

Received: 10/5/2022 Accepted: 5 /6/2022 Published: 2022

سلوك المواطنة التنظيمي وعلاقته بإدارة الانطباع المعرفي

لدى معلمات رياض الاطفال

أ.د سعيدي جاسم عطية الغريزي

نغم خليل ابراهيم

saadijag@yahoo.com

nnagam706@yahoo.com

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على سلوك المواطنة التنظيمي وعلاقته بإدارة الانطباع المعرفي لدى معلمات رياض الاطفال , إذ اشتملت عينة البحث على (300) معلمة رياض اطفال من مديريات تربية بغداد الرصافة (الاولى ،الثانية ،الثالثة) ،وتحقيقاً لأهداف البحث قام الباحثان ببناء مقياس ل(سلوك المواطنة التنظيمي) بالاعتماد على نظرية (جستر برنارد) ومقياس (لإدارة الانطباع المعرفي) بالاعتماد على نظرية (كوفمان) إذ تضمن مقياس سلوك المواطنة التنظيمي (49) فقرة موزعة على خمسة ابعاد (الايثار ، ، وعي الضمير ، الكياسة ، المشاركة الطوعية الروح الرياضية) ، و(49) فقرة لمقياس إدارة الانطباع المعرفي موزعة على خمسة ابعاد (التعزيز الذاتي ، الحظوة ، التمثيل ، الترهيب ، التوسل) ، وتم اعتماد البدائل الآتية في المقياسين (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ أحياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ أبداً) وتم التحقق من الخصائص السيكومترية (الصدق الظاهري والصدق البناء . والثبات عن طريقة اعادة الاختبار ، معادلة ألفا كرونباخ) للمقياسين وتم معالجة البيانات احصائياً من خلال استخدام الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستعمال الوسائل الاحصائية الآتية (اختبار (كا2) مربع كاي والاختبار التائي لعينة واحدة ، الاختبار التائي T-Test لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون ، معادلة الفا كرونباخ للاتساق الداخلي، الاختبار الزائي). وقد توصل البحث الى أن معلمات رياض الاطفال يمتلكن مستوى من سلوك المواطنة تنظيمي . لأن قيمتها التائية المحسوبة البالغة (20,283) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96). فضلاً عن نهن يمتلكن مستوى من ادارة الانطباع المعرفي ، لأن قيمتها التائية المحسوبة البالغة (5,944) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96). ووجود علاقة ارتباطية بين سلوك المواطنة التنظيمي وإدارة الانطباع المعرفي لدى معلمات رياض الاطفال . حيث ان قيمة معامل الارتباط بين سلوك المواطنة التنظيمي وإدارة الانطباع المعرفي قد بلغت (0,630) , بلغت القيمة التائية المحسوبة (14,00) , وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298). الكلمات المفتاحية سلوك المواطنة التنظيمي , بإدارة الانطباع المعرفي

أولاً: مشكلة البحث: Research Problem

تمر المجتمعات اليوم بمرحلة سريعة من التغير في جميع مجالات الحياة وعلى الأصعدة كافة ، تولدت عنها حالة من الارباك وعدم الاستقرار في النواحي التربوية والاقتصادية والاجتماعية ، والى الشعور بالتوجس من المستقبل بصورة جعلت من الاستمتاع بالحياة امراً صعب المنال لكل فئات وشرائح المجتمع (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 وانطباع الفرد ، وعليه تعد إدارة الانطباع المعرفي عملية تسعى المعلمات من خلالها الى السيطرة او التلاعب بردود الاخرين اتجاه صورهن او افكارهن

(زيباري، 2017: 215). ومن هنا تسعى المعلومات من خلال تحقيق مصالح مؤسساتهن التعليمية وشعورهن نحوها و تتجسد مشكلة البحث بدافعين هما دافع فكري (معرفي) ودافع ميداني. إذ يتعلق الدافع الفكري والمعرفي بما اثبتته مراجعة الباحثان للفكر الإداري التربوية في المؤسسات التربوية لمتغيرات الدراسة (سلوك المواطنة التنظيمي، وإدارة الانطباع) التي مازال قيد التشكيل والتأطير الفكري على المستوى النظري والتطبيقي إذ لم يصل الجدل الفكري الى مستوى من النضج المعرفي، لرسم حدود العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمي، وإدارة الانطباع المعرفي لدى الافراد اما الدافع الميداني فقد تمثل بما يلمسه المهتم والمختص في البيئة التعليمية في رياض الاطفال لاسيما مجتمع البحث من انخفاض في مستوى الأداء فضلا عن الشعور المحسوس عند اكثر المعلمات بعدم الرضا والانزعاج من الكثير من السياسات والإجراءات والتي تعكس بمجملها وجود مشاكل كثيرة قد يكون احد مسبباتها عدم الاهتمام بالمتغيرات السلوكية الفاعلة في البيئة الاجتماعية للمؤسسات التعليمية ومدى تأثير هذه المتغيرات في مجريات عمل الرياض ومنها (سلوك المواطنة التنظيمي وإدارة الانطباع المعرفي) (ابو موسى، 2011: 460). مما شكل دافعا للباحثة للخوض في دراسة هذه المتغيرات، وذلك لأن المؤسسات التعليمية وبالأخص معلمات رياض الاطفال تواجه العديد من المشكلات ذات الصلة بسلوكياتهن وأساليب تواصلهن وعلاقاتهن بالمحيط العمل.

أهمية البحث:-

تعد رياض الاطفال اليوم من اولى واهم المراحل التعليمية نظرا 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 التي تغرس في نفوس الاطفال العادات الطيبة والاتجاهات البناءة، وتكسبهم الخصال الكريمة والسلوك القويم (عبد العال، 2015: 2). وبذلك يتوقف نجاح الرياض على المعلمة الكفوة وهي التي توجه الطفل وتقدم له المثيرات البيئية أو الوسائل التربوية المعينة لتحفيز طاقاته واستثارة قدراته ومساعدته على النمو المتكامل السوي، أذن للمعلمة تأثيرا بالغاً في شخصية الطفل اكثر من تأثير أبويه، فالأطفال يتأثرون كثيرا 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 وأدارة 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 يعد أداة تؤدي الى تعميق الوعي بأهمية روح العمل الجماعي واشاعة التعاون والمشاركة وهو نافذة لتشجيع روح المبادرة وتقديم الأفكار الخلاقة، كما تسهم في تعزيز حالات الانتماء والالتزام والحرص على تحقيق أعلى مستوى من الأداء وكذلك التخفيف من جوانب الصراع السلبي الهدام وتسهم في إشاعة جو من الثقة التنظيمية والجماعية والفردية. وتتيح بشفافية عالية فرص تطبيق العدالة التي ينبغي أن تحكم جميع سياسات وخيارات المؤسسة تجاه جميع الأطراف وتنمي اليقظة والاستعداد والجاهزية لدى الإدارة والكوادر التعليمية والمجتمع لغرض مواجهة مختلف الأزمات والمواقف الحرجة التي تواجه المؤسسات. (الخفاجي ومنصور، 2010: 39). اذن ومن هذا المنطلق التربوي وجد ان سلوك المواطنة التنظيمي

ذو أهمية بالغة فقد تناولته دراسات عدة توصلت الى وجود علاقات ارتباطية بين متغيرات عديدة نفسية وتربوية اذ اشارت دراسة (اسماعيل: 2012) الى وجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي و سلوك المواطنة التنظيمي لدى عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في معهد الادارة الرصافة الاولى. بينما توصلت دراسة (الرقاد وابو دية: 2016) الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين ممارسة القادة للذكاء العاطفي و سلوك المواطنة التنظيمية لديهم . بينما توصلت دراسة (عبد العزيز، 2020) وجود علاقة ارتباطية بين انماط القيادة و سلوك المواطنة التنظيمي لدى المعلمين من وجهة نظر المدراء وكانت مرتفعة. وتعد إدارة الانطباع المعرفي من اولويات معلمات الروضة فهن يرغبن بتكوين انطباعات أولية جيدة عند الآخرين لأنهن يعتقدن أن هذه الانطباعات ستمارس تأثيرها على التفاعلات الاجتماعية، وتسعى المعلمات من محاولة السيطرة على صورهن بوعي وبدون وعي ، لكونه سلوك يستخدم للحفاظ على الصور المطلوبة للذات ، وان إدارة الانطباع المعرفي هي عملية تحاول المعلمات من خلالها التأثير على انطباعات الآخرين نحوهن (Gwal،2015:38) . وقد ظهرت أهمية إدارة الانطباع المعرفي من خلال العديد من الثقافات الاجتماعية فإن نجاح اي استراتيجية يتوقف على البيئة الثقافية لذلك المجتمع . وهذا يعني ان إدارة الانطباع المعرفي تنطوي على نقل الصور الذاتية والتكيف الذي يلائم البيئة الثقافية والتي تتكون من خلال التلاعب بتعابير الوجه والابتسامة والاتصال بالعين وغيرها من لغة الجسد (ابو موسى، 2011:46). وفي الغالب ان الافراد الذين يمارسون إدارة الانطباع المعرفي يمتلكون مميزات مهمة في العديد من المواقف، ففي العادة يستخدمون اساليب واستراتيجيات مختلفة لتعزيز صورهم ولها ايضا علاقة كبيرة وتأثير قوي على ثقافة المؤسسة وأدائها.

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على :

- مستوى سلوك المواطنة التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال .
- مستوى إدارة الانطباع المعرفي لدى معلمات رياض الاطفال .
- العلاقة الارتباطية بين سلوك المواطنة التنظيمي وإدارة الانطباع المعرفي لدى معلمات رياض الاطفال.

حدود البحث Research Limits :

يحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال للمديرية العامة لتربية بغداد الرصافة \الاولى \الثانية\الثالثة العام الدراسي 2021- 2022

مصطلحات البحث (Search terms)

سيقوم الباحثان بتحديد المصطلحات والمفاهيم الواردة في بحثهما وهي :-

اولا:- سلوك المواطنة التنظيمي (Organizational citizenship behavior) وقد عرفه كل من

1- **جستر برنارد (1938: chester Bernard)**

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

2- **مورمان (1991: 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 :- بما أن الباحثان تبني نظرية (chester Bernard,1938) تبني الباحثان تعريف جستر برنارد ل (سلوك المواطن التنظيمي) .

التعريف الإجرائي :-

هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة من خلال إجابتها عن فقرات مقياس سلوك المواطن التنظيمي المستخدم في البحث .

ثانياً:- إدارة الانطباع المعرفي (Impression Management)
وقد عرفها كل من:

- إيرفينغ كوفمان (Erving Goffman , 1959)

" وهي العملية التي يسعى الافراد من خلالها للسيطرة او التلاعب بردود الآخرين اتجاه صورهم او افكارهم " (Goffman,1959:130) .

- اصلان (Aslant, 2015)

"بأنها محاولة واعية أو غير واعية للسيطرة على الصورة المتوقعة في التفاعل الاجتماعي الحقيقي أو الوهمي". (الحدراوي، 2019، 29)

التعريف النظري :-

بما أن الباحثان تبني نظرية (Erving Goffman , 1959) في الإطار النظري وبناء المقياس فقد تتبنى تعريف كوفمان ل (إدارة الانطباع) .

التعريف الإجرائي :-

هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة من خلال إجابتها عن فقرات مقياس إدارة الانطباع المعرفي المستخدم في البحث .

أطار النظري

أولاً: مفهوم سلوك المواطن التنظيمي :-

يعد سلوك المواطن التنظيمي إحدى السلوكيات التي تمارسها المؤسسات ومنها المؤسسات التعليمية وهو أحد المفاهيم التي تؤثر في السلوك الانساني والذي بدورها يمكن أن تكون ذات أثر بالغ الأهمية في نجاح التعليم او عدمه ، وبالنظر الى نجاح أو فشل المؤسسات في العمل فسنجد أن جودة التعليم وازدهاره يرتبط بإيجابية عمل الموظفين و ان سلوك المواطن التنظيمي يرتبط أيضاً بالتشجيع عليه وقد كان الأمر سابقاً مختلف عن الآن فلم يكن الاهتمام بسلوك المواطن 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 أيضاً (Harper, 2015:2)

النظرية التي فسرت سلوك المواطن التنظيمي

أولاً:- نظرية النظام التعاوني (Chester Bernard, 1938) (جستر برنارد)

يعد أول 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). ويؤكد جستر برنارد أيضاً 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. وعليه ينشأ داخل التنظيم الرسمي مجموعة علاقات غير مرئية و غير مدونة تنمو في كل مؤسسة أساسها الاتصال. ومن هذا المنطلق يتحول الاتصال إلى عامل مساعد لزيادة الفعالية التنظيمية. (عوض، 2013:101). ويدعم جستر برنارد نظريته بالتأكيد على أهمية الحوافز كمحرك ودافع رئيسي للعمل لدى الأفراد مقابل تعاونهم مع التنظيم في تحقيق الأهداف المرسومة، والاهتمام أيضاً بنوعية الحوافز المقدمة ومدى اقتناع الأفراد بها من أجل تلبية احتياجاتهم ورغباتهم اللامتناهية. فالفكر التنظيمي هو نسق تعاوني يشمل مركبات معقدة ومتميزة في علاقاتها التعاونية بين الأفراد. 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).

المفاهيم النظرية للنظام التعاوني لجستر برنارد

1 - الفرد: إن الإنسان مخلوق اجتماعي بطبعه، فلا يمكن أن يعيش إلا مع إنسان، والإنسان مستقل، وبنفس الوقت يعد جزءاً من نظام، وهو شيء حي له أيضاً القدرة على التكيف وعلى التوازن الداخلي مع العالم الخارجي، وله القدرة على الاستمرار بالرغم من التغيرات التي تحدث داخل ذاته وخارجة عنه.

2- التنظيم الرسمي: انه نظام من النشاطات المتداخلة والمستقلة لمجموعات مختلفة من الافراد يعملون جميعاً تحت انماط توجيهية من اجل الوصول الى الاهداف المشتركة.

3- التنظيم غير الرسمي: ان في كل تنظيم رسمي هناك تنظيم غير رسمي، فالأول يقوم على أساس عقلاني محدد ومرسوم، بينما يقوم الثاني على أساس عاطفي وهو لا نهائي لأنه يعتمد على العلاقات الشخصية بين العاملين ولا يمكن وجود واحد منهما دون الآخر. (Harper, 2015:2)

ابعاد سلوك المواطن التنظيمي :-

1- الايثار :- ويقصد به هو السلوك الاختياري والتلقائي او السلوك الطوعي الموجه نحو اعضاء المؤسسة (الرؤساء والزعماء) 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 الآخرين ،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 والاقتراحات البناءة لتطوير وتحسين العمل .

5- الروح الرياضية :- وهي الرغبة بتحمل الأزعاج 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 ومن امثلته (التخلي عن المصالح الشخصية لصالح المجموعة او المؤسسة) (Organ,1988: 3-7) .

ثانيا :- مفهوم ادارة الانطباع المعرفي

تمثل إدارة الانطباع المعرفي (انها عملية واعية أو لا واعية حيث يحاول الناس التأثير على تصورات الآخرين حول الشخص أو حدث ، يفعلون ذلك من خلال تنظيم المعلومات والتحكم فيها في التفاعل الاجتماعي (Goffman, 1959:6) . وقد أصبح مفهوم (إدارة الانطباع المعرفي) محط انظار واهتمام الكثير من الباحثين والعلماء النفسيين من خلال الدراسات الميدانية المتنوعة على مساحات واسعة من مجالات علم النفس. وقد حكم ادارة الانطباع دافعان هما الأول دافع ارضاء الآخرين والدافع الثاني هو تثبيت صورة الشخص الاجتماعية أي مركزه الاجتماعي أمام الآخرين. وقد قام عالم النفس الاجتماع (Goffman) بوضع اسس لإدارة الانطباع المعرفي ويرى (Goffman) "ان اي سلوك يومي او اي لقاء او اي نوع من اداء الادوار يشابه إلى حد كبير الاداء المسرحي " (عبدة، 2020: 300) .

1- نظرية Goffman

تعد من اوائل النظريات التي وضعت تفسيرات لمفهوم ادارة الانطباع . فقد اهتمت بالفرد ومواقفه من الآخرين وكيفية تقديم نفسه وأفعاله لهم أثناء الحياة اليومية والطريقة التي يمكن من طريقها التحكم بانطباعات الآخرين عنه أثناء التفاعل الاجتماعي (علوان، 2019: 61) . وهذه السلوكيات أقرب الى التأليف المسرحي، فالتأليف المسرحي يتناغم مع جذوره التفاعلية الرمزية التي تركز على الفرد والآخرين من خلال التفاعل الاجتماعي واستنادا إلى التفاعلية الرمزية ، وجد Goffman أن التعابير الجسدية والإيماءات ونوعية الموقف تعد مؤشرات أصدق للمعنى الموقف وادراك الفرد، تجعله يحاول تدبير تعابير الحركية وأفعاله بالشكل الذي يظهر أحسن مظهر محاولا إخفاء الأوجه السلبية مما يجعل التفاعل الاجتماعي نوعا من لعبة الانطباعات بين المرسل والمستقبل، طرف يحاول اكتشاف الحقيقة وطرف يحاول إخفاءها الأمر الذي يساعد على استمرار العملية الاجتماعية ، بحيث كل طرف من الأطراف التفاعل يحاول حماية صورته و تجنب صورته السلبية ، ويقدم أفضل صورة لذاته بمحاولة دفاعية (صالح والشمري، 2020، 103) . ويحاول كل إنسان في عملية التفاعل وضع واجهة تشمل الرموز والإشارات التي تتناسب مع مكانة الدور الذي يلعبه كالملبس ونمط اللغة التي يستعملها الفرد للتأثير على الآخرين، وهذا ما سماه Goffman "بالأداء" وهو نشاط يقوم به الفرد أمام الآخرين من أجل التأثير فيهم بأي شكل من الأشكال. ولتوضيح ذلك يقول Goffman يوجد ثلاثة مستويات لهوية الفرد هي :

المستوى الأول هوية الأنا:

وفيه يقدم الفرد نفسه لنفسه، ويرتبط بمشاعره وأحاسيسه فعلى الفرد أن يعرف من هو؟ وما هي حدود قدرته؟ وما نقاط ضعفه ونقاط قوته؟

المستوى الثاني الهوية الفردية :

يقدم فيه الشخص نفسه لعائلته وأصدقائه المقربين. فأنت الوحيد الذي تقرر شكل الصورة التي تظهر بها أمام أفراد أسرتك من حيث انطباعاتهم عنك هادئ أو عصبي، متزن أم متهور... إلخ).

المستوى الثالث الهوية الاجتماعية :

يقدم فيه الشخص نفسه للآخرين في دائرة واسعة من الأسرة والأصدقاء المقربين. فهذه الدائرة تشمل الجمهور وزملاء العمل وفيها أيضا يتحدد الشكل الذي تريد أن يراك به الآخرون. (السامرائي، 2021:235)

إبعاد إدارة الانطباع المعرفي :-

أ- الخطوة :- وتعرف "الخطوة على أنها عملية تغيير سلوك الفرد ليصبح أكثر جاذبية أو محبوب للغير ، او هي السلوكيات الظاهرة المستخدمة من لدن الجهات التنظيمي لجعل المؤسسة أكثر جاذبية للآخرين. (Bolino&Turnley,1999:191).

ب- تعزيز الذات:- "أنه التغذية الراجعة للسلوك الايجابي (المرغوب فيه) ويقوم الشخص بتقديم معززات ذاتية بعد قيامه بتحقيق الاهداف المطلوبة منه حسب المعايير المعتمدة مسبقا لتعزيز السلوك وتقويمه " (حسين والحجازي، 2015:41)

ج- الترهيب:- يستخدم الفرد هذا السلوك من أجل انجاز اعماله ، لاسيما عندما يعيق الجمهور أو يتداخل مع تحقيق اهداف عمله ويعرف أيضا على "أنه اسلوب يتضمن التهديد وإظهار الغضب ، لكن عيب هذا الاسلوب يكمن في النظر إلى الفرد على أنه ضعيف الشخصية ومتحجج. (Jones & Pittman، 1982:232).

د- التمثيل:- وهو شكل آخر من أشكال إدارة الانطباع، اذ يحاول الفرد من خلالها خلق انطباعات بأنهم متفوق أخلاقيا، وأنه شخص فاضل، أو صالح ويهدف هذا الاسلوب إلى تكوين انطباع عن الفرد يميزه عن الآخرين (Jones&Pittman,1982:251).

هـ- التوسل:- وتعني الظهور بمظهر العاجز أو تعيس الحظ ، وقد تنثر لدى الآخرين الشعور بواجب رعاية الفرد. وتتضمن تقليل قيمة الذات وطلب المساعدة ، وإذا أسرف الفرد في استخدام هذه الاستراتيجية، فإنه سينظر إليه على أنه شخص كسول وكثير المطالب. (Jones&Pittman,1982:275).

منهجية البحث واجراءاته**اولا: منهجية البحث: (Research Methodology)**

بما ان هدف البحث تقصي العلاقة بين متغيري السلوك المواطنة التنظيمي وإدارة الانطباع المعرفي ، لذا اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الارتباطي كونه ملائم لطبيعة اهداف البحث الحالي.

ثانيا: مجتمع البحث: (Research Community)

تألف مجتمع البحث الحالي من (1034) معلمة في مديرية تربية الرصافة الاولى والثانية والثالثة لرياض الاطفال للعام الدراسي (2022/2021) بواقع (399) الرصافة الاولى (489) الرصافة الثانية (146) الرصافة الثالثة .

ثالثا : عينة البحث: (The research sample)

تم اختيار (300 معلمة) عينة للبحث الحالي من مجتمع البحث بالأسلوب الطبقي العشوائي البسيط بواقع (100) معلمة لكل مديرية ولتطبيق اداتا البحث تم تطبيقها على عينة البناء نفسها.

رابعاً: أدوات البحث : (Too Is Research)

أولاً : مقياس سلوك المواطنة التنظيمي

إجراءات بناء المقياس :

أ- تحديد مفهوم سلوك المواطنة التنظيمي

1- اعتمد الباحثان على نظرية جستر برنارد في تحديد مفهوم سلوك المواطنة التنظيمي وتم اعتماد على تعريف جستر برنارد للسلوك المواطنة التنظيمي .

ب - تحديد ابعاد المقياس :

ومن خلال قراءة النظرية ومراجعتها تم حصر أبعادها بـ خمسة ابعاد وهي :

(الايثار، وعي الضمير، الكياسة، المشاركة الطوعية، الروح الرياضية)

ج - صياغة فقرات المقياس :

بعد مراجعة الأدبيات والأطر النظرية للسلوك المواطنة التنظيمي، قام الباحثان بصياغة (60) فقرة ولكل مجال (12) فقرة، و وضع الباحثان خمسة بدائل للإجابة أمام كل فقرة وهي (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالبا ، تنطبق عليّ أحيانا ، تنطبق عليّ نادرا ، لا تنطبق عليّ أبداً وأعطيت لهذه البدائل الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) و لغرض توضيح طريقة الإجابة، فقد أعد الباحثان تعليمات للإجابة عن فقرات المقياس.

-عينة التطبيق الاستطلاعي :

للتحقق من مدى وضوح الفقرات والتعليمات والزمن المستغرق في الإجابة 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.

تحليل الفقرات :-

سيتم تحليل الفقرات بأسلوبين وهي

أولاً :- التحليل المنطقي للفقرات (Logical analysis)

من اجل التعرف على صلاحية فقرات المقياس، قام الباحثان بعرض المقياس بصورته الأولية البالغ (60) فقرة على (14) خبيراً من المختصين ذوي الخبرة في مجال علم النفس التربوي والمقياس والتقويم ورياض الاطفال 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 اعتمدت 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 (9، 8) 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 والجدول (1) يوضح آراء المحكمين على صلاحية الفقرات .

جدول (1)
أراء المحكمين بمدى صلاحية فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمي

المكونات	أرقام الفقرات	المحكمين		النسبة المئوية	قيمة مربع كاي المحسوبة	الجدولية	مستوى دلالة 0,05
		الموافقون	غير الموافقين				
الايثار	1، 3، 4، 5، 6، 11	14	0	%100	14	3,84	دالة
	2، 7، 10، 12	12	2	%86	7,14	3,84	دالة
	8، 9	8	6	%57	0,282	3,84	غير دالة
وعي الضمير	2، 3، 4، 8، 9، 12	14	0	%100	14	3,84	دالة
	1، 5، 6، 10	13	1	%93	10,28	3,84	دالة
	7، 11	9	5	%64	1,14	3,84	غير دالة
الكياسة	3، 4، 6، 7، 8، 9	14	0	%100	14	3,84	دالة
	1، 2، 5، 11، 12	12	2	%86	7,14	3,84	دالة
	10	10	4	%71	2,56	3,84	غير دالة
المشاركة الطوعية	1، 4، 6، 9، 10، 11، 12	14	0	%100	14	3,84	دالة
	5، 8	13	1	%93	10,28	3,84	دالة
	2، 3، 7	8	6	%57	0,282	3,84	غير دالة
الروح الرياضية	2، 4، 6، 8، 10، 11	14	0	%100	14	3,84	دالة
	1، 3، 7	13	1	%93	10,28	3,84	دالة
	5، 9، 12	10	4	%71	2,56	3,84	غير دالة

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

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 مقياس سلوك المواطنة 49 فقرة لذا اختار الباحثان عينة التحليل الاحصائي البالغة 300 معلمة ولذلك حسب ما اشارت اليه انستازي (Anastasi،1976)

أ- حساب القوة التمييزية لكل فقرة (Them discriminathon) 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 أقل درجة كلية وحددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية ونسبة (27 %) من كل مجموعة وبلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (81) معلمة في المجموعة العليا، و (81) معلمة في المجموعة الدنيا. واستعمل 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 ، اذ تراوحت القيمة التائية بين (2,092 – 13,821) لأن قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) بدرجة حرية (160) وعند مستوى دلالة (0.05).

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

لإيجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تم استعمال معامل ارتباط بيرسون اذ تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (-0,135 - 0,571). 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

ب . علاقة درجة الفقرة بدرجة البعد الذي تنتمي اليه :

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)

ج. مصفوفة الارتباطات الداخلية لاستقلالية الابعاد الرئيسية:

لتحقيق ذلك اعتمدت الباحثان استمارات العينة السابقة وأشارت النتائج الى أن معاملات ارتباط درجة كل مكون بالدرجة الكلية للمقياس فضلاً عن علاقة المكونات بعضها ببعض الآخر دالة احصائياً ، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2) مصفوفة الارتباطات الداخلية

المكونات	الدرجة الكلية	الايثار	وعي الضمير	القياسة	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
القياسة				1	0,458	0,443
المشاركة الطوعية					1	0,522
الروح الرياضية						1

يتبين من الجدول (2) بأن جميع الارتباطات سواء كانت بين الابعاد 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 الابعاد مترابطة فيما بينها وتقيس شيء واحد ويتم التعامل معها كدرجة كلية واحدة.

حساب الخصائص السايكومترية للفقرات:-

أولاً : الصدق

يعد مفهوم الصدق واحدةً من أكثر المفاهيم الأساسية في مجال القياس النفسي، كما أنه يُعد أساساً للمقاييس النفسية، لكونه يساعد في التعرف على المكونات الداخلية للمقياس نفسه والتنبؤ فيما بعد بقدرات الأفراد التعليمية والعملية (نمر، 2009: 69) وتم التحقق من الصدق من خلال الصدق الظاهري ومؤشرات صدق البناء

الصدق الظاهري :-

ويعد الصدق الظاهري المظهر العام للمقياس، وهو يشير إلى ما يبدو من قدرة المقياس ما وضع من أجله، ومن خلال صله الفقرات بالمتغير المراد قياسه وبأن مضمون المقياس متفق مع الغرض منه (Anstasi&Urbina:1997:148) وقد تم التحقق من منه من خلال عرض فقرات المقياس على الخبراء والمحكمين .

مؤشرات صدق البناء :-

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

ثانياً : 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 كرو نباخ (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.

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

ثانياً : مقياس إدارة الانطباع :

تم الاعتماد على نظرية (كوفمان) في بناء المقياس

إجراءات بناء إدارة الانطباع المعرفي :

أ- تحديد مفهوم إدارة الانطباع :- (وهي العملية يسعى الأفراد خلالها للسيطرة أو التلاعب بردود

الآخرين اتجاه صورهم أو أفكارهم). (Goffman, 1959, 130)

ب – تحديد أبعاد المقياس :

تم صياغة الفقرات بعبارات تقريرية أذ قام الباحثان بصياغة (60) لكل الأبعاد ومن خلال قراءه النظرية ومراجعتها تم حصر أبعادها ب خمسة أبعاد وهي : (التعزيز الذاتي, الحظوة , التمثيل او المثالية, الترهيب, التوسل)

ج - صياغة فقرات المقياس : (Formulation Scale Items)

قام الباحثان بصياغة (60) فقرة ولكل مجال (12) فقرة. وتم اعتماد خمسة بدائل للإجابة وهي (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ أحياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لاتنطبق عليّ أبداً)، وأعطيت لهذه البدائل الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) . وتم وضع تعليمات واضحة ومفهومة

تحليل الفقرات :- سيتم تحليل الفقرات بأسلوبين وهي

اولا :- التحليل المنطقي للفقرات :-

من اجل التعرف على صلاحية فقرات المقياس، قام الباحثان بعرض المقياس بصورته الأولية البالغ (60) فقرة على(14) خبيراً من المختصين ذوي الخبرة في مجال علم النفس التربوي ورياض الاطفال والقياس والتقويم ملحق(1). 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 اعتمدت الباحثان على قيمة مربع كاي المحسوبة للحكم على صلاحية الفقرة وهي توازي نسبة 80% فأعلى من آراء المحكمين وفي ضوء ذلك تمت الموافقة على اغلب الفقرات ما عدا الفقرتين رقم (4، 10) من البعد الاول والفقرة رقم (9) من البعد الثاني والفقرتين رقم (6، 10) من البعد الثالث والفقرات رقم (2، 6، 8) من البعد الرابع والفقرات رقم (3، 4، 8) من البعد الخامس تم حذفها بسبب ان اغلب المحكمين اشاروا الى عدم صلاحيتها ليصبح المقياس المطبق لعينة التحليل الاحصائي يتكون من (49) فقرة والجدول (2) يوضح آراء المحكمين على صلاحية الفقرات.

الجدول (2) آراء المحكمين بمدى صلاحية فقرات مقياس ادارة الانطباع

المكونات	أرقام الفقرات	المحكمين		النسبة النسبية المنوية	قيمة مربع كاي المحسوبة	الجدولية	مستوى دلالة 0,05
		الموافقون	غير الموافقين				
التعزيز الذاتي	2، 3، 6، 7، 9، 11، 12	14	0	100%	14	3,84	دالة
	1، 5، 8	13	1	93%	10,28	3,84	دالة
	4، 10	9	5	64%	1,14	3,84	غير دالة
الحظوة	1، 4، 5، 6، 8، 10، 11	14	0	100%	14	3,84	دالة
	2، 3، 7، 12	12	2	86%	7,14	3,84	دالة
	9	8	6	57%	0,282	3,84	غير دالة
التمثيل او	1، 2، 4، 5، 7، 9، 11، 12	14	0	100%	14	3,84	دالة

المثالية	3، 8	12	2	86% %	7,14	3,84	دالة
	6، 10	10	4	71% %	2,56	3,84	غير دالة
الترهيب	1، 3، 4، 5، 9، 11	14	0	100% %	14	3,84	دالة
	7، 10، 12	12	2	86% %	7,14	3,84	دالة
	2، 6، 8	10	4	71% %	2,56	3,84	غير دالة
التوسل	2، 5، 9، 10، 11، 12	14	0	100% %	14	3,84	دالة
	1، 6، 7	13	1	93% %	10,28	3,84	دالة
	3، 4، 8	9	5	64% %	1,14	3,84	غير دالة

ثانيا : التحليل الاحصائي للفقرات

1- القوة التمييزية للفقرات (Discrimination Power of Items).

بعد تطبيق المقياس على افراد العينة البالغ عددهم (300) معلمة وتصحيح استمارات الإجابة، ولاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس رتبت درجات افراد العينة من اعلى درجة كلية الى اقل درجة كلية وحددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية ونسبة (27 %) من كل مجموعة ، فقد بلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (81) معلمة في المجموعة العليا، و (81) معلمة في المجموعة الدنيا . واستعمل 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 ، واتضح أن جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً ، إذ تراوحت القيم التائية بين (2,318 – 16,755) لأن قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) بدرجة حرية (160) وعند مستوى دلالة (0,05) .

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية :

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 احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) إذ تراوحت قيم معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية (0,139 - 0,667) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (0,113) بدرجة حرية (298) وبمستوى دلالة (0,05) .

ب . علاقة درجة الفقرة بدرجة البعد الذي تنتمي اليه :

لحساب علاقة درجة الفقرة بدرجة البعد الذي تنتمي اليه تم استعمال معامل ارتباط بيرسون اتضح إن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً 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

ج- مصفوفة الارتباطات الداخلية لاستقلالية الأبعاد الرئيسية:

بههدف التعرف على مدى استقلالية الأبعاد الرئيسية في قياسها لمفهوم ادارة الانطباع المعرفي، ثم ايجاد معاملات الارتباطات الداخلية بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجات الكلية للأبعاد الرئيسية. اعتمد الباحثان في حسابها على معامل ارتباط " بيرسون " Person correlation لكون الدرجات متصلة ومتدرجة . ولتحقيق ذلك اعتمد الباحثان استمارات العينة السابقة واشارت النتائج الى أن

معاملات ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس فضلاً عن علاقة الأبعاد بعضها ببعض الآخر دالة احصائياً ، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3) مصفوفة الارتباطات الداخلية

المكونات	الدرجة الكلية	التعزيز الذاتي	الحضوة	التمثيل او المثالية	الترهيب	التوسل
الدرجة الكلية	1	0,814	0,932	0,864	0,852	0,862
التعزيز الذاتي		1	0,695	0,525	0,698	0,639
الحضوة			1	0,762	0,771	0,774
التمثيل او المثالية				1	0,663	0,741
الترهيب					1	0,591
التوسل						1

يتبين من الجدول (3) بأن جميع الارتباطات سواء كانت بين الأبعاد بعضها مع البعض الآخر أو ارتباطها بالدرجة الكلية لمقياس إدارة الانطباع كانت دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (298) حيث القيمة الحرجة تساوي (0,113)، وهذا يشير الى ان المكونات مترابطة فيما بينها وتقيس شيء واحد ويتم التعامل معها كدرجة كلية واحدة.

حساب الخصائص السايكو مترية الفقرات:-

اولاً : الصدق

وتم التحقق من الصدق من خلال الصدق الظاهري ومؤشرات صدق البناء اذ قام الباحثان بحساب صدق البناء من خلال ايجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من خلال (حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس ، وارتبط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه ، وارتباط ابعاد المقياس فيما بينها).

ثانياً: ثبات المقياس Scales Reliability :

تم حساب الثبات بطريقة اعادة الاختبار ومعادلة الفاكرو نباخ والاتي:

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 (0,85) للمقياس، وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس عبر الزمن.

ب- معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha :

أُستخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات العينة الأساسية البالغة (300) استمارة، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل ألفا (0,83) وهو معامل ثبات جيد.

الصيغة النهائية لمقياس إدارة الانطباع المعرفي:- يتكون المقياس من (49) فقرة وبتدرج (خماسي البدائل) وكان أعلى درجة للمقياس (245) وأدنى درجة للمقياس (49) بوسط فرضي للمقياس (147)

عرض نتائج البحث

الهدف الاول : التعرف على مستوى سلوك المواطنة التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال.
لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس سلوك المواطنة التنظيمي المتكون من (49) فقرة على عينة البحث المتكونة من (300) معلمة. وأظهرت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (169,940) درجة وبانحراف معياري قدره (19,590) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (147) درجة، استخدم الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة، وتبين أن الفرق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0,05)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (20,283) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96)، وبدرجة حرية (299) وهذا يعني أن معلمات رياض الاطفال يمتلكن مستوى سلوك مواطنة تنظيمي والجدول (4)

جدول (4)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمي

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية t		الدلالة (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
سلوك المواطنة التنظيمي	300	169,940	19,590	147	20,283	1,96	دالة

وتشير هذه النتيجة إلى أن المعلمات يمتلكن سلوك المواطنة التنظيمي وهذا يتفق مع تفسير نظرية التعاون لـ(جستر برنارد) إذ يشير إلا أنه سلوك غير رسمي يقوم على اساس عاطفي وهو لا نهائيا لأنه يعتمد على العلاقات الشخصية بين العاملين . فهو مفيد لأنه وسيلة تحفظ الأفراد في إطار 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 (2: Harper,2015) وهذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسات السابقة على الرغم من اختلاف عيناتها إذ اتفقت مع دراسة (اسماعيل 2012) (اثر المناخ التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمي) و دراسة (الرقاد وابو دية 2016: (الذكاء العاطفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية) ودراسة (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 كاتول بجمهورية ايران .

الهدف الثاني : التعرف على مستوى إدارة الانطباع المعرفي لدى معلمات رياض الاطفال.
لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس ادارة الانطباع المتكون من (49) فقرة على عينة البحث المتكونة من (300) معلمة. وأظهرت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (158,380) درجة وبانحراف معياري قدره (33,161) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (147) درجة، استخدم الباحثان

الاختبار التائي لعينة واحدة , وتبين ان الفرق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0,05)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (5,944) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96)، وبدرجة حرية (299) وهذا يعني ان معلمات رياض الاطفال يمتلكن مستوى من ادارة الانطباع والجدول (5) يوضح ذلك

جدول (5)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس ادارة الانطباع المعرفي

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية t		الدالة (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
ادارة الانطباع	300	158,380	33,161	147	5,944	1,96	دالة

تشير هذه النتيجة الى ان معلمات رياض الاطفال يمتلكن ادارة الانطباع وذلك بوصفه احد ابعاد الشخصية التي يستخدمها الافراد من خلال تفاعلهم اليومي ليكونوا انطباعات ايجابية عن انفسهن لدى الآخرين بقصد تحقيق الاهداف المرغوبة اثناء التفاعل الاجتماعي. (Goffman,1959:132) فضلا عن ان إدارة الانطباع المعرفي تربط بين السمات الشخصية والوظائف العقلية لدى المعلمات والتي تؤثر في صور ذاتهن . وتعد من الاستراتيجيات المهمة في التفاعل الاجتماعي بين المعلمات واكتساب السلوكيات الايجابية والمرغوبة مثل (الحظوة وتعزيز الذات والتمثيل). و ترغب المعلمات بالشعور بالاحترام والقيمة والكفاءة وتقدير الذات وتقديم صورة ايجابية عن نفسهن وللآخرين لكي ينظروا إليهم بشكل إيجابي ولم تختلف النتيجة التي توصل اليها الباحثان عن نتائج الدراسات السابقة على الرغم من اختلاف عيناتها اذ اتفقت مع دراسة (رفاعي، 2014) (تحليل العلاقة بين سلوك إدارة الانطباع وعلاقة الفرد برئيسه وسلوك المواطن التنظيمي) ودراسة (Adnan&Latif:2012) (أدارة الانطباع واثرها في ترقية الموظفين) ودراسة (Akarc and Aslan :2014) (اثر ادارة الانطباع والالتزام العاطفي والتنظيمي في اداء المواطنة ولم تتفق مع دراسة (جلاّب وحسين، 2008) (تأثير اساليب الانطباع وعلاقتها بأخلاقيات العمل) و دراسة (عباس، 2019) (استراتيجيات إدارة الانطباع التنظيمي وعلاقتها بسلوكيات الصوت الوظيفي). التعرف على العلاقة الارتباطية بين سلوك المواطن التنظيمي وادارة الانطباع المعرفي لدى معلمات رياض الاطفال.

للتحقق من هذا الهدف , قام الباحثان بأخذ اجابات معلمات رياض الاطفال على مقياسي سلوك المواطنة التنظيمي وادارة الانطباع, ثم استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون فكانت النتائج كما

الجدول (6)

العلاقة بين سلوك المواطن التنظيمي وادارة الانطباع

العدد	قيمة معامل الارتباط بين سلوك المواطن التنظيمي وادارة الانطباع المعرفي	القيمة التائية		مستوى الدلالة (0,05)
		المحسوبة	الجدولية	
300	0,630	14,00	1,96	دالة

يتبين من الجدول اعلاه ان قيمة معامل الارتباط بين سلوك المواطنة التنظيمي وادارة الانطباع المعرفي قد بلغت (0,630), ولمعرفة دلالة العلاقة استخدم الباحثان الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (14,00) , وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298).

يشير الباحثان ان هناك تأثير واضح الاهمية لسلوك المواطنة التنظيمي في ادارة الانطباع المعرفي لدى معلمات رياض الاطفال وذلك من خلال شعور المعلمات بان مؤسساتهم تفكر بهم وبرفاهيتهم وحاجاتهم فمن المرجح أن يقوموا بأداء ادوار مختلفة من السلوكيات الايجابية التي تدعم بالمقابل عمل المؤسسة التعليمية وتحسن من موقفها, وان عملية التأثير على السلوك, التي تحاول فيها المعلمات من التأثير على سلوك الآخرين و من حولهن لتحقيق الاهداف المرجوة والسيطرة على انطباعات الآخرين والتي تتشكل لدى الاطفال والمعلمات عن طريق سلوكيات مشتركة التي تجعل منها اكثر جاذبية وجذبا للآخرين .

التوصيات

- 1- مفاتحة مديرية الاعداد والتدريب بإقامة دورات للمعلمات رياض الاطفال لتنمية سلوك المواطنة التنظيمي وادارة الانطباع لديهن.
- 2- على واضعي مناهج اعداد معلمات رياض الاطفال تضمينها مهارات ادارة الانطباع وسلوك المواطنة التنظيمي .

المقترحات

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

المصادر

- ابو موسى، مفيد احمد . 2011. اثر برنامج تدريبي قائم على التعلم المزيح في قدرة ونتاج 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.
- الحدراوي، رافد حميد عباس ، 2019، استراتيجيات إدارة الانطباع التنظيمي وعلاقتها بسلوكيات الصوت الوظيفي دراسة حالة في فروع مصرف الرشيد بمحافظة النجف الاشرف. المجلة العربية للإدارة، مج 39، ع 1 - مارس -آذار (2019).
- حسين والحجازي، 2015، القائد الصغير ومهارات تخطيط الوقت وإدارة الذات، دار نشر المجموعة العربية للنشر والتوزيع،
- الرقاد و أبو دية ، هناء خالد ، عزيزة، 2012، الذكاء العاطفي لدى القادة الاكاديميين في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 20، (2)، 737763 .
- الزبياري، طاهر حسو ، 2017، النظرية السوسيولوجية المعاصرة، دار البيروني للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن اليازوري ط1، الاردن.
- السامرائي , مهدي صالح . 2021، الفكر الاداري والقيادي الحديث , دار اليازوري ط1، عمان , الاردن.

صالح والشمري، 2020، زينة علي، صادق كاظم، جامعة بابل كلية التربية للعلوم الانسانية قسم العلوم التربوية و النفسية، مجلة القادسية للعلوم الانسانية المجلد 24 (العدد 2) (السنة 2021). عبد العال، احمد، إدارة وتنظيم مؤسسات رياض الاطفال في الالفية الثالثة، مكتبة الفلاح، الكويت، ط1 (2015)

عبد العزيز، دلال أنماط القيادة السائدة لدى مديرات رياض الأطفال في دولة الكويت وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمات، جمعية الثقافة من أجل التنمية الكويت .

علوان، سهام، 2019، استراتيجيات إدارة الانطباع لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية جامعة الزقازيق في ضوء نماذج الذكاء العاطفي ، مصر.

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 2013)، دار النشر جامعة دمشق، سوري محمد، لينا جمال، 2018، الإدارة والإشراف التربوي في رياض الأطفال، ط1، دار نشر ابن النفيس، عمان، الاردن .

عبد، عبد الهادي السيد، 2020، الكفاءة الشخصية (الانفعالية ، الاجتماعية ، الاخلاقية) ، ط1، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، مصر.

المعموري ومنصور ، حمزة ، بن زاهي ، 2014، سلوك المواطنة التنظيمية كاداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة ، مجلة الانسانية والاجتماعية ، العدد 14.

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

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

نمر ، عصام ، 2009، مبادئ القياس والتقويم في التربية ، دار الفكر ، عمان ، الاردن . الميحاوي ، 2006، قاسم نايف علوان ، ادارة الجودة في الخدمات ، دار الشروق ، عمان ، الاردن .

هاشم، زكي محمود ، 1988، التنظيم وطرق العمل، دار السلاسل للطباعة، الكويت . الهنداوي، ياسر فتحي ، 2012، إدارة المدرسة وإدارة الفصل اصول نظرية وقضايا معاصرة ط1 –

القاهرة المجموعة العربية للتدريب والنشر
ترجمة المصادر العربية الى الانكليزية

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-Hadrawi, Rafid Hamid Abbas, 2019, Strategies for managing the organizational impression and its relationship to the behavior of the functional voice, a case study in the branches of Al-Rasheed Bank in Najaf

Governorate. The Arab Journal of Management, Volume 39, Vol. 1 - March - March (2019).

Hussein and Hegazy, 2015, The Young Leader, Time Planning Skills and Self-Management, The Arab Group for Publishing and Distribution, Publishing House.

Al-Zibari, Taher Hasso, 2017, Contemporary Sociological Theory, Al-Biruni House for Publishing and Distribution, 1, Amman, Jordan.

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

Saleh and Al-Shammari, 2020, Zeina Ali, Sadeq Kazem, University of Babylon, College of Education for Human Sciences, Department of Educational and Psychological Sciences, Al-Qadisiyah Journal for Human Sciences, Volume (24) Issue (2) Year 2021.

Abdul Aziz, Dalal, the prevailing leadership styles among kindergarten principals in the State of Kuwait and their relationship to the behavior of organizational citizenship among teachers, Culture for Development Association, Kuwait.

Alwan, Siham, 2019, Impression Management Strategies for Heads of Academic Departments, Zagazig University in the Light of Emotional Intelligence Models, Egypt.

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, Issue 3 (December 31 / Kano

Volume 29, Number 3 (December 31, 2013), Damascus University Press, Syria.

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.

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

Hashem, Zaki Mahmoud, 1988, Organization and working methods, Dar Al Salasil for printing, Kuwait.

المصادر الأجنبية

Anastasia, A, (1982): "**Psychological Testing**", 5th.ed, New

Anastasia, A, and Urbana, S (1988): "**Psychological Testing**"

Anastasia, A. (1976) "**Psychological Testing**", Macmillan .

Adnan, Ahmad, Latif khawaja Imran (2013) Impression management and its Impact on Employee promotion, Abasyn Journal of social sciences Vol.6 no. 13

Aslan sebnem : Akarcay Demet (2014) the Effects of Im pression Managment And Organizational Affective com mitmenton con ference Manich Germang .

Bolino, M. C. ;Turnley, W. H. (2003). **Counter normative Impression management**, likeability, and performance ratings: The use of intimidation in an organizational setting. Journal of Organizational Behavior, 24,PP. 237

Goffman, E. (1959). **The presentation of self in everyday life**. Garden City, New York: Doubleday.

Gwal, Rajeshwari,(2015), **Tactics of Impression Management: Relative Success on Workplace Relationship** , The International Journal of Indian Psychology, Volume 2, Issue 2, PP.37-44

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.

Jones, E.E. ; Pittman, T.S.(1982).**Toward a General Theory of Strategic Self–Presentation**. Psychological Perspectives On The Self :PP. 231-262

Mahin,Adib,Bagher Gorji ,Mohammed (2014). Pereeived organaizational .

Organizational citizenship behavior and its relationship to cognitive impression management Kindergarten teachers

Nagam Kalil Abraham

prof.Dr Saadi Jasim Atiyah

Abstract:

The current research aims At identifying organizational citizenship behavior and its relationship to manage the cognitive impression of kindergarten teachers, as the research sample included (300) kindergarten teachers from the Baghdad Rusafa Education Directorates (first, second, and third), and to achieve the objectives of the research, the researchers built a scale for (Organizational Citizenship Behavior) based on (Jester Bernard) theory and (Cognitive Impression Management) scale based on Kaufman's theory after reviewing the theories and previous studies on the subject of her research. Conscience awareness, civility, voluntary participation, sportsmanship and (49) items for the cognitive impression management scale distributed over five dimensions (self-enhancement, favor, representation, intimidation, begging), The following alternatives were adopted in the two scales (always apply to me, usually apply to me, sometimes apply to me, rarely apply to me, never apply to me) and the psychometric properties (apparent honesty, constructive honesty, retesting stability by, the alpha-Cro-Nbach equation) were verified.) for the two scales, and the data was statistically processed through the use of the statistical package for social sciences (SPSS) using the following statistical methods (Ka2) chi-square test and t-test for one sample, T-test for two independent samples, Pearson correlation coefficient, Alpha Cro-Nbach equation for consistency internal test, simplified test,). The research found:-

- 1-Kindergarten teachers have organizational citizenship behavior. Because it calculates t-value of (20,283)and is greater than the tabular t-value of (1.96).
- 2- The kindergarten teachers have cognitive impression management, because the calculated t-value of (5,944) is greater than the tabular t-value of (1.96).
- 3-There is a correlation between organizational citizenship behavior and cognitive impression management among kindergarten teachers. As the value of the correlation coefficient between organizational citizenship behavior and cognitive impression management reached (0.630), the calculated T-value amounted to (14.00), which is greater than the tabular value of (1.96) at the significance level (0.05) and the degree of freedom (298).

Keywords:(Organizational citizenship behavior , relationship to cognitive impression management)