

” سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديرات ومعلمات تلك المدارس ”

أ / هوازن بنت محمد عبد الوهاب نوح

• مقدمة :

يشكل العنصر البشري أحد أهم العناصر في منظومة العمل التنظيمي، حيث يحدد مدى نجاح المنظمات أو فشلها في تحقيق أهدافها، من خلال ارتباط ذلك بمستوى الكفاءة والحماس والتفاني لدى هذا العنصر في أداء أعماله. ولأهمية العنصر البشري في قيادة المنظمات نحو التميز والنجاح؛ ركز الفكر الإداري والسلوكي المعاصر اهتماما خاصا بالعوامل المؤثرة في الارتقاء بمستوى أداء الموظفين. ومن المفاهيم التي ظهرت حديثا ووجد أن لها تأثيرا إيجابيا على أداء العاملين والمنظمات سلوك المواطنة التنظيمية، وتعني الالتزام التطوعي من العاملين بالمنظمة نحو منظماتهم والعمل على نجاحها وتحقيق أهدافها بدافع شخصي منهم وبأساليب تتعدى ادوارهم الرسمية ومتطلبات وظائفهم، ودون أن يكون ذلك مفروضا بقوانين ولوائح عمل المنظمة، ودون ارتباط هذا السلوك بالحصول على مردود مادي أو معنوي مقابل ذلك. ويحمل هذا السلوك آثار إيجابية عديدة والتي من بينها تحسين مستوى كفاءة المنظمة وفعاليتها، ورفع الروح المعنوية للعاملين، وزيادة قدرة المؤسسة على الإبداع ... وغير ذلك من المميزات التي تحصل للمنظمة وأفرادها الموظفين.

وإذا كان سلوك المواطنة التنظيمية في غاية الأهمية للمنظمات المختلفة؛ فإن المنظمات التعليمية، والمدارس بشكل خاص بحاجة ماسة إلى الاهتمام بهذا السلوك والعمل على جعله واقعا ملموسا لسد النقص في الموارد المالية، ومقابلة الطلب المتزايد على جودة الخدمة التعليمية.

ويعد المعلم من مدخلات العملية التعليمية؛ حيث تتعدد المسؤوليات الرسمية التي تقع على عاتقه كتدريس النصاب المقرر من الحصص كاملا، والقيام بكل ما يتطلبه تحقيق أهداف المواد التي يدرسها من تحضير واختبارات وتصحيح، والإشراف على الطلاب، وزيادة الفصول، وشغل حصص الانتظار، وتنفيذ ما يسند إليه من برامج النشاط ... وبالرغم من حجم تلك الأعباء على المعلم؛ إلا أنه يتوقع منه القيام بعدد من الأدوار الإضافية كمساعدة الطلاب والزملاء في المهام المتعلقة بالعمل، وتجنب إثارة المشاكل، والقدرة على التطور والتجديد... بما يسهم في تحقيق الأهداف المنشودة للنظام التربوي.

وانطلاقاً من ذلك، فإن هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة على الأسئلة التالية :

١/ ما درجة ممارسة معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر عينة الدراسة من المديرات والمعلمات؟

٢/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ممارسة معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر عينة الدراسة من المديرات والمعلمات حسب متغيرات (الوظيفة . المؤهل العلمي . سنوات الخبرة)؟

• أهمية الدراسة :

١/ تتعرض الدراسة الحالية لمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية وهو من الموضوعات غير المطروقة بكثرة في الأدبيات العربية ولا سيما مجال التربية والتعليم والتي ما زالت البحوث في هذا المجال نادرة رغم أهميتها؛ وذلك إذا ما أخذ في الاعتبار الآثار الجيدة لسلوك المواطنة التنظيمية على فعالية العمل المدرسي من خلال الإدارة المثلى لسلوكيات الأدوار الإضافية القائمة على الجهود التعاونية والمشاركة الإيجابية من قبل المعلمين.

٢/ سيسفر البحث عن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمات وبالتالي الإسهام في نشر الوعي لدى المعلمين بأهمية هذا السلوك، لما يتسم به من سمات ابتكارية إبداعية قادرة على مواجهة الظروف البيئية المتغيرة.

• أهداف الدراسة :

١/ تحديد درجة ممارسة معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة لسلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده المختلفة.

٢/ تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والتي يمكن أن تعزى لاختلاف العوامل التالية: الوظيفة - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة.

• الإطار النظري :

• مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية، وأهميته وأبعاده :

شهدت الآونة الأخيرة زيادة الاهتمام بمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية Organizationa citizenship behavior وذلك لما لهذا المفهوم من تأثير على فاعلية المنظمات، حيث لم تعد الأدوار الأساسية وحدها كافية للحفاظ على بقاء واستمرارية المنظمات بل لا بد من وجود أدوار أخرى يقبل عليها الموظف طواعية، وهي الأدوار الإضافية وهي ما تعرف بأنها سلوكيات المواطنة التنظيمية.

ونظراً للاهتمام الشديد الذي حظى به هذا المفهوم فإن الباحثة سوف تخصص هذا الفصل لمناقشة النقاط التالية، الخلفية النظرية لسلوك المواطنة التنظيمية؛ من حيث المفهوم، والأهمية، والأبعاد المختلفة.

• مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية :

يعتبر مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة، فقد تعددت التعريفات بشأنه، إلا أنها اجمعت على عناصر مشتركة لهذا المفهوم في السلوك التنظيمي، والذي يشير من الضروري تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية في المؤسسات المختلفة والتي تمثل عنصراً أساسياً في تقدم أي مؤسسة وفعاليتها. فتعرف موسوعة "ويكيبيديا" سلوك المواطنة التنظيمية بأنه: " نوع من السلوك الشخصي في العمل، مفيد للمنظمة، ويتم بعقلانية تامة، فهو غير محدد صراحة أو ضمناً بواسطة التنظيم المدرسي (<http://en.wikipedia.org>)".

وعرف Organ (١٩٩٠م) سلوك المواطنة التنظيمية بأنها " السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يندرج تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة، والهادف إلى تعزيز أداء المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها" (العامري، ٢٠٠٣م: ٦٨) .

ويعرفه رونالد (Roland E) " جميع السلوكيات المفيدة والإيماءات والتلميحات التي تصدر عن الأفراد وليست مطلوبة منهم بشكل رسمي ولا بموجب لوائح العمل ولكنها مع ذلك تعود بالفائدة على المنظمة " (فايزة وعادل العوضي، ٢٠١٠م : ٩٨). ولقد لاحظ العامري (٢٠٠٢م : ٤٦، ب) من خلال التعريفات السابقة أن القاسم المشترك بينها أن هذا السلوك يمثل التصرفات الإيجابية الزائدة عما هو موصوف رسمياً في المنظمة، والذي يمتاز بالطبيعة الاختيارية غير الإكراهية وغير الخاضعة للمكافأة مباشرة، وصراحة في نظام الحوافز الإداري للمنظمة وذو الأهمية الكبيرة لفعالية ونجاح المنظمة واستمرار أدائها.

ونستخلص من ذلك، أن مثل هذه السلوكيات يؤديها العاملون في المنظمات برغبة منهم، وليس بالضرورة حصولهم على حوافز رسمية، كما أن مثل هذه السلوكيات غير متضمنة في توصيف المهام للعامل بالمنظمة؛ وإن كانت ترتبط بالمهام الوظيفية، وبالتالي لا يحاسب على مدى قيامه بها بشكل رسمي.

• أهمية سلوك المواطنة التنظيمية :

تنبع أهمية سلوك المواطنة التنظيمية من النتائج والآثار الإيجابية الكثيرة التي يمكن أن يحققها للمنظمة، وقد لخصها كل من بورمان و موتوليدو (Borman And Motowidlo) (العامري، ٢٠٠٢م : ٤٦، ب) على النحو التالي:

« تحسين الأداء الكلي للمنظمة عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين الموظفين في الأقسام والإدارات المختلفة مما يساهم في زيادة حجم المخرجات الكلية المنجزة.

« يساعد في تخفيض حاجة المنظمة إلى تخصيص الموارد النادرة لوظائف الصيانة والاستفادة من هذه الموارد لزيادة الإنتاجية الكلية للمنظمة.

« يساهم في تحسين قدرات ومهارات المديرين وزملاء العمل؛ عن طريق تخصيص وقت أكبر للتخطيط الفعال، وجدولة الأعمال، وحل المشاكل.

كما تبرز أهمية سلوك المواطنة التنظيمية كما ذكرها محارمة (٢٠٠٨م :

١٦٨) نقلاً عن بعض الباحثون والمهتمون بسلوك المواطنة التنظيمية، فيما يلي:

« يساهم في تقليل مقاومة التغيير وسرعة التكيف مع التطورات المحيطة بالمنظمات.

« يساهم في بناء مناخ تنظيمي تعاوني إيجابي تسوده علاقات التعاون والمشاركة وتشجيع الأبداع والتميز .

« يساهم في تعزيز روح الولاء والانتماء، وتقليل معدلات دوران العمل، وتحسين مستوى الأداء الفردي .

« يساهم في تحسين الاتصالات التنظيمية، وتنمية العلاقات بين الموظفين والرؤساء.

« يساعد في تعزيز بقاء المنظمة وقدرتها على المنافسة وحمايتها من الأخطار.

• أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية :

يقوم سلوك المواطنة التنظيمية على أساس خمسة أبعاد رئيسية وقد تختلف مسمياتها عند بعض الباحثين ولكنها تبقى متشابهة في جوهرها، وهي كالتالي:

« الإيثار والتعاون (Altruism & Cooperation) : " وهو السلوك الموجه لمساعدة الآخرين داخل المنظمة لأداء وظائفهم دون مقابل ودون توقع أي نوع من المكافأة"، (نور الهدى توكل، ٢٠٠٨م: ٦٢). ومن أمثلة هذا السلوك كما وضحها شرف (٢٠٠٧م: ٢٢٢) تقديم النصح والارشاد للزملاء الجدد، وتغطية العاملين عند تغيبهم للعمل، وتقديم العون للمحتاجين.

« الكياسة (Courtesy) : " وهي عبارة عن سلوك يهدف إلى حل المشاكل بين العاملين وبعضهم أو المتعاملين معها من خارج المنظمة وإدراك الفرد مدى تأثير سلوكه على الآخرين، وتجنب إثارة المشاكل معهم" (نور الهدى توكل ٢٠٠٨م: ٦٢). ومن أمثلة هذا السلوك، احترام رغبات الزملاء وخصوصياتهم وتجنب إثارة المشكلات معهم، وتجنب إيذاء أو جرح مشاعر الزملاء والتعدي على حقوقهم.

« الضمير الحي والتفاني في العمل (Conscientiousness) : " ويمثل سلوك الموظف التطوعي الذي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال الحضور، واحترام اللوائح والأنظمة،... إلخ" (العامري، ٢٠٠٢م: ٢٤، أ). ويعكس هذا البعد الجانب الشخصي من سلوك المواطن التنظيمية، والذي لا يتضمن تعاملات مع الآخرين بشكل أساسي. ومن أمثلة هذا السلوك المحافظة على وقت العمل؛ كالحضور المبكر وتسليم الأعمال في مواعيدها وعدم إهدار الوقت في المحادثات الشخصية، والاستراحات الطويلة التي لا تخدم أهداف المنظمة، وندرة الغياب في الأسباب الملحة والضرورية.

« الروح الرياضية (Sportsmanship) : " تعني تحمل الأعباء والمهام الإضافية دون تدمير أو رفض، واستغلال الوقت في العمل وخدمة الآخرين ويتجاهل الإزعاج الاعتيادي الذي يتخلل أي عمل" (محارمة، ٢٠٠٨م: ١٦٨). ويضيف شرف (٢٠٠٧م: ٢٢٢) إن ممارسة الموظف لسلوك الروح الرياضية يساهم في تخفيف عبئ العمل على الرئيس وتوفير وقت الرؤساء والمرؤوسين لحل مشكلات جوهرية وليست مجرد شكاوى صغيرة. ومن أمثلة هذا السلوك عدم التركيز على سلبيات العمل أكثر من إيجابياته؛ كالتذمر المستمر واللوم الدائم، وإعطاء المشاكل الصغيرة والتافهة أكثر من حجمها والتركيز على أخطاء الآخرين، وتقبل النقد بصدور حجب، والتسامح عن الإساءة الشخصية.

« فضيلة المدنية أو السلوك الحضاري (Civic Virtue) : " ويشير إلى السلوك والنشاطات التي يبديها الفرد من خلال انغماسه ومشاركته البناءة في الحياة الاجتماعية للمنظمة، ومتابعة كافة أنشطتها كحضور الاجتماعات والندوات، والاطلاع على النشرات التي تصدرها المنظمة والمحافظة على سمعتها والدفاع عنها" (أبا زيد، ٢٠١٠م: ٥٠٣). ومن أمثلة هذا السلوك، تحسين صورة المنظمة في البيئة المحيطة، حضور الاجتماعات المهمة المشاركة في النشاطات المنظمة من زملاء العمل، الدفاع عن المنظمة عند انتقاد الآخرين لها، تقديم المقترحات البناءة لتطوير المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها، تأدية العمل بصورة تساعد في المحافظة على سمعة المنظمة .

وعليه، فإن الدراسة الحالية تتبنى مقياس سلوك المواطن التنظيمية القائم على الخمسة أبعاد المذكورة سابقا .

• الدراسات السابقة :

يزخر الفكر الإداري المعاصر بالعديد من الدراسات التي تناولت موضوع سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك لأثاره الإيجابية الكبيرة على أداء الموظف والمنظمة على حد سواء.

أ- الدراسات العربية :

دراسة الزهراني (١٤٢٧ / ١٤٢٨ هـ) بعنوان " سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية بمدينة جدة . من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس " .

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

« يرى المديرون أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين بصفة عامة هو مستوى متوسط.

« يرى المديرون أن المعلمين يميلون إلى تكرار ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية وفق الترتيب التالي: الكياسة، يليه السلوك الحضاري، ثم وعي الضمير ثم الإيثار، وأخيرا الروح الرياضية.

« يرى المعلمون أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لديهم هو مستوى عال.

عدم وجود علاقة ارتباطية . وإن وجدت فهي ضعيفة . بين العوامل الشخصية لأفراد عينة الدراسة ورؤيتهم لممارسة المعلمين لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية التالية: الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري.

- دراسة ختام السحيمات (٢٠٠٧م) بعنوان " سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي " .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية، وعلاقته بأدائهم الوظيفي.

وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن لسلوك المواطنة التنظيمية جاءت مرتفعة، باستثناء بعد الروح الرياضية فقد جاء متوسطا.

كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$ في درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات (الجنس، والموقع الجغرافي)، ولكنها دلت على وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة في بعدي الإيثار والروح الرياضية ولصالح الفئة (أقل من ٥ سنوات) . كما دلت على وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي في بعد الروح الرياضية لصالح الفئة (بكالوريوس + دبلوم)، وفي بعد الضمير الحي ولصالح الفئة (بكالوريوس)، وفي بعد فضيلة المواطنة ولصالح الفئة (ماجستير فما فوق) .

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن ومستوى أدائهم .

- دراسة شرف (٢٠٠٧ م) بعنوان " سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين وعلاقته بالمناخ المدرسي (دراسة لأراء معلمي التعليم الابتدائي) .

استهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة أداء معلمي التعليم الابتدائي لسلوك المواطنة التنظيمية، ومدى اختلاف هذا الأداء بين المعلمين وفقا لخصائصهم الشخصية، وكذلك الوقوف على العلاقة بين أداء المعلمين لهذا السلوك والمناخ المدرسي؛ بغرض تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تفيد في تحسين هذا الأداء والمناخ المدرسي المرتبط به .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

« ارتفع مستوى أداء معلمي المرحلة الابتدائية لسلوك المواطنة التنظيمية بصفة عامة .

« انخفاض مستوى أداء المعلمين للروح الرياضية كأحد مكونات سلوك المواطنة التنظيمية دون غيرها من المكونات، ووجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث على هذا المكون لصالح الذكور .

« توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية وفقا لمتغير نوع المدرسة (خاصة - عامة) لصالح المدرسة الخاصة . ومتغير بيئة المدرسة (ريف - حضر) لصالح الريف . ومتغير الخبرة، لصالح الأقل خبرة ومتغير التعليم، لصالح الأكثر تعليماً .

- دراسة المهدي (٢٠٠٦ م) بعنوان " العدالة التنظيمية و أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية بالمدارس الثانوية العامة في مصر " .

استهدفت الدراسة اقتراح نموذج نظري مفسر للعلاقات القائمة بين العدالة التنظيمية و أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية، والكشف عن مستوى تقييم المعلمين للعدالة التنظيمية، ومستوى أدائهم لسلوك المواطنة التنظيمية بالمدارس الثانوية العامة في مصر، ومن ثم اختبار مدى تطابق النموذج النظري لواقع العلاقات القائمة بين العدالة التنظيمية و أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية بالمدارس الثانوية العامة في مصر .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

« أن مستوى أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية بالمدارس الثانوية العامة في مصر مرتفع .

« أن جميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بالمدارس الثانوية العامة في مصر مرتفعة وكان أكثرها ارتفاعاً هو أداء المعلمين لسلوك المواطنة نحو الزملاء، يليه أدائهم لسلوك المواطنة نحو الطلاب، وأقلها سلوك المواطنة نحو المدرسة .

« أن هناك تأثيراً موجباً دالاً إحصائياً للعدالة التنظيمية على أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية بالمدارس الثانوية العامة في مصر . بمعنى أنه كلما زاد إدراك المعلمين للعدالة التنظيمية زاد وتحسن أدائهم لسلوك المواطنة التنظيمية نحو الطلاب ونحو زملائهم ونحو المدرسة ككل .

- دراسة المعاينة (٢٠٠٥م) بعنوان "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظر المديرين. والتعرف إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المعلمين لسلوك العدالة التنظيمية لمديريهم، وتقديرات المديرين لسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم وفقاً للمتغيرات التالية (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي).

وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي:

« إن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية بشكل عام وفق تصور معلميهم جاءت متوسطة.

« إن درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن لسلوك المواطنة التنظيمية بشكل عام وفق تصور مديريهم جاءت متوسطة أيضاً.

« هناك علاقة معنوية موجبة بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية من وجهة نظر معلميهم ودرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظر مديريهم.

« هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي ماجستير فما فوق، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) تعزى لمتغير الجنس والخبرة. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) تعزى للتفاعل بين الجنس والمؤهل العلمي لصالح الإناث من فئة ماجستير فما فوق، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) تعود للتفاعل بين الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

« عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المديرين تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) تعزى للتفاعل بين الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

ب - الدراسات الأجنبية :

دراسة (Jacson 2009m) بعنوان "فعالية المعلم في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتحصيل الطلاب في المدارس الابتدائية".

هدفت هذه الدراسة التعرف على العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية للمعلم وتحصيل الطلاب في المدارس الابتدائية في المناطق الحضرية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة على وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية للمعلم وتحصيل الطلاب في المدارس الابتدائية.

دراسة (Banki, 2006m) بعنوان " تأثير سلوك القيادة التحويلية على سلوك المواطنة لدى المعلمين " .

هدفت هذه إلى معرفة العلاقة بين السلوك القيادي وتعزيز الثقة بين مديري المدارس وتنظيم سلوك المواطنة للمعلمين .

قدمت بيانات هذه الدراسة عن طريق المسح الاستطلاعي في تسع ولايات امريكية وبلغت عينة الدراسة (٣١٦٠) معلما .

أظهرت نتائج الدراسة على وجود علاقة متوسطة بين مستوى الفضيلة المدنية للمعلم وبين تعزيز الثقة للسلوكيات التحويلية لدى مديري المدارس .

- دراسة (2003mDipaola), بعنوان " المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس والإنجاز من طلاب المدارس الثانوية " .

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف سلوك المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بتحصيل طلبة المرحلة الثانوية .

تكونت عينة الدراسة من (٩٧) معلماً تم اختيارهم بطريقة عشوائية من (١٥) مدرسة ثانوية في ولاية أوهايو، واستخدم أداة لقياس سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين مكونة من (١٥) فقرة، ولتحليل البيانات استخدم معامل الارتباط .

وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحصيل الطلبة في الاختبارات المقننة ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية .

— دراسة jahad (1995m) بعنوان " تصور المعلمين للرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية عبر أساليب القيادة الأربعة لدى مديري المدارس " .

هدفت هذه إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين وسلوك المواطنة التنظيمية عبر أساليب القيادة الأربعة الرئيسية والتي تشمل (الأسلوب الاستبدادي . الأسلوب الديمقراطي . الأسلوب الاشتراكي . الأسلوب الفوضوي) .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

« عبر المعلمون عن كثرة رضاهم عن علاقاتهم مع زملائهم في العمل، بينما عبروا عن قلة رضاهم عن الإدارة والاشرف، وكان مستوى الرضا عند المعلمون أقل من مستوى الرضا عند المعلمات .

« كانت استجابة المعلمين تجاه سلوك المواطنة التنظيمية بصفة عامة منخفض، واحتل مجال الروح الرياضية لسلوك المواطنة التنظيمية عند المعلمات أعلى منها عند المعلمين .

• منهجية الدراسة :

بناء على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها فإن المنهج الملائم للدراسة الحالية هو المنهج الوصفي، ولطبيعة الدراسة الحالية تم استخدام نوعان من المنهج الوصفي (المسحي - المقارن)، حيث استخدم المنهج الوصفي المسحي لمعرفة درجات ممارسة المديرات للثقافة التنظيمية، ومعرفة درجة ممارسة المعلمات لسلوك المواطنة التنظيمية. واستخدم المنهج الوصفي المقارن عند المقارنة بين استجابات عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الوظيفة - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة). وبصفة عامة فإن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويبين خصائصها، بينما التعبير الكمي يعطينا وصفا رقمياً لمقدار الظاهرة أو حجمها. كما أن هذا المنهج لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها وإنما يمضي إلى ما هو أبعد من ذلك لأنه يتضمن قدراً من التفسير لهذه البيانات والمقارنات والعلاقات الارتباطية. ذكر العساف (٢٠٠٥م : ١٩١) " يقصد بالبحث المسحي - أو كما يسميه بعض العلماء البحث الوصفي - ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم ، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها " .

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديرات مدارس التعليم العام الثانوي الحكومي بمدينة مكة المكرمة للعام الدراسي ١٤٣٢/١٤٣٣هـ ، البالغ عددهن (٥٨) مديرة. ومن جميع معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة والبالغ عددهن (١٨٥٥) معلمة حسب إحصائية إدارة التعليم في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (١٤٣٢/١٤٣٣هـ) .

عينة الدراسة :

بالنسبة لمجتمع المديرات، لم تلجأ الباحثة إلى أسلوب العينة، وإنما قامت بتطبيق أداة الدراسة على جميع أفراد المجتمع حيث تم توزيع (٥٨) استبانة على أفراد المجتمع من المديرات، وكان العائد (٥٥) استبانة واستبعد الاستبيانات المفقودة (٣) استبانة. وبالنسبة لمجتمع المعلمات، قامت الباحثة بأخذ عينة طبقية عشوائية لضمان تمثيل المجتمع تمثيلاً جيداً وذلك حسب الخطوات التالية:

« تم تحديد عينة الدراسة بنسبة (٣٠٪) من مجتمع الدراسة، أي في حدود (٥٥٦) معلمة.

« تم تقسيم مجتمع الدراسة من المعلمات إلى (٥) طبقات حسب المناطق التعليمية بمدينة مكة المكرمة (الوسط - الغرب - الشمال - الشرق - الجنوب). تم اختيار عينة عشوائية من داخل كل طبقة (منطقة تعليمية). وبالتالي فإن العدد الكلي لعينة الدراسة (٥٥) مديرة، و (٥٥٦) معلمة أي (٦١١) فرداً.

• وصف عينة الدراسة حسب الوظيفة :

جدول رقم (١) : وصف عينة الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	العدد	%
مديرة	55	9
معلمة	556	91
المجموع	611	100

• وصف عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي :

جدول رقم (٢) : وصف عينة الدراسة حسب الوظيفة

المؤهل العلمي	العدد	%
جامعي	582	95.3
فوق الجامعي	29	4.7
المجموع	611	100

• وصف عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة :

جدول رقم (٣) : وصف عينة الدراسة حسب الوظيفة

سنوات الخبرة	العدد	%
أقل من ٥ سنوات	56	9.2
٥ - أقل من ١٠ سنوات	84	13.7
١٠ - أقل من ١٥ سنة	159	26
من ١٥ سنة فأكثر	312	51.1
المجموع	611	100

• أداة الدراسة :

- « قامت الباحثة أولاً بتحديد أداة الدراسة في صورة الاستبيان، لأنه أكثر أدوات البحث استخداماً وهو الأكثر ملائمة للدراسة الحالية.
- « تم تحديد أهداف الاستبيان معرفة درجة ممارسة المعلمات لسلوك المواطنة التنظيمية .
- « تم تحديد المصادر التي تلجأ إليها الباحثة لبناء أداة الدراسة وهي الدوريات والمجلات التربوية والبحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بمشكلة الدراسة الحالية، ومقابلة مجموعة من ذوي الاختصاص في هذا المجال للاستفادة من خبراتهم.

• صدق الأداة :

تم التأكد من صدق الأداة عن طريق كل من صدق المحكمين وطريقة الاتساق الداخلي

• صدق المحكمين :

بعد الانتهاء من إعداد الاستبيان وبناء فقراته، وعرضه على سعادة المشرف على الرسالة تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من السادة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى، وتم توجيه خطاب للمحكمين موضحاً به مشكلة وأهداف

الدراسة وتساؤلاتها، وبلغ عدد المحكمين (١٦) محكماً. وذلك للتأكد من درجة مناسبة العبارة، ووضوحها، وانتمائها لكل من المجال والمحور، وسلامة الصياغة اللغوية، وكذلك النظر في تدرج المقياس ومدى ملائمته. وبناءً على آراء المحكمين حول مدى مناسبة الاستبيان لأهداف الدراسة، ووفقاً لتوجيهاتهم ومقترحاتهم تم تعديل صياغة بعض العبارات لغوياً، وإضافة وحذف بعضها ليصبح عدد العبارات في الاستبيان (٢٥) .

• **صدق الاتساق الداخلي :**

تم التأكد من الصدق عن طريق معامل الارتباط بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، ومع الدرجة الكلية للمحور، ومع الدرجة الكلية للاستبيان وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٤): الاتساق الداخلي لأداة الدراسة للمحور الثاني (سلوك المواطنة التنظيمية)

معامل الارتباط														
المجال الخامس			المجال الرابع			المجال الثالث			المجال الثاني			المجال الأول		
بالدرجة الكلية	بالمحور	بالمجال	بالدرجة الكلية	بالمحور	بالمجال	بالدرجة الكلية	بالمحور	بالمجال	بالدرجة الكلية	بالمحور	بالمجال	بالدرجة الكلية	بالمحور	بالمجال
٠.٧٢	٠.٧٣	٠.٧٦	٠.٧١	٠.٧٣	٠.٧٦	٠.٧١	٠.٧٣	٠.٧٥	٠.٧٠	٠.٧١	٠.٧٤	٠.٧٢	٠.٧٤	٠.٧٥
٠.٧١	٠.٧٢	٠.٧٥	٠.٧١	٠.٧٣	٠.٧٥	٠.٧٣	٠.٧٣	٠.٧٤	٠.٧١	٠.٧٢	٠.٧٣	٠.٧١	٠.٧٢	٠.٧٤
٠.٧١	٠.٧٢	٠.٧٤	٠.٧١	٠.٧٢	٠.٧٤	٠.٧٤	٠.٧٤	٠.٧٥	٠.٧١	٠.٧٢	٠.٧٢	٠.٧٠	٠.٧٢	٠.٧٣
٠.٧٣	٠.٧٥	٠.٧٦	٠.٧٠	٠.٧٢	٠.٧٣	٠.٧٠	٠.٧٠	٠.٧٤	٠.٧٠	٠.٧٤	٠.٧٥	٠.٧١	٠.٧٤	٠.٧٦
٠.٧١	٠.٧٢	٠.٧٣				٠.٧٣	٠.٧٤	٠.٧٥	٠.٧٢	٠.٧٣	٠.٧٥	٠.٧١	٠.٧٥	٠.٧٥
												٠.٧١	٠.٧٢	٠.٧٤

تشير نتائج الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط سواء بين درجة كل عبارة مع درجة المجال الذي تنتمي إليه، أو المحور الذي تنتمي إليه أو الدرجة الكلية للاستبيان، كانت جميعها موجبة وتراوحت من (٠.٧٠) إلى (٠.٧٧) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥، مما يشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الصدق، ويمكن الوثوق غي نتائجها.

• **ثبات أداة الدراسة :**

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة بطريقتين، وهما معامل الفا كرونباخ والتجزئة النصفية، مع مراعاة أن طريقة الفا كرونباخ تم استخدامها لحساب الثبات لكل من المجال والمحور والدرجة الكلية للاستبيان، في حين أن طريقة التجزئة النصفية تم استخدامها للمحور والدرجة الكلية للاستبيان وتعذر استخدامها في المجال، حيث أن بعض المجالات عد عباراتها قليل. وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٥): معاملات ثبات الاستبانة بطريقتي الفا كرونباخ والتجزئة النصفية

التجزئة النصفية		قيمة الفا كرونباخ	المجال / الاستراتيجية	المحاور
طريقة جتمان	طريقة سبيرمان براون			
٠.٨٢	٠.٨٠	٠.٩٢	المجال الأول	سلوك المواطنة التنظيمية
٠.٨٣	٠.٨١	٠.٩٥	المجال الثاني	
٠.٨٢	٠.٨٣	٠.٩٣	المجال الثالث	
٠.٨٤	٠.٨٥	٠.٩١	المجال الرابع	
٠.٨٠	٠.٨٣	٠.٩٤	المجال الخامس	
٠.٨٥	٠.٨٦	٠.٩٣	الدرجة الكلية	
٠.٨٧	٠.٨٨	٠.٩٧	المقياس الكلي	

وجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل تساوي (٠.٩٧) وهذه القيمة مرتفعة وتشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج والوثوق بها. كذلك كانت جميع قيم الفا كرونباخ لجميع المحاور والمجالات مرتفعة وتراوحت من ٠.٩٠ إلى ٠.٩٥.

كذلك كانت قيم الثبات بطريقة التجزئة النصفية مرتفعة سواء بطريقة سبيرمان براون أو طريقة جتمان، وتراوحت من ٠.٨٠ إلى ٠.٨٨ وهذه القيم تشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد على النتائج والوثوق بها.

• الاستبيان في صورته النهائية :

• **الجزء الأول:** عبارة عن بيانات عامة عن عينة الدراسة من حيث :
(الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

• **الجزء الثاني:** سلوك المواطنة التنظيمية ويشمل (٢٥) عبارة وزعت كالتالي :

- ◀ المجال الأول: التعاون والإيثار من (٦) عبارات.
- ◀ المجال الثاني: الكياسة من (٥) عبارات.
- ◀ المجال الثالث: الضمير الحي والتفاني في العمل من (٥) عبارات.
- ◀ المجال الرابع: الروح الرياضية: من (٤) عبارات.
- ◀ المجال الخامس: فضيلة المدنية: من (٥) عبارات.

• تصحيح المقياس :

استخدمت الباحثة المقياس الثلاثي. وعلى ذلك تم تصحيح المقياس كالتالي:

- ◀ تعطى الدرجة (٣) للاستجابة (عالية) والدرجة (٢) للاستجابة (متوسطة) و الدرجة (١) للاستجابة (منخفضة).
- ◀ ووفقاً للمقياس الثلاثي تم استخدام المعيار التالي للحكم على درجة الاستجابة، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي إذا كانت:
◀ من (١) إلى (١.٦٦) درجة تكون الاستجابة (منخفضة)
◀ من (١.٦٧) إلى (٢.٣٣) درجة تكون الاستجابة (متوسطة)

« من (٢,٣٤) إلى (٣) درجة تكون الاستجابة (عالية)

• الأساليب الإحصائية :

- للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:
- « ١. التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة بالنسبة للمعلومات العامة.
 - « ٢. المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري وذلك لحساب القيمة التي يعطيها أفراد عينة الدراسة لكل عبارة أو مجموعة من العبارات (المحاور) و (المجالات).
 - « ٣. اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الوظيفة - المؤهل العلمي)
 - « ٤. اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة
 - « ٥. اختبار (شيفيه) لتحديد اتجاهات الفروق.
 - « ٦. معامل الاتساق الداخلي للصدق.
 - « ٨. معامل الفا كرونباخ للثبات.
 - « ٩. معامل التجزئة النصفية للثبات.

• عرض ومناقشة النتائج :

س١: ما درجة ممارسة معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر عينة الدراسة من المديرات والمعلمات؟
 لإجابة هذا السؤال، تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وذلك للعبارة المدونة في الاستبيان والتي تقيس درجة ممارسة معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر عينة الدراسة من المديرات والمعلمات بمجالاتها الخمسة (التعاون والإيثار، الكياسة الضمير الحي والتفاني في العمل، الروح الرياضية، فضيلة المدنية) من وجهة نظر عينة الدراسة من المديرات والمعلمات، أيضا حساب المتوسط الحسابي العام لكل مجال من المجالات الخمسة، وكانت النتائج كالتالي:

• المجال الأول: التعاون والإيثار:

جدول رقم (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لسلوك المواطنة التنظيمية المجال الأول (التعاون والإيثار)

الدرجة	درجة الممارسة			العبارة	الترتيب
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب		
متوسطة	0.55	2.61	1	أساعد زميلاتي الجدد تطوعا مني.	3
متوسطة	0.55	2.58	2	أساعد زميلاتي اللاتي لديهن أعباء عمل إضافية.	1
متوسطة	0.59	2.55	3	أتنازل عن الإشراف على نشاط معين في حالة رغبة زميلة أخرى بالإشراف.	6
متوسطة	0.68	2.38	4	أتنازل عن تدريس مقرر في حالة رغبة زميلة أخرى بذلك.	5
متوسطة	0.66	2.26	5	أبادر للقيام بمهام زميلاتي المتغيبات.	2
متوسطة	0.68	2.15	6	أخصص وقت فراغي لمساعدة زميلاتي لحل مشكلاتهن المتعلقة بالعمل.	4
متوسطة	0.39	2.42		المتوسط العام	

تم قياس درجة ممارسة التعاون والإيثار لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر عينة الدراسة من المديرات والمعلمات من خلال (٦) عبارات، ولوحظ وجود استجابة بدرجة متوسطة على جميع العبارات (٦) عبارات.

قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة التعاون والإيثار لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة، تراوحت من (٢,١٥) للعبارة رقم (٤) وهي (أخصص وقت فراغي لمساعدة زميلاتي لحل مشكلاتهن المتعلقة بالعمل) إلى (٢,٦١) للعبارة رقم (٣) وهي (أساعد زميلاتي الجدد تطوعاً مني). هذه المتوسطات الحسابية تقع جميعها ضمن الفئة الثانية (متوسطة). لذلك كانت قيمة المتوسط الحسابي العام لدرجة ممارسة التعاون والإيثار لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة يساوي (٢,٤٢) وهو يشير إلى الاستجابة (متوسطة).

• المجال الثاني: الكياسة :

جدول رقم (٧) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول المجال الثاني (الكياسة)

العبارة	درجة الممارسة			المتوسط العام
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	
11	0.24	2.95	1	أتجنب التعدي على حقوق زميلاتي في العمل.
7	0.26	2.93	2	أحترم رغبات وخصوصيات زميلاتي في المدرسة.
10	0.29	2.91	3	أتجنب جرح مشاعر زميلاتي في العمل .
9	0.46	2.75	4	أحرص على منع حدوث المشكلات بين زميلاتي في المدرسة.
8	0.60	2.5	5	أساهم في حل الخلافات وسوء التفاهم بين زميلاتي في المدرسة.
	0.24	2.81		المتوسط العام

تم قياس درجة ممارسة الكياسة لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر عينة الدراسة من المديرات والمعلمات من خلال (٥) عبارات، ولوحظ وجود استجابة بدرجة عالية على (٤) عبارات وبدرجة متوسطة على (١) عبارة.

قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الكياسة لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة، تراوحت من (٢,٥٠) للعبارة رقم (٨) وهي (أساهم في حل الخلافات وسوء التفاهم بين زميلاتي في المدرسة) إلى (٢,٩٥) للعبارة رقم (١١) وهي (أتجنب التعدي على حقوق زميلاتي في العمل). هذه المتوسطات الحسابية تقع ضمن الفئة الثانية (متوسطة)، والفئة الثالثة (عالية). لذلك كانت قيمة المتوسط الحسابي العام لدرجة ممارسة الكياسة لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة يساوي (٢,٨١) وهو يشير إلى الاستجابة (عالية).

• المجال الثالث : الضمير الحي والتفاني في العمل :

جدول رقم (٨) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول المجال الثالث (الضمير الحي والتفاني في العمل)

الاستجابة	درجة الممارسة			العبارات	الترتيب
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب		
عالية	0.36	2.86	1	التزم بقواعد العمل المدرسي في غياب الرقابة الإدارية.	15
عالية	0.39	2.85	2	أحرص على الحضور إلا لأسباب فورية.	16
عالية	0.47	2.73	3	التزم بمواعيد العمل المدرسي (كالحضور المبكر، دخول الحصص في وقتها المحدد، و تسليم الأعمال في مواعيدها، ...).	13
عالية	0.48	2.72	4	ابتعد عن كل ما يعطل العمل مثل (المحادثات الشخصية، والاستراحات غير المبررة، ...)	14
عالية	0.49	2.68	5	أحافظ على قضاء معظم ساعات العمل فيما يخص العمل المدرسي.	12
عالية	0.31	2.77		المتوسط العام	

تم قياس درجة ممارسة الضمير الحي والتفاني في العمل لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر عينة الدراسة من المديرات والمعلمات من خلال (٥) عبارات، ولوحظ وجود استجابة بدرجة عالية على جميع العبارات (٥) عبارات.

قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الضمير الحي والتفاني في العمل لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة، تراوحت من (٢.٦٨) للعبارة رقم (١٢) وهي (أحافظ على قضاء معظم ساعات العمل فيما يخص العمل المدرسي) إلى (٢.٨٦) للعبارة رقم (١٥) وهي (ألتزم بقواعد العمل المدرسي في غياب الرقابة الإدارية). هذه المتوسطات الحسابية تقع جميعها ضمن الفئة الثالثة (عالية). لذلك كانت قيمة المتوسط الحسابي العام لدرجة ممارسة الضمير الحي والتفاني في العمل لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة يساوي (٢.٧٧) وهو يشير إلى الاستجابة (عالية).

• المجال الرابع : الروح الرياضية :

جدول رقم (٩) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول المحور الثاني: المجال الرابع (الروح الرياضية)

الاستجابة	درجة الممارسة			العبارات	الترتيب
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب		
عالية	0.38	2.87	1	أتجنب تصيد أخطاء زميلاتي في العمل المدرسي.	18
عالية	0.43	2.79	2	أتجنب إعطاء المشكلات الصغيرة والتفاهة أكثر من حجمها.	17
عالية	0.47	2.74	3	أقبل النقد الهادف بصدق ورحب.	19
متوسطة	0.57	2.53	4	أناغض عن أي إساءة شخصية من قبل زميلاتي في المدرسة.	20
عالية	0.33	2.73		المتوسط العام	

تم قياس درجة ممارسة الروح الرياضية لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر عينة الدراسة من المديرات والمعلمات من خلال (٤)

عبارات، ولوحظ وجود استجابة بدرجة عالية على (٣) عبارات وبدرجة متوسطة على (١) عبارة.

قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الروح الرياضية لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة، تراوحت من (٢.٥٣) للعبارة رقم (٢٠) وهي (أتغاضى عن أي إساءة شخصية من قبل زميلاتي في المدرسة) إلى (٢.٨٧) للعبارة رقم (١٨) وهي (أتجنب تصيد أخطاء زميلاتي في العمل المدرسي). هذه المتوسطات الحسابية تقع ضمن الفئة الثانية (متوسطة) والفئة الثالثة (عالية). لذلك كانت قيمة المتوسط الحسابي العام لدرجة ممارسة الروح الرياضية لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة يساوي (٢.٧٣) وهو يشير إلى الاستجابة (عالية).

• المجال الخامس: فضيلة المدنية :

جدول رقم (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول المجال الخامس (فضيلة المدنية)

العبارة	الدرجة	درجة الممارسة	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التزم بتقاليد المجتمع المحلي.	25	2.88	0.35
اعتز بالانتماء للمدرسة و ادافع عنها عند اللزوم.	23	2.81	0.43
ابدل جهودا لتطوير قدراتي ومهاراتي.	24	2.78	0.43
احرص على تنفيذ قرارات اجتماعات المدرسة والإدارة التعليمية.	22	2.75	0.46
أقوم بتأدية وظائف إضافية لتحسين البيئة المدرسية.	21	2.43	0.63
المتوسط العام		2.73	0.31

تم قياس درجة ممارسة فضيلة المدنية لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر عينة الدراسة من المديرات والمعلمات من خلال (٥) عبارات، ولوحظ وجود استجابة بدرجة عالية على (٤) عبارات وبدرجة متوسطة على (١) عبارة.

قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة فضيلة المدنية لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة، تراوحت من (٢.٤٣) للعبارة رقم (٢١) وهي (أقوم بتأدية وظائف إضافية لتحسين البيئة المدرسية) إلى (٢.٨٨) للعبارة رقم (٢٥) وهي (ألتزم بتقاليد المجتمع المحلي). هذه المتوسطات الحسابية تقع ضمن الفئة الثانية (متوسطة)، والفئة الثالثة (عالية). لذلك كانت قيمة المتوسط الحسابي العام لدرجة ممارسة فضيلة المدنية لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة يساوي (٢.٧٣) وهو يشير إلى الاستجابة (عالية).

س٢: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات ممارسة معلمات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر عينة الدراسة من المديرات والمعلمات حسب متغيرات (الوظيفة - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)؟

• المقارنة حسب الوظيفة :

جدول رقم (١١) : نتائج اختبارات للمقارنة بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حسب الوظيفة سلوك المواطنة التنظيمية

المحور	المجال	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
سلوك المواطنة التنظيمية	الأول	مديرة	55	2.33	0.42	1.96	609	0.05
		معلمة	556	2.43	0.39			
	الثاني	مديرة	55	2.61	0.40	6.49	609	0.00
		معلمة	556	2.83	0.22			
	الثالث	مديرة	55	2.35	0.45	11.22	609	0.00
		معلمة	556	2.81	0.27			
	الرابع	مديرة	55	2.40	0.45	8.39	609	0.00
		معلمة	556	2.77	0.30			
	الدرجة الكلية	مديرة	55	2.53	0.42	4.88	609	0.00
		معلمة	556	2.75	0.30			

• المجال الأول : التعاون والإيثار

المتوسط الحسابي لاستجابات المديرات لدرجة ممارسة المعلمات للتعاون والإيثاريساوي (٢,٣٣) وللمعلمات (٢,٤٣) وقيمة (ت) تساوي (١,٩٦) وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للتعاون والإيثار حسب اختلاف الوظيفة، والفروق لصالح المعلمات لأن المتوسط الحسابي لهن هو الأعلى.

• المجال الثاني : الكياسة

المتوسط الحسابي لاستجابات المديرات لدرجة ممارسة المعلمات للكياسة يساوي (٢,٦١) وللمعلمات (٢,٨٣) وقيمة (ت) تساوي (٦,٤٩) وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للكياسة حسب اختلاف الوظيفة، والفروق لصالح المعلمات لأن المتوسط الحسابي لهن هو الأعلى.

• المجال الثالث : الضمير الحي والتفاني في العمل

المتوسط الحسابي لاستجابات المديرات لدرجة ممارسة المعلمات للضمير الحي والتفاني في العمل يساوي (٢,٣٥) وللمعلمات (٢,٨١) وقيمة (ت) تساوي (١١,٢٢) وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للضمير الحي والتفاني حسب اختلاف الوظيفة، والفروق لصالح المعلمات لأن المتوسط الحسابي لهن هو الأعلى.

• المجال الرابع : الروح الرياضية

المتوسط الحسابي لاستجابات المديرات لدرجة ممارسة المعلمات للروح الرياضية يساوي (٢,٤٠) وللمعلمات (٢,٧٧) وقيمة (ت) تساوي (٨,٣٩) وهذه

القيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للروح الرياضية حسب اختلاف الوظيفة، والفروق لصالح المعلمات لأن المتوسط الحسابي لهن هو الأعلى.

• الدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية :

المتوسط الحسابي لاستجابات المديرات لدرجة ممارسة المعلمات للدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية يساوي (٢,٥٣) وللمعلمات (٢,٧٧) وقيمة (ت) تساوي (٤,٨٨) وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية حسب اختلاف الوظيفة، والفروق لصالح المعلمات لأن المتوسط الحسابي لهن هو الأعلى. المقارنة حسب المؤهل العلمي

جدول رقم (١٢): نتائج اختبارات للمقارنة بين متوسطات استجابات مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي لسلوك المواطنة التنظيمية

المحور	المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
سلوك المواطنة التنظيمية	الأول	جامعي	582	2.42	0.39	0.03	609	0.98
		فوق الجامعي	29	2.43	0.42			
	الثاني	جامعي	582	2.81	0.25	0.35	609	0.73
		فوق الجامعي	29	2.79	0.22			
	الثالث	جامعي	582	2.77	0.31	1.35	609	0.18
		فوق الجامعي	29	2.69	0.48			
	الرابع	جامعي	582	2.74	0.33	1.30	609	0.20
		فوق الجامعي	29	2.66	0.35			
	الدرجة الكلية	جامعي	582	2.73	0.31	0.83	609	0.41
		فوق الجامعي	29	2.68	0.39			

• المجال الأول: التعاون والإيثار :

المتوسط الحسابي لاستجابات ذوات المؤهل الجامعي لدرجة ممارسة المعلمات للتعاون والإيثار يساوي (٢,٤٢) وذوات المؤهل فوق الجامعي (٢,٤٣) وقيمة (ت) تساوي (٠,٠٣) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للتعاون والإيثار حسب اختلاف المؤهل العلمي.

• المجال الثاني: الكياسة :

المتوسط الحسابي لاستجابات ذوات المؤهل الجامعي لدرجة ممارسة المعلمات للكياسة يساوي (٢,٨١) وذوات المؤهل فوق الجامعي (٢,٧٩) وقيمة (ت) تساوي (٠,٣٥) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للكياسة حسب اختلاف المؤهل العلمي.

• المجال الثالث: الضمير الحي والتفاني في العمل :

المتوسط الحسابي لاستجابات ذوات المؤهل الجامعي لدرجة ممارسة المعلمات للضمير الحي والتفاني في العمل يساوي (٢,٧٧) وذوات المؤهل فوق الجامعي

(٢,٦٩) وقيمة (ت) تساوي (١,٣٥) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للضمير الحي والتفاني في العمل حسب اختلاف المؤهل العلمي

• المجال الرابع: الروح الرياضية

المتوسط الحسابي لاستجابات ذوات المؤهل الجامعي لدرجة ممارسة المعلمات للروح الرياضية يساوي (٢,٧٤) وذوات المؤهل فوق الجامعي (٢,٦٦) وقيمة (ت) تساوي (١,٣٠) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للروح الرياضية حسب اختلاف المؤهل العلمي.

• المجال الخامس: فضيلة المدنية

المتوسط الحسابي لاستجابات ذوات المؤهل الجامعي لدرجة ممارسة المعلمات لفضيلة المدنية يساوي (٢,٧٣) وذوات المؤهل فوق الجامعي (٢,٦٨) وقيمة (ت) تساوي (٠,٨٣) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات لفضيلة المدنية حسب اختلاف المؤهل العلمي.

• الدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية

المتوسط الحسابي لاستجابات ذوات المؤهل الجامعي لدرجة ممارسة المعلمات للدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية يساوي (٢,٦٨) وذوات المؤهل فوق الجامعي (٢,٦٤) وقيمة (ت) تساوي (٠,٩٤) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية حسب اختلاف المؤهل العلمي.

• المقارنة حسب سنوات الخبرة :

جدول رقم (١٣): نتائج اختبار للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب سنوات

الخبرة سلوك المواطنة التنظيمية

المحور	المجال	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة
سلوك المواطنة التنظيمية	الأول	بين المجموعات	0.07	3	0.02	0.14	0.93
		داخل المجموعات	93.76	607	0.15		
		الكلية	93.83	610			
	الثاني	بين المجموعات	0.12	3	0.04	0.65	0.58
		داخل المجموعات	37.87	607	0.06		
		الكلية	37.99	610			
	الثالث	بين المجموعات	0.27	3	0.09	0.88	0.45
		داخل المجموعات	61.40	607	0.10		
		الكلية	61.67	610			
	الرابع	بين المجموعات	1.09	3	0.36	3.38	0.02
		داخل المجموعات	65.35	607	0.11		
		الكلية	66.45	610			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.02	3	0.01	0.08	0.97	
	داخل المجموعات	61.61	607	0.10			
	الكلية	61.63	610				

• **المجال الأول: التعاون والإيثار :**

وقيمة (ف) تساوي (٠,١٤) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للتعاون والإيثار حسب اختلاف سنوات الخبرة.

• **المجال الثاني: الكياسة :**

قيمة (ف) تساوي (٠,٦٥) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للكياسة حسب اختلاف سنوات الخبرة.

• **المجال الثالث: الضمير الحي والتفاني في العمل**

قيمة (ف) تساوي (٠,٨٨) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للضمير الحي والتفاني في العمل حسب اختلاف سنوات الخبرة.

• **المجال الرابع: الروح الرياضية**

قيمة (ف) تساوي (٣,٣٨) وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للروح الرياضية حسب اختلاف سنوات الخبرة. ولتحديد اتجاهات الفروق، تم استخدام اختبار شيفيه وكانت نتائجه كالتالي:

جدول رقم (١٤): تحديد اتجاهات الفروق في درجات سلوك الروح الرياضية حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	المتوسطات	١	٢	٣	٤	اتجاه الفروق
١- أقل من ٥ سنوات	٢,٦١	-	*			لصالح من ١٠ - أقل من ١٥ سنة
٢- من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٢,٧٥١	-				-
٣- من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	٢,٧٧					-
٤- من ١٥ سنة فأكثر	٢,٧٣					-

♦ تعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لصالح المتوسط الحسابي الأعلى تشير نتائج شيفيه، أن الفروق كانت بين استجابات عينة الدراسة من سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات، وسنوات الخبرة من ١٠ - أقل من ١٥ سنة، والفروق لصالح المتوسط الحسابي الأعلى (من ١٠ - أقل من ١٥ سنة).

• **المجال الخامس: فضيلة المدنية**

قيمة (ف) تساوي (٠,٠٨) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات لفضيلة المدنية حسب اختلاف سنوات الخبرة.

• **الدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية**

قيمة (ف) تساوي (٠,٤) وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وتشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات للدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية حسب اختلاف سنوات الخبرة.

• مناقشة نتائج الدراسة:

توصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج يمكن مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة على النحو التالي:

ترى عينة الدراسة من مديرات ومعلمات المدارس أن قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة لديهم هو مستوى عال؛ حيث يرون أن متوسط ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية العام (٢٠١٢)، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الزهراني (١٤٢٧/١٤٢٨هـ)، والسحيمات (٢٠٠٧م)، وشرف (٢٠٠٧م)، والمهدي (٢٠٠٦م). في حين تختلف مع دراسة المعايطه (٢٠٠٥م) حيث جاءت أن درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن لسلوك المواطنة التنظيمية جاءت متوسطة، وتختلف مع دراسة Jihad (١٩٩٥) حيث كانت استجابة المعلمين تجاه سلوك المواطنة التنظيمية بصفة عامة منخفض .

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات لسلوك المواطن التنظيمية بصفة عامة حسب اختلاف الوظيفة والفروق لصالح المعلمات لأن المتوسط الحسابي لهن الأعلى، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الزهراني (١٤٢٧ / ١٤٢٨هـ)، ودراسة المعايطه (٢٠٠٥م).

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات لسلوك المواطنة التنظيمية بصفة عامة حسب اختلاف المؤهل العلمي، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الزهراني (١٤٢٧ / ١٤٢٨هـ) وتختلف مع دراسة شرف (٢٠٠٧م) حيث توجد فروق ذات دلالة احصائية في أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية وفق متغير المؤهل التعليمي لصالح الأكثر تعليماً.

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول ممارسة المعلمات لسلوك المواطنة التنظيمية بصفة عامة حسب سنوات الخبرة إلا في مجال واحد حول ممارسة المعلمات للروح الرياضية وأظهر اختبار شيفيه أن الفروق كانت بين استجابات عينة الدراسة من سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات، وسنوات الخبرة من ١٠ _ إلى أقل من ١٥ سنة لصالح المتوسط الحسابي الأعلى (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة)، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة الزهراني (١٤٢٧ / ١٤٢٨هـ)، ودراسة السحيمات (٢٠٠٧م)، ودراسة شرف (٢٠٠٧م) ودراسة المعايطه (٢٠٠٥م).

• التوصيات والمقترحات :

حيث أن التوصيات تنبثق من نتائج الدراسة، لذا فإن الباحثة ومن خلال النتائج التي حصلت عليها في الدراسة الحالية توصي بما يلي:

« تحسين مستوى الجودة في المدارس في ظل شح الموارد المالية وربما البشرية؛ حيث يتطلب تعزيز السلوك التطوعي بكافة إبعاده على اعتبار أنهم أحد أهم عناصر الإنتاج في منظومة العمل المدرسي. وحتى يتحقق ذلك فإن هذا

يتطلب أن تكون المديرات في هذه المدارس قدوة لمعلماتهن في تفعيل هذا النوع من السلوك.

« ضرورة توفير المناخ النفسي المريح للمعلمات للقيام بسلوك المواطنة التنظيمية، وتفعيل دور مديرات المدارس من خلال توثيق علاقاتهن مع معلماتهن لتعزيز الاستقرار في المدرسة.

« إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بمتغيرات أخرى كـ (العدالة التنظيمية ، وتقييم الأداء ، والقيادة التحويلية...).

« إجراء دراسة عن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الجامعات السعودية.

• المراجع :

• أولاً : المراجع العربية :

١/ أبا زيد، رياض (٢٠١٠م). " أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن". مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد (٢٤)، العدد (٢) ص ٤٩٤.٥١٩.

٢/ ختام السحيمات (٢٠٠٧م) " سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي". رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية.

٣/ الزهراني، محمد بن عبد الله (١٤٢٧-١٤٢٨هـ). " سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة . من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى بمكة المكرمة.

٤/ شرف، صبحي شعبان (٢٠٠٧م). " سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين وعلاقته بالمناخ المدرسي (دراسة لأراء معلمي التعليم الابتدائي)". مجلة التربية المعاصرة . مصر . العدد (٢٤)، ص ١٩٧. ٢٧١ .

٥/ العامري، أحمد بن سالم (٢٠٠٢م). " السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية السعودية ". المحلة العربية للعلوم الإدارية. المجلد (٩) العدد (١) ص ٣٩.١٩. (أ) .

٦/ العامري، أحمد بن سالم (٢٠٠٢م). " سلوك المواطنة التنظيمية في مستشفيات وزارة الصحة: دراسة استطلاعية لأراء المديرين". مجلة جامعة الملك سعود: الاقتصاد والإدارة المجلد (١٦)، العدد (٢)، ص ٤٣. ٦٢ . (ب) .

٧/ العامري، أحمد بن سالم (٢٠٠٣م). " محددات وأثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات". مجلة جامعة الملك عبد العزيز (الاقتصاد و الإدارة)، المجلد (١٧)، العدد (٢) .

٨/ العساف ، صالح بن حمد (٢٠٠٥م). المدخل الى البحث في العلوم السلوكية. مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع: الرياض.

٩/ فايضة، خير الله ناصر بن عبد الله العوضي & العوضي، عادل خير الله ناصر بن عبد الله (٢٠١٠م) . "العوامل المؤثرة في ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية". مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد (١٧)، العدد (٦٢)، ص ١٤٢.٩٥

١٠/ محارمة، ثامر محمد (٢٠٠٨م). "سلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية القطرية: دراسة ميدانية". دورية الإدارة العامة، المجلد (٤٨)، العدد (٢)، ص ١٩٥.١٦١.

١١/ المعايطة، علي أحمد (٢٠٠٥م) . "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم". رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية، عمان: الأردن.

١٢/ المهدي، ياسر فتحى الهنداوي (٢٠٠٦م) "العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية بالمدارس الثانوية العامة في مصر". رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

١٣/ نور الهدى توكل (٢٠٠٨م) . "سلوكيات المواطنة التنظيمية وأثرها على أداء المنظمات" مجلة التنمية الإدارية، العدد (١١٩)، ص ٦٢.٦٣.

• ثانياً : المراجع الأجنبية

- 1-Banki, Sara, M.A.(2006M)." Effect Of Transformational Leadership Behaviour On Teachers Citizenship Behaviour".University Of Toronto (Canada),60 pages, AAtmr 21428.
- 2- Dipaola, M.F.(2003M)" Organizational Citizenship Of Faculty And Achievement Of High School Students.WWW.Mfdipa.People.Wm.edu/.
- 3-Jackson, Jeffrey C.(2009m) " Organizational Citizenship Behaviors, Collective Teacher Efficacy, And Student Achievement In Elementary Schools ". Ed, .The College Of Willam And Mary.
- 4-Jahad, Fred F (1995m)." **A descriptive examination of teachers' perceived job satisfaction and organizational citizenship behaviors across four leadership styles of principals**". Ed.D., North Carolina State University, 1995 , 129 pages.

