شهد العالم في الآونة الأخيرة تطورًا متسارعًا وتقدمًا معرفيًا وثورةً معلوماتية في جميع مناحي الحياة. وفي ضوء هذه التطورات المتسارعة والتغيرات المستمرة يتزايد اهتمام الدول في شتى أقطار العالم بالتعليم لدوره الحيوي المساهم في نهضة الأمم، إذ أنه يمثل حجر الأساس لتقدم المجتمعات الإنسانية، وكان لزامًا على وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية تكثيف جهودها بالعمل الجاد والتطوير المستمر لمواكبة مستجدات العصر من أجل الارتقاء بمستوى التعليم وفقًا للرؤية المستقبلية 2030 والتي اهتمت بدورها بالمؤسسات التعليمية فشملتها بالتطوير بما بتناسب مع متطلبات القرن الواحد والعشرين، لذا حظيت الإدارة التعليمية والممارسات الإدارية باهتمام كبير لتعزيز التنمية الإدارية وضمان جودة الأداء والمخرجات التعليمية كي ترتقي بالتعليم نحو مصاف الدول المتقدمة، وضرورة اعتبار الولاء التنظيمي ركيزة أساسية لبناء منظمات معاصرة تستجيب لهذه التغيرات، حيث أصبح الولاء حاجة تزداد أهميتها من حين لآخر؛ فالولاء التنظيمي يعتبر الداعم الكبير لبقاء المنظمة ونموها وتطورها في ظل التحديات التي يشهدها العصر الحالي. ويعد موضوع الولاء التنظيمي موضوع حيوي يتسم بالأصالة والتجديد ويرتبط بالكثير من المفاهيم الجديدة التي تواجهها المنظمة، ولكي تضمن أي منظمة الاستمرار في أداء أعمالها بنجاح يجب عليها ان توازن بين أهدافها من جهة وبين أهداف العاملين في المنظمة من جهة اخرى، وكون هذا التوازن سيكون سبب في اشباع حاجات الأفراد العاملين وبالتالي سيسهم في تنمية ولائهم للمنظمة مما ينعكس إيجابًا على المنظمة وتحقيق أهدافها، وكون العنصر البشري هو أهم موارد المنظمة لامتلاكه الطاقة الفكرية المتجددة والتي تضمن استمرار العمل وتطوره، لذا فإن المنظمات التي تمتلك عنصر بشري فعال وكفوء وبدرجة عالية من الولاء التنظيمي فأن ذلك سينعكس بصورة إيجابية في تحقيق الولاء التنظيمي (حسن، ولا تزال مجموعة كبيرة من المؤسسات التَّعليميّة ـ ومنها مؤسسات رياض الأطفال غير قادرة على تحقيق الولاء التنظيمي لتحفظ بقاءها وتضمن استمراريتها، وعلى الرغم من سعي هذه المؤسسات إلى ضمان تعليم جيد وشامل ومُنصف، إلا أن هذا الهدف ما زال يواجه مجموعة من التحديات التي تقف عائقًا أمام المؤسسات التَّعليميّة من تحقيق الولاء التنظيمي وتقديم خدمة تعليمية جيدة (السيد، ويُعتبر الولاء التنظيمي مدخلًا هامًا من المداخل الهامة عند الأفراد وآثاره الايجابية على فاعلية تحقيق الميزة التنافسية وتحقيق مظاهر الاستقرار والأمان وتكامل الأفراد والجماعات والحفاظ على استقرار التنظيمات ونموها خاصة إذا استطاعت المؤسسة تنمية خصائص ومحددات ثقافة تنظيمية فعالة وإيجابية تعمد من خلالها إلى ترسيخ قيم ومعايير تنظيمية توجه سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم وتمنحهم الصفة الإيجابية التي تقضي على مظاهر الاختلالات والتجاوزات التي تحدث في بيئة العمل، ومن بين العوامل المهمة التي تساعد في نجاح المنظمات وتفوقها ووصولها إلى أهدافها هو طبيعة العنصر البشري الذي تستند عليه في الوصول لذلك، باعتباره العقل المحرك للعملية التنموية في المنظمة، وحتى يقوم بدوره الفعال في هذا فإن ذلك يتوقف على درجة إيمانه بالهدف أولا وبضرورة السعي لتحقيقه، حيث تتطلب مصلحة التنظيم أفراد ذوو انتماء وولاء قوي ومستمر يبذلون من خلاله لتحقيق الهدف المشترك ويحصلون بالمقابل على ما يسد ويلبي حاجاتهم، فتنتج بذلك علاقة تبادلية تكاملية بين واجب الفرد في ولائه للمنظمة وحقه في الاعتراف به كجزء لا يتجزأ منها الطاهر والصالح ، وكشفت دراسة أبو النصر (2017) أن أيّ منظمة تسعى إلى كشب ولاء العاملين لديها لتحتل موقعا تنافسيًّا متميزاً، وسعيا منها للوصول إلى هذا الهدف؛ لا بد لها أن تكسب ولاء المجموعات الداخلية من منسوبي المنظمة، وبذلك تضمن نجاحها واستمرارها وزيادة إنتاجها. إن الولاء التنظيمي في رياض الأطفال له دورًا كبيرًا في تحسين العلاقات وتسهيل انسياب المعلومات والمعارف والأفكار والآراء والخطط التطويرية؛ ومن ثم أصبح ينظر إلى الولاء التنظيمي بوصفه عنصرًا أساسيًا ضمن إطار عمل معلمة الروضة، إذ يتعذر على المعلمات داخل الرياض العمل بفاعلية في حالة غياب الولاء التنظيمي، فاذا لم تتمكن معلمة رياض الأطفال بناء من المستوى المطلوب في الولاء التنظيمي بينها وبين الأطفال، فقد يترتب على ذلك نتائج سلبية عمليًا، لذا يؤدي ضعف الولاء التنظيمي لدى المعلمات إلى مشكلة خطيرة، وذلك لأنه يتوقف عليها نجاح عمل الروضة والتي من أهم عناصرها وكشفت دراسة الرواشدة (2007) أن الولاء التنظيمي المرتفع يحافظ على مستوى مرتفع من الروح المعنوية لدى العاملين في المنظمة كون الجميع يعمل لتحقيق أهداف تُعَدّ بالنسبة لهم في غاية الأهميَّة، بالإضافة إلى تسهيل مهمة المنظمة في اختيار عاملين جُدد ذوي مهارات عالية؛ بسبب رغبة الكثيرين بالعمل فيها لما تتمتع به من سمعة طيبة، كما أن الأفراد ذوي الولاء التَّنظيمي المرتفع يساهمون في النمو الاقتصادي لارتفاع معدلات الإنتاج لديهم، إضافةً إلى ما يحصلون عليه من ميزات وظيفية أكثر. وتُمثل التنافسية تحديًا متزايدًا في عصرنا الحاضر يتطلب من المنظمات المعاصرة مراجعة شاملة لأوضاعها التَّنظيميَّة وقدراتها الإنتاجية، بهدف بناء وتنمية قدراتها التنافسيَّة، وتأتي في المقدّمة الموارد البشرية التي تمارس الدور الأهم في تحقيق أهداف المنظمات (أكبر، ويؤكد سيد (2016) أن التنافسيَّة أصبحت أبرز سمات

Summarized by © lakhasly.com

العصر الحديث كحقيقة واقعة تُحدّد نجاح أو فشل المؤسسات التعليمية، حيث أصبح يتحتّم على هذه المؤسسات العمل الجاد المستمر لاكتساب المزايا التنافسيَّة والحفاظ عليها لتحسين قدرتها على مواجهة المنافسين؛ لذا تسعى المؤسسات التربوية في ظل البيئة شديدة التنافسيَّة إلى كسب ميزة تنافسيَّة على غيرها من المؤسسات التربوية المنافسة ولكي تستطيع مؤسسات التعليم أن تُنافس بكفاءة؛ فإنها تحتاج إلى أن تتميز بخدماتها لتحظى برضا العاملين لديها، مما يساهم في تحسين الدافعية وتعزيز الولاء لديهم؛ لتحقيق ميزة تنافسيَّة مؤسسية (البارقي، ولا تزال مجموعة كبيرة من المؤسسات التَّعليميَّة ومنها مؤسسات رياض الأطفال غير قادرة على تحقيق ميزة تنافسية تحفظ بقاءها وتضمن استمراريتها، وعلى الرغم من سعي هذه المؤسسات إلى ضمان تعليم جيّد وشامل ومُنصف، إلا أن هذا الهدف ما زال يواجه مجموعة من التحدّيات التي تقف عائقًا أمام المؤسسات التَّعليميَّة من تحقيق الميزة التنافسيَّة وتقديم خدمة تعليمية جيدة (السيد 2020). وتعتمد الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية على تقديم أفضل الخدمات التعليمية بإطار عالي من الجودة والتميز ونظم التجهيزات وبرامج التدريب وكل ذلك بأقل تكلفة حتى يتم الوصول إلى مستويات عالمية تنعكس على مستوى المخرجات التعليمية وهيئه التدريس مما يُكسب هذه المؤسسات التعليمية الميزة التنافسية سواء في سوق العمل أو في مجالات خدمة المجتمع ، كما أن توظيف الميزة التنافسية في إدارة المؤسسات التعليمية يتطلب التعرف على قدرة المتنافسين وتحليل موقفهم وبيئة العمل واختيار الاستراتيجيات والأدوات التي تمكنها من تهيئة البيئة المناسبة للتكيف مع المتغيرات الحديثة التي طرأت على المؤسسات التعليمة بشكل خاص وعلى المجتمعات بشكل عام (سليمان،

Summarized by © lakhasly.com