

مستوي سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان

* ١ . د / عادل محمد عبد المنعم مكي

** ١ . م . د / وليد رزق بدر

*** د / محمد حامد فتحي

**** / أحمد تقي قاسم عمر

المقدمة ومشكلة البحث :

تسعى المؤسسات إلي تحقيق الرسالة التي قامت من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من مواردنا واصلا من أصولها والذي يمثل الطاقة الانتاجية التي تلعب دورا رئيسياً في مساعدة المؤسسات علي تحقيق اهدافها المرجوة لذلك يجب التركيز والى حد كبير على ضرورة استثماره بشكل جيد وتحدد قدرة المؤسسات علي استكشاف العناصر التي ترفع الأداء البشري من حيث الكفاءة والإنتاجية الأمر الذي ينعكس أثره علي الفاعلية الكلية للمنظمة .

وتولي المنظمات عامة اهتماماً ملحوظاً بمواردها البشرية ، فالمنظمات الرائدة هي التي تدرك أن

وفي ضوء ذلك فإنه مهما بلغت المنظمة من تطور تقني في تصميم الهيكل التنظيمي وخطوط الإنتاج ونظم الرقابة إلا أنها قد تفشل بسبب عدم قدرتها علي تحفيز موظفيها لتحقيق أهدافها فحفاظ المنظمة علي استمرارها ونموها يتطلب الدعم المستمر من المنظمة والذي تنعكس نتائجه إيجابياً علي مخرجات العاملين وسلوكياتهم الطوعية . (٨ : ٢٠)

* أستاذ الإدارة الرياضية وعميد التربية الرياضية - جامعة أسوان

** مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية - جامعة أسوان

*** مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية - جامعة أسوان

**** مدير إدارة تنفيذ الخدمات والأنشطة الرياضية - بمديرية الشباب والرياضة بأسوان

ويعتبر سلوك المواطنة التنظيمية سلوك ترغبه المنظمة لأنه يرتبط بالجوانب التي تؤثر على فاعلية ونجاح المنظمة كزيادة الموارد المتاحة وتقليل الحاجة لاستخدام الأساليب الرقابية الرسمية وتقليل التكاليف وتشجيع النشاط التلقائي والتجديدي بالإضافة إلى ارتباط سلوك المواطنة ببيئة العمل والرضا عن العمل والإنتاجية ومن ثم تصبح الإدارة مسئولة عن إيجاد بيئة العمل المناسبة المشجعة لإتباع سلوك المواطنة. (١٢ : ٤٨)

كما أن سلوك المواطنة التنظيمية يساعد علي المحافظة علي وحدة تماسك علي وحدة تماسك المؤسسة ويساهم في تحسين قدرة المديرين وزملاء العمل علي أداء أعمالهم عن طريق تخصيص وقت أكبر للتخطيط الفعال وجدولة الأعمال وحل المشاكل وما إلي ذلك . (٥ : ١٥)

ومن خلال خبرة الباحثون التي أكتسبها من خلال عملهم ومن خلال المقابلات الشخصية الميدانية والغير مقننة مع عدد من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بأسوان تلاحظ وجود عدد من المظاهر التي تعكس بعض نقاط الضعف في ممارسة العاملين لسوك المواطنة التنظيمية في مديرية الشباب والرياضة مما يتطلب العمل علي معالجة هذه الظواهر السلبية خاصة في ظل أهمية سلوك المواطنة التنظيمية ، ويرى الباحث من خلال الإطلاع على الأبحاث والمراجع العلمية لكل من حمزة معمري (٧) وغنوة محمد نادر ٢٠١٣م (١٥) وجيونغ هو جيون (١٩) والتي تشير نتائجهم إلي : .

. مستوى إدراك أساتذة التعليم الثانوي للعدالة التنظيمية متوسط

. لا توجد فروق في إدراك العدالة التنظيمية تعزي المتغيرات التالية (السن ، الجنس ، الأقدمية)

. المتغيرين العدالة التنظيمية والأمن الوظيفي يتأثر علي المدى الطويل بالثقة في الإدارة العليا والالتزام التنظيمي بشكل كبير .

. التأثير الوسيط من خلال الثقة فى الإدارة العليا لم يكن قوياً بما فيه الكفاية لربط متغيرين مع

الالتزام التنظيمي

. العاملین يعانون من ضغوط العمل بمصادره المختلفة كما أنهم يمارسون سلوكيات المواطنة التنظيمية ، ولكن كان المصدر غموض الدور هو الأكثر تأثيراً على ممارسة تلك السلوكيات

هذا مما دفع الباحثون إلى إجراء هذا البحث كمحاولة منهم لمعرفة مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان ليكون منطلق تميز العمليات الإدارية في مديرية الشباب والرياضة بأسوان .

اهمية البحث:

. ندرة الأبحاث التي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية في مديرية الشباب والرياضة بأسوان

. يرى الباحثون أن سلوك المواطنة التنظيمية قد يساهم في الارتقاء والتطوير مما ينعكس على أداء العاملين وزيادة الميزة التنافسية .

. قد تؤثر هذه الدراسة لمتخذي القرار في مديرية الشباب والرياضة بأسوان معلومات مهمة عن سلوك المواطنة التنظيمية لديهم وبالتالي تساعد في اتخاذ الإجراءات المناسبة لرفع مستوى كفاءة وفاعلية الموظفين بالمديرية .

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على مستوى سلوك المواطنة لدى العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان .

تساؤلات البحث :

. ما درجة توافر ودرجة أهمية مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان ؟

بعض المصطلحات الواردة بالبحث :

- سلوك المواطنة التنظيمية: Organizational Citizenship Behaviors

"هو سلوك اختياري فردي لا يدخل مباشرة ضمن النظام الرسمي للمكافآت، ويهدف إلي رفع الفعالية الوظيفية للمنظمة". (١١:٦٧)

الدراسات السابقة:

الدراسات باللغة العربية :

١. دراسة "أميرة محمد رفعت حواس " (٢٠٠٣ م) (١) بعنوان " أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية " إستهدفت الدراسة التعرف على اثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية من حيث طبيعتها واتجاهات ومدى بالنسبة للعاملين بالبنوك التجارية ، بلغ عدد أفراد العينة (٤٠٠) موظف ، واستخدم الباحث المنهج التحليلي، واستخدم الأستبيان كادارة لجمع البيانات ، وكانت اهم نتائج الدراسة : وجود متغير الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط فإنه يكون هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة معنوية بين عدالة التعاملات وسلوكيات المواطنة التنظيمية .

٢. دراسة "حامد سعيد شعبان " (٢٠٠٣ م) (٥) بعنوان "أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية " إستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية وكل من علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي واختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي واختبار أثر كل من علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين

وسيطين علي العلاقة ببيان العدالة التنظيمية و سلوك المواطنة التنظيمية ،
واجريت الدراسة علي شركات البترول التابعة لقطاع الأعمال العام بعينة بلغت
(٦) شركات لراسة الافراد الموظفين في هذه الشركات مستخدماً المنهج
الوصفي، وإستعانت في جمع البيانات بإستمارة إستبيان وتوصلت الدراسة إلى
تأثيرعلاقة الفرد برئيسه بالشركات محل الدراسة والبحث وإدراك الفرد للدعم
التنظيمي كمتغيرين وسيطين تائيرا جوهرياً علي العلاقة بين العدالة التنظيمية
وسلوك المواطنة التنظيمي .

٣-دراسة "ميرفت إبراهيم" (٢٠٠٧م)(١٦) بعنوان "أثر تمكين العاملين في سلوكيات
المواطنة التنظيمية "" إستهدفت الدراسة التعرف على دراسة وإختبار العلاقة بين
الاداء الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية علي العاملين في وزارة الداخلية، ، بعينة
بلغت (٢٨٨) فرد، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الأستبيان كادارة
لجمع البيانات، وكانت اهم نتائج الدراسة :

. تختلف أبعاد تمكين العاملين التي تؤثر مع بعد الإيثار عن أبعاد تمكين العاملين
التي تؤثر على بعد إنكار الذات كبعدين من أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية.
. قد تختلف أبعاد التمكين أو بعدي المواطنة التنظيمية باختلاف الخصائص
الديموجرافية.

٤. دراسة "سامر عبد المجيد البشابشة" (٢٠٠٨ م) (٩) بعنوان " أثر العدالة
التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المنظمات العامة " إستهدفت الدراسة
التعرف على اثر العدالة التنظيمية في التماثل في المنظمات العمدة الأردنية من
خلال أبعاد هذ الأخير المتمثلة في الولاء التنظيمي ، بلغ عدد أفراد العينة (٩١٩
موظف ، واستخدم الباحث المنهج الوصف التحليلي، واستخدم الأستبيان
كادارة لجمع البيانات ، وكانت اهم نتائج الدراسة :

. أن تصورات العاملين لابعاد العدالة التنظيمية جاءت بدرجة جاءت بدرجة متوسطة
فقد احتل بعد العدالة الإجرائية المرتبة الأولى ثم جاءت العدالة التعاملات ثانياً
والعدالة التوزيعية أخيراً

. أن تصورات العاملين لمستوي التماثل التنظيمي جاءت بدرجة مرتفعة ، وقد احتل
بعد التشابه التنظيمي المرتبة الأولى وفي الأخير بعد الولاء التنظيمي .

. هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التنظيمية في التماثل التنظيمي .

٥. دراسة " العزاوي" (٢٠٠٨ م) (٣) بعنوان "تحليل أبعاد سلوكيات المواطنة
التنظيمية " إستهدفت الدراسة تحليل أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لعينة من
تدريسي جامعة بغداد من خلال خمسة أبعاد للمواطنة (الإيثار . صحوة الضمير .
روح التسامح . الكياسة . طوعية المشاركة) ، بلغ عدد أفراد العينة (١٢٠)
من أعضاء هيئة التدريس ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم
الأستبيان كادارة لجمع البيانات ، وكانت اهم نتائج الدراسة : . ارتفاع مستوي
سلوك المواطنة لدي التدريسي الجامعي من خلال تأييده الطوعي لأغلب أبعاد
سلوك المواطنة .

٦. دراسة " شذا لطفي محمود محمد " (٢٠١٢ م) (١٠) بعنوان " درجة العدالة
التنظيمية لدي مديري المدارس الحكومية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدي معلمي
المدارس الثانوية الحكومية " إستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين ممارسة
العدالة التنظيمية لدي مديري المدارس والرضا الوظيفي للمعلمين ، بلغ عدد
أفراد العينة (٥٥٥) موظف ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم
الأستبيان كادارة لجمع البيانات ، وكانت اهم نتائج الدراسة :

. أن درجة العدالة التنظيمية لدي المدارس الثانوية الحكومية كما يراها المعلمون هي
كبيرة جداً في المجال الكلي والمجالات الفرعية (عدالة التعاملات والعلاقات داخل
المدرسة ، وعدالة الإجراءات ، وعدالة التوزيع .

. أن توجد علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين درجة العدالة التنظيمية لدي مديري المدارس الحكومية والرضا الوظيفي

٧. دراسة "بندر كريم" (٢٠١٢ م) (٤) بعنوان "أثر العدالة التنظيمية علي سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية" وإستهدفت الدراسة تحليل أثر إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية علي سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن ، بلغ عدد أفراد العينة (٣٢٦) موظف ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الأستبيان كادارة لجمع البيانات ، وكانت اهم نتائج الدراسة :

. إحساس العاملين بالعدالة الإجرائية له الدور الأكبر في التأثير علي سلوك المواطنة التنظيمية مقارنة مع الأبعاد الأخرى للعدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية والعدالة التعاملية) .

. إدراك الموظفين للعدالة التنظيمية علي سلوك المواطنة التنظيمية وعلي جميع ابعادها .

٨. دراسة "علياء حسني" (٢٠١٣ م) (١٣) بعنوان "أثر الدعم التنظيمي في اداء الشركات و سلوك المواطنة التنظيمية " إستهدفت الدراسة التعرف على أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات ودور سلوك المواطنة التنظيمية في تعزيز أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات الصناعية الأردنية ، بلغ عدد أفراد العينة (١١٣) موظف ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الأستبيان كادارة لجمع البيانات ، وكانت اهم نتائج الدراسة :

. وجود تأثير معنوي ذو دلالة معنوية للدعم التنظيمي بابعاده في سلوك المواطنة التنظيمية وأداء الشركات الصناعية الأردنية عند مستوي دلالة ($a < 0.05$).

. وجود تأثير معنوي ذو دلالة معنوية لسلوك المواطنة التنظيمية في أداء الشركات الصناعية الأردنية عند مستوي دلالة ($a < 0.05$).

. وجود تأثير معنوي ذو دلالة معنوية للدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية في الشركات الصناعية الأردنية عند مستوي دلالة ($a < 0.05$).

الدراسات باللغة الأجنبية :

٩. دراسة "TanovaNaadiri and (٢٠١٠م) (٢٠) بعنوان "تحقيق في دور العدالة التنظيمية في نوايا التغيير والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية في صناعة الضيافة" واستهدفت الدراسة الى التحقيق في العلاقة بين تصورات العدالة التنظيمية لموظفي الفنادق في شمال قبرص مع مختلف المتغيرات المتعلقة بالعمل ، بلغ عدد أفراد العينة (٢٠٨) موظف ومدير، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الأستبيان كادارة لجمع البيانات ، وكانت اهم نتائج الدراسة :

. عدالة النتائج الشخصية التي يتلقاها الموظفون قد يكون لها تأثير أكبر علي نوايا دوران الموظفين والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية اكثر من الأنصاف المتصور لإجراءات الشركة

. علي الرغم من أن الرضا الوظيفي المحسن يبدو مرتبطا بسلوك المواطنة التنظيمية يبدو أن العدالة التنظيمية هي العامل الرئيسي الذي له تأثير قوي علي كل من سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي.

١٠- دراسة "Shaiful (٢٠١٠م) (٢١) بعنوان "سلوك المواطنة التنظيمية كمؤشر علي التحصيل الأكاديمي" للطالب استخدمت الدراسة نظرية التبادل الإجتماعي لفحص العلاقة بين احد عناصر استراتيجيات التدريس اي سلوك

المواطنة التنظيمية للمحاضرين والتحصيل الأكاديمي للطلاب وتم استخدام احتياجات الطلاب كمنسوق، بعينة بلغت (١٩٦) طالب، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الأستبيان كأدارة لجمع البيانات، وكانت اهم نتائج الدراسة :

. بعد سلوك المواطنة التنظيمية للإيثار والمجاملة كان مرتبطاً بشكل كبير بالتحصيل الاكاديمي للطلاب .

. تنبأ الضمير بشكل إيجابي بالإنجازات الأكاديمية للطلاب بين الطلاب ذوي الأحتياجات العالية للإنجاز.

. من اجل تعزيز الدافع والتعليم بين الطلاب فإن الإيثار واللفظ والضمير هي بعض السلوكيات المهمة بين المحاضرين .

١١ . دراسة "Bhusita at al" (٢٠١٢م) (١٨) بعنوان "الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية للموظفين في مستشفى جامعي واحد في تايلاند " واستهدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية للأفراد العاملين بمستشفى جامعي بتايلاند، بلغ عدد أفراد العينة (٢٩٦) موظف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الأستبيان كأدارة لجمع البيانات ، وكانت اهم نتائج الدراسة :

. مستوى الرضا الوظيفي بين المستجدين عالي .

. الرضا عن الراتب والترقية هي الأدنى .

. أن بعد الضمير في سلوك المواطنة التنظيمية لديهم اعلي من متوسط بينما الروح الرياضية هي الأدنى.

. هناك علاقة أيجابية منخفضة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية .

خطة وإجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحثون المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لملائمته لطبيعة وأهداف البحث.

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث وفقاً لطبيعة وأهداف البحث من العاملين بديوان عام مديرية الشباب والرياضة بأسوان وعددهم ١١٢ فرد .

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من المجتمع البحث ويتكون من ٥٥ فرد. وجدول رقم (١) يوضح ذلك :

جدول (١)

الإجمالي	ثالثة	ثانية	أولي	كبير	مدير عام	الدرجة الإدارة
٥٥	١١	١٧	١٣	١٣	١	ديوان عام المديرية

أدوات جمع البيانات :

أستخدم الباحثون الأدوات التالية لجمع البيانات . :

١ . المقابلات الشخصية

٢ . التحليل المرجعي للدراسات والأبحاث والمراجع التي تناولت وسلوك المواطنة التنظيمية (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ و ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١)

٣ . الأستبيان وتشمل :

. أستمارة للتعرف علي مستوي سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان .
وتم عرضها على عدد (٥) من الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة والإدارة الرياضية مرفق (١) ، وذلك بهدف إبداء الرأي حول مناسبة ومدى كفاية أداة الدراسة للهدف الموضوع جدول (٢) .

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في المعايير المقترحة

=ن

(٥)

درجة الأهمية			درجة التوافر			البعد	المحاور
حالة المحور	النسبة %	موافق	حالة المحور	النسبة %	موافق		
مناسب	١٠٠ %	٥	مناسب	١٠٠ %	٥	الروح الرياضية	(درجة توافر، ودرجة أهمية) مستوي سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان
مناسب	١٠٠ %	٥	مناسب	١٠٠ %	٥	القياسة	
مناسب	٨٠ %	٤	مناسب	٨٠ %	٤	وعي الضمير	
مناسب	٨٠ %	٤	مناسب	٨٠ %	٤	الإيثار	
مناسب	١٠٠ %	٥	مناسب	١٠٠ %	٥	السلوك الحضاري	

يتضح من الجدول حصول المعايير المقترحة علي نسبة موافقة أكثر من (٧٠ %) من آراء الخبراء وهي النسبة التي إرتضاها الباحثون ، ثم قام الباحثون بصياغة مجموعة من العبارات لكل معيار للتعرف على (درجة توافر، ودرجة أهمية) مستوي سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان، مرفق (٣) ، ثم عرضها على الخبراء لإبداء الرأي في مدى مناسبة كل عبارة للمعيار التابعة له، وكذلك حذف أو تعدي لأي عبارة ، وبلغت عبارات الإستهتبان (٥١) عبارة في صورتها المبدئية جدول (٣).

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في العبارات المقترحة للإستبيان

(ن = ٥)

السلوك الحضاري		الإيثار		وعي الضمير		القياسة				الروح الرياضية			
%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة
١٠٠	١١	٨٠	١	١٠٠	١	١٠٠	١	١٠٠	١١	١٠٠	١	١٠٠	١
١٠٠	١٢	١٠٠	٢	١٠٠	٢	٨٠	٢	١٠٠	١٢	٨٠	٢	٨٠	٢
		٨٠	٣	٨٠	٣	٨٠	٣	١٠٠	١٣	١٠٠	٣	٨٠	٣
		١٠٠	٤	٨٠	٤	١٠٠	٤	١٠٠	١٤	٨٠	٤	١٠٠	٤
		١٠٠	٥	٨٠	٥	١٠٠	٥			٨٠	٥	١٠٠	٥
		١٠٠	٦	٨٠	٦	٨٠	٦			٨٠	٦	٨٠	٦
		١٠٠	٧	١٠٠	٧					٨٠	٧	١٠٠	٧
		١٠٠	٨	١٠٠	٨					١٠٠	٨	١٠٠	٨
		١٠٠	٩	١٠٠	٩					١٠٠	٩	١٠٠	٩
		١٠٠	١٠							١٠٠	١٠	١٠٠	١٠

*عبارة لم تحصل علي نسبة ٧٠ %

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء تراوحت بين (٨٠%-
١٠٠%) وقد إرتضى الباحثون نسبة موافقة (٧٠%) فأكثر من آراء الخبراء ،
وبذلك يحتوي الإستبيان علي (٥١) عبارة .

صدق المحتوي :

قام الباحثون بعرض الإستبيان على الخبراء ،وبلغت نسبة الموافقة علي مدى
كفاية الإستبيان وصدق المقياس في قياس ما وضع لأجله (٩٦ %) ، جدول (٤) .

جدول (٤)

النسبة المئوية لآراء الخبراء فمدى كفاية عبارات محاور الإستبيان (ن = ٥)

النسبة المئوية	غير كافية	كافية	البعد	المحاور
١٠٠ %	-	٥	الروح الرياضية	درجة توافر، ودرجة أهمية) مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان
١٠٠ %	-	٥	القياسية	
٨٠ %	١	٤	وعى الضمير	
١٠٠ %	-	٥	الإيثار	
١٠٠ %	-	٥	السلوك الحضاري	
٩٦ %		النسبة المئوية للموافقة		

المعاملات العلمية للاستمارة :

صدق الإتساق الداخلي للإستبيان :

قام الباحثون بحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الإستبيان والدرجة الكلية للمعيار الذي تنتمي إليه، حيث تمت تطبيقاً لإستبيان علي عينة قوامها (١٠) أفراد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية، جدول (٥).

جدول (٥)

صدق الإتساق الداخلي للإستبيان

(ن = ١٠)

العبارات								المعيار
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	الروح الرياضية
٠,٩١٨	٠,٨٥٢	٠,٩٧٢	٠,٩٢٧	٠,٨٩٠	٠,٨٠٩	٠,٨٩٩	معامل الارتباط	
				١٠	٩	٨	رقم العبارة	القياسية
				٠,٩٢٧	٠,٧٥٧	٠,٧٧٨	معامل الارتباط	
١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	رقم العبارة	الضمير وعي
٠,٩٠٢	٠,٨٠٧	٠,٦٦٨	٠,٩٣١	٠,٨٠٧	٠,٩٠٢	٠,٧٤٢	معامل الارتباط	
٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	رقم العبارة	الإيثار
٠,٧١٣	٠,٨٣٥	٠,٨٧٣	٠,٦٦٨	٠,٨٥٣	٠,٨٠٧	٠,٩٥٨	معامل الارتباط	
		٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	رقم العبارة	الإيثار
		٠,٩٤٥	٠,٩٣٨	٠,٩٣٤	٠,٩٦٤	٠,٧٤١	معامل الارتباط	
٣٧	٣٦	٣٥	٣٤	٣٣	٣٢	٣١	رقم العبارة	الإيثار
٠,٩٠٩	٠,٩٦٤	٠,٨٦٢	٠,٩٢٥	٠,٩٠٩	٠,٧٩٧	٠,٧٩٦	معامل الارتباط	

					٣٩	٣٨	رقم العبارة	
					٠,٩٢٥	٠,٩٨١	معامل الارتباط	
٤٦	٤٥	٤٤	٤٣	٤٢	٤١	٤٠	رقم العبارة	السلوك الحضاري
٠,٨٨٠	٠,٨٧٩	٠,٨٦٣	٠,٩٤١	٠,٩٦٤	٠,٩٤٩	٠,٩٦٤	معامل الارتباط	
		٥١	٥٠	٤٩	٤٨	٤٧	رقم العبارة	
		٠,٩٤٩	٠,٨٧٨	٠,٩٤١	٠,٩٤٩	٠,٩١١	معامل الارتباط	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٥٤٩

يتضح من الجدول انه توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠٥) بين كل عبارة ومجموع المعيار المنتمية إليه ، والمعابير والمجموع الكلي للإستبيان ، مما يدل على صدق الإستبيان .

ثبات الإستبيان :

قام الباحثون بإيجاد الثبات بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق علي عينة قوامها (١٠) أفراد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية ، بفارق زمني قدره (١٥) يوماً ،جدول(٦) .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لمعايير الإستبيان
(ن = ١٠)

معامل الارتباط	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		المعيار	المحور
	ع	م	ع	م		
٠,٩٧١	٠,٦٥٣	٢,٢٤	٠,٧٢٥	٢,٣٦	الروح الرياضية	(درجة توافر، ودرجة أهمية)
٠,٩٨٤	٠,٧٤٢	٢,٢١	٠,٧٩٠	٢,٢٦	الكياسة	مستوي سلوك المواطنة
٠,٩٨١	٠,٤٩٦	٢,٠٨	٠,٥٩٧	٢,١١	وعي الضمير	التنظيمية لدي العاملين
٠,٩٩٢	٠,٧٠١	٢,١٤	٠,٧٧٥	٢,١٨	الإيثار	في مديرية الشباب
٠,٩٩٠	٠,٧٩٥	٢,٢٢	٠,٨٦١	٢,٢٩	السلوك الحضاري	والرياضة بأسوان

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٥٤٩

يتضح من الجدول (٦) ، وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين التطبيقين الأول والثاني للإستبيان عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يشير إلي ثبات الإستبيان . كما قام الباحثون بحساب معامل ألف اكرونباخ للتأكد من ثبات الإستبيان ،جدول (٧) .

جدول (٧)

ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألف اكرونباخ (ن = ١٠)

المحور	المعيار	عدد العبارات	معامل ألفا
(درجة توافر، ودرجة أهمية) مستوي سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان	الروح الرياضية	١٠	٠,٩٧٢
	الكياسة	١٤	٠,٩٨٥
	وعى الضمير	٦	٠,٩٦١
	الإيثار	٩	٠,٩٧١
	السلوك الحضاري	١٢	٠,٩٨٩

يتضح من الجدول أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات حيث تراوح معامل الثبات بين (٠,٩٦١ - ٠,٩٨٩) وهي معاملات دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠٥) .

وبذلك تم إعداد الاستبيان في صورته النهائية والمشمول علي عبارات الإستبيان التي استخدمت للتعرف على (درجة توافر، ودرجة أهمية) مستوي سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان.

وتم تطبيق الإستبيان في صورته النهائية والمشمول علي (٥١) عبارة مرفق (٢) ، علي عينة الدراسة خلال الفترة من ٢٥ / ١ / ٢٠٢١م إلي ٢٥ / ٢ / ٢٠٢١ م ، وقد استخدم الباحثون ميزان التقدير الثلاثي (أوافق- إلي حد ما - لا أوافق) ، وقد تم تصحيح عبارات الإستبيان بحيث أعطيت الإجابة (أوافق) ثلاث درجات ، والإجابة (إلي حد ما) درجتان ، والإجابة (لا أوافق) درجة واحدة ، هذا وقد إرتضى الباحثون مستوي دلالة (٠.٠٥) لقبول وتفسير النتائج .

عرض ومناقشة وتفسير النتائج

عرض ومناقشة وتفسير النتائج والتي تجيب علي التساؤل:

ما درجة توافر ودرجة أهمية مستوي سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان؟

المعيار الأول: الروح الرياضية

جدول (٨)

الوزن النسبي والنسبة المئوية لعبارات المعيار الأول ومجموعها الكلي (ن = ٥٥)

م	العبارات	درجة الإستجابة			الوزن التقديري	%	٢١٤
		١	٢	٣			
١	لدي أستعداد لتحمل الضغوط الناشئة عن العمل دون تدمير	٤	٩	٥	١٤٦	٨٨.٤	٤٢.٤
٢	اركز علي الجوانب الإيجابية في العمل دون الجوانب السلبية	٤	١	٥	١٤٥	٨٧.٨	٣٩.١
٣	ليس لدي ميل للمبالغة دون وجه حق	٤	٨	٤	١٤٩	٩٠.٣	٥٠.٢
٤	لدي أستعداد للتضحية بمصلحتي الشخصية من أجل مصلحة العمل	٤	٩	٣	١٥٠	٩٠.٩	٥٠.٧
٥	أوظف كل الجهود لإنجاز الواجبات والأدوار المهنية المتوقعة مني	٤	٩	٤	١٤٨	٨٩.٧	٤٦.٥
٦	أبادر بشكل شخصي لحل الخلافات التي قد تنشأ بين الأفراد في المديرية	٤	٩	٥	١٤٦	٨٨.٤	٤٢.٤
٧	أصبر علي المضايقات من قبل الآخرين	٣	١	٦	١٤٢	٨٦.٠	٣٢.٣
٨	لدي استعداد للقيام بالمهام المطلوبة في ظروف عمل غير مناسبة دون شكوى	٤	٨	٣	١٥١	٩١.٥	٥٤.٥
٩	أقبل الانتقادات البناءة التي توجه لي بصدق ورحب	٤	١	٥	١٤٥	٨٧.٨	٣٩.١
١٠	اتحلي بالهدوء التام عند حدوث أي طارئ أو مشكلة لضمان عدم التأثير	٣	١	٦	١٣٩	٨٤.٢	٢٤.٤
	المعيار				١٤٦١	٨٨.٥	٥

(*) قيمة كاسم الدالة عند مستوي ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من الجدول موافقة العينة علي أهمية بعدالروح الرياضية بدرجة عالية لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان ، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين إستجابات أفراد العينة لجميع عبارات المعيار لصالح التكرارات الأكبر .
ويتضح من النتائج أن العبارات ٨ ، ٤ ، ٣ ، ٥ ، ١ ، ٦ ، ٢ ، ٩ ، ٧ ، ١٠ التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد العينة ، قد حصلت علي نسبة مئوية

تراوحت بين (٩١.٥٢% - ٨٤.٢٤%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (عالية) مما يشير إلي أنأ أفراد عينة البحث يرون أن محتوى العبارات ذو أهمية بدرجة عالية ، حيث يرون الأهمية الكبيرة للإستفادة من بعد الروح الرياضية ومدى مساهمة الفرد في منع زملائه من الصراع والجدال، وتشجيعه لهم على حل النزاعات التي قد تنشأ بينهم بأسلوب بناء، والمساعدة في تسويتها، بالإضافة إلى استعداده لتقبل بعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية العرضية دون شكوى أو تذمر، وأهمية التركيز علي الجوانب الإيجابية في العمل والبعد عن الجوانب السلبية ، وأهمية توظيف الجهود لإنجاز الواجبات والتكليفات والادوار المهنية التي يقوم بها الفرد واستعداده للقيام بالمهام المطلوبة حتي في ظروف غير ملائمة أو مناسبة ، كما تري عينة البحث أنه يجب التحلي بالهدوء أثناء حدوث مشكلة في ظروف طارئة لضمان حسن التصرف ، وأهمية سرعة حل الخلافات التي قد تحدث بين افراد المؤسسة ، كما تري عينة البحث أنه يجب تقديم مصلحة العمل علي المصلحة الشخصية تحت أي ظروف ، وأهمية الوقت الذي يجب أن لا يبدد في أمور تافهة .

ووفقاً لما أظهرته النتائج يري الباحثون أن درجة بعد الروح الرياضية بدرجة عالية لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان من وجهة نظرالعينة كانت عالية بنسبة مئوية بلغت (٨٨.٥٥%)، وهذا يتفق مع ما أسفرت عنه نتائج دراسة عنيزة زكريا(١٢) ، التي أسفرت نتائجها عن أن مستوى أهمية بعد الروح الرياضية لترسيخ سلوك المواطنة من وجهة نظر العاملين بالإدارة الرياضية كانت بدرجة عالية جداً ، ودراسة حبه وديعة (٦) التي أسفرت نتائجها عن أهمية بعد الروح الرياضية لتشجيع الأعمال التطوعية بما يخدم مصلحة الفرد والمصلحة من وجهة نظر العاملين بمديرية الشؤون الإجتماعية بدرجة عالية جداً .

المعيارالثاني: الكياسة

جدول (٩)

الوزن النسبي والنسبة المئوية لعبارات المعيار الثاني ومجموعها الكلي (ن =

٥٥

م	العبارات	درجة الإستجابة			الوزن التقديري	%	٢ ك
		١	٢	٣			
١	أقدم المعلومات المناسبة لزملائي التي يمكن أن تساعدكم على أداء أعمالهم	٤	٨	٤	١٤٩	٩٠.٣	٥٠.٢
١	أحاول جاهداً منع حدوث مشكلات تتعلق بالعمل	٤	٧	٤	١٥٠	٩٠.٩	٥٤.١
١	أحترم حقوق وخصوصيات زملائي	٦	١	٣	١٤٢	٨٦.٠	٣٢.٣
١	لا أبادر بأي تصرف قد يؤثر علي زملائي قبل أن أشاورهم	٣	٩	٤	١٥٠	٩٠.٩	٥٠.٧
١	أتجنب إثارة المشكلات مع الآخرين	٤	٧	٤	١٥٠	٩٠.٩	٥٤.١
١	أقدم النصيحة الضرورية للآخرين	٥	١	٣	١٤٢	٨٦.٠	٣٠.٢
١	أخذ التدابير المناسبة للتقليل من أثار المشكلات في المستقبل	٣	٦	٤	١٥٣	٩٢.٧	٦٢.٨
١	أساهم في الأستغلال الأمثل للإمكانات المتاحة	٢	٦	٤	١٥٥	٩٣.٩	٦٧.٦
١	أشجع زملائي وأقدم الدعم المعنوي لهم في الأوقات الصعبة	٤	٧	٤	١٥٠	٩٠.٩	٥٤.١
٢	أنتبه إلي تأثير إنفعالي علي زملائي في العمل	٤	٨	٤	١٤٩	٩٠.٣	٥٠.٢
٢	أقوم بخطوات إيجابية لحل المشكلات التي تحدث بين الزملاء	٣	٦	٤	١٥٣	٩٢.٧	٦٢.٨
٢	أتعامل باحترام مع زملائي	٤	٧	٤	١٥٠	٩٠.٩	٥٤.١
٢	أحرص علي أن أكون مجاملاً للآخرين في العمل	٤	٨	٤	١٤٩	٩٠.٣	٥٠.٢
٢	أخبر من حولي بما أنوي عمله تفادياً لبعض المشاكل	٣	٨	٤	١٥١	٩١.٥	٥٤.٥
	المعيار				٢٠٩٣	٩٠.٦	

(*) قيمة كاسدالة عند مستوى ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من الجدول موافقة العينة علي أهمية بعد الكياسة بدرجة عالية لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين إستجابات أفراد العينة لجميع عبارات المعيار لصالح التكرارات الأكبر.

ويتضح من النتائج أن العبارات

١٨، ١٧، ٢١، ٢٤، ١٢، ١٥، ١٩، ٢٢، ١٤، ١١، ٢٠، ٢٣، ١٣، ١٦ التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد العينة ، قد حصلت علي نسبة مئوية تراوحت بين (٩٣.٩٤% - ٨٦.٠٦%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (عالية) مما يشير إلي أن أفراد عينة البحث يرون أن محتوى العبارات ذو أهمية بدرجة عالية ، حيث يرون الأهمية الكبيرة لبعء الكياسة ومدى مساهمة الفرد في منع المشكلات ، التي يمكن أن يتعرض لها زملائه في العمل، عن طريق تقديم النصح وتوفير المعلومات الضرورية، وأهمية احترام رغبات الزملاء الآخرين، والتعرف على آرائهم قبل إتخاذ القرارات أو الأفعال، واهمية احترام خصوصيات الزملاء في العمل والبعد عن التدخل في شئونهم الخاصة، واهمية الأستغلال الأمثل للإمكانات المتاحة بالمديرية ، كما يري أفراد عينة البحث أهمية تشجيع الزملاء وتقديم الدعم المعنوي لهم في الأوقات الصعبة ، كما أن الخطوات الإيجابية في حل المشكلات التي تحدث بين الزملاء التي يقوم بها الفرد تعتبر من أهم الواجبات التي يجب أن يحرص عليها الأفراد في المديرية .

ووفقاً لما أظهرته النتائج يري الباحثون أن درجة أهمية بعد الإيثار لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان من وجهة نظر العينة كانت عالية بنسبة مئوية بلغت (٩٠.٦١%) ، وهذا يتفق مع ما أسفرت عنه نتائج دراسة نجيب عبد المجيد نجم وخولة صدر الدين كريم(١٧) ، التي أسفرت نتائجها عن أن مستوى أهمية بعد الكياسة تزيد وتظهر سلوك المواطنة في المنظمة من وجهة نظرالعاملين بمديرية بلدية كركوك كانت بدرجة عالية جداً ، ودراسة عنيزة زكريا (١٢) ، التي

أسفرت نتائجها عن أن مستوى أهمية بعد الكياسة لترسيخ سلوك المواطنة منوجهة نظر العاملين بالإدارة الرياضية كانت بدرجة عالية جداً .

المعيار الثالث: وعي الضمير

جدول (١٠)

الوزن النسبي والنسبة المئوية لعبارات المعيار الثالث ومجموعها الكلي (ن =

(٥٥

م	العبارات	درجة الإستجابة			الوزن التقديري	%	٢ ك
		١	٢	٣			
٢	دائماً أتقدم بمقترحات لتطوير العمل وتحسينه	٤	٨	٤	٩٠.٣	٥٠.٢	
٥					.	٣	
٢	أطوع بأعمال إضافية لتحسين وتطوير العمل	٤	٩	٤	٨٩.٧	٤٦.٥	
٦					.	٢	
٢	أساهم في حل المشاكل في إدارتي	٤	٨	٤	٩٠.٣	٥٠.٢	
٧					.	٣	
٢	أحرص علي إنجاز مهام عملي في الأوقات المحددة لها	٥	٩	٤	٨٨.٤	٤٢.٤	
٨					٨	٨	
٢	أحرص علي الالتزام بمواعيد الحضور والإنصراف من العمل	٦	١	٣	٨٦.٠	٣٢.٣	
٩					٦	٣	
٣	أحرص علي عدم الغياب إلا لعذر قهري	٣	١	٤	٩٠.٣	٤٧.١	
٠					.	٧	
	المعيار				٧٦.٠		
					٦	٧٥٣	

(*) قيمة كا أالدالة عند مستوي ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من الجدول موافقة العينة علي أهمية بعد وعي الضمير بدرجة عالية لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان ، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين إستجابات أفراد العينة لجميع عبارات المعيار لصالح التكرارات الأكبر .

ويتضح من النتائج أن العبارات ٢٥ ، ٢٧ ، ٣٠ ، ٢٦ ، ٢٨ ، ٢٩ التي تمت ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد العينة ، قد حصلت علي نسبة مئوية تراوحت بين (٩٠.٣٠ % - ٨٦.٠٦ %) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية علي دلالة

العبارات لصالح الإجابة (عالية) مما يشير إلي أن أفراد عينة البحث يرون أن محتوى العبارات ذو أهمية بدرجة عالية ، حيث يرون الأهمية الكبيرة بالمقترحات التي يقدمها الأفراد لتطوير وتحسين العمل ، وأهمية التطوع بالأعمال الإضافية التي لها الأثر الفعال في عملية التحسين والتطوير ، وأهمية الألتزام بمواعيد الحضور والإنصراف من العمل لما هو من تأثير غير مباشر في نجاح المؤسسة ، كما ترى عينة البحث أن إنجاز الأعمال المكلف بها الفرد وإنجازه لها في الأوقات المحددة تقلل من عملية الهدر وإضافة الميزة التنافسية للمديرية ، وكذلك أهمية حل المشكلات التي تواجه الأفراد في مكان العمل .

ووفقاً لما أظهرته النتائج يرى الباحثون أن درجة أهمية بعد وعي الضمير لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان، من وجهة نظر العينة كانت عالية بنسبة مئوية بلغت (٧٦.٠٦ %) ، وهذا يتفق مع ما أسفرت عنه نتائج دراسة عينة زكريا(١٢) ، التي أسفرت نتائجها عن أن مستوى أهمية بعد وعي الضمير لترسيخ سلوك المواطنة من وجهة نظر العاملين بالإدارة الرياضية كانت بدرجة عالية جدا ، ودراسة حبه وديعة(٦) التي أسفرت نتائجها عن أهمية بعد وعي الضمير لتشجيع الأعمال التطوعية بما يخدم مصلحة الفرد والمصلحة من وجهة نظر العاملين بمديرية الشؤون الإجتماعية بدرجة عالية جداً .

المعيارالرابع :الإيثار

جدول (١١)

الوزن النسبي والنسبة المئوية لعبارات المعيار الرابع ومجموعها الكلي (ن = ٥٥)

م	العبارات	درجة الإستجابة			الوزن التقديري	%	٢كا
		١	٢	٣			
٣	أساعد في حل مشكلات العمل	٤	٨	٤	١٤٩	٩٠.٣	٥٠.٢
١							٣
٣	أقدم المساعدة والتوجيه لزملائي الجدد حتي إذا لم يطلب مني	٥	١	٣	١٤٢	٨٦.٠	٣٠.٢
٢							٦
٣	لدي استعداد لإعطاء وقتي لمساعدة الآخرين	٦	١	٣	١٤٢	٨٦.٠	٣٢.٣
٣							٣
٣	أساعد زملائي في القيام بالمهام الموكلة لهم عندما يكون لديهم أعباء عمل كثيرة	٧	١	٣	١٣٩	٨٤.٢	٢٦.٢
٤							٢
٣	أقوم باداء عمل زميل لي في حالة تغيبه لعذر قهري	٦	١	٣	١٤٢	٨٦.٠	٣٢.٣
٥							٣
٣	لا أتردد في مساعدة الآخرين ولو تطلب ذلك وقتاً إضافياً	٧	١	٣	١٣٦	٨٢.٤	١٩.٣
٦							٥
٣	أتعاون مع رئيس القسم لأداء الأعمال علي أحسن وجه	٣	٦	٤	١٥٣	٩٢.٧	٦٢.٨
٧							٨
٣	لدي استعداد لتقديم يد العون عن طيب خاطر لكل من حولي	٤	٧	٤	١٥٠	٩٠.٩	٥٤.١
٨							٦
٣	أقدم المساعدة لجميع المستفيدين من خدمات القسم	٤	٨	٤	١٤٩	٩٠.٣	٥٠.٢
٩							٣
	المعيار				١٣٠.٢	٨٧.٦	
						٨	

(*) قيمة كالدالة عند مستوي ٥.٩٩ = ٠.٠٥

يتضح من الجدول موافقة العينة علي أهمية بعد لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان ، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين إستجابات أفراد العينة لجميع عبارات المعيار لصالح التكرارات الأكبر.

ويتضح من النتائج أن العبارات ٣٧، ٣٨، ٣١، ٣٩، ٣٣، ٣٥، ٣٢، ٣٤، ٣٦ التي تمت ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد العينة ، قد حصلت علي نسبة مئوية

تراوحت بين (٩٢.٧٣% - ٨٢.٤٢%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (عالية) مما يشير إلي أن أفراد عينة البحث يرون أن محتوى العبارات ذو أهمية بدرجة عالية ، حيث يرون الأهمية الكبيرة لبعد الإيثار الذي يقوم به الفرد طواعية لمساعدة زملائه في حل مشكلاتهم المتعلقة بالعمل ، ومساعدة العاملين الجدد في التعرف على أساليب وطرق إنجاز مهامهم، وأهمية مساعدة زملاء العمل في إتمام أعمالهم المتراكمة بسبب الغياب ، وأهمية تقديم يد العون للجميع طيب خاطر، وأهمية مساعدة جميع المستفيدين من خدمات القسم ، كما تري عينة البحث أهمية إعطاء الوقت لمساعدة الآخرين في اعمالهم عندما يكون لديهم أعباء كثية في العمل ، وأهمية التعاون مع رئيس القسم لأداء الأعمال علي أحسن وجه .

ووفقاً لما أظهرته النتائج يري الباحثون أن درجة أهمية بعد الإيثار لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان من وجهة نظر العينة كانت عالية بنسبة مئوية بلغت (٨٧.٦٨%) ، وهذا يتفق مع ما أسفرت عنه نتائج دراسة عنيزة زكريا (١٢) ، التي أسفرت نتائجها عن أن مستوى أهمية بعد الإيثار لترسيخ سلوك المواطنة من وجهة نظر العاملين بالإدارة الرياضية كانت بدرجة عالية جداً ، ودراسة نجيب عبد المجيد نجم وخولة صدر الدين كريم (١٧) ، التي أسفرت نتائجها عن أن مستوى أهمية بعد الإيثار تزيد وتظهر سلوك المواطنة في المنظمة من وجهة نظر العاملين بمديرية بلدية كركوك كانت بدرجة عالية جداً.

المعيارالخامس : السلوك الحضاري

جدول (١٢)

الوزن النسبي والنسبة المئوية لعبارات المحور الخامس ومجموعها الكلي (ن =

٥٥)

م	العبارات	درجة الإستجابة			الوزن التقديري	%	٢كا
		١	٢	٣			
٤٠	أدافع عن جهة عملي عندما ينتقدها الآخرون	٦	١٠	٣٩	٨٦.٦٧	٣٥.٣٩	
٤١	أحترم دائماً أنظمة وتعليمات المديرية	٤	٧	٤٤	٩٠.٩١	٥٤.١٦	
٤٢	أحرص علي حضور الأتماعات واللقاءات المرتبطة بالعمل	٣	٩	٤٣	٩٠.٩١	٥٠.٧٧	
٤٣	أهتم بمستقبل المديرية	٦	١١	٣٨	٨٦.٠٠	٣٢.٣٣	
٤٤	أساهم في حل النزاعات التي تحدث بالمديرية	٦	١١	٣٨	٨٦.٠٠	٣٢.٣٣	
٤٥	أحرص علي متابعة كافة الأنشطة المختلفة بالمديرية	٧	٥	٣٣	٨٢.٤٢	١٩.٣٥	
٤٦	أحافظ علي الممتلكات الموجودة بالمديرية	٥	٣	٣٧	٨٦.٠٠	٣٠.٢٦	
٤٧	أشعر بالانتماء والولاء تجاه المديرية	٤	٨	٤٣	٩٠.٣٠	٥٠.٢٣	
٤٨	أتحدث دائماً عن المديرية إيجابياً أمام الآخريين من خارج القطاع	٦	١٠	٣٩	٨٦.٦٧	٣٥.٣٩	
٤٩	أحرص علي التأكد من أن الأنوار مطفأة والباب مغلق عند مغادرة العمل	٤	٧	٤٤	٩٠.٩١	٥٤.١٦	
٥٠	أسعد لنجاح زملائي	٥	٣	٣٧	٨٦.٠٠	٣٠.٢٦	
٥١	حوافز العمل تحفزني علي بذل الجهد لرفع شأن المديرية	٧	١٦	٣٢	٨١.٨٢	١٧.٤٩	
	المعيار			١٧٢٤	٨٧.٠٧		

(*) قيمة كآ² الدالة عند مستوي ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من الجدول موافقة العينة علي أهمية معيار بعد السلوك الحضاري لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان ، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين إستجابات أفراد العينة لجميع عبارات المعيار لصالح التكرارات الأكبر .

ويتضح من النتائج أن العبارات ٤١ ، ٤٩ ، ٤٢ ، ٤٧ ، ٤٠ ، ٤٨ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٦ ، ٥٠ ، ٥١ ، ٥٥ ، ٥١ التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد العينة ، قد حصلت علي نسبة مئوية تراوحت بين (٩٠.٩١% - ٨١.٨٢%) ، ويشير جدول معنوية النسبة المئوية علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (عالية) مما يشير إلي أن أفراد عينة البحث يرون أن محتوى العبارات ذو أهمية بدرجة عالية ، حيث يرون الأهمية الكبيرة لبعده السلوك الحضاري الذي يتطوع به الفرد للقيام بها حفاظاً علي أمن المنظمة كالتبليغ عن وجود مخاطر حريق قد يلحق بالمنظمة في المستقبل ، والتأكد من أن الأبواب موصدة ، والأنوار مطفأة عند مغادرة مكان العمل ، وأهمية حضور الاجتماعات واللقاءات المرتبطة بالعمل ، وأهمية حضور الاجتماعات واللقاءات المرتبطة بالعمل ، وأهمية الدفاع عن جهة العمل أمام الآخرين ، كما تري عينة البحث أهمية الانتماء والولاء للمديرية ، وأهمية مستقبل المديرية ، وأهمية حل النزاعات التي يمكن حدوثها داخل المديرية ، وأهمية متابعة كافة الأنشطة المختلفة الموجودة بالمديرية ، وأهمية احترام الأنظمة التي تلتزم بها المديرية ، وأهمية الحوافز التي لها الأثر ببذل الجهد لرفع شأن المديرية .

ووفقاً للنتائج يري الباحثون أن درجة أهمية معيار بعد السلوك الحضاري لدي العاملين في مديرية الشباب والرياضة بأسوان من وجهة نظر العينة كانت عالية بنسبة مئوية بلغت (٨٧.٠٧%) ، وهذا يتفق مع ما أسفرت عنه نتائج دراسة عنيزة زكريا(١٢) ، التي أسفرت نتائجها عن أن مستوى أهمية بعد السلوك الحضاري لترسيخ سلوك المواطنة من وجهة نظر العاملين بالإدارة الرياضية كانت بدرجة عالية جداً ، ودراسة نجيب عبد المجيد نجم وخولة صدر الدين كريم (١٧) ، التي أسفرت

نتائجها عن أن مستوى أهمية بعد السلوك الحضاري تزيد وتظهر سلوك المواطنة في المنظمة من وجهة نظر العاملين بمديرية بلدية كركوك كانت بدرجة عالية جداً.

الأستنتاجات : .

١ . يمكن تفعيل وترسيخ سلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة بأسوان من خلال ممارسة نشاط تطوعي .

٢ . قلة المشاكل التي تحدث بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بأسوان تزيد من تماسكها وقدرتها علي أداء دورها .

٣ . قدرة المديرية علي تثبيت السلوكيات الإيجابية وتفعيلها .

التوصيات : .

١ . تشجيع أي جهد يبذل ليعزز سلوكيات المواطنة في مديرية الشباب والرياضة بأسوان .

٢ . توعية العاملين بمديرية الشباب والرياضة بأسوان بأهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال عقد الإجتماعات والندوات التي تشجع علي ذلك .

٣ . مكافئة سلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة بأسوان بما يشجعهم علي الأستمرار فيها وأحتواء وتسوية المشاكل التي تكتنف العمل بروح ودية .

المراجع

المراجع باللغة العربية:

- ١- أميرة محمد رفعت حواس: أثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، رسالة ماجستير منشورة ، كلية التربية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٣ م.
- ٢- أميمة حلمي مصطفى: العدالة التنظيمية لدي رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية ، العدد ٤١ ، الجزء الثالث ، جامعة طنطا ، ٢٠١٧م.
- ٣- العزاوي شفاء محمد علي حسون : تحليل أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية ، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والأقتصاد ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٨ م.
- ٤- بندر كريم أبو تايه : أثر العدالة التنظيمية علي سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، مجلد ٢٠ ، العدد ٢ ، ٢٠١٢م.
- ٥ - حامد سعيد شعبان : أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين علي العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر، ٢٠٠٣م.
- ٦ - حبه وديعة:العوامل المؤثرة في سلوكيات المواطنة التنظيمية لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية ، رسالة دكتوراه ، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، الجزائر ، ٢٠١٨ م
- ٧ - حمزة معمري: إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدي استاذة التعليم الثانوي، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، ٢٠١٤ م.

٨ - رفاه عطار صباغ: أثر الضغوط الوظيفية علي سلوكيات المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير ، جامعة الافتراضية السورية ، ٢٠٢٠ م .

٩- سامر عبد المجيد البشاشة: أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المنظمات العامة ، رسالة دكتوراة ، جامعة الأردن ، ٢٠٠٨ م .

١٠ - شذا لطفي محمود محمد :درجة العدالة التنظيمية لدي مديري المدارس الحكومية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدي معلمي المدارس الثانوية الحكومية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين ، ٢٠١٢ م .

١١ - عباس مهدي الشريقي: درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكن المعلمين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ١٢، العدد ٣، ٢٠١١م .

١٢- عمرو محمد عواد: نموذج مقترح لسلوكيات المواطنة التنظيمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠١م .

١٣- علياء حسني علاء الدين نوح : أثر الدعم التنظيمي في أداء الشركات وسلوك المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الوسط، ٢٠١٣م .

١٤- عنيزة زكريا : دور العدالة التنظيمية في ترسيخ سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين بالإدارة الرياضية، رسالة ماجستير، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، جامعة محمد بوضياف . المسيلة، ٢٠١٧م .

١٥- غنوة محمد نادر:أثر الضغوط الوظيفية علي المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير، كلية الأقتصاد، جامعة تشرين، ٢٠١٣م .

- ١٦- ميرفت إبراهيم راشد قاسم: أثر تمكين العاملين فى سلوكيات المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧م.
- ١٧- نجيب عبد المجيد نجم وخولة صدر الدين كريم: دور الثقة التنظيمية فى تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية ، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والإقتصادية ، المجلد ٨ ، العدد ٣ ، ٢٠١٨ م .

المراجع باللغة الأجنبية

18-

Intaraprasong.B,Dityeen.W,Krugkunjit.P,Subh adrabandhu.t.:Jop Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of Personnel at one University Hospital Thailand, J Med Assoc Thai, 59(6),102-108.

19-Jeong- Ho Jeon:the Impact of Organizational Justice and Jop Security onOrganizational Commitmenh : Exploring The Megiating Effect of Trust in Top Managment, Unpublished Dissertartion , Faculty of of The Granduarte School of The University of Minnesota , July , 2009.

20-Nadiri, H. &TTanoova.:An investigation ofthe role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior hospitality,**industry,International Journaal off hospitality Management**,29,pp33- 41.

21-Shaiful, M; Hj, J.: Organizational citizenship behavior as a predictor of student academic achievement. International Journal of Economics and Finance.Vol.2, No.1, pp.7-56, 2010.