NTU Journal for Administrative and Human Sciences (2024) 4 (1) : 107 - 131
DOI: https://doi.org/10.56286/ntujahs.v4i1

IRAQI Academic Scientific Journals

JAHS NTU

P-ISSN: 2789-1240 E-ISSN:2789-1259

NTU Journal for Administrative and Human Sciences

Available online at: https://journals.ntu.edu.iq/index.php/NTU-JMS/index

Job Involvement and its role in promoting organizational citizenship behavior An analytical study of the opinions of a sample of Northern Technical University employees

1st Noureddine Mohammed Al-Sabawi[1] 2nd Mohammed Salem Abd Al-Jubouri[2]
1st Northern Technical University - Presidency of the Northern Technical University
2nd Nineveh Education Directorate - Mosul district education

Article Informations

Received: 28 . 07. 2023
Accepted: 13 . 08 . 2023
Published online : 04 . 01 . 2024

Corresponding author:
Name: **Noureddine Mohammed**
Affiliation **Northern Technical University**
Email: nooraldeen.mohamed@ntu.edu.iq

Key Words:
Job Involvement, organizational citizenship behavior.

A B S T R A C T

The current research aimed to diagnose the role of job Involvement in promoting organizational citizenship behavior at the Northern Technical University. The research problem centered on showing the availability of dimensions of job Involvement, which has a significant impact on the behavior of organizational citizenship, and the following questions branch out from it: What is the impact of activity on the behavior of organizational citizenship? What is the impact of dedication on organizational citizenship behaviors? What is the effect of engagement on organizational citizenship behaviors? In order to achieve the desired goal of the research, several main and sub-hypotheses were formulated, and the research adopted the descriptive approach in presenting intellectual and theoretical frameworks, as well as the analytical approach within the field side of the research to process, analyze, and interpret data. As for the research sample, it was intentionally chosen from administrative individuals in administrative positions within the different organizational levels in the researched organization, and they numbered (129) individuals. The questionnaire was used as a main tool in data collection, and a number of statistical methods were used to process the field side data, and to test the research hypotheses. Or regional and international, in light of the intensification of competition, the importance of studying the factors that would increase the immersion of workers in their organizations, which contributes to strengthening their organizational citizenship behavior.

THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE:
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

الانغماس الوظيفي ودوره في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية
دراسة تحليلية لا راء عينة من موظفي الجامعة التقنية الشمالية

م.م نورالدين محمد عبدالله السبعاوي
الجامعة التقنية الشمالية/ رئاسة الجامعة

م.م محمد سالم عبد جرجيس
مديرية تربية نينوى/ تربية قضاء الموصل

المستخلص

استهدف البحث الحالي تشخيص دور الانغماس الوظيفي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في الجامعة التقنية الشمالية، وتمحورت مشكلة البحث في بيان مدى توافر ابعاد الانغماس الوظيفي مما له من الأثر الكبير على سلوك المواطنة التنظيمية وتتفرع منها التساؤلات الاتية ما أثر النشاط على سلوكيات المواطنة التنظيمية؟ ما اثر التفاني على سلوكيات المواطنة التنظيمية؟ ما أثر الانهماك على سلوكيات المواطنة التنظيمية؟ ولغرض تحقيق الهدف المرجو من البحث تم صياغة عدة فرضيات رئيسة وفرعية، كما وتبنى البحث المنهج الوصفي في عرض الاطر الفكرية والنظرية، فضلاً عن المنهج التحليلي ضمن الجانب الميداني للبحث لمعالجة البيانات، وتحليلها، وتفسيرها، وتم اختيار مجتمع البحث رئاسة الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها موقع نينوى أما عينة البحث تم اختيارها قصدياً من الأفراد الاداريين في المناصب الادارية ضمن المستويات التنظيمية المختلفة في المنظمة المبحوثة وقد بلغ عددهم (129) فرداً. وتم استخدام استمارة الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات، كما وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لمعالجة بيانات الجانب الميداني، واختبار فرضيات البحث، وكان من اهم الاستنتاجات التي تم التوصل اليها هو إن ادراك ادارة المنظمة في ان تعزيز الدور التنافسي للمنظمات سواء كان على المستوى المحلي او الاقليمي والدولي في ضل اشتداد حدة المنافسة يكمن بأهمية دراسة العوامل التي من شأنها أن تزيد من انغماس العاملين في منظماتهم الامر الذي يسهم في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لديهم.

الكلمات المفتاحية: الانغماس الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية.

المقدمة

تُعد الجامعة من اهم المنظمات في المجتمعات المعاصرة، لما لها من دور كبير في عملية المساهمة بتنمية القدرات والامكانات للشباب في مختلف التخصصات الامر الذي يسهم في تسريع عملية البناء والازدهار في تلك المجتمعات ، ونظراً لما تتمتع به هذه المنظمات من مكانة مهمة فقد شهد علم المنظمة قفزة نوعية في مجال الأصعدة الأكاديمية والتطبيقية، ومع تزايد شدة المنافسة وتسارعها على مختلف القطاعات ومنها القطاع التعليمي ، اضحى تركيز المنظمات لا يقتصر فقط على تحقيق أهدافها كمنظمات تعليمية والمتمثلة بتقديم الخدمات التعليمية ذات المنفعة العامة بدأت تبحث عن المكاسب الاقتصادية التي تمكنها من تحقيق الاستمرارية ومواكبة التطورات المتسارعة في الجوانب العلمية ، في ظل بيئة باتت تتسم بالمنافسة الشديدة، الامر الذي دفع المنظمات الى زيادة الاهتمام بالعاملين بصورة عامة والكوادر التدريسية بصورة خاصة كونه يمثل الحجر الاساس الذي تبنى المنظمات عليه، وهذا يعتبر جزء من مسؤوليتها الاجتماعية.

وفي ضوء ما تقدم تبرز حاجة المنظمات للتعامل مع مفاهيم الانغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية بوصفها تمثل الترابط الروحي ما بين العاملين ومنظماتهم، وتضمن البحث موضوع الانغماس الوظيفي بأبعاده(النشاط، التفاني، الانهماك) وسلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده(الايثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري) وتم تغطية مضامينه ضمن أربع محاور أساسية اذ تمثل المحور الأول بمنهجية البحث، بما فيها (مشكلة، وأهمية، وأهداف، وفرضيات) ثم اشتمل المحور الثاني على الإطار النظري للبحث (الانغماس الوظيفي، سلوك المواطنة التنظيمية)، في حين تضمن المحور الثالث الجانب الميداني للبحث، والذي أشتمل على، وصف متغيرات البحث، ثم اختبار فرضياته، وأختتم بحثنا هذا بالمحور الرابع الذي قدم الاستنتاجات والتي تم التوصل اليها والمقترحات التي خرج بها البحث.

المحور الأول: منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

يلعب الانغماس الوظيفي دورا مهما في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية وذلك طبعا لطبيعة وقوة درجة الانغماس الوظيفي الذي يتمتع به العاملين، لذلك فإن المشكلة الرئيسة تكمن في عدم إدراك ادارات المنظمات لأهمية تعزيز درجة الانغماس الوظيفي مما له من الأثر الكبير على سلوك المواطنة التنظيمية، فهذا قد يشكل مشكلة حقيقة يتوجب على المنظمات العناية والبحث فيها. انطلاقاً من المشكاة الرئيسة السابقة يمكن اثارة المشاكل الاخرى بالتساؤلات البحثية الاتية

ما هي ابعاد الانغماس الوظيفي وما أثرها على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين؟
ويندرج ضمن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات البحثية التالية:

1. ما علاقة بعد الايثارعلى الانغماس الوظيفي؟
2. ما علاقة بعد الكياسة على الانغماس الوظيفي ؟
3. ما علاقة يعد وعي الضمير على الانغماس الوظيفي ؟
4. ما علاقة الروح الرياضية على الانغماس الوظيفي ؟
5. ما علاقة السلوك الحضاري على الانغماس الوظيفي ؟

ثانياً. أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث الحالي لتناولها لاحد المواضيع المهمة الذي يسهم في تعزيز قدرات المنظمات الا وهو الانغماس الوظيفي كما وبُعد هذا البحث استكمالاً لجهود للباحثين الذين سبقونا في الكتابة في مجال الانغماس الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية ، وهذا يكمن في جانب معرفي. ميدانياَ تتجلى أهميته في توجيه رؤى القيادات الادارية في المنظمة محل البحث بأهمية تعزيز قيم الانغماس الوظيفي ودورها في زرع مبادئ المواطنة التنظيمية لما لها من دور في زيادة قدرة المنظمات على التكيف مع التغيرات البيئية المتسارعة.

ثالثاً. أهداف البحث:

يرمي البحث الحالي الى تحقيق جملة من الأهداف التي تتمثل بالآتي:

1. تسليط الضوء على المفاهيم الخاصة الانغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية كونها متغيرات مهمة في العلوم الإدارية.
2. تشخيص درجة اهتمام المنظمة المبحوثة بمصطلحات الانغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية.
3. وضع الاستنتاجات، وصياغة المقترحات، والتوصيات اللازمة، لتمكين المنظمة المبحوثة من التعرف على أهمية تبنيها لمصطلحات الانغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية.

رابعاً. فرضيات البحث: يسعى البحث الحالي الى تحقيق الفرضيات الاتية:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي (على المستوى الكلي) وسلوك المواطنة التنظيمية (على المستوى الكلي).

الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي (على المستوى الكلي)، والسلوك المواطنة التنظيمية (منفردة).وتتفرع منها الفرضيان الفرعية الاتية:

أ. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي (على المستوى الكلي) و الايثار.

ب. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي (على المستوى الكلي) والكياسة.

ت. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي (على المستوى الكلي)ووعي الضمير.

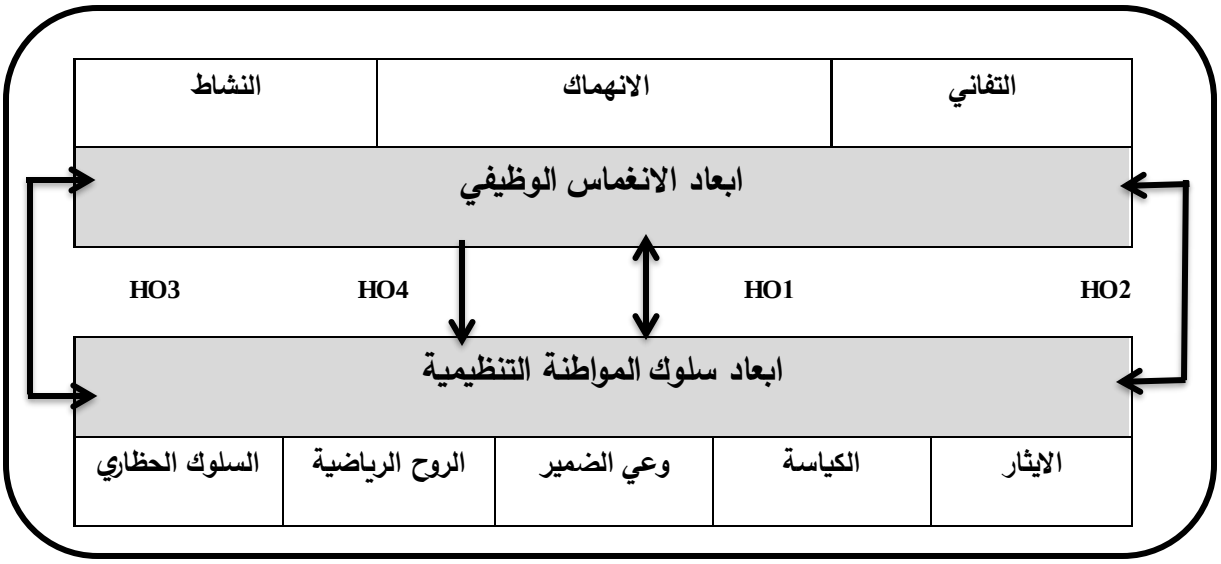
ث. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي (على المستوى الكلي)والروح الرياضية .

ج. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي (على المستوى الكلي) السلوك الحضاري

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الانغماس الوظيفي (منفردة) وبين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (منفردة).

الفرضية الرابعة: لا توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي (على المستوى الكلي) سلوك المواطنة التنظيمية (على المستوى الكلي).

خامساً. مخطط البحث المقترح:



الشكل (1) مخطط البحث الافتراضي

سادساً : مجتمع البحث وعينته:

تمثل مجتمع البحث برئاسة الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلات نينوى، اما عينة البحث فتمثلت الموظفين الاداريين بمستويات إدارية مختلفة، إذ بلغ عدد استمارات الاستبانة التي تم توزيعها (129) واسترجعت (120) والبالغة (95%) وتم استبعاد (9) غير صالحة للتحليل الاحصائي.

سابعاً: صدق وثبات الاستبانة

اعتمد البحث على الاستبانة بوصفها اداة رئيسة لجمع البيانات الاولية من الميدان و اعتمد الباحثان على دراسة جلاب واخرون، ٢٠١٩ فيما يتعلق الامر بأعداد مقياس الانغماس الوظيفي ودراسة (لحساوي، 2.21) اعداد المقياس الخاص بسلوك المواطنة التنظيمية

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

الانغماس الوظيفي

ازلاً: مفهوم الانغماس الوظيفي

ان شعور الموظف بأنه منخرط في المنظمة، فمن المفترض أنه سيكون أكثر عرضة لبناء علاقات إيجابية مع أصحاب المصلحة الآخرين داخل وخارج الشركة، وبالتالي إظهار المشاركة، القائمة على أساس تفضيل الموظف بيئة العمل شعوراً منه بأن تحقيق اهداف المنظمة ينعكس على تحقيق أهدافه الشخصية هذا يجعل من الموظف سفيرًا أو مدافعًا عن الشركة. فانغماس الموظف في المنظمة بصورة إيجابية يشير الى عملية التوءمة بين الفرد العامل وعمله كجانب نفسي، طالما أن العمل يعمل على إشباع الحاجات والرغبات البارزة والمتوقعة للفرد. (Leong,2003,365) كما ويعرفه (Bhatia & Gagmen 2012,, 123) بأنه يعبر عن درجة ارتباط العاملين بعملهم من الناحية العاطفية والنفسية والعقلية من خلال تولد شعور داخلي بأهمية ابراز الكفاءات والقدرات الذاتية (الكامنة)، والاجتماعية، والانفعالية مع تعزيز التعامل المهني مع متطلبات المهام الوظيفية، وتفاني الجهود، والاندماج في العمل لتقديم الأفضل. كما وأشار اليه (العنقري،2013، 1027) بأنهُ الدرجة التي فيها يندمج الافراد العاملين مع الوظيفة التي يشغلوها ويستشعرون أهميتها؛ فهو امر مرتبط بالنواحي العاطفية والعقلية معاً؛ لأنه امر يرتبط بمجموعة من المؤثرات على المستوى العاطفي ويتضح ذلك من انعكاس آثاره الإيجابية على الفرد، والمنظمة. في حين عرفه كل من (الياسري والسعيدي ،2019، 115) بأنه الحالة العاطفية والسلوكية للأفراد العاملين، وتوجيه سلوكياتهم نحو النتائج التنظيمية المرغوبة. واشار اليه (دريد واخرون، 2022،926) بأنهُ الشعور بالإخلاص

والحماس والرضا عن العمل والراحة النفسية أثناء اندماج وانغماس وتعمق الفرد بعمله، وبذل جهد إضافي من أجل تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية، ولديهم شعور بالارتباط بعملهم ومنظمتهم، ولديهم الدافعية والقدرة لا عطاء أفضل ما عندهم .في حين ينظر الباحثان اليه على انهُ الالية التي تنقل تأثيرات العوامل الفردية والتنظيمية الإيجابية للأفراد العاملين وبما ينعكس في زيادة الولاء التنظيمي، الذي يسهم في زيادة الرضا الوظيفي ويقلل دوران العمل وبالتالي زيادة الإنتاج وتحقيق رضا أصحاب المصالح الداخليين (أصحاب المنظمة والعاملين) وأصحاب المصالح الخارجيين (النقابات المسؤولة عن الدفاع عن العاملين).

ثانياً:خصائص الانغماس الوظيفي:

للانغماس الوظيفي مجموعة من الخصائص المتكاملة التي تسهم في بناء شخصية الموظف الكفوء في عمله وتتمثل هذه بالآتي(Rich, 2010: P. 702) و ((قاسم، 2012: ص 95-97)

1-الخصائص الشخصية: وتشير الى (الاتجاهات والدوافع والمبادئ والقيم) التي يتم الحكم من خلالها على شخصية الانسان في عمله او خارجه.

2-الخصائص الوظيفية: وتتركز في (توصيف المهمات واستقلالية الوظيفة والتنوع والحافز والمشاركة والتغذية الراجعة).

3-الخصائص الاجتماعية: وتشير الى مشاركة العمل مع الغير والمشاركة في عملية صنع القرار بالإضافة الى مشاعر النجاح).

من خلال ملاحظة مجموعة الخصائص أعلاه نلاحظ طبيعة العلاقة التكاملية مع بعضها إذ نلاحظ ان الترابط الوثيق ما بين مجموعة الخصائص الشخصية والاجتماعية يُلقي بضلاله على شخصية الفرد وسلوكه الوظيفي والمتمثلة بمجموعة الخصائص الوظيفية التي تعكس سلوك الموظف داخل عمله.

ثالثاً:أهمية الانغماس الوظيفي

يمكن ان نحدد اهميتهُ من وجهة نظر الباحثان التحليلية بمجموعة من الفوائد التي تعود بالنفع على الفرد والمنظمة ومن أهمها:

1-زيادة الولاء التنظيمي للفرد تجاه المنظمة.

2-زيادة إنتاجية الفرد الامر الذي يعود بانخفاض كلفة الوحدة الواحدة وبالتالي يعزز من ربحية المنظمة.

3-يعمل على تنامي قدرات الافراد العاملين وذلك من خلال توفر الرغبة وينمي التخصص الوظيفي.

4-يقوي أسس التنظيم الرسمي (علاقات داخل العمل) واسس التنظيم غير الرسمي (العلاقات خارج العمل).

رابعاً:العوامل التي تساعد على زيادة مستوى الانغماس الوظيفي

كما أن هناك مجموعة من العوامل التي على تنمية مستوى الانغماس الوظيفي لدى الافراد العاملين، وتتمثل بالآتي: (التلباني واخرون، 2015، 61)

- امتلاك الافراد العاملين الرغبة والقدرة يدفعهم الى التفاني في العمل.
- توافر نهج من القيم الإيجابية تدفع الافراد على الانغماس في عملهم.
- مراعاة درجة التفاوت في العوامل الشخصية بين الأفراد من حيث مدة الخدمة ومستوى التعليم ومستوى السيطرة وقوة الحاجة والقدرة والنوع.
- توزيع الوظائف في أثناء وظيفة التنظيم بما يتناسب وقدرات الفرد.
- مراعاة خصائص العمل والتي تتضمن وضوح المهمة وتنوعها واهميتها.
- وجود إدارة تشاركية تطبيق الأفكار الجديدة وتوفر مساحة من الإبداع في بيئة العمل.

خامساً:ابعاد الانغماس الوظيفي:

أشار (جلاب واخرون، 2019، 8) بان ابعاد الانغماس الوظيفي تتمثل بثلاثة ابعاد أساسية هي:

1-النشاط:

هو حالة ذهنية إيجابية متصلة بالعمل تتميز بالقوة والتفاني والاستيعاب وتتمتع بمستويات عالية من الطاقة والمرونة الذهنية وتدل على الرغبة الشديدة والحرص في أداء العمل، وتجربة الشعور بالأهمية والحماس والتحدي حتى لو تطلب ذلك وقتا طويلا وجهداً ويواجه المرء صعوبات في الانفصال عن العمل حيث يمر الوقت سريعًا ويكونون منغمسين تمامًا في عملهم بحيث يتأخر الوقت وهم يشعرون بالسعادة. (Demerouti & Bakker, 2009,221) و (جلاب واخرون، 2019، 8).

2-**التفاني:**

السلوكيات الفردية(الذاتية) القائمة على اساس الالتزام والضبط الذاتي، مثل الوصول في الوقت المحدد واستثمار الوقت الإضافي، والطاقة، والمساعدة في الإجراءات المتخذة بصورة طواعية بهدف فائدة الآخرين وممارسة المبادرة، والاستمرار في ذلك النهج حتى مع تزايد صعوبة المهام بهدف تحقيقها في الوقت المحدد (Grant,2008,113). وبالتالي يمكننا القول بأن التفاني يشير الى الالتزام، وهوالتطابق النفسي مع أحد الوظائف او الأعمال. (الشبرمي، 2019، 580)

3 –الانهماك:

هو شدة الشعور بضرورة التركيز على أداء الدور الذي يكون فيه الموظف متجاهلا لما موجود حوله من مؤثرات، مع شعوره بالسعادة الذي يعد من مسببات الانغماس الوظيفي والانهماك بالعمل. (الشبرمي، 2019، 580). ويأتي انهماك الفرد في العمل من خلال شعوره بالملكية النفسية وهو الشعور فيما إذا كانت الأشياء ملموسة أو غير ملموسة ملك له ويرتبط الشعور بالملكية النفسية بثلاث حالات:(حمدي ووفاء،2021، 113).

– المواقف وتتضمن مشاعر إيجابية ترتبط بالملكية المستهدفة سواء كانت ملموسة أم غير ملموسة.

–مفهوم الذات: ويأتي الشعور بالملكية من خلال توسيع الذات.

– الشعور بالمسؤولية: وقد يكون احساس الفرد بالمسؤولية باعثا على الشعور بالملكية النفسية لديه.

سلوك المواطنة التنظيمية

اولاً: مفهوم المواطنة التنظيمية

يعد الانسان هو الحجر الأساس في تبني حركة ومفهوم التطور المتسارع الذي بدأت تفرضه البيئة على المنظمات، هذا الأمر دفع المنظمات الى إيلاء الاهتمام الكافي الى المورد البشري كونه المحرك الأساس لمواكبة التغيرات الديناميكية التي دفعت بالمنظمات الى البحث عن السبل التي تمكنها من تعزيز مكامن القوة لديها لاستغلال الفرص الخارجية، ومعالجة نقاط الضعف للتقليل من شدة التهديدات الخارجية. فالاهتمام المتزايد بالعاملين عزز من ظهور مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية. وأشار اليه (Yen&Niehoff,2008,396) بأنه مجموعة الاعمال التي يؤديها الأفراد العاملين لإنجاز الاعمال بطريقة غير مباشرة ، والتي تشتمل على مساعدة الزملاء، والالتزام بالأنظمة وقواعد السلوك في مكان العمل، والمشاركة الفاعلة في عملية صنع القرار، فضلاً عن تحمل ظروف العمل من دون إبداء شكوى، أو تذمر من العمل، كما وعرفه (أبو سمعان، 2015، 9) على انه مدى ممارسة الافراد العاملين في المنظمة للأعمال الإضافية، خارج نطاق اعمالهم الرسمية، بدافع ذاتي ينبع من حيوية الضمير، من دون انتظار وجود مقابل، والهدف هو تحسين أداء وسمعة المنظمة، في حيت اشارت اليه. (الناصر، 2019، 330) بأنه هو سلوك وظيفي تطوعي، يقوم به الموظف في المنظمة لا يشير الى الدور الرسمي له، الامر الذي لا يترتب عليه تبعات مالية (حوافز مالية) بل قد يقتصر على حوافز معنوية تقدمها المنظمة، ويكون الغرض منه رفع أداء المنظمة وزيادة كفاءتها وبالتالي يمكننا ان نشير اليه على انه تصرف ذاتي يرتبط بالجوارح الداخلية

للأفراد العاملين حرصاً منهم على بناء وتطوير مكان العمل الذي بات يمثل الملجأ الامن لهم بعد المنزل من دون انتظار مقابل مادي يقدم لهم من إدارة المنظمة,

ثانيا: أهمية سلوك المواطنة التنظيمية

تنبع أهمية سلوك المواطنة التنظيمية من دورها الفعال في عملية نجاح المنظمة ووصولها لأهدافها واستمرارها، إذ ان النشاط الإضافي الذي يؤديه الأفراد العاملين يساهم بتحقيق المنظمة لأهدافها المخططة. لذلك تنبع أهمية هذا السلوك من:

1. **ابراز** أهمية العنصر البشري، ودوره الفاعل في نجاح المنظمات، فالمنظمات الناجحة اليوم باتت ترى أنه بحاجة الى موظف يقوم بأدوار خارج نطاق مهامه الرسمية المحددة لما في ذلك من انعكاس على كفاءة وفاعلية المنظمة. (Chien, 2009,1365)
2. يساهم في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي. (القحطاني، 2014، 191)
3. يخلق مرونة وأثر في العمل والخروج عن الأدوار الروتينية التي يقوم بها العاملين هذا الامر يولد حافزاً على الإبداع ويعزز شعور الانتماء وحب العمل. (أبو تائه، 2012، 153)
4. يساعد على تقوية العلاقات الداخلية بين الأفراد العاملين، مما يخلق نوع من الترابط ما بين التنظيم الرسمي وغير الرسمي الامر الذي يسهم في زيادة مخرجات المنظمة من خلال بناء علاقات مع أصحاب مصالح خارجيين. (الحساوي،2021)

ثالثاً:ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية

يتفق كل من (Organ and Rayan, 1995) و(Polat, 2009) و(أبو تائه، 2014) و(الحساوي، 2021) واعتمد الباحثان الابعاد الاتية كونها الاقرب لبيئة الدراسة:

1- الايثار (Altruism)

هو ممارسة اخلاقية للعمل على اسعاد الآخرين، قائم على المساعدة ويشتمل على الأعمال التي يؤديها الموظف بهدف مساعدة زملائه على إنجاز الأعمال الموكلة اليهم والمساعدة في تدريبهم والعمل على حل المشكلات التي تواجههم إضافة الى مساعدة أصحاب المصالح الخارجيين والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها المنظمة. (Polat,2009,1592).

2- الكياسة (Civility)

الموظف الكيس هو الذي يحاسب نفسه والذي يدينها ويجاهدها، حتى لا تقدم إلا على القيام بالأعمال

التي تعود بالنفع على الأخرين مثل القيام بالإجراءات التي لا تعود بالضرر على زملاءهُ في العمل (السلايمة،2020،28).

3 – وعي الضمير (Consciousness of conscience)

وهو بُعد من ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية، إلى تجاوز الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة. وتعني الالتزام بوقت الحضور والانصراف والحفاظ على الممتلكات العامة، أي يكون الضمير حاضراً. قبل النظام (AL_Dhuwaihia & ALqahtainib, 2020,161)

4 – الروح الرياضية (Sport spirit)

يشير الى الدور الذي يمارسه الفرد العامل في المنظمة من منع زملائهِ من الجدال، والصراع والعمل على استخدام الأسلوب البناء في حل النزاعات التي يمكن ان تقع بينهم والمساعدة على إنهائها. (Podsakoff,et at,2009,123)، والمحافظة على مناخ العمل التعاوني داخل المنظمة وتجنب التصرفات التي تؤدي إلى اثارة التوتر في محيط بيئة العمل. (Polat,2009,1593).

5 – السلوك الحضاري (Civilized behavior)

هو الذي يتفق مع معايير المنطق والعقل السليم، ومع القواعد العامة، التي يتعارف عليها المجتمع المتجانس

ثقافياً واجتماعيا، ومع الأعراف العامة في ذلك المجتمع، ومع قواعد الدين التي

تنظم **السلوك** الإنساني، وهو الذي يمارسه الموظف والمتمثل في شدة الاهتمام والولاء للمنظمة والمشاركة الفعالة في كل ما يسهم في تطويرها والمحافظة عليها.(Polat,2009,1593)

المحور الثالث: الجانب العملي للبحث

أولا: وصف خصائص افراد العينة

الجدول (1) وصف خصائص افراد العينة

نوع الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	59	49.2
انثى	61	50.8
Total	120	%100
العمر		
30 سنة فأقل	20	16.7
سنة (31–40)	47	39.2
سنة (41–50)	40	33.3

51 فأكثر	13	10.8
Total	120	%100
التحصيل الدراسي للعينة		
بكالوريوس	88	73.3
ماجستير	23	19.2
دكتوراه	9	7.5
Total	120	%100
سنوات الخدمة لأفراد العينة		
(5) سنوات فأقل	22	18.3
سنة (6–10)	41	34.2
سنة (11–20)	39	32.5
21 فأكثر	18	15.0
Total	120	%100

المصدر: الجدول من اعداد الباحثان وبالاعتماد على مخرجات SPSS

ويتضح من الجدول اعلاه:

1. **الجنس:** الاناث هم النسبة الأكبر من المجموع الكلي اذ بلغت (50.8) من مجموع العينة المبحوثة بالمقابل مثلت الذكور ما نسبته (49.2) من المجموع الكلي.
2. **العمر:** الفئة العمرية (31 –40) شكلت ما نسبته (39.2%) من المجموع الكلي للعينة، وتليها الفئة العمرية (41 – 50)، بنسبة (33.3) اما الفئة العمرية (30 فأقل) ، فكانت بنسبة (16.7) ثم الفئة العمرية (51فأكثر) بنسبة (10.8) هذه النسب تؤشر امتلاك مديرية تربية قضاء الموصل خليط من الفئات العمرية ذات الخزين المعرفي الذي يمكنها على انجاز المهام بسهولة الى جانب القدرات الشبابية.
3. **التحصيل العلمي لأفراد العينة:** شكلت نسبة الافراد من حملة شهادة البكالوريوس **(73.3%)** من العدد الكلي للعينة، ومن ثم تلتها نسبة حملت شهادة الماجستير إذ بلغت (19.2 %)، وأخيرا بلغت حملت شهادة الدكتوراه (7,5%) وفي ضوء النسب سابقة الذكر نلاحظ ان المؤشر يشير الى ارتفاع نسبة مستوى الوعي الثقافي للمستجيبين.
4. **سنوات الخدمة لأفراد العينة:** إذ بلغت نسبة الافراد المبحوثين، ممن لديهم سنوات خدمة اقل من (5) سنوات (18.3%)، في حين الأفراد الذين لديهم عدد سنوات خدمة أكثر من (5) سنوات، بلغت

(81.7%)، مما يشير الى ارتفاع نسبة مستوى الخبرة لدى أفراد العينة، وهذا يعطينا مؤشرا إيجابياً في إعطاء الإجابات الدقيقة، وذلك نتيجة للخبرة المتراكمة.

أولا: وصف متغيرات البحث

أ) **وصف متغيرات الانغماس الوظيفي وتشخيصها:** تتضمن متغيرات الانغماس الوظيفي مجموعة من الأبعاد (النشاط، التفاني، الانهماك)، وكان التعبير عنهما في استمارة الاستبيان بـ (12) سؤالا، وتمثلت بالمتغيرات من (X1–X12)، وعلى نحو الاتي:

جدول (2) المعدل العام والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

أبعاد الانغماس الوظيفي	رمز الفقرة	مقياس الاستجابة لمتغير الانغماس الوظيفي										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		محايد (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)			
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		
بُعد النشاط	X1	23	19.2	64	53.3	25	20.8	4	3.3	4	3.3	3.92	0.72
	X2	29	24.2	56	46.7	23	19.2	8	6.7	4	3.3	3.85	0.90
	X3	20	16.7	36	30.0	43	35.8	18	15.0	3	2.5	3.46	0.97
	X4	28	23.3	64	53.3	20	16.7	4	3.3	4	3.3	3.93	0.81
المعدل			20.86		45.84		23.13		7.07		3.1	3.79	0.85
بُعد التفاني	X5	65	54.2	44	36.7	3	2.5	3	2.5	7	6.6	4.52	0.55
	X6	35	29.2	57	47.5	18	15.0	7	6.6	3	2.5	4.03	0.77
	X7	26	21.7	52	43.3	32	26.7	5	4.2	4	4.2	3.87	0.80
	X8	22	18.3	57	47.5	33	27.5	4	3.3	4	3.3	3.84	0.75
المعدل			30.85		43.75		17.10		4.15		4.15	4.07	0.72
بُعد الانهماك	X9	38	31.7	64	53.3	12	10.0	4	3.3	2	1.7	4.18	0.67
	X10	37	30.8	60	50.0	21	17.5	1	0.8	1	0.8	4.09	0.76
	X11	44	36.7	52	43.3	18	15.0	2	1.7	4	3.3	4.18	0.74

X12	42	35.0	56	46.7	18	15.0	2	1.7	2	1.7	0.78	4.13	
المعدل		33.5		48.30		14.40		1.9		1.9	0.74	4.15	

المصدر: اعداد الباحثان وفق نظام SPSS

1. **بُعد النشاط:** يتبين من الجدول أعلاه أن بعد النشاط يتمثل بالمتغيرات الفرعية (X1–X4)، وبنسبة اتفاق بلغت (66.7%)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والبالغة (3.79) وبانحراف معياري قدره (0.85)، وأن أعلى نسبة اتفاق للمتغيرات الفرعية لبعد الايثار، والتي اسهمت في تحقيق إيجابية، هذا البعد تتمثل بالمتغير (X4)، والتي مفاده (ينتابني التقصير بالعمل ان لم تسير الأمور على ما يرام)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (**3.93**) وبانحراف معياري قدره (**0.81**). في حين كانت أدنى استجابة (X3) وبوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (0.97)، والتي مفادها (تعتريني مشاكل العمل وتؤثر على مستوى نشاطي وانتاجي).
2. **بُعد التفاني:** يشير الجدول (2) إلى أن بعد التفاني، يتمثل بالمتغيرات الفرعية (X5–X8)، وبنسبة اتفاق بلغت (74.6)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والبالغ (4.07) وبانحراف معياري قدره (0.72)، وأن اعلى نسبة اتفاق للفقرة (X5)، والتي أسهمت في تحقيق إيجابية هذا البعد ومفادها (يغمرني العمل بالقيم السامية)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (4.52) وبانحراف معياري قدره (0.55)، في حين كانت أدنى استجابة للفقرة (X8) والتي مفادها (ابذل جهدي في العمل على قدر استطاعتي)، بوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.75).
3. **بعد الانهماك:** من الجدول (2) يتبين أن بُعد الانهماك، يتمثل بالمتغيرات الفرعية (X9–X12)، والتي حصلت على نسبة اتفاق بلغت (81.35)، يعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والبالغة (4.15)، وبانحراف معياري قدره (0.74)، وأن أعلى نسبة اتفاق للمتغيرات الفرعية لبعد الانهماك، التي اسهمت في تحقيق إيجابية هذا البعد تتمثل بالمتغير (X9) والتي مفاده (ينتابني شعور بالسعادة حين اعمل بصورة مكثفة)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغ (**4.18**) وبانحراف معياري قدره (**0**.67). في حين كانت أدنى استجابة للفقرة (X10)، والتي مفادها (يمضي الوقت سريعا اثناء عملي) بوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.76).

ب) وصف متغيرات البحث لسلوك المواطنة التنظيمية وتشخيصها: تتضمن سلوك المواطنة التنظيمية مجموعة من الأبعاد (الايثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري)، وكان التعبير عنهما في استمارة الاستبيان بـ (20) سؤالا، وتمثلت بالمتغيرات من (X1–X20)، وعلى نحو الاتي:

جدول (3) المعدل العام والتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

	رمز الفقرة	مقياس الاستجابة لمتغير سلوك المواطنة التنظيمية										الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		اتفق بشدة (5)		اتفق (4)		محايد (3)		لا اتفق (2)		لا اتفق بشدة (1)			
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		
بُعد الإيثار	X1	29	24.2	63	52.5	26	21.7	1	0.8	1	0.8	3.98	0.75
	X2	30	25.0	67	55.8	18	15.0	4	3.3	1	0.8	4.04	0.73
	X3	43	35.9	55	45.8	14	11.7	2	1.7	6	5.0	4.22	0.71
	X4	31	25.8	63	52.5	17	14.2	7	5.8	2	1.7	4.02	0.80
المعدل			27.7		51.7		15.7		2.9		2.0	4.06	0.74
بُعد الكياسة	X5	24	20.0	55	45.8	34	28.3	5	4.2	2	1.7	3.80	0.82
	X6	24	20.0	63	52.5	27	22.5	4	3.3	2	1.7	3.89	0.76
	X7	24	20.0	63	52.5	30	25.0	1	0.8	2	1.7	3.92	0.71
	X8	30	25.0	60	50.0	27	22.5	1	0.8	2	1.7	3.98	0.76
المعدل			21.3		50.2		24.5		2.3		1.7	3.89	0.76
بُعد وعي الضمير	X9	38	31.7	61	50.8	16	13.3	4	3.3	1	0.8	4.09	081
	X10	44	36.7	52	43.3	18	15.0	2	1.7	4	3.3	4.15	077
	X11	54	45.0	52	43.3	6	5.0	2	1.7	6	5.0	4.37	066
	X12	31	25.8	55	45.8	24	20.0	3	2.5	7	5.8	4.07	0.78
المعدل			34.8		45.8		13.3		2.3		3.8	4.17	0.75
بُعد الرياضية الروح	X13	27	22.5	66	55.0	18	15.0	3	2.5	6	5.0	3.98	0.72
	X14	33	27.5	60	50.0	25	20.8	1	0.8	1	0.8	4.03	0.74
	X15	25	20.8	66	55.0	22	18.3	3	2.5	4	3.3	4.01	0.72
	X16	24	20.0	70	58.3	21	17.5	2	1.7	3	2.5	4.02	0.68
المعدل			22.7		54.6		17.9		1.9		2.9	4.01	0.71

بُعد السلوك لحضاري	X17	31	25.8	63	52.5	18	15.0	4	3.3	4	3.3	4.08	0.75
	X18	22	18.3	72	60.0	23	19.2	1	0.8	2	1.7	3.99	0.65
	X19	22	18.3	56	46.7	33	27.5	7	5.8	2	1.7	3.74	0.88
	X20	25	20.8	56	46.7	31	25.8	4	3.3	4	3.3	3.82	0.84
المعدل			20.8		51.5		21.9		3.3		2.5	3.90	0.78

المصدر: اعداد الباحثان وفق نظام SPSS

4. **بُعد الايـثار:** يتبين من الجدول (3) أن بعد الايثار تمثل بالمتغيرات الفرعية (X1–X4)، وبنسبة اتفاق بلغت (55%)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والبالغة (4.06) وبانحراف معياري قدره (0.74)، وأن أعلى نسبة اتفاق للمتغيرات الفرعية لبعد الايثار، والتي اسهمت في تحقيق إيجابية، هذا البعد تتمثل بالمتغير (X3)، والتي مفاده (أشارك زملائي التدريسين في الاعمال التي تصب في مصلحة المدرسة دون تردد)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (**4.22**) وبانحراف معياري قدره (**0.71**). في حين كانت أدنى استجابة للمتغيرات الفرعية لبعد الايثار وعلى التوالي (X2 – X4 – X1) وبوسط حسابي على التوالي (3.98) و (4.02) و (4.04)، وانحراف معياري للفقرات (0.75) و (0.80) و (0.73).

5. **بُعد الكياسة:** يشير الجدول (3) إلى أن بُعد سلوك المواطنة التنظيمية، وتتمثل بالمتغيرات الفرعية (X5–X8)، وبنسبة اتفاق بلغت (71.5%)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والبالغة (3.89) وبانحراف معياري قدره (0.76)، وأن اعلى نسبة اتفاق للمتغيرات الفرعية لبعد سلوك المواطنة التنظيمية، والتي أسهمت في تحقيق إيجابية هذا البعد تتمثل بالمتغير (X8) ومفاده (احرص على تفادي المشاكل قبل وقوعها) ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.98) وبانحراف معياري قدره (0.76)، في حين كانت أدنى استجابة للمتغيرات الفرعية لبعد سلوك المواطنة التنظيمية (X7 X5 – X6 –)، وبوسط حسابي على التوالي وانحراف معياري (3,80) (3.89) (3.92) وانحراف معياري (0.82) (0.76) (0.71).

6. **بعد وعي الضمير:** من الجدول (3) يتبين أن بُعد وعي الضمير يتمثل بالمتغيرات الفرعية (X9–X12)، والتي حصلت على نسبة اتفاق بلغت (79.8%)، يعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والبالغة (4.17)، وبانحراف معياري قدره (0.75)، وأن أعلى نسبة اتفاق للمتغيرات الفرعية لبعد وعي الضمير، وان التي اسهمت في تحقيق إيجابية هذا البعد تتمثل بالمتغير (X11) والتي مفاده (استمر في العمل لما بعد ساعات الدوام الرسمي عند الحاجة)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي

البالغة (**4.37**) وبانحراف معياري قدره (**0.66**). في حين كانت أدنى استجابة للمتغيرات الفرعية لبعد اوعي الضمير وعلى التوالي (X12، X9، X10) وبوسط حسابي على التوالي (4.07) و (4.09) و (4.15)، وانحراف معياري للفقرات (0.78) و (0.81) و (0.77).

7. **بعد الروح الرياضية:** الجدول (3) يشير أن بعد الروح الرياضية تمثل بالمتغيرات الفرعية (X13−X16)، وبنسبة اتفاق بلغت (77%)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والبالغة (4.01) وبانحراف معياري قدره (0.71)، وأن أعلى نسبة اتفاق للمتغيرات الفرعية لبعد الروح الرياضية، التي اسهمت في تحقيق إيجابية، هذا البعد تتمثل بالمتغير (X14) والتي ومفاده (الجأ الى ضبط النفس عند التعرض الى المضايقة)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (**4.03**) وبانحراف معياري قدره (**0.74**). في حين كانت أدنى استجابة للمتغيرات الفرعية لبعد الروح الرياضية، وعلى التوالي (X13 – X15 – X16) وبوسط حسابي على التوالي (3.98) و (4.01) و (4.02)، وانحراف معياري للفقرات (0.72) و (0.72) و (0.68).

8. **بعد السلوك الحضاري:** يتبين من الجدول (3)، أن بعد السلوك الحضاري يتمثل بالمتغيرات الفرعية (X17−X20)، وبنسبة اتفاق بلغت (72%)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي والبالغة (3.90) وبانحراف معياري قدره (0.78)، وأن أعلى نسبة اتفاق للمتغيرات الفرعية لبعد السلوك الحضاري، والتي اسهمت في تحقيق إيجابية هذا البعد تتمثل بالمتغير (X17) والتي مفادها (أهتم بتطوير المدرسة)، ويعزز ذلك قيمة الوسط الحسابي البالغة (4.08) وبانحراف معياري قدره (**0.75**) في حين كانت أدنى استجابة للمتغيرات الفرعية لبعد السلوك الحضاري وعلى التوالي (X19 – X20 – X18) وبوسط حسابي على التوالي (3.74) و (3.82) و (3.99)، وانحراف معياري للفقرات (0.88) و (0.84) و (0.65).

قياس علاقة الارتباط بين المتغيرات المدروسة

يستخدم معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة اتجاه وقوة وطبيعة العلاقة بين اي متغيرين، حيث نستدل على اتجاه العلاقة من حيث كونها علاقة (طردية ام عكسية) من خلال اشارة قيمة معامل الارتباط، اما بالنسبة لقوة العلاقة فنستدل على ذلك من خلال قرب قيمة معامل الارتباط من القيمة (±1)، اذ انه كلما اقتربت هذه القيمة من الواحد الصحيح فهذا دليل على قوة العلاقة بين هذين المتغيرين ، واخيرا وبالنسبة لطبيعة العلاقة بين اي متغيرين فإننا نستدل عليها من خلال ملاحظة القيمة الاحتمالية (P−value) المرافقة لقيمة معامل الارتباط ، وتشير الدراسات الى انه اذا كانت هذه القيمة اقل من (0.01) فهذا دليل على معنوية العلاقة بين المتغيرين .

الفرضية الأولى: العلاقة بين الانغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية مجتمعة

الجدول (4) معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة مجتمعةً

Correlations		
		سلوك المواطنة التنظيمية
الانغماس الوظيفي	Pearson Correlation	.766**
	P-value	.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على الحاسب الالكتروني

من ملاحظة نتائج الجدول (4) نجد ان هناك علاقة ارتباط معنوية وطردية بين الانغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط والتي ظهرت مساوية الى (0.766) وهي قيمة موجبة طردية، أي بمعنى انه كلما زادت ابعاد الانغماس الوظيفي زادت معها ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية ، بالإضافة الى ان هذه القيمة معنوية استناداً الى القيمة الاحتمالية (P-value) والتي ظهرت مساوية الى (0.000) وهي اقل من (0.01). **مما سبق نرفض الفرضية الأولى، ونقبل الفرضية البديلة أي ان هنالك علاقة ارتباط معنوية بين متغيري الدراسة.**

الفرضية الثانية: العلاقة بين ابعاد المواطنة التنظيمية منفردة والانغماس الوظيفي مجتمع.

الجدول (5) معامل الارتباط بين أبعاد المواطنة التنظيمية منفردة والانغماس الوظيفي مجتمع

Correlations						
		الايثار	الكياسة	وعي الضمير	الروح الرياضية	السلوك الحضاري
الانغماس الوظيفي	Pearson Correlation	.703**	.645**	.684**	.664**	.620**
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على الحاسب الالكتروني

من ملاحظة نتائج الجدول (5) نجد ان هناك علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية والانغماس الوظيفي، وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط والتي ظهرت قيمه موجبة، وهذه القيم معنوية استناداً الى القيمة الاحتمالية (P-value) والتي ظهرت مساوية الى (0.000) وهي اقل من (0.01). **وبتالي نرفض الفرضية الثانية ونقبل الفرضية البديلة ،التي تشير الى**

بوجود علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية منفردة والانغماس الوظيفي مجتمع.

- **العلاقة بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية منفردة والانغماس الوظيفي مجتمع:**

أ. **الارتبـاط بين بُـعد الايثار والانغماس الوظيفي:** سجل هذا الارتباط بقوة (0.703) وهو ارتباط موجب ومعنوي عند مستوى (0.000) ويشير ذلك الى انه كلما امتلك الموظف الايثار كلما انعكس ذلك على الانغماس الوظيفي للموظف نفسه.

ب. **الارتباط بين بُعد الكياسة والانغماس الوظيفي:** بلغت قوة الارتباط في هذه العلاقة بـ (0.645)، وهذه العلاقة تعد موجبة ومعنوية عند مستوى (0.000)، أي كلما زادت الكياسة عند الموظف زاد الانغماس الوظيفي للموظف.

ت. **الارتباط بين بـُعد وعي الضميـر والانغماس الوظيفي:** سجلت هذه العلاقة بقوة ارتباط بلغت (0.684)، وهي معنوية عند مستوى (0.000)، فأن زيادة وعي الضمير للموظف يزيد من الانغماس الوظيفي للموظف.

ث. **الارتباط بين بـُعد الروح الرياضية والانغماس الوظيفي:** تعتبر قوة هذه العلاقة معنوية وموجبة فأنها سجلت قوة ارتباط (0.664)، عند مستوى معنوية (0.000)، أي كلما ارتفعت الروح الرياضية للموظف ارتفع مؤشر الانغماس الوظيفي عند الموظف.

ج. **الارتباط بين بـُعد السلوك الحضاري والانغماس الوظيفي:** بلغت قوة الارتباط لهذه العلاقة (0.620)، عند مستوى معنوية (0.000).

الفرضية الثالثة: العلاقة بين ابعاد المواطنة التنظيمية وابعاد الانغماس الوظيفي.

الجدول (6) معامل الارتباط بين أبعاد متغيرات الدراسة منفردة

Correlations						
		الايثار	الكياسة	وعي الضمير	الروح الرياضية	السلوك الحضاري
النشاط	Pearson Correlation	.576**	.516**	.570**	.533**	.563**
	P-value	.000	.000	.000	.000	.000
التفاني	Pearson Correlation	.518**	.588**	.596**	.545**	.489**
	P-value	.000	.000	.000	.000	.000
الانهماك	Pearson Correlation	.595**	.440**	.468**	.514**	.423**
	P-value	.000	.000	.000	.000	.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على الحاسب الالكتروني

من ملاحظة نتائج الجدول (6) نجد ان جميع العلاقات بين اي بعدين من ابعاد متغيرات الدراسة هي علاقة طردية ومعنوية استناداً الى قيمة معامل الارتباط والتي ظهرت قيمته موجبة، وهذه القيم

معنوية استناداً الى القيمة الاحتمالية (P-value) والتي ظهرت مساوية الى (0.000) وهي اقل من (0.01). وبتالي نرفض الفرضية الثالثة ونقبل بديلتها التي تشير الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد البحث.

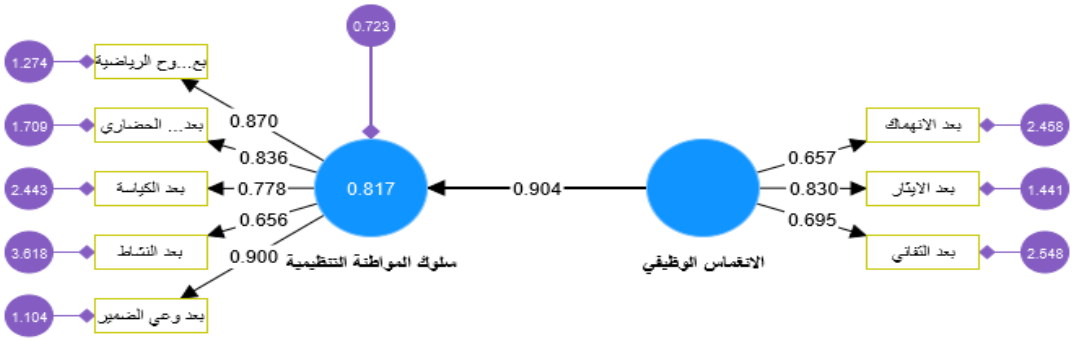
الفرضية الرابعة: (لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي والمواطنة التنظيمية)،

الجدول رقم (7) علاقة الاثر مابين متغيرات الدراسة

المتغير المفسر	اتجاه التأثير	المتغير المعتمد	Estimate(β) التأثير	SRW	95% Confidence Interval		P-value
الانغماس الوظيفي	⟶	المواطنة التنظيمية	0.904	0.723	Lower	0.426	0.000
					Upper	1.191	

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على الحاسب الالكتروني

الشكل 2) علاقة اثر الانغماس الوظيفي في سلوك المواطنة التنظيمية



المصدر: من إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرمجية smartpls4

جدول (8) التأثيرات المباشرة بين الابعاد

التأثيرات بين الابعاد والمتغيرات	Outer loadings (standardized)
بعد الانهماك <- الانغماس الوظيفي	0.657
بعد الايثار <- الانغماس الوظيفي	0.830
بعد التفاني <- الانغماس الوظيفي	0.695
بعد الروح الرياضية <- سلوك المواطنة التنظيمية	0.870
بعد السلوك الحضاري <- سلوك المواطنة التنظيمية	0.836
بعد الكياسة <- سلوك المواطنة التنظيمية	0.778
بعد النشاط <- سلوك المواطنة التنظيمية	0.656

0.900	بعد وعي الضمير <- سلوك المواطنة التنظيمية

المصدر: اعداد الباحثان بالاعتماد على الحاسب الالكتروني

يتبين من الجدول (7و8) والشكل (1) ان هناك أثر طردي ومعنوي لمتغير **الانغماس الوظيفي واثره في سلوك المواطنة التنظيمية**، وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار والتي ظهرت قيمته مساوية الى (0.904) وهذا الاثر معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (p –value) والتي ظهرت مساوية الى (0.000) وهي اقل من (0.01)، كما تؤكد نفس النتيجة تشابه اشارات كل من الحدين الاعلى والادنى لحدود الثقة (95%Confidence Interval) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا يقودنا الى النتيجة القائلة بان زيادة الانغماس الوظيفي يوثر بشكل ايجابي في سلوك المواطنة التنظيمية.

من خلال ما تقدم يتم رفض فرضية العدم وقبول بديلتها بوجود علاقة أثر بين المتغيرات

الاستنتاجات

1- تعزيز الدور التنافسي للمنظمات سواء كان على المستوى المحلي او الاقليمي والدولي في ضل اشتداد حدة المنافسة قائم على شعور ادارة المنظمات بأهمية دراسة العوامل التي من شأنها أن تزيد من انغماس العاملين في منظماتهم الامر الذي يسهم في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية وهذا الامر دفع العديد من الأكاديميين والباحثين للتوجه نحو دراسة موضوعات الانغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية واليات انجازهما.

2- اثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباط معنوية طردية ما بين متغير الانغماس الوظيفي مجتمعا وسلوك المواطنة التنظيمية مجتمعا وهذا ما اشرته نتائج الجدول رقم (4) وذلك بدلالة قيمة معامل الارتباط التي ظهرت مساوية (0.766) وهي قيمة موجبة وطردية.

3- اظهرت نتائج الدراسة بأنه كلما زادت ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية زاد معها الانغماس الوظيفي للعاملين.

4- اثبتت نتائج معامل الارتباط في الجدول رقم (5) ان هنالك علاقة ارتباط طردية ومعنوية ما بين ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية منفردة ومتغير الانغماس التنظيمي مجتمع وذلك بدلالة معاملات الارتباط التي ظهرت قيمتها موجبة وهذه القيم معنوية استناداً الى القيمة الاحتمالية اعلاه مما يدفعنا الى رفض فرضية العدم وقبول بديلتها التي تشير الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية منفردة والانغماس الوظيفي مجتمع.

5- اثبتت الدراسة وجود علاقة طردية ومعنوية ما بين ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية وابعاد سلوك الانغماس الوظيفي جميعاً وكما موضح في نتائج الجدول رقم (6) إذ ظهرت جميع القيم بصورة

معنوية استناداً الى القيمة الاحتمالية التي ظهرت مساوية لـ (0.000) الامر الذي دفعنا الى رفض الفرضية الثالثة وقبول بديلتها.

6- أشر البحث وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين متغير الانغماس الوظيفي ومتغير سلوك المواطنة التنظيمية داخل المنظمة عينةُ البحث وهذا ما يظهرهُ التطور الملحوظ في سمعتها مقارنة بالمنظمات التعليمية الاخرى في القطاع ذاتهُ وذلك بدلالة قيمة معامل الانحدار والتي ظهرت قيمتهُ مساوية لـ (0.904) وهو اثر معنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (p–value) المساوية لـ (0.000) وهي اقل من (0.01) الامر الذي دفعنا الى رفض الفرضية الرئيسية الرابعة وقبول بديلتها.

التوصيات

1- تعزيز اهتمام الجامعة عينة الدراسة كفكر اداري في مجالي الانغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية والعمل على تنميتهما لدى العاملين كون هذا الامر يسهم في تعزيز السمعة التنظيمية داخلياً وخارجياً للجامعة المبحوثة.

2- ضرورة إيلاء الجامعة المبحوثة الاهمية العالية لأبعاد الانغماس الوظيفي(النشاط، التفاني، الانهماك) والعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الايثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري) من خلال توجيه جهودها واهتماماتها بما يخلق بيئة ايجابية تدفع العاملين لتقديم اعمال وانشطة ابداعية في مجال عملهم .

3- ضرورة مشاركة العاملين في الجامعة المبحوثة في الندوات والورش والدورات التطويرية وذلك لتعميق مفاهيم واهمية الانغماس الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية.

4- تحفيز العاملين في الجامعة عينة البحث من خلال تقديم الدعم المادي (المكافآت المالية)والمعنوي(تقديم الدهم لتعزيز ابعاد(الايثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري) الامر الذي يسهم في اطلاق الفئات نحو الخروج من انماط التفكير التقليدي والتوجه نحو التفكير الخلاق من .

5- السعي بأتجاه تطوير وتعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة والمستحقة التي تنظر الى تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بوصفهِ مدخلاً استراتيجياً.

6- توصي الدراسة بضرورة الاهتمام بالأخذ بنظر الاعتبار قيمة الأثر والبالغة (0.904) وهو ما يشير الى الاثر الذي يتركه سلوك المواطنة التنظيمية على الانغماس الوظيفي بأبعادهُ الاربعة على الموظفين في الجامعة المبحوثة

المصادر

1. أبو تايه، بندر كريم. (2016). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن . مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ,20 (2)
2. أبو سمعان، محمد ناصر راشد(2015) محددات العدالة التنظيمية وعلاقتهاُ يسلوك المواطنة التنظيمية، (من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة)،الجامعة الإسلامية–غزة عمادة شؤون البحث العلمي والدراسات العليا كلية التجارة، فلسطين.
3. التلباني، نهاية عبد الهادي. فارس، محمد جودت والوحيدي، رافع يوسف. (2015). القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي "دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية/قطاع غزة". مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية, 1(2)
4. جلاب، إحسان دهش، وسعيد شروق عبد الرضا ، و الشريفي، زينب هادي معيوف (٢٠١٦) دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي : دراسة تحليلية لا راء عينة من" تدرسي الكليات الأهلية بمحافظات الفرات الأوسط ".مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية :جامعة الكوفة – كلية الإدارة والاقتصاد، ع ١٨٦ ،٣٩ : ١٣٧
5. الحساوي، معاذ عبدالله (2021) رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة الموصل، العراق.
6. حمدي، أحمد عمر على وفاء، محمد على محمد (2021) التنمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي – دراسة سيوسولوجية على عينة من الاكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج، مجلة علوم الأنسان والمجتمع المجلد10 –العدد 01 مارس 2021.
7. السلايمة، لبنى علي، (2020)،"دور التواصل الاجتماعي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين في المدراس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المديرين"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الاعمال، الأردن.
8. الشبرمي، لميس عبد الله (2019) مستوى الانغماس الوظيفي لدى قائدات المدارس في مدينة بريدة، كلية التربية جامعة القصيم، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد العشرون لسنة ٢٠١٩م.
9. العنقري، عبدالعزيز بن سلطان(2013) إدارة المواهب مدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدي العاملين بالمنظمات الحكومية السعودية ، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية

الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ،الرياض، المملكة العربية السعودية (1087-1025)

10. قاسم، مرفت. (2012) : نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل: دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس القاهرة.

11. القحطاني، عبد السلام (2014) سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالأبداع الأدري، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الامنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

12. الناصر، نداء (2019) الاحتراق الوظيفي لدى إداريات كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية. مجلة الطريق التربوي والعلوم الاجتماعية 423 المجلد 6 (3) ؛ فبراير 2019

13. الياسري، اكرم محسن و السعيدي صفاء سعدون. (2019). اثر التوجه الثقافي في تعزيز الانغماس الوظيفي بحث تحليلي لاراء عينة من العاملين في جامعة كربلاء *Warith Journal of Scientific Research*, *1*(1), 112-119.

14. دريد ، حنان و الطاوس غريب و فريحت، ليندة (2022) الانغماس الوظيفي ودوره في تحقيق التميز التنظيمي في مؤسسة اسمنت تبسة ،دراسة عينة من الموظفين، مجلتة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 9 العدد 2 (2022).

15. Al-Dhuwaihia, A., & ALqahtainib, B. H. (2020). The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Job Performance for Public Kindergarten Teachers in Dammam And Khobar. International Journal of Innovation, Creativity and Change ,(14),155-180.

16. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*.

17. Bhatia ،Ajay ،Deep ،Gagmen. (2012). Analyzing The Role of job lnvahenenl on Organizational Effccivencss. International Journal of Computing Business Reseorch ،123

18. Chien, M. H. (2009). A study to improve organizational citizenship behaviors. Retrieved September, 1(2011), 1364-1367.

19. Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of applied psychology*, *93*(1), 108.

20. Leong, L. , Huang,S. Y. & Hsu, j. (2003) . An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job

involvement in Canadian accounting firms, Journal of American Academy of Business, 2 (2) , 360- 370.

21. Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. Journal of applied Psychology, 94(1), 122-141.
22. Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 1(1), 1591-1596.
23. Yen, H. R., Li, E. Y., & Niehoff, B. P. (2008). Do organizational citizenship behaviors lead to information system success: Testing the mediation effects of integration climate and project management. Information & management, 45(6), 394-402.