



**جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية
بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة
التنظيمية لديهم**

إعداد

د/ منال فتحي سمحان

الأستاذ المساعد بقسم أصول التربية

كلية التربية - جامعة المنوفية

جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم

إعداد

د/ منال فتحي سمحان

الأستاذ المساعد بقسم أصول التربية

كلية التربية - جامعة المنوفية

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية.

واعتمدت الدراسة علي استبانة مكونة من ثلاث محاور: المحور الأول: للبيانات الشخصية، المحور الثاني: لأبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلمين (العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، بيئة العمل، العلاقة بين الحياة وساعات العمل، المشاركة في اتخاذ القرار)، المحور الثالث: لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين (الايثار، الضمير، اللباقة، السلوك الحضاري، الروح الرياضية)، وتم تطبيق الاستبانة على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بإدارة شبين الكوم التعليمية بمحافظة المنوفية. وكانت نتائج الدراسة الميدانية كما يلي: يوجد علاقة طردية موجبة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية من خلال معامل الارتباط لبيرسون. أي كلما زادت أبعاد جودة الحياة الوظيفية كلما زادت أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها أن يكون هناك استراتيجية واضحة وطويلة الأجل من قبل المسؤولين عن التعليم بمحافظة المنوفية لتوفير جودة الحياة الوظيفية للمعلمين بصفة عامة ومعلمي المرحلة الابتدائية بصفة خاصة.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، سلوك المواطنة التنظيمية.

The present study aims to identify the relationship between the quality of work life and the behavior of organizational citizenship among primary school teachers in Menoufia governorate

Abstract

English aietamadat aldirasat eali aistibanatan mukawanatan min thlath muhawir: almihwar al'awal :libayanat alshakhsiat, almihwar alththani: l'abead jawdat alhayat alwatifiat lilmuealimin (alealaqat alaijtimaeiat, alaistiqrar w al'aman alwazifii, byiat aleamal, alealaqat bayn alhayat wasaeat aleamal , almusharakat fi aitikhadh alqarar), almihwar alththalith: l'abead suluk almuatinat altanzimiat lilmuealimin (alaythar, aldamiir, allibaqat, alsuluk alhadarii, alruwh alriyadia).

Learn to pronounce

The study was based on a questionnaire consisting of three axes: The first axis: personal data, the second axis: the dimensions of the quality of life of teachers (social relations, stability and job security, work environment, the relationship between life and working hours, participation in decision-making), the third axis To the dimensions of organizational citizenship behavior of teachers (altruism, conscience, tact, cultural behavior, sportsmanship), English watama tatbiq alaistibanat ealaa eayinat min muelimi almarhalat alaibtidayiyat bi'iidarat shubin alkawm altaelimiit bimuhafazat almunuafia . w kanat natayij aldirasat almaydaniat kama yalaa: yujad ealaqatan tardiitan mujbatan bayn 'abead jawdat alhayat alwazifiat w 'abead suluk almuatinat altanzimiat ladaa muelimi almarhalat alaibtidayiyat min khilal meaml alairibat libirsun . 'ay kulama zatat 'abead jawdat alhayat alwazifiat kulama zatat 'abead suluk almuatinat altanzimia .wqdamt aldirasat majmueatan min altawsiat min 'ahamiha 'an yakun hunak 'iistratijiit wadihat watawilat al'ajal min qibal almasyuwlin ean altaelim bimuhafazat almunuafiit litawfir jawdat alhayat alwazifiat lilmuealimin bisifat eamat wamuelimi almarhalat alaibtidayiyat bisifat khasa .

Learn to pronounce

The questionnaire was applied to a sample of primary school teachers at Shebin El-Kom Educational Administration in Menoufia Governorate. The results of the field study were as follows: There is a positive correlation between the dimensions of the quality of career, and the dimensions of organizational citizenship behavior of primary school teachers through the correlation coefficient of Pearson. The study made a number of recommendations, the most important of which is to have a clear and long-term strategy for education officials in Menoufia governorate to provide quality of life for teachers in general and primary teachers in particular.

key words: quality of work life, the behavior of organizational citizenship.

الإطار العام للدراسة:

مقدمة:

تواجه المنظمات في عصرنا الحالي الكثير من التغيرات المستمرة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية، ففي ظل ثورة علمية بالغة التعقيد، حيث أثرت تلك الثورة العلمية والمعلوماتية في جميع أوجه الحياة، حتى أصبحت السرعة والكفاءة هما السمة المسيطرة على إيقاع العصر، وحيث أن المورد البشري هو أساس موارد المنظمات ومصدر مهم لتحقيق الميزة التنافسية لتلك المنظمات أيضا تأثر بتلك الثورة العلمية والمعلوماتية.

والعنصر البشري يعد هو القوة الأساسية للتطور ومسايرة المستجدات البيئية، ومن ثم برز الاهتمام به، منذ عام ١٩٧٠م وبدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية داخل المنظمات، وبدأت الإدارات في العديد من الشركات الكبيرة مشاريع شاملة ومتكاملة لتحسين إنتاجية قوة العمل وجودة حياة العمل (تيشوري، ٢٠١٠، ٣٠) (١)

ولقد اهتمت الدراسات في الآونة الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية تحت أبعاد مختلفة وتحديات جديدة لتحفيز قدرات الأفراد الابداعية، فجودة الحياة الوظيفية تسهم في تسهيل فرص التدريب للموظفين، ورفع درجات الرضا الوظيفي لديهم من خلال مشاركتهم في عمليات الإدارة واتخاذ القرارات ولجودة الحياة الوظيفية دور مهم في تحقيق الالتزام التنظيمي ومن ثم يسهم في تحقيق المنظمة لرسالتها وتحقيق أهدافها (البياري، ٢٠١٠، ٢-٣).

وفي هذا الاتجاه جاء الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية وجيدة، تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة واتخاذ القرار، حيث إن جودة الحياة الوظيفية تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها، وإسعادهم وشعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية (جاد الرب، ٢٠٠٨، ٢٤).

ونجد أن سلوك الموارد البشرية يشغل موقعا هاما في حياة المنظمات انطلاقا من الدور الذي يؤديه والأثر الكبير على أداء العاملين، فالسلوك التنظيمي مؤشر أساسي ومحدد هام لمدى كفاءة المنظمة وحسن ادارتها للموارد البشرية، وفي هذا السياق نجد أن منظمات الأعمال تولي قدرا كبيرا من الاهتمام لإدارة سلوك العاملين لديها من خلال التركيز على مخرجات

(١) (اسم العائلة، السنة، رقم الصفحة)

ومحددات هذا السلوك، فمن ناحية يعتبر سلوك المواطنة التنظيمية من أبرز أشكال هذا السلوك التنظيمي المرغوب فيه لتحسين الفاعلية التنظيمية، و من ناحية أخرى تعتبر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة عنصر هام ومؤثر في نمط هذا السلوك. (ديوب، ٢٠١٧، ١٤٣) ويتصل مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية بالإسهامات الايجابية للعاملين وتجنب السلوكيات المؤذية والتي تلحق الضرر والتجاوز على زملاء العمل فضلا عن اصحاب المصالح الاخرين في المنظمة، وهو سلوك تعاوني ابتكاري يمتاز بطبيعة اختياريه يمارسه الفرد تطوعاً داخل المنظمة دون توقع أي حوافز مقابل ذلك ولا يتضمنه الوصف الوظيفي، وهذا السلوك يساعد المنظمة على رفع كفاءتها وتحقيق أهدافها وبقائها (Torlak, 2007, 582) لذا أصبح سلوك الدور الإضافي التطوعي والذي أطلق عليه الباحثون فيما بعد مصطلح سلوك المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behavior) مطلب الكثير من المنظمات بسبب آثاره الإيجابية والتي منها : تحسين أداء المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها وتقليل مستوى التسرب الوظيفي، ورفع الروح المعنوية للعاملين وما إلى ذلك وهذا ما أكده "أورجان"، حيث لا يمكن تحقيق ذلك من خلال الأدوار الرسمية فقط، بل لابد من تنمية وتطوير سلوك المواطنة التنظيمية. وفي هذا السياق نجد أن جودة الحياة الوظيفية عنصر هام ومؤثر في نمط سلوك المواطنة التنظيمية ولا يمكن للمنظمات أن تستمر وتزدهر دون أن يتسم أفرادها بمواطنة صالحة من خلال الانخراط في كافة أنواع السلوك التنظيمي الإيجابي، ونظرًا لأهمية المواطنة التنظيمية الرفيعة والمسؤولة فلا بد من تسليط الضوء على طبيعة هذا السلوك الذي هو محل اهتمام العلماء والباحثين منذ القدم وسيبقى كذلك (البشاشه والحراشة، ٢٠١١، ٦٥٦) وإذا كان الاهتمام بسلوك المواطنة التنظيمية في غاية الأهمية للمنظمات بكافة أشكالها، فهو أكثر أهمية للمؤسسات التعليمية (عبد المجيد، العوفي، ٢٠١٦، ٣٣١).

ونظرًا لأن المرحلة الابتدائية من أكثر المراحل التعليمية احتياجا لجودة الحياة الوظيفية و لسلوك المواطنة التنظيمية، فقد تم التركيز على دراسة سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس المرحلة الابتدائية، ولا شك أن مدارس المرحلة الابتدائية يقع على عاتقها أعباء أكبر من مثيلاتها من مدارس المراحل التعليمية الأخرى، ذلك أنها تتعامل مع التلاميذ في مرحلة التكوين فهي الأساس لبقية المراحل التعليمية الأخرى، لذلك تعمل على توظيف كل ما هو متاح من موارد بشرية ومادية من أجل تحقيق أهدافهم في أن يكملوا بقية المراحل التعليمية، وما يتطلبه

ذلك من ضرورة التطوير المستمر لإدارة تلك المدارس، ودعمها، والتنمية المهنية المستمرة للعاملين بها، وضرورة تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدي معلمي هذه المرحلة من أجل تحقيق جودة الحياة الوظيفية.

ومن خلال استقراء الدراسات السابقة وجدت الباحثة الدراسات التالية:

دراسة (السيد، ٢٠١٨) بعنوان "تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الثانوي في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة" وقد هدفت الدراسة إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود بيئة مدرسية غير محفزة تسوء فيها العلاقات الإنسانية نتيجة لكثرة الخلافات والصراعات بين المعلمين مما يجعلهم غير قادرين على العمل معا بشكل تعاوني، كما كشفت النتائج عن تدني مستوى رضا المعلمين عن العمل، بيروقراطية الإدارة المدرسية التي لا تتيح الفرصة للمعلمين على المشاركة في اتخاذ القرار.

ودراسة (Akar, Huseyin, 2018) بعنوان "العلاقات بين نوعية الحياة العملية، الاغتراب المدرسي، الإرهاق، الالتزام العاطفي والمواطنة التنظيمية: دراسة على المعلمين" وقد هدفت الدراسة استكشاف العلاقات بين نوعية حياة العمل، والإرهاق، والغربة المدرسية، والالتزام العاطفي والسلوكيات المواطنة التنظيمية. في هذا السياق، تم اقتراح نموذج بناءً على مراجعة الأدبيات وتم اختبار النموذج من خلال نموذج المعادلة الهيكلية. تتكون مجموعة الدراسة من ٣١٤ مدرساً متطوعاً يعملون في المدارس الحكومية في كيليس ووجد أن تصورات المعلمين لجودة حياة العمل لها تأثير سلبي على الإرهاق والتغريب عن المدرسة، في حين أن لها تأثير إيجابي على الالتزام العاطفي. إلى جانب ذلك، فإن تصوراتهم حول الالتزام العاطفي لها تأثير إيجابي على سلوكيات المواطنة التنظيمية.

ودراسة (Tri Suyantiningih, Siswoyo Haryono, Alex Zam 2018)

التي استهدفت دراسة تصورات موظفي المراكز الصحية المجتمعية حول تأثير جودة حياة العمل (QWL) وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB) على الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء الوظيفي. البحث المصمم يستخدم النهج الكمي من خلال أداة البحث. كان عدد السكان في هذه الدراسة ٤٩٩ من العاملين الطبيين في المراكز الصحية المجتمعية في مدينة بيكاسي، خلص هذا البحث التجريبي إلى أن جودة حياة العمل (QWL) وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB)

لها تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي. وقد أظهرت هذه النتائج البحثية التجريبية أيضاً التأثير الإيجابي الكبير لرضا العمل تجاه الأداء الوظيفي. و أن رضا العمل ليس له أي دور وسيط في تأثير نوعية حياة العمل (QWL) وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB) على الأداء الوظيفي بين المراكز الصحية المجتمعية للمساعدین الطبییین.

ودراسة (نصار، ٢٠١٧) بعنوان دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين مستوى سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية على العاملين بجامعة فلسطين "وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بجامعة فلسطين وتم تطبيق استبانة على عينة (١٥٧) موظف وتوصلت الدراسة الى أن جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية متوفرة بدرجة متوسطة وتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية.

ودراسة (ديوب، ٢٠١٧) بعنوان " أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية على العاملين بجامعة دمشق " و قد هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية، و توصلت الدراسة الى أنه يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لجودة الحياة الوظيفية على سلوكيات (الايثار والروح الرياضية، السلوك الحضاري، الضمير لدى العامل ين بجامعة دمشق.

ودراسة (Mohammadi, S., Kiumarsi, S., & Hashemi 2016) بعنوان "جودة حياة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الجامعات الخاصة في ماليزيا" وقد هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين جودة حياة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الجامعات الخاصة في ماليزيا وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بينهما.

ودراسة (Khan, 2016) بعنوان "دراسة العلاقة بين جودة حياة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين" هدفت الدراسة الى التعرف على فهم العلاقة بين نوعية حياة العمل وOCB. العمل والتوازن في الحياة والتغيرات في ذلك يؤدي إلى الاختلافات في سلوك المواطنة للموظفين. لقد بذلت محاولة لفهم هذه العلاقة، وأكدت الدراسة وجود علاقة ايجابية بينهما.

ودراسة (J. Choudhury) بعنوان " نوعية حياة العمل وسلوك المواطنة المنظمة دراسة لمعلمي الجامعات بأوديشا "وهدفتم الدراسة الى تحسين حياة العمل والحفاظ على موظفيها يشعرون بالسعادة والسعادة. وخلق بيئة عمل مواتية للتعلم والنمو والعيش والاستمتاع من خلال

الاستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية التي تدفع الموظفين لإظهار السلوك الفردي والتطوعي في شكل التزام الموظف والولاء المعروف باسم سلوك المواطنة المنظمة. تحفز هذه السلوكيات الموظفين على إظهار الواجبات والأداء السياقي بما يتجاوز نداء الواجب. وجدت هذه الدراسة وجود علاقة إيجابية بين أبعاد نوعية حياة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية.

دراسة (الشنطي، ٢٠١٦) بعنوان "واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة ووزارة الاسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة ووزارة الاسكان" وهدفت الدراسة الى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة ووزارة الاسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة ووزارة الاسكان، وتم تطبيق استبانة على (١٦٢) موظف وتوصلت الى أن جودة الحياة الوظيفية متوفرة بدرجة متوسطة .

دراسة (الطعامسة، ٢٠١٥) بعنوان "أثر العدالة الاجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية لأراء العاملين بشركات qiz في الأردن" و هدفت الدراسة الى التعرف على أثر العدالة الإجرائية وسلوك المواطنة التنظيمية في شركات qiz وفقا لأراء العاملين فيها، و توصلت الدراسة أن تطبيق العدالة الاجرائية، من وجهة نظر العاملين متوسطة، و سلوك المواطنة التنظيمية كانت مرتفعة .

دراسة (المرصور، ٢٠١٥) بعنوان "دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الاداريين بجامعة الأقصى غزة فلسطين" وهدفت الدراسة الى التعرف على دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الاداريين بجامعة الأقصى غزة فلسطين وتوصلت الدراسة أن مستوى الأمن الوظيفي منخفض، وسلوك المواطنة التنظيمية متوسط.

دراسة (Jofreh, Shams, 2014) بعنوان "العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الغاز الوطنية الايرانية هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الغاز الوطنية الايرانية وتوصلت الدراسة الى أن جودة الحياة الوظيفية مرتبطة بسلوك المواطنة التنظيمية ويجب تعزيز الموظفين الذين يمارسون سلوك المواطنة التنظيمية.

دراسة (Kashan, 2012) بعنوان "مراجعة العلاقة بين نوعية الحياة العملية وسلوك المواطنة التنظيمية (دراسة حالة: شركة إيرانية)" و هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين نوعية

حياة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية في شركة دلشاد. أولاً عن طريق تطبيق اختبار سبيرمان، والعلاقة الإيجابية وذات مغزى بين جودة حياة العمل وأبعادها مع سلوك المواطنة التنظيمية. ثم يظهر اختبار فريدمان ذلك من بين جميع أبعاد حياة العمل التسعة، كانت "الدستورية" و"مساحة الحياة الكلية" أكثر على التوالي فاعلية من المتغيرات الأخرى. في المتابعة، تم استخدام اختبار متوسط للتحقق من مستوى كل متغير.

و**دراسة براجر وآخرون (Bragger & et al., 2005)** التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين صراع (الأسرة - العمل)، ثقافة (الأسرة - العمل)، وسلوكيات المواطنة التنظيمية للمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تم اختيار العينة من معلمي المدارس الابتدائية والمتوسطة والعالية في شمال نيوجرسي ونيويورك، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين صراع (الأسرة - العمل)، وثقافة (الأسرة - العمل). كما أظهرت ارتباط المستويات العالية من صراع (الأسرة - العمل) بسلوكيات مواطنة تنظيمية محدودة للمعلمين، سواء أكان الصراع موجه من العمل للمنزل ومن المنزل للعمل. وارتباط المستويات العالية من ثقافة (الأسرة - العمل) ارتباطاً إيجابياً دال إحصائياً بمستويات عالية من سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين.

و**دراسة بوجلير وسوميش (Bogler & Somech, 2005)**: والتي هدفت إلى التعرف على أحد العوامل الأساسية التي يمكن أن تؤثر في سلوك المواطنة التنظيمية وهو عامل مشاركة المعلمين واتخاذ القرار ومدى تمكينهم في المدرسة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تم اختيار عينة الدراسة من المعلمين في المدارس الأولية والعليا وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين الأكثر مشاركة في القرارات المرتبطة بالتدريس كانوا أكثر إيجابية في أداء سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو الأفراد والزملاء بالمدرسة. كما أن المعلمين الأكثر مشاركة في القرارات المرتبطة بالنواحي الإدارية كانوا أكثر إيجابية في أداء سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المدرسة.

و**دراسة فيزر ورويتز (Feather & Rauter, 2004)** التي هدفت إلى الكشف عن علاقة سلوكيات المواطنة التنظيمية والأوضاع الوظيفية للمعلمين (معلم مؤقت، معلم مثبت)، بصورة أساسية، وكذلك الكشف عن علاقة سلوك المواطن التنظيمية بعدم الأمان الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، وقيم العمل، وقد تألفت عينة الدراسة من المعلمين من

مدارس فكتوريا، وأستراليا، وكان قوامها (١٥٤) معلماً، منهم (١٠١) معلماً أساسياً، (٥٣) معلماً مؤقتاً أو متعاقداً لبعض الوقت. وقد تم توجيه ستة استبانات للمعلمين تقيس عدم الأمان الوظيفي، الالتزام التنظيمي، المحددات التنظيمية، الرضا الوظيفي، قيم العمل، سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين سلوك المواطن التنظيمية وعدم الأمان الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، وقيم العمل .

ومن خلال عرض بعض الدراسات السابقة في مجال جودة الحياة الوظيفية ومجال

سلوك المواطنة التنظيمية وبعض الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما نجد ما يلي:

- تناولت بعض الدراسات جودة الحياة الوظيفية وربطها بمتغير آخر كالإدارة بالمشاركة (السيد، ٢٠١٨). ودراسات أخرى تناولت سلوك المواطنة التنظيمية بوصفه وسيلة للتقدم والتطور والنجاح والأداء المتميز مثل دراسة دراسة (الطعامسة، ٢٠١٥). و تناولت دراسات أخرى العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية مثل دراسة (Akar, Huseyin ٢٠١٨) و دراسة (نسرین عبد الرحمن وأیمن حسن دیوب، ٢٠١٧) ودراسة (Mohammadi, S., Kiumarsi, S., & Hashemi 2016) ودراسة (Khan ٢٠١٦) ودراسة (رجاء نصار، ٢٠١٧)، ودراسة (Shams, 2016) ودراسة (Jofreh, 2014) ودراسة دراسة (Kashan, 2012)
- اعتمدت أغلب الدراسات على المنظمات الصناعية المتوسطة والكبيرة مجتمعاً للدراسة واهتمت أخرى بالمنظمات الخدمية كالمؤسسات الصحية والمصرفية والتعليمية. و انققت أغلب الدراسات السابقة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات وتحليلها.
- أكدت دراسة (السيد، ٢٠١٨) أن جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة المنوفية منخفضة، نتيجة وجود بيئة مدرسية غير محفزة تسوء فيها العلاقات الإنسانية نتيجة لكثرة الخلافات والصراعات بين المعلمين مما يجعلهم غير قادرين على العمل معا بشكل تعاوني، مما يستوجب التعرف على جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المرحلة الابتدائية .
- أكدت الدراسات السابقة على أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في تفعيل السلوك التطوعي الاختياري للعاملين في المؤسسة والذي لا يندرج تحت نظم المكافأة الرسمية والهادف لتدعيم أداء المؤسسة وتحقيق فاعليتها. وهذا يعني أن مثل هذه السلوكيات

يؤديها العاملون في المنظمات برغبة منهم وبدافع ذاتي، وليس بالضرورة لمكافآت رسمية، كما أن مثل هذه السلوكيات ليست متضمنة في توصيف المهام للعامل بالمؤسسة - وإن كانت ترتبط بالمهام الوظيفية - وبالتالي لا يحاسب عليها. ومن ثم ضرورة أن يتحلى بها معلمي المرحلة الابتدائية .

- أوضحت بعض الدراسات أن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية و سلوك المواطنة التنظيمية علاقة طردية موجبة، ومن ثم فإن الاهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين ينعكس على القيام بسلوك المواطنة التنظيمية وهذا ما تحاول أن تكشف عنه الدراسة الحالية .
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية في عينة الدراسة حيث تم التطبيق على معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة المنوفية في الدراسة الحالية، فالدراسة الحالية تسعى للتعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية و سلوك المواطنة التنظيمية لديهم .

أسئلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما الاطار المفاهيمي لجودة الحياة الوظيفية؟
- ٢- ما الاطار المفاهيمي لسلوك المواطنة التنظيمية؟
- ٣- ما درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية؟
- ٤- ما درجة توافر أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية؟
- ٥- ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية؟
- ٦- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية على مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بين معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير (الجنس) (ذكر - أنثى)، موقع المدرسة (ريف، حضر)، المؤهل (تربوي - غير تربوي)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية .

أهمية الدراسة:

- إن هذا البحث قد يسهم بإضافة علمية متواضعة في مجال البحث العلمي مما يمكن له إن يقدمه من العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم، وإن للبحث الحالي أهمية عملية تتعلق بما يمكن أن يتوصل إليه من نتائج نتيجة التطبيق الميداني الذي تقوم به الدراسة وأخذها لأراء عينة من مجتمع البحث لمعرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لهذه العينة مما يمكن للمؤسسات ذات العلاقة ولاسيما وزارة التربية والتعليم ومديريات التعليم تقديمه من أجل ذلك.
- قد يسهم البحث في رفع أداء المدارس وزيادة كفاءتها من خلال ما يقدمه البحث من مقترحات لتوفير الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس وتحسينها ورفع أدائهم من خلال تطبيقهم لسلوك المواطنة التنظيمية.
- قد يسهم البحث في أن يستفيد منه المدراء بمدارس التعليم الابتدائي في زيادة تفاعل المعلمين في اتخاذ القرار، والعمل بروح الفريق، الذي ينعكس إيجابياً على المعلمين وعلى المدرسة عامة.
- قد يسهم البحث في رفع النمو المهني والاجتماعي لمعلمي المرحلة الابتدائية من خلال تحسين الحياة الوظيفية لهم.

منهج الدراسة وأداتها:

- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي أمكن من خلاله جمع المعلومات والبيانات اللازمة للإجابة على تساؤلات الدراسة وتفسيرها والوصول إلى تحقيق الأهداف الخاصة بها. وقد استخدمت الدراسة الحالية أداة عبارة عن استبانة مكونة من (٣٨) عبارة موزعة على خمسة أبعاد لقياس جودة الحياة الوظيفية وهي العلاقات الاجتماعية، المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقرار والأمان الوظيفي، بيئة العمل، التوافق بين الحياة وساعات العمل، و(٣٧) عبارة موزعة على خمسة أبعاد لقياس سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين، وهي: (الإيثار، واللباقة، و الضمير، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري).

خطوات الدراسة :

- تسير الدراسة على النحو التالي :
- الاطار العام للدراسة ويشمل مقدمة الدراسة، وأسئلتها، وأهميتها، وأهدافها، والمنهج، والخطوات.
- الاطار النظري ويشمل مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وأهميتها، وأبعادها، ومفهوم سلوك المواطنة التنظيمية، وأهميته، وسماته، وأبعاده، والعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، وسلوك المواطنة التنظيمية
- الاطار الميداني ويشمل أهدافه، ووصف الأداة ووصف عينة الدراسة، وتفسير النتائج، ومقترحات الدراسة .

الاطار النظري:

سوف يتناول الاطار النظري مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وأهميتها، وأبعادها، ومفهوم سلوك المواطنة التنظيمية، وأهميته، وسماته، وأبعاده، والعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، وسلوك المواطنة التنظيمية كما يلي:

مفهوم جودة الحياة الوظيفية :

يعتبر مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، ولقد كانت بداياته في نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن العشرين من خلال تأكيد جودة الحياة في مكان الوظيفة، ولقد ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليوكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم أو تخفيض المزايا الاجتماعية التي يحصلون عليها أو تخفيض أجورهم، أو لحرص المنظمات على توفير الرضا الوظيفي للعاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية بين منظمات الأعمال (جاد الرب، ٢٠٠٥، ٣٥٦) وسوف تستعرض الباحثة أهم التعريفات لجودة الحياة الوظيفية كما يلي :

- ترى (السيد، ٢٠١٨، ٧) بأنها "مجموعة من العمليات والإجراءات التي تنفذها المدرسة بهدف تطوير وتحسين مختلف جوانب الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة، وتلبية وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، بالإضافة إلى تنمية العلاقات الإنسانية تحقيقا لرضاهم الوظيفي، مما يضمن استمرارية نجاح المدرسة."

- ويرى (أبو عودة، ٢٠١٨، ١٢) أن جودة الحياة الوظيفية تعني "مجموعة من المؤشرات والعمليات المتكاملة التي تشارك فيها جميع الإدارات والأقسام داخل المنظمة، من أجل تحسين الحياة الوظيفية والشخصية لدى العاملين فيها، لتحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة".
- يرى (البربري، ٢٠١٦، ١٩) أن جودة الحياة الوظيفية تعني "بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس ايجابيا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة "
- ويعرفها (خضر, والباشقالي، ٢٠١٥، ٣٣٧) بأنها "مجموعة الأنشطة التي يقوم بها الأفراد نحو زيادة فاعلية المنظمة، من خلال تعزيز جهودهم وتطوير أدائهم في جميع المستويات الادارية "
- ويرى (Afsar 2014,127) أنها "ليس فقط آراء العاملين ومواقفهم وتوقعاتهم عن وظائفهم، ولكن أيضا توفير كل شروط رضا الموظفين واحتياجاتهم الوظيفية، وكذلك تصورهم لهذا الارتياح والظروف .
- وعرفها(Kumar ,2013,2) بأنها: "درجة التميز التي أوجدت في العمل وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته، مضافاً إليها البعد الإنساني والتي تساهم بمجملها في الرضا العام وتحسين القدرات في أداء العمل على مستوى الفرد، ومن ثم على مستوى أداء المؤسسة ككل."
- ويرى كل من(Sathya, k . Iyer vidya (2012,55, R) أنها تعني: "استجابة المنظمة لاحتياجات الموظف من خلال تطوير النيات السماح لهم بالمشاركة الكاملة في صنع القرارات التي تنظم حياتهم داخل العمل .
- وأضاف (البلبيسي، ٢٠١٢، ٧) بأنها السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها أداء المؤسسة والأفراد تلبى وتشبع رغبات عاملها، مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة.
- وعرفها(جاد الرب ٢٠٠٨، ٩) بأنها: مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضًا، الذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها.
- ويرى (روز وآخرون، ٢٠٠٦، ٥٥) أن جودة الحياة الوظيفية عبارة عن فلسفة أو مجموعة من المبادئ، والتي تنص على أن الأفراد جديرين بالثقة، وقادرين على تقديم مساهمة قيمة

لمنظمتهم وتحتوي على أبعاد الحياة المهمة، وبيئة العمل المادية، والبيئة الاجتماعية داخل المنظمة والعلاقة بين الحياة داخل وخارج العمل

ومن ثم ترى الباحثة أن جودة الحياة الوظيفية للمعلمين:

مجموعة من العمليات والإجراءات التي تنفذها ادارة المدرسة بهدف تحسين وتطوير مختلف جوانب الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة، وتلبية وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، بالإضافة إلى تنمية العلاقات الاجتماعية لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة والنهوض بصحتهم ورفاهيتهم ورضاهم الوظيفي، وتوفير الاستقرار والأمان الوظيفي لهم، و إتاحة الفرصة لهم في المشاركة في اتخاذ القرار، مما يضمن استمرارية نجاح المدرسة .

أهمية جودة الحياة الوظيفية:

يعتبر مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم المهمة في عصرنا الحالي و لقد أوضحت بعض الدراسات أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية، منها دراسة (المغربي، ٢٠٠٤، ٤)، (العنزي وصالح، ٢٠٠٩، ٤٢)، (ماضي، ٢٠١٤، ٦٧) كما يلي :

- تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية، وتوفير بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل.
- مشاركة أكبر عدد من العاملين بالأفكار البناءة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في إجراءات العمل المؤسسي.
- زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المؤسسة وأهدافهم.
- زيادة درجة الرضا الوظيفي العاملين وتحسين ودعم العلاقات الإنسانية في المؤسسة.
- انخفاض معدلات الغياب في المؤسسة .
- استثمار أفضل الموارد البشرية في المؤسسة مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية للمؤسسة.
- حل المشكلات جميعها التي تواجه العاملين أو المنظمة بأسلوب المشاركة، و جعل المنظمة ديمقراطية.
- تحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل، والمحافظة على سلامة العاملين في المنظمة.

- تسعى جودة حياة العمل الى تحقيق الأهداف والمصالح للعاملين والمنظمة، و أصحاب المصالح المرتبطة بالمنظمة .

أبعاد جودة الحياة الوظيفية :

تختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية باختلاف الباحثين، حسب تخصصاتهم و من الممكن التعرف على بعض المتغيرات أو الأبعاد التي تحدد جودة الحياة في العمل حسب الباحثين والتي تتمثل فيما يلي: (بوحفص، بن خالد ٢٠١٥، ١٢٢)

- نوعية العلاقات الاجتماعية: المتمثلة في الاعتراف بالعمل، الاحترام، الإصغاء إلى الانشغالات، احترام الزملاء وأوقات العمل، الاتصالات، الحوار الاجتماعي، المشاركة في اتخاذ القرار.
- نوعية منظمة العمل : نوعية تعليمات العمل، قدرة المنظمة على الدعم والمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي، مسار التقدم الوظيفي، العراقيل والصعوبات، الإرهاق في العمل، الحماية من الأخطار بالمنظمة (الاضطرابات العضلية، الأخطار النفس-اجتماعية).
- إمكانية الانجاز والتطور المهني: المكافآت، التدريب والتكوين، الحقوق المكتسبة، تطوير القدرات، ضمان المسار المهني .
- التوافق بين حياة العمل وساعات العمل: وتيرة وساعات العمل، الحياة الأسرية، الترفيه، ووسائل النقل.
- ويرى (جاد الرب، ٢٠٠٨، ٨) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تركز على الأبعاد التالية: بيئة عمل صالحة خالية من التوتر والقلق، المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقرار والأمان الوظيفي، عدالة نظم الأجور والحوافز
- ويرى (ماضي، ٢٠١٤، ٦)، و(عارف، ٢٠١١، ٤٣)، (المغربي، ٢٠٠٤، ٦٨) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في: المشاركة في اتخاذ القرار، السلوك القيادي والاشراف في العمل، الأجور.
- ويرى (البربري، ٢٠١٦، ١٩-٢٨) (صالح، ٢٠١٣) . و(نصار، ٢٠١٣) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في: العلاقات الاجتماعية .,الاستقرار والأمان الوظيفي .

مما سبق نجد أن الباحثين اختلفوا في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وسوف تتناول الباحثة الأبعاد التالية (العلاقات الاجتماعية، المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقرار و الأمان الوظيفي، بيئة العمل 'التوافق بين الحياة وساعات العمل) كأبعاد جودة الحياة الوظيفية كما يلي:

العلاقات الاجتماعية:

إن إقامة علاقات اجتماعية سليمة بين جميع العاملين في المؤسسة التربوية تعد أمراً هاماً ينبغي أن توليه الإدارة التربوية اهتماماً خاصاً كي تستطيع إنجاز أهدافها وأهداف العاملين فيها. والعلاقات الاجتماعية تعني ذلك الموقف الذي من خلاله يدخل من خلاله شخصان أو أكثر في سلوك معين واضعاً كل منهما في اعتباره سلوك الآخر بحيث يتوجه سلوكه على هذا الأساس وبذلك تشمل العلاقات الاجتماعية امكانية تحديد سلوك الأفراد بطرق خاصة (أحمد، غريب سيد، ٢٠٠٢، ص ٢١٢). والاهتمام بالجانب الانساني في التعامل مع الأفراد في المنظمة يعد عاملاً مهماً في توفير المناخ الايجابي الداعم للإنتاجية والإبداع ولقد حدد (ماضي، ٢٠١٤، ٩٣) طبيعة العلاقات الاجتماعية بين العاملين في (العلاقات بين المرؤوسين، العلاقات بين الرؤساء، العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين) فالعلاقات الاجتماعية الجيدة داخل بيئة العمل تؤدي الى زيادة الانتاجية والتزام العاملين ورضاهم.

المشاركة في اتخاذ القرار:

تبدو أهمية عملية اتخاذ القرارات بالنسبة لأية مؤسسة من خلال كونها ترتبط بجوانب العملية الإدارية المختلفة من تخطيط وتنظيم وتنسيق وتوجيه ورقابة وسياسات واتصالات وتقويض، حيث أصبح النجاح الذي تحققه أي مؤسسة يتوقف إلى حد بعيد على قدرة وكفاءة قيادتها على اتخاذ القرارات المناسبة؛ ذلك لأن عملية اتخاذ القرارات تشمل في الناحية العملية كافة جوانب التنظيم الإداري وأن أي تفكير في العملية الإدارية ينبغي أن يركز على أسس وأساليب اتخاذ القرارات. (السيد ٢٠١٨، ١١) وتعتبر مشاركة العاملين في اتخاذ القرار فرصة لإبداء الرأي وترشيد القرارات الأمر الذي يؤدي الى رفع الروح المعنوية للمرؤوسين وتحقيق الانسجام في بيئة العمل (العميان، ٢٠١٩، ص ٣٠٩)، ويرى (جاد الرب، ٢٠٠٨، ٧٣) ويرى (العربي، ٢٠١٤، ص ١٧٤)، أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرار يحقق المزايا التالية:

- أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرار يزيد من الرضا والالتزام الوظيفي.

- زيادة الانتاجية وتخفيض معدلات الفقد والتلف.
- الحصول على أفكار ابداعية ومبتكرة.
- المساهمة في حل المشكلات واتخاذ القرار بطريقة أكثر ديمقراطية .
- تحقيق الرضا الكامل لرغبات العملاء وطموحاتهم .
- أن مشاركة أكثر من شخص في اتخاذ القرار يعني وجود أكثر من بديل أو عدة بدائل.
- أن كثير من القرارات أول حل المشكلات يدرك عمقها وأهميتها العاملين أكثر من المديرين والمشرفين.
- قد تكون المعلومات لدى المديرين غير كافية لذلك فمشاركة العاملين تعزز الثقة في المعلومات وتصحتها.
- ان مشاركة جماعة العمل في اتخاذ القرار تزيد من دافعيتهم وانتمائهم للمنظمة.
- تأسيسا على ما سبق نجد أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرار يشعره بأهميته ويزيد من دافعيتهم وانتمائهم للعمل.

الاستقرار والأمان الوظيفي:

- هو الحالة السائدة في مؤسسة ما ينعم فيها العامل بنوع من الأمان في استمراره بالعمل، وتضائل احتمال إنهاء خدماته. وهو شعور الموظف بالطمأنينة والاستقرار والنتائج عن ضمان استمراره في العمل.
- ويعد الأمان الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة. وتقوم فكرة الأمان الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل. وتتحقق مؤشرات الأمان الوظيفي كما يلي: (سمسم, ١٤٢٤, ١١-١٢)
- يشعر الموظف بالاستقرار النفسي والمعنوي والمادي في المؤسسة التي يعمل فيها، - يعمل العامل بجد وإخلاص ويبادر ويبدع، ويتفانى في اداء مهامه الوظيفية، ويشكل مع زملائه أسرة عمل واحدة.
 - يساهم في زيادة الانتاجية
 - يشعر العامل بأنه مقدر وحقوقه محفوظة وكرامته مصونة ويلقى كل الاحترام من الادارة
 - يساهم في كسب رضا وولاء وانتماء العامل للمؤسسة، ويكون عاملا مؤثرا في نجاحها واستمرارها ومن انعكاسات غياب الأمان الوظيفي عند أي عامل على أي مستوى:
- (المير, ١٤١١, ٤٦)

- عدم شعور العامل بالانتماء إلى مؤسسته، وعدم اهتمامه بما يجري فيها حتى ولو تراجع إنتاجها أو تدنى مستوى أدائها قياساً بمؤسسات مماثلة
- علاقات العمل ليست جيدة، ويسود جو من الانطواء وعدم التعاون بين العاملين
- يحتفظ بمعارفه وخبراته لنفسه (ولا ينقلها لغيره) لأنها بالنسبة له مصدر قوته في المؤسسة التي يعمل فيها.
- يبحث العامل عن مصالحه الشخصية ولو كانت على حساب مؤسسته، - تراجع أداء الكوادر، لعدم تقدير الإدارة العليا للكفاءات والانجازات. وتبدأ هذه الكوادر رحلة البحث عن عمل آخر في مؤسسات أخرى يمكن أن نقدرها وتتوفر فيها بيئة عمل أفضل يمكن أن تشجع أكثر على العطاء والإبداع والتميز

بيئة العمل:

لبيئة العمل تأثير كبير على أداء الموظفين وتضم بيئة العمل عدة جوانب منها ما هو مادي، ومنها ما هو نفسي، ومنها ما اجتماعي. (العمرى، واليافي، ٢٠١٧، ٧١)

ويعد موضوع بيئة العمل من الموضوعات التي حظيت ومازالت تحظى باهتمام علماء السلوك الإداري، ولعل السبب أن بيئة العمل تعتبر أهم المتغيرات تسهم في رفع معنويات العاملين، وبالتالي رفع الانتاجية. (القحطاني، ٢٠١٢، ٢)

وبات تحسين بيئة العمل ضرورة اجتماعية واقتصادية وذلك من خلال تحسين الظروف الداخلية للعمل وتقديم أفضل الخدمات والاهتمام بالموظفين حيث أن المؤسسات والمنظمات تؤثر في العاملين بما توفره من عوامل وامكانات توجه لهم من أسلوب القيادة وطبيعة العمل والتخصص، واللوائح ونظم الترقية، والأجور، والظروف المادية كالإضاءة الجيدة، والتهوية وطبيعة حرارة بيئة العمل (بن رحمون، ٢٠١٤، ٣) أي أن بيئة العمل تشمل كل ما يحيط بالمعلم من طبيعة العمل في المدرسة والقوانين الخاصة بالعمل والترقي بالإضافة الى مكان العمل من حيث كالأضاءة الجيدة، والتهوية.

التوافق بين الحياة وساعات العمل:

التوازن بين الحياة الشخصية وحياة العمل هو مجموعة من الترتيبات في العمل تهدف الى ايجاد بيئة عمل مناسبة تتسم بالمرونة، وهدفها النهائي ايجاد التوازن الأمثل بين الحياة الشخصية وحياة العمل، مع الاسهام في زيادة كفاءة المؤسسة، ويعد التوفيق بين الحياة الشخصية

وبين الحياة الوظيفية من القضايا الهامة في المؤسسات بصفة عامة وفي المؤسسات التعليمية بصفة خاصة فكلاهما لديه متطلبات عديدة تحتاج الى اسس معينة لضبط موازين التوازن بينهما، فنرى الموظف أو المعلم يواجه تحدي قي تلبية مستلزماته الشخصية له ولعائلته، والمؤسسة تواجه العديد من التحديات في تلبية احتياجات الموظفين المالية من أجور عادلة التي تلبى احتياجات اسرته في اطار امكانيات المؤسسة لتحقيق أهدافها المرجوة .(حلاوة، ٢٠١٥، ٤٦) والمعلم يعاني من تدني راتبه ومن ثم يجد مشكلة في تلبية مستلزماته الشخصية له ولعائلته .

مما سبق أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلم تتمثل في: العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والامان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرار، بيئة العمل، التوافق بين الحياة وساعات العمل.

مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية:

مفهوم سلوك المواطنة يرجع الفضل في تناوله إلى عالم الادارة المشهور (Chester Barnard)، عام 1938 حول مبدأ اقناع العاملين في فكرة الرغبة في التعاون التنظيمي، وكذلك إلى افكار (Katz) عام 1964 والذي ميز بين دور الفرد الرسمي في العمل والسلوك الابداعي العفوي والذي يعتبر اساسا لفاعلية المنظمة (Farh & et.al 2004:241) ويرى (البشاشه والحراشنة، ٢٠١١، ٦٥٦) أنه لا يمكن للمنظمات أن تستمر وتزدهر إذا لم يتصرف منتسبوها بمواطنة صالحة من خلال الانخراط في كافة أنواع السلوك التنظيمي الإيجابي، ونظرًا لأهمية المواطنة التنظيمية الرفيعة والمسؤولة فلا بد من تسليط الضوء على طبيعة هذا السلوك الذي هو محل اهتمام العلماء والباحثين منذ القدم وسيبقى كذلك . ويرى (المبيض، ١٩٩٩، ٥٤٨) أن مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية " يعني أنه سلوك وظيفي ومدعم اجتماعياً موجه من الأفراد إلى المنظمة ويرى (شربتجي، ٢٠٠٦، ٥) أن يعني "عمل او نشاط اجتماعي يمارسه الموظف من تلقاء نفسه ورغبة منه وإرادة ولا يبغى منه اي مردود مادي عبر التزام ليس بالوظيفي وانما هو التزام ادبي يقوم على اعتبارات اخلاقية او اجتماعية او انسانية، كما يستلزم توافر صفات اساسية في الموظف كأستشعار المسؤولية وتحمل الامانة والاخلاص في العمل وتجنب المشاحنات والالتزام بالمبادئ والقيم وبالنظام الموافق عليه داخل التنظيم اي القيام بكل ما يتطلبه الصالح العام من اجل تحقيق اهداف المنظمة وضمان نجاحها ودعم الترابط الاجتماعي بين اعضائها.

- وعرفها (القحطاني، ٢٠١٤، ٩) بأنها "أعمال تطوعية اختيارية تتجاوز نظام المكافآت والحوافز الرسمية ويمارسها الموظفون بهدف اشباع حاجاتهم، و لمساعدة الآخرين، وتعود بالفائدة على المنظمة ككل وتسهم في زيادة تماسك المنظمة وتحقيق أهدافها وفاعليتها "
- ونلاحظ من التعريفات السابقة أن سلوك المواطنة التنظيمية ينطوي على ما يلي:
- انه سلوك طوعي ينبع من الأدوار الاضافية التي يقوم بها الفرد من تلقاء نفسه .
 - لا تتم مكافأة الفرد من خلال نظم الحوافز الرسمية .
 - أنه سلوك يسهم في تحقيق أهداف المنظمة ويزيد من فاعليتها .
 - أنه سلوك طوعي غير محدد ضمن الوصف الوظيفي .

أهمية سلوك المواطنة التنظيمية:

- لسلوك المواطنة التنظيمية أهمية كبيرة ودور فعال في نجاح المنظمة واستمرارها كما يلي:
- المساهمة في النجاح التنظيمي من خلال تعزيز التعاون في العمل.
 - توفر للمنظمة موارد بشرية إضافية غير مكلفة، حيث إن القيام بالأدوار الإضافية من قبل الأفراد يعوض قلة العاملين بالمنظمة (Organ, ١٩٩٠, ٤٣-٧٢)
 - تحفز على توليد أفكار جديدة ومبتكرة، لأنها خارج الوصف الوظيفي ولا تخضع للأعمال الروتينية.(Smic, ١٩٨٣, ٦٥٣-٦٦٣)
 - تحقيق الكفاءة والفاعلية للمنظمة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد وعدم إهدارها مما يؤدي إلى تعزيز الإنتاجية.
- ويرى (السعود راتب وسلطان، سوزان ٢٠٠٨، ٣٧) أن أهمية سلوك المواطنة التنظيمية يرجع الى:

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

- يزيد من فاعلية وكفاءة الموظف في العمل.
 - هذا السلوك يحقق لممارسيه أفضلية وميزة تنافسية.
- وإذا كان سلوك المواطنة التنظيمية له هذه الأهمية في المنظمات بصفة عامة فإن له أهمية كبيرة في المؤسسات التعليمية خاصة.

سمات وخصائص سلوك المواطنة التنظيمية:

ترى (رمضان، ٢٠٠٤، ٧٩) أن أهم السمات التي يركز عليها مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية ما يلي:

- ١- أن سلوكيات المواطنة التنظيمية سلوكيات اختيارية لا يتضمنها الوصف الوظيفي الرسمي.
- ٢- هي سلوكيات يمارسها الفرد تطوعاً، مثل مساعدة الفرد لزملائه الآخرين والأداء الاختياري لأشياء غير مطلوبة منه، وتقديم الاقتراحات الخلاقة لتحسين أداء المنظمة، وعدم إضاعة وقت العمل، والتحدث بصورة حسنة عن المنظمة أمام الغير.
- ٣- تشتمل هذه السلوكيات أيضاً الامتناع عن ممارسة بعض الأعمال التي قد تضر بالمنظمة ويطلق على تلك السلوكيات مسمى "جودة الامتناع" ومن أمثلتها، عدم تصيد الأخطاء في أعمال الآخرين، وعدم تحمل بعض المشاحنات البسيطة في مكان العمل، والتعبير عن الاستياء بشأن بعض أوضاع العمل.
- ٤- أن الأفراد الذين يمارسون هذه السلوكيات والأدوار الإضافية دون مقابل مادي أو أي مكافآت من قبل الرؤساء، لأن هذه السلوكيات لا ترتبط بنظام المكافآت أو العقاب الرسمي.
- ٥- أنها سلوكيات مقصودة ومتعمدة من جانب الفرد.
- ٦- أنها سلوكيات إيجابية تهدف إلى تحقيق مصلحة المنظمة والارتقاء بها.
- ٧- أن المنظمات التي لا تُمارَس فيها مثل هذه السلوكيات هي منظمات هشة سريعة الزوال.
- ٨- أن ممارسة مثل هذه السلوكيات من قبل بعض العاملين داخل المنظمة من الممكن أن تؤثر في باقي العاملين وتصبح جزءاً من ثقافة المنظمة
- ٩- ويلاحظ أنه عندما يتصرف جميع المعلمين بصورة متناسقة ككل فإن ذلك يتيح فرصة أفضل لإنجاز المهام التربوية وإزالة القيود الداخلية والخارجية ونجاح العملية التعليمية

وهذا يتطلب من الجميع القيام بأدوار إضافية أي ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية.
(فرانك، ٢٠٠٤، ١٦٥)

مما سبق نجد أن سلوك المواطنة التنظيمية يمثل سلوكاً تطوعياً اجتهادياً يختلف عن أداء الدور الرسمي الذي يعد سلوكاً إجبارياً إلزامياً يُعاقب العامل على عدم أدائه، أما سلوك المواطنة فلا يعاقب العامل على عدم أدائه كما أنه لا يندرج صراحةً تحت نظام المكافآت التنظيمية الرسمية، وهو سلوك إيجابي غرضه النهائي تحقيق الفاعلية التنظيمية.

أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

تشير أغلب الدراسات إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية يتكون من خمسة أبعاد رئيسية، هي: الإيثار، واللباقة، والضمير، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

أ) الإيثار:

هو سلوك اختياري الغرض منه مساعدة الآخرين في أداء عملهم، ومن أمثلة ذلك السلوك: مشاركة العاملين الآخرين طرق وأساليب العمل الجديدة أو الرغبة في مساعدة العاملين الجدد وتعليمهم. (كردي، ٢٠١١، ٤٩) وهذا السلوك يؤكد على أهمية السلوك المساعد في توجيه العاملين داخل المؤسسة دون توقع أي حوافز أو مكافآت، أي أنه سلوك اختياري تطوعي يقوم به الشخص لمساعدة الآخرين أو محاولة إبعاد الزملاء عن الوقوع في الأخطاء خلال القيام بالعمل، و يعتبر البعض أن هذا السلوك هو الأساس في سلوك المواطنة التنظيمية (الزاهر، ٢٠١١، ٣٤٢). وهو سلوك قائم على مساعدة زملاء العمل أو المستفيدين (الزبون) لتأدية وظائفهم داخل المنظمة دون الالتفات إلى مكافأة مقابل القيام بهذا السلوك (العزام، ٢٠١٥، ١١٠) فالإيثار سلوك اختياري يقوم به الفرد لمساعدة الآخرين دون أن يطلب منه.

ومن سلوكيات الإيثار:

مساعدة الآخرين الذين عليهم أعباء عملية زائدة، والمساعدة بتوجيه الأشخاص الجدد وتعليمهم حتى عندما لا يسألون، وتغطية عمل الزملاء عند غيابهم أو استئذانهم، وتوفير بعض الزمن لمساعدة الآخرين في العمل، والتطوع للمشاركة في اللجان دون أن يطلب منه ذلك، والتطوع للعمل في الزمن الإضافي عند الحاجة، والرغبة في أخذ مسؤوليات إضافية، وإقراض المال لزملاء العمل الذين لديهم صعوبات مالية (الزهراني، ١٤٢٨، ٢٨). أي أن الإيثار سلوك

تطوعي من الفرد لمساعدة زملائه عند غيابهم، و أن يكون مستعد دائما لتقديم العون لمن حوله، و مساعدة الزملاء الذين لديهم مشكلات في العمل طواعية .

ب) الضمير:

عرف الإنسان الضمير منذ فجر التاريخ، وكان المحرك الأساسي للعديد من الأفعال الإنسانية التي أدت إلى تطوّر البشرية وتقدّمها نحو الأفضل، ومن الثابت أنّ الضمير يسهم في رقيّ الإنسان وتقدّمه من خلال توجيهه البشريّة نحو الحق والابتعاد عن الباطل، وقد يختلف عمل الضمير من شخص إلى آخر، بسبب طبيعة الإنسان التي تتأثر بالبيئة المحيطة والنشأة، إلا أنّ وجوده لدى الإنسان لا خلاف فيه.

والضمير يمثل سلوك الفرد التطوعي الذي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال الحضور، واحترام اللوائح والأنظمة، والاستراحات، والعمل بجدية (الرميزان، ٢٠١٣، ٤٢). ويعرف الضمير " بأنه سلوك الفرد التطوعي والاختياري الذي يتجاوز الحدود الدنيا من متطلبات وظيفته، من خلال التطوع بأعمال إضافية وإبداء مقترحات تسهم في تطوير العمل وتحسينه، والمساهمة بشكل اختياري في حل المشاكل في المنظمة (الرشيدي، ٢٠١٥، ٢٨). ويشمل الضمير على السلوكيات التالية الالتزام بمواعيد العمل المحددة كالحضور المبكر وتسليم الأعمال في مواعيدها، والجاهزية لبدء العمل فوراً، وعدم إهدار الوقت في المحادثات الخاصة او في استراحات طويلة لا تخدم أهداف المنظمة، والحرص الدائم على الحضور والعمل وندرة الغياب حتى عندما تكون هناك أسباب وجيهة لذلك، وقلة الأخطاء عند أداء المهام (سلوك الحيطة) وإكمال الوجبات بعناية فائقة، والحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء الواجبات الرسمية، وتقبل قوانين المنظمة والقواعد والإجراءات وتنفيذها بالدقة المطلوبة حتى لو لم تكن هناك رقابة أو عدم وجود أدلة أو آثار على خرق هذه القوانين (الزهراني، ١٤٢٨، ٢٩ - ٣٠). والضمير عبارة عن مثاليات يضعها الفرد كمعيار لسلوكياته فيتجه الى انجاز أدواره في المؤسسة التي يعمل بها بأسلوب يفوق المستوى المتوقع منه في الالتزام والعمل بجدية للمصلحة العامة على حساب المصلحة الشخصية .

ج) اللباقة:

وهناك من يطلق عليها الكياسة واللطف، ويعكس مدى محاولة الفرد منع وقوع المشاكل المتعلقة بالعمل وإدراكه لتأثير السلوك على الآخرين، وعدم استغلاله لحقوق الآخرين وتجنب إثارة

المشاكل معهم (القحطاني، ١٤٣٤، ٤٥). واللباقة تؤدي الى أن لا يعتدي الفرد على حقوق الآخرين من زملاء العمل، وأن يقوم بخطوات وإجراءات لمنع حدوث المشاكل مع الآخرين. وتعرف اللباقة "بأنها سلوك الفرد الموجه نحو تجنب مشكلات وصعوبات العمل وخاصة التي تؤثر على الآخرين، وهذا السلوك يساهم بشكل كبير في تقديم الاقتراحات وتمير المعلومات وتسهيل إجراءات عمل المنظمة ويتضمن مساعدة العاملين بصورة رسمية أو غير رسمية (أبازيد، ٢٠١٠، ٥٠٢). ولللباقة دور مهم وواضح في الحالات التي يتطلب فيها أداء العمل ضرورة التنسيق بين مجموعة أفراد أو مجموعات عمل مختلفة، وما يترتب على ذلك من تدعيم روح التعاون البناء بدلاً من الاستغراق في الحوارات جدلية غير مفيدة (الفالح، ٢٠١٥، ١٤). وتعني أيضاً حرص العامل أو الموظف على منع المشكلات المتصلة بالعمل وتجنب استغلال الآخرين وإقامة مشكلات معهم (محرمة، ٢٠٠٨، ٣١) واللباقة تعمل على أخذ الاحتياطات والتدابير اللازمة للتقليل من احتمالية حدوث المشاكل في العمل والحرص على عدم التدخل في خصوصيات الآخرين، ومراعاة الفرد لمشاعر زملائه في العمل في تصرفاته وأفعاله (أبو جاسر، ٢٠١٠، ١٨٣) فهذا السلوك يشير الى محاولة الفرد منع وقوع المشاكل المتعلقة بالعمل التي يتعرض لها زملاؤه، وعدم استغلاله لحقوق الآخرين، وتجنب اثاره المشاكل معهم، والتنسيق بين مجموعات العمل المختلفة. وهي السلوك التلقائي الذي يهدف إلى منع وقوع المشكلات المرتبطة بالعمل، كما يتضمن معاملات الصداقة والتفاهم ومراعاة شعور الآخرين.

د) الروح الرياضية:

تعرف الروح الرياضية "بأنها هي موقف الفرد الإيجابي من النواحي السلبية الموجودة في العمل أو هي صورة لمدى استعداد الفرد لتقبل الإحباطات والمضايقات التنظيمية العرضية من دون امتعاض أو شكوى، وغالباً ما تظهر هذه المضايقات التنظيمية نتيجة تفاعل العاملين داخل المنظمة الواحدة أو العمل ضمن جماعة، ومن الواضح أن تقبل الفرد لتلك الإحباطات الوظيفية من دون تدمير أو شكوى يمكن أن يخفف عبء العمل على الرئيس المباشر وأن يؤدي إلى تفرغ كل من الرئيس والمرؤوس لحل مشاكل العمل الحقيقية (أبازيد، ٢٠١٠، ٥٠٣). وتعني رغبة الفرد القيام بالمهام المطلوبة منه دون شكوى أو تدمير، كما تعكس مدى إسهام العامل في حل النزعات التي تنشب في المنظمة بأسلوب بناء بالإضافة إلى استعداده لتقبل بعض المضايقات و الإحباطات التنظيمية العرضية وتحملها، وتتجلى الروح الرياضية في مظاهر

الاستعداد لدى الأفراد لاحتمال مضايقات بعضهم البسيطة والمؤقتة وواجبات العمل دون تظلمات أو شكوى أو طعون أو احتجاج، وبالتالي حفظ الطاقات التنظيمية لإنجاز المهمة وتخفيف أحمال المديرين (الدهبي، ٢٠١٤، ١٠٩) ويتضمن هذا البعد رغبة الفرد في القيام بالمهام المطلوبة منه تحت أي ظروف ودون أي شكوى أو تذمر، وتشجيع حل الخلافات التي قد تنشأ بين الأفراد في المنظمة وتقبل الانتقادات ومحاولة التحلي بالهدوء التام عند أي طارئ أو مشكلة لضمان عدم تأثر المنظمة لأية خسائر أو أضرار قد تلحق بها (العزام، ٢٠١٥، ١١٠-١١١). ويشير هذا البعد الى مدى تحمل الفرد لأي متاعب شخصية مؤقتة أو بسيطة تمس عملهم، والتسامح والصبر على المضايقات والازعاج في الحياة التنظيمية، والقدرة على تحمل أعباء العمل دون تذمر أو شكوى.

د) السلوك الحضاري:

سلوك اختياري يشير إلى مسئولية الفرد عن المشاركة أو المساهمة في تطوير الشركة مثل حضور الاجتماعات والندوات وأداء وظائف غير مطلوبة منه، ولكنها تساعد الشركة على أداء أنشطتها والمبادرة بتقديم النصيحة للآخرين لتحسين الإجراءات والعمليات بالشركة. (كردي، ٢٠١١، ٤٩)

يعرف السلوك الحضاري "بأنه عبارة عن سلوك يقوم به الفرد بهدف المساهمة في تقديم مقترحات تنفيذ المنظمة وتسهم في تطويرها مثل: التمسك بقرارات المنظمة، وحضور الاجتماعات والندوات، وأداء الوظائف غير المطلوبة منه، ومتابعة التطورات التنظيمية، ووجود ولاء للمنظمة والتحدث عنها بطريقة إيجابية وخصوصاً أمام غير العاملين بها، والتعبير عن الرأي أو التعبير الذاتي (آل زاهر، ٢٠١١، ٣٤٢). وهناك من يطلق عليها المشاركة، ويتضمن كافة الأنشطة الاختيارية التي يتطوع الفرد للقيام بها حفاظاً على أمن المنظمة كالتبليغ عن وجود مخاطر حريق قد يلحق بالمنظمة في المستقبل، التأكد من أن الأبواب موصدة والأنوار مطفأة عند مغادرة مكان العمل، التبليغ عن أي أعمال مشبوهة أو خطيرة يمكن أن تلحق الأذى بالمنظمة، أخذ المبادرة لوقف عملية تصنيع أي منتج يمكن أن يلحق الأذى بالصحة البشرية (أبو جاسر، ٢٠١٠، ٣٩).

مما سبق نجد أن هذا البعد يمثل المشاركة في حياة وثقافة المنظمة، فهو سلوك لا يستهدف الفرد وإنما يستهدف المنظمة كحضور فاعليات المنظمة التي ليست مطلوبة من

العاملين، بالإضافة الى تقديم المقترحات التي تقيد في تطوير العمل في المنظمة، وهو السلوك التطوعي الذي يدل على المشاركة المسؤولة في الحياة المدرسية اليومية .

أهمية ممارسة معلمي المرحلة الابتدائية لسلوك المواطنة التنظيمية :

تؤدي ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية إلى جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، و توفير موارد المدرسة وذلك عن طريق: (المبيض، ١٩٩٩، ٦٠-٦٣)

- توفير الميزانية المخصصة لتدريب المعلمين الجدد عن طريق تطوع المعلمين القدامى لتدريبهم للقيام بمهام وظائفهم الجديدة .
- يساعد ممارسة تلك السلوكيات على منع إثارة المشكلات بين الزملاء نتيجة للتعاون بين العاملين مما يسمح لمدير المدرسة بقضاء وقت كبير في زيادة إنتاجية المدرسة.
- تؤدي ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية إلى الارتقاء بأداء المعلمين من خلال مساعدة المعلمين بعضهم البعض وتبادل المعرفة والخبرات .
- تؤدي ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية إلى تطوير أداء المعلمين وذلك عن طريق إتاحة الفرصة لتقديم الاقتراحات الإبداعية وحرية التعبير عن الرأي.
- تؤدي ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية إلى تنمية الشعور بالولاء والانتماء مما يدفع المعلمين إلى بذل الجهد للارتقاء بالعملية التعليمية.
- تقوي ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية فعاليات فريق العمل: حيث إن هذا السلوك يساعد في تحسين ورفع الروح المعنوية وزيادة تماسك فريق العمل والتحلي بالروح الرياضية مما يجعل مصلحة العمل فوق المصلحة الفردية .
- تؤدي ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية إلى الاستقرار داخل المدرسة مع وجود جو يسوده الحب والتعاون والحرية في التعبير عن الرأي وهذا بدوره من أهم مقومات نجاح العملية التعليمية.

تأسيساً على ما سبق يتضح أن ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية يؤدي إلى مواكبة المدرسة للتطورات الحديثة، إظهار الدور المستقبلي للمدرسة بعيداً عن الانشغال بحل المشكلات، توفير موارد المدرسة عن طريق تدريب المعلمين القدامى لزملائهم الجدد، زيادة الإنتاجية عن طريق تقبل المقترحات التي من شأنها تؤدي إلى تطور أداء المدرسة، تأقلم

العاملين داخل المدرسة مع بعضهم البعض، مما يجعل المدرسة بيئة عمل مستقرة يسودها الحب والتعاون.

العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية :

هناك العديد من الدراسات التي أكدت على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية منها دراسة بوجلير وسوميش (Bogler & Somech, 2005) التي توصلت أن المعلمين الأكثر مشاركة في القرارات المرتبطة بالمهام البيداغوجية والتدريسية كانوا أكثر إيجابية في أداء سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو الأفراد والزملاء بالمدرسة. كما أن المعلمين الأكثر مشاركة في القرارات المرتبطة بالنواحي الإدارية كانوا أكثر إيجابية في أداء سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المدرسة. كما أظهرت أن متغير تمكين المعلمين يتوسط العلاقة بين مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات وسلوك المواطنة التنظيمية نحو الزملاء أو المنظمة المدرسية. دراسة براجر وآخرون (Bragger & et al., 2005) توصلت إلى وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين صراع (الأسرة - العمل)، وثقافة (الأسرة - العمل). كما أظهرت ارتباط المستويات العالية من صراع (الأسرة - العمل) بسلوكيات مواطنة تنظيمية محدودة للمعلمين، سواء أكان الصراع موجه من العمل للمنزل ومن المنزل للعمل. وارتباط المستويات العالية من ثقافة (الأسرة - العمل) ارتباطاً إيجابياً دال إحصائياً بمستويات عالية من سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين. ودراسة (saghi & et, 2015)، التي توصلت أن سلوك المواطنة التنظيمية يتأثر بالعدالة التنظيمية، ووجود جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط لا يعزز العلاقة بين الاثنين. ودراسة (ديوب، عبدالرحمن، ٢٠١٧) توصلت وجود تأثير ذو دلالة معنوية لجودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بجامعة دمشق. ودراسة الحالية تسعى للتعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وسوف يكشف الجانب الميداني عن طبيعة هذه العلاقة

الجانب الميداني

إجراءات الجانب الميداني للدراسة :

وتتضمن أهداف الجانب الميداني للدراسة، أداة الدراسة، عينة الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، نتائج الجانب الميداني وتفسيرها.

١- أهداف الجانب الميداني للدراسة:

يهدف الجانب الميداني للدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية.

٢- أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة الراهنة على استبانة للتعرف على العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية وفيما يلي تقدم الباحثة وصفاً لهذه الاستبانة وخطوات بنائها. تتكون الاستبانة من ثلاث أجزاء:

- الأول: بيانات خاصة بمعلمي المرحلة الابتدائية من أفراد العينة .
- الثاني: العبارات المرتبطة بكل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية، والتي بلغت (٣٨) عبارة موزعة على خمسة أبعاد، وأمام كل عبارة ثلاث استجابات يختار المعلم إحداها كل حسب وجهة نظره.
- الثالث: العبارات المرتبطة بكل بعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، والتي بلغت (٣٧) عبارة موزعة على خمسة أبعاد، وأمام كل عبارة ثلاث استجابات يختار المعلم إحداها كل حسب وجهة نظره.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتألف المجتمع الذي اشتمت منه عينة الدراسة من معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة المنوفية في العام الجامعي (٢٠١٨/٢٠١٩) وكان عددهم (٢١٥٨١)^(١) معلم موزعين على ادارات (شبين الكوم، الشهداء، تلا، بركة السبع، مدينة السادات، منوف، قوسنا، أشمون، الباجور) تم اختيار عينة عددها (٣٤٧) من معلمي ادارة شبين الكوم وعددهم (٤٢٤٣) بنسبة ٨,١ % ويرجع ذلك لكونها عاصمة محافظة المنوفية، وهي ادارة من المستوى الأول ويوضح الجدول رقم (١)، والجدول رقم (٢) توزيع أفراد العينة وفقاً لبعض خصائصها:

جدول رقم (١) توزيع أفراد العينة وفقاً (النوع-المدرسة-المؤهل)

المعلمين	ذكر	أنثى	المجموع	ريف	حضر	المجموع	تربوي	غير تربوي	المجموع
العدد	١٠٥	٢٤٢	٣٤٧	١٤٢	٢٠٥	٣٤٧	٢٥٧	٩٠	٣٤٧
النسبة	%٣٠,٣	%٦٩,٧	%١٠٠	%٤٠,٩	%٥٩,١	%١٠٠	%٧٤,١	%٢٥,٩	%١٠٠

(١) (مديرية التربية والتعليم بالمنوفية ٢٠١٩/٤/٨): بيان احصائي بعدد المعلمين في المرحلة الابتدائية

جدول رقم (٢) توزيع أفراد العينة وفقا (سنوات الخبرة)

بيانات العينة	٥ سنوات		١٠ سنوات		أكثر من عشر سنوات		الإجمالي
	عدد المعلمين	النسبة المئوية	عدد المعلمين	النسبة المئوية	عدد المعلمين	النسبة المئوية	
	٣١	%٨,٩	٧٧	%٢٢,٢	٢٣٩	%٦٨,٨	٣٤٧
							%١٠٠

٣- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدمت الباحثة في معالجة بيانات الدراسة بعض الأساليب الإحصائية والتي تتفق وطبيعة الدراسة ومتغيراتها المختلفة وقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) statistical package for social science (SPSS) والمستخدم على أجهزة الحاسبات الآلية، وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- تحويل الاستجابات اللفظية لأفراد العينة إلى استجابات رقمية، حيث تم إعطاء الدرجات (١ - ٢ - ٣) على الترتيب للاستجابات (أوافق بدرجة ضعيفة، أوافق بدرجة متوسطة، أوافق بدرجة كبيرة)
 - حساب التكرارات.
 - المتوسطات الحسابية.
 - الانحراف المعياري.
 - معامل ارتباط بيرسون.
 - استخدام معامل الارتباط ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لبيان تشبع عبارات الاستبانة وللتأكد من الصدق الداخلي وثبات أداة الدراسة الذي يكون دالا إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١
 - اختبارات T-test لحساب الفروق بين متوسطات درجات المجموعات.
- وقد اعتمدت الباحثة على المعايير الإحصائية التالية للحكم على الاستجابات على النحو التالي:

- من ١ إلى أقل من ١,٧ ضعيفة.
- من ١,٧ إلى أقل من ٢,٤ متوسطة.
- من ٢,٤ إلى أقل من ٣ كبيرة.

٤- ثببات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة أنه اذا أعيد تطبيقها على أفراد العينة في فترتين مختلفتين وتحت نفس الظروف بقدر الامكان فانها تعطي نفس النتائج تقريبا، وفي هذه الحالة تكون درجة الثبات مساوية للواحد الصحيح تقريبا.

وتم حساب معامل الثبات عن طريق استخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) للتحقق من ثبات جميع محاور الاستبانة والاستبانة ككل، كما هو موضح بالجدول (١) التالي:

جدول (٣) معامل الثبات لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل باستخدام معامل ألفا كرونباخ

م	المحاور	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا
١	أبعاد جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الابتدائي بمحافظة المنوفية .	٤٠	٠,٨٣
٢	أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي مدارس التعليم الابتدائي بمحافظة المنوفية	٣٣	٠,٧٨
	الاستبانة ككل	٧٣	٠,٨٣

يتضح من جدول (١) أن قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) في الاستبانة ككل كانت ٠,٨٣ وهي قيمة مقبولة تشير الي تجانس عبارات الاستبانة ومن ثم صلاحيتها للتطبيق، وأن الاداة المستخدمة في البحث تتمتع بقيمة ثبات عالية تصلح لاغراض البحث.

٥- نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

تتناول الباحثة فيما يلي النتائج التي أسفر التحليل الإحصائي للبيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة من المعلمين، وسوف يتم عرض هذه النتائج وتفسيرها وفق الترتيب التالي:

١- النتائج الخاصة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية ككل وكل بعد من أبعادها.

٢- النتائج الخاصة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية ككل، وكل بعد من أبعادها .

٣- النتائج الخاصة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، على مستوى كل عبارة من عبارات الاستبانة.

٤- النتائج الخاصة بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، على مستوى كل عبارة من عبارات الاستبانة.

٥- النتائج الخاصة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق بعض المتغيرات الجنس (ذكر/ أنثى)، المدرسة (ريف/ حضر)، المؤهل (تربوي/ غير تربوي)

٦- النتائج الخاصة بالعلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية من خلال معامل الارتباط لبيرسون .

١- النتائج الخاصة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل وكل بعد من أبعادها:

أ) النتائج الخاصة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل: والتي يوضحها جدول رقم (٤)

جدول رقم (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة

حول جودة الحياة الوظيفية ككل وكل بعد من أبعاده

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب المحاور	فئة الاستجابة
العلاقات الاجتماعية	٢,٥٤	٠,٤٢	١	كبيرة
الاستقرار والأمان الوظيفي	١,٧٩	٠,٤٥	٣	قليلة
بيئة العمل	١,٦٥	٠,٤٣	٥	متوسطة
التوافق بين الحياة وساعات العمل	١,٨٧	٠,٤٣	٢	متوسطة
المشاركة في اتخاذ القرار	١,٧٥	٠,٤٦	٤	متوسطة
المجموع	١,٩١	٠,٣١	--	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن:

أ) أفراد العينة من المعلمين يرون أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية (العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، بيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرار) ككل متحققة بدرجة متوسطة حيث أن المتوسط الحسابي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل ١,٩١ ويقع في فئة الاستجابة المتوسطة وهذا يعني أن أفراد العينة من معلمي المرحلة الابتدائية يرون أن جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية تحتاج إلى التطوير والتعزيز، وربما يرجع ذلك إلى قلة الموارد المادية التي تنفق على التعليم وزيادة الطلب على التعليم مما ينعكس على تقديم خدمة تعليمية متميزة، مما يؤثر على جودة الحياة الوظيفية ولقد أكدت ذلك دراسة (حلاوة، ٢٠١٥) ودراسة (البربري، ٢٠١٦) ودراسة (أبو شمالة، ٢٠١٨).

وجاء في المرتبة الأولى من أبعاد جودة الحياة الوظيفية بعد "العلاقات الاجتماعية" بمتوسط حسابي ٢,٥٤ ويقع في فئة الاستجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة ويرجع ذلك الى أن العلاقات الاجتماعية بين المعلمين وزملائهم في العمل تكتسب أهمية كبيرة حيث أن المعلمين يقضون في المتوسط ٦ ساعات في العمل فإذا توافرت لهم صحة عمل متجانسة ومتوافقة يسهم ذلك في شيوع التعاون والمحبة بينهم وإشباع حاجتهم الاجتماعية وقد أكدت دراسة (العمرى واليافي ٢٠١٧) ذلك، وجاءت في المرتبة الثانية من أبعاد جودة الحياة الوظيفية بعد "التوافق بين الحياة وساعات العمل" بمتوسط حسابي ١,٨٧ ويقع في فئة الاستجابة من ١,٧ الى أقل من ٢,٤ أي في فئة استجابة موافق بدرجة متوسطة ويرجع ذلك الى أن بعد "التوافق بين الحياة وساعات العمل" له أهمية كبيرة لدى المعلم حيث أنه لا يمكن فصل المعلم عن حياته خارج العمل بايجابياتها وسلبياتها وما يمكن أن يؤثر على معنوياته ونتاجيته وهذا ما أكدته دراسة (السويطي، ٢٠١٦) من أن ارتياح المعلم في حياته الشخصية ينعكس على عمله .

وجاء في المرتبة الثالثة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية بعد "الاستقرار والأمان الوظيفي" بمتوسط حسابي ١,٧٩ ويقع في فئة الاستجابة من ١,٧ الى أقل من ٢,٤ أي في فئة استجابة موافق بدرجة متوسطة وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة (البربري، ٢٠١٦) واختلفت عن دراسة (الحسيني، ٢٠١٦)، و (دراسة حلاوة، ٢٠١٥) و(دراسة صالح، ٢٠١٣) حيث يرى أفراد العينة أن الاستقرار والأمان الوظيفي "متوفر بدرجة قليلة . ويرجع ذلك كما يرى (الملاح، ٢٠١٥).

١- قلة الاهتمام بتلك الفئة من المجتمع، بل وإهمالها وعدم وضع حلول لمشكلاتها.

٢- عدم وضع استراتيجيات تطويرية دورية بصفة مستمرة، تتغير وفقا لمتغيرات العصر الحديث التي تتصارع وتتناحر فيه الدول نحو التقدم العلمي والتكنولوجي.

٣- غياب الرقابة الإدارية والمالية في كافة المؤسسات التعليمية، مما قد ينتج عنه بعض الاستهتار من قبل العاملين داخل المؤسسات التعليمية بكل مراحلها.

٤- عدم توفير الدعم الكافي للمنظومة التعليمية بشكل كامل، ونقص وضعف التجهيزات داخل المؤسسات.

٥- تخصيص نسبة ضئيلة جدا لقطاع التعليم من الموازنة العامة للدولة، نعم ضعيفة جدا لدولة ترغب في أن تكون في مصاف الدول المتقدمة، فتدني الرواتب للمعلمين وغلاء المعيشة يجعل المعلم لا يشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي .

وجاء في المرتبة الرابعة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية بعد " المشاركة في اتخاذ القرار " بمتوسط حسابي ١,٧٥ ويقع في فئة الاستجابة من ١,٧ الى أقل من ٢,٤ أي في فئة استجابة موافق بدرجة متوسطة ولقد اتفقت مع دراسة (السيد، ٢٠١٨) ودراسة (الدحوح، ٢٠١٥) واختلفت مع دراسة (ديوب، ٢٠١٤) ويمكن تفسير ذلك راجع الى أن نمط الادارة مركزية لا يتيح للمعلمين المشاركة في اتخاذ القرار و قد أشارت دراسة (المنديل، ٢٠٠٤، ص ١٥) أن المركزية تتحقق بإصدار الجهات العليا لوائح وقوانين وقرارات تفصيلية تلتزم بها الجهات الأدنى دون أن يكون لها حق التصرف أو الاجتهاد أو المشاركة في اتخاذ القرار، فالقرارات تأتي الي المدير فينفذها، وأعباء المعلمين كثيرة قد لا تتيح لهم المشاركة في اتخاذ القرار .

وجاء في المرتبة الخامسة من أبعاد جودة الحياة الوظيفية بعد " بيئة العمل " بمتوسط حسابي ١,٦٥ ويقع في فئة الاستجابة من ١,٧ الى أقل من ٢,٤ أي في فئة استجابة موافق بدرجة متوسطة ويمكن تفسير ذلك يرجع الى قلة الامكانيات والموارد التي تتفق على التعليم، فالإنفاق على التعليم يواجه بالعديد من المشكلات ألمزمنة والتي تؤثر على قدرته على تقديم خدمة تعليمية راقية تتناسب مع مكانة مصر الحضارية ومن ثم انعكس على "بيئة العمل " هذا ما أكدته دراسة (السيد، ٢٠١٨) (الدحوح، ٢٠١٥)

(ب) نتائج الدراسة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى كل عبارة من عبارات محور العلاقات الاجتماعية:

ويوضح الجدول التالي ما يلي:

جدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

على مستوى كل عبارة من عبارات محور العلاقات الاجتماعية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	فئة الاستجابة
١	أشعر بالسعادة عند التعامل مع زملائي المعلمين والتعاون أثناء العمل في المدرسة.	٢,٥٢	٠,٦٦	٤	كبيرة
٢	أتبادل مع زملائي المعلمون الزيارات الاجتماعية في المناسبات.	٢,٤٦	٠,٦٦	٦	كبيرة
٣	تسود علاقات التقدير والاحترام بيني وبين زملائي والاداريين ومدير المدرسة.	٢,٩٠	٠,٣٧	٢	كبيرة
٤	أحرص على اقامة صداقة بيني وبين زملائي في المدرسة.	٢,٤٢	٠,٦٠	٧	كبيرة
٥	يشعر كل معلم في المدرسة بكرامته وقيمه كمعلم أثناء وجوده بالمدرسة.	١,٩١	٠,٨٥	٨	متوسطة
٦	أحترم مشاعر زملائي بالمدرسة	٢,٩١	٠,٢٩	١	كبيرة
٧	لدي القدرة على الاتصال والتفاعل مع الزملاء	٢,٦٥	٠,٥٠	٣	كبيرة
٨	يسود المدرسة جو من الحب والألفة بين جميع العاملين .	٢,٥٢	٠,٥٨	٤	كبيرة

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١- جاء في المرتبة الأولى من عبارات محور العلاقات الاجتماعية العبارة رقم (٦) " أحترم مشاعر زملائي بالمدرسة " بمتوسط حسابي ٢,٩١ ويقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة ويمكن تفسير ذلك الى حرص المعلمين على توثيق العلاقات الاجتماعية فيما بينهم لنجاح العملية التعليمية بالإضافة الى أن العمل بروح الجماعة يتطلب علاقات اجتماعية جيدة .ويتفق ذلك مع دراسة (الدحوح، ٢٠١٥).

٢- جاء في المرتبة الأخيرة من عبارات محور العلاقات الاجتماعية العبارة رقم (٥) " يشعر كل معلم في المدرسة بكرامته وقيمه كمعلم أثناء وجوده بالمدرسة" بمتوسط حسابي ١,٩١ ويقع في فئة الاستجابة من ١,٧ الى أقل من ٢,٤ أي في فئة استجابة موافق بدرجة متوسطة ويمكن تفسير ذلك راجع لتذمر المعلمين من التشريعات والقوانين التي تمت في السنوات الأخيرة جعلت من التلميذ سيد الموقف في الصف وفي المدرسة فلا يستطيع المعلم معاقبته وان عاقبه عقوبة بسيطة يتعرض للتحقيق مما أثر على كرامة ومكانة المعلم وهذا ما أكدت عليه دراسة (خلف، ٢٠١٦، ١٩٠)

(ج) نتائج الدراسة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى كل عبارة من عبارات محور الاستقرار والأمان الوظيفي

وفيما يلي توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
على مستوى كل عبارة من عبارات محور الاستقرار والأمان الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	فئة الاستجابة
١	أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي .	٢,٠٣	٠,٩١	١	متوسطة
٢	توفر المدرسة المناخ التنظيمي للمعلمين الذي يشعروهم بالأمان والثقة المتبادلة بين زملاء العمل .	١,٩٩	٠,٥٤	٢	متوسطة
٣	تساهم نقابة للمعلمين في علاج مشكلات المعلمين	١,١٢	٠,٣٤	١١	قليلة
٤	توفر وزارة التربية والتعليم التعويضات اللازمة في حالة التعرض لإصابات العمل.	١,١٣	٠,٤٠	١٠	قليلة
٥	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والقدرات العملية والدرجة الوظيفية للعاملين.	١,٦٠	٠,٧٧	٧	قليلة
٦	تحرص ادارة المدرسة على اجراءات فعالة لتجنب الأخطار المهنية	١,٥٢	٠,٧٥	٨	قليلة
٧	تشجع ادارة المدرسة المعلمين الجدد على التكيف مع الجو المدرسي	١,٩٦	٠,٧٧	٣	متوسطة
٨	أشعر بالاستقرار في العمل داخل المدرسة لذلك لا أبحث عن عمل آخر	١,٩١	٠,٩٠	٤	متوسطة
٩	أقوم بأداء عملي دون أي ضغوط داخل المدرسة .	١,٧٨	٠,٧٦	٦	متوسطة
١٠	أقوم بأداء عملي دون أي ضغوط خارج المدرسة .	١,٦٦	٠,٧٣	٥	متوسطة
١١	يقف الجميع مع المعلم اذا حدثت له مشكلة في المدرسة	١,٤٨	٠,٧١	٩	متوسطة

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

جاء في المرتبة الأولى من عبارات محور الاستقرار والأمان الوظيفي العبارة رقم (١) " أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي" بمتوسط حسابي ٢,٠٣ ويقع في فئة الاستجابة من ١,٧ الى أقل من ٢,٤ أي في فئة استجابة موافق بدرجة متوسطة ويمكن تفسير ذلك " أن تعيين المعلمين في التربية والتعليم في مصر كان يعتمد نظام التوظيف الذي يضمن استمرار المعلم في عمل أستاذ رسمي؛ بدءا بالتكوين ومرورا بالتدريب ووانتهاء بالتقاعد. أو الخروج للمعاش مما يشعر المعلم بالاستقرار والأمان الوظيفي .

جاء في المرتبة الأخيرة من عبارات محور الاستقرار والأمان الوظيفي العبارة رقم (٣) " توجد نقابة للمعلمين تساهم في علاج مشكلات المعلمين" بمتوسط حسابي ١,١٢ ويقع في فئة الاستجابة من ١ الى أقل من ١,٧ أي في فئة استجابة موافق بدرجة قليلة ويمكن تفسير ذلك انه لا يوجد دور واضح أو ملموس لنقابة المعلمين في حل مشكلات المعلمين.

(د) نتائج الدراسة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى كل عبارة من عبارات محور بيئة العمل:

وفيما يلي توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مستوى كل عبارة من عبارات محور بيئة العمل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	فئة الاستجابة
١	توفر وزارة التربية والتعليم نظام للتقني مبني على اساس ادارية ومعياري واضحة.	٢,٠٣	٠,٨٩	٣	متوسطة
٢	تركز سياسة الادارة العليا على تنفيذ برامج لتمنيہ المعلمين مهنيًا	٢,٤٧	٠,٦٥	٢	كبيرة
٣	توفر الفرص العادلة والإنصاف لجميع المعلمين للتقني .	٢,٥٠	١,٠٨	١	كبيرة
٤	تمنح الترقيات للمعلمين بعيدا عن الكفاءة والمهنية في الأداء	١,٢٦	٠,٥٨	٨	قليلة
٥	تطبق الادارة العليا سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب	١,٦٣	٠,٧٧	٤	قليلة
٦	توجد بيئة مدرسية صحية وأمنة .	١,٥٣	٠,٧٦	٦	قليلة
٧	يهتم المسئولون بسلامة وصحة المعلمين	١,٢٧	٠,٥٨	٧	قليلة
٨	تحرص الادارة على اتباع المعلمين اجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل	١,٦٠	٠,٦٩	٥	قليلة

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

جاء في المرتبة الأولى من عبارات محور "بيئة العمل" العبارة رقم (٣) "توفر الفرص العادلة والإنصاف لجميع المعلمين للتقدمي" بمتوسط حسابي ٢,٥٠ ويقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة ويمكن تفسير ذلك أن التشريعات الخاصة بترقيات المعلمين قد حددت المعايير وشروط الترقيات لكل وظيفة من الوظائف التي يرقى عليها المعلم (القانون ١٣٩ لسنة ١٩٨١ والتعديلات التي أدخلت عليه) ١

جاء في المرتبة الأخيرة من عبارات محور "بيئة العمل" العبارة رقم (٤) "تمنح الترقيات للمعلمين على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء" بمتوسط حسابي ١,٢٦ ويقع في فئة الاستجابة من ١ الى أقل من ١,٧ أي في فئة استجابة موافق بدرجة قليلة ويمكن تفسير ذلك أن المعلمين يعتقدون أن الترقيات تتم بناء على العلاقات الشخصية وليس على أساس الكفاءة والمهنية في الأداء واتفق ذلك مع دراسة (بنات، ٢٠٠٤)

هـ) نتائج الدراسة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى كل عبارة من عبارات محور العلاقة بين الحياة وساعات العمل:

وفيما يلي توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

على مستوى كل عبارة من عبارات محور العلاقة بين الحياة وساعات العمل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	فئة الاستجابة
١	أجد الوقت بعد ساعات العمل مناسب للاهتمام بحاجاتي الشخصية والاجتماعية	١,٣٣	٠,٦١	٧	قليلة
٢	أشجع العلاقات الايجابية بين أفراد المجتمع المدرسي والمجتمع الخارجي.	٢,٤٦	٠,٥٦	٢	كبيرة
٣	يقدم مدير المدرسة الدعم والمساندة الذي احتاجهم في عملي .	٢,٥٢	٠,٦٥	١	كبيرة
٤	تمنح المدرسة تسهيلات لتحقيق التوافق بين عملي وحياتي الشخصية	١,٦٥	٠,٨٥	٤	قليلة
٥	تراعي ادارة المدرسة الظروف الشخصية للمعلمين عند تقييم ادائهم.	١,٦٣	٠,٦٦	٥	قليلة
٦	يمكن أخذ اجازة أثناء العام الدراسي لرعاية أحد أفراد أسرتي	١,٥٤	٠,٧٧	٦	قليلة
٧	تتاح الفرصة لمغادرة المدرسة على الفور عند حدوث أمر طارئ لأسرتي	١,٩١	٠,٩٠	٣	متوسطة

(١) القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١، والتعديلات التي أدخلت عليه، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية

الطبعة السابعة عشرة، الجزء الأول، ١٩٩٩.

يتضح من الجدول ما يلي:

جاء في المرتبة الأولى من عبارات محور "العلاقة بين الحياة وساعات العمل" العبارة رقم (٣) " يقدم مدير المدرسة الدعم والمساندة الذي احتاجهم في عملي " بمتوسط حسابي ٢,٥٢ ويقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة ويمكن تفسير ذلك راجع لقناعة المدير بأهمية استقرار النظام الاداري في مدرسته بتهيئة مناخ وبيئة عمل مناسبة للمعلمين عن طريق تقديم الدعم والمساندة لهم وبالتالي يهتم بالعلاقات الانسانية ويعزز ثقة معلميه فيه وقد أكدت دراسة (عاشورو الشقران، ٢٠١٥) .

جاء في المرتبة الأخيرة من عبارات محور "العلاقة بين الحياة وساعات العمل" العبارة رقم (١) "أجد الوقت بعد ساعات العمل مناسب للاهتمام بحاجاتي الشخصية و الاجتماعية" بمتوسط حسابي ١,٣٣ ويقع في فئة استجابة من ١ الى أقل من ١,٧ أي في فئة استجابة موافق بدرجة قليلة ويمكن تفسير ذلك أن المعلمين محملين بأعباء كثيرة بالإضافة لذلك مهنة التعليم مهنة شاقة ومن ثم لا يجد المعلم الوقت للاهتمام بشخصية والاجتماعية .

(و) نتائج الدراسة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى كل عبارة من عبارات محور المشاركة في اتخاذ القرار:

وفيما يلي توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى كل عبارة من عبارات محور المشاركة في اتخاذ القرار

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	فئة الاستجابة
١	تتيح إدارة المدرسة الفرصة للمعلمين لوضع الخطط التطويرية للعمل	١,٦٠	٠,٥٨	٥	قليلة
٢	تشجع إدارة المدرسة المعلمين على المشاركة في اتخاذ القرار	١,٦٣	٠,٨٢	٣	قليلة
٣	تتسم القرارات التي تتخذ في المدرسة بالشفافية والوضوح	١,٦٣	٠,٧٤	٣	قليلة
٤	توجد ممارسات حقيقية للمشاركة من قبل المعلمين إنجاز المهام	٢,٠٤	٠,٩٢	١	متوسطة
٥	يفوض المدير بعض الصلاحيات في اتخاذ القرارات للمعلمين	١,٥٩	٠,٨١	٦	قليلة
٦	يشجع المدير المعلمين على المبادرة والإبداع عند اتخاذ القرارات	١,٩٩	٠,٨٦	٢	متوسطة

يتضح من الجدول ما يلي:

جاء في المرتبة الأولى من عبارات محور "المشاركة في اتخاذ القرار" العبارة رقم (٤) "توجد ممارسات حقيقية للمشاركة من قبل المعلمين إنجاز المهام" بمتوسط حسابي ٢,٠٤ ويقع في فئة استجابة من ١,٧ الى أقل ٢,٤ أي في فئة استجابة موافق بدرجة متوسطة ويمكن تفسير ذلك راجع للتعاون بين المعلمين والمديرين في إنجاز المهام الموكلة لهم .

وجاء في المرتبة الأخيرة من عبارات محور "المشاركة في اتخاذ القرار" العبارة رقم (٥) "يفوض المدير بعض الصلاحيات في اتخاذ القرارات للمعلمين" بمتوسط حسابي ١,٥٩ ويقع في فئة استجابة من إلى أقل ١,٧ أي في فئة استجابة موافق بدرجة قليلة ويمكن تفسير ذلك قلة تفويض مديري المدارس الصلاحيات للمعلمين في اخاذ القرارات وهذا راجع للمركزية حيث أن القرارات تتركز في يد المدير مما يدل على غياب المشاركة الفاعلة للمعلمين في اتخاذ القرار ولقد أكدت (دراسة البياري، ٢٠١٨)، و(دراسة السيد، ٢٠١٨) ذلك .

٢- النتائج الخاصة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ككل وكل بعد من أبعادها:

(أ) النتائج الخاصة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ككل والموضحة في الجدول (٩)

جدول رقم (١٠) "المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة

حول سلوك المواطنة التنظيمية ككل وكل بعد من أبعادها"

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	فئة الاستجابة
الإيثار	٢,٥٢	٠,٧٣	٣	متوسطة
الضمير	٢,٠٧	٠,٥٧	٥	كبيرة
اللباقة	٢,٧٤	٠,٤١	١	كبيرة
السلوك الحضاري	٢,٦٣	٠,٤٧	٢	كبيرة
الروح الرياضية	٢,٤٣	٠,٥٦	٤	كبيرة
المجموع	٢,٤٨	٠,٤٥		كبيرة

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن أفراد العينة من المعلمين يرون أن أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ككل (لإيثار - اللباقة - الروح الرياضية - الضمير - السلوك الحضاري) ككل متحققة بدرجة كبيرة حيث أن المتوسط الحسابي لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ككل ٢,٤٨ ويقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة وقد اتفقت مع (دراسة عبد الرحمن، ديوب،

(٢٠١٧) و(دراسة العنزي، ٢٠١٨) واختلفت عن (دراسة رمضان، ٢٠١٩) حيث ويمكن تفسير ذلك أن معلمي المرحلة الابتدائية لديهم الإدراك الكافي بأهمية سلوك المواطنة التنظيمية، وأهمية تطبيقية على، تلاميذ المرحلة الابتدائية وذلك لإدراك معلمي المرحلة الابتدائية أنهم قدوة لطلابهم وبالتالي يجب عليهم غرس سلوك المواطنة التنظيمية في طلابهم في هذه المرحلة لأنها الأساس الذي تبنى عليه في بقية المراحل التعليمية ومحركهم الأساسي نحو إنجاز المهام والواجبات الموكلة إليهم، وتحمل العديد من المسؤوليات الإضافية غير الرسمية التي يقتضيها أداء سلوك المواطنة التنظيمية .

وجاء في المرتبة الأولى من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بعد "اللباقة" بمتوسط حسابي ٢,٧٤ ويقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة، واتفقت مع دراسة (العنزي، ٢٠١٨) ويمكن تفسير ذلك إلى حرص المعلمين على خلق بيئة عمل جيدة ومريحة تسودها المحبة والود والاحترام، وتعتمد على الحوار والمناقشة وتبادل الخبرات وحرصهم أيضاً على تلافى الأخطاء التي يمكن التعرض لها في العمل ويكون ذلك من خلال التشاور فيما بينهم بهدف الوصول إلى القرار الصائب، و مساعدة زملائهم في تنفيذ أساليب العمل الجديدة، ومبادراتهم إلى إمدادهم بما يحتاجونه من معلومات وخبرات ومساعدتهم في معالجة المشكلات التي تعترضهم ببطنة وذكاء .

وجاء في المرتبة الثانية من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بعد "السلوك الحضاري" بمتوسط حسابي ٢,٦٤ ويقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة ويرجع ذلك لاهتمام بعض المعلمين بتطوير الأداء عن طريق الاطلاع على ما هو جديد في مجال عملهم، والاهتمام بحضور الندوات واللقاءات التي تعقد من أجل التنمية والتطوير .

وجاء في المرتبة الثالثة من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بعد "الايثار" بمتوسط حسابي ٢,٥٢ ويقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة واختلف عن دراسة (رمضان، ٢٠١٨)، واتفقت مع دراسة (العنزي، ٢٠١٨) ويرجع ذلك أن المعلمين لديهم الرغبة في مساعدة زملائهم في العمل عند الحاجة، ويهتموا بمساعدة المعلمين الجدد للتأقلم مع بيئة العمل، و لديهم الرغبة في حل المشكلات المتعلقة بالعمل .

وجاء في المرتبة الرابعة من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بعد "الروح الرياضية" بمتوسط حسابي ٢,٤٣ ويقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق

بدرجة كبيرة واتفقت ايضا مع (دراسة العنزي، ٢٠١٨) ويمكن تفسير ذلك راجع إلى :كما ذكر (organ,1988,pp 157-164) أن المعلمين لا يفضلون الانتقاد المستمر للمدرسة والعمل بدون رقابة وعدم تصيد الأخطاء للآخرين والتسامح معهم, وتجنب الشكوى من أبسط مشكلات العمل, واحترام الزملاء, وتقبل النقد البناء.

وجاء في المرتبة الأخيرة من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بعد "الضمير" بمتوسط حسابي ٢,٠٧ ويقع في فئة استجابة من ١,٧ إلى أقل ٢,٤ أي في فئة استجابة موافق بدرجة متوسطة ويمكن تفسير ذلك قد يرجع إلى عدم شعور المعلم بالعدالة التنظيمية، خاصة العدالة المرتبطة بالأجر الذي يتقاضونه، فضلاً عن أن الحوافز والمكافآت الخاصة بالعمل لا تتماشى مع ما يبذلونه من جهد، ولا تكفي لسد احتياجاتهم المختلفة .

(ب) نتائج الدراسة المتعلقة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى كل عبارة من عبارات محور الإيثار:

وفيما يلي توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى كل عبارة من عبارات محور الإيثار

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	فئة الاستجابة
١	يساعد المعلمون زملائهم الجدد ويوجهونهم.	١,٩٨	١,٠٤	٤	متوسطة
٢	يقوم المعلمون بعمل زملائهم في حالة تغيبهم عن العمل	١,٨٧	٠,٨٩	٦	متوسطة
٣	يساعد المعلمين الذين لديهم أعباء كثيرة .	١,٩٨	٠,٨٧	٤	متوسطة
٤	المعلمون مستعدون لتقديم العون لمن حولهم رغم كثرة مشاغلهم.	٢,٠٨	٠,٨٤	٢	متوسطة
٥	يساعد المعلمون الزملاء الذين لديهم مشكلات في العمل بصورة تطوعية.	٢,٥١	٠,٦٩	١	كبيرة
٦	يوفر المعلمون بعض الزمن لمساعدة الآخرين في العمل	١,٩٩	٠,٨٦	٣	متوسطة

يتضح من الجدول ما يلي:

جاء في المرتبة الأولى من عبارات محور "الإيثار" العبارة رقم (٥) "يساعد المعلمون الزملاء الذين لديهم مشكلات في العمل بصورة تطوعية" بمتوسط حسابي ٢,٥١ ويقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة ويمكن تفسير ذلك لزيادة وعى المعلمين بأهمية تعزيز التعاون والإنتاجية في العمل، كما أن أدائهم لهذا السلوك ومساعدتهم للآخرين قد يشعروهم بالسعادة، والإنجاز، وتحقيق الذات .

جاء في المرتبة الأخيرة من عبارات محور "الإيثار" العبارة رقم (٢) "يقوم المعلمون بعمل زملائهم في حالة تغيبهم عن العمل" بمتوسط حسابي ١,٨٧ ويقع في فئة استجابة من ١,٧ الى أقل ٢,٤ أي في فئة استجابة موافق بدرجة متوسطة ويمكن تفسير ذلك قد يرجع أن المعلم محمل بأعباء كثيرة من حصص وإشراف مما لا يتيح له القيام بعمل غيره من المعلمين (ج) نتائج الدراسة المتعلقة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى كل عبارة من عبارات محور الضمير:

ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لسلك المواطنة التنظيمية على مستوى كل عبارة من عبارات محور الضمير

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	فئة الاستجابة
١	ألتزم بقوانين المدرسة والقواعد والإجراءات وأنفذها بالدقة المطلوبة دون رقابة	٢,٦٩	٠,٤٨	٧	كبيرة
٢	أحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء الواجبات المطلوب .	٢,٧٨	٠,٤٥	١	كبيرة
٣	ألتزم بقوانين المدرسة وأنظمتها حين لا يراني أحد .	٢,٧٧	٠,٤٤	٣	كبيرة
٤	أتجنب الحديث الطويل في التليفون أثناء العمل .	٢,٦٩	٠,٥٥	٧	كبيرة
٥	أبتعد عن أخذ فترات راحة اضافية أثناء العمل في المدرسة .	٢,٦٦	٠,٥٧	٩	كبيرة
٦	ألتزم بمواعيد العمل المحددة كالحضور المبكر وتسليم الأعمال في موعيدها	٢,٧٤	٠,٤٤	٦	كبيرة
٧	أحرص دائما على الحضور لعملي حتى مع وجود عوائق .	٢,٧٨	٠,٤١	١	كبيرة
٨	أحرص على الدقة في أدائي لعملي تجنباً لحدوث الأخطاء	٢,٧٧	٠,٤٢	٣	كبيرة
٩	أحرص على عدم الاعتداء على حقوق الآخرين من زملائي المعلمين	٢,٧٧	٠,٤٢	٣	كبيرة

يتضح من الجدول ما يلي:

جاء في المرتبة الأولى من عبارات محور "الضمير" العبارة رقم (١) "أحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء الواجبات المطلوب" بمتوسط حسابي ٢,٧٨ ويقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة ويمكن تفسير ذلك لالتزام المعلمين لعدم تضييع الوقت، واحترام كافة القواعد والقوانين التي تحكم العمل وقد يعود ذلك إلى شعورهم بالمسؤولية، والالتزام الديني والأخلاقي تجاه العمل .

جاء في المرتبة الأولى من عبارات محور "الضمير" العبارة رقم (٥) "أبتعد عن أخذ فترات راحة اضافية أثناء العمل في المدرسة". بمتوسط حسابي ٢,٦٦ ويقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة ويمكن تفسير راجع لكثرة أعباء المعلم وزيادة الحصص الدراسية المكلف بها .

(د) نتائج الدراسة المتعلقة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى كل عبارة من عبارات محور اللباقة:

ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لسلوك المواطنة التنظيمية على مستوى كل عبارة من عبارات محور اللباقة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	فئة الاستجابة
١	أخذ في الاعتبار تأثير تصرفاتي على زملائي في المدرسة	٢,٧٧	٠,٤٢	١	كبيرة
٢	أخذ في الاعتبار مدى تأثير سلوكي على أعمال زملائي ووظائفهم في المدرسة	٢,٧٤	٠,٤٦	٢	كبيرة
٣	أحاول تجنب عمل مشكلات لزملائي في المدرسة	٢,١٢	٠,٨٥	٦	متوسطة
٤	أقوم بخطوات وإجراءات لمنع حدوث المشاكل مع الآخرين	٢,١٦	٠,٨٤	٥	متوسطة
٥	أراعي مشاعر زملائي في المدرسة في تصرفاتي وأفعالي	٢,١٧	٠,٨٤	٤	متوسطة
٦	أحرص على عدم التدخل في خصوصيات الآخرين	٢,٦٠	٠,٦٤	٣	كبيرة

يتضح من الجدول ما يلي:

جاء في المرتبة الأولى من عبارات محور "اللباقة" العبارة رقم (١) "أخذ في الاعتبار تأثير تصرفاتي على زملائي في المدرسة" بمتوسط حسابي ٢,٧٧ ويقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة ويمكن تفسير ذلك راجع إلى حرص المعلمين على خلق بيئة عمل مريحة تسودها المحبة والاحترام، وتعتمد على الحوار والمناقشة وتبادل الخبرات وحرصهم أيضاً على سير العمل دون أي مشاكل.

جاء في المرتبة الأخيرة من عبارات محور "اللباقة" العبارة رقم (٣) "أحاول تجنب عمل مشكلات لزملائي في المدرسة" بمتوسط حسابي ٢,١٢ ويقع في فئة استجابة من ١,٧ الى أقل ٢,٤ أي في فئة استجابة موافق بدرجة متوسطة ويمكن تفسير ذلك يرجع إلى حرص المعلمين على حسن سير العمل وانتظام العملية التعليمية في المدرسة من خلال خلق بيئة هادئة للتلاميذ.

هـ) نتائج الدراسة المتعلقة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى كل عبارة من عبارات محور السلوك الحضاري:

وفيما يلي توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسلوك

المواطنة التنظيمية على مستوى كل عبارة من عبارات محور السلوك الحضاري

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	فئة الاستجابة
١	أشارك في الأعمال غير المطلوبة مني تحسينا لصورة المدرسة	٢,٥٤	٠,٦٤	٤	كبيرة
٢	أشارك في الاجتماعات غير الالزامية ايمانا بأهميتها .	٢,٦١	٠,٦٣	١	كبيرة
٣	أطلع دائما على التغيرات التي تحدث في مدرستي .	٢,٦٠	٠,٥٥	٢	كبيرة
٤	لا أبلغ عن وجود مخاطر حريق قد يلحق بالمدرسة في المستقبل	٢,٢٦	٠,٨١	٥	متوسطة
٥	يتأكد المشرف من أن الأبواب موصدة والأبواب مطفأة عند مغادرة المدرسة .	٢,٥٧	٠,٦٠	٣	كبيرة

يتضح من الجدول ما يلي:

جاء في المرتبة الأولى من عبارات محور "السلوك الحضاري" العبارة رقم (٢) "أشارك في الاجتماعات غير الالزامية ايمانا بأهميتها" بمتوسط حسابي ٢,٦١ ويقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة ويمكن تفسير ذلك راجع الى حرص المعلمين لاهتمام بحضور الندوات واللقاءات التي تعقد من أجل تنمية وتطوير أنفسهم والمشاركة بفاعلية في تحسين صورة المدرسة .

جاء في المرتبة الأخيرة من عبارات محور "السلوك الحضاري" العبارة رقم (٤) "لا أبلغ عن وجود مخاطر حريق قد يلحق بالمدرسة في المستقبل" بمتوسط حسابي ٢,٢٦ ويقع في فئة استجابة من ١,٧ الى أقل ٢,٤ أي في فئة استجابة موافق بدرجة متوسطة ويمكن تفسير ذلك يرجع حرص المعلمين على أمن وسلامة المدرسة والتلاميذ وبدل أيضا على المشاركة المسؤولة في الحياة المدرسية اليومية، وهو المشاركة البناءة من قبل المعلم للمحافظة على التلاميذ والمدرسة من أي أخطار تهددها .

و) نتائج الدراسة المتعلقة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى كل عبارة من عبارات محور الروح الرياضية:

ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسلوك

المواطنة التنظيمية على مستوى كل عبارة من عبارات محور الروح الرياضية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	فئة الاستجابة
١	أركز دائماً على الجانب السلبي في تصرفات زملائي .	٢,٤٨	٠,٥٤	٧	كبيرة
٢	أحرص الى عدم تحويل كل مشكلة صغيرة الى مشكلة كبيرة .	٢,٧٦	٠,٤٥	١	كبيرة
٣	أقلل من الوقت في الشكوى من القضايا التافهة أو الهامشية .	٢,٦٩	٠,٤٨	٣	كبيرة
٤	استعد لاحتمال مضايقات الأفراد البسيطة والمؤقتة وواجبات العمل دون (تظلمات أو شكوى أو طعون أو احتجاج)	٢,٦٤	٠,٤٩	٤	كبيرة
٥	أقوم بالمهام المطلوبة مني تحت أي ظروف دون أي شكوى أو تذمر	٢,٦٤	٠,٥٧	٤	كبيرة
٦	أعمل على حل الخلافات التي قد تنشأ بين زملائي في المدرسة .	٢,٧٠	٠,٥١	٢	كبيرة
٧	أقبل الانتقادات وأتحلى بالهدوء التام .	٢,٥٦	٠,٥٤	٦	كبيرة

يتضح من الجدول ما يلي:

جاء في المرتبة الأولى من عبارات محور "الروح الرياضية" العبارة رقم (٢) " أحرص الى عدم تحويل كل مشكلة صغيرة الى مشكلة كبيرة" بمتوسط حسابي ٢,٧٦ يقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة ويمكن تفسير ذلك راجع الى أن المعلمين يسعون إلى تجنب تضخيم مشكلات العمل وتكبيرها، والتغاضي عن المضايقات والمناوشات والمشكلات البسيطة والمؤقتة، وقد يرجع ذلك لرغبتهم في تحقيق الاستقرار في العمل، والحفاظ على العلاقات الطيبة فيما بينهم. وقد اتفق ذلك مع دراسة (رمضان، ٢٠١٨).

جاء في المرتبة الأخيرة من عبارات محور "الروح الرياضية" العبارة رقم (١) " أركز دائماً على الجانب السلبي في تصرفات زملائي" بمتوسط حسابي ٢,٤٨ يقع في فئة استجابة من ٢,٤ الى أقل ٣ أي في فئة استجابة موافق بدرجة كبيرة ويمكن تفسير ذلك راجع الى أن المعلمين لديهم موقف إيجابي فلا يركزوا على النواحي السلبية الموجودة في تصرفات زملاء العمل ولديهم استعداد لتقبل الاحباطات والمضايقات العرضية الناجمة عن تلك السلبيات دون امتعاض أو شكوى.

٣- النتائج الخاصة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية، و أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق بعض المتغيرات الجنس (ذكر / أنثى)، المدرسة (ريف / حضر)، المؤهل (تربوي / غير تربوي).
 (أ) النتائج الخاصة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ككل لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير (الجنس -المدرسة - المؤهل) والموضحة في الجدول رقم (١٥):

جدول (١٦) مستوى الدلالة بين استجابات عينة الدراسة على أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وفق متغير (الجنس -المدرسة -المؤهل)

الأبعاد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة ومستواها
جودة الحياة الوظيفية	ذكر	١٠٥	٢,٠٢	٠,٥٣	٣,٨	غير دالة
	أنثى	٢٤٢	١,٧٨	٠,٨٣		
سلوك المواطنة التنظيمية	ذكر	١٠٥	٢,٨٠	٠,٣٢	١,٩	دالة
	أنثى	٢٤٢	٢,٥٦	٠,٥٠		
جودة الحياة الوظيفية	ريف	١٤٢	١,٩	٠,٥٣	٢,٩	غير دالة
	حضر	٢٠٥	٢,٣	٠,٨٣		
سلوك المواطنة التنظيمية	ريف	١٤٢	٢,٣	٠,٣٢	٣,٧	غير دالة
	حضر	٢٠٥	٢,٥	٠,٣٢		
جودة الحياة الوظيفية	تربوي	٢٥٧	٢,١	٠,٥٣	٩,١-	غير دالة
	غير تربوي	٩٠	١,٨	٠,٨٣		
سلوك المواطنة التنظيمية	تربوي	٢٥٧	٢,٥	٠,٣٢	٥,٦	دالة
	غير تربوي	٩٠	٢,٤	٠,٣٢		

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى) وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وفقاً لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى) قد كانت قيمة ت، ١,٩ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ حيث تبين أن اتجاهات الذكور أكبر من اتجاهات الإناث، ويمكن تفسير ذلك أن العمل هو الأولوية الأولى من اهتمامات الذكور حيث أنه مصدر الدخل الذي يعتمد عليه في تلبية احتياجات

أسرته، وهو يساعده على تحقيق مكانه اجتماعيه في المجتمع، لذا فهو يحرص على النمو والتطور المستمر من خلال القيام بواجباته الوظيفية، ودعم ذلك من خلال سلوك المواطنة التنظيمية وقد أكدت دراسة (رمضان، ٢٠١٨) ذلك.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وفقا لمتغير المدرسة (ريف، حضر).

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفقا لمتغير المؤهل (تربوي، غير تربوي) وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وفقا لمتغير المؤهل (تربوي، غير تربوي) وقد كانت قيمة ت ٥,٦ وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠٥ حيث تبين أن اتجاهات المعلمين التربويين أكبر من اتجاهات المعلمين غير التربويين، ويرجع ذلك لكون المعلم التربوي أكثر وعيا بأهمية سلوك المواطنة التنظيمية.

(ب) النتائج الخاصة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير الجنس (ذكر/ أنثى).

جدول (١٧) مستوى الدلالة بين استجابات عينة الدراسة على أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفق متغير الجنس

الأبعاد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة ومستواها
العلاقات الاجتماعية	ذكر	١٠٥	٢,٤٠	٠,٣٩	٣,٩٨-	دالة
	أنثى	٢٤٢	٢,٥٩	٠,٤٢		
الاستقرار والأمان الوظيفي	ذكر	١٠٥	١,٦٣	٠,٤٤	٠,٣٥-	غير دالة
	أنثى	٢٤٢	١,٦٥	٠,٤٦		
بيئة العمل	ذكر	١٠٥	٢,١٠	٠,٣٩	١١,٦٧	دالة
	أنثى	٢٤٢	١,٦٥	٠,٤٠		
التوافق بين الحياة والعمل	ذكر	١٠٥	١,٩٣	٠,٤٦	١,٨٧ غير	دالة
	أنثى	٢٤٢	١,٨٣	٠,٣٨		
المشاركة في اتخاذ القرار	ذكر	١٠٥	١,٩٩	٠,٥٠	٦,٣٤	دالة
	أنثى	٢٤٢	١,٦٣	٠,٤٠		
	أنثى	٢٤٢	١,٥٥	٠,٥٥		

قيمة "ت" الجدولية دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى بعد "العلاقات الاجتماعية" وفقا لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى) وقد كانت قيم ت - ٣,٩٨ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ حيث تبين أن اتجاهات الإناث أكبر من اتجاهات الذكور وقد يرجع ذلك إلى: إلى قلة الأعباء الملقاة على المعلمات أكثر من المعلمين مما يجعل المعلمات يميلون إلى إقامة علاقات اجتماعية مع زملائهم في العمل .

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى بعدي "بيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرار" وقد كانت قيم ت ١١,٦٧، ٦,٤٣ على الترتيب وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ حيث تبين أن اتجاهات الذكور أكبر من اتجاهات الإناث وقد يرجع ذلك إلى: يعد العمل هو الأولوية الأولى من اهتمامات الذكور لذلك يهتم بالمشاركة في اتخاذ القرارات، و يحرص على النمو والتطور المستمر من خلال القيام بواجباته الوظيفية بينما الإناث لديها الكثير من المشكلات داخل منزلها ما بين مسؤوليات المنزل والأطفال لذلك فهي ليس لديها الوقت للاهتمام بالمشاركة في اتخاذ القرارات .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى بعدي "الاستقرار والأمان الوظيفي، التوافق بين الحياة والعمل" .

ج) النتائج الخاصة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير الجنس (ذكر/ أنثى).

جدول (١٨) مستوى الدلالة بين استجابات عينة الدراسة على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وفق متغير الجنس

الأبعاد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة ومستواها
الإيثار	ذكر	١٠٥	٢,٠٢	٠,٥٣	٠,٨٥-	غير دالة
	أنثى	٢٤٢	٢,٠٨	٠,٨٣		
الضمير	ذكر	١٠٥	٢,٨٠	٠,٣٥	١,٨٢	غير دالة
	أنثى	٢٤٢	٢,٧١	٠,٤٣		
اللباقة	ذكر	١٠٥	٢,٣٧	٠,٤٠	١,٣-	غير دالة
	أنثى	٢٤٢	٢,٤٥	٠,٦١		
السلوك الحضاري	ذكر	١٠٥	٢,٧٢	٠,٣٢	٦,٠٦	دالة
	أنثى	٢٤٢	٢,٤٢	٠,٦٢		
الروح الرياضية	ذكر	١٠٥	٢,٨٠	٠,٣٢	٥,٢٤	دالة
	أنثى	٢٤٢	٢,٥٦	٠,٥٠		

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى أبعاد (الايثار، الضمير، اللباقة).

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى بعدي (السلوك الحضاري، الروح الرياضية)، وقد كانت قيم ت ٦,٠٦، ٤,٢٤ على الترتيب، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥، حيث تبين أن اتجاهات الذكور أكبر من اتجاهات الإناث وقد يرجع ذلك إلى: أن سلوك المواطنة التنظيمية يحتاج إلى بذل الكثير من الوقت والجهد وهذا لا يتوفر غالباً مع الأنثى حيث لديها مسؤوليات متعددة سواء في العمل أو مع أسرتها.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وفقاً لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى) وقد كانت قيم ت ٨,٣، ٩,١ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ حيث تبين أن اتجاهات الذكور أكبر من اتجاهات الإناث.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وفقاً لمتغير المدرسة (ريف، حضر).

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وفقاً لمتغير المؤهل (تربوي، غير تربوي) وقد كانت قيم ت ١,٩ - ٦,٥ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ حيث تبين أن اتجاهات المعلمين التربويين أكبر من اتجاهات المعلمين غير التربويين.

د) النتائج الخاصة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير المدرسة (ريف - حضر)

جدول (١٩) مستوى الدلالة بين استجابات عينة الدراسة على أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفق متغير المدرسة

الأبعاد	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة ومستواها
العلاقات الاجتماعية	ريف	١٤٢	٢,٤٨	٠,٤٧	٢,٠٣-	غير دالة
	حضر	٢٠٥	٢,٥٧	٠,٣٨		
الاستقرار والأمان الوظيفي	ريف	١٤٢	١,٦٨	٠,٤٨	١,٢٥	غير دالة
	حضر	٢٠٥	١,٦٢	٠,٤٣		
بيئة العمل	ريف	١٤٢	١,٦٧	٠,٤٣	٦,٢٠	دالة
	حضر	٢٠٥	١,٩٥	٠,٣٨		
التوافق بين الحياة والعمل	ريف	١٤٢	١,٨٧	٠,٤٧	٠,٠٢-	غير دالة
	حضر	٢٠٥	١,٨٧	٠,٣٧		
المشاركة في اتخاذ القرار	ريف	١٤٢	١,٦٥	٠,٤٦	٥,١٧	دالة
	حضر	٢٠٥	١,٩٠	٠,٤٣		
	حضر					

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى بعدي "بيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرار" وقد كانت قيم ت ٦,٢٠، ٥,١٧ على الترتيب وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠٥ حيث تبين أن اتجاهات الحضر أكبر من اتجاهات الريف وقد يرجع ذلك إلى: الي أن المعلمين في مدارس الحضر لديهم فرص أفضل في الترقى والمشاركة في اتخاذ القرار .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى أبعاد "العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوافق بين الحياة والعمل" .

هـ) النتائج الخاصة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير المدرسة (ريف - حضر)

جدول (٢٠) مستوى الدلالة بين استجابات عينة الدراسة على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وفق متغير المدرسة

الأبعاد	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة ومستواها
الإيثار	ريف	١٤٢	١,٩٩	٠,٥٧	١,٤٨-	غير دالة
	حضر	٢٠٥	٢,١١	٠,٨٢		
الضمير	ريف	١٤٢	٢,٦١	٠,٤٩	٤,٦٧-	غير دالة
	حضر	٢٠٥	٢,٨٢	٠,٣١		
اللباقة	ريف	١٤٢	٢,٢٢	٠,٤١	٥,٧٩-	غير دالة
	حضر	٢٠٥	٢,٥٦	٠,٦٠		
السلوك الحضاري	ريف	١٤٢	٢,٤٨	٠,٥٠	٠,٧٨-	غير دالة
	حضر	٢٠٥	٢,٥٣	٠,٦٢		
الروح الرياضية	ريف	١٤٢	٢,٥٣	٠,٥٠	٣,٥٤-	غير دالة
	حضر	٢٠٥	٢,٧١	٠,٤٢		

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى أبعاد (الإيثار، الضمير، اللباقة، السلوك الحضاري، الروح الرياضية).
و) النتائج الخاصة بأبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير المؤهل (تربوي - غير تربوي)

جدول (٢١) مستوى الدلالة بين استجابات عينة الدراسة

على أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفق متغير المؤهل (تربوي - غير تربوي)

الأبعاد	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة ومستواها
العلاقات الاجتماعية	غير تربوي	٢٥٧	٢,٤٤	٠,٤١	٨,٤٤-	دالة
	تربوي	٩٠	٢,٨٠	٠,٣٣		
الاستقرار والأمان الوظيفي	غير تربوي	٢٥٧	١,٥٢	٠,٣٧	١٠,٤٤-	غير دالة
	تربوي	٩٠	٢,٠٢	٠,٤٤		
بيئة العمل	غير تربوي	٢٥٧	١,٨١	٠,٤١	٢,١٧	غير دالة
	تربوي	٩٠	١,٧٠	٠,٥٠		
التوافق بين الحياة والعمل	غير تربوي	٢٥٧	١,٧٦	٠,٣٥	٨,٤٤-	غير دالة
	تربوي	٩٠	٢,١٥	٠,٤٤		
المشاركة في اتخاذ القرار	غير تربوي	٢٥٧	١,٦١	٠,٣٧	١٠,٣٢-	دالة
	تربوي	٩٠	٢,١٢	٠,٤٤		

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى بعدي " العلاقات الاجتماعية، المشاركة في اتخاذ القرار " وقد كانت قيم ت - ٨,٤٤، - ١٠,٣٢ أعلى الترتيب وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ حيث تبين أن اتجاهات المعلم التربوي أكبر من اتجاهات المعلم غير التربوي وقد يرجع ذلك إلى : الي أن المعلمين التربويين أكثر خبرة من المعلمين غير التربويين في المشاركة في اتخاذ القرار .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى أبعاد " بيئة العمل، الاستقرار والأمان الوظيفي، التوافق بين الحياة والعمل " .

(م) النتائج الخاصة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير المؤهل (تربوي - غير تربوي)

جدول (٢٢) مستوى الدلالة بين استجابات عينة الدراسة

على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وفق متغير المؤهل (تربوي - غير تربوي)

الأبعاد	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة ومستواها
الإيثار	تربوي	٢٥٧	١,٩٥	٠,٧٥	٥,٧-	غير دالة
	غير تربوي	٩٠	٢,٣٨	٠,٥٦		
الضمير	تربوي	٢٥٧	٢,٨٢	٠,٣٤	٧,١١	غير دالة
	غير تربوي	٩٠	٢,٤٩	٠,٤٧		
اللباقة	تربوي	٢٥٧	٢,٣٨	٠,٥٦	٢,٤-	غير دالة
	غير تربوي	٩٠	٢,٥٥	٠,٥٥		
السلوك الحضاري	تربوي	٢٥٧	٢,٥٠	٠,٥٨	٠,٥٤-	غير دالة
	غير تربوي	٩٠	٢,٥٤	٠,٥٦		
الروح الرياضية	تربوي	٢٥٧	٢,٦٨	٠,٤٢	٢,٥٢	غير دالة
	غير تربوي	٩٠	٢,٥٣	٠,٥٥		

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مستوى أبعاد (الإيثار، الضمير، اللباقة، السلوك الحضاري، الروح الرياضية).

٤- النتائج الخاصة بالعلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية، و أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية من خلال معامل الارتباط لبيرسون .

ويوضح الجدول التالي ما يلي:

جدول (٢٣) يوضح معامل الارتباط لبيرسون للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية

		سلوك المواطنة التنظيمية	جودة الحياة الوظيفية
جودة الحياة الوظيفية	معامل الارتباط لبيرسون	**٠,٥٢٤	١
	Sig. (2-tailed)	٠,٠٠٠	
	العدد	٢٤٧	٢٤٧
سلوك المواطنة التنظيمية	معامل الارتباط لبيرسون	١	**٠,٥٢٤
	Sig. (2-tailed)	٠,٠٠٠	
	العدد	٢٤٧	٢٤٧

* * يوجد علاقة موجبة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

وجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم وفق تطبيق معامل الارتباط لبيرسون. ويمكن تفسير ذلك أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية كلما زاد سلوك المواطنة التنظيمية لديهم. واتفقت النتائج مع دراسة (عبد الرحمن، ديوب، ٢٠١٧). دراسة (Khan ٢٠١٦) ودراسة (J. Choudhury).

ملخص لأهم نتائج الجانب الميداني:

يتضح من الجانب الميداني ما يلي:

- ١- أفراد العيّنة من المعلمين يرون أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية (العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمان الوظيفي، بيئة العمل، المشاركة في اتخاذ القرار) ككل متحققة بدرجة متوسطة.
- ٢- أفراد العيّنة من المعلمين يرون أن أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ككل (الإيثار - اللباقة - الروح الرياضية - الضمير - السلوك الحضاري) ككل متحققة بدرجة كبيرة.
- ٣- أفراد العيّنة من المعلمين يرون أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية على مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل وفق متغير الجنس، وتوجد فروق ذات دلالة احصائية على مستوى أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ككل وفق متغير الجنس لصالح الذكور، لا توجد

فروق دالة احصائيا على مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ككل وفق متغير المدرسة (ريف/ حضر)، لا توجد فروق دالة احصائيا على مستوى أبعاد جودة الحياة الوظيفية ككل وفق متغير المؤهل (تربوي - غير تربوي)، وتوجد فروق ذات دلالة احصائية على مستوى أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية ككل لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير المؤهل (تربوي - غير تربوي) لصالح المؤهل التربوي.

٤- يوجد علاقة طردية موجبة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية من خلال معامل الارتباط لبيرسون. أي كلما زادت أبعاد جودة الحياة الوظيفية كلما زادت أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

المقترحات والتوصيات:

نظراً لما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة في جانبها النظري، والتي أوضحت مفهوم وأبعاد جودة الحياة الوظيفية ومفهوم وأهمية ممارسة معلمي المرحلة الابتدائية لسلوك المواطنة التنظيمية، والعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية، وما أسفرت عنه الدراسة في جانبها الميداني من أن أفراد العينة يرون أن جودة الحياة الوظيفية متحققة بدرجة متوسطة، وسلوك المواطنة التنظيمية متحقق بدرجة كبيرة، وأسفر الجانب الميداني أيضاً عن وجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية وفي ظل وجود مستوى جيد لسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية ومستوى جودة الحياة الوظيفية ليس بالدرجة التي ترضي المعلمين تقترح الباحثة ما يلي:

- أن يكون هناك استراتيجية واضحة وطويلة الأجل من قبل المسؤولين عن التعليم بمحافظة المنوفية لتوفير جودة الحياة الوظيفية للمعلمين بصفة عامة ومعلمي المرحلة الابتدائية بصفة خاصة .
- العمل على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية والحفاظ عليها وتشجيع المعلمين على القيام بها، والارتقاء بها، وتحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين ولا سيما في الجوانب التي أوضحتها الدراسة أنها متوسطة وتحتاج الى تعزيز كما يلي:
- محاولة الاهتمام لرفع مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الابتدائي من خلال تحسين بيئة العمل، وتقدير جهودهم وإنجازاتهم وتشجيعهم على الإبداع والابتكار .

- إتاحة الفرصة أمام المعلمين للمشاركة في اتخاذ القرار مما يزيد الثقة في قدراتهم ومهاراتهم والتي تؤهلهم لأداء عملهم بكفاءة وفاعلية .
 - التأكيد علي توفير بيئة عمل صحية وأمنة للمعلمين، من خلال توفير درجة احرارة المعتدلة والإضاءة الجيدة والوسائل التعليمية الحديثة وتصميم الاماكن المريحة والمناسبة لهم .
 - الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني للمعلمين من خلال الحاقهم بدورات تدريبية متخصصة وفقا لاحتياجاتهم، و العمل على توفير المنح التعليمية والبعثات للخارج لتحسين مستوى أدائهم .
 - العمل وضع نظام فعال للترقية يقوم على معايير وأسس واضحة لتشجيع المعلمين علي الأداء الجيد .
 - إتاحة الفرصة للمعلمين لإبداء الرأي بحرية .
 - تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي للمعلمين .
 - الاهتمام بالنواحي الشخصية للمعلمين وتوفير الرعاية الصحية للمعلمين وأسرهم .
 - زيادة الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية داخل المدارس من خلال تفعيل الانشطة الاجتماعية التي تنمي روح الجماعة والعمل التعاوني بين المعلمين بعضهم البعض وبينهم وبين ادارة المدرسة .
- الاهتمام بتعريف المعلمين بأهمية سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق:
- أ) إكساب المعلمين بعض المعارف الضرورية عن كيفية ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية .
 - ب) تعزيز وتحفيز المعلمين لممارسة سلوك المواطنة التنظيمية عن طريق إقامة الندوات واللقاءات .
 - ج) العمل على تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية .
 - د) تحديد مجموعة من الإجراءات والوسائل التي تسهل على المعلمين ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية داخل المدارس .
 - هـ) العمل على أن يسود المدرسة جو من الحب والمشاركة في اتخاذ القرارات .
 - و) منح المعلمين مزيد من الصلاحيات لتمكينهم من تعزيز ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية .

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أبو جاسر، صابرين مراد نمر، (٢٠١٠) " أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على أبعاد الأداء السياقي (دراسة تطبيقية على موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية)"، قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية- غزة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، فلسطين
- ٢- أبو شمالة، ناصر (٢٠١٨) :واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية غزة .
- ٣- أبوعودة، محمود اسماعيل اسماعيل (٢٠١٨):أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي، دراسة تطبيقية على مؤسسات المجتمع المدني في قطاع غزة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة .
- ٤- أبوزياد، رياض (٢٠١٠): أثر التمكين النفسي على سلوك المواطن للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (في العلوم الانسانية)، مجلد (٢٤) ، العدد ٢
- ٥- أحمد، غريب سيد، (٢٠٠٢): المدخل الى علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر
- ٦- أحمد بن سالم العامري (٢٠٠٢): "سلوك المواطن التنظيمية في مستشفيات وزارة الصحة دراسة استطلاعية لآراء المديرين مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، م١٦، ع٢، ص٢٣.
- ٧- الأسمرى، سلطان فالح علي بن صافية، (٢٠١٤)" مدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأمن الوظيفي (من وجهة نظر موظفي شركة أول لتقنية المعلومات والاتصالات العاملين في تشغيل مشروع تقنية المعلومات والاتصالات بوزارة الخارجية) "، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية كلية العلوم الاجتماعية والإدارية قسم العلوم الإدارية، الرياض، السعودية.

- ٨- آل زاهر، علي ناصر شتوي، (٢٠١١). " سلوك المواطنة التنظيمية في جامعة الملك خالد"، مجلة العلمية لجامعة فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية)، المجلد ١٢، العدد ١، جامعة الملك خالد، السعودية،
- ٩- البدراني، حمد بن سليمان (٢٠١٠)، " إدراك العدالة التنظيمية وعلاقته بالثقة لدى العاملين في المنظمات الأمنية (دراسة ميدانية للعاملين بالتفتيش الأمني بالمطارات السعودية الدولية)"، رسالة دكتوراه غير منشورة في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، الرياض، السعودية.
- ١٠- البربري، مروان حسن (٢٠١٦): دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي للعاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى بغزة .
- ١١- البشاشه، سامر عبدالمجيد والحراشنة، محمد احمد (٢٠١١) : " أثر أبعاد الدافعية على سلوك المواطنة التنظيمية :دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين في بلديات محافظات جنوب الأردن: دراسة ميدانية" المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد ٧، العدد ٤.
- ١٢- البليسي، أسامة (٢٠١٢): جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات غير الحكومية في محافظات غزة رسالة ماجستير . الجامعة الإسلامية. فلسطين.
- ١٣- بن رحمون، سهام (٢٠١٤): بيئة العمل الداخلية وأرها على الأداء الوظيفي، دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير، سكرة، الجزائر
- ١٤- بنات، عبد القادر سعيد عبد القادر (٢٠٠٩) : ضغوط العمل واثرها على اداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة .
- ١٥- بوحفص، مباركي وبن خالد، عبد الكريم (٢٠١٥) : فلسفة ادارة الجودة في المجال المهني، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد (٢٠) ص ص ١١٦- ١٢٩

- ١٦- البوق، لينا محمد سالم (٢٠١٤) : "إدراك العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية (من وجهة نظر الموظفين بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمدينة الرياض) "، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية قسم العلوم الإدارية، الرياض، السعودية،
- ١٧- البياري، سمر سعيد (٢٠١٨) : جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة .
- ١٨- تيشوري، عبد الرحمن (٢٠١٠) جودة حياة العمل. الحوار المتمدن. العدد ٣٠١٣ <http://www.anewar.org/debat/show.art.as?aid=216542>
- ١٩- جاد الرب، سيد (٢٠٠٥) : إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث مقدمة، مطبعة العشري، القاهرة .
- ٢٠- _____ (٢٠٠٨): جودة الوظيفية QWI في منظمات الأعمال العصرية. دار الفكر العربي للنشر. القاهرة. مصر.
- ٢١- حلاوة، عماد (٢٠١٥) : غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية غزة .
- ٢٢- خضر، شهاب أحمد، والباشقالي، محمد محمود أمين (٢٠١٥) : اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والقلق التنظيمي، دراسة تطبيقية لآراء الكوادر الوظيفية في عينة من كليات جامعة دهوك، المجلة العربية للإدارة، مج ٣٥، عدد ١، يونيو ٢٠١٥
- ٢٣- خلف، غسان (٢٠١٦) : محددات المكانة الاجتماعية للمعلم من وجهة نظر معلمي المستقبل، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد ١٤، العدد ٢ .
- ٢٤- الدحوح، حسنى فؤاد (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- ٢٥- الذهبي، حياة (٢٠١٤) " العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة الجزائرية (دراسة ميدانية بوحدة البحث في الطاقات المتجددة في الوسط الصحراوي بأدرار)، رسالة ماجستير غير منشورة، في علم الاجتماع والتنظيم وللعلم، جامعة أدرار، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع، الجزائر .

- ٢٦- الديوب، أيمن حسن، عبدالحمن، نسرین (٢٠١٧): أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية على العاملين في جامعة دمشق، مجلة جامعة البعث، المجلد ٣٩، عدد ٣.
- ٢٧- الرشيدى، أمل شباب حمدي، (٢٠١٥) "مستوى ممارسات مديرات المرحلة الثانوية بمدينة حائل لمهارات القيادة الإبداعية وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمات"، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، السعودية
- ٢٨- رمضان، أماني نور الدين. (٢٠٠٤). أثر الثقافة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية" بالتطبيق على جامعتي عين شمس وقناة السويس، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٢٩- الرميزان، عبد الرحمن بن عبد الله (٢٠١٣) " إدارة التغيير وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمنسوبي حرس الحدود بالمنطقة الشرقية "، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية، الرياض، السعودية، .
- ٣٠- الزهراني، محمد بن عبد الله بن سعيد، (١٤٢٨) " سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة (من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس)"، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، السعودية، .
- ٣١- السعود راتب، سلطان، سوزان (٢٠٠٨) :سلوك التطوع التنظيمي لدى الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد ٩، عدد ٤
- ٣٢- سعيدة، شيخ(٢٠١٥) "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين (دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن بالبويرة)" رسالة ماجستير غير منشورة، إدارة الأعمال، جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

- ٣٣- سمس، لمياء حسن عبد المعطي (١٤٢٤): الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمدينة جدة (الواقع -المعوقات - المقترحات) رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية
- ٣٤- السويطي، شبلي اسماعيل مرشد (٢٠١٦): أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا .
- ٣٥- السيد، سماح، ٢٠١٨ : تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الثانوي في ضوء مدخل الادارة بالمشاركة، مجلة كلية التربية جامعة المنوفية، السنة ٣٣، العدد (١) .
- ٣٦- الشامي، أفضل عباس مهدي، (٢٠١٤) "روحانية مكان العمل وانعكاساتها في سلوك المواطنة بتوسيط جاذبية الهوية التنظيمية (دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي العتبة الحسينية المقدسة)"، رسالة ماجستير غير منشورة في علوم في إدارة الأعمال، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال،
- ٣٧- شربتجي، اولغا واليوسفي، احمد ونعساني، عبدالمحسن (2006)"العوامل المؤثرة في ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على المشافي الجامعية في سوريا"مجلة بحوث جامعة حلب،سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية،العدد. ٤٤ .
- ٣٨- الشنطي، محمود عبدالرحمن (٢٠١٦) :واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة ووزارة الاسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة ووزارة الاسكان"،رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة والقيادة، أكاديمية الادارة والسياسة، غزة .
- ٣٩- صرصور، غادة (٢٠١٥) : دور الامن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الاداريين بجامعة الأقصى غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة الاسلامية، غزة
- ٤٠- الطعماسة، سلامة عبد الله خلف، (٢٠١٥) ، العدالة الاجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء العاملين بشركات qiz في الأردن، مجلة العلوم الاقتصادية، مجلد ١٦، عدد ٢ .

- ٤١- عاشور، محمد على، الشقران، رامي ابراهيم عبد الرحمن (٢٠١٥): دور مدير المدرسة في الاصلاح الاداري داخل المدرسة في ضوء بعض مهارات العمل المعاصرة، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد ١٣، العدد الثاني .
- ٤٢- عبد المجيد، أشرف عبدالنواب، العوفي، زهور سمران مرزوق (٢٠١٦): العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى المشرفات التربويات بمدينة تبوك، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٨٠) ديسمبر
- ٤٣- العربي، بن داود (٢٠١٤): المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات الانسانية من ركائز الاتصال الفعال في المؤسسة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد ١٦ سبتمبر ٢٠١٤
- ٤٤- العزام، زياد (٢٠١٥): أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدية الوسطية في محافظة اربد بالأردن، دراسات العلوم الادارية، المجلد ٤٢، العدد ١ .
- ٤٥- العمري، محمد بن سعيد، اليافي، رندة سلامة، (٢٠١٧): أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام : دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، المجلة الأردنية في ادارة الأعمال، المجلد ١٣، عدد ١،
- ٤٦- العميان، محمود سليمان (٢٠٠٢): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان
- ٤٧- العنزوي، سعد علي، صالح، أحمد علي، (٢٠٠٩) :ادارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان .
- ٤٨- الفالح، ماجد بن سليمان، (٢٠١٥). "العوامل المؤثرة على واقع سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر ضباط إدارة المرور بمدينة الرياض"، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية ، قسم العلوم الإدارية، الرياض، السعودية.
- ٤٩- القحطاني، سعد بن سعيد (٢٠١٢) :بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض، رسالة ماجستير في العلوم الادارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الأمنية .
- ٥٠- القحطاني، سند بن نهار، (١٤٣٤) " الأنماط القيادية لمديري المدارس وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين (من وجهة نظر معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة جدة)"، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، السعودية، .

- ٥١- الكردي، أحمد السيد (٢٠١١): إدارة السلوك التنظيمي، دار الجامعة للنشر والتوزيع، مصر.
- ٥٢- ماضي، خليل (٢٠١٤) جودة الحياة الوظيفية وأثرها علي مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية علي الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس. مصر.
- ٥٣- المبيض علي محمود (١٩٩٩): "العوامل المؤثرة على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على العاملين بإدارات شئون الطلاب بجامعة عين شمس" المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، العدد الثالث
- ٥٤- محارمة، ثامر، (٢٠٠٨) : سلوك المواطنة في الأجهزة الحكومية القطرية دراسة ميدانية، دورية الادارة العامة، الرياض، مج (٤٨) ع (٢)
- ٥٥- المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي- دراسة ميدانية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية. جامعة الزقازيق المجلد ٢. العدد الثاني. الصفحات ١٠٩-٢٥١.
- ٥٦- الملاح، تامر، (٢٠١٥): أزمة المعلم المصري، المشكلة والحل، مدونة تعليم جديد، متاح على <https://www.new-educ.com/%D8%A3%D8%B2%D9%85%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D9%84%D9%85-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D8%B1%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B4%D9%83%D9%84%D8%A9-%D9%88-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%84>
- ٥٧- المنديل، خالد بن فيحان (٢٠٠٤): المركزية واللامركزية في اتخاذ القرار وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا للعلوم الادارية.
- ٥٨- المير، عبد الرحيم علي (١٤١١): تدرج أهمية الحاجات لدى العمالة السعودية، و العربية والأسبوية، الادارة العامة، المجلد ٣٠ العدد ٧٠
- ٥٩- نصار، رجاء (٢٠١٧) : دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين مستوى سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية على العاملين بجامعة فلسطين، "رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة والقيادة، أكاديمية الادارة والسياسة، غزة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Afsar,S,T(2014).Impact of the Quality of Work –Life on Organizational Commitment :A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey Interactional Journal of Social Sciences,Vol.(4),pp 124-152
- 2- Akar, Huseyin(2018). "The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers." European Journal of Educational Research 7.2: 169-180
- 3- Bogler., R. & Somech, A.(2004): Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools. **Teaching and Teacher Education**,20٠ (277-289).
- 4- _____:Organizational Citizenship Behavior in School, How does it Relate to Participation in Decision Making?"., **Journal of Educational Administration**; Vol.(43), No.(5), (420-438)
- 5- Bragger, J. D. Rodrigiez-Srednick, O., Kutcher, E. J., Landovino, L., & Rosner, E., "Work Family Conflict, Work Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers". Journal of Business and Psychology, vol. 20, No. 2, (303-324), Winter 2005
- 6- Bogler, K. & Somech. A.,(2005) Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools,2005 Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools.,
- 7- Frank J Landy and Jeffry M. Conte: " Work in the 2I st Century : an Introduction to Industrial and Organizational Psychology، New York Me Graw Hill book Companies، 2004, p 165.
- 8- Farh, Jiing-Lih. Zhong., Chen-Bo. & Organ, Dennis w. (2004) Organizational Citizenship Behavior in the Peoples Republic of China". Organization Science. 15(2).

- 9- Frank J. Landy and Jeffry M. Conte (2004): **Work in the 21st Century: an Introduction to Industrial and Organizational Psychology**, New York Me Graw Hill book Companics.
- 10- Feather, N. T & Rauter, Katrn A.2004, Organizational Citizenship Behavior in Relation to Job Status, Job Insecurity Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values. Journal of Occupational and Organizational Psychology; Mar
- 11- j. sathya kumar . Iyer vidya rajaram (2012). Emotional intelligence and quality of work life among employess in the educational institutions SIES journal of management0 VOL .8 NO2 .P22 .Available at http ; /web .achbscohost .com /abstract ?direct = true @profile =ehost@scope =site @authtype = crawler@jrnl =097429 56@AN=nWEKY2HPMIF 11VSs1Qk8UVsp7XR26VPU5FBiKiBV4N3qipDR6VNOE4 OjBOEeE64bz5Nq9n9CbbRL %2fxvo%3d%fdirect%3d%3d@d@crl=c@result Ns=AdminWebAuth@result local=errcrlNot Auth@crlhashur=login.aspx3fdirect%3dtrue%26profile %3dehost%3dsite%26authtype%3dcrawl er%26jrnl%3d09742956AN%3d84409572
- 12- J. Choudhury : Quality of work life and organization citizenship behavior **A study of university teachers of Odisha**, https://www.academia.edu/37202724/Quality_of_work_life_and_organization_citizenship_behavior
- 13- **Kashani, f, h(2012) : A Review on Relationship between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior, J. Basic. Appl. Sci. Res., 2(9)9523-9531, TextRoad Publication, Journal of Basic and Applied Scientific Research**
- 14- Kumar, s (2013).A Study on Quality of work life Among the Employees at Metro Engineering private limited. International Journal of Management. Vol. 4. Issue1
- 15- Mohammadi, S., Kiumarsi, S., & Hashemi, S. M.(2016) **Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior among the Employees in Private Universities in Malaysia**

- 16- Organ, D.W., Organizational citizenship behavior. The Good Soldier Syndrome Lexington M. A. Lexington Books, 1988, pp. 157- 164.
- 17- _____, Motivational basis of Organizational citizenship behavior In L.L. Cummings & B.M. Staw (Eds.), Research in Organizational behavior, Vol. 12, 1990, pp. 43-72, Greenwich, CT: Jai Press.
- 18- Smith, C. Ann, Organ, Dennis W. and Near, Janet P.: Organizational citizenship behavior,
- 19- S wammy, T . RASHMI, S (2015) . quality of work life scale development and validation international journal of caring sciences vol.8 .no2 .p281 .available at ;http://www.academia.edu/12235155/quality_of_work_life_scale_development_and_validation
- 20- Suyantiningsih,T, Haryono, S, Zami,A(2018): Effects of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Citizenship Behaviour (OCB) on Job Performance Among Community Health Centre Paramedics in Bekasi City, Indonesia, Jurnal Of Economics and Sustainable Development ISSN 2222-1700 vol 9 N 6
- 21- Saman, K :(2016) Study of Relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior of employees, IRJMSH Vol 7 Issue 8 [Year] ISSN 2277 – 9809 (Online) 2348–9359
- 22- [17] Rose, R., Beh, L., Uli, J., & Idris, K., 2006, An analysis of quality of work life and career related variables. American Journal of Applied Sciences, 3(2), 2151-2159
- 23- Shams,J, Joferh, M ;(2014) :Studying The Relationship Between The Quality Of work life Organizational Commitment, Astara Branch, Islamic Azad University, Eran.