

## المواطنة وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة

اللواء الدكتور - عمار جاسم الساعدي

وزارة الداخلية - المعهد العالي للتطوير الامني والاداري

### اهمية البحث والحاجة اليه:

يعتبر شعور أفراد المجتمع بمسؤولياتهم تجاه انفسهم ونحو مجتمعهم ركن أساسي في الحياة، وبدونه تعد الحياة فوضى وتشيع شريعة الغابة، فيأكل القوي الضعيف وتغلب الأنانية والفردية، فالشعور بالمسؤولية الاجتماعية يثبتته الشعور بالواجب، ويؤدي للالتزام بالمعايير والقواعد الإنسانية والتي بدورها تقود إلى وحدة المجتمع وتآلف افراده ، ان المسؤولية بمعناها العام يعنى بها إقرار الفرد بما يصدر عنه من افعال وباستعداده لتحمل نتائج الافعال، اذ تعد القدرة على ان يلزم الفرد نفسه أولاً، والقدرة على أن يفي بالتزاماته من خلال جهوده الخاصة وبادارته الحرة بالإضافة الى ذلك انه يرتبط بمفهوم المسؤولية ويتداخل مع الحقوق والواجبات، والهوية والمواطنة، والأخلاق والقيم، والإدراك، والضمير الفردي والاجتماعي، ويمكن الافتراض أن المسؤولية الاجتماعية مرتبطة بالثقة بالنفس والوعي للإحساس بالهوية الاجتماعية، وبالتعليم والوعي وبإدراك هدف الإنسان من الحياة والانتماء سواء الى جماعة معينة او مؤسسة ( الحارثي، 1995: 99).

هناك من يرى ان الانتماء انه عضوية الفرد في الجماعة اذ تعد ضرورة أن يكون الفرد جزءاً من الجماعة، اما الإرتباط فإنه يخضع للسعي العام للفرد نفسه ، هنالك من يرى ضرورة ان يشتمل الانتماء على الجانبين اي ان يكون الفرد جزءاً من الجماعة ، ويرتبط بها في ذات الوقت، يعتبر الانتماء احد الاهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات لبلوغه لما لهُ من آثار فعالة في استمرارية العمالة واستقرار حالة العمل بالإضافة الى تنمية الدوافع الإيجابية للعاملين وزيادة الرضا، فالانتماء التنظيمي (هو استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرارية العلاقة التعاقدية بينهما) يترتب عليها سلوك الفرد الذي يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد

في إعطاء جزء من وقته وجهده ، ومن أجل الإسهام في انجاح واستمرار المنظمة والإستعداد لبذل مجهوداً أكبر من أجل القيام بأعمال تطوعية وتحمّل مسؤوليات إضافية ( الشلوي ، 2005 : 44 ) بعد الانتماء التنظيمي مختلفاً تماماً عن مفهوم الرضا والعمل ، ان الفرد قد يكون راضياً عن عمله ، ولكنه قد يكره المنظمة التي يعمل فيها ويودّ ممارسة العمل ذاته في منظمة أخرى وبالعكس انه يحب الفرد العمل في منظمة معينة ولكن قد يكره العمل الذي يمارسه (حريم ، 2009: 43) من الملاحظ ان هنالك عدد من الأشخاص الذين يعملون في مؤسساتهم دون ان يهتموا بما هم عليه في هذه المؤسسة وما الذي تمثله إليهم ومدى انتمائهم لها. هل يقتصر عملهم فقط على انهاء يوم العمل بأي شكل من الاشكال أو يحاولون ان يظهروا شيئاً يمثل انتمائهم، ومن هذه الافكار انطلق البحث واحاول ان يتم التعرف على العلاقة ما بين المواطنة والانتماء التنظيمي

اهداف البحث: يستهدف البحث الحالي التعرف على:

1. المواطنة لدى موظفي الجامعة
2. الانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة
3. العلاقة بين المواطنة والانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة

**حدود البحث:** يقتصر البحث الحالي على موظفي الجامعة المستتصيرية في المجمع ومن الذكور والاناث

**تحديد المصطلحات:**

#### 1. المواطنة:

عرفها قاموس علم الاجتماع: بانها مكانة أو علاقة إجتماعية والتي تقوم بين فرد طبيعي ومجتمع سياسي ومن خلال هذه العلاقة يُقدم الطرف الاول " المواطن " الولاء ويتولى الطرف الثاني الحماية وتُحدد هذه العلاقة ما بين الفرد والدولة على طريق أنظمة الحكم القائمة (هلال ، 2000: 25)

عرفتها موسوعة كولير الأمريكية: هي أكثر أشكال العضوية اكتمالاً في جماعة سياسية ما. أما الموسوعة العربية العالمية، فقد عرفتها المواطنة على إنها: اصطلاح يشير إلى الإنتماء إلى امة أو وطن (السكري ، 2000: 362)

أما دائرة المعارف البريطانية: تعرف المواطنة ((بأنها علاقة بين فرد ودولة كما يحددها قانون تلك الدولة متضمنة مرتبة من الحرية وما ي صاحبها من مسؤوليات وتسبغ عليه حقوقاً سياسية مثل حقوق الانتخاب وتولي المناصب العامة)) (عاطف، 1995: 56)

**التعريف النظري:** سيتم اعتماد تعريف دائرة المعارف البريطانية تعريفاً نظرياً لمفهوم المواطنة في البحث الحالي

**التعريف الإجرائي:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات المقياس المستخدم في البحث الحالي

**الانتماء التنظيمي:** تعددت التعريفات لمفهوم الانتماء التنظيمي فقد عرفه كل من "ما وادي Monday 1979"، إعتقاد قوي وقبول من جانب الفرد لأهداف وقيم المنظمة ورغبةً في بذل أكبر عطاء ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها الفرد، مع رغبة قوية في الاستمرار بعضوية هذه المنظمة

عرفه بارون وكرين بيرج (Baron & Green Berg) بأنه (( درجة اندماج الفرد بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها)) (الشلوي، 2005: 43)

**التعريف النظري للانتماء التنظيمي:** ان الباحث قد تبني وجهة نظر ماوادي فان التعريف النظري هو نفس التعريف المشار اليه في اعلاه

**التعريف الإجرائي:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات المقياس المستخدم في البحث

**الإطار النظري:**

**نبذة تاريخية عن مفهوم المواطنة**

إن اصل استعمال مبدأ المواطنة يرجع من ناحية تاريخية إلى كلمة مواطن "Civis" في الحضارتين اليونانية والرومانية ولفظ المواطنة تم إستعماله للدلالة على وضعية قانونية للفرد في اثينا وروما وهي ما تعرف بـ "Civitas" و يعود أصل كلمة المواطنة ومدلولها إلى الحضارة اليونانية القديمة، والكلمة من (Polis) وكانت تعني المدينة بعدها بناء حقوقياً ومشاركة في شؤون السياسة ومن الكلمة (Citizenship) بالإنجليزية، إن الاصل النظري لمفهوم المواطنة، أن المواطنة هي الدائرة الأوسع التي تستوعب مختلف الانتماءات في المجتمع، كما أنها تضع المعايير التي تلزم الأفراد بواجبات والتزامات معينة تحقق الاندماج والمشاركة في تحقيق مصالح الأفراد والوطن من ناحية، ومن جهة اخرى تتسم المواطنة وسبل تكريسها بالمسؤولية العامة

والأهداف الوطنية التي يمكن تحقيقها من خلال اطر رسمية وبنية وعي مخطط لها ويتم الإشراف عليها وتقييمها من قبل أجهزة الدولة ومحاسبة الإخلال بمبادئها من خلال مؤسسات الدولة كل حسب تخصصها وطبيعة عملها وتعتبر المواطنة الحالقة التي تضمن انصهار جميع الانتماءات لصالح الوطن ضمن أطر نظامية ومن خلال الالتقاء على أرضية المصلحة الوطنية العامة ( محمد ، 1974 : 138 ) .

يعتبر الحفر في الأصول اللغوية والاصطلاحية للمواطنة في الفكر العربي والغربي أمراً لا يقتضيه اختلاف النظم المرجعية التي استمدت منها المفاهيم فحسب، بل يُضاف اليه اختلاف حقول المعرفة التي كانت محضناً مباشراً لكل مصطلح وموجهاً لدلالاته في الثقافتين العربية والغربية ومن ثم تتضح أهمية تأصيل المفهوم وبحثه في إطار المحاضن الفكرية بمنطلقاتها المرجعية والتي توجب على الباحث القراءة التاريخية لهذا المصطلح (منال، 2003: 285).

لقد ارتبط مبدأ المواطنة بحركة نضال التاريخ الإنساني من أجل العدل والمساواة والإنصاف قبل أن يستقر مصطلح المواطنة وما يقاربه من مصطلحات في الأدبيات السياسية والفكرية والتربوية، وتساعد النضال واخذ شكل الحركات الاجتماعية منذ قيام الحكومات الزراعية في وادي الرافدين مروراً بحضارة سومر وأشور وبابل وحضارات بلاد الصين والهند وفارس وحضارات الفينيقيين والكنعانيين وساهمت هذه الحضارات وما انبثق عنها من أيديولوجيات سياسية في وضع أسس للحرية والمساواة والتي تجاوزت إرادة الحكام فاتحة بذلك آفاقاً رحبة لسعي الإنسان للتأكيد على فطرته وإثبات ذاته وحق المشاركة الفعالة في إتخاذ القرارات وتحديد الخيارات الأمر الذي فتح المجال للفكر السياسي الإغريقي ومن بعده الروماني ليضع كل منهما أسس خاصة للمواطنة والحكم الجمهوري، لقد افرزت التجارب التاريخية معاني مختلفة للمواطنة فكراً وممارسة تفاوتت مع المفهوم المعاصر للمواطنة حسب آراء المؤرخين ، وحتى في التاريخ المعاصر اذ تنوعت إفرزات مفهوم المواطنة بحسب الافكار السياسية والاجتماعية التي لا يمكن قراءتها وفهمها ونقدها بمعزل على الظروف المحيطة بها أو بعيداً وعن الزمان والمكان بكل أبعادها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والأيدولوجية والتربوية ، ومن ثم لا يمكن التأصيل السليم لمفهوم المواطنة بإعتباره نتاجاً لفكر واحد مبسط وإنما باعتباره إنه نشأ ونمى في ظل محاضن فكرية متعددة تنوعت نظرياتها وعقائدها في ظروف تشكلها ، ولأن قضية المواطنة محوراً رئيسياً في النظرية والممارسة الديمقراطية الحديثة ، فإن تحديد أبعادها وكيفية ممارستها تتبع من الطريقة التي يَمنح بها هذا النظام أو ذاك حقوق المواطنة للجميع ومدى

وعي المواطنين وحرصهم على أداء هذه الحقوق والواجبات وفي القرن الحادي والعشرين شهد مفهوم المواطنة تطوراً مال به منحى العالمية وتحددت مواصفات المواطنة الدولية على النحو الآتي :

- الاعتراف بوجود ثقافات مختلفة
- احترام حق الغير وحرية
- الاعتراف بوجود ديانات مختلفة
- فهم وتفعيل أيديولوجيات سياسية مختلفة
- فهم اقتصاديات العالم
- الاهتمام بالشؤون الدولية
- المشاركة في تشجيع السلام الدولي
- المشاركة في إدارة الصراعات بطريقة اللاعنف

هذه المواصفات للمواطن القرن الواحد والعشرين يمكن فهمها بشكل افضل في صورة كفاءات تُتميها مؤسسات المجتمع لتزيد من فاعلية الإرتباط بين الافراد على المستوى الشخصي والاجتماعي والقومي والدولي ويكون ذلك بتنمية .قدرات معينة للتفكير تحسم وتنظم في الوقت نفسه الاختلافات الثقافية، ومواجهة المشكلات والتحديات كأعضاء في مجتمع عالمي واحد ويستند هذا المنحى في إرساء مبدأ المواطنة العالمية على ركيزتين

**الأولى:** عالمية التحديات في طبيعتها مثل عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية، والامتلاك غير المتساوي لتقنيات المعلومات وانخفاض الخصوصية، والتدهور البيئي وتهديد السلام.

**الثانية:** ان هناك أمتاً ومجتمعات ذات ديانات وثقافات وأعراف وتقاليد ونظم مختلفة أسفرت الاجتهادات الغربية المعاصرة لتحليل طرفي هذه المعادلة عن نقاعات جديّة تلخص في صياغة عناصر جديدة للمواطنة، وتأسيس مصطلح جديد في الخطاب المعاصر هو (المواطنة العالمية) أو (المواطنة عديدة الأبعاد) التي تبلورت في (البعد الشخصي - البعد

الاجتماعي - البعد المكاني - البعد الزمني (وأهابت بالمؤسسات السياسية والتربوية تحقيقها من خلال العناصر التالية:

- الإحساس بالهوية
- التمتع بحقوق معينة
- المسؤوليات والالتزامات والواجبات
- مسؤولية المواطن في لعب دور ما في الشؤون العامة.
- قبول قيم اجتماعية أساسية (السيد، 2001: 227)

#### قيم المواطنة:

هنالك عدة مكونات وعناصر أساسية للمواطنة ينبغي أن تتكامل جميعها لكي تحقق المواطنة وهذه العناصر جميعاً قد تختلف حسب اختلاف السياسات والمنظور المعرفي والأيدلوجي للمجتمع إذ تزيد وتتكامل في مجتمع وتنقص في آخر هذه العناصر هي:

1. وجود الانتماء للوطن إذ يعد شعور داخلي يجعل المواطن يعمل بحماس وإخلاص للارتقاء بوطنه والدفاع عنه والعمل بولاء للوطن ومن هنا يكون للفرد أن يفتخر بوطنه وبالدفاع عنه ويحرص على سلامته ويرى في الدفاع عنه شرف وعز عالي.

2. وجود مجموعة من الحقوق التي يتمتع بها الفرد داخل الوطن وهذه الحقوق تعد واجبات على الدولة والمجتمع ومن هذه الحقوق توفير الرعاية الصحية والخدمات الأساسية والحياة الكريمة والمساواة والحرية الشخصية وحق التملك والرأي والإعتقاد والعمل وحفظ الحقوق الخاصة به وحفظ الدين وهذه الحقوق يتمتع بها المواطنين دون فصل أو استثناء.

3. وجود مجموعة من الواجبات على الفرد أن يقوم بها وهي تعد حقوق المجتمع والدولة ومنها المشاركة السياسية في الانتخابات فهي واجب

وطني وكذلك الدفاع عن الوطن والمساهمة في تنميته والحفاظ على مرافقه العام والتكاتف مع أفراد المجتمع ويقوم بها الفرد حسب قدراته وإمكانياته

4. وجود قدر من المشاركة الاجتماعية للمواطن في الأعمال المجتمعية مثل الأعمال التطوعية غيرها من الأعمال التي تهم في خدمة الوطن .

5. وجود القيم العامة لدى الفرد وهي القيم الموجودة في مجتمعة فمثلاً بالنسبة للمجتمع الإسلامي فإن هناك قيم مثل الأمانة والإخلاص والصدق والصبر وغيرها وفي النهاية نجد أن المواطنة بشكل بسيط هي إنتماء الإنسان لبقعة ارض يُستقر بشكلٍ ثابت فيها ودولة يحمل جنسيتها ويكون مشاركاً في الحكم ويخضع للقانون ويتمتع مع سائر المواطنين بمجموعة من الحقوق والالتزامات بأداء مجموعة من الواجبات تجاه الدولة ومن هنا فإن العنصر الأساسي في المواطنة هو الانتماء الذي لا يتحقق إلا بوجود تربية وطنية ومن هنا يترتب على المواطنة الديمقراطية ثلاث أنواع من الحقوق والحريات والتي يجب ان يتمتع بها الفرد وهي تعبر عن مستويات المفهوم وهي :

أ- الحقوق المدنية (المستوى المدني): مثل الحق في الحياة الكريمة والحق في الأمان على شخصه وعدم اعتقاله والحق في الملكية وحرية الانتقال وحماية القانون له وحرية الفكر والوجدان والدين والتعبير وحق الطفل في اكتساب الجنسية

ب- (الحقوق السياسية (المستوى السياسي): مثل حق الانتخاب والترشيح والعضوية في الأحزاب

والجماعات السياسية المختلفة والحق في التجمع وتقلد الوظائف العامة

ت- الحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية (المستوى الاقتصادي): مثل الحق في العمل من خلال نقابات والحق في الرفاهية الاجتماعية والحق في السكن والمساعدة والتنمية والبيئة نضيفهما النسبة للواجبات فهناك الكثير منها واجب دفع الضرائب وطاعة القوانين والدفاع عن الدولة

ث- الترشيح: وعند البحث عن المفاهيم المتداخلة ايضا مع مفهوم المواطنة نجد ان هناك مفاهيم قد تدخل على المواطنة وتسيء اليها مثل الانعزالية او الانقسامية وكذلك معظم المفاهيم المرتبطة بكسر العلاقة بين الفرد والدولة اسي كسر الرابطة القانونية التي تتضمن مجموعة من الحقوق والواجبات والمسؤوليات (اسلام اون لاين، انترنت).

### مكونات المواطنة

للمواطنة عناصر ومكونات أساسية ينبغي إن تكتمل حتى تتحقق المواطنة وهذه المكونات هي أولاً : **الانتماء** : يُعرف الانتماء ((بأنه النزعة التي تدفع الفرد للدخول في إطار اجتماعي فكري معين بما يقتضيه هذا من التزام بمعايير وقواعد هذا الإطار وبنصرته والدفاع عنه في مقابل الأطر الاجتماعية والفكرية الأخرى)) على الرغم من إن مفهوم الانتماء الاجتماعي يعاني من التعقيد والغموض ، فانه يُعتبر من أكثر المفاهيم تداولاً في الأدبيات السوسولوجيا والتربوية المعاصرة ، ويميل الباحثون في علم الاجتماع إلى تحديد الانتماء الاجتماعي للفرد وفقاً لمعيارين أساسيين متكاملين هما : المعيار الثقافي الذاتي الذي يأخذ صورة الولاء لجماعة معينة أو عقيدة محددة ، ثم المعيار الموضوعي الذي يتمثل في معطيات الواقع الاجتماعي الذي يحيط بالفرد أي الانتماء الفعلي للفرد أو الجماعة، فالولاء يعد الجانب الذاتي في مسألة الانتماء والذي يعبر عن أقصى حدود المشاركة الوجدانية والشعورية بين الفرد وجماعة الانتماء .

**ثانياً: الحقوق:** إن مفهوم المواطنة يتضمن حقوقاً يتمتع بها جميع المواطنين وهي في ذات الوقت واجبات على الدولة والمجتمع وبالتالي فان معظم الدساتير في تحديدها لحقوق المواطن ترجع إلى موثيق حقوق الإنسان وأهمها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام (1948) والتفصيل الوارد في العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرين عن هيئة الأمم المتحدة عام (1966)

**ثالثاً: الواجبات:** اذ تختلف الدول عن بعضها البعض في تحديد درجة ونوعية الواجبات المترتبة على مواطنيها بإختلاف الفلسفة التي تقوم عليها الدولة (هلال، 2000: 54)

دراسات سابقة:

### **دراسة الجبوري 2008**

إشارة الى قياس مفهوم المواطنة لدى طلبة الجامعة دراسة ميدانية لطلبة جامعة بابل من خلال استقراء طبيعة مفهوم المواطنة لدى طلبة الجامعة، والوقوف على الفروقات بين طلبة الجامعة

فيما يتعلق بالمواطنة ومتغير الجنس، الخلفية الاجتماعية، والمستوى الاقتصادي، ومستوى تعلم الوالدين والتي اظهرت النتائج إن 45.4% منهم يتمتعون بدرجة عالية من المواطنة، مقابل 30.2% بمستوى وسط و 24.4% بمستوى ضعيف. كما تبين إن هناك علاقة معنوية ما بين مفهوم المواطنة إذ اتضح إن الإناث أكثر مواطنة من الذكور. والشيء نفسه عن العلاقة بين مفهوم المواطنة والخلفية الاجتماعية إذ تبين إن ذوي الخلفية الحضرية أكثر مواطنة من غيرهم. أما عن العلاقة بين المستوى الاقتصادي ومفهوم المواطنة إذ ايدت الدلائل على إن الطلبة من الطبقة المتوسطة هم أكثر مواطنة من غيرهم هذا ولم تتضح أية علاقة بين مفهوم المواطنة والحالة التعليمية للوالدين (الجبوري، 2008)

### دراسة عام 2009

اشارة الدراسة الى التعرف على فاعلية برنامج مقترح في تنمية قيم المواطنة لدى الطلبة والمعلمين بشعبة الدراسات الاجتماعية بكلية التربية ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية: ماهي قيم المواطنة التي ينبغي تنميتها لدى الطلبة المعلمين بكلية التربية؟ ما هو مستوى الطلبة العاملين في هذه القيم؟ ما هو البرنامج الذي يتم اقتراحه لتنمية قيم المواطنة لدى الطلبة العاملين بكلية التربية؟ ما هو أثر تدريس البرنامج المقترح في تنمية قيم المواطنة لدى الطلبة المعلمين بكلية التربية؟ إذ اظهرت النتائج الى ان هنالك فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.01 ) بين متوسطي درجات الطلبة المعلمين في مقياس تنمية القيم قبل وبعد تطبيق البرنامج المقترح لتنمية المواطنة لصالح التطبيق البعيد. وهناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.01 ) بين متوسطي درجات الطلبة المعلمين في إختبار التحصيل للمكون المعرفي لقيم المواطنة قبل وبعد تطبيق البرنامج المقترح لتربية المواطنة لصالح التطبيق البعيد وهناك فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.01 ) بين متوسطي درجات الطلبة المعلمين في مقياس الوعي بقيم المواطنة قبل وبعد تطبيق البرنامج المقترح لصالح التطبيق البعيد وهناك علاقة إرتباط ما بين تنمية القيم والتحصيل للمكون المعرفي للقيم لدى الطلبة المعلمين وهناك علاقة إرتباط بين تنمية القيم ودرجة الوعي بها لدى الطلبة المعلمين وهناك علاقة إرتباط بين التحصيل للمكون المعرفي للقيم ودرجة الوعي بها لدى الطلبة المعلمين وإن حجم تأثير البرنامج المقترح لتنمية قيم المواطنة لدى الطلبة المعلمين عينة البحث) إلى ( 0.08 ) كما يقاس بمعادلة مربع إيتاء وإن حجم تأثير البرنامج المقترح لتنمية

المكون المعرفي لقيم المواطنة لدى الطلبة المعلمين إلى ( 0.08 ) كما يقاس بمعادلة مربع إيتا ( علام ، 2009 )

### دراسة موسى 1987

تمحضت الدراسة في الكشف عن الفروق بين الجنسين في المسؤولية الاجتماعية، وتكونت العينة من ستين طالباً وطالبة من مراكز التأهيل التربوي تحت إشراف جامعة الأزهر، وتم اعتماد مقياس المسؤولية الاجتماعية لصالح الدين أبو ناهية ورشاد عبد العزيز موسى، وخلصت الدراسة إلى أن الذكور أكثر إحساساً بالمسؤولية الاجتماعية من الإناث. كما أشارت الدراسة إلى أن المجالات التي تستثير المسؤولية الاجتماعية للذكور تختلف عن مجالات الإناث، وهذا ما يؤكد على أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية ليس أحادي البعد ولكنه متعدد الأبعاد بمعنى أنه توجد أبعاد في المسؤولية الاجتماعية تتناسب وطبيعة الذكر وتكوينه النفسي، وأبعاد أخرى تساير طبيعة الأنثى فقد تبين للباحث أن الذكور أكثر انشغالاً بالشؤون العامة، وأكثر قدرة على رد العدوان، وأكثر مقاومة للآراء الوالدية، وأكثر ميلاً إلى ممارسة الألعاب العنيفة، وأكثر احتراماً للقانون، وأكثر ميلاً للقراءة العلمية. في حين أن الإناث أكثر ميلاً للمعاملة الحسنة مع الأقليات، وأكثر قلقاً على شؤون البلد، وأكثر انضباطاً في الدراسة، وأكثر إحساساً بالظلم والاهتمام بالصحة العامة والشعور بالخوف.

### دراسة مشرف 2009

إشارة هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى التفكير الأخلاقي ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بينهما، والفروق في كل منهما التي تعزي لمتغيرات الجنس، والمستوى الدراسي، ومستوى تعليم الوالدين، ومستوى الأسرة الاقتصادية، وحجم الأسرة ، اظهرت نتائج البحث اذ أن مستوى التفكير الأخلاقي لدى طلبة الجامعة يقع في المرحلة الرابعة من مراحل التفكير الأخلاقي الستة لكولبرج، وهي تقابل مرحلة التمسك الصارم بالقانون والنظام الاجتماعي وتشير هذه المرحلة إلى مستوى متوسط من التفكير الأخلاقي .كما أظهرت النتائج أن طلبة الجامعة لديهم مستوى مرتفع من المسؤولية الاجتماعية ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين مستوى التفكير الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة كما كشفت النتائج عن وجود فروق في مستوى التفكير الأخلاقي بين الذكور والإناث ولصالح الإناث، وكذلك وجود فروق بين الكليات العلمية والكليات الأدبية ولصالح الكليات الأدبية، في حين لا توجد فروق في مستوى التفكير الأخلاقي لدى طلبة

الجامعة تعزى لمتغير المستوى الدراسي، أو متغير المنطقة السكنية، أو متغير مستوى تعليم الأب والأم، أو متغير المستوى الاقتصادي للأسرة. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة ما بين الذكور والإناث ولصالح الإناث، وكذلك وجود فروق ذات دلالة في مستوى المسؤولية الاجتماعية بين الكليات العلمية والكليات الأدبية ولصالح الكليات الأدبية. كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية بين مستوى تعليم الأب الابتدائي ومستوى تعليم الأب الإعدادي ولصالح مستوى التعليم الإعدادي، وكذلك وجود فروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية بين مستوى تعليم الأم الابتدائي ومستوى تعليم الأم الجامعي ولصالح مستوى تعليم الأم الابتدائي. كما تبين وجود فروق في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة بين الأسرة ذات المستوى الاقتصادي العالي والأسرة ذات المستوى الاقتصادي المنخفض كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة تعزى إلى متغيرا لمستوى الدراسي، أو متغير المنطقة السكنية، أو متغير حجم الأسرة (مشرف، 2009)

#### الانتماء التنظيمي:

يعتبر الانتماء أحد الأهداف الإنسانية التي تسعى جميع المنظمات للوصول اليه لما له من أثر فعال في استمرارية العمالة واستقرار العمل فضلاً عن تنمية الدوافع الإيجابية للعاملين وزيادة رضاهم ، فالانتماء التنظيمي هو (( استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرارية العلاقة التعاقدية بينهما يترتب عليه سلوك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه من جانب المنظمة ورغبة الفرد في إعطاء جزء من وقته وجهده من أجل الإسهام في نجاح واستمرار المنظمة والاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية)) ومفهوم الانتماء التنظيمي مختلف تماماً عن مفهوم الرضا والعمل بالفرد قد يكون راضياً عن عمله ولكنه يكره المنظمة التي يعمل فيها ويؤدي ممارسة نفس العمل في منظمة أخرى وبالعكس أحيانا يحب الفرد العمل في منظمة معينة ولكنه يكره العمل الذي يمارسه ، وقد تناول الباحثون مفهوم الانتماء التنظيمي في بداية ظهوره بشكل عام دون الالتفات إلى أبعاده المختلفة ولكن الدراسات اللاحقة أظهرت أن الانتماء التنظيمي له عدة أبعاد معظم الدراسات المبكرة استخدمت مقياساً احادي البعد لقياس الانتماء والذي ينظر إليه الآن على أنه مفهوم متعدد الأبعاد وبشكل أكثر تفصيلاً يرى بعض الباحثين أن أبعاد الانتماء التنظيمي تشمل انماط الانتماء ومجال الانتماء اذ

أن نمط الانتماء يشير إلى الأشكال المختلفة للانتماء اما مجال الانتماء فيشير إلى الأشياء التي يمكن للفرد أن ينتمي إليها يمكن أن يأخذ الانتماء التنظيمي الأشكال المختلفة التالية:  
مجال الانتماء:

1. **الانتماء العاطفي:** ويشير إلى تطابق الفرد مع المنظمة وانهماكه فيها وارتباطه شعورياً بها ويعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة لأنه يتوافق مع أهدافها وقيمها ويرغب في المشاركة في تحقيق تلك الأهداف.

2. **الانتماء الاستمراري:** ويشير إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بان ترك العمل فيها سيكلفه الكثير فالعاملون ذوي الانتماء المستمر العالي يبقون في المنظمة لأن عليهم أن يفعلوا ذلك (يضطرون إلى ذلك) إما بسبب إدراك قلة البدائل أو بسبب الخوف من التضحية المرافقة لترك العمل في المنظمة.

الانتماء المعياري (الأدبي): ويشير إلى شعور الفرد بانه ملزم بالبقاء في المنظمة بسبب الضغوط التي يمارسها الآخرون فالأشخاص الذين يقوى لديهم الانتماء المعياري يأخذون في حساباتهم إلى حد بعيد ماذا يمكن ان يقوله الآخرون لو ترك العمل بالمنظمة؟ فهو لا يريد أن يسبب لهم قلقاً لشركته أو يترك انطباعاً سيئاً لدى زملائه بسبب تركه للعمل إذن فهو التزام أدبي حتى لو كان على حساب نفسه.

ب- **مجال الانتماء:** اما فيما يتعلق بمجال الانتماء والذي يشير إلى الأشياء التي يمكن للفرد أن ينتمي إليها فقد أشار الباحثون إلى نقطتين:

الأولى: أن الانتماء التنظيمي أحيانا قد يتداخل مع مصطلحات أخرى مثل الانتماء المهني والانهماك في العمل وقد أكد (Morrow , 1983) على أن الانتماء التنظيمي لكي يعتبر متغيراً يستحق الدراسة لذاته يجب أن يظهر اختلافاً جوهرياً في المفاهيم الأخرى المتعلقة به وان يكون له دور جوهري في تفسير متغيرات النتائج الهامة كالأداء وترك العمل وقد استنتج Morrow أن الانتماء التنظيمي ((هو مفهوم متعدد الأبعاد ويختلف عن الاشكال الأخرى من الانتماء في مكان العمل ولذلك فهو يستحق الدراسة لذاته))

النقطة الثانية: أكد الباحثون على أن الواقع الفعلي يشير ان المنظمات تضم داخلا تحالفات وكيانات متعددة (المالكون - المديرين - الموظفون - العملاء ..) وكل منهم له أهدافه وقيمة الخاصة والتي قد تتطابق أو تتعارض مع قيم المنظمة ذاتها ولذلك فإنه يمكن فهم الإنتماء

التنظيمي بشكل أفضل إذا ما تمت دراسته كمجموعة من الانتماءات المتعددة وجهة النظر هذه أكدت على ان العاملين في المنظمة يُمكن أن تكون لهم انتماءات متعددة وأنه قد يكون هنالك صراع بين انتماءات الفرد واذ إن المنظمة مكونة من مجموعات فرعية متعدد او جماعات فأن العاملين يمكن أن يظهرُوا انتماءً لواحده منها أو أكثر، وبناءً على ذلك قد يتم قياس الإلتزام الإجمالي للمنظمة إذا كان المطلوب فهم وتوقع السلوك على مستوى المنظمة أما إذا كان على مستوى يتصل بكيان داخل المنظمة فيمكن قياس الانتماء لذلك الكيان (فرق العمل) مثلاً. ( الطائي ، 2006 : 393 - 394 )

#### دراسات سابقة:

دراسة الشلوي (2005) " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي: ((دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية، المدنيين والعسكريين)) اشارت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية بالكلية، وكذلك التعرف على مستوى الانتماء التنظيمي لمنسوبيها، وتحديد علاقة الثقافة التنظيمية بالانتماء التنظيمي ، توصلت الدراسة في نتائجها ان مستوى الثقافة التنظيمية سائد بدرجة مرتفعة نسبيا مستوى الانتماء التنظيمي مرتفع لدى منسوبي الكلية ، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء التنظيمي وفقا لمتغير طبيعة العمل لصالح العسكريين ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء التنظيمي وفقا لاختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية ( الشلوي ، 2005 )

#### اجراءات البحث:

**مجتمع البحث:** تألف مجتمع البحث من موظفي الجامعة المستنصرية (المجمع) والذي يضم كليات الآداب والتربية والعلوم من كلا الجنسين اذ بلغ عدد الموظفين (1500) موظف وموظفة **عينة البحث:** بلغت عينة البحث (100) موظف وموظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية عنقودية. **اداءات البحث:** من اجل تحقيق اهداف البحث الحالي قام الباحث ببناء اداة البحث وكالاتي:

#### مقياس المواطنة

- 1 - تحديد المفهوم المراد قياسه
- 2 - تحديد مجالات المفهوم المراد قياسه
- 3- صياغة الفقرات
- 4- تحليل الفقرات

. تم تحديد المفهوم من خلال تبني تعريف دائرة المعارف البريطانية: التي تعرف المواطنة ((بانها علاقة بين فرد ودولة كما يحددها قانون تلك الدولة متضمنة مرتبة من الحرية وما يصاحبها من مسؤوليات وتسبغ عليه حقوقاً سياسية مثل حقوق الانتخاب وتولي المناصب العامة))  
**عرض المقياس بصورته الأولية على الخبراء (صلاحية الفقرات)**

يتفق المتخصصون في مجال القياس النفسي على أهمية الصدق في فقرات المقياس النفسية لأن صدق المقياس يعتمد في الأساس على صدق فقراته (عبد الرحمن، 1998:  
184)

ويُعد المقياس صادقاً إذا كان يبدو صالحاً في ظاهره وبصورة مبدئية من خلال النظر إلى عنوانه وتعليماته والوظيفة التي يقيسها وتمثيل الفقرات للأهداف المقيسة، مما يوحي بأن المقياس من حيث ظاهره أنه مناسب إلى حد ما للغرض المطلوب قياسه (سمارة، 1989: 110)  
يُعد أفضل طريقة للتأكيد من الصدق الظاهري للمقياس هي عرض فقراته على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيته في قياس الخاصية المراد قياسها، وبناءً على ذلك عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من المختصين في العلوم التربوية والنفسية والبالغ عددهم (5) خبراء (ملحق 1) للحكم على صدق الفقرات لمقياس المسؤولية الاجتماعية، وبعد أن أبدى الخبراء آرائهم وملاحظاتهم على فقرات المقياس تم تحليلها ومعالجتها واعتمدت نسبة 80% من عدد الخبراء لقبول الفقرة، وعند تطبيق هذا المعيار عُدت جميع الفقرات صادقة في قياسها للمواطنة، وبناءً على ملاحظات وآراء الخبراء لم يتم حذف فقرة من فقرات المقياس، بل تم إضافة فقرتين وبذلك يكون المقياس مؤلف من (30) فقرة

. **وضوح التعليمات والفقرات:** لغرض معرفة مدى وضوح التعليمات والفقرات قام الباحث بعرض الفقرات على (20) طالبا وطالبة تم اختيارهم بصورة عشوائية وقد تبين من خلال التطبيق أن التعليمات والفقرات واضحة ومفهومة وقد استغرق متوسط وقت الإجابة (15 دقيقة).

. **التحليل الإحصائي للفقرات:** لقد تم تطبيق مقياس المواطنة بصورته الأولية على (400) طالبا وطالبة واعتمدت هذه العينة لأغراض تحليل الفقرات وهي نفس عينة التطبيق النهائي ويؤكد (نزل) في هذا الصدد أن نسبة عدد أفراد العينة إلى عدد الفقرات يجب ألا تقل عن نسبة 5:1 لعلاقة ذلك بتقليل فرصة الصدفة في عملية التحليل ولما كان العدد المستخدم في هذا البحث يجعل نسبة عدد الأفراد الذين اجري عليهم التحليل إلى عدد الفقرات أكثر من 5:1 فإنه يعد منسجما مع العدد الكلي للفقرات. وان الهدف من هذا الإجراء هو الإبقاء على الفقرات الجيدة

في المقياس وقد تم استعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين بوصفه إجراء لتحليل الفقرات وكما يأتي

- **المجموعتين المتطرفتين:** لغرض إجراء التحليل بهذا الأسلوب تم إتباع الخطوات الآتية:  
- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة.

- ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أقل درجة.

- تعيين 27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا في المقياس وبلغ عددها (108) طالبا وطالبة و27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا وبلغ عددها (108) طالبا وطالبة، تمثلان مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن ثم طبق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين متوسط درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا في كل فقرة. وعدت القيمة التائية مؤشرا لتمييز كل فقرة بمقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) وقد كانت الفقرات جميعها مميزة عند مستوى دلالة (0.05) وبذلك أصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (30) فقرة والجدول (1) يوضح ذلك

جدول (1) يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس المواطنة

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
7.43	1.49	3.14	0.86	4.37	1
3.05	1.18	3.96	1.21	4.46	2
4.68	1.13	3.67	1.10	4.38	3
2,58	0,93	2,09	1,42	2,62	4
5,88	1,01	2,05	1,07	3,05	5
11,39	1,01	1,98	1,07	4,18	6
6,80	1,28	2,51	0,96	3,87	7
4,67	0,79	1,62	1,07	2,66	8
7,79	0,35	1,44	22,1	2,75	9

(المواطنة وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة).....( 26 )

6,43	0,90	1,98	1,01	3,17	10
6,21	0,80	1,70	1,12	2,85	11
7,07	0,77	2,03	0,55	3,12	12
5,64	0,74	1,81	1,002	2,81	13
5,95	0,73	1,79	0,94	2,82	14
5,98	0,85	2,12	0,70	2,65	15
5,60	0,55	1,81	0,70	2,65	16
4,67	1,05	2,32	0,85	3,18	17
5,54	0,83	2,01	0,51	2,87	18
8,51	0,74	1,81	0,84	3,24	19
4,63	1,28	2,48	1,74	3,51	20
5,82	0,81	1,68	1,02	2,74	21
5,92	0,73	1,96	1,16	3,05	22
5,34	0,99	1,94	0,97	2,94	23
7,64	0,89	1,90	1,07	3,33	24
7,24	0,90	2,27	1,01	3,68	25
6,54	0,63	1,90	0,83	2,96	26
8,80	0,77	2,12	0,48	3,44	27
2,75	0,86	1,94	0,83	3,42	28
8,03	0,77	1,87	1,31	2,42	29
4,61	1,21	1,90	0,96	2,81	30

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية: يعتبر معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية مؤشراً لصدق البناء ولقد استعمل معامل ارتباط بيرسون لإستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية وقد كانت معاملات الارتباط جميعها دالة والجدول (2) يوضح ذلك

الجدول (2) يوضح معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس المواطنة

(المواطنة وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة).....( 27 )

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0،42	15	0،34	29	0،50
2	0،48	16	0،31	30	0،51
3	0،35	17	0،64		
4	0،67	18	0،54		
5	0،48	19	0،44		
6	0،60	20	0،61		
7	0،38	21	0،33		
8	0،58	22	0،32		
9	0،68	23	0،41		
10	0،50	24	0،51		
11	0،43	25	0،33		
12	0،35	26	0،34		
13	0،55	27	0،51		
14	0،35	28			

#### الخصائص السايكومترية للمقياس:

**الصدق: VALIDITY:** يعتبر الصدق من الخصائص الأساسية في بناء المقاييس التربوية والنفسية والمقياس الذي يثبت صدقه هو المقياس الذي يقيس السمة التي وضع من أجلها (إبراهيم، 1987: 11) وقد تحقق في المقياس الحالي أنواع الصدق الآتية:

**الصدق الظاهري FACE VALIDITY:** يعد الصدق الظاهري الإشارة إلى ما يبدو أن المقياس يقيس ما وضع من أجله أي مدى ما يتضمن فقرات يبدو أنها على صلة بالمتغير الذي يقاس وان مضمون المقياس متفق مع الغرض منه. وهو المظهر العام للمقياس من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها (الإمام، 1990: 130).

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في هذا المقياس عندما عرضت فقراته على مجموعة من المحكمين والمختصين في التربية وعلم النفس للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها.

**صدق البناء: CONSTRUCT VALIDITY** يُقصد به مدى قدرة المقياس على كشف السمة أو أي ظاهرة سلوكية معينة ويهتم هذا النوع من الصدق بطبيعة الظاهرة التي يقيسها المقياس أي مدى تضمينه بناءً نظرياً محدداً أو صفةً معينة وتم استخراج مؤشرات تدل على هذا الصدق من خلال الآتي:

**علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:** يُعد معامل الارتباط ما بين درجة الفقرة والدرجة الكلية مؤشراً لصدق البناء ولقد استعمل معامل ارتباط بيرسون لإستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية وقد كانت معاملات الارتباط جميعها دالة.

#### **الثبات Reliability:**

يقصد به أن يكون متسقاً في تقدير العلاقة الحقيقية في السمة التي يتم قياسها وذلك بأن لا يظهر نتائج متناقضة عند تكرار استخدامه على الفرد نفسه ولعدة مرات.

وأحياناً يتم إيجاد ثبات الإختبار في البحث الحالي وذلك باستخدام طريقة إعادة الإختبار حيث تم التطبيق للمرة الأولى على عدد افراد العينة البالغ عددهم (30) قد تم اختيارهم عشوائياً وتم إعادة التطبيق للمرة الثانية على نفس الأفراد بعد مرور أسبوعين وتم إستخراج معامل الارتباط بين التطبيقين باستخدام معامل ارتباط بيرسون اذ بلغ معامل الارتباط (0,82) وهو يمثل معامل الاتساق الخارجي، وهو معامل ثبات يمكن الركون إليه وفقاً للمعيار المطلق.

**2. مقياس الانتماء التنظيمي:** من اجل بناء مقياس لقياس الإلتزام التنظيمي تم الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة وفي ضوء ذلك تم اجراء الآتي:

- تحديد المفهوم المراد قياسه: اذ تم تبني وجهة نظر اماوردي 1979 في الانتماء التنظيمي

- مكونات المفهوم المراد قياسه: تم الاعتماد على المكونات التي وضعها اماوردي

- صياغة الفقرات

- التحليل الاحصائي للفقرات

#### **عرض المقياس بصورته الاولية على الخبراء (صلاحية الفقرات)**

من اجل التعرف على صلاحية الفقرات اذ تم عرضها بصورة اولية على مجموعة من المختصين في التربية وعلم النفس لتحديد مدى صلاحية الفقرات اذ بلغت الفقرات (26) فقرة وفي ضوء اراء المختصين تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق 80% فأكثر وبناءً

على ذلك فقد تم الابقاء على جميع الفقرات وبهذا يكون المقياس بصورته الاولية مؤلف من (26) فقرة.

. **وضوح التعليمات والفقرات:** لغرض معرفة مدى وضوح التعليمات والفقرات اذ قام الباحث بعرضها على (20) موظف وموظفة اذ تم اختيارهم عشوائياً وتبين خلاله ان التعليمات والفقرات واضحة ومفهومة واستغرق وقت الاجابة حوالي (10 دقائق)

- **تصحيح المقياس:** - من اجل تصحيح المقياس تم صياغة فقرات المقياس بصورة واضحة ومفهومة أما بدائل الاستجابة نحو مضمون الفقرات فهي (وافق بشدة، اوافق، متردد، غير موافق، غير موافق بشدة) يقابلها سلم درجات (1,2,3,4,5)

. **التحليل الاحصائي للفقرات:** تم تطبيق مقياس الانتماء التنظيمي بصورته الاولية على (400) موظف وموظفة وتم الاعتماد على هذه العينة لأغراض تحليل الفقرات ويؤكد (ننلي) في هذا الصدد ان نسبة عدد افراد العينة الى عدد الفقرات يجب ان لا تقل عن نسبة 5:1 لعلاقة ذلك بتقليل فرصة الصدفة في عملية التحليل وعندما كان العدد المستخدم في هذا البحث يجعل نسبة عدد الافراد الذين اجري عليهم التحليل الى عدد الفقرات أكثر من 5:1 فان ذلك يُعد منسجماً مع العدد الكلي للفقرات، اذ ان الهدف من هذا الاجراء لغرض الابقاء على الفقرات الجيدة في المقياس اذ تم استعمال اسلوب المجموعتين المتطرفتين بوصفه إجراء لتحليل الفقرات وكما يأتي:

- المجموعتين المتطرفتين: من اجل إجراء التحليل بهذا الاسلوب تم اتباع الخطوات الاتية:  
- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة

- ترتيب الاستمارات من اعلى درجة الى اقل درجة

- تم تعيين 27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا في المقياس و27% من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا وتمثلان مجموعتان بأكثر حجم واقصى تمايز ممكن ومن ثم تطبيق الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين لاختبار الفروقات ما بين متوسط درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا وقد كانت جميع الفقرات دالة، وبذلك اعتمد الاختبار بصورته النهائية اذ تكون من (26) فقرة والجدول (3) يوضح ذلك

(المواطنة وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة ..... (30)

جدول (3) يمثل القوة التمييزية للانتماء التنظيمي

القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
7.17	1.21	1.28	1.19	3.94	1
9.18	0.99	2.04	1.38	3.39	2
11.69	0.77	1.95	1.28	3.32	3
9.79	0.23	1.88	1.34	2.27	4
8.58	0.26	3.98	0.29	4.58	5
2.67	0.24	2.74	0.23	2.92	6
4.6	0.25	3.53	0.25	3.71	7
6.47	0.24	2.9	0.24	3.13	8
7.67	0.25	3.13	0.25	3.59	9
2.39	0.25	2.35	0.24	3.12	10
3.04	0.25	2.8	0.25	2.6	11
11.98	0.22	2.04	0.28	3.44	12
7.99	0.24	2.28	1.38	3.76	13
13.14	1.03	2.07	1.28	3.98	14
8.6	0.27	1.84	1.32	2.96	15
11.78	0.25	1.72	1.28	3.11	16
7.99	0.24	2.88	1.38	3.76	17
9.68	0.27	1.76	1.37	2.95	18
3.05	0.26	2.9	0.26	2.7	19
2.68	0.25	2.75	0.24	2.93	20
10.93	0.55	1.34	0.55	2.29	16

(المواطنة وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة).....( 31 )

10.74	0.49	1.24	0.81	2.21	17
16.38	0.55	1.18	0.68	2.66	18
5.88	0.89	2.02	0.58	2.63	19
13.78	0.65	1.46	0.61	2.63	20
9.88	0.81	2.12	0.28	2.92	21
7.89	0.71	1.84	0.64	2.57	22
6.58	0.73	2.11	0.55	2.68	23
5.74	0.73	2.28	0.48	2.76	24
9.009	0.76	1.94	0.51	2.73	25
19.48	0.47	1.18	0.63	2.66	26

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية: يعتبر معامل الارتباط مابين درجة الفقرة والدرجة الكلية مؤشراً لصدق البناء ولقد تم استعمال معامل ارتباط بيرسون من اجل استخراج العلاقة الارتباطية ما بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية وقد كانت معاملات الارتباط جميعها دالة والجدول (5) يوضح ذلك

الجدول (5) معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الانتماء التنظيمي

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
42.0	21	0.42	11	0.43	1
55.0	22	0.38	12	0.35	2
62.0	23	0.37	13	0.41	3
48.0	24	0.41	14	0.55	4
49.0	25	0.55	15	0.56	5
33.0	26	0.56	16	0.32	6
		0.34	17	0.42	7
		0.32	18	0.37	8

		0,31	19	0,56	9
		0,44	20	0,32	10

### الخصائص السايكومترية للمقياس:

**الصدق: VALIDITY:** يعتبر الصدق من اهم الخصائص الاساسية في بناء المقاييس التربوية والنفسية والمقياس والذي يثبت مدى صدقه هو المقياس الذي يقيس السمة التي وضع من خلالها (ابراهيم، 1987: 11) وقد تحقق في المقياس الحالي انواع الصدق الاتية:

**الصدق الظاهري: FACE VALIDITY** يعتبر الصدق الظاهري الاشارة الى ما يبدو ان المقياس يقيس ما وضع من اجله اي مدى ما يتضمن فقرات اذ يبدو انها على صلة بالمتغير الذي يقاس وإن مضمون المقياس متفق مع الغرض منه. وهو المظهر العام للمقياس من خلال نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها (الامام، 1990: 130).

وتم التحقق في هذا النوع من الصدق من هذا المقياس عندما عُرضت فقراته على مجموعة من الخبراء والمختصين في التربية وعلم النفس للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها.

**صدق البناء: CONSTRUCT VALIDITY** يُقصد بها مدى قدرة القياس على كشف السمة او اي ظاهرة سلوكية معينة ويهتم هذا النوع من الصدق بطبيعة الظاهرة التي يقيسها المقياس اي مدى تضمينه بناءات نظرية محددة او صفة معينة وتم إستخراج مؤشرات تدل على هذا الصدق من خلال اسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية

**الثبات Reliability** ويقصد به ان يكون متسقاً في تقدير العلاقة الحقيقية في السمة التي يقيسها وذلك بأن لا يظهر نتائج متناقضة عند تكرار استخدامه على الفرد نفسه ولعدة مرات (عودة وملكاوي، 1992: 194)

وقد تم إيجاد ثبات الإختبار في البحث الحالي وذلك باستخدام طريقة إعادة الإختبار اذ تم تطبيقه للمرة الاولى على عدد افراد العينة والبالغ عددهم (30) والذين تم اختيارهم عشوائيا ومن ثم إعادة التطبيق للمرة الثانية على نفس الافراد بعد مرور اسبوعين ومن ثم استخراج معامل الارتباط بين

التطبيقات من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون اذ بلغ معامل الارتباط (0,78) والذي يمثل معامل الاتساق الخارجي، وهو معامل ثابت يمكن الرجوع اليه وفقاً للمعيار المطلق.

الوسائل الاحصائية: اذ تم استخدام الوسائل الاحصائية الآتية:

- 1 - الاختبار التائي لعينة واحدة لإستخراج الفرق بين الوسط الفرضي ومتوسط العينة.
- 2 - الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لإستخراج القوة التمييزية والفرق لمتغيرات البحث.
- 3 - معامل إرتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين متغيرات البحث ومعامل الثبات.

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

### 1 - المواطنة لدى موظفي الجامعة

بين التحليل الاحصائي للبيانات بان متوسط افراد العينة بلغ (23، 102) بانحراف معياري (3،31) اما المتوسط الفرضي اذ بلغ (90) ولغرض معرفة دلالة الفرق بينهما تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (37،06) ومن خلال مقارنتها مع القيمة الجدولية البالغة (1،98) عند مستوى دلالة (0،05) تبين ان هناك فرقا بين الوسط الفرضي ومتوسط افراد العينة والجدول (6) يوضح ذلك

جدول (6) يوضح القيمة التائية والمتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي الانتماء التنظيمي

العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية
100	23، 102	90	31،3	37،06	1،98

يُمكن تفسير النتيجة اعلاه إن من أهم العوامل الرئيسية لنجاح وفعالية أي تنظيم هو وجود الطاقات الإبداعية من الأفراد العاملين فيه اذ يعتمد نجاح وفعالية وكفاءة هذه التنظيمات على مدى إستعداد هؤلاء الأفراد للعمل بكفاءة ودقة وأتقان و لانجاح هذا التنظيم لذا فإن فعالية الأفراد لا تعتمد فقط على الإعداد والتدريب والتطوير فحسب بل تعتمد بقدر أكبر على درجة ومستوى إنتماء هؤلاء الأفراد للتنظيمات التي يعملون بها.

### 2- الانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة:

تبين من خلال التحليل الاحصائي للبيانات بان متوسط افراد العينة بلغ (34،81) بانحراف معياري (3،31) اما المتوسط الفرضي فقد بلغ (78) ولأجل معرفة دلالة الفرق بينهما استخدم

(المواطنة وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي الجامعة ..... (34)

الاختبار التائي لعينة واحدة اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (12,10) وعند مقارنتها مع القيمة الجدولية البالغة (1,98) عند مستوى دلالة (0,05) اظهرت ان هنالك فرقاً ما بين الوسط الفرضي ومتوسط افراد العينة والجدول (7) يوضح ذلك

جدول (7) يوضح القيمة التائية والمتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي للانتماء التنظيمي

العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية
100	34.81	78	3,31	12,10	1,98

يُمكن تفسير النتيجة اعلاه في إن العوامل الرئيسية لنجاح وفعالية أي تنظيم هو وجود الطاقات الإبداعية من الأفراد العاملين فيه اذ يعتمد نجاح وفعالية وكفاءة هذه التنظيمات من خلال استعداد هؤلاء الأفراد للعمل بكفاءة ودقة وإتقان لإنجاح هذا التنظيم لهذا فإن فعالية الأفراد لا تعتمد فقط على الإعداد والتدريب والتطوير فحسب بل تعتمد بقدر على درجة ومستوى انتماء هؤلاء الأفراد للتنظيمات التي يعملون بها

### 3 - العلاقة بين المواطنة والانتماء التنظيمي لدى طلبة الجامعة

من اجل معرفة العلاقة ما بين المواطنة والانتماء التنظيمي أستخدم معامل ارتباط بيرسون اذ بلغ معامل الارتباط (0,44) ولغرض معرفة دلالة الارتباط تم استخراج القيمة التائية اذ بلغت القيمة المحسوبة (63,5) والجدول (8) يوضح ذلك

جدول (8) يوضح معامل الارتباط بين متغيري البحث مع القيمة التائية

العينة	متغيري البحث	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة
100	المواطنة التنظيمي	0,44	63,5

لقد اختلفت آراء الباحثين في العلاقة ما بين المواطنة والانتماء التنظيمي، فالبعض يرى أن الانتماء التنظيمي يحدث بعد فترة زمنية نتيجة شعور الفرد بالمواطنة، ويرى باحثون آخرون أن شعور الفرد بالانتماء التنظيمي ينشأ قبل تكوين اتجاهات إيجابية لدى الفرد ويستمر باستمرار عمل الفرد، وذلك كلما ساعدت منظمة الأفراد على إشباع حاجاتهم وبالتالي يعتبر

الانتماء التنظيمي سببا للرضا عن العمل وليس نتيجة له، لهذا يمكن القول إن الهدف من الرضا هو كسب الولاء والهدف من الولاء هو تحسين الأداء.

**التوصيات:** في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بالآتي:

1 - العمل على ضرورة الاخذ بعين الاعتبار طبيعة الاختصاص عندما يوضع الشخص في مؤسسة ما

2 - التثقيف باتجاه اعطاء اهمية كبيرة للقيادات الادارية بان تعطي اهمية لطبيعة العلاقات التي تربط بين العاملين وتشجيعهم على تقوية تلك العلاقات

3 - وضع نظام من الحوافز يقوي من انتماء الموظف الى دائرته

**المقترحات:** في ضوء نتائج البحث يقترح الباحث الاتي:

1 - اجراء دراسة للعلاقة بين الانتماء التنظيمي والثقافة التنظيمية

2 - اجراء دراسة حول العلاقة بين المواطنة ومستوى الطموح

3 - اجراء دراسة حول العلاقة بين الانتماء التنظيمي ودافعية الانجاز

**المصادر:**

1. ابراهيم، عبد الستار (1987) اسس علم النفس، دار المريخ، الرياض

2 - احمد، بدرية (1989) دراسات تربوية، المجلد الرابع الجزء 7 القاهرة، عالم الكتب

3 - ابو علام، صلاح الدين محمود (2006): القياس والتقويم التربوي والنفسي اساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر

4 - اسلام اون لاين، المواطنة مفاهيم، مصطلحات، موقع الانترنت

5 - امين، احمد (1965) الاخلاق، النهضة العربية، القاهرة

6. الامام، مصطفى، العجيلي، صباح، عبد الرحمن، انور حسين (1990) القياس والتقويم

جامعة بغداد

7. حريم، حسين، (2009): "إدارة المنظمات: منظور كلي" دار حامد، عمان، الأردن

8 - السكري، احمد شفيق (2000) قاموس الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة، الاسكندرية

9. السيد، أحمد شكري (1991): الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته

بتأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية، مجلة كلية التربية، جامعة قطر، العدد (8)

10. الشلوي، حمد بن فرحان (2005): "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي: دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية، المدنيين والعسكريين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
11. الطائي يوسف، الفضل مؤيد، العبادي هاشم (2006): إدارة موارد بشرية مدخل إستراتيجي متكامل، مؤسسة الوراق، عمان
12. عبد اللطيف، عبد اللطيف (2007): العلوم السلوكية في التطبيق الإداري (السلوك التنظيمي)، منشورات جامعة دمشق
- 13 - عاطف، غيث (1995) قاموس علم الاجتماع
- 14 العامري والغالبي (2008): الإدارة والأعمال، دار وائل، عمان الاردن
- 15- عودة، نافع محمد أسمر (1992): علاقة السلوك القيادي لمدير المدرسة بالرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة اليرموك، الاردن
16. العمري، خالد (1992): مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد السابع، العدد الثاني.
17. عليان بحي، همشري عمر (1991): الرضا عن الوظيفة لدى المرأة العاملة في المكتبات المتخصصة في الأردن، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد الرابع، العدد الرابع.
18. عودة، احمد سليمان وملكاوي، فتحي حسن (1992) أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية جامعة اليرموك: الأردن
19. القطامين، احمد (2002). الادارة الاستراتيجية: مفاهيم وحالات تطبيقية، دار مجدلاوي، عمان.
- 20- النجار، نبيل (1993): الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة، الشركة العربية، مصر
21. هلال، فتحي واخرون (2000) تنمية المواطنة لدى طلبة المرحلة الثانوية بدولة الكويت، مركز البحوث التربوية والمناهج، وزارة التربية