



الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط

اعداد

د/ آيات فاروق حسين أحمد

مدرس مادة بكلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة أسيوط

الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط

اعداد

د/ آيات فاروق حسين أحمد

مدرس مادة - كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة أسيوط

ملخص:

هدف البحث إلى التعرف على مستوى الولاء التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال كما هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة اسيوط، بلغت عينة الدراسة (١١٢) معلمة رياض اطفال، وتمثلت أدوات الدراسة في: استبانة لقياس الولاء التنظيمي، واستبانة لقياس الرضا الوظيفي، تم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون، وأظهرت النتائج: أن درجة الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة اسيوط جاءت بدرجة متوسطة، وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الولاء التنظيمي، الرضا الوظيفي، معلمات رياض الأطفال

Abstract:

The research aimed to identify the level of Organizational Commitment and the level of Job Satisfaction among kindergarten teachers as the study aimed to reveal the relationship between Organizational Commitment and job satisfaction with kindergarten teachers in Asyut Governorate. The research sample reached (112) kindergarten teacher. The research tools were a questionnaire for measuring Organizational Commitment, and a questionnaire for measuring job satisfaction. The data was analyzed using the arithmetic averages, standard deviations and the Pearson correlation coefficient. The results showed: that the degree of Organizational Commitment and job satisfaction among kindergarten teachers in Asyut Governorate came with a medium degree, there is a positive correlation relationship with statistical significance at level (0.01) between Organizational Commitment and job satisfaction.

Key words: Organizational Commitment, Job satisfaction, Kindergarten teachers.

مقدمة البحث:

يعد موضوع الولاء التنظيمي المؤشر المهم لفحص مدى انسجام العاملين ومؤسساتهم، فالعاملين ذوي الولاء والانتماء المرتفع تجاه مؤسساتهم لديهم الاستعداد لبذل مزيد من الجهد لتحقيق النجاح، ومن المسلم به أن نجاح العمل أياً كان نوعه يتطلب تحقيق درجة عالية من الرضا والارتياح في هذا العمل لا سيما في مجال التربية والتعليم، حيث توصلت معظم الدراسات أن العاملين الأكثر رضا وقناعة يحققون مستويات مرتفعة من الإنتاجية ويتوقع منهم العمل بفاعلية أكثر.

ولقد حظي موضوع الولاء التنظيمي (الالتزام باهتمام كثير من الباحثين منذ عدة سنوات، وظهر هذا الاهتمام لما للولاء التنظيمي من تأثير مهم في كثير من سلوكيات الأفراد، وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء (عبد العزيز تقي، ٢٠٠٢).

كما ان الولاء التنظيمي هو المفتاح الأساسي والمهم لتفحص مدى انسجام أفراد لتنظيم مع بعضهم. البعض من جهة، ومدى الانسجام القائم بين الأفراد ومنظماتهم من جهة أخرى؛ فالأفراد ذوو الولاء المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية أن يكرسوا مزيداً

من الجهد والتفاني في أعمالهم ويسعون بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لمنظمتهم (المخلافي، ٢٠٠١).

ويرى (Varona 1996) أن الرضا الوظيفي قد يكون مؤشراً للولاء التنظيمي، فهو يعتقد أن الشعور بارضا يمكن أن يتكون بسرعة، وبمستويات أكثر من الولاء الذي يكون أكثر استقراراً أو بقاءً لذا فإن شكل العلاقة بين هذين المفهومين غير واضحة تماماً، تنقصها الأدلة والدراسات.

وللرضا المهني لدى المعلمات في رياض الأطفال أهمية؛ لأنه يقوم على قدرة التعامل مع الأطفال وتقبل جميع الحالات المتوقعة خلال هذا التعامل وانعكاس الرضا لدى المعلمات على علاقتهن بجميع الفئات ضمن نطاق الرياض وخارجها بدأ من الطفل -أولياء الأمور- الزميلات- المجتمع المحيط النظر نحو الذات. والمعلم المتوافق مهنيًا يكون أكثر رضا عن عمله، وأكثر إنتاجية وحماساً واستغراقاً فيه، وأكثر مشاركة في النشاطات المدرسية كما أنه أكثر تفاعلاً مع رؤسائه وزملائه وتلاميذه. (عبد المطلب القريطي، ١٩٩٦).

وقد أصبح الالتزام مؤشراً مهماً في الدلالة على نجاح المنظمات، فالحماسة والإخلاص في العمل من صفات المعلم الملتزم والمتفاني، فنرى بعض المعلمين يعتززون بانتمائهم لمدارسهم ومهنتهم مهماً كانت من وجهة نظر الآخرين، ويعملون بجد ونشاط ويدأبون على تحقيق أهداف العمل، ونرى آخرين لا يترددون في التغيب أو التأخر ويكتفون بالحد الأدنى من الإنجازات المطلوبة، هذا إن لم يتركوا المدرسة ويغتنموا أية فرصة عمل أخرى تعرض عليهم، مما يؤثر سلباً في تطور غرف المصادر وأهدافها. فالالتزام التنظيمي حاجة ماسة لكل مؤسسة (ياسين، ٢٠٠٣).

وقد كشفت نتائج الدراسات أن ضعف الولاء التنظيمي يترتب عليه ارتفاع معدلات الغياب وترك العمل، وفقدان الرغبة في الإبداع وانخفاض الدافعية والتزام العمل (Meyer et al., 1995; McCaul & Hinz, 1995; Sorners, 1998).

مشكلة البحث:

إن تقدم ونجاح الدول في تحقيق أهدافها وتطلعاتها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرة مؤسسات وأجهزة تلك الدول على إنجاز المهام والأعمال الموكلة إليها على أحسن وجه، وقدرة هذه المؤسسات والأجهزة، من جانب آخر، تنووا على نوعية العاملين بها وعلى مستوى كفاءتهم والقيم

التي يتصفون بها، وكلما كان لدى العاملين ولاء لمنظماتهم ومؤسساتهم استطاعت هذه المنظمات والمؤسسات القيام بدورها وتحقيق أهدافها.

كما أن رغبة المعلمة في البقاء والاستمرار في المدرسة والولاء لها والعمل على تحقيق أهدافها، من أبرز العوامل التي تؤدي إلى نجاح المنظمة واستمرارها خاصة بالمرحلة الثانوية وأن عدم إحساس المعلمة بالولاء للمدرسة يؤدي إلى تسرب العناصر الرفيعة المستوى منها. ولكي تستطيع المعلمة أن تقوم بدورها بنجاح، لا بد أن تكون راضية عن عملها، وأن يدفعها هذا الرضا إلى بذل المزيد من الجهد والعطاء، والإخلاص والجدية في العمل، ويدفعها الرضا أن تكون أكثر انتماء وولاء لمهنتها والمؤسسة التي تنتمي إليها، وهذا تأكيد على ما أشار إليه الأحمدي (٢٠٠٤) إلى أن الاقتناع في العمل يدفع الفرد نحو الإنجاز، وبذل الجهد بجدية وولاء. فمن هنا يمكن القول إنه حتى تتجح المعلمة في عملها، لا بد أن يكون لديها ولاء نحو المؤسسة التي تعمل بها، وعندها تصبح المعلمة قدوة أمام زملائها واطفالها ومسئوليتها، بالإضافة إلى المجتمع الذي يكن له كل الاحترام والتقدير، لأنه يساهم في تطويره من خلال وظيفتها في حقل التربية والتعليم، وذلك لإسهامها الايجابي في تربية النشء وتعليمها من أبناء المجتمع الذي تنتمي إليه.

ويؤلف الرضا الوظيفي أحد عناصر بقاء الموظفين في المؤسسات لتأثيره في مستويات الأداء الوظيفي في مختلف المؤسسات الخدمية، وقليلة هي المؤسسات التي تهتم بالرضا الوظيفي بسبب انشغالها بأمر أخرى تعتقد أنها تفوق عملية الرضا الوظيفي في الأهمية ولذلك نجد الكثير من هذه المؤسسات تفشل بسرعة (Syptak, Marsland, & Ulmer, 1999).

وتتعرض المعلمات إلى عوامل مختلفة من شأنها أن تؤثر في درجة الرضا الوظيفي لديهم الذي بدوره يترتب عليه انخفاض في معنويات المعلمات وفقدان الدافعية والرغبة بالإنجاز، ومن هذه العوامل: المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، وتعقد ظروف العمل وغموضها، وعدم توافر العوامل الإدارية المساعدة من قبل إدارات المدارس، وضعف تطوير الظروف المهنية للمعلمين (اليمني، وبوقحوص، ١٩٩٦).

وبناء على ذلك، جاءت هذا البحث لنتناول موضوع الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة اسيوط، حيث أن ولاء المعلمات للمؤسسات

التي يعملن فيها من شأنه أن يكون له الأثر في تطوير وتقدم هذه المؤسسات وهذا بدوره ينعكس على المجتمع المحلي وبالتالي على تطور وتقدم الدولة بشكل عام. ومما سبق عرضه في مقدمة البحث تتحدد مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

أسئلة البحث:

- ١) ما مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط؟
- ٢) ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط؟
- ٣) ما العلاقة الارتباطية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط؟

اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى:

- ١) التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط.
- ٢) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط.
- ٣) التعرف على العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط.

أهمية البحث:

يمكن تلخيص أهمية هذا البحث على النحو الآتي:

- أهمية موضوعه الذي يتناول متغيري الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لما لهذين المتغيرين من أهمية في أداء المعلمات.
- يعتبر هذا البحث - على حد علم الباحثة - أولى الدراسات التي تناولت موضوع الولاء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط.
- التوصل إلى توصيات تفيد وزارة التربية والتعليم حول توفير الظروف والوسائل المناسبة لزيادة ولاء المعلمة للمؤسسة التي تعمل بها والعمل على تحقيق أهدافها.

مصطلحات البحث:

- الولاء التنظيمي Organizational Commitment:

يعرف سلامة (١٩٩٩، ١٢٤) الولاء التنظيمي بأنه "ارتباط الفرد بمنظمتها التي يعمل بها، والولاء لها، والمسؤولية تجاهها، والرغبة المستمرة في العمل والبقاء بها".
والولاء التنظيمي يعني مشاعر الفرد واتجاهاته نحو المؤسسة التي يعمل بها، وترتبط هذه المشاعر بقبول الفرد لأهداف المؤسسة وقيمها، واستعداده لبذل مجهود إضافي من أجل تعزيز مكانتها ورفعتها (ريجيو، ١٩٩٩، ص ٢٧٦).

أما العتيبي (١٩٩٧) فيعرفه بأنه تلك النزعة الموجودة لدى الفرد في المشاركة المستمرة في نشاطات معينة داخل المنظمة نتيجة لما استثمره الفرد داخل المنظمة ويخشى فقدانه إذا تركها.

وتعرف الباحثة الولاء التنظيمي إجرائياً في هذه البحث بأنه مجموع الدرجات التي تتحصل عليها المعلمة وفقاً لمقياس الولاء التنظيمي المستخدم في هذا البحث والذي يعبر عن قوة ارتباط المعلمة بالمؤسسة التي تعمل بها، وانتمائها لها ورغبتها في البقاء فيها والمحافظة على مصيرها والاعتزاز بالعمل فيها.

▪ الرضا الوظيفي Job satisfaction:

عرفه محمد العديلي (١٩٩٥) بأنه: الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه محتوى الوظيفة وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة.

وعرفه Jones & Sloane (2009) بأنه حالة وجدانية سارة، تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية، وعلى أساس ذلك فإن الرضا الوظيفي يعتبر مفهوماً يشمل مظاهر خاصة أو محددة، ولعل أهم هذه المظاهر هي طبيعة الوظيفة، الزملاء، الإشراف، الرتب، نظام الترقيات، نظام الاتصالات، السياسات التنظيمية.

وتعرف الباحثة الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه مجموع الدرجات التي تتحصل عليها المعلمة وفقاً لاستبانة الرضا الوظيفي المستخدم في هذا البحث والتي تعبر عن مدى ارتياح معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) عن الجوانب المختلفة لوظيفتهن، وذلك من خلال استجابتهن على فقرات استبانة الرضا الوظيفي المطبق في الدراسة.

▪ رياض الأطفال Kindergarten:

وهي مؤسسات تربوية وغير نظامية بعضها خاص، وغيرها عام أو تابع لمنظمات شعبية تهدف إلى إعداد أطفال ما قبل المدرسة بعمر من ٣ إلى ٦ سنوات لدخول مرحلة التعليم الأساسي وتزويدهم بالخبرات الاجتماعية والعقلية والانفعالية المترافقة مع المستوى الإنمائي لديهم.

▪ معلمة رياض الأطفال (kindergarten teacher):

هي التي تقوم بتدريس الطفل في مرحلة الروضة وتسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية للمناهج مراعية الخصائص العمرية لتلك المرحلة.

دراسات سابقة:

كشفت دراسة (Mayer & Chorman, 1992) وجود علاقة إيجابية دالة بين الولاء التنظيمي ومدّة الخدمة؛ بينما توجد علاقة سلبية دالة بين الولاء التنظيمي والمستوى التعليمي، في حين لا توجد علاقة بين الولاء التنظيمي والجنس.

وهدفت دراسة قام (Somech & Bogler, 2002) الى التعرف على العلاقة بين الولاء التنظيمي للمعلمين والمشاركة في اتخاذ القرار على عينة بلغت (٩٨٣) معلما من (٢٥) مدرسة أساسية و (٢٧) مدرسة ثانوية في تركيا، | وأظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط إيجابي دال إحصائيا بين الولاء التنظيمي والمجال الإداري والحضاري المنظم في التعامل مع التلاميذ والزملاء في المدرسة، وأظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي دال إحصائيا بين الولاء التنظيمي والمجال الإداري عند أفراد عينة الدراسة، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار عند أفراد عينة الدراسة تعزى للجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

وأجرى ياسين (٢٠٠٣) دراسة هدفت إلى معرفة درجة الالتزام التنظيمي والمهني لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظتي رام الله والبييرة، تكونت عينة الدراسة من (٣٦٢) معلماً ومعلمة، وزعت عليهم استبانة مؤلفة من (٥٠) فقرة أشارت النتائج إلى أن درجة الانتماء المؤسسي عند المعلمين نحو المدرسة والمهنة مرتفعة، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الانتماء المؤسسي تعزى لمتغير الخبرة، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الانتماء المؤسسي لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

وهدفت دراسة غنام (٢٠٠٥) الى تعرف السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، تكونت عينة الدراسة من (١٨٣) معلمة، واستخدمت الباحثة مقياس جوردن للشخصية اشتمل على (٣٩) فقرة، ومقياس الانتماء المؤسسي والمهني اشتمل على (٢٨) فقرة أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الانتماء المؤسسي والمهني لدى المدرسات كبيرة جداً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الانتماء المؤسسي والمهني تعزى إلى مكان العمل والمؤهل العلمي ومكان السكن وسنوات الخبرة ومعدل الدخل.

وهدفت دراسة غنيم (٢٠٠٧) الى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية وأثر الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة والعمر على العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية. وقد تحدد مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، وتم اختيار عينة منهم بلغ حجمها (١٤٤) من أعضاء هيئة التدريس. ولإتمام الدراسة أعدت استبانة مكونة من ثلاثة أقسام: القسم الأول: معلومات شخصية عن أعضاء هيئة تدريس، والقسم الثاني: مقياس الولاء التنظيمي المكون من (١٨) فقرة، أما القسم الثالث: فمقياس الرضا الوظيفي المكون من (٥٣) فقرة موزعة على ستة محاور. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية مرتفع، وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى الرتبة الأكاديمية والكلية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، وكذلك عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي تعزى إلى متغيرات الجامعة والخبرة والعمر ومعدل الدخل.

وتناولت دراسة الحلو (٢٠٠٩) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين، إضافة إلى استقصاء أثر متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، والتفاعل بينهما لدى المعلمين. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٩٦) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم عشوائياً من معلمي المدارس الثانوية، وطبق عليها استبانة لقياس مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء

التنظيمي، والتي تكونت من (٧٠) فقرة، منها (٤٢) فقرة لقياس مستوى الجدية في العمل التربوي، موزعة على مجالات الدراسة، إضافة إلى (٢٨) فقرة لقياس مستوى الولاء التنظيمي. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الجدية العام في العمل التربوي عند أفراد العينة كان متوسطاً، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٦٨.٦٪)، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات الجدية في العمل التربوي، حيث كان أعلى مجال الالتزام والمشاركة (٧٠.٤٪). وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، والتفاعل بينهما في مجال الالتزام والمشاركة، ولصالح المعلمات ذوات سنوات الخبرة الطويلة؛ ومتغير النوع الاجتماعي والتفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في مجال السيطرة والتحكم، ولصالح المعلمين من أصحاب سنوات الخبرة الطويلة؛ ومتغير سنوات الخبرة والتفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في الدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي، ولصالح المعلمين من أصحاب سنوات الخبرة الطويلة؛ ومتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في الدرجة الكلية للولاء التنظيمي، ولصالح المعلمات من ذوات سنوات الخبرة الطويلة. وبناء على نتائج الدراسة، أوصى الباحث بعدة توصيات من أهمها، تعزيز مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى المعلمين والمعلمات، والعمل على الحفاظ عليها وتمييزها باستمرار.

وفي دراسة قام بها العمري (٢٠١١) هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس لتمكين المعلمين وعلاقته بولاء المعلمين التنظيمي من وجهة نظر معلمي مدارس محافظة العاصمة. ومن خلال توزيع استبانتي تمكين المعلمين والولاء التنظيمي على عينة مكونة من (١٤٥٠) معلماً ومعلمة في مدارس محافظة العاصمة (عمان)، أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مديري المدارس لتمكين المعلمين كانت مرتفعة بلغت (٣.٩٢)، أما الولاء التنظيمي فبلغت (٣.٦٩)، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين درجة ممارسة مديري المدارس لتمكين المعلمين وولاء المعلمين التنظيمي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٦٦). وفي ضوء ذلك تم وضع عدة توصيات لتعزيز ممارسة تمكين المعلمين مع التركيز على التواصل المباشر مع المعلمين بعيداً عن البيروقراطية، وتوفير البيئة الداعمة التي تشجع المعلمين على اختبار وتطبيق أفكارهم في المدرسة، وتعزيز المعلمين وإشعارهم

بكفاءتهم ونجاحهم وتقديرهم، وإقامة برامج تدريبية مهنية للمعلمين حديثي التخرج، وإنشاء مواقع للتنمية المهنية المباشرة عبر الإنترنت للمعلمين بعامه.

وهدفت دراسة صوالحة وجبارة (٢٠١٢) الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي صعوبات التعلم في غرف المصادر في الأردن، التعرف على مستوى الولاء التنظيمي لمعلمي صعوبات التعلم في غرف المصادر في الأردن، وكذلك التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لمعلمي صعوبات التعلم في غرف المصادر في الأردن، بلغ عدد افراد العينة (٣٢) معلما ومعلمة، وتوصلت الدراسة الى وجود مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي ومستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى افراد العينة، كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة عند مستوى (٠.٠٥) بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.

اما دراسة الغامدي (٢٠١٣) فقد هدفت الى التعرف على درجة الولاء التنظيمي لمعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية، والتعرف على درجة وجود فروق دالة إحصائياً بين الولاء التنظيمي لمعلمات المرحلة الثانوية والمتغيرات التالية (المؤهل، العمر، الحالة الاجتماعية، الخبرة في التدريس، سنوات الخدمة في المدرسة الحالية، التخصص، وتكونت عينة الدراسة من (٥٢٦) معلمة، وتوصلت الدراسة الى وجود على درجة مرتفعة من الولاء التنظيمي لمعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية، كما توصلت الدراسة الى وجود فروق دالة إحصائياً بين الولاء التنظيمي لمعلمات المرحلة الثانوية والمتغيرات التالية (المؤهل، العمر، الحالة الاجتماعية، الخبرة في التدريس، سنوات الخدمة في المدرسة الحالية، التخصص).

وتناولت دراسة مختار (٢٠١٩) التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة من ناحية، وتبين الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وسنوات الخبرة، من ناحية أخرى. تكونت عينة الدراسة (٢٨٥) معلم ومعلمة من محافظتي القليوبية والمنوفية، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من إعداد الباحث، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وقد أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة. ووجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور ودرجات الإناث من عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي، وذلك لصالح الذكور. وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي الذكور والإناث من عينة الدراسة على مقياس الالتزام التنظيمي، وذلك لصالح الذكور.

وعدم وجود فروق دالة احصائياً لدى عينة الدراسة على مقياسي الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي للوقوف على درجة الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مؤسسات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط.

مجتمع وعينة البحث:

يشتمل مجتمع البحث على جميع معلمات رياض الأطفال في مؤسسات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط، وتكونت عينة البحث من (١١٢) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمؤسسات رياض الأطفال.

أداتي البحث:

أولاً-استبانة الولاء التنظيمي:

قامت الباحثة بتطوير أداة لقياس مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال وذلك وفق الخطوات التالية:

- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغير الولاء التنظيمي وبخاصة دراسة كل من: ياسين (٢٠٠٣)، وسلامة (٢٠٠٤)، وغنام (٢٠٠٥)، وعلاونه (٢٠٠٦) و خليل (٢٠٠٧)، والاستفادة منها في تصميم الاستبانة.
- كتابة فقرات الاستبانة حيث اشتملت الاستبانة، في صورتها الأولية، على (١٦) فقرة لقياس الولاء التنظيمي، وقد أعطي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج للبدائل: (غير موافق تماماً، غير موافق، إلى حد ما، موافق، موافق تماماً)، التي تمثل رقمياً على الترتيب (١، ٢، ٣، ٤، ٥)، وفق سلم ليكرت الخماسي.
- عرضت الباحثة الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة، بناء على مقترحاتهم وملاحظاتهم، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

- تطبيق الاستبانة على عينة قوامها (٤٠) معلمة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية للتأكد من صدق الاستبانة وثباتها.
- تم قياس صدق الاستبانة وثباتها، وتأكدت الباحثة من صدقها عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين عددهم (١٣) محكم، وذلك للحكم على صلاحية عباراتها للغرض الذي وضعت لأجله، وانتمائها لمحاور الاستبانة، ومناسبة صياغة العبارات، ويطلق على هذا النوع من الصدق، صدق المحتوى أو الصدق المنطقي، وكانت جميع الفقرات ذات معامل اتفاق مقبول (أكبر من ٨٥٪) مما يدل على تحقق الصدق المنطقي لاستبانة الولاء التنظيمي.
- ولمعرفة الصدق الداخلي: قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة، وكذلك معامل الارتباط بينها وبين الدرجة الكلية للاستبانة، ويوضح الجدول (١) تلك النتائج:

جدول (١)

الاتساق الداخلي لاستبانة الولاء التنظيمي

الفقرة	الارتباط بالاستبانة	الفقرة	الارتباط بالاستبانة	الفقرة	الارتباط بالاستبانة	الفقرة	الارتباط بالاستبانة
١	**٠,٦٢٩	٥	**٠,٥٦٩	٩	**٠,٦٥٠	١٣	**٠,٥٤٥
٢	**٠,٥٢٦	٦	**٠,٥٢٩	١٠	**٠,٤٢٤	١٤	**٠,٤٠٩
٣	**٠,٦٣٧	٧	**٠,٦٣٤	١١	**٠,٤٠٨	١٥	**٠,٤٢٦
٤	**٠,٦٣٢	٨	**٠,٤٢٦	١٢	**٠,٥٥٨	١٦	**٠,٥٥٠

**دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠١)

من خلال الجدول (١) يتضح أن الاستبانة تتمتع بصدق داخلي معقول؛ فقد تراوحت معاملات الارتباط بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية عليها بين (٠.٤٠٥ الى ٠.٦٥٠) وهي معاملات دالة عند مستوى ٠.١ للطرفين؛ مما يشير إلى تمتع الاستبانة بصدق داخلي معقول ومقبول.

ولمعرفة ثبات الاستبانة تم استخدام معامل الفا كرونباخ Cronbach's alpha، ومعادلة سبيرمان-براون Spearman-Brown Coefficient للتجزئة النصفية حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قدرها (٤٠) معلمة وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل الفا كرونباخ فبلغت قيمته (٠.٧٦٢)، وبلغت قيمة معامل الثبات باستخدام معادلة سبيرمان-براون (٠.٧٨٤) وهي قيمة أكبر من (٠.٧) مما يدل على ثبات استبانة الولاء التنظيمي.

ثانياً- استبانة الرضا الوظيفي:

خطوات تصميم الاستبانة:

- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بالرضا الوظيفي والاستفادة منها في تصميم الاستبانة. وقد كان الإطار النظري المتمثل في محددات الرضا الوظيفي أحد أهم الركائز التي ساعدت في بناء الاستبانة، حتى يكون هناك ارتباط بين الجزء النظري والميداني.
- تحديد المحاور والمجالات التي شملتها الاستبانة.
- تحديد العبارات التابعة لكل مجال، وقد أعطي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج للبدائل: (غير موافق تماماً، غير موافق، إلى حد ما، موافق، موافق تماماً)، التي تمثل رقمياً على الترتيب (١، ٢، ٣، ٤، ٥)، وفق سلم ليكرت الخماسي.
- تصميم الاستبانة بصورتها الأولية.
- عرضت الباحثة الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة، بناء على مقترحاتهم وملاحظاتهم، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.
- تطبيق الاستبانة على عينة قوامها (٤٠) معلمة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية للتأكد من صدق الاستبانة وثباتها.
- تم قياس صدق الاستبانة وثباتها، وتأكدت الباحثة من صدقها من خلال اتفاق المحكمين على صلاحية عباراتها للغرض الذي وضعت لأجله، وانتمائها لمحاور الاستبانة، ومناسبة صياغة العبارات، ويطلق على هذا النوع من الصدق، صدق المحتوى أو الصدق المنطقي.
- ولمعرفة الصدق الداخلي: قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة، وكذلك معامل الارتباط بينها وبين الدرجة الكلية للاستبانة، ويوضح الجدول (٢) تلك النتائج:

جدول (٢)

الاتساق الداخلي لاستبانة الولاء التنظيمي

ظروف العمل وطبيعته		العلاقات الانسانية		الحوافز		العلاقة بإدارة الروضة	
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط

بالاستبانة		بالاستبانة		بالاستبانة		بالاستبانة	
**٠,٤٥٨	١٤	*٠,٤٠٠	٩	**٠,٦١٤	٥	**٠,٤٨٠	١
**٠,٤٦٣	١٥	**٠,٤٤٩	١٠	*٠,٤٠١	٦	**٠,٤٣٩	٢
*٠,٣٧٣	١٦	**٠,٦٤٠	١١	**٠,٤٥٣	٧	**٠,٦٢٢	٣
**٠,٥٣١	١٧	**٠,٥٠٦	١٢	**٠,٤٦٦	٨	**٠,٤٧١	٤
**٠,٤٩٥	١٨	**٠,٥٧٤	١٣	ارتباط المحور بالدرجة الكلية للاستبانة = **٠,٥٠٢		ارتباط المحور بالدرجة الكلية للاستبانة = **٠,٤١١	
ارتباط المحور بالدرجة الكلية للاستبانة = **٠,٤٨٨		ارتباط المحور بالدرجة الكلية للاستبانة = **٠,٤٦٣					

*دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠٥) **دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠١)

من خلال الجدول (٢) يتضح أن الاستبانة تتمتع بصدق داخلي معقول؛ فقد تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات ومحاور الاستبانة ما بين (٠.٣٧٣ الى ٠.٦٤٠) وهي معاملات دالة عند مستوى للطرفين، كما تراوحت معاملات ارتباط محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ما بين (٠.٤١١ الى ٠.٥٠٢) وهي معاملات دالة عند مستوى للطرفين؛ مما يشير إلى تمتع الاستبانة بصدق اتساق داخلي معقول ومقبول.

ولمعرفة ثبات الاستبانة تم استخدام معامل الفا كرونباخ Cronbach's alpha، ومعادلة سبيرمان-براون Spearman-Brown Coefficient للتجزئة النصفية حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قدرها (٤٠) معلمة وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل الفا كرونباخ ومعادلة سبيرمان براون كما هو موضح بالجدول (٣) التالي:

جدول (٣)

معاملات الثبات لاستبانة الرضا الوظيفي

م	المحاور	معامل الثبات	
		الفا كرونباخ	سبيرمان-براون
١	ظروف العمل وطبيعته	٠,٨١٧	٠,٨٣٦
٢	العلاقات الانسانية	٠,٧٨٧	٠,٨٠٦
٣	الحوافز	٠,٧٣٧	٠,٧٩٣
٤	العلاقة بإدارة الروضة	٠,٧٦٢	٠,٨٠٧
	الدرجة الكلية للاستبانة	٠,٨٤١	٠,٨٥٢

ويتضح من الجدول (٣) ان قيم معاملات الثبات المحسوبة باستخدام معامل الفا كرونباخ ومعادلة سبيرمان براون كانت جميعها أكبر من (٠.٧) مما يدل على ثبات استبانة الرضا الوظيفي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل بيانات البحث:

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- ١) معامل الثبات ألفا كرو نباخ لحساب ثبات الاستبانة.
- ٢) معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس.
- ٣) المتوسطات والانحرافات المعيارية، والتكرارات والنسبة المئوية لوصف العينة، وتحديد استجابات افراد العينة على اداتي الدراسة.

نتائج البحث:

اولاً-نتائج الإجابة عن السؤال الأول:

ينص السؤال الأول على " ما مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال

بمحافظة أسيوط؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لاستجابات المعلمات عينة الدراسة على استبانة الولاء التنظيمي كما هو موضح بالجدول (٤)

التالي:

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات عينة الدراسة على استبانة الولاء التنظيمي

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
١	في أحوال كثيرة أجد أنه من الصعب أن أوافق على سياسات المؤسسة في الأمور المتعلقة بموظفيها	٢,٧٥	١,٤٣	٣	متوسط
٢	أشعر بنفاوت كبير بين أهداف قاعة النشاط التي أعمل فيها وأهدافي الخاصة	٢,٨٢	١,٤٣	١	متوسط
٣	إذا تلقيت عرضاً للعمل براتب أفضل من راتبي الحالي أفضل ترك عملي والذهاب إلى العمل الجديد	٢,٥٨	١,٢٩	١٠	منخفض
٤	تهمني سمعة المؤسسة التي أعمل فيها ومدى تحقق قاعة الأنشطة لأهدافها	٢,٦٣	١,٤٠	٩	متوسط
٥	أشعر بالانتماء لمهنتي	٢,٧١	١,٣٥	٤	متوسط
٦	بالنسبة لي هذه المؤسسة هي الأفضل لدى بين المدارس التي من الممكن أن أعمل لديها.	٢,٦٣	١,٥٤	٩	متوسط
٧	يهمني جداً نجاح المؤسسة التي أعمل فيها	٢,٤٤	١,٤٧	١٤	منخفض
٨	أي تغير في مهامي الوظيفية في المؤسسة التي أعمل فيها سيدفعني للتفكير بترك العمل فيها	٢,٦٧	١,٥٧	٦	متوسط
٩	أتحدث عن المؤسسة أمام صديقاتي بأنها مدرسة عظيمة تستحق أن يعمل المرء فيها.	٢,٥٤	١,٢٩	١١	منخفض
١٠	تعد قاعة الأنشطة من أفضل الأماكن التي يمكن أن أعمل فيها	٢,٦٤	١,٣٩	٨	متوسط

١١	أفتخر بأن أخبر الآخرين بأنني عضو في هذه المؤسسة	٢,٦٣	١,٣٠	٩	متوسط
١٢	أنا مستعدة بأن أقدم مجهوداً أكبر من المطلوب لإنجاح عمل المؤسسة	٢,٦٥	١,٣٥	٧	متوسط
١٣	هذه المؤسسة تجعلني أقدم أفضل ما عندي من حيث أدائي للعمل	٢,٨٠	١,٥٥	٢	متوسط
١٤	أحافظ على ممتلكات قاعة النشاط التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الشخصية	٢,٤٥	١,٣٤	١٣	منخفض
١٥	أشعر بالقليل من الولاء لهذه المؤسسة.	٢,٧٠	١,٣٧	٥	متوسط
١٦	لدى استعداد لبذل مجهود أكبر من المطلوب لأنجح عملي في قاعة النشاط	٢,٥٢	١,٣٤	١٢	منخفض
	الاستبانة ككل	٢,٦٤	١,٦٩		متوسط

ويتضح من الجدول السابق ان مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة كان متوسطاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٤) بانحراف معياري قدره (١.٦٩) وجاءت فقرات استبانة الولاء التنظيمي كما يلي:

جاءت العبارة (٢) والتي نصها (أشعر بتفاوت كبير بين أهداف قاعة النشاط التي أعمل فيها) في الترتيب (الاول) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٨٢) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (١٣) والتي نصها (هذه المؤسسة تجعلني أقدم أفضل ما عندي من حيث أدائي للعمل) في الترتيب (الثاني) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٨٠) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (١) والتي نصها (في أحوال كثيرة أجد أنه من الصعب أن أوافق على سياسات المؤسسة في الأمور المتعلقة بموظفيها) في الترتيب (الثالث) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٧٥) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (٥) والتي نصها (أشعر بالانتماء لمهنتي) في الترتيب (الرابع) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٧١) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (١٥) والتي نصها (أشعر بالقليل من الولاء لهذه المؤسسة) في الترتيب (الخامس) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٧٠) وبمستوى متوسط.

جاءت العبارة (٨) والتي نصها (أي تغير في مهامي الوظيفية في المؤسسة التي أعمل فيها) في الترتيب (السادس) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٧) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (١٢) والتي نصها (أنا مستعدة بأن أقدم مجهوداً أكبر من المطلوب لإنجاح عمل) في الترتيب (السابع) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٥) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (١٠) والتي نصها (تعد قاعة الأنشطة من أفضل الأماكن التي يمكن أن أعمل فيها) في الترتيب (الثامن) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٤) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (٦) والتي نصها (بالنسبة لي هذه المؤسسة هي الأفضل لدى بين المدارس التي من الممكن أن أعمل لديها) في الترتيب (التاسع) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٣) وبمستوى متوسط.

جاءت العبارة (٤) والتي نصها (تهمني سمعة المؤسسة التي أعمل فيها ومدى تحقق قاعة الأنشطة) في الترتيب (التاسع) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٣) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (١١) والتي نصها (أفتخر بأن أخبر الآخرين بأنني عضو في هذه المؤسسة) في الترتيب (التاسع) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٣) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (٣) والتي نصها (إذا تلقيت عرضاً للعمل براتب أفضل من راتبي الحالي أفضل ترك) في الترتيب (العاشر) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٥٨) وبمستوى منخفض، جاءت العبارة (٩) والتي نصها (أتحدث عن المؤسسة أمام صديقاتي بأنها مدرسة عظيمة تستحق أن يعمل المرء فيها). في الترتيب (الحادي عشر) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٥٤) وبمستوى منخفض، جاءت العبارة (١٦) والتي نصها (لدى استعداد لبذل مجهود أكبر من المطلوب لأنجح عملي في قاعة) في الترتيب (الثاني عشر) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٥٢) وبمستوى منخفض، جاءت العبارة (١٤) والتي نصها (أحافظ على ممتلكات قاعة النشاط التي أعمل فيها كمحافظة على) في الترتيب (الثالث عشر) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٤٥) وبمستوى منخفض، جاءت العبارة (٧) والتي نصها (يهمني جداً نجاح المؤسسة التي أعمل فيها) في الترتيب (الرابع عشر) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٤٤) وبمستوى منخفض.

ثانياً-نتائج الإجابة عن السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على " ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات عينة الدراسة على استبانة الرضا الوظيفي كما هو موضح بالجدول (٥) التالي:

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات عينة الدراسة على استبانة الرضا الوظيفي

الإبعاد	م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
ظروف العمل	١	القيام بعمل يحقق لي الشعور بالإنجاز.	٢,٧٠	١,٤٩	٢	متوسط
	٢	أشعر بالاستقلالية في العمل.	٢,٥٤	١,٣١	٤	منخفض
	٣	أشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل.	٢,٦٢	١,١٣	٣	متوسط

متوسط	١	١,٤٠	٢,٧١	٤	عدد الاطفال في المسابقات التي أدرسها مناسب
متوسط		١,٥١	٢,٦٤		الدرجة الكلية لبعء ظروف العمل وطبيعته
متوسط	١	١,٣٩	٢,٦٦	٥	يحرص الزملاء على تبادل المعلومات ومصادر المعرفة فيما بينهم.
متوسط	٢	١,٤٠	٢,٦٤	٦	يتعاون الزملاء في العمل بالمسؤوليات الموكلة إليهم.
متوسط	١	١,٣٩	٢,٦٦	٧	يتبادل الزملاء مشاعر الود والاحترام.
متوسط	٣	١,٣٩	٢,٦٣	٨	يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم.
متوسط		١,٤٨	٢,٦٥		الدرجة الكلية لبعء العلاقات الانسانية
متوسط	٣	١,٣٦	٢,٦٥	٩	أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت وحوافز.
متوسط	١	١,٢٧	٢,٦٩	١٠	أشعر أن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوافرة.
متوسط	٢	١,٤٩	٢,٦٦	١١	توجد عدالة في الحصول على ترقية.
متوسط	٤	١,٠٦	٢,٦١	١٢	فرصة الترقية متاحة في عملي او متوافرة.
منخفض	٥	١,٢٧	٢,٥٧	١٣	تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة.
متوسط		١,٤٢	٢,٦٣		الدرجة الكلية لبعء الحوافز
متوسط	٣	١,١٨	٢,٦١	١٤	تتسم علاقتي برؤسائي بالتقدير والاحترام.
منخفض	٥	١,٢٩	٢,٤٧	١٥	أشعر بعدالة الرؤساء في العمل.
منخفض	٤	١,٢٥	٢,٥٧	١٦	يتفهم الرؤساء الظروف الفردية لأعضاء الهيئة التدريسية.
متوسط	١	١,٥٦	٢,٧٠	١٧	يتقدم رئيسي المباشر لمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني.
متوسط	٢	١,٦٨	٢,٦٤	١٨	تلاقي شكاوى أعضاء الهيئة التدريسية الاهتمام اللازم من قبل الإدارة.
متوسط		١,٦١	٢,٦٠		الدرجة الكلية لبعء العلاقة بإدارة الروضة
متوسط		١,٥٨	٢,٦٣		الدرجة الكلية لاستبانة الرضا الوظيفي

ويتضح من الجدول السابق ان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة كان متوسطاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٣) بانحراف معياري قدره (١.٥٨) وجاءت فقرات استبانة الرضا الوظيفي كما يلي:

اولاً- بالنسبة لبعء ظروف العمل وطبيعته:

جاء مستوى بعد ظروف العمل وطبيعته لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٤) بانحراف معياري قدره (١.٥١) وجاءت فقرات بعد ظروف العمل وطبيعته كما يلي:

جاءت العبارة (٤) والتي نصها (عدد الاطفال في المواد التي أدرسها مناسب) في الترتيب (الاول) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٧١) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (١) والتي نصها (القيام بعلمي يحقق لي الشعور بالإنجاز) في الترتيب (الثاني) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٧٠) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (٣) والتي نصها (أشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل) في الترتيب (الثالث) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٢) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (٢) والتي نصها (أشعر بالاستقلالية في العمل) في الترتيب (الرابع) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٤٩) وبمستوى منخفض.

ثانياً- بالنسبة لبعء العلاقات الانسانية:

جاء مستوى بعء العلاقات الانسانية لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٥) بانحراف معياري قدره (١.٤٨) وجاءت فقرات بعء العلاقات الانسانية كما يلي:

جاءت العبارة (٥) والتي نصها (يحرص الزملاء على تبادل المعلومات ومصادر المعرفة فيما بينهم) في الترتيب (الاول) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٦) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (٧) والتي نصها (يتبادل الزملاء مشاعر الود والاحترام). في الترتيب (الاول) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٦) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (٦) والتي نصها (يتعاون الزملاء في العمل بالمسؤوليات الموكلة إليهم). في الترتيب (الثاني) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٤) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (٨) والتي نصها (يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم). في الترتيب (الثالث) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٤) وبمستوى متوسط.

ثالثاً- بالنسبة لبعء الحوافز:

جاء مستوى بعء الحوافز لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٣) بانحراف معياري قدره (١.٤٢) وجاءت فقرات بعء الحوافز كما يلي: جاءت العبارة (١٠) والتي نصها (أشعر أن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوافرة). في الترتيب (الاول) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٩) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (١١) والتي نصها (توجد عدالة في الحصول على ترقية). في الترتيب (الثاني) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٦) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (٩) والتي نصها (أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت وحوافز). في الترتيب (الثالث) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٥) وبمستوى متوسط،

جاءت العبارة (١٢) والتي نصها (فرصة الترقية متاحة في عملي او متوافرة.) في الترتيب (الرابع) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦١) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (١٣) والتي نصها (تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة.) في الترتيب (الخامس) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٥٧) وبمستوى منخفض.

رابعاً-بالنسبة لبعء العلاقة بإدارة الروضة:

جاء مستوى بعء العلاقة بإدارة الروضة لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٠) بانحراف معياري قدره (١.٦١) وجاءت فقرات بعء العلاقة بإدارة الروضة كما يلي:

جاءت العبارة (١٧) والتي نصها (يتقدم رئيسي المباشر لمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني.) في الترتيب (الاول) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٧٠) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (١٨) والتي نصها (تلاقي شكاوى أعضاء الهيئة التدريسية الاهتمام اللازم من قبل الإدارة) في الترتيب (الثاني) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦٤) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (١٤) والتي نصها (تتسم علاقتي برؤسائي بالتقدير والاحترام) في الترتيب (الثالث) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٦١) وبمستوى متوسط، جاءت العبارة (١٦) والتي نصها (يتفهم الرؤساء الظروف الفردية لأعضاء الهيئة التدريسية) في الترتيب (الرابع) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٥٧) وبمستوى منخفض، جاءت العبارة (١٥) والتي نصها (أشعر بعدالة الرؤساء في العمل) في الترتيب (الخامس) وبمتوسط حسابي قدره (٢.٤٧) وبمستوى منخفض.

ثالثاً-نتائج الإجابة عن السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث على انه " هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسبوط؟.

وللإجابة عن هذا السؤال تم تطبيق استبانة الولاء التنظيمي واستبانة الرضا الوظيفي على معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات المعلمات على استبانة الولاء التنظيمي ودرجاتهن على استبانة الرضا الوظيفي كما هو موضح بالجدول (٦) التالي:

جدول (٦)

قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات المعلمات على استبانة الولاء التنظيمي ودرجاتهن على استبانة

الرضا الوظيفي

معامل الارتباط بالولاء التنظيمي			المحاور	الاستبانة
الدالة الإحصائية	اتجاه الارتباط	الفا كرونباخ		
٠,٠١	إيجابي	٠,٢٩٣	ظروف العمل وطبيعته	استبانة الرضا الوظيفي
٠,٠١	إيجابي	٠,٣٣١	العلاقات الانسانية	
٠,٠١	إيجابي	٠,٣٢٧	الحوافز	
٠,٠١	إيجابي	٠,٢٨٨	العلاقة بإدارة الروضة	
٠,٠١	إيجابي	٠,٣١٨	الدرجة الكلية للاستبانة	

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠١) بين درجات المعلمات على استبانة الولاء التنظيمي ودرجاتهن على استبانة الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٣١٨) وهي قيمة دالة احصائيا عن مستوى (٠.٠١).

كما يلاحظ من الجدول (٦) ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠١) بين درجات المعلمات على استبانة الولاء التنظيمي ودرجاتهن على محو (ظروف العمل وطبيعته) لاستبانة الرضا الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٢٩٣) وهي قيمة دالة احصائيا عن مستوى (٠.٠١).

وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠١) بين درجات المعلمات على استبانة الولاء التنظيمي ودرجاتهن على محو (العلاقات الانسانية) لاستبانة الرضا الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٣٣١) وهي قيمة دالة احصائيا عن مستوى (٠.٠١).

وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠١) بين درجات المعلمات على استبانة الولاء التنظيمي ودرجاتهن على محو (الحوافز) لاستبانة الرضا الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٣٢٧) وهي قيمة دالة احصائيا عن مستوى (٠.٠١).

وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠١) بين درجات المعلمات على استبانة الولاء التنظيمي ودرجاتهن على محو (العلاقة بإدارة الروضة) لاستبانة الرضا الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٢٨٨) وهي قيمة دالة احصائيا عن مستوى (٠.٠١).

مناقشة نتائج البحث:

توصلت البحث الحالي الى عدد من النتائج أهمها: حقق افراد عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال مستوى متوسط من الولاء التنظيمي، حيث ان المتوسط الحسابي لدرجات المعلمات على استبانة الولاء التنظيمي بلغ (٢.٦٤) وبانحراف معياري قدره (١.٦٩) وتتفق هذه النتيجة مع توصلت اليه بعض الدراسات مثل دراسة الحلو (٢٠٠٩)، واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة الغامدي (٢٠١٣)، وغنيم (٢٠٠٧)، وياسين (٢٠٠٣) والتي توصلت الى وجود مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي.

كما حقق افراد عينة البحث من معلمات رياض الأطفال مستوى متوسط من الرضا الوظيفي، حيث ان المتوسط الحسابي لدرجات المعلمات على استبانة الرضا الوظيفي بلغ (٢.٦٤) وبانحراف معياري قدره (١.٦٩) وتتفق هذه النتيجة مع توصلت اليه بعض الدراسات مثل دراسة صوالحة وجبارة (٢٠١٢) والتي توصلت الى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات صعوبات التعلم في غرف المصادر في الأردن.

أيضا فقد توصل البحث الى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠١) بين درجات المعلمات على استبانة الولاء التنظيمي ودرجاتهن على استبانة الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٣١٨)، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت اليه دراسة صوالحة وجبارة (٢٠١٢) والتي توصلت الى وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي ومعلمات صعوبات التعلم في غرف المصادر في الأردن دراسة مختار (٢٠١٩) والتي اشارت الى وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة.

توصيات ومقترحات البحث:

في ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي سواء من خلال إطارها النظري أو الميداني من تحليلات ونتائج، فإن البحث الحالي يقدم فيما يلي بعض الإجراءات المقترحة لتحسين مستوى الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط

- ١) تعزيز ثقافة الولاء للمدرسة والانتماء للعمل والتي بدورها تزيد من إيمان المعلمات بمؤسسة رياض الأطفال.
- ٢) تبني مبدأ العدالة في التوزيع للعمل والحوافز والمبني على الكفاءة والإنجاز الفعال لمهام العمل.

- ٣) تعزيز مفهوم الولاء التنظيمي من قبل وزارة التربية والتعليم ورفع مستواه عن طريق الندوات وورش العمل بحيث يكون محورها تعزيز الممارسات الإيجابية للمعلمين بما يخدم أهداف المدرسة وخططها.
- ٤) تشجيع التنافس البناء بين المعلمين، مما يؤدي لرفع كفاءتهم.
- ٥) تشجيع المعلمين على إبداء آرائهم في حل المشكلات.
- ٦) غرس روح العمل الجماعي، وتنمية روح الإخلاص والالتزام والتفاني في العمل.
- ٧) تشجيع إدارة المدرسة للمبادرات التي تؤدي إلى تحسين العمل.
- ٨) الحرص على تنمية العلاقات الإنسانية بين إدارة المدرسة والمعلمين.
- ٩) الحرص على توفير بيئة تنظيمية تتسم بعلاقات الاحترام والثقة بين المعلمين.

مراجع البحث:

أولاً-المراجع العربية:

- الأحمدي، طلال (٢٠٠٤). الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة. المجلة العربية للإدارة، ٢ (٢٤)، ص.ص: ١-٤٤.
- بوقتين، فاطمة عبد الرضا، والبياتي، عبد الجبار توفيق. (٢٠١٢). درجة إسهام مديرات رياض الأطفال في تنمية الإبداع التربوي للمعلمات وعلاقته بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمات في دولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- الحو، غسان حسين. (٢٠٠٩). مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين. مجلة الدراسات التربوية والنفسية: جامعة السلطان قابوس، مج ٣، ع ٢، ٣٠ - ٦١.
- خليل، جواد، شريفة، عزيزه (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية). المجلد السادس عشر، العدد الأول ص ص ٦٨٣-٧١١.
- ريجيو، رونالدي. (١٩٩٩). المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي. (د. فارس حلمي: مترجم) (ط١)، عمان، الأردن: دار الشروق.

سلامة، انتصار (٢٠٠٤). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

سلامة، عادل عبد الفتاح (١٩٩٩م). الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين شمس: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية: التربية وعلم النفس. العدد (٢٣): الجزء (١). جامعة عين شمس.

صوالحة، عونية عطا الشيخ، وجبارة، كوثر سلامة. (٢٠١٢). العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لمعلمي ومعلمات صعوبات التعلم في غرف المصادر في الاردن وعلاقتها ببعض المتغيرات. العلوم التربوية: جامعة القاهرة -كلية الدراسات العليا للتربية، مج ٢٠، ع ١، ٨٥ - ١٠٥.

صوالحة، عونية عطا الشيخ، وجبارة، كوثر سلامة. (٢٠١٢). العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لمعلمي ومعلمات صعوبات التعلم في غرف المصادر في الاردن وعلاقتها ببعض المتغيرات. العلوم التربوية: جامعة القاهرة -كلية الدراسات العليا للتربية، مج ٢٠، ع ١، ٨٥ - ١٠٥.

عبد المطلب القريطي (١٩٩٦) "سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم"، دار الفكر العربي، القاهرة.

العتيبي، سعيد محمد والسواط، طلق عوض الله (١٩٩٧). الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه، مجلة الإداري، العدد ٧٠، ص ص ٦٧-١٣.

علاونة، معزوز (٢٠٠٦). قياس مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس. بحث مقدم إلى مؤتمر المعلم في الألفية الثالثة، في ١٧-١٨/٥/٢٠٠٦ جامعة الإسراء.

العمرى، أيمن أحمد، وكمال، نداء مصطفى. (٢٠١١). درجة ممارسة مديري المدارس لتمكين المعلمين وعلاقته بولاء المعلمين التنظيمي من وجهة نظر معلمي مدارس محافظة العاصمة. دراسات -العلوم التربوية: الجامعة الأردنية -عمادة البحث العلمي، مج ٣٨ ملحق، ٤٦٧ - ٤٧٩.

الغامدي، رحمة بنت محمد العيفان. (٢٠١٣). الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية في ضوء بعض من المتغيرات. مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ١٤٤، ج ٣، ٣٩ - ٧٥.

الغامدي، رحمة بنت محمد العيفان. (٢٠١٣). الولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية في ضوء بعض من المتغيرات. مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ١٤٤، ج ٣، ٣٩ - ٧٥.

غنام، ختام (٢٠٠٥). السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس. رسالة ماجستير غير منشورة، في جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.

غنيم، يوسف (٢٠٠٧). العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية، ديسمبر ٢٠٠٧، مجلد ٩، عدد ٢.

محمد العديلي (١٩٩٥) " السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن"، معهد الإدارة العامة، الرياض - السعودية.

مختار، وحيد مصطفى كامل (٢٠١٩). دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة كلية التربية بينها، مجلد ١، العدد ١١٨، ٢٨١-٣١٠.

المخلافي، محمد سرحان (٢٠٠١). أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء-كلية التربية، مجلة جامعة دمشق، مجلد ١٧، العدد الثاني.

ياسين، إيمان (٢٠٠٣). الالتزام التنظيمي والمهني للمعلمين في محافظة رام الله. رسالة ماجستير غير منشورة، في جامعة بير زيت، بير زيت، فلسطين.

اليمني: سعيد أحمد، وبوقحوص: خالد (١٩٩٦)، "دراسة تحليلية للرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التعليم العام في مهنة التدريس بدولة البحرين"، دراسات/ العلوم

التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، ٢٣ (١) آذار، ٢٦٩-
٢٨٤.

ثانياً-المراجع الأجنبية:

- Jones, R. J., & Sloane, P. J. (2009). Regional differences in job satisfaction. *Applied Economics*, 41(8), 1019-1041.
- McCaul, H. S., Hinsz, V. B., & McCaul, K. D. (1995). Assessing organizational commitment: An employee's global attitude toward the organization. *The Journal of applied behavioral science*, 31(1), 80-90.
- Meyer, J. P., Irving, P. G., & Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(1), 29-52.
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational administration quarterly*, 38(4), 555-577.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of organizational Behavior*, 16(1), 49-58.
- Syptak, J. M., Marsland, D. W., & Ulmer, D. (1999). Job satisfaction: Putting theory into practice. *Family practice management*, 6(9), 26.
- Varona, F. (1996). Relationship between communication satisfaction and organizational commitment in three Guatemalan organizations. *The Journal of Business Communication* (1973), 33(2), 111-140.

ملاحق الدراسة

ملحق (١)

استبانة الولاء التنظيمي

م	الفقرات	موافق	موا	الى	غير	غير
---	---------	-------	-----	-----	-----	-----

	تماما	فق	حد ما	موافق	موافق تماما
١					في أحوال كثيرة أجد أنه من الصعب أن أوافق على سياسات المؤسسة في الأمور المتعلقة بموظفيها
٢					أشعر بتفاوت كبير بين أهداف قاعة النشاط التي أعمل فيها وأهدافي الخاصة
٣					إذا تلقيت عرضاً للعمل براتب أفضل من راتبي الحالي أفضل ترك عملي والذهاب إلى العمل الجديد
٤					تهمني سمعة المؤسسة التي أعمل فيها ومدى تحقق قاعة الأنشطة لأهدافها
٥					أشعر بالانتماء لمهنتي
٦					بالنسبة لي هذه المؤسسة هي الأفضل لدى بين المدارس التي من الممكن أن أعمل لديها.
٧					يهمني جداً نجاح المؤسسة التي أعمل فيها
٨					أي تغير في مهامي الوظيفية في المؤسسة التي أعمل فيها سيدفعني للتفكير بترك العمل فيها
٩					أتحدث عن المؤسسة أمام صديقاتي بأنها مدرسة عظيمة تستحق أن يعمل المرء فيها.
١٠					تعد قاعة الأنشطة من أفضل الأماكن التي يمكن أن أعمل فيها
١					أفتخر بأن أخبر الآخرين بأنني عضو في هذه المؤسسة
١					أما مستعدة بأن أقدم مجهوداً أكبر من المطلوب لإنجاح عمل المؤسسة
١					هذه المؤسسة تجعلني أقدم أفضل ما عندي من حيث أدائي للعمل
١					أحافظ على ممتلكات قاعة النشاط التي أعمل فيها
٤					كمحافظتي على ممتلكاتي الشخصية
١					أشعر بالقليل من الولاء لهذه المؤسسة.
٥					

١	لدى استعداد لبذل مجهود أكبر من المطلوب لأنجح عملي				
٦	في قاعة النشاط				

ملحق (٢)

استبانة الرضا الوظيفي

م	الفقرات	موافق تماما	موافق	الى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما
	ظروف العمل وطبيعته:					
١	القيام بعملتي يحقق لي الشعور بالإنجاز.					
٢	أشعر بالاستقلالية في العمل.					
٣	أشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل.					
٤	عدد الاطفال في المساقات التي أدرسها مناسب					
	العلاقات الانسانية:					
٥	يحرص الزملاء على تبادل المعلومات ومصادر المعرفة فيما بينهم.					
٦	يتعاون الزملاء في العمل بالمسؤوليات الموكلة إليهم.					
٧	يتبادل الزملاء مشاعر الود والاحترام.					
٨	يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم.					
	الحوافز:					
٩	أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت وحوافز.					
١	أشعر أن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوافرة.					
١	توجد عدالة في الحصول على ترقية.					
١	فرصة الترقية متاحة في عملي او متوافرة.					
٢						
١	تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة.					

						٣
						العلاقة بإدارة الروضة:
					تتسم علاقتي برؤسائي بالتقدير والاحترام.	١ ٤
					أشعر بعدالة الرؤساء في العمل.	١ ٥
					يتفهم الرؤساء الظروف الفردية لأعضاء الهيئة التدريسية.	١ ٦
					يتقدم رئيسي المباشر لمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني.	١ ٧
					تلاقي شكاوى أعضاء الهيئة التدريسية الاهتمام اللازم من قبل الإدارة.	١ ٨

