

الثقة التنظيمية لدى معلمات رياض الاطفال

طالبة الماجستير بشائر حميد زغير المشرف أ.م. د. زهراء زيد شفيق

جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ قسم رياض الاطفال

المستخلص:

هدف البحث الى تعرف الثقة التنظيمية لدى معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية، ووظفت الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطي منهاجا للبحث، اما عينة البحث كانت عشوائية بسيطة تكونت من (150) معلمة من الرياض الحكومي و(150) معلمة من الرياض الاهلي، اما اداة البحث فقامت الباحثتان ببناء مقياس الثقة التنظيمية والذي تكون من ثلاث ابعاد (الثقة بزملاء العمل - الثقة بإدارة العمل - الثقة بالمشرفين) كما قامت الباحثتان بالتحقق من الصدق والثبات بالطرق الاحصائية المناسبة، وبعد تطبيق مقياس الثقة التنظيمية على فراد العينة تم تحليل البيانات ومعالجتها احصائيا باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) ومن نتائج البحث: تتمتع معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية بارتفاع الثقة التنظيمية لديهن، كما تغلبت معلمات الرياض الحكومية في ارتفاع الثقة التنظيمية على معلمات الرياض الاهلية.

الكلمات المفتاحية/ الثقة التنظيمية، معلمات رياض الاطفال.

The Organizational Trust in Government and Private Kindergarten Teachers

The student/ Bashaer Hamed
Zkaier al saidy

Asst. Prof. Dr. Zhraa Zaid Shafeek
ALobeidi

Baghdad University/ Collage of Education for women/ Kindergarten department

Abstract:

The objective of the research was to know the organizational trust of government and private kindergarten teachers. The two researchers used the related descriptive method as the research method. The research sample was a simple random sample composed of (150) teachers from the government kindergarten, and (150) teachers from the private kindergarten. Regarding the research tool, the two researchers have constructed the organizational trust scale, which consists of three dimensions (trust in co-workers, trust in work management and trust in supervisors). The two researchers have also verified the validity and authenticity by means of the appropriate statistical methods. After applying the organizational trust scale to the members of the sample, the data were analyzed and statistically processed using the statistical program (SPSS). Among the research results: Both governmental and private kindergarten teachers enjoy high Organizational Trust. Government kindergarten teachers have had an increase in organizational confidence compared to private kindergarten teachers.

المبحث الاول

اولاً: مشكلة البحث

ترتبط المؤسسات التربوية ارتباطاً كبيراً بتقديم المجتمعات، وفي تعديل سلوك المتعلمين وتنشئتهم وأعدادهم وإكسابهم القيم المناسبة والملائمة للمجتمع الذي ينتمون إليه، وتعد الروضة مؤسسة تربوية أنشأها المجتمع لجعل أطفالها أعضاء صالحين فيها، إذ أنّ الروضة بوصفها مؤسسة اجتماعية تربوية وتعليمية وترفيهية يعول عليها المجتمع الكثير، كونها مؤتمنة للحفاظ على أعز وأثمن ما يملكه المجتمع، ألا وهو الطفل، وعليه يجب أن تسعى لتحسين المناخ التنظيمي بداخلها لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة، والتي من أهمها رفع مستوى الثقة التنظيمية بين أفرادها (بارود، 2002: 21)، إنّ الثقة المتبادلة في رياض الأطفال بين المعلمة والمؤسسة لها دوراً كبيراً في تحسين العلاقات، وتسهيل انسياب المعلومات والمعارف والأفكار والآراء والخطط التطويرية؛ ومن ثم أصبح ينظر إلى الثقة بوصفها عنصراً أساسياً ضمن إطار عمل إدارة الروضة، إذ يتعذر على المعلمات داخل الرياض العمل بفاعلية في حالة غياب الثقة التنظيمية، فإذا لم تتمكن إدارة الروضة من بناء المستوى المطلوب من الثقة بين معلماتها، فقد يترتب على ذلك نتائج سلبية عليها، لذا يؤدي ضعف الثقة التنظيمية لدى المعلمات إلى مشكلة خطيرة، وذلك لأنه يتوقف عليها نجاح عمل الروضة والتي من أهم عناصرها هو الطفل (هيبه، 2016: 411).

وأضاف (المعشر والطراونة، 2012) بأن شعور المعلمة بمدى وضوح وموضوعية السياسات الإدارية السائدة في البيئة التنظيمية قد يمنحها قدرة في تكوين توقعاته المستقبلية بناء على معلومات وحقائق وتجارب يمكن الاستناد عليها في عملها التربوي، الأمر الذي يؤدي إلى رسوخ صورة مشرقة للمؤسسة التربوية في أذهان معلماتها، والبحث عن أجواء تنظيمية آمنة ومستقرة ترتفع معها ثقة المعلمة بعدالة وموضوعية الإدارة مما ينعكس على الأداء والإنتاجية، (المعشر والطراونة، 2012: 625)، لذا فإذا لم تسع مؤسسات الرياض الأطفال في تعزيز بناء الثقة التنظيمية بين معلماتها من خلال خلق بيئة ملائمة تشمل كافة

الاحتياجات اللازمة للعمل في الروضة في ظل مناخ تنظيمي يركز على تقوية العلاقات المهنية بين معلماتها، فانه سوف تفقد إمكانية معلماتها على الإفصاح عن مشاعرهن، ورضاهن عن العمل، ومن ثم ضعف المشاركة الفعالة في العمل مع بعضهن البعض، وهذا بالتأكيد سيؤثر سلباً في تعليم الأطفال (البستان، 2005: 64)، وفي ظل قلة الدراسات التي تناولت مفهوم الثقة التنظيمية لدى معلمات رياض الأطفال (الحكومية والأهلية)، ولما قد يثيره ضعف الثقة التنظيمية من مشكلات للمعلمة بصورة خاصة، وللروضة بصورة عامة؛ جاءت هذه الدراسة لتجيب عن التساؤل الآتي:

هل يوجد فروق في الثقة التنظيمية بين معلمات رياض الاطفال الحكومية ومعلمات رياض الاطفال الاهلية؟

اهمية البحث:

يعد مفهوم الثقة التنظيمية أحد المتغيرات الأساس للالتزام التنظيمي الذي نال اهتمام كبير من قبل الكثير من الباحثين والمنظرين في مجال الإدارة وعلم النفس والتربية، فهو سلوك غير الملموس نابع من ذات الفرد، إذ نلمسه في تصرفات العامل سواء من حيث انتمائه للمؤسسة؛ أو من خلال ولائه لها ومدى بذله للجهد والوقت لإنجاحها وهذه الأهمية لها أثر كبير في المؤسسات على اختلاف أنواعها، ونتائجها على مستوى الفرد وجماعة العمل والمؤسسة (العوفي، 2005: 22)، ويرى (خضير وإسماعيل، 2016) بأن الثقة التنظيمية للمعلمات تنمو في ظل تواجد مناخ تنظيمي إيجابي داخل الروضة، فهو الأرض الخصبة لتطوير أداء المعلمات؛ ولتوافر بيئة تعليمية مناسبة للأطفال، وبذلك تكون للثقة التنظيمية الدور المهم في تأكيد السلوك المهني للمعلمات وترصينه، والتشجيع إلى خلق الاستقرار المهني في عمل إدارة الروضة، والمساهمة في مساعدة المعلمات لتنمية الشعور بأهميتهن ومشاركتهم في اتخاذ القرار، والإحساس بالكفاءة الذاتية، مما يعني تحقيق المزيد من الثقة

بين المعلمات مع بعضهن البعض، والمعلمات مع إدارة الروضة (خضير وإسماعيل ، 2016 : 1857).

إنّ بناء الثقة التنظيمية في رأي مؤسسي النظرية المعروفة بالثقة التنظيمية في علم الاجتماع (Organizational trust in sociology) له بالغ الأثر في إنتاج مخرجات العمل داخل المؤسسة، إذ اثبتنا بوجود علاقة موجبة بين الثقة وكل من الأداء وسلوك الأبداع والابتكار للعامل ونزاهته في العمل (Culbert & Mcdonough , 1986:180)، لذا تعد الثقة التنظيمية من المسلمات الأساس لضمان التفاعل والتبادل المشترك في العلاقات بين جميع أعضاء المؤسسة، والتي تعمل بالحرص سويا من أجل الإسهام في تعزيز سمعتها والقيام بتطورها ونموها، إذ بدونها لا يمكن أن تستمر في عملها كفريق ؛ ومن ثم لا تستطيع من تحقيق الأهداف المستقبلية المرجوة منها كمؤسسة متكاملة (Katha & Magley, 2010: 1490) وأضاف (Yang, 2005) بأن الثقة التنظيمية تعمل في تعزيز التبادلات الشعورية النفسية -الاجتماعية، وتحفز أعضاء المؤسسة على القيام بإعمال إضافية تطوعية؛ مع بذل الجهود الكبيرة من أجل تطوير علاقات قوية ومتماسكة مع الآخرين (Yang, 2005: 12) وهذا يعني بأنّ الثقة التنظيمية تساعد على تحسين الأداء المهني لأعضاء المؤسسة، إما الرؤية واللغة المشتركة والتي تمثّل مستوى في الخبرة في مجال العمل، فإنها تزيد من الاتصال والمشاركة بين العاملين، وتوسع من نطاق الفهم المتبادل فيما بينهم، وتقلل من السلوك الأناني وتعزز من التبادل الاجتماعي والذي ينعكس بالنتيجة على مستوى أدائهم المهني (Arenius, 2002: 52) لذا تتبع أهمية البحث من إختيارنا لعينة البحث والمتمثلة بمعلمات رياض الأطفال الحكومية وذلك لما لهذه الفئة من أهمية بالغة في أي مجتمع، ولاسيما مجتمعنا العراقي -في حد سواء-، إذ لم يتم الكشف عن مستوى توافر الثقة التنظيمية لدى معلمات الرياض من خلال القيام بدراسات وأبحاث تتعلق بسماتها وخصائصها، فضلا عما سوف يتوصل إليه البحث الحالي من نتائج يمكن الاستفادة منها من جانبين: -

- 1- **النظري:** والذي يتلخص بالأسباب والحلول التي سيشير إليها البحث الحالي، إذ أنها تشكل إضافات عديدة إلى حقول المعارف المختلفة ولاسيما حقول: الإدارة التربوية، علم النفس التربوي، ورياض الأطفال.
- 2- **التطبيقي:** ممكن الرجوع إلى ما تم التوصل إليه البحث من نتائج وتوصيات ومقترحات للإفادة منها في معالجة المشكلات الإدارية والمهنية في المجال التربوي داخل مجتمع رياض الأطفال، استعدادا لحلها وللتقليل من أثارها السلبية على المعلمة نفسها أولاً، والمسؤولين عنها داخل الرياض ثانياً.

ثالثاً: اهداف البحث (The Aims of the Research):

هدف البحث الحالي التعرف على :

- 1- معرفة الثقة التنظيمية لدى معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية .
- 2- معرفة الفروق في الثقة التنظيمية لدى معلمات الرياض الحكومية والأهلية تبعا لنوع الرياض (الحكومية - الاهلية).

رابعا حدود البحث: (The Limits of the Research): يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية في مدينة بغداد بجانبها الكرخ والرصافة للعام الدراسي (2019 - 2020).

خامسا - تحديد المصطلحات:

1- الثقة التنظيمية (organizational Trust) عرفها كل من -

أ- كولبرت وماكدونو (Culbert & McDonough , 1986): هي التوقعات أو المعتقدات الإيجابية التي يحملها العاملون لإدارة المنظمة، ومنها توقع العاملين بأنّ نظام اتخاذ القرار من قبل القيادات الإدارية يمكن الاعتماد عليه في تحقيق

نتائج مرغوبة لهم ومن ثم للمنظمة ككل Culbert & McDonough , 1986 (182 :).

ب- (الشكرجي، 2008): هي " التوقعات والمعتقدات والمشاعر الإيجابية، التي يحملها العاملون تجاه المؤسسة التي ينتمون إليها، والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات المهنية والإدارية، والتي روعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية والإدارية، والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة" (الشكرجي، 2008: 57).
وتتبنى الباحثتان تعريف (كولبرت وماكدونو، 1986) تعريفا نظريا للثقة التنظيمية في البحث الحالي.

كما وتعرف الثقة التنظيمية إجرائيا: بأنها الدرجة الكلية التي ستحصل عليها المعلمة على مقياس الثقة التنظيمية المعد من قبل الباحثتان.

2- "معلمة الروضة Teacher of Kindergarten " عرفها كل من :

أ- عبد العال (2008): "هي مربية محترفة في مجال تربية الطفل ما قبل المدرسة الابتدائية وتعمل على حماية وتربية الاطفال ورعايتهم الرعاية الصحية السليمة وتسهم بقدر كبير في تنمية شخصية الطفل تنمية شاملة جسميا وعقليا وانفعاليا واجتماعيا ولغويا وسلوكيا ودينيا ". (عبد العال ، 2008 : 125)

ب- (عامر 2008): "هي شخصية يتم إختيارها بعناية بالغة من خلال مجموعة من المعايير الخاصة بالسلمات والخصائص الجسمية والعقلية والاجتماعية والاخلاقية والانفعالية المناسبة لمهنة تربية الطفل حيث تلقت اعدادا او تدريبا تكامليا في كليات جامعية وعالية لتتولى مسؤوليات العمل التربوي في مؤسسات تربية ما قبل المدرسة " (عامر ، 2008 : 62)

المبحث الثاني

أولاً: الاطار النظري

مفهوم الثقة التنظيمية (The concept of organizational trust).

يُعد مفهوم الثقة التنظيمية من المفاهيم الادارية الحديثة ذات الصلة بالسلوك الانساني في المؤسسات التعليمية كافة، كما انها تكون على علاقة مرتبطة بحاجات المعلومات والآتي تتوقف ثقتهم بالمؤسسة بدرجة الاولى على مدى اشباعها لحاجاتهم السلوكية (الطجم، والسواط، 2003: 40) ويرى (Kidder & parks) انّ الثقة التنظيمية تمثّل تحدياً كبيراً لأي مؤسسة وذلك لكون أنّ تلك المؤسسات في كثير من الأحيان تكون بحاجة الى سلوكيات بشرية داخلية طوعية اختيارية تتعدى حدود الادوار الرسمية في العمل لتؤدي اعمال تعبر عن وظيفتها لأجل رفع كفاءتها وفعاليتها دون ان تأمل بحصولها على حوافر موعودة لقاء اداء عملها الوظيفي (Kidder & parks, 2001: 949)، وأشار (الصباغ، 1986) بأنّ الثقة التنظيمية هي عبارة عن مجموع من التوقعات المشتركة بين الطرفين، إذ ينظر إلى الاتفاق على هذه التوقعات على أنّه عقد نفسي غير المكتوب، يتضمن إلزاماً سلوكياً وعقلانياً، وينتج عن هذا الاتفاق ثقة متبادلة تحكم العلاقة بين الطرفين، رغم أنه غير المكتوب، وغير ملزم قانونياً، إلا انه الأساس والمعيار الوحيد في تقويم نوعية وطبيعة العلاقات بينهما (الصباغ، 1986: 23).

ويجد "مورجان وهانت" (Morgan & Hunt, 1994) بأنّ هناك خمسة عوامل

تدعم وتعكس مفهوم الثقة التنظيمية، وهي:

- إحسان: - شعور طرف ما بأن الطرف الآخر يُحسن عليه بالخير ويمده بالعطف.
- المعولية: - الى اي مدى يمكن الاعتماد على شخص او مجموعة من الاشخاص.
- الكفاءة: - الى اي مدى يمتلك فيه الطرف المؤتمن المهارة والمعرفة والخبرة.
- الاستقامة: - شخصية وسلامة ونزاهة ومصداقية الطرف المؤتمن.

- الإنفتاح: - الى أي مدى لا يكون هناك اي حجب للمعلومات من الاخرين.

(Morgan & Hunt, 1994: 23).

انواع الثقة التنظيمية (Types of organizational Trust)

1- **الثقة العمودية:** - تعني ثقة الرئيس بالمرؤوسين، او العكس وتعتبر الثقة لدى

مديرات الرياض هي توقعات المعلمات بان مديرتهن يمكن الإعتماد عليها في تحقيق ما يطمحن إليه، لما تمتلكه المديرة من قدرات وخبرات مهنية وقيم تربوية عالية وعدالة في اتخاذ القرارات واتخاذ الاجراءات وتقديم الحوافز وتبادل المعلومات معهن بصدق ووضوح دون غموض ومشاركتهن في اتخاذ القرارات بما يسهم في تطوير الروضة وتحقيق اهدافها.

2- **الثقة الافقية او الجانبية:** هي ثقة المعلمات ببعضهن ببعض، وهي تشير الى

التوقعات الايجابية التي تبنيها معلمات الرياض تجاه زميلاتهن بناء على توقعاتهن بما يمتلكن من كفاءة علمية وتربوية في مجال التخصص ويؤديهن مهامهن الوظيفية بطريقة جيدة، ويتعاونن فيما بينهن، فضلا عما يسود بينهن من عناصر الاحترام المتبادل ويتشاركن المعلومات بصدق وشفافية، ويدخل في الثقة الشخصية (الثقة المكشوفة؛ الثقة المتمركزة على الصداقة الشخصية؛ الثقة المتمركزة على الكفاءة، والثقة التعاقدية).

3- **الثقة المؤسسية:** وتشير الى الثقة التي ينتمي اليها المعلمات، ويمكن الاشارة الى أنَّ

الثقة في مجال مؤسسة رياض الاطفال هي مدى اعتقاد المعلمات بأن ادارة التعليم تسعى جاهدة الى الاهتمام بمستقبلهن المهني والشخصي، وبأنها قادرة في توفير كافة الامكانيات التي تسهم في الارتقاء بالعملية التعليمية والتربوية، وتحرص على التطوير المستمر لأدائهن التربوي مع الأطفال (47 - 46: 2009 , Schlemmer & Schlemmer).

4- **الثقة التعاقدية:** وهي التوقع الذي يحمله الموظفون بأنّ العمل الموعد به شفويا او كتابيا من قبل موظفين آخرين يمكن الإعتماد عليه، أي أنّ الثقة تتضمن الطبيعة التعاقدية، إذ تقتصر على تفاعل حقيقي أو خيالي بين طرفين على الأقل، فالتفاعل الاول يتضمن التعهد من أحد الاطراف أما التفاعل الثاني فهو الوفاء، أو عدم الوفاء بهذا التعهد.

5- **الثقة المكشوفة:** - وهي عبارة عن التوقعات التي يحملها الموظفون في اثناء عملية اظهار المشاعر والآراء والاتجاهات والقيم للآخرين بطريقة لا تؤدي الى الاضرار بالموظفين الاخرين، بل العكس من ذلك أنها من الممكن أنّ تؤدي الى زيادة الاحترام والتقدير. (الطجم، والسواط، ٢٠٠٣: ٢٧٣)

النظريات التي فسرت الثقة التنظيمية

- **نظرية الثقة التنظيمية في علم الاجتماع:** (Organizational trust in 1986) sociology theory,

يُعد المنظر الأمريكي " سامويل آي كولبرت " (SAMUEL A. CULBERT, 1938) وأيضا البرفسور والمنظر الأمريكي " جون جاي ماكدونو (JOHN J. McDonough , 1940) من منظري علم الاجتماع، الذين حاولوا تفسير ظاهرة الثقة التنظيمية في نظريتهما المعروفة ب (الثقة التنظيمية في علم الاجتماع)، ولقد أهتم العالمان بنوع التوقعات والمعتقدات الإيجابية والسلبية لدى الأفراد نحو بعضهم البعض، لانهما اعتقدا بان تلك التوقعات والمعتقدات التي يحملها الأفراد هي التي يتوقف عليها قرار منحهم الثقة أو عدم الثقة، وتبعاً لذلك يشير المنظرون بأنّ الموظفين الذين يمنحون ثقتهم لمنظمتهم يمتلكون توقعات إيجابية نحو أهداف وكفاءة ونزاهة وقيم تلك المنظمة، والعكس صحيح (Culbert & McDonough, 1986: 177). كما افترضا أيضا، بأنّ الكثير من سوء الفهم والارتباك فيما يتعلق بأهمية ومحورية الثقة كمحدد للفعالية التنظيمية تكمن

حقيقته في أنَّ قلة من المدراء يعترفون بمدى اعتمادهم على نظام العمل السلس والذي يستند الى توقعات أو معتقدات العاملين بعضهم لبعض، لكونها مقيدة ومحددة سابقا بمجموعة من الأهداف والقيم والافتراضات، وهذا يعتمد على مدة التزام العاملين بالنظام السائد داخل المنظمة ، لذلك يمكن تحقيق المساواة بين الحاجة إلى التزام العاملين بالسياق التنظيمي للمنظمة مع توقعات ومعتقدان العاملين انفسهم نحو الواقع السائد للنظام داخل المنظمة نفسها (Damanpour) 4563 : 2001 .

كما وأكدنا بأنَّ عملية التوقع أو الاعتقاد الإيجابي ضرورية لنجاح عمل المنظمة على المدى الطويل، وهو ما يحقق التمكين الإداري الداخلي والذي يساعد العاملين من العمل بشكل تلقائي وحاسم لدعم أي نظام دون الحاجة إلى التوقف ومناقشة مدى صحة ومصداقية كل عمل تقوم به المنظمة، مهما كانت قراراتها وإجراءاتها معقدة، وأضافا بأنه توجد بعض المؤشرات التي تبيّن خصائص العاملين غير المانحين للثقة لمرؤوسيهـم، ومنها: الميل إلى ضعف الأداء في العمل، العمل كحزب داخل المنظمة، جعل العمل كأنه لعبه، الميل للعمل وفقا لمزاج العامل ... وغيرها. (Culbert, &McDonough, 1986: 177).

وقد قسم المنظرون (كولبرت وماكدونو) الثقة التنظيمية التي تحدث داخل المنظمة إلى ثلاث أبعاد أساس، والتي تُحظى لحد الآن قبولا واسعا لدى أكثر الباحثين، كما جرى إعتماـدها في العديد من الدراسات والبحوث الإدارية، وهذا التقسيم يطلق عليه بمدخل بؤرة الثقة (Trust Focus) ويقوم على أساس مصدر الثقة داخل المنظمة، والذي أما يكون ضمن المستوى الأفقي للمنظمة (علاقة الثقة بين العامل وزملائه الآخرين)، أو ضمن المستوى العمودي (علاقة الثقة بين العامل والمدير المباشر، أو أحد أفراد الإدارة العليا)

(Culbert & McDonough, 1986 178) وهذه الأبعاد الثلاثة، يمكن إيجازها بما يأتي:-

1- الثقة بزملاء العمل: (Trust Co-Worker):

وتعني تلك الثقة التي تبنى على أساس العلاقات التعاونية المتبادلة وميل العاملين إلى الموقف الإيجابي فيما بينهم، ويتم ذلك من خلال الاعتماد والمشاركة المتبادلة في الأفكار والمعلومات والاتصالات المتنوعة المفتوحة بين العاملين أنفسهم، كما تعتمد الثقة بين زملاء العمل بشكل كبير على فرق العمل التعاونية، ولكن لا نقصد بها تلك التكتلات الحزبية في العمل داخل المنظمة، وعادة ما يتصف العاملين الذين يمتلكون مهارات أكثر من زملائهم بأنهم أكثر التزاما وتعاوناً لغرض الوصول إلى هدف مشترك (Oreg, 2006: 40)

2- الثقة بإدارة المنظمة: (Trust in Organization Management):

وتعني تلك العلاقة التي تبنى أساساً في ثقة العاملين بإدارة المنظمة، من خلال العمل على إشباع حاجاتهم ورغباتهم، وتوافر الدعم المادي والمعنوي لهم، لذا ينبغي على إدارة المنظمة أن تكون واعية بأنَّ انعدام ثقة العاملين لها سوف يكون عاملاً أساسياً لمواجهة كوارث حقيقية، إذ أن التقنية وحدها لا يمكنها أن تدير أمور المنظمة، لأنه سيبقي العاملين المصدر الأكبر في تحقيق مجهودات الأداء والتطوير والابتكار، وهذا ما تسعى إليه المنظمات للنجاح في تحقيق أهدافها وأدائها بكفاءة عالية (Yang , 2005: 120)

3- الثقة بالمشرفين (trust Supervisors):

ويقصد بها تلك التوقعات والمعتقدات الإيجابية للعاملين تجاه مشرفهم داخل المنظمة، وتتوقف تلك الثقة على مستوى العلاقات المتبادلة بين الطرفين، فالثقة هنا مهمة وصفة أساس لكونها ترتبط بشكل كبير بالقيادة، إذ أنَّ الأمانة والاستقامة لدى المشرفين تجعل العاملين تحت طوع أوامر المشرف لأنه على ثقة عالية بأنه لن يساء إلى حقوقهم ومصالحهم، إذ أنه من غير المعقول أن يتبع العاملون من يرونه غير أميناً أو من يعمل على استغلالهم (كلاوي، 2013: 30).

ثانيا- دراسات سابقة (previous studies):

أ- دراسة الحويطي (2008): بعنوان: "الثقة التنظيمية لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين".

وهدف الى تعرف مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين ،وقد استخدم المنهج الوصفي الارتباطي منهجا للبحث ، تكونت عينة الدراسة من (375) اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة ، ولتحقيق اهداف البحث، قام الباحث ببناء استبانة لجمع البيانات ،وبعد التحقق من صدقها وثباتها تم جمع المعلومات وتوصلت نتائج الدراسة الى ما يأتي:أن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية في مدينة تبوك لدى المعلمين جاء بدرجة مرتفعة ،وجود فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد (الثقة بالزملاء . الثقة بقيادة المدرسة) تبعا لمتغير المؤهل العلمي ولصالح مؤهل البكالوريوس ،وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائية عند بين ابعاد الرضا الوظيفي مع كل بعد من ابعاد الثقة التنظيمية .

ب- دراسة مراد وتوبا (Murat&Tugba, 2010)

بعنوان "العلاقة بين إدراك الدعم الاجتماعي ومستوى الثقة التنظيمية

لدى معلمي المدارس الابتدائية). (Relationship between primary school teachers, perceived social support and organizational trust level).

وهدف الى الكشف عن العلاقة بين إدراك الدعم الاجتماعي والثقة التنظيمية وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي وطرق جمع البيانات الكمية وتكونت عينة الدراسة من (151) معلم من معلمي المدارس الابتدائية في (10) مدارس ابتدائية في مركز مدينة كارس بتركيا، وطبقت عليهم استبانتان كأداة للدراسة وهما استبانة الثقة التنظيمية واستبانة الدعم الاجتماعي المهني للمعلم وتم

التحقق من صدقهما وثباتهما بالطرق الاحصائية المناسبة وكان من نتائجها: وجود علاقة ايجابية بين إدراك الدعم الاجتماعي والثقة التنظيمية لدى معلمي مدارس المرحلة الابتدائية، ووجود علاقة ايجابية بين مستوى الدعم الإداري والثقة تجاه مدير المدرسة وبين مستوى دعم الزملاء والثقة تجاه الزملاء.

المبحث الثالث

1- مجتمع البحث: (Population of Research).

يتكون مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الأطفال المتواجدات كافة في الرياض الحكومية والأهلية التابعة لمدينة بغداد وبجانبها (الكرخ والرصافة) على وفق المديريات الستة للعام الدراسي (2019-2020)، والبالغ عددهن (1520) معلمة في الرياض الحكومية، و(934) معلمة روضة في الرياض الاهلية، ويوضح الجدول (1) توزيع مجتمع البحث لمعلمات الروضة تبعا للرياض الحكومية والأهلية.

جدول(1)

مجتمع البحث من حيث اعداد المعلمات في رياض الاطفال الحكومية على وفق مديريات التربية في مدينة بغداد

عدد المعلومات		عدد الرياض		مديریات التربية
الاهلية	الحکومية	الاهلية	الحکومية	
91	363	46	27	الرصافة الاولى
319	387	44	49	الرصافة الثانية
100	105	16	15	الرصافة الثالثة
155	241	74	30	الكرخ الاولى
90	254	10	30	الكرخ الثانية
179	170	23	17	الكرخ الثالثة
934	1520	213	168	المجموع
2454		381		

ثالثاً - عينة البحث: (Sample of Research).

تكونت عينة البحث من (300) معلمة من الرياض الحكومية والأهلية، بواقع (150) معلمة من الرياض الحكومية، و(150) معلمة من الرياض الاهلية، الذين تم سحبهم من (80) روضة التابعة لمديريات تربية محافظة بغداد الست، بواقع (40) روضة من الرياض الحكومية، و(40) روضة من الرياض الاهلية، وقد استخدمت الباحثة طريقة العينة العشوائية البسيطة؛ عند اختيار عينة البحث وذلك لان العينة العشوائية تمثل مجتمع الدراسة الى أقرب حد ممكن، ويوضح الجدول (4) توزيع عينة البحث الفعلية (عينة التطبيق).

جدول (4)

يوضح توزيع عينة البحث (عينة التطبيق) (ن = 300)

عينة معلمات رياض الأطفال الاهلية			عينة معلمات رياض الأطفال الحكومية		
عدد المعلمات	اسم الروضة	اسم المديرية	عدد المعلمات	اسم الروضة	اسم المديرية
4	عصافير الجنة	الرصافة الاولى	4	الاريج	الرصافة الاولى
4	القرنفل		4	الرياحين	
3	السعد		3	نوروز	
4	العسل		4	بغداد	
4	المودة		4	نينور التركمانية	
3	القمر الصغير		4	الخلود	
4	المهج		23	6	المجموع
26	7	المجموع	4	البلديات	الرصافة الثانية
4	الوان الورد	الرصافة الثانية	4	الاقحوان	
4	مس لولو		4	المروج	
3	لانا		3	النشء الجديد	
4	للؤلؤة		4	الكرادة الشرقية	
4	وورود الامل		4	العبير	
3	النور		4	الغصون	
4	اوروك		3	الشموس	
26	7	المجموع	4	الزهور	
4	النسور	الرصافة	4	التأميم	



عينة معلمات رياض الأطفال الاهلية			عينة معلمات رياض الأطفال الحكومية		
عدد المعلمات	اسم الروضة	اسم المديرية	عدد المعلمات	اسم الروضة	اسم المديرية
4	بيت الطفل	الثالثة	38	10	المجموع
3	دار شمس العراق		4	السعادة	الرصافة الثالثة
4	عطر الورد		4	القناديل	
4	البراءة		3	المناضلة الكردية قدم خير	
19	5	المجموع	4	عطر الورود	المجموع
4	نواعم الربيع	الكرخ الاولى	4	الجنان	
4	العصفور		19	5	
3	المختار		4	قصر الحمراء	الكرخ الاولى
4	الأقمار الاهلية		4	الكرامة	
4	المنصور		3	الجامعة	
3	دار المهدي		4	السيف العربي	
4	الجنائن		4	دجلة	
4	السندباد		3	العروبة	
3	الياسمين		4	النبأ العظيم	المجموع
4	النوارس		26	7	
4	قصر الاطفال		4	السلام	الكرخ الثانية
41	11	المجموع	4	الزهور	
4	العبقري الصغير	الكرخ الثانية	3	البنفسج	
4	الزيتونة		4	العلياء	
4	الكوثر		4	المصافي	
4	زهور المعرفة		3	الداوودي	
16	4	المجموع	4	النصر	المجموع
4	الوجوه السعيدة	الكرخ الثالثة	26	7	
4	الرافدين		4	زهور الزوراء	الكرخ الثالثة
3	ماما مها		3	الفرقان	
4	الافراح		4	البراعم	
4	رياض الصالحين		3	قطر الندى	
3	الأمير الصغير		4	ابتسامة الاطفال	
22	6	المجموع	18	5	المجموع
150	40	المجموع الكلي	150	40	المجموع الكلي

اداة البحث:

بناء مقياس الثقة التنظيمية : اتبعت الباحثتان الخطوات الاتية في بناء المقياس وهي:

1- جمع فقرات المقياس: بعد اطلاع الباحثتان على الادبيات والنظريات والدراسات السابقة التي تناولت الثقة التنظيمية ، تم صياغة فقرات هذا المقياس حيث بلغت عدد فقراته الكلية بصورته الاولى من (45) فقرة، وكان المقياس مؤلف من (3) ابعاد ، ووضعت فيه خمس بدائل وهي (وافق بشدة، اوافق، اوافق احيانا، لا اوافق، لا اوافق بشدة).

2- صلاحية فقرات المقياس (الصدق الظاهري):

للتعرف على الصدق الظاهري لفقرات مقياس الثقة التنظيمية، فقد عرض بصورته الأولى على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس ورياض الأطفال بلغ عددهم (20) خبيراً، إذ قامت الباحثتان بتقديم تعريف دقيق لمفهوم الثقة التنظيمية ولأبعاده الثلاث التي يتكون منها، ولقد طلب من الخبراء الحكم على صلاحية الفقرات، وتأييد مناسبتها للمجال الذي تنتمي اليه، او تحويلها الى مجال اخر، ومن خلال تحليل اجابات الخبراء، وباستعمال المعادلتين (مربع كأي والنسبة المئوية)، تم ما يلي:

أ- الابقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة مئوية من (80%) درجة فما فوق، وعلى قيمة مربع كأي تبلغ اعلى من (3,84) درجة.

ب- أخذ آراء الخبراء بعين الاعتبار، إذ قامت الباحثتان بحذف الفقرات التي كانت بحاجة لذلك، مع تعديل الفقرات التي تم الإشارة إليها من قبلهم، وبذلك تمكنت الباحثتان من تحقيق الصدق الظاهري لفقرات كل مجال، وبذلك تضمن المجال الأول الثقة بزملاء العمل (12) فقرة، اما المجال الثاني الثقة بإدارة العمل فقد بلغت (13) فقرة، وكذلك بلغت فقرات المجال الثالث الثقة بالمشرفين (13) فقرة، اذ تم حذف الفقرات (5 ، 13 ، 15) من المجال

الأول، والفقرتين (8 ، 15) من المجال الثاني ، والفقرتين (3 ، 7) من المجال الثالث، ووفقا لذلك أصبحت فقرات المقياس بصورته النهائية تتألف من (38) فقرة .

3- اجراء تحليل فقرات مقياس الثقة التنظيمية:- ونعني بالتمييز مدى إمكانية قياس الفروق الفردية بين الأفراد (علام، 1995، 277). ولغرض الحصول على بيانات يتم بموجبها تحليل الفقرة لمعرفة قوتها التمييزية، بهدف اعداد المقياس بشكله النهائي بما يتلاءم وخصائص المجتمع المدروس واهداف البحث، قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على عينة التمييز البالغة (400) معلمة من الرياض الحكومية والاهلية. وان العدد النهائي لفقرات المقياس بلغت (34) فقرة ، وكما هو موضح في الجدول (12).

جدول (12)

معاملات تمييز فقرات مقياس الثقة التنظيمية

ت	اسم المجال	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
-1	الثقة بزملاء العمل	4,4352	0,83468	3,7593	0,91580	5,669
-2	الثقة بزملاء العمل	4,7130	0,49391	3,8796	0,75773	9,575
-3	الثقة بزملاء العمل	4,3241	0,94551	2,6667	1,18401	11,368
-4	الثقة بزملاء العمل	2,2407	1,58185	1,9722	0,91159	*1,528
-5	الثقة بزملاء العمل	4,6019	0,56270	3,8889	0,74046	7,967
-6	الثقة بزملاء العمل	4,5833	0,68529	3,6574	0,82215	8,990

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		اسم المجال	ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
					العمل	
*1,525	0,85055	2,0741	1,32875	2,3056	الثقة بزملاء العمل	-7
9,618	3,4815	0,69033	0,88735	4,5093	الثقة بزملاء العمل	-8
6,358	0,78648	3,8704	0,75413	4,5370	الثقة بزملاء العمل	-9
9,382	1,46825	2,8889	0,82072	4,4074	الثقة بزملاء العمل	-10
9,015	0,86687	3,5741	0,67614	4,5278	الثقة بزملاء العمل	-11
9,565	0,83390	3,5741	0,71205	4,5833	الثقة بزملاء العمل	-12
*1,651	0,86603	2,0833	1,51909	2,3611	الثقة بإدارة العمل	-13
17,434	0,86882	2,0463	0,92553	4,1759	الثقة بإدارة العمل	-14
10,065	0,77741	3,8889	0,45076	4,7593	الثقة بإدارة العمل	-15
19,085	0,91031	2,1111	0,81246	4,3519	الثقة بإدارة العمل	-16
12,174	0,79256	3,7685	0,42862	4,8241	الثقة بإدارة العمل	-17
13,855	0,84504	3,5741	0,40623	4,8241	الثقة بإدارة العمل	-18
*1,794	1,39732	2,9722	1,69835	3,3519	الثقة بإدارة	-19

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		اسم المجال	ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
					العمل	
10,749	0,79256	3,7685	0,56920	4,7778	الثقة بإدارة العمل	-20
9,237	0,82577	3,4815	0,77935	4,4907	الثقة بإدارة العمل	-21
19,870	0,89820	2,1574	0,71453	4,3519	الثقة بإدارة العمل	-22
7.546	1,41063	3,0278	0,91840	4,2500	الثقة بإدارة العمل	-23
11.905	0.76997	3.8796	0.35690	4.8519	الثقة بإدارة العمل	-24
11.439	0.98904	3.4444	0.80039	4.6852	الثقة بإدارة العمل	-25
9.981	1.33343	2.7500	0.84948	4.2685	الثقة بالمشرفين	-26
12.084	1.19839	2.3889	1.04899	4.2407	الثقة بالمشرفين	-27
13.185	0.76845	3.6296	0.43503	4.7500	الثقة بالمشرفين	-28
9.508	1.29568	2.8519	0.81027	4.2500	الثقة بالمشرفين	-29
11.898	1.13596	2.4074	0.97365	4.1204	الثقة بالمشرفين	-30
15.582	0.89748	2.1296	0.98676	4.1296	الثقة بالمشرفين	-31
16.633	1.33839	2.6111	0.39059	4.8426	الثقة بالمشرفين	-32
5.312	1.39970	2.8519	1.23393	3.8056	الثقة بالمشرفين	-33
10.511	1.17825	2.4352	1.05835	4.0370	الثقة بالمشرفين	-34
7.155	1.24649	2.5833	1.26386	3.8056	الثقة بالمشرفين	-35
12.598	0.82088	3.7130	0.39026	4.8148	الثقة بالمشرفين	-36
9.040	1.02862	2.2315	1.27640	3.6574	الثقة بالمشرفين	-37
12.714	1.09595	2.2963	0.95412	4.0741	الثقة بالمشرفين	-38

*الفقرات (4,7، 13,19) غير مميزة عند درجة حرية (214)، والقيمة التائية الجدولية (1,96)، مستوى الدلالة (0,05).

مؤشرات الصدق والثبات:

أولاً: - الصدق (Validity):

يُشير مفهوم الصدق إلى الدقة التي يقيس فيها الاختبار للغرض الذي وضع هذا الاختبار من أجله (الظاهر، 1999: 123). ولقد تحقق في هذا المقياس عدد انواع من الصدق وهي:

1- صدق المحتوى (Content Validity):

ويوجد فيه نوعان من الصدق، الأول هو الصدق المنطقي، والثاني يطلق عليه بالصدق الظاهري (Nunnally, 1978: 111).

أ- الصدق المنطقي (Logical Validity): وقد تحقق من خلال تقديم تعاريف دقيقة لمفهوم المقياس ولأبعاده المتكونة منه.

ب- الصدق الظاهري (Face Validity): وقد تحقق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس،

2- صدق البناء (Construct Validity):

ويقصد به مدى تحليل درجات المقياس إستناداً إلى البناء النفسي للظاهرة المراد قياسها في أي دراسة (Stanley & Hopkins, 1972: 111) وقد تحقق ذلك من خلال استخراج ما يلي: -

أ- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وكما هي موضح في الجدول (13).

ب- علاقة الفقرة بدرجة البعد الذي تنتمي اليه، وكما هو موضح في الجداول (14).

ت- علاقة البعد بالدرجة الكلية للمقياس، كما هو موضح في الجدول (15).

وقد تحقق هذا النوع من الصدق، إذ أستعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية، ودرجة كل مجال بالدرجة الكلية

للمقياس، وقد فحصت دلالة الارتباط وتبين ان جميعها كانت دالة عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (398) وقيمة معامل الارتباط التائية الجدولية (0,098). وتوضح الجداول (13، 15، 14) عرضا لمعاملات صدق البناء.

جدول (13)

معامل الارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	اسم المجال	معامل الارتباط	رقم الفقرة	اسم المجال	معامل الارتباط
1-	الثقة بزملاء العمل	0,513	18-	الثقة بإدارة العمل	803,0
2-	الثقة بزملاء العمل	0,781	19-	الثقة بإدارة العمل	0,767
3-	الثقة بزملاء العمل	0561	20-	الثقة بإدارة العمل	0,695
4-	الثقة بزملاء العمل	0,308	21-	الثقة بإدارة العمل	0,764
5-	الثقة بزملاء العمل	0,770	22-	الثقة بالمشرفين	0,540
6-	الثقة بزملاء العمل	0,634	23-	الثقة بالمشرفين	0,503
7-	الثقة بزملاء العمل	0,859	24-	الثقة بالمشرفين	0,662
8-	الثقة بزملاء العمل	0,751	25-	الثقة بالمشرفين	0,605
9-	الثقة بزملاء العمل	0,381	26-	الثقة بالمشرفين	0,575
10-	الثقة بزملاء العمل	0,564	27-	الثقة بالمشرفين	0,511
11-	الثقة بإدارة العمل	0,764	28-	الثقة بالمشرفين	0,771
12-	الثقة بإدارة العمل	0,700	29-	الثقة بالمشرفين	0,505
13-	الثقة بإدارة العمل	0,875	30-	الثقة بالمشرفين	0,832
14-	الثقة بإدارة العمل	0,611	31-	الثقة بالمشرفين	0,486
15-	الثقة بإدارة العمل	0,364	32-	الثقة بالمشرفين	0,518
16-	الثقة بإدارة العمل	0,803	33-	الثقة بالمشرفين	0,321
17-	الثقة بإدارة العمل	0,890	34-	الثقة بالمشرفين	0,752

جدول (14)

معامل الارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال

معامل الارتباط	اسم المجال	معامل الارتباط	رقم الفقرة	اسم المجال	رقم الفقرة
0,683	الثقة بإدارة العمل	0,471	-18	الثقة بزملاء العمل	-1
0,845	الثقة بإدارة العمل	0,664	-19	الثقة بزملاء العمل	-2
0,555	الثقة بإدارة العمل	0,679	-20	الثقة بزملاء العمل	-3
0,711	الثقة بإدارة العمل	0,384	-21	الثقة بزملاء العمل	-4
0,648	الثقة بالمشرفين	0,745	-22	الثقة بزملاء العمل	-5
0,701	الثقة بالمشرفين	0,494	-23	الثقة بزملاء العمل	-6
0,522	الثقة بالمشرفين	0,933	-24	الثقة بزملاء العمل	-7
0,743	الثقة بالمشرفين	0,508	-25	الثقة بزملاء العمل	-8
0,899	الثقة بالمشرفين	0,631	-26	الثقة بزملاء العمل	-9
0,300	الثقة بالمشرفين	0,877	-27	الثقة بزملاء العمل	-10
0,521	الثقة بالمشرفين	0,742	-28	الثقة بإدارة العمل	-11
0,745	الثقة بالمشرفين	0,783	-29	الثقة بإدارة العمل	-12
0,675	الثقة بالمشرفين	0,564	-30	الثقة بإدارة العمل	-13
0,861	الثقة بالمشرفين	0,289	-31	الثقة بإدارة العمل	-14
0,421	الثقة بالمشرفين	0,664	-32	الثقة بإدارة العمل	-15
0,759	الثقة بالمشرفين	0,788	-33	الثقة بإدارة العمل	-16
0,336	الثقة بالمشرفين	0,890	-34	الثقة بإدارة العمل	-17

وحتى تتمكن الباحثتان من استخراج علاقة درجة كل مجال بالدرجة الكلية لمقياس الثقة التنظيمية استخرجتاه المصفوفات الارتباطية الداخلية فيما بينها، ومن خلال هذه الطريقة تبين ان جميع الارتباطات سواء كانت ارتباطات المجالات مع بعضها البعض او ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس كانت دالة عند درجة حرية (398) ومستوى دلالة (0,05)، وقيمة معامل الارتباط الجدولية (0,098) وهذا يشير الى توفر صدق البناء في هذه العلاقة وكما هو موضح في جدول (15).

جدول (15)

المجالات	الثقة بزملاء العمل	الثقة بإدارة العمل	الثقة بالمشرفين	المقياس ككل
الثقة بزملاء العمل	1	0,906	0,739	0,949
الثقة بإدارة العمل	0,906	1	0,745	0,954
الثقة بالمشرفين	0,739	0,745	1	0,885
المقياس ككل	0,949	0,954	0,885	1

ثانيا: الثبات (Reliability):

يعرف الثبات بأنه مدى الإتساق في نتائج المقياس (Marshall,1972: 104) ولقد تم استخراج الثبات لمقياس الثقة التنظيمية بعدة طرائق وهي: -

1- طريقة اعادة الاختبار: - وتقوم فكرة هذه الطريقة على اجراء الاختبار على مجموعة من الافراد ثم اعادة الاختبار نفسه على مجموعة الافراد نفسها بعد مضي مدة زمنية معينة (السيد، 2006: 381)

ولحساب معامل الثبات بهذه الطريقة طبقت الباحثتان المقياس على عينة عشوائية بلغت (50) معلمة بواقع (25) معلمة من رياض الأطفال الحكومية ، و (25) معلمة من الرياض الأطفال الاهلية، وبعد مرور مدة من الزمن بلغت (اسبوعين) طبقت الباحثتان المقياس بفقراته البالغة (34) على المجموعة نفسها التي طبق عليها

الاختبار الاول، وقد تم حساب معامل الارتباط بين نتائج الاختبارين باستعمال معامل ارتباط بيرسون وذلك لإيجاد الارتباط بين الاختبارين الاول والثاني، وقد بلغ معامل الثبات (0,820)، كما وتم حساب معامل الارتباط للمجالات الثلاثة، وبعد هذا الاجراء تم الحصول على معاملات الثبات الآتية:

أ- بعد الثقة بزملاء العمل وكان معامل ثباته (0,861).

ب- بعد الثقة بإدارة العمل، وحصل على معامل ثبات مقداره (0,934).

ث- بعد الثقة بالمشرفين، وحصل على معامل ثبات مقداره (0,902).

2- طريقة الفاكرونباخ: - وتعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين درجات فقرات المقياس كافة معتمدة على أن كل فقرة من الفقرات هي عبارة عن مقياس قائم بحد ذاته ويؤشر معامل الثبات على اتساق اداء الافراد اي التجانس بين فقرات المقياس (عودة، 2000: 254). وقد تم حساب الثبات بهذه الطريقة على عينة التمييز البالغة (50) معلمة، اذ بلغ معامل الثبات على كل الفقرات ككل (0,823). اما بالنسبة الى معاملات الثبات لكل مجال فهي كالآتي: -

أ- بعد الثقة بزملاء العمل، حصل على معامل ثبات مقداره (0,815).

ب- بعد الثقة بإدارة العمل، وحصل على معامل ثبات مقداره (0,808).

ت- بعد الثقة بالمشرفين، وحصل على معامل ثبات مقداره (0,851).

وبعد ان انتهت الباحثة من بناء مقياس الثقة التنظيمية قامت باتخاذ الاجراءات الآتية لغرض تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (300) معلمة من رياض الأطفال الحكومية والأهلية (عينة التطبيق)، و هي كالآتي:

اولا:- **وصف المقياس**: تم احتساب الدرجة الكلية للمقياس وذلك من خلال ايجاد اعلى درجة وأدنى درجة ، ممكن ان يحصل عليها المستجيب عن كل بديل يتم اختياره من كل فقرة من فقرات المقياس والبالغ عددها (34) فقرة، اذ ان اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب هي (170) وأدنى درجة هي (34) والمتوسط الفرضي (102)، كما

تضمن المقياس ثلاثة ابعاد وهي (الثقة بزملاء العمل، الثقة بإدارة العمل، الثقة بالمشرفين)، إذ تألف البعد الأول (الثقة بزملاء العمل) من (10) فقرة، وبذلك أصبحت أعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المجيب (50)، وأدنى درجة (10)، والمتوسط الفرضي البعد (30). ومن ثم تألف البعد (الثقة بإدارة العمل) من (11) فقرة، وبذلك أصبحت أعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المجيب هي (55)، وأدنى درجة هي (11)، والمتوسط الفرضي للبعد يساوي (33) درجة. وأخيرا أصبحت أعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المجيب على البعد (الثقة بالمشرفين) هي (65)، وأدنى درجة (13)، وبمتوسط فرضي قدره (39) درجة. أما بدائل المقياس فقد كانت خماسية، وهي (أوافق بشدة، أوافق، أوافق احيانا، لا أوافق، لا أوافق بشدة). كما اتخذت هذه البدائل الاوزان الخماسية (5، 4، 3، 2، 1).
ثانيا: تحديد مدة تطبيق مقياس الثقة التنظيمية: قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على عينة البحث (عينة التطبيق) من تاريخ (4 / 12 / 2019) الى تاريخ (27 / 1 / 2020).

ثالثا: استخراج مقاييس النزعة المركزية للمقياس: قامت الباحثتان باستخراج مقاييس النزعة المركزية لمقياس الثقة التنظيمية لدى معلمات الرياض الحكومية والاهلية، وكما هي موضحة في جدول (16).

جدول (16)

مقاييس النزعة المركزية لمقياس الثقة التنظيمية

الدرجات	البيانات	ت
300	حجم العينة	-1
0	عدد البيانات المفقودة	-2
105.8667	المتوسط الحسابي	-3
30.36229	الانحراف المعياري	-4
1.75297	الخطأ المعياري	-5
112.0000	الوسيط	-6
138.00	المنوال	-7
921.868	التباين	-8
-0.193	معامل الالتواء	-9
0.141	الخطأ المعياري في معامل الالتواء	-10
-0.758	معامل التفرطح	-11
0.281	الخطأ المعياري في معامل التفرطح	-12
136.00	المدى	-13
34.00	اصغر قيمة	-14
170.00	اكبر قيمة	-15
31760.00	المجموع	-16

رابعاً - الوسائل الاحصائية: (Statistical methods).

استخدمت الباحثتان اساليب الاحصاء الوصفي والتحليلي وفقاً لأسئلة الدراسة وبياناتها وقد تمت المعالجات الاحصائية للبيانات عن طريق استخدام برنامج الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

المبحث الرابع

أولاً- عرض النتائج (The view of results):

1- معرفة الثقة التنظيمية لدى معلمات الرياض الحكومية والاهلية:

تحقق هذا الهدف من خلال معالجة البيانات إحصائياً لأفراد العينة، اذ بلغ المتوسط الحسابي للعينة (105.8667) والانحراف المعياري (30.36229)، وبمتوسط فرضي (102)، وبعد إستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (T-test) تبين أن القيمة التائية المحسوبة لإجابة المعلمات كانت (2.206)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (299) والبالغة (1,960)، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي ولصالح متوسط العينة، وهذا يشير إلى أن معلمات الرياض الحكومية والاهلية يتمتعون بمستوى مرتفع من الثقة التنظيمية، والجدول (17) يوضح ذلك.

جدول (17)

قيمة الاختبار التائي لإجابة المعلمات على مقياس الثقة التنظيمية

مستوى الدلالة عند (0,05)	القيمة الجدولية التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1,960	2,206	102	30,36229	105,8667	300

2- معرفة الفروق في الثقة التنظيمية لدى معلمات الرياض الحكومية والاهلية تبعا لنوع الرياض.

بعد أن طبقت الباحثتان مقياس الثقة التنظيمية على عينة البحث البالغة (300) معلمة من الرياض الحكومية والاهلية ، قامت الباحثتان باستخراج متوسط درجات معلمات الرياض الحكومية والذي بلغ (110.4467) وبانحراف معياري قدره (29.17743)، وبمقارنته مع متوسط درجات معلمات الرياض الاهلية على المقياس نفسه بلغ (101.2867) درجة، وبانحراف معياري قدره (30.92518) وبعد استعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين نوع الرياض ، تبين لنا وجود فروق ذات دلالة احصائية ولصالح معلمات الرياض الحكومية ، اذ بلغت القيمة المحسوبة (2.639) درجة وهي اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298) ، والجدول (26) يوضح الفروق بين إجابة معلمات الرياض الحكومية والأهلية على مقياس الثقة التنظيمية .

الجدول (26)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدى معلمات الرياض الحكومية والاهلية

المعلمات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
الحكومية	150	110,4467	29,17743	298	2,639	1,960	دالة
الاهلية	150	101,2867	30,92518				

ثانيا: مناقشة النتائج (Discuss the results):

1- مناقشة الهدف الاول البحث: (معرفة الثقة التنظيمية لدى معلمات الرياض الحكومية والأهلية).

لقد جاءت نتيجة الهدف متفقة مع كل من دراسة (الحويطي، 2008)، ، ودراسة (مراد وتوبا، 2010)، ، والتي أظهرت جميعها وجود درجة مرتفعة من الثقة التنظيمية لدى المعلمات، ويمكن تفسير النتيجة الحالية على وفق نظرية الثقة التنظيمية في علم الاجتماع، الى ان سبب ارتفاع الثقة التنظيمية لدى معلمات الرياض يعود الى امتلاك المعلمات عملية التوقع أو الاعتقاد الإيجابي والذي هو ضروري لنجاح عمل المؤسسة (الروضة) على المدى الطويل، وهو ما يحقق التمكين الإداري الداخلي والذي يساعد الموظفين (المعلمات) من العمل بشكل تلقائي وحاسم لدعم أي نظام دون الحاجة إلى التوقف ومناقشة مدى صحة ومصداقية كل عمل تقوم به المؤسسة، مهما كانت قراراتها وإجراءاتها معقدة.

وتبعاً لتفسير الباحثان، فأنها ترى بأن سبب ارتفاع الثقة التنظيمية لدى معلمات الرياض يعود الى حبهم لمهنتهن أولاً، ولأسيما التعامل مع براعم لطيفة وصغيرة، فضلاً على تكوين الاعتقاد الإيجابي بأن عملهن هو من أفضل المهن التي تجلب لهن الراحة والاطمئنان النفسي.

مناقشة الهدف الثاني: (معرفة الفروق في الثقة التنظيمية لدى معلمات الرياض الحكومية والأهلية تبعاً لنوع الرياض).

ويتعلق هذا الهدف بالتحقق من نتائج البحث والتي أكدت على تغلب معلمات الرياض الحكومية في الثقة التنظيمية على معلمات الرياض الأهلية من حيث متغير نوع الروضة (حكومي - أهلي).

ويمكن تفسير نتائج البحث تبعاً لنظرية الثقة التنظيمية الى ان سبب تغلب معلمات الرياض الحكومية على معلمات الرياض الأهلية يعود الى تلك التوقعات التي يمنحها الموظفين (معلمات الرياض الحكومية) للسلوك المتوافق من قبل إدارة المؤسسة (الروضة) وأفرادها، بمعنى مدى التطابق والتشابه بين الأقوال والأفعال، وهذا من شأنه أن يرفع المصداقية بين الطرفين، مما يؤدي إلى بناء الثقة، والعكس صحيح. ويشمل هذا العنصر

أيضا مبدا النزاهة والذي من خلالها يدرك الموظفون ويكونون مؤمنين بان رؤسائهم أو زملائهم يلتزمون بمجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تعد مقبولة وإيجابية بالنسبة لهم، ويتصرفون بطريقة تتفق مع هذه القيم، وتتمثل هذه القيم بمدى تطابق أقوالهم مع أفعالهم، ومصداقيتهم، وامتلاكهم إحساسا قويا بالكفاءة.

ثالثا: الاستنتاجات (Conclusions):

وبعد التوصل الى نتائج البحث، قامت الباحثتان بعرض مجموعة من الاستنتاجات، وهي كالآتي:

- 2- تتمتع معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية بارتفاع الثقة التنظيمية لديهن.
- 3- تغلبت معلمات الرياض الحكومية في ارتفاع الثقة التنظيمية على معلمات الرياض الاهلية .

رابعا: التوصيات (Recommendations):

وبعد التوصل لنتائج البحث، قدمت الباحثتان مجموعة من التوصيات الملاءمة لبحثها، وهي كالآتي:

- 1- توصي الباحثتان وزارة التربية بالإفادة من أداة البحث من خلال تطبيقه على معلمات الرياض الحكومية والأهلية لمعرفة درجة الثقة التنظيمية لديهن.
- 2- تُوصي الباحثتان وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي بإقامة مزيد من المؤتمرات والندوات وورشات العمل المتعلقة بالثقة التنظيمية والتمكن المهني لدى معلمات رياض الأطفال.
- 3- توصي الباحثتان وزارة التربية بعمل دليل سنوي يتضمن اهم الجوانب الإدارية لمعلمات ومديرات الرياض الحكومية والأهلية، وذلك لمقارنة مدى تقدم المستوى المهني من فترة الى أخرى.

خامسا: المقترحات (Suggestions):

كما وقدمت الباحثة مجموعة من المقترحات، والتي ترى بالإمكان الباحثين من ذوي التخصص الاستفادة منها، وهي كالآتي:

- 1- اجراء دراسة مقارنة بين معلمات الرياض الحكومية والأهلية في التمكين المهني.
- 2- اجراء دراسة تهدف لمعرفة علاقة الثقة التنظيمية باليقظة العقلية لدى معلمات الرياض.

المصادر العربية :

- ❖ بارود، محمد (2002): المشكلات الإدارية والفنية لرياض الأطفال التابع للجمعية الإسلامية، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ❖ البستان، أحمد (2005): الإدارة والإشراف التربوي والنظرية والبحث والممارسة: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الكويت.
- ❖ الحويطي ، احمد بن عودة بن سليم (2018) : الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك ، المجلة التربوية ، ع 51.
- ❖ خضير، الطاف ياسين؛ وإسماعيل، إيناس مالك (2016): المناخ التنظيمي في رياض الأطفال الحكومية والأهلية (دراسة مقارنة)، مجلة كلية التربية للبنات، المجلد (27)، العدد (6)، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، بغداد، العراق، ص (1856 – 1865).
- ❖ السيد، فؤاد البهي (2006): علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، الهيئة المصرية للتأليف والنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.

- ❖ الشكرجي، أسماء طه نوري (2008): إثـر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحتراق النفسي للعاملين: دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، رسالة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ❖ الصباغ، زهير (1986): من الادارة بالتخويف الى الادارة بالثقة، مجلة الادارة العامة، المجلد الثالث، العدد (51)، كلية التربية، جامعة ام القرى، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص (7-25).
- ❖ الطجم، عبد الله عبد الغني، السواط، طلق بن عوض (2003): السلوك التنظيمي " المفاهيم؛ النظريات؛ التطبيقات"، دار الزمان للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، جدة، المملكة العربية السعودية.
- ❖ الظاهر، زكريا محمد وآخرون (1999): مبادئ القياس والتقويم في التربية، مكتب الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- ❖ عامر ، طارق عبد الرؤوف (2008): معلمة رياض الاطفال ، ط1 ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ❖ عبد العال ، احمد (2008) : ادارة وتنظيم مؤسسات رياض الاطفال ، دار كنوز المعرفة ، جدة.
- ❖ علام ، صلاح الدين (1995)): الاختبارات التشخيصية مرجعية المحك في المجالات التربوية والنفسية والتدريسية، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
- ❖ عودة ، احمد سليمان (2000)، القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط4، الاردن ، دار الامل

- ❖ العوفي، محمد بن غالب (2005): **الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ❖ كلاوي، عبد الغني (2013): **الثقة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المدرسي في المدارس الثانوية**، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمشق.
- ❖ المعشر، زياد يوسف؛ والطراونة، مجدولين عصري (2012): أثر موضوعية نظام تقييم الأداء في الثقة التنظيمية " دراسة تطبيقية على المعلمين والمعلمات في مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك في الأردن"، **المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (8)، العدد (4)**، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، ص (624 – 652).
- ❖ هيبه، زكريا محمد (2016): **الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة " دراسة ميدانية "**، **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، كلية التربية، المجلد (7)، العدد (79)**، جامعة الملك فهد، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص (409 – 438).

المصادر الأجنبية:

- ❖ Arenius , P. (2002): **Creation of firm-level social capital, its exploitation, and the process of early internationalization**, Doctoral dissertation, Helsinki University of Technology Institute of Strategy and International Business.
- ❖ Culbert, S., & McDonough, J. (1986): The politics of trust and organization empowerment. **Public Administration Quarterly**, 10(2), 171-188

- ❖ De Dreu, C. K (2001). Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams. **Journal of Organizational Behavior**, 22(3), 309-328.
- ❖ Damanpour, F (2001). The dynamics of the adoption of product and process innovations in organizations. **Journal of Management Studies**, 38(1), 4561- 4568.
- ❖ Katha, Lisa M.; Magley, Vicki J (2010) “The role of organizational trust in safety climate' influence on organizational outcomes”, **Accident Analysis and Prevention**; 42; 1488–1497
- ❖ Kidder, Deborah L. & Parks, Judi McLean (2001): Journal of Organizational Behavior, Published by: **Wiley, Vol. 22, No. 8** (Dec., 2001), pp. 939-959.
- ❖ Marshall, J. and Hales, L. (1972). **Essentials of Testing**. Reading, Mass.: Addison-Wesley Publishing Company, New York.
- ❖ Murat & Tugba (2010) : **Relationship between primary school teachers, perceived social support and organizational trust level**. Marshall, J.
- ❖ Nannaly, J. C. (1978): **Psychometric Theory**, 2ed, New York, Megraw Hill.
- ❖ Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 15(1), 73-101.

- ❖ Schlemmer , Phil & Schlemmer , Dori (2009): **Teaching Kids to Be Confident, Effective Communicators: Differentiated, Projects and Presentations for K-6 Students: Preparing Kids to Be Confident, Effective Communicators**, Free Spirit Publishing; Book with CD-ROM edition, New York.
- ❖ Stanley. G. J. & Glass. K. D. (1972): **Educational and psychological. Measurement Evaluation**, New Jersey, perentice – Hall.
- ❖ Yang, J. (2005). **The role of trust in organizations: do foci and bases matter? Doctoral dissertation**, Faculty of the **Louisiana State** University, Agricultural, and Mechanical College.