

اختبار الصدق البنائي لنموذج قياس سلوكيات المواطنة التنظيمية

د. علي رمضان مصباح عبد الله *
قسم الإدارة، كلية التجارة، جامعة الزيتونة، ليبيا

Construct Validity Test of The Organizational Citizenship Behaviors Measurement Model

Ali Ramadan Musbah Abdulla *

Department of Management, Faculty of Commerce, Al-Zaytouna University, Libya

*Corresponding author: alirm101214@gmail.com

Received: July 22, 2024

Accepted: September 05, 2024

Published: September 25, 2024

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التحقق من صلاحية بناء نموذج قياس سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر مدراء إدارات التعليم الأساسي بمكتب مراقبة التعليم ترهونة، بحيث احتوى النموذج على عدة أبعاد تمثل سلوك المواطنة التنظيمية، ويهدف تحقيق هدف الدراسة تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي وصولاً إلى التحليل العاملي التوكيدي الاعتماد على البرنامج الإحصائي (اموس)، والمنهج المستخدم الوصفي التحليلي لمناسبته لهذه الدراسة، كما تم تطوير استبانة تتكون من (25) فقرة وزعت على جميع الأبعاد، في حين تمثل مجتمع الدراسة من مدراء الإدارات بالمؤسسات التعليمية بمرحلة التعليم الأساسي التابعة لمراقبة التعليم ترهونة وأخذ منه عينة عشوائية بواقع (125) مفردة، إلا أن عدد الاستبانات الصالحة للمعالجة الإحصائية كانت (109) بنسبة (87%) من الاستبانات التي تم توزيعها، وتم تصميم المقياس بناءً على بعض الدراسات السابقة، وإخضاعه للاختبار الإحصائي التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، وتوصلت الدراسة إلى التحقق من صلاحية بناء النموذج كأداة من الممكن الاعتماد عليه في قياس سلوكيات المواطنة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: السلوك، المواطنة التنظيمية، المؤسسات التعليمية.

Abstract:

The study aimed to verify the validity of constructing a model to measure organizational citizenship behaviors from the point of view of the directors of basic education departments in the Tarhuna Education Monitoring Office, so that the model contained several dimensions representing organizational citizenship behavior, and in order to achieve the study objective, exploratory factor analysis was used to reach confirmatory factor analysis based on the statistical program (AMOS), and the descriptive analytical method used for its suitability for this study, and a questionnaire consisting of (25) paragraphs was developed and distributed to all dimensions, while the study community was represented by directors of departments in educational institutions at the basic education stage affiliated with the Tarhuna Education Monitoring Office, and a random sample of (125) individuals was taken from it, but the number of questionnaires valid for statistical processing was (109) at a rate of (87%) of the questionnaires that were distributed, and the scale was designed based on some previous studies, and subjected to the statistical test of exploratory and confirmatory factor analysis,

and the study reached the verification of the validity of constructing the model as a tool that can be relied upon to measure organizational citizenship behaviors.

Keywords: Behavior, Organizational Citizenship, Educational Institutions.

تمهيد:

سلوك المواطنة التنظيمية من الموضوعات التي حازت على اهتمام العديد من الباحثين ودراسته وتحديد الأدوار التي يلعبها أو العوامل التي تحد وتؤثر فيه، وعلى اعتبار إنه سلوك اختياري ومترك لحكم الفرد وتقديره في ممارسته أو الامتناع عنه، كما لا يخضع لنظام المكافآت الرسمية بالمنظمة أو العقاب إلا إنه سلوك يدعم الأداء (Organ, et, el, 2005)، كما أن التغيرات البيئية اليوم جلبت معها سلوكيات تختلف على ما هو موجود بالسابق تسهم في بناء قدرات المنظمة وزيادة فاعلية أدائها، ولا يأتي هذا إلا من خلال توافر موارد بشرية لديها قدرات للتعامل مع هذه التغيرات، وعلى اعتبار أن سلوك المواطنة التنظيمية من ضمن هذه السلوكيات في بناء العلاقات الإنسانية والسلوكية داخل المنظمة وخارجها، حيث يعكس هذا المفهوم إمكانية المنظمة وتفاعلها بيئياً واجتماعياً في دعمها لقيم التوافق بين الأهداف والمصالح لكسب ورفع مستويات الإداء، حيث أن هذا المفهوم يتخطى المبررات الرسمية لهذا السلوك، نظراً لأن سلوك المواطنة التنظيمية يتضمن معطيات تعزز الأداء والفاعلية بالمنظمة (عبد الخير، 2023)، وعلى ما جاء به وأكدته (Katz, 1964) بأن المنظمات التي تعتمد على السلوك الرسمي تعد نظم هشّة، وهنا على المنظمات أن تترك جزء من السلوك غير الرسمي حتي يكون لديهم المقدرة على التعامل مع المواقف غير المتوقعة، حيث إن التميز في أداء الافراد بالمنظمة لا يمكن تحقيقه من خلال السلوك الرسمي فقط بل ينبع من خلال السلوك الاختياري أو التطوعي ومدى ارتباط الفرد النفسي والتزامه بالمنظمة (بلحاج، 2020)، وهنا لا بد من تنمية (سلوك المواطنة التنظيمية) لديهم، وترك سلوكاً غير محدد للأفراد حتى يكون لديهم القدرة على التفاعل مع المواقف غير المتوقعة والتي تتطلب تصرف ابتكاري من قبل الأفراد.

مصطلحات الدراسة:

السلوك: هو نشاط ناتج عن ردة فعل اتجاه شيء ما.
سلوك المواطنة التنظيمية: هو سلوك إضافي غير مرتبط بنظام المكافأة داخل المنظمة.
أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية: وهي مجموعة أنشطة اختيارية يقوم بها الفرد والتي تعود بالنفع على المنظمة ككل.
الإيثار: سلوك تلقائي يقوم به الفرد من خلال مساعدة الرؤساء والزملاء في المهام المتعلقة بالعمل.
الكياسة: سلوك يقوم به الفرد من خلال الابتعاد عن إثارة المشاكل.
وعي الضمير: سلوك تطوعي من خلال الانصياع التام لأنظمة وتعليمات العمل بالمنظمة.
الروح الرياضية: سلوك يقوم به الفرد من خلال استيعاب مهام إضافية دون شكوى أو تدمير.
السلوك الحضاري: سلوك اتجاه مشاركة الفرد في إدارة أمور المنظمة والمحافظة على سمعتها.
التعريف الإجرائي لسلوك المواطنة التنظيمية: سلوك تطوعي يقوم به العاملين، يتعدى حدود دوره الرسمي ومتطلبات وظيفته ولا تشملها لوائح خاصة بالمكافأة.

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة والتي تناولت ما تناولته الدراسة الحالية من حيث مسميات أبعاد أو متغيرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية، إلا إنها اختلفت مع الدراسة الحالية من حيث هدف الدراسة وأسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات، وهنا نستعرض بعض منها والتي تم توظيفها في بناء نموذج الدراسة أو المقياس، فمن هذه الدراسات دراسة قام بها حسون (2016) بعنوان النمط القيادي وأثره بسلوك المواطنة التنظيمية بالمصارف التجارية السورية العامة والخاصة، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر النمط القيادي (التحويلي والإجرائي) على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين، وتوصلت الدراسة إلى أن تأثير الأنماط القيادية في سلوك المواطنة التنظيمية يعتبر ضعيفاً بشكل عام، ولا يوجد أثر لنمط القيادة

الإجرائية بالمصارف العامة بعكس المصارف الخاصة، ولا يزال مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية غريباً عند الكثير من العاملين.

كما قام (بلقاسم وآخرون، 2020) بدراسة تهدف إلى معرفة أثر نظام الأداء البشري في سلوك المواطنة التنظيمية، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لأبعاد نظام الأداء البشري على تبني وممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، بالإضافة إلى ذلك دراسة (Masood, et, al, 2020) والتي هدفت إلى التحقق من تأثير أنماط القيادة الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية ودوران العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن تأثير النمط القيادي التحويلي له علاقة وتأثير إيجابي على سلوك المواطنة التنظيمية في حين النمط الحر له علاقة سلبية، بالإضافة للدراسات السابقة أجرى دعنا (2017) دراسة بعنوان سلوك المواطنة التنظيمية، والتي هدفت إلى معرفة درجة ممارسة العاملين لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، وقد توصلت الدراسة إلى ممارسة أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بشكل مرتفع، والدوافع الذاتية كانت من أهم الأسباب وراء ممارستها.

ومن جانب آخر قام كلاً من (Shayista Majeed, et, al, 2018) بدراسة تحت عنوان العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية، وأظهرت نتائج تحليل الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بينهما، بالإضافة إلى ذلك دراسة حمياني (2019) تحت عنوان أثر الرضا الوظيفي كعامل وسيط بين القيادة الإدارية وسلوك المواطنة التنظيمية للموظفين وهدفت الدراسة إلى قياس أثر الرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الإدارية وسلوك المواطنة التنظيمية وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها هناك أثر لجميع ابعاد الرضا الوظيفي بصفة مستقلة أو مجتمعة على سلوك المواطنة التنظيمية، كما قامت (ميري، 2021) بدراسة تحديات تبني سلوك المواطنة التنظيمية في مهنة التدريس الجامعي، والتي توصلت إلى أن هناك ميول متوسط لتبني سلوكيات المواطنة التنظيمية، بالإضافة إلى ذلك دراسة بشير (2022) والتي كانت تحت عنوان سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بمدارس التعليم الأساسي، والتي هدفت إلى معرفة درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي، وتوصلت الدراسة إلى عدة إجراءات تدعم ابعاد سلوك المواطنة للمعلمين، كما قام أحمد وآخرون (2023) بدراسة تعزيز جودة الخدمة من خلال سلوك المواطنة التنظيمية، بحيث هدفت الدراسة إلى التحقق من درجة تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على جودة الخدمات التي تقدمها، وهنا اثبتت الدراسة من وجود أثر لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في جودة الخدمة.

ومما تقدم من عرض موجز لبعض الدراسات السابقة فإن الدراسة الحالية لا تختلف كلياً على ما جاءت به الدراسات السابقة والتي قامت بدراسة العوامل أو ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية كما في دراسة كلاً من (حمياني، 2019)، (بشير، 2022)، (أحمد وآخرون، 2023)، كما قامت بعض من الدراسات السابقة بدراسة سلوك المواطنة التنظيمية من حيث ممارستها او العوامل المؤثرة فيها كما في دراسة كلاً من (دعنا، 2017)، (حسون، 2016)، (Shayista et, al, 2018)، (بلقاسم وآخرون، 2020)، (Masood, et, al, 2020) كما قامت بعض من الدراسات السابقة بدراسة بعض من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وهذا بخلاف الدراسة الحالية كما في دراسة (بشير، 2022)، وقد اختلفت الدراسة الحالية مع جل الدراسات السابقة من حيث بيئة الدراسة والمتمثلة في البيئة التعليمية إلا أنها اتفقت مع دراسة كلاً من (Shayista Majeed, et, al, 2018)، (بشير، 2022)، (ميري، 2021)، كما اختلفت الدراسة الحالية عن جميع الدراسات السابقة من حيث المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة، وعلى الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة إلا أن الباحث استفاد منها في بناء نموذج وأداة جمع بياناتها، وعلى اعتبار سلوك المواطنة التنظيمية من المواضيع المهمة والذي ظهر في الفكر الإداري المعاصر كأحد مفاهيم السلوك التنظيمي والذي تحتاجه المنظمة لمواجهة التحديات، ونظراً لعلاقته الإيجابية داخل المنظمة، التي يعبر عنه بميول الفرد نحوها، ورغبته في الاستمرار والبقاء بعضويتها، وهذا يتضح من خلال بذل الموظف لمجهود إضافي بداخلها، أو شعورهم تجاهها بأنها مصدر القوة التي تُسهم في استمرارها وبقائها، ومنافسة المنظمات الأخرى، ومن هنا ولتعدد الأدبيات في النظر إلى سلوك المواطنة التنظيمية والأبعاد التي تمثلها الأمر الذي زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع من حيث الأبعاد أو العوامل التي تمثل سلوك المواطنة التنظيمية داخل بيئة الدراسة الحالية.

اختبار صلاحية بناء النموذج:

منهجية الدراسة:

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والهدف المراد تحقيقه والمعلومات المراد الحصول عليها، تم استخدام المنهج المسحي الوصفي التحليلي، والهدف من وراء استخدام هذا المنهج وهو ليس جمع المعلومات لوصف الظاهرة، وانما من أجل تفسيرها وتحليلها والوصول إلى النتائج التي تساهم في تحسين الواقع، ومن هنا قام الباحث بدراسة مكونات أو أبعاد والعوامل التي تمثل سلوكيات الافراد أو العاملين بالمنظمة عند انجاز الاعمال مما يساعدها من تحسين خدماتها وذلك من خلال مجموعة من القدرات التي يمتلكها ويمارسها الموظف داخل المنظمة الامر الذي يؤدي إلى احداث تغيير ايجابي في الواقع العملي بالمنظمة.

الأساليب الإحصائية:

مجتمع وعينة البحث: بما إن الهدف الرئيسي من الدراسة يتمثل في التحقق من مصداقية بناء نموذج قياس لأبعاد وعوامل سلوك المواطنة التنظيمية والمتمثلة في سلوك (الإثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري)، وذلك من وجهة نظر مدراء الإدارات بمدارس التعليم الاساسي بمراقبة التعليم ترهونة، تم اتباع اسلوب العينة العشوائية من مجتمع الدراسة لجمع البيانات نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة، بواقع (5*25 فقرة) (Sekaran, 2003)، وهنا تم توزيع اداة الدراسة على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة (125) مدير، إلا أن عدد الاستبانات الصالحة للمعالجة الإحصائية كانت (109) مفردة؛ بنسبة (87%) من الاستبانات التي تم توزيعها وهذه النسبة مقبولة في مثل هذا النوع من الدراسات (Johnson & Christensen, 2012).

أداة الدراسة: في هذا الجانب من الدراسة تم الاعتماد وبشكل كبير على صحيفة الاستبيان، كأداة لجمع البيانات اللازمة باعتبارها من أنسب أدوات البحث العلمي التي تحقق أهداف الدراسة المسحية وللحصول على المعلومات والحقائق المرتبطة بواقع معين، بالإضافة إلى ذلك الاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS) في تحليل البيانات.

الأساليب الاحصائية المستخدمة:

الصدق والثبات: بعد ما تم تصميم وبناء الاستبيان وبالشكل المبدئي مستفيداً من الاطار النظري واستبانات الدراسات السابقة والتي لها علاقة بالدراسة الحالية، تم عرضها على عدد من ذوي الخبرة والمتخصصين في هذا المجال، وذلك لتحديد مدى وضوح العبارات ومدى انتمائها لمحاو الدراسة وكذلك مدى ارتباط فقرات المقياس بالمحتوى المقصود (دورين، 2010)، وفيما يخص ثبات أداة القياس اختبر ذلك بمعامل كرومباخ ألفا (Cranach's Alpha) لأنها من اكثر الطرق شيوعاً لقياس ثبات الاختبار بحيث جودة الأداة تتحقق في حال زاد معامل ألفا عن (0.60) وتكون دليلاً على ثبات الأداة المستخدمة (Sekaran, Bougie, 2010).

التحليل الأولي للبيانات: يعتبر التحليل الأولي للبيانات المستخدمة لجمع الاستدلالي من المتطلبات الأساسية، وهو عبارة عن اختبار مدى ملاءمة البيانات للطريقة الإحصائية، ويمكن اختبار مدى ملاءمة البيانات التي تستخدم في إجراء التحليل الكمي من خلال الاتساق الداخلي للأداة المستخدمة وصلاحيتها، وبناءً على مخرجات التحليل والمبينة بالجدول رقم (1) فقد أكدت نتائج التحليل بأن ليس هناك أي انحرافات تذكر بحيث لم تصل درجة الالتواء والتفلطح إلى (+2-).

التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس:

بهدف التحقق من هدف الدراسة والمتمثل في مصداقية بناء نموذج قياس لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية تم الاعتماد على التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis-EFA) والتحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis-CFA)، وهنا قبل البدء في عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس والذي تم تعبير عنه بخمسة عوامل متمثلة في (الإثار، الكياسة، الروح

الرياضية، و عي الضمير، السلوك الحضاري)، يجب التأكد من بعض الفروض الإحصائية، ومن ثم إجراءات التحليل العاملي بطريقة تحليل المكونات الأساسية ومن بين هذه الفروض:

أولاً: الفروض الإحصائية العامة:

التحليل الوصفي والثبات لفقرات المقياس:

يقصد بثبات الفقرات بمدى تناسق الفقرات في قياس العامل الذي تمثله، وهنا تحديداً يقصد بمدى ثبات فقرات استبانة (أداة القياس) لعوامل أو أبعاد العامل الكامن والمتمثل في سلوك المواطنة التنظيمية، وبالنظر للجدول رقم (1) نجد أن ثبات لكل فقرة من فقرات المقياس على اختبار كرونباخ ألفا Cronbach's (Alpha) عالي وتجاوز المعيار (0.60)، بالإضافة إلى ذلك الثبات العام أو الكلي لكل عامل أو بُعد من أبعاد العامل الكامن (سلوك المواطنة التنظيمية) كان أكبر من المحك (0.60)، حيث عامل الاثار يساوي (0.91)، وعامل الكياسة يساوي (0.89)، وعامل الروح الرياضية يساوي (0.85)، بالإضافة لعامل و عي الضمير يساوي (0.80) وأخيراً عامل السلوك الحضاري يساوي (0.80) وهذا يدل على وجود تناسق داخلي لفقرات المقياس.

جدول رقم (1): مخرجات التحليل الوصفي والثبات لفقرات مقياس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

رمز الفقرة	فقرات عوامل وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية	المتوسط	الأهمية النسبية	ترتيب الفقرة	الثبات
Q1	الموظف يساعد زملاءه في العمل	3.322	0.664	4	0.891
Q2	الموظف يتعاون للقيام بالعمل بكفاءة عالية	3.232	0.646	5	0.912
Q3	الموظف يقوم بعمل زملائه في حالة غيابهم	3.348	0.670	3	0.656
Q4	الموظف يعمل على تسهيل مهمة زملائه الجدد	3.362	0.672	1	0.886
Q5	الموظف يقوم بتحفيز العاملين الجدد بكيفية انجاز العمل	3.354	0.671	2	0.858
	التقديرات العامة والثبات الكلي لعامل الاثار	3.323	0.665		0.910
Q6	الموظف يحرص على عدم الوقوع في الأخطاء	3.362	0.672	3	0.892
Q7	الموظف يحترم خصوصيات زملائه	3.368	0.674	2	0.895
Q8	الموظف يتجنب إثارة المشاكل مع زملائه	3.319	0.664	5	0.865
Q9	الموظف يزود الزملاء بالمعلومة للمساعدة على الأداء	3.356	0.671	4	0.890
Q10	الموظف يتشاور مع الزملاء عند اتخاذ القرار	3.394	0.679	1	0.883
	التقديرات العامة والثبات الكلي لعامل الكياسة	3.360	0.672		0.896
Q11	الموظف يتكيف مع ظروف العمل الاستثنائية	3.177	0.635	5	0.906
Q12	الموظف يتسامح عن أيّ إساءة شخصية	3.186	0.637	4	0.800
Q13	الموظف يقوم بالأعمال الإضافية دون تذمر	3.267	0.653	1	0.813
Q14	الموظف يتجنب استهلاك زمن طويل في الشكوى	3.255	0.651	2	0.793
Q15	الموظف يتجنب إعطاء المشكلات أكبر من حجمها	3.249	0.650	3	0.821
	التقديرات العامة والثبات الكلي لعامل الروح الرياضية	3.227	0.645		0.859
Q16	الموظف يستمر بالعمل حتى خارج الدوام الرسمي	3.241	0.648	2	0.795
Q17	الموظف ينفذ توجيهات رؤسائه في العمل	3.162	0.632	4	0.780
Q18	الموظف يحرص على توقيت العمل	3.435	0.687	1	0.878
Q19	الموظف يكمل واجباته الوظيفية دون أخطاء	3.175	0.635	3	0.780
Q20	الموظف يحاسب نفسه قبل أن يحاسبه الآخرين	3.041	0.608	5	0.799

0.801	0.642	3.211	التقديرات العامة والثبات الكلي لعامل وعي الضمير		
0.903	2	0.625	3.125	Q21	الموظف يواظب على حضور الندوات غير الرسمية
0.884	5	0.598	2.991	Q22	الموظف يقدم المقترحات لتطوير طرق العمل
0.886	4	0.604	3.020	Q23	الموظف يحافظ على سمعة المنظمة أمام الآخرين
0.881	3	0.621	3.107	Q24	الموظف يلتزم بالعادات الاجتماعية كالمظهر العام
0.897	1	0.626	3.128	Q25	الموظف يحرص على متابعة كل تعميمات المنظمة
0.887		0.615	3.074		التقديرات العامة والثبات الكلي لعامل السلوك الحضاري

المصدر: بالاعتماد على مخرجات التحليل.

وبالإطلاع على النتائج المعروضة بالجدول رقم (1) والتي تمثل التحليل الوصفي وعند قراءة هذه البيانات لعامل الإثارة والتي تعني تعبيرات ومواقف أفراد العينة اتجاه بُعد الإثارة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.323)، وبوزن نسبي (66%)، وهذا يشير إلى أن أفراد العينة موافقين على توافر متطلبات الإثارة الذي هو أحد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في بيئة الدراسة، وهذا ما ينطبق على بقية الأبعاد الظاهرة للعامل الكامن والتي كانت نتائجها والمعروضة بالجدول المشار إليه فعامل الكياسة بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.360)، وبوزن نسبي (67%)، وفيما يتعلق بعامل الروح الرياضية بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.227)، وبوزن نسبي (64%)، بالإضافة إلى ذلك عامل وعي الضمير بمتوسط حسابي (3.211)، ووزن نسبي (64%)، وعامل السلوك الحضاري بمتوسط حسابي (3.074)، ووزن نسبي (61%)، وهذا يشير إلى أن أفراد العينة موافقين على توافر متطلبات عوامل وابعاد سلوك المواطنة التنظيمية في بيئة الدراسة.

ثانياً: الفروض الإحصائية الخاصة:

مقياس كاي-مير- أولكين واختبار بارتلليت للمقياس:

بهدف اختبار الجودة الكلية وملائمة البيانات للتحليل العاملي الاستكشافي اعتمد على مخرجات مقياس كاي-مير وماير وأولكين (Kaiser-Meyer-Olkin-KMO) واختبار بارتلليت (Bartlett's Test of Sphericity)، ومن خلال مخرجات التحليل والمبينة بالجدول رقم (2)، يتضح بأن نسبة مقياس كاي-مير-أولكين (KMO) تساوي (0.918) ومستوى الدلالة على اختبار بارتلليت تساوي (0.000)، وهذا ما يدل على توفر شروط التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس (Field, 2006).

جدول رقم (2): كمو واختبار بارتلليت.

0.918	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	
4446.096	مربع كاي التقريبي Approx. Chi-Square	اختبار بارتلليت Test of Bartlett's Sphericity
190	درجة الحرية df	
0.000	مستوى الدلالة .Sig	

ثالثاً: معايير كفاءة التحليل العاملي للمقياس: بالإضافة إلى الفروض الإحصائية العامة والخاصة توجد عدة معايير تؤكد على كفاءة التحليل العاملي منها:

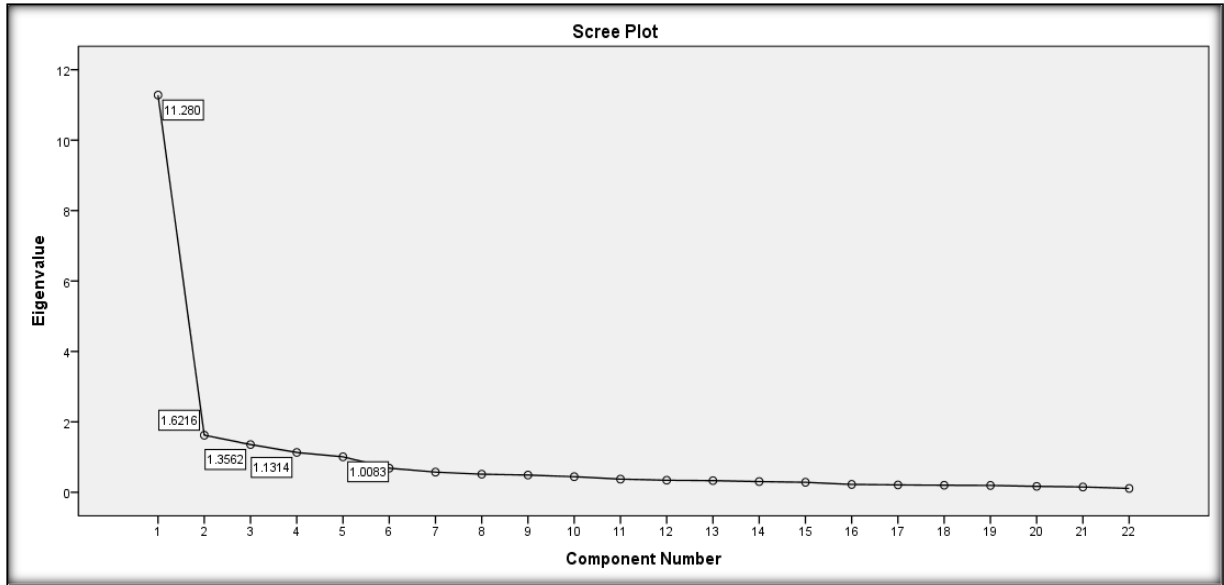
1. نسبة التباين الكلي المفسر للمقياس: بناءً على مخرجات التحليل والمعروضة بالجدول رقم (3) يتضح بأن نسبة التباين الكلي المفسر (Proportion of Variance Explained) كانت (70.205%)، وهذا يدل على أن فقرات المقياس المعتمد عليها بهذه الدراسة فسرت سلوك المواطنة التنظيمية بنسبة (74.535%) وهذه النسبة ممتازة في تفسيرها للعامل، وأما فيما يخص نسبة مساهمة كل عامل من

العوامل أو الأبعاد المستخلصة في تفسير عامل سلوك المواطنة التنظيمية يوضحها الجدول رقم (3) والشكل رقم (1) والتي تم تسميتهن وفقاً لمحتواهن النظري.

جدول رقم (3): التباين الكلي المشروح لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

of Squared Rotation Sums Loadings			Sums of Squared Extraction Loadings			Eigenvalues Initial			Component
مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع بعد التدوير			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع قبل التدوير			جذور ايجن الأولية لمصفوفة الارتباط			
Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total	المكون أو العنصر
التراكمية النسبة	مشاركة كل حذر لكل مكون في التباين	الجذر الكامن لكل مكون	التراكمية النسبة	مشاركة كل حذر لكل مكون في التباين	الجذر الكامن لكل مكون	التراكمية النسبة	مشاركة كل حذر لكل مكون في التباين	الجذر الكامن لكل مكون	
17.014	17.014	3.743	51.273	51.273	11.280	51.273	51.273	11.280	1
33.852	16.839	3.705	58.644	7.371	1.622	58.644	7.371	1.622	2
47.887	14.035	3.088	64.809	6.165	1.356	64.809	6.165	1.356	3
61.380	13.493	2.968	69.952	5.143	1.131	69.952	5.143	1.131	4
74.535	13.155	2.894	74.535	4.583	1.008	74.535	4.583	1.008	5
						77.650	3.115	0.685	6
						80.253	2.604	0.573	7
						82.588	2.335	0.514	8
						84.812	2.225	0.489	9
						86.827	2.015	0.443	10
						88.530	1.703	0.375	11
						90.086	1.556	0.342	12
						91.589	1.502	0.330	13
						92.975	1.386	0.305	14
						94.267	1.292	0.284	15
						95.284	1.017	0.224	16
						96.241	0.957	0.211	17
						97.152	0.911	0.200	18
						98.042	0.890	0.196	19
						98.811	0.769	0.169	20
						99.499	0.688	0.151	21
						100.000	0.501	0.110	22

كما يتضح أيضاً من الجدول رقم (3) والشكل رقم (1) بأن عدد جذور أيجن (Eigen) للمقياس الأولية الكامنة والمستخلصة من فقرات المقياس والتي تفسر سلوك المواطنة التنظيمية خمسة عوامل وهذا مايتفق مع المحتوى النظري للدراسة والتي تم تسميتهن وفقاً للمحتوى النظري وهي الكياسة كعامل أول، السلوك الحضاري كعامل ثاني، والعامل الثالث الروح الرياضية، وأما فيما يخص العامل الرابع وهو الاثار، والعامل الخامس تمثل في وعي الضمير، وكانت قيمة مساهمة كل عامل تتجاوز الواحد صحيح وهي على التوالي (11.280، 1.622، 1.356، 1.131، 1.008).



الشكل رقم (1): عدد جذور أيجن (Eigen) للمقياس الأولية الكامنة والمستخلصة من فقرات المقياس والتي تفسر سلوك المواطنة التنظيمية.

2. تشبع وارتباط وتحميل كل فقرة في مجالها:

فمن ناحية الارتباط أو التشبع تبين من خلال مخرجات التحليل والمعروضة بالجدول رقم (4) عدد المكونات الأساسية لمقياس عوامل سلوك المواطنة التنظيمية وترتيب الفقرات الخاصة بكل بُعد أو عامل، والمحتوى النظري للفقرات التي تمثل كل عامل مستخلص تم تسمية البُعد الأول عامل الكياسة، والثاني عامل السلوك الحضاري، والثالث عامل الروح الرياضية، وفيما يتعلق بالبُعد الرابع والخامس فكانت على التوالي عامل الاثار وعامل وعي الضمير.

كما جاءت هذه الأبعاد أو العوامل مرتبة ومتسلسلة وعدد الفقرات لكل عامل كافية وذلك نظراً لاحتواء كل مكون على أكثر من ثلاث فقرات، والتي كانت نسبة تشبعها عالية نظراً لتجاوزها النسبة المحددة للتشبع وهي أكثر من نسبة (0.50).

بالإضافة إلى تحديد درجة الارتباط وتشبع الفقرات بالمحاور التي تنتمي إليها الفقرات كما هو موضح بالجدول المشار إليه، بحيث تشبع بالعامل الاول الفقرات (Q6، Q7، Q8، Q9، Q10) وتم تسميته بعامل الكياسة، والفقرات (Q21، Q22، Q23، Q24، Q25) تشبعت بالعامل الثاني وتم تسميته وفق المحتوى النظري لهذه الفقرات بعامل السلوك الحضاري، والفقرات (Q12، Q13، Q14، Q15) تشبعت بالعامل الثالث وتم تسميتها بعامل الروح الرياضية، وفيما يتعلق بالعامل الرابع فتشبعت به الفقرات (Q1، Q2، Q3، Q4) وتم تسميته بعامل الإثار.

والفقرات (Q16، Q17، Q19، Q20) تشبعت بالعامل الخامس وتم تسميته وفق المحتوى النظري لهذه الفقرات بعامل وعي الضمير.

هذا ونلاحظ أيضاً وبعد ما تم حذف ثلاث فقرات من المقياس والتي تحمل رقم (Q5، Q11، Q18) نظراً لأن نسبة تشبعها كان أقل من (0.50)، بأن فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية تشبعت لتمثل عامل واحد، بمعنى لا توجد فقرة تشبعت في أكثر من عامل (Cross Loading)، كما أن الفقرات التي تمثل كل عامل ذات اتجاه إيجابي (Positive Direction)، وهذا ما يؤكد على تناسق فقرات المقياس وتطابق عدد العوامل المستخلصة مع عدد العوامل المحددة نظرياً والمعتمدة بهذه الدراسة.

جدول رقم (4): عدد المكونات الأساسية وتشبع كل فقرة بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

Component Matrixa Rotated					فقرات عوامل وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية	رمز الفقرة
Component						
العامل الخامس	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الاول		
	0.773				الموظف يساعد زملاءه في العمل	Q1
	0.707				الموظف يتعاون للقيام بالعمل بكفاءة عالية	Q2
	0.717				الموظف يقوم بعمل زملائه في حالة غيابهم	Q3
	0.654				الموظف يعمل على تسهيل مهمة زملائه الجدد	Q4
				0.692	الموظف يحرص على عدم الوقوع في الأخطاء	Q6
				0.675	الموظف يحترم خصوصيات زملائه	Q7
				0.862	الموظف يتجنب إثارة المشاكل مع زملائه	Q8
				0.785	الموظف يزود الزملاء بالمعلومة التي تساعد على الأداء	Q9
				0.736	الموظف يتشاور مع الزملاء عند اتخاذ القرار	Q10
		0.767			الموظف يتسامح عن أي إساءة شخصية	Q12
		0.64			الموظف يقوم بالأعمال الإضافية دون تدمير	Q13
		0.834			الموظف يتجنب استهلاك زمن طويل في الشكوى	Q14
		0.776			الموظف يتجنب إعطاء المشكلات أكبر من حجمها	Q15
0.609					الموظف يستمر بالعمل حتى خارج الدوام الرسمي	Q16
0.746					الموظف ينفذ توجيهات رؤسائه في العمل	Q17
0.806					الموظف يكمل واجباته الوظيفية دون أخطاء	Q19
0.737					الموظف يحاسب نفسه قبل أن يحاسبه الآخرين	Q20
			0.629		الموظف يواظب على حضور الندوات غير الرسمية	Q21
			0.753		الموظف يقدم المقترحات لتطوير طرق العمل	Q22
			0.791		الموظف يحافظ على سمعة المنظمة أمام الآخرين	Q23
			0.794		الموظف يلتزم بالعادات الاجتماعية كالمظهر العام	Q24
			0.748		الموظف يحرص على متابعة كل تعميمات المنظمة	Q25

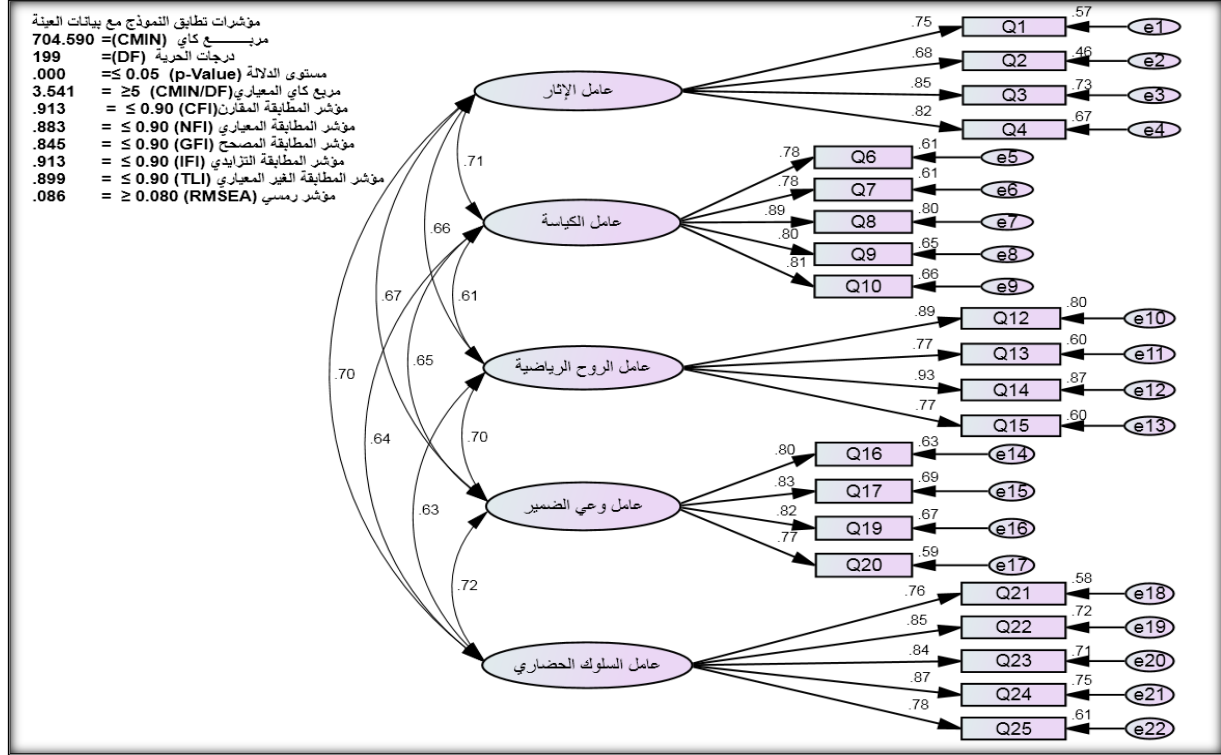
التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis – CFA)

بناءً على مخرجات نتائج التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية فإن عامل سلوك المواطنة التنظيمية كعامل غير ظاهر (كامن) تضمن خمسة أبعاد أو عوامل ظاهرة ولكل عامل من هذه العوامل تمثلها مجموعة من الفقرات الكافية كما هو موضح في الجدول (4)، ولاختبار أدلة الصدق البنائي أو التكويني لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية (Construct Validity) والمكون من الصدق التقاربي (Convergent Validity) وصدق التمايز (Discriminant Validity) تم استخدام تقنية التحليل العاملي التوكيدي (CFA) بالاعتماد على برنامج اموس (Amos) وذلك وفقاً للتالي:

1. اختبار التحليل العاملي التوكيدي للمقياس:

من الشكل رقم (2) والذي يوضح مخرجات نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج سلوك المواطنة التنظيمية، يتضح بأن النموذج الافتراضي للمقياس لا يوجد به ارتباط غير منطقي والذي يتجاوز أو يصل للرقم الواحد صحيح (1)، وهذا ما يؤكد على إنه ليس هناك مشكلة في التحليل العاملي التوكيدي (CFA)

للمنموذج والمكون من خمسة أبعاد وذلك وفقاً لمخرجات التحليل العاملي الاستكشافي، وكذلك التقسيمات النظرية بهذه الدراسة.



الشكل (2): مخرجات نتائج التحليل العاملي التوكيدي وفقاً لمخرجات التحليل العاملي الاستكشافي.

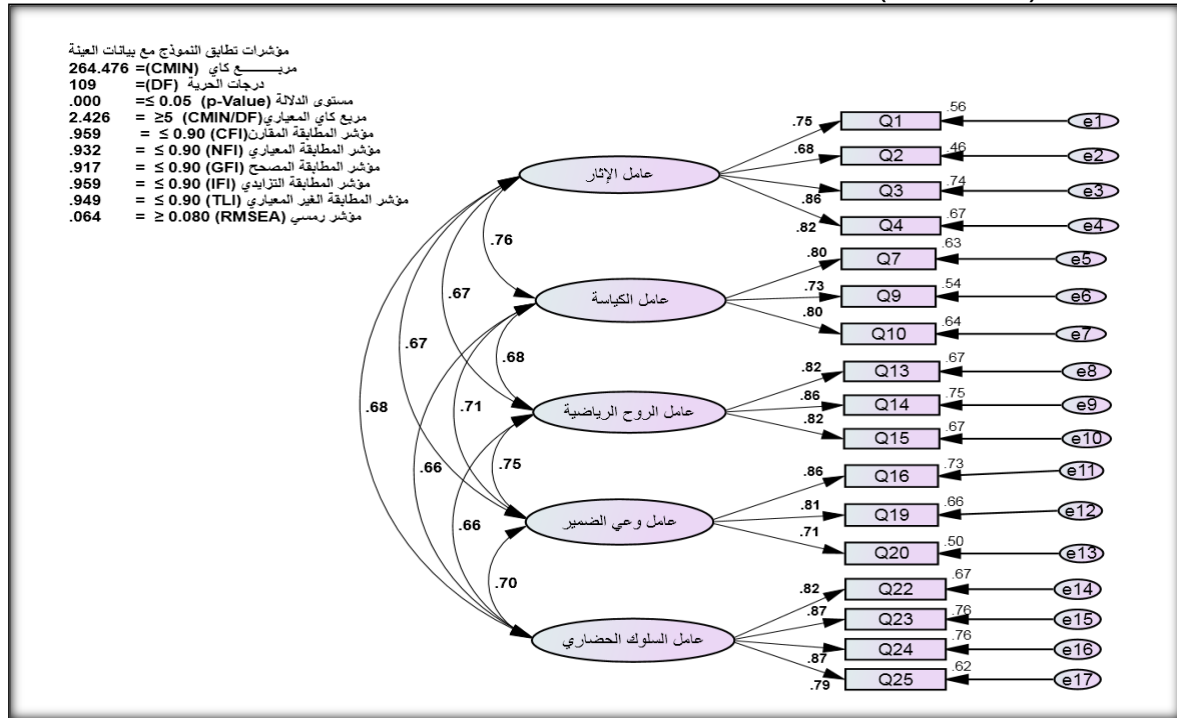
وبناءً على مخرجات التحليل العاملي التوكيدي لنموذج سلوك المواطنة التنظيمية باستخدام برنامج أموس (Amos) والمبينة بالجدول رقم (5) فإن مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات البعض منها جاءت وفقاً للمعايير المعتمدة بالدراسة، منها قيمة مربع كاي والتي تساوي (704.590) ودرجة الحرية كانت (199) ومستوى الدلالة المعنوية دالة احصائياً (P=0.000)، ومربع كاي المعياري (مربع كاي/درجات الحرية) كان (3.541) ولم يتجاوز قيمة المحك (5)، بالإضافة إلى أن قيمة مؤشر المطابقة المقارن والمطابقة التزايد (0.913).

جدول رقم (5): قيم مؤشرات التطابق لنموذج مقياس سلوك المواطنة التنظيمية قبل التعديل.

مؤشرات التطابق	قيمة جودة المطابقة (المعياري)	قيمة المؤشر قبل التعديل
مربع كاي (CMIN)	---	704.590
درجة الحرية (DF)	---	199.000
مستوى الدلالة (P-Value)	غير دال	0.000
مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	أقل من (5)	3.541
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	أكبر أو يساوي (0.90)	0.913
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	أكبر أو يساوي (0.90)	0.883
مؤشر المطابقة المصحح (GFI)	أكبر أو يساوي (0.90)	0.845
مؤشر المطابقة التزايد (IFI)	أكبر أو يساوي (0.90)	0.913
مؤشر المطابقة الغير المعياري (TLI)	أكبر أو يساوي (0.90)	0.899
مؤشر رمسي (RMSEA)	أقل من (0.08)	0.086

إلا أن بعض من مؤشرات المطابقة لم تتفق مع المعايير والمعتمدة بهذه الدراسة منها قيمة مؤشر المطابقة غير المعياري تساوي (0.899) وكذلك قيمة مؤشر المطابقة المعياري (0.883)، بالإضافة إلى مؤشر المطابقة المصحح والذي يساوي (0.837) وجميعها كانت أقل من المحك (0.90)، بالإضافة إلى ذلك قيمة مؤشر رمسي أو جذر المتوسط لمربع الخطأ التقريبي تساوي (0.086) وهي قيمة أكبر من قيمة المحك (0.08)، وهذا التناقض بين النموذج النظري وبين البيانات الأمر الذي تطلب إعادة تعديل النموذج (توصيف النموذج) وذلك بالاعتماد على مؤشر التعديل (Modification Index)، ومن أجل القيام بعملية توصيف النموذج أو تعديله حذف بعض الفقرات التي تؤثر على التحليل بشكل سلبي، ومن بين هذه الفقرات التي تم حذفها من النموذج التي تحمل الأرقام (Q6، Q8، Q12، Q17، Q21) وذلك بهدف الحصول على تطابق بين النموذج والبيانات.

اختبار التحليل العاملي التوكيدي للمقياس بعد التعديل:
بعد إجراء عملية التعديل على نموذج سلوك المواطنة التنظيمية وذلك من خلال حذف الفقرات ذات الأرقام (Q6، Q8، Q12، Q17، Q21) ومن الشكل رقم (3) والمتعلق بمخرجات نتائج التحليل العاملي التوكيدي للنموذج المعدل، وكذلك الجدول (6) والمتضمن مخرجات التحليل يتضح بأن جميع مؤشرات المطابقة للنموذج النظري الافتراضي مع البيانات تتجاوز المعيار، بمعنى يوجد تطابق بين النموذج وبيانات العينة، وذلك نظراً لقيمة مربع كاي كانت (264.476) ودرجة الحرية (109) ومستوى الدلالة المعنوية دالة إحصائياً (P=0.000).



الشكل (3): مخرجات التحليل العاملي التوكيدي للنموذج بعد التعديل.

بالإضافة إلى ذلك تم الأخذ في الاعتبار عدة مؤشرات بهدف التحقق من التطابق بين النموذج النظري الافتراضي والبيانات من بينها مؤشر مربع كاي المعياري (مربع كاي/درجات الحرية) بحيث يجب أن يكون أقل من (5) كمعيار، وبهذا التحليل كان (2.426) وهو أقل من المحك المعتمد، ومن المؤشرات المعتمد عليها بالدراسة أيضاً مؤشر المطابقة المقارن والذي يساوي (0.959) وقيمة مؤشر المطابقة المعياري يساوي (0.932)، وكذلك قيمة مؤشر المطابقة التزديدي يساوي (0.959) وقيمة مؤشر المطابقة غير المعياري يساوي (0.949) وقيمة مؤشر المطابقة المصحح يساوي (0.917) وجميعها كانت أعلى من قيمة المحك أو المعيار وهو أكبر أو يساوي (0.90)، مما يدل على قوة العلاقات والارتباطات بين فقرات العوامل من جهة وبين العوامل الكامنة بالنموذج من جهة أخرى، كما أن قيمة مؤشر جذر متوسط

مربع خطأ التقريب مؤشر رمسي (RMSEA) يساوي (0.064) وهذه النسبة أقل من المعيار (0.08)، وهذا ما يدل على أن النموذج المستخدم بهذه الدراسة منتشر بالمجتمع الكلي المأخوذ منه العينة. **جدول رقم (6):** قيم مؤشرات التطابق لنموذج مقياس سلوك المواطنة التنظيمية بعد التعديل.

مؤشرات التطابق	قيمة جودة المطابقة (المعيار)	قيمة المؤشر قبل التعديل
مربع كاي (CMIN)	---	264.476
درجة الحرية (DF)	---	109.000
مستوى الدلالة (P-Value)	غير دال	0.000
مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	أقل من (5)	2.426
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	أكبر أو يساوي (0.90)	0.959
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	أكبر أو يساوي (0.90)	0.932
مؤشر المطابقة المصحح (GFI)	أكبر أو يساوي (0.90)	0.917
مؤشر المطابقة الترايدي (IFI)	أكبر أو يساوي (0.90)	0.959
مؤشر المطابقة غير المعياري (TLI)	أكبر أو يساوي (0.90)	0.949
مؤشر رمسي (RMSEA)	أقل من (0.08)	0.064

وهنا خلاصة نتائج وقيم المؤشرات يتضح بأن هناك تطابق بين النموذج النظري الافتراضي لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وبين البيانات المجمعة من عينة الدراسة، كما يتضح أيضاً من مخرجات التحليل والمبينة بالشكل رقم (3) والجدول رقم (7) جميع الارتباطات أو العلاقات بين العوامل التي يتكون منها مقياس سلوك المواطنة التنظيمية كانت ذو دلالة إحصائية، بحيث إن قيمة (تي) الإحصائية أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) تساوي (0.000) وكانت أقل من المعيار (0.05)، كما أن نسبة الارتباطات بين جميع العوامل تراوحت ما بين (0.75) كأعلى نسبة ارتباط وكانت بين نمط القيادة ونمط الاتصال، وبين (0.48) كأقل نسبة ارتباط وكانت بين الهيكل التنظيمي وطبيعة العمل في بيئة الدراسة، وهذه النسب أو القيم الارتباطية لم تتجاوز نسبة الانصهار (0.90)، مما يدل على صدق التمايز (Discriminant Validity) بين جميع العوامل التي يحتويها المقياس، أي بمعنى أن هناك علاقة وارتباط بين جميع الأبعاد وبنفس الوقت هناك تمايز واختلاف فيما بينها.

جدول رقم (7): مستوى الدلالة وقيمة الارتباط بين عوامل مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

العامل	الارتباط	العامل	Estimate	.S.E	.C.R	P	R	SV
القياسية	<-->	الإثار	0.989	0.110	8.964	0.000	0.76	0.57
الروح الرياضية	<-->	الإثار	0.921	0.107	8.608	0.000	0.67	0.44
وعى الضمير	<-->	الإثار	0.969	0.113	8.712	0.000	0.67	0.44
السلوك الحضاري	<-->	الإثار	0.996	0.113	8.805	0.000	0.68	0.46
الروح الرياضية	<-->	القياسية	0.879	0.103	8.520	0.000	0.68	0.46
وعى الضمير	<-->	القياسية	0.966	0.111	8.712	0.000	0.71	0.50
السلوك الحضاري	<-->	القياسية	0.910	0.107	8.484	0.000	0.66	0.43
وعى الضمير	<-->	الروح الرياضية	0.858	0.116	9.379	0.000	0.75	0.56
السلوك الحضاري	<-->	الروح الرياضية	0.974	0.110	8.964	0.000	0.66	0.43
السلوك الحضاري	<-->	وعى الضمير	0.872	0.118	9.066	0.000	0.70	0.49

SV: Share Variance. R: Correlations. P: Probability C.R: Critical Ratio. S.E: Standard Error.

ومن أجل التحقق من مصداقية بناء النموذج يجب التحقق من أن هناك تباين مشترك بين الأبعاد من جه وتمايز من جهة أخرى، ومن مخرجات التحليل والمعمروضة بالجدول رقم (7) والذي يتضمن التباين المشترك (Shared Variance) لكل ارتباط وعلاقة بين عاملين، وهنا على سبيل المثال علاقة عامل الروح الرياضية، وعامل الكياسة تساوي (0.68) وعند تربيع هذه النسبة تكون (0.46) وهذا ما يطلق عليه التباين المشترك (S.V)، وكذلك بالنسبة للارتباط بين عامل السلوك الحضاري وعامل وعي الضمير كانت (0.70) وعند تربيع هذه النسبة تكون (0.49)، وهذا ما يطلق عليه التباين المشترك (S.V) أيضاً، وهكذا بالنسبة لباقي الارتباطات الأخرى بالمقياس، ويعتبر التباين المشترك معياراً لدراسة أدلة صدق التمايز بين ابعاد المقياس، وبالاطلاع على الشكل رقم (3) والجدول رقم (8) يتضح بأن نسبة التشعب بين عامل الإثار والفقرات التي تمثلت كانت ذو دلالة إحصائية، حيث أن قيمة (تي) (T-Value) الإحصائية (Critical Ratio-CR) والتي تعرف بالفترة الحرجة في برنامج (Amos) لكل فقرة أكبر من (1.964)، وهنا تراوحت ما بين (14.615 - 15.937)، ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشعب عالية وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50) حيث تراوحت هذه القيم ما بين أقل قيمة (0.68) للفقرة رقم (Q2) وكأعلى قيمة (0.86) للفقرة رقم (Q3)، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي للعامل (Convergent Validity) وتربيع هذه القيمة أو التشعب والذي يطلق عليه الارتباط المتعدد التربيعي (Squared Multiple Correlation) نجاه يتراوح ما بين (0.46) إلى (0.74)، والمتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التربيعي للعامل ويطلق عليه متوسط التباين المستخلص (AVE)، والذي يجب أن يكون على الأقل (0.50) كمعيار كإحدى المعايير الرئيسية للصدق التقاربي، ومن الجدول رقم (8) يتضح لنا إن قيمة متوسط التباين المستخلص للعامل (0.60) والفقرات التي تمثلت كانت ذات كفاءة لتمثيله وتميزه بأدلة الصدق التقاربي.

جدول رقم (8): التقديرات غير مقننة ومتوسط التباين المستخلص لعامل الإثار.

رقم الفقرة	العامل	Estimate	S.E	C.R	P	Loading	SMC	AVE
Q 4	الإثار	1.000	-	-	-	0.82	0.67	0.60
Q 1		0.882	0.06	15.10	0.000	0.75	0.56	-
Q 2		0.817	0.05	13.24	0.000	0.68	0.46	-
Q 3		0.997	0.07	17.84	0.000	0.86	0.74	-

C.R.: Critical Ratio, P: Probability. SMC: Squared Multiple Correlation. S.E: Standard Error.

AVE: Average Variance Extracted.

كما يتضح من الشكل رقم (3) والجدول رقم (9) أن نسبة التحميل أو الارتباط بين عامل الكياسة وفقراته كانت ذو دلالة إحصائية، حيث أن قيمة (تي) (T-Value) الإحصائية (Critical Ratio-CR) والتي تعرف بالفترة الحرجة في برنامج (Amos) لكل فقرة أكبر من (1.964) وتراوحت ما بين (14.738 - 16.690) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشعب عالية لجميع الفقرات وأعلى من القيمة المحك (0.50)، حيث تراوحت هذه القيم ما بين أقل قيمة (0.73) للفقرة رقم (Q9) وكأعلى قيمة (0.80) للفقرات رقم (Q7، Q10)، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي (Convergent Validity) للعامل والفقرات التي تمثلت، وتربيع هذه القيم أو التشعب والتي يطلق عليها الارتباط المتعدد التربيعي (SMC) نجاه يتراوح من (0.54) إلى (0.64).

جدول رقم (9): التقديرات غير مقننة ومتوسط التباين المستخلص لعامل الكياسة.

رقم الفقرة	العامل	Estimate	S.E	C.R	P	Loading	SMC	AVE
Q 10	الكياسة	1.000	-	-	-	0.80	0.64	0.60
Q 7		0.979	0.05	15.03	0.000	0.80	0.63	-
Q 9		0.923	0.07	13.72	0.000	0.73	0.54	-

C.R.: Critical Ratio, P: Probability. SMC: Squared Multiple Correlation. S.E: Standard Error.

AVE: Average Variance Extracted.

وعند استخراج متوسط التباين المستخلص (AVE) للعامل وذلك من خلال المتوسط الحسابي لجمع الارتباطات المتعددة التربيعية ويجب أن يكون على الأقل (0.50) كمعيار لأدلة الصدق التقاربي للعامل والذي كان يساوي (0.60)، كما يتضح من مخرجات التحليل بأن جميع الفقرات كانت ذات كفاءة لتمثيل عامل الكياسة وتميزه بأدلة الصدق التقاربي.

وفيما يخص العامل الثالث والمتمثل في الروح الرياضية، يتضح من الشكل رقم (3) والجدول رقم (10) بأن نسبة الارتباط بين العامل والفقرات التي تمثله كانت ذو دلالة إحصائية، حيث إن قيمة (تي) (-T Value) الإحصائية (Critical Ratio-CR) لكل فقرة أكبر من (1.964) وتراوحت ما بين (14.170 - 14.950) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، بالإضافة إلى نسبة التشبع كانت عالية وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50)، بحيث تراوحت هذه القيم ما بين أقل قيمة (0.86) للفقرات رقم (Q13، Q15) وكأعلى قيمة (0.86) للفقرة رقم (Q14)، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي (Convergent Validity) لعامل الروح الرياضية، وترتيب هذه النسبة أو التحميل والذي يطلق عليه الارتباط المتعدد التربيعي نجده يتراوح من (0.67) إلى (0.75)، ومن الجدول يتضح أيضاً بأن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) للعامل كانت (0.69) وهي أعلى من المحك (0.50)، مما يدل على أن الفقرات كانت ذات كفاءة لتمثيل العامل وتميزه بأدلة الصدق التقاربي.

جدول رقم (10): التقديرات غير مقننة ومتوسط التباين المستخلص لعامل الروح الرياضية.

رقم الفقرة	العامل	Estimate	S.E	C.R	P	Loading	SMC	AVE
		التقديرات غير مقننة	الخطأ القياسي	قيمة تي	مستوى الدلالة	التشبع	الارتباط التربيعي	متوسط التباين المستخلص
Q 14	الروح الرياضية	1.000	-	-	-	0.86	0.75	0.69
Q 13		0.943	0.05	15.96	0.000	0.82	0.67	-
Q 15		0.939	0.05	17.92	0.000	0.82	0.67	-

C.R.: Critical Ratio, P: Probability. SMC: Squared Multiple Correlation. S.E: Standard Error.

AVE: Average Variance Extracted.

وبالنسبة للعامل الرابع والمتمثل في وعي الضمير يتضح من الشكل رقم (3) والجدول رقم (11) بأن نسبة التحميل بين بُعد وجميع الفقرات التي تمثله كانت ذو دلالة إحصائية، حيث إن قيمة (تي) (-T Value) الإحصائية (Critical Ratio-CR) والتي تعرف بالفترة الحرجة في برنامج (Amos) لكل فقرة أكبر من (1.964) وتراوحت ما بين (10.166 - 19.622) ومستوى الدلالة أقل من (0.001). بالإضافة إلى نسبة أن التشبع كانت ممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50) بحيث تراوحت هذه القيم ما بين أقل قيمة (0.71) للفقرة رقم (Q20) وكأعلى قيمة (0.86) للفقرة رقم (Q16)، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي (Convergent Validity) للعامل، وعند ترتيب هذه القيم أو النسب والتي يطلق عليها الارتباط المتعدد التربيعي نجده يتراوح من (0.50) كأقل قيمة إلى (0.73) كأعلى قيمة، ويتضح أيضاً من الجدول المشار إليه أعلاه بأن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) للعامل الظاهر والمتمثل في وعي الضمير كانت (0.63) وهي أعلى من المحك (0.50)، مما يدل على أن الفقرات كانت ذات كفاءة لتمثيل العامل وتميزه بأدلة الصدق التقاربي.

جدول رقم (11): التقديرات غير مقننة ومتوسط التباين المستخلص لعامل وعي الضمير.

رقم الفقرة	العامل	Estimate	S.E	C.R	P	Loading	SMC	AVE
		التقديرات غير مقننة	الخطأ القياسي	قيمة تي	مستوى الدلالة	التشبع	الارتباط التربيعي	متوسط التباين المستخلص
Q 16	وعي الضمير	1.000	-	-	-	0.86	0.73	0.63
Q 19		0.959	0.06	16.98	0.000	0.81	0.66	-
Q 20		0.819	0.05	14.27	0.000	0.71	0.50	-

C.R.: Critical Ratio, P: Probability. SMC: Squared Multiple Correlation. S.E: Standard Error.

AVE: Average Variance Extracted.

وفيما يتعلق بالعامل الاخير والمتمثل في السلوك الحضاري، يتضح من الشكل رقم (3) والجدول رقم (12) بأن نسبة التشبع بين العامل والفقرات التي تمثله كانت ذو دلالة إحصائية، حيث إن قيمة (تي) (-T Value) الإحصائية (Critical Ratio-CR) لكل فقرة أكبر من (1.964) وتراوحت ما بين (14.170-14.950) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، بالإضافة إلى نسبة التشبع كانت أعلى من القيمة المرغوبة (0.50)، بحيث تراوحت هذه النسب ما بين أقل قيمة (0.79) للفقرة رقم (Q25)، وكأعلى قيمة (0.87) للفقرات رقم (Q23، Q24) وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي (Convergent Validity) للعامل، وتربيع هذه النسبة والذي يطلق عليها الارتباط المتعدد التربيعي نجده يتراوح من (0.62) إلى (0.76)، ومن الجدول يتضح بأن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لعامل السلوك الحضاري (0.70) وهي أعلى من المحك وهذا يدل على أن الفقرات كانت ذات كفاءة لتمثيل العامل وتميزه بأدلة الصدق التقاربي.

جدول رقم (12): التقديرات غير مقننة ومتوسط التباين المستخلص لعامل السلوك الحضاري.

رقم الفقرة	العامل	Estimate	S.E	C.R	P	Loading	SMC	AVE
		التقديرات غير مقننة	الخطأ القياسي	قيمة تي	مستوى الدلالة	التشبع	الارتباط التربيعي	متوسط التباين المستخلص
Q23	السلوك الحضاري	1.000	-	-	-	0.87	0.76	0.70
Q22		0.927	0.05	19.24	0.000	0.82	0.67	-
Q24		0.946	0.04	21.38	0.000	0.87	0.76	-
Q25		0.909	0.05	17.99	0.000	0.79	0.62	-

C.R.: Critical Ratio, P: Probability. SMC: Squared Multiple Correlation. S.E: Standard Error. AVE: Average Variance Extracted.

3,1,3,4 معيار فورنل - لاركر (Fornell –Larcker Criterion):

بهدف استبيان أو إيضاح صدق التمايز بين جميع العوامل أو الأبعاد والتي تمثل العامل الكامن المناخ التنظيمي تم الاعتماد على معيار فورنل ولاركر (Fornell–Larcker) والذي يمثل معيار أساسي كدليل لصدق التمايز بين الأبعاد عند استخدام التحليل العملي التوكيدي (CFA) (التثبتي) بحيث ينص هذا المعيار على إن متوسط التباين المستخلص (Average Variance Extracted) لكل عامل في المقياس يجب أن يكون أعلى من التباين المشترك (Shared Variance) لجميع الارتباطات، والجدول رقم (13) يوضح الارتباطات بين جميع العوامل أو ابعاد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

جدول رقم (13): مصفوفة الارتباطات بين ابعاد نموذج مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

العوامل	الإثار	القياسية	الروح الرياضية	وعي الضمير	السلوك الحضاري
الإثار	1				
القياسية	0.57	1			
الروح الرياضية	0.44	0.46	1		
وعي الضمير	0.44	0.50	0.56	1	
السلوك الحضاري	0.46	0.43	0.43	0.49	1

بالإضافة إلى ذلك وبالنظر إلى الجدول رقم (14) والذي يوضح لنا التباين المشترك بين جميع العوامل (Shared Variance-SV) والمستخرج من خلال تربيع الارتباط بين عاملين أو حاصل ضرب قيمة الارتباط بين عاملين، ومن الجدول نفسه والذي يوضح متوسط التباين المستخلص (Average Variance Extracted) لجميع ارتباطات الأبعاد أو العوامل والفقرات التي تمثله، والذي تم استخراجها من خلال المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التربيعي (Squared Multiple Correlation) للعامل، يتضح بأن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) للأبعاد والتي تمثل العامل الكامن سلوك المواطنة التنظيمية والمبينة على التوالي (0.60، 0.60، 0.69، 0.63، 0.70) أعلى من قيمة التباين المشترك

(SV) بين جميع الأبعاد والمبينة بالجدول رقم (14)، وهذا يبرهن على أن المقياس المستخدم يتميز بصدق التمايز.

جدول رقم (14): مصفوفة التباين المشترك والمستخلص لنموذج مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

العوامل	الإثار	القياسية	الروح الرياضية	وعي الضمير	السلوك الحضاري
الإثار	<u>0.60</u>				
القياسية	0.57	<u>0.60</u>			
الروح الرياضية	0.44	0.46	<u>0.69</u>		
وعي الضمير	0.44	0.50	0.56	<u>0.63</u>	
السلوك الحضاري	0.46	0.43	0.43	0.49	<u>0.70</u>

الخاتمة:

لقد تم عرض بهذه الدراسة سلوك المواطنة التنظيمية من مختلف جوانبها بالمنظمة مع التركيز على نموذج سلوك المواطنة التنظيمية والأبعاد أو العوامل التي تمثلها، بالإضافة إلى عرض بعض من الأدبيات والدراسات والبحوث الخاصة بسلوك المواطنة التنظيمية بهدف الوصول أو تحديد العوامل أو الأبعاد التي تمثلها، بالإضافة تفسير نتائجها والتوصيات والمزايا التي يمكن أن يحققها هذا السلوك بالنسبة للمنظمة والتي تسمح بتكوين ميزة تنافسية لها، ومن ثم عرض منهجية الدراسة والمعالجة الإحصائية للبيانات بالاعتماد على التحليل العاملي الاستكشافي ومن ثم التحليل العاملي التوكيدي للمقياس وذلك بهدف الوصول أو التحقق من هدف الدراسة والوصول إلى أهم نتائج التحليل والتي ذلت على صدق بناء نموذج أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، والمتمثلة في عدة أبعاد وعوامل (الإثار، السلوك الحضاري، الكياسة، ووعي الضمير، الروح الرياضية) وهذه النتيجة جاءت بها بعض من الدراسات أو الأدبيات السابقة، إلا أن تختلف عن الدراسة الحالية من ناحية أسلوب تحليلها وكذلك أسلوب دراسة أبعادها، نظراً لجل أو أغلبها قامت بدراسة سلوك المواطنة التنظيمية كعوامل أو متغيرات مستقلة أو تابعة يعكس ما جاءت به الدراسة الحالية والتي قامت بدراسة صدق بناء نموذج مقياس سلوك المواطنة التنظيمية من ناحية صدق التقارب والتمايز بين أبعاد سلوك المواطنة، وبناء على نتيجة الدراسة هنا بالإمكان الاعتماد على نتيجة الدراسة الحالية وهو صدق بناء نموذج مقياس أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والاعتماد عليه في قياس وتفسير سلوكيات العاملين بالمنظمة.

المراجع:

1. إيمان ياسين احمد، عامر عبداللطيف كاظم، نور باسم عبد، (2023)، تعزيز جودة الخدمة من خلال سلوك المواطنة التنظيمية، مجلة التقنية، المجلد الخامس، العدد الرابع.
2. بالشيخ بلقاسم، مخلوفي عبدالسلام، حماني عزيز، (2020)، أثر إدارة الأداء البشري على سلوك المواطنة التنظيمية، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد السادس، العدد الثاني.
3. بشير، منال صبري، (2022)، سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد: السادس والأربعون.
4. بلحاج، حبيبة، (2020)، التحفيز كآلية لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية بالمؤسسة، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد الثاني، العدد الرابع.
5. حسون، محمد ياسين، (2016)، أثر النمط القيادي في سلوك المواطنة التنظيمية مقارنة بين المصارف التجارية العامة والخاصة، (رسالة ماجستير)، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال.
6. حماني، صبرينة، (2019)، أثر الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الإدارية وسلوك المواطنة التنظيمية، أطروحة دكتوراة، جامعة زيان عاشور الجلفة، كلية العلوم التجارية وعلوم التيسير، الجزائر.
7. دعنا، صباح جوهر، (2017)، سلوك المواطنة التنظيمية في مديريات التربية والتعليم شمال الخليل، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، كلية إدارة الأعمال.
8. دورين، حمزة محمد، (2010) التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات باستخدام (SPSS)، عمان المسيرة للنشر.

9. عبد الخير، اسيا يعقوب الهادي، (2023)، أثر العدالة الإجرائية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين 10. بجامعة الزعيم الازهري، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد: الثاني والاربعون.
- 11.ميري، كريمة، (2021)، تحديات تبني سلوك المواطنة التنظيمية في مهنة التدريس في المؤسسات الجامعية، دراسات العدد الاقتصادي، المجلد الثاني عشر، العدد: الأول.
- 12.Field, A.(2006).Discovering statistics using SPSS for windows. London: Sage Publications.
- 13.Johnson, B. & Christensen, L. (2012). Educational research. Quantitative, qualitative, and mixed approaches (4th Ed.). California: Sage Publication Inc.
- 14.Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B, (2005), Organizational citizenship behaviour: Its nature, antecedents, and consequences. Sage Publications.
- 15.Sajid Masood, Ghazal Khalid Siddiqui, Huma Lodhi, Shaista Shahbaz, (2020), Effect of Leadership Styles on Organizational Citizenship Behavior and Employee Turnover Intention, Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies, Vol.
- 16.Sekaran, U. & Bougie, R. (2010). Research Methods for Business: A skill building approach (5th edition). New York, NY: John Wiley & Sons Inc.
- 17.Sekaran, U.2003. Research Methods for Business: A Skill Building Approach (4th ed). New York: Wiley. SILVERMAN, D.2000.Doing Qualitative Research.
- 18.Shayista Majeed, Sabiya Mufti, Muzamil Jan, (2018), Organizational Justice as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior, AGU International Journal of Research in Social Sciences & Humanities, Vol. No. 6