

حب الذات وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال

م.د. فاطمة كريم التميمي m.sad36@yahoo.com

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية

الكلمات المفتاحية : حب الذات ، الولاء التنظيمي ، رياض الأطفال

Key words : self-love, organizational loyalty, kindergarten

تاريخ استلام البحث : ٢٠٢٠/٢/٥

DOI:10.23813/FA/82/12

FA-202002-82C-266

مستخلص البحث

يستهدف البحث الحالي التعرف الى حب الذات وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال وفقاً لمتغير سنوات الخدمة (١- ١٠ سنوات ، ١١ سنة- أكثر) ، وقد تكونت عينة البحث الحالي من (200) معلمة من معلمات رياض الأطفال داخل بغداد ، وبعد بناء مقياس حب الذات وتبني مقياس الولاء التنظيمي وتطبيقهما على افراد العينة تم تحليل البيانات باستخدام وسائل احصائية مناسبة لمعالجتها ، قد أظهرت نتائج البحث أن معلمات رياض الأطفال يتمتعن بحب الذات ولصالح اللواتي لديهن خبرة (١- ١٠ سنوات) ، وأن المعلمات اللواتي لديهن خبرة (١١ سنة – فأكثر) يتمتعن بالولاء التنظيمي أتجاه مؤسساتهن ، وقد توصلت الباحثة الى عدد من التوصيات والمقترحات.

Self-love and its Relatedness to The Organizational

Loyalty Among Kindergarten Female Teachers

D. Fatima Kareem Al-Timimy

Al-Mustansiriya University / College of Basic Education

Abstract :

The current study aims to know self-love and its relatedness to the organizational loyalty among kindergarten female teachers pursuant to according to the service years coefficient (1- 10 years, 11 years and more). The sample of the current research consists of (200) kindergarten female teachers in Baghdad, and

after preparing self-love scale and adopting the organizational loyalty scale that has been applied to individuals of the sample. The data has been analyzed by using appropriate statistical means to process them. The results of the research have indicated that kindergarten female teachers endow with self-love and for the benefit of those having an experience (1-10 years), and the female teachers having an experience (11 years - more) enjoy with the organizational loyalty toward their organizations. The researcher has reached to a number of recommendations and proposals.

مشكلة البحث Research problem

تتسم بيئة العمل اليوم بسمات فرضتها التغيرات المستمرة في مختلف ميادين الحياة، ويظهر ذلك جلياً مدى تزايد المسؤوليات على الفرد في جميع نواحي الحياة بوجه عام وعلى المجال الوظيفي بوجه خاص ، إذ تتسم بيئة العمل بسمات فرضت على العامل فيها أن يعمل أطول فترة وأن يتنافس للبقاء في الوظيفة ، ولكل ذلك آثار نفسية على صحته مثل القلق والإحباط والتوتر والغضب والضغط النفسي نتيجة المواقف التي يتعرض لها مما يؤثر في مستوى أدائه في العمل وموقفه اتجاه مؤسسته وعمله.

كما يعني الولاء التنظيمي العمل على إيجاد التوافق بين أهداف الفرد التي يسعى الى تحقيقها وبين أهداف المؤسسة التي ينتمي اليها ويؤمن بأهدافها ويسعى الى تحقيقها ، مما يتولد لديه احساس ايجابي اتجاهها والرغبة في البقاء فيها والعمل بكل إخلاص ، ومن ثم يتولد لديه شعور بالرضا عن عمله وعن ذاته.

ويُعدّ مفهوم الذات من المفاهيم الأساسية في دراسة الشخصية والتوافق ، وأن مفهوم حب الذات هو سمة يتصف بها فرد ما وقد لا يتصف بها آخر ، نلاحظ أن معظم الأفراد لديهم درجة ما من حب الذات والقبول والتي تسمح لهم بالوصول إلى درجة من تقدير الذات غير متساوية بينهم ، ومع ذلك هنالك مستويات واطئة في حب الذات والتي قد تؤدي إلى نوع من كراهية الذات ومن ثم تؤدي إلى نوع من السلوك الغير سوي.

يتكون حب الذات لدى الفرد من خلال الأفكار والتصورات التي يكونها الفرد اتجاه نفسه ومن خلال الخبرات المتنوعة التي تزوده بالمعلومات فيقوم بتنظيمها وصياغتها تبعاً لمعرفته بذاته ، فيقوم بتقييم نفسه في كل موقف من مواقف الحياة سواء داخل النمط الأسري أو في المجال الوظيفي ، فهو لا يقتصر بوصف نفسه فحسب وإنما يقيم ذاته في المواقف التي يمر بها.

تتعلق مشكلة البحث بمفهومي حب الذات وعلاقته بالولاء التنظيمي ، فمفهوم حب الذات يمكن أن يقود الفرد إلى مشاكل نفسية كثيرة وفيها يُفضل الفرد نفسه وحاجاته

على حاجات ومصالح الآخرين ، والمفهوم الآخر الولاء التنظيمي وهو شعور الفرد بالمسؤولية والانتماء اتجاه الآخرين ومكان عمله ورضاه عنه. لذا فقد تجلت مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن السؤال الآتي: هل هناك علاقة بين حب الذات والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال.

أهمية البحث Research importance

ان موضوع الولاء التنظيمي يعدّ من المواضيع المهمة في المجالات السلوكية التنظيمية وقد حظي بأهتمام العديد من الباحثين لما له من اهمية كبيرة في الدراسات والبحوث.

أفترض (هولاند) أن اختيار الفرد لمهنته تتأثر بعاملين بارزين وهما: الوراثة والبيئة ، إذ يرى أن الفرد يسقط نظرتة إلى نفسه على عنوان العمل والوظيفة التي يفضلها ، فضلاً عن التأثيرات الثقافية والشخصية كوالدين والاصدقاء والبيئة الاجتماعية والثقافية التي ينتمي لها ، إذ أنه يرى أن المزاجية بين أنماط الشخصية مع أنماط البيئة تؤدي إلى الاستقرار النفسي والمهني وبالتالي يؤدي إلى الانجاز والابداع (القاسم ، ٢٠٠١ ، ١٨٥ ، (Al-Qasim, 2001, 185).

إذ عرف (Steers, 1977) الولاء التنظيمي بأنه قوة انتماء الفرد لمؤسسته ومساهمته الفعالة فيها ، كما ورد في (لوتاه ، ٢٠٠٢) بأنه رد فعل الموظف تجاه المؤسسة التي ينتمي اليها كما يعني احساس الموظف بارتباطه بأهدافها وقيمتها والدور الذي يقوم به لتحقيق هذه الاهداف، والالتزام بالقيم الوظيفية من اجل المؤسسة وليس من اجل مصالحه الخاصة (لوتاه ، ٢٠٠٢ ، ٢٣) (Lootah, 2002, 23).

قد يتأثر سلوك الفرد خارج إطار العمل بالولاء التنظيمي ، فكلما كان شعور الفرد بالانتماء التنظيمي نحو عمله كلما ازدادت رغبته في الاستمرار فيه والاستمتاع في أدائه مما ينعكس على الرضا الوظيفي له ، وهنا يعدّ الفرد أهداف المؤسسة هي أهدافه التي تدفعه نحو تحقيقها وبالتالي الشعور بالمتعة والرضا والسعادة والانجاز في العمل وفي حياته الخاصة ومع عائلته واصدقائه ومن ثم مجتمعه ، اما من الناحية السلبية فالانتماء التنظيمي يجعل الفرد يعيش في عزلة عن الآخرين ، فضلاً عن ان العمل وهمومه يسيطر على تفكيره خارج العمل ، ومن ثمّ يصبح دائم التفكير في عمله (رسمي ، ٢٠٠٤ ، ٥٧) (Risamy, 2004, 57).

وقد اهتم الكثير من الباحثين بدراسة الولاء التنظيمي في المؤسسات لما له من اهمية كبيرة للفرد والمؤسسة على حد سواء مثل دراسة (Schroder, 2003) التي اظهرت نتائج بحثهما أن هناك فروقاً في مستويات الولاء التنظيمي وأنه سبباً للرضا الوظيفي (Schroder, 2003, 243).

وكذلك اظهرت دراسة (المعاني ، ١٩٩٩) على عينة من المدراء في الوزارات الاردنية لمعرفة العلاقة بين متغيرات الشخصية والولاء التنظيمي للمديرين وقد اظهرت الدراسة ان افراد العينة اظهروا ولاء تنظيمياً جيداً (المعاني ، ١٩٩٩ ، ٣٩-٧٣) (Al-Maani, 1999, 39-73).

كما أظهرت دراسة (Andro, 2006) على عينة من المدراء والإداريين النساء عن الولاء التنظيمي ، والتي اوضحت أن هناك ثلاث أنواع من الولاء التنظيمي جرى التطرق اليها في الدراسة هي العاطفي والاخلاقي والمستمر ، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن الدخل والعمر مرتبط بالولاء العاطفي في حين أن هناك ارتباطاً واضحاً بين العرق وبين الولاء الاخلاقي ، وأن هناك ارتباطاً واضحاً بين الوضع الدراسي والولاء المستمر (Andro, 2006, 23).

تتعلق نظريات الاختيار المهني من تفسير الذات يعدّها التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد وقيمه وأهدافه ومثله ، والذي يقرر الطرق التي يسلك بها يعدّها الصورة التي تمثل نفسه ، إذ يرى روزنبرج أن الشعور بقيمة الذات إما أن يكون سلبياً أو ايجابياً ، ويتمثل بشعور الفرد بأنه ذو قيمة ويحب ذاته لما هي عليه (خوجة ، ٢٠٠٩ ، ٥ ، Khojah, 2009, 5).

ويرى (Kay, 2003) أن حب الذات يسهم في الاحساس بالفعالية وأن الفرد المحب لذاته يستطيع أن ينجز عمله ، ويعتبر عامل مهم في النجاح في العمل (Kay, 2003, 8).

وكما ترى دراسة (Macey & Schneider, 2008) أن حب الذات لدى المرؤوسين في المؤسسات تحقق فوائد كارتفاع الايرادات ، والولاء التنظيمي للموظفين ، وغزارة الانتاج (Macey & Schneider, 2008, 29).

اما بالنسبة لعواقب المستويات المنخفضة من الولاء التنظيمي ، فالأفراد الذين يشعرون بالتزام تجاه مؤسساتهم يسلكون سلوكاً مختلفاً عن الذين لا يشعرون بهذا الالتزام ، ويؤثر بشدة في اوجه رئيسة عديدة في سلوك العمل ، والدلائل على ذلك هي :

أ- يرتبط المستوى المنخفض من الالتزام بمستوى مرتفع من الغياب والرغبة القوية في البحث عن وظائف جديدة .

ب-المستوى المنخفض من الالتزام يرتبط بعدم الرغبة في المشاركة وتقديم التضحيات ، إذ نجد الافراد الاكثر التزاماً اكثر عطاءً .

ج- المستوى المنخفض من الالتزام له تأثير سلبي على الشخصية ، فالأفراد المرتبطون بدرجة اكثر بمؤسساتهم يستمتعون بحياة مهنية ناجحة وشخصية سعيدة (سلطان ، ٢٠٠٣ ، ٣٢) (Sultan, 2003, 32).

لذا فقد تجلت اهمية البحث النظرية:

١- الوقوف على مدى توافر حب الذات لدى معلمات رياض الأطفال وما يمكن أن يعكسه على الولاء التنظيمي داخل الروضة.

٢- تكمن قلة الدراسات المتعلقة بموضوع حب الذات على المستوى المحلي في العراق وعلى المستوى العربي خاصة في ظل الاهتمام العالمي بهذا الموضوع.

٣- توفير برامج إرشادية للجهات المسؤولة في العراق والتي تساعد على تنمية درجة الولاء التنظيمي عند التدريسين لدى رياض الأطفال.

الأهمية التطبيقية:

الاستفادة من نتائج الدراسة في تصميم برامج إرشادية للعاملين في رياض الأطفال لممارسة أدوارهم بما يحقق التوافق النفسي والتربوي والصحي للأطفال.

أهداف البحث Research aims

يستهدف البحث الحالي التعرف إلى:

- حب الذات لدى معلمات رياض الأطفال.
- الفروق في حب الذات لدى معلمات رياض الأطفال وفقاً لمتغير سنين الخدمة.
- الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال.
- الفروق في الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال وفقاً لمتغير سنين الخدمة.
- العلاقة بين حب الذات والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال.

حدود البحث Research limits

يحدد البحث الحالي في العلاقة بين حب الذات والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال في مديرتي تربية الرصافة/الاولى وتربية الكرخ/الاولى للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩.

تحديد المصطلحات Defining terms

** حب الذات Self-Love

تعريف (Sedikides & Gregg , 2003)

"إنه تقييم ذاتي من قبل الشخص لنفسه للكشف عن جوهره سلباً أو إيجاباً".

(Sedikides & Gregg , 2003, 110)

تعريف (فروم ، ٢٠٠٧)

"معتقدات الفرد تجاه نفسه ومعتقدات الآخرين بكيفية النظر لذات الفرد"

(فروم ، ٢٠٠٧ ، ١٥٢) (Fromm, 2007, 152)

- التعريف الاجرائي لحب الذات

"هو الدرجة الكلية لاستجابة معلمات رياض الأطفال على فقرات المقياس".

** الولاء التنظيمي Organizational loyalty

تعرف (Steers, 1977)

"قوة انتماء الفرد لمؤسسته ومساهمته الفعالة فيها".

(Steers, 1977, 47)

تعريف (لوتاه , ٢٠٠٢)

"رد فعل الموظف تجاه المؤسسة التي ينتمي اليها كما يعني احساس الموظف بأرتباطه بأهدافها وقيمها والدور الذي يقوم به لتحقيق هذه الاهداف , والالتزام بالقيم الوظيفية من اجل المؤسسة وليس من اجل مصالحه الخاصة".

(لوتاه , ٢٠٠٢ ، ٢٣) (Lootah, 2002, 23)

تعريف (فلية ، ٢٠٠٥)

"عاطفة وجدانية للفرد نحو المؤسسة أكثر من ارتباطه بها لأسباب نفعية، ويعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها"

(Falih, 2005,12)

- التعريف الاجرائي للولاء التنظيمي

"هو الدرجة التي تحصل عليها معلمات رياض الأطفال من خلال الإجابة على فقرات المقياس"

**** معلمات رياض الأطفال Kindergarten Female teachers**

يعرف (عبد الرؤوف ، ٢٠٠٨)

"شخصية تربوية تم اختيارها بعناية بالغة من خلال مجموعة من المعايير الخاصة بالسمات والخصائص الجسمية والعقلية والاجتماعية والأخلاقية والانفعالية المناسبة لمهنة تربية الطفل حيث تلقت إعداداً وتدريباً تكاملياً في كليات جامعية وعالية لتتولى مسؤوليات العمل التربوي في مؤسسات تربية ما قبل المدرسة".

(عبد الرؤوف ، ٢٠٠٨ ، ٣٤) (Abdel-Raouf, 2008, 34)

تعريف (أبراهيم ، ٢٠٠٠)

"شخصية تربوية يتم اختيارها بعناية بالغة من خلال مجموع من المعايير الخاصة بالسمات والخصائص الجسمية والاجتماعية والأخلاقية والانفعالية المناسبة لمهنة تربية الطفل وحيث تلقت إعداداً وتدريباً تكاملياً في كلية جامعية وعالية لتتولى مسؤوليات العمل التربوي في مؤسسات تربية ما قبل المدرسة".

(أبراهيم ، ٢٠٠٠ ، ٥٦) (Ibrahim, 2000, 56)

**** رياض الأطفال Kindergarten**

تعريف (وزارة التربية في جمهورية العراق ، ١٩٩٠)

"مؤسسة تربوية تقبل الأطفال في عمر يتراوح بين ٤-٦ سنوات ترمي إلى تنمية جوانب شخصياتهم الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية والروحية والوطنية" (وزارة التربية ، ١٩٩٠ ، ٩) (Ministry of Education, 1990,9).

الفصل الثاني

الأطار النظري

نظرية فروم في حب الذات Fromm's theory of self-love

ظهر مصطلح حب الذات على يد الفلاسفة وليام جيمس واريك فروم الذين درسوا السلوك الإنساني الانفعالي مثل احترام الذات وتقدير الذات ، وحسب رأي اريك فروم أن حب الذات هو أن الفرد يهتم بنفسه ويعتني بها ويتحمل مسؤوليتها بنفسه وهذا يختلف عن الغرور والغطرسة والانانية.

وصف فروم قياس حب الذات في ثلاثة جوانب مختلفة ولكن مترابطة: الذات المادية (هي كل تلك الجوانب من الوجود المادي التي نشعر تجاهها بإحساس قوي

بالملكية، اجسادنا، عائلتنا، وممتلكاتنا) والذات الاجتماعية (العلاقات الاجتماعية) ،
والذات الروحية (شعورنا بذاتية أنفسنا).

ويعرف مصطلح حب الذات بأنه معتقدات الفرد بشأن نفسه (احترام الذات) ومعتقدات الآخرين بكيفية النظر لذات الفرد (احترام الذات القائم على معتقدات الآخرين)، ولا يمكن الفصل بين الحب وحب الذات إذ انهما متشابكان بشكل لا ينفصم ، وتشير الدراسات إلى الارتباطات السلبية والايجابية بين أنماط الحب ومستويات حب الذات فالأفراد الذين يعانون من انخفاض حب الذات غير قادرين على اعطاء الحب للآخرين (Campbell, et al, 2002, 340).

وقد تعرض حب الذات إلى ارتباك وسوء تفاهم كبير بين الباحثين ، فمنهم من وصف حب الذات على أنه آفة تمنع قدرة الفرد على حب الآخرين ، كما تعامل فرويد معه كمفهوم لا ينفصل عن النرجسية وقد جادل فروم (١٩٥٧) بقوة ضد الاستخدام المتبادل لمفاهيم النرجسية والأنانية مع حب الذات ومشيراً إلى أن كلاً من النرجسية والأنانية هما بعيدتان عن كونهما مؤشراً على وجود فائض من حب الذات ومتعارضتان تماماً مع مفاهيم حب الذات.

ما الذي يميز حب الذات عن النرجسية والأنانية ؟

- أن النرجسيين يفتقرون إلى احترام الذات في حين أن وجود حب الذات في فرد ما ينطوي على الشعور بالأمان الداخلي المستمد من احترام الذات العالي
- يحتاج النرجسيون إلى القوة لتضخيم صورتهم الذاتية ، والتي سوف تنهار مثل بالون فارغ بدونها.
- يستمدون النرجسيين قيمتهم الذاتية من الكفاءة الذاتية وهي مصدر خارجي للاحترام.
- يحتاج النرجسيون إلى الآخرين كمرآة للحصول على قيمة الذات ، وهذا يعني الانفصال بين الذات والآخرين في حين حب الذات يتصل مع الآخرين.
- وقد أشار (Trobisch, 1976) أن التمييز بين حب الذات والانانية هو وجود المعرفة الذاتية وقبول الذات في حين اعتبر فروم (Fromm, 1939) أن الجشع في الانانية ينشأ عن عقلية ناقصة.
- يشير حب الذات إلى نظرة الفرد الإيجابية إلى نفسه بمعنى أنه ينظر إلى ذاته نظرة احترام لصحته الجسدية والانفعالية والعقلية والروحية ، ويتضمن ما يلي: معرفة الذات (أي العيش في الحاضر والابتعاد عن الماضي) ، والتعلق بالقيم الروحية ، ووضوح الهدف ، والتعلق ، وعدم الحكم في القبول الذاتي ، وكذلك تتضمن الثقة بالنفس كما تتضمن إحساس الفرد بكفاءته وجدارته واستعداده لتقبل الخبرات الجديدة (Ferris, 1988, 50).
- كما يمكن القول أيضاً بأن هناك مجموعة عناصر تلعب دوراً في حب الذات بشكل عام وهي :

١- مقدار الاحترام والتقبل والمعاملة التي تتسم بالاهتمام الذي يحصل عليها الفرد من قبل المحيطين به والذين يمثلون له قدر من الأهمية في حياته.

- ٢- تاريخ نجاح الفرد ومؤشرات التقبل الاجتماعي.
- ٣- مدى تحقيق الفرد لطموحاته في الجوانب التي يعدّها مهمة في ضوء أهدافه.

أنواع حب الذات

هناك خمسة أنواع من حب الذات الذي ينشأ من تفاعل ديناميكي مستمر بين جميع الانواع وليس من سلسلة خطوات متتالية وهي: معرفة الذات ، والقبول الذاتي ، والاكتفاء الذاتي ، وسمو الذات ، وتجديد الذات.

١- معرفة الذات: وهي معرفة النفس من الداخل وهذا يتطلب حباً حقيقياً للذات وليس الانانية التي تتطلب البحث عن هوية الذات من الخارج.

٢- القبول الذاتي: يعد تقبل الذات كما قاله (Maslow, 1970) من الخصائص الضرورية للحب الذي يحقق الذات ، إذ يصف ماسلو الأفراد المتمتعين بأنفسهم بأنهم يتمتعون بمستويات أعلى من القبول الذاتي من الأشخاص العاديين ، مما يتيح لهم أن يكونوا أقل خوفاً من الأحكام الخارجية ، وأكثر تعبيراً عفويًا مع أفكارهم وأفعالهم.

٣- الاكتفاء الذاتي: ينطوي الاكتفاء الذاتي على القدرة على التخلي عن الحاجة إلى الموافقة الاجتماعية والتغلب على الخوف من الانفصال والوحدة.

٤- سمو الذات: تم تعريف سمو الذاتي بواسطة (Le & Levenson, 2005) على أنه القدرة على تجاوز الوعي المتمركز حول الذات ، ورؤية الأشياء كما هي مع وعي واضح للطبيعة البشرية ، والتي تشمل تدبيراً كبيراً لتحرر من التكيف البيولوجي والاجتماعي ، ويشمل سمو الذات على عنصرين رئيسيين: سمو الأنا ، والاستمتاع بشعور الارتباط بالآخرين (Le & Levenson, 2005, 444).

٥- تجديد الذات: يتضمن تجديد الذات على التغذية والنمو البدني والعقلي والانفعالي والروحي (Covey, 2004, 76).

أن اعتقاد الفرد بحب ذاته يجعله ينجز عمله بنجاح أو يسهم في الاحساس بالفعالية ، كما يساهم في نمو هوية الذات ووجهات النظر المختلفة للأشخاص عن أنفسهم يشمل ذلك الشخصية والأدوار والعلاقات والخصائص الجسمية ، ومن مصادر فعالية الذات:

١- الخبرات البديلة:

تأتي الخبرة من خلال ملاحظة النماذج الناجحة والتي تساعد على رفع فعالية الذات بينما ملاحظة النماذج الغير ناجحة سوف على كفاءة الفرد وتميل إلى خفض فعالية الذات وعندما يكون النموذج مختلفاً عن الملاحظ تؤثر الخبرات البديلة أدنى تأثير على الفعالية.

٢- الاستثارة الانفعالية:

من الاسباب التي تؤدي إلى خفض الأداء هو الانفعال الشديد ، لأن القلق والانفعال يرتبط بعدة متغيرات منها ، مستوى الاستثارة ، والدافعية المدركة للاستثارة إذا عرف الفرد أن الخوف أمر واقعي ، كما أن طبيعة العمل وهي تمثل الدافعية المدركة

للاستثارة الانفعالية تيسر لإتمام النجاح للأعمال البسيطة وتوقف أداء الأنشطة المعقدة.

٣- الانجازات الأدائية:

أ) أن الانجاز في الأداء والنجاح فيه يساعد على رفع الفعالية الذاتية حسب نوع العمل وصعوبته.

ب) الفشل في أداء عمل ما غالباً يؤدي إلى خفض الفعالية.

ت) الأعمال التي يقوم فيها الفرد بمفرده وينجح فيها ترفع من فعالية ذاته أكثر من تلك التي يتمها بمساعدة الآخرين.

٤- الإقناع اللفظي: يساعد الإقناع اللفظي في الظروف الطبيعية من رفع فعالية الذات أو خفضها (Kay, 2003, 8).

الولاء التنظيمي

خصائص الولاء التنظيمي

يتصف الأفراد الذين لديهم ولاء تنظيمي عالٍ بوجود إيمان قوي وقبول بأهداف المنظمة , والاستعداد لبذل جهد كبير لتحقيق اهدافها , وبوجود رغبة قوية في البقاء والمحافظة عليها (العتيبي والسواط , ١٩٩٧ , ١٩) (Al-Otaibi&Al-Sawwat, 1997,19). كما يتصفون بوجود مستوى عالٍ من الاندماج في التنظيم والولاء له, وبوجود الميل لتقويم التنظيم الايجابي (الكايد , ١٩٩٩ , ٢٢) (Al-Kayed, 1999,22).

وتتضمن خصائص الولاء التنظيمي:

- ١- يتعرف عليها من بعض الظواهر والسلوكيات الخاصة بالعاملين.
- ٢- ينتج من مجموعة من العوامل الانسانية والتنظيمية والادارية .
- ٣- لا يمكن ان يصل الى مستوى الثبات , الا ان درجة التغيير التي يمكن ان يحصل عليها تكون اقل من درجة التغييرات في الظواهر الاخرى .

مقوماته:

اما بالنسبة لمقومات الولاء التنظيمي:

- ١- قبول اهداف المنظمة وقيمها .
- ٢- الميل لتقويم التنظيم تقوياً ايجابياً .
- ٣- بذل مستوى عالٍ من الجهد لتحقيق اهداف التنظيم .
- ٤- ان يكون على درجة عالية من الأنغماس الشديد في التنظيم والولاء له.
- ٥- الرغبة الشديدة في البقاء في التنظيم لفترة طويلة .

العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي

أن العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي تعتمد على الفرد والبيئة ، فمنها ما هو مرتبط ببيئة العمل، ومنها متغيرات البيئة الخارجية المحيطة بالعمل ، ومنها ما هو مرتبط بالفرد نفسه شخصياً ، ومن خلال الإطلاع على أدبيات الإدارة ، يمكن إيضاح

أنها تتمثل في ثلاث مجموعات تؤثر بشكل مباشر في الولاء التنظيمي ، ويمكن تفصيل ذلك في التالي :

١ - سمات الشخصية: تعد سمات الشخصية من العوامل التي تؤثر في الولاء التنظيمي ، وتشمل العمر ، والتعليم ، والنوع أو الجنس، والحالة الاجتماعية.

٢ - المتغيرات المرتبطة بالعمل: يمكن إيضاح صفات العمل التي لها الأثر فيه بـ :
أولاً - المرتبة الوظيفية وسنوات الخدمة والولاء التنظيمي: بالنسبة إلى تأثير المرتبة الوظيفية وسنوات الخدمة يتجلى من خلال أنه كلما ارتفعت مرتبة العمل الوظيفي للموظف وزادت سنوات الخدمة ، كان أكثر ولاءً للمنظمة ، والسبب يعود إلى أن أصحاب المراتب العليا استثمروا كثيراً من وقتهم وجهدهم ، حتى وصلوا إلى هذه المراكز ، ومن هنا يصعب عليهم ترك المنظمة .

ثانياً - طبيعة العمل والولاء التنظيمي: يتأثر ولاء الفرد بصفات العمل ، ودرجة إستقلالته في أداء العمل ، وشعوره بان العمل الذي يقوم به ضروري لعمليات المنظمة ووظائفها، والاندماج في العمل وإحساسه بان العمل شيق ويستحق جهده . كما أن التحدي في العمل، وإعطاء الفرد فرصة للاختلاط بالآخرين لتوجيهه وتقييم العمل الذي يقوم به ، لهما تأثير في ولاءه التنظيمي .

ثالثاً - الخبرة في العمل: تلعب الخبرة التي يكتسبها الفرد أثناء عمله دوراً مؤثراً في ولاءه التنظيمي ، فالأفراد يلتحقون بمنظمات العمل بخبرات وقدرات متفاوتة ، ورغبات وأهداف مبنية على توقعات معينة تتمثل في مكان عمل ملائم يساعد على استثمار ما يملكون من طاقات لإشباع رغباتهم ، وتحقيق أهدافهم ، وهنا لا بد من الإشارة إلى أن للمنظمة دوراً أساسياً في تحقيق تلك الأهداف ، بغية زيادة درجة الولاء التنظيمي .

رابعاً - المتغيرات البيئية : أضيفت المتغيرات البيئية كمتغير رابع يؤثر في مستوى ولاء الفرد لوظيفته ، إذ يؤدي وجود علاقات صناعية منسجمة وتعاونية بين الإدارة والاتحادات العمالية إلى انخفاض تعارض الأدوار الذي قد يُعانيه العاملون .

اسباب ضعف الولاء ومظاهره

اهتم كثير من الباحثين بدراسة الولاء التنظيمي في المؤسسات لما له من اهمية كبيرة للفرد والمنظمة على حد سواء , وذلك انه يؤدي الى تقريب الفجوة التي قد تحصل بينهما , كما يؤدي الى مزيد من تمسك الفرد بالمؤسسة , ومن ثم يسعى جاهداً لتحقيق مزيد من المكاسب لها , فتزيد بذلك المكاسب الانتاجية نتيجة لتحقيق الاهداف , ولكن قد تحدث بعض الامور التي تؤدي الى ضعف الولاء نتيجة حدوث التقصير في بعض الجوانب , وهذه الاسباب على النحو التالي:

- ١- تعالي المنظمة الادارية وابتعادها عن العاملين.
- ٢- تقصير الادارة في فهم مدى اقناع العاملين بأهمية اعمالهم ولكونهم اعضاء نافعين في هذه المنظمة .
- ٣- عدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب , إذ إنَّ عدم وضع الفرد في العمل الي يناسب قدراته وميوله واتجاهاته ينعكس على درجة ولاءه .

- ٤- الشعور بالقلق وعدم الاستقرار إذ إنَّ شعور الفرد بأن منظّمته لا توليه اهتمامها، ولا تعمل على رعايته، يوجد عنده شعور بعدم الاطمئنان والقلق .
- ٥- فرض الترقّي والتقدم، إذ يُعدّ وقوف الإدارة أمام ترقية الفرد، وعدم اتاحة الفرص بصورة عادلة عامل من شأنه أحداث الاحباط وتحطيم الروح المعنوية .
- ٦- اذا كانت الاجور لا تتناسب وقيمة العمل والخبرة التي لدى الفرد فإن العامل يتباطأ في عمله، او يهرب منه بالإعراض او التغيب .

مراحل الولاء التنظيمي

أن ارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها وولاءه لها يمران بمرحلتين هما :
أ - مرحلة الانضمام للمؤسسة التي يريد الفرد العمل بها ، وفي اغلب الحالات يختار الفرد المؤسسة التي تحقق رغباته واهدافه ، وتلبي طموحاته .
ب - مرحلة الالتزام الوظيفي : وفي هذه المرحلة يكون الفرد حريصاً على بذل الجهود الشاقة من اجل تحقيق النجاح للمنظمة والنهوض بها، اذ انه يشعر بالانتماء الحقيقي للمنظمة ، والرغبة المؤكدة للبقاء فيها .

أنواع الولاء التنظيمي

الولاء هو عبارة عن شعور الفرد الايجابي تجاه منظّمته ، ومدى إرتباطه بها ورغبته في البقاء عضواً فيها ، وتختلف صور ولاء الأفراد للمنظمات باختلاف القوى الباعثة والمحرّكة

لهم. ويتنوع الولاء التنظيمي كالآتي:

- ١ - الولاء الاتجاهي ، ويقصد به العمليات التي من خلالها تتطابق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة ، وتزداد رغبته في البقاء والاستمرار بها .
- ٢ - الولاء السلوكي ، ويقصد به العمليات التي من خلالها يصبح الفرد مرتبباً بالمنظمة، نتيجة لسلوكه السابق ، فالجهد والوقت اللذان قضاهما داخل المنظمة ، يجعلانه يتمسك بها وبعضويتها (العتيبي والسواط ، ١٩٩٧ ، ١٦) (Al-Otaibi & Al-Sawwat, 1997,16).
- ٣ - الولاء الاستمراري ، ويشير إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمؤسسة معينة ، لإعتقاده بان ترك العمل سيكلفه الكثير .
- ٤ - الولاء العاطفي ، ويعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل بمنظّمته ، لأنه موافق على قيمها وأهدافها ويتبنى تحقيق تلك الأهداف .
- ٥ - الولاء المعياري ، ويشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء بالمؤسسة بسبب ضغوط الآخرين، إذ يأخذ الفرد المنتمي للمنظمة معيارياً في حسابه إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل .
- ٦ - الولاء الأخلاقي ، الذي يسمح بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات ، وهو إحساس الموظف برغبته في البقاء مع المؤسسة ، وهذا شعور داخلي نابعا من إحساسه وغالباً ما يعزز هذا الشعور الدعم الجيد من قبل المؤسسة للفرد .

٧ - الولاء التلاحمي ، وهو تركيز الفرد على السلوكيات التي تركز على الجماعة وتبتعد عن الأمور التي تثير البغضاء .

٨ - الولاء الموجه ، وهو التقيد بمبادئ وفق الجماعة والرضوخ لسلطتها ، ومعايير عملها.

٩ - الولاء المؤثر ، وهو مستوى إحساس الموظف وإدراكه بالخصائص المميزة لمهامه الوظيفية والتوافق معها نظراً لكونها تسمح له بالمشاركة الفعالة والنشاط الإداري.

١٠ - الولاء الوجداني ، ويشير إلى الارتباط العاطفي للعامل وتوافقه واندماجه مع المؤسسة ، فالعاملون ذوي الولاء الوجداني المرتفع ، يستمروا في العمل لدى المؤسسة لأنهم راغبون في الاستمرار بالعمل بها (Meyer & Allen, 1991, 68).

الدراسات السابقة

** الدراسات التي تناولت حب الذات ، بعد البحث في الأدبيات السابقة لم تجد الباحثة على حد علمها دراسة محلية أو عربية درست هذا المتغير ، لذا فقد اكتفت الباحثة بهذه الدراسة الأجنبية.

- دراسة (Maharaja & April, 2013)

هدفت الدراسة التعرف على الدور الذي يلعبه حب الذات في القيادة ومدى ارتباط الموظف بمؤسسته ، تكونت عينة البحث من (٢٤) من القيادات من مختلف الوظائف ، وقد استخدم البحث المقابلات في جمع البيانات ، وأظهرت نتائج البحث أن حب الذات أمر اساسي للقيادة والمنظمات وله تأثير كبير في جودة صنع القرار والقدرة على تعزيز الابتكار وارتفاع الانتاج (Maharaja & April, 2013, 120-132).

** الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي

- دراسة (المعاني ، ١٩٩٩) (Al-Maani, 1999)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى الولاء التنظيمي للمديرين في الوزارات الأردنية، ومعرفة العلاقة بين المتغيرات الشخصية (جهة العمل، والمؤهل، والخبرة، والراتب، والحالة الاجتماعية، والسن، والجنس) والولاء التنظيمي للمديرين ، وقد بلغ عدد أفراد العينة (١٨٦) مديراً ، ولقد استخدم الباحث استبانة أعدت لهذا الغرض ، وقد توصلت الدراسة إلى أن أفراد العينة أظهروا درجة من الولاء التنظيمي بلغت (٧٩,٨%) ، كما أظهرت تفاوت الولاء التنظيمي تبعاً لتفاوت جهات العمل ، كما أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجيبين تبعاً للمؤهل الدراسي ، ومدة الخدمة ، والراتب ، والعمر ، والحالة الاجتماعية، والجنس (المعاني ، ١٩٩٩ ، ١٨٦).

- دراسة (زريق ، ٢٠١١) (Zureik, 2011)

استهدفت الدراسة التعرف على الولاء التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة المرقب حسب سنوات الخدمة ومتغير الجنس والدرجة العلمية ، وتكونت العينة من (٤٠) عضواً ، وقد أظهرت النتائج أن مستوى الولاء التنظيمي لا يتأثر بعامل الجنس بينما أظهرت وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين الخبرة والولاء

التنظيمي ، وعدم وجود علاقة بين الدرجة العلمية والولاء التنظيمي (زريق ، ٢٠١١ ، ١٦٥).

- دراسة (Schroder, 2003)

اجريت الدراسة حول الرضا الوظيفي وعلاقته بالولاء للمؤسسة والالتزام الديني بين العاملين داخل جامعة اندروز ، وهدفت الدراسة إلى قياس مستويات الرضا الوظيفي ببعديه المادي والمعنوي ، كما اهتمت ببحث تأثير الالتزام التنظيمي والديني على مستويات الرضا، وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي يرتبط بالسنة والمستوى العلمي والأكاديمي ، كما أظهرت الدراسة إلى وجود علاقات متناسبة طردية معتدلة بين الالتزام التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي ، وقد أشارت الدراسة إلى أن الالتزام الديني ليس له تأثير متوسط على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام المنظمي (Schroder, 2003, 78- 98).

- دراسة (Andro, 2006)

هدفت الدراسة إلى التعرف على وجهة نظر المدراء والإداريين النساء عن الولاء التنظيمي، وهناك ثلاثة أنواع من الولاء التنظيمي تم التطرق إليها في الدراسة هي العاطفي والاخلاقي والمستمر ، توزعت العينة على مؤسسات مختلفة في الدولة ، وقد استخدمت الدراسة معايير الولاء التنظيمي لاختبار وجهة نظر الإداريين النساء عن الولاء التنظيمي للحالة الاجتماعية والدخل والعمر والخبرة وأعلى درجة علمية والعرق ، اظهرت نتائج الدراسة إلى أن الدخل والخبرة والعمر مرتبط بالولاء العاطفي في حين أن هناك ارتباطاً واضحاً بين العرق وبين الولاء الاخلاقي ، وأن هناك ارتباطاً واضحاً بين الوضع الدراسي والولاء المستمر (Andro, 2006, 121, 137).

الفصل الثالث

منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي في رصد المتغيرين (حب الذات والولاء التنظيمي).

مجتمع البحث Research community

تكون مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد بجانب الكرخ والرصافة وقد بلغ عدد رياض الأطفال (٣٤٥) روضة في القطاعين الحكومي والأهلي للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ وبلغ عدد المعلمات (٢٨٢٩) معلمة.

عينة البحث Research sample

تألفت عينة البحث من (٢٠٠) معلمة ، قد جرى اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة من المجتمع الاصلي ، وبواقع (١٠٠) معلمة من الرصافة (ثلاثة رياض ، أثنان حكومية وواحدة اهلية) و(١٠٠) معلمة من الكرخ (ثلاثة رياض اطفال ، أثنان حكومية وواحدة اهلية).

أداة البحث Research tool مقياس حب الذات

من أجل قياس متغير البحث (حب الذات) ونظراً لقلّة توافر اداة البحث لمتغير حب الذات حسب علم الباحثة فقد قامت ببناء المقياس ، وفق الخطوات التالية:

- تحديد المفهوم النظري لمقياس حب الذات.
- اعتماد الأدبيات النظرية والدراسات السابقة في جمع فقرات مقياس حب الذات مستندة على نظرية اريك فروم حيث تم صياغة (٤٢) فقرة في صورته الأولية ومن ثم تحديد البدائل هي (بدرجة كبيرة جداً ، بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة قليلة ، بدرجة قليلة جداً) ولكل بديل احدى الدرجات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) للفقرات ضد المتغير و(١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) للفقرات مع المتغير.

مقياس الولاء التنظيمي

من أجل قياس متغير البحث (الولاء التنظيمي) فقد قامت الباحثة بتبني مقياس (الحمداني ، ٢٠٠٩) (Al-Hamdani, 2009) لمتغير الولاء التنظيمي ، إذ تكونت فقرات المقياس من (٣٠) فقرة ، وقد طبق المقياس على عينة مكونة من (٣٠٠) تدريسي من اعضاء الهيئة التدريسية بثلاث جامعات في سلطنة عمان ، وتكونت بدائل الاجابة خمس بدائل ولكل بديل وزن مكون من (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) للفقرات ضد المتغير و(١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) للفقرات مع المتغير.

الصدق الظاهري

لأجل معرفة مدى صلاحية فقرات المقياسين للصفة المراد دراستها واستخراج الصدق الظاهري لهما ، فقد قامت الباحثة بعرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء والمحكمين المختصين في مجال علم النفس والارشاد النفسي والتوجيه التربوي ، وبعد الأخذ بأرائهم حول صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس وبدائله ، فقد تم إجراء بعض التعديلات المناسبة في الفقرات دون استبعاد أي فقرة وبنسبة اتفاق ١٠٠% وبهذا فقد تم الحكم بصلاحيتهما.

تصحيح المقياس

تم حساب الدرجة على المقياس من خلال استجابة المعلمة على جميع فقراته ، إذ تعطى للفقرات الايجابية درجة للبدال (بدرجة قليلة جداً) ودرجتان للبدال (بدرجة قليلة) وثلاث درجات للبدال (بدرجة متوسطة) واربع درجات (بدرجة كبيرة) وخمس درجات (بدرجة كبيرة جداً) والعكس للفقرات السلبية ، وبذلك تكون اعلى درجة (٢١٠) وأدنى درجة (٤٢) والمتوسط الفرضي (١٢٦) درجة بالنسبة لفقرات مقياس حب الذات. أما مقياس الولاء التنظيمي فتكون اعلى درجة (١٥٠) وأدنى درجة (٣٠) وبمتوسط فرضي (٩٠) درجة.

الدراسة الاستطلاعية

قامت الباحثة بتطبيق مقياس حب الذات ومقياس الولاء التنظيمي كل على حده على عينة بلغت (٥٠) معلمة أخذت بالطريقة العشوائية من معلمات رياض الاطفال وذلك من اجل معرفة مدى وضوح الفقرات للمقياسين وتعليماته وبدائله وحساب الوقت المستغرق للإجابة ، وقد تبين أن الوقت المستغرق في الاجابة عن مقياس حب

الذات بلغ (١٥) دقيقة بينما بلغ الوقت المستغرق في الإجابة على مقياس الولاء التنظيمي (٢٥) دقيقة ، وهذا يدل على أن فقرات المقياس كانت واضحة ومفهومة.
تحليل الفقرات

أن التحليل الإحصائي للفقرات يمكن أن يكشف عن دقة هذه الفقرات في قياس ما وضعت من أجل قياسه (فرج ، ١٩٨٠ ، ٣٣١) (Faraj, 1980,331)، تم استخراج القوة التمييزية للمقياسين (حب الذات والولاء التنظيمي) بأسلوبين وهما :
 أ- طريقة العينتين المتطرفتين : لحساب القوة التمييزية للفقرات أتبع الخطوات الآتية:

طبق مقياس حب الذات والولاء التنظيمي على عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (٢٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال ، تم تحديد الدرجة الكلية لكل استبانة وفق استجابة المعلمة ، ورتبت الدرجات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة ثم حددت (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا ، وبعدها تم استخراج القوة التمييزية لكل فقرة باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لموازنة الأوساط الحسابية للمجموعتين المتطرفتين عن كل فقرة ، وتبين أن جميع فقرات مقياس حب الذات مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) حيث القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة اكبر من القيمة التائية الجدولية والتي تساوي (١,٩٦) وبدرجة حرية (١٩٨) ، والجدول (١) يوضح ذلك. كما تبين أيضاً أن فقرات مقياس الولاء التنظيمي كانت مميزة وكما موضح في الجدول (٢) لان قيمتها التائية المحسوبة لكل فقرة اكبر من القيمة التائية الجدولية والتي تساوي (١,٩٨) وبدرجة حرية (١٠٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

جدول (١)

القوة التمييزية لفقرات مقياس حب الذات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة
	التباين	المتوسط	التباين	المتوسط	
6.480	.63343	1.4568	.83241	2.2099	1
4.710	.63489	1.4938	.69810	1.9877	2
6.335	.65405	1.4815	.80181	2.2099	3
4.271	.67243	1.5309	.72457	2.0000	4
6.530	.73933	1.5802	.70404	2.3210	5
8.129	.55025	1.4815	.71492	2.2963	6
5.924	.71901	1.6049	.76558	2.2963	7
6.068	.74370	1.5062	.75829	2.2222	8
9.213	.76012	1.5185	.59421	2.5062	9
8.433	.63246	1.5556	.70711	2.4444	10
6.565	.70907	1.8148	.65405	2.5185	11
10.117	.61489	1.4938	.67289	2.5185	12
8.784	.65074	1.5679	.67289	2.4815	13

8.955	.56519	1.5926	.60959	2.4198	14
8.191	.69677	1.8025	.54035	2.6049	15
11.663	.50308	1.4938	.57252	2.4815	16
8.142	.75298	1.6049	.67289	2.5185	17
7.658	.75543	1.6790	.63465	2.5185	18
6.942	.68516	1.7407	.67289	2.4815	19
8.504	.70863	1.4691	.61864	2.3580	20
12.986	.65405	1.5185	.52470	2.7284	21
8.777	.63246	1.4444	.67380	2.3457	22
8.476	.59265	1.5432	.68336	2.3951	23
12.267	.68132	1.6173	.44756	2.7284	24
8.021	.69722	1.7037	.63343	2.5432	25
8.809	.56053	1.6173	.63246	2.4444	26
11.165	.45372	1.2840	.74907	2.3704	27
8.235	.54376	1.3210	.67082	2.1111	28
8.915	.65287	1.4568	.61564	2.3457	29
8.013	.68132	2.3827	.61111	1.5679	30
6.213	.73012	1.5185	.59421	2.5062	31
8.433	.63246	1.5556	.70711	2.4444	32
6.565	.70907	1.8148	.65405	2.5185	33
10.117	.61489	1.4938	.67289	2.5185	34
12.986	.65405	1.5185	.52470	2.7284	35
8.777	.63246	1.4444	.67380	2.3457	36
8.476	.59265	1.5432	.68336	2.3951	37
12.267	.68132	1.6173	.44756	2.7284	38
8.031	.69722	1.7057	.63343	2.5432	39
8.809	.56053	1.6173	.63246	2.4444	40
12.165	.45372	1.2840	.74907	2.3704	41
6.580	.73943	1.5802	.70404	2.3210	42

جدول (٢)
القوة التمييزية لفقرات مقياس الولاء التنظيمي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة
	التباين	المتوسط	التباين	المتوسط	
8.368	.64118	1.6296	.70907	2.5185	1
4.986	.71319	1.9383	.67289	2.4815	2
11.839	.54631	1.5679	.50123	2.5432	3
5.057	.65711	1.7654	.73870	2.3210	4
6.028	.68064	1.7531	.62138	2.3704	5
11.249	.58558	1.7901	.45372	2.7160	6
9.448	.72478	1.7284	.56218	2.6914	7
3.555	.61237	2.2222	.66829	2.5802	8
8.570	.53171	1.6420	.53171	2.3580	9
12.313	.66272	1.6173	.45372	2.7160	10
7.134	.65570	1.9136	.62138	2.6296	11
5.098	.65405	1.8148	.60883	2.3210	12
2.938	.81309	2.0370	.73619	2.3951	13
5.665	.63465	1.8519	.58479	2.3951	14
5.823	.72030	1.8642	.65428	2.4938	15
11.663	.50308	1.4938	.57252	2.4815	16
6.521	.76606	1.7417	.51459	2.6480	17
5.367	.63228	1.2396	.50707	2.6325	18
4.426	.71128	1.7373	.64839	2.4815	19
11.948	.5921	1.6842	.40163	2.5122	20
12.986	.65405	1.5185	.52470	2.7284	21
8.747	.63246	1.4444	.67380	2.3457	22
3.302	.68920	2.0000	.78371	2.3827	23
5.152	.55305	1.7160	.77100	2.2593	24
5.944	.69677	1.8025	.65074	2.4321	25
6.904	.63780	1.7654	.51670	2.3951	26
6.368	.58664	1.5931	.52878	2.1804	27
10.469	.52378	1.2803	.42593	2.9268	28
8.915	.65287	1.4568	.61564	2.3457	29
8.013	.68132	2.3827	.61111	1.5679	30

ب- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية طريقة الاتساق الداخلي

الأسلوب الآخر الذي اعتمده الباحثة في تحليل الفقرات فهو إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياسين (حب الذات والولاء التنظيمي) والدرجة الكلية لهما , إذ تعبر الدرجة الكلية للمقياس على ما يقيسه بالفعل ، وكلما

اشتملت الفقرة على مفردات ترتبط بالدرجة الكلية كلما زادت جودة المقياس ، وهذا يعني بقاء الفقرات التي تكون دالة إحصائياً أي ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، والمقياس الذي تنتخب فقراته وفق هذا المؤشر فيه صدق بناء (أتساق داخلي) (Anastasia, 1976, 154).

لذا فقد تحقق ذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، وتبين أن فقرات المقياسين جميعها دالة إحصائياً عند موازنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (٠,١١٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) كما موضح في الجدولين (٣) و(٤).

جدول (٣)

معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس حب الذات

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
.433	22	.365	1
.441	23	.238	2
.551	24	.374	3
.450	25	.228	4
.373	26	.368	5
.516	27	.435	6
.337	28	.369	7
.397	29	.366	8
.368	30	.525	9
.469	31	.512	10
.338	32	.436	11
.529	33	.492	12
.469	34	.492	13
.355	35	.479	14
.422	36	.398	15
.421	37	.539	16
.561	38	.449	17
.437	39	.455	18
.396	40	.408	19
.534	41	.483	20
.328	42	.575	21

جدول (٤)
معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الولاء التنظيمي

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
.477	16	.221	1
.261	17	.305	2
.533	18	.395	3
.313	19	.359	4
.247	20	.345	5
.219	21	.558	6
.334	22	.498	7
.332	23	.227	8
.477	24	.421	9
.261	25	.340	10
.415	26	.311	11
.389	27	.379	12
.369	28	.435	13
.537	29	.321	14
.421	30	.539	15

النتائج

يشير معامل ألفا إلى الخاصية الداخلية التي يتمتع بها المقياس وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد لكل فقرة من فقرات المقياس ويشير إلى الدرجة التي تشترك بها جميع الفقرات في قياس خاصية معينة (جلال، ٢٠٠٨، ٨١)، (Galal, 81, 2008)، لذا فقد تحققت الباحثة من ثبات المقياسين باستخراج معامل ألفا كرونباخ وقد بلغ معامل الثبات لمقياس حب الذات (٨٢). وهذا معامل ثبات جيد جداً ، بينما بلغ معامل ثبات مقياس الولاء التنظيمي (٩٤) وهو معامل ثبات عالي.

التطبيق النهائي

بعد التحقق من الخصائص السايكومترية للمقياسين قامت الباحثة بتطبيقهما على عينة بلغت (٢٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال وموزعين على ستة من رياض الأطفال الحكومية (الوحدة ، الأفراح ، البراعم) والاهلية (أنوار الضحى ، المصطفى ، زهرة البنفسج) الرصافة والكرخ في بغداد ، وقد استمرت مدة التطبيق الكلية للمقياسين من ٢٠١٩/٥/١٢ ولغاية ٢٠١٩/٥/١٦ ، وقد بلغ المتوسط الزمني للإجابة عن المقاييس الثلاثة (٣٥-٤٥) دقيقة.

الوسائل الإحصائية

وفي معالجة بيانات البحث فقد استعملت الباحثة الوسائل الإحصائية التالية:
 الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الفرق بين وسط العينة والمتوسط الفرضي للمقياسين. ومربع كاي لمعرفة الفروق بين آراء المحكمين على فقرات المقياسين لاستخراج صلاحيته. والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياسين. ومعامل ارتباط بيرسون لحساب معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية ، وحساب معامل الثبات. (الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS).

عرض النتائج وتفسيرها

سيتم عرض النتائج وفق أهداف البحث الحالي وكما يأتي:
الهدف الاول:- التعرف إلى حب الذات لدى معلمات رياض الأطفال.
 بعد تطبيق المقياس على عينة البحث المتكونة من (٢٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال ، أظهرت النتائج أن متوسط درجة حب الذات لدى معلمات رياض الأطفال بلغت (٨٩,٥٣) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٣,٧٨٩) درجة ومتوسط فرضي مقداره (١٢٦) درجة ، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة (t.test) تبين أن الفرق دال إحصائياً إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٤,١٨٢) درجة وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٩) ، والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس حب الذات لدى معلمات رياض الأطفال

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
200	89.53	13.789	126	14.182	1.96	199	0.05

وتشير هذه النتيجة إلى أن القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية لمقياس حب الذات وهذا يدل على أن عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال يتسم بحب الذات. وتتطابق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Maharaja & April, 2013). أشار فروم أن الفرد يبحث عن السعادة في حبه لذاته ، وعلى الرغم أن موضوعات الحب تختلف فإن شدة الحب ونوعيته تختلف أيضاً ، وأن عناصر اساسية يمكن أن يقال أنها مميزة لكل أنواع حب الذات وهي: الاحترام والمسؤولية والمعرفة. وقد وُجد أن حب الذات هو جوهر الأصالة ، وقيادة الخدمات والتعاطف ، ورعاية الموظفين ، والقدرة على الاستماع التي ترتبط بسمات القيادة التي وجدت لتشجيع مشاركة الموظفين في العمل بحب وسعادة للوصول إلى انتاجية أكثر.
الهدف الثاني:- الفروق في حب الذات لدى معلمات رياض الأطفال وفقاً لمتغير سنين الخدمة.

للتعرف على الفروق الدالة إحصائياً في حب الذات لدى معلمات رياض الأطفال ، قامت الباحثة بتطبيق مقياس حب الذات على عينة متكونة من (٢٠٠) معلمة من

معلمات رياض الأطفال ، إذ بلغ متوسط درجات سنوات الخدمة (١٠-١) سنوات (٧٢,١٩) درجة وبنحرف معياري قدره (٣,٤٣) درجة ، في حين بلغ متوسط درجات سنوات الخدمة (١١سنوات - فما فوق) (٦٠,١٧) درجة وبنحرف معياري قدره (٣,٣٧) درجة ، ولتحقيق ذلك فقد استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المتوسطين وقد تبين أنه دال إحصائياً فقد كانت القيمة التائية المحسوبة (٢٩,٧٤٧) أعلى من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) ، كما موضح بالجدول (٦).

جدول (٦)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وفق سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
سنة - ١٠ سنوات	72.19	3.43	29.747	1.96	198	0.05
١١ سنة - فأكثر	60.17	3.37				

وتشير هذه النتيجة أن متوسط درجات سنوات الخدمة (سنة - ١٠ سنوات) أعلى من متوسط درجات سنوات الخدمة (١١ سنة - فأكثر) ، وهذا يعني أن معلمات رياض الأطفال اللواتي لديهن سنوات خدمة أقل يتمتعن بحب الذات أعلى من معلمات رياض الأطفال اللواتي لديهن سنوات خدمة أكثر.

الهدف الثالث:- التعرف إلى الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال.

بعد تطبيق المقياس على عينة البحث المتكونة من (٢٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال ، أظهرت النتائج أن متوسط درجة الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال بلغت (٧٦,٩٥) درجة وبنحرف معياري مقداره (٦,٦٥) درجة ومتوسط فرضي مقداره (٩٠) درجة ، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة (t.test) تبين أن الفرق دال إحصائياً إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٢,١٤٦) درجة وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٩) ، والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
200	76.95	6.65	90	12.146	1.96	199	0.05

وتشير هذه النتيجة إلى أن القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية لمقياس الولاء التنظيمي وهذا يدل على أن عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال لديهن ولاءاً تنظيمياً أتجاه مؤسساتهن يساعدهن على مواجهة ضغوطات العمل.

الهدف الرابع:- الفروق في الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال وفقاً لمتغير سنين الخدمة.

للتعرف على الفروق الدالة إحصائياً في الولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال ، قامت الباحثة بتطبيق مقياس الولاء التنظيمي على عينة مكونة من (٢٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال ، إذ بلغ متوسط درجات سنوات الخدمة (١-١٠) سنوات (٤٦,١٩) درجة وبانحراف معياري قدره (٦,٤٣) درجة ، في حين بلغ متوسط درجات سنوات الخدمة (١١ سنوات - فما فوق) (٤٨,١٧) درجة وبانحراف معياري قدره (٢,٣٧) درجة ، ولتحقيق ذلك فقد استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المتوسطين وقد تبين أنه دال إحصائياً فقد كانت القيمة التائية المحسوبة (٩,٥٨) أعلى من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) ، كما موضح بالجدول (٨).

جدول (٨)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجات سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
سنة - ١٠ سنوات	46.19	6.43	9.58	1.96	198	0.05
١١ سنة - فأكثر	48.17	2.37				

ويشير الجدول (٨) أن القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية وبدلالة احصائية ولصالح سنوات الخدمة (١١ سنة - فأكثر) ، وهذا يدل على أن معلمات رياض الأطفال اللواتي لديهن سنوات خدمة أكثر يتمتعن بالولاء التنظيمي أتجاه مؤسساتهن أعلى من اللواتي لديهن سنوات خدمة أقل وهذا يتطابق مع نتائج دراسة (زريق ، ٢٠١١) و (Schroder, 2003) و (Andro, 2006) وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة (المعاني، ١٩٩٩) ، وهو ما يعني حسب رأي الباحثة أن أفراد العينة اللواتي لديهن خدمة طويلة يحملن الولاء لمؤسساتهن التربوية لأنهن يتمتعن بمزايا وصفات تكونت في شخصيتهن بحكم سنوات الخبرة التي تتأثر بمدى ارتياح ورضا المعلمة لعملها وتكيفها معها وتوافقها ، ومدى تلبية المؤسسة الإدارية لاحتياجاتها وسد رغباتها ، فضلاً عن أن سنوات الخدمة الطويلة تزيد من قناعة المعلمة بالأوضاع المحيطة بها ومن ثم تقل الفجوة بين ما تتوقعه من العمل في رياض الأطفال وما يمكن أن تحصل عليه مما يزيد من ولائها للروضة ، هذا بالإضافة إلى أنه الخبرة تعمل على زيادة الانسجام والتقارب بين المعلمات داخل الروضة وتقوية اتصالهم الاجتماعي فيما بينهم وشعورهن بأنهن أسرة واحدة يشعرن بنفس القيم مما يوصلهن للرضا عن عملهن وبالتالي شعورهن بالسعادة.

الهدف الخامس:- العلاقة بين حب الذات والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال.

لمعرفة العلاقة بين متغيري البحث حب الذات والولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون وقد بلغ (٠,٨٧٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٩)، وللتعرف على دلالة معامل الارتباط استخدمت الباحثة الاختبار التائي وظهر أنه دال احصائياً لان القيمة التائية المحسوبة (٩,٠٦) اكبر من القيمة الجدولية (٣,٢٩١) وهذا يدل على قوة العلاقة الارتباطية بين حب الذات والولاء التنظيمي ، اما اتجاه العلاقة فهذا يدل كلما تمتع الفرد بحبه لذاته كلما ازداد ولائه نحو مؤسسته الإدارية ومن ثمَّ زيادة انتاجه ورضاه عن عمله. وتنطبق نتيجة هذه الدراسة مع ماتوصل اليه (Maharaja & April, 2013) والتي أظهرت نتائج البحث أن حب الذات أمر اساسي للقيادة والمنظمات وله تأثير كبير في جودة صنع القرار والقدرة على تعزيز الابتكار وارتفاع الانتاج.

الاستنتاجات

- أن معلمات رياض الأطفال يتمتعن بميزة حب الذات ، وخاصةً لدى المعلمات اللواتي لديهن خدمة أقل من عشر سنوات.
- أن معلمات رياض الأطفال يتمتعن بالولاء التنظيمي اتجاه عملهن في رياض الأطفال ، ولكن سنين الخدمة تلعب دوراً فيه ، فالمعلمات اللواتي لديهن خدمة أكثر من عشر سنوات يتميزن بولائهن نحو عملهن ومؤسساتهن الإدارية.

التوصيات

- الاستفادة من البحث الحالي في زيادة الوعي نحو الولاء التنظيمي اتجاه المؤسسة الإدارية من خلال اقامة الندوات التوعوية.
- التأكيد على الاهتمام بموضوعات البحث والمساعدة في تنمية حب الطلبة الخريجين لذواتهم قبل الخروج لميادين العمل.
- المساعدة في بناء برامج إرشادية لتنمية الولاء التنظيمي لدى الطلبة الخريجين قبل الالتحاق في المهنة.

المقترحات

- بناء برنامج إرشادي لتنمية حب الذات لدى موظفي مؤسسات الدولة.
- دراسة العلاقة بين الولاء التنظيمي وبعض المتغيرات مثل (السن ، الدخل المادي ، الحالة الاجتماعية).

المصادر

١. ابراهيم ، انتصار (٢٠٠٠): تصور مقترح لتطوير برامج إعداد معلمات رياض الأطفال في مصر ، مجلة عالم التربية ، عدد ٢ ، السنة الأولى.
٢. جلال ، احمد سعد (٢٠٠٨): مبادئ القياس النفسي ، تطبيقات وتدرجات عملية على برنامج SPSS ، الدار الدولية للنشر ، مصر.

٣. الحمداني ، مريم بنت سالم (٢٠٠٩): *الولاء التنظيمي لاجتماع الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة بسلطنة عمان* ، رسالة ماجستير ، جامعة مؤتة.
٤. خوجة ، عادل (٢٠٠٩): *أثر البرنامج الرياضي المقترح في تحسين صورة الجسم ومفهوم تقدير الذات لدى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة* ، جامعة المسيلة ، الجزائر.
٥. رسمي ، محمد حسن (٢٠٠٤): *السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية* ، دار الوفاء للنشر ، الاسكندرية.
٦. زريق ، نجاه سالم عبد الله (٢٠١١): *الولاء التنظيمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية* ، مجلة الجامعة الأسمرية ، العدد ٢١.
٧. سلطان ، محمد (٢٠٠٣): *السلوك التنظيمي* ، دار الجامعة الجديدة ، مصر.
٨. عبد الرؤوف ، طارق (٢٠٠٨) : *معلمة رياض الأطفال* ، مؤسسة طبية للطباعة والنشر والتوزيع ، مصر.
٩. العتيبي ، سعود ، والسواط ، طلق (١٩٩٧): *الولاء التنظيمي لمنتسبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه* ، الإداري ، معهد الإدارة العامة ، عمان ، العدد ٧٠.
١٠. فرج ، صفوت (١٩٨٠): *القياس النفسي* ، ط ١ ، دار الفكر العربي ، مصر.
١١. فروم ، اريك (٢٠٠٧): *الانسان من أجل ذاته بحث في سيكولوجية الاخلاق* ، ط ١ ، ترجمة محمود منقذ الهاشمي.
١٢. فلية ، فاروق ، عبدالمجيد ، محمد (٢٠٠٥): *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية* ، دار المسيرة ، الاردن.
١٣. القاسم ، بديع محمود مبارك (٢٠٠١): *علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق* ، ط ١ ، مؤسسة الوراق للنشر ، الاردن.
١٤. الكايد، جعفر احمد محمد (١٩٩٩): *الولاء التنظيمي في الجامعات الرسمية الأردنية* ،
a. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم الإدارة العامة، جامعة اليرموك، الأردن.
١٥. لوتاه ، حمده محمد (٢٠٠٢): *الولاء التنظيمي وأداء العاملين في القطاع الحكومي في دولة الامارات العربية المتحدة* ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، مصر.
١٦. المعاني ، أيمن (١٩٩٩): *الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية* ، مجلة الإداري ، ع ٧٨ ، مسقط.

English sources

1. Andro, P. (2006). *Organizational Commitment of senior woman Administrators*, The degree of doctor of Education, The Florida State University, College of Education.

2. Anastasia, A. (1976): *Psychological testing*. Fourth, New York, Macmillan Company.
3. Campbell, W. Finkel, E. & Foster, C. (2002): *Does self-love lead to love for others? A story of narcissistic game playing*, Journal of Personality and Social Psychology, 83 (2).
4. Coberly, B. M.(2004): *Faculty satisfaction and Organizational Commitment with industry*, University research centers, north Carolina state University.
5. Covey, S. (2004): *The 8th Habit*, London. Simon & Schuster.
6. Ferris, R. (1988): *How Organizational Love can improve Leadership*, Organizational Dynamics, 16 (4).
7. Kay, L.D. (2003): *Self – Esteem Levels of Adolescents with Learning Disabilities or Mental Retardation in Inclusive or Non- Inclusive Educational Settings*. Master's thesis, The Graduate School, Rowan University.
8. Le, T. & Levenson, and M. (2005): *Wisdom as self-transcendence: What's love & individualism, got to do with it?* Journal of Research in Personality, 39 (4).
9. Macey, W. & Schneider, B. (2008): *The Meaning of Employee Engagement*, Industrial and Organizational Psychology, (1).
10. Maharaja, N. & April, K. (2013): *The power of self-love in the evolution of leadership and employee engagement*, Problems and Perspectives in Management, Volume 11, Issue 4.
11. Meyer .J & Allen. N .A (1991): *"Three – Component Conceptualization of Organizational Commitment"*, Human Resource Management Review, No.1.
12. Sedikides C. & Gregg, A. (2003): *Portraits of the Self*. In M. A. Hogg & J. Cooper (Eds.), Sage handbook of social psychology, London: Sage.
13. Schroder R. (2003): *Job satisfaction and the relationship to Organizational commitment and religious commitment for Andrews University employees (Michigan)*, Andrews University.

14. Steers, R. M.(1977):*Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, No. 1.
15. Trobisch, W. (1976): *Love Yourself: Self-Acceptance and Depression*, Rheine: Editions Trobisch.