



دور سلوك المواطنة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية  
من وجهة نظر مدراء المدارس الثانوية في بغداد  
الرياضية

أ.د. وعد عبد الرحيم فرحان  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة الأنبار

م.م. سيف خليفة مطر  
المديرية العامة لتربية الأنبار

مستخلص البحث

هدف البحث إلى تصميم وتطبيق مقياس سلوك المواطنة التنظيمية على مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية في تريبات بغداد ، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي واشتملت عينة البحث على (٦٨٦) مديراً يمثلون المدارس الثانوية لتريبات بغداد، وتم إجراء إعداد تعليمات تصميم استمارة الاستبانة، والتجربة الاستطلاعية، والتحليل الإحصائي لفقرات الاستبانة والتجربة الرئيسية، وتم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). واستنتج الباحثان صلاحية وصدق مقياس سلوك المواطنة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتريبات بغداد فيما تميز أفراد عينة البحث بشعورهم بسلوك المواطنة التنظيمية وأوصى الباحثان اعتماد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية على عينات أخرى والاهتمام وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال تنظيم دورات تطويرية خلال دورات وورش عمل تخصصية تنظم لهذا الغرض لتأثيرها في سلوك المواطنة التنظيمية لديهم وإجراء دراسات مشابهة على عينات أخرى .

## **The Role of Organizational Citizenship Behavior for the Teachers of Physical Education from the Point of View of the Secondary School Managers in Baghdad**

**Prof. Dr. Waad AbdulRaheem Farhan**

**College of Physical Education and Sports Science-University of Anbar**

**Assist. Instructor Seif Khaleefah Mutar**

**General Directorate of Anbar Education**

### **Abstract**

The aim of the research is to design and apply a measure of the organizational citizenship behavior to the teachers of physical education in the secondary schools in Baghdad's educations. The researcher used the descriptive approach. The research sample included (٦٨٦) managers representing the secondary schools of Baghdad's educations. The instructions of designing the questionnaire form are prepared, the pilot experiment, statistical analysis of the items of the questionnaire and the main experiment, and the statistical bag for social sciences (SPSS) is used.

The researchers concluded the validity and reliability of the measure of the organizational citizenship behavior of the teachers of physical education in the general directorates of Baghdad's educations. The members of the research sample are characterized by their sense of the organizational citizenship behavior. The researchers recommended adopting the measure of the organizational citizenship behavior on other samples, and the interest and promotion of the organizational citizenship behavior by organizing development courses through specialized courses and workshops organized for this purpose because of their effect on the organizational citizenship behavior of them, and conducting similar studies on other samples.



## الباب الأول

### ١- التعريف بالبحث:

#### ١-١ مقدمة البحث وأهميته:

تعد الإدارة بصفة عامة مرآة تعكس واقع وتطور المجتمع الموجودة فيه، فهي العملية التي نستخدمها في توجيه العمل لتحقيق حياة أفضل للأفراد والجماعات، ومن خصائص الإدارة إنها تُشكل تبعاً للإطار الذي يعيش فيه المجتمع بنظمه وقوانينه، ومدى تقدمه الحضاري الذي يعايشه.

إن الاستجابة المناسبة لمواجهة هذه التحديات والتطورات والاهتمامات تأخذ عدة أشكال وطرق أهمها الاهتمام بالموارد البشرية وتهيئة بيئة العمل المناسبة لها باعتبارها العنصر الأساسي الذي يتوقف عليه نجاح المنظمة وتطورها، ويبرز دور القيادة التربوية كأحد الأساليب الإدارية الحديثة في دعم وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية والتي تقوم فكرته على منح العاملين الثقة وتفويضهم السلطات والاستقلالية في العمل، مما يولد لديهم شعوراً بالثقة والحافز لتحمل المسؤولية ويفجرون طاقاتهم الكامنة والتي تظهر على شكل ابداعات واقتراحات تزيد من دافعيتهم ايجابياً نحو أهمية العمل وإنجازه بكفاءة وفاعلية.

ويعد سلوك المواطنة فهو سلوك فردي اجتهادي تطوعي يتجاوز حدود الدور الرسمي حيث يتمثل في حرص مدرس التربية الرياضية على المدرسة وسمعتها وممتلكاتها ومستقبلها وحرصه على مساعدة المدرسين والموظفين والطلبة وبذل الجهد وتحسين الأداء، ويحمل سلوك المواطنة العديد من الآثار الإيجابية، كتحسين مستوى كفاءة المدرسة وفعاليتها وروح التعاون والمحافظة على الطلبة، ويمثل سلوك المواطنة التنظيمية هذه الجهود الإضافية التي تعطي للمدرسة الفرصة في تحسين الأداء والوصول لأعلى المستويات والكفاءة، حيث تعكس درجة الرضا والالتزام والانتماء للمدرسة. وهناك ميزتان لهذا السلوك بشكل عام، الميزة الأولى أنه لا يفرض بالقوة والإجبار، والميزة الثانية إنه يمثل الجهود الإضافية التي تحتاجها المدرسة باعتبارها مؤسسة تربوية تقودها للنجاح.

وأن سلوك المواطنة التنظيمية في غاية الأهمية للمؤسسات التربوية المختلفة فإن المؤسسات التعليمية والمدارس بشكل خاص بحاجة ماسة إلى هذا السلوك والعمل على جعله واقعاً ملموساً لتحقيق أهداف التعليم المرجوة، وإن التربية على المواطنة وعلى حقوق الإنسان هي أنشطة تربوية تتحقق بواسطة التربية والتعليم.

وهذا ما يمثله دور المدرسين في الطريقة التي يديرون بها مدارسهم وأساليب العمل المتبعة منهم فإنها تمثل العمود الفقري لنجاح المدرس في أداء رسالته بصورة فعالة ومرجوه، حيث



يتعامل مدرس التربية الرياضية مع السلوك البشري فهو يدير مجموعة من الطلبة لهم اتجاهاتهم النفسية، وشخصياتهم الإنسانية، وقدراتهم الخاصة، وهو ما يجب عليه أن يعيه، وذلك يتطلب منه الاحتفاظ بمعنويات عالية بين زملائه المدرسين والتفاهم والثقة بينه وبين طلبته و يبت فيهم روح الفريق والتعاون والتقدم والإبداع.

أذ تتبع أهمية سلوك المواطنة التنظيمية التي تجسد السلوك التربوي من كونها تقوم بدور أساس يسري في كل جوانب العملية الإدارية، فهي المعيار الذي يحدد في ضوئه نجاح أي مؤسسة إدارية وتربوية ، وهي صورة فعالة للربط ما بين المدراء والمدرسين والطلبة في المدرسة. وتكمن أهمية البحث كونها تبحث في الموارد البشرية التي تعد من أهم موارد الإدارة التربوية المتمثلة بالمدرسة ، فالالتزام مدرس التربية الرياضية بأنماط السلوك التربوي يؤثر إيجابياً في علاقته بالمدرسين معه، انطلاقاً من أنه القدوة التي يحتذى به ، فضلاً عن ذلك فإن أهمية البحث قد يسهم في نشر الوعي الاداري بمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده وأثاره ومحدداته بين اوساط المجتمع التربوي ويزداد الاهتمام بسلوك المواطنة التنظيمية لما له من آثار إيجابية على أداء المدرسة في ظل التحديات التي يشهدها البلد اليوم في كافة المجالات، و يعد هذا البحث إضافة جديدة للبحوث السابقة.

#### ٢-١ مشكلة البحث:

وتكمن مشكلة البحث في أن الإطار التربوي الذي يمارس ضمنه مدرس التربية الرياضية سلوكه القيادي ينعكس إيجابياً على سلوكه ويعزز من درجة ممارسته لسلوك المواطنة التنظيمية والذي له الأثر الفاعل في الارتقاء بالمدرسة نحو التقدم والازدهار وتحقيق الأفضل دائماً؛ وذلك من خلال طبيعة عملية التأثير التي تثبت جدارة المدرس في قيادته لدرسه وكافة الأنشطة المدرسية الأخرى، وإن كان سلوك المواطنة التنظيمية في غاية الأهمية للمؤسسات التربوية بكافة أشكالها فإن مدرس التربية الرياضية على وجه الخصوص بحاجة ماسة أكثر من غيره إلى الاهتمام بهذا السلوك وتجسيده من خلال سلوكياته المختلفة.

وبما أن الباحثان أحد عناصر العملية التعليمية والتدريسية في المؤسسات التربوية والتعليمية والعلم في تطور مستمر فلا بد من اتخاذ أفضل السبل والنظم الحديثة والأكثر تطوراً في تحسين دور مدرس التربية الرياضية التربوي، لذا ارتأى الباحثان الخوض في معرفة سلوك المواطنة التنظيمية لمدرس التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء المدارس الثانوية في المديرية العامة لتربيات بغداد.

#### ٣ -١ أهداف البحث:

١-بناء وتطبيق مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

٢- التعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لمدرس التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء المدارس الثانوية.

١- ٤ مجالات البحث.

١-٤-١ المجال البشري: مدراء المدارس الثانوية في المديرية العامة لتربية بغداد.

١-٤-٢ المجال الزمني: للمدة من (٢٨ / ٣ / ٢٠١٦) إلى (٣٠ / ٤ / ٢٠١٧).

١-٤-٣ المجال المكاني: المدارس الثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد.

## الباب الثاني

٢- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :

٢-١ منهج البحث:

تم اختيار المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي باعتباره أفضل المناهج لتحقيق أهداف

البحث وملائمته طبيعة مشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع البحث وعيناته:

اشتمل مجتمع البحث على كافة مدراء المدارس الثانوية في المديرية العامة لتربية

بغداد والبالغ عددهم (٦٨٦) للسنة الدراسية (٢٠١٥ - ٢٠١٦)، وكما مبين في الجدول (١).

### جدول (١)

يبين تفاصيل مجتمع البحث

ت	المديرية العامة للتربية بغداد	عدد مدراء المدارس الثانوية
١	الكرخ الأولى	١٠٩
٢	الكرخ الثانية	١٦٢
٣	الكرخ الثالثة	١٠٢
٤	الرصافة الأولى	١١٥
٥	الرصافة الثانية	١١٢
٦	الرصافة الثالثة	٨٦
	المجموع الكلي	٦٨٦



### ٢-٢-٢ عينة البناء:

من أجل تصميم المقياسين تطلب العمل وجود عينة خاصة بالبناء، حيث اشتملت عينة البناء على (٣٣٠) مديراً ومديره تم اختيارهم بطريقة عمدية موزعين على المديرية العامة لتربية بغداد ويمثلون نسبة (٤٨,١٠%) من العينة الكلية، وتم استبعاد (١٢) استمارة؛ وذلك لعدم اكتمال الإجابة عليها، وتم اختيار (٤٠) مديراً ومديرة للثبات، وتم اختيار (٢٧٨) استبانة للتحليل الإحصائي للفقرات، وكما مبين في الجدول (٢).

#### الجدول (٢)

يبين تفاصيل عينة البناء

المجموع	عينة الثبات	المستبعدون	التجربة الأساسية (للتحليل الإحصائي للفقرات)	العينات النسبة المئوية
٣٣٠	٤٠	١٢	٢٧٨	عدد المدراء
١٠٠	%١٢,١٣	%٣,٦٣	%٨٤,٢٤	النسبة المئوية من عينة البناء

### ٢-٢-٢ عينة التطبيق :

اشتملت عينة التطبيق النهائية على (٣١٦) مديراً موزعين على المديرية العامة لتربية بغداد ويمثلون نسبة (٤٦,٠٦%) من مجتمع البحث الكلي، وتم استبعاد (١٦) استمارة وذلك لعدم اكتمال الإجابة عليها، حيث اشتملت عينة التطبيق بصورتها النهائية على (٣٠٠) مديراً ومديرة ، وكما مبين في الجدول (٣).

#### جدول (٣)

يبين تفاصيل عينة التطبيق

المجموع	المستبعدون	عينة التطبيق النهائي	العينات النسبة المئوية
٣١٦	١٦	٣٠٠	عدد المدراء
١٠٠	%٥,٠٦	%٩٤,٩٤	النسبة المئوية من عينة التطبيق

### ٢-٣ أدوات البحث ووسائل جمع المعلومات:

استخدم الباحث مجموعة من الوسائل المساعدة والمناسبة لطبيعة العمل في هذا لبحث إذ تساعد هذه الوسائل على جمع بيانات البحث وتحقيقها مما يسهل من خلالها تنفيذ التجربة.

- استبانة سلوك المواطنة التنظيمية.



- المقابلات الشخصية مع الخبراء والمختصين.
- استمارات تفرغ المعلومات.
- الوسائل الإحصائية.
- المصادر العربية والاجنبية.
- شبكة المعلومات الدولية الإلكترونية (الأنترنت).
- برنامج الحقيبة الاحصائية (SPSS).

#### ٢-٤ إجراءات البحث الميدانية:

#### ٢-٤-١ إعداد مقياس القيادة اسلك المواطنة التنظيمية:

لتحقيق أهداف البحث في التعرف على سلوك المواطنة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدرء المدارس الثانوية في بغداد، فأن من مستلزمات تحقيق أهداف البحث ايجاد مقياس للتعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية والذي يحتوي على (٥) مجالات، و(٥٢) فقرة، وبعد اعداد استبانة لاستطلاع آراء الخبراء للتأكد من صلاحية المجالات وصدق الفقرات وارتباطها بالمجالات، فضلا عن مدى صلاحية الفقرات وملائمته لعينة البحث، وبعد جمع الآراء، وإجراء التعديلات وفقاً لملاحظة الخبراء استقر المقياس ليصبح بصورته النهائية، كما في الملحق (٢)، يتكون من (٥٢) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وهي:

١- **المجال الأول: الإيثار:** ويتضمن هذا المجال (٩) فقرات ويقصد به السلوك الذي يدعم مدرس التربية الرياضية للأشخاص الذين حوله في المهام المتعلقة بالعمل وهو سلوكاً طوعياً لمساعدة الآخرين.

٢- **المجال الثاني: الكياسة:** ويتضمن هذا المجال (١١) فقره ويقصد به مقدرة مدرس التربية الرياضية من منع وقوع المشكلات المتعلقة بالعمل وإدراكه لتأثير سلوكه على الآخرين وعدم استغلاله حقوق الطلبة وتجنب إثارة المشاكل معهم والتعرف على آرائهم قبل اتخاذ القرارات وحرصه على احترام حقوق المدرسين.

٣- **المجال الثالث: الروح الرياضية:** ويضمن هذا المجال (١١) فقره ويقصد بها الصفة المميزة لمدرس التربية الرياضية في تحمل الظروف الصعبة وتقبل ما هو أقل من الظروف المثالية المطلوبة للعمل دون أبداء الشكوى والتذمر والاستمرار ببذل مستوى من الأداء الإيجابي بكل مرونة وانفتاح.

٤- **المجال الرابع: وعي الضمير(الامتثال):** ويضمن (١٠) فقرات وهو سلوك مدرس التربية الرياضية التطوعي الذي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال الحضور واحترام اللوائح والأنظمة والعمل بجدية.



٥- المجال الخامس: فضيلة المواطنة (طوعية المشاركة): ويتضمن هذا المجال (١٠) فقرات ويقصد به المشاركة البناءة والمسؤولية للمدرس التربية الرياضية في إدارة أمور المدرسة والاهتمام بمصيرها من خلال الحرص على حضور الاجتماعات الغير رسمية وتأدية العمل بصورة تساعد في المحافظة على سمعة مدرسته والمديرية العامة للتربية التي ينتسب اليها. وقد خضعت الاستبانة التي تم تصميمها لهذه الدراسة لعدة اختبارات ، الغرض منها الوصول لاستبانة ملائمة لأهداف الدراسة الحالية، التي كانت على وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert، ١٩٦١) المطور في صياغة مفردات المقياس وهو أشبه بأسلوب الاختيار من متعدد (MultipleChoice) والذي يعد من الأساليب الشائعة في القياس والبحوث النفسية، اذ يقدم للمستجيب موقفاً ويطلب منه تحديد اجابته باختيار بديل من بين بدائل عدة لها أوزان مختلفة وتدرج من " دائماً " (٥) درجات، "غالباً" (٤) درجات، "أحياناً" (٣) درجات، " نادراً " (٢) درجتين، " أبداً" (١) درجة واحدة<sup>(١)</sup>. واسناداً الى ذلك تم وضع (٥) بدائل للإجابة لكل فقرة من فقرات الاستبانة ، وأن أعلى درجة في سلم المقياس هي: (٥) وأقل درجة هي: (١). اذ تتطلب كل فقرة إختيار واحد من البدائل الخمسة . والجدول (٤) يبين مقياس ليكرت المتدرج الخماسي.

#### جدول (٤)

#### مقياس ليكرت المتدرج الخماسي

البدائل	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

#### ٢-٤-٢ تحديد مجالات وفقرات المقياس وعرضها على الاساتذة والخبراء المختصين:

تم تحديد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية من خلال عرض الأبعاد مع تعريفاتها في المقياس، على مجموعة من الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (١٤) خبيراً للتعرف على صلاحيتها، وبعد جمع الاستمارات وتحليلها ظهرت موافقة الخبراء على صلاحية الأبعاد، وتم (٥) أبعاد لسلوك المواطنة التنظيمية، وتم اعتماد موافقة (١٠) خبراء فأكثر، كمعيار لصلاحية كل محور، وهذا يعني أن المحور الذي يستبعد هو الذي لا يحظى بموافقة هذا العدد والذي يساوي نسبة أكبر من (٧٠%). ولتحديد أهمية تلك الفقرات في المقياسين المرشحة لمجتمع الدراسة أن كانت صالحة أو غير صالحة أو بحاجة الى تعديل أو مدى انتمائها للمجال ، قام الباحث بعرض المقياسين على (١٤) خبيراً ومتخصصاً للتأكد من مدى صلاحيتها كما في

(١) أحمد عودة؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط٢: عمان، دار الامل للنشر والتوزيع، (١٩٩٨)،





الملحق ( ٣). وبعد أن ابدى المتخصصون آرائهم ومقترحاتهم وإجاباتهم عن فقرات المقياس قام الباحث باستخدام قانون النسبة المئوية وسيلة للتعرف على آراء الخبراء والمختصين حول مدى صلاحيتها فقد أصبحت الفقرة صالحة عندما تحظى بموافقة (١٠) خبراء من أصل (١٤) خبيراً.

### ٢-٤-٣ تحليل الفقرات إحصائياً:

أولاً: القوة التمييزية لفقرات المقياس.

لإيجاد القوة التمييزية التي تشير الى القدرة على التمييز بين الافراد الذين يحصلون على درجات عالية، والافراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه , طبق الباحث المقياسين على عينة بلغ قوامها (٣٣٠) مديراً اذ تم إختيارهم بالطريقة العشوائية، من جميع مديريات التربية وهي : عينة مستبعدة من عينة التجربة الرئيسية، مع توضيح كيفية الاجابة عنها وبعدها تم جمع الاستبانات، وتصحيح الاجابات، واعطاء الدرجات لكل استبانته، إذ تم ترتيب الاستبانات تنازلياً من اعلى درجة الى اوطى درجة، وتم إختيار نسبة (٢٧%) من الاستبانات الحاصلة على الدرجات العليا في المقياس ، و(٢٧%) من الاستبانات الحاصلة على الدرجات الدنيا، وبذلك بلغ عدد الاستبانات في كل مجموعة (١٣٩) استبانته، اي أن عدد الاستبانات الخاضعة للتحليل هي (٢٧٨) إستبانته ، وقد تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة ، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة عن طريق مقارنة مستوى الخطأ بمستوى دلالة (٠.٠٥) وتبينت ان جميع قيم مستوى الخطأ اقل من مستوى دلالة (٠,٠٥) أي أن جميع فقرات المقياسين مميزة .وكما مبين في الجدول (٥).

### جدول(٥)

يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

الفقرات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الخطاء	دلالة الفروق
١	المجموعة الدنيا	٢.٤١	٠.٥٧	٢٣.١٣	٠.٠٠٠	معنوي
	المجموعة العليا	٤.٥٥	٠.٥			
٢	المجموعة الدنيا	٢.٧	٠.٥٤	٣٠.١٢	٠.٠٠٠	معنوي
	المجموعة العليا	٤.٩٢	٠.٢٦			
٣	المجموعة الدنيا	٢٥.٥٨	٠.٥٧	٢٣.٦٣	٠.٠٠٠	معنوي
	المجموعة العليا	٤.٧	٠.٤٥			
٤	المجموعة الدنيا	٢.٥	٠.٦١	٣٣.٧٤	٠.٠٠٠	معنوي
	المجموعة العليا	٤.٩	٠.٠٢			



معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٢.٨	٠.٥٥	٢.٥٤	المجموعة الدنيا	٥
			٠.٤٩	٤.٦	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٢.٠٩	٠.٦٥	٢.٤٨	المجموعة الدنيا	٦
			٠.٤٧	٤.٦٦	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٥.٣٤	٠.٦٥	٢.٣	المجموعة الدنيا	٧
			٠.٤٤	٤.٧٣	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢١.٢٧	٠.٦٥	٢.٣٢	المجموعة الدنيا	٨
			٠.٥١	٤.٤٥	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٣٤.٥٣	٠.٥٨	٢.٥٥	المجموعة الدنيا	٩
			٠.٠٤	٤.٩	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٢.٤٩	٠.٥٨	٢.٥١	المجموعة الدنيا	١٠
			٠.٤٩	٤.٦	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٣٠.١١	٠.٥٧	٢.٦٣	المجموعة الدنيا	١١
			٠.٢٦	٤.٩٢	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٣٦	٠.٥٣	٢.٦٦	المجموعة الدنيا	١٢
			٠.٠٣	٤.٩	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٤.٥٢	٠.٥٨	٢.٤	المجموعة الدنيا	١٣
			٠.٤٧	٤.٦	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢١.٦	٠.٧٧	٢.١٩	المجموعة الدنيا	١٤
			٠.٤٩	٤.٦	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٥.٧٦	٠.٦٥	٢.٥١	المجموعة الدنيا	١٥
			٠.٣٥	٤.٨٥	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٧.٧٣	٠.٦١	٢.٥١	المجموعة الدنيا	١٦
			٠.٣٤	٤.٨٦	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٥.٢١	٠.٦٩	٢.٠٢	المجموعة الدنيا	١٧
			٠.٤٨	٤.٦١	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٢.٨٥	٠.٦٣	٢.٤٢	المجموعة الدنيا	١٨
			٠.٤٨	٤.٦٣	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٥.٤٥	٠.٦٣	٢.٤٤	المجموعة الدنيا	١٩
			٠.٤١	٤.٧٧	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٣٦.٣٧	٠.٥٢	٢.٧	المجموعة الدنيا	٢٠
			٠	٥	المجموعة العليا	



معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٧.٩٤	٠.٦٨	٢.٥	المجموعة الدنيا	٢١
			٠.٢٣	٤.٩٤	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٥.٦٥	٠.٦٤	٢.٦٤	المجموعة الدنيا	٢٢
			٠.٣٢	٤.٨٨	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٣٢.٩	٠.٦	٢.٥٨	المجموعة الدنيا	٢٣
			٠	٥	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٣٣	٠.٦	٢.٥٧	المجموعة الدنيا	٢٤
			٠	٥	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٤.٣	٠.٥٥	٢.٥٨	المجموعة الدنيا	٢٥
			٠.٤٥	٤.٧	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٣١.٩٧	٠.٥٢	٢.٦	المجموعة الدنيا	٢٦
			٠.٢٨	٤.٩١	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٩.١٤	٠.٤٨	٢.٦٤	المجموعة الدنيا	٢٧
			٠.٣٨	٤.٨٢	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢١.٥٦	٠.٦٤	٢.٣٩	المجموعة الدنيا	٢٨
			٠.٥	٤.٥٤	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٣٢.١٢	٠.٦	٢.٤٧	المجموعة الدنيا	٢٩
			٠.١	٤.٩٨	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٧.٢٥	٠.٦٤	٢.٦١	المجموعة الدنيا	٣٠
			٠.٢٦	٤.٩٢	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٤.٢٥	٠.٦٩	٢.٣٩	المجموعة الدنيا	٣١
			٠.٤	٤.٧٧	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٦.٨٣	٠.٥	٢.٦	المجموعة الدنيا	٣٢
			٠.٤١	٤.٧	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٤.٥٢	٠.٥٨	٢.٤	المجموعة الدنيا	٣٣
			٠.٤٧	٤.٦	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٥.٢٧	٠.٦٤	٢.١	المجموعة الدنيا	٣٤
			٠.٤٩	٤.٦	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٢.٧٩	٠.٥٣	٢.٦٤	المجموعة الدنيا	٣٥
			٠.٤٨	٤.٦٤	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٤.٨٦	٠.٥٥	٢.٦	المجموعة الدنيا	٣٦
			٠.٤٤	٤.٧٣	المجموعة العليا	



معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٠.٥٢	٠.٦٣	٢.٥٧	المجموعة الدنيا	٣٧
			٠.٤٩	٤.٥٧	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٣.١	٠.٦١	٢.٥١	المجموعة الدنيا	٣٨
			٠.٤٧	٤.٦٧	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٩.٨٢	٠.٦	١.٩٢	المجموعة الدنيا	٣٩
			٠.٤٦	٤.٦٩	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٤.١٦	٠.٤٧	٢.٦٦	المجموعة الدنيا	٤٠
			٠.٤٨	٤.٦٤	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢١.٤٢	٠.٥٧	٢.٦١	المجموعة الدنيا	٤١
			٠.٤٩	٤.٥٨	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٤.١١	٠.٦٥	٢.٥	المجموعة الدنيا	٤٢
			٠.٤١	٤.٧٧	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٣.٢	٠.٦٣	٢.٥٢	المجموعة الدنيا	٤٣
			٠.٤٥	٤.٧٢	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢١.٤٨	٠.٦١	٢.٤٨	المجموعة الدنيا	٤٤
			٠.٥	٤.٥٤	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٦.٧	٠.٦٤	٢.١	المجموعة الدنيا	٤٥
			٠.٤٦	٤.٦٩	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٧.٢١	٠.٥٤	٢.٦١	المجموعة الدنيا	٤٦
			٠.٣٨	٤.٨٢	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٦.٨٣	٠.٥٥	٢.٦	المجموعة الدنيا	٤٧
			٠.٣٩	٤.٨	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٠.٥٥	٠.٦٥	٢.٥٥	المجموعة الدنيا	٤٨
			٠.٤٩	٤.٦	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٣.٨	٠.٥٢	٢.٥٥	المجموعة الدنيا	٤٩
			٠.٤٨	٤.٦٣	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٨.٤٥	٠.٦٧	٢.٢٥	المجموعة الدنيا	٥٠
			٠.٣٤	٤.٨٦	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢٣.٦٥	٠.٦١	٢.٥١	المجموعة الدنيا	٥١
			٠.٤٥	٤.٧	المجموعة العليا	
معنوي	٠.٠٠٠٠	٢١.٣٢	٠.٦٨	٢.٥١	المجموعة الدنيا	٥٢
			٠.٤٧	٤.٦٦	المجموعة العليا	

معنوي عند مستوى دلالة  $\geq ٠,٠٥$



ثانياً: الصدق (معامل الاتساق الداخلي):

تحقق الباحث من صدق المقياس من خلال:

مؤشر صدق المحاور (معامل الاتساق الداخلي):

ويتحقق هذا النوع من الصدق من ارتباط درجة المحور بدرجة المقياس الكلية، وهذا معناه أن المحور يقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لإجابات أفراد العينة (البناء) والبالغ عددهم (٣٣٠) فرد، حيث كانت قيمة معامل الاتساق الداخلي لجميع المحاور هي نسب مقبولة لأن قيم مستوى الخطأ لقيم الارتباط اقل من مستوى دلالة (٠,٠٥). والجدول (٦) يبين ذلك.

### جدول (٦)

يبين قيم معامل الثبات (معامل الاتساق الداخلي) لمحاور مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

محاور مقياس سلوك المواطنة	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات	مستوى الخطأ	دلالة الارتباط
المحور الاول	٩ فقرات	٠,٢٥	٠,٠٠٠	معنوي
المحور الثاني	١١ فقرة	٠,٣١	٠,٠٠٠	معنوي
المحور الثالث	١١ فقرة	٠,٣٢	٠,٠٠٠	معنوي
المحور الرابع	١١ فقرة	٠,٣٧	٠,٠٠٠	معنوي
المحور الخامس	١٠ فقرات	٠,٤١	٠,٠٠٠	معنوي

\* معنوي عند مستوى الدلالة  $\geq (٠,٠٥)$

### ٢- مؤشر صدق الفقرات (معامل الاتساق الداخلي):

ويتحقق هذا النوع من الصدق من ارتباط درجة الفقرة بدرجة المقياس الكلية، وهذا معناه أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس، ويتحقق ذلك عند استعمال معامل الارتباط البسيط، وتعد أساليب تحليل الفقرات مؤشراً على هذا النوع من الصدق. تحذف الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للاستبيان (غير معنوية) على اعتبار أن الفقرة لا تقيس الظاهرة أو السمة التي يقيسها المقياس بأكمله. وبعد معالجة النتائج في مقياس القيادة التربوية ومقياس سلوك المواطنة تبين ان جميع الفقرات كانت معنوية لان قيم مستوى الخطأ لقيم الارتباط اقل من مستوى دلالة (٠,٠٥)، لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية، وهذا يعني عدم حذف اي فقرة، ليصبح مقياس سلوك المواطنة يتكون من (خمسة محاور) و(٥٢) فقرة. كما مبين في الجدول (٧).

جدول (٧)

يبين قيم معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الخطأ	دلالة الارتباط
١	٠.٣٣	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢	٠.٣١	٠.٠٠٠٠	معنوي
٣	٠.٣٠	٠.٠٠٠٠	معنوي
٤	٠.٣٩	٠.٠٠٠٠	معنوي
٥	٠.٣٥	٠.٠٠٠٠	معنوي
٦	٠.٣٣	٠.٠٠٠٠	معنوي
٧	٠.٢٤	٠.٠٠٠٠	معنوي
٨	٠.٢٥	٠.٠٠٠٠	معنوي
٩	٠.٤٢	٠.٠٠٠٠	معنوي
١٠	٠.٢٧	٠.٠٠٠٠	معنوي
١١	٠.٤٠	٠.٠٠٠٠	معنوي
١٢	٠.٤١	٠.٠٠٠٠	معنوي
١٣	٠.٣٤	٠.٠٠٠٠	معنوي
١٤	٠.٣٥	٠.٠٠٠٠	معنوي
١٥	٠.٤٣	٠.٠٠٠٠	معنوي
١٦	٠.٣١	٠.٠٠٠٠	معنوي
١٧	٠.٤٢	٠.٠٠٠٠	معنوي
١٨	٠.٣٧	٠.٠٠٠٠	معنوي
١٩	٠.٣٨	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢٠	٠.٣٩	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢١	٠.٤١	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢٢	٠.٤٣	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢٣	٠.٣٢	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢٤	٠.٣٧	٠.٠٠٠٠	معنوي



معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٤٢	٢٥
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٢٧	٢٦
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٣٣	٢٧
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٤٧	٢٨
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٣٢	٢٩
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٢٧	٣٠
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٢٢	٣١
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٣٧	٣٢
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٤٤	٣٣
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٤٥	٣٤
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٤٦	٣٥
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٤١	٣٦
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٢٧	٣٧
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٣٥	٣٨
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٤٧	٣٩
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٤٣	٤٠
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٣١	٤١
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٤٢	٤٢
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٣٧	٤٣
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٣٨	٤٤
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٣١	٤٥
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٤٢	٤٦
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٤٣	٤٧
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٣١	٤٨
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٢٢	٤٩
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٣٢	٥٠
معنوي	٠.٠٠٠٠	٠.٣٧	٥١



معنوي	٠.٠٠٠	٠.٢٤	٥٢
*معنوي عند مستوى دلالة $\geq ٠,٠٥$			

## ٢-٥ الأسس العلمية للمقياسين:

### أولاً : صدق المقياس:

إنَّ افضل طريقة لتحقيق صدق المقياس هو عرضه على عدد من الخبراء والمختصين بتقييم صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من أجلها, اذ وزع الباحث الاستبانة الخاصة بالمقياسين على مجموعة من الخبراء، وفي ضوء الحصول على آراء الخبراء، في قبول محاور المقياسين وفقراتهم، إذ تم تعديل وحذف بعض الفقرات في ضوء ملاحظاتهم على المقياس وإستبعاد أية فقرة لا تحقق هذا الهدف أو تعديلها وتجريبها من جديد وبذلك تكون استبانة القياس حقت صدق المحتوى. وأن صدق المقياس يعتمد على صدق فقراته وارتباط الفقرة بمحك خارجي او داخلي. فضلاً عن ذلك تحقق الباحث من صدق المقياسين عن طريق ( القوة التمييزية + الاتساق الداخلي ) التي أشار لها في تحليل الفقرات إحصائياً، كونها من اهم خصائص المقياس التي تعتمد إلى حد كبير على خصائص فقراتها التي هي القوة التمييزية للفقرات، ومعاملات صدقها . وبذلك تحقق صدق المقياسين .

### ثانياً : ثبات المقياسين : تم ايجاد ثبات المقياسين من خلال:

#### ١- إعادة الاختبار:

يعد المقياس ثابتاً إذا حصلنا منه على النتائج نفسها لدى إعادة تطبيقه على الأفراد أنفسهم في ظل نفس الظروف. ولأجل استخراج الثبات استخدم الباحث طريقة (الاختبار وإعادة الاختبار test-retest) وتم تطبيق معامل ثبات الاختبار على أفراد العينة الاستطلاعية والبالغ عددها (٤٠) مديراً، من خارج عينة البناء و عينة التطبيق. وأجري التطبيق الأول للمقياس بتاريخ (٢٠١٦/١٠/١٨)، وبعد مرور أسبوعين أعاد الباحث تطبيق المقياس مرة ثانية وعلى العينة نفسها، بتاريخ (٢٠١٦/١٠/٢٥) وفي نفس الظروف التي طبق بها المقياس في الاختبار الأول قدر الإمكان، من اجل الحصول على نتائج صحيحة، ومن ثم أوجد الباحث معامل الارتباط بين نتائج الاختبارين باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون، وبعد مقارنة قيم مستوى الخطأ، لمعاملات الارتباط تبين أنها اقل من مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يؤكد أن المقياسي ومحاوره تتمتع بدرجة ثبات عالية.





### ثالثاً: الموضوعية :

يعد وضوح تعليمات المقياسين وطريق احتساب الدرجة واتفاق الخبراء على ان المقياسين بعد تعديل بعض فقراتهما بناءً على ملحوظاتهم، وبهذا تحققت موضوعية المقياسين، كما تم التحقق من الموضوعية بتحليل فقرات المقياس من خلال ( القوة التمييزية + الاتساق الداخلي) للإبقاء على الفقرات المميزة الجيدة في المقياسين، وبهذا قد تحققت موضوعية المقياس.

### ٢-٦ التجربة الاستطلاعية:

قام الباحث بأجراء التجربة الاستطلاعية على عينة عددهم (٤٠) مديراً وذلك يوم الثلاثاء الموافق (٢٠١٦/١٠/١٨)، ومن اهداف التجربة الاستطلاعية هي :

- ✓ إعطاء الوقت اللازم والكافي لأفراد العينة لملاحظة وقراءة الفقرات.
- ✓ إعطاء فرصة للاستفسار عن الحالات غير الواضحة.
- ✓ أن تكون الإجابة عن جميع الفقرات.

✓ وتوضح من نتائج هذا الأجراء أن جميع الفقرات واضحة ومفهومة لجميع أفراد العينة وكذلك تم تحديد الوقت (٢٥ - ٣٠) دقيقة للإجابة عن فقرات الاستبانة

### ٢-٧ التجربة الرئيسية:

بعد أن تم أعداد المقياس بصورته النهائية وبعد أن تم التأكد من بيان الصدق والثبات والموضوعية الخاصة بالمقياس، قام الباحث وفريق العمل المساعد ملحق (٤) بتاريخ ٢٠١٦/١١/٢٧ بتوزيع الاستبانة على مدرء المدارس الثانوية لتربيات بغداد، حيث استغرقت عملية توزيع الاستبانة وجمعها للمدة من ٢٧ / ٢٠١٦/١١ ولغاية ٢٠١٦/١٢/١٨ حتى جمع اخر استمارة ، لذا تم توزيع المقياس على عينة التطبيق والبالغ (٣١٦) مديراً وكان عدد المرود منها (٣٠٠) حيث تم استبعاد (٤) استبانات لم تملئ بالشكل الصحيح و(١٢) استبانة لم تعاد الى الباحث لذلك تم استبعادها وأصبح عدد افراد عينه التطبيق النهائي (٣٠٠) مديراً. وبنسبة (٤٣,٧%) من مجتمع البحث الكلي.

### ٢-٨ الوسائل الإحصائية:

تم معالجة البيانات الاحصائية عن طريق استخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS).



### الباب الثالث

#### ٣ - عرض وتحليل النتائج ومناقشتها:

يتضمن هذا الباب عرضاً للنتائج وتحليلها ومناقشتها، على وفق البيانات التي تم الحصول عليها، بعد الانتهاء من جمع البيانات وقد تم تحويلها إلى جداول، وتم تنظيم عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها بالترتيب الآتي:

#### ٣-١ عرض وتحليل نتائج مقياس ومجالات سلوك المواطنة التنظيمية لأفراد عينة البحث ومناقشتها

##### الجدول (١١)

يبين المعالم الإحصائية لنتائج أفراد عينة البحث لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

المعالم الإحصائية	مقياس سلوك المواطنة التنظيمية
الوسط الحسابي	١٦٧,٥٧ درجة
الوسط الفرضي	١٥٦ درجة
الانحراف المعياري	٣٩,٨ درجة
اكبر قيمة للمقياس	٢٦٠ درجة
اكبر قيمة حققتها العينة	٢٤٥ درجة
اقل قيمة بالمقياس	٥٢ درجة
اقل قيمة حققتها العينة	٨٢ درجة
عدد أفراد العينة	٣٠٠ فرد
قيمة (ت) للعينة الواحدة	٧٢,٨
مستوى الخطأ	٠,٠٠
مستوى الدلالة $\geq (٠,٠٥)$	معنوي
درجة الحرية	٢٩٩

تبين من الجدولين ( ١١ و ١٢ ) والشكل (١) أن أفراد عينة البحث، حققت وسط حسابي في مقياس سلوك المواطنة بلغ (١٦٧,٥٧) درجة ، وانحراف معياري بلغ ( ٣٩,٨ ) درجة ، بينما كان الوسط الفرضي للمقياس (١٥٦) درجة ، وحققت العينة أعلى درجة من المقياس بلغت (٢٤٥) درجة وهي اقل من أعلى قيمة للمقياس البالغة (٢٦٠) درجة، بينما حقق أفراد عينة البحث اقل درجة بلغت ( ٨٢ ) درجة وهي اكبر من قيمة اقل درجة بالمقياس والبالغة (٥٢) درجة. وكانت قيمة الوسط الحسابي للعينة اكبر من قيمة الوسط الفرضي، فهذا يعني أن عينة البحث تتميز بسلوك المواطنة. ولغرض التأكد أن عينة البحث تتميز بسلوك المواطنة

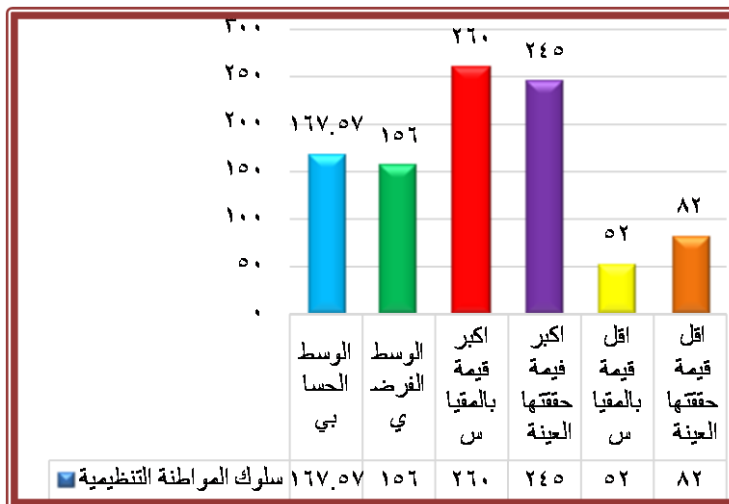


التنظيمية, تم استعمال قانون (ت) للعينة الواحدة والتي تعزز وجود أو تميز عينة البحث بهذا السلوك ام لا, فتبين أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت ( ٧٢,٨ ) عند مستوى خطأ بلغ (٠,٠٠) وعند مقارنتها بمستوى دلالة (٠,٠٥) تبين انها اقل منها وهذا يعني وجود فرق معنوي, أي أن العينة تتميز بسلوك المواطنة .

الجدول (١٢)

يبين المعالم الإحصائية لنتائج أفراد عينة البحث لمجالات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

معالم الإحصائية	مجال الايثار	مجال الكياسة	مجال الروح الرياضية	مجال وعي الضمير	مجال فضيلة المواطنة
عدد الفقرات	٩	١١	١١	١١	١٠
الوسط الحسابي	٣٠,٠٢	٣٥,٠٧	٣٤,١٦	٣٤,٨	٣٣,٤٦
الوسط الفرضي	٢٧	٣٣	٣٣	٣٣	٣٠
الانحراف المعياري	٥,٤٥	٥,٢٢	٥,٣٦	٥,٠٣	٤,٦
اكبر قيمة للمحور	٤٥	٥٥	٥٥	٥٥	٥٠
اكبر قيمة حققتها العينة	٣٩	٤٥	٤٦	٤٤	٤٢
اقل قيمة للمجال	٩	١١	١١	١	١٠
اقل قيمة حققتها العينة	١٥	٢٣	٢٣	٢١	٢٠
عدد أفراد العينة	٣٠٠	٣٠٠	٣٠٠	٣٠٠	٣٠٠
قيمة (ت) للعينة الواحدة	٥٧,٨	٦٤,٣	٧٦,٨	٥٣,٧	٤٩,٢
مستوى الخطأ	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
مستوى الدلالة $\geq (٠,٠٥)$	معنوي	معنوي	معنوي	معنوي	معنوي
درجة الحرية	٢٩٩	٢٩٩	٢٩٩	٢٩٩	٢٩٩



شكل (١) يوضح نتائج العينة لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية



ويعزو الباحثان ذلك إلى إن الاسلوب التربوي في تنمية قيم المواطنة الصالحة بالمدرسة لها بالغ الأثر في بناء نظام فعال يقوم على تنظيم قيم المواطنة الاساسية الصالحة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية التربوية والتعليمية التي تسعى إلى تحقيقها وزارة التربية من خلال العمل الجاد والجهود المتواصلة لتعزيز قيم التعاون والمشاركة الفاعلة.

وهذا ما يؤكد ( منصور، ٢٠٠٩) بأن العلاقات التربوية تظهر بين المدرسين والطلاب، وبين الطلاب أنفسهم، بحيث تجعل من المدرسة بيئة ملائمة لتحقيق التعاون والمشاركة الفعالة والتربية الصالحة، لذلك يجب أن يكون تعزيز موضوع المواطنة متواجداً في جميع المواد، وفي جميع الأوقات، والانشطة داخل وخارج المدرسة<sup>(١)</sup>. فتربية الطلاب على حب الوطن والانتماء والولاء له تصب في مصلحة الجميع ودور المدرسين ومنهم مدرس التربية الرياضية يظهر ويعزز ذلك من خلال دراسة مراحل نمو الطلاب لمعرفة فهمهم وقابليتهم على استيعاب التوعية والإرشاد من خلال دعوتهم الى ندوات يعبرون بها عن آرائهم وذلك لتنمية روح الإبداع والابتكار لديهم للإسهام في تطوير المجتمع مع تنوع أساليب تعزيز المواطنة، بحيث تشمل البرامج التدريبية والزيارات الميدانية وندوات التوعية<sup>(٢)</sup>. ويجمع الكثير من الباحثين والدارسين لسلوك المواطنة التنظيمية على أهميتها الكبرى للمؤسسات التربوية والتعليمية ومنها المدرسة ومدرس التربية الرياضية والطلاب على حد سواء، وتتبع أهمية كونه يساهم في تحسين الأداء الكمي للمدرسة عن طريق بناء قاعدة علاقات تبادلية بين العاملين في الإدارات المختلفة، ويحافظ على تماسك ووحدة المدرسة، ويحسن من قدرة مدرسي التربية الرياضية وزملائهم على أداء أعمالهم عن طريق تخصيص وقت أكبر للتخطيط الفعال، وجدولة الأعمال، وحل المشاكل وغيرها<sup>(٣)</sup>.

وأشار (العامري، ٢٠٠٢) أيضاً إلى أن كثيراً من الدراسات في مجال سلوك المواطنة التنظيمية ذا أهمية كبرى للمؤسسات التربوية والتعليمية خصوصاً فيما يتعلق بكفاءتها وفعاليتها في أداء مهامها في تحقيق أهدافها والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وزيادة علميات الإبداع وسرعة الاستجابة للمتغيرات البيئية وقدرتها على التكيف<sup>(٤)</sup>.

(١) لواء أمين منصور؛ المواطنة ومنظومة التعليم في العالم العربي، (مصر، الحيزة ، الدار العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩، ص ٢٠.

(٢) رافدة عمر الحريري: مصدر سبق ذكره، ٢٠٠٨ ص ١١٤.

(٣) علي أحمد عياصرة؛ القيادة والدافعية في الإدارة التربوية: (عمان : دار ومكتبة الحامد، ٢٠٠٦) ص ٣٤ .

(٤) أحمد سالم العامري؛ محددات وأثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، المجلد(١٧)، العدد (٢) ، ٢٠٠٣ ص ٦٧.



## الباب الرابع

### ٤- الاستنتاجات والتوصيات:

#### ٤-١ الاستنتاجات:

- ١- كان مقياس سلوك المواطنة التنظيمية صادقاً في قياس ممارسة مدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية بغداد.
- ٢- لدى أفراد عينة البحث شعور بسلوك المواطنة التنظيمية .
- ٣- تبين أن القدرة على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لها علاقة إيجابية وتأثير فعال لدى عينة البحث .

#### ٤-٢ التوصيات:

- ١- اعتماد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية على عينات أخرى.
- ٢- الإهتمام في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية وإيجاد طرق لتطويرها أو تمهيتها لما لها من دور مهم من خلال تنظيم دورات تطويرية .
- ٣- الإهتمام بتنمية وتطوير مدرسي التربية الرياضية العاملين في المدارس على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لديهم من خلال دورات وورش عمل تخصصية تنظم لهذا الغرض.
- ٤- إجراء دراسات مشابهة على عينات أخرى .

## المصادر

- أحمد سالم العامري؛ محددات وأثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، المجلد(١٧)، العدد (٢) ، ٢٠٠٣.
- أحمد عودة؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط٢: (عمان، دار الامل للنشر والتوزيع، ١٩٩٨).
- راف
- دة الحريري؛ مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية: ( الأردن، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨) .
- علي أحمد عياصرة؛ القيادة والدافعية في الإدارة التربوية: (عمان : دار ومكتبة الحامد، ٢٠٠٦).
- لواء أمين منصور؛ المواطنة ومنظومة التعليم في العالم العربي، (مصر، الجيزة ، الدار العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩).
- Management Review, ( ١٩٩٠).

- Organ, D. W "The subtle significance of job satisfaction". Clinical laboratory

الملحق (١)

مقياس سلوك المواطنة التنظيمية بصيغته النهائية

ت	المجال الأول. الإيثار	بدائل الإجابة				
		ابدأ	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
١	يساعد زملائه المدرسين الذين لديهم واجبات كثيرة في المدرسة.					
٢	يبادر مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة على تسهيل مهمات الطلبة وتوجيههم، حتى وأن لم يطلب منه ذلك.					
٣	يؤدي مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة بعض أعمال زملائه عند الم					
٤	يخصص المدرس معظم وقت فراغه أثناء الدوام الرسمي لمساعدة الإ والإهتمام بنشاطات المدرسة.					
٥	يستقطع المدرس زمناً إضافياً خارج الزمن الرسمي لتلبية احتياجات والإدارة أو إنجاز مهام إضافية.					
٦	يقدم إستحقاقات زملائه المدرسين على حقوقه الشخصية.					
٧	يسعى لبناء بيئة عمل فاعلة ومستقرة ولو على حساب مصالحة الشخص					
٨	يتنازل عن أيام العطل والإجازات الرسمية لزميل آخر بحاجة إليها او نشاطات لاصفيه في المدرسة.					
٩	يلبي بشكل طوعي إحتياجات الطلبة النفسية والإجتماعية ولو على أوقات راحته.					
	المجال الثاني. الكياسة	بدائل الإجابة				
		ابدأ	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
١٠	يتجنب المدرس ايداء أو جرح مشاعر الطلبة أثناء الدروس النظرية والعمل					
١١	يحترم المدرس خصوصية طلبته.					
١٢	يزود الطلبة بالمعلومات المناسبة التي تساعد على فهم الدرس.					
١٣	يتشاور مع الطلبة فيما يخص دروسه وقراراته.					
١٤	يهتم المدرس بحقوق زملائه المدرسين.					
١٥	يحترم المدرس خصوصيات زملائه المدرسين.					
١٦	يُخبر المدرس الإدارة قبل إتخاذ أية قرارات.					
١٧	يساعد الإدارة في حل بعض المشكلات المتعلقة بالطلبة.					
١٨	يتسم سلوك المدرس بالإتزان والنضج.					
١٩	يبين دائماً الجوانب الإيجابية للمدرسة ويوضحها خصوصاً لأولياء الأأم المجتمع عموماً.					



بدائل الإجابة					المجال الثالث. الروح الرياضية	٢٠
ابدأ	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
					يحترم توجيهات وقرارات المديرية العامة للتربية وإدارة المدرسة بإيجابية عالية.	
					يتجنب المدرس تضخيم المشكلات التي يواجهها في عمله أكبر من حجمها الطبيعي.	٢١
					يتجنب المدرس إستهلاك زمن طويل في الشكوى من أبسط مشكلات العمل.	٢٢
					يتسامح المدرس عن آية أساءه شخصية له.	٢٣
					يتجنب المدرس لوم زملائه المدرسين.	٢٤
					يجنب المدرس تصيد أخطاء زملائه المدرسين وطلبته.	٢٥
					يتعامل بأسلوب كئيب مع مشاكل وأخطاء الطلبة وسلوكياتهم.	٢٦
					يتسم سلوك المدرس بالمرونة والتكيف السريع مع مستجدات العمل ومتغيراته.	٢٧
					يتقبل النصح والإرشاد بإيجابية دون تدمير.	٢٨
					يظهر المدرس الإحترام والمجاملة لزملائه حتى في أوقات التوتر الشخصي أو المهني.	٢٩
					يتقبل الأخطاء التي قد تقع بحقه من قبل إدارة المدرسة ومديرية التربية الرياضية والمدرسي.	٣٠
					يشارك طلبته في النشاطات الرياضية والكشافية الصفية واللاصفية.	٣١
بدائل الإجابة					المجال الرابع. وعي الضمير (الامتثال)	٣٢
ابدأ	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
					يحرص المدرس على قضاء معظم ساعات العمل في أداء واجباته.	
					يلتزم المدرس بمواعيد العمل المحددة ومنها (الحضور المبكر، وقت الدرس).	٣٣
					يحرص المدرس على عدم الغياب حتى عندما تكون هناك اسباب فعليه للغياب.	٣٤
					يتقيد المدرس بالأنظمة والتعليمات المدرسية.	٣٥
					يكمل واجباته الوظيفية بعنايه فائقة دون نقص أو أخطاء.	٣٦
					يحرص على تنفيذ خطة الدرس اليومية.	٣٧
					يحافظ على نظافة المدرسة ومكان عمله.	٣٨
					يحرص على الحضور قبل الوقت المحدد للعمل.	٣٩
					يلتزم بكافه التعليمات والتوجيهات الصادرة من وزارة التربية بشكل يعكس	٤٠



					إحترامه لها.
					٤١ العمل لساعات اضافية بعد الدوام لإنجاز واجبات تخص النشاطات اللاصفية لمدرسته.
					٤٢ يحرص على تنفيذ واجباته المكلف بها من قبل إدارة المدرسة ومديرية النشاط الرياضي والمدرسي.
بدائل الإجابة					المجال الخامس. فضيلة المواطنة (طوعية المشاركة)
ابدأ	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	
					٤٣ يحرص المدرس على متابعة كل أنشطة المدرسة الداخلية والخارجية باهتمام بالغ.
					٤٤ يواظب المدرس على حضور اللقاءات والندوات والاجتماعات التي تعقد في المدرسة ومديرية النشاط الرياضي والمدرسي.
					٤٥ يقدم المدرس العديد من الاقتراحات لتطوير طرق العمل بالمدرسة وقسم النشاط الرياضي والمدرسي.
					٤٦ يبذل المدرس قصارى جهده لتعليم نفسه هو تحسين مهاراته حتى لو على نفقته الخاصة.
					٤٧ يدافع المدرس عن سمعة مدرسته ومديريته عندما ينتقدها الآخرون.
					٤٨ يحرص المدرس على ممارسة ودعم الأنشطة الداخلية والخارجية للطلبة.
					٤٩ يقوم بتشجيع المدرسين من حوله في استثمار أوقات العمل بشكل أكثر كفاءة.
					٥٠ يبادر ويشارك في جميع الأنشطة الطوعية التي تخدم الطلبة والمدرسة.
					٥١ يقود الحملات الطوعية لإنجاز أعمال تخدم المدرسة والمجتمع.
					٥٢ يشارك في جميع الأنشطة الرياضية والكشافية والمدرسية مع طلبته.