



جامعة قاصدي مرباح بورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



التخصص: علم النفس المرضي المؤسساتي

العنوان:

النسق القيمي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الجامعة
الجزائرية

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعات: ورقلة، الجزائر، وهران، قسنطينة

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث

إشراف: أ.د. يمينة خلادي

إعداد الطالب: عبد المليح نقبيل

لجنة المناقشة:

الأستاذ	الرتبة	المؤسسة	الصفة
عبدالفتاح أبي مولود	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
يمينة خلادي	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مشرفا مقررًا
الوناس مزباني	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مناقشا
الطاهر مجاهدي	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مناقشا
محمد سليم خميس	أستاذ محاضر - أ -	جامعة ورقلة	مناقشا
إسماعيل بوعمامة	أستاذ محاضر - أ -	جامعة الجزائر 2	مناقشا

السنة الجامعية: 2018 / 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء:

والدي الكريم... والدي الكريمة، حفظهما الله وأطال عمرهما

زوجتي الفاضلة

أبنائي: يوسف، نور اليقين وهبة الرحمن

جميع إخوتي وأخواتي، وجميع أفراد الأسرة وأبنائهم وبناتهم

الأصدقاء وزملاء الدراسة كل باسمه

كل من له حق علي

إلى هؤلاء جميعا أهدي هذا العمل.

عبد المليح ن

شكر:

الحمد لله على فضله وتوفيقه...

أتقدم بخالص عبارات التقدير والاحترام للأستاذة المشرفة: أ.د. يمينة خلادي
تقديرًا للجهود التي أولتها لإخراج هذا العمل، من خلال التوجيه والدعم المستمرين.
كما أشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع.

عبد المليح ن

ملخص

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 جامعتهم المنتسب إليها والمعنية بالدراسة، وهي جامعات: ورقلة، الجزائر، وهران وجامعة قسنطينة، وذلك في ضوء متغيرات: الجنس، الخبرة المهنية والتخصص وقد بلغت عينة الدراسة 422 أستاذا. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي المقارن، فيما تمثلت أدوات جمع البيانات في اختبار القيم لألبورت 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 السيكمومترية التي أكدت صلاحيتها للاستخدام. وبعد معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي "IBM spss20" 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 وأخيرا القيمة الجمالية.
- مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية عند الأستاذ الجامعي الجزائري كان مرتفعا.
- 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 لنسقتهم القيمي وفقا لمتغير الجنس، والتخصص، ولا توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية المتصدرة لنسقتهم القيمي وفقا للخبرة المهنية.
- لا توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية المتصدرة لنسقتهم القيمي وفقا لمتغير الجنس، الخبرة المهنية والتخصص.
- لا توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الاقتصادية المتصدرة لنسقتهم القيمي وفقا لمتغير للجنس، الخبرة المهنية والتخصص.
- وقد نوقشت نتائج الدراسة في ضوء الجانب النظري وبعض الدراسات السابقة، واختتمت بتقديم بعض المقترحات الموجهة للدارسين وأصحاب القرار.

الكلمات المفتاحية: النسق القيمي، المواطنة التنظيمية، الأستاذ الجامعي.

Abstract

The current study was conducted in order to determine the relationship between the value system with practice of organizational citizenship behavior, among the professor of the Algerian university, As well as to explore the nature of the value system of the professor and evaluating the level of practicing the behavior of citizenship towards his university, which is as follow: Ouargla, Oran and the University of Constantine. The study sample consisted of 422 professors. In order to achieve the objectives of the study, the descriptive comparative analytical approach was used. as data collection tools we used "Elport et all" test of values, and a questionnaire of organizational citizenship behavior (consist of 33 items distributed in five dimensions), which prepared by the researcher. these tools were applied in the study, after estimating some psychometric properties which confirmed its validity and reliability. After data anlyses using -IBM spss.20_ the findings were as follow:

- the arrange of value system among the professors of Algerian university was as follow: religious value, theoretical value, economic value, social value, and finally aesthetic value.

- The practice of organizational citizenship behavior among the university of Algeria was high.

- The three values (religious value, theoretical value and economic value) respectively topped the list by representing 408 professors out of a total of 422 (97%).

- There was a significant relationship between the value system and the level of organizational citizenship behavior.

- There were significant differences in the level of citizenship behavior, among professors whom religious value topped their value system. according to gender and speciality. and there were no differences in the level of citizenship behavior, among professors whom religious value topped their value system. according to professional experience.

- There were no significant differences in the level of citizenship behavior, among professors whom theoretical value topped their value system, according to gender, professional experience and speciality.

- There were no significant differences in the level of citizenship behavior, among professors whom economic value topped their value system, according to gender, professional experience and speciality.

The results of the current study were discussed in the light of some previous studies and literatures, and concluded with some proposals for researchers, and decision-makers.

فهرس المحتويات	
الصفحة	المحتويات
	الإهداء.....
	كلمة شكر.....
أ	ملخص الدراسة.....
ج	فهرس المحتويات.....
و	فهرس الجداول.....
ح	فهرس الأشكال.....
1	مقدمة.....
الجانب النظري	
الفصل الأول : الإشكالية و اعتباراتها	
05	1-إشكالية الدراسة.....
12	2-فرضيات الدراسة.....
13	3- أهمية الدراسة.....
14	4- أهداف الدراسة
15	5- التعاريف الإجرائية
17	6_ حدود الدراسة
الفصل الثاني : النسق القيمي ومحدداته	
19	تمهيد.....
19	1- مفهوم القيم.....
21	2- مفهوم النسق القيمي.....
23	4- ماهية القيم وسط بعض المفاهيم النفسية والاجتماعية
41	3- وظائف القيم وأهميتها.....
47	5- مكونات القيم وأهم مصادرها
52	6-أساليب ووسائل قياس النسق القيمي
55	7- تصنيف القيم
65	8- محددات القيم داخل المنظمة.....
67	9- طبيعة الصراع القيمي داخل المنظمة وحلول تجنب سلبياته.....

70 خلاصة الفصل
الفصل الثالث: سلوك المواطنة التنظيمية	
72 تمهيد
72	1 - مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية.....
76	2 - أهمية سلوك المواطنة التنظيمية.....
79	3 - أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية
86	4 - محددات سلوك المواطنة التنظيمية
93 خلاصة الفصل
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية	
95 تمهيد
95	1- منهج الدراسة
95	2 _ حدود الدراسة.....
96	أولا_ الدراسة الاستطلاعية.....
96	1_ وصف عينة الدراسة الاستطلاعية.....
98	2_ وصف أداتي الدراسة الاستطلاعية.....
99	3_ بعض الحقائق السيكومترية لأداتي الدراسة.....
107	ثانيا_ الدراسة الأساسية.....
107	1_ وصف عينة الدراسة.....
110	2- وصف أداتي الدراسة.....
117	3_ الأساليب الإحصائية.....
118 خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج	
120 تمهيد
120	1 - عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الأولى
127	2 - عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثانية
143	3 - عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثالثة
147	4 - عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة

164خلاصة الفصل
166الاستنتاج العام
168مقترحات وآفاق بحثية
170قائمة المراجع
181الملاحق

(01) - استبيان سلوك المواطنة التنظيمية موجه للتحكيم.

(02) -. يبين قائمة الأساتذة المحكمين.

(03) - يوضح استبيان سلوك المواطنة التنظيمية في صورته النهائية.

(04) - يوضح مقياس النسق القيمي.

(05) - نتائج صدق وثبات أداتي الدراسة.

(06) - نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الأولى.

(07) - نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الثانية.

(08) - نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الثالثة.

(09) - نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الرابعة.

(10) - نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الفرعية 1-4.

(11) - نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الفرعية 2-4.

(12) - نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الفرعية 3-4.

قائمة الجداول

الجدول الرقم	التعيين	رقم الصفحة
01	علاقة القيم بالمفاهيم التنظيمية الحديثة	46
02	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	96
03	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	97
04	معاملات الارتباط بين أبعاد الجزء الأول لمقياس القيم والدرجة الكلية	100
05	معاملات الارتباط بين أبعاد الجزء الثاني لمقياس القيم والدرجة الكلية	100
06	مصادقة المحكمين على مدى قياس الأبعاد للمتغير	102
07	مصادقة المحكمين على مدى قياس الفقرات لكل بعد	103
08	مصادقة المحكمين على الصياغة اللغوية للفقرات	103
09	الفقرات المحذوفة من المقياس	104
10	التحكيم الخاص بعدد الفقرات في كل بعد	104
11	التحكيم الخاص بمدى ملاءمة بدائل الإجابة	105
12	التحكيم الخاص بمدى وضوح التعليمات	105
13	التحكيم الخاص بمدى المثال المقدم للعينة	106
14	معاملات الارتباط بين أبعاد أداة سلوك المواطنة والدرجة الكلية	106
15	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	108
16	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية	108
17	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير التخصص	109
18	توزيع بنود مقياس النسق القيمي حسب الأبعاد	114
19	توزيع بنود مقياس سلوك المواطنة حسب الأبعاد	116
20	ترتيب قيم النسق القيمي لدى الأستاذ	120
21	مستوى ممارسة سلوك المواطنة من خلال المتوسط الحسابي لكل بند	128
22	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود وبعد سلوك الايثار	128
23	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود وبعد سلوك الكياسة	130
24	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود وبعد سلوك الروح الرياضية	131
25	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود وبعد سلوك وعي الضمير	132

134	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود وبعد سلوك السلوك الحضاري	26
135	نتائج المعالجة الإحصائية لأداة المواطنة التنظيمية وأبعادها	27
143	العلاقة الارتباطية بين النسق القيمي وسلوك المواطنة التنظيمية	28
147	ترتيب القيم المتصدرة للنسق القيمي للأساتذة عينة الدراسة	29
149	نتائج تحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق بين متغير كل من الجنس والخبرة المهنية والتخصص في سلوك المواطنة لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية	30
156	نتائج تحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق بين متغير كل من الجنس والخبرة المهنية والتخصص في سلوك المواطنة لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية	31
161	نتائج تحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق بين متغير كل من الجنس والخبرة المهنية والتخصص في سلوك المواطنة لدى الأساتذة ذوو القيمة الاقتصادية	32

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
رقم (1)	صراع القيم وتأثيره على المنظمة	68
رقم (2)	التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	97
رقم (3)	التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية	98
رقم (4)	التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	107
رقم (5)	التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية	109
رقم (6)	التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير التخصص	110
رقم (7)	التمثيل النسبي لترتيب القيم المتصدرة للنسق القيمي لدى الأساتذة عينة الدراسة	147

تحتل الجامعة في أي بلد من البلدان مكانة مشرفة، فهي من المؤسسات المجتمعية التي تقدم مخرجات لها أثر كبير على مختلف جوانب المجتمع، الأخلاقية منها والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فقد فشل أولئك الذين أرادوا للجامعة أن تبقى مؤسسة تدريس نمطية، فقد أصبحت اليوم مؤسسة تعليمية توفر المعرفة اللازمة لمواجهة التحديات التي تقابل أفراد مجتمعاتها، بتقديم مستوى تعليمي رفيع ذو جودة بمناهج حديثة تواكب الجديد من التكنولوجيا، والتقدم في كل المجالات الحياتية، ولها رابط وثيق بالواقع المعاش، بتقدم الدراسات والبحوث من خلال أساتذتها ومنتسبيها عموماً في مراكز ومخابر البحث، وأصبح الواقع الاقتصادي والاجتماعي يتحكم فيما يعرض على الطالب لكي يصبح زبونا وموردا لسوق العمل، وهذه النظرة الحديثة للمؤسسة الجامعية ذات المكانة الاستراتيجية للمجتمعات المتقدمة، ولكن آخر الاحصائيات التي نشرها الموقع الالكتروني لنشرية الشرق الأوسط (<https://aawsat.com>)، أفادت أنه وعلى الرغم من أن العالم العربي يحتضن أقدم الجامعات في العالم، فإنه لم يتصدر تصنيف قائمة شنغهاي لأفضل 500 جامعة في العالم لعام 2016، إلا أربع جامعات عربية وكانت بمراتب متأخرة. ويعتبر التصنيف الذي يعده معهد التعليم العالي في جامعة جياو تونغ شنغهاي الصينية، من أكثر المؤشرات المعترف بها عالمياً لقياس جودة التعليم في الجامعات، رغم تحفظ الكثير على معايير هذا التصنيف، وللحديث على مرتبة الجامعات الجزائرية، فواقع المجتمع خير دليل على ذلك، خريجين بالآلاف في تخصصات ليست مناسبة لسوق العمل، مما يعني ارتفاع البطالة وسط الشباب الجامعي والتي قدرتها وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بـ 17.6% إلى غاية أبريل 2017، مشيرة إلى أن هذه الظاهرة لا تزال مرتفعة، رافقها ارتفاع لمعدل هجرة الأدمغة والذي بلغ 1.3 مليون (شريف، 2015، ص7)، وقد كان من المناسب توفير البيئة لاستقطابها والعمل على خدمة الوطن وتنميته، وعليه فإن الجامعة الجزائرية تعاني من حالة باثولوجية شارك فيها الجميع باختلاف مستوياتهم، فتعدد من يتحمل هذا الوضع الذي آلت إليه الجامعة، ولعل الأستاذ من بين الذين يتحملون بنسبة معينة واقع المؤسسة التي ينتمي إليها، وعلى مستويات مختلفة سواء على مستوى جودة التعليم أو

على مستوى الإشراف ونوعيته، وعلى كل المستويات المنوطة بمهامه، فالجامعة أستاذ كما يقال وهو من نخبة المجتمع، لذا فمساهمته في تغيير ودفع التعليم الجامعي إلى المراتب المتقدمة كانت عليه واجبا، من خلال تحمل جانبها من مسؤولية التغيير، كما أن دراسات مختلفة توصلت إلى أن المؤسسة التي تريد البقاء والديمومة هي تلك المؤسسات التي يساهم منتسبها بكل مالدتهم وبكل التضحيات، لأجل إنجاح أهدافها من حيث الكم والنوع وتحقيق ما خطت له سواء على المستوى القريب أو البعيد، كما أثبتت الدراسات أن العامل الحقيقي الحريص على منظمته هو العامل الذي لا يكتفي بالمهام الموصوفة له فقط، بل يتعداها إلى ممارسات ترتبط بالعمل التطوعي اتجاه زملائه في العمل أو اتجاه مؤسسته، فقد أكدت دراسة "مورمان" "moorman" (1991) إلى أن المؤسسات الفاعلة تتميز بوجود موظفين يقومون بأداء أعمال وواجبات أكثر مما ينص عليه الوصف الوظيفي (معمرى، بن زاهي، 2014، ص45) وهذا النوع من السلوك يسمى بسلوك المواطنة التنظيمية (organizational citizenship behavior. OCB) وهو أحد أنواع السلوكيات التنظيمية المرتبطة بالعمل التطوعي اتجاه الزملاء، بتوجيههم ونفعهم بخبراته ومساعدة من له مشكل في العمل، وكلها سلوكيات أثبتت تأثيرها على فعالية المؤسسة، ولأهمية هذا النوع من السلوك جاءت هذه الدراسة لتقف على مستوى ممارسة هذا السلوك عند الأستاذ الجامعي الجزائري، اتجاه طلبته وزملائه الأساتذة والجامعة المنتسب لها. إلا أن أي نوع من الاستجابات والسلوكيات التي يقوم بها الفرد لها دوافع وأسباب مختلفة تعلق بشخصية الفرد، ولعل أهمها قيمة التي يتبناها ويُحكم سلوكياته لها، فالقيم هي الحارس لكل ما يصدر عن الفرد فهي حسب "عطية محمود هنا" تنظيمات معقدة لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص أو الأشياء أو المعاني، أي أن القيم هي المرشد لسلوك الفرد طيلة حياته (سي احمد، 2013، ص27)، ومنه فإن قيم الفرد أو ما يسمى بنسقه القيمي يتحكم في نوعية سلوكه وإمكانية التنبؤ به، وقد جاء موضوع الدراسة الحالية ليتناول النسق القيمي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، وذلك للوقوف على طبيعة الأنساق القيمية لديهم والعمل على تعزيزها من منطلق أنها تتحكم في المخرجات السلوكية للفرد وتوجه سلوكه التنظيمي، المتمثل في الدراسة الحالية بالسلوك

الطوعي المبني على المبادرة الفاعلة اتجاه المؤسسة، لما لسلوك المواطنة من تأثير إيجابي في مسارها نحو التقدم والتنمية، و قد شملت الدراسة الحالية جانبين، الجانب النظري تمثل في ثلاثة فصول. الفصل الأول تحت عنوان الإشكالية واعتباراتها وهو بمثابة مدخل للدراسة حيث تمّ التطرق فيه الى إشكالية الدراسة ثم أهمية وأهداف الدراسة والمفاهيم الإجرائية. وفي الفصل الثاني تم تناول موضوع النسق القيمي حيث تم التطرق إلى مفهوم القيم، ثم تصنيفاتها المتعددة وفي الفصل الثالث تم تناول سلوك المواطنة التنظيمية. حيث تم في بداية هذا الفصل إعطاء تعريف متعددة لهذا السلوك، والتطرق لأهم أبعاده الثنائية منها والخماسية وكذا السباعية، ثم تليها أهم محدداته وكذا إيجابيته وسلبياته على المؤسسة، وأهم معوقات القيام به.

فيما احتوى الجانب التطبيقي على فصلين، الفصل الرابع تناول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث تم التطرق إلى منهج ومجتمع الدراسة وعينتها، ثم أدوات جمع البيانات من خلال وصف المقياس وعرض دراسة خصائصه السيكومترية، وفي الفصل الخامس تم عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضيات. وانتهت الدراسة بعرض عام للنتائج المتوصل إليها مع ذكر بعض التوصيات والاقتراحات، واختتمت الدراسة بإدراج قائمة المراجع و الملاحق.

الفصل الأول

1_ إشكالية الدراسة

تعول المجتمعات المعاصرة على التعليم وتتعاضد تطلعاتها من خلاله لتحقيق تنمية شاملة في كل الميادين. فقد أشار "آدم سميث" "A.smith" (1776) في بحثه حول طبيعة و أسباب ثروة الأمم " an inquiry into the nature and causes of the wealth of nation " إلى أنه وبالإضافة إلى الفوائد الاستهلاكية للتعليم، هناك فوائد أخرى يقوم التعليم بتوفيرها تعمل على زيادة الانتاج و ثروة المجتمع على المدى الطويل (غور، 2012، ص17).

ويعتبر التعليم العالي محور التقدم العلمي والتكنولوجي والاجتماعي، ذلك أنه يتعلق بتأهيل الأفراد وإعداد الكوادر والكفاءات المتخصصة لخدمة للمجتمع. ومنه فالجامعة هي التي ترعى وتقدم هذا النوع من التعليم، إذ تعتبر نسقا اجتماعيا مفتوحا وذلك من خلال علاقاتها المتبادلة مع المؤسسات المختلفة في المجتمع تؤثر وتتأثر. أو ما يعرف اليوم بمشروع المؤسسة.

هذه الأهمية جعلت الدول المتقدمة والنامية على حد سواء تولي للجامعة أهمية كبرى، فتبنت أساليب مرنة وأبحاث متجددة لمواجهة التحديات والمنافسة للوصول بمجتمعاتها إلى بر التقدم والرفي. وقد جاء في الكتاب السنوي الأول ص (17) لمخبر تطوير الجودة في مؤسسات التعليم العالي و الثانوي (2011) أن كل المجتمعات توجه نقدا لاذعا لأنظمتها التعليمية باستمرار، حتى تصل إلى الأفضل وتحقق الجودة في التعليم العالي لاسيما في زمن العولمة وهذا شأن الوطن العربي. فبالرغم من كونه سباقا إلى الاهتمام بالتعليم العالي وتوجد به أول الجامعات في العالم "جامعة الزيتونة بتونس 838"، "جامعة القروين بالمغرب 109م"، "جامعة الأزهر بمصر 980م" إلا أن موقعها اليوم في تصنيف الجامعات لا يعكس ولا يشرف تاريخها.

فالتعليم العالي في الدول العربية يعرف مشاكل وإكراهات أشارت إليها دراسات منشورة (شريف، 2015، ص6). انعكست بشكل سلبي على المردودية العلمية والمعرفية والتنموية للتعليم العالي، فأصبحت الجامعات العربية تحتل المراتب الدنيا في الترتيب العالمي، ورغم محاولات الإصلاح وإعادة الاصلاح

للتعليم العالي وتكاثر الجامعات حيث تزايدت في المنطقة العربية من (233 جامعة عام 2003 إلى 286 جامعة عام 2006 ثم إلى 500 جامعة عام 2012).

وحسب تقرير (المعرفة العربي عام 2014)، فإن هذه الإصلاحات لم تُؤتِ أكلها ولم تحقق ما كان مسطر لها (شريف 2015، ص6) فلم يرافق هذا الإصلاح جودة ونوعية في المخرجات، هذا ما جعل جامعات الوطن العربي حالة باثولوجية تحتاج لعلاج دقيق ومدروس. كيف لا وقد أشار تقرير البنك الدولي عام 2014 الى وجود قرابة 40 بالمئة من البطالين في الوطن العربي، هم خريجي الجامعات. وإلى جانب مشكلة البطالة نجد هجرة الأدمغة العربية يعد تحديا آخر يكشف عمق الأزمة في قطاع التعليم العالي في الوطن العربي الذي بلغ أرقاماً خيالية، فبلغت معدل هجرة الأدمغة في الجزائر 1.3 مليون و في المغرب 1.5 مليون.

(شريف، 2015، ص7).

في ظل هذه المشاكل والعوائق يتبادر لأذهاننا التساؤل الآتي: أين موقع الجامعات الجزائرية منها؟ تولى الدولة الجزائرية اهتماما كبيرا للتعليم العالي فتمت إصلاحات كبرى مست مختلف ركائزه، وذلك اعتبارا للسياق الدولي من جهة ووضعية قطاع التعليم العالي من جهة أخرى، الذي كان قائما على إصلاحات سابقة والتي جرى اعتمادها عام 1971م جعلها تتبنى نظام تكويني مكيف مع التغيرات الحاصلة في العالم ويتعلق الأمر بالنظام الموسوم ب IMD (لسانس ، ماستر، دكتوراه) والذي جرى اعتماده بأوروبا عام 2000م واعتمد في الجزائر تدريجيا بداية 2004م من منظور الانسجام مع البلدان الاخرى للمجموعة الدولية، التي فرضت بفضل العولمة مرجعيات ومقاييس للتكوين العالي.

وعمقابل ذلك فقد شهدت الدولة الجزائرية جامعات ومدارس عليا مختلفة في مختلف ربوع التراب الوطني، لضمان التعليم العالي بالإضافة إلى أقطاب كبرى ومعاهد امتياز، إلا أن الجامعة الجزائرية ليست في منأى عن المشكلات السابقة والتي أضحت تشكل تهديدا لكيان الجامعة، فقد ذكر (رابح تركي، 1989) في كتابه "أصول التربية والتعليم" عدة مشكلات تتعلق بالبحث العلمي وأخرى متعلقة بالتدريس. كما أشار الباحث (محمد بوعشة،

(2000) في كتابه " أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي " إلى مشاكل حصرها في ضعف المناهج والبرامج في تسيير الجامعة وأخرى تتعلق بالادارة الجامعية (سناتي، 2012، ص4) وعليه وبناء على مايشير اليه الباحث "محمد بوعشة" فالجامعة الجزائرية سنعاني على امتداد جزء هام من الألفية الثالثة. مما حدا ب "ميارييس" "mairihes" (1994) لي طرح تساؤلا ممزوجا بالمرارة والأمل: هل يمكن ان نستغني عن الجامعة؟ (سناتي، 2012، ص4).

فحقيقة أوجاع الجامعة الجزائرية تكشف عن باثولوجيا تستدعي علاجا. والسؤال الذي يجب طرحه، كيف يمكن أن ننهض بجامعاتنا ونواجه كل هذه العواقب والتحديات، والعمل على تنشيط الحياة الجامعية باستغلال كل الموارد باختلاف طبيعتها وتعزيز كل المدخلات وقد عدد (أبو حطب، 1998، ص36) عدة اصلاحات ضرورية منها: تحول التعليم من الجماد إلى المرونة، ومن التجانس إلى التنوع، ومن ثقافة الاجترار إلى ثقافة الابتكار، ومن ثقافة التسليم إلى ثقافة التقويم، ومن ثقافة الحد الأدنى إلى ثقافة الإتقان والجودة ومن القفز إلى النتائج إلى المرور بالعمليات، ومن الاعتماد على الآخر إلى الاعتماد على الذات، ومن التعليم محدود الأمد إلى التعليم مدى الحياة (سناتي، 2012، ص4).

ومن بين أهم الذين يأخذون على عاتقهم ذلك، الأستاذ الجامعي وكما هو معروف بأن الجامعة أستاذ، وهو أهم عنصر من مدخلات التعليم العالي، فنجاحه وتحقيق الجودة الشاملة والفعالية الكاملة تعتمد بشكل أساسي على عضو هيئة التدريس (زرقان، 2013، ص3).

وقد أشار (chalmers.fuller 1996) إلى الدور المتعدد للأستاذ عكس ذلك الأستاذ الناقل للمعلومة فقط (الأسود، 2014، ص13). في حين ترى (ابراهيم، 2005، ص7) بأن الأستاذ الجامعي حجر الزاوية في الوصول إلى تحقيق جودة التعليم العالي، والذي يعتبر مطلب لكل مجتمع يسعى للتقدم والرقى، خاصة إذا فعل دوره كما يجب وقد اقترح (مزياي، 2016، ص113) خطوات تفعيل دور الأستاذ الجامعي وهي:

— حل الصراعات بواسطة المواجهة (الاتصال)، واستقصاء الروح المعنوية للأساتذة.

– استراتيجية دعم عملية التكوين للأساتذة قبل الخدمة وأثنائها، لاسيما عند المتربصين وتمييزهم بالتحفيز على غير المكونين.

– إستراتيجية تقويم كل عناصر العملية التعليمية الأستاذ – الطالب – المادة الدراسية.

– إلزامية إقرار مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالتكوين في الجامعة للأساتذة ذوي الخبرة.

– إفساح المجال للطلبة في عملية التقويم والبحث وتذليل الصعوبات التي تواجههم، و تجسيد مبدأ المرافقة الميدانية.

– ترسيم مدونة لأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي تصون حقوقه وتحدد واجباته، مع إعطاء قيمة للبحث والإستفادة من النتائج.

فمهما كان مستوى المناهج والتجهيزات و المختبرات ونوعية الطلبة تبقى مكانة الأستاذ في الجامعة الجزائرية ذات أهمية في الإسهام في تحسين وزيادة حجم المخرجات للتعليم العالي كما وكيفا . الا أن متطلبات وظيفته الرسمية لم تعد وحدها كافية لتحقيق التميز كان لابد من ممارسة سلوكات غير رسمية .خارجة عن التوصيف الوظيفي تلك السلوكيات النابعة من المبادرة الذاتية التي لها اثر في تحسين الأداء الكلي للجامعة و تحقيق الادوار الثلاثة لها بكل كفاءة وفعالية و ذكرت دراسة (راشد، 1992) ان السلوك الطوعي يعد أحد السلوكيات التي يجب ان تتبوأ مكانة مرموقة في سلم أولويات الأستاذ الجامعي .

هذه السلوكيات تعرف اليوم في علم الادارة بسلوك المواطنة التنظيمية (organizational citizenship

behavior. OCB). وهي نتيجة للتغيرات المتعددة التي تواجه مختلف المنظمات عامة والجامعة خاصة التي

تفرض على الأخيرة استعدادا أكثر للإعتماد على الأساتذة والعمال الراغبين في التغيير الناجح، لغرض دعم العمل

الرسمي بالسلوكيات الايجابية التطوعية، لأن الجامعة في النهاية ليست منظمة روتينية وتقليدية بل مصدر للتحديات

والتغيرات المعاصرة. فقد أشار "مورمان" "moorman" (1992) إلى أن المؤسسات الفاعلة تتميز بوجود

موظفين يقومون بأداء أعمال وواجبات أكثر مما ينص عليه الوصف الوظيفي (معمرى وبن زاهي،

2014). وقد أثبتت دراسات وأبحاث عربية وأجنبية أن هذا السلوك له آثار ايجابية على المنظمة والافراد ففي

دراسة قام بها (العامري 2003) لتقصي محددات وآثار سلوك المواطنة التنظيمية على المنظمات، خلصت النتائج إلى أن لذلك السلوك آثاراً متعددة تتضمن تحسين مستوى الكفاءة والفعالية التنظيمية للموظفين، والإرتقاء بالروح المعنوية لديهم (العامري، 2003، ص 65).

كما أشار (محمد وعثمان، 2012) في دراستهما حول "أثر سلوك المواطنة التنظيمية في تحجيم الإتكالية الإجتماعية" والتي هدفت إلى تشخيص أثر سلوك المواطنة المنظمة في تحجيم الإتكالية الإجتماعية في منطمتين مختلفتين، وإجراء المقارنة التحليلية بينهما، وخلصت الدراسة إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية يرشد العاملين لأن يسلكوا سلوكيات إيجابية تزيد عما هو متوقع وظيفياً منهم، وتزيد من تماسك ولحمة الأفراد فيما بينهم مما يضعف ويجمد الاتكالية بين الأفراد والجماعات داخل المنظمات (العزام، 2015، ص 113). كما أثبتت دراسات أن ظاهرة التسرب الوظيفي تتأثر بشكل مباشر بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، بل ذهب البعض إلى القول بأن هذا السلوك هو المحدد الأساسي للرجبة في ترك العمل ففي دراسة ميدانية قام بها (chen et al, 1998) أثبتت أن هناك علاقة معنوية بين التسرب الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، فالذي له مستوى منخفض في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية له استعداد أكثر للمغادرة.

(العامري، 2003، ص 66).

مما سبق نلاحظ أن سلوك المواطنة التنظيمية وسيلة فاعلة يمارسها أساتذتنا للنهوض والارتقاء بجامعاتنا من جهة، وغاية في حد ذاتها لانه سلوك متعدد الفوائد على الجامعة والزملاء و الطلبة من جهة أخرى، وهو ما يوافق ما أكده "أورقان" "organ" (1990) بإشارته لأن الفعالية لا يمكن تحقيقها من خلال الأدوار الرسمية فقط، بل لا بد من تنمية وتطوير سلوك المواطنة التنظيمية. لما يتمتع به من إيجابيات تنظيمية وتحقيق الأداء المتميز للأستاذ الجامعي، لأنه سلوك طوعي صادق نابع من الحرية الفردية. وعلى الرغم من أنه لا يعد أداء رسمياً بحد ذاته، إلا أنه يسهم في تحقيق الأهداف الكلية التي ترسمها الجامعة الجزائرية، إذ يحدد (الرقاد وعزينة، 2012، ص 745) فوائد سلوك المواطنة في:

- يؤدي إلى تخفيف العبء المادي على المؤسسات، فهو إضافة حقيقية إلى مواردها بحيث يسمح بتوجيه
 - ماكان مقررا أن تتحمله المؤسسات من توظيف لعمال آخرين
 - يمتاز في خلق الحماس في الأداء وهذا مايفتقده العمل الروتيني
 - يخلق الاحساس بالانتماء لدى المؤسسات
 - يتيح الفرصة لممارسة الديمقراطية من حيث اختيار نوع الأداء والوقت الذي يرغب في المشاركة فيه
 - يوطد العلاقات بين الأفراد و الجماعات مما ينعكس ايجابا على الأداء المتميز
 - يزيد من كفاءة وفاعلية الموظف في العمل
 - يزيد من مستوى الرضا عن العمل
- ومن خلال اسقاط مضامين سلوك المواطنة التنظيمية على البيئة الجامعية في الجزائر، يتبين أنها مازالت بعيدة كبعد استراتيجي في البحث عن الأداء المتميز وعن الأداء الجيد والفعالية، إلا أن مثل هذه السلوكيات الإيجابية يختلف مستوى ممارستها من فرد لآخر، كما أنها تخضع لمحددات مختلفة لعل أهمها منظومة القيم التي يحملها أساتذتنا
- (سعدية سي محمد، 2013، ص28).
- فالقيم هي الحارس لكل ما يصدر عن الفرد، فهي حسب "عطية محمود هنا" "تنظيمات معقدة لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص أو الأشياء أو المعاني" أي أن القيم هي المرشد لسلوك الفرد طيلة حياته وتشكل لدى الفرد في منظومة أو نظام تعلوه القيمة التي تنصدر الأهمية لدى الفرد، أو مايسمى بالنسق القيمي الذي بواسطته نستطيع التنبؤ بالسلوك (سي احمد، 2013، ص28). والذي يعتبره مصطفى سوييف بدوره مجالا خصبا لكونه يرتبط بحياة الأفراد وعلاقاتهم وسلوكاتهم (خليفة، 1992، ص70)، فيرى "اسماعيل، عبد الفتاح" بهذا الخصوص أن للقيم أهمية خاصة في حياة الفرد والمجتمع والمنظمة، فبها تتشكل الثقافة وعن طريقها تتحدد طبيعة السلوك، والتي بدورها تتأكد الروابط والعلاقات الاجتماعية (بوعطيط، 2012، ص20)، وقد ذهب البعض إلى حد القول بأن القيم هي المحدد الأساسي لأي سلوك سواء كان قولاً أو فعلاً.

وفي هذا الشأن يشير "ماكس فيبر" إلى أن القيم هي عبارة عن الموجهات التي تفرض نمط السلوك، وشكله وتتضمن هذه القيم بعض الأوامر التي تحكم السلوك الإنساني بطريقة ضاغطة، وهذا ما ذهب إليه "بارسونز" في كتاباته عند تحليله البنائي الوظيفي للنسق الاجتماعي حيث يرى أن القيم هي من موجهات الفاعل التي تلزمه بالمحافظة على معايير الاختيار، وحينها يكون الفاعل مجبرا على اختيار الفعل المناسب.

ومن هنا يجدر بنا القول أن كل من "ماكس فيبر" و "بارسونز" أكدوا على أن أفعال الإنسان ليست اعتباطية، بل لها محددات، وأن للقيم طبيعة أو صيغة إلزامية إجبارية على الأفراد، كما أن "فيبر" أكد أن بعض القيم تصنع لأجلها مطالب من أجل تحقيقها (سهام، 2009، ص21). وفي دراسة قام بها (الهاشمي، 2008) أكد أن منظومة القيم التي يتبناها الفرد هي التي تتحكم أو تحدد أنماط سلوكياته وتوجهها تجاه ما يتفق مع تلك القيم التي تؤدي دور الدافع والحرك للسلوك، وبالنتيجة تدعو أفراد المجتمع إلى اختيار هذا الفعل وترك ذلك وإلى تفضيل هذا السلوك على ذلك (إبراهيم، أبو الحسن، 2013، ص946). وهذا ما يدفع بنا القول أن للمنظومة القيمية دور كبير في تحديد نمط ما يصدر منا. وهو ما يجعل تقييم النسق القيمي لأساتذة جامعاتنا محطة وخطوة هادفة للتعرف على طبيعة سلوكياتهم، وهو ما يجعل تقييم النسق القيمي لأساتذة جامعاتنا محطة وخطوة هادفة للتعرف على طبيعة سلوكياتهم، ومنه فالمنظومة القيمية التي يتبناها الأستاذ الجامعي الجزائري اليوم أصبحت إطارا مرجعيا لتصرفاته، وفق معايير عمل ومعطيات البيئة الجامعية التي ينتمي لها، ومنه جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على طبيعة العلاقة بين هذه المنظومة القيمية للأساتذة ومستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية، مما يسهم بشكل أو بآخر في تطوير الأداء وتحقيق الفعالية والوصول بجامعاتنا إلى مستويات مرموقة. وبناء على ما سبق يمكن طرح التساؤلات التالية:

- ما مستوى ممارسة سلوك المواطنة لدى الأستاذ الجامعي؟
- ما طبيعة القيم المتصدرة للنسق القيمي لدى الأستاذ الجامعي؟

- هل توجد علاقة بين النسق القيمي ومستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري) لدى الأستاذ الجامعي؟
- هل توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للقيم المتصدرة للنسق القيمي لدى الأستاذ الجامعي وفقا لمتغير الجنس، الخبرة والتخصص؟

2_ فرضيات الدراسة

- تبنت الدراسة فرضيات موجبة، جاءت صياغتها بالشكل التالي:
- مستوى ممارسة سلوك المواطنة لدى الأستاذ الجامعي متوسط .
- تنصدر القيم النظرية النسق القيمي لدى الأستاذ الجامعي.
- توجد علاقة بين النسق القيمي ومستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري).
- توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للقيم المتصدرة للنسق القيمي لدى الأستاذ الجامعي وفقا لمتغير الجنس، الخبرة والتخصص.

3_ أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي تدرسه وتتضح الأهمية فيما يلي :

أولاً_ الأهمية العلمية:

- لموضوع القيم أهمية كبيرة في فهم شخصية الفرد والتنبؤ بمخرجاتها من سلوكيات مختلفة، فمعرفة طبيعة النسق القيمي للأستاذ الجامعي الذي له مكانة مرموقة في كل المجتمعات غاية في الأهمية، فسلوكياته ترجع بالفائدة والدراسة الحالية تكشف عن القيم المتصدرة لمنظومته القيمية التي تتحكم في ذلك السلوك.
- تتمثل أهمية الدراسة في كونها محاولة هادفة وجادة للمساهمة في التعرف على موضوع سلوك المواطنة التنظيمية، وأثره الكبير على فاعلية الأداء التنظيمي ونجاح المنظمة التي تتجسد في دراستنا بالجامعة، والتي لها مكانة تترجم

جانبا آخر من أهمية الدراسة في شقها الميداني، التي من شأنها أن تساهم في إعطاء نظرة وافية وشاملة للمتغيرات التي تؤثر إيجابا في الرفع من ممارسة هذا النوع من السلوكيات، والعمل على تعزيزها تحقيقا للأهداف السامية للجامعة.

- أهمية عينة الدراسة والمتمثلة في أساتذة الجامعة، في ظل الحديث عن أهميتهم ودورهم الفعال في إرساء وتحقيق أهداف النظام الجديد LMD المرجو منه الكثير في تطوير المجتمع وتنميته.

- إمداد المكتبة بأداة تقيس سلوك المواطنة التنظيمية.

ثانيا_ الأهمية العملية:

- تساهم هذه الدراسة في لفت انتباه أصحاب القرار لأهمية الارتقاء بالقيم لما لها من أثر كبير في تحديد طبيعة سلوك أفراد المجتمع.

- الدراسة تبرز للأستاذ والمسؤول أهمية ممارسة الأساتذة لسلوك المواطنة التنظيمية من خلال الآثار الايجابية له على الجامعة ومن ثم على المجتمع .

- تعتبر إضافة جديدة في مجال الدراسات النفسية والاجتماعية في المنظمات الرسمية للتعليم العالي (الجامعة الجزائرية) في حدود علم الباحثين.

- تمهد لدراسات مستقبلية للتعرف على العوامل المساعدة على ارتقاء القيم عند كافة أفراد المجتمع، وكذا توفير مناخ مشجع للرفع من مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، وربط المتغيرين بمتغيرات أخرى.

4 - أهداف الدراسة:

- معرفة ترتيب القيم عند أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية.
- الكشف عن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية لسلوك المواطنة التنظيمية.
- الكشف عن الفروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية باختلاف القيمة المتصدرة للنسق القيمي للاستاد الجامعي. وفقا لمتغير الجنس، الخبرة المهنية والتخصص.

- الكشف عن العلاقة بين النسق القيمي ومستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية (الايثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري)
- إثراء موضوع القيم والأنساق القيمية والعمل على ارتقائها بين أفراد المجتمع، خاصة من لهم دور فعال منهم.
- إبراز دور مؤسسات المجتمع المختلفة، كالمدارس ومؤسسات التعليم العالي في الارتقاء بالقيم .
- إبراز فعالية سلوك المواطنة التنظيمية على المؤسسة الجامعية وعلى مختلف المؤسسات المجتمعية الأخرى.

5- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

5-1- التعريف الإجرائي للنسق القيمي:

النسق القيمي هو ترتيب مجموعة من القيم التي يؤمن بها الأستاذ بالجامعة الجزائرية ذات العلاقة بالجوانب التالية: الجانب الجمالي، الاجتماعي، الإقتصادي، الديني، النظري، والسياسي؛ ويتحدد ترتيب قيم هذا النسق في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ بالجامعة الجزائرية (عينة الدراسة) حيال استجابته على بنود اختبار القيم لألبورت وزملائه، ويشمل هذا المقياس على ستة قيم وهي:

5-1-1 القيم الجمالية: وهي قيم تجعل الأستاذ يهتم بالجوانب الجمالية، من حيث الشكل والتناسق فيما تعلق

بأعماله، وعلى المستوى الشخصي فالأستاذ الذي تتصدر هذه القيمة نسقه القيمي يكون شخصا متذوقا يحب الألوان والرسم والفرن.

5-1-2 القيم الاجتماعية: وهي قيم تجعل الأستاذ يهتم بالنواحي الاجتماعية، كحب الغير والعمل على خلق

مناخ يساعد على تنمية العمل الجماعي بين الأساتذة ببعضهم، وبينهم وبين الطلبة والعمل على غرس قيم التسامح وتقديم النصيحة السليمة.

5-1-3 القيم الاقتصادية: وهي قيم تجعل الأستاذ يهتم بالبعد المادي لسلوكاته، وتتجسد تلك النظرة في تقييمه لخطط مؤسسته وما سيعود منها بالفائدة عليه وعلى الطلبة، كما يتميز الأستاذ المتشبع بالقيم الاقتصادية بتقييمه للتخصصات التكوينية المتوافقة مع سوق العمل، حتى يصبح الأستاذ والطالب زبونا أولا لسوق العمل.

5-1-4 القيم الدينية: وهي قيم تجعل الأستاذ يهتم بالالتزام بتعاليم الدين الإسلامي في كل سلوكاته، سواء اتجاه طلبته أو زملائه الأساتذة أو اتجاه الغير، ويُحكم ما سيقوم به للمعايير الدينية ومعتقداته الأخلاقية دون سواها.

5-1-5 القيم النظرية: وهي قيم تجعل الأستاذ يهتم بالبحث العلمي المتواصل، ومحاولته مواكبة كل ماهو جديد في الساحة العلمية والتكنولوجية، كما يهتم بتوعية الطلبة والزملاء بفوائد المعرفة والتكوين المتواصل، فهو يميل إلى نشر العلوم ودعم القراءة والدعوة للتعرف على الأفكار الجديدة والاختراعات.

5-1-6 القيم السياسية: وهي قيم تجعل الأستاذ يعطي أهمية كبيرة لمركزه في المجتمع، ويرى في ممارسة القيادة حق طبيعي لاستطاعته وتمكنه من التأثير في الغير. وهي ثقافة يعمل على نشرها وسط زملائه وطلبته بحكم انتمائه لفئة النخبة.

5-2 سلوك المواطنة التنظيمية: هو سلوك نابع من مبادرة ذاتية وعن طواعية يقوم به الأستاذ بالجامعة الجزائرية يراد به زيادة كفاءة الجامعة، ذلك السلوك لا يرتبط بنظم ولوائح الحوافز الرسمية للجامعة. ويمكن قياسه من خلال استجابات الأساتذة عينة الدراسة على الأسئلة ذات البدائل المتدرجة من موافق، غير موافق، موافق إلى حد ما. حيال فقرات الاستبيان المتكون من (33) بند تقيس خمس أبعاد (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، ووعي الضمير، السلوك الحضاري).

5_2_1_ التعريف الإجرائي لبعد الإيثار: ويقصد بسلوك الإيثار مدى مساعدة الأستاذ للزملاء الذين حوله (أساتذة، رؤساء أقسام، نواب رؤساء الأقسام، مسؤولو الشعب) في المهام المتعلقة بالعمل وبشكل طوعي.

5_2_2_ التعريف الإجرائي لبعد الكياسة: وهي ممارسات تدل على محاولة الأستاذ تجنب الوقوع في مشاكل مع زملائه في العمل أو مع الطلبة، عن طريق احترام آرائهم وتقديم النصح لهم.

5_2_3_ التعريف الإجرائي لبعد الروح الرياضية: تدل على مدى تحمل الأستاذ لأي مضايقة أو تكليف إضافي في العمل دون تدمير ومدى تقبل الانتقاد لتجنب الجامعة أي ضرر.

5_2_4_ -التعريف الإجرائي لبعد وعي الضمير: ترتبط هذه الممارسات بشخصية الأستاذ من خلال احترامه للإجراءات والقوانين واللوائح التي تسير الجامعة وكذا التفاني في الأداء.

5_2_5_ التعريف الإجرائي لبعد السلوك الحضاري: يقصد به الممارسات التي تدل على اهتمام الأستاذ وولائه للجامعة التي ينتمي لها من خلال المشاركة البناءة، والحرص على حضور الاجتماعات غير الرسمية ، ومن خلال الأداء المتميز الذي يحفظ سمعة الجامعة.

5-3 الأستاذ الجامعي: هو الأستاذ المنوطة به مهمة التعليم والبحث الأكاديمي والعلمي الجامعي، والتسيير الإداري بغض النظر عن درجته العلمية أو التخصص أو الجنس أو الخبرة في بعض الجامعات الجزائرية.

6- حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة الحالية فيما يلي:

- الحدود البشرية: شملت عينة الدراسة والمتمثلة في أساتذة بعض الجامعات الجزائرية
- الحدود المكانية: تمثلت في جامعات ورقلة، الجزائر، وهران، وقسنطينة.
- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة الحالية في الفترة الممتدة من نوفمبر 2015 إلى غاية أكتوبر 2018.
- الحدود الموضوعية: والمتمثلة في متغيرات الدراسة المعتمدة وكذا الاستبيان المطبق فيها.

الفصل الثاني

تمهيد:

يعتبر موضوع القيم من أكثر المفاهيم غموضاً لئيلها اهتمام الباحثين في مختلف الحقول، كعلم النفس وعلوم الاجتماع والاقتصاد من جهة، وارتباطه ببعض المفاهيم الأخرى كالدافعية والاتجاهات والرغبات من جهة ثانية، لذا تطرق الباحث في هذا الفصل لتحديد مفهوم القيم كخطوة أساسية ليتطرق لمفهوم النسق القيمي وتصنيفاته وكذا أهم الأطر النظرية المفسرة له.

1- مفهوم القيم:

1-1 التعريف اللغوي:

في معجم اللغة العربية يقال: استقام الشيء أي اعتدل واستوى، فمن أسماء الله الحسنى القيوم أي القائم الحافظ لكل شيء (معجم اللغة العربية، د ت، 792).

وجاء في المعاجم اللغوية القيم هي جمع لكلمة قيمة (ثمن الشيء بالتقويم) و(قام ميزان النهار) أي اعتدل و(القائم بالدين) أي المستمسك به الثابت عليه، والقيم هو المستقيم، والقيم: الاستقامة.

(رضوان زيادة وكيفن جيه أتول، 2010).

و تستعمل كلمة قيمة في اللغات الأجنبية كذلك بنفس المعنى تقريباً، ففي اللغة الفرنسية (valeur) وفي الإنجليزية (value) وتعني الشيء الثمين ذو الأهمية، من الفعل يثمن.

كما يعود أصل استعمال القيمة في اللاتينية إلى معنى "الشجاعة في القتال" (Valeo) أي (أنا قوي) و(أنا في صحة جيدة) كما تدل على الشجاعة والبسالة (Vaillance) والصلابة والقوة، وهو معنى يتضمن "فكرة المقاومة والصلابة والتأثير والفعالية وترك بصمات قوية على الأشياء"

(Jean Laird, 1929).

وقد تطور معناه ليدل على ما يساويه الشيء أو الشخص، ثم على ثمن الشيء ثم على التقدير المعنوي الذي يستحقه ويحظى به الشيء بناء على قربه أو بعده من النموذج المثالي لذلك الشيء. وبالرجوع إلى الاستعمال الأول، أصل الكلمة في علم الاقتصاد، فالقيمة معناها قيمة الشيء.

1-2 المفهوم الاصطلاحي: الملاحظ للتعريف في التراث النظري حول مفهوم القيم لا يجد اختلافا كبيرا بين التعريف اللغوي والاصطلاحي، وفيما يلي بعض الأمثلة لهذه التعريف نذكر منها: تعريف "حافظ سلامة" الذي يرى بأن القيم هي "مجموعة من المبادئ والمعايير التي يصنعها مجتمع ما في ضوء ما تراكم عليها من خبرات، وتتكون نتيجة عمليات انتقاء جماعية يصطلح (أو يتفق) أفراد المجتمع عليها لتنظيم العلاقات بينهم.

(الحافظ سلامة، 2007، 87).

و في تعريف "تالكولت بارسونز": القيم عنصر في نسق رمزي مشترك يعتبر معيارا، أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه التي توجد في الموقف، ويعرفها كذلك أنها المعايير التي تحكم بها على كون الشيء المرغوب فيه أو غير مرغوب. (شيخاوي، 2015، ص 29)

أما "فوزية دياب": تعرف القيم على أنها تفضيل أو حكم يصدره الإنسان على شيء ما، مهتديا بمجموعة المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه، والذي يحدد السلوك المرغوب فيه. (شيخاوي 2015، ص 29)

وفي تعريف "محمد عاطف غيث": يعرف القيم على أنها الصفات الشخصية التي يفضلها أو يرغب فيها الناس في ثقافة معينة. (شيخاوي، 2015، ص 29)

وعرفته "دياب فوزي" تُعرف القيم على أنها تفضيل أو حكم يصدره الإنسان على شيء ما، مهتديا بمجموعة المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه والذي يحدد السلوك المرغوب فيه.

(زهران، 2000، ص 153)

وقد عرف "حامد عبد السلام زهران" القيم عبارة عن تنظيمات لأحكام انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط والقيم موضوع الاتجاهات، والقيم تعبر عن دوافع الإنسان وتوجهه (زهران، 2000، ص 153).

يتضح من خلال التعاريف السابقة أن القيم هي أحكام انفعالية اتفق عليها أفراد المجتمع لتحديد ماهو مرغوب وماهو غير مرغوب، وبالتالي توجه السلوك، والهدف منها تنظيم العلاقات بين الأفراد.

2- مفهوم النسق القيمي:

للفرد درجات متفاوتة من القيم، وهذا مرده إلى التباين من حيث الأهمية وتبعاً لترتيبها ضمن السلم القيمي لديه، كما أن القيم تعتبر معياراً لتقييم سلوك الإنسان، لكونها ذات بعد تأثري. ويمثل النسق القيمي للفرد مركزاً مهماً لحياته، فهو يعمل على توجيه سلوكه في مجالات الحياة.

إن معنى النسق واحد ابتداءً من استخدامه الأول، ويعني وضع الأشياء بعضها مع بعض في شكل منظم، وهذا في التعريف بالكلمة في الثقافة اليونانية، وفي علم الاجتماع مع "بارسونز" (Parsons) صاحب نظرية الأنساق الاجتماعية في تحليله للنظم الاجتماعية (سي محمد، 2014، ص 45).

يعرف النسق (système) (باللغة الفرنسية) بأنه ينطوي على مجموعة من الأجزاء المترابطة، المتبادلة التأثير، ويشير "بوكلي" (1967) في تعريفه للنسق إلى أنه "مجموعة من الأجزاء المختلفة والتي تحقق مطلبين: أولهما أن هذه الأجزاء ترتبط مع بعضها البعض بشكل مباشر أو غير مباشر في شبكة من التأثير المتبادل، وثانيهما أن كل هذه الأجزاء مرتبطة بجزء أو أكثر من هذه المجموعة بشكل ثابت نسبياً خلال فترة من الزمن"

(محمد عبد الفتاح، 2006، ص 18).

النسق القيمي يتمثل في مجموعة قيم مترابطة ومتفاعلة فيما بينها تخضع لتحويلات داخلية، وتحكمها قوانين تشكل نظامها الضابط. بهيئة سلم تتدرج مكوناته تبعاً لأهميتها. ومنه فنسق القيم أو (Système de valeur) في اللغة الفرنسية أو (Value system) بالإنجليزية يعتبر تصوراً مؤداه أنه لا يمكن دراسة قيمة معينة أو فهمها

بمعزل عن القيم الأخرى، فهناك بناء أو تنظيم شامل لقيم الفرد تمثل كل قيمة في هذا النسق عنصرا من عناصره، وتتفاعل هذه العناصر معا لتؤدي وظيفة معينة بالنسبة للفرد.

يورد "محمد عاطف غيث" (2006) تعريفا لمصطلح النسق في "قاموس علم الاجتماع" باعتباره نموذجا منظما للقيم في مجتمع أو جماعة ما، وتتميز القيم الفردية فيه بالارتباط المتبادل الذي يجعلها تدعم بعضها البعض وتكون كلا متكاملًا، ويحدد النسق القيمي إطارا لتحليل المعايير، والمثل، والمعتقدات، والسلوك الاجتماعي.

أما شكل النسق لدى الفرد فله نفس الصورة الاجتماعية، وحسب رأي "روز سهازي" (Rezsohazy) فإن قيم الفرد والجماعة لا تقدم في شكل مبثر أو متناقض، أي في شكل غير مرتب، بالعكس فهي مترابطة مع بعضها البعض ومتداخلة فهي تشكل نظاما، وفي حالة ما إذا تم اكتساب قيمة جديدة "أي دخلت قيمة جديدة النظام أو حتى في حالة ما إذا غيرت قيمة مكانها، وفي حالة ما إذا تم تدعيمها أو تصنيفها فالنظام ككل ستصبيه عدوى التغيير". (Rezsohazy, 2006, p 06)

وقد انبثقت فكرة نسق القيم من تصور مؤداه أنه لا يمكن دراسة قيمة معينة أو فهمها بمعزل عن القيم الأخرى، فهناك بناء أو تنظيم شامل لقيم الفرد تمثل كل قيمة في هذا النسق عنصرا من عناصره، وتتفاعل هذه العناصر لتؤدي معا وظيفة معينة بالنسبة للفرد. (خليفة، 2006، ص 124).

ويعرف "كاظم أبو خضير" النسق القيمي على أنه عبارة عن مجموعة من قيم الفرد أو المجتمع مرتبة وفقا

لأولوياتها، وهو إطار على صفة سلم تدرج مكوناته تبعا لأهميتها. (أبوخضير، 2003، ص 12)

مما يعني أن لكل فرد نسق، أو سلم مدرج للقيم، كما أن لكل مجتمع نظامه أو سلمه القيمي، ويقوم هذا النسق سواء لدى الفرد أو المجتمع على التفضيل بين قيمة وأخرى، وينتج عنه تنظيمها في مراتب ودرجات بعضها فوق بعض، وبعضها أرفع من بعض. وهذا الترتيب الهرمي أو السلم أو النظام ليس ستاتيكيًا، كما أنه لا يتميز بالسلبية، فصور التفاعل والتبادل بين قيمة وأخرى تنشأ لهدف ووظيفة معينة، تمكن من تحقيق الغايات القريبة والبعيدة المدى من وجود هذا النظام. (سي محمد، 2014، ص 47)

واستنتاجا لكل من التعاريف السابقة، يلاحظ أن كل الباحثين اتفقوا على أن النسق القيمي هو منظومة أوبناء تتدرج فيه القيم وتتفاعل فيما بينها، وتتبادل المراتب لتؤدي وظيفة معينة لدى الفرد.

3- ماهية القيم وسط بعض المفاهيم النفسية والاجتماعية:

تتداخل في كثير من الأحيان المفاهيم خاصة في الحقل الواحد وبالأخص في الحقل النفسي والاجتماعي، لذا كان من المناسب التطرق والوقوف عند هذه المحطة ليتم التعرف على مفهوم القيم وماهيتها، وسط المفاهيم النفسية والاجتماعية، وهذا ما تطرقت اليه الباحثة (سي احمد، 2014، ص62) نوردته فيما يلي:

3-1 القيم والاتجاه: (Valeur et attitude)

يرى "روكيش" (Rockeach) أن التمييز بين مفهوم القيمة والاتجاه في العلوم السلوكية هو بمثابة محاولة التمييز بين الجينات والكروموزومات في مجال العلوم البيولوجية، فالقيم تعتبر إلى درجة كبيرة محددات لاتجاهات الفرد، فهي عبارة عن تحديدات وتعميمات تتضح من خلال تعبير الأفراد عن اتجاهاتهم حيال موضوعات محددة (Rokeach, 1973).

أي أن بين القيم والاتجاهات الكثير من التجريد والعمومية، بمعنى أن الثانية قد تتحول للأولى، فتكون أكثر إتصاقا بشخصية الفرد، وربما أعصى عن التغيير أو أن القيم تأخذ شكلا سلوكيا، لغويا أو عضليا معبرة عن القيمة التي تكون في ثنايا شعور الفرد أو وجدانه حسب "جاردنر" (محمد وزينب، 2004).

وكأن التعريفين يجدان الفرق بين المفهومين هو فرق بين ما هو عام وما هو خاص، أو بين خفي وجلي حسب "جاردنر"، والعمومية في القيم لها معنى آخر فهي أكثر صلة بثقافة المجتمع "إذ أن الثقافة عادة ما تكون لها قيم معينة، ولا يقال لها اتجاهات نفسية (سعد جلال، 1984) وتستأثر القيم من الثقافة حمايتها وتعاقدها، وذلك باشتراك عدد كبير من الأفراد والمجتمع في مدى تمسكهم بها، وبالتالي تعطى لها حياة أطول وثبات واستمرار طويلين.

وخصوصية الاتجاه حسب "روكيتش"، تتمثل في تعلقها بحاجات واهتمامات الفرد الآنية أو حتى الثابتة نسبياً، فالإتجاه هو مجموعة من المعتقدات التي تتكون من تأكيدات مرتبطة فيما بينها، تؤثر في أشياء معينة بموضوع أو موقف محدد من حيث كونها حقيقة أو زائفة، وعلى أشياء أخرى بهذا الموضوع أو الموقف من حيث كونها مرغوبة أو غير مرغوبة. أما القيم فتلزم المرء بالعمل وفق صيغ (Modes) معينة من السلوك"

(سمير خطاب، 2004).

ويرى بعض الباحثين أن القيمة تشير إلى غاية مرغوبة بينما يشير الإتجاه إلى موضوع يحبه الفرد أو يكرهه، فالقيم تتميز عن الإتجاهات بأنها غايات نهائية وليست وسيلة كالعديد من الإتجاهات. ويتفق تصور "هولندر" (Holender) في تناوله لموضوع القيمة مع هذا التصور، فيرى أن القيمة حالة غائية أو هدف يسعى الفرد إلى تحقيقه، وتقف كموجه أو معيار يسلك الفرد وفقه. بينما يشير الإتجاه إلى مجموعة من المعتقدات التي تتعلق بموضوع أو موقف معين (عبد الفتاح دويدار، 2006) وفي اتجاه آخر لوحظ أن علماء الاجتماع الأوائل مثل "توماس وزنينكي" قد عرفا القيم في مقابل المفهوم السيكولوجي للإتجاهات فبالنسبة إليهما "القيمة هي أي شيء له محتوى من السهل الوصول إليه، وله معنى لأعضاء الجماعة الاجتماعية والقيمة الاجتماعية هي أي مدلول له محتوى امبريقي من السهل الوصول إليه بالنسبة لأعضاء الجماعة، وله معنى ليصبح من أجله موضوعاً للنشاط" (عبد الرزاق جبلي وآخرون، 2005).

والإتجاهات من جهة أخرى، هي الموجهات الذاتية لأعضاء الجماعة نحو القيم، فالإتجاه كما يذكر "توماس وزنينكي" هو عملية الشعور الفردي التي تحدد النشاط الممكن والحقيقي للفرد في العالم الاجتماعي (عبد الرزاق جبلي وآخرون، 2005) كما أنهما أخطئا بين مفهوم القيم والقواعد، واعتبرا أن القواعد بالنسبة لعالم الاجتماع أهم من القيم، وعرفا القيم الاجتماعية بأنها القيم الإيجابية أو القيم المرغوبة.

يلاحظ بعد عرض أغلب التعاريف، التي تعرضت للقيمة خاصة عند علماء الاجتماع، وعلماء النفس الاجتماعي أنهم يخلطون بين المفهومين (القيمة والاتجاه)، نظرا للتداخل بينهما ويمكن تحديد طبيعة التداخل فيما يلي:

- كلا من الاتجاهات والقيم موجّهات للسلوك، كما أنّهما مفهومان مكتسبان وقابلان للقياس والتغير والتطور نتيجة تعرض الفرد لمعلومات وخبرات، وتعتبر القيم أقل عرضة للتغير نتيجة ثباتها واستقرارها النسبي.
- كلا من الاتجاهات والقيم يتكون من أبعاد ثلاثة معرفية، سلوكية ووجدانية، كما أنّ كلاهما يدخل في تشكيل المعتقدات، بالإضافة إلى هذا فالالاتجاهات لكثرتها تتجمع في شكل تكتلات "وتعتبر القيم بمثابة النواة التي تتجمع فيها هذه الاتجاهات لتوجيه السلوك على مدى طويل للبلوغ إلى هدف له جاذبيته "

(سعد جلال، 1984).

وإن تشكل مجموعة من الاتجاهات واجتماعها حول قيمة معينة أو مجموعة قيم تمثل نواة أو تكون ما يسمى بنسق القيم، ومن المعلوم أنّ لدى الفرد الواحد عددا من أنساق القيم وبوجود أو بروز اتجاهات لها تبريراتها على المستوى العقلي، وكذا إرادة إشباع دوافع متعلقة بهذا الاتجاه يحدث تعارض وصراع بين هذه الأنساق، وأحسن مثال يوضح هنا التناقض بين القيم وما يتصف به المتعلمون والمثقفون من العالم الثالث "الذين تجدهم ينادون بالديمقراطية والمساواة كعقيدة سياسية، وينادون بالتمثيل السياسي بالدساتير والقوانين، بينما يتعاملون مع زوجاتهم وبناتهم بطريقة لا تختلف عن معاملة أجدادهم، فبعض سلوكياتهم تكون مطردة مع الاتجاهات الديمقراطية، بينما تتفق بعض مظاهر التسلط والرجعية والجمود (سعد جلال، 1984).

و يلاحظ الفرق الواضح بين المفهومين، وإن اعتقد البعض بتشابههما، أو محاولة إفراد مفهوم واحد للاستعمال دون الثاني لتقاربها، إلا أنّ مفهوم القيمة يعتبر من المفاهيم الأكثر تجريدا وشمولا وعمومية، وهناك صعوبة كبيرة في التعرف عليها وكذلك قياسها، عكس مفهوم الاتجاه ولهذا يتهرب الباحثون من دراستها.

كما أن القيم تعتبر أكثر ديناميكية من الاتجاهات، حيث ترتبط مباشرة بالدافعية، في حين أن الاتجاهات ليست كذلك، فالقيم عامل أساسي في توجيه السلوك في شكل نسق متكامل.

(سي احمد سعديّة، 2014، ص 65).

2-3 القيمة والحاجة: (Valeur et besoin)

وهو مفهوم يستخدمه علماء النفس أحيانا بدلا عن مفهوم القيمة، فماسلو (Maslow) صاحب نظرية الحاجة، يرى أن مفهوم القيمة مكافئ لمفهوم الحاجة. فقد تمكن من وضع سلم للحاجات الإنسانية، متكونة من الحاجات الفيزيولوجية (كالأكل، الجنس، البقاء) والحاجات الاجتماعية (كالحاجة للاعتراف والتقدير والحاجة لتحقيق الذات).

فالحاجة في مجال علم النفس هي إحساس الكائن الحي بافتقاده إلى شيء ما تكون له به استقامة الحياة عضويا أو نفسيا، وقد تكون حاجة داخلية أو خارجية، وينشأ عنها بواعث (Drives) معينة ترتبط بموضوع الحافر، "فتتمايز إذن الحاجات فبعضها عضوي، وبعضها بيولوجي، أو فيزيولوجي، وبعضها مادي وجميعها يلزم حياة الإنسان ليستمر في البقاء، ولذلك تسمى بحاجات أولية (Primary needs) أو أساسية (Basic needs) وبعضها نفسي يلزم الإنسان ليعيش حياة أفضل.

والحاجات الأفضل تحتاج لقيم الحق والجمال والخير والعدل والإيمان، وهي قيم عليا والحاجة إليها تعلق كل الحاجات (عبد المنعم الحفني، 2005) ومن أجل ذلك يطلق عليها اسم الحاجات العليا (Meta needs).

وحسب "روكيش" فإن القيم هي المظاهر المعرفية والبديلة للحاجات، والإنسان هو الوحيد القادر على هذا التحويل وليس القيم، وهي الصورة المعرفية لحاجات الفرد فحسب، بل أيضا لحاجات المجتمع ومطالبه ومؤسساته (محمد، سمير، وزينب، 2004) وهذا يعني أن الحاجات قد تصبح تفيد تمثيلات معرفية (Cognitive représentations) لحاجات الفرد أو المجتمع، أي بمثابة قيم تكتسب خاصية التسخير، ويمكن

تبريرها والدفاع عنها، ولهذا يفسر "ماسلو" نشوء القيمة وما يتبعه من إرادة تحقيق حاجة معينة، وهذا سعيًا لإشباعها، وهو ما يحدد لدى الفرد نسق اختباراته، فهي بمثابة قيم بيولوجية أولية تتحول فيما بعد، ومع نمو الفرد تتحول إلى قيم اجتماعية (خليفة، 1992، ص42).

فالحاجات في الأصل فطرية على عكس القيم، التي تُكتسب من خلال الخبرة الانفعالية بصورة مفاهيمية في بعض الحالات، أو عن طريق التمثيل المعرفي حسب "روكيش" أو بصورة سلبية عن طريق التناصح، والقيم هي الرابطة بين الحاجة والفعل، فهي تعمل على توزيع الانتباه والجهد على مختلف الحاجات (سمير خطاب، 2004). عملية التحول هذه تتم وفق طرق وأساليب، ووفق شروط تعلم محددة، فيتعلم الفرد من خلال تفاعله مع الآخرين كيف تشبع حاجاته الأساسية (مثلاً: كيف يضع الأكل على المائدة) بالإضافة إلى كيفية إشباعه لحاجاته العليا "فالقيم تنتقل في عملية اشباع الحاجة من شخص لآخر، وترتبط قوة قيمة معينة ومدى تعرضها للتغيير بعلاقة الفرد بعائلته وثقافته الموروثة (مندل، وجوردان، 1982)

وقد أشار "مندل" (Mendel) إلى مجموعة من القواعد تشرح هذه العلاقات بين الفرد والعائلة والثقافة بالقيمة.

- القيم باقية خاصة في حالة اتساقها تاريخياً وأسريراً وجماعياً وثقافياً.
- كلما كان الشخص متورطاً عاطفياً في موضوع ما، فمن الصعب إقناعه بتغيير قيمه.
- الأشخاص الذين ينشؤون في منطقة معينة، وخلال فترة زمنية معينة لديهم قيم متشابهة.
- تكون الاختلافات في القيم نتيجة لاختلاف الفئة الاجتماعية والروابط العرفية.
- كلما كانت الروابط أقوى بين شخص ما، ومجموعة من الناس أو فئة اجتماعية يصبح من السهل على المجموعة تحديد القيم.

- يعمل الإنسان على أن تكون قيمه مستقرة ومنسجمة مع قيم المجموعة التي تنتمي إليها.
- تكون القيم أكثر تشابهاً كلما انسجمت عناصر البيئة الاجتماعية.
- كلما زادت أهمية قضية ما بالنسبة للمجموعة كان اتفاق أعضائه على القيم كبيرة.

- إن القيم المستخلصة بمعاناة وحرمان نسبي يصعب تغييرها.
- أعضاء المجموعة الأكثر احتراماً والأقوى شخصية أكبر تأثيراً على القيم.
- يمكن تغيير السلوك بسهولة أكثر من القيم، وفي بعض الأحيان قد يؤدي هذا إلى تغيير في القيم.
- قد تتعارض القيم والسلوك حين يتعلق الأمر بالأخلاق، وأن يؤكد شخص ما تمسكه بأمانة وإخلاص بعقيدة ما، لا يعني أن لا يخدع أو يسرق.

- كلما زاد التنافر الاجتماعي أصبح الناس أكثر عرضة لتغيير قيمهم.

- تتغير القيم الشخصية نتيجة لتجارب عاطفية هامة.

هذا عن توضيح العلاقة بين الفرد والعائلة والثقافة حسب "مندل"، ويتضح رفضه لنظرية الحاجة. و إن انتقال القيم من الفرد إلى الجماعة ثم توارثها، يتم بعد عمليات الإشباع للحاجات، ولمدى تمكن القيمة من فعل ذلك.

وهذا يحدث في حالة اتفاق المجتمع ورغبته في ذلك "فالفرد حين يتحدث عن قيمة فهو بالتأكيد يتحدث عن حاجته، و يرى "عماد الدين إسماعيل سلطان": أن للفرد حاجات أساسية يرغب في إشباعها، والمجتمع المحيط به يعلمه كيفية إشباع هذه الحاجات من خلال السلوك المعني وفق قيم سائدة في ذلك "

(محمد سمير ، سيد عبد الحميد، 2004).

وكخلاصة يمكن الإشارة إلى الفرق بين القيمة والحاجة، فإن القيم تتضمن حسب "روكيتش" تمثيلات معرفية ذهنية، والإنسان هو الكائن الوحيد الذي يمكنه إجراء مثل هذه التمثيلات، أما الحاجة فهي تأخذ صورة فطرية خاصة، توجد لدى كل الكائنات الحية بما فيها النباتات كالهواء، الماء.

(سي احمد، 2014، ص 68).

3-3 القيمة والدافع:

تعتبر الدوافع من المفاهيم التي عادة ما تستخدم لتدل على القيمة، أي بدلا عنها "فهناك خلط شائع لدى بعض الباحثين في استخدام هذين المفهومين والنظر إلى القيم بوصفها أحد الجوانب لمفهوم أشمل هو الدافعية (Motivation) وقد تُستخدم القيم بالتبادل مع الدافعية" (عبد الفتاح دويدار، 2016) على سبيل المثال فإن "ماكلييلاند وويلسون" (Mc-Illand & Wilson) يعتبران أن الدافع للإنجاز قيمة من القيم. ويرى "بنج ستون" (Peng ston) أن القيم إذا أثرت في سلوك الفرد، تجعله يختار بدائل دون غيرها، فإنها في هذه الحالة تعتبر دوافع، ويعتبر "فيدر" (fidher) أن القيم مرادفة للدوافع، فهو يعرفها بأنها "بناء مترابط يتضمن الوجدان والموقف الحالي الذي يوجد فيه الفرد، وإنها تتكون مما يراه الفرد حسنا أو سيئا، إيجابيا أو سلبيا (طارق كمال، 2005).

حسب "فيدر" فإن النظرة إلى القيم على أنها دوافع لا يعني أن كل دافع قيمة، فأحيانا يحتاج الفرد شيئا ولكنه لا يفعل شيئا حيال الحصول عليه. ويرى أن ذلك يتسق مع النظرية المعرفية للدافعية التي تدعم الافتراض بأن دوافع الأفراد نحو الموضوعات أو الأنشطة في موقف معين، تكون مختارة حسب رغبتهم لما هو مفضل أو غير مفضل من هذه الموضوعات أو الأنشطة، فما هو إيجابي يعملون في اتجاه الحصول عليه وما هو سلبي يتجنبونه، وللتوضيح أكثر لابد من الإشارة إلى أن الدافع يُعرف على أنه حالة من التوتر تثير السلوك وتواصله حتى يخف أو يتحقق أو يزول فيستعيد الفرد بعد ذلك توازنه (أحمد عزت راجح، 1982).

لأن القيمة ربما تكون خلف هذا الدافع فتحت الفرد على تحقيقه أو تجنبه إذا كان ضارا أو غير مرغوب فيه أخلاقيا أو اجتماعيا، فالقيم تأخذ طابع الوجوب لدى الفرد، فيقول الفرد: يجب أن أفعل كذا أما في حالة الدافع، فالفرد يقول: أريد أن أعمل كذا، فالدافع قد تتولد عنه قيمة معينة، وفي حالة عدم وجود قيمة للدافع (كالحاجة للطعام مثلا) فإن الفرد لا يشعر بالرغبة نحوه.

وللتفريق بين المفهومين (القيمة والدافع) تتضح العلاقة أكثر، وهو ما أشار إليه البعض من أن القيم ليست كالدافع أو الباعث أي مجرد ضغوط تعمل على توجيه السلوك في اتجاه معين، بل تعني القيم نظاما من الضغوط لتوجيه السلوك، ومن الأفكار والتصورات لتأويل هذا السلوك بإعطائه معنى وتبريرا.

(عبد الفتاح دويدار، 2006).

ويتضح بعد هذا العرض الفرق بين الدافع والقيمة، فالدافع مجرد حالة من التوتر داخلية أو خارجية، يوجه سلوك الفرد نحو غاية أو هدف معين، أما القيمة فهي التصور القائم وراء هذا الدافع.

(سي احمد، 2014، ص 69).

3-4 القيمة والمعتقد:

مفهوم آخر كثيرا ما يُورَدُ عوضا أو ملازما لمفهوم القيمة أي مؤديا لمعناه، ولكن كلا المفهومين يحمل معنى خاصا به، إذ يُعرف المعتقد بأنه نوع من التعميمات للأفكار والمشاعر والسلوك يقصد بها التعرف على ما هو صواب أو خطأ، كما أن المعتقدات عادة لا تتأثر بالسياقات بل تظهر في سياق وتحتفي في آخر لكنها لا تتبدل، وفي حالة تغييرها عادة ما تتغير شخصية الفرد، ويشير "عبد الفتاح دويدار" في هذا الإطار إلى أن المعتقدات وصفية، أي الذي يوصف بالصحة أو الزيف، وتقييمية أي الذي يوصف على أساسه موضوع الاعتقاد بالحسن أو القبح. وأمرة أو ناهية، حيث يحكم الفرد بمقتضاها على بعض الوسائل أو الغايات بجدارة الرغبة أو عدم الجدارة (عبد الفتاح دويدار، 2006).

حسب "روكيتش" فإن القيمة معتقد من النوع الثالث أي الأمر أو الناهي، ويعرفها بأنها معتقد ثابت نسبيا، ويحمل في فحواه تفضيلا شخصيا أو اجتماعيا لغاية من الغايات الوجود أو لشكل من أشكال السلوك الموصلة إلى هذه الغاية.

فالقِيم عند "روكيتش" تحتوي على ثلاثة عناصر مثلها مثل المعتقدات: فهي معرفية من حيث الوعي بما هو جدير بالرغبة، ووجدانية من حيث شعور الفرد حيالها إيجاباً أو سلباً، وهي سلوكية من حيث وقوفها كمتغير وسيط أو كمعيار أو مرشد للسلوك أو الفعل، ويتسق تصور "روكيتش" للقِيم بأنها معرفية، مع ما أسماه بعضهم بالقِيم المتصورة (Conceived values) أو التصورات المثالية لما يجب أن يكون، والتي يتم على ضوءها الحكم على السلوك (عبد الفتاح دويدار، 2006).

عادة ما تعرف القِيم على أنها مفهوم أو تصور مجرد ضمني أو صريح تعبر عن درجة التفضيل الذي يربط الأشخاص نحو الأشياء أو المعاني أو أوجه النشاط (ممدوح عبد المنعم الكتاني، 2005) سواء على مستوى الفرد أو الجماعة، وميزة التفضيل أنه غير مبرر لا عقلياً ولا أخلاقياً فهي مجرد قناعات مبنية على تجربة خاصة أو جماعية. أي أن القِيم ما هي إلا معتقدات شائعة بين أفراد المجتمع الواحد، يتضمن أحكاماً على ما هو حسنٌ ومقبولٌ وما هو خطأ، أي أنها تتضمن أحكاماً تقييمية (إيجابية أو سلبية تبدأ من القبول إلى الرفض).

فالقِيم شأنها شأن المعتقد والإتجاه تتضمن الجانب الفكري، المعرفي والمزاجي، والعاطفي نحو الأشياء أو الأفكار والمعاني أو الأشخاص، فهي تعكس اهتمامات الفرد وأهدافه في الحياة وحاجاته وكذا النظام الاجتماعي والثقافي الذي ينشأ فيه، بما يتضمنه من نواح دينية أو اقتصادية أو علمية.

فالقِيم وفقاً لهذا التصور تتضمن الاعتقاد بأن موضوعاً ما يرضي أو يشبع رغبة معينة لدى الفرد، وتختلف أهمية هذه الموضوعات حسب اهتمامات الفرد ودوافعه، وفي مقابل ذلك يفرق بعضهم بين القِيم والمعتقدات على أساس أن القِيم تشير إلى الحسن مقابل السيئ، أما المعتقدات فتشير إلى الحقيقة مقابل الزيف (دويدار، 2006).

ويمكن القول أن كلا من المعتقدات والقِيم تعتبر محددات هامة للسلوك البشري، ونظام الاعتقاد عبارة عن تجمعات عنقودية حول القِيم السامية، كما أن المعتقدات تتمحور حول القِيم وغير مرتبطة بسياقات معينة، ويمكن

القول كذلك أن القيم تتميز بالوعي فالفرد يقف أمام خيارات واعية، إذ يفضل ويرغب انطلاقاً من معطيات موضوعية.

أما المعتقدات فتتعامل مع اللاوعي الفردي. فكثيراً من معتقدات الفرد قد تترسخ في اللاوعي وتكون زائفة ولكنها حقيقية ومقنعة بالنسبة للفرد، بمعنى أن المعارف في القيم تتميز عن باقي المعارف الأخرى بالخاصية التقييمية، حيث يختار الشخص في ضوء تقييمه ما هو مفضل وغير مفضل بالنسبة له، كما أنها ليست مرادفة للمعتقدات أو الأهداف، ولكنها تدور حول المعتقدات أو الأهداف التي يتبناها الفرد، ويمكن تصورها في ضوء متصل (المقبول- المرفوض) (عبد الفتاح دويدار، 2006).

3-5 القيمة والسمة:

تعتبر السمات من العناصر الأساسية في تكوين الشخصية، والسمة هي صفة يتسم بها الفرد وهي ثابتة بعض الشيء ويمكن أن يتم ملاحظتها، ويمكن قياسها، فالعدوانية مثلاً سمة والخوف سمة والشجاعة سمة.

ويصنف "ج Guilford) بناء الشخصية في سبع فئات من السمات، وتتمثل في الاتجاهات، الميل، المزاج، الحاجات، الاستعدادات، بناء الجسم ووظائف الجسم.

و الملاحظ في هذا التصنيف عدم ذكره للقيمة، التي عادة ما تذكر مع الاتجاهات كسمة في فئة واحدة من سمات الشخصية، إلا أنه في مقابل ذلك هناك من الدارسين من ميز بينهما على أساس القابلية للتغيير، وتفرق "أسماء عبد المنعم إبراهيم" (1987) في دراسة لمعايير السمات والقيم على النحو التالي:

- القيم هي التي تشكل سمات الشخصية.
- تتميز القيم بوجود الجانب المعياري.
- السمات تصف السلوك الإنساني الواقعي، في حين أن القيم تشير إلى سلوك واقع أو مرغوب وقد تشير أيضاً إلى أهداف وغايات أبعد.

– القيم تستلزم الترتيب التنازلي وتحتل بعض القيم وصفاً أكثر مركزية عن قيم أخرى، وهذا ما تتميز به القيم عن السمات (إياد محمد زكي، 2004).

وعى هذا فإن القيم تختلف عن السمات في أن الأولى أكثر تحديداً ونوعية من السمة، كما تتسم القيم بإمكانية تغييرها وتعديلها وتنميتها بينما السمات لا تقبل هذا. (سي محمد، 2014، ص70).

3-6 القيمة و الاهتمام:

يرى بعض الباحثين "أن القيمة هي موضوع نهتم به أو نميل إليه، ومن أنصار هذا الاتجاه الفيلسوف الاجتماعي "بيرى" (Perry) الذي يرى أن القيمة هي أي اهتمام بأي شيء" (ماجد زكي الجلال، 2005).
قدم "بيرى" نظريته العامة في القيم، التي تقوم على أساس التعامل مع القيم على أنها تنبع من الخبرة الشخصية، والاهتمام حسب هو السمة المميزة والخاصية الدائمة لجميع القيم فهو يعتبر الشيء ذا قيمة إذا اتصف بفعل فيه اهتمام ويختصر في معادلة كالآتي: (س ذو قيمة = اهتمام ب س) ومعنى هذا أن أي شخص كان يكتسب قيمة ما دام هناك اهتمام به من أي نوع كان، تماماً كما يحدث عندما يصبح أي شيء أياً كان هدفاً لأن شخصاً ما قد صوب نحوه اهتماماً، أي أن القيمة تنبع من الاهتمام والرغبة وليس العكس.

3-6-1 (فوزية دياب، 1966).

فالعقل البشري يقبل أشياء ويرفض أخرى، والقبول والرفض يتضمنان معانٍ كثيرة كالموافقة أو عدمها، الحب الكره، الرغبة النبذ، كل هذه الخصائص الشاملة للحياة الوجدانية للفرد ينظر إليها على أنها اتجاهات أو ميول أو أفعال للقبول أو الرفض، واصطلح "بري" على تسميتها بالاهتمامات وفي نفس الاتجاه يرى "فرونديزي" أن القيم هي ما نرغبه أو نفضله أو ما يمثل مركز اهتمامنا، وأن الرغبة والاهتمام هما خبرات القيم.

يرى "ألبرت وفرنون" أن القيم ما هي إلا اهتمامات معينة نحو أشياء أو مواقف أو أشخاص، ووفق هذا المنظور فالقيم ما هي إلا موضوع يسعى إليه الفرد ويهتم به نظراً لما يمثله من قيمة بالنسبة له، فهي تعد الإطار

المرجعي لتقويمات الفرد المختلفة، كما أنها توجه الاهتمام وأشكال السلوك في المواقف المختلفة، ويرى بعض الباحثين أن ظهور اهتمامات معينة لدى الفرد يكشف عن بزوغ قيم معينة، وأن هذه الاهتمامات يمكن أن تتحول إلى قيم إذا كانت قادرة على تحقيق الذات (خليفة، 1992).

في مقابل ذلك فرق بعض العلماء بين مفهومي القيمة والاهتمام، واعتبرهما مفهومين مختلفين تماما، نظرا للفروق الجوهرية بينهما:

- إن الاهتمام عبارة عن ميل نحو أشياء يشعر الفرد اتجاهه بجاذبية خاصة، في حين تمثل القيم آراء وتفضيلات تتصل بموضوعات اجتماعية.
- الاهتمام يتعلق غالبا بالتفضيلات المهنية، في حين تشير القيمة إلى الموضوعات الاجتماعية والسياسية والدينية والأخلاقية.
- الاهتمام يعد مظهرا واحدا خاصا من مظاهر القيمة التي تعتبر أشد تعقيدا، وظهوره يؤكد بزوغ قيمة معينة وراءه.
- إن الميول والاهتمامات وحتى الاتجاهات أسهل في تغييرها وتوجيهها من القيم التي تعتبر أكثر ثباتا نسبيا لدى الفرد.
- الاهتمام هو أحد مظاهر القيمة، وعليه فهو أضيق من مفهوم القيمة ولا يأخذ ميزة الوجود مثل القيمة.

(سي احمد، 2014، ص71).

3-7 القيمة والسلوك:

تعتبر القيم محددات للسلوك، هكذا تُعرّف في مختلف المراجع العلمية كما يعرفها "موريس" بأنها التوجه أو السلوك المفضل أو المرغوب من بين عدد من التوجهات المتاحة (محمد خليفة، 1992).

ويصنف "موريس" القيم إلى ثلاث فئات رئيسية:

الأولى: القيم العاملة (Operational values) والتي يمكن الكشف عنها من خلال السلوك التفضيلي.

الثانية: القيم المتصورة (**Conceived values**) وهي التي يمكن دراستها من خلال الرموز العاملة في مجال السلوك التفضيلي، فهي عبارة عن التصورات المثالية لما يجب أن يكون، كما يتم في ضوءها الحكم على الفعل أو السلوك.

والثالثة: القيم الموضوعية (**Objective values**) وقد تركها الباحث دون تعريف، ويرى "موريس" من خلال دراسته لثلاثة عشر أسلوبا لمعايشة الحياة، أن التوجهات القيمة تنتظم في خمسة عوامل هي: ضبط الذات، الاستمتاع بالعمل، الاكتفاء الذاتي، تقبل أفكار الآخرين وآرائهم، والاستمتاع بالحياة، كما يرى "أدلر" أن القيم يمكن تصورها على أنها تعني أحد المعاني التالية:

— أنها أشياء مطلقة لها هويتها المستقلة.

— أنها متضمنة في الموضوعات أو الأشياء المادية أو غير المادية.

— مفاهيم تظهر من خلال حاجات الفرد البيولوجية وأفكاره التي يتبناها.

— أنها تساوي أو تكافئ الفعل أو السلوك.

ويلاحظ أن "أدلر" تعامل مع القيم على أنها متكافئة للسلوك أو الفعل، وهو في ذلك يقترب من رأي "موريس"، الذي أطلق عليه اسم القيم العاملة. كما يلاحظ أن الأول والثاني يتشابه مع ما سماه "موريس" بالقيم الموضوعية. (خليفة، 1992)

ينظر البعض إلى القيم على أنها مفهوم أو تصور للأشياء المرغوبة، ويشعر الفرد من خلاله بالإلزام أو الدافع لاختيار مهنة معينة "فهي معايير لإصدار أحكام الفرد على مدى مناسبة السلوك، كما أنها تحدد توجهات الفرد نحو الفعل وقد تكون واضحة، فيستدل بها خلال التغيير اللفظي للفرد، وقد تكون ضمنية أو كامنة، فيستدل عليها من خلال سلوك الفرد وأفعاله" (خليفة، 1992).

وهذا يؤكد بلاشك أن القيمة تختلف عن السلوك، وإن كانت وراء بعض السلوكيات أو أفعال أو اختيارات الفرد، لأن توجه الفرد تحكمه عدة متغيرات ليس القيم فقط، فقد تكون ظروف أو دوافع، ويمكن حتى أن تتصادم مع قيم الفرد أحيانا.

ثم إن مجموع سلوكيات الفرد التي قد تعبر عن توجهاته (قيمه)، وتعبّر عما يعتبره المجتمع مرغوبا، فالاستجابة التفضيلية لا تحدث من فراغ، ولكنها توجد في سياق اجتماعي معين، كما يجب فهم هذه الاستجابة في ضوء السياق الذي توجد فيه، فالسلوك محصلة للتفاعل بين اتجاهين، أحدها نحو الموضوع والثاني نحو الموقف (خليفة، 1992، 55).

والسلوك لا يتحدد فقط بواسطة الاتجاهات والقيم، ولكن إلى جانب ذلك توجد الحاجات أو الظروف الموقفية، لذلك حاول بعض الباحثين التعامل مع القيم من خلال كل من الاتجاهات والسلوك معا، على أساس أن الاتجاهات والسلوك أو الفعل هما محصلة نهائية لتوجهات القيم، وفي ضوء ذلك يعرف بعضهم القيم بأنها مفهوم يدل على مجموعة من الاتجاهات المعيارية (المركزية) لدى الفرد في المواقف الاجتماعية، فتحدد له أهدافه العامة في الحياة والتي تتضح من خلال سلوكه العلمي أو اللفظي.

كما يعرفها بعضهم الآخر بأنها مفهوم مميز للفرد أو الجماعة التي ينتمي إليها، ويحدد ما هو مرغوب فيه وجوبا، ويؤثر في انتقاء أساليب العمل ووسائله وغاياته.

وهناك ثلاث مجالات لدراسة القيم:

المجال الأول: حيث يظهر الأفراد موافقة أو معارضة أو تفضيلات لنشاطات معينة سواء أكان ذلك بالعمل أو الكلمة.

المجال الثاني: وهو دراسة الجهود المتميزة التي تبذل لتحقيق غاية معينة وذلك بتحليل أساليب السلوك.

المجال الثالث: يتمثل في دراسة القيم عن طريق مواقف الاختيار التي تبين تفضيل الفرد لنوع من السلوك دون آخر، وتوضح أهم جوانب الاختلاف بين كل من مفهوم القيمة، ومفهوم الاعتقاد، ومفهوم الاتجاه، ومفهوم القصد السلوكي.

ومفهوم السلوك في ضوء ما ذكره "فشبائين وأجزن" بقولهم أن الشخص يتعلم أن يكون اعتقاداً عن موضوع (مثل الاعتقاد أن القطاع العام هو الذي يوفر السلع للجماهير بسعر معقول، أو أن فيتامين (ج) له خاصية الوقاية من الإصابة بالبرد... إلخ، وهذا الاعتقاد يؤثر في اتجاه الفرد نحو الموضوع، كما ترتبط اعتقاداته الكلية عن الموضوع، وقد وجد الباحثان أن ما يقرب من 70% من الدراسات التي استخدمت مقاييس مختلفة للاتجاهات نحو نفس الموضوع، قد توصلت إلى نتائج مختلفة، وهما يعزوان هذا التناقض إلى عدم اكتراث الباحثين بالتمييز بين الاعتقاد والاتجاه والرأي والمقصد من السلوك، ويقترحان حل هذه المشكلة اتباع التصنيف الثلاثي المعروف وهو المعرفة، الوجدان والنزوع، ويقترح "فشبائين وأجزن" كذلك الاقتصار عند استخدام مصطلح اتجاه على موقع الشخص على البعد الوجداني إزاء موضوع معين، أما الاعتقادات فهي تشمل إدراك الشخص أن موضوعاً أو شخصاً له خصائص أو سمات معينة، أو أن هذا الموضوع أو شخصاً يرتبط بمفهوم أو بموضوع أو بشخص آخر، كما تشمل الاعتقادات أيضاً قياس أحكام الشخص بأن سلوكاً معيناً أو سياسية أو استراتيجية لها خصائص معينة أو أنها تؤدي إلى أهداف أو قيم أو نتائج معينة.

أما القصد السلوكي فهو يقاس عن طريق ما يظهره الشخص من نوايا أو عزم على الانشغال بمسالك مختلفة بالنسبة لموضوع معين، أو في حضور أي منهما. وفي ضوء هذا يمكن استخلاص ما يلي:

— للاتجاه ثلاث مكونات: مكون معرفي يتمثل في اعتقادات الشخص حول الموضوع، ومكون وجداني يتمثل في مشاعر الشخص حول الموضوع، ومكون سلوكي يتمثل في نزعات الفرد أو مقاصده إلى الفعل بطرق معينة، وهذه النظرة قد قل تقبلها إلى حد بعيد، لأنها تخلط جزئياً بين خصائص مميزة لكل من هذه المكونات، كما

تمثل آراء الباحثين حاليا إلى النظر إلى الاتجاهات بوصفها مشاعر الشخص نحو الموضوع، وإلى الاعتقادات والمقاصد السلوكية والسلوك بوصفها مستقلة رغم ارتباطها بمفهوم الاتجاه.

– ينظر إلى القيم على أنها حالات خاصة من مفهوم الاتجاه، وهي تعتبر محصلة تطور الكثير من عمليات الانتقاء والتعميم التي تنتج اتساق طويل المدى، وتنظيما في سلوك الفرد. فالقيم غير الاتجاه، فهي تُقدم بوصفها إطارا مرجعيا ينظم نطاقا أوسع مدى من الاتجاه في التأثير على الموضوعات، فالقيم عبارة عن اتجاهات مركزية نحو ما هو مرغوب فيه أو مرغوب عنه، أو نحو ما يصح وما لا يصح.

وتشكل كل القيم المركزية محورا للكثير من الاعتقادات والاتجاهات والسلوك، وقد تؤثر في أحكام وأفعال الفرد إلى ما هو أبعد من الموقف المباشر، و ذلك عن طريق إمداد الفرد بإطار مرجعي لإدراك الخبرة وتنظيمها، وللاختيار من بين بدائل الفعل (خليفة، 1992) ويمكن تلخيص كل ما سبق عرضه، في مجال التمييز بين القيم والمفاهيم الأخرى في مايلي:

– أن الفرق بين القيم والحاجات يتمثل في أن القيم تتضمن تمثيلات معرفية ذهنية، والإنسان هو الكائن الوحيد الذي يمكنه إجراء هذه التمثيلات، أما الحاجة فهي تأخذ صورة فطرية خاصة وتوجد لدى كل الكائنات الحية.

– الفرق بين القيم والدوافع يتمثل في أن القيم ليست مجرد ضغوط لتوجيه السلوك، ولكنها بالإضافة إلى ذلك تشمل على التصور أو المفهوم القائم وراء السلوك، فتعطيه معنى وتبريرا ملائما.

– أما بالنسبة للفرق بين القيمة والمعتقد، فيكفي الإشارة إلى أن المعتقدات عامة تشير إلى الحقيقة مقابل الزيف، أما القيم فتشير إلى الحسن مقابل السيئ.

– أما عن السمة، فالقيم تختلف عن السمات في كونها أكثر تحديدا و تنوعا من السمات، وكذلك أكثر قابلية للتغيير.

– كما أن القيم أكثر تجريدا من السلوك، فالسلوك وكذلك الاتجاهات هي محصلة للتوجهات القيمية.

ووفقا لما ذكر سابقا فإن القيمة تتجلى في المظاهر التالية:

أ- تحمل في طياتها عنصر الاختيار: وفيها يختار الفرد مجموعة من المعتقدات أو التصورات حول الأشخاص أو الأشياء أو الأفكار، وعملية الاختيار تتطلب:

– حرية الاختيار: اختيار القيمة لا بد أن يتم بحرية لا بإكراه، وعنصر الحرية يعطيها قوة الثبات في توجيه حياة الفرد ويعطيها عنصر الديمومة النسبية (ماجد زكي الجلال، 2007).

– الاختيار من بين البدائل: فمفهوم القيمة يؤسس على اختيارات يقوم بها الفرد، ولا يحدث الاختيار إلا في وجود بدائل.

– الاختيار بين البدائل يتم بعد التأمل والتفكير في نتائج كل منها: وهذا يعني أن يتم اختيار بديل ما على قاعدة من الفهم و التفكير في النتائج والعواقب، ما يجعل القيمة توجه حياة الفرد بدكاء وفاعلية.

ب- تحمل في طياتها أيضا عنصر الاعتزاز: ويتمثل في اعتزاز وتقديم الفرد لخياراته، التي تجعله سعيدا أو فخورا بها، وتجلب له الاحترام والتقدير من الآخرين، وكذلك التميز وتضمن هذا العنصر ما يلي:

– الإعزاز بالقيمة: ويعني الشعور بتقدير القيمة وتممينها واحترامها والتمسك بها، والشعور بالسعادة لتحقيقها.

– إعلان القيمة: وهو ما يميز كل فرد عن الآخر، أو يجعل الاختلاف واضح في الأنساق القيمية للأفراد، وإذا كانوا في أسرة واحدة أو مجتمع واحد فيظهر الإعلان في خيارات الفرد، وفي توجهاته السلوكية وفي طموحاته.

ج- عملية تمثل القيم والسلوك وفقها: فلا تكون القيم بلا سلوك فيمثلها ويعبر عنها، فالقيمة لا بد وأن تظهر في أفعال وتصرفات صاحبها. وتتضمن هذه العملية:

– تمثل القيمة: فعندما تكون لدى الفرد قيمة ما، فإن ذلك يتطلب ظهورها في كل بعد من أبعاد حياته وسلوكه. فهو يتجه للأفراد الذين يتسمون ويدافعون عنها من هيئات ومؤسسات... الخ وهو يتجه أكثر للقراءة والاهتمام بها في كل مناحي الحياة، الإعلام، السينما... الخ.

– التكرار والثبات: فالقيمة تهدف للتأثير على حاملها في مواقف حياته المختلفة، فقد تتكرر ويُعرف الفرد بها، وكذلك سلوكياته لا بد أن تكون وفقها.

ومن خلال التطرق لمفهوم القيم وسط هذه المفاهيم السابقة يتكون لدى الجميع صورة تمييزية لمكانة وخصوصية القيم (سي احمد، 2014، ص 74).

4- وظائف القيم وأهميتها:

4-1 وظائف القيم:

إن الإشارة إلى أهمية القيم يرتبط بالحديث عن دورها ووظائفها، ويمكن تناول وظيفة القيم على المستويين الفردي والجماعي، فالقيم حسب "طهطاوي" (1996) تهيئ للأفراد اختيارات معينة من السلوك الصادر عنهم، وبالتالي تلعب دورا هاما في تشكيل الشخصية الفردية، وتحديد أهدافها في إطار معياري صحيح، وبذلك تساعد على التنبؤ بسلوك صاحبها، فمتى عرفنا ما لدى الفرد من قيم استطعنا أن نتنبأ بما سيكون عليه سلوكه في المواقف المختلفة، فالقيم تُستخدم بمثابة معايير وموازن، يقاس بها العمل.

(شرقي، 2017، ص 42)

ويرى "أبو العينين" (1988) أن القيم تعمل على ضبط الفرد لشهواته ومطامعه، كي لا تتغلب على عقله ووجدانه لأنها تربط سلوكه وتصرفاته بمعايير وأحكام يتصرف في ضوءها وعلى هديها.

وتؤدي القيم حسب "العفيسان" (2006) إلى تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي، لأن لكل مرحلة عمرية يمر بها الانسان نسق من القيم يميزها عن المراحل الأخرى، وهذا النسق القيمي يعمل على تحقيق توافق الفرد مع المعايير الاجتماعية السائدة في مجتمعه.

وتعمل القيم على توجيه الفرد لاشباع رغباته وحاجاته الاشباع المناسب، مما يجعله على قدر من الاتزان الانفعالي، وتمكن الفرد من التفاعل الإيجابي في التعامل مع أفراد المجتمع، وتساعده على عدم الوقوع في دائرة الصراع عند إصدار قرار شخصي متعلق بالآخرين، وبذلك فهي من العوامل الأساسية التي تدفع بالفرد نحو الشعور بالاستقرار النفسي الذي يعد ركيزة شعور الفرد بالراحة والاطمئنان، كما أنها مطلب أساسي في بناء شخصية الفرد وسوائه النفسي والاجتماعي. فالقيم تلعب دورا مدعما للأنظمة الاجتماعية وهي التي تحافظ على البناء الاجتماعي وذلك من خلال ما تحث عليه من تماسك وانتظام داخل الاطار الاجتماعي، فهي تستمر خلال التاريخ ومن ثم فهي تحافظ على هوية المجتمع (شرقي، 2017، ص 43).

ومنه فالقيم تلعب على المستوى الفردي دورا هاما في تشكيل شخصية الفرد ليكون قادرا على التوافق الذاتي والاجتماعي ومواجهة التحديات، حيث أنها تعين الفرد على إصلاح ذاته وضبط تصرفاته لما تحتويه من مبادئ اتفق عليها المجتمع، نظرا لما فيها من صلاح وخير، أما على المستوى الاجتماعي، فهي تحافظ على تماسك المجتمع، وصلابته لمواجهة التحديات أو التغيرات الاجتماعية التي تفرضها العولمة، بتشجيع سلوك التعاون والإيثار والسلوك الحضاري بين أفرادها، فوحدة المجتمع تقوم على وحدة القيم وتشابحها، فتصبح هي الهدف الذي يسعى الجميع للوصول إليه.

4-2 أهمية القيم:

تعتبر القيم بمثابة طاقاتٍ للعمل ودوافعٍ أساسية لأي نشاط إنساني، ومتى تكونت القيم المرغوب فيها لدى الفرد فإنه ينطلق في العمل لتحقيقها، لتكون بذلك المرجع والمعيار الذي يقيم به العمل، وهذا يعني أن القيم تعتبر بمثابة الموجه لسلوك الفرد، فهي إذن وراء كل السلوكات، وكذلك تختلف نشاطات الفرد سواء الفكرية والانفعالية وتخلق لديه نوعا من التوازن والثبات وعدم التناقض في كل ما يصدر عنه، ويمكن تلخيص أهمية القيم في النقاط التالية:

– بالنسبة للفرد تعمل القيم على مساعدته في بناء حياته وتشكيل شخصيته وتحديد مساراته، أي تحديد أهدافه وغاياته في الحياة ووسائل تحقيقها، فالقيم تمثل إطارا مرجعيا يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة والخاصة، وبالتالي تعمل على ضبط سلوكه وتوجيهه.

– تعتبر القيم معايير عامة، فمن يتحلى بها عادة تستحسن سلوكاته من طرف المحيطين به، ومن يخرج عنها يواجه بالاستنكار والقبح وأحيانا حتى بالعقاب، فالتلميذ الصادق يكون محل تكريم من أساتذته وزملائه وغير الأمين والكذاب لا يكون محبوبا، ويسعى كل من حوله إلى تقويمه بالنصح والتوجيه وإلا سقط عليه العقاب إذا لم يرتدع (سي محمد، 2014، ص 107). ومن المعروف أن للقيم أهمية بالغة في جميع نواحي الحياة الاجتماعية، وقد أكد المهتمون بالقيم على أن دلالتها مهمة في الحياة الإنسانية، فأصبحت مادة للدراسة والبحث في مجالات العلم المختلفة إذ غدت مبحثا أصيلا في عدد غير قليل من أنظمة المعرفة، في مبحث في الفلسفة، يستقل بدراسات في أحد فروعها الذي يطلق عليها مصطلح "إكسيولوجي". وهي مبحث مهم في الدراسات التاريخية - ثقافية كانت أو مادية- وهي مبحث يحتل مكانة بارزة في الدراسات: الدينية، والأخلاقية، والنفسية، و الاجتماعية، وقد لخصتها "العابد" (2011) في:

– أهمية القيم على المستوى الفردي:

تستلزم الحركة الإنسانية جملة ضوابط ومعايير توجه الحركة وتضبطها، ومن بين تلك الضوابط وجود القيم كعنصر أساسي موجه للسلوك، فالقيم و الأخلاق أشياء هامة في حياة أي فرد وجماعة ومنظمة ومجتمع من منطلق عدة أسباب، ومنها على سبيل المثال أنها عنصر موجه للسلوك الإنساني، ولها دور في اختيار الوسائل والغايات بل وتسهم في عملية التنبؤ بهذا السلوك "اختيار الوسائل والغايات مرهون إذن بعملية المفاضلة، وكلها مرتبطة بسياق حياة الإنسان كلها، ولا تفترق عن مجال دون آخر، إذ أن الحياة الإنسانية من أبسط صورها إلى أعقدها ما هي إلا عملية مفاضلة وتقويم، والمقوم هو الإنسان وهو يفترق عن غيره من الكائنات في مسألة المفاضلة والاختيار. إذ على حد تعبير "كلايد كلاكون": الإنسان "حيوان مقوم" فهو دائما وفي كل مكان وزمان يُقوم الأشياء أو بعبارة

أخرى يصدر أحكاما عليها، فيرى هذا أنه خير وذاك شر، وهذا صواب وهذا خطأ وهذا نافع وذاك ضار، وهذا مرغوب فيه وذاك مرغوب عنه... ولا شك أن هذا سلوك طبيعي لأن الأشياء والأفعال في الوجود الطبيعي والبشري ليست جميعها سواء، ولكنها تتفاضل.

– أهمية القيم على المستوى الاجتماعي:

إذا كانت القيم على المستوى الفردي مهمة فهي على المستوى الاجتماعي أكثر أهمية، حيث ترتبط بحياة الشعوب والأمم على مر العصور، فالمجتمع الإنساني لا يخلو من المنظومة القيمية والمعايير التي تحدد طبيعة علاقة الأفراد ببعضهم البعض، ويمكن في إيجاز تلك الأهمية كما يلي:

– القيم تحافظ على تماسك المجتمع وتحدد أهدافه ومثله العليا.

– تساعد القيم في مواجهة التغيرات التي تحدث فيها بتحديد الاختيارات الصحيحة، وذلك يسهل على الناس حياتهم ويحفظ للمجتمع استقراره.

– تربط أجزاء ثقافة المجتمع ببعضها، فيحصل التجانس بين النظم الاجتماعية المختلفة.

– أهمية القيم على المستوى الحضاري :

إذا كانت القيم ترتبط بالفرد والمجتمع فهي أيضا تتصل بالحضارات الإنسانية عبر التاريخ، فهي تحدد نمط أو منظومة القيم المتبناة في كل فعل حضاري إذ أن عملية التقويم عملية ذات شأن بكل امتدادات العملية التربوية، بحيث تحدد كفايات النظر إلى الأشياء وكفايات الحكم عليها والطرائق المتنوعة لإضفاء القيمة على الفعل في سياق الفاعلية والتفعيل، وما يحقق القيمة الحضارية للتكوين الاجتماعي والفردي في سياق المجتمع، كما أن القيم تحكم الفعل الحضاري الذي يرتبط بجملة العلاقات والأدوار. كما أنها تشير إلى التوقعات في سياق الانخراط في وحدات الانتماء الفرعية والكلية، وهي كذلك تحديد ثقافي وحضاري يرشد السلوك، كما هي أخيرا أداة أساسية للضبط بمفهوم الالتزام والتكليف والثواب والعقاب والوازع وغير ذلك من أمور تترايط أو تتمايز، وما نشهده اليوم من حكم على مستوى الكيان المجتمعي العام ماهو إلا ارتباط بسياق المفاضلة القيمية على المستوى الحضاري، وللقيم

أهمية أكثر اتساعاً وهي ارتباط القيم بالوجود الإنساني ككل، حيث تعد القيم سندا لترشيد حركة الإنسان للإعمار والاستخلاف (العابد، 2011، ص191).

في حين يلخص الباحثان "فاروق، محمد" (2005) أهمية القيم في مجالات ثلاث:

1- في الحياة العامة: حيث تعتبر القيم جزءاً هاماً في الإطار المرجعي للسلوك في الحياة العامة ومجالاتها المختلفة، دينياً وعلمياً واجتماعياً واقتصادياً وفنياً.

2- في التوجيه والإرشاد النفسي: ويظهر ذلك من خلال انتقاء الأفراد الصالحين لبعض المهن، مثل رجال الدين ورجال السياسة والأخصائيين الاجتماعيين وغيرهم.

3- في الصحة النفسية والعلاج النفسي: من المعروف أن أي عملية تهدف إلى تعديل السلوك ينبغي أن تضع في الاعتبار جميع جوانب الشخصية بما في ذلك القيم، ولا يخفى الدور الذي تلعبه القيم في علاج عدم التوافق النفسي، كما أن تصارع القيم عند بعض الأفراد يؤدي بهم إلى اضطرابات سلوكية ونشاهد ذلك في حالة العُصاب النفسي، كما أن بعض الأفراد الذين ينتمون إلى الدين مختلفين في الدين أو الطبقة الاجتماعية أو في الجنسية أو في الطبقة السياسية، يكونون عرضة أكثر من غيرهم للاضطرابات النفسية، كما يلعب نسقهم القيمي دوراً كبيراً في تعليمهم و علاجهم (فاروق، محمد، 2005، ص196).

5- علاقة القيم ببعض المفاهيم التنظيمية الحديثة:

ارتبط مفهوم القيم بعدة مفاهيم إدارية كانت أو تنظيمية أو إقتصادية منذ أن اتجهت مختلف الدراسات إلى التداخل مع علم السلوك الإنساني، وتطورت المنظمات نحو الإنسانية والتفائل والديمقراطية، فالقيم الإنسانية لدى علماء الإدارة ظهرت على أنها عامل تحديد منهج يدعو إلى أهمية الفرد في النظام، واحترامه ومعاملة الناس باحترام وكرامة، ويحتوي هذا المنهج على افتراض أن للجميع قيمة متأصلة، وأن كل الناس لديها الإمكانية والرغبة في التطوير، وتنبع كل هذه الاعتقادات من القيم الإنسانية.

(العتبي، 2009، ص24).

ومنه فالقيم كمفهوم له رابط قوي بمختلف المفاهيم التنظيمية الحديثة، وقد لخصت "العتيبي" (2009) هذه العلاقة في الجدول الآتي:

جدول رقم(1) يوضح القيم وعلاقتها ببعض المفاهيم التنظيمية

المفاهيم	موقع العنصر القيمي	الارتباط الفكري
الجودة	في مراحل تطبيق الجودة تأتي مرحلة نشر ثقافة الجودة خلال النظام الثقافي للمنظمة.	ضامن لترسيخ ثقافة الجودة ويدل على ذلك دراسة لهيفاء سويري (2000) التي ربطت تفعيل تطبيق مبادئ الجودة الشاملة بقيم الموظفين.
المسؤولية الاجتماعية	في دور ومهمة المنظمة نحو التنمية الاجتماعية، إدراك الدور = قيمة تنظيمية (ثامر وأبي سعيد 2001:92)	إدارة المنظمات تلتزم بدورها الاجتماعي، فتصبح قيمة المسؤولية الاجتماعية ضمن أهداف المنظمة وليس نشاطاً تكميلياً.
التمكين	تأتي القيم هنا ضمن أبعاد التمكين، وذلك في التمكين بعدي الثقافة والالتزام.	أبعاد التمكين تتحقق بتحقيق قيم تنظيمية تدعمه / وتلتزم به، إضافة إلى قيم شخصيه تقبله وتكيف معه.
الحوكمة	ضمن اشتراط توفير عنصرى الشفافية والنزاهة واعتبار الإفصاح والشفافية وترشيد ومراقبة عمل الإدارة من أهم المحددات الداخلية في تطبيق الحوكمة،	تبنى إدارة المنظمة لقيم الشفافية والنزاهة هو إعلان عن تطبيقها لأهم القيم التنظيمية في عصر تميز به القيم المادية إلى الانحراف والفساد الإداري.
الولاء التنظيمي / الانتماء	إيمان الفرد بأهداف وقيم المنظمة هو علامة تتمعه بولاء مرتفع للمنظمة .	تتحدد خاصية الولاء كقيمة / وقياسها ومعرفة مداها هو قياس أبعاد قيمية بحتة.
العدالة التنظيمية	معيار حكم الفرد على تحقق العدالة ناتج عن منظومة القيم التي ينظر من خلالها إلى نظم القرار والمناخ التنظيمي والسلوك المنظمي)	تحليل السياق القيمي (للمنظمة والفرد على حد سواء) يحدد شكل العدالة التنظيمية ويصحح مسار القيم التي تؤطرها وتقيم مستواها.
إعادة هندسة الإدارة	ضمن إعادة هندسة الأطر العامة تقع القيم عنصراً تعمل الهندرة على إعادة تحليله وبناءه هو والثقافة التي تحتويه والسلوك الذي يمتله)	القيم / الدافع، الهندرة عملية تحتاج لأن تتبناها المنظمة وأفرادها حتى تحقق أهدافها.

(العتيبي، 2009، ص25)

ولعل ما يُستقرأ من خلال الجدول أعلاه، أن القيم موجودة وممثلة في كل المفاهيم التنظيمية والإدارية التي عُرضت سواء بصفة دافعا للسلوك، أو مساعدا لتحقيقه، أو باعتبار القيم مسارا صحيحا بديلا عن المسارات الأخرى، كالخيار المادي مثلا فيما يخص مفهوم الحوكمة ، أو باعتبارها موجها إيجابيا لكثير من السلوكات على غرار سلوك المواطنة التنظيمية .

6- مكونات القيم وأهم مصادرها:

6-1 مكونات القيم: تتكون القيم من ثلاثة أبعاد أساسية متمثلة في:

- **البعد المعرفي:** ويعني ما لدى الفرد من خبرات ومعلومات يكون قد كونها حول موضوع معين، وتشمل المدركات والمفاهيم والحقائق والمعارف، ويغض النظر عن كيف يكتسب هذه المعلومات والمعارف فإن توفر قدر منها يجعل الفرد يكون قيمه، أو يساهم في تثبيت قيمة معينة. كما أن عملية الارتقاء تدعم قيما معينة، ويعتبر هذا البعد هو أهم محتوى للقيمة يدعمه بعد هذا المكون الثاني أي العاطفي.
- **البعد الوجداني أو العاطفي:** ويقصد به الشحنة الانفعالية التي يصطبغ بها سلوك الفرد ونزوعه للموقف الذي تنشط فيه القيمة، وهذه الشحنة مختلفة عمقا أو شدة، كما وتبعاً لقوة القيمة أو ضعفها، وهذا البعد يمثل أهم وحدة تدعم القيمة لدى الأفراد، ويحدد درجة الارتباط والوعي والتمسك بها، ويظهر هذا البعد أكثر في المكون الأخر وهو البعد النزوعي.
- **البعد النزوعي:** ويتمثل في الكيفية والطريقة التي يجب أن يسلكها الفرد اتجاه موقف معين، بمعنى تأثيرات هذه القيم في سلوكيات الفرد (سي احمد، 2014، ص 83).

يتضح مما سبق أن مكونات القيم والتي تتمثل أساساً في ثلاث أبعاد هي على التوالي: البعد المعرفي والذي يتضمن فكرة القيمة ومحتواها المعرفي، يليه البعد الوجداني والمتمثل في ميل الفرد العاطفي نحو هذه القيم والذي يحدد درجة الارتباط والتمسك بها، والذي بدوره يكون مسؤولاً عن تحديد البعد الثالث وهو البعد النزوعي أو السلوكي، حيث يتحدد السلوك المناسب الذي يسلكه الفرد في الموقف.

6-2 مصادر القيم:

لقد تفتن العلماء لعدد من المصادر القيمة التي تعد محددات أساسية لاكتساب القيمة ضمن الاجتماع الإنساني، ولقد عرف "ريشر" (Rescher) عملية اكتساب القيم لدى الكائن البشري بأنها العملية التي يتبنى الفرد خلالها مجموعة معينة من القيم، مقابل التخلي عن قيم أخرى، والتغيير هنا يتضمن إعادة توزيع الفرد لقيمه

سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، وعلى المستوى الاجتماعي توجد ميكانيزمات لتلقي القيمة تعتمد على التعلم، المحاكاة، الملاحظة، القدوة، والضبط الاجتماعي وغيرها، وهي كلها تمارس ضمن مؤسسات تفيد في اكتساب القيمة، المتأمل فيها يجدها تتسع بعد ضيق كالدوائر المتسعة من نقطة مركزية، ومنه فإن عملية الاكتساب مرتبطة بما يحيط بالإنسان، فالإنسان منخرط اجتماعي له انتماءات مختلفة تسهم بشكل كبير في بلورة القيم لدى الفرد، أو كوسائط لنقل القيم جيلا عبر جيل.

(العابد، 2011، ص183)

6-2-1 الأسرة:

أول نظام تكويني للعلاقات في المجتمع، ومن المسلم به اجتماعيا أن الأسرة هي اللبنة الأساسية في الاجتماع الإنساني، وهي نظام قائم بذاته يعد ركيزة أساسية للحفاظ على النوع الإنساني وتنميته كما وكيفا. ومع ما يتصل في السياق المفاهيمي للأسرة من تعريفات لا يكفي المجال لسردها، تبقى أبسط دلالة لها هي الدرع الحصين، وهي دلالة معبرة عن الممانعة، ومع ما يرتبط بها من اختراق للأسرة كتغيير لمفاهيم ومبادئ الأسرة وعملية الانقلاب الجذري في مفهوم الأسرة، تكويننا ووظيفة عبر ما تذهب إليه بعض المذاهب اللادينية المادية والعلمانية كديانات جديدة، والمحاولات العالمية الرامية إلى إيجاد نظام اجتماعي بديل ينوب عن الأسرة وتوكل إليه وظائفها، واستبدالها بأنماط علائقية جديدة تفكك نظام الزوجية، إلا أن الأسرة لا زالت على نفس المستوى من الأهمية خاصة وأن لها خصائص لا يمكن نكرانها ومنها بوتقة للحفاظ على النوع البشري كوحدة للتكاثر المشروع، وهي من أمتن أنظمة ربط النسيج الاجتماعي بلحم القرابة والدم والمصاهرة وتأصيل العلاقات شرعا وعرفا لعدم اختلاط الأنساب، وتعد العلاقات الأسرية من أدم وأمتن العلاقات كعلاقة الأبوة، الأمومة، البنوة، العمومة... وهي صلات لا يمكن نفيها ولو بالمقاطعة، عكس أي نوع علائقي اجتماعي.

6-2-2 المؤسسات التربوية:

إتماماً للتنشئة الأسرية تضاف المدرسة والمؤسسة التربوية كحلقة ثانية في التنشئة الاجتماعية، بما تسهم به من تنمية لشخصية الفرد، ومن المعروف بداية أن تواجد الأسرة تاريخياً سابق لوجود المدرسة. والتربية والتعليم بذلك مهمة خالصة للأسرة والعشيرة بالدرجة الأولى، حتى أن المدرسة لم تكن في المجتمعات البدائية إذ "يقلد الناشئ عادات مجتمعه وطراز حياته تقليداً عبودياً خالصاً، إذ أن المجتمعات البدائية هي في جوهرها تدريب آلي تدريجي على معتقدات الزمرة الاجتماعية وعاداتها وأعمالها" لكن ذلك لم يدم، إذ كان للتراكم الكمي للتراث الثقافي كنتاج تدريجي الأثر البالغ في تشكيل مؤسسات مساهمة ومشاركة للأسرة في أداء وظيفتها وغدت المدرسة مؤسسة اجتماعية تساهم في نقل الخبرات التعليمية من جيل إلى جيل، وقد عرف أحد الباحثين الأسرة بأنها "مؤسسة أسسها المجتمع لتربية أبنائه تربية مقصودة ومخطط لها. تنقل بواسطتها الثقافة الخاصة بها وبطرق تقبلها وترتضيها إلى الأجيال الجديدة لتحافظ على تراثها" ومع أن الكثير من تعاريف المدرسة تؤكد على أنها مؤسسة لنقل المعارف، إلا أن هذا التعريف يربطها بالتربية، حيث وفي الوقت الحالي تم تداخل بين مفهومي التعليم والتربية إلى حد كبير، حتى غدا التعليم الجيد هو نموذج تربوي مطبق، وبغض النظر عن معنى المفهومين تبقى المدرسة والمؤسسة التربوية عموماً محطة ثانية للناشئ لتطبيق القيم والأخلاق، وربطها بما تم تعلمه في الأسرة وإثراء منظومته القيمية بقيم جديدة من خلال الاحتكاك بنموذج مجتمعي آخر.

(العابد، 2011، ص 83).

6-2-3 الإعلام:

في خضم التغير المتلاحق في الحياة الإنسانية تداخلت متغيرات عدة تعد مصادر قيمة مهمة، بغض النظر عن إيجابية أو سلبية القيم المكتسبة ضمنها، وفي ظل ذلك ظهر الإعلام بمؤسساته ووسائله المرئية والمسموعة كمحدد حقيقي لاكتساب القيم، وقد اهتم العديد من المختصين في المجال بتعريف الإعلام، لكنهم لم يتفقوا على تعريف موحد له، ومع ذلك يعد الإعلام أداة اخبارية ترفيهية تعليمية وغيرها حيث يرى البعض أن الإعلام هو تزويد الناس بالأخبار الصحيحة والمعلومات السليمة والحقائق الثابتة، التي تساعدهم على تكوين رأي صائب

حول واقعة من الوقائع أو مشكلة من المشكلات، بحيث يعبر هذا الرأي تعبيرا موضوعيا عن عقلية الجماهير واتجاهاتهم وميولهم لهذا السبب أصبح الإعلام جزء لا يتجزأ من حياة الفرد بتجهيز المعلومة لأفراد المجتمع دون جهد منهم، كما أن الإعلام بوسائله أصبح طرفا في عملية التنشئة الاجتماعية ينقل القيم والعادات الاجتماعية وأنماط السلوك، كما أن ذلك لا يتوقف عند حدود المجتمع الواحد بل يتعدى ذلك ليكون نافذة على المجتمعات جميعها بعاداتهم وأعرافهم وقيمهم، ليطوي مسافات العالم والحساب الجغرافي له ويحوّله إلى رواق رقمي محدود، ولكن على الرغم من الاعتقاد بأن وسائل الإعلام تمثل أداة من أهم أدوات التنشئة الاجتماعية، توجد نزعة فكرية أخرى تقول إن وسائل الإعلام تمارس عملية تشويش على عملية التنشئة وتعيق حركتها وهو ما يعرف بظاهرة اللاتنشئة، فوسائل الإعلام في إطار هذا المنظور تؤدي إلى تفكيك الحياة الاجتماعية للعائلة، وباختصار ينظر إلى وسائل الإعلام بوصفها أدوات معادية للثقافة.

(العابد، 2011، ص84).

6-2-4 الدين:

مما سبق يتضح أن مصادر القيم حلقات متصلة يتأثر ويتفاعل بعضها ببعض الآخر، ولا شك أن تلك الدوائر تمثل نسقا متشابكا يضاف إليها الدين كمصدر عام يؤثر فيما سبق من مصادر، ولعل الحديث عن الدين يحتاج إلى صفحات لأن القول بالدين دون تحديد لماهيته يجر إلى دوائر كثيرة تلامس الإنسانية بأبعادها، وهو قديم قدمها مرتبط بنشأتها ومصاحب لها، لأن السلوك الديني مظهر دائم للإنسان في شتى العصور والدين من الظواهر التي يصعب وضع مدلول محدد لها، وهذا يرجع إلى عديد من الاعتبارات، كصعوبة شمول تعريف الدين على أرقى وأدنى صورة له، لتتطبق على كل المجتمعات الإنسانية رغم اختلاف ظروفها، كما أن عدم الاتفاق من جانب العلماء على ماهية الدين البدائي، ومدى التفرقة بينه وبين غيره من الأديان، شكل صعوبة بالغة لوضع تعريف محدد للدين، ومع ذلك فمفهوم دين مشتق من الكلمة اللاتينية *Religens* وتشير إلى الإيمان بوجود قوة عليا مسيطرة، أما الاسم *Religio* فهو يعني موضوع هذا الإيمان، وهدف النشاط المرتبط به، والأديان هي أنساق

للمعتقدات وللممارسات، والتنظيمات تشكل الجانب الأخلاقي للسلوك، والمعتقدات الدينية هي تفسيرات أو تأويلات للخبرة المباشرة بالرجوع إلى البناء المطلق للعالم، وإلى القوة فوق الطبيعة التي تسيطر على الكون وظواهره، والسلوك الديني سلوك مقدس وطقوس تفرض على الشخص ممارسات مقننة تحدد علاقة الشخص بالقوة العليا (العابد، 2011، ص 84).

7- أساليب وطرق قياس القيم

هناك الكثير من الوسائل والتقنيات الموجودة في التراث الأدبي، في قياس القيم حيث إن القيم تقاس بعدة طرائق أهمها ما يلي:

- **الملاحظة:** هي المشاهدة المنظمة ويقصد بها الملاحظة العلمية المنظمة، وهي أقدم وأكثر وسائل جمع المعلومات، إذ تعتبر وسيلة أساسية مهمة ومورد خصب للحصول على المعلومات عن سلوك الفرد، حيث أن الملاحظة تطلعنا على السلوك الظاهر للفرد دون إمكانية تزييفه، وخاصة إذا أجريت على غفلة من أفراد موضوع الدراسة.
- **المقابلة الشخصية:** ويقصد بها مجموعة من الأسئلة أو من وحدات الحديث يوجهها طرف إلى طرف آخر في موقف مواجهة، حسب خطة معينة للحصول على معلومات عن سلوك هذا الطرف الآخر أو سمات شخصيته، مثل تقديم صور للعمال ثم يطلب منهم التعبير على ما توحى به لهم هذه الصور.
- **تحليل المضمون أو المحتوى:** هو أسلوب يستخدمه الباحث لوصف المحتوى الظاهر، للحصول على وصف موضوعي ومنظم وكمي، ولقد استخدم هذا الأسلوب في مجال الكشف عن القيم من خلال تحليل مضمون أو محتوى الرسائل، سواء كانت مقروءة أو مرئية وكان من أوائل المستخدمين له في هذا المجال العالم "رالف وايت" (1947) كما استخدمه "كاظم الحضري" في دراسته الحضارية المقارنة بين قيم الطلبة في أمريكا ومصر (شبخاوي، 2015، ص 40).

– الاختبارات: وهي من أكثر الطرق استخداماً في مجال قياس القيم، فهناك العديد من الاختبارات والمقاييس المستخدمة في هذا المجال، وسنكتفي بالاختبار التي أشار إليها "إبراهيم السيد" (2005) التي تعد الأكثر استخداماً وانتشاراً وهي كما يلي:

1- اختبار القيم لالبورت وفرنون ولندزى: ويعتبر أول اختبار لقياس القيم والذي قام بإعداده "ألبورت وفرنون" Vernon & Allport (1913) والذي عُدل بعد ذلك واشترك معهما في ذلك "لندزى" Lindsey في أعوام 1951 ، 1960 ، 1965، ويقاس هذا المقياس القيم الست الآتية:

القيمة الاقتصادية والتي تهتم بالنواحي المادية، القيمة النظرية و التي تهتم بالحقيقة والمعرفة، القيمة الاجتماعية و التي تهتم بالنواحي الاجتماعية، القيمة الدينية و التي تخص النواحي الدينية والمعتقدات، القيمة الجمالية التي تهتم بالشكل والتناسق والقيمة السياسية التي تهتم بالجانب الاجتماعي والسلطة، ويتكون المقياس في الصورة المصرية من ثلاثين سؤالاً ولقد ترجمه "عطية هنا" إلى اللغة العربية، وقام باحثون بمحاولات تهدف لجعل المواقف التي تثيرها أسئلة المقياس تتناسب مع المواقف المحلية "المصرية"

(أبو النيل، 1984، ص141)

ويتضمن المقياس جزأين:

الجزء الأول يشتمل على مجموعة من البنود يجيب عنها الفرد من خلال الاختيار من بديلين مثل: عندما تحضر احتفالاً عظيماً (دينياً أو علمياً أو سياسياً) بماذا تتأثر؟ أ. بالزينات والأعلام ب. بقوة الجماعة وتأثيرها. فالبديل الأول (أ) يعكس القيم الجمالية ، والبديل الثاني (ب) يشير إلى القيمة السياسية.

الجزء الثاني يشتمل على مجموعة من البنود بحيث يجيب عنها الفرد، من خلال اختياره لبديل من أربعة بدائل في تثقيف نفسه بقراءة الكتب الحديثة (خليفة، 1992، ص 75).

2 مقياس القيم الشخصية: أعده "هوكس" Howks ويتكون من 90 بنداً خصصت لقياس عشر قيم هي: (القيمة الجمالية، الراحة أو الاسترخاء، الصداقة والإيثار، الحياة الأسرية، الحرية الدينية، السيطرة أو التحكم،

التقدم الشخصي، الاعتراف أو التقدير من قبل الآخرين) وقد قسمت بنود المقياس إلى 30 مجموعة يتضمن كل منها ثلاثة بنود لقياس قيمة من القيم العشر ويطلب من المبحوث ترتيبها حسب أهميتها ومن هذه المجموعات ما يلي:

المجموعة الأولى: *أحب أن أجلس في الأماكن التي تمكنني من الحركة واللعب *أحب الألوان الجذابة *أحب أن أخرج في صحبة الأصدقاء . فالعنصر الأول يعكس قيمة الإثارة والترويح، والعنصر الثاني يعكس القيمة الجمالية، والعنصر الثالث يشير إلى قيمة الصداقة، وأهمية كل قيمة بالنسبة للفرد هي مجموع درجات هذه القيم في كل المجموعات.

3 مقياس قيم العمل: قام بإعداده "سوبر" Super لقياس قيمة الإبداع والأمن والمكانة الاجتماعية، والعلاقة مع الآخرين، والغيرية، ويتكون المقياس من 18 مجموعة يحتوي كل منها على أربعة بنود لقياس أربع قيم مختلفة، ويُطلب من الفرد ترتيبها أيضاً حسب أهميتها بالنسبة له (منصور، 1973، ص 23) فالمجموعة الأولى على سبيل المثال تختص بقياس قيمة الإبداع، والعلاقة مع الزملاء، وقيمة التنوع في عمل الأشياء، وبيئة العمل، وتمثل بنودها في المساهمة في وضع النظريات العلمية ثم التعرف على الأفراد الآخرين يليها عمل أشياء متنوعة وأخيراً العمل في مكان مؤثت تأثيثاً فاخراً (خليفة، 1992، ص 79).

4 مسح القيم لروكيش: ويتضمن جزأين، الأول لقياس القيم الغائية "values Terminal" ويتكون من 18 قيمة، أما الثاني فهو لقياس القيم الوسيالية "values instrumental" ويتكون من 18 قيمة، ويُطلب من الفرد ترتيب جزء منهما بشكل مستقل عن الآخرين من رقم (1) وهي الأكثر أهمية إلى رقم (18) وهي الأقل أهمية (Rokeach, 1963) ويتضمن مقياس القيم الغائية القيم الآتية: الحياة المرحة - الحياة المثيرة - الإنجاز - السلام العالمي - جمال العالم - المساواة الأمن العائلي - الحرية - السعادة - الانسجام أو التناغم الداخلي - الحب الناجح - الأمن القومي - المتعة - النجاة والخلود في الحياة الآخرة - احترام الذات - التقدير أو الاعتراف الاجتماعي - الصداقة الحقيقية - الحكمة.

ويتضمن مقياس القيم الوسيلية القيم الآتية: طموح - واسع الأفق - قادر أو متمكن - مرح - نظيف - شجاع - متسامح - خدوم - أمين - واسع الخيال - مستقل - مثقف - عقلائي أو منطقي - محب - مطيع - مهذب - متحمل للمسؤولية - (منضبط ضبط النفس) (محمد، 1992، ص 79-81).

5 مقياس القيم الفارقة: أعده "برنس" Prince. R وترجمه إلى العربية "جابر عبد الحميد" ويقوم على أساس تصنيف القيم إلى نوعين هما قيم تقليدية traditional وقيم عصرية Emergent ويتكون من 64 بنداً ويشتمل كل منها على عبارتين وعلى المحيب أن يختار واحدة منهما. إحداهما: يمثل قيمة تقليدية كالقيمة الأخلاقية، الرغبة والنجاح، الحصول على المركز، الاهتمام التخطيط للمستقبل.

8- تصنيف القيم:

تصنف القيم إلى عدة تصنيفات، وحسب اعتبارات محددة وكثيرا ما تعبر عن فلسفة أصحابها ونظرتهم للموضوع كمفهوم وفقا لاستعمالاتهم، سواء كانوا فلاسفة أو علماء اجتماع أو علماء نفس وتربية، ويشير الكثير من الباحثين في ميدان القيم إلى صعوبة تصنيفها، واعتماد تصنيف معين لها.

(سي احمد، 2014. ص 80).

في هذه الصدد تشير "فوزية دياب" (1980) إلى أن كثيرا ممن تعرضوا لبحث القيم ودراستها، من العسير تصنيفها تصنيفا شاملا، ويقول "سورلي" (Sorley): "أنه من المستحيل أن تكون هناك قاعدة يمكن على أساسها تحديد كل أنواع القيم".

إن الكثير من أبحاث العلماء تتجنب كلية محاولة تصنيف القيم، وتميز بعضها عن بعض، فصنفت على أساس الموضوع (أي المحتوى) أو على أساس الدرجة (أو بعد الشدة) أو على أساس العمومية، أو على أساس بعد الوضوح، أو على أساس الدوام وهي ستة معايير حسب "فوزية دياب" (1980) كما يلي:

1- معيار محتوى القيمة (Dimension of content).

2- معيار المقصد من القيمة (Dimension of intent).

3- معيار شدة القيمة ودرجة الالتزام التي تفرضها (Dimension of intensity).

4- معيار عمومية القيمة (Dimension of Generality).

5- معيار وضوح القيمة (Dimension of Expticitness).

6- معيار دوام القيمة (Dimension of permanency).

(سي احمد، 2014، ص81).

1- **التصنيف على أساس المحتوى:** وهناك عدة تصنيفات للقيم حسب هذا المعيار، أي موضوع القيمة أو محتواها، فهناك الخلقية، الدينية، الاقتصادية، الجمالية وأحسن تصنيف وأشهرها، الذي يلمس جوانب الحياة الإنسانية العامة في سلوكها العملي واليومي، هو تصنيف عالم النفس الألماني "سبرانجر" (Spranger) في كتابه "أنماط الرجال" (Types of men) أين قسم الناس إلى ستة أنماط وفق قيمهم الأساسية، ووفقها قام "ألبرت" بتصنيف القيم إلى:

1_1 **القيمة النظرية:** وتتجلى هذه القيمة لدى الفرد الذي يسعى للمعرفة ويهتم بالكشف عن الحقائق، والسعي للتعرف على القوانين وحقائق الأشياء وكذلك السعي وراء المبادئ والمثل، ويمثل هذا النمط العالم والفيلسوف.

1_2 **القيمة الاقتصادية:** ويقصد بها اهتمام الفرد بالمنفعة الاقتصادية والمادية، وسعيه إلى المال والثروة. أي ميل الفرد إلى كل ما هو مادي من مكاسب وثروات ويتميز بها رجال الأعمال والاقتصاد.

1_3 **القيمة الجمالية والفنية:** وتتجلى في سعي الفرد إلى كل ما هو جميل ومتناسق، ويتميز بها الفنانون والشعراء.

1_4 **القيمة الاجتماعية:** وتتصل بكل ما يتعلق بالجوانب الاجتماعية من ميل الأفراد للاجتماع، التعاون الاجتماعي... الخ.

1_5_ القيمة الدينية: وتتصل بكل ما يعني الجوانب الروحية ويتعلق بكل ما هو فيزيقي روحي والخاص بالمعتقدات الدينية والروحية والغيبية والبحث عن حقائق الوجود وأسرار الكون.

1_6_ القيمة السياسية الإدارية: يتميز بها الفرد الذي يعني بكل الجوانب السياسية، تفكيراً ونقداً، وتنظيماً وحبا في المنافسات العامة والخاصة.

يبقى أن التصنيف الذي قدمه "سبرانجر" للقيم لدى الأفراد، والذي ذكر أنهم يتوزعون وفقه، لا يعني أن هذه القيم لا توجد جميعها في كل فرد، غير أنها تختلف في ترتيبها من فرد لآخر على حسب قوتها وضعفها لدى الفرد نفسه، ولدى مجموعات الأفراد (فوزية دياب، 1980، ص 75).

2- التصنيف على أساس المقصد: تنقسم القيم من ناحية مقصدها إلى قسمين:

2_1_ قيم غائية أو هدفية: وتعرف أحيانا بالقيم النهائية، ويقصد بها القيم التي تعتبر غاية في حد ذاتها مثل حب البقاء أي "الأهداف والفضائل التي تضعها الجماعات والأفراد لنفسها".

(فوزية دياب، 1980).

2_2_ قيم وسائلية: وهي التي تعتبر وسائل لغايات أبعدها، مثل الترقى، وإن الإشارة إلى أن القيم الوسائلية تعتبر وسائل لغايات أبعدها يجعل التمييز بين القيمتين إلى حد بعيد نسبياً. فما يعتبر في نظر (س) هدفاً أو غاية قد يراه (ص) وسيلة، فالعلم مثلاً: قد يكون في نظر طالب ما هدفاً في حياته لوسيلة معينة، وهي الترقية الاجتماعية مثلاً، فقد يعتبرها الوالدين وسيلة للحصول على وظيفة، وقد يعتبرها طالب آخر مرضاة لله، أي واجبا دينياً.

والترتيب السلمى المتدرج للقيم يجعل كلا منها وسيلة للقيمة التي تأتي بعدها في الترتيب "فما يعتبر من وجهة نظر معينة هدفاً أو غرضاً يمكن أن يصبح من وجهة نظر أوسع مجرد وسيلة لهدف أو لغرض أسمى منه"

(فوزية دياب، 1980).

يشير "فلوجل" (Flugel) إلى أن التمييز بين القيم الوسائلية والغائية على الرغم من أنه غالباً ما يكون مفيداً ومناسباً لاعتبارات الدراسة التحليلية مثلاً، كثيراً ما يكون تمييزاً مصطنعاً وصارماً وخالياً من المرونة، وغير

واقعي (فوزية دياب، 1980) فحيث تنتهي الوسيلة تبدأ الغاية أو العكس، فالغاية والوسيلة تندمجان ببعضهما البعض في خبرات الحياة، وبالتالي فلن تكون هناك قيمة منفصلة عن الأخرى.

3-التصنيف على أساس الشدة (أو الدرجة):

تأخذ القيم وفق هذا التصنيف صوراً مختلفة، فالقيم من ناحية درجتها تختلف اختلافاً كبيراً، وتقدر شدة القيم بدرجة الإلزام الذي تفرضه، وبنوع الجزاء الذي توقعه على مخالفيها فدرجة القيم تتناسب تناسباً طردياً مع درجة الإلزام، أو نوع الجزاء المرتبط بها وقد ميز الباحثون وفق هذا التصنيف القيم إلى المستويات التالية:

3_1_ ما ينبغي أن يكون أي القيم الملزمة أو الأمرة الناهية (Catégorial values).

3_2_ ما يفضل أن يكون أو القيم التفضيلية (préférentiel values).

3_3_ ما يرجى أن يكون أو القيم المثالية (Utopien or hypothetical values).

وفيما يلي تفصيل كل مستوى على حدى:

3_1_ القيم الملزمة أو الأمرة الناهية: هي القيم ذات القدسية التي تلزم أفرادها، ويرعى المجتمع تنفيذها بقوة وحزم، سواء عن طريق العرف وقوة الرأي العام أو عن طريق القانون والهدف معا (إسماعيل وآخرون، 1974) وهي عادة تتعلق بما تعارف عليه المجتمع من قيم وفضائل تحقق أمنه واستقراره ونموه، ومن أمثلتها القيم المرتبطة بالشرف العائلي.

3_2_ القيم التفضيلية: وهي قيم لا تبلغ مبلغ التقديس والإلزام، ولا يفترض بصراحة العقاب من يخالفها، ولكن المجتمع يشجع أفرادها على التمسك بها ولكن لا يلزمهم مراعاتها لعدم تأثيرها على المصلحة العامة للجماعة مثل سابقتها، ومن أمثلة هذه القيم إكرام الضيف، زواج الأقارب، الطموح.

ولكن المتمنع فيها يلاحظ عدم إلزاميتها، بسبب الفرض والقهر الاجتماعي، وهذا لا يعني عدم تأثيرها، وخاصة إذا علمنا بأشكال العقاب والثواب غير الرسمية والمعنوية التي يتعرض لها غير الملتزم بها والخارج عنها، فالترقية مثلاً شكل من أشكال هذه القيم تمنح صاحبها الثواب المادي، بالإضافة إلى تقدير الأفراد المختصين به، والفضل وعدم

الترقية يعرض صاحبه للخسارة المعنوية، والنجاح المدرسي يمنح صاحبه الإطار، والتهنئة والتقدير من العائلة والأساتذة والإدارة، لكن الفشل الدراسي يلحق بالتلميذ سخرية زملائه وتأنيب وعتاب أساتذته وأقربائه.

3_3_ القيم المثالية: وهي قيم يحس الأفراد باستحالة تحقيقها على وجهها الأكمل هي ما يرجى أن يكون، ولكن يتطلع إلى تمثلها في سلوكه، وإن كان يشعر بصعوبة تحقيقها بشكل دائم وبصورتها الكاملة، وعلى الرغم من ذلك فإنها كثيرا ما تؤثر تأثيرا بالغ القوة في توجيه سلوك الأفراد (فوزية دياب، 1980) فقيمة مقابلة للإساءة بالإحسان، الجهل بالحلم، البخل بالإيثار قد يعجز الفرد عن تحقيقها في واقع الأمر، ولكنه يسعى للالتزام بها، وإن تبنى هذه القيم يجعل الفرد يعدل الكثير من سلوكه اتجاه من يحيط به.

كذلك الحال في هذا التصنيف، فمستويات الشدة والإلزام ليست مستويات منفصلة عن بعضها البعض، فالحدود التي تحدد نهاية كل مستوى وبداية مستوى آخر، تتداخل تداخلا كبيرا، فالاختلافات لا تتضح.

(فوزية دياب، 1980).

4-التصنيف على أساس العمومية: وتنقسم القيم من ناحية الانتشار والشبوع إلى نوعين، قيم عامة وقيم خاصة.

4_1_ القيم العامة: نقصد بها القيم التي تعم وتنتشر في المجتمع كله، في مختلف أطرافه ريفه وحضره، شماله وجنوبه وشرقه وغربه، وعبر فئات المجتمع ككل، أغنياء وفقرائه، متعلميه وجهاله... الخ وحسب المهن المختلفة، كقيمة أهمية الزواج للتحصن لكلا الجنسين، أهمية الأسرة في بناء المجتمع، سيادة الاتجاه الأبوي، واحترام كبار السن... الخ، فهذه القيم تسود أغلب المجتمعات العربية الإسلامية، وفي الحديث عن المجتمع الجزائري، الذي يتجانس أفراده في شتى أحوالهم، فهذه القيم تتوزع في ربوع البلد كله.

والملاحظ أن الصراع الاجتماعي بين أفراد المجتمع إذا اشتد قد يفكك المجتمع ويزيد من الفجوات بين أبنائه، ويساعد على انفصالهم، مما يؤدي إلى التفاوت والتباين في القيم وانحسار القيم حسب الفئات والطبقات الاجتماعية.

4_2_ القيم الخاصة: وهي قيم تتعلق بمواقف أو مناسبات اجتماعية معينة، أو بمناطق محدودة أو بطبقة أو جماعة خاصة، كتحریم بعض الأعمال على الأنثى في فترات بيولوجية مثل حلب الألبان ودخول الحقول، أو القيام بالطقوس الدينية، وهذا في بعض الثقافات (فوزية دياب، 1980) وكذلك القيم المتعلقة بالمناسبات كتلك المرتبطة بالأعياد مثلا: عندما يقترب عيد الأضحى أو الفطر أو رمضان تغسل الملابس كلها، ينظف البيت... أو المتعلقة بالمواسم مثلا: الخاصة بشهر مايو، ففي بعض عادات الجزائريين لا تصنع فيه الأواني الفخارية في البيت ولا يفتل فيه الكسكس... الخ

وهناك بعض القيم الخاصة بطبقة معينة (كالنبلاء مثلا في بعض المجتمعات) التي تميزهم عن الطبقات الأخرى، عن البرجوازيين والعمال، وما يسمى بقيم الدور (Rôle) أو قيم المركز (Statu) فهي قيم تناسب الدور الذي يقوم الفرد، ففي الهيئة الاجتماعية لكل شخص قيم خاصة تليق بمركزه ودوره، قيم تنشئته، فقيم الطبيب تفرض عليه التضحية براحته لعلاج المرضى وإنقاذ حياتهم، وقيم الإمام تفرض عليه الصدق والأمانة وسط محيطه، فيشير "محمد ثابت الفندي" إلى أن أفراد أي جماعة تستهجن سلوك شيخ يمارس بعض الألعاب الرياضية المعهودة في أوساطها (التنس مثلا) ويتردد على دور السينما والمسابع والغناء والرقص (فوزية دياب، 1980).

فالمركز الذي يحتله الشخص في المجتمع يفرض عليه قيما خاصة وأحكاما وسلوكات، وطريقة تفكير معينة، فمجرد ذكر اسم المهنة يخلج التصور مجموعة من صفات ملازمة لها، فرجل القانون غير المعلم وغير الطبيب، وهي قيم اجتماعية قد حددت لكل منهم من قبل. لذلك يفترض تشابه الأفراد الذين يحتلون مركزا أو مهنة مشابهة في سلوكها ضمن ثقافة معينة، دون نسيان نوع من القيم الخاصة، وهي المتعلقة بالجنس، فقيم المرأة غير قيم الرجل، ففي الثقافة الجزائرية مثلا مركز الرجل يتناسب وقيم الرجولة، فليس من قيم الرجولة أن يلزم الرجل البيت لرعاية الطفل، وليس من قيم الرجولة التزين بالأصباغ وأدوات الزينة، وهذا غير قيم المرأة المعروفة في مجتمعنا، وهناك القيم المتعلقة بالسن، عبر مراحل عمر الفرد، فللأطفال قيمهم الخاصة وكذلك للمراهقين، وهذا دائما حسب الثقافات المختلفة.

كما أن هناك بعض القيم الخاصة بمناطق محلية، ما يسميه علماء الاجتماع بالقيم الذاتية للجماعة، كتقريب رأس الكبير في كل صباح في بعض مناطق الجزائر، وكذلك قيم الأخذ بالتأثر في بعض قرى مصر، أو القيم المتعلقة بالقتل بسبب الشرف... الخ.

5-التصنيف على أساس الوضوح: تنقسم القيم وفق هذا المعيار إلى قسمين: قيم ظاهرة وقيم ضمنية

5_1_ القيم الظاهرة أو الصريحة (Explicit): وهي القيم التي يصرح بها أو يعبر عنها الشخص بالكلام.

5_2_ القيم الضمنية (Implicit): وهي القيم التي تستخلص ويستدل على وجودها من ملاحظة الاختيارات والاتجاهات التي تتكرر في سلوك الفرد بصفة نمطية لا بصفة عشوائية، فتمسك شخص ما بقيمة معينة يدل عليه التكرار النمطي في اختيار أو سلوك ما.

الميزان الصحيح للقيم هو السلوك نفسه، وميدان القيم هو ميدان السلوك قبل أن يكون ميدان الكلام، فالقيم حسب نظرية المجال هي اتجاهات للسلوك أو العمل، أو هي السلوك الفعلي للأفراد في تفاعلاتهم، في بيئاتهم، كما يدركون أنفسهم وهم يؤدون ما يؤدون في مواقف حياتهم. فالقيمة تظهر إذن من خلال العمل أو السلوك، فلا يكفي أن يقول التلميذ في مرحلة الدراسة الثانوية مثلا " أحيى النظافة" وتراه يرمي بفضلات الأكل في حديقة الثانوية (فوزية دياب، 1982).

ينظر "لابير" (Lapierre) إلى أن القيم الضمنية في الغالب هي القيم الحقيقية لأنها هي القيم التي يحملها الإنسان مندججة في سلوكه. أما القيم الصحيحة فليست دائما حقيقية، فكثيرا ما تكون زائفة فقد يصرح شخص أو جماعة بقيم معينة، ولكن عمليا من خلال سلوك وأفعال هذا الشخص أو هذه الجماعة تلاحظ تناقضا واضحا، وبالنسبة لقضية وضع فاصل بين النوعين، فهو غير ممكن، فلا توجد حدود تفصل بينهما بصراحة، فقد يتضمن الصريح منها الضمني أو العكس.

6- التصنيف على أساس دوام القيمة: تنقسم القيم حسب هذا البعد إلى قسمين: قيم عابرة وقيم دائمة.

6-1 القيم العابرة: وهي قيم وقتية، عارضة، قصيرة الدوام، سريعة الزوال، كالقيم المرتبطة بالموضة "موضات الزي"، التجميل، طرق التسلية، موسيقى ورقص، وطرق تأثيث البيت... إلخ. ومن القيم العابرة كذلك تلك القيم المرتبطة بالبدع أو النزوات والتقاليد، وهي مظاهر للذوق العام، أو المزاج العام للناس، أو الجماعات في فترة زمنية معينة، فهي القيم المعبرة عن التذبذب والتغير والهبوط والصعود في ذوق الناس و مزاجهم. يقول "لابير" إن بعض القيم بطبيعتها سريعة الزوال، وهذه القيم هي الملتصقة وقتيا وإلى حين ببعض الأشياء أو ببعض الأعمال (فوزية دياب، 1980) وهذه القيم لا تتصف بالقداسة لأنها آنية وغير مرتبطة بالماضي وترتبط بالكماليات والشكليات. وميزة هذه القيم، أن حاملها تمثل أو تشكل جماعة المركز وتحتضن داخل نسقها القيمي بعض القيم العابرة مثل جماعة الرفاق (جماعة المراهقين مثلا) أو جماعة الطالبات داخل الأحياء الجامعية.

6_2 القيم الدائمة: ويقصد بها القيم التي تبقى زمنا طويلا مستقرة في نفوس الناس، يتناقلها جيل عن جيل، كالقيم المرتبطة بالعرف والتقاليد، فهي تتعلق بالماضي، وكثيرا ما تمتد جذورها إلى أغواره البعيدة، وبالتالي فالقيم المرتبطة بها لها في غالب الأحيان صفة القداسة والإلزام، لأنها تلمس الحاجات الضرورية للإنسان ولها علاقة كبرى بمصلحة المجتمع، فهي راسخة في المجتمع، تصل حد الجمود.

وهناك قيم عالمية، تعد من القيم الدائمة، مثل قيمة المبادلة في الأخذ والعطاء بأشكالها وصورها المختلفة، وقيم الحق والخير والجمال، والقيم السلبية مثل القتل، السرقة والاعتصاب وخيانة الأمانة... إلخ.

إضافة إلى التصنيف السابق هناك تصنيف آخر للفلاسفة وعلماء الأخلاق، تم فيه التفريق بين هذه القيم على أساس ما هو مادي ومحسوس وما هو روحي ومعنوي وفيمايلي شرح مفصل لكل تصنيف منها:

1_ فالقيم المادية: وهي المتصلة بالأشياء كالمال أو الثروة ومختلف اللذات الجنسية المتعلقة بالحياة الشهوانية، وقد وردت هذه القيم في قوله تعالى: "اعلموا أنما الحياة الدنيا لعب وهو وزينة وتفاخر بينكم وتكاثر في الأموال والأولاد" (قرآن كريم، سورة الحديد آية 20) قيم لا بد منها، ولكن لا ينبغي الإسراف فيها. ولا بد من التوسط

والاعتدال في إشباعها، وهذا في سائر اللذات من شهوة الطعام والشهوة الجنسية، وشهوة السلطان (حب السلطة) فلا بد للإنسان إذن من السيطرة عليها.

وقد لاحظ "سورلي" (Soroly) أن القيم المتعلقة بالماديات، قيم عابرة زائلة لأنها تتبدل وتتغير بنضج الفرد وكبر سنه، والاستمتاع بها يفتر على مر الزمان (فوزية دياب، 1989).

2_القيم الروحية: وهي القيم المتصلة بأشياء غير مادية أو بموضوعات اجتماعية مثل القيم المتصلة بالشرف، والمحبة، والطاعة والصدقة والتعاون، والوطنية... والقيم التي تحض عليها الأخلاق، وبجانب ذلك القيم التي تنبع من الأديان كالتقوى والعدل، والجهاد والإسلام، والعفة والصبر، فهذه القيم تنبع من الأديان السماوية، وللإشارة فإن القيم في الإسلام مصدرها القرآن والسنة، وتتضمن بالإضافة إلى ذلك الأخلاق، فالأخلاق غير منفصلة عن الدين، وميزة هذه القيم أنها أكثر دواما وخاصة بالنسبة للقيم النابعة من الدين الإسلامي الحنيف.

فالقيم الروحية تتجه إلى ضبط النفس، والسمو بها والتضحية في سبيل المجتمع، عكس القيم المادية التي تتجه نحو الأنانية والانسحاق لها، فالقيم الروحية تلحق إلى مصلحة الجماعة وسعادتها ورفاهيتها وتغليب مطالب الفرد الأنانية، وبسبب سموها فهي تأخذ بيد الإنسان وترفعه، وهي تلهم العقل وتهديه وتوجهه (فوزية دياب، 1980).

7- تصنيف "وايت" المطور: تصنيف آخر للقيم على غرار التصنيفات المذكورة سابقا، قدمه "وايت"، ويمكن أن يوصف بأنه عمل إجرائي، ويتعرض إلى :

- **القيم الأخلاقية:** تتمثل في الأخلاق، الصدق، العدالة، الطاعة، النقاء والطهر، الدين والتقاليد.
- **القيم الاجتماعية:** وهي اللطف في الصفات (أي الظرافة)، تمثل قواعد سلوكية عامة، كالصبر، التواضع، حب الأسرة، الصداقة، الاستعطاف.
- **القيم الذاتية:** القوة، التصميم (قوة الدفع)، الشجاعة، التضحية والإيثار، المظهر، اعتبار الذات، الإستقلال، القناعة، التقدير، العدوان والسيطرة، التوافق والتكيف، التجنب، التثقيف، السعادة والأمن.

- القيم الجسمانية: قيم متعلقة بالصحة، النشاط، الراحة، النظافة، الطعام.
- القيم الترويجية: الخبرات الجديدة، الإثارة، الجمال، المرح.
- القيم العملية: القيم العملية الواقعية، تعديل الوسائل تعديلا واقعيًا، القيم الاقتصادية، التملك والملكية، العمل.

– القيم المعرفية: معلومات عامة، الحقائق المنطقية، الكتب، التعليم التربوية.

وهناك عدة تصانيف للقيم تعتمد في عملية التصنيف على الأبعاد المذكورة سابقا: كبعد الشدة، الموضوع... مثل تصنيف "ألبرت وفرنون" في بعد المحتوى وتصنيف "روكيتش" الذي ينطلق من بعد المقصد.

ومهما كانت محاولات الباحثين لتصنيف القيم، فإنه حسب "ديفيد أبرلي" (D. Aberley) مهما قصدنا بكلمة قيمة، فإن ميدان القيم على ما يبدو عصي على الإلمام به والإحاطة به من جميع جوانبه. وكذلك "توماس كوران" (T. Couran) في قوله: على الرغم مما ظهر في المجتمع العلمي المعاصر من وسائل فنية غاية في الدقة لاختبار مدى صدق الأحكام على الأشياء، لم يستطع العقل البشري الخلاق القيام بابتكار وسيلة علمية لتصنيفها (فوزية دياب، 1980، ص 98).

كما يلاحظ أن القيم تختلف باختلاف محتواها، وشدها ودوامها ومن حيث الغاية والوسيلة، ومن حيث العمومية، والوضوح مما أدى إلى اختلافها وفقا لمستويات الإلزام، وكذلك وفقا لأثرها وأهميتها لدى الفرد والجماعة، وتبقى بمختلف أصنافها وكذا بمختلف مستوياتها مهمة ونافعة وضرورية للأفراد والمجتمعات.

(سي محمد، 2014، ص 85)

والقصد من تصنيفها ما هو إلا لتوضيحها أكثر، وكشف الغطاء عنها، وهذا قصد التحليل العلمي، والقصد الآخر من التصنيف هو محاولة وضع أدوات قياس وفق هذه التصانيف تقيس القيم بطريقة علمية.

8- محددات اكتساب القيم:

هناك العديد من المحددات المتعلقة بالفرد ومحيطه والتي تؤثر في منظومة القيم التي يكتسبها الفرد ويطورها خلال مراحل حياته المختلفة، وهي حسب "شينار" (2017):

1 - المحددات الفردية: وتشمل على مختلف الجوانب النفسية والبيولوجية الخاصة بالفرد في حد ذاته، وتمثل في:

- استعدادات الفرد ودافعيته للاكتساب.
- الخصائص الجسمية الوراثية كالطول والوزن ولون البشرة وغيرها.
- درجة إيجابية مفهوم الفرد حول ذاته.
- الصحة النفسية والجسدية للفرد.
- الدور المتوقع في عملية التفاعل ومدى تأثير الفرد وتأثيره في الآخرين.
- السمات الشخصية للفرد. (العثوم، 2009)

2- المحددات الأسرية: وتشمل كل المؤثرات الأسرية ومنها:

- الانفصال المبكر عن الأسرة خاصة الأم.
- الأسرة المفككة.
- غياب النموذج والمثال والقدوة الذي يتقمصه الطفل داخل الأسرة.
- افتقار الأسرة للقيم الاجتماعية المثلى (انحراف قيم الأسرة).
- مستوى اقتصادي منخفض للوالدين.
- مستوى تعليمي وثقافي منخفض للوالدين.

3- المحددات الاجتماعية: وهي عبارة عن مختلف المحددات التي تحيط بالفرد في بيئته، وهي:

- توفر المجتمع على أنساق قيم مقبولة وتكون بمثابة نموذج ومثال للأفراد.
- وجود جو ملائم لتكوين القيم.
- وجود مؤثرات مناسبة لتكوين القيم. (بوفولة، 2014).

في حين يرى "موريس" Morris (1956) أن هناك ثلاث محددات واضحة لاكتساب القيم هي:

1- محددات بيئية اجتماعية: حيث تلعب فيها المؤثرات البيئية والاجتماعية دوراً في اختلاف أو تشابه أنساق قيم الافراد.

2- محددات نفسية: حيث تتحدد مختلف التوجهات القيمة للافراد حسب خصائصهم النفسية وسماتهم الشخصية.

3- محددات بيولوجية: والمتمثلة في الصفات والخصائص البيولوجية من طول ووزن وشكل ولون وغيرها.

(خليفة، 1992، ص 48: شبينار، 2017، ص 143).

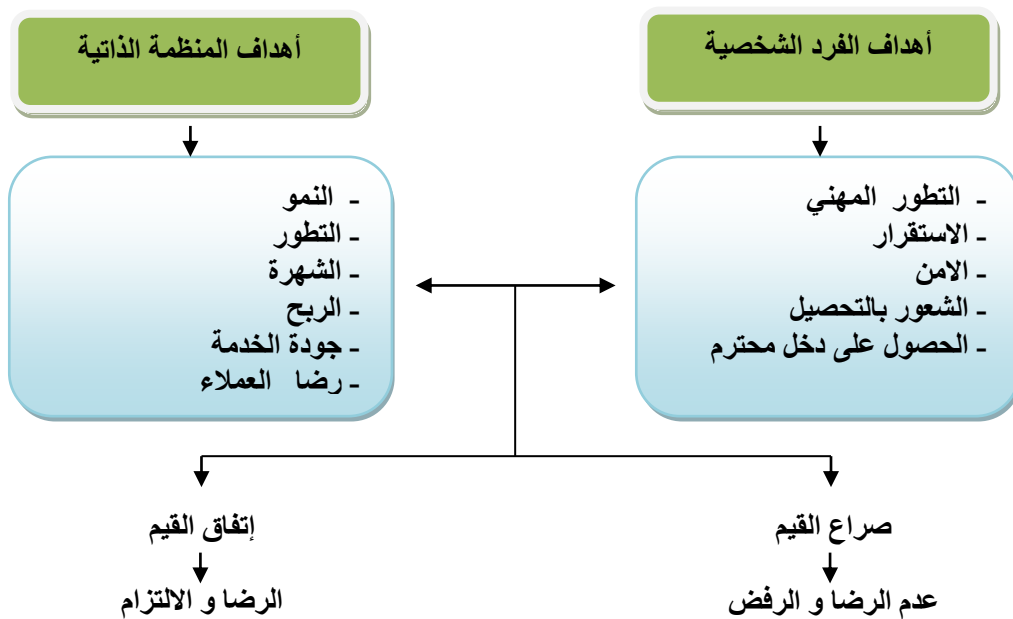
10/- طبيعة الصراع القيمي داخل المنظمة وحلول تجنب سلبياته:

10-1- طبيعة الصراع القيمي داخل المنظمة :

الصراع القيمي الذي يتعرض له الموظف لا بد أن تتضمنه الشخصية في مزيج بنسب مختلفة كقيم شخصية/قيم الفرد، وقيم تنظيمية/قيم المنظمة، وهذه الأجزاء التي تكون نسقاً قيمياً يحاول الموظف أو الأستاذ ألا يغلب جزءاً منها على الآخر، وهي محاولة ليست بالقوة ذاتها، بل هي تتباين ولها اختلاف من فرد إلى آخر، فكثير هم الذين غلبت قيمهم الشخصية على قيم المنظمات التي يعملون بها، وآخرين حاولوا أن يجاهدوا رغبتهم وأن يكونوا ملتزمين بقيم وأهداف المنظمة فأطلق عليهم العلم النظري: موظفين يحملون قيم الولاء والانتماء للمنظمة، ومن المعلوم أن قيم الولاء تتركز على قاعدة من القيم الإيجابية، فالولاء لا يتكون نتيجة خوف أو مجرد احتياج، والانتماء يتفق مع الإيمان بأهمية المنظمة وأهمية دورها وقيمتها لدى الأفراد، والدراسات عديدة التي تناولت الصراع القيمي بين قيم الفرد وقيم المنظمة، فالأبحاث تشير إلى أن الاختلافات بين أهداف الفرد وقيمه وبين القيم التي تحرص المنظمة على نشرها وأهدافها العامة هي اختلافات لا بد أن تؤدي في معظمها إلى حدوث صراع قيمي بين جماعات العمل، أو بين أنساق القيم لدى الفرد نفسه، وقد أشارت دراسة "الغفيلي" (2001) إلى ما قد يتسبب فيه الاختلاف والتنافر بين قيم الفرد وقيم المنظمة من تشتت عوامل الانتماء لدى الأفراد، والقائد الذي لا

يمثل قيم منظّمته هو خير مثال على أسباب التنافر القيمي، إذ لا يمكن معالجة هذا التنافر إلا بتحقيق انسجام بين سلوك القائد وبين القيم التي يعلن التزامه بها، وذكر "شميدت وبوزنر" (1982) أن الاختلاف في قيم الأفراد والمنظمات التي يعملون فيها يؤدي إلى تصادمات في المنظمة، إلا أن بعض هذه التصادمات من الممكن معالجته بفاعلية إذا تفهم الأفراد قيم منظمتهم وتجاوبوا معها، وعملت المنظمات على مراعاة قيم الأفراد العاملين بها كذلك، ويرى "المهيتي" (2005) أن الاختلافات القيمة الثقافية للعاملين لها أثر يتضح في مستوى الأداء، وأن الاختلاف بين العاملين من الثقافة العربية والعمالة الأجنبية لم يؤدي إلى صراع، ولكنه أسهم في تكوين تجمعات غير رسمية، اتسم كل تجمع منها بسمات ثقافية قيمة مختلفة، وهي علامة على أثر الثقافة الخاصة والقيم المتعلقة بها في الثقافة التنظيمية، والصراع القيمي قد يظهر في ممارسات وصور تتخلل العمل الإداري وتختلف باختلاف موقعها من النظام، ومن صور الاختلاف القيمي الاختلاف في تحديد أولوية العمل لتنفيذ الأهداف، وهنا يذكر "صدام" (2004) أن اختلاف القيم تسبب كثيراً في التصادم بين الغايات والأهداف، إذ يحكم الفرد على أولوية تنفيذ هدف ما بناء على مرجعه القيمي، في حين تدفعه القيم التنظيمية إلى مجال تحقيق أهداف المنظمة وغاياتها، فيقع الفرد في صراع يوضحه "صدام" في الشكل التالي شكل رقم (01) التعارض القيمي (صدام، 2004، ص33).

الشكل رقم (01) يوضح صراع القيم و تأثيره على المنظمة



10-2 حلول لتجنب سلبيات الصراع القيمي:

ولقد وضع "مرغاد" (2005) رسداً لما وجد فيه حلاً قد يسهم في الحد من الصراع القيمي واختصر طريقة التعامل معه، لخصها في إرشادات حسب "العتبي" (2009) في:

- **نشر المعرفة الصحيحة:** إذ من المهم تزويد من لديهم صراع قيمي بالمعلومات الصحيحة عن القيم ذات العلاقة بعملهم، ومع أن معرفة الطريق الصحيح لا تؤدي بالضرورة إلى السير الصحيح، إلا أنها شرط من شروط تصويب الخطأ، فنقص المعلومات سبب من أسباب حدوث الخلل في معتقدات الأفراد وسلوكهم.
- **اقتراح بدائل جديدة:** فالصراع يحدث لدى الفرد عندما يشعر أن عليه الاختيار بين الرغبة في الإبداع، والمحافظة على الأمن النفسي، وهنا يمكن أن تقترح المنظمة على الفرد المشاركة في لجنة تمكنه من تقديم أفكاره المبدعة، دون أن يشعر بأمنه النفسي، لأن العمل ضمن مجموعة يوفر له الغطاء الأمني.
- **إعادة ترتيب القيم من حيث الأولوية:** وهنا يرى "مرغاد" أنه في بعض المواقف يُحل صراع القيم من خلال مساعدة الأفراد على إعادة ترتيب الأولويات، فقد يرغب فرد في الاشتراك في دورة تدريبية، ولكنه في الوقت نفسه مطالب بأعمال معينة في وقت انعقاد الدورة التدريبية، ويمكن حل هذا التصادم إذا ما أُعلم بأن إنجاز العمل مقدم على الاشتراك في الدورة، وأنه يمكنه الالتحاق بدورة تدريبية أخرى تعقد فيما بعد.
- **تطوير شخصية الأفراد:** فمن المناسب أن تعمل المؤسسة على تطوير شخصية كل عامل فيها، فالفرد الذي لا يثق بنفسه يمكن أن تسند له أعمالاً يكون قادراً على إنجازها بنجاح، ومعلوم أن التكليف حافز لمن يريد النجاح، وهذه الحلول التي يطرحها "مرغاد" وغيره من الباحثين في مجالات الصراع التنظيمي والقيمي تؤكد على أن عملية الاختيار بين القيم تقع في صميم العمل الإداري والحياة التنظيمية، ويجب تجنب التبسيط لها، والتحذير مما يعرف في إدارة الصراع القيمي بمجموعة المغالطات: كمغالطة فصل القيم عن الحقائق ومغالطة الانسجام: أي افتراض أن القيم كلها في مستوى واحد، ومغالطة الاستغناء: وذلك بممارسة السلطة دون التفكير بمدى الصواب في ذلك، وترى "عسان" (2004) ولعل من أهم ما نلاحظه أن الإشارة إلى الصراع

القيمي ضمنية كانت أم معلنة تعتمد في إرساء الحلول على النظام، فتقترح حلولاً يقوم بها أو يتخذها لتجنب وقوع الصراع، أو تعتمد على القائد، إذ تطالبه بمعالجة ما يواجهه من بدائل تتجاذبه، فتقع هذه الحلول ضمن دائرة الفصل في الدور العلاجي والاكتفاء بإلقاء المسؤولية على عنصر دون آخر، وعند تحليل ظواهر الصراع والاختلاف داخل النظم الإدارية طرح الفكر الإداري حلولاً تعددت مجالات تطبيقها والعناصر التي تضمنتها، فأرجعت النظريات علل الصراع إلى التنظيم أو القيادة تارة وإلى الاتصال الإداري تارة أخرى، وهي في ذلك تتعامل مع عوارض الصراع وليس مع أصله وطبيعته تكونه داخل مجموعة من الظواهر التنظيمية. (عيسان،

2004، ص41: العتيبي، 2009، ص19)

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل المتعلق بالنسق القيمي ومحدداته، تناولت الدراسة وبيجاز إلى مفهوم القيم وبعض التعاريف المختلفة للنسق القيمي، ثم إلى مكونات القيم باعتبارها طاقات ودوافع أساسية لأي نشاط بشري، ثم إلى تصنيف القيم على اعتبارات مختلفة، ثم إلى أهمية القيم باعتبارها محرك أساسي وموجه للمخرجات السلوكية للفرد، و في الأخير تطرقت الدراسة إلى محددات اكتساب القيم، حيث أن هناك العديد من المحددات المتعلقة بالفرد ومحيطه والتي تؤثر في منظومة القيم.

الفصل الثالث

إزداد الاهتمام بمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية في العقود القليلة الماضية. حيث يعتبر هذا السلوك هام لكل المنظمات ولا يرتبط بالسلوك الرسمي لها، وهو سلوك غير محدد ولا يرتبط رسمياً بنظم الحوافز وتقييم الأداء، ومن خلال هذا الفصل سيتم التطرق إلى مفهوم سلوك المواطنة، ثم أهميته، يليه أبعاد هذا السلوك، فالأثار التنظيمية له، وصولاً إلى محددات سلوك المواطنة التنظيمية وفي الأخير إلى أهم معوقات سلوك المواطنة التنظيمية انتهاءً بملخص لهذا الفصل.

1 - مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية:

يرجع الاهتمام بموضوع سلوك المواطنة التنظيمية إلى حركة العلاقات الإنسانية التي ركزت على توظيف علم النفس، وعلم الاجتماع لفهم الظواهر التنظيمية، فبزغت مفاهيم جديدة كالروح المعنوية والمشاركة، والثقة التنظيمية، والتنظيم غير الرسمي، ونظم التحفيز غير المادية، والمناخ المنظمي.

(الطبولي، ورمضان، وابتسام، 2015، ص 73).

ويشير كل من "الطبولي، ورمضان وابتسام" (2015) إلى أن مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية ظهر بظهور حركة العلاقات الإنسانية، أي بظهور الاهتمام بالعامل—بعدما كانت سابقاً المادة تأخذ جل اهتمام رجال الأعمال والعامل آخر اهتماماتهم— حيث كان على رأس الأولويات ارتباط العامل بالمنظمة وهو ما تسعى إليه الدولة باعتباره (أي العامل) الميزة التنافسية بين المنظمات والذي يعمل على زيادة فاعلية المنظمة وتحسين أدائها ببذل الجهد الإضافي.

وقد وردت عدة تعاريف تتضمن أهمية ووظائف سلوك المواطنة التنظيمية يذكر منها "طارق ماجد"

(2016) ما يلي:

— أن سلوك المواطنة التنظيمية يعمل على تحفيز الجوانب الاجتماعية للمنظمة، ويوفر المرونة اللازمة للعمل المؤسسي، ويحافظ على التوازن الداخلي للتنظيم.

– يساعد سلوك المواطنة التنظيمية في تدعيم شبكة العلاقات الاجتماعية والسلوك الاجتماعي في المنظمة، ويعمل على التقليل من المشكلات الفردية والجماعية.

– يساعد سلوك المواطنة التنظيمية في زيادة الإنتاجية وتحسين العلاقة بين زملاء العمل وفاعلية الإدارة.

– يساعد سلوك المواطنة التنظيمية في المحافظة على الموارد والإمكانيات (طارق ماجد، 2016، ص112).

إن الدراسات المعمقة لموضوع سلوك المواطنة التنظيمية بدأت في إطار الفهم الموسع لنظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory حيث أكد "أورجن" "Organ" (1977)، على دور هذا السلوك في ترسيخ علاقة ثابتة بين قناعات العاملين ومفاهيم الأداء، وظهرت في سياقات ذلك مصطلحات عديدة تناولت هذا المفهوم، من بينها سلوك الدور الإضافي Extra-Role Behaviors، والسلوكيات التنظيمية المالية اجتماعياً Prosocial Organizational Behaviors، والمشاركات التطوعية Voluntary Participation، والأفعال التطوعية Voluntary Action، وسلوكيات خارج الدور الرسمي Beyond Formal Role Behaviors وغيرها من المفاهيم التي تعكس ذلك السلوك التطوعي المؤطر بقيم اجتماعية وأخلاقية، تدفع باتجاه تقديم الجهود الإضافية خارج حدود الدور وتتجاوز التوقعات المتصلة بالواجبات المهنية (الفهداوي، 2005، ص36).

ويمكن النظر إلى سلوك المواطنة التنظيمية من منظور ثنائي القطب والاتجاه، يتصل الأول بأنماط السلوك والممارسات التطوعية الهادفة إلى تحقيق بعد الكفاءة والفاعلية التنظيمية، بينما يتصل الآخر بالرغبة في مساعدة الزملاء للقيام بأدوارهم وواجباتهم المهنية، لينعكس كل ذلك في تحقيق أفضل حالات التوازن والانسجام بين البعدين الشخصي والمنظمي.

ويعرف "أورجن" "Organ" (1990) سلوك المواطنة التنظيمية على أنه "السلوك التطوعي الاختياري

الذي لا يندرج تحت نظام التحفيز الرسمي في المنظمة، والهادف إلى تعزيز أدائها، وزيادة فاعليتها وكفاءتها

(العامري، 2002، ص71).

ويتضح مما سبق أن سلوك المواطنة التنظيمية يعكس مدى استدخال العامل للمنظمة في حياته واعتبار نجاحها جزء من نجاحه، وبالتالي ما يبذله من جهد في سبيل ترقيتها لا ينتظر من ورائه تحفيزات ولا أجر بقدر ما يجعله يحقق الرضا والانتماء والرغبة في الاستمرارية بهذه المنظمة.

فالمواطنة التنظيمية تعكس عمليات توحيد للأهداف الشخصية والتنظيمية، بحيث يفضل الفرد المصلحة العامة عن مصالحه الذاتية، وذلك من خلال حرصه على التعاون ومساعدة الآخرين والتزامه المهني وولائه للمنظمة، ويؤدي الرضا الوظيفي دوراً مهماً في تشكيل هذه المعاني لدى العاملين بحيث تتجاوز ممارستهم المتطلبات الرسمية والتي هي أبعد من نداء الواجب، نتيجة إيمانهم العميق برسالة المنظمة ورؤيتها.

(حسين، 2007، ص 93).

وفي هذا الصدد، أكد "أورجن" "Organ" (1990) على أن سلوك المواطنة التنظيمي لا يمكن ملاحظته، ولكن يكون منظوراً لدى الموظف الذي يفتقد للإحساس بالعدالة التنظيمية والرضا عن العمل. ومما سبق، يمكننا القول أن سلوك المواطنة التنظيمية له ارتباط قوي بما توفره المنظمة من عدالة تنظيمية تسعى من خلالها لتحقيق الرضا الوظيفي لدى عمالها، ما يجعلهم يؤمنون برسالة المنظمة وضرورة تحقيقها وتجسيدها في أرض الواقع وبالتالي تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، إذ يوجد اتفاق لدى معظم الباحثين مفاده أن سلوك المواطنة التنظيمية يظهر لدى الموظف الراضي عن بيئة العمل، وأن الرضا المهني هو نتاج طبيعي للعدالة التنظيمية، حيث خلص "باتمان" و"أورجن" Bateman and Organ (1982) إلى أن سلوك المواطنة يعتمد تماماً على مستوى الرضا عن العمل (mith et al, 1983) ويظهر سلوك المواطنة التنظيمية في الممارسات التي تقترن بجرية الإرادة، والناجئة عن الشعور العميق بالصالح العام بعيداً عن تأثير أبعاد السلطة والهيمنة والقوة التنظيمية، أو الرغبة في الحصول على المزايا والمنافع الذاتية، ليجسد بذلك أرقى المشاعر والأحاسيس الإنسانية النبيلة المفعمة بالقيم، وفي هذا الإطار يؤكد "أورجن" و"كانوفسكي" "Organ & Konovsky" (1989) في دراستهما بأن سلوك المواطنة التنظيمية يعكس بؤادر بناءة وتعاونية غير إلزامية في

سلوك الدور الذي يؤديه المستخدم دون انتظار مكافأة من الأنظمة الرسمية، ووفقاً لهذا تناول قدم "قرهام" " Graham " (1991)، تصورا لأشكال المواطنة كما وردت في أدبيات الفلسفة السياسية والنظرية الحديثة، حيث أشار إلى وجود أنماط ثلاث للمواطنة التنظيمية تتمثل في الطاعة التي تعكس مدى استعداد العاملين للإلتزام بقواعد ولوائح المنظمة وإجراءاتها، والولاء الذي يعكس درجة قبول العاملين للتضحية بمصالحهم الشخصية في سبيل الدفاع عن المنظمة وتحقيق مصالحها والمشاركة التي تصف درجة استعداد العاملين للمشاركة الفاعلة في جميع نشاطات الحياة التنظيمية.

(Bolino et al, 2002, p117).

ويعكس سلوك المواطنة التنظيمية مستويات متقدمة من الاحتراف والاستغرافية والنضج المهني والأخلاقي لقيادات المنظمة والعاملين فيها، الذين يعملون على تأطير ممارساتهم بمنظومة قيمية رفيعة قوامها المساعدة، والإيثارة، والغيرية، والمشاركة الفاعلة، والانتماء، ويقظة الضمير، ودعم المبادرات الرامية لتطوير العمل المنظمي وتحقيق بعد الفاعلية فيه، وبذلك فإنه يرسخ لحالة دائمة من التعاقد الوجداني السيكلوجي، والالتزام الذاتي بتحقيق رؤية المنظمة وأهدافها من خلال تقديم الجهود الإضافية التطوعية بعيداً عن معالم الفرض والضبط والتحكم الخارجي.

(الطبولي، ورمضان، وابتسام، 2015، ص74).

وخلاصة القول، فإن مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية، مفهوم راقٍ يصل إليه العامل بعد تحقيق كل من الانتماء التنظيمي وكذا الولاء للمنظمة، أين نجد العامل يبذل من الجهد الاضافي غير المأجور في سبيل تحقيق أهداف المنظمة وسيادتها بين المنظمات المنافسة لها في مجال تخصصها، وهو لا ينتظر مكافأة ولا أي تحفيزات مادية، بقدر ما ينتظر ثمرة جهده وهو نجاح المنظمة وتحقيق رؤيتها في الميدان.

2- أهمية سلوك المواطنة التنظيمية:

تضمنت المفاهيم السابقة جوانب مختلفة لأهمية سلوك المواطنة التنظيمية، و للوقوف أكثر على سلوك المواطنة التنظيمية و أهميتها نجد كثير من الباحثين في دراساتهم المختلفة قد تعرضوا لهذا الجانب حيث:

قام "المصري" (2015) بتلخيص أهمية سلوك المواطنة التنظيمية والمنافع المستخلصة منها والتي يمكن توضيحها بالنقاط التالية:

- تخفيف العبء المادي عن المنظمات فهو إضافة حقيقية لمواردها، بحيث يسمح بتوجيه ما كان مقررا أن تتحمله المنظمات من توظيف لبعض الموظفين للتوسع في خدماتها والتميز في الأداء.
- يخلق الحماس في الأداء وهذا ما يفتقده العمل الروتيني.
- يتيح الفرصة لممارسة الديمقراطية من حيث اختيار نوع الأداء والوقت الذي يرغب المشاركة فيه.
- يوطد العلاقات بين الأفراد والجماعات مما ينعكس إيجابا على الأداء المتميز.
- يزيد من فاعلية وكفاءة الموظف في العمل.

(المصري.2015.ص.23)

كما قدمت بعض الدراسات والبحوث الخاصة بأهمية سلوك المواطنة التنظيمية مجموعة من المزايا التي يمكن إن يحققها هذا السلوك بالنسبة للمنظمة والعاملين، والتي تسمح بتكوين ميزة تنافسية للمنظمات لمواجهة المنافسين وتبلور تلك المزايا في:

1. المزايا المتحققة للمنظمة:

يؤدي هذا السلوك إلى زيادة الموارد المتاحة وكذلك تقليل الحاجة إلى آليات الرقابة التي تكون مكلفة، ويعمل هذا النوع من السلوك على نجاح المنظمة وذلك لكون المنظمة تكون عاجزة من خلال التوجيهات الرسمية للوظائف، كما أن سلوك المواطنة يعزز من بيئة العمل بشكل أفضل داخل المنظمة، ويخفض من معدلات دوران العمل والغياب مما يؤدي إلى تحقيق الاستقرار التنظيمي، وازدياد معدلات الأداء وتحسين الإنتاجية وازدياد مستوى الكفاءة والفاعلية التنظيمية، وتعزيز الثقة المتبادلة والرضا الوظيفي ما بين الأفراد وتخفيض الصراعات السلبية.

2. المزايا المتحققة للعاملين:

يوفر هذا السلوك القدرة على الإبداع والابتكار، من خلال تنمية وتعزيز الدافع للإنجاز والشعور بالمسؤولية تجاه المنظمة، كما أن قيام العاملين بإظهار سلوكيات المواطنة قد يؤدي إلى إيجاد نوع من الاستجابة الشعورية، ومن ثم تعزيز العلاقات القائمة بين الرئيس والمرؤوس، الأمر الذي يؤثر إيجاباً على أداء المجموعة.

ويرى "بازاكوف وماركيز" "Podsakoff & Mackenzie" (1997) أن أهمية سلوك المواطنة التنظيمية تكمن في زيادة فاعلية المؤسسات من خلال ما يلي:

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

ويؤكد الباحثان "بازاكوف وماركيز" أن أهمية سلوك المواطنة التنظيمية تكون من خلال بناء مناخ تنظيمي تعاوني وإيجابي، و المشاركة والإبداع والتشجيع، والتميز الذي بدوره يؤدي إلى تحديد الموارد البشرية الموجودة والمحافظة عليها، وجذب المزيد من الكفاءات الراغبة في العمل والبقاء في المنظمة.

(معمرى، 2014، ص104)

كما أن سلوك المواطنة التنظيمية يساعد على تخفيض حاجة المنظمة إلى تخصيص الموارد النادرة لوظائف الصيانة والمحافظة على وحدة وتماسك المنظمة، والاستفادة من هذه الموارد لزيادة الإنتاجية الكلية للمنظمة، ويساهم في تحسين قدرة المديرين وزملاء العمل على أداء أعمالهم عن طريق تخصيص وقت أكبر للتخطيط الفعال، و جدولة الأعمال، و حل المشاكل وما إلى ذلك. (لعور، 2014، ص83)

ويرى الباحثون في مجال المواطنة التنظيمية أن لها أهمية كبيرة في الأداء الكلي للمنظمة من خلال ما يلي:

— يمد سلوك المواطنة التنظيمية الإدارة بوسائل للتفاعل بين الأفراد داخل المنظمة تؤدي إلى زيادة النتائج الإجمالية المحققة.

— نظرا لندرة الموارد في المنظمات، فإن القيام بالأدوار الإضافية التي تنبع من سلوك المواطنة التنظيمية يؤدي إلى إمكانية تحقيق المنظمة أهدافها (حامد، 2013، ص15)

بالإضافة إلى ذلك هناك من عدد مزايا المواطنة التنظيمية في النقاط التالية:

— توفير موارد المنظمة والمحافظة على الموارد النادرة للمنظمة، حيث أن الرغبة في مساعدة زملاء العمل تؤدي إلى تدعيم روح الجماعة في العمل وتماسكها، وتقلل من حدة التوتر بين أعضائها.

— جذب الكفاءات العالية والتميزة والاحتفاظ بأفضل العناصر لأنها تنمي لدى الأفراد الإحساس لما بعد الولاء والانتماء وخفض معدلات دوران العمل والتسرب للمنافسين.

— الاستجابة السريعة للتغيير في المنظمة، واقتناع العاملين بأهمية التغيير وكيفية الاستجابة السريعة له لأنه سيجعلها قادرة على المنافسة والاستمرار في أداء رسالتها.

— تخفيض نطاق الإشراف من جانب المديرين، وبالتالي توفير الوقت والجهد والمال لأن ممارسة هذه السلوكيات من جانب العاملين تجعل المديرين مطمئنين في المنظمة، وبالتالي يقومون بتخفيض نطاق الإشراف.

— تساعد ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية على التكيف مع الظروف البيئية المحيطة بالمنظمة، حيث يساهم استعداد ورغبة الأفراد لتعلم مهارات جديدة، وتحمل مسؤوليات أكبر وسرعة استجابة المنظمة لتغيرات

السوق. (لعور، 2014، ص 86)

ويتضح من خلال استعراض نقاط الأهمية سابقة الذكر، كيف أن لسلوك المواطنة التنظيمية قيمة معنوية

ومادية يستفيد منها كل من المدير والعمال والمنظمة في حد ذاتها.

3. أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

تعد سلوكيات المواطنة التنظيمية بناءً متعدد الأبعاد حيث قام الباحثون بتحديد هذه الأبعاد وعلى الرغم من الاتفاق الكامل في تعريف سلوك المواطنة التنظيمية نجد اختلافًا في أبعاده، فهناك من ينادي بالبعد الثنائي، وهناك من أقر بالبعد الخماسي، وهناك من جاء بالبعد السباعي وقد لخص كل من "معراج هوارى" و"مريم شرع" (2009) هذه الأبعاد في دراستهما الموسومة بالعلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وجودة الخدمة البنكية المؤثرة في رضا عملاء البنك على النحو التالي (هوارى، شرع، 2009، ص135):

1.3 النموذج الثنائي: (بعدين)

هذا النموذج يقسم أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية إلى قسمين، قسم يركز على الفرد وحل مشاكل الموظفين الآخرين، والبعد الثاني يركز على المساعدة اتجاه المؤسسة دائما خارج المجال والاطار الرسمي.

2.3 النموذج الخماسي: (حدد أبعاد المواطنة التنظيمية بخمسة أبعاد أساسية) وهي:

أ- **صدق المواطنة أو السلوك الحضاري:** هو يعني المشاركة البناءة، والمسئولة في إدارة أمور المنظمة والاهتمام بمصيرها.

ب- **الروح الرياضية:** تتمثل في تحمل عبء العمل الزائد والمضايقات في العمل. والإحباطات التنظيمية العرضية دون تدمير أو امتعاض.

ت- **الإنجاز وفق الضمير:** يعكس هذا البعد الجانب الشخصي لسلوك المواطنة التنظيمية والذي لا يتضمن تعاملات مع الآخرين بشكل أساسي وإنما يتضمن السلوك لحضور؛ احترام اللوائح الوظيفية الذي يتجاوز الحد الأدنى المطلوب رسمياً من المنظمة فيما يتعلق بالقوانين؛ الدقة والعمل بجدية؛ الحفاظ على موارد وممتلكات المنظمة.

ث- **الإيثارة:** يشمل التصرفات والأفعال التطوعية التي تعكس رغبة الفرد في مساعدة الآخرين من رؤساء وزملاء العمل أو حتى العملاء؛ ومن نماذج سلوك الإيثارة ما يلي:

– مشاركة العاملين الآخرين في طرق وأساليب العمل الجديدة.

– مساعدة العاملين الجدد وتعليمهم على استخدام التجهيزات.

– مساعدة زملاء العمل على إنجاز العمل المتراكم لديه.

ج- الكياسة: ندرج تحت هذه الفئة كل الأعمال التي تساهم في منع حدوث المشاكل ومن ذلك:

تصرفات قد تؤثر على أعمالهم. استشارة الآخرين قبل القيام وتقديم النصح واحترام رغبات الزملاء الآخرين وعدم استغلال حقوقهم.

3.3 النموذج السباعي: (الأبعاد السبعة) وهي:

أ- الطاعة التنظيمية: هي كافة السلوكيات الموجهة نحو احترام القواعد والتعليمات الرسمية التي تحكم المنظمة،

وتنعكس من خلال الإلتزام بإنجاز المهام والاستخدام العقلاني للموارد، والإذعان للسلطة القانونية وتنفيذ الأوامر الصادرة من الإدارة العليا للمنظمة.

ب- المبادرة الفردية: تلخص في الأعمال الابتكارية التي يمارسها الفرد وتمثل في الحماس الزائد لإنجاز العمل،

وتحمل أعباء العمل الإضافي وتشجيع الأفراد الآخرين داخل المنظمة على ممارسة مثل هذا السلوك.

ت- التطوير أو التنمية الذاتية: تتمثل الأنماط السلوكية التي يمارسها الأفراد، ومن نماذج هذا السلوك الاستفادة

من البرامج التدريبية بشكل طوعي لتحسين معارفهم ومهاراتهم المرتبطة بعمل الفرد، وتعلم مجموعة جديدة من المهارات التي تزيد من الإسهامات التي يقدمها الفرد إلى منظمته.

ث- الروح الرياضية: هي تمثل انعكاس مدى استعداد الفرد لتقبل بعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية

العرضية دون امتعاض أو شكوى، وهذه المضايقات غالباً ما تظهر نتيجة تفاعل العاملين داخل المؤسسة

الواحدة أو العمل ضمن جماعة، كما أن تقبل الفرد لمثل هذه المضايقات دون تدمير أو شكوى يمكن أن

يخفف عبء العمل على الرئيس المباشر، وأن يؤدي إلى تفرغ كل من الرئيس والمرؤوس لحل مشاكل العمل

الحقيقية.

ج- **صدق المواطنة:** تعكس مدى رغبة الفرد في المشاركة الإيجابية البناءة في كافة نشاطات وفعاليات المنظمة غير الرسمية، والاهتمام بمصيرها حتى لو تطلب ذلك تحمل الفرد لأعباء عمل إضافية.

ح- **السلوك المساعد:** هو مساعدة الآخرين في حل المشاكل في العمل ومنع حدوثها دون انتظار مقابل لذلك عندما يحتاجون لهذه المساعدة، وقد يكونوا هؤلاء إما الرئيس المباشر أو زملاء العمل أو العميل، ومن نماذجه:

- مشاركة العاملين والحرص على مساعدة الرئيس المباشر ومساعدة زملاء العمل الجدد.

- مساعدة العملاء في الحصول على خدمة ذات جودة عالية.

خ- **الولاء التنظيمي:** يساهم هذا السلوك في بناء سمعة طيبة وصورة وحماية مصالح المنظمة ودعمها أمام الغير، والسعي للحفاظ على أصول وموارد المنظمة من خلال حسن استخدامها، والشعور بالانتماء للمنظمة، فأهداف الفرد وحاجاته لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال ذلك.

ومن خلال ما سبق فإننا نلاحظ أن هناك من يتبنى "النموذج الثنائي" (ذو البعدين) وهناك من يتبنى "النموذج الخماسي" (خمسة أبعاد) وهناك من يتبنى "النموذج السباعي" (سبعة أبعاد).

كما يتضح من خلال تقديم النماذج الثلاثة (الثنائية، الخماسية، السباعية) التي تحدد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والتي رغم اختلافها في تعداد الأبعاد، إلا أنها اتفقت جميعها في كون هاته الأبعاد تعكس سلوك تطوعي، وجهد إضافي يقدمه العامل للمنظمة التي يعمل بها.

4. الآثار التنظيمية للمواطنة التنظيمية:

يشير "لعور عاشور" (2014) إلى الآثار التنظيمية للمواطنة التنظيمية على الأداء الكلي للمنظمة حسب

"الخبيلي" (2003) والتي تمثلت فيما يلي:

1.4 تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى إنتاجية الزملاء، حيث ينعكس أثر المساندة والمعاونة التي

يقدمها الزملاء لبعضهم البعض في الارتقاء بمستوى الأداء المهني، من خلال تبادل الخبرة الفنية والمهارة مما يعود

بالنفع على المنظمة، ويعظم الاستفادة من العنصر البشري ويعمل على تنميته، ويساعد على انتشار السلوكيات المرغوبة في العمل، والتي تنبع من سيادة الجماعة وتبادل المعرفة بين زملاء العمل.

2.4 تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى إنتاجية الإدارات المختلفة، حيث تمارس حرية الإبداع والابتكار، وإفساح المجال للعاملين لتقديم المقترحات التي من شأنها دعم التطوير المناسب في إجراءات العمل، ويساعد ذلك النهج الإداري في توجيه العاملين نحو المنافسة والمبادرة المتركزة حول العمل نفسه، بدلاً من أن تضع الجهود في صراعات ومشكلات شخصية تستهلك جهود العاملين وجهود الإدارة في التوفيق بينهم، مما يؤثر بشكل سلبي على أداء الإدارات المختلفة.

نستنتج مما سبق، أن لسلوك المواطنة التنظيمية آثار أفقية على مستوى الزملاء فيما بينهم، حيث يساعد هذا السلوك في الارتقاء بأدائهم المهني، أيضاً له آثار عمودية على مستوى الإدارة والعمال داخل المنظمة، حيث يساعدها في تحسين التسيير والقضاء على الصراعات وتوجيه جهود العمال، والاستفادة منها في الأداء الهادف والمبدع. كل ذلك من خلال خلق جو من الانسجام بين الإدارة والعمال.

إضافة إلى هذين الأثرين يشير "أحمد سالم العمري" (2003) إلى أثر مهم هو الآخر ويتعلق بـ:

2.4 تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على توفير موارد المنظمة، ويرجع للعوامل التالية:

- سلوك الموظفين الذي يتسم بالرغبة في الانجاز ، يدفع الإدارة بإسناد مهام إضافية لهم توفر وقت الإدارة.
- تفرغ المسؤولين للإدارة والتخطيط حيث تقل الصراعات والمشكلات بين الموظفين
- توفير الميزانية المخصصة للتدريب حيث يقوم ذوي الخبرة بتدريب الجدد. (العامري، 2003، ص71).

وفي هذا الصدد يشير "بازاكوف" "Podukolf" (1997) في دراسة ميدانية قام بها عن أثر سلوك المواطنة التنظيمية على جودة وكمية العمل المنجز، توصل فيها إلى أن هناك علاقة إيجابية قوية بين سلوك المواطنة وكل من جودة وكمية العمل المنجز، وفي تفسيرهم لهذه النتيجة وجدوا أن هناك عدداً من الأسباب تشرح هذه

العلاقة الايجابية منها: أن سلوك المواطنة يقلل الحاجة إلى تخصيص الموارد للمحافظة على النشاطات السياسية وجمعها بشكل أكبر إلى الأهداف الإنتاجية.

كما يرفع هذا السلوك من انتاجية المديرين والعاملين وتنسيق النشاطات بين أعضاء الفريق وجماعات العمل، كما يجعل من المنظمة جهة لاستقطاب أفضل العاملين والمحافظة عليهم عن طريق جعل المنظمة مكان عمل جذاب (لعور، 2014، ص88).

يتضح مما سبق، الآثار التنظيمية لسلوك المواطنة التنظيمية والتي من شأنها أن تعزز من مكانة المنظمة في المجتمع وتجعلها في الريادة، وقادرة على استقطاب أفضل القدرات والطاقات من الأيدي العاملة.

5. معوقات القيام بسلوك المواطنة التنظيمية:

يشير "جون وكراندل" Jones & Crandall (1991) إلى أن هناك جملة من المعوقات تؤدي

إلى عدم قيام العمال بسلوكيات تطوعية داخل المنظمة من بينها:

- عدم إشراك الموظفين في القرارات التي تهم المنظمة.
- عجز ثقافة وقيم المنظمة في التخفيف من ضغوط العمل.
- عدم إتاحة الفرصة للموظفين للتعبير عن آرائهم تجاه وظائفهم.
- افتقار معظم المنظمات الإدارية لتحقيق العدالة التنظيمية.
- العوامل النفسية كفقدان الثقة من جانب العمال والرؤساء والذي قد يؤدي إلى اللامبالاة والاعترا ب، وعدم الرضا وقلة الدافعية للعمل.

— العوامل الاجتماعية والاقتصادية، وهياكل الأجور و المرتبات، والعوامل الإدارية التي تتعلق بعدم الاستقرار

الإداري والوظيفي (الرقاد، أبودية، 2012، ص747)

إضافة إلى ما سبق تشير "أسماء يوسف" (2011) إلى أن عدم مساهمة الموظفين في المنظمات الإدارية

بسلوكيات دور إضافي تعود إلى مجموعة من المعوقات تشمل:

- عدم إشراك الموظفين في القرارات التي تهم المنظمة، فضلا عن عدم تقوية توجهاتهم الإيجابية نحو المنظمة.
- عجز ثقافة المنظمة وقيمها في التخفيف من ضغوط العمل، فالضغط الشديد يؤثر على كفاءة الموظفين وعلى سلوكياتهم الإضافية الإيجابية، مما ينعكس على تميز أدائهم.
- عدم إتاحة الفرصة للموظفين للتعبير عن آرائهم وعدم رضاهم اتجاه وظائفهم. مما يقف عائقا أمام الموظفين للقيام بسلوكيات غير محسوبة.

— افتقار معظم المنظمات الإدارية لتحقيق العدالة التنظيمية التي إن وجدت فإنها تشكل حافزا قويا لسلوكيات المواطنة التنظيمية. (أسماء يوسف، 2011 ، ص 23)

نلاحظ من خلال المعينات سألقة الذكر، أنها في مجملها تتعلق بالثقافة التنظيمية والسياسة التي تتبعها المنظمة، حيث قد تعيق العامل على الأداء اليومي المفروض، ويمكن أن تخلق لديه عدم توافق نفسي واجتماعي مهني، ما يجعل العامل يشعر بعدم الرضا الوظيفي.

وللتغلب على هذه المعينات جاء في دراسة "جونز" و "كرندال" (1991) أنه يستدعي إهتمام

المنظمات بما يلي:

- تقوية مهارات التفكير والاتصال الشخصي للموظفين.
- سعي القيادات الإدارية للحصول على أحدث المعلومات المتعلقة بتحسين نشاطات الموظفين الإضافية مثل معلومات عن ظروف العمل السيئة، وساعات العمل الطويلة، و الإشراف غير فعال.
- السعي إلى تنمية علاقات مفتوحة مع العمال وعدم التركيز على العلاقات الرسمية.
- إتاحة الفرصة للموظفين الجدد للانخراط اجتماعيا بالمنظمة.
- التركيز على حاجات الموظفين وتشجيعهم على إبداء آرائهم وتوجهاتهم، فمشاركة العمال تدفعهم لبذل المزيد من الجهود لتحقيق فاعلية الأداء والتميز للمنظمة. (معمرى، 2014، ص 124).

نلاحظ أن كل ما أشار إليه "جونز" و "كروندال" مؤشرات إيجابية للعلاقات الانسانية داخل المنظمة وهي

كفيلة بأن تزيد من ارتباط العمال بالمنظمة، وبالتالي قيامهم بأكثر من واجباتهم الموصوفة.

6. محددات المواطنة التنظيمية:

أجريت العديد من الدراسات والأبحاث من طرف الباحثين بغرض التعرف على أهم الأسباب التي تقف خلف ظهور أو اختفاء سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات، ومن أهم العوامل التي كشفت عنها هذه الدراسات كانت كما حسب "لعور" (2014) كما يلي:

1.6 الرضا الوظيفي: يعتبر الكثيرون الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، ولذا قام العديد من الباحثين والكتاب بدراساتها باستمرار، ولا يزال يحظى بإهتمام المديرين في مختلف المنظمات، والسبب الرئيسي لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المديرين بالآراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو الرواتب أو الإشراف أو التدريب و غيرها.

و قد أجريت العديد من الدراسات للكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، خرجت معظم هذه الدراسات بنتيجة مفادها أن هناك علاقة إيجابية معنوية بين هذين المتغيرين .

و أكدت هذه الدراسات أن الرضا الوظيفي يعد أكبر محدد لسلوك المواطنة التنظيمية. إذ أن تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية يرجع إلى أن الموظف الراضي عن عمله، سواء من الناحية المادية أو المعنوية، لن يتوانى عن ممارسة بعض السلوكيات التطوعية كمساعدة زملائه في العمل أو المحافظة على ممتلكات المنظمة التي يعمل بها، دون أن يتوقع الحصول على أية حوافز إضافية لقاء هذه الممارسات.

كما يعتبر سلوك المواطنة التنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة في الدول العربية، وهو عبارة عن سلوك تطوعي اختياري لا يرتبط بشكل مباشر بحوافز المنظمة، ويشمل ذلك السلوك مساعدة الموظف لزملائه والمراجعين لمنظمتهم وتجنب إثارة المشاكل وتحمل أعباء إضافية دون تدمير والمشاركة الفاعلة في تطور المنظمة واحترام قوانينها، وتبدو العلاقة واضحة بينهما، لأن الموظف الراضي بعمله أكثر ميلا لإظهار المواطنة التنظيمية في أنماط تصرفاته،

فهو أكثر ميلا من الموظف غير السعيد بعمله لمساعدة الآخرين والحرص على مستقبل منظمته وتحمل أعباء إضافية دون شكوى، ولقد دلت العديد من الدراسات إلى أن الرضا الوظيفي أحد المحددات الرئيسية للمواطنة التنظيمية.

2.6 الولاء التنظيمي:

عرف الولاء التنظيمي على أنه "استعداد الفرد لبذل درجات عالية من الجهد لصالح التنظيم، والرغبة القوية في البقاء في التنظيم، و قبول القيم والأهداف الرئيسية للتنظيم"

وأخذت دراسة تأثير الولاء التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية بعدا كبيرا في أدبيات الإدارة والسلوك الإداري مؤخرا، وأفضت إلى الكثير من الدراسات الميدانية لمعرفة طبيعة ودرجة العلاقة بينهما، فعن فلسفة العلاقة بين هذين المتغيرين وكيف أن الولاء يشكل محددًا مهما لسلوك المواطنة التنظيمية يقول "بولون" Bolon (1997) بأن الولاء يحدد الاتجاه السلوكي عندما تكون التوقعات من نظام الحوافز قليلة، كما أنه مسئول عن السلوك الذي لا يعتمد أساسا على المكافأة و العقاب، وبالتالي فإن سلوك الإيثار عند الموظف يشير إلى شدة ولاء الموظف إلى المنظمة التي يعمل فيها، لكن نتائج البحوث الميدانية جاءت إلى حد ما غير متجانسة النتائج، فهناك دراسات وجدت علاقة إيجابية قوية بين الاثنين.

(لعور، 2014، ص 83.85)

3- العدالة التنظيمية:

يقصد بالعدالة التنظيمية المدركة ميل الأفراد العاملين لمقارنة حالتهم مع حالة زملائهم الآخرين العمل، أو إدراكات العمال للعدالة في مكان العمل أو المكان التنظيمي، أي إدراك العدالة في مكان العمل من خلال علاقتهم بالمنظمة أو برئيسهم المباشر و التي تؤثر بالنهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل.

وتتكون العدالة التنظيمية من ثلاثة أبعاد رئيسية و هي: عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، وعدالة التعاملات:

1.3 عدالة التوزيع Distributive Justice: يقصد بها العدالة المدركة عن توزيع الموارد من قبل المنظمة، فهي تركز على إدراك الموظفين لعدالة المخرجات المستلمة، فهم يقيمون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد في المنظمة.

2.3 عدالة الإجراءات Procedural Justice: ويقصد بها مدى إحساس الأفراد بأن الإجراءات والعمليات المتبعة في تحديد المكافآت عادلة، مثل وسائل تحديد الأجور ووسائل الترقية.

3.3 عدالة التعاملات Interactional Justice: تعتبر عدالة التعاملات امتداد لمفهوم العدالة الإجرائية و التي تشير إلى طريقة تصرف الإدارة تجاه الأفراد والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المدراء مع المرؤوسين. إذ تقوم نظرية العدالة التنظيمية على مسلمة أساسية مؤداها أن الأفراد يبحثون عن العدالة أو المساواة في العلاقات الاجتماعية التبادلية بين العامل وصاحب العمل، كما أن إدراك عدم التوازن في هذه العلاقة إدراك عدم العدالة يمكن أن يؤدي إلى خلق حالة من التوتر النفسي الذي ينشط بدوره مجموعة من التغيرات السلوكية من قبل الفرد لتقليل هذا التوتر. وهناك علاقة بين المواطنة التنظيمية والعدالة التوزيعية، إذ أن إدراك العامل عدم عدالة توزيع العوائد تؤدي إلى توتره، مما يدفعه إلى محاولة التخلص من هذا التوتر، وبما أن سلوك المواطنة التنظيمية عبارة عن سلوكيات تطوعية لا يشملها النظام الرسمي للمكافآت، وعدم القيام بها لا يؤثر في حصول الفرد أو العامل على مكافئاته بخلاف مهام الدور الرسمي، فإن الفرد يختار عدم القيام بهذه السلوكيات.

وبخصوص هذه العلاقة كشفت الدراسات الميدانية عن وجود علاقة قوية بين إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية، وأظهرت هذه الدراسات أن العدالة التنظيمية تؤثر إيجابيا في مكونات سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك لأن إحساس الموظفين بالمساواة والإنصاف سواء فيما يتعلق بعدالة الإجراءات أو التوزيع أو التعاملات تولد لديه الشعور بالمسؤولية اتجاه المنظمة التي يعمل بها، و بالتالي الانخراط في العديد من الممارسات التطوعية.

4. القيادة الإدارية:

إن القيادة هي عملية توجيه لأنشطة جماعة ما بغرض إنجاز أهداف المنظمة، كما أنها استخدام القوة والنفوذ للتأثير في سلوك الآخرين أو الأفراد حتى يقومون بتحقيق أداء متميز وأفضل عما هو الحال في ظل الظروف العادية.

القيادة إذن هي استخدام القوة والنفوذ للتأثير في أفكار وآراء وتصرفات الآخرين بطريقة تجعلهم يحققون أداء مرتفعا وهناك خمسة مصادر للقوة أو النفوذ الذي يمارسه القائد على مرؤوسيه وهي قوة الحافز، قوة الجزاء أو العقاب، قوة القانون، القوة أو النفوذ المعتمد على الخبرة، القوة المستمدة من الشخصية .

إذن وكخلاصة فإن سلوك المواطنة التنظيمية يتعاضم في ظل القيادة التحويلية القائمة على التأثير الكرزماتي للقائد، والتشجيع الإبداعي والدافعية الإلهامية والاهتمام بالحاجات الفردية للأتباع فهذه الخصائص تشكل الأرضية التي ينمو ويزدهر فيها السلوك التطوعي.

5. عمر الموظف:

بينت بعض الدراسات كدراسة (2010) "Babcock-Roberson & Strickland" ودراسة (2000) "Wanger & Rush" أن لعمر الموظف تأثيرا واضحا على سلوك المواطنة التنظيمية، من خلال تأثيره على بعض المتغيرات الوسيطة، فقد اتضح أن الموظفين صغار السن تقريبا يظهرون هذا النوع من السلوك لأسباب تختلف عن تلك التي تجعل الموظفين كبار السن يمارسون مثل هذه الأدوار الإضافية التطوعية. فعمر الموظف يحدد نظرتة للعمل، وبالتالي نجد أن كبار السن يتمتعون بحاجات أقل للإنجاز وتحقيق الذات وأكبر للانتماء الاجتماعي والعلاقات الإنسانية من صغار السن نسبيا، الأمر الذي يؤثر على توجهاتهم نحو أنفسهم والآخرين، وبالتالي العوامل التي تؤدي إلى ظهور سلوك المواطنة التنظيمية عند الأفراد تختلف باختلاف أعمارهم.

6. مدة خدمة الموظف:

لقد أثبتت البحوث الميدانية (1999) "Organ & Rayan" (2007) "Chiu & Tsai" إلى أن هناك علاقة سلبية بين مدة خدمة الموظف وسلوك المواطنة التنظيمية، فقد تبين أن الموظفين الجدد يظهرون هذا النوع من السلوك أكثر من الموظفين ذوي الخدمة الطويلة ويعود السبب إلى أن الموظف الجديد لا يعرف أو غير متأكد من حجم المسؤوليات المطلوب منه إنجازها وبالتالي فإنه يحددها بشكل واسع، لكن ما إن يتكيفوا مع النظام الاجتماعي للمنظمة وتقل درجة عدم التأكد والغموض عندهم، حتى يصبحوا أكثر قدرة على تحديد أدوارهم بدقة مما يترتب عليه قلة النشاطات الإضافية التطوعية التي يقومون فيها.

7. الدوافع الذاتية:

يقصد بالدوافع الذاتية حاجات الفرد الداخلية للإنجاز وتحقيق الذات والتي تعمل على تحريك السلوك والعمليات النفسية، فهي القوى الداخلية المحركة للفرد للقيام بعمل معين، دون توقع الحصول على حوافز مادية خارجية، حيث تقوم عملية الحفز هنا على أساس العمل نفسه.

وترتبط الدوافع الذاتية بسلوك المواطنة التنظيمية من خلال قيام الموظف في الأخير بالانخراط في ممارسات تطوعية في مجال عمله خارج الموصوف له رسمياً في منظمته ودون توقعه الحصول على أي مردود مقابل ذلك، وبالتالي يمكن القول أن الموظف الذي يتمتع بالدوافع الذاتية يكون ميالاً أكثر من غيره ممن يفتقر إليها إلى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك لأنها تساهم في إشباع حاجاته الداخلية المتمثلة بالإنجاز وتحقيق الذات.

8. الثقافة التنظيمية:

يعرف "ديسلر" "Dessler" (1996) الثقافة التنظيمية بأنها: القيم السائدة في المؤسسة، وهي أكثر مكونات المؤسسة أهمية، وتشتمل على العديد من العناصر والمكونات المعنوية والمادية، وهي تشتمل على سلوك العاملين في المؤسسة ومدى تعاونهم مع بعضهم البعض، ومعايير الترقيات والحوافز والعقوبات. وتمثل الثقافة التنظيمية مجموعة

من الأمور والممارسات المتفق عليها من الجميع والتي تميز كل منظمة عن أخرى. وهذه الأمور التي يشترك فيها الجميع ما هي إلا الصفات التي لها وزنها وقيمتها في المنظمة. والثقافة التنظيمية بهذا المعنى تؤثر في سلوك الأفراد سواء الموجودين في المنظمة منذ فترة طويلة أو الأعضاء الجدد، وبالتالي فإن تأثيرها على سلوك المواطنة التنظيمية يأتي من خلال مدى تشجيعها أو رفضها لمثل هذا النوع من السلوك، فإذا كان السائد في المنظمة أن يمارس الموظفون أنماطاً من السلوكيات التطوعية ويشجعون على القيام بذلك، فإن الجميع سيتأثرون بذلك وينعكس هذا على سلوكهم و أفعالهم.

أما إذا كانت القيم التنظيمية تؤكد على أن يقوم الموظف بما هو مطلوب منه فقط وأي أدوار أخرى ينظر إليها بعين الشك والتخوف، فسيكون حجم الممارسات التطوعية محدوداً للغاية، يعني أن الثقافة التنظيمية تؤثر سلباً أو إيجاباً على سلوك المواطنة التنظيمية تبعاً للاعتقادات التي تقوم عليها هذه الثقافة.

9. السياسات التنظيمية:

يعد مفهوم السياسة التنظيمية "Organizational politics" من المفاهيم التي تتصف بالغموض، حيث أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول تعريف محدد للسياسة التنظيمية، فالمحاولات الأولية للتعريف ترى أن السياسة التنظيمية تمثل نوعاً من السلوك المتعلق باستخدام القوة في العمل، والذي يمارس بوجه خاص في مجال توزيع الموارد في المنظمة، حيث تلعب عملية التأثير دوراً أساسياً في كيفية توزيع هذه الموارد على اعتبار أن ذلك غير محدد بجهود موحدة أو بقنوات رسمية بل أنه يمثل عملية متداخلة ومعقدة، ناتجة عن تأثير الآخرين وتبادل المصالح بين الأفراد والجماعات في المنظمة.

وترتبط السياسة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية من خلال تأثيرها على النواحي المختلفة للحياة في المنظمة، فارتفاع مستوى ودرجة السياسة التنظيمية يزيد من الممارسات السلوكية غير الرسمية واللاشرعية سعياً وراء تحقيق الأهداف الشخصية، أو حتى تلك المتعلقة بالعمل.

هذا الوضع يتناقض مع الأسس التي يقوم عليها سلوك المواطنة التنظيمية، حيث تقل الممارسات التطوعية في المنظمة مع زيادة حدة السياسة التنظيمية، نظرا لما يصاحب ذلك من ضعف في الرضا الوظيفي والثقة العامة بالنظام، وكذلك ضعف الإحساس بالعدالة التنظيمية والتي ترتبط جميعها بسلوك المواطنة التنظيمية ارتباطا قويا.

يتضح مما سبق، أن كل من الرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، العدالة التنظيمية، القيادة الإدارية، عمر الموظف، مدة خدمة الموظف، الدوافع الذاتية، الثقافة التنظيمية، والسياسات التنظيمية، كلها عوامل هامة تسهم في تحديد مستوى ممارسة العامل لسلوك المواطنة التنظيمية، فإن كانت في الاتجاه السلبي قللت من ارتباط العامل بالمنظمة، وإن كانت العكس أي في الاتجاه الايجابي عززت من ارتباط العامل بالمنظمة، حتى أنه قد يصل إلى حد التضحية بمصلحه الشخصية في سبيل نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل المتعلق بسلوك المواطنة التنظيمية، تطرقت الدراسة وبيجاز إلى مفهوم سلوك المواطنة، ثم أهميته إذ يساهم في فعالية المؤسسات وجودة مخرجاتها، ثم أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية التي يختلف الباحثون في عددها فهناك من نادى بالأبعاد الثلاثية والخماسية والسباعية، تليها الآثار التنظيمية للمواطنة التنظيمية والتي تؤثر على سيرورة وديمومة المنظمة، كما تناولت الدراسة أهم المعوقات التي تحول دون القيام بسلوك المواطنة، وفي الأخير تطرقت الدراسة إلى أسباب ظهور أو اختفاء مثل هذه السلوكات الإيجابية والتي تمثلت في محددات سلوك المواطنة التنظيمية.

الفصل الرابع

تمهيد

نحاول في هذا الجانب الميداني للدراسة تأكيد وتدعيم المعلومات النظرية ذات الطابع الكيفي وتحويلها إلى نتائج وأرقام ذات طابع كمي، حتى تتمكن من إعطاء معنى ووصف دقيق للظاهرة المدروسة مع تحديد حجمها، وخصائصها، واتجاهاتها.

1- منهج الدراسة:

انطلاقاً مما ذكر سابقاً حول دراسة النسق القيمي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية ولأهمية دراسة القيم، باعتبارها محرك وموجه للسلوك من جهة وسلوك المواطنة التنظيمية من جهة أخرى باعتباره من السلوكيات المأمول تواجدها في مختلف المؤسسات، لما يعود عليها بالفائدة سواء في رفع مستوى الأداء ونوعيته وتحقيق الفعالية، وهذا ما جعلنا نعتمد على المنهج الوصفي الاستطلاعي المقارن، الذي يمكننا من التصوير الدقيق للظاهرة كما توجد في الواقع، كما أنه يعتمد على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها للوصول إلى نتائج تُسهم بطريقة أو بأخرى في تحسين الواقع وتطويره.

2- حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة في ما يلي:

2_1 الحدود الزمانية: امتدت الدراسة ابتداءً من نوفمبر 2015 إلى أكتوبر 2018 وقد قسمت إلى ثلاث فترات: فترة جمع المادة العلمية والأدب النظري وتحري الدراسات السابقة، تليها فترة النزول إلى الميدان والتطبيق، وأخيراً فترة تفرغ البيانات والوصول إلى النتائج.

2_2 الحدود البشرية: تمثلت عينة الدراسة في أساتذة من بعض الجامعات الجزائرية.

2_3 الحدود المكانية: تمت الدراسة بالجامعات التالية: الجزائر، ورقلة، وهران، قسنطينة.

وقد أنجزت الدراسة الميدانية في جزأين هما الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية، وفيما يلي شرح مفصل لكل دراسة على حدى:

أولاً - الدراسة الاستطلاعية:

لجأ الباحث إلى القيام بالدراسة الاستطلاعية بهدف التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث من صدق وثبات، وللتأكد من صلاحية الأدوات والمقاييس المعول استعمالها ومدى مناسبتها لعينة الدراسة الأساسية، كما تعتبر الدراسة الاستطلاعية دراسة مستقلة لها عينتها ونتائجها وجب على الباحث عرضها.

1- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

يتمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة سواء كانوا باحثين أو بيداغوجيين أو الذين وكلت إليهم مهام إدارية بجامعة الجزائر 1 "بن خدة"، وجامعة الجزائر 2 "سعدالله". وقد بلغ حجم العينة (53) أستاذ تم اختيارهم بطريقة ميسرة. بغض النظر عن مؤهلاتهم أو درجاتهم العلمية أو تخصصاتهم. وفيما يلي الجدولين (2) و(3) يبينان توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، ومتغير الخبرة المهنية على التوالي :

جدول رقم (2) يمثل توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
الذكور	31	58
الإناث	22	42
المجموع	53	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، حيث قدر عدد الذكور بـ 31 أستاذاً، في حين قدر عدد الإناث بـ 22 أستاذة، والشكل الموالي يوضح التمثيل النسبي لتوزيع كل من الذكور والإناث:



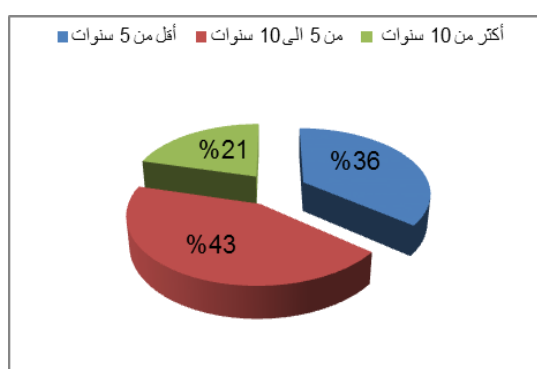
الشكل رقم (02) يوضح توزيع كل من الذكور والإناث عينة الدراسة

يتضح من خلال الشكل (2) أن نسبة تمثيل الأساتذة الذكور قدرت بـ 58%، في حين قدرت نسبة الأستاذات بـ 42%.

جدول رقم (03) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	19	36%
من 5 إلى 10 سنوات	23	43%
أكثر من 10 سنوات	11	21%
المجموع	53	100%

من خلال الجدول رقم (3) والذي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية، نلاحظ أن عدد الأساتذة الأقل من خمس سنوات قدر عددهم بـ 19 أستاذاً، تليها الفئة من 5 إلى 10 سنوات خبرة مهنية وقدر عدد الأساتذة فيها بـ 23 أستاذاً، وأخيراً الفئة الأكثر من 10 سنوات خبرة مهنية حيث قدر عددهم بـ 11 أستاذاً، وفيما يلي الشكل رقم (3) يوضح النسبة المئوية لتمثيل كل فئة من فئات توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:



الشكل رقم (3) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة و نسبة تمثيل كل فئة

من خلال الشكل رقم (3) يتضح أن النسبة المئوية لفئة الأساتذة الأقل من 5 سنوات خبرة مهنية قدرت بـ 36%، والتمثيل النسبي لفئة الأساتذة من 5 إلى 10 سنوات خبرة مهنية قدر بـ 43%، في حين فئة الأساتذة الأكثر من 10 سنوات قدر تمثيلها النسبي بـ 21%.

2_ وصف أداتي الدراسة: لجمع بيانات الدراسة الحالية تم الاعتماد على أداتين هما مقياس ألبورت للنسق القيمي وإستبيان سلوك المواطنة التنظيمية من إعداد الطالب، وفيما يلي شرح مفصل لكل أداة على حدى:

1-2 - وصف مقياس النسق القيمي:

لتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار مقياس القيم لكل من الباحث "ألبورت" (Allport) و"فرنون" (Vernon) و"لندزي" (Lindzey)، سنة (1951). والذي قدم في صورته النهائية المترجمة والمكيفة في البيئة العربية المصرية من طرف الباحث "عطية محمود هنا"، في دراسته الحضارية المقارنة بين قيم الطلبة الأمريكيين والعرب. و يتكون المقياس من قسمين الأول يشمل المتغيرات السوسيو ديمغرافية (الجنس، الخبرة والتخصص)، أما القسم الثاني فيشمل (44) بند تقيس ستة قيم وهي: (الدينية، الاجتماعية، الاقتصادية، النظرية، السياسية و القيم الجمالية).

2_2_ مقياس سلوك المواطنة التنظيمية:

لغرض تحقيق اهداف الدراسة، قام الباحث بتصميم استبيان من خلال المراجعة لأدبيات الدراسة وما قدم حول موضوع سلوك المواطنة التنظيمية، وقد استعان الباحث في تصميم أداة الدراسة بالمقاييس والاستبيانات المتعلقة بموضوع سلوك المواطنة التنظيمية التي صممت من طرف باحثين أمثال "Mackenzie et podsakoff" (1997) و "Dipaola" (2004) و"زايد" (2000) و "erturk et al" (2004) و"أبو تايه" (2012) و"الزهران" (2008)، وتكونت الأداة من قسمين الأول يشمل المتغيرات السوسيو ديمغرافية (الجنس، الخبرة و التخصص)، أما القسم الثاني فيشمل (33) فقرة تقيس خمسة أبعاد هي: (الإيثار،

الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، والسلوك الحضاري) وتم اعتماد بدائل الإجابة التالية: موافق تماما _ موافق إلى حد ما _ غير موافق.

3_ بعض الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة:

3_1_ بعض الخصائص السيكومترية لمقياس النسق القيمي: تم حساب خاصيتين من الخصائص السيكومترية

ويتعلق الأمر بكل من الصدق والثبات، وفيما يلي شرح مفصل لكل خاصية على حدى:

3_1_1 حساب الصدق: من أجل التأكد من صدق المقياس تم الاعتماد على طريقة صدق البناء (المفهوم)،

حيث تم اللجوء إلى حساب الارتباط الداخلي الجزئي للمقياس، وتم ذلك بحساب معامل الارتباط بين أبعاد الجزء

الأول ودرجته الكلية، وبنفس الطريقة تم حساب معامل الارتباط بين أبعاد الجزء الثاني للمقياس والدرجة الكلية

له، والذي يمكن استخدامه كمؤشر على صدق البناء (المفهوم)، والجدولين رقم (5) ورقم (6) يوضحان ذلك:

جدول رقم (4) يبين معاملات الارتباط بين أبعاد الجزء الأول للمقياس والدرجة الكلية له.

البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1. النظرية	0.25**
2. الاقتصادية	0.40**
3. الجمالية	0.66**
4. الاجتماعية	0.57**
5. السياسية	0.60**
6. الدينية	0.32**

ومن خلال الجدول أعلاه يتبين أن كل معاملات الارتباط المستخرجة بين أبعاد الجزء الأول للمقياس والدرجة

الكلية للجزء الأول، دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهو ما يؤكد صدق الأداة.

جدول رقم (5) يبين معاملات الارتباط بين أبعاد الجزء الثاني للمقياس والدرجة الكلية له

البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1. النظرية	0.48**
2. الاقتصادية	0.29**
3. الجمالية	0.60**
4. الاجتماعية	0.58**
5. السياسية	0.43**
6. الدينية	0.27**

ومن خلال الجدول أعلاه يتبين أن كل معاملات الارتباط المستخرجة بين أبعاد الجزء الثاني للمقياس والدرجة

الكلية للجزء الثاني ، دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهو ما يؤكد صدق الأداة.

3_1_2 حساب الثبات: لتقدير ثبات جزئي المقياس تم اعتماد طريقتين هما التجزئة النصفية وحساب معامل

ألفا كرونباخ، وفيما يلي شرح لكل طريقة على حدى:

3_1_2-1 الثبات عن طريق التجزئة النصفية:

_ الجزء الأول من المقياس: تم إيجاد معامل الارتباط "بيرسون" عن طريق التجزئة النصفية، بتقسيم الجزء الأول

إلى قسمين (فردى و زوجي)، حيث بلغ (0.95) و بعد التصحيح بمعادلة "سبيرمان براون" (0.95). وهي

قيمة مرتفعة تؤهله للاستخدام في الدراسة الأساسية.

_ الجزء الثاني من المقياس: تم إيجاد معامل الارتباط برسون عن طريق التجزئة النصفية بتقسيم الجزء الثاني إلى

قسمين (فردى و زوجي)، حيث بلغ (0.93) و بعد التصحيح بمعادلة "سبيرمان براون" (0.94) وهي قيمة

مرتفعة تؤهله للاستخدام في الدراسة الأساسية.

3_1_2-2 ثبات الاتساق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ:

_ الجزء الأول من المقياس: تم حساب ثبات بمعامل ألفا كرونباخ و بلغ (0.88) وهي قيمة مرتفعة تؤهله للاستخدام في الدراسة الأساسية.

_ الجزء الثاني من المقياس: تم حساب ثبات بمعامل ألفا كرونباخ و بلغ (0.92) وهي قيمة مرتفعة تؤهله للاستخدام في الدراسة الأساسية.

2_3_ بعض الخصائص السيكومترية لاستبيان المواطنة التنظيمية: تم حساب خاصيتين من الخصائص السيكومترية ويتعلق الأمر بكل من الصدق والثبات، وفيما يلي شرح مفصل لكل خاصية على حدى:

1_2_3_ حساب الصدق: من أجل التأكد من صدق المقياس، تم الاعتماد على طريقتين هما الصدق الظاهري وصدق البناء وفيما يلي شرح مفصل لكل طريقة على حدى:

1_1_2_3_ الصدق الظاهري: تم اللجوء إلى الصدق الظاهري للاستبيان لتقدير صدق بنوده، ومدى وضوحها لدى أفراد العينة حتى يتوصل الباحث إلى مدى توافق هذا المقياس مع أهداف الدراسة. وتم ذلك بالاستعانة بأساتذة من ذوي الاختصاص . (انظر الملحق رقم 02).

وقد طُلب من الأساتذة التحكيم فيما يخص الجوانب التالية:

- مدى قياس الأبعاد للمتغير.
- مدى قياس الفقرات للبعد.
- عدد الفقرات في كل بعد.
- مدى وضوح الصياغة اللغوية وتأديتها للمعنى.
- ملاءمة بدائل الأجوبة للفقرات.
- مدى وضوح التعليمات المقدمة لأفراد العينة.
- مدى وضوح المثال المقدم وتسهيله الإجابة.
- طلب البديل في حالة عدم الموافقة.

فيما جاءت نتائج التحكيم كما هي مبينة الجداول التالية:

1-مدى قياس الأبعاد للمتغير فقد جاءت نتيجة ذلك كما يبينها الجدول الموالي:

جدول رقم(6) يوضح مصادقة المحكمين على مدى قياس الأبعاد للمتغير:

عدد المحكمين		الأبعاد
لا يقيس	يقيس	
00	09	الايثار
00	09	الكياسة
00	09	الروح الرياضية
00	09	وعي الضمير
00	09	السلوك الحضاري

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) إجماع الأساتذة المحكمين على أن جميع الأبعاد تدرج ضمن متغير سلوك

المواطنة التنظيمية.

2-مدى قياس الفقرات للبعد فقد جاءت نتيجة التحكيم كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم(7) يوضح مصادقة المحكمين على مدى قياس الفقرات لكل بعد:

عدد المحكمين		فقرات كل بعد
لا تقيس	تقيس	
00	09	الايثار
00	09	الكياسة
00	09	الروح الرياضية
00	09	وعي الضمير
00	09	السلوك الحضاري

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) إجماع الأساتذة على أن الفقرات تقيس كل بعد أدرجت ضمنه.

3-مدى وضوح الصياغة اللغوية وتأديتها للمعنى: اتفق أغلبية المحكمين على أن معظم الفقرات صياغتها

مناسبة باستثناء بعض الفقرات في الأبعاد الخمسة، ويتعلق الأمر بالفقرات الموضحة في الجدول الموالي:

جدول رقم(8) يوضح مصادقة المحكمين على الصياغة اللغوية للفقرات

البعد	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
الايثار	أقبل على تقديم يد العون لزملائي في العمل إذا كان لهم حجم عمل كبير	أقدم يد العون لزملائي في العمل إذا كان لهم حجم عمل كبير
الكياسة	أأخذ قرارات واجراءات بعد التشاور مع زملائي (طلبة، أساتذة، مسؤولي أقسام...)	أأخذ قرارات بعد التشاور مع زملائي الأساتذة، مسؤولي الأقسام، الطلبة.
الروح الرياضية	أعمل على تحجيم المشكلات ولا أعطيها أكثر من حقها	أساهم في حل الخلافات وسوء التفاهم بين العاملين في الجامعة كلما أتاحت لي الفرصة لذلك
وعي الضمير	أقبل أي نقد أو ملاحظة بصدر رحب من أي طرف	أقبل بصدر رحب أي نقد أو ملاحظة من زملائي وطلبي
السلوك الحضاري	أعمل على اتقان أي نشاط أقوم به سواء تعلق بالإشراف أو التدريس	أعمل على اتقان أي نشاط أقوم به سواء تعلق بالإشراف أو التدريس أو البحث العلمي
	أحرص على متابعة كل نشاط في الجامعة باهتمام	أحرص على متابعة كل نشاط في الجامعة باهتمام سواء كان عملي أو خدماتي
	أوظف شبكة علاقاتي العلمية لصالح مؤسستي	أوظف شبكة علاقاتي العلمية لصالح الجامعة

وقد اقترح المحكمين حذف فقرتين من بعدي الكياسة وبعد وعي الضمير ويتعلق الأمر بالفقرتين التاليتين:

جدول رقم(9) يبين الفقرات التي تم حذفها من المقياس

البعد	الفقرة
الكياسة	أتعامل مع الطلبة باحترام وتقدير
وعي الضمير	أنفذ توصيات رؤسائي في الجامعة

وعليه أصبح عدد فقرات الاستبيان 33 فقرة

*التحكيم الخاص بعدد الفقرات في كل بعد :فقد جاءت نتائجه كما يبينها الجدول رقم(10) الموالي:

جدول رقم (10) يوضح التحكيم الخاص بعدد الفقرات في كل بعد

العدد	عدد المحكمين		عدد فقراته
	كاف	غير كاف	
الايثار	09	00	07
الكياسة	09	00	08
الروح الرياضية	09	00	07
وعى الضمير	09	00	06
السلوك الحضاري	09	00	07

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المحكمين قد رأوا أن عدد فقرات كاف في جميع الأبعاد.

4- مدى ملاءمة بدائل الأجوبة للفقرات:

تم وضع ثلاثة بدائل للإجابة. موافق تماما، موافق إلى حد ما، غير موافق. وطلب من المحكمين تحديد مدى ملاءمتها للفقرات وذلك بوضع علامة (x) في إحدى خانات الجدول (ملائمة جدا، ملائمة نوعا ما، غير ملائمة على الإطلاق) مع تقديم البديل في حالة ما إذا كانت بدائل الأجوبة غير مناسبة والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (11) يوضح نتائج صدق المحكمين المتعلقة بمدى ملاءمة بدائل الأجوبة

البدائل	عدد المحكمين		
	ملائمة جدا	ملائمة نوعا ما	غير ملائمة على الإطلاق
موافق موافق إلى حد ما غير موافق	07	02	00

نلاحظ من الجدول أعلاه أن بدائل الأجوبة مناسبة للفقرات، حيث صادق عليها سبعة محكمين مقابل

اثنين مع عدم رفضهما البدائل كلية وإنما من باب الاقتراح حيث اقترح الأول: إضافة إلى البدائل الموجودة اقترح

غير موافق تماما ومعارض. أما المحكم الثاني فقد اقترح: دائما، أحيانا، أبدا،

ونظرا لموافقة الأغلبية على البدائل المطروحة في الاستمارة حيث صادق عليها سبع محكمين كما هو موضح في الجدول فإنه تعتبر البدائل صادقة ومناسبة للقرات.

5- مدى وضوح التعليمات المقدمة وشموليتها:

وضعت التعليمات الموجهة لعينة البحث والتي تشرح كيفية الإجابة والتعامل مع المقياس للتحكيم لمعرفة مدى وضوحها حيث طلب من المحكمين إعطاء رأيهم في مدى وضوح هذه التعليمات وذلك بوضع علامة (x) في إحدى خانات الجدول (مناسبة جدا، مناسبة نوعا ما، غير مناسبة على الإطلاق) مع تقديم البديل في حالة عدم وضوحها. ونتائج التحكيم مبينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (12) يوضح نتائج صدق المحكمين المتعلقة بمدى وضوح التعليمات المقدمة لعينة البحث

إجابات المحكمين			التعليمات
غير مناسبة على الإطلاق	مناسبة نوعا ما	مناسبة جدا	
00	00	09	التعليمات الموجهة لعينة البحث

من الجدول أعلاه نلاحظ أن التعليمات قد صادق عليها كل المحكمين التسعة وهذا ما يجيز لنا اعتبار أن هذه التعليمات صادقة.

6- مدى وضوح المثال المقدم:

تم وضع مثال يوضح الإجابة النموذجية للأساتذة على فقرات المقياس للتحكيم لمعرفة مدى وضوحه حيث طلب من المحكمين إعطاء رأيهم في مدى وضوحه وذلك بوضع علامة (x) في إحدى خانات الجدول (واضح جدا، واضح إلى حد ما، غير واضح على الإطلاق) مع تقديم البديل في حالة عدم وضوحه، ونتائج التحكيم مبينة في الجدول الآتي:

جدول رقم (12) يوضح نتائج صدق التحكيم المتعلقة بمدى وضوح المثال المقدم للعينة

إجابات المحكمين			المثال المقدم
واضح جدا	واضح إلى حد ما	غير واضح على الإطلاق	
09	00	00	

يمكن اعتبار المثال المقدم صادقا، حيث صادق عليه كل المحكمين وبالإجماع، وهذا ما يميز لنا اعتباره صادقا، وعليه وبعد نتائج صدق المحكمين يمكن اعتبار أداة القياس على قدر من الصدق حيث وافق عليها أغلبية المحكمين، وأصبح عدد فقراتها 33 فقرة.

2_1_2_3 صدق البناء: بالإضافة إلى حساب الارتباط الداخلي بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية حيث تم حساب الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، الذي يمكن استخدامه كمؤشر على صدق البناء (المفهوم)، الجدول رقم (5) يوضح ذلك:

جدول رقم (14) يبين معاملات الارتباط بين أبعاد الأداة والدرجة الكلية

البعاد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1. الايثار	0.55**
2. الكياسة	0.35**
3. الروح الرياضية	0.71**
4. وعي الضمير	0.58**
5. السلوك الحضري	0.18**

ومن خلال الجدول يتبين أن كل معاملات الارتباط المستخرجة بين أبعاد الأداة والدرجة الكلية، دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وهو ما يؤكد صدق الأداة.

2_2_3 حساب الثبات: .

1_2_2_3 الثبات عن طريق التجزئة النصفية: تم إيجاد معامل الارتباط عن طريق التجزئة النصفية بتقسيم المقياس إلى قسمين (فردى و زوجى)، وبلغ معامل الارتباط "بيرسون" (0.95) بعد التصحيح بمعادلة "سبيرمان براون" بلغ (0.95) وهي قيمة مرتفعة تؤهله للاستخدام في الدراسة الأساسية.

2_2_2_3 ثبات الاتساق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ: تم حساب ثبات معامل ألفا كرونباخ وبلغ (0.75) وهي قيمة مرتفعة تؤهله للاستخدام في الدراسة الأساسية.

ثانياً- الدراسة الأساسية:

سيتم في هذا الجزء من الدراسة التطرق إلى مجتمع وعينة الدراسة، ثم وصف أداتي الدراسة، والأساليب الاحصائية المستخدمة، وفيما يلي عرض مفصل لكل عنصر على حدى:

1_ مجتمع وعينة الدراسة الدراسة:

لغرض توخى الموضوعية في النتائج، لجأ الباحث إلى توسيع حجم العينة قدر الإمكان، وتم الأخذ بعين الاعتبار ظروف تطبيق المقاييس، فقد اعتمدنا في اختيار العينة على طريقة العينة العرضية (الميسرة/ المتاحة)، حيث بلغ مجموع عينة الدراسة (422) أستاذ جامعي. وتم ذلك بغض النظر عن مؤهلاتهم أو درجاتهم العلمية أو تخصصاتهم، و الجداول التالية تبين توزيع افراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية:

_ توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

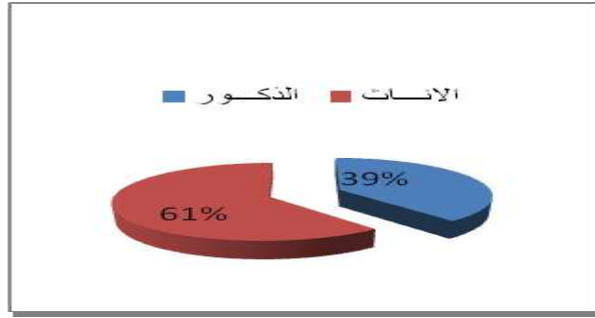
جدول رقم (15) يمثل توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	164	39
الإناث	258	61
المجموع	422	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن عدد الأساتذة الذكور قدر بـ 164 أستاذ بنسبة مئوية 39% في

حين كان تمثيل الأساتذة الإناث بـ 258 أستاذة بنسبة مئوية قدرت بـ 61%. وفيما يلي الشكل رقم (3) الذي

يوضح التمثيل النسبي البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الجنس.



شكل رقم (4) يبين التمثيل النسبي لتوزيع أفراد العينة حسب الجنس

يتضح من خلال الشكل (4) أن نسبة تمثيل الذكور قدرت بـ 39 %، بينما قدرت نسبة تمثيل الإناث بـ

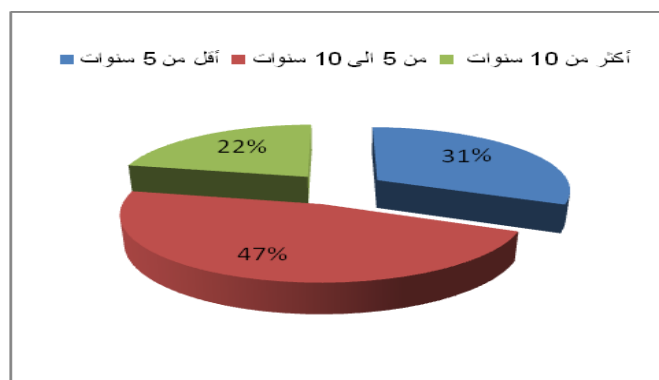
61%.

ـ توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

جدول رقم (16) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	132	31
من 5 إلى 10 سنوات	198	47
أكثر من 10 سنوات	92	22
المجموع	422	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) أن عدد الأساتذة الذين هم أقل من خمس سنوات خبرة مهنية قدر عددهم بـ 132 أستاذ بنسبة مئوية قدرت بـ 31 %، في حين قدر عدد الأساتذة الذين تتراوح خبرتهم المهنية من 5 إلى 10 سنوات بـ 198 أستاذ بتمثيل نسبي 47 % ، وأما الأساتذة الذين هم أكثر من 10 سنوات خبرة مهنية فقد قدر عددهم بـ 92 أستاذ قدرت نسبتهم بـ 22 % وفيما يلي الشكل رقم (4) يبين التمثيل النسبي لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.



الشكل رقم (5) يوضح التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

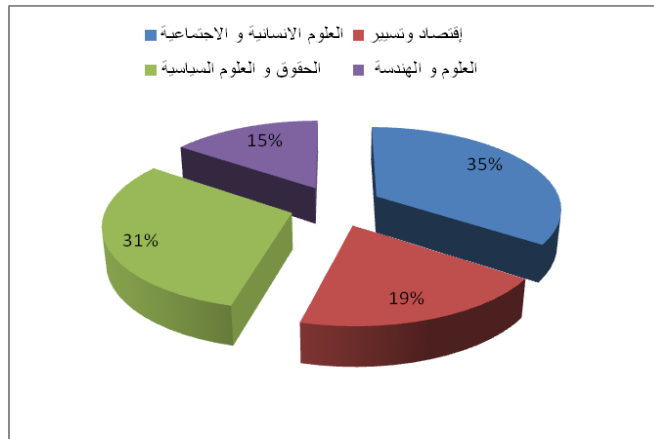
يتضح من خلال الشكل رقم (5) أن النسبة المئوية للأساتذة الذين هم أقل من خمس سنوات خبرة مهنية قدرت بـ 31 % في حين قدر التمثيل النسبي للأساتذة الذين تتراوح خبرتهم المهنية من 5 إلى 10 سنوات قدر بـ 47 % ، وأما الأساتذة الذين هم أكثر من 10 سنوات خبرة مهنية فقد قدرت نسبتهم بـ 22 %.

ـ توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص:

جدول رقم (17) يمثل توزيع أفراد العينة حسب التخصص

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
العلوم الانسانية و الاجتماعية	146	35
إقتصاد وتسيير	82	19
الحقوق و العلوم السياسية	130	31
العلوم و الهندسة	64	15
المجموع	422	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن عدد الأساتذة من تخصص العلوم الانسانية والاجتماعية قدر بـ 146 أستاذ بتمثيل نسبي قدر بـ 35 %، وقدر عدد الأساتذة من تخصص اقتصاد وتسيير بـ 82 أستاذًا بنسبة مئوية قدرت بـ 19 %، في حين كان عدد أساتذة تخصص الحقوق والعلوم السياسية 130 أستاذًا بتمثيل نسبي قدر بـ 31 %، وعدد الأساتذة في تخصص العلوم والهندسة قدر بـ 64 أستاذًا بنسبة مئوية قدرت بـ 15 % .
وفيمايلي الشكل رقم (5) يبين التمثيل النسبي لتوزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص.



الشكل رقم (6) يوضح التمثيل النسبي لأفراد العينة حسب متغير التخصص

يتضح من خلال الشكل رقم (6) أن التمثيل النسبي للأساتذة من تخصص العلوم الانسانية والاجتماعية قدر بـ 35 %، وقدرت النسبة المئوية للأساتذة من تخصص إقتصاد وتسيير بـ 19 %، في حين قدرت النسبة

المثوية لأساتذة تخصص الحقوق والعلوم السياسية بـ 31 %، وأخيرا بالنسبة للأساتذة في تخصص العلوم والهندسة فقد قدرت نسبتهم المثوية بـ 15%.

2- وصف أداتي الدراسة:

من أجل الكشف عن العلاقة بين النسق القيمي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي بالجامعات الجزائرية، تمّ الاعتماد على مقياس النسق القيمي "لألبورت و زملائه"، واستبيان لقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

1-2 - مقياس النسق القيمي:

وضعت هذه الأداة لاختبار القيم (Study of values) لدى الأفراد، وضعه "ألبورت وفرنون" (Allport & vernon) سنة (1913)، وهو أول اختبار لقياس القيم، تمّ تعديله بعد ذلك بالاشتراك مع "لندزي" (Lyndzey) في سنتي (1951-1960).

يقيس هذا المقياس القيم الستة والتي نقلها من كتاب ألفه "إدوارد سبرانجر" (الألماني Spranger) عن أنماط الرجال (Types of men)، وفيه تحدث عن أنماط ستة من القيم (سي احمد سعديّة، 2014، ص71) وهي على الترتيب:

1- القيمة النظرية (العلمية) (V. Théorique): ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى اكتشاف الحقيقة، وهو في سبيل ذلك الهدف يتخذ اتجاهها معرفيا عن العالم المحيط به، فهو يوازن بين الأشياء على أساس ماهيتها، كما أنه يسعى وراء القوانين التي تحكمها بقصد معرفتها دون النظر في قيمتها العملية أو صورتها الجمالية. والأشخاص الذين يضعون هذه القيمة في مستوى أعلى من غيرها يتميزون بنظرة موضوعية، نقدية، معرفية، وتنظيمية.

2- القيمة الاقتصادية (V. Economique): ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو نافع، وهو في سبيل هذا الهدف يتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج واستهلاك

البضائع واستثمار الأموال، والأشخاص الذين يضعونها في قمة نسقهم يتميزون بنظرة علمية، تقيّم الأشياء والأشخاص تبعاً لمنفعتهم.

3- القيمة الجمالية أو الفنية (V. Esthétique): ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل أو الصورة أو التكوين، وهو لذلك ينظر إلى العالم المحيط به نظرة تقدير له من ناحية التكوين والتوافق الشكلي، وهذا لا يعني أن المتميزين بها يكونون فنانين بل بعضهم لا يستطيعون الإبداع الفني، وإن كانوا يتذوقون نتائجه.

4- القيمة الاجتماعية أو الإنسانية (V. Sociologique): ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى غيره من الناس، فهو يميل إلى مساعدتهم، ويجد في ذلك إشباعاً له، وهو ينظر إلى غيره على أنهم غايات في حدّ ذاتها، وليسوا وسائل لغايات أخرى، ولذلك كان هؤلاء الذين يتميزون بهذه القيمة، يتميزون بالعطف والحنان والإيثار وخدمة الغير وتقديرهم.

5- القيمة السياسية أو التسلطية (V. Politique): ويقصد بها اهتمام الفرد وميله للحصول على القوة، فهو شخص يهدف إلى السيطرة والتحكم في الأشياء أو الأشخاص، ولا يعني ذلك أن من يتميزون بها يكونون من رجال الحرب أو السياسة، فبعضهم قادة في نواحي الحياة المختلفة، يتصفون بقدرتهم على توجيه غيرهم والتحكم في مصائرهم.

6- القيمة الدينية أو الروحية (V. Religieuse): ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري، فهو يرغب في معرفة أصل الإنسان ومصيره، ويرى أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه، وهو يحاول أن يوصل نفسه بهذه القوة بصورة ما، كما أن هذا لا يعني أن من يتصفون بها كلهم من النساك والزهاد.

وهذا التقسيم الذي أورده "سبرانجر" لا يعني أن الأفراد يتوزعون عليها، ولكنه يعني أن هذه القيم توجد جميعها في كل فرد، غير أنها تختلف في ترتيبها لدى الفرد قوة وضعفاً، وكذلك في مجموعات الأفراد، لتشكّل ما يسمى بالأنساق القيمية.

وقد ترجم هذا المقياس "عطية محمود هنا" إلى اللغة العربية باستفادته من الصورة النهائية التي اشترك فيها "ألبرت وزملائه" عام (1951). حيث قام بتطبيق هذا المقياس على عدد من الطلبة الجامعيين في مختلف المعاهد بالجامعات المصرية. وقد قام بتعديل العبارات الواردة فيه، مما جعلها أكثر وضوحاً للقارئ، وأكثر ملاءمة للثقافة التي يعيش في جوّها، ثم وضع الاختبار في صورته النهائية التي تحتوي على التعليمات، وعلى القسمين اللذين يحتويها الاختبار، الأول يحتوي على (30 بنداً) والثاني يحتوي على (15 بنداً)، وقد طبق في البيئة الجزائرية من طرف "عبد الحفيظ مقدم" (1982) وتم اعتماده بعد ذلك في دراسة لـ "بشير معمريّة" (2001) في بحث بعنوان التغير في ارتقاء القيم لدى مجموعات عمرية مختلفة من الجنسين، منشور في مجلة العلوم الإنسانية. وفي دراستين لـ "سي أحمد سعدية" (2014) حول معرفة الأنساق القيمية لطلبة التعليم الثانوي وطبق المقياس كذلك في دراسة هدفت إلى معرفة الأنساق القيمية لأساتذة التعليم الجامعي لبعض الجامعات الجزائرية لـ "صلاح الدين شيخاوي" (2015). كما استخدمت "شينار سامية" المقياس في أطروحتها للدكتوراه عام (2017) حول النسق القيمي وعلاقته بالعمليات المعرفية لدى الأحداث الجانحين وغير الجانحين، ونفس المقياس استخدم في أطروحة دكتوراه لـ "شوقي حورية" (2017) حول النسق القيمي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة والثانوية، مما يدل على أن المقياس له استعمال واسع وحديث في الدراسات على البيئة الجزائرية وعلى عينات مختلفة، وقد وزعت بنود المقياس حسب الأبعاد كما يبين ذلك الجدول رقم (18).

الجدول رقم (18): توزيع بنود مقياس النسق القيمي حسب الأبعاد

الأبعاد (القيم)	البنود
القيمة النظرية	1 (أ)، 3 (أ)، 6 (أ)، 11 ب، 14 ب، 16 أ، 19 ب، 22 أ، 25 أ، 27 أ، 30 أ، 31 ج، 33 ج، 34 د، 35 أ، 37 ب، 38 أ، 39 ب، 41 د، 42 ج
القيمة الاقتصادية	1 ب، 2 أ، 4 أ، 7 أ، 10 ب، 14 أ، 17 أ، 20 ب، 23 ب، 24 أ، 26 أ، 29 ب، 31 د، 32 أ، 34 أ، 35 ب، 36 د، 38 د، 40 ج، 41 ج، 42 ب.
القيمة الجمالية	5 أ، 8 أ، 10 ب، 15 أ، 16 ب، 18 ب، 25 ب، 28 ب، 30 ج، 31 أ، 32 د، 34 ب، 36 أ، 37 ج، 38 ب، 40 ب، 43 د، 42 د.
القيمة الاجتماعية	3 ب، 5 ب، 7 ب، 9 ب، 13 ب، 19 أ، 21 أ، 24 ب، 29 أ، 31 ب، 33 د، 34 ج، 36 ب، 37 د، 39 ج، 40 د، 41 أ، 43 ب.
القيمة السياسية	4 ب، 8 ب، 11 أ، 13 أ، 15 أ، 17 ب، 21 ب، 28 أ، 29 د، 30 ب، 32 ج، 34 أ، 35 د، 36 ج، 38 ج، 39 أ، 41 ب، 43 أ.
القيمة الدينية	2 ب، 6 ب، 9 أ، 10 أ، 12 أ، 18 أ، 20 أ، 22 ب، 23 أ، 26 ب، 27 ب، 29 ج، 30 د، 32 ب، 33 ب، 35 ج، 37 أ، 39 د، 40 أ، 42 أ، 43 ج.

1_1_2 طريقة الإجابة على أسئلة المقياس:

القسم الأول: يضع المفحوص (0 أو 3)، (0) في حالة عدم الموافقة، (3) في حالة الموافقة على العبارة وفي حالة

صعوبة الاختيار، يضع (2) أمام العبارة الأكثر تفضيلاً و(1) أمام أقلها تفضيلاً.

القسم الثاني: توجد أربعة اختيارات (أ، ب، ج، د)، والمطلوب الترتيب من (1، 2، 3، 4) من العبارة الأكثر

تفضيلاً إلى أقلها، تكون طريقة الإجابة على المقياس جماعية، والمقياس ملائم للفئات من عمر 18 سنة فأكثر.

2_2 مقياس سلوك المواطنة التنظيمية:

قام الباحث بتصميم استبيان من خلال المراجعة لأدبيات الدراسة وما قدم حول موضوع سلوك المواطنة

التنظيمية. وقد استعان الباحث في تصميم أداة الدراسة بالمقاييس والاستبيانات المتعلقة بموضوع سلوك المواطنة

التنظيمية التي صممت من طرف باحثين منهم "ماركيز وبازاكوف" Mackenzie & "

"podsakoff" (2000) و"ديبولا" "Dipaola" (2004) و"زايد" (2000) و"ايرتورك

وآخرون" "Erturk et al" (2004). وتشمل الأداة (33) فقرة تقيس خمسة أبعاد هي (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، والسلوك الحضاري) وتبين مما توصلوا إليه من نتائج، أن هذه الأبعاد قادرة على التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية، وبالتالي تم اعتمادها في تصميم هذه الأداة وتعرض الدراسة تعاريف لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

1- سلوك الإيثار (Altruism): ويقصد بسلوك الإيثار مدى مساعدة الأستاذ للزملاء الذين حوله (أساتذة، رؤساء أقسام، نواب رؤساء الأقسام، مسؤولو الشعب) في المهام المتعلقة بالعمل وبشكل طوعي.

2- سلوك الكياسة (Courtesy): وهي ممارسات تدل على محاولة الأستاذ تجنب الوقوع في مشاكل مع زملائه في العمل أو مع الطلبة عن طريق احترام آرائهم وتقديم النصح لهم.

3- سلوك الروح الرياضية (Sportsmanship): تدل على مدى تحمل الأستاذ لأي مضايقة أو تكليف إضافي في العمل دون تدمير ومدى تقبل الانتقاد لتجنب الجامعة أي ضرر.

4- سلوك وعي الضمير (Conscientiousness): ترتبط هذه الممارسات بشخصية الأستاذ من خلال احترامه للإجراءات والقوانين واللوائح التي تدير الجامعة وكذا التفاني في الأداء.

5- السلوك الحضاري (Civic virtue): يقصد به الممارسات التي تدل على اهتمام الأستاذ وولائه للجامعة التي ينتمي لها من خلال المشاركة البناءة، والحرص على حضور الاجتماعات غير الرسمية، ومن خلال الأداء المتميز الذي يحفظ سمعة الجامعة.

وتم اعتماد بدائل الإجابة التالية : موافق تماما _ موافق إلى حد ما _ غير موافق. كما تم توزيع بنود المقياس حسب الأبعاد والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول رقم (19) توزيع بنود مقياس سلوك المواطنة حسب الأبعاد.

البعد	البنود
سلوك الإيثار	1 - 6 - 11 - 16 - 26 - 30
سلوك الكياسة	2 - 7 - 12 - 17 - 2 - 31
سلوك الروح الرياضية	3 - 8 - 13 - 18 - 23 - 28
سلوك وعي الضمير	4 - 9 - 14 - 21 - 24 - 27
السلوك الحضاري	5 - 10 - 15 - 20 - 25 - 29 - 32 - 33

2_2_1 طريقة الإجابة على أسئلة المقياس:

من أجل الإجابة على أسئلة المقياس يقوم المجيب بترتيب الإجابة حسب أولويتها عنده من 1 إلى 3 وفقا للبدائل الثلاثة المقترحة و هي موافق تماما _ موافق إلى حد ما _ غير موافق.

3_ خطوات إجراء الدراسة :

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة النسق القيمي لدى الأستاذ الجامعي بالجزائر وعلاقته بمستوى ممارسته لسلوك المواطنة التنظيمية لديه، مما يستدعي من الباحث أن يختار أدوات أكثر ملاءمة لبحثه من مقاييس واختبارات، و تم الاعتماد على الأداتين السابقتين، بعد استشارة عديد من أساتذة لهم خبرة في الاختصاص.

ولتميز المقاييس بثبات وصدق عاليين، تم اعتمادهما في هذه الدراسة وبذلك بدأت مراحل التطبيق. بتوزيع الأداة على أساتذة جامعة الجزائر، ورقلة، وهران وقسنطينة. المقصودة في العينة، وتم استرجاع الإجابات ليتبين أن بعض الإجابات كانت غير مستوفية للتعليمية، هذا ما أدى إلى إلغائها وقدرت بـ 70 إجابة.

4_ الأساليب الإحصائية :

إن الهدف من استعمال الأساليب الإحصائية المناسبة هو الحصول على نتائج كمية من خلال متغيرات الدراسة التي تمكننا من مناقشة الفرضيات، وذلك قصد الوصول إلى نتائج ومعطيات تفسر وتحلل الظاهرة المدروسة. باستخدام برامج التحليل الإحصائي في العلوم الاجتماعية IBM spss.20 والتقنيات الإحصائية التي استعملها الباحث في التحليل هي:

1- استخدام مقاييس التشتت (المدى والمنوال) ومقاييس النزعة المركزية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) لمعالجة الفرضية الأولى التي تنص على اختلاف ترتيب القيم لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، ومعالجة الفرضية الثانية التي تنص على أن مستوى ممارسة سلوك المواطنة لدى الأساتذة متوسط.

2- النسب المئوية للتعبير عن التمثيل النسبي لحجم توزيع أفراد العينة على المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة المهنية والتخصص)، وكذا توزيع أفراد العينة على القيم المتصدرة للأنساق القيمية لأساتذة الجامعة الجزائرية.

3_ استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد MANOVA لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية في معالجة الفرضيات الجزئية الثلاثة المتفرعة من الفرضية الثالثة، وتنص الأولى على وجود فروق في مستوى ممارسة أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية المتصدرة لأنساقهم القيمية، وفقا لمتغري الجنس، الخبرة المهنية والتخصص، والفرضية الجزئية الثانية التي تنص على وجود فروق في مستوى ممارسة أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية المتصدرة لأنساقهم القيمية، وفقا لمتغري الجنس، الخبرة المهنية والتخصص، ولمعالجة الفرضية الجزئية الثالثة والتي تنص على وجود فروق في مستوى ممارسة أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية المتصدرة لأنساقهم القيمية، وفقا لمتغري الجنس، الخبرة المهنية والتخصص.

4- استخدام معامل الارتباط بيرسون "Pearson"، لدلالة العلاقة بين المتغيرات لمعالجة الفرضية الرابعة التي تنص على وجود علاقة بين النسق القيمي (القيمة الدينية، النظرية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية الجمالية)

ومستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضري) لدى الأستاذ ولحساب صدق أدوات الدراسة عن طريق الارتباط الداخلي بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية له.

5- استعمال معامل "الفاكرونباخ" لقياس ثبات أداقي الدراسة.

خلاصة الفصل

يعطي اختيار الأداة وخصائصها السيكمومترية أكبر قدر للموضوعية للنتائج لذا حرص الباحث على اعتماد أداة لها درجة عالية من الصدق والثبات ، كما تميزت بالموضوعية بعد وقوف الباحث على عدة دراسات سابقة حديثة استخدمت مقياس القيم لآلبورت وزملائه،والابعاد الخمسة التي تقيس سلوك المواطنة التنظيمية، مما جعل الباحث يطبقها بعد تأكده من ملاءمتها لقياس فرضيات دراسته.وتطبيقها على عينة قدرها 422 أستاذ جامعي وسيتم عرض وتفسير ومناقشة البيانات المتحصل عليها.

الفصل الخامس

تمهيد

في هذا الفصل سيتم عرض نص الفرضيات حسب ترتيبها ونتائج معالجتها الاحصائية، ثم المتابعة بتحليل النتائج للتأكد من صدق أو رفض الفرضية ، وبعد ذلك نقوم بتفسير النتائج المتوصل إليها، ومقارنتها بالدراسات السابقة. ثم الوصول إلى استنتاج عام خاص بالدراسة و إعطاء بعض المقترحات والأفاق البحثية.

1- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الاولى:

1_1 عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على ما يلي: "تصدر القيمة النظرية ترتيب النسق القيمي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية عينة الدراسة"

للإجابة عن هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد طبيعة النسق القيمي

لدى الأستاذ الجامعي حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (20) ترتيب قيم النسق القيمي لدى الأستاذ

الرقم	أبعاد الأداة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب القيم
1	القيمة النظرية	3.05	0.36	02
2	القيمة الاقتصادية	2.83	0.18	03
3	القيمة الجمالية	1.98	0.60	06
4	القيمة الاجتماعية	2.38	0.52	04
5	القيمة السياسية	2.23	0.59	05
6	القيمة الدينية	3.23	0.30	01

من الجدول رقم(20) تظهر النتائج أن القيم تتوزع بمتوسطات متقاربة الا أن القيمة الدينية احتلت صدارة

الترتيب بمتوسط حسابي قدره (3.23) وبانحراف معياري بلغ (0.30) الذي يعني أن الأستاذ يهتم بالوازع الديني

والروحي، ويعتبر مرجعا أساسيا لسلوكه، تليها القيمة النظرية بمتوسط حسابي قدره (3.05) بانحراف معياري بلغ

(0.36) مما يفسر انتماء الأستاذ لمجال البحوث وتفسير الظواهر والوصول للحقيقة ، وتأتي القيمة الاقتصادية في

المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (2.83) بانحراف معياري قدره (0.18) مما يفسر اهتمام الأستاذ بالجانب المادي تليها القيمة الاجتماعية في المرتبة الرابعة من حيث القوة بمتوسط حسابي قدره (2.38) وانحراف معياري بلغ (0.52) مما يدل أن التعاون والمشاركة وحسن المعاملة والاهتمام بالآخر تدخل في منظومة قيم الأستاذ، لتأتي القيمة السياسية والجمالية في ذيل الترتيب بمتوسط حسابي قدره (2.23) و(1.98) على التوالي مما يدل على أن حب السلطة والاهتمام بقوة التأثير والحكم ليس له اهتمام كبير لدى أستاذ الجامعة الجزائرية وكذا قلة ميله للجمال والاهتمام بالرسم وكل ماهو فني.

1_2_ تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الأولى:

النتائج في الجدول رقم (20) توضح قوة القيم الدينية باحتلالها صدارة ترتيب منظومة قيم أستاذ الجامعة الجزائرية الذي يشكل جزء من نخبة المجتمع الجزائري، الذي يتميز بأنه مجتمع تشكل العقيدة الإسلامية الإطار المرجعي لسلوك أفراد، ومصدرا أساسيا لتوجيه ممارساتهم اليومية، يتلقاها الفرد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، كما تستمر وتلتزم مؤسسات المجتمع الجزائري المختلفة سواء المساجد، أو المدارس، أو الجامعات في تأكيد القيم الدينية ونشرها عن طريق منتسبيها.

إذا تبني وتصدر القيم الدينية للأنساق القيمية لدى الأساتذة هو استجابة لتعاليم القرآن الكريم، التي تدعو إلى التمسك بدين الله تعالى وللإستقامة وفعل الخير والتعاون، وهذا ما يصبو إليه أي فرد مسلم صالح، مصداقا لقوله تعالى: (ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ) (التوبة: 36). وقوله تعالى: (الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَنْزَلَ عَلَى عَبْدِهِ الْكِتَابَ وَلَمْ يَجْعَلْ لَهُ عِوَجًا* قَيِّمًا لِيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِنْ لَدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا) (الكهف: 2-1). وقوله تعالى: (فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ الْقَيِّمِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يَأْتِيَ يَوْمٌ لَا مَرَدَّ لَهُ مِنَ اللَّهِ يَوْمَئِذٍ يُصَدِّعُونَ) (الروم: 43).

من خلال ملاحظتنا للآيات السابقة نجد أن جميعها جاءت بمعنى الاستقامة والاستواء والعدل والإحسان والحق، وقد ارتبطت في جميع الآيات بالدين. ففي دراسة قامت بها "شينار سامية" (2017) توصلت إلى أن

حتى فئة الجانحين من المجتمع الجزائري تتصدر القيمة الدينية منظومة القيم لديهم، رغم حساسية السن والجرم المرتكب، وبندهم من طرف المجتمع، ويتميز البناء القيمي لدى الأستاذ الجامعي مع بروز القيمة الدينية فيه يعبر عن انسجام واتساق عالي، نظرا لشخصية الأستاذ الجامعي التي تعتبر قمة في الاتزان والتوافق وروح مسؤولية عالية في تحكيمه للأمر، لما يتميز من وعي وسعة اطلاع ونضج، عكس ما نجده عند فئة الشباب التي لها مستوى عالٍ من الصراع في أنساقهم القيمية، الذي ينتج دائما عن التضاد والتباين في تبني القيم، وهذا ما توصل إليه "سهار نصر الدين" (1993) في دراسته التي كشفت عن حيرة كبيرة لدى المراهقين في بعض المسائل الدينية كالجنة والنار والقدر (سي محمد، 2013، ص32)

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة "صلاح الدين شيخاوي" (2015) التي تهدف إلى معرفة النسق القيمي لدى الأساتذة الجامعيين رؤساء الأقسام، حيث كشفت عن تصدر القيمة الدينية النسق القيمي لديهم.

كما اتفقت نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة "بوعطيط سفيان" (2012) التي خص بها عينة من أساتذة من جامعات الشرق الجزائري، والتي أظهرت أن أنساقهم القيمية تتصدرها القيمة الدينية بقوة. وهو ما يتفق أيضا مع دراسة "إبراهيم عبده صعدي" و"أحمد صلاح الدين أبو الحسن" (2013) التي توصلت إلى صدارة القيم الدينية لمنظومة القيم لدى طلاب التربية الخاصة، باعتبار الوازع الديني كان سببا في التحاقهم بهذا التخصص، الذي يقدم من خلاله الرعاية المباشرة أو غير المباشرة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة من المجتمع (إبراهيم، أبو الحسن، 2013، ص949).

كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الباحثة "شينار سامية" (2017) التي توصلت إلى تمسك فئة الجانحين بالوازع الديني كقيمة متصدرة رغم سلوكياتهم وما ارتكبوه، الشيء الذي يجعل من إعادة تأهيلهم أمرا ممكنا (شينار، 2017، ص489).

كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات عربية تناولت موضوع القيم لدى طلاب الجامعات الذين بدورهم سيكونون أساتذة الجامعة مستقبلاً، منها نتائج دراسة "سفيان" (2002) وكانت دراسة مقارنة في القيم لدى عينتين من طلبة من جامعة تعز باليمن، وعينة من طلبة جامعة بغداد بالعراق والتي توصلت إلى صدرة القيمة الدينية ترتيب القيم لدى الطلاب.

فالقيم الدينية تعتبر منارة ومرجعاً موجهاً لكل الأفراد، باختلاف أجناسهم ومجالات اهتماماتهم، على غرار الأستاذ الذي ينتمي إلى مجتمع مسلم، يلتزم بتعاليم دينه ويقيم سلوكياته بالرجوع لأحكامه، التي تدعو إلى مساهمة كل فرد إيجابياً في تنمية مجتمعه كل من عمله، جنسه، تخصصه، ومكانته مصداقاً لقوله تعالى - ورسوله الأمين - صلى الله عليه وسلم - على فعل الخير للآخرين في آيات وأحاديث كثيرة، نذكر منها قوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ الآية 2 من سورة النساء، وقوله تعالى: ﴿وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ يَعْلَمُهُ اللَّهُ﴾ الآية 197 من سورة البقرة ﴿وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ﴾ الآية 215 من سورة البقرة ﴿وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِهِ عَلِيمًا﴾ الآية 127 من سورة النساء، وفي قوله صلى الله عليه وسلم: (الإيمان بضع وسبعون - وفي رواية بضع وستون - شعبة، أعلاها: قول لا إله إلا الله، وأدناها: إمطة الأذى عن الطريق، و(الحياء شعبة من الإيمان) حديث متفق عليه، وقوله صلى الله عليه وسلم: (من كان معه فضل ظهر فليعد به على من لا ظهر له، ومن كان له فضل زاد فليعد به على من لا زاد له) وقوله صلى الله عليه وسلم: (وإن أحب الأعمال إلى الله سرور تدخله على مؤمن، تكشف عنه كرباً، أو تقضي عنه ديناً، أو تطرد عنه جوعاً) رواه البيهقي، ومنه فإن الإسلام مصدر للمثل العليا التي يسعى الأستاذ لاكتسابها والتقيد بتعاليم دينه الحنيف، ليعطي دائماً الانطباع الخلقى على سلوكياته سواء مع أفراد أسرته أو مع زملائه الأساتذة أو مع طلبته، وهذا يعتبر ميراث الأنبياء الذي يرثه طلاب العلم وأساتذته وعلماءه، استناداً لقوله صلى الله عليه وسلم "إن العلماء ورثة الأنبياء وأن الأنبياء لم يورثوا ديناراً ولا درهماً، وإنما ورثوا العلم فمن أخذه فمّن أخذه بحظ وافر" والمعنى المراد في ذلك هو ميراث العلم

والدين والسير على خطى الأنبياء في ذلك، ونتائج الدراسة الحالية تؤكد تجسد هذا من خلال تصدر القيمة الدينية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية عينة الدراسة.

وتأتي القيمة النظرية مباشرة بعد القيمة الدينية، وهذا ترتيب منطقي أيضا وذلك لارتباط الجانب الديني بالعلم، حيث تبين من خلال النتائج اهتمام عينة الدراسة بالبحث الدائم وتحديد المعارف كمؤشرات للقيمة الدينية، والتي قدر متوسطها الحسابي بـ (3.05) وانحراف معياري بلغ (0.36) وهو متوسط قريب من متوسط القيمة الدينية، ويرجع تبوؤها هذه الرتبة إلى انسجامها التام مع مجال وبيئة الأستاذ المهنية، وطبيعة عمله من جهة ومتطلبات المستوى التعليمي من جهة أخرى، فمهام الأستاذ الجامعي لها محاور ثلاثة، التدريس والإشراف والبحث العلمي، وكلها مهام تتطلب البحث الدائم والمتواصل بمختلف الوسائط وتحديد المعارف، بما يواكب التطور العلمي والتكنولوجي السريع. كما يرى الكثير أن الجامعة ومن خلال الأستاذ مصدر إشعاع علمي يتطلع من خلالها أي مجتمع على غرار المجتمع الجزائري كبصيص أمل، تتحمل إلى حد كبير مسؤولية تنمية أو تخلف المجتمع، ومنه كان من الطبيعي أن يتبنى الأستاذ القيمة النظرية في سلم قيمه، والتي تشمل على حب العلم والاكتشاف والتحكم في الظواهر وتفسيرها، والعمل على الاستفادة منها في معرفة ظواهر جديدة والتنبيه بها، ما يعكس مكانة العلم عند الأستاذ وإدراكه لمكانة الجامعة التي تبني بالبحث عن المعرفة وتفسير الظواهر والتحكم فيها، وبالتالي اتفاق مبادئ الأستاذ الجامعي الجزائري مع مبادئ وأساسيات الجامعة باعتبارها مكانا للبحث والتنظير، ويظهر ذلك من خلال السلوكات اليومية للأستاذ في هذا المجال، من بينها على سبيل الذكر لا الحصر: التحضير الجيد للدروس والاهتمام بكل ماهو جديد فيها، وكذا اهتمامه بالإشراف على مذكرات التخرج في مختلف الأطوار (الليسانس، الماجستير، الدكتوراه) لتقديمها في صورة علمية تليق بها وتقديم نتائج تساهم في حل المشكلات الاجتماعية الاقتصادية وترقية المجتمع، إضافة إلى البحث العلمي من خلال الدراسات والمؤلفات العلمية والمؤلفات البيداغوجية والعلمية في مختلف المجالات ضمن نشاطات مخابر البحث.

وقد اتفقت الدراسة الحالية بهذه النتيجة وهذا الترتيب مع نتائج دراسة "شيخاوي" (2015) التي كشفت بأن القيمة النظرية تأخذ المرتبة الثانية في سلم القيم لدى الأساتذة الجامعيين مسؤولو الأقسام بجامعة المسيلة وبسكرة، تليها القيمة الاقتصادية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (83.2) ومعامل انحراف قدره (0.18) ولعل قوة هذه القيمة ووجودها في هذه الرتبة، يرجع إلى عوامل عدة منها أن الأستاذ مثله مثل أي فرد يحتاج إلى الجانب المادي ليغطي مصاريفه وأفراد أسرته، وإذا عدنا إلى أفراد العينة نجد أن لها خصائص توحى بضرورة المال وتوفيره، فمعظم أفراد العينة حديثي الوظيفة وهم في بداية بناء الأسرة، وهو ما يتطلب إمكانيات مادية لا بأس بها، وقد يكون بُعد الجامعة مكان العمل عن مكان الإقامة ما يضطرهم للكراء قريبا من الجامعة التي وظف فيها، لتقريب المسافة واستغلال الوقت الضائع في التنقل فهو يسعى إلى الربح لتحقيق مستوى من الأريحية المادية، وما يقابل ذلك من استقرار نفسي واجتماعي يساعده في تحسين أداء مهامه كما ونوعا، وبالتالي من المنطقي ترتيب الجانب الاقتصادي من الأولويات لتوفير ما هو ضروري من العوامل المساعدة على استقراره النفسي لتحقيق الأداء الجيد.

ومن خلال مقابلة الباحث لكثير من الأساتذة فقد وُجد من الأساتذة من كان يطمح في منصب أستاذ بالجامعة، ليزيد من راتبه وهذا ما يفسره دوران العمل لدى كثير من الأساتذة، وهذا ما أكدته نتائج دراسة "الغامدي" (1997) حول اتجاهات الطلاب نحو الالتحاق بكلية المعلمين، إلى أن الاختيار كان بدافع مادي اقتصادي.

أما القيمة الاجتماعية فجاءت في الرتبة الرابعة في ترتيب سلم القيم للأستاذ بمتوسط حسابي قدره (2.38) ومعامل انحراف معياري قدره (0.52) فأستاذ الجامعة الجزائرية ملتزم بالعادات والتقاليد السائدة في مجتمعه، ويعمل على تطويره وتنميته والمساهمة في إيجاد حلول لكثير من الآفات الاجتماعية والأمراض التي يتخبط فيها أفراد مجتمعه عن طريق الملتقيات والندوات، والمشاركة المباشرة، فنجد بعض الأساتذة خاصة في تخصص الطب مثلا جزائريون ينتسبون إلى جامعات ومستشفيات عالمية، يعملون على مشاركة زملائهم تلك الخبرات وهذا

نوعاً من المشاركة وتعميم الفائدة، يشاركون في إجراء عمليات جراحية لاخوتهم في الوطن دون تنقلهم للخارج وبالمجان، فهذه صورة للتضامن في أجلى صوره، مثل ماحدث في ولايتي أدرار وولاية المدية، والعمليات التي أجريت في ولاية خنشلة في أواخر عام 2017 والتي اختتمت بتكوين كثير من الأساتذة الاطباء المتخصصين، وغيرها الكثير مثل هذه الحملات التطوعية وفي مختلف المجالات والتخصصات، فهذه المشاركة تدل على أن المشاركة والاهتمام من بين السلوكات الاجتماعية التي يتبناها الأساتذة كل في اختصاصه، كما أن الأستاذ الجامعي يتميز بشخصية متزنة ترجع لعلمه وسنه فيعمل على تفعيل العلاقات الاجتماعية الطيبة والميل لمساعدة الآخرين سواء زملاء أو طلبة، الأمر الذي يوافق الشريعة الإسلامية والتي تشجع دائماً على نشر قيم التسامح والعطاء والتعاون والإخلاص، كما أن ممارسة الأستاذ لهذه الخصال مقارنة بسنه يراه اشباعاً لرغبته في الإيثار وحب الخير والتوفيق للآخر، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة "مهدي الجبوري" (2000)، والتي توصلت إلى تصدر القيم الاجتماعية للنسق القيمي لأفراد العينة، كما تتفق مع ما توصلت إليه دراسة "عسليّة" (2005)، التي حاولت معرفة القيم السائدة لدى طلبة الجامعة بغزة في ظل انتفاضة الأقصى، وبلغت العينة (150) طالباً وطالبة، حيث توصلت إلى نتيجة مفادها احتلال القيم الاجتماعية والدينية والسياسية المراتب الأولى والثانية والثالثة من حيث الأهمية، بينما احتلت القيم الاقتصادية والنظرية والجمالية المراتب الرابعة والخامسة والسادسة، كذلك أوضحت النتائج وجود اختلاف في ترتيب القيم لدى الذكور والإناث فكان ترتيب القيم لدى الذكور على النحو الآتي: القيم الاجتماعية، الدينية، السياسية، الاقتصادية، النظرية، ثم الجمالية، بينما كان ترتيب القيم لدى الإناث: الاجتماعية، الدينية، النظرية، السياسية، الاقتصادية، ثم الجمالية، وتبقى الجامعة المجال الخصب لظهور وترقية القيم الاجتماعية، سواء في تعاون واستشارة الأساتذة لبعضهم، أو مع طلابهم أو بين الطلاب أنفسهم لأن العمل الجماعي هو عماد العمل الهادف المناسب في الجامعة، سواء في المحاضرات، في الأيام الدراسية أو الندوات أو في الملتقيات الوطنية والدولية.

وأخيراً، وكما يتضح في الجدول رقم (20) نلاحظ أن القيم السياسية والجمالية جاءت في ذيل الترتيب بمتوسط حسابي قدره (2.23) و(1.98) على التوالي مما يدل على أن حب السلطة والاهتمام بقوة التأثير والحكم ليس له اهتمام كبير لدى أستاذ الجامعة الجزائرية، وكذا قلة ميله للاهتمام بكل ما هو فني.

حيث نجد الأستاذ الجامعي في هذا التخصص يهتم بالتنظير لهذا المجال (السياسي مثلا) ويكتفي بالتحليل ومقارنة السياسات العالمية، وتوجيه الاقتراحات في بعض اللقاءات التليفزيونية والإذاعية لتحليل الوضع السياسي في العالم، وكذا التأليف في هذا المجال بصفته الحقل البيداغوجي الذي يعمل به، أما من التخصصات الأخرى فالقيمة النظرية والاهتمام بمجال البحث طغت بشكل موسع على باقي الاهتمامات.

2- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

1_2 عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على ما يلي: "مستوى ممارسة سلوك المواطنة لدى الأستاذ الجامعي عينة الدراسة مرتفع."

للإجابة عن هاته الفرضية تم تحديد المدى وطول الفئة، لقياس مستوى ممارسة سلوك المواطنة لدى الأستاذ الجامعي حسب الجدول التالي :

الجدول رقم (21) يبين مستوى ممارسة سلوك المواطنة من خلال المتوسط الحسابي لكل بند

المستوى	تقسيم مدى المتوسط
المدى = 1-3 = 2	1.66 - 1
طول الفئة = 3/2 = 0.66	2.33 - 1.67
	3.00 - 2.34

بعد تحديد المدى و طول الفئة لقياس مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبنود والأبعاد الخمسة المكونة للأداة، وفيما يلي سيتم عرض استجابات أفراد العينة على هذه المحاور حسب الجداول التالية :

جدول (22) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود و لبعده سلوك الإيثار

الرقم	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى
1	أساعد زملائي الأساتذة في تنفيذ مهام صعبة أوكلت لهم	2,38	0,58	مرتفع
2	أنوب كل أستاذ بأداء عمله في حالة غيابه	2,34	0,55	مرتفع
3	أرشد الأساتذة الملتحقين بالعمل حديثا لتسهيل عملهم	2,73	0,58	مرتفع
4	أفيد بخبرتي كل زملائي حتى إذ لم يطلب مني	2,67	0,56	مرتفع
5	أقدم يد العون لزملائي في العمل إذا كان لهم حجم عمل كبير	2,67	0,63	مرتفع
6	أقدم على التنازل لزميلي لتدريس وحدة تعليمية إذا رغب في ذلك	2,77	0,51	مرتفع
	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبعد	2.59	0.38	مرتفع

سلوك الإيثار

من النتائج التي يبينها الجدول رقم (22)، يتضح أن كل المتوسطات الحسابية لبنود بعد الإيثار مرتفعة بانتمائها إلى الفئة الثالثة (2.34-3.00)، وهو ما يدل على ارتفاع مستوى ممارسة الإيثار حسب المتوسطات الحسابية للعبارة التي تقيسه، وهي تختلف من عبارة إلى أخرى، حيث تصدر العبارة السادسة أعلى قيمة للمتوسط الحسابي قدره (2.77) والتي تدل على أن موقف الأساتذة أكثر مرونة في التنازل لبعضهم البعض في تدريس الوحدات، مما يساعد على توفير مناخ عمل محفز، كما أنهم يلعبون دور المرشد الأمين للزملاء الملتحقين حديثا بمؤسستهم الجامعية، والذي يعبر عنه المتوسط الحسابي المرتفع الذي تحصلت عليه العبارة الثالثة المقدر بـ (2.73)، والملاحظ من الجدول أن المتوسط الحسابي للعبارة الرابعة والخامسة جاء متساوي بنفس القيمة المقدر بـ (2.67) إلا أن العبارة الرابعة احتلت المرتبة الثالثة بانحراف معياري ضعيف قدره (0.56)، مقارنة بانحراف معياري للعبارة الخامسة بلغ (0.63) وتحتل به المرتبة الرابعة، والذي يدل على أن الأستاذ يحرص على تقديم الخدمة لزملائه فبعد التوجيه، يقوم بتقديم ما توصلت إليه خبراته اليهم وبمبادرة ذاتية، كما يبدي استعدادا لتحمل جزءا من الحجم الساعي الكبير لبعض الزملاء، وتأتي العبارة الأولى في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.38) وانحراف معياري بلغ (0.58) مما يدل أن الأساتذة يقدمون يد العون في حال صعب على أحدهم أي أداء أي مهام وكلت لهم أو أعمال منوطة بمهامهم، وجاءت العبارة الثانية في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي

متقارب قدر ب (2.34) وانحراف معياري قدره (0.55) الأمر الذي يدل على أن الأستاذ ينوب زميله في حال أي مانع أو تحت أي ظرف، فتلك صورة للإيثار في أجلى صوره يعود بالفائدة للطالب والجامعة. أما المتوسط الحسابي العام لبعده الإيثار الذي قدر ب (2.59) والذي ينتمي إلى الفئة الثالثة (2.34-3.00). ومنه فكل القيم المتحصل عليها من متوسطات الحسابية سواء للبعد أو للنبود تعبر على المستوى المرتفع لممارسة أفراد العينة لسلوك الإيثار رغم تباين إجاباتهم على مختلف عبارات هذا البعد.

جدول (23) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لنبود و لبعده سلوك الكياسة

الرقم	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى
1	أحترم وأصون حقوق زملائي في العمل .	2,75	0,45	مرتفع
2	أأخذ قرارات بعد التشاور مع زملائي الأساتذة، مسؤولي أقسام، والطلبة.	2,59	0,50	مرتفع
3	أحرص على إتخاذ تدابير وقائية للمشكلات قبل حدوثها	2,84	0,40	مرتفع
4	أجنب الحديث عن خصوصيات زملائي الأساتذة....	2,69	0,47	مرتفع
5	أنصح و أقدم معلومات من شأنها أن تجنب الآخرين الوقوع في المشاكل	2,75	0,50	مرتفع
6	أقيم سلوكياتي حتى لا تترك أثرا سيئا عند زملائي	2,94	0,30	مرتفع
	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبعد	2.76	0.29	مرتفع

من الجدول رقم(23)، يتضح أن كل المتوسطات الحسابية مرتفعة وتنتمي إلى الفئة الثالثة (2.34-3.00) وهو ما يدل على ارتفاع مستوى ممارسة بعد الكياسة حسب مختلف البنود التي تقيسه، وهو يختلف من عبارة إلى أخرى، حيث نسجل أعلى قيمة للمتوسط الحسابي ب (2.94) انحراف معياري ضعيف قدر ب (0.30) ويمثل العبارة السادسة، هذا ما يدل على أن الأستاذ حريص على تقييم سلوكياته قبل أن يبادر بأي شيء من شأنه أن يؤثر بالسلب على زملائه في العمل، وجاءت العبارة الثالثة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.84) وبانحراف معياري بلغ (0.40) والتي تدل أن أفراد العينة يستبقون وقوع المشكل بتدابير وقائية يجنبهم ذلك للمحافظة على جو ومناخ عمل هادئ.

والملاحظ أن العبارتين الأولى والخامسة (1-5) لهما نفس المتوسط الحسابي (2.75) لكن باحتساب قيمة الانحراف المعياري نجد أن الانحراف المعياري الخاص بالعبارة الأولى يساوي (0.45) وهو أصغر من نظيره

(0.50)، لذلك فالعبارة الأولى تسبق العبارة الخامسة في الترتيب، وهو ما يدل على أن أفراد العينة يسعون إلى أن يعملوا في احترام، مدركين حقوقهم وواجباتهم اتجاه بعضهم البعض، وتأتي العبارة الرابعة في الرتبة الخامسة من الترتيب بمتوسط حسابي قدره (2.69) وانحراف معياري بلغ (0.47) وهو يعبر عن مستوى مرتفع يمثل الحرص الشديد لأفراد العينة على عدم الخوض في خصوصية زملائهم، وجاء البند الثاني في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (2.59) بانحراف معياري قدره (0.50)، وهو مستوى مرتفع يدل على أن التشاور والمشاركة أساس اتخاذ القرار من طرف أفراد العينة والذي يعبر عن النضج وروح المسؤولية لديهم.

وعليه، ومن خلال هذه النتائج فإن الباحث يسجل أن أفراد العينة يتميزون بالكياسة، بمتوسط حسابي مرتفع (2.76) وانحراف معياري ضعيف قدر ب (0.29) وهو ما يدل فعلا على ارتفاع مستوى الكياسة لدى الأساتذة رغم اختلاف إجاباتهم على مختلف عبارات هذا البعد.

جدول (24) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود و بعد سلوك الروح الرياضية

الرقم	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى	
سلوك الروح الرياضية	1	أتقيد بما جاء في القانون الداخلي للجامعة	2,29	0,58	متوسط
	2	أقوم بمهام إضافية إذا تم تكليفي بها (رئيس قسم أو رئيس لجنة علمية... برحابة صدر	2,29	0,59	متوسط
	3	أتجنب التذمر و الشكوى من مشكلات التدريس	2,23	0,67	متوسط
	4	اعمل على تجاوز المشكلات ولا أعطيها أكثر من حقها.	2,29	0,66	متوسط
	5	أتجنب التعرض لهفوات زملائي الأساتذة أو المسؤولين	1,96	0,93	متوسط
	6	أتقبل بصدق ربح أي نقد أو ملاحظة من زملائي وطلبي	2,40	0,84	مرتفع
	7	أظهر الاحترام للآخرين (طلبة، أساتذة، مسؤولين، وعمال)	2,77	0,61	مرتفع
	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبعد	2.32	0.55	متوسط	

من الجدول رقم (24)، يتضح أن معظم المتوسطات الحسابية متوسطة، وتنتمي إلى الفئة الثانية (1.67-2.33) حيث نسجل أكبر متوسط حسابي قيمته (2.77) المقابل للعبارة السابعة وهو مستوى مرتفع، يدل على أن أفراد العينة يكونون الاحترام لأفراد مؤسستهم الجامعية باختلاف مهامهم ومستوياتهم، وتأتي العبارة السادسة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.40) وهو معدل يعبر عن مستوى ينتمي للفئة الثالثة، التي تدل

على المستوى المرتفع والتي تمثل تقبل النقد والملاحظة برحابة صدر عالية لدى أفراد العينة، والملاحظ أيضا أن العبارات (2-1-4) لها نفس المتوسط الحسابي (2.29) لكن باحتساب قيمة الانحراف المعياري نجد الانحراف المعياري للعبارة الأولى يساوي (0.58) وهو أصغر من نظيره في العبارتين، ثم نجد الانحراف المعياري الخاص بالعبارة الثانية يساوي (0.59) وقيمة انحراف العبارة الرابعة تساوي (0.66) لذلك، فالعبارة الأولى تسبق وتحتل المرتبة الثالثة، في حين تحتل العبارتين الثانية والرابعة الرتب الرابعة والخامسة على التوالي، وهو ما يؤكد إلتزام أفراد العينة بالقانون الداخلي للجامعة، كما أن تدمير الأساتذة من المشاكل المتعلقة بالتدريس لم يكن كبيرا بمتوسط حسابي قدره (2.29) وهو متوسط يعبر عن مستوى ينتمي إلى الفئة الثانية، وجاءت العبارة الخامسة في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدره (1.96) وانحراف معياري (0.93).

وعليه ومن خلال هذه النتائج فإن الباحث يسجل أن أفراد العينة يتميزون بالروح الرياضية، بمتوسط حسابي متوسط قدره (2.32) ينتمي إلى الفئة الثانية وانحراف معياري قدر ب (0.55) وهو ما يدل فعلا على أن مستوى الروح الرياضية كان متوسطا لدى الاساتذة رغم اختلاف إجاباتهم على مختلف عبارات هذا البعد.

جدول (25) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود و لبعده سلوك وعي الضمير

الرقم	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى
1	أستغل ساعات العمل في أداء مهام (التدريس - الاشراف...)	2,84	0,48	مرتفع
2	أعمل على إتقان أي نشاط أقوم به سواء تعلق بالإشراف أو التدريس، أو البحث العلمي.	2,69	0,48	مرتفع
3	ألتزم بمواعيد العمل كالحضور المبكر ، دخول الحصص في وقتها ، تسليم الاعمال في مواعيدها .	2,83	0,38	مرتفع
4	أخصص معظم وقت فراغي أثناء الدوام لمساعدة الطلبة	2,64	0,49	مرتفع
5	أقوم بمهامي بكل تفان حتى في غياب الرقابة الإدارية	2,56	0,64	مرتفع
6	أساهم في حل الخلافات و سوء التفاهم بين العاملين في الجامعة كلما أتاحت لي الفرصة لذلك	2,57	0,63	مرتفع
	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبعد	2.69	0.46	مرتفع

من خلال النتائج التي يبينها الجدول رقم (25) يتضح أن كل المتوسطات الحسابية مرتفعة وتنتمي إلى الفئة الثالثة (2.34-3.00)، وهو ما يدل على ارتفاع مستوى بعد وعي الضمير، حيث سجل أعلى متوسط حسابي قدره (2.84) الذي يمثل العبارة الأولى وهو ما يدل على أن الأساتذة يستغلون معظم أوقاتهم في أداء مهامهم المختلفة، تليها في المرتبة الثانية العبارة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (2.84) وبانحراف معياري بلغ (0.38) للأمر الذي يدل على أن أفراد العينة ملتزمون بمستوى عالٍ من الانضباط، كالالتزام بالوقت وأداء الأعمال في وقتها بعيدا عن التأجيل، لتأتي العبارة الثانية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.69) وانحراف معياري قدره ب (0.48)، وهو مستوى مرتفع يشير إلى الدرجة العالية لإتقان المهام ومختلف الأعمال التي وكلت للأستاذ، تليها مباشرة العبارة الرابعة بمتوسط حسابي قيمته (2.64) وانحراف معياري قدره (0.49) يدل على أن أستاذ الجامعة بالإضافة لإلتزامه التام بوقت عمله، يستغل وقته خارج الدوام بمساعدة طلبته، يليه متوسط حسابي بقيمة (2.57) وانحراف معياري بلغ (0.63) وهو يدل على أن أفراد العينة يقومون بأداء مهامهم بكل تفان حتى في غياب الرقابة عليهم، لتأتي العبارة السادسة في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي متقارب جدا ومرتفع قيمته (2.57) بانحراف معياري (0.63) وهو دليل على أن الأساتذة يولون الاهتمام بخلق جو من التفاهم والانسجام داخل مؤسساتهم الجامعية.

وعليه ومن خلال هذه النتائج فإن الباحث يسجل أن أفراد العينة يتميزون بوعي الضمير، بمتوسط حسابي مرتفع (2.69) وانحراف معياري قدره ب (0.46) وهو ما يدل فعلا على ارتفاع مستوى وعي الضمير لدى الأساتذة رغم تباين إجاباتهم على مختلف عبارات هذا البعد.

جدول (26) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لنبود و بعد السلوك الحضاري

الرقم	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى	
السلوك الحضاري	1	أحرص على متابعة كل نشاط في الجامعة باهتمام سواء كان علمي أو ترفيهي	2,67	0,52	مرتفع
	2	أحرص على حضور الاجتماعات واللقاءات و الندوات التي تعقدتها الجامعة	2,64	0,52	مرتفع
	3	أساهم في تقديم اقتراحات لتطوير إستراتيجية العمل بجمعتي.	2,66	0,53	مرتفع
	4	أستغل كل الإمكانيات حتى الشخصية منها في تحسين مستواي العلمي والمهارات	2,67	0,51	مرتفع
	5	أوظف شبكة علاقاتي العلمية لصالح الجامعة	2,48	0,82	مرتفع
	6	أظهر الاحترام للآخرين(طلبة، أساتذة، مسؤولين، وعمال)	2,81	0,50	مرتفع
	7	أشرف على مختلف الأعمال المنوطة بمهامي دون شكوى .	2,88	0,35	مرتفع
	8	أعمل دائما على الالتزام بالأخلاق و المعايير الاجتماعية (الاحترام – التواضع – عدم التدخين داخل المدرجات و الورشات و الأقسام)	2,93	0,25	مرتفع
		المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للبعد	2.72	0.39	مرتفع

من خلال النتائج التي يبينها الجدول رقم (26)، يتضح أن كل المتوسطات الحسابية مرتفعة وتنتمي إلى الفئة الثالثة (3.00-2.34)، وهو ما يدل على ارتفاع مستوى السلوك الحضاري لدى أستاذ الجامعة، حيث سجل أعلى متوسط حسابي بقيمة (2.93) بانحراف معياري ضعيف بلغ (0.25) والمقابل للعبارة الثامنة، وهو ما يدل على أن أفراد العينة ملتزمون بالأخلاق والمعايير الاجتماعية كالتواضع والإخلاص، لتأتي العبارة السابعة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدر بـ (2.88) وانحراف معياري بلغ (0.35)، تليها العبارة السادسة بمتوسط حسابي قدره (2.81) بانحراف معياري بلغ (0.50) والذي يظهر أن أفراد العينة تكن الاحترام لكل منتسبي الجامعة، والملاحظ أيضا أن العبارتين الأولى والرابعة تحملان نفس المتوسط الحسابي بقيمة (2.67) وقدر الانحراف المعياري الخاص بالقيمة الرابعة بـ (0.51) وهو أصغر من الانحراف المعياري الخاص بالعبارة الأولى والمقدر بـ (0.52) ومنه فالعبارة الرابعة والمتضمنة استغلال الأستاذ كل الإمكانيات حتى الشخصية منها في تحسين مستواه العلمي والمهارات تأتي في المرتبة اربعة، وتليها العبارة الأولى في المرتبة الخامسة، والتي تدل على أن أعضاء هيئة

تدريس الجامعة الجزائرية يعتبرون أنفسهم جزءا لا يتجزأ من مؤسساتهم باستغلال كل إمكانياتهم لصالح مؤسساتهم، ويعملون على متابعة نشاطاتها، ويأتي المتوسط الحسابي المقدر بـ (2.66) والمقابل للعبارة الثالثة في المرتبة السادسة، والتي تفيد أن أستاذ الجامعة من اهتماماته المساهمة في استراتيجية من شأنها أن تطور مؤسساتهم، في حين جاءت العبارة الثانية في الرتبة السابعة لكن بمتوسط حسابي مرتفع يقدر بـ (2.64) وانحراف معياري يقدر بـ (0.52) تليها العبارة الخامسة في الرتبة الثامنة بمتوسط حسابي مرتفع يقدر بـ (2.48) وانحراف معياري يقدر بـ (0.82) والذي يدل على أن الأستاذ يوظف حتى علاقاته الخارجية في سبيل المساهمة الإيجابية في إنجاح تطلعات مؤسسته.

وعليه، ومن خلال هذه النتائج فإن الباحث يسجل أن أفراد العينة يتميزون بالسلوك الحضاري، بمتوسط حسابي مرتفع قدر بـ (2.72) وانحراف معياري ضعيف قدر بـ (0.39) وهو ما يدل فعلا على ارتفاع مستوى السلوك الحضاري لدى الأساتذة، رغم تباين إجاباتهم على مختلف عبارات هذا البعد.

وفيما يلي، وبعد استعراض ترتيب البنود في كل بعد، سنعرض في الجدول الموالي ترتيب أبعاد المواطنة التنظيمية حسب الأهمية، ونستخرج المستوى العام للمواطنة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة:

الجدول رقم (27) نتائج المعالجة الإحصائية لأداة المواطنة التنظيمية وأبعادها

الرقم	أبعاد الأداة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	سلوك الإيثار	2.59	0.38	مرتفع
2	سلوك الكياسة	2.76	0.29	مرتفع
3	سلوك الروح الرياضية	2.32	0.55	متوسط
4	سلوك وعي الضمير	2.69	0.46	مرتفع
5	السلوك الحضاري	2.72	0.39	مرتفع
	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للأداة ككل	2.62	0.41	مرتفع

من خلال الجدول رقم (27) يتضح أن مستويات سلوك المواطنة التنظيمية متقاربة ومرتفعة، ما عدا بعد الروح الرياضية، فقد جاء بعد الكياسة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.76)، بانحراف معياري بلغ

(0.29)، يليه بعد السلوك الحضاري في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.72) وانحراف معياري بلغ (0.39)، لتأتي مستوى ممارسة الأستاذ لسلوك وعي الضمير في المرتبة الثالثة بمتوسط الحسابي (2.69) بانحراف معياري بلغ (0.46)، وجاء بعد الإيثار في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي متقارب قدره (2.59) وبانحراف معياري بلغ (0.38)، ليأتي بعد الروح الرياضية في المرتبة الخامسة، بمستوى متوسط بمتوسط حسابي قدره (2.32) بانحراف معياري بلغ (0.55) وهي جملها متوسطات مرتفعة تقع في الفئة الثالثة - (2.34-3.00) وهو ما يؤكد ارتفاع مستوى هذه الأبعاد لدى أفراد العينة.

وكنتيجة عامة فإن مستوى ممارسة المواطنة التنظيمية من طرف أستاذ الجامعة الجزائرية جاء مرتفعا، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط العام للأداة المقدره ب (2.62) وبانحراف معياري (0.41).

2_2 تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (27) ومن خلال ماتنص عليه الفرضية الثانية على أن مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية متوسط تبين عدم تحقق الفرضية، ومنه فإن مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الجامعة الجزائرية مرتفع، ويمكن تفسير ذلك بطبيعة المؤسسة ومتطلباتها، التي تعول كثيرا على تلك الممارسات ذات القيم العالية كالمشاركة الدائمة والتعاون الصادق بين الأساتذة، سواء الممثلين لهيئة التدريس أو المنوطة بهم المهام الإدارية، والنصائح المباشرة العلمية سواء للأساتذة الجدد أو للطلبة، كما أن استغلال الأستاذ لوقته بعد الدوام في إنجازات لصالح زملائه وجامعته عن طواعية، خير دليل على أن الأستاذ يعبر عن انتماءه لجامعته ويهمه مكانتها ونجاحها، كما يفسر الدرجة العالية لممارسة هذا السلوك الإيجابي انتماء هذا الأستاذ إلى نخبه المجتمع الجزائري، الذي يلتزم بتعاليم دينه الحنيف التي تشجع على ممارسة السلوك التطوعي، وذلك مصدقا لقوله تعالى قوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ الآية 2 من سورة النساء، وقوله تعالى: ﴿وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ يَعْلَمُهُ اللَّهُ﴾ الآية 197 من سورة البقرة، ﴿وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ﴾ الآية 215 من سورة البقرة، ﴿وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ

بِهِ عَلِيمًا ﴿ الآية 127 من سورة النساء وفي قوله صلى الله عليه وسلم: (الإيمان بضع وسبعون- وفي رواية بضع وستون- شعبة، أعلاها: قول: لا إله إلا الله، وأدناها: إمطة الأذى عن الطريق، والحياء شعبة من الإيمان) حديث متفق عليه، وقوله صلى الله عليه وسلم: (من كان معه فضل ظهر فليعد به على من لا ظهر له، ومن كان له فضل زاد فليعد به على من لا زاد له) وقوله صلى الله عليه وسلم: (وإن أحب الأعمال إلى الله سرور تدخله على مؤمن، تكشف عنه كرباً، أو تقضي عنه ديناً، أو تطرد عنه جوعاً) رواه البيهقي عن ابن عمر رضي الله عنهما، وحسنه الألباني. ومن هذه الآيات الكريمة، والأحاديث الشريفة نتوقف على تشجيع كبير لممارسة سلوك التطوعي بكل أقسامه، فمنهم من يتطوع بعلمه، ومنهم من يتطوع بوقته وهناك من يتطوع بأفكاره بتقديم رأي صائب أو استشارة أو تقويم، وهناك من يتطوع بماله وعلاقاته، وكل هذه الممارسات تتوافق مع استجابات الأساتذة لبنود مقياس سلوك المواطنة التنظيمية، التي من شأنها أن تترك أثراً إيجابياً في مخرجات الجامعة الجزائرية، وممارسات سلوك المواطنة التنظيمية تختلف في حجمها وشكلها واتجاهات ودوافع من مجتمع إلى آخر، ومن فترة زمنية إلى أخرى. فمن حيث الحجم تقلُّ في فترات الاستقرار والهدوء وتزيد في أوقات الكوارث والنكبات والحروب. ومن حيث الشكل فقد تكون جهداً يدوياً وعضلياً أو مهنيّاً أو تبرُّعاً بالمال أو غير ذلك. ومن حيث الاتجاه فقد تكون تلقائية أو موجَّهة من قِبَل الدولة أو المؤسسات التطوُّعية في أنشطة اجتماعية أو تعليمية أو تنمية. ومن حيث دوافعها فقد تكون دوافع نفسية كحب الآخرين والرغبة في تقديم المساعدة لهم، أو اجتماعية كالحصول على وظيفة أو مهنة، وقد تكون الدوافع سياسية.

ومن الحقائق الثابتة أن المجتمع بكل جوانبه الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، وقيمه الأخلاقية والروحية كلٌّ لا يتجزأ إلا في التجريد العلمي. ولذلك فإن العمل التطوُّعي يجب أن لا ينحصر في جوانب محدودة للمجتمع والإنسان، بل يجب أن يتسع ليشمل كل المجتمع وكل الإنسان، بما في ذلك حقوقه الأساسية في الحياة والسلام والحرية، وحقوقه الاجتماعية من مأكُل ومشرب ومسكن وملبس وصحة وتعليم، وحقوقه الاقتصادية من

حقه في العمل والأجر والراحة والعطلات، وحقوقه السياسية والمدنية بما فيها الحق في المساواة أمام القانون (الهطالي، 2010، ص35).

وهذا إن دل على شيء، فإنما يدل على أهمية السلوك التطوعي في بناء المجتمع وازدهاره، وضرورة تكافل جميع أبنائه وعدم اكتفائهم بالجهد المأجور فقط، فكلهم معنيون كل واحد من موقعه وبتخصصه. وبهذا نجد أن المجتمعات اتجهت وبقوة نحو تشجيع مثل هكذا أفكار بعد ما كان في حقبة زمنية ما يعتبر السلوك التطوعي محدود جداً، حيث أشار في هذا الصدد "الهطالي" (2010) بقوله: قبل عقد من الزمن كان استيعاب مفهوم العمل التطوعي بشتى مظاهره محدوداً، وكان الاعتقاد سائداً بأن العمل التطوعي، رغم إسهامه بتحقيق الصالح العام، إنما هو عمل يتسم بالارتجال ويقوم به هواة وينخرط فيه أفراد ميسورون من المجتمع بهدف مساعدة فئات السكان المحرومين. وفي معظم البلدان، كانت البنية التحتية التي تسمح بترويج ودعم العمل التطوعي، بما فيها القوانين، ضعيفة أو حتى غير موجودة. كما كان الحوار على كل من المستويات الوطنية والإقليمية والدولي فيما بين المنظمات المنخرطة في العمل التطوعي، وبينها وبين أصحاب المصلحة الآخرين، محدوداً. وكانت مشاركة القطاع الخاص بجدها الأدنى، في حين أن وسائل الإعلام لم تكن تولى هذا العمل إلا انتباهاً ضئيلاً. وبشكل عام، نادراً ما كان يتم إبراز الصلة بين العمل التطوعي وبناء وتعزيز رأسمال المجتمع - بما فيه المجتمع المدني - ولم يكن راسم السياسات الاجتماعية والاقتصادية ينظرون إلى العمل التطوعي كخيار استراتيجي.

(الهطالي، 2010، ص36)

وبعد أن صار العمل التطوعي أحد أركان الحياة المعاصرة، فإن المهتمين بشؤون العمل التطوعي قد قاموا بالعديد من الدراسات التي استطاعوا من خلالها توسعة مجالات العمل التطوعي لتشمل مختلف القطاعات. مثلاً، وجد بعض العلماء أنه يمكن استخدام العمل التطوعي لمعالجة الأفراد المصابين بالاكنتاب والضبيق النفسي والملل، لأن التطوع في أعمال خيرية للمجتمع يساعد هؤلاء المرضى في تجاوز محنتهم الشخصية والتسامي نحو خير يمس محيط الشخص وعلاقاته، ليشعروا بأهميتهم ودورهم في تقدّم المجتمع الذي يعيشون فيه، مما يعطيهم الأمل بحياة

جديدة أسعد حالاً، فقد أكدت دراسات أنه بوسع العمل التطوعي أن يساهم في الاندماج الاجتماعي والاقتصادي بين الأقليات الإثنية، كالمهاجرين واللاجئين".

يتضح مما سبق، نظرة المجتمعات للسلوك التطوعي كخيار استراتيجي مهم جدا ويجب تفعيله في مختلف المجالات لتحقيق الأفضل وتحسين مختلف القطاعات، باعتبار ترقيتها من المعايير العالمية للجودة والريادة.

والجامعة مثلها مثل باقي المنظمات تتعرض لمنافسة شرسة إما أن تفرض نفسها، أو تحكم على كيانها بالزوال، لذا يرى "katez" (1984) بأن المنظمة التي تعتمد على الدور الرسمي هي منظمة مكسورة عاجزة. (شعبان، 2003، ص341-390).

بمعنى أن الدور الرسمي وحده غير كافي للوصول لتطوير العمل المنظمي، بل من شأن هذه الرسمية في التعامل أن تؤدي بالمنظمة إلى ما لا يحمد عقباه من المشاكل والصراعات، التي تفتح على مصراعها لتهديد بقاء المنظمة في حد ذاتها، ما يعكس الحقد والبغضاء في النفوس وبالتالي ظهور العديد من مظاهر سوء السلوك التنظيمي من غيابات، وشكاوي، وتمارض، واحتجاجات (باثولوجية مؤسسية) المنظمة في غنى عنها وسط منافسة شرسة في المجتمع بين المنظمات في نفس المجال (محلية ودولية).

ويعكس سلوك المواطنة التنظيمية مستويات متقدمة من الاحتراف والاستغرافية والنضج المهني والاخلاقي لقيادات المنظمة والعاملين فيها، الذين يعملون على تأطير ممارساتهم بمنظومة قيمة رفيعة قوامها المساعدة، والإيثار، والغيرية، والمشاركة الفاعلة، والانتماء، ويقظة الضمير، ودعم المبادرات الرامية لتطوير العمل المنظمي وتحقيق بعد الفاعلية فيه، ويعبر عن الالتزام الذاتي بتحقيق رؤية المنظمة وأهدافها، من خلال تقديم الجهود الإضافية التطوعية بعيدا عن معالم الفرض والضبط والتحكم الخارجي (الطبولي وآخرون، 2015، ص71).

ومنه فوعي الأستاذ ودرايته الكافية بأنه يتحمل نسبة من تقدم أو تأخر جامعته، يلزمه بمضاعفة مجهودات إضافية في سبيل تحقيق أداء يشرف مسؤوليته من جهة، ويساهم في تنمية مؤسسته الجامعية من جهة

أخرى، وهذا ما يوافق رأي "أورجن، organ" (1997) بأن لسلوك المواطنة التنظيمية أثر إيجابي على المؤسسة ومساهم في تحقيق الفاعلية التنظيمية (معمرى، 2014، ص173).

من خلال ما أشار إليه كل من "الطبولي" (2015) و"معمرى" (2014) تتضح أهمية سلوك المواطنة بالنسبة للمنظمة، من خلال تحقيق فاعليتها وأهدافها وهذا ما أكدته دراسة كل من "خلادي" "نقبيل" (2017)، والتي هدفت إلى تقييم سلوك المواطنة التنظيمية لدى بعض أساتذة جامعة ورقلة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة لديهم كان مرتفعا، ومما لاشك فيه أن هذه الممارسة من طرف الأساتذة ساهم في توبأ جامعة قاصدي مرباح المراتب الأولى في تصنيف الجامعات الجزائرية حسب موقع: 4icu.org universit

www.rankings and reviews I unirank لشهر سبتمبر 2017

(نقبيل وخلادي، 2017، ص473).

وكما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة "معمرى" (2014) التي توصلت إلى أن أساتذة التعليم الثانوي لديهم مستوى مرتفع من ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

كما أن المؤسسات الاقتصادية اهتمت بسلوك المواطنة التنظيمية كبعد استراتيجي، وهدف لزم تعزيزه لدى عمالها، حيث نجد دراسة "سعدون وآخرون" (2017)، والتي توصلت إلى أن إطارات سوناطراك وحدة وهران يمارسون بمستوى عالٍ سلوك المواطنة التنظيمية، ما أثر إيجابا على الإبداع الإداري لديهم مما يعود بالفائدة على الشركة الوطنية الكبرى التي تنافس الشركات العالمية في كثير من البلدان.

وجاءت دراسة "الطبولي وآخرون" (2015) بنتائج تتفق مع نتائج الدراسة الحالية، حيث أفرت بأن هيئة التدريس بجامعة بنغازي بليبيا تمارس سلوك المواطنة التنظيمية بمستوى مرتفع، وهذا ما يدل على أن الجامعة بيئة خصبة تعمل على تنمية وتطوير هذا النوع من السلوكيات الإيجابية.

كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "قواسمة وقواسمة" (2014) التي توصلت نتائجها إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية حقق مستوى مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس لجامعات الأردن.

وفي نفس السياق كانت دراسة "أبودية الرفاد" (2012) التي هدفت إلى معرفة درجة ممارسة القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية للذكاء العاطفي، وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم، حيث أجريت الدراسة على عينة بلغت (288) قائد أكاديمي و(773) عضو هيئة التدريس، والتي أكدت على توافر وبدرجة عالية لسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية الرسمية.

كما أشارت دراسة "أبو تايه" (2012) التي هدفت إلى تحليل أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، وأجريت الدراسة على عينة تكونت من (326) عاملاً لتظهر النتائج إرتفاع سلوك المواطنة التنظيمية بجميع أبعادها، ومنه يظهر أن الجامعة توفر وتصون نفس الحقوق للأساتذة، وهو ما شجع الأستاذ على الوصول لهذه الدرجة من الممارسة للسلوك التطوعي، ومن خلال ملاحظة الباحث لبعض الأساتذة ترى بأنهم يمارسون كثيراً من أبعاد سلوك المواطنة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، كتوجيه الأساتذة الجدد ومساعدتهم، وأثناء مناقشة الباحث معهم يصرحون بأنهم على استعداد دائم للمساعدة، وأنهم يعملون مع طلبة بالمخابر وقاعات الإشراف، رغم أن هؤلاء الطلبة لهم مؤثرين آخرين، و أن هذا العمل يشرفهم، وهذا ما يفسر بشكل واضح المستوى المرتفع لسلوك المواطنة التنظيمية لدى أستاذ الجامعة الجزائرية (أبو تايه، 2012، ص 145-176)

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة " العامري" (2002) التي هدفت إلى تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمستشفيات وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية، حيث تمثل مجتمع الدراسة من المديرين ورؤساء الاقسام في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، واستخدم مقياس "organ" (1990) لقياس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، والسلوك الحضاري، ووعي الضمير، والكياسة، والروح الرياضية) والمتكون من (30) فقرة، وُزِع على عينة قدرها (250) مسؤول في المستشفيات الحكومية، وأظهرت النتائج انخفاض مستوى سلوك المواطنة التنظيمية.

أما دراسة "السعود وسلطان" (2008) فقد هدفت إلى التعرف على مستوى سلوك التطوعي التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بمتغيرات النوع، والرتبة الأكاديمية، ونوع الكلية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية الحاملين لدرجة الدكتوراه، ومن يشغلون الرتب الأكاديمية. اختيرت منهم عينة والبالغ عددهم (278) عضواً وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة كان بدرجة متوسطة، وهو ما يفسره الباحث بعدم ممارسة الأستاذ لبعض الأبعاد المكونة لسلوك المواطنة التنظيمية، كأن ينوب الأستاذ زميله أثناء غيابه الذي يرى فيه غرساً للروح الاتكالية، أو القيام بمهام إضافية التي يراها مشقة بالنسبة له، كما أن نتائج هذه الدراسة تتفق جزئياً مع نتائج الدراسة الحالية في نتيجة بعد الروح الرياضية، الذي كان مستوى ممارسة الأستاذ لبنوده متوسط بمتوسط الحسابي قدره (2.32) وانحراف معياري بلغ (0.52)، ويظهر الأستاذ من خلال استجابته أنه لا يستطيع أن يكتفم المشاكل التي تواجهه أثناء أدائه لعمله، كما يبدي استعداداً في التدخل المباشر لتصحيح هفوات زملائه الأساتذة أو المسؤولين، كما أن الباحث يستقر من إجابة الأساتذة تدمراً من مشكلات التدريس، والتي يفسرها الأساتذة من خلال مقابلة الباحث لبعضهم أن مهمة التدريس مرتبطة بمعطيات سلبية عدة، كعدم توفر القاعات وازطراب جداول توزيعها، غياب الطلبة، كما يصرح بعض الأساتذة بأنه يدرس في قسمه ويكلف بتدريس بعض الوحدات التعليمية في أقسام أخرى بالجامعة، وهو ما يؤثر سلباً على نظرته لمهام لتدريس.

3- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة :

1_3 عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة على ما يلي: "توجد علاقة بين النسق القيمي ومستوى ممارسة الأستاذ الجامعي

لسلوك المواطنة التنظيمية "

لمعالجة الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون والجدول الموالي يوضح النتائج

جدول رقم (28) يوضح العلاقة الارتباطية بين النسق القيمي وسلوك المواطنة التنظيمية:

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	أبعاد النسق القيمي	
دالة عند 0.01	**0.28	القيمة الدينية	سلوك المواطنة التنظيمية
دالة عند 0.01	**0.13	القيمة النظرية	
دالة عند 0.01	**0.13	القيمة الاقتصادية	
غير دالة	0.04	القيمة الاجتماعية	
غير دالة	0.05	القيمة السياسية	
غير دالة	0.05	القيمة الجمالية	
دالة عند 0.01	**0.20	النسق القيمي	

** دال عند مستوى 0.01 . * دال عند مستوى 0.05

من خلال الجدول رقم (28) يظهر أن معامل الارتباط بين النسق القيمي ومستوى ممارسة أبعاد المواطنة التنظيمية بلغ (0.20) وهي قيمة دالة عند (0.01)، ويتضح من خلالها أن هناك علاقة بين القيم المكونة للأنساق القيمية للأساتذة، ومستوى ممارستهم لأبعاد المواطنة التنظيمية. وقد بلغ معامل الارتباط بين القيمة الدينية وسلوك المواطنة (0.28) مما يدل على وجود علاقة دالة عند (0.01)، وبلغت قيمة معامل الارتباط (0.13) على وجود علاقة إيجابية بين القيمة النظرية ومستوى ممارسة أبعاد سلوك المواطنة. أما بالنسبة للعلاقة بين القيمة الاقتصادية ومستوى ممارسته لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، فكانت دالة احصائيا فقد قدرت قيمة معامل الارتباط (0.13) وهي قيمة دالة عند (0.01) مما يدل على العلاقة الإيجابية بين ما يتبناه الأستاذ من قيم اقتصادية ومستوى ممارسته لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، وبالنسبة لعلاقة القيمة الاجتماعية ومستوى ممارسة أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، فقد اتضح أن ليس هناك علاقة ارتباطية مع معظم أبعاد المواطنة التنظيمية حيث قدرت قيمة معامل الارتباط بـ (0.04) .

وبالنسبة للعلاقة بين القيمة السياسية ومستوى ممارسة أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، فكانت غير دالة احصائياً فقد قدرت قيمة معامل الارتباط بـ (005) وهي قيمة غير دالة. و بالنسبة للعلاقة بين القيمة الجمالية ومستوى ممارسة أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية فكانت غير دالة.

3_2 تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول (28) المتعلق بدراسة العلاقة بين النسق القيمي وسلوك المواطنة، فإنها تدل على أن أفراد المجتمع بنخبه وما يرتبط بجوانبها الحياتية المختلفة، الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، وقيمه الأخلاقية والروحية كل لا يتجزأ. ولذلك فإن السلوكات الإيجابية كسلوك المواطنة التنظيمية، والمرتبطة بالسلوك الطوعي يجب أن لا ينحصر في فئة محدودة من المجتمع أو المؤسسات، بل يجب أن يتسع ليشمل كل المجتمع وكل المؤسسات، وجاء في تقرير الأمم المتحدة عن السنة الدولية للتطوع عام (2002) "أن وتيرة العمل التطوعي لا تتراجع مع انخفاض المردود المادي له، وإنما بتراجع القيم والحوافز التي تكمن وراءه، وهي القيم والحوافز الدينية والأخلاقية والاجتماعية والإنسانية".

وقد أشار "الهطالي" في الجزء المذكور أعلاه إلى فكرة هامة جدا تضمنها تقرير الأمم المتحدة في السنة الدولية للعمل التطوعي عام 2002، والمتعلقة بالعوامل المؤثرة في تراجع وتيرة العمل التطوعي والتي لا ترتبط بانخفاض العائد المادي بقدر ما ترتبط بتراجع القيم الدينية والأخلاقية والاجتماعية (النسق القيمي للفرد) (الهطالي، 2010، ص36). وفي هذا دلالة واضحة على العلاقة الوطيدة بين العمل التطوعي وقيم الفرد، بما يجعل المجتمعات والمنظمات فيها تسارع للتحفيز واختيار القادة المميزون لغرس العلاقات الإنسانية بين العمال وتنمية انتمائهم التنظيمي وتحقيق الرضا لديهم، حتى تصل وبكل استحقاق للمورد البشري الميزة التنافسية الذي يقدم للمنظمة كل جهده ووقته في سبيل ترقيتها.

وبالتالي يمكن القول في حدود عينة الدراسة، أن الجامعة الجزائرية تحظى بسواعد بناء تسعى لتحسين مستوى الجامعة الجزائرية بين الجامعات العالمية بخطى حثيثة، جعلت بعض الجامعات منها في صدارة الجامعات الإفريقية والعربية على أمل الوصول إلى الترتيب العالمي.

وقيم معامل الارتباط المبينة في الجدول رقم (28) جاءت في نفس هذا السياق، الذي يدل على وجود علاقة بين أبعاد النسق القيمي والمتمثلة في القيم (الدينية، والنظرية والاقتصادية) وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، أما معامل الارتباط بين القيم (الجمالية، السياسية، والاجتماعية) ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية فدلّت على عدم وجود علاقة، بينما لا ينفي ذلك ارتباط هذه القيم ببعض أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، وهذا إن دل على شيء، فإنما يدل على ارتباط الأستاذ الجامعي بمكان عمله وتطابق الأهداف بينهما، حتى أنه يبذل الجهد التطوعي غير المأجور في عمله، ما يعكس أهمية الصورة الاعتبارية للجامعة في المجتمع بالنسبة للأستاذ، حيث نجده يبذل من الجهد في منح الاستشارة والمساعدة كلما دعت الحاجة لذلك ومتواجد دائما من أجل دفع عجلة التطور، وتحسين مستوى المؤسسة بكل اخلاص وتفاني، وهو بهذا يقدم أنبل الصور للمورد البشري الذي أصبح الميزة التنافسية بين المنظمات اليوم لاحتلال الصدارة في تقديم الأفضل والأجود، وهذا ما يؤكد ترتيب الجامعات عينة الدراسة (جامعة ورقلة، جامعة الجزائر، جامعة قسنطينة، وجامعة وهران) التي تحصل في كل مرة من تصنيف الجامعات الجزائرية على المراتب العشرة الأولى. كل هذا يشير إلى العلاقة بين النسق القيمي للأستاذ الجامعي ومستوى ممارسته لسلوك المواطنة التنظيمية الذي يساهم بطريقة أو بأخرى في تحسين مستوى الجامعة الجزائرية.

وهذا إن دل على شيء، فإنما يدل على سلامة التنشئة الاجتماعية وخاصة منها الأسرية التي تلقاها أساتذة الجامعة منذ صغرهم، والتي تساهم في بناء النسق القيمي وتشكل الشخصية المشبعة بروح التعاون والسعي نحو الأفضل دوما، بالتضحية والتفاني من أجل تحقيق أهداف المنظمة التي يعمل بها والتغاضي عن السلبيات التي يمكن أن تكون في مجال العمل باعتبار المنظمة على رأس اهتماماته وهذا يعكس مدى ارتباطه بها واعتبارها أسرته الثانية، أمام ما توفره المنظمة من حسن معاملة ومناخ تنظيمي ديمقراطي يشجع على العمل تسوده العلاقات الانسانية بين

الزملاء والمسؤولين (ولو كانت محدودة)، فالأهداف السامية للأساتذة في تحسين مستوى الأداء ومكانة الجامعة يتجاوز كل صغيرة دونها.

ولعل ترتيب النسق القيمي للأساتذة عينة الدراسة والذي جاء كما يلي: القيمة الدينية، القيمة النظرية، القيمة الاقتصادية، القيمة الاجتماعية، القيمة السياسية، القيمة الجمالية. كان ترتيبا كفيلا بأن يرفع من مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لديهم، حيث كانت معيارا ومبدأ لتوجيه السلوك الايجابي والمتفاني في بناء الذات وبناء المجتمع بعيدا عن الأنانية الهدامة.

4_ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الرابعة:

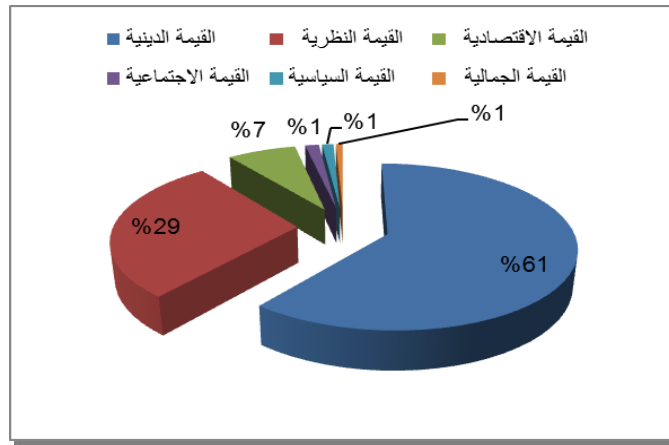
4_1 عرض وتحليل نتيجة الفرضية الرابعة: نصت الفرضية على ما يلي: "توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة لدى الأساتذة الجامعيين ذوو القيم المتصدرة للنسق القيمي وفقا لمتغير الجنس، الخبرة والتخصص"

للإجابة عن هذه الفرضية تم تحديد القيم المتصدرة حسب حجم العينة و المتوسط الحسابي . وتم إلغاء

القيم التي ليس لها تمثيل واسع في الدراسة والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (29) ترتيب القيم المتصدرة للنسق القيمي للأساتذة عينة الدراسة

الرقم	أبعاد الأداة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	حجم العينة	النسب المئوية	ترتيب القيم
1	القيمة الدينية	3.23	0.30	257	% 61	01
2	القيمة النظرية	3.05	0.36	121	% 29	02
3	القيمة الاقتصادية	2.83	0.18	30	% 7	03
4	القيمة الاجتماعية	2.38	0.52	06	% 1	04
5	القيمة السياسية	2.23	0.59	05	% 1	05
6	القيمة الجمالية	1.98	0.60	03	% 1	06



شكل رقم (7) يوضح التمثيل النسبي لترتيب القيم المتصدرة للنسق القيمي لدى الأساتذة عينة الدراسة

من خلال الجدول رقم (29) تظهر النتائج أن القيم تتوزع بمتوسطات متقاربة، إلا أن القيمة الدينية احتلت صدارة الترتيب بمتوسط حسابي قدره (3.23) وانحراف معياري بلغ 0.30 والذي يعني أن الأساتذة يهتمون بالوازع الديني والروحي ويعتبرونه مرجعا أساسيا لسلوكهم، وقد بلغ عدد الأساتذة الذين تصدرت القيمة الدينية نسقهم القيمي (257) أستاذ من مجموع (422) أستاذ بنسبة (61%)، وتليها القيمة النظرية بمتوسط حسابي قدره (3.05) وانحراف معياري بلغ (0.36) مما يفسر انتماء الأستاذ لمجال البحوث وتفسير الظواهر والوصول للحقيقة، وقد بلغ عدد الأساتذة الذين تصدرت القيمة النظرية نسقهم القيمي (121) أستاذ من مجموع (422) أستاذ بنسبة (29%) وتأتي القيمة الاقتصادية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (2.83) وانحراف معياري قدره (0.18) مما يفسر اهتمام الأستاذ بالجانب المادي، وقد بلغ عدد الأساتذة الذين تصدرت القيمة

الاقتصادية نسقهم القيمي (30) أستاذ من مجموع (422) أستاذ بنسبة (7%)، حيث أخذت القيمة الاجتماعية المرتبة الرابعة من حيث القوة بمتوسط حسابي قدره (2.38) وانحراف معياري بلغ (0.52) مما يدل أن التعاون والمشاركة وحسن المعاملة والاهتمام بالآخر تدخل في منظومة قيم الأستاذ لتأتي القيمة السياسية والقيمة الجمالية في ذيل الترتيب بمتوسط حسابي قدر بـ (2.23) و(1.98) على التوالي مما يدل على أن حب السلطة والاهتمام بقوة التأثير والحكم ليس له اهتمام كبير لدى أستاذ الجامعة الجزائرية وكذا قلة ميله للجمال ولكل ماهو فني. ومن الملاحظ أن الثلاث قيم الأخيرة قد مثلت ما نسبته (3%) من حجم العينة قسمت بنسب متساوية بلغت (1%) لكل قيمة، مما دفع الباحث إلى الاستغناء عنها. لتشمل ثلاث مجموعات تنصدرها قيمة معينة من القيم الثلاثة الأولى (القيمة الدينية، القيمة النظرية والقيمة الاقتصادية). وبذلك فقد تفرعت عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات جزئية يتناولها الباحث بالترتيب:

1_4 الفرضية الفرعية الأولى

1_1-4 عرض وتحليل نتيجة الفرضية الفرعية الأولى:

"توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية المتصدرة لنسقهم القيمي وفقا لمتغير الجنس، الخبرة والتخصص: (ن=275 ، 61%)"

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام التحليل التباين المتعدد، كما هو مبين في الجداول التالية:

الجدول رقم(30) نتائج التحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق بين متغير الجنس و الخبرة و التخصص في تقييم مستوى سلوك المواطنة لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الجنس	0,52	1	0,52	16,48	0.00
الخبرة	0,02	2	0,01	0,31	0,73
التخصص	0,76	3	0,25	7,99	0.00
الخطأ	7,84	248	0,03		
الكلي	1,77	255			

من خلال الجدول رقم (30) والذي يمثل نتائج التحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق بين متغيري الجنس والخبرة والتخصص، في تقييم مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية المتصدرة. نلاحظ في متغير الجنس أن قيمة ف (16.48) ومستوى الدلالة كانت (0.00). وفي متغير الخبرة قيمة ف (0.31) ومستوى الدلالة كانت (0.73) وفي متغير التخصص قيمة ف (7.99) ومستوى الدلالة كانت (0.00). و حسب النتائج المتحصل عليها في دراسة الفروق فإنها دالة على وجود فروق تبعا لمتغير الجنس والتخصص وغير دالة على وجود فروق تبعا لمتغير الخبرة في تقييم مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

2_1_4 تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الأولى:

وحسب النتائج المتحصل عليها في دراسة الفروق، فإنها دالة على وجود فروق تبعا لمتغير الجنس والتخصص وغير دالة على وجود فروق تبعا لمتغير الخبرة في تقييم مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية المتصدرة، والذين هم من نخبة المجتمع الجزائري الذي يحتكم في سلوكه إلى الدين الإسلامي، الذي يدعو إلى ممارسة هذا النوع من السلوك المرتبط بالسلوك التطوعي ومنه يمكن القول أن الأستاذ حقق توازنا بين قيمه الدينية التي تبنها وإلى ماتدعو إليه تلك القيم من ممارسة سلوكات المواطنة التنظيمية، التي تكسي طابع التطوع بأشكاله المختلفة، والذي يعتبر ظاهرة اجتماعية موجودة على مر العصور منذ بدء الخلق، وهو يتضمّن جهوداً إنسانية تُبذل من أفراد المجتمع، بصورة فردية أو جماعية، ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي سواء كان هذا الدافع شعورياً أولاً شعورياً.

(الهطالي، 2010، ص26).

وهذا النوع من السلوكات التنظيمية يقوم على أساس اعتبارات متعددة منها الاعبارات الدينية التي تدعو إلى مساعدة الآخرين وحل مشكلاتهم، وعدم الخوض في خصوصيات الناس، لقوله تعالى "فمن تطوع فخير له" الآية 184 من سورة البقرة، وتظهر الآية الكريمة الفائدة التي على المتطوع نفسه، وفي قوله تعالى (ولكل وجهة هو موليها فاستبقوا الخيرات أين ما تكونوا يأت بكم الله جميعا ان الله على كل شيء عليم) الآية 184 من

سورة البقرة، ومنه للعمل التطوعي أثرا في تهذيب الشخصية وفلاحها، وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة وما يفسر الدرجة المرتفعة لممارسة الأساتذة ذوو القيمة الدينية لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

و بالنسبة للفروق التي تعزى للجنس في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، فكلما الجنسين من الأساتذة المتصدرة لأنساقهم القيمة الدينية لهما نفس المستوى المرتفع من الممارسة هذ النوع من السلوك، ويرجع الباحث هذه الفروق إلى كثرة الإلتزمات وتعدد ارتباطات الأستاذة الجزائرية، فهي تدخل في نسق المجتمع الجزائري الذي يلتزم بالعادات ونصوص دينه الحنيف، فالمرأة الجزائرية لها مسؤوليات اتجاه أسرتها وأبنائها وأهلها، مما يؤثر أحيانا على مستوى ممارستها لبعض الممارسات المتكون منها سلوك المواطنة التنظيمية، كأن تكون مستعدة دائما لنيابة زميلها في العمل، كما أنها أحيانا لاتقبل بالمهام الإضافية كتحمل المسؤوليات مثلا، أو الحضور الدائم والمتواصل للفعاليات والمؤتمرات العلمية التي تقام على مستوى الجامعة التي تنتسب لها أو على مستوى الجامعات الوطنية أو الدولية، كما أنها في كثير من الأحيان تنأى بنفسها عن المشكلات الواقعة بين الأساتذة الزملاء، أو مع الطلبة والتي تدخل في صميم سلوك المواطنة التنظيمية. على خلاف الأستاذ الذي يجد بعض الوقت يمكنه فيه تجسيد القيمة الدينية، حيث يسعى للتعاون مع طلبته وزملائه وحتى الإدارة، ويساهم في تدعيم شبكة العلاقات الاجتماعية والسلوك الاجتماعي في المنظمة، والعمل على التقليل من المشكلات الفردية والجماعية.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "البشاشة، الحرحشة" (2011) حول أثر أبعاد الدافعية على سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة العاملين في بلديات محافظات جنوب الأردن، وهدفت الدراسة إلى التعرف على تحليل أثر متغيرات الدافعية في سلوك المواطنة التنظيمية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لعينه قوامها (230) موظف وأظهرت النتائج، درجة عالية لسلوك المواطنة التنظيمية لدى العمال إلا أن هذا المستوى يختلف عند الجنسين.

وكما اتفقت مع ما توصلت إليه دراسة "الصباغ" (2008) والتي هدفت إلى معرفة أثر كل من العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية، حيث أجرى الباحث دراسة على مستشفيات وزارة

الصحة بدولة الإمارات العربية المتحدة على عينة مقدارها (188) موظفا وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها:
تدني مستوى تطبيق سلوك المواطنة التنظيمية في مستشفيات وزارة الصحة بدولة الامارات، كما تختلف مستوى ممارستها باختلاف الجنس.

تتفق النتيجة الحالية أيضا مع ما توصلت إليه دراسة "الفهداوي" (2005) والتي هدفت إلى معرفة علاقة المواطنة التنظيمية مع التغيير التحويلي، كدراسة ميدانية لتصورات موظفي الدوائر الحكومية في الأردن، وبلغت العينة (342) موظفاً، ومن بين النتائج التي توصلت إليها أن تصورات المبحوثين نحو سلوك المواطنة كانت مرتفعة عند كلا الجنسين لكن بدرجة ممارسة مختلفة.

في حين هناك بعض الدراسات التي توصلت إلى نتائج اختلفت مع نتائج الدراسة الحالية نذكر منها دراسة "الشوا" (2015) التي هدفت إلى التعرف على علاقة الذكاء العاطفي بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين العاملين في بنك فلسطين بمحافظات غزة، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستويات سلوكيات المواطنة التنظيمية جاءت ايجابية وبدرجة مرتفعة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "حجاج" (2012) التي هدفت إلى التعرف على دور العدالة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، للعاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة حيث تم توزيع (103) استبانة لدراسة استطلاعية لآراء العاملين، ومن بين نتائج هذه الدراسة أنها توصلت إلى أن هناك علاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة التوزيع، والعدالة الإجرائية، وعدالة التعاملات) وسلوك المواطنة التنظيمية. كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى المواطنة تعزى لمتغير الجنس.

مما سبق، يتضح ممارسة عينة الدراسة بعض أساتذة الجامعة الجزائرية ذوو القيمة الدينية المتصدرة لنسقتهم القيمي، سلوك المواطنة التنظيمية بمستوى مرتفع مع وجود بعض الفروق الطفيفة بين الأساتذة والأستاذات.

أما فيما يخص الفروق في مستوى ممارسة عينة الدراسة لسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير التخصص، فقد أدت نتائج المعالجة الاحصائية على وجود فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية المتصدرة لأنساقهم القيمة تعزى لطبيعة التخصص، وبالرغم من أن النتائج أثبتت وجود فروق إلا أنها أكدت من جهة أخرى الممارسة المرتفعة لممارسة هذا النوع من السلوكات التنظيمية الإيجابية، ويرجع الباحث الفروق إلى اختلاف طبيعة التخصصات في الجامعة الجزائرية وما له من تبعات وارتباطات تتعلق بالوقت، أو بالحضور أو بالإشراف الدائم الذي يستدعي أحيانا حضور الأستاذ، ومتابعته الدائمة للأبحاث والتطبيقات، عكس بعض التخصصات التي لا تعيق أحيانا الأستاذ على أداء مستوى عال من السلوك التطوعي اتجاه طلبته وزملائه ومن خلالهما خدمة مؤسسته الجامعية، وهذا ما يحدث فروق في درجات ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، كما يوجد أساتذة بحكم تخصصاتهم يكلفون بأبحاث ودراسات لمشكلات مستعجلة مما يؤثر على مستوى ممارستهم رغم أنها مرتفعة كما أثبتته النتائج.

وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية بهذا الخصوص مع دراسة "القحطاني" (2014)، والتي هدفت إلى دراسة علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بالإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين في مركز المعلومات الوطني وشركة العلم لأن المعلومات - الرياض، حيث طبقت الدراسة على عينة مقدارها (299) موظفا، ومن أهم النتائج المتوصل إليها أن سلوك المواطنة التنظيمية يمارس في مركز المعلومات الوطني أكثر من شركة العلم لأن المعلومات، وأن ارتفاع مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية يرتبط طردياً مع مدى توفر الإبداع الإداري في القطاع العام بشكل أعلى منه في القطاع الخاص، أي أن مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية يختلف باختلاف تخصص المجال المهني.

وعليه فإن متغير التخصص لدى الأساتذة عينة الدراسة الذين تتصدر القيمة الدينية نسقهم القيمي ساهم في تحديد مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لديهم، حيث أظهر بعض الفروقات الطفيفة بين التخصصات

في مستوى الممارسة وهي ليست بالكبيرة، وقد تعود لعدة اعتبارات لها علاقة في الغالب بطبيعة التخصص مثلما أشرنا سابقا.

أخيرا، بالنسبة للخبرة المهنية للأساتذة عينة الدراسة والذين تتصدر القيمة الدينية نسقهم القيمي، فقد أثبتت الدراسة عدم وجود فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية تعزى لسنوات الخبرة المهنية، ويفسر الباحث ذلك إلى أن طبيعة عمل الأستاذ تُبنى على أساس العمل المشترك والمصير المشترك الذي يوحد الأهداف، وهو مساعدة وإفادة الأساتذة لبعضهم البعض وإفادة الطلبة في جو يسوده الاحترام المتبادل، واستغلال كل ما هو متاح لنجاح ما تسعى إليه الجامعة، ورغم ما يحمله الأستاذ من سنوات للخبرة يشعر بالمسؤولية اتجاه طلبته وجامعته ومجتمعه تقيدا بتعاليم الدين الإسلامي المتشعب بها نسقه القيمي، والذي يدعو إلى التعاون على الخير لما فيه الصلاح للفرد والمجتمع بمؤسساته، مصداقا لقوله صلى الله عليه وسلم: (وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان). وفي الحديث دعوة لممارسة أفعال تتفق وما يهدف إليه ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، فالأستاذ ومن خلال ممارسته لهذا السلوك المرتبط بالسلوك الطوعي، إما يتعلم مهارات جديدة أو يحسن من مهارات اكتسبها من قبل، ولا تظهر ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية منة خلال سنوات العمل وإنما تظهر لطبيعة القيم التي يحملها الفرد، خصوصا إذا كان أستاذا متشعبا بالقيم الدينية والثقافة الإسلامية، التي تقدم القدوة على الدعوة، والأستاذ في مكانة لا يسعه إلا ان يكون قدوة حسنة لطلبته وزملائه ومجتمعه.

كما أنه من محددات سلوك المواطنة التنظيمية الدوافع الذاتية، والتي يقصد بها حاجة الفرد الداخلية للإنجاز وتحقيق الذات، والتي تعمل على تحريك السلوك والعمليات النفسية فهي القوى الداخلية المحركة للفرد للقيام بعمل معين دون توقع الحصول على حوافز مادية وهو ما أشار له كل من "المصري" (2015) و"لعور عاشور" (2014)، حيث ترتبط الدوافع الذاتية بسلوك المواطنة التنظيمية من خلال قيام الأساتذة بممارسات تطوعية في عمله خارج الموصوف له رسميا في الجامعة وبكل تفان واخلاص، وبالتالي يمكن القول أن الأستاذ

الذي يتمتع بالدوافع الذاتية ومهما كانت خبرته المهنية يكون ميالا إلى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك لأنها تساهم في إشباع حاجاته الداخلية المتمثلة بالإنجاز وتحقيق الذات ورضا الخالق، انطلاقا من القيم الدينية التي يؤمن بها وتشجع على التعاون بين الأفراد وإتقان العمل دوما لتحقيق مجتمع متماسك.

وفي حدود اطلاع الباحث، فإنه لم يرصد أي دراسات تتفق ونتيجة الدراسة الحالية، بينما هناك بعض البحوث الميدانية التي اختلفت في نتائجها مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية في الجزئية الخاصة بمتغير الخبرة المهنية لدى عينة الدراسة، في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، من بين هذه الدراسات ما توصلت إليه دراسة كل من " Organ & Rayan " (1997) " Chiu & Tsai " (2007) في أن هناك علاقة سلبية بين مدة خدمة الموظف وسلوك المواطنة التنظيمية، فقد تبين أن الموظفين الجدد يظهرون هذا النوع من السلوك أكثر من الموظفين ذوي الخدمة الطويلة، ويعود السبب في ذلك إلى أن الموظف الجديد لا يعرف أو غير متأكد من حجم المسؤوليات المطلوبة منه إنجازها، وبالتالي فإنه يحددها بشكل واسع لكن ما إن يتكيفوا مع النظام الاجتماعي للمنظمة، وتقل درجة عدم التأكد والغموض عندهم حتى يصبحوا أكثر قدرة على تحديد أدوارهم بدقة، مما يترتب عليه قلة النشاطات الإضافية التطوعية التي يقومون بها (لعور عاشور، 2014، ص77).

ويبقى أن من إيجابيات عينة الدراسة الحالية فيما يخص الخبرة المهنية، أن أساتذة الجامعة الجزائرية سواء كانوا أقل من خمس سنوات أو الأكثر من عشر سنوات، لم تقل عندهم دافعية التعاون والإيثار وممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، ورغم السلبيات التي من الممكن أن تكون في مجال العمل إلا أن القيمة الدينية ساهمت في توجيه سلوكهم نحو الشعور بالاستقرار النفسي، الذي يعد ركيزة شعور الفرد بالراحة والاطمئنان، "فالقيم تلعب دورا مدعما للأنظمة الاجتماعية وهي التي تحافظ على البناء الاجتماعي وذلك من خلال ما تحث عليه من تماسك وانتظام داخل الاطار الاجتماعي" (حورية، 2017، ص43)

والسلوكيات التطوعية التي يقدمها الأساتذة _بمختلف خبراتهم المهنية_ للمنظمة وتعكس ارتباطه الكبير

بها مما يستدعي التضحية بالوقت والجهد في سبيل خدمة العلم والطلبة.

2_4 الفرضية الفرعية الثانية:

1_2-4 عرض وتحليل نتيجة الفرضية الفرعية الثانية:

"توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية المتصدرة

للسبق القيمي لديهم وفقاً لمتغير الجنس، الخبرة والتخصص."

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين المتعدد، كما هو مبين في الجداول التالية:

الجدول رقم(31) نتائج التحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق بين متغير الجنس و الخبرة و التخصص في تقييم مستوى

سلوك المواطنة لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الجنس	0,02	1,00	0,02	0,87	0,35
الخبرة	0,03	2,00	0,02	0,67	0,51
التخصص	0,03	2,00	0,02	0,67	0,51
الخطأ	2,93	114,00	0,03		
الكلية	824,79	121,00			

من خلال الجدول رقم (31) و الذي يمثل نتائج التحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق بين متغيري الجنس

والخبرة والتخصص، في تقييم مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية المتصدرة.

نلاحظ في متغير الجنس أن قيمة ف (0.87) ومستوى الدلالة كانت (0.35). وفي متغير الخبرة قيمة ف

(0.67) ومستوى الدلالة كانت (0.51) وفي متغير التخصص قيمة ف (0.67) ومستوى الدلالة كانت

(0.51). وحسب النتائج المتحصل عليها في دراسة الفروق فإنها غير دالة على وجود فروق تبعا لمتغير الجنس

والخبرة والتخصص في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية المتصدرة

لأنساقهم القيمية .

4_2_2_ تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثانية:

من خلال النتائج المتحصل عليها في تحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق بين متغيري الجنس والخبرة والتخصص في تقييم مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية المتصدرة لأنساقهم القيمية، أكدت أنها غير دالة على وجود فروق، ومنه تم رفض فرضية الدراسة التي نصت بوجود فروق في مستوى المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية المتصدرة لأنساقهم القيمية تعزى لمتغير الجنس، الخبرة والتخصص.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الجامعة ميدان للبحوث والاكتشافات العلمية والتعليم وهي كلها ميادين تنسجم مع توجهات الأساتذة الجامعيين المتشبعين بالقيم النظرية التي تهتم بالعلم وحل المشكلات والوصول للنتيجة، و"تتجلى في سعي الفرد للمعرفة، ويهتم بالكشف عن الحقائق والسعي للتعرف عن القوانين وحقائق الأشياء، وكذلك السعي وراء المبادئ والمثل ويمثل هذا النمط العالم والفيلسوف"

(فوزية دياب، 1980، ص 75).

ولعل أسمى المثل والمبادئ هي اتقان العمل وحب الخير للآخر والتعاون معه دون مقابل، وبالتالي ارتباط سلوك المواطنة التنظيمية بهذه القيمة يعتبر أمر منطقي.

وعليه نستنتج أن القيمة النظرية تتناسب ودور الأستاذ الجامعي وهذا ما يسمى بقيم الدور أو قيم المركز وهو ما أشارت إليه "فوزية دياب" (1980) في حديثها عن القيم الخاصة في أن "المركز الذي يحتله الشخص في المجتمع يفرض عليه قيما خاصة وأحكاما وسلوكات، وطريقة تفكير معينة، فبمجرد ذكر اسم المهنة يختلج التصور مجموعة صفات ملازمة لها..." (فوزية دياب، 1980، ص 85).

فالأساتذة بغض النظر عن انتماءاتهم أو توجهاتهم أو أجناسهم أو أي اعتبارات أخرى، فلن تستطيع أن تمس هذا التكامل والانسجام، كما أن الأساتذة ذوو القيمة النظرية يعتبرون المهام غير الموصوفة لهم واجبا ومبدءا، لأن العلم لا يعترف بالفردية واحتكار المعلومة، بل أكثر من ذلك فهو حقل تنمو فيه الأعمال المشتركة والتعاون والاحترام والأخذ بيد الآخر، سواء كان طالبا أو زميلا جديدا، القيام بنصائح علمية، تقديم الأبحاث كما أن البحث

العلمي ومن وراءه الجامعة يغرس في نفس الأساتذة ذوو القيم العلمية السلوك الطوعي المرتبط بسلوك المواطنة التنظيمية.

وبالنسبة لمتغير الجنس، فالمؤسسة الجامعية الجزائرية توفر للأساتذة سواء المنوطة بهم مهام التدريس أو الإدارة أو معاً، نفس ظروف ونظام العمل، ويتحملون نفس أعباء الوظيفة والظغوط المهنية ومنه فإن طبيعة جنس الأستاذ لا يمثل أبداً معياراً أو مبرراً للتمييز في الراتب أو الترقية، أو حجم ساعات العمل، وهو ما يشجع الأستاذ خاصة الميال للعلم والبحث والاكتشاف إلى القيام بمهام أكبر من المهام الموصوفة له اتجاه الطلبة وزملائه، فهو يعتبرها مبدءاً من مبادئ الباحث كتنظيم يد العون للطالب أو للأستاذ الملتحق حديثاً، وكلها ممارسات تدل على ثقافة المواطنة التنظيمية، دون أن يؤثر الجنس على مستويات تلك الممارسات، بالإضافة إلى الدوافع الذاتية للإنجاز عند كل من الجنسين في بذل الجهد التطوعي.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "الشوا" (2015) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء العاطفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الموظفين العاملين في بنك فلسطين بمحافظة غزة على عينة قدرها (250) موظفاً، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة: أن مستويات سلوكيات المواطنة التنظيمية جاءت إيجابية وبدرجة مرتفعة، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة "أبو تايه" (2012) حول أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، إذ هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. حيث تم تطبيق الدراسة على عينة بلغت (326) مستجيباً من العاملين في مراكز الوزارات الأردنية، بينما أظهرت النتائج أن إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية وبجميع أبعادها جاء فوق المتوسط، وارتفع سلوك المواطنة التنظيمية بجميع

أبعادها لدى عينة الدراسة، ووجود أثر إيجابي لإدراك الموظفين (ذكور، إناث) للعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية وعللى جميع أبعادها .

أما بالنسبة للفروق التي تعزى لمتغير الخبرة في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية، فقد دلت النتائج على عدم وجود فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية عند الأساتذة ذوو القيمة النظرية، والتي تعنى بالبحث والتطور ومواكبة العصر من اكتشافات ودراسات، ويفسر الباحث ذلك بأن الأستاذ المتشبع بهذه الاهتمامات حريص على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بكل أبعادها، للتخلص من الآثار السلبية الموجودة أو المتفشية في الوسط الجامعي، كالمستوى العلمي للطلبة المتدني، التقصير في العمل من طرف بعض الزملاء، وذلك بغض النظر عن سنوات عمله فهو متشبع بقيم العلم التي تحكم سلوكه وتؤثر فيه، لأنه أستاذ يريد أن يقدم كل ما ليه في سبيل العلم لاغير، وكلما زادت خبرته يشعر بالمسؤولية أكثر اتجاه الطلبة والجامعة، كما أن وعيه بوظائفه وأبعادها يدري أن مايقوم به له بعد انساني لا يقاس بالخبرة، كما أن سلوك المواطنة التنظيمية لا يقتصر على مدة عمل الأستاذ، بل على مبادراته الدائمة في نفع طلبته وزملائه ممن يحتاجون له بغض النظر عن خبرته.

كما أن الأستاذ الحديث في الميدان يعمل بجهد وحرص، وبهذا المستوى المرتفع من المواطنة التنظيمية يعكس رغبته وميله لاختيار هذه المهنة وجسامة المسؤولية التي اختارها، وكون الجامعة مركزا مهما في المجتمع يتوقف عليها تقدمه أو تخلفه وغرقه في المشكلات الاجتماعية، هذه النظرة من المجتمع ومن جميع منظماته من شأنها إلى جانب القيمة النظرية التي تنصدر هذه الفئة من الأساتذة أن ترفع من مستوى ثقة الأستاذ في جامعتهم وبالتالي الزيادة في ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

أما فيما يخص التخصص، فقد أثبتت الدراسة على عدم وجود فروق في مستوى المواطنة التنظيمية تعزى للتخصص لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية، ويفسر الباحث ذلك التشبع بقيم العلم والبحث وتحديد المعارف يقتضي منه أن يتميز بيقظة ووعي اتجاه طلبته ومؤسسته، كما أن سلوك المواطنة التنظيمية سلوك مكتسب لدى

الأستاذ، بغض النظر عن تخصصه فهو يتعلق بشخصه قبل مجال عمله، كما أن الأستاذ حامل لمؤهلات علمية عالية، ما يعود ذلك على التقليل من نسبة السلوكات غير المحببة في العمل، والميل إلى كل ما هو إيجابي وهذا ماتؤكدته دراسة "المصري" (2015)، فالأساتذة وفي تخصصات مختلفة يتساوون في رؤيتهم لسلوك المواطنة التنظيمية، وهذا يعني عدم وجود تأثير لتخصص معين على آخر في درجة أو نوع من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، بل يعود للأساتذة أنفسهم.

4_3 الفرضية الفرعية الثالثة

4-3_1 عرض وتحليل نتيجة الفرضية الفرعية الثالثة:

"توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة لدى الأساتذة ذوو القيمة الاقتصادية المتصدرة لنسقتهم

القيمي وفقا لمتغير الجنس، الخبرة والتخصص (ن=30 ، 7%)"

لمعالجة هذه الفرضية تم استخدام التحليل التباين المتعدد، كما هو مبين في الجداول التالية:

الجدول رقم(32) نتائج التحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق بين متغير الجنس و الخبرة و التخصص في تقييم مستوى ممارسة سلوك المواطنة لدى الأساتذة ذوو القيمة الاقتصادية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الجنس	0,00	1,00	0,00	0,03	0,87
الخبرة	0,04	2,00	0,02	0,80	0,46
التخصص	0,03	2,00	0,02	0,70	0,51
الخطأ	0,56	24,00	0,02		
الكلي	196,95	30,00			

من خلال الجدول رقم (32) والذي يمثل نتائج التحليل التباين المتعدد لدلالة الفروق بين متغيري الجنس

والخبرة والتخصص. في تقييم مستوى ممارسة سلك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الاقتصادية

المتصدرة. نلاحظ في متغير الجنس أن قيمة ف (0.03) ومستوى الدلالة كان (0.87). وفي متغير الخبرة قيمة

ف (0.80) و مستوى الدلالة كان (0.46) وفي متغير التخصص قيمة ف (0.70) ومستوى الدلالة كان

(0.50). و حسب النتائج المتحصل عليها في دراسة الفروق فإنها غير دالة على وجود فروق تبعا لمتغير الجنس والخبرة والتخصص في تقييم مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

4_3_2 تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الثالثة:

حسب النتائج المتحصل عليها في دراسة الفروق، فإنها غير دالة على وجود فروق تبعا لمتغير الجنس والخبرة والتخصص، في تقييم مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة ذوو القيمة الاقتصادية المتصدرة لأنساقهم القيمية، كما تبين النتائج في الجدول رقم (32) أن أساتذة الجامعة ذوو القيمة الاقتصادية يمارسون بدرجة مرتفعة سلوك المواطنة التنظيمية، فالقيمة الاقتصادية تجعل الأستاذ يهتم بالبعد المادي لسلوكاته، وتتجسد تلك النظرة في تقييمه لخطط مؤسسته وما سيعود عليه وعلى طلبته، كما يتميز الأستاذ المتشبع بالقيم الاقتصادية بتقييمه للتخصصات التكوينية المتوافقة مع سوق العمل، حتى يصبح الأستاذ والطالب زبونا أولا لسوق العمل، ومن هنا يرجع الباحث عدم وجود الفروق إلى أن الأستاذ فرد من أفراد المجتمع، ويعول كثيرا على ممارساته التي لها أبعاد ذات نتائج مادية واقتصادية، فتقييم المصاريف والتعاملات وخلق التوازن وترشيد النفقات كلها ممارسات تمثل وعي عالٍ لصاحبها، فالأستاذ المتشبع بالثقافة الاقتصادية يمارس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية باعتبارها تحسين للأداء وجودة لمهامه، من خلال العمل التشاركي والتنسيق الدائم مع الأساتذة في أعمال تفوق مهامه الموصوفة له، كما أنه ينظر إلى نيابة زميل غائب هو استغلال للوقت وتحجيم لخسائر الجامعة كما أن الأستاذ ذو القيم الاقتصادية ينظر إلى هذا السلوك وكأنه وسيلة فاعلة في استمرارية الجامعة ونجاحاتها، والحفاظ على وسائلها بتقديم دراسات ذات نجاعة، مشاركته في التظاهرات العلمية العالمية ليفيد طلبته وزملائه ويكونهم، دون لجوء الجامعة لتخصيص أغلفة مالية باهضة لجلب أساتذة أجنبية لتكوين طلبتها، كما يعتبر حضوره في الوقت المحدد واحترامه له هو تحجيم لخسائر إضافية وترشيد لنفقاتها، حتى توجه إلى مشاريع أخرى من شأنها أن

تطور من مستوى البحث العملي، كما أن الأستاذ يعتبر مورداً وجب المحافظة على مخرجاته العلمية وتمييزها باعتبار أن السلوك الطوعي سلوك إنساني.

فعينة الدراسة ذوو القيمة الاقتصادية بغض النظر عن الجنس، والتخصص، والخبرة المهنية، فقد أثبتت النتائج بأن ممارسة سلوك المواطنة من طرف الأستاذ ذو القيم الاقتصادية كان مرتفعاً، كما أنها غير دالة على وجود فروق في مستوى المواطنة التنظيمية يعزى إلى الجنس، الخبرة، التخصص، فالأستاذ المتشبع بالثقافة التجارية والمالية وبحكم درايته العميقة لفهم لمشكلات الجامعة المادية منها، يقدم كل ما وسعه من نصائح وخطط توجيهية لطلبته وزملائه وجامعته بغض النظر عن جنسه، فهذا وسطه وبيئة عمله ويريد أن تكون كما يريد لنفسه، وبالنسبة لتخصص الأستاذ المتشبع بالثقافة الاقتصادية، لا يعتبر خبرته وطول مدتها كعيار لاختلاف سلوكه اتجاه عمله الطوعي واتجاه طلبته أو زملائه من الأساتذة، بقدر ما يعتبر أن المبادرة في الممارسة هي الأساس، كما أن الجوانب المادية المتعلقة بالجامعة تستدعي تظافر الجهود ممن له الخبرة ومن ليست له الخبرة، فهو عمل إضافي يستحق التقدير، ومنه فقد وافق هذا الرأي نتائج الدراسة والتي أشارت لعدم دلالة وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وقد اتفقت الدراسة مع دراسة كل من "معمرى" (2014) "نقبيل وخلادي" (2017). واختلفت مع دراسة "الشرع، هواري" (2009) والتي توصلت إلى وجود فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

مما سبق يتضح أن الأساتذة عينة الدراسة من الجامعة الجزائرية ذوو القيمة الاقتصادية المتصدرة لبقية المهنيين، لا توجد فروق في مستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية باختلاف المتغيرات المدروسة (جنس، خبرة مهنية، التخصص) وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على مساهمة القيمة الاقتصادية والتي يعتبرها "وايت" في تصنيفه المطور للقيم على أنها قيمة عملية (فوزية دياب، 1980، ص 98)

وفعلا هي قيمة عملية، فقد أسهمت في تحديد مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأساتذة وبشكل مرتفع، إضافة إلى بعض العوامل المساهمة في تحديد سلوك المواطنة التنظيمية والتي نذكر منها: الرضا

الوظيفي، الولاء التنظيمي، والعدالة التنظيمية، والقيادة الإدارية، والدوافع الذاتية، والثقافة التنظيمية وهي كلها محددات تشجع إذا ما توافرت جلها أو بعضها في المنظمة على تمسك العامل بالمنظمة ومنحه لها الجهد الإضافي غير المأجور.

مما سبق، يتضح كيف أن كل من متغيرات الجنس والخبرة المهنية والتخصص لدى الأساتذة الجامعيين عينة الدراسة ذوو القيمة الاقتصادية قد عززت مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لديهم. واستخلاصا لمناقشة هذه الفرضية الرابعة بفرضياتها الفرعية، نستنتج مساهمة كل من القيمة الدينية والنظرية والإقتصادية لدى عينة الدراسة باختلاف تصنيفاتها (الجنس، الخبرة المهنية، التخصص) في المستوى المرتفع لممارستهم سلوك المواطنة التنظيمية، وهو ما يدفعنا للقول في حدود عينة الدراسة بأن الجامعة الجزائرية تضم من السواعد ما يؤهلها لتحسين مستواها للأفضل في ظل المنافسة العالمية في هذا المجال.

استنتاج عام

– الاستنتاج العام:

و من خلال النتائج المتحصل إليها بالأساليب الإحصائية المتوافقة مع متغيرات الدراسة كانت نتائج الدراسة كالتالي:

– تصدرت القيمة الدينية في صدارة ترتيب النسق القيمي لدى أساتذة الجامعة عينة الدراسة، تليها القيمة النظرية،

فالقيمة الاقتصادية، ثم تليها القيمة الاجتماعية، ثم القيمة السياسية، وأخيرا القيمة الجمالية.

– مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية عند الأستاذ الجامعي الجزائري مرتفع.

– توجد علاقة بين النسق القيمي ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية.

– تصدرت القيم الثلاثة (القيمة الدينية والقيمة النظرية ثم القيمة الاقتصادية) على التوالي صدارة الترتيب بتمثيل

408 أساتذة من مجموع 422 أستاذ، وبنسبة قدرها 97% وبالتالي:

– توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية المتصدرة لنسقهم القيمي وفقا

لمتغير الجنس، والتخصص.

– لا توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة لدى الأساتذة ذوو القيمة الدينية المتصدرة لنسقهم القيمي

وفقا للخبرة المهنية.

– لا توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة لدى الأساتذة ذوو القيمة النظرية المتصدرة لنسقهم القيمي وفقا

لمتغير الجنس، الخبرة المهنية والتخصص.

– لا توجد فروق في مستوى ممارسة سلوك المواطنة لدى الأساتذة ذوو القيمة الاقتصادية المتصدرة لنسقهم القيمي

وفقا للجنس، الخبرة المهنية والتخصص.

وقد قام الباحث بتفسير هذه النتائج على ضوء ماتوصلت إليه دراسات سابقة ذات العلاقة.

مقترحات

مقترحات وآفاق بحثية:

بناء على النتائج المحصل عليها من خلال الدراسة الحالية، يمكن إدراج جملة من المقترحات، منها ما يمكن توجيهه إلى المسؤولين على القطاع كونها البيئة اليومية التي يجسد فيها الأستاذ دوره البيداغوجي ونشاطه العلمي، الذي يؤثر حتما على مكانة الجامعة وقيمتها العلمية، ومنها ما يمكن توجيهه إلى الباحثين في مجال علم النفس عامة والجانب المرضي المؤسساتي في مجال علم النفس العمل والتنظيم خاصة، وذلك كله من أجل ضمان جودة الأداء واحتلال الصدارة في مصاف الجامعات عالميا، وقد تمثلت هذه المقترحات في:

- 1_ إرساء روح القيادة الديمقراطية التي تعمل على احترام الأستاذ ودفعه للتمسك بالجامعة والتفاني في خدمتها.
- 2_ التحفيز المعنوي يساهم في العمل التطوعي الذي يمكن أن يقوم به الأستاذ في مؤسسته سواء مع زملائه، أو مع الإدارة، أو مع الطلبة.

- 3_ تشجيع الأساتذة الذين يمارسون سلوك المواطنة وتعزيز هذا السلوك لديهم ليكونوا نماذج يحتذى بها بين زملائهم

كما تقترح الدراسة الحالية دراسات مستقبلية حول:

- النمط القيادي وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة الجامعة، ولدى عينات من مؤسسات خدمتية واقتصادية ولدى عينات من فئات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- الوعي المهني وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية.
- التحفيز المعنوي وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.
- السلوك الانسحابي وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.

المراجع

قائمة المراجع

- القرآن الكريم.
- الحديث النبوي الشريف.
- إبراهيم السيد، أحمد السيد،(2005). البناء القيمي وعلاقته بالتنشئة الاجتماعية والدافعية للإنجاز، أطروحة دكتوراه، جامعة الرقازيق، مصر.
- إبراهيم عيدة صعدي، أبو الحسن أحمد صلاح الدين،(2013). تقييم النسق القيمي لدى طلاب الأقسام الخاصة بكلية التربية، المجلة الدولية المتخصصة، المجلد 2، العدد 10
- أبو تايه، بندر كريم،(2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الأردن.
- الأحمدى، وفاء،(2007)، دور القيم الشخصية والتنظيمية في فاعلية رؤساء الأقسام بالجامعات الحكومية السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية، جامعة أم القرى 3 .
- الأسود، زهرة،(2014)، الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية، أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة، الجزائر.
- أميرة، حواس،(2003)، أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية. رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، قسم إدارة الأعمال .
- إياد محمد، زكي عبد القادر،(2004)، الاغتراب النفسي وعلاقته بالقيم لدى طلاب الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه في فلسفة التربية (غير منشورة) جامعة عين شمس، القاهرة،.
- بثينة عبد الرؤوف،(2005)، النظم التربوية الوافدة وأثرها على النسق القيمي، رسالة دكتوراه (غير منشورة) معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
- البدانية ذياب، العضيلة علي،(1996م)، قيم المديرين كمؤشر لثقافة المنظمات، دراسة مقارنة بين الأردن والسعودية، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية، مجلد 8، ع 1، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- بدوي، فايز محمد،(1995)، فعالية استخدام مدخل سير العلماء في تنمية القيم العلمية لدى معلمي التعليم الأساسي بكلية التربية بينها. مجلة التربية. الجزء 2.

- براهمي، وريدة،(2005).المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية ،رسالة ماجستير، جامعة باتنة ،الجزائر.
- البشابشه .الحراشيه،(2011)،أثر أبعاد الدافعية على سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في بلديات محافظات جنوب الأردن دراسة ميدانية, المجلة الأردنية في إدارة الأعمال
- البطش، محمد جبريل محمد ،(1991) ،التغيرات في التفضيلات القيمة عند الأفراد الأردنيين بتقدمهم في العمر. مجلة أبحاث اليرموك. ص 45-81.
- بلعور، عاشور،(2014)،التمكين النفسي وتأثيره على المواطنة التنظيمية لدى أفراد الحماية المدنية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة سطيف2.
- بوعطيط، سفيان،(2012)،القيم الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني،أطروحة دكتوراه،جامعة قسنطينة،الجزائر.
- حامد، سعيد شعبان،(2003)،أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي، دراسة ميدانية . كلية التجارة . جامعة الأزهر.مصر.
- حسن، راوية ،(2004م)، السلوك التنظيمي المعاصر ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر.
- حورية، شرقي،(2017)،النسق القيمي وعلاقته بالتوافق الاجتماعي،أطروحة دكتوراه،جامعة وهران،الجزائر.
- خليفة، عبد اللطيف،(1992).ارتقاء القيم،مكتبة عالم الكتب،الكويت.
- خليفة،محمد عبد الطيف،(1997)،محددات سلوك التطوع التنظيمي في المنظمات العامة : دراسة تحليلية في ضوء بعض النظريات السلوكية الحديثة , المجلة العربية للعلوم الإدارية , المجلد 5 , العدد 1 .الأردن
- دويدار، عبد الفتاح محمد ،(1999) ،علم النفس الإجتماعي. أصوله مبادئه. مصر: دار المعرفة الجامعية65 .
- دياب، فوزية ،(1980) ،القيم والعادات الإجتماعية مع بحث ميداني لبعض العادات الإجتماعية . بيروت: دار النهضة العربية
- رابح، تركي(1998)،أصول التربية والتعليم،الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية،الجزائر .

- رياض, ابازيد.(2009) اثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن, مجلة جامعة النجاح للأبحاث .(العلوم الإنسانية)..
- زرقان, ليلي,(2013),اقتراح برنامج تدريس لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة ,أطروحة دكتوراه,جامعة سطيف,الجزائر.
- زهران, حامد عبد السلام , وآخرون,(1985),القيم السائدة والقيم المرغوبة في سلوك الشباب, بحث ميداني في البيئتين المصرية والسعودية, المؤتمر الأول لعلم النفس, مصر.
- الزهراني, محمد بن عبد الله بن سعيد,(2007),سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة من وجهة نظر مديرين ومعلمي تلك المدارس,رسالة ماجستير,جامعة أم القرى, السعودية.
- سعادات, محمد فتوح محمد,(2003),القيم الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية .دراسة مقارنة.أطروحة دكتوراه. كلية التربية.جامعة عين شمس.مصر.
- سعدون,سمية. بوفلجة غيات.نجة بزابد,(2017),المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالابداع الإداري.مجلة آفاق الفكرية.المجلد 3.العدد 7.وهران.الجزائر.
- السعود راتب وسلطان سوزان,(2008).سلوك التطوع التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة العلوم التربوية والنفسية.
- السعود راتب, وسلطان سوزان.(2008) , درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها", كلية الدراسات التربوية العليا, جامعة عمان العربية للدراسات العليا, الأردن.
- سفيان نبيل سعد محمد,(2002),دراسة ثقافية مقارنة في القيم لدى عيبتين من جامعة تعز وبغداد.مجلة الجمعية المصرية للدراسات .المجلد12العدد3.مصر
- سمار نصر الدين,(1993), المنهج التربوي وانعكاساته على اتجاهات المراهقين رسالة ماجستير, جامعة الجزائر, الجزائر.
- سماعيل, محمد,(2012),أثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية , مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة .العراق.

- سناتي، عبد الناصر،(2012)،الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئي السنوات الأولى في مسيرته المهنية، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة ،الجزائر.
- سي محمد،سعدية،(2013)،الأنساق القيمية لدى تلاميذ نهاية المرحلة الثانوية،الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية،العدد10.الجزائر.
- شريف سعيدة(2015)، واقع التعليم العالي في الوطن العربي،مجلة ذوات الالكترونية،العدد12.المغرب.
- شنتير، وآخرون ،(2003) ،قياس مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لعينة من تدريسي كلية الادارة والاقتصاد"، جامعة بغداد وكلية دجلة الجامعة الأهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، العراق.
- الشوا جمانة،(2015). الذكاء العاطفي وعلاقته بسلوكيات المواطنة التنظيمية .دراسة تطبيقية على بنك فلسطين في محافظات غزة، رسالة ماجستير، جامعة الازهر ، فلسطين
- شيخاوي،صلاح الدين،(2015).النسق القيمي وعلاقته بالابداع الإداري لدى الأستاذ الجامعي،رسالة ماجستير. جامعة بسكرة .الجزائر.
- شينار، سامية،(2017)، النسق القيمي وعلاقته بالعمليات المعرفية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة باتنة.
- صدام ، محمد (2004م) ، الإدارة المعتمدة على القيم اتجاه إداري حديث ، الكتاب التوثيقي لندوة الإدارة بالقيم ، معهد الإدارة العامة ، سلطنة عمان .
- الطبولي محمد عبد الحميد ،رمضان سعد كريم، ابتسام على حمزة (2015) ،الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي ، كلية الاداب . ليبيا.
- العابد،ليندة،(2011).النسق القيمي للإدارة وعلاقته بتوجيه الفعل التنظيمي،أطروحة دكتوراه،جامعة باتنة، الجزائر.
- العامري أحمد بن سالم (2000)....
- العامري، أحمد بن سالم(2002).السلوك القيادي التحويلي وسلوك الملوانة التنظيمية في الاجهزة الحكومية السعودية. المجلة العربية للعلوم الادارية،الرياض،مجلة الملك عبد العزيز .
- العامري، أحمد بن سالم،(2003)نئ.محددات و آثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات ،مجلة جامعة الملك ، كلية الاقتصاد والإدارة،المجلد17،ص67-83السعودية..

- العامري، أحمد، (2002)، سلوك المواطنة التنظيمية في مستشفيات وزارة الصحة، دراسة استطلاعية لآراء المديرين. قسم الدارة العامة كلية العلوم الإدارية، الرياض، مجلة الملك عبدالعزيز 62.
- عبد الحافظ سلامة، (2007)، علم النفس الاجتماعي. عمان، دار اليازوردي العلمية للنشر. الأردن .
- عبد الغفار، أحلام رجب (1994)، دراسة التطور القيمي لطالب كمية التربية النوعية، دراسة طولية، مجلة التربية المعاصرة، السنة 11، ع30، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- العتيبي، امشاعل بنت ذياب، (2009)، الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات، معهد الادارة العامة، الرياض، السعودية.
- العزام، زياد، (2015). أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدية الوسطية، مجلة دراسات العلوم الادارية، المجلد 42 العدد 1، الأردن.
- عزة، عسلىة، (2000)، القيم وعلاقتها بالانتماء لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير. كلية التربية. اجامعة الأزهر. مصر.
- عسلىة، محمد إبراهيم، (2005)، القيم السائدة لدى طلبة الجامعة بغزة في ظل انتفاضة الأقصى دراسة مقارنة بين الجنسين"، مجلة كمية التربية، العدد التاسع والعشرون، الجزء الثاني .
- عمار بحوش، محمد محمود الذنيبات، (2001)، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. ط4 الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- عيسان، صالحه (2004م)، القيم كموجهات في تحديد أهداف المنظمة ووضع معايير الأداء فيها، الكتاب التوثيقي لندوة الإدارة بالقيم ، معهد الإدارة العامة ، سلطنة عمان.
- الغامدي عبد الله. الراشد إبراهيم (1998). اتجاه الطلبة نحو الالتحاق بكلية المعلمين....
- غانم زينب عبد الكاظم (2002). دافع الإنجاز الدراسي وعلاقته بالقيم الدينية والاجتماعية والاقتصادية لدى طلبة الجامعة. جامعة المستنصرية. مصر.
- غيات، بوفلجة، (1998)، القيم الثقافية والتسيير. وهران: دار الغرب.
- فاروق عبده فليه، محمد عبد المجيد (2005) السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار الميرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن.

- فاروق عبده فليبه، محمد عبد المجيد (2005) السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار الميرة، للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن.
- الفهداوي، فهمي. (2005). علاقة المواطنة التنظيمية مع التغير التحويلي دراسة ميدانية لتصورات موظفي الدوائر الحكومية في مدينة الكرك، رسالة ماجستير، دراسات العلوم الإدارية. الأردن.
- فوزية دياب، (1982)، القيم والعادات الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- فوزية، دياب، (1980)، نمو الطفل وتنشئته بين الأسرة ودور الحضانه، سلسلة تربية الأطفال في رحلة الحضانه الجزء الأول، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- القحطاني، عبدالسلام، (2014). سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالابداع الاداري . رسالة دكتوراه . جامعة نايف العربية للعلوم المنية، كلية العلوم الاجتماعية والادارية، قسم العلوم الادارية، السعودية.
- قواسمة فريد، قواسمة اسراء، (2014)، تقييم سلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الأردنية . USEK. لبنان.
- كاظم علي مهدي، عبدي نوري، (2000)، النسق القيمي لدى طلبة قاريونس، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية للكتاب، العدد 45.
- لعجال، مسعودة، (2012)، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة الجزائر.
- محارمة، ثامر، (2008). سلوك المواطنة في الأجهزة الحكومية القطرية دراسة ميدانية " دورية الإدارة العامة. السعودية.
- محمد أحمد بيومي، (2004)، علم اجتماع القيم. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- محمد بوعشة، (2000)، أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي، دار الجيل، لبنان .
- محمود حسن، حمدان محمد عبدالفتاح، (2004)، تقويم دور الجامعة كنظام في بناء شخصية الشباب من منظور قيمي، المؤتمر السنوي الثاني بجامعة الزرقاء الأهلية الشباب الجامعي، ثقافته وقيمه في عالم متغير ، الأردن
- محمود، أبو النيل، (1987)، علم النفس الاجتماعي، دراسات مصرية علمية، ط2، مصر.
- محمود، السيد أبو النيل، (1979)، دراسة عن القيم الاجتماعية والذكاء والشخصية لدى مجموعة من الطلبة والطالبات، جامعة الإمارات العربية المتحدة.

- المخزنجي، السيد احمد (1993)، تنمية القيم التربوية والنفسية لأبناء. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب. المكتبة الثقافية.
- مزياني الوناس،(2016)، علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي،مجلة دراسات نفسية وتربوية،العدد16،جامعة ورقلة،الجزائر.
- المصري، محمد شفيق سعيد،(2015).الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية،كلية الاقتصاد،جامعة الأزهر.
- معمري حمزة، بن زاهي منصور،(2013)،سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية،جامعة ورقلة ،الجزائر .
- معمري،حمزة،(2014): إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الثانوي، أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة .
- معمرية بشير،(2007) ،التغير في ارتقاء القيم لدى ثالث مجموعات عمرية من الجنسين .بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس. الجزء 11. الجزائر: منشورات الحبر25 . الجزائر.
- مقدم، عبد الحفيظ ،(1993) ،الإحصاء والقياس النفسي والتربوي مع نماذج من المقاييس والإختبارات. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- موسى، سلمان ،(2001) ،علاقة القيم الإجتماعية والتربوية في ممارسة التعليم ومدى التزام المعلمين بها. رسالة ماجستير. جامعة الأردن. عمان
- نقبيل عبد المليح ،خلادي يمينة. (2017) تقييم سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم الجامعي.مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية.العدد31.جامعة ورقلة.الجزائر.
- نمر، نوال،(2012).كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي،دراسة حالة؛رسالة ماجستير،جامعة قسنطينة.
- نوح علياء،حسني علاء الدين،(2013).أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية في أداء الشركات الصناعية في مدينة سحاب" , رسالة ماجستير,جامعة الشرق الأوسط, كلية إدارة الأعمال, الأردن.
- الهطالي،صالح بن مطر،(2010).العمل التطوعي خطوات عملية للنهوض بالأمة.سلطنة عمان.

- المهيشي، هادي نعمان، (2007). الوعي بالعلم ضرورة ثقافية، مجلة العربي الكويتية، العدد 580، إصدارات وزارة الاعلام الكويتية، الكويت.
- يوسف محمد، (1990)، الفروق في القيم بين المواطنين والوافدين من الجنسين في دولة الإمارات. قراءات في علم النفس الاجتماعي. المجلد 5.
- Allport. Vernon & Lindzey (1961). A Study of Values. Houghton Mifflin Company.
- Benjamin, A. (2012). "The Influence of Affective Commitment on Citizenship Behavior and Intention to Quit among Commercial Banks' Employees in Nigeria, Journal of Management and Sustainability. 2(2).
- **H.Block, & autres** : Grande dictionnaire de psychologie, la rousse Paris, France, 1992.
- Harper , P. (2015). Exploring forms of organizational citizenship behaviors (OCB): antecedents and outcomes , Journal of Management and Marketing Research , 18(2)
- Jawahar, D. (2013). "Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior in India", Global Journal of Business Research.7(1):71-80.
- Katz, D. (1964). "The Motivational Basis of Organizational Behavior". Behavioral Science. 9:131-146
- Koopman, R. (2003). "The Relationship Between Perceived Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior" .Journal of Management.16:606-613.
- Mackenzie, S. (1997). " Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance". A Review and Suggestions for Future Research, Human Performance. 10(2):133-151.
- Moorman, R. (1991). "The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship". Journal of Applied Psychology.76:845-855.
- Organ & Ryan. (1995). "A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior". Personnel Psychology. 48: 775-800.
- Organ& Konovsky. (1989). "Cognitive Versus Effective Determinants of Organizational Citizenship". Journal of Applied Psychology.74:57- 164.

- Organ, D. (1988). Organizational Citizenship Behavior, The good soldier Syndrome. Lexington Books. Lexington. 22:334-338.
- Podsakoff, P., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). "Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. Leadership Quarterly. 1:107 - 142.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behavior: Article review of the conceptual and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Marketing. 26(3), 513-
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., and Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. Leadership Quarterly, 1, 107-142
- Podsakoff, P., Ahearne, M., and MacKenzie, S. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. Journal of Applied Psychology. 82, 262-270
- Posner, B. Z., and Munson, J. A. (1997). "The importance of personal values in understanding organizational behavior." Journal of Human Resources and Management, 10(1), 1-10.
- Prilleltensky, I. (2000). "Value-Based Leadership in Organizations." Ethics & Behavior, Vol. 10, No. 2
- Raymond, J. (2000). La psychologie des valeurs, symbolique et imaginaire en éducation, les éditions logiques, inc.,
- **Rokeach, Milton (1973)**. The nature of human values. Macmillan publishing. New York.
- **Rokeach, M. (1976)**. Beliefs, attitudes and values, a theory of organization and change, San Francisco, Jossey-Bass, 1976
- Abraham, C. (2003). "The Relationship Between work commitment and organizational citizenship behavior among Lawyers in the private Sector", the Journal of Behavioral and Applied Management. 5(2).
- **Schwartz, S. H. and W. Bilsky (1987)**. Toward a Universal Psychological Structure of Human Values. Journal of Personality and Social Psychology. 53: 550-562
- Vandenberg, C. J., & Peiro, M. (1999). "Organizational and Individual Values." Journal of Organizational Psychology, Vol. 8, No. 4.

الملاحق

ملحق رقم (1) استمارة التحكيم

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية

الطالب : عبد المليح نقبيل
التخصص : علم النفس المرضي المؤسسي
الأستاذ المحكم :
التخصص :
الدرجة العلمية :
الجامعة :

استمارة خاصة بصدق المحكمين

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته
أستاذي الفاضل

أضع بين يديك هذه الإستمارة، و التي تهدف إلى معرفة مستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية، وأرجو من سيادتكم تقويم هذه الأداة بما يخدمها وبعدها وذلك من خلال:

- مدى قياس البعد للمتغير.
- مدى قياس الفقرات للبعد.
- عدد الفقرات في كل بعد.
- مدى وضوح الصياغة اللغوية وتأديتها للمعنى.
- ملائمة بدائل الأجوبة للفقرات .
- مدى وضوح التعليمات المقدمة لأفراد العينة.
- مدى وضوح المثال المقدم وتسهيله الإجابة.
- طلب البديل في حالة عدم الموافقة.

وتكون طريقة الإجابة من خلال وضع علامة (x) في الخانة المناسبة من الجدول الخاص بالتحكيم، وفي حال عدم الموافقة إقتراح البديل .ولتسهيل هذه العملية نوضح لكم في الصفحة الموالية المعلومات اللازمة حول موضوع الدراسة الحالية .

1- التعريف بالأداة : تمثلت في إستمارة مقدمة للأساتذة الجامعيين لقياس سلوك المواطنة التنظيمية لديهم ، وتتكون الأداة من قسمين الأول يشمل المتغيرات السوسيو ديمغرافية (السن ، الجنس الخبرة ، التخصص) ، أما القسم الثاني فيشمل (33) فقرة تقيس خمسة (5) أبعاد هي: (الايثار، الكياسة، الروح الرياضية ، وعي الضمير و السلوك الحضاري)، وتم إعتداد ثلاثة بدائل للأجوبة : موافق تماما - موافق إلى حد ما - غير موافق

2- التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة :

1 2- التعريف الإجرائي لسلوك المواطنة التنظيمية : المقصود بسلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك نابع من مبادرة ذاتية وطوعية يقوم به الأستاذ الجامعي يراد به زيادة كفاءة الجامعة الجزائرية، ذلك السلوك لا يرتبط بنظم ولوائح الحوافز الرسمية للجامعة .

- التعريف الإجرائي لبعد الايثار: ويقصد بسلوك الإيثار مدى مساعدة الأستاذ الجامعي للزملاء الذين حوله (أساتذة ، رؤساء أقسام) في المهام المتعلقة بالعمل وبشكل طوعي .

- التعريف الإجرائي لبعد الكياسة : وهي ممارسات تدل على محاولة الأستاذ تجنب الوقوع في مشاكل مع زملائه في العمل أو مع الطلبة عن طريق احترام آرائهم وتقديم النصح لهم .

- التعريف الإجرائي لبعد الروح الرياضية: تدل على مدى تحمل الأستاذ الجامعي لأي مضايقة أو تكليف إضافي في العمل دون تدمير ومدى تقبله الانتقاد لتجنب الجامعة أي ضرر .

- التعريف الإجرائي لبعد وعي الضمير : ترتبط هذه الممارسات بشخصية الأستاذ من خلال احترامه للإجراءات والقوانين واللوائح التي تسيير الجامعة وكذا التفاني في الأداء .

- التعريف الإجرائي لبعد السلوك الحضري : يقصد به الممارسات التي تدل على اهتمام الأستاذ وولائه للجامعة التي ينتمي لها من خلال المشاركة البناءة، والحرص على حضور الاجتماعات غير الرسمية، ومن خلال الأداء المتميز الذي يحفظ سمعة الجامعة .

أولاً : جدول التحكيم الخاص بمدى قياس الفقرات للبعد :

–الفقرات التي تقيس بعد الإيثار :

اقتراح البديل	الصياغة اللغوية		مدى انتماء الفقرة للبعد		الرقم	الفقرة
	غير مناسبة	مناسبة	لا تنتمي	تنتمي		
					01	أساعد زملائي الأساتذة في تنفيذ مهام صعبة أوكلت لهم .
					02	أنوب زملائي الذين تغييسوا عن العمل .
					03	أرشد الأساتذة الملتحقين بالعمل حديثا لتسهيل عملهم
					04	أفيد بجزرتي كل زملائي حتى إذ لم يطلب مني ذلك .
					05	أخصص معظم وقت فراغي أثناء الدوام لمساعدة الطلبة .
					06	أقدم يد العون لزملائي في العمل إذا كان لهم حجم عمل كبير .
					07	أقدم على التنازل لزميلي لتدريس وحدة تعليمية إذا رغب في ذلك .

الفقرات التي تقيس بعد الكياسة:

الرقم	الفقرة	الصياغة اللغوية		مدى انتماء الفقرة للبعد		اقتراح البديل
		مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	
01	أحترم وأصون حقوق زملائي في العمل .					
02	أأخذ قرارات و إجراءات بعد التشاور مع زملائي الأساتذة، مسؤولي أقسام، والطلبة.					
03	أحرص على اتخاذ تدابير وقائية للمشكلات قبل حدوثها.					
04	أجنب الحديث عن خصوصيات زملائي الأساتذة.....					
05	أنصح و أقدم معلومات من شأنها أن تجنب الآخرين الوقوع في المشاكل .					
06	أساهم في حل الخلافات و سوء التفاهم بين العاملين في الجامعة .					
07	أقيم سلوكاتي حتى لا تترك أثرا سيئا عند زملائي .					
08	أتعامل مع الطلبة باحترام وتقدير					

_ الفقرات التي تقيس بعد الروح الرياضية :

الرقم	الفقرة	الصياغة اللغوية		مدى انتماء الفقرة للبعد		اقتراح البديل
		مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	
01	أقوم بمهام إضافية إذا تم تكليفي بها(رئيس قسم أو رئيس لجنة علمية.....) برحابة صدر					
02	أتجنب التذمر و الشكوى من مشكلات التدريس .					
03	اعمل على تجاوز المشكلات ولا أعطيها أكثر من حقها					
04	أتجنب التعرض لهفوات زملائي الأساتذة أو المسؤولين .					
05	أقبل بصدر رحب أي نقد أو ملاحظة من زملائي وطلبي					
06	أظهر الاحترام للآخرين(طلبة، أساتذة، مسؤولين، وعمال)					
07	أشرف على مختلف الأعمال المنوطة بمهامي دون شكوى .					

الفقرات التي تقيس بعد وعي الضمير :

الرقم	الفقرة	الصياغة اللغوية		مدى انتماء الفقرة للبعد		اقتراح البديل
		مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	
01	أستغل ساعات العمل في أداء مهامتي (التدريس – الإشراف...)					
02	أعمل على إتقان أي نشاط أقوم به سواء تعلق بالإشراف أو التدريس					
03	ألتزم بمواعيد العمل كالحضور المبكر، دخول الحصص في وقتها، تسليم الأعمال في مواعيدها ..					
04	أنفذ توصيات رؤسائي في الجامعة					
05	أتقيد بما جاء في القانون الداخلي للجامعة					
06	أقوم بمهامي بكل تفان حتى في غياب الرقابة الإدارية .					

-الفقرات التي تقيس بعد السلوك الحضري :

الرقم	الفقرة	الصياغة اللغوية	مدى انتماء	اقتراح
-------	--------	-----------------	------------	--------

الرقم	الفقرة للبعد				البديل
	مناسبة	غير مناسبة	مناسبة	غير مناسبة	
01					أحرص على متابعة كل نشاط في الجامعة باهتمام سواء كان علمي أو ترفيهي
02					أحرص على حضور الاجتماعات واللقاءات و الندوات التي تعقدها الجامعة
03					أساهم في تقديم اقتراحات لتطوير إستراتيجية العمل بجامعتي .
04					أستغل كل الإمكانيات حتى الشخصية منها في تحسين مستواي العلمي و المهارات
05					أوظف شبكة علاقاتي العلمية لصالح مؤسستي.
06					أعمل على تحسين صورة جامعتي في المحافل الوطنية والعربية و الدولية
07					أعمل دائما على الالتزام بالأخلاق و المعايير الاجتماعية (الاحترام - التواضع - عدم التدخين داخل المدرجات و الورشات و الأقسام)

ثانيا : جدول التحكيم الخاص بعدد الفقرات في كل بعد:

الأبعاد	عدد الفقرات	كاف	غير كاف	إقتراح البديل
الايثار	07			
الكياسة	08			

			07	الروح الرياضية
			06	وعي الضمير
			07	السلوك الحضاري

ثالثا : جدول التحكيم الخاص بمدى ملائمة بدائل الأجوبة للفقرات :

البدائل هي : موافق تماما - موافق إلى حد ما - غير موافق

ملائمة جداً	ملائمة نوعاً ما	غير ملائمة على الإطلاق	إقتراح البديل

رابعا : جدول التحكيم الخاص بوضوح التعليمات وشموليتها:

ملائمة جداً	ملائمة نوعاً ما	غير مناسبة على الإطلاق	إقتراح البديل	التعليمات المرفقة في الأداة:
				<p>في إطار انجاز هذه الدراسة، نضع بين أيديكم هذه الإستمارة ونرجو منكم التكرم والإجابة على فقراتها وذلك بقراءة العبارة جيدا ثم اختيار البديل الذي تراه مناسبا وذلك بوضع علامة (X) أمام الفقرة. علماً أنه لا توجد إجابات صحيحة وإجابات خاطئة فالإجابة الصحيحة طالما أنها تعبر عن رأيك بصدق، وأعلم أن إجابتك ستحظى بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وفيما يلي مثال توضيحي يبين لك طريقة الإجابة:</p>

خامسا : جدول التحكيم الخاص بمدى وضوح المثال المقدم :

الرقم	العبارة	موافق تماما	موافق إلى حد ما	غير موافق
01	أقوم بمهامي بكل تفان حتى في غياب الرقابة الإدارية .		X	

عند قراءتك لهذه الفقرة ووجدت أنك موافق عليها إلى حد ما أنها ضع علامة (X) تحت خانة البديل موافق إلى حد ما.

شكرا على تعاونكم معنا.

واضح جدا	واضح نوعاً ما	غير واضح على الإطلاق	إقتراح البديل

سادسا : ملاحظات أخرى :

ملحق رقم (2) بين قائمة الأساتذة المحكمين

الإسم واللقب	التخصص	الدرجة العلمية	الجامعة
محجر ياسين	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
مزياني الوناس	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
بوفلجة غياث	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران
بوسالم عبد العزيز	علوم التربية	أستاذ التعليم العالي	جامعة البليدة 1
اسماعيل بوعمامة	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 2
عبد الحميد عشوي	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ محاضر " أ "	جامعة الجزائر 2
غربي صبرينة	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ محاضر " أ "	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
مصطفى عبدون	علم النفس الاجتماعي	أستاذ محاضر " أ "	جامعة الجزائر
براهيمي الشيلي	إرشاد وصحة نفسية	أستاذ محاضر " أ "	جامعة الجزائر



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس وعلوم التربية

الاستبيان الأول

أ/ البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

التخصص:

الخبرة:

ب/ التعليمات:

في إطار انجاز أطروحة دكتوراه، نضع بين أيديكم هذه الإستمارة ونرجو منكم التكرم والإجابة على فقراتها وذلك بقراءة العبارة جيدا ثم اختيار البديل الذي تراه مناسبا وذلك بوضع علامة (X) أمام الفقرة. علماً أنه لا توجد إجابات صحيحة وإجابات خاطئة فالإجابة الصحيحة طالما أنها تعبر عن رأيك بصدق، وأعلم أن إجابتك ستحظى بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وفيما يلي مثال توضيحي يبين لك طريقة الإجابة:

الرقم	العبارة	موافق	موافق إلى حد	غير موافق
01	أقوم بمهامي بكل اتقان حتى في غياب الرقابة الإدارية	تماما	ما	موافق

عند قراءتك لهذه الفقرة ووجدت أنك موافق عليها إلى حد ما أنها ضع علامة (X) تحت خانة البديل موافق إلى حد ما.

شكرا على تعاونكم معنا.

الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
01	أساعد زملائي الأساتذة في تنفيذ مهام صعبة أوكلت لهم			
02	أحترم وأصون حقوق زملائي في العمل			
03	أقوم بمهام إضافية إذا تم تكليفي بها(رئيس قسم أو رئيس لجنة علمية...) برحابة صدر			

			04	أستغل ساعات العمل في أداء مهامى (التدريس-الإشراف...)
			05	أحرص على متابعة كل نشاط فى الجامعة باهتمام سواء كان علمى أو خدمائى
			06	أنوب زملائى الذين تغييوا عن العمل
			07	أأخذ قرارات بعد التشاور مع زملائى الأساتذة، مسؤولى أقسام، والطلبة.
			08	أأأأ التذمر و الشكوى من مشكلات التدريس
			09	أعمل على إتقان أى نشاط أقوم به سواء أأعلق بالإشراف أو التدريس، أو البحث العلمى.
			10	أأحرص على حضور الاجتماعات واللقاءات و الندوات التى أأعقد أأ الجامعة
			11	أأرشد الأساتذة الملتحقين بالعمل أأأأ لتسهيل عملهم
			12	أأحرص على أأأأ تدابىر وقائية للمشكلات قبل أأأأها.
			13	أأعمل على أأأأ المشكلات ولا أأعطيها أأأ من أأأها
			14	أأأأ بمواعيد العمل كأأأأ المبكر، أأأأ أأأأ فى وقتها، أأأأ الأعمال فى مواعيدها
			15	أأأأ فى أأأأأ أأأأأ لتأأأر إستراتيجية العمل بأأأأى
			15	أأأأ بأأأأ كل زملائى أأأ إذ لم يطلب منى ذلك .
			16	أأأأ أأأأ عن أأأأأأ زملائى الأساتذة.
			17	أأأأ أأأأ لأأأأ زملائى الأساتذة أو المسأأأأ
			18	أأأأ بما أأأ فى القانون الأأأأ للجامعة
			19	أأأأ كل الإمكانيات أأأ الشخصية منها فى أأأأ مستوى العلمى والمهارات
			20	أأأأ معظم وقت فراغى أأأأ أأأأ أأأأ أأأأ
			21	أأأأ و أأأأ معلومات من أأأأ أن أأأأ الأأأأ أأأأ فى المشاكل
			22	أأأأ بأأأأ أأأ أأأ أو ملاحظأ من زملائى وأأأأى
			23	أأأأ بمهامى بأكل أأأأ أأأ فى أأأأ الرقابة الإأأأأ
			24	أأأأ أأأأ أأأأأ العلمى لأأأأ الجامعة
			25	أأأأ أأ أأأأ زملائى فى العمل إذا كان لهم أأأأ عمل أأأ
			26	أأأأ فى أأ أأأأأ و سوء أأأأأ بين العاملأ فى الجامعة كلما أأأأأ فى الفرصأ لأأأ
			27	أأأأ الأأأأأ للأأأأأ(طلبة، أساتذة، مسأأأأ، وعمال)
			28	أأأأ على أأأأأ أأأأ فى الأأأأ الوطنىة والأأأأ و الأأأأ

			أقدم على التنازل لزميلي لتدريس وحدة تعليمية إذا رغب في ذلك	29
			أقيم سلوكاتي حتى لا تترك أثرا سيئا عند زملائي	30
			أشرف على مختلف الأعمال المنوطة بمهامي دون شكوى .	31
			أعمل دائما على الالتزام بالأخلاق و المعايير الاجتماعية (الاحترام – التواضع – عدم التدخين داخل المدرجات و الورشات و الأقسام)	32

ملحق رقم (4) يبين مقياس القيم في صورته النهائية

- القسم الأول
_ التعليمات:

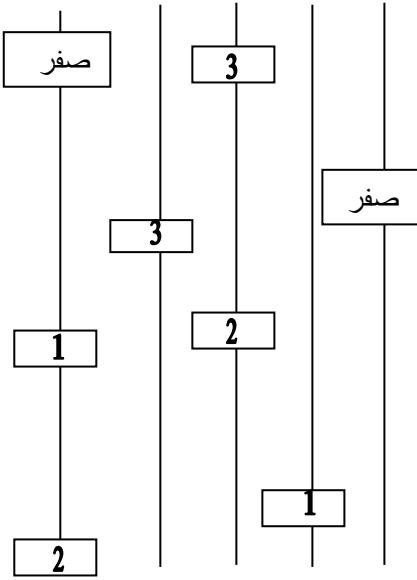
إليك بعض الأحكام و المشكلات التي يختلف الناس بشأنها، بين ما تفضله بكتابة الرقم الصحيح في المربعات الموجودة إلى اليسار كل سؤال، وقد تظهر بعض الأحكام أو المشكلات من حيث تفضيلك أو عدم تفضيلك لها في درجة واحدة، و لكن مع ذلك تختار واحد منها، تعتبرها من وجهة نظرك أفضل نسبيا من غيرها و لكل سؤال ثلاثة درجات يمكنك أن توزعها بأي طريقة من الطرق الآتية:

إذا كنت توافق على العبارة (أ) و لا توافق على العبارة (ب)، أكتب (3) في المربع الأول أسفل (أ) و (صفر) في المربع الثاني، الموجود أسفل (ب) كما هو واضح في الشكل إلى اليسار أما هذه العبارة.

وإذا كنت توافق على العبارة (ب) و لا توافق على العبارة (أ) أكتب (3) في المربع الثاني الموجود أسفل

(ب) و(صفر) في المربع الأول الموجود أسفل (أ) كما هو واضح في الشكل إلى اليسار أما هذه العبارة و إذا كنت تفضل (أ) على (ب) بدرجة طفيفة ضع إجابتك بالطريقة الآتية:

وهي أن تعطي (أ) درجتين، (ب) درجة واحدة كما هو واضح في الشكل أمام هذه العبارة، و إذا كنت تفضل (ب) على (أ) بدرجة طفيفة (ضئيلة) ضع إجابتك بالطريقة الآتية : وهي أن تعطي (ب) درجتين (أ) درجة واحدة كما هو موضح في الشكل إلى اليسار أما هذه العبارة، لاحظ أن تكون إجابتك عن أي سؤال في هذا القسم واحد مما يلي:



❖ 3، صفر

❖ أو صفر، 3

❖ أو 2، 1

❖ أو 1، 2

لا يوجد زمن محدد للإجابة، و لكن لا تقضي وقتا طويلا في التفكير للإجابة عن أي سؤال، و لا تترك سؤالاً دون الإجابة.

1- إن الغرض الأساسي من البحث العلمي هو اكتشاف الحقيقة أكثر منه التطبيق العلمي لها.

(أ) نعم (ب) لا

2- يجب اعتبار الكتب المقدسة (السموية) كتباً ذات قيمة أدبية أكثر منها كتباً ذات قيمة روحية (دينية)

(أ) نعم (ب) لا

3- أي الرجلين تعتقد أنه أكثر أثراً في تقدم الجنس البشري:

(أ) أرسطو (عالم، فيلسوف) (ب) عبد الحميد ابن باديس (مصلح إجتماعي)

4- هل تفضل إذا أتاحت لك الفرصة أن تكون؟

(أ) من أصحاب الأموال في البنوك؟ (ب) من رجال السياسة؟

5- هل تعتقد أن من حق كبار الفنانين مثل محمد عبد الوهاب (الموسيقار) رابع درياسة (المغني) الرصاؤ

(الشاعر) أن يكونوا أنانيين لا يهتمون بمشاعر الآخرين؟

(أ) نعم (ب) لا

6- ما هي الدراسة الأكثر فائدة للبشر؟

(أ) الرياضيات (الحساب و الجبر و الهندسة) (ب) الدين

7- ما هي وظيفة القادة في العصر الحاضر؟

(أ) العمل على تنفيذ الأهداف العلمية

(ب) تشجيع إتباعهم على اهتمام بحقوق الآخرين

8- عندما تحضر إحتفالا عظيما (دينيا أو علميا أو سياسيا) بماذا تتأثر؟

(أ) بالزيينات و الأعلام؟ (ب) بقوة الجماعة و تأثيرها؟

9- ما هي الصفة التي تعتبرها أفضل من غيرها؟

(أ) التقى و الورع (ب) العطف و عدم الأنانية.

10- إذا وجدت العنوانين الآتين على إحدى الصحف و كانا في حجم واحد فأيهما تقرأ بعناية أكثر:

(أ) علماء الدين يجتمعون للاتفاق على بعض المسائل

(ب) تحسين عظيم في سوق التجارية.

11- إذا وجدت العنوانين الآتين فأيهما تقرأ بعناية أكثر؟

(أ) المحكمة العليا تعارض في إحدى الأحكام.

(ب) إكتشاف نظرية علمية جديدة.

12- عندما تزور إحدى المساجد هل تجد أن تأثرك بالرهبة و الخشوع و الناحية الدينية أكثر من تأثرك

بجمال الفن و العمارة؟

(أ) نعم (ب) لا

13- إذا كان لديك وقت فراغ هل تقضيه؟

(أ) في تنمية إحدى مهاراتك. (ب) في التطوير للقيام بخدمة إجتماعية عامة.

14- إذا قمت بزيارة إحدى المعارض هل تهتم برؤية؟

(أ) المنتجات الصناعية الحديثة.

(ب) الأجهزة العلمية.

15- إذا أتحت لك الفرصة فهل تفضل إنشاء:

(أ) جمعية للمناظرات و المناقشات. (ب) فرقة موسيقية كلاسيكية

16- إن الهدف من الجمعيات الدينية في الوقت الحاضر يجب ان يكون :

(أ) تنمية الإيثار وعمل الخير (ب) تشجيع العبادة و القيام بالشعائر الدينية.

17- إذا كنت في حجرة انتظار بما مجلتان فأيهما تقرأ؟

(أ) المجلة التي تبحث في العلوم. (ب) المجلة التي تبحث في الفنون.

18- هل تفضل سماع سلسلة من المحاضرات عن :

(أ) مقارنة أنواع الحكومات. (ب) مقارنة الأديان و نشأتها.

19- أي الوظائفيتين أهم بالنسبة للتربية؟

(أ) إعداد النشء للكسب و تحقيق أهداف علمية خاصة به.

(ب) إعداد النشء للمشاركة في النشاط الإجتماعي و مساعدة المحتاجين.

20- هل تفضل أن تقرأ عن حياة و مؤلفات:

(أ) الأمير عبد القادر ومصطفى بن بولعيد وخالد بن الوليد (قادة الجيوش).

(ب) أرسطو و سقراط و ابن سينا (حكماء و فلاسفة).

21- هل تعتبر التقدم العلمي الحديث أكثر دلالة على الحضارة من التقدم الفني الجمالي الذي حدث في اليونان في الماضي.

(أ) نعم (ب) لا.

22- إذا اشتغلت في مؤسسة صناعية فهل تفضل أن يكون عمالك:

(أ) توجيه العمال و إرشادهم. (ب) إدارة المصنع و تنظيفه.

23- إذا وجدت الكتابين الآتين فأيهما تفضل أن تقرأ ؟

(أ) نشأة الدين (ب) نشأة الصناعة.

24- أيهما أكثر فائدة للمجتمع الحديث؟

(أ) الاهتمام بحقوق المواطنين و رفاهيتهم.

(ب) التعميق في فهم القوانين التي تسيطر على السلوك الإنساني من الناحية النظرية .

25- إذا كنت في مركز يسمح لك برفع مستوى المعيشة أو للتأثير في الرأي العام فماذا تفضل؟

(أ) أن ترفع مستوى المعيشة. (ب) أن تؤثر في الرأي العام.

26- هل تفضل سماع سلسلة من المحاضرات حول:

(أ) الخدمة الاجتماعية. (ب) الفنانين المحدثين.

27- أي الصفحتين تفضل أن تقرأ في جريدة؟

(أ) صفحة الإعلانات التجارية و المالية. (ب) صفحة الفن أو المعارض الفنية.

28- أيهما في نظرك أهم بالنسبة لطفلك؟

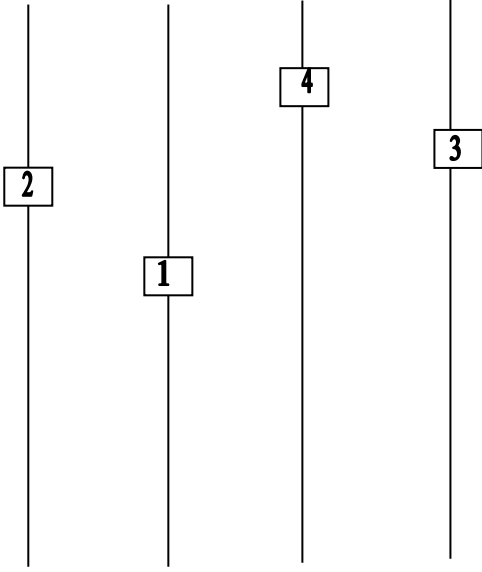
(أ) التربية الدينية. (ب) التربية الرياضية.

القسم الثاني:

التعليمات :

لكل سؤال من الأسئلة الآتية أربعة إجابات، و المطلوب منك أن ترتب هذه الإجابات تبعا لتفضيلك الشخصي لكل منها و ذلك بأن تكتب درجة لكل إجابة في المربع المناسب الموجود إلى اليسار و هذه الدرجات

هي :1,2,3,4 و توزع كالاتي : (4) درجات للإجابة التي تفضلها على غيرها، (3) درجات للإجابة التي تتلوها في التفضيل ثم (2) للإجابة الثالثة في التفضيل،(1) درجة للإجابة الأخيرة في التفضيل.
مثال :



إذا كان أمامك سؤال و أجوبته فضع:

- 4 في المربع المقابل للإجابة التي تفضلها أكثر من غيرها.
- 3 في المربع المقابل للإجابة التي تتلوها في التفضيل.
- 2 في المربع المقابل للإجابة الثالثة في التفضيل
- 1 في المربع المقابل للإجابة الأخيرة في التفضيل.

كما في الشكل الموجود إلى اليسار، قدر الإجابة تبعا لوجهة نظرك في التفضيل و من الإجابات المقدمة إليك رتب الإجابات الأربعة حسب تفضيلك لها و خمن إذا عجزت من الترتيب الدقيق تأكد من أنك لا تعطي للإجابات سوى الدرجات الآتية: 4,3,2,1.
لا تترك أي سؤال دون أن تجيب عنه.

1- هل تعتقد أن الحكومة الصالحة ينبغي أن تهدف إلى:

أ- رعاية الفقراء و المرضى و المسنين.

ب- تطوير الصناعة و التجارة.

ج- إتباع المبادئ الأخلاقية العليا في سياستها.

د- توليد احترام و كرامة الشعب بين الشعوب الأخرى .

2- يستحسن أن يقضي الشخص الذي يعمل طوال أيام الأسبوع عطلته الأسبوعية:

أ- في تثقيف نفسه بقراءة الكتب الحديثة.

ب- في السياحة و الألعاب الرياضية.

ج- في حضور الحفلات الموسيقية .

د- في الاستماع إلى خطبة دينية.

3- إذا كان في مقدورك أن تؤثر في السياسة التربوية للمدارس فهل تحاول:

أ- أن تشجع دراسة الموسيقى و الفنون الجميلة.

ب- أن تشجع دراسة المشكلات الاجتماعية.

ج- أن تزود المدارس بالمختبرات.

د- العمل على زيادة القاعدة العلمية للمواد الدراسية.

4- تفضل الصديق:

أ- الكفء الدؤوب ذا التفكير العلمي.

ب- الذي يفكر في الكون و الحياة.

ج- الذي يتميز بالقيادة و التنظيم.

د- الذي يظهر قوة فنية و حماسية.

5- إذا كنت تعيش في مدينة صغيرة و توفر لديك المال الذي يزيد عن حاجتك فهل تفضل:

أ- تستثمره في تنمية التجارة و الصناعة

ب- تمنحه للهيئات الدينية لمساعدتها في عملها.

ج- تقديمه للهيئات العليا لصفه في البحث العلمي.

د- تهيئة لجمعيات رعاية الأسرة

6- ما الذي تستمتع به عندما تذهب للمسرح ؟

أ- الروايات التي تدرس حياة العظماء.

ب- الروايات الخيالية و الراقية.

ج- الروايات الإنسانية التي تدرس ألام الناس و مشاكلهم.

د- الروايات التي تدافع عن وجهة نظر معينة.

7- إذا كنت تستطيع القيام بأي عمل من الأعمال التالية و كانت أجورها واحدة فما هو العمل الذي تفضله؟

- أ- أن تكون عالما في الرياضيات (الحساب و الجبر و الهندسية)
- ب- ان تكون مدير محل تجاري كبير.
- ج- ان تكون من رجال الدين
- د- أن تكون من رجال السياسة.

8- إذا توفر لديك المال و الوقت فما تفضل.

- أ- أن تقتني عددا من اللوحات الفنية و التماثيل.
- ب- أن تنشئ معهد لرعاية ضعاف العقول و رعايتهم.
- ج- ان تعمل على ان تكون عضوا في المجلس الشعبي الوطني او وزيرا.
- د- أن تنشئ مؤسسة مالية تجارية خاصة بك.

9- إذا كنت في مجتمع يضم أصدقاء من نفس الجنس فما هو الموضوع الذي تفضل التحدث فيه؟

- أ- معنى الحياة.
- ب- التطورات العلمية
- ج- الأدب.
- د- الاشتراكية و التغير الاجتماعي.

10- ماذا تفضل أن تعمل في أثناء عطلتك الصيفية:

- أ- أن تكتب مقالا يتناول حياة أحد الناس و تنشره.
- ب- أن تذهب إلى مكان منعزل تتمتع فيه بالمناظر الطبيعية الجميلة.
- ج- أن تشترك في مباراة في التنس و مباراة أخرى
- د- أن تتدرب على عمل تجاري أو صناعي جديد.

11- لماذا تعتبر الاكتشافات العظيمة مهمة في نظرك:

- أ- لأنها تمثل انتصار الإنسان على قوة الطبيعة العنيفة.
- ب- لأنها تزيد من معلوماتنا الجغرافية و غيرها
- ج- لأنها توثق الروابط بين الشعوب في جميع أنحاء العالم.
- د- لأنها تؤدي إلى زيادة معرفتنا في العالم.

12- ينبغي أن يسير الإنسان في حياته تبعا ل :

- أ- لعقيدته الدينية.
- ب- القيم الفنية و الجمالية.

ج- لما تفرضه عليه تقانيته و زملائه في العمل. د- لخير الإنسانية.

13- من الذي تفضله من الأشخاص الآتين:

أ- ممرضة من الممرضات المشهورة.

ب- قائد سياسي.

ج- رجل من رجال الأعمال.

د- عالم من العلماء.

14- عندما تتأمل لوحة فنية مثل العشاء الأخير التي رسمها ليوناردو دافينشي تفكر فيها على أساس:

أ- أنها تعبير عام على أرقى العواطف و المشاعر الدينية.

ب- أنها إحدى اللوحات التي لا تقدر بثمن، و لا يمكن تعويضها.

ج- علاقتها بعقريه ليوناردو دافيتشي المتعددة و قيمتها في التاريخ.

د- أنها منتهى الانسجام الفني و التصميم الإبداعي.

15- للذكور فقط: المرأة التي تفضلها زوجة لك؟

أ- المرأة التي تستطيع أن تحقق مركزا اجتماعيا و تحصل على إعجاب الآخرين.

ب- المرأة التي تحب مساعدة الآخرين.

ج- المرأة التي تنظر إلى الحياة نظرة روحية متدينة في أساسها.

د- المرأة الموهوبة من الناحية الفنية.

16- للإناث: الرجل الذي تفضلين أن يكون زوجا لك هو:

أ- الرجل الناجح في عمله و الذي يحصل على إعجاب الآخرين.

ب- الرجل الذي يحب مساعدة الآخرين.

ج- الرجل الذي ينظر إلى الحياة نظرة روحية متدينة في أساسها.

د- الرجل الموهوب من الناحية الفنية.

ملحق رقم (5) يبين نتائج الصدق بطريقة حساب الصدق للجزء الأول لمقياس النسق القيمي

Correlations

	النسق1	الدينية1	السياسية1	الاجتماعية1	الجمالية1	الاقتصادية1	النظرية1
النظرية1 Pearson Correlation	.254**	.482**	-.057-	.031	-.022-	.323**	1

الاقتصادية2	Pearson Correlation	.110*	1	.082	.150**	.038	.062	.294**
	Sig. (2-tailed)	.024		.092	.002	.435	.201	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
الجمالية2	Pearson Correlation	.232**	.082	1	.292**	-.136-**	.093	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.092		.000	.005	.055	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
الاجتماعية2	Pearson Correlation	.090	.150**	.292**	1	.045	-.019-	.582**
	Sig. (2-tailed)	.066	.002	.000		.356	.703	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
السياسية2	Pearson Correlation	-.007-	.038	-.136-**	.045	1	-.101-*	.436**
	Sig. (2-tailed)	.884	.435	.005	.356		.038	.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
الدينية2	Pearson Correlation	-.029-	.062	.093	-.019-	-.101-*	1	.272**
	Sig. (2-tailed)	.554	.201	.055	.703	.038		.000
	N	422	422	422	422	422	422	422
النسق2	Pearson Correlation	.486**	.294**	.607**	.582**	.436**	.272**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	422	422	422	422	422	422	422

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

علاقة الجزء الاول مع الثاني مع الاداة

Correlations

		النسق 1	النسق 2	مج_النسق
النسق 1	Pearson Correlation	1	.378**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	422	422	422
النسق 2	Pearson Correlation	.378**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	422	422	422
مج_النسق	Pearson Correlation	.788**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	422	422	422

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ملحق رقم (6) يبين نتائج الثبات لكل من الجزء الأول والثاني من مقياس النسق القيمي بطريقتي التجزئة النصفية وألفا

كرونباخ

أولا_ الجزء الأول من المقياس

1_ طريقة التجزئة النصفية:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.775
		N of Items	28 ^a
	Part 2	Value	.784
		N of Items	28 ^b
	Total N of Items		56
Correlation Between Forms			.915
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.955
	Unequal Length		.955
Guttman Split-Half Coefficient			.955

a. The items are: VAR00017, VAR00019, VAR00021, VAR00023, VAR00025, VAR00027, VAR00029, VAR00031, VAR00033, VAR00035, VAR00037, VAR00039, VAR00041, VAR00043, VAR00045, VAR00047, VAR00049, VAR00051, VAR00053, VAR00055, VAR00057, VAR00059, VAR00061, VAR00063, VAR00065, VAR00067, VAR00069, VAR00071

2_ طريقة الفا كرومباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	56

ثانيا_ الجزء الثاني من المقياس :

1_ طريقة التجزئة النصفية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1 Value	.854
	N of Items	30 ^a
	Part 2 Value	.843
	N of Items	30 ^b
	Total N of Items	60
Correlation Between Forms		.887
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.940
	Unequal Length	.940
Guttman Split-Half Coefficient		.939

a. The items are: VAR00001, VAR00003, VAR00005, VAR00007, VAR00009, VAR00011, VAR00013, VAR00015, VAR00017, VAR00019, VAR00021, VAR00023, VAR00025, VAR00027, VAR00029, VAR00031, VAR00033,

b. The items are: VAR00002, VAR00004, VAR00006, VAR00008, VAR00010, VAR00012, VAR00014, VAR00016, VAR00018, VAR00020, VAR00022, R00050, VAR00052, VAR00054, VAR00056, VAR00058, VAR00060.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	60

ملحق رقم (7) يبين المعالجة الاحصائية للفرضية الأولى:

القيمي النسق طبيعة : 1 السؤال						
Report						
الدينية_مت	السياسية_مت	الاجتماعية_مت	الجمالية_مت	الاقتصادية_مت	النظرية_مت	
3,23	2,23	2,38	1,98	2,83	3,05	Mean
422,00	422,00	422,00	422,00	422,00	422,00	N
0,30	0,59	0,52	0,60	0,18	0,36	Std. Deviation

ملحق رقم (8) يبين المعالجة الاحصائية للفرضية الثانية

المواطنة مستوى : 2 السؤال				
الايثار_مت	الضمير_مت	رياضية_مت	الكياسة_مت	الحضري_مت
2,59	2,69	2,32	2,76	2,72
422,00	422,00	422,00	422,00	422,00
0,38	0,46	0,55	0,29	0,39

ملحق رقم (9) يبين نتائج المعالجة الاحصائية للفرضية الثالثة العلاقة بين النسق القيمي و مستوى سلوك

المواطنة لدى أساتذة الجامعة الجزائرية عينة الدراسة

Correlations

	مت الايثار	مت الكياسة	مت الرياضية	مت الوعي	مت الحضري	مج المواطنة
مت_الاقتصادية Pearson Correlation	.488**	.277**	-.153**	-.088-	-.051-	.138**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.072	.299	.004
N	422	422	422	422	422	422
مت_النظرية Pearson Correlation	.366**	.137**	-.063-	-.098*	.059	.137**
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.199	.045	.223	.005
N	422	422	422	422	422	422
مت_الاجتماعية Pearson Correlation	.067	.100*	.002	-.001-	-.036-	.047
Sig. (2-tailed)	.170	.040	.963	.983	.467	.334
N	422	422	422	422	422	422
مت_الجمالية Pearson Correlation	.073	.103*	.001	-.001-	-.034-	.050
Sig. (2-tailed)	.136	.034	.985	.978	.492	.301
N	422	422	422	422	422	422
مت_الدينية Pearson Correlation	.997**	.105*	.126**	.103*	.103*	.285**
Sig. (2-tailed)	.113	.032	.985	.969	.452	.305
N	422	422	422	422	422	422
مت_السياسية Pearson Correlation	.079	.119*	.001	-.002-	-.040-	.055
Sig. (2-tailed)	.103	.015	.985	.965	.415	.258
N	422	422	422	422	422	422
مج_القيم Pearson Correlation	-.011-	.024	.017	.011	-.012-	.205**
Sig. (2-tailed)	.827	.619	.723	.822	.798	.761
N	422	422	422	422	422	422

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ملحق رقم (10) يبين نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الجزئية الرابعة
المعالجة الإحصائية للفرضية الفرعية 4_1

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
دينية_جنس	دينية_الايثار	6,06	1,00	6,06	57,94	0,00
	دينية_كياسة	0,15	1,00	0,15	1,85	0,18
	دينية_رياضي	8,24	1,00	8,24	32,00	0,00
	دينية_وعي	3,97	1,00	3,97	24,57	0,00
	دينية_حضري	2,50	1,00	2,50	20,64	0,00
	دينية_مج_مواطنة	0,52	1,00	0,52	16,48	0,00
دينية_الحبرة	دينية_الايثار	0,25	2,00	0,13	1,22	0,30
	دينية_كياسة	0,09	2,00	0,04	0,55	0,58
	دينية_رياضي	0,52	2,00	0,26	1,00	0,37
	دينية_وعي	0,03	2,00	0,02	0,10	0,91
	دينية_حضري	0,11	2,00	0,05	0,44	0,65
	دينية_مج_مواطنة	0,02	2,00	0,01	0,31	0,73
دينية_تخصص	دينية_الايثار	2,41	3,00	0,80	7,68	0,00
	دينية_كياسة	0,26	3,00	0,09	1,09	0,35
	دينية_رياضي	3,92	3,00	1,31	5,07	0,00
	دينية_وعي	1,65	3,00	0,55	3,40	0,02
	دينية_حضري	2,04	3,00	0,68	5,61	0,00
	دينية_مج_مواطنة	0,76	3,00	0,25	7,99	0,00
Error	دينية_الايثار	25,92	248,00	0,10		
	دينية_كياسة	19,95	248,00	0,08		
	دينية_رياضي	63,84	248,00	0,26		
	دينية_وعي	40,05	248,00	0,16		
	دينية_حضري	30,01	248,00	0,12		
	دينية_مج_مواطنة	7,84	248,00	0,03		
Total	دينية_الايثار	1 734,37	255,00			
	دينية_كياسة	1 977,80	255,00			
	دينية_رياضي	1 446,80	255,00			
	دينية_وعي	1 961,89	255,00			
	دينية_حضري	1 952,39	255,00			
	دينية_مج_مواطنة	1 774,51	255,00			
Corrected Total	دينية_الايثار	35,34	254,00			
	دينية_كياسة	20,44	254,00			
	دينية_رياضي	75,40	254,00			
	دينية_وعي	46,68	254,00			
	دينية_حضري	35,10	254,00			
	دينية_مج_مواطنة	9,12	254,00			

ملحق رقم (12) يبين نتائج المعالجة الاحصائية للفرضية الفرعية 4_2_

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
نظرية_جنس	نظرية_اينثار	6,70	1,00	6,70	54,40	0,00
	نظرية_كياسة	0,57	1,00	0,57	10,30	0,00
	نظرية_رياضي	0,10	1,00	0,10	0,28	0,60
	نظرية_وعي	2,08	1,00	2,08	9,51	0,00
	نظرية_حضري	0,72	1,00	0,72	6,25	0,01
	نظرية_مج_مواطنة	0,02	1,00	0,02	0,87	0,35
نظرية_خبرة	نظرية_اينثار	0,04	2,00	0,02	0,18	0,83
	نظرية_كياسة	0,07	2,00	0,03	0,62	0,54
	نظرية_رياضي	0,06	2,00	0,03	0,08	0,93
	نظرية_وعي	0,21	2,00	0,11	0,49	0,61
	نظرية_حضري	0,78	2,00	0,39	3,38	0,04
	نظرية_مج_مواطنة	0,03	2,00	0,02	0,67	0,51
نظرية_تخصص	نظرية_اينثار	0,95	3,00	0,32	2,58	0,06
	نظرية_كياسة	0,83	3,00	0,28	4,98	0,00
	نظرية_رياضي	1,37	3,00	0,46	1,29	0,28
	نظرية_وعي	0,33	3,00	0,11	0,50	0,68
	نظرية_حضري	2,92	3,00	0,97	8,42	0,00
	نظرية_مج_مواطنة	0,12	3,00	0,04	1,62	0,19
Error	نظرية_اينثار	14,03	114,00	0,12		
	نظرية_كياسة	6,34	114,00	0,06		
	نظرية_رياضي	40,23	114,00	0,35		
	نظرية_وعي	24,91	114,00	0,22		
	نظرية_حضري	13,18	114,00	0,12		
	نظرية_مج_مواطنة	2,93	114,00	0,03		
Total	نظرية_اينثار	841,72	121,00			
	نظرية_كياسة	930,79	121,00			
	نظرية_رياضي	701,71	121,00			
	نظرية_وعي	848,93	121,00			
	نظرية_حضري	920,73	121,00			
	نظرية_مج_مواطنة	824,79	121,00			
Corrected Total	نظرية_اينثار	23,35	120,00			
	نظرية_كياسة	7,84	120,00			
	نظرية_رياضي	41,92	120,00			
	نظرية_وعي	29,36	120,00			
	نظرية_حضري	17,67	120,00			
	نظرية_مج_مواطنة	3,13	120,00			

ملحق رقم (12) يبين المعالجة الاحصائية للفرضية الفرعية 4_3

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
اقتصاد_جنس	اقتصاد_اينثار	0,04	1,00	0,04	1,06	0,31
	اقتصاد_كياسة	0,05	1,00	0,05	0,63	0,44
	اقتصاد_رياضي	0,54	1,00	0,54	2,42	0,13
	اقتصاد_وعي	0,01	1,00	0,01	0,07	0,79
	اقتصاد_حضري	0,10	1,00	0,10	0,60	0,45
	اقتصاد_مج_مواطنة	0,00	1,00	0,00	0,03	0,87
اقتصاد_خبرة	اقتصاد_اينثار	0,37	2,00	0,19	5,41	0,01
	اقتصاد_كياسة	0,13	2,00	0,07	0,81	0,46
	اقتصاد_رياضي	0,05	2,00	0,02	0,10	0,90
	اقتصاد_وعي	0,15	2,00	0,08	0,46	0,63
	اقتصاد_حضري	0,92	2,00	0,46	2,87	0,08
	اقتصاد_مج_مواطنة	0,04	2,00	0,02	0,80	0,46
اقتصاد_تخصص	اقتصاد_اينثار	0,02	2,00	0,01	0,24	0,79
	اقتصاد_كياسة	0,50	2,00	0,25	3,04	0,07
	اقتصاد_رياضي	0,05	2,00	0,03	0,12	0,89
	اقتصاد_وعي	0,52	2,00	0,26	1,56	0,23
	اقتصاد_حضري	0,92	2,00	0,46	2,87	0,08
	اقتصاد_مج_مواطنة	0,03	2,00	0,02	0,70	0,51
Error	اقتصاد_اينثار	0,83	24,00	0,03		
	اقتصاد_كياسة	1,96	24,00	0,08		
	اقتصاد_رياضي	5,31	24,00	0,22		
	اقتصاد_وعي	3,97	24,00	0,17		
	اقتصاد_حضري	3,85	24,00	0,16		
	اقتصاد_مج_مواطنة	0,56	24,00	0,02		
Total	اقتصاد_اينثار	207,62	30,00			
	اقتصاد_كياسة	229,46	30,00			
	اقتصاد_رياضي	150,37	30,00			
	اقتصاد_وعي	210,71	30,00			
	اقتصاد_حضري	209,73	30,00			
	اقتصاد_مج_مواطنة	196,95	30,00			
Corrected Total	اقتصاد_اينثار	1,32	29,00			
	اقتصاد_كياسة	2,59	29,00			
	اقتصاد_رياضي	6,01	29,00			
	اقتصاد_وعي	4,57	29,00			
	اقتصاد_حضري	6,78	29,00			
	اقتصاد_مج_مواطنة	0,65	29,00			