

الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال

ا.م زينب خنجر مزيد

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية / قسم رياض الاطفال الملخص

الملخص

يهدف البحث الحالي الى التعرف على الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال ولتحديد اهداف الباحثة تبنت الباحثة مقياس ورقين (٢٠١٢) وكانت عينة البحث مكونه من (٥٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال حيث أظهرت الدراسة أن الفرق ذو دلالة إحصائية و لصالح متوسط العينة ، وتشير هذه النتيجة إن معلمات رياض الاطفال يتمتعن بدرجة عالية الولاء التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: اولاء التنظيمي - معلمات رياض الأطفال

Abstract

The current research aims to identify organizational loyalty among kindergarten teachers and to determine the researcher's objectives. The researcher adopted the Warqin scale (2012), and the research sample consisted of (50) kindergarten teachers. The study showed that the difference is statistically significant and in favor of the sample average, and this indicates The result is that kindergarten teachers have a high degree of organizational loyalty.

Keywords: organizational loyalty - kindergarten teachers

مشكلة البحث

يمثل الولاء التنظيمي احدى قضايا السلوك التنظيمي المهمة لما له تاثير واضح على السلوك الانساني في المؤسسات الحديثة حيث يترتب عليه نتائج واثار عديدة في مجمل العلاقة بين الموظف وموسسته فكلما زاد التزام الفرد بمؤسسته تمكنت من تحقيق اهدافها وتنفيذ سياستها وخططها باقل قدر ممكن من التكاليف والجهود ويتضح ذلك من ان العديد من المظاهر السلوكية ترتبط بالولاء التنظيمي حيث يترتب على ضعف تلك العلاقة تكاليف الغياب وترك العمل وفقدان مزاجية الابداع وانخفاض الدافعية والالتزام بالعمل (الطجم، ١٩٩٦ص ١٠٤) ومن جهة اخرى فقد كشفت الدراسات عن وجود علاقة ايجابية بين الالتزام والنتائج الاخرى مثل دوران العمل والتغيب والتاخر عن الدوام وترك العمل وعدم المشاركة الفعالة بالمؤسسة (حريم ١٤٢٩، ص٩٤)

كما بينت الدراسة الخاصة بمشكلات النظام التربوي والتنمية - تقويم المنجزات ومواجهة التحديات في دول الخليج العربي (١٩٨٥ - ١٩٩٥) ان من ابرزالمشكلات المتعلقة بالمعلم هي ضعف الولاء التنظيمي للمهنة بالرغم من ممارستها(الجلال، ١٤١٦هـ ، ص٢٠٩)

ورغم اهمية موضوع الولاء التنظيمي في قطاع التعليم والمعلمين تحديدا الا ان الدراسات العلمية المتعلقة به لا زالت تحتاج الى المزيد منها بحيث تتناسب مع اهمية الموضوع وتأثيره على مجمل العملية التعليمية حيث ان الالتزام التنظيمي يعتبر من الموضوعات الحديثة وعلى الرغم من كثرة الدراسات العربية التي تناولت مجال الالتزام التنظيمي الا ان هذا الموضوع رغم اهميته لم يلق الاهتمام ولم يحظ بعدد كاف من الدراسات في العراق بصفة خاصة.

ان الاهتمام بدراسة موضوع الولاء التنظيمي يأتي لارتباطه وعلاقته بالعديد من المتغيرات التنموية والخصائص الشخصية المسببة له والمؤثرة فيه والناجمة عنه (الحمياني، ١٤٣٣ ص ٥٠)

وان الالتزام التنظيمي امر لايمكن تحقيقه لدى العاملين في المؤسسة الابوجود اهتمام جاد لغرس قيم ايجابية في نفوس العاملين لديها ، بما يساعد في تحقيق اهدافها وانجاز المهام الموكلة اليهم بكفاءة وفاعلية وتعزيز شعورهم بالالتزام والولاء للمؤسسة وبالتالي قبولهم لمتطلبات المؤسسة مما يقلل من ميل الافراد لتترك المؤسسة وينظرون الى انفسهم كجزء مهم وذي قيمة في المؤسسة((Boru Birsel Islamoqlu2007)

اهمية البحث

حظي مفهوم الولاء باهتمام الباحثين سواء في مجال علم النفس أو علم الاجتماع منذ فترة زمنية طويلة ولكن لم يلق الاهتمام الكافي في مجال الإدارة الا بعد ظهور المدرسة السلوكية في بداية الستينات من هذا القرن حيث أكدت الدراسات بشكل جلي أهمية العلاقات الإنسانية في المنظمات ، ومنذ ذلك الحين ظهرت دراسات كثيرة ، خاصة في الدول الغربية ، تبحث في الولاء التنظيمي من حيث مخرجاته ومقوماته والعوامل المؤثرة فيه.

يعد الولاء التنظيمي جزءا من المفهوم الكلي للولاء ذلك أن الولاء قد يكون لعدة أمور في حياة الفرد مثل : المنظمة، الأسرة، الوظيفة، المهنة، النقابة، أو جماعة العمل وجماعة الرفاق أو غير ذلك ،ولهذا لاقى الولاء التنظيمي إهتماما واضحا من الباحثين والدارسين في مجال الإدارة ، في العصر الحديث لما له من علاقة ايجابية بفعالية المنظمة ، ودرجة انجاز العمل ، فهو يعبر عن اتجاه الفرد نحو منظمته واعتزازه بها ، وإستعداده للدفاع عنها وعن سمعتها بسبب الإيمان القوي بأهدافها وقيمها ، مما يدفعه إلى بذل جهود إضافية في العمل محاولا أن يكون عنصر قوة في بقاها ومنافستها للمؤسسات الأخرى.

وقد أشار العديد محاولا من علماء الإدارة والباحثين إلى أهمية الولاء التنظيمي على مستوى الفرد أو الإدارة نظرا لارتباط الولاء التنظيمي بعوامل عدة ذات كبير على الأفراد أو المنظمة على حد سواء فالولاء التنظيمي مرتبط بسلوك الفرد ونشاطاته كالتحول الوظيفي والغياب ، والفعالية ف العمل ، كما انه ذو علاقة وثيقة بالرضا الوظيفي ، والاستقلالية وتحمل

المسؤولية في العمل ، وصراع الأدوار، وهو مرتبط كذلك بالسمات الشخصية للموظف كالعمر، الجنس والحاجة إلى الانجاز مما يسهل إمكانية التنبؤ بهذه القضايا الهامة في مجال العمل . كما يرى "بوشنان" BUCHANAN إن الولاء التنظيمي يعني تعلق الأفراد بأهداف المنظمة وقيمتها بغض النظر عن القيم المادية التي يحققونها في المنظمة

وقد أظهرت دراسات الولاء التنظيمي إن ارتفاع مستوى الولاء يؤثر ايجابيا على المنظمة بزيادة الإنتاجية ، والتقليل من المصروفات والتكاليف بسبب غياب نسبة الأفراد العاملين وتأخرهم عن العمل أو انتقالهم إلى منظمات أخرى ، كما أن الولاء التنظيمي المرتفع يحافظ على مستوى مرتفع من الروح المعنوية ، لدى العاملين في المنظمة كون الجميع يعمل لتحقيق أهداف تعد بالنسبة لهم في غاية الأهمية بالإضافة إلى تسهيل مهمة المنظمة في اختيار عاملين جدد ذوي مهارات عالية ، بسبب رغبة الكثيرين بالعمل فيها لما تتمتع به من سمعة طيبة ، على لسان فيها كما أن الأفراد ذوي الولاء التنظيمي المرتفع يساهمون في النمو الاقتصادي ، ارتفاع معدلات الإنتاج القومي في بلدانهم ، إضافة إلى ما يحصل عليه من ميزات وظيفية أكثر . (الرواشدة ، ٢٠٠٧، ص٩٣)

ويمكن تلخيص أهمية الولاء التنظيمي في النقاط التالية :

يمثل الولاء التنظيمي عنصرا هاما في ربط ادارات الروضة والأفراد والمعلمات العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها الادارات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين والمعلمات للعمل ، وتحقيق أعلى مستوى من الانجاز .

- إن ولاء الأفراد لمنظمتهم التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ في بقائهم في منظماتهم او تركهم العمل في منظمات أخرى .

- إن ولاء الأفراد لمنظمتهم يعتبر عاملا هاما في التنبؤ بفعالية المنظمة .

- إن ولاء الأفراد لمنظمتهم يعتبر عاملا هاما في ضمان نجاح تلك الادارات واستمرارها وزيادة إنتاجها.

اهداف البحث:-

يهدف البحث الحالي الى:-

التعرف على الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال.

حدود البحث:-

يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال الحكومية التابعة لمديرية تربية بغداد /الرصافة الاولى للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٢.

تحديد المصطلحات

١-الولاء التنظيمي - هو اقتران فعال بين الفرد والمنظمة بشكل كبير رغم حصولهم على مردود اقل وهو حالة يتمثل فيها الفرد بقيم واهداف المنظمة ويرغب الفرد في المحافظة على عضويته فيها لتسهيل اهدافه (الراجا 2003 .) 18

٢- معلمات رياض الأطفال : (عرفها مرتضى , ٢٠٠١) هي التي تقوم بتربية الطفل في مرحلة رياض الأطفال وتسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية التي تعطيها المناهج مراعية الخصائص العمرية لتلك المرحلة (مرتضى , ٢٠٠١ , ص ٣٢)

الفصل الثاني

ان الولاء من منظور الإسلامي فهو من مصدر ولي بمعنى الصديق والنصير ومنه قول الرسول صلى الله عليه : "اللهم وال من ولاه"، أي أحبب من أحبه وانصر من نصره ، وهذا المعنى تدل عليه الآية الكريمة التالية قال تعالى : (ياأيها الذين امنوا لا تتخذوا

اليهود والنصارى أولياء بعض ومن يتولهم منهم إن الله لا يهدي القوم الظالمين (سورة المائدة

١ . انواع الولاءات:

هناك عدة أنواع من الولاءات لدى الفرد يمكن رصد أبرزها كما يلي:

(١) الولاء الشخصي : وهو ولاءك لنفسك ولفكرك وفلسفتك في الحياة ولثقافتك التي تنتمي إليها ويدخل تحت الولاء الشخصي على سبيل المثال : الولاء الرياضي (لأحد الأندية الرياضية) والولاء السياسي (لأحد الأحزاب السياسية).

(٢) الولاء الديني : وهو ولاءك للدين الذي تعتقه وتؤمن به ، ويزداد ولاءك الديني كلما التزمت وطبقت قواعد ومبادئ هذا الدين بالشكل الصحيح .

(٣) الولاء الوطني : وهو ولاءك للوطن الذي تنتمي إليه ، فكل واحد منا موطن في بلد ما ، وله جنسية هذا البلد ، ويزداد ولاءك الوطني كلما كنت مخلص لهذا مواطنًا صالحًا تخدم هذا الوطن وتضحى من أجله إذا تطلب الأمر ذلك.

(٤) الولاء المهني : وهو الأعضاء لمهنتهم ، ويزداد الولاء المهني بالتزام مبادئ وقيم وأخلاقيات المهنة ، وممارستها بشكل صحيح يساهم في تحقيق أهداف هذه المهنة .

(٥) الولاء للعملاء: وهو الولاء الجمهوري للمنظمة والعملاء هم الذين تقدم لهم السلع أو الخدمات.

(٦) الولاء المؤسسي أو التنظيمي : وهو ولاء العامل للمنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها وهو موضوع الدراسة الحالية الذي سنتطرق إليه بالتفصيل. (مدحت أبو النصر، ٢٠٠٥، ص.٤٠).

١ . مفهوم الولاء التنظيمي :

تعددت تعريفات الولاء التنظيمي تبعا لتعدد الباحثين والزوايا التي ينظرون منها فيعرفه " حبيب الصحاف" : بأنه إخلاص الموظف لعمله ومنظمته ، والتزامه بتحقيق أهداف وظيفته والقسم الذي يعمل فيه ومنظمته ، وكذلك الالتزام بمعايير السلوك الوظيفي والمهني ، والمقصود من هذا أن الولاء التنظيمي قيمة نفسية للعامل تؤثر في سلوكه ، لتقديم ما هو مطلوب بكفاءة وإخلاص.

وأما "بروس" فينظر للولاء التنظيمي بوصفه المناصرة والتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل في المنظمة ، والود والصداقة المؤثرة في اتجاه تحقيق الأهداف وقيم المنظمة (أو التنظيم) وان الولاء التنظيمي ، نتاج تفاعل عناصر ثلاثة هي :

التطابق: وهي تبني أهداف وقيم وسياسة التنظيم باعتبارها أهدافا وقيما للفرد العامل في التنظيم.

الإستغراق: والمقصود به الانهماك ولانغماس أو الانغمار النفسي في الأنشطة ودور الفرد في العمل .

الإخلاص والوفاء: والمقصود به الشعور بالعاطفة ولارتباط القوي إزاء المنظمة

يشير هذا أن الأفراد الموالون لمنظمتهم الذين يعملون بوفاء وإخلاص ، ويكرسون كل طاقتهم وأنشطتهم لإنجاحها ولو على حساب إهتمامهم الأخرى ، وتعد مشكلات المنظمة مشكلات شخصية لهم.

ويعتبر " مودي " ويستيرز و"بورتر" من أهم الباحثين الذين اهتموا بموضوع الولاء التنظيمي وماهيته ، وقد عرفوا الولاء بأنه : " مدى قوة اندماج الموظف او العامل مع المنظمة التي يعمل بها".

وأوضحوا أن الذي يمتلك انتماء للتنظيم الذي يعمل به، يتمتع بحالة من الانسجام والرضا والتفاعل مع مؤسسته والعاملين بها، وأشاروا إلى صفات محددة يتصف بها هؤلاء الأفراد ولها اثر في تحديد في مدى ولاء الفرد التنظيمي ، ومن هذه الصفات :

- إعتقاد قوي بقبول أهداف المؤسسة وقيمها .
 - استعداد ورغبة قوية لبدل أقصى جهد ممكن أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة نيابة عنها.
 - الرغبة الجادة في المحافظة على استمرار عضوية الفرد في المؤسسة
- يتبين لنا من هذا المفهوم أن للفرد حالة وجدانية ، تتمثل في التفاعل ولاتساق والانسجام مع مؤسسة والتي تظهر في سلوكياته ليرقى بالمؤسسة والميل إلى البقاء فيها .
- فهناك من عرف الولاء التنظيمي بأنه يتمثل في رد الفعل لدى الموظف تجاه خصائص المنظمة التي ينتمي إليها ، كما يعني إحساس الموظف بارتباطه بأهداف وقيم المنظمة والدور الذي يقوم به لتحقيق هذه الأهداف ولاتزام بالقيم الوظيفية من اجل المنظمة وليس من اجل مصلحة الخاصة
- لذلك يعد الولاء التنظيمي بأنه تفاعل الموظف مع منظمته من خلال الأهداف والقيم ولادوار ، وتلاشي المصالح الخاصة لكل منهما.
- ويذكر جايمون JAEMOON ،بأن هناك من الباحثين من أعط تعريف شاملا للولاء التنظيمي ويرتكز على وجود مشاعر قوية لدى الفرد تجاه الفرد تجاه قبول أهداف وقيم المنظمة ، وتوفر الرغبة الجادة في العمل لدى المنظمة ، وكذلك الرغبة في الاستمرار مع المنظمة. لذا فالولاء التنظيمي حالة شعورية تترجم بقبول أهداف وقيم المنظمة والسعي للاستمرار فيها .

وعرفه "التو" وهريينك" (: ALLUTTO AND HERLINILQ أن الولاء هو عدم الاستعداد لتترك المنظمة بسبب الأجور أو الوضع الوظيفي أو الحرية المهنية ، أو علاقات الصداقة. (الرواشدة ٢٠٠٧، ص ٨٦).

كما يعرف الولاء المؤسسي أو التنظيمي بأنه "شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء إلى المنظمة، وان الفرد جزء لا يتجزأ من المنظمة التي يعمل فيها ، وان أهدافه تتحقق من خلال تحقيق أهداف المنظمة ومن هنا يتولد لدى الفرد رغبة قوية في بذل مزيد من الجهد لتحقيق النجاح للمنظمة.

و يتضح من خلال هذا المفهوم أن الولاء التنظيمي هو رغبة الفرد الشديدة في الارتباط بالمنظمة ولانجذاب لأهدافها وتعلقه بها ، والمشاركة بحماس لتحقيق أهدافها .

وهناك من عرف الولاء التنظيمي بأنه "حالة يتمثل فيها الفرد لقيم وأهداف المنظمة، ويرغب الفرد في المحافظة على عضوية فيها لتسهيل تحقيق أهدافه".

ومنه الولاء التنظيمي اندماج بين الفرد ومنظمتها في القيم والأهداف، ويمكن بالرغبة في العضوية الدائمة. " (أبو النصر ، ٢٠٠٥، ص ٤٥).

يعني الولاء التنظيمي بالنسبة لهذا التعريف حدوث انسجام قوي بين الأفراد والمنظمة التي يعملون بها وشعورهم بتقديم كل ما لديهم بغض النظر عن العائد المادي .

كما يقصد بالولاء التنظيمي الدرجة التي يتطابق فيها الفرد مع المنظمة ويكون فيها راغبا لبذل المزيد من الجهد من جانبه .

إذن المناخ التنظيمي هو حوصلة لجميع المتغيرات السابقة الذكر وغيرها ، مما يؤدي إلى التأثير على أفراد المنظمة ايجابيا أو سلبا ، وتغيير اتجاهاتهم وسلوكا تهم مع بعضهم البعض ،أو مع منظماتهم . (المخلافي ، ٢٠٠١، ص ١٩١).

٢. المتغيرات التنظيمية المرتبطة بالولاء التنظيمي :

١.٢-الفاعلية التنظيمية : تعرف بأنها قدرة إدارة المنظمة والعاملين على إستغلال البيئة في الحصول على الوارد المناسبة بشكل مناسب، يمكن من تحقيق أهدافها المرسومة، الأمر الذي ينتج عنه تعظيم العائد والقيمة الإقتصادية والإجتماعية للمنظمة.

إذن فاعلية المنظمة تكمن في رضا العاملين على إدارة المنظمة، مما يؤدي إلى الإنتاجية والتطور التنظيمي ، وهذا بالقدرة على إستثمار الوارد وتحقيق الأهداف المنشودة، ومنه الولاء التنظيمي شرط لتحقيق الفاعلية.

٢.٢-التوازن التنظيمي : وهو إتجاه تبادلي يجعل التنظيمات وأعضائها في علاقات متبادلة، فالتنظيم يطلب إلى أفراده الإلتزام بقيمه وأهدافه، وتقديم أعلى كمية وأفضل نوعية ممكنة من الإنتاج وكذلك بالولاء له وعدم تركه إلى تنظيمات أخرى بعد أن تكلف الكثير من المال والجهد والوقت لإعدادهم، وبالمقابل فإن العامل يطالب منظمته أن تساهم في إشباع حاجاته المختلفة، وأن توفر له المكانة والإستقرار فالتوازن أو العلاقات التبادلية هي المشاعر الناتجة أثناء تفاعل الفرد والمنظمة، ومدى قوتها التي تتحدد من خلال الروح المعنوية العالية والحماس الكبير لأداء العمل كمسار ايجابي، أو صراع التنظيمي وضعف الإنتاج كمسار سلبي، ومن خلال نوع المسار يحدد مدى ولاء الأفراد لمنظمتهم .

٣.٢-الإنتماء التنظيمي : ويعني شعور الفرد بالمحبة نحو موضوع ما ينتسب إليه، ويتحدد سلوك الفرد تجاه ما ينسب إليه درجة أو العاطفة التي يمتلكها .

لذا يعتبر الإنتماء إنتساب الفرد أي منظمة ما وارتباطه بها، إلا أن الولاء التنظيمي أعم وأشمل منه ولذلك الإنتماء هو احد العوامل المسببة للولاء واللازمة لجوده.

٤.٢-الالتزام التنظيمي : وهو الرغبة التي يبدها الفرد للتفاعل الإجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء، ويمكن القول عملية الإلتزام التنظيمي ما هو إلا

عملية الإيمان بالأهداف المنظمة وقيمها، والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم.

ومنه يمكن القول إن الالتزام التنظيمي هو الشعور الداخلي للفرد والذي يظهره للعمل والتفاعل بالأسلوب الذي يمكنه من تحقيق مصالح ومرامي المنظمة، فهو بذلك يصيب في نفس القالب الذي يصب فيه الولاء التنظيمي، هذا يعني أن الإلتزام التنظيمي هو مرادف للولاء التنظيمي .

٥.٢-الصراع التنظيمي : هو العملية التي تبدأ عندما يرى أحد الطرفين أو يدرك أن الطرف الآخر يعيق أو يحيط، أو على وشك إهتومات، وعرفها " سلوكم" بأنها التعرض الذي ينشأ نتيجة عن الإلتفاق على الأهداف، الأفكار العواطف بين الأعضاء أو الفرق أو الدوائر أو المنظمات .

لذا فالصراع التنظيمي هو عدم التوافق بين الأفراد والمنظمة في الأهداف والمرامي، مما يؤدي إلى إختلاف المساعي وبالتالي عدم التفاعل والتأقلم أو هدم التوازن التنظيمي، وبهذا تكون المنظمة أقل تماسكا وإنتاجا والعلاقات بين إدارة المنظمة والأفراد أقل تركيز، فالصراع التنظيمي يعتبر أحد مهدمات الولاء التنظيمي

٦.٢-الرضا الوظيفي : هو عبارة عن الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ويتفاعل الأهداف المادية والإجتماعية، وهذا التفاعل قد يكون إيجابي بين الفرد وعمله، وعندها يتحقق الرضا عن العمل، وقد يكون سلبياً وعندها يشعر الفرد بعدم الرضا عن عمله، فتؤدي إلى الإنسجام بينهما والتكامل لتحقيق أهداف كل منهما، وبالتالي الرضا الوظيفي هو من مسببات الولاء التنظيمي ومرتبطة به.(عبوي، ٢٠٠٦، ص ٢٠٧)

٧.٢-المناخ التنظيمي (أو جو العمل): هو نتاج التفاعل بين العديد من المتغيرات داخل المنظمة أو خارجها، مما يجعل للمنظمة شخصية معنوية ذات خصائص وسمات تميزها عن

غيرها، وذات تأثير عميق على إدراكات واتجاهات أعضاء المنظمة وسلوكهم الوظيفي والإداري.

إذن المناخ التنظيمي هو حوصلة لجميع المتغيرات السابقة الذكر وغيرها، مما يؤدي إلى تأثير على أفراد المنظمة إيجابا أو سلبا، وتغير إتجاهاتهم وسلوكاتهم مع بعضهم البعض، أو مع منظماتهم. (عبوي، ٢٠٠٦، ص. ٢٠٨)

٣. مقومات الولاء التنظيمي : نستنتج مما تقدم من مفاهيم أن هناك اتفاقا واضحا على مفهوم الولاء على الرغم من الاختلاف في التفسير ، ومن ثم يمكن القول: إن الولاء ما هو إلا عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة ممكنة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد القيم . (دهس جلاب ، ٢٠١١ ، ص ١١٢).

٤. خصائص الولاء التنظيمي :

يتميز الولاء التنظيمي بعدد من الخصائص تتمثل في :

- إن الولاء التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم.
- إن الولاء التنظيمي لن يصل إلى مستوى الثبات المطلق إلا أن درجة التغير التي تحصل فيه تكون اقل نسبيا من درجة التغير التي تتصل بالظواهر الإدارية الأخرى.
- إن الولاء التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من الظواهر التنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى ولائهم.
- أن الولاء التنظيمي متعدد الأبعاد وليس بعدا واحدا، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الولاء إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد، ولكن هذه الأبعاد تؤثر في بعضها الآخر .. (الرواشدة ، ٢٠٠٧، ص٩٢).

أبعاد الولاء التنظيمي:

تختلف صور ولاء الأفراد للمنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له، وعلى العموم تشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاد مختلفة للولاء التنظيمي وليس بعدا واحدا، ورغم إتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الولاء إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد، وقد تمحورت الدراسات المبكرة في هذا المجال حول مدخلين رئيسيين لدراسة الولاء التنظيمي، الأول يركز على الاتجاهات والثاني على السلوك.

١- المدخل الإتجاهي: ويقصد من خلاله العمليات التي تطابق أهداف المنظمة وقيمها مع أهداف الفرد، وتزداد رغبته في البقاء والاستمرار فيها، ويسميه البعض المدخل النفسي، كما ينظر المدخل الإتجاهي إلى الولاء على أنه اتجاه يعاكس الارتباط بين الفرد والمنظمة من حيث طبيعته ونوعيته.

٢- المدخل السلوكي: ويقصد به العمليات التي من خلالها يصبح الفرد مرتبطا بالمنظمة نتيجة لسلوكه السابق، فالجهد والوقت الذي قضاه الفرد داخل المنظمة يجعله يتماسك بها وبعضويتها. ووفق هذا المدخل يتم إحساس الموظف بالولاء للمنظمة من خلال الاستثمارات (المادية وغير المادية) التي يستثمرها في المنظمة فالولاء هنا ينبع من المكاسب التي يرى الموظف انه يحققها نتيجة إستمراره في المنظمة، أو التكاليف التي قد يتكبدها نتيجة تركه لها.

نستخلص مما سبق إن أبعاد الولاء التنظيمي عديدة ومختلفة باختلاف الباحثين، ولكن البحوث المتقدمة ترى مدخلين رئيسيين لها، فالأول ركز على الاتجاهات أي تلاحم أهداف وقيم المنظمة والفرد فهو مدخل نفسي، والثاني ركز على السلوك كونه يربط الفرد بالمنظمة من ناحية الجهد والوقت، فالولاء ناتج عن مكسب الفرد أو الخوف من الخسائر نتيجة تركه للمنظمة .

أما "ماير" (MEYER) فقد حدد ثلاثة أبعاد للولاء التنظيمي وهي:

٣-الولاء التنظيمي العاطفي:

ويتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته للخصائص المميزة لعمله، ودرجة استقلالية وأهمية وتنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرار سواء فيما يتعلق منها بالعمل، أو ما يخصه هو، وكل هذا يجعله يفخر بانتمائه للمنظمة وعرض نشاطاته بشكل إيجابي عند حديثه للآخرين وتبني مشاكلها كما لو كانت مشاكله الخاصة والشعور بوجود جو أخوي يربطه بعمله.(اللوزي،٢٠٠٣،ص.١٩٢)

٤-الولاء التنظيمي المستمر:

إن درجة ولاء الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية،والتي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر في المنظمة، مقابل ما سيفقده لو التحق بجهات أخرى، حيث أن تقييم الفرد لأهمية البقاء في المنظمة يتأثر بمجموعة من العوامل ومنها التقدم في السن، وطول مدة الخدمة والتي تعتبر من المؤشرات الرئيسية لوجود رغبة لدى الفرد في الإستثمار في عمله، حيث أن الفرد استثمر جزءا لا بأس به من حياته في المنظمة، وأي تفريط أو تساهل من قبله يعتبر بمثابة خسارة له خاصة إذا كانت أوجه الاستثمار هذه غير قابلة للنقل إلى عمل آخر وبما أن الفرد يعطي قيمة للعلاقات الشخصية مع زملاء العمل والتي بنيت عبر السنين، ونظام التقاعد قد يختلف من منظمة لأخرى والمهارات النادرة قد ترتبط بمنظمة، دون أخرى فالأفراد الذين تقدمت بهم السن قد يفضلون البقاء في المنظمة نظرا لتضاؤل فرص العمل بالنسبة لهم في أماكن أخرى.

٥-الولاء الأخلاقي (المعياري):

ويعني إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفائل الإيجابي ليس فقط في تحديد الإجراءات وكيفية تنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة، مما

يجعل الفرد يمتنع عن ترك المنظمة لكونه ملتزما أخلاقيا في تمكين المنظمة في تحقيق هذه الأهداف وتنفيذ السياسات التي شارك في وضعها، وكذلك لإلتزامه بأخلاق المهنة التي تحتم عليه البقاء في المنظمة.

٥. العوامل المساعدة في تكوين الولاء التنظيمي:

من أهم أسباب وعناصر النجاح لأي تنظيم ومؤسسة هو شعور أبنائها بالولاء لها، لأن الولاء من أسمى وأرقى، الدوافع التي تحت العامل لبذل أقصى ما يملك من جهود وإمكانيات، متجاهلا مصالحه الشخصية التي تتعارض مع أهداف مؤسسته، ومن بين هذه العوامل مايلي:

١. المدخلات:

تشير معظم الدراسات التي أجريت في مجال الولاء التنظيمي أن من أهم العوامل التي تساهم في تنمية ولاء العاملين لتنظيماتهم هي:

١.١-المكانة الاجتماعية

٢.١-قيام المؤسسة بمساعدة الفرد على إشباع حاجاته:

٣.١-نظام الحوافز:

٤.١- بناء الثقة التنظيمية:

٥.١-التطبيع التنظيمي:

٦.١-وضوح الأهداف:

٧.١-الرضا الوظيفي:

٢. المخرجات :

ينجم عن ولاء العاملين لتنظيماتهم عدة مخرجات تكون في معظمها سلوكا ايجابيا يعود عليهم وعلى تنظيماتهم بالفوائد الكبيرة، ومن ابرز هذه المخرجات وأكثرها تأثيرا في حياة المنظمات ما يلي:

١.٢-شعور العاملين بروح معنوية عالية:

لقد تعدد تعريف الروح المعنوية، فمنهم من يرى أن الروح المعنوية هو "ذلك الاستعداد الوجداني الذي يهبئ للعاملين مشاطرة أقرانهم بحماس ألوان نشاطهم، ويجعلهم أقل قابلية للميل إلى المؤثرات الخارجية.

وقد بينت الدراسات أن الولاء التنظيمي دور هام في رفع الروح المعنوية للعاملين، فيجعلهم يحبون عملهم والمنظمة التي ينتمون إليها، ويدفعهم للعمل بتعاون وحماس كبير لتحقيق الأهداف التنظيمية فالروح المعنوية تحقق بشكل ايجابي عندما يشعر كل شخص ، بأنه يحقق أهدافه في الوقت الذي يساهم فيه في تحقيق أهداف منظمته.

وفي هذا يمكن القول أن الروح المعنوية من النتائج الايجابية التي ينبثق عن الولاء التنظيمي للمنظمة حيث تنتج عن ثقة أعضاء التنظيم بعضهم ببعض، فيعملون بجد واجتهاد لتحقيق أهدافهم وأهداف منظماتهم.

٢.٢-الحد من تسرب الموظفين

وهي إحدى النتائج الهامة للولاء التنظيمي، حيث تميل المؤسسات إلى الاحتفاظ بعاملها وخاصة أولئك الذين يتمتعون بدرجة عالية من الولاء لاسيما المهرة وذوي الاختصاصات النادرة منها، و لا تقف عادة المؤسسات الفاعلة عن هذا الحد، بل تقوم بكل جهد ممكن لتحفيز هؤلاء الموظفين بشتى أنواع الحوافز المادية والمعنوية لضمان إستمرار ولائهم، إضافة إلى رغبة ونية الفرد والإحساس بالأمان والانتماء للمنظمة، وقد أثبتت الدراسات بأن الأجر

وجاذبية العمل ومزياه ونوع العمل وخصائصه كلها عوامل تدفع الفرد للبقاء في المنظمة التي يعمل بها.

٣.٢-الانجاز المبدع:

يرى كثير من الباحثين أن الأفراد الذين يتصفون بدرجة عالية من الولاء لتنظيماتهم التي يعملون فيها يمتازون بإنجاز متميز ويرون أن الفرد ذو الولاء التنظيمي العالي يكون أكثر حماسا للعمل، وأكثر التزاما بأهداف التنظيم ويسعى تلقائي لانجاز المبدع الذي يزيد من إنتاجيته وأدائه.

لذا فالانجاز المبدع والمتميز هو نتاج الولاء التنظيمي العالي، إذ يعد أهم هدف تسعى المنظمات والمؤسسات إلى تحقيقه، إن لم يكن هو الهدف الأسمى لها، فالانجاز المبدع يؤدي إلى ارتفاع إنتاج التنظيم وبالتالي الريح السريع والأكيد الذي تحقق به أهدافها وطموحاتها وهذا بفضل حسن أداء عاملها. (عبوي،٢٠٠٦،ص.٢١٥)..

الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي:-

اولا - دراسة سليب ٢٠٠٢

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الولاء التنظيمي للمعلمين وتم تطبيق استبانة مؤلفة من مجموعة من المحاور التي تقيس درجة الولاء التنظيمي ومعوقاته على عينة من 375 معلما ومعلمة في اميركا. وقد أظهرت نتالج الدراسة ان ولاء المعلمين للمدرسة كان بدرجة متوسطة اذ كان لديهم الرغبة بالالتحاق بمدارس اخرى وانهم غير مقتنعين بمدارسهم الحالية كما ان لديهم ميوق الى الاحتجاج على السياسات والممارسات الادارية. كما ان دوافعهم لقنجاز في العمل تتأثر بدرجة كبيرة بعلاقات الصداقة العمل وبالعمل الجماعي في المدرسة (سليب،٢٠٠٢: ٣٣)

ثانيا - دراسة الحديدي ٢٠٠٣

هدفت الدراسة الى تعرف الولاء التنظيمي للمعلمين على عينة من 400 معلم ومعلمة . تم استخدام - استبانة لقياس الولاء التنظيمي وتتضمن ٢٦ فقرة تقيس درجات الولاء التنظيمي اشارت نتائج الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين انماط الولاء التنظيمي للمدارس المهنية في الاردن تعزى لنوع المدرسة (مهنية شاملة) وكان الولاء التنظيمي للمعلمين متوسطة. كما انه توجد علاقة ذات دلالة بين انماط الولاء التنظيمي والولاء التنظيمي للمعلمين (الحديدي ٢٠٠٣: ٧٢)

ثالثا- دراسة الشامان ٢٠٠٧

بعنوان الولاء التنظيمي لدى عضوات التدريس ومن في حكمهن بجامعة الملك سعود وهدفت تعرف الولاء التنظيمي السائد في المدارس المهنية في الاردن وعقفته بتخصص مدير التنظيمي والعوامل التي تحد منه وذلك تبعا لمتغير الكلية - المرتبة العلمية- الخبرة - الراتب -الجنسية. وتم تطبيق الدراسة على % 70 من مجتمع الدراسة وبواقع ٤٢٢ من عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن واستخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لدراستها وهي مؤلفة من محورين لقياس مجالات مختلفة للتعرف على درجة الولاء التنظيمي وتتناول عيب العمل والحوافز والاتصال وبيئة العمل المادية.

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:- مستوى الولاء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس كان عالي نسبيا - . عيب العمل وطبيعته يؤثران تأثيراً ضعيفاً على الولاء التنظيمي لدى عينة

المدرسة - . المكافلات الوظيفية لها تأثير قوي على الولاء التنظيمي . اما الاتصال

فتأثيراً ضعيف على الولاء التنظيمي - . لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية نحو مستوى الولاء التنظيمي والعوامل التي تحد من الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير الكلية.

- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية نحو مستوى الولاء التنظيمي والعوامل التي تحد من الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير المرتبة العلمية.

- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية نحو مستوى الولاء التنظيمي والعوامل التي تحد من الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير الخبرة.

- هناك فروق ذات دلالة احصائية نحو مستوى الولاء التنظيمي والعوامل التي تحد من الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير الاشراف والنمو المهني (. شامان ، ٢٠٠٧ : ٣٥)

الفصل الثالث :

منهجية البحث وإجراءاته :

اعتمدت الباحثة عن المنهج الوصفي

أولاً : مجتمع البحث :

يتألف مجتمع البحث الحالي من معلمات الرياض الحكومية التابعة إلى المديرية العامة لتربية الرصافة الاولى في مدينة بغداد للعام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ وبلغ عددهن (٤٧٥) معلمة موزع على (٥٠) روضة

ثانياً : عينة البحث

تألفت عينة الدراسة الحالية من (٥٠) معلمة موزعات على (٥) روضة اختيرت بطريقة عشوائية من الرياض التابعة إلى مديرية الرصافة الاولى والجدول (١) يوضح ذلك

جدول (١)

عينة البحث

عدد المعلمات	اسماء الرياض	التسلسل	١
١٠	الوحدة	١	١

١٠	الاريج	٢	
١٠	الصفاء	٢	
١٠	البيضاء	٢	
١٠	الاعظمية	٥	
مجموع المعلمات ٥٠			

اداة البحث :-

اولا . مقياس الولاء التنظيمي

من خلال إطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة في مجال مقاييس العلوم التربية والنفسية اتضح إن هناك مقياسا الولاء التنظيمي المعد من قبل بوقتين ، (٢٠١٢) للبيئة العراقية ، المتضمن (٣٥) فقرة.

الصدق Validity

يعد الصدق الظاهري المظهر العام للمقياس وهو يشير الى قدرة المقياس الى قياس ما وضع من اجله ، وعرض المقياس بصورته الأولية على لجنة من المحكمين وهم خبراء وأساتذة في التربية وعلم النفس، وقد ابدوا رأيهم حول صلاحية الفقرات، وفي ضوء آراء المحكمين تم استبقاء الفقرات التي حصلت على نسبة ٨٠% فأكثر وان الفقرات (٣٥) اي جميع الفقرات .

تعليمات المقياس

تم إعداد تعليمات خاصة لمقياس الولاء التنظيمي تضمنت الهدف من المقياس وكيفية الإجابة عن الفقرات، ولغرض التعرف على وضوح التعليمات والفقرات تم تطبيق المقياس على عينة من معلمات الرياض اختيرت عشوائيا فبلغ عددهن (١٠) معلمة من روضة المروج و روضة العنديلين بواقع (١٠) معلمات من كل روضة، فكان المقياس واضح ومفهوم لدى عينة الدراسة الاستطلاعية.

تصحيح المقياس

يقصد بتصحيح المقياس هو الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة وذلك بجمع الدرجات التي تمثل استجاباته على كل فقرة من فقرات المقياس، وقد تم تحديد اربع بدائل للإجابة عن كل فقرة (تنطبق تماما، تنطبق غالباً ، تنطبق احياناً ، لا تنطبق ابداً) وأوزان البدائل هي (٤،٣،٢،١)

الثبات Reliability

تم حساب الثبات باستخدام طريقة الفا كرونباخ على (١٠) معلمة من معلمات الرياض وبعد تحليل اجاباتهم بلغ معامل الثبات (٠.٨٦).

ان أعلى درجة محتملة على المقياس هي (٣٣٠) درجة واقل درجة محتملة هي (٣٥) ومتوسط الدرجات النظرية هي (١٩٨). ملحق رقم (١) وصف مقياس الولاء التنظيمي

تبنت الباحثتان مقياس الولاء التنظيمي (٢٠١٢) وقد بنت الباحث المقياس معتمدة على الاطر النظرية و يتألف المقياس من (٣٥) فقرة ويتم تسجيل الإجابة على الفقرات بإعطاء ٤ درجات (تنطبق تماما) ، ٣ درجات (تنطبق غالباً) ، ٢ درجات (تنطبق احياناً) ، ١ درجة (لا تنطبق ابداً) وأعلى درجة للمقياس تحصل عليها المعلمة هي (٣٢٠) واقل درجة هي (٣٥) .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي على وفق أهدافه وتفسير تلك النتائج تبعاً للخلفية النظرية التي اعتمدها الباحثة وكالاتي :
الهدف الأول التعرف على الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال
للتحقق من الهدف الحالي استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة لغرض معرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات المعلمات على مقياس الولاء التنظيمي والمتوسط الفرضي للمقياس إذ كانت النتائج كما موضح في الجدول (٢)

نتائج الاختبار التائي لاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات العينة والوسط الفرضي للمقياس

المتغير	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية	
						المحسوبة	الجدولية
الولاء التنظيمي	٢٠٠	٩٠,٤٢٠	١٨,٢٦٦	٧٥	١٩٩	١١,٩٤٤	١,٩٦
إحصائيا							دال

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٤٩) تساوي (١,٩٦)

يتضح من الجدول (٢) إن متوسط درجات أفراد العينة هو (٩٠,٤٢٠) درجة بانحراف معياري قدره (١٨,٢٦٦) درجة ، وعند حساب دلالة الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٧٥) درجة ، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، بلغت القيمة التائية المحسوبة (١١,٩٤٤) درجة ، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٩) . وأظهرت النتائج أن الفرق ذو دلالة إحصائية و لصالح متوسط العينة ، وتشير هذه النتيجة إن معلمات رياض الاطفال يتمتعن بدرجة عالية الولاء التنظيمي .

. الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث الحالي تستنتج الباحثتان ماياتي :

. ان افراد العينة من معلمات رياض الاطفال يتمتعن بولاء تنظيمي عالي

-التوصيات

١- التاكيد على الولاء التنظيمي من خلال الدورات التدريبية وورش عمل لمعلمات رياض الاطفال

توصلت الباحثة الى مجموعة من التوصيات في ضوء نتائج البحث:

-المقترحات :

١- إجراء دراسات أخرى على الولاء التنظيمي وعلاقته مع الكفاءة الذاتية الاكاديمية لدى معلمات قسم رياض الاطفال

٢- إجراء دراسة مقارنة الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية

المصادر

١ - أحمد، حافظ، حافظ فرج ومحمد صبري (٢٠٠٢) إدارة المؤسسات التربوية"، عالم الكتب، القاهرة، مصر.

٢- الأحمدي، طلال (٢٠٠٢) "الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في المنظمة والمهنة"، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٢٢ ، العدد ٧، الكويت

٣- الأشهب، عائدة كامل (٢٠٠٦) "درجة مشاركة أعضاء الهيئات التدريسية في مدارس القدس في اتخاذ القرار وعلاقته في الانتماء للمهنة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدي،القدس، فلسطين.

- ٤- الأطرش، سميرة (٢٠٠٧) "الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي"، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقلة، الحج الزئر.
- ٥- بطاح، أحمد (٢٠٠٩) "قضايا معاصرة في الإدارة التربوية"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٦- البوهي، فاروق شوقي (٢٠٠٧) "الإدارة التعليمية والمدرسية"، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
- ٧- جروان، فتحي عبد الرحمن (١٩٩٩) "تعليم التفكير مفاهيم وتطبيقات"، ط ٧، دار الكتاب الجامعي، العين، الامارات العربية المتحدة.
- ٨- حرز الله، أشرف (٢٠٠٢) "مدى مشاركة معلمي المدارس الثانوية في اتخاذ القرارات وعلاقته برضاهم الوظيفي"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ٩- حريم، حسين (٢٠٠٢) "السلوك التنظيمي - سلوك الأف ارد والجماعات في منظمات الأعمال"، دار الحامد للتوزيع، عمان، الأردن.
- ١٠- احمدان، دانا لطفي (٢٠٠٩) "العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- ١١- الرشيدى، عبد الله (٢٠٠٧) "أنماط القيادة في المرحلة المتوسطة في دولة الكويت وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم"، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.

- ١٢- الرواشدة، خلف (٢٠٠٢) "صناعة القارئ المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي"، ط دار حامد للنشر، عمان، الأردن.

- ١٣- سعود، خالد بن عبد الله (٢٠٠٩) "اتخاذ القرارات في ظروف الأزمات"، مطابع الحميضي، الرياض، المملكة العربية السعودية.

- ١٤- السعود، ارباب (٢٠٠٦) "أنماط السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وفق نظرية وتنس ليكر وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي لمعلمي المدارس"، المجلة الأردنية للعلوم الإدارية، الأردن.

- ١٥- السعود، سلطان، ارباب وسوازن (٢٠٠٦) "درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها"، 2-227، دمشق، سورية،

- ١٦ - الشامان، بدر محمد (٢٠٠١) "الولاء التنظيمي لدى عضوات التدريس ومن في حكمهن بجامعة الملك سعود"، مكتبة كلية الإدارة، جامعة الملك سعود.