



LOGO.ADAM96.COM

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل
كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية

الترفع الاخلاقي وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية

رسالة مقدّمة

إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل
درجة الماجستير فلسفة في التربية (علم النفس التربوي)

من الطالبة

أنفال محمد حسين

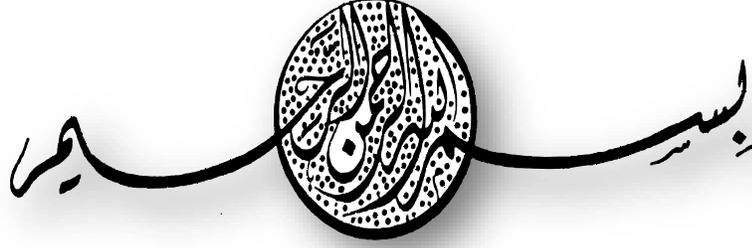
إشراف

الأستاذ المساعد الدكتورة

أيام وهاب رزاق

م.2023

1444.هـ



{ وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ }

(صدق الله العلي العظيم)

(سورة القلم - 4)

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد الرسالة الموسومة بـ(الترفع الاخلاقي وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى
مدرسي المرحلة الاعدادية) والمقدمة من الطالبة (انفال محمد حسين) جرت بإشرافي في قسم
العلوم التربوية والنفسية / كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة بابل، وهي جزء من متطلبات
نيل درجة الماجستير في (علم النفس التربوي).

الامضاء

المشرف

الأستاذ المساعد الدكتور

ايم وهاب رزاق

2023 / /

بناءً على التوصيات المتوفرة ، أرشح هذه الرسالة للمناقشة .

الامضاء

رئيس القسم

الأستاذ المساعد الدكتور

مدين نوري طلاك الشمري

2023 / /

إقرار المقوم اللغوي

أشهد أنني قد قرأت الرسالة الموسومة بـ(الترفع الاخلاقي وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى
مدرسي المرحلة الاعدادية) التي قدمتها الطالبة (انفال محمد حسين) إلى مجلس كلية التربية
للعلوم الإنسانية - قسم العلوم التربوية والنفسية - جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل درجة
الماجستير في (علم النفس التربوي) ، وجدها صالحة من الناحية اللغوية .

الامضاء

الخبير اللغوي:

التاريخ / / 2023م.

إقرار المقوم العلمي

ث

أشهد أنني قد قرأت الرسالة الموسومة بـ(الترفع الاخلاقي وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى
مدرسي المرحلة الاعدادية) التي قدمتها الطالبة (انفال محمد حسين) إلى مجلس كلية التربية
للعلوم الإنسانية- قسم العلوم التربوية والنفسية - جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل درجة
الماجستير في علم النفس التربوي ، ووجدتها صالحة من الناحية العلمية .

الامضاء

أخبير العلمي :

التاريخ / / 2023م.

إقرار المقوم العلمي

أشهد أنني قد قرأت الرسالة الموسومة بـ(الترفع الاخلاقي وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى
مدرسي المرحلة الاعدادية) التي قدمتها الطالبة (انفال محمد حسين) إلى مجلس كلية التربية
للعلوم الإنسانية- قسم العلوم التربوية والنفسية - جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل درجة
الماجستير في علم النفس التربوي ، ووجدتها صالحة من الناحية العلمية .

الامضاء

الخبير العلمي :

التاريخ / / 2023م.

إقرار لجنة المناقشة

نحن أعضاء لجنة المناقشة نشهد إننا اطلعنا على الرسالة الموسومة بـ(الترفع الاخلاقي وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية) , وقد ناقشنا الطالبة (انفال محمد حسين) في محتوياتها وفيما له علاقة بها , ونعتقد إنها جديرة بالقبول وبتقدير () لنيل شهادة الماجستير فلسفة في (علم النفس التربوي) .

الامضاء :	الامضاء :
الاسم :	الاسم :
عضواً	رئيساً

الامضاء :	الامضاء :
الاسم : أ.م.د. ايام وهاب رزاق	الاسم :
عضواً ومشرفاً	عضواً

صادق مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة بابل على إقرار اللجنة

الامضاء
الأستاذ الدكتور
علي عبد الفتاح فرهود
عميد كلية التربية للعلوم الإنسانية
/ / 2023م .

الإهداء

إلى ..
أبي .. اي شيء في هذا اليوم اهديه اليك ياملاكي وكل شيء
أهديك تفاعلاً ؟ ام املاً ؟ ام نجاحاً ؟ فليس عندي شيء اعز من الروح
اهديها اليك
امي .. الشامخة التي بصرت بها طريق حياتي واستمدت منها قوتي
واعترازي بذاتي .. ينبوع العطاء المتفاني مدى عمري
زوجي .. رفيق الكفاح والظروف (ظلي) وشريك حياتي الحبيب
أخوتي .. (انمار واحمد)
جمال ايامي انتم وعضدي وسندي وساعدي ومصدر فخري .
أختي .. (غفران) صوت ضحكاتي واغنيتي ونفسي القوية وميلادي الثاني
بناتي .. بذرة فؤادي وامل الغد وانفاس عطري الباقي
كل من ساندني ولو بأبتسامة

أهدي هذا الجهد المتواضع

انفال محمد



شكر و امتنان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف خلقه ، أبي القاسم محمد بن عبد الله
وعلى آله وصحبه المنتجبين الأخيار .

يطيب لي بعد أن أتممت رسالتي بعون الله تعالى ، أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى
مشرفتي الأستاذ المساعد الدكتورة الفاضلة ايام وهاب رزاق ، لما بذلته من حرص شديد ،
وتوجيه صائب ، وآراء سديدة ، وقراءة دقيقة وأمانة علمية ، وملاحظات قيمة ، أسهمت إلى حد
كبير في اغناء هذا الجهد وبلورته واطهاره بالنحو الذي هو عليه ، ووفاءً لقلبها الكبير، تدين
الباحثة بالفضل والعرفان لها ، فجزاها الله تعالى خير جزاء المحسنين .



LOGO.ADAM96.COM

ويسرني أن أتقدم بالشكر والامتنان إلى أساتذة قسم العلوم التربوية والنفسية في جامعة بابل ، لما أبدوه من ملاحظات و آراء علمية سديدة لأدوات البحث و خصوصا السادة أعضاء لجنة الحلقة النقاشية (أ.د كريم فخري هلال , أ.د علي حسين المعموري , أ.م.د صادق كاظم الشمري) فلهم مني كل الشكر والامتنان .

وخير ختامي أقبل يدي والداي نبع الحياة ورمز الحنان والعطاء فلهم مني كل الحب والاعتزاز والشكر والتقدير وإلى كل من قدم لي المساعدة في أكمل متطلبات البحث ولا أنسى الشكر إلى كل من ذكرهم قلبي ولم يذكرهم قلبي فلهم اسمى آيات الشكر والاعتزاز لما وفروه لي من أسباب النجاح في دراستي ، فجزاهم الله عني خير جزاء المحسنين

ومن الله العون والتوفيق

الباحثة

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل
كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية

الترفع الاخلاقي و علاقته بالمواطنة التنظيمية

لدى مدرسي المرحلة الإعدادية

مستخلص رسالة مقدّم
إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل
شهادة الماجستير فلسفة في التربية في (علم النفس التربوي)

من الطالبة
أنفال محمد حسين

إشراف
الأستاذ المساعد الدكتورة
أيام وهاب رزاق

م.2023

1444.هـ

مستخلص البحث

يهدف البحث الحالي التعرف إلى:

- 1 - الترفع الأخلاقي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.
 - 2 - المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية.
 - 3-العلاقة الارتباطية بين الترفع الأخلاقي والمواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية
 - 4- دلالة الفروق في العلاقة بين الترفع الأخلاقي والمواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية تبعا لمتغيري الجنس (ذكور - إناث) .
- ويتحدد البحث الحالي بمدرسي المرحلة الإعدادية في محافظة بابل من كلا الجنسين (ذكور , إناث) للعام الدراسي (2022 - 2023).

واشتمل مجتمع البحث على (1033) مدرس ومدرسة وتكونت عينة التطبيق النهائي من (281) مدرس ومدرسة تم اختيارهم بالأسلوب العشوائي الطبقي ذو التوزيع المتناسب ، وتحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس الترفع الاخلاقي ، اعتماداً على نظرية هايدت (Haidt,2000) وقد تم عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين للحكم على صلاحية فقراته ، ومن ثم استخرجت الباحثة الخصائص السيكومترية له وبلغت قيمة معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ (0,85) وبطريقة إعادة الاختبار (0,81) وبعد إن أصبح المقياس جاهز , طبقته الباحثة على عينة البحث البالغ عددها (281) مدرس ومدرسة , كما قامت الباحثة بتبني مقياس (Somech & Ron. , 2007) للمواطنة التنظيمية وكذلك تم عرضه على مجموعة من الخبراء المحكمين كما تم استخراج الخصائص السيكومترية له , اذ بلغ معامل ثبات المقياس بطريقة الفا كرونباخ (0,84) وبطريقة إعادة الاختبار (0,83), ثم طبقته الباحثة على عينة البحث النهائية .

وبعد الانتهاء من التطبيق استعملت الباحثة الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات , بالاستعانة بالحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية , و أظهرت نتائج البحث ما يأتي :

- 1-إن مدرسي المرحلة الاعدادية يتمتعون بالترفع الاخلاقي.
- 2-إن مدرسي المرحلة الاعدادية لديهم مواطنة تنظيمية.
- 3-دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية بين الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية.
- 4-توجد فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة الارتباطية بين الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس (ذكور , إناث) ولصالح الذكور .

وفي ضوء هذه النتائج قدمت الباحثة بعض التوصيات والمقترحات وكما موضحة في الفصل الرابع .

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	الآية القرآنية
ت	إقرار المشرف
ث	إقرار المقوم اللغوي
ج	إقرار المقوم العلمي
ح	إقرار المقوم العلمي
خ	إقرار لجنة المناقشة
د	الإهداء
ذ	شكر وامتنان
ر	واجهه مستخلص البحث
ز - س	مستخلص البحث باللغة العربية

ش - ظ	ثبت المحتويات
ظ - ع	ثبت الجداول
غ	ثبت الملاحق
1	الفصل الأول : تعريف بالبحث
4 - 2	مشكلة البحث
9 - 4	أهمية البحث
10 - 9	أهداف البحث
10	حدود البحث
12 - 10	تحديد المصطلحات
13	الفصل الثاني : إطار نظري ودراسات سابقة
14	أولاً : الترفع الأخلاقي
17 - 14	مفهوم الترفع الاخلاقي
18	سمات الترفع الأخلاقي
18	عناصر الترفع الاخلاقي
19	مظاهر الترفع الاخلاقي
20 - 19	الترفع الاخلاقي وعلاقته ببعض المتغيرات
20	النظريات التي فسرت الترفع الأخلاقي
24 - 20	أولاً- نظرية لورانس كولبرج (1969):
28 - 24	ثانياً : نظرية الأسس الأخلاقية (هايدت , 2000)
28	مبررات تبني النظرية :
29 - 28	مناقشة النظريات
29	ثانيا: المواطنة التنظيمية
33 - 29	مفهوم المواطنة التنظيمية :

34 - 33	مجالات المواطنة التنظيمية :
36 - 34	محددات المواطنة التنظيمية :
38 - 36	أبعاد المواطنة التنظيمية:
39 – 38	خصائص المواطنة التنظيمية
39	الانموذج الذي فسر المواطنة التنظيمية:
43 - 39	انموذج المواطنة التنظيمية (سميث واخرون , 1983)
43	مبررات تبني الانموذج :
51 - 44	المحور الثاني : دراسات سابقة
52	جوانب الافادة من الدراسات السابقة
53	الفصل الثالث : منهجية البحث وإجراءاته
54	اولا : منهج البحث
55 - 54	ثانيا: مجتمع البحث
58 - 56	ثالثا : عينة البحث
58	رابعا : أدوات البحث
58	1-1 : مقياس الترفع الأخلاقي :
58	اعتماد النظرية التي وضعها هيدت للترفع الأخلاقي (Haidt,2000) .
58	اعتماد التعريف النظري للمنظر (Haidt,2000)
58	اعتماد مجالات النظرية للترفع الأخلاقي وهي (اعمال الخير، اللطف، الشفقة)
59 - 58	صياغة الفقرات لكل مجال
59	إعداد تعليمات المقياس
60	تصحيح المقياس

61 - 60	صلاحية فقرات المقياس
62 - 61	تجربة وضوح التعليمات والفقرات للمقياس
62	إجراء التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الترفع الاخلاقي
66 - 62	القوة التمييزية
68 - 66	الاتساق الداخلي للمقياس
69	الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الترفع الاخلاقي
69	الصدق
69	الصدق الظاهري
70 - 69	صدق البناء
70	الثبات
70	طريقة معامل (الفا كرونباخ) للاتساق الداخلي
71 - 70	طريقة الاختبار - إعادة الاختبار
71	المؤشرات الإحصائية لمقياس الترفع الاخلاقي
72	وصف مقياس الترفع الاخلاقي وتصحيحه بصيغته النهائية
72	1- 2: مقياس المواطنة التنظيمية:
73	وصف المقياس بصيغته الأولية
74 - 73	صدق الترجمة
75 - 74	صلاحية فقرات مقياس المواطنة التنظيمية
75	تجربة وضوح التعليمات والفقرات
75	التحليل الاحصائي لفقرات مقياس المواطنة التنظيمية
78 - 75	أ. اسلوب المجموعتين الطرفيتين

80 - 78	ب. اسلوب الاتساق الداخلي
80	الخصائص السيكومترية للمقياس
80	الصدق
80	الصدق الظاهري
81	صدق البناء
81	الثبات
81	طريقة معامل (الفا كرونباخ) للاتساق الداخلي
81	طريقة الاختبار - إعادة الاختبار
82 - 81	المؤشرات الإحصائية لمقياس المواطنة التنظيمية
83 - 82	وصف مقياس المواطنة التنظيمية وتصحيحه بصيغته النهائية
83	خامساً: التطبيق النهائي
84 - 83	سادساً: الوسائل الإحصائية
85	الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها
92 - 86	عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها
92	الاستنتاجات
93	التوصيات
93	المقترحات
94	المصادر والمراجع
99 - 95	المصادر والمراجع العربية
105 - 99	المصادر والمراجع الأجنبية
134 - 106	الملاحق
b - c	مستخلص البحث باللغة الانجليزية

ثبت الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
55	مجتمع البحث	.1
57	عينة المدارس حسب الجنس	.2
58	عينة البحث حسب الجنس	.3
61	أنفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الترفع الاخلاقي	.4
62	توزيع أفراد تجربة وضوح التعليمات حسب الجنس	.5
66 - 63	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس الترفع الاخلاقي	.6
68 - 67	علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس وبالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الترفع الاخلاقي	.7
68	علاقة درجة المجال بالمجالات الاخرى و بالدرجة الكلية لمقياس الترفع الاخلاقي	.8
71	عينة الثبات موزعة حسب الجنس	.9
71	المؤشرات الإحصائية لمقياس الترفع الاخلاقي	.10
73	الفقرات الإيجابية و العكسية لمقياس المواطنة التنظيمية	.11
75	أنفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس المواطنة التنظيمية	.12
78 - 76	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس المواطنة التنظيمية	.13
79 - 78	معاملات الارتباط بين كل فقرة و الدرجة الكلية ودرجة المجال الذي تنتمي اليه لمقياس المواطنة التنظيمية	.14
80	علاقة درجة المجال بالمجالات الاخرى و بالدرجة الكلية لمقياس المواطنة التنظيمية	.15
82	المؤشرات الإحصائية لمقياس المواطنة التنظيمية	.16
86	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة	.17

	لإفراد العينة ككل على مقياس الترفع الاخلاقي	
88	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة لإفراد العينة ككل على مقياس المواطنة التنظيمية	.18
90	قيمة معامل الارتباط والقيمة التائية بين الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية	.19
91	معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية للفروق في العلاقة بين الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية تبعا لمتغير للجنس (ذكور - اناث)	.20

ثبت الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
.1	كتاب تسهيل مهمة (أ) (مديرية تربية بابل)	107
.1	كتاب تسهيل مهمة (ب) (ادارات المدارس)	108
.2	أسماء السادة المحكمين على مقياسي البحث	110 - 109
.3	استبانة آراء المحكمين على مقياس الترفع الاخلاقي	114 - 111
.4	مقياس الترفع الاخلاقي المستعمل للتحليل الإحصائي	117 - 115
.5	مقياس الترفع الاخلاقي بصيغته النهائية	120 - 118
.6	مقياس المواطنة التنظيمية بصيغته الاجنبية	122 - 121
.7	استبانة آراء المحكمين على مقياس المواطنة التنظيمية	128 - 123
.8	مقياس المواطنة التنظيمية المستعمل للتحليل الإحصائي	131 - 129
.9	مقياس المواطنة التنظيمية بصيغته النهائية	134 - 132

الفصل الأول

تعريف بالبحث

- ❖ مشكلة البحث.
- ❖ أهمية البحث .
- ❖ أهداف البحث .
- ❖ حدود البحث .
- ❖ تحديد المصطلحات.

مشكلة البحث:

إن ما يعصف بالعالم بشكل عام ومجتمعنا بشكل خاص في الوقت الحاضر من خطر يتمثل بتدني المنظومة الأخلاقية التي دعا لها الدين الاسلامي ونادى بها مجتمعنا العربي , اذ أن ما تمر به البلدان من ظروف حياتية صعبة وغير مستقرة متمثلة بالاضطرابات السلوكية غير المرغوبة والثقافات الدخيلة التي قادت الى التصدع في التقاليد وضعف في القيم وتدني المنظومة الأخلاقية التي تدعو لها القيم السامية , ولذلك اصبحت تعاني بعض فئات المجتمع من هذه المشكلات الأخلاقية وانعكس الامر بدوره على بعض فئات المجتمع التربوي والتعليمي نتيجة كثرة وأزدياد الصعوبات والتحديات التي توجهها هذه الفئات منها ما يتعلق بالجانب الأخلاقي , فهناك الكثير من المشكلات الأخلاقية تتمثل بدخول العديد من الظروف والعوامل الأخلاقية الدخيلة التي تؤثر على الترفع الأخلاقي منها ما يتعلق بمظاهر التكنولوجيا الحديثة كتصوير الدروس والتلفظ بالألفاظ التي لا تمت للعملية التربوية بصلة واستخدامها لأغراض الشهرة واغراض مادية وغيرها مما يبعدهم عن القيم والمبادئ الأخلاقية والاجتماعية (العطار , 2019: 247)

مما قاد لدى بعض المدرسين الى يتبنى سلوكيات لا تتسجم مع القيم والمبادئ السائدة , لان المشكلات الأخلاقية التي يتعرض لها عالمنا المعاصر أثرت على القيم الأخلاقية في ميادين الحياة المختلفة (الخطابي , 2022: 2) واتاح ذلك الى ايجاد فرصة لتقمص سلوك غير اخلاقي يؤدي إلى اضعاف القيم الأخلاقية (Bauman & Skitka, 2005: 185).

اذ أن ضعف الترفع الأخلاقي قد يؤدي إلى تأثر كيان بعض المدرسين وسلوكياتهم ولذلك فقد توصف هذه الفئة من المدرسين بضعف ذواتهم , وتدهور علاقاتهم الشخصية , والشعور بالاكئاب والقلق(عبد الجبار , 2020: 148), مما ساهم بظهور مشكلات تنظيمية عديدة ومتشعبة للمؤسسة التربوية والتعليمية وما يترتب عليها من أفكار وسلوكيات تطوعية اختيارية يقوم بها المدرسين لا تتدرج ضمن الوصف الوظيفي او ضمن التعليمات وعقد العمل او تحت

نظام الحوافز الرسمي في المؤسسة مما يضعف من قدرة المؤسسة التربوية والتعليمية في تحقيق أهدافها المنشودة وزيادة فاعليتها (كعوان , وبن عيجة , 2021 : 171) وقد اشارت نتائج الدراسة التي قام بها (وليد , 2016) على أن عدم شعور الموظفين بالولاء والانتماء للمؤسسة التي يعملون بها يثبط من سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم (وليد , 2016 : 149)

وأن ضعف روح المبادرة والمبادرة لدى المدرسين إزاء القيام بأداء مهامهم وواجباتهم الدراسية والمهنية واعتبارها اسقاط فرض لا أكثر وكذلك ضعف مظاهر التعاون فيما بينهم والعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة, علاوة ذلك ان ضعف شعور المدرسين بالانتماء والمواطنة الى المؤسسة التربوية والتعليمية نتيجة ضعف توفر المتطلبات الأساسية ووسائل الراحة في المؤسسة التي يعملون بها من شأنه ان يضعف من سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء المهام الدراسية المطلوبة (خليل , 2018 : 3) ,

في حين نجد أن عالم اليوم يتسم بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والعلمية والتكنولوجية السريعة والمتلاحقة والتي كانت من إفرازاتها أنها تتطلب مواكبة جديّة وسريعة تمتاز بالابداع والابتكار والا كانت النتائج عكسية على هذه المؤسسات التربوية والتعليمية وكذلك على مدرسي المرحلة الاعدادية انفسهم (7 : 2003 , Bolino & Turnley)

كما ترى الباحثة ان ضعف اشراك المدرسين في المقترحات والقرارات التي تهم المدرسة، فضلا عن عدم تعزيز توجهاتهم الايجابية نحو المدرسة بالاضافة الى عجز ثقافة المدرسة وعدم قدرتها عن التخفيف من ضغوط وتحديات العمل، لان الضغط الشديد يؤثر على كفاءة المدرسين وعلى سلوكياتهم الاضافية الايجابية مما ينعكس سلبيا على تميز ادائهم وعدم اتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وعدم رضاهم اتجاه بعض الانظمة والقوانين والتعليمات المدرسية، مما يقف عائقا أمام المدرسين للقيام بالسلوكيات التي تعبر عن مفهوم المواطنة التنظيمية كما ان افتقار معظم المدارس الى تحقيق العدالة في التعامل يبعدهم عن بعض السلوكيات التي تعبر عن مفهوم المواطنة التنظيمية .

ومن خلال ذلك تتلخص مشكلة البحث الحالي في الاجابة عن التساؤلين الاتيين:

هل أن مدرسي المرحلة الاعدادية يمتلكون ترفع أخلاقي ومواطنة تنظيمية ؟ وهل هناك

علاقة بين الترفع الأخلاقي والمواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية ؟

أهمية البحث:

أن الاهتمام بالمؤسسة التعليمية وخاصة فيما يتعلق بأعداد الكوادر التعليمية الكفوءة والمخلصة في عملها يعد من أولويات وأهداف العملية التربوية ، وذلك لأن الكادر التعليمي يعد من الركائز الأساسية التي تبنى عليه أهداف العملية التربوية والتعليمية ، فهو المنفذ الأساسي والحيوي لخطط وأهداف تلك العملية (زامل ، 2006 : 2)

ولهذا أهتمت كل المجتمعات بالمدرسين اهتماما " واضحا " وإعدادهم إعدادا مختلف الجوانب علمياً " ومهنياً " وثقافياً " لأنهم تقع على عاتقهم مسؤولية تربية واعداد المتعلمين إعداداً " سليماً " في كافة الجوانب النفسية و متكاملًا من العقلية والخلقية والدينية والاجتماعية (بو سعدة, 2017: 16) , ولذلك يعد المدرسون الركن الذي تسير به العملية التربوية التعليمية, وهم حجر الزاوية في العملية التربوية التعليمية وأن أي خلل في هذا الركن يعرض العملية التربوية إلى الانهيار والتدني وعليه يتوقف نجاحها وفشلها في تحقيق أهدافها (الكحلوت، 2007: 16)

حيث أن الأداء السليم والتميز لمهنة التدريس وبالأخص لدى مدرسي هذه المرحلة يحتاج إلى كثير من الجهد والمثابرة من أجل توفير الاستقرار النفسي والتعليمي للطلاب في هذه المرحلة , فأن معرفة المدرس بأبعاد وجوانب مرحلة الدراسة الإعدادية فضلا عن ما يمتلكه من شخصية سوية وإيجابية واخلاق فاضلة وتعامل حسن وامتلاكه للقيم والمبادئ السامية تجعله أكثر توافقا في مهنته وأكثر قدرة على القيام بمسؤوليات وواجباته تجاه العلم وتجاه العملية التربوية وأكثر تأثيراً في طلبته (الحياني وصباح , 2011 : 51)

لذلك تعد الأخلاق الفاضلة من أهم الركائز الأساسية لبناء الإنسان وهي الوسيلة القائمة للتعامل بين الافراد , إذ تعبر عن سلوك وتربية الإنسان والعادات الطيبة التي يتعامل بها مع الآخرين , وقال تعالى في وصف النبي محمد صلى الله عليه وسلم (وأنتك لعلى خلق عظيم) (سورة القلم:أية4) وقال نبينا محمد صلى الله عليه وسلم (أنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق) وفي هذا الحديث يبين لنا أن الأخلاق هي المعيار الأساسي لتقييم الإنسان اجتماعيا (محمد, 1991: 124).

ولذلك تتجلى أهمية مفهوم الترفع الأخلاقي في كونه أحد أهم موجّهات السلوك الإنساني إذ أنه يؤثر في أفكار الفرد وسلوكه ووجدانه إذا يحدد أسلوب التعامل الخاص بالفرد مع الآخرين وفي الوقت نفسه يؤثر في تحديد أسلوب التعامل الآخرين معه ويؤدي دورا كبيرا في الصحة النفسية و التوافق النفسي والتكيف الاجتماعي كونه يرتقى بالفرد فوق القيم والمبادئ (Skita& 41 : 2008 , Bauman)

ويعد موضوع الترفع الاخلاقي من المواضيع الحديثة في مجال علم النفس الاخلاقي والايجابي , كما أن للترفع الاخلاقي أهمية كبيرة على سعيد المجتمع فهو يعد الاساس لبناء المجتمع الانساني , فهو يمثل قمة هرم السلوكيات الأخلاقية و المبادئ الاخلاقية المستخدمة لمعرفة ما هو صحيح وجيد , كونه وسيلة توافق للسلوك الانساني كونه يسمو بالأفكار والأفعال الانسانية (81 : 2003 , Haidt)

ولهذا يكتسب الترفع الاخلاقي أهمية بالغة في المجتمعات المختلفة , وذلك لعلاقته بالتغيرات التي تطرأ على الاحكام الاخلاقية والمعايير المحددة للسلوك سواء على مستوى الفرد او المجتمع , وتأتي الأهمية القصوى للترفع الاخلاقي من كونه عنصراً اساسياً من عناصر وجود المجتمع وتقدمه واستمراره , اذا لا يمكن لاي مجتمع من البقاء والاستمرار مالم تحكمه قواعد وقوانين تنظم علاقة الافراد ببعضهم البعض وتكون بمثابة المعايير التي تقوم سلوكهم وترتقي بهم أخلاقيا في التعامل مع الآخرين (Haidt, 2000 ; 176).

ويشير بومان (2006) الى أن عملية الترفع الاخلاقي تعد بمثابة أداة للتسامح والابتعاد عن التعصب وتزيد من تماسك افراد المجتمع وتعاونهم وشعورهم بالقوة والتواصل تجاه بعضهم البعض (بومان , 2006 : 273)

واوضح كل من فيتون ووسنكس (Vitton & Wasongs, 2009) أن الافراد الذين لديهم إرتقاء وترفع اخلاقي فهم اكثر ادراك واستقلالية وان قراراتهم التي يتخذونها ليست تقليدية ومؤثرة وذات نتائج ايجابية , وأنهم يتميزون بالعدل والنزاهة والتفكير المستقل القائم على الحجة والبرهان كما أشاروا الى ان عملية الترفع الاخلاقي تزيد من تحفيز الافراد للاستعداد والنصيحة بمصالحهم الذاتية لغرض الحصول على النتائج ذات المصلحة الاجتماعية (Vitton & Wasongs, 2009: 231).

وقد أشار (Osguthorpe, 2009) الى أن الافراد الذين يتميزون بالترفع الاخلاقي هم أكثر إحساس بالمسؤولية ويستعيرون عن القيام بالأفعال التي لا تتوافق مع المعايير الاخلاقية , ولديهم القدرة على التمييز بين التفضيلات والاهتمامات الاخلاقية وبين المعايير الاجتماعية (Osguthorpe, 2009 : 29) فقد يعطي الترفع الاخلاقية للأفراد فرصه اختيار السلوك المناسب (wisneski et al , 2009 : 133) مما يساهم مساهمة فعالة في بلورة افكار وسلوكيات المواطنة التنظيمية التي تتسم بالاجابية كونها نابعة من تلقائية الافراد التي يقومون بها بشكل اختياري طوعي ينبع من الدور الاضافي الذي يمكن أن يضطلع به الافراد في العمل غير هادفة الى اشباع منافع او مآرب شخصية وأنها سلوكيات تشجع على الانخراط في العمل لدى المدرسين في المؤسسة التربوية التي يعملون بها (Zhang & Zhao, 2011 : 364)

وإن أهمية مفهوم المواطنة التنظيمية تنبع من كونه يساهم في تحسين الأداء الكلي للمؤسسة التربوية والتعليمية عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين المدرسين في مجالات و الإدارة مما يساهم في زيادة حجم المخرجات الكلية المنجزة (مناصرة وختو , 2015 : 223)، ويرى المختصون في هذا المجال وعلى رأسهم فيرل وكلامبام (Virlee & clapham , 2003)

في مجال المواطنة التنظيمية أن لها أهمية كبيرة في أداء المدرسين دخل المؤسسة التربوية والتعليمية كونها تسهم في تعزيز السلوكيات التعاونية بينهم والمبادرة لتقديم المساعدة المتبادلة , ونظرا لندرة الموارد في المؤسسات، فإن القيام بالأدوار الإضافية التي تتبع من المواطنة التنظيمية يؤدي إلى إمكانية تحقيق المؤسسة لأهدافها , وتتبع أهمية المواطنة التنظيمية من النتائج والآثار الإيجابية الكثيرة التي يمكن أن تحققها للمؤسسة كتحسين الإنتاجية و تعتبر مصدر مجاني لها وتحسين قدرات و مهارات المدرسين و المديرين على حد سواء كما انها تؤدي إلى الالتزام و حل المشاكل وتحسين مستوى كفاءة المؤسسة و فعاليتها وتقليل مستوى التسرب الوظيفي ورفع الروح المعنوية للمدرسين علاوة على ذلك أن هذه السلوكيات النابعة من المواطنة التنظيمية تحقق لممارسها أفضلية وميزة تنافسية , أي أن سلوك المواطنة التنظيمية يمكن أن يؤدي إلى نتائج إيجابية على مستويات الأداء الفردي والجماعي والتنظيمي في المؤسسة التربوية والتعليمية (3 : Virlee & clapham , 2003) , فقد اشار مكدالين (Magdalena, 2014) في احدى دراساته الى ان هناك اثار ايجابية تترتب على سلوك المواطنة التنظيمية في البيئة الاكاديمية (Magdalena, 2014 : 738)

كما تكمن أهمية دراسة المواطنة التنظيمية في كونها أسلوبا للرفع من الاداء العام للمؤسسة التربوية والتعليمية لما ينتج عنها من تعاون نظير ادارة العلاقات البينية التبادلية بين المدرسين مما يساهم في زيادة مخرجات المؤسسة التربوية حسب طبيعة كل مؤسسة على حدة (العامري, 2003 : 46).

كما يرى نتماير (netemeyer , 2001) أن المواطنة التنظيمية يمد الادارة بوسائل للتفاعل بين المدرسين تؤدي في المحصلة الى زيادة النتائج الاجمالية المحققة نظير الادوار الاضافية التي يتكرم بها المدرسين, كما أن ندرة الموارد البشرية او المالية في المؤسسة التربوية والتعليمية يعد أمرا حرجا في حياتها , يمكن أن تتجاوز المؤسسة بفضل القيام بالأدوار الاضافية التي تشكل في نهايتها سلوكا للمواطنة التنظيمية ومنه تحقق اهدافها (شعبان , 2003 : 15).

كما تتبع أهمية المواطنة التنظيمية من التبعات الايجابية الكثيرة التي تحققها ، من مثل تحسين القدرات ومهارات العاملين التنظيمية والتواصلية من جهة، ومن جهة أخرى بين المدرسين ومرؤوسيهم ويعود ذلك كله على تحسين مردودية المؤسسة التربوية والتعليمية وزيادة فاعليتها اذ تقل مستويات التسرب الوظيفي، كما تتلاشى تدريجيا بوادر الصراعات التنظيمية بين الافراد بسبب تعاونهم وتنسيقهم الدائم ، وتساهم المواطنة التنظيمية مساهمة فعالة في خلق مناخ تنظيمي في المؤسسات وتعظم من شأن أهمية العنصر البشري وتزيد من فاعليته في أداء أعمال هذه المؤسسات ، وتكرس السلوك التطوعي كقيمة أساسية و ترسيخها داخل المؤسسات (Organ , 1990 : 72)

وتعد المواطنة التنظيمية في غاية الأهمية للمؤسسات بكافة أشكالها وبخاصة مؤسسات التربية والتعليم ، إذ تسهم في التحفيز للجوانب الاجتماعية والمهنية ، وتوفير المرونة في العمل، وتساعد على تحسين الإنتاجية بين الزملاء، وزيادة الكفاءة في العمل، ولذلك يتطلب الامر من مؤسسات التربية والتعليم الاهتمام بهذا السلوك وتنميته وجعله واقعاً ملموساً لمواجهة جملة من التحديات تتعلق بضرورة تطوير الأداء الوظيفي وتحسين الفعالية التنظيمية (الزهراني ، 2008 : 312)

ولذلك يعد مفهوم المواطنة التنظيمية من المفاهيم المعاصرة التي تعزز الاهتمام بها خلال العقدين الأخيرين واستمر بخطوات ثابتة، لما لهذا المفهوم من أثر بارز على مستوى النظري والعملية وبالنظر إلى أن المؤسسات المعاصرة تعمل في ظروف منافسة عالية التعقيد فإن نجاحها في هذا الميدان التنافسي يعتمد على حماس العاملين فيها لتحقيق مستويات أداء تتجاوز الأهداف والغايات المحددة وبالتالي تحتاج الى السلوك الفردي التقديري الذي لا يقع ضمن متطلبات العمل الرسمي، وبنفس الوقت يعتبر هاماً لتطوير فعالية الأداء التنظيمي وهو ما يسمى بالمواطنة التنظيمية (البشاشة والحراشنة، 2011 : 647)

ويمكن بيان أهمية البحث الحالي في ما يلي :

1- يعد البحث الحالي إضافة جديدة لأنه البحث الأول من ناحية الربط بين متغيري البحث (على حد علم الباحثة).

2- ان هذا البحث سيوفر أداة لقياس الترفع الأخلاقي لدى مدرسي المرحلة الإعدادية والتي يمكن الاستفادة منها مستقبلا

3- يركز البحث الحالي على الترفع الاخلاقي وما يترتب عليه من اثار وتبعات ايجابية تجعل المدرسين يلتزمون بالقيم والمبادئ والمعايير الاخلاقية والاجتماعية عن قناعة تامة

4- يهتم البحث الحالي بمفهوم المواطنة التنظيمية اذ يمثل هذا المفهوم مقوم أساسي ومرتكز رئيس في تعزيز سلوكيات التعاون بين المدرسين في المؤسسة التربوية والتعليمية وتحقيق اهدافها.

5- أهمية العينة التي استهدفها البحث الحالي وهي شريحة مدرسي المرحلة الاعدادية والتي تقع على عاتقهم بناء جيل جديد قادر على المساهمة الفعالية في تطوير المجتمع ورقيه.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف إلى:

- 1 - الترفع الأخلاقي لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.
- 2 - المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.
- 3-العلاقة الارتباطية بين الترفع الأخلاقي والمواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية
- 4- دلالة الفروق في العلاقة الارتباطية بين الترفع الأخلاقي والمواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث) .

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بمدرسي المرحلة الاعدادية في محافظة بابل من كلا الجنسين (ذكور , إناث) للعام الدراسي (2022- 2023).

تحديد المصطلحات :

اولا : الترفع الأخلاقي : Moral Upgrading

عرفها كل من :

• رست (Rest, 1984)

استخدام الفرد لمهاراته المعرفية في اصدار الاحكام عندما يواجه معضلة أخلاقية او معنوية (Rest, 1984 : 24)

• هايدت (Haidt, 2000)

شعور الفرد بأحاسيس جميلة عند تقديمه افعالا إنسانية تتسم بأعمال الخير واللطف والشفقة لمساعدة الآخرين (Haidt, 2000: 3).

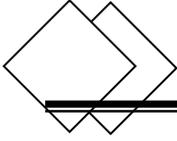
• (Bauman ,2012)

تمسك الفرد بالقواعد الأخلاقية سواء ما يتعلق بالمعتقدات الأخلاقية والمعنوية والأفعال الحقيقية مع الآخرين (Bauman , 2012 : 23)

• التعريف النظري

من التعريفات السابقة اعتمدت الباحثة تعريف هايدت (Haidt, 2000) كونها اعتمدت نظريتها في بناء المقياس.

• التعريف الإجرائي :



هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عند إجابته على مقياس الترفع الأخلاقي المستخدم في البحث الحالي.

ثانياً – المواطنة التنظيمية: Organizational Citizenship

عرفها كل من :

• سميث وآخرون (Smith et al ,1983):

هو السلوك الذي يتجاوز الواجب الرسمي , فهو سلوك غير مطلوب من أعضاء المؤسسة ولكنه ضروري لبقائها واستمرارها وهي ضرورية للنجاح والتطور (Somech & Ron, 2007 : 47)

• زانك و زهو (Zhang & Zhao, 2011) :

مجموعة تصرفات تهدف الى تقديم المساعدة وظهور علامات سلوكية غير مطلوبة على المستوى الرسمي ولكنها تكون ذات فائدة للمؤسسة (Zhang & Zhao, 2011 : 364)

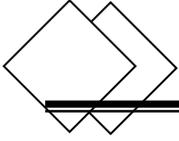
• ثيروفينكادام ويابيش (Thiruvankadam & Yabesh , 2017) :

يشير الى أي شيء يختار الموظفون القيام به بشكل ارادي من تلقاء انفسهم وهو غالبا ما يقع خارج التزاماتهم التعاقدية المحددة كما انه ليست بالضرورة يقابل بالمكافأة من قبل المؤسسة (Thiruvankadam & Yabesh , 2017 ;46)

التعريف النظري:

من التعريفات السابقة اعتمدت الباحثة تعريف سميث وآخرون (Smith et al ,1983) كونها تبنت مقياس (Somech & Ron, 2007) المعتمد على تعريف سميث وآخرون.

• التعريف الاجرائي:



هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عند استجابته على مقياس المواطنة التنظيمية في البحث الحالي.

الفصل الثاني

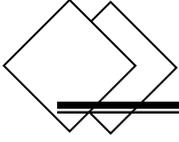
اطار نظري ودراسات سابقة

Moral Upgrading

اولاً : الترفع الاخلاقي

Organizational Citizenship ثانياً : المواطنة التنظيمية

ثالثاً : دراسات سابقة



يتضمن هذا الفصل عرضا لكل من الترفع الأخلاقي والمواطنة التنظيمية والنظريات والنماذج التي فسرت هذين المتغيرين ودراسات سابقة تناولت كلا المتغيرين .

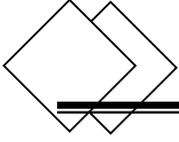
المحور الاول : اطار نظري

اولاً - الترفع الأخلاقي: Moral upgrading

1 - مفهوم الترفع الاخلاقي:

يعد مفهوم الترفع الأخلاقيّ مفهوم مركزي في كل الفلسفات الأخلاقية على مر العصور وباختلاف المذاهب والنظريات والرؤى الفلسفية, , وبعد تطور أبحاث ودراسات علم النفس وعلى وجه التحديد الأبحاث المتعلقة بعلم النفس الأخلاقي بدأ العلماء يولون هذا المفهوم اهتماما أكثر, كونه يعبر عن عاطفة إيجابية تتميز بالشعور بالارتقاء وزيادة الدوافع الاجتماعية الإيجابية من خلال مشاهدة الافعال والسلوكيات الفاضلة وأعمال الخير التي تؤدي الى الارتقاء والسمو الاخلاقي (Marika& Maria, 2022 :49)

فقد أشار كولبرج (Kohlberg,1969) وهو رائد المجال الأخلاقي ضمن مرحلة أخلاقيات المبادئ العامة والضمير الى أن إحكام الفرد الأخلاقية فيها ترتبط بمبادئ أخلاقية يختارها الفرد بنفسه وهذه المبادئ تعتمد على العدالة والمساواة , وحقوق الآخرين. ويشير إلى أن الأفعال الصحيحة والخاطئة في هذه المرحلة تستند الى الضمير الذي يتفق مع المبادئ الأخلاقية التي يختارها الناس لا أنفسهم , وتتسم هذه المبادئ بالعمومية , والشمولية , والمنطقية والاتساق , و تتصف بالتجريد حيث ان هذه المبادئ ليست قواعد صارمة ولكنها تسعى الى تحقيق العدالة والمعاملة بالمثل والمساواة في حقوق الانسان , والحفاظ عليها واحترام كرامة الناس وبهذا فان وصول الفرد الى المرحلة السادسة تكون سلوكياته الاخلاقية مؤشرات ومظاهر على الترفع الأخلاقي (Kohlberg : 1981 :84).

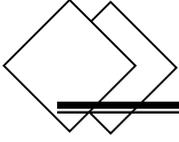


وأوضح بلاسي (Blasi, 1984) أن الترفع الأخلاقي يعبر عن الدرجة التي تكون فيها المنظومة الأخلاقية أمراً مركزياً للسلوك كما يمثل شعور الفرد بالالتزام بالانخراط في الاعمال الأخلاقية رغبة في الحفاظ على الاتساق الداخلي للهوية الأخلاقية (Blasi, 1984 : 2)

وأكد ريست (Rest, 1986) على أن الترفع الأخلاقي عملية تعتمد على الوعي الأخلاقي أي إن الأفراد الذين يكون لديهم ارتقاء وترفع أخلاقي في سلوكياتهم يكون من السهل لديهم الوصول إلى المفاهيم الأخلاقية السائدة بصورة جاهزة أكثر من الأفراد الذين ليس لديهم ترفع الأخلاقي (Rest, 1986 , 32), بينما تصف جيليجان (Cilligan : 1993) أهم مظاهر الترفع الأخلاقي منها الاتصاف بأخلاقيات العدالة والرعاية لدى الذكور والإناث (Cilligan,1993:28).

وأشار توماس جيفرسن (Jefferson, 1999) الى أن هناك ملامح شعور ايجابي اخلاقي كاستجابة التعرض للنماذج الاخلاقية في الادب والمسرح ، وقد استخدم جيفرسن مصطلح (الترفع الاخلاقي) حيث أن الاهتمام بالترفع الاخلاقي يعود لأهمية الاخلاق في تنظيم المجتمع ، ولصلتها الوثيقة بالصراع الذي يعيشه الفرد بين حاجاته الخاصة من جهة والمتطلبات الاجتماعية التي يفرضها عليه المجتمع من جهة اخرى ، لذا يمثل الترفع الاخلاقي عملية التغير في القواعد والقوانين والقيم التي يستند اليها الفرد في موازنة الاهتمامات المتعارضة بين الذات والآخرين (الجنديل ، 2014 : 14)

في حين أوضح هايدت (Haidt , 2000) أن الترفع الأخلاقي يبعث على المشاعر الإيجابية التي تخلق حالة مزاجية إيجابية من خلال السلوكيات والافعال الأخلاقية والاجتماعية التي تدل على التسامح والايثار والتعاون والخير (Haidt , 2000) وترى نارفيز (2008) ، (Narvaez) ان الترفع الأخلاقي يجعل الفرد يميل للتوجه واهتمامه بطريقة تلقائية تجاه السلوك الاخلاقي (Narvaez , 2008 :233)



ويرى فريمان واخرون (Freeman et al, 2009) أن الافراد من ذوي الترفع الأخلاقي لديهم استعداد لتجاوز معتقداتهم التي قد تؤدي بهم الى الامتناع عن القيام بمساعدة ما من خلال رغبتهم الكبيرة في مساعدة الاخرين حتى وأن كانوا لا ينتمون إليهم دينيا او اجتماعيا او قوميا (Freeman et al, 2009 , 72)

واكد كل من سيموني وجين (Simone & Jean, 2011) على ان عملية الترفع الاخلاقي هي الاستجابة العاطفية عند مشاهدة اعمال وسلوكيات الجمال الأخلاقي كما يقترن مع الترفع الأخلاقي شعور لطيف بالدفء والسمو الذاتي والتفائل والإنسانية ويعزز الانتماء للاخرين والميول نحو السلوكيات الأخلاقية (1 : Simone & Jean, 2011) وتتشكل عملية الترفع الأخلاقي من مجموعة من الاستجابات والسلوكيات الانسانية التي تحفز الميل نحو العمل الاجتماعي الإيجابي والتي تتبثق عنها عواطف ومشاعر الفخر والسعادة لدى الفرد (Aquino & McFerran,2011 : 703)

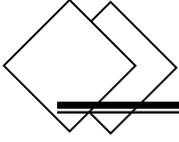
واشار كل من ثان وجيمس (Thane & James, 2012) الى الترفع الاخلاقي يظهر حينما يلاحظ الفرد سلوكيات الفضيلة مما يشكل عاطفة تتميز بالشعور بالارتقاء والإلهام والسمو الأخلاقي والدافع الاجتماعي الإيجابي والعاطفة الإيجابية (67 : Thane & James, 2012) ويرى ايغلي (2013) أن الترفع الأخلاقي يعتمد على التقييمات الذاتية والاجتماعية القائمة على تصورات الصواب والخطأ وعلى الرغم من وجود مجموعة من القواعد والثقافات الرسمية المشتركة اجتماعيا إلا أن الفرد يلتزم بتلك التقييمات ويطبقها ويعممها (ايغلي, 2013: 26).

وواكد كل من ريكو وريت (Rico & Rhett , 2016) على أن الترفع الاخلاقي هو الاستجابة العاطفية التي تحصل نتيجة مشاهدة نتائج الجمال الأخلاقي أي ان السلوكيات الإنسانية والأخلاقية الحسنة تستلزم شعورا لطيفا بالدفء والشعور بالارتياح والحيوية والتفائل فالترفع الأخلاقي يحفز الانتماء الى الاخرين والميول الأخلاقية تجاه الاعمال والمهام (2016: 293 ,

Rico & Rhett) اي أن الترفع الأخلاقي يشير الى العواطف والمشاعر التي تتعلق بالرفقي الاخلاقي كالشعور الإيجابي عند مشاهدة سلوكيات الفضائل الاخلاقية او تلك التي تتعلق بالغضب الاخلاقي كالشعور السلبي عند مشاهدة التجاوز على الاخرين او الإساءة او الظلم وفقا لما طرحه كل من جولي ودومنيك (Julie and Dominic, 2017 : 122)

ويرى هونك واخرون (Huang et al, 2018) أن الترفع الأخلاقي يشير إلى استجابة عاطفية أخلاقية إيجابية لموقف ما عند القيام بالسلوك الأخلاقي مع الآخرين ، وتقدير السلوكيات الفضيلة وان للترف الأخلاقي جوانب عاطفية وجسدية ومعرفية وسلوكية و يحتاج تكوين الترفع الأخلاقي إلى آليتين رئيسيتين ، هما الشعور الداخلي الإيجابي والمقارنة الاجتماعية الإيجابية ، ويمكن أن تتأثر هذه الآليات بخصائص السلوك الأخلاقي للآخرين وخصائص الفرد ذاته ، ويؤدي الترفع الأخلاقي إلى تنشيط العصب القحفي واللاإرادي بالإضافة إلى تفاعل الغدد الصماء وتشمل الآثار النفسية للترف الأخلاقي تعزيز السلوك الاجتماعي والإدراك الاجتماعي الإيجابي ، وتعزيز التأثير الإيجابي على الذات : Huang et al, 2018 (87 – 88)

ويشير كل من ماريكا وماريا (Marika & Maria, 2022) الى ان مشاهدة سلوكيات الفضيلة الأخلاقية يمكن أن تثير مشاعر الترفع الأخلاقي والتي تُترجم أكثر إلى نوايا وسلوك اجتماعي إيجابي بواسطة الكفاءة الذاتية الأخلاقية المتصورة (أي القدرة المدركة على التصرف وفقاً للمعايير الأخلاقية) (Marika & Maria, 2022 :49) ويرتبط الترفع الأخلاقي بمجموعة من الأفعال الإيجابية الاجتماعية كالتعاطف والرغبة في التواصل الاجتماعي والسعي لمساعدة الآخرين والرضا عن الحياة والامتنان والامل والنمو الشخصي ، وتوفر مشاعر الترفع الأخلاقي دافعا تحفيزيا لاداء السلوك وتصرف وفقا للقيم والمعايير والمبادئ الأخلاقية والاجتماعية السائدة كما أشار اليه ماكوري واخرون (McGuire et al, 2022 : 34)



2 - سمات الترفع الأخلاقي

يرى (Wisneski & Skitka, 2017) ان سمات الترفع الأخلاقي تنحصر في عدة نقاط هي:

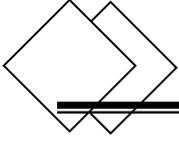
- أ- حسن النية والتعاون مع الآخرين
- ب- تجنب الانتهاك الأخلاقي وعدم إلحاق الأذى بالآخرين
- ت- الإدراك والدقة في اتخاذ القرارات وخصوصا ما يتعلق بالجانب الأخلاقي
- ث- الإحساس بالصواب والخطأ
- ج- الشعور بالحق والباطل
- ح- رفض السلوك المخالف والحس غير الأخلاقي والرغبة في التخلص منه

(Wisneski & Skitka, 2009:147)

3 - عناصر الترفع الاخلاقي

لقد ركزت البحوث التربوية والنفسية على ثلاث عناصر رئيسية للترفع الاخلاقي وعلاقة هذه العناصر ببعضها البعض وهي :

- أ- **العنصر المعرفي** : ويتضمن معرفة القواعد والمبادئ والمعايير الاخلاقية والقناعة الاخلاقية التامة بها والحكم على الجيد والسيء للافعال والسلوكيات المختلفة سواء الذاتية او الاجتماعية.
- ب- **العنصر السلوكي**: ويتضمن السلوك الفعلي في المواقف التي تتضمن الاعتبارات الأخلاقية أي أسلوب التعامل الذي يستخدمه الفرد مع الآخرين في المواقف المختلفة وما يترتب عليها من نتائج واثار أخلاقية ايجابية.
- ت- **العنصر الانفعالي**: ويتضمن هذا العنصر المنظومة الوجدانية والعواطف والمشاعر التي تنتج عن أداء السلوك الأخلاقي , ويشتمل على جوانب السيطرة وضبط الذات ازاء المواقف الأخلاقية المختلفة (الصقر: 2005 , 4).



4 - مظاهر الترفع الأخلاقي:

أ - الشعور بمستوى عالي من الإحساس والتعاطف مع الآخرين.

ب - القدرة على ضبط المشاعر والتحكم بها.

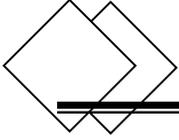
ت - تجنب السلوكيات السلبية والمسيئة.

ث - الإحساس بالارتقاء والامتنان والفخر عند التعامل مع المواضيع ذات الصلة الأخلاقية

ج- الالتزام الكبير بالقيم والمبادئ والقوانين والمعايير الاجتماعية والأخلاقية السائدة والقناعة التامة بها (Rico & Rhett, 2016 : 294)

5 - الترفع الاخلاقي وعلاقته ببعض المتغيرات

حدد العلماء مجموعة من المتغيرات لها علاقة بالترفع الاخلاقي لدى الفرد وبالتالي على أحكامه أخلاقية ومن أهمها الترفع الاخلاقي والنمو المعرفي: ويعتبر أساسا للارتقاء والترفع الاخلاقي والحكم الاخلاقي للفرد, ويعتبر الترفع الاخلاقي معرفيا في جوهره, ولما كانت المراحل الاخلاقية عند كولبرج تعتبر تراكيب او ابنية لتفكير الفرد, فأن بياجيه يرى أن تطور الاخلاقيات يرتبط بشكل وثيق بتطور القدرة العقلية للفرد , والذي ينتج عنه خلق جديد , ويرى جوتليب (Gotlieb1978) ان أحكام الافراد الاخلاقية ذات صلة وثيقة بقدراتهم المعرفية , وأشارت احدى دراساته الى أن كل من التطور المعرفي والاخلاقي متوازيان ويمكن تفسير احدهما من خلال الآخر (Green, 2002:114) كما ان الترفع الاخلاقي يرتبط بالعمر الزمني اذ تجمع الكثير من الدراسات التي تناولت الترفع الاخلاقي وجوانب التطور الاخرى على اهمية العمر الزمني في تطور هذه الجوانب , فقد وجدت الكثير من دراسات التطور النمائي وجود علاقة بين العمر الزمني والترفع الاخلاقي , اذ أن النمو العمري يعد من العوامل المهمة في



الترفع الاخلاقي الا انه لا يعد العامل الوحيد لهذا السلوك الأخلاقي : (Santrock :1998 : 94).

6 - نظريات فسرت الترفع الأخلاقي :

1-1 : نظرية لورانس كولبرج (1969):

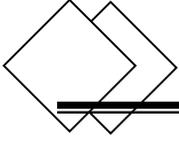
تعتبر نظرية (كولبرج) في التطور الأخلاقي من أشهر النظريات الأخلاقية وأحدثها , والتي وجهت الأبحاث التجريبية في هذا المجال. وقد انصب اهتمامه في دراسة الارتقاء الأخلاقي من خلال المقابلات الإكلينيكية التي كان يجريها معهم في سنوات العمر المختلفة , وحدد الارتقاء الأخلاقي بناءً على التوجه الأخلاقي المرتبط بالمنفعة ثم المعيارية ثم التوجه الأخلاقي (Walker: 1989 :157) .

مراحل كولبرج الأخلاقية :

يرى (كولبرج) أن الأفراد يتقدمون خلال سلسلة ثابتة من مراحل التطور الاخلاقي , أعلاها مرحلة الاحساس بالعدل والاهتمام بالتبادلية بين الافراد , فكل مرحلة تستجيب لقضايا أخلاقية معينة , وأن كل مرحلة جديدة هي إعادة ترتيب وتنظيم جديد لمرحلة سابقة مما يشكل قناعات أخلاقية ضمن كل مرحلة وفي ضوء هذا الفهم لمراحل التطور الاخلاقي نعرض تصور كولبرج لمراحل تطور التفكير الاخلاقي والتي تنقسم على ثلاثة مستويات رئيسة منظمة في ست مراحل في كل مستوى مرحلتين وهي :

أولاً- المستوى الاخلاقي ما قبل التقليدي :

في هذا المستوى يتأثر الطفل بالقواعد والتسميات التي تتبناها الثقافة للخير والشر والصواب والخطأ , ويقوم بتفسير هذه القواعد بناءً على ما يترتب عليها من نتائج مادية ,



الفصل الثاني: اطار نظري ودراسات سابقة

21

كالثواب والعقاب , او بناءً على القوة التي يتمتع بها من يصدر هذه القواعد والتسميات , كالأب وإلام او المعلم أو الراشدين الآخرين (نشواتي , 2003 : 19).

ويتضمن هذا المستوى مرحلتين هما:

1- مرحلة التوجه نحو الطاعة وتجنب العقاب:

تبدأ من (2-7 سنوات) : وتتميز هذه المرحلة بنوع من الأنانية العمياء التي تقيم الخير والشر بناءً على العقوبة المرتبطة بسلوك معين , ويتمثل مفهوم الصح والخطأ كما يدركه الفرد هنا بمدى تناغمه مع الأوامر والرغبات التابعة لسلطة الأسرة أو الآخرين .

2- مرحلة التوجه الأخلاقي النسبي والمنفعة المتبادلة

تبدأ من (8-11 سنة) : وفي هذه المرحلة أن السلوك الأخلاقي الصحيح هو الذي يعود بالمنفعة المباشرة على الفرد او على غيره ممن يعنيه كالأسرة وأفرادها , ويسعى الفرد في سلوكه إلى سد حاجاته الخاصة, فالفعل السليم من وجهة نظره هو الذي يشبع حاجاته , ولكنه في بعض الأحيان يفعل ما يرضي الآخرين لتحقيق أغراض أخرى ينتظرها منهم فقط يطيع أوامر أمه للحصول على حاجة معينة من السوق , وان تسمح له باللعب مع أقرانه (Colby,1981: 118).

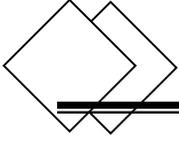
ثانيا - المستوى الأخلاقي التقليدي:

في هذا المستوى يحترم الفرد ما يتوقعه منه الآخرون كالأسرة والجماعة, بغض النظر عن النتائج المترتبة عنها سواء كانت مادية مباشرة أو مؤجلة , حيث يتصرف بطرق تتسجم مع هذه التوقعات , من خلال تبرير القوانين ودعمها والمحافظة عليها , وذلك من خلال تقمص الأفراد والجماعات التي تطبق هذه القوانين (نشواتي, 2003 : 191). ويتضمن هذا المستوى مرحلتين هما :

1- التوجه نحو المسايرة والعلاقات الجيدة بين الأشخاص: تتكون من (12-16 سنة) : وفي هذه المرحلة يوشك الطفل على الدخول إلى مرحلة المراهقة عادة, وهنا يرى الأطفال الأخلاق أكثر من كونها تعامل بسيط, إذ يعتقدون إن الناس ينبغي ان يتصرفوا وفق توقعات الأسرة والمجتمع ولا بد إن يسلكوا بشكل صحيح , فالسلوك الصحيح يعني الدوافع الصحيحة والمشاعر المتبادلة بين الناس كالحب , والعطف , والثقة , والاهتمام وغيرها (الريماوي , 2003: 110). وفي هذه المرحلة يستقي الفرد معايير المجتمع من عادات وتقاليد وغيرها , وفيها يعتبر رضا الآخرين بشكل عام والرفاق بشكل خاص معيار للسلوك أخلاقي او غير أخلاقي, فدخوله على جماعة ما وتأدية السلام عليهم او إمتناعه عن إيذاء الجار أو عدم استخدامه لألفاظ غير محببة وإدراكه لمفردات الأهل او الأصدقاء او الأقارب ونظرتهم اليه تعتبر المحرك الرئيس لسلوكه, (Kohlberg :1987: 21-22).

2- مرحلة القانون والتوجه نحو النظام (17-20 سنة):

يركز النمو الاجتماعي والاخلاقي في هذه المرحلة على الالتزام بالقواعد المعمول بها , والحفاظ على كيفية حدوث التفاعلات الاجتماعية , اذ يفى الفرد بواجباته , ويحترم السلطة , ويحترم النظام الاجتماعي القائم ويعتبره فوق التفضيلات الفردية, وأن الأفراد في هذه المرحلة ينظرون إلى أنفسهم كجزء من مجتمع اكبر ونظام من المعتقدات , وفي هذه المرحلة يتطلب الالتزام بالمعايير الاجتماعية ان يكون المرء حسن النية وراغباً وقادراً على تلبية متطلبات المعيار المعمول به وان عدم اتباع القواعد في هذه المرحلة سيترتب عليه عواقب سيئة , وعندئذ يفهم على أنه عمل غير أخلاقي .ويرى كولبرج أن هذه المرحلة تكون على درجة عالية من الاتزان , وغالبا ما تعتبر أعلى مرحلة يصل إليها الأفراد الراشدين (Blasi : 1990 : 77)



ثالثا- المستوى ما بعد التقليدي :

ويتضمن المرحلتين الأخيرتين من التطور الأخلاقي , وفيها يبذل الفرد جهد واضح من أجل تحديد المبادئ الأخلاقية التي تطبق بصرف النظر عن سلطة الآخرين الذين يتمسكون بهذه المبادئ , وبصرف النظر عن انتمائه إليهم ' وفي هذا المستوى ينظر الفرد للمشكلات الأخلاقية بمنظور أبعد من منظور المجتمع القائم , إي بإمكانه النظر إلى ما وراء المعايير والقوانين الموجودة ضمن مجتمعه , فيسأل : ما هي المبادئ التي يمكن ان يقوم او يبنى على اساسها مجتمع جيد؟ (Nussi:2001:80).

ويتضمن هذا المستوى مرحلتين هما :

1-مرحلة التعاقد الاجتماعي والتوجه القانوني:

من(21-40سنة): وهنا ترتبط الأحكام الأخلاقية للفرد بإدراكه المتصور لنسبية القيم الاجتماعية والحاجات الفردية , وهذا يرتبط بإدراك القانون كعقد اجتماعي وهذا العقد يتضمن القواعد المتفق عليها , ويتحدد الفعل الصائب في هذه المرحلة على ضوء الحقوق العامة للأفراد , والمعايير المتفق عليها بوساطة المجتمع ككل , إذ ينظر إلى الالتزام الأخلاقي من منظور التعاقد الاجتماعي .ويتحدد الواجب في هذه المرحلة على أساس التعاقد مع الأخذ بنظر الاعتبار عدم التعدي على حقوق الآخرين وإرادتهم من منطلق حدوث بدايات التطور والترفع الاخلاقي(عبد الواحد , 1996 : 284).

2- مرحلة اخلاقيات المبادئ العامة والضمير من(+40):

يرى (كولبرج) أنه نادرا ما يصل الأفراد لهذه المرحلة , حيث ترتبط إحكام الفرد الأخلاقية فيها بمبادئ أخلاقية يختارها الفرد بنفسه وهذه المبادئ تعتمد على العدالة والمساواة , وحقوق الآخرين. ويشير إلى أن الأفعال الصحيحة والخاطئة في هذه المرحلة تستند الى الضمير الذي يتفق مع المبادئ الأخلاقية التي يختارها الناس لا أنفسهم , وتتسم هذه المبادئ

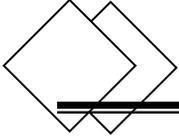
بالعمومية , والشمولية , والمنطقية والاتساق , و تتصف بالتجريد حيث أن هذه المبادئ ليست قواعد صارمة ولكنها تسعى الى تحقيق العدالة والمعاملة بالمثل والمساواة في حقوق الانسان , والحفاظ عليها واحترام كرامة الناس وبناء على الالتزام بهذه المبادئ والمعايير الأخلاقية والقناعة بها يصل الفرد الى مستوى الترفع الاخلاقي وبهذا فان وصول الفرد الى المرحلة السادسة يكون سلوكه الاخلاقي نابع من ترفع أخلاقي (84: 1983 : Kohlberg).

1-2 : نظرية الأسس الأخلاقية (هايدت , 2000)

Moral foundations theory (Haidt, 2000)

نشأة نظرية الأسس الأخلاقية كرد فعل على النظرية العقلانية التنموية للأخلاق والمرتبطة بنظرية التطور الاخلاقي لكولبرج ونظرية جان بياجيه، وبناءً على عمل بياجيه قال كولبرج أن التفكير الأخلاقي للأطفال قد يتغير بمرور الوقت، واقترح تفسيراً من خلال المراحل الست من التطور الأخلاقي، وأكد عمل كولبرج على العدل باعتباره المفهوم الرئيسي في التفكير الأخلاقي، وينظر إليه كمنشأ إدراكي في المقام الأول وأصبح النهج المهيمن في علم النفس الأخلاقي، ثم جاءت بعده العديد من النظريات الاخلاقية منها نظرية هايدت (Haidt) فقد كتب أنه وجد أن نظرية كولبرج غير مرضية، وتفنقر إلى التركيز على قضايا الانفعال (814 : 2001 , Haidt)

ولقد ألهم نهج هايدت (Haidt , 2000) للبدء في البحث عن الاختلافات الأخلاقية عبر الثقافات وقاده ذلك إلى العمل في البدء في تطوير نهجه الاجتماعي الأخلاقي، هذا النهج الذي كان يتناقض بشكل حاد مع عمل كولبرج العقلاني، واقترح أن الحكم الأخلاقي ناجم عن الحدس الأخلاقي السريع، في حين أن التفكير الأخلاقي يخدم ببساطة كترشيح للأحكام التي تم تشكيلها بالفعل. وأصبح عمل Haidt وتركيزه على أحكام سريعة وبديهية وعاطفية ومؤثرة وهذا جذب انتباه مستمر من مجموعة من الباحثين سلكت هذا الضرب. (Haidt, 2005 : 424)



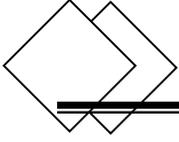
لذلك تعد نظرية هايدت (Haidt) نظرية نفسية اجتماعية معنيّة بشرح أصول التفكير العقلي الأخلاقي لدى البشر وتنوعاته على أساس الأسس الفطرية المعيارية بناها على أعمال عالم الأنثروبولوجيا الثقافية ريتشارد شويدر، وطورتها مجموعة متنوعة من المشاركين فيما بعد، واشتهرت في كتاب هايدت بعنوان العقل الصالح ، فقد ركزت النظرية على التطورات الاخلاقية والاختلافات الثقافية (Haidt , 2001 : 814)

الأسس الخمسة وفقاً لنظرية الأسس الأخلاقية، يمكن أن يوصف الاختلاف بين اهتمامات الناس الأخلاقية ضمن خمسة أسس أخلاقية:

- الاهتمام: تقدير وحماية الآخرين، على عكس الأذى.
 - العدل : تحقيق العدالة وفقاً لقوانين مشتركة، على عكس الغش.
 - الإخلاص أو الانتماء للمجموع: الوقوف مع المجموعة أو العائلة أو الأمة، على عكس الخيانة.
 - النفوذ أو الاحترام: الالتزام بالتقاليد والسلطة التشريعية، على عكس التخريب.
 - القداسة أو النقاوة: الأشمئزاز من الأشياء والأطعمة والأفعال المقرفة على عكس التدهور
- (Haidt , 2003 : 853)

يجادل أن هذه الأسس الخمسة تترتب في مجموعتين أعلى ترتيباً، وهما مجموعة الرعاية والعدل المنفردة المركزة على الانسان، ومجموعة الإخلاص والنفوذ والقداسة الرابطة المركزة على المجموعة , تأتي الأدلة لصالح هذا التصنيف من أنماط الترابطات بين الأسس الأخلاقية الملاحظة واستبيان الأسس الأخلاقية أُضاف جوناثان هايدت الأساس السادس والذي هو الحرية (على عكس القمع) (Haidt & Graham, 2007 :99)

اذ ركزت الابحاث الحديثة في هذه النظرية على المفاهيم الأخلاقية بشكل خاص كمفهوم الحدس الأخلاقي والوعي الأخلاقي والترفع الأخلاقي , فقد كانت الجهود نحو فهم التجارب العاطفية الإيجابية الاجتماعية فيما يتعلق بالسلوك الاجتماعي الإيجابي والسلوكيات الأخلاقية التي تنتج عن عملية الترفع الاخلاقي كونها تثير الحالة العاطفية الايجابية وتكون فعال بشكل



خاص في زيادة المشاركة والاندماج في سلوكيات اجتماعية إيجابية , يمكن تجربتها عند مشاهدة أو سماع أو قراءة نص عن سلوك اجتماعي ايجابي كالسلوك الإيثاري او اللطف بالآخرين (1 : Haidt, 2000) و يرتبط الترفع الاخلاقي بالأحاسيس الجسدية بما في ذلك السلوك الفعلي والشعور بالدفء والحيوية والانفتاح ("التمدد") في الصدر ومن المحتمل أن يسبب ذلك الزيادات في الأوكسيتوسين و اتضح في الآونة الأخيرة من خلال الدراسات ان الترفع الاخلاقي ارتبط بإفراز الأوكسيتوسين لدى الأمهات المرضعات (Silvers & Haidt , 2008: 76) كما وأن هذه المشاعر الإيجابية الناتجة عن الترفع الأخلاقي تحفز الافراد على التصرف بذكاء وحكمة وتجاوز للذات (Amoyal , 2014 : 98)

وتفترض نظرية هايدت (Haidt) القائلة بأن مكونات الترفع الأخلاقي تبدأ تجربة نشوئها من خلال توجهات الفرد نحو العمل مثل الرغبة في محاكاة النموذج الأخلاقي والتصرف بشكل إيجابي (107 : Algoe & Haidt, 2009) والتعرض المنتظم لسلوكيات وافعال الفضيلة لدى الآخرين قد يعزز السلوك ويقوي السلوكيات الفاضلة كما أن الحث المتكرر يجب أن يعزز زيادة مستوى السلوكيات الإيجابية الاخلاقية للجمال الأخلاقي والسمو والترفيع وقد يحصل ذلك من خلال التنشئة الاجتماعية التي تعد بمثابة عامل اساس في تشكيل التجارب الأخلاقية لدى الفرد وما ينتج عن هذه التنشئة من أساليب تربوية متبعة في البيئة الاسرية وأن اخلاقيات الفرد تتحدد ايضا حسب الخلفية الثقافية أي البيئة الثقافية التي يعيش فيها الفرد (Haidt, 2005 : 424)

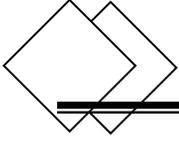
فقد كان الهدف من مفهوم الترفع الاخلاقي لتحفيز وتعزيز نزعة الافراد لاداء سلوكيات الفضيلة والخير والانتماء الاجتماعي وسلوكيات المساعدة للآخرين والمحاكاة لسلوكيات الفضيلة ، والاهتمام بالسلوكيات الإنسانية (107 : Algoe & Haidt, 2009) والسلوكيات التطوعية والسلوك والإيثاري واثارة الدوافع الاجتماعية الإيجابية وزيادة السمو الروحي والشكر وهو أحد المشاعر الأخلاقية التي تسمى "مدح الآخرين" وتقليل التحيز وأن من بين الأفكار والدوافع التي ارتبطت مع الترفع الأخلاقي هي الرغبة في أن يصبح الفرد أفضل و الرغبة في الصدق مع

للآخرين (60 : 2006 , Haidt) التي قد تجعل الأفراد أكثر حساسية للجمال الأخلاقي فالأشخاص الذين يتسمون بالترفع الاخلاقي يرغبون في مساعدة الآخرين ، وإعطاء المال للجمعيات الخيرية ، واتضح ذلك من خلال قائمة الإجراءات الاجتماعية الإيجابية عندما طلب منهم كتابة عن أهداف حياتهم ، ويمكن للترفع الأخلاقي قمع تأثير المعتقدات الأيديولوجية التي قد تثبط بطريقة او بأخرى الاستجابة الاجتماعية الإيجابية تجاه بعض الأشخاص الذين يختلفون في المعتقدات الأيديولوجية (Aquino & McFerran,2011 : 704)

ولذلك توصف استجابة الترفع الاخلاقي بأنها اتجاه عمل اجتماعي إيجابي حيث أن العواطف والمشاعر الإيجابية الناتجة عنه تضع الشخص في حالة تحفيزية ومعرفية بنزعة كبيرة للانخراط والاندماج في إجراءات وافعال معينة ذات صلة بالأهداف المنشودة ، Haidt (854 : 2003) وقد تم تشبيه الترفع الأخلاقي بمشاعر التجربة الجميلة عندما يرى الفرد شيئاً جميلاً أو مشهد رائع ، ويمكن للسمعة الأخلاقية أن تفعل ذلك الشعور وتؤدي في بعض الأحيان إلى تغييرات سلوكية ايجابية ، مما يؤدي إلى ظهور ميول فعلية مرتبطة بالرغبة في الاقتراب من الآخرين وتقديم أنماط المساعدة وإظهار استجابة اجتماعية أكبر لاحتياجات ومصالح الآخرون (Haidt et al, 2008 : 133) فقد عرف هيدت (Haidt,2000) التريف الأخلاقي بأنه شعور الفرد بأحاسيس جميلة عند تقديمه أفعالاً إنسانية تتسم بأعمال الخير و اللطف و الشفقة لمساعدة الآخرين (Haidt,2000: 3) مما يشكل حالة مزاجية قوية وإيجابية والتي يمكن تجربتها من خلال مشاهدة أفعال الأخلاق الاجتماعية (Haidt , 2001 : 815)

مجالات الترفع الأخلاقي

1- أعمال الخير **human goodness** : هي سلوك إيجابي يعمل على مساعدة الآخرين لتجاوز ما يمرون به من ظروف سلبية .



2- اللطف **kindness** : وهي عدم اصدار احكام قاسية على الاخرين عندما يرتكبون الأخطاء في المواقف المختلفة .

3- الشفقة **compassion** : قابيلة الفرد على مساعدة الافراد الذي يعانون من ضعف الاهتمام و الدفاء و الحب (3: Haidt,2000)

سابعاً : مبررات تبني النظرية :

تبنيت الباحثة نظرية هايديت (Haidt,2000) للترفع الأخلاقي لعدة مبررات منها ما يأتي :

1- كونها من النظريات الاخلاقية العريقة طرحت هذا المفهوم وتناولته بشكل صريح ومباشر.

2- تعتبر هذه النظرية رائدة وغنية وثرية في تناولها لمفهوم الترفع الأخلاقية اذ تناولت المفهوم بشكل شمولي ومتعمق .

3- دعمت النظرية بالكثير من الأبحاث والدراسات التجريبية التي أجراها هايديت وآخرون فيما يخص مفهوم الترفع الاخلاقية.

4- إهتمت بالجوانب الاجتماعية والمعرفية والثقافية والوجدانية في تفسيرها لمفهوم الترفع الأخلاقي .

5- تبنيت الباحثة مجالاتها في بناء المقياس

مناقشة النظريات :

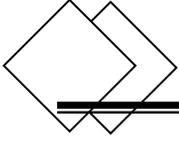
اختلف النظريات في تفسيرها للترفع الاخلاقي , فقد اشار كولبرج (Kohlberg , 1969) في نظريته للتطور الاخلاقي الى ان الترفع الاخلاقي يقع في المستوى الاخير من مستويات التطور الاخلاقي ضمن مرحلة اخلاقيات المبادئ العامة والضمير والتي تبدأ من سن (40) سنة فما فوق اي في قمة هرم التطورات الاخلاقية حينما ترتبط إحكام الفرد الأخلاقية فيها بمبادئ أخلاقية يختارها الفرد بنفسه وهذه المبادئ تعتمد على العدالة والمساواة , وحقوق

الأخرين والتي تستند الى الضمير الذي يتفق مع المبادئ الأخلاقية التي يختارها الناس لا نفسهم , وتتسم هذه المبادئ بالعمومية , والشمولية , والمنطقية والاتساق , و تتصف بالتجريد وتسعى الى تحقيق العدالة والمعاملة بالمثل والمساواة في حقوق الانسان , والحفاظ عليها واحترام كرامة الناس وبناء على الالتزام بهذه المبادئ والمعايير الأخلاقية والقناعة بها يصل الفرد الى مستوى الترفع الاخلاقي وبهذا فان وصول الفرد الى المرحلة السادسة يكون سلوكه الاخلاقي نابع من ترفع أخلاقي , في حين اشارت هايدت (Haidt , 2000) الى ان الترفع الأخلاقي تبدأ تجربته من خلال توجهات الفرد نحو العمل مثل الرغبة في محاكاة النموذج الأخلاقي والتصرف بشكل إيجابي والتعرض المنتظم لسلوكيات وافعال الفضيلة لدى الآخرين كما أن الحث المتكرر يعزز زيادة مستوى السلوكيات الإيجابية الاخلاقية للجمال الأخلاقي والسمو والترفع وقد يحصل ذلك من خلال التنشئة الاجتماعية التي تعد بمثابة عامل اساس في تشكيل التجارب الأخلاقية لدى الفرد وما ينتج عن هذه التنشئة من أساليب تربوية متبعة في البيئة الاسرية وأن اخلاقيات الفرد تتحدد ايضا حسب الخلفية الثقافية أي البيئة الثقافية التي يعيش فيها الفرد , فالترفع الاخلاقي شعور الفرد بأحاسيس جميلة عند تقديمه أفعالا إنسانية تتسم بأعمال الخير واللطف والشفقة لمساعدة الآخرين.

ثانياً - المواطنة التنظيمية: Organizational Citizenship

1 - مفهوم المواطنة التنظيمية:

أشار عالم الإدارة المشهور شستر برنارد (chester-bernard) عام 1938 الى مبدأ اقناع العاملين في فكرة الرغبة بالتعاون التنظيمي بغية تطور مستويات المؤسسات والمنظمات إشارة منه الى مفهوم المواطنة التنظيمية الذي اطلق عليها مصطلح الجهد التعاوني , أي ذلك السلوك الذي يظهره الافراد اتجاه بعضهم البعض وهو الامر الذي لا يمكن الاستغناء عنه ولا يتم تجاهله في كل تنظيم اداري انساني (Somech & Drach-Zahavy , 2004 : 281) ,



كما ميز كاتز (katz, , 1974) بين دور الفرد الرسمي في العمل والسلوك الابداعي العفوي والذي يعتبر أساسا لفاعلية المنظمة كدلالة على دور المواطنة التنظيمية في المؤسسات والمنظمات (farh et al, 2004)

كما ان كثير من الأفكار المرتبطة بمفهوم المواطنة التنظيمية ظهرت في نهاية السبعينات بناءً على قناعة دنس اورغان (Dennis W.Organ, 1977) من أن الرضا عن العمل يؤثر في رغبة الأفراد على مساعدة زملائهم وشركاتهم في العمل وفي ميولهم لإبداء التعاون فيما يتعلق بالأنشطة التنظيمية التي تتحكم بسير العمل , مع الإشارة إلى أن المفهوم الأساسي لمصطلح المواطنة التنظيمية قد مر بأكثر من مفهوم منها الأداء المقترن والعفوية التنظيمية , وسلوك الموالاة أو التأييد الاجتماعي , وسلوكيات الدور الإضافي , والسلوك التنظيمي المدني , وسلوكيات خارج الدور الرسمي , والسلوك التنظيمي الشخصي , والمشاركة التطوعية , والأفعال التطوعية , والسلوك غير المكلف , وجميع هذه المسميات تصب في مفهوم المواطنة التنظيمية بوصفها سلوكا انسانية اختيارياً مشفوعاً بقيم أخلاقية واجتماعية يقوم به العامل أو الموظف إزاء منظمته ليدعم به واجباته الرسمية، بطريقة تعاونية خارج ما هو منصوص عليه رسمياً ضمن عمله الأساسي (حسين وبن عودة , 2018 : 209)

فقد اشار اورغان (Organ, 1983) الى المواطنة التنظيمية بأنها سلوك تقديري زائد عن الدور الرسمي للفرد، والذي يساعد في أداء أعمال المنظمة والتفاني تجاهها ولقد ركز اوركان (Organ)، في مناقشاته حول طبيعة مفهوم المواطنة التنظيمية، عندما طور مفهومها على أنها التركيبية السلوكية غير المتوافرة في مواصفات العمل الرسمي مثل: تقديم المساعدة في صميم عمل الآخرين، والمساندة من خلال تعلم المهارات الجديدة، والتطوع لعمل ما يعتقده مفيد للآخرين في العمل، مع تقديم النصح والتوجيه لمن هو جديد في بيئة العمل المنظمة (: 1988 Organ, 547)

فيما اهتم كينوفسي (kenovsky 1989) بمفهوم المواطنة التنظيمية كونها سلوك فردي يقع خارج نطاق الواجبات الوظيفية الرئيسية ويشتمل على إحياءات وإشارات تعاونية أو بناءة لا تكافئها بصورة مباشرة أو تعاقدية أنظمة الجزاءات الرئيسية للمنظمة (kenovsky 1989)

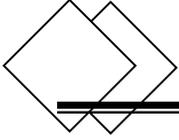
وأوضح كل من نيهوف ومورمان (Niehoff & Moorman , 1993) المواطنة التنظيمية بأنها سلوك الدور الإضافي او انها سلوك اختياري يقوم به الفرد دون إجبار ، كما أنه لا يرتبط بنظم الحوافز الرسمية داخل المنظمة (Niehoff & Moorman , 1993) وأشار كل من كونوفسكي وبيو (Konovsky & Pugh, 1994) بأن المواطنة التنظيمية تشير الى السلوك الوظيفي الذي يؤديه الفرد طواعية ويتعدى حدود الواجبات الوظيفية المحددة له ، ولا يتم مكافأته من خلال هيكل الحوافز الرسمية داخل المنظمة (Konovsky & Pugh, 1994)

واوضح جونس (Johns ,1996) المواطنة التنظيمية من خلال تحديد عدة خصائص وهي

كالآتي :

- أنه سلوك اختياري لا يوجد في وصف الوظيفة الخاصة بالفرد .
 - أنه سلوك تطوعي ينبع من الأدوار الإضافية التي يمكن أن يقوم بها الفرد
 - انه يسهم في زيادة الفعالية التنظيمية.
 - انه لا يتم مكافأته من نظام الحوافز المعتمد داخل التنظيم (لعور عاشور ،2014 :
- (68) .

وقد أكد روبرنس (Robbins , 2001) على أن رغبة المؤسسات والمنظمات في تحقيق مستويات عالية من الأداء والابداع تتطلب وجود أفراد عاملين يؤدون أكثر من واجباتهم الوظيفية الاعتيادية مما يؤدي الى شيوع سلوكيات المواطنة التنظيمية (Robbins, 2001) ويرى شين (Chien, 2004) ان المواطنة التنظيمية تعبر عن تصرف الفرد التطوعي والاختياري الذي لا



يندرج ضمن الوصف الوظيفي أو ضمن التعليمات وعقد العمل أو تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة والهادف الى تحقيق أهداف المنظمة وزيادة فاعليتها (Chien, 2004: 2).

وأوضح لامبيرت (Lambert , 2006) فيما يتعلق بالمواطنة التنظيمية على انها ذلك السلوك الذي يتجاوز المتطلبات الأساسية للعمل، ويكون إلى حد كبير عمل تقديري يقوم به العاملين داخل المنظمة، وتعود الفائدة منه على المنظمة (Lambert , 2006)

وأشار (محراره , 2007) الى ان المواطنة التنظيمية تعكس سلوك اختياري تطوعي يتجاوز حدود الدور الرسمي ، ويتمثل في حرص الموظف على منظمته ونجاحها وسمعتها وممتلكاتها ووقتها ومستقبلها ، وحرصه على مساعدة الآخرين من زملاء ومراجعين و موظفين جدد ، والتزامه بقيم وسياسات ونظم المنظمة وسعيه لبدل جهود مضاعفة لزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء (محارمه ، 2007: 168)

ويعتقد بولات (Polat , 2009) أن المواطنة التنظيمية ينبثق عنها سلوك مفيد للمنظمة والادارة والجماعات والافراد ويتمخض عنه مشاركة ومساهمة فعالة داخل المنظمات (2009 , Polat) ويشير كرينبيرك (Greenberg , 2011) الى ان المواطنة التنظيمية تشكل النشاط أو الإجراء الذي يمارسه الأفراد في المنظمة والذي يتجاوز التوقعات الرسمية لمتطلبات وظائفهم والتي تعتمد مثل هذه السلوكيات على الثقافة التنظيمية المحفزة وما توفره البيئة المهنية او الوظيفية من مقومات وعوامل مشجعة لهذا النمط من السلوك (Greenberg , 2011)

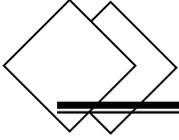
واكد جيهاد واخرون (Jihad et al, 2011) على ان المواطنة التنظيمية تعكس في الحقيقة تلك الإجراءات التي يقوم بها الموظفون التي تفوق الحد الأدنى لمتطلبات الدور المتوقع من المنظمة، وتعزز رفاهية زملاء العمل، والمنظمة (Jihad et al, 2011)

وأوضح كل من (الرقاد وابو دية، 2012) أن الاهتمام بالمواطنة التنظيمية يتبلور بالنتائج الايجابية للمنظمة من العلاقات الداخلية الى الناتج الكلي والأهداف الكلية فهي تنظم العلاقات التبادلية بين الافراد وتحافظ على وحدة المنظمة (الرقاد وابو دية، 2012) وأشار اوبيميرو واخرون (Obamiro et al, 2014) الى ان المواطنة التنظيمية سلوك الفرد الذي يعود بالمنفعة على المنظمة، وهو غير معترف به بشكل مباشر أو صريح من نظام المكافأة الرسمي، ويخلق في المنظمة قيمة بيئة عمل مواتية للعمل" (Obamiro et al, 2014)

2 - مجالات المواطنة التنظيمية:

تعددت مجالات المواطنة التنظيمية كما لخصها ويليامس واندرسون (Williams & Anderson , 1991) وهي كالآتي :

- مساعدة الموظف الزملاء العمل في الأمور المتعلقة بشؤون العمل كمساعدة الآخرين المتغيبين عن العمل؛ توجيه الموظفين حتى ولو كان ذلك غير مطلوب، و كذا مساعدة الآخرين ذوي الأعباء الوظيفية الكثيرة، مساعدة الرئيس أو المشرف في عمله... الخ، إن هذه الممارسات في أعمال تطوعية لا يتوقع من الشخص أن يقوم بها لأنها ليست من متطلبات وظيفته الرسمية.
- مساعدة الزملاء فيما يتعلق بالشؤون الشخصية، و يتم ذلك المساعدة في الأمور المتعلقة بالمشاكل العائلية والعاطفية... الخ .
- مساعدة العملاء أو المراجعين بأمور لا تتعلق بالسلع والخدمات المقدمة مثل إرشادهم أو الإصغاء والإنصات لهم؛ الانصياع للقيم والسياسات واللوائح التنظيمية والعمل وفقها مثل الحضور و الانصراف حسب مواعيد العمل، استخدام الموارد التنظيمية استخدام سليم... الخ .



- اقتراح تحسينات تنظيمية أو إدارية أو إجرائية من أجل جعل المؤسسة أكثر الحاحا و تميزا مثل الاقتراحات المتعلقة بالبناء التنظيمي أو الإستراتيجيات أو الممارسات الإدارية أو الإجراءات .
- بذل جهود مضاعفة في العمل وتجلب مضيعة الوقت في أحاديث جانبية أو مدد استراحة طويلة ومتكررة أو زيارات داخلية أو خارجية لا علاقة لها بالعمل .
- التطوع للقيام بأعمال إضافية من أجل مساعدة المؤسسة كالأشتراك في اللجان أو بعض المشاريع المتعلقة بالعمل أو التغلب على الصعوبات التي تواجه العمليات التنظيمية وحماية المؤسسة من الأخطار .
- البقاء مع المؤسسة بالرغم من الظروف الصعبة التي تواجهها .
- تقديم المؤسسة للآخرين بصورة جيدة والدفاع عن المؤسسة والحديث عنها أمام الآخرين بصورة طيبة مما يساهم في تحسين سمعتها عند الآخرين .

(Williams & Anderson, 1991 : 602 – 603)

3 - محددات المواطنة التنظيمية:

إنطلاقا من أهمية المواطنة التنظيمية في حياة المنظمات، والاهتمام بالمواطنة التنظيمية ادى الى الاهتمام ايضا بالأسباب التي تقف وراء ظهور هذا السلوك أو عدم ظهوره واعتبر بعض الباحثين أن هذه الاسباب محددات او عوامل مؤثرة في هذا السلوك ، وأسهمت العديد من البحوث والدراسات في الكشف عن بعض العوامل المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية وتأثيرها على المنظمة بشكل عام، بالإضافة إلى تأثيره في الإطار الاجتماعي لبيئة العمل، وقد شملت العوامل المؤثرة العديد من المتغيرات التنظيمية والشخصية أهمها :

1- الرضا الوظيفي :إن الرضا الوظيفي هو إتجاه الموظف الإيجابي أو السلبي نحو العمل الذي ينتمي إليه نتيجة لتأثره بمجموعة من المتغيرات المادية والمعنوية التي تتواجد في محيط عمله ويتخذ الرضا الوظيفي شكلين هما الرضا الداخلي (العاطفي) :وهو الرضا الذي يستند إلى

التقييم العاطفي الإيجابي الكلي، والذي يركز على ما إذا كانت الوظيفة تثير حالة مزاجية جيدة ومشاعر إيجابية لدى الفرد والرضا الخارجي (الإدراكي): وهو الرضا الذي يستند إلى التقييم العقلاني والمنطقي لظروف الوظيفة وذلك من خلال مقارنة أوضاع هذه الوظيفة بالوظائف الأخرى المماثلة (خمخام , 2017 : 156)

2- العدالة التنظيمية: يتكون مفهوم المواطنة التنظيمية من ثلاثة أبعاد " العدالة التوزيعية ، العدالة الإجرائية ، عدالة التعاملات " ويعني مفهوم العدالة عموماً مدي إحساس وشعور الموظف بالعدالة التنظيمية وكشفت العديد من الدراسات على وجود علاقة طردية بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية ، وهذا ناتج عن إحساس الموظف بالمساواة والإنصاف والذي يشعرهم بالمسؤولية اتجاه منظماتهم وبالتالي الانخراط في الكثير من الأعمال التطوعية .

3- القيادة الإدارية : تعد القيادة أحد العوامل المؤثرة في البيئة التنظيمية وفي بناء سياسة تنظيمية مبنية على دعائم ثقافية تسمح بتجسيد سلوكيات إدارية تطوعية في مختلف المستويات التنظيمية ، ومما لاشك فيه أن سلوك المواطنة التنظيمية للقيادة الإداريين ينعكس على ممارسات المرؤوسين الذين يستلهمون الإرشاد والتوجيه من رؤسائهم . (الخميس ، 2001 : 24)

4- عمر الموظف : توضح العديد من البحوث في المجال السلوكي أن لعمر الموظف دور كبير في تحديد سلوك المواطنة التنظيمية من خلال تأثيره على بعض المتغيرات الوسيطة ، فقد اتضح أن الموظفين صغار السن تقريبا يظهرن سلوك تطوعي أكثر من كبار السن ، فعمر الموظف يحدد نظرتة للعمل ، وعليه فإننا نجد أن الموظفين كبار السن هم بحاجة اقل للإنجاز وتحقيق الذات والانتماء الاجتماعي و بناء العلاقات الإنسانية ، الأمر الذي يؤثر على اتجاهاتهم نحو أنفسهم ونحو العمل ونحو زملائهم ومن هذا المنطلق يمكننا القول أن العوامل الشخصية المحددة لسلوك المواطنة التنظيمية تختلف باختلاف أعمار الموظفين .

5 - الدوافع الذاتية : ويقصد بها الدوافع الذاتية حاجات الفرد الداخلية للانجاز وتحقيق الذات ، والتي تعمل على تحريك القوى الكامنة والعمليات النفسية المحدد للسلوك الإنساني عموما ، فهي القوى الداخلية المحركة للفرد للقيام بعمل معين دون توقع الحصول على حوافز مادية خارجية ، حيث تقوم عملية الحفز هنا على أساس العمل نفسه ، وترتبط الدوافع الذاتية بسلوك المواطنة التنظيمية من خلال قيام الموظف في النهاية بانخراط في الأعمال التطوعية في عمله خارج الدور الموصوف له رسميا في منظمته ، ويمكن القول أن الموظف الذي يمتلك مواقع ذاتية عالية يكون ميال أكثر من غير إلى الممارسات التطوعية وذلك لأنها تسهم في إشباع حاجاته الداخلية المتمثلة في الانجاز وتحقيق الذات (العامري ، 2003 : 77 - 79)

4 - أبعاد المواطنة التنظيمية:

قسم ويليامس واندرسون (Williams & Anderson, 1991) المواطنة التنظيمية إلى بعدين رئيسيين حسب من يوجه إليه هذا السلوك وهما سلوك يفيد أفراد محددين بشكل مباشر وبالتالي يساهم هذا السلوك في تحقيق مصلحة المنظمة بشكل غير مباشر ومن أمثله الاهتمام بالموظفين الآخرين بشكل شخصي؛ ومساعدة الأفراد المتغيبين اما البعد الثاني هو سلوك يفيد المنظمة ككل ويتمثل في تقديم النصح للآخرين؛ الالتزام بالقواعد الرسمية المتعارف عليها (Williams & Anderson, 1991 : 602)

كما توصل بودسكوف وخرن (Podasskoff et al 2000) الى سبعة ابعاد اساسية للمواطنة التنظيمية تتمثل بالاتي :

1. الطاعة التنظيمية: Organizational Compliance وهي كافة السلوكيات الموجهة نحو المنظمة ذاتها، وتتعكس من خلال الالتزام بالقواعد والتعليمات الرسمية التي تحكمها وتؤدي إلى إنجاز المهام والاستخدام العقلاني للموارد، والإذعان للسلطة القانونية وتنفيذ الأوامر الصادرة من الإدارة العليا.

2. المبادرة الفردية: Individual Initiative تتمثل بالأعمال الإبتكارية التي يمارسها الفرد طواعية لتحسين أداء المنظمة، والحماس الزائد لإنجاز العمل، وتحمل أعباء العمل الإضافي وتشجيع الأفراد الآخرين داخل المنظمة على ممارسة مثل هذا السلوك.

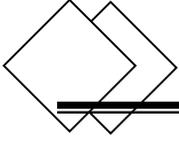
3. التطوير أو التنمية الذاتية Self Development وتتمثل الأنماط السلوكية التي يمارسها الأفراد بشكل طوعي لتحسين معارفهم ومهاراتهم، ومن نماذج هذا السلوك الاستفادة من البرامج التدريبية المتقدمة ومواكبة التطورات الجارية في المجال المرتبط بعمل الفرد، وتعلم مجموعة جديدة من المهارات التي تزيد من الإسهامات التي يقدمها الفرد إلى منظمته.

4. الروح الرياضية Sportsmanship: وهي تمثل انعكاس لمدى استعداد الفرد لتقبل بعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية العرضية دون استعاض أو شكوى، وهذه المضايقات غالباً ما تظهر نتيجة تفاعل العاملين داخل المنظمة الواحدة أو العمل ضمن جماعة، كما يتقبل الفرد مثل هذه المضايقات دون تذمر أو شكوى يمكن أن يخفف عبء العمل على الرئيس المباشر وأن يؤدي إلى تفرغ كل من الرئيس والمرؤوس لحل مشاكل العمل الحقيقية.

5. صدق المواطنة Civic Virtue تعكس مدى رغبة الفرد في المشاركة الإيجابية البناءة في كافة نشاطات وفعاليات المنظمة غير الرسمية، والاهتمام بمصيرها حتى لو تطلب ذلك تحمل الفرد لأعباء عمل إضافية

6. السلوك المساعد: Helping Behavior وهو مساعدة الآخرين في حل المشاكل في العمل أو منع حدوثها دون انتظار مقابل لذلك عندما يحتاجون لهذه المساعدة، وقد يكونون هؤلاء إما الرئيس المباشر أو زملاء العمل أو العميل .

7. الولاء التنظيمي Organizational Loyalty : وهو عبارة عن الشعور بالود تجاه الآخرين وحماية مصالح المنظمة ودعمها أمام الغير وضد تهديدات البيئة الخارجية والمساهمة في بناء



سمعة طيبة ذهنية جيدة والسعي للحفاظ على أصولها ومواردها من خلال حسن استخدامها، والشعور بالانتماء للمنظمة فأهداف الفرد وحاجاته لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال ذلك.

اما فاييرل وكلابام (Virlee & Clapham ,2003) فقد صنفوا ابعاد المواطنة التنظيمية في بعدين اساسيين تمثل البعد الاول بسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو الأفراد: ويشمل هذا السلوك كلا من الإيثار واللياقة واللطف , اما البعد الثاني فهو سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المنظمة: ويشمل هذا السلوك على كل من وعي الضمير، الروح الرياضية والسلوك الحضاري (4 : Virlee & Clapham ,2003)

5 - خصائص المواطنة التنظيمية

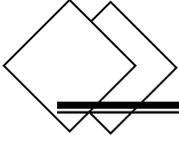
توجد عدة خصائص للمواطنة التنظيمية يمكن إجمالها على النحو الآتي:

1- إن هناك نوعين من السلوك الوظيفي للعاملين هما السلوك المرتبط بالأدوار الرسمية وهو السلوك الذي يقع في حدود الواجبات والأعباء الوظيفية، والسلوك المرتبط بالأدوار الإضافية وهو السلوك الذي يتعدى حدود الواجبات والأعباء الوظيفية الأساسية.

2- إن المواطنة التنظيمية هي سلوك تطوعي اختياري غير ملزم للفرد حيث إنه لم ينص عليه ضمن الواجبات والأعباء الوظيفية للفرد، بل يعتمد على مبادرة الفرد ويخضع لرغبته وإرادته الحرة.

3- إن الفرد الذي يؤدي تلك الأدوار الإضافية لا ينتظر مقابلها مكافأة تنظيمية أو مصلحة مباشرة للفرد على المدى القصير، ولكنه قد يتوقع أن تؤخذ هذه السلوكيات في الاعتبار عند ظهور فرص تنافسية في المنظمة.

4- إن المنظمات تحرص على تشجيع انخراط العاملين في هذا السلوك برغم كونه سلوكاً تطوعياً.



5- إن قيام الأفراد بهذا السلوك ينعكس بشكل إيجابي على تنمية فعالية المنظمة والارتقاء بالأداء الكلي لها وتحقيق أهدافها الكلية وخططها الاستراتيجية.

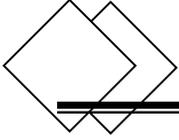
وتتنوع خصائص المواطنة التنظيمية بين التطوعية وعدم الارتباط بنظام المكافاة الرسمية وكذلك المساهمة ووفقاً لذلك فإن المواطنة التنظيمية تتصف بعدة خصائص منها أنه سلوك غير ملزم للفرد من الناحية الفنية والتنظيمية ولا ينتظر الفرد مكافأة تنظيمية مقابل الأدوار الإضافية التي يقوم بها وهو سلوك طوعي يفوق المهام المطلوب إنجازها وغير محددة ضمن الوصف الوظيفي كما أنه المواطنة التنظيمي هي مجموعة من الأفعال وليس فعلاً واحداً وتختلف هذه الأفعال من منظمة لأخرى أو من مجتمع لآخر وفقاً لطبيعته ولشكل اللوائح والثقافات المحددة لما هو رسمي في العمل (Williams & Anderson, 1991 : 603)

6 - الانموذج الذي فسر المواطنة التنظيمية:

انموذج المواطنة التنظيمية (سميث واخرون , 1983)

Organizational Citizenship theory (Smith et al, 1983)

اهتم سميث وزملائه (Smith et al, 1983) بنجاح المؤسسات والمنظمات من خلال تطوير عنصر الموارد البشرية والاستفادة منها واستثمارها استثماراً مثلاً , إذ أشار سميث وزملائه الى أن نجاح المؤسسات لا يتحقق إلا وفق سياسة محكمة الرسم، مضبوطة الأهداف، واضحة المعالم، وهذا يعتمد على المورد البشري كونه جزءاً من النظرة الاستراتيجية الشاملة ، التي تخدم أهداف المؤسسة من خلال خدمة هذا الفرد، وتلبية احتياجاته الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية (Werner, 2000 : 1) لهذا أفرد سميث وزملائه (Smith et al, 1983) اهتماماً خاصاً بالعوامل المؤثرة بالارتقاء بأداء الموظفين لما يمثله العنصر البشري من أهمية كبيرة في قيادة المنظمات نحو التميز والنجاح، من خلال الحرص على تنمية مواردها البشرية وعلى الرقي بمستوى سلوكهم الرسمي وغير الرسمي (Nohe & Michaelis, 2016 : 2)



كما يرى سميث وزملائه (Smith et al, 1983) إن تحقيق الجودة الشاملة يعتمد بدرجة كبيرة على مدى استجابة العنصر البشري للتغيرات وقدرته على التكيف، وعليه أصبحت أهم أولوياتهم تتعلق بشؤون هذه المؤسسات والتنظيمات في رحلة بحثهم على موظفين يتميزون بفكر مبدع، وإنتاج مبتكر، وتكيف ايجابي مع المستجدات، بمرونة بالغة وبتطلع خلاق للمستقبل من خلال السلوكيات الايجابية التي تتجاوز الواجب الرسمي والتي يقوم بها الافراد اختياريا دون مقابل ويقدم الفائدة للمنظمة والعملاء والعاملين على حد سواء نظرا لأهميتها الكبيرة وتأثيرها الواضح في نجاح المنظمة واستمرارها (Somech & Ron , 2007 : 39) فالدور الاضافي الذي يقوم به الموظف يساهم بتحقيق أهداف المنظمة وتعزيز قدرتها على المنافسة وحمايتها من الأخطار وتأكيداتها على الروح المعنوية، والحوافز غير المادية، والمشاركة، وفاعلية الجماعة، والتنظيم غير الرسمي، والاستجابة مع البيئة الخارجية، وخلق المناخ للبيئة التنظيمية الداخلية عن طريق المواطنة التنظيمية (نوح ، 2013 : 45)

كما ان المواطنة التنظيمية تبعث على السلوك الذي يساعد على منع المشكلات مقدماً ، بدلاً من مساعدة شخص ما لديه مشكلة فعلية بالإضافة الى انها نشاط فردي اختياري يتسم بطابع الطوعية فهو يتعدى اطار الواجهات الرسمية المحددة، ويتضمن رموز وإشارات تحمل معاني ايثارية أو تعاونية لا يتطلبها الوظيفي الرسمي للتنظيم، وبالتالي لا يترتب عليه أي مكافأة أو عقاب، ومع هذا فهو ضروري لأي منظمة لتحقيق النجاح التنظيمي والارتقاء بمستوى الأداء الاجمالي والمحافظة على التوازن الداخلي للتنظيم من خلال مساهمته بتشجيع الآلة الاجتماعية للمنظمة وتوفير المرونة اللازمة للعمل في اطار المواقف الطارئة والأزمات هو السلوك الذي يتجاوز الواجب الرسمي (Smith et al, 1983 : 653) ، ولذلك يعرف سميث وواخرون (Smith et al, 1983) المواطنة التنظيمية بانها سلوك غير مطلوب من أعضاء المؤسسة ، ولكنه ضروري لبقائها واستمرارها، و هي ضرورية للنجاح و التطور " (40 : Somech & Ron , 2007)

كما اشار الانموذج الى ان مساهمة الموظفين في المؤسسة بسلوكيات دور إضافي تعتمد إلى مجموعة على مجموعة من العوامل منها إتاحة الفرصة لإشراك الموظفين في القرارات التي تهم المؤسسة، وقدرة المؤسسات لتحقيق العدالة التنظيمية التي يشكل وجودها حافزا قويا لسلوكيات المواطننة التنظيمية فضلا عن الاهتمام بتوجهاتهم الإيجابية نحو المؤسسة وإيجاد الثقة بين العاملين والرؤساء الذي يؤدي إلى التعاون المتبادل، وإيجاد حالة من الرضا والدافعية للعمل وثقافة المؤسسة وقيمها في التخفيف من ضغوط العمل، فالضغط الشديد يؤثر على كفاءة الموظفين وعلى سلوكياتهم الاضافية الايجابية مما ينعكس على تميز ادائهم وأن إتاحة الفرصة للموظفين للتعبير عن ارائهم يعزز رغبات الموظفين للقيام بسلوكيات غير محسوبة Williams (602 : 1991 , & Anderson)

فمفهوم أو مصطلح المواطننة التنظيمية يؤدي الى تعظيم دور الموارد البشرية وتوجيهها لخدمة الأهداف التنظيمية ، من خلال قيام الموظفين بسلوكيات تطوعية اختيارية، بأبعاد مختلفة ، و يفترض توفرها في سلوك الفرد لبعد ممن ينطبق عليهم هذا المفهوم، ويظل هذا السلوك فرديا اختياريا يقدره الفرد بنفسه وينطلق من رغبته بعيدا عن نطاق الأدوار الرسمية من أجل خدمة المنظمة، و تحسين أداءها دون الحصول على حوافز مقابل ذلك (Morrison, 1549 : 1994) , ومن هذا المنطلق للمواطننة التنظيمية خمسة أبعاد تعرف بالأبعاد الخمسة الكبيرة وهذه الأبعاد هي :

1 - الإيثار (Altruism): يشير الى الأعمال التطوعية الهادفة إلى مساعدة الزملاء الذين لديهم مشاكل في العمل (Somech & Ron , 2007 : 654) أي انه يمثل السلوك التطوعي التلقائي الموجه نحو مساعدة أعضاء المنظمة سواء الرؤساء أو الزملاء في المهام المتعلقة بالعمل وكيفية إدارة أو تقديم المساعدة ومد يد العون في المشكلات الشخصية لهم بالإضافة لمساعدة زملائهم وشركاء المنظمة

2 - الضمير الحي (Conscientiousness): هو الاتجاه إلى ما هو أبعد من الدور المطلوب والحد الأدنى الذي يتطلبه انجاز المهام (Somech & Ron , 2007 : 654), كما انه يسمى بصحة الضمير وهو ما يطلق عليه أحيانا ببعد الالتزام العام General Compliance أي الإنجاز وفق ما يمليه الضمير وهو ذلك السلوك الوظيفي التطوعي الموجه نحو المنظمة والآخرين و الذي يتعدى حدود الالتزام المحدد رسميا من المنظمة، وبمعنى آخر فإن هذا البعد يعكس مدى حرص الموظف على حسن استغلال وقت العمل، ومدى حرصه على الالتزام بقواعد وقوانين العمل واحترام الأنظمة واللوائح والعمل بجدية (50 : 2017 , Thiruvankadam & Durairaj)

3 - الروح الرياضية (Sportsmanship): تشير الى عدم الشكوى من الأمور التافهة في المدرسة و بذل جهود إضافية لتطوير المدرسة (Somech & Ron , 2007 : 654), كما يمكن تعريف بعد التحلي بالروح الرياضية والذي يسمى روح التسامح على أنه انعكاس لمدى استعداد الفرد لتقبل بعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية العرضية التي تحدث في مكان العمل دون امتعاض أو شكوى، وغالبا ما تظهر هذه المضايقات التنظيمية نتيجة تفاعل العاملين داخل المنظمة الواحدة أو العمل ضمن جماعة معينة ، كما تشير إلى قدرة الفرد على بقاء الاتجاهات الايجابية لديه، حتى ولو كانت أمور العمل تسيير وفقاً لأسلوب يخالف أسلوبه , بالإضافة إلى التسامح والصبر والإحساس بمشكلات الآخرين، ومن الواضح أن تقبل الفرد لتلك الإحباطات الوظيفية دون تدمير أو شكوى يمكن أن يخفف عبء العمل على الرئيس المباشر وأن يؤدي إلى تفرغ كل من الرئيس والمرؤوس لحل مشاكل العمل الحقيقية

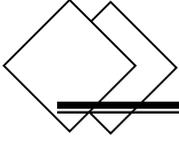
4 . الكياسة (Courtesy): هو السلوك المهذب الواعي الذي يراعي شعور الآخرين والهادف إلى تجنب المشكلات مع الزملاء (Somech & Ron , 2007 : 654) كما يسمى بالكرم أو اللطف فيعكس مدى مساهمة الفرد في منع المشاكل التي يمكن أن يتعرض لها زملاؤه أو العملاء عن طريق تقديم النصح وتوفير المعلومات الضرورية واحترام رغبات العملاء و الزملاء

الآخرين، ويعكس هذا المكون أيضا رغبة الفرد في المبادرة بالاتصال بالآخرين قبل اتخاذ أية قرارات تؤثر على أعمالهم أو على الأقل إخبارهم مقدمها بتلك القرارات. وتبدو أهمية هذا المكون واضحة في الحالات التي يتطلب فيها أداء العمل ضرورة التنسيق بين مجموعة أفراد أو مجموعات عمل مختلفة وما يترتب على ذلك من تدعيم روح التعاون البناء بدلاً من الاستغراق في مناقشات جدلية غير مفيدة (Thiruvankadam & Durairaj , 2017 : 51)

5. الفضيلة المدنية (Civic Virtue): تشير الى التركيز على تطوير ادائي من اجل زيادة كفاءة عمل المدرسة (Somech & Ron , 2007 : 654) كما يسمى هذا البعد بالسلوك الحضاري أو ما يسمى بطوعية المشاركة فيعكس رغبة الفرد في الاندماج الحاد والبناء في كافة النشاطات وفعاليات المنظمة غير الرسمية، وفي أبسط معانيه , قد يتضمن هذا البعد تلك السلوكيات التي يبديها الفرد من خلال العمامة ومشاركته البناءة في الحياة الاجتماعية للمنظمة (Thiruvankadam & Durairaj , 2017 : 51 - 52)

7 - مبررات تبني الانموذج :

وقد تبنت الباحثة انموذج سميث وواخرون (Smith et al, 1983) للمواطنة التنظيمية كونه الانموذج الوحيد الذي فسر المواطنة التنظيمية على حد علم الباحثة .



يتضمن هذا الجزء دراسات سابقة تناولت متغيري البحث (الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية) وكما يأتي :

اولاً : دراسات تناولت الترفع الاخلاقي:

1 - دراسة عربية :

- دراسة (كريم ومحي , 2019)

العنوان :

" التقمص الوجداني وعلاقته بالترفع الاخلاقي لدى معلمات رياض الاطفال "

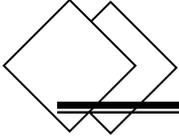
الهدف : هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة الارتباطية بين التقمص الوجداني والترفع الاخلاقي لدى معلمات رياض الاطفال.

العينة : تألفت عينة الراسة من (300) معلمة

الادوات : قام الباحثان ببناء مقياس الترفع الاخلاقي بالاعتماد على نظرية (Rest , 1986).

النتائج : اظهرت النتائج ان معلمات رياض الأطفال يتمتعن بالتقمص الوجداني والترفع الاخلاقي (كريم ومحي , 2019 : 644).

2- دراسات اجنبية :



- دراسة امويل (Amoyal, 2014)

العنوان :

**Moral elevation and its relation to the altruistic health behavior of
" becoming an organ and tissue donor**

" الترفع الاخلاقي وعلاقته بالسلوك الايثاري والتبرع بالاعضاء الجسمية "

الهدف : التعرف على العلاقة الارتباطية بين الترفع الاخلاقي والسلوك الايثاري للتبرع

بالاعضاء الجسمية

العينة : وتألفت عينة الدراسة من (700) من طلبة الجامعة

الادوات : مقياس تقرير ذاتي عبارة عن قصة ومواقف معد من قبل الباحث.

النتائج : أشارت النتائج الى أن هناك علاقة ارتباطية بين الترفع الأخلاقي والسلوك

الايثاري كما ان الترفع الأخلاقي يتنبأ بالسلوك الايثاري للتبرع بالأعضاء

(Amoyal, 2014 : 2)

ثانياً : دراسات تناولت المواطنة التنظيمية:

1 - دراسات عربية :

- دراسة (مومني , 2016)

العنوان :

" مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك

فيصل "



الهدف : هدفت الدراسة الى التعرف مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل.

العينة : تألفت عينة الدراسة من (205) عضو هيئة تدريس

الادوات : قام الباحث بإعداد أداة لقياس سلوك المواطنة التنظيمية بالاعتماد على المجالات الخمسة (الايثار , الكياسة , الروح الرياضية , الضمير الحي , السلوك الحضاري)

النتائج : اظهرت النتائج ان مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل كان متوسطا (مومني , 2016 : 228)

- دراسة (العزاوي , 2008)

- العنوان :

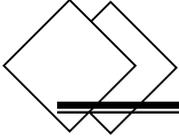
" تحليل ابعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لعينة من تدريسيي جامعة بغداد"

الهدف : هدفت الدراسة الى التعرف على المستوى الحقيقي لسلوكيات المواطنة التنظيمية التي يحملها التدريسي الجامعي وقياس العلاقة بين ابعاد المواطنة التنظيمية ومدى تاثيرها على المتغير الرئيس.

العينة : تألفت عينة الدراسة من (120) تدريسي

الادوات : عمل الباحث على بناء مقياس يتضمن 25 سؤالاً لقياس ابعاد المواطنة التنظيمية

النتائج : اظهرت النتائج أن تدريسيي جامعة بغداد يتمتعون ابعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وأن هناك تجانس بين ابعاد المواطنة التنظيمية (العزاوي , 2008 : 228)



2- دراسات اجنبية :

- دراسة مكدالين (Magdalena, 2014)

العنوان :

**The impact of organizational citizenship behavior in the academic
"environment**

" اثار سلوك المواطنة التنظيمية في البيئة الاكاديمية "

الهدف : التعرف على اثار سلوك المواطنة التنظيمية في البيئة الاكاديمية الرومانية

العينة : وتألفت عينة الدراسة من (60) مدرسا من البيئة الاكاديمية الرومانية

الادوات : اعتمد الباحث مقياس (Podsakoff et al, 2003) للمواطنة التنظيمية بعد
تعديله وتطويره.

النتائج : اظهرت النتائج ان المدرسين لديهم مستوى متوسط من سلوك المواطنة
التنظيمية (Magdalena, 2014 : 738)

- دراسة الخزيني وزامرودي (Khuzaini & Zamrudi, 2019)

العنوان :

**Organizational Citizenship and Employee Performance: The Role of
" Spirituality**

" المواطنة التنظيمية وأداء الموظف : دور الروحانيات "

الهدف : التعرف على دور الروحانيات على المواطنة التنظيمية واداء الموظف

العينة : وتألفت عينة الدراسة من (180) موظف



الادوات : قام الباحث باعداد مقياس للمواطنة التنظيمية بالاعتماد على أربعة مجالات (الايثار , الكياسة , الروح الرياضية , السلوك الحضاري).

النتائج : اظهرت النتائج ان الروحانية تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية مما يؤدي الى تأثير كبير على أداء الموظف (16 : 2019 : Khuzaini & Zamrudi)

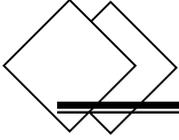
موازنة الدراسات السابقة بالبحث الحالي :

تتلخص موازنة الدراسات السابقة في الجوانب الآتية :

1- الاهداف :

فيما يتعلق بالترفع الاخلاقي فقد هدفت دراسة (كريم ومحي , 2019) الى التعرف على العلاقة الارتباطية بين التقمص الوجداني والترفع الاخلاقي لدى معلمات رياض الاطفال , في حين هدفت دراسة امويل (Amoyal, 2014) الى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الترفع الاخلاقي والسلوك الايثاري للتبرع بالأعضاء الجسمية .

اما فيما يتعلق بالدراسات التي تناولت المواطنة التنظيمية , فقد هدفت دراسة(مومني , 2016) الى التعرف مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل, في حين هدفت دراسة (العزاوي , 2008) الى التعرف على المستوى الحقيقي لسلوكيات المواطنة التنظيمية التي يحملها التدريسي الجامعي وقياس العلاقة بين ابعاد المواطنة التنظيمية ومدى تأثيرها على المتغير الرئيس, بينما هدفت دراسة مكداين (Magdalena, 2014) الى التعرف على اثار سلوك المواطنة التنظيمية في البيئة الاكاديمية الرومانية, وهدفت



دراسة الخزيني وزامرودي (Khuzaini & Zamrudi, 2019) الى التعرف على دور الروحانيات على المواطنة التنظيمية واداء الموظف.

اما البحث الحالي فقد هدف التعرف الى الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية والعلاقة الارتباطية بينهما كما هدف الى تعرف الفروق في العلاقة الارتباطية بين متغيري البحث وفقا لمتغير الجنس.

2- العينة :

تتراوح عينات الدراسات السابقة التي تناولت الترفع الاخلاقي ما بين (300-700) من المعلمات والطلبة, اذ شملت دراسة (كريم ومحي , 2019) عينة مكونة من (300) معلمة, وفي دراسة امويل (Amoyal, 2014) بلغت العينة (700) طالبا وطالبة من طلبة الجامعة .

وفيما يتعلق بالعينات في الدراسات السابقة التي تناولت المواطنة التنظيمية فقد تراوحت ما بين (60 - 205) من الاساتذة والموظفين , فقد شملت دراسة (مومني , 2016) عينة مكونة من (205) عضو من اعضاء هيئة التدريس, بينما كانت دراسة (العزاوي , 2008) تشتمل على عينة مكونة من (120) تدريسي , وبلغت عينة دراسة مكدالين (Magdalena, 2014) (60) مدرسا من البيئة الاكاديمية الرومانية , بينما اشتملت دراسة الخزيني وزامرودي (Khuzaini & Zamrudi, 2019) على عينة مؤلفة من (180) موظف .

اما في البحث الحالي فقد تناولت الباحثة عينة مكونة من (281) مدرس ومدرسة بواقع

(104) مدرس و (177) مدرسة

3- الادوات :

تشابهت الدراسات السابقة فيما يتعلق بالأداة المستخدمة لقياس الترفع الاخلاقي, فقد لجأ الباحثان (كريم ومحي , 2019) الى بناء مقياس الترفع الاخلاقي , كما اعتمدت دراسة امويل (Amoyal, 2014) مقياس تقرير ذاتي عبارة عن قصة ومواقف معد من قبل الباحث .

اما بالنسبة للدراسات السابقة التي تناولت المواطنة التنظيمية فقد اختلفت من حيث الاداة المستخدمة لقياس المواطنة التنظيمية , ففي دراسة (مومني , 2016) اعد الباحث أداة لقياس سلوك المواطنة التنظيمية بالاعتماد على المجالات الخمسة (الايثار , الكياسة , الروح الرياضية , الضمير الحي , السلوك الحضاري), في حين عمد الباحث في دراسة (العزاوي , 2008) الى بناء مقياس يتضمن 25 سؤالاً لقياس ابعاد المواطنة التنظيمية, بينما اعتمدت دراسة مكداين (Magdalena, 2014) على مقياس (Podsakoff et al, 2003) للمواطنة التنظيمية بعد تعديله وتطويره. , كما اعد الخزيني وزامرودي (Khuzaini & Zamrudi, 2019) مقياس للمواطنة التنظيمية بالاعتماد على أربعة مجالات (الايثار , الكياسة , الروح الرياضية , السلوك الحضاري)..

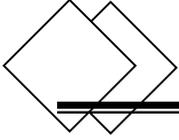
اما بالنسبة للبحث الحالي فقد لجأت الباحثة الى بناء مقياس الترفع الاخلاقي بالاعتماد على نظرية (Haidt,2000) , اما فيما يتعلق بالمواطنة التنظيمية فقد تبنت الباحثة مقياس (Smith et al , 1983) بالمواطنة التنظيمية بعد تعريبه .

4- النتائج :

بالنسبة للدراسات التي تناولت الترفع الاخلاقي , فقد توصلت نتائج دراسة (كريم ومحي , 2019) ان معلمات رياض الأطفال يتمتعن بالتقمص الوجداني والترفع الاخلاقي, وتوصلت نتائج دراسة مويل (Amoyal, 2014) الى ان هناك علاقة ارتباطية بين الترفع الأخلاقي والسلوك الايثاري كما ان الترفع الأخلاقي يتنبأ بالسلوك الايثاري للتبرع بالأعضاء.

اما فيما يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت المواطنة التنظيمية, فقد توصلت نتائج دراسة (مومني , 2016) الى ان مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل كان متوسطا, واطهرت نتائج دراسة (العزاوي, 2008) ان تدريسيي جامعة بغداد يتمتعون ابعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية كما ان هناك تجانس بين ابعاد المواطنة التنظيمية , في حين اظهرت نتائج دراسة مكداالين (Magdalena, 2014) ان المدرسين لديهم مستوى متوسط من سلوك المواطنة التنظيمية, وتوصلت دراسة الخزيني وزامرودي (Khuzaini & Zamrudi, 2019) الى ان الروحانية تؤثر على سلوك المواطنة التنظيمية مما يؤدي الى تأثير كبير على أداء الموظف.

اما نتائج البحث الحالي فسيتم عرضها في الفصل الرابع بشكل مفصل .



جوانب الافادة من الدراسات السابقة :

لقد افادت الباحثة من اطلاعها على الدراسات السابقة في وجوه عدة ويمكن اجمالها في

الاتي :

1- افادت الباحثة من الدراسات السابقة في اختيار لعينة البحث من حيث الحجم ونوع العينة.

2- بناء مقياس الترفع الاخلاقي , اذ استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في جمع معلومات بعض فقرات مقياس الترفع الاخلاقي

3- افادت الباحثة في تحديد الوسائل الاحصائية المناسبة للبحث الحالي

4- الاطلاع على المصادر ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي

5- افادت من نتائج الدراسات السابقة ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية

6- الافادة من منهجية البحث والمقاييس التي استعملت في الدراسات السابقة وملائمتها لعينة الدراسة الحالية

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

يصف هذا الفصل منهجية البحث ومجتمعه وكيفية اختيار العينة الممثلة له, وبناء أدواتان لقياس متغيرات البحث, مستوفية للشروط العلمية والموضوعية التي ينبغي توفرها في المقاييس النفسية وتمتاز بالخصائص السيكومترية (القياسية) ومن ثم التطبيق النهائي والوسائل الإحصائية التي تم استعمالها في هذا البحث.

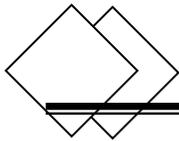
أولا : منهج البحث :

لتحقيق اهداف البحث أعتمدت الباحثة منهج البحث الوصفي (الدراسة الارتباطية) ويقصد به وصف ظاهرة أو مشكلة محددة , وهو لا يكتفي بوصف الظاهرة بل يتعداه بالتحليل والتفسير والمقارنة وصولا إلى المزيد من المعلومات عن تلك الظاهرة , ويأخذ المنهج الوصفي أنواع متعددة منها الدراسات الارتباطية والتي تهدف إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين ظاهرتين أو متغيرين أو أكثر , وإن تلك العلاقة الارتباطية ليست بالضرورة علاقة سببية وإنما تشير إلى نوع الارتباط وقوته (داود وعبد الرحمن , 1990: 163) .

ثانيا : مجتمع البحث :

يعرف مجتمع البحث بأنه جميع العناصر أو الأفراد التي تشترك في سمة أو صفة واحدة أو أكثر تميزه عن بقية المجتمعات الاخرى التي تسعى الباحثة عن طريقها إلى تعميم نتائج البحث عليها (الجابري و صبري , 2013 : 178) , و يتحدد مجتمع البحث الحالي بمدرسي المركز في محافظة بابل للعام الدراسي (2022-2023) و البالغ عددهم * (1033) بواقع (386) مدرسا و بنسبة (37%) ، و (647) و بنسبة (63 %) و جدول (1) يوضح ذلك .

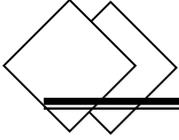
*حصلت الباحثة على اعداد مجتمع البحث من مديرية تربية بابل بالكتاب ملحق (1)



مجتمع البحث حسب الجنس

المجموع الكلي	الجنس		اسم المدرسة	ت
	اناث	ذكور		
41	41	0	اعدادية الثورة	1
30	7	23	اعدادية الجزائر	2
58	1	57	اعدادية الحلة	3
46	0	46	اعدادية الامام علي	4
28	0	28	اعدادية الفيحاء	5
60	60	0	اعدادية الطليعة	6
67	67	0	اعدادية الخنساء	7
33	0	33	اعدادية الثورة	8
40	40	0	اعدادية الزرقاء	9
34	0	34	اعدادية علي جواد الطاهر	10
36	36	0	اعدادية الحوراء	11
47	47	0	اعدادية شط العرب	12
38	38	0	اعدادية ام البنين	13
39	39	0	اعدادية بنت الهدى	14
42	42	0	اعدادية دجلة	15
32	32	0	اعدادية سكيمة بنت الحسين	16
47	47	0	اعدادية طليطلة	17
33	0	33	اعدادية الجهاد	18
35	35	0	اعدادية خديجة الكبرى	19
43	0	43	اعدادية الكندي	20
26	0	26	اعدادية الحلة المسائية	21
28	4	24	اعدادية ابن السكيت	22
37	37	0	اعدادية الشموس	23
26	26	0	اعدادية الرحاب المسائية	24
39	0	39	اعدادية الجامعة	25
48	48	0	اعدادية الدكتورة مديحة عبود البيرماني	26
1033	647	386	المجموع	

ثالثا : عينة البحث :



تمثل العينة أنموذجاً يشمل جزءاً من مفردات أو وحدات المجتمع الأصلي المعنى بالبحث والدراسة وتكون ممثلة له , فاختيار العينة أمر ضروري لأنه يغني الباحثة عن دراسة كل مفردات المجتمع الأصلي ووحداته (قنديلجي , 1993:113) , وبعد تحديد مجتمع البحث الحالي , قامت الباحثة باختيار عينة البحث منه بأسلوب العينة العشوائية الطبقية ذات التوزيع المتناسب ومن اجل اعتماد هذا الاسلوب من العينات لابد من إتباع الخطوات الاتية :

1- تقسيم افراد المجتمع الى طبقتين (أناث – ذكور) .

2- تحديد عدد افراد المجتمع الذين ينتمون الى كل طبقة .

تحديد حجم العينة الكلي وحجم العينة من كل مجموعة , ونسبتها من المجتمع الكلي

لاجراء البحث وفقاً لمعادلة تامبسون¹ (Thompson , 2012 : 39).

ولغرض تحديد حجم العينة ومن ثم اختيارها اتبعت الباحثة الخطوات الاتية :

• تحديد عينة المدارس :

من ملاحظة الجدول (1) نجد ان المدارس قد توزعت بواقع (26) مدرسة ولتحديد المدارس

التي يشملها اختيار العينة عمدت الباحثة إلى الأسلوب العشوائي البسيط وعلى وفق الية سحب

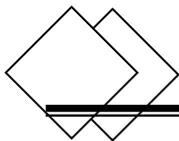
البطاقات مع الارجاع حتى تتحقق شروط اختيار عينة ممثلة للمجتمع وتم اختيار (9) مدارس ،

وكما موضح في الجدول (2)

جدول (2)

$$n = \frac{N \times P (1-P)}{[N-1 \times d^2 \div z^2] + P (1-P)}$$

¹ معادلة ستيفن تامبسون



عينة المدارس حسب الجنس

المجموع الكلي	الجنس		اسم المدرسة	ت
	اناث	ذكور		
41	41	0	اعدادية الثورة	1
46	0	46	اعدادية الامام علي	2
67	67	0	اعدادية الخنساء	3
34	0	34	اعدادية علي جواد الطاهر	4
38	38	0	اعدادية ام البنين	5
32	32	0	اعدادية سكية بنت الحسين	6
35	35	0	اعدادية خديجة الكبرى	7
28	4	24	اعدادية ابن السكيت	8
39	0	39	اعدادية الجامعة	9
360	217	143	المجموع	

• تحديد عينة المدرسين :

لتحقيق افضل توزيع لعينة المدرسين على وفق متغير الجنس (ذكور، اناث) عمدت الباحثة الى اختيار عينة المدرسين من المدارس على وفق اسلوب العينة الطبقية العشوائية ذات التوزيع المتناسب لكي تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا حقيقيا وتتطلب أن تختار الباحثة بطريقة عشوائية مفردات الجنس (ذكور، اناث) بما يتناسب وحجمها الحقيقي في المجتمع الأصلي , وعليه تكونت عينة البحث من (281) مدرس ومدرسة بواقع (104) مدرس وبنسبة بلغت (37 %) و (177) مدرسة بنسبة بلغت (63 %) و كما موضح في جدول (3) .

جدول (3)

عينة البحث حسب الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
37%	104	ذكور
63%	177	اناث
100%	281	المجموع

رابعاً : أدوات البحث :

من اجل تحقيق أهداف البحث الحالي ، تطلب ذلك توافر أدوات تتوفر فيهما خصائص المقاييس النفسية من صدق وثبات ، وفيما يأتي عرض لإجراءات أعداد أدوات البحث:

1-1: مقياس الترفع الأخلاقي :

بعد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة و مراجعة النظريات النفسية التي تطرقت لمفهوم الترفع الاخلاقي ، لم تجد الباحثة مقياساً يتناسب مع عينة البحث الحالي وأهدافه ، لذا لجأت الى بناء مقياس يناسب متطلبات وإجراءات البحث الحالي ، ومن أجل ذلك اتبعت الاتي :

1- اعتماد النظرية التي وضعها هيدت للترفع الأخلاقي (Haidt,2000) .

2- اعتماد التعريف النظري للمنظر (Haidt,2000) .

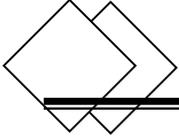
3- اعتماد مجالات النظرية للترفع الأخلاقي وهي (اعمال الخير، اللطف، الشفقة) .

4- صياغة الفقرات لكل مجال : صاغة الباحثة (30) فقرة بالاعتماد على نظرية (Haidt,2000) للترفع الاخلاقي، والملحق (4) يوضح ذلك، وكانت الباحثة حريصة في الحفاظ على القواعد التي يجب مراعاتها في صياغة الفقرات وهي كالاتي:

1- أن تكون كل فقرة من فقرات المقياس معبرة عن فكرة واحدة فقط .

2- أن تكون الفقرة واضحة .

3- استبعاد صيغة نفي النفي لكي لا تكون مربكة للمفحوص .



4- تجنب الفقرات غير الملائمة لما يراد قياسه .

5- أن تكون الفقرة قصيرة (سمارة ، 1989 : 81)

اذ كان لكل مجال من المجالات الثلاثة (10) فقرات على التوالي والمجالات هي :

- **اعمال الخير** : هي سلوك إيجابي يعمل على مساعدة الاخرين لتجاوز ما يمرون به من ظروف سلبية
- **اللطف** : وهي عدم اصدار احكام قاسية على الاخرين عندما يرتكبون الأخطاء في المواقف المختلفة
- **الشفقة**: قابلية الفرد على مساعدة الافراد الذي يعانون من ضعف الاهتمام و الدفاء و الحب (Haidt,2000: 3)

5- إعداد تعليمات المقياس :

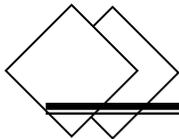
تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب في أثناء استجابته على فقرات المقياس ، لذا روعي فيها البساطة والوضوح ، إذ طلب من المستجيب أن يضع علامة صح تحت البديل المناسب أمام كل فقرة من الفقرات والذي يعبر عن موقفه ومشاعره فعلاً مع التأكيد على أهمية الدقة والصراحة في الإجابة ، كما تم التأكيد على سرية الاستجابات لذا لم يطلب من المستجيب ذكر اسمه ، وذلك من أجل التقليل المحتمل من عامل المرغوبية الاجتماعية (Social Desirability) .

6- تصحيح فقرات المقياس :

إعتمدت الباحثة طريقة ليكرت (Likert) وتستخدم هذه الطريقة من اجل قياس الاداء والمشاعر والاحكام أي انها بشكل عام تستخدم لقياس مواضع غير قابلة للمشاهدة الا انها تؤثر في سلوك الناس , اذ يتم تصميم اسئلة ليكرت اما بثلاثة خيارات او خمسة او سبعة , وهي إحدى الطرق العلمية المتبعة في بناء المقاييس النفسية وذلك لما تتمتع به هذه الطريقة من محاسن ومزايا .

7- صلاحية فقرات المقياس :

يشير ايبيل (Ebel) إلى إن من الوسائل الجيدة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء والمحكمين المختصين بتقرير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من اجلها (, 555 : Ebel 1972) ولغرض تحقيق ذلك فقد عرضت فقرات المقياس بصيغتها الاولية وعددها (30) فقرة على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية و النفسية و القياس و التقويم النفسي و البالغ عددهم (30) محكم ملحق (3) لإصدار أحكامهم على مدى صلاحيتها , وسلامة صياغتها وملائمتها للغرض الذي وضعت من اجله ومدى ملائمة الفقرات للمجالات , وكذلك صلاحية البدائل المستعملة للإجابة و لتحليل آراء المحكمين فقد تم اعتماد مربع كاي لحسن المطابقة و النسبة المئوية و عُدت كل فقرة صالحة عندما تكون قيمة مربع كاي المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (1) , ونتيجة لهذا الإجراء تم قبول جميع الفقرات و كما مبين في جدول (4) .



اتفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الترفع الاخلاقي بأستعمال مربع كاي والنسبة المئوية

الدلالة	قيم (كا ²)		نسبة الاتفاق	عدد المحكمين		الفقرات	المجال
	الجدولية	المحسوبة		غير الموافقون	الموافقون		
0.05	3.84	26.13	%96.6	1	29	(1,3,4,5,7)	اعمال الخير
		24.53	%93.3	2	28	(2,6,8,9,10)	
		30	%100	صفر	30	(11,12,13,14,15,20)	اللطف
		16.13	%86.6	4	26	(16,17,18,19)	
		30	%100	صفر	30	(21,22,23,24,25,26,27) (28,29,30)	الشفقة

8- تجربة وضوح التعليمات والفقرات للمقياس

إن هدف هذه التجربة معرفة مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى ومدى فهم المستجيبين لفقرات المقياس وبدائله والتعرف على الصعوبات التي تواجههم اثناء الإجابة وكذلك الوقت المستغرق للإجابة (فرج ، 1980: 160) لذا قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة عشوائية مؤلفة من (40) مدرس ومدرسة ، و جدول (5) يوضح ذلك ، إذ من الضروري التحقق من مدى فهم العينة المستهدفة لتعليمات المقياس ومدى وضوح فقراته لديهم و طلب من المستجيبين قراءة التعليمات والفقرات والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي قد تواجههم أثناء الاستجابة وتبين من هذا أن الفقرات والبدائل والتعليمات مفهومة وواضحة لدى المستجيبين ، اما متوسط الوقت المستغرق للإجابة على المقياس كان (8) دقيقة .

جدول (5)

توزيع أفراد تجربة وضوح التعليمات حسب الجنس

المجموع	أناث	ذكور	الجنس
40	20	20	المجموع

9- إجراء التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الترفع الاخلاقي

يعد التحليل الاحصائي لفقرات المقياس خطوة ضرورية ومهمة في بناء المقاييس التربوية والنفسية لانه يكشف عن مدى قدرة الفقرات على قياس ما اعدت لقياسه كما يسهل اختيار الفقرات ذات الخصائص الجيدة , اذ ان دقة المقياس تعتمد بشكل كبير على دقة فقراته (عبد الرحمن , 1998 : 227) , ويعد التحليل الاحصائي لفقرات اكثر اهمية من التحليل المنطقي لها لان التحليل المنطقي يكشف عن مدى ارتباط الفقرة ظاهرياً بالسمة المراد قياسها , في حين ان التحليل الاحصائي يكون اكثر صدقاً وثباتاً (عودة و الخليلي, 2000 : 387 - 388).

أ- القوة التمييزية :

إن الغرض من إجراء تحليل الفقرات هو استخراج القوة التمييزية للفقرات والإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة , اذ يقصد بالقوة التمييزية للفقرات بانها مدى قدرة الفقرة على التمييز بين ذوي المستويات العليا وذوي المستويات الدنيا من الأفراد بالنسبة للسمة التي تقيسها الفقرة , ويعد تمييز الفقرات جزءاً مهماً من التحليل الإحصائي لفقرات المقياس فعن طريقه تتأكد من كفاءة فقرات المقاييس النفسية , إذ أنها تؤثر قدرة فقرات المقياس على الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد في السمة المقاسة (Ebel , 1972: 399), ويعد أسلوب المجموعتين الطرفيتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس أسلوبين مناسبين في عملية تحليل الفقرات وأستعملتهما الباحثة لهذا الغرض .

• أسلوب المجموعتين الطرفيتين Contrasted Groups style

ولأجراء ذلك أتبعته الباحثة ما يأتي :

- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات مقياس الترفع الاخلاقي التي طبقت على عينة تحليل الفقرات .
- ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى ادنى درجة (تنازلياً) .
- اختيرت نسبة الـ (27 %) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات بعدها مجموعة عليا و نسبة الـ (27 %) من الاستمارات الحاصلة على اقل الدرجات بعدها مجموعة دنيا ، إذ بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (76) استمارة ، إذ أكد (إيبل Ebel) و(ميهرنز Mehrens) ان اعتماد نسبة الـ (27 %) العليا و الدنيا تحقق للباحث مجموعتين حاصلتين على أفضل ما يمكن من حجم و تمايز (Ebel,1972: 358) .
- أي أن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل الإحصائي هي (152) استمارة .
- قامت الباحثة بتطبيق الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين أوساط المجموعة العليا والدنيا، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفرقة بين المجموعتين وعدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فرقة من خلال موازنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) وبدرجة حرية (150) بمستوى دلالة (0,05) ودلت النتائج أن جميع الفروق ذات دلالة إحصائية ولجميع الفقرات وجدول (6) يوضح ذلك

جدول (6)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس الترفع الاخلاقي

ت	العليا و الدنيا	المتوسط الحسابي	والانحراف المعياري	والقيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0,05)
ف1	العليا	4.83	0.55	5.631	دالة
	الدنيا	3.76	1.56		
ف2	العليا	4.71	0.61	11.276	دالة
	الدنيا	2.59	1.507		

دالة	14.140	0.360	4.88	العليا	3ف
		1.32	2.66	الدنيا	
دالة	5.416	0.62	4.68	العليا	4ف
		1.55	3.64	الدنيا	
دالة	6.801	0.392	4.92	العليا	5ف
		1.571	3.66	الدنيا	
دالة	5.277	0.596	4.57	العليا	6ف
		1.470	3.61	الدنيا	
دالة	7.156	0.994	4.30	العليا	7ف
		1.591	2.76	الدنيا	
دالة	6.923	1.213	3.91	العليا	8ف
		1.270	2.51	الدنيا	
دالة	6.216	0.309	4.89	العليا	9ف
		1.557	3.76	الدنيا	
دالة	7.295	0.492	4.61	العليا	10ف
		1.394	3.37	الدنيا	
دالة	7.017	0.478	4.66	العليا	11ف
		1.409	3.46	الدنيا	
دالة	6.228	0.325	4.88	العليا	12ف
		1.550	3.75	الدنيا	
دالة	6.701	0.291	4.91	العليا	13ف
		1.530	3.71	الدنيا	
دالة	13.941	0.115	4.99	العليا	14ف
		1.369	2.79	الدنيا	
دالة	12.215	0.492	4.61	العليا	15ف

		1.380	2.55	الدنيا	
دالة	13.426	0.428	4.76	العليا	16ف
		1.370	2.55	الدنيا	
دالة	12.000	0.551	4.67	العليا	17ف
		1.396	2.61	الدنيا	
دالة	14.349	0.887	4.53	العليا	18ف
		1.040	2.28	الدنيا	
دالة	19.186	0.615	4.59	العليا	19ف
		0.905	2.18	الدنيا	
دالة	19.906	0.496	4.68	العليا	20ف
		0.950	2.24	الدنيا	
دالة	17.594	0.579	4.66	العليا	21ف
		0.999	2.33	الدنيا	
دالة	17.878	0.841	4.50	العليا	22ف
		0.838	2.07	الدنيا	
دالة	19.450	0.661	4.45	العليا	23ف
		0.838	2.07	الدنيا	
دالة	21.669	0.291	4.91	العليا	24ف
		1.007	2.30	الدنيا	
دالة	21.582	0.485	4.71	العليا	25ف
		0.910	2.16	الدنيا	
دالة	20.849	0.462	4.70	العليا	26ف
		0.962	2.14	الدنيا	
دالة	22.784	0.530	4.66	العليا	27ف

		0.838	2.07	الدنيا	
دالة	18.301	0.683	4.50	العليا	ف28
		0.890	2.14	الدنيا	
دالة	22.645	0.551	4.67	العليا	ف29
		0.838	2.07	الدنيا	
دالة	15.099	0.419	4.78	العليا	ف30
		1.270	2.46	الدنيا	

ب- الاتساق الداخلي للمقياس :

تم التحقق من الاتساق الداخلي من خلال:

- أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ودرجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال

الذي تنتمي إليه :

إن طريقة علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية تشير إلى مدى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية, وإن كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس ككل, فإن هذه الطريقة تعد من أدق الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي للمقياس وتقوم هذه الطريقة على حساب الارتباط بين أداء المستجيبين على الاختبار ككل وأدائهم على كل فقرة من فقرات الاختبار (الكبيسي, 2010: 273).

وقد تم استعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ككل وعلاقة درجة كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه وعلاقة درجة كل مجال مع المجالات الأخرى وعلاقة درجة كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس, وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (279) وكما موضح في الجدولين (7) و(8) .



جدول (7)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس وبالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الترفع

الاخلاقي

المجال	الفقرة	علاقتها بالدرجة الكلية	علاقة الدرجة بالمجال	الدالة
اعمال الخير	ف1	0.662	0.895	دالة
	ف2	0.727	0.858	دالة
	ف3	0.832	0.835	دالة
	ف4	0.516	0.932	دالة
	ف5	0.535	0.853	دالة
	ف6	0.676	0.900	دالة
	ف7	0.476	0.914	دالة
	ف8	0.547	0.902	دالة
	ف9	0.788	0.826	دالة
	ف10	0.788	0.663	دالة
اللطف	ف11	0.640	0.712	دالة
	ف12	0.743	0.740	دالة
	ف13	0.727	0.746	دالة
	ف14	0.820	0.782	دالة
	ف15	0.686	0.795	دالة
	ف16	0.759	0.853	دالة
	ف17	0.807	0.876	دالة
	ف18	0.837	0.828	دالة
	ف19	0.7927	0.808	دالة

دالة	0.802	0.823	ف20	الشفقة
دالة	0.823	0.790	ف21	
دالة	0.871	0.762	ف22	
دالة	0.877	0.815	ف23	
دالة	0.907	0.789	ف24	
دالة	0.941	0.840	ف25	
دالة	0.935	0.861	ف26	
دالة	0.923	0.874	ف27	
دالة	0.921	0.829	ف28	
دالة	0.924	0.832	ف29	
دالة	0.860	0.840	ف30	

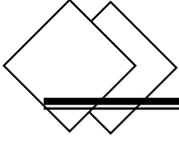
جدول (8)

علاقة درجة المجال بالمجالات الاخرى و بالدرجة الكلية لمقياس الترفع الاخلاقي

المجال	اعمال الخير	اللطف	الشفقة
اعمال الخير	1	0.318	0.412
اللطف	0.318	1	0.638
الشفقة	0.412	0.638	1
الترفع الاخلاقي	0.610	0.851	0.917

10- الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الترفع الاخلاقي

Psychometric Properties of the scale



يشير المختصون بالقياس النفسي الى ضرورة التحقق من بعض الخصائص السيكومترية في أعداد المقاييس مهما كان الهدف من أستعمالها مثل الصدق والثبات حيث هي من أهم الخصائص القياسية , إذ تعتمد عليها دقة المعلومات التي توفرها المقاييس النفسية ولهذا يعد الصدق والثبات من الخصائص السيكومترية المهمة التي يجب توفرها في المقياس لكي يعد صالحا للاستعمال (فرج , 1980 : 275).

- الصدق **Validity** :

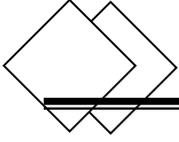
يعد الصدق من الخصائص القياسية المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء المقاييس التربوية و النفسية حيث أن الصدق يدل على قياس الفقرات لما يفترض أن تقيسه (Anastasi&Urban, 1997:139) استعملت الباحثة مؤشرين لصدق مقياس الترفع الاخلاقي هما :

• الصدق الظاهري **Face Validity** :

من الطرق المهمة لحساب الصدق هي عرض فقرات المقياس قبل تطبيقه على مجموعة من المحكمين و المختصين الذين يتصفون بخبرة تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات المقياس في قياس الخاصية المراد قياسها , وقد تحقق هذا النوع من الصدق بعرض مقياس الترفع الاخلاقي على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية و القياس النفسي ملحق (3) كما تم توضيح ذلك في صلاحية فقرات المقياس.

• صدق البناء **Construct Validity** :

يسمى صدق البناء بصدق المفهوم او صدق التكوين الفرضي ويقصد به مدى قياس المقياس لتكوين فرضي معين إذ يعد تجانس فقرات المقياس وقدرتها على التمييز ومعاملات ارتباطها بالدرجة الكلية مؤشرات لهذا النوع من الصدق فهو عبارة عن المدى الذي من الممكن



أن نقرر بموجبه أن المقياس يقيس بناء نظريا أو خاصة معينة (Anastasi , 1976 : 151) , وقد تحقق هذا النوع من الصدق عن طريق المؤشرات الآتية :

- القوة التمييزية لل فقرات .
- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه و الدرجة الكلية للمقياس .

ب- الثبات Reliability :

يعد الثبات من الخصائص القياسية المهمة فهو الخاصية الأساسية الثانية التي يجب أن يتسم بها المقياس الجيد , ومعنى ثبات الدرجة أن المستجيب يحصل عليها في كل مرة يختبر فيها , فالثبات هو دقة الاختبار في القياس وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه بالمعلومات التي يزودنا بها عن استجابات المستجيب (رزوقي وعيال , 2011 : 81) ولكي تتمكن الباحثة من التعرف على الدرجة الحقيقية للمقياس لا بد من حساب ثباته لان من شروط وخصائص المقياس الجيد اتصافه بثبات عال وقد حسب الثبات لمقياس الترفع الأخلاقي بطريقتين هما:

• طريقة معامل (الفا كرونباخ) للاتساق الداخلي

لاستخراج الثبات بهذه الطريقة تمت الاستعانة بمعامل الفا كرونباخ لاستخراج الاتساق الداخلي للمقياس الحالي وجاءت النتائج بعد تطبيق المقياس على عينة البحث المشار إليها في جدول (2) بأن معامل الفا كرونباخ لمقياس الترفع الأخلاقي بلغ (0.85).

• طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test-Retest

لذا اختارت الباحثة بصورة عشوائية عينة مكونة من (60) مدرس و مدرسة بواقع (30) ذكور و (30) اناث كما موضح في جدول (9) وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس لجأت الباحثة الى تطبيق المقياس ذاته على العينة ذاتها, وتم حساب معامل ارتباط بيرسون الذي يمثل معامل الثبات في هذه الطريقة, إذ ظهر إن قيمته بلغت (0.81).

جدول (9)

عينة الثبات موزعة حسب الجنس

المجموع	اناث	ذكور	الجنس
60	30	30	العدد
			المجموع الكلي

11- المؤشرات الإحصائية لمقياس الترفع الاخلاقي

اشارت الأدبيات العلمية الى أن من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الأعتدالي الذي يمكن التعرف عليه من خلال بعض المؤشرات الإحصائية التي تبين لنا طبيعة المقياس كما موضح في جدول (10) .

جدول (10)

المؤشرات الإحصائية الوصفية لعينة التحليل الاحصائي

121.3167	الوسط الحسابي
27.35056	الانحراف المعياري
134	الوسيط
90	الوسط الفرضي
748.0529	التباين
-1.3911	الالتواء
2.455025	التفرطح
136	المنوال
150	اعلى درجة
30	اقل درجة
120	المدى

12- وصف مقياس الترفع الاخلاقي وتصحيحه بصيغته النهائية :

بعد الانتهاء من إجراء الخصائص السيكومترية لمقياس الترفع الاخلاقي والذي أصبح يتكون من (30) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات و لكل مجال (10) فقرات ، وقد وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل هي : (تنطبق علي دائما ، تنطبق علي غالبا ، تنطبق علي الى حد ما ، تنطبق علي نادرا ، لا تنطبق علي أبداً)، يقابلها سلم درجات يتراوح من (2 , 3 , 4 , 5) ، علماً ان الفقرات جميعها ايجابية باتجاه المفهوم ، وبذلك تكون أعلى درجة حقيقية للمقياس (150) درجة ، و اقل درجة حقيقية للمقياس (30) درجة ، و الوسط الفرضي لمقياس الترفع الاخلاقي (90) ، وملحق (6) يتضمن المقياس بصيغته النهائية .

2- 1: مقياس المواطنة التنظيمية:

لغرض اعتماد أداة تقيس مفهوم المواطنة التنظيمية ، لتحقيق أهداف البحث الحالي كان لابد من توفر أداة قياسية لتحقيقه وبعد الاطلاع على الأدبيات النظرية ودراسات سابقة قامت الباحثة بترجمة و بتبني مقياس (Somech & Ron. , 2007) ، وإعتمدت الباحثة على هذا المقياس للأسباب الآتية:-

أ. المقياس قد تم بناؤه وفقاً للاطار النظري الذي وضعه (Smith et al , 1983) و الذي

تبنته الباحثة في المواطنة التنظيمية .

ب. انه يصلح للتطبيق على عينة الدراسة لانه طبق على نفس العينة .

لذا ترجمت الباحثة المقياس فضلاً عن استخراج الخصائص السيكومترية له و في ما يأتي

وصفاً للمقياس و إجراءات ترجمته :

1. وصف المقياس بصيغته الأولية :

يتكون المقياس من (24) فقرة موزعة على خمسة مجالات حيث بلغ عدد الفقرات للمجال الأول و الثاني و الثالث والاخير (5) فقرات لكل مجال ، في حين بلغ عدد فقرات المجال الرابع(4) فقرات ، وضع امام كل فقرة خمسة بدائل لتقدير الاستجابات على درجات فقرات المقياس و هي (تنطبق علي دائما ، تنطبق علي غالبا ، تنطبق علي احيانا ، تنطبق علي نادرا ، لا تنطبق علي أبدا) ، تأخذ الفقرات التي تكون بأتجاه المفهوم (5 , 4 , 3 , 2 , 1) في حين الفقرات التي تكون عكس أتجاه المفهوم فتكون درجاتها (1 , 2 , 3 , 4 , 5) على الترتيب , وعليه فإن أدنى درجة لمقياس المواطنة التنظيمية بالصيغة الاولية وأعلى درجة له تتراوح ما بين(24-120) درجة .

وتم تحديد الفقرات الايجابية والعكسية و الجدول (11) يبين ذلك .

جدول (11)

الفقرات الإيجابية و العكسية لمقياس المواطنة التنظيمية

(1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,16,17, ,18,19 ,20, 21,22,23,24)	الفقرات الايجابية
(11,12,13,14,15)	الفقرات العكسية

2. صدق الترجمة :

للتحقق من صدق الترجمة قامت الباحثة بأجراء الخطوات الاتية :

أ . ترجمة المقياس من اللغة الانكليزية الى اللغة العربية بالاستعانة بأحد الأساتذة المتخصصين* في اللغة الإنكليزية.

- ب. عُرضت النسخة المترجمة الى اللغة العربية على احد الاساتذة المتخصصين لإعادة ترجمتها من اللغة العربية إلى اللغة الانكليزية (ترجمة عكسية).
- د . عُرضت النسخة المترجمة من اللغة العربية إلى اللغة الإنكليزية على احد المتخصصين لمعرفة مدى تطابق النسختين فأشار إلى أن الاتفاق عالٍ بين نسختي المقياس.
- ج . عرضت النسخة العربية على متخصص باللغة العربية للتأكد من صلاحية الصياغة للفقرات .

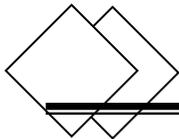
3. صلاحية فقرات مقياس المواطنة التنظيمية :

ولغرض تحقيق ذلك فقد عُرضت فقرات المقياس بصيغتها الاولية وعددها (24) فقرة موزعة على خمسة مجالات ملحق(8) عُرض على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية و النفسية و القياس النفسي و البالغ عددهم (30) محكم ملحق (3) لإصدار أحكامهم على مدى صلاحيتها , وسلامة صياغتها وملائمتها للغرض الذي وضعت من اجله ومدى ملائمة الفقرات للمجالات , وكذلك صلاحية البدائل المستعملة للإجابة و لتحليل آراء المحكمين فقد تم اعتماد مربع كاي لحسن المطابقة و النسبة المئوية و عُدت كل فقرة صالحة عندما تكون قيمة مربع كاي المحسوبة دالة أحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (1) , و نتيجة لهذا الإجراء تم قبول جميع الفقرات و كما مبين في جدول (12) .

2- الأستاذ المساعد الدكتور حمزة خضير افندي – جامعة بابل- قسم اللغة العربية.

3- الأستاذ المساعد الدكتور حيدر البيرماني – جامعة كربلاء- قسم اللغة الإنكليزية .

4- الأستاذ المساعد الدكتور صباح التميمي – مديرية تربية كربلاء.



جدول (12)

اتفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس المواطنة التنظيمية بأستعمال

الدلالة	قيم (ك ²)		نسبة الاتفاق	عدد المحكمين		الفقرات	المجال
	الجدولية	المحسوبة		غير الموافقون	الموافقون		
0.05	3.84	26.13	%96.6	1	29	(1,2,3,4,5)	الايثار
		22.26	%93.3	2	28	(6,7,8,9,10)	الضمير الحي
		30	%100	صفر	30	(11,12,13,14,15)	الروح الرياضية في العمل
		16.13	%86.6	4	26	(16,17,18,19)	الكياسة
		22.26	%93.3	2	28	(20,21,22,23,24)	الفضيلة المدنية

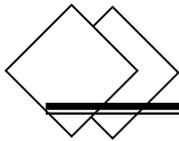
4- تجربة وضوح التعليمات والفقرات للمقياس

ان هدف هذه التجربة معرفة مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى ومدى فهم المستجيبين لفقرات المقياس وبدائله والتعرف على الصعوبات التي تواجههم اثناء الإجابة وكذلك الوقت المستغرق للإجابة لذا قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة عشوائية مؤلفة من (40) مدرس و مدرسة , و طلب من المستجيبين قراءة التعليمات والفقرات والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي قد تواجههم أثناء الاستجابة وتبين من هذا أن الفقرات والبدائل والتعليمات مفهومة وواضحة لدى المستجيبين , اما متوسط الوقت فقد بلغ (17) دقيقة .

5- إجراء التحليل الإحصائي لفقرات مقياس المواطنة التنظيمية :

أ- أسلوب المجموعتين الطرفيتين

ولأجراء ذلك أتبعته الباحثة نفس الإجراءات في مقياس الترفع الاخلاقي , وقد كانت جميع الفقرات مميزة عند المقارنة بالقيمة الجدولية وبالباغلة (96, 1) وبدرجة حرية (150) بمستوى



دلالة (0,05) ودلت النتائج أن جميع الفروق ذات دلالة إحصائية ولجميع الفقرات وجدول (13) يوضح ذلك .

جدول (13)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس المواطنة التنظيمية

ت	العليا و الدنيا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	- المحسوبةقيمة -	الدالة
ف1	العليا	4.16	1.16	15.75	دالة
	الدنيا	1.64	0.76		
ف2	العليا	4.15	1.20	16.357	دالة
	الدنيا	1.68	0.91		
ف3	العليا	4.14	1.32	12.849	دالة
	الدنيا	1.84	0.82		
ف4	العليا	4.29	1.15	19.054	دالة
	الدنيا	1.47	0.58		
ف5	العليا	4.20	1.200	14.735	دالة
	الدنيا	1.70	0.864		
ف6	العليا	4.21	1.258	17.066	دالة
	الدنيا	1.45	0.641		
ف7	العليا	4.22	1.184	17.044	دالة
	الدنيا	1.55	0.681		
ف8	العليا	4.21	1.192	17.032	دالة
	الدنيا	1.53	0.683		
ف9	العليا	4.50	0.825	24.318	دالة
	الدنيا	1.51	0.683		
ف10	العليا	4.63	0.538	18.378	دالة

		1.236	1.79	الدنيا	
دالة	16.894	0.919	4.36	العليا	ف11
		0.905	1.86	الدنيا	
دالة	31.432	0.482	4.64	العليا	ف12
		0.696	1.59	الدنيا	
دالة	25.691	0.596	4.57	العليا	ف13
		0.797	1.63	الدنيا	
دالة	29.246	0.582	4.64	العليا	ف14
		0.694	1.61	الدنيا	
دالة	27.839	0.595	4.58	العليا	ف15
		0.711	1.62	الدنيا	
دالة	11.825	1.086	4.32	العليا	ف16
		1.241	2.08	الدنيا	
دالة	33.140	0.595	4.58	العليا	ف17
		0.605	1.36	الدنيا	
دالة	20.016	0.916	4.54	العليا	ف18
		0.833	1.70	الدنيا	
دالة	13.620	1.272	3.86	العليا	ف19
		0.675	1.61	الدنيا	
دالة	10.977	1.495	3.92	العليا	ف20
		1.072	1.61	الدنيا	
دالة	12.580	1.346	3.97	العليا	ف21
		0.955	1.59	الدنيا	
دالة	9.836	1.444	3.91	العليا	ف22

		1.087	1.87	الدنيا	
دالة	12.035	1.547	3.82	العليا	ف23
		0.720	1.46	الدنيا	
دالة	12.969	1.354	3.86	العليا	ف24
		0.675	1.61	الدنيا	

ب- اسلوب الاتساق الداخلي :

تم التحقق من الاتساق الداخلي لفقرات مقياس المواطنة التنظيمية من خلال:

• أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

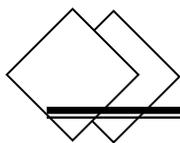
استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل فقرة مع درجة المجال الذي تنتمي اليه ودرجة المجال مع المجالات الاخرى ودرجة المجال مع الدرجة الكلية للمقياس, و قد حققت جميع الفقرات ارتباط ذات دلالة أحصائية عند مستوى دلالة (0.05) و درجة حرية (279) و كما موضح في الجدولين (14) و(15) .

جدول (14)

معاملات الارتباط بين كل فقرة و الدرجة الكلية ودرجة المجال الذي تنتمي اليه لمقياس المواطنة التنظيمية

الدالة	علاقتها بالمجال	علاقتها بالدرجة الكلية	الفقرة	المجال
دالة	0.911	0.69	ف1	الايثار
دالة	0.875	0.70	ف2	
دالة	0.862	0.65	ف3	

دالة	0.938	0.75	4ف	الضمير الحي
دالة	0.886	0.67	5ف	
دالة	0.896	0.71	6ف	
دالة	0.891	0.71	7ف	
دالة	0.893	0.72	8ف	
دالة	0.871	0.81	9ف	
دالة	0.748	0.71	10ف	
دالة	0.824	0.69	11ف	الروح الرياضية في العمل
دالة	0.913	0.84	12ف	
دالة	0.913	0.81	13ف	
دالة	0.962	0.84	14ف	
دالة	0.894	0.83	15ف	
دالة	0.837	0.61	16ف	القياسة
دالة	0.898	0.83	17ف	
دالة	0.927	0.78	18ف	
دالة	0.810	0.68	19ف	
دالة	0.919	0.63	20ف	الفضيلة المدنية
دالة	0.894	0.65	21ف	
دالة	0.918	0.58	22ف	
دالة	0.932	0.67	23ف	
دالة	0.929	0.65	24ف	



علاقة درجة المجال بالمجالات الاخرى و بالدرجة الكلية لمقياس المواطنة التنظيمية

المجال	الايثار	الضمير الحي	الروح الرياضية بالعمل	القياسية	الفضيلة المدنية
الايثار	1	0.911	0.568	0.419	0.227
الضمير الحي	0.911	1	0.710	0.508	0.320
الروح الرياضية بالعمل	0.568	0.710	1	0.827	0.543
القياسية	0.419	0.508	0.827	1	0.688
الفضيلة المدنية	0.227	0.320	0.543	0.688	1
المواطنة التنظيمية	0.776	0.850	0.897	0.839	0.694

6- الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس المواطنة التنظيمية

استخرجت الباحثة الخصائص السيكومترية الآتية :

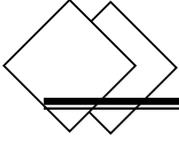
أ- الصدق :

استعملت الباحثة مؤشرين لصدق المقياس هما :

• الصدق الظاهري :

تحقق هذا النوع من الصدق بعرض مقياس المواطنة التنظيمية على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية و القياس النفسي ملحق (2) كما تم توضيح ذلك في صلاحية فقرات مقياس المواطنة التنظيمية .

• صدق البناء :



تم التحقق من صدق البناء بأجراء تحليل الفقرات من خلال القوة التمييزية ، وارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي) .

ب- ثبات المقياس :

اتبعت الباحثة الطرائق الآتية لإيجاد معامل ثبات المقياس:

• طريقة معامل (الفا كرونباخ) للاتساق الداخلي

لاستخراج الثبات بهذه الطريقة تمت الاستعانة بمعامل الفا كرونباخ لاستخراج الاتساق الداخلي لمقياس المواطنة التنظيمية وجاءت النتائج بعد تطبيق المقياس على عينة البحث المشار إليها في جدول (2) بأن معامل الفا كرونباخ للمقياس بلغ (0.84).

• طريقة الاختبار - إعادة الاختبار

اختارت الباحثة بصورة عشوائية عينة مكونة من (60) مدرس و مدرسة بواقع (30) ذكور و (30) اناث وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس ذاته على العينة ذاتها, وتم حساب معامل ارتباط بيرسون الذي يمثل معامل الثبات في هذه الطريقة, إذ ظهر إن قيمته بلغت (0.83).

7- المؤشرات الإحصائية لمقياس المواطنة التنظيمية

أوضحت الأدبيات العلمية أن من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الاعتدالي الذي يمكن التعرف عليه بواسطة بعض المؤشرات الإحصائية التي تبين لنا طبيعة المقياس و ما نوع الإحصاء الذي يجب ان نستخدمه في استخراج النتائج, و تم استخراج المؤشرات الإحصائية و كما مبين في جدول (16) .

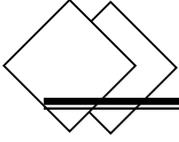
جدول (16)

المؤشرات الإحصائية الوصفية لعينة التحليل الاحصائي

67.533	الوسط الحسابي
25.798	الانحراف المعياري
665.57	الوسيط
72	الوسط الفرضي
61	التباين
44	الالتواء
0.348	التفرطح
-1.293	المنوال
120	اعلى درجة
24	اقل درجة
92	المدى

8- وصف مقياس المواطنة التنظيمية وتصحيحه بصيغته النهائية :

بعد الانتهاء من إجراء الخصائص السيكومترية لمقياس المواطنة التنظيمية والذي أصبح يتكون من (24) فقرة موزعة على خمسة مجالات حيث بلغ عدد الفقرات للمجال الأول و الثاني و الثالث و الاخير (5) فقرات لكل مجال ، في حين بلغ عدد فقرات المجال الرابع(4) فقرات ،وقد وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل هي : (تنطبق علي دائما ، تنطبق علي غالبا ، تنطبق علي احيانا ، تنطبق علي نادرا ، لا تنطبق علي أبداً) يقابلها سلم درجات يتراوح من (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي للفقرات الايجابية ويعكس سلم الدرجات للفقرات العكسية ، وبذلك تكون أعلى درجة حقيقية للمقياس (120) درجة ، و اقل درجة حقيقية للمقياس (24) درجة ،



و الوسط الفرضي لمقياس المواطنة التنظيمية (72) , و ملحق (10) يتضمن المقياس بصيغته النهائية .

خامساً: التطبيق النهائي :

بعدما تم التأكد من استخراج الخصائص السيكو مترية لمقياسي البحث الحالي ، تم تطبيق المقياسين معاً بصيغتهما النهائية, للمدة الزمنية , وذلك في المدة الزمنية الواقعة بين (2022 / 12 / 28) الى (2023 / 1 / 19) , علماً أن عينة التطبيق النهائي هي ذاتها عينة التحليل الاحصائي البالغ عددها (281) مدرس ومدرسة لعدم حذف اي فقرة من فقرات مقياسي البحث بعد اجراء التحليل الاحصائي وبعدها تم إجراء تحليل البيانات لاستخراج النتائج على وفق طبيعة أهداف البحث .

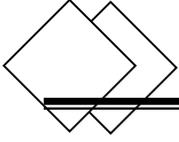
سادساً: الوسائل الإحصائية Statistical Devices :

تم استعمال وسائل إحصائية عديدة في إجراءات البحث الحالي، وفي تحليل النتائج اعتمدت الباحثة في استخراج نتائج بحثها على وسائل إحصائية متعددة والموجودة في الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical Package for Social Science, الوسائل الإحصائية هي:

1-أختبار مربع كا2 لعينه واحدة (Chi-square test) لمعرفة دلالة الفرق بين عدد الموافقين وغير الموافقين من المحكمين على مدى ملائمة فقرات المقاييس.

2-الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين : لحساب معامل تمييز الفقرات بطريقة المجموعتين الطرفيتين لمقاييس البحث.

3-معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) في طريقة الاتساق الداخلي لمقاييس البحث لاستخراج كل من:علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس , وكذلك



لإيجاد الثبات بطريقة الاختبار_ إعادة الاختبار لمقاييس البحث الثلاثة , وإيجاد العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث .

4- معادلة الفا كرونباخ(Alpha Cronbach formula) لاستخراج الثبات لمقاييس البحث .

5- الاختبار التائي لعينة واحدة (t- test one Sample) لمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط

الحسابي و المتوسط الفرضي لدرجات افراد العينة على مقاييس البحث .

6-معادلة فشر المعيارية لايجاد الفروق في العلاقة الارتباطية .

7- معادلة تامبسون لتحديد حجم العينة

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

❖ عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

❖ الاستنتاجات

❖ التوصيات

❖ المقترحات

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصلت إليها الباحثة في هذا البحث وتفسيرها ومناقشتها على وفق أهدافها في ضوء الأطار النظري المتبنى و الدراسات السابقة, ثم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج .

الهدف الأول : التعرف على الترفع الاخلاقي لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.

للتعرف على هذا الهدف طُبق مقياس الترفع الاخلاقي على عينة البحث البالغة (281) مدرس ومدرسة, و تبين ان الوسط الحسابي للدرجات بلغ (121,3167) درجة و بأنحراف معياري مقداره (27.35056) درجة , في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (90) درجة , و من اجل التعرف على دلالة الفرق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample T Test) اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (19,191) و هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (280) مما يشير الى أن عينة البحث يتمتعون بالترفع الاخلاقي , و جدول (17) يوضح ذلك.

جدول (17)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة لمقياس الترفع الاخلاقي

مستوى الدلالة	قيمة الاختبار التائي		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دال	1.96	19,191	90	27.35056	121,3167	280	281

يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية الاسس الاخلاقية لهاديت (Haidt , 2000) المتبناة في أن هناك عدد من العناصر والمقومات الاخلاقية الايجابية التي تعبر عن الشعور الايجابي بالترفع الاخلاقي نتيجة التجارب العاطفية الإيجابية الاجتماعية التي يعيشون مشاعرهم من خلال السلوكيات الاجتماعية الإيجابية والسلوكيات الأخلاقية التي تنتج عن عملية الترفع الاخلاقي كونها تثير لديهم الحالة العاطفية الايجابية وتكون فعالة بشكل خاص في زيادة المشاركة والاندماج في سلوكيات اجتماعية إيجابية , يمكن تجربتها عند اداء سلوك اجتماعي ايجابي كالسلوك الإيثاري او اللطف بالآخرين او الاهتمام بهم او تقديم المساعدة بشكل فعلي وكذلك اداء السلوكيات الايجابية المتبادلة فيما بينهم والتي تمتاز بالإيثار والتعاطف والمساعدة , وقد اتضحت هذه السلوكيات وتجلت من خلال تعاملهم مع طلبتهم ومشاعرهم الايجابية مع الطلبة , كما أن هذه المشاعر الإيجابية الي تعبر عن الترفع الأخلاقي حفزتهم على التصرف بذكاء وحكمة وتجاوز للذات من اجل تعزيز السلوكيات الايجابية لدى الطلبة والبناء الاخلاقي لهم مما عزز من الشعور بالترفع الاخلاقي لدى مدرسي المرحلة الاعدادية (424 : Haidt, 2005) , كما ان نتيجة البحث الحالي اتفقت مع نتائج دراسة (كريم ومحي , 2019) التي اشارت الى إن معلمات رياض الاطفال يتمتعن بالترفع الاخلاقي , كما اتفقت مع نتائج دراسة امويل (Amoyal,2014) التي اكدت على ان طلبة الجامعة يتمتعون بالترفع الاخلاقي .

الهدف الثاني : التعرف على المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية.

للتعرف على هذا الهدف طُبق مقياس المواطنة التنظيمية على عينة البحث البالغة (281) مدرسة ومدرسة, وتبين أن الوسط الحسابي للدرجات بلغ (76,523) درجة و بأحرف معياري مقداره (28.663) درجة , في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (72) درجة , و من

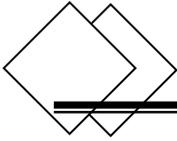
اجل التعرف على دلالة الفرق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample T Test) اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (2,645) و هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (280) مما يشير الى أن عينة البحث لديهم مواطنة تنظيمية وجدول (18) يوضح ذلك.

جدول (18)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة لمقياس المواطنة التنظيمية

مستوى الدلالة	قيمة الاختبار التائي		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دال	1.96	2,645	72	28.663	76,523	280	281

تعزى هذه النتيجة في ضوء انموذج المواطنة التنظيمية لسميث واخرون Smith et al, (1983) بأن مدرسي المرحلة الاعدادية كان يتمتعون بدرجة ضعيفة بشعور المواطنة التنظيمية نتيجة عدم وجود الاهتمام الكافي وعدم تلبية جميع المتطلبات والاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والانسانية الكافية التي يحتاجها المدرسين بشكل عام ومدرسي المرحلة الاعدادية بشكل خاص من الجهات المسؤولة والمعنية مما أدى الى ضعف تحقيق التطوير والارتقاء لعنصر الموارد البشرية بشكل جيد وعدم الاستفادة منها واستثمارها امثل وعدم وجود اهتماماً خاصاً بالعوامل المؤثرة بالارتقاء بأداء الموظفين لما يمثله العنصر البشري من أهمية كبيرة في قيادة المنظمات نحو التميز والنجاح، من خلال الحرص على تنمية مواردها البشرية وعلى الرقي بمستوى سلوكهم الرسمي وغير الرسمي بسبب السياسات التربوية غير الكفوءة ما اثر على استجاباتهم للتغيرات ومواكبة التطورات الحديثة وقدرتهم على التكيف مع هذه التغيرات والتطورات مما اضعف من السلوكيات الايجابية التي تتجاوز الواجب الرسمي لديهم والتي يقوم



بها المدرسين اختياريًا دون مقابل ويقدم الفائدة للمؤسسة التعليمية والزملاء والطلبة على حد سواء ما جعل من الدور الإضافي والسلوكيات الطوعية الذي يقوم بها المدرسين يمتاز بالضعف والندرة مما انعكس على ضعف شعورهم بالمواطنة التنظيمية (39) : Ron , 2007 & Somech) ولغرض مناقشة نتيجة البحث الحالي مع نتائج الدراسات السابقة , فقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتائج دراسة (العزاوي, 2008) التي اشارت الى ان عينة البحث يتمتعون بالمواطنة التنظيمية كما اتفقت مع نتائج دراسة (Magdalena, 2014) ودراسة (مومني , 2016) ودراسة الخزيني وزامرودي (Khuzaini & Zamrudi, 2019) اللواتي اكدن على ان عينة البحث يتمتعون بمستوى متوسط من المواطنة التنظيمية .

الهدف الثالث : التعرف على العلاقة الارتباطية بين الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية

لغرض تحقيق هذا الهدف تم إيجاد العلاقة الارتباطية باستعمال معامل ارتباط بيرسون بين الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.191) ولغرض التأكد من دلالة الارتباط لجأت الباحثة الى استعمال الاختبار التائي (t-test) لدلالة الارتباط وبلغت القيمة التائية المحسوبة لدلالة الارتباط (3,249) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) مما يعني أن هنالك علاقة طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية وجدول (19) يوضح ذلك.

قيمة معامل الارتباط والقيمة التائية بين الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية

مستوى الدلالة	قيمة ت		قيمة معامل الارتباط	المتغيران
	الجدولية	المحسوبة		
دال	1.96	3,249	0.191	الترفع الاخلاقي المواطنة التنظيمية

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن امتلاك مدرسي المرحلة الاعدادية مقومات الترفع الاخلاقي ومرورهم بالتجارب العاطفية الإيجابية مع الآخرين وأداء السلوك الاجتماعي الإيجابي كالإيثار والتعاطف الوجداني والسعي لتقديم المساعدة للآخرين وزيادة المشاركة الايجابية فالاندماج في السلوكيات الاجتماعية الإيجابية , والتجارب الايجابية والتوجهات الايجابية وميولهم فعلية المرتبطة بالرغبة في الاقتراب من الآخرين وتقديم أنماط المساعدة وإظهار استجابة اجتماعية أكبر لاحتياجات ومصالح الآخرين اذ ان شعورهم بالترفع الاخلاقي عزز من بعض السلوكيات الطوعية التي تتجاوز الواجب الرسمي ومهامهم الوظيفية المنوطة بهم , كما أنه زاد من رغبتهم بعيدا عن نطاق الأدوار الرسمية من أجل خدمة المؤسسة التعليمية وخدمة طلبتهم وتقديم المساعدة لهم والقيام بوظائف ونشاطات خارجة عن اطار المنهج الوظيفي، دون انتظار الحصول على حوافز مقابل ما يقدمون من سلوكيات ونشاطات طوعية من تلقاء انفسهم رغبة في السلوك الايثاري ومساعدة الآخرين على الرغم من ضعف البيئة وتعزيزها الشعور بالمواطنة التنظيمية .

الهدف الرابع : التعرف على دلالة الفروق في العلاقة الارتباطية بين الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية وفق متغير (الجنس) :

لغرض تحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بدراسة العلاقة الارتباطية بين الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية لفئتي الجنس كلا على حدة (ذكور - إناث) , وبلغت قيمة معامل الارتباط بين الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية لعينة الذكور من مدرسي المرحلة الاعدادية (0.586) و بلغت الدرجة المعيارية (0.670) أما قيمة معامل الارتباط للإناث فقد بلغت (0.349) و بلغت الدرجة المعيارية (0.365) و بأستخراج القيمة الزائفة الفشرية عن طريق اختبار فيشر بلغت (2.44) وهي أكبر من القيمة الجدولية و البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و هذه النتيجة تشير الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنس ولصالح الذكور وجدول (20) يوضح ذلك

جدول (20)

معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط والقيم الزائفة الفشرية للفروق في العلاقة بين الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية تبعا لمتغير للجنس (ذكور - اناث)

الجنس	العدد	الارتباط	الدرجة المعيارية	القيمة الزائفة	القيمة الجدولية	دلالة الفرق
ذكور	104	0.586	0.670	2.44	1.96.	دالة
اناث	177	0.349	0.365			

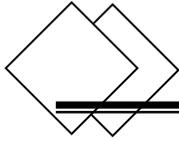
يمكن تفسير هذه النتيجة بأن هناك فروق بين الذكور والاناث من مدرسي المرحلة الاعدادية في العلاقة الارتباطية بين الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية ولصالح الذكور وقد جاءت هذه النتيجة لان المدرسين من الذكور عادة ما يبحثون عن حياة أكثر اجتماعية وفقا

لميولهم وتوجهاتهم الاجتماعية وبناء علاقات اجتماعية ايجابية اكثر من الاناث التي تحكمهن بعض القيود الاجتماعية وأنهم يتعاملون مع بعضهم البعض من منطلق السلوكيات الاخلاقية المتبادلة والمجاملة الاجتماعية والاحساس بالتجارب العاطفية الايجابية والاندماج الايجابي في سلوكيات الفضيلة , اذ ان ذلك يبعث على التحلي بالسلوكيات الاجتماعية الايجابية وسلوكيات الفضيلة وأعمال الخير والشعور بالترفع الاخلاقي مما يساهم في زيادة رغبتهم باداء سلوكيات طوعية ونشاطات ومهام اضافية وفعاليات اجتماعية تتجاوز الواجبات والمهام الرسمية المكلفين بها وتسهم في تطوير ورقي مؤسساتهم التربوية والتعليمية من منطلق الشعور بالمواطنة التنظيمية التي تبعث على السلوك الذي يساعد على منع المشكلات مقدماً واتخاذ نشاط فردي اختياري يتسم بطابع الطوعية ويتعدى اطار الواجهات الرسمية المحددة .

• الاستنتاجات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الباحثة عن طريق تحليل البيانات ومناقشتها استنتج ما يأتي :

- 1- يشعر المدرسين والمدرسات بالترفع الاخلاقي تجاه طلبتهم .
- 2- تعد متغيرات الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية مكونات اخلاقية ايجابية يكمل بعضها البعض في تشكيل سلوكيات ايجابية جيدة في التعامل مع المواقف المختلفة.
- 4- إن البيئات التعليمية ذات الثقافة الأكاديمية تعزز من الترفع الاخلاقي والمواطنة التنظيمية.



التوصيات :

بناءً على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي توصي الباحثة بالاتي :

1. الاستفادة من قبل الباحثين اللاحقين من أداة قياس الترفع الاخلاقي بالدراسات المستقبلية للعينات المقاربة .
2. توصي الباحثة المسؤولين في وزارة التربية التأكيد على أهمية تنمية القيم والمبادئ الاخلاقية ضمن المواد والمناهج الدراسية للتحلي بها والالتزام بها وكيفية تنميتها لدى المدرسين والطلبة على حد سواء بغية تعزيز الترفع الاخلاقي.
3. توصي الباحثة المرشدين التربويين في المدارس بتطوير برامج إرشادية مبنية على مجالات الترفع الاخلاقي لتشكيله وزيادة مستواه والاهتمام بتطبيقه في الجانب النظري والعملي لدى المدرسين.
4. القاء محاضرات خلال الدورات التطويرية والتأهيلية للمُدرسين في قسم الاعداد والتدريب التابع لوزارة التربية لتعزيز المواطنة التنظيمية وتنمية سلوكياتها .

المقترحات :

تقدم الباحثة في ضوء نتائج البحث واستكمالاً للبحث الحالي المقترحات الاتية :

1. إجراء دراسات تتضمن متغيرات البحث لشرائح آخر من المجتمع (مرشدين تربويين , طلبة الجامعة).
2. إجراء دراسات للتعرف على العلاقة بين الترفع الاخلاقي والرفاهية الاكاديمية .
3. إجراء دراسات للتعرف على العلاقة بين المواطنة التنظيمية ومتغيرات اخر مثل (النضج الوظيفي , التخييل الإنتاجي) .
4. إجراء دراسة للتعرف على العلاقة بين الترفع الاخلاقي والمعنى الشخصي .
5. إجراء دراسة تجريبية لبرنامج تنمية المواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية .

المصادر والمراجع

❖ المصادر والمراجع العربية .

❖ المصادر والمراجع الاجنبية .

المصادر والمراجع العربية :
القرآن الكريم

- ❖ ايغلي , ايه اتش (2013): سيكولوجية المواقف , علم النفس الاجتماعي , جامعة أكسفورد.
- ❖ الايوب , (2008) : الذكاء الاخلاقي وكيفية تنميته , ط2 , دار العلم للنشر والتوزيع , مصر .
- ❖ البشابشة، سامر عبد المجيد والحراشنة، محمد. (2011) : أثر أبعاد الدافعية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين في بلديات محافظات جنوب الأردن. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، 7 (4): 680 -
- ❖ بوسعدة , قاسم .(2017): المعلم الكفاء او الفعال , مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية , الجزائر جامعة قاصدي مرباح ورقلة , عدد (18)
- ❖ بومان , , سي دبليو.(2006): التأثيرات الاجرائية والاخلاق على احكام الانصاف وقبول القرار والسلوك التنظيمي , اطروحة دكتوراه غير منشورة , جامعة الينو.
- ❖ الجابري , كاظم كريم وصبري , داود عبد السلام . (2013): مناهج البحث العلمي , دار الكتب والوثائق , بغداد- العراق .
- ❖ الجنديل , هدى عبد الرزاق محمد , (2014) : التفرد وعلاقته بالتفكير الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية لدى المرشحات التربويات , اطروحة دكتوراه غير منشورة , كلية التربية , الجامعة المستنصرية
- ❖ جودين , جي بي , دارلي , جي أم . (2008) : سيكولوجية الاقتناع الاخلاقي , جامعة الينوي.

- ❖ الحربي , نايف , والحريقي , نهال . (2014) :*إزمة منتصف العمر وعلاقتها بالسعادة الزوجية لدى المعلمين والمعلمات* , دراسات عربية في التربية وعلم النفس , ع45, ج1 , 81 - 130 .
- ❖ الحياني , صبري بردان , وصباح , حسين صالح , (2011) : *السيطرة وقوة الانا لدى مدرسي المرحلة الإعدادية* , مجلة البحوث التربوية والنفسية , العدد الثلاثون , 47 - 65
- ❖ خليل , اريج سعيد .(2018) : *تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية في محاربة الفساد الإداري (دراسة تحليلية في معهد الإدارة / الرصافة)* , مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة , العدد (54) , 1 - 30
- ❖ الخطابي , وليد سعد .(2022) : *القناعة الاخلاقية وعلاقتها بصورة الذات (الواقعية - المثالية) لدى طلبة الجامعة* , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة واسط , العراق .
- ❖ داود , عزيز حنا و عبد الرحمن, أنور حسين . (1990) : *المدخل إلى مناهج البحث* , مطابع التعليم العالي, بغداد- العراق .
- ❖ رزوقي, عبد الحسين وعيال, ياسين حميد . (2011): *القياس والتقويم للطالب الجامعي* , كلية التربية ابن رشد .
- ❖ الرقاد, هناء خالد وابو دية, عزيزة. (2012): *"الذكاء العاطفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية أعضاء الرسمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى الهيئة التدريسية"*. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 20 (2)، 737 - 763.
- ❖ زامل , ممجدي علي .(2006) : *وجهة نظر معلمي المرحلة الأساسية ومعلماتها في مدارس (وكالة الغوث) نحو ممارسة التعلم النشط في محافظة رام الله ونابلس* , مجلة الطالب والمعلم , ع (1)

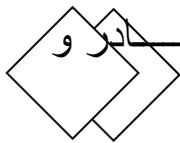
- ❖ الزهراني، محمد بن عبدالله. (2008): سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- ❖ سمارة ، عزيز وآخرون. (1989) : مبادئ القياس والتقويم في التربية . ط2 ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن.
- ❖ الشرقاوي، محمد عبدالله (1990) : الفكر الاخلاقي ، دار الجيل للنشر والتوزيع ، بيروت - لبنان.
- ❖ شعبان ، بتصرف (2003) : مستوى المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات وانعكاساتها على المؤسسة التربوية ، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير علوم في علم النفس العمل والتنظيم ، الجزائر .
- ❖ شعلان ، منذر عباس ،و عليوي ، هدى امين . (2020): دور سلوكيات المواطنة التنظيمية في ابعاد جودة الخدمات المصرفية دراسة استطلاعية في مصرفي الرشيد والرافدين ،
- ❖ الصقر ، تيسير محمد علي (2005): مستوى النمو الاخلاقي والكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من طلبة جامعة اليرموك في ضوء بعض المتغيرات ، جامعة اليرموك - الاردن.
- ❖ صوالحة ، محمد . (2002) : الفروق في مفهوم الذات لدى عينة من أبناء الامهات العاملات وغير العاملات في الاردن ، مجلة مركز البحوث التربوية ، مجلد 3 ، العدد 6 .
- ❖ العامري، احمد بن سالم (2003)، " محددات وآثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات مجلة جامعة الملك عبد العزيز : الاقتصاد والإدارة ، م 17 ، ع 2 .
- ❖ عبد الجبار ، رواء سعد .(2020): حساسية الاخلاقية لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة المستنصرية ، كلية تربية
- ❖ عبد الرحمن ، محمد السيد . (1998) : نظريات الشخصية ، دار قباء للطباعة، القاهرة.

- ❖ العطار, حيدر ابراهيم محمد وليلى يوسف المرسومي (2019): الإرتقاء الاخلاقي عند اطفال الروضة من وجهة نظر مربياتهم , بحث مقدم الى المؤتمر العلمي الدولي الثاني الذي تقيمه كلية الامام الكاظم (عليه السلام) .
- ❖ عودة ، أحمد سليمان والخليلي, يوسف الخليل . (2000) : الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية ، دار الأمل للنشر والتوزيع ، أربد ، الأردن .
- ❖ ——— ، أحمد سليمان . (2002): القياس والتقويم في العملية التدريسية ، الاصدار الخامس ، كلية العلوم التربوية ، جامعة اليرموك ، دار الأمل .
- ❖ فرج ، صفوت .(1980) : القياس النفسي، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر .
- ❖ قنديلجي ,عاملا ابراهيم . (1993): البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات ،الجامعة المستنصرية-بغداد.
- ❖ الكبيسي، كامل ثامر . (2010) : العلاقة بين التحليل المنطقي و التحليل الاحصائي لفقرات المقاييس النفسية، مجلة الاستاذ ، كلية التربية-ابن رشد ، جامعة بغداد، العدد(25).
- ❖ الكلوت ، جيهان عبد الله .(2007) : المقومات الشخصية والمهنية للمعلم في ضوء اراء بعض المربين المسلمين ومدى تمثلها لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر طلبتهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة
- ❖ كريم ، ليلي يوسف ، ومحي ، ريهام سلام (2019) : النقص الوجداني وعلاقته بالترفع الاخلاقي لدى معلمات رياض الاطفال ، مجلة كلية التربية الاساسية ، (عدد خاص) وقائع المؤتمر العلمي التاسع عشر ، 644 - 662 .
- ❖ كعوان ، محمد ، وعيجة ، محمد ، (2021) : سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية ، مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد (32) ، العدد 3 ، 169 - 176
- ❖ مابوت ،(1985): مقدمة في الاخلاق ، ترجمة ماهر عبدالقادر ، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان .

- ❖ محمد, عادل عبدالله (1991) : اتجاهات نظرية في سيكولوجية نمو الطفل والمرهق, مكتبة الانجاو المصرية , القاهرة - مصر .
- ❖ مناصرة , رشيد , وختو , فريد (2015) : سلوك المواطنة التنظيمية واهميته في تحسين أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة اتصالات الهاتف النقال موبيليس وحدة ورقلة , مجلة أداء المؤسسات الجزائرية , العدد (8) , 219 - 229
- ❖ مومني , خالد سليمان احمد , (2016) : مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل , جامعة الملك فيصل , المملكة العربية السعودية
- ❖ وليد , شلابي , (2016) : دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي الإدارة المحلية بولاية مسيلة , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة محمد خيضر بسكرة .

المصادر والمراجع الاجنبية :

- ❖ Algoe, S. B., & Haidt, J. (2009): Witnessing excellence in action: the 'other-praising' emotions of elevation, gratitude, and admiration. *Journal of Positive Psychology*, 4(2), 105-127.
- ❖ Amoyal N. (2014): *Moral elevation and its relation to the altruistic health behavior of becoming an organ and tissue donor* (Doctoral dissertation). Retrieved from PsycINFO. (Accession No. 2015-99040-122) Google Scholar
- ❖ Anastasi, A . (1976): *Psychological Testing*. New York the Macmillan, Company . ASCD, Alexandria, VA..
- ❖ ———, A., & Urbina, S. (1997): *Psychological testing*. Prentice Hall/Pearson Education.
- ❖ Aquino, K., McFerran, B., & Laven, M. (2011): Moral identity and the experience of moral elevation in response to acts of uncommon goodness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(4), 703-718.



- ❖ Barriga, A. , A. Morrison, E. and Gibbs, J. (2001): *Moral cognition antisocial explaining the gender difference in behavior*;Merill
- ❖ Bauman, C. W., &Skitka, L. J. (2005). *Thou shall, or shalt not: Exploring the relative prevalence of proscriptive and prescriptive moral convictions*. Paper presented at the annual meeting of the Society for Personality and Social Psychology, New Orleans, LA
- ❖ ——— , C.W.(2012):*Moral conviction and political engagement. Political, psychology*
- ❖ Blasi, A. (1984): Bridging moral cognition and moral action: A critical review of the literature. *Psychological Bulletin*, 88, 1– 45.
- ❖ Bolino, Mark C. and Turnley, William H. (2003): Going the extramile: Cultivating and managing employee Citizenship Behavior, *Academy of Management Executive*, Vol. 17, No. 3
- ❖ Brytting, T. (2002): *Moral Competence: A Non-Relativistic, Non-Rationalistic Definition*. In H. von WeltzienHoivik (Eds.), *Moral Leadership in Action* (pp. 263-278). Cheltenham: Edward Elgar
- ❖ Carol, C. Bienstock, Carol W, (2003): Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing*, 357p.
- ❖ Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamis, A. M., & Lord, R. G. (2002): Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 93-
- ❖ Ebel, R.L . (1972): *Essentials of Education Measurement* , New Jersey, Englewood cliffs prentice-Hall.
- ❖ Freeman D., Aquino, K., &McFerran, B. (2009):*Overcoming beneficiary race as an impediment to charitable donation: Social dominance orientation, the experience of moral elevation, and donation behavior*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35, 72-84
- ❖ Gilligan,C.(1993): *In a Different Voice*. Harvard University Press.



- ❖ Green Michael & Piel John (2002): *Theories Of Human Development* ,acomparative ,ap- proach .Allyn and Bacon , Boston .
- ❖ Greenberg, J (2011): *Behaviour in Organizations*”. Pearson Education Limited. Essex. England. (10) th Edition
- ❖ Haidt, J. (2000): *The positive emotion of elevation*. Prevention & Treatment, New York, NY: Basic Books.
- ❖ ———, J. (2001): *The emotional dog and its rational tail: A social intuition- ist approach to moral judgment*. Psychological Review, 108, 814 – 834.
- ❖ ———, J. (2003): *Elevation and the positive psychology of morality*. Positive psychology and the life well-lived . Washington, DC: American Psychological Association
- ❖ ———, J. (2003): *The moral emotions*. In R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. H. Goldsmith (Eds.), Handbook of affective sciences (pp. 852– 870).
- ❖ ———, J. (2005): *Disgust and elevation: Opposing sources of “spiritual information”*. In C. L. Harper Jr. (Ed.), Spiritual information: 100 perspectives (pp. 424-428)
- ❖ ———, J. (2006): *The happiness hypothesis: Finding modern truth in ancient wisdom*. New York, NY: Basic Books
- ❖ ———, J., & Graham, J. (2007): When morality opposes justice: Conservatives have moral intuitions that liberals may not recognize. *Social Justice Research*, 20, 98-116
- ❖ ———, J., & Keltner, D. (2004): *Appreciation of beauty and excellence*. In C. Peterson & M. E. P. Seligman (Eds.), Character strengths and virtues (pp. 537-551)
- ❖ ———, J., Seder, J. P., & Kesebir, S. (2008): Hive psychology, happiness, and public policy. *Journal of Legal Studies*, 37, S133-S156
- ❖ Huang X , Liang H, Li F, Chen S, Wang W, , Zheng X, (2018): *Moral elevation: A positive moral emotion associated with elevating moral sentiment*, Advances in psychological science V (26), I 7.



- ❖ Jihad M., and Farzana Q H., and Mohammad A A.(2011): Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour An Empirical Study at Higher Learning Institutions .*Asian Academy of Management Journal*.16(2).p151-152.
- ❖ Julie, Van de, Vyver and Dominic, Abrams, (2017): *Testing the Prosocial Effectiveness of the Prototypical Moral Emotions: Elevation Increases Benevolent Behaviors and Outrage Increases Justice Behaviors* , Centre for the Study of Group Processes, School of Psychology, University of Kent, Canterbury,
- ❖ Khuzaini, Zainul, M., & Zamrudi, Z. (2019): *Organizational Citizenship and Employee Performance: The Role of Spirituality*. *Pakistan Administrative Review*, 3(1), 16-26. H
- ❖ Kohlberg, L. (1981): *Essays on Moral Development*, vol. I – The Philosophy of Moral Development, Moral Stages and the Idea of Justice. San Francisco: Harper & Row.
- ❖ Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994): Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37, 656-669.
- ❖ Lambert , S (2006): *Both art and science: Employing organizational documentation in workplace-based research*”. Pitt - Catsouphe, M., Kossek, E.E., and Sweet, S. (Eds). “The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches”. Mahwah. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- ❖ Lee, K., & Allen, N. J. (2002): Organizational citizenship behavior and workplace deviance :The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-142.
- ❖ Marika, R, Fanny, L, & Maria, S, (2022): Moral identity, moral self-efficacy, and moral elevation: A sequential mediation model predicting moral intentions and behavior, *The Journal of Positive Psychology Dedicated to furthering research and promoting good practice* Volume 17, - Issue4
- ❖ McGuire, A. P., Hayden, C. L., Tomoum, R., & Kurz, A. S. (2022): Development and validation of the State Moral Elevation Scale:



- Assessing state-level elevation across nonclinical and clinical samples. *Journal of Happiness Studies*
- ❖ Morrison, E. W. (1994): Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37, 1543-1567
 - ❖ Nader S., and Kandelousi I., and Anees J A., and Anahita A.(2010): Organizational Citizenship Behavior in Concern of Communication Satisfaction The Role of the Formal and Informal Communication. *International Journal of Business and Management*.5(10 p50
 - ❖ Narvaez, D. (2008): *The social intuitionist model: Some counter-intuitions*. In W. Sinnott-Armstrong (Ed.), *Moral psychology*, Vol. 2. *The cognitive science of morality: Intuition and diversity* (pp. 233–240)
 - ❖ Obamiro J K., and Ogunnaike O .,and Osinbajo O.(2014): Organizational Citizenship Behavior Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness*.6(1)p36.
 - ❖ Organ, D. W.,(1988): *The motivational basis of organizational citizenship behavior*, *Research in Organizational Behavior*, ,p: 72.
 - ❖ Organ, D. W. (1990) : *The subtle significance of job satisfaction*. *Clinical Laboratory Management Review*, 4, 94-98.
 - ❖ Osguthorpe, Richard D. (2009): *On The Possible Forms A Relationship Might Take Between The Moral Character Of A Teacher And The Moral Development Of A Student*. *Teachers College Record: Eric Ed Gov*. 23.
 - ❖ piaget,jean .(1977): *The Moral judgment of the Child* .New York The77 free press .
 - ❖ Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000) : Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563 ..
 - ❖ Polat , S (2009): *Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the*



- perceptions of the school administrators*. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1591–1596p
- ❖ Rest, J. R. (1984) : *The Major Components of Morality* : In W, M.
 - ❖ ———, J. (1986): *Development in Judging Moral Issues*. Minneapolis: university of Minnesota press.
 - ❖ Rico, P, & Rhett, D, (2016): *Moral Elevation and Moral Beauty: A Review of the Empirical Literature*, Research article , V (20), I 4,
 - ❖ Robbins S ;P.(2001): *Organizational Behavior*” Prentice-Hall Upper Saddle River NJ
 - ❖ Santrock, J, . (1998) : *Child Development* , Mc Grow –Hill Companies.
 - ❖ Schnake, M. , Cochran, D. , & Dumler, M . (1995): Encouraging organizational citizenship: The effects of job satisfaction, perceived equity and leadership, *Journal of Managerial Issues*, 7, 209-22
 - ❖ Siadat ,S (2012): Designing a Model for Assessing the Relationship between Organizational Citizenship Behaviors and Customer Satisfaction. *Journal of Public Administration and Governance* 128p.
 - ❖ Simone Schnall & Jean Roper .(2011): *Elevation Puts Moral Values Into Action* , *Social Psychological and Personality Science*, v (43), 5, 1-6
 - ❖ Skitka, L. J. & Bauman, C. W. (2008): *Moral conviction and political engagement*. *Political Psychology*, 29, 29–54
 - ❖ Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983): Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
 - ❖ Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000): *Understanding organizational citizenship behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior*. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649-659.
 - ❖ ———, A. and Drach-Zahavy, A. (2004): Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational



- citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), pp.281-298.
- ❖ ———, Anit & Ron, Ifat (2007): *Promoting Organizational Citizenship Behavior in Schools: The Impact of Individual and Organizational Characteristics*, *Educational Administration Quarterly* Vol. 43, No. 1 (February 2007) 38-66
 - ❖ Thane M. Erickson and James L. Abelson .(2012): Even the Downhearted may be Uplifted: Moral Elevation in the Daily Life of Clinically Depressed and Anxious Adults, *Journal of Social and Clinical Psychology* Vol. 31, No. 7
 - ❖ Thiruvankadam, T, & Yabesh, A, D .(2017): Organizational Citizenship Behavior:, *GE-International Journal of Management Research* Vol. 5, Issue 5, Impact Factor- (5), 46 – 55
 - ❖ Thompson, Steven K . (2012): *sampling* , third Edition
 - ❖ Virlee & Clapham, M. (2003): *the relation between leadership justice and organizational citizenship behaviors*, Annual meeting of Midwest Academy of management, PP.3-5.
 - ❖ Vitton, Charles J. And Wasongs. Teresa A.(2009): *Between Kohlberg and Gilligan: Levels Of Moral Judgment Among Elementary School*. From Internet
 - ❖ Vivek Sharma.Sangeeta Jain(2014): *A Scale for Measuring Organizational Citizenship Behavior in Manufacturing Sector*. Lecturer, Institute of Management Studies Devi Ahilya. Indore
 - ❖ Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991): Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.
 - ❖ Wisneski, D.C., Lytle, B.L. & Skitka, L.J.(2009): *Gut reaction: Moral conviction, religiosity, and trust in authority*. *Psychological Science*.
 - ❖ Zhang, Y. Liao, J & Zhao, J.(2011): *Research on the Organizational Citizenship Behavior Continuum and Its Consequences*, *Business Research China* , Vol.(5), No.(3) ,PP. 364–379



ادرس و

المص
المراجع

الملاحق

ملحق (1)

كتاب تسهيل مهمة (أ)

Ministry of Higher Education
and Scientific Research

جامعة بابل
جامعة بابل
جامعة بابل

University of Babylon
College of Education for Human Sciences

الدراسات العليا
الدراسات العليا
الدراسات العليا

تف. No :
Date: / /

العدد: ١٤٨٨
التاريخ: ١٤٨٨ / ٤ / ٤٤٤٤

الى / مديرية تربية بابل

م / تسهيل مهمة

تحية طيبة:

يرجى التفضل بالموافقة على تسهيل مهمة طالبة الدراسات العليا / الماجستير
(انفال محمد حمسين مجيب) من قسم العلوم التربوية والنفسية في كليتنا لغرض الحصول
على بيانات تخص بحثها الموسوم (الترفع الاخلاقي وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى
مدرسي المرحلة الاعدادية) علما انها مستمرة بالدراسة للعام الدراسي الحالي ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

... مع الاحترام ...

جامعة بابل
الدراسات العليا
كلية التربية للعلوم الانسانية

أ.د. اسامة كاظم عمران
معاون العميد للشؤون العلمية
والدراسات العليا

متم الامرار والترويب
بموجب المراسلة رقم
١٤٨٨

م.م علي محمد عبيد الصكرهاني
مدير قسم التخطيط التربوي

سلفه من
الدراسات العليا
الصفحة

البريد الالكتروني bad_edu_humsci@yahoo.com

7801010633 امينة

www.uobabylon.edu.iq

كتاب تسهيل مهمة (ب)

الجمهورية العراقية
وزارة التربية
الديوانية العامة للتربية في محافظة بابل
قسم الإعداد والتدريب شعبة البحوث والدراسات التربوية
العدد ٥٧٥٠ / ٢٣/٤١
التاريخ ٢٠٢٢/١٢/٠٧

الى / ادارات المدارس الاعدادية (بنين-بنات) في محافظة بابل
م/ تسهيل مهمة

السلام عليكم ...

اشارة الى كتاب جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الاساتية المرقم (١٢٨٩٤) في ٢٠٢٢/١٢/٢٨ ترحو تسهيل مهمة طالبة الدراسات العليا/ الماجستير (انفال محمد حسين مجباس) قسم العلوم التربوية والنفسية لغرض اكمال متطلبات بحثها الموسوم (الترفع الاخلاقي وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية)، وابداء تعاونكم معها عند زيارتها مدارسكم على ان لا يتعارض ذلك مع برنامجنا التربوي.

مع التقدير

عباس كاظم حامد
مدير قسم الاعداد والتدريب
٢٠٢٢/١٢/٢٨

قسم الاعداد والتدريب

نسخة منه الى:

- جامعة بابل / كلية التربية للعلوم الاساتية / كتابكم اعلاه للتفضل بالاطلاع .. مع التقدير
- مكتب السيد المدير العام .. مع التقدير
- قسم التخطيط التربوي / الاخصاء/ لنفس الغرض اعلاه .. مع التقدير
- الطالبة (انفال محمد حسين مجباس) .. مع التقدير
- الاعداد والتدريب/ شعبة البحوث/ تسهيل المهمة مع الاوليات/ الملف الدوار

E.mail:babylon41training@gmail.com

أسماء السادة الحكمين على مقياسي البحث

ت	اللقب العلمي	الاسم	التخصص	مكان العمل
1	أ.د.	ابتسام سعدون النوري	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية - كلية التربية
2	أ.د.	حسين ربيع حمادي	الاحصاء التربوي	جامعة بابل - كلية التربية
3	أ.د.	حيدر حسين اليعقوبي	علم النفس التربوي	جامعة كربلاء - كلية التربية
4	أ.د.	رجاء ياسين عبد الله	علم النفس التربوي	جامعة كربلاء - كلية التربية
5	أ.د.	سهيلة عبد الرضا عسكر	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية - كلية التربية
6	أ.د.	عبد السلام جودت	القياس والتقويم	جامعة بابل - كلية التربية الاساسية
7	أ.د.	علي حسين المعموري	علم النفس التربوي	جامعة بابل - كلية التربية
8	أ.د.	علي صكر جابر	علم النفس التربوي	جامعة القادسية - كلية التربية
9	أ.د.	علي محمود كاظم	علم النفس السريري	جامعة بابل - كلية التربية
10	أ.د.	عماد حسين المرشدي	علم النفس النمو	جامعة بابل - كلية التربية الاساسية
11	أ.د.	كريم فخري هلال	إدارة تربوية	جامعة بابل - كلية التربية
12	أ.م.د.	جاسم احمد محمد	صحة نفسية	جامعة المنوفية
13	أ.م.د.	حوراء عباس كرماش	علم النفس التربوي	جامعة بابل - كلية التربية الاساسية
14	أ.م.د.	حيدر طارق كاظم	علم النفس التربوي	جامعة بابل - كلية التربية الاساسية
15	أ.م.د.	راقية عباس خضير	علم النفس التربوي	جامعة بابل - كلية التربية
16	أ.م.د.	رقية هادي عبد الصاحب	علم النفس التربوي	جامعة بابل - كلية التربية
17	أ.م.د.	سوسن عبد علي السلطاني	علم النفس العام	جامعة بغداد - كلية الآداب
18	أ.م.د.	صادق كاظم الشمري	علم النفس التربوي	جامعة بابل - كلية التربية
19	أ.م.د.	علي عبد الرحيم صالح	علم النفس العام	جامعة القادسية - كلية التربية
20	أ.م.د.	فاطمة ذياب السعيد	علم النفس التربوي	جامعة كربلاء - كلية التربية
21	أ.م.د.	كاظم محسن گويطع	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية - كلية التربية
22	أ.م.د.	مدين نوري الشمري	علم النفس التربوي	جامعة بابل - كلية التربية

23	أ.م.د.	مناف فتحي الجبوري	علم النفس النمو	جامعة بابل - كلية التربية
24	أ.م.د.	نغم عبد الرضا ليلو	علم النفس التربوي	جامعة بابل - كلية التربية الاساسية
25	أ.م.د.	نورس شاكر هادي	علم النفس التربوي	جامعة بابل - كلية التربية الاساسية
26	أ.م.د.	نيران يوسف جبر	علم النفس النمو	الجامعة المستنصرية - كلية التربية
27	أ.م.د.	وليام قدير سوفي	قياس وتقويم	جامعة دمشق - سوريا
28	أ.م.د.	ياسر محمد وهيب	علم النفس التربوي	جامعة كربلاء - كلية التربية
29	م.د.	علي حمود عبد الزهرة	علم النفس التربوي	جامعة كربلاء - كلية التربية
30	م.د.	عمار عبد الامير الحسناوي	علم النفس التربوي	وزارة التربية

ملحق (3)

جامعة بابل - كلية التربية للعلوم الإنسانية

استبانة آراء المحكمين على مقياس الترفع الاخلاقي

الأستاذ الفاضل الدكتور المحترم

تحية طيبة:

تروم الباحثة إجراء البحث الموسوم بـ (الترفع الاخلاقي وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية) ولغرض قياس الترفع الاخلاقي قامت الباحثة ببناء مقياس لدى مدرسي الثانوية من اجل تحقيق اهداف بحثها، وبالاعتماد على تعريف وانموذج (Haidt , 2000) الذي عرف الترفع الأخلاقي (شعور الفرد بأحاسيس جميلة عند تقديمه افعالاً إنسانية تتسم بأعمال الخير و اللطف و الشفقة لمساعدة الآخرين) (Haidt,2000,3) .

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية عالية في مجال علم النفس والقياس النفسي يتوجه الباحث إليكم للاستعانة بأرائكم ومقترحاتكم السديدة حول صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس لما وضعت من أجله وصلاحية كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه وصلاحية بدائل الإجابة على فقرات المقياس.

علماً أن بدائل الإجابة على المقياس هي (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ احياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ أبداً) يقابلها سلم درجات يتراوح من (1 , 2 , 3 , 4 , 5) علماً ان الفقرات جميعها ايجابية باتجاه المفهوم.

ولكم الشكر الجزيل مع التقدير

طالبة الماجستير

اسم المشرف

انفال محمد

أ. م . د أيام وهاب رزاق

حسين

المجال الاول : اعمال الخير human goodness : هي سلوك إيجابي يعمل على مساعدة الآخرين

لتجاوز ما يمرون به من ظروف سلبية (Haidt,2000: 3)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1.	احب مساعدة الاخرين			
2.	اشعر بالسعادة حينما اقوم بعمل خير			
3.	لدي دافع ذاتي لتقديم المساعدة لمن يحتاجها			
4.	اعمل وفقا لمبدأ التكافل الاجتماعي			
5.	احث طلابي على مساعدة بعضهم البعض			
6.	ابادر بأداء مهام زملائي حينما يتعذر عليهم ذلك			
7.	احب قضاء حوائج الناس حتى على حساب حاجاتي الخاصة			
8.	اسعى مع زملائي لشراء الملابس وتوزيعها على الطلاب المتعنفين			
9.	اقابل الاخرين بكلمات طيبة			
10.	اسارع الى مساعدة ونجدة الملهوف			

المجال الثاني : اللطف kindness : وهي عدم اصدار احكام قاسية على الاخرين عندما يرتكبون

الأخطاء في المواقف المختلفة (3: Haidt,2000)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	اسامح من اساء لي			
2	اعامل الاخرين معاملة طيبة			
3	جميع الطلبة اعتبرهم بمثابة ابنائي			
4	اقابل اساءة الطلاب بالنصح والارشاد			
5	أتمنى الخير للأشخاص الذين ظلموني			
6	اقابل الإساءة بالإحسان			
7	اتقبل نقد الاخرين بابتسامة وسعة صدر			
8	أحاول ان أكون قدوة حسنة لطلابي في التسامح واللفظ			
9	احسن الظن بالآخرين حتى عندما يسيئون لي			
10	استخدم أساليب الرفق واللين مع الآخرين			

المجال الثالث : الشفقة **compassion** : قابلية الفرد على مساعدة الأفراد الذي يعانون من ضعف الاهتمام

والدفع والحب (3: Haidt,2000)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
---	---------	-------	-----------	-------

			1. اقدم الاهتمام والدفع للطلبة اليتامى
			2. اتألم لحزن الاخرين ومعاناتهم
			3. اشعر بالبهجة والسرور حينما اساعد المحرومين ماديا او معنويا
			4. تواصلني مستمر مع المرشد التربوي لمساعدة الطلبة
			5. لذي استعداد عال للمشاركة في جميع النشاطات والفعاليات التي تسهم في مساعدة الطلبة
			6. اشفق على الطلبة اليتامى
			7. اتابع احوال الطلبة واطمئنهم بغية ارشادهم نحو الصواب
			8. اشعر بالاكنتاب الشديد حينما أرى حالات التسول
			9. ابحت عن الطلبة المتعفين لغرض مساعدتهم
			10. اتعاطف مع الطلبة من ذوي الشهداء كي اشعرهم بالابوه الروحية

ملحق (4)

جامعة بابل – كلية التربية للعلوم الإنسانية
 قسم العلوم التربوية والنفسية
 الدراسات العليا – الماجستير

					4	اعمل وفقا لمبدأ التكافل الاجتماعي
					5	احث طلابي على مساعدة بعضهم البعض
					6	ابادر بأداء مهام زملائي حينما يتعذر عليهم ذلك
					7	احب قضاء حوائج الناس حتى على حساب حاجاتي الخاصة
					8	اسعى مع زملائي لشراء الملابس وتوزيعها على الطلاب المتعفين
					9	اقابل الاخرين بكلمات طيبة
					10	اسارع الى مساعدة ونجدة الملهوف
					11	اسامح من اساء لي
					12	اعامل الاخرين معاملة طيبة
					13	جميع الطلبة اعتبرهم بمثابة ابنائي
					14	اقابل اساءة الطلاب بالنصح والارشاد
					15	أتمنى الخير للأشخاص الذين ظلموني
					16	اقابل الإساءة بالإحسان
					17	اتقبل نقد الاخرين بابتسامة وسعة صدر
					18	أحاول ان أكون قدوة حسنة لطلابي في التسامح واللطف
					19	احسن الظن بالآخرين حتى عندما يسيؤون لي
					20	استخدم أساليب الرفق واللين مع الاخرين
					21	اقدم الاهتمام والدفء للطلبة اليتامى
					22	اتألم لحزن الاخرين ومعاناتهم
					23	اشعر بالبهجة والسرور حينما اساعد

					المحرومين ماديا او معنويا	
					تواصلني مستمر مع المرشد التربوي لمساعدة الطلبة	24
					لدي استعداد عال للمشاركة في جميع النشاطات والفعاليات التي تسهم في مساعدة الطلبة	25
					اشفق على الطلبة اليتامى	26
					اتابع احوال الطلبة واوضاعهم بغية ارشادهم نحو الصواب	27
					اشعر بالاكئاب الشديد حينما أرى حالات التسول	28
					ابحث عن الطلبة المتعفين لغرض مساعدتهم	29
					اتعاطف مع الطلبة من ذوي الشهداء كي اشعرهم بالابوه الروحية	30

ملحق (5)

جامعة بابل – كلية التربية للعلوم الإنسانية
 قسم العلوم التربوية والنفسية
 الدراسات العليا – الماجستير

مقياس الترفع الاخلاقي بصيغته النهائية

الأستاذ الفاضل / الأستاذة الفاضلة

تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (/) تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

أنثى :

ذكر :

الجنس :

جزيل الشكر و التقدير

طالبة الماجستير

انفال محمد

المشرف

أ. م . د أيام وهاب رزاق

حسين

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ احياناً	تنطبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ أبداً
1	احب مساعدة الاخرين					

					اشعر بالسعادة حينما اقوم بعمل خير	2
					لدي دافع ذاتي لتقديم المساعدة لمن يحتاجها	3
					اعمل وفقا لمبدأ التكافل الاجتماعي	4
					احث طلابي على مساعدة بعضهم البعض	5
					ابادر بأداء مهام زملائي حينما يتعذر عليهم ذلك	6
					احب قضاء حوائج الناس حتى على حساب حاجاتي الخاصة	7
					اسعى مع زملائي لشراء الملابس وتوزيعها على الطلاب المتعفين	8
					اقابل الاخرين بكلمات طيبة	9
					اسارع الى مساعدة ونجدة الملهوف	10
					اسامح من اساء لي	11
					اعامل الاخرين معاملة طيبة	12
					جميع الطلبة اعتبرهم بمثابة ابنائي	13
					اقابل اساءة الطلاب بالنصح والارشاد	14
					أتمنى الخير للأشخاص الذين ظلموني	15
					اقابل الإساءة بالإحسان	16
					اتقبل نقد الاخرين بابتسامة وسعة صدر	17
					أحاول ان أكون قدوة حسنة لطلابي في التسامح واللطف	18
					احسن الظن بالآخرين حتى عندما يسيؤون لي	19
					استخدم أساليب الرفق واللين مع الاخرين	20
					اقدم الاهتمام والدفء للطلبة اليتامى	21

					22	اتألم لحزن الاخرين ومعاناتهم
					23	اشعر بالبهجة والسرور حينما اساعد المحرومين ماديا او معنويا
					24	تواصلني مستمر مع المرشد التربوي لمساعدة الطلبة
					25	لدي استعداد عال للمشاركة في جميع النشاطات والفعاليات التي تسهم في مساعدة الطلبة
					26	اشفق على الطلبة اليتامى
					27	اتابع احوال الطلبة واوضاعهم بغية ارشادهم نحو الصواب
					28	اشعر بالاكئاب الشديد حينما أرى حالات التسول
					29	ابحث عن الطلبة المتعفين لغرض مساعدتهم
					30	اتعاطف مع الطلبة من ذوي الشهداء كي اشعرهم بالابوه الروحية

ملحق (6)

مقياس المواطنة التنظيمية بصيغته الاجنبية

N	Items
1.	I help others who have been absent
2.	I help others who have heavy work loads
3.	I help orient new people even though it is not required
4.	I willingly help others who have work related problems
5.	I am always ready to lend a helping hand to those around me
6.	I consume a lot of time complaining about trivial matters
7.	I always focus on what's wrong, rather than the positive side
8.	I tend to make "mountains out of molehills
9.	I always find fault with what the organization is doing
10.	I am the classic "squeaky wheel" that always needs greasing (i.e., I make the loudest noise with my problems
11.	My attendance at work is above the norm
12.	I do not take extra breaks
13.	I obey the organization's rules and regulations even when no is watching
14.	I am one of the organization's most conscientious employees
15.	I believe in giving an honest day's work for an honest day's pay
16.	I take steps to try to prevent problems with other workers
17.	I am mindful of how my behavior affects other people's jobs
18.	I do not abuse the rights of others
19.	I try to avoid creating problems for co-workers
20.	I consider the impact of my actions on co- workers
21.	I attend meetings that are not mandatory, but considered important
22.	I attend functions that are not required, but help the organization's image



23.	I keep abreast of changes in the organization
24.	I read and keep up with organisation announcements, memos and so on

ملحق (7)

جامعة بابل - كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

استبانة آراء المحكمين على مقياس المواطنة التنظيمية

الأستاذ الفاضل الدكتور المحترم

تحية طيبة :

تروم الباحثة اجراء بحثها الموسوم (الترفع الاخلاقي وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى مدرسي المرحلة الاعدادية)ومن خلال اطلاع الباحثة على الادبيات والدراسات السابقة لغرض قياس المواطنة التنظيمية (Citizenship Organizational) قامت الباحثة بترجمة مقياس (Somech & Ron , 2007) بالاعتماد على تعريف واتنموذج (Smith et al, 1983) واللذان عرفا المواطنة التنظيمية بانها (السلوك الذي يتجاوز الواجب الرسمي , فهو سلوك غير مطلوب من اعضاء المؤسسة ولكنه ضروري لبقائها واستمرارها وهي ضرورية للنجاح والتطور) (Somech & Ron , 2007)

ونظرا لما تتمتعون به من دراية وخبرة في مجال بناء الاختبارات والمقاييس النفسية ترجو الباحثة من حضراتكم ابداء ارائكم ومقترحاتكم العلمية بشأن صلاحية المقياس وفقراته وبدائله ومدى ملائمتها للبعد الذي وضعت من اجله فضلا عما ترونه من تعديلات اساسية علما ان المقياس مكون من (24) فقرة موزعة على خمسة مجالات وان بدائل الاجابة هي (تنطبق عليّ دائما , تنطبق عليّ غالبا , تنطبق عليّ احيانا , تنطبق عليّ نادرا , لاتنطبق عليّ ابدا)

وتقبلوا فائق الشكر والتقدير

طالبة الماجستير

المشرف

انفال محمد حسين

أ.م.د أيام وهاب رزاق

أولا : الايثار (Altruism) : الاعمال التطوعية الهادفة الى مساعدة الزملاء الذين لديهم مشاكل في

العمل.(Somech & Ron , 2007 : 654)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	اساعد المعلمين الآخرين الغائبين.			
2	اساعد الآخرين الذين لديهم أعباء عمل كثيرة.			
3	اساعد في توجيه المعلمين الجدد حتى لو لم يكن ذلك مطلوبًا.			
4	اساعد عن طيب خاطر الآخرين الذين لديهم مشاكل متعلقة بالعمل.			
5	مستعد دائما لتقديم يد العون لزملائي المعلمين			

ثانيا : الضمير الحي (Conscientiousness) : الاتجاه الى ما هو ابعد من الدور المطلوب والحد

الادنى الذي يتطلبه انجاز المهام (Somech & Ron , 2007 : 654).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	حضورى فى العمل أعلى من المعتاد.			
2	أخذ فترات راحة إضافية.			
3	التزم بقواعد ولوائح المدرسة حتى عندما لا يراقبها أحد.			
4	اعتبر نفسى واحدا من أكثر المدرسين ضميراً فى المدرسة.			
5	أؤمن بإعطاء يوم إجازة كأجر يوم فى العمل			

ثالثاً: الروح الرياضية فى العمل (Sportsmanship) : عدم الشكوى من الأمور التافهة فى المدرسة و

بذل جهود إضافية لتطوير المدرسة (Somech & Ron , 2007 : 654)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	استهلك الكثير من الوقت في الشكوى من الأمور التافهة (فقرة عكسية)			
2	اركز دائما على الخطأ ، بدلاً من الجانب الإيجابي (فقرة عكسية)			
3	اميل إلى تعظيم الأمور السلبية في العمل دائما (فقرة عكسية)			
4	أحاول ايجاد خطأ في ما تفعله المدرسة للتشكيك في نزاهتها (فقرة عكسية)			
5	انا شخص يبتعد الزملاء عن التعامل معي (فقرة عكسية)			

رابعاً : الكياسة (Courtesy) : السلوك المهذب الواعي الذي يراعي شعور الآخرين والهادف إلى تجنب

المشكلات مع الزملاء (Somech & Ron , 2007 : 654)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	احاول منع المشاكل بين المعلمين الآخرين.			
2	مدرك لكيفية تأثير سلوكي على وظائف الآخرين.			
3	لا اسيء إلى حقوق زملائي في المدرسة.			
4	ابتعد عن خلق المشاكل للزملاء			

خامساً : الفضيلة المدنية (Civic Virtue) : التركيز على تطوير ادائي من اجل زيادة كفاءة عمل

المدرسة (Somech & Ron , 2007 : 654)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	أخذ في الاعتبار تأثير افعالي على زملائي في العمل.			
2	أحضر اجتماعات ليست الزامية ولكنها تعتبر مهمة.			
3	أحضر الدورات غير الالزامية ولكنها تساعد في تطوير عمل المدرسة.			
4	أواكب التغييرات في المدرسة.			
5	اطلع على تعليمات المدرسة والمذكرات وما إلى ذلك.			

ملحق (8)

جامعة بابل – كلية التربية للعلوم الإنسانية
 قسم العلوم التربوية والنفسية
 الدراسات العليا – الماجستير



مقياس المواطنة التنظيمية المستعمل للتحليل الإحصائي

الأستاذ الفاضل / الأستاذة الفاضلة

تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

أنثى :

ذكر :

الجنس :

جزيل الشكر و التقدير

طالبة الماجستير
انفال محمد حسين

المشرف
أ.م.د أيام وهاب رزاق

ت	الفقرات	تنطبق علي دائماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي أبداً
1	اساعد المعلمين الآخرين الغائبين.					

					2	اساعد الآخرين الذين لديهم أعباء عمل كثيرة.
					3	اساعد في توجيه المعلمين الجدد حتى لو لم يكن ذلك مطلوبًا.
					4	اساعد عن طيب خاطر الآخرين الذين لديهم مشاكل متعلقة بالعمل.
					5	مستعد دائما لتقديم يد العون لزملائي المعلمين
					6	حضورى في العمل أعلى من المعتاد.
					7	اخذ فترات راحة إضافية.
					8	الترم بقواعد ولوائح المدرسة حتى عندما لا يراقبها أحد.
					9	اعتبر نفسي واحدا من أكثر المدرسين ضميرًا في المدرسة.
					10	أؤمن بإعطاء يوم اجازته كأجر يوم في العمل
					11	استهلك الكثير من الوقت في الشكوى من الأمور التافهة
					12	اركز دائما على الخطأ ، بدلاً من الجانب الإيجابي
					13	اميل إلى تعظيم الأمور السلبية في العمل دائما
					14	أحاول ايجاد خطأ في ما تفعله المدرسة للتشكيك في نزاهتها
					15	انا شخص يبتعد الزملاء عن التعامل معي
					16	احاول منع المشاكل بين المعلمين الآخرين.
					17	مدرك لكيفية تأثير سلوكي على وظائف الآخرين.
					18	لا اسيء إلى حقوق زملائي في المدرسة.
					19	ابتعد عن خلق المشاكل للزملاء
					20	اخذ في الاعتبار تأثير افعالي على زملائي في العمل.
					21	احضر اجتماعات ليست الزامية ولكنها تعتبر مهمة.

					أحضر الدورات غير الالزامية ولكنها تساعد في تطوير عمل المدرسة.	22
					أواكب التغييرات في المدرسة.	23
					اطلع على تعليمات المدرسة والمذكرات وما إلى ذلك.	24

ملحق (9)

جامعة بابل – كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية

مقياس المواطنة التنظيمية بصيغته النهائية

الأستاذ الفاضل / الأستاذة الفاضلة

تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

أنثى :

ذكر :

الجنس :

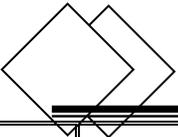
جزيل الشكر و التقدير

طالبة الماجستير
انفال محمد حسين

المشرف
أ.م.د أيام وهاب رزاق

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ احياناً	تنطبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ ابداً
---	---------	-------------------	-------------------	--------------------	-------------------	---------------------

					1 اساعد المعلمين الآخرين الغائبين.
					2 اساعد الآخرين الذين لديهم أعباء عمل كثيرة.
					3 اساعد في توجيه المعلمين الجدد حتى لو لم يكن ذلك مطلوبًا.
					4 اساعد عن طيب خاطر الآخرين الذين لديهم مشاكل متعلقة بالعمل.
					5 مستعد دائما لتقديم يد العون لزملائي المعلمين
					6 حضوري في العمل أعلى من المعتاد.
					7 اخذ فترات راحة إضافية.
					8 التزم بقواعد ولوائح المدرسة حتى عندما لا يراقبها أحد.
					9 اعتبر نفسي واحدا من أكثر المدرسين ضميرًا في المدرسة.
					10 أومن بإعطاء يوم اجازته كأجر يوم في العمل
					11 استهلك الكثير من الوقت في الشكوى من الأمور التافهة
					12 اركز دائما على الخطأ ، بدلاً من الجانب الإيجابي
					13 اميل إلى تعظيم الأمور السلبية في العمل دائما
					14 أحاول ايجاد خطأ في ما تفعله المدرسة للتشكيك في نزاهتها
					15 انا شخص يبتعد الزملاء عن التعامل معي
					16 احاول منع المشاكل بين المعلمين الآخرين.
					17 مدرك لكيفية تأثير سلوكي على وظائف الآخرين.
					18 لا اسيء إلى حقوق زملائي في المدرسة.
					19 ابتعد عن خلق المشاكل للزملاء
					20 اخذ في الاعتبار تأثير افعالي على زملائي في العمل.



					احضر اجتماعات ليست الزامية ولكنها تعتبر مهمة.	21
					أحضر الدورات غير الالزامية ولكنها تساعد في تطوير عمل المدرسة.	22
					أواكب التغييرات في المدرسة.	23
					اطلع على تعليمات المدرسة والمذكرات وما إلى ذلك.	24

Abstract

The current research aims to identify:

- 1 - Moral Upgrading among middle school teachers.
- 2 - Organizational citizenship among middle school teachers.
- 3- The correlation between moral Upgrading and organizational citizenship among middle school teachers
- 4- Significance of differences in the relationship between moral Upgrading and organizational citizenship among middle school teachers according to the variables of sex (male-female)

The current research is determined by middle school teachers in Babil Governorate of both sexes (males and females) for the academic year (2022-2023).

The sample of the final application consisted of (400) male and female teachers who were chosen in a random, stratified manner with proportional distribution. To achieve the objectives of the research, the researcher built a measure of moral Upgrading, Based on Haidt's theory (Haidt, 2000), it was presented to a group of specialized arbitrators to judge the validity of its paragraphs, and then extracted the psychometric characteristics of it. The scale became in its final form, applied by the researcher to the research sample of (400) male and female teachers , The researcher also adopted a scale (Somech & Ron., 2007) for organizational citizenship, as well as it was presented to a group of arbitrators, and its psychometric characteristics were extracted, as the reliability coefficient of the scale in Cronbach's alpha method was (0.84) and the re-test

method was (0.83). Then the researcher applied it to the final research sample.

After completing the application, the researcher used the appropriate statistical methods to analyze the data, using the statistical bag for social sciences, and the results of the research showed the following:

- 1- Preparatory stage teachers enjoy moral Upgrading.
- 2- Preparatory stage teachers have organizational citizenship.
- 3- The results indicated that there is a correlation between moral Upgrading and organizational citizenship.
- 4- There are statistically significant differences in the correlation between moral Upgrading and organizational citizenship, according to the gender variable (male, female) and in favor of males.

In the light of these results, the researcher made some recommendations and proposals, as shown in the fourth chapter.

**Republic of Iraq
Ministry Of Higher Education
And Scientific Research
University of Babylon
College of Education
for Human Science
Department of Educational and
Psychological Sciences**



Moral Upgrading and its relationship to Organizational citizenship For middle school teachers

A Thesis Submitted to
The Council of The College of Education for Human Sciences
at University of Babylon in partial Fulfillment for the Degree of
Master of Philosophy in Education (Educational Psychology).

**BY
Anfal Muhammed Hussain**

**SUPERVISED BY
D.r**

Ayam Wahhab Razak

2023 A.D.

1444 A.H.

