

The Organizational Climate and their effect on Organizational loyalty among Kindergartens Teachers in Lattakia city - Afield Study

Dr. Wafegah Ali*

(Received 24 / 11 / 2019. Accepted 16 / 3 / 2020)

□ ABSTRACT □

This research aimed to recognize the reality of the prevailing organizational climate in of kindergartens institutions, and recognize the degree of organizational loyalty among kindergartens teachers, also recognize the impact of organizational climate on organizational loyalty among kindergartens teachers in Lattakia city, also the impact of the variables (the authorities supervising, the training courses, years of experience, the scientific qualification) in organizational climate and in organizational loyalty among kindergartens teachers. To achieve the object of the research a questionnaire has been included two dimensions to measures the organizational climate and organizational loyalty then applied to a sample of (174) kindergarten teachers for the academic year 2019/2020, and used the descriptive analytical method. validity of the questionnaire was established though a jury of (7) of the teaching staff of educational at Damascus and Tishreen universities. pilot sample consisted of (28) kindergarten teachers, reliability was established by Cronbach – alpha reliability (0.889) for organizational climate, and (0.902) for organizational loyalty, which indicate to high reliability to questionnaire.

The research results showed that the organizational climate of kindergartens institutions came within a middle –grade, and the degree of organizational loyalty among kindergartens teachers came within a high-grade, also there are found the a correlation connection between the organizational climate and organizational loyalty among kindergartens teachers. In fact there are found Impact of the variables (the authorities supervising, the training courses, years of experience, the scientific qualification) in organizational loyalty, and haven't shown the impact of these variables in organizational climate of kindergartens teachers in Lattakia city.

Key words: Organizational Climate, Organizational loyalty, Kindergartens, Kindergartens Teachers.

* Assistant Professor, Comparative Education Department, Faculty of Education, Tishreen University, Syria.

المناخ التنظيمي وأثره على الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية - دراسة ميدانية -

الدكتورة وفيقة علي*

تاريخ الإيداع 24 / 11 / 2019. قبل للنشر في 16 / 3 / 2020

□ ملخص □

هدف البحث الحالي تعرف واقع المناخ التنظيمي السائد في مؤسسات رياض أطفال، وتعرف درجة الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، وتعرف أثر المناخ التنظيمي في مستوى الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، وكذلك تعرف إلى أثر المتغيرات الآتية: (تابعية الروضة، الدورات التدريبية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتربوي) في المناخ التنظيمي، وفي الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال. ولتحقيق هدف البحث صممت استبانة مؤلفة من بعدين لقياس درجة وجود واقع المناخ التنظيمي السائد في رياض أطفال الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال، وطبقت على عينة مؤلفة من (174) معلمة روضة للعام الدراسي 2020/2019، واستخدم المنهج الوصفي، وتم التحقق من صدقها بعرضها على (7) محكمين مختصين في جامعتي دمشق وتشرين، وتم التحقق من ثباتها بتطبيقها على عينة استطلاعية بلغت (28) معلمة روضة، من خلال معامل ألفا كرونباخ (Cronbach – Alpha)، الذي بلغ (0.889) لُبعد واقع المناخ التنظيمي السائد في رياض أطفال، (0.902) الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال، وهذا يشير إلى ثبات عالٍ للاستبانة.

بينت نتائج البحث أن واقع المناخ التنظيمي السائد في رياض أطفال جاء بدرجة متوسطة، وأن الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية جاء بدرجة مرتفعة، كما وجدت علاقة ارتباطية جيدة بين المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال. ووجود أثر لتفاعل المتغيرات المستقلة (تابعية الروضة، الدورات التدريبية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتربوي) الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، وعدم وجود أثر لتفاعل هذه المتغيرات على المناخ التنظيمي السائد في رياض أطفال،

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الولاء التنظيمي، رياض الأطفال، معلمات رياض الأطفال.

* مدرسة، قسم التربية المقارنة، كلية التربية، جامعة تشرين، سورية.

مقدمة:

يعد التعليم الأساس الذي تقوم عليه حياة الإنسان، وضرورة من ضرورات حياته وعن طريقه تنهض الأمم وتتقدم البشرية والمؤسسات التربوية هي أداة هذا التقدم، وهي عبارة عن مؤسسات متخصصة بالتنشئة الاجتماعية، تساعد على التنشئة الصحية والسليمة للأفراد وخصوصاً الأطفال منذ الصغر. ونجاح هذه المؤسسات لتحقيق أهدافها تعني بالضرورة إعداد القوى البشرية المدربة والمؤهلة والتي تؤدي دوراً بارزاً في إحداث التنمية الشاملة للمجتمعات.

الإدارة الناجحة هي من أهم عناصر النجاح للمؤسسة لأنها توجه تلك الموارد البشرية وتنظمها وتنسقها وتثير دافعيها وتكشف عن الطاقات الكامنة للوصول إلى مستوى عالٍ من الولاء التنظيمي للعاملين في هذه المؤسسة، وبشكل جو العمل والمناخ الذي يعيشه العاملون في هذه المؤسسات متغيراً فاعلاً لنجاحها. وللمناخ التنظيمي دوراً رئيساً على جميع المستويات والأنشطة داخل التنظيم الإداري للمدرسة، حيث يسهم في تحسين وتطوير الأداء بشكل ملائم وفعال، ويزيد درجة رضا العاملون في المدرسة عن العمل ومدى ولائهم وانضباطهم مما يساعد على تحقيق الأهداف الفردية والجماعية والتنظيمية وتجسيد وتطوير القيم والاتجاهات والسلوك والمعايير الحديثة التي تعمل على تنمية وتطوير الأداء الوظيفي (Akashaa, 2008, 2). وتعد ظاهرة المناخ التنظيمي من الظواهر الإدارية التي استحوذت على جزء كبير من جهود الباحثين لما لتلك الظاهرة من علاقة بالعناصر التنظيمية والولاء التنظيمي. ولقد بات من أهم واجبات الإدارة أن تحاول جهودها المستطاع لتحسين المناخ التنظيمي بشكل يسهم في تحسين مستوى الأداء والسلوك الإداري للعاملين، وتسعى المؤسسات إلى تهيئة المناخ التنظيمي الملائم للعاملين لتمكينهم من أداء مهامهم باقتدار (AL shanty, 2006, 22).

لذلك نلاحظ وجود علاقة وثيقة بين جو العمل وهو ما يسمّى المناخ التنظيمي وبين ولاء العاملين داخل النظام، فالمناخ التنظيمي يحدّد درجة نجاح المؤسسة وقادر على معالجة المشكلات الصعبة فيها وشعور العاملين بالجاذبية نحو الجماعة والشعور بالولاء لها ولأعضائها أو الولاء لرؤسائه في العمل، كما أن المؤسسة التي تعيش مناخاً ضعيفاً تكون أكثر عرضة للفشل في الأمد الطويل وبعد الولاء التنظيمي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال المنظمات. فإذا تكوّنت لدى الأفراد مشاعر سلبية فإنهم سيعيشون في بيئات عمل يغلب عليها طابع الصراع والتوتر التنظيمي الذي سوف يؤدي إلى نتيجة حتمية تتمثل في تدني وانخفاض مستوى الولاء التنظيمي. أما إذا كانت مشاعر الأفراد إيجابية نتيجة لوجود مناخ تنظيمي سليم فإن ذلك سيشجّع وينمي عامل الولاء التنظيمي لديهم ويكرّس الفرد حياته ويضحّي بمصالحه لبقاء واستمرارية الجماعة والمحافظة على بقاء هذه المنظمة.

يظهر الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية من خلال العملية التربوية والتعليمية التي يقوم بها المدرس الذي هو حجر الأساس في المؤسسة ويساعد الطالب على تحقيق الأهداف التعليمية التعلمية بنجاح، وضرورة وجوده تزداد في المراحل الأولى للتعلّم، فعمل معلمة رياض الأطفال يتعلق بالطفل النامي وتكاد تنحصر مهمتها في توفير البيئة المناسبة والإرشاد المناسب للنمو السليم، فالواجب الأول لها هو إشاعة جو من الشعور بأمن والاطمئنان في نفس الطفل ليشعر بحريته وقدرته على العمل والتعبير عن نفسه دون خوف داخل هذه المؤسسة التعليمية، فالروضة أو رياض الأطفال مؤسسات منهجية تقوم بتعليم الأطفال وتأهيلهم للخروج للعالم الآخر بعيداً عن محيط المنزل حيث إنه يعتبر مكملاً لمنط الحياة التي يعيشها الطفل بالمنزل حتى لا يشعر الطفل بالانتقال المفاجئ بحياته عند دخول المرحلة الابتدائية.

مشكلة البحث

رغم وجود العديد من الدراسات الأجنبية والعربية التي تناولت دراسة المناخ التنظيمي في المنظمات على اختلاف تصنيفاتها أو النشاط الذي يقوم به إلا أنها كانت مختلفة في نتائجها وهذا إنما يوحي بأن طبيعة الدور الذي تؤديه أبعاد وعناصر المناخ التنظيمي على مختلف الظواهر الإدارية مثل الولاء التنظيمي يتأثر بالعديد من المتغيرات الداخلية والخارجية التي تحيط بالمنظمة من جهة وبالفرد نفسه من جهة أخرى وأنه لا يزال هناك المجال الواسع لعمل المزيد من الدراسات والأبحاث لاستكشاف مثل هذا الدور في مجالات وأنشطة متعددة وفي بيئات مختلفة ونظراً لقلّة الدراسات المحلية والعربية التي أجريت لدراسة أثر المناخ التنظيمي على الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال الذي يعدّ من أكثر التخصصات الهادفة لتنشئة وتعليم الأطفال وهو من التخصصات التي لها خصوصية من حيث المنافسة الشديدة بين المنظمات على استقطاب المعلمات من ذوي الكفاءات والمهارات العالية والخبرات مما يشكّل الاحتفاظ بها تحدياً لهذه المنظمات وذلك من خلال خلق مناخ تنظيمي يعمل على تنمية الولاء التنظيمي للمعلمات وعليه يمكن صياغة سؤال الدراسة كما يلي:

ما أثر المناخ التنظيمي على الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية؟

أهمية البحث وأهدافه:

- تكتسب هذت البحث أهميتها في النقاط التالية:

- من أهمية الموضوع الذي نتناوله وهو المناخ التنظيمي والذي يؤثر في قدرة الروضة على تحقيق أهدافها بفعالية وعلاقته بالولاء الذي تمثله المعلمة والعمل على إظهار اثر الولاء التنظيمي على فعالية العمل في المنظمات والذي يعود على المجتمع بمردود إيجابي.
- مكانة العنصر البشري داخل المنظمات والقناعة بأنه مورد استراتيجي يمنح التفوق والزيادة في أي مجال بقدر الاهتمام والاعتناء به
- اعتبار المناخ التنظيمي وسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد فإن جوهر الأمر يستوجب الاهتمام والارتقاء به وجعله يتماشى مع أهداف المنظمة وأهداف الأفراد على حد سواء حتى يكون متكيف مع ميولهم ورغباتهم بهدف تحسين أدائهم وزيادة إنتاجهم من جهة وتحقيق ولائهم من جهة أخرى.
- إن الولاء التنظيمي أهمية في حياة المنظمات وله أثره الواضح على سير العمل فيها وتحقيقها لأهدافها بشكل فاعل متميز، فالأفراد ذو الولاء التنظيمي المرتفع يميلون لبذل المزيد من الجهد لأجل منظماتهم كما يميل هؤلاء إلى تأييد ودعم قيم المنظمة والبقاء فيها لفترة أطول.
- ويهدف البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:
 - تعرف واقع المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال في مدينة اللاذقية.
 - تعرف درجة توافر الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية.
 - تعرف العلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية.

▪ تعرف أثر المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال بمدينة اللاذقية في الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية.

▪ التعرف إلى أثر المتغيرات الآتية: (تابعية الروضة، الدورات التدريبية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتربوي) في المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال، وفي الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية.

أسئلة البحث:

يجيب البحث عن الأسئلة الآتية:

1. ما واقع المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال في مدينة اللاذقية ؟
2. ما درجة توافر الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية ؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية؟
4. ما أثر المناخ التنظيمي في درجة الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية؟
5. ما أثر التفاعل بين متغيرات البحث (تابعية الروضة، الدورات التدريبية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتربوي) في المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال في مدينة اللاذقية؟
6. ما أثر التفاعل بين متغيرات البحث (تابعية الروضة، الدورات التدريبية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتربوي) في الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية؟

مصطلحات البحث:

▪ **المناخ التنظيمي:** هو مجموعة الخصائص التي تميز البنية الداخلية للمنظمة التي يعمل الأفراد ضمنها فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي وتتضمن الخصائص هذه الهياكل التنظيمية والنمط والقيادي والسياسات والإجراءات والقوانين وأنظمة الاتصال (Half, 2017, 90). وعرفه العميان أنه مجموعة الظروف التي يعيش الفرد بداخلها أو هو البيئة الداخلية- المادية- والغير مادية التي يعمل الفرد في إطارها، وهو عبارة عن البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموع العاملين في التنظيم (AI - Amyan, 2010, 305). ويعرف إجرائياً: بأنه مجموعة من المشاعر والاتجاهات والقيم التي تسود بيئة العمل في المؤسسة ويكون نتاج عملية التفاعل بين مدير المؤسسة والعاملين فيها. ويقاس بالدرجة الكلية التي تحصل عليها معلمات رياض الأطفال من خلال إجاباتهم عن كل عبارة من عبارات استبانة المناخ التنظيمي المعتمدة في استبانة البحث.

▪ **الولاء التنظيمي:** هو اقتران فعال بين الفرد والمنظمة بشكل كبير رغم حصولهم على مردود أقل، وهو حالة يتمثل فيها الفرد بقيم وأهداف المنظمة ورغبته في المحافظة على عضويته فيها لتسهيل تحقيق أهدافه (RWEM, 2010, 101). ويعرف إجرائياً: بأنه حالة من التكامل والتوافق بين الفرد والمؤسسة وهو المشاعر وتمثل رغبة الفرد واستعداده ليقدم التضحية لزملائه ومؤسساته بالعمل والمساهمة بصورة إيجابية لتحقيق أهدافها الإدارية. ويقاس بالدرجة الكلية التي تحصل عليها معلمات رياض الأطفال من خلال إجاباتهم عن كل عبارة من عبارات استبانة الولاء التنظيمي المعتمدة في استبانة البحث.

■ **رياض الأطفال:** هي مؤسسة اجتماعية تربوية تقوم بتأهيل الطفل تأهيلاً سليماً لدخول مرحلة التعليم الابتدائي ويسمح له بالحرية التامة لممارسة النشاطات واكتشاف الذات والقدرات والميول وإمكانية مساعدته لاكتساب خبرات جديدة في المرحلة العمرية من الثالثة إلى السادسة (Al – Harery, 2013, 17). **وتعرف إجرائياً:** بأنها مؤسسة تربوية وتعليمية للأطفال قبل دخولهم المدرسة، الذين تتراوح أعمارهم بين عمر ثلاث سنوات إلى ست سنوات ليتعلموا التواصل واللعب والتفاعل المناسب مع الآخرين وتنشئتهم وفق أسس تربوية سليمة وتنمية جوانبهم الإنسانية وقدراتهم وتهيئتهم لتقبل المدرسة. وشمل البحث الأطفال من عمر (3 – 6) سنوات في مؤسسات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية.

■ **معلمة رياض الأطفال:** هي الإنسانة التي تقوم بتربية الطفل في الروضة داخل غرفة النشاط وخارجها من خلال تعابيشها اليومي مع الأطفال وتهدف من خلال عملها إلى تحقيق الأهداف التربوية للروضة (Mortuada and Aboalnoor, 2005, 16) (مرتضى وأبو النور، 2005، 16). **وتعرف الباحثة معلمات رياض الأطفال إجرائياً:** أنهن مربيات في مجال تربية الأطفال ما قبل المدرسة ورعايتهن وحمايتهن وتنمية شخصياتهم وغرس روح المسؤولية والمثابرة في نفوسهم وتطوير أخيلتهم بالموعظة الحسنة وتهئية المناخ النفسي والمادي لذلك فهي أم ومعلمة في آن واحد وتمنحهم الحب والعطف والحنان.

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه "المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً، أو قضية موجودة حالياً يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة الدراسة دون تدخل الباحث فيها" (Dodaier, 2006, 76). وقد اعتمد على هذا المنهج في جمع البيانات الإحصائية عن آراء معلمات رياض الأطفال من خلال استبانة وجهت إليهم، واستخلاص النتائج التي تبين أثر المناخ التنظيمي على الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، وتقديم المقترحات اللازمة.

مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع البحث من جميع معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية للعام الدراسي 2020/219 والبالغ عددهن (1249) معلمة روضة، ومن مجتمع البحث اختيرت عينة بالطريقة العشوائية البسيطة بنسبة (15%)، تمثل معلمات رياض الأطفال، وقد بلغ عددهن عند تطبيق الاستبانة (187)، تم استعادة (182) منها، استبعد منها (8) استبانات لوجود خلل في الإجابات، ونواقص لا تصلح للتحليل الإحصائي، وبذلك تكون العينة النهائية (174) معلمة روضة. ويشير الجدول (1) إلى توزيع عينة البحث من معلمات رياض الأطفال بحسب متغيرات البحث.

الجدول (1) توزيع عينة البحث بحسب متغيرات البحث

المتغير	العدد	النسبة %	
تابعية الروضة	حكومية	68	39.1%
	خاصة	106	60.9%
المؤهل العلمي والتربوي	ثانوية أو معهد متوسط	56	32.2%
	إجازة جامعية	67	38.5%
	دبلوم تأهيل تربوي	51	29.3%
عدد سنوات الخبرة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	52	29.9%
	من (5-10) سنوات	60	34.5%

35.6%	62	10 سنوات فما فوق	الدورات التدريبية
56.3%	98	لم تتبع دورة تدريبية	
43.7%	76	اتبعت دورة تدريبية	
100%	174	المجموع	

حدود البحث:

- . الحدود الزمنية: طبق البحث في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2020/2019.
- . الحدود المكانية: اقتصر البحث الحالي على إدارات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية.
- . الحدود البشرية: اقتصر البحث الحالي على معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية.
- . حدود موضوعية: تمثل البحث في تحديد أثر المناخ التنظيمي على الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية.

أدوات البحث:

1 - إعداد أدوات البحث: من خلال الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، قامت الباحثة بإعداد استبانة مؤلفة من محورين لقياس درجة وجود المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال وجهت إلى معلمات رياض الأطفال، تضمنت الاستبانة قسمين: الأول اشتمل على معلومات شخصية تتعلق بالمبحوثين من أفراد عينة البحث مثل (تابعية الروضة، والدورات التدريبية، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي والتربوي)، والثاني اشتمل على مجموعة بنود متعلقة بمحوري المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية. وتمت الاستجابة لبنود الاستبانة من خلال اختيار واحدة من البدائل الآتية (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتعطى الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) بالترتيب.

2- صدق استبانة البحث: (الصدق الظاهري): تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في كلية التربية في جامعتي دمشق ونشرين، وقد بلغ عددهم (7) محكمين متخصصين في هذا المجال، لإبداء رأيهم وملاحظاتهم، وقد أجمع السادة المحكمون على صلاحية الاستبانة للتطبيق، وتم حذف البنود الآتية (أنال المكافآت المادية التي استحقها، أشعر بأهمية وإنسانية العمل الذي أقوم به، تملك المديرية أهداف واضحة في العمل)، وإضافة البنود الآتية (أشعر بأن العمل في الروضة يشبع حاجاتي النفسية، وأعتز أمام الآخرين بأنني أعمل في الروضة، وأبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف الروضة بكفاءة، وتطلعني إدارة الروضة على القرارات المهمة للعمل في الروضة)، وتم تعديل صياغة بعض البنود على النحو المبين في الجدول (2).

جدول (2) العبارات التي تم تعديلها على استبانة المناخ التنظيمي وأثره على الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية

المحور	العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل
المناخ التنظيمي	ما احصل عليه من مقابل مادي يكفي حاجتي	أشعر بأن العمل في الروضة يشبع حاجاتي الاقتصادية
	يشعرنني جو الروضة بالارتياح	يشعرنني الجو السائد في الروضة من الصداقة والود بالارتياح
	أشارك بالدورات التدريبية.	أشارك بالدورات التدريبية بناء على احتياجاتي.
الولاء التنظيمي	تقيم مديرة الروضة بدقة وموضوعية في العمل	يتم تقييم أدائي في الروضة المديرية بناء على معايير موضوعية
	تساعدني الروضة على نشر الأفكار على الأطفال	تساعدني الروضة على نشر الأفكار الجديدة وتعميمها على الأطفال
	تلمي الروضة طموحاتي المهنية	أنظر إلى الروضة كمكان أستطيع فيه تحقيق أهدافي وطموحاتي المهنية

أصاب بالضيق عندما ينتقد الآخرون الروضة بطريقة غير موضوعية	أصاب بالضيق عندما ينتقدون عمل الروضة
أقبل أي عمل في الروضة بسبب الرعاية والاهتمام الذي ألقاه في الروضة	أقبل أي عمل في الروضة أكلف به في الروضة

3- ثبات استبانة البحث: قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (28) معلمة روضة من خارج العينة الأصلية للبحث، وتم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ، كما هو مبين في الجدول (3)، الذي يظهر من قراءته أن معامل الثبات لمحور المناخ التنظيمي بلغ (0.889)، كما بلغ (0.902) لمحور الولاء التنظيمي لمعاملات رياض الأطفال، وهو معامل ثبات عالي، يسمح بتطبيق الاستبانة على عينة البحث الأساسية.

كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، احتسبت مجموع درجات النصف الأول للمحور الأول (المناخ التنظيمي)، وكذلك مجموع درجات النصف الثاني للمحور ذاته، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين النصفين، وفق هذه الطريقة فقد بلغ (0.941)، ثم جرى تعديل طول البعد باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown) الذي بلغ (0.97)، كما حسب معامل الثبات غوتمان، وقد بلغ (0.967)، لمحور المناخ التنظيمي، أما بالنسبة للمحور الثاني (الولاء التنظيمي) فقد بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.909)، وبلغ معامل سبيرمان براون (0.952)، كما بلغ معامل الثبات غوتمان (0.951)، وهي قيم مقبولة لأغراض البحث الحالي. ويبين الجدول (3) هذه النتائج:

الجدول (3) معامل الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لاستبانة البحث الموجهة إلى أفراد عينة البحث الاستطلاعية

المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	بيرسون	سبيرمان براون	غوتمان
			الارتباط قبل التعديل	الارتباط بعد التعديل	
المناخ التنظيمي	34	0.889	0.941	0.97	0.967
الولاء التنظيمي	32	0.902	0.909	0.952	0.951

الأسس النظرية والدراسات السابقة للبحث:

. تكوين الأسس النظرية للبحث:

أولاً: المناخ التنظيمي:

1. مفهوم المناخ التنظيمي: تعددت التعريفات التي تناولت المناخ التنظيمي نذكر منها ما يلي: عرفه فورهند وجيلمر (Forehand & Gilmer): مجموعة من الخصائص التي: 1. تصف المنظمة وتميزها عن غيرها من المنظمات 2. تعد ثابتة نسبياً مع مرور الوقت 3. تؤثر في سلوك العاملين في المنظمة. (Kundu, 2007, 100). كما عرفا باركر ولوتين (Parker & Iwiten) المناخ التنظيمي بأنه "تصورات الأفراد حول الكيفية التي تتم بها إدارة وحدات عملهم، والفعالية التي يعملون بها مع زملائهم بشكل يومي في العمل" (K. Balakrishan, 2013, 833). كما يعرف المناخ بأنه: تصور مشترك لما هي عليه المنظمة من: الممارسات، والسياسات، والإجراءات، والروتين، والمكافآت، والسلوكيات المتوقعة التي تتم مكافأتها (Putter, 2010, 10). ومن وجهة نظر كل من (Robbins & Jersey) يشير المناخ التنظيمي إلى "تصورات أعضاء هيئة التنظيم حول منظماتهم وبيئة العمل، حيث يشترك جميع العاملين بمشاعر عامة حول ما هو مهم في المنظمة أو كيفية فعل الأشياء بشكل جيد. ولقد أثبتت العديد من الدراسات أن المناخ النفسي، يرتبط بقوة - على المستوى الفردي- بالرضا الوظيفي، المشاركة، الالتزام، والدافعية للعمل (Robbins & Judge, 2012, 516). والمناخ التنظيمي يعبر عن الخصائص التي تميز مؤسسة عن أخرى حيث يدركها الأفراد العاملون داخلها، مما يجعل لتلك الخصائص تأثيراً في تشكيل اتجاهاتهم وأنماط السلوك الوظيفي لديهم أي: أن المناخ التنظيمي

يشمل الطرق والأساليب والأدوات والمعايير والعناصر، التي تتفاعل مع بعضها فتشكل شخصية المؤسسة بكافة جوانبها (Asif, 2011).

2. أنواع المناخ التنظيمي: من أنواع المناخ التنظيمي (1- المناخ المفتوح: يتميز العاملون فيه بروح معنوية عالية وبدرجة من التلاحم والتآزر بينهم، **2- المناخ المستقل:** ويتميز العاملون فيه بدرجة متقدمة من الإحساس بالحرية في ممارسة متطلبات أدوارهم وإشباع حاجاتهم الاجتماعية مع احتمالية توفر درجة بسيطة من التحرر، **3- المناخ المنضبط:** ويشير إلى عمل الأفراد الجاد ولكن على حساب متطلبات البعد الاجتماعي بينهم وبالرغم من سلامة الروح المعنوية للعاملين في النظام والتزامهم بمتطلبات أدوارهم إلا أنهم يعانون من زيادة في الرقابة، وكثرة في الأعمال الورقية وضعف في العلاقات الشخصية مع سيطرة ذات بعد مباشر من قبل المسؤول، **4- المناخ العائلي:** يشير إلى سيادة علاقات اجتماعية أصلية ولكنها تؤثر على رصانة الانجاز والأداء فالعاملون هنا يشعرون بحميمية العلاقات بينهم أكثر من إحساسهم بالالتزام العميق نحو متطلبات عملهم وأدوارهم في النظام، **5- المناخ الأبوي:** ويسود هذا المناخ الذي يؤكد على بعد الإنتاجية ولكن بالرغم من محاولة الإداري فيه التأكيد على الاهتمام بالعاملين ومراعاتهم إلا أنه يمارس دور الديكتاتور التسلط الذي يظهر بمظهر الساعي إلى الصالح العام أكثر من اهتمامه بإعطاء العاملين معه إحساساً بأنه نموذجاً للإنسان صاحب مهنة يعيش مهنته، **6- المناخ المنغلق:** يسود هذا المناخ إحساساً بهتزاز في بعدي الإنجاز والرضا عن العاملين في النظام فهم منقسمون على أنفسهم وغير مترابطين تنهكهم الأعمال الرتيبة وروحهم المعنوية منخفضة إلى حد كبير، والمسئول في النظام غالباً ما يعيش في عزلة دون أن يولي العاملين معه أي اهتمام أو اعتبار (Al- Towel, 2001, 62).

3. أبعاد المناخ التنظيمي وعناصره: يحدد ستر (Stringer) اتجاهات الموظفين نحو المنظمة بست عناصر لعل أبرزها: **الهيكل:** فهم الموظفين بوضوح لوجباتهم بما في ذلك المسؤوليات والسلطة المتاحة لاتخاذ القرارات. **المعايير:** الوسائل التي تخذها الموظفين، وجهودهم الرامية إلى تطوير نوعية عملهم وصولاً إلى مستوى الجودة في العمل. **المسؤولية:** يعكس شعور الموظفين من حيث الشجاعة التي يبذلونها في حل مشكلة قائمة دون التأثير بقرارات الآخرين. **الاعترافات:** يعكس شعور الموظفين الذين حصلوا على مكافأة، اللوم والعقوبة المناسبة، كما يتضمن الاتساق والتوازن. **الدعم:** الثقة والقدرة على المشاركة مع الزملاء الآخرين ضمن فريق العمل، والحصول على مساعدة المدير المشرف كلما كان ذلك ضرورياً. **الالتزام:** يعكس شعور الموظفين ورغبتهم في التكامل على مستوى المنظمة، سعياً لتحقيق أهدافها. (Stringer, 2001, 214). ولا بد أن يؤثر المناخ التنظيمي ويتأثر بالعوامل والمتغيرات البيئية، ويعد خلق المناخ التنظيمي الملائم من أكثر العوامل أهمية في تحسين وتطوير كفاءة الأداء للمؤسسة، كما أن من شأنه تدعيم وتعزيز الثقة والارتياح لدى العاملين (Chiang, and Birtch, 2011, 640).

ثانياً: الولاء التنظيمي:

1. مفهوم الولاء التنظيمي: هناك إجماع كبير بين الباحثين على أنّ الولاء التنظيمي يقوم على فكرة أساسية هي الارتباط بين الموظف ومنظّمته. ولكن لا يوجد اتفاق بين الباحثين على تعريف محدد للولاء التنظيمي، رغم الاتفاق بين الباحثين على أنّ الولاء التنظيمي بغض النظر عن أبعاده وتقسيماته يؤثر على المنظمة. ويعرف الولاء التنظيمي بأنه "مدى قوة اندماج الفرد مع منظّمته، وارتباطه بها، وأن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الولاء التنظيمي وهي: (الاعتقاد القوي بقبول أهداف المنظمة وقيمها، والاستعداد لنذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، والرغبة القوية في

المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة" (9, 2009, Gosslin). ويعرف الولاء للمؤسسة بأنه "مشاعر الفرد نحو المؤسسة التي يعمل بها واتجاهاته نحوها وترتبط بقبول الفرد لأهداف المؤسسة وقيمتها واستعداده لبذل مجهود نيابة عنها ورغبته في البقاء عضواً فيها (8, 2000, Battache).

2 - مرتكزات الولاء التنظيمي: ميّز الرّواشدة بين ثلاث مرتكزات يقوم عليها الولاء التنظيمي هي: (الإحساس بالانتماء: ويظهر في التعبير عن الرأي بالمؤسسة والقناعة الذاتية بأهدافها وقيمتها، والمساهمة الفعالة: من قبل القناعة النابعة من رضاه النفسي بأهمية الأنشطة والأدوار التي يقوم بها، والإخلاص: والمعبر عنه برغبة الفرد الأكيدة بالاستمرار والعمل في المؤسسة في كل الظروف) (87, 2007, Al -Rawashda). ويذكر (اللوزي، 2003) ما توصلت إليه دراسة روبرت مارش وماناري حول أهم العوامل المساعدة على تشكيل الولاء التنظيمي، وهي: (- وجود سياسات عمل داخلية تعمل على إشباع حاجات الأفراد العاملين في المنظمة، سترتب على ذلك اتباع نمط سلوكي إيجابي يسمى بالسلوك المتوازن، والذي يقود بدوره إلى الشعور بالرضا والانتماء ومن ثمّ درجة عالية من الولاء التنظيمي - الوضوح في الأهداف التنظيمية، فكلما كانت الأهداف محددة وواضحة تكونت قنوات أكثر رسوخاً لدى الأفراد في الانتماء والالتزام وكان الولاء التنظيمي أكبر - إشاعة مبدأ المشاركة فكرياً ووجدانياً لأن هذا يشجع الفرد على المساهمة بحماس أكبر لتحقيق الأهداف التنظيمية - العمل على تحسين المناخ التنظيمي في بيئة العمل بكل تفاعلاتها وخصائصها، وخلق أجواء إيجابية يشعر فيها العاملون بأهميتهم في العمل، وهذا بطبيعة الحال يقود إلى زيادة درجة الرضا والولاء التنظيمي - بناء ثقافة مؤسسية تحاول ترسيخ معايير متميزة للأفراد وتوفير جو يسوده الاحترام والثقة المتبادلة بين الأطراف كافة (130 - 129, 2012, Al -Lozy).

3. أبعاد الولاء التنظيمي: هناك أبعاد مختلفة للولاء التنظيمي أهمها: أ- **الولاء العاطفي:** يشير إلى درجة شعور الفرد بالارتباط بالمنظمة وجدانياً ونفسياً مع الرغبة في الانتماء والاندماج والانتماء لها، والتوحد مع هويتها ويتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعلمه، من حيث درجة استقلاليته وأهمية العمل، وهوية العمل، وتنوع المهارات والتغذية الراجعة من الإشراف، كما أنّ هذا الجانب من الولاء يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن بيئة التنظيم تسمح له بالمشاركة الفعالة في عملية صناعة القرارات سواء فيما يخص العمل أو الفرد نفسه. ب- **الولاء الأخلاقي:** وهو الإحساس الذي يتولد لدى الفرد العامل بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وفي أغلب الأحيان يتعزز هذا الشعور عن طريق الدعم الجيد الذي يتلقاه الأفراد من التنظيم، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في تطبيق الإجراءات وإنجاز العمل بل في الإسهام في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم. ج- **الولاء المستمر:** ويقصد به تكريس الفرد حياته والتضحية بمصالحه من أجل بقاء المنظمة لارتباطه بها واعتبار نفسه جزء منها، ويمكن فهم هذا المكون من خلال النظر إلى درجة الولاء الموجود عند الفرد والتي تحكمها القيمة الاستثمارية التي يمكن أن تحققها لو استمر مع التنظيم مقابل ما سوف يفقده لو اتخذ قرار بالعمل لدى جهات أخرى لذلك يتأثر تقييم الفرد لأهمية البقاء مع التنظيم بمجموعة من العوامل (197, 2014, Ben - Hafez).

الدراسات السابقة:

- **دراسة جونيبا (Gunbayi, 2007) بعنوان "المناخ المدرسي وتصورات المعلمين حول عوامل المناخ: دراسة في تسع مدارس ثانوية في المناطق الحضرية". (School climate and teachers' perceptions on climate factors: research into nine urban high schools.** بحثت الدراسة الفروق في مستويات المتغيرات المتصلة بعوامل المناخ المدرسي بين مدرسي المواد التالية (العلوم الاجتماعية، العلوم الطبيعية، الفن والموسيقا، والتربية البدنية)، وقد شملت العينة (381) معلماً ومعلمة في مدينتي أفيون وأواذك في تركيا. أظهرت النتائج أن جميع المعلمين أجمعوا على سيادة المناخ المفتوح وأهم العوامل المرتبطة به كانت: التزام الفريق، الوضوح التنظيمي، العلاقات الإنسانية، الدعم، المخاطرة والمكافآت.
- **دراسة عبد القادر (Abdel Qader, 2008) بعنوان: واقع المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية الثانوية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها.** هدفت الدراسة إلى تعرف واقع المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية الثانوية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات قامت الباحثة باختيار عينة تمثل 10% من مجتمع الدراسة حيث بلغ عدد أفراد العينة (639) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، كما استخدمت الباحثة استبانة من (72) فقرة موزعة على سبع مجالات بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقييم العاملون للمناخ التنظيمي تعزى للحالة الاجتماعية، أو المؤهل العلمي، أو مكان السكن، الخبرة في التعليم أو العمر، كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية في واقع المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، والخبرة.
- **دراسة بالأطرش (Balattrash, 2011): بعنوان: "الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي". الجزائر.** هدفت الدراسة إلى تعرف إلى العلاقة بين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي لدى معلمات الأطفال. وشملت عينة الدراسة جميع المعلمات بولاية ورقلة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، كما طبقت على عينة الدراسة استبانة. وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي لدى معلمات الأطفال، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي تعزى لمتغيرات (الخبرة، الحالة الاجتماعية، الراتب)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغيرات (الخبرة، الحالة الاجتماعية، الراتب).
- **دراسة عبد الرضا (Abed Alredaa, 2015) بعنوان درجة إسهام مديرات رياض الأطفال في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات وعلاقته بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمات في دولة الكويت.** هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة إسهام مديرات رياض الأطفال في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات وعلاقته بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمات في دولة الكويت. وقد أجريت الدراسة على مجتمع معلمات رياض الأطفال في محافظتي حولي ومبارك الكبير والبالغ عددهم (330) معلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانتين وهما: استبانة درجة إسهام مديرة الروضة في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات، واستبانة الولاء التنظيمي للمعلمات. وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة إسهام مديرات رياض الأطفال في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات من وجهة نظر المعلمات في دولة الكويت كانت متوسطة. وأن درجة الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمات، كان متوسطاً، وتوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة إسهام المديرات في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات ودرجة الولاء

التنظيمي من وجهة نظر المعلمات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية درجة الولاء التنظيمي للمعلمات تبعاً لمتغيري (الخبرة، والحالة الاجتماعية).

▪ **دراسة علي (Ali, 2013) بعنوان أثر المناخ التنظيمي في رفع مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مدينتي اللاذقية وطرطوس.** هدف البحث إلى تعرف الواقع الفعلي للمناخ التنظيمي السائد في مؤسسات رياض أطفال محافظتي اللاذقية وطرطوس كذلك تعرف واقع الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، وتعرف أثر المناخ التنظيمي في رفع مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات الرياض. استخدم البحث المنهج الوصفي، واشتملت العينة على (98) معلمة من معلمات رياض أطفال ولتحقيق هدف البحث صممت استبانة مكونة من (50) عبارة. أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباط بين المناخ التنظيمي وقيمة الأداء الوظيفي لمعلمات الرياض، فالمناخ التنظيمي لم يكن له دور إيجابي في قيمة الأداء الوظيفي لمعلمات الرياض، وبينت النتائج وجود فروق في المناخ التنظيمي في المستوى التعليمي لصالح الدراسات العليا فما فوق.

▪ **دراسة بن حفيظ (Ben – Hafez, 2014): بعنوان: مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية بمدينة ورقلة. (الجزائر).** هدفت الدراسة إلى استكشاف مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية، بمدينة ورقلة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الشخصية (الجنس، الأقدمية في التدريس، المؤهل العلمي)، وشملت عينة الدراسة (270) معلماً ومعلمة، واستخدمت المنهج الاستكشافي، كما طبقت على عينة الدراسة مقياس بروتر وزملائه. وبينت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة ورقلة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي باختلاف الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الولاء التنظيمي حسب الأقدمية في التدريس، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي حسب المؤهل العلمي.

▪ **دراسة جاسم (Jasem, 2015) بعنوان: مهارة الاستقطاب لدى معلمات الرياض وعلاقتها بالبصيرة الاجتماعية والولاء التنظيمي.** هدفت الدراسة إلى تعرف مهارة الاستقطاب وعلاقتها بالبصيرة الاجتماعية والولاء التنظيمي لدى معلمات الرياض، إذ اشتملت عينة الدراسة على (500) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد. وتحقيقاً لأهداف الدراسة، تم بناء ثلاثة مقاييس لـ(مهارة الاستقطاب، البصيرة الاجتماعية، الولاء التنظيمي). وتوصلت الدراسة إلى تمتع معلمات رياض الأطفال بمستوى جيد من البصيرة الاجتماعية، ويوجد انخفاض بمستوى الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال وتوجد فروق بين الولاء التنظيمي والحالة الاجتماعية لدى المعلمات. كما وجدت فروق بين الولاء التنظيمي والخبرة لدى معلمات رياض الأطفال، ووجدت علاقة طردية موجبة بين مهارة الاستقطاب مع البصيرة الاجتماعية والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال.

▪ **دراسة خضر واسماعيل (Kather & Ismael, 2016) بعنوان: المناخ التنظيمي في رياض الأطفال الحكومية والأهلية (العراق).** هدفت الدراسة إلى تعرف إلى المناخ التنظيمي في رياض الأطفال الحكومية والأهلية وهل هناك فروق بين الرياض الحكومية والأهلية تبعاً للمناخ التنظيمي، وسعى البحث لقياس المناخ التنظيمي لرياض الأطفال، وقياس الفرق بين الرياض الحكومية والأهلية تبعاً للمناخ التنظيمي، وطبق البحث خلال العام (2015)، وتحقيقاً لأهداف البحث تم بناء مقياس للمناخ التنظيمي المؤلف من (30) فقرة، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها وجود

مناخ تنظيمي جيد في الرياض، ووجود أثر لمتغيرات الدراسة على المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال الحكومية والأهلية.

تناولت الأدبيات والدراسات السابقة الولاء التنظيمي والمناخ التنظيمي في المؤسسات التربوية. استفادت الباحثة من نتائج الدراسات في إعداد أدواتها، وإجراءاتها، وبتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة من حيث تناولها المناخ التنظيمي، وكذلك الولاء للمناخ التنظيمي، فأغلب الدراسات السابقة تناولت جانب واحد، كدراسة بن حفيظ (2014)، و(Kather & Ismael, 2016)، وقد اختلفت مع بعض الدراسات السابقة من حيث العينة ومجتمع البحث التي شملها، فدراسة كل من (Gunbayi, 2007)، و(Abdel Qader, 2008) شملت المعلمين في المدارس، في حين تناول البحث الحالي معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، كما تناولت الدراسات السابقة علاقة متغير المناخ التنظيمي أو الولاء التنظيمي مع متغيرات أخرى، وتتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة بأنه تناول دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي لدى معلمة الروضة، والتي لم تجد الباحثة دراسة سابقة تناولت العلاقة بين المتغيرين على حد علمها.

النتائج والمناقشة

السؤال الأول: ما واقع المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال في مدينة اللاذقية؟

لمعرفة واقع المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، تم وصف الواقع كما يلي: من (1- 2.33) منخفضة، من (2.34 - 3.67) متوسطة، من (3.68 - 5) مرتفعة. وتم حساب المتوسطات الحسابية لكل عبارة من عبارات محور المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال، وعلى مستوى الدرجة الكلية للمحور، وكذلك الوزن النسبي، للوصول إلى درجة وجودها عند أفراد عينة البحث، ورتبت ترتيباً تنازلياً تبعاً للمتوسط الحسابي، ويبين الجدول (4) نتائج التحليل.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لدرجات أفراد عينة البحث حول واقع المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الاجابة
1	4	أشعر أن الإدارة تهتم بالاقتراحات والمبادرات التي أقدمها.	4.37	0.90	87.4%	مرتفعة
2	2	تشجعتي المكافآت المادية في الروضة على بذل الجهد والمثابرة.	4.11	0.97	82.2%	مرتفعة
3	15	تمتلك المديرية أهداف واضحة في العمل.	3.93	0.94	78.6%	مرتفعة
4	13	تجتمع المعلمة مع أولياء الأمور لتقييم أطفالهم	3.92	0.88	78.4%	مرتفعة
4	20	تشارك المعلمات بحضور اجتماع أولياء الأمور	3.92	0.88	78.4%	مرتفعة
5	12	تعزز الإدارة ثقافة المصارحة بين العاملين.	3.89	0.78	77.8%	مرتفعة
5	21	تشارك المعلمات أولياء الأمور في تقييم أطفالهم.	3.89	1.05	77.8%	مرتفعة
6	23	تشارك المعلمات في اتخاذ القرار	3.86	0.82	77.2%	مرتفعة
7	1	يتناسب دخلي من الروضة مع حجم العطاء المبذول.	3.80	1.14	76%	مرتفعة
7	28	تمنحني المديرية المجال للإفادة من خبراتي وإمكاناتي في الروضة.	3.80	0.82	76%	مرتفعة
8	11	علاقتي مع أولياء الأمور جيدة.	3.79	1.08	75.8%	مرتفعة
9	16	تحرص إدارة الروضة على العمل بروح الفريق	3.78	1.36	75.6%	مرتفعة

مرتفعة	75.6%	0.99	3.78	تشارك المعلمات بفعاليات المجتمع المحلي.	24	9
مرتفعة	75.4%	1.29	3.77	يغلب على عملي طابع التجديد والتحديث.	29	10
متوسطة	73.2%	0.79	3.66	تشارك المعلمات في وضع الخطة السنوية للروضة.	22	11
متوسطة	72.4%	1.15	3.62	تدعم الإدارة العمل وتبتعد عن عرقلة القرارات.	9	12
متوسطة	71.4%	1.41	3.57	تتبادل المعلمات الزيارات الصفية في الروضة.	25	13
متوسطة	71.4%	1.50	3.57	يتم تقييم أدائي في الروضة المديرية بناء على معايير موضوعية.	32	13
متوسطة	69.8%	1.52	3.49	أحتاج للتدريب على بعض الأمور التي تساعدني على التطور في العمل.	30	14
متوسطة	68.8%	1.35	3.44	تربطني مع زميلاتي المعلمات علاقة احترام متبادل.	19	15
متوسطة	68.6%	1.00	3.43	يتم منحي الفرص الكافية للمشاركة في الدورات التدريبية.	26	16
متوسطة	68.6%	1.42	3.43	أملك فرص الترقية في عملي.	31	16
متوسطة	68.2%	1.39	3.41	أشعر بأن العمل في الروضة يشبع حاجاتي الاقتصادية.	3	17
متوسطة	68.2%	1.09	3.41	تتعاون المعلمات لتنفيذ أنشطة الروضة.	18	17
متوسطة	67.4%	1.57	3.37	أشعر بأن العمل في الروضة يشبع حاجاتي النفسية.	5	18
متوسطة	64.2%	1.31	3.21	يشعرن الجو السائد في الروضة من الصداقة والود بالارتياح.	7	19
متوسطة	59.6%	1.69	2.98	أشارك بالدورات التدريبية بناء على احتياجاتي.	27	20
متوسطة	56%	1.21	2.80	تهتم الإدارة برفع الروح المعنوية لدى المعلمات	6	21
منخفضة	46.2%	1.35	2.31	تتبادل المعلمات والإدارة الآراء لحل المشكلات	14	22
منخفضة	44.2%	1.47	2.21	تشارك إدارة الروضة المعلمات في التخطيط لأنشطة الروضة.	17	23
منخفضة	43.4%	1.35	2.17	تحرص الإدارة على اللقاءات الاجتماعية بين المعلمات.	10	24
منخفضة	41.6%	1.38	2.08	تشجع العلاقات داخل الروضة التعاون والمنافسة.	8	25
منخفضة	39.6%	1.22	1.98	أشعر بالتميز في عملي بالروضة.	33	26
منخفضة	36.8%	1.06	1.84	تلقي الأفكار الجديدة قبولاً واضحاً في الروضة.	34	27
متوسطة	67.4%	24.71	114.6	المتوسط الحسابي والوزن النسبي لواقع المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال		

من خلال قراءة الجدول (3) يتبين أن المتوسط الحسابي لواقع المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال ككل بلغ (114.6)، ووزن نسبي بلغ (67.4%)، ويقع ضمن الدرجة المتوسطة. وقد يعود ذلك إلى حجم العمل المطلوب من معلمة الروضة من تعليم الأطفال، ووضع اختبارات للأطفال وتصحيحها، ومتابعة السجلات لكل طفل، وعدم مشاركة معلمة الروضة في التخطيط لأنشطة الروضة، وعدم الأخذ برأيها في حل المشكلات التي تعترض الروضة، وكذلك عدم تهيئة الجو المناسب الذي يشجع على التعاون والمنافسة، وعدم رغبة إدارة الروضة في تلقي الأفكار الجديدة التي تقود إلى الإبداع والتميز في الروضة. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Ali, 2013) التي بينت أن المناخ التنظيمي لم يكن له دور إيجابي في قيمة الأداء الوظيفي لمعلمات الرياض. واختلفت مع نتيجة دراسة (Kather & Ismael, 2016) التي أشارت إلى وجود مناخ تنظيمي جيد في الرياض، ومع دراسة (Gunbayi, 2007) التي أشارت إلى سيادة المناخ المدرسي.

السؤال الثاني: ما درجة توافر الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية؟

للوصول إلى درجة توافر الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، تم وصف الواقع كما يلي: من (1- 2.33) منخفضة، من (2.34- 3.67) متوسطة، من (3.68- 5) مرتفعة. وتم حساب المتوسطات

الحسابية لكل عبارة من عبارات محور الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال، وعلى مستوى الدرجة الكلية للمحور، وكذلك الوزن النسبي، للوصول إلى درجة وجودها عند أفراد عينة البحث، وترتبت ترتيباً تنازلياً تبعاً للمتوسط الحسابي، ويبين الجدول (5) نتائج التحليل.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لدرجات أفراد عينة البحث حول درجة توافر الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية

الرتبة	الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الاجابة
1	17	أتقن عملي لأنني أدرك أهمية دوري في تحقيق أهداف الروضة.	4.86	0.73	97.2%	مرتفعة
1	19	أصاب بالضيق عندما ينتقد الآخرون الروضة بطريقة غير موضوعية.	4.86	0.73	97.2%	مرتفعة
2	21	أحب التحدث بصورة علنية عن الأعمال الناجحة التي تتجزأها الروضة.	4.43	1.16	88.6%	مرتفعة
3	32	تطلعني إدارة الروضة على القرارات المهمة للعمل في الروضة.	4.33	0.95	86.6%	مرتفعة
4	22	أدافع عن سياسة الروضة أمام الآخرين لأن لها صورة مثالية في نظري.	4.22	1.52	84.4%	مرتفعة
5	6	تساعدني الروضة على نشر الأفكار الجديدة وتعميمها على الأطفال	4.10	0.83	82%	مرتفعة
6	1	أشعر بأن الروضة تمثل جزء من حياتي	4.09	1.36	81.8%	مرتفعة
7	30	يشجعني أسلوب الإدارة على الاستمرار في عملي بجد.	4.08	1.22	81.6%	مرتفعة
8	15	أشعر بالرضا إذا أحسست بأنني حققت أهداف الروضة.	4.03	1.06	80.6%	مرتفعة
9	8	أحافظ على ممتلكات الروضة التي أعمل فيها	3.86	0.89	77.2%	مرتفعة
10	2	يهمني جداً نجاح الروضة التي أعمل فيها	3.84	1.13	76.8%	مرتفعة
11	13	سأشعر بخسارة كبيرة لو قدر لي ترك العمل في الروضة.	3.83	1.41	76.6%	مرتفعة
12	27	أقبل أي عمل في الروضة بسبب الرعاية والاهتمام الذي ألقاه في الروضة.	3.82	1.38	76.4%	مرتفعة
13	11	أعزّ أمام الآخرين بأنني أعمل في الروضة.	3.79	1.26	75.8%	مرتفعة
14	14	يصعب علي العمل في مكان غير الروضة.	3.77	0.91	75.4%	مرتفعة
15	3	أرى أن إنجازات الروضة مصدر فخر واعتزاز لي.	3.76	1.29	75.2%	مرتفعة
16	28	تساعدني المديرية على حل المشكلات التي تواجهني في الروضة	3.71	1.47	74.2%	مرتفعة
17	18	أفتخر بأنني أحد العاملين في الروضة.	3.68	1.04	73.6%	مرتفعة
18	4	أفضل مصلحة الروضة على المصلحة الشخصية.	3.62	0.84	72.4%	متوسطة
18	10	أشعر بولائي المستمر للروضة التي أعمل بها.	3.62	1.03	72.4%	متوسطة
19	31	تؤكد قواعد الروضة على الابتعاد عن العواطف في التعامل مع الآخرين.	3.61	1.14	72.2%	متوسطة
20	16	أقدم مجهود أكبر من المطلوب بهدف إنجاز الروضة.	3.53	1.16	70.6%	متوسطة
21	23	لدي آمال وتطلعات كبيرة في أن أظل أعمل في الروضة بقية حياتي المهنية.	3.52	1.32	70.4%	متوسطة
22	29	أثني على الطفل الذي يحقق إنجازاً في الروضة	3.47	1.59	69.4%	متوسطة
23	24	أنفادى القرارات التي تؤثر سلباً على الروضة.	3.44	1.23	68.8%	متوسطة
24	5	أنظم عملي في الروضة والمواعيد المحددة.	3.37	1.07	67.4%	متوسطة
25	9	أولي اهتماماً كبيراً بمستقبل الروضة التي أعمل فيها.	3.14	1.14	62.8%	متوسطة
26	12	أنظر إلى الروضة كمكان أستطيع فيه تحقيق أهدافي وطموحاتي المهنية.	3.06	1.21	61.2%	متوسطة
27	20	أعمل ضمن فريق يسوده الود والاحترام في الروضة.	2.97	1.28	59.4%	متوسطة
28	26	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف الروضة بكفاءة.	2.82	1.50	56.4%	متوسطة

29	25	أعمال أولياء أمور الأطفال بطريقة حسنة.	2.29	1.54	45.8%	منخفضة
30	7	لدي استعداد لبذل جهد أكبر من المطلوب لتحقيق أهداف الروضة	2.14	1.37	42.8%	منخفضة
		المتوسط الحسابي والوزن النسبي لدرجة توافر الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال	117.64	19.61	73.6%	مرتفعة

من خلال قراءة الجدول (4) يتبين أن المتوسط الحسابي لدرجة توافر الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال ككل بلغ (117.64)، ووزن نسبي بلغ (73.6%)، ويقع ضمن الدرجة المرتفعة، أي أن معلمة الروضة تبذل قصارى جهدها لنجاح الروضة التي تعمل بها، وتحسين عملها انطلاقاً من قناعتها بهذا العمل، وكذلك شعورها بالانتماء إلى الروضة، وتحاول تقديم صورة جيدة عن الروضة للآخرين، وتدافع عنها لأنها توفر لهم الوظيفة المناسبة في الظروف الصعبة حيث هناك صعوبة في الحصول على وظيفة أخرى خارج الروضة. واختلقت مع نتيجة دراسة (Abed Alredaa, 2015) التي أشارت إلى أن درجة الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال كان متوسطاً، ومع دراسة (Ben – Hafez, 2014) التي بينت وجود مستوى متوسط من الولاء التنظيمي لدى المعلمين، وكذلك مع دراسة (Jasem, 2015) التي بينت وجود انخفاض بمستوى الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية؟

لدراسة العلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال، والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (5).

جدول (5): معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين المناخ التنظيمي السائد

في رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية

المحور	العينة	معامل الارتباط بيرسون (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة الاحتمال	القرار
المناخ التنظيمي	174	0.59	0.344	0.000	دال *
الولاء التنظيمي					

* عند مستوى دلالة، 0.01.

من خلال قراءة نتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية جيدة بين واقع المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، وهو ارتباط دال وجوهري، إذ بلغ معامل الارتباط (0.59)، وقيمة الاحتمال (0.000)، وهو أقل من (0.05). فالمناخ التنظيمي كان لها تأثير إيجابي على الولاء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بنسبة (34.4%). أي أنه كلما ازداد وعي المعلمات بأهمية المناخ التنظيمي الجيد في الروضة وما يمكن أن يؤدي إليه من نتائج إيجابية تنعكس على المعلمات بالأخص ويؤدي إلى ازدياد ولائهم التنظيمي للروضة والعمل فيها. ولم يتسنّ للباحثة مقارنة هذه النتيجة مع دراسات أخرى، إذ لم توجد دراسات تناولت العلاقة بين المناخ التنظيمي الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال. ولكن وجدت علاقة بين تنمية الإبداع التربوي للمعلمات ودرجة الولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمات بحسب دراسة (Abed Alredaa, 2015)، وكذلك بين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي لدى معلمات الأطفال وفق دراسة بالأطرش (Balatrash, 2011).

السؤال الرابع: ما أثر المناخ التنظيمي في درجة الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية؟ للوصول إلى أثر المناخ التنظيمي في درجة الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية تم حساب تحليل التباين للعلاقة بين المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) والمتغير التابع (الولاء التنظيمي) على النحو المبين في الجدول (6).

جدول (6): تحليل التباين للعلاقة بين المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	22907.084	1	22907.084	90.341	0.000
الخطأ	43612.824	172	253.563		
الكلي	66519.908	173			

من خلال قراءة معطيات الجدول (6) يتبين أن قيمة الاحتمال بلغت (0.000)، وهي أقل مستوى دلالة (0.05)، عند درجات حرية (4، 172) وبالتالي توجد علاقة خطية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) والمتغير التابع (الولاء التنظيمي)، ولمعرفة مقدار التأثير، استخدم تحليل الانحدار البسيط كما هو موضح في الجدول (7).

جدول (7): تحليل الانحدار البسيط لأثر المناخ التنظيمي في الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة المحسوبة	مستوى الدلالة
الثابت	64.29	5.741		11.198	0.000
المناخ التنظيمي في الروضة	0.466	0.049	0.587	9.505	0.000

من قراءة الجدول (7) يظهر وجود أثر للمناخ التنظيمي في الروضة، في الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، إذ جاءت قيمة الاحتمال (p) أقل من (0.05)، كما أن قيمة الميل جاءت معنوية بلغت (0.466)، وأن قيمة الثابت بلغت (64.29)، والخطأ المعياري له (5.741). أي أن المناخ التنظيمي في الروضة يزيد من الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال بنسبة (46.6%)، ويمكن تفسير هذه العلاقة بأن المناخ التنظيمي السائد في الروضة يسهم في تعزيز الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال، وكلما توافر جو من الراحة والطمأنينة، والمكافآت المادية والمعنوية، والتعاون بين المعلمات والمديرات من جهة، وكذلك التعاون بين المعلمات وأولياء الأمور من جهة أخرى أدى ذلك إلى زيادة مستوى الولاء لدى المعلمات للروضات التي يعملون فيها. وتوافقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Jasem, 2015) التي أشارت إلى وجود علاقة طردية موجبة بين مهارة الاستقطاب مع البصيرة الاجتماعية والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال.

السؤال الخامس: ما أثر التفاعل بين متغيرات البحث (تأبعية الروضة، الدورات التدريبية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتربوي) في المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال في مدينة اللاذقية؟

ل للوصول إلى أثر التفاعل بين متغيرات (تأبعية الروضة، الدورات التدريبية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتربوي) في المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، استخدم تحليل التباين المتعدد، وأدرجت النتائج في الجدول (8).

جدول (8). نتائج اختبار تحليل التباين لدلالة التفاعل بين متغيرات (تابعية الروضة، الدورات التدريبية،

عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتربوي) في المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال

القرار	قيمة الاحتمال	ف	متوسط المربعات	د ح	مجموع المربعات	مصدر التباين
دال	0.03	4.793	1187.323	1	1187.323	تابعية الروضة
غير دال	0.366	1.012	250.613	2	501.227	عدد سنوات الخبرة
دال	0.000	28.429	7042.154	1	7042.154	الدورات التدريبية
دال	0.001	6.996	1733.034	2	3466.069	المؤهل العلمي والتربوي
غير دال	0.58	0.547	135.471	2	270.942	عدد سنوات الخبرة * تابعية الروضة
غير دال	0.342	0.909	225.050	1	225.050	الدورات التدريبية * تابعية الروضة
غير دال	0.07	2.704	669.844	2	1339.687	عدد سنوات الخبرة * الدورات التدريبية
غير دال	0.955	0.046	11.311	2	22.622	تابعية الروضة * المؤهل العلمي والتربوي
غير دال	0.154	1.695	419.817	4	1679.270	عدد سنوات الخبرة * المؤهل العلمي والتربوي
غير دال	0.346	1.114	275.959	3	827.878	تابعية الروضة * عدد سنوات الخبرة * المؤهل العلمي والتربوي
غير دال	0.518	0.660	163.458	2	326.915	المؤهل العلمي والتربوي * الدورات التدريبية
غير دال	0.146	2.138	529.687	1	529.687	المؤهل العلمي والتربوي * الدورات التدريبية * تابعية الروضة
غير دال	0.547	0.606	150.021	2	300.041	سنوات الخبرة * المؤهل العلمي والتربوي * الدورات التدريبية
			247.708	144	35670.006	الخطأ
				174	2390772	المجموع

من خلال قراءة الجدول (8) يتبين أن لا يوجد أثر للتفاعل بين (تابعية الروضة، والدورات التدريبية، وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي والتربوي)، إذ جاءت قيمة الاحتمال أكبر من (0.05). وبناء على ذلك تقبل الفرضية الصفرية المخصصة لذلك. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبد القادر (Abdel Qader, 2008) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع المناخ التنظيمي تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، والخبرة في التعليم). واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Ali, 2013) التي بينت وجود فروق في المستوى التعليمي لصالح الدراسات العليا فما فوق، ومع دراسة (Kather & Ismael, 2016) التي أشارت إلى وجود أثر لمتغيرات الدراسة على المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال الحكومية والأهلية.

السؤال السادس: ما أثر التفاعل بين متغيرات البحث (تابعية الروضة، الدورات التدريبية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتربوي) في الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية؟
للوصول إلى أثر التفاعل بين متغيرات (تابعية الروضة، الدورات التدريبية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتربوي) في الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال، استُخدم تحليل التباين المُتعدد وأدرجت النتائج في الجدول (9).

جدول (9). نتائج اختبار تحليل التباين لدلالة التفاعل بين متغيرات (تابعية الروضة، الدورات التدريبية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والتربوي) والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية

مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	ف	قيمة الاحتمال	القرار
تابعية الروضة	166.191	1	166.191	0.849	0.358	غير دال
عدد سنوات الخبرة	831.387	2	415.694	2.123	0.123	غير دال
الدورات التدريبية	881.799	1	881.799	4.504	0.036	دال
المؤهل العلمي والتربوي	6396.185	2	3198.092	16.333	0.000	دال
عدد سنوات الخبرة * تابعية الروضة	381.516	2	190.758	0.974	0.380	غير دال
تابعية الروضة * الدورات التدريبية	152.521	1	152.521	0.779	0.379	غير دال
الدورات التدريبية * عدد سنوات الخبرة	217.676	2	108.838	0.556	0.575	غير دال
تابعية الروضة * المؤهل العلمي والتربوي	1329.873	2	664.936	3.396	0.036	دال
عدد سنوات الخبرة * المؤهل العلمي والتربوي	404.899	4	101.225	0.517	0.723	غير دال
تابعية الروضة * عدد سنوات الخبرة * المؤهل العلمي والتربوي	1467.149	3	489.050	2.498	0.062	غير دال
المؤهل العلمي والتربوي * الدورات التدريبية	1310.840	2	655.420	3.347	0.038	دال
المؤهل العلمي والتربوي * الدورات التدريبية * تابعية الروضة	255.117	1	255.117	1.303	0.256	غير دال
سنوات الخبرة * المؤهل العلمي والتربوي * الدورات التدريبية	1630.748	2	815.374	4.164	0.017	دال
الخطأ	28195.494	144	195.802			
المجموع	2474686	174				

من خلال قراءة الجدول (9) يتبين أنه لم يكن هناك أثراً للتفاعل بين المتغيرات المستقلة (تابعية الروضة والمؤهل العلمي والتربوي)، و(المؤهل العلمي والتربوي والدورات التدريبية)، وكذلك (سنوات الخبرة والمؤهل العلمي والتربوي والدورات التدريبية) والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية، إذ جاءت قيمة مستوى الاحتمال أقل من (0.05). وبناء على ذلك ترفض الفرضية وتقبل الفرضية البديلة المخصصة لذلك. أي أنه كلما ازداد المؤهل العلمي والتربوي للمعلمات الرياض، وكذلك عدد سنوات خبرتهم، والدورات التدريبية أثر بشكل إيجابي في بشكل ايجابي على درجة ولائهن للروضة التي يعملون بها، فكلما ارتفعت المعلمة مرتبة علميةً ازدادت خبرتها ومهاراتها في التعامل مع الأطفال في غرفة النشاط، وازدادت رغبتها في العمل بشكل أفضل. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Abed Alredaa, 2015) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية درجة الولاء التنظيمي للمعلمات تبعاً لمتغير الخبرة، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة بالأطرش (Balattrash, 2011) التي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة، ومع دراسة (Ben - Hafez, 2014) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الولاء التنظيمي حسب الأقدمية وحسب المؤهل العلمي).

الاستنتاجات والتوصيات:

- تناول البحث الحالي واقع المناخ التنظيمي السائد في رياض أطفال، وتعرف الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال، وتعرف أثر المناخ التنظيمي في مستوى الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة اللاذقية. وفي ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث، قدمت المقترحات الآتية:
1. تشجيع المعلمات على استمرارية الالتزام التنظيمي مع تقديم الدعم المطلوب للمحافظة على تلك الممارسات.
 2. إشاعة جو من التنافس المحمود وإزكاء الرغبة في التفوق والتميز بين فريق العمل من خلال نظام للحوافز العادلة.
 3. تنمية الاتصالات وفتح مجالات التفاعل متبادل الآراء وشحن الهمم والعقول بإشارة الأسئلة التي يبحث فريق العمل لها عن إجابات.
 4. تنمية ثقافة التكوير والتحسين المستمر وتأكيد القيادة الإبداعية للالتزام بالجودة الشاملة
 5. ضرورة عقد ذروة علمية عامة يحضرها عينة من المديرات والمعلمات ومناقشة أسباب اختلاف وجهات نظرن حول درجة ممارسة القيادة الإبداعية للمديرات، والالتزام التنظيمي للمعلمات
 6. تشجيع وتدريب المديرات على ممارسة القيادة الإبداعية المرتفعة، حتى ينعكس ذلك على درجة الالتزام التنظيمي للمعلمات.
 7. إجراء بحث آخر حول درجة توافر المناخ التنظيمي في الروضة من وجهة نظر المديرات ومقارنة نتائجها مع نتائج البحث الحالي.

References:

- 1.ABDEL QADER, FATIMA – *Organization Climate in the Public Secondary Schools in North Palestine From the Points of View of the Teachers*, Unpublished Master dissertation, An-Najah National University, Faculty of Graduate Studies Palestine, 2008, 137p.
- 2.ABED ALREDA, BOVTEN - *The degree of kindergarten principals' contribution in developing educational creativity of teachers and its relation to their organizational loyalty from female teachers' point of view in Kuwait*. Unpublished Doctorate dissertation, College Science of Education, Amman, Medelst University, 2012, 123P.
- 3.AKASHAA, ASSAD – *The Impact organizational culture on the Level of Functional Performance*. Unpublished Master dissertation, Gaza, Al-Aqsa University, Palestine, 2008, 190p.
- 4.AL - AMYAN, MAHMOUD – *Organizational Behavior at Business Organizations* Amman: Daar Wail, Jordan University, 2010, 424p.
- 5.AL – HARERY, RAFEDAA – *Kindergarten Origin*. Amman: ALssakyan library, Jordan, 2013, 200p.
- 6.AL - TOWEL, HANEY – *Educational Management*. Amman: Daar Wail, Jordan, 2001, 118p.
- 7.AL – LOZY, MOUSA - *Organization Development*, Amman: Daar Wail, Jordan, 2012, 343p.
- 8.AL – Rawashda, Suleiman – *Schools Decision Making, And Feel With Safety And Organizational Loyalty*. Amman: Daar Hammed, 2007, 210P.

9. AL SHANTY, MAHMOUD - *The Impact Organizational climate on Performance Human Resources*. Faculty of Education, Gaza, Al-Aqsa University, Palestine, 2006, 190p.
10. ASIF, F. - *Estimating the impact of Denison's (1996), "What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars"*, Journal of Business Research, 64, 2011, 454 – 459
11. BALATRASH, SAMYRAA - *Organizational Commitment And Relationship With Performance Foundation*. Unpublished Master dissertation, Boudiaf University, Algeria, Faculty Of Science of Human Societies, 2011, 96p
12. BATTACHE , MUSTAPHA - *Les déterminants de la loyauté organisationnelle, étude effectuée en milieu hospitalier québécois* , Université de Montréal, 2000, 32P.
13. BEN - HAFEZ, SHAVYA – *The level of Organizational loyalty of Educational institutions at* . Unpublished Master dissertation, Ouargla City, Algeria Psychological and Educational studies Journal, No17, 2014, 193 – 204.
14. CHIANG, F., AND BIRTCH, TH. - *Reward climate and its impact on service quality orientation and employee attitudes*, International Journal of Hospitality Management, 30, 2011, 638– 647.
15. DODAIER, ABDLVATAH – *Reference in Research Methods of Psychological Branch And Write Scientific Research Methods*, Alexandria: Daar Almahrefa University, 2006, 490p.
16. GOSSLIN , ERIC - *Influence des préoccupations de carrière sur la fluctuation des attitudes au travail*, Université du Québec en Outaouais, Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail , vol N°171, Canada, 2009, 129P.
17. GUNBAYI, ILHAN- *School climate and teachers' perceptions on climate factors: research into nine urban high schools*. The Turkish online journal of educational Technology, Vol 6, 2007, p.p 1303-6581.
18. HALF, BIKAL – *Studies Management Modern*. Amman: Daar AL – Mother, 2017, 432P.
19. JASEM, WAFAA - *Polarization Skill With Kindergarten Teachers And Their Relationship To Social Insight And Organizational Loyalty*. Unpublished Doctorate dissertation, College of Education for Women, Baghdad University, 2015, 285P.
20. K. BALAKRISHAN- *AN integration of organization climate research*, International Conference on Technology and Business management from 18-20/3/2013, p.p833-845.
21. KATHER, ALTAF YASEEN & LSMAEL, INAS MALIK - *The regulatory climate in the government and private kindergarten children (Comparative Study)*. Journal of College of Education for Women, Baghdad University, Vol. 27 I. 6, 2016, P.P 1856-1864.
22. KUNDU, KAUSHIK- *Development of the conceptual framework of organizational climate*. Vidyasagar University Journal of commerce, Vol12, 2007, p. p 100-108.
23. MORTUADA, SALWA & ABOALNOOR, HASNAA – *Entrance to Kindergarten*. Damascus: University Damascus publishes, 2005, 156p.
24. PUTTER, LARS - *Organizational climate and performance: the relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate*, Master Thesis, Delft, Delft university of Technology, 2010, p 66.

25. ROBBINS,STEPHEN P.& TIMOTHY A.JUDGE- *Organizational Behavior*. Prentice Hall, New Jersey,2012, p 676.
26. RWEM, FAYZAA – *Really Organizational loyalty of professional institutions*, Psychological and Educational studies Journal, NO5 2010, 96 – 118.
27. STRINGER, ROBERT- *Leadership and organizational climate*. Prentice Hall, New Jersey, 2001, p308.
28. WAFEGAH, ALI - *The effect of Organizational Climate in Raising the Level of Functional Performance of the Kindergarten Principals From the Teachers, in Lattakia and Tartous*, Association of Arab universities journal, 2013, 30p.