

العلاقة بين دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي والتميز الوظيفي من وجهة نظر المعلمات

غادة شدا فنة يحيى^أ
تاريخ الاستلام
2024/1/9

أ.د. صالح ناصر عليما^ب
تاريخ القبول
2024/2/21

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي والتميز الوظيفي من وجهة نظر المعلمات، استخدم المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات تمّ التأكد من صدقها وثباتها، وذلك للإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس ما العلاقة بين دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي والتميز الوظيفي من وجهة نظر المعلمات، تمّ تطبيقها على عينة قوامها (309) معلمة، اختيروا بالطريقة العشوائية المتيسرة، وأظهرت النتائج أن دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال جاءت بدرجة كبيرة، وبينت النتائج أن مستوى التميز الوظيفي للمعلمات جاء كبير. وأسفرت النتائج عن وجود وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر ومستوى التميز الوظيفي للمعلمات. بناء على نتائج الدراسة يوصى الباحثان بقيام وزارة التربية والتعليم بتحفيز مديرات رياض الأطفال للاستمرار بتهيئة بيئة تنظيمية محفزة للسلوك الإبداعي في الروضة، في مجالات (أنظمة وإجراءات العمل، والتدريب، والحوافز)؛ وذلك من خلال عقد دورات تدريبية وورش عمل.

الكلمات المفتاحية: البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي، التميز الوظيفي، الخط الأخضر، مديرات رياض الأطفال، معلمات رياض الأطفال، الخط الأخضر.

^أ جامعة اليرموك
^ب جامعة اليرموك

The Relationship Between the Role of Kindergarten Principals in Creating an Organizational Environment that Fosters Creative Behavior and Career Excellence from the Point of View of Teachers

Abstract

The study aimed to identify the relationship between the role of kindergarten principals in creating an organizational environment that fosters creative behavior and job excellence from the teachers' point of view. The descriptive, correlational survey method was used, and the questionnaire was a tool for collecting data whose validity and reliability were confirmed, to answer the study's main question: What is the relationship between the role of kindergarten principals in creating an organizational environment that fosters creative behavior and job excellence from the point of view of teachers. It was applied to a sample of (309) teachers, chosen by the available random method. The results showed that the role of kindergarten principals in creating an organizational environment that fosters creative behavior among kindergarten teachers. Children achieved a high degree, and the results showed that the level of professional excellence of teachers was high. The results showed the existence of a statistically significant positive correlation between the role of kindergarten principals in creating an organizational environment that fosters creative behavior among kindergarten teachers within the Green Line and the level of job excellence for teachers. Based on the results of the study, the researchers recommend that the Ministry of Education motivate kindergarten principals to continue creating an organizational environment that stimulates creative behavior in the kindergarten, in the areas of (work systems and procedures, training, and incentives); this is done by holding training courses and workshops.

Keywords: Organizational Environment that fosters creative behavior, career excellence, the Green Line, kindergarten principals, kindergarten teachers, the Green Line.

مقدمة

تعيش الإدارة عصرًا سمته التقدم والتطور والتجديد، والبحث عن الكفاءة والإبداع والابتكار، إذ يشهد عالم اليوم تغيرات وتطورات سريعة ومتلاحقة في كافة القطاعات التعليمية، لذا؛ فإنّ نجاح الدول في تحقيق أهدافها وتطلعاتها يرتبط بقدرة مؤسساتها التعليمية على إنجاز المهمات الموكلة لها، ومقدرتها على استكشاف عناصرها البشرية المتميزة. ومرحلة رياض الأطفال لا تقل أهمية عن المراحل التعليمية الأخرى، فهي مرحلة لها فلسفتها وأهدافها السلوكية والتعليمية المستمدة من البيئة المحيطة. وعليه؛ فالاهتمام بهذه المرحلة مسألة في غاية الأهمية، ففيها ينمو الطفل نموًا متكاملًا سليمًا، وتتوسع مداركه، وتُصقل مهارته، ويتم إشباع حاجاته المختلفة، وتوجيه ميوله ورغباته بالشكل الصحيح.

وجودة مؤسسات رياض الأطفال ترتبط بمدى توافر الإدارة الفاعلة، وما تمتلكه من مهارات وكفايات يؤهلها لقيادة عمليات التطوير والتجديد التربوي، ومن أهم الأدوار الواجب على مديرة رياض الأطفال القيام بها؛ الإشراف على سير العملية التربوية، والتعرف إلى مشاكلها، وتوزيع العمل على المعلمات، وإعداد موازنة بإيرادات الروضة ومصروفاتها، والتقويم والتوجيه المستمر للمعلمات، والعمل على تنمية كفاياتهنّ، ومواكبتهنّ للمستجدات التربوية في مجال عملهنّ، وإعطائهنّ الفرصة لتحقيق نموهنّ المهني عن طريق إلحاقهنّ بالدورات التدريبية، وإثراء قدراتهنّ على التخطيط الأمر الذي يسهم في تميز الروضة وتقديمها (النجار، 2020).

وبينّ جمال (2018) أنّ مديرة رياض الأطفال المبدعة تُشكل المفتاح الرئيس لتنمية الروضة، فتتمثل وظيفتها بمساعدة معلماتها على إنتاج الأفكار الخلاقة وتوجيهها نحو التطور والتحسين، فضلًا عن تهيئة بيئة تنظيمية لتمييز معلماتها، واكسابهنّ الخبرات والمهارات الإبداعية في العملية التعليمية، وتهيئة بيئة تعليمية تُشجّع على الإبداع والتميّز، فضلًا عن مقدرتها على كسر الروتين، وترك الممارسات الروتينية التقليدية المعتادة، ومحاولتها لإدخال بعض الأفكار التي من شأنها تغيير العمل في الروضة وتطويرها، ولديها القدرة في البحث عن الأفكار الإبداعية، وامتلاكها القدرة على تنفيذها وإخضاعها للتجريب. وأضاف محمود (2016) أنّ مديرة الروضة المبدعة تتسم بقدرتها على الإبداع في تخطيط الأهداف، وتحديد الإجراءات المناسبة للتنفيذ والمتابعة، والمشاركة في المناقشات واللقاءات المتنوعة داخل الروضة وخارجها، وتفويض المعلمات بصلاحيات ليشاركوها في تحمّل المسؤولية، والقيام بأعباء الروضة والإشراف عليها لإيجاد دافع داخلي لتنفيذ هذه الأهداف.

وعليه أصبح الإبداع يُمثل أحد الضرورات والعناصر المهمة في قيادة الروضة، نتيجة تزايد الطموحات وتعدد الحاجات وتنوعها، وما تفرضه تلك التحديات والمتطلبات في جميع نواحي الحياة نقطة جوهرية للأخذ بالإبداع في قيادة العملية التعليمية، والتي بلا شك أحوج ما تكون إدارتها إلى أسلوب يحمل في طياته تنمية الإبداع لدى المعلمات في جميع نواحي العمل الإداري والتعليمي. ويُعرّف مصطفى (2010، 56) السلوك الإبداعي بأنه؛ "سلوك يسبق الإبداع ويُميز المعلمة أو المعلمات في موقع العمل، ويبدأ من إدراك الموقف والاهتمام به وجمع المعلومات عنه، وتقييم البدائل المتاحة، وتجريب البديل وأخيرًا تبني سلوك أو فكرة معينة تُساعد الروضة في تحقيق أهدافها". وعرّف مسلم (2020، 33) السلوك الإبداعي بأنه؛ "مجموعة العمليات التي تستخدمها مديرة الروضة والمعلمات بما هو متوقّر لديهنّ من مقدرات عقلية وفكرية، وما يحيط بهنّ من مؤثرات بيئية، والتوصّل إلى تطبيق أفكار جديدة، وأساليب عمل متميّزة، والتعامل مع المواقف المختلفة، ومتغيّرات بيئة العمل؛ لتقديم حلول مبتكرة، ورفع كفاءة وفاعلية الأداء الإداري

والتعليمي على حدّ سواء. وعرّفها النسور (2021، 16) بأنها: "جميع العمليات الموجّهة التي تمارسها مديرة الروضة والمعلمات، وتنسّم بالأصالة والطلاقة والمرونة والمخاطرة، والقدرة على التحليل، والخروج على المألوف، والحساسية للمشكلات التي تنتج عن التفاعل مع البيئة المحيطة". ويرى الباحثان أنّ السلوك الإبداعي يُعد من أبرز الاتجاهات التنظيمية الإدارية الحديثة التي تهتمّ بالعنصر البشري في الروضة، ويُساهم في بناء العلاقات الإنسانية، ومواكبة تطوّرات العصر المتغيرة، والعمل على تحقيق الجودة بكافة مخرجات العملية التعليمية، وتحسين أداء المعلمات، وبتّ الطاقة الإيجابية بداخلهنّ، وإعادة الهيكلة المناسبة للروضة؛ لإحداث التغيير الشامل والإصلاح الدائم، وهذا يحتاج إلى قائدة ملهمة إبداعية متجدّدة الفكر قادرة على صناعة التغيير والتجديد، والسعي إلى حلول ابتكارية للمشكلات وتحديات المستقبل، والعمل بروح الفريق الواحد، واستثمار إمكانيات المعلمات لديها، وتوظيفها بالطريقة المناسبة؛ ولا تنفرد بالقرارات، وتستشير بآراء المعلمات، وتعمل على تهيئة الأجواء المناسبة للعمل والإبداع والإنجاز، وتحقيق الأهداف المأمولة.

ومن ناحية أخرى أكد مورينو وآخرين (Moreno et al., 2021) أن مديرة رياض الأطفال الناجحة هي التي تقوم بتوفير وتهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للإبداع والملاءمة للمعلمات؛ لتحسين سلوكهنّ الإبداعي، والتوجه نحو استمرارية تطوير أدائهنّ المدرسي، وتمكينهنّ من القيام بتطوير أدائهنّ؛ لأن نجاح رياض الأطفال تتطلب نخبة تربوية واعية لحاجات مؤسساتها، ولديها المقدرة في التعامل مع المتغيرات الأساسية الحالية والمستجدة بنجاح وفاعلية، فرياض الأطفال تعتبر حقلاً للإنتاج، كونها تحقق الاندماج الاجتماعي لكافة أركان العملية التعليمية بداخلها ممّا يُساهم في تطور المجتمع، وهذا يرتبط ارتباطاً قوياً بتوفير مديرات مبدعات.

ومن هذا المنحنى تأتي أهمية تطوير البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي بمؤسسات رياض الأطفال، والتي تنطلق من تحقيق التميز الوظيفي للمعلمات بها، والاستمرار في تقديم الخدمات المتنوعة لهنّ، وتُسهم أيضاً في زيادة ارتباطهنّ بالعمل، وقوة انتمائهنّ لمؤسسات رياض الأطفال التي يعملنّ بها، وذلك عن طريق إرساء معايير أخلاقية وقواعد ومبادئ أساسية منظمة مع تعزيز الالتزام بهذه المعايير، وترسيخ أسس الممارسات الجيدة واحترام حقوق ومصالح الآخرين دون استثناء (الجابري، 2022).

ويرى بنتيينين وآخرون (Penttinen et al, 2020) أنّ تحسين نوعية التعليم في المدارس عامة، وفي رياض الأطفال خاصة لن يتم إلا من خلال تنمية مستوى المعلمات اللواتي يعملنّ فيها، والاهتمام ببعض العوامل، مثل: القيادة الإدارية، وظروف العمل المدرسي باعتبارها عوامل لها أهميتها بالتأثير على مستوى التعليم، ويرتبط تأثيرها بفعل المعلمة ودورها بالعملية التعليمية، وإمكاناتها المطلقة على تطويرها وزيادة فعاليتها. ولتحقيق نظام تعليمي جيد يتطلب إعادة النظر جذرياً في أوضاع معلمات رياض الأطفال؛ لما يتمتعنّ به من مكانة هامة في النظام التعليمي، فضلاً عن كونها نقطة البداية للإصلاح والتطوير في النظم التعليمية، فعلى الرغم من أهمية المناهج والكتب والوسائل التعليمية والتجهيزات والبناء المدرسي ومرافقه المختلفة، فإن آثارها تبقى محدودة الفائدة مالم يتوافر المعلمة الكفوة، لذا؛ فإن تميز معلمة رياض الأطفال يُعد مفتاح تميز أداء الطالبة.

وعرّف عبد اللطيف (2019، 28) التميز الوظيفي بأنه: "مفهوم كليّ شامل غير قابل للتجزئة، بمعنى أنه لا يمكن تصوّر تميّز مؤسسة متميّزة في مجال ما، بينما ينهار الأداء في المجالات الأخرى، فالتوازن والتشابهك سِمَتان أساسيتان للتميّز في مختلف قطاعات المؤسسة، ويشتمل على

بُعدين من محاور الإدارة الحديثة، هما: أن غاية الإدارة الحقيقة هي السعي لتحقيق التميز، والأخرى أن كل ما يصدر عن الإدارة من أعمال وقرارات وما تعتمد من نظم وفعاليات تنسجم بالتميز. والبعدان متكاملان، ويعتبران وجهين لعملة واحدة، ولا يتحقق أحدهما دون الآخر. وعرفه الجناني (2019، 39) بأنه: "حرص الفرد على ترجمة رؤية ورسالة وخطة مؤسسته الاستراتيجية إلى واقع ملموس لتحقيق طموحاتها، والتي تسعى المؤسسة -من خلالها- إلى دعم التميز والإبداع وتشجيعهما في مختلف أنشطة ومجالات عملها، وذلك من خلال توفير مجموعة من العناصر التي لا غنى عنها؛ لتصبح المؤسسة مميزة كالقيادة، وتوفير المناخ التنظيمي الملائم". وعرف الحريري ودرويش (2010، 89) التميز الوظيفي بأنه: "ما يقوم به الشخص من تحديات وإبداع وتجديد وتطوير وابتكار داخل المؤسسة التعليمية، فضلاً عن التغيير نحو الأفضل في الأساليب والاستراتيجيات والأنظمة والإجراءات والأدوات والتقنيات المستخدمة في المؤسسة، وإجراء تحسين في أساليب العمل من أجل تقديم شيء مختلف عما يقدمه الآخرون". وعرف أسعد (2018، 26) التميز الوظيفي بأنه: "العمل على إنجاز الأعمال المحددة بكل ثقة، وتحقيق الأهداف المرجوة بكل حماس". وعرف خليل (2021، 55) التميز الوظيفي بأنه: "الكفاءة التي يتمتع بها الفرد في مؤسسته التعليمية والاستراتيجيات الحديثة التي يستخدمها في مجال عمله، وإلمامه بكل ما هو جديد في الموضوعات التعليمية، ومواكبة التطور في العملية التعليمية الأمر الذي يرفع من كفاءة المؤسسة التعليمية، وبالتالي تميزها عن غيرها من المؤسسات".

ومعلمة رياض الأطفال تُعد من ركائز العملية التربوية التي يتم البدء بها، فهي المسؤولة عن تحقيق أهداف العملية التعليمية المتعلقة بنمو الأطفال، إذ أن الأطفال بتلك المرحلة بحاجة للتشجيع المستمر من المعلمات لتنمية حب العمل، وغرس روح التعاون والمشاركة الإيجابية بينهم، والاعتماد على النفس والثقة فيها، وإكسابهم المهارات اللغوية والاجتماعية، لذا يُعد الاهتمام بالتميز الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال وفقاً للمعايير العالمية، في ظل المتغيرات المعاصرة والمتطورة من القضايا المهمة التي ينبغي إلقاء الضوء عليها والاهتمام بها (جرادات، 2015).

ويهدف الأداء المتميز لمعلمات رياض الأطفال لغرس ثقافة التعلم بالاستراتيجيات الحديثة للارتقاء بالعملية التعليمية، وإكسابهنّ مهارات التدريس الإبداعي، وتدريبهنّ على حل المشكلات التربوية وعلاج بعض الممارسات الخاطئة، مما يؤدي إلى تعميق العلاقات الإنسانية بينهنّ وبين الأطفال، وبالتالي إزالة الحواجز بينهنّ مما يساهم بتشجيع الأطفال على التفاعل الإيجابي واكتساب خبرات تربوية جديدة (عبد الرؤوف، 2017). وتظهر أهمية التميز الوظيفي في المؤسسات التعليمية، من خلال بناء مفاهيم إدارية حديثة تحقّق المعلمات على تنمية أدائهنّ الوظيفي، وتوفير قاعدة بيانات في رياض الأطفال تُتيح للمعلمات التعامل الواعي مع هذه المعلومات لاستخراج المؤشرات الدالة على تقدّم الأداء، وتوقع المشكلات والمقدرة على حلّها، وتعزيز مشاركة المعلمات في تطبيق معايير التميز العالمية، ونشر ثقافة التميز في المؤسسة (المليجي، 2019).

ويرى البشر والتوبجري (2019) أن التميز الوظيفي للمعلمات، والقيادة الإبداعية لمديرات رياض الأطفال يرتبطان بطريقة مباشرة وغير مباشرة، إذ يؤثر بعضهما في بعض، فالقيادة الإبداعية تحقّق تميزاً عالياً للمعلمات، لذلك يجب العمل على إشباع حاجات المعلمات، والنظر إليهنّ كأعضاء في بيئة عمل واحدة ترسّخ معايير أداء متميّز ومبدع في عملهنّ، وتشجع المعلمات للمشاركة في اتخاذ القرارات، وتحسين بيئة العمل من خلال تبني أفكارهنّ المبدعة، وحثهنّ على المشاركة في عمليات التغيير وحلّ المشكلات في العملية التعليمية.

ويرى الباحثان أهمية وجود بيئة تنظيمية في ظل التغيرات البيئية السريعة التي تعيشها مؤسسات رياض الأطفال والمنافسة الشديدة والدخول إلى العولمة والتغير التكنولوجي السريع، مما فرض على الروضة الإبداع والتطوير المستمرين، فالإبداع هو العملية التي يكمن وراءها أي تقدم. ولما كانت البيئة التنظيمية تُمثل وصف خصائص بيئة العمل، لذا فلا بد من أن يتأثر سلوك المعلمات الإبداعي والتميز بالبيئة التنظيمية، فإما أن تكون مشجعة للإبداع والتميز أو معوقاً له، فالبيئة التنظيمية المتميزة تُعطي الفرصة لنمو الطاقات الإبداعية للمعلمات، ويُساعدنَّ على التجديد والابتكار لتحقيق تميزهنَّ الوظيفي. فرياض الأطفال المتميزة هي التي توفر بيئة تنظيمية ملائمة للإبداع، وتجعل من الأداء المتميز مهمة أساسية وحيوية تشترك بها كافة المعلمات، فهو الأساس لنموها ووجودها وازدهارها.

وانطلاقاً من ذلك حرصت وزارة التربية والتعليم داخل الخط الأخضر على تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية باستمرار لجميع معلمات رياض الأطفال باختلاف مستوياتهنَّ المهنية وتخصصاتهنَّ، وذلك من خلال مراكز التدريب المنتشرة داخل الخط الأخضر، حيث يتم إلحاقهنَّ ببرامج تنظمها الوزارة، وتنظيم زيارات ميدانية لرياض الأطفال للاطلاع على البيئة التنظيمية داخل الروضة، والتعرف عن قرب لمستوى التميز الوظيفي للمعلمات، كما أنها تُصدر برامجاً تربوية تستهدف مديرات رياض الأطفال، وتطلعهنَّ من خلالها على مستوى أداء المعلمات وتميزهنَّ للنهوض بواقع رياض الأطفال، وتقديم أعلى المستويات التعليمية للمعلمات والأطفال على حدٍّ سواء، مما يسهم بتميز أداء المعلمات وظيفياً.

ولأهمية موضوع الدراسة؛ فقد تناول الباحثان عدداً من الدراسات كدراسة غوانغ ودونالد وكيونغ (Guang and Donald & Kyoung, 2009) التي هدفت التعرف إلى تأثير البيئة التنظيمية والكفاءة الذاتية، وحوافز التدريب، وإطار التدريب على فاعلية أداء معلمي رياض الأطفال في كوريا الجنوبية. واستخدم المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (326) معلمي رياض الأطفال. توصلت الدراسة إلى أن كفاءة المدرب لها أثر في فاعلية التدريب، وأن لكفاءة المدرب، ودعم المشرفين والتحفيز لها أيضاً تأثير في فاعلية التدريب، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى ضرورة تطوير الدافعية لدى المعلمين والتركيز على تشجيع الاستقلالية، وخلق بيئة تنظيمية أثناء العملية التدريبية يسهم في فاعلية أداء المعلمين. وهدفت دراسة شريف (2012) التعرف إلى السلوك الإبداعي للمعلمة كمدخل لجودة الأداء المهني في رياض الأطفال في مدينتي القاهرة والجيزة، استخدم المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (50) معلمة، وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة في اكتسابهنَّ لمهارات السلوك الإبداعية لصالح معلمات الروضات الخاصة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة في اكتسابهنَّ لمهارات السلوك الإبداعي لصالح المعلمات المتخصصات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة للمعلمات اللاتي لديهنَّ خبرة أكثر من خمس سنوات في اكتسابهنَّ لمهارات السلوك، وبينت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر مهارات السلوك الإبداعي للمعلمة وجودة الأداء المهني لها.

وسعت دراسة لي ولي (Li & Li, 2019) التعرف إلى سلوك معلمات رياض الأطفال الإبداعية في ممارسات التدريس في الصين. استخدم المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (698) معلمة رياض أطفال في شنغهاي. ظهرت النتائج أن المعلمات بشكل عام

لديهنّ مواقف إيجابية بدرجة كبيرة تجاه أهمية الأبعاد الأربعة للسلوك الإبداعي، وهي: التفكير الاحتمالي، والتبادل بين الأشخاص، والسعي الذاتي، والسعي الموجه نحو المعلم.

في حين أجرى أنديفاني وسابندي ومارسيدين (Andifani, Sabandi & Marsidin, 2019) دراسة للتعرف إلى مساهمة الكفاءة المهنية والبيئة التنظيمية في أداء معلمة رياض الأطفال بمدينة سلوك، استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (68) معلمة رياض أطفال في مدينة سلوك. أظهرت النتائج أنّ الكفاءة المهنية ساهمت بدرجة كبيرة في أداء معلمات رياض الأطفال بنسبة (28%)، وبينت النتائج أنّ البيئة التنظيمية ساهمت بدرجة كبيرة في أداء معلمة رياض الأطفال بنسبة (30%)، وبينت النتائج أنّ الكفاءة المهنية والبيئة التنظيمية أسهمت بدرجة كبيرة في أداء معلمة رياض الأطفال بنسبة (42%). وأجرت كامل (2021) دراسة للتعرف إلى تطوير البيئة التنظيمية بمؤسسات رياض الأطفال في ضوء انعكاسات جائحة كورونا، وتوضيح واقع هذه المؤسسات من وجهة نظر المديرات والموجهات، وإعادة تنظيمها في ظل هذه الظروف التي تمر بها العملية التعليمية، والوقوف على أهم معوقات البيئة التنظيمية في ضوء انعكاسات جائحة كورونا، وكيفية التغلب عليها من خلال الارتقاء بمتطلبات تطوير هذه البيئة، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (108) من المديرات والموجهات بمؤسسات رياض الأطفال من محافظة الدقهلية في مصر، أظهرت النتائج أنّ مستوى تطبيق الإجراءات الإدارية لتطوير البيئة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، وأنّ مستوى طبيعة الهيكل التنظيمي لتطوير البيئة التنظيمية جاء متوسط، وبينت النتائج أنّ مستوى المتطلبات التنظيمية لرياض الأطفال جاء متوسط، وجاءت أبرز المعوقات المتعلقة بالبيئة التنظيمية؛ تجاهل المديرية علاقتها بالبيئة المحيطة والمجتمع المحلي، ووجود ازدواجية في إسناد المهام للمعلمات، والعشوائية في تقويم أداء المعلمات، وبين أفراد العينة أنّ من أبرز الحلول لتطوير البيئة التنظيمية الاهتمام بتقسيم العمل بين المعلمات في رياض الأطفال وتفويض السلطة، والاهتمام بتوفير قاعدة بيانات بمؤسسة رياض الأطفال مع توثيق الاتصال بينهم وبين المجتمع المحلي. وأجرى تيتريك ويلماز وأوزغوراي (TITREK, YILMAZ & ÖZGÜRAY, 2023) التعرف إلى مستويات السلوك الإبداعي لدى معلمي رياض الأطفال في مناطق دنيزلي المركزية. استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (324) معلماً ومعلمة، أظهرت النتائج أنّ معلمو رياض الأطفال يتمتعون بمستويات متوسطة من الإبداع من حيث الإبداع الأكاديمي، والإبداع الفني، والأداء الفني، وبينت النتائج أنّ معلمو رياض الأطفال لديهم مستوى عالٍ من السلوك الإبداعي في مجال الأصالة. وبينت النتائج وجود فرق دال إحصائياً يُعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وفي متغير سنوات الخدمة لصالح الأقدمية الأكبر.

كما تناول الباحثين عدداً من الدراسات المتعلقة بالتميز الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال. كدراسة النصافي (2016) التي هدفت التعرف إلى دور مديرات رياض الأطفال في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة الفروانية من وجهة نظر المعلمات، وتكوّنت عينة الدراسة من (496) معلمة، وتم تطوير استبانة مكونة من (35) فقرة موزعة على خمس مجالات، هي: (التخطيط، وإدارة الصف، والتقويم، والعلاقات الإنسانية، والتطوير والإبداع)، وأظهرت النتائج أنّ درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال لدورهن في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات جاءت بدرجة متوسطة. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند لتقديرات معلمات رياض

الأطفال لدور مديرات رياض الأطفال في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة الفروانية تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات). وسعت دراسة النجار وعلام والسيسي (2017) التعرف إلى واقع أداء معلمات رياض الأطفال في تنمية التفكير الابتكاري لدى أطفال الروضة في مدينة السادات بمصر، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، عينة الدراسة من (75) معلمة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى أداء معلمة رياض الأطفال في تنمية مهارات وقدرات التفكير الابتكاري جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

وهدف دراسة أوتامي وبرانوتو ولاتيانا (Utami, Pranoto, & Latiana, 2021) التعرف إلى مستويات التوافق بين معلمات ومديري رياض الأطفال في التعرف على تقييم أداء المعلمين وكفاءاتهم التدريسية. استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (173) معلمة في رياض الأطفال، و(101) مديرة في منطقة سيمارانج بإندونيسيا، أظهرت نتائج الدراسة أن مستويات التوافق بين معلمات ومديري رياض الأطفال في التعرف على تقييم أداء المعلمين وكفاءاتهم التدريسية جاءت بدرجة منخفضة.

وأجرت الرشدان (2022) دراسة للتعرف إلى دور مديرات رياض الأطفال في تحقيق التميز الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة في قسبة إربد، استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (196) معلمة في المدارس الحكومية والخاصة، أظهرت النتائج أن لمديرات رياض الأطفال درجة كبيرة في تحقيق التميز الوظيفي للمعلمات في المدارس الحكومية والخاصة في قسبة إربد وعلى جميع المجالات (الحوافز، العلاقة بين الزميلات، والعلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي)، وبين النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ونوع الروضة).

وأجرت الشافعي (2023) دراسة للتعرف إلى مستوى التميز الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة الزرقاء: سبل التطوير والتحسين، استخدم المنهج الوصفي المسحي، من خلال الاستبانة، التي طبقت على عينة قوامها (222) معلمة رياض أطفال حكومي وخاص، والمنهج النوعي، القائم على المقابلات للتعرف مقترحات لتحسين التميز الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة الزرقاء. أظهرت النتائج أن مستوى التميز الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة الزرقاء جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيري (سنوات الخدمة، ونوع الروضة). وبيّنت نتائج المقابلات أن على مديرة رياض الأطفال حث المعلمات وتشجيعهن على حضور دورات وندوات ذات علاقة بتخصصهن، وعلى مديرة رياض الأطفال تقديم الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع التميز الوظيفي للمعلمات.

وهناك عدد من الدراسات التي بحثت في العلاقة بين البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي والتميز الوظيفي؛ كدراسة تسنغ وآخرون (Tseng et al., 2017) التي هدفت استكشاف العلاقة بين البيئة التنظيمية والتميز الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في الصين، استخدم المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (501) من معلمات الأطفال في كاوشيونغ، أظهرت النتائج وجود درجة متوسطة لتوفير البيئة التنظيمية لمعلمات رياض الأطفال، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين البيئة التنظيمية والتميز الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال. وبحثت دراسة جيانغ ولي ووانغ ولي (Jiang, Li, Wang & Li, 2019) في العلاقة

بين تمكين المعلم المدرك، والتميز الوظيفي، والمناخ التنظيمي لمعلمي رياض الأطفال في شنغهاي، استخدم المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (206) من معلمي رياض الأطفال تم اختيارهم بشكل عشوائي في شنغهاي، الصين. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمكين المعلمين، والتميز الوظيفي، والمناخ التنظيمي لمعلمي رياض الأطفال. وبينت النتائج أن تمكين المعلم والتميز الوظيفي يتنبأ بالمناخ التنظيمي، وتمكين المعلم يتنبأ بالتميز الوظيفي للمعلم، والتميز الوظيفي يتوسط جزئياً العلاقة بين تمكين المعلم والمناخ التنظيمي.

اختلفت الدراسة الحالية عن كافة الدراسات السابقة في تناولها لموضوع دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر وعلاقتها بالتميز الوظيفي لهن، إذ لا توجد دراسات سابقة -حسب حدود علم الباحثان- تناولت البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي ومستوى التميز الوظيفي للمعلمات والعلاقة بينهما، وكذلك اختلفت في مجتمع الدراسة وعينتها، ومكان التطبيق.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

بالرغم من الاهتمام والتوسع المتزايد في أعداد مؤسسات رياض الأطفال من قبل وزارة التربية والتعليم داخل الخط الأخضر، إلا أنه وبحكم عمل أحد الباحثان مديرة لرياض الأطفال لاحظت أن المديرات يتفاوتن فيما بينهن في القدرة على تهيئة البيئة التنظيمية الملائمة للمعلمات، الأمر الذي ربما ينعكس إما بشكل سلبي أو إيجابي على عملهن. فالمديرة التي توفر وتهيئ البيئة التنظيمية الملائمة يؤدي إلى إبداع وتميز المعلمات وتفجير طاقتهن لنجاح العملية التعليمية وإذا حدث غير ذلك فإن هذا سينعكس بشكل سلبي على العملية التعليمية. ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة لم يعثر الباحثان على دراسة تناولت البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى داخل الخط الأخضر، وبملاحظة أحد الباحثان مجموعة من المعلمات وسؤالهن عن دور المديرات في تهيئة بيئة تنظيمية حاضنة للسلوك الإبداعي أظهرنا أن هناك تفاوت من قيام المديرات بدورهن، ولذلك جاءت هذه الدراسة للإجابة عن سؤال الدراسي الرئيس العلاقة بين دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي والتميز الوظيفي من وجهة نظر المعلمات؟ وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمات؟
- 2- ما مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر من وجهة نظرهن؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر ومستوى التميز الوظيفي للمعلمات؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الآتي:

- التعرف إلى دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمات.
- التعرف إلى مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر.
- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر ومستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر.

أهمية الدراسة:

تم تحديد أهمية الدراسة من خلال جانبين من الأهمية، وهما:

الأهمية النظرية

تمثل هذه الدراسة استجابة للاتجاهات التربوية الحديثة، والتي تنادي بضرورة الاهتمام برياض الأطفال داخل الخط الأخضر، وتكمن أهمية الدراسة في معالجتها لموضوع في غاية الأهمية، وهو من الموضوعات الحديثة في الإدارة، والذي يركز على البيئة التنظيمية الداعمة للسلوك الإبداعي، والتي تُسهم في إكساب القيادات التربوية والمعلمات المهارات اللازمة، والتخلص من كافة التحديات التي تواجه تلك الرياض. وتُعد هذه الدراسة -في حدود علم الباحثين- من أوائل الدراسات التي تمّ إجراؤها في رياض الأطفال داخل الخط الأخضر، بغرض الكشف عن دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمات، لذا فمن المؤمل أن تعمل هذه الدراسة على إثراء الجانب النظري في مجال البيئة التنظيمية الداعمة للسلوك الإبداعي والتميز الوظيفي والعلاقة بينهما؛ للعمل على إبراز تلك العلاقة لما لها من أثر في تحقيق أهداف العملية التعليمية.

الأهمية العملية: من المؤمل أن يستفيد من نتائج الدراسة الحالية الآتي:

1. المسؤولون عن التعليم في رياض الأطفال داخل الخط الأخضر؛ حيث ستزودهم نتائج الدراسة بتغذية راجعة لواقع البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي داخل الخط الأخضر وعلاقتها بالتميز الوظيفي للمعلمات، وما لها من أهمية في رفع الكفاءة المهنية والتدريسية للمعلمات، وتحقيق أهداف العملية التعليمية.
2. مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر؛ حيث ستزودهم نتائج الدراسة بتغذية راجعة عن دورهن في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي، لما لها من فائدة في عمليتي التعليم والتعلم.
3. المعلمات في رياض الأطفال داخل الخط الأخضر؛ وذلك من خلال معرفتهم لدور مديراتهن في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي، وأثرها في التميز الوظيفي للمعلمات.
4. الباحثون؛ إذ تفتح لهم آفاقاً جديدة لإجراء المزيد من الدراسات في جوانب مختلفة ذات علاقة بموضوع الدراسة.

التعريفات الاصطلاحية والاجرائية:

اشتملت الدراسة الحالية على التعريفات الاصطلاحية والإجرائية الآتية:

- **تعرف البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي بأنها:** "مجموعة العوامل التي تُحدد سلوك العاملين داخل الروضة، وتجعلهم يقدّمون بعملهم قيمة ومعنى، بالشكل الذي يُعزز الأداء ويطوره، وتشمل البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي الظروف التي تحيط بالمعلمات أثناء أدائهنّ لعملهنّ، وتؤثر في سلوكهنّ وتشكل اتجاهاتهنّ نحو الروضة، وتحدد رضاها ومستوى أدائهنّ. ومن جهة أخرى تشمل البيئة التنظيمية؛ ما يتضمنه العمل في الروضة من مهام وأنشطة ومسؤوليات وصلاحيات، التي تؤثر في مستوى أداء العاملات، وتحددها السياسات والإجراءات والنظم السائدة في الروضة. مثل: نمط الإشراف، والحوافز والمكافآت، وأساليب التدريب" (عبد الرؤوف، 2019، 59). **وتُعرف إجرائياً بأنها:** مقدار ما توفره مديرات رياض الأطفال من بيئة محفزة للعمل، والتي تؤثر بشكل مباشر على أداء المعلمات وعطائهن في العملية التعليمية مع الأطفال.

- **التميز الوظيفي اصطلاحاً:** "مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف لأداء مهامه وتحمل المسؤولية والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية" (أبو عشيبة وحجازي، 2019، 347). **وتُعرف إجرائياً:** المستوى التي يسجلها المستجيبون على أداة الدراسة التي طورت لقياس مستوى تميز معلمات رياض الأطفال أثناء تأديتهنّ لواجباتهنّ الوظيفية، وقيامهنّ بالمهام المنوطة إليهنّ بشكل مميز ومبدع.

- **رياض الأطفال إجرائياً بأنها:** رياض الأطفال التي تقع داخل الخط الأخضر، ويلتحق بها الأطفال ما قبل المدرسة وتتراوح أعمارهم بين أربع إلى خمس سنوات.

حدود الدراسة:

- تحدد نتائج الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:
- **الحد الموضوعي:** العلاقة بين دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي والتميز الوظيفي من وجهة نظر المعلمات.
 - **الحد البشري:** عينة من معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر.
 - **الحد الزمني:** تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام (2023-2024م).
 - **الحد المكاني:** تم إجراء الدراسة في رياض الأطفال داخل الخط الأخضر في منطقة الشمال.

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الجزء وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها، وطريقة اختيارها، بالإضافة إلى أداة الدراسة، والإجراءات التي تمّ اتباعها للتحقق من دلالات صدقها وثباتها، وإجراءات التطبيق.

منهج الدراسة

تمّ اعتماد المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، نظراً لمناسبتها لأغراض الدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمات داخل الخط الأخضر والبالغ عددهم (1414) معلمة، حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم داخل الخط الأخضر وذلك للعام الدراسي (2023م).

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (309) معلمة رياض أطفال داخل الخط الأخضر، وتمّ اختيارهم بالطريقة المتيسرة بشكل يضمن تمثيل العينة للمجتمع الذي أخذت منه، وذلك وفقاً لجدول العينات الإحصائية الوارد في كريجسي ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970)، حيث تمّ توزيع رابط الاستبانة إلكترونياً على كافة أفراد مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة

طوّر الباحثان استبانة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، تكونت من جزأين، الجزء الأول: اشتمل على البيانات الشخصية للمستجيب، أما الجزء الثاني فتكون من محورين، هما: المحور الأول: لقياس مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر، أما الثاني: لقياس مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر. وبغرض صياغة فقرات المحور الأول (مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال)، تم الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع كدراسة شريف (2012)، ودراسة كامل (2021)، ودراسة لي ولي (Li & Li, 2019)، ودراسة أنديفاني وسابندي ومارسدين (Andifani, Sabandi & Marsidin, 2019)، حيث تمّ التوصل إلى صياغة (34) فقرة موزعة على ثلاث مجالات؛ هي: مجال أنظمة وإجراءات العمل وله (12) فقرات، ومجال الحوافز وله (10) فقرات، ومجال التدريب وله (10) فقرات. ولصياغة فقرات المحور الثاني (مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال)، تمّ الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة؛ كدراسة النصافي (2016)، ودراسة النجار وعلام (2017)، ودراسة الشافعي (2023)، والرشدان (2022)، حيث اشتمل المحور على (20) فقرة.

صدق المحتوى للأداة

للتحقق من صدق المحتوى للأداة تم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات: الإدارة التربوية وأصول التربية، وإدارة التعليم العالي في عدد من الجامعات، وعددهم (10) محكمين، بهدف إبداء آرائهم في فقراتها من حيث الانتماء، ووضوح الصياغة اللغوية، وأي تعديلات يرونها مناسبة.

وبناءً على ملاحظات وآراء المحكمين أجريت التعديلات المقترحة، والتي تمثلت بتعديل صياغة بعض الفقرات، حيث تم تعديل صياغة الفقرات (8، 12، 15، 29)، وحذفت فقرتين، من فقرات المحور الأول (مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال)، والتي أوصى بها المحكمون، وبذلك أصبح عدد فقرات هذا المحور بصورته النهائية (32) فقرة. أما بالنسبة للمحور الثاني (مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال)؛ فقد تم تعديل صياغة الفقرات (2، 4، 6، 9)، وحذف الفقرتين (19، 20).

صدق البناء للأداة

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) معلمة من العاملات في رياض الأطفال داخل الخط الأخضر من خارج عينة الدراسة المستهدفة، لحساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمحور وبالمجالات التي تتبع له، والجدول (1) يبين ذلك.

جدول (1): معاملات ارتباط بيرسون لفقرات المحور بالمجال الذي تنتمي إليه، وبالمحور ككل (ن=30).

المحور الأول: مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال										
المجال	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة مع		المجال	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة مع		المجال	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة مع
		المحور	المجال			المحور	المجال			
نظم وإجراءات العمل	1	0.67	0.57	المجال	13	0.75	0.75	المجال	23	0.78
	2	0.65	0.54		14	0.81	0.74		24	0.76
	3	0.87	0.79		15	0.84	0.75		25	0.72
	4	0.85	0.82		16	0.86	0.87		26	0.61
	5	0.76	0.67		17	0.75	0.67		27	0.79
	6	0.67	0.57		18	0.77	0.76		28	0.76
	7	0.63	0.56		19	0.84	0.76		29	0.85
	8	0.71	0.66		20	0.88	0.86		30	0.77
	9	0.76	0.76		21	0.76	0.73		31	0.81
	10	0.80	0.76		22	0.66	0.57		32	0.79
	11	0.65	0.73		-	-	-		-	-
	12	0.71	0.72		-	-	-		-	-

المحور الثاني: مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

رقم الفقرة	ارتباط الفقرة مع المحور	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة مع المحور	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة مع المحور
1	0.39	7	0.60	13	0.54
2	0.67	8	0.65	14	0.62
3	0.76	9	0.48	15	0.58
4	0.57	10	0.72	16	0.69
5	0.65	11	0.68	17	0.60
6	0.71	12	0.61	18	0.79

جميع القيم دالة إحصائيًا عند مستوى (0.05)

يلاحظ من نتائج الجدول (1) أن قيم معاملات ارتباط بيرسون للفقرات مع المجالات في المحور الأول (مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال) قد تراوحت بين (0.61-0.88)، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع محورها ككل تراوحت بين (0.54-0.87)، وأن قيم معاملات ارتباط بيرسون للفقرات مع محورها في المحور الثاني (مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال) قد تراوحت بين (0.39-0.79)، وتعد هذه القيم مقبولة؛ لذلك لم تحذف أي فقرة من فقرات الأداة بمحورها.

بالإضافة إلى ما تقدم؛ حُسبت معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالمحور، وحُسبت قيم معاملات ارتباط بيرسون البيئية Inter-correlation للمجالات ببعضها، كما هو مبين في الجدول (2).

جدول (2): معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالمحور، وقيم معاملات ارتباط بيرسون البيئية للمجالات.

المحور الأول: مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال				
العلاقة	الإحصائي	أنظمة وإجراءات العمل	الحوافز	التدريب
الحوافز	معامل الارتباط	0.83**		
	الدلالة الإحصائية	0.00		
التدريب	معامل الارتباط	0.80**	0.81**	
	الدلالة الإحصائية	0.00	0.00	
الكلي للمحور	معامل الارتباط	0.94**	0.95**	0.93**
	الدلالة الإحصائية	0.00	0.00	0.00

**جميع القيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)

يلاحظ من نتائج الجدول (2) أن قيم معاملات ارتباط مجالات (مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال) مع محورها، وقيم معاملات الارتباط البيئية للمجالات ببعضها البعض كانت مناسبة، حيث تراوحت قيم الارتباط مع المحور ككل بين (0.93-0.95)، أما الارتباطات البيئية بين المجالات فقد تراوحت بين (0.80-0.83).

ثبات الأداة

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للأداة؛ فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's α بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، ولأغراض التحقق من ثبات الاستقرار (Test -Retest)، للأداة ومحوريها ومجالاتها؛ فقد أعيد تطبيقها على العينة الاستطلاعية بفاصل زمني مدته أسبوعان بين التطبيقين، ثم حُسب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين قيم التطبيقين، والجدول (3) يوضح معاملات ثبات الاتساق الداخلي، وثبات الاستقرار للأداة.

جدول (3): معاملات كرونباخ ألفا وثبات الاستقرار للأداة ومحوريها ومجالاتها.

المحور الأول: مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال			
المجال	كرونباخ ألفا	ثبات الاستقرار	عدد الفقرات
أنظمة وإجراءات العمل	0.92	0.95**	12
الحوافز	0.93	0.90**	10
التدريب	0.91	0.97**	10
الكلي للمحور	0.97	0.97**	32
المحور الثاني: مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال			
المحور	كرونباخ ألفا	ثبات الاستقرار	عدد الفقرات
التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال	0.90	0.91**	18

يُلاحظ من الجدول (3) أن قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا لمجالات محور (مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال) تراوحت بين (0.91-0.93)،

فيما تراوحت قيم ثبات الاستقرار لمجالات المحور نفسه ما بين (0.90-0.97)، وجاءت قيمة معامل ثبات الإعادة على محور (مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال) ككل (0.97)، ويلاحظ أيضاً أنّ قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لمحور مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال ككل (0.90)، وجاء معامل ثبات الإعادة على محور مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال ككل (0.91). وتُعدّ هذه القيم مناسبة، وتجعل الأداة قابلة للتطبيق على العينة الأصلية.

معيّار تصحيح أداة الدراسة

تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرّج النسبي؛ بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية لأداة الدراسة والمجالات التي تتبع لها والفقرات التي تتبع للمجالات، وذلك بقسمة مدى الأعداد (5-1) في خمس فئات للحصول على مدى كل مستوى، أي (5-1/5=0.80) وعليه ستكون المستويات على النحو الآتي:

جدول (4): المعيار الإحصائي لتحديد مستوى الأوساط الحسابية.

مستوى البيئة التنظيمية	مستوى التميز الوظيفي	الوسط الحسابي
كبير جداً	كبير جداً	5.00-4.20
كبير	كبير	4.20-أقل 3.40
متوسط	متوسط	3.40-أقل 2.6
قليل	قليل	2.6-أقل 1.80
قليل جداً	قليل جداً	1.8-أقل 1

عرض النتائج ومناقشتها

هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر ومستوى التميز الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن، وذلك عن طريق الإجابة عن كلّ من أسئلة الدراسة الآتية:
أولاً. نتائج السؤال الأول ومناقشته، الذي نصّ على: "ما دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمات؟".
للإجابة عن هذا السؤال؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر، والجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال على المجالات مرتبة تنازلياً.

الترتيب	رقم المجال	المحور ومجالاته	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	أنظمة وإجراءات العمل	3.87	0.79	كبير
2	3	التدريب	3.76	0.79	كبير
3	2	الحوافز	3.75	0.82	كبير
		الدرجة الكلية للمحور	3.80	0.76	كبير

يُلاحظ من النتائج في الجدول (5) أنَّ دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المعلمات جاءت ضمن مستوى كبير، بمتوسط حسابي بلغ (3.80)، حيث جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي: مجال (أنظمة وإجراءات العمل) في الترتيب الأول، وبمستوى كبير، تلاه مجال (التدريب) في الترتيب الثاني، وبمستوى كبير، وأخيراً جاء مجال (الحوافز) في الترتيب الثالث، وبمستوى كبير، ربما يعود السبب في ذلك إلى اهتمام مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر بالبيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي. كما أنهنَّ يدركن أهمية ذلك لتحسين مستوى أداء رياض الأطفال، ويمكنها من التكيف مع التغييرات والتحديات المتلاحقة التي تحصل في الميدان التربوي على المستوى المحلي والعالمي، ويساعد معلمات رياض الأطفال على توليد الأفكار الإبداعية في العملية التعليمية التعلمية. وقد يعود السبب أيضاً إلى أنَّ معلمات رياض الأطفال يُشاهدن أنَّ مديراتهنَّ يؤكدن أهمية تنمية البيئة التنظيمية بشتى مجالاتها؛ لأثرها الكبير في تنمية قدرات معلمات رياض الأطفال، وإطلاق العنان لمواهب الطلبة وميولهم وقدراتهم الإبداعية، وهذا يتطلب من المعلمة أن تكون مبدعة، ولتحقيق ذلك لا بد أن تهئي المديرية بيئة تعليمية تعلمية مناسبة للمعلمات والأطفال جميعهم، والمبدعين منهم على وجه الخصوص. وربما يعود السبب إلى أنَّ معلمات رياض الأطفال يدركن أن مديرات رياض الأطفال يمتلكن القدرة على توظيف مهارات التفكير بشكل جيد، والذي يؤثر بصورة إيجابية على مستوى الإبداع لدى المعلمات، والقدرة على ابتكار أساليب جديدة ووسائل وأفكار مفيدة للعمل بحيث تلقى هذه الأفكار والأساليب التجاوب الأمثل من المعلمات، وتحفز ما لديهم من قدرات ومواهب لتحقيق الأهداف التعليمية التعلمية بصورة أفضل. اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة لي ولي (Li & Li, 2019) التي أظهرت نتائجها أن المعلمات بشكل عام لديهنَّ مواقف إيجابية بدرجة كبيرة تجاه أهمية الأبعاد الأربعة للسلوك الإبداعي، وهي: التفكير الاحتمالي، والتبادل بين الأشخاص، والسعي الذاتي، والسعي الموجه نحو المعلم. واتفقت أيضاً مع نتائج دراسة أنديفاني وسابندي ومارسيدن (Andifani, Sabandi & Marsidin, 2019) التي أظهرت أنَّ البيئة التنظيمية ساهمت بدرجة كبيرة في أداء معلمة رياض الأطفال بنسبة. بينما اختلفت مع نتائج دراسة تيتريك ويلمز وأوزغوراي (TITREK, YILMAZ & ÖZGÜRAY, 2023) التي أظهرت أنَّ معلمو رياض الأطفال يتمتعون بمستويات متوسطة من الإبداع من حيث الإبداع الأكاديمي، والإبداع الفني، والأداء الفني.

وفيما يلي مناقشة كل مجال على حده:

أ. مجال أنظمة وإجراءات العمل تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمات لمستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر على فقرات مجال (أنظمة وإجراءات العمل)، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال (أنظمة وإجراءات العمل) مرتبة تنازلياً.

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	6	تشجع المعلمات للإسهام في تحقيق الأهداف التربوية	4.05	0.91	كبير
2	3	تجيد مهارة الإصغاء للمعلمات	3.96	0.91	كبير
3	1	تحرص على ترسيخ ثقافة العمل الجماعي بين المعلمات	3.95	0.90	كبير
4	2	تعمل على رفع وتعزيز الروح المعنوية لدى المعلمات	3.91	0.94	كبير
5	4	تحرص على الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع المعلمات	3.89	0.90	كبير
6	8	توفر الألعاب التعليمية المحفز للإبداع عند الأطفال	3.86	0.99	كبير
7	5	تتابع تنفيذ الأفكار الإبداعية الجديدة في الرياض	3.85	0.95	كبير
8	7	توفر للمعلمات الإحساس بالأمان	3.82	1.01	كبير
9	10	تعمل على إزالة المعوقات أمام المعلمات	3.80	0.98	كبير
10	12	تحدد مسؤوليات المعلمات بدقة متناهية	3.78	0.97	كبير
11	11	تتيح المجال للمعلمات للتعبير عن آرائهن بحرية	3.77	0.96	كبير
12	9	تتقبل انتقاد المعلمات برحابة صدر	3.75	1.01	كبير
		الكلّي لمجال أنظمة وإجراءات العمل	3.87	0.79	كبير

يتضح من النتائج في الجدول (6) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لمستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر على فقرات مجال أنظمة وإجراءات جاءت بمستوى كبير، بمتوسط حسابي بلغ (3.87)، ربما يعود السبب في ذلك إلى أن أنظمة وإجراءات العمل تعتبر أحد المهارات الأساسية التي تسعى مديرات الرياض لاكتسابها، نظراً لأن هذه المهارة تعينها على التخطيط الجيد، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل لدى المعلمات، حيث أن إتقان مديرات رياض الأطفال لأنظمة العمل تجعلها قادرة على تنظيم كافة أعمالها الإدارية واستغلالها بالشكل الصحيح بما يحقق أفضل النتائج، وبذلك فإن الإبداع الإداري يعمل على عكس خطط المدرسة الاستراتيجية، وفي نفس الوقت تعمل على تطوير أداء المعلمات. وربما يعود السبب في ذلك إلى أن وزارة التربية والتعليم تسعى بشكل دائم من خلال عقد دورات تدريبية للمديرات وورش عمل إلى تطوير مهارات أنظمة وإجراءات العمل ضمن استراتيجية فكرية منطلقاً من مفهوم التركيز الدائم على الأداء الجماعي التشاركي بدلاً من الأداء الفردي، وهذا ما لمستته المعلمات في أداء مدارس رياض الأطفال حيث يسود فيها سياسة لعمل الجماعي، كما أن مديرات الرياض تسعى وبشكل دائم إلى تبادل الخبرات بين كادر المعلمات لبناء شراكات استراتيجية متميزة تخدم العمل المدرسي، وصولاً للأداء المتميز بما ينسجم مع توجهات وزارة التربية والتعليم. حيث جاءت الفقرة (6)، والتي تنص على "تشجع المعلمات للإسهام في

تحقيق الأهداف التربوية" بالمرتبة الأولى، وبمستوى كبير، بمتوسط حسابي بلغ (4.05)، ربما يعود السبب في ذلك أن معلمات رياض الأطفال يدركن أن مديرات الرياض يشجعن المعلمات على تحقيق الأهداف التربوية وذلك من خلال الزيارات الصفية والاهتمام بتحقيق الأهداف المطلوبة ومن خلال متابعة دفاتر التحضير، كما أن مديرات رياض الأطفال يشركن المعلمات بورش تدريبية على كيفية تحقيق الأهداف. بينما جاءت الفقرة (9)، والتي تنص على "تقبل انتقاد المعلمات برحابة صدر" بالمرتبة الأخيرة، وبدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي بلغ (3.75)، ربما يعود السبب في ذلك إلى شعور المعلمات بأن العلاقات السائدة في مدارس رياض الأطفال قائمة على الاحترام المتبادل والثقة مما تسهم بالمحافظة على الجو النفسي والاجتماعي للمعلمات وهذا ينعكس بصورة إيجابية على العلاقات بينهما مما يساعد على تقبل النقد بصدر رحب.

ب. مجال الحوافز

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمات لمستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر على فقرات مجال (الحوافز)، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، والجدول (7) يبين ذلك.

جدول (7): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال (الحوافز) مرتبة تنازلياً.

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	21	تحفز المعلمات اللواتي يشاركن بالدورات التدريبية	3.94	0.88	كبير
2	14	تتعامل مع المعلمات على أساس التميز والكفاءة	3.90	0.96	كبير
3	19	تعزز المعلمات اللواتي يطورن أنفسهن مهنيًا	3.87	0.93	كبير
4	17	تشجع التنافس الإبداعي بين فرق العمل داخل رياض الأطفال	3.80	0.94	كبير
5	20	تفوض المديرية بعضًا من سلطاتها للمعلمات المبدعات	3.79	0.95	كبير
6	13	تشجع المعلمات على تنمية معارفهن ومهاراتهن المتعلقة بعملهن	3.78	0.97	كبير
7	15	تقدم كتابات شكر للمعلمات المبدعات	3.71	1.04	كبير
8	18	تراعي العدالة في تقديمها للحوافز	3.70	1.00	كبير
9	16	تمنح المعلمات المبدعات حوافز (مالية، ومعنوية)	3.58	1.11	كبير
10	22	تقدم تكميلاً سنوياً للمعلمات المتميزات من خلال الحفل التي تقيمه رياض الأطفال	3.46	1.19	كبير
		الكلّي لمجال الحوافز	3.75	0.82	كبير

يتضح من النتائج في الجدول (7) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لمستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر على فقرات مجال الحوافز جاءت بمستوى كبير، بمتوسط حسابي بلغ (3.75)، ربما يعود السبب في ذلك إلى التزام مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر بتقديم الحوافز بشتى أنواعها المادية والمعنوية، لأثرها الكبير على معلمات الرياض في حفز طاقتهن الإبداعية، حيث أنها تشارك معلماتها بالمعلومات، وتعزز فرق العمل وتشجعهن وتحفزهن لتحسين مستوى العملية التعليمية، وتُعطي جزء من مسؤولياتها بشكل متكافئ بين المعلمات المبدعات والمتميزات في

عملهنّ، والمشاركة في عملية اتخاذ القرار. وربما يعود السبب إلى درجة التحفيز الكبيرة التي تتمتع بها مديرات الرياض، والتي ربما هي نتيجة للوضع الاجتماعي، والبيئة الإيجابية الجاذبة للمؤسسة التربوية في رياض الأطفال التي تعمل على تشجيع التحفيز والتعليم المستمر من خلال وجود أنظمة التقدم والرقى والحوافز، والمعاملة التي تتسم بالتقدير والاحترام التي تتلقاها المعلمات، والتعامل الجيد الذي تتلقاه معلمات الرياض كونهنّ قادة المؤسسات التربوية، بالإضافة إلى وجود نظام المكافأة العادل بينهنّ. حيث جاءت الفقرة (21)، والتي تنص على "تحفز المعلمات اللواتي يشاركنّ بالدورات التدريبية" بالمرتبة الأولى، وبمستوى كبير، بمتوسط حسابي بلغ (3.94)، ربما يعود السبب في ذلك إلى أن معلمات رياض الأطفال شعرنّ باهتمام المديرات لهنّ وتقديرهن من خلال تقديم شهادات الشكر والتقدير لكل من تشارك في الدورات التدريبية، كما أنها تحفز المعلمة التي تأخذ دورة تدريبية في جعلها مدربة في مدرستها تقدمها لزميلاتها وتشاركهنّ المعلومات وتقوم بتعزيزها وشكرها على ذلك أمامهنّ وعلى موقع المدرسة. بينما جاءت الفقرة (22)، والتي تنص على "تُقدم تكريماً سنوياً للمعلمات المتميزات من خلال الحفل الذي تقيمه رياض الأطفال" بالمرتبة الأخيرة، وبمستوى كبير، بمتوسط حسابي بلغ (3.46)، ربما يعود السبب في ذلك إلى سياسية التعليم الموجودة في لمدارس حيث تقوم كافة المدارس داخل الخط الأخضر بعمل حفل سنوي في نهاية كل فصل دراسي تعزز فيه المعلمات المبدعات وتقدم لهنّ الشكر والثناء من خلال مكافآت مادية ومعنوية.

ج. مجال التدريب

تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمات لمستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر على فقرات مجال (التدريب)، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، والجدول (8) يبين ذلك.

جدول (8): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال (التدريب) مرتبة تنازلياً.

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	24	تدعم العمل الجماعي بين المعلمات	3.89	0.93	كبير
2	25	تعقد دورات تدريبية للمعلمات حول الأساليب التدريسية الإبداعية	3.86	0.87	كبير
3	23	توفر الدورات التدريبية لتطوير مهارة المعلمات المهنية والشخصية	3.84	0.86	كبير
4	26	تعقد اجتماعات دورية للمعلمات لمناقشة توظيفهنّ للتكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية	3.75	0.97	كبير
5	27	تهتم بإنشاء وحدات البحث والتطوير لتحسين الأداء الوظيفي لدى المعلمات	3.74	0.93	كبير
6	32	تساعد المعلمات على ابتكار أساليب حديثة لأداء العمل	3.73	0.93	كبير
7	30	تربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي للمعلمات	3.72	0.95	كبير
7	28	توجه المعلمات لتبادل الخبرات الذاتية فيما بينهنّ	3.72	1.02	كبير
9	31	توفر البرامج التكنولوجية الحديثة لتدريب المعلمات عليها	3.71	1.01	كبير
10	29	تخصص ميزانية واضحة لتدريب المعلمات	3.63	0.97	كبير
		الكلّي لمجال التدريب	3.76	0.79	كبير

يتضح من النتائج في الجدول (8) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لمستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر على فقرات مجال التدريب جاءت بمستوى كبير، بمتوسط حسابي بلغ (3.76)، ربما يعود السبب في ذلك إلى أن الدورات التدريبية التي تحصل عليها معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر تؤدي دوراً مهماً في تنمية مهاراتهن في التدريس الفعال، كما أن معلمات رياض الأطفال لاحظن أن الدورات التدريبية أسهمت بتطوير قدراتهن على استخدام مهارات التدريس الفعال، والذي بدوره عمل على اكساب الأطفال الخبرات التربوية وتحقيق الأهداف التي تسعى لتحقيقها معلمات رياض الأطفال، وربما يعود السبب إلى أن معلمات رياض الأطفال يدركن أن التدريب من أهم الأمور التي تركز عليها مديرات رياض الأطفال حيث يعمل على تنميتها، ويساعدهن على اكتساب مهارات جديدة، في مجال تخصصهن. حيث جاءت الفقرة (24)، والتي تنص على "تدعم العمل الجماعي بين المعلمات" بالمرتبة الأولى، وبمستوى كبير، بمتوسط حسابي بلغ (3.98)، ربما يعود السبب لشعور المعلمات بأنهن يمارسن العمل الجماعي فيما بينهن حيث أنهن يتعلمن مع فئة عمرية واحدة كما أن مديرات رياض الأطفال يشجعن على ذلك بشكل مستمر خلال الاجتماعات التي تعقدتها مع المعلمات وتعزز المعلمات الذين يعملن بشكل جماعي وتشاركهن في العمل. بينما جاءت الفقرة (24)، والتي تنص على "تخصص ميزانية واضحة لتدريب المعلمات"، بالمرتبة الأخيرة، وبمستوى كبير، بمتوسط حسابي بلغ (3.63)، ربما يعود السبب في ذلك إلى شعور أفراد عينة الدراسة بأهمية الدورات التدريبية كما أن وزارة التربية والتعليم تشجع على التدريب من خلال قسم التدريب في الوزارة وفي الآونة الأخيرة تم إدخال منظومة (جيفن) والتي تساعد مديرات المدارس كافة بما فيها رياض الأطفال على اختيار البرامج التدريبية التي تناسب المدرسة.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني ومناقشته الذي نصّ على: "ما مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر من وجهة نظرهن؟".
للإجابة عن السؤال الثاني؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر، وذلك كما هو مبين في جدول (9).

جدول (9): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية.

الترتبة	الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	13	تطبق القواعد على الجميع دون استثناءات، وتتعامل معهم بنفس الطريقة على حدٍ سواء	4.03	0.87	كبير
2	10	تحب الأطفال وتعمل معهم بصبر عالٍ وعطف	4.02	0.88	كبير
3	12	تكون على درجة عالية من الثقة والإيجابية، وحسن معاملة الأطفال	4.00	0.92	كبير
4	15	تتميز بدقة الملاحظة لتلاحظ الأطفال في أدق التفاصيل وتستطيع تقييمهم بدقة	3.99	0.92	كبير
5	14	تظهر بمظهر لائق مرتب؛ لأنّ الأطفال يجذبهم لباس المعلمة ويؤثر في ذوقهم	3.96	0.94	كبير
6	5	تخطط أعمالها وترسم الأهداف بصورة صحيحة	3.93	0.89	كبير
7	11	تكون متزنة انفعالياً حتى يكون تصرفها مع الأطفال طبيعياً دون تمثيل أو تصنع	3.92	0.86	كبير
8	3	توظف خبرتها في مواجهة المشكلات التي تعيق رياض الأطفال	3.91	0.90	كبير
8	18	تقيم علاقات اجتماعية وإنسانية مع الأطفال وذويهم	3.91	0.92	كبير
10	8	تقترح أفكاراً جديدة لتطوير الممارسات الإدارية	3.90	0.93	كبير
10	6	تشارك في إعداد الخطة التطويرية لرياض الأطفال	3.90	0.97	كبير
12	16	تتميز بالابتكار والتجديد؛ لتشجيع الأطفال وربطهم بجو الروضة أكثر	3.89	0.95	كبير
13	17	تشعر بالمسؤولية تجاه الأطفال، وتساعدهم في الأكل والشرب وبعض الأمور التي لا يستطيعون القيام بها بمفردهم	3.88	0.97	كبير
14	2	تطور ذاتها بشكل مستمر من خلال اطلاعها على كل ما هو جديد في مجال تخصصها	3.86	0.92	كبير
15	4	توظف التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية	3.82	0.90	كبير
16	7	تنظم أفكارها وفق خطط استراتيجية حديثة	3.78	0.99	كبير
17	9	تطلع زميلاتها على أحدث ما توصلت إليه التكنولوجيا في العملية التعليمية	3.69	1.04	كبير
18	1	تؤمن بأن نجاح العملية التعليمية يتطلب وجود فلسفة تربوية واضحة	3.54	0.91	كبير
		الكلي للمحور	3.88	0.71	كبير

يتضح من النتائج في الجدول (9) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة لفقرات مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر جاءت جميعها بمستوى كبير، بمتوسط حسابي بلغ (3.88)، ربما يعود السبب إلى وعي المعلمات بأهمية التميز في الأداء الوظيفي، فضلاً عن رغبة المعلمات في الحصول على الثناء والتعزيز من المسؤولين وأولياء الأمور والطلبة على السواء. علاوة على حرص المديرات على الاهتمام بتحسين المستوى الوظيفي

للمعلمات لقناعتهم لما لهذا من انعكاسات إيجابية على تطوير مدارس رياض الأطفال ورفع مستوياتها وتميزها. وربما يعود السبب لوعي معلمات رياض الأطفال بأن تميزهنّ يتحقق بالتغيير للأفضل، والتغلب والمعيقات التي تواجههنّ بتقديم أفكار ومقترحات جديدة للعمل قابلة للتنفيذ، لذلك تسعى المعلمات أن يكنّ قدوة حسنة للأطفال في أقوالهنّ وأفعالهنّ. وربما يعود السبب إلى أنّ معلمات رياض الأطفال يلتزمن بأوقات الدوام الرسمي الذي يتفقنّ عليه، وربما يعود السبب أن معلمات رياض الأطفال يسعون لتطبيق مبادئ فلسفة التربية والتعليم القائمة على تقبل النقد البناء، لأثرها الكبير في تعزيز جوانب الضعف وتنميتها، وجوانب القوة وتعزيزها، فالمعلمة هدفها الأساسي تقديم خدمة تعليمية مناسبة للأطفال في هذه المرحلة العمرية. حيث جاءت الفقرة (13)، والتي تنص على "تطبق القواعد على الجميع دون استثناءات، وتتعامل معهم بنفس الطريقة على حدٍ سواء" بالمرتبة الأولى، وبمستوى كبير، بمتوسط حسابي بلغ (4.03)، ربما يعود السبب لحرص المعلمات على الالتزام بكافة الأنظمة والقوانين في العملية التعليمية، وواجباتها تجاه مديرتها، وزميلاتها، وطلبتها مما يؤثر بشكل إيجابي على سير العملية التعليمية في رياض الأطفال، كما أن الالتزام بتطبيق القواعد يعدل على الجميع يجعل المعلمة محط اهتمام ورقي بعيدة عن التعصب والتميز. بينما جاءت الفقرة (1) والتي تنص على "تؤمن بأن نجاح العملية التعليمية يتطلب وجود فلسفة تربوية واضحة" بالمرتبة الأخيرة، وبمستوى كبير، بمتوسط حسابي بلغ (3.54)، ربما يعود السبب في ذلك أن معلمات رياض الأطفال يخضعون لدورات تدريبية فيما يخص الفلسفة التربوية، فوجود فلسفة واضحة في رياض الأطفال يساعد المعلمة على التميز في عملها بعيدة عن التخبّط. اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة النصافي (2016) التي أظهرت أن درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال لدورهن في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات جاءت بدرجة متوسطة. واختلفت أيضاً مع نتائج دراسة النجار وعلام والسيّسي (2017) التي أظهرت أن مستوى أداء معلمة رياض الأطفال في تنمية مهارات وقدرات التفكير الابتكاري جاء بدرجة متوسطة. واختلفت أيضاً مع نتائج دراسة أوتامي وبرانوتو ولاتيانا (Utami, Pranoto, & Latiana, 2021) التي أظهرت أن مستويات التوافق بين معلمات ومديري رياض الأطفال في التعرف على تقييم أداء المعلمين وكفاءاتهم التدريسية جاءت بدرجة منخفضة. واختلفت أيضاً مع نتائج دراسة الشافعي (2023) التي أظهرت أنّ مستوى التميز الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة الزرقاء جاء بدرجة متوسطة. بينما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الرشدان (2022) التي أظهرت أنّ لمديرات رياض الأطفال درجة كبيرة في تحقيق التميز الوظيفي للمعلمات في المدارس الحكومية والخاصة في قسبة إربد وعلى جميع المجالات (الحوافز، العلاقة بين الزميلات، والعلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي).

ثالثاً. نتائج السؤال الثالث ومناقشته، الذي نصّ على: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر ومستوى التميز الوظيفي للمعلمات؟".

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين محور مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر ومجالاته ومحور

مستوى التميز الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر، والجدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10): قيم معاملات ارتباط محور مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر ومجالاته ومحور مستوى التميز الوظيفي لدى المعلمات.

العلاقة	الإحصائي	المحور الأول	أنظمة وإجراءات العمل	الحوافز	التدريب
مستوى التميز الوظيفي لدى المعلمات	معامل الارتباط	0.86**	0.84**	0.79**	0.82**
	مستوى الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00
	العدد	309	309	309	309

*دالة عند مستوى دلالة (0.05)

**دالة إحصائية عند مستوى (0.01)

يتضح من النتائج في الجدول (10) وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين دور مديرات رياض الأطفال في تهيئة البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر ومستوى التميز الوظيفي للمعلمات، وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي لدى مديرات رياض الأطفال داخل الخط الأخضر، ارتفع مستوى التميز الوظيفي لدى المعلمات في الروضة. ربما يعود ذلك إلى أن مديرات رياض الأطفال اللواتي يهيئن البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي يحققن أداء وظيفي متميز لدى المعلمات، ووجود تلك العلاقة الارتباطية ربما يكون دليلاً على أن مديرات رياض الأطفال يلتزمّن ويمارسنّ فلسفة رياض الأطفال بشكل إيجابي لما له من انعكاس إيجابي على تطوير أداء المعلمات وتميزهنّ تجاه عملهنّ، وهذا يظهر أن هنالك قناعة عالية في تأثير البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي على تميز معلمات رياض الأطفال وقد يعود ذلك إلى أنّ مديرات رياض الأطفال قد حضرن الدورات التدريبية المتخصصة بالبيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي، ممّا أدى إلى تحقيق أداء وظيفي متميز للمعلمات، كل ذلك حسب قناعة أفراد عينة الدراسة قد يُسهم في مساعدة المعلمات في تحقيق جوانب النمو المختلفة للأطفال، وبالتالي إلى تحقيق غالبية عناصر الأهداف العامة لفلسفة رياض الأطفال. والمحصلة النهائية أن هذه الفئة تعتقد بجدوى البيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي في تميز أداء معلمة رياض الأطفال. ويُعزى السبب في ذلك لقناعة مديرات رياض الأطفال أنّ بيئة الروضة عامل مهم لحفز الطاقات الإبداعية لدى معلماتها، وهذا بدوره يُساعد على استثمار أقصى طاقاتها الإبداعية لخدمة الروضة، وصولاً إلى التميز الوظيفي للمعلمات في كافة مجالات العملية التعليمية سواء مع المديرة أو زميلاتهنّ أو الطلبة. اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة تسنغ وآخرون (Tseng et al., 2017) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية بين البيئة التنظيمية والتميز الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال. واتفقت أيضاً مع نتائج دراسة جيانغ ولي ووانغ ولي (Jiang, Li, Wang & Li, 2019) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية بين التميز الوظيفي، والمناخ التنظيمي لمعلمي رياض الأطفال.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة توصي بالآتي:

- قيام وزارة التربية والتعليم بتحفيز مديرات رياض الأطفال للاستمرار بتهيئة بيئة تنظيمية محفزة للسلوك الإبداعي في الروضة، في مجالات (أنظمة وإجراءات العمل، والتدريب، والحوافز)؛ وذلك من خلال عقد دورات تدريبية وورش عمل.
- الحرص على مواكبة ومتابعة المديرين لكل ما هو جديد فيما يتعلق بالبيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي على الصعيد المحلي والدولي، لما لها من آثار إيجابية في تحسين التميز الوظيفي لمعلمات.
- قيام مديرة رياض الأطفال بتقديم الدعم المادي والمعنوي للمعلمات المتميزات في عملهن، والمحافظة على هذا المستوى المرتفع في العملية التعليمية.
- إجراء المزيد من الدراسات التي تتعلق بالبيئة التنظيمية الحاضنة للسلوك الإبداعي وربطها بمتغيرات كالرضا الوظيفي للمعلمين.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية

- أبو عشيبة، إيناس وحجازي، ياسين (2019). مستوى استخدام الإدارة بالتحفيز وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس النقب من وجهة نظر مديريها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات النفسية والتربوية في غزة، 27(3)، 344-361.
- أسعد، فرح (2018). المعلم الناجح في التربية والتدريس. عمان: دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.
- البشر، نجلاء والتويجري، وفاء (2019). متطلبات الإبداع الإداري لدى مديرات مدارس رياض الأطفال في مدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات. بحث منشور، القاهرة، مصر، مجلة جمعية الثقافة من أجل التنمية، 9 (137)، 215-272.
- الجابري، أميرة (2022). الهندسة البشرية لبيئة تعلم آمنة لطفل ما قبل المدرسة. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- جرادات، محمد (2015). رياض الأطفال ودورها في تنشئة الطفل الواقع والمسؤولية. عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع.
- جمال، لينا (2018). الإدارة والإشراف التربوي في رياض الأطفال. عمان: دار ابن النفيس للنشر والتوزيع والطباعة.
- الجناني، فرمان (2019). التعلم النشط وفعاليته في تنمية المهارات التدريسية. عمان: الرضوان للنشر والتوزيع والطباعة.
- الحريري، رافده ودرويش، سعد (2010). القيادة وإدارة الجودة في التعليم. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- خليل، ياسر (2021). مراكز التميز للمؤسسات التعليمية والتربوية في ضوء نماذج وجوائز التميز العالمية. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- الرشدان، لبنى (2022). دور مديرات رياض الأطفال في تحقيق التميز الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة في قسبة إربد. مجلة الجامعة الإسلامية في غزة، 2(1)، 459-467.
- السلوك الإبداعي للمعلمة كمدخل لجودة الأداء المهني في رياض الأطفال في مدينتي القاهرة والجيزة
- الشافعي، جمانة (2023). مستوى التميز الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة الزرقاء: سبل التطوير والتحسين. مجلة جامعة الأقصى في غزة، 3(5)، 81-110.
- شريف، السيد (2012). المهارات المهنية للمعلمين لتحقيق جودة الأداء المتميز في رياض الأطفال. مجلة الطفولة والتربية (جامعة الإسكندرية)، 9(1)، 257-334.
- عبد الرؤوف، طارق (2017). معلمة رياض الأطفال. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- عبد الرؤوف، طارق ومحمد، ربيع (2019). طفل الروضة. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع والطباعة.
- عبد اللطيف، جمال (2019). دور المدير والمعلم في العملية التعليمية. كفر الشيخ: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- كامل، هناء (2021). متطلبات تطوير البيئة التنظيمية بمؤسسات رياض الأطفال في ضوء انعكاسات جائحة كورونا من وجهة نظر المديرات والموجهات. مجلة بحوث ودراسات الطفولة في جامعة بني سويف، 3(6)، 431-486.

- محمود، خالد (2016). تطور تربية طفل ما قبل المدرسة بين الماضي والحاضر. الإسكندرية: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- مسلم، خوله. (2020). تقويم الأداء التدريسي لدى معلمات رياض الأطفال في المفرق في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- مصطفى، عزة (2010). إدارة التطوير برياض الأطفال: نماذج عربية وعالمية. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- المليجي، رضا (2019). إدارة التميز المؤسسي بين النظرية والتطبيق. القاهرة: دار الفكري العربي للنشر والتوزيع.
- النجار، خالد (2020). الابتكار لدى الأطفال. الاسكندرية: مؤسسة حورس الدولية.
- النجار، مها وعلام، عائدة والسيسي، جمال (2017). واقع أداء معلمات رياض الأطفال في تنمية التفكير الابتكاري لدى أطفال الروضة (مدينة السادات). جامعة السادات، مجلة الدراسات والبحوث البيئية، 3(7)، 261-271
- النسور، زياد (2021). المعلم الذي نريد معلم الألفية الثالثة. عمان: دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.
- النصافي، مريم (2016). دور مديرات رياض الأطفال في تحسين الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة الفروانية. بحث منشور، جامعة آل البيت، مجلة المنارة، 16(3)، 72-86.

المراجع الأجنبية

- Andifani, N., Sabandi, A., & Marsidin, S. (2019, August). The Contribution of Professional Competence and Organizational Climate to The Performance of Kindergarten Teacher in Solok City. In Padang International Conference on Educational Management and Administration (PICEMA 2018) (pp. 1-6). Atlantis Press.
- Guang - Lea Lee, Donald A. Myers, Kyoung Jin Kim (2009) Kinder garten teachers Professional training and their social status in Korea, Journal of Early Childhoohd teacher Education, Volume 30. issue 3. 159-173.
- Jiang, Y., Li, P., Wang, J., & Li, H. (2019). Relationships between kindergarten teachers' empowerment, job satisfaction, and organizational climate: A Chinese model. Journal of Research in Childhood Education, 33(2), 257-270.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.
- Li, Z., & Li, L. (2019). An examination of kindergarten teachers' beliefs about creative pedagogy and their perceived implementation in teaching practices. Thinking Skills and Creativity, 32, 17-29.
- Moreno, M., Sánchez-Matamoros, G., Callejo, M. L., Pérez-Tyteca, P., & Llinares, S. (2021). How prospective kindergarten teachers develop their noticing skills: the instrumentation of a learning trajectory. ZDM—Mathematics Education, 53, 57-72.
- Penttinen, V., Pakarinen, E., von Suchodoletz, A., & Lerkkanen, M. K. (2020). Relations between kindergarten teachers' occupational well-being and the quality of teacher-child interactions. Early education and development, 31(7), 994-1010.
- TİTREK, O., YILMAZ, N., & ÖZGÜRAY, Ö. (2023). The Creativity Levels of Preschool Teachers. International Journal on Lifelong Education and Leadership, 9(2), 34-45.
- Tseng, S. F., Wu, H. J., Wang, P. H., & Wu, P. L. (2017). A study of the relationship between organizational climate and job satisfaction of kindergarten educator's awareness. Asian Journal of Social Sciences & Humanities, 6(4),1-6.
- Utami, d. r. f., Pranoto, y. k. s., & Latiana, L. (2021). Agreement Levels of Kindergarten Principals and Teachers to Determine Teaching Competencies and Performance. European Journal of Educational Research, 10(2), 537-551.