

علاقة الالتزام التنظيمي بسلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية على عدد من المدارس الثانوية بمدينة مصراته

عبد المنعم محمد أبو ليفة¹، أبوبكر سليمان الصالحي²

¹قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة مصراتة، ليبيا

²قسم التسويق، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة مصراتة، ليبيا

مستخلص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري) وسلوك المواطنة التنظيمية والمتمثلة في (الايثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري) في المؤسسات التعليمية محل الدراسة، وتم عبر اتباع المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع بيانات الدراسة، تم استخدام الاستبيان الذي تم وُزِع على عينة من معلمين بالمدارس الثانوية بمدينة مصراتة، شملت (127) مشارك، وقد تم تحليل البيانات باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين المتغيرات، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الثانوية الواقعة بمدينة مصراتة.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، سلوك المواطنة التنظيمية، المؤسسات التعليمية.

1. مقدمة:

يعتبر العنصر البشري من أهم موارد المنظمة، وعامل من العوامل الأساسية لنجاح المنظمات، حيث ينظر لهذا المورد كجزء من الاستراتيجية الكلية للمنظمة، نتيجة لذلك حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجال السلوك الإنساني، لما له من علاقة وثيقة بنجاح المنظمة وتحقيق أهدافها. وقد أصبح الالتزام التنظيمي أكثر المسائل التي تشغل إدارة المنظمات، خاصة وأن مفهومه العلمي لم يحظى بالاهتمام المطلوب من قبل المختصين إلى نهاية الستينات وأوائل السبعينات من القرن الماضي، ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة درجات الالتزام (مولاي، 2022)

وقد أصبح الالتزام التنظيمي يولد لدى الأفراد إحساساً عالياً بانتماء والاندماج مع المنظمة، مما ينعكس إيجابياً على بعض السلوكيات مثل: سلوك المواطنة التنظيمية، الذي يعتبر مطلب الكثير من المنظمات بسبب أثره الإيجابية والتي منها، تحسين إدارة المنظمة وزيادة فعاليتها، ورفع الروح المعنوية للعاملين.

أما سلوكيات المواطنة التنظيمية، فقد حظيت باهتمام الكثير من علماء الإدارة، نظراً لما لها من دور فعال في تحديد كفاءة وفعالية التنظيمات الإدارية، وسلوك الأفراد العاملين بها، وبالتالي التأثير على كفاءة وأهمية الأفراد. ويدور محور ارتكاز هذا المفهوم حول تلك السلوكيات التطوعية التي يقومون بها، والتي بدورها تتعدى مرحلة الولاء والانتماء لتصل إلى درجة العطاء، والذي بدوره يقوم بأعمال إضافية تطوعية اختيارية هادفة إلى الارتقاء بمستوى كفاءة وفعالية المنظمات (بن عودة، 2018)

ووفقاً لما سبق، ظهرت فكرة الدراسة والتي تسعى لإلقاء الضوء على أثر الالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية من قبل المعلمين بمؤسسات التعليم الثانوي بمدينة مصراته.

2. مشكلة الدراسة:

نظراً لأهمية المؤسسات التعليمية باعتبارها تشكل القاعدة العلمية والفكرية ورفاهية المجتمع، وما يشغله المعلمون في هذه المؤسسات من عديد الأدوار لتحقيق الأهداف المرجوة، مثل: دورهم كباحثين لتطوير العملية التعليمية، بالإضافة إلى دورهم في التنمية الاجتماعية، فكل هذه الأدوار تتطلب العديد من الاستعدادات العلمية والمهنية بالإضافة إلى خلق بيئة عمل إيجابية تعمل على نجاح المؤسسة، مما يحفزهم على بذل أقصى جهودهم، ومستويات أعلى لسلوكيات المواطنة التنظيمية، حيث يجادل كل من تجاني وهاشمي (2017)، مولوي (2022)، وصباح (2024) بأن هناك علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية. ومن هذا المنطلق، كان من الضروري إجراء دراسات وبحوث تتناول العلاقة بين هذين المتغيرين لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي في مدينة مصراته، نظراً لندرة الأبحاث التي تناولت هذا الموضوع في بيئة الأعمال الليبية. وتتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري وسلوك المواطنة التنظيمية؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري وسلوك المواطنة التنظيمية؟

3. أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة في كونها تقوم بدراسة العلاقة بين متغيرين يعتبران من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي التي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية، فالالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية من المفاهيم الإدارية المعاصرة التي شهدت تقدماً وتطوراً كبيراً في الآونة الأخيرة في مجالات الحياة بكافة مكوناتها ومجالاتها. ومن المتوقع أن تكون نتائج الدراسة مفيدة للقائمين على إدارة المؤسسات التعليمية ومتخذي القرار بشكل عام، حيث يمكنها المساعدة في اتخاذ الإجراءات ووضع الخطط السليمة اللازمة لتعزيز الالتزام التنظيمي وترسيخ سلوكيات المواطنة لدى المعلمين، وبالتالي زيادة فاعليتهم أثناء قيامهم بدورهم التعليمي داخل المؤسسات التعليمية.

4. فرضيات الدراسة:

استناداً إلى تساؤلات الدراسة، وتحقيقاً لأهدافها تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

ويتمفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري وسلوك المواطنة التنظيمية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري وسلوك المواطنة التنظيمية.

5. أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، تتمثل في:

- فحص واختبار العلاقة بين أبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي، المعياري، الاستمراري) وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالمؤسسات التعليمية قيد الدراسة.
- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية بالمؤسسات التعليمية قيد الدراسة.
- محاولة تقديم مقترحات يمكن أن تساعد أصحاب القرار في المؤسسات التعليمية من تحقيق مفهوم الالتزام التنظيمي وسلوكيات المواطنة، لما له من أثر إيجابي على تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

6. الدراسات السابقة:

احتل موضوع الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية اهتمام العديد من الكتاب والباحثين في مجال الإدارة، ويظهر ذلك جليا من خلال الإسهامات المقدمة في العديد من الدراسات، التي تبين حداثة الاهتمام بمتغيرات الدراسة، ويسلط البحث الضوء على جملة من الدراسات المتعلقة بدراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

أُجريت العديد من الدراسات على قطاعات مختلفة، وتتنوع هذه الدراسات بين العربية والأجنبية. وقد استعرضت هذه الدراسة عدداً من الأبحاث التي تم الاستفادة منها. ويود الباحثان الإشارة إلى أن الدراسات المستعرضة تغطي الفترة الزمنية بين (2011-2024)، كما أنها شملت العديد من الدول، مما يعكس تنوعها من حيث البعدين الزمني والجغرافي. ويمكن توضيح أهم هذه الدراسات في الجدول رقم (1) أدناه:

جدول رقم (1) الدراسات السابقة

| الدراسة | الهدف | النتائج |
|-------------------------|--|---|
| صباح 2024 | تهدف الدراسة الى تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد الالتزام التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية | واظهرت النتائج ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي الكلي لدي العاملين في اتحاد الإذاعة والتلفزيون |
| بودرع وعبد النور (2023) | معرفة أثر أبعاد الالتزام التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جيجل | تم التوصل إلى وجود تأثير للالتزام الاستمراري، أما فيما يخص الالتزام العاطفي والالتزام المعياري، فليس لهما أثر على سلوك المواطنة التنظيمية |
| Siswadi2023 | هدفت الدراسة للتعرف على كيفية توسط نموذج الثقافة التنظيمية بالمنظمات بين سلوك المواطنة والالتزام التنظيمي | توصلت الدراسة الى أن الالتزام التنظيمي له أثر إيجابي معنوي على سلوك المواطنة التنظيمية |
| قده 2022 | تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي الإدارة بجامعة الوادي | توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دالة إحصائية للمتغير الواسع على سلوك المواطنة التنظيمية في وجود الالتزام التنظيمي بأبعاده (العاطفي، المستمر، المعياري) كمتغير وسيط |
| مولوي، 2022 | هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عمال مديرية التوزيع، والكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية | توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي (الاستمراري، العاطفي، المعياري) وسلوك المواطنة التنظيمية (الإيثاري، واعي الضمير، الروح الرياضية، الكياسة، العمليات) |

- هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين
الالتزام المستمر وأبعاد سلوك المواطنة
التنظيمية
علي، (2021)
- أهم نتائج الدراسة وجود علاقة طردية معنوية
ذات دلالة احصائية بين الالتزام المستمر وسلوك
المواطنة التنظيمية
- الغرض من الدراسة تحديد ودراسة تأثير
الالتزام التنظيمي في تطبيق سلوك المواطنة
التنظيمية في إدارة سلسلة التوريد
Purwanto al
2021et
- توصلت الدراسة إلى اختبار طبيعة العلاقة بين
أبعاد الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في
العلاقة بين أبعاد الصمت التنظيمي كمتغير
مستقل وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية
كمتغير تابع بقطاع الأدوية الحكومي بمحافظة
القاهرة
حسنى 2021
- تهدف الدراسة إلى تطبيق الالتزام التنظيمي
والرضا الوظيفي كمؤشر لتحفيز سلوكيات
المواطنة التنظيمية
Massoudi
al et2020
- أظهرت النتائج أن الالتزام التنظيمي والرضا
الوظيفي لهما دور إيجابي ومؤثر في تغيير
سلوكيات المواطنة التنظيمية
لدى العاملين في الفنادق
- هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على
السلوك المعلم لعمداء كليات التربية الرياضية
في الجامعات الأردنية وعلاقته بالالتزام
التنظيمي، والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة
التدريس
الطحائنة
وآخرون 2020
- بينت النتائج ان مستوى الالتزام التنظيمي لدى
أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً فحل الالتزام
المعياري أولاً ، تاليه الالتزام العاطفي، وأخيراً
الالتزام الاستمراري
- هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر سلوك
المواطنة التنظيمية على الالتزام التنظيمي
للعاملين بالشركة الإفريقية للزجاج في جيجل
بونويوة
وبورزامة،
2019
- وجدت الدراسة أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية
لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية على الالتزام
التنظيمي
- تهدف الدراسة الى اختبار أثر الالتزام
التنظيمي بأبعاده (العاطفي، المعياري،
الاستمراري) على سلوك المواطنة لدى
العاملين بمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة
محددات 2017
- توصلت الدراسة الى وجود أثر إيجابي للالتزام
المعياري على سلوك المواطنة التنظيمية لدى
العاملين بينما لا تؤثر باقي ابعاد الالتزام على
سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة

| | | |
|----------------------|---|---|
| تجاني، هاشمي 2017 | هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي وبين المواطنة التنظيمية | أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى منخفض من الالتزام التنظيمي والمواطنة التنظيمية لدى عمال مؤسسة الصحة العمومية لولاية الجلفة |
| علي 2015 | هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الالتزام العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية | أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية. |
| Bakhshi al et2011 | هدفت الدراسة الى استكشاف العلاقة بين ابعاد الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة | أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين ابعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي الاستمراري المعياري) وسلوك المواطنة |

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

إن معظم الدراسات التي تم التطرق إليها ركزت على أثر الالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية وبين متغيرات أخرى وسيطة الثقافة التنظيمية، والصمت التنظيمي، والرضا الوظيفي، والتمكين النفسي كدراسة بودرع وعبد النور (2023)، ودراسة Siswadi (2023)، ودراسة قدة (2022) الطحايينة وآخرون (2020) ودراسة حسنى (2021)، ودراسة Massoudi al et (2020)، ودراسة حداد (2017)، ودراسة علي (2015) وبعضها الآخر تطرق الى دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية. كدراسة صباح (2024)، ودراسة مولاي (2022)، ودراسة علي (2021)، ودراسة تجاني وهاشمي (2017)، ودراسة Bakhshi al et (2011)، وهو ما يتوافق مع دراستنا الحالية التي تطرقت للعلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

وأهم ما تفرده به البحث الحالي عن الدراسات السابقة عموماً، من حيث القطاعات التي درسها، والفترة الزمنية، وطبيعة العينة، التي تناولها فإن دراسة دور الالتزام التنظيمي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمي، جاءت مكتملة للدراسات السابقة ولسد النقص، خاصة في البيئة المحلية. مما لا شك فيه أن الدراسة الحالية استفادت كثيراً مما سبقها من دراسات؛ لكونها قد درست ظاهرة العلاقة بين الالتزام التنظيمي و سلوك المواطنة ، حيث وظفت الدراسة الحالية توصيات الدراسات السابقة ومقترحاتها في دعم مشكلة الدراسة وأهميتها، والاستفادة من نتائج الدراسات السابقة، وربطها بنتائج الدراسة الحالية.

7. مراجعة الأدبيات:

7.1 مفهوم الالتزام التنظيمي:

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الالتزام التنظيمي بوصفه جانبا هاما من جوانب السلوك الإنساني والإداري، إلا أنه لا يوجد هناك إجماع بين الباحثين على مفهوم محدد له شأنه شأن بقية المفاهيم الادارية الأخرى، بحيث تباينت مفاهيمه نظرا لتباين رؤى وأفكار الباحثين حوله، إلا أن توضيح المفهوم قد لازمه بعض التعقيد نتيجة التركيز على الالتزام نحو بيئة العمل وتضمنه مجالات عدة، وفيما يلي بعض المفاهيم حول الالتزام التنظيمي:

يرى (قده، 2020) بأنه الحالة النفسية التي تتوافق فيها قيم الفرد مع أهداف المنظمة حيث يكون الفرد بأهدافها، الأمر الذي ينعكس على سلوكه حيث يسعى إلى إنجاح هذه المنظمة، وبذل قصارى الجهد، والالتزام لتحقيق ذلك. وذكر (الحقاني، 2016) أن الالتزام التنظيمي يتضمن الرغبة بالبقاء في العمل داخل المنظمة، والرضا عن بيئة العمل في المنظمة، والتوافق مع أهداف المنظمة، والسعي إلى تحقيق أهداف المنظمة، الأمر الذي يولد لديه شعوراً بالرغبة القوية بالبقاء بالمنظمة، والتمسك بها أو بذل المزيد من الجهد من أجل إنجاحها وجعلها منظمة متميزة يفخر ويعتز بالعمل فيها .

7.2 أبعاد الالتزام التنظيمي:

يأخذ الالتزام التنظيمي أشكال وصور عديدة من أهمها الالتزام كوسيلة لتحقيق هدف معين، والالتزام كقيمة في حد ذاته والالتزام كامتثال لما يتوقعه الآخرون.

فالعديد من الدراسات اتجهت إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها على مستوى الالتزام التنظيمي، وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية، ومن هذه الأبعاد فيما يلي

1. الالتزام العاطفي : الالتزام العاطفي هو جزء من الالتزام التنظيمي ويشير إلى الشعور بالانتماء والولاء والتفاني العاطفي تجاه المنظمة. يعني ذلك أن الافراد يشعرون بروابط عاطفية قوية مع المنظمة ويتحملون مسؤولية نجاحها وتحقيق أهدافها. (بودرع وعبد النور، 2023)

2. الالتزام الأخلاقي : ويقصد به إحساس الموظف بالالتزام نحو البقاء مع المنظمة ،وغالبًا ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل، بل المساهمة في وضع الأهداف والخطط ورسم السياسات العامة للتنظيم (بني عيسى وأبازيد، 2014)

3. الالتزام المستمر: ويعرف بأنه الالتزام على أساس التكاليف التي قد تحدث عند مغادرة الشخص للمنظمة، بالتالي يسعى الموظف للاستمرار خاصة عندما لا توجد لديه فرصة مماثلة أو أفضل من الوظيفة الحالية (حسني، 2021)

7. 3 مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية:

تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية، إلا أن أهمها ما طرحه (Organ)، والذي عرف فيه سلوك المواطنة التنظيمية على أنه الأداء الذي يدعم البيئة الاجتماعية والنفسية، والذي يتم فيها أداء المهام. وعرفه أيضاً على أنه سلوك اختياري من جانب الموظف، والذي يعزز بشكل مباشر الأداء الفاعل للمنظمة، ويكون ذلك مستقلاً عن الإنتاجية المستهدفة للمنظمة (ابراهيم، 2017) يمكن تعريف سلوك المواطنة التنظيمية على انه السلوكيات التقديرية المتعلقة بالوظيفة، وغير معترف بها من قبل انظمة المكافآت التنظيمية، ولكن في الإجمال تقوم بتعزيز الأداء الفعال للمنظمة (مولاي، 2022)

7. 4 أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

يعتبر سلوك المواطنة التنظيمية عاملاً مهماً وحاسماً في المؤسسات التعليمية، يمكن من خلاله تحقيق النجاح لهذه المؤسسات عن طريق التزام المعلمين بسلوكيات المواطنة، وذلك لأن المعلمين يلعبون دوراً أساسياً في تحقيق الأهداف التعليمية، وقد تناول (Organ) في عام 1988 سلوك المواطنة التنظيمية ووصفه بأنه سلوك فردي مستقل، ولا يتم التعرف عليه بشكل مباشر أو صريح في نظام المكافآت وفي تعزيز الأداء الفعال للمؤسسة. حيث حدد Organ خمس فئات أو أبعاد لسلوك المواطنة التنظيمية، هي: الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، والسلوك الحضاري. ونورد فيما يلي هذه الأبعاد بشيء من الإيجاز. (إبراهيم، القتبي، 2017).

- **البعد الأول: الإيثار،** وهو سلوك جاهز دائماً لمساعدة من حوله، يتم تنفيذه عن قصد وطوعية دون مراعاة للمصالح الشخصية، أو التكاليف التي ينطوي عليها الأمر، فالأشخاص الايثاريون هم من يبذلون جهداً إضافياً لمساعدة الآخرين.
- **البعد الثاني: الكياسة،** وهو يتضمن قيام المعلم بتزويد زملائه في العمل بالمعلومات التي تساعد على أداء أعمالهم بكفاءة وفعالية، وتقديم الاقتراحات التي تسهل اتخاذ القرارات المرتبطة بعملهم، وأن يستخدم أساليب متنوعة للتواصل مع كافة العاملين بالمؤسسة والمهتمين بالعملية التعليمية.

- **البعد الثالث: الروح الرياضية،** مدى استعداد المعلم لتحمل المضايقات الصغيرة دون استئناف أو احتجاج، مما يسمح للمؤسسات التعليمية الحفاظ على أداء مهامها بكفاءة وفعالية من خلال التركيز على وظائف وظيفية أكثر حيوية، فالشخص الذي يتمتع بروح رياضية عالية سيزيد من العلاقة الإيجابية بين الآخرين.
- **البعد الرابع: وعي الضمير،** حيث تضمن حرص المعلمين بالمؤسسة على أداء مهامهم ومسؤولياتهم بكفاءة وفعالية، واستثمار وقت العمل في أداء واجباتهم ومتطلباتهم المهنية، والالتزام باللوائح والتشريعات وقوانين وقيود العمل داخل المؤسسة التعليمية.
- **البعد الخامس: السلوك الحضاري،** الذي يشير إلى المسؤولية التنظيمية، ومواكبة التغيرات التي تحدث في سير العملية التعليمية، كالحرص على حضور الاجتماعات والندوات التي تعقدتها المؤسسة، والمشاركة في جميع النشاطات التي تقوم بها، وذلك لإظهار الاهتمام بسياساتها وتحسين صورتها أمام الآخرين.

8. منهجية الدراسة:

8. 1 أداة جمع البيانات:

تم استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، وتم قياس الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري)، وقد تم الاعتماد على المقياس الذي طوره (Organ1990) لقياس سلوك المواطن بأبعاده الخمسة (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السموك الحضاري، وعي)، مع الأخذ بعين الاعتبار كل ما يتماشى ويتسق، ويتواءم مع البيئة المحلية. وتماشياً مع هذه المبادئ فقد تم اعتماد مقياس (ليكرت) الخماسي لقياس اتجاهات المستجيبين حول فقرات الاستبيان، وتم توصيف درجات القياس، وتحديد الأوزان الترجيحية لها وفقاً لما هو موضح بالجدول رقم (2).

جدول (2) توصيف درجات مقياس ليكرت الخماسي وأوزانها الترجيحية

| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

9. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة مؤسسات التعليم الثانوي بمدينة مصراته، أما عينة الدراسة فتحدت بعدد (127) من المعلمين بثانويات مدينة مصراته، ويرى الباحثان بأن أسلوب المعاينة الاجتهادية (Judgment Sampling) الذي تم استخدامه لاختيار ثانويات العينة من المتوقع أن يعطي نتائج أكثر وضوحاً، وفي نفس الوقت فإن تأثيره على خاصية التعميم سيبقى في حدود المقبول. وتم إرسال استمارات الاستبيان مباشرة (تسليم باليد)، وقد أعطى الباحثان الوقت الكافي للمستجيبين للإجابة على أسئلة الاستبيان، حيث تراوحت المدة بين توزيع الاستمارات وتجميعها حولي (7) أيام، وقد بلغ عدد الاستمارات المجمعة (140) منها (127) استمارة صالحة للتحليل من أصل (140) استمارة، أي حوالي نسبة (90.71%) من عدد الاستمارات الموزعة، وهي نسبة جيدة يمكن الاعتماد عليها في تحليل البيانات.

9. 1 وصف خصائص عينة الدراسة:

يبين هذا الجزء وصف وتوزيع عينة العينة حسب الخصائص الديموغرافية، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، حيث نستعرض التوزيع التكراري، والتوزيع النسبي لخصائص المستجيبين وفق الجدول رقم (3) والذي يتضح من خلال الآتي:

فيما يخص متغير الجنس لأفراد العينة يظهر الجدول أن أغلبية عينة الدراسة من الإناث وهي بنسبة (55.9%) من عدد مفردات العينة، بينما نسبة الذكور كانت (44.1%) فقط. فيما يخص المؤهلات العلمية لأفراد العينة، يوضح الجدول رقم (3) أن أغلبية عينة الدراسة من حملة درجة البكالوريوس وبنسبة (53.3%) من عدد مفردات العينة ما نسبته (15.7%) من حملة شهادة دبلوم عالي وما نسبته (7.1%) من حملة شهادة الماجستير، وهذه النسب تشير إلى ارتفاع في التأهيل العلمي لعينة الدراسة، مما يمكنهم من الإجابة على فقرات الاستبيان بشكل علمي موثوق. وفيما يخص عينة الدراسة من حيث الخبرة المهنية وفق الجدول نلاحظ أن فراد العينة يمتلكون خبرة عالية وأن ما نسبته (23.6%) من أفراد عينة الدراسة هم ممن خبرتهم المهنية من (11 إلى 15) سنة وأن ما نسبته (22.8%) من أفراد عينة الدراسة هم ممن تزيد خبرتهم المهنية عن (15) سنة وهذا يدل على ارتفاع مستوى الخبرة لدى المشاركين، مما يساعد على أن تتميز الإجابات بدقه وهذا بدوره يؤدي إلى تعزيز وسلامة النتائج.

جدول (3) وصف خصائص عينة الدراسة

| البيان | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------------|-------|----------------|
| الجنس | | |
| • ذكر | 56 | %44.1 |
| • أنثى | 71 | %55.9 |
| الإجمالي | 127 | %100 |
| المستوى التعليمي | | |
| • ماجستير | 9 | %7.1 |
| • بكالوريوس | 68 | %53.5 |
| • دبلوم عالي | 20 | %15.7 |
| • دبلوم متوسط | 4 | %3.1 |
| • أخرى | 26 | %20.5 |
| الإجمالي | 127 | %100 |
| الخبرة المهنية | | |
| • من 1- 5 سنوات | 10 | %7.9 |
| • من 6 - 10 سنوات | 33 | %26.0 |
| • من 11 - 15 سنة | 30 | %23.6 |
| • من 16- 20 سنة | 29 | %22.8 |
| • أكثر من 20 سنة | 25 | %19.7 |
| الإجمالي | 127 | %100 |

10. الاختبارات الإحصائية

10.1 اختبار ثبات أداة الدراسة

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لتحديد درجة ثبات الأداء، وعند تطبيق هذا الاختبار على أبعاد أداة الاستبيان وُجد أن قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع أبعاد الاستبيان مرتفعة، وبلغت (90%) للمتغير المستقل (الالتزام التنظيمي)، ونسبة (91.3) للمتغير التابع (سلوك المواطنة) وهو ما يدل على وجود اتساق داخلي مرتفع للاستبيان، حيث تشير أن معامل ألفا كرونباخ كلما اقترب من الواحد كلما دل ذلك على وجود اتساق وثبات داخلي كبير وأمكن الاعتماد على بياناته، وأن هذا المعامل يتم قبوله إذا كانت نتيجته تفوق (60%).

جدول (4) نتائج معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبيان

| المحور | الفقرات | معامل ألفا كرونباخ |
|---------------------|---------|--------------------|
| الالتزام العاطفي | 5 | 0.841 |
| الالتزام الاستمراري | 5 | 0.872 |
| الالتزام المعياري | 5 | 0.891 |
| الالتزام التنظيمي | 15 | 0.898 |
| الإيثار | 6 | 0.814 |
| القياسة | 5 | 0.779 |
| الروح الرياضية | 6 | 0.815 |
| وعي الضمير | 5 | 0.814 |
| السوك الحضاري | 4 | 0.841 |
| سلوك المواطنة | 26 | 0.913 |

10.2 التحليل الوصفي لمتغيرات الالتزام التنظيمي (المتغير المستقل):

الإحصائيات الوصفية (Descriptive Statistics) لمتغيرات العدالة الانتقالية، وتشمل هذه الإحصائيات كل من المتوسط الحسابي (Mean) والانحراف المعياري (Std. Deviation) والالتواء (Skewness) والتفرطح (Kurtosis) لعدد من المشاهدات تبلغ (127 مشاهدة) جمعت بواسطة الاستبيان.

• الالتزام العاطفي:

جدول (5) الإحصاءات الوصفية واعتدالية البيانات المتعلقة بمتغير الالتزام العاطفي

| | D ₁ | Mean | S.D | Skewn | Kurto |
|------------------|----------------|------|-------|--------|--------|
| الالتزام العاطفي | | 3.73 | 0.791 | -0.487 | -0.231 |

| Kurtosis | Skewness | S.D | Mean | |
|----------|----------|------|------|---|
| .858 | -.916 | 1.00 | 3.77 | 1. أشعر بالسعادة من خلال عملي في هذه المؤسسة التعليمية. |
| -.029 | -.596 | 0.96 | 3.61 | 2. تتوافق أهدافي الخاصة مع أهداف مؤسستي |
| .449 | -.768 | 0.90 | 3.74 | 3 تتوافق قيمتي الذاتية مع القيم الموجودة في المدرسة |
| .033 | -.737 | 1.11 | 3.59 | 4. المناخ الودي في المدرسة يشجعني على البقاء |
| 1.244 | -1.217 | 1.04 | 3.95 | 5. أشعر بأني جزء من هذه المدرسة. |

من خلال الجدول، نلاحظ أن متوسط إجابات فقرات الاستبيان الخاصة بالالتزام العاطفي تراوح بين (3.59 - 3.95)، مما يشير إلى موافقة عامة من أفراد العينة على الالتزام العاطفي. كما أن الانحرافات المعيارية تراوحت بين (1.09-1.23)، مما يدل على توافق في الإجابات.

• الالتزام الاستمراري:

جدول (6) الإحصاءات الوصفية واعتدالية البيانات المتعلقة بمتغير الالتزام الاستمراري

| | D ₂ | Mean | S.D | Skewn | Kurto |
|---------------------|----------------|------|-------|--------|-------|
| الالتزام الاستمراري | | 3.61 | 0.789 | -0.506 | 0.194 |

| Kurtosis | Skewness | S.D | Mean | |
|----------|----------|-------|------|---|
| -.476 | -.679 | 1.23 | 3.50 | 1. أستمر في عملي رغم وجود ظروف أفضل في مدرسة أخرى |
| -.036 | -.789 | 1.12 | 3.70 | 2. أنا مستعد للاستمرار في عملي الحالي حتى التقاعد. |
| -1.081 | -.120 | 1.26 | 3.14 | 3 ستنأثر حياتي كثيراً إذا تركت عملي في هذه المدرسة. |
| .500 | -.948 | 0.970 | 3.59 | 4. يسعدني دائماً قبول أية أعمال إضافية أكلف بها. |

5. أُرغب في الحفاظ على علاقتي بزملاء العمل. 2.863 -1.226 0.794 4.14

يشير الجدول السابق إلى أن متوسط إجابات فقرات الاستبيان حول الالتزام الاستمراري كان في نطاق الموافقة، حيث تراوح بين (3.14 - 3.70) على مقياس خماسي، مما يعكس قبولاً عاماً لدى أفراد العينة. كما أن قيم الانحراف المعياري (0.794-1.26) تدل على درجة من التوافق في الإجابات.

• الالتزام المعياري:

جدول (7) الإحصاءات الوصفية واعتدالية البيانات المتعلقة بمتغير الالتزام المعياري

| D ₃ | Mean | S.D | Skewn | Kurto |
|-------------------|------|-------|--------|-------|
| الالتزام المعياري | 3.63 | 0.716 | -0.686 | 1.131 |

| Kurtosis | Skewness | S.D | Mean | |
|----------|----------|-------|------|---|
| 2.035 | -1.172 | 0.869 | 3.92 | 1. تربطني بعلمي رابطة أدبية تجعلني أتمسك به. |
| -0.434 | -0.109 | 0.927 | 3.22 | 2. توفر هذه المدرسة فرصة لإظهار قدراتي التي أتمتع بها. |
| -0.484 | -0.352 | 1.05 | 3.45 | 3 اشعر بأن عملي بهذه المدرسة هو أفضل مكان. |
| 2.613 | -1.288 | 0.876 | 3.96 | 4. إن التزامي الأخلاقي تجاه زملائي يدفعني للبقاء معهم بهذه المؤسسة. |
| -0.184 | -0.791 | 1.14 | 3.61 | 5. أحرص على بقائي في هذه المدرسة حتى لو تأخرت مستحقاتي المالية |

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن متوسط إجابات فقرات الاستبيان الخاصة بالالتزام المعياري جاء بالموافقة، حيث تراوح متوسط الإجابات ما بين (3.45 - 3.96)، وهو أكثر من المنتصف على مقياس من خمس نقاط، وهذا ما يشير على قبول عام لدى أفراد العينة حول مستوى الالتزام المعياري، والجدير بالذكر أن الانحرافات المعيارية لجميع المتغيرات تراوحت بين (0.87 - 1.14) مما يدل على وجود توافق في الإجابات حول الالتزام المعياري.

10. 3 التحليل الوصفي لمتغيرات سلوك المواطنة (المتغير التابع):

الإحصائيات الوصفية (Descriptive Statistics) لمتغيرات سلوك المواطنة، وتشمل هذه الإحصائيات كل من المتوسط الحسابي (Mean) والانحراف المعياري (Std. Deviation) والالتواء (Skewness) والتفرطح (Kurtosis) لعدد من المشاهدات تبلغ (127 مشاهدة) جمعت بواسطة الاستبيان.

• الأيثار

جدول (8) الإحصاءات الوصفية واعتدالية البيانات المتعلقة ببعد الإيثار

| | D ₄ | Mean | S.D | Skewn | Kurto |
|----------|----------------|------|------|---|-------|
| الايثار | | 3.67 | 0.63 | 0.47- | 0.50 |
| Kurtosis | Skewness | S.D | Mean | | |
| 0.427 | -1.297 | 0.78 | 4.03 | 1. أساعد زملائي الذين لديهم حجم عمل كبير. | |
| 0.427 | -1.539 | 0.81 | 3.98 | 2. أقوم بأداء عمل زملائي عند الحاجة. | |
| 0.427 | -1.035 | 0.85 | 3.84 | 3. أسهل مهمة زملائي الجدد حتى دون طلب منهم.. | |
| 0.427 | -.343 | 0.95 | 3.47 | 4. أستقطع زمناً إضافياً لتلبية احتياجات المعلمين الآخرين. | |
| 0.427 | -.257 | 0.89 | 3.45 | 5. أخصص وقت لمساعدة زملاء في حل مشكلات التدريس. | |
| 0.427 | -.267 | 1.02 | 3.26 | 6. أساعد زملائي الذين لديهم حجم عمل كبير. | |

يشير الجدول إلى أن متوسط إجابات فقرات الاستبيان حول بُعد الإيثار كان ضمن نطاق الموافقة (3.26 - 4.03) على مقياس خماسي، مما يعكس قبولاً عاماً لدى أفراد العينة. كما أن قيم الانحراف المعياري (0.78 - 1.02) تدل على توافق في الإجابات.

• الكياسة

جدول (9) الإحصاءات الوصفية واعتدالية البيانات المتعلقة ببعده الكياسة

| | D ₅ | Mean | S.D | Skewn | Kurto |
|---------|----------------|------|------|-------|-------|
| الكياسة | | 4.10 | 0.60 | -1.62 | 5.80 |

| Kurtosis | Skewness | S.D | Mean | |
|----------|----------|------|------|---|
| 3.235 | -1.35 | 0.80 | 3.94 | 1. أوفر للزملاء المعلومات اللازمة لإنجاز أعمالهم. |
| 4.168 | -1.69 | 0.80 | 4.29 | 2. أتجنب إيذاء أو جرح مشاعر زملائي في العمل. |
| 4.740 | -1.78 | 0.79 | 4.34 | 3. أحترم خصوصية زملائي الآخرين |
| 2.957 | -1.22 | 0.73 | 4.27 | 4. أهتم بحقوق زملائي بالوظيفية |
| .064 | -.57 | 0.99 | 3.67 | 5. أساهم في حل الخلافات بين المعلمين |

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن متوسط إجابات فقرات الاستبيان الخاصة ببعده الكياسة جاءت بالموافقة، حيث تراوح متوسط الإجابات ما بين (3.67 - 4.33)، وهو أكثر من المنتصف على مقياس من خمس نقاط، وهذا ما يشير على قبول عام لدى أفراد العينة حول الكياسة، والجدير بالذكر أن الانحرافات المعيارية لجميع الفقرات تراوحت بين (0.73 - 0.99) مما يدل على وجود توافق في الإجابات حول بعده الكياسة.

• الروح الرياضية:

جدول (10) الإحصاءات الوصفية واعتدالية البيانات المتعلقة ببعده الروح الرياضية

| | D ₆ | Mean | S.D | Skewn | Kurto |
|----------------|----------------|------|------|-------|-------|
| الروح الرياضية | | 4.10 | 0.60 | -1.62 | 5.80 |

| Kurtosis | Skewness | S.D | Mean | |
|----------|----------|------|------|---|
| 3.235 | -1.35 | 0.80 | 3.94 | 1. أتجنب استهلاك زمن طويل في الشكوى التي تخص مشكلات العمل |

| | | | | |
|-------|-------|------|------|--|
| 4.168 | -1.69 | 0.80 | 4.29 | 2. أتجنب تكبير المشكلات في عملي أكبر من حجمها الطبيعي |
| 4.740 | -1.78 | 0.79 | 4.34 | 3. أتجنب تصيد أخطاء العاملين في المدرسة. |
| 2.957 | -1.22 | 0.73 | 4.27 | 4. أتقبل النقد بصدر رحب. |
| .064 | -.57 | 0.99 | 3.67 | 5. أتناصح عن أية إساءة شخصية، وأتجنب لوم الآخرين. |
| 0.427 | -.267 | 0.77 | 4.00 | 6. أظهر الاحترام لزملائي حتى في أوقات التوتر الشخصي أو المهني. |

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن متوسط إجابات فقرات الاستبيان الخاصة ببعدها الروح الرياضية جاء بالموافقة، حيث تراوح متوسط الإجابات ما بين (3.67 - 4.33)، وهو أكثر من المنتصف على مقياس من خمس نقاط، وهذا ما يشير على قبول عام لدى أفراد العينة حول الروح الرياضية، والجدير بالذكر أن الانحرافات المعيارية لجميع الفقرات تراوحت بين (0.73 - 0.99) مما يدل على وجود توافق في الإجابات حول بعد الروح الرياضية.

• وعي الضمير

جدول (11) الإحصاءات الوصفية واعتدالية البيانات المتعلقة بعد وعي الضمير

| | D ₇ | Mean | S.D | Skewn | Kurto |
|----------------|----------------|------|------|-------|-------|
| الروح الرياضية | | 4.04 | 0.60 | -1.60 | 2.67 |

| Kurtosis | Skewness | S.D | Mean | |
|----------|----------|------|------|---|
| 3.235 | -1.35 | 0.80 | 3.94 | 1. أفضي معظم ساعات العمل في أداء المهام |
| 4.168 | -1.69 | 0.80 | 4.29 | 2. ألتزم بمواعيد العمل المحددة من إدارة المدرسة |
| 4.740 | -1.78 | 0.79 | 4.34 | 3. أنفذ توجيهات وتوصيات رؤسائي في العمل. |
| 2.957 | -1.22 | 0.73 | 4.27 | 4. أتقيد بالأنظمة والتعليمات المدرسية، حتى في الوقت الذي لا توجد فيه رقابة إدارية علي |
| 0.427 | -.267 | 0.77 | 4.00 | 5. أكمل واجباتي الوظيفية بعناية دون أخطاء أو تكاسل |

يشير الجدول السابق إلى أن متوسط إجابات فقرات الاستبيان حول بُعد وعي الضمير كان ضمن نطاق الموافقة (3.92 – 4.09) مما يعكس قبولاً عاماً لدى أفراد العينة. كما أن الانحرافات المعيارية لجميع الفقرات تراوحت بين (0.60 – 0.88) تشير إلى توافق في الإجابات حول بُعد وعي الضمير.

• السلوك الحضاري:

جدول (12) الإحصاءات الوصفية واعتدالية البيانات المتعلقة ببعد السلوك الحضاري

| D ₈ | Mean | S.D | Skewn | Kurto |
|----------------|------|------|-------|-------|
| السلوك الحضاري | 4.10 | 0.60 | -1.62 | 5.80 |

| Kurtosis | Skewness | S.D | Mean | |
|----------|----------|------|------|--|
| 1.17 | -0.817 | 0.82 | 3.75 | 1. أزود الزملاء بالمعلومات التي تساعدكم على أداء أعمالهم |
| 0.235 | -0.543 | 0.88 | 3.50 | 2. أتجنب إيذاء أو جرح مشاعر زملائي في العمل. |
| 1.190 | -1.14 | 0.80 | 4.20 | 3. أحترم خصوصية زملائي الآخرين |
| 1.14 | -0.966 | 0.80 | 4.27 | 4. أساهم في حل الخلافات بين معلمي المدرسة |

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن متوسط إجابات فقرات الاستبيان الخاصة ببعد السلوك الحضاري جاء بالموافقة، حيث تراوح متوسط الإجابات ما بين (3.50 – 4.27)، وهو أكثر من المنتصف على مقياس من خمس نقاط، وهذا ما يشير على قبول عام لدى أفراد العينة حول السلوك الحضاري، والجدير بالذكر أن الانحرافات المعيارية لجميع الفقرات تراوحت بين (0.73 – 0.99) مما يدل على وجود توافق في الإجابات حول بُعد السلوك الحضاري.

جدول (13) متوسطات تقييم المعلمين لمتغيرات الدراسة

| م | البعد | المتوسط الحسابي | مستوى التقييم |
|---|-------------------|-----------------|---------------|
| 1 | الالتزام التنظيمي | 3.66 | جيد |
| 2 | سلوك المواطنة | 4.02 | جيد |

10. 4 تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة (الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة):

الجدول رقم (13) يعرض نتائج معامل بيرسون الذي يحدد قوة الارتباط بين المتغيرات. من خلال اختبار قيمته، يمكن تحديد ما إذا كانت هناك علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة.

جدول رقم. (14) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

| سلوك المواطنة | | الالتزام التنظيمي | | | |
|---------------|------------|-------------------|----------|----------|---------------------|
| 0.586*** | | 1.00 | | | الالتزام التنظيمي |
| 1.00 | | 0.586*** | | | سلوك المواطنة |
| السوك الحضاري | وعي الضمير | الروح الرياضية | الكياسة | الإيثار | |
| 0.452*** | 0.266*** | 0.366*** | 0.276*** | 0.256*** | الالتزام العاطفي |
| 0.000 | 0.003 | 0.000 | 0.002 | 0.004 | Sig. (2-tailed) |
| 0.461*** | 0.423*** | 0.379*** | 0.385*** | 0.548*** | الالتزام الاستمراري |
| 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | Sig. (2-tailed) |
| 0.446*** | 0.358*** | 0.428*** | 0.328*** | 0.403*** | الالتزام المعياري |
| 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | Sig. (2-tailed) |

***. تشير إلى أن قيمة معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 10% ، 5% ، 1% على التوالي.

من خلال الجدول السابق لمصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة، يتبين وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين متغير الالتزام التنظيمي ومتغير سلوك المواطنة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.586). وبناءً على ذلك، يتم قبول الفرضية الرئيسية للدراسة، والتي تنص على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية".

تتفق هذه النتيجة مع دراسة Bakhshi et al (2011) ودراسة علي (2015)، حيث أظهرت نتائجها وجود علاقة بين أبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي، الاستمراري، والمعياري) وسلوك المواطنة التنظيمية. في المقابل، اختلفت هذه النتيجة مع دراسة مولوي (2022)، التي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي (العاطفي، الاستمراري، والمعياري) وسلوك المواطنة التنظيمية. كما نجد أن الالتزام العاطفي ومتغير الإيثار بلغ (0.256) درجة وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (1%)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين الالتزام العاطفي ومتغير الإيثار، ويمكن تفسير ذلك على أنه كلما شعر المعلم بالمدرسة الثانوية بأن أهدافه وقيمه تتوافق مع أهداف وقيم المؤسسة كلما أثر ذلك على الإيثار لديه

ومساعدة الذين حوليه ، أما قيمة الارتباط بين الالتزام العاطفي ومتغير الكياسة بلغت (0.276)، عند مستوى معنوية أقل من (5%) وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباط موجبة بين الالتزام العاطفي ومتغير الكياسة، ويمكن تفسير ذلك أنه كلما تمتع المعلم بالسعادة في المدرسة كلما زود زملاءه بالمعلومات المناسبة التي تساعدهم في عملهم وتجنب إيذاء أو جرح مشاعرهم. أما قيمة معامل الارتباط بين متغير الالتزام العاطفي ومتغير الروح الرياضية بلغ (0.366)، عند مستوى معنوية أقل من (5%) وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباطية قوية، بين متغير الالتزام العاطفي ومتغير الروح الرياضية، ويمكن تفسير ذلك أنه كلما شعر المعلم بالثانوية بأن أهدافه وقيمه تتوافق مع أهداف وقيم المؤسسة، كلما تحمل الوظائف ولأية متاعب شخصية مؤقتة أو بسيطة دون تدمير .

أما العلاقة بين متغير الالتزام العاطفي ومتغير وعي الضمير نجد أن قيمة معامل الارتباط بينهما بلغ (0.266) عند مستوى معنوية أقل من (5%) وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباط بين الالتزام العاطفي ومتغير وعي الضمير، ويمكن تفسير ذلك أنه كلما استوعب الهيكل التنظيمي حجم المهام والواجبات المطلوب إنجازها كلما تمتع المعلم بالثانويات على رؤية دقيقة لمشكلات العمل ومعرفة أوجه القوة والضعف في العمل .

أما العلاقة بين متغير الالتزام العاطفي ومتغير السلوك الحضاري نجد أن قيمة معامل الارتباط بينهما بلغ (0.452) عند مستوى معنوية أقل من (5%) وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباط بين الالتزام العاطفي ومتغير السلوك الحضاري، ويمكن تفسير ذلك على أنه كلما شعر المعلم بالثانوية بأن أهدافه وقيمه تتوافق مع أهداف المدرسة كلما أبدل جهدا إضافيا لتحسين صورة المدرسة أمام الآخرين .

بناء على ما سبق يمكن القول بأنه تم قبول الفرضية الأولى والتي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة مصراته".

ومن خلال الجدول السابق لمصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة، نجد أن الالتزام الاستمراري ومتغير الإيثار بلغ (0.548) درجة وهو دال إحصائيا عند مستوى دلالة (5%)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين الالتزام الاستمراري ومتغير الإيثار ، ويمكن تفسير ذلك على أنه كلما شعر المعلم بالثانوية بأن تركه للعمل في المدرسة التي يعمل بها سوف يكلفه الكثير كلما أثر ذلك على الإيثار لديه ومساعدة زملاءه حتى وان لم يُطلب منه ، أما قيمة الارتباط بين الالتزام الاستمراري ومتغير الكياسة بلغت (0.385)، عند مستوى معنوية أقل من (5%) وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباط موجبة

بين الالتزام الاستمراري ومتغير الكياسة، ويمكن تفسير ذلك أنه كلما استمر والتزم المعلم بالثانوية بالعمل في المدرسة حتى سن التقاعد، كلما زود زملاءه بالمعلومات المناسبة التي تساعدهم في عملهم وتجنب إيذاء أو جرح مشاعرهم. أما قيمة معامل الارتباط بين متغير الالتزام الاستمراري ومتغير الروح الرياضية بلغ (0.379)، عند مستوى معنوية أقل من (5%) وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباط موجبة، بين متغير الالتزام الاستمراري ومتغير الروح الرياضية، ويمكن تفسير ذلك أنه كلما التزم المعلم بالثانوية بقبول أي أعمال إضافية كلف بها، كلما تجنب تكبير المشاكل التي يواجهها في العمل وتجنب اصطياذ أخطاء الآخرين. أما العلاقة بين متغير الالتزام الاستمراري ومتغير وعي الضمير نجد أن قيمة معامل الارتباط بينهما بلغ (0.423) عند مستوى معنوية أقل من (5%) وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباط بين الالتزام الاستمراري ومتغير وعي الضمير، ويمكن تفسير ذلك أنه كلما استوعب شعر المعلم بالثانوية بأن تركه للعمل في المدرسة التي يعمل بها سوف يكلفه الكثير، كلما واطب على قضاء معظم ساعات العمل في أداء الواجبات والمهام. أما العلاقة بين متغير الالتزام الاستمراري ومتغير السلوك الحضاري نجد أن قيمة معامل الارتباط بينهما بلغ (0.461) عند مستوى معنوية أقل من (5%) وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباط بين الالتزام الاستمراري ومتغير السلوك الحضاري ويمكن تفسير ذلك على أنه كلما عمل المعلم بالثانوية على أية أعمال إضافية، والرغبة في استمرار العلاقة التي تربطه بزملائه في العمل كلما تقيد بالأنظمة والتعليمات المدرسية ويبدل جهدا إضافيا لتحسين صورة المدرسة أمام الآخرين.

بناء على ما سبق يمكن القول بأنه تم قبول الفرضية الأولى والتي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة مصراتة".

ومن خلال الجدول السابق لمصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة، نجد أن الالتزام المعياري ومتغير الإيثار بلغ (0.43) درجة وهو دال إحصائيا عند مستوى دلالة (5%)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين الالتزام المعياري ومتغير الإيثار، ويمكن تفسير ذلك على أنه كلما وفرت المدارس فرصة لإظهار قدرات المعلمين بالثانوية كلما أثر ذلك على الإيثار لديهم ومساعدة زملائهم الجدد والحالين حتى وإن لم يطلب منهم، أما قيمة الارتباط بين الالتزام المعياري ومتغير الكياسة بلغت (0.328)، عند مستوى معنوية أقل من (5%) وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباط موجبة بين الالتزام المعياري ومتغير الكياسة، ويمكن تفسير ذلك أنه كلما شعر المعلم بالثانوية في أن الالتزام تجاه المدرسة التي يعمل بها وزملاءه هو نوع من الواجب كلما أثر ذلك على اهتمامه بحقوق زملاءه بالوظيفة

والمساهمة في حل الخلافات وسوء الفهم بين المعلمين. أما قيمة معامل الارتباط بين متغير الالتزام المعياري ومتغير الروح الرياضية بلغ (0.428)، عند مستوى معنوية أقل من (5%) وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباط موجبة، بين متغير الالتزام المعياري ومتغير الروح الرياضية، ويمكن تفسير ذلك أنه كلما شعر المعلم بالثانوية بأن المدرسة التي يعمل فيها هو أفضل مكان للعمل، كلما تجنب تكبير المشاكل التي يواجهها في العمل وتجنب اصطياح أخطاء الآخرين. أما العلاقة بين متغير الالتزام المعياري ومتغير وحي الضمير نجد أن قيمة معامل الارتباط بينهما بلغ (0.358) عند مستوى معنوية أقل من (5%) وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباط بين الالتزام المعياري ومتغير وحي الضمير، ويمكن تفسير ذلك أنه كلما شعر المعلم بالثانوية في أن الالتزام تجاه المدرسة التي يعمل بها وزملائه هو نوع من الواجب، كلما واطب على قضاء معظم ساعات العمل في أداء الواجبات والمهام. أما العلاقة بين متغير الالتزام المعياري ومتغير السلوك الحضاري نجد أن قيمة معامل الارتباط بينهما بلغ (0.446) عند مستوى معنوية أقل من (5%) وفي ذلك دلالة على وجود علاقة ارتباط بين الالتزام المعياري ومتغير السلوك الحضاري ويمكن تفسير ذلك على أنه كلما شعر المعلم بالثانوية على الاحترام والالتزام من قبل زملائه، كلما تقيد بالأنظمة والتعليمات المدرسية وببذل جهدا إضافيا لتحسين صورة المدرسة أمام الآخرين.

بناء على ما سبق يمكن القول بأنه تم قبول الفرضية الأولى والتي تنص على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة مصراته".

11. النتائج والتوصيات:

توصلت الدراسة بعد استخدام الأساليب الإحصائية للنتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة مصراته.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة مصراته
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة مصراته.

- بشكل عام، أظهرت نتائج الدراسة تطبيق أبعاد الالتزام التنظيمي وأبعاد سلوك المواطنة في المدارس الثانوية قيد الدراسة، حيث كان مستوى تقييم المعلمين لأبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة "جيد"، بمتوسط حسابي بلغ (3.66). وفي الوقت نفسه، كان مستوى تقييم المعلمين لأبعاد سلوك المواطنة مجتمعة "جيد" أيضاً، بمتوسط حسابي بلغ (4.02).

ومن خلال مقارنة المتوسطات الحسابية لأبعاد الالتزام التنظيمي، جاء ترتيبها التنازلي كما يلي: الالتزام العاطفي، ثم الالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري. أما ترتيب أبعاد سلوك المواطنة، فكان على النحو التالي: الكياسة، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري، يليه وعي الضمير، وأخيراً الإيثار.. على ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة نقوم بتقديم مجموعة من التوصيات وهي:

- الاهتمام بتدريس مفاهيم الالتزام التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية عند المعلمين والإداريين والمشرفين، وذلك من خلال توعيتهم، وعقد الندوات الثقافية، والتي وتدفعهم نحو أداء السلوكيات المقبولة.
- غرس سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين من خلال تشجيعهم على مساعدة زملائهم في المدرسة، وتجنب إثارة الخلافات في العمل.
- إن المشاركة في الأعمال الطوعية في مراحل حياة الفرد المختلفة خلال سنوات الدراسة أو الجامعة أو العمل في المجتمع المحلي، يجب أن تعد جزءاً رئيسياً من متطلبات أي وظيفة في المنظمات الحديثة.
- الاهتمام بوضع سياسة محددة للأنشطة الاجتماعية والثقافية والرياضية في المدارس يعزز التكيف الاجتماعي للعاملين ويقوي الروابط بينهم، مما ينعكس إيجاباً على سلوكهم وأدائهم.

المراجع

- ابراهيم، خليل إبراهيم. (2017). الدور الوسيط للتمكين النفسي في تعزيز أثر سلوك المواطنة التنظيمية في الالتزام التنظيمي. دراسة اختبارية في عينة من المستشفيات الأهلية ببغداد الرصافة. مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، 25(9)، 329-356.

- إبراهيم، والقنبي (2017)، درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الخاصة بسلطنة عمان في ضوء نموذج (Organ) من وجهة نظر المشرفين التربويين، مجلة الفنون والأدب وعلوم الانسانيات والاجتماع، العدد (16)، 235-258.
- بني عيسى، أحمد محمد، أبازيد، رياض أحمد. (2014). دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة دراسات العلوم الإدارية (2) 41، 364.
- بونويوة، وسام، وبورزامة، هاجر (2019). أثر سلوك المواطنة التنظيمية على الالتزام التنظيمي دراسة حالة العاملين بالشركة الإفريقية للزجاج بالطاهير جيجل رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل.
- تجاني، منصور، هاشمي لوكيا. (2017). علاقة الالتزام التنظيمي بالمواطنة التنظيمية لعمال المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية: عمال الصحة العمومية بولاية الجلفة. مجلة افاق للعلوم الجلفة، 8(2) 306-315.
- حسني، محمد شمس. (2021). الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين الصمت التنظيمي وأبعاد المواطنة التنظيمية بالمؤسسات العامة: دراسة ميدانية على شركات قطاع الأدوية الحكومي بمحافظة القاهرة. مجلة البحوث المالية والتجارية، 22 (3) 976-1018.
- الحقباني، سالم (2016). دور العدالة التنظيمية في تعزيز الالتزام الوظيفي دراسة مقارنة بين القطاعين الحكومي والخاص رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- حواس، أميرة محمد رفعت. (2003). أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية: رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر.
- صباح، السيد سعيد محمد. (2024). دور الالتزام التنظيمي في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين باتحاد الإذاعة والتلفزيون. المجلة الأكاديمية للعلوم الاجتماعية، 2(1)، 38-126.

- الطحاينة، زياد، المومني، زياد، الطحاينة، معتصم. (2020). السلوك المعلم لعمداء كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية وعلاقته بالالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. مجلة أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 29(2)، 303-323.
- علي، محمد أحمد الخليفة (2015). العلاقة بين الالتزام العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة البحر الأحمر. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، 3(1)، 1-14.
- علي، محمد أحمد الخليفة. (2022) أثر الالتزام المستمر في سلوك المواطنة التنظيمية. دراسة ميدانية بالتطبيق على كلية الهندسة بجامعة البحر الأحمر، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 1(22)، 168-180.
- العمري، اسماعيل (2017): علاقة السلوك المعلم بالالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال قطاع المحروقات بمنطقة ورقلة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة ورقلة، الجزائر.
- قدة، حياة. (2022). أثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة لدى موظفي الإدارة بجامعة الوادي. أطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر.
- مصطفى، بن عودة. (2018). دراسة وتحليل محددات سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية على عينة من مؤسسات دباغة الجلود بالجزائر. مجلة التنظيم والعمل 7(3)، 7-21.
- مولوي، لخضر (2022). الالتزام التنظيمي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة غرداية- الجزائر.
- Bakhshi, A., & Sharma, A., & Kumar, K (2011). Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior. European Journal of Business and Management ، (3)(4)86-76
- Massoudi, A. H., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2020). Stimulating organizational citizenship behavior by applying organizational commitment and satisfaction. International Journal of Social Sciences and Economic Review, 2(2), 20-27

- Siswadi, Y., & Jufrizen, J., & Saripuddin, S., & Maya, S (2023). organizational culture and organizational citizenship behavior. the mediating role of learning organizations and organizational commitment marketing and women's purchasing decision making. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Volume 16, No. 1, February 23 <https://journal.unpas.ac.id/index.php/jrbm/inde>

- Purwanto, A., & Jufrizen, J., & Purba, T., & Bernarto, I., & Sijabat, R (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis 9. 61-69 Website: www.ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP

The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior.

A field study on a number of secondary schools in the city of Misrata

Abdulmoneim Mohamed Abulifa¹, Abubakr Suleiman Al-Salhi²

¹Department of Public Administration, Faculty of Economics and Political Science, University of Misrata, Libya

²Department of Marketing, Faculty of Economics and Political Science, University of Misrata, Libya

Abstrac:

This study aimed to examine the relationship between organizational commitment (affective commitment, continuance commitment, and normative commitment) and organizational citizenship behavior, represented by (altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, and civic virtue) in the educational institutions under study. The study followed a descriptive-analytical approach, and data were collected using a questionnaire distributed to a sample of secondary school teachers in the city of Misrata, comprising 127 participants. The data were analyzed using Pearson's correlation coefficient to determine the relationship between the variables. The study's findings concluded that there is a positive relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in secondary schools in Misrata

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Educational Institutions