

جامعة البحرين



قسم علم النفس

كلية الآداب

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية
لدى طلاب المرحلة الثانوية بمملكة البحرين

رسالة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في
علم النفس الإرشادي

إعداد

طارق علي عبدالله ماجد

الرقم الجامعي: 19970946

إشراف

د. محمد مقداد

أستاذ علم النفس

جامعة البحرين

مملكة البحرين

أبريل / 2015م

جامعة البحرين



قسم علم النفس

كلية الآداب

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمملكة البحرين

رسالة مقدمة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في
علم النفس الإرشادي

إعداد

طارق علي عبدالله ماجد

الرقم الجامعي: 19970946

إشراف

د. محمد مقداد

أستاذ علم النفس

جامعة البحرين

مملكة البحرين

أبريل / 2015م

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ
وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا
وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ
كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا﴾

سورة الأحزاب الآية: 72



جامعة البحرين
كلية الآداب
قسم علم النفس
برنامج الماجستير في علم النفس الإرشادي

الجنة المناقشة

ناقش الطالب طارق علي عبد الله الماجد، الرقم الجامعي : 19970946

الأطروحة التي تقدم بها للحصول على درجة الماجستير في علم النفس الإرشادي، وعنـوانها:

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمملكة البحرين
وذلك يوم الخميس الموافق 25 يونيو 2015م على الساعة: 11:00. في قاعة زين للتعليم الإلكتروني.

وقد تشكلت لجنة المناقشة من الأساتذة الآتية أسماؤهم:

التوقيع

الإسم

د. محمد هادي... مشرفا ورئيسا
د. هادي... ممتحنا داخليا
د. نيسل علي... ممتحنا خارجيا



إهداء

إلى والديَّ العزيزين اللذين قاما بتربيتي فأحسنهما
إلى زوجتي وأبنائي روان ورزان وعبدالله وعلي، لما قاموا به من تشجيع ومساعدة
وصبر.

والى جميع من أسهم بالملاحظة والتشجيع.

راجياً من الله القبول

شكر وتقدير

لا يسعني وقد انتهيت من هذه الرسالة بعون الله إلا أن أتقدم ببالغ تقديري إلى الأستاذ الدكتور الفاضل محمد مقداد، المشرف على هذه الرسالة، لما قدم من توجيهات وآراء قيمة وما لمسته منه من تشجيع ودمائة خلق .

كما أتقدم بالشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة:

الأستاذ الدكتور محمد مقداد	مشرفاً
الأستاذ الدكتور جيهان العمران	ممتحناً داخلياً
الدكتور نبيل سليمان	ممتحناً خارجياً

على ما أبدوه من ملاحظات قيمة ساهمت في إثراء الرسالة، وإنماء وتطوير هذا الجهد.

وأتقدم بالشكر إلى وزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين ومدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين لما بذلوه من جهود في تسهيل مهام الدراسة، والتحكيم، والتطبيق.

كما أقدم جزيل شكري إلى أخواتي نعيمة وأمل وإيمان الماجد على مساهمتهم ودعمهم وتشجيعهم الكبير لي.

ملخص الدراسة

استهدفت الدراسة الحالية بناء برنامج إرشادي لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لطلاب المرحلة الثانوية بمدينة حمد في مملكة البحرين.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي (القياس القبلي والبعدي والتتبعي لمجموعتين) وتكونت العينة من 40 طالباً من المرحلة الثانوية تراوحت أعمارهم بين (16-18) سنة ممن يعانون من انخفاض في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية، تم تقسيمها إلى مجموعتين متكافئتين: تجريبية وضابطة، حيث تعرضت الأولى لفعاليات البرنامج الإرشادي ، بينما لم تتلق الأخرى أي جلسات إرشادية.

ويتكون البرنامج من 16 جلسة متضمنة جلستي القياس القبلي والبعدي، وذلك بواقع جلستين أسبوعياً ،ومدة كل جلسة 50 دقيقة. ويتم فيها تطبيق بعض الأنشطة المتنوعة للطلاب، ولها غرض رئيسي وهو تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى الطلاب.

وقد شملت أدوات الدراسة مقياس سلوك المواطنة التنظيمية وهو من إعداد الباحث، وذلك لقياس مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الطلاب. استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية في استخلاص نتائج الدراسة، أهمها اختبار (t) للعينات المستقلة والمتراكبة ومعامل الارتباط وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية، مما قد يعزي التغير الذي طرأ على أفراد العينة إلى فاعلية البرنامج الإرشادي في تحقيق أهدافه.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	الشكر والتقدير
ج	قائمة المحتويات
هـ	قائمة الجداول
و	قائمة الملاحق
الفصل الأول مدخل إلى الدراسة	
2	مقدمة الدراسة
3	مشكلة الدراسة
5	أهداف الدراسة
6	مصطلحات الدراسة
8	حدود الدراسة
الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة	
10	أولاً: الإطار النظري.
10	نشأة سلوك المواطنة التنظيمية.
11	مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية.
14	أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.
19	آثار سلوك المواطنة التنظيمية.
21	محددات سلوك المواطنة التنظيمية.
31	ثانياً: الدراسات السابقة وتشمل:

31	1- الدراسات العربية
33	2- الدراسات الأجنبية
37	ثالثاً: فروض الدراسة
الفصل الثالث منهج الدراسة وإجراءاتها	
39	أولاً: منهج الدراسة.
40	ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها.
41	ثالثاً: أدوات الدراسة:
41	1- مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.
44	2- البرنامج الإرشادي لطلاب المرحلة الثانوية.
50	رابعاً: إجراءات الدراسة.
53	خامساً: الأساليب الإحصائية التي أستخدمت في تحليل البيانات.
الفصل الرابع نتائج الدراسة ومناقشتها	
55	نتائج الفرض الأول ومناقشتها.
56	نتائج الفرض الثاني ومناقشتها.
58	نتائج الفرض الثالث ومناقشتها.
60	نتائج الفرض الرابع ومناقشتها.
62	توصيات الدراسة
63	الدراسات المقترحة
65	مراجع الدراسة
65	أولاً: المراجع العربية
69	ثانياً: المراجع الأجنبية
73	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
39	التصميم التجريبي للدراسة.	1
42	توزيع العبارات الإيجابية والسلبية على أبعاد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.	2
44	معامل صدق الاتساق الداخلي لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.	3
55	نتائج اختبار Independent Samples t.test للمجموعة الضابطة والتجريبية في الاختبار القبلي.	4
57	نتائج اختبار Independent Samples t.test للمجموعة الضابطة والتجريبية في الاختبار البعدي.	5
59	نتائج اختبار Paired Samples t.test لدلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في الاختبار القبلي والبعدي.	6
60	نتائج اختبار Paired Samples t.test لدلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في الاختبار البعدي والمتتبعي.	7

قائمة الملاحق

الموضوع	رقم الملحق
إعلام إدارة المدرسة بتنفيذ البرنامج الإرشادي.	1
قائمة أسماء وتخصصات السادة محكمي مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.	2
مقياس سلوك المواطنة التنظيمية المقدم إلى لجنة التحكيم.	3
مقياس سلوك المواطنة التنظيمية التمهيدي.	4
مقياس سلوك المواطنة التنظيمية المبدئي للاستطلاع.	5
مقياس سلوك المواطنة التنظيمية النهائي.	6
استمارة تحكيم البرنامج.	7
قائمة أسماء وتخصصات السادة محكمي البرنامج الإرشادي.	8
البرنامج الإرشادي.	9
نموذج من تقييم عضو الجماعة الإرشادية للبرنامج الإرشادي.	10
نموذج من تقييم المرشد الاجتماعي المشارك في البرنامج الإرشادي.	11
نموذج من تقييم أحد أولياء أمور الجماعة الإرشادية.	12
نموذج من تقييم وشكر إدارة المدرسة.	13
رسالة شكر للطالب على المشاركة في البرنامج.	14

الفصل الأول

مدخل إلى الدراسة

❖ مقدمة.

❖ مشكلة الدراسة وتساؤلاتها.

❖ أهداف الدراسة.

❖ أهمية الدراسة.

❖ حدود الدراسة.

❖ مصطلحات الدراسة.

مقدمة:

يعتبر مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية من المفاهيم الحديثة في الدول العربية بما يتضمنه من أبعاد مختلفة تتعلق بالإيثار والكياسة والضمير الحي والروح الرياضية والسلوك الحضاري، والتي تعد غاية في الأهمية للنهوض والارتقاء بالمؤسسات على اختلاف أنواعها. ولعل العديد من الدول وعلى رأسها الدول المتقدمة تهتم بتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفرادها، وتسعى بمختلف مواردها إلى تنميته في نفوس أبنائها، إيماناً منها بأهمية سلوك المواطنة التنظيمية في مجال زيادة إنتاجية مؤسساتها وأداء موظفيها مما يعود بصورة إيجابية على رقي وتطور مجتمعاتها. وفي المجال المدرسي والتربوي تساعد تنمية سلوك المواطنة التنظيمية على تحسين قدرة الإدارات المدرسية على تطوير أداء الأفراد (معلمين وطلاب وغيرهم)، وذلك من منطلق أن سلوك المواطنة التنظيمية يعتبر سلوكاً بالإمكان تعليمه واكتسابه من طرف الأفراد.

ويعتبر (Organ) من أوائل الذين أصلوا لهذا المفهوم، حيث أشار إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behavior) يعني: السلوك التطوعي الاختياري للأفراد في المؤسسة والذي لا يندرج تحت نظم المكافأة الرسمية والهادف إلى تدعيم أداء المؤسسة وتحقيق فاعليتها (Organ, 1988). لهذا فإن سلوك المواطنة التنظيمية يشمل سلوكيات الأفراد التي تتم برغبة ودافع ذاتي بعيداً عن العطايا والمكافآت الرسمية وهو غير مرتبط بالمهام الوظيفية الرسمية التي يقوم بها الفرد، ولا يحاسب على مدى قيامه بها بشكل رسمي لأنها تطوعية.

يمثل سلوك المواطنة التنظيمية أهمية كبيرة لأية مؤسسة، لما له من آثار إيجابية عديدة، تتمثل فيما أشارت إليها الدراسات في: تحسين مستوى كفاءة وفاعلية المؤسسة والحد من التسرب ورفع الروح المعنوية للأفراد، وزيادة قدرة المؤسسة على الإبداع، وزيادة فرص نجاحها واستمراريتها (العامري، 2003)، وعندما يتعلق الأمر بالمؤسسة التعليمية، فإن العوامل التي تؤثر في تشكيل سلوك المواطنة التنظيمية للأفراد والتي حددها كل من شارليكي ولاثام (Sharlicki&Latham, 1995) تتجلى في مجموعتين من العوامل هما:

1- مجموعة العوامل التي تتعلق بموقف الطالب من المؤسسة التعليمية.

2- مجموعة العوامل التي تتعلق بموقف الطالب من زملائه ومعلميه.

فنظرة الطالب للمدرسة كمؤسسة تربوية تقدم مجموعة من الخدمات التربوية والإرشادية ومدى ارتباطه بها وقدرته على تقبل رؤيتها ورسالتها والمشاركة في صنع القرار المدرسي والمبادرة في حل المشكلات المدرسية وتقديم الأعمال التطوعية وشعور الطالب بالمسؤولية الاجتماعية، كما تؤثر طبيعة علاقة الطالب بزملائه الطلاب ومعلميه في سلوكيات المواطنة التنظيمية من حيث طبيعة التفاعلات الاجتماعية القائمة بين الطالب ومعلميه وبين الطالب وزملائه، كما تتشكل سلوكيات المواطنة التنظيمية من أبعاد ذاتية مرتبطة بالطالب نفسه ومن البيئة المرتبطة والمحيطية به والتي تلعب بصورة ديناميكية دوراً بارزاً في تشكيل شخصيته وطبيعة ردود أفعاله وسلوكياته تجاه الأفراد والمحيطين به. من هنا نرى أن سلوك المواطنة التنظيمية جزء مهم في عملية الإرشاد المدرسي، ومن الضروري الاهتمام به ودراسته.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تتزايد حاجة المؤسسات الاجتماعية وخاصة المدارس الإعدادية والثانوية إلى سلوك المواطنة التنظيمية، إذ توجد بالمدارس وخاصة مدارس المراهقين العديد من المشكلات السلوكية مثل: التأخر الصباحي، وعدم الالتزام بالحضور، والتخريب، والتدخين، والسرقة، والتحرش الجنسي، وإتلاف الأجهزة العامة والأدوات، وعدم الالتزام بالمظهر العام المناسب للبيئة المدرسية، وتعاطي المخدرات وترويجها، والاعتداء بالعنف، وإساءة الأدب لأعضاء الهيئة الإدارية و التعليمية، وإحضار الممنوعات، وانتحال الشخصية، والتزوير، وإحضار الأجهزة التي تعيق العملية التعليمية وغيرها من المشكلات (الحداد، 2008).

ومن خلال خبرة الباحث وعمله في مجال الإرشاد الاجتماعي بمدارس البحرين الثانوية، وبالتحديد مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين، وتعامله اليومي مع الحالات على اختلاف طبيعة أسبابها يستطيع الحكم أن كثيراً من هذه المشكلات تعود إلى انخفاض مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الطلاب، مما يترتب عليه عدم شعور الطالب بالمسؤولية الاجتماعية، وإلى زيادة حالات التخريب المتعمد مما يكلف إدارة المدرسة أموالاً طائلة لتصليح وشراء أجهزة تعليمية مساعدة، كما تتجلى ملامح انخفاض سلوكيات المواطنة التنظيمية في ضعف مشاركة الطالب في أنشطة وفعاليات المدرسة، بالإضافة إلى محدودية السلوك التطوعي وانخفاض الروح

الرياضية لدى الطلاب، مما يؤكد الحاجة إلى تصميم وتنفيذ برامج الإرشاد النفسي الكفيلة بتنمية سلوك المواطنة التنظيمية، وتقييمها للحد من المشكلات من جهة، وتخفيف الأعباء المادية عن المؤسسات التعليمية من جهة أخرى. تؤدي تنمية سلوك المواطنة التنظيمية إلى زيادة مستوى الحماس لدى الطلاب والمعلمين مما يبعد العمل المدرسي والوظيفي عن الروتين ويزيد من مستويات الرضا الوظيفي في العمل ويعزز من شعور الطالب و المعلم على حد سواء بالانتماء للمؤسسة، كما يتيح فرصة ممارسة الديمقراطية داخل أو خارج المدرسة من حيث اختيار الطالب لنوع النشاط الذي يرغب المشاركة فيه أو التوقيت المناسب له، كما تقلل من التسرب المدرسي ويرفع الروح المعنوية للمعلمين ويزيد من فاعلية الأداء وكفاءته ويزيد من قدرة الطالب على حل المشكلات وتنمية العلاقات الإنسانية والعمل التطوعي بالمدرسة مما ينعكس إيجابياً على سلوك الطالب الشخصي ومستوى تحصيله الدراسي والسلوكي.

وفي ضوء ما سلف ذكره، واستناداً إلى عدم وجود أي دراسة محلية أجريت في مملكة البحرين في حدود علم الباحث وندرة الدراسات الخليجية وحداثة الموضوع بالنسبة للمجتمعات العربية، وتقديراً من الباحث لأهمية تنمية سلوك المواطنة التنظيمية، فإن مشكلة الدراسة تحدد في استقصاء مدى فاعلية برنامج إرشادي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمملكة البحرين.

وتتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة الضابطة ودرجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة الضابطة ودرجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في كل من القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي وبعد فترة المتابعة للبرنامج الإرشادي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة الضابطة ودرجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.
- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة الضابطة ودرجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.
- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في كل من القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.
- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي وبعد فترة المتابعة للبرنامج الإرشادي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

1 - الأهمية النظرية:

- أ - تقدم الدراسة الحالية رؤية لعدد من الدراسات السابقة التي أجريت حول تنمية سلوك المواطنة التنظيمية.

ب- من المتوقع أن ترفد هذه الدراسة المكتبة العربية بمعلومات نظرية حول سلوك المواطنة التنظيمية ومفهومها و تأثيراتها على مختلف جوانب الحياة لدى الطلبة بصفة خاصة والأفراد في المؤسسات بصفة عامة.

ج- تقدم الدراسة للباحثين مقياساً يقيس سلوك المواطنة التنظيمية، ويتمتع بمؤشرات صدق و ثبات، يمكن للباحثين الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية.

2- الأهمية العملية

أ- تتناول الدراسة موضوعاً مهماً وحيوياً، يهم ويخدم العاملين في الميدان التربوي والنفسي والاجتماعي من معلمين ومديرين وأولياء أمور وباقي شرائح المجتمع وبهم كذلك صانعي القرار.

ب- الاستثمار الأمثل للموارد المتعلقة بمشاركة أفراد المجتمع في مختلف الأنشطة الاجتماعية، وذلك دون مقابل وبدافع ذاتي لتحقيق التنمية الشاملة للمجتمع.

ج- تتناول هذه الدراسة سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمملكة البحرين، والتي تصادف مرحلة المراهقة لما لها من خصوصية من الناحية التعليمية والإنمائية حيث تسمح للخريجين مواصلة الدراسة أو الانخراط في سوق العمل لارتباطها بخصائص جسمية ونفسية وعقلية واجتماعية تميزها عن المراحل الأخرى.

د- إمكانية تعميم البرنامج على المدارس الثانوية بمملكة البحرين لكي تعم الفائدة على الجميع مع إمكانية تعميم البرنامج على مدارس المرحلة الابتدائية والإعدادية.

مصطلحات الدراسة:

1- البرنامج الإرشادي (Counseling program):

هو مجموعة من الإجراءات والخدمات المحددة والمنظمة، في ضوء أسس ومناهج علمية، وباستخدام أنشطة وأساليب مختلفة بحسب ميول وقدرات الطلاب في اختيارهم للأنشطة، مما يسهم بترسيخ الجانب المعرفي، وذلك للمساعدة في تقديم خدمات إرشادية متنوعة بصورة فردية أو جماعية، في جو يسوده المودة والاحترام والتقدير وذلك بغرض تحقيق الأهداف المنشودة (المنسي، 2005).

ويعرفه (زهران، 2002) على أنه مجموعة أو سلسلة من الأنشطة والعمليات التي ينبغي القيام بها لبلوغ هدف معين، ودور البرنامج تنظيم العلاقات بين أهداف الخطة ومشروعاتها، فهو مجموعة من الأنشطة والأساليب المحددة التي تستخدم بغية تحقيق أهداف البرنامج.

ويعرف الباحث البرنامج الإرشادي على أنه مجموعة من الجلسات الإرشادية التي تستند بشكل أساسي على نظريات علم النفس الإرشادي، حيث تتضمن كل جلسة مجموعة من المعلومات والخبرات والمهارات والأنشطة العملية المختلفة والتي تقدم لعينة من طلاب المرحلة الثانوية في مملكة البحرين خلال فترة تنفيذ البرنامج الإرشادي ومدته البالغة (8) أسابيع يتم خلالها تنفيذ (16) جلسة إرشادية بهدف مساعدتهم في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لديهم من خلال إكسابهم سلوكيات ومهارات جديدة تؤدي بهم إلى تحقيق الأهداف التي وضع البرنامج من أجلها.

2- سلوك المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behavior):

أشار كاتر (1964) إلى أن المنظمات التي تستند على قيام العاملين بمهامهم الرسمية فقط هي منظمات ضعيفة وغير قادرة على الاستمرار في الأجل الطويل، إذ أنه غالباً ما تحتاج إلى قيام العاملين بمهام تتجاوز دورهم الرسمي، ورغم أهمية السلوك التطوعي فقد بدأ الاهتمام العلمي بمفهوم سلوك المواطنة التنظيمية في الثلاثينات من القرن الماضي (Jahangir, Mohammed, Haq, 2004) وهو ما أطلق عليه الباحثون مؤخراً مصطلح سلوك المواطنة التنظيمية (Dipaola, 2001).

يرى (Organ, 1988) أن سلوك المواطنة التنظيمية هو ذلك السلوك الطوعي الذي يقوم به الفرد ويتعدى حدود دوره الرسمي ومتطلبات وظيفته ولا تشمل لوائح المنظمة الخاصة بمكافآت وترقيات العاملين.

ويعرف الباحث سلوك المواطنة التنظيمية كما أشار إليها (حامد، 2003) على أنها ذلك السلوك الطوعي النابع من الأدوار الإضافية التي يمكن أن يقوم بها الفرد، ولا تتم مكافأته من خلال نظم الحوافز الرسمية للمنظمة على أن يسهم هذا السلوك في زيادة فاعلية المنظمة وتقوم المهام المطلوبة للإنجاز وغير محددة ضمن الوصف الوظيفي، كما يرى الباحث أن سلوك المواطنة التنظيمية يتضمن الأبعاد التالية:

1- الإيثار (Altruism): هو سلوك الطالب الطوعي الموجه لمساعدة الآخرين لأداء

وظائفهم دون توقع أي مكافأة أو عائد مادي يعود عليه.

2- الكياسة (Courtesy): وتشير إلى سلوك الطالب الطوعي الموجه نحو المساهمة

في اقتراح الحلول وحل المشكلات المدرسية.

3- الضمير الحي (Conscientiousness): سلوك الطالب الطوعي الذي يتعدى

أداء المهام والواجبات بإتباع الأنظمة واللوائح المدرسية إلى المشاركة في الفعاليات

والأنشطة المدرسية خارج أوقات الدوام الرسمي، والالتزام بالأنظمة واللوائح المدرسية

بدقة متناهية.

4- الروح الرياضية (Sportsmanship): قيام الطالب بالمهام المطلوبة وتحت أي

ظروف دون شكوى أو تذمر، وتقبل عدم تحقيق الأهداف بروح إيجابية.

5- السلوك الحضاري (Civic virtue): سلوك الطالب الطوعي الموجه نحو تحقيق

أهداف المدرسة ورؤيتها ورسالتها، والمحافظة على الموارد والإمكانيات المادية

والمعنوية واستثمارها (الزهراني، 2004).

حدود الدراسة:

1- الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي

2015/2014م

2- الحدود الموضوعية: تتحدد نتائج الدراسة الحالية بالأدوات التي استخدمها

الباحث لجمع المعلومات وهي: مقياس سلوك المواطنة التنظيمية والبرنامج

الإرشادي.

3- الحدود البشرية: تم إجراء الدراسة الحالية على طلاب المرحلة الثانوية في

المدارس الحكومية بمملكة البحرين.

4- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة في مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين،

وهي من المدارس الحكومية بالمحافظة الشمالية، وذلك نظراً لكون الباحث يعمل فيها لتسهيل

الإجراءات التنظيمية المتعلقة بجلسات الإرشاد النفسي والأمور التنظيمية الأخرى.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

1. نشأة سلوك المواطنة التنظيمية.
2. مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية.
3. أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.
4. آثار سلوك المواطنة التنظيمية.
5. محددات سلوك المواطنة التنظيمية.

ثانياً: الدراسات السابقة

1. الدراسات العربية التي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية
2. الدراسات الأجنبية التي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية

ثالثاً: فروض الدراسة

أولاً: الإطار النظري

1. نشأة مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية:

سلوك المواطنة التنظيمية كمفهوم ليس وليد اليوم، وإنما يرجع بداياته إلى عام 1938 حين استعرض برنارد (Bernard,1938) مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية، بإعتباره الرغبة في التعاون، والذي يعد باكورة الاهتمام بالسلوكيات المحبة للمجتمع في العمل التنظيمي. وقد تمكن من الربط بين هذا المفهوم مع مفهوم آخر مهم هو التنظيم غير الرسمي معارضاً بذلك الفكر الدارج في ذلك الوقت والذي يفترض أن الموظفين ليس لديهم المقدرة على التعاون بصورة تلقائية وأن التنظيم الرسمي هو وحده القادر على الوفاء بهذه الوظيفة، مؤكداً أن المنظمات ليست مكونة من مجموعة موظفين كما يتصور البعض بل من أدوار وعلاقات تربط هؤلاء الأشخاص. مؤكداً أن الأفراد لابد أن يقوموا بإبداء الرغبة في الإسهام بجهودهم لهذا السلوك التعاوني. وهذه الرغبة هي التي تم تسميتها بالولاء. والولاء ليس مرتبطاً بالمواقف أو المكانة أو المناصب الوظيفية أو الشهرة أو التعويضات أو القدرة. موضحاً أن هناك اختلافات فردية بين الأفراد في الميل لإظهار مثل هذه السلوكيات التعاونية والولاء (الخييلي، 2003)

ثم جاء كاتز (katz,1964) الذي يرى أن الفاعلية التنظيمية تتطلب توافر ثلاث عوامل رئيسية هي:

- أ- تشجيع العاملين على الانضمام لمؤسسات العمل.
- ب- تمكين العاملين للقيام بأدوارهم بالشكل المطلوب.
- ت- تحفيز الأفراد على القيام ببعض الأنشطة التي تقع خارج نطاق الواجبات الوظيفية التي يحددها لهم النظام بشكل رسمي.

وهو بذلك يميز بين نوعين من السلوك المرغوب من العاملين : أطلق على النوع الأول مصطلح السلوك الرسمي، ويتمثل في قيام العاملين بالأدوار والمهام الوظيفية المطلوبة منهم بشكل منتظم طبقاً للمعايير المقررة بصورة رسمية في المنظمة. وقد أطلق على النوع الثاني السلوك الإضافي، ويتمثل في قيام الموظف بالسلوكيات التطوعية غير الرسمية التي تتجاوز حدود الالتزام بما هو مقرر أو مطلوب رسمياً من العاملين. مؤكداً أن الفاعلية التنظيمية عبارة

عن الموائمة الدقيقة بين الدور الرسمي الذي جرى توصيفه وظيفياً وبين سلوكيات الأدوار الإضافية للعاملين (جاب الله، 1994).

ولعل التطور العالمي وزيادة المنافسة والتركيز على جودة الخدمات المقدمة للعملاء ساهم بشكل ملحوظ بزيادة الاهتمام بسلوكيات الأدوار الإضافية للعاملين في المؤسسات، حيث أن مدى النجاح التنظيمي في بيئة العمل المؤسسية يتطلب مرونة أكبر وسهولة في الاستجابة، كما يتطلب من العاملين إطلاق طاقاتهم الإبداعية وقدراتهم وتحريرها من قيود الدور الرسمي والوصف الوظيفي.

ولعل دراسة (Bateman & Organ, 1983) تعد أول دراسة علمية لسلوك المواطن التنظيمية، وفي هذه الدراسة تم قياس سلوك المواطن التنظيمية من خلال ثلاثين عبارة، تصف هذه السلوكيات خصائص وسمات متنوعة تبين مدى مواطنة القائم بها، وقد تمكن الباحثان من إجراء التحليلات اللازمة والتي دلت على وجود علاقة ارتباطية بين تلك البنود وتلك السمات منها الروح الرياضية والمسؤولية الاجتماعية والمبادرة وبذلك أطلقت تسمية سلوك المواطن التنظيمية على هذا السلوك.

كما قام سميث وآخرون بعملية تحليل واستنباط البنود السابقة واختزلها إلى ستة عشر بنداً لقياس سلوك المواطن التنظيمية لدى الأفراد (Smith, Organ and near, 1983). وتم تتابعت الدراسات العلمية والأبحاث التي أجريت في هذا الميدان.

2. مفهوم سلوك المواطن التنظيمية

هنالك العديد من الكتابات التي اهتمت بدراسة وتفسير سلوك المواطن التنظيمية، وتتوالت الدراسات التي تناولت هذا المفهوم بالوصف والتحليل وبيان أثر سلوكيات المواطن التنظيمية على الأفراد ومؤسسات العمل. وقد تم إطلاق عدة مسميات على هذا النمط السلوكي منها: السلوك غير المكلف، وسلوك الدور الإضافي، وسلوك الموالاة، والتأييد الاجتماعي.

ويعرض الباحث مجموعة من التعريفات التي تناولت سلوك المواطن التنظيمية وذلك

على النحو التالي:

ولعل أهم التعريفات لهذا المفهوم ذلك الذي تناوله أوجان رائد سلوك المواطنة التنظيمية حيث عرّفه بأنه السلوك الفردي والتطوعي والاختياري الذي يصب خارج إطار الوصف الوظيفي والواجبات الوظيفية ولا يرتبط بأية علاقة مباشرة وعلمية بالنظام الرسمي للجزاءات، ويساعد على الارتقاء بفعالية الأداء الوظيفي لمنظمات العمل (Organ,1988).

كما يعرفه "ماك آليستر" على أنه السلوك غير المادي الذي يحتوي على مجموعة من الأفعال والتصرفات التي لا يمكن اعتبارها ضمناً أو علنياً نتاج الأوامر المباشرة لرئيس العمل أو محاولة لتنفيذ المتطلبات الرسمية للوظيفة أو الوصف الوظيفي، بل هي تصرفات تخدم المؤسسة وتصب في مجال تطوير العاملين والمؤسسات (Mc Allister,1989).

وقد عرفه كل من "أرولي وكتمان" على أنه مجموعة من الأفعال والتصرفات والسلوكيات التي لم تحدد بصورة مباشرة من قبل التوصيف الوظيفي ولكنها تجلب مصالح ومنافع للمنظمة تسمو على المصلحة الفردية المباشرة للموظف (Oreilly & Chatman,1988).

ويرى العامري (2002) أن القاسم المشترك بين التعريفات المختلفة لسلوك المواطنة التنظيمية يتمثل في كون هذا السلوك نابعاً من التصرفات الإيجابية الزائدة عن ما هو موصوف رسمياً في المنظمة أو الوصف الوظيفي، والذي يمتاز بالطبيعة الاختيارية غير الإجبارية، وغير الخاضعة للمكافأة مباشرة وصراحة في نظام الحوافز الإداري للمنظمة، وذو أهمية كبيرة لنجاح المنظمة واستمرار أدائها.

وقد قام بتعريفه الجعيد (2004) على أنه عبارة عن مجموعة الأفعال التطوعية التي تصدر من الموظف في مجال عمله، والتي تتجاوز الأدوار الوظيفية المطلوب منه أدائها رسمياً، والهادفة إلى تعزيز أداء المنظمة وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

ومما سبق يتبين لنا أن مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية ينال اهتماماً كبيراً من جانب الباحثين، فالتعريفات السابقة وإن اختلفت في صياغتها، إلا أنها متقاربة في المعنى، ويكمل بعضها بعضاً وتصب في مجال ورؤية متسقة مع نظرة الموظف وطبيعة المحددات المرتبطة بتشكيل هذا السلوك.

كما يمكن استنتاج أهم سمات مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية وذلك على النحو التالي (الخييلي، 2003؛ خليفة، 1997؛ زايد، 2003).

- أن هناك نوعين من السلوك الوظيفي للعاملين هما السلوك الذي يقع في حدود الواجبات والأعباء الوظيفية، والسلوك المرتبط بالأدوار الإضافية -Extra Roles وهو السلوك الذي يتعدى حدود الواجبات والأعباء الوظيفية الأساسية.
 - أن سلوك المواطنة التنظيمية سلوك تطوعي اختياري غير إجباري للفرد حيث إنه خارج نطاق الواجبات والمسؤوليات الوظيفية للفرد، كما يعتمد على مدى مبادرة الفرد، ويخضع للحرية الشخصية.
 - أن الفرد الذي يقوم بتلك الأدوار الإضافية لا ينتظر مقابلها مكافأة وظيفية أو مصلحة مباشرة للفرد على المدى القصير أو البعيد، ولكنه يتوقع أن تؤخذ هذه السلوكيات في الاعتبار عند ظهور فرص تنافسية مع زملائه في المنظمة.
 - أن المؤسسات تشجع العاملين فيها على القيام بسلوكيات المواطنة التنظيمية على الرغم من كونه سلوكاً اختيارياً تطوعياً.
 - أن لسلوك المواطنة التنظيمية آثاراً إيجابية على مستوى مؤسسة العمل وذلك بتحقيق أهدافها القريبة والبعيدة المدى ورسم استراتيجياتها وتطورها.
 - أن سلوك المواطنة التنظيمية ليس سلوكاً واحداً بل مجموعة من الأبعاد. وتختلف أبعاد وتركيبية ومكونات هذا السلوك من منظمة إلى أخرى وفقاً لاختلافات ثقافات المنظمات وطبيعة نشاطها ورؤيتها ورسالتها واللوائح التي تحدد الواجبات الرسمية في العمل، ومجالات العمل التطوعي الإضافي المعمول فيها.
- بالرغم من وضوح السمات السابقة فإن عدداً من الباحثين يعربون عن قلقهم من ناحية صعوبة التمييز بين السلوكيات الإضافية والسلوكيات الواقعة داخل النطاق الوظيفي في سلوك المواطنة التنظيمية، ويرى البعض إلى أن كثيراً من الأفراد يواجهون صعوبة في التمييز بين الأدوار الوظيفية والأدوار الإضافية، حيث أن التمييز بينهما يرجع إلى حد كبير إلى ما ينظر إليه الموظف دوراً أساسياً أم دوراً إضافياً وطبيعة المحددات المرتبطة بهذا السلوك (الشوافي، 2003).

وقد بينت دراسة "موريسون" حجم الاختلاف بين ما يراه الموظف دوراً إضافياً وما يراه دوراً أساسياً، حيث يرجع ذلك إلى طبيعة الفرد ورؤيته الخاصة لطبيعة الدور الذي يقوم به وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عدد كبير من الموظفين (Morrison, 1994).

ولعل هذه النتيجة تؤكد ضرورة تحديد (الأبعاد) الأساسية للأدوار الإضافية حتى يمكن قياس أثر سلوك المواطن التنظيمية في المنظمات .

3. أبعاد سلوك المواطن التنظيمية

كانت البداية من دراسة "باتمان و أوجان" كأول دراسة علمية لسلوك المواطن التنظيمية حيث تضمنت ثلاثين عبارة، تصف سلوكيات وظيفية متنوعة تبين مدى مواطنة القائم بها، ومن خلال إجراء التحليلات الإحصائية تبين وجود علاقة ارتباط بين تلك البنود، وبذلك أطلقت تسمية سلوك المواطن التنظيمية على هذا السلوك (Bateman & Organ, 1983).

بعد ذلك اختصر "سميث و آخرون" العبارات السابقة إلى ستة عشر عبارة لقياس سلوك المواطن التنظيمية. وأظهرت التحليلات الإحصائية وجود بعدين لسلوك المواطن التنظيمية هما: الإيثار ويعبر هذا البعد عن سلوكيات التعاون ومساعدة العاملين في المنظمة للقيام بأعمالهم، وبعد الطاعة وكان يشير إلى الضمير الحي، ويعبر عن العمل من أجل المنظمة والنهوض بأدائها والعمل على تطويرها (Smith et al., 1983).

ثم اقترح "أوجان" ثلاثة أبعاد أخرى لسلوك المواطن التنظيمية وهي: الكرم، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري (Organ, 1988).

وقد بين الخيلي (2003) عدداً من الدراسات السابقة ووجد اختلافها في عدد الأبعاد المكونة لسلوك المواطن التنظيمية على النحو التالي:

- أن سلوك المواطن التنظيمية يتكون من بعد واحد.
- أن له بعدين هما: بعد الطاعة أو الالتزام، وبعد الإيثار.
- أن له ثلاث أبعاد وهي : سلوك المساعدة، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري.

- أن له أربعة أبعاد وهي: الإيثار، والإنجاز وفقاً لما يمليه الضمير، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري.
- أن له خمسة أبعاد وهي: الإيثار، والالتزام العام، والكرم، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري.
- أن له سبعة أبعاد وهي: سلوك المساعدة، والروح الرياضية، والولاء للمنظمة، والطاعة للمنظمة، والمبادرة الشخصية، والسلوك الحضاري، والتنمية الذاتية.

ولعل جميع الدراسات السابقة التي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية تأثرت بأعمال "كاتز" (Katz, 1964)، حيث لم تخرج الأبعاد المختلفة التي تناولها الباحثون عن الإطار الذي وضعه "كاتز" من قبل لدراسة سلوك المواطنة التنظيمية (سلوك الدور الإضافي) والذي يتمثل في: التعامل مع الآخرين، وحماية المؤسسة، والاجتهاد لتطوير المؤسسة، والتدريب الذاتي، والمحافظة على الاتجاهات الإيجابية نحو المنظمة. لذلك فإن التعامل مع الآخرين ينعكس على كل من سلوك المساعدة والروح الرياضية، في حين أن بعد حماية المنظمة ينعكس على بعد السلوك الحضاري والولاء للمنظمة، كما أن بعد الاجتهاد بتطوير المؤسسة ينعكس على بعد المبادرة الشخصية، و ينعكس بعد التدريب الذاتي على بعد التنمية الذاتية، وأخيراً ينعكس بعد الحفاظ على الاتجاهات الإيجابية نحو المنظمة على بعد الإخلاص للمنظمة (الزهراني، 2007).

ولذا فإن الدراسة الحالية تتبنى مقياس سلوك المواطنة التنظيمية القائم على خمسة أبعاد وهي: الإيثار، والكراسة، والروح الرياضية، والضمير الحي، والسلوك الحضاري. وهو من أكثر المقاييس استخداماً من قبل الباحثين في هذا المجال.

وقد قام "بودساكوف وآخرون" باختبار هذه الأبعاد، وقد دلت لنتائج تحليل العامل أن الأبعاد الخمسة قادرة على التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية (Podsakoff, Mackenzie, 1990). (Paine and Bachrach , 1990).

أ- الإيثار Altruism:

يعتبر هذا البعد أساسياً في جميع الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية. وقد تعددت التسميات التي صاغها الباحثون على هذا البعد منها: صناعة السلام، وقيادة حملة التدعيم، والمساعدة بين الأفراد، وتيسير أعمال الآخرين، ومساعدة زملاء

العمل. وهو سلوك اختياري (غير إجباري) وتقديرى يحظى بتحقيق أثر تقديم العون لشخص آخر مكلف بمهام أخرى في التنظيم، أو رغبة الفرد في مساعدة الآخرين (الرؤساء، أو الزملاء، أو العملاء) وتقديم إشباع حاجات الأفراد على حاجة الفرد نفسه رغم شدة وإلحاح الحاجات على اختلاف أنواعها (الزهراني، 2007).

وأهم السلوكيات المرتبطة ببعد الإيثار في المجال المدرسي: قيام الطالب بمساعدة الآخرين الذين عليهم أعباء عملية زائدة، والمساهمة بتوجيه الطلبة الجدد وتعليمهم وتنقيفهم حتى عندما لا يسألون، وسد الثغرات في اللجان المدرسية في حال غياب الطلبة أو استئذانهم، وتخصيص الوقت الكافي لمساعدة الآخرين في المدرسة، والتطوع للمشاركة في اللجان الطلابية دون أن يطلب منه ذلك، والتطوع لخدمة المجتمع المدرسي والطلاب والمعلمين في الزمن الإضافي عند الحاجة، والرغبة في القيام بمسؤوليات إضافية، وإقراض المال للطلاب الذين لديهم صعوبات مالية.

ب- الكياسة **Courtesy**:

تظهر أهمية هذا البعد من خلال الحالات التي يتطلب فيها أداء العمل ضرورة التنسيق مع أفراد أو مجموعات عمل مختلفة وما يترتب على ذلك من زيادة روح التعاون البناء بدلاً من الانغماس في الحوارات الجدلية غير المفيدة. ومن خلال الدراسات والأبحاث التي تناولت هذا البعد تبين أن الباحثون قد أطلقوا عدة تسميات على هذا البعد منها : الكرم، والمجاملة (الخييلي، 2003).

الكيس تعني العاقل، وهو خلاف الأحمق. والكياسة تعني تمكن الفرد من استنباط ما هو أنفع.

ويقصد بالكياسة هنا: مدى مساهمة الطالب في منع وقوع المشكلات التي يمكن أن يتعرض لها زملاؤه أو تحدث في المدرسة، وإدراكه لتأثير سلوكه على الآخرين، بالإضافة إلى رغبة الطالب في المبادرة بالاتصال بالآخرين ومد يد العون لهم.

ومن أهم سلوكيات الكياسة في المجال المدرسي: قيام الطالب بتقديم النصيح والمعلومات الضرورية والمفيدة للزملاء، واحترام رغبات الطلاب وخصوصياتهم، والابتعاد عن إثارة المشكلات على اختلاف أنواعها معهم، وإيمان الطالب بأثر سلوكه على الآخرين، وتجنب إيذاء أو جرح

مشاعر الطلاب أو المعلمين أو التعدي على حقوقهم وتجنب إثارة المشكلات معهم، والمبادرة إلى الاتصال بالطلاب قبل اتخاذ إجراء أو قرار قد يؤثر على تحصيلهم أو وجودهم في المدرسة، والاحتفاظ بإقامة علاقات طيبة أساسها الاحترام المتبادل والتقدير بين الطلاب والمعلمين على حد سواء، والمساعدة في حل المشكلات البسيطة والمعقدة وسوء التفاهم بين الطلاب أو المعلمين (Organ, 1990).

ج- الروح الرياضية Sportsmanship:

يعرف الباحثون سلوكيات الروح الرياضية على أنها انعكاس لقدرة الفرد لتقبل المواقف المحبطة والمضايقات التنظيمية العرضية دون شكوى أو تذمر. وبعبارة أخرى هو رغبة الفرد في تحمل وضع أدنى من الظروف المثالية بدون شكوى أو امتعاض، وتوفير الطاقة الموجهة لمثل ذلك لانجاز العمل داخل المنظمة (الجعيد، 2003).

ولعل سلوك الروح الرياضية يتعدى استعداد الفرد لتقبل بعض المضايقات والمشكلات، إلى محاولة الاستمتاع بالروح الرياضية كقيمة إنسانية حتى لو اتجهت الأمور في الاتجاه المعاكس لرغباته وتحقيق أهدافه، وعليه يكون الفرد مستعداً للتضحية باهتماماته ومصالحه الشخصية من أجل مصلحة فريق العمل والمنظمة ككل.

أن قيام الطالب بسلوك الروح الرياضية يمكن أن يقلل من عبء العمل على المعلم، وبالتالي توفير الوقت للطالب والمعلم وتفرغهما لحل المشكلات المدرسية وتقبل النتائج مهما كانت سلبية بحيث يشعر الطالب بهذه القيمة، مما ينعكس عليه بصورة إيجابية وعلى نفسيته عند قيامه بالمهام الرئيسية (الخييلي، 2003).

ومن أهم سلوكيات الروح الرياضية في المجال المدرسي: الابتعاد عن الاستغراق في الشكوى من مشكلات البسيطة لا تستدعي الشكوى حيث بمقدور الطالب حلها، وإعطاء المشكلات حجمها الطبيعي، والابتعاد عن التركيز على أخطاء الآخرين، واحترام الطلاب والمعلمين ومعاملة الزملاء في أوقات التوتر أو أثناء حدوث المشكلات، وتقبل النقد بصدر رحب، والتسامح وعدم الإساءة للآخرين (زايد، 2000).

د- الضمير الحي Conscientiousness:

يرتبط هذا البعد بالجانب الشخصي من سلوك المواطنة التنظيمية، حيث لا يتضمن تعاملات مع الأفراد بصورة مباشرة، وإنما يتعدى حدود الالتزام المحدد رسمياً في المنظمة. وقد أطلقت العديد من الدراسات والأبحاث عدة تسميات على هذا البعد منها: الطاعة، والامتثال، والالتزام العام (الزهراني، 2007).

ويقصد الضمير الحي قدرة الموظف على القيام بالعمل التطوعي الذي يفوق الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة في مجال استغلال وقت العمل، والالتزام بقواعد وأنظمة العمل.

ومن أهم السلوكيات المرتبطة بالضمير الحي في المجال المدرسي: التزام الطالب بمواعيد الدراسة المحددة كالحضور المبكر وتسليم الأعمال والواجبات في مواعيدها المحددة، والجاهزية لبدء العمل فوراً، والاستثمار الأمثل للموارد كعدم إهدار الوقت في الحديث الجانبي داخل الصف أو اللجان الطلابية أو في قضاء استراحات طويلة لا تخدم أهداف ورؤية ورسالة المدرسة، والحرص الدائم على الحضور المبكر وعدم التأخر عن طابور الصباح، وندرة الغياب على الرغم من وجود أسباب وجيهة لذلك، وندرة الأخطاء عند قيامهم بالأعمال الموكلة إليهم، وإتمام الواجبات بعناية فائقة واهتمام، والحرص على قضاء ساعات الدوام المدرسي في أداء الواجبات الرسمية، وتقبل الأنظمة واللوائح المدرسية وتنفيذها بالدقة المطلوبة حتى لو لم تكن هناك رقابة خارجية لأن الضمير الحي يعتمد على الرقابة الداخلية للطالب (العامري، 2002).

هـ- السلوك الحضاري Civic Virtue:

يعبر هذا البعد عن مدى مسؤولية الموظفين كأعضاء في المنظمة. أي أن يقوم الموظف بجزء ولو بسيط من الاهتمام والرعاية والانتماء للمنظمة ككل. وقد أطلقت الأبحاث عدة تسميات على هذا البعد منها: مشاركة المنظمة، والإخلاص للمنظمة، وتأييد وتدعيم المنظمة (زايد، 2000).

ويعرف السلوك الحضاري للموظف على أنه قدرة الموظف على المشاركة في الأنشطة والفعاليات التي تنظمها أو تشرف عليها المنظمة بصورة غير رسمية.

ومن أهم السلوكيات الحضارية في المجال المدرسي: قدرة الطالب على متابعة أنشطة المدرسة وفعاليتها باهتمام شديد، وقيام الطالب بتقديم مختلف المقترحات والتوصيات بهدف تطوير العمل المدرسي، والسعي إلى تحسين صورة المدرسة في المجتمع المحلي، واستعراض

إيجابيات المدرسة والعمل المدرسي أمام المجتمع، والمشاركة في اللجان المدرسية وحضور الاجتماعات الاختيارية، والمشاركة في الأنشطة والفعاليات المدرسية الداخلية والخارجية، والمحافظة على نظافة الصفوف والمدرسة، والالتزام بالعادات والتقاليد المجتمعية، وتقديم البراهين والدلائل عند قيام البعض بانتقاد المدرسة وبيان الجانب المشرق منها، والمدافعة عن المنظمة ضد التهديدات الخارجية، وشعور الطالب بالفخر لانتسابه إلى المدرسة، والإعلان والترويج للمنتجات والأعمال المدرسية، والاهتمام بالتعليم الذاتي للطالب الذي من شأنه تطوير الطالب من جهة وتطوير العمل المدرسي من جهة أخرى (العامري، 2002).

4. آثار سلوك المواطنة التنظيمية

تسعى المؤسسات الحديثة إلى تحقيق الفعالية التنظيمية كمطلب رئيسي لمواجهة التحديات والتحولات العالمية والمحلية، وهي بذلك في أشد الحاجة إلى مزيد من الأدوار الإضافية لجميع العاملين بها، وهو ما يطلق عليه سلوك المواطنة التنظيمية.

وقد تطرقت العديد من الدراسات والأبحاث إلى أثر سلوك المواطنة التنظيمية على فعالية المنظمات وكفاءة مخرجاتها. وقد بينت البحوث والدراسات عدد من الآثار الإيجابية لسلوك المواطنة التنظيمية على الأداء المؤسسي من خلال التالي:

- أن الفعالية التنظيمية مرتبطة بصورة كبيرة بسلوكيات المواطنة التنظيمية، ولا تعتمد على الأدوار الرسمية فقط (Organ, 1990).
- أن سلوك المواطنة التنظيمية يعمل على تحفيز الجوانب الاجتماعية للمنظمة، ويوفر المرونة اللازمة للعمل المؤسسي، ويحافظ على التوازن الداخلي للتنظيم والضبط المؤسسي (Smith, et al, 1983).
- إن توافر سلوكيات المواطنة التنظيمية يساهم في نمو وتطوير وبقاء الكفاءات الوظيفية في المؤسسة.
- أن سلوك المواطنة التنظيمية يطور الأداء الوظيفي من خلال تدعيم شبكة العلاقات الاجتماعية والسلوك الاجتماعي في منظمة، والتقليل من المشكلات الفردية والجماعية (Borman & Motowidlo, 1993).

- يساعد سلوك المواطنة التنظيمية على زيادة الإنتاجية وتحسين العلاقة بين زملاء العمل وفعالية إنتاجية الإدارة (Mackenzie, Podsakoff and Fetter, 1993).
 - يساعد سلوك المواطنة التنظيمية على المحافظة على الموارد والإمكانيات والتقليل من الهدر العام للمؤسسة واستثمارها بصورة مثلى (Podsakoff, Mackenzie, Paine and Bachrach, 2000).
 - يساهم سلوك المواطنة التنظيمية في خفض التكاليف التشغيلية للمؤسسة والخدمات المساعدة لها (Organ, 1995).
 - يسهم سلوك المواطنة التنظيمية في تكوين صورة إيجابية للموظفين والعاملين في المؤسسة ومرضيتهم (Shore and Wayne, 1995).
 - يساعد سلوك المواطنة التنظيمية على تنسيق الأنشطة داخل المنظمات بصورة تلقائية وتطوعية (Karambyya, 1990).
 - يسهم سلوك المواطنة التنظيمية في زيادة الاستقرار الوظيفي للعاملين، وتمكين المنظمة من التأقلم بفعالية مع المتغيرات البيئية بصورة مرنة ومتطورة (Podsakoff, Morrman and Fetter, 1990).
 - أن توافر سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين والعاملين يعد مؤشر بالغ الأهمية في تحقيق الاستقرار الوظيفي وعندما يقل مستوى سلوك المواطنة التنظيمية تزيد فرصة الموظفين والعمال لترك المؤسسة (Chen, Gui and Sego, 1998).
 - يساعد سلوك المواطنة التنظيمية على في جودة وكمية العمل المنجز، وكلما توافرت سلوكيات المواطنة التنظيمية بصورة كبيرة، كلما أدى ذلك إلى زيادة العمل وإتقانه من جانب الموظفين (Podsakoff, Ahearne and Mackenzie, 1997).
 - يساعد سلوك المواطنة التنظيمية إلى التطور الذاتي للموظف (Organ, 1990).
 - يؤدي سلوك المواطنة التنظيمية إلى تحسين سبل الاتصال شبكة العلاقات المؤسسية، والتنسيق بين الأفراد والوحدات الإدارية، ورفع الروح المعنوية للموظفين، وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين ورضا العملاء والمستفيدين من خدمات المنظمة (العامري، 2002).
- ومن هنا تكمن أهمية سلوك المواطنة التنظيمية على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء، فمتى ما توافر هذا السلوك في المؤسسات يزيد من شعور الموظف بالولاء ويزيد من إنتاجيته

وانتمائه المؤسسي وفترات عمله داخل المؤسسة، كما ينعكس بصورة إيجابية على أداء المؤسسة والخدمات والأنشطة التي تقدمها، ويضمن بذلك إستمراريتها لذلك توجد لسلوك المواطن التنظيمية آثار ايجابية عديدة تطور المؤسسة من جهة وتسعى لتنمية شخصية وقدرات العاملين فيها من جهة أخرى.

5. محددات سلوك المواطن التنظيمية

تتفق غالبية الدراسات والأبحاث على أهمية سلوك المواطن التنظيمية، وتعزوا هذا السلوك لعدة محددات أهمها: الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والعدالة التنظيمية، والقيادة الإدارية، والثقافة التنظيمية، والمتغيرات الديموغرافية.

B الرضا الوظيفي

تتعدد تعريفات مفهوم الرضا الوظيفي وتباينت الآراء حول مفهومه، وذلك وفقاً لاختلاف اهتمامات الباحثين ومجالات بحوثهم حيث يفسرونه من جوانب مختلفة منها ما يرتبط بالوظيفة، ومنها ما يرتبط بالفرد، ومنها ما يرتبط بالبيئة.

فقد تناول "هيرزبرج" (Herzberg, 1959) مفهوم الرضا الوظيفي وعرفه على أنه مجموعة المشاعر الحسنة التي تتولد لدى الفرد تجاه المتغيرات المادية والمعنوية المرتبطة بالعمل مثل: الإنجاز، والاعتراف والتقدير بين الزملاء. بينما يمثل عدم الرضا في مشاعر الفرد تجاه بيئة العمل مثل: أنظمة الإدارة، والعلاقة بين الرؤساء والزملاء، وظروف العمل وغيرها من الأمور (خيلي، 2003).

ويرى كلاً من سيزلاقي ووالاس (Sizlagy & Wallace, 1991) أن حب وكرهية طالب للمؤسسة يرتبط بالرضا الوظيفي، ومدى قدرة المؤسسة من إشباع احتياجاته المختلفة حيث يزيد الرضا الوظيفي كلما أشبعت المؤسسة احتياجات الطالب.

ويقصد بالرضا الوظيفي عموماً حالة الارتباط العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الطالب لعمله سواء فيما يتعلق بالمزايا التي يحصل عليها أو أسلوب القيادة أو الزملاء أو المناخ العام (العامري، 2003).

ويمكن القول أن الرضا الوظيفي هو مجموعة من الحاجات الإنسانية في بيئة العمل وأنه يتحقق في قدرة العمل على إشباع تلك الحاجات على اختلاف أنواعها.

وبعد مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر المفاهيم الإدارية التي تم بحثها مع العديد من المتغيرات التنظيمية مثل الأداء التنظيمي، الولاء التنظيمي، العدالة التنظيمية وغيرها من المفاهيم. ونظراً لأهمية الرضا الوظيفي فقد أجريت العديد من الدراسات الميدانية للكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية.

وتعد دراسة "سميث وآخرون" من أهم الدراسات التي أوضحت العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، وقد بينت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي يرتبط بصورة مباشرة مع بعض أشكال سلوك المواطنة التنظيمية (Smith et al., 1983).

وبينت دراسة "بوفر" مزيداً من الأدلة على تأثير الرضا الوظيفي على ممارسات سلوكيات المواطنة التنظيمية (Puffer, 1987).

وقد بينت الدراسات وجود علاقة إيجابية معنوية بين الرضا الوظيفي وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية المختلفة (الإيثار، والكراسة، والضمير الحي، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري). وأن الرضا الوظيفي يعد أهم محدد لسلوك المواطنة التنظيمية (خليفة، 1997؛ زايد، 2000؛ العامري، 2003).

ولعل عملية تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية يرجع إلى أن الطالب الراضي عن مهامه الوظيفية أو عما يحصل عليه من مردود سواء مادياً أو معنوياً يساهم في ممارسة بعض السلوكيات التطوعية كمساعدة الزملاء أو المحافظة على ممتلكات المؤسسة التي يعمل بها دون أن يتوقع الحصول على أية حوافز إضافية بسبب هذه الممارسات.

ورغم أن هناك اختلافاً بين الباحثين حول ما إذا كان الرضا الوظيفي هو الذي يؤدي لسلوك المواطنة التنظيمية، أم أن سلوك المواطنة التنظيمية هو الذي يؤدي إلى الرضا الوظيفي للعاملين، أم أن العلاقة تبادلية بينها. فإن معظم الدراسات تبين أن الرضا الوظيفي هو الذي يتنبأ بوجود سلوك المواطنة التنظيمية بينما هناك دراسات أخرى تقترح أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى معرفة المقدمات المحتملة لسلوك المواطنة التنظيمية (الخييلي، 2003).

B الولاء التنظيمي

تنوعت تعريفات الولاء التنظيمي بتنوع المداخل الفكرية لأصحابها. فهناك ما يزيد عن عشرة تعريفات للولاء التنظيمي وأكثر من (25) مفهوماً أو مقياساً يتعلق بالولاء التنظيمي (العجمي، 1998).

فقد عرف الولاء التنظيمي بقوة ارتباط الطالب وتفاعله مع مؤسسة العمل، كما عرف بأنه الرغبة في زيادة طاقة العمل والولاء للنظام الاجتماعي. وعرف أيضاً بأنه الاعتقاد في قيم التنظيم وأهدافه، والاستعداد والميل لبذل مزيد من الجهد لمنظمة العمل، والرغبة القوية للبقاء في المنظمة (الطجم، 1996).

ويعرفه الزهراني (2004) على أنه حالة تتضح فيها قوة تطابق واندماج الطالب مع مدرسته وارتباطه بها، وإيمانه القوي بأهدافها وقيمها، واستعداده لبذل أقصى جهد في سبيل نجاحها واستمرارها والرغبة القوية في الاستمرار بالعمل فيها.

وبناءً على التعريف السابق فإن الطالب الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الولاء التنظيمي، يتمتع بدرجة عالية من الولاء للمؤسسة والارتباط بها، وقيامه بمستوى عالي من سلوكيات المواطنة التنظيمية.

ونظراً لأهمية الولاء التنظيمي فلم تقتصر الدراسات على دراسة الولاء التنظيمي فحسب بل تنوعت لتشمل جميع المحاور ذات الاتصال المباشر والغير المباشر به وأهم المحددات التي تزيد من فاعلية الولاء التنظيمي لدى الأفراد وذلك لأهمية الولاء التنظيمي من جهة وعلاقته بسلوكيات المواطنة التنظيمية من جهة أخرى (الزهراني، 2004).

وتشير الدراسات إلى أنه يمكن التنبؤ بمجموعة من العوامل التنظيمية مثل: دوران العمل، والأداء، والسلوك التنظيمي، والغياب، والتعب والتي لها علاقة بالولاء التنظيمي (Becker, 1992).

كما تشير الدراسات إلى أنه كلما زاد الولاء التنظيمي، ساعد ذلك في تقليل معدل الدوران، كما يساعد في انخفاض نسبة الغياب لدى الأفراد، والحد من مشكلة التأخر عن العمل، وتحسين فاعلية الأداء الوظيفي (الزهراني، 2004 ؛ العجمي، 1998)

وتوصلت دراسة العضائيلة (1995) إلى أن ولاء العاملين في أي منظمة يعد من العناصر الرئيسية التي تساعد بشكل مباشر في تنظيم أهدافه، كما يرتبط الولاء التنظيمي بدرجة الانجاز داخل المؤسسة.

كما توصلت عدد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي (العتيبي، 1993 ؛ القطان، 1987).

وعليه يمكن تلخيص أهم فوائد الولاء التنظيمي على النحو التالي:

- إن الولاء التنظيمي يساعد على زيادة إنتاجية الطلبة داخل المدرسة، ويزيد من فاعلية الأداء الوظيفي، وذلك لارتباط الطالب بعلاقات إيجابية مع زملاءه ومؤسساته، مما يزيد من إنتاجية الطالب والمدرسة.
- المساهمة بتقليل التكاليف التشغيلية للمدرسة، فانخفاض معدلات الغياب والتأخر ودوران العمل يسهم في تقليل تكاليف استبدال الموظفين وتدريبهم.
- يساهم الولاء التنظيمي في شعور الطالب بالتوافق النفسي والتكيف الاجتماعي والأسري.

وقد كشفت الدراسات أن نجاح التنظيم يعتمد على مدى استعداد الأفراد العاملين فيه للعمل بدقة وكفاءة وتفاؤل من أجل نجاح هذا التنظيم، لذلك فإن فعالية الأفراد لا تعتمد فقط على الإعداد والتدريب والتطوير، بقدر ما تعتمد على درجة ومستوى ولاء ورضا هؤلاء الأفراد للتنظيمات التي يعملون بها (العمري، 2004).

كما يرتبط الولاء التنظيمي بالاتجاه السلوكي للموظف عندما تكون التوقعات من نظام الحوافز قليلة، فالدافع الداخلي للموظف يكون المسئول عن ارتباطه بالمؤسسة، كما أنه مسئول عن السلوك الذي لا يعتمد أساساً على المكافأة والعقاب، فإن هذا يقود إلى القول بأن الولاء التنظيمي يشكل محدداً مهماً لسلوك المواطن التنظيمية.

ويؤكد ذلك العديد من الدراسات التي أجريت للكشف عن طبيعة ودرجة العلاقة بين الولاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث توصلت إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية (زايد، 2000 ؛ Bolon, 1997 ؛ Organ & Rayan, 1995 ؛ Schappe, 1998)

ج. العدالة التنظيمية

تعتبر العدالة التنظيمية مطلباً رئيسياً في المؤسسات، حيث يعتبر غيابها منحي خطيراً يؤدي إلى تدهور العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، وشعور العاملين فيها بالغبين والظلم من الرؤساء، مما ينعكس ذلك على مستوى إنتاجية الطلبة وارتباطهم بالمؤسسة ودرجة بقائهم فيها ومدى احترامهم للأنظمة والقوانين المتبعة فيها.

ويعرف العدل بأنه بذل الحقوق الواجبة، وتسوية المستحقين في حقوقهم وهو أن ينال كل امرئ ثمرة عمله، وأن يتحمل كل امرئ تبعه أخطائه بإعطاء كل ذي حق حقه (الجعيد، 2003)

يكاد يتفق معظم الباحثين في مجال العدالة التنظيمية في الوقت الحاضر على أن مفهوم العدالة التنظيمية يتضمن ثلاث أبعاد رئيسية هي: عدالة التوزيع، وعدالة الإجراءات، وعدالة التعاملات (زايد، 2000).

ونعني بعدالة التوزيع مدى إحساس الطالب بأن ما سيحصل عليه مساو لما يبذله من عمل وذلك بمقارنة عمله بزملائه. في حين يقصد بعدالة الإجراءات شعور الطلبة بأن الإجراءات والأنظمة واللوائح المتبعة في تحديد المكافآت التنظيمية عادلة كاشتراكه في مناقشة الأسس التي بموجبها تتم عملية تقويم أدائه. وأما يتعلق بعدالة التعاملات فيقصد بها درجة العلاقة بين الرئيس والمرووسين خلال عملية تقويم الأداء. حيث أن هذه الأبعاد يتم التطرق لها من أجل الفائدة النظرية، في حين تكون متداخلة ومتشابكة ويؤثر كل بعد في الآخر (العامري، 2003).

وقد نال مفهوم العدالة التنظيمية اهتمام الباحثين في مجال السلوك التنظيمي، ويرجع ذلك إلى أهمية العدالة التنظيمية من جهة، وعلاقته المباشرة بمجموعة المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على نجاح وتطور المنظمات من جهة أخرى. فقد بينت نتائج عدد من الدراسات وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية، وبين عدد من المتغيرات التنظيمية ذات

العلاقة الوثيقة بأداء وإنتاجية الأفراد والمنظمات، فهي ترتبط بالولاء التنظيمي، كما ترتبط بنظم تقييم الأداء، وبالرضا عن سياسات الأجور والمكافآت والعديد من المتغيرات (الجعيد، 2003).

وقد أوضحت عدد من الدراسات وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية من جهة وسلوك المواطن التنظيمية، فمتى توافرت العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة ساهم ذلك في زيادة مستوى سلوكيات المواطن التنظيمية لدى الموظفين (الجعيد، 2003؛ خليفة، 1997؛ الخيلي، 2003؛ زايد، 2000).

ويرى بعض الباحثين أن السبيل لتنمية سلوك المواطن التنظيمية لدى الموظفين هو زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم، ولعل ذلك لا يتحقق إلا بتوافر العدالة التنظيمية وإحساس الموظفين بأبعادها المختلفة (Organ, 1990؛ Mackenzi et al., 1993).

B القيادة الإدارية

تلعب طبيعة القيادة الإدارية في المؤسسات دوراً مهماً في اكتساب سلوكيات المواطن التنظيمية والتأثير فيها على حسب طبيعة القيادة المؤسسة، فالقيادة الفوضوية والدكتاتورية يتدنى فيها مستوى سلوكيات المواطن التنظيمية لاعتماد الأولى على الفوضى والتخبط في حين تعتمد الثانية على الأسلوب التسلطي الاستبدادي مما لا يتيح الفرصة للموظفين لاختيار الأنشطة والفعاليات التي يرغب المشاركة فيها، في حين تعتبر القيادة الديمقراطية القائمة على أسس الشراكة والتعاون بيئة خصبة لتنمية سلوكيات المواطن التنظيمية لدى الموظفين لذلك تسعى المؤسسات إلى تدعيم هذا النمط لتحقيق عدة فوائد منها نمو سلوك المواطن التنظيمية لدى الموظفين.

والقيادة هي فن ومهارة إدارة الأفراد، وتشجيعهم للتعاون معاً لتحقيق الأهداف المحددة فإن القائد له دور مهم يتمثل في توجيه وقيادة العاملين نحو تحقيق أهداف محددة، وتنسيق جهودهم، وتقويم أعمالهم، ويشغل الجانب الإنساني جزءاً كبيراً من وظيفته، ويتضمن ذلك تحفيز الطلاب، وبحث مطالبهم، والعمل على إشباع حاجاتهم، ودراسة مشكلاتهم والعمل على علاجها، والاستماع إلى مقترحاتهم ومناقشتها معهم وتطبيق المفيد منها (الطجم، 1996).

تؤثر طبيعة العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين على طبيعة الأدوار الرئيسية التي يقوم بها المرؤوسين سواء كانت أدوار رئيسية أم أدوار إضافية، فكلما كانت العلاقة إيجابية بينهم ساعد ذلك على قيام الأفراد بالأدوار الإضافية التي ترفد إلى سلوك المواطن التنظيمية (الخييلي، 2003).

ويرى "كيم وأورجان" أن طبيعة الأداء الوظيفي ترتبط بطبيعة العلاقة التبادلية بين الرئيس والمرؤوسين (Kim & Organ, 1982).

كما قدم "ستون وآخرون" أمثلة عملية على علاقة الرئيس بالمرؤوسين وبين أثرها على سلوكيات المواطن التنظيمية، فكلما كانت العلاقة بناءة وإيجابية ساعد على تكوين أنماط فعالة لسلوكيات المواطن التنظيمية (Settoon, Bennett and Liden, 1996).

وبين "ديلوج" أن العلاقة السلبية بين الرئيس والمرؤوسين تساهم في خلق بناء تنظيمي هش وغير قادر على القيام بأدواره، وتحقيق أهدافه، وكما يتسبب في غياب سلوكيات المواطن التنظيمية لدى الأفراد (Deluga, 1994).

وقد تطرقت بعض الدراسات عن القائد الملهم القادر على التأثير على الأفراد، ويكون قادر على خلق مناخ تنظيمي فعال للعمل كما يتميز أسلوبه بالشراكة ويتمكن من حل المشكلات الخاصة بالأفراد أو المؤسسة والتي هي من أهم الأسس التي يقوم عليها سلوك المواطن التنظيمية كأسلوب قيادي فعال (العامري، 2002 ؛ Podsakoff et al., 1990).

B الثقافة التنظيمية

ظهرت ثقافة المنظمة كمفهوم تنظيمي في أواخر السبعينات وبداية الثمانينات من القرن العشرين، وقد كانت البداية من كتاب (الثقافة التنظيمية والقيادة) لإدجار شين (Edgar Schein, 1985) الذي مهد الطريق لدراسات لا حصر لها في مجال

ويقصد بالثقافة التنظيمية: نسق الثقافة المؤسسية السائدة في المؤسسة، ويعتبر شين علماً من ساهموا في إيجاد وتطوير هذا المصطلح (أدريس، 2003). وهي الافتراضات الأساسية التي أوجدت أو اكتشفت أو طورت بواسطة جماعة معينة من الأفراد من أجل التغلب على المشكلات المرتبطة بالتكيف الخارجي والتكامل والتنسيق الداخلي، والتي تعتبر ثابتة تتميز بالبقاء لفترة

طويلة، وعملت بشكل مرض لأفراد الجماعة، مما جعلها من الثوابت الراسخة التي يتم تلقينها وتدريبها للأعضاء الجدد باعتبارها المنهج الصحيح للإدراك والتفكير والشعور عند التعامل مع تلك المشاكل (العامري، 2003).

ولعل الثقافة التنظيمية ليست المكون الوحيد لما يجري في المنظمات، فهي من المتغيرات الرئيسية التي تعمل على تكوين العديد من السلوكيات الإدارية بوجه عام، ورسم استراتيجيات التنظيم وتنفيذها على وجه الخصوص (السواط والعتيبي، 1998).

كما تؤثر طبيعة الثقافة التنظيمية على العاملين في المؤسسة وتفسيرهم للأحداث التنظيمية وعلى سلوكياتهم الفوقية والبيئية، وتحدد لهم ما يجب أن يقوموا به مثل: الالتزام، والولاء، والأمانة، والإجادة أو غير مرغوب، وقد بينت بعض الدراسات ارتباط فعالية المنظمة بالنمط الثقافي لها، ذلك أن الثقافة التنظيمية عندما تكون مشتركة بين العاملين بحيث يؤمن بها الأفراد إيماناً عميقاً يكون لها تأثير إيجابي على المنظمة والسلوك التنظيمي والفعالية التنظيمية (السواط والزهراني، 2000).

وتخلص أدريس (2004) نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الثقافة التنظيمية على النحو التالي:

- أن الثقافة التنظيمية تتأثر بالعادات والتقاليد المجتمعية والموروث الشعبي للمجتمع.
- أن الثقافة التنظيمية عامل أساسي في عمل المنظمات.
- أن القيادات الإدارية لها دور بارز في غرس تشكيل وبناء ثقافة المنظمة وتمكينها من البقاء والاستمرار، وذلك لقدرتها على التأثير في الأفراد.
- أن نمط الثقافة التنظيمية السائد له تأثير كبير على أنشطة المنظمة مثل: الأداء، والفعالية، والجودة، والابتكار، واتخاذ القرارات، والتطوير.

ويمكننا الجزم بأن الثقافة التنظيمية تؤثر بصورة كبيرة في سلوك الطلاب القدامى أو الجدد على حد سواء، وبالتالي فإن تأثيرها على سلوك المواطن التنظيمية يأتي من خلال مدى تشجيعها أو رفضها لمثل هذا النوع من السلوك. فإذا كان السائد في المدرسة أن يمارس الطلبة أنماطاً من السلوكيات التطوعية الاختيارية ويشجعون على القيام بذلك، فإن جميع أفراد المؤسسة سيتأثرون بذلك وسينعكس ذلك على سلوكهم. أما إذا كانت القيم التنظيمية تؤكد على أن يقوم

الطالب بما هو مطلوب منه فقط (الثقافة الدكاتورية)، وأن أيه أدوار أخرى سوف ينظر إليها بعين الشك والريبة، فسيكون حجم الممارسات التطوعية محدودة للغاية ، وعليه فإن الثقافة التنظيمية تؤثر إما سلبياً أو إيجابياً على سلوك المواطنة التنظيمية تبعاً للاعتقادات وطبيعة الثقافة التنظيمية التي تقوم عليها المؤسسة (العامري،2003).

B المتغيرات الديموغرافية

ويقصد بالمتغيرات الديموغرافية خصائص أعضاء المنظمة من حيث: العرق، والجنس، والعمر ، ومدة الخدمة، والتعليم....

وتؤكد الدراسات أن التنوع الديموغرافي في المنظمات لابد أن يكون له تأثير على العلاقة بين أعضاء الجماعة (الخييلي،2003). فقد تبين أن وجود قواسم مشتركة بين الأفراد داخل المؤسسة يساعد على الاندماج في العمل والسرعة التكيف الوظيفي، ومثل هذا الانجذاب يترتب عليه لاحقاً التأثير على متغيرات مثل الاتصال والانسجام ونية الرحيل عن المنظمة (Pfeffer,1983).

وتوصل آخرون إلى أن الموظفين المتمائلين ديموغرافياً يتميزوا بقدرة عالية على التكيف المؤسسي، بخلاف الموظفين المتباينين ديموغرافياً، فعند حدوث أبسط مشكلة نجد أن الموظف يسارع بالانسحاب والرحيل من المنظمة (الخييلي،2003).

فعمر الموظف يلعب دوراً واضحاً في سلوك المواطنة التنظيمية، حيث بينت الأبحاث أن الموظفين صغار السن يبدون هذا النوع من السلوك لأسباب تختلف عن تلك التي تجعل الموظفين كبار السن يمارسون مثل هذه الأدوار الإضافية التطوعية، فعمر الموظف يحدد نظريته للعمل، وبالتالي فكبار السن يتميزون بحاجة أقل للإنجاز وتحقيق الذات وأكبر للانتماء الاجتماعي والعلاقات الإنسانية من صغار السن. الأمر الذي يؤثر على توجهاتهم نحو أنفسهم وأعمالهم والآخرين. ففي الوقت الذي يهتم صغار السن بموضوع العدالة والعمليات التبادلية التي يتم عن طريقها الموازنة بين ما يقوموا به من جهد مقابل ما يحصلون عليه من مردود ، يهتم كبار السن بشبكة العلاقات الاجتماعية والأخلاقية (Wanger & Rush,2000).

وقد بينت دراسة العامري (2003) أن هناك علاقة قوية بين عمر الرئيس ورؤيته لسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في إدارته. وتبين أن المديرين كبار السن يرون أن الموظفين

الذين يعملون في إدارتهم يتمتعون بسلوك المواطنة التنظيمية أكثر من المديرين صغار السن . بمعنى أن المديرين صغار السن يرون أن ما يقوم به الموظفون لا يعد أدواراً إضافية ولا يصب في مجال سلوك المواطنة التنظيمية، ولعل سبب هذا التفاوت في الرؤية يعود إلى اختلاف نظرة الشباب عن كبار السن فيما يتعلق بالعمل والآخرين.

ويؤكد ذلك ما توصلت إليه دراسة الخيلي (2003) من أن الأفراد الذين ينتمون إلى الفئة العمرية (أقل من 20) هم الأكثر التزاماً بسلوك المواطنة التنظيمية وما ترتبط به من أبعاد من الفئات العمرية (30-40) سنة مرجعاً ذلك إلى رغبة هؤلاء الأفراد في ترسيخ أقدامهم في العمل والاستقرار فيه، والتمثل في قدوة يستمدون منها كيفية التفاعل الإيجابي مع اللوائح وإجراءات وسياسات وقواعد العمل، وتوثيق العلاقات الطيبة مع الزملاء والرؤساء وفرق العمل.

وعليه يمكن القول أن العوامل المؤدية إلى ظهور سلوك المواطنة التنظيمية عند الأفراد تختلف باختلاف أعمارهم.

كما تعتبر مدة خدمة الموظف في المنظمة دوراً في وجود سلوك المواطنة التنظيمية أو اختفائه . وقد أثبتت دراسة "أورجان وريان" أن هناك علاقة سلبية بين مدة خدمة الموظف وسلوك المواطنة التنظيمية. حيث كشفت أن الموظفين الجدد يظهرون هذا النوع من السلوك أكثر من الموظفين ذوي الخدمة الطويلة، ويعود السبب إلى أن الموظف الجديد لا يعرف أو غير متأكد من حجم المسؤوليات المطلوبة منه لإنجازها، وبالتالي فإنه يحددها بشكل واسع. لكن ما أن يتكيفوا مع النظام الاجتماعي للمنظمة وتقل درجة عدم التأكد والغموض عندهم، حتى يصبحوا أكثر قدرة على تحديد أدوارهم بدقة عالية، مما يترتب عليه قلة النشاطات الإضافية التطوعية التي يقوم بها وقلة سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم (Organ & Rayan,1995).

وقد كشفت دراسة الخيلي (2003) على وجود سلوك المواطنة التنظيمية بصورة أكبر لدى الأفراد الذين أمضوا ما يزيد عن (20) سنة مقارنة بالأفراد الذين تقل فترة خدمتهم عن ذلك. مرجعاً ذلك لسنوات الخبرة في العمل، حيث يطمأن الفرد على تحقيق حاجاته الأساسية، ومن ثم يندفع نحو كافة الأساليب التي تحقق الإبداع الابتكار والتطوير والتجديد في أساليب العمل وتقنياته وفنياته.

ويؤثر عامل الجنس على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، فقد كشفت دراسة خليفة (1997) عن وجود علاقة إيجابية بين الجنس وسلوك المواطنة التنظيمية، وتبين الدراسة أثر القيود والضوابط الاجتماعية التي تفرضها المجتمعات على مشاركة المرأة في أدائها لأدوارها الرسمية من جهة والأدوار الإضافية من جهة أخرى، حيث يحول ذلك من مشاركة المرأة خصوصاً في المجتمعات العربية والنامية بشكل ملحوظ مقارنة بالمجتمعات المتقدمة.

كما بينت دراسة الخيلي (2003) عن وجود اختلافات جوهريّة في اتجاهات كل من الذكور والإناث نحو سلوك المواطنة التنظيمية، حيث تبين أن اتجاهات الذكور أكبر من اتجاهات الإناث نحو ممارسة هذا السلوك. وتعزو الدراسة ذلك إلى أن العمل هو أولوية بالنسبة للذكور عكس الإناث، كما أن القيود الاجتماعية تقلص دور المرأة في إظهار سلوك المواطنة التنظيمية كالكرم والإيثار وتقديم يد المساندة والعون لزملاء العمل، وهذا يؤثر على اتجاهاتها نحو هذا المحدد السلوكي، بالإضافة إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية يتطلب بذل جهد ووقت إضافي لا يتوافر بالضرورة للمرأة العاملة التي تكون في الغالب منهكة بالأعمال المنزلية والأسرية.

ثانياً: الدراسات السابقة

بعد إطلاع الباحث على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع سلوك المواطنة التنظيمية يمكننا تقسيم الدراسات السابقة إلى الدراسات العربية والدراسات الأجنبية، والتي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية في المجال التعليمي.

1- الدراسات العربية

قام المهدي (2006) بدراسة بعنوان العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة في المدارس الثانوية العامة في مصر، هدفت الدراسة إلى اقتراح نموذج لتعزيز العدالة التنظيمية وتنمية أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية، ثم تفعيل العلاقة بينهما في المدارس الثانوية العامة في مصر، وقد ضمت العينة (1083) معلماً من المدارس الثانوية العامة، وقد خلصت الدراسة إلى أن مستوى أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية بالمدارس الثانوية العامة في مصر مرتفع، وأن جميع أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بالمدارس الثانوية العامة في مصر مرتفعة، وكان أكثرها ارتفاعاً هو أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية نحو الزملاء يليه

أداءهم لسلوك المواطنة نحو الطلاب، وأقلها سلوك المواطنة نحو المدرسة، وكشفت الدراسة إلى 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 تحسن أداءهم لسلوك المواطنة التنظيمية نحو الطلاب ونحو زملاءهم ونحو المدرسة ككل، وأن مشاعر العدالة الإجرائية التفاعلية تؤثر بصورة مستقلة تأثيراً على أداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية نحو المدرسة.

وقد قام الزهراني (2007) بدراسة حول سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين في مدينة، جدة هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي هذه المدارس، وقد شملت الدراسة (289) مديراً و(786) معلماً، وقد خلصت الدراسة إلى أن مديري المدارس يرون أن سلوك المواطنة التنظيمية يتحقق بمستوى متوسط، وأن المعلمين يميلون إلى تكرار ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بحسب أولويتها لديهم (الكياسة، والسلوك الحضاري، ووعي الضمير، والإيثار، والروح الرياضية)، كما أن المعلمين يتسمون بمستوى عال من سلوك المواطنة التنظيمية، وقد دلت الدراسة على وجود علاقة ارتباط ضعيفة بين العوامل الشخصية لأفراد العينة ورؤيتهم لتجسيد المعلمين لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية (السلوك الحضاري، ووعي الضمير، والروح الرياضية، والكياسة، واللطف).

أما خالد (2010) فقد قام بدراسة علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بإستراتيجيات التدريس والتحصيل الدراسي لطلاب الجامعات، حيث أوضحت الدراسة أن بعدي سلوك المواطنة التنظيمية الإيثار والمجاملة ذات صلة كبيرة بالتحصيل الدراسي، كما أكدت الدراسة على ضرورة تناول الدافعية للتعلم والإيثار وتحمل المسؤولية في الدراسات القادمة للباحثين حيث يحتاج دراستها مزيداً من البحث والتقصي.

وقد قام آل زاهر (2011) بدراسة سلوك المواطنة التنظيمية في جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية، حيث بينت الدراسة العوامل التي تساعد على تشكيل سلوك المواطنة التنظيمية وهي: الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي والدعم القيادي والعدالة التنظيمية والثقافة التنظيمية، كما تناولت الدراسة أعضاء هيئة التدريس الذكور بالجامعة حيث بينت النتائج أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية لديهم ليست بالدرجة المأمولة وتميل إلى الممارسة المتوسطة والممارسة

الضعيفة في بعض السلوكيات التطوعية مما يؤكد الحاجة إلى تطوير وتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين وأعضاء هيئة التدريس.

2- الدراسات الأجنبية

قام ماركو كزي وزين (Markoczy and xin, 2004) بدراسة بعنوان "آثار الإهمال على سلوكيات المواطنة التنظيمية"، والتي هدفت إلى إيضاح أن تجنب التصرفات الضارة بالآخرين يلعب دوراً رئيسياً في سلوك المواطنة التنظيمية.

وقد قام الباحث بجمع البيانات من (524) مديراً أمريكياً وصينياً ضمن ثلاث مدارس أعمال (اثنتان في أمريكا وواحدة في الصين)، وقد خلصت الدراسة إلى أن الجنسية الصينية ترى أن الحفاظ على درجة التناغم بين الأشخاص وحماية المصادر التنظيمية التي يمكن رؤيتها كسلوكيات مواطنة تنظيمية، ولكن موضوع العلاقة بين الجنسية الصينية وهذين التصرفين المتجنبين يمكن تسويته من خلال مكونات مفهومهم للضرر الذي ينتج عن مخالفة مثل هذين التصرفين وسهولة الابتعاد عنها، ودلت الدراسة إلى أن الجنسية الأمريكية ترى أن الروح الرياضية واللف والمجاملة كسلوكيات مواطنة تنظيمية، ولكن العلاقة بين الجنسية الأمريكية وبين هذين التصرفين المجتنبين يمكن تسويته من خلال تركيبة مفهوم الضرر الناتج عن خرق هذين التصرفين وسهولة الابتعاد عن ذلك.

وأما دراسة ديپولا وآخرون (Dipaola, Tarter and Hoy, 2004) بعنوان "قياس المواطنة التنظيمية في المدارس"، والتي تهدف إلى قياس سلوك المواطنة التنظيمية في المدارس المتوسطة باستخدام مقياس "أورجان" والذي يتكون من خمسة أبعاد هي: الإيثار، وعي الضمير، والروح الرياضية، والقياس، والسلوك الحضاري.

وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من (75) مدرسة متوسطة تم اختيارها من إحدى عشرة مقاطعة من ولاية أوهايو، وعلى الرغم من أن هذه العينة المختارة لم تكن مختارة عشوائياً، إلا أنه أخذ في الاعتبار مشاركة مدارس المدن والضواحي والريف في العينة، وتمثلت المدارس من حيث تسجيل الطلاب ومتوسط رواتب المعلمين ومعدل خبرتهم وحجم المدرسة وقد تم تعبئة

حوالي (1300) استبانته، وقد خلصت الدراسة إلى صلاحية المقياس المستخدم لقياس سلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعاده الخمسة، وأن المواطنة التنظيمية ترتبط بوضوح ارتباطاً إيجابياً بالمتغيرات التالية: القيادة الجماعية، درجة مهنية المعلم، والصحافة المدرسية، ودرجة الوعي المدرسي، وأن إدراك المعلم لفاعلية وقيمة المدرسة يرتبط ارتباطاً طردياً مع المواطنة التنظيمية، فكلما زادت سلوكيات المواطنة التنظيمية في المدارس، كلما ازداد وعي وتفهم المعلمين بالفاعلية المدرسية.

وقد قام بوجلر وسوميك (2005) بدراسة أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في صنع القرار المتعلق بالمعلمين، وقد دلت الدراسة على أن مشاركة المعلمين في صنع القرار يكون لها بالغ الأثر في الحياة المدرسية، وذلك للدور الكبير الذي تلعبه المواطنة التنظيمية في عملية تأصيل القيم والديمقراطية داخل المدارس وفي نفوس المعلمين والطلاب.

وقد قام جيبا (Giap, 2005) بدراسة بعنوان سلوك المواطنة التنظيمية وإدراك العدالة التنظيمية في مهن الطلبة، هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية بين الطلبة الذين يمارسون أعمالاً في كلياتهم بصفة مؤقتة، حيث كانت العينة مكونة من (50) طالباً يمارسون أعمالاً بصفة مؤقتة (34 إناث، 16 ذكور)، حيث أستخدم الباحث استبانته تضم (16) فقرة لقياس بعدين من أبعاد المواطنة التنظيمية هما: الإيثار، والعدالة التنظيمية (16) فقرة لقياس (4) أبعاد للعدالة التنظيمية، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط عالي بين سلوك المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية، وظهور سلوك مواطنة عالي إذا كان للوظيفة علاقة ببرنامج دراسة الطالب.

وقد قام اهتیار (Ehtiyar(2010 بدراسة تناولت دور سلوك المواطنة التنظيمية في مجال النجاح الأكاديمي لطلاب الجامعات وقد بينت الدراسة أن لسلوك المواطنة التنظيمية دوراً كبيراً في النجاح الأكاديمي والجوانب الديموغرافية للطلاب، وذلك يؤكد حسب نتائج الدراسة ضرورة الاهتمام بسلوك المواطنة التنظيمية والتوسع في دراسة أبعاده.

أما خان (Khan (2012 فقد قام بدراسة تأثير الالتزام التنظيمي في الثقافة والقيادة التنظيمية والعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي الخاصة

في ماليزيا، وقد بينت الدراسة أن لسلوك المواطنة التنظيمية تأثيراً إيجابياً على سلوك الأكاديميين في الجامعات الماليزية .

أما كراستيف (2013) Krastev فقد قام بدراسة وتحليل العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والدعم والثقة والعلاقات الرسمية في مواقع العمل بين أعضاء هيئة التدريس في المدارس الثانوية البلغارية حيث تألفت العينة من 127 معلماً، وقد دلت الدراسة على وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين سلوك المواطنة التنظيمية من جهة ومكونات الارتياح مع الزملاء العمل من الدعم والثقة والعلاقات الرسمية.

وأما نيता (2013) Neeta فقد قام بدراسة سلوك المواطنة التنظيمية في جامعات الهندسة بالهند، وقد توصلت دراسته إلى الحاجة لتدعيم هذا السلوك لدى الطلاب والدور الكبير الذي تلعبه المواطنة التنظيمية باعتبارها سلوكيات فردية تعود على المنظمة بالنفع دون اللجوء إلى برنامج الحوافز والمكافآت، كما بينت الدراسة أهمية الرضا الوظيفي للعاملين والالتزام الوظيفي وعلاقتها الإيجابية بسلوك المواطنة التنظيمية.

التعليق على الدراسات السابقة:

تقسم الدراسات إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي:

1- مجموعة الدراسات المسحية.

2- مجموعة الدراسات الارتباطية.

كما تدل الدراسات السابقة التي تعرض لها الباحث والتي تم استعراض نتائجها على أهمية سلوك المواطنة التنظيمية كموضوع، حيث بحثت معظمها عن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد عينتها، وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة بجملة من الفوائد يمكن حصرها في التالي:

- تحديد الجوانب التي سبق بحثها من موضوع الدراسة، والجوانب التي لم تبحر من قبل، ليتسنى للباحث أن يبدأ من حيث انتهى غيره من الباحثين.

- إثراء الجانب النظري للبحث.
- توجيه الباحث للدراسات والمراجع السابقة التي من الممكن الاستفادة من نتائجها وإطارها النظري في البحث الحالي
- المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة، وبيان أهمية الدراسة ومبررات عملها.
- المساعدة في اختيار المنهج الملائم وأداة الدراسة المناسبة والإسهام في بنائها.
- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في مناقشة النتائج التي ستوصل إليها الدراسة الحالية.

أما من حيث أبرز نتائج وتوجهات الدراسات السابقة فتتمثل فيما يلي:

- 1- أن لسلوك المواطنة التنظيمية آثاراً إيجابية على أداء المنظمة والفرد وجماعة العمل.
- 2- تدني مستوى سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات الحكومية العربية.
- 3- عدم وجود دراسة علمية محلية لسلوك المواطنة التنظيمية حسب علم الباحث.
- 4- تعدد العوامل المؤثرة في ظهور أو اختفاء سلوك المواطنة التنظيمية تبعاً للرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعدالة التنظيمية والقيادة الإدارية والثقافة التنظيمية والمتغيرات الديموغرافية (الخصائص الشخصية).
- 5- الحاجة إلى تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية في مؤسسات العمل والمؤسسات التعليمية بشكل أساسي.
- 6- غياب سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الأفراد في المؤسسات يكلف المؤسسات الكثير من الهدر العام في المال والوقت والجهد والموارد.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أنها تتشابه مع الدراسة الحالية في تناول موضوع سلوك المواطنة التنظيمية، إلا أن الدراسة الحالية تتفرد بإعداد الباحث لمقياس لسلوك المواطنة التنظيمية، وإعداده لبرنامج لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لطلاب المرحلة الثانوية على وجه التحديد، ولا يشابهها في ذلك سوى دراسة دييولا وآخرين (Dipaola et al., 2004) وهي مقتصرة على دراسة سلوك المواطنة التنظيمية في المدارس المتوسطة بولاية أواهيو الأمريكية، ودراسة المهدي (2006) وهي مقتصرة على دراسة سلوك المواطنة التنظيمية في

المدارس الثانوية بمصر، ودراسة الزهراني (2007) التي تناولت موضوع سلوك المواطنة التنظيمية على معلمي مدارس التعليم العام بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

ثالثاً: فروض الدراسة:

بالاستناد على أهداف الدراسة وتساؤلاتها وانطلاقاً مما جاء في الإطار النظري، والدراسات السابقة تم صياغة الفروض التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة الضابطة ودرجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة الضابطة ودرجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في كل من القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي وبعد فترة المتابعة للبرنامج الإرشادي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

الفصل الثالث

منهج الدراسة وإجراءاتها

مقدمة

أولاً. منهج الدراسة

ثانياً. مجتمع الدراسة وعينتها.

ثالثاً. أدوات الدراسة

رابعاً. إجراءات الدراسة

خامساً. الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

مقدمة:

يتناول هذا الفصل منهج الدراسة، والعينة والأدوات، وخطوات الدراسة، وإجراءات تطبيق برنامج الدراسة، وإجراءات التطبيق، وأخيراً المعالجة الإحصائية على النحو التالي:

أولاً: منهج الدراسة:

استهدفت الدراسة برنامجاً إرشادياً جمعياً لطلاب المرحلة الثانوية، متغيراً مستقلاً لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لديهم كمتغير تابع. ووجد أن المنهج المناسب للدراسة الحالية هو المنهج التجريبي، ذو تصميم المجموعتين المتكافئتين، تمثل أحدهما التجريبية وتمثل الأخرى المجموعة الضابطة، وذو القياس القبلي و البعدي.

والمنهج التجريبي كما وصفه (المنيزل والعنوم، 2010: 218-219) يمتاز بالتفرد من بين جميع مناهج البحث وذلك لأنه النوع الوحيد الذي يستطيع أن يختبر حقيقة الفرضيات حول ما يسمى السبب- النتيجة ويذهب إلى ما وراء التعرف على العلاقات القائمة، أي على الأقل تقرير ولو بشكل جزئي العوامل التي أدت إلى حدوث أو تغيير في الظاهرة، تجدر الإشارة إلى أن البرنامج الإرشادي يعتبر متغيراً مستقلاً أما سلوك المواطنة التنظيمية فيعد متغيراً تابعاً

والجدول التالي يوضح شكل التصميم التجريبي للدراسة الحالية:

جدول (1)

التصميم التجريبي للدراسة الحالية

المعالجة				المجموعة	التوزيع
القياس المتتبعي بعد أكثر من 3 أشهر	القياس البعدي	البرنامج الإرشادي	القياس القبلي		
ق3	ق2	√	ق1	التجريبية	عشوائي
x	ق2	x	ق1	الضابطة	عشوائي

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها:

تم تحديد مجتمع الدراسة حيث يبلغ طلاب المرحلة الثانوية بالمدارس الثانوية بمملكة البحرين في العام الدراسي 2014/ 2015م. 31294 طالباً وطالبة، كما يبلغ حجم مجتمع الدراسة الحالية 1000 طالباً من طلاب مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين الواقعة بالمحافظة الشمالية بمملكة البحرين.

عينة الدراسة:

أ. عينة الدراسة الاستطلاعية:

بلغ عددها (60) طالب بمدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين، يتراوح أعمارهم بين (18-16) عاماً بمتوسط حسابي قدره (17) عاماً. وذلك بغرض حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، ومدى مناسبتها للبيئة بمملكة البحرين، وذلك بالطرق الإحصائية المناسبة.

ب. عينة الدراسة الأساسية:

قام الباحث بإعداد قائمة بأسماء جميع طلاب المدرسة، وسحب عينة مقصودة تتميز بانخفاض مستوى سلوك المواطنة التنظيمية يبلغ حجمها (40) طالباً، تم توزيعهم بطريقة عشوائية على مجموعتين: مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة بصورة متماثلة.

وقد روعي عند اختيار عينة البحث أن تتوفر الشروط التجريبية لجميع أفرادها كالتالي:

1- أن يتراوح العمر الزمني لجميع أفراد العينة ما بين (16-18) عاماً لأن الطلاب

في هذه المرحلة العمرية تظهر عليهم حاجتهم إلى تنمية المهارات الاجتماعية والشخصية المرتبطة بسلوك المواطنة التنظيمية.

2- عدم وجود عاهات أو أمراض تحتاج معها تربية خاصة لأن ذلك سيؤثر على

تدريبهم وتنمية سلوك المواطنة التنظيمية.

3- أن يكون الطلاب منتظمين في الدراسة ، ولا يتغيبون عن المدرسة.

4- أن تتجانس المجموعتان الضابطة و التجريبية في المرحلة العمرية و السنة الدراسية

، لأن التباين في المجموعتين قد يؤثر في النتائج.

5- أن يتساوى العدد بين أفراد المجموعتين التجريبية و الضابطة.

في البداية كان عدد أفراد العينة (46)، وقد استبعد الباحث بناءً على الشروط السابقة طالبين من ذوي الاحتياجات الخاصة ، وطالبين من الطلاب المنقطعين عن الدراسة، وطالبين من طلاب التعليم الجزئي، وبذلك أصبحت العينة تتكون من (40) طالباً، وقد تم تقسيمها إلى مجموعتين: ضابطة، وتجريبية قوام كل واحدة منها (20) طالباً.

ثالثاً: أدوات الدراسة:

1- مقياس سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المرحلة الثانوية (إعداد

الباحث).

وفيما يلي عرض لخطوات إعداد المقياس:

- أ- وصف المقياس: قام الباحث بإعداد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية (ملحق رقم 2)، وقد أعتمد الباحث في تصميم المقياس على ما يأتي:
- ب- قام الباحث بالاطلاع على المقاييس و الأدوات ذات العلاقة بمقياس سلوك المواطنة التنظيمية مثل: مقياس سلوك المواطنة التنظيمية إعداد أبوتايه (2012).
- ت- قام الباحث باستطلاع آراء مجموعة من المرشدين الاجتماعيين والمعلمين العاملين في مدارس وزارة التربية و التعليم، حول المظاهر المختلفة لسلوك المواطنة التنظيمية التي يمارسها الطلاب في المدارس و خارجها.
- ث- قام الباحث بملاحظة مجموعة من الطلاب الذين يتمتعون بسلوكيات المواطنة التنظيمية وغيرهم ممن لا يتمتعون بها داخل المدرسة و خارجها.
- ج- قام الباحث بصياغة فقرات المقياس في صورتها الأولية بطريقة راعى فيها البساطة والوضوح.

وقد وصل عدد العبارات المقترحة قبل التحكيم إلى (44) ملحق (3) عبارة، تم عرضها للتحكيم على عدد من أعضاء هيئة التدريس في قسم علم النفس بكلية الآداب في جامعة البحرين ومختصين بالجانب التربوي والإرشادي بمملكة البحرين، وبناء على ملاحظات الأساتذة المحكمين وتوصياتهم تم الاتفاق على العبارات التي أتفق عليها.

وتكون المقياس بعد التحكيم ملحق رقم (4) من (36) عبارة تمثل كل منها مظهراً من مظاهر سلوكيات المواطنة التنظيمية ، وقد عمل الباحث دراسة استطلاعية على (60) طالباً من طلاب مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين .

وفي ضوء ملاحظات الطلاب تم إعادة الصياغة اللغوية لبعض فقرات المقياس وإضافة (7) عبارات.

وتكون المقياس بصورته النهائية ملحق (6) من (43) عبارة، وكل عبارة متبوعة بثلاث خيارات (كثيراً، متوسط، قليلاً)، بوزن (1،2،3) درجات على التوالي للعبارات الإيجابية، وبوزن (3،2،1) درجات العبارات السلبية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية كما في الجدول التالي:

جدول (2)

توزيع العبارات الإيجابية والسلبية على أبعاد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

نوع العبارات	أبعاد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية	العبارات
العبارات الإيجابية	الإيثار	10-7-6-5-4-2-1
	الكياسة	18-17-15-13-12
	الضمير الحي	25-24-22-21-20
	الروح الرياضية	34-32-31-28-27-26
	السلوك الحضاري	43-41-40-39-36-35
العبارات السلبية	الإيثار	9-8-3
	الكياسة	16-14-11
	الضمير الحي	23-19

33-30-29	الروح الرياضية	
42-38-37	السلوك الحضاري	

تتراوح درجات المقياس بين (43) درجة وهي تشير إلى أدنى مستوى لسلوك المواطنة التنظيمية، أما (129) درجة فتشير إلى أعلى مستوى على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية في حين تكون درجة (86) هي الدرجة المتوسطة على المقياس. وقد شمل المقياس على (29) عبارة موجبة و (14) عبارة سالبة، وذلك للتحقق من صدق إجابات المبحوثين.

الخصائص السيكومترية للمقياس

صدق المقياس

إن المقياس الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة الذي وضع من أجلها الاختبار، والدرجة التي يكون فيها قادراً على تحقيق أهداف محددة تتمثل في قياس الظاهرة المدروسة (المرسومي، 2011: 177).

وقد تم التحقق من صدق مقياس سلوك المواطنة التنظيمية من خلال:

أ. الصدق الظاهري:

لتحقيق هذا الصدق عرض الباحث عبارات المقياس على هيئة من المحكمين من أساتذة قسم علم النفس بكلية الآداب في جامعة البحرين ملحق (2) طلب منهم الحكم على المقياس الخاص بقياس سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المرحلة الثانوية . ولإبداء رأيهم في صدق المضمون لفقرات المقياس ومدى وضوح العبارات وإبداء رأيهم فيما يتعلق بالصياغة اللغوية.

وقد تم الإبقاء على العبارات ذات نسبة الاتفاق العالية ، وتم حذف العبارات التي لم يتفق عليها فتم حذف عبارة رقم (44)، وتعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات الأخرى.

ب. الصدق البنائي:

قام الباحث بحساب معامل صدق الاتساق الداخلي والذي يمكن التطرق إلى أهم ملامحه من خلال الجدول التالي:

جدول (3)

معامل صدق الاتساق الداخلي
لأبعاد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية	معامل صدق الاتساق الداخلي
الإيثار	,72**
الكياسة	,69**
الروح الرياضية	,83**
الضمير الحي	,79**
السلوك الحضاري	,75**

**دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,01).

ومن خلال الجدول (3) يتضح الاتساق الداخلي لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية من خلال أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، وقد تم حساب الصدق باستخدام طريقة الاتساق الداخلي، حيث تم تحديد ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية الناتجة عن مجموعة الفقرات التي تتكون منها الاستبانة، وكذلك ارتباط المحاور بعضها مع بعض وأيضاً ارتباط كلا منها بالأداء الكلي، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد كانت جميع معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة ودالة إحصائياً.

ثبات المقياس:

قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ للأبعاد الفرعية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية حيث بلغ معامل ارتباط (0,75) وهي دالة عند مستوى دلالة (0,01)، وتم تطبيق معامل اتساق بيرسون للتأكد من ترابط العبارات وبعضها بعضاً، ودلت النتائج على أن ثبات والاتساق الداخلي للمقياس مقبول وكاف لأغراض الدراسة بعد تصحيحه بمعادلة براون.

2. البرنامج الإرشادي لطلاب المرحلة الثانوية : (إعداد الباحث).

قام الباحث بإعداد برنامج إرشادي يعتمد على أسلوب الإرشاد الجمعي ، قائم على الإرشاد السلوكي المعرفي.

والملاحق رقم (9) يوضح جلسات البرنامج الإرشادي إذ من خلاله يمكن توظيف عدد من الفنيات الإرشادية لتحقيق الهدف. وقد استعان الباحث ببعض فنيات الإرشاد السلوكي المعرفي المختلفة ، مثل: (التعزيز - لعب الدور - المناقشة الجماعية). وقد عرض الباحث البرنامج على مجموعة من أساتذة قسم علم النفس بكلية الآداب بجامعة البحرين وتربويين ومتخصصين في مجال الإرشاد الاجتماعي بوزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين ملحق(8)، والذين تفضلوا مشكورين بإبداء مرئياتهم، وملاحظاتهم في البرنامج من حيث البناء والجلسات.

المنطلقات الإجرائية للبرنامج: كيفية تحديد السلوك المراد الإرشاد والتدرب عليه:

وينطلق البرنامج الإرشادي، الذي يقوم الباحث بإعداده، وتصميمه من خلال عدة إجراءات على النحو التالي:

1- قام الباحث بتحديد المرحلة العمرية لطلاب المراد إرشادهم في (مرحلة المراهقة).
2- قام الباحث بتحديد هل هذا السلوك المطلوب تعزيزه وتنميته لدى طلاب المرحلة الثانوية يعد سلوكاً مطلوباً ومقبولاً من قبل المجتمع عامة أم من الأسرة والبيئة المدرسية فقط، إذ تم الاستقرار على أن السلوك المستهدف بالبرنامج يخص كل الناس.

3- مدى توفر الإمكانيات المرتبطة بجلسات البرنامج الإرشادي.
يخلص الباحث من خلال استعراضه للمنطلقات النظرية و الإجرائية إلى الوصول إلى فلسفة البرنامج، كيفية بنائه، وخطوات العمل، والأسس، والأهداف التي يقوم عليها البرنامج.

بناء البرنامج:

حرص الباحث على مراعاة بعض الأمور عند بناء البرنامج الإرشادي، ليساعد على تحقيق أهدافه:

- 1- البرنامج قائم على إطار نظري واضح، مستمد من مفاهيم: علم النفس، والنظرية السلوكية المعرفية بفنيتها المختلفة.
- 2- مناسبة إجراءات البرنامج لأفراد عينة الدراسة.
- 3- مرونة البرنامج إذ لم يقم الباحث بتصميم البرنامج على أساس فكرة الجمود، بل تم تصميم الجلسات تبعاً لمتطلبات بعض المواقف التي فرضتها كل جلسة، مع الالتزام بالأهداف العامة للبرنامج.
- 4- أن يتضمن البرنامج خبرات توضح للطلاب أهمية ومدى الاستفادة من هذا البرنامج في شتى مجالات حياتهم وفي مجالات عملهم المستقبلية.
- 5- التنظيم، إذ حرص الباحث على مراعاة التنظيم الجيد لمواد البرنامج، وجلساته بحيث تحتوي كل جلسة على معلومات وأنشطة يمارسها الطلاب.
- 6- احتواء كل جلسة من جلسات البرنامج على مهارات تحقق أهداف البرنامج الإرشادي.
- 7- تركيز البرنامج على فنيات الإرشاد السلوكي المعرفي، مثل (التعزيز - الواجبات المنزلية - لعب الدور).
- 8- تم مراعاة التسلسل المنطقي لجلسات الإرشاد بحيث تكون مترابطة، ومتتابعة.
- 9- أن يعتمد البرنامج على أمثلة واقعية حتى يكون ذلك دافعاً جيداً للطلاب .
- 10- اتسمت جلسات البرنامج بالحيوية، والفاعلية، والمشاركة، والانتباه من المتدربين وذلك لأنها تمس الواقع الحياتي الذي يعيشه الطلاب، وتتعلق بأهم الجوانب التي تشغل بال كل متدرب.
- 11- اشتمل البرنامج على أدوات سهلة التطبيق، حيث اتسم المقياس الذي احتوى عليه البرنامج بسهولة التطبيق.

خطوات بناء البرنامج:

مر بناء هذا البرنامج بعدد من الخطوات أهمها:

- أ- الإطلاع على الدراسات السابقة، والأدبيات النظرية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
- ب- التعرف على خصائص العينة ومدى حاجتهم لهذا البرنامج.

ت-تحديد أهداف البرنامج وصياغتها.

ث-تحديد المهارات التي سيتم تدريب الطلاب عليها وإكسابهم إياها.

ج-صياغة محتوى البرنامج في عدد من الجلسات، والتي تحتوي على أهم المعلومات والمهارات التي ينبغي تزويد أفراد المجموعة بها والفنيات المستخدمة في هذه الجلسات.

ح-مراعاة التدرج في محتوى البرنامج.

خ-تحديد بعض الإجراءات و الأساليب التي سيتبعها أفراد المجموعة أثناء البرنامج.

د- عرض البرنامج على المحكمين.

الأسس التي يقوم عليها البرنامج:

إن البرنامج الإرشادي الذي قام الباحث بإعداده وتطبيقه يستند على مجموعة من الأسس والمبادئ، شأنه في ذلك شأن عمليات التوجيه والإرشاد النفسي، والذي يركز على مبادئ متنوعة، وهي أسس عامة ونفسية وتربوية وأخلاقية (حسين، 2004) (العاسمي، 2009:27).

عناصر البرنامج:

اعتمد البرنامج على ثلاث جوانب رئيسية وهي:

الجانب المعرفي:

ويتمثل في المعلومات المقدمة للطلاب عن مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية ومدى تأثيره عليهم في الحياة المدرسية و الأسرية وجوانب الحياة المختلفة.

الجانب الوجداني:

وأشتمل البرنامج على تدعيم لسلوكيات المواطنة التنظيمية وطبيعة العلاقة الإيجابية التي تربطهم مع بعض لتحقيق الأهداف.

الجانب المهاري:

ويتمثل في تدريب الطلاب على مهارات التعاون وتحمل المسؤولية، والمهارات الاجتماعية.

أهداف البرنامج الإرشادي:

يعد تحديد أهداف البرنامج الإرشادي من الخطوات الرئيسية التي يجب أخذها في الاعتبار عند تصميم البرنامج، وتتنوع الأهداف المرجو تحقيقها من أهداف عامة ويعرض الباحث في هذا المجال الهدف الرئيسي للبرنامج وهو:

تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المرحلة الثانوية.

الجدول الزمني للبرنامج:

يطبق البرنامج على مدى ثمانية أسابيع، بواقع جلستين أسبوعياً، ومدة كل جلسة (50) دقيقة، وبذلك يبلغ إجمالي الجلسات (14) جلسة، وقد بدأت الجلسات بتاريخ أكتوبر 2014، وانتهت بتاريخ 4 ديسمبر 2014، ويضاف لهذا العدد جلسة القياس القبلي وأخرى للقياس البعدي للمجموعتين الضابطة و التجريبية. وتم القياس البعدي بتاريخ 4 ديسمبر 2014، والقياس التتبعي بتاريخ 5 مارس 2015.

مكان تطبيق البرنامج:

تم تقديم البرنامج الإرشادي التدريبي في قاعة المحاضرات، تم تجهيزها لأغراض البرنامج في مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين.

تكلفة تنفيذ الدراسة:

تم بناء وتنفيذ البرنامج الإرشادي في الدراسة الحالية بتمويل شخصي من الباحث.

الفنيات الإرشادية المستخدمة في البرنامج:

تنقسم الفنيات الإرشادية المقدمة في البرنامج إلى:

1 - فنيات معرفية:

تستهدف تغيير أفكار المسترشد اللاعقلانية واللامنطقية وطريقة تفكيره وإكسابه طرق تفكير أكثر عقلانية ومنطقية، بما يساعده فيما بعد على اكتساب فلسفة عقلية في حياة تقلل من الحوار الذاتي السلبي الذي يؤدي لخلق أفكار لا منطقية أخرى مثل: إعادة البناء العقلاني تدريجياً، وتقديم الخيارات البديلة والأفعال البديلة، واستخدام المرح والقصد المتناقض.

2- فنيات انفعالية:

تستهدف مشاعر المسترشد وأحاسيسه وردود أفعاله تجاه المواقف المختلفة والخبرات السابقة المتعلقة بسلوكياته الخاطئة وتساعده على تغيير قيمه المحورية مثل: القبول الغير مشروط، والهجوم على الأفعال الخاطئة، واللغة المشحونة عاطفياً.

3- فنيات سلوكية:

تهدف هذه الفنيات مساعدة المسترشد في التخلص من السلوك الغير مرغوب فيه وحثه على تعديل هذا السلوك وإكسابه سلوك اجتماعي توافقي وتعزيز ذلك السلوك الجديد في سلوكيات المسترشد بحيث يتقبله ويعتاد عليه معرفياً وسلوكياً مثل: الواجبات المنزلية، والمناقشة الجماعية، والتعاقد السلوكي، والتعزيز، ولعب الدور، والتعلم بالقذوة، والتجاهل.

الفئة المستهدفة بالبرنامج:

الفئة المستهدفة في البرنامج الإرشادي هي طلاب المرحلة الثانوية، وقد تراوحت أعمارهم ما بين (16-18) سنة، والمدرسة التي تم فيها تطبيق البرنامج هي إحدى المدارس الثانوية الحكومية بالمحافظة الشمالية بمملكة البحرين تعرف باسم (مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين).

الأسلوب الإرشادي المستخدم في البرنامج:

يقوم البرنامج أساساً على تبني طريقة الإرشاد الجمعي، وذلك لما له من مزايا وفوائد كبيرة ومتعددة عن غيرها من طرق الإرشاد الأخرى.

الجلسات الإرشادية:

تتكون كل جلسة من عدد من العناصر الأساسية حسب البرنامج المعد من قبل الباحث مما يأتي:

1- موضوع الجلسة.

2- الفترة الزمنية: وهي عبارة عن المدة الزمنية التي تستغرق لتحقيق الأهداف خلال

الجلسة الإرشادية.

3- أهداف الجلسة الإرشادية : وهي عبارة عن سبب الجلسة وهي تحقيق غايات معينة يرغب الباحث في الوصول إليها، ويتم تعريف المسترشدين بهذه الأهداف ، ليتعاونوا في تحقيقها مع المرشد.

4- الفنيات المستخدمة: ويقصد بها المهارات التي يستخدمها المرشد لتحقيق الأهداف خلال الجلسات الإرشادية مثل (الكرسي المفقود، إعطاء جرعات معرفية، النمذجة، التعزيز، لعب الدور)

5- الإجراءات: وهي الطرق والأنشطة والمهارات و الفنيات التي سيقوم بها المرشد مع المسترشدين لتحقيق الأهداف.

6- التقويم: وفيها يقوم المرشد بالتأكد من مدى استفادة المسترشدين من الجلسة ودرجة تحقيق أهداف الجلسة الإرشادية، وتتم من خلال عدة طرق منها : الملاحظة المباشرة للمسترشدين ، والأسئلة الشفوية.

7- عرض مواقف للتدريب خارج الجلسات(واجبات منزلية): وهو عبارة عن تدريب تعريزي لما تم تداوله وتعلمه داخل الجلسة الإرشادية، ويتم مناقشته بداية كل جلسة ملحق رقم(9).

تقييم فاعلية برنامج الإرشاد:

للتحقق من صدق البرنامج عرض الباحث البرنامج الإرشادي على عدد من المحكمين وبلغ عددهم (6) من أساتذة علم النفس الإرشادي، وعلم النفس بجامعة البحرين وأستاذين من الحقل التربوي التطبيقي (ملحق7)، وتم عرض مجموعة من جلسات البرنامج عليهم في صورتها المبدئية، وذلك لإبداء رأيهم في البرنامج، وقد تم مراعاة آراء السادة المحكمين، بحيث أصبح البرنامج في صورته المعدلة القابلة للتطبيق.

رابعاً: إجراءات الدراسة:

قبل التطبيق:

أ- مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات النظرية المرتبطة بموضوع الدراسة.

- ب- بناء مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.
- ت- بناء البرنامج الإرشادي القائم على الإرشاد السلوكي المعرفي.
- ث- حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.
- ج- تم الحصول على الموافقات اللازمة لتطبيق الدراسة الحالية بمدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين وإعلام إدارة المدرسة بتنفيذ البرنامج الإرشادي (ملحق 1)
- ح- تم مقابلة مدير المدرسة وتعريفه بهدف الدراسة و أهميته وقد أبدى مدير المدرسة تجاوباً وتعاوناً كبيراً مع الباحث، وأبدى استعداده لتوفير الإمكانيات المتاحة لتطبيق البرنامج ملحق(1).
- خ- تم مقابلة المرشدين الاجتماعيين بالمدرسة وتعريفهم البرنامج وبيان أهمية البرنامج لسلوك الطلاب والمدرسة والمجتمع المحلي.
- د- تم التعارف بين الباحث وأفراد العينة بهدف إقامة علاقة ألفة مع الطلاب وإزالة الرهبة أو الشعور بالرفض والمقاومة الذي قد يبديها الطلاب.

أثناء التجربة:

1-القياس القبلي (ق 1) لأداة الدراسة:

- تم إعطاء كل طالب عرضاً لأسباب البرنامج الإرشادي:
6. سوف يعلم مجموعة من المهارات التي ستساعد على تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية لديه.
7. زيادة قدرات الطلبة بتدعيم شخصياتهم بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية، وبعد تحديد الطلاب الذين سيتم تطبيق مقياس سلوك المواطنة التنظيمية عليهم من إعداد الباحث، وهم طلاب مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين وعددهم (40)، تم تطبيق المقياس في نفس الوقت، والمكان وغرفة الدراسة، واليوم. وحرص الباحث على شرح تعليمات المقياس للطلاب واستغرق لإجابة عليه نصف ساعة من الزمن تقريباً.

- 1- التحقق من تجانس أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة.
- 2- في ضوء الخطوة تم رصد نتائج التطبيق القبلي وتم تحديد أفراد العينة وقوامها (40) طالباً كلا منهم يعاني من انخفاض سلوكيات المواطنة التنظيمية (20) مجموعة

تجريبية، (20) مجموعة ضابطة ، إذ تم استبعاد الحالات التي لا ينطبق عليها الشروط كما هو موضح سلفاً.

تنفيذ البرنامج:

1- إعداد مكان التطبيق، وتجهيزه بالأدوات اللازمة لذلك، إذ خصصت غرفة واسعة وجيدة الإضاءة والتهوية، بعيدة عن الضوضاء ومصادر التشتت، يتدرب فيها طلاب المجموعة التجريبية.

إذ تم التأكد من تناسب مساحة الغرفة مع أعداد الطلبة المتدربين، وطريقة جلوسهم حول طاولة الاجتماعات، إضافة إلى تحديد موقع المدرب في المواجهة ومشاركة المتدربين أثناء التدريب.

2- تم تعريض طلاب المجموعة التجريبية وحدها لفعاليات البرنامج التدريبي، في حين واصلت المجموعة الضابطة نشاطها المعتاد.

3- العمل مع المعلمين وإجراء تواصل مع المدير والمدير المساعد و الإشراف الإداري للحصول على مزيد من المعلومات والتغذية الراجعة بشأن الطلاب الذين يعمل الباحث معهم في البرنامج الإرشادي، إن العمل التعاوني مدعاة لنجاح العملية الإرشادية فالبرنامج الإرشادي، والطلاب وما يواجهه البرنامج من عقبات وصعوبات تستدعي تكاتف الجهود والمشاركة، والدعم لنجاح العملية الإرشادية.

4- تم تدوين بعض الملاحظات للباحث، أثناء تطبيق جلسات البرنامج، والتي تمثلت في التالي:

- أ- انتباه الطلاب وتحمسهم حين تقديم الجرعات المعرفية في الجلسات الإرشادية .
- ب- سعادة الطلاب المشاركين وتنافسهم للحصول على المعززات المتنوعة.
- ت- لم يواجه الباحث أي صعوبات من شأنها إعاقة تقديم البرنامج الإرشادي، إذ أثبتت إدارة مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين تعاوناً ملحوظاً أثناء تطبيق البرنامج الإرشادي بخلاف تعارض وقت جلسات الإرشاد مع أوقات حصص الطلاب وانشغال البعض منهم بتأدية الامتحانات الشهرية.

القياس البعدي لأداة الدراسة:

1- تم تطبيق مقياس سلوك المواطنة التنظيمية على المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعدياً (ق2) في نفس الوقت واليوم والمكان (قاعة المحاضرات) في نهاية البرنامج الإرشادي واستغرق الطلاب (أعضاء الجماعة الإرشادية) 25 دقيقة تقريباً، للإجابة عن أسئلة المقياس.

2- تم إعادة تطبيق مقياس سلوك المواطنة التنظيمية (إعداد الباحث) على المجموعة التجريبية بعد نهاية البرنامج بأكثر من ثلاث شهور ونصف (مقياس تتبعي) (ق3)، وقد أنهى الطلاب الإجابة عن المقياس في 15 دقيقة تقريباً.

3- تم رصد النتائج، تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية.

خامساً: الأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات:

تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS)، وقد ركزت الأساليب الإحصائية المستخدمة على ما يأتي:

- 1- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية قبل البرنامج وبعده.
- 2- اختبار (t) للعينات المستقلة.
- 3- اختبار (t) للعينات المترابطة (De winter, 2013).
- 4- معامل الارتباط: للتأكد من ثبات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

الفصل الرابع

نتائج الدراسة، ومناقشتها، والتوصيات

أولاً: نتائج الدراسة:

- نتائج الفرض الأول.
- نتائج الفرض الثاني.
- نتائج الفرض الثالث
- نتائج الفرض الرابع

ثانياً: توصيات الدراسة.

ثالثاً: مقترحات الدراسة.

مقدمة:

يتم في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، ثم مناقشتها وتفسيرها لكل فرض على حدة مع بيان أهم التوصيات والمقترحات، كما يلي:

أولاً: نتائج الدراسة:

نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة الضابطة ودرجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (Independent samples t.test) ، لبيان الفروق بين متوسطي درجات أفراد المجموعة الضابطة ودرجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية، والجدول التالي يوضح نتائج ذلك.

جدول (4)

نتائج اختبار (Independent Samples t.test) للمجموعة الضابطة والتجريبية في الاختبار القبلي

المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	DF	t	Sig.(2-tailed)
الضابطة	72,15	11,38	38	,14	,88
التجريبية	71,60	12,58	37,62	,14	,88

وتدل نتائج اختبار (t.test) أن حجم المجموعة الضابطة (20) طالباً وحجم المجموعة التجريبية (20) طالباً في حين يبلغ متوسط المجموعة الضابطة (72,15) وانحراف معياري بقيمة (11,38)، أما المجموعة التجريبية فيبلغ متوسطها (71,60) وانحراف معياري يقدر بـ(12,58).

وتبلغ قيمة (t) المحسوبة (14)، وهي غير دالة.

مناقشة الفرض الأول:

يتضح مما سبق صحة الفرض الأول، حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية عند مستوى دلالة (0,05)، وهذا يؤكد أن المجموعتين متكافئتان في مقدار سلوك المواطنة التنظيمية. يمكن تفسير نتائج هذا الفرض من كون المجموعتين التجريبية والضابطة متجانستين من حيث المرحلة العمرية والسنة الدراسية، والبيئة المدرسية المقدم فيها البرنامج الإرشادي، ولم تتلق كلا المجموعتين الضابطة والتجريبية شيئاً من المعالجة الإرشادية مما لم يطرأ عنه أي تغيير في سلوك المواطنة التنظيمية.

نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة الضابطة ودرجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (Independent samples t.test)، لبيان الفروق بين متوسطي درجات أفراد المجموعة الضابطة ودرجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية، والجدول التالي يوضح نتائج ذلك.

جدول (5)

نتائج اختبار (Independent Samples t.test) للمجموعة الضابطة والتجريبية
في الاختبار البعدي

المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	DF	t	Sig.(2-tailed)
الضابطة	70,65	13,40	38	9,70	,000
التجريبية	109,10	11,55	37,22	9,70	,000

يتضح من الجدول السابق وبعد المعالجة الإحصائية وباستخدام اختبار (t.test) أن متوسط المجموعة الضابطة يبلغ (70,65)، ويبلغ انحرافها المعياري (13,40)، أما المجموعة التجريبية فيبلغ متوسطها (109,10) وانحرافها المعياري (11,59). وعليه يمكننا الجزم من خلال الفرق بين قيمة المتوسط لكلا من المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية حجم التغير الملموس في سلوك المواطنة التنظيمية الذي نعزوه إلى تأثير أفراد المجموعة التجريبية بالبرنامج السلوكي المعرفي ومدى قدره أفراد المجموعة على استيعاب محتوى البرنامج وقدرتهم على الإلمام بالمهارات وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

مناقشة نتائج الفرض الثاني:

يمكن تفسير هذا الفرض من خلال المعالجة التجريبية التي تعرضت لها المجموعة التجريبية ولم تتعرض لها المجموعة الضابطة، ومدى تأثير هذه المعالجة على أفراد المجموعة الضابطة، حيث لم يشارك أفراد المجموعة الضابطة من طلاب عينة الدراسة في أي نشاط للبرنامج الإرشادي لتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية.

وتعني النتائج السابقة أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المجموعة الضابطة لم يتغير، ولم يحدث فيه أي تعديل، وذلك ما بينه القياس القبلي والقياس البعدي إذ لم تكن النتائج بين القياسين دالة إحصائياً.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الجعيد، 2003؛ خليفة، 1997؛ الخيلي، 2003؛ زايد 2000؛ العامري، 2002). والتي لم تشير جميعها إلى وجود أي تحسن لدى أفراد المجموعة الضابطة التي لم تتعرض لأي برنامج إرشادي الذي تم تطبيقه على أقرانهم من أفراد المجموعة

التجريبية، حيث أن أفراد المجموعة الضابطة لديهم مستوى منخفض من فنيات ومهارات سلوك المواطنة التنظيمية في حين يمتلك أفراد المجموعة التجريبية تلك المهارات والفنيات نتيجة تعرضهم للبرنامج الإرشادي وكون جميع هذه الدراسات ارتباطية ووصفية ولا تتفق مع الدراسة الحالية.

ويرى الباحث من خلال هذا العرض السابق أن الحاجة ماسة إلى تقديم البرامج الإرشادية والتدريبية لطلاب المرحلة الثانوية، وكذلك أولياء أمورهم والمرشدين في المدرسة والقائمين على تربية الأبناء لكي يتعلموا كيفية تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأبناء، وهذا يتفق مع ما أشار إليه (زهران، 2002: 29) في أن الحاجة إلى والإرشاد النفسي تعد من أهم الحاجات التي توجه الفرد، مثلها الحاجة إلى الأمن والحب والنجاح، ولابد أن يتم ذلك بطرق علمية صحيحة ومدرسة.

وعليه توجد هنالك فرق ذات دلالة إحصائية في الاختبار البعدي للمجموعة التجريبية والضابطة وذلك عند درجة حرية (38) ومستوى دلالة (0,00) لصالح المجموعة التجريبية وبذلك نستطيع الجزم بعدم صحة الفرض الثاني.

نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في كل من القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (Paired samples t.test)، لبيان الفروق بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في كل من القياس القبلي والبعدي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية، والجدول التالي يوضح نتائج ذلك.

جدول (6)

نتائج اختبار (Paired samples t.test) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في كل من الاختبار القبلي والبعدي

اختبار المجموعة التجريبية	المتوسط	الانحراف المعياري	DF	t	Sig.(2- tailed)
القبلي	71.50	12.73	19	8.66	.000
البعدي	109.10	11.59			

مناقشة نتائج الفرض الثالث:

يبلغ متوسط المجموعة التجريبية في الاختبار القبلي (71.50) والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية (109.10)، وبانحراف معياري للاختبار القبلي قدره (12.73)، أما الانحراف المعياري للاختبار البعدي (11.59) وتبلغ قيمة (t) المحسوبة (8,66) عند درجة حرية (19) والاحتمالية المصاحبة لها (0,000)، وذلك عند مستوى دلالة (0,05)، ومن هنا يستطيع الباحث الجزم بأن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي ويتم رفض الفرض الصفري وذلك لوجود فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الاختبارين، وذلك لتأثر الطلاب بالبرنامج الإرشادي ومقدرة البرنامج الإرشادي إحداث الفرق الحقيقي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي وبعد فترة المتابعة للبرنامج الإرشادي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (Paired samples t.test)، لبيان الفروق بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد التطبيق البعدي وبعد فترة المتابعة للبرنامج الإرشادي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية، والجدول التالي يوضح نتائج ذلك.

جدول (7)

نتائج اختبار (Paired samples t.test) لدلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في كل من الاختبار البعدي والتتبعي.

اختبار المجموعة التجريبية	المتوسط	الانحراف المعياري	DF	t	Sig.(2- tailed)
البعدي	109.10	11.59	19	,76	,45
التتبعي	107.50	11.78			

وقد بلغ متوسط الاختبار البعدي (109,10) والتتبعي (107,50) وبانحراف معياري للاختبار البعدي قدره (11,59) أما الانحراف المعياري للاختبار التتبعي يقدر ب(11,78). أما قيمة (t) المحسوبة فقد بلغت (,76) عند درجة حرية (19) وذلك عند الاحتمالية المصاحبة لها والتي تبلغ (,45) عند مستوى دلالة (0,05) وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية وذلك لعدم وجود فروق داله إحصائياً بين الاختبار البعدي والتتبعي.

ومن المعطيات تبين عدم وجود تغير ملحوظ في متوسطات درجات المجموعة التجريبية على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية بعد فترة المتابعة، مما يؤكد استمرار التأثير الإيجابي للبرنامج الإرشادي، ووجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات قيم القياسيين البعدي والتتبعي على مقياس سلوك المواطنة التنظيمية لصالح القياس التتبعي (بنسبة طفيفة) . وهذا يعني

حدوث تغيير في سلوك أفراد العينة والذي يعني حدوث تراجع بسيط في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بعد التحسن الذي حدث في القياس البعدي.

وعند قيام الباحث باختبار العينة بعد ثلاثة أشهر من تطبيق البرنامج، اكتشف حدوث تغيير طفيف على العينة التجريبية، أي حدوث فقدان للتعلم والمكتسبات التي أكتسبها الطلاب من البرنامج الإرشادي، ويمكن إرجاع هذه التغيرات إلى سلبية بيئة الطالب: أي وجود عوائق من ولي الأمر والأسرة والمدرسة أدت بالطالب إلى الإخلال بالبرنامج وعدم تنفيذ تعاليمه أثناء تواجدهم مع الأهل والأصدقاء، وقد يكون للمعلمين دوراً سلبياً بالإضافة إلى أصدقاء السوء.

لا يعني ذلك أن البرنامج الإرشادي المعد ليس له أهمية بل على العكس من ذلك كما ستزداد أهميته في حالة التغلب على السببين السابق ذكرهما والعمل على إبعادهما. ونصل بذلك إلى أن البرنامج قد أحدث أثراً إيجابياً، وقد تأكدت فعالية البرنامج الإرشادي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية.

خلاصة النتائج:

من العرض السابق للنتائج، يمكن استخلاص ما يلي:

- 1- نجاح البرنامج في تحقيق الهدف المرسوم له، والمتمثل في بناء برنامج إرشادي جمعي يهدف إلى تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمملكة البحرين.
- 2- من خلال التحسن الواضح في أداء المجموعة التجريبية بعد البرنامج مقارنة بمستواها هي نفسها قبل البرنامج في المقياس، وهو ما يكشف فاعلية البرنامج الإرشادي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية.
- 3- تشير بيانات الجدول (8) إلى تحسن أداء المجموعة التجريبية يعد البرنامج بدرجة كبيرة، بالمقارنة بأداء المجموعة الضابطة بعد البرنامج على المقياس، ويمكننا القول هنا بأن هذا التحسن عائد إلى أثر البرنامج فقط.

وننتهي من عرضنا لهذه النتائج، إلى القول بتحقيق الفرض الرئيسي للدراسة والمتمثل في تعزيز فاعلية البرنامج الإرشادي المستخدم في الدراسة في تنمية وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى الطلاب موضع الدراسة.

الإفادة من الدراسة: وإذ يقدم الباحث هذه الدراسة التجريبية وما كشفت عنه من نتائج، فإنه يتوقع أن تتحقق نتائجها بعض جوانب الإفادة العلمية والتطبيقية، والتي يمكن تلخيصها في الآتي:

جوانب الإفادة العلمية المتوقعة من هذه الدراسة.

- 1- توجيه اهتمام الباحثين إلى أهمية الدراسات التجريبية حول فاعلية البرامج الإرشادية التدريبية لتعزيز وتنمية سلوك المواطنة التنظيمية التي يحتاجها الطلاب.
- 2- تيسير التوجه إلى إجراء الدراسات المقارنة لتحديد مدى استفادة مختلف الفئات العمرية من الطلاب من البرامج الإرشادية الهادفة لتعزيز وتنمية سلوك المواطنة التنظيمية.

أما جوانب الاستفادة التطبيقية فهي كالآتي:

- 1- استفادة من نتائج البحث في البرامج التعليمية والإرشادية التي يمكن إعدادها لفئة طلاب المرحلة الثانوية.
- 2- إمكان الإفادة من المعلومات والنتائج التي كشفت عنها الدراسة في توعية الوالدين والمعلمين والمرشدين الاجتماعيين بأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وسبل تنميتها في شخصية الأبناء.

ثانياً: توصيات الدراسة:

وفي نهاية الدراسة يمكن تقديم عدد من التوصيات في ضوء ما توصل إليه الباحث من نتائج، وأهمها ما يلي:

- 1- تدريب المرشدين الاجتماعيين والمعلمين في مدارس وزارة التربية والتعليم على استخدام أسلوب التدريب على سلوك المواطنة التنظيمية لتنميته لدى الطلاب.

- 2- تزويد المدارس الثانوية بالأدوات والاختبارات التي تعين على تشخيص منخفضي سلوك المواطنة التنظيمية مثل مقياس سلوك المواطنة التنظيمية، والأدوات التي تسهم في تطبيق البرامج الإرشادية التدريبية.
- 3- إجراء دراسة لاستقصاء تأثير التفاعل بين المعلم والطالب على سلوك المواطنة التنظيمية.
- 4- الحذر عند إعداد وتخطيط البرامج الإرشادية لتعزيز المواطنة التنظيمية مخافة تميمتها لسلوكيات مضادة للمجتمع.
- 5- أهمية إيجاد طرق وأساليب مختلفة لدعم وتطبيق أساليب تعزيز ودعم سلوك المواطنة التنظيمية بين النظام المدرسي بما يعزز مخرجات الطلاب الذين يعانون من انخفاض في سلوك المواطنة التنظيمية وبالتحديد الطلبة الذين يعانون من العدوانية والسلوك المضاد للمجتمع.

ثالثاً: الدراسات المقترحة:

تفتح هذه الدراسة الباب لعدة بحوث مستقبلية في مجال انخفاض سلوك المواطنة التنظيمية ويمكن اقتراح بعض من هذه البحوث على سبيل المثال لا الحصر:

- 1- فاعلية برنامج تدريبي لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمين المرحلة الثانوية.
- 2- بناء برنامج إرشادي لتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية على عينة من طلاب ذوي صعوبات التعلم.
- 3- فاعلية برنامج إرشادي لتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى اختصاصيي الإرشاد الاجتماعي والنفسي بمملكة البحرين.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

ثانياً: المراجع الأجنبية

المراجع

أولاً: المراجع العربية

أبوتايه، بندر كريم (2012). أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية. 20 (2)، 145-187.

أدريس، فريال بنت عبدالرحمن بن محمد (2004). أنماط الثقافة التنظيمية السائدة والمفضلة في إدارة المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. كلية التربية. جامعة أم القرى. مكة المكرمة.

آل زاهر، علي (2012). سلوك المواطنة التنظيمية في جامعة الملك خالد، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية)، جامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية، 2 (12)، 331.

جاء الله، رفعت محمد (1994). محددات سلوكيات المواطنة التنظيمية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. كلية التجارة. جامعة عين شمس. 1 (3)، 134-142.

الجعيد، عوض بن عتيق بن رشود (2004). العلاقة بين أحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية. كلية العلوم الإدارية) جامعة الملك سعود.

حامد، سعيد شعبان (2003). أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية و سلوك المواطنة التنظيمية. دراسة ميدانية في كلية التجارة. جامعة الأزهر، مصر.

الحداد، يسرى (2008). المشكلات السلوكية بين الإثارة الإعلامية والمعالجة التربوية. التربية (مجلة تصدرها وزارة التربية و التعليم) بمملكة البحرين. 5 (3)، 71.

حسين، طه عبدالعظيم. (2004). الإرشاد النفسي. عمان: دار الفكر.

خليفة، محمد عبداللطيف (1997). محددات سلوك التطوع التنظيمي في المنظمات العامة. دراسة تحليلية في ضوء النظريات السلوكية الحديثة. المجلة العربية للعلوم الإدارية. 5 (1)، 9-51.

الخييلي، متغير خميس (2003). نموذج مقترح لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية .دراسة تطبيقية على الدوائر المحلية لإمارة أبو ظبي.(رسالة دكتوراه) كلية التجارة. جامعة عين شمس. القاهرة.

زايد، عادل محمد (2000). تنمية سلوك المواطنة التنظيمي للعاملين في شركات قطاع الأعمال المصرية. مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين. كلية التجارة: جامعة القاهرة.3(55)، 98-103.

زهران، حامد عبدالسلام (2002). التوجيه و الإرشاد النفسي ، ط 3. القاهرة: عالم الكتب.

الزهراني، عبدالواحد بن سعود(2004). الولاء التنظيمي لمعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية (رسالة ماجستير) كلية التربية. جامعة أم القرى. مكة المكرمة.

الزهراني، محمد بن عبدالله بن سعيد (2007). سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة . (رسالة ماجستير). جامعة الملك سعود.

السواط، طلق عوض الله والزهراني، محمد (2000). الإدارة العامة المفاهيم والوظائف والأنشطة. جده :دار حافظ للنشر والتوزيع.

السواط، طلق عوض الله والعتيبي، سعود محمد (1998). البعد الوظيفي لثقافة التنظيم. مجلة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة. جامعة الملك عبدالعزيز. جدة: مركز النشر العلمي. 12(1)، 44-67.

الشوافي، محمد غمري (2003). أثر الدعم التنظيمي على سلوك المواطنة. مجلة المال والتجارة.كلية التجارة. جامعة الزقازيق.2(4)13-19.

الطجم، عبدالله عبدالغني.(1996). قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديمقراطية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية.4(1)، 103-125.

العاسمي، رياض نايل (2009). برامج الإرشاد النفسي. مديرية الكتب المطبوعة، كلية التربية ، سوريا: منشورات جامعة دمشق.

العامري، أحمد بن سالم (2002). سلوك المواطنة التنظيمية في مستشفيات وزارة الصحة. مجلة الاقتصاد والإدارة. جامعة الملك عبد العزيز.15(7)، 63-71

العامري، أحمد بن سالم (2003). محددات و آثار سلوك المواطنة في المنظمات. مجلة الاقتصاد والإدارة. جامعة الملك عبدالعزيز، 17(2)، 65.

العتيبي، آدم غازي (1993). أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة العربية الوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية. مجلس النشر العلمي. جامعة الكويت. 1(1)، 60-96.

العجمي، راشد شبيب (1998). تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية. مجلة الإداري. معهد الإدارة العامة. مسقط. عمان. 3(72)، 39-48.

العضايلة، علي محمد (1995). الولاء التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية والتنظيمية؛ دراسة مقارنة بين القطاعين الخاص والعام الأردنيين. مجلة جامعة مؤتة للبحوث والدراسات. الأردن. 3(10)، 68-75.

العمري، عبيد بن عبدالله (2004). بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية. مكة المكرمة. 16(1)، 94-121.

عودة، أحمد سليمان، ومكاوي، فتحي حسن (1993). أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية. ط2، الأردن: مكتبة الكتاني.

القطان، عبدالرحيم علي (1987). العلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية والأداء الوظيفي؛ دراسة مقارنة بين العمالة السعودية والعمالة العربية. المجلة العربية للإدارة. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. عمان. 11(6)، 151-161.

المرسومي، ليلي يوسف كريم (2011). فاعلية برنامج سلوكي في تعديل سلوك أطفال الروضة المضطربين بتشتت الانتباه وفرط النشاط الحركي. القاهرة: المكتب الجامعي الحديث.

المنسي، فائزة (2005). برنامج إرشادي لتنمية المسؤولية الاجتماعية لطالبات المرحلة الثانوية في أمانة العاصمة بصنعاء. (رسالة ماجستير) كلية التربية. جامعة صنعاء.

المنيزل، عبدالله فلاح والمعتوم، عدنان يوسف (2010). مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية. ط1. الأردن. الشارقة. مكتبة الجامعة: إثراء للنشر والتوزيع.

المهدي، ياسر فتحي الهنداوي (2006). العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية بالمدارس الثانوية العامة في مصر (رسالة دكتوراه) جامعة عين شمس. مصر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bateman, T.S. & Organ, D.W.(1983). Job satisfaction and good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*. 26, 587-595.
- Becker, T E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? .*Academy of Management Journal*. 35,232-244.
- Bolon, D S. (1997). Organizational citizenship behavior among hospital employees: a multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Hospital & Health Services Administration*.42(2),221-241.
- Borman, W.C.& Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance .In N. Schmitt ,&W.C Borman (Eds) *Personal selection in organizations*.
- Chen, X.Gui, C.Sego, D .(1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*.83(6),922-931.
- De winter, J.C.F.(2013). Using the students t-test with extremely small sample sizes. Practical assessments, Research and evaluation, *Journal of Applied Psychology*.18(10),2-12.
- Dipaola, M. Tarter, C. Hoy, W.(2004). *Measuring organizational citizenship of school*. The OCB Scale.
- Dipaola, Michael. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship of school climate. *Journal of School Leadership*. 1(11),424-447.
- Ehtiyar, R. (2010). The role of organizational citizenship behavior on university student's academic success, *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 16(1), 47.
- Farh, J. L,Bo Zhong C. & Organ D, W.(2002). *Organizational citizenship behavior in the peoples republic of china*. Paper presented at annual meeting of academy of management and Published in best paper proceedings.

- Giap, h.(2005).*Organizational citizenship behavior and perception of organizational justice in students job*. Ludwig maximilians University. Munich.
- Hezberg, F. Mausner, B. Snydermany, B. (1959). *The motivation to work*. New York: john wily and sons.
- Jahangir, N,A .Mohammad, M.& Haq, M.(2004).*Organizational citizenship behavior :Its nature and antecedents(BRAC)University Journey*.
- Karambayya, R. (1990). *Contexts for organizational citizenship behavior: Do High performing and Satisfying Units Have Better Citizens*. York University working paper.
- Katz, D.(1964).Motivational basis of organizational behavior .*Behavioral Science Journal* .9:131-146.
- Khalid, S. (2010). Organizational citizenship behavior as a predictor of student academic achievement, *International Journal of Economics Finance*, 2(1), 65.
- Khan, S. (2012).The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture Leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior, *International Journal of Business and Social Science*. 3(8), 83.
- Kim, K. L. & Organ, D. W.(1982). Determinants of leader subordinate exchange relationships. *Group & Organization Studies*. 7,77-89.
- Krastev, D. (2013). Organizational citizenship behavior and satisfaction with coworkers among Bulgarian, *Baltic Journal of Career Education and Management*. 1(1), 40.
- Mackenzie, S, Podsakoff, P. Fetter, R. (1993). The impact of organization citizenship behavior on evaluations of salesperson performance. *Journal of Marketing*. 57(1),70-81.
- Markoczy, L. and Xin, K .(2004). *The virtue of omission in organizational citizenship behavior*. Draft version.
- McAllister, J. (1989). *Non-mandated behavior and the consummate contributions of individuals in organizations*. paper presented at the western academy of management meeting. San Francisco.

- Morrison, E, W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee perspective. *Academy of Management Journal*.37(6),1543-1567.
- Neeta, B. (2013). Organizational citizenship behavior of faculties in private engineering colleges Luck now, *International Journal of Management & Business Studies*, 3(1), 116.
- Oreily, C. and Chatman, J.(1988). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance identification and internalization of prosaically behavior. *Journal of Applied psychology*.71,492-499.
- Organ, D .(1990). The subtle significance of job satisfaction. *Clinical Laboratory Management Review*.4,94-98.
- Organ, D. (1988). *Organizational behavior: The good soldier syndrome* .Lexington books.
- Organ, D. and Ryan, K.(1995). A meta-analytical review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behaviors. *Personnel Psychology*.48,775-802.
- Pfeffer, J (1983). *Organizational demography. Research in organizational behavior*. Greenwich. JAI Press.3,299-357.
- Podsakoff, P,Mackenzie, S. Paine, J. Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behavior: Article review of the cortical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Marketing*. 26(3),513-563.
- Podsakoff, P.Morrman, R . Fetter, R.(1990). *Transformational leader and organizational citizenship behavior*. The Leadership Quarterly.4,107-145.
- Podsakoof, P. Ahearne, M. and Mackenzie, S .(1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*.82,262-270.
- Puffer, S .(1987). Prosocial behavior noncompliant behavior and work performance among commission sales people. *Journal of social psychology*. 72,150-163.

- Schanke, M.(1991). *Organization citizenship: A review proposed model and research agenda*. Human Relations.44(7),735-759.
- Schappe, S.(1998).The influence of job satisfaction ,organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*.133(3),277-291.
- Schein, E. H (1985).*Organizational culture and leadership*. San francisco. Jossey-Bass.
- Settoon, R P.Bennett, N. Liden, R L. (1996). Social exchange in organization. Perceived organizational support leader member exchange and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*.81,219-227.
- Sharlicki,D.P. Latham,G.P. (1995). Organizational citizenship behavior and performance in a university setting .*Canadian Journal of Administrative Sciences*. 12 (3),178.
- Shore, L.Wayne, S.(1995). Commitment and employee behavior comparison of effective commitment and continence commitment with perceived organizational support. *Journal Applied Psychology*.78(5),774-780.
- Smith, C. A. Organ, W. Near, P.(1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*.68(4),653-663.
- Szilagy, A. D Wallace, M. (1991). *Organizational behavior and performance*. Illinois: Scott, Foreman.
- Wanger, S and Rush M (2000). Itruistic organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*.140(3),379-392.

الملاحق

ملحق (1)

إعلام إدارة المدرسة بتنفيذ البرنامج الإرشادي

مملكة البحرين

وزارة التربية والتعليم

مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين

مكتب الإرشاد الاجتماعي

السيد الفاضل / مدير مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين المحترم

تحية طيبة وبعد،،،

يعتزم مكتب الإرشاد الاجتماعي تنفيذ برنامج إرشادياً بعنوان (فاعلية برنامج إرشادي لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لطلاب المرحلة الثانوية بمملكة البحرين)، وذلك لما للبرنامج من أهمية في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية المتمثلة في تنمية المبادرة والكياسة والإيثار والروح الرياضية والسلوك الحضاري والذي سيتم تطبيقه على ٢٠ طالباً من طلاب المدرسة، ومما سينعكس ذلك إيجابياً على سلوك الطالب والطلاب بالمدرسة بشكل عام.

هذا ما نلزم وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام،،،

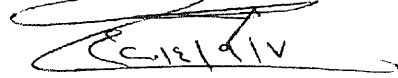
مدير المدرسة
أ/ محمد علي رحمه





مكتب الإرشاد الاجتماعي

أ/ طارق علي الماجد


٢٠١٤/٩/١٧

ملحق (2)

قائمة أسماء وتخصصات السادة محكمي

مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

الرقم	أسم الأستاذ	التخصص	الجامعة التي ينتمي إليها
1	أ.د. جيهان العمران	قسم علم النفس	كلية الآداب/ جامعة البحرين
2	د. محمد المطوع	قسم علم النفس	كلية الآداب/ جامعة البحرين
3	د. توفيق عبدالمنعم	قسم علم النفس	كلية الآداب/ جامعة البحرين
4	د. أحمد سعد	قسم علم النفس	كلية الآداب/ جامعة البحرين
5	د. شيخة الجنيد	قسم علم النفس	كلية الآداب/ جامعة البحرين
6	د. أمينة الهاجري	قسم علم النفس	كلية الآداب/ جامعة البحرين

الرقم	أسم الأستاذ	العمل	الجهة
1	أ. محمد المؤذن	أخصائي أول	وزارة التربية والتعليم الخدمات والأنشطة الطلابية
2	B محمد رحمة	مدير مدرسة	مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين

ملحق (3)

مقياس سلوك المواطنة التنظيمية المقدم إلى لجنة التحكيم

جامعة البحرين

كلية الآداب - قسم علم النفس

ماجستير علم النفس الإرشادي

الأستاذ الفاضل المحترم

يعتزم الباحث بناء مقياس لسلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المرحلة الثانوية كأداة للبحث بعنوان (فاعلية برنامج إرشادي لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمملكة البحرين).

ويعرف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه: (السلوك التطوعي النابع من الأدوار الإضافية التي يقوم بها الفرد، ولا تتم مكافأته من خلال نظم الحوافز الرسمية للمنظمة على أن يسهم هذا السلوك في زيادة فاعلية المنظمة وتقوم المهام المطلوبة للإنجاز، وتتضمن الأبعاد الرئيسية التالية كإيثار والكياسة والضمير الحي والروح الرياضية والسلوك الحضاري).

وبالنظر لما تتمتعون به من خبرة عملية، يعرض عليكم الباحث العبارات الآتية لتحديد الصالح منها والغير الصالح واقتراح تعديل المناسب لأي عبارة تحتاج لذلك، علماً أن بدائل المقياس ثلاثة (كثيراً، متوسط، قليلاً).

وتقبلوا فائق التقدير والاحترام،،،

الباحث

طارق على الماجد

أولاً: الإيثار.

الرقم	العبارات	ملائمة	غير ملائمة	الإقتراح
1	أساعد الطلبة دون النظر إلى العائد المادي أو المعنوي من هذه المساعدة			
2	أساعد الطلبة ذوي الحالات الصحية الخاصة			
3	أساعد نفسي دون مساعدة الآخرين			
4	أشارك في الأعمال التطوعية			
5	أقوم بنصح وإرشاد الطلبة.			
6	أساهم في حل المشكلات المدرسية .			
7	أقدم المساعدة للآخرين رغم حاجتي للمساعدة			
8	أهتم بالعائد المادي حين مساعدتي للمعلمين			
9	أهتم بالعائد المادي حين مساعدتي لأولياء الأمور			
10	أساعد الطلاب على أداء واجباتهم عند تغيبهم عن المدرسة			

ثانياً: الكياسة.

الرقم	العبارات	ملائمة	غير ملائمة	الإقتراح
1	أساهم في حدوث المشكلات المدرسية			
2	أقدم النصيح والإرشاد للطلاب الذين يعانون من مشكلات			
3	أقدم المعلومات الضرورية لحل المشكلات المدرسية			
4	أحترم رغبات زملائي في المدرسة فقط			
5	أتعرف على رغبات زملائي بكل سرور			
6	أتسرع في اتخاذ أي قرار أو فعل			
7	أتمتع بالباقة عند التعامل مع الآخرين			
8	أساعد الطلاب المحتاجين			

ثالثاً:الضمير الحي.

الرقم	العبارات	ملانمة	غير ملانمة	الاقتراح
1	أخالف الأنظمة واللوائح المدرسية .			
2	أشارك في الأنشطة و الفعاليات المدرسية أثناء الدوام المدرسي			
3	أشارك في الأنشطة و الفعاليات المدرسية خارج أوقات الدوام المدرسي			
4	أحرص على الحضور المبكر للمدرسة			
5	عملي يتصف بقلّة الجودة			
6	أحترم القوانين واللوائح المدرسية			
7	أحافظ على الممتلكات المدرسية			

رابعاً:الروح الرياضية.

الرقم	العبارات	ملانمة	غير ملانمة	الاقتراح
1	أساهم في منع حدوث المشكلات بين الطلاب			
2	أتقبل الإحباط وعدم تحقيقي للأهداف			
3	أشجع الطلاب على حل خلافاتهم وصراعاتهم بشكل ودي			
4	أتجنب التدخل في حل المشكلات الطلابية			
5	أشعر بالضعف حين تواجهني مشكلة			
6	أتقبل الهزيمة بروح إيجابية			
7	أنتبه للأثر الذي يتركه سلوكي على الآخرين			
8	أعتدي على ممتلكات الآخرين حين هزيمتي			
9	أهني زملائي عند فوزهم			

خامساً: السلوك الحضاري:

الرقم	العبارات	ملانمة	غير ملانمة	الاقتراح
1	أشارك في الأعمال التطوعية التي تخدم المدرسة			
2	أبادر بتقديم المساعدة ولو تطلب ذلك وقتاً إضافياً			
3	أتجنب المشاركة في صنع القرار المدرسي			
4	أتجنب الحفاظ على سمعة مدرستي فسمعة المدرسة لاتهمني			
5	أحافظ على المرافق المدرسية			
6	أعمل بروية المدرسة			
7	أعمل برسالة المدرسة			
8	أتجنب السعي لتطوير البيئة المدرسية			
9	أطوع بأعمال إضافية لتحسين وتطوير العمل المدرسي			
10	أتابع التطورات التقنية لخدمة المجتمع المدرسي			

ملحق (4)

مقياس سلوك المواطنة التنظيمية التمهيدي

جامعة البحرين

كلية الآداب - قسم علم النفس

ماجستير علم النفس الإرشادي

عزيزي الطالب....

تحية طيبة وبعد،،،

يضع الباحث بين يديك مجموعة من العبارات التي تعبر عن ردود فعلك تجاه عدد من المواقف المختلفة، راجياً منك قراءة كل عبارة بدقة والإجابة عنها بوضع علامة (√) تحت أحد البدائل الثلاثة (كثيراً، متوسط، قليلاً) الموجودة أمام كل عبارة والذي ترى أنه ينطبق عليك، علماً أن الإجابة ستكون سرية ولن يطلع عليها أحد، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي... ولا حاجة لذكر أسمك.

مع خالص شكري وتقديري....

ملاحظة: يرجى تدوين المعلومة التالية:

❖ المرحلة الدراسية : الأول الثانوي □ الثاني الثانوي □ الثالث الثانوي

الباحث

طارق علي الماجد

مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

الرقم	العبارات	ملائمة	غير ملائمة	الإقتراح
1	أحضر مبكراً إلى المدرسة			
2	استثمر الحصص بما يفيد وينفع			
3	أشعر بمشكلات الآخرين			
4	التزم بأوقات الاجتماعات واللقاءات المدرسية			
5	أساعد زملائي دون النظر إلى العائد المادي أو المعنوي من هذه المساعدة			
6	أساعد زملائي على القيام بالمهام الموكلة إليهم.			
7	أساعد زملائي عندما يكون لديهم أعباء كثيرة.			
8	أتعاون مع المعلمين لأداء الأعمال على أحسن وجه.			
9	أقوم بمساعدة وإرشاد الطلبة.			
10	أساعد أولياء أمور الطلاب			
11	أرشد الطلبة الجدد وأفيدهم بخبراتي			
12	أتجنب إثارة المشاكل في الصف			
13	أتجنب إثارة المشاكل في المدرسة			
14	أحرص على اتخاذ التدابير الوقائية لحل المشكلات قبل حدوثها			
15	انتبه للأثر الذي يتركه سلوكي على الآخرين			
16	لا أعتدي على حقوق الآخرين			
17	أعرف واجباتي بشكل واضح			
18	أقوم بالمهام الإضافية دون تذمر			
19	أشارك في الأعمال التطوعية التي تخدم المدرسة			
20	أبادر بتقديم المساعدة ولو تطلب ذلك وقتاً إضافياً			
21	استثمر وقت فراغي للقيام بالعمل			
22	أحافظ على سمعة مدرستي			
23	أحافظ على المرافق المدرسية			
24	أعمل بروية المدرسة			
25	أعمل برسالة المدرسة			
26	أتابع النشرات و التعميمات الإدارية			
27	أحرص على حضور الاجتماعات			

			واللقاءات أثناء الدوام المدرسي	
			أحرص على حضور الاجتماعات واللقاءات خارج وقت الدوام المدرسي	28
			أحترم الأنظمة واللوائح المدرسية	29
			أهتم بمستقبل مدرستي	30
			أهتم بالاطلاع على نتائج الطلاب	31
			أسعى لتطوير البيئة المدرسية	32
			أقدم مقترحات لتطوير العمل المدرسي وتحسينه	33
			أطوع بأعمال إضافية لتحسين وتطوير العمل المدرسي	34
			أساهم في حل المشكلات المدرسية	35
			أقبل الهزيمة بروح رياضية	36

مع جزيل الشكر والإمتنان،،،

الباحث
طارق علي الماجد

ملحق (5)

مقياس سلوك المواطنة التنظيمية المبدئي للاستطلاع

الرقم	العبارات	كثيراً	بدرجة متوسطة	قليلاً
1	أساعد الطلبة دون النظر إلى العائد المادي أو المعنوي من هذه المساعدة			
2	أساعد الطلبة ذوي الحالات الصحية الخاصة			
3	أساعد نفسي دون مساعدة الآخرين			
4	أشارك في الأعمال التطوعية			
5	أقوم بنصح وإرشاد الطلبة.			
6	أساهم في حل المشكلات المدرسية .			
7	أقدم المساعدة للآخرين رغم حاجتي للمساعدة			
8	أهتم بالعائد المادي حين مساعدتي للمعلمين			
9	أهتم بالعائد المادي حين مساعدتي لأولياء الأمور			
10	أساعد الطلاب على أداء واجباتهم عند تغيبهم عن المدرسة			
11	أساهم في حدوث المشكلات المدرسية			
12	أقدم النصيح والإرشاد للطلاب الذين يعانون من مشكلات			
13	أقدم المعلومات الضرورية لحل المشكلات المدرسية			
14	أحترم رغبات زملائي في المدرسة فقط			
15	أتعرف على رغبات زملائي بكل سرور			
16	أتسرع في اتخاذ أي قرار أو فعل			
17	أتمتع بالبقاء عند التعامل مع الآخرين			
18	أساعد الطلاب المحتاجين			
19	أخالف الأنظمة واللوائح المدرسية .			
20	أشارك في الأنشطة و الفعاليات المدرسية أثناء الدوام المدرسي			
21	أشارك في الأنشطة و الفعاليات المدرسية خارج أوقات الدوام المدرسي			
22	أحرص على الحضور المبكر للمدرسة			
23	عملي يتصف بقلّة الجودة			
24	أحترم القوانين واللوائح المدرسية			
25	أحافظ على الممتلكات المدرسية			

26	أساهم في منع حدوث المشكلات بين الطلاب		
27	أقبل الإحباط وعدم تحقيقي للأهداف		
28	أشجع الطلاب على حل خلافاتهم وصراعاتهم بشكل ودي		
29	أتجنب التدخل في حل المشكلات الطلابية		
30	أشعر بالضعف حين تواجهني مشكلة		
31	أقبل الهزيمة بروح إيجابية		
32	أنتبه للأثر الذي يتركه سلوكي على الآخرين		
33	أعتدي على ممتلكات الآخرين حين هزيمتي		
34	أهني زملائي عند فوزهم		
35	أشارك في الأعمال التطوعية التي تخدم المدرسة		
36	أبادر بتقديم المساعدة ولو تطلب ذلك وقتاً إضافياً		
37	أتجنب المشاركة في صنع القرار المدرسي		
38	أتجنب الحفاظ على سمعة مدرستي فسمعة المدرسة لاتهمني		
39	أحافظ على المرافق المدرسية		
40	أعمل بروية المدرسة		
41	أعمل برسالة المدرسة		
42	أتجنب السعي لتطوير البيئة المدرسية		
43	أطوع بأعمال إضافية لتحسين وتطوير العمل المدرسي		

مع جزيل الشكر والامتنان،،

الباحث
طارق علي الماجد

ملحق (6)

مقياس سلوك المواطنة التنظيمية النهائي

جامعة البحرين

كلية الآداب - قسم علم النفس

ماجستير علم النفس الإرشادي

عزيزي الطالب....

تحية طيبة وبعد،،،

يضع الباحث بين يديك مجموعة من العبارات التي تعبر عن ردود فعلك تجاه عدد من المواقف المختلفة، راجياً منك قراءة كل عبارة بدقة والإجابة عنها بوضع علامة (√) تحت أحد البدائل الثلاثة (كثيراً، متوسط، قليلاً) الموجودة أمام كل عبارة والذي ترى أنه ينطبق عليك، علماً أن الإجابة ستكون سرية ولن يطلع عليها أحد، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مع خالص شكري وتقديري،،،

ملاحظة:يرجى تدوين المعلومات التالية:

❖ الاسم :

❖ العمر :

لا تترك أي عبارة دون الإجابة عليها

الباحث

طارق علي الماجد

الرقم	العبارات	كثيراً	بدرجة متوسطة	قليلاً
1	أساعد الطلبة دون النظر إلى العائد المادي أو المعنوي من هذه المساعدة			
2	أساعد الطلبة ذوي الحالات الصحية الخاصة			
3	أساعد نفسي دون مساعدة الآخرين			
4	أشارك في الأعمال التطوعية			
5	أقوم بنصح وإرشاد الطلبة.			
6	أساهم في حل المشكلات المدرسية .			
7	أقدم المساعدة للآخرين رغم حاجتي للمساعدة			
8	أهتم بالعائد المادي حين مساعدتي للمعلمين			
9	أهتم بالعائد المادي حين مساعدتي لأولياء الأمور			
10	أساعد الطلاب على أداء واجباتهم عند تغيبهم عن المدرسة			
11	أساهم في حدوث المشكلات المدرسية			
12	أقدم النصح والإرشاد للطلاب الذين يعانون من مشكلات			
13	أقدم المعلومات الضرورية لحل المشكلات المدرسية			
14	أحترم رغبات زملائي في المدرسة فقط			
15	أعرف على رغبات زملائي بكل سرور			
16	أتسرع في اتخاذ أي قرار أو فعل			
17	أتمتع بالباقة عند التعامل مع الآخرين			
18	أساعد الطلاب المحتاجين			
19	أخالف الأنظمة واللوائح المدرسية .			
20	أشارك في الأنشطة و الفعاليات المدرسية أثناء الدوام المدرسي			
21	أشارك في الأنشطة و الفعاليات المدرسية خارج أوقات الدوام المدرسي			
22	أحرص على الحضور المبكر للمدرسة			
23	عملي يتصف بقلّة الجودة			
24	أحترم القوانين واللوائح المدرسية			
25	أحافظ على الممتلكات المدرسية			
26	أساهم في منع حدوث المشكلات بين			

			الطلاب	
27			أقبل الإحباط وعدم تحقيقي للأهداف	
28			أشجع الطلاب على حل خلافاتهم وصراعاتهم بشكل ودي	
29			أتجنب التدخل في حل المشكلات الطلابية	
30			أشعر بالضعف حين تواجهني مشكلة	
31			أقبل الهزيمة بروح إيجابية	
32			أنتبه للأثر الذي يتركه سلوكي على الآخرين	
33			أعتدي على ممتلكات الآخرين حين هزيمتي	
34			أهني زملائي عند فوزهم	
35			أشارك في الأعمال التطوعية التي تخدم المدرسة	
36			أبادر بتقديم المساعدة ولو تطلب ذلك وقتا إضافياً	
37			أتجنب المشاركة في صنع القرار المدرسي	
38			أتجنب الحفاظ على سمعة مدرستي فسمعة المدرسة لاتهمني	
39			أحافظ على المرافق المدرسية	
40			أعمل بروية المدرسة	
41			أعمل برسالة المدرسة	
42			أتجنب السعي لتطوير البيئة المدرسية	
43			أطوع بأعمال إضافية لتحسين وتطوير العمل المدرسي	

مع جزيل الشكر والامتنان،،،

الباحث
طارق علي الماجد

ملحق (7)

استمارة تحكيم البرنامج الإرشادي

استمارة تحكيم برنامج إرشادي لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمملكة البحرين

أولا : تحكيم البرنامج الإرشادي:

الرقم	الموضوع	الحكم		الملاحظات
		مناسب	غير مناسب	
1	عنوان البرنامج			
2	أهداف البرنامج			
3	محتوى البرنامج			
4	فنيات البرنامج			
5	مدة البرنامج			
6	ترتيب جلسات البرنامج			

الملاحظات والتوجيهات:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ثانياً: تحكيم الجلسات الإرشادية.

الرقم	الجلسة الإرشادية	موضوع الجلسة / مناسب / غير مناسب	أهداف الجلسة / مناسب / غير مناسب	خطوات التنفيذ / مناسب / غير مناسب	طريقة التقويم / مناسب / غير مناسب	الواجبات التطبيقية / مناسب / غير مناسب
1	الأولى					
2	الثانية					
3	الثالثة					
4	الرابعة					
5	الخامسة					
6	السادسة					
7	السابعة					
8	الثامنة					
9	التاسعة					
10	العاشرة					
11	الحادية عشر					
12	الثانية عشر					
13	الثالثة عشر					
14	الرابعة عشر					
15	الخامسة عشر					
16	السادسة عشر					

الملاحظات والتوجيهات:

.....
.....
.....

مع جزيل الشكر والامتنان،،،

الباحث
طارق علي الماجد

ملحق (9)

البرنامج الإرشادي لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المرحلة الثانوية

مقدمة:

يعتبر هذا البرنامج من البرامج الإرشادية الإنمائية بحيث يسعى فيه الباحث إلى تنمية سلوك المواطنة التنظيمية والأبعاد المرتبطة بها، كما يعد هذا البرنامج دليلاً علمياً لمن لديه الرغبة في الاستفادة منه سواء من المختصين من المرشدين والتربويين والعاملين في مجال التعليم والتوجيه والإرشاد، وغير المختصين، باعتبار إن بعض ما يحتويه من إجراءات يمكن للبعض من غير المختصين تطبيقها وهو ما قد يفيد في غرس قيم المواطنة التنظيمية في نفوس أبنائنا الطلاب وما له من جوانب إيجابية على الصعيد الشخصي للطلاب والمجتمع بصفة عامة.

تفاصيل جلسات البرنامج الإرشادي:

يشتمل البرنامج الإرشادي لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية على (15) جلسة إرشادية

تتضمن الآتي:

- 1- موضوع الجلسة.
- 2- الفترة الزمنية للجلسة.
- 3- مكان عقد الجلسة.
- 4- أهداف عقد الجلسة
- 5- خطوات التنفيذ وتتكون من:
 - أ- التعليمات.
 - ب- المواقف السلوكية التي يتم تدريب الطلاب (أعضاء الجماعة الإرشادية) عليها.
- 6- التقويم: يتم فيه تقويم المواقف وتصحيح الاستجابات.
- 7- عرض مواقف للتدريب خارج الجلسات (واجبات تطبيقية)

الجلسة الإرشادية الأولى

1-موضوع الجلسة: القياس القبلي

2-الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3-مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4-أهداف الجلسة:

أ- التعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الطلاب.

5-خطوات التنفيذ:

أ- أن يعرف المرشد بنفسه وهدف وجوده مع الطلاب.

ب- أن يوزع مقياس سلوك المواطنة التنظيمية على الطلاب.

ت- أن يشرح المرشد العبارات المرتبطة بالمقياس.

ث- أن يجمع المرشد المقياس القبلي من الطلاب.

ج- أن يتعرف المرشد على مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى الطلاب.

6-التقويم:

حصول المرشد الاجتماعي على إجابات الطلاب لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

الجلسة الإرشادية الثانية

1- موضوع الجلسة: التعارف وبناء العلاقة الإرشادية

2- الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3- مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4- أهداف الجلسة:

- أ- أن يعرف المرشد عن نفسه وعن سبب تواجده مع الطلاب.
- ب- أن يعرف الطلاب عن أنفسهم
- ت- أن يتعرف الطلبة على طبيعة البرنامج وذلك بصفة عامة وما يحويه من فنيات ومهارات.
- ث- أن يتقبل الطلاب البرنامج وذلك بتكوين صورة إيجابية لديهم حول الهدف الرئيسي من إنشاء البرنامج.
- ج- أن يقوم كل عضو بالتوقيع على عقد الاتفاق (التعاقد).

5- خطوات التنفيذ:

- إتاحة الفرصة للتعارف بين المرشد والطلاب أعضاء الجماعة الإرشادية ، حيث يقوم المرشد بالتعريف عن نفسه وطبيعة عمله ، كما يقدم لهم فكرة مبسطة حول طبيعة الخدمة الإرشادية المقدمة لهم من خلال تبسيط مفهوم سلوك المواطن التنظيمية لهم من خلال الأمثلة الواقعية و السلوكيات التي يعيشها الطلاب داخل المدرسة.
- التأكيد على قيمة التعاون بين المرشد و الطلاب والطلاب بين بعضهم بعض بهدف تحقيق أهداف البرنامج والأنشطة و الفعاليات والواجبات التي سيكلف المرشد الطلاب القيام بها.
- الاتفاق على مواعيد التواصل بين المرشد والطلاب بحيث تكون ملائمة للطرفين.
- تحديد الحصة الثالثة ليوم الأحد و الثلاثاء والخميس من كل أسبوع ولمدة 50 دقيقة بمعدل ثلاث جلسات أسبوعيا.

- التأكيد على ضرورة الالتزام بالحضور و المواظبة على الحضور في الجلسات الإرشادية، وتنفيذ ما يطلب منهم داخل وخارج الجلسات الإرشادية.
- التعريف بالبرنامج بصورة مبسطة للطلاب وذلك باستخدام الأمثلة التطبيقية الواقعية.
- توضيح الأساليب المستخدمة في الجلسات بصورة مبسطة .
- التوقيع على عقد الاتفاق لتنفيذ محتوى البرنامج.

التعاقد السلوكي

الاسم:..... الصف:.....

البرنامج:..... التاريخ:.....

يهدف العقد إلى تنظيم عمل الجماعة ، وقد تم الاتفاق بين أعضاء الجماعة الإرشادية والمرشد على ضرورة الالتزام بالأمور التالية:

- 1- حضور الجلسات في المواعيد المحددة.
- 2- الوعي بما يبديه الأعضاء من آراء و ملاحظات واحترام آرائهم.
- 3- المشاركة في الأنشطة المختلفة مع تشجيع الأعضاء على المشاركة الفعالة.
- 4- الاهتمام بمشكلات الأعضاء وعدم الاستهزاء من الأعضاء.
- 5- المشاركة الفاعلة في فنيات الإرشاد المستخدمة والجدية في التطبيق.
- 6- تنفيذ الواجبات المنزلية التطبيقية.
- 7- الالتزام بالسرية لما يتم داخل وخارج الجلسات.

أوافق أنا الطالب:.....على ما تم الاتفاق عليه مع أعضاء

الجماعة الإرشادية والمرشد حسب ما جاء في العقد

توقيع المرشد

توقيع الطالب

.....

.....

وتأكيد المرشد مرة ثانية على أهمية الالتزام بحضور الجلسات الإرشادية في موعدها ومكانها المحدد، وتنفيذ الأعضاء للواجبات والتدريبات المطلوبة منهم أثناء الجلسات الإرشادية وتنفيذ الواجبات المنزلية، كما يتم مناقشة توقعات الأعضاء من اللقاءات والبرنامج الإرشادي وما يتوقع الاستفادة منه ليتم التعرف على التوقعات الخاطئة وتصحيحها ومناقشة التوقعات الممكنة من البرنامج الإرشادي ، وما هو مطلوب منهم من تفاعل ونشاط داخل الجلسة مما له الدور الكبير في تحقيق أهداف البرنامج.

6-التقويم :

يطلب المرشد من الطلاب ذكر مدى استفادتهم من الجلسة الإرشادية الأولى وانطباعاتهم التي خرجوا بها مع ذكر الإيجابيات و السلبيات.

الجلسة الإرشادية الثالثة.

1-موضوع الجلسة: ماذا نعني بسلوك المواطنة التنظيمية

2-الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3-مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4-أهداف الجلسة:

- أ- أن يقوم المرشد توضيح وتعريف مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية .
- ب- أن يميز الطلاب بين السلوك المواطنة التنظيمية وغيره من السلوكيات.
- ت- أن يتعرف الطالب على أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.
- ث- أن يتعرف الطالب على أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في حياته العملية.
- ج- تقوية العلاقة بين المرشد و الطلاب والطلاب وبعضهم البعض.

5-خطوات التنفيذ:

أ- التعليمات:

- يشرح المرشد طبيعة سلوك المواطنة التنظيمية ويبين للطلاب أن سلوك المواطنة التنظيمية هو ذلك السلوك الطوعي الذي يقوم به الفرد ويتعدى حدود دوره الرسمي ومتطلبات وظيفته ولا تشمل لوائح المنظمة الخاصة بمكافآت وترقيات العاملين حيث الطالب عندما يقوم بسلوك المواطنة التنظيمية لا ينتظر كلمة شكرا أو الإحسان من احد .
- يتم تقسيم الجماعة الإرشادية إلى ثلاث مجموعات يكون في كل مجموعة رئيس ومقرر متحدث باسم المجموعة.
- يقدم المرشد نشاط بعنوان (ماذا نعني بسلوك المواطنة التنظيمية ؟) تقوم كل مجموعة بالإجابة عليه وعرض إجابتها على المجموعات الأخرى وذلك بهدف تأكيد معنى لدى الطلاب.

- يستعرض المرشد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية للطلاب ويطلب منهم تعريف كل بعد على حدة ثم يقوم المرشد بتعريف الأبعاد ويطلب من المجموعات ذكر أمثلة توضيحية من الواقع العمل
- يطلب المرشد من المجموعات ذكر الآثار الإيجابية والسلبية التي ستتحقق على صعيد الفرد و المدرسة و المجتمع من خلال قيام الطلبة بسلوك المواطنة التنظيمية على كما في النموذج التالي

نموذج (1)

بطاقة أثر سلوك المواطنة التنظيمية

أثر غياب سلوك المواطنة التنظيمية	أثر سلوك المواطنة التنظيمية
على مستوى الطالب:.....	على مستوى الطالب:.....
.....	
.....	
على مستوى المدرسة:.....	على مستوى المدرسة:
.....	
.....	
.....	
على مستوى المجتمع:	على مستوى المجتمع:
.....	
.....	
.....	

- يتحدث كل طالب داخل المجموعة عن وجهة نظره حول الموضوع بكل حرية على أن يتقبل كل فرد الآراء الغير منسجمة مع رأيه.
- تختار المجموعة طالب متحدث باسمها ليعين الإيجابيات و السلبيات التي ستعود على الطالب من خلال القيام وعدم القيام بسلوك المواطنة التنظيمية.
- يكتب كل مقرر الإيجابيات و السلبيات عل السبورة.
- يقوم رئيس المجموعة بعرض إجابة المجموعة على الطلاب كما يناقش الطلاب الرئيس فيما يذكره من إجابات .
- يستخدم المرشد أسلوب العصف الذهني لتأكيد أهداف الجلسة لدى أعضاء الجماعة الإرشادية.
- تساعد مناقشة إجابيات قيام الطلاب بسلوك المواطنة التنظيمية بوضوح أهمية سلوك المواطنة التنظيمية و انعكاساتها على الطالب والمدرسة و المجتمع المحلي.

6-التقويم:

- يكتب كل طالب أهم ما استفاد منه من الجلسة الإرشادية ويعبر عن ذلك من خلال مجموعته التي ينتمي إليها على أن يتم عرض ذلك أمام المجموعات الأخرى.

7-الواجبات التطبيقية:

- يطلب المرشد من كل طالب كتابة المواقف و السلوكيات التي تصب في مجال المواطنة التنظيمية.
- يطلب المرشد من كل مجموعة عمل موقف تمثيلي يمثل سلوك المواطنة التنظيمية.

الجلسة الإرشادية الرابعة

1-موضوع الجلسة: الإيثار

2-الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3-مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4-أهداف الجلسة:

- أ- أن يعي الطالب سلوكيات المواطنة التي يقوم بها والتي يجب أن يقوم بها.
- ب-أن يقوم الطالب بمساعدة الآخرين دون النظر للعائد المادي.
- ت- أن يشارك في الأعمال التطوعية الداخلية والخارجية.

5-خطوات التنفيذ:

- تقسيم الطلاب إلى مجموعات.
- يتم عرض المواقف و السلوكيات التي طلبها في الواجبات التطبيقية المرشد من الطلاب ومناقشتها.
- عرض المواقف التمثيلية التي طلبها المرشد في الجلسة الثانية و شرحها وتفسيرها من قبل الطلاب.
- التأكيد على أهمية العمل التطوعي دون النظر للعائد المادي وعرض أمثلة من الواقع المدرسي والمجتمعي.
- مساهمة الطلبة في الأنشطة والفعاليات المدرسية وخدمة المجتمع المدرسي مثل قيام الطلاب بمساعدة الأقسام الدراسية.
- يعرض المرشد مجموعة من السلوكيات على الطلاب ويطلب منهم التعرف على السلوكيات التي تصب في مجال المواطنة التنظيمية مع التعليل

نموذج (2)

التعليل	المواطنة التنظيمية	السلوك
()		1-أستثمر الحصص بما يفيد وينفع
()		2- أشعر بمشكلات الآخرين.
()		3- التزم بأوقات الاجتماعات و اللقاءات.
()		4-أساعد زملائي على حل مشكلاتهم.
()		5-أنتظر العائد المادي عند مساعدتي الآخرين.
()		6-أثير المشاكل داخل الفصل.
()		7-أعتدي على حقوق الآخرين.
()		8-أحافظ على المرافق المدرسية.
()		9-أستثمر وقت فراغي بالمفيد.
()		10-لا أتقبل الهزيمة.

6-التقويم:

أن يعي كل طالب سلوك المواطنة التنظيمية.

7-الواجبات التطبيقية :

أن يقوم أعضاء الجماعة الإرشادي بأخذ صور لمواقف وأشياء تدل على الوعي بسلوك المواطنة التنظيمية ليتم عرض الصور والفيديوهات في الجلسة القادمة وعرضها بالمناقشة.

الجلسة الإرشادية الخامسة

1-موضوع الجلسة: الإيثار

2-الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3-مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4-أهداف الجلسة:

- أ- أن يتعرف الطالب على دورة داخل المدرسة
- ب- أن يعي الطالب دوره تجاه الطلبة و المعلمين و المدرسة
- ت- أن يؤمن الطالب بأهمية ودور الآخرين في التأثير على طبيعة و طريقة معيشته.
- ث- أن يحلل الطالب الأدوار السلبية والأدوار السلبية التي يقوم بها تجاه المواقف المختلفة داخل المدرسة.
- ج- أن يساعد الطالب زملائه في الأعمال المدرسية المختلفة.

5-خطوات التنفيذ:

- يتم تقسيم الجماعة الإرشادية إلى مجموعات.
- يطلب المرشد من كل مجموعة عرض الصور و الفيديوهات التي قاموا بالتقاطها حول موضوع الجلسة السابق والمتمثل في سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب المدرسة.
- تحلل كل مجموعة الصور التي التقطتها.
- تناقش المجموعات الصور والفيديوهات ويكون دور المرشد دور الملاحظ و الموجه.
- يوزع المرشد نموذج 3 على كل مجموعة حول دور الطالب تجاه الطلبة ومدرسته ومجتمعه.

- يستعرض المرشد الاجتماعي دور الآخرين في حياته المدرسية والعملية وكيفية صقل شخصيته.
- التأكيد على الدور الإيجابي للطالب تجاه زملائه ومعلميه ومدرسته ومجتمعه.

6-التقويم:

أن يتمكن الطالب من معرفة دوره تجاه زملائه ومعلميه ومدرسته وأهمية هذا الدور في صقل شخصيته والتأثير على الآخرين

7-الواجبات التطبيقية:

تكليف الطلبة برسم لوحة تضم صنفين من الأدوار السلبية و الإيجابية سواء كانت تجاه الطلبة أو المعلمين أو المدرسة أو المجتمع.

الجلسة الإرشادية السادسة

1-موضوع الجلسة: الكياسة

2-الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3-مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4-أهداف الجلسة:

- أ- أن يشعر الطالب بالولاء للمدرسة.
- ب- أن يتعرف الطالب على الأنشطة و الخدمات التي تقدمها المدرسة للطالب.
- ت- أن يتعرف الطالب على رؤية ورسالة المدرسة.
- ث- أن يتعرف الطالب على القيم الإنسانية التي تدعو لها المدرسة.
- ج- أن يتمكن الطالب من معرفة الموارد والإمكانيات الموجودة بالمدرسة والتي يمكن إيجادها من المجتمع المحلي.
- ح- أن يتعرف الطالب على أهمية الولاء والانتماء للمدرسة في العمل المدرسي.
- خ- أن يساعد الطالب الطلبة المحتاجين.
- د- أن يحترم الطالب رغبات الطلاب المختلفة.

5-خطوات التنفيذ:

- يقوم المرشد تقسيم الجماعة الإرشادية إلى مجموعات عمل.
- تعرض كل مجموعة الرسوم التي كلفت بها والمتعلقة بالأدوار الايجابية و السلبية الشائعة لدى الطلاب والمرتبطة بالطلاب أو المعلمين أو المجتمع.
- يناقش أعضاء المجموعات الرسومات ويحللوها ويعطوا أمثلة عليها من الواقع العملي.

- يصحح الطلبة السلوكيات السلبية من خلال الرسم و التعبير الشفهي
- يعرض المرشد الخدمات التي تقدمها المدرسة للطالب سواء كانت تعليمية وتربوية نفسية و اجتماعية صحية وأكاديمية ومهنية وغيرها من الخدمات.
- يعرض المرشد بعض النماذج من الطلبة و المعلمين من يتميزوا بالولاء والانتماء للمدرسة.
- يستنتج الطلبة رؤية ورسالة المدرسة.
- يشرح المرشد رؤية ورسالة المدرسة بصورة وافية ودقيقة.
- يستنتج الطلبة القيم الإنسانية التي تدعوا لها المدرسة من خلال الرؤية والرسالة.
- يوزع المرشد نموذج (4) الذي يتناول أهمية الولاء و الانتماء للمدرسة وانعكاساته على الطالب والمعلم والمدرسة والمجتمع المحلي على كل مجموعة ويدعوهم للمشاركة في الإجابة عليه داخل المجموعات.

نموذج (4)

عزيزي الطالب

بين أهمية الولاء والانتماء للمدرسة على صعيد التالي:

1- الطالب:.....

.....

.....

.....

.....

.....

2- المعلم:.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3- المدرسة:.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4- المجتمع المحلي:.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- تشجيع وتحفيز أفضل مجموعة تجيب عن النموذج السابق.
- بيان أهمية احترام رغبات الأفراد، والاختلاف، والتنوع في الشخصيات والميول والأهواء.
- قيام الطالب بمساعدة زملائه المحتاجين للمساعدة في الجلسات الإرشادية وخارجها.

6-التقويم:

يتمكن الطالب من معرفة قيم ورؤية ورسالة المدرسة بالإضافة إلى الإمكانيات و الموارد والخدمات التي تقدمها المدرسة للطالب وقدرة الطالب على بيان أهمية الولاء والانتماء على مستوى الطالب والمعلم و المدرسة و المجتمع المحلي.

7-الواجبات التطبيقية:

تكلف كل مجموعة بالبحث عن الرؤية و الرسالة و القيم التي تسعى لها مؤسستين كحد أدنى ليتم مناقشتها في الجلسة الإرشادية السادسة.

الجلسة الإرشادية السابعة

1- موضوع الجلسة: الكياسة.

2- الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3- مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4- أهداف الجلسة:

أ- أن يتعرف الطالب على أهم المشكلات التي يعاني منها طلاب المرحلة الثانوية.

ب- أن يتمكن الطالب من التعرف على أسباب المشكلات التي يعاني منها طلاب المرحلة الثانوية.

ت- أن يتعرف الطالب على طريقة التعامل مع المشكلات على اختلاف أنواعها.

ث- أن يتمكن الطالب من تحديد أهم الإمكانيات و القدرات التي تساعده على حل المشكلات.

ج- أن يستخدم الطالب الطريقة العلمية و الأسلوب العلمي في حل المشكلات التي يعاني منها.

ح- أن يبادر الطالب إلى حل مشكلاته ومشكلات الطلاب.

خ- أن يقدم الطالب المساعدة في حل المشكلات المدرسية.

د- أن يتمتع الطالب باللباقة حين يتعامل مع زملائه ومعلميه

5- خطوات التنفيذ:

- تقوم كل مجموعة بعرض رؤية ورسالة المؤسسة التي قاموا باختيارها والقيم المرتبطة بها.

- يناقش الطلبة ما يتم طرحه في الجلسة الإرشادية.

- تحفيز وتشجيع أفضل مجموعة تعرض الرؤية و الرسالة.

- يقوم المرشد بتوزيع نموذج (5) على الطلاب والذي يتضمن أهم المشكلات التي يعاني منها الطالب في المرحلة الثانوية.

نموذج (5)

عزيزي الطالب،،،

من وجهة نظرك الخاصة ما هي أهم المشكلات التي يعاني منها طالب المرحلة الثانوية.

المشكلات النفسية:

.....

.....

.....

.....

المشكلات الاجتماعية:

.....

.....

.....

.....

المشكلات الصحية:

.....

.....

.....

.....

المشكلات الأسرية:

.....

.....

.....

المشكلات الاقتصادية:

أخرى تذكر:

- تناقش كل مجموعة الإجابات وتقوم بعرضها على الجماعة الإرشادية
- يقوم المرشد بتعريف الطلاب أهم المشكلات التي يعاني منها طالب المرحلة الثانوية.
- يستخدم المرشد أسلوب العصف الذهني في التعرف على أسباب المشكلات التي يعاني منها طالب المرحلة الثانوية .
- يقوم المرشد بتوزيع نموذج (6) على الطلاب والذي يتضمن الموارد والإمكانيات الذاتية و البيئية التي يمكن للطلاب بالاستعانة بها في التغلب على مشكلاته.

نموذج (6)

عزيزي الطالب،،،

تتعد الموارد والإمكانيات التي يمكن للطلاب الرجوع لها للحد والقضاء على مشكلاته.

أذكر أهم الموارد الذاتية والبيئية التي من الممكن أن تساعدك على حل مشكلاتك.

الموارد والإمكانيات الذاتية:

.....
.....
.....

الموارد والإمكانيات البيئية:

.....
.....
.....

- يقوم المرشد بعرض الموارد والإمكانيات الذاتية والبيئية التي يمكن للطلاب الاستفادة منها في حل مشكلاته.
- تشجيع الطلاب على المشاركة داخل الجماعة الإرشادية.
- يستعرض المرشد الطريقة العلمية في حل المشكلات وهي:
 - 1- الشعور بالمشكلة.
 - 2- تحديد المشكلة.
 - 3- تعرف على أسباب حدوث المشكلة الذاتية و البيئية.
 - 4- التغلب على المشكلة من خلال الاستفادة من الموارد والإمكانيات المتاحة أو التي يمكن أتاحتها.

- الاعتماد على دراسة المشكلة وتشخيصها وإيجاد أفضل الحلول لها هو أساس الطريقة العلمية .
- المبادرة في حل المشكلات الشخصية مشكلات الآخرين عنصر مهم في جانب تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى طلاب الجماعة الإرشادية.

6-التقويم:

أن يبادر الطلاب بحل مشكلاتهم ومشكلات الآخرين بالطريقة العلمية وما تتضمنه من دراسة وتشخيص وعلاج للمشكلة.

7-الواجبات التطبيقية:

يطلب المرشد من الطلاب ذكر موقف إيجابي بادر به الطالب وقد ساهم في حل مشكلة لأحد الأشخاص.

الجلسة الإرشادية الثامنة

1-موضوع الجلسة: الضمير الحي.

2-الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3-مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4-أهداف الجلسة:

- أ- أن يتعرف الطالب على مفهوم المبادرة.
- ب- أن يتعرف الطالب على أهمية المبادرة في الحياة الاجتماعية.
- ت- أن يذكر الطالب مواقف سلوكية قام بالمبادرة فيها لحل مشكلات الآخرين.
- ث- أن يلتزم الطالب بالأنظمة واللوائح المدرسية.
- ج- أن يشارك في الأنشطة والفعاليات المدرسية خارج أوقات الدوام المدرسي

5-خطوات التنفيذ:

- يقوم المرشد بتقسيم الجماعة الإرشادية إلى مجموعات .
 - يتيح المرشد الفرصة للطلاب عرض المواقف بادروا فيها لحل المشكلات
 - يطلب المرشد من المجموعات تحديد مفهوم المبادرة كما في النموذج(7) الخص
- بتحديد مفهوم المبادرة حسب وجهة نظر أعضاء الجماعة الإرشادية.

نموذج (7)

عزيزي الطالب،،،

المبادرة من السمات الرئيسية في سلوك المواطنة التنظيمية ، بين مفهوم المبادرة
من وجهة نظرك الخاصة بالتعاون مع زملائك في المجموعة.

.....
.....

This image shows a single sheet of white paper with five horizontal dotted lines, typical of primary-ruled notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

- يقوم الطلبة بعرض وجهة نظرهم حول مفهوم المبادرة .
- يشرح ويناقش المرشد مفهوم المبادرة على المجموعات.
- يوزع المرشد نموذج (8) على الطلاب والذي يتناول الأهمية التي تكمن وراء المبادرة على الصعيد الشخصي وعلى الصعيد الاجتماعي

نموذج (8)

عزيزي الطالب،،،

بين أهمية المبادرة على الصعيد الشخصي والاجتماعي .

أولا : الصعيد الشخصي:

.....

.....

.....

.....

.....

ثانيا: الصعيد الاجتماعي:

.....

.....

.....

.....

- يناقش المرشد أهمية المبادرة مع المجموعات بعد عرض كل مجموعة لوجهة نظرها.
- يلتزم الطالب بالأنظمة واللوائح المدرسية.
- يشارك في الأنشطة المدرسية الداخلية والخارجية

6-التقويم:

يتمكن كل طالب معرفة مفهوم وأهمية المبادرة على الصعيد الشخصي والاجتماعي.

7-الواجبات التطبيقية:

يكلف المرشد الطلاب بعمل مطوية عن المبادرة وأهميتها وتوزيعها على طلاب المدرسة.

الجلسة الإرشادية التاسعة

1-موضوع الجلسة: الضمير الحي

2-الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3-مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4-أهداف الجلسة:

- أ- أن يتعرف أعضاء الجماعة الإرشادية على مفهوم الروح الرياضية.
- ب- أن يتمكن أعضاء المجموعة من تقبل الهزيمة.
- ت- أن يتسم أعضاء الجماعة بالروح الرياضية.
- ث- أن يعي أهمية تمتعه بسمه الروح الرياضية.
- ج- أن يحرص الطالب على الحضور المبكر.
- ح- أن يحرص الطالب على الدقة في الأعمال التي يقوم بها

5-خطوات التنفيذ:

- تقوم كل مجموعة بعرض مطوياتها التي أعدتها حول موضوع المبادرة .
- يناقش الطلاب الموضوع ويستنتج أهم الأفكار المرتبطة به ومدى تجاوب طلاب المدرسة مع المطويات التي قاموا بعملها.
- يوجه المرشد النقاش ويبين أهمية المبادرة على الصعيد الذاتي والاجتماعي.
- يطرح المرشد مفهوم الروح الرياضة للنقاش من خلال النموذج (9) المتعلق بتوقعات الطلاب حول مفهوم الروح الرياضية مع ذكر أمثلة من حياة الطالب العملية.

النموذج (9)

عزيزي الطالب،،،

ناقش مع مجموعتك مفهوم الروح الرياضية مع ذكر مثالين حول هذا المفهوم.

.....

.....

.....

.....

المثال الأول:

.....

.....

.....

المثال الثاني:

.....

.....

.....

- تقوم كل مجموعة بعرض مفهوم الروح الرياضية والمثالين على المجموعات الأخرى.
- يناقش الطلاب المفهوم زملائهم
- يتيح المرشد الحرية في النقاش وإبداء الآراء ويوجه النقاش متى ما استدعى الأمر ذلك.

- يطلب المرشد من المجموعات إعداد موقف تمثيلي لطالب يتمتع بروح رياضية ولديه قدرة في تقبل الهزيمة والنتائج مهما كانت سلبية والنظر للمواقف السلبية بنظرة إيجابية.
- تقوم كل مجموعة بعرض الموقف التمثيلي الخاص بها.
- يناقش الطلاب الموقف التمثيلي .
- يوجه المرشد النقاش ويراعي الالتزام بالوقت المحدد لكل عرض .
- يطلب المرشد من المجموعات تنفيذ موقف يتميز بالسلبية وتدريب الطلاب على التعاطي معه بإيجابية وروح رياضية ،كما في النموذج (10)

النموذج (10)

عزيزي الطالب،،،

صمم موقف تمثيلي يتميز بالسلبية ليقوم أحد أعضاء المجموعة الأخرى بالتجاوب مع بروح رياضية.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- يقوم أحد أفراد المجموعة بتمثيل دور سلبي ويقوم أحد أعضاء المجموعة الأخرى بالتجاوب مع الموقف السلبي بروح رياضية.

مثال: يقوم أحد الطلاب بتمثيل دور الأب الذي يعاقب ابنه على تندي مستوى تحصيله الدراسي في الوقت الذي يكون فيه دور الابن متقبلاً لوضعه السلبي وطامحاً في التغيير وينظر بصورة إيجابية وعلى أنه يستطيع رفع مستوى التحصيل الدراسي لديه فهو متفائل وإيجابي في نفس الوقت.

- يقوم الطلاب بمناقشة المواقف ويوجه المرشد النقاش.
- يقوم المرشد ببيان أهمية الروح الرياضية وعلاقتها كبعد أساسي في سلوكيات المواطنة التنظيمية والأبعاد الإيجابية من تحلي الطالب لهذه السمة.
- التأكيد على الحضور المبكر للطلاب.
- بيان أهمية الدقة في أداء الأعمال الموكلة للطلاب.

6-التقويم:

تمكن أعضاء الجماعة من تعريف مفهوم الروح الرياضية وقدرتهم على التميز بهذه السمة وتعرفهم على أهميتها.

7-الواجبات التطبيقية:

يطلب المرشد من أعضاء الجماعة الإرشادية عمل موقف تمثيلي مميز وعرضه على الطلاب في الجلسة القادمة ليتم عرضه على طلاب المدرسة في طابور يتناول هذا الموقف الروح الرياضية.

الجلسة الإرشادية العاشرة

1-موضوع الجلسة: الضمير الحي.

2-الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3-مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4-أهداف الجلسة:

- أ- أن يتعرف الطالب على مفهوم الانضباط السلوكي
- ب- أن يتعرف الطالب على لائحة الانضباط السلوكية التي أعدتها وزارة التربية و التعليم للحد من المشكلات السلوكية للطلاب.
- ت- أن يتعرف الطالب على علاقة الانضباط السلوكي وارتفاع التحصيل الدراسي لدى الطلاب.
- ث- أن يلتزم أعضاء الجماعة الإرشادية بلائحة الانضباط السلوكي.
- ج- أن يحترم الطالب القوانين والأنظمة المدرسية.
- ح- المحافظة على الممتلكات والمكتسبات المدرسية.

5-خطوات التنفيذ:

- شكر وتقدير جميع أعضاء الجماعة الإرشادية على حضورهم وانضباطهم في الجلسات الإرشادية.
- يطلب المرشد من الطلاب عرض الموقف التمثيلي على الطلاب والاستعداد لعرضه على طلاب المدرسة في طابور الصباح.
- يقوم المرشد بتعريف الطلبة على مفهوم الانضباط المدرسي وما يتضمنه من الالتزام بالقوانين والأنظمة التي أعدتها وزارة التربية والتعليم.

- يطلع المرشد الطلاب على أهم المخالفات السلوكية مثال: التأخر الصباحي- الغياب-الهروب من المدرسة-التسرب من الحصص-التدخين وغيرها من المخالفات السلوكية.
- يبين المرشد الهدف من إعداد لائحة الانضباط السلوكي.
- يبين المرشد طبيعة العلاقة بين الانضباط الطلاب وارتفاع التحصيل الدراسي.
- يطلب المرشد من الطلاب الإجابة عن نموذج(11) والمرتبطة بمناقشة العوامل المؤثرة على الانضباط السلوكي لدى الطلاب.

نموذج (11)

عزيزي الطالب،،،

تتعدد العوامل الذاتية و البيئية المؤثرة على الانضباط الطلابي لدى الطلاب فمنها عوامل إيجابية وأخرى سلبية ، أذكر وناقش أهم هذه العوامل مع مجموعتك.

[illegible]

- تعرض كل مجموعة إجابتها عن النموذج(11).
- يناقش الطلاب العوامل الايجابية و السلبية المؤثرة على الانضباط الطلابي لدى طلاب المرحلة الثانوية.
- يوجه المرشد الطلاب إلى ضرورة الالتزام بلائحة الانضباط السلوكي.
- يغير المرشد الأفكار السلبية حول المشكلات والعوامل المؤثرة فيها لدى أعضاء الجماعة ككل ونوي المشكلات السلوكية بصفة خاصة
- يعرض المرشد المساعدة للطلاب الذين يعانون من مشكلات سلوكية وذلك للحد من مشكلاتهم السلوكية وتحقيق الانضباط السلوكي لديهم.
- يقوم المرشد بتوضيح الجوانب الإيجابية التي سيحصل عليها الطالب من انضباطه والتزامه باللوائح و القوانين.
- يحترم الطالب القوانين المدرسية.
- بيان أهمية المحافظة على المكتسبات المدرسية.

6-التقويم:

أن يتعرف الطالب و يلتزم بلائحة الانضباط السلوكي ويعي أهميتها.

الجلسة الإرشادية الحادية عشر

1-موضوع الجلسة: الروح الرياضية

2-الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3-مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4-أهداف الجلسة:

- أ- أن يتعرف الطالب على الأفكار العقلانية واللاعقلانية التي يؤمن بها.
- ب-أن يتمكن الطلاب من اكتساب سلوكيات ايجابية عوضاً عن السلبية التي توجد نتيجة للأفكار للاعقلانية.
- ت-الاستفادة من الموارد والإمكانيات الذاتية و البيئية لتأكيد سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- ث-أن يشارك الطالب في منع حدوث المشكلات المدرسية.
- ج-أن يتقبل الطالب الإحباط وعدم تحقيق الأهداف

5-خطوات التنفيذ:

- يقسم المرشد الطلاب إلى مجموعات
- يطلب المرشد من كل مجموعة تعريف مفهوم الأفكار العقلانية والأفكار اللاعقلانية من خلال النموذج(12)

نموذج (12)

عزيزي الطالب،،،

يتبنى الإنسان مجموعة من الأفكار والمعتقدات التي تؤثر سلباً أو إيجاباً على سلوكياته وأفعاله ومنها الأفكار العقلانية و اللاعقلانية ، بين مفهوم الأفكار العقلانية ولا عقلانية مع ذكر مثالين مثال الكل مفهوم.

أولاً: الأفكار العقلانية:

.....

.....

.....

.....

.....

الأمثال الأول:

.....

.....

المثال الثاني:

.....

.....

ثانياً: الأفكار لاعقلانية:

.....

.....

.....

المثال الأول:

.....

.....

المثال الثاني:

.....
.....

- يناقش الطلاب نموذج (12) داخل المجموعات ،ويقوم الطلاب بتكليف أحد أعضاء المجموعة بعرض المفاهيم والأمثلة.
- يقوم المرشد بالتوجيه النقاش وتوضيح مفهوم الأفكار العقلانية و الأفكار اللاعقلانية مع ذكر الأمثلة على المفهومين.
- يبين المرشد أن التفكير والانفعال مصاحبان لبعضهما البعض وكلاهما يحدث مع الآخر وأن الأفكار الغير عقلانية تسبب الاضطرابات الانفعالية كما ينشأ التفكير الغير عقلائي من خلال التعليم المبكر سواء من الأسرة أو الثقافة أ البيئة.
- محور التدخل المهني في هذه الجلسة يكمن في تدخل المرشد وقدرته على تغيير الأفكار الغير عقلانية لدى الطلاب.
- يوضح المرشد أساليب التفكير الخاطئ لدى الطلاب وهي المبالغة والتعميم والثنائية والتطرف وأخطاء الحكم والاستنتاج كما يذكر أمثلة عليها.
- يساعد المرشد الطلاب في طرح أفكارهم الغير عقلانية بكل حرية ليتمكنوا من تحديدها بصورة دقيقة
- يساعد المرشد الطلاب في توفير الموارد و الإمكانيات التي تعمل على القضاء على هذه الأفكار الغير عقلانية المرتبطة بأبعاد وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى الطلاب.
- على المرشد إرساء قواعد التغيير وتأكيد التغييرات التي حققها مع الطلاب.
- يشارك الطالب في منع حدوث المشكلات داخل جلسة الإرشاد.
- تقبل الإحباط وعدم تحقيق الأهداف والمحاولة مرة أخرى، وبث روح الأمل داخل نفوس الطلاب

أن يتمكن الطالب من التحرر من الأفكار الغير عقلانية المرتبطة بسلوكيات المواطنة
التنظيمية.

7-لواجبات التطبيقية:

يقوم الطلاب بكتابة مقال حول الأفكار العقلانية التي اكتسبوها في الجلسة الإرشادية
ليقوموا بعرضها في الجلسة القادمة.

الجلسة الإرشادية الثانية عشر

1-موضوع الجلسة: الروح الرياضية.

2-الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3-مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4-أهداف الجلسة:

- أ- أن يتعرف الطالب على مفهوم البيئة
- ب- أن يتعرف الطالب على أهمية البيئة في حياته
- ت- أن يتعرف الطالب على دوره نحو البيئة المدرسية و المحبطة بالمدرسة و العالم.
- ث- أن يتحمل الطالب المسؤولية تجاه بيئته.
- ج- أن يتقبل الطالب الهزيمة والمشكلات التي تواجهه.
- ح- أن يراعي الطالب الأثر الذي يتركه سلوكه على الآخرين.

5-خطوات التنفيذ:

- يقسم المرشد الطلاب إلى مجموعات
- تقوم المجموعات بتكليف الطالب صاحب أفضل مقال حول التغلب على الأفكار اللاعقلانية بعرض مقالته أمام الطلاب.
- يشجع المرشد الطلاب على التعبير عن مشاعرهم وأفكارهم بكل حرية .
- يطلب المرشد من الطلاب تعريف مفهوم البيئة وذكر أهم مكوناتها من خلال النموذج (13).

النموذج (13)

عزيزي الطالب،،،

عرف مفهوم البيئة وأذكر أهم مكوناتها.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- يناقش الطلاب مفهوم البيئة ومكوناتها داخل المجموعات.
- تعرض كل مجموعة مفهوم البيئة ومكوناتها على المجموعات .
- يناقش الطلاب المفاهيم
- يبين المرشد مفهوم البيئة ومكوناتها لجماعة الإرشادية.
- يبين المرشد الأهمية التي تلعبها البيئة في حياة الإنسان بصفة عامة و الطالب بصفة خاصة.
- يطلب المرشد من الطلاب الإجابة على نموذج (14) والذي يتضمن الأدوار الإيجابية و السلبية التي يقوم بها الطلاب نحو البيئة

نموذج (14)

عزيزي الطالب ،،،

أذكر خمسة أدوار إيجابية وأخرى السلبية الشائعة لدى الطلاب داخل المدرسة وخارجها.

أولاً: الأدوار الإيجابية

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

ثانياً: الأدوار السلبية:

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-

- يناقش الطلاب داخل المجموعة الأدوار الإيجابية و الأدوار السلبية للطلاب نحو البيئة.
- يعرض الطلاب الأدوار أمام المجموعات.
- يناقش الطلاب الأدوار ويقوموا بتصحيح الأدوار السلبية مع المرشد .

- يؤكد المرشد على أهمية الأدوار الإيجابية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية من حيث المحافظة على البيئة وتطويرها سواء كانت بيئة داخلية كالمدرسة أو بيئة خارجية كالمجتمع المحلي.
- يساعد المرشد الطلاب على تحمل مسؤولياتهم تجاه بيئتهم .
- يتقبل الطالب الهزيمة التي تواجهه.
- أن يراعي الطالب أثر سلوكه وتصرفاته المختلفة على الآخرين.

6-التقويم:

- أ- أن يتمكن الطلاب من معرفة مفهوم البيئة
- ب-أن يعي الطلاب طبيعة دورهم نحو البيئة
- ت-أن يعدل الطالب الأدوار السلبية إلى إيجابية بالتعاون مع زملائه والمرشد.

7-الواجبات التطبيقية:

يكلف المرشد الطلاب في البحث حول موضوع الخدمة المجتمع ليتم مناقشة هذا الموضوع في الجلسة الثانية عشر.

الجلسة الإرشادية الثالثة عشر

1-موضوع الجلسة: الروح الرياضية

2-الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3-مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4-أهداف الجلسة:

- أ- أن يتعرف الطلاب على مفهوم خدمة المجتمع.
- ب- أن يتعرف الطلاب على أهمية خدمة المجتمع ومجالات خدمة المجتمع.
- ت- أن يختار الطالب المجال المناسب لقدراته وميوله خدمة للمجتمع.
- ث- التمهيد لإنهاء الجلسات الإرشادية وإنهاء العلاقة المهنية.
- ج- أن يهنئ الطالب الزملاء في حالة فوزهم.
- ح- أن يتقبل الطالب الهزيمة بروح رياضية.

5-خطوات التنفيذ:

- يقسم المرشد الجماعة الإرشادية إلى مجموعات عمل.
- يطلب من المجموعات طرح المعلومات التي قاموا بالبحث عنها في مجال خدمة المجتمع الإرشادية
- يناقش الطلاب المعلومات المطروح ويكون دور المرشد دور الموجه والمشجع.
- تعزيز أفضل مجموعة قامت بتقديم أكبر قدر من المعلومات حول موضوع خدمة المجتمع.
- يعرف المرشد خدمة المجتمع على أنها التمكين المستمر للطلاب من مجموعة من المهارات والقدرات ، وإكسابه العديد من الاتجاهات والسلوكيات في مجال التواصل الاجتماعي مع الآخرين

، والاهتمام بالشأن العام عبر الانفتاح الواعي ، وتنمية قيم التكافل والتسامح والسخاء ونكران الذات ، بما يجسد روح المواطنة والانتماء لديه .

- يطلب المرشد من الطلاب داخل المجموعات بيان أهمية خدمة المجتمع وذلك على مستوى الطالب والمعلم والمدرسة و المجتمع المحلي كما في النموذج (15).

نموذج (15)

عزيزي الطالب ،،،

يعتبر مجال خدمة المجتمع من المجالات الرئيسية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى الطلاب، وضح أهمية خدمة المجتمع على المستويات التالية:

أولاً: مستوى الطالب:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ثانياً: مستوى المعلم:

.....

.....

.....

.....

.....

ثالثاً: مستوى المدرسة:

.....

.....

رابعاً: مستوى المجتمع:

- يعرض الطلاب إجاباتهم من خلال المجموعات
- يناقش الطلبة أهمية خدمية المجتمع ويقوم المرشد بتوجيه النقاش متى ما أستدعى الأمر ذلك.
- يطلب المرشد من الطلاب تحديد إمكانياتهم وقدراتهم وميولهم المرتبطة بمجال خدمة المجتمع ،كما في النموذج (16).

نموذج (16)

أسم الطالب:.....الصف:.....

أهم القدرات:

اهتمامات الطالب:

.....
.....
ميول الطالب:

.....
.....
حدد المجال الذي يرغب الطالب في خدمة المجتمع المدرسي فيه:

() إدارة المدرسة

() مكتب الإرشاد الاجتماعي

() مكتب الإرشاد الأكاديمي

() قسم التسجيل

() الأقسام الدراسية

() مكتب التربية الرياضية

أخرى تذكر

.....
.....
- أن يبين الطالب سبب اختياره لمجال خدمة المجتمع المدرسي.

- يساعد المرشد الطالب في تحديد مجال خدمة المجتمع المدرسي الذي يتناسب مع ميول وقدرات وإمكانيات الطلبة.

- ينسق المرشد مع الأقسام المدرسية لتحديد موعد خدمة طلاب الجماعة الإرشادية للمجتمع المدرسي.

- أن يمهد المرشد لانتهااء الجلسات الإرشادية و البرنامج من خلال بيان تحقيق الأهداف التي دعت لتكوين الجماعة الإرشادية ومدى تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى الطلاب.

- يقوم الطالب بمصافحة زميلة الفائز ويهنئه لفوزه .

- تقبل الهزيمة بروح رياضية.

6-التقويم:

تمكن الطلاب من التعرف على مفهوم خدمة المجتمع وأهميته وقدرة الطلبة على تحديد إمكانياتهم وقدراتهم وميولهم في مجال خدمة المجتمع المدرسي .

7-الواجبات التطبيقية:

يكلف المرشد الطلاب بخدمة المجتمع المدرسي وكتابة تقرير مصور حول هذه الخدمة ،كما على الطالب أن يقوم بتحديد إيجابيات ومعوقات خدمة المجتمع في المجال الذي اختاره مبيناً أهم الحلول لذلك ،لكي يتم عرضها في الجلسة القادمة للمناقشة.

- يقوم المرشد بتوزيع نموذج (17) الذي يتضمن التالي:

نموذج (17)

عزيزي الطالب،،،

من خلال معرفتك لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية أستنتج الأدوار المرتبطة بها.

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-

- تقوم المجموعات بتمثيل أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية والأدوار المرتبطة بها.
- يساعد المرشد الطلاب على تقمص الأدوار بصورة صحيحة.
- يشجع الطلاب المتميزين في أداء الأدوار ومن يشعرون بالخجل عند تقمص الأدوار.
- يشارك الطالب في الأعمال التطوعية التي تخدم المدرسة مثل: الكشافة المدرسة وخدمة المجتمع.
- المشاركة في صنع القرار المدرسي من خلال قنوات أبداء الرأي مثل: مجلس الطلبة واللجان الطلابية.
- أن يبادر الطالب بتقديم المساعدة ولو تطلب ذلك وقتاً إضافياً مثل: المساهمة في النشاط المسائي لقسم التربية الرياضية، والتحضير للفعاليات المدرسية في الفترة المسائية بدون أجر ولا مقابل.

6-التقويم:

أن يتمكن الطلاب من أتقاد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية و الأدوار المرتبطة بها.

7-الواجبات التطبيقية:

أن يشارك الطالب المجتمع المحلي سلوكيات المواطنة التنظيمية ويقوم بعرض موجز
لأهم ما قام به أمام الجماعة الإرشادية.

الجلسة الإرشادية الخامسة عشر

1-موضوع الجلسة: السلوك الحضاري.

2-الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3-مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4-أهداف الجلسة:

- أ- أن يقوم الطالب بتطوير البيئة المدرسية.
- ب- أن يحافظ الطالب على مرافق المدرسة.
- ت- العمل بروية ورسالة المدرسة.
- ث- أن يتمكن الطالب من نقل الخبرات و المهارات التي أكتسبها داخل جلسات الإرشاد والمرتبطة بسلوكيات المواطنة التنظيمية إلى المجتمع المحلي.

5-خطوات التنفيذ:

- يساهم الطالب في تطوير البيئة المدرسية دون النظر للعائد المادي.
- يحافظ الطلاب على المرافق المدرسية، مع الإبلاغ عن أعمال التخريب المتعمد التي يكتشفوها داخل المدرسة للجهات المسؤولة.
- العمل وفق رؤية ورسالة المدرسة.
- يقسم المرشد الجماعة الإرشادية إلى مجموعات متساوية في العدد و القدرات.
- يطلب من المجموعات عرض طبيعة مشاركة كل طالب في نقل سلوكيات المواطنة التنظيمية للمجتمع المحلي .
- يعرض الطلاب الأسلوب والطريقة التي قاموا بها لتوصيل أهداف و أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية للمجتمع.
- يناقش الطلاب العروض المقدمة في الجلسة الإرشادية.

- يوجه المرشد الطلاب للطرق و الأساليب التي من الممكن إتباعها مع المجتمع المحلي لنقل سلوكيات المواطنة التنظيمية من المدرسة كمؤسسة الى المجتمع المحلي.
- يشجع المرشد المجموعات على المشاركة ويكرم أفضل المجموعات عرضاً بهدية رمزية.
- يطلب المرشد من الطلاب أن يبين كل طالب دوره من المواقف السلوكية كما في النموذج (18).

النموذج (18)

عزيزي الطالب،،،

كيف ستتصرف لو كنت في المواقف السلوكية التالية

الموقف الأول

شاركت في منتخب المدرسة لكرة السلة ولكن لم يحالفك الحظ للفوز بالمركز الأول على الرغم من أن الجميع يؤكد أحقيتك فيه.

.....

.....

.....

.....

.....

الموقف الثاني

أثناء تواجدك في ساحة المدرسة وجدت مبلغ نقدي على الرغم من حاجتك لشراء الطعام من مقصف المدرسة.

.....

.....

.....

.....

.....

الموقف الثالث:

عند خروجك من بوابة المدرسة كانت هناك مشاجرة بين الطلاب وكان الباص الذي تستقله للوصول لمنزلك على وشك المغادرة من أمام المدرسة .

.....

.....

.....

.....

.....

الموقف الرابع:

شاركت في النشاط الكشفى بالمدرسة وطلب منك أن تتأخر إلى ما بعد المغرب بالمدرسة علماً أن لديك واجبات مدرسية أخرى تود أن تقوم بها .

.....

.....

.....

.....

.....

الموقف الخامس

أثناء تجولك في المدرسة وجدت بعض مفاتيح الأنوار والمكيفات بالمدرسة قد تعرضت إلى التخريب من قبل بعض الطلاب.

.....

.....

.....

.....

.....

- أن يعبر الطلاب وبكل وضوح عن طبيعة رد الفعل المتوقع منهم حيال المواقف السلوكية.

- أن يناقش الطلاب هذه المواقف السلوكية داخل وخارج المجموعات.

- قدرة الطالب على الربط بين الموقف السلوكي وسلوكيات المواطنة التنظيمية.
- يقوم الطلاب بلعب الأدوار والاستجابة بعفوية تجاه هذه المواقف.
- يصحح المرشد الاستجابات الخاطئة مع الطلاب.
- أن يطبق سلوكيات المواطنة التنظيمية مع المجتمع المحلي

6-التقويم:

القيام بسلوكيات المواطنة التنظيمية و القدرة على نقلها للمجتمع المدرسي و المحلي

الجلسة الإرشادية السادسة عشر

1-موضوع الجلسة: قياس مستوى التحسن (القياس البعدي)

2-الفترة الزمنية: (50) دقيقة.

3-مكان عقد الجلسة: قاعة المحاضرات.

4-أهداف الجلسة:

- أ- أن يعبر أعضاء الجماعة الإرشادية عن آرائهم حول مدى الاستفادة من الجلسات الإرشادية.
- ب-إجراء القياس البعدي للبرنامج الإرشادي.

5-خطوات التنفيذ:

يتم مناقشة إيجابيات وسلبيات جلسات البرنامج إرشادي، ومدى الاستفادة من وجهة نظر الأعضاء (الطلبة). وتقديم الشكر الجزيل لهم وعبارات الثناء من قبل المرشد وذلك على مشاركتهم الفاعلة وتفاعلهم وحضورهم للبرنامج وإجراء القياس البعدي للبرنامج الإرشادي وخطوات ذلك:

أ- أن يبدأ المرشد بالترحيب بأفراد المجموعة ويشكرهم على الاستمرار في الحضور ويعطي كلاً منهم قلماً كتعزيز لسلوكياتهم الإيجابية .

ب-يناقش الطلاب حول تطبيق الواجبات المنزلية ويشكرهم على تنفيذها.

ت-يقوم المرشد بتغذية راجعة لما تم تناوله في الجلسات السابقة .

ث-يطلب المرشد من الطلاب شرح ملخص لسلوكيات المواطنة التنظيمية وبعض المواقف التي تنمي هذا السلوك لدى الطلاب.

ج- يخبر المرشد الطلاب أعضاء الجماعة الإرشادية أننا في هذه الجلسة سنقوم

بإنهاء البرنامج الإرشادي لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية، كما سنقوم بالقياس

البعدي كما قمنا به بداية البرنامج الإرشادي.

القياس البعدي (قياس مستوى التحسن):

يقوم المرشد بالقياس البعدي للمجموعة التجريبية في الأسبوع الذي يلي موعد الانتهاء من البرنامج الإرشادي مباشرة وفي نفس المكان الذي تم فيه الإرشاد وبشكل جماعي وفي فترة زمنية حسب ما يتطلبه المقياس المستخدم.

إنهاء البرنامج:

يتم إنهاء البرنامج بشكل موضوعي بحيث يمهد المرشد للأعضاء قرب الانتهاء من البرنامج الإرشادي قبل الموعد المحدد للإنهاء.

ملحق (10)

نموذج من تقييم عضو الجماعة الإرشادية

بسم الله الى لمن الرحيم

اشكر أستاذ طارق الماجر المشرف الاجتماعي على انه
قد قدم لنا هذا البرنامج الخاص بي الـ (OCB) حيث
تعرفنا على سلوكيات المواطنة التنظيمية وقد استفدنا
كثيراً من خلال الأنشطة داخل جلسات الارشاد
وقد ساهم ذلك في صقل شخصيتي ، كما ارجو أن
يتم نشر هذا البرنامج على الطلاب وذلك لأهميته و
الطلاب إليه .

ابنك :

محمد يحيى الشيخ





ملحق (11)

نموذج من تقييم المرشد الاجتماعي المشارك في البرنامج

مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين
مكتب الإرشاد الاجتماعي

شكر وتقدير

المحترم الأستاذ الفاضل / طارق علي الماجد

أختصاصي الإرشاد الاجتماعي الأول

تحية طيبة وبعد،،،

أتقدم لكم بخالص شكري وتقديري على ما بذلتموه في مجال رعاية الطلبة والمرشدين الاجتماعيين بالمدرسة ، فقد ساهمت معكم في مجال التخطيط والتفديد والمتابعة والتقييم لبرنامج (OCB) سلوك المواطنة التنظيمية الذي أجده من أهم البرامج الإرشادية التي شاركت فيها، وتتضح أهمية البرنامج في فعاليته وبيان أثره على سلوك الطلاب، وقد لمست أثناء حضوري للجلسات الإرشادية مدى تحمس الطلاب واندفاعهم نحو تعديل سلوكياتهم وتقصيرهم للأدوار المطلوبة، كما استفدت كثيرا من الأسلوب التجريبي في طريقة إعداد البرامج وكيفية العمل مع البرامج التجريبية وكيفية اختيار العينات والصدق والثبات، الأمر الذي سيجعل علي إعداد برامج مشابهة في مجال الإرشاد النفسي وقد لمست فيكم دور المرشد والمعلم والأخ حيث قمت بتحليل سلوكيات بعض الطلاب وبينت لي أثر التشجيع والتعزيز الإيجابي والمساواة على أعضاء الجماعة، واستخدمتم العديد من الفنيات الإرشادية التي ساهمت في صقل شخصيتي المهنية، كما كانت الجماعة على قدر كبير من التماسك والتفاعل الإيجابي بين أعضائها مما ساعد على قلة عدد الطلبة المتغيبين عن الجلسات الإرشادية واستفادتم من البرنامج الإرشادي.

كما أتمنى أن يؤخذ بعين الاعتبار تطبيق هذا البرنامج على فئة أخرى من المدارس الإعدادية أو الابتدائية أو يقوم بتطبيق البرنامج على فئة أخرى من الطلاب لأهمية أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية على الصعيد الشخصي من جهة وحاجة المجتمع المدرسي لها مع تزايد حالات التخريب المتعدد وضعف الإقبال على الأعمال التطوعية والتدني المسؤولية لدى بعض الطلاب

وتقبلوا منا فائق شكرنا وتقديرنا

أختصاصي الإرشاد الاجتماعي
/ علي عبدالحسين البرني

ملحق (12)

نموذج من تقييم أولياء أمور أعضاء الجماعة الإرشادية

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد الفاضل مدير مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين

تحية طيبة وبعد

أشركم على ما قدمتموه لأبنائنا الطلاب من أنشطة و
فعاليات تساهم في تنمية شخصياتهم حيث زنتني قد
لاحظت تحسناً ملحوظاً في سلوكياتهم وفي
فهمهم لأهمية المبادرة في حل المشكلات وتحمل المسؤولية
بشكل ملحوظ مما أتاح لي أصبح مهتماً بالأعمال
التطوعية والخدمية أكثر من السابق وعليه أكرر
شكري وتقديره لجهودكم في مجال تنمية
شخصية أبنائنا وأخص بالذكر مكتب الإرشاد
الإصباتي ...
وتقبلوا مني فائق التقدير

والدة الطالب ..

فيصل باقر علي

الصف

٥ علم ٢

أم فيصل
5

ملحق (13)

نموذج من تقييم وشكر إدارة المدرسة

٤١١٥١٠٨

Kingdom of Bahrain
Ministry of Education
Hamad Town secondary boys school



مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين
مكتب الإرشاد الاجتماعي

شهادة شكر وتقدير

تتقدم الهيئة الإدارية والتعليمية بمدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين

بخالص الشكر والتقدير إلى

الأستاذ الفاضل / طارق علي الماجد

وذلك لجهوده المخلصة في مجال تعديل سلوك الطلاب والانضباط الطلابي بالمدرسة وذلك

في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ م

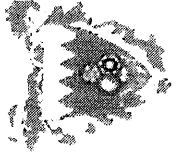
متمنين له دوام التوفيق والسداد ،،،



ملحق (14)

رسالة شكر طالب على المشاركة في البرنامج

مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
مدرسة مدينة حمد الثانوية للبنين
مكتب الإرشاد الاجتماعي



Kingdom of Bahrain
Ministry of Education
Hamad town secondary boys school

شهادة شكر وتقدير

تتقدم الهيئة الإدارية والتعليمية وقسم الإرشاد الاجتماعي بخالص الشكر والتقدير إلى
الطالب / محمود محمد صبري من الصف / ٣ أدب ٢
وذلك لمشاركته الفعالة في البرنامج الإرشادي (سلوك المواطنة التنظيمية) وذلك في الفصل
الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٤ م.
متمنين له دوام التوفيق والنجاح ،،،



مدير المدرسة
أ/ محمد علي رجب

المرشد الاجتماعي الأول
أ/ طارق علي الماحد

Abstract

The present study aimed at implementing a counseling program to promote organizational citizenship behavior among secondary boys school, In the kingdom of Bahrain.

The study was carried out using the experimental method. The sample consisted of 40 students at secondary level (first, second, third), aged from 16 to 18 years, who lacked in organizational citizenship behavior. They were divided randomly in to equivalent groups: experimental and control. The randomly divided former group program, While the other did not receive any treatment. The program consisted of 16 sessions , each takes 50-minutes long, with two sessions each week.

Data were collected using the Organizational Citizenship Behavior measure developed by the researcher. The study used a range of statistical methods such as Independent samples t.test and Paired samples t.test. Results revealed that there was a significant differences between the experimental and control groups on all measures of the dependent variables, which could be attributed to the effectiveness of the counseling program.

UNIVERSITY OF BAHRAIN

College of Arts



Department of Psychology

A Mentoring Program to Promote Organizational Citizenship Behavior among Secondary School Students in the Kingdom of Bahrain

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Master's Degree in Counseling

Submitted by

Tariq Ali Abdulla Majed

Student I.D: 19970946

Supervised by

Dr. Mohamed Mokdad

Professor of Psychology

University of Bahrain

KINGDOM OF BAHRAIN

April/2015