

سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظر قياداتهن

إعداد

شيماء خلف إبراهيم محمد عبدالرحمن(*)

إشراف

د/ سلمى حمدي زكي غرابه(***)

أ.د/ منى محمد علي جاد(**)

مقدمة البحث:

تؤثر سلوكيات المواطنة التنظيمية على الأفراد والمنظمات؛ حيث تزيد من قدرة الأفراد على الإبداع والابتكار، والشعور بالمسؤولية، والمشاركة في اتخاذ القرارات وصناعتها، كما تعمل على زيادة معدلات الأداء داخل المنظمات، وتحسين الإنتاجية، وزيادة مستويات الكفاءة والفاعلية التنظيمية، وخفض الصراعات السلبية في المنظمة وذلك ما أكدته دراسة محمد إسماعيل، نبيل جاسم، رنا صبر (٢٠١٢).

ولكى تتطور رياض الأطفال وتحقق أهدافها المرجوة يجب التركيز على مثل هذه السلوكيات - سلوكيات المواطنة التنظيمية - ومحاولة تنميتها؛ نظراً لما ينتج عنها من تحسين لأداء العاملين، وزيادة الفعالية والكفاءة لدى العاملين، وتحقيق لأهداف المنظمات، وتطويرها وتقديمها، وبالتالي تطور المجتمع؛ ولذلك سوف يقوم البحث الحالي بالتحقق من واقع ممارسة معلمات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية، واقتراح بعض التوصيات لتطبيقها في الواقع الفعلي في بيئة العمل برياض الأطفال.

مشكلة البحث:

إن نجاح المؤسسات التربوية بوجه عام ورياض الأطفال خاصة، بحاجة إلى ممارسة العاملين بها، وخاصة المعلمات لسلوكيات المواطنة التنظيمية؛ حيث

(*) معلمة رياض أطفال - إدارة المنيا التعليمية.

(**) أستاذ تربية الطفل والعميد الأسبق لكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة القاهرة.

(***) مدرس أصول تربية الطفل - قسم العلوم التربوية بكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا.

إن معلمة رياض الأطفال هي أهم عنصر في العملية التربوية، فهي التي تتعامل مع الأطفال، وهي التي تنفذ المنهج، وتكيف الموقف التعليمي، وتختار طرق التعلم المناسبة، وتثري موقف الخبرة باستخدام التقنيات التربوية، إلى غير ذلك من الأمور التي يتطلبها تنفيذ المنهج، فالمعلمة الناجحة الواعية المدركة لمهام مهنتها، هي التي تستطيع أن تحقق الأهداف التربوية للروضة، بحسبها التربوي، ومن هنا كان اختيار معلمة الروضة، وحسن إعدادها من أهم العوامل التي تساعد الروضة على تحقيق أهدافها. (عاطف عدلي فهمي، ٢٠١٠، ١٥)

ومن خلال عمل الباحثة كمعلمة رياض أطفال لاحظت عزوف أغلب المعلمات عن القيام بأدوار تطوعية إضافية تتخطى الدور الرسمي المحدد لهن، كقضاء ساعات أطول في العمل من الساعات الرسمية لهن بشكل طوعي دون مقابل، الإقبال على حل بعض مشكلات العمل إذا لم يطلب منهن ذلك، التكيف مع التغيرات التي تحدث في العمل بسهولة، مما يعني عزوفهن عن أداء أو ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية.

ونظراً لأهمية أداء وممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية في تحقيق أهداف أي منظمة ولا سيما رياض الأطفال، فقد قامت- الباحثة - بالبحث في الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت سلوكيات المواطنة التنظيمية، ولاحظت ندرة الدراسات التي تناولتها في مجال رياض الأطفال- وذلك على حد علمها- حيث تناولتها بعض الدراسات في مراحل أخرى، كدراسة عالية بنت ابراهيم محمد (٢٠١٦)، والتي تناولتها في مرحلة الجامعة، ودراسة Dussault, M. (2006)، والتي تناولتها في المرحلة الثانوية، ودراسة Yilmaz, K& (2009)، والتي تناولتها في المرحلة الابتدائية، بالإضافة إلى دراسة Tasdan, M. (2009) التي تناولتها في المرحلة الثانوية والإبتدائية، وبينما تناولتها دراسة Optalka, L. (2009)، التي تناولتها في المرحلة الثانوية والإبتدائية، بينما تناولتها دراسة Optalka, L& Stundi, M. (2011)، في مرحلة ما قبل المدرسة بإسرائيل.

وبناءً على ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

١. ما واقع ممارسة معلمات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية، بأبعادها الخمسة (إيثار، كياسة، روح رياضية، سلوك حضاري، ووعي الضمير) من وجهة نظر قياداتهن (مديرون / موجهات)؟

٢. ما مقترحات تطبيق معلمات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر قياداتهن؟

أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى:

١. التعرف على واقع ممارسة معلمات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية، بأبعادها الخمسة (إيثار، كياسة، روح رياضية، سلوك حضاري، وعي الضمير) من وجهة نظر قياداتهن (مديرون/ موجهات).
٢. محاولة التوصل إلى مقترحات لتطبيق معلمات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية، من وجهة نظر قياداتهن (مديرون/ موجهات).

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث الحالي فيما يلي:

١. موضوع سلوكيات المواطنة التنظيمية من أبرز الموضوعات الإدارية التي شهدت اهتماماً في الآونة الأخيرة، نظراً لأثرها البالغ في تطور المنظمات - خاصة رياض الأطفال - وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية؛ حيث إنه لكي تتطور رياض الأطفال ينبغي أداء المعلمات أدواراً تطوعية إضافية (خارج الدور الرسمي المحدد لهن).
٢. ندرة الأبحاث التي تناولت سلوكيات المواطنة التنظيمية، في المجال التربوي، وخاصة في مرحلة رياض الأطفال - على حد علم الباحثة - فهو بذلك يفتح آفاقاً للباحثين والمهتمين، لإجراء دراسات مستقبلية في هذا المجال.
٣. توجيه أنظار المعنيين والمهتمين ومتخذي القرار برياض الأطفال في مصر، إلى أهمية تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية لمعلماتها، وسبل تحقيق ذلك.
٤. التوصل إلى توصيات لتطبيق معلمات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة (إيثار، كياسة، روح رياضية، سلوك حضاري، وعي الضمير).

حدود البحث: تتمثل حدود البحث الحالي في:

- الحدود المكانية: يقتصر البحث الحالي على محافظة المنيا (بمراكزها المختلفة).

• **الحدود زمنية:** تم تطبيق أدوات البحث في الفترة من ٥ / ٥ / ٢٠١٩ م، وحتى ٧ / ٧ / ٢٠١٩ م.

• **الحدود الموضوعية:** يقتصر البحث الحالي على تناول سلوكيات المواطنة التنظيمية، بأبعادها الخمسة (إيثار، كياسة، سلوك حضاري، روح رياضية، ووعي الضمير) لمعلمات رياض الأطفال.

• **الحدود البشرية:** يقتصر تطبيق أداة البحث (الاستبانة) على عينة من قيادات رياض الأطفال، بلغ عددهم (١٠٥)، وهم:

١. **مديرون:** وهم المسؤولين عن الإشراف على الروضة سواء كانوا (مديرين مستقلين، أو مشرفات خاصة بالروضة، أو معلمات أوائل، أو مديري المدارس التابعة لها الروضة).

٢. **موجهات رياض الأطفال.**

منهج البحث: يتبع البحث الحالي المنهج الوصفي.

أداة البحث: تتمثل أداة البحث في استبانة من إعداد الباحثة تتضمن سلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة (إيثار، كياسة، سلوك حضاري، روح رياضية، ووعي الضمير).

مصطلحات البحث:

- **سلوكيات المواطنة التنظيمية Organizational Citizenship Behaviors:** هي "تلك السلوكيات الإيجابية التي تقوم بها معلمات رياض الأطفال بشكل اختياري أو تطوعي، بالإضافة إلى الدور الرسمي المحدد لهن في بطاقة الوصف الوظيفي، ودون انتظار لحوافز أو مكافآت رسمية، والتي يساعد على تحقيق الفعالية التنظيمية داخل رياض الأطفال، وتتضمن الأبعاد (إيثار، كياسة، روح رياضية، سلوك حضاري، ووعي الضمير)".
- **القيادات:** "الفئات من التربويات اللاتي يشغلن الوظائف التالية: مدير الروضة، وينيوب عنها (مدير المدرسة التابعة لها الروضة، أو وكيلة الروضة، أو معلمة أولى رياض أطفال)، وموجهة رياض أطفال.

الإطار النظري للبحث:

من المفاهيم الإدارية التي استحوذت على اهتمام الكثير من الباحثين مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية أو السلوك التطوعي الاختياري- خارج نطاق

الأدوار الرسمية - الذي يهدف إلى الارتقاء بمستوى كفاءة وفاعلية المؤسسات التربوية، بدون أن يكون هناك أي ربط بين السلوك، وتوقع الحصول على أي مردود مادي أو معنوي، وأكدت العديد من الدراسات مثل الزهراني (٢٠٠٧)، والشايح (٢٠١٦)، وغيرها من الدراسات أن لسلوكيات المواطنة التنظيمية أثراً على أداء المنظمة والفرد، وجماعة العمل

وذكر (Nadim J., et al 2004, 77) أن سلوكيات المواطنة التنظيمية هي "استعداد المرؤوسين للقيام بأعمال تتجاوز الالتزامات الرسمية تجاه منظمته، وتبرز في رغبتهم في التعاون لتحقيق أهداف المنظمة والحفاظ عليها"، وذكر أيضاً (القرني والعنزي، ٢٠١٨، ٥٣) أن سلوكيات المواطنة التنظيمية يقصد بها "السلوك الذي يقوم به المعلم داخل المدرسة طواعية، دون أن يطلب منه ذلك، خدمة لزملائه وطلابه، ورغبة في تطوير العمل المدرسي، دون انتظار مكافأة أو أجر، وهذه الأعمال تكون زائدة عما جاء في التوصيف الوظيفي لمهامه، وواجباته الرسمية".

ومن خلال ما سبق يتضح للباحثة أن سلوكيات المواطنة التنظيمية تتمتع بمجموعة من الخصائص، منها:

- سلوكيات نابعة من إرادة ذاتية.
- سلوكيات اختيارية طوعية، لا يثاب فاعلها، ولا يعاقب تاركها.
- سلوكيات تساهم في تحسين أداء المؤسسات، وزيادة فاعليتها.
- أنها تصرفات أو مساهمات إيجابية واختيارية، تتوقف على رغبة الفرد، وتطوعاً نابعاً من تقديره الشخصي، ولم تكن مفروضة عليه.
- أنها ليست ضمن الوصف الوظيفي الرسمي.
- يؤثر نمط القيادة المتبع داخل المؤسسة على تلك السلوكيات، من حيث القيام بها أو لا.
- أنها تمثل خياراً شخصياً لممارسها، وغير معلنة أو غير مباشرة.
- سلوكيات ترغب فيها الإدارة، ولكنها لا تفرضها.

وتتبع أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية من قدرتها على تطوير مستوى كفاءة المنظمة؛ من خلال ما يلي(علي أحمد يونس، ٢٠١١، ٦٩):

- حماية موارد المنظمة.
 - توفير المقترحات، اللازمة للابتكار والتطوير.
 - تحقيق مستوى مرتفع من التكيف والمرونة، في مواجهة العديد من المواقف الطارئة، والظروف غير المتوقعة.
 - وتتحدد أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال النتائج الإيجابية الكثيرة، التي يمكن أن تحققها للمؤسسة، ومنها(أحمد بن سالم العامري، ٢٠٠٢، ٢٣):
 - تسهم في تحسين الأداء الكلي للمنظمة، عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين الموظفين، في الأقسام والإدارات المختلفة.
 - تزيد حجم المخرجات الكلية المنجزة.
 - تساعد على تحقيق حاجة المنظمة، إلى تخصيص الموارد النادرة لوظائف الصيانة.
 - المحافظة على وحدة تماسك المنظمة.
 - تساعد في تحسين قدرة المديرين وزملاء العمل، على أداء أعمالهم، عن طريق تخصيص وقت أكبر للتخطيط الفعال، وجدولة الأعمال، وحل المشكلات وما إلى ذلك.
- لقد تباينت وجهات نظر العلماء والباحثين في مجال السلوك التنظيمي حول أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية وسوف تعتمد الباحثة على الأبعاد الخمسة التي وضعها أوجان (1988) Organ. (2018). Wikipedia. (Organizational citizenship behavior)، والتي تناولتها معظم الدراسات، كدراسة العامري(٢٠٠٢)، ودراسة حمدي جابر محمد نصار(٢٠٠٩)، ودراسة Polat, S. (2009)، ودراسة وائل محمد جبريل(٢٠١٥)، ودراسة طارق بن محمد السلوم، علي محمد العضائية(٢٠١٣)، ودراسة صفاء أحمد الشربيني، محمد جمال عوض(٢٠١٦)، وهم: إيثار، كياسة، روح رياضية، سلوك حضاري، ووعي الضمير، ويعرفهم البحث الحالي كما يلي:

- الإيثار **Altruism**: هو "سلوك اختياري تطوعي، تقوم به معلمات رياض الأطفال، بغرض مساعدة زملائها في أداء المهام المتعلقة بالعمل".
- الكياسة **Courtesy**: هي "سلوك اختياري تطوعي، تقوم به معلمات رياض الأطفال، بهدف منع المشكلات المتعلقة بالعمل، والتشاور مع الآخرين، عند اتخاذ أي قرار قد يؤثر عليهم، واحترام رغبات الآخرين، وعدم التعدي على حقوقهم".
- الروح الرياضية **Sportsmanship**: هي "ذلك السلوك التطوعي الاختياري، الذي تقوم به معلمات رياض الأطفال، ويعكس مدى تحملها لمتاعب العمل، دون شكوى أو تذمر".
- السلوك الحضاري **Civic Virtue**: هو "ذلك السلوك التطوعي الاختياري، الذي تقوم به معلمات رياض الأطفال، ويهدف إلى المشاركة البناءة والمسئولة في تطوير العمل بالروضة، والاهتمام بمصيرها، والشعور بالانتماء التنظيمي لها؛ من خلال الحرص على حضور الاجتماعات المهمة، الرسمية وغير الرسمية، والحفاظ على ممتلكاتها، والمحافظة على سمعتها، والدفاع عنها".
- وعي الضمير **Conscientiousness**: هو "ذلك السلوك التطوعي الاختياري، الذي تقوم به معلمات رياض الأطفال، والموجه لتحقيق أهداف العمل بالروضة، ويهدف إلى طاعة والتزام قواعد وقوانين وإجراءات العمل، حتى وإن لم تكن هناك مراقبة"

الإطار الميداني للبحث:

تصميم أداة البحث:

- أ- الهدف من أدوات البحث: تهدف أداة البحث (استبانة من إعداد الباحثة) إلى التعرف على واقع ممارسة معلمات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة (إيثار، كياسة، روح رياضية، سلوك حضاري، وعي الضمير).
- ب- بناء أدوات البحث: تم إعداد الصورة الأولية لأداة البحث، ثم تحكيمها، ثم تحديد الصورة النهائية لها؛ حيث تكونت من (٣٣) عبارة، موزعة على خمسة أبعاد كالتالي: بعد "الإيثار" ويندرج تحته (٨) عبارات

ت، وبعد "الكياسة" ويندرج تحته (٧) عبارات، وبعد "الروح الرياضية" و
يندرج تحته (٥) عبارات، وبعد "السلوك الحضاري" ويندرج تحته (٨) ع
بارات، وبعد "وعي الضمير" ويندرج تحته (٥) عبارات.
المعاملات العلمية لأداة البحث: قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية
للاستبانة على النحو التالي:

أ - الصدق: لحساب صدق الاستبانة استخدمت الباحثة الطرق التالية:

١ - صدق المحتوى: قامت الباحثة بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على
مجموعة من الخبراء في مجال التربية ورياض الأطفال، قوامها (١٧)
خبيراً، والجدول التالي (١) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء على
عبارات الاستبانة.

جدول (١)

النسبة المئوية لآراء المحكمين على عبارات الاستبانة (ن = ١٧)

العبارات								الأبعاد
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
١٧	١٦	١٧	١٥	١٦	١٧	١٦	١٦	تكرارها
%١٠٠	%٩٤	%١٠٠	%٨٨	%٩٤	%١٠٠	%٩٤	%٩٤	النسبة المئوية
١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	رقم العبارة
١٧	٤	١٦	١٤	١٧	١٤	٥	١٥	تكرارها
%١٠٠	%٢٤	%٩٤	%٨٢	%١٠٠	%٨٢	%٢٩	%٨٨	النسبة المئوية
							١٧	رقم العبارة
							١٧	تكرارها
							%١٠٠	النسبة المئوية
			٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	رقم العبارة
			١٥	١٥	١٦	١٤	١٤	تكرارها
			%٨٨	%٨٨	%٩٤	%٨٢	%٨٢	النسبة المئوية
٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	٢٣	رقم العبارة
١٦	١٤	١٧	١٧	١٥	١٧	١٦	١٥	تكرارها
%٩٤	%٨٢	%١٠٠	%١٠٠	%٨٨	%١٠٠	%٩٤	%٨٨	النسبة المئوية
		٣٦	٣٥	٣٤	٣٣	٣٢	٣١	رقم العبارة
		١٧	١٤	١٧	١٦	٥	١٧	تكرارها
		%١٠٠	%٨٢	%١٠٠	%٩٤	%٢٩	%١٠٠	النسبة المئوية

يتضح من جدول (١) أنه تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات
الاستبانة ما بين (٢٤% : ١٠٠%)، وبذلك تمت الموافقة على جميع العبارات؛

لحصولها على نسبة أكثر من ٧٠% من اتفاق الخبراء، كما تم حذف العبارات (١٠، ١٥، ٣٢)؛ لحصولهم على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء.

٢- **صدق الاتساق الداخلي:** قامت الباحثة بتطبيقها على عينة قوامها (٢٠) فرداً من مجتمع البحث، ومن غير العينة الأصلية للبحث، والجدول (٢)، (٣)، (٤) توضح النتيجة على التوالي.

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

(ن = ٢٠)

العبارات							المحاور
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
٠.٨٨	٠.٧٧	٠.٨٤	٠.٨٠	٠.٧٥	٠.٧٢	٠.٧٠	معامل الارتباط
						٨	رقم العبارة
						٠.٧٠	معامل الارتباط
١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	رقم العبارة
٠.٨٩	٠.٦٩	٠.٧	٠.٨٥	٠.٦٦	٠.٥٨	٠.٧٨	معامل الارتباط
		٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	رقم العبارة
		٠.٥١	٠.٦٧	٠.٨٠	٠.٧٥	٠.٨٤	معامل الارتباط
٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	رقم العبارة
٠.٨٦	٠.٨١	٠.٨٣	٠.٩٠	٠.٦٩	٠.٥٤	٠.٧٥	معامل الارتباط
						٢٨	رقم العبارة
						٠.٧٨	معامل الارتباط
		٣٣	٣٢	٣١	٣٠	٢٩	رقم العبارة
		٠.٨٣	٠.٨٨	٠.٩٣	٠.٧٦	٠.٨٥	معامل الارتباط

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤
 يتضح من جدول (٢) أنه تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه ما بين (٠.٥١ : ٠.٩٣)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبانة (ن = ٢٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٨٢	٢٩	٠.٦٢	٢٢	٠.٧٩	١٥	٠.٧١	٨	٠.٦٣	١
٠.٧٣	٣٠	٠.٦٦	٢٣	٠.٧٨	١٦	٠.٥٩	٩	٠.٧١	٢
٠.٧٨	٣١	٠.٧٩	٢٤	٠.٦٧	١٧	٠.٧١	١٠	٠.٦٨	٣
٠.٧٣	٣٢	٠.٦٢	٢٥	٠.٧٠	١٨	٠.٧٥	١١	٠.٦٥	٤
٠.٧٠	٣٣	٠.٦٠	٢٦	٠.٦٥	١٩	٠.٧١	١٢	٠.٨	٥

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٦	٠.٧٥	٢٧	٠.٦٩	٢٠	٠.٥٣	١٣	٠.٦٠	٦	٠.٧٥
٧	٠.٧٧	٢٨	٠.٦٧	٢١	٠.٧٦	١٤	٠.٦٤	٧	٠.٧٧

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤

يتضح من جدول (٣) أنه تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبانة ما بين (٠.٥٣ : ٠.٨٢)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

جدول (٤) معامل الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة (ن = ٢٠)

م	الأبعاد	معامل الارتباط
١	الإيثار	٠.٩٣
٢	الكمياسة	٠.٩٣
٣	الروح الرياضية	٠.٩٢
٤	السلوك الحضاري	٠.٨٧
٥	وعي الضمير	٠.٨٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤٤

يتضح من الجدول (٤) أنه تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة ما بين (٠.٨٧ : ٠.٩٣)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبانة.

ب) الثبات: لحساب ثبات الاستبانة قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ، وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٢٠) فرداً من مجتمع البحث، ومن خارج العينة الأصلية، والجدول التالي (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للاستبانة (ن = ٢٠)

الأبعاد	معامل ألفا
الإيثار	٠.٨٩
الكمياسة	٠.٨٥
الروح الرياضية	٠.٧٦
السلوك الحضاري	٠.٩٠
وعي الضمير	٠.٨٩
الدرجة الكلية	٠.٩٢

يتضح من جدول (٥) أنه تراوحت معاملات ألفا للاستبانة ما بين (٠.٧٦): (٠.٩٢)، وهي معاملات دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى ثبات الاستبانة.

١- الأسلوب الإحصائي المستخدم: استخدمت الباحثة النسبة المئوية، معامل الارتباط، معامل الفا لكرونباخ، الدرجة المقدر، نسبة متوسط الاستجابة، وقد ارتضت الباحثة مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥)، كما استخدمت الباحثة برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

ثالثاً: مناقشة وتفسير النتائج:

أ- الإجابة على السؤال الأول والذي ينص على: ما واقع ممارسة معلمات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية، بأبعادها الخمسة (إيثار، كياسة، روح رياضية، سلوك حضاري، وعي الضمير) من وجهة نظر قياداتهن (مديرون/موجهات)؟

جدول (٦)

الدرجة المقدر ونسبة متوسط الاستجابة لأراء العينة بالنسبة لعبارات استبانة المواطنة التنظيمية (البعد الأول: الإيثار) (ن = ١٠٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدر	نسبة متوسط الاستجابة
		تتحقق بدرجة عالية	تتحقق بدرجة متوسطة	تتحقق بدرجة ضعيفة		
١.	المبادرة بمساعدة زميلاتها الجدد؛ للتكيف مع بيئة العمل (حتى لو لم يطلب منها ذلك).	-	٦٨	٣٧	١٧٣	٠.٥٥
٢.	أداء أدوار ومهام زميلاتها، حين تغيبهن عن العمل.	-	٧١	٣٤	١٧٦	٠.٥٦
٣.	المساهمة في تخفيض ضغوط العمل عن زميلاتها والعاملين في الروضة.	-	٧٠	٣٥	١٧٥	٠.٥٦
٤.	التطوع بأداء أعمال ليست من متطلبات العمل الرسمية، دون مقابل.	-	٧٢	٣٣	١٧٧	٠.٥٦
٥.	تزويد زميلاتها بالمعلومات، والخبرات الخاصة بالعمل.	١	٦١	٤٣	١٦٨	٠.٥٣
٦.	تقديم المساعدة لزميلاتها في أداء مهامهم؛ للقيام بالعمل على أفضل وجه.	-	٦٩	٣٦	١٧٤	٠.٥٥
٧.	تفضيل المصلحة العامة للعمل بالروضة على مصلحتها الشخصية.	٣	٥٨	٤٤	١٦٩	٠.٥٤

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	نسبة متوسط الاستجابة
		تتحقق بدرجة عالية	تتحقق بدرجة متوسطة	تتحقق بدرجة ضعيفة		
٨.	الاهتمام بإظهار نتائج عمل الفريق ككل، أكثر من إظهار مساهماتها الفردية.	-	٧١	٣٤	١٧٦	٠.٥٦
الدرجة الكلية للبعد						
الحد الأدنى للثقة = ٠.٥٨ الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٦						

يتضح من جدول (٦) أنه تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات البعد الأول: الإيثار ما بين (٠.٥٣ : ٠.٥٦)؛ حيث جاءت نسبة جميع العبارات أقل من الحد الأدنى؛ مما يشير إلى ضعف تحققها في واقع ممارسة الإيثار، كما جاءت نسبة البعد ككل (٠.٥٥)، وهو أقل من الحد الأدنى للثقة؛ مما يشير إلى ضعف تحققه في واقع ممارسة الإيثار، وقد يرجع ذلك إلى ضعف تقدير قيادات رياض الأطفال للإيثار، وأهميتها في تحقيق أهداف العمل، وضعف التشجيع المقدم لمعلمات على ممارسة الإيثار داخل بيئة العمل، وقلة الاهتمام من قبل الإدارة العامة لرياض الأطفال بتقديم الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات لقيادات رياض الأطفال والمعلمات، حول الإيثار، وأهميته في تحسين أداء المعلمات، وكيفية تحقيقه.

وتختلف تلك النتيجة مع دراسة رائدة هاني العرايضة (٢٠١٢)، والتي تحقق فيها الإيثار بدرجة متوسطة، بالإضافة إلى دراسة سلطان والسعود (٢٠٠٨)، ودراسة فهد ضحوي مضي البصمان (٢٠١٦)، والتي أكدت نتائجها على أن الإيثار يطبق بنسبة عالية.

جدول (٧)

الدرجة المقدرة ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبانة المواطنة التنظيمية (البعد الثاني: الكياسة) (ن = ١٠٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	نسبة متوسط الاستجابة
		تتحقق بدرجة عالية	تتحقق بدرجة متوسطة	تتحقق بدرجة ضعيفة		
٩.	احترام حقوق وخصوصيات الآخرين، وتجنب التدخل فيها.	٦	٧٨	٢١	١٩٥	٠.٦٢
١٠.	التشاور مع رؤسائها وزميلاتها، عند صنع أي قرار.	٢	٦٠	٤٣	١٦٩	٠.٥٤

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة
		تتحقق بدرجة عالية	تتحقق بدرجة متوسطة	تتحقق بدرجة ضعيفة		
١١	الحرص على تجنب إثارة المشكلات في العمل.	-	٧٢	٣٣	١٧٧	٠.٥٦
١٢	المشاركة في حل المشكلات التي تحدث بين الزملاء.	٩	٦٧	٢٩	١٩٠	٠.٦٠
١٣	تقديم حلول ملائمة، لمشكلات العمل إلى القيادات.	-	٦٨	٣٧	١٧٣	٠.٥٥
١٤	تجنب التغيب عن العمل إلا لمبرر قوي.	٢	٦٤	٣٩	١٧٣	٠.٥٥
١٥	إبلاغ الرؤساء والزملاء قبل تغييرها عن العمل، بوقت كاف(كلما أمكن ذلك).	١	٦٤	٤٠	١٧١	٠.٥٤
الدرجة الكلية للبعد						
٠.٥٧	١٢٤٨					
الحد الأدنى للثقة = ٠.٥٨ الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٦						

يتضح من جدول (٧) أنه تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث في عبارات البعد الثاني: الكياسة ما بين (٠.٥٤ : ٠.٦٢)؛ حيث جاءت نسبة العبارات (١٢،٩) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى للثقة؛ مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة في واقع ممارسة الكياسة، كما جاءت نسبة العبارات (١٠، ١١، ١٣، ١٤، ١٥) أقل من الحد الأدنى للثقة؛ مما يشير إلى عدم تحققها في واقع ممارسة الكياسة، بالإضافة إلى أنه جاءت نسبة البعد ككل (٠.٥٧)، وهو أقل من الحد الأدنى للثقة؛ مما يشير إلى ضعف تحققه في واقع ممارسة الكياسة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف وعي معلمات رياض الأطفال لأهمية الكياسة في تحقيق أهداف العمل، وكثرة الضغوطات التي تتعرض لها المعلمات من قبل قياداتهن، وضعف تشجيع قيادات رياض الأطفال للمعلمات على التحلي بالكياسة في تصريف شؤون العمل، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة ميساء عبداللطيف محمد (٢٠١٥)، والتي جاءت فيها الكياسة بدرجة منخفضة.

جدول (٨)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبانة المواطنة التنظيمية (البعد الثالث: الروح الرياضية) (ن = ١٠٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة
		تتحقق بدرجة عالية	تتحقق بدرجة متوسطة	تتحقق بدرجة ضعيفة		
١٦.	تجنب إضاعة الوقت في التذمر والشكوى، حول المشكلات البسيطة والمفتعلة.	٢	٦٨	٣٥	١٧٧	٠.٥٦
١٧.	الابتعاد عن التشهير بأخطاء الآخرين، وإبراز سلبياتهم.	٢٣	٦٦	١٦	٢١٧	٠.٦٩
١٨.	تحمل ضغوطات العمل، دون تذمر أو شكوى.	١١	٤٢	٥٢	١٦٩	٠.٥٤
١٩.	الترحيب بالنقد البناء من الرؤساء والزملاء.	٢	٦٩	٣٤	١٧٨	٠.٥٧
٢٠.	الحرص على تحسين جوانب القصور في أداؤها.	٢٥	٥٣	٢٧	٢٠٨	٠.٦٦
الدرجة الكلية للبعد						
الحد الأدنى للثقة = ٠.٥٨ الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٦						

يتضح من جدول (٨) أنه تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات البعد الثالث: الروح الرياضية ما بين (٠.٥٤ : ٠.٦٩)؛ حيث جاءت نسبة العبارات (١٧، ٢٠) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى للثقة؛ مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة في واقع ممارسة الروح الرياضية، كما جاءت نسبة العبارات (١٦، ١٨، ١٩) أقل من الحد الأدنى للثقة؛ مما يشير إلى ضعف تحققها في واقع ممارسة الروح الرياضية، وأخيراً جاءت نسبة البعد ككل (٠.٦٠)؛ وهو يتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى للثقة؛ مما يشير إلى تحققه بدرجة متوسطة في واقع ممارسة الروح الرياضية، وقد يرجع ذلك إلى ضعف تشجيع قيادات رياض الأطفال للمعلمات للتلمي بالروح الرياضية، وتقبل النقد البناء، وضعف الدورات التدريبية والندوات المقدمة لمعلمات رياض الأطفال حول الروح الرياضية لدى المعلمات، وكيفية تنميتها.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة رائدة هاني العرايضة (٢٠١٢)، ودراسة عالية بنت إبراهيم طحطوح (٢٠١٦)، ودراسة ياسر محمد هشام (٢٠١٩)، والتي أكدت نتائجها على وجود الروح الرياضية بدرجة متوسطة.

جدول (٩)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة لأراء العينة بالنسبة لعبارات استبانة المواطنة التنظيمية (البعد الرابع: السلوك الحضاري) (ن = ١٠٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة
		تتحقق بدرجة عالية	تتحقق بدرجة متوسطة	تتحقق بدرجة ضعيفة		
٢١.	الدفاع عن سمعة الروضة وصورتها الإيجابية.	٢١	٥٢	٣٢	١٩٩	٠.٦٣
٢٢.	إظهار الارتياح أمام الآخرين، في كافة ظروف وضغوط العمل.	١٠	٥٢	٤٣	١٧٧	٠.٥٦
٢٣.	الحفاظ على ممتلكات الروضة (أجهزة، أثاث، أدوات، مرافق، وسائل تعليمية..).	٢	٨٤	١٩	١٩٣	٠.٦١
٢٤.	متابعة النشرات والإعلانات الخاصة بالعمل، بصورة منتظمة.	٥	٨٥	١٥	٢٠٠	٠.٦٣
٢٥.	التكيف مع التغيرات التي تحدث بالروضة.	١٠	٦٣	٣٢	١٨٨	٠.٦٠
٢٦.	تقديم مقترحات بناءة؛ لتطوير العمل بالروضة.	-	٥٩	٤٦	١٦٤	٠.٥٢
٢٧.	الحرص على حضور اللقاءات والندوات، التي تسهم في تطوير العمل.	٧	٥١	٤٧	١٧٠	٠.٥٤
٢٨.	إظهار الشعور بالسعادة لنجاح الآخرين في العمل.	٢٠	٥٠	٣٥	١٩٥	٠.٦٢
الدرجة الكلية للبعد						
الحد الأدنى للثقة = ٠.٥٨ الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٦						

يتضح من جدول (٩) أنه تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث في عبارات البعد الرابع: السلوك الحضاري ما بين (٠.٥٢ : ٠.٦٣)؛ حيث جاءت نسبة العبارات (٢١، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٨) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى للثقة؛ مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة في ممارسة واقع السلوك الحضاري، كما جاءت نسبة العبارات (٢٢، ٢٦، ٢٧) أقل من الحد الأدنى للثقة؛ مما يشير إلى ضعف تحققها في واقع ممارسة السلوك الحضاري.

وجاءت نسبة البعد ككل (٠.٥٩)، وهو يتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى؛ مما يشير إلى تحققه بدرجة متوسطة في واقع السلوك الحضاري، وقد يرجع ذلك إلى ضعف إدراك قيادات رياض الأطفال لأهمية السلوك الحضاري للمعلمات، وتحفيزهن للتخلي به في بيئة العمل، وضعف الدورات التدريبية والندوات المقدمة للمعلمات حول السلوك الحضاري، وأهميته، وتدني شعور معلمات رياض الأطفال بالعدالة التنظيمية من قبل قياداتهن، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة سلطان والسعود (٢٠٠٨)، ودراسة ميساء عبداللطيف محمد (٢٠١٥)، والتي أكدت نتائجها على ممارسة السلوك الحضاري بدرجة متوسطة.

جدول (١٠)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لعبارات استبانة المواطنة التنظيمية (البعد الخامس: وعي الضمير) (ن = ١٠٥)

م	العبارات	الاستجابة		
		تتحقق بدرجة عالية	تتحقق بدرجة متوسطة	تتحقق بدرجة ضعيفة
٢٩.	الالتزام بأنظمة العمل بالروضة (حتى لو لم تكن هناك رقابة).	٢٤	٤٨	٣٣
٣٠.	قضاء كل وقت العمل بالروضة في أداء المهام والواجبات المنوطة بها.	١١	٣٤	٦٠
٣١.	القيام بأعمال الزميلات ومهامهن، بنفس كفاءة وإتقان قيامها بمهامها.	٧	٥٠	٤٨
٣٢.	اعتبار تحقيق أهداف العمل جزءاً من أهدافها الشخصية.	٢	٥٢	٥١
٣٣.	احترام مواعيد الحضور والانصراف من العمل بالروضة.	١	٥٩	٤٥
الدرجة الكلية للبعد				
		الحد الأدنى للثقة = ٠.٥٨	الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٦	

ينضح من جدول (١٠) أنه تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات البعد الخامس: وعي الضمير ما بين (٠.٥١ : ٠.٦٤)؛ حيث جاءت نسبة العبارة (٢٩) تتراوح ما بين الحد الأدنى والأعلى للثقة؛ مما يشير إلى تحققها بدرجة متوسطة في واقع ممارسة وعي الضمير، كما جاءت نسبة

العبارات (٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣) أقل من الحد الأدنى للثقة؛ مما يشير إلى ضعف تحققها في واقع ممارسة وعي الضمير.

وجاءت نسبة البعد ككل (٠.٥٥)، وهو أقل من الحد الأدنى للثقة؛ مما يشير إلى ضعف تحققه في واقع وعي الضمير، وقد يرجع ذلك إلى قلة أو ندرة الدورات التدريبية المقدمة لمعلمات رياض الأطفال حول وعي الضمير، وأهميته، وقلة تشجيع قيادات رياض الأطفال للمعلمات على الالتزام بالسلوكيات التي تتم عن وعي ضمائرهن، داخل بيئة العمل.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ميساء عبداللطيف محمد (٢٠١٥)، والتي جاء فيها وعي الضمير بدرجة متوسطة، بالإضافة إلى دراسة محمود محمد نمر (٢٠١٦)، ودراسة ياسر محمد هشام (٢٠١٩)، والتي أكدت نتائجها على ممارسة وعي الضمير بدرجة عالية.

ومن خلال ما سبق من عرض لأبعاد المواطنة التنظيمية يتضح أنه جاءت نسبة استبانة سلوكيات المواطنة التنظيمية (٠.٥٧)، وهو أقل من الحد الأدنى للثقة؛ مما يشير إلى ضعف تحققها في واقع ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية، كما تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية ما بين (٠.٥٥ : ٠.٦٠)، حيث جاء في الترتيب الأول بعد (الروح الرياضية)، بينما جاء في الترتيب الأخير بعد (وعي الضمير)، ويوضح الجدول التالي (١١) ترتيب أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية.

جدول (١١)

الدرجة المقدره ونسبة متوسط الاستجابة لآراء العينة بالنسبة لأبعاد استبانة سلوكيات المواطنة التنظيمية (ن = ١٠٥)

م	البعد	الدرجة المقدره	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب
١.	الإيثار	١٣٨٨	٠.٥٥	٤
٢.	الكياسة	١٢٤٨	٠.٥٧	٣
٣.	الروح الرياضية	٩٤٩	٠.٦٠	١
٤.	السلوك الحضاري	١٤٨٦	٠.٥٩	٢
٥.	وعي الضمير	٨٥٨	٠.٥٥	٥
	الدرجة الكلية للاستبانة	٥٩٢٩	٠.٥٧	
الحد الأدنى للثقة = ٠.٥٨ الحد الأعلى للثقة = ٠.٧٦				

و- الإجابة على السؤال الثاني والذي ينص على:

ما مقترحات تطبيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدي معلمات رياض الأطفال من وجهة نظر القيادات؟

جدول (١٢)

التكرار والنسبة المئوية لآراء العينة بالنسبة لمقترحات تطبيق سلوكيات المواطنة التنظيمية (ن=١٠٥)

م	المقترح	التكرار	النسبة المئوية
١	توفير نظام للحوافز والمكافآت يشجع على ممارسة المعلمات لسلوكيات المواطنة التنظيمية.	٨٢	٧٨.١٠
٢	خلق قيادات رياض الأطفال لحوافز يعمل على تشجيع معلمات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية.	٧٣	٦٩.٥٢
٣	إشراك معلمات رياض الأطفال في ندوات ومؤتمرات حول سلوكيات المواطنة التنظيمية، وأهميتها في بيئة العمل، وكيفية تطبيقها.	٩٩	٩٤.٢٩
٤	تحقيق العدالة والمساواة من قبل قيادات رياض الأطفال.	٩٢	٨٧.٦٢
٥	تقديم دورات تدريبية لقيادات رياض الأطفال حول سلوكيات المواطنة التنظيمية وأهميتها، وكيفية تنميتها لدى المعلمات	٨١	٧٧.١٤
٦	ممارسة قيادات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية؛ مما يكون له أثر كقدوة ونموذج يحتذى به من قبل المعلمات.	٨٢	٧٨.١٠
٧	تقويم قيادات رياض الأطفال للمعلمات، والتحقق من مدى ممارستهن لسلوكيات المواطنة التنظيمية.	٧٣	٦٩.٥٢

يتضح من جدول (١٢) أنه تراوحت النسبة المئوية لمقترحات تطبيق سلوكيات المواطنة التنظيمية ما بين (٥٤.٢٩% : ٨٧.٦٢%)؛ حيث جاء في الترتيب الأول (إشراك معلمات رياض الأطفال في ندوات ومؤتمرات حول سلوكيات المواطنة التنظيمية، وأهميتها في بيئة العمل، وكيفية تطبيقها) بينما جاء في الترتيب الأخير (خلق قيادات رياض الأطفال لحوافز يعمل على تشجيع معلمات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية، وتقويم قيادات رياض الأطفال للمعلمات، والتحقق من مدى ممارستهن لسلوكيات المواطنة التنظيمية).

توصيات البحث:

- التقويم المستمر من قبل قيادات رياض الأطفال (مديرون/ موجهات) للمعلمات، والتحقق من مدى ممارستهن لسلوكيات المواطنة التنظيمية.
- توفير نظام للحوافز والمكافآت يشجع على ممارسة المعلمات لسلوكيات المواطنة التنظيمية.
- إشراك معلمات رياض الأطفال في ندوات ومؤتمرات حول سلوكيات المواطنة التنظيمية، وأهميتها في بيئة العمل، وكيفية تطبيقها.
- تشجيع معلمات رياض الأطفال على إجراء البحوث والدراسات العلمية والميدانية، التي تتعلق بسلوكيات المواطنة التنظيمية، وكيفية تطبيقها في بيئة العمل.
- تقديم دورات تدريبية لقيادات رياض الأطفال حول سلوكيات المواطنة التنظيمية، وأهميتها، وكيفية تنميتها لدى المعلمات.
- عمل لجان متابعة من قبل الإدارة العامة لرياض الأطفال؛ للتحقق من مدى تطبيق معلمات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية.
- تطبيق العدالة والمساواة من قبل قيادات رياض الأطفال.
- تزويد الروضات بكتيبات حول سلوكيات المواطنة التنظيمية، وأهميتها، وكيفية تحقيقها.

مراجع البحث:

أولاً: المراجع العربية:

١. أحمد بن سالم العامري: "السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية السعودية"، *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، الكويت، مجلد ٩، عدد ١، يناير ٢٠٠٢، صص ١٩ - ٣٩.
٢. بندر كريم أبو تاية: "أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن"، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، *شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية*، غزة، فلسطين، مجلد ٢٠، عدد ٢، يونيو، ٢٠١٢، صص ١٤٥ - ١٨٧.
٣. حمدي جابر محمد نصار: "أثر الثقافة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني"، *مجلة إدارة الأعمال*، مصر، عدد ١٢٦، سبتمبر ٢٠٠٩، صص ٣٠ - ٤٤.
٤. رائدة هاني محمود العرايضة: "مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين"، *ماجستير*، جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، عمان، ٢٠١١.
٥. سوزان أكرم سلطان، راتب سلامة السعود: "العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها"، *مجلة مؤتة للدراسات والبحوث*، مجلد ٢١، عدد ٤، ٢٠٠٦، صص ١٢٧ - ١٥٨.
٦. صالح علي يعن الله القرني، حجي بن سليمان العنزي: "مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر البان وعلاقته بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات"، *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، مركز رفاة للدراسات والأبحاث، الأردن، مجلد ٣، عدد ١، فبراير ٢٠١٨، ٤٩ - ٧٣.

٧. صفاء أحمد الشربيني، محمد جمال عبدالقادر عوض: "العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بالدقهلية"، **المجلة المصرية للدراسات التجارية، مصر،** مجلد ٤٠، عدد ١٦، ٢٠١٦، ص ١٠٩-١٤٠.
٨. طارق بن محمد السلوم، علي محمد العضايبة: "أثر إدراك الدعم التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الملك سعود بالملكة العربية السعودية دراسة ميدانية، **مجلة جامعة الملك سعود (العلوم الإدارية)**، مجلد ٢٥، عدد ١، يناير ٢٠١٣، ص ١٦٣-١٨٨.
٩. عاطف عدلي فهمي: "**معلمة الروضة**"، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثالثة، ٢٠١٠.
١٠. عالية بنت إبراهيم طحطوح: "تأثير أمان القيادة الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة"، **ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة،** جدة، ٢٠١٦.
١١. علي أحمد يونس إبراهيم: "أثر الاختلاف في شكل العمالة على سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين بالتطبيق على العاملين بجامعة الطائف"، **المجلة المصرية للدراسات التجارية، مصر،** مجلد ٣، عدد ٣، ٢٠١١، ص ٤٧-٩٨.
١٢. علي بن صالح الشايع: "العلاقة بين إدراك المعلمين للعدالة التنظيمية ومستوى التزامهم بسلوك المواطنة التنظيمية"، دراسة ميدانية على معلمي المرحلة الثانوية في منطقة القصيم التعليمية، **مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة المجمعة، السعودية،** عدد ١٠، ديسمبر ٢٠١٦، ص ٧٠-٩٧.
١٣. فهد ضحوي مضيحي البصمان: "أثر التمكين الإداري على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة استطلاعية لعينة من الجامعات الحكومية الأردنية"، **ماجستير، جامعة آل البيت، كلية إدارة المال والأعمال، الأردن،** ٢٠١٦.
١٤. محمد إسماعيل، نبيل جاسم، رنا صبر: "أثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في معهد الإدارة بالرصافة"، **مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية والإدارية، الجامعة،** مجلد ٢، ٢٠١٢، ص ٢٠٩-٢٣٠.

١٥. محمد بن عبد الله بن سعيد الزهراني: "سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر معلمي تلك المدارس"، ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ٢٠٠٧.
١٦. محمود محمد نمر عيابنة: "دور خصائص فريق العمل في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في أمانة عمان الكبرى"، ماجستير، جامعة اليرموك، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن، إربد، ٢٠١٦.
١٧. ميساء عبداللطيف محمد النسور: "موضوعية نظام تقييم أداء الموارد البشرية وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية: الدور الوسيط لأسلوب التغذية الراجعة ٣٦٠ درجة دراسة ميانية في الجامعات الخاصة الأردنية"، دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، كلية الدراسات العليا، الأردن، ٢٠١٥.
١٨. وائل محمد جبريل: "سلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها بتنمية رأس المال الفكري دراسة ميدانية على العاملين الإداريين بشؤون التربية والتعليم بمدينة درنة في ليبيا"، مجلة جرش للبحوث والدراسات، الأردن، مجلد ١٦، عدد ١، نيسان ٢٠١٥، ص ص ٤٧٧ - ٥٢٤.
١٩. ياسر محمد هشام: "أثر البيئة التنظيمية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في بلدية المفرق الكبرى في الأردن"، ماجستير، جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن، المفرق، ٢٠١٩.

ثانياً:المراجع الأجنبية:

- 20.Dussault, M. (2006): "Teachers Self Efficacy and organizational citizenship behavior", *Psychological Reports Journal*, Vol. 98,no.(2),Pp.427-432.
- 21.Nadim J., & Muzahid Akbar M., & Mahmudul H.(2004). Organizational Citizenship Behaviors its Nature and Antecedents, **Brac University Journal**.
- 22.Oplatka,L. (2009):" organizational citizenship behavior in Teaching: The consequences for teachers , pupils and the school", *International journal of educational management* , Vol.23, no.(5),Pp375-389.
- 23.Optalka,L ; Stundi,M. (2011):" The components and Determinants of preschool teacher organizational citizenship behavior", *International Journal of Educational Management* , Vol.25, n.(3), Pp.223-236.
- 24.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*, Vol.1, Issue. Pp.1591-1596.
- 25.Wikipedia. (2018). Organizational Justice. Retrived 12/5/2018. From https://eb.wikipedia.org/wiki/Organizational_justice
- 26.Yilmaz,K& Taşdan ,M. (2009): "organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools", **journal of Educational Administration** , Vol. 47, Issue.1, Pp. Pp.12- 108.

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على واقع ممارسة معلمات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر قياداتهن (مديرون/ موجهات)، واستخدم البحث استبانة من إعداد الباحثة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة قوامها (١٠٥) من قيادات رياض الأطفال (مديرون/موجهات)، بمحافظة المنيا، كما تم استخدام المنهج الوصفي، وأوضحت نتائج البحث أن معلمات رياض الأطفال يمارسون سلوكيات المواطنة التنظيمية بدرجة منخفضة، كما أظهرت نتائج البحث بعض المقترحات من وجهة نظر العينة لتطبيق معلمات رياض الأطفال لسلوكيات المواطنة التنظيمية، بالإضافة إلى اقتراح بعض التوصيات لتطبيقها.

Abstract:

The current research aimed to identify the extent to which kindergarten teachers practicing organizational citizenship behaviors. Data collection tool was a questionnaire - prepared by the researcher -. The research sample consisted of (105) kindergarten leaders (administrators and supervisors) from kindergarten, Minia Educational Administrations, Minia Governorate. The current research used the descriptive approach. Findings of the study revealed that organizational citizenship behaviors among kindergarten teachers from the perspective of leaders (administrators and supervisors) were achieved at a low level. The research sample suggested a number of suggestions for achieving organizational citizenship behaviors among kindergarten teachers, In addition the research proposed some recommendations for achieving organizational citizenship behaviors among kindergarten teachers.