

المناخ التنظيمي في رياض الأطفال الحكومية والأهلية (دراسة مقارنة)

أ.د. أطفاس ياسين خضر
إيناس مالك اسماعيل
جامعة بغداد - كلية التربية للبنات

الخلاصة

ان مشكلة البحث تتلخص بالسؤال هل يوجد في الرياض المناخ التنظيمي الذي يمكنهم من أداء عملهم بصورة صحيحة وهل هناك فروق بين الرياض الحكومية والأهلية تبعاً للمناخ التنظيمي وقد سعى البحث قياس: 1- المناخ التنظيمي لرياض الأطفال 2- الفرق بين الرياض الحكومية والأهلية تبعاً للمناخ التنظيمي . اقتصر البحث على (200) معلمة من معلمات الرياض الحكومية والأهلية للعام (2014-2015) وتحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثتان ببناء مقياس المناخ التنظيمي على وفق الخطوات العلمية لبناء المقاييس النفسية فبعد صياغة فقرات المناخ التنظيمي والبالغ (30) فقرة تم التأكد من صدق المقاييس بوساطة عرضها على مجموعة من الخبراء وقد تبين صلاحيتها بعد إجراء بعض التعديلات فأصبح عدد فقراته (28) وبيدائل (أوافق ، متردد ، لا أوافق) فقرة ، وبعد تطبيقه على عينة البحث توصل البحث الى النتائج الاتية: 1- يوجد مناخ تنظيمي جيد في الرياض بصورة عامة 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرياض الحكومية والأهلية في المناخ التنظيمي ولصالح الرياض الأهلية

The regulatory climate in the government and private kindergarten children (Comparative Study)

Prof. Dr. Altaf Yaseen Kather
Inas Malik Ismael
University of Baghdad – College of Education for Women

Abstract

The research problem boils question is there in Riyadh organizational climate that enables them to do their work properly and whether there are differences between the government and private Riyadh depending on the organizational climate has sought Find measure: 1 regulatory climate for kindergarten 2. The difference between government and private Riyadh depending on the organizational climate. Limited research on the (200) parameter of the Riyadh government and private parameters for the year (20,142,015) In order to achieve the research objectives the researchers built a regulatory climate in accordance with the scientific steps to build a psychological scales measure After the formulation of climate regulation paragraphs of the (30) paragraph has been confirmed the veracity of standards-mediated presentation to the A group of experts has been shown expire after making some amendments bringing the number of paragraphs (28) and alternatives (agree, AC, I do not agree), paragraph, and then applied to the sample research found the following results: 1 no good regulatory climate in Riyadh in general 2. There statistically significant differences between the government and private Riyadh in the regulatory climate and in favor of civil Riyadh differences

الفصل الاول مشكلة البحث

تعد البيئة التي تعمل فيها معلمة الروضة من الجوانب المهمة التي تساعد على أداء عملها بشكل جيد، فضلا عن تأثير هذا المناخ على الحالة النفسية للمعلمة التي يجب ان تتمتع بحالة نفسية جيدة لان تعاملها مع الاطفال يتطلب الصبر والتحمل والقدرة على استيعاب سلوكياتهم وتعديلها، من جهة اخرى فان مناخ الروضة يؤثر ايضا في الاطفال وتقبلهم للروضة ، كل هذا وغيره من عوامل متعلقة بالمناخ العام الذي يسود الروضة والذي يسمى المناخ التنظيمي ، ومن خلال تعامل الباحثتان مع الرياض ومناخها فقد استرعى الانتباه الى ضرورة دراسة مثل هذا المتغير المهم، ان لمناخ المؤسسة التربوية وخاصة الروضة والذي يعيش الطفل فيه تأثير قوي على تكوينه لمفهوم الذات وعلى قابلية العاملين للعمل بفاعلية وتكوين علاقات متبادلة مرضية للجميع، ورغم ان المديرية عادة تبذل جهدا في خلق مناخ تربوي في الروضة الا ان المعلم

يكون هو المسؤول عن مناخ الصف اذ ان تبادل الخبرات واستقبال المعلومات يجب ان يتم في مناخ تربوي ،(نيول،1988،ص206-208). وتتلخص مشكلة البحث في السؤال: هل تتمتع الرياض الحكومية والاهلية بمناخ تنظيمي وهل هناك فرق بينهما في هذا المتغير.

اهمية البحث

إن الاهتمام بالأهداف الخاصة بالمعلمين والإسهام في حل مشكلاتهم يساعد على خلق شعور لديهم بالأمن والارتياح، وحينما يتحقق لديهم هذا الشعور تتشكل لديهم اتجاهات ايجابية نحو مدرستهم تختفي مظاهر الصراع وتتحول إلى تنافس وظيفي نحو نتاجات إبداعية .

والمناخ التنظيمي له دور مهم في التأثير بالمخرجات السلوكية في أي منظمة حيث يقوم المناخ ببناء السلوك الوظيفي والأخلاقي ولورتها للعاملين في المنظمات من حيث تشكيل القيم والاتجاهات التي يحملونها وتعديلها ، وان تحديد طبيعة المناخ السائد في أي منظمة يسهم في التعرف على طبيعة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل المنظمة ومن ثم العمل على تفسير ذلك السلوك والتحكم به (السكران، 2004: 1).

للمناخ التنظيمي أهمية كبيرة اذ انه يؤثر في جميع أنشطة المنظمة ووظائفها وفعاليتها فيما يتعلق بالعاملين وتحقيق اهداف المنظمة او علاقتها بالبيئة المحيطة بها ، اذ يمكن استثمار المناخ التنظيمي من اجل بناء بيئة ملائمة للابداع وتحقيق الاهداف. ومن خلال توفر مناخ تنظيمي يمكن للعاملين الابداع في العمل من خلال ايجاد طرق جديدة لانجاز العمل وذلك باعتماد انظمة اتصالات متطورة وهذا يؤدي الى رضا العاملين وبالتالي الى ابداعهم ، Hanges, et al (2007,263)

يتجلى دور المناخ التنظيمي إذا ما أدركنا انه البيئة التي فيها تتفاعل أهداف التنظيم وعملياته وإبعاده مع إمكانات أفرادهم وقيمهم وتطلعاتهم واتجاهاتهم ووسط أجواء هذا المناخ يعمل أفراد التنظيم على تأدية ما كلفوا به من مهام ومسؤوليات في مجملها أهداف المنظمة التي يعملون فيها ، ومن خلال عمل الأفراد ضمن هذا المناخ وقضاء يومهم الوظيفي فيه يكسبون خبراتهم ويكونون تجاربهم وقيمون علاقاتهم ويسعون إلى تحقيق أهدافهم وإشباع حاجاتهم ، وبحسب واقع هذا المناخ وما تتسم به أبعاده من خصائص تتشكل مشاعرهم وتتكون اتجاهاتهم إزاء أعمالهم ، وإزاء منظماتهم ، ووفق ذلك يتحدد مستوى أدائهم الوظيفي الذي به تتأثر سلوكياتهم سواء داخل المنظمة أم خارجها بما ينعكس بمجمله على مستوى أداء الأفراد ومن ثم على مستوى أداء المنظمة (الصغير، 2002: 75).

إن للهيكل أو المناخ التنظيمي تأثير كبير على سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات، وان تقسيم العمل والتخصص يتضمن إسناده مهام وواجبات محددة للفرد ، ويترتب عليه التفاعل والتعامل مع الآخرين في داخل المنظمة وخارجها ، و ينشأ عن هذه العلاقات مشاعر الصداقة والود والتعاون والرضا ، كما ان جماعات العمل التي يعمل الفرد معها قد تكون كبيرة او قليلة العدد وقد تظم افرادا يقومون بأعمال متجانسة او متباينة ، وهذا يؤثر على درجة تماسك الجماعة ومدى التفاعلات والاتصالات فيما بينها ان المناخ او الهيكل التنظيمي غير الجيد له تأثير على المنظمة والعاملين فيها فعندما يكون المناخ التنظيمي غير منظم او غير واضح قد يؤدي الى غموض الدور او تنفيذ اعمال متعددة او متناقضة في وقت واحد وقد تؤدي الى ضغوط على العاملين في المنظمة لذا يتضح اهمية المناخ التنظيمي في تأثيره المباشر على العاملين (رسمي ، 2004 : 304).

والمناخ التنظيمي الايجابي هو ارض خصبة لتطوير المعلمين وتوفير بيئة مناسبة تزهر فيها الشخصية وتنمو وتتطور . يمثل المناخ التنظيمي بيئة العمل الداخلية بكل متغيراتها وسماتها ، اذ ان المناخ التنظيمي له دور مهم في تأكيد السلوك الأخلاقي للعاملين وترصينه وتعديل قيم وعادات وسلوكيات العاملين، ان المناخ التنظيمي يمثل المنظمة بشخصيتها وإبعادها وانه يشجع على خلق الاستقرار في عمل المنظمة ويساعد على شعور الأفراد بأهميتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار، مما يعني مزيد من الثقة بين الأفراد العاملين والمنظمة، (حمود، 2002، ص 166 ، من الكبيسي، 2010، ص5) . ويستفاد من هذه الدراسة المعلمات في الرياض لأنها تعطيهم فرصة لزيادة فهمهم للمناخ الذي يعملون فيه وفهم أنفسهم وفهم الآخرين ومما يساعدهم على القيام بعملية تقييم شاملة لهذا المناخ ، والمطالبة بإجراء الإصلاحات اللازمة . ويمكن إيضاح أهمية الموضوع من خلال:

- 1- ان دراسة المناخ التنظيمي تساعد في تعرف دور المعلمة في في تقويم عمل الروضة
- 2- يعطي قياس المناخ التنظيمي صورة واضحة عن التقنيات والأساليب التي تساعد معلمة الروضة في اداء عملها
- 3- دراسة المناخ التنظيمي يعطي صورة عن اساليب تطوير الرياض في مجال الادارة والتعليم

حدود البحث : يتحدد البحث بمعلمات الرياض الحكومية والاهلية في مدينة بغداد بجانبها الكرخ والرصافة للعام (2014-2015)

اهداف البحث : يهدف البحث تعرف:

- 1- المناخ التنظيمي لرياض الاطفال
- 2- الفرق بين الرياض الحكومية والاهلية تبعا للمناخ التنظيمي

تحديد المصطلحات:

المناخ التنظيمي : عرفه كل من
 - فليه ومحمد (2005): مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل ، وتمثل قوة كبيرة في تأثيرها على سلوك العاملين اثناء العمل ، وهو مجموعة القواعد والسياسات والنظم واللوائح التي تحدد كيفية سير العمل في المؤسسة التربوية بصورة سلسلة متواصلة بلا انقطاع او تعطيل.(فليه ومحمد ،2005،ص292)
 - الكبيسي (2006) انه الحصيلة لكل العوامل البيئية الداخلية كما يفسرها ويحللها العاملون فيها والتي تظهر تأثيراتها على سلوكهم وعلى معنوياتهم وبالتالي على أدائهم واندماجهم . (الكبيسي ،2006 :72).
 - السكارنة (2009) عبارة عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل الأفراد ضمنها فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي وتتضمن مجموعة من الخصائص منها الهياكل التنظيمية ، والسياسات والإجراءات والقوانين وأنماط الاتصال (السكارنة ،2009 :160).

رياض الأطفال:

اعتمدت الباحثتان تعريف وزارة التربية لرياض الأطفال : (هي مرحلة تكون ما قبل المدرسة الابتدائية ويقبل بها الطفل الذي يكمل الرابعة من العمر أو من سيكملها في نهاية السنة الميلادية ولا يتجاوز السنة السادسة من العمر وتقسّم إلى مرحلتين هما :مرحلة الروضة ومرحلة التمهيدي وتهدف إلى تمكين الأطفال من النمو السليم وتطوير شخصياتهم في جوانبها الجسمية والعقلية بما فيها النواحي الوجدانية والخلقية وفقا لحاجاتهم وخصائص مجتمعهم ليكون في ذلك أساسا صالحا لنشأتهم نشأة سليمة والتحاقهم بمرحلة التعليم الابتدائي)(وزارة التربية ،1994 : 4).

الفصل الثاني**الاطار النظري والدراسات السابقة****المناخ التنظيمي**

يعد موضوع المناخ التنظيمي من الموضوعات التي نالت اهتماما متزايدا في المدة الأخيرة ، إلا إن تحديد مفهوم المناخ التنظيمي مازال يعد من النقاط التي اختلف فيها الكتاب والباحثون ويتباين موقف الكتاب الذين تناولوا هذا الموضوع ، وذلك لتباين اختصاصاتهم ومفاهيمهم الفكرية (الكبيسي ، 1998 : 62) .

إن المناخ التنظيمي يعبر عن الخصائص التي تتميز بها البيئة الداخلية للعمل ، والتي تتصف بدرجة من الثبات النسبي، بحيث تؤثر في سلوك العاملين واتجاهاتهم وأدائهم "وهو مجموعة القواعد والسياسات والإجراءات والنظم واللوائح التي تحدد كيفية سير العمل في المؤسسة التربوية بصورة سلسلة متواصلة بلا انقطاع او تعطيل" (فليه وعبد المجيد،2005: 37) .

وان كنا نعجز عن تلمس المناخ التنظيمي كما نلمس الأشياء المادية الا اننا نستطيع دون شك الاحساس بتأثير هذا المناخ على كثير من الظواهر التنظيمية في المؤسسة ، ومعرفة اثاره سواء كانت سلبية او ايجابية ، وعلى اداء العاملين وروحهم المعنوية ودرجة رضاهم عن العمل ومدى ولائهم وانضباطهم ، وغير ذلك من السلوكات التنظيمية (القريني،1994: 67).

ابعاد المناخ التنظيمي

- 1- توجيه الاداء : يعتبر من الوظائف الادارية الاساسية التي يجب ان يمارسها المدير على الافراد العاملين لتحسين الاداء
- 2- تنمية العنصر الانساني : يتمثل في الجهد المخطط والمنظم من الروضة الى الاعضاء لمواكبة التطور وتحسين مهاراتهم واداءهم وتغيير اتجاهاتهم بشكل ايجابي.
- 3- صنع القرار: تتم هذه العملية من اجل حل المشكلات القائمة التي قد تواجه الروضة في سعيها لتحقيق اهدافها.(فريجات واخرون،2009،ص259-260)
- 4- مرونة التنظيم والتركيز على الانتاج والاهتمام بالتدريب وانماط الثواب والعقاب فضلا عن السعي لتحقيق الامن الوظيفي للعاملين(المومني،2011،ص32)

ان الاختلافات قائمة حول تحديد ابعاد المناخ التعليمي فهو امر طبيعي ،حيث يصمم الباحثون نماذجهم على حسب المداخل التي ينتهجونها في دراستهم للمناخ التنظيمي ، فأذا اعتمد الباحث على المدخل الهيكلية فسيقدم هذا الى التأكيد على الابعاد التي تقيس العوامل الموضوعية ، والهيكلية في التنظيم مثل الهيكل التنظيمي ، ودرجة التعقيد والاهداف وغيرها وسوف نبين بعض تلك النماذج باختصار (الشمري ،2001 : 29).

عناصر المناخ التنظيمي

- 1- الهيكل التنظيمي : ويقصد بالهيكل التنظيمي البناء الذي يحدد التركيب الداخلي للمؤسسة حيث يوضح التقسيمات والتنظيمات والوحدات الفرعية التي تؤدي مختلف الأعمال والأنشطة اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة كذلك يحدد طبيعة العلاقة بين أقسامها وطبيعة الصلاحيات والمسؤوليات للعاملين فيها ، وتحديد طرق سير المعلومات بين مختلف المستويات الإدارية في المنظمة ومن خلال الهيكل التنظيمي نستطيع تقسيم العمل واحداث الاقسام والادارات المختلفة في المنظمة ومن هنا يتحدد نمط السلطة وعملية اتخاذ القرارات (ابن حنبل ،2004 :192).

- 2- رسمية التنظيم : وتشير إلى درجة تحديد الأدوار والمسؤوليات والإجراءات المنظمة لسلوك الأفراد داخل التنظيم (العوامل، 1994: 44).
- 3- العمل الجماعي والمشاركة في اتخاذ القرار : تمثل المشاركة عملية تفاعل عقلي ووجداني بين العاملين في المنظمة ، حيث تمكنهم من تعبئة الجهد والطاقات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة حيث إن المشاركة في اتخاذ القرار ضرورة مهمة لمساهمتها الكبيرة في تحقيق أهداف المنظمة (اللوذي، 2003: 183).
- 4- طبيعة العمل : فالعمل الروتيني يعمل على إحداث الملل أو زيادة الإهمال وعدم الاقتراح نحو تحديث وتطوير المنظمة .
- 5- التكنولوجيا المستخدمة: وتتمثل بالأجهزة والمعدات والتقنيات المساعدة في أداء العمل تؤثر التكنولوجيا السائدة في المنظمة على جو العمل ففي الحين الذي تعتبر التكنولوجيا المتطورة نعمة وثروة للمنظمة وميزة تنافسية نجد ان هذه التكنولوجيا المتطورة تثير المخاوف بين العاملين من الاستغناء عنهم(المغربي، 1995: 303).
- وكلما زاد التقدم التكنولوجي في المنظمات فإن المناخ التنظيمي يميل الى ان يأخذ اتجاها مماثلا من حيث التطور ، والحدثة ، والديناميكية ، والاثارة، فالتكنولوجيا تعني ادخال التغيير والتطوير للمنظمة ، مما يساعد على تبسيط اجراءات العمل وتخليصه في كثير من الاحيان من الاجزاء الروتينية فيه والمجهود العضلي الذي يحتاجه (النوري ، 1994 : 37)
- 6- السياسات والممارسات الادارية :- ان النمط القيادي السائد وسلوك الادارة مع العاملين له تأثير لا ينكر في تحديد نوعية المناخ التنظيمي داخل ذهنية الافراد العاملين بمنظمة معينة ، فحينما تشدد الادارة في وضع القواعد وفي تطبيق الادارة اجراءات تفصيلية او حينما تقوم بوضع سياساتها الرئيسية بمعزل او بعيد عن مشاركة العاملين او دون اعتبارات لأهدافهم الخاصة فإن احتمال وجود مناخ تنظيمي سلبي في اذهان العاملين متوقعا جدا ، على عكس الادارة التي تكون سياساتها وممارساتها مبنية على التشاور المتبادل والمشاركة في اتخاذ القرارات الاساسية والخاصة لعمل الافراد ولذا فإن الشعور بالثقة والصراحة وتحمل المسؤولية لانجاز العمل يكون عاليا بين الافراد ، وكل ذلك يشير الى وجود اتجاهات ايجابية بشأن شخصية المنظمة او المناخ التنظيمي (سليمان ، 1987: 41).
- 7- الاساليب الاشرافية :- تؤثر الاساليب الاشرافية على أداء العاملين ، فنجاح الافراد في أداء الادوار تعتمد كثيرا على قدرات المشرفين وتوعيتهم ، فسلوك المشرف وسلوبه يؤثر على سلوك المرؤسين ويعمل بطريقة مباشرة على تغيير ادائهم لواجباتهم ، سواء كانت هذه العلاقة بين القيادة العليا او الادارات التنفيذية وبين العاملين (جحان، 1997:ص44) .

خصائص المناخ التنظيمي :

ان خصائص المناخ التنظيمي تتلخص في التالي :

- 1-يحمل المناخ صفة الاستمرارية .
- 2-يحدد المناخ بصفة جوهرية بواسطة خصائص الاخرين وسلوكهم واتجاهاتهم وتوقعاتهم وبواسطة الوقائع الاجتماعية والثقافية ويمكن ان يشترك في المناخ اشخاص عدة في الوقت نفسه .
- 3-للمناخ نتائج سلوكية قوية .
- 4-المناخ محدد للسلوك لانه يعمل في الاتجاهات والتوقعات وحالات الاثارة التي تعد محددات للسلوك .
- 5-قد تختلف العناصر المكونة للمناخ ولكن هويته تبقى كما هي .(welum, 2002, 605)

سمات المناخ التنظيمي :

- 1-ان المناخ التنظيمي عامل إدراكي يراه العاملون وفق تصوراتهم الخاصة وليس بالضرورة كما هو قائم فعلا، أي ان المناخ التنظيمي يعبر عن خصائص المنظمة كما يدركها العاملون بها ، وتكون اتجاهاتهم وسلوكياتهم ومستوى أدائهم وإبداعهم انعكاسات لتأثير ادراكاتهم لتلك الخصائص البيئية.
- 2- ان المناخ التنظيمي يمتاز بالثبات النسبي، الا انه خاضع للتغيير عبر الزمن ، وهذه الخاصية مستمدة من ان شخصية المنظمة عملية مكتسبة.
- 3- ان المناخ التنظيمي يعني ثقافة المؤسسة.
- 4- ان المناخ التنظيمي الناشي في منظمة ما يؤثر في سلوكيات عاملها بشكل مباشر.
- 5-توجد علاقة بين الصفات والتصرفات التنظيمية الاخرى وبين المناخ الذي ينتج عن المؤسسة، مما يكون له تأثير كبير على سلوك الموظفين بتلك المؤسسة.(فليه ومحمد، 2005، ص295).

قياس المناخ التنظيمي:

تشير الادبيات الى ان المناخ التنظيمي يمكن قياسه من خلال :

- 1- مجال المتعدد للصفات التنظيمية: مثل حجم التنظيم ومستويات السلطة والهيكل التنظيمي.

- 2- المجال الادراك للصفات التنظيمية اذ يعد المناخ التنظيمي ميزة او صفة ويقاس من خلال متوسط تصورات ادراكات الافراد عن المنظمة.
- 3- المجال الادراكي للصفات الشخصية: من اكثر المجالات المتاحة للدراسة ويهتم ما تتمتع به المنظمة من صفات وميزات ويهتم بتصورات الافراد العاملين فيها.
- 4- طرق اخرى وهي الدراسات الميدانية، وتقييم اعضاء التنظيم والمعالجة التجريبية. (فليه ومحمد، 2005، ص303)
- يرتبط المناخ التنظيمي بنظام الغرد الفرد او العامل في مجال العمل وخبراته وتجاربه وتحصيله العلمي وثقافته، فضلا عن بيئة العمل الداخلية التي تمثل خصائص المنظمة. (الفرا والشنطي، 2007، 722)

الدراسات السابقة:

- (دراسة اللوزي، 1994): الرضا عن المناخ التنظيمي لدى الافراد العاملين في مستشفيات القطاع العام في الأردن. هدفت الدراسة الى قياس وتحليل الرضا عن المناخ التنظيمي لدى العاملين في مستشفيات القطاع العام في الاردن وعلاقته بالجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي والعمر والمستوى الوظيفية ومكان العمل وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي تكونت عينة الدراسة من (545) عاملا من العاملين بمستشفيات الاردن، توصلت الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا عن المناخ التنظيمي لدى العاملين تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والعمر بينما وجدت فروق ذات دلالة احصائية في الرضا عن المناخ التنظيمي تعزى لمتغيرات مسمى الوظيفة، ومكان العمل وان اعلى درجات رضا العاملين تركزت في مجال معايير الاداء والتقييم والبيئة والانتماء (اللوزي، 1994: 202).
- (دراسة الصيدلاني، 2000): المناخ التنظيمي وعلاقته بالابداع الاداري في اتخاذ القرار بامارة منطقة المدينة المنورة وامانتها. اهداف الدراسة: معرفة طبيعة المناخ التنظيمي القائم بالمدينة المنورة ومعرفة طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي وكفاءة اداء العاملين بالامارة ومعرفة طبيعة العلاقة بين الهيكل التنظيمي وبين الابداع ومعرفة دور العلاقة بين تقنية العمل وبين الابداع لدى العاملين بالامارة ومعرفة التأثير الذي تحدته بنية العمل على الابداع لدى العاملين في الامارة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة الى ان مستوى الابداع في الامارة اقل من المتوسط بالرغم من وجود رغبة لدى الموظفين بتحمل مسؤولية ما يقدمونه من افكار جديدة وما يقومون به من عمل مع وجود الثقة في التعامل بين الموظفين مما يدل على وجود الاشخاص المبدعين بين الموظفين (الصيدلاني، 2000: 38).
- دراسة بحر و ايمن (2010): هدفت هذه الدراسة الى تعرف أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، اذ كانت عناصر المناخ التنظيمي هي "الهيكل التنظيمي"، "نمط القيادة"، "مدى مشاركة العاملين"، "نمط الاتصال"، "طبيعة العمل"، "التكنولوجيا المستخدمة"، وهدفت كذلك إلى معرفة على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة مؤلفة من (٨٠) فقرة، تم توزيعها عشوائيا على (٢١٥) موظفاً وموظفة من العاملين الإداريين بالجامعة، والوصول إلى النتائج التالية:
1. أظهرت الدراسة توجهاً عاماً نحو الموافقة على توافر مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعة الإسلامية.
 2. وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥، بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية.
 3. أظهرت الدراسة أن هناك مستوى جيد جداً من الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية. (بحر وايمن، 2010، ص1127)

الفصل الثالث

إجراءات البحث

مجتمع البحث:

يتكون البحث من معلمات رياض الاطفال (اهلي، حكومي) في محافظة بغداد للعام الدراسي (2014-2015) والبالغ عددهم (2636) معلمة موزعين على الرياض الحكومية والاهلية في المديرية العامة لتربية بغداد الست والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1) مجتمع البحث موزع بحسب (حكومي، اهلي) في المديرية العامة لتربية بغداد

المجموع	عدد المعلمات		المديريات
	الرياض الاهلية	الرياض الحكومية	
566	91	475	رصافة/1
778	319	459	رصافة/2
168	43	125	رصافة/3
440	155	285	كرخ/1

311	7	304	كرخ/2
373	178	195	كرخ/3
2636	793	1843	المجموع

ثانياً: عينة البحث

شملت عينة البحث (200) معلمة (90) معلمة من معلمات رياض الأطفال الحكومية و(110) معلمة من الرياض الأهلية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد توزعت عينة البحث كما في جدول (2).

جدول (2) عدد المعلمات في الرياض الحكومية والاهلية

العدد	أسم الروضة الاهلية	العدد	أسم الروضة الحكومية	المديرية
8	نور الضحي	8	الأفراح	رصافة/1
9	شمس الضحي	8	الوحدة	رصافة/2
8	البرعم الصغير	8	البراعم	
10	الضحى	8	الرياحين	رصافة/3
8	النورين	6	الهديل	
8	الحكمة	7	الفردوس	
8	الشروق	7	العامة	كرخ/1
11	بدر البدر	7	الخضراء	كرخ/2
10	سنابل الخير	7	البراعم	
10	سببب تون	8	الاريج	كرخ/3
10	احباب الرحمن	8	الياسمين	
10	ورود الجنة	8	العدل	
110	11	90	12	المجموع

ثالثاً: أداة البحث

نظراً لعدم توافر أداة قياس المناخ التنظيمي للرياض قامت الباحثتان ببناء مقياس المناخ التنظيمي واتبعت الخطوات الآتية:

1- جمع الفقرات: من خلال الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة، قامت الباحثتان ببناء مقياس المناخ التنظيمي للرياض بالاستناد الى محددات عناصر المناخ التنظيمي وهي خمسة عناصر (الهيكل التنظيمي، رسمية التنظيم والعمل الجماعي وطبيعة العمل والتكنولوجيا المستخدمة، وقد تكون المقياس بصورته الاولى من (30) فقرة ببدائل (وافق، متردد، لاوافق).

2- الصدق: وزع المقياس بصورته الأولى (ملحق 1) على مجموعة من الخبراء ذوي الاختصاص في رياض الأطفال ملحق (2). وبعد جمع آراء الخبراء أخذت الباحثتان بكل التعديلات التي أقرتها الخبراء، وبذلك أصبحت عدد فقرات المقياس (28) فقرة (ملحق 3).

3- صدق البناء: يقصد به تحليل درجات المقياس إستناداً إلى البناء النفسي للخاصية المراد قياسها أو في ضوء مفهوم نفسي معين (stanl&hopins, 1972, p:11).

طبق المقياس على (300) معلمة من الرياض الحكومية والاهلية، وبعد جمع الاستمارات وتصحيحها وتطبيق معادلة (بيرسون) لإيجاد العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، اتضحت النتائج المبينة في جدول (3).

جدول (3) معامل ارتباط* درجة الفقرة بالدرجة الكلية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0,75	11	0,79	21	0,69
2	0,71	12	0,71	22	0,76
3	0,79	13	0,73	23	0,79
4	0,80	14	0,80	24	0,83
5	0,85	15	0,69	25	0,73

0,71	26	0,77	16	0,70	6
0,78	27	0,85	17	0,75	7
0,73	28	0,82	18	0,71	8
		0,72	19	0,74	9
		0,73	20	0,81	10

* قيمة معامل بيرسون الجدولية عند مستوى (0,05) تساوي (0,139)

نلاحظ في الجدول (3) أن جميع معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية دالة عند مستوى دلالة (0,05) وهي معاملات ارتباط جيدة.

4- التمييز: بعد تطبيق المقياس على (200) أم وتصحيح الاستمارات، رتبت الدرجات من أعلى إلى أدنى، وحسبت (27%) للمجموعة العليا وبلغت (54) و (27%) للمجموعة الدنيا وهي (54) وبتطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين بينت النتائج الموضحة في جدول (4).

جدول (4) معامل تمييز فقرات مقياس المناخ التنظيمي

مستوى الدلالة	القيمة التائية* المحسوبة	الدنيا		العليا		الفقرة
		انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
دالة	7,314	0,654	1,235	0,474	2,67	1
دالة	6,154	0,718	1,294	0,478	2,676	2
دالة	5,288	0,717	1,293	0,473	2,676	3
دالة	14,973	0,359	1,147	0,464	2,567	4
دالة	3,525	0,931	1,375	0,704	2,441	5
دالة	3,464	0,955	1,764	0,706	2,470	6
دالة	4,983	0,954	1,763	0,472	2,676	7
دالة	2,056	0,952	1,756	0,808	2,205	8
دالة	4,890	0,817	1,617	0,662	2,500	9
دالة	2,706	0,951	1,754	0,892	2,147	10
دالة	4,802	0,955	1,765	0,485	2,647	11
دالة	2,982	0,954	1,764	0,739	2,382	12
دالة	4,364	0,931	1,725	0,656	2,588	13
دالة	3,525	0,931	1,735	0,704	2,441	14
دالة	2,792	0,118	1,529	0,693	2,058	15
دالة	2,836	0,842	1,676	0,780	2,235	16
دالة	2,320	0,946	1,794	0,709	2,264	17
دالة	2,146	0,968	2,029	0,706	2,470	18
دالة	5,201	0,900	1,911	0,410	2,794	19
دالة	5,910	0,817	1,617	0,499	2,588	20
دالة	4,576	0,900	1,911	0,462	2,705	21
دالة	5,173	0,817	1,617	0,506	2,470	22
دالة	3,319	0,900	1,911	0,507	2,500	23
دالة	3,157	0,834	2,029	0,503	2,558	24
دالة	3,832	0,900	1,911	0,499	2,588	25
دالة	2,582	0,865	1,088	0,493	2,382	26
دالة	7,799	0,123	1,294	0,506	2,470	27
دالة	4,403	0,923	1,764	0,503	2,558	28

*القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05)، ودرجة حرية (32) تبلغ (2,036).

يتبين من الجدول (4) أن جميع فقرات دالة عند مستوى دلالة (0,05) أي أن جميع الفقرات ذات قدرة تمييزية.
5- الثبات: تم حساب الثبات لمقياس المناخ التنظيمي بطريقتي (أعادة الأختبار، ومعادلة ألفا كرونباك) كالآتي:

أ- طريقة إعادة الاختبار: بعد تطبيق المقياس على عينة من (30) معلمة، وزع المقياس مرة ثانية بعد (14) يوم لحساب الثبات وباستخدام معامل ارتباط بيرسون وجد انه يساوي (0,85).
ب- معادلة ألفا كرونباك: بعد تطبيق المقياس تم حساب الثبات باستعمال معادلة ألفا كرونباك وبلغ (0,88).

رابعاً: الوسائل الإحصائية

استعملت الباحثتان بهدف التحقق من أهداف البحث وإجراءاته الوسائل الإحصائية وهي:

1- معامل ارتباط بيرسون.

2- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين .

3- معادلة ألفا كرونباك.

4- الاختبار التائي لعينة واحدة.

الفصل الرابع

نتائج البحث ومناقشتها

يستعرض هذا الفصل نتائج البحث ومناقشتها تبعا لأهداف البحث

1- المناخ التنظيمي لرياض الأطفال من اجل التحقق من هذا الهدف استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة وقد كانت النتيجة كما موضح في الجدول (5)

جدول (5) القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفرق بين العينة والمجتمع

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة
200	72,210	14,88	56	15,408

تشير القيمة التائية المحسوبة (15.408) الى ان هناك مناخ تنظيمي جيد في الرياض بصورة عامة وربما يفسر ذلك اقبال كثير من العائلات الى تسجيل اطفالهم في رياض الاطفال، كما ان هذا يعكس الجو الذي تعمل فيه معلمات الرياض وقد يعكس ذلك على زيادة رغبتهم بالعمل والابداع فيه. ويبدو ان تحقق المناخ التنظيمي في رياض الاطفال

2- الفرق بين الرياض الحكومية والأهلية تبعا للمناخ التنظيمي

باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين حسب الفرق بين الرياض الحكومية والأهلية على وفق المناخ التنظيمي ، وتوضح نتيجة ذلك في الجدول (6)

جدول (6) القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفرق بين الرياض الحكومية والأهلية على وفق المناخ التنظيمي

الرياض	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة
الحكومية	90	67,800	17,047	5,165
الأهلية	110	77,600	9,289	

يتبين من النتيجة الموضحة في الجدول (6) ان هناك فرقا بين الرياض الحكومية والأهلية في المناخ التنظيمي اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (5,165) يعود هذا الفرق لصالح الرياض الأهلية اذ كان الوسط الحسابي لها (77,600) وهو اكبر من الوسط الحسابي للرياض الحكومية (67,800) أي ان المناخ التنظيمي للرياض الأهلية افضل منه في الرياض الحكومية ،وقد يفسر ذلك ان الاهتمام بالمناخ التنظيمي في الرياض الأهلية افضل من الرياض الحكومية وربما ذلك يعود للطبيعة الاقتصادية التي تبدو واضحة في الرياض الأهلية

الاستنتاجات:

1- تتمتع رياض الاطفال الأهلية والحكومية بمناخ تنظيمي

2- ان الرياض الأهلية افضل في المناخ التنظيمي من الرياض الحكومية

التوصيات :

1- اقامة دورات تدريبية لمعلمات رياض الاطفال في استخدام الحاسوب في الرياض الحكومية والأهلية .

2- زيادة الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في الرياض من اجل النهوض بواقع العملية التعليمية .

3- مشاركة جميع الأفراد العاملين في الرياض في اتخاذ اغلب القرارات التي تصب في رفع مستوى العملية التعليمية والاحذ بارائهم وتطبيق الاهداف التي وضعت مسبقا على ارض الواقع.

4- ضرورة تزويد الرياض بالتقنيات الحديثة التي يمكن استخدامها في مجال العمل .

المقترحات :

تقترح الباحثتان اجراء دراسات تتعلق بالمناخ التنظيمي ومنها :

1- دراسة تربط المناخ التنظيمي وعلاقته بالانجاز الوظيفي .

2- دراسة للمناخ التنظيمي لعينات اخرى مثل طالبات قسم رياض الاطفال .

3- بناء برنامج تدريبي لتطوير المناخ التنظيمي لمعلمات رياض الاطفال .

المصادر

- ابن حتيور ،عبد العزيز صالح (2004) الادارة الاستراتيجية ،ادارة جديدة في عالم متغير،دار الميسرة للنشر والتوزيع ،عمان الاردن .
- بحر، يوسف عبد وايمان سليمان،2010، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية ،المجلد الثاني
- جحلان،نور سالم، (1997)،أثر المناخ التنظيمي على ابداع الموظفين ،دراسة ميدانية علالمنظمات الحكومية في جدة،جامعة الملك عبد العزيز.
- الحريول ،زيد بن حمد(2002)المناخ التنظيمي وعلاقته بمستويات المهارات التفاوضية في ادارة الازمة ،رسالة ماجستير غير منشورة ،الرياض ،جامعة نايف العربية للعلوم الامنية .
- رسمي،احمد،(2004)،السلوك التنظيمي في الادارة التربوية، دار الوفاء للطباعة والنشر،الاسكندرية.
- سليمان،حفي محمود،(1978): السلوك التنظيمي والاداء، دار الجامعات المصرية،الاسكندرية.
- السكرانة ،بلال خلف(2009)دراسات ادارية معاصرة ،دار الميسرة للنشر والتوزيع ،عمان.
- السكران ،ناصر محمد(2004)المناخ التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي ،رسالة ماجستير غير منشورة ،الرياض ،جامعة نايف للعلوم الامنية .
- الشمري ،فهد بن عايش(2001)المناخ التنظيمي في المنافذ الجمركية وعلاقته بالابداع الاداري،رسالة ماجستير ،الرياض،جامعة نايف للعلوم الامنية .
- الصغير ،فهد بن عثمان بن محمد(2002)المناخ التنظيمي واثره على اداء العاملين في الاجهزة الامنية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،الرياض ،جامعة نايف للعلوم الامنية .
- الصيدلاني ،خالد بن صالح (2000) المناخ التنظيمي وعلاقته بالابداع الاداري في اتخاذ القرار بامارة المدينة المنورة ،الرياض،جامعة نايف للعلوم الامنية .
- العواملة،نائل(1994)ابعاد المناخ التنظيمي المؤسسي في الوزارات والدوائر الحكومية المركزية في الاردن ،مجلة دراسات العلوم الانسانية ،مجلد 21،العدد3.
- الفرا،ماجد محمد، ومحمود عبد الرحمن،2007،أثر المناخ التنظيمي على اداء الموارد البشرية في وزارات السلطة الفلسطينية ،مجلة الجامعة الإسلامية ،المجلد السادس عشر (ص713-755)
- - فلية ،فاروق وعبد المجيد ،السيد محمد (2005)السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية ،دار الميسرة للنشر والتوزيع ،عمان ،الاردن.
- الفريوني ،محمد قاسم (1994) المناخ التنظيمي في الجامعة الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس ،مجلة مؤنة للبحوث والدراسات ،مجلد9،العدد5.
- الكبيسي ،عامر (1998)التنظيم الاداري الحكومي بين التقليد والمعاصر ،ج2،الدوحة ،مطابع دار الشرق.
- الكبيسي ،عامر(2006) التطوير التنظيمي وقضايا المعاصرة ،دمشق ،دار الرضا للنشر.
- الكبيسي ،عبد الواحد حميد،2010، دور المناخ التنظيمي في الجامعة على التأثير الايجابي في المجتمع ،مركز طرائق التدريس جامعة الانبار
- الكرمي ،زهير محمد (1998)الانسان والتعليم ،دار الهلال للترجمة ،اربد ،الاردن.
- اللوزي ،موسى (2003) التنظيم واجراءات العمل ،ط2،دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان الاردن.
- اللوزي ،موسى(1994)الرضا عن المناخ التنظيمي لدى الافراد العاملين في المستشفيات الاردنية ،عمان ،الجامعة الاردنية ،مجلة دراسات ،المجلد21،العدد6.
- المغربي ،كامل محمد(1995) السلوك التنظيمي ،مفاهيم واسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ،ط2،دار الفكر للنشر والتوزيع ،عمان الاردن.
- المومني،واصل جميل(2009)المناخ التنظيمي وادارة الصراع في المؤسسات التربوية،دار الحامد للنشر والتوزيع،عمان ،الاردن.
- محمد ،داود ماهر (1996) بناء برنامج لاعداد هيئة التدريس الجامعي في ضوء ادانهم ،رسالة دكتورا غير منشورة ،الجامعة المستنصرية ،كلية التربية ،بغداد.
- النوري،باسمة رفيق،(1994):المناخ التنظيمي في اطار الاقتناء التكنولوجي ،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة الملك عبد العزيز،جدة.
- نيول،كلارنس أ. (1988)السلوك الانساني في الادارة التربوية،ترجمة طه الحاج الياس ومحمد خليل ،الدار العربية للتوزيع والنشر، عمان الاردن.
- وزارة التربية(1994)نظام رياض الاطفال ،المديرية العامة للتعليم العام ،مديرية رياض الاطفال ،بغداد ،وزارة التربية .
- الفريجات،خضير كاظم،وموسى سلامة وانعام الشهابي(2009)السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة،دار اثراء للنشر والتوزيع، عمان ،الاردن.

- Hanges .P.J., J. Aiken, and X. Chen, "Diversity, Organizational Climate, and Organizational Culture: The Role They Play in Influencing Organizational Effectiveness," in Proceedings of the Library Assessment Conference Building Effective, Sustainable, Practical Assessment, September 25–27, 2006, Charlottesville, VA, ed. Francine DeFranco et al. (Washington, DC: Association of Research Libraries, 2007) 359-368.
- Welum Porter M street@ TMonday Organization commitment Job satisfaction and Turnover among Psychiatric technicians Journal of Applied Psychology 2002 Vol 59 P.605.