



مجلة كلية التربية

واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المعاهد الأزهرية
في محافظة دمياط من وجهة نظرهم
بحث مستل من رساله ماجستير

سمير عبد المنعم عزب عبد الهادي

باحث ماجستير بقسم أصول التربية

أ.د/ رانيا وصفي عثمان غنيم

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية

بكلية التربية جامعة دمياط

أ.د/ مها عبد الباقي جويلي

أستاذ أصول التربية المتفرغ

ورئيس القسم الأسبق

بكلية التربية جامعة دمياط

١٤٤٦ هـ - ٢٠٢٥ م

واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المعاهد الأزهرية
في محافظة دمياط من وجهة نظرهم

مستخلص

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط من وجهة نظرهم، ولتحقيق هدف البحث تم إجراء دراسة ميدانية حيث صممت استبانة تم توزيعها على عينة من معلمي المعاهد الأزهرية (الإعدادية -الثانوية) بلغت (٣١٠) معلمًا ومعلمة، حيث تناولت الاستبانة خمسة أبعاد وهي الإيثار- وعي الضمير- السلوك الحضاري- الروح الرياضية- الكياسة وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين اجمالي أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط وكلاً من الإيثار ووعي الضمير، والروح الرياضية والسلوك الحضاري والكياسة عند مستوى ٠.٠٠١، وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيًا بين الإيثار والمؤهل الدراسي عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥، بينما وجدت علاقة طردية موجبة بين الإيثار والتخصص عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥، برغم عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الإيثار والإدارة التعليمية، عدم وجود علاقة بين الأبعاد (الروح الرياضية، ووعي الضمير والسلوك الحضاري، والكياسة) مع متغيرات (المؤهل الدراسي- التخصص- الإدارة التعليمية)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة (أقل من ٢٠ سنة/ ٢٠ سنة فأكثر)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المسمى الوظيفي (معلم/ خبير) في أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: سلوك المواطنة التنظيمية، الإيثار، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري، الكياسة.

The Reality of Practicing Organizational Citizenship Behavior Among Al-Azhar Institute Teachers in Damietta Governorate from Their Perspective

Abstract

The aim of the current research is to reveal the reality of the practice of organizational citizenship behavior among teachers of Al-Azhar institutes in Damietta Governorate from their point of view, and to achieve the objective of the research, a field study was conducted where a questionnaire was designed that was distributed to a sample of teachers of Al-Azhar institutes (preparatory - secondary) amounting to (310) teachers, where the questionnaire dealt with five dimensions, namely altruism - awareness of conscience - civilized behavior - sportsmanship - civility and the study reached several results, **including:** The existence of a statistically significant positive correlation between the total dimensions of organizational citizenship behavior for teachers of Al-Azhar institutes in Damietta Governorate and both altruism and conscience awareness, sportsmanship, civilized behavior and civility at the level of 0.01, the existence of a statistically significant negative correlation between altruism and academic qualification at the level of significance 0.05, while a positive positive relationship was found between altruism and specialization at the level of significance 0.05, although there is no statistically significant relationship between altruism and educational administration, there is no relationship between dimensions (sportsmanship, awareness Conscience, civilized behavior, and civility) with variables (academic qualification - specialization- educational administration), no statistically significant differences between years of experience (less than 20 years / 20 years or more), no statistically significant differences between the job title (teacher / expert) in the dimensions of organizational citizenship behavior.

Keywords: organizational citizenship behavior, altruism, sportsmanship, conscience awareness, civilized behavior, civility.

مقدمة

ازداد الطلب الاجتماعي على التعليم الأزهرى في محافظة دمياط رغم العجز في أعداد المعلمين في بعض التخصصات يتطلب من المعلمين القيام ببعض الأعمال الإضافية خارج الوصف الوظيفي، وهي أعمال تطوعية يقوم بها المعلم طوعية وعن حب من أجل صالح العمل، وهو ما يطلق عليه سلوك المواطنة التنظيمية أو سلوك الدور الإضافي.

ونظرًا لما لاحظته الباحثة -كونه معلمًا بالأزهر الشريف- من أوجه قصور في الاهتمام بهذا السلوك، والتشجيع على ممارسته، فقد قام بهذا البحث على مُعلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط للكشف عن واقع ممارسة هذا السلوك، والتوصل إلى بعض المقترحات والتوصيات من أجل دعمه وتعزيزه لجوانبه الإيجابية في العملية التعليمية داخل المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط.

وفي هذا الإطار تناولت دراسة شبش وآخرين (٢٠٢٢) وجاءت نتائجها مؤكدة على أنه توجد ممارسة لسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بدرجة مرتفعة. وأوصت بترسيخ مفاهيم سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين، كما أوصت دراسة الجهني (٢٠٢٠) بالتوعية بأهمية ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من خلال الدورات التدريبية.

كما قدمت دراسة العامري (٢٠٢٠) بعض التوصيات الخاصة بضرورة العمل على ترسيخ مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم، وكذلك توفير المكافآت المادية لمن يعملون جهودًا إضافية والشفافية والعدالة في عملية تقييم الأداء، كما أوصت دراسة العتيبي (٢٠٢١) بضرورة العمل على تعزيز ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية والتشجيع على الأعمال التطوعية وإقامة الأنشطة لاستدامتها في بيئة العمل المدرسية، وكذلك التحفيز المستمر للمعلمين والمعلمات لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية؛ لحاجة الأنظمة التعليمية لتلك الممارسات الإيجابية، كما أوصت دراسة عبد السلام (٢٠٢٤) بضرورة منح العاملين الدعم اللازم؛ لكون الدعم له أثر دال في سلوك المواطنة التنظيمية، والعمل على تشجيع العاملين من خلال منحهم

الحوافز المادية والمعنوية، كما اقترحت دراسة فتحي وآخرين (٢٠٢٤) تحفيز المعلمين حول ممارسة المواطنة التنظيمية والأعمال التطوعية، وكذلك تحفيز المعلمين مادياً ومعنوياً وربط تقاريرهم السنوية بسلوك المواطنة التنظيمية، والعمل على زيادة الدورات التدريبية للمعلمين على سلوكيات المواطنة التنظيمية لرفع مستوى أدائهم.

مشكلة البحث:

يحتل التعليم الأزهري مكانة كبيرة؛ لما يقدمه لطلابه كمؤسسة تربوية تعليمية دينية، ومن الملاحظ أنه في الآونة الأخيرة زادت أعداد الطلاب المُحولين من التربية والتعليم إلى الأزهر، وفي الوقت الذي يزداد فيه أعداد الطلاب نجد أن هناك تناقصاً في أعداد المعلمين؛ نتيجة لبلوغ السن القانوني للمعاش وعدم وجود تعيينات، ومن هنا أصبح هناك بعض المُعلمين يقومون ببعض الأعمال خارج وصفهم الوظيفي.

ونتيجة لهذه المشكلات اتجه الباحث لدراسة واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط؛ لما لاحظته من قصور في الاهتمام بسلوك المواطنة التنظيمية بالمعاهد الأزهرية في محافظة دمياط، فلهذا السلوك أهمية؛ لأنه يقوم على الأعمال التطوعية التي لا يتقاضى عليها العامل أجراً ولا يُرغم على القيام بها، كما أن دعم هذا السلوك يحقق التماسك الاجتماعي والوحدة، وهدف الدولة في تحقيق التنمية المستدامة. بالإضافة إلى ما أوصت به بعض الدراسات من ضرورة دعم وترسيخ وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية ومنها دراسة الجعيثني (٢٠١٧)، ودراسة دعنا (٢٠١٧)، ودراسة الشريف (٢٠١٨)، ودراسة محمد (٢٠٢٠)، ودراسة الجهني (٢٠٢٠)، ودراسة العامري (٢٠٢٠)، ودراسة العتيبي (٢٠٢١)، ودراسة شبش وآخرون (٢٠٢٢)، ودراسة العجمي (٢٠٢٣)، ودراسة فتحي وآخرون (٢٠٢٤)، التوبي (٢٠٢٤).

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

ما واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط من وجهة نظرهم؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس إلى الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما الإطار المفاهيمي لسلوك المواطنة التنظيمية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟

٢. ما أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية؟

٣. ما واقع ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى معلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط؟

٤. ما أهم المقترحات والتوصيات لدعم وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

١. الإطار المفاهيمي لسلوك المواطنة التنظيمية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

٢. أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط.

٣. الكشف عن واقع ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى معلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط.

٤. التوصل إلى بعض المقترحات والتوصيات لدعم وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط.

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في:

١. الأهمية النظرية:

يسهم البحث في المعرفة النظرية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وتزويد المكتبة العربية بدراسة في مجال الإدارة من الممكن أن تفيد باحثين آخرين يقومون بدراسة سلوك المواطنة التنظيمية من منظور آخر.

٢. الأهمية التطبيقية:

تساعد نتائج هذا البحث في معرفة واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها لدى معلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط، ويساعد متخذي القرارات بشأن العملية التعليمية من العاملين بوزارة التربية والتعليم، والتعليم الفني وكذلك العاملين بقطاع المعاهد الأزهرية في إدراك أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية.

منهج البحث:

استخدم هذا البحث المنهج الوصفي؛ لما له من دور في الكشف عن واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، وتحليل أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي المعاهد الأزهرية بمحافظة دمياط.

حدود البحث:

١. الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على الكشف عن واقع ممارسة سلوك المواطنة

التنظيمية لمعلمي المعاهد الأزهرية (الإعدادية - الثانوية) في محافظة دمياط.

٢. الحدود الجغرافية: المعاهد الأزهرية (الإعدادية والثانوية) في محافظة دمياط.

٣. الحدود البشرية: معلمي المعاهد الأزهرية (الإعدادية - الثانوية) في محافظة

دمياط.

٤. الحدود الزمنية: تم إجراء البحث في الفصل الدراسي الثاني عام ٢٠٢٤ م.

مُصطلحات البحث:

يمكن الإشارة إلى مصطلح سلوك المواطنة التنظيمية على أنه: سلوك اختياري يؤديه الموظف، ويتعدى حدود واجباته الوظيفية دون انتظار المقابل، ولا يتم إدراج هذا السلوك في هيكل الحوافز الرسمية بالمنظمة. (الجابر، ٢٠١٥، ٣٨٦-٣١٧). كما يعرف على أنه: مجموعة من الأنشطة التطوعية الاختيارية التي يقوم بها العاملون بمؤسسات التعليم الأزهري قبل الجامعي، لإنجاز أعمالهم وتتضمن مساعدة الزملاء، والالتزام بالأنظمة والتعليمات، وتحمل ضغوط العمل، وتحويل الطاقات الخاملة للعاملين إلى طاقات عاملة ومنتجة، من أجل تعزيز وزيادة فاعلية وكفاءة المؤسسة، وتحقيق أهدافها. (حسين، ٢٠٢٤، ٨٥-٤٤). ويعرف الباحث إجرائيًا سلوك المواطنة التنظيمية بأنه: "كافة الأعمال والتصرفات والسلوكيات التي يقوم بها المعلم بالمعاهد الأزهرية في محافظة دمياط بشكل تطوعي واختياري، ويحرص على أدائها من أجل مصلحة المعهد وتظهر في: الإيثار - الروح الرياضية - وعي الضمير - السلوك الحضاري - الكياسة (اللطيف) وليست من متطلبات وظيفته ولا يأخذ عليها مقابلًا ماديًا ولا يعاقب عليها في حالة عدم القيام بها.

بنية البحث وخطواته:

المحور الأول: دراسة تحليلية لسلوك المواطنة التنظيمية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

المحور الثاني: الدراسة الميدانية وتفسير النتائج.

المحور الثالث: المقترحات والتوصيات لدعم وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط.

المحور الأول: دراسة تحليلية لسلوك المواطنة التنظيمية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة:

وفيما يلي نتناول النقاط التالية:

- مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية وأهميته:

يعرض الباحث مفهوم هذا السلوك وأهميته فيما يلي:

تعريف سلوك المواطنة التنظيمية:

يعرف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه: استعداد العاملين لتجاوز أدوارهم الوظيفية الرسمية، والمعروفة بالسلوكيات الإضافية، والتي تؤثر على أداء المنظمة. (Ahmed et al,2012, 99-106)

ويعرف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه سلوك تطوعي، له نتائج إيجابية تعود على الفرد والمنظمة، ويهدف لمساعدة زملاء العمل والرؤساء، ويعمل على تحسين الروح المعنوية للعاملين. (Sadodin et al,2016, 622-630)

ويعرف شاكر محمد فتحي وآخرون (٢٠١٣) سلوكيات المواطنة التنظيمية بأنها "سلوكيات زائدة عن الدور الرسمي، وتؤدي إلى مساعدة الزملاء وتحسين صورة المؤسسة، ولا ترتبط بنظام المكافآت الرسمية، وهي سلوكيات تطوعية تتضمن أفعالاً إيجابية لم تحدد رسمياً كمُتطلبات الدور الرسمي، أي لا يعهد القيام بها إلى الأفراد كالأنشطة التي تشكل جزءاً أساسياً داخل العمل؛ إذ أنها تشمل جميع السلوكيات المفيدة، والإيماءات والتلميحات التي تصدر عن الأفراد، دون أن تُطلب منهم بشكل رسمي بموجب قواعد العمل، ولكنها تعود على المنظمة بفوائد عظيمة. (رضوان، ٢٠٢٠، ٢٥٧-٣٤٤).

وهناك من يطلق على سلوك المواطنة التنظيمية "سلوك المواطنة الصالحة"، وهو ترجمة لمصطلح (organization citizenship Behavior) واختصاره (O. C. B)، وبداية ظهور هذا المصطلح كان على يد (Organ) عام ١٩٨٨، حيث عرفه بأنه: سلوك تطوعي ليس من مُتطلبات الوظيفة الرسمية، ولا تشمله اللوائح الخاصة بنظام المكافآت والترقيات. (الزهراني، ٢٠٠٧، ٧٤٨-٧٢٤).

- ومن الملاحظ من التعاريف السابقة أنها تختلف في الصياغة، ولكنها تتفق في:
- أن سلوك المواطنة التنظيمية سلوك اختياري، لا يوجد في الوصف الوظيفي للفرد.
 - أنه من السلوكيات التطوعية، وله دور في زيادة فعالية المنظمة.

أهمية سلوك المواطنة التنظيمية:

لسلوك المواطنة التنظيمية تأثير إيجابي على المنظمات، مما يترتب عليه نجاحها في ظل التنافس السائد الآن بين المنظمات، ومن الآثار الإيجابية التي ذكرها عدد من الباحثين لسلوك المواطنة التنظيمية سواء على الفرد أو المجموعة أو المنظمة: أولاً: أهمية سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الفرد: وتظهر أهمية هذا السلوك في أنه:

- يعمل على تحسين أداء الأفراد وتطويره داخل المنظمات.
 - يعمل على تحسين قدرة المديرين على أداء أعمالهم؛ حيث يتيح لهم وقت أفضل للتخطيط وحل المشكلات وجدولة الأعمال.
- ثانياً: أهمية سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المجموعة: وتظهر أهمية هذا السلوك في أنه:

- يحقق التماسك الاجتماعي وتنسيق النشاطات بين فرق العمل.
 - له دور كبير في التقليل من الصراعات بين الأفراد.
- ثالثاً: أهمية سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى المنظمة: وتوضح أهمية هذا السلوك في أنه:

- يؤدي إلى استقرار المنظمة وتوفير النفقات، ويعمل على جذب الكفاءات وزيادة إنتاجية العاملين ومعدلات الأداء.

- يعمل على تحسين الظروف النفسية والتنظيمية داخل المنظمات. (طحوط، ٢٠١٦، ٣٦).

أهمية سلوك المواطن التنظيمية بالمعاهد الأزهرية:

هناك عدة آثار إيجابية لسلوك المواطن التنظيمية يمكن أن تتحقق عن طريق المعاهد الأزهرية، وهي:

١. تعزيز المرونة داخل المعاهد الأزهرية، وبالتالي نجاحها على المدى البعيد.
 ٢. زيادة قدرة المعاهد الأزهرية على التكيف مع الظروف البيئية.
 ٣. زيادة المشاركة في الأنشطة داخل المعاهد الأزهرية مما يحقق الاستقرار ويطور الأداء.
- (Hanif, 2015, 5-6)

كما أن واقع معاهدنا الأزهرية يُعاني من نقص في الموارد المالية وأنها في أشد الحاجة إلى الاهتمام بهذا السلوك وتطبيقه على أرض الواقع وتكوين أفراد لديهم حب الأعمال التطوعية من أجل المساعدة على التطوير. (الجهني، ٢٠٢٠، ٣٧٢-٣١٣).

خصائص سلوك المواطن التنظيمية: وتتضح هذه الخصائص فيما يلي:

١. **الطوعية:** تشمل جميع السلوكيات التي يقوم بها الفرد وليست مفروضة عليه، حيث يقوم الفرد بالقيام بأدوار إضافية وليست في نظام التوظيف. (عبودي، ٢٠٠٨، ٥٧-٤٥)

٢. **التجرد من الرسمية:** حيث لا يحصل الفرد في المنظمة على أي مكافأة بشكل مباشر من خلال نظم الحوافز الرسمية المطبقة في المنظمة. (Castro et al, 2004, 27-53)

أبعاد سلوك المواطن التنظيمية:

لقد ظهر في أعمال "أورجان" و"باتمان" سنة ١٩٨٣م مصطلح سلوك المواطن التنظيمية، واجتهدا في تصميم أداة لقياس هذا السلوك، حيث تجسدت أبعاد سلوك المواطن التنظيمية في بعدين فقط، هما: الإيثار، والامتثال (Generalized compliance) (المطوعة والإذعان) للقواعد التنظيمية، واحترام القوانين والتعليمات، ويقصد به أيضا الضمير الحي. (Smith et al, 1983. 653-663).

ومن أبرز الأبعاد شيوعاً في سلوك المواطن التنظيمية خمسة أبعاد وهي:

١. **الإيثار (Altruism):** والإيثار هنا يعني: "المساعدة" أو "الاستعداد للمساعدة".
(Tanbe & Shanker, 2014, 67-73)

كما أن الإيثار هو سلوك طوعي اختياري يقوم به الفرد لمُساعدة زملائه في حل مُشكلاتهم المُتعلقة بالعمل ومُساعدة العاملين الجُدد وتوجيههم لأداء مهام مُعينة ومُساعدة كل مُوظف تغيب عن العمل لإنجاز المهام المُتراكمة. (بن صالح، وبن سماعيل، ٢٠٢٣، ١٤).

ويرى الباحث أن الإيثار "هي كافة الأعمال التي يقوم بها الفرد في مُنظّمته تُظهر حبه في تقديم مصلحة العمل والزملاء عن مصلحته الشخصية".

٢. الكياسة أو اللطف (Courtesy): يشمل سلوك الكياسة مُساعدة الزملاء لعدم الوقوع في المشاكل وتجنبها، وهذا السلوك يُوفر على المسؤولين والمُشرفين الوقت والجهد الذي يستهلك في حل النزاعات

٣. الضمير (Conscientiousness): ويعني أن يتجاوز الموظف الحد الأدنى من متطلبات الدور الوظيفي؛ كالتزامه بقواعد العمل وسياساته ومواعيده؛ وإن غابت الرقابة التنظيمية.

٤. الرُوح الرياضية (sportsmanship): وتتمثل في مساهمة الفرد في التسامح والصبر على الإساءات التي يتعرض لها بالإضافة لتقبله للإحباطات والمضايقات التنظيمية دون شكوى أو تضرر حتى لو كانت الأمور الوظيفية تسير في اتجاه معاكس لرغباته. (أمين، ٢٠٢١، ٦١٢-٥٤١). ويرى صادق (٢٠٢٠، ١٥٧) أن الرُوح الرياضية هي رغبة العامل في التسامح والقدرة على تحمل المُشكلات والمهام الصعبة وتقبل الاحباطات والمُضايقات التنظيمية دون أن يشكو أو يتضرر. (بن صالح، وبن سماعيل، ٢٠٢٣، ١٤).

المحور الثاني: البحث الميداني وتفسير نتائجه:

قام الباحث بالبحث الميداني حيث تم تحديد هدفه، وتحديد مجتمع البحث، والعينة، وبناء أداة البحث، وإجراءات التطبيق، والأساليب المُستخدمة في المُعالجة الإحصائية، وأخيرًا مناقشة النتائج وتفسيرها وقد تم ذلك على النحو التالي:

أولاً: أهداف البحث الميداني:

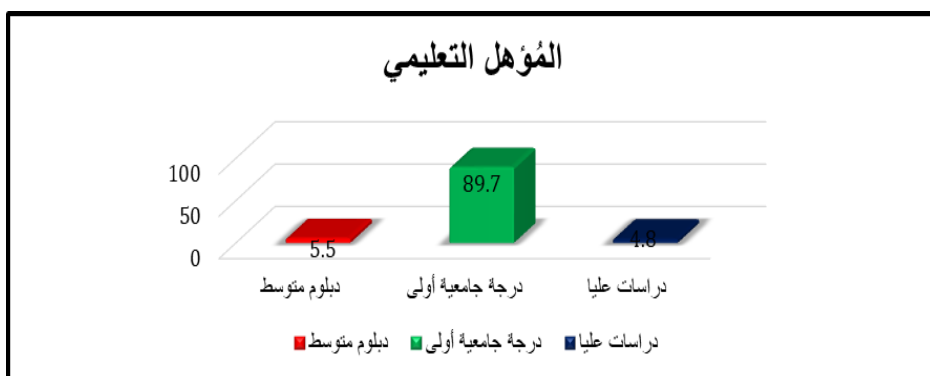
يهدف البحث الميداني إلى الكشف عن واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المعاهد الأزهرية (الإعدادية- الثانوية) في محافظة دمياط من وجهة نظرهم، ويتحقق ذلك من خلال الوقوف على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار-الروح الرياضية- السلوك الحضاري-وعي الضمير - الكياسة).

يتكون مجتمع البحث من معلمي المعاهد الأزهرية (الإعدادية - الثانوية) في محافظة دمياط، وعددهم (١٢٠٣) معلم ومعلمة، يمثلون (٥٠.٦٣%) من المجتمع الأصلي، وتم اختيار عينة منهم بلغت (٣١٠) معلم ومعلمة، وتم توزيع استبانة عليهم بعد تحكيمها من قبل بعض (أساتذة الإدارة التربوية بكليات التربية (جامعتي المنصورة ودمياط) - أساتذة إدارة الأعمال تخصص إدارة الموارد البشرية (جامعة دمياط) - أساتذة كليات الآداب (جامعتي المنصورة ودمياط).

خصائص عينة الدراسة: تم اختيار عينة البحث وفقاً لعدة متغيرات كالآتي:

جدول (١) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً للمؤهل التعليمي

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل التعليمي	دبلوم متوسط	١٧	٥.٥
	درجة جامعية أولى	٢٧٨	٨٩.٧
	دراسات عليا	١٥	٤.٨
المجموع		٣١٠	١٠٠

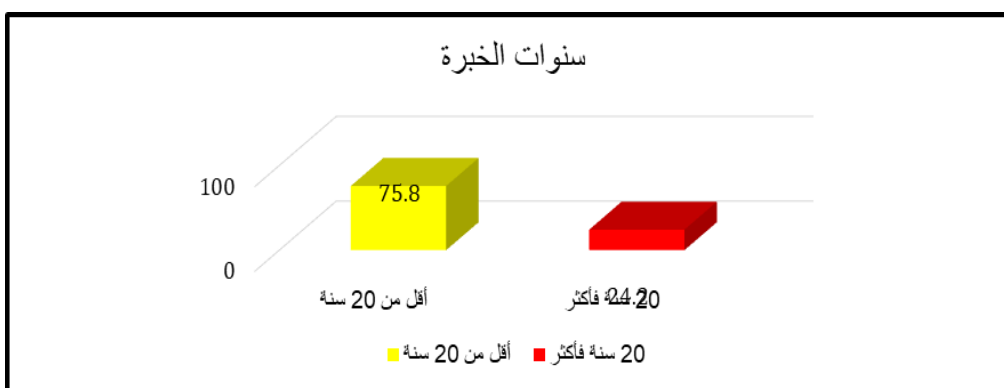


شكل (١) النسبة المئوية لتكرارات عينة البحث وفقاً للمؤهل التعليمي

اتضح من الجدول (٢) والشكل (١) أن أكثر من ثلثي عينة البحث من المعلمين الحاصلين على درجة جامعية أولى بنسبة بلغت ٨٩.٧%، وعينة البحث مؤهلهم دبلوم متوسط بنسبة ٥.٥%، وإن نسبة ٤.٨% من عينة البحث من المعلمين مؤهلهم الدراسي دراسات عليا.

جدول (٢) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لسنوات الخبرة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من ٢٠ سنة	٢٣٥	٧٥.٨
	٢٠ سنة فأكثر	٧٥	٢٤.٢
المجموع		٣١٠	١٠٠

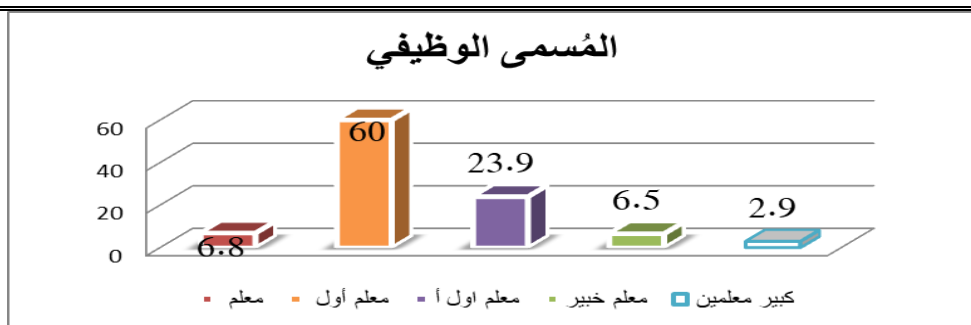


شكل (٢) النسبة المئوية لتكرارات عينة البحث وفقاً لسنوات الخبرة

اتضح من الجدول (٢) والشكل (٢) أن غالبية عينة البحث من معلمي الأزهر الشريف بنسبة ٧٥.٨% سنوات الخبرة لديهم أقل من ٢٠ سنة، وما يقرب من ربع العينة من المعلمين سنوات خبراتهم ٢٠ سنة فأكثر ونسبتهم ٢٤.٢%.

جدول (٣) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً للمسمى الوظيفي

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
المسمى الوظيفي	معلم	٢١	٦.٨
		١٨٦	٦٠.٠
		٧٤	٢٣.٩
	خبير	٢٠	٦.٥
		٩	٢.٩
		٢٩	٩.٤
المجموع		٣١٠	١٠٠

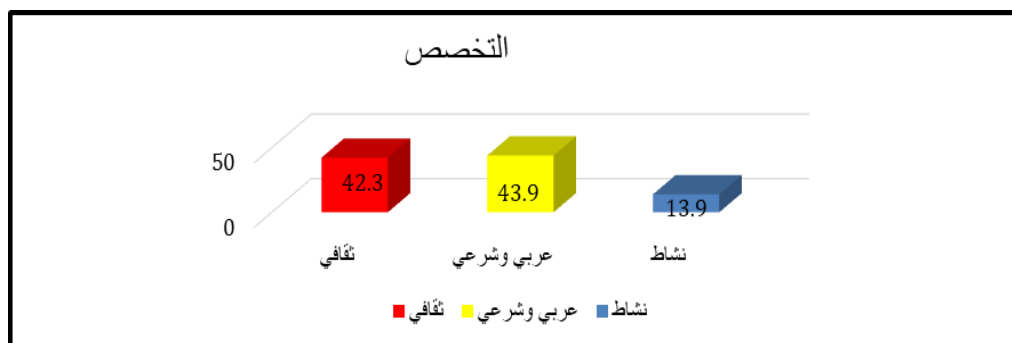


شكل (٣) النسبة المئوية لتكرارات عينة البحث وفقاً للمُسَمَّى الوظيفي

اتضح من الجدول (٣) والشكل (٣) أن غالبية مُعلمي الأزهر عينة البحث مُعلمين بنسبة ٩٠.٧% مقسمة إلى مُعلم ونسبتهم بلغت ٦.٨%، ومُعلم أول ونسبتهم بلغت ٦٠%، ونسبة من مُساهماتهم الوظيفي مُعلم أول. أ من عينة البحث بلغت ٢٣.٩%، بينما كانت نسبة الخبراء منهم بلغت ٩.٤% شملت نسبة المُعلمين تحت مُسمى وظيفي مُعلم خبير بنسبة ٦.٥%، وبلغت نسبة ٢.٩% من مُعلمي الأزهر الشريف عينة البحث مُساهماتهم الوظيفي كبير مُعلمين.

جدول (٤) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً للتخصص

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
التخصص	ثقافي	١٣١	٤٢.٢
	عربي وشرعي	١٣٦	٤٣.٩
	نشاط	٤٣	١٣.٩
المجموع		٣١٠	١٠٠

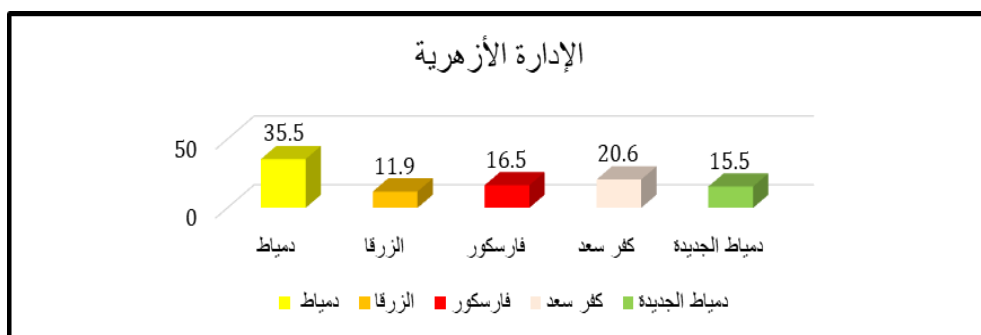


شكل (٤) النسبة المئوية لتكرارات عينة البحث وفقاً للتخصص

اتضح من الجدول (٤) والشكل (٤) تقارب نسب عينة البحث لمُعلمي المواد الثقافية ومُعلمي اللغة العربية والمواد الشرعية وبلغت نسبتهم ٤٢.٣%، ٤٣.٩% على التوالي، في حين مُعلمي مُواد النشاط بلغت نسبتهم من عينة البحث ١٣.٩%.

جدول (٥) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقًا للإدارة الأزهرية

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الإدارة	دمياط	١١٠	٣٥.٥
	الزرقا	٣٧	١١.٩
	فارسكور	٥١	١٦.٥
	كفر سعد	٦٤	٢٠.٦
	دمياط الجديدة	٤٨	١٥.٥
المجموع		٣١٠	١٠٠



شكل (٥) النسبة المئوية لتكرارات عينة البحث وفقًا للإدارة الأزهرية

اتضح من الجدول (٥) والشكل (٥) ان نسبة ٣٥.٥% من المُعلمين عينة البحث يتبعون إدارة دمياط الأزهرية، يليها المُعلمين التابعين لإدارة كفر سعد بنسبة بلغت ٢٠.٦%، ثم نسبة المُعلمين بإدارة فارسكور وبلغت ١٦.٥%، يليها التابعين من عينة البحث إلى إدارة دمياط الجديدة وبلغت نسبتهم ١٥.٥%، وبلغت نسبة التابعين لإدارة الزرقا ١١.٩% من المُعلمين عينة الدراسة.

أداة البحث:

استخدم الباحث الاستبانة حيث تم توزيعها على عينة من معلمي المعاهد الأزهرية (الإعدادية والثانوية) في محافظة دمياط بلغت (٣١٠) معلمًا ومعلمة؛ بغرض الكشف عن واقع سلوك المواطنة التنظيمية في المعاهد الأزهرية (الإعدادية - الثانوية) في محافظة دمياط. وكذلك استمارة للبيانات العامة لمُعلمي المعاهد الأزهرية اشتملت

على ما يلي: (المؤهل - سنوات الخبرة - المُسمى الوظيفي - التخصص - المنطقة الأزهرية).

ثانيًا: ثبات الاستبيان:

- إجراءات الثبات: Reliability Coefficients

للتأكد من ثبات الاستبانة تم حساب معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة حيث طبقت المُعادلة على عينة تكونت من (٦٠) مفردة من معلمي المعاهد الأزهرية. والجدول (٦) يظهر النتائج

جدول (٦) قيم مُعاملات الثبات

المقياس	عدد البنود	قيمة ألفا
الإيثار	٩	٠.٦٦٤
الروح الرياضية	٩	٠.٦٣٦
وعى الضمير	١٠	٠.٥٤٢
السلوك الحضاري	٩	٠.٧٢٩
القياسة	٨	٠.٦١٠
الاستبيان ككل	٤٥	٠.٨٧٨

اتضح من نتائج الجدول رقم (٦) أن مُعامل الثبات العام للاستبيان بدرجة عالية، حيث بلغ مُعامل ثبات ألفا كرونباخ (٠.٨٧٨) يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يُمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للبحث.

▪ **صدق أداة البحث:** للتأكد من مدى قدرة أداة البحث على قياس ما وضعت لقياسه

تم حساب معاملات بيرسون والنتائج المتحصل عليها كما في الجدول التالي:

جدول (٧) معاملات الارتباط بين عبارات الأبعاد والدرجة الكلية للبعد = ٦٠

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس	
رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
١	**٠.٥٧٥	١	**٠.٥٠٥	١	**٠.٤٠١	١	**٠.٤٣٣	١	**٠.٥١١
٢	**٠.٥٧١	٢	**٠.٤٢٧	٢	**٠.٤٠٨	٢	**٠.٦٣٥	٢	**٠.٢٦٦
٣	**٠.٣٧٢	٣	**٠.٤٧٢	٣	**٠.٤٠٣	٣	**٠.٥٥٢	٣	**٠.٣٣٩
٤	**٠.٤٦٠	٤	**٠.٤٦٧	٤	**٠.٥٠٤	٤	**٠.٦٩٠	٤	**٠.٥٣٢
٥	**٠.٦١٠	٥	**٠.٧٥٣	٥	**٠.٤٥٤	٥	**٠.٦٥٣	٥	**٠.٥٥٢
٦	**٠.٥٠٧	٦	**٠.٤٨٩	٦	**٠.٤١٠	٦	**٠.٧٤٢	٦	**٠.٦١٥
٧	**٠.٤٦٤	٧	**٠.٥٣٧	٧	**٠.٥٢٩	٧	**٠.٣٣٩	٧	**٠.٦٠٢
٨	**٠.٦٦٧	٨	**٠.٥٥٠	٨	**٠.٥٠٥	٨	**٠.٣٠٧	٨	**٠.٦٥٠
٩	**٠.٥٣٤	٩	**٠.٥٦٢	٩	**٠.٤٤١	٩	**٠.٥٦٨		
				١٠	**٠.٥٠٩				

*دال عند ٠.٠٥

**دال عند ٠.٠١

اتضح من نتائج الجدول (٧) قيم مُعامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع أبعادها مُوجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل مما يدل على صدق اتساقها مع أبعادها، ويُؤكد على أن جميع العبارات بالفعل وُضعت في مكانها الصحيح وتؤدي الغرض الذي وُضعت من أجله.

جدول (٨) مُعاملات الارتباط بين عبارات بعد الرُوح الرياضية والدرجة الكلية للمحور ن = ٦٠

الأبعاد	الارتباط	الدلالة
١	٠.٧٥٤**	٠.٠٠٠
٢	٠.٧٣٣**	٠.٠٠٠
٣	٠.٨١٧**	٠.٠٠٠
٤	٠.٨٣٢**	٠.٠٠٠
٥	٠.٧٩٥**	٠.٠٠٠

*دال عند ٠.٠٥

**دال عند ٠.٠١

اتضح من نتائج الجدول (٨) بوجود ارتباط دال مُوجب بين كل بند والدرجة الكلية عند مُستوى ٠.٠١ بجميع البنود وقد تراوحت درجات الارتباط ما بين (٠.٧٣٣ - ٠.٨٣٢) وهذا يعكس مدى التجانس الكبير بين البنود ويُؤكد على أن جميع الأبعاد بالفعل وُضعت في مكانها الصحيح وتؤدي الغرض الذي وُضعت من أجله.

-نتائج تطبيق الاستبانة وتحليلها:

البعد الأول: الإيثار:

جدول (٩) التكرارات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ونتائج اختبار كا^٢ لآراء أفراد عينة البحث على عبارات المحور الأول " الإيثار " (ن = ٣١٠)

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التحقق	كا ^٢	الدلالة	الترتيب
١	أُساعد زملائي ذوي الأعباء الكبيرة في المعهد.	٤.٢٩٠٣	٠.٧٥٤٤	٨٥.٨٠	كبيرة	١٥٩.٧٥	٠.٠٠٠	٤
٢	أقوم بأعمال زملائي في حالة غيابهم.	٤.٠٢٥٨	٠.٨٣١٨	٨٠.٥١	كبيرة	٩٤.٠٥	٠.٠٠٠	٧
٣	أتعاون مع رؤسائي في المعهد لأداء الأعمال الإضافية.	٤.٤٣٢٣	٠.٧٠٦١	٨٨.٦٥	كبيرة	٢٢٢.٣٦	٠.٠٠٠	٢
٤	أقوم بإجراء المُصالحات بين	٤.٣٠٣٢	٠.٨٥٤٣	٨٦.٠٦	كبيرة	٢٨٤.٩٠	٠.٠٠٠	٣

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التحقق	كا ^٢	الدلالة	الترتيب
	الزملاء .							
٥	أُعاون زملائي في حل مشكلاتهم المهنية.	٤.١٧٧٤	٠.٨٤٦١	٨٣.٥٥	كبيرة	٢٢٧.٦٥	٠.٠٠٠	٦
٦	أحرص على تقديم مصلحة المعهد على مصلحتي الشخصية.	٤.٢٣٢٣	٠.٨٧٦٣	٨٤.٦٥	كبيرة	٢٤٨.٤٥	٠.٠٠٠	٥
٧	أتنازل عن تدريس حصة أو الإشراف على نشاط لزميل آخر يرغب في ذلك.	٣.٣١٢٩	١.٢٨٨٠	٦٦.٢٦	متوسطة	٣٢.٤٨٤	٠.٠٠٠	٩
٨	أساعد زملائي لعمل مجموعات تقوية للطلاب الضعاف في المعهد.	٣.٧٠٦٥	١.١٠٦٥	٧٤.١٣	كبيرة	٩٥.٧٧٤	٠.٠٠٠	٨
٩	أقوم بنقل خبراتي للمعلمين الجُدد بالمعهد.	٤.٥٩٦٨	٠.٦٨٨٨	٩١.٩٤	كبيرة	٥٢١.٨٧	٠.٠٠٠	١
إجمالي البعد الأول الإيثار		٣٧.٠٧٧	٤.٢٢٨٩	٨٢.٣٩	كبيرة			

* قيم كا^٢ الجدولية عند درجات حرية ٤ ومستوى دلالة (٠,٠٠٠)

من خلال نتائج الجدول (٩) تبين أن متوسط الأهمية النسبية لعبارات هذا البعد ككل تقدر بـ " ٣٧.٠٧٧ " ووزن نسبي " ٨٢.٣٩ % " وذلك يمثل مستوى استجابة " كبيرة ". وجاءت كافة عبارات البعد عند مستوى استجابة " كبيرة "، ماعدا العبارة رقم (٧) جاءت عند مستوى استجابة " متوسطة ". وجاءت الأهمية النسبية لعبارات البعد والتي يعكسها الوزن النسبي لكل عبارة، في الرتبة الأولى العبارة رقم (٩) والتي تنص على " أقوم بنقل خبراتي للمعلمين الجُدد بالمعهد. " بواقع متوسط حسابي " ٤.٥٩٦ "، وفي الرتبة الثانية العبارة رقم (٣) والتي تنص على " أتعاون مع رؤسائي في المعهد لأداء الأعمال الإضافية. " بواقع متوسط حسابي " ٤.٤٣٢٣ "، وجاءت في الرتبة الأخيرة العبارة رقم (٧) والتي تنص على " أتنازل عن تدريس حصة أو الإشراف على نشاط لزميل آخر يرغب في ذلك. " بواقع متوسط حسابي " ٣.٣١٢٩ ".

وجاءت الدلالة الإحصائية لقيم معامل مربع كاي (كا^٢) لكافة عبارات البعد دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠٠٠) وذلك لصالح مستويات الاستجابة الموضحة

بالجدول السابق، وجاءت الدلالة الإحصائية لقيمة معامل (كا^٢) البُعد ككل دالة إحصائيًا عند مُستوى (٠,٠٠١) وذلك لصالح مُستويات الاستجابة "كبيرة"، أي أن واقع توافر البُعد الأول الإيثار من وجهة نظر أفراد عينة البحث في مُستوياته الكبيرة.

التوزيع النسبي لعينة البحث وفقًا لبعد الإيثار

اتضح أن أقل قراءة تم الحصول عليها كانت ٩ درجة، وأعلى قراءة كانت ٤٥ درجة، وكان المدى ٣٦ ولحساب طول الفئة تمت قسمة المدى على عدد ٣ مُستويات فأصبح طول الفئة = $36/3 = 12$ باستخدام المُعادلة التالية:

$$\text{المدى} / \text{عدد المستويات} = \text{طول الفئة}$$

جدول (١٠) توزيع عينة البحث وفقًا لمُستويات الإيثار

المُستويات	المدى	التكرار	النسبة %
مُستوى مُنخفض	من ٩: أقل من ٢١	١	٠.٣
مُستوى مُتوسط	من ٢١: أقل من ٣٣	٦٠	١٩.٤
مُستوى مُرتفع	من ٣٣ فأكثر	٢٤٩	٨٠.٣
المجموع		٣١٠	١٠٠

من نتائج الجدول (١٠) يتضح أن أفراد عينة البحث يتمتعون بارتفاع مُستوى الإيثار ويمكن تفسير ذلك إلى التعاون مع الرؤساء في المعهد ونقل الخبرات للمُعلمين الجُدد وتوافر العامل الإنساني وشعور المُعلمين بالسعادة أثناء تقديم المُساعدة والشعور بالمسئولية وإدراك أهمية التعاون مع الزُملاء لحل المُشكلات المهنية.

البعد الثاني: الزُوح الرياضية:

جدول (١١) التكرارات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ونتائج اختبار كا^٢ لآراء أفراد عينة

البحث على عبارات المحور الثاني "الزُوح الرياضية" (ن = ٣١٠)

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعيارى	الوزن النسبى %	درجة	كا ^٢	الدالة	الترتيب
١	أبادر بتقريب وجهات النظر بين زُملائي.	٤.٥٢٩	٠.٦٤٦٧	٩٠.٥٨	كبيرة	١٦	٠.٠٠٠	٦
٢	أتعامل مع زُملائي بالمعهد بوجد واحترام.	٤.٨٧٤	٠.٣٣٢٢	٩٧.٤٨	كبيرة	٦٢	٠.٠٠٠	١
٣	أتجنب تصيد الأخطاء للزملاء في المعهد.	٤.٧٠٦	٠.٧١١٢	٩٤.١٣	كبيرة	٧٧	٠.٠٠٠	٢
٤	أحرص على عدم اثاره المشكلات مع زُملائي في المعهد.	٤.٦٩٤	٠.٧٦٢٩	٩٣.٨٧	كبيرة	٠٠	٠.٠٠٠	٣
٥	أتوافق مع ظروف العمل الاستثنائية دُون تذمر.	٤.٤٠٦	٠.٦٤٠٦	٨٨.١٣	كبيرة	٧٥	٠.٠٠٠	٩
٦	أصغي جيداً لمن يقدم لي النصيحة من زُملائي.	٤.٦٧٧	٠.٥٦٢٤	٩٣.٥٥	كبيرة	٥٢	٠.٠٠٠	٤
٧	أتجاوب مع أي تغييرات أو مبادرات تقدمها إدارة المعهد.	٤.٥٠٠	٠.٦٤٢٤	٩٠.٠٠	كبيرة	٢٩	٠.٠٠٠	٧
٨	أبادر إلى الاعتذار لمن أخطأت في حقهم.	٤.٥٥٨	٠.٦٩٧٨	٩١.١٦	كبيرة	٠١	٠.٠٠٠	٥
٩	أقبل كل نقد بناء من زُملائي بالمعهد.	٤.٤٩٠	٠.٧١٨٤	٨٩.٨١	كبيرة	٨٣	٠.٠٠٠	٨
البُعد الثاني : الزُوح الرياضية		٤١.٤٣٥	٢.٩٣٩٦	٩٢.٠٨	كبيرة			

ويتضح من الجدول (١١) أن مُتوسط الأهمية النسبية لعبارات هذا البعد ككل تقدر بـ " ٤١.٤٣٥ " ووزن نسبي " ٩٢.٠٨ % " وذلك يمثل مُستوى استجابة " كبيرة " . وجاءت كافة عبارات البُعد عند مُستوى استجابة " كبيرة " . وجاءت الأهمية النسبية لعبارات البُعد والتي يعكسها الوزن النسبي لكل عبارة، في الرتبة الأولى العبارة رقم (٢) والتي تنص على " أتجنب تصيد الأخطاء للزملاء في المعهد." بواقع متوسط حسابي " ٤.٧٠٦ " ، وفي الرتبة الثانية العبارة رقم (٤) والتي تنص على " أحرص على عدم اثاره المشكلات مع زُملائي في المعهد." بواقع متوسط حسابي " ٤.٦٩٤ " ، وجاءت في الرتبة الأخيرة العبارة رقم (٥) والتي تنص على " أتوافق مع ظروف العمل الاستثنائية دُون تذمر." بواقع مُتوسط حسابي " ٤.٤٠٦ " .

وجاءت الدلالة الإحصائية لقيم مُعامل مُربع كاي (كا^٢) لكافة عبارات البُعد دالة إحصائياً عند مُستوى (٠,٠٠٠) وذلك لصالح مُستويات الاستجابة المُوضحة بالجدول السابق، وجاءت الدلالة الإحصائية لقيمة مُعامل (كا^٢) البُعد ككل دالة

إحصائيًا عند مستوى (٠,٠٠١) وذلك لصالح مستويات الاستجابة "كبيرة"، أي أن واقع توافر البُعد الثاني الروح الرياضية من وجهة نظر أفراد عينة البحث في مستوياته الكبيرة.

التوزيع النسبي لعينة البحث وفقًا لبعد الروح الرياضية

اتضح أن أقل قراءة تم الحصول عليها كانت ٩ درجة، وأعلى قراءة كانت ٤٥ درجة، وكان المدى ٣٦ ولحساب طول الفئة تمت قسمة المدى على عدد ٣ مستويات فأصبح طول الفئة = $3/36 = 12$ باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{المدى} / \text{عدد المستويات} = \text{طول الفئة}$$

جدول (١٢) توزيع عينة البحث وفقًا لمستويات الروح الرياضية

المستويات	المدى	التكرار	النسبة %
مستوى مُنخفض	من ٩: أقل من ٢١	٠	٠
مستوى مُتوسط	من ٢١: أقل من ٣٣	٦	١.٩
مستوى مُرتفع	من ٣٣ فأكثر	٣٠٤	٩٨.١
المجموع		٣١٠	١٠٠

من خلال نتائج الجدول (١٢) اتضح أن أفراد عينة البحث يتمتعون بارتفاع مستوى الروح الرياضية ويمكن تفسير ذلك إلى الحرص على عدم تصيد الأخطاء للزملاء في المعهد وكذلك عدم إثارة المشكلات وتقبل النقد البناء من الزملاء. وقضاء وقت كبير في العمل دون تذمر والمبادرة بالاعتذار في حالة الخطأ. وكذلك طبيعة العمل التربوي وما يحتاج إليه من صبر وضبط النفس والتسامح والتفاهم مع فريق العمل والتركيز على أهداف المعهد الإيجابية والحفاظ على علاقات طيبة بين زملاء العمل.

البعد الثالث: وعي الضمير:

جدول (١٣) التكرارات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ونتائج اختبار كا² لآراء أفراد عينة

البحث على عبارات المحور الثالث "وعى الضمير" (ن = ٣١٠)

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة التحقق	كا ²	الدلالة	الترتيب
١	أشجع زملائي بالمعهد على القيام بأعمال تطوعية داخل المعهد.	٤.٢٣٩	٠.٨٢٥١	٨٤.٧٧	كبيرة	٢٥٧.٦٥	٠.٠٠٠	٩
٢	ألتزم بوقت الراحة المُتاح لي داخل المعهد.	٤.٢١٦	٠.٨٧٤٩	٨٤.٣٢	كبيرة	٢٥٨.٢٩	٠.٠٠٠	١٠
٣	أحترم اللوائح والقوانين الخاصة بالمعهد.	٤.٨٠٣	٠.٤٤٤٣	٩٦.٠٦	كبيرة	٣٤٢.٨٦	٠.٠٠٠	٣
٤	أحضر مُبكراً إلى العمل.	٤.٥٩٣	٠.٦١٧٨	٩١.٨٧	كبيرة	٣٣١.٤٧	٠.٠٠٠	٦
٥	أقوم بأداء واجباتي حتى في غياب الرؤساء في المعهد.	٤.٨٠٩	٠.٤٣٢٤	٩٦.١٩	كبيرة	٣٤٧.٦٩	٠.٠٠٠	٢
٦	أحافظ على مُمتلكات المعهد ولا أستغلها لمصالح الشخصية.	٤.٨٥٢	٠.٣٩٠٧	٩٧.٠٣	كبيرة	٣٩٩.٢٠	٠.٠٠٠	١
٧	أحرص على عدم القيام بأعمال شخصية في وقت العمل الرسمي.	٤.٦١٢	٠.٦٨٦٣	٩٢.٢٦	كبيرة	٥٣٨.٣٢	٠.٠٠٠	٥
٨	أحرص على أخذ إجازاتي عند الحاجة فقط.	٤.٥٤٢	٠.٧٩٠٢	٩٠.٨٤	كبيرة	٤٨٦.٩٧	٠.٠٠٠	٧
٩	أبادر بتصحيح السلوكيات غير المرغوبة عند رؤيتها.	٤.٥٤٢	٠.٦٠٩٩	٩٠.٨٤	كبيرة	١٣٦.٥٧	٠.٠٠٠	٧ مكرر
١٠	أقوم بعملتي على أكمل وجه.	٤.٦٨٧	٠.٥٢٣٤	٩٣.٧٤	كبيرة	٤٠٧.٤٥	٠.٠٠٠	٤
		٤٥.٨٩٦	٢.٨٣١١	٩١.٨	كبيرة			

ويتضح من الجدول (١٣) أنه جاءت في الرتبة الأولى العبارة رقم (٦) والتي

تنص على "أحافظ على مُمتلكات المعهد ولا أستغلها لمصالح الشخصية بمتوسط حسابي

"٤.٨٥٢"، وفي الرتبة الثانية العبارة رقم (٥) والتي تنص على "أقوم بأداء واجباتي

حتى في غياب الرؤساء في المعهد بمتوسط حسابي "٤.٨٠٩"، وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (٢) والتي تنص على " ألتزم بوقت الراحة المُتاح لي داخل المعهد." بمتوسط حسابي "٤.٢١٦". أي أن واقع توافر البُعد الثالث وعي الضمير من وجهة نظر أفراد عينة البحث في مُستوياته الكبيرة.

التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لبعد وعي الضمير

اتضح أن أقل قراءة تم الحصول عليها كانت ١٠ درجة، وأعلى قراءة كانت ٥٠ درجة، وكان المدى ٤٠ ولحساب طول الفئة تمت قسمة المدى على عدد ٣ مستويات فأصبح طول الفئة = $3/40 = 13$ باستخدام المُعادلة التالية:

$$\text{المدى} / \text{عدد المُستويات} = \text{طول الفئة}$$

جدول (١٤) توزيع عينة البحث وفقاً لمُستويات وعي الضمير

المُستويات	المدى	التكرار	النسبة %
مُستوى مُنخفض	من ١٠: أقل من ٢٣	٠	٠
مُستوى مُتوسط	من ٢٣: أقل من ٣٦	٠	٠
مُستوى مُرتفع	من ٣٦ فأكثر	٣١٠	١٠٠
المجموع		٣١٠	١٠٠

من نتائج الجدول (١٤) يتضح أن أفراد عينة البحث يتمتعون بارتفاع مُستوى وعي الضمير ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى المُحافظة على مُمتلكات المعهد وعدم استغلالها للمصالح الشخصية والالتزام بالواجبات حتى في غياب الرؤساء والالتزام باللوائح والقوانين والحضور المُبكر إلى المعهد.

جدول (١٥) التكرارات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ونتائج اختبار كا² لآراء أفراد عينة

البحث على عبارات المحور الرابع "السُّلوك الحضاري" (ن = ٣١٠)

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة التحقق	ك ²	الدلالة	الترتيب
١	أقدم مقترحات لشراء أجهزة وأدوات عرض لتحسين بيئة العمل بالمعهد.	٤.٦١٣	٠.٦٨٦٣	٩٢.٢٦	كبيرة	٥٣٨.٣٢	٠.٠٠٠٠	٥
٢	أحرص على حضور الندوات والتدريبات وورش العمل؛ لتنمية مهاراتي وأدائي الوظيفي.	٤.٣٠٩	٠.٧٧٦٤	٨٦.١٩	كبيرة	٢٩٩.١٦	٠.٠٠٠٠	٨
٣	أقدم للأخريين خارج المعهد صورة ايجابية حول العمل بالمعهد.	٤.٦٩٧	٠.٥٦١٧	٩٣.٩٤	كبيرة	٤٣٥.٢٤	٠.٠٠٠٠	٣
٤	أحت زُملائي على استثمار أوقات العمل لتحقيق الأهداف التعليمية والتربوية.	٤.٣٥٢	٠.٧٦٤٧	٨٧.٠٣	كبيرة	٣٢٢.٧١	٠.٠٠٠٠	٧
٥	أتبادل الخبرات مع زملائي لتطوير المعهد وحصوله على الاعتماد.	٤.٤٠٩	٠.٧٣٠٧	٨٨.١٩	كبيرة	٢١٠.٦٩	٠.٠٠٠٠	٦
٦	أحرص على متابعة الأنشطة التربوية للمعهد باهتمام.	٤.٢٩٤	٠.٨٤٨٢	٨٥.٨٧	كبيرة	٢٨٤.١٦	٠.٠٠٠٠	٩
٧	ألتزم بالعادات الاجتماعية (كالمظهر العام - عدم التدخين - احترام الكبير).	٤.٧٩٦	٠.٤٩٠٠	٩٥.٩٤	كبيرة	٥٧٢.٧١	٠.٠٠٠٠	٢
٨	أحرص على الالتزام بأخلاقيات العمل بالمعهد.	٤.٨٧١	٠.٣٤٥٣	٩٧.٤٢	كبيرة	٤١٤.٧٠	٠.٠٠٠٠	١
٩	أتابع كل جديد يتعلق بعملتي في المعهد.	٤.٦٤٢	٠.٦٣٦٧	٩٢.٨٤	كبيرة	٣٩٠.٤٧	٠.٠٠٠٠	٤
	الإجمالي	٤٠.٩٨٣	٣.٣٦٦٩	٩١.٠٨	كبيرة			

من نتائج الجدول (١٥) نلاحظ أنه جاءت في الرتبة الأولى العبارة رقم (٨) والتي تنص على " أحرص على الالتزام بأخلاقيات العمل بالمعهد." بواقع مُتوسط حسابي "٤.٧٨١"، وفي

الرتبة الثانية العبارة رقم (٧) والتي تنص على " ألتزم بالعبادات الاجتماعية (كالمظهر العام - عدم التدخين - احترام الكبير)". بواقع مُتوسط حسابي "٤.٧٩٦"، وجاءت في الرتبة الأخيرة العبارة رقم (٦) والتي تنص على " أحرص على متابعة الأنشطة التربوية للمعهد باهتمام". بواقع مُتوسط حسابي "٤.٢٩٤". أي أن واقع توافر البُعد الرابع السلوك الحضاري من وجهة نظر أفراد عينة البحث في مُستوياته الكبيرة.

التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لبعد السلوك الحضاري

اتضح أن أقل قراءة تم الحصول عليها كانت ٩ درجة، وأعلى قراءة كانت ٤٥ درجة، وكان المدى ٣٦ ولحساب طول الفئة تمت قسمة المدى على عدد ٣ مُستويات فأصبح طول الفئة = $3/36 = 12$ باستخدام المُعادلة التالية:

$$\text{المدى} / \text{عدد المُستويات} = \text{طول الفئة}$$

جدول (١٦) توزيع عينة البحث وفقاً لمُستويات السلوك الحضاري

المُستويات	المدى	التكرار	النسبة %
مُستوى مُنخفض	من ٩: أقل من ٢١	٠	٠
مُستوى مُتوسط	من ٢١: أقل من ٣٣	٦	١.٩
مُستوى مُرتفع	من ٣٣ فأكثر	٣٠٤	٩٨.١
المجموع		٣١٠	١٠٠

من خلال نتائج الجدول (١٦) يتبين أن أفراد عينة البحث يتمتعون بارتفاع مُستوى السلوك الحضاري يرجع ذلك إلى الالتزام بأخلاقيات العمل بالمعهد ومُواكبة التغيرات في عصر الانفجار المعرفي والتكنولوجي وما يحدث في العالم وإدراك المُعلم بأنه يجب عليه القيام بأعمال إضافية خارج الوصف الوظيفي وكذلك الالتزام بالعبادات الاجتماعية ومنها المظهر العام وعدم التدخين واحترام الزُملاء والحرص على حُضور الندوات وورش العمل.

البعد الخامس: الكياسة:

جدول (١٧) التكرارات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ونتائج اختبار كا^٢ لآراء

أفراد عينة البحث على عبارات المحور الخامس "الكياسة" (ن = ٣١٠)

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التحقق	كا ^٢	الدالة	الترتيب
١	أقوم بمشاوره زملائي في المعهد فيما يتعلق بتنظيم أعمال المعهد.	٤.٥٠٩	٠.٦٨١٤	٩٠.١٩	كبيرة	٤١٩.١٩	٠.٠٠٠٠	٦
٢	أحترم حقوق زملائي وألتزم بواجباتي.	٤.٨٧٤	٠.٣٣٢٢	٩٧.٤٨	كبيرة	١٧٣.٦٣	٠.٠٠٠٠	١
٣	أحترم خصوصيات زملائي بالمعهد.	٤.٨٠٧	٠.٤٤٩٣	٩٦.١٣	كبيرة	٣٥٠.١٤	٠.٠٠٠٠	٢
٤	أحاول ضبط النفس بعدم الإكثار من الشكاوى لزملائي في المعهد.	٤.٥١٦	٠.٦٢٦٩	٩٠.٣٢	كبيرة	٢٧٤.٤٤	٠.٠٠٠٠	٤
٥	أتسامح عن الإساءات الشخصية الموجهة لي.	٤.٠٥٨	٠.٩٤٣٣	٨١.١٦	كبيرة	١٨٨.٩٧	٠.٠٠٠٠	٨
٦	أسعى لتقديم النصيحة والمعلومات الضرورية للزملاء.	٤.٥١٦	٠.٦٩٠٧	٩٠.٣٢	كبيرة	٢٧٦.٩٧	٠.٠٠٠٠	٤ مكرر
٧	أتجنب اتخاذ أي قرار يؤثر على سير العمل بالمعهد.	٤.٥٣٦	٠.٦٨٩٩	٩٠.٧١	كبيرة	٤٤٤.٢٣	٠.٠٠٠٠	٣
٨	أواجه الصعوبات بمرونة عالية.	٤.٢٥٢	٠.٧٤٢٥	٨٥.٠٣	كبيرة	١٦١.٨٩	٠.٠٠٠٠	٧
		٣٦.٠٦٧	٢.٧٦٥٧	٩٠.١٧	كبيرة			

من نتائج الجدول (١٧) جاءت في الرتبة الأولى العبارة رقم (٢) والتي تنص على " أحترم حقوق زملائي وألتزم بواجباتي." بواقع متوسط حسابي "٤.٨٧٤"، وفي الرتبة الثانية العبارة رقم (٣) والتي تنص على " أحترم خصوصيات زملائي بالمعهد." بواقع متوسط حسابي "٤.٨٠٧"، وجاءت في الرتبة الأخيرة العبارة رقم (٥) والتي تنص على " أتسامح عن الإساءات الشخصية الموجهة لي." بواقع متوسط حسابي "٤.٠٥٨".

أي أن واقع توافر البعد الخامس الكياسة من وجهة نظر أفراد عينة البحث في مستوياته الكبيرة.

التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لبعد الكياسة

اتضح أن أقل تم الحصول عليها كانت ٨ درجة، وأعلى قراءة كانت ٤٠ درجة، وكان المدى ٣٢ ولحساب طول الفئة تمت قسمة المدى على عدد ٣ مستويات فأصبح طول الفئة = $32/3 = 10.67$ باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{المدى} / \text{عدد المستويات} = \text{طول الفئة}$$

جدول (١٨) توزيع عينة البحث وفقاً لمستويات الكياسة

المستويات	المدى	التكرار	النسبة %
مستوى مُنخفض	من ٨: أقل من ١٩	٠	٠
مستوى متوسط	من ١٩: أقل من ٢٩	٣	٠.٩٦
مستوى مرتفع	من ٢٩ فأكثر	٣٠٧	٩٩.٠١
المجموع		٣١٠	١٠٠

اتضح من الجدول (١٨) أن أفراد عينة البحث يتمتعون بارتفاع مستوى الكياسة يرجع ذلك إلى الانسجام والترابط بين المعلمين والولاء للمعهد والمجتمع المحلي واحترام خصوصيات وحقوق الزملاء والالتزام بالواجبات والتشاور مع الزملاء في تنفيذ الأعمال ومواجهة الصعوبات بمرونة.

نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً: النتائج في ضوء الفرض الأول: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

للتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation وهو يُعد أحد المؤشرات الإحصائية لدراسة قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين كميين (X Y)، أحدهما مستقل وثانيهما تابع، وقيمة هذا المعامل تتراوح ما بين +١، -١ ويُحسب معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالبحث المتمثلة في الإيثار، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري، الكياسة لدى معلمي المعاهد الأزهرية عينة البحث كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢٠) مُعامل ارتباط أبعاد سلوك المُواطنة التنظيمية لدى مُعلمي المعاهد الأزهرية

المحاور	الإيثار	الرُوح الرياضية	وعي الضمير	السلوك الحضاري	القياسية	إجمالي الاستبيان
الإيثار	—					
الرُوح الرياضية	**٠.٣٥١	—				
وعي الضمير	**٠.٤٦٧	**٠.٥٨٦	—			
السلوك الحضاري	**٠.٥١٨	**٠.٤٨٤	**٠.٦٤٧	—		
القياسية	**٠.٤٤١	**٠.٥٦٨	**٠.٥٩٢	**٠.٦٢٠	—	
اجمالي الاستبيان	**٠.٧٥٤	**٠.٧٣٣	**٠.٨١٧	**٠.٨٣٢	**٠.٩٧٥	—

اتضح من الجدول (٢٠) وجود علاقة ارتباطية مُوجبة دالة إحصائيًا بين الرُوح الرياضية لدى مُعلمي الأزهر الشريف من عينة البحث والإيثار لديهم عند مُستوى ٠.٠٠١، فكلما زادت الرُوح الرياضية لدى المُعلمين ارتفع معه مُستوى الإيثار لديهم. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى سعي المُعلمين إلى خلق بيئة عمل إيجابية تقوم على التسامح والتفاهم والحفاظ على علاقات طيبة مع الزُملاء وإيجاد حلول لمشكلات المُعلمين الجُدد والقيام بأعمال الزُملاء في حالة غيابهم والتعاون في حل مُشكلاتهم المهنية ونقل الخبرات فيما بينهم ويرجع ذلك إلى شعور الفرد بالسعادة في مُساعدة الآخرين وطبيعة العمل التربوي الذي يحتاج إلى الصبر وضبط النفس لتحقيق الأهداف المنشودة. ويمكن تفسير ذلك أيضًا إلى ميل المُعلمين إلى الحفاظ على سُمعتهم الطيبة داخل المعهد وبقاء ملفهم الوظيفي خال من أي عقوبات وربما لكونهم قُدوة حسنة لطلابهم.

وجود علاقة ارتباطية مُوجبة دالة إحصائيًا بين وعي الضمير لدى مُعلمي المعاهد الأزهرية من عينة البحث وكلاً من "الإيثار والرُوح الرياضية" عند مُستوى ٠.٠٠١، فكلما زاد وعي الضمير لدى المُعلمين ارتفع معه مُستوى كلا من الإيثار والرُوح الرياضية لديهم، مما يعنى أن مُعلمي المعاهد الأزهرية عينة البحث يتأثرون بوعي الضمير حيث يُؤثر فقدان وعي الضمير لديهم على انخفاض مُستوى كلاً من الإيثار والرُوح الرياضية. ويُمكن تفسير هذه النتيجة إلى الايمان الداخلي للمُعلمين بأهمية الالتزام باللوائح والقوانين والحُضور المبكر إلى العمل والحفاظ على المُمتلكات العامة

بالمعهد وتمسكهم بالقيم الدينية الأزهرية وهذا يرجع إلى الوازع الديني وكل هذا يترتب عليه مساعدة بعضهم البعض وعدم اثاره مُشكلات فيما بينهم وتقبل ضغوط العمل بصدر رحب دون شكوى أو تدمير وتقديم مصلحة المعهد على مصالحهم الشخصية.

وجود علاقة ارتباطية مُوجبة دالة إحصائيًا بين السلوك الحضاري لدى مُعلمي المعاهد الأزهرية من عينة الدراسة وكلاً من " الإيثار والروح الرياضية ووعي الضمير لديهم" عند مستوى ٠.٠٠١، فكلما زاد السلوك الحضاري لدى المُعلمين ارتفع معه مُستوى كلاً من الإيثار والروح الرياضية ووعي الضمير لديهم، مما يعنى أن مُعلمي الأزهر الشريف عينة الدراسة يتأثر السلوك الحضاري لديهم حيث يُؤثر فقدانه لديهم على انخفاض مُستوى كلا الإيثار والروح الرياضية ووعي الضمير لديهم. ويُمكن تفسير هذه النتيجة إلى مُحافظة المُعلمين على السُمعة الطيبة للمعهد والحفاظ على حضور الاجتماعات والاطلاع على كل جديد والتزامهم بالعادات الاجتماعية وأخلاقيات العمل كل هذا يُزيد من انتماؤهم والعمل بروح الفريق والتعاون مع الرؤساء وتقريب وجهات النظر وتقبل النقد البناء والحضور المُبكر للعمل والمُحافضة على مُمتلكات المعهد والقيام بالعمل على أكمل وجه حتى في غياب الرؤساء.

وجود علاقة ارتباطية مُوجبة دالة إحصائيًا بين الكياسة لدى مُعلمي المعاهد الأزهرية من عينة الدراسة وكلاً من "الإيثار والروح الرياضية، ووعي الضمير، والسلوك الحضاري لديهم عند مستوى ٠.٠٠١، تفسير هذه النتيجة إلى احترام خُصوصيات الزُملاء والتسامح ومُواجهة الصُعوبات بمرونة واحترام حقوق الزُملاء ومُشاورتهم فيما يتعلق بتنظيم أعمال المعهد والسعي لخلق بيئة عمل يسودها الاحترام المُتبادل والتشاور في القرارات والحوار البناء كل هذا يترتب عليه مساعدة الزُملاء لبعضهم البعض والتعاون لأداء أعمال إضافية ونقل الخبرات بين المُعلمين بعضهم البعض وعدم تصيد الأخطاء وتقبل النقد البناء والحضور المُبكر إلى العمل والمُحافضة على مُمتلكات المعهد والقيام بالأعمال على أكمل وجه والولاء للمعهد والتمسك بالقيم الاجتماعية والمعايير التي يفرضها قطاع المعاهد.

وجود علاقة ارتباطية مُوجبة دالة إحصائيًا بين اجمالي أبعاد سُلك المُواطنة التنظيمية لدى مُعلمي المعاهد الأزهرية من عينة البحث وكلاً من "الإيثار والروح الرياضية، وعي الضمير، والسلوك الحضاري، والكمياء" عند مُستوى ٠.٠٠١، مما يعنى أن مُعلمي المعاهد الأزهرية عينة الدراسة يتأثرون بأبعاد سُلك المُواطنة التنظيمية. ويُمكن تفسير هذه النتيجة إلى الروابط والعلاقات الإنسانية التي تسود بين العاملين في المعاهد الأزهرية في مُحافظة دمياط وإلى الالتزام بالقيم والعادات والأعراف المُنبثقة من الثقافة الإسلامية والعربية التي تُؤكد على مبادئ وأخلاقيات العمل الإسلامي وإلى الإحساس بالمسئولية تجاه العمل وتقديم المصلحة العامة. وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج الإجابة عن هذا الفرض، يتضح تحقق صحة هذا الفرض، مما يدل على شدة وقوة العلاقة بين أبعاد سُلك المُواطنة التنظيمية.

ثانياً: مُلخص لأهم النتائج:

- ١- وجود علاقة ارتباطية مُوجبة دالة إحصائيًا بين اجمالي أبعاد سُلك المُواطنة التنظيمية لدى مُعلمي المعاهد الأزهرية من عينة البحث وكلاً من "الإيثار والروح الرياضية، وعي الضمير، والسلوك الحضاري، والكمياء" عند مُستوى ٠.٠٠١.
- ٢- وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيًا بين الإيثار والمؤهل الدراسي عند مُستوى ٠.٠٠٥، بينما وجدت علاقة طردية موجبة بين الإيثار والتخصص عند مُستوى دلالة ٠.٠٠٥، برغم عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإيثار والإدارة التعليمية.
- ٣- عدم وجود علاقة بين الأبعاد (الروح الرياضية، وعي الضمير والسلوك الحضاري، الكمياء) مع متغيرات (المؤهل الدراسي - التخصص - الإدارة).
- ٤- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة (أقل من ٢٠ سنة/ ٢٠ سنة فأكثر).
- ٥- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المسمى الوظيفي (معلم/خبير) في أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

المحور الثالث: التوصيات والمقترحات لتعزيز ودعم سلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط

بناءً على الإطار النظري ونتائج البحث الميداني:

- التركيز في المناهج الدراسية على تنمية سلوكيات الفرد الإيجابية والمواطنة.
- مراعاة ظروف العاملين والتركيز على المرونة في العمل.
- اهتمام الإدارة بتقويض الأعمال وتوزيعها، ومراعاة العدالة التنظيمية.
- الاهتمام بتنمية قيم الولاء والانتماء للمنظمة.
- الاهتمام بتدريب المعلمين وإيجاد حلول لمشكلاتهم المهنية.
- مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.
- تشجيع العاملين للمساهمة في الأعمال التطوعية.
- إعطاء اهتمام وأولوية لبُعد (وعي الضمير) في محور سلوك المواطنة التنظيمية كونه محور اهتمام عينة البحث وكذلك المحاولة في رفع مستوى الاهتمام لدى أفراد العينة بباقي أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.
- مكافأة العاملين وتقدير جهودهم سواء تقدير معنوي أو مادي.
- الاستفادة من الدراسات النفسية التي تهتم بعلاقات العمال داخل المنظمات.
- اتباع الأساليب الأخلاقية في التعامل مع الآخرين داخل المعاهد الأزهرية.
- ضرورة اهتمام كليات التربية في اعداد المعلمين بتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الطلاب.
- الإعداد والتدريب الجيد للقيادات الأزهرية وشيوخ المعاهد وتدريبهم.

المراجع

أولا المراجع العربية:

- أمين، مصطفى أحمد. (٢٠٢١). مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمنهور مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، مج(١٥)، ع(٩)، ٦١٢-٥٤١.

بن صالح، دنيا، بن سماعيل، أمال. (٢٠٢٣). أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطن التنظيمية دراسة ميدانية بمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية ورقلة. أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

ص ١٤.

التوبي، سلام بن سالم بن سلام. (٢٠٢٤). السعادة المهنية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. مجلة إبداعات تربوية، ٢٨٤، ١٤٤-١١٧.

الجابر، ريم عبد الرحمن عبد الله. (٢٠١٥). درجة ممارسة العدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوى سلوك المواطن التنظيمية بإدارات التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، ٢٦ (١٠١)، جامعة بنها. ٣٨٦-٣١٧.

الجهي، ختام قاسم مصطفى، وأبو دف، محمود خليل صالح. (٢٠١٧). درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لدى معلمهم (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية (غزة)، ١- ١٧٤ استرجع في يوم الثلاثاء ٢٠٢٥/٦/٣ م من <http://mandumah.com/Record/875081>

الجهني. آلاء بنت صالح، والقرني، علي بن حسن يعن الله. (٢٠٢٠). مستوى جودة الحياة بمدارس المرحلة الابتدائية بمدينة تبوك وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية من وجهة نظر منسوبيها. مجلة كلية التربية ببنها، مج ٣١ ع (١٢٣، يوليو) ج ١، ٣٧٢-٣١٣.

حسين، أحمد إسماعيل جاد الله، وسليم، حسن مختار حسين، وسليمان، حنان البديري كمال. (٢٠٢٤). متطلبات التغلب على معوقات تفعيل سلوك المواطن التنظيمية بمؤسسات التعليم الأزهرى قبل الجامعي. مجلة كلية التربية، جامعة أسوان مج ع (٤٣)، ٨٥-٤٤.

دعنا، صباح جوهر. (٢٠١٧). سلوك المواطن التنظيمية في مديريات التربية والتعليم شمال الخليل ووسطها. (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا. جامعة الخليل.

رضوان، عمر نصير مهران. (٢٠٢٠). الممارسات الديمقراطية وسلوكيات المواطن التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي في جمهورية مصر العربية. مجلة الإدارة التربوية، مج ع (٢٦). ٣٤٤-٢٥٧.

الزهراني، محمد. (٢٠٠٧). سلوك المواطن التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.

شيش، خيرية محمد، وعمار، عبد المجيد الصديق، وأبو فناس، أسامة محمد. (٢٠٢٢). أنماط القيادة الإدارية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. *مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال*، ٩ (١، يونيو)، ١٧٩-١٩٦. جامعة مصراتة. ليبيا.

الشريف، صديق حسني حسن، وأبو كريم، أحمد فتحي. (٢٠١٨). دور مُديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في تنمية المجتمع المحلي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم التربوية. جامعة الشرق الأوسط. الأردن. ١-١٠٧. استرجع يوم الثلاثاء بتاريخ

<http://mandumah.com/Record/903015> م من ٢٠٢٥/٦/٣

طحطوح، عالية إبراهيم محمد. (2016). تأثير أنماط القيادة الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة. كلية الاقتصاد والإدارة ص ٣٦. العامري، عبد العزيز عبد الهادي. (٢٠٢٠). العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية. *مجلة جامعة الناصر* مج ٢ ع (16)، (يوليو-ديسمبر) ١١٥-١٦٨.

عبد السلام، هالة حميد. (٢٠٢٤). مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين بكلية الآداب والعلوم قمينس وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية. *مجلة كلية التربية العلمية، جامعة بنغازي* ع (١٥)، ١٦٦-١٣٥.

عبودي، إدريس صفاء. (٢٠٠٨). أثر سلوك المواطنة التنظيمية في تحقيق الفاعلية: دراسة ميدانية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في جامعة الموصل. *مجلة تنمية الرفدين، مج ٣٠ ع (٩٢)*، ٥٧-٤٥. كلية الإدارة والاقتصاد.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/423819>

العتيبي، صالحة حنس خلف. (٢٠١٩). درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى قائدات مدارس التعليم العام الحكومية في مدينة الرياض. *المجلة التربوية، مج ع (٥٩)*، مارس، ٢١٥-٢٥٣. كلية التربية. جامعة الملك سعود.

العتيبي، محسن بن نايف بن عبيد، والقرني، صالح بن علي بن يعن الله. (٢٠٢١). القيادة الممكنة لدى قادة مدارس التربية الخاصة في محافظة الطائف وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين. *مجلة البحوث التربوية والنوعية، مج ع (٧)*، ٢٣٩-٢٩٨. استرجع يوم الجمعة

<http://search.mandumah.com/Record/1234481> م من ٢٠٢٥/٦/٦

العجمي، جواهر شلاش، صلاح الدين، نسرين صالح محمد، والفهدي، راشد بن سليمان بن حمدان. (٢٠٢٣). القيادة الموزعة لمديري المدارس وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، مج ١٢ ع ٤٤، ٧٦٤-٧٤٣. استرجع يوم الخميس ٢٠٢٥/٦/٥

من <http://mandumah.com/Record/1406266>

فتحي، تسنيم مصطفى كمال، مخلوف، سميحة علي محمد، وأحمد، غدي رجائي عبد المنعم. (٢٠٢٤). آليات مقترحة للتغلب على معوقات سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين بمدارس التعليم الثانوي العام في محافظة الفيوم. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، مج ١٨ ع (٥)، ١٦٠-١٩٨.

محمد، هويدا عزت أحمد، والسيد، محمود محمد إبراهيم. (٢٠٢٠). العلاقة بين تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، مج ع(١)، ٣٧٥-٣٩٤.

ثانياً المراجع الأجنبية:

Ahmed, N, Rasheed, A & Jehanzeb, k. (2012), "An exploration of predictors of organizational citizenship behavior and its significant link employee engagement. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, vol2 No4 jun. pp99-106.

<https://www.researchgate.net/publication/235644052>.

Castro C.B., Armario ,E.M. ,&Ruiz ,D.M.,(2004),The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty, *international journal of service industry management* ,vol 15 ,No3.pp 27-53.

Hanif Qureshi. (2015). "A study of organizational citizenship Behaviors (o.c.b) and its Antecedents in an Indian police Agency ",Dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy ,college of Education, university of Cincinnati, New Delhi, India, pp.5-6.

Organ , D.w. (1990), *the motivational basis of organizational citizenship behavior* ,Research in organizational behavior ,vol.12,pp.43-72.

Sadodin, N.S., Daghighan, Z. K. ,Esmaily,H.,& Hooshmand,E.(2016),"The relationship between organizational citizenship behavior ,job satisfaction ,and occupational stress among midwives working in healthcare centers of mashhad ",*Journal of Midwifery and Reproductive Health*,4,No(2),pp622-630.

Smith, C. A, Organ ,D.w., and Near, j.p. (1983),organizational citizenship Behavior: its Nature and Antecedent , *Journal of Applied Psychology* , vol.68,No.4,pp.653-663.

Tanbe , S., and shanker ,M.(2014), Astudy of organizational citizenship Behaviour (OCB)and Its Dimensions : Aliterature Review ,Intennational Research *Journal of Business and Management*, vol.1,January.pp.67-73.



كلية التربية

استبانة للكشف عن واقع سلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط

السيد المُحترم/

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أتقدم لسيادتكم بهذه الاستبانة والخاصة بإكمال رسالة الماجستير في التربية حول متطلبات دعم سلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي المعاهد الأزهرية في محافظة دمياط. لذا يرجو الباحث قراءة فقرات الاستبانة بعناية ودقة ووضع إجابة تمثل وجهة نظركم علماً بأن البيانات المدونة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

**** الاستبانة مُوجهة إلى عينة من معلمي المعاهد الأزهرية (الإعدادي-الثانوي) في محافظة دمياط.**

**** تتضمن الاستبانة خمسة أبعاد لسلوك المواطنة التنظيمية: الإيثار - الرُوح الرياضية - وعي الضمير - السلوك الحضاري-الكياسة(اللطف).**

ملاحظات عامة

١. يرجى بيان اتفاقك مع كل فقرة من الفقرات من خلال وضع إشارة (✓) في الحقل الذي يعطي دقة وصفك لمدى الاتفاق مع العبارة المطروحة.
 ٢. يرجى عدم ترك أي عبارة بدون إجابة؛ لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.
- هذا ولكم جزيل الشكر لتعاونكم معنا.

الباحث

*** سلوك المواطنة التنظيمية:** كافة الأعمال والتصرفات والسلوكيات التي يقوم بها المعلم بالمعاهد الأزهرية في محافظة دمياط بشكل تطوعي واختياري، ويحرص على أدائها من أجل مصلحة المعهد وتظهر في الإيثار- الرُوح الرياضية - وعي الضمير-السلوك الحضاري-الكياسة (اللطف)، وليست من متطلبات وظيفته ولا يأخذ عليها مقابلاً مادياً ولا يُعاقب عليها في حالة عدم القيام بها.

بيانات أساسية

* المؤهل: دبلوم متوسط ☐ درجة جامعية أولى ☐ دراسات عليا ☐
 * سنوات الخبرة: أقل من ٢٠ سنة ☐ أكثر من ٢٠ سنة ☐ .
 المسمى الوظيفي: معلم ☐ معلم أول ☐ معلم أول أ ☐ معلم خبير ☐ كبير معلمين ☐
 * التخصص ☐ الإدارة: ☐

الرجاء وضع علامة (✓) أمام الفقرة التي تعبر عن مدى اتفاقك مع العبارات الآتية:
 أولاً: الإيثار: ويشير إلى رغبة المعلم نحو مساعدة زملائه ورؤسائه بالمعهد طوعية لغرض مصلحة العمل.

أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية					واقع سلوك المواطنة التنظيمية				
المفردة					رقم المفردة				
١	أساعد زملائي ذوي الأعباء الكبيرة في المعهد.				دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبداً
٢	أقوم بأعمال زملائي في حالة غيابهم.								
٣	أتعاون مع رؤسائي في المعهد لأداء الأعمال الإضافية.								
٤	أقوم بإجراء المصالحات بين الزملاء .								
٥	أعاون زملائي في حل مشكلاتهم المهنية.								
٦	أحرص على تقديم مصلحة المعهد على مصلحتي الشخصية.								
٧	أتنازل عن تدريس حصة أو الإشراف على نشاط لزميل آخر يرغب في ذلك.								
٨	أساعد زملائي لعمل مجموعات تقوية للطلاب الضعاف في المعهد.								
٩	أقوم بنقل خبراتي للمعلمين الجدد بالمعهد.								

ثانيًا: الروح الرياضية: تتمثل في مقدرة المُعلم على التكيف مع ظروف العمل الاستثنائية دُونَ تدمير أو شكوى.

رقم المُفردة	المُفردة	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	أبدًا
١	أبادر بتقريب وجهات النظر بين زملائي.					
٢	أتعامل مع زملائي بالمعهد بودٍ واحترام.					
٣	أتجنب تصيد الأخطاء للزملاء في المعهد.					
٤	أحرص على عدم اثارة المُشكلات مع زملائي في المعهد.					
٥	أتوافق مع ظروف العمل الاستثنائية دُونَ تدمير.					
٦	أصغي جيدًا لمن يقدم لي النصيحة من زملائي.					
٧	أتجاوب مع أي تغييرات أو مبادرات تقدمها إدارة المعهد.					
٨	أبادر إلى الاعتذار لمن أخطأت في حقهم.					
٩	أتقبل كل نقد بناء من زملائي بالمعهد.					

ثالثًا: وعي الضمير: ويشمل السلوكيات غير المباشرة نحو المعهد ونحو الآخرين، ومنها: العمل بإخلاص وأمانة، والالتزام بأوقات العمل، والمُحافظة على مُممتلكات المعهد.

رقم المُفردة	المُفردة	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	أبدًا
١	أشجع زملائي بالمعهد على القيام بأعمال تطوعية داخل المعهد.					
٢	ألتزم بوقت الراحة المتاح لي داخل المعهد.					
٣	أحترم اللوائح والقوانين الخاصة بالمعهد.					
٤	أحضر مبكرًا إلى العمل.					
٥	أقوم بأداء واجباتي حتى في غياب الرؤساء في المعهد.					
٦	أحافظ على مُممتلكات المعهد ولا أستغلها لمصالح الشخصية.					
٧	أحرص على عدم القيام بأعمال شخصية في وقت العمل الرسمي.					
٨	أحرص على أخذ إجازاتي عند الحاجة فقط.					
٩	أبادر بتصحيح السلوكيات غير المرغوبة عند رؤيتها.					
١٠	أقوم بعملتي على أكمل وجه.					

رابعاً: السلوك الحضاري: ويشمل مساهمة المعلم بالمعهد في تسيير الأعمال، والاطلاع على كل ما هو جديد لمواكبة التطور في مجال العمل.

رقم المفردة	المفردة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	أقدم مقترحات لشراء أجهزة وأدوات عرض لتحسين بيئة العمل بالمعهد.					
٢	أحرص على حضور الندوات والتدريبات وورش العمل؛ لتنمية مهاراتي وأدائي الوظيفي.					
٣	أقدم للآخرين خارج المعهد صورة ايجابية حول العمل بالمعهد.					
٤	أحث زملائي على استثمار أوقات العمل لتحقيق الأهداف التعليمية والتربوية.					
٥	أبادل الخبرات مع زملائي لتطوير المعهد وحصوله على الاعتماد.					
٦	أحرص على متابعة الأنشطة التربوية للمعهد باهتمام.					
٧	ألتزم بالعدادات الاجتماعية (كالمظهر العام - عدم التدخين - احترام الكبير).					
٨	أحرص على الالتزام بأخلاقيات العمل بالمعهد.					
٩	أتابع كل جديد يتعلق بعملتي في المعهد.					

خامساً: الكياسة (اللطف): يشير إلى مدى مساهمة المعلم بالمعهد في منع وقوع المشكلات التي يمكن أن يتعرض لها زملاؤه في المعهد عن طريق النصح وتوفير المعلومات، واحترام رغبات الزملاء الآخرين.

رقم المفردة	المفردة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	أقوم بمشاورة زملائي في المعهد فيما يتعلق بتنظيم أعمال المعهد.					
٢	أحترم حقوق زملائي وألتزم بواجباتي.					
٣	أحترم خصوصيات زملائي بالمعهد.					
٤	أحاول ضبط النفس بعدم الإكثار من الشكاوى لرؤسائي في المعهد.					
٥	أتسامح عن الإساءات الشخصية الموجهة لي.					
٦	أسعى لتقديم النصيحة والمعلومات الضرورية للزملاء.					
٧	أتجنب اتخاذ أي قرار يؤثر على سير العمل بالمعهد.					
٨	أواجه الصعوبات بمرونة عالية.					