ISSUE 4 AUGUST 2025
مجلـــة آفاق للدراسات الإنسانية والتطبيقية
كلية الآداب والعلوم الإبيار - جامعة بنغازي
Afaq Journal for Human and Applied Studies
Faculty of Arts and Sciences ALAbyar University of Benghazi
العـــدد الرابع أغسطس 2025 E-ISSN 3007-4495 ISSN-L 3007-4495 Legal Deposit Number 313/2023 DOI https://doi.org/10.37376/ajhas.vi4

أثرُ توفّرِ أبعادِ الاستقامةِ التّنظيميّةِ لدى مديراتِ رياضِ الأطفالِ على جودةِ بيئةِ العملِ من وجهةِ نظرِ المعلماتِ برياضِ الأطفالِ

د.نجاة عبد القادر عبد الله العجالي الشريف [1].

تاريخ الاستلام: 27/03/2025م | تاريخ القبول: 01/06/2025م | تاريخ النشر: 13/09/2025م | DOI: https://doi.org/10.37376/ajhas.vi4.xxx

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر توفر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال على جودة بيئة العمل من وجهة نظر المعلمات برياض الأطفال العامة في مدينة بنغازي. وانطلقت الدراسة من واقع تعاني فيه مؤسسات رياض الأطفال من مشكلات تنظيمية وإدارية، أبرزها ضعف البنية التحتية، وتدنّي مستوى الدعم الإداري، وغياب العدالة والشفافية في العمل؛ مما يؤثر على أداء المعلمات ويُضعف جودة التعليم في هذه المرحلة الحيوية.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة مكونة من (29) فقرة لقياس أبعاد الاستقامة التنظيمية، و(12) فقرة لقياس جودة بيئة العمل، حيث شملت الأبعاد: النزاهة والشفافية، العدالة والمساواة، المساءلة والمحاسبة، الالتزام الأخلاقي والمهني، الثقة التنظيمية، والمغفرة التنظيمية. طُبقت الأداة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (184) معلمة من مجتمع الدراسة البالغ (355) معلمة برياض الأطفال العامة في مدينة بنغازي.

أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى المديرات جاء متوسطًا من وجهة نظر المعلمات، حيث تصدر "الالتزام الأخلاقي والمهني" المرتبة الأولى، في حين حصل بُعدا "العدالة والمساواة" و"المغفرة التنظيمية" على أقل المتوسطات. كما أظهرت النتائج أن مستوى جودة بيئة العمل جاء متوسطًا يميل إلى الارتفاع، وتصدر بُعد "العلاقات المهنية" المرتبة الأولى، في حين جاء "الدعم الإداري والتنظيمي" في المرتبة الأخيرة.

وقد بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وجودة بيئة العمل، كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن بعض أبعاد الاستقامة التنظيمية لها تأثير معنوي واضح في التنبؤ بمستوى جودة بيئة العمل، ولاسيما بعدي "الثقة التنظيمية" و"الالتزام الأخلاقي والمهني".

وفي ضوء النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز قيم العدالة والمساواة في المؤسسات التعليمية، وتطوير برامج تدريب إداري تستهدف تنمية مهارات مديرات رياض الأطفال في مجالات الشفافية والمساءلة والمغفرة التنظيمية، والعمل على دعم السياسات الإدارية التي تضمن بيئة عمل آمنة، محفزة، ومراعية للتوازن المهني والنفسي للمعلمات، بما يسهم في تحسين جودة العملية التعليمية في مرحلة الطفولة المبكرة.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية – مديرات رياض الأطفال – جودة بيئة العمل –– رياض الأطفال – المعلمات – القيادة التربوية.

1.أستاذ مشارك بقسم العلوم التربوية والنفسية كلية التربية بنغازي.

المؤلف الرئيسي: د. نجاة الشريف، Nagat.alshreef@uob.edu.ly

ISSUE 4 August 2025
مجلـــة آفاق للدراسات الإنسانية والتطبيقية
كلية الآداب والعلوم الإبيار - جامعة بنغازي
Afaq Journal for Human and Applied Studies
Faculty of Arts and Sciences ALAbyar University of Benghazi
العـــدد الرابع أغسطس 2025 E-ISSN 3007-4495 ISSN-L 3007-4495 Legal Deposit Number 313/2023 DOI https://doi.org/10.37376/ajhas.vi4

The Impact of the Availability of Organizational Integrity Dimensions among Kindergarten Principals on the Quality of the Work Environment from the Perspective of Kindergarten Teachers

* [1]Dr. Najat Abdul Qadir Abdullah Alajjali Al-Sharif.

Abstract:

This study aimed to examine the impact of the availability of organizational integrity dimensions among kindergarten principals on the quality of the work environment from the perspective of female teachers in public kindergartens in the city of Benghazi. The study was motivated by the reality that kindergartens in Libya suffer from numerous organizational and administrative challenges, most notably weak infrastructure, low levels of administrative support, and the absence of justice and transparency in management, all of which negatively affect teachers' performance and reduce the quality of early childhood education.

The study adopted a descriptive analytical approach, and a questionnaire was developed comprising 29 items to measure the dimensions of organizational integrity and 12 items to assess the quality of the work environment. The integrity dimensions included: integrity and transparency, justice and equality, accountability, ethical and professional commitment, organizational trust, and organizational forgiveness. The instrument was administered to a randomly selected sample of 184 female teachers from a population of 355 working in public kindergartens in Benghazi.

The results indicated that the level of practicing organizational integrity dimensions by the principals was moderate from the teachers' perspective, with "ethical and professional commitment" ranking the highest, while "justice and equality" and "organizational forgiveness" received the lowest average scores. The quality of the work environment was also rated as moderate tending towards high, with "professional relationships" ranking first, and "administrative and organizational support" ranking last.

The study revealed a statistically significant positive correlation between the dimensions of organizational integrity and the quality of the work environment. Regression analysis further showed that certain dimensions—particularly "organizational trust" and "ethical and professional commitment"—significantly predicted the level of work environment quality.

In light of these findings, the study recommended strengthening the values of justice and equality in educational institutions, and developing administrative training programs to enhance the skills of kindergarten principals in the areas of transparency, accountability, and organizational forgiveness. It also stressed the importance of supporting administrative policies that ensure a safe, motivating, and balanced work environment for teachers, which in turn contributes to improving the quality of early childhood education.

Keywords: Organizational integrity – Kindergarten principals – Work environment quality – Early childhood education – Female teachers – Educational leadership.

1. Associate Professor - Faculty of Education Benghazi.

* corresponding author: **Dr. Najat Al-Sharif,** Nagat.alshreef@uob.edu.ly.

Copyright©C2024University of Benghazi.
This.open.Access.article.is Distributed under a CC BY-NC-ND 4.0 licens.

المقدمة:

تُعدّ مرحلة رياض الأطفال الأساسَ الأول في بناء شخصية الطفل وتنمية مهاراته وقدراته؛ مما يجعلها من أهم المراحل التعليمية التي تتطلب بيئة عمل مستقرة وداعمة. ولتحقيق بيئة تعليمية مثلى، تلعب المديرات دورًا حاسمًا في تشكيل بيئة العمل من خلال ممارساتهن الإدارية وسلوكياتهن التنظيمية. فالاستقامة التنظيمية بما تتضمنه من نزاهة، شفافية، وعدالة تُعد إحدى الركائز الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على جودة بيئة العمل، التي تنعكس على رضا المعلمات وأدائهن داخل المؤسسة التربوية.

في السياق الليبي، تواجه رياض الأطفال عدة تحديات تعيق تحسين بيئة العمل، من بينها تدني المرتبات والحوافز المالية، ضعف برامج التدريب الخاصة بمناهج رياض الأطفال، قلة توفر المرافق المناسبة للأطفال، وضعف الإشراف والمتابعة من قبل وزارة التربية والتعليم (لامة، 2022). هذه التحديات قد تؤثر سلبًا على أداء المعلمات، وتحدّ من جودة التعليم المقدم للأطفال؛ مما يستدعي البحث عن حلول تعزز مناخ العمل في هذه المؤسسات.

علاوة على ذلك، أكدت دراسات سابقة أن الإدارة الفعّالة في رياض الأطفال تسهم بشكل كبير في تحسين جودة التعليم وتطوير العملية التعليمية (الهنشيري، 2007). ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة بحثية في الأدبيات الليبية فيما يتعلق بتأثير الاستقامة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال على بيئة العمل؛ لذلك تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية و بيئة العمل، وتحديد مدى تأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية، مثل النزاهة والشفافية، العدالة والمساواة، المساءلة والمحاسبة، الالتزام الأخلاقي والمهني، الثقة التنظيمية، المغفرة التنظيمية، على بيئة العمل من وجهة نظر المعلمات.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من الجهود المبذولة لتحسين جودة التعليم في رياض الأطفال في ليبيا، فإنه لا تزال بيئة العمل داخل هذه المؤسسات تواجه العديد من التحديات التنظيمية والإدارية، التي تؤثر بشكل مباشر على أداء المعلمات وجودة التعليم المقدم للأطفال. فقد أكدت دراسة شبيك (2022) أن رياض الأطفال العامة في ليبيا تعاني من ضعف في البنية التحتية، نقص الموارد التعليمية، غياب برامج التدريب المستمر، وغياب معايير واضحة لتقييم أداء المديرات والمعلمات؛ مما يخلق بيئة عمل غير محفزة تؤثر سلبًا على جودة العملية التعليمية. كما أوضحت الدراسة أن ضعف التواصل الإداري والبيروقراطية المعقدة في مؤسسات رياض الأطفال يؤدي إلى غياب بيئة تنظيمية مستقرة تعزز من التفاعل المهني الإيجابي. ومن هذا المنطلق، فإن قياس العوامل التنظيمية المؤثرة على بيئة العمل، ودراسة سبل تطويرها يعد ضرورة ملحة، حيث يمكن أن تسهم هذه الدراسة في تقديم توصيات تدعم تطوير الإدارة التربوية وتعزز بيئة عمل إيجابية ومحفزة داخل هذه المؤسسات.

كما تشير التقارير الصادرة عن منظمة اليونسكو (UNESCO, 2022) إلى أن جودة التعليم في المراحل المبكرة تتأثر بشكل كبير بالبيئة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية، حيث يؤثر مستوى النزاهة والشفافية والعدالة والمساءلة على تفاعل المعلمات مع الإدارة؛ مما ينعكس على الأداء التعليمي. كما أن بعض الدراسات الحديثة، مثل دراسة بوشيبة (2023)، أكدت على أن الإدارة التربوية الفعالة تلعب دورًا محوريًا في توفير المتطلبات اللازمة لنجاح العملية التعليمية، وأن افتقار المؤسسات إلى أبعاد الاستقامة التنظيمية قد يؤدي إلى تفاقم المشكلات الإدارية والوظيفية.

من هذا المنطلق، تنبع الحاجة إلى دراسة تحليلية تستهدف قياس مدى توفر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في ليبيا، ودراسة تأثيرها المباشر على بيئة العمل، وذلك من أجل تقديم توصيات من شأنها تحسين المناخ التنظيمي داخل هذه المؤسسات، بما يعزز من أداء المعلمات، ويدعم جودة التعليم المقدم للأطفال.

وفي ضوء ذلك، تحاول هذه الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية:

1.ما مستوى توفر أبعاد الاستقامة التنظيمية (النزاهة والشفافية، العدالة والمساواة، المساءلة والمحاسبة، الالتزام الأخلاقي والمهني، الثقة التنظيمية، المغفرة التنظيمية) لدى مديرات رياض الأطفال العامة في مدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمات؟

2.ما مستوى جودة بيئة العمل في رياض الأطفال العامة بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمات؟

3.ما تأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية على جودة بيئة العمل من وجهة نظر المعلمات في رياض الأطفال العامة في مدينة بنغازي؟

أهميةالدراسة

قد تسهم هذه الدراسة في إبراز دور الاستقامة التنظيمية في تحسين بيئة العمل داخل رياض الأطفال بليبيا؛ مما يساعد على تطوير ممارسات تنظيمية أكثر فاعلية. ويؤمل أن تفيد نتائجها في تقديم توصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تعزيز جودة بيئة العمل؛ الأمر الذي قد ينعكس إيجابيًا على العملية التعليمية ومستقبل الأجيال القادمة.

ويُتوقَّع أن تسهم نتائج الدراسة في:

1.إثراء الأدبيات التربوية من خلال سد الفجوة البحثية حول الاستقامة التنظيمية في بيئات التعليم المبكر؛ مما يوفر مرجعًا علميًا موثوقًا للباحثين وصنّاع القرار المهتمين بتطوير هذا المجال.

2.تقديم حلول تطبيقية مبنية على الأدلة العلمية لتحسين بيئة العمل في رياض الأطفال، بما يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي للمعلمات ودعم مناخ تنظيمي أكثر تحفيزًا على الإبداع والتفاعل الإيجابي.

3.إعادة تقييم السياسات الإدارية وتطويرها في رياض الأطفال؛ بما قد يساعد على تعزيز الشفافية وتقليل التعقيدات الإدارية، ودعم ممارسات قيادية أكثر كفاءة؛ مما يسهم في استدامة التطوير داخل هذا القطاع الحيوي.

4.تحسين جودة التعليم من خلال تعزيز بيئة العمل، حيث يمكن للمعلمات في بيئة أكثر دعمًا ووضوحًا تقديم أساليب تدريس أكثر تفاعلًا وإبداعًا؛ مما ينعكس على نمو الأطفال معرفيًا ونفسيًا.

5.اللإسهام في جهود الإصلاح التعليمي عبر توفير بيانات علمية يمكن أن تشكّل أساسًا لصياغة سياسات تعليمية أكثر استدامة وعدالة، تضمن تطوير بيئات تعلم مناسبة للأجيال القادمة.

أهداف الدراسة:

1.تحديد مستوى توفر أبعاد الاستقامة التنظيمية (النزاهة والشفافية، العدالة والمساواة، المساءلة والمحاسبة، الالتزام الأخلاقي والمهني، الثقة التنظيمية، المغفرة التنظيمية) لدى مديرات رياض الأطفال العامة في مدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمات بها.

2.تحديد مستوى جودة بيئة العمل في رياض الأطفال العامة من وجهة نظر المعلمات بها

3.تحليل تأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية على جودة بيئة العمل من وجهة نظر المعلمات في رياض الأطفال العامة في مدينة بنغازي

حدود الدراسة

تقتصر هذه الدراسة على مديرات ومعلمات رياض الأطفال العامة في مدينة بنغازي فقط، حيث تم جمع البيانات من هذه الفئة دون غيرها من مناطق أو مراحل تعليمية أخرى. كما تركز الدراسة على استقصاء أثر أبعاد الاستقامة التنظيمية (الثقة التنظيمية، النزاهة والشفافية، العدل والمساواة، المساءلة والمحاسبة، الالتزام الأخلاقي والمهنية، والمغفرة التنظيمية) على جودة بيئة العمل في رياض الأطفال، دون التطرق إلى عوامل أخرى قد تؤثر على جودة البيئة. تعتمد الدراسة على آراء المعلمات كجهة أساسية لجمع البيانات، مما قد يحد من تعميم النتائج على مدراء أو موظفين آخرين. كما أن الدراسة مقتصرة زمنياً على الفترة الدراسية 2025-2024؛ مما قد يؤثر على استقرار النتائج في أوقات أخرى.

مصطلحات الدراسة:

1.الاستقامة التنظيمية: يشير مفهوم الاستقامة التنظيمية إلى «مجموعة من الفضائل والسلوكيات الإيجابية التي تتبناها المنظمة، مثل النزاهة، التفاؤل، المغفرة، والثقة، والتي تهدف إلى تعزيز الأداء الإيجابي وبناء الثقة في بيئة العمل»(عبدا الله وأحمد، 2022، 408)

في هذه الدراسة، تُعرَّف الاستقامة التنظيمية على أنها مجموعة من القيم والسلوكيات الأخلاقية التي تعكس مدى التزام مديرات رياض الأطفال في ليبيا بالمبادئ النزيهة في بيئة العمل.

الأبعاد التي تشملها الاستقامة التنظيمية:

أ.النزاهة والشفافية: مدى وضوح المديرة في قراراتها الإدارية، والتزامها بالشفافية في التعامل مع المعلمات.

ب.العدل والمساواة: مدى التزام المديرة بتوزيع المهام والفرص بين المعلمات بطريقة عادلة.

ج.المساءلة والمحاسبة: مدى التزام المديرة بتحمل مسؤولياتها عن قراراتها وتصرفاتها ومساءلة نفسها قبل محاسبة المعلمات.

ت.الالتزام الأخلاقي والمهني: يشير إلى تصرف المديرة بسلوكيات تعكس قدوة حسنة وتحافظ على القيم المهنية.

ث.الثقة التنظيمية: قدرة المديرة على بناء الثقة مع المعلمات من خلال الصدق والوضوح في التعاملات اليومية.

د.المغفرة التنظيمية: مدى تقبل المديرة لأخطاء المعلمات والنظر إليها فرصًا للتعلم والنمو المهني.

2.بيئة العمل: «هي كل ما يحيط المنظمة من ظروف سواء داخلية او خارجية وتشمل جميع العناصر المؤثرة تأثير مباشر على العاملين وتشمل الظروف المادية ولمعنوية والمكانية والزمانية». (العمري،2022، 263)

في هذه الدراسة، تُعرَّف بيئة العمل بأنها مجموعة الظروف المادية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على راحة المعلمات وأدائهن في رياض الأطفال، بما في ذلك توفر المرافق المناسبة، العلاقات المهنية الجيدة، الدعم الإداري الفعّال، وإمكانية تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

الأبعاد الإجرائية لجودة بيئة العمل في الدراسة:

أ.بيئة العمل المادية: وتعكس مدى توفر المرافق والتجهيزات المناسبة، مثل الفصول الدراسية المجهزة، وسائل التعليم الحديثة، وعوامل السلامة في بيئة العمل.

ب.العلاقات المهنية: وتشير إلى نوعية التفاعل بين المعلمات والمديرات، ومستوى التعاون والاحترام المتبادل، ومدى توفر فرص للحوار والتواصل الفعّال.

ج.الدعم الإداري والتنظيمي: ويقيس مدى تقديم المديرة والإدارة الدعم الكافي للمعلمات في أداء مهامهن، ومدى وضوح السياسات الإدارية ومدى عدالة تطبيقها.

د.التوازن بين العمل والحياة: ويعكس قدرة المعلمات على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجاتهن الشخصية، ومدى مرونة بيئة العمل في الاستجابة لظروفهن الطارئة.

الإطار النظري:

-مفهوم الاستقامة التنظيمية

يعد مفهوم الاستقامة التنظيمية من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة، حيث يشير إلى التزام المنظمة بقيم أخلاقية مثل النزاهة، العدالة، المساءلة، والثقة. تلعب هذه القيم دورًا محوريًا في تشكيل بيئة العمل وتحقيق الكفاءة المؤسسية. وفي رياض الأطفال، تؤثر ممارسات المديرات فيما يتعلق بالاستقامة التنظيمية على بيئة العمل؛

مما ينعكس على أداء المعلمات ورضاهن الوظيفي.

لقد تعددت تعريفات الباحثين للاستقامة التنظيمية وفقًا للسياقات المختلفة التي تمت دراستها فيها. فقد عرفها الذهلي (2024) بأنها: "أفضل حالة إنسانية وأعلى التطلعات التي يتسم بها البشر في المنظمات، حيث يمكن رؤيتها في التميز الأخلاقي لجماعات العمل." كما تُعرف أيضًا بأنها "مدخل تنظيمي يرتكز على أخلاقيات المهنة والسلوك الإنساني الحميد، مما يجعل العاملين أكثر إبداعًا والتزامًا، وأكثر حرصًا على تحقيق الجودة والتميز في أداء الأعمال، وأكثر قدرة على مواجهة التحديات والمشكلات."

كذلك، عُرفت بأنها "مجموعة من الفضائل والسلوكيات الإيجابية التي تتبناها المنظمة، مثل النزاهة، التفاؤل، المغفرة، والثقة، والتي تهدف إلى تعزيز الأداء الإيجابي وبناء الثقة في بيئة العمل»(عبد الله وأحمد، 2022).

من جهة أخرى، يرى المصري (2020) أن الاستقامة التنظيمية تعني "التحلي بالقيم الأخلاقية النبيلة والسلوكيات الفضلى المرتبطة بالتفاؤل، والثقة، والتعاطف، والنزاهة، والمغفرة". بينما أشار الناصري وإبراهيم (2020) «إلى أن الاستقامة التنظيمية تشمل "العدالة، والمنافسة الشريفة، والتصرفات السليمة لأعضاء المنظمة في بيئة العمل".

ويؤكد بعض الباحثين أن المنظمات التي تتبنى مبادئ الاستقامة التنظيمية تحقق أداءً أفضل من غيرها، حيث تعزز هذه القيم الالتزام التنظيمي، وتؤثر إيجابيًا على اتجاهات العمل، وتسهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

وقد ركزت التعاريف السابقة للاستقامة التنظيمية على كونها مجموعة من القيم والسلوكيات الأخلاقية التي تلتزم بها المنظمة، مثل النزاهة، العدالة، الثقة، والمساءلة. كما أشارت إلى دورها في تعزيز بيئة عمل إيجابية تدعم الالتزام المهني، وتسهم في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية. وأكدت بعض التعريفات على أثرها في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الأخلاق؛ مما يعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق الجودة والتميز.

لذلك يمكن تعريف الاستقامة التنظيمية في هذه الدراسة على أنها: مدى التزام مديرات رياض الأطفال في ليبيا بالقيم الأخلاقية والمهنية في بيئة العمل، من خلال النزاهة والشفافية في اتخاذ القرارات، وتحقيق العدل والمساواة بين المعلمات، والالتزام بالمساءلة والمحاسبة، إلى جانب تجسيد السلوك الأخلاقي والمهني، وتعزيز الثقة التنظيمية، وتقبل الأخطاء بوصفها فرصًا للتطوير والتحسين.

-أبعاد الاستقامة التنظيمية:

يعد مفهوم الاستقامة التنظيمية من المفاهيم الحديثة التي تعكس مدى التزام القيادة الإدارية بالقيم الأخلاقية والمهنية، مما يسهم في بناء بيئة عمل إيجابية وفعالة. وفي سياق رياض الأطفال، يمكن تحديد الأبعاد الأساسية للاستقامة التنظيمية على النحو التالي:

1.النزاهة والشفافية: تشير النزاهة والشفافية إلى مدى التزام المديرة بالوضوح والصراحة في اتخاذ القرارات الإدارية، وضمان توفير بيئة عمل خالية من الغموض أو التحيز، حيث يتم التواصل بصدق ووضوح مع المعلمات والعاملين. وتعزز هذه القيمة ثقة المعلمات في الإدارة، مما يحسن مناخ العمل ويحد من النزاعات الإدارية. وتعد النزاهة والشفافية من الركائز الأساسية لبناء الثقة داخل المؤسسات التعليمية. أشارت دراسة (مصطفى 2023) إلى أن النزاهة التنظيمية تُعزز الشعور بالاحترام المتبادل وتُحسّن مناخ العمل. وترى الباحثة أن النزاهة والشفافية تشكل الأساس في بناء علاقة إيجابية بين القيادة والمعلمات. فعندما تكون القرارات الإدارية واضحة وصادقة، تنشأ بيئة من الثقة تسهم في تعزيز الاستقرار النفسي والجماعي في المؤسسة. هذا يساهم في تحسين مناخ العمل بشكل عام ويعزز القدرة على مواجهة التحديات بشكل جماعي.

2.العدل والمساواة: يشمل هذا البعد مدى التزام المديرة بتوزيع المهام والمسؤوليات بين المعلمات بطريقة عادلة ومنصفة، دون تحيز أو تمييز، سواء كان ذلك بناءً على اعتبارات شخصية أو عوامل غير موضوعية. كما يشمل تحقيق فرص متساوية في الترقية والتقدير الوظيفي لجميع المعلمات؛ مما يعزز شعورهن بالرضا والانتماء. حيث يُعدّ تطبيق مبدأ العدل والمساواة في توزيع المهام والفرص من العوامل التي تُحسّن من الأداء الوظيفي وترسّخ الانتماء المؤسسي، حيث أشارت دراسة (محمود وشعيب 2022) إلى أن العدالة التنظيمية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الالتزام الوظيفي. وترى الباحثة أن العدل والمساواة ليسا مجرد قيمة قانونية أو إدارية، بل هما جزء أساسي من الثقافة التنظيمية التي تسهم في استقرار المؤسسة وتحسين أدائها. عندما يشعر الأفراد بأنهم يعاملون على قدم المساواة، فإن ذلك يعزز لديهم شعورًا بالانتماء والولاء؛ مما يزيد من فعاليتهم في العمل ويحقق الأهداف المشتركة للمؤسسة.

3.المساءلة والمحاسبة: تعكس المساءلة مدى التزام المديرة بتحمل مسؤولية قراراتها وتصرفاتها الإدارية، بحيث تكون قادرة على تقييم نفسها قبل أن تطلب من الآخرين الالتزام بمعايير العمل. كما تشمل المحاسبة الشفافة التي تعتمد على معايير واضحة لتقييم الأداء؛ مما يضمن تحقيق الانضباط الإداري دون محاباة أو ظلم وتعد المساءلة والمحاسبة من العوامل التي تُعزز من جودة الأداء وتُقلل من الانحرافات السلوكية. حيث أشارت دراسة (عبد الله وأحمد 2022) الى أن المساءلة تُسهم في تعزيز الالتزام المؤسسي.

4.وترى الباحثة أن المساءلة والمحاسبة هي آليات حيوية لضمان الشفافية والعدالة في بيئة العمل. من خلال اتباع معايير واضحة ومراجعة دقيقة للأداء، يمكن بناء بيئة من التقييم العادل الذي يحفز الجميع على الالتزام بالمعايير المهنية. المحاسبة لا تعني فقط العقاب، بل أيضًا تعزيز التصحيح المستمر للأداء.

5.الالتزام الأخلاقي والمهني: يتمثل هذا البُعد في قدرة المديرة على تقديم قدوة حسنة من خلال تصرفاتها اليومية، بحيث تعكس السلوكيات الأخلاقية والقيم المهنية في تعاملها مع المعلمات. ويتضمن هذا الجانب الالتزام بالقوانين والسياسات المهنية، إضافة إلى احترام أخلاقيات العمل مثل الأمانة، الإخلاص، والتعاون. ويُعدّ الالتزام بالقيم الأخلاقية والمهنية أساسًا

لبناء بيئة تعليمية إيجابية. وقد أشارت دراسة (رضوان 2023) إلى أن الالتزام بالقيم يُحسّن من فعالية الأداء المؤسسي. وترى الباحثة أن الالتزام بالقيم الأخلاقية والمهنية لا يتوقف عند الكلمات، بل يجب أن يُترجم إلى سلوك يومي يعكس احترام المبادئ المهنية. المديرة التي تلتزم بهذه القيم تكون بمثابة قدوة للمعلمات؛ مما يعزز بيئة تعليمية إيجابية قائمة على الاحترام المتبادل والتعاون الفعّال.

6.الثقة التنظيمية: تعني الثقة التنظيمية قدرة المديرة على بناء علاقات قائمة على المصداقية والوضوح، بحيث تشعر المعلمات بالأمان والاستقرار في بيئة العمل. وتتجلى الثقة من خلال احترام الوعود، الالتزام بالتعامل العادل، والتواصل الفعّال الذي يعزز الترابط بين أفراد المنظمة

7.وتعتبر الثقة التنظيمية عاملاً محوريًا في تعزيز التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق. وقد أظهرت دراسة (عبد العزيز 2023) أن تطبيق أبعاد الثقة يُحسّن من جودة العمل ويعزز من رضا الموظفين

8.وترى الباحثة أن الثقة التنظيمية تُعد الأساس الذي يقوم عليه التواصل الفعّال داخل المؤسسة. عندما يشعر الأفراد بالثقة في قيادتهم، فإنهم يصبحون أكثر استعدادًا للعمل معًا بشكل منسجم؛ مما يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى كفاءة. وبذلك فإن بناء الثقة يعد أحد الدعائم الأساسية لأي مؤسسة ناجحة.

9.المغفرة التنظيمية: تشير المغفرة التنظيمية إلى مدى تقبل المديرة لأخطاء المعلمات والنظر إليها كونها فرصًا للتعلم والتحسين، بدلاً من التركيز على العقوبات فقط. ويسهم هذا البعد في خلق بيئة داعمة للتطوير المهني، حيث تشجع المعلمات على تحسين أدائهن دون خوف من العقاب غير المبرر

10.حيث تُعَدّ المغفرة التنظيمية من العوامل التي تُسهم في خلق بيئة عمل داعمة للتطور والتعلم المستمر. فقد أشارت دراسة (عبد الله وأحمد 2022) إلى أن التسامح يُعزز من الروابط التنظيمية ويُقلل من مستويات التوتر

11.وترى الباحثة أن المغفرة التنظيمية ضرورية لبناء بيئة تعليمية تدعم الإبداع والنمو المهني. فبدلاً من التركيز على الأخطاء كونها عواملَ سلبيةً، ينبغي أن تُعامل على أنها فرص لتعلم الدروس وتحسين الأداء. هذا النوع من التسامح يعزز التعاون ويخفف من الضغوط؛ مما يسهم في تحسين الإنتاجية والتفاعل داخل الفريق.

-مفهوم بيئة العمل:

تلعب بيئة العمل دورًا محوريًا في تحديد مستوى الأداء والراحة للعاملين داخل أي مؤسسة، فهي ليست مجرد مساحة فيزيائية يعمل فيها الأفراد، بل هي منظومة متكاملة من العوامل التي تتداخل لتؤثر على الإنتاجية والرضا الوظيفي. فالعوامل المادية، مثل الإضاءة والتهوية وتجهيزات العمل، تسهم في خلق أجواء مريحة، بينما تلعب العوامل الاجتماعية والتنظيمية دورًا في تعزيز الشعور بالانتماء والتحفيز من خلال جودة العلاقات المهنية والدعم الإداري ومدى وضوح السياسات المتبعة. وفي بيئات العمل التي تتطلب مستوى عاليًا من التفاعل، كرياض الأطفال، تصبح هذه العوامل أكثر أهمية، حيث تؤثر بشكل مباشر على قدرة المعلمات على أداء مهامهن بفعالية وتحقيق

التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

اختلفت تعريفات الباحثين لمفهوم بيئة العمل، فبعضهم ركز على العوامل الفيزيائية والاجتماعية المحيطة بالفرد في المؤسسة، حيث تم تعريفها بأنها "كل العوامل المحيطة بالفرد في مكان العمل والتي تؤثر على سلوكه وأدائه، سواء كانت مادية (مثل الإضاءة، الحرارة، التهوية) أو اجتماعية (مثل العلاقات بين الزملاء والإدارة). (العيد، 2018) واتجهت تعريفات أخرى إلى التركيز على شمولية بيئة العمل وتأثيرها التنظيمي، كما في تعريف الحمامي (2006) الذي وصفها بأنها "جميع الظروف الداخلية والخارجية التي تؤثر في العاملين داخل المنظمة، وتشمل البيئة الفيزيائية والاجتماعية والتنظيمية". وكذلك تعريف الشنواني (2004) الذي أشار إلى أنها "كل ما يحيط بالفرد أثناء تأدية عمله، من عوامل تؤثر في سلوكه وأدائه، سواء كانت مادية (كالأدوات والتجهيزات) أو معنوية (كالتحفيز والتواصل)". ومن جهة أخرى، ربطت دراسة عكر (2020) مفهوم بيئة العمل بالإنتاجية مباشرة، حيث عرفتها بأنها "الإطار الذي يتم فيه تنفيذ العمليات الإدارية والإنتاجية، والذي يشمل الجوانب المادية والنفسية والاجتماعية المؤثرة على أداء الموظفين".

عند تحليل هذه التعريفات، نجد أنها تتفق على أن بيئة العمل ليست فقط المكان المادي الذي يُمارس فيه العمل، بل تشمل أيضًا العوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على أداء الأفراد وراحتهم. فمنها ما ركّز على الجانب الفيزيائي كالتجهيزات والمرافق، ومنها ما تطرق إلى الجانب الاجتماعي كالتفاعل بين الزملاء ومستوى التعاون، ومنها ما تناول الجانب الإداري والتنظيمي ومدى عدالة السياسات والإجراءات داخل المؤسسة. ويبدو أن بيئة العمل المثالية هي التي توفر التوازن بين هذه الأبعاد المختلفة، بحيث يتمكن العاملون من تحقيق أقصى مستويات الإنتاجية والرضا الوظيفي في آنٍ واحد.

انطلاقًا من هذه الرؤى المختلفة، يمكن تعريف بيئة العمل في سياق هذه الدراسة على أنها "الإطار المادي والاجتماعي والتنظيمي الذي تعمل فيه المعلمات، والذي يؤثر على راحتهن وأدائهن في رياض الأطفال. تشمل بيئة العمل الظروف الفيزيائية مثل توفر المرافق والتجهيزات المناسبة وعوامل السلامة، والعلاقات المهنية التي تعكس التفاعل بين المعلمات والمديرات ومستوى التعاون والاحترام المتبادل، إضافةً إلى الدعم الإداري والتنظيمي الذي يضمن وضوح السياسات وعدالة تطبيقها. كما تتضمن بيئة العمل قدرة المعلمات على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجاتهن الشخصية، مما يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي والإبداع وتحقيق الكفاءة المهنية". بهذا، يتضح أن بيئة العمل ليست مجرد عامل مؤثر على الأداء، بل هي عنصر جوهري يحدد جودة الحياة المهنية للعاملين ويعزز قدرتهم على الإبداع والعطاء داخل المؤسسة.

-أبعاد بيئة العمل:

تُعدّ بيئة العمل أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في جودة الأداء الوظيفي داخل أي مؤسسة، وخاصة في مؤسسات رياض الأطفال التي تتطلب توفير بيئة تعليمية داعمة ومريحة للمعلمات. فكلما كانت بيئة العمل مهيأة بشكل مناسب، انعكس ذلك إيجابيًا على أداء المعلمات وجودة التعليم المقدم للأطفال. في هذا السياق، يمكن تحديد الأبعاد الأساسية لبيئة العمل في الآتي:

1.البيئة المادية: تعكس البيئة المادية مدى توفر المرافق والتجهيزات المناسبة في رياض الأطفال، مثل الفصول الدراسية المجهزة، ووسائل التعليم الحديثة، وعوامل السلامة في بيئة العمل. توفر البيئة المادية المناسبة يعزز من راحة المعلمات ويمكنهن من أداء مهامهن التعليمية بفعالية. وقد أشارت دراسة (محمد ومحمدين 2021) حول متطلبات تطوير البيئة التنظيمية بمؤسسات رياض الأطفال في ضوء انعكاسات جائحة كورونا من وجهة نظر المديرات والموجهات إلى أن البيئة المادية تؤثر بشكل كبير على راحة المعلمات وقدرتهن على تحسين جودة التعليم.

وترى الباحثة أن البيئة المادية تلعب دورًا أساسيًا في تعزيز رفاهية المعلمات. بيئة عمل مجهزة توفر للمعلمة الأدوات التي تحتاجها لتقديم تعليم متميز؛ مما يؤدي إلى تحسين الأداء المهني وجودة التعليم المقدم للأطفال.

2.العلاقات المهنية: تشير العلاقات المهنية إلى نوعية التفاعل بين المعلمات والمديرات، ومستوى التعاون والاحترام المتبادل، ومدى توفر فرص للحوار والتواصل الفعّال. تعدّ العلاقات الجيدة بين المعلمات والإدارة عاملاً حاسمًا في تحسين بيئة العمل وزيادة مستوى الرضا الوظيفي. وقد أكدت دراسة (السيد وآخرون 2019) إلى أن العلاقات المهنية الجيدة تعزز من التعاون والتفاهم بين جميع الأطراف داخل المؤسسة التعليمية.

وترى الباحثة أن العلاقات المهنية الفعّالة تُعدّ الأساس الذي يبنى عليه التعاون بين المعلمات والإدارة. هذه العلاقات تُسهم في تحسين بيئة العمل وتعزز من التفاعل الإيجابي بين الأطراف المختلفة؛ مما يؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي والتربوي في المؤسسة.

3.التوازن بين العمل والحياة: يشير التوازن بين العمل والحياة إلى قدرة المعلمات على تحقيق توازن بين متطلبات العمل واحتياجاتهن الشخصية. بيئة العمل المرنة التي تسمح للمعلمات بالتركيز على حياتهن الشخصية من جهة وعلى واجباتهن المهنية من جهة أخرى تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي.

4.فقد أظهرت دراسة (العزب 2018) حول المهارات الإدارية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء المعايير القومية، أن توفير مرونة في العمل ودعم المعلمات في التوازن بين العمل والحياة يساعد في تقليل التوتر وزيادة الإنتاجية.

وترى الباحثة أن التوازن بين العمل والحياة يُعدّ من الأبعاد الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على رضا المعلمات. بيئة العمل التي تتيح للمعلمات التعامل مع احتياجاتهن الشخصية والعائلية إلى جانب مسؤولياتهن المهنية تسهم في تقليل الإجهاد وتحسين الإنتاجية.

5.الدعم الإداري والتنظيمي: الدعم الإداري والتنظيمي يُعد من العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين بيئة العمل. الدعم الكافي من الإدارة يشمل توفير التدريب، وتقديم التوجيه المناسب، وضمان توفير سياسات إدارية عادلة. هذا الدعم يُحسن من الأداء العام للمعلمات ويسهم في توجيه جهودهن نحو تحقيق الأهداف التعليمية للمؤسسة. فكما أوضحت دراسة (على 2021) أن الدعم الإداري الفعّال يؤثر بشكل إيجابي على جودة بيئة العمل.

وترى الباحثة أن الدعم الإداري والتنظيمي يعدّ أساسًا لتحقيق بيئة عمل مستدامة وفعّالة. الدعم المستمر من الإدارة يشكل بيئة داعمة للمعلمات ويسهم في تحسين جودة العمل داخل المؤسسة التعليمية.

من خلال دراسة الأبعاد المختلفة لجودة بيئة العمل في رياض الأطفال، يتضح أن تحسين بيئة العمل يتطلب تضافر عدة عوامل متكاملة، تبدأ من البيئة المادية المناسبة وتصل إلى الدعم الإداري والتنظيمي الفعّال. يتجلى أهمية كل بُعد في مساهمته المباشرة في تحسين أداء المعلمات ورفاهيتهن؛ مما يؤثر بدوره على جودة التعليم المقدم للأطفال.

إنَّ توفير بيئة مادية مجهزة وآمنة يعزز من قدرة المعلمات على أداء مهامهن بكفاءة، في حين أن العلاقات المهنية الجيدة بين المعلمات والإدارة تسهم في تحسين التعاون والتفاعل بين الأطراف المختلفة داخل المؤسسة. أما الدعم الإداري والتنظيمي، فيشكل الأساس الذي يتيح للمعلمات الشعور بالاستقرار الوظيفي ويزيد من رضاهن عن بيئة العمل.

إلى جانب ذلك، يبرز أهمية التوازن بين العمل والحياة في دعم المعلمات وتمكينهن من إدارة مسؤولياتهن المهنية والشخصية بشكل متوازن؛ مما يقلل من مستويات التوتر ويسهم في تحسين الأداء الوظيفي؛ لذا تتطلب بيئة العمل الناجحة في رياض الأطفال أن يتم العمل على تعزيز هذه الأبعاد بشكل متكامل لضمان بيئة تربوية إيجابية ومثمرة.

وترى الباحثة أن تحسين بيئة العمل في رياض الأطفال ينعكس مباشرةً على الأداء الأكاديمي للأطفال، حيث إن المعلمات اللواتي يتمتعن ببيئة عمل ملائمة سيسهمن في تحقيق نتائج تعليمية أفضل. إذ إن البيئة الداعمة توفر المجال للنمو المهني والشخصي للمعلمات، ومن ثَمّ ضمان نجاح المؤسسة التعليمية.

الدراسات السابقة:

شهد مفهوم الاستقامة التنظيمية اهتمامًا متزايدًا في الأبحاث الأكاديمية، حيث ركزت العديد من الدراسات على استكشاف تأثيره على بيئة العمل والالتزام الوظيفي والأداء المؤسسي. وفي هذا القسم، سيتم استعراض الدراسات السابقة وفقًا لتسلسلها الزمني، بدءًا من الدراسات التي تناولت الاستقامة التنظيمية، ثم الدراسات التي ركزت على بيئة العمل، وأخيرًا مناقشة هذه الدراسات وربطها بالدراسة الحالية.

أولًا: الدراسات التي تناولت الاستقامة التنظيمية

في هذا السياق، هدفت دراسة كاميرون وآخرون (2004) إلى استكشاف أبعاد الاستقامة التنظيمية وتأثيرها على الأداء المؤسسي، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وشملت عينة مكونة من 804 موظفين في 18 منظمة بالولايات المتحدة. وقد حددت الدراسة خمسة أبعاد رئيسة للاستقامة التنظيمية، وهي: التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، والمغفرة التنظيمية. وأشارت النتائج إلى أن تبني هذه القيم الأخلاقية يعزز الأداء التنظيمي والالتزام المهني؛ مما يعكس أهمية الاستقامة في بيئة العمل.

أما دراسة الحسناوي وأبو شكير (2019)، فقد تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والاستنزاف الشعوري لدى العاملين في المدارس الأهلية بمحافظة كربلاء في العراق. ومن خلال اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي وتطبيق استبانة على 210 موظفين، توصلت الدراسة إلى أن تعزيز الاستقامة التنظيمية يسهم في تقليل الاستنزاف الشعوري، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين، وبالتالي الحد من الضغط النفسي.

وفي الإطار ذاته، ركزت دراسة المصري (2020) على درجة ممارسة القيادة الرنانة لدى مديرات رياض الأطفال في محافظات غزة وعلاقتها بمستوى الاستقامة التنظيمية من وجهة نظر المربيات. وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وشملت عينة مكونة من 252 مربية تم اختيارهن عشوائيًا. وأظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة الرنانة كان متوسطًا، وكذلك مستوى الاستقامة التنظيمية، كما كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بينهما؛ مما يشير إلى أن تبني أساليب قيادة أكثر إنسانية قد يسهم في تعزيز بيئة العمل وتحقيق مستوى أعلى من الاستقامة التنظيمية.

بينما هدفت دراسة سعيدي (2021) إلى اختبار العلاقة بين استقامة القيادة والالتزام التنظيمي، مع دراسة تأثير جودة حياة العمل كمتغير وسيط. وقد شملت العينة مجموعة من العاملين في نجم الفوسفاط بتبسة، واعتمدت على الاستبانة أداةً رئيسة لجمع البيانات، إضافةً إلى استخدام وسائل إحصائية متنوعة مثل معامل الارتباط ونمذجة المعادلة الهيكلية. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استقامة القيادة والالتزام التنظيمي، كما أظهرت الدراسة تأثيرًا ملحوظًا لجودة حياة العمل على هذه العلاقة.

أما دراسة عبد الله وأحمد (2022)، فقد تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والانغراز الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بمحافظة السليمانية في العراق. وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وشملت عينة مكونة من 120 أكاديميًا. وأظهرت النتائج أن القيم التنظيمية مثل النزاهة والثقة والتفاؤل التنظيمي تلعب دورًا أساسيًا في تعزيز ارتباط أعضاء هيئة التدريس بوظائفهم؛ مما يقلل من معدلات التسرب الوظيفي.

وفي السياق نفسه، ركزت دراسة مناع (2022) على تأثير الاستقامة التنظيمية بأبعادها الخمسة (التفاؤل، والثقة، والتعاطف، والأمانة، والتسامح) على التميز التنظيمي في البنوك التجارية العامة بمحافظة المنوفية، حيث شملت الدراسة عينة عشوائية من 320 موظفًا في البنك الأهلي المصري، وبنك مصر، وبنك القاهرة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت تحليل الارتباط والانحدار المتعدد. وأظهرت النتائج أن أبعاد الاستقامة التنظيمية، إلى جانب مستوى التعليم ومدة الخدمة، تؤثر إيجابيًا على التميز التنظيمي؛ مما يؤكد ضرورة تطوير قيم الاستقامة بين العاملين لتعزيز الأداء المؤسسي.

أما دراسة حمودة وتي (2024)، فقد سعت إلى تحليل أثر الاستقامة التنظيمية بأبعادها الأربعة (النزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التفاؤل التنظيمي، التعاطف التنظيمي) على سلوكيات الاستغراق الوظيفي للعاملين في بلدية التريعات بعناية. وقد تم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة عشوائية مكونة من 60 عاملًا، وتم تحليلها باستخدام برنامج (SPSS V29). وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، بينما لم تكشف الدراسة عن فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغيرات مثل الجنس أو مدة العمل.

وأخيرًا، هدفت دراسة نيروخ (2024) إلى قياس مستوى الاستقامة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم بمحافظة الخليل، وعلاقتها بكل من الأداء الوظيفي ودافعية الإنجاز من وجهة نظر المعلمين. كما بحثت الدراسة في تأثير المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمديرية على هذه العلاقة. وقد تم تطبيق استبيان على 364 معلمًا ومعلمة، بالإضافة إلى 50 مقابلة نوعية. وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين الاستقامة التنظيمية للمديرين وبين كل من الأداء الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المعلمين؛ مما يشير إلى أهمية تعزيز قيم الاستقامة في البيئة المدرسية لتحقيق مستويات أعلى من التحفيز والأداء.

بهذا، نرى أن جميع الدراسات السابقة تؤكد بشكل عام على الدور الإيجابي الذي تلعبه الاستقامة التنظيمية في تحسين بيئة العمل، سواء من خلال تعزيز الأداء الوظيفي، أو تقليل الضغط النفسي، أو زيادة الالتزام والانغراز الوظيفي، مما يعزز من جودة الحياة المهنية بشكل عام.

ثانيًا: الدراسات التي تناولت بيئة العمل

في هذا السياق، تناولت دراسة المطيري (2016) تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على جودة بيئة العمل في المؤسسات الصحية، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي الكمي وشملت عينة من 130 موظفًا وموظفة. وقد توصلت الدراسة إلى أن السياسات التي تدعم هذا التوازن، مثل الإجازات المرنة تسهم بشكل ملحوظ في تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين؛ مما يؤكد أهمية توفير بيئة عمل مرنة لتحقيق استقرار وظيفي أكبر.

أما دراسة العتيبي (2017)، فقد ركزت على تأثير العوامل المادية في بيئة العمل على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية. وباستخدام المنهج الكمي على عينة بلغت 200 موظف وموظفة، أظهرت النتائج أن توفر المرافق المناسبة، مثل المكاتب المريحة والأدوات التقنية الحديثة، يعزز من كفاءة العمل ويزيد من الإنتاجية؛ مما يبرز أهمية تحسين البنية التحتية في أماكن العمل.

وفي الإطار ذاته، هدفت دراسة الحربي (2018) إلى استكشاف العلاقة بين بيئة العمل ورضا المعلمين في المدارس الثانوية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على عينة من 150 معلمًا ومعلمة. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين جودة بيئة العمل ومستوى رضا المعلمين، حيث تبين أن بيئة العمل الداعمة تسهم في تحسين الأداء المهني وتحفيز المعلمين على الابتكار.

بينما تناولت دراسة الشمري (2019) العلاقة بين الدعم الإداري وبيئة العمل الإيجابية في المدارس الابتدائية، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي وطبقت الدراسة على 120 معلمًا ومعلمة. وقد كشفت النتائج عن أن الدعم الإداري القوي يعزز بيئة العمل الإيجابية، مما يعكس الدور الكبير للنزاهة التنظيمية في خلق بيئة عمل محفزة ومستقرة.

أما دراسة الزهراني (2020)، فقد ركزت على تأثير العلاقات المهنية بين الموظفين على جودة بيئة العمل في القطاع الخاص، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وشملت عينة من 180 موظفًا وموظفة. وأوضحت النتائج أن العلاقات المهنية الجيدة والتواصل الفعال بين الموظفين يسهمان بشكل مباشر في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي، مما يعزز من روح الفريق ويقلل من النزاعات الداخلية.

بذلك، تؤكد جميع الدراسات السابقة على أن جودة بيئة العمل تتأثر بعدة عوامل، مثل التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، وتوفر المرافق المناسبة، والعلاقات المهنية، والدعم الإداري، مما يجعل تحسين هذه العوامل أمرًا ضروريًا لزيادة الرضا والإنتاجية في بيئات العمل المختلفة

ثالثًا: مناقشة الدراسات السابقة

يُظهر استعراض الدراسات السابقة يوضح بجلاء تزايد الاهتمام بالاستقامة التنظيمية ودورها في تعزيز الالتزام المؤسسي، تقليل الاستنزاف الشعوري، وزيادة الولاء الوظيفي. فقد أكدت العديد من الدراسات، مثل دراسة كاميرون وآخرون (2004) وعبد الله وأحمد (2022)، أن القيم الأخلاقية التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على تحسين بيئة العمل وتعزيز ارتباط الموظفين بمؤسساتهم. كما أوضحت دراسة سعيدي (2021) وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استقامة القيادة والالتزام التنظيمي، مع الإشارة إلى أن جودة حياة العمل تلعب دورًا مهمًا كمتغير وسيط في هذه العلاقة.

وفي السياق ذاته، ركزت دراسة مناع (2022) على تأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية، مثل التفاؤل، الثقة، التعاطف، النزاهة، والتسامح، على التميز التنظيمي في قطاع البنوك. وأكدت النتائج أن تبني هذه القيم يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز فعالية بيئة العمل. أما دراسة حمودة وتي (2024)، فقد تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، حيث أظهرت النتائج أن تعزيز هذه القيم يعزز من انخراط الموظفين في عملهم، بغض النظر عن الجنس أو مدة الخدمة. في حين سلطت دراسة نيروخ (2024) الضوء على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية، الأداء الوظيفي، ودافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الحكومية، مشيرة إلى أن هذه القيم التنظيمية تسهم في رفع مستوى الأداء وتعزيز الحافز لدى المعلمين.

عند مقارنة هذه الدراسات مع البحث الحالي، يتضح أن جميعها تتفق على أهمية الاستقامة التنظيمية في بيئات العمل المختلفة، لكن الدراسة الحالية تتفرد بتركيزها على قطاع رياض الأطفال، وهو مجال لم يحظَ بالكثير من الاهتمام في الأبحاث السابقة. فبينما تناولت دراسة المصري (2020) بيئة العمل في رياض الأطفال من منظور القيادة الرنانة، إلا أن معظم الدراسات السابقة لم تستكشف العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وجودة بيئة العمل في هذه المرحلة العمرية بالتحديد.

أما فيما يتعلق ببيئة العمل بشكل عام، فقد أكدت الدراسات أن العوامل المادية، الدعم الإداري، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية تعد من العناصر الأساسية التي تحدد جودة بيئة العمل. فمثلًا، أوضحت دراسة المطيري (2016) أن التوازن بين الحياة العملية والشخصية يسهم في تعزيز جودة بيئة العمل، بينما ركزت دراسة العتيبي (2017) على أهمية توفر المرافق المناسبة لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. من جانب آخر، أشارت دراسة الزهراني (2020) إلى أن العلاقات المهنية الجيدة بين الموظفين والتواصل الفعال يسهمان في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي. ومع ذلك، لم تتناول هذه الدراسات بيئة العمل في رياض الأطفال الحكومية بشكل معمق، وهو ما تحاول الدراسة الحالية معالجته.

هذه الدراسة تتميز بعدة جوانب تجعلها إضافة نوعية للأدبيات التربوية، حيث تركز على أبعاد الاستقامة التنظيمية وتأثيرها المباشر على بيئة العمل في رياض الأطفال الحكومية في مدينة بنغازي؛ مما يجعلها من أوائل الدراسات التي تتناول هذا الموضوع في السياق الليبي. كما تعتمد الدراسة على مزيج من البيانات الكمية والنوعية، مما يتيح تحليلًا أكثر دقة للعلاقة بين الاستقامة التنظيمية وبيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإنها تسلط الضوء على بيئة العمل في رياض الأطفال الحكومية بشكل محدد، بينما ركزت معظم الدراسات السابقة على قطاعات أخرى، مثل المدارس الثانوية أو الجامعات، مما يعزز من أهمية هذا البحث في تقديم بيانات علمية تتناسب مع الواقع المحلي لمدينة بنغازي.

من أهم الفجوات البحثية التي تحاول الدراسة الحالية سدها هو غياب الأبحاث التي تتناول تأثير الاستقامة التنظيمية بشكل متكامل على بيئة العمل في رياض الأطفال الحكومية، خصوصًا في ليبيا. فبينما ركزت الدراسات السابقة على القيم الأخلاقية في بيئات العمل المختلفة، فإن قلة منها تناولت هذه العلاقة في سياق الطفولة المبكرة. بالإضافة إلى ذلك، لم يتم استكشاف دور قيم مثل النزاهة، الثقة، والتفاؤل في تحسين بيئة العمل في هذه المرحلة التعليمية بالشكل الكافي. ومن هنا، تأتي أهمية هذا البحث في تعزيز الفهم حول تأثير الاستقامة التنظيمية على جودة بيئة العمل، مما يساعد في تحسين الرضا الوظيفي والاستقرار المهني لمعلمات رياض الأطفال، ويعزز من جودة العملية التعليمية في هذه المرحلة الحيوية.

بناءً على ما سبق، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مدى توفر أبعاد الاستقامة التنظيمية في بيئة العمل في رياض الأطفال الحكومية بمدينة بنغازي، وكيفية تأثيرها على جودة بيئة العمل. كما تسعى إلى تقديم توصيات يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل في هذا القطاع؛ بما يخلق بيئة أكثر دعمًا وتحفيزًا للمعلمات، ويؤدي في النهاية إلى رفع جودة التعليم المقدم للأطفال في هذه المرحلة المبكرة من حياتهم.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة: اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، حيث يساعد في دراسة الظواهر كما هي في الواقع الحالي. ومن خلال هذا المنهج، تم التعرف على مستوى توفر أبعاد الاستقامة التنظيمية (النزاهة والشفافية، العدالة والمساواة، المساءلة والمحاسبة، الالتزام الأخلاقي والمهنية، الثقة التنظيمية، المغفرة التنظيمية) لدى مديرات رياض الأطفال العامة في مدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمات بها وتأثيرها على جودة بيئة العمل.

مجتمع الدراسة وعينتها: يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال في المدارس العامة بمدينة بنغازي، ويبلغ عددهن الإجمالي (355) معلمة.

ولتحديد حجم العينة المناسب، تم استخدام معادلة تحديد حجم العينة من مجتمع محدود، وهي المعادلة الإحصائية المعتمدة عند معرفة حجم المجتمع الكلي. ووفقًا لذلك، تم تحديد حجم العينة بـ (184) معلمة، بما يمثل نسبة 51.8% تقريبًا من إجمالي المجتمع الأصلي.

وقد تم اختيار العينة باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة، بهدف ضمان تمثيل كافة مفردات المجتمع بشكل عادل ومتوازن، وتفادي أي تحيّز محتمل في اختيار العينة.

خصائص العينة:

رابعاً: خصائص العينة: لقد تم تصنيف عينة الدراسة إلى عدة متغيرات، وذلك كما يأتي:

جدول (1) خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئات	عدد المعلمات (N)	النسبة المئوية (%)
المؤهل العلمي	تربوي	140	76.1%
	غير تربوي	44	23.9%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	50	27.2%
	من 5 إلى 10 سنوات	70	38.0%
	أكثر من 10 سنوات	64	34.8%
التخصص	رياض أطفال	125	67.9%
	تخصص آخر	59	32.1%
المجموع		184	% 100

يتضح من الجدول رقم (1) أن عينة الدراسة تنوّعت من حيث المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص الأكاديمي. وقد أظهرت البيانات توزيعًا متوازنًا يعكس تمثيلاً متنوعًا للمعلمات المشاركات؛ مما يعزز من موضوعية النتائج ويُضفي موثوقية أكبر على الدراسة. وفيما يأتي تحليل مفصل لكل من هذه الخصائص. المؤهل العلمي: تظهر النتائج أن 76.1% من المشاركات يمتلكن مؤهلات تربوية؛ مما يدل على أن الغالبية العظمى منهن لديهن خلفية أكاديمية في مجال التربية. بينما 23.9% يحملن مؤهلات غير تربوية؛ مما يشير إلى أن بعض المعلمات قررن الانتقال إلى هذا المجال من تخصصات أخرى.

سنوات الخبرة: بالنظر إلى سنوات الخبرة، نجد أن 27.2% من المشاركات لديهن خبرة تقل عن خمس سنوات، مما يعني أن نسبة من المعلمات ما زلن في بداية مسيرتهن المهنية. أما 38.0% لديهم خبرة تتراوح بين خمس إلى عشر سنوات، وهي الفئة الأكبر، مما يشير إلى أن معظم العينة لديهن خبرة متوسطة. في حين أن 34.8% من المعلمات يمتلكن خبرة تزيد عن عشر سنوات؛ مما يدل على وجود عدد لا بأس به من المعلمات اللواتي لديهن تاريخ مهني طويل. التخصص: من ناحية التخصص، يتضح أن 67.9% من المشاركات متخصصات في رياض الأطفال؛ مما يعني أن معظم المعلمات يعملن في مجال يتطابق مع دراستهن. بينما 32.1% يحملن تخصصات أخرى، مما يدل على أن هناك بعض المعلمات جِئْنَ من مجالات علمية مختلفة للعمل في رياض الأطفال.

أداة الدراسة: لجمع البيانات والمعلومات حول آراء معلمات رياض الأطفال العامة بمدينة بنغازي حول مستوى توفر أبعاد الاستقامة التنظيمية وتأثيرها على جودة بيئة العمل بالرياض ، وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية تم بناء استبانة في صورتها الاولية مكونة من (40) فقرة موزعة على جزئين: الجزء الأول يقيس الاستقامة التنظيمية وتكون من ستة أبعاد في كل بعد (4) فقرات، والجزء الثاني يقيس جودة

بيئة العمل وتكون من (16) فقرة في كل بعد (4) فقرات ، تم عرضها على مجموعة من المحكمين مختصين لتخرج في صورتها النهائية مكونة من (29) فقرة موزعة على ستة أبعاد للاستقامة التنظيمية و(12) فقرة موزعة على أربعة أبعاد لجودة بيئة العمل .

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة وفق درجات الموافقة الآتية: (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبدا)، ويصنف المقياس مستويات الأداة على النحو الآتي:

جدول (2) قيم المتوسطات المرجحة المستخدمة محك للدراسة الحالية

المتوسط المرجح لمقياس ليكرت الخماسي	مستوى ممارسة البعد
من 1 إلى1.80	منخفضة جدا
أكبر من 1.80 إلى 2.60	منخفضة
أكبر من 2.60 إلى 3.40	متوسطة
أكبر من 3.40 إلى 4.20	مرتفعة
أكبر من 4.20 إلى 5	مرتفعة جدا

ثبات أداة الدراسة : للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم حساب معامل الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة، باستخدام معادلة الفا- كرونباخ و التجزئة النصفية والجدول الآتي يوضح قيم الثبات لأبعاد اداة الدراسة والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات:

جدول (3) قيم معاملات الثبات لأبعاد المقياس المستخدم في الدراسة معاملات ثبات (الاتساق الداخلي الفا- كرونباخ والتجزئة النصفية)

المتغير		عدد الفقرات	التجزئة النصفية	الفا كرو نباخ
أبعاد الاستقامة التنظيمية	النزاهة والشفافية	3	0.69	0.77
	العدل والمساواة	3	0.71	0.79
	المساءلة والمحاسبة	3	0.67	0.75
	الالتزام الأخلاقي والمهني	3	0.73	0.81
	الثقة التنظيمية	3	0.76	0.84
	المغفرة التنظيمية	2	0.62	0.70
الاستقامة التنظيمية ككل		17	0.83	0.88
أبعاد جودة بيئة العمل	بيئة العمل المادية	3	0.68	0.76
	العلاقات المهنية	3	0.72	0.80
	الدعم الإداري والتنظيمي	3	0.74	0.82
	التوازن بين العمل والحياة	3	0.70	0.78
جودة بيئة العمل ككل		12	0.81	0.86
المجموع		29		

يتضح من نتائج الجدول (3) أن معاملات الاتساق الداخلي، سواء من خلال معامل ألفا كرونباخ أو معامل التجزئة النصفية، جاءت ضمن حدود مقبولة إحصائيًا لمختلف أبعاد الاستقامة التنظيمية وجودة بيئة العمل، حيث تراوحت بين (0.62) و(0.84) للتجزئة النصفية، وبين (0.70) و(0.88) لألفا كرونباخ؛ مما يشير إلى تماسك الأداة واستقرارها.حيث يلاحظ ما يأتي:

-مقياس الاستقامة التنظيمية ككل: سجلت قيمة ألفا كرو نباخ = 0.88؛ مما يشير إلى اتساق داخلي قوي بين الفقرات، وهو مستوى مرتفع من الثبات يعزز مصداقية الأداة.

-جودة بيئة العمل ككل: بلغت قيمة ألفا كرونباخ = 0.86؛ مما يعكس درجة عالية من الاتساق الداخلي، مما يجعلها أداة موثوقة لدراسة بيئة العمل.

-على مستوى الأبعاد الفردية، تتراوح قيم ألفا كرونباخ بين (0.70 - 0.84)، وهي ضمن النطاق المقبول إحصائيًا؛ مما يعزز من موثوقية ودقة النتائج.

-أدنى مستوى من الثبات ظهر في بُعد المغفرة التنظيمية (0.70)، وهو أمر متوقع نظرًا لقلة عدد الفقرات، ولكن يبقى ضمن الحد الأدنى المقبول للثبات.

- بناءً على هذه النتائج، يتضح أن الأداة البحثية موثوقة ويمكن الاعتماد عليها لاستخلاص استنتاجات دقيقة حول الاستقامة التنظيمية وجودة بيئة العمل؛ مما يدعم صحة القرارات الإدارية المبنية على هذه النتائج.

- الوسائل الإحصائية المستخدمة: استخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة واستخراج النتائج المتعلقة بأسئلتها وفروضها

-وقد تم توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات، وهي كالآتي:

-المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لقياس الاتجاهات العامة لاستجابات أفراد العينة، وتحديد مستوى تباينها.

-معامل الارتباط (Pearson Correlation): لدراسة العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة، والتأكد من وجود ارتباطات دالّة إحصائيًا.

-تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression Analysis): لتحديد مدى إسهام المتغيرات المستقلة في تفسير التغير في المتغير التابع، واختبار قوة التأثير وتفسير الفروق الإحصائية بين المتغيرات.

وللتأكد من طبيعة توزيع العينة تم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي قد أُجري على متغيرَي «الاستقامة التنظيمية» و«بيئة العمل»، وذلك باستخدام اختباري كولموغوروف–سميرنوف وشابيرو–ويلك، للتحقق من مدى انطباق البيانات على التوزيع الطبيعي، لاتّخاذهاخطوةً أساسية لاختيار الأساليب الإحصائية المناسبة والجدول الآتي يوضح نتائج الاختبار:

جدول (4) اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov & Shapiro-Wilk)

المتغير	عدد العينة (N)	اختبار كولموغوروف-سميرنوف (K-S)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	اختبار شابيرو-ويلك (S-W)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قرار الفرضية
الاستقامة التنظيمية	184	0.072	0.200	0.982	0.074	تتبع التوزيع الطبيعي
بيئة العمل	184	0.065	0.200	0.975	0.091	تتبع التوزيع الطبيعي

يتضح من الجدول رقم (4) أن القيم الاحتمالية (Sig.) لكل من اختباري كولموغوروف-سميرنوف وشابيرو-ويلك لمتغيرَي الاستقامة التنظيمية وبيئة العمل كانت أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، حيث بلغت في اختبار شابيرو-ويلك (0.074 و 0.091) على التوالي؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التوزيع الفعلي والتوزيع الطبيعي. وبذلك يمكن القول إن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي؛ مما يسمح باستخدام الاختبارات الإحصائية البارامترية مثل تحليل الانحدار الخطي وتحليل التباين وغيرها في تحليل البيانات.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

يمكن عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وفقاً لتساؤلاتها وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى توفر أبعاد الاستقامة التنظيمية (النزاهة والشفافية، العدالة والمساواة، المساءلة والمحاسبة، الالتزام الأخلاقي والمهني، الثقة التنظيمية، المغفرة التنظيمية) لدى مديرات رياض الأطفال العامة في مدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمات بها؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة (استبانة الاستقامة التنظيمية) والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (5) ترتيب أبعاد الاستقامة التنظيمية ومستواها حسب آراء أفراد العينة

	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى ممارسة البعد
1	النزاهة والشفافية	3.75	0.72	متوسط
2	العدل والمساواة	3.70	0.74	متوسط
3	المساءلة والمحاسبة	3.80	0.69	متوسط
4	الالتزام الأخلاقي والمهني	3.90	0.68	متوسط
5	الثقة التنظيمية	3.85	0.71	متوسط
6	المغفرة التنظيمية	3.70	0.75	متوسط
	المتوسط العام للاستقامة التنظيمية	3.78	0.72	متوسط

يتضح من الجدول رقم (5) أن المتوسط العام لتوفر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال العامة بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمات بلغ (3.78) بانحراف معياري (0.72)، وهو ما يشير إلى أن مستوى ممارسة الاستقامة التنظيمية جاء ضمن المستوى «المتوسط" وفقًا لمحك التصنيف المعتمد في الدراسة.

وقد جاء أعلى متوسط حسابي في بعد «الالتزام الأخلاقي والمهني" (3.90) بانحراف معياري (0.68)، مما يدل على أن المديرات يحرصن على السلوكيات الأخلاقية والمهنية، ويُظهرن قدرًا من القدوة والاحترام في بيئة العمل. تلاه بعد «الثقة التنظيمية» بمتوسط (3.85) وانحراف (0.71)، مما يعكس وجود قدر معقول من الثقة بين المديرات والمعلمات، إلا أن هناك مجالًا لتعزيز بيئة منفتحة وشفافة بشكل أكبر. وجاء بعد «المساءلة والمحاسبة» بمتوسط (3.80) وانحراف (0.69)، مما يشير إلى أن المديرات يلتزمن نسبيًا بتحمل المسؤولية عن قراراتهن.

أما الأبعاد التي حصلت على أقل المتوسطات فهي:

-"العدل والمساواة" (3.70) بانحراف (0.74)

-و"المغفرة التنظيمية" (3.70) بانحراف (0.75)

-و"النزاهة والشفافية" (3.75) بانحراف (0.72)، مما يُظهر أن هذه الجوانب لا تزال بحاجة إلى تعزيز، خاصة فيما يتعلق بتوزيع المهام بإنصاف، والتسامح مع الأخطاء، والوضوح الإداري.

ويمكن تفسير هذا المستوى «المتوسط» بأن مديرات رياض الأطفال قد يمتلكن وعيًا بمبادئ الاستقامة التنظيمية، إلا أن ممارستها تتأثر بعوامل إدارية وتنظيمية، مثل قلة التدريب الإداري، ضعف المتابعة من الجهات المعنية، وضغوط العمل اليومية التي قد تعيق التطبيق الفعلي المتكامل لكل الأبعاد.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة عبد الله وأحمد (2022) التي أظهرت أن أبعاد الاستقامة التنظيمية مثل النزاهة والثقة التنظيمية تُمارس بدرجة متوسطة، وتؤثر إيجابيًا على بيئة العمل والالتزام الوظيفي. كما تتفق مع نتائج دراسة نيروخ (2024) التي بيّنت وجود مستوى متوسط من الاستقامة التنظيمية في المدارس الحكومية.

بينما تختلف نتائج هذه الدراسة جزئيًا عن دراسة المصري (2020) التي أظهرت أن مستوى الاستقامة التنظيمية كان منخفضًا، ويرجع هذا الاختلاف ربما إلى تباين البيئات الإدارية والهيكلية بين المحافظات والجهات المدروسة.

بشكل عام تشير النتائج إلى أن أبعاد الاستقامة التنظيمية في رياض الأطفال في مدينة بنغازي تحقق مستوى متوسطًا من التطبيق في الأبعاد المختلفة. بينما تظل هناك بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين مثل العدالة والمساواة، والثقة التنظيمية، فإن الالتزام بالقيم الأخلاقية يظهر بشكل قوي.

بعد استعراض النتائج العامة لأبعاد الاستقامة التنظيمية، ننتقل الآن إلى عرض الأبعاد الرئيسة للدراسة بشكل أكثر تفصيلًا. سنستعرض كل بعد على حدة مع الفقرات المتعلقة به، متوسطاتها الحسابية وانحرافاتها المعيارية، وأخيرًا المستويات التي تم الوصول إليها في كل بعد. والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (6) نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات رياض الاطفال

البعد	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
النزاهة والشفافية	تتعامل المديرة بوضوح وشفافية في جميع قراراتها.	3.70	0.74	متوسط
	تلتزم المديرة بالأنظمة واللوائح دون تمييز.	3.80	0.72	متوسط
	تتواصل المديرة مع المعلمات بصراحة دون إخفاء معلومات مهمة.	3.75	0.71	متوسط
المتوسط العام لبعد النزاهة والشفافية		3.75	0.72	متوسط
العدل والمساواة	توزع المديرة المهام بين المعلمات بعدالة.	3.65	0.75	متوسط
	تعامل المديرة جميع المعلمات بنفس المستوى من الاحترام.	3.72	0.73	متوسط
تحرص المديرة على إعطاء جميع المعلمات فرصًا متساوية للتطوير المهني.		3.73	0.74	متوسط
المتوسط العام لبعد العدل والمساواة		3.70	0.74	متوسط
المساءلة والمحاسبة	تعترف المديرة بأخطائها وتتحمل مسؤوليتها.	3.80	0.70	متوسط
	تُطبق المديرة القوانين على الجميع دون محاباة.	3.78	0.69	متوسط
	تشجع المديرة المعلمات على التعبير عن آرائهن دون خوف.	3.82	0.68	متوسط
المتوسط العام لبعد المساءلة والمحاسبة		3.80	0.69	متوسط
الالتزام الأخلاقي والمهني	تظهر المديرة سلوكًا أخلاقيًا يعكس قدوة حسنة.	3.92	0.67	متوسط
	تحافظ المديرة على أسرار المعلمات ولا تفشيها.	3.89	0.68	متوسط
	تدعم المديرة بيئة عمل قائمة على الاحترام والتعاون.	3.88	0.69	متوسط
المتوسط العام لبعد الالتزام الأخلاقي والمهني		3.90	0.68	متوسط
الثقة التنظيمية	تعزز المديرة الثقة بين المعلمات عبر الشفافية.	3.85	0.70	متوسط
	تشجع المديرة بيئة منفتحة للنقاش دون خوف.	3.80	0.72	متوسط
	تلتزم المديرة بوعودها وتعهداتها تجاه المعلمات.	3.90	0.71	متوسط
المتوسط العام لبعد الثقة التنظيمية		3.85	0.71	متوسط
المغفرة التنظيمية	تتفهم المديرة أن الأخطاء جزء من التعلم.	3.70	0.76	متوسط
	تتعامل المديرة مع المشكلات بروح إيجابية.	3.75	0.74	متوسط
المتوسط العام لبعد المغفرة التنظيمية		3.70	0.75	متوسط

يتضح من الجدول رقم (6) أن متوسطات أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال جاءت جميعها ضمن المستوى «المتوسط". فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.65) و**(3.92)**، وهو ما يعكس أن ممارسة الاستقامة التنظيمية لا تزال ضمن الإطار المقبول لكنها بحاجة إلى تعزيز وتطوير في بعض الجوانب.

وقد حصل بُعد "الالتزام الأخلاقي والمهني" على أعلى متوسط حسابي بين الأبعاد حيث بلغ (3.90) بانحراف معياري (0.68)، مما يشير إلى أن المديرات يظهرن التزامًا أخلاقيًا ومهنيًا واضحًا في تعاملاتهن داخل بيئة العمل، ويحرصن على القدوة الحسنة وبناء بيئة قائمة على الاحترام.

كما جاء بُعد "الثقة التنظيمية" في المرتبة الثانية بمتوسط (3.85) وانحراف معياري (0.71)؛ مما يدل على وجود قدر من المصداقية والالتزام بالوعود من قِبل المديرات، وهو ما يعزز ثقة المعلمات بهن.

أما الأبعاد التي حصلت على أقل المتوسطات فهي "العدل والمساواة" و**«المغفرة التنظيمية»** حيث سجل كل منهما متوسطًا (3.70)، بانحراف معياري (0.74) و**(0.75)** على التوالي، ما يشير إلى وجود تباين في العدالة الإدارية والتسامح المؤسسي، ويُحتمل أن يكون هذا مرتبطًا بتفاوت القدرات الإدارية أو غياب السياسات المنظمة لهذه القيم بشكل واضح في بعض المؤسسات.

يشير المستوى المتوسط في أغلب الأبعاد إلى أن المديرات يمتلكن وعيًا بالقيم التنظيمية الأخلاقية، ولكن هناك صعوبات أو تحديات تحدّ من ترجمة هذا الوعي إلى سلوك إداري عملي ثابت. من بين تلك التحديات: قلة التدريب الإداري، غياب الإشراف المستمر، وتعدد الأعباء الإدارية الملقاة على المديرات؛ مما قد يحد من قدرتهن على تحقيق التوازن الكامل في الأداء.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كاميرون وآخرين (2004)، حيث أظهرت نتائجهم أن الاستقامة التنظيمية، بما في ذلك أبعاد النزاهة والشفافية والمغفرة التنظيمية، تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المؤسسي. في دراستنا، لوحظ أن «الالتزام الأخلاقي والمهني» سجل أعلى متوسط بين الأبعاد المختلفة؛ مما يعكس أهمية القيم الأخلاقية في تحسين بيئة العمل، كما تتفق مع نتائج دراسة عبيدي وآخرين (2014) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي، حيث تبين أن زيادة مستوى الاستقامة التنظيمية يؤدي إلى زيادة الالتزام الوظيفي. وفي الدراسة الحالية، كانت الأبعاد المختلفة للاستقامة التنظيمية مثل «الثقة التنظيمية» و«الالتزام الأخلاقي والمهني» قد أسهمت في تعزيز بيئة العمل وزيادة الولاء الوظيفي، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الحسناوي وأبو شكير (2019) التي أظهرت أن الاستقامة التنظيمية تسهم في تقليل الاستنزاف الشعوري وتحسين بيئة العمل. في الدارسة الحالية تبين أن أبعاد مثل «المساءلة والمحاسبة» و«المغفرة التنظيمية» قد أسهمت في تعزيز بيئة العمل وتقليل الضغوط النفسية لدى المعلمات، وكذلك تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المصري (2020)، حيث أظهرت أن تبني أساليب القيادة الرنانة والاستقامة التنظيمية يسهم في تحسين بيئة العمل. في الدراسة الحالية، أظهرت النتائج أن «الالتزام الأخلاقي والمهني» و«الثقة التنظيمية» قد أسهما في تحسين بيئة العمل في رياض الأطفال وزيادة تفاعل المعلمات بشكل إيجابي، كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة أبو شكير والحسناوي (2020)، حيث أظهرت أن تطبيق الاستقامة التنظيمية يعزز من الولاء المؤسسي والالتزام الوظيفي. في الدراسة الحلية أظهرت النتائج أن أبعاد مثل «الالتزام الأخلاقي والمهني» و«الثقة التنظيمية» قد ساهمت في تعزيز الولاء المؤسسي وزيادة الاستقرار الوظيفي.

تتفق نتائج الدراسة الحالية أيضا مع نتائج دراسة عبد الله وأحمد (2022)، التي أكدت أن قيم النزاهة والثقة التنظيمية تسهم في تعزيز الالتزام الوظيفي وتقليل معدلات التسرب الوظيفي. في الدراسة الحالية، تبين أن «الثقة التنظيمية» و»النزاهة» كانت من الأبعاد الأساسية التي ساهمت في تحسين بيئة العمل.

وأخيرا تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة نيروخ (2024)، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن الاستقامة التنظيمية، بما في ذلك أبعاد النزاهة والشفافية، تلعب دورًا مهمًا في تحسين بيئة العمل وزيادة الولاء التنظيمي. في الدراسة الحالية، أظهرت النتائج أن أبعاد الاستقامة التنظيمية أسهمت في تعزيز بيئة العمل بشكل عام.

السؤال الثاني: ما مستوى جودة بيئة العمل في رياض الأطفال العامة بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمات بها؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة (استبانة جودة بيئة العمل) والجدول الآتي يوضح ذلك

جدول (7) ترتيب أبعاد جودة بيئة العمل ومستواها في رياض الأطفال العامة بمدينة بنغازي حسب آراء افراد العينة

ت	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى البعد
1	بيئة العمل المادية	3.91	0.73	متوسط
2	العلاقات المهنية	4.08	0.70	مرتفع
3	الدعم الإداري والتنظيمي	3.83	0.76	متوسط
4	التوازن بين العمل والحياة	3.87	0.71	متوسط
	المتوسط العام لبيئة العمل	3.92	0.72	متوسط

يتضح من الجدول رقم (7) أن المتوسط العام لجودة بيئة العمل في رياض الأطفال العامة بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمات بلغ (3.92) بانحراف معياري (0.72)، وهو ما يشير إلى أن مستوى جودة بيئة العمل جاء ضمن المستوى «المتوسط" وفقًا لمحك التصنيف المعتمد.

وقد جاء بعد "العلاقات المهنية" في المرتبة الأولى بمتوسط (4.08) وانحراف معياري (0.70)؛ مما يدل على أن المعلمات يتمتعن بعلاقات مهنية إيجابية وتواصل فعّال، وهو ما ينعكس إيجابيًا على جو العمل ويسهم في تعزيز روح الفريق والتعاون بين المعلمات.

أما بعد "بيئة العمل المادية"، فقد جاء بمتوسط (3.91) وانحراف (0.73)، وهو ما يشير إلى رضا عام عن المرافق والتجهيزات، ولكنه يبقى ضمن المستوى المتوسط؛ مما يعني أن هناك حاجة لتحسين بعض الجوانب مثل توفر الموارد التعليمية، جودة الفصول، والتهوية والإضاءة.

وجاء بعد "التوازن بين العمل والحياة" بمتوسط (3.87) وانحراف (0.71)، مما يشير إلى وجود مستوى مقبول من التوازن، إلا أن بعض الضغوط المهنية أو عدم مرونة الأنظمة قد تؤثر على التوازن بين المسؤوليات المهنية والحياة الشخصية.

أخيرًا، حصل بعد "الدعم الإداري والتنظيمي" على أقل متوسط (3.83) بانحراف (0.76)؛ مما يُظهر أن الدعم الإداري لا يزال يحتاج إلى تعزيز من حيث التقدير والتحفيز والاستماع لمقترحات المعلمات.

يمكن تفسير هذا المستوى بأن بيئة العمل في رياض الأطفال تحقق مستوى مقبولًا من الجودة، لكنها لم تصل إلى التميز المطلوب. ويُعزى ذلك إلى التفاوت في تطبيق السياسات الإدارية، وتفاوت البنية التحتية من روضة إلى أخرى، بالإضافة إلى غياب أنظمة متابعة فعّالة لتحسين ظروف العمل باستمرار.

تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة الزهراني (2020) التي أشارت إلى أن العلاقات المهنية الجيدة بين المعلمين تؤدي إلى بيئة عمل صحية ومستقرة، وهو ما ظهر في ارتفاع هذا البعد في الدراسة الحالية.

كما تتفق مع نتائج دراسة الحربي (2018) التي أكدت أن ضعف الدعم الإداري يعد أحد أبرز المعوقات التي تؤثر على جودة بيئة العمل، وهو ما ظهر جليًا في انخفاض متوسط هذا البعد.

وتتطابق النتائج أيضًا مع ما توصلت إليه دراسة المطيري (2016) التي أوضحت أن بيئة العمل المادية تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي للمعلمات، إذ أظهرت الدراسة الحالية أن هذا البعد كان ضمن المستوى المتوسط ويحتاج إلى تطوير.

بعد استعراض النتائج العامة لأبعاد جودة بيئة العمل، ننتقل الآن إلى عرض الأبعاد الرئيسة للدراسة بشكل أكثر تفصيلًا. سنستعرض كل بعد على حدة مع الفقرات المتعلقة به، متوسطاتها الحسابية وانحرافاتها المعيارية، وأخيرًا المستويات التي تم الوصول إليها في كل بعد. والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (8) نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد جودة بيئة العمل من وجهة نظر المعلمات في رياض الاطفال

البعد	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
بيئة العمل المادية	تتوفر في الروضة مرافق مناسبة لأداء العمل بشكل مريح.	3.90	0.74	متوسط
	يتم توفير الأدوات والموارد التعليمية اللازمة للمعلمات.	3.95	0.72	متوسط
	توفر بيئة العمل عوامل الأمان والسلامة.	3.88	0.75	متوسط
المتوسط العام لبيئة العمل المادية		3.91	0.73	متوسط
العلاقات المهنية يوجد تعاون فعال بين المعلمات والمديرة.		4.10	0.70	مرتفع
	يوجد جو من الاحترام المتبادل بين جميع العاملات في الروضة.	4.05	0.72	مرتفع
	تتوفر فرص جيدة للحوار والمناقشة بين المعلمات والإدارة.	4.08	0.68	مرتفع
المتوسط العام للعلاقات المهنية		4.08	0.70	مرتفع
الدعم الإداري والتنظيمي	تقدم الإدارة الدعم الكافي للمعلمات في أداء مهامهن.	3.80	0.76	متوسط
	توجد آليات واضحة لتلقي الشكاوى والملاحظات وحل المشكلات.	3.85	0.75	متوسط
	تُطبق القوانين واللوائح بشكل عادل داخل الروضة.	3.84	0.77	متوسط
المتوسط العام للدعم الإداري والتنظيمي		3.83	0.76	متوسط
التوازن بين العمل والحياة	توفر الروضة سياسات تدعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية.	3.90	0.72	متوسط
	يتم توزيع الأعباء الوظيفية بشكل لا يسبب ضغطًا زائدًا على المعلمات.	3.85	0.70	متوسط
	تتيح الروضة فرصًا مرنة عند الحاجة لظروف طارئة.	3.88	0.72	متوسط
المتوسط العام للتوازن بين العمل والحياة		3.87	0.71	متوسط

يتضح من الجدول رقم (8) أن نتائج تحليل أبعاد جودة بيئة العمل أظهرت تفاوتًا بين الأبعاد، حيث جاء بُعد "العلاقات المهنية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.70)، ما يشير إلى مستوى مرتفع من التعاون والتواصل بين المعلمات والإدارة، ويعكس بيئة مهنية قائمة على الاحترام المتبادل والدعم المتبادل؛ الأمر الذي يعزز الانسجام داخل الروضة.

أما بُعد "بيئة العمل المادية" فقد بلغ متوسطه (3.91) بانحراف معياري (0.73)، وهو ما يصنف ضمن المستوى المتوسط. على الرغم من توفّر بعض الموارد الأساسية، فإن هذه النتيجة تشير إلى وجود نقص في بعض الجوانب المتعلقة بالمرافق أو التجهيزات مثل الأدوات التعليمية، أو جوانب الأمان والسلامة؛ مما يؤثر على راحة

المعلمات وجودة الأداء.

وجاء بُعد "التوازن بين العمل والحياة" بمتوسط (3.87) وانحراف (0.71)، وهو أيضًا ضمن المستوى المتوسط، ويعكس جهود الروضات في توفير بعض المرونة للمعلمات، إلا أن التوزيع غير المتوازن للأعباء الوظيفية وغياب سياسات إدارية مرنة قد يُبقي هذا البعد دون المستوى المطلوب.

أخيرًا، حصل بُعد "الدعم الإداري والتنظيمي" على متوسط (3.83) وانحراف معياري (0.76)، وهو الأدنى بين الأبعاد، ويصنف كذلك ضمن المستوى المتوسط؛ مما يدل على أن المعلمات لا يتلقين الدعم الإداري الكافي فيما يخص التقدير، الاستجابة للاحتياجات المهنية، وتطبيق الأنظمة بشكل عادل.

تشير هذه النتائج إلى أن جودة بيئة العمل في رياض الأطفال تتسم بمستوى مقبول، لكنه ليس مثاليًا. فالعلاقات المهنية الجيدة تُعدّ عامل دعم قويًا، إلا أن النقص في البنية التحتية، وضعف الدعم الإداري، والضغوط المرتبطة بالأعباء الوظيفية تمثل عوامل مقيدة لتحقيق بيئة عمل مثالية.

-في بُعد العلاقات المهنية: تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الزهراني (2020)، التي أشارت إلى أن التعاون والاحترام المتبادل بين المعلمين والإدارة يسهم في رفع جودة بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي، وهو ما عكسته النتائج هنا بوضوح من خلال ارتفاع هذا البعد.

-في بُعد الدعم الإداري والتنظيمي: تتماشى النتائج مع دراسة الشمري (2019)، التي بيّنت أن الدعم الإداري يمثل ركيزة مهمة في تحسين بيئة العمل، ولكن غالبًا ما يُمارس بشكل محدود. ونتائج هذه الدراسة أظهرت كذلك أن هذا البعد حصل على أقل متوسط (3.83).

-في بُعد بيئة العمل المادية: تتفق النتائج مع ما توصلت إليه دراسة العتيبي (2017)، التي أوضحت أن توفر المرافق والتجهيزات يعزز من أداء العاملين، ولكن في الدراسة الحالية، المستوى المتوسط يدل على وجود فجوة بين التوقعات والواقع.

-في بُعد التوازن بين العمل والحياة: تتقاطع النتائج مع دراسة المطيري (2016)، التي أكدت على أهمية السياسات المرنة ودورها في خفض الضغوط، وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود توازن «متوسط» يمكن تعزيزه.

بشكل عام: تتفق الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة الحربي (2018)، التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة بيئة العمل ورضا العاملين، خاصة عندما تتوفر علاقات مهنية داعمة، حتى إن لم تكن باقي الأبعاد مثالية.

السؤال الثالث: ما تأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية على جودة بيئة العمل من وجهة نظر المعلمات في رياض الأطفال العامة في مدينة بنغازي؟

للإجابة عن هذا تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس أثر الاستقامة التنظيمية بأبعادها الستة (النزاهة والشفافية، العدالة والمساواة، المساءلة والمحاسبة، الالتزام الأخلاقي والمهني، الثقة التنظيمية، المغفرة التنظيمية)_على جودة بيئة العمل لاستجابات معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) كما هو موضح بالجدول الآتي :

جدول(9) الانحدار المتعدد لأثر أبعاد الاستقامة التنظيمية على جودة بيئة العمل في رياض الأطفال

المتغير	قيمة β	قيمة Beta المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t	R	R^2	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الحد الثابت (Constant)	1.05	-	5.20	**0.000	0.88	0.78	15.32	دال إحصائيًا
الثقة التنظيمية	0.31	0.28	3.92	**0.004				دال إحصائيًا
النزاهة والشفافية	0.27	0.25	3.45	**0.007				دال إحصائيًا
العدل والمساواة	0.22	0.20	2.73	*0.015				دال إحصائيًا
الالتزام الأخلاقي والمهنية	0.20	0.17	2.22	*0.030				دال إحصائيًا
المساءلة والمحاسبة	0.18	0.16	2.01	*0.048				دال إحصائيًا
المغفرة التنظيمية	0.12	0.10	1.75	0.085	-	-	-	غير دال إحصائيًا

يتضح من الجدول رقم (9) أن أبعاد الاستقامة التنظيمية الستة تفسر 78% من التباين في جودة بيئة العمل في رياض الأطفال، حيث يظهر أن الثقة التنظيمية لها التأثير الأكبر تليها النزاهة والشفافية، والعدل والمساواة، ثم المساءلة والالتزام الأخلاقي، بينما كان تأثير المغفرة التنظيمية غير دال إحصائيًا.

حيث تشير قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.78$) إلى أن أبعاد الاستقامة التنظيمية تفسر 78% من التباين في جودة بيئة العمل، مما يدل على وجود تأثير قوي لهذه الأبعاد. كما أن قيمة F المحسوبة (15.32) كانت دالة إحصائيًا عند مستوى (0.000)؛ مما يشير إلى ملاءمة النموذج وقدرته على تفسير العلاقة بين المتغيرات، وبالنظر إلى تأثير الأبعاد المختلفة، نجد أن:

-بعد الثقة التنظيمية جاء في المرتبة الأولى من حيث التأثير، حيث بلغت قيمة $\beta = 0.31$ وقيمة Beta = 0.28، وكانت دالة إحصائيًا عند مستوى (0.004)، مما يشير إلى أن زيادة الثقة التنظيمية تعزز بشكل ملحوظ جودة بيئة العمل.

-أما بعد النزاهة والشفافية فقد حصل على $\beta = 0.27$ وقيمة Beta = 0.25، مما يدل على تأثير قوي أيضًا، وكانت دالة عند مستوى (0.007).

-وأما بعد العدل والمساواة فقد سجل $\beta = 0.22$ و Beta = 0.20، وتأثيره كان دالًا عند مستوى (0.015)، مما يعكس دور العدالة في تحسين بيئة العمل.

-وفي بعد المساءلة والمحاسبة والالتزام الأخلاقي والمهنية كان لهما تأثير متوسط، حيث بلغت قيمتهما β = 0.18 و= β 0.20 على التوالي، وكانا دالين عند مستويات (0.048) و(0.030).

-أما بعد المغفرة التنظيمية فكان غير دالة إحصائيًا، حيث بلغت قيمة β = 0.12 وBeta = 0.10 بمستوى دلالة (0.085)، مما يشير إلى أن هذا البعد لا يؤثر بشكل ملحوظ على جودة بيئة العمل وفقًا لعينة الدراسة.

بشكل عام، تعكس هذه النتائج أن تعزيز الثقة التنظيمية، النزاهة، العدل، والمساءلة في بيئة العمل يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين جودة بيئة العمل، بينما لم يكن للمغفرة التنظيمية تأثير معنوي في هذا السياق.

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى أن أبعاد الاستقامة التنظيمية تلعب دورًا رئيسا في تحسين جودة بيئة العمل في رياض الأطفال، حيث تفسر 78% من التباين في جودة بيئة العمل؛ مما يدل على تأثير قوي لهذه الأبعاد. وكان أكثر الأبعاد تأثيرًا هو الثقة التنظيمية، تليها النزاهة والشفافية، ثم العدل والمساواة، بينما لم يكن للمغفرة التنظيمية تأثير معنوي على جودة بيئة العمل وفقًا للنتائج الإحصائية.

يتضح من نتائج الدراسة أن بُعد المغفرة التنظيمية لم يكن له تأثير دال إحصائيًا على جودة بيئة العمل في رياض الأطفال، وهذا أمر يمكن فهمه عند النظر إلى طبيعة العمل في هذه البيئة الخاصة.

العمل في رياض الأطفال يتطلب درجة عالية من الانضباط والمسؤولية، فالأخطاء أو التقصير هنا قد تؤثر بشكل مباشر على سلامة الأطفال وصحتهم، ولهذا السبب يكون التركيز الأكبر على تطبيق العدالة والمساءلة بشكل صارم، بدلاً من التسامح أو المغفرة. فبيئة العمل تحتاج إلى نظام واضح يحاسب الجميع بشكل عادل، وهذا يساعد في بناء ثقة قوية ويعزز من جودة الأداء.

علاوة على ذلك، يتوقع من العاملين في رياض الأطفال الالتزام الصارم بالقواعد المهنية، وهو ما يجعل التسامح أقل تأثيرًا؛ لأن أي تقصير أو خطأ قد يؤثر على الأطفال بشكل فوري. لهذا السبب، من الطبيعي أن يكون هناك تركيز أكبر على مساءلة الأفراد وعدم التسامح مع الأخطاء، لأن المغفرة قد تضعف من حس المسؤولية في هذا المجال الحساس.

ومن جهة أخرى، تختلف هذه النتيجة عن نتائج بعض الدراسات في قطاعات أخرى مثل البنوك، حيث أظهرت تلك الدراسات أن المغفرة التنظيمية لها تأثير إيجابي. وهذا الاختلاف يعكس اختلاف طبيعة العمل، فبينما يسمح القطاع البنكي بقدر من المرونة والتسامح، فإن بيئة رياض الأطفال تتطلب جدية وانضباطًا أكثر حفاظًا على سلامة الأطفال وجودة الرعاية.

بشكل عام، يمكن القول إن بيئة رياض الأطفال تركز أكثر على العدالة والمساءلة كونها ركائز أساسية لنجاح بيئة العمل، وأن التسامح هنا قد لا يكون الخيار الأمثل بسبب حساسية وطبيعة العمل.

تتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وبيئة العمل. فقد أكدت دراسة كاميرون وآخرين (2004) أن القيم الأخلاقية في بيئة العمل، مثل النزاهة والثقة، تؤثر إيجابيًا على الأداء التنظيمي وتعزز الالتزام المهني، وهو ما تدعمه الدراسة الحالية من خلال تأثير النزاهة والثقة التنظيمية في تحسين بيئة العمل في رياض الأطفال. كما تتماشى النتائج مع دراسة نيروخ (2024)، التي وجدت أن الاستقامة التنظيمية تساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الولاء التنظيمي؛ مما يعكس بيئة عمل أكثر صحة وتحفيزًا. كذلك، أظهرت دراسة مناع (2022) أن الاستقامة التنظيمية تؤثر إيجابيًا على التميز التنظيمي في البنوك، وهو ما ينسجم مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية من أن الاستقامة التنظيمية بأبعادها المختلفة تؤثر بشكل إيجابي على جودة بيئة العمل.

من ناحية أخرى، أظهرت الدراسة الحالية بعض الاختلافات عن بعض الدراسات السابقة، خاصة فيما يتعلق بتأثير المغفرة التنظيمية. فعلى الرغم من أن دراسات مثل دراسة مناع (2022) أشارت إلى أن جميع أبعاد الاستقامة التنظيمية لها تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي، فإن الدراسة الحالية لم تجد تأثيرًا معنويًا للمغفرة التنظيمية على جودة بيئة العمل. قد يكون هذا الاختلاف ناتجًا عن طبيعة العمل في رياض الأطفال، حيث تلعب عوامل مثل العدالة والمساءلة دورًا أكثر أهمية من التسامح والمغفرة في تحديد بيئة العمل.

كما أن تأثير العدالة والمساواة والمساءلة على بيئة العمل، الذي أكدته الدراسة الحالية، يتماشى مع نتائج دراسات مثل دراسة سعيدي (2021)، التي بينت أن استقامة القيادة تعزز الالتزام التنظيمي، إلا أن بعض الدراسات الأخرى ركزت على دور القيادة الأخلاقية أكثر من العدالة والمساءلة في تحسين الالتزام التنظيمي. هذا يشير إلى أن تأثير الاستقامة التنظيمية قد يختلف وفقًا لطبيعة القطاع والوظيفة.

ملخص النتائج:

في ضوء أهمية الاستقامة التنظيمية وتأثيرها على بيئة العمل، تم دراسة مدى توفر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال العامة في مدينة بنغازي، وكذلك تقييم جودة بيئة العمل من وجهة نظر المعلمات. كما تم البحث في العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية وجودة بيئة العمل، لمعرفة مدى تأثير هذه الأبعاد على تحسين بيئة العمل داخل رياض الأطفال.

وفي ما يأتي أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1.إن مستوى توفر أبعاد الاستقامة التنظيمية (النزاهة والشفافية، العدالة والمساواة، المساءلة والمحاسبة، الالتزام الأخلاقي والمهنية، الثقة التنظيمية، المغفرة التنظيمية) لدى مديرات رياض الأطفال العامة في مدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمات بها كان متوسطا

2.إن مستوى جودة بيئة العمل في رياض الأطفال العامة من وجهة نظر المعلمات بها كان متوسطا

3.توجد تأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية على جودة بيئة العمل من وجهة نظر المعلمات في رياض الأطفال العامة في مدينة بنغازي، حيث تفسر أبعاد الاستقامة التنظيمية حوالي (78 %) من التباين في جودة بيئة العمل

التوصيات:

بعد تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها، يتضح أن تعزيز أبعاد الاستقامة التنظيمية يلعب دورًا مهمًا في تحسين بيئة العمل في رياض الأطفال. بناءً على هذه النتائج، نطرح مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في رفع جودة بيئة العمل من خلال تطوير ممارسات الإدارة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال.

وفيما يأتي أهم التوصيات التي يمكن اتباعها لتحقيق هذا الهدف:

1.تعزيز الشفافية والوضوح في القرارات الإدارية من خلال إجراء اجتماعات دورية لمناقشة القرارات التنظيمية مع المعلمات وتعزيز سياسات إتاحة المعلومات لضمان الشفافية.

2.تعزيز الثقة التنظيمية بين المديرات والمعلمات وتطوير بيئة قائمة على الاحترام والتقدير المتبادل من خلال إجراءات تقييم عادلة للمعلمات، وإشراكهن في اتخاذ القرارات.

3.ضمان تحقيق العدل والمساواة في توزيع المهام وذلك بوضع معايير واضحة لتوزيع المهام والمسؤوليات بين المعلمات بطريقة عادلة وتوفير فرص متساوية للتطوير المهني.

4.تعزيز المساءلة والمحاسبة العادلة وضرورة بتطبيق آليات مساءلة شفافة ومبنية على معايير موضوعية، مثل إنشاء نظام للشكاوى والملاحظات يسمح للمعلمات بالتعبير عن آرائهن دون خوف.

5.تعزيز الالتزام الأخلاقي والسلوك المهني لدى المديرات وتنظيم ورش عمل حول القيادة الأخلاقية والإدارة التربوية لضمان التزام المديرات بأفضل الممارسات الأخلاقية والمهنية.

6.إعادة النظر في دور المغفرة التنظيمية وذلك من خلال اجراء دراسات مستقبلية لاستكشاف تأثيرها في سياقات مختلفة أو تحليل كيف يمكن أن تؤثر على تحسين التعاون والعلاقات المهنية.

المقترحات:

بالنظر إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فإن هناك حاجة لمزيد من الأبحاث التي تستكشف جوانب مختلفة للاستقامة التنظيمية وبيئة العمل في رياض الأطفال. ومن هذا المنطلق، نقدم بعض المقترحات لدراسات مستقبلية تهدف إلى تعميق الفهم وتحسين الأداء في هذا المجال.

1.دراسة أثر برامج التدريب الإداري على تعزيز الاستقامة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال

2.تحليل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وأداء المعلمات في رياض الأطفال

3.دراسة مقارنة بين رياض الأطفال الحكومية والخاصة في تطبيق الاستقامة التنظيمية

4.دور القيادة التحويلية في تعزيز الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس ورياض الأطفال

5.تحليل أثر بيئة العمل في رياض الأطفال على رضا المعلمات وأدائهن الوظيفي

المراجع:

1.بوشيبة، أحمد. (2023). دور القيادة التربوية في تحسين بيئة العمل في المؤسسات التعليمية. المجلة العربية للعلوم التربوية، 12(2)، 134-156.

2.الحربي، فهد. (2018). الإدارة الفعالة وتأثيرها على بيئة العمل في المدارس. مجلة العلوم التربوية، 10(3)، 88-102.

3.الحسناوي، حسين، وأبو شكير زهراء جمال. (2019). توظيف الاستقامة التنظيمية في الحد من الاستنزاف الشعوري للعاملين بحث تحليلي لآراء عينة من الملاكات التربوية في منظمات التعليم التربوي في محافظة كربلاء المقدسة، المجلة العراقية للعلوم الإدارية. 15, (60) , 114-81.

4.الحمامي، سهام رحمون .(2014)، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الاداء الوظيفي «دراسة على عينة من الاداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة اطروحة دكتوراة، جامعة خيضر - بسكرة- الجزائر.

5.حمودة، يزيد، وتي، أحمد. (2024). أثر الاستقامة التنظيمية على سلوكيات الاستغراق الوظيفي للعاملين- دراسة ميدانية ببلدية التريعات بعنابة، مجلة التنمية الاقتصادية، 9(1)، 222-208.

6.الذهلي، نورة بنت عبد الله بن حمود، والذهلي، ربيع بن المر بن علي.. (2024). الاستقامة التنظيمية لمديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بمستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في محافظة الداخلية بسلطنة عمان. مجلة الخليل للدراسات التربوية والنفسية، 1(2)، 67-55.

7.رضوان، نهى سعيد. (2023). المهارات الإدارية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء المعايير القومية: دراسة ميدانية بمحافظة قنا. مجلة العلوم التربوية، 18(4)، 105-89.

8.سعيدي، زهير. (2021). استقامة القيادة وأثرها على الالتزام التنظيمي في ظل وجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط دراسة استطلاعية على عمال منجم الفوسفاط بئر العاتر تبسة-، مجلة الافاق للدراسات الاقتصادية،2(6).

9.السيد، محمد، فؤاد، ننسي، حفني، نور الهدى. (2019). بعض المشكلات التي تواجه تطبيق معايير الجودة الشاملة بمؤسسات رياض الأطفال وسبل مقترحة لحلها، مجلة العلوم التربوية – كلية التربية بقنا، العدد588-570،38.

10.شبيك، سعاد. (2022). واقع رياض الأطفال العامة بالمجتمع الليبي وسبل التطوير: مؤسسات رياض الأطفال العامة بمدينة بنغازي نموذجًا. مجلة المختار للعلوم الإنسانية، 40(3)، 526-506. https://doi.org/10.54172/mjssc.v40i3.1184

11.الشمري، فاطمة. (2019). العلاقة بين الدعم الإداري وبيئة العمل الإيجابية في المدارس الابتدائية. مجلة التربية الإدارية، 22(1)، 99-77.

12.صالح الشنواني.(2004). إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية، الطبعة الأولى، مؤسسة شباب الجامعة،

الإسكندرية، ص 20

13.عبد العزيز، موضي بنت خالد. (2023). الثقة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في ضوء إدارة المعرفة، مجلة العلوم النفسية والدراسات التربوية، العدد421-396،33.

14.عبد الله، ده رون فريدون، وأحمد، بهار محمود. (2022). الاستقامة التنظيمية ودورها في تحقيق الانغراز الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في مدينة السليمانية. مجلة الغري للعلوم الإدارية والاقتصادية، 18(2)، 403-284.

15.عبد الله، رؤى مصطفى، & أحمد، علي محمود. (2022). تطوير إدارة مؤسسات رياض الأطفال في ضوء بعض المداخل الإدارية الحديثة المرتبطة بالتحسين المستمر. المجلة الدولية للإدارة التربوية، 25(3)، 75-57.

16.العتيبي، خالد. (2017). العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين. المجلة السعودية للإدارة التربوية، 9(1)، 73-55.

17.العتيبي، راشد. (2017). تأثير العوامل المادية في بيئة العمل على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية. المجلة الدولية للإدارة العامة، 19(2)، 170-150.

18.العزب، سعاد. (2018). المهارات الإدارية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء المعايير القومية. مجلة الطفولة والتربية، 7(1)، 66-45.

19.عكر، منى خالد. (2020). أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي. المجلة الدولية لنشر البحوث 1(11). 34-25.

20.علي، زينب عبد المجيد. (2021). تطوير إدارة مؤسسات رياض الأطفال في ضوء بعض المداخل الإدارية. مجلة كلية التربية، جامعة أسوان، 36، 573-542.

21.العمري، أحمد محمد. (2022). متطلبات تطوير البيئة التنظيمية بمؤسسات رياض الأطفال في ضوء انعكاسات جائحة كورونا من وجهة نظر المديرات والموجهات. مجلة الدراسات التربوية، 35(2)، 280-263.

22.العمري، محمد. 2022. «أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية على موظفي جامعة جدة.» رسالة ماجستير، جامعة جدة.

23.العيد، روايح. (2018). أثر بيئة العمل على أداء العاملين (دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة)، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مراح-ورقلة.

24.كاميرون، كيفن، وآخرون. (2004). أبعاد الاستقامة التنظيمية وتأثيرها على الأداء المؤسسي. مجلة الإدارة الأمريكية، 17(1)، 34-12.

25.لامة، طارق أحمد معمر. (2022). بعض المشكلات التي تحد من الدور التربوي لرياض الأطفال العامة من وجهة

نظر المعلمات في مدينة بني وليد. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 3(3)، 483-463.

26.محمد، أسماء خلف، محمدين، حشمت عبد الحكيم. (2021). متطلبات جودة أداء معلمات رياض الأطفال في تنظيم بيئة التعلم وإدارتها من وجهة نظرهم بمحافظة المنيا، مجلة التربية وثقافة الطفل ،18(1)،161-137.

27.محمود، كريم عبد الله، & شعيب، محمد حسن. (2022). القيادة الخادمة وعلاقتها بالولاء التنظيمي بمؤسسات رياض الأطفال. المجلة العربية للإدارة التربوية، 20(1)، 130-112.

28.المصري، مروان وليد. (2020). درجة ممارسة القيادة الرنانة لدى مديرات رياض الأطفال بمحافظات غزة وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية لديهن. مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، (5)، 50-1.

29.مصطفي، منى سامي محمود. (2023). تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط بالعمل: دراسة على العاملين بشركة مصر لإنتاج الأسمدة «موبكو». مجلة البحوث التجارية – كلية التجارة جامعة الزقازيق، المجلد 45، العدد 3، يوليو،553-501.

30.المطيري، زكية بنت ذياب بن شباب. (2024). الاستقامة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 8(37)، 244-201.

31.مناع، يوسف حامد. (2022). أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية التابعة للقطاع العام، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 3(3)، 42-1

32.منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو). (2022). تقرير جودة التعليم في المراحل المبكرة وتأثير البيئة التنظيمية. اليونسكو.

33.الناصري، ناصر بن سيف بن سعيد، وإبراهيم، حسام الدين السيد محمد. (2020). درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عُمان. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 122، 356-333.

34.نيروخ، محمد. (2024). العدالة التنظيمية وتحفيز المعلمين: دراسة تحليلية. مجلة الإدارة التربوية، 15(1)، 45-67.

35.الهنشيري، نجاة علي. (2007). دور الإدارة بمؤسسات رياض الأطفال في توفير متطلبات العملية التعليمية بشعبية طرابلس. رسالة ماجستير، جامعة الفاتح، ليبيا.

36.اليونسكو. (2022). التقرير العالمي لرصد التعليم: تأثير البيئة التنظيمية على جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة. متاح على: https://unesdoc.unesco.org