

## بناء وقياس سلوك المواطنة التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال

أ.د سعيدي جاسم الغريزي

نغم خليل ابراهيم

الجامعة المستنصرية \_ كلية التربية الأساسية

[saadijag@yahoo.com](mailto:saadijag@yahoo.com)

[nnagam706@yahoo.com](mailto:nnagam706@yahoo.com)

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على سلوك المواطنة التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال. إذ اشتملت عينة البحث على (300) معلمة رياض اطفال من مديريات تربية بغداد الرصافة ( الاولى ، الثانية ، الثالثة ) ، وتحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثان ببناء مقياس ل(سلوك المواطنة التنظيمي ) بالاعتماد على نظرية (جستر برنارد ) بعد اطلاعهما على النظريات والدراسات السابقة الخاصة بموضوع بحثها إذ تضمن مقياس سلوك المواطنة التنظيمي من (49) فقرة موزعة على خمسة ابعاد(الايثار ، ، وعي الضمير ، الكياسة ، المشاركة الطوعية الروح الرياضية) ، وتم اعتماد البدائل الاتية في المقياس ( تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ أحياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ أبداً ) وتم التحقق من الخصائص السيكو مترية ( الصدق . والثبات ) للمقياس وتم معالجة البيانات احصائياً من خلال استخدام الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم التوصل الى النتائج التالية :-

1- أن معلمات رياض الاطفال يمتلكن سلوك المواطنة تنظيمي .

الكلمات المفتاحية :- سلوك المواطنة التنظيمي ، معلمات رياض الاطفال .

### مشكلة البحث: Research Problem

تمر المجتمعات اليوم بمرحلة سريعة من التغيير في جميع مجالات الحياة وعلى الأصعدة كافة ، تولدت عنها حالة من الازباك وعدم الاستقرار في النواحي التربوية والاقتصادية والاجتماعية ، والى الشعور بالتوجس من المستقبل بصورة جعلت من الاستمتاع بالحياة امراً صعب المنال لكل فئات وشرائح المجتمع ، وأن مواجهة هذه التحديات التي يعرفها العصر وتحقيق مستويات عالية من الجودة الإنتاجية كما وكيفا تقتضي جودة سلوك الأداء الإنساني في تشكيل اتجاهات وواجبات المعلمات نحو مؤسستهن التعليمية (المحياوي ،2006:23) . ويعد سلوك المواطنة التنظيمي سلوك اختياري تطوعي من قبل المعلمات ويهدف الى الارتقاء بكفاءة وفعالية المؤسسة التعليمية وهو بذلك لا يرتبط بالعقاب او المكافاة وانما يرتبط بطبيعة وانطباق الفرد (زيباري،2017: 215) .  
وعليه وتتجلى مشكلة البحث بشكل اكثر وضوحاً عبر التساؤل الاتي :-

1- ما مستوى ممارسة عينة البحث (معلمات رياض الاطفال ) لسلوك المواطنة التنظيمي ؟  
أهمية البحث:-

تعد رياض الاطفال اليوم من اولى واهم المراحل التعليمية نظراً لما تزرعه في الطفل من خبرات ومهارات أولية هو بأمس الحاجة لها، وتمثل اللبنة الاولى التي يستمر فوقها البناء طوال حياته ، وتعد معلمة الرياض ركيزة اساسية من ركائز تحقيق الروضة لأهدافها ، فالمعلمة هي القدوة والمثل الاعلى ، فهي تغرس في نفوس الاطفال العادات الطيبة والاتجاهات البناءة ، وتكسبهم الخصال الكريمة والسلوك القويم .(عبد العال،2015: 2) . وبذلك يتوقف نجاح الرياض على المعلمة الكفؤة وهي التي توجه الطفل وتقدم له المثيرات البيئية أو الوسائل التربوية المعينة لتحفيز طاقاته واستثارة قدراته ومساعدته على النمو المتكامل السوي، أذن للمعلمة تأثيراً بالغاً في شخصية الطفل

أكثر من تأثير أبويه ، فالأطفال يتأثرون كثيراً وهم في مثل هذا السن بأخلاقها بمظهرها ، وحركتها، وإيماءاتها ، وألفاظها ، التي تصدر عنها (محمد، 2018:47).

ويرى الباحثان ان سلوك معلمة الرياض المؤهلة يعد من اهم شروط النظام التربوي الناجح، فأن للسلوك الايجابي الذي يصدر عنها كأن يكون مع بقية المعلمات والاطفال و ادارة الروضة له تأثير واضح على نجاح وتطور النظام التربوي فيها. ولا يعدو سلوك المواطنة التنظيمي إلا يكون من العناصر الاساسية لبقاء اي مؤسسة تعليمية ، وهذا ما اشار اليه واضعي النظريات السلوكية امثال (Organ) (تفسير حياة) فالسلوك يمكن ان يعظم الكفاءة، ويعزز الأداء العالي للمؤسسة وان العالم يتطلع إلى المؤسسات ذات الأداء المتميز (Organ، 1988:2). فسلوك المواطنة التنظيمي يهدف الى تحسين مهارات وقدرات الكوادر التعليمية على حد سواء. فهو يعمل على اشاعة روح الالتزام بين الكوادر التعليمية وحل المشكلات التي تواجهه في العمل ويقلل مستوى التسرب الوظيفي لديهم (حواس، 2003:21).

#### اهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على :

1- التعرف على سلوك المواطنة التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال.

#### حدود البحث Research Limits :

1- حدود بشرية : - معلمات رياض الاطفال.

2- حدود زمانية : العام الدراسي 2021-2022

3- حدود مكانية : - المديرية العامة لتربية الرصافة الاولى \الثانية\الثالثة \ بغداد .

4- حدود علمية : - سلوك المواطنة التنظيمي وأبعاده (الايثار، الكياسة، الروح الرياضية، ووعي الضمير، المشاركة الطوعية)

#### مصطلحات البحث ( Search terms )

سلوك المواطنة التنظيمي (Organizational citizenship behavior)

وقد عرفه كل من

1- جستر برنارد (1938:chester Bernard)

"بانه التعاون والخدمة التطوعية الفعلية التي تتبع من ذات الافراد وعدم الانتظار لأي مكافاة او مصالح شخصية من اجل تحسين صورة المؤسسة" (Harper:2015:2)

4- مورمان (1991:846"moorman)

"بأنه سلوكيات مرتبطة بالعمل ذو طبيعة طوعية اختيارية وغير مرتبطة بنظام المكافئة الرسمية للمنظمة التي تشجع العمل ولأداء الفعال" (المعمري ومنصور، 2014:49)

التعريف النظري :- تبنت الباحثان تعريف جستر برنارد ل (سلوك المواطنة التنظيمي) .

التعريف الإجرائي :- هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة من خلال إجابتها عن فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمي المستخدم في البحث .

ثانيا: معلمات رياض الاطفال : ( kindergarten teacher,1992 )

(هي المسؤولة عن تربية مجموعة من الاطفال ، وتنشئتهم ،والاخذ بيدهم نحو التكيف والنمو بما تزودهم به من الخبرات اللازمة والمهارات المتنوعة وبما يتناسب وخصائصهم المختلفة في هذه المرحلة العمرية ، وذلك على وفق منهاج محدد ( مردان ، 2004 : 229) .

**مفهوم سلوك المواطنة التنظيمي :-**

يعد سلوك المواطنة التنظيمي إحدى السلوكيات التي تمارسها المؤسسات ومنها المؤسسات التعليمية وهو أحد المفاهيم التي تؤثر في السلوك الانساني والذي بدوره يمكن أن تكون ذات أثر بالغ الأهمية في نجاح التعليم أو عدمه ، وبالنظر الى نجاح أو فشل المؤسسات في العمل فسنجد أن جودة التعليم وازدهاره يرتبط بإيجابية عمل الموظفين و ان سلوك المواطنة التنظيمي يرتبط أيضا بالتشجيع عليه وقد كان الأمر سابقا مختلف عن الآن فلم يكن الاهتمام بسلوك المواطنة وإيجابياته ، وتأثيره على العمل بالمؤسسات التعليمية محط اهتمام المؤسسات ولم يكن من المفاهيم الواضحة ومدى تأثيره على أن الأمر اختلف في العقد الماضي بل وأصبح جزء لا يتجزأ من عمل المؤسسة ويعد من عوامل تقييم النجاح بها أيضا (Harper, 2015:2) . لذلك اليوم نتعرف على مفهوم ومعنى سلوك المواطنة التنظيمي ويعرف سلوك المواطنة التنظيمي بعدة تعاريف أغلبها تدور حول نفس المضمون والمعنى وهو من السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتنمية المؤسسة التي يعمل بها ، وتطويرها وذلك لا يكون ضمن الواجبات الرسمية المكلف بها في الوظيفة او العمل و ان هذا السلوك لا يشترط فيه الحصول على مقابل بل يكون بلا عائد مادي أو يكون تطوعي سواء كان هذا المقابل مما يطلق عليه مكافأة أو أي مقابل رسمي ويذكر أنه في أواخر عهد الخمسينات كثرت وتنوعت التعريفات و كانت جميعها تدور على نطاق نفس المعنى تحت مسمى سلوك المواطنة التنظيمي (الهنداوي، 2012:244) . ونخلص من هذا أن سلوك المواطنة التنظيمي هو سلوك اختياري تطوعي لا يثاب على فاعله ولا يعاقب تاركة (منصور والخفاجي، 2010:38) .

**نظرية النظام التعاوني ( Chester Bernard، 1938) (جستر برنارد)**

يعد اول من تحدث عن المشاكل التنظيمية بالتحليل و الدراسة من زاوية كلية و التي تساعد على فهم تفاعل المؤسسات مع المجتمع. قد عمل Chester Bernard على التمييز بين نوعين من التنظيمات:

**الأول:** هو التنظيم الرسمي الذي يرتبط بالهيكل الإداري للمؤسسة بشكل ثابت.  
**الثاني:** هو التنظيم غير الرسمي و الذي يكون نتيجة طبيعية لوجود التنظيم الأول. ويطالب Chester Bernard بالاعتراف بالتنظيمات غير الرسمية بسبب أن التنظيم في حد ذاته ما هو إلى أداة اجتماعية تسمح بالتنسيق بين أوجه النشاط الإنساني من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف المسطرة (المدو، 2020:80) . وتعتبر كتابات جستر برنارد من اهم الكتابات وأكثرها تأثيرا في ميدان الادارة ، وتظهر افكاره في كتابه الشهير (وظائف المدير ) الذي نشره عام 1938 (العلاق، 2008:49) . ويؤكد جستر برنارد أيضا أن التنظيم غير الرسمي يوجد قبل التنظيم الرسمي، بحيث لا يتم بناء وتصميم التنظيم دون وجود اتصالات مسبقة تؤدي إلى تحقيق الروابط بين الأفراد والجماعات داخل المؤسسة. و عليه ينشأ داخل التنظيم الرسمي مجموعة علاقات غير مرئية و غير مدونة تنمو في كل مؤسسة أساسها الاتصال. و من هذا المنطلق يتحول الاتصال إلى عامل مساعد لزيادة الفعالية التنظيمية. (عوض، 2013:101) . ومن أهم المساهمات التي قدمها برنارد للإدارة فكرة التوازن التنظيمي Organizational Equilibrium. فهو يرى أن الفرد يتعاون مع التنظيم إذا كانت المغريات والحوافز بأشكالها المختلفة تزيد عن المساهمات التي يطلب من الفرد تقديمها وإذا حدث عكس ذلك، فإن العضو يرفض التعاون والاشتراك معبراً عن ذلك بطرائق متعددة تتراوح في شدتها من التذمر والاحتجاج البسيط إلى تقديم الاستقالة (هاشم ، 1988:73).

ابعاد سلوك المواطنة التنظيمي :-

1- الايثار :- ويقصد به هو السلوك الاختياري والتلقائي او السلوك الطوعي الموجه نحو اعضاء المؤسسة (الرؤساء والزملاء) في العمل والمهام الموكلة لديهم وكيفية انجازها، ومساعدتهم في حل المشكلات الشخصية لهم وتشجيع العمل الجماعي والتعاون من خلال التعزيز والمشاركة وان الايثار يعزز من كفاءة العاملين .

2- وعي الضمير :- وهو سلوك تقديري يتجاوز متطلبات العمل ويتضمن الطاعة في قواعد العمل ،احترام وقت الحضور، الدقة في العمل، الترتيب، الاعتناء بممتلكات المؤسسة، وانجاز العمل بوقت المحدد والتخطيط المسبق لضمان كفاءة العمل ..

3- الكياسة :- هي ادراك مدى تأثير السلوك على الاخرين ،ورغبة الفرد بالمبادرة والاتصال بالآخرين، وتقديم النصائح والمعلومات الضرورية لزملائه، واحترام رغبات وخصوصيات الزملاء وتجنب إثارة المشاكل معهم والتعامل مع الزميلات باحترام.

4- المشاركة الطوعية : وهي تعني مشاركة الموظف في بناء الحياة الاجتماعية للمؤسسة، والحرص على متابعة انشطتها الغير رسمية كحضور الاجتماعات والندوات وإعلانات المؤسسة والنشرات التي تصدرها والحرص على سمعتها والدفاع عن المؤسسة وتقديمها للآخرين بصورة جيدة وتتبع التطورات والاقترحات البناءة لتطوير وتحسين العمل .

5- الروح الرياضية :- وهي الرغبة بتحمل الازعاج وفروض العمل بدون شكوى، او هو موقف الفرد الايجابي من النواحي السلبية في العمل ويشير الى ان الموظف يجب عليه ان لا يشكو عند مواجهة المضايقات في العمل وسوء المعاملة التي تحدث اثناء العمل ( Organ،1988: 3-7).

منهجية البحث: (earch Methodology Res)

اعتمد الباحثان في هذا البحث المنهج الوصفي الارتباطي لأنه منهج ملائم ومناسب لإجراءات البحث والتوصل إلى النتائج .

مجتمع البحث:

يتألف المجتمع الحالي من (300) معلمة في مديرية تربية الرصافة الاولى والثانية والثالثة لرياض الاطفال للعام الدراسي (2022/2021) كما وضح في جدول.

الوصف النوعي لمجتمع البحث (معلمات رياض الاطفال ) لمديريات تربية بغداد الرصافة الأولى والثانية والثالثة للعام الدراسي(2021-2022)

عدد الرياض	عدد المعلمات	المديرية
28	399	الرصافة الأولى
54	489	الرصافة الثانية
20	146	الرصافة الثالثة
102	1034	المجموع

### عينة البحث:

لتحقيق أهداف البحث في تقصي متغير السلوك المواطنة التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال، قام الباحثان باختيار عدد من العينات لتحقيق اهداف بحثها على النحو الآتي:

**1- عينة التطبيق الاستطلاعي:** قد سعه الباحثان إلى إجراء هذا التطبيق من أجل التعرف على وضوح تعليمات المقياس وفقراته وبدائله، فضلاً عن الكشف عن الفقرات الغامضة وغير الواضحة لأفراد العينة ومحاولة تعديلها وحساب الوقت المستغرق في الإجابة عن المقياس ولتحقيق ذلك قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (25) معلمة اختيروا عشوائياً من روضات محافظة بغداد لتربية (الرصافة الاولى) تم اختيار العينة الاستطلاعية من رياض الاطفال ومن رياض تختلف عن التي اختيرت منها عينة البناء.

### 2- عينة البناء ( التحليل الاحصائي )

إذ بلغت العينة (300) معلمة، وبنسبة 30% تقريباً، واختيرت هذه العينة من مجتمع البحث الحالي بالأسلوب البسيط العشوائي الطبعي.

### 3- عينة التطبيق النهائي:

اختيرت عينة معلمات رياض الاطفال بالطريقة البسيطة العشوائية من مديرية تربية الرصافة الاولى والثانية او الثالثة محافظة بغداد، اذا تم اختيار عينة البناء نفسها.

### أداة البحث: ( TooIs Research )

#### مقياس سلوك المواطنة التنظيمي:

بالاطلاع على نظرية (جستر برنارد) لم يتمكن الباحثان من الحصول على مقياس مناسب لقياس سلوك المواطنة التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال تتوفر فيه الخصائص و الشروط السيكومترية اللازمة لذلك ارتأت الباحثان بناء مقياس لقياس سلوك المواطنة التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال **إجراءات بناء مقياس سلوك المواطنة التنظيمي:**

#### أ- تحديد مفهوم سلوك المواطنة التنظيمي

يمكن تحديد المنطلقات النظرية التي اعتمدها الباحثان في بناء المقياس بما يأتي:

1- اعتمد الباحثان على نظرية جستر برنارد في تحديد مفهوم سلوك المواطنة التنظيمي أي ان الباحثان اعتمدا على تعريف جستر برنارد للسلوك المواطنة التنظيمي (بانه التعاون والخدمة التطوعية التي تتبع من ذات الافراد وعدم الانتظار لأي مكافأة او مصالح شخصية من أجل تحسين صورة المؤسسة (Harper, 2015, 2)

2- اعتمدا الباحثان على النظرية التقليدية ( الكلاسيكية ) في بناء مقياس سلوك المواطنة التنظيمي لذا سيتم حساب الخصائص القياسية له ولفقراته في ضوء مؤشرات نظرية القياس الكلاسيكية.

#### ب - تحديد ابعاد المقياس:

تم صياغة الفقرات بعبارات تقريرية أذ قام الباحثان بصياغة (60) فقرة لكل الأبعاد

ومن خلال قراءه النظرية ومراجعتها تم حصر أبعادها ب خمسة ابعاد وهي:

1- - الايثار :- ويقصد به السلوك الاختياري والتلقائي او السلوك الطوعي الموجه نحو اعضاء المنظمة (الرؤساء والزملاء) في العمل والمهام الموكلة لديهم وكيفية انجازها، ومساعدتهم في حل المشكلات الشخصية لهم وتشجيع العمل الجماعي والتعاون من خلال التعزيز والمشاركة وان الايثار يعزز من كفاءة العاملين.

2- وعي الضمير: - وهو سلوك تقديري يتجاوز متطلبات العمل ويتضمن الطاعة في قواعد العمل، احترام وقت الحضور ، الدقة في العمل، الترتيب، الاعتناء بمتلكات المؤسسة، وانجاز العمل بوقت المحدد والتخطيط المسبق لضمان كفاءة العمل.

3- الكياسة: - وهو سلوك تقديري يتجاوز متطلبات العمل ويتضمن الطاعة في قواعد العمل، احترام وقت الحضور ، الدقة في العمل، الترتيب، الاعتناء بمتلكات المؤسسة، وانجاز العمل بوقت المحدد والتخطيط المسبق لضمان كفاءة العمل.

4- المشاركة الطوعية:- تشير الى سلوك الفرد التطوعي الذي يعبر عن المشاركة البناءة والمسؤولية في ادارة امور المؤسسة والاهتمام بمصيرها والحرص على نجاحها وتطورها .

5- الروح الرياضية :- ويقصد به الاتجاه الايجابي من النواحي السلبية وعدم الانزعاج من فروض العمل وتجنب تقديم الشكاوي المفرطة ويكون مستعد للتضحية والتسامح والصبر والاحساس بمشكلات الاخرين (Organ، 1988، 3-7)

### ج - صياغة فقرات المقياس : Formulation Scale Items

بعد أن تم تحديد تعريف سلوك المواطنة التنظيمي تعريفا نظريا، وتحديد الابعاد التي يتألف منها المقياس ووضع التعريفات العامة لها والتي تم اعتمادها في إعداد فقرات كل بعد من تلك الابعاد بحيث تكون منسجمة مع تعريف البعد مع الأخذ بالحسبان طبيعة المجتمع وخصائصه الذي سيطبق عليه المقياس وبعد مراجعة الأدبيات والأطر النظرية للسلوك المواطنة التنظيمي، قام الباحثان بصياغة ( 60 ) فقرة ولكل مجال (12) فقرة.

### د- بدائل الإجابة : Response Alternative

لقد وضع الباحثان خمسة بدائل للإجابة أمام كل فقرة وهي ( تنطبق عليّ دائما ، تنطبق عليّ غالبا ، تنطبق عليّ أحيانا ، تنطبق عليّ نادرا ، لا تنطبق عليّ أبداً )، وهذا يعني وضع عدة بدائل للمستجيب ليختار أكثرها انطباقا عليه ؛ حيث إن أفضل نمط لتدرج بدائل الإجابة في تطبيق المقاييس هو التدرج الخماسي (الدليمي والمهداوي، 2005 : ٢٤١)، وأعطيت لهذه البدائل الدرجات (1، 2، 3، 4، 5)

### أعداد تعليمات المقياس : Scale Instruction Preparatio

لغرض توضيح طريقة الإجابة، فقد أعد الباحثان تعليمات للإجابة عن فقرات المقياس وأوضح للمستجيبين أن الهدف من الدراسة هو لأغراض البحث العلمي فقط ؛ وعمد الباحثان إلى إخفاء الهدف من المقياس كي لا يتأثر المستجيب به عند الإجابة ، فقد أكد كرو نباخ أن التسمية الصريحة للمقياس قد تدفع المستجيب إلى تزييف إجابته (Croubach , 1970: 40)، لذا طلب من المعلمة الإجابة بصراحة وعدم ترك أي فقرة .

### تحليل الفقرات :-

سيتم تحليل الفقرات بأسلوبين وهي

اولا :- التحليل المنطقي للفقرات :

قام الباحثان بعرض المقياس بصورته الأولية البالغ (60) فقرة على(14) خبيراً من المختصين ذوي الخبرة في مجال علم النفس التربوي والقياس والتقويم ورياض الأطفال. لإبداء آراءهم وملاحظاتهم حول المقياس في الحكم على مدى ملائمة المقياس للغرض الذي وضع من اجله ، وفي ضوء ما قرره الخبراء تم تعديل بعض الفقرات ، وقد اعتمد الباحثان على قيمة مربع كاي المحسوبة للحكم على صلاحية الفقرة وهي توازي نسبة 80% فأعلى من آراء المحكمين بوصفها نسبة موافقة على الفقرات وفي ضوء آراء المحكمين تمت الموافقة على اغلب الفقرات ما عدا الفقرتين رقم (8،9)

من البعد الاول والفقرتين رقم (7، 11) من البعد الثاني والفقرة رقم (10) من البعد الثالث والفقرات رقم (2، 3، 7) من البعد الرابع والفقرات رقم (5، 9، 12) من البعد الخامس تم حذفها بسبب ان اغلب المحكمين اشاروا الى عدم صلاحيتها ليصبح المقياس المطبق لعينة التحليل الاحصائي يتكون من (49) فقرة .

### ثانياً:- التحليل الإحصائي للفقرات ( Items Statistical Analysis for ) :

اذ ان دقة المقياس في قياس ما وضع لقياسه يعتمد على دقة فقراته ان التحليل الاحصائي يوضح كفاءة الفقرة في قياس الفروق الفردية بين الافراد وبما ان عدد فقرات المقياس سلوك (49) فقرة لذا اختارت الباحثان عينة التحليل الاحصائي البالغة 300 معلمة ولذلك حسب ما اشارت اليه .واشارت ( Anastasi،1976) .

### أ- حساب القوة التمييزية لكل فقرة (Them discriminathon)

وقام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (300) معلمة .وهو عدد يلبي الشروط الذي قدما (وهو ان العدد المناسب لعينة البناء ان لا يقل عن (300) فردا (Anastasi،1976،209) .

### القوة التمييزية للفقرات (Discrimination Power of Items)

طبق الباحثان المقياس على افراد العينة البالغ عددهم (300) معلمة وتصحيح استمارات الإجابة ، ولاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس رتبت درجات أفراد العينة من أعلى درجة كلية إلى اقل درجة كلية وحددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية وبنسبة (27 %) من كل مجموعة وبلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (81) معلمة في المجموعة العليا، و (81) معلمة في المجموعة الدنيا .واستعملت الباحثان الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس ، على أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة ، ومن خلال هذا الاجراء تبين ان جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً ، لأن قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) بدرجة حرية (160) وعند مستوى دلالة (0.05) .الجدول يبين نتائج حساب القوة التمييزية للفقرات .

### القوة التمييزية لفقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
10,105	0,939	2,234	0,984	3,740	1
5,983	0,983	3,209	0,820	4,049	2
8,211	1,013	3,518	0,681	4,617	3
13,821	0,877	3,320	0,450	4,814	4
7,957	0,998	2,419	1,304	3,851	5
6,333	0,893	3,049	0,967	3,962	6
8,107	1,111	2,962	0,945	4,259	7
10,445	1,021	3,259	0,600	4,703	8
5,443	1,015	3,234	0,935	4,024	9
6,893	1,058	3,172	0,925	4,234	10
5,537	1,147	2,691	1,007	3,617	11
8,741	1,177	3,037	0,963	4,493	12

9,932	0,921	3,111	0,772	4,419	13
4,772	1,048	2,666	1,215	3,506	14
5,528	0,936	3,185	0,907	3,975	15
3,809	1,077	3,197	1,013	3,814	16
4,228	1,017	2,703	1,091	3,395	17
3,275	1,038	3,185	1,005	3,703	18
11,187	0,941	3,296	0,675	4,716	19
5,988	0,894	3,333	0,967	4,197	20
6,582	0,978	2,358	1,341	3,555	21
10,106	1,076	3,061	0,775	4,530	22
6,738	1,052	2,641	0,980	3,703	23
9,005	0,971	3,259	0,808	4,506	24
11,07	0,914	2,629	0,984	4,259	25
4,495	1,139	3,024	0,942	3,753	26
2,110	0,970	3,308	0,993	3,629	27
9,227	1,122	3,197	0,802	4,592	28
6,906	1,029	3,197	0,929	4,246	29
6,906	1,029	3,197	0,929	4,246	29
6,517	1,065	3,370	0,768	4,308	30
5,825	1,106	3,111	0,907	4,024	31
3,853	1,002	2,654	1,295	3,345	32
7,337	1,066	2,987	0,927	4,123	33
4,300	1,124	2,901	1,098	3,641	34
9,975	0,995	2,691	1,048	4,271	35
4,495	1,068	2,691	1,023	3,419	36
4,408	1,050	3,148	1,118	3,888	37
3,257	1,090	2,617	1,252	3,209	38
5,421	1,022	3,172	0,915	3,987	39
6,030	1,114	3,395	0,910	4,345	40
4,147	1,054	3,160	0,720	3,740	41
2,092	0,980	3,160	1,215	3,518	42
4,529	1,013	2,493	0,919	3,172	43
5,345	1,077	2,962	0,880	3,777	44
8,320	1,276	2,913	0,626	4,209	45
4,202	1,121	3,358	0,998	4,049	46
5,225	0,880	2,728	1,118	3,543	47
7,977	1,090	2,901	1,005	4,197	48
3,430	1,254	2,555	1,520	3,296	49



الاتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب الاتساق الداخلي كالتالي:  
أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

وللتثبت من صدق الفقرات اعتمد الباحثان في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط "بيرسون" Person correlation بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية، لكون درجات الفقرة متصلة ومتدرجة، علماً أن عينة صدق الفقرات تتكون من (300) معلمة في البحث الحالي. وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0,113) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298) وهذا يعد مؤشر على ان المقياس صادقاً لقياس الظاهرة التي وضع لقياسها والجدول يوضح ذلك.

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمي

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	0,515	18	0,205	35	0,523
2	0,327	19	0,507	36	0,288
3	0,421	20	0,369	37	0,276
4	0,555	21	0,410	38	0,209
5	0,387	22	0,515	39	0,322
6	0,359	23	0,364	40	0,351
7	0,410	24	0,426	41	0,200
8	0,507	25	0,571	42	0,135
9	0,335	26	0,283	43	0,235
10	0,416	27	0,119	44	0,191
11	0,316	28	0,516	45	0,406
12	0,443	29	0,405	46	0,205
13	0,512	30	0,359	47	0,245
14	0,269	31	0,349	48	0,392
15	0,338	32	0,224	49	0,167
16	0,244	33	0,377		
17	0,252	34	0,243		

ب . علاقة درجة الفقرة بدرجة البعد الذي تنتمي اليه :

وقد استخدم الباحثان معامل الارتباط بيرسون من أجل معرفة العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس الكلية للمجال الذي تنتمي اليه، حيث بينت النتائج أن كل قيم معامل الارتباط ذات دلالة احصائية عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0,098) استخدم الباحثان هذا الأسلوب لمعرفة معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، وذلك لغرض التأكد من صدق فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمي في كل بعد وتم اعتماد الدرجة الكلية للبعد محكاً داخلياً، وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون اتضح إن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً

عند مقارنتها بالقيمة الحرجة البالغة (0,113) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (298) ومن خلال هذا المؤشر اتضح أن جميع فقرات المقياس تعبر عن ابعادها والجدول يبين ذلك .  
معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي اليه.

الايثار		وعي الضمير		القياسية		المشاركة الطوعية		الروح الرياضية	
رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	0,503	11	0,409	21	0,487	32	0,474	41	0,448
2	0,419	12	0,531	22	0,501	33	0,538	42	0,400
3	0,484	13	0,532	23	0,350	34	0,484	43	0,347
4	0,594	14	0,317	24	0,413	35	0,550	44	0,445
5	0,476	15	0,399	25	0,588	36	0,493	45	0,532
6	0,444	16	0,327	26	0,455	37	0,308	46	0,424
7	0,445	17	0,324	27	0,285	38	0,414	47	0,411
8	0,611	18	0,334	28	0,572	39	0,427	48	0,520
9	0,500	19	0,541	29	0,454	40	0,427	49	0,507
10	0,520	20	0,504	30	0,472				
				31	0,421				

ج. مصفوفة الارتباطات الداخلية لاستقلالية الأبعاد الرئيسية:

لتحقيق ذلك اعتمد الباحثان استمارات العينة السابقة وأشارت النتائج الى أن معاملات ارتباط درجة كل مكون بالدرجة الكلية للمقياس فضلاً عن علاقة المكونات بعضها البعض الأخر دالة احصائياً . مصفوفة الارتباطات الداخلية

المكونات	الدرجة الكلية	الايثار	وعي الضمير	القياسية	المشاركة الطوعية	الروح الرياضية
الدرجة الكلية	1	0,846	0,820	0,867	0,681	0,536
الايثار		1	0,636	0,648	0,407	0,483
وعي الضمير			1	0,651	0,371	0,273
القياسية				1	0,458	0,443
المشاركة الطوعية					1	0,522
الروح الرياضية						1

يتبين من الجدول بأن جميع الارتباطات سواء كانت بين الأبعاد بعضها مع البعض الآخر أو ارتباطها بالدرجة الكلية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمي وباستعمال معامل ارتباط بيرسون كانت دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (298) حيث القيمة الحرجة تساوي (0,113) ، وهذا يشير الى ان الأبعاد مترابطة فيما بينها وتقاس شيء واحد ويتم التعامل معها كدرجة كلية واحدة.

حساب الخصائص السايكومترية للفقرات:-

اولا : الصدق

وقد تحقق في مقياس سلوك المواطنة التنظيمي الصدق الظاهري (Face Validity) ومؤشرات صدق البناء (Construct Validity) وكما يأتي :

الصدق الظاهري :-

قام الباحثان بعرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء في مجالات علم النفس والتربية والقياس والتقييم وطرائق التدريس وغيرهم (الجابري :2011:218).

صدق البناء :-

لقد قام الباحثان بحساب صدق البناء من خلال ايجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من خلال (حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس ، وارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه ، وارتباط ابعاد المقياس فيما بينها ).

ثانيا : ثبات المقياس Scales Reliability :

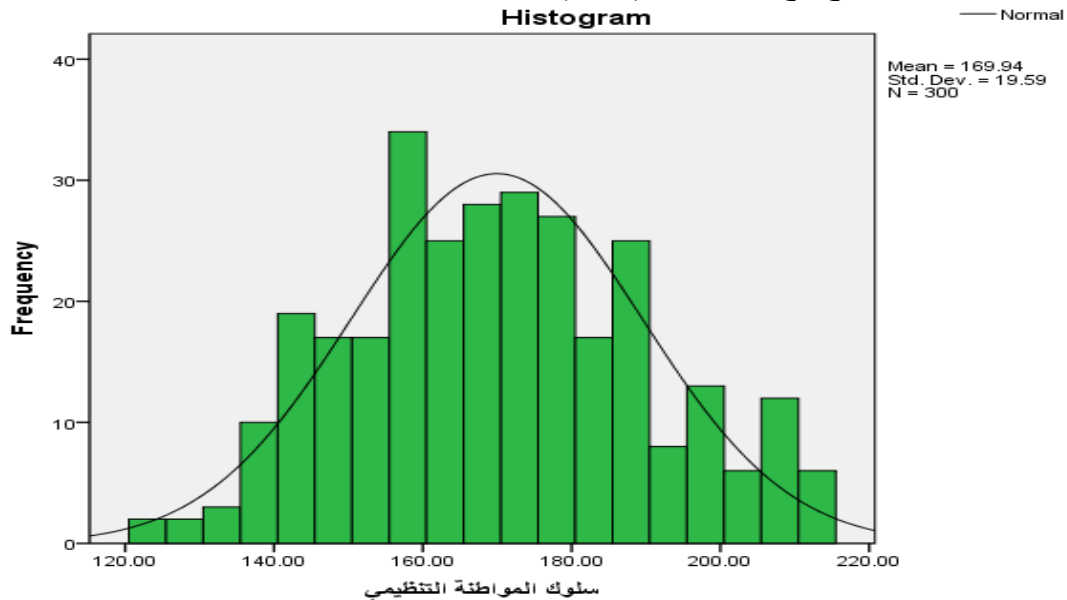
تم حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار ومعدلة الفا كرو نباخ وكالاتي:

أ- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test-Retest :

لغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (30) معلمة وبفاصل زمني بلغ (14) يوماً من التطبيق الأول، ثم حُسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني وبلغ معامل الارتباط (0,84) للمقياس، وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس عبر الزمن.

ب- معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha :

قد أُستخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات العينة الأساسية البالغة (300) استمارة، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل ألفا (0,82) وهو معامل ثبات جيد.



الشكل البياني لعينة التطبيق النهائي (ن = 300) سلوك المواطنة التنظيمي

الصيغة النهائية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمي : يتكون المقياس من (49) فقرة وبتدرج (خماسي البدائل) وكان أعلى درجة للمقياس (245) وأدنى درجة للمقياس (49) بوسط فرضي للمقياس (147).

الخطأ المعياري لمقياس سلوك المواطنة التنظيمي :- بلغ الخطأ المعياري لمقياس سلوك المواطنة التنظيمي بطريقة اعادة الاختبار والفاكرو نباخ، وجدول يوضح ذلك.

المقياس	قيمة الثبات بطريقة اعادة الاختبار	الخطأ المعياري	قيمة الثبات بطريقة الفاكرو نباخ	الخطأ المعياري
سلوك المواطنة التنظيمي	0,84	3,134	0,82	3,526

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

الهدف الاول : التعرف سلوك المواطنة التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال .  
لتحقيق هذا الهدف قام الباحثان بتطبيق مقياس سلوك المواطنة التنظيمي المتكون من (49) فقرة على عينة البحث المتكونة من (300) معلمة. وأظهرت النتائج كما موضح في الجدول .  
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمي

المتغير	العدد	القيمة التائية t		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدالة (0,05)
		المحسوبة	الجدولية			
سلوك المواطنة التنظيمي	300	20,283	1,96	19,590	169,940	دالة

وتشير هذه النتيجة إلى أن المعلمات يمتلكن سلوك المواطنة تنظيمي وهذا يتفق مع تفسير نظرية التعاون لـ(جستر برنارد) إذ يشير إلا انه سلوك غير رسمي يقوم على اساس عاطفي وهو لا نهائيا لأنه يعتمد على العلاقات الشخصية بين العاملين . فهو مفيد لأنه وسيلة تحفظ الأفراد في أطار التنظيم الرسمي . وعليه فهو بذلك اوجد سلوكيات مرغوبة لدى معلمات رياض الاطفال مثل (الايثار والروح الرياضية والكياسة والمشاركة الطوعية ) وغيرها من السلوكيات الجيدة . ويعد سلوك المواطنة التنظيمي احد السلوكيات التعاون والخدمة التطوعية الفعلية التي تتبع ذات الافراد وعدم الانتظار لأي مكافأة او مصالح شخصية من اجل تحسين صورة المؤسسة (Harper, 2015:2). وهذه النتيجة التي حصلت عليها الباحثان تتفق مع نتائج الدراسات السابقة على الرغم من اختلاف عيناتها إذ اتفقت مع دراسة ( عبد العزيز، 2020 ) (انماط القيادة السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في دولة الكويت وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمي لدى المعلمات و دراسة (Mahin&BagherGorji:2014) (فحص العلاقة الرابطة بين كل من سلوك المواطنة التنظيمي والدعم التنظيمي والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة كأتول بجمهورية ايران .

#### التوصيات

1. مفاتحة مديرية الاعداد والتدريب بإقامة دورات للمعلمات رياض الاطفال لتنمية سلوك المواطنة التنظيمي لديهن.
2. على واضعي مناهج رياض الاطفال ان تتضمن كيفية تعليم الاطفال سلوك المواطنة التنظيمي .

#### المقترحات

1. اجراء دراسة مقارنة بين معلمات المرحلة الابتدائية ومعلمات رياض الاطفال في سلوك المواطنة التنظيمي .

2. اجراء دراسة لمعرفة فاعلية برنامج تدريبي في تطوير سلوك المواطنة التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال .

المصادر

ابو موسى، مفيد احمد . 2011. اثر برنامج تدريبي قائم على التعلم المزيح في قدرة وانتاج الوسائط المتعددة التعليمية . مهد قطوف المعرفة، الاردن .

اسماعيل، محمد ناصر ، 2012، اثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي ، دراسة تحليلية

أراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في معهد الادارة | الرصافة، بغداد ، العراق .  
الحريري، د محمد سرور ا، 2016، ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العامة والمؤسسات الدولية والخاصة ، دار الاكاديميون ط1، عمان- الاردن.

حواس، أميرة محمد. (٢٠٠٣). اثر الالتزام التنظيمي والثقة في الإدارة العليا العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية. رسالة ماجستير غير منشورة،

كلية التجارة جامعة القاهرة، مصر.

الزيباري، جعفر خانو ، 2020، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى

السلامية، لبنى علي ، 2019 ، دور وسائل التواصل الاجتماعي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين في المدارس الاساسية الخاصة في العاصمة عمان

شهري، مينة سليمان ، 2019، سلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الجزائرية من وجهة نظر القادة الاكاديميين (المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 51،

العدد 3)

عبد العال، احمد، إدارة ، 2015، وتنظيم مؤسسات رياض الاطفال في الالفية الثالثة، مكتبة الفلاح، الكويت، ط1.

عوض، عاطف محمود، 2013، أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي : دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان، العدد المجلد 29، العدد 3 (31

ديسمبر/كانون الأول)، دار النشر جامعة دمشق، سوريا .

الفتلاوي ، علي شاکر ، 2010 ، سيكولوجية الزمن ، دار الصفحات للدراسات ، دمشق ، سوريا .  
محمد، لينا جمال ، 2018، الإدارة والإشراف التربوي في رياض الأطفال، ط1، دار نشر ابن

النفيس، عمان، الاردن .

المدو، الاء عبد الكريم ، 2020، التوازن التنظيمي كأداة لنجاح المنظمات، ط1، دار المناهج للتوزيع والنشر، عمان الاردن

المعموري و منصور ، حمزة و بن زاهي ، 2014، سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 14.

منصور الخفاجي ، طاهر محسن، نعمة عباس، نظرية المؤسسة/ مدخل العمليات، 2010 ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان ، الاردن

منيرة ، قرين (2021) رسالة ماجستير (دور القيم التنظيمية الاندماجية في تعزيز سلوك المواطنة لدى العامل) ، دراسة ميدانية بمؤسسة حضنة حليب المسيلة، الجزائر) كلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية، قسم علم الاجتماع

المحايوي ، 2006، قاسم نايف علوان ، ادارة الجودة في الخدمات ، دار الشروق ، عمان ، الاردن .

Al-Mahawi, 2006, Qasim Nayef Alwan, Quality Management in Services, Dar Al-Shorouk, Amman, Jordan.

Abu Musa, Mofeed Ahmed. 2011. The effect of a training program based on blended learning on the ability and production of educational multimedia. Cradle of knowledge cuts, Jordan.

Ismail, Muhammad Nasser, 2012, The Effect of the Organizational Climate on the Behavior of Organizational Citizenship, an Analytical Study of the Views of a Sample of Faculty Members in the Institute of Management | Rusafa, Baghdad, Iraq.

Al-Mamouri and Mansour, Hamza and Bin Zahi, 2014, Organizational citizenship behavior as a tool for organizational effectiveness in modern organizations, Journal of Humanities and Social Sciences, 2014, No. 14.

Hawass, Amira Muhammad. (2003). The impact of organizational commitment and trust in senior management The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior by application to commercial banks. Unpublished Master's Thesis, Faculty of Commerce, Cairo University, Egypt.

Al-Zibari, Jaafar Khano, Organizational Behavior in Business Organizations, Dar Al-Mahraj for Publishing and Distribution, first edition 2020

Salamiyah, Lubna Ali, 2019, The role of social media in enhancing organizational citizenship behavior among teachers in private primary schools in the capital, Amman

Al-Hariri, Dr. Muhammad Sorour, 2016, The Culture of Strategic Relationships in the Management of Public Companies and International and Private Institutions, Academics House, 1st floor, Amman - Jordan.

Shahry, Mina Suleiman, 2019, The behavior of organizational citizenship among faculty members in Algerian public universities from the point of view of academic leaders (Jordanian Journal of Business Administration, Vol. 51, No. 3, 2019)

Abdel-Al, Ahmed, Management and Organization of Kindergarten Institutions in the Third Millennium, Al Falah Library, Kuwait, 1st Edition (2015).

Awad, Atef Mahmoud, 2013, The Impact of Applying Elements of Administrative Creativity in Organizational Development: A Field Study on Workers in Cellular Communications Institutions in Lebanon, Volume 29, Number 3 (December 31, 2013), Damascus University Publishing House, Syria.

Al-Fatlawi, Ali Shaker, 2010, The Psychology of Time, House of Pages for Studies, Damascus, Syria.

Abu Musa, Mofeed Ahmed. 2011. The effect of a training program based on blended learning on the ability and production of educational multimedia. Cradle of knowledge cuts, Jordan.

Muhammad, Lina Jamal, 2018, Educational Administration and Supervision in Kindergartens, 1st Edition, Ibn Al-Nafis Publishing House, Amman, Jordan.

Al-Mado, Alaa Abdel-Karim, 2020, Organizational Balance as a Tool for the Success of Organizations, 1st Edition, Dar Al-Manhaj for Distribution and Publishing, Amman, Jordan

Mansour Al-Khafaji, Taher Mohsen, Nima Abbas, Theory of the Foundation / Operations Introduction, 2010, Dar Al-Yazuri Scientific for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

Munira, Qurain (2021) Master's Thesis (The Role of Integrative Organizational Values in Enhancing Citizenship Behavior among Workers), a field study at the Hudna Milk Foundation, Msila, Algeria) Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Sociology

Dipaola, M. (2011). " Organizational Citizenship Behavior in schools and its Relationship of school climate", Journal of School Leadership, Vol. 11.,424-447

Harper ,Pamela J. (2015).Exploring forms of organizational citizenship behaviors (OCB): antecedents and outcomes. Journal of Management and Marketing Research Volume 18 ,PP.1-16.

Organ, D.(1988).Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington, MA: Lexington Books

Mahin, Adib. Bagher Gorji, Mohammad, (2014), Perceived Organizational

Allen , J. Yen ,W . M (1979) Interoduction To Measuremen

مقياس سلوك المواطنة التنظيمي بصورته النهائية

الجامعة المستنصرية  
كلية التربية الأساسية  
قسم رياض الاطفال  
عزيزتي المعلمة .....  
تحية طيبة

اضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعكس ارائك وقيمك ومعتقداتك واساليبك في التعامل مع الافكار والمستجدات والمنجزات ومسؤوليتك تجاه الاخرين والالتزام بقوانين المجتمع، اذا يهدف الباحث من خلال اجابتك الوقوف على مواقفك الحقيقية، ولما لذلك من اهمية كبيرة للبحث العلمي بشكل خاص وتطوير العملية التعليمية في رياض الاطفال بشكل عام

ونظرا لما نعدهه فيكم من موضوعية وصراحة في التعبير عن ارائك لذلك تامل الباحثان تعاونك معها في الاجابة عن جميع الفقرات بما يعكس ارائك الحقيقية وذلك من خلال وضع اشارة ( √ ) تحت احد البدائل لكل فقرة من فقرات المقياس .  
علما انه لا توجد اجابة صحيحة واخرى غير صحيحة بقدر ما تعبر عن ارائك الحقيقية نحوها ولا داعي لذكر الاسم .

مع خالص الشكر والتقدير لتعاونك معنا

ملاحظة: يرجى ملء البيانات الاتية

قناة الاعداد : معهد معلمات ( ) كلية التربية او التربية الأساسية قسم رياض الاطفال ( )  
كلية التربية ( ) شهادة عليا رياض اطفال ( ) قنوات اخرى ( )  
سنوات الخدمة :- اقل من خمس سنوات ( ) من 5 الى 9 سنوات ( ) من 10 فاكتر ( )

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	اساعد زميلاتي المعلمات الجدد لتحسين بيئة الروضة					
2	اقدم المساعدة لكل من يطلب المساعدة من الأطفال والمعلمات والمديرة					
3	اقوم بسد الشاغر عند غياب احدي زميلاتي المعلمات					
4	ارغب بالاتصال والتنسيق مع زميلاتي في الروضة					
5	اتدخل في حل المشاكل بين زميلاتي في العمل					
6	اشجع زميلاتي المعلمات على العمل الجماعي					
7	احث زميلاتي المعلمات على روح					



					التعاون	
					أقدم المساعدة الى زميلاتي المعلمات اللواتي لديهن اعمال كبيرة	8
					اسمح لزميلاتي المعلمات باستخدام وسائل التعليمية	9
					اتطوع لمساعدة زميلاتي المعلمات حول كيفية حل المشكلات التي يعاني منها بعض الأطفال	10
					التزم بالنظام والقوانين من دون مراقبة المسؤولين	11
					اخبر مديرتي عندما لا اتمكن من الحضور للروضة	12
					استطيع مواجهة التحديات والصعوبات الجديدة خلال العمل	13
					احرص على انجاز اعالي في الوقت المحدد	14
					التزم بقرارات ادارة الروضة	15
					احرص على كيفية زيادة جودة خدمات الروضة	16
					احرص على تقديم الخبرات والنشاطات لأطفال الروضة بكفاءة عالية	17
					اقوم بصنع الوسائل التعليمية التي تثير رغبة اطفال الروضة في التعلم	18
					اتطوع في تقديم فعاليات جديدة للأطفال	19
					اساعد المديرية وزميلاتي المعلمات في وضع الخطة المناسبة عند اقامة الدروس التدريبية	20
					اتجنب الانتقاص من زميلاتي المعلمات عندما اشترك معهن في النشاطات المختلفة	21
					اشجع زميلاتي على المناقشة الامور المهمة في الأتتماعات بدل الخوض في القضايا الجانبية	22
					اتحدث عن مستقبل روضتنا بفخر وايجابية في المجتمع	23

					24	اقدم مقترحات مفيدة الى زميلاتي المعلمات تسهم في تحفيز العمل الفردى والجماعى
					25	اعمل الى تقديم الجوانب الايجابية لتطوير روضتى بغية جذب الآخرين اليها
					26	اتابع بانتظام قرارات وتعليمات ادارة الروضة
					27	اقوم بالرد على مراسلات الروضة الموجهة الي
					28	ادافع عن سمعة روضتى عندما ينتقدها الآخرين
					29	احرص على حضور جميع الاحتفالات والندوات والدورات التى تقيمها الروضة
					30	اقدم النصيحة لمديرتى عند مواجهتها اى ازمة
					31	اتجنب إثارة المشاكل بين زميلاتي المعلمات
					32	ارغب فى انجاز الاعمال والوظائف حتى وان لم اکتف بها رسميا
					33	اعمل فى الروضة بعد اوقات الدوام الرسمية ان اقتضت المصلحة العامة ذلك
					34	اسعى الى تقديم الآراء السديدة لإدارة الروضة
					35	اراعى خصوصية زميلاتي المعلمات
					36	اتجنب التدخل فى خصوصيات الاطفال والعاملين فى الروضة
					37	احرص على مساعدة المعلمات فى تجديد وتطور وسائلهم التعليمية
					38	اتابع التطورات التى تخص عملى من اجل تطوير روظتى
					39	احرص على اقامة العلاقات الاجتماعية الجيدة مع جميع المعلمات
					40	اطرح افكار جديدة ومناسبة لتطوير وتعليم اطفال الروضة

					انفذ المهام المطلوبة مني دون تدمير	41
					ابدل قصار جهدي من اجل ان لا يكون هناك تراكم في العمل	42
					اتقبل النصيحة والمشورة من جميع زميلاتي في الروضة	43
					اتجنب على الجوانب السلبية للمعلمات واركنز على الجوانب الايجابية	44
					اتقبل النقد الموضوعي من مديرتي وزميلاتي المعلمات	45
					اتحمل مسؤولية اخطائي في العمل	46
					اتسامح مع كل من يسيء الي	47
					اتقبل انجاز الاعمال الاضافية الموكلة إلي	48
					اتحمل ضغوط العمل وعدم الشكوى	49

## Building and measuring organizational citizenship behavior among kindergarten teachers

Nagam Khaill Ibrahim  
nnagam706@yahoo.com

Saadi Jasim AL\_Churairy  
saadijag@yahoo.

Al-Mustansiriyah University - College of Basic Education  
07711966919

07727481610

### Abstract:

The current research aims to identify the organizational citizenship behavior of kindergarten teachers. The research sample included (300) kindergarten teachers from the Baghdad Rusafa Education Directorates (first, second, third), and to achieve the objectives of the research, the researchers built a scale for (organizational citizenship behavior) based on the theory of (Jester Bernard) after reviewing previous theories and studies. Specific to the subject of her research, as the organizational citizenship behavior scale included (49) items distributed on five dimensions (altruism, conscience awareness, civility, voluntary participation, sportsmanship), and the following alternatives were adopted in the two scales (always apply to me, usually apply to me, apply to me). Sometimes, it seldom applies to me, it never applies to me. The psychometric characteristics (veracity and stability) of the scale were verified, and the data were processed statistically through the use of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The following results were obtained:

1- Kindergarten teachers have organizational citizenship behavior.