التنافر المعرفي وعلاقته بالاستقرار المهني لدى معلمات رياض الاطفال

م.م. لمى لطيف يعكوب
LumaAl_azawee@gmail.com
المديرية العامة لتربية ديالى

الملخص

هدف البحث الحالي تعرّف التنافر المعرفي، وعلاقته بالاستقرار المهني لدى معلمات رياض الاطفال، **إذ اشتملت عينه البحث على (٣٠) معلمة من معلمات الروضات الحكومية في مركز محافظة ديالى وتحقيقاً لأهداف البحث أعدت الباحثة مقياسين الأول كان (للتنافر المعرفي) وآخر (للاستقرار المهني) بعد اطلاعها على النظريات والدراسات السابقة، إذ تضمن مقياس التنافر المعرفي على (٤٨) فقرة ملحق (٢)، أما مقياس الاستقرار المهني بصيغته النهائية فتضمن (٤٥) فقرة ملحق (٣)، وقد تحققت الباحثة من الخصائص السيكومترية لأداتي البحث والمتمثلة: بالصدق، والثبات، وكان التحقق من الصدق بطريقتين هما: الصدق الظاهري، وصدق البناء، وجرى استخراج الثبات لمقياس التنافر المعرفي ومقياس الاستقرار المهني بطريقة (إعادة الاختبار)، و (معادلة الفاكرونباخ)، وتوصلت الباحثة الى النتائج الآتية:**

١- ان معلمات رياض الأطفال ليس لديهن تنافر معرفي.

٢- ان معلمات رياض الأطفال لديهن استقرار مهني.

٣- عدم وجود علاقة ارتباطية بين التنافر المعرفي والاستقرار المهني لدى معلمات رياض الاطفال.

وفي ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بمجموعة من التوصيات منها:

١- تدريب المديرات والمشرفات من خلال الدورات والندوات على التمكن معايير ومقومات الاستقرار المهني لدى الكوادر التدريسية.

٢- عمل ورش لتعريف المعلمات في الروضات الحومية بأهمية الاستقرار المهني في عملهن داخل المؤسسة التَعليمية.

٣- عمل ورش توعوية لمعلمات رياض الأطفال بأهمية عدم التنافر المعرفي لديهن.

وقد اوصت الباحثة بمجموعة من المقترحات منها:

١- اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على متغيرات تابعة أُخرى مثل التنافر المعرفي وعلاقته بالتطوير التَنظيمي لدى معلمات رياض الاطفال.

٢- اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على مُتغيرات تابعة أُخرى مثل الاستقرار المهني وعلاقته بالتنافر المعرفي لدى مديرات رياض الاطفال.

الكلمات المفتاحية: التنافر المعرفي،الاستقرار المهني، رياض الأطفال .

Cognitive Dissonance and Its Relationship to Job Stability among Kindergarten Teachers

Asst. Lecturer Lama Latif Yaqoub

General Directorate of Education in Diyala

Abstract

The current research aims to identify cognitive dissonance and its relationship to job stability among kindergarten teachers. The research sample consisted of (30) female teachers from government kindergartens in the center of Diyala Governorate. To achieve the research objectives, the researcher developed two scales: one for cognitive dissonance and another for job stability, after reviewing previous theories and studies. The cognitive dissonance scale included (48) items (Appendix 2), while the job stability scale, in its final form, included (45) items (Appendix 3). The researcher verified the psychometric properties of the two research instruments, namely validity and reliability. Validity was verified using two methods: face validity and construct validity. Reliability for the cognitive dissonance scale and the job stability scale was determined using the test-retest method and Cronbach's alpha. The researcher reached the following conclusions:

1- Kindergarten teachers do not experience cognitive dissonance.

2- Kindergarten teachers have job stability.

3- There is no correlation between cognitive dissonance and job stability among kindergarten teachers.

In light of the research findings, the researcher recommends a number of measures, including:

1- Training principals and supervisors through courses and seminars to master the standards and components of job stability among teaching staff.

2- Conducting workshops to familiarize teachers in public kindergartens with the importance of job stability in their work within the educational institution.

3- Conducting awareness workshops for kindergarten teachers on the importance of avoiding cognitive dissonance.

The researcher also recommended a number of suggestions, including:

1- Conducting a similar study to the current study on other dependent variables, such as cognitive dissonance and its relationship to organizational development among kindergarten teachers.

3- Conducting a similar study to the current study on other dependent variables, such as job stability and its relationship to cognitive dissonance among kindergarten principals.

Keywords: Cognitive Dissonance, Job Stability, Kindergarten

الفصل الأول – الاطار المنهجي

أولاً: مشكلة البحث

يعد التنافر المعرفي من الموضوعات المهمة التي شغلت اهتمام الباحثين في العديد من المجالات وحتى وقتنا الحاضر، وتفترض نظرية التنافر المعرفي ان الفرد يحدث له تنافراً بين افكاره وسلوكه عندما يتعرف على معرفة جديدة لا تنسجم مع معتقداته واراءه الموجودة لديه سابقاً، وهذا يتسبب في عدم الشعور بالراحة، والقلق النفسي الناتج من وجود هذه الأوضاع المتنافرة، وذلك يؤدي الى حث الفرد على تخفيفها بطريقة أو بأخرى كما ان الافراد يتعرضون للعديد من المشكلات الاكاديمية اليومية التي قد تصيبهم بالتنافر المعرفي وتعوق توجهاتهم نحو تحقيق اهدافهم المستقبلية، اذ يوجد مجموعة من الافراد لا يستطيعون مسايرة زملائهم في العمل ومن ثم قد تتحول هذه المجموعة الى مصدر ازعاج داخل المؤسسات التعليمية (ناجي، ٢٠٢٢، صفحة ٣)

ويتزامن مع ما تقدم آنفاً، الواقع الملموس الذي شخصته بعض الدراسات على المستوى المحلي التي بينت مظاهر عدم الاستقرار المهني لدى معلمات رياض الاطفال وأسبابه، فقد أسفرت نتائج دراسة (فهمي، ٢٠١٩) الى وجود مشكلة ملموسة في الاستقرار المهني لدى الكوادر التعليمية بشكل عام، وقد اعزت السبب في ذلك الى الملل وعدم وجود توافق في الواجبات الموكلة اليهم في المؤسسات التعليمية (فهمي، ٢٠١٩، صفحة ١٥٨). في حين لاحظت دراسة (منصور، ٢٠٢٠) ان اغلب المؤسسات تعاني من عدم استقرار كوادرها التعليمة وأعزت السبب في ذلك الى أن هناك عدم ترابط فيما بين الكوادر التعليمية والمؤسسة التعليمية (الروضة) (منصور، ٢٠٢٠ ، الصفحات ٢٤١ – ٢٥٨).

مما سبق كله تتضح مشكلة البحث الحالية المتمثلة في مدى التنافر المعرفي وعلاقته بالاستقرار المهني لدى معلمات رياض الاطفال.

مما اوجد الرغبة لدى الباحثة، بتقصي العلاقة بين متغير التنافر المعرفي وعلاقته بالاستقرار المهني لدى معلمات رياض الاطفال، مما قد يسهم في التقليل من المشكلة المذكورة أو الحد منها.

ثانياً: أهمية البحث

- **الأهمية النظرية**

تتجلى الأهمية النظرية للبحث في إسهامه في إثراء الأدبيات التربوية والنفسية من خلال تناول متغيري التنافر المعرفي والاستقرار المهني، وبيان طبيعة العلاقة بينهما في البيئة التربوية. كما يقدّم إطارًا مفاهيميًا يوضح دور التنافر المعرفي كدافع داخلي يسهم في تفسير السلوك الإنساني، خاصة لدى المعلمين، وعلاقته بعمليات التكيف والاتساق المعرفي، بما يعزز الفهم النظري لهذه المتغيرات في مجال علم النفس التربوي.

- **الأهمية التطبيقية**

تنبع الأهمية التطبيقية للبحث من إمكانية الإفادة من نتائجه في تطوير برامج إرشادية وتربوية تهدف إلى تقليل التنافر المعرفي لدى المعلمين وتعزيز استقرارهم المهني. كما يمكن أن تساعد النتائج صانعي القرار في المؤسسات التعليمية على تحسين بيئة العمل، ودعم المعلمين نفسيًا ومهنيًا، بما ينعكس إيجابًا على جودة الأداء التعليمي وفاعلية العملية التربوية.

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف الى:

١- التنافر المعرفي لدى معلمات رياض الاطفال.

٢- الاستقرار المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

٣- العلاقة بين التنافر المعرفي والاستقرار المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

رابعاً: حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالحدود الآتية

١- الحدود المكانية: العراق / الروضات الحكومية التابعة لمديريات التربية في محافظة ديالى.

٢- الحدود الزمانية: العام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤).

٣- الحدود البشرية: معلمات رياض الاطفال ممن هن على الملاك الدائم في الروضات الحكومية.

٤- الحدود المعرفية: التنافر المعرفي والاستقرار المهني لدى معلمات رياض الاطفال.

خامساً: تحديد المصطلحات

اولاً- التنافر المعرفي: عرفه كل من (عبد الفتاح وجابر،٢٠٠٥) بأنه " الرغبة في المنطقية والاضطراد والاتساق وعدم التناقض، تتسق لمعلومات والافكار المرتبطة بها لا تنشأ ما نسميه مشكلة ، بل يحدث التألف المعرفي او التوازن المعرفي، اما اذا تعارضت هذه الافكار والمعلومات مع بعضها فتنشأ حالة من التنافر المعرفي وتدفع المتعلم الى السعي لاختزال هذا التنافر والوصول الى التالف (جابر، ٢٠٠٥، صفحة ٧٤).

التعريف الإجرائي للتنافر المعرفي

هو الدَرجة التي تحصل عليها عينة البحث (معلمة الروضة) بعد اجابتها على مقياس التنافر المعرفي المعد لأغراض هذا البحث.

ثانياً- الاستقرار المهني: عرفه كل من

(أبو شيخة ، ١٩٩٨) بأنه "اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد، اذ يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة" (شيخة، ١٩٩٨، صفحة ١٣).

التعريف الاجرائي للاستقرار المهني

هو الدرجة التي تحصل عليها (معلمة الروضة) بعد اجابتها على مقياس الاستقرار المهني المعد لاغراض هذا البحث

ثالثاً- معلمة الروضة: عرفه كل من

(أبو شيخة، ١٩٩٨) بأنها "المعلمة التي تتعامل مع الاطفال في مرحلة الطفولة المبكرة ما بين (٣-٦) سنوات وتقوم بتنفيذ المنهج وتكييف المواقف التعليمية ، وتختار طريقة التعلم المناسبة للطفل بما يحقق الاهداف التربوية للروضة" (شيخة، ١٩٩٨، صفحة ٣٣).

الفصل الثاني

اطار نظري ودراسات سابقة

١-التنافر المعرفي

مفهوم التنافر المعرفي

يشير مصطلح التنافر المعرفي الى انه حالة انفعالية تحصل عندما يكون هنالك اتجاهان او فكرتان تحدثان ويكونان متعارضتين وغير منسجمتين فيحدث عنهما نوع من التنافر ينعكس على السلوك الظاهر ، وان حل التنافر يفترض ان يكون اساسا لتغيير الاتجاه وعليه فهو يحدد دافعية الفرد نحو تحقيق التوازن المعرفي أو التآلف المعرفي الذي ينشأ نتيجة لعدم التوازن المعرفي ، وعليه تنشأ حالة التنافر المعرفي عندما يقوم الشخص بسلوك يتعارض مع الأنا العليا أو المثل العليا لديه، مما يدفعه إلى ممارسة سلوك لكي يصل إلى حالة التألف المعرفي فضلا عن ذلك فأن التنافر المعرفي هو حالة غير مريحة نفسياً تنشأ من وجود تناقض معرفي أو عدم اتساق وانسجام في معارف الفرد الذاتية أو شخصيته أو سلوكياته أو مشاعره أو رغباته أو معارفه حول العالم فهي حالة يشعر بها الفرد نتيجة انشغاله بمعتقدين او فكرتين متناقضتين في طبيعتها الا انهما يتبوأن الاهمية ذاتها حالة انفعالية مزعجة تمر على الفرد عند حدوث تأزم وتعارض وتصادم في المعتقدات والأفكار قلق ذهني أو عدم الراحة عند الشخص الذي يحمل اثنين أو أكثر من الاعتقادات أو الأفكار أو القيم المتناقضة في نفس الوقت (others, 2014, p. 7).

ابعاد التنافر المعرفي

١- **بعد إدارة الانفعالات** : ويبدأ من معرفة الفرد لانفعالاته وفهمها، ثم إدارتها والتحكم بها خاصة فيما يتعلق بتفاعله الاجتماعي مع الآخرين، بالإضافة إلى قدرته على إدارة الغضب، والثقة بالنفس والتسامح والتعاطف.

٢- **بعد الصحة النفسية** : يهتم بكل ما من شأنه تحقيق الصحة النفسية للفرد كالتفاؤل والقناعة والرضا، والمحبة.

٣- **بعد التكيف النفسي والاجتماعي:** وتشير إلى قدرة الفرد على التوافق والتأقلم والتعايش مع مجتمعه المدرسي والأسري، وامتلاك الفرد المهارات التكيف النفسي والاجتماعي، كالتقبل، والتسامح، وحسن التصرف، والتفاعل الإيجابي، وتقبل النقد.

٤- **بعد التنشئة الاجتماعية:** يهتم بقدرة الفرد على التفاعل الاجتماعي والتواصل الفعال والإيجابي مع أفراد مجتمعه، وقبول الآخرين، وتقبل أفكارهم ومعتقداتهم، وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة وصداقات حقيقة.

٥- بعد الكفاءة الأكاديمية: ويهتم هذا البعد بالتحصيل والإنجاز والتقدم الأكاديمي، والفاعلية في المشاركة بالأنشطة الصفية وحل التمارين والواجبات، والقدرة على الفهم والتطبيق للمهارات والمعارف الجديدة (Houck, 2015, p. 20).

النظريات التي فسرت التنافر المعرفي

١. نظرية التنافر المعرفي – ليون فستنغر (١٩٥٧)

تعد هذه النظرية من أبرز النظريات في علم النفس الاجتماعي، حيث تشير إلى أن الأفراد يسعون للحفاظ على الاتساق بين معتقداتهم وسلوكياتهم. وعندما يحدث تعارض بين المعتقدات أو بين المعتقدات والسلوكيات، يشعر الفرد بعدم الراحة النفسية، مما يدفعه لتقليل هذا التنافر من خلال تغيير المعتقدات أو السلوكيات أو تبريرها (ويلز، ٢٠٠٤، صفحة ٧٤).

٢. نظرية التنافر المعرفي والعجز المتعلم- محمد الذرة (٢٠٠٠)

تربط هذه النظرية بين التنافر المعرفي وحالة العجز المتعلم، حيث تشير إلى أن التناقض بين المعتقدات والسلوكيات يمكن أن يؤدي إلى شعور الفرد بعدم القدرة على التحكم في النتائج، مما يسبب حالة من العجز المتعلم تؤثر سلبًا على الأداء والتحصيل (محمود، ٢٠٠٩، صفحة ١٢٢).

٢-الاستقرار المهني

مفهوم الاستقرار المهني

تسعى المؤسسات على اختلاف مسمياتها للحفاظ على مكانتها في سوق العمل بمختلف الاساليب والتقنيات، لكن هذه المكانة لا يمكن ان تكون دائمة الا اذا سعت هذه المؤسسات للحفاظ على استقرار المهني للعنصر البشري حيث يعد الاستقرار المهني مصدر مهم وحساس في المؤسسة والافراد العاملين فيها فالموظف الذي يتمتع بعلاقة ايجابية مع زملائه والادارة اثناء تأدية مهامه يكون اكثر عطاءً وقدرةً على الابداع والتميز في مهامه، لذلك تسعى المؤسسات الناجحة الى توفير القدر الممكن من الاستقرار المهني لموظفيها من اجل احساس العامل بالراحة والانتماء للمؤسسة، ولا يلجأ لتغييرها واستبدال مكان عمله مهما وجد من بدائل في مؤسسات اخر (الاكلبي، ٢٠١٢، صفحة ٢٧).

فالموظف يقوم بالعمل على أفضل وجه ممكن حينما يكون هناك استقرار في العمل، ويتحقق التوافق المهني إذا استقر في عمله ونجح فيه وأجاد وترقى وتوافق اجتماعياً وفكريا مع زملائه ، ورضي بالدخل الذي يدره العمل فأن هذا يشعرهُ بالسعادة والتفاؤل والرغبة في التطور والانجاز (المغربي، ٢٠١٦، صفحة ٦٨). وعليه فاستقرار الموظف في عمله له انعكاسات إيجابية على المؤسسة التي ينتمي إليها ، فالموظف المستقر في عمله يتمتع بروح الجماعة والرغبة في الابداع والابتكار (الحريري، ٢٠١٦، صفحة ١١٢).

مجالات الاستقرار المهني

المجال الأول: الرضا المهني

ان مصطلح "الرضا" كمفهوم لا يدل عليه تعريف بذاته فهو مصطلح متعدد المعاني والمفاهيم، ومن المعاني ما يشير إلى الرضا في الحياة بصيغ متعددة ومتنوعة. وعلى الرغم من تعدد الميول والأهواء لدى الأفراد بخصوص الرضا المهني، إلا أن علماء الإدارة يرون نوع من الاتفاق على المجالات الواسعة والتي غالبا ما يكون إرضاء الفرد فيها ضرورياً، وهي محددات الرضا المهني مثل. العوامل الاجتماعية. مثل العلاقات الشخصية بين الزملاء، العلاقات مع المدراء، بيئة العمل الاجتماعية. العوامل المهنية. وهي التي ترتبط بالوظيفة مثل المركز المهني، فرص الترقية المهنية، وكذلك العوامل الشخصية، التي تتعلق بالشخص نفسه مثل، السن والحالة الاجتماعية والظروف الشخصية.

المجال الثاني: الاجور والحوافز

أن الأجر ليس الحافز الوحيد، اذ أشار عالم النفس هيرزبيرغ (Herzberg) إلى أن المال يحقق حالة من الهدوء المؤقت لدى الفرد وسرعان ما يزول تأثير هذا الحافز، ولذا فهو يرى أن تقديم المزيد من الأموال لن يزيد من دافعية الفرد، ولذلك يقترح هيرزبيرغ (Herzberg) أن تقدم المؤسسة قدراً ملائماً من الحوافز المالية بالإضافة إلى مجموعة من الحوافز غير المالية مثل زيادة فرص إحساس الفرد بالإنجاز وتحقيق النجاح النفسي في وظيفته (ابوالنصر، ٢٠١٢، صفحة ١٩١).

المجال الثالث: الامن المهني

طور هيرزبيرغ (Herzberg) نظريته والتي اقترح فيها أنه عندما يكون الأمان المهني والعلاقات مع المشرفين وظروف العمل المختلفة سيئة أو غير ملائمة، فإن ذلك يؤدي إلى الشعور بعدم الاستقرار المهني، وقد أطلق هيرزبيرغ (Herzberg) على هذه العوامل التي تؤدي للشعور بعدم الاستقرار المهني (ويقصد بها العوامل الأساسية). ومن ناحية أخرى، فإن عوامل من قبيل تحقيق الإنجاز والتقدير – إن وجدت – تؤدي للشعور بالاستقرار المهني، وفي حال عدم تحققهما، فإن غيابهما قد يؤدي إلى الشعور بعدم الاستقرار المهني (خضر، ٢٠٢٢، صفحة ٧٩).

النظريات التي فسرت الاستقرار المهني

١. نظرية العاملين (العوامل الدافعة والعوامل الصحية) – فريدريك هيرزبرغ (١٩٥٩)

تُقسم هذه النظرية العوامل المؤثرة في رضا الموظف إلى نوعين: العوامل الدافعة (مثل الإنجاز والاعتراف) التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي، والعوامل الصحية (مثل الراتب وظروف

العمل) التي قد تؤدي إلى عدم الرضا إذا كانت غير كافية، لكنها لا تؤدي بالضرورة إلى الرضا إذا كانت موجودة (السامرائي، ٢٠٢١، صفحة ١٩٣).

٢. نظرية النمو المهني – دونالد سوبر (١٩٥٣)

تركز هذه النظرية على تطور الفرد المهني عبر مراحل الحياة المختلفة، مشيرة إلى أن الاستقرار المهني يتحقق عندما يكون هناك توافق بين مفهوم الذات لدى الفرد ومتطلبات المهنة، مما يؤدي إلى رضا وظيفي واستقرار في المسار المهني (عويضة، ١٩٩٦، صفحة ٤٥).

الفصل الثالث – منهجية البحث واجراءاته

أولاً: منهجية البحث

وبما ان هدف البحث الحالي تقصي العلاقة بين متغيري (التنافر المعرفي والاستقرار المهني)، لذا اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي منهجاً لها، في محاولة للإجابة عن تساؤلات البحث، كونه ملائم لطبيعة اهداف البحث الحالي.

ثانياً: مجتمع البحث

تألف المجتمع الحالي من (١٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية التابعة لتربية محافظة ديالى والبالغ عددها (٣٢) روضة للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) .

ثالثاً: عَينة البحث

لتحقيق أهداف البحث في تقصي متغيرات (التنافر المعرفي، والاستقرار المهني) لدى معلمات رياض الاطفال، اختارت الباحثة عَينة بحثها على النحو الآتي:

رابعاً: عينة التطبيق النهائي

لقد تم تطبيق أداتي البحث (مقياس التنافر المعرفي ومقياس الاستقرار المهني)على عَينة البناء نفسها البالغة(٣٠) معلمة، اختيرت عَينة معلمات رياض الاطفال بالطريقة" الطبقية العشوائية من تربية محافظة ديالى ، اذا تم اختيار عَينة البناء نفسها.

خامساً: أداة البحث

ولما كان البحث الحالي يهدف الى معرفة العلاقة بين التنافر المعرفي والاستقرار المهني لدى معلمات رياض الاطفال تطلب الأمر توافر أداتين تتوفر فيهما الخصائص السيكومترية لتحقيق أهداف البحث وهي:

أولا: مقياس التنافر المعرفي

بعد أن تم تحديد الابعاد التي يتألف منها المقياس، ووضع التعريفات الخاصة بها والتي تم اعتمادها في إعداد الفقرات ، من اجل ان تكون منسجمة مع المفهوم العام مع الأخذ بالحسبان

طبيعة المجتمع وخصائصه الذي سيطبق عليه المقياس وبعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة والمقاييس ضمن هذا المجال تم صياغة (٥٠) فقرة لمقياس التنافر المعرفي.

لقد وضعت الباحثة خمسة بدائل للإجابة أمام كل فقرة وهي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً)، وهذا يعني وضع عدة بدائل للمستجيب ليختار أكثرها انطباقاً عليه؛ اذ إن أفضل نمط لتدرج بدائل الإجابة في تطبيق المقاييس هو التدرج الخماسي، وأعطيت لهذه البدائل الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) والفقرات السلبية (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

الصدق الظاهري (صلاحية الفقرات):

من اجل التعرف على مدى صدق فقرات المقياس وصلاحيتها، قامتْ الباحثة بعرض المقياس بصورته الأولية والبالغ (٥٠) فقرة مقسمة على أربعة مستويات على(٢٠) خَبيراً من المختصين وذوي الخبرة والدراية في مجال علم النفس التربوي والقياس والتقويم، ورياض الأطفال، لإبداء ارائهم وملاحظاتهم حول مدى ملائمة المقياس للغرض الذي اعد من اجله ، وفي ضوء ما قرره الخبراء ملحق (١) تم تعديل بعض الفقرات وتم حذف فقرتين وهما الفقرة (٦)، والفقرة (٢)، وقد اعتمدت الباحثة على قِيمة (مربع كاي) المحسوبة للحكم على صلاحية الفقرة وهي توازي نسبة ٨٠ % فأعلى من أراء المحكمين بوصفها نسبة موافقة على الفقرات وفي ضوء آراء المحكمين تم التعديل على فقرات المقياس، ليصبح المقياس المطبق لعينة التحليل الاحصائي يتكون من (٤٨) فقرة،

ثانياً: مقياس الاستقرار المهني

بعد اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات العربية والأجنبية والمقاييس ذات العلاقة بموضوع البحث، لم تجد – على حد علمها – مقياسًا يتلاءم وخصائص عينة البحث (معلمات رياض الأطفال) من حيث البيئة التعليمية والاجتماعية الخاصة بالروضات الحكومية الصباحية في العراق. وبناءً على ذلك، قامت الباحثة بإعداد مقياس خاص لقياس الاستقرار المهني لدى معلمات رياض الأطفال، ليكون أكثر ملاءمة لطبيعة مجتمع البحث، وأكثر دقة في رصد المؤشرات الواقعية التي تعكس حالة الاستقرار المهني في هذه البيئة التعليمية.

ب. تحديد مجالات مقياس الاستقرار المهني، وهي :

مجالات الاستقرار المهني

المجال الأول: الرضا المهني

المجال الثاني: الاجور والحوافز

المجال الثالث: الامن المهني

الصدق الظاهري للمقياس (صلاحية الفقرات):

من اجل التعرف على صلاحية فقرات المقياس، قامت الباحثة بعرض المقياس بصورته الأولية البالغ (٤٧) فقرة، على(٢٠) خبيراً من المختصين ذوي الخبرة في مجال علم النفس التربوي وطرائق التدريس والقياس والتقويم، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول المقياس في الحكم على مدى ملائمته للغرض الذي وضع من أجله، وفي ضوء ما قرره الخبراء ملحق (١) تم تعديل بعض الفقرات وتم حذف فقرتين وهما الفقرة (٥)، والفقرة (٢)، وقد اعتمدت الباحثة على قِيمة (مربع كاي) المحسوبة للحكم على صلاحية الفقْرة وهي توازي نسبة ٨٠% فأعلى من أراء المحكمين بوصفها نسبة موافقة على الفقرات وفي ضوء آراء المحكمين تم التعديل على فقرات المقياس، ليصبح المقياس المطبق لعينة التحليل الاحصائي يتكون من (٤٥) فقرة .

وصف مقياس الاستقرار المهني بصيغته النهائية

بعد أن تحققت الباحثة من خصائص فقرات المقياس والخصائص السيكومترية له تكون المقياس بصيغته النهائية من (٤٥) فقرة تعطى الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) للبدائل (تنطبق علي دائماً تنطبق على غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق على نادراً، لا تنطبق على ابداً) على التوالي وللفقرات الإيجابية في حين تعطى الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) للبدائل (تنطبق علي دائماً تنطبق على غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق على نادراً، لا تنطبق على ابداً) على التوالي وللفقرات السلبية علماً أن مُتوسط الوقت المستغرق في الإجابة على الفقرات كان (١٤) دقيقة، وأن أدنى درجة للمقياس هي (٤٥) وأعلى دَرجة للمقياس هي (٢٢٥) وأن الوسط الفرضي هو (١٣٥).

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها والاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

يضم هذا الفصل عرضاً شاملاً لنتائج البحث التي توصلت إليها الباحثة على وفق أهداف البحث وفرضياته، والتفسير العلمي لهذه النتائج ومناقشها، والاستنتاجات التي تمكّنت الباحثة من استنتاجها، وعددًا من التوصيات، والمقترحات، وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

أولاً : عرض النتائج .

تعرض الباحثة النتائج على وفق تسلسل أهداف البحث وعلى النحو الآتي:

الهدف الاول: التنافر المعرفي لدى معلمات رياض الاطفال

لتحقيق هذا الهدف طبقت الباحثة مقياس التنافر المعرفي المتكون من (٤٨) فقرة على عَينة البحث المتكونة من (٣٠) معلمة من الروضات الحكومية الصباحية في محافظة ديالى، وقد أظهرت نتائج البحث أن المتوسط الحسابي لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (٧٨,٨١) درجة وبانحراف معياري قدره (١٠,٤٩٥) درجة، ولمعرفة دلالة الفَرق بين المتوسط

الحسابي، والمتوسط الفرضي الذي بلغ (١٤٤) درجة، استخدمت الباحثة الاختبار التائي(t-test) لعينة واحدة، وتبين أن الفرق غير دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٠,١٩٣) وهي اقل من القِيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، وبدَرجة حرية (٢٩) وهذا يعني ان عَينة البحث ليس لديها تنافر معرفي وجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)المُتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقِيمة التائية لمقياس التنافر المعرفي

المتغير	العدد	المُتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المُتوسط الفرضي	القِيمة التائية t		الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجَدولية	
التنافر المعرفي	٣٠	٧٨,٨١	١٠,٤٩٥	١٤٤	٠,١٩٣	٢.٠٤٥	غير دالة

الهدف الثاني: الاستقرار المهني لدى معلمات رياض الاطفال

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاستقرار المهني المتكون من (٤٥) فقرة على عَينة البحث المتكونة من (٣٠) معلمة. وأظهرت نتائج البحث إلى أن المُتوسط الحسابي لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (١٧٨,٨٤) درجة وبانحراف معياري قدره (٩,٣٧٨) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (١٣٥) درجة، استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعَينة واحدة، وتبين ان الفَرق دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، إذ بلغت القِيمة التائية المحسوبة (٧٣,٩٠٥) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، وبدرجة حرية (٢٩) وهذا يعني ان معلمات رياض الاطفال لديهن استقرار مهني والجَدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١)المُتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقِيمة التائية لمقياس الاستقرار المهني

المتغير	العدد	المُتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المُتوسط الفرضي	القِيمة التائية t		الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجَدولية	
الاستقرار المهني	٣٠	١٧٨,٨٤	٩,٣٧٨	١٣٥	٢٥.٦٠	٢.٠٤٥	دالة

الهدف الثالث: العلاقة بين التنافر المعرفي والاستقرار المهني لدى معلمات رياض الاطفال.

للتحقق من هذا الهدف، قامت الباحثة بأخذ اجابات العينية على مقياسي التنافر المعرفي والاستقرار المهني، ثم استعملت معامل ارتباط بيرسون فكانت النتائج كما مبينة في جدول(١٢)

الجدول(١٢)العلاقة بين التنافر المعرفي والاستقرار المهني

العدد	قِيمة معامل الارتباط بين التنافر المعرفي والاستقرار المهني	القِيمة التائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
		المحسوبة	الجَدولية	
٣٠	٠,١٥٤	٠,٤٦٧	١,٩٦	دالة

يتبين من الجَدول اعلاه ان قِيمة معامل الارتباط بين التنافر المعرفي والاستقرار المهني قد بلغت (٠,١٥٤)، ولمعرفة دلالة العلاقة استخدمت الباحثة الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط وقد بلغت القِيمة التائية المحسوبة (٠,٤٦٧)، وهي اقل من القِيمة الجَدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٨)، وجدت الباحثة ليست هناك علاقة ارتباطية بين التنافر المعرفي والاستقرار المهني حسب الوسائل الاحصائية المستخدمة (قيمة معامل الارتباط ،القيمة التائية المحسوبية والجدولية).

ثانياً: تفسير النتائج

الهدف الاول: التنافر المعرفي لدى معلمات رياض الاطفال

اظهرت نتيجة الهدف الاول ان معلمات رياض الاطفال لا تعاني من التنافر المعرفي في معلوماتهن وهذا يدل على ان اعدادهن وتأهيلهم اعتمد على المعرفة المتجددة والمتطورة وهذه النتيجة التي حصلت عليها الباحثة تتفق مع نتائج الدراسات السابقة.

الهدف الثالث: الاستقرار المهني لدى معلمات رياض الاطفال

تشير هذه النتيجة إلى أن العَينة يوجد لديها استقرار مهني، فهو يعد من الاستقرار الضرورية التي تحتاجها المعلمات بشكل عام و معلمات الرياض بشكل خاص.

الهدف الخامس: العلاقة بين التنافر المعرفي والاستقرار المهني لدى معلمات رياض الاطفال

اظهرت نتيجة الهدف الثالث عدم وجود علاقة ارتباطية بين التنافر المعرفي والاستقرار المهني، ويمكن تفسير هذه النتيجة بان العينة من خلال استقرارها المعرفي وتركيزها على الافادة من التدريب النشط اصبحت المعلمة تقوم بعملها على اتم وجه واصبح وبشكل أكثر فعالية في الصف مما استوجب ان يطور مهاراتها في أنواع الاستقرار المختلفة وعلى رأسها الاستقرار المهني.

ثالثاً :الاستنتاجات

١- ان معلمة الروضة التي لا تعاني من التنافر المعرفي وتتمتع بالاستقرار المهني هي أكثر مرونة في عملها .

٢- ان معلمة الروضة التي لا تعاني من التنافر المعرفي وتتمتع بالاستقرار المهني هي أكثر قدرة على إصدار الأحكام وتشخيص المشكلات وإيجاد الحلول لها بكشف نقاط القوة ودعمها، ونقاط الضعف وعلاجها بجدية في رياض الاطفال.

رابعاً: التوصيات

١-تشجيع مراكز الاعداد والتدريب في وزارة التربية على تطبيق برامج تدريبي لمعالجة حالات التنافر المعرفي لدى الكوادر التدريسية ان وجدت .

٣-تدريب المديرات والمشرفات من خلال الدورات والندوات على التمكن من الاستقرار المهني لتوجيه الكوادر التعليمية بالاهتمام به.

٤-عمل ورش لتعريف المعلمات بأهمية الاستقرار المهني في عملهن داخل المؤسسة التعليمية.

خامساً: المقترحات

١- اجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على عينات أخرى من مدرسو المراحل الدراسية المختلفة مثل المرحلة الابتدائية.

٢- اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على متغيرات تابعة اخرى مثل التَفكير الإبداع، والتَفكير التحليلي.

٣- اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على متغيرات تابعة أخرى مثل إدارة الذات وعلاقتها بالتنافر المعرفي لدى طالبات رياض الاطفال.

أولاً: المصادر

١. أبو النصر، مدحت محمد .(2012) .الإدارة بالحوافز: أساليب التحفيز الوظيفي الفعال . القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

٢. أبو شيخة، محمد فاتح محمود .(1998) .إدارة الموارد البشرية .عمّان، الأردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.

٣. الدليمي، عبد الرزاق محمد .(2016) .نظريات الاتصال في القرن الحادي والعشرين .عمّان، الأردن: دار اليازوري العلمية.

٤. الفرحاتي، السيد محمود .(2009) .العجز المتعلم: سياقاته وقضاياه التربوية والاجتماعية – قراءات في علم النفس الإيجابي .القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.

٥. الحريري، محمد سرور .(2016) .علم النفس الإداري .بيروت، لبنان: دار القلم للنشر والتوزيع.

٦. المبيضين، صفوان، والأكلبي، عائض .(2012) .تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية .عمّان، الأردن: دار اليازوري العلمية.

٧. المغربي، محمد فاتح محمود .(2016) .إدارة الموارد البشرية .عمّان، الأردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.

٨. الموسوي، زينب نزار رحيم .(2022) .الكفاح الشخصي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال .رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بغداد، العراق.

٩. النصر، رافدة .(2015) .قضايا معاصرة في تربية طفل ما قبل المدرسة .عمّان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.

١٠. حسين، ربيع .(2018) .كيف تدير مديرك .القاهرة، مصر: دار الحلم للنشر والتوزيع.

١١. خضر، شيراز محمد .(2022) .إدارة الأعمال .لندن، المملكة المتحدة: دار الأكاديمية للطباعة والنشر والتوزيع.

١٢. زواتني، عبد العزيز .(2020) .الموارد البشرية بين الكفاءة والفعالية .عمّان، الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.

١٣. غياض الحسيني، رغد زكي .(2018) .ومضات علمية في ميادين تربوية .القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.

١٤. قطامي، يوسف .(2012) .نظرية التنافر والعجز والتغيير المعرفي .عمّان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

١٥. محمود، فوقية عبد الفتاح، وجابر، جبر .(2005) .علم النفس المعرفي بين النظرية والتطبيق .القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.

١٦. منصور، أحمد حمود. (٢٠٢٠). المواءمة بين الفرد والمنظمة وتأثيرها في الاستقرار الوظيفي .مجلة كلية الإدارة والاقتصاد.

١٧. ناجي، منصور .(2022) .رؤية معاصرة في المعرفة .عمّان، الأردن: دار الكتاب الثقافي.

١٨. السامرائي، مهدي صالح مهدي .(2021) .نظريات الغرائز والدوافع والحوافز والحاجات الإنسانية .عمّان، الأردن: دار اليازوري العلمية.

١٩. علوان، علا حسين. (٢٠٢٣). التنافر المعرفي لأمهات أطفال الرياض وعلاقته بصورة الذات لدى أطفالهن .مجلة العلوم التربوية والإنسانية.

٢٠. عليش، محمد ماهر .(1985) .مبادئ إدارة الموارد البشرية .الكويت: وكالة المطبوعات.

٢١. عويضة، كامل محمد .(1996) .علم النفس الصناعي .القاهرة، مصر: دار الكتب العلمية.

٢٢. ويلز، جورج .(2004) .كيف تصنع مريضًا نفسيًا؟ (عبد العزيز علي، مترجم). عمّان، الأردن: دار اكتب للنشر والتوزيع.

ملحق (١)

اسماء السادة الخبراء

ت	اللقب العلمي	الاسم	الاختصاص	المكان
١	أ.د	سعدي جاسم عطية	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية (كلية التربية الاساسية)
٢	أ.م.د	فلاح حسن	قياس وتقويم	الجامعة المستنصرية (كلية التربية الاساسية)
١	أ.م.د	اسماء عبد الجبار	رياض اطفال	جامعة ديالى (كلية التربية الاساسية)

٢	أ.م.د	انوار فاضل عبد الوهاب	رياض اطفال	جامعة بغداد(كلية التربية بنات)
٣	أ.م.د	ايناس محمد مهدي	رياض اطفال	الجامعة المستنصرية (كلية التربية الاساسية)
٤	أ.م.د	ياسمين طه ابراهيم	قياس وتقويم	الجامعة المستنصرية (كلية التربية الاساسية)
٥	م.د	وجدان عناد	رياض اطفال	الجامعة المستنصرية (كلية التربية الاساسية)
٦	أ.م	أسيل أ سماعيل محمد	رياض اطفال	الجامعة المستنصرية (كلية التربية الاساسية)

ملحق (٢)مقياس التنافر المعرفي

ت	الفقرات	البدائل				
		تنطبق عليّ دائما	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ أحياناً	تنطبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ
	بُعد إدارة الانفعالات					
١	أشعر بالارتباك عند مواجهة مواقف سلوكية مفاجئة من الأطفال.					
٢	أستطيع التحكم في انفعالاتي أمام الأطفال مهما كانت الضغوط.					
٣	أشعر بالغضب عندما لا يستجيب الأطفال لتعليماتي.					
٤	أتمكن من تهدئة نفسي بسرعة بعد حدوث موقف مزعج في الصف					
٥	أجد صعوبة في ضبط أعصابي عند حدوث شجار بين الأطفال.					
٦	أستخدم تقنيات التنفس أو التأمل لتهدئة نفسي في العمل.					
٧	أتمكن من التعبير عن مشاعري بطريقة متزنة.					
٨	أواجه توترًا داخليًا في مواقف التحدي مع أولياء الأمور.					
٩	أحافظ على هدوئي في الظروف الطارئة داخل الصف.					
١٠	أتعامل مع الاستفزازات الطفولية بطريقة عقلانية.					
	٢. بُعد الصحة النفسية					
١١	أشعر بالإجهاد المستمر بسبب ضغوط العمل.					
١٢	أتمتع بمزاج مستقر خلال أوقات الدوام.					
١٣	تراودني مشاعر الإحباط عند مقارنة أدائي بمعلمات					

	أخريات.					
١٤	أشعر بالرضا عن أدائي المهني بشكل عام.					
١٥	أستيقظ كل يوم بحماس للذهاب إلى العمل.					
١٦	أعاني من الأرق بسبب التفكير في مشاكل العمل.					
١٧	أشعر بأنني محبطة من بعض السياسات الإدارية.					
١٨	أستطيع التكيف بسهولة مع التغييرات المفاجئة في البيئة التعليمية.					
١٩	أجد صعوبة في الفصل بين مشاكلي الشخصية والعملية.					
٢٠	أشعر بالطمأنينة النفسية عند تفاعلي مع الأطفال.					
٣. بُعد التكيف النفسي والاجتماعي.						
٢١	أشعر بالراحة عند التفاعل مع زميلاتي في العمل.					
٢٢	أجد صعوبة في التكيف مع التغيرات في بيئة الصف					
٢٣	أواجه صعوبات في بناء علاقات إيجابية مع الأهل.					
٢٤	أتكيف بسرعة مع اختلاف شخصيات الأطفال.					
٢٥	أتمكن من حل الخلافات داخل الفريق التربوي.					
٢٦	أجد دعماً من الإدارة عندما أواجه مشكلات.					
٢٧	أندمج بسهولة في الفعاليات والأنشطة الجماعية.					
٢٨	أشعر بالعزلة داخل بيئة العمل.					
٢٩	أتمكن من الموازنة بين متطلبات العمل وحياتي الشخصية.					
٣٠	أتقبل النقد من زميلاتي بصدر رحب.					
٤. بُعد التنشئة الاجتماعية						
٣١	أحرص على تعزيز القيم الاجتماعية لدى الأطفال.					
٣٢	أُشجع الأطفال على احترام بعضهم البعض.					
٣٣	أوجه الأطفال نحو التعاون في الأنشطة اليومية.					
٣٤	أواجه صعوبة في معالجة سلوكيات الأطفال غير الاجتماعية.					
٣٥	أشرح للأطفال أهمية مشاركة الألعاب مع الآخرين.					
٣٦	أُشجع الأطفال على التعبير عن أنفسهم بحرية.					
٣٧	أراقب تطور الأطفال الاجتماعي بشكل منتظم.					
٣٨	أُحفز الأطفال على بناء صداقات داخل الصف.					
٣٩	أُلاحظ تأثير بيئة الأسرة على سلوك الأطفال الاجتماعي.					
٥. بُعد الكفاءة الأكاديمية						

٤٠	أُصمم أنشطة تعليمية تتناسب مع قدرات الأطفال.					
٤١	أُشعر بالثقة في إيصال المعلومات بطريقة مبسطة.					
٤٢	أجد صعوبة في تنويع استراتيجيات التعليم.					
٤٣	أُقيم تقدم الأطفال بطرق متعددة.					
٤٤	أمتلك القدرة على جذب انتباه الأطفال خلال الحصة.					
٤٥	أواجه تحديات في ضبط الصف أثناء الأنشطة.					
٤٦	أستخدم الوسائل التعليمية بفاعلية.					
٤٧	أُشجع الأطفال على طرح الأسئلة والاستفسار.					
٤٨	أضع خططًا تعليمية تراعي الفروق الفردية.					

ملحق (٣)

مقياس الاستقرار المهني

ت	الفقرات	البدائل				
		تنطبق عليّ دائما	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ أحياناً	تنطبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ
أولاً: الرضا المهني						
١	أشعر بالرضا عن طبيعة المهام التي أقوم بها يوميًا.					
٢	أجد متعة في التفاعل مع الأطفال داخل الصف.					
٣	أشعر بالفخر عند إنجاز عملي كمعلمة لرياض الأطفال.					
٤	أتمتع بعلاقات طيبة مع زميلاتي في العمل.					
٥	أحصل على التقدير المناسب من الإدارة عند قيامي بعملي جيدًا.					
٦	أعتقد أن عملي ينسجم مع ميولي وقدراتي الشخصية.					
٧	أشعر بالتقدير من قبل أولياء الأمور.					
٨	أرى أن بيئة العمل تسهم في تعزيز دافعيتي.					
٩	أتلقى الدعم النفسي من زميلاتي عند الحاجة.					
١٠	أشعر بالارتياح النفسي خلال تواجدي في العمل.					
١١	أرى أنني أحقق ذاتي من خلال هذه المهنة.					
١٢	أحب الاستمرار في عملي الحالي لفترة طويلة.					
١٣	أجد في عملي فرصًا للتعلم والتطور المهني.					
١٤	أعتبر أن عملي يساهم في تحسين المجتمع.					
١٥	أحرص على أداء عملي بكل أمانة رغم التحديات.					
ثانيًا: الأجور والحوافز						
١٦	أشعر أن راتبي الشهري يتناسب مع الجهد الذي أبذله.					

١٧	أحصل على مكافآت عند تقديم أداء متميز.					
١٨	الأجر الذي أتقاضاه يغطي احتياجاتي المعيشية الأساسية.					
١٩	تتوفر حوافز تشجيعية غير مالية في بيئة عملي.					
٢٠	أرى أن الحوافز الحالية ترفع من دافعيتي للعمل.					
٢١	أشعر أن نظام المكافآت في الروضة عادل.					
٢٢	توجد فرص للترقية المهنية بناءً على الأداء.					
٢٣	يتم تحفيزي بطرق متنوعة داخل مكان عملي.					
٢٤	أشعر بعدم الرضا عن المكافآت التي أتحصل عليها.					
٢٥	أرى أن المؤسسة تحرص على تحفيز الموظفات ماديًا ومعنويًا.					
٢٦	يتم مكافأة الجهد الفردي والجماعي بطرق مشجعة.					
٢٧	أعتقد أن المكافآت المقدمة تعكس مدى التقدير للموظف.					
٢٨	توجد فروقات واضحة بين من يعمل بجد ومن لا يعمل في نظام الحوافز.					
٢٩	تحرص الإدارة على توفير مكافآت دورية.					
٣٠	تشعرني الحوافز المقدمة بالانتماء للمؤسسة.					
ثالثًا: الأمن المهني						
٣١	أشعر بالاطمئنان من استمراري في عملي دون تهديد بالفصل.					
٣٢	أرى أن هناك استقراراً وظيفياً في الروضة التي أعمل بها.					
٣٣	أعتقد أن الإدارة تحرص على مصلحة الموظفات.					
٣٤	أشعر بعدم القلق من فقدان وظيفتي في أي وقت.					
٣٥	أشعر أنني أعمل في بيئة آمنة ومطمئنة.					
٣٦	أرى أن علاقاتي مع المشرفات إيجابية ومستقرة.					
٣٧	أُبلغ بأي تغيير في وضعي الوظيفي بوضوح وشفافية.					
٣٨	أشعر بالحماية من الضغوط النفسية الناتجة عن العمل.					
٣٩	أحصل على الدعم عند مواجهتي لأي مشكلة مهنية.					
٤٠	أشعر بأنني جزء من فريق عمل متماسك.					
٤١	أتمكن من التعبير عن رأيي دون خوف من العقوبة.					
٤٢	أشارك في اتخاذ قرارات تتعلق ببيئة العمل.					
٤٣	توجد أنظمة واضحة تحكم العمل وتضمن العدالة.					

٤٤	أشعر بالرضا عن طريقة معالجة الشكاوى داخل المؤسسة.					
٤٥	أعتقد أن المؤسسة التي أعمل بها توفر فرص عمل طويلة الأمد.					