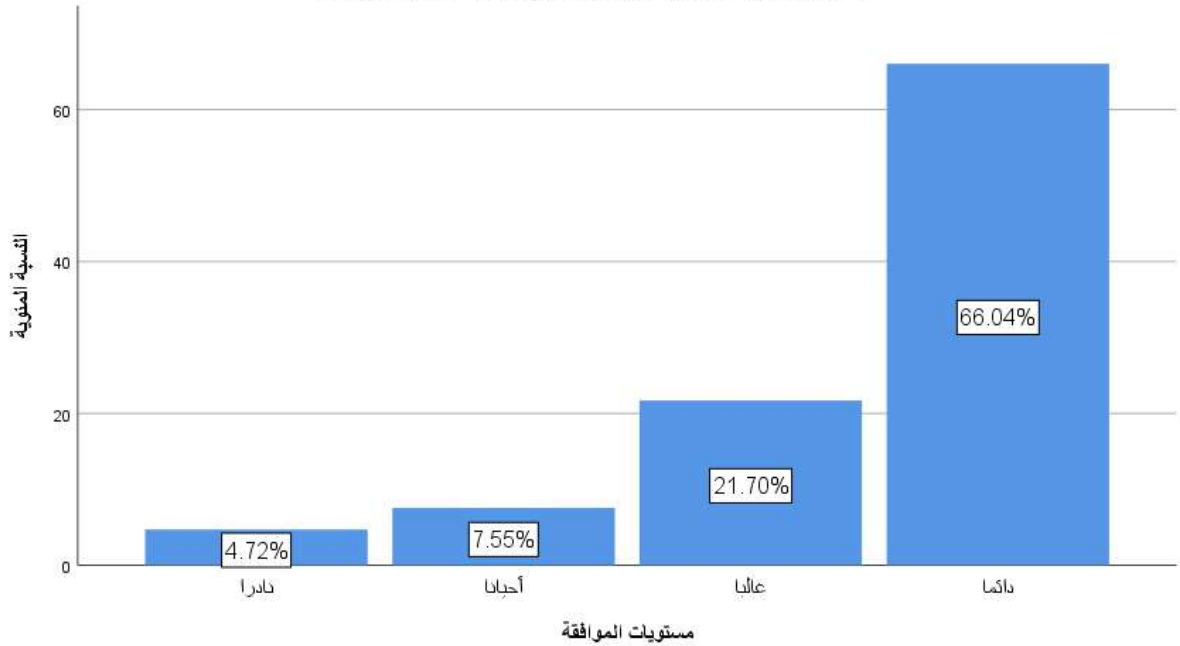


شكل رقم (72) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد وعي الضمير

نلاحظ من خلال الجدول أن 90.6% من الموظفين يتجنبون دائماً استغلال علاقتهم مع أولياء التلاميذ، و1.9% غالباً، و2.8% أحياناً، و0.9% نادراً، و3.8% لا يفعلون ذلك أبداً. المتوسط الحسابي هو 4.75 والانحراف المعياري هو 0.874، مما يشير إلى مستوى عالٍ جداً من النزاهة.

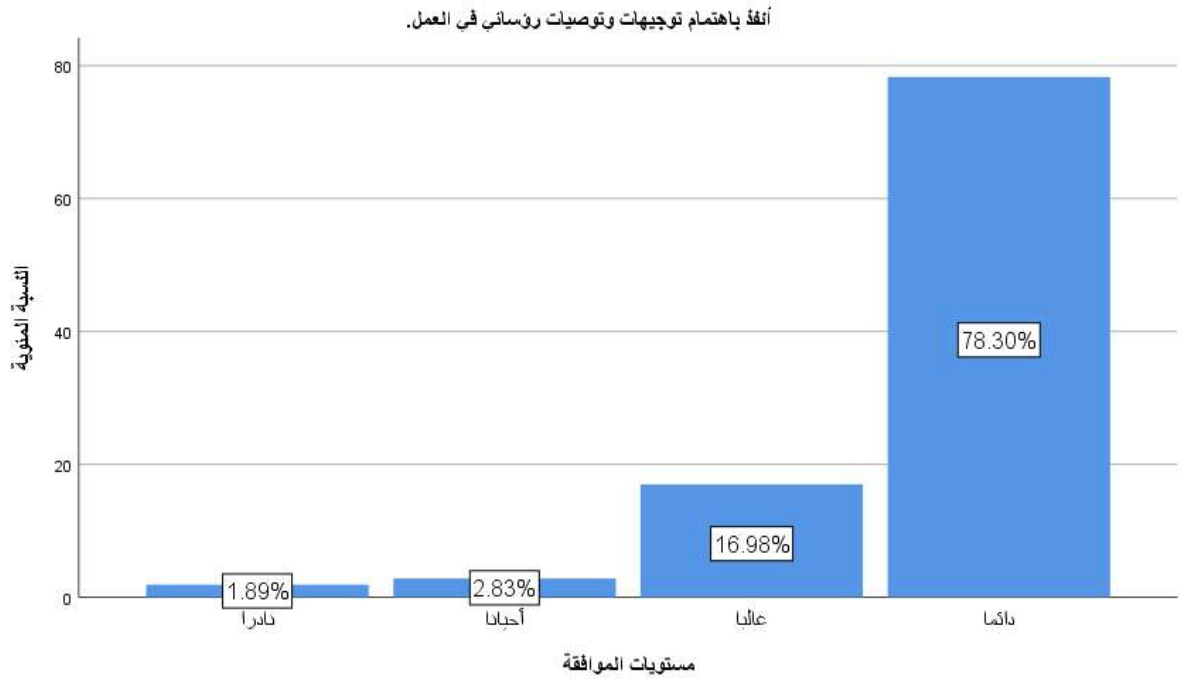
البند الخامس: التزام بمواعيد الحضور والانصراف في البرامج والأنشطة الإضافية بالمدرسة

الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف في البرامج والأنشطة الإضافية بالمدرسة



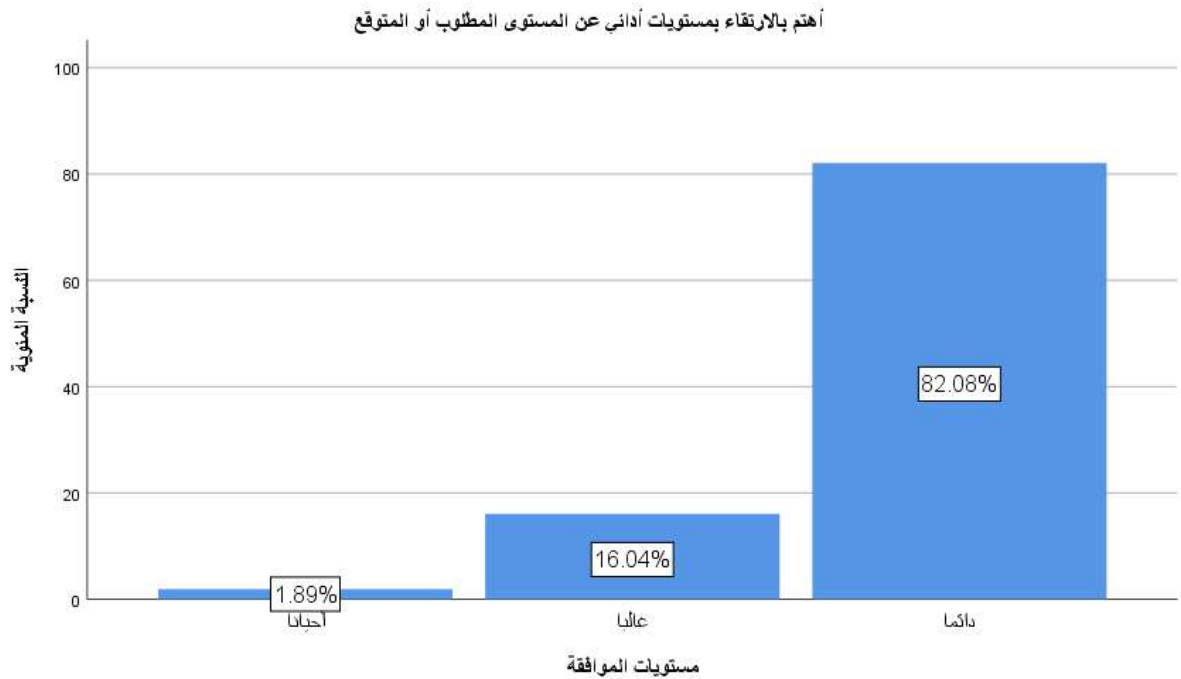
شكل رقم (73) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد وعي الضمير
توضح استجابات مفردات عينة البحث أن 66% من الموظفين يلتزمون دائماً بمواعيد الحضور والانصراف في الأنشطة الإضافية، و21.7% غالباً، و7.5% أحياناً، و4.7% نادراً، و0% أبداً. المتوسط الحسابي هو 4.49 والانحراف المعياري هو 0.831، مما يعكس مستوى عالٍ من الالتزام.

البند السادس: أنفذ باهتمام توجيهات وتوصيات رؤسائي في العمل



شكل رقم (74) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد وعي الضمير تبين المعطيات أن 78.3% من الموظفين ينفذون دائماً توجيهات رؤسائهم، و17% غالباً، و2.8% أحياناً، و1.9% نادراً، و0% أبداً. المتوسط الحسابي هو 4.72 والانحراف المعياري هو 0.613، مما يدل على مستوى عالٍ جداً من الطاعة والانضباط.

البند السابع: أهتم بالارتقاء بمستويات أدائي عن المستوى المطلوب أو المتوقع



شكل رقم (75) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد وعي الضمير

يوضح الجدول أن 82.1% من الموظفين يهتمون دائماً بالارتقاء بمستوى أدائهم، و16% غالباً، و1.9% أحياناً، و0% نادراً، و0% أبداً. المتوسط الحسابي هو 4.80 والانحراف المعياري هو 0.446، مما يعكس مستوى عالياً جداً من الطموح والتحسين المستمر.

تعليق عام حول البعد:

يتبين من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لمجمل سلوكيات وعي الضمير هو 4.69، والانحراف المعياري هو 0.407، مما يشير إلى مستوى عالٍ جداً من وعي الضمير بين الموظفين. هذا يعكس بيئة عمل تتسم بالمسؤولية العالية والالتزام الكبير بأداء الواجبات.

عرض وتحليل عبارات بعد السلوك الحضاري:

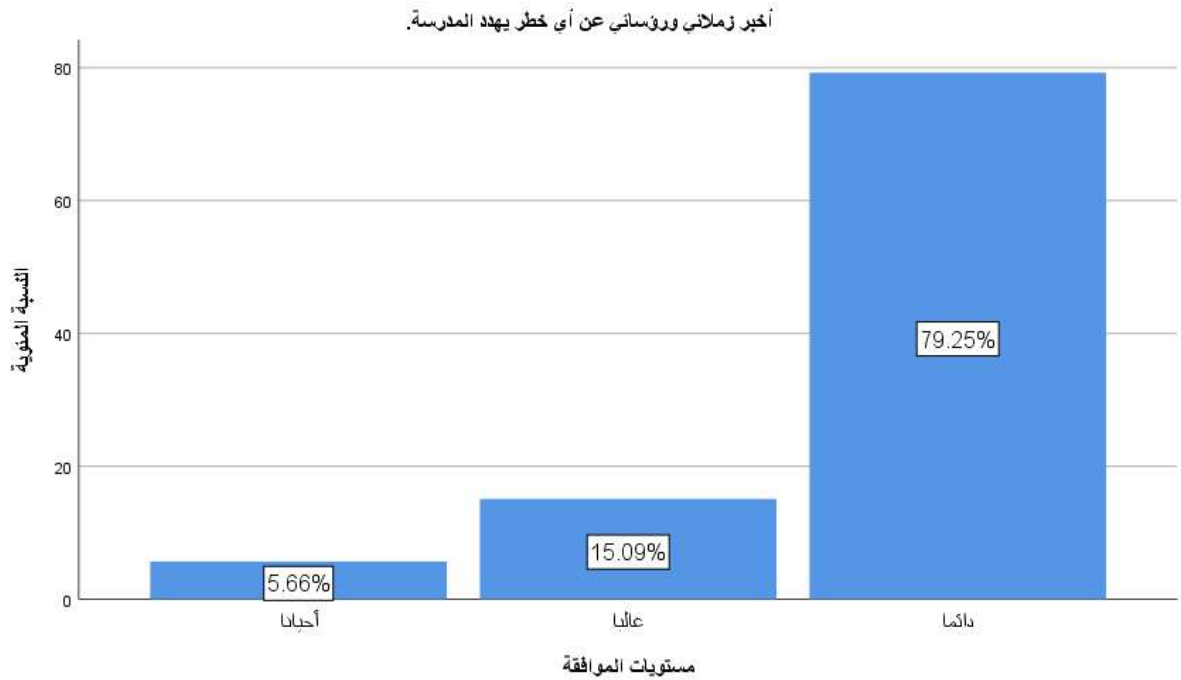
جدول (38) يمثل استجابات عينة الدراسة على بعد السلوك الحضاري

البنود	و النسبة	درجة الموافقة لبعد السلوك الحضاري					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
		أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما			
أخبر زملائي ورؤسائي عن أي خطر يهدد المدرسة.	ت	0	0	6	16	84	4.74	0.557	مرتفع جدا
	%	0	0	5.7	15.1	79.2			
اتقبل بصدر رحب التغييرات في بيئة العمل وأتحمل أعبائها.	ت	0	3	21	42	40	4.12	0.825	مرتفع
	%	0	2.8	19.8	39.6	37.7			
أشعر بالانتماء والولاء التنظيمي للمدرسة.	ت	0	1	7	21	77	4.64	0.650	مرتفع جدا
	%	0	0.9	6.6	19.8	72.6			
أبذل جهودا إضافية لتحسين صورة المدرسة أمام الآخرين.	ت	7	4	23	33	39	3.88	1.152	مرتفع
	%	6.6	3.8	21.7	31.1	36.8			
أبذل قصارى جهدي لتنمية نفسي مهنياً حتى لو كان على نفقتي الخاصة.	ت	2	4	14	26	60	4.30	0.968	مرتفع جدا
	%	1.9	3.8	13.2	24.5	56.6			
أحرص على قراءة المطبوعات التي تُصدرها وزارة التربية كافة.	ت	2	4	12	26	62	4.34	0.955	مرتفع جدا
	%	1.9	3.8	11.3	24.5	58.5			
أحرص على المشاركة الفعالة في الأنشطة المدرسية.	ت	1	5	29	32	39	3.97	0.961	مرتفع
	%	0.9	4.7	27.4	30.2	36.8			
إجمالي بعد السلوك الحضاري									
							4.28	0.520	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (spss)

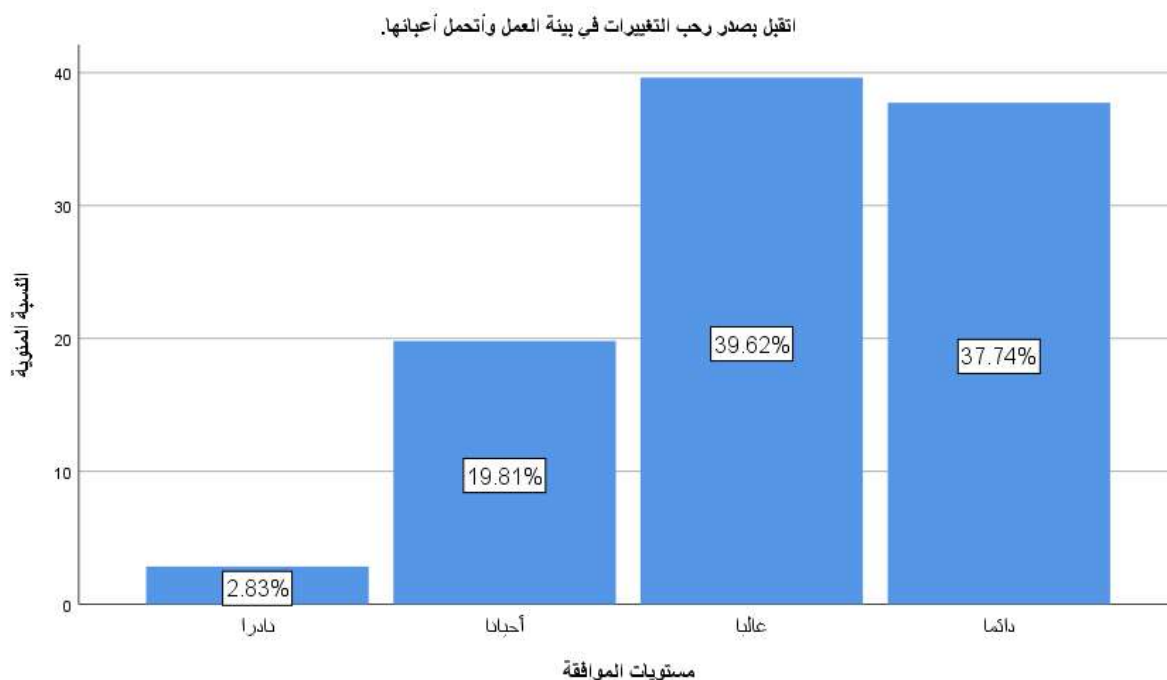
يقدم جدول (38) النتائج الإحصائية لبعء السلوك الحضاري عند عينة الدراسة والتي جاءت بمستوى عال في المجمال، مع متوسط حسابي إجمالي للبنود يبلغ 4.28 وانحراف معياري يبلغ 0.520، ما يعكس توجهها متجانسا وإيجابيا نحو السلوك الحضاري.

البند الاول: أخبر زملائي ورؤسائي عن أي خطر يهدد المدرسة



شكل رقم(76) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الأول من بعد السلوك الحضاري يتضح من الجدول أن 79.2% من الموظفين دائماً يخبرون زملائهم ورؤسائهم عن أي خطر يهدد المدرسة، و15.1% يفعلون ذلك غالباً، و5.7% أحياناً، بينما لا يوجد أحد يفعل ذلك نادراً أو أبداً. المتوسط الحسابي هو 4.74 والانحراف المعياري هو 0.557، مما يدل على مستوى عالٍ جداً من الوعي والانتباه للمخاطر بين الموظفين.

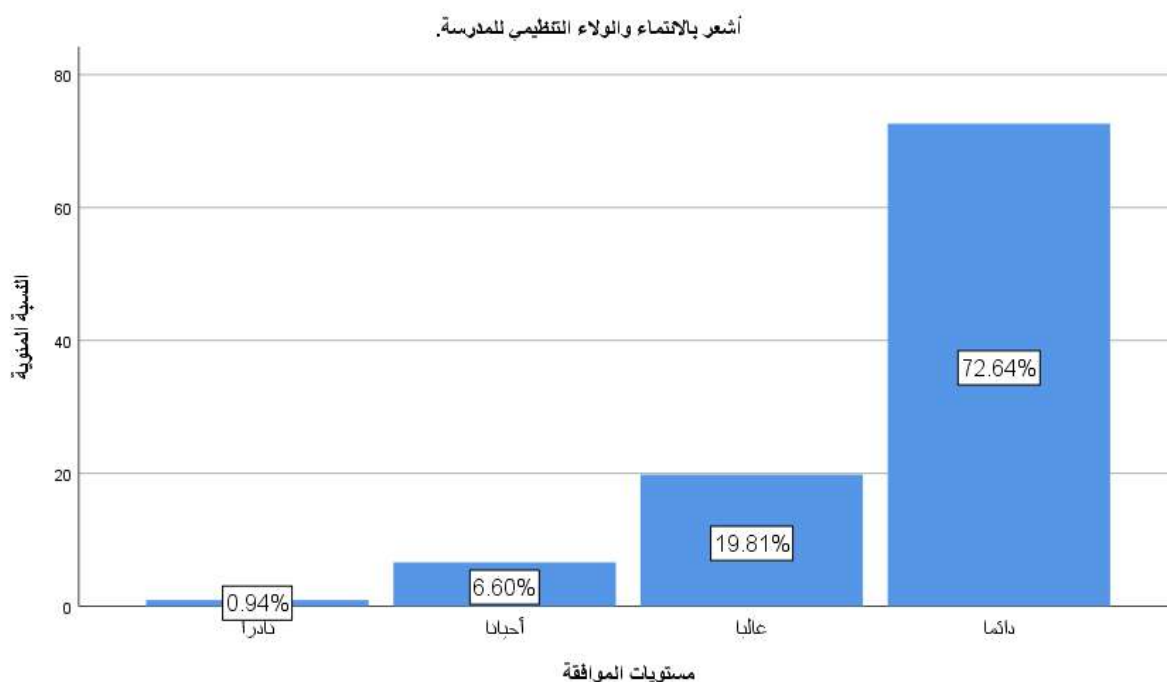
البند الثاني: اتقبل بصدور رجب التغييرات في بيئة العمل وأتحمل أعبائها



شكل رقم (77) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثاني من بعد السلوك الحضاري

يبين الجدول أن 37.7% من الموظفين يتقبلون دائماً التغييرات في بيئة العمل، و 39.6% غالباً، و 19.8% أحياناً، و 2.8% نادراً، بينما لا يوجد أحد لا يفعل ذلك أبداً. المتوسط الحسابي هو 4.12 والانحراف المعياري هو 0.825، مما يشير إلى مستوى عالٍ من المرونة والتكيف مع التغييرات.

البند الثالث: أشعر بالانتماء والولاء التنظيمي للمدرسة

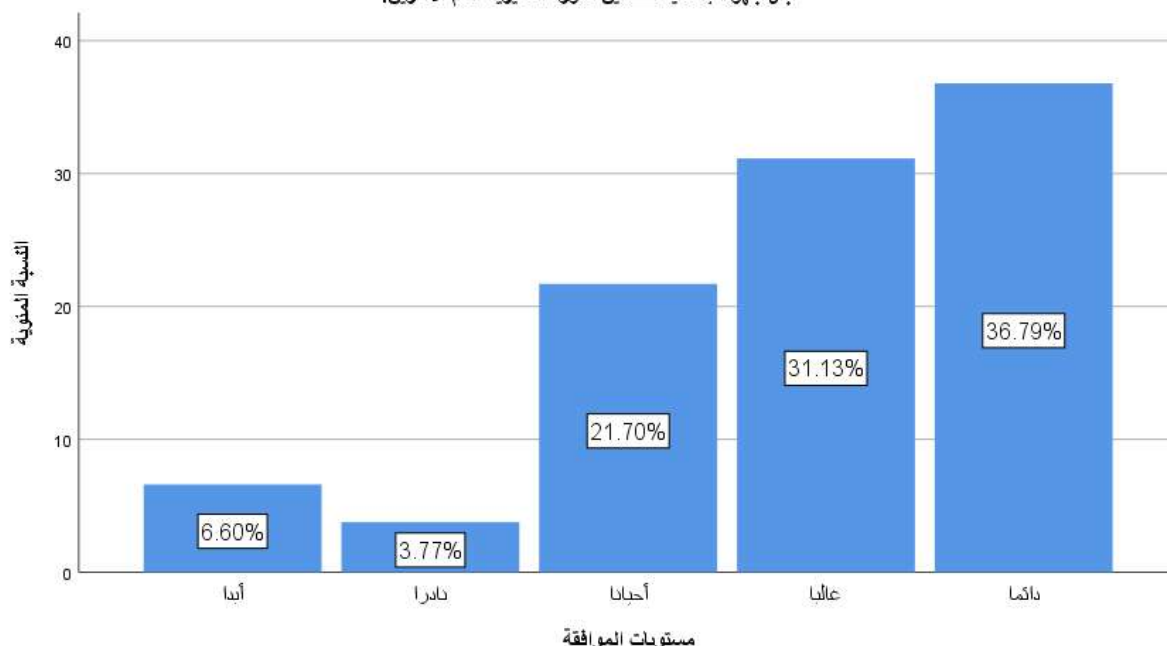


شكل رقم (78) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الثالث من بعد السلوك الحضاري

تشير المعطيات إلى أن 72.6% من الموظفين يشعرون دائماً بالانتماء والولاء التنظيمي للمدرسة، و19.8% غالباً، و6.6% أحياناً، و0.9% نادراً، بينما لا يوجد أحد لا يشعر بذلك أبداً. المتوسط الحسابي هو 4.64 والانحراف المعياري هو 0.650، مما يدل على مستوى عالٍ جداً من الولاء والانتماء للمؤسسة.

البند الرابع: أبذل جهوداً إضافية لتحسين صورة المدرسة أمام الآخرين

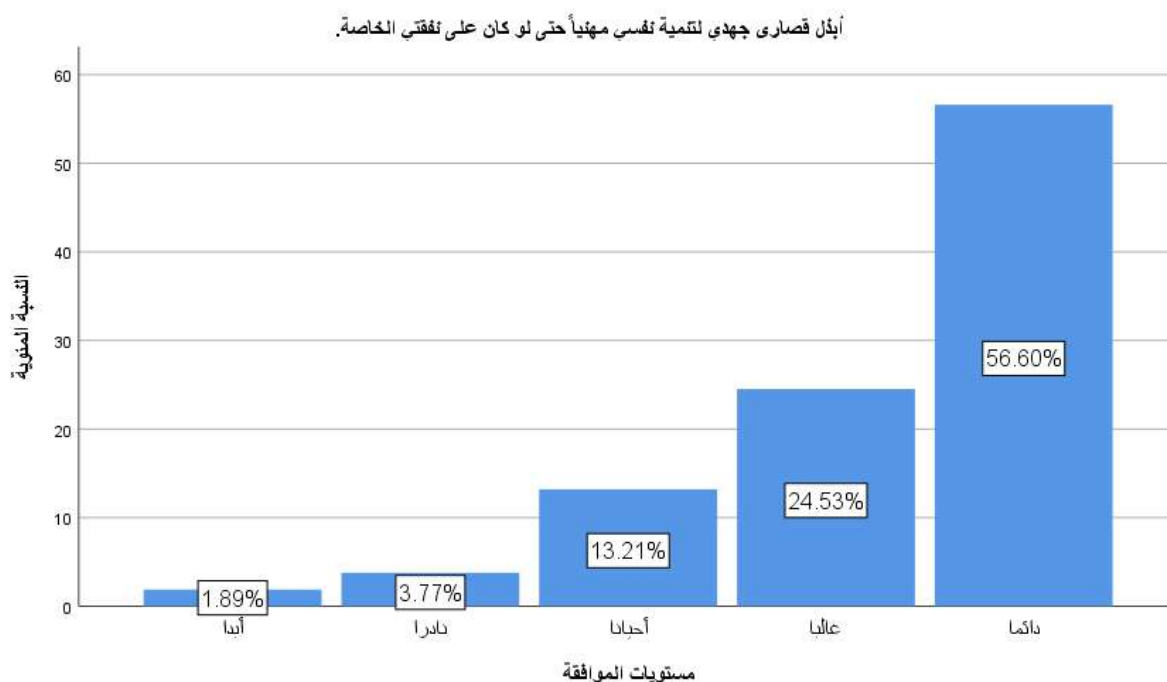
أبذل جهوداً إضافية لتحسين صورة المدرسة أمام الآخرين.



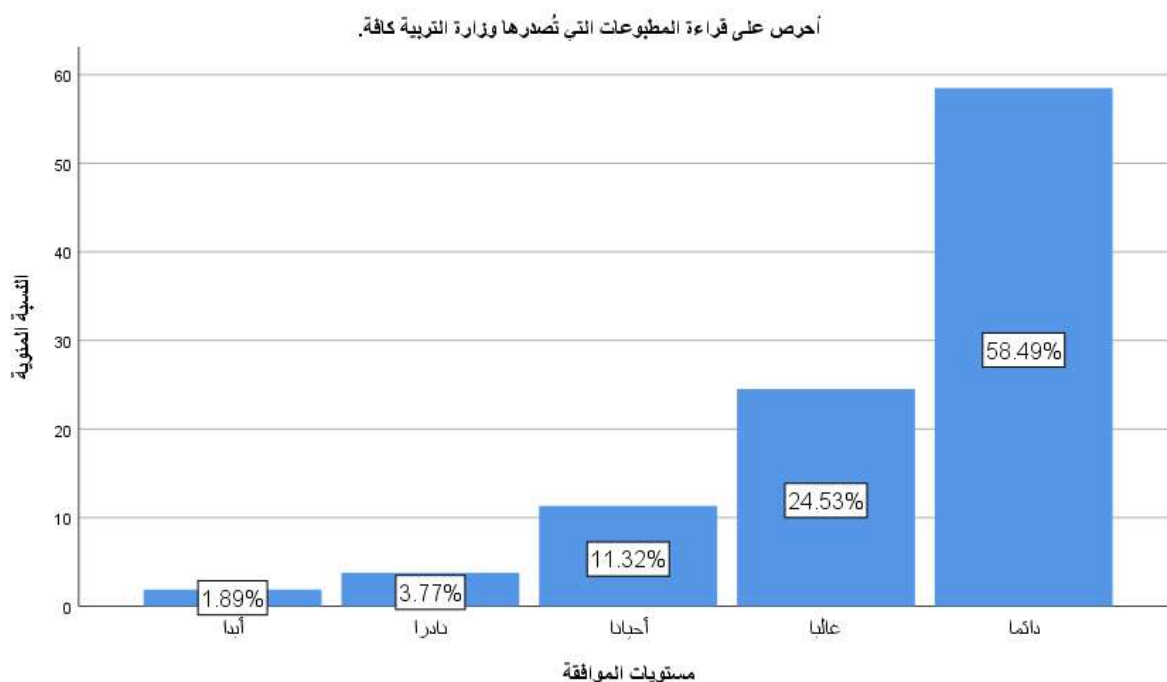
شكل رقم (79) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الرابع من بعد السلوك الحضاري

نلاحظ من خلال الجدول أن 36.8% من الموظفين يبذلون دائماً جهوداً إضافية لتحسين صورة المدرسة، و31.1% غالباً، و21.7% أحياناً، و3.8% نادراً، و6.6% لا يفعلون ذلك أبداً. المتوسط الحسابي هو 3.88 والانحراف المعياري هو 1.152، مما يشير إلى مستوى جيد من المبادرة، ولكنه يحتاج إلى تعزيز أكبر.

البند الخامس: أبذل قصارى جهدي لتنمية نفسي مهنيًا حتى لو كان على نفقتي الخاصة



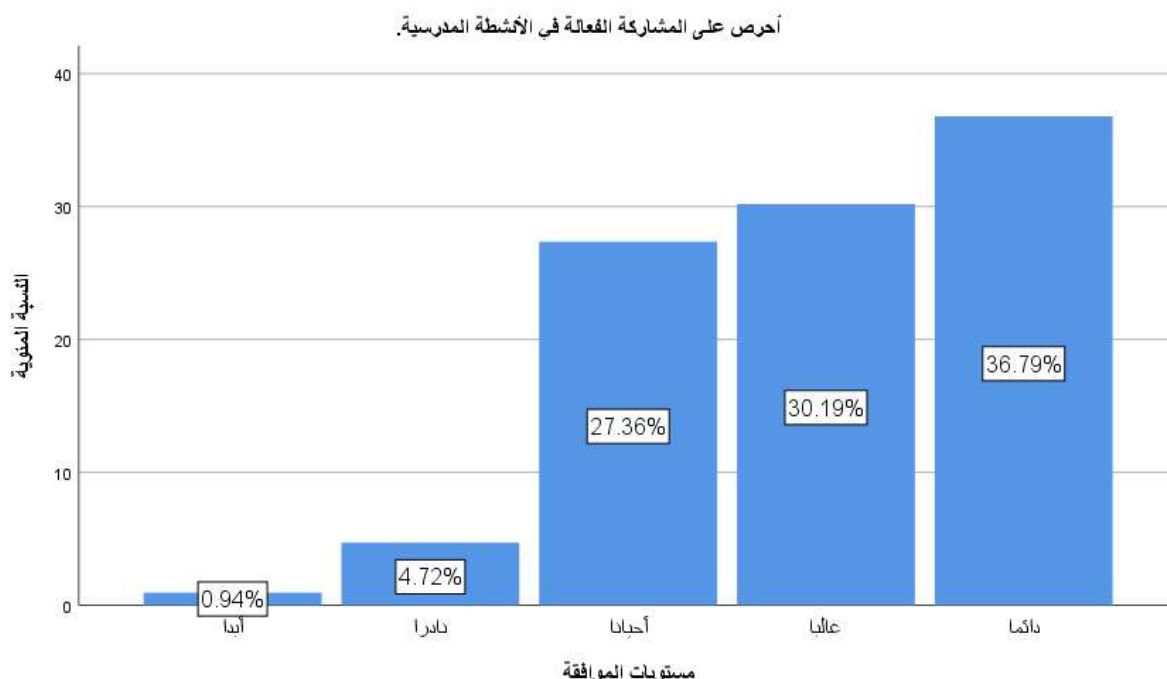
شكل رقم (80) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند الخامس من بعد السلوك الحضاري توضح استجابات مفردات عينة البحث أن 56.6% من الموظفين دائماً يبذلون قصارى جهدهم لتنمية أنفسهم مهنيًا، و 24.5% غالبًا، و 13.2% أحيانًا، و 3.8% نادرًا، و 1.9% لا يفعلون ذلك أبدًا. المتوسط الحسابي هو 4.30 والانحراف المعياري هو 0.968، مما يعكس رغبة قوية في التطوير المهني الشخصي. البند السادس: أحرص على قراءة المطبوعات التي تُصدرها وزارة التربية كافة



شكل رقم (81) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السادس من بعد السلوك الحضاري

تبين المعطيات أن 58.5% من الموظفين يحرصون دائماً على قراءة المطبوعات الصادرة عن وزارة التربية، و24.5% غالباً، و11.3% أحياناً، و3.8% نادراً، و1.9% لا يفعلون ذلك أبداً. المتوسط الحسابي هو 4.34 والانحراف المعياري هو 0.955، مما يدل على اهتمام كبير بالبقاء على اطلاع على المستجدات.

البند السابع: أحرص على المشاركة الفعالة في الأنشطة المدرسية



شكل رقم (82) يوضح استجابة عينة الدراسة على فحوى البند السابع من بعد السلوك الحضاري يوضح الجدول أن 36.8% من الموظفين يحرصون دائماً على المشاركة الفعالة في الأنشطة المدرسية، و30.2% غالباً، و27.4% أحياناً، و4.7% نادراً، و0.9% لا يفعلون ذلك أبداً. المتوسط الحسابي هو 3.97 والانحراف المعياري هو 0.961، مما يعكس مستوى جيد من المشاركة، ولكنه يحتاج إلى مزيد من التحفيز.

تعليق عام حول البعد:

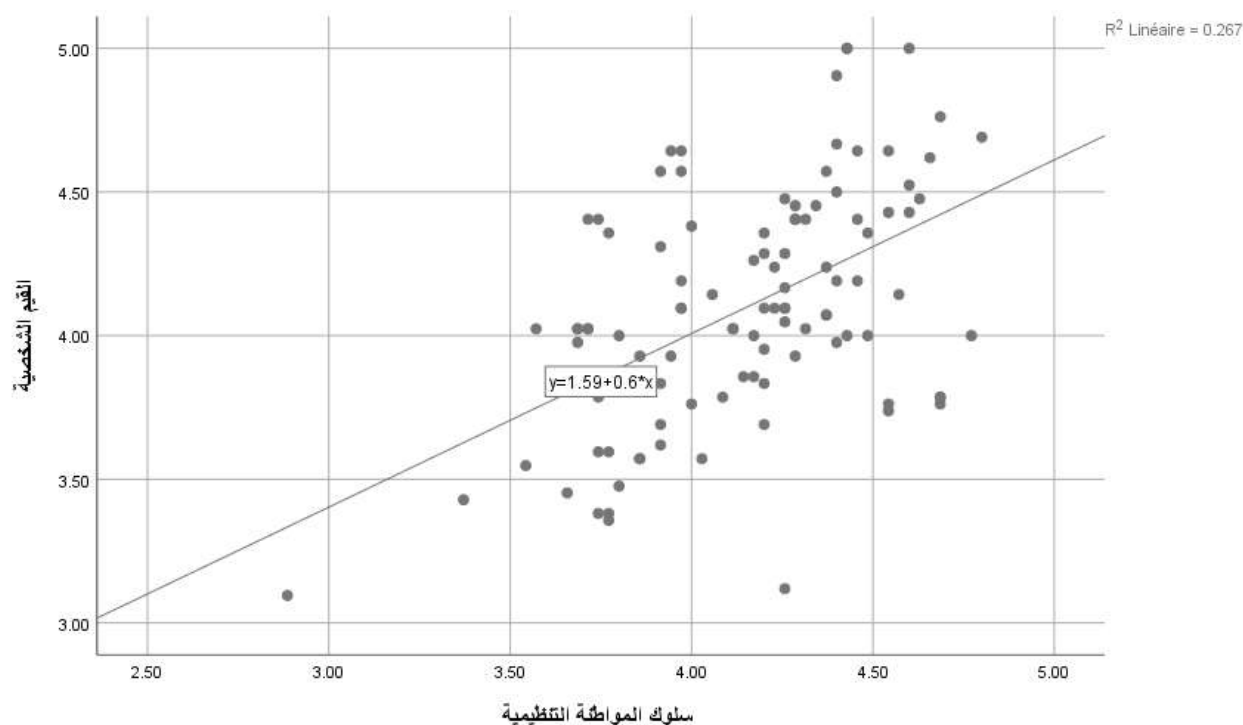
يتبين من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لمجمل سلوكيات السلوك الحضاري هو 4.28، والانحراف المعياري هو 0.520، مما يشير إلى مستوى عالٍ جداً من السلوك الحضاري بين الموظفين. هذا يعكس بيئة عمل تتسم بالمسؤولية العالية والالتزام بالتطوير الذاتي والمساهمة في تحسين صورة المؤسسة.

3. مناقشة نتائج الدراسة على ضوء فرضياتها

أ. على ضوء الفرضية العامة:

◆ "توجد علاقة موجبة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".

للتأكد من مدى صدق هذه الفرضية، تم أولاً فحص أحد الشروط الأساسية لتطبيق معامل الارتباط بيرسون، وهو وجود علاقة خطية بين المتغير المستقل (القيم الشخصية) والمتغير التابع (سلوك المواطنة التنظيمية). ولهذا الغرض، تم استخدام مخطط الانتشار



شكل رقم (83) يوضح العلاقة الخطية بين متغيري القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية
المصدر: من مخرجات SPSS 25

يُظهر مخطط الانتشار أعلاه أن توزع النقاط التي تمثل استجابات أفراد العينة يميل إلى اتخاذ نمط خطي موجب، حيث يلاحظ أنه كلما زادت قيم المتغير على المحور (القيم الشخصية)، مالت قيم المتغير على المحور (سلوك المواطنة التنظيمية) إلى الزيادة أيضاً، وهذا التوزع الخطي يبرر استخدام معامل الارتباط بيرسون كأداة إحصائية مناسبة لقياس قوة واتجاه هذه العلاقة بدقة.

وبناءً على تحقق شرط الخطية، تم حساب معامل الارتباط بيرسون لاختبار الفرضية، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (39) معامل الارتباط بيرسون بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية

متوسط سلوك المواطنة التنظيمية			المتغيرات
دال عند مستوى 0.01	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
	0.000	0.517**	القيم الشخصية

تُظهر نتائج الجدول (39) ما يلي:

قوة واتجاه العلاقة حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون ($r = 0.517$) تشير هذه القيمة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) متوسطة القوة بين القيم الشخصية وسلوك المواطن التنظيمية، وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى تبني القيم الشخصية لدى الأساتذة، زاد ميلهم للانخراط في سلوكيات المواطن التنظيمية.

الدلالة الإحصائية: بلغت قيمة مستوى الدلالة ($\text{Sig.} = 0.000$)، وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة ($\alpha = 0.01$) هذا يعني أن العلاقة المرصودة هي علاقة جوهرية وحقيقية، وليست وليدة الصدفة.

بناءً على ما سبق، يتم قبول الفرضية العامة للدراسة، والتي تنص على "وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين القيم الشخصية وسلوك المواطن التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي". تؤكد هذه النتيجة على أن المنظومة القيمية التي يتبناها أساتذة التعليم الابتدائي ليست مجرد معتقدات داخلية مجردة، بل هي محرك أساسي ومؤثر في سلوكياتهم التطوعية والإيجابية داخل المؤسسة، فكلما تعززت لدى الأستاذ قيم مثل الالتزام، والنزاهة، والتعاون، انعكس ذلك بشكل مباشر في زيادة ممارسته لسلوكيات المواطن التنظيمية، مما يسهم في نهاية المطاف في خلق بيئة عمل أكثر فعالية وداعمة للعملية التربوية.

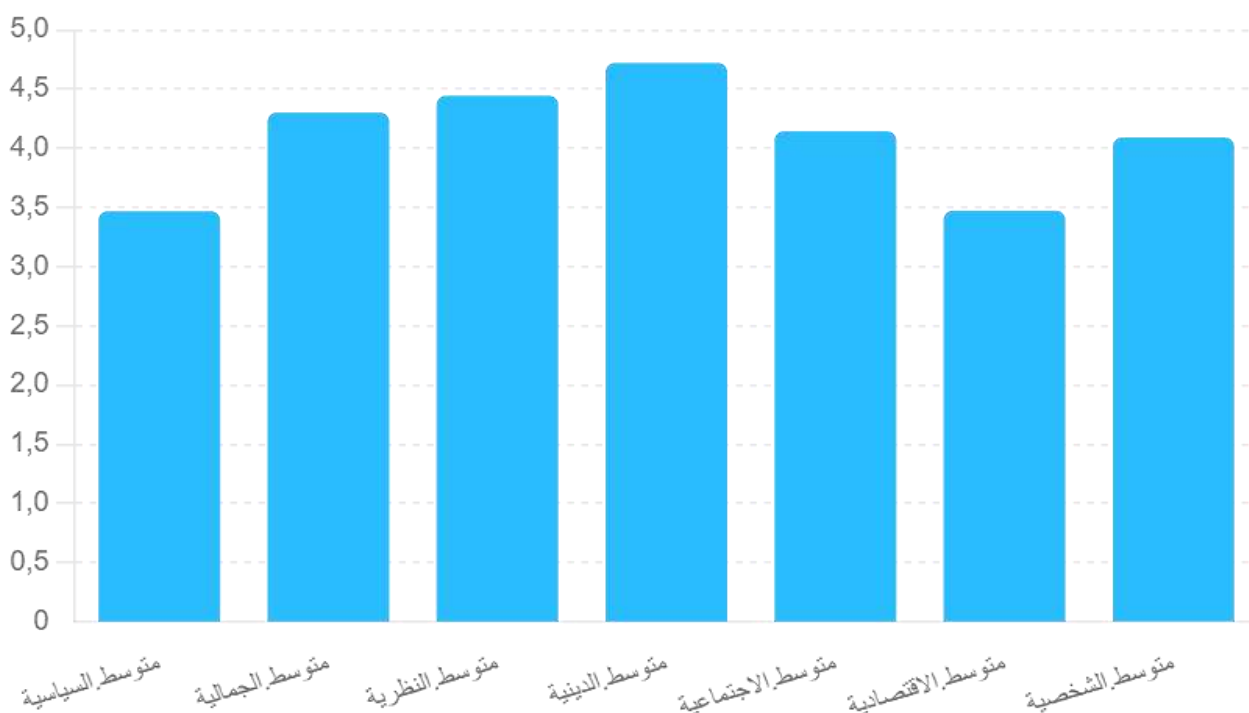
ب. على ضوء الفرضيات الجزئية

◆ الفرضية الجزئية الأولى: "تتسبب القيم النظرية سلم القيم الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي". للكشف عن تسبب القيم النظرية للقيم الشخصية لدى عينة الدراسة، قمنا وكما سبق الذكر في الفصل الرابع بإعداد استبيان للقيم الشخصية يتضمن ستة أبعاد (القيم الدينية، النظرية، الجمالية، الاجتماعية، الاقتصادية، والسياسية) مع سبعة بنود لكل بعد، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والتي تظهر الترتيب الجدول التالي:

جدول (40) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقيم الشخصية وأبعاده

الأبعاد	متوسط	انحراف معياري	المستوى	الترتيب
القيم السياسية	3.4690	0.84590	مرتفع	6
القيم الجمالية	4.3019	0.69604	مرتفع جدا	3
القيم النظرية	4.4447	0.49026	مرتفع جدا	2
القيم الدينية	4.7210	0.35999	مرتفع جدا	1

القيم الاجتماعية	4.1442	0.52738	مرتفع جدا	4
القيم الاقتصادية	3.4730	0.89494	مرتفع	5
القيم الشخصية	4.0923	0.40423	مرتفع	



شكل رقم (84) متوسط القيم الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

يعرض الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقيم الشخصية وأبعادها لدى أساتذة التعليم

الابتدائي، حيث ظهر الترتيب الهرمي كما يلي:

- المرتبة الأولى: القيم الدينية (4.7210)
- المرتبة الثانية: القيم النظرية (4.4447)
- المرتبة الثالثة: القيم الجمالية (4.3019)
- المرتبة الرابعة: القيم الاجتماعية (4.1442)
- المرتبة الخامسة: القيم الاقتصادية (3.4730)
- المرتبة السادسة: القيم السياسية (3.4690)

بما أن القيم النظرية لم تحتل المرتبة الأولى، فإن الفرضية مرفوضة، حيث أن القيم الدينية هي التي تصدرت سلم القيم الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مجتمع البحث، بينما تأتي القيم النظرية في المرتبة الثانية.

على ضوء نتائج الجدول الذي يعرض مستويات القيم الشخصية لدى الأساتذة في مجتمع البحث (ريفيّة وشبه حضرية)، يتضح أن ترتيب القيم الشخصية في هذه العينة يعكس تأثير البيئة الثقافية والاجتماعية،

مما يؤدي إلى تمايز النموذج السائد بين المجتمعات التقليدية والحديثة، ولقد اعتمدنا في هذا التحليل على طرح عبد الوهاب المسيري (المسيري، 2010) الذي يميز بين **المجتمع التقليدي التراجعي** (**Gemeinschaft**) و**المجتمع الحديث التعاقدى** (**Gesellschaft**) بناءً على معايير مثل الأسس التي تقوم عليها العلاقات الاجتماعية ومستوى الفردية والتماسك الاجتماعي، ففي **المجتمع التقليدي التراجعي** (**Gemeinschaft**) تُعد القيم الدينية والاجتماعية الركائز الأساسية التي تُعزز التماسك الجماعي والاعتماد المتبادل، وهذا ما يلاحظ من نتائج الجدول حيث أن:

القيم الدينية تحتل المرتبة الأولى (متوسط 4.7210، وانحراف معياري 0.359)، هذا الارتفاع يشير إلى أن الأساتذة في مجتمع البحث يرون الدين كمرجع أخلاقي ومحوري يوجه سلوكهم المهني، مما يساهم في الالتزام بالأخلاقيات والنزاهة ويعزز روح التعاون بين الزملاء، كما جاءت **القيم الاجتماعية** بمستوى مرتفع جدًا (متوسط 4.1442)، مما يعكس تقدير الأساتذة للتضامن والتعاون داخل المؤسسة التعليمية، ففي هذه البيئة تُعتبر العلاقات الشخصية والتواصل المباشر جزءًا أساسيًا من الأداء الوظيفي، حيث يتم تعزيز روح الجماعة والتكاتف من خلال التقاليد والعادات المتوارثة.

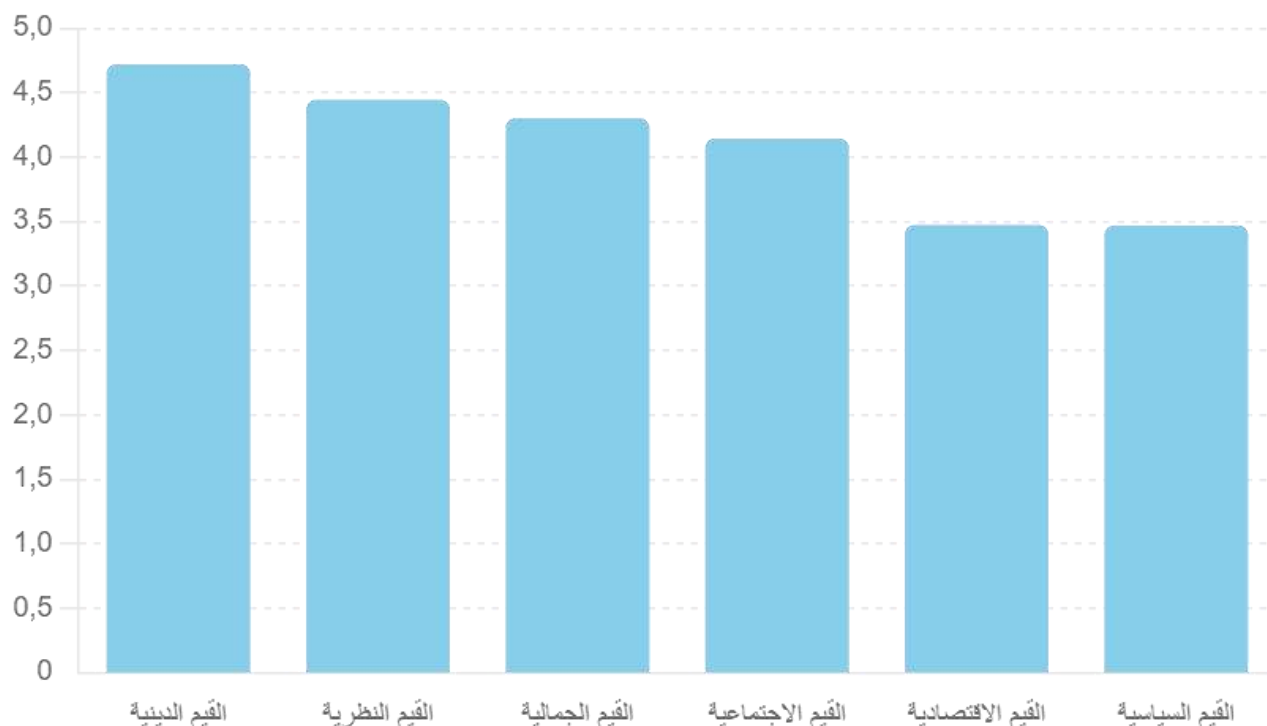
المجتمع الحديث التعاقدى (**Gesellschaft**)

على الجانب الآخر، تظهر المجتمعات الحديثة التعاقدية ميولاً نحو الفردية والاستقلالية والابتكار، حيث تعتمد العلاقات الاجتماعية على التعاقدات القانونية والمصلحة الشخصية ما يعكس النتائج التالية:

القيم النظرية أظهرت مستوى مرتفع جدًا (متوسط 4.4447، وانحراف معياري 0.490)، مما يعكس تقدير الأساتذة للمعرفة والبحث والتعلم المستمر في ضوء مجتمع حديث، حيث يُعد السعي لاكتساب المعرفة وتحديثها عنصراً أساسياً دافعاً للأساتذة إلى استخدام التفكير النقدي وتحليل المشكلات، وهو ما يساهم في تطوير أساليب التدريس وابتكار حلول وطرائق تعليمية جديدة، بالإضافة **للقيم الجمالية** والتي كانت مرتفعة (متوسط 4.3019، وانحراف معياري 0.696)، مما يدل على أن الأساتذة يضعون تركيز وقيمة كبيرة على خلق بيئة تعليمية جذابة تُحفّز التفاعل الإيجابي مع المتعلم، وهذا التوجه نحو الجمال والإبداع يعكس جانباً من الثقافة الحديثة التي تُقدّر الإبداع والابتكار، حيث يسعون إلى دمج الفنون والتصاميم الجمالية في الفصول الدراسية لتعزيز تجربة التعلم.

كما تُظهر النتائج أن الأساتذة في مجتمع البحث يتمتعون بتركيبة قيم شخصية متوازنة بين العناصر التقليدية والحديثة، الارتفاع الكبير في القيم الدينية والاجتماعية يُشير إلى تأثير البيئة التراجعية التقليدية، التي تُعلي من أهمية التماسك الجماعي والاعتماد المتبادل، وفي المقابل فإن وجود مستويات مرتفعة في القيم النظرية والجمالية يُبرز توجهاً نحو الفردية والابتكار الذي يميز المجتمعات الحديثة التعاقدية، وهذا المزيج من القيم

يُمكن الأساتذة من تحقيق أداء مهني متميز، حيث يجمعون بين الالتزام الأخلاقي والتعاون الجماعي وبين السعي نحو التطوير الذاتي والابتكار في أساليب التدريس.



شكل رقم (85) الترتيب الهرمي للقيم الشخصية لدى مجتمع البحث

* الترتيب الهرمي للقيم الشخصية لدى عينة الدراسة:

استعرضت الدراسة ترتيب القيم الشخصية لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي، حيث جاء الترتيب كالتالي:

القيم الدينية

جاءت القيم الدينية في المرتبة الأولى، مما يعكس اهتمامًا كبيرًا بالجانب الروحي والأخلاقي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. المتوسط الحسابي للقيم الدينية هو 4.7210، بينما يبلغ الانحراف المعياري 0.359، مما يدل على أن الأساتذة يتبنون بشكل كبير القيم الدينية في حياتهم المهنية.

القيم الدينية قد تكون متأصلة في ثقافة المجتمع وتؤثر بشكل كبير على سلوك الأفراد من الناحية النفسية، مما ينعكس على التزامهم الأخلاقي في العمل. تعزز القيم الدينية الالتزام بالأخلاقيات المهنية والمسؤولية، مما يؤدي إلى أداء أكثر انضباطاً وأخلاقية. بالإضافة إلى ذلك، يعزز الالتزام الديني الدافع الداخلي للعمل بجدية، حيث يرى الأساتذة عملهم كجزء من التزامهم الديني. كما يمكن أن تساهم القيم الدينية في خلق بيئة عمل داعمة ومحترمة، مما يعزز التعاون والثقة بين الزملاء.

القيم النظرية

تأتي القيم النظرية في المرتبة الثانية، مما يشير إلى اهتمام كبير بالمعرفة والتطوير المهني، المتوسط الحسابي للقيم النظرية هو 4.4447، مع انحراف معياري قدره 0.490.

الأساتذة الذين يقدرون القيم النظرية يميلون إلى البحث والاكتشاف والتعلم المستمر، مما يعزز كفاءتهم المهنية. القيم النظرية تساهم في التطوير المهني المستمر، حيث يميل الأساتذة إلى التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم، مما يعزز من كفاءتهم وفاعليتهم في التدريس. كذلك، يشجع الاهتمام بالبحث والمعرفة على الابتكار في أساليب التدريس، مما يحسن من جودة التعليم. بالإضافة إلى ذلك، تعزز القيم النظرية التفكير النقدي والتحليلي، مما يساعد الأساتذة على مواجهة التحديات التعليمية بفعالية.

القيم الجمالية

احتلت القيم الجمالية المرتبة الثالثة، مما يشير إلى أن الأساتذة يقدرون الجمال والفن في البيئة التعليمية. المتوسط الحسابي للقيم الجمالية هو 4.3019، بينما الانحراف المعياري هو 0.696.

الاهتمام بالجمال يمكن أن يعزز بيئة تعليمية إيجابية ومحفزة. يسعى الأساتذة الذين يقدرون القيم الجمالية إلى خلق بيئة تعليمية جذابة ومريحة، مما يزيد من تحفيز الطلاب والتفاعل الإيجابي، كما أن الاهتمام بالجمال والفن يمكن أن يعزز من رضا الأساتذة عن بيئة عملهم، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم، القيم الجمالية تحفز الأساتذة على استخدام أساليب تدريس مبتكرة وجذابة، مما يحسن من تجربة التعلم للطلاب.

القيم الاجتماعية

القيم الاجتماعية جاءت في المرتبة الرابعة، مما يشير إلى أهمية العلاقات الاجتماعية والتعاون بين الأساتذة. المتوسط الحسابي للقيم الاجتماعية هو 4.1442، والانحراف المعياري هو 0.527.

القيم الاجتماعية تعزز الروابط والتفاهم بين الأساتذة، مما ينعكس إيجابياً على بيئة العمل. تعزز القيم الاجتماعية التعاون والعمل الجماعي بين الأساتذة، مما يؤدي إلى تبادل الخبرات والمعلومات وتحسين الأداء الجماعي. بالإضافة إلى ذلك، توفر العلاقات الاجتماعية الجيدة دعماً نفسياً ومعنوياً للأساتذة، مما يخفف من الضغوط ويساعدهم على الأداء بشكل أفضل. القيم الاجتماعية تشجع أيضاً على التواصل المفتوح والشفاف، مما يحسن من إدارة الصفوف وحل المشكلات بسرعة.

القيم الاقتصادية

القيم الاقتصادية جاءت في المرتبة الخامسة، مما يشير إلى أن الأساتذة يقدرون الجوانب المادية في عملهم، مثل الرواتب والحوافز. المتوسط الحسابي للقيم الاقتصادية هو 3.4730، مع انحراف معياري قدره 0.894.

الحوافز المادية يمكن أن تكون دافعاً قوياً للأداء الجيد. القيم الاقتصادية تعزز الدافع المادي، حيث يسعى الأساتذة إلى تحقيق أداء جيد للحصول على مكافآت وترقيات. التحفيز المالي يمكن أن يزيد من إنتاجية الأساتذة وكفاءتهم، ولكن إذا كان التحفيز المالي هو الدافع الوحيد، فقد يؤدي ذلك إلى التركيز على الكمية بدلاً من الجودة. القيم الاقتصادية قد تؤثر أيضاً على التوازن بين العمل والحياة، حيث يسعى الأساتذة لتحسين دخلهم عن طريق العمل الإضافي.

القيم السياسية

القيم السياسية جاءت في المرتبة الأخيرة، المتوسط الحسابي للقيم السياسية هو 3.4690 والانحراف المعياري هو 0.845، مما يشير إلى أن الأساتذة لا يعطون أهمية كبيرة للقيم السياسية مقارنة بالقيم الأخرى، وأن الأساتذة، في مسيرتهم العملية ليس لديهم اهتمام كبير بما يدور من ممارسات سياسية ضمن المنظومة التعليمية لإدراكهم بعدم قدرتهم على تغيير القرارات والمناهج الدراسية وإنما يكون جل اهتمام منصبا في العملية التعليمية، وقد يكون ذلك نتيجة لثقافة مهنية تركز على الجوانب التعليمية والأخلاقية أكثر من المشاركة السياسية.

إن الأساتذة الذين يقدرون القيم السياسية قد يكون لديهم رغبة في المشاركة في صنع القرار الإداري والتعليمي، مما يمكن أن يحسن من سياسات المدرسة ويعزز من التفاعل الإيجابي، القيم السياسية تعزز أيضاً الوعي بالقضايا التربوية والاجتماعية، مما يساعد الأساتذة على تبني مواقف مؤثرة وداعمة للإصلاح التعليمي، وتطوير سياسات تعليمية أكثر فعالية وعدالة.

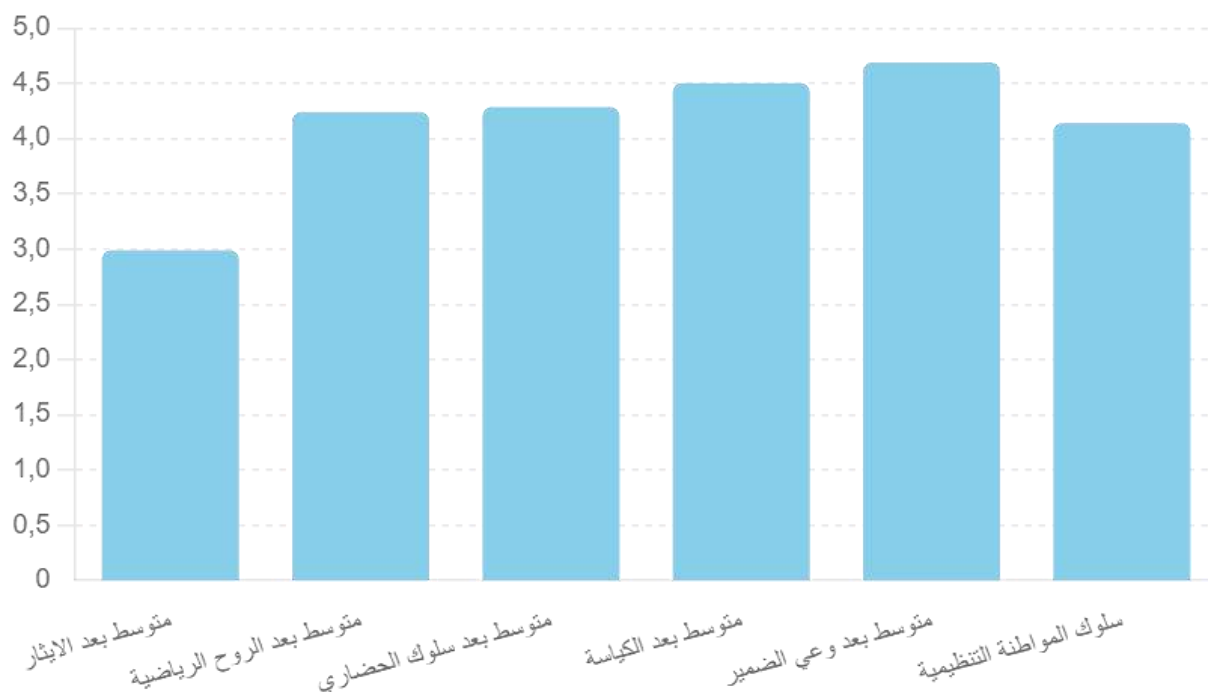
الاستنتاج

تشير هذه النتائج إلى أن الأساتذة في الدراسة يقدر الجوانب الروحية والفكرية والجمالية والاجتماعية في عملهم أكثر من الجوانب المادية والسياسية، يمكن أن تعكس هذه النتائج ثقافة تعليمية تقدر المعرفة والأخلاق والجمال والعلاقات الاجتماعية، مما يعزز بيئة تعليمية إيجابية ومثمرة.

تشير هذه التحليلات إلى أن القيم الشخصية المختلفة تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للأساتذة في التعليم الابتدائي، حيث أن القيم الدينية والنظرية والجمالية والاجتماعية تعزز من بيئة العمل الإيجابية والتطوير المهني المستمر والتعاون والإبداع في التدريس، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وفي المقابل، القيم الاقتصادية والسياسية لها تأثير محدود نسبياً ولكنها تظل مهمة لدوافع مادية والمشاركة في صنع القرار. إن تعزيز هذه القيم يمكن أن يساهم في تحسين البيئة التعليمية بشكل عام.

هذا الترتيب يعكس الثقافة الجزائرية التي تركز على البعد الروحي والمعرفي، وهو ما يتفق مع الدراسات السابقة (بوعطيط فايذة 2017 وبوعطيط سفيان 2012)، مما يعني أن الأساتذة يميلون إلى تبني قيم تعزز الالتزام الأخلاقي والمعرفي في حياتهم المهنية.

◆ الفرضية الجزئية الثانية: "هناك مستوى مرتفع لسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".
للكشف عن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية تم قياسه، باستخدام استبيان يقيس خمسة أبعاد (الإيثار، الروح الرياضية، الكياسة، وعي الضمير، والسلوك الحضاري) وقد أظهرت النتائج ما يلي:



شكل رقم (86) مستويات سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده لدى مجتمع البحث

جدول (41) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده

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

يمكن استخلاص بعض النتائج من جدول (12):

متوسط بعد الإيثار (2.9879) يُعتبر متوسطاً، مما يعني أن الإيثار ليس بارزاً بشكل ملحوظ بين الأساتذة في هذه المقاطعة.

متوسطات بعد الروح الرياضية (4.2399)، سلوك الحضاري (4.2844)، الكياسة (4.5013)، ووعي الضمير (4.6900) تُعتبر مرتفعة جدًا، وهذا يُشير إلى وجود مستوى عالٍ من هذه السلوكيات بين الأساتذة، مما يُظهر التزامهم بتعزيز بيئة تعليمية إيجابية ومنتجة.

إجمالاً، تُظهر النتائج أن الأساتذة في هذه المقاطعة يتمتعون بسلوك مواطنة تنظيمية مرتفع بشكل عام، مع تركيز خاص على الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الكياسة، ووعي الضمير. ومع ذلك، يوجد مجال للتحسين في بعد الإيثار.

ولقد جاء متوسط درجات سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة الدراسة مرتفع نسبياً (4.1407)، مما يشير إلى أن أساتذة التعليم الابتدائي يتمتعون بمستوى مرتفع من سلوك المواطنة التنظيمية.

* أعلى متوسط درجات تم الحصول عليه هو في بعد "وعي الضمير" (4.6900)، مما يشير إلى أن أساتذة التعليم الابتدائي ملتزمون بأداء مهامهم وزيادة مستويات الأداء عن المستوى المعروف أو المتوقع والانصياع للتلقائي إلى سياسات وأنظمة وتعليمات وقواعد الجماعة.

* أقل متوسط درجات تم الحصول عليه هو في بعد "الإيثار" (2.9879)، مما يشير إلى أن أساتذة التعليم الابتدائي قد يكونون أقل ميلاً لمساعدة زملائهم في العمل أو مد يد العون لهم في حل مشكلاتهم الشخصية، كما جاء نتائج الدراسة الحالية متوافقة مع مجموعة من الدراسات السابقة، مشيرة إلى مستوى مرتفع من سلوك المواطنة التنظيمية بصورة عامة، وأبرزت الدراسة مستويات متفاوتة في أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، حيث تم التعرف على الكياسة ووعي الضمير كأعلى الأبعاد تقييماً، تليهما السلوك الحضاري والروح الرياضية، بينما كان الإيثار البعد الأقل تقييماً. وتتوافق هذه النتائج مع دراسة الصمعاني (2020) والتي تظهر مستويات مرتفعة لسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية الحكومية في مدينة بريدة، وخاصة لأبعاد الكياسة والسلوك الحضاري، وكذا دراسة التوبي ورجب (2023) التي وجدت مستويات مرتفع جداً في أبعاد مماثلة لسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في التربية والتعليم بسلطنة عمان. كما تؤكد دراسة معمري وبن زاهي (2022) على مستوى مرتفع من سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، بينما جاء دراسة شهري (2019) بمستويات متوسطة من ممارسة أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة التنظيمية.

وبشكل عام تظهر هذه النتائج إلى أن أساتذة التعليم الابتدائي يتمتعون بمستوى جيد من سلوك المواطنة التنظيمية، وأنهم ملتزمون بأداء مهامهم وزيادة مستويات الأداء عن المستوى المعروف أو المتوقع والانصياع للتلقائي إلى سياسات وأنظمة وتعليمات وقواعد الجماعة.

◆ **الفرضية الجزئية الثالثة:** "هناك علاقة إيجابية بين القيم السياسية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".

للتأكد من صدق الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لتحليل العلاقة بين (القيم السياسية) و (سلوك المواطنة التنظيمية)، وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (42) معامل الارتباط بيرسون بين القيم السياسية وسلوك المواطنة التنظيمية

سلوك المواطنة التنظيمية	المتغيرات	
	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
دال عند مستوى 0.01	0.435**	0.000
		القيم السياسية

يمثل المتغير المعروض في الجدول العلاقة الارتباطية بين القيم السياسية وسلوك المواطنة التنظيمية حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.435) والذي يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين القيم السياسية وسلوك المواطنة التنظيمية، هذا يعني أنه كلما زادت القيم السياسية لدى الأفراد، زاد سلوك المواطنة التنظيمية لديهم، وكان مستوى الدلالة (0.0000) مما يعكس أن العلاقة بين القيم السياسية وسلوك المواطنة التنظيمية ذات دلالة إحصائية عالية جداً، هذا يعني أن هناك احتمالاً ضئيلاً جداً أن تكون هذه العلاقة قد حدثت بالصدفة والدلالة عند مستوى 0.01، لأن مستوى الدلالة أقل بكثير من 0.01، فإن العلاقة بين القيم السياسية وسلوك المواطنة التنظيمية تعتبر ذات دلالة إحصائية قوية جداً، يمكننا أن نكون واثقين بنسبة 99% على الأقل أن هذه العلاقة حقيقية وليست نتيجة للعشوائية.

والنتائج تشير إلى أن القيم السياسية لها تأثير إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية، فالأفراد الذين يقدرّون المشاركة السياسية والمجتمعية يميلون إلى إظهار سلوكيات إيجابية تدعم المنظمة والمجتمع. ومن حيث مستوى الدلالة المنخفض يشير إلى أن النتائج موثوقة ويمكن الاعتماد عليها في تطبيقات عملية، مثل تصميم البرامج التعليمية والتدريبية التي تهدف إلى تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال تعزيز القيم السياسية، والذي يمكن أن يحفز الأفراد على المشاركة بشكل أكبر في الأنشطة التنظيمية والمبادرات الجماعية، والاهتمام بالمشاركة السياسية والعدالة.

◆ الفرضية الجزئية الرابعة: "هناك علاقة إيجابية بين القيم الجمالية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".

تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون لتحليل العلاقة بين (القيم الجمالية) و (سلوك المواطنة التنظيمية)، وتم استخراج قيمة معامل الارتباط ومستوى الدلالة لتحديد ما إذا كانت العلاقة موجبة وذات دلالة إحصائية.

جدول (42) معامل الارتباط بيرسون بين القيم الجمالية وسلوك المواطنة التنظيمية

سلوك المواطنة التنظيمية		المتغيرات
دال عند مستوى 0.01	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون
	0.000	0.428**
		القيم الجمالية

وجاء معامل الارتباط بيرسون (0.428) وهذا يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين القيم الجمالية وسلوك المواطنة التنظيمية، هذا يعني تناسب طردي بين المتغيرين بإضافة الى مستوى الدلالة (0.0000) والذي يعكس أن العلاقة بين القيم الجمالية وسلوك المواطنة التنظيمية ذات دلالة إحصائية عالية جداً، وهو دال عند مستوى 0.01 وليست نتيجة للعشوائية. كما تظهر النتائج إلى أن القيم الجمالية لها تأثير إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية، فالأفراد الذين يقدرون الجمال والإبداع يميلون إلى إظهار سلوكيات إيجابية تدعم المنظمة والمجتمع. وهذا يدفعنا الى تعزيز ودعم القيم الجمالية بين الأفراد، وتعزيز الاهتمام بالجمال والإبداع والذي يمكن أن يحفز الأفراد على المشاركة بشكل أكبر في الأنشطة التنظيمية والابتكارات.

◆ الفرضية الجزئية الخامسة: "هناك علاقة إيجابية بين القيم النظرية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".

استخدمنا معامل الارتباط بيرسون لتحليل العلاقة بين القيم النظرية (المتغير المستقل) وسلوك المواطنة التنظيمية (المتغير التابع)، مع تقييم قيمة معامل الارتباط ومستوى الدلالة لتأكيد صدق الفرضية.

جدول (43) معامل الارتباط بيرسون بين القيم النظرية وسلوك المواطنة التنظيمية

متوسط سلوك المواطنة التنظيمية		الأبعاد
دال عند مستوى 0.01	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون
	0.000	0.620**
		القيم النظرية

وأظهر الجدول من خلال معامل الارتباط بيرسون (0.620) أن هناك علاقة ارتباط موجبة قوية بين القيم النظرية وسلوك المواطنة التنظيمية. هذا يعني أنه كلما زادت القيم النظرية لدى الأفراد، زاد سلوك المواطنة التنظيمية لديهم، ومستوى الدلالة (0.000) ونظراً لأن مستوى الدلالة أقل بكثير من 0.01، فإن العلاقة بين القيم النظرية وسلوك المواطنة التنظيمية تعتبر ذات دلالة إحصائية قوية جداً، مما يعزز الثقة بأن هذه العلاقة حقيقية وليست عشوائية.

كما أن القيم النظرية لها تأثير إيجابي قوي على سلوك المواطنة التنظيمية. فالأفراد الذين يقدرون المعرفة والبحث والتعلم المستمر يميلون إلى إظهار سلوكيات إيجابية تدعم المنظمة والتطوير المستمر والمجتمع.

◆ **الفرضية الجزئية السادسة:** "هناك علاقة إيجابية بين القيم الدينية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".

أجرينا تحليل باستخدام معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين (القيم الدينية) و (سلوك المواطنة التنظيمية)، ثم تحديد قيمة معامل الارتباط ومستوى الدلالة لتحديد صدق الفرضية.

جدول (44) معامل الارتباط بيرسون بين القيم الدينية وسلوك المواطنة التنظيمية

سلوك المواطنة التنظيمية			الأبعاد
دال عند مستوى 0.01	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	القيم الدينية
	0.355**	0.000	

يظهر في الجدول أن معامل الارتباط بيرسون (0.355) والذي يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين القيم الدينية وسلوك المواطنة التنظيمية، مما يعني أن زيادة القيم الدينية ترتبط بزيادة سلوك المواطنة التنظيمية، ومستوى الدلالة (0.000) وهو أقل بكثير من 0.01، فإن العلاقة بين القيم الدينية وسلوك المواطنة التنظيمية تعتبر ذات دلالة إحصائية قوية جداً، مما يعزز الثقة.

يتبين لنا أن القيم الدينية لها تأثير إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية، وأهمية تعزيز هذه القيم لتعزيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية بين الأساتذة.

◆ **الفرضية الجزئية السابعة:** "هناك علاقة إيجابية بين القيم الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".

تم حساب معامل الارتباط بيرسون لتحليل العلاقة بين (القيم الاجتماعية) و (سلوك المواطنة التنظيمية).

جدول (45) معامل الارتباط بيرسون بين القيم الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية

متوسط سلوك المواطنة التنظيمية			الأبعاد
دال عند مستوى 0.01	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	القيم الاجتماعية
	0.499**	0.000	

تحصلت القيم الاجتماعية على معامل الارتباط بيرسون (0.499)

مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية متوسطة إلى قوية بين القيم الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية، مع علاقة طردية بين المتغيرين، أي أن زيادة القيم الاجتماعية ترتبط بزيادة سلوك المواطنة التنظيمية، مع مستوى الدلالة (0.0000) وهو أقل بكثير من 0.01، مما يعني أن النتيجة ذات دلالة إحصائية عالية ويمكن تعميمها.

وهذه النتائج تدعم الفرضية القائلة بأن تعزيز القيم الاجتماعية يمكن أن يساهم في تحسين سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأفراد في البيئة المدروسة.

◆ الفرضية الجزئية الثامنة: "هناك علاقة إيجابية بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية، تم تقييم النتائج لتحديد إذا ما كانت العلاقة إيجابية أو سلبية، ومستوى دلالتها الإحصائية.

جدول (46) معامل الارتباط بيرسون بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية

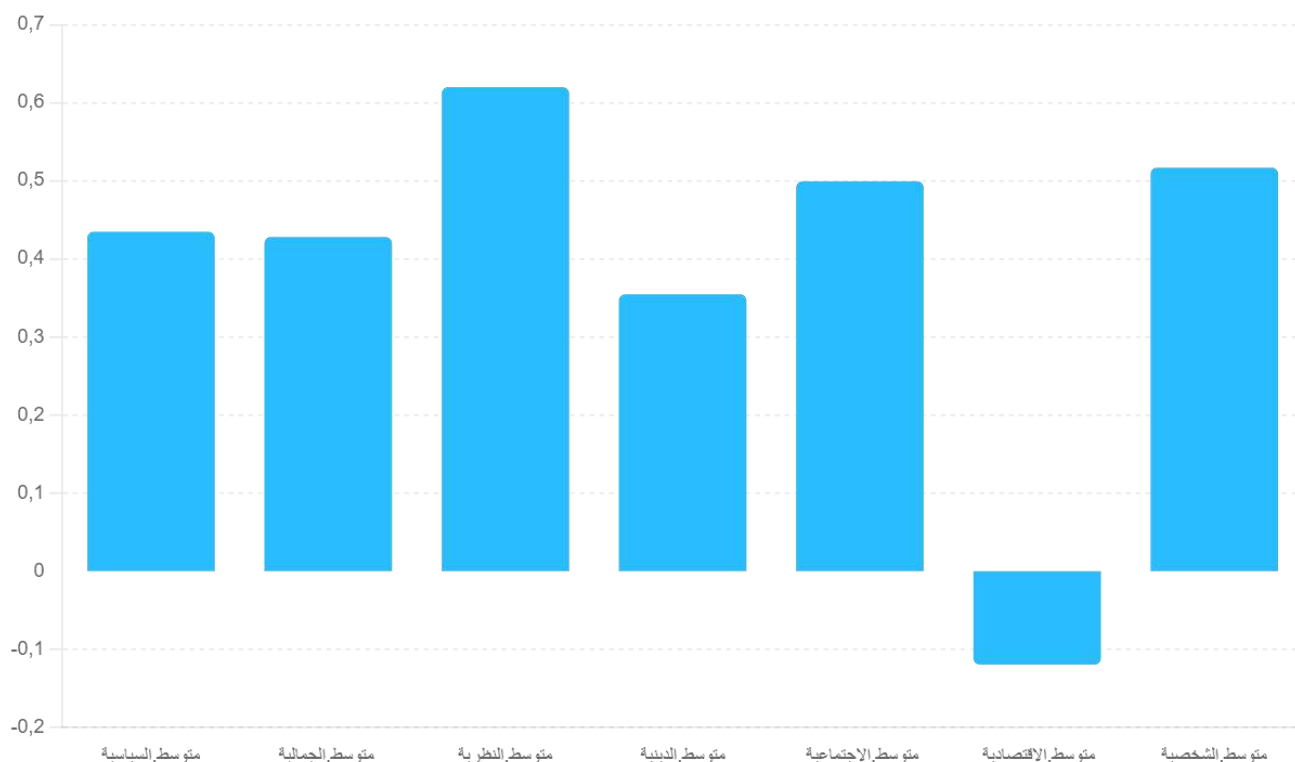
سلوك المواطنة التنظيمية		الأبعاد
مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
دال عند مستوى 0.01	-0.120	القيم الاقتصادية
	0.222	

كان معامل الارتباط بيرسون بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية هو -0.120- هذا يشير إلى وجود علاقة سلبية ضعيفة بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية ، فعندما تزداد القيم الاقتصادية فإن سلوك المواطنة التنظيمية يميل إلى الانخفاض قليلاً، مع مستوى الدلالة 0.2220 هذا يعني أن العلاقة السلبية بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية ليست دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 وأن هناك احتمالاً بنسبة 22.20% أن تكون العلاقة المرصودة حدثت بالصدفة، ولا يوجد دليل قوي على أن هناك علاقة حقيقية بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة، وبناءً على ذلك تُرفض الفرضية الجزئية الثامنة مما يعني أن القيم الاقتصادية لا تظهر تأثير على سلوك المواطنة التنظيمية في عينة الدراسة.

◆ مناقشة نتائج العلاقة الارتباطية بين القيم الشخصية وأبعادها وسلوك المواطنة التنظيمية

جدول (47) معامل الارتباط بيرسون بين القيم الشخصية وأبعادها وسلوك المواطنة التنظيمية

متوسط سلوك المواطنة التنظيمية		الأبعاد
مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	
دال عند مستوى 0.01	0.435**	القيم السياسية
دال عند مستوى 0.01	0.428**	القيم الجمالية
دال عند مستوى 0.01	0.620**	القيم النظرية
دال عند مستوى 0.01	0.355**	القيم الدينية
دال عند مستوى 0.01	0.499**	القيم الاجتماعية
غير دال	-0.120	القيم الاقتصادية
دال عند مستوى 0.01	0.517**	القيم الشخصية
0.000	0.000	



شكل رقم (87) معاملات الارتباط بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية

أهم التفسيرات الممكنة للعلاقات الارتباطية بين القيم الشخصية بأبعادها وسلوك المواطنة التنظيمية

أ. القيم النظرية وسلوك المواطنة التنظيمية

تُظهر النتائج أن القيم النظرية تحتل مكانة مرتفعة جدًا (متوسط عام 4.44) لدى عينة الدراسة، يتجلى هذا في شغف واضح بالبحث والتطوير المهني (الرغبة في تعلم استراتيجيات جديدة بمتوسط 4.72، والسعي لتطوير الفهم النظري بمتوسط 4.70) والإيمان الراسخ بأهمية البحث العلمي لتحسين التعليم (متوسط 4.75)، هذا التعطش للمعرفة ليس مجرد سمة شخصية، بل هو استجابة مباشرة لطبيعة مهنة التعليم الحديثة، ومتطلبات "مقاربة الكفاءات"، التي تفرض على الأستاذ أن يكون باحثًا ومجددًا، مما يشير إلى وعي مهني عالٍ بأن فعاليته ترتبط بقدرته على التطور، هذا التوجه يفسر لماذا أظهرت القيم النظرية أقوى علاقة ارتباطية موجبة بسلوك المواطنة التنظيمية ($r = 0.620$) هذه النتيجة تتحدى الفهم التقليدي لسلوك المواطنة التنظيمية كظاهرة إثارية بحتة، وقد تكشف عن دافع أعمق في سياق مهنة معرفية كالتعليم، فالأستاذ ذو القيمة النظرية العالية لا يرى في سلوك المواطنة مجرد "مساعدة للآخرين"، بل يراه فرصة استراتيجية للتحقق المعرفي وتحقيق الذات المهنية.

أولاً: سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للتطبيق المعرفي عندما يبادر الأستاذ بتقديم فكرة جديدة لزملائه أو يساعدهم في حل مشكلة بيداغوجية (إثارة وسلوك حضاري)، فهو قد يمارس "فعلًا معرفيًا" يختبر من خلاله

معارفه النظرية ويحصل على تغذية راجعة، مما قد يمثل له إشباعًا فكريًا لا يقل أهمية عن الإشباع العاطفي، كما أن التزامه بمعايير الجودة (وعي الضمير) ينبع من إيمانه بأن "المعرفة الصحيحة" و"التطبيق المتقن" هما قيمتان بحد ذاتهما.

ثانيًا: سلوك المواطن كاستجابة لتحديات المهنة: يدرك الأستاذ ذو القيمة النظرية أن المعرفة الفردية لم تعد كافية لمواجهة تعقيدات التعليم المعاصر، لذا يصبح الانخراط في سلوكيات المواطن (كالمشاركة في فرق العمل وتبادل الخبرات) استراتيجية بقاء وتطور مهني، تقوم على مبدأ "التبادلية المعرفية"

ثالثًا: إعادة تعريف المواطن التنظيمي: تدعونا هذه النتيجة إلى النظر إلى المواطن التنظيمي في المدرسة ليس فقط كـ "موظف ودود"، بل كـ "مفكر نقدي مشارك" وسلوكه التطوعي ليس عاطفيًا بالدرجة الأولى، بل هو سلوك عقلاني وتأملي، يهدف إلى تحسين الممارسة التعليمية بشكل منطقي وفعال.

إن قوة هذه العلاقة تشير إلى أن دافع الأساتذة نحو السلوكيات التطوعية في هذه الدراسة هو بشكل كبير دافع معرفي ومهني عميق، إنهم يمارسون المواطنة التنظيمية لأنها تمثل لهم فرصة لتحقيق ذواتهم كمهنيين، وتطبيق معارفهم، ومواجهة تحديات مهنتهم، مما يجعل من القيمة النظرية محركًا قويًا ومستدامًا للسلوك الإيجابي في البيئة التربوية.

ب. القيم الدينية وسلوك المواطن التنظيمية

تُظهر النتائج أن القيم الدينية تنصدر سلم القيم لدى عينة الدراسة بشكل لافت (متوسط عام 4.72)، وهو ما يتجلى في ربط العمل بالعبادة والرقابة الإلهية، واعتبار التدريس "مهنة مقدسة" (متوسط 4.89)، إن هذه النتيجة تعكس بوضوح تأثير السياق الثقافي والاجتماعي الجزائري، حيث لا يبدو أن الدين مجرد معتقد شخصي، بل هو مصدر أساسي للدافعية والالتزام المهني والهدف الأخلاقي.

وهذا التوجه القيمي يفسر بشكل مباشر العلاقة الموجبة والقوية بين القيم الدينية وسلوك المواطن التنظيمية، فالأستاذ الذي تحركه قيمة دينية راسخة، يرى مهنته كـ "رسالة وأمانة" وليس مجرد وظيفة، وبالتالي يصبح سلوكه التطوعي واجبًا أخلاقيًا وعبادة يتقرب بها إلى الله، وهنا يكمن تمييز جوهري يعيد صياغة مفهوم "السلوك التطوعي" نفسه، فبينما قد تعرفه النظريات التنظيمية الغربية بأنه سلوك "غير مكافأ"، فإنه من المنظور الإسلامي يُعتبر من "فضائل الأعمال" التي وعد الله عليها بجزيل الثواب. فالعديد من الأدلة الشرعية في القرآن والسنة تحث على مثل هذه المبادرات، مما يجعل المكافأة ليست غائبة، بل هي من طبيعة أخروية وروحية.

انطلاقاً من هذا المنظور، يمارس الأستاذ "وعي الضمير" لأن "الله رقيب على عمله"، ويمارس "الإيثار" لأن "الدين يحث على مساعدة الآخر"، ويتحلى بـ "الروح الرياضية" لأن "الصبر من الإيمان"، إن الدافع هنا ليس مهنيًا أو اجتماعيًا بالدرجة الأولى، بل هو دافع روحي وأخروي عميق، يمنح سلوك المواطن التنظيمية معنى وقيمة وقدرية لا يمكن للمكافآت المادية أن توفرها، مما يجعل الأستاذ مواطنًا تنظيميًا لأنه يؤدي رسالة أخلاقية وروحية في آن واحد.

ج. القيم السياسية وسلوك المواطن التنظيمية

يُظهر التحليل الإجمالي لبُعد القيم السياسية (متوسط عام 3.46) مع وجود مفارقة دالة في توجهات عينة الدراسة فمن جهة، يُبدي الأساتذة اهتمامًا مرتفعًا جدًا بالقضايا السياسية عندما تكون مرتبطة مباشرة بمجالهم المهني (الاهتمام بالسياسات التربوية والرغبة في صنع القرار التربوي). ومن جهة أخرى، هناك عزوف واضح عن الانخراط في أشكال السياسة العامة والنقابية.

يمكن تفسير هذه المفارقة بأن الهوية المهنية للأستاذ تغطي على هويته كمواطن سياسية عامة، ولعل تفسير ذلك هو أن الأستاذ يجد إشباعًا لحاجته إلى التأثير والسلطة القيادية داخل حجرة الدرس نفسها، فالعلاقة مع الأطفال تمنحه دور القائد والموجه بشكل طبيعي ومباشر، مما قد يجعله يرى أن التأثير الحقيقي والأكثر ديمومة هو ذلك الذي يمارسه على عقول وشخصيات المتعلمين، هذا "الانكفاء المهني" ليس بالضرورة لامبالاة بالسياسة، بل هو إعادة توجيه للطاقة القيادية نحو الميدان أو الساحة التي يثق في قدرته على التأثير فيها، مقابل شعور بعدم الثقة أو الجدوى من القنوات السياسية والنقابية الأوسع.

وفي هذا السياق، تكتسب العلاقة الارتباطية الموجبة بين القيمة السياسية وسلوك المواطن التنظيمية معناها الدقيق في المؤسسة التربوية فالقيمة السياسية هنا لا تُترجم إلى سعي لمنصب، بل إلى رغبة في التأثير والقيادة داخل المؤسسة، فالأستاذ ذو القيمة السياسية العالية يرى في سلوك المواطن التنظيمية "أداة للتأثير"، فهو يبادر بتقديم الاقتراحات (سلوك حضاري) لأنه يريد المشاركة في صنع القرار، ويساعد الزملاء الجدد (إيثار) لبناء شبكة من الحلفاء والتأثير فيهم، وقد يتولى طوعية مهام إضافية ليثبت جدارته وقدرته على القيادة، وهكذا يصبح المواطن التنظيمي هو ذاك الفاعل الذي يرى في السلوك التطوعي وسيلة مشروعة لممارسة القيادة وتحقيق رؤيته للتغيير على المستوى المصغر الذي يثق في قدرته على التأثير فيه.

د. القيم الجمالية وسلوك المواطن التنظيمية

إن المستوى المرتفع جدًا للقيم الجمالية (متوسط إجمالي 4.30) لا يمكن تفسيره كمجرد ذائقة فنية شخصية، بل إنه يكشف عن فلسفة بيداغوجية متجذرة لدى عينة الدراسة. فهم لا يكتفون بمجرد تقدير

الفن بشكل عام (متوسط 4.48)، بل يسعون بشكل حثيث لتجسيده عملياً في بيئتهم، كما يظهر في رغبتهم القوية في "خلق بيئة تعليمية جميلة داخل وخارج الفصل" (متوسط 4.59)، وهو أعلى متوسط في هذا البُعد. هذا يؤكد أنهم لا يرون الجمال كقيمة ترفيهية هامشية، بل كـ**"أداة تربوية وظيفية"**. وضرورة أساسية لخلق بيئة تعلم محفزة.

هذا التوجه القوي نحو "جماليات التعليم" قد يُفسّر على مستويين متكاملين:

أولاً: كممارسة تعويضية: قد يكون هذا الاهتمام البالغ بالجمال هو رد فعل وإع وممارسة تعويضية من قبل الأساتذة لبيئات مدرسية والتي قد تفتقر أحياناً إلى الجاذبية المادية، وبهذا يتبنى الأستاذ دوراً فاعلاً في "أنسنة" الفضاء المدرسي ودعمه بالدفء العاطفي وتشكيل رابط إيجابي مع المدرسة للمتعلم، وهو ما تدعمه الرغبة الواضحة في "تشجيع تزيين المؤسسة بالرسومات الهادفة والمعبرة" (متوسط 4.42).

ثانياً: ككفاءة مهنية ضمنية: إن الربط القوي بين الجمال والوظيفة التعليمية، كما يظهره الاعتقاد الراسخ بأن "الجمال والفن مهم في التعليم" (متوسط 4.34)، يوضح أن القيمة الجمالية قد تطورت لتصبح كفاءة مهنية ضمنية، فالأستاذ يدرك أن تنظيم الفصل بشكل متناغم واستخدام الألوان بشكل هادف ليست مجرد أنشطة إضافية، بل هي جزء من استراتيجياته لإدارة الفصل والتأثير الإيجابي في نفسية المتعلم. لذلك يمكن القول إن القيمة الجمالية لدى أساتذة التعليم الابتدائي هي قيمة عملية وبراغمية، تهدف في جوهرها إلى تحسين جودة التجربة التعليمية، مما يجعلها محركاً مهماً لسلوكيات المواطنة التنظيمية التي تسعى إلى خلق بيئة عمل متناغمة ومنظمة وجميلة.

5. القيم الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية

تحتل القيم الاجتماعية بمستوى مرتفع لدى عينة الدراسة (متوسط عام 4.14)، وهو ما يفسر العلاقة الموجبة والقوية التي أظهرتها مع سلوك المواطنة التنظيمية، ومع ذلك فإن التحليل العميق قد يكشف عن آلية نفسية تتجاوز مجرد حب التفاعل، ويبرز بشكل لافت في بند "أشعر بالرضا والسعادة لتقديم المساعدة" سجل أعلى متوسط في هذا البُعد (4.87)، هذا المؤشر النفسي الهام يوضح أن السلوك الإيثاري لدى الأساتذة ليس مجرد واجب أخلاقي، بل هو مصدر أساسي للإشباع الذاتي، وهذا يفسر بشكل مباشر لماذا قد ينخرطون بكثافة في سلوكيات مساعدة حتى في غياب المكافآت الرسمية، فالمكافأة هنا نفسية وفورية. هذا الشعور بالرضا هو الذي يغذي إيمانهم القوي بأهمية العمل الجماعي (متوسط 4.49) وتمسكهم بأعراف المجتمع المحلي وقيمه (متوسط 4.68)، حيث يرون أنفسهم حراساً للقيم الاجتماعية وناقلين لها.

يمكن لسلوك المواطنة التنظيمية أن يصبح الترجمة المباشرة لهذا التوجه العلائقي، فالأستاذ ذو القيمة الاجتماعية العالية يجد في بيئة المدرسة التفاعلية الفضاء المثالي لتحقيق ذاته، حيث يمارس الإيثار لأنه يجد إشباعاً في مساعدة زملائه، ويمارس الكياسة لأنه يحرص على النسيج العلائقي وتجنب الإضرار بمشاعر الآخرين، وينخرط في السلوك الحضاري لأنه يشعر بالانتماء القوي لجماعة العمل التي يعتبر نفسه جزءاً لا يتجزأ منها ، ويمكن القول الأستاذ هنا هو مواطن تنظيمي لأنه، في جوهره، كائن اجتماعي يهيمه بناء النسيج العلائقي ويجد رضاه في خدمة جماعته.

6. القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية:

تظهر النتائج أن القيم الاقتصادية جاءت في مرتبة متأخرة نسبياً، ولكنها لا تزال ضمن المستوى المرتفع (متوسط عام 3.47)، مما يكشف عن علاقة مركبة ومتوترة مع هذا البعد، وما يلفت الانتباه هنا هو التناقض الداخلي الواضح في استجابات العينة فمن جهة، هناك إقرار واقعي وبرغماتي بأهمية العائد المادي، كما يظهر في اعتبار "الراتب أساس كل تحفيز" (متوسط 4.15) والإيمان بـ"ضرورة الادخار" (متوسط 4.21)، ومن جهة أخرى هناك عزوف شبه قاطع عن السلوكيات التي ترتبط بالسعي المباشر نحو الثروة، مثل "قضاء العطلة في أعمال لكسب المال" (متوسط منخفض 1.92).

هذا التناقض الظاهري يمكن تفسيره من خلال صراع عميق بين "الحاجة المادية الواقعية" و"الصورة المثالية للمهنة"، فالأستاذ كأى فرد لديه احتياجات اقتصادية ويقلق بشأنها، لكن "الصورة النمطية" للأستاذ في المجتمع غالباً ما ترتبط بالزهد والتركيز على الرسالة التربوية، مما قد يخلق نوعاً من "الإنكار الاجتماعي"، حيث يعترف الأساتذة بالحاجة إلى المال ولكنهم يرفضون السلوكيات التي قد تظهرهم بمظهر المادي، والذي يراه المجتمع سلوك استغلالي، كما يمكن تفسير هذا الصراع بحالة الإنهاك المهني التي تميز مهنة التعليم فمهنة التعليم، وخاصة في الطور الابتدائي، تُصنّف ضمن المهن الأكثر إرهاقاً على المستوى النفسي والعاطفي، فكما يصف هارجريفز (Hargreaves, 1998) ، يُستنزف المعلمون يومياً في "العمل العاطفي" بكم هائل حيث يطلب منهم التعامل مع عشرات الأطفال وإدارة مشاعرهم ومشاكلهم،

هذا الإنهاك ليس مجرد انطباع، بل هو واقع تؤكده أرقام وبيانات دولية، وتُعدّ الدراسة الدولية للتدريس والتعلم (TALIS) التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) الاستقصاء الوحيد بهذا الحجم الذي يستطلع آراء المعلمين وقادة المدارس حول ظروف عملهم وبيئات التعلم الخاصة بهم، كما يُعتبر بمثابة مؤشر لحالة المهنة يُجرى كل خمس سنوات ، فبحسب نتائج المسح الدولي (OCDE، 2018) الصادر عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD, 2019) ، أفاد 22% من مديري المدارس الابتدائية على المستوى الدولي بأن مدارسهم تعاني من نقص في المعلمين المؤهلين بسبب ارتفاع مستويات

"الإجهاد والإنهاك للمعلمين" بإضافة الى ذلك، فقد أظهر التقرير أن 49% من المعلمين على المستوى الدولي يشعرون بقدر كبير من التوتر في عملهم، وهذه النسبة ترتفع في بعض الدول التي تواجه تحديات اقتصادية واجتماعية.

أمام هذا الواقع يجد الأستاذ ذو القيمة الاقتصادية المرتفعة نفسه أمام خيارين حاسمين، وكلاهما يُبعده عن الانخراط في سلوك المواطنة التنظيمية: إما استغلال ما تبقى من طاقته في أعمال إضافية لتحسين دخله، أو حماية وقته الخاص بشدة من أجل الراحة والتعافي النفسي، وفي كلتا الحالتين، يصبح السلوك التطوعي داخل المؤسسة ترفاً لا يمكن تحمله.

وهذا التمايز الدقيق هو ما يفسر العلاقة السلبية الضعيفة وغير الدالة إحصائياً التي أظهرتها هذه القيمة مع سلوك المواطنة التنظيمية، ومع ذلك قد نستطيع تفكيك أسباب هذا الاتجاه السلبي من خلال عدة عوامل واقعية ومرتبطة في بيئة عمل الأستاذ:

- **جمود نظام المكافآت وثبات الأجر:** يعمل الأستاذ ضمن نظام وظيفي يحدد الراتب والترقيات بناءً على معايير ثابتة كالخبرة والدرجات، دون أن يكافئ بشكل مباشر المبادرات التطوعية أو الأنشطة الإضافية. هذا الثبات المالي قد يدفع الأستاذ ذا القيمة الاقتصادية العالية إلى التركيز على استقرار دخله المضمون بدلاً من استثمار جهد في أنشطة لا تعود عليه بنفع مادي.
- **طبيعة العقد النفسي في التعليم:** يقوم العقد النفسي للأستاذ على "رسالة تربوية" أكثر من كونه عقدًا اقتصاديًا فقد يكون سلوك المواطنة التنظيمية، ينبع من هذا الجانب "الرسالي" (المرتبط بالقيم الدينية والنظرية والاجتماعية)، بينما ترتبط القيم الاقتصادية بالجانب "الوظيفي" من العقد (الراتب، الحقوق)، وعندما يشعر الأستاذ بأن الجانب الوظيفي غير مُرضٍ ولا يلبي مطالبه، فإنه قد لا يعاقب المؤسسة بتقليل جهده الرسمي (بسبب واجبه الأخلاقي)، ولكنه بالتأكيد لن يقدم جهداً تطوعياً إضافياً.
- **تعارض الأهداف الفردية مع الجماعية:** تركز القيم الاقتصادية بطبيعتها على المكسب الفردي، وهذا يتعارض مع جوهر سلوك المواطنة الذي يقوم على العطاء للجماعة، فالأستاذ الذي يسعى لتحسين وضعه المالي قد يرى أن وقته ثمين، ويفضل استغلاله في نشاطات تدر دخلاً إضافياً على المشاركة في اجتماعات أو ورش عمل تطوعية، خاصة في ظل ثقافة تنظيمية تربوية تركز على الروح الجماعية.
- **البيئة المؤسسية ومحدودية الفرص:** إن بيئة العمل في المدرسة الابتدائية غير داعمة بطبيعتها لترجمة القيم الاقتصادية إلى سلوك مواطنة. فالنظام الإداري لا يقدم حوافز مالية للمبادرات التطوعية، بل إن أي محاولة لتحقيق مكاسب مالية إضافية داخل المدرسة تُعتبر مخالفة قانونية وتعرض صاحبها للمساءلة. هذا الواقع يضعف من تأثير القيم الاقتصادية ويجعلها غير قابلة للتطبيق بشكل إيجابي داخل المؤسسة.

• **المطالب المالية والنظرة المجتمعية:** عندما يطالب الأساتذة بتحسين أوضاعهم المالية، فإنهم يواجهون أحيانًا نظرة مجتمعية سلبية تربط مهنتهم بالزهد. هذا الضغط يخلق توترًا بين السعي المشروع لتحقيق تعويض مادي يتناسب مع حجم العمل، وبين الانخراط في سلوكيات المواطنة التي تركز على التضحية والعطاء.

إن **عدم دلالة العلاقة إحصائيًا** يعني أن هذا التأثير السلبي ليس قويًا بما يكفي ليكون قاعدة عامة، وأن هناك عوامل أخرى (كالتقييم الدينية والنظرية) تتغلب على هذا الدافع الاقتصادي لدى معظم أفراد العينة، مما يجعل العلاقة غير حاسمة.

◆ **الفرضية الجزئية التاسعة:** "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الجنس)".
للتحقق من هذه الفرضية قمنا بهذا بإجراء اختبار (ت) العينات المستقلة T-Test وبعد التأكد من فرضيات الاختبار كانت النتائج كالتالي:

جدول (48) نتائج اختبارات للفرق بين متوسطات سلوك المواطنة التنظيمية تبعا للجنس

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

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

هناك ثلاثة متغيرات تظهر فروقات ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في استجاباتهم حول درجة ممارسة أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية: الإيثار، الروح الرياضية، وعي الضمير.

وأظهرت النتائج أنه لا يوجد دلالة إحصائية في الفرق بين الذكور والإناث في استجاباتهم حول درجة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية في المتغيرين الآخرين: الكياسة والسلوك الحضاري، وبذلك يمكن الرد على الفرضية الثانية على النحو التالي:

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

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

ويمكن تفسير هذا بسبب لعدة عوامل واختلافات منها:

- الاختلافات في التنشئة الاجتماعية بين الجنسين، حيث يتم التأكيد على أهمية السلوكيات الاجتماعية والمساعدة والمشاركة لدى الذكور أكثر من الإناث.

- الاختلافات في الأدوار الاجتماعية بين الجنسين، حيث يتوقع من الذكور أن يكونوا أكثر فاعلية في العمل وتقديم المساعدة للآخرين، بينما تتوقع من الإناث أن يكونوا أكثر اهتمامًا بالعلاقات الاجتماعية ورعاية الآخرين.

- الاختلافات في الخصائص الشخصية بين الرجال والنساء، حيث يميل الرجال إلى أن يكونوا أكثر مبادرة واستعدادًا لتقديم المساعدة للآخرين، كما أنهم يميل إلى أن يكونوا أكثر التزامًا بالقيم والأخلاقيات، مما قد يعزز من ممارستهم لسلوكيات المواطنة التنظيمية في هذه الأبعاد.

- الاختلافات في التوقعات الاجتماعية بين الرجال والنساء، حيث يتوقع المجتمع من الرجال أن يكونوا أكثر مسؤولية والتزامًا بالعمل، مما قد يدفعهم إلى ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية أكثر من النساء.

◆ الفرضية الجزئية العاشرة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى متغير الحالة العائلية".

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

الجدول (49) نتائج اختبارات للفرق بين متوسطات سلوك المواطنة التنظيمية تبعا لحالة العائلية

المتغير	الحالة العائلية	العدد	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطين	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	الدالة الاحتمالية
---------	-----------------	-------	-----------------	---------------------	-------------------	--------	-------------------	-------------------

الإيثار	متزوج	86	2.9884	0.0026	0.6978	0.0151	0.9879	غير دال احصائيا
	أعزب	20	2.9857		0.7486			
الكياسة	متزوج	86	4.5449	0.2305	0.3557	1.6850	0.1058	غير دال احصائيا
	أعزب	20	4.3143		0.5873			
الروح الرياضية	متزوج	86	4.2425	0.0139	0.4623	0.1182	0.9060	غير دال احصائيا
	أعزب	20	4.2286		0.5292			
وعي الضمير	متزوج	86	4.7259	0.1901	0.3303	1.3085	0.2045	غير دال احصائيا
	أعزب	20	4.5357		0.6302			
السلوك الحضاري	متزوج	86	4.3140	0.1568	0.4913	1.2158	0.2267	غير دال احصائيا
	أعزب	20	4.1571		0.6302			
سلوك المواطنة التنظيمية	متزوج	86	4.1631	0.1188	.31002	1.3908	0.2900	غير دال احصائيا
	أعزب	20	4.0443		.46741			

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

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

◆ الفرضية الجزئية الحادية عشر: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل".

للإجابة على فرضية الدراسة تم إجراء اختبار التباين الأحادي ANOVA (أنوفا) ويوضح الجدول رقم (9) نتائج الاختبار والدلالة الإحصائية.

جدول رقم (50) نتائج الاختبار التباين الأحادي تبعا لمتغير الأقدمية

الأقدمية لدى أساتذة تبعا للأقدمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدالة الاحتمالية
من 0 ال 4 سنوات	34	4.1000	0.3751	11.672	0.1776	

غير دال إحصائيا			0.3206	4.1266	51	من 5 إلى 9 سنوات
			0.3488	4.1638	15	من 10 إلى 14 سنة
			0.3074	4.4333	6	أكثر من 20 سنة

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

- المتوسط الحسابي فقد جاء متوسط استجابات أفراد العينة في جميع مستويات الأقدمية متقاربًا، حيث بلغ المتوسط الحسابي لأفراد العينة من 0 إلى 4 سنوات (4.1000)، ولأفراد العينة من 5 إلى 9 سنوات (4.1266)، ولأفراد العينة من 10 إلى 14 سنوات (4.1638)، ولأفراد العينة أكثر من 20 سنة (4.4333).
 - الانحراف المعياري: جاء الانحراف المعياري لأفراد العينة في جميع مستويات الأقدمية متقاربًا، حيث بلغ الانحراف المعياري لأفراد العينة من 0 إلى 4 سنوات (0.37512)، ولأفراد العينة من 5 إلى 9 سنوات (0.32068)، ولأفراد العينة من 10 إلى 14 سنوات (0.34884)، ولأفراد العينة أكثر من 20 سنة (0.30741).
 - قيمة (F) ف: جاءت قيمة ف المحسوبة (1.6721) أقل من قيمة ف الجدولية (2.706)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الأقدمية).
 - القيمة الاحتمالية: جاءت القيمة الاحتمالية (0.1776) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الأقدمية).
- ويمكن تفسير عدم وجود فروق إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية والتي تعزى لمتغير (الأقدمية)، إلى مجموعة من العوامل منها:
- قد تكون طبيعة العمل في المدارس ولجميع مستويات والاحتكاك الدائم مع أصحاب الأقدمية فيتشكل توصيفا وظيفيا غير رسمي يتبناه الأساتذة نتيجة تقليدهم لنماذج الأساتذة ذوي الأقدمية والممارسة الأطول في الميدان، مما يؤدي إلى عدم وجود فروق في ممارسات سلوك المواطنة التنظيمية بحيث يدمج مع المهام الرسمية للعمل، وقد يعود غياب الاختلاف إلى التكوين والتطوير من خلال الندوات التربوية والأيام التكوينية خاصة مندو تطبيق الجيل الثاني في المدرسة الجزائرية والتغير الذي مس المناهج والكتب المدرسية حيث تم توفير فرص متساوية للتدريب والتطوير لجميع مستويات الأقدمية، مما يؤدي إلى اكتساب جميع الأساتذة للمهارات

والقدرات اللازمة لممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، ويمكن لثقافة التنظيمية السائدة في المدرسة و التي تحرص على تعزيز قيم التعاون والمشاركة بين جميع مستويات الأقدمية، مما يؤدي إلى تحفيز جميع الأساتذة على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

4. تحليل عام

الإجابة على الفرضيات:

- ❖ قبول الفرضية: هناك علاقة إيجابية بين القيم السياسية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- ❖ قبول الفرضية: هناك علاقة إيجابية بين القيم الجمالية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- ❖ قبول الفرضية: هناك علاقة إيجابية بين القيم النظرية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- ❖ قبول الفرضية: هناك علاقة إيجابية بين القيم الدينية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- ❖ قبول الفرضية: هناك علاقة إيجابية بين القيم الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- ❖ رفض الفرضية: هناك علاقة إيجابية بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

1.4 مقارنة وربط نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة

بعد استعراض نتائج الدراسة الميدانية يمكننا الآن مقارنة هذه النتائج وربطها بنتائج الدراسات السابقة، حيث سنقوم بتحليل ومقارنة النتائج في ضوء المحاور الأساسية للدراسة وهي:

- ❖ ترتيب القيم الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- ❖ مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- ❖ العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية.
- ❖ اختبار الفرضيات الصفرية المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية.

أ. ترتيب القيم الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

جاءت نتائج الدراسة الحالية على النحو التالي:

القيم الدينية جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.7210)، مما يشير إلى أن الأساتذة يقدرون الجانب الروحي والأخلاقي في حياتهم المهنية.

القيم النظرية جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.4447)، مما يدل على اهتمام كبير بالمعرفة والتطوير المهني.

القيم الجمالية احتلت المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.3019)، مما يشير إلى تقدير الأساتذة للجمال والفن في البيئة التعليمية.

القيم الاجتماعية حصلت على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.1442)، مما يعكس أهمية العلاقات الاجتماعية والتعاون بين الأساتذة.

القيم الاقتصادية في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.4730)، مما يشير إلى تقدير الأساتذة للجوانب المادية ولكن بدرجة أقل.

القيم السياسية جاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.4690)، مما يدل على اهتمام أقل بالجوانب السياسية.

أولاً: ترتيب القيم الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي مقارنة مع الدراسات السابقة:

تهدف هذه المقارنة إلى عرض ترتيب القيم الشخصية كما جاءت في الدراسات المختلفة، ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية مع إظهار أوجه التشابه والاختلاف.

جدول رقم (50) المقارنة لترتيب القيم الشخصية في الدراسات

الدراسة	المرتبة 1	المرتبة 2	المرتبة 3	المرتبة 4	المرتبة 5	المرتبة 6
الدراسة الحالية (أساتذة التعليم الابتدائي)	القيم الدينية	القيم النظرية	القيم الجمالية	القيم الاجتماعية	القيم الاقتصادية	القيم السياسية
(2017) بوعطيط فايزة (أساتذات التعليم الابتدائي)	القيم الدينية	القيم الاجتماعية	القيم النظرية	القيم الجمالية	القيم الاقتصادية	القيم السياسية
(2012) بوعطيط سفيان (أساتذة التعليم العالي)	القيم الدينية	القيم النظرية	القيم الاجتماعية	القيم الاقتصادية	القيم السياسية	القيم الجمالية
(2021) كاظم (موظفو الدولة)	القيم النظرية	القيم الاجتماعية	القيم الاقتصادية	القيم الدينية	القيم السياسية	القيم الجمالية
(2013) الراشدي (مديرو المدارس الثانوية)	القيم النظرية	القيم الاجتماعية	القيم الدينية	القيم السياسية	القيم الجمالية	القيم الاقتصادية

القيم الجمالية	القيم السياسية	القيم الاقتصادية	القيم النظرية	القيم الاجتماعية	القيم الدينية	(2017) شرقي طلبة المراحل المتوسطة (والثانوية)
القيم الجمالية	القيم السياسية	القيم الاجتماعية	القيم الاقتصادية	القيم النظرية	القيم الدينية	(2019) نقبيل (أساتذة الجامعة الجزائرية)

تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى تصدُّر القيم الدينية في السلم القيمي لدى الأساتذة، فقد وجدت الدراسة الحالية أن القيم الدينية جاءت في المرتبة الأولى، وهو ما يتفق مع نتائج دراسات بوعطيط فايزة (2017)، بوعطيط سفيان (2012)، شرقي (2017)، نقبيل (2019)، إن هذا التشابه يُبرز التأثير العميق للدين في تشكيل قيم الأفراد في المجتمع الجزائري، حيث يُعتبر الدين عنصراً أساسياً في الحياة اليومية والتعليمية، مما يعكس تصدر القيم الدينية جاءت في المرتبة الأولى لدى أساتذات التعليم الابتدائي عند بوعطيط فايزة (2017) وكذلك لدى بوعطيط سفيان (2012) فقد ظهرت القيم الدينية هي الأكثر أهمية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية و تصدرها للسلم القيمي لدى أساتذة التعليم العالي، كما احتل المرتبة الأولى لدى طلبة المراحل المتوسطة والثانوية في دراسات شرقي (2017). كما جاءت القيم الدينية في مراتب متأخرة في بعض الدراسات الأخرى. ففي دراسة كاظم (2021)، احتلت القيم الدينية المرتبة الرابعة، بينما جاءت في المرتبة الثالثة في دراسة الراشدي (2013). يمكن تفسير هذا الاختلاف باختلاف طبيعة العينة المستهدفة، حيث شملت دراسة كاظم موظفي الدولة، الذين قد يكون لديهم اهتمام أكبر بالقيم النظرية والاجتماعية نتيجة لطبيعة عملهم الإداري. أما في دراسة الراشدي، فقد يكون مديري المدارس الثانوية يركزون أكثر على القيم النظرية والسياسية بسبب مهامهم الإدارية والقيادية والقوانين التي تحكم علاقات العمل.

يمكن تفسير تصدُّر القيم الدينية في الدراسة الحالية والسابق ذكرها بالسياق الثقافي والاجتماعي للمجتمع الجزائري، حيث يلعب الدين الإسلامي دوراً محورياً في تشكيل قيم الأفراد وسلوكياتهم، كما أن التعليم في سن مبكرة كان مرتبط بحفظ القرآن والكتاتيب في الثقافة الجزائرية، فالديني يُعزِّز من الالتزام الأخلاقي والروحي، مما ينعكس إيجاباً على مهنة التدريس التي تُعتبر رسالة سامية تتطلب النزاهة والأمانة. وبالمثل عند تحليل القيم النظرية، نجد أن الدراسة الحالية أظهرت أنها احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.4447)، مما يدل على اهتمام كبير بالمعرفة والتطوير المهني لدى الأساتذة. هذه النتيجة تتوافق مع دراسات أخرى، مثل دراسة بوعطيط سفيان (2012) ونقبيل (2019)، حيث جاءت القيم النظرية أيضاً

في المرتبة الثانية. هذا التوافق يشير إلى أن الأساتذة يُولّون أهمية كبيرة للمعرفة والتعلم المستمر، وهو أمر متوقع نظرًا لطبيعة مهنة التعليم التي تتطلب تحديثًا دائمًا للمعلومات والمهارات.

وعلى النقيض في دراستي **كاظم (2021)** و**الراشدي (2013)**، جاءت القيم النظرية في المرتبة الأولى، مما يُظهر أن موظفي الدولة ومديري المدارس الثانوية قد يركزون أكثر على المعرفة والتفكير التحليلي بسبب طبيعة عملهم الإداري والقيادي، وهذا الاختلاف يمكن تفسيره بأن هذه الفئات تحتاج إلى مستوى عالٍ من المعرفة والتخطيط الاستراتيجي، مما يجعل القيم النظرية أكثر بروزًا في سلم قيمهم الشخصية.

بالانتقال إلى القيم الجمالية، نجد أنها احتلت المرتبة الثالثة في الدراسة الحالية بمتوسط حسابي (4.3019)، مما يشير إلى تقدير الأساتذة للجمال والفن في البيئة التعليمية. هذا يتباين مع دراسات مثل **كاظم (2021)**، **نقبيل (2019)**، و**شرقي (2017)**، حيث جاءت القيم الجمالية في المرتبة السادسة. هذا التباين قد يعود إلى طبيعة التعليم الابتدائي، حيث يلعب الجمال والفن دورًا مهمًا في جذب اهتمام الأطفال وتعزيز تجربتهم التعليمية. لذا، يُعطي أساتذة التعليم الابتدائي أهمية أكبر للجوانب الجمالية مقارنةً بالفئات الأخرى.

فيما يتعلق بالقيم الاجتماعية، جاءت في المرتبة الرابعة في الدراسة الحالية بمتوسط حسابي (4.1442)، مما يعكس أهمية العلاقات الاجتماعية والتعاون بين الأساتذة. هذه النتيجة تختلف عن بعض الدراسات السابقة، مثل **بوعطيط فائزة (2017)**، **كاظم (2021)**، و**الراشدي (2013)**، حيث احتلت القيم الاجتماعية المرتبة الثانية، ويمكن تفسير هذا الاختلاف بأن أساتذة التعليم الابتدائي قد يركزون بشكل أكبر على القيم الدينية والنظرية والجمالية نظرًا لطبيعة عملهم مع الأطفال، مما يجعل القيم الاجتماعية تحتل مرتبة أقل نسبيًا.

أما بالنسبة إلى القيم الاقتصادية، فقد جاءت في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.4730) في الدراسة الحالية، مما يشير إلى تقدير للجوانب المادية ولكن بدرجة أقل. هذا يتوافق جزئيًا مع دراسة **بوعطيط فائزة (2017)**، حيث جاءت القيم الاقتصادية أيضًا في المرتبة الخامسة، وفي المقابل احتلت القيم الاقتصادية مراتب أعلى في دراسات **نقبيل (2019)** و**وسفیان بوعطيط (2012)**، حيث جاءت في المرتبة الثالثة، وقد يُعزى هذا الاختلاف إلى أن أساتذة التعليم الابتدائي قد يكون لديهم توقعات مادية أقل نظرًا لطبيعة مهنتهم التي تُعتبر رسالة أكثر منها وسيلة لتحقيق مكاسب مادية بإضافة إلى التوقعات التي يفرضها المجتمع.

أخيرًا، بالنسبة للقيم السياسية، احتلت المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.4690) في الدراسة الحالية، مما يدل على اهتمام أقل بالجوانب السياسية. هذا يتفق مع دراسات مثل **بوعطيط فائزة (2017)**، **نقبيل (2019)**، و**شرقي (2017)**، يُمكن تفسير هذا التشابه بأن الأساتذة في هذه الفئات قد يرون أن

السياسة لا تؤثر بشكل مباشر على مهامهم التعليمية، أو ربما يشعرون بأن المشاركة السياسية لا تحدث تأثيراً كبيراً في مجال عملهم.

الاستنتاج العام من هذه المقارنات هو أن القيم الدينية والنظرية تحتل مكانة بارزة لدى أساتذة التعليم الابتدائي، مما يعكس التأثير القوي للثقافة الدينية والاهتمام بالمعرفة في المجتمع الجزائري. في الوقت نفسه، تُظهر الاختلافات في ترتيب بعض القيم الأخرى تأثير طبيعة المهنة والبيئة التعليمية على أولويات الأفراد وقيمهم الشخصية.

ثانياً: مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي
نتائج الدراسة الحالية:

- **المستوى العام:** جاء مستوى سلوك المواطنة التنظيمية مرتفعاً (متوسط عام 4.1407)، مما يدل على التزام الأساتذة بسلوكيات إيجابية تدعم المنظمة.

- **ترتيب الأبعاد:**

1) وعي الضمير: (4.6900) مستوى مرتفع جداً.

2) الكياسة: (4.5013) مستوى مرتفع جداً.

3) السلوك الحضاري: (4.2844) مستوى مرتفع جداً.

4) الروح الرياضية: (4.2399) مستوى مرتفع جداً.

5) الإيثار: (2.9879) مستوى متوسط.

مقارنة مع الدراسات السابقة:

تهدف هذه المقارنة إلى عرض مستوى سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده كما جاءت في الدراسات المختلفة، ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية لتحديد أوجه التشابه والاختلاف، ستساعد هذه المقارنة في فهم الاتجاهات العامة لمستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى مختلف الفئات المستهدفة.

جدول رقم (51) المقارنة لمستوى سلوك المواطنة التنظيمية في الدراسات

الدراسة	المستوى العام لسلوك المواطنة التنظيمية	ترتيب الأبعاد من حيث المستوى
الدراسة الحالية (أساتذة التعليم الابتدائي)	مرتفع	1. وعي الضمير 2. الكياسة 3. السلوك الحضاري

4.الروح الرياضية 5.الإيثار (متوسط)		
1.وعي الضمير 2.الكياسة 3.الروح الرياضية 4.الإيثار 5.السلوك الحضاري	مرتفع جدًا	(2023) التوبي ورجب موظفون إداريون في (سلطنة عمان
1.الكياسة 2.وعي الضمير 3.الإيثار 4.الروح الرياضية 5.السلوك الحضاري	مرتفع	(2022) المعمري وبن زاهي (أساتذة التعليم الثانوي)
1.وعي الضمير 2.الكياسة 3.الروح الرياضية 4.السلوك الحضاري 5.الإيثار	مرتفع جدًا	(2020) الحربي معلمو ومعلمات المدارس ((الثانوية بجدة
1.وعي الضمير 2.الكياسة 3.الروح الرياضية 4.السلوك الحضاري 5.الإيثار (متوسط)	مرتفع	(2020) سمحان معلمو المرحلة الابتدائية ((بالمnofية
1.وعي الضمير 2.الإيثار 3.الكياسة 4.الروح الرياضية 5.السلوك الحضاري	مرتفع	السعيدية(2021) (معلمو مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان)
1.الكياسة 2.السلوك الحضاري 3.وعي الضمير 4.الإيثار 5.الروح الرياضية	مرتفع	الصمعاني(2020) (معلمات المرحلة الابتدائية ببريدة)

1.الروح الرياضية 2.السلوك الحضاري 3.الكياسة 4.الإيثار 5.وعي الضمير	منخفض	عبد الرحمن وجاد و غرابية (2020) (معلمات رياض الأطفال)
--	-------	---

عند تناول سلوك المواطنة التنظيمية، نجد أن هناك نقاط اتفاق واختلاف مع الدراسات السابقة:

ثالثاً: المستوى العام لسلوك المواطنة التنظيمية:

أظهرت الدراسة الحالية أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي جاء مرتفعاً بمتوسط عام (4.1407)، مما يشير إلى التزامهم بسلوكيات إيجابية تدعم المنظمة، وهذه النتيجة تتماشى مع ما توصلت إليه دراسات أخرى، حيث وجدت دراسة التوبي ورجب (2023) ودراسة الحربي (2020) مستويات مرتفعة جداً لسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين والمعلمين في المدارس الثانوية، على التوالي، إن هذا التشابه يعكس اتجاهًا عامًا نحو تبني سلوكيات المواطنة التنظيمية الإيجابية في المجال التعليمي، وعلى الجانب الآخر تختلف النتائج مع دراسة عبد الرحمن وجاد و غرابية (2020) ، التي أشارت إلى مستوى منخفض لسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال. وربما يُعزى هذا الاختلاف إلى ظروف العمل أو التحديات الخاصة التي تواجهها هذه الفئة، مما يؤثر على دافعيتهم لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية.

ترتيب الأبعاد:

أ. وعي الضمير:

جاء وعي الضمير في الدراسة الحالية بالمرتبة الأولى بمتوسط (4.6900)، وهو مستوى مرتفع جداً، وهذه النتيجة تتوافق مع ما وجدته دراسات التوبي ورجب (2023)، الحربي (2020)، سمحان (2020)، حيث احتل هذا البعد الصدارة، وهذا الاتفاق يعكس مدى التزام المعلمين بأداء مهامهم بكفاءة ومسؤولية، وتجاوزهم للحد الأدنى من متطلبات الوظيفة،

وعلى النقيض ففي دراسة المعمري وبن زاهي (2022) والصمعاني (2020)، احتلت الكياسة المرتبة الأولى. يمكن تفسير هذا الاختلاف بأن تلك الدراسات ربما أجريت في بيئات تشجع بشكل أكبر على التعاون والاحترام المتبادل بين الزملاء.

ب. الكياسة:

احتلت الكياسة المرتبة الثانية في الدراسة الحالية بمتوسط (4.5013)، وهو مستوى مرتفع جدًا، هذه النتيجة تتناغم مع دراسات الحربي (2020) وسمحان (2020)، حيث جاءت الكياسة في مرتبة متقدمة. هذا التشابه يشير إلى أهمية الاحترام والتعاون في البيئة التعليمية، مما يساهم في خلق مناخ عمل إيجابي.

ج. السلوك الحضاري:

احتل السلوك الحضاري في المرتبة الثالثة بمتوسط (4.2844)، وهو مستوى مرتفع جدًا، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة التوبي ورجب (2023)، مما يدل على مشاركة المعلمين الفعالة في شؤون المنظمة واهتمامهم بمصلحة المؤسسة التعليمية.

د. الروح الرياضية:

احتلت الروح الرياضية المرتبة الرابعة بمتوسط (4.2399)، مستوى مرتفع جدًا أيضًا، وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات الحربي (2020) وسمحان (2020)، مما يدل على قدرة المعلمين على تحمل الظروف غير المثالية دون تذمر، والمحافظة على جو عمل إيجابي.

هـ. الإيثار:

جاء الإيثار في الدراسة الحالية بالمرتبة الخامسة بمتوسط (2.9879)، وهو مستوى متوسط. هذا يختلف عن دراسات مثل السعيدية (2021) والتوبي ورجب (2023)، حيث كان مستوى الإيثار مرتفعًا، ويمكن تفسير هذا التباين بأن أساتذة التعليم الابتدائي قد يواجهون ضغوطًا وظيفية أو تحديات تحد من قدرتهم على مساعدة الزملاء بشكل مستمر.

تحليل

طبيعة العمل:

ربما تؤثر طبيعة مهنة التدريس في المرحلة الابتدائية، التي تتطلب تركيزًا كبيرًا على التلاميذ الصغار، على قدرة المعلمين على تقديم المساعدة للزملاء (الإيثار). في المراحل التعليمية الأخرى، قد يكون هناك مجال أكبر للتعاون والمساعدة المتبادلة.

- الثقافة التنظيمية:

قد تنجم الاختلافات في ترتيب الأبعاد عن اختلاف الثقافات التنظيمية بين المؤسسات التعليمية. المؤسسات التي تشجع على التعاون وتوفر بيئة داعمة تعزز من سلوكيات الإيثار والكياسة بين الموظفين.

- الضغوط المهنية:

حجم الأعباء الوظيفية والمهام الملقاة على عاتق المعلمين قد يؤثر على استعدادهم لممارسة بعض أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية. زيادة الضغوط قد تقلل من القدرة على الإيثار والمساعدة الإضافية. تشير نتائج الدراسة الحالية إلى توافق مع العديد من الدراسات السابقة فيما يتعلق بالمستوى العام المرتفع لسلوك المواطنة التنظيمية وأهمية أبعاد مثل وعي الضمير والكماسة. هذا يدل على التزام المعلمين بسلوكيات إيجابية تدعم البيئة التعليمية وتعزز من جودة العملية التربوية.

رابعاً: اختبار الفرضيات الصفرية المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية

نتائج الدراسة الحالية:

فيما يخص المتغيرات الديموغرافية، قامت الدراسة باختبار الفرضيات الصفرية للتعرف على تأثير هذه المتغيرات على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وشملت المتغيرات الديموغرافية (الجنس والحالة العائلية والأقدمية في العمل):

أ. متغير الجنس:

كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في أبعاد الإيثار، الروح الرياضية، ووعي الضمير لسلوك المواطنة التنظيمية والتي تعزى إلى متغير الجنس، حيث كانت الفروق لصالح الذكور، أما أبعاد الكياسة والسلوك الحضاري لم تظهر فروقاً ذات دلالة إحصائية. مقارنة مع الدراسات السابقة:

هذه النتيجة تختلف عن ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة، فقد أشارت دراسة الصمعاني (2020) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية. وبالمثل، وجدت دراسة الحربي (2020) أن المعلمات أظهرن مستوى أعلى من سلوك المواطنة التنظيمية مقارنة بالمعلمين، قد يكون هذا التباين نتيجة لاختلاف الثقافات التنظيمية أو البيئات الاجتماعية بين المجتمعات، وفي بعض الثقافات قد يُتوقع من الذكور تقديم الدعم والمساعدة بشكل أكبر، مما ينعكس على مستوى الإيثار لديهم، بينما في مجتمعات أخرى قد تكون الإناث أكثر انخراطاً في سلوكيات المواطنة التنظيمية بسبب طبيعة الأدوار الاجتماعية أو توقعات المجتمع.

على الرغم من أن الدراسة الحالية وجدت فروقاً لصالح الذكور في بعض الأبعاد، إلا أن هذا يتعارض مع بعض الدراسات السابقة التي أشارت إلى فروق لصالح الإناث. هذا الاختلاف يسلط الضوء على أهمية مراعاة السياق الثقافي والاجتماعي عند تفسير النتائج، حيث يمكن أن تؤثر العوامل الثقافية والتوقعات الاجتماعية على سلوكيات الأفراد بناءً على جنسهم.

ب. الحالة العائلية:

لم تظهر النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في سلوك المواطنة التنظيمية تعزى إلى الحالة العائلية (متزوج، أعزب). حيث كانت قيم t-test لجميع الأبعاد أقل من القيمة الحرجة، ومستويات الدلالة أكبر من 0.05.

مقارنة مع الدراسات السابقة:

هذه النتيجة تتفق مع دراسة المعمري وبن زاهي (2022)، التي لم تجد فروقاً ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية بناءً على الحالة العائلية، وهذا يشير إلى أن الحالة العائلية ليست متغيراً مؤثراً بشكل كبير على سلوكيات الأساتذة داخل المنظمة، وقد يكون السبب وراء ذلك هو أن التزامات العمل ومتطلباته والتي تُفرض على جميع الأساتذة بغض النظر عن حالتهم العائلية، وأن الثقافة التنظيمية والمؤسسية تلعب دوراً أكبر في تحديد سلوكيات المواطنة التنظيمية.

ج. الأقدمية في العمل:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في سلوك المواطنة التنظيمية تعزى إلى الأقدمية في العمل. حيث كانت قيم في تحليل التباين الأحادي (ANOVA) غير دالة إحصائياً، ومستويات الدلالة أكبر من 0.05.

هذه النتيجة تتماشى مع دراسة السعيدية (2021)، التي لم تجد فروقاً ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية بناءً على سنوات الخبرة. وهذا يدل على أن الأقدمية في العمل قد لا تكون عاملاً حاسماً في تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية، ربما يكون السبب أن الأساتذة سواء كانوا حديثي التعيين أو ذوي خبرة طويلة، يتشاركون في نفس القيم والثقافة المؤسسية التي تشجع على سلوكيات المواطنة التنظيمية. إن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الحالة العائلية والأقدمية يشير إلى أن هذه المتغيرات قد لا تكون مؤثرة بشكل كبير على سلوك المواطنة التنظيمية، وربما يكون التأثير الأكبر للقيم الشخصية، الثقافة التنظيمية، والدوافع الذاتية.

خامساً: الاستنتاج العام للدراسة

من خلال معالجة البيانات إحصائياً وفق فرضيات الدراسة، توصلنا إلى النتائج التالية:

✕ الفرضية العامة

"توجد علاقة موجبة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".

باستخدام معامل الارتباط بيرسون تبين وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة ($r = 0.517$) بين القيم الشخصية (المتغير المستقل) وسلوك المواطنة التنظيمية (المتغير التابع) عند دلالة إحصائية 0.01، مما يؤيد صدق الفرضية العامة.

✕ الفرضية الجزئية الأولى

"تتسبب القيم النظرية سلم القيم الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".
تبين من ترتيب المتوسطات الحسابية للأبعاد أن القيم الدينية جاءت في المرتبة الأولى (متوسط = 4.7210)، تليها القيم النظرية (متوسط = 4.4447) ثم الجمالية، الاجتماعية، الاقتصادية وأخيراً السياسية، وبما أن القيم الدينية تصدرت سلم القيم الشخصية وليس القيم النظرية، فإنه يُعتبر رفضاً لهذه الفرضية.

✕ الفرضية الجزئية الثانية

"هناك مستوى مرتفع لسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".
بلغ المتوسط العام لسلوك المواطنة التنظيمية 4.1407، مع اختلاف الأبعاد حيث جاء وعي الضمير والكرامة والسلوك الحضاري والروح الرياضية بمستويات مرتفعة جداً، في حين كان بُعد الإيثار متوسطاً (متوسط = 2.9879)، تُظهر النتائج أنّ سلوك المواطنة التنظيمية مرتفع بشكل عام، رغم وجود نقص نسبي في سلوك الإيثار، مما يشير إلى الحاجة لتعزيز هذا البعد تحديداً، ويمكن قبول الفرضية مع الاستدراك على بُعد الإيثار.

✕ الفرضية الجزئية الثالثة

"هناك علاقة إيجابية بين القيم السياسية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".
معامل الارتباط بيرسون بلغ 0.435 مع مستوى دلالة 0.000، مما يؤيد النتيجة صدق الفرضية.

✕ الفرضية الجزئية الرابعة

"هناك علاقة إيجابية بين القيم الجمالية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".
سجل معامل الارتباط بيرسون 0.428 مع دلالة ($p = 0.000$) تؤيد النتائج الفرضية، وجود علاقة وبالتالي قبول الفرضية.

✕ الفرضية الجزئية الخامسة

"هناك علاقة إيجابية بين القيم النظرية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي".
أظهر معامل الارتباط بيرسون القيمة 0.620 مع دلالة ($p = 0.000$)، تُظهر هذه النتيجة علاقة ارتباط موجبة قوية، وبالتالي قبول الفرضية.

✕ الفرضية الجزئية السادسة

"هناك علاقة إيجابية بين القيم الدينية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي". سجل معامل الارتباط بيرسون 0.355 مع دلالة. ($p = 0.000$) تؤكد النتائج وجود علاقة إيجابية متوسطة، ويتم قبول الفرضية.

✕ الفرضية الجزئية السابعة

"هناك علاقة إيجابية بين القيم الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي". حصل معامل الارتباط بيرسون على قيمة 0.499 مع دلالة. ($p = 0.000$) تُظهر النتائج علاقة ارتباط إيجابية متوسطة إلى قوية، مما يدعم قبول الفرضية.

✕ الفرضية الجزئية الثامنة

"هناك علاقة إيجابية بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي". أظهر معامل الارتباط بيرسون قيمة سلبية (-0.120) مع. ($p = 0.2220$) تشير هذه النتيجة إلى غياب علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية، أي رفض الفرضية الجزئية الثامنة

✕ الفرضية الجزئية التاسعة

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير (الجنس)". أظهرت اختبارات (ت) فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في أبعاد الإيثار، الروح الرياضية، وعي الضمير؛ بينما لم تُظهر فروق دالة في أبعاد الكياسة والسلوك الحضاري، تعكس النتائج وجود فروق دالة لبعض الأبعاد بناءً على الجنس، وبالتالي فإن الفرضية الصفرية القائلة حول عدم وجود فروق تُرفض جزئياً، مع الإشارة إلى أن تأثير متغير الجنس يظهر في أبعاد محددة من سلوك المواطنة التنظيمية.

✕ الفرضية الجزئية العاشرة

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى متغير الحالة العائلية".

أظهر اختبار (ت) اختلافات غير دالة ($p > 0.05$) بين المتزوجين والعزاب في جميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، تؤيد النتائج الفرضية بأن الحالة العائلية ليست عاملاً مؤثراً بشكل جوهري على سلوك المواطنة التنظيمية، قبول الفرضية.

✕ الفرضية الجزئية الحادية عشر

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل".

باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) تبين عدم وجود فروق ذات دلالة بين مستويات الأقدمية في المجموعات: من 0 إلى 4 سنوات، 5 إلى 9 سنوات، 10 إلى 14 سنة، وأكثر من 20 سنة عند مستوى الدلالة 0.05، تُقبل الفرضية الصفرية بأن الأقدمية في العمل لا تؤثر بشكل كبير على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى متغير الجنس، حيث كانت الفروق لصالح الذكور.

- عدم وجود فروق في سلوك المواطنة التنظيمية عند مستوى المعنوية (0.05) لدى أفراد عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات: الحالة العائلية والأقدمية في العمل.

*المستوى العام لسلوك المواطنة التنظيمية:

أظهر مستوى المواطنة التنظيمية بين أساتذة التعليم الابتدائي ارتفاعاً عاماً (متوسط = 4.1407)، مع بروز أبعاد مثل وعي الضمير والكماسة والسلوك الحضاري والروح الرياضية، بينما كان بُعد الإيثار أقل من باقي الأبعاد، مما يستدعي انتباهاً خاصاً لتعزيز هذا الجانب.

مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي كان مرتفعاً.

* ترتيب القيم الشخصية:

جاءت القيم الدينية في مقدمة السلم القيمي، تليها القيم النظرية، ثم الجمالية، الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية. هذا الترتيب يعكس التأثير القوي للقيم الدينية والاجتماعية في المجتمع الجزائري، ويشير إلى أن البيئة الثقافية التقليدية تلعب دوراً بارزاً في تشكيل أولويات الأساتذة.

عدم تسييد القيم النظرية للقيم الشخصية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

أكدت الدراسة وجود علاقات ارتباط موجبة وقوية بين معظم أبعاد القيم الشخصية (السياسية، الجمالية، النظرية، الدينية، والاجتماعية) وسلوك المواطنة التنظيمية؛ فيما لم تُظهر القيم الاقتصادية تأثيراً إيجابياً (بل كانت علاقة سلبية ضعيفة وغير دالة).

- وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05) بين القيم السياسية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05) بين القيم الجمالية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05) بين القيم النظرية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة.
 - وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05) بين القيم الدينية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة.
 - وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05) بين القيم الاجتماعية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة.
 - عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة.
- * تأثير المتغيرات الديموغرافية:
- أظهرت فروقاً ذات دلالة لبعض أبعاد المواطنة التنظيمية بناءً على الجنس (بصالح الذكور في أبعاد محددة).
- الحالة العائلية والأقدمية في العمل لم تظهر تأثيراً دالاً إحصائياً على سلوك المواطنة التنظيمية.

الخاتمة

تُعدُّ دراسة القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية من الموضوعات الجوهرية في مجال علم النفس التنظيمي، وخاصة في بيئات العمل التربوية والتعليمية حيث تلعب هذه القيم دورًا حاسمًا في تحسين البيئة التعليمية وتعزيز جودة الأداء في المؤسسات التعليمية، وفي هذه الدراسة سعى الباحث إلى استكشاف العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، من خلال تسليط الضوء على دور القيم الشخصية في تشكيل سلوك الأفراد داخل بيئاتهم التنظيمية، كما تم التعرض لتأثير المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، الحالة العائلية، والأقدمية على هذه العلاقات مما يوفر رؤية شاملة لديناميكيات سلوك الأساتذة داخل النظام التعليمي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك ارتباطًا وثيقًا بين القيم الشخصية مثل القيم الدينية والنظرية والاجتماعية وبين سلوك المواطنة التنظيمية. كما أكدت الدراسة أن الأساتذة الذين يتمتعون بقيم إيجابية يساهمون بشكل ملحوظ في تعزيز التعاون والعمل الجماعي والمشاركة الفعالة في الأنشطة التعليمية والإدارية، وهذا ما ينعكس بشكل مباشر على جودة البيئة التعليمية ويُسهم في تحقيق الأهداف التربوية المرجوة، ولقد استندت هذه الدراسة إلى جزء نظري استخدم في تفسير النتائج، مما يعزز من الفهم وتأثير القيم الشخصية على سلوكيات المواطنة التنظيمية خاصة في السياق العربي والإسلامي.

التوصيات

استنادًا إلى النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، تُقدّم التوصيات التالية التي تهدف إلى تعزيز القيم الشخصية والسلوكيات الإيجابية لدى أساتذة التعليم الابتدائي لتطوير سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي مع الأخذ في الاعتبار تحديات عبء العمل وكثرة المهام ومع ذلك يمكن اتباع مجموعة من الحلول العملية التي تقلل من الضغط وتعزز من الدافعية والمشاركة الطوعية، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة فعالية العملية التعليمية:

1) تعزيز الثقافة التنظيمية والتواصل الفعال

من الضروري بناء ثقافة تنظيمية شاملة تشجع على سلوكيات المواطنة التنظيمية عبر تعزيز التعاون والتواصل المفتوح والتقدير المتبادل بين الأساتذة، كما يجب أن تركز الثقافة التنظيمية على دعم التفاعل الإيجابي وتعزيز الروح الجماعية داخل المؤسسة. بالإضافة إلى ذلك ينبغي تبني أسلوب المرافقة التربوية

الذي يشمل التوجيه والإرشاد المستمر لتحسين أداء الأساتذة من خلال الدعم الإيجابي بدلاً من المراقبة الشديدة أو النقد القاسي.

(2) تحسين بيئة العمل ومرونتها

يجب توفير بيئات عمل داعمة ومرنة تشجع على التعاون والمشاركة في الأنشطة الطوعية دون التأثير على الحياة الشخصية للأساتذة، وذلك يتضمن تحسين الظروف الأرغونومية لتسهيل أداء المهام التعليمية وتقليل الضغوط النفسية الناتجة عن بيئة عمل غير مريحة، كما ينبغي تقليل الأعباء غير التعليمية مثل المهام الإدارية الروتينية، مما يتيح للأساتذة التركيز على التدريس والأنشطة التعليمية الأساسية.

(3) تطوير برامج التدريب والتوجيه

يجب تصميم برامج تدريبية مرنة ومركزة تلبي احتياجات الأساتذة دون التأثير على جداولهم الزمنية المزدحمة، حيث تشمل هذه البرامج تطوير مهارات إدارة الوقت والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، بالإضافة إلى تعزيز مهارات المواطنة التنظيمية بشكل عملي وقابل للتطبيق، ويمكن اعتماد التدريب الإلكتروني عن بعد وبرامج التدريب الميداني التي تدمج مع الأنشطة اليومية للأساتذة لتعزيز تطبيق سلوكيات المواطنة التنظيمية دون الحاجة إلى تخصيص وقت إضافي.

(4) تعزيز القيادة الداعمة

يجب على مديري المؤسسات التعليمية تبني أسلوب قيادة داعمة يشجع على المشاركة الفعالة والتعاون بين الأساتذة، يمكن للقيادة الذين يظهرون التفاني في تطوير الموظفين وتشجيعهم على المشاركة الإيجابية أن يساهموا بشكل مباشر في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية، ومن المهم تحسين مهارات القيادة لدى المدراء لضمان خلق بيئة تعليمية مرنة ومحفزة.

(5) تحسين سلوكيات التعاون والإيثار

لتحفيز سلوك الإيثار والتعاون داخل المؤسسات التعليمية، يجب خلق بيئة مدرسية تشجع على التعاون والمشاركة الفعالة بين الأساتذة، وهذا يتطلب تعزيز ثقافة الانفتاح والتفاعل الإيجابي داخل الفرق التعليمية، وتوزيع المهام بشكل عادل، خاصة مع أساتذة اللغة العربية الذين يتحملون عبئاً أكبر في تدريس مواد متعددة، ويمكن تعزيز هذه السلوكيات من خلال تخصيص حوافز معنوية ومادية مثل شهادات التقدير والمكافآت المالية التي تشجع على المشاركة الفعالة والعمل الجماعي.

(6) مراعاة الفروق الفردية وتعزيز المساواة

ينبغي تصميم سياسات تنظيمية شاملة وعادلة تراعي الفروق الفردية بين الأساتذة بناءً على الجنس، والعمر، والخلفيات الاجتماعية والثقافية، كما يجب تخصيص برامج دعم للمجموعات التي تحتاج إلى مساعدة

إضافية، مثل الأساتذة الجدد أو أولئك الذين يواجهون صعوبات في التكيف مع بيئة العمل، فقد تساهم هذه الإجراءات في تحقيق التوافق المهني وتخفيف العبء عن الأساتذة الذين يحتاجون إلى دعم إضافي.

(7) دعم الرفاهية النفسية

يجب توفير برامج دعم نفسي تشمل خدمات استشارية وجلسات دعم نفسي دورية لمساعدة الأساتذة في التعامل مع ضغوط العمل اليومية والتحديات النفسية، بالإضافة إلى ذلك ينبغي تنظيم مكان وفترات راحة دورية خلال اليوم الدراسي تتيح للأساتذة فرصة للاسترخاء والتواصل مع زملائهم، مما يساهم في تقليل التوتر وتحسين الإنتاجية والأداء.

(8) إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات

من المهم إشراك الأساتذة في عملية اتخاذ القرارات التي تؤثر على بيئة عملهم من خلال اجتماعات دورية أو استبيانات، فهذا يعزز من شعورهم بالتقدير والانتماء إلى المؤسسة، ويتيح لهم المساهمة في تحسين بيئة العمل بما يتناسب مع احتياجاتهم واحتياجات المؤسسة التعليمية.

(9) دمج القيم في الأنشطة اليومية

ينبغي تشجيع الأساتذة على دمج القيم المرتبطة بسلوك المواطنة التنظيمية ضمن الأنشطة الصفية والمشاريع الجماعية، هذا الدمج يساعد في تحفيز الأساتذة على تطبيق هذه القيم في حياتهم المهنية اليومية، مما يعزز فعالية سلوكيات المواطنة التنظيمية داخل المؤسسة التعليمية، فعلى سبيل المثال يمكن للمدرسة الابتدائية إطلاق مشروع جماعي يهدف إلى تعزيز قيم التعاون والابتكار بين الأساتذة، فهذا المشروع يتطلب من الأساتذة العمل معًا لتطوير أنشطة تعليمية مبتكرة للتلاميذ، مما يعزز روح الفريق ويحفز الإبداع داخل البيئة التعليمية.

(10) دعم التكنولوجيا والتدريب الإلكتروني

يمكن تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال توفير أدوات تعليمية مبتكرة كالسبورة الذكية ومنصات إلكترونية تساعد الأساتذة في إدارة مهامهم التعليمية بشكل أكثر فاعلية وتوفير الوقت، كما يمكن اعتماد برامج تدريبية عبر الإنترنت تمنح الأساتذة المرونة لحضور الدورات في الوقت الذي يناسبهم، مما يساهم في تقليل التوتر الناتج عن الجداول الزمنية المزدحمة.

البحث المستقبلي

استنادًا إلى النتائج المستخلصة من الدراسة الحالية حول القيم الشخصية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، يمكن اقتراح الدراسات المستقبلية التالية لتعميق الفهم وتوسيع نطاق البحث في هذا المجال:

أ. عنوان الدراسة: دراسة تفسيرية لعدم تأثير القيم الاقتصادية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

نظراً لعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم الاقتصادية وسلوك المواطنة التنظيمية في الدراسة الحالية، يمكن إجراء دراسة تفسيرية لفهم العوامل التي ساهمت في هذا النتيجة.

ب. عنوان الدراسة: تأثير القيم الدينية على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

أظهرت الدراسة الحالية وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين القيم الدينية وسلوك المواطنة التنظيمية. يُقترح إجراء دراسة مركزة على دور القيم الدينية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية ضمن المدارس لفهم مدى تأثير البيئة الدينية على هذا السلوك.

ج. عنوان الدراسة: فعالية برامج تنمية القيم الشخصية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

بناءً على وجود علاقات إيجابية بين مختلف القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية، يُقترح دراسة تأثير برامج تطوير القيم الشخصية على تعزيز هذا السلوك لدى الأساتذة، بحيث تتضمن الدراسة تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تركز على تعزيز القيم السياسية، الجمالية، النظرية، الدينية، والاجتماعية، ومن ثم قياس تأثير هذه البرامج على سلوك المواطنة التنظيمية باستخدام طرق بحثية كمية وكيفية.

د. عنوان الدراسة: تأثير الدعم الاجتماعي والبيئة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

تُظهر الدراسة الحالية علاقات إيجابية بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية، مما قد يشير إلى أهمية البيئة التنظيمية والدعم الاجتماعي في تعزيز هذا السلوك، ولهذا يمكننا اقتراح دراسة مستقبلية تقارن بين المدارس الحكومية والخاصة لاستكشاف كيف يؤثر الدعم الاجتماعي والبيئة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة في كل نوع من أنواع المدارس وخاصة بعد انتشار المدارس الخاصة في الجزائر، ويمكن أن تشمل الدراسة تقييم مستوى الدعم المقدم من الإدارة والزملاء وكيفية تأثيره على تحفيز الأساتذة للمشاركة في سلوكيات المواطنة التنظيمية.

تؤكد نتائج هذه الدراسة أنّ ترسيخ القيم الشخصية وتوفير بيئة عمل داعمة في مؤسسات التعليم الابتدائي يساهمان بوضوح في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم وبناء بيئة تعليمية أكثر فاعلية، ومن شأن هذه النتائج أن تمهّد الطريق لتطوير استراتيجيات تطبيقية ترتقي بالأداء وتساهم في تشكيل أجيال من الأساتذة يتمتعون بوعي أخلاقي واجتماعي راسخ، قادرة على المشاركة الإيجابية في تنمية مجتمعاتها.

وبالنظر إلى الأهمية المتزايدة لهذا المجال وكبر الشريحة التي يتعامل معها وأثره على الأجيال القادمة، فإن إجراء مزيد من البحوث المستقبلية حول العلاقة بين القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية، مع توسيع نطاق المتغيرات والعوامل المدروسة، من شأنه توفير رؤى أعمق وتوصيات عملية تكون أكثر دقة ونوعية تستهدف إثراء السياسات والممارسات التعليمية، وتعزيز فاعلية المؤسسات التربوية في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وتحسين جودة العملية التعليمية من خلال دعم تنمية رأس المال البشري في المؤسسة التعليمية وحسن توظيفه استغلال قدراته.

قائمة

المراجع

- Adam Rapp, Daniel G. Bachrach, & Tammy Rapp. (2013). The influence of time management skill on the curvilinear relationship between organizational citizenship behavior and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 668–677.
<https://doi.org/10.1037/a0031733>
- Aditi Sharma. (2016). Organizational Citizenship Behaviour: A Literature Review of the Dimensions and Antecedents. *International Journal of Education and Management Studies*, 6, 351-356.
- A Hargreaves. (1998). The emotional practice of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 14(8), 835–854. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(98\)00025-0](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(98)00025-0)
- Akhilendra Kumar Singh, & A P Singh. (2009). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR: A CONCEPTUAL ANALYSIS. *Organisation Behaviour. Global Vision Publishing House*, 244-227.
- American Psychological Association. (2020). *APA dictionary of psychology* (2nd ed.).
- Anne Henderson, & Karen Mapp. (2002). *A New Wave of Evidence: The Impact of School, Family, and Community Connections on Student Achievement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Ariful Huda Syafaat. (2019). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TEACHERS IN INDONESIA. *Journal of Indonesian Student Assessment and Evaluation*, 13-25.
<https://doi.org/10.21009/jisae.v5i2.12461>
- Blake E Ashforth, & Fred A. Mael. (1989). Social Identity Theory and Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Budi Gautama Siregar. (2018). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA AKADEMIS MAHASISWA. <https://doi.org/10.24952/FITRAH.V4I1.874>
- C. Ann Smith, Dennis W. Organ, & Janet P. Near. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Charles Carver, & M. F Scheier. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality–social, clinical, and health psychology. *Psychological Bulletin*, 92(1), 111–135.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.92.1.111>
- Christopher Peterson, & Martin Seligman. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification* (1st Ed.). American Psychological Association.
- D. W. Organ. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books. D. C. Heath and Com.
- D. W. Organ. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43-72.
- D. W. Organ. (1997). Organizational citizenship behavior. It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2

- D. W. Organ. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 295–306. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>
- David E. Guest. (2015). Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management*, 5. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050051>
- DENNIS W ORGAN, & KATHERINE RYAN. (1995). A META-ANALYTIC REVIEW OF ATTITUDINAL AND DISPOSITIONAL PREDICTORS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Edgar H Schein. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. <https://doi.org/10.1177/027046769401400247>
- Forghani-Arani Neda, Cerna Lucie, & Bannon Meredith. (2019). The lives of teachers in diverse classrooms. *OECD Education Working Papers*, No. 198, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/8c26fee5-en>
- Gretchen M Spreitzer. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Gunnar Myrda. (1958). *Values in social theory*. New York.
- Ivana Veličkovska. (2017). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR- DEFINITION, DETERMINANTS AND EFFECTS. *Engineering Management*, 3(1), 40-51.
- J. E Grusec, M. P Chaparro, M Johnston, & A Sherman. (2013). The development of moral behavior from a socialization perspective. In *Handbook of Moral Development* (2nd ed., pp. 113–134). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203581957.ch6>
- J. Haidt. (2001). The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review*, 108(4), 814–834. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.108.4.814>
- Jason A Colquitt, Donald E Conlon, Michael J Wesson, Christopher O. L. H Porter, & K. Yee Ng. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Jay A Conger, & Rabindra N Kanungo. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. <https://doi.org/10.2307/258093>
- Jean Piaget. (1932). *The moral judgment of the child*. Harcourt, Brace. New York: The Free Press.
- Jerald Greenberg. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9–22. <https://doi.org/10.2307/257990>
- John P Meyer, & Natalie J Allen. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>

- John P Meyer, Natalie J Allen, & Catherine A Smith. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Kai Chi, Christian, Michael, Wu, Wei, Liao, Zhenyu, & Nai, Jared Yam. (2017). The Mixed Blessing of Leader Sense of Humor: Examining Costs and Benefits. *Academy of Management Journal*, 61(1). <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1088>
- Kim S Cameron, & Robert E Quinn. (2006). *Diagnosing and Changing Organisational Culture Based on Competing Values Framework*. San Francisco: Josey Bass.
- Lintang Arum Pratiwi, & Lenny Christina Nawangsari. (2021). Organizational Citizenship Behavior while mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance. *European Journal of Business Management and Research*, 6(1), 225-231. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.713>
- M.C. Bolino, W.H Turnley, & B.P Niehoff. (2004). The Other Side of the Story: Reexamining Prevailing Assumptions about Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review*, 14, 229-246. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2004.05.004>
- McCrae Robert, & Paul Costa. (1996). The five factor model of personality: Theoretical Perspective. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/247880369_The_five_factor_model_of_personality_Theoretical_Perspective/references#fullTextFileContent
- Milton Rokeach. (1973). *The nature of human values*. Free Press.
- Mohamad-Ali Bou-Haidar. (2016). LinkedIn. Retrieved from <https://ae.linkedin.com/pulse/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D9%85->
- Muhammad Hafeez, Yasin Ida Md, Zawawi Dahlia, Akhtar Qureshi Naveed, Hussain Syed Talib, & Muhammad Arif. (2022). A Review of the Role of Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Enhancing Corporate Sustainability: An Underpinning Role of Stern and Dietz's Value Model. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/21582440221099530>
- m Student, & j UnnyC. (2014). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR: A CONCEPTUAL ANALYSIS. *Business*.
- Natalie J Allen, & John P Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Nancy Yusnita, Widodo Sunaryo, & Sri Yulianti. (2021). IMPROVING ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) THROUGH STRENGTHENING ORGANIZATIONAL CLIMATE AND PERSONALITY. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*, 19-27. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i1.30284>
- NATHAN P PODSAKOFF, PHILIP M PODSAKOFF, SCOTT B MACKENZIE, TIMOTHY D MAYNES, & TREVOR M SPOELMA. (2014). ShapeConsequences of unit-level organizational citizenship behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 87-119. <https://doi.org/10.1002/job.1911>

- Norsiah Mat, & Sarah Mardhiah Selamat. (2013). Conference on Business Management Research. Determinants of School Teachers' Organizational Citizenship Behaviors (OCBs), 317-307. Retrieved from <https://repo.uum.edu.my/id/eprint/16355>
- Parsons. (1966). *Societies*. New Jersey.
- Philip M Podsakoff, Scott B MacKenzie, Julie Beth Paine, & Daniel G Bachrach. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Pratibha M. Siriya. (2015). ANALYTICAL STUDY ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PARAMETERS AT WORKPLACE. *Asian Journal of Multidimensional Research*, 3.
- Rachel Holsblat. (2014). The Relationship between Commitment to the Organization, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior of Teachers. *EDUCATION*, 1175-1181. <https://doi.org/10.12691/education-2-12-7>
- Rawan Abukhait, Nessrin Shaya, Laila Mohebi, & Rekha Pillai. (2024). Illegitimate Tasks, Negative Affectivity, and Organizational Citizenship Behavior among Private School Teachers: A Mediated–Moderated Model. *Sustainability*, 733. <https://doi.org/10.3390/su16020733>
- Reeshad s Dalal, Lam Holly, M. Weiss Howard, R. Welch Eric, & L. Hulin Charles. (2009). A Within-Person Approach to Work Behavior and Performance: Concurrent and Lagged Citizenship-Counterproductivity Associations, and Dynamic Relationships with Affect and Overall Job Performance. *Academy of Management Journal*, 52(5), 1051-1066. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.44636148>
- R. H. Moorman. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>
- Russell Cropanzano, & Marie S. Mitchell. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- RW Connell. (1985). *Teachers' Work*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003117667>
- Safei Masagus, & Kustiawan Usep. (2022). Organizational Commitments That Shape Turnover Intention, Employee Performance, And Organizational Citizenship Behavior. *Ijd-Demos*, 4(1). <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i1.187>
- Shalom H Schwartz. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 1-65). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Stephen Robbins, & Timothy A Judge. (2013). *Organisational Behaviour*. Pearson Higher Education AU.

- Tim Kasser, & Ryan Richard M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3), 280–287. <https://doi.org/10.1177/0146167296223006>

المراجع العربية

- إبراهيم نجيب اسكندر، و رشدي فام منصور. (1973). كيف نربي أطفالنا: التنشئة الاجتماعية للطفل في الأسرة العربية. القاهرة: دار النهضة المصرية.
- أبو الفضل جمال الدين ابن منظور. (1993). لسان العرب 711 هـ (المجلد الثالثة). بيروت: دار صادر .
<https://shamela.ws/book/1687>
- أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي. (1987). الصحاح تاج اللغة وصحاح العربي (المجلد الرابعة). بيروت: دار العلم للملايين <https://shamela.ws/book/23235> .
- أحلام عتيق مغلي السلمي. (2019). مفهوم القيم وأهميتها في العملية التربوية وتطبيقاتها السلوكية من منظور إسلامي. *مجلة العلوم التربوية والنفسية المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث* .
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.A160918>
- أحمد بن سالم العامري. (2003). محددات و آثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد و الإدارة، 17(2)*، 65-1483 <https://search.emarefa.net/detail/BIM-36761483-65> .
- أحمد ماهر. (2003). السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- أحمد محمد الزغبى. (1994). أسس علم النفس الاجتماعي (المجلد الأولى). صنعاء: دار الحكمة اليمنية.
- افضل عباس مهدي الشامى. (2014). روحانية مكان العمل وانعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي العتبة الحسينية المقدسة. كربلاء: جامعة كربلاء .
- الأمين بلخير. (2018). النسق القيمي في المؤسسة بين التنشئة الاجتماعية و التطبيع. *مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، 106-85*.
- أماني نور الدين رمضان. (2004). أثر الثقافة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على جامعتي عين شمس وقناة السويس. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- أماني محمد شريف عبد السلام. (2023). التغير القيمي لدى طلاب جامعة أسيوط في ضوء بعض التغييرات المعاصرة. *البحوث و النشر العلمي جامعة أسيوط، 568-495*.
- أمير محمد رفعت حواس. (2003). أثر الالتزام التنظيمي و الثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية و سلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية. رسالة ماجستير. القاهرة: جامعة القاهرة.

- أمينة إبراهيم شلبي، و هدى عبد اللطيف أحمد. (2015). القيم كمنبئات بالهناء الشخصي لدى طلبة المرحلة الجامعية. *دراسات في التعليم الجامعي*، 145-184 <https://doi.org/10.21608/DEU.2015.19331>
- باسل محمد باشا. (2007). تأثير تطوير المسار الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة مقارنة بين المستشفيات الحكومية والخاصة. أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس.
- بن منصور اليمين. (2010). دور القيم الدينية في التنمية الاجتماعية: دراسة ميدانية حول الميزابيين المقيمين بمدينة باتنة. رسالة ماجستير، جامعة باتنة.
- جابر نصر الدين، و لوكيا الهاشمي. (2006). مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي. جامعة منتوري بقسنطينة.
- جمال بن عمار الأحمر. (2011). القيم الشخصية وكيفية اكتسابها <https://ibnalahmar.wordpress.com/>.
- حافظ نبيل عبد الفتاح، عبد الرحمن سيد سليمان، و سميرة محمد شند. (1997). مقدمة في علم النفس الاجتماعي. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- حلمي المليجي. (2000). علم النفس المعاصر (المجلد الثامنة). بيروت: دار النهضة العربية للنشر و التوزيع.
- حلمي المليجي. (2001). علم النفس الشخصية (المجلد 1). بيروت: دار النهضة العربية.
- حمزة معمري، و منصور بن زاهي. (2022). واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة المنيع. *مجلة العلوم النفسية و التربوية*، 94-79.
- حنان عثمان عسيب محمد. (2022). واقع سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالصورة الذهنية للجامعات السودانية بالتطبيق على جامعة أم درمان الإسلامية (مجمع الطالبات). *المجلة الدولية للبحوث و الدراسات*، 79-41. <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.28.2>
- حورية شرقي. (2017). النسق القيمي و علاقته بالتوافق النفسي و الاجتماعي لدى طلبة المراحل المتوسطة و الثانوية (أطروحة دكتوراه). جامعة وهران 2.
- خليفة العرياق، و محمد برقان. (2020). القيمة بين الفلسفة وعلمي النفس والاجتماع مقارنة تعريفية. *مجلة آفاق علمية*، 187-169.
- خليل عبد الرحمان المعاينة. (2000). علم النفس الاجتماعي. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- دحمان زيرق. (2012). دورا لمدرسة القرآنية في تنمية القيم الاجتماعية للتلميذ. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة.
- رشيد مناصرية، و فريد بن ختو. (2015). سلوك المواطنة التنظيمية وأهميته في تحسين أداء العاملين. *مجلة أداء المؤسسات الجزائرية - العدد 8*، 229-219.
- سعد بن إبراهيم الخلف. (2020). القيم فلسفة الفهم ومنهجية البناء. الرياض: دار الرواد للنشر.

- سفيان بوعطيط. (2012). القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني. أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري - قسنطينة.
- سلام بن سالم بن سلام التوبي، و محمد رياض بن رجب. (2023). مستوى توافر سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، (31)7، 537-566. <https://doi.org/10.21608/jasep.2023.274607>
- سهير كامل أحمد. (2001). علم النفس الاجتماعي بين التطوير و التطبيق. مركز الأسكندرية للكتاب.
- شاكرا عبد الحميد سليمان. (1989). الطفولة والإبداع الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية. الكويت.
- شريفة السباعي طه محمد. (2012). دور ادارة التغيير في علاج بعض المشكلات المدرسية المعاصرة - دراسة ميدانية على محافظة اسوان. جامعة اسوان، كلية التربية.
- شيماء خلف إبراهيم محمد عبد الرحمن، منى محمد علي جاد، و سلمى حمدي زكي غرابية. (2020). سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظر قياداتهن. *مجلة التربية وثقافة الطفل*، 336-361.
- صغير بن محمد الصغير، و خالد بن ناهس العتيبي. (2017). سبل تعزيز سلوك المواطنة لدى الطلبة. المؤتمر الثاني للوحدة الوطنية، السعودية: جامعة الجوف.
- صلاح الدين بيسوني رسلان. (1990). القيم في الاسلام بين الذاتية و الموضوعية. القاهرة: دار الثقافة للنشر و التوزيع.
- صلاح الدين شيخاوي. (2015). النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الأستاذ الجامعي. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- صبا نزار كاظم. (2021). القيم الشخصية لدى موظفي الدولة. *مجلة الآداب*، 255-278. <https://doi.org/10.31973/aj.v3i138.1769>
- عادل العوا. (1987). كتاب الفكر العربي الإسلامي، الأصول والمبادئ. المنظمة العربية للثقافة والإعلام، تونس.
- عاطف غيث. (1966). علم الاجتماع. القاهرة.
- عالية بنت ابراهيم طحطوح. (2016). تأثير أنماط القيادة الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- عاهد جمعة الخطيب. (2023). سلوك المواطنة التنظيمية - (OCB) تحليل معمق. الحوار المتمدن، 35.
- عبد الباسط عبد المعطي. (1987). اتجاهات نظرية في علم الاجتماع. الكويت: عالم المعرفة.
- عبد الحفيظ مسكين. (2018). اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو مضمون القيم والمواقف في مناهج الجيل الثاني. *دراسات نفسية وتربوية*، 249-265.

- عبد الحق علي إبراهيم. (2010). دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل (أطروحة دكتوراه). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- عبد الحكيم مصطفى رسول. (2016). مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات واقسام التربية الرياضية. مجلة دراسات و بحوث التربية الرياضية، 17.
- عبد الرحمن بن عبد الله العفيصان. (2006). أثر التحول في القيم الشخصية و الأسرية على السلوك العنيف لدى مرتكبي جرائم العنف من الشباب في مدينة الرياض. مذكرة دكتوراه، الرياض.
- عبد الرحمن طه. (2001). تعددية القيم: ما مداها؟ وما حدودها؟ سلسلة الدروس الافتتاحية. مراكش: كلية الآداب والعلوم الإنسانية.
- عبد الغني عماد. (2006). سوسيولوجيا الثقافة: المفاهيم والإشكاليات. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- عبد اللطيف محمد خليفة. (1992). ارتقاء القيم (دراسة نفسية). الكويت: عالم المعرفة.
- عبد الله عقله، و مجلي الخزاعلة. (2009). الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية (المجلد الطبعة الأولى). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- عبد المليح نقيل. (2019). النسق القيمي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الجامعة. أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح بورقلة.
- عبد الوهاب صوفي. (2020). مركز ابن النفيس للدراسات والأبحاث <https://centre-iner.com>.
- عدنان أحمد الفسفوس. (2006). أساليب تعديل السلوك الانساني. فلسطين: المكتبة الالكترونية الشاملة.
- عز الدين صادق. (2020). القيم الشخصية و علاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية في مؤسسة ميناء عنابة. أطروحة دكتوراه، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2.
- عيسى محمد رفقي. (1974). توضيح القيم أم تصحيح القيم، ندوة علم النفس التربوي. الكويت: مؤسسة الكويت للتقدم العلمي.
- غسان الخالد. (2015). الهابيتوس العربي قراءة سوسيو- معرفية في القيم و المفاهيم (المجلد الطبعة الاولى). بيروت: منتدى المعارف.
- فاروق عبده فيلة، و السيد محمد عبد المجيد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية (المجلد الاولى). عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة.
- فايزة بوعطيط. (2017). القيم وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذات التعليم الإبتدائي. أطروحة دكتوراه، جامعة باجي مختار، عنابة.
- فتحي حسن ملكاوي. (2008). التأصيل الإسلامي للقيم الإسلامية المعرفة، 5-22.

<https://doi.org/10.35632/citj.v14i54.2967>

- فتيحة ونوغي. (2021). أثر التمكين الإداري على سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين. أطروحة دكتوراه، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة.
- فهد بن عبد الرحمن السيد الحربي. (2021). مناخ الصمت التنظيمي في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات. *مجلة العلوم التربوية*، 148-125.
- فهمي خليفه صالح الفهداوي. (2005). عالقة المواطنة التنظيمية مع التغير التحولي: دراسة لتصورات موظفي الدوائر الحكومية في مدينة الكرك. *مجلة العلوم الادارية*، 414-392.
- فؤاد القاضي. (2006). السلوك التنظيمي والإدارة. دار الفكر العربي.
- قيس النوري. (1981). الحضارة والشخصية. الجمهورية العراقية: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- كامل محمد محمد عويضة. (1996). دراسة علمية بين علم النفس الاجتماعي والعلوم الأخرى. لبنان: دار الكتب العلمية.
- كريمة احمد حسن حميدي الراشدي. (2013). القيم الشخصية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية. رسالة ماجستير، جامعة ديالي.
- لولوه إبراهيم علي الصمعاني. (2020). مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المرحلة الابتدائية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظرهن. *مجلة العلوم التربوية و النفسية*، 4(38)، 35-56 .
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.L030520>
- ماجد زكي الجلال. (2013). تعلم القيم وتعليمها. كلية التربية - جامعة اليرموك: دار المسيرة.
- مجمع اللغة العربية. (1972). المعجم الوسيط. القاهرة: مجمع اللغة العربية .
<https://shamela.ws/book/7028>
- محمد أوحيدة أحمد. (2023). الْخِطَابُ الْقُرْآنِيُّ (يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ) وَالْقِيَمُ الْإِنْسَانِيَّةُ *Abhat Journal*، 10-30 .
<https://doi.org/10.37375/abhat.vi20.615>
- محمد عابد الجابري. (2001). العقل الأخلاقي العربي: دراسة تحليلية نقدية لنظم القيم في الثقافة العربية. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- محمد عوده العمائده. (2022). دور الإعلام في ترسيخ القيم وتفعيل المنهج النبوي في تعزيز القيم الإسلامية. شبكة الألوكة.
- محمد فتحي عكاشة، و محمد شفيق زكي. (1997). المدخل إلى علم النفس الاجتماعي. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- محمد قاسم القريبوي. (2008). السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية (المجلد طبعة الثالثة). الأردن: دار وائل للنشر.

- محمد فوزي أمين البردان. (2014). أثر العدالة التنظيمية وتقدير الذات التنظيمية علي سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين - دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 189-137 .
<https://doi.org/10.21608/MASF.2019.47567>
- مراد بومنقار، و زهير شلابي. (2016). الأبعاد الأساسية لسلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية نظرية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 19، 111-128.
- مراد بومنقار، و فايزة بوعطيط. (2015). صراع القيم في ظل العولمة الثقافية و أثره على خصوصيات المجتمع العربي شؤون اجتماعية، 209-220.
- معتز سيد عبدا لله، و عبد اللطيف محمد خليفة. (2001). علم النفس الاجتماعي. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- ملاذ محمد مفيد آل ياسين، و مؤيد سعيد السالم. (2015). القيم الإدارية والسلوك القيادي للمدير. مركز الكتاب الأكاديمي، عمان.
- مينة سليمان الوناس شهري. (2019). سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الجزائرية: من وجهة نظر القادة الأكاديميين. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 373-403 .
<https://search.emarefa.net/detail/BIM-1179815>
- نبيل عبد الفتاح، و عبد الرحمان سليمان سيد. (2000). علم النفس الاجتماعي. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- نجيب إسكندر إبراهيم، لويس كامل مليكة، و رشدي فام منصور. (1975). الدراسة العلمية للسلوك الاجتماعي (ط 3). القاهرة: دار النهضة العربية.
- نورهان منير حسن فهمي. (1999). القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- يونس عيسى. (2015). التغير الاجتماعي وأثره في قيم العمل. *مجلة تطوير العلوم الاجتماعية*، 12، 85-107 .
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/19749>

قائمة

الملاحق

الملف:

01

الملحق رقم 01: دليل المقابلة

مقدمة:

- تعريف الباحث بنفسه وتوضيح هدف المقابلة.
- التأكيد على سرية المعلومات وأهمية الصدق في الإجابات.

المحاور الرئيسية:

أ. القيم الشخصية:

1. الإيثار والتعاون:

- كيف تصف مستوى التعاون بينك وبين زملائك في المدرسة؟
- هل تشعر بأن لديك روح الإيثار والمساعدة لزملائك؟ أمثلة على ذلك؟
- ما مدى أهمية التعاون بين الأساتذة في تحسين الأداء المدرسي؟

2. الاحترام والنزاهة:

- كيف تعبر عن احترامك لزملائك وإدارة المدرسة؟
- هل تعتقد أن النزاهة تلعب دوراً في تعزيز العلاقات المهنية بين الأساتذة؟ كيف؟
- هل سبق أن واجهت مواقف تعكس النزاهة أو العكس؟ كيف تعاملت معها؟

3. المسؤولية والالتزام:

- كيف تشعر تجاه مسؤولياتك المهنية كمعلم؟ هل تشعر بالالتزام؟
- ما هي الإجراءات التي تتبعها لضمان التزامك بالمسؤوليات الموكلة إليك؟
- هل تجد أن الالتزام الشخصي يؤثر على الأداء العام للمدرسة؟ كيف؟

ب. سلوك المواطنة التنظيمية:

4. المبادرة:

- هل تبادر غالباً في تقديم المساعدة أو اقتراح أفكار جديدة في المدرسة؟
- يمكن أن تعطينا أمثلة على مبادرات قمت بها لتحسين بيئة العمل؟

5. التعاون والمشاركة:

- كيف تسهم في الأنشطة الجماعية والمدرسية؟
- ما هي العوامل التي تشجعك على المشاركة بفعالية في الأنشطة المدرسية؟

6. الالتزام:

- كيف تعبر عن التزامك تجاه المدرسة وطلابك؟
- هل ترى أن التزامك يؤثر على سلوك زملائك وطلابك؟ كيف؟

ج. التحديات المهنية:

7. العلاقات المهنية:

- كيف تصف العلاقات المهنية بينك وبين زملائك؟
- هل هناك تحديات معينة تواجهها في التعامل مع زملائك؟ كيف تتغلب عليها؟

8. دور الإدارة:

- كيف ترى دور الإدارة المدرسية في تنظيم العمل وتحسين بيئة المدرسة؟
- هل تعتقد أن الإدارة تدعمك بما فيه الكفاية لأداء مهامك بفعالية؟

9. الإهمال العائلي:

- هل تشعر أن الإهمال العائلي يؤثر على أداء الطلاب؟ كيف؟
- كيف تتعامل مع حالات الإهمال العائلي التي تؤثر على طلابك؟

10. التقليل الوظيفي:

- كيف أثر التقليل الوظيفي أو تقليل الأدوار على أدائك المهني؟
- هل ترى أن هذا التقليل أثر على رغبتك في الابتكار والتطوير؟

11. توافق البرامج التعليمية:

- هل تعتقد أن البرامج التعليمية متوافقة مع مستوى الطلاب؟ لماذا؟
- كيف يمكن تحسين هذه البرامج لتناسب احتياجات الطلاب بشكل أفضل؟

الملف:

02

الملحق رقم 02: دليل تسجيل الملاحظات

يساعد هذا النموذج على جمع معلومات حول القيم الشخصية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي خاصة وأن الباحث جزء من مجتمع البحث ويمكنه اعتمد الملاحظة بالمشاركة ايضاً، مما يساهم في فهم أعمق للتحديات موضوع البحث، وجمع بيانات دقيقة وموضوعية عن سلوكيات وممارسات الأساتذة في بيئتهم الطبيعية.

محاور الملاحظة:

أ. البيئة العامة:

1. الوصف العام:

- وصف الفصول الدراسية: الحجم، التوزيع، التهوية، الإضاءة.
- الحالة العامة للمرافق المدرسية: النظافة، التنظيم، توفر الموارد.

2. العلاقات المهنية:

- ملاحظة التفاعلات بين الأساتذة: التعاون، الاحترام، الدعم المتبادل.
- ملاحظة التفاعل بين الإدارة والأساتذة: درجة الدعم، التواصل، التعاون.

ب. سلوكيات المواطنة التنظيمية:

1. المبادرات:

- ملاحظة المبادرات الفردية والجماعية لتحسين البيئة المدرسية.
- أمثلة على مواقف تعبر عن المبادرة الذاتية.

2. التعاون والمشاركة:

- ملاحظة المشاركة في الأنشطة الجماعية.
- ملاحظة التعاون في تنفيذ المهام اليومية والأنشطة المدرسية.

3. الالتزام:

- ملاحظة مدى التزام الأساتذة بمهامهم وجدولهم الزمنية.
- ملاحظة التزام الأساتذة بحضور الاجتماعات والمشاركة فيها.

ج. التحديات المهنية:

1. التحديات العملية:

- ملاحظة التحديات اليومية التي يواجهها الأساتذة: حجم العمل، الضغوط، التوتر.
- ملاحظة كيفية تعامل الأساتذة مع التحديات وحل المشكلات.

2. التفاعل مع التلاميذ:

- ملاحظة تفاعل الأساتذة مع التلاميذ: الصبر، التشجيع، التوجيه.
- ملاحظة تأثير الإهمال العائلي على التلاميذ وكيفية تعامل الأساتذة معه.

د. الرقمنة والتكنولوجيا:

1. استخدام التكنولوجيا:

- ملاحظة كيفية استخدام الأساتذة للتكنولوجيا في التدريس والإدارة.
- ملاحظة التحديات التي تواجههم في استخدام الأدوات الرقمية.

الملف:

03

الملحق رقم 03: البطاقات التقنية للمدارس

1 ابتدائية بوخريص محمد

- تسمية المؤسسة: ابتدائية بوخريص محمد
- الرقم التسلسلي البلدي: 6
- رقم التعريف الوطني: 36040015
- رقم حساب الخزينة: 69
- سنة بناء المؤسسة: 1953
- سنة إنشاء المؤسسة: 1956
- عنوان المدرسة: حي برج سمار
- الطاقة النظرية للمدرسة: 210 تلميذ
- الطاقة الفعلية للمدرسة: 200 تلميذ
- الوسط: ريفي
- المساحة المدرسة الإجمالية: 1685 م²
- المساحة المدرسة المبنية: 620 م²
- مساحة الساحة: 476 م²
- المساحة المخصصة للتوسيع: 200 م²
- الرقم الخاص بالديوان الوطني للامتحانات والمسابقات: 3618103
- عدد الحجرات: 7
- عدد الاساتذة: 9

2 ابتدائية بلال بن رباح

- تسمية المؤسسة: ابتدائية بلال بن رباح
- الرقم التسلسلي البلدي: 10
- رقم التعريف الوطني: 36161004
- رقم حساب الخزينة: 261801
- سنة بناء المؤسسة: 1958

- سنة إنشاء المؤسسة: 1960
- عنوان المدرسة: حي بلحمر البساس الطارف
- الطاقة النظرية للمدرسة: 210 تلميذ
- الطاقة الفعلية للمدرسة: 134 تلميذ
- الوسط: ريفي
- المساحة المدرسة الإجمالية: 1620 م²
- المساحة المدرسة المبنية: 512 م²
- مساحة الساحة: 750 م²
- المساحة المخصصة للتوسيع: 250 م²
- الرقم الخاص بالديوان الوطني للامتحانات والمسابقات: 367351
- عدد الحجرات: 7
- عدد الاساتذة: 9

3 ابتدائية طشوش خضر

- تسمية المؤسسة: ابتدائية طشوش خضر
- الرقم التسلسلي البلدي: 18
- رقم التعريف الوطني: 36161018
- رقم حساب الخزينة: 23
- سنة بناء المؤسسة: 1984
- سنة إنشاء المؤسسة: 1987
- عنوان المدرسة: حي الدندان
- الطاقة النظرية للمدرسة: 480 تلميذ
- الطاقة الفعلية للمدرسة: 430 تلميذ
- الوسط: شبه حضري
- المساحة المدرسة الإجمالية: 267500 م²
- المساحة المدرسة المبنية: 1115 م²
- مساحة الساحة: 70000 م²

- المساحة المخصصة للتوسيع: 000 م²
- الرقم الخاص بالديوان الوطني لامتحانات والمسابقات: 367381
- عدد الحجرات: 12
- عدد الاساتذة: 20
- 4 ابتدائية الشيخ العقون
- تسمية المؤسسة: ابتدائية الشيخ العقون
- الرقم التسلسلي البلدي: 6
- رقم التعريف الوطني: 36051513
- رقم حساب الخزينة: 338527
- سنة بناء المؤسسة: 1957
- سنة إنشاء المؤسسة: 1959
- عنوان المدرسة: حي داغوسة 6
- الطاقة النظرية للمدرسة: 240 تلميذ
- الطاقة الفعلية للمدرسة: 207 تلميذ
- الوسط: شبه حضري
- المساحة المدرسة الإجمالية: 1325 م²
- المساحة المدرسة المبنية: 585 م²
- مساحة الساحة: 400 م²
- المساحة المخصصة للتوسيع: 000 م²
- الرقم الخاص بالديوان الوطني لامتحانات والمسابقات: 36161003
- عدد الحجرات: 8
- عدد الاساتذة: 9
- 5 ابتدائية 20 أوت 56 بن عمار
- تسمية المؤسسة: ابتدائية 20 أوت 56 بن عمار
- الرقم التسلسلي البلدي: 3
- رقم التعريف الوطني: 36181006

- رقم حساب الخزينة: 69
- سنة بناء المؤسسة: 1974
- سنة إنشاء المؤسسة: 1976
- عنوان المدرسة: حي بن عمار
- الطاقة النظرية للمدرسة: 360 تلميذ
- الطاقة الفعلية للمدرسة: 196 تلميذ
- الوسط: شبه حضري
- المساحة المدرسة الإجمالية: 3673 م²
- المساحة المدرسة المبنية: 865 م²
- مساحة الساحة: 450 م²
- المساحة المخصصة للتوسيع: 200 م²
- الرقم الخاص بالديوان الوطني للامتحانات والمسابقات: 36181006
- عدد الحجرات: 12
- عدد الاساتذة: 10

6 ابتدائية دلال ساعد بن محمد

- تسمية المؤسسة: ابتدائية دلال ساعد بن محمد
- الرقم التسلسلي البلدي: 4
- رقم التعريف الوطني: 3609004
- رقم حساب الخزينة: 0
- سنة بناء المؤسسة: 1970
- سنة إنشاء المؤسسة: 1975
- عنوان المدرسة: حي رياحي محمد الشط
- الطاقة النظرية للمدرسة: 200 تلميذ
- الطاقة الفعلية للمدرسة: 71 تلميذ
- الوسط: ريفي
- المساحة المدرسة الإجمالية: 1786 م²

- المساحة المدرسة المبنية: 519 م²
- مساحة الساحة: 750 م²
- المساحة المخصصة للتوسيع: 200 م²
- الرقم الخاص بالديوان الوطني لامتحانات والمسابقات: 367353
- عدد الحجرات: 5
- عدد الاساتذة: 8

7 ابتدائية سودة الصادق

- تسمية المؤسسة: ابتدائية سودة الصادق
- الرقم التسلسلي البلدي: 24
- رقم التعريف الوطني: 36161016
- رقم حساب الخزينة: //
- سنة بناء المؤسسة: 1989
- سنة إنشاء المؤسسة: 1990
- عنوان المدرسة: حي رويبي مسعود - داغوسة
- الطاقة النظرية للمدرسة: 180 تلميذ
- الطاقة الفعلية للمدرسة: /// تلميذ
- الوسط: شبه حضري
- المساحة المدرسة الإجمالية: 1423 م²
- المساحة المدرسة المبنية: 300 م²
- مساحة الساحة: 650 م²
- المساحة المخصصة للتوسيع: 300 م²
- الرقم الخاص بالديوان الوطني لامتحانات والمسابقات: 367380
- عدد الحجرات: 6
- عدد الاساتذة: 13

8 ابتدائية عبد الحميد بن باديس - بن عمار

- تسمية المؤسسة: ابتدائية عبد الحميد بن باديس - بن عمار

- الرقم التسلسلي البلدي: 10
- رقم التعريف الوطني: 36181011
- رقم حساب الخزينة: 309
- سنة بناء المؤسسة: 1990
- سنة إنشاء المؤسسة: 1992
- عنوان المدرسة: حي بن عمار - الشط
- الطاقة النظرية للمدرسة: 200 تلميذ
- الطاقة الفعلية للمدرسة: 155 تلميذ
- الوسط: شبه حضري
- المساحة المدرسة الإجمالية: 1854 م²
- المساحة المدرسة المبنية: 690 م²
- مساحة الساحة: 450 م²
- المساحة المخصصة للتوسيع: 300 م²
- الرقم الخاص بالديوان الوطني للامتحانات والمسابقات: 3618103
- عدد الحجرات: 9
- عدد الاساتذة: 9

9 ابتدائية نصره بومعراف بن محمود

- تسمية المؤسسة: ابتدائية نصره بومعراف بن محمود
- الرقم التسلسلي البلدي: 5
- رقم التعريف الوطني: 36099005
- رقم حساب الخزينة: 69
- سنة بناء المؤسسة: 1974
- سنة إنشاء المؤسسة: 1977
- عنوان المدرسة: حي بوعشير الطاهر
- الطاقة النظرية للمدرسة: 210 تلميذ
- الطاقة الفعلية للمدرسة: 143 تلميذ

- الوسط: ريفي
- المساحة المدرسة الإجمالية: 1645 م²
- المساحة المدرسة المبنية: 535 م²
- مساحة الساحة: 650 م²
- المساحة المخصصة للتوسيع: 150 م²
- الرقم الخاص بالديوان الوطني لامتحانات والمسابقات: 36181007
- عدد الحجرات: 7
- عدد الاساتذة: 9

10 ابتدائية ابن الرشيق

- تسمية المؤسسة: ابتدائية ابن الرشيق
- الرقم التسلسلي البلدي: 19
- رقم التعريف الوطني: 367378
- رقم حساب الخزينة: 457237
- سنة بناء المؤسسة: 1977
- سنة إنشاء المؤسسة: 1980
- عنوان المدرسة: حي المجاهد شمام لمنور
- الطاقة النظرية للمدرسة: 450
- الطاقة الفعلية للمدرسة: 550 تلميذ
- الوسط: شبه حضري
- المساحة المدرسة الإجمالية: 4311 م²
- المساحة المدرسة المبنية: 1200 م²
- مساحة الساحة: 500 م²
- المساحة المخصصة للتوسيع: 500 م²
- الرقم الخاص بالديوان الوطني لامتحانات والمسابقات: 367389
- عدد الحجرات: 15
- عدد الاساتذة: 22

11 ابتدائية صالح بن شارع

- تسمية المؤسسة: ابتدائية صالح بن شارع
- الرقم التسلسلي البلدي: 21
- رقم التعريف الوطني: 36031022
- رقم حساب الخزينة: 37
- سنة بناء المؤسسة: 1996
- سنة إنشاء المؤسسة: 1999
- عنوان المدرسة: طريق المقبرة
- الطاقة النظرية للمدرسة: 240 تلميذ
- الطاقة الفعلية للمدرسة: 198 تلميذ
- الوسط: شبه حضري
- المساحة المدرسة الإجمالية: 1080 م²
- المساحة المدرسة المبنية: 866 م²
- مساحة الساحة: 200 م²
- المساحة المخصصة للتوسيع: 000 م²
- الرقم الخاص بالديوان الوطني للامتحانات والمسابقات: 367265
- عدد الحجرات: 6
- عدد الاساتذة: 8

الملف:

04

الملحق رقم 04: القائمة الاسمية للأساتذة المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة العلمية	التخصص	الجامعة
1.	بومنقار مراد	أستاذ التعليم العالي	علم النفس العمل و التنظيم	جامعة عنابة
2.	لرقم عز الدين	أستاذ التعليم العالي	علم النفس العمل و التنظيم	جامعة عنابة
3.	شلابي زهير	أستاذ التعليم العالي	علم النفس العمل و التنظيم	جامعة سكيكدة
4.	بوعطيط جلال الدين	أستاذ التعليم العالي	علم النفس العمل و التنظيم	جامعة سكيكدة
5.	بوساحة عبلة	أستاذ محاضر	علم النفس العمل و التنظيم	جامعة عنابة

الملف:

05

الملحق رقم 05: استمارة قبل التصحيح

المقدمة

أساتذتي الافاضل التعليم العالي،

تُقدم لكم هذه الاستمارة لتحكيم صدقها وللاستفادة من خبرتكم الواسعة في مجال القيم وسلوك المواطنة التنظيمية. نهدف من خلالها إلى الحصول على آرائكم القيمة حول مدى ملائمة البنود المُدرجة، وذلك للمساعدة في تطوير أداة بحثية لقياس القيم الشخصية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.

يُرجى وضع علامة (×) في خانة "يقيس" أو "لا يقيس" وفقًا لموقفكم الشخصي، وإضافة أي ملاحظات في العمود المخصص.

نشكر لكم تعاونكم الكريم.

الجزء الأول: سلوك المواطنة التنظيمية

أ. الإيثار

الرقم	البنود	يقيس	لا يقيس	ملاحظات
1	أبادر بتقديم المساعدة لزملائي، خاصة الجدد، دون انتظار الطلب	☐	☐	
2	أستجيب بسرعة لأداء أعمال زملائي عند غيابهم في الحالات الطارئة	☐	☐	
3	أضع مصلحة العمل فوق مصلحتي الشخصية وأسعى لمساعدة الزملاء المثقلين بالمهام	☐	☐	
4	أرشح زملائي للحصول على البرامج التدريبية إذا كانت تحتاج إليها فرقتهم	☐	☐	
5	أخصص جزءاً من وقت فراغي خلال ساعات العمل لمساعدة زملائي في حل مشكلاتهم	☐	☐	
6	أقدم دعماً إضافياً خارج أوقات الدوام الرسمي عند الحاجة	☐	☐	
7	أطوع لأداء مهام إضافية تسهم في تحسين بيئة العمل	☐	☐	
8	أظهر استعداداً دائماً لتقديم المساعدة دون انتظار التعليمات	☐	☐	

ب. الكياسة

الرقم	البنود	يقيس	لا يقيس	ملاحظات

1	أحرص على عدم إيذاء مشاعر زملائي وأعمل على الحفاظ على جو من الاحترام.	☐	☐
2	أستغل كافة قدراتي في إنجاز مهامي دون التسبب بأذى لأي من زملائي	☐	☐
3	أتواصل مع زملائي لاستشارتهم قبل اتخاذ قرارات تؤثر عليهم	☐	☐
4	أتعامل مع المشكلات العملية بموضوعية دون تضخيمها	☐	☐
5	أعمل على إيجاد حلول جذرية لمنع تكرار المشكلات الوظيفية	☐	☐
6	أشارك بفعالية في حل النزاعات وسوء الفهم بين زملاء العمل	☐	☐
7	أزود زملائي بالمعلومات التي تسهم في تجنب وقوع المشكلات	☐	☐
8	أظهر دائماً روح التعاون والاستعداد للعمل الجماعي	☐	☐

ج. الروح الرياضية

الرقم	البند	يقيس	لا يقيس	ملاحظات
1	أتعامل مع أخطاء زملائي ورؤسائي بروح رياضية دون انتقاد مفرط	☐	☐	
2	أتحمل المهام الصعبة والمواقف الحرجة بصبر وثبات	☐	☐	
3	أقبل النقد بشكل بناء وأسعى لتطوير أدائي بناءً عليه	☐	☐	
4	أظهر الاحترام لزملائي في جميع الأوقات، حتى في ظروف التوتر	☐	☐	
5	أتعامل مع الضغوط العملية دون اللجوء للتذمر أو الشكوى	☐	☐	
6	أجنب التذمر من التحديات والصعوبات في بيئة العمل	☐	☐	
7	أمتنع عن لوم الآخرين رغم عدم رضا سلوكياتهم في بعض الأحيان	☐	☐	
8	أستخدم الأخطاء كفرصة للتعلم وتحسين الأداء دون إصدار أحكام سلبية	☐	☐	

د. وعي الضمير

الرقم	البند	يقيس	لا يقيس	ملاحظات
1	أحرص على تعويض ما يفوتني من واجبات بسبب الإجازات أو ظروف طارئة	☐	☐	
2	أعمل على الحفاظ على سلامة وتجهيزات المؤسسة بجدية	☐	☐	
3	ألتزم بالحضور في الأيام التي تتطلب مني أداء مهام مهمة	☐	☐	
4	أجنب استغلال علاقاتي لتحقيق مكاسب شخصية على حساب العمل	☐	☐	
5	ألتزم بالعدالة والموضوعية في معاملاتي مع الزملاء	☐	☐	
6	أنفذ توجيهات رؤسائي بكل اهتمام ودقة	☐	☐	
7	أعمل على رفع مستوى أدائي بما يتجاوز الحد الأدنى المطلوب	☐	☐	
8	ألتزم بمواعيد الحضور والانصراف وفقاً للجدول الزمني المعتمد	☐	☐	

هـ. السلوك الحضاري

الرقم	البند	يقيس	لا يقيس	ملاحظات
1	أخطر الزملاء والرؤساء عن أي خطر يهدد سلامة المؤسسة	☐	☐	

2	☐	☐	أقبل التغييرات في بيئة العمل وأتحمّل تبعاتها بإيجابية
3	☐	☐	أشعر بالانتماء والولاء العميق للمؤسسة التي أعمل بها
4	☐	☐	أبذل جهودًا لتحسين صورة المؤسسة أمام الجمهور والمجتمع
5	☐	☐	أعمل على تطوير ذاتي مهنيًا حتى وإن كان ذلك على نفقتي الخاصة
6	☐	☐	أشارك بفاعلية في الأنشطة الاجتماعية والمبادرات التي تنظمها المؤسسة
7	☐	☐	أتابع بانتظام المستجدات والمطبوعات الصادرة عن الجهات الإدارية
8	☐	☐	أظهر حسًا عاليًا بالمسؤولية في تحسين وتنظيم بيئة العمل

الجزء الثاني: قياس القيم الشخصية

1. القيمة السياسية

الرقم	البند	يقيس	لا يقيس	ملاحظات
1	أهتم بالقضايا التربوية والتعليمية في المجتمع	☐	☐	
2	أحبذ الاطلاع على الأخبار السياسية وتأثيرها على التعليم	☐	☐	
3	أعتقد من المهم أن يكون لي دور في صياغة السياسات التعليمية	☐	☐	
4	أحب أن أكون جزءًا من عملية صنع القرار في المجال التربوي	☐	☐	
5	أؤمن بأن مشاركة الأساتذة في الحياة السياسية تُحسن بيئة التعليم	☐	☐	
6	أنتطلع إلى تحقيق مناصب قيادية تُسهم في تحسين السياسات التعليمية	☐	☐	
7	أفضل المشاركة في النشاط النقابي والإسهام في تحسين أوضاع العاملين	☐	☐	
8	أرى أن المشاركة السياسية تُعتبر ركيزة لتحسين العدالة والشفافية في التعليم	☐	☐	

2. القيمة الجمالية

الرقم	البند	يقيس	لا يقيس	ملاحظات
1	أقدر الجمال في الفنون والأدب وأعتبرها مصدر إلهام	☐	☐	
2	أحب أن أكون محاطًا ببيئة عمل تتميز بالجمال والترتيب	☐	☐	
3	أولي اهتمامًا لجمال تصميم الفصول الدراسية والمكاتب	☐	☐	
4	أعتقد أن الفن له دور مهم في تحسين العملية التعليمية	☐	☐	
5	أسعى إلى خلق بيئة تعليمية جذابة بصريًا تدعم الإبداع	☐	☐	
6	أشجع على تنظيم فعاليات فنية وثقافية داخل المؤسسة	☐	☐	
7	أتابع معارض الفنون والندوات التي تُبرز قيمة الجمال في الحياة	☐	☐	
8	أؤمن بأن تقدير الجمال يُحفز الإبداع ويُحسن من تفاعل الطلاب والأساتذة	☐	☐	

3. القيمة النظرية

الرقم	البند	يقيس	لا يقيس	ملاحظات
1	أحب استكشاف المفاهيم والنظريات المتعلقة بالتدريس وأساليب التعليم	☐	☐	
2	أسعى دائماً إلى تطوير فهمي النظري لمجالات التعليم والبحث العلمي	☐	☐	
3	أفضل البحث العلمي والاطلاع على الدراسات الحديثة لتحسين عملي	☐	☐	
4	أعتقد أن البحث العلمي أساس لتطوير العملية التعليمية	☐	☐	
5	أحب التفكير في الأسئلة النظرية والتحديات التي تواجه التعليم	☐	☐	
6	أشارك في المؤتمرات والندوات العلمية لتعزيز معرفتي	☐	☐	
7	أسعى لتطبيق النظريات العلمية في تحسين بيئة عملي التعليمية	☐	☐	
8	أؤمن بأن التفكير النقدي والبحث الدائم هما مفتاح تجديد التعليم	☐	☐	

4. القيمة الدينية

الرقم	البند	يقيس	لا يقيس	ملاحظات
1	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء تأدية واجباتي كمعلم	☐	☐	
2	أذكر زملائي بأن الله رقيب على أعمالنا المهنية	☐	☐	
3	أفضل قراءة الكتب والمقالات الدينية التي تتعلق بالتربية والتعليم	☐	☐	
4	أعتبر أداء عملي بمهنية وإخلاص جزءاً من العبادة	☐	☐	
5	أعتقد أن التدريس مهنة مقدسة تتطلب التزاماً دينياً	☐	☐	
6	أرى أن الجانب الأخلاقي في التدريس يفوق الجانب التعليمي في أهميته	☐	☐	
7	أحرص على تبادل التحية الإسلامية مع زملائي بشكل يومي	☐	☐	
8	أطبق تعاليم ديني في ممارستي المهنية لتعزيز القيم الأخلاقية	☐	☐	

5. القيمة الاجتماعية

الرقم	البند	يقيس	لا يقيس	ملاحظات
1	أتمسك بأعراف وتقاليد المجتمع المحلي في ممارستي المهنية	☐	☐	
2	أشعر بالسعادة والرضا عند مساعدة زملائي والتلاميذ	☐	☐	
3	أؤمن بأن العمل الجماعي يُعزز من روح التعاون في المؤسسة	☐	☐	
4	أشارك بفاعلية في الأنشطة الاجتماعية والمهنية داخل المدرسة	☐	☐	
5	أسعى لبناء علاقات إيجابية ومتينة مع زملائي	☐	☐	
6	أعتبر العلاقات الاجتماعية عنصراً أساسياً في نجاح العملية التعليمية	☐	☐	
7	أظهر اهتماماً حقيقياً بمشاكل زملائي والتلاميذ وأسعى لمعالجتها	☐	☐	
8	أعمل على تعزيز قيم المشاركة والتضامن داخل بيئة العمل	☐	☐	

6. القيمة الاقتصادية

الرقم	البند	يقيس	لا يقيس	ملاحظات

1	أرى أن الراتب والمزايا المالية من أهم عوامل التحفيز في عملي	☐	☐
2	أعتقد أن تحقيق أهدافي المادية مرتبط بجدية التزامي المهني	☐	☐
3	أعتبر الادخار من المبادئ الأساسية في التخطيط المالي الشخصي	☐	☐
4	أعجب بالأساتذة الذين يحققون نجاحًا ماليًا إلى جانب النجاح المهني	☐	☐
5	أهتم بالمكافآت والمزايا التي تُقدم للعاملين المتفوقين	☐	☐
6	أرى أن التقدم الاقتصادي يعكس كفاءتي ومهاراتي العملية	☐	☐
7	أؤمن بأن الاستثمار في تطوير الذات يعود بمكاسب مالية على المدى البعيد	☐	☐
8	أعتقد أن الأمان المالي والاستقرار الاقتصادي هما أساس النجاح الشخصي والمهني	☐	☐

الملف:

06

الملحق رقم 06: الاستمارة النهائية

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية علم النفس

أخي الأستاذ أختي الأستاذة: تحية طيبة وبعد بهدف إعداد دراسة بحثية لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم النفس العمل والتنظيم بعنوان:

القيم الشخصية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى اساتذة المرحلة الابتدائية

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستبانة والتي تتضمن فقرات مرتبطة بعدة مؤشرات تقيين متغيرات الدراسة وذلك سعياً للكشف عن واقع مستوى ممارسة هذه القيم الشخصية لدى الأساتذة ومدى إسهامه في سلوك المواطنة التنظيمية

فنرجو منكم قراءة جميع الأسئلة بتأني وتمعن ثم الإجابة عليها بكل صدق وموضوعية علماً أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة بل نطلب منكم وضع علامة (X) في الحانة المناسبة لموقفكم الشخصي. كما يتعهد الباحث بالسرية التامة لكافة المعلومات المتحصل عليها، وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط شاكرًا لكم حسن تعاونكم.

أولا بيانات شخصية:

- الجنس : ذكر ☐ انثى ☐

- الخبرة المهنية:

- الحالة العائلية:

- عدد الاولاد:

1 رقم	البنود	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
01	أبادر في تقديم المساعدات لزملائي ولا سيما الجدد منهم دون أن يُطلب مني ذلك.					
02	أقوم بأداء أعمال زملائي في حال غيابهم بسبب أي ظروف طارئة.					
03	أقدم مصالح العمل على مصلحتي الشخصية وأساعد زملائي الذين لديهم أعباء ومسؤوليات وواجبات وظيفية كثيرة.					
04	أقدم زملائي على نفسي في الحصول على البرامج التدريبية إن كانوا في حاجة إليها.					
05	أخصص معظم وقت فراغي أثناء عملي اليومي الموظفين في حل مشكلاتهم المتنوعة المرتبطة بالعمل.					
06	أقضي وقتاً إضافياً بعد ساعات الدوام لتقديم المساعدة لمن يحتاجها من العاملين بالمدرسة.					
07	أتطوع لتقديم أنشطة وأعمال إضافية في غير أوقات العمل الرسمي.					
2 رقم	البنود	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
01	أتجنب إيذاء أو جرح مشاعر زملائي في العمل.					
02	أوظف كل القدرات والجهود الشخصية والتنظيمية لإنجاز واجباتي ومسؤولياتي الوظيفية.					
03	أنتشاور مع زملائي عند اتخاذ أي إجراء أو قرار يؤثر عليهم.					
04	أتجنب تضخيم المشكلات التي أوجهها في عملي أو أعطيها أكبر من حجمها.					
05	أحرص على وضع حد لمشكلات العمل وتجنب وقوعها مرة أخرى.					
06	أشارك في حل الخلافات أو سوء التفاهم بين زملاء العمل أو بين أولياء الأمور.					
07	أزود زملائي بالمعلومات التي تساعد على الوقاية من وقوع المشكلات.					
3 رقم	البنود	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً

01	أتجنب تصيد أخطاء زملائي ورؤساء العمل.					
02	أتحمل المشكلات والمهام الصعبة بصبر وجلد.					
03	أتقبل بصدر رحب أشكال النقد كافة.					
04	أظهر الاحترام لزملائي حتى في أوقات التوتر الشخصي أو المهني.					
05	أتحمل الضغوط الناشئة عن العمل دون تدمير أو رفض.					
06	أتجنب التذمر من الصعوبات التي تواجهني أثناء العمل.					
07	أتجنب لوم الآخرين حتى ولو أن سلوكياتهم وممارستهم غير مرضية.					
4رقم	البنود	دائما	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
01	أحرص بسرعة على تعويض ما فاتني من واجبات وظيفية لأسباب الإجازات أو غيرها.					
02	أحافظ على سلامة أبنية وتجهيزات المدرسة.					
03	أحرص على عدم الغياب في الأيام التي يكون لدي فيها واجبات ومهام وظيفية كثيرة.					
04	أتجنب استغلال علاقتي مع أولياء التلاميذ لتحقيق مكاسب ومصالح شخصية.					
05	ألتزم بمواعيد الحضور والانصراف في البرامج والأنشطة الإضافية بالمدرسة.					
06	أنفذ باهتمام توجيهات وتوصيات رؤسائي في العمل.					
07	أهتم بالارتقاء بمستويات أدائي عن المستوى المطلوب أو المتوقع.					
5رقم	البنود	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
01	أخبر زملائي ورؤسائي عن أي خطر يهدد المدرسة.					
02	أتقبل بصدر رحب التغييرات في بيئة العمل وأتقبل أعبائها.					
03	أشعر بالانتماء والولاء التنظيمي للمدرسة.					
04	أبذل جهوداً إضافية لتحسين صورة المديرية أمام الآخرين.					
05	أبذل قصارى جهدي لتنمية نفسي مهنياً حتى لو كان على نفقتي الخاصة.					
06	أحرص على قراءة المطبوعات التي تُصدرها وزارة التربية كافة.					

07	أحرص على المشاركة الفعالة في الأنشطة المدرسية.									
1رقم	البنود	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا				
01	أهتم بالقضايا التربوية والتعليمية في المجتمع.									
02	أحذب الاطلاع على المواضيع السياسية في الجرائد و وسائل التواصل الاجتماعي									
03	أعتقد من المهم أن يكون لدي رأي في القضايا التربوية والتعليمية.									
04	أعتقد أن أكون جزءا من عملية صنع القرار التربوي.									
05	أعتقد أن الأساتذة يجب يكونوا مشاركين أكثر في الحياة السياسية.									
06	أعتقد أن أكون مناصب مرموقة في الدولة يوما ما									
07	أعتقد أن المشاركة النشاط النقابي و الارتقاء فيه									
2رقم	البنود	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا				
01	أحبه الجمال في الفن والأدب.									
02	أحب أن أكون محاطا بالجمال في الفصل الدراسي.									
03	أعتقد أن أكون مهتما في المناسبات و الندوات جمال المكان									
04	أعتقد أن الجمال والفن مهم في التعليم.									
05	أعتقد أن أكون مهتما ببيئة تعليمية جميلة داخل وخارج الفصل.									
06	أشجع تزيين المؤسسة بالرسومات الهادفة و المعبرة									
07	أحب الاعمال الفنية و انجذب لها									
3رقم	البنود	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا				
01	أعتقد أن أتعلم أشياء جديدة عن التعليم واستراتيجيات التدريس									
02	أعتقد أن أكون مهتما في تطوير فهمي النظري للتدريس									
03	أعتقد أن أكون مهتما في الاكتشاف والبحث و الاطلاع عبر المجلات والانترنت									
04	أعتقد أن البحث العلمي مهم لتحسين التعليم.									
05	أعتقد أن التفكير في الأسئلة الصعبة المتعلقة بالتعليم.									

06	افضل المشاركة في التظاهرات العلمية التي تعنى أحداث الدراسات					
07	أحب أن أكون متميزا في عملي					
4رقم	البنود	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
01	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
02	زملائي بأن الله رقيب على أداء أعمالنا في المهنة.					
03	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
04	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
05	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
06	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
07	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
5رقم	البنود	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
01	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
02	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
03	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
04	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
05	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
06	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
07	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
6رقم	البنود	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
01	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
02	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
03	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
04	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
05	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					
06	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.					

					تفضل قضاء العطلة الصيفية في اعمال أخرى لكسب المال	07
--	--	--	--	--	---	----

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.930	77

Statistiques de total des éléments				
Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	
.928	.564	1083.923	298.62	أبادر في تقديم المساعدات لزملائي ولا سيما الجدد منهم دون أن يُطلب مني ذلك.
.931	.195	1104.526	300.23	أقوم بأداء أعمال زملائي في حال غيابهم بسبب أي ظروف طارئة.
.932	.016	1118.564	299.69	أقدم مصالح العمل على مصلحتي الشخصية. أساعد زملائي الذين لديهم أعباء ومسؤوليات وواجبات وظيفية كثيرة.
.933	-.525-	1152.756	299.62	أقدم زملائي على نفسي في الحصول على البرامج التدريبية إن كانوا في حاجة إليها.
.931	.148	1108.923	300.62	أخصص معظم وقت فراغي أثناء عملي اليومي للموظفين في حل مشكلاتهم المتنوعة المرتبطة بالعمل.
.930	.255	1106.141	300.85	أقضي وقتاً إضافياً بعد ساعات الدوام لتقديم المساعدة لمن

				لمساعدة يحتاجها من العاملين بالمديرية.
.933	-.258-	1139.603	300.46	أنطوع لتقديم أنشطة وأعمال إضافية في غير أوقات العمل الرسمي
.928	.624	1074.910	298.08	أتجنب إيذاء أو جرح مشاعر زملائي في العمل.
.930	.175	1113.744	298.08	أوظف كل القدرات والجهود الشخصية والتنظيمية لإنجاز واجباتي ومسؤولياتي الوظيفية.
.928	.608	1071.744	298.92	اتشاور مع زملائي عند اتخاذ أي إجراء أو قرار يؤثر عليهم.
.930	.321	1104.359	298.23	أتجنب تضخيم المشكلات التي أوجهها في عملي أو أعطيها أكبر من حجمها.
.927	.787	1071.090	298.38	أحرص على وضع حد لمشكلات العمل وتجنب وقوعها مرة أخرى.
.929	.433	1087.192	298.77	أشارك في حل الخلافات أو سوء التفاهم بين زملاء العمل أو بين أولياء الأمور
.929	.423	1085.603	298.54	أزود زملائي بالمعلومات التي تساعد على الوقاية من وقوع المشكلات
.928	.711	1068.141	298.15	أتجنب تصيد أخطاء زملائي ورؤساء العمل.
.928	.718	1071.641	298.85	أتحمل المشكلات والمهام الصعبة بصبر وجلد.
.931	.046	1118.769	298.54	أقبل بصدر رحب أشكال النقد كافة.
.928	.619	1085.308	298.15	أظهر الاحترام لزملائي حتى في أوقات التوتر الشخصي أو المهني.
.931	.071	1117.308	299.15	أتحمل الضغوط الناشئة عن العمل دون تذمر أو رفض.
.928	.661	1074.077	298.92	أتجنب التذمر من الصعوبات التي تواجهني أثناء العمل.
.930	.120	1116.077	299.08	أتجنب لوم الآخرين حتى ولو أن سلوكياتهم وممارستهم غير مرضية.

.927	.769	1055.359	298.77	أحرص بسرعة على تعويض ما فاتني من واجبات وظيفية لأسباب الإجازات أو غيرها.
.930	.259	1116.641	297.85	أحافظ على سلامة أبنية وتجهيزات المدرسة.
.928	.731	1070.231	298.31	أحرص على عدم الغياب في الأيام التي يكون لدي فيها واجبات ومهام وظيفية كثيرة.
.927	.750	1061.526	298.23	أتجنب استغلال علاقتي مع أولياء التلاميذ لتحقيق مكاسب ومصالح شخصية.
.928	.588	1083.936	298.46	الترم بمواعيد الحضور والانصراف في البرامج والأنشطة الإضافية بالمدرسة
.928	.705	1072.256	298.38	أنفذ باهتمام توجيهات وتوصيات رؤسائي في العمل.
.929	.615	1090.436	298.46	أهتم بالارتقاء بمستويات أدائي عن المستوى المطلوب أو المتوقع
.928	.677	1086.641	298.15	أخبر زملائي ورؤسائي عن أي خطر يهدد المدرسة.
.928	.775	1078.500	299.00	اتقبل بصدر رحب التغييرات في بيئة العمل وأتحمل أعبائها.
.931	.137	1112.731	298.31	أشعر بالانتماء والولاء التنظيمي للمدرسة.
.929	.394	1094.103	299.54	أبذل جهودا إضافية لتحسين صورة المديرية أمام الآخرين.
.928	.679	1070.192	299.23	أبذل قصارى جهدي لتنمية نفسي مهنياً حتى لو كان على نفقتي الخاصة.
.930	.330	1104.090	298.38	أحرص على قراءة المطبوعات التي تُصدرها وزارة التربية كافة.
.929	.518	1087.526	299.23	أحرص على المشاركة الفعالة في الأنشطة المدرسية.
.928	.632	1068.064	298.69	أهتم بالقضايا التربوية والتعليمية في المجتمع.
.929	.541	1084.859	299.77	أحبذ الاطلاع على المواضيع السياسية في الجرائد و وسائل التواصل الاجتماعي
.929	.528	1082.859	298.77	أعتقد من المهم أن يكون لدي رأي في القضايا التربوية والتعليمية.

.928	.656	1062.244	298.92	أحب أن أكون جزءاً من عملية صنع القرار التربوي.
.933	-.134-	1132.244	299.92	أعتقد أن الأساتذة يجب أن يكونوا مشاركين أكثر في الحياة السياسية.
.930	.381	1080.026	299.23	أتمنى بلوغ مناصب مرموقة في الدولة يوماً ما
.936	-.447-	1165.231	300.31	أحب المشاركة في النشاط النقابي و الارتقاء فيه
.929	.435	1084.603	298.54	أقدر الجمال في الفن والأدب.
.927	.805	1051.936	298.54	أحب أن أكون محاطاً بالجمال في الفصل الدراسي.
.930	.165	1110.500	299.00	أهم ما يلفت اهتمامي في المناسبات و الندوات جمال المكان
.926	.871	1050.859	298.77	أعتقد أن الجمال والفن مهم في التعليم.
.929	.639	1089.269	298.46	أسعى إلى خلق بيئة تعليمية جميلة داخل وخارج الفصل.
.927	.815	1053.474	298.85	أشجع تزيين المؤسسة بالرسومات الهادفة و المعبرة
.927	.695	1050.744	298.92	أحب الاعمال الفنية و انجذب لها
.928	.858	1077.192	298.23	أحب أن أتعلم أشياء جديدة عن التعليم واستراتيجيات التدريس
.928	.577	1078.269	298.46	أسعى إلى تطوير فهمي النظري للتدريس
.929	.546	1087.269	298.54	أفضل الاكتشاف والبحث والاطلاع عبر المجلات والانترنت
.928	.678	1067.256	298.38	أعتقد أن البحث العلمي مهم لتحسين التعليم.
.932	-.193-	1131.974	298.85	أحب التفكير في الأسئلة الصعبة المتعلقة بالتعليم.
.928	.565	1064.769	299.54	أفضل المشاركة في التظاهرات العلمية التي تعنى أحداث الدراسات
.930	.000	1121.526	297.77	أحب أن أكون متميزاً في عملي
.930	.244	1106.526	298.23	أستشعر الثواب والعقاب الأخروي أثناء قيامي بأداء عملي كمعلم.
.929	.399	1095.026	298.23	أذكر زملائي بأن الله رقيب على أداء أعمالنا في المهنة.
.929	.459	1090.192	298.77	أفضل قراءة كتب ديني عن غيره من الكتب

.929	.547	1089.910	298.08	أحرص على أداء العمل بأكمل وجه لأنني أراه عبادة.
.928	.584	1083.641	298.15	أعتقد أن التدريس هو مهنة مقدسة
.929	.499	1076.564	298.69	أعتقد أن الجانب الأخلاقي أهم من الجانب التعليمي في التدريس.
.928	.654	1072.026	298.23	الحرص على تبادل تحية الإسلام مع الزملاء
.930	.305	1105.192	298.23	أتمسك بأعراف المجتمع المحلي وقيمها.
.930	.252	1111.910	297.92	أشعر بالرضا والسعادة لتقديم المساعدة للتلاميذ والأساتذة.
.932	-.090-	1126.397	298.69	أميل إلى المشاركة في الأنشطة الاجتماعية المهنية.
.929	.407	1090.141	299.15	أهتم بمشاكل التلاميذ والأساتذة داخل المدرسة.
.933	-.165-	1133.397	299.31	تميل للعمل كمرشد اجتماعي داخل وخارج العمل
.928	.651	1065.026	298.77	الشخص الناجح هو شخص محبوب من الآخرين
.928	.686	1070.231	298.69	أعتقد أن العمل الجماعي مهم في التدريس.
.933	-.010-	1119.974	298.85	أرى أن الراتب هو أساس كل تحفيز في العمل كاستاذ.
.932	-.041-	1123.423	298.62	الشخص الناجح هو الذي يسعى دائما لتحسين دخله
.932	.136	1103.756	299.38	يثير قلقك أخبار زيادة الأسعار أكثر من أي خبر من الاخبار
.929	.407	1094.897	298.69	أعتقد أن الادخار ضرورة اقتصادية.
.935	-.298-	1150.026	299.77	أعجب بالأساتذة الذين يمتلكون ثروة مالية.
.932	-.080-	1126.731	298.69	يثير اهتمامك بين الاخبار عناوين زيادات الأجور في القطاع
.932	.026	1117.423	300.62	تفضل قضاء العطلة الصيفية في اعمال أخرى لكسب المال

الحمد لله

الذي بنعمته

تتم الصالحات