

واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية
بمدارس الحلقة الثانية من التعليم
الأساسي بمحافظة سوهاج

بحث مستل من رسالة ماجستير

إعداد

محمود عبد العال رسلان

تحت إشراف

أ.د/ عنتر محمد أحمد / د/ عبدالعاطي حلقان
عبدالعال

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية
التربية جامعة سوهاج

١٤٤٣ هـ - ٢٠٢٢ م

المستخلص باللغة العربية

عنوان البحث: واقع ممارسات سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج .

اسم الباحث: محمود عبد العال رسلان علي

لجنة الإشراف: أ.د/ عنتر محمد أحمد عبد العال - د/ عبد العاطي حلقان أحمد

الدرجة العلمية: ماجستير

الجهة المانحة: كلية التربية - جامعة سوهاج.

سنة المنح: ٢٠٢٢م.

تناول هذا البحث : واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج، وهدف إلى التعرف على واقع سلوكيات المواطنة التنظيمية بهذه المدارس، استخدم البحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، بلغت عينة الدراسة (٣٩٨) مفردة؛ تم إختيارها بطريقة طبقية عشوائية، من المديرين والوكلاء والمعلمين والإخصائيين والإداريين بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج. وتوصلت الدراسة إلى ما يلي: أن سلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة (الإيثار _ الكياسة _ الروح الرياضية _ السلوك الحضاري _ الوعي الضميري)، تتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية. أن بعدي الكياسة والروح الرياضية يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة متوسطة. وتوصى الدراسة العمل على تعزيز بعدي الكياسة، والروح الرياضية، من قبل الإدارة المدرسية بمدارس التعليم الأساسي. تدريب المديرين على كيفية اعداد خطة لنشر قيم المواطنة التنظيمية الإيجابية بين العاملين. يجب قيام مسئولى الادارة المدرسية بالعمل على زيادة وتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية مما يؤثر إيجابياً علي زيادة مستوي الأداء الوظيفي لدي الموظفين. الإهتمام بالرضا الوظيفي، والعدالة في توزيع الأعمال علي المعلمين. ضرورة وضع نظام عادل للمكافآت المادية والمعنوية. توفير مناخ تنظيمي جيد.

الكلمات الرئيسية : السلوك ؛ المواطنة التنظيمية.

Abstract

Research title: The Reality of Organizational Citizenship behavior practices in the schools of the second cycle of basic education in Sohag Governorate.

Researcher name: Mahmoud Abdel-Al Raslan Ali.

Supervising Committee: Prof. Dr. Antar Mohamed Ahmed Abdel-Al – Dr. Abdel-Aty Halkan Ahmed.

Academic degree: Master's degree.

Awarding body: Faculty of Education - Sohag University.

Grant year: 2022 AD.

This research dealt with: the reality of the practice of organizational citizenship behavior in the schools of the second cycle of basic education in Sohag Governorate, and it aimed to identify the reality of organizational citizenship behaviors in these schools. They were selected in a stratified random manner, from principals, agents, teachers, specialists and administrators in the schools of the second cycle of basic education in Sohag Governorate. **The study found the following:** The five dimensions of organizational citizenship behaviors (altruism - civility - sportsmanship - civilized behavior - conscientiousness) are achieved in actual reality to a high degree. The dimensions of civility and sportsmanship are achieved in actual reality to a moderate degree.

Recommendations: - Strengthening the two dimensions of civility and sportsmanship by the school administration in basic education schools. Training managers on how to prepare a plan to spread the values of positive organizational citizenship among employees. School administration officials should work to increase and develop organizational citizenship behaviors, which positively affects the increase in the level of job performance among employees. - Paying attention to job satisfaction, and fairness in distributing work to teachers. The need to establish a fair system for material and moral rewards. Providing a good organizational climate.

Keywords: behavior - organizational citizenship.

أولاً: الإطار العام للبحث

مقدمة :

شهدت السنوات الأخيرة الكثير من التغيرات والتحولات والتطورات علي الصعيدين الدولي والمحلي في جميع النواحي، وشتي المجالات المختلفة، بالإضافة إلى التحديات التي تحتاج إلي تضافر الجهود، وتعبئة القوي، واستثمار كل الطاقات، والموارد المتاحة، المادية، والبشرية، من أجل مواجهة هذه التحديات، وتلك الصعاب، والقيام بمهام تزيد عن الدور المطلوب في مقتضيات الوظيفة الرسمية، بل تتعداه، وتتخطاه، إلي أبعد من ذلك بكثير، كل في ميدان عمله، من أجل النهوض بمستقبل البلاد، ورفعة الوطن وتقدمه وازدهاره.

وأصبحت النظم التعليمية مع بداية القرن الحادي والعشرين تواجه تحدياً كبيراً يتمثل في تحسين جودة التعليم الذي تقدمه المؤسسات التعليمية وبالتالي تحتاج تلك النظم التعليمية إلى مراجعة مستمرة للوضع الحالي، لتحديد التقدم المحرز، والتحديات المتعلقة به التي تحتاج إلى خطط ناجحة، ولكي تحقق هذه العملية الهدف المنشود، يتم جمع البيانات والمعلومات (الكمية والكيفية) اللازمة لتقييم وضع النظام التعليمي من عدة زوايا من أهمها: الالتحاق، والنفقات والتمويل، والجودة، والكفاءة الداخلية، والفعالية والكفاءة الخارجية، والعدالة، والحوكمة والإدارة^(١).

ويحتل التعليم الأساسي منزلة مهمة في النظام التعليمي لأي مجتمع من مجتمعات العالم، ويشغل مكانة جوهرية في المنظومة التربوية، بل أنه يحتل مكانة الصدارة بالنسبة لمراحل التعليم المختلفة، نظراً لسعة حجم هذا التعليم وأهميته بوصفه مرحلة إلزامية ينبغي أن يحصل عليها كل أبناء الشعب ويعد الحد الأدنى الذي لا يمكن الاستغناء عنه، كما أنه يجسد المضمون المنطقي لمبدأ تكافؤ الفرص التعليمية في مرحلة الطفولة.

والإدارة المدرسية الواعية تستطيع بمعاونة العاملين في المدرسة أن تحقق أعلى النتائج وأفضلها، والإدارة المدرسية هي عبارة عن الجهود المنسقة التي يقوم بها فريق من العاملين بالمدرسة بهدف تحقيق الأهداف التربوية داخل المدرسة تحقيقاً يتماشى مع ما تهدف إليه الدولة من تربية أبنائها تربية صحيحة وعلي أسس سليمة⁽ⁱⁱ⁾، كما تهدف إلي تحسين العملية التعليمية والتربوية والارتقاء بمستوي أداء العاملين⁽ⁱⁱⁱ⁾، وفي نفس السياق فان الإدارة المدرسية تعد حجر الزاوية أمام تحقيق الأهداف التربوية والاجتماعية تطور العملية التعليمية والعلمية في الدول المختلفة، الأمر الذي جعل الاهتمام بتجويد التعليم وتفعيل الأداء في مؤسساته واجباً وطنياً يفرض نفسه في ظل طبيعة المتغيرات الحالية المستقبلية، تلك التي تتطلب المزيد من التحسين والتطوير والتفعيل للأداء الإداري للنهوض بالتعليم والارتقاء به لتحسين مخرجاته من الأفراد العاديين للمساهمة في رقي ونهضة الوطن، لذا تزايد الاهتمام في مجالات البحث لتحديث وتطوير الإدارة المدرسية، وظهرت أشكال جديدة من الاتجاهات الإدارية خاصة تلك التي ثبت نجاحها على الصعيد العالمي والتي أبرزها اتجاه إدارة الجودة الشاملة واتجاه الإدارة الذاتية واتجاه إدارة الوقت^(iv).

ولكي يتم تحقيق جودة العملية الإدارية فإنه من الضروري تجويد أداء العاملين بها مما أدى إلى ضرورة دراسة سلوك العاملين بالإدارة المختلفة، حيث أن هناك حاجة دائمة إلي تفسير سلوك الأفراد داخل المؤسسات المختلفة، حيث يسعى السلوك التنظيمي لإحلال الطريقة العلمية محل الاعتماد على الخبرة والتجربة في تفسير السلوك الإنساني، كما يهتم أيضاً بالسلوك المتصل بأداء العمل في المنظمات على العكس من مجالات علمي النفس والاجتماع التي تقوم بدراسة السلوك الإنساني بصفة عامة^(v).

وأشارت دراسة (زياد ، ٢٠١٥)^(vi)، إلى وجود آثار متعددة للمواطنة التنظيمية ، تشمل تحسين مستوى الكفاءة والفعالية التنظيمية، والارتقاء بمستوي الروح المعنوية للعاملين، والحد من التسرب الوظيفي، وكشفت أيضاً أن هناك العديد من العوامل المؤثرة

واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج

في ظهور أو اختفاء هذا السلوك، مثل الرضا الوظيفي، والثقافة التنظيمية، والسياسات التنظيمية، والدوافع الذاتية.

وبناء علي ذلك يصبح دراسة سلوك المواطنة التنظيمية أمراً في غاية الأهمية بل إن المنظمات والمؤسسات ذات الفعالية العالية، تشجع مديريها كي يدرسوا مبادئ السلوك التنظيمي، لأن المعرفة هي أساس التفسير والتحليل للسلوك، وأيضاً هي أساس التنبؤ به، وهي أيضاً أساس التوجيه والسيطرة علي هذا السلوك^(vii)، وكذلك فهم الممارسات والمبادرات وردود الأفعال التي تصدر من العاملين، ومن خلال فهم طبيعة الدوافع والإدراك والقيم التي تحكم السلوك، ومعرفة طبيعة الضغوط ووسائل الإتصال المستخدمة ونمط القيادة المفضل، وبناء نظم الحوافز والدعم الملائم، وكذلك اختيار نمط الإتصال وأسلوب القيادة المناسب ومحاولة تهيئة مناخ وظروف العمل لتخفيف الضغوط وجعلها عند المستوي الفعال علي نحو يساهم في تحقيق أهداف المنظمة ووضع استراتيجية مستقبلية لتنمية وتطوير سلوك الأفراد والجماعات واستراتيجيات التطوير والتنمية المختلفة في المؤسسة.

ومن كل ما سبق فقد نبعت فكرة البحث الحالي والتي تنطلق من أن سلوك المواطنة التنظيمية أصبح ضرورة حيوية لتحسين أداء المدير ونجاحه المهني في المدي الطويل حيث يحتاج تطوير الإدارة المدرسية الي قادة تعزز وتدعم السلوك التنظيمي، كذلك فإن دراسة السلوك التنظيمي تساعد في وضع إطار عمل يستطيع أن يستخدمه المديرين في وصف وحل المشاكل وإحداث التغييرات، ولهذا كان من الأهمية إجراء بحث علمي، للتعرف علي واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

مشكلة البحث:

تعاني إدارة مدارس التعليم الاساسي شأنها في ذلك شأن أي إدارة لمؤسسات التعليمية من وجود مشكلات تعترضها أثناء ممارستها أو قيامها بوظائفها، على أن هذه

المشكلات تختلف من إدارة مدرسية إلى أخرى، ومن مرحلة تعليمية إلى أخرى تبعاً لظروف المدارس وطبيعة القائمين عليها.

ولقد أكدت ذلك العديد من الدراسات والبحوث حيث أشارت دراسة كريستين كارمي جاد (٢٠٢٠)(viii)، إلى انتشار سلوك المواطنة التنظيمي بين الموظفين خاصة في المنظمات ذات المسؤولة الاجتماعية الموجهة نحو أصحاب المصالح خارج المنظمة، مثل البيئة الطبيعية، وفي نفس المسار أكدت نتائج دراسة غنيم (٢٠١٩)(ix) ، على اهمية تناول مدخل السلوك التنظيمي بالتحديد لتفعيل أداء الاتحادات الطلابية بمؤسسات التعليم قبل الجامعي في مصر نظراً لأنه أحد المداخل الإدارية التي تسعى إلى زيادة فعالية التنظيم وتحسين قدرته على تحقيق أهدافه.

في حين دلت نتائج دراسة عبد العزيز داود (٢٠٢١)(x) ، تدني إدراك المعلمين للعدالة في التعامل من قبل الإدارة داخل المدرسة، الأمر الذي يشير إلى سيادة المجاملات وتحيز الإدارة إلى بعض العاملين على حساب البعض.

كما اشارت دراسة شيماة خلف إبراهيم محمد (٢٠٢٠)(xi)، إلى أن ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من قبل المعلمين جاءت منخفضة وضعيفة ، في حين أشارت دراسة عمر نصير مهران (٢٠٢٠)(xii) ، إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين كل من الممارسات الديمقراطية بمدارس التعليم الثانوي العام وسلوكيات المواطنة التنظيمية للمعلمين.

وعلى الرغم من غزارة الإنتاج العلمي من الدراسات العربية والأجنبية عن موضوعات السلوك التنظيمي ومن بين تلك الدراسات دراسة احمد جمال غزالي حسن رضوان (٢٠١٦)(xiii)، ودراسة زحاف محمد (٢٠١٧م)، ودراسة لبنى السيد (٢٠١٨)(xiv) ، و دراسة العليش محمد الحسن وآخرون (٢٠١٨م)(xv) ، ودراسة شريفة عوض الكسر (٢٠٢٠م)(xvi) ، ودراسة سفر بن بخيت المدرع (٢٠٢٠)(xvii) ، ودراسة فهد بن عبدالرحمن الحربي (٢٠٢١)(xviii) ، ودراسة بولا فاسكيز (٢٠٢٠)(xix)،

واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج

Paula Vázquez-Rodríguez ودراسة كريستين كارمي (٢٠٢٠م) (XX)، Christine Kar إلا أن تلك الدراسات في مجال سلوكيات المواطنه التنظيمية مازالت محدودة وهو ما يوضح أن هناك قصور من جانب الباحثين العرب في متابعة الإتجاهات الحديثة في الفكر الإداري والتنظيمي بشكل عام، والدراسات الخاصة بالسلوك المواطنه التنظيمي في المجال المدرسي علي وجه الخصوص.

ومن هنا نبعت فكرة البحث الحالي، وتولد الدافع الذي جعل الباحث يشرع في رسم خطة البحث التي سيبنى عليها إجراءات بحثه المستقبلي في محاولة للتعرف على واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

أسئلة البحث:

يحاول البحث الاجابة عن السؤال الرئيسي التالي: ما واقع ممارسة سلوك المواطنه التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الاساسي ؟.

ويمكن صياغة هذا السؤال الرئيس عدة الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما الإطار الفكري والفلسفي لسلوكيات المواطنه التنظيمية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟.

٢- ما واقع ممارسات سلوكيات المواطنه التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في محافظة سوهاج من وجهة نظر عينة البحث ؟.

٣- ما الآليات والإجراءات المقترحة لتعزيز سلوكيات المواطنه التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ؟.

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى التعرف علي:

١- التعرف على الإطار الفكري والفلسفي لسلوكيات المواطنه التنظيمية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

٢- واقع سلوكيات المواطنه التنطيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في محافظة سوهاج .

٣- وضع عدد من الآليات والإجراءات لتفعيل سلوكيات المواطنه التنطيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

أهمية البحث:

١- يمكن أن يسهم هذا البحث في التعرف على أهمية سلوكيات المواطنه التنطيمية بصفة عامة، وفي مدارس التعليم الأساسي بصفة خاصة.

٢- يمكن أن يسهم هذا البحث في زيادة الإهتمام بسلوكيات المواطنه التنطيمية من أجل رفع الأداء وتطوير الإدارة المدرسية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي.

حدود البحث:

(١) الحدود الموضوعية:

إقتصر البحث الحالي على دراسة واقع ممارسة سلوك المواطنه التنطيمية بأبعاده الخمسة (الإيثار، والكياسة، والوعي الضميري، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري) بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في محافظة سوهاج.

(٢) الحدود الجغرافية:

نظراً لكبر عدد مدارس التعليم الأساسي إقتصر هذا البحث على عينة من مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

(٣) الحدود البشرية:

تم اختيار العينة بطريقة طبقية وعشوائية وتتضمن كل من:

- مديري، ووكلاء مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.
- المعلمون والإخصائيون بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

٤) الحدود الزمنية:

تم تطبيق هذا البحث في خلال الترم الأول من العام الدراسي ٢٠٢١ | ٢٠٢٢م،
خلال شهري يناير وفبراير .

استخدم هذا البحث المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة حيث يقوم بوصف ما هو كائن من طبيعة سلوكيات المواطنين التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي ومدي استخدامها من قبل مديري المدارس، وانعكاس ذلك علي العلاقات بين المدير وباقي الأفراد في المؤسسة من ناحية والعلاقات بين أفراد المؤسسة وبين بعضهم وبين البعض من ناحية أخرى، وجمع البيانات عن مدي تأثير سلوك المواطنة التنظيمية داخل المؤسسة علي العمل، وتحليل النتائج، ومحاولة تفسيرها، ومن ثم تعميمها لكي يستفيد منها الجميع من أجل محاولة الإسهام في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي.

أدوات البحث:

تم استخدام الإستبانة وهي من أنسب أدوات البحث العلمي في المسح الإجتماعي والتي رأي الباحث أنها تناسب بحثه الحالي في جمع البيانات والإجابة على تساؤلات الدراسة.

مصطلحات الدراسة :

أولاً : سلوكيات المواطنة التنظيمية: **Organizational Citizenship Behavior**

عرف شلابي (٢٠١٦م)، المواطنة التنظيمية بأنها سلوك اختياري تطوعي يتجاوز حدود الدور الرسمي ، ويتمثل في حرص الموظف على منظمته ونجاحها وسمعتها وممتلكاتها ووقتها ومستقبلها ، وحرصه على مساعدة الآخرين من زملاء، ومراجعين، و موظفين جدد، والتزامه بقيم وسياسات ونظم المنظمة وسعيه لبذل جهود مضاعفة لزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء^(xxi)، وعرفها عبدالقادر ، وعبداللطيف، (٢٠١٨م)^(xxii)، بأنها تعتبر من السلوكيات المرغوبة في المنظمات لإرتباطها بكثير من الممارسات الإيجابية التي تؤثر على فعالية ونجاح المؤسسات ، فمن خلال سلوك المواطنة التنظيمية تقل

الحاجة لأساليب الرقابية التقليدية الأكثر رسمية وتكلفة ، وتشجع على الجانب الآخر إرتباط الموظف بمنظمته وتزيد من الرضا عن العمل والإنتاجية.

ومن أبرز التعريفات للمواطنة التنظيمية أنها السلوك التطوعي والمتعمد الذي يهدف لتعزيز مستوى أداء العمل (Desmarais & Montani 2018) (xxiii) ، كما تعرف بأنها سلوك اختياري مرغوب فيه ولا يعترف به من خلال نظام المكافآت بشكل رسمي ولكنه يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية حسان (٢٠١٨) (xxiv).

وتُعرف سلوكيات المواطنة التنظيمية إجرائيًا: بأنها سلوكيات يقوم بها العاملون بالمدرسة طوعية بإختيارهم، ويرغبتم، دون أن تفرض عليهم، ولا يتقاضون عليها أجر، وهي جهود زائدة عن مقتضى الواجب الوظيفي، وزائدة عن العمل الرسمي، وهي ايجابية ومرغوب فيها، وتسهم في تحقيق أهداف المؤسسة، ويمكن قياسها من خلال أبعادها الخمسة (الإيثار، والكياسة، والروح الرياضية، والوعي الضميري، والسلوك الحضاري).

ثانيا : دراسة تحليلية لسلوك المواطنة التنظيمية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة:

يعد سلوك المواطنة التنظيمية أحد السلوكيات التي تمارس في بيئة العمل، وهو أحد المفاهيم المؤثرة في السلوك الإنساني، حيث أنه له أثر بالغ علي نجاح العمل، أو فشله، وبالنظر لنجاح أو فشل المنظمات في العمل سنجد أن جودة العمل وازدهاره مرتبط بإيجابية العاملين وتبنيهم سلوك المواطنة التنظيمية ومرتببط أيضاً بالتشجيع عليه (xxv).

ولقد أجريت عدة دراسات لفهم ماهية سلوكيات المواطنة التنظيمية، والمتغيرات المرتبطة بها، وأهم مسبباتها، وفهم كيفية تنميتها كأسلوب من أساليب زيادة فاعلية الأداء التنظيمي (xxvi). ويعد اورجن Organ من أوائل الباحثين الذين طرحوا مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية وقد قدم اورجن وباتمان (Organ&Batman,1983) أولي الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة وقد أثبتت الدراسة

وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الرضا والمواطنة، إلا أن علاقة السببية لم يتم إثباتها، حيث لم يتضح اتجاه العلاقة بين المتغيرين، بمعنى أنه لم يتم تحديد المتغير المستقل والتابع في العلاقة، فالرضا يؤدي إلي سلوك المواطنة، وسلوك المواطنة يزيد من الشعور بالرضا، كما توصلت الدراسة إلي أن الرضا عن الرؤساء وفرص الترقى في المنظمة تمثل الجزء الأكثر تأثيراً علي سلوك المواطنة، من تأثير محتوى العمل والزملاء والأجر^(xxvii).

أ- مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية:

إن مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية يعد من أهم المفاهيم التي يتم الاعتماد عليها لرفع مستوى أداء المؤسسة التعليمية، ومستوى أداء العاملين بها.

وعرف (نبيل سعد خليل، ٢٠٢٢م) سلوك المواطنة التنظيمية بأنه سلوك يقوم به المعلمون، والاداريون، داخل المدرسة دون أن يتقاضوا عنه أجر، أو حافز، أو مكافأة، فهم يقومون به طواعية، وبرغبتهم، ودون أن يضغط عليهم أحد، فهي جهود تطوعية ليس لها مردود أو عائد مادي^(xxviii).

كما عرف محمد عيد بطران (٢٠١٨م)، سلوك المواطنة التنظيمية أنه سلوك وجداني تجاه المدرسة يؤدي الي شعور بالرضا والسعي لتحقيق الأهداف العامة للمدرسة^(xxix).

بينما عرف حمزة معمري (٢٠١٤م)، سلوك المواطنة التنظيمية بأنه عبارة عن التصرفات الإيجابية الزائدة عما هو موصوف في الأنظمة الرسمية للمنظمة، ويمتاز بالطبيعة الاختيارية غير الإكراهية، ولا تخضع لمكافأة محددة مباشرة في نظام الحوافز الرسمي للمنظمة، وذو أهمية كبيرة للأداء الناجح والفعال للمنظمة^(xxx).

وهو سلوك فردي نابع من المبادرة الذاتية، ويخضع للإرادة الحرة للفرد، ولا توجد علاقة رسمية أو تعاقدية مباشرة بين هذا السلوك ومتطلبات الوظيفة، وعلى الرغم من أنه لا يعد أداء رسمياً بحد ذاته إلا أنه يسمح ويسهم في تحقيق الأهداف الكلية للمؤسسة.

وجاء تعريف عاطف عبد العزيز محمود (٢٠١٢م)، في عدة نقاط وهي كما يلي^(xxxi):

- ١- تعتبر سلوكيات طوعية أو اختيارية، فهي لا تعتبر مطلباً إلزامياً ضمن متطلبات الدور الرسمي أو توصيف الوظيفة.
- ٢- تعتبر سلوكيات إضافية مرتبطة بالعمل.
- ٣- سلوكيات مرغوبة من قبل المنظمة.
- ٤- لا يتم تعويضها أو المكافأة عنها عن طريق نظام المكافآت الرسمي بالمنظمة.
- ٥- تمثل خيار شخصي لممارستها، وغير معلنة أو غير مباشرة.
- ٦- تعمل على التشغيل الفعال للمنظمة.
- ٧- تفيد كل من المنظمة والعاملين.

وعرفتها مرفت راشد (٢٠١٠)، بأنها تلك السلوكيات الإضافية التطوعية البعيدة عن متطلبات الوصف الوظيفي، والغير محددة رسمياً من قبل الإدارة، والمرغوبة للمنظمة وأيضاً العمل بوزارة الداخلية، في التعامل مباشرة مع المواطنين المترددين علي المصلحة بصفة دائمة من جهة وتحقيق الرخاء والازدهار من جهة أخرى^(xxxii)، كما عرفها عمر نصير مهران (٢٠٢٠ م) بأنها "السلوك التطوعي للمعلمين الموجه نحو إفاة الطلاب وزملاء العمل من المعلمين والمدرسة ككل، وهي سلوكيات تستهدف دعم أداء المدرسة وزيادة فعاليتها وكفاءتها، وهو سلوك اختياري بطبيعته؛ بمعنى أنه ليس جزءاً من متطلبات الوظيفة الرسمية للمعلمين، لذلك لا يحاسب عليه المعلم إذا لم يقوم به باعتباره دوراً إضافياً"^(xxxiii)

وتُعرف سلوكيات المواطنة التنظيمية على "أنها السلوكيات التي تتجاوز متطلبات الدور الرسمي المحدد، وتكون موجهة نحو الفرد، أو الجماعة، أو المنظمة ككل، وتهدف لتعزيز الأهداف والسلوكيات التنظيمية للمدرسة"^(xxxiv).

وعرفت مسعودة فلوس (٢٠١٦ م)، بأنها سلوك تطوعي اختياري يقوم به الأفراد العاملين داخل المؤسسة، يخرج عن نطاق الرسمية التنظيمية، يهدف من خلاله العامل إلى تحسين الأداء وتعزيز فاعلية المؤسسة بالإضافة إلى أنه لا يتقاضى العامل هنا تحفيزات مقابل هذه السلوكيات^(xxxv).

ويري الباحث أن كل التعريفات السابقة انفتحت علي أن سلوكيات المواطنة التنظيمية هي سلوكيات تطوعية وليست إجبارية يقوم بها العاملين بالمدرسة دون أن يطلب منهم ذلك، وهي زائدة عن الدور المطلوب، وعن المقتضى الوظيفي أو الدور الرسمي للعاملين، ولا يتقاضى العاملين عنها أجر أو حافز، وهي سلوكيات إيجابية، مرغوبة من المدرسة، تؤدي إلي رفع الأداء داخل المدرسة، وتعمل علي تحسين العلاقات الإنسانية داخل المدرسة، وبالتالي تتحقق معها أهداف المدرسة المنشودة.

ويعد سلوك المواطنة التنظيمية حلاً للعديد من المشكلات التنظيمية مثل التأخير، والغياب، وارتفاع معدل ترك العمل، وعليه فإن فهم ديناميكية سلوك المواطنة والعوامل المؤثرة فيها يمكن أن يكون له أثار هامة علي رفع مستوى أداء المنظمات^(xxxvi)، وهذا ما دلت عليه بعض الدراسات حيث أثبتت إحدى هذه الدراسات أن السلوك التنظيمي له آثار متعددة تشمل تحسين مستوى الكفاءة والفاعلية التنظيمية ، والارتقاء بمستوي الروح المعنوية للعاملين ، والحد من التسرب الوظيفي^(xxxvii).

وهناك دراسة دلت نتائجها أن أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية تؤثر معنوياً في فاعلية الأداء الوظيفي كذلك العدالة التنظيمية تعدل العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي^(xxxviii).

ب- أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

تعددت إتجاهات العلماء حول الأبعاد التي تشكل طبيعة سلوك المواطنة التنظيمية، ويمكن تلخيص أهم الإتجاهات التي أشارت إلى أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية في وجهتي النظر التاليتين:

- ١- أن سلوكيات المواطنة التنظيمية تتكون من بعدي (السلوكيات التي تفيد المؤسسة ككل، والسلوكيات التي تفيد أفراد معينين) وذلك وفقاً للهدف من هذه السلوكيات.
- ٢- أن سلوكيات المواطنة التنظيمية تتكون من ٥ أبعاد أساسية (الإيثار، الكرم، الالتزام، الروح الرياضية، السلوك الحضاري)^(xxxix)، وهناك من أشار إلى وجود ٥ أبعاد هي (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الإنجاز)الضمير الحي أو الوعي الضميري)^(xi)، بينما أشارت دراسات أخرى إلى أربعة أبعاد هي (الإتقان، والمجاملة، والتأثير بالآخرين، والروح الرياضية)، إلا أن الباحث تبني التصنيف الذي يشير إلى خمسة أبعاد وكلها سلوكاً اختيارياً وهي : (الإيثار، والكياسة، والوعي الضميري، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري)، فالإيثار يهدف الي مساعدة الآخرين في أداء عملهم، أما الكياسة تهدف لمنع وقوع المشاكل المتعلقة بالعمل مع الآخرين وذلك بتقديم النصيحة الضرورية لهم، والوعي الضميري يشمل أداء أنشطة أكثر من المطلوبة من الفرد وإطاعة واحترام قواعد المؤسسة ولوائحها وإجراءاتها حتي إذا لم يره أحد، أما الروح الرياضية تعكس مدي استعداد الفرد للعمل في ظروف عمل غير مناسبة دون شكوي، وأخيراً السلوك الحضاري يشير إلي مسئولية الفرد عن المشاركة وأداء وظائف غير مطلوبة منه^(xii).

أ- خصائص سلوكيات المواطنة التنظيمية :

تتميز سلوكيات المواطنة التنظيمية بأربع خصائص كالآتي^(xiii):

- ١- **التطوع** : فقد وضح أن سلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك تطوعي ينبع من الأدوار الإضافية التي يمكن أن يقوم بها الفرد، أي أنه ليس مفروضاً في نظام توصيف الوظائف.
- ٢- **الإختيار**: هي سلوك اختياري غير موجود في وصف الوظيفة الخاصة بالفرد.

٣- التجرد من الرسمية: أي أن الفرد لا يحصل على مكافأة بشكل مباشر من خلال

نظم الحوافز الرسمية المطبقة في المؤسسة.

٤- النفع: سلوكًا قائمًا على تحقيق المنفعة للآخرين سواء كانوا أفرادًا أو مؤسسات.

وأشار نبيل سعد خليل (٢٠٢٢م)، أن أهم خصائص سلوك المواطنة التنظيمية في المدرسة كالتالي^(xiii):

١- يمثل سلوك المواطنة التنظيمية تصرفات تتعدى حدود الواجبات والأعباء الوظيفية، وهو زائد عما هو موصوف رسميًّا في المدرسة، أي يتخطى حدود الأدوار الرسمية للوظائف.

٢- يمتاز سلوك المواطنة التنظيمية بالطبيعة الاختيارية وليس الإلزامية، بمعنى أنه سلوك تطوعي وبرغبة العاملين وبارادتهم وبحريتهم دون أي تأثير خارجي عليهم.

٣- إيجابية سلوك المواطنة التنظيمية بمعنى قدرته على تحقيق أهداف المدرسة.

٤- سلوك المواطنة التنظيمية يعكس ولاء العاملين بالمدرسة وإنتمائهم إليها ورغبتهم في البقاء فيها.

٥- شمولية سلوك المواطنة التنظيمية لأكثر من نمط سلوكي، فهو يقدم المساهمات الإيجابية التي يمارسها العاملون بالمدرسة طواعية علاوة على إمتناعهم عن تصيد الأخطاء لزملائهم من ناحية أخرى.

ومن خلال العرض السابق يتضح لنا جليًّا أهمية سلوك المواطنة التنظيمية للمؤسسات بصفة عامة وللمؤسسات التربوية بصفة خاصة، حيث أن المؤسسات التربوية تحتاج إلى جهود جميع العاملين ليست الرسمية فحسب بل أيضاً الجهود التطوعية الإختيارية لزيادة كفاءة وفعالية المؤسسة^(xiv).

ونستخلص من كل ما سبق أن سلوك المواطنة التنظيمية له تأثيرًا كبيرًا علي أداء المنظمة والفرد والجماعة، وأيضاً يؤثر علي جودة وكمية العمل المنجز.

د- أهمية سلوك المواطنة التنظيمية:

- تكمن أهمية دراسة سلوك المواطنة التنظيمية في كونه أسلوباً للرفع من الأداء العام للمدرسة، حيث ينتج عنه تعاون بين جميع العاملين بالمدرسة من خلال العلاقات التبادلية بينهم^(xiv).

- يمد سلوك المواطنة التنظيمية الإدارة بوسائل التفاعل بين الأفراد داخل المنظمة مما يؤدي الي زيادة النتائج الإجمالية المحققة.

- إن القيام بالأدوار الإضافية التي تتبع من سلوك المواطنة التنظيمية يؤدي إلى إمكانية تحقيق المنظمة لأهدافها.

- يحسن سلوك المواطنة التنظيمية من قدرة زملاء العمل والمديرين علي أداء وظائفهم بشكل أفضل من خلال إعطائهم الوقت الكافي للتخطيط الفعال وحل المشاكل^(xv).

يمكن تقسيم أهمية سلوك المواطنة التنظيمية إلى ثلاث أقسام رئيسة على مستوى (الفرد - الجماعة - المنظمة) كالتالي^(xvii):

١- بالنسبة للفرد: فإنه يعمل على تحسين أداء وإنتاجية الفرد وتطويره ذاتياً، كما يقلل من معدلات التسرب الوظيفي، ويحسن قدرة أداء كل من المديرين العاملين بالمدرسة.

٢- بالنسبة للجماعة: فإنه يساعد على تضافر الجهود بين أعضاء المجموعة وفرق العمل، ويعمل على تقليل الصراعات بين الأفراد، مما يؤدي إلى تماسك النظام الإجتماعي.

٣- بالنسبة للمدرسة، فإنه يعمل على زيادة الإنتاجية للمدرسة، ويمكنها من جذب الموظفين الأكفاء والاحتفاظ بهم، وزيادة استقرار المدرسة، وتعزيز قدراتها على التكيف مع التغيرات البيئية، ويعمل علي تحسين رضا المستفيدين من الخدمات التي تقدمها المدرسة.

هـ- أنماط سلوك المواطنة التنظيمية:

يمكن أن نحدد بعض صور وأنماط سلوك المواطنة التنظيمية التي يمارسها العاملون بالمدرسة فيما يلي^(xviii)

- ١- **النمط المتعلق بشئون العاملين:** وهو يشتمل علي مساعدة المعلم أو الموظف الإداري لزملائه في الأمور المتعلقة بشئون العمل، كمساعدة المعلمين أو الموظفين الإداريين المتغييبين عن العمل، وتوجيه المعلمين والموظفين الإداريين الجدد، ومساعدة المعلمين والموظفين الإداريين الآخرين ذوي الأعباء الوظيفية الكثيرة، ومساعدة القيادة المدرسية في العمل، حتى وإن لم يكن ذلك مطلوب منه.
- ٢- **النمط المتعلق بالأمور الشخصية:** يتضمن هذا النمط تقديم الأمور المتعلقة بالمشكلات الاجتماعية أو العائلية أو العاطفية، التي تواجه القيادة المدرسية، والمعلمين، والموظفين الإداريين، والعمال، والتلاميذ، أو الطلبة.
- ٣- **النمط المتعلق بالخدمات التعليمية التي تقدمها المدرسة:** يتضمن هذا النمط تقديم يد العون للتلاميذ أو الطلبة بالأمور التي تتعلق بالخدمات التعليمية المقدمة لهم، مثل إرشادهم أو الإصغاء لهم أو شرح الطرائق، والإجراءات التي تسهل في الاستفادة من الخدمات التعليمية التي تقدمها المدرسة.
- ٤- **النمط المتعلق بالإدارة المدرسية:** وذلك من خلال الإلتزام بالسياسات واللوائح التنظيمية في مكان العمل، مثل الحضور والانصراف في المواعيد الرسمية، واقتراح تحسينات تنظيمية أو إدارية أو إجرائية تسهم في رفع الفعالية التنظيمية بالمدرسة.
- ٥- **النمط المتعلق بتقديم المدرسة للآخرين:** وذلك من خلال الحديث عن المدرسة بصورة طيبة أمام الآخرين، والدفاع عنها وعن مصالحها مثل التحدث عن إيجابيات المدرسة أمام القيادة المدرسية، والمعلمين والموظفين الإداريين.. الخ.

الإطار الميداني:

قام الباحث بوصف تفصيلي لإجراءات الإطار الميداني، من حيث الهدف من الإطار الميداني، وتحديد مجتمع البحث، والعينة، وكيفية اختيارها، وبناء أداة البحث، وتعديلها، وإجراءات تطبيق البحث، والأساليب المستخدمة في المعالجة الإحصائية، لاستجابات أفراد عينة البحث، وأخيرًا مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها، وقد تم ذلك على النحو التالي:

أولاً: أهداف الإطار الميداني:

يهدف الإطار الميداني إلى الكشف عن واقع تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج، ويتحقق ذلك من خلال الوقوف على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، السلوك الحضاري، الوعي الضميري).

ثانياً: عينة الدراسة الميدانية ومواصفاتها:

مرت عملية اختيار عينة البحث وتحديد مواصفاتها بالخطوات التالية:

أ - تحديد مجتمع البحث:

يُقصد بمجتمع البحث، ذلك المجتمع الذي يسعى الباحث إلى إجراء البحث عليه، بمعنى أن كل فرد أو وحدة أو عنصر يقع ضمن حدود ذلك المجتمع يُعد ضمناً من مكونات ذلك المجتمع، كما أنه ذلك المجتمع الذي سوف تُعمم عليه نتائج البحث، أما العينة فهي مجموعة الوحدات التي تم اختيارها من مجتمع البحث، لتمثل ذلك المجتمع في البحث محل البحث^(xlix).

ويتكون مجتمع البحث من جميع مديري، ووكلاء، ومعلمي وأخصائي إداري الحلقة الثانية من مدارس التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج بجميع الإدارات التعليمية وهي: (سوهاج - طما - طهطا - المراغة - جهينة - أحميم - ساقلنة - البلينا - المنشأة - دار السلام - جرجا)، البالغ عددهم ١٦٥٨٤ والجدول التالي يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث حسب كل إدارة تعليمية:

جدول (١)

توزيع مجتمع الدراسة حسب الإدارة التعليمية للعام الدراسي

اسم الإدارة	العدد	النسبة من مجتمع البحث
سوهاج	١٧٠٠	١٥%
المراغة	١٤٥٠	١٠%
طما	١٥٠٩	١٢%

اسم الإدارة	العدد	النسبة من مجتمع البحث
جھينة	١٥٢٠	٧%
ساقلة	١٤٠٠	٧%
المنشأة	١٤٥٥	٦%
جرجا	١٥٠٠	١٠%
دار السلام	١٤٠٠	٦%
أخميم	١٦٠٠	١٠%
البلينا	١٥٥٠	٨%
طهطا	١٥٠٠	٥%
الإجمالي	١٦٥٨٤	١٠٠%

وتحقيق أي بحث ميداني لأهدافه ونجاحه، يرتبط إلى حد كبير بحسن اختيار العينة الممثلة للمجتمع الأصلي.

ب- تحديد عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث الميداني من مديري، ووكلاء، ومعلمي، وأخصائي، وإداري الحلقة الثانية من مدارس التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج، من إجمالي الإدارات التعليمية بالمحافظة حيث اختار الباحث منها ٦ إدارات عشوائياً؛ كي تتيح لكل فرد في مجتمع البحث الفرصة ليكون أحد أفراد العينة، والجدول رقم (٢) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الإدارة التعليمية التابعين لها.

وقد اعتمد الباحث على طريقة معادلة ستيفن تامبسون Steven K Thompson في اختيار العينة من المجتمع الأصلي حيث يمكن سحب عينة عشوائية ممثلة لهذا المجتمع بحيث لا يقل عدد المفردات المختارة عن (٢٩٠) فرداً بنسبة ثقة ٩٥% وبمعنوية ٠.٠٥ وصيغة المعادلة كالتالي^(١):

$$N = \frac{N \times P (1-P)}{(n-1)(d^2 \div Z^2) + P (1-p)}$$

حيث أن:

n : حجم العينة.

N : حجم المجتمع.

P : القيمة الاحتمالية = ٠.٥٠

d : نسبة الخطأ = ٠.٠٥

Z : الدرجة المعيارية لمستوى المعنوية ٠.٠٥ ومستوى الثقة ٠.٩٥ = ١.٩٦

وبتطبيق المعادلة السابقة على مجتمع البحث الحالي يكون حجم عينة الدراسة = ٣٧٥ تقريباً، فقام الباحث بتطبيق أداة البحث على مديري، ووكلاء، ومعلمي وأخصائي وإداري تلك المدارس فكان إجمالي عدد الاستبيانات الصالحة (٣٩٨) فتكون هي عينة البحث، وذلك من أصل (٦٠٠) استبانة تم توزيعها فُقد منها (١٠٢) استبانة و(١٠٠) استبانة غير صالحة؛ نظراً لأن عدد من الأفراد المستجيبين لم تكن استجاباتهم كاملة، وتم حساب عدد أفراد العينة في كل إدارة تعليمية بضرب الوزن النسبي للعينة في حجم العينة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الإدارات التعليمية التابعين لها

عدد أفراد العينة	النسبة من الإدارات الست	النسبة من مجتمع البحث	عدد الأفراد بالإدارة	اسم الإدارة
٧٢	%١٨	%١٠	١٧٠٠	سوهاج
٦٠	%١٥	%٩	١٤٥٠	المراعة
٦٤	%١٦	%٩	١٥٠٠	طهطا
٦٤	%١٦	%٩	١٥٢٠	جهينة
٦٩	%١٧	%١٠	١٦٠٠	أخميم
٦٩	%١٧	%١٠	١٦٠٠	المنشأة
٣٩٨	%١٠٠	%٥٧	٩٣٧٠	الإجمالي

و- حدود البحث الميداني:

اقتصر البحث الميداني في تطبيق الإستبيانات على عينة من مديري، ووكلاء، ومعلمي وأخصائي وإداري الحلقة الثانية من مدارس التعليم الأساسي بسوهاج بإدارات (سوهاج - طهطا - المراعة - جهينة - المنشأة - أخميم)، حيث إختارها الباحث عشوائياً ووجد أنها تمثل المحافظة جغرافياً وقد تم تطبيق البحث الميداني في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢م)، خلال شهرى يناير حتى فبراير.

واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج

ثالثاً: أداة البحث الميداني:

لقد تم استخدام الاستبانة كأداة إجراء البحث الميداني، لكونها تتسق مع طبيعة الدراسة ومشكلتها، حيث يمكن استخدام الاستبانة لجمع البيانات عن الظواهر التي لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر مثل الخبرات الذاتية للأفراد، والآراء، والقيم، والميول، والاتجاهات⁽ⁱⁱ⁾.

أ- بناء أداة البحث الميداني:

تم بناء استبانة البحث حول (واقع سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج)، وقد رُوعي عند بناء وتصميم الاستبانة ما يلي:

1. تحديد أهداف الاستبانة والمحاور التي سوف تتناولها.
2. تقسيم محاور الاستبانة إلى عناصر فرعية.
3. صياغة عبارات الاستبانة لكل عنصر فرعي بحيث تدور حول الأهداف التي تم تحديدها مسبقاً، والنقاط التي تناولتها، وذلك في ضوء الإطار النظري، والخبرة الشخصية للباحث ومعايشته للواقع.
4. ملاءمة صياغة العبارات وأسلوبها لمستوي عينة البحث.
5. عرض الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين ذوي الخبرة في هذا المجال لمراجعتها للاستفادة من خبراتهم وإبداء الآراء حول أهميتها وانتماء كل عبارة للعنصر الذي تندرج تحته والمحور الذي يندرج تحته كل عنصر، للوصول إلى استبانة جيدة صالحة للتطبيق.
6. تحديد صدق الاستبانة وثباتها بالطرق الإحصائية.

ج- صدق أداة البحث (Validity):

يقصد بصدق أداة البحث أن تقيس أداة القياس - أي أداة البحث - ما وضعت لقياسه فعلاً⁽ⁱⁱⁱ⁾.

وللتأكد من صدق أداة البحث استخدم الباحث طريقتين لقياس الصدق على النحو

التالي:

١- صدق المحتوى (صدق المحكمين Logical Validity):

للتحقق من صدق أداة البحث قام الباحث بعرض أداة البحث (الاستبانة) بصورتها الأولية علي مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين وبعض من أساتذة كليات التربية في التخصصات المختلفة ببعض الجامعات المصرية وغيرها، والذين كانت لهم دراسات أو أبحاث في هذا المجال أو أحد المتغيرات المرتبطة به بغرض التحكيم، وذلك للتأكد من مدى ملاءمة الاستبانة للغرض الذي أعدت من أجله، وما إذا كانت العبارات واضحة وتنتمي إلى المحور المحدد لها، وتحديد غموض بعض العبارات لتعديلها وإضافة المناسب لكل عبارة علي حدة، وبعد أخذ الملاحظات بعين الاعتبار وعقد لقاءات فردية مع السادة المحكمين لاستيضاح آرائهم تمت إعادة صياغة الأداة، وحذف وتعديل بعض العبارات التي لم تلقَ قبولاً من أغلب السادة المحكمين حتى تم التوصل للصورة النهائية لأداة البحث بحيث أصبحت صادقة في قياس ما وضعت من أجله.

٢-الصدق الثنائي (الاتساق الداخلي):

اعتمد الباحث في حساب صدق أداة البحث على أسلوب الصدق الثنائي الذي يهدف إلى التعرف على مدى الاتساق الداخلي لأداة البحث من خلال معامل "بيرسون الداخلي" *Pearson Correlation* (*) بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية لباقي العبارات في فقرات الاستبانة التي تنتمي إليها؛ لقياس مدى صلاحية العبارات المتضمنة في أداة البحث بمعنى "صدق المضمون" وكذلك الاتساق بين الدرجة الكلية للاستبانة، ودرجة كل محور من محاور الاستبانة.

لذا فقد استعان الباحث ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية *spss* (*Statistical Package for Social Sciences*)، ويعد هذا البرنامج من أكثر البرامج

واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج

الإحصائية استخداماً من قبل الباحثين في المجالات التربوية، والاجتماعية في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة⁽ⁱⁱⁱ⁾.

د- ثبات أداة البحث (Reliability):

يقصد بثبات أداة القياس- أي أداة البحث- أن تعطى نفس النتائج إذا ما استخدمت أداة القياس أكثر من مرة تحت ظروف متماثلة^(iv).

كما يقصد بالثبات أيضاً: دقة المقياس أو اتساقه، فإذا حصل نفس الفرد على نفس الدرجة (أو درجة قريبة منها) في نفس الاختبار (أو مجموعات من الأسئلة المتكافئة أو المتماثلة) عند تطبيقه أكثر من مرة، فإن الاختبار في هذه الحالة يُوصف بأنه على درجة عالية من الثبات^(iv).

- طريقة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach Method):

قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة بطريقة، تحليل التباين عن طريق معادلة ألفا كرونباخ، وهي معادلة تستخدم لإيضاح المنطق العام لثبات الاختبارات، وبلغت قيمة معامل ثبات الاستبانة (٠.٨٣٣)، وهي دالة عند مستوى (٠.٠١)، وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات الاستبيان.

- طريقة إعادة تطبيق الاختبار (Test- Retest):

وللتحقق أيضاً من ثبات أداة البحث استخدم الباحث طريقة إعادة التطبيق لحساب ثبات الاستبيان، بعد تطبيقه على عينة الاستطلاعية عينة قوامها (٣٠) من أفراد العينة، بفاصل زمني شهر بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني، وتم حساب معامل الارتباط (ر) بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني، باستخدام المعادلة العامة للارتباط كما يلي^(vi):

ن مجس ص - مجس ص × مجص

$$\text{معادلة الارتباط (ر)} = \frac{[ن \text{ مجس}^2 - (مجس)^2]}{[ن \text{ مجص}^2 - (مجص)^2]}$$

حيث:

ن = عدد أفراد العينة التجريبية (٣٠).

س = درجات التطبيق الأول.

ص = درجات التطبيق الثاني.

وبتطبيق المعادلة السابقة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) تبين أن معامل الارتباط لأداة الدراسة كالتالي ^(vii):

وبلغ معامل بيرسون بين التطبيقين (٠.٨٨٦)، وهي دالة عند مستوى (٠.٠١)، مما يشير إلى درجة عالية من الثبات للاستبيان. وهو معامل ارتباط عالي، وأن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

جدول (٣)

يوضح معاملات الثبات ودالاتها.

مستوى الدلالة	معامل ألفا كرونباخ	Test- Retest	الخواص الإحصائية
٠.٠١	٠.٨٢٣	٠.٨٧٦	الاستبانة

- طريقة التجزئة النصفية:

استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات الاستبيان بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية، ويوضح جدول رقم (٧) معاملات ثبات التجزئة النصفية ودالاتها.

جدول (٤)

معاملات ثبات التجزئة النصفية للاستبيان

مستوى الدلالة	معامل سبيرمان للتجزئة النصفية	معامل جتمان للتجزئة النصفية	الخواص الإحصائية
٠.٠١	٠.٨٤٧	٠.٨٤٦	الاستبانة

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ثبات التجزئة النصفية للاستبيان جميعها دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يؤكد ارتفاع معاملات ثبات الاستبانة ^(viii).

واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج

رابعاً: المعالجة الإحصائية لنتائج تطبيق أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث الميداني، وتحليل البيانات تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، فقد مرت المعالجة الإحصائية لنتائج تطبيق الاستبانة بالخطوات التالية:

أ- حساب نسبة متوسطات الاستجابة، وحدود الثقة حولها، لمعرفة نسبة تحقق كل عبارة.

ب- حساب دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد العينة.

مع ملاحظة أن المعالجة الإحصائية للبيانات، تمت معالجتها باستخدام المعادلات الإحصائية بالرجوع إلى المراجع العلمية في هذا الشأن، وقد تم ذلك من خلال الخطوات التالية:

١- وضع ثلاثة بدائل استجابة لكل عبارة في كل محور وذلك كما يلي:

٢- المحور الأول، والثاني، والثالث: درجة الموافقة (يتحقق، يتحقق إلى حد ما، لا يتحقق).

٣- حساب تكرارات استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات الاستبانة تحت كل بديل من بدائل الاستجابة (وفقاً للمحور الذي تنتمي إليه).

٤- إعطاء قيم وزنية لكل بديل من بدائل الاستجابة كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٥)

يوضح القيم الوزنية لكل بديل من بدائل الاستجابة

بدائل الاستجابة			درجة الاستجابة
لا يتحقق	يتحقق إلى حد ما	يتحقق	درجة الموافقة
١	٢	٣	

١. ضرب تكرار كل عبارة في القيمة الوزنية لبديل الاستجابة.

٢. جمع حاصل ضرب التكرارات للحصول على درجة الاستجابة الكلية لكل عبارة.

٣. الحصول على النسبة المئوية لمتوسط الاستجابة لكل عبارة، وذلك بقسمة متوسط درجة العبارة على أكبر درجة مضروباً في ١٠٠ (lix).

$$\text{النسبة المئوية لمتوسط الاستجابة} = \frac{\text{متوسط درجة العبارة}}{\text{أكبر درجة}} \times 100$$

٤. تقدير حدود الثقة لنسبة متوسط الاستجابة من خلال المعادلة الآتية:

$$[\text{حدود الثقة لنسبة متوسط الاستجابة} = \text{نسبة متوسط شدة التحقق} \pm \text{الخطأ المعياري} \times 1.96]$$

حيث ١.٩٦ تمثل درجة ثقة ٠.٩٥ عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

٥. الحصول على نسبة شدة الموافقة على كل عبارة من عبارات الاستبانة من المعادلة التالية:

$$\text{مستوى الاستجابة} = \frac{\text{أكبر درجة موافقة على العبارة} - \text{أقل درجة موافقة على العبارة}}{\text{عدد البدائل}} = \frac{1 - 3}{3} = 0.67$$

لذا فمستوى الاستجابة = ٦٧. وبذلك يمكن الحصول على ميزان تقديري وفقاً لمقياس ليكارت الثلاثي، والذي يمكن توضيحه بالجدول التالي :

جدول (٦)

ميزان تقديري وفقاً لمقياس تقسيم ليكارت الثلاثي

مستوى التحقق	المتوسط الحسابي	الاستجابة
عالي	من ٢.٣٤ إلى ٣	يتحقق
متوسط	من ١,٦٧ إلى ٢.٣٣	يتحقق إلى حد ما
منخفض	من ١ إلى ١.٦٦	لا يتحقق

واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج

خامساً: تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

شملت الاستبانة خمسة محاور كالتالي:

المحور الأول: واقع الإيثار كبعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

المحور الثاني: واقع الكياسة كبعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

المحور الثالث: واقع الروح الرياضية كبعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

المحور الرابع: واقع السلوك الحضاري كبعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

المحور الخامس: واقع الوعي الضميري كبعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

مناقشة نتائج البحث الميداني وتفسيرها:

أ: النتائج المتعلقة بالمحور الأول: نتائج متعلقة بالبعد الأول: الإيثار بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات العيارية والأوزان النسبية ومستوى الدلالة والترتيب للبعد الأول"
واقع الإيثار بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي.

مستوى التحقق	الترتيب	من حيث الدلالة	النسبة المئوية للمتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التحقق						م	
						لا يتحقق		يتحقق إلى حد ما		يتحقق			
						%	ك ٣	%	ك ٢	%	ك ١		
عالي	١	دالة	٩٦.٧	٧٩.	٢.٩	١٥.٦	٦٢	٤.٥	١٨	٧٩.٩	٣١٨	١	تساعد الإدارة المدرسية العاملين بالمدرسة في إنجاز بعض الأعمال
عالي	٢	دالة	٩٣.٣	٦٨.	٢.٨	١٢.٦	٥٠	٤.٨	١٩	٨٥	٣٣٩	٢	يساعد العاملون بالمدرسة رؤسائهم في أداء العمل بالمدرسة على أحسن وجه
عالي	٢	دالة	٩٣.٣	٦٩.	٢.٨	١٣	٥٢	٣	١٢	٨٣.٩	٣٣٤	٣	تساعد الإدارة المدرسية المعلمين الجدد وتزودهم بالخبرات اللازمة
عالي	٢	دالة	٩٣.٣	٦٠.	٢.٨	٩.٨	٣٩	٢.٨	١١	٧١.٦	٣٥٨	٤	تتجنب الإدارة المدرسية إثارة المشكلات بالمدرسة
عالي	-	دالة	٩٤	٢٤.	٢.٨٢	البعد ككل							

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- جاءت العبارة رقم (١) " تساعد الإدارة المدرسية العاملين بالمدرسة في إنجاز بعض الأعمال " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (٢.٩) وانحراف معياري قيمته (٠.٧٩) حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٩٦.٧)، ووفقاً للمعايير يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية، ويرجع ذلك إلى تعاون الإدارة المدرسية مع العاملين بالمدرسة.

- جاءت العبارة رقم (٢) " يساعد العاملون بالمدرسة رؤسائهم في أداء العمل بالمدرسة على أحسن وجه " في المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف، بمتوسط حسابي (٢.٨)، وانحراف معياري (٠.٦٨)، حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٩٣.٣)، ووفقاً للمعايير يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية ، ويرجع ذلك إلى تعاون العاملين بالمدرسة مع إدارة المدرسة في أداء العمل على أحسن وجه.

- جاءت العبارة رقم (٣) " تساعد الإدارة المدرسية المعلمين الجدد وتزودهم بالخبرات اللازمة " في المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف، بمتوسط حسابي (٢.٨)، وانحراف معياري (٠.٦٩)، حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٩٣،٣)، ووفقاً للمعايير يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية، ويرجع ذلك إلى تفهم الإدارة المدرسية لأهمية مساعدة المعلمين الجدد، وتقديم الرأي والمشورة لهم، من أجل صقلهم بالخبرات اللازمة، ورفع أدائهم.

- جاءت العبارة رقم (٤) " تتجنب الإدارة المدرسية إثارة المشكلات بالمدرسة " في المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق

هذا الهدف، بمتوسط حسابي (٢.٨)، وانحراف معياري (٠.٦٠)، حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٩٣.٣)، ووفقاً للمعايير يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية، ويرجع ذلك إلى وعي الإدارة المدرسية بأهمية تجنب المشكلات داخل المدرسة وإحتواء جميع العاملين وعدم تصعيد الخلافات والعمل علي القضاء عليها.

- مما سبق يتضح أن واقع الإيثار بجميع عباراته بمدارس الحلقة الثانية من مدارس التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج، كما جاءت النتائج من وجهة نظر أفراد العينة، بمتوسط حسابي قيمته (٢.٨٢)، وانحراف معياري قيمته (٠.٢٤)، وجاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذا البعد بنسبة مئوية (٩٤)، ووفقاً للمعايير يتضح أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية، وقد يرجع ذلك إلى نجاح الإدارة المدرسية في إحتواء العاملين، وتقديم العون والمساعدة لهم، وقد يرجع إلى تعاون العاملين فيما بينهم، وتعاونهم مع الإدارة المدرسية، وهذا يعني أن بعد الإيثار يمارس علي أرض الواقع لدى أفراد العينة وهم يدركون أهميته، حيث أنه يعزز سلوك المواطنة التنظيمية لديهم، مما يجعلهم يرتقون بأدائهم إلى أعلى مستوى.

- إتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحرارشة (٢٠١٢م)، ودراسة الطراونة (٢٠١٤م)، ودراسة ريم بنت عبد الرحمن (٢٠١٦م)، ودراسة المومني (٢٠١٧م)، ودراسة سامي نايف (٢٠١٨م)، ودراسة مروان موفق غازي (٢٠١٩م)، حيث جاء بعد الايثار في كل هذه الدراسات بدرجة عالية.

- وإختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة حمزة معمري (٢٠١٤م)، حيث جاء بعد الايثار بدرجة متوسطة.

نتائج متعلقة بالبعد الثاني: الكياسة بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ومستوى الدلالة والترتيب للبعد الثاني " واقع الكياسة بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي

مستوى التحقق	الترتيب	من حيث الدلالة	النسبة المئوية للمتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التحقق						العبارة	م
						لا يتحقق		يتحقق إلى حد ما		يتحقق			
						ك٣	%	ك٢	%	ك١	%		
عالي	١	دالة	٨٣.٣	٨٤.	٢.٥	٢٣.٤	٩٣	٤.٢	١٧	٧٢.٣	٢٨٨	تستخدم الإدارة المدرسية التوجيه المناسب نحو تحسين الأداء	١
متوسط	٣	دالة	٧٣.٣	٩٥.	٢.٢	٣٧	١٤٨	٤	١٢	٥٩.٨	٢٣٨	تحترم الإدارة المدرسية حقوق الآخرين وامتيازاتهم	٢
متوسط	٢	دالة	٧٦.٧	٩٢.	٢.٣	٣١.٧	١٢٦	٣.٥١	١٤	٦٤.٨	٢٥٨	تهتم الإدارة المدرسية بمشاركة العاملين بالمدرسة في القرارات التي تتخذها	٣
متوسط	-	دالة	٧٧.٨	٣٩.	٢.٣	البعد ككل							

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- جاءت العبارة رقم (١) " تستخدم الإدارة المدرسية التوجيه المناسب نحو تحسين الأداء " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (٢.٥) وانحراف معياري قيمته (٠.٨٤) حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٨٣.٣)، ووفقاً للمعايير يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية، ويرجع ذلك إلى إدراك الإدارة المدرسية لمهامها من خلال عملية التوجيه والإرشاد، من أجل تحسين الأداء.

- جاءت العبارة رقم (٣) " تهتم الإدارة المدرسية بمشاركة العاملين بالمدرسة في القرارات التي تتخذها " في المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف، بمتوسط حسابي (٢.٣)، وانحراف معياري (٠.٩٢)، حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٧٦.٧)، ووفقاً للمعايير يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة متوسطة ، ويرجع ذلك إلى أن الإدارة تشارك العاملين بالمدرسة في بعض القرارات وليس كل القرارات، وهذا يتطلب من الادارة المدرسية أن تشارك العاملين في كل القرارات التي تتخذها. وأكدت علي ذلك دراسة صلاح محمد سامي إسماعيل (٢٠١٥م)، حيث جاء في نتائجها أنه يجب على الإدارة إشراك جميع العاملين في عملية التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات التي تهم المؤسسة، بينما اختلفت مع دراسة دراسة صديق آدم الطيب يونس (٢٠١٥م)، التي دلت نتائجها أن معظم مديري مدارس التعليم الأساسي يعتمدون على خبراتهم في اتخاذ القرارات.

- جاءت العبارة رقم (٢) " تحترم الإدارة المدرسية حقوق الآخرين وامتيازاتهم " في المرتبة الثالثة بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف، بمتوسط حسابي (٢.٢)، وانحراف معياري (٠.٩٥)، حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية

(٧٣،٣)، ووفقاً للمعايير يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة متوسطة ، ويرجع ذلك إلى أن الإدارة المدرسية تتفهم حقوق الآخرين وتعرف إمتيازاتهم وتحترم ذلك، ولكن ليس بالقدر الكافي، أي أنه يجب على الإدارة المدرسية أن تولي هذه العبارة أهمية كبرى، وتسعى إلي تحقيقها لتكون بدرجة عالية بدلاً من متوسطة، وهذا ما أكدته دراسة صلاح محمد سامي إسماعيل (٢٠١٥م)، تحسین علاقات العاملين بالمؤسسات من خلال توفير الاحترام والتقدير، الانسجام بين الإدارة العليا والعاملين.

- مما سبق يتضح أن واقع الكياسة بجميع عباراته بمدارس الحلقة الثانية من مدارس التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج، كما جاءت النتائج من وجهة نظر أفراد العينة، بمتوسط حسابي قيمته (٢.٣)، وانحراف معياري قيمته (٠.٣٩)، وجاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذا البعد بنسبة مئوية (٧٧.٨)، ووفقاً للمعايير يتضح أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي إلى حد ما، وهذا يعني أن بعد الكياسة يحتاج الي تعزيز من أجل تقوية الارتباط النفسي والوجداني لدى العاملين حيث أنه يعزز سلوك المواطنة لديهم مما يجعلهم يرتقون بأدائهم إلى أعلى مستوى .

- إتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحرارشة (٢٠١٢م)، ودراسة حمزة المعمري (٢٠١٤م)، ودراسة خالد المومني (٢٠١٧م)، حيث أشارت نتائج هذه الدراسات أن بعد الكياسة يتحقق بدرجة متوسطة.

- إختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الطراونة (٢٠١٤م)، ودراسة ريم بنت عبد الرحمن (٢٠١٦م)، ودراسة سامي نايق (٢٠١٨م)، ودراسة مروان موفق غازي، (٢٠١٩م)، حيث دلت نتائج هذه الدراسات أن بعد الكياسة يتحقق بدرجة عالية.

نتائج متعلقة بالبعد الثالث: الروح الرياضية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ومستوى الدلالة والترتيب للبعد الثالث " واقع الروح الرياضية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي

مستوى التحقق	الترتيب	من حيث الدلالة	النسبة المئوية للمتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التحقق						العبارة	م
						لا يتحقق		يتحقق إلى حد ما		يتحقق			
						ك ٣	%	ك ٢	%	ك ١	%		
عالي	١	دالة	٨٦.٧	٧٢.	٢.٦	١٤.٦	٥٨	١٠.٨	٤٣	٧٤.٦	٢٩٧	يقوم العاملون بالمدرسة بالمهام الإضافية دون تدمير	١
عالي	١	دالة	٨٦.٧	٩٨.	٢.٦	٣٣.٤	١٣٣	٨.٨	٣٥	٥٧.٨	٢٣٠	يتقبل العاملون بالمدرسة العقوبات حين وقوعها دون أن يتأثر أدائهم في العمل	٢
متوسط	٢	دالة	٧٣.٣	٩٣.	٢.٢	٣٥	١٤٠	٩	٣٦	٥٥.٨	٢٢٢	يتقبل العاملون بالمدرسة النقد حول أخطائهم في العمل	٣
عالي	-	دالة	٨٢	٣٦.	٢.٤ ٦	البعد ككل							

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- جاءت العبارة رقم (١) " يقوم العاملون بالمدرسة بالمهام الإضافية دون تدمير " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (٢.٦) وانحراف معياري قيمته (٠.٧٢). حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٨٦.٧)، ووفقاً للمعايير يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية، وقد يرجع ذلك إلى أن العاملون بالمدرسة يتطوعون بالقيام بالمهام الإضافية والتي هي خارج المقتضى الوظيفي، نتيجة لحبهم لمدرستهم، أو نتيجة حبهم للعمل، وقد يرجع ذلك إلى تشجيع الإدارة المدرسية العاملين علي التطوع، والقيام بأعمال إضافية عن الدور المطلوب، وعن مقتضى الواجب الوظيفي، والتي من شأنها أن تنمي لدى الأفراد سلوكيات إيجابية فعالة تخدم المدرسة، وتعمل على رفع الأداء.

- جاءت العبارة رقم (٢) " يتقبل العاملون بالمدرسة العقوبات حين وقوعها دون أن يتأثر أدائهم في العمل " في المرتبة الأولى بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف، بمتوسط حسابي (٢.٦)، وانحراف معياري (٠.٩٨)، حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٨٦.٧)، ووفقاً للمعايير يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية، وقد يرجع ذلك إلى أن الإدارة المدرسية واعية وتستطيع إحتواء العاملين، مهما حدث، حتى في حالة وقوع العقوبات، تستطيع أن تجذب العاملين، دون أن يتأثر أدائهم، وهي سمة من سمات الإدارة الناجحة، وقد يرجع إلى حب العاملين للمدرسة، وحبهم للعمل، وقد يرجع ذلك إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمدرسة عالي، ولا يتأثر أدائهم بالعقوبات التي تقع عليهم.

- جاءت العبارة رقم (٣) " يتقبل العاملون بالمدرسة النقد حول أخطائهم في العمل " في المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف، بمتوسط حسابي (٢.٢)، وانحراف معياري (٠.٩٣)، حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٧٣,٣)، ووفقاً للمعايير يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي إلى حد ما،

ويرجع ذلك إلى أن بعض العاملين بالمدرسة لا يتقبلون النقد، وقد يرجع ذلك إلى عدم إدراك أفراد العينة، لأهمية النقد الايجابي البناء، ويحتاج ذلك إلي توعيتهم بأهمية النقد الإيجابي، وأن هذا النقد موجه للعمل نفسه من أجل تحسينه، وتطويره، وليس موجه لهم شخصياً.

- مما سبق يتضح أن واقع الروح الرياضية بجميع عباراته بمدارس الحلقة الثانية من مدارس التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج، كما جاءت النتائج من وجهة نظر أفراد العينة، بمتوسط حسابي قيمته (٢.٤٦)، وانحراف معياري قيمته (٠.٣٦)، وجاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذا البعد بنسبة مئوية (٨٢)، ووفقاً للمعايير يتضح أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي، بدرجة عالية، وهذا يعني أن بعد الروح الرياضية يمارس لدى العاملين بالمدرسة بدرجة عالية، وهذا مؤشر جيد، قد يرجع إلي إدراك الإدارة المدرسية بأهمية الروح الرياضية، وقد يرجع إلي مدى إدراك العاملين بالمدرسة بأهمية إحتياجهم لمثل هذه السلوكيات، وقد يرجع إلي قيامهم بأعمال إضافية وزائدة عن الدور المطلوب، وعن مقتضى الواجب الوظيفي، نتيجة حبهم لمدرستهم، وحبهم لعلمهم، والتي من شأنها أن تنمي لدى الأفراد سلوكيات إيجابية فعالة تخدم المدرسة، وتعمل على رفع الأداء.

- إتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحرارشة (٢٠١٢)، ودراسة الطراونة (٢٠١٤م)، ودراسة ريم بنت عبد الرحمن (٢٠١٦م)، ودراسة سامي نايق (٢٠١٨م)، ودراسة مروان موفق غازي (٢٠١٩م)، حيث دلت نتائج هذه الدراسات على ان بعد الروح الرياضية يمارس بدرجة عالية.

- إختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة حمزة معمري (٢٠١٤م)، ودراسة خالد المومني (٢٠١٧م)، حيث دلت نتائج هاتين الدراستين أن بعد الروح الرياضية يتحقق بدرجة متوسطة.

نتائج متعلقة بالبعد الرابع : السلوك الحضاري بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ومستوى الدلالة والترتيب للبعد الرابع " واقع السلوك الحضاري بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي.

مستوى التحقق	الترتيب	من حيث الدلالة	النسبة المئوية للمتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التحقق						العبارة	م
						لا يتحقق		يتحقق إلى حد ما		يتحقق			
						%	ك ٣	%	ك ٢	%	ك ١		
عالي	٢	دالة	٨٦.٧	.٧٠	٢.٦	١٢.٨	٥١	١٢	٤٨	٧٥.٦	٣٠.١	يسهم جميع العاملين بالمدرسة في حل مشكلات المدرسة	١
عالي	٣	دالة	٨٠	.٨٩	٢.٤	٢٨	١١٢	٣	١٣	٦٩	٢٧٥	يقدم العاملون بالمدرسة مقترحات لتحسين العمل بالمدرسة	٢
عالي	١	دالة	٩٦.٧	.٣١	٢.٩	١.٧	٧	٣	١٣	٩٥.٤	٣٨.٠	يحرص العاملون بالمدرسة على حضور الاجتماعات المدرسية	٣
عالية	-	دالة	٨٧.٨	.٢٤	٢.٦٣	البعد ككل							

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- جاءت العبارة رقم (٣) " يحرص العاملون بالمدرسة على حضور الاجتماعات المدرسية " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (٢.٩) وانحراف معياري قيمته (٠.٣١) حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٩٦.٧)، ووفقاً للمعايير يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية، وقد يرجع ذلك إلى إدراك العاملين بالمدرسة بأهمية هذه الاجتماعات، وقد يرجع ذلك إلى تشجيع الإدارة المدرسية العاملين بالمدرسة علي الالتزام بحضور هذه الاجتماعات.
- جاءت العبارة رقم (١) " يسهم جميع العاملين بالمدرسة في حل مشكلات المدرسة " في المرتبة الثانية بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف، بمتوسط حسابي (٢.٦)، وانحراف معياري (٠.٧٠)، حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٨٦.٧)، ووفقاً للمعايير يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية ، وقد يرجع ذلك إلى إدراك الإدارة المدرسية بأهمية مشاركة جميع العاملين بالمدرسة في حل المشكلات الخاصة بالمدرسة، والإستماع إلى آرائهم، ومقترحاتهم، ووجهات نظرهم، ويدل ذلك علي ديمقراطية الإدارة، وقد يرجع أيضاً إلي إيجابية وتعاون جميع العاملين بالمدرسة ومشاركتهم في حل المشكلات المدرسية.
- جاءت العبارة رقم (٢) " يقدم العاملون بالمدرسة مقترحات لتحسين العمل بالمدرسة " في المرتبة الثالثة بالنسبة لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة تحقق هذا الهدف، بمتوسط حسابي (٢.٤)، وانحراف معياري (٠.٨٩)، حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٨٠)، ووفقاً للمعايير يري أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بنفس التفسير السابق في العبارة رقم (١).

=====

- مما سبق يتضح أن واقع السلوك الحضاري بجميع عباراته بمدارس الحلقة الثانية من مدارس التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج، كما جاءت النتائج من وجهة نظر أفراد العينة، بمتوسط حسابي قيمته (٢.٦٣)، وانحراف معياري قيمته (٠.٢٤)، وجاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذا البعد بنسبة مئوية (٨٧.٨)، ووفقاً للمعايير يتضح أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية، وقد يرجع ذلك إلى أسلوب الإدارة ونمط الإدارة السائد داخل المدرسة، والمناخ الجيد الذي توفره الإدارة داخل المدرسة، وقد يرجع إلى السلوكيات الإيجابية التي يمارسها أفراد العينة، وقد يرجع إلى خبرتهم في مشاركة الإدارة المدرسية في طرح وتناول المشكلات الخاصة بالمدرسة، وطرق التفكير العلمي، ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة، وهذا يعني أن العاملين بالمدرسة يمارسون السلوك الحضاري .

- إتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحرارشة (٢٠١٢م)، ودراسة الطراونة (٢٠١٤م)، ودراسة ريم بنت عبد الرحمن (٢٠١٦م)، ودراسة سامي نايق (٢٠١٨م)، ودراسة مروان موفق غازي (٢٠١٩م).

- اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة حمزة معمري (٢٠١٤م)، ودراسة خالد المومني (٢٠١٧م)، حيث دلت نتائج هاتين الدراستين أن بعد الروح الرياضية يتحقق بدرجة متوسطة.

نتائج متعلقة بالبعد الخامس: الوعي الضميري بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج.

واقع ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ومستوى الدلالة والترتيب للبعد الخامس " واقع الوعي الضميري بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي.

م	العبارة	درجة التحقق						المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية للمتوسط	من حيث الدلالة	الترتيب	مستوى التحقق
		لا يتحقق		يتحقق إلى حد ما		يتحقق							
		ك٣	%	ك٢	%	ك١	%						
١	يقوم العاملون بالمدرسة بالعمل نيابة عن الآخرين بكل دقة	١٧١	٤٣	٢٥	٦.٢	٢٠.٤	٥١.٢	٢	٠.٩٧	٦٦.٧	غير واضح الدلالة	٢	متوسط
٢	يتطوع معظم العاملين بالمدرسة لإنجاز أعمال إضافية لتحسين العمل بالمدرسة	٨٠	٢٠.١	١١	٢.٨	٣٠.٩	٧٧.٦	١	٠.٨٠	٨٦.٧	دالة	١	عالي
٣	يحاسب العاملون بالمدرسة أنفسهم قبل أن تحاسبهم إدارة المدرسة	٧٠	١٧.٥	١٨	٤.٥	٣١٢	٧٨.٣	١	٠.٧٦	٨٦.٧	دالة	١	عالي
	البعد ككل								٠.٣٥	٨٠	دالة	-	عالي

ويتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي :

- جاءت العبارة رقم (٢) : " يتطوع معظم العاملين بالمدرسة لإنجاز أعمال إضافية لتحسين العمل بالمدرسة " في المرتبة الأولى لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلي تحقق هذا، بمتوسط حسابي (٢.٦)، وانحراف معياري (٠.٨٠)، حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٨٦.٧)، ووفقاً للمعايير يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العاملين بالمدرسة يقومون بأعمال تطوعية، دون أن يُطلب منهم ذلك، وهي أعمال إضافية خارج النطاق الوظيفي، ولا يتقاضون عليها أجر، وقد يرجع سبب ذلك إلى مدي إرتباط العاملين بالمدرسة وبالعمل، وإستعدادهم للتضحية من أجل تحسين العمل بالمدرسة.

- جاءت العبارة رقم (٣) : " يحاسب العاملون بالمدرسة أنفسهم قبل أن تحاسبهم إدارة المدرسة " في المرتبة الأولى بأعلى درجة تحقق لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير استجابات أفراد العينة إلي تحقق هذا، بمتوسط حسابي (٢.٦)، وانحراف معياري (٠.٧٦)، حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٨٦.٧)، ووفقاً للمعايير يرى أفراد العينة أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية، وقد يرجع ذلك إلي وعي أفراد العينة بأهمية التقييم الذاتي، والوقوف على جوانب الضعف ومعالجتها، ومعرفة جوانب القوة لتمتيتها وتعزيزها، وقد يرجع إلى وعي الإدارة وإدراكها لأهمية تقييم العاملين لأنفسهم، والذي بدوره يساعد الإدارة في تنفيذ مهامها، وتحقيق أهدافها.

- جاءت العبارة رقم (١) : " يقوم العاملون بالمدرسة بالعمل نيابة عن الآخرين بكل دقة " في المرتبة الثانية لإجمالي عينة الدراسة، حيث تشير إلي عدم وضوح اتجاه استجابات أفراد العينة ، بمتوسط حسابي (٢)، وانحراف معياري (٠.٩٧)، حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذه العبارة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية

(٦٦.٧)، ووفقاً للمعايير تشير استجابات أفراد العينة أنه لا يوجد اتجاه واضح نحو تحقق ذلك في الواقع الفعلي إلى حد ما، وقد يرجع ذلك إلى تعاون بعض العاملين بالمدرسة، مما يتطلب من إدارة المدرسة الاهتمام بتشجيع جميع العاملين بالمدرسة، علي التعاون ومساعدة زملاء العمل، في القيام بالعمل نيابة عن زملائهم.

- مما سبق يتضح أن واقع الوعي الضميري بجميع عباراته بمدارس الحلقة الثانية من مدارس التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج، كما جاءت النتائج من وجهة نظر أفراد العينة، بمتوسط حسابي قيمته (٢.٤)، وانحراف معياري قيمته (٠.٣٥)، وجاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذا البعد بنسبة مئوية (٨٠)، ووفقاً للمعايير يتضح أن هذا يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية، وقد يرجع ذلك إلى إدراك الإدارة المدرسية، لأهمية التقييم الذاتي وأهمية محاسبة الأفراد، لأنفسهم، وحث العاملين وتشجيعهم على القيام بالعمل نيابة عن الآخرين، وقد يرجع إلى وعي أفراد العينة بأهمية التطوع والقيام بأعمال إضافية، وهذا يعني أن الوعي الضميري متوفر لديهم مما يجعلهم يرتقون بأدائهم إلى أعلى مستوى.

- إنفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحرارشة (٢٠١٢)، ودراسة الطراونة (٢٠١٤م)، ودراسة ريم بنت عبد الرحمن (٢٠١٦م)، ودراسة مروان موفق غازي (٢٠١٩م).

- وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة حمزة معمري (٢٠١٤م)، ودراسة خالد المومني (٢٠١٧م)، حيث دلت نتائج هاتين الدراستين أن بعد الروح الوعي الضميري يتحقق بدرجة متوسطة.

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ومستوى الدلالة والترتيب للبعد الثاني " سلوكيات المواطنة التنظيمية (الإيثار_ الكياسة_ الروح الرياضية_ السلوك الحضاري _ الوعي الضميري) بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي".

م	البعد ككل	المتوسط	النسبة المئوية للمتوسط	من حيث الدلالة	الترتيب	مستوى التحقق
١	الإيثار	٢.٨٢	٩٤	دالة	١	عالي
٢	الكياسة	٢.٣	٧٧.٨	دالة	٣	متوسط
٣	الروح الرياضية	٢.٣	٧٧.٨	دالة	٣	متوسط
٤	السلوك الحضاري	٢.٦٣	٨٧.٨	دالة	٢	عالي
٥	الوعي الضميري	٢.٦٣	٨٧.٨	دالة	٢	عالي
٦	سلوك المواطنة التنظيمية ككل	٢.٥	٨٥	دالة	--	عالي

- ومن خلال العرض السابق لسلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده الخمسة (الإيثار _ الكياسة _ الروح الرياضية_ السلوك الحضاري _ الوعي الضميري)، يتضح أن أفراد العينة يمارسون سلوك المواطنة التنظيمية، بمتوسط حسابي قدره (٢.٥)، حيث جاءت النسبة المئوية للمتوسط في هذا البعد من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بنسبة مئوية (٨٥) وبدرجة ممارسة عالية.

- وقد يرجع ذلك إلى إدراك الإدارة المدرسية بأهمية توفير المناخ الجيد من أجل توافر السلوكيات الإيجابية بين العاملين في المدرسة، وقد يرجع إلي إيجابية وتعاون العاملين بالمدرسة، ومشاركتهم في حل المشكلات المدرسية. وقد يرجع سبب ذلك إلى مدي إرتباط العاملين بالمدرسة وبالعامل، وإستعدادهم للتضحية من أجل تحسين العمل بالمدرسة، وقيامهم بأعمال تطوعية، دون أن يُطلب منهم ذلك، وهي أعمال إضافية خارج النطاق الوظيفي، ولا يتقاضون عليها أجر، وقد يرجع ذلك إلى نجاح الإدارة المدرسية في إحتواء العاملين، وتقديم العون والمساعدة لهم.

- جاء بعد الإيثار في المرتبة الأولى بدرجة عالية.

- جاء كل من بعد السلوك الحضاري، وسلوك الوعي الضميري في المرتبة الثانية بدرجة عالية.
- جاء كل من بعد الكياسة، وبعد الروح الرياضية في المرتبة الثالثة بدرجة متوسطة.
- إتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحرارشة (٢٠١٢م)، ودراسة الطراونة (٢٠١٤م)، ودراسة مريم بنت عبد الرحمن (٢٠١٦م)، ودراسة البطران (٢٠١٨م)، ودراسة (سامي نايف، ٢٠١٨م)، ودراسة مروان موفق غازي (٢٠١٩م)، حيث أكدت جميع هذه الدراسات علي أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية ككل عالية.
- إختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة حمزة معمري (٢٠١٤م) ونتائج دراسة خالد المومني (٢٠١٧م)، حيث أشارت نتائج هاتين الدراستين أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية متوسط وأن العناية بهذا السلوك تسهم في تحسين مستوى الكفاءة والأداء والفعالية التنظيمية.

ملخص النتائج

- أن سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده الخمسة (الإيثار _ الكياسة _ الروح الرياضية _ السلوك الحضاري _ الوعي الضميري)، ويتحقق بدرجة ممارسة عالية.
- جاء بعد الإيثار في المرتبة الأولى ويتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية.
- جاء بعد السلوك الحضاري في المرتبة الثانية ويتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية.
- جاء بعد الوعي الضميري في المرتبة الثانية و يتحقق في الواقع الفعلي بدرجة عالية.
- جاء بعد الكياسة في المرتبة الثالثة ويتحقق في الواقع الفعلي بدرجة متوسطة.
- جاء بعد الروح الرياضية في المرتبة الثالثة ويتحقق في الواقع الفعلي بدرجة متوسطة.

التوصيات:

- من خلال عرض نتائج الدراسة يمكن الخروج بعدد من التوصيات كما يلي :
- العمل على تعزيز بعدي الكياسة، والروح الرياضية، من قبل الإدارة المدرسية بمدارس التعليم الأساسي.
 - تدريب المديرين على كيفية اعداد خطة لنشر قيم المواطنة التنظيمية الإيجابية بين العاملين.
 - يجب قيام مسئولى الادارة المدرسية بالعمل على زيادة وتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية مما يؤثر إيجابياً علي زيادة مستوي الأداء الوظيفي لدي الموظفين.
 - تعزيز سياسة الباب المفتوح للتواصل بين القادة والمرؤوسين، والإهتمام في ترسيخ مفهوم سلوك المواطنة عبر الدورات والندوات لإبراز مفهومه، وأهميته، وآثاره الإيجابية على مستوى الفرد، والمدرسة، والجماعة.
 - الإهتمام بالرضا الوظيفي لأنه يؤثر في سلوكيات المواطنة التنظيمية بطريقة مباشرة وغير مباشرة.
 - الإهتمام بالعدالة في توزيع الأعمال علي المعلمين لأنها تؤدي إلى الرضا الوظيفي.
 - ضرورة وضع نظام عادل للمكافآت المادية والمعنوية لتشجيع المعلمين على بذل المزيد من الجهد.
 - توفير مناخ تنظيمي تسوده العدالة بأبعادها المختلفة، ومراعاة مشاعر المعلمين وكرامتهم.

الهوامش

- (i) علي حسين حورية، السعيد سعد الشامي، دليل إستراتيجيات تحليل قطاع التعليم، المركز الاقليمي للتخطيط التربوي بالتعاون مع اليونسكو ، ٢٠١٩م ص ١٥
- (ii) الزين الخليفة الخضر، أبوزر مبارك الكودة، اللادارة المدرسية ، الطبعة الاولى ، ردمك منصة كتبنا ، ٢٠٢٠م، ص ٤ متاح في

<https://www.researchgate.net/profile/Elzain-Elkhdre/>

- (iii) ياسر محمد عبد الرحيم زهران، الإحتياجات التدريبية لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معلمي مديرية تربية عني الباشا، مجلة كلية التربية اسيوط، المجلد الثامن والثلاثون - العدد الثاني - جزء ثاني - فبراير ٢٠٢٢م، ص ٤.
- (iv) امثال حمد العريفان، واقع استعداد المؤسسات التعليمية الكويتية لاستخدام منهجية Six Sigma للجودة الشاملة من وجهة نظر مديري المدارس فيها، مجلة جامعة اسيوط، المجلد ٣٧، العدد ٢، فبراير ٢٠٢١.
- (v) عبد الحق علي إبراهيم، دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال :بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل، رسالة دكتوراة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا ، ٢٠١٥م، ص ٢.
- (vi) زياد العزام ، أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدية الوسطية في محافظة إربد بالأردن مجلة العلوم الادارية ، العدد ١ المجلد ٤٢ ، ٢٠١٥م ،
- (vii) أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط٨، الدار الجامعية: الاسكندرية، ٢٠١٣ م، ص ص ٢٥ - ٢٦.
- (viii) كريستين كارمي جاد، تأثير القيادة التحويلية الخضراء على سلوك المواطنة التنظيمي: دراسة تطبيقية على منظمات تكنولوجيا المعلومات في مصر، جامعة عين شمس - كلية التجارة ، اكتوبر ٢٠٢٠م.
- (ix) صلاح الدين غنيم ، التطوير التنظيمي مدخلاً لتفعيل أداء الاتحادات الطلابية بمؤسسات التعليم قبل الجامعي في مصر: تصور مقترح ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠١٩م .
- (x) عبدالعزيز أحمد محمد، واقع الالتزام المهني لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ - كلية التربية، العدد ١٠٠، ٢٠٢١م.

(xi) شيماء خلف إبراهيم محمد ، سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظر قياداتهن ، **مجلة التربية وثقافة الطفل** ، العدد ١٥ مجلد ١ ، ٢٠٢٠م .

(xii) عمر نصير مهران، الممارسات الديمقراطية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي العام في جمهورية مصر العربية ، **مجلة الإدارة التربوية** ، العدد ٢٦ ، ٢٠٢٠م .

(xiii) احمد جمال غزالي حسن رضوان، أثر الولاء التنظيمي علي أداء العاملين، دراسة تطبيقية علي بعض المنظمات المصرية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة بنها، ٢٠١٦م، ص ص ١ - ١٧٥ .

(xiv) لبنى السيد علي محمد، استراتيجية مقترحة لتطوير خطط تحسين مدارس التعليم الأساسي المعتمدة في محافظة سوهاج في ضوء النماذج المعاصرة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٢٠١٨م، ص (ج).

(xv) ابراهيم العليش محمد الحسن، وآخرون، محددات السلوك التنظيمي ودورها في أداء العاملين، دراسة ميدانية على بنك فيصل الإسلامي السوداني، **مجلة الدراسات العليا**، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، مجلد ١٢، عدد ٤٧، أكتوبر ٢٠١٨م، ص ص ١٥ - ٣٥ .

(xvi) شريفة عوض الكسر، التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بإدارة السلوك التنظيمي، دراسة ميدانية بمكتب تعليم محافظه ثادق، **المجلة التربوية**، كلية التربية، جامعه سوهاج، العدد السادس والسبعون، اغسطس ٢٠٢٠، ص ص ٢٤٥٥ - ٢٤٨٥ .

(xvii) سفر بن بخيت المدرع، أثر برنامج لتنمية الذكاء الانفعالي في إدارة السلوك التنظيمي والاتجاه نحوه لدى قادة الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية، **مجلة جامعة أم القرى**، جامعة أم القرى، مج ١٢، ع ١، مارس ٢٠٢٠م، ص ص ٥٧ - ١١١ .

(xviii) فهد بن عبد الرحمن السيد الحربي، مناخ الصمت التنظيمي في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعه الملك سعود، مج ٣٣، عدد ١، فبراير جمادي الأولى، ٢٠٢١م، ص ١٢٥ - ١٤٨.

(xix) Paula Vázquez-Rodríguez, Noelia Romero-Castro & Ada M. Pérez-Pico, 'To engage or not to engage in organisational citizenship behaviour: that is the question!', *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, Published online: 16 Oct 2020

(2) Christine Karmy Gad El-Karim Sorour, *The Effect Of Green Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior, An Applied Study on the Information Technology Organizations in Egypt*, *Scientific Journal of Economics and Trade*, Faculty of Commerce, Ain Shams University, Volume/issue: 3rd, October 2020, pp,769-798.

(xxi) شلابي وليد، دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي الإدارة المحلية بولاية مسيلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية قسم العلوم الإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ٢٠١٦م ص ٦١.

(xxii) عبدالقادر دبون، وعبداللطيف صيتي، دور أنماط القيادة الادارية المعاصرة في تدعيم سلوك المواطنة التنظيمية في قطاع السكن، حالة ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية غارداية. *المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال*، العدد ٤، (٣ .) ٢٠١٨ ص ٢٩١-٣١٢.

(xxiii) Montani, Francesco., Desmarais, Veronique. , *Unraveling the Relationship Between Role Overload and Organizational Citizenship Behavior: A Test of Mediating and Moderating Effects*". *European Management Journal*, 1(12) 2018,p758

- (xxiv) محمد حسان عبدالله ، الالتزام التنظيمي ، والمناخ التنظيمي وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية ، دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية بحائل " مجلة البحوث التجارية ، ٢٠١٨ ، ص ١٩٩ .
- (xxv) نبيل سعد خليل، السلوك التنظيمي في المدرسة بين النظرية والتطبيق، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٢٢م، ص ١١٨ .
- (xxvi) سحر محمد بدوي، أثر الالتزام التنظيمي علي العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الازهر، القاهرة، العدد السابع، يوليو ٢٠١٠م، ص ٤١٢ .
- (xxvii) سحر محمد بدوي، المرجع السابق، ص ٤١٤ .
- (xxviii) نبيل سعد خليل، مرجع سابق، ص ١١٩ .
- (xxix) محمد عبد النبي عيد بطران، درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الثانوي الفني لنمط القيادة الديمقراطي وعلاقته بالسلوك التنظيمي للمعلمين، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، العدد العاشر، الجزء الرابع، ٢٠١٨م، ص ص ٢٤٩ . ٢٩٠ .
- (xxx) حمزة معمري، سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد ١٤ ، ٢٠١٤م، ص ص ٤٣ . ٥٤ .
- (xxxi) عاطف عبد العزيز محمود، دراسة تحليلية لسلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات الوظيفية، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة سوهاج، ٢٠١٢م، مجلد ٢٦، العدد الأول، ص ص ٢١١ - ٢٦٠ .
- (xxxii) مرفت ابراهيم راشد قاسم، أثر تمكين العاملين في سلوكيات المواطنة التنظيمية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة جامعة عين شمس، المجلد الثاني، العدد الثاني، أبريل ٢٠١١ م، ص ٥٧٢ .

(xxxiii) عمر نصير مهران رضوان، الممارسات الديمقراطية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي العام في جمهورية مصر العربية، **مجلة الإدارة التربوية**، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد السادس والعشرون، أبريل ٢٠٢٠، ص ٢٦٨ .

(xxxiv) Anit Somech and Anat Drach-Zahavy (2000), "Understanding Extra-Role Behavior in Schools: The Relationships between Job Satisfaction, Sense of Efficacy and Teachers' Extra-Role Behavior", Teaching and Teacher Education, Elsevier Science Ltd publisher, Vol.16, 2000, p.650.

(xxxv) مسعودة فلوس، دور القيادة الإدارية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، **مجلة المنهل الإقتصادي**، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، العدد الأول، المجلد الأول، يوليو ٢٠١٨ م، ص ٨٢ .

(xxxvi) سحر محمد بدوي، مرجع سابق، ص ٤٣٢ .

(xxxvii) أحمد بن سالم العمري، محددات وأثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات، **مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاقتصاد والإدارة**، المجلد السابع عشر، العدد الثاني، ٢٠٠٣، ص ٣٧٥ .

(xxxviii) اسماء عطا الله محمد امين الطيب، العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وفاعلية الاداء الوظيفي في ضوء مدركات العدالة التنظيمية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١٢ م، ص ١٩٧ .

(xxxix) دبون عبد القادر وعبد اللطيف صيتي، دور أنماط القيادة الإدارية المعاصرة في تدعيم سلوك المواطنة التنظيمية في قطاع السكن، **المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال**، مركز رفاذ للدراسات والابحاث، الجزائر، مج ٤، ع ٣، ٢٠١٨ م، ص ٢٩١ - ٣١٢ .

(xi) نبيل سعد خليل، مرجع سابق، ص ١٣٣ - ١٤٢ .

(xii) يمكن الرجوع الي:

- نبيل سعد خليل، المرجع سابق، ص ص ١٣٣ - ١٤٢.
- أسامه محمد بدير محمد قشوع، مرجع سابق، ص ٤٣، نقلا عن عبد اللطيف عنوز، الاغتراب الوظيفي ومصادره، دراسة ميدانية حول علاقتهما ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني بإقليم الشمال، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، مجلد ٣٩، عدد ٢، ص ٢٠.
- (xlii) دبون عبد القادر وعبد اللطيف صيتي، مرجع سابق، ص ٣٠١.
- (xliii) نبيل سعد خليل، مرجع سابق، ص ص ١٢٧ - ١٢٩.
- (xliv) سميحة علي مخلوف، مرجع سابق، ص ص ٢٧٠ - ٣١٣.
- (xlv) أحمد سالم العامري، محددات آثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات، مجلة جامعة الملك سعود للاقتصاد الإدارة، مجلد ١٨، العدد ٢، ص ٤٦.
- (xlvi) محمد عبد النبي عيد البطران، مرجع سابق، ص ص ٢٤٩ . ٢٩٠.
- (xlvii) نبيل سعد خليل، مرجع سابق، ص ص ١٢٤.
- (xlviii) نبيل سعد خليل، المرجع سابق، ص ص ١٢٩ . ١٣٠.
- (xlix) سناء محمد سليمان، مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس ومهاراته الأساسية، القاهرة: عالم الكتب، ٢٠٠٩، ص ٧٦.
- (l) Steven K Thompson, Sampling, 3rd Ed, Kanada: Willey, 2012, p. 59.
- (li) رجاء محمود أبو علام، منهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، الطبعة الثانية، القاهرة: دار النشر للجامعات، ٢٠٠٨، ص ٣٦٩.
- (lii) حسام محمد مازن، أصول مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، ٢٠١٢م، ص ١٤٠.
- (*) استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في حساب الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

- (liii) سعد زغلول بشير، دليلك إلى البرنامج الإحصائي spss، الإصدار العاشر، بغداد، المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية، ٢٠١٦م، ص ٨.
- (liv) حسام محمد مازن، مرجع سابق، ص ١٤٦.
- (lv) رجا محمود أبو علام، مرجع سابق، ص ٤٢٩.
- (lvi) زكريا أحمد الشرييني، الإحصاء وتصميم التجارب في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠٠٧ م، ص ١٥٣.
- (lvii) استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في حساب معامل ارتباط "بيرسون".
- (lviii) استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في حساب معاملات ثبات أداة الدراسة.
- (lix) محمد شامل بهاء الدين فهمي ، الإحصاء بلا معاناة _ المفاهيم مع التطبيقات باستخدام برنامج SPSS، الرياض، مركز البحوث، الجزء الأول، ٢٠٠٥م، ص ١٨٤.