

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر  
من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات

إعداد

د/ رباب طه علي طه يونس

أستاذ مساعد - قسم رياض الاطفال - بكلية العلوم والآداب بالقريات -

جامعة الجوف

## المخلص:

هدفت الدراسة تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت استبانة من خمسة محاور شملت أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا عن طبيعة ومجال العمل – الرضا عن بيئة العمل وما يسودها من علاقات – الرضا عن نظام الرواتب والمكافآت – الرضا عن نظام الأمان والترقي الوظيفي – الرضا عن نظام الإدارة) وتمثلت عينة الدراسة في (٨٥٦) معلمة رياض أطفال، تم توزيعهن وفق متغيرات (المحافظة – المؤهل – سنوات الخبرة) وأسفرت النتائج عن أن المستوى الإجمالي للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء منخفضاً، وبالنسبة للمحاور فإن مستوى الرضا الوظيفي جاء منخفضاً في جميع المحاور عدا محوري بيئة العمل وما يسودها من علاقات، ومحور نظام الإدارة حيث جاء مستوى الرضا الوظيفي فيهن متوسطاً، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المحافظة بينما وجدت فروق تعزى لمتغير المؤهل لصالح ذوات المؤهل التربوي، وفروق تعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوات الخبرة الأعلى، وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة بعض التوصيات، منها: ضرورة اهتمام الإدارات التعليمية بدراسة الأسباب المؤدية لضعف الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات والعمل على تلاشيها، توفير الحوافز المادية والمعنوية الملائمة لمعلمات رياض الأطفال بما يرفع من الرضا الوظيفي لديهن، زيادة فرص التفاعل والتواصل الإيجابي بين عناصر المنظومة التعليمية برياض الأطفال بما يعزز من الدافعية ويزيد من الرضا الوظيفي لديهن، ضرورة عقد دورات تأهيلية وتنموية مستمرة لمعلمات رياض الأطفال بما يمكنهن من التكيف مع عملهن من جهة ويرفع من أدائهن المهني من جهة أخرى بما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهن.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي – معلمات رياض الأطفال

## The Job Satisfaction Level of Kindergarten Teachers in Egypt from Their Viewpoints in the Light of some Variables

### ABSTRACT:

The present study aimed to identify the level of job satisfaction among kindergarten teachers from their viewpoints in the light of some variables. The study made use of the descriptive method and administered a questionnaire consisting of five dimensions including (satisfaction with the nature and field of work - satisfaction with the work environment and the prevailing relationships - satisfaction with the system of salaries and bonuses - satisfaction with the system of safety and career promotion - satisfaction with the management system). The study sample consisted of (856) kindergarten teachers, distributed according to the variables of governorate, qualification and years of experience. The results of the study revealed that the total level of job satisfaction for kindergarten teachers was low, and the job satisfaction was low in all dimensions except the dimensions of work environment and the prevailing relationships and the management system dimension as the level of job satisfaction in such variables was average. The results also indicated that there were no differences in the responses of the study sample attributed to the variables of the governorate. However, there were differences due to the educational qualification variable and there were differences in the responses of the sample of the study attributed to the high experience variable. The study recommended that the educational departments should study the reasons leading to low job satisfaction among teachers (males & females) and work to overcome such problems. The study also recommended providing physical and morale incentives appropriate for the kindergarten teachers to increase their job satisfaction and increasing opportunities for interaction and positive communication among the elements of the educational system in kindergartens to enhance motivation and increase job satisfaction for them. A need to hold continuous training courses for kindergarten teachers was also recommended to enable them to adapt to their work on the one hand and increase their professional performance on the other hand, which contributes to raise the level of job satisfaction to them.

*Keywords:* Job Satisfaction - Kindergarten Teachers

## المقدمة:

يُعدُّ الرضا الوظيفي موضوعاً مهماً في المؤسسات الخاصة والحكومية، وذلك لارتباطه بموضوع الأداء، والإنتاجية، والولاء التنظيمي. ورغم وضوح موضوع الرضا الوظيفي من الناحية النظرية، فإن ارتباطه بكثير من المتغيرات الداخلية والخارجية للمنظمة يجعله موضوعاً متغيراً لا يمكن التوصل لنتائج حوله من دراسات تطبيقية قليلة.

ولا شك أن تحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي أمر مهم بالنسبة للمنظمة؛ نظراً لتأثيراته الواضحة على: مستوى الطموح والإنتاجية والأداء، ومعدل الغياب، والحوادث، وإسهام الأفراد في المشاركات الخارجية والأنشطة المتعلقة بالعمل، وكذلك سلوك الفرد تجاه منظمته وعمله (فلمبان، ٢٠٠٩: ١٤).

ويعبر الرضا الوظيفي عن مشاعر وأحاسيس الموظف النابعة من نفسه. غير أنه ليس بالإمكان الفصل بين هذه المشاعر والأحاسيس وظروف العمل المحيطة بالعامل، باعتبار أن هذه الظروف لها تأثير كبير في درجة الرضا الوظيفي بالإيجاب أو السلب، والرضا الوظيفي ليس حصيلة عامل واحد فقط، بل هو ناتج من تفاعل مجموعة من العوامل التي تتصل بالبيئة الداخلية أو الخارجية، وعلية ترتبط هذه العوامل في مجملها بتكيفية الفرد وبيئته عملة، فكلما أشبعت الاحتياجات الأساسية كلما تم الحصول على شعور إيجابي لدى الفرد.

ويمثل الرضا عن الوظيفة الإشباع التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره بالوظيفة التي يشغلها، وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع أو منافع كبيرة له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة، ويزداد بالتالي ارتباطه بها (عبد الباقي، ٢٠٠١، ٢١٠).

وتشير دراسة رمضان (٢٠٠٧) إلى أن نجاح الفرد في العمل يعتمد أساساً على مدى ارتباطه وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاجاً للإعداد المتخصص، والتدريب، والخبرة، فإنها أيضاً دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله.

ويمكن القول: إن رضا الفرد عن العمل والافتناع به يدفعه إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه، فالرضا عن العمل يشكل دافعاً للإنجاز، والعكس صحيح إلى حد كبير؛ لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله، وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه، ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه، واستثمار لطاقاته (اليحيى، ٢٠٠٣: ٧٥١).

ويمثل الرضا الوظيفي مطلباً أساسياً وهدفاً رئيساً ينشده الجميع؛ لأن عدم توافر الحد الأدنى من الرضا لدى الفرد - لاسيما في مجال التعليم - قد تكون له انعكاسات خطيرة على مستوى العملية التعليمية بشكل عام، ومخرجاتها على وجه الخصوص، خاصة إذا ارتبط ذلك بمعلمات الروضة اللاتي يمثلن العمود الفقري للعملية التعليمية (الأغبيري، ٢٠٠٣: ١٧٠).

وقد أشار تربسترا وهونري (Terpstra & Honoree, 2996, 4)، إلى أن العديد من المؤسسات التربوية تهتم بشكل واضح بمستويات الرضا الوظيفي للعاملين فيها من الإداريين

وأعضاء هيئة التدريس، إذ يشكل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة وذلك لارتباطه بمستويات الأداء والدافعية للعاملين.

ويرى فورنت (Fornt,2006) ضرورة الاهتمام بالرضا الوظيفي من مختلف جوانبه، وتحليل العوامل الفاعلة والمؤثرة على مستوياته وضرورة التعرف على مشاعر واتجاهات العاملين نحو عملهم والفتاعة بإمكانية التأثير على هذه العوامل الفاعلة والمؤثرة من خلال السياسات العامة والإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تحددها المؤسسات المختلفة، وذلك لما له من تأثير على سير العمل وإيقانه وزيادة الفاعلية.

ويضيف الخزاعلة (٢٠٠١) إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بالرضا والارتياح يمتازون بمردود أفضل من غيرهم ويؤدون عملهم بشكل أفضل إلى حد ما من العاملين الذين لا يتمتعوا بالرضا الوظيفي في مؤسساتهم ومواقع عملهم.

كما أكد إدوارد (Edward,2009) على أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الشعور بالرضا تكون الإنتاجية في العمل أفضل عندهم من الأفراد الذين يتصفون بمستوى منخفض من الرضا، وهذا ما يعزز أهمية تلك العلاقة الارتباطية ما بين الشعور المرتفع بالرضا والأداء المتميز في العمل.

وتعتمد عملية الإصلاح في أداء المؤسسات أيًا كانت طبيعتها على سلوك العنصر البشري الذي يعد من أهم موارد هذه المؤسسات وأصلاً من أصولها، فهذا العنصر يضطلع بدور حيوي في كافة مستويات الأداء، بدءاً من الأعمال التنفيذية إلى أعمال الإدارة العليا، كما أن جوهر الإصلاح الإداري الذي استحدثت لزيادة قدرة المؤسسات على الوفاء بمهامها بدرجة كبيرة من الكفاءة والفاعلية يتمثل في العنصر البشري ومدى قدرته على المشاركة الفاعلة في الأنشطة، وفي ذلك أشار فلييه والسيد (٢٠١٤، ٢٢١) إلى أنّ مدى قدرة العنصر البشري على المشاركة في اتخاذ القرار وفي التخطيط والتطوير التنظيمي تحدد قدرة المنظمة على النجاح والتفوق، وذلك لأنّ الإنسان هو الذي يصنع المنظمة ويشكل طبيعتها ويصنع اتجاهاتها ويحدد مسارات أدائها وبناء عملياتها وقراراتها.

ويضيف قحوان (٢٠١٢، ١٩) "باعتبار أن المعلم/ المعلمة أهم مدخلات العملية التعليمية وأكثرها أثراً على تعليم الطلاب، باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتجديد التربوي، فإن أي تطوير في العملية التعليمية لابد وأن تنتهي به، ولذلك فهي تعد قلب أي جهد يبذل لإصلاح أي نظام تعليمي"

وللمعلمة في الروضة الإسلامية تأثير بالغ في شخصية الطفل قد يكون أكبر من تأثير غيره من المقربين للطفل من أهله وأبائه، فهم يتأثروا كثيراً وهم في مثل هذا السن بمظهرها وشكلها، وحركاتها وسكناتها وإشارات وإيماءاتها وألفاظها التي تصدر عنها، وسلوكها الذي يبدو منها، والطفل أسرع في التقاط كل هذا والاستجابة له من الشاب، ورغم اختلاطه بقرنائه من الأطفال وأهله إلا أن تأثير المعلمة يبقى أعمق وأشد من تأثير الآخرين، ذلك لأنها تقدم للطفل الغذاء العقلي والديني، وهي التي تطبعهم على عاداتها وتبث فيهم آداب السلوك، مما يترتب عليه نشوء الأطفال

وهم يحملون في أنفسهم ما طبعوا عليه من آراء في صباهم مما يصعب التحول عنه فيما بعد (الأهواني، ١٩٨٠، ١٩٦).

ويعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أداء المعلمين وبالتالي تطوير العملية التعليمية، ومن النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية، حيث اهتمت على يد روادها تايلور (Taylor) وفايول (Fayol) وفبير (Feber) بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، وحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل وتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية وما يتعلق بها من ظروف العمل (Macneil, 1993: 3758).

ومن ثم فإن تلبية احتياجات المعلمين الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة التعليمية من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء وتحسين الرضا الوظيفي لديهم نحو مؤسستهم التعليمية، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساسي الذي وجدت الإدارة التربوية من أجله ألا وهو تطوير العملية التعليمية، وتقديم الخدمات لجميع العاملين بما فيهم المعلمين، والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية، وتحسين المناخ التنظيمي المدرسي ليساعدهم علي تحسين أدائهم وفعاليتهم التعليمية.

وللرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال أهمية لأنه يقوم على قدرة التعامل مع الأطفال وكيفية تقبل جميع الحالات المتوقعة خلال هذا التعامل وانعكاس الرضا لدى المعلمات على علاقتهن بجميع الفئات ضمن نطاق الرياض وخارجها بدءاً من الطفل – أولياء الأمور – الزميلات – المجتمع المحيط النظر نحو الذات.

#### مشكلة الدراسة:

أثبتت البحوث أن نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يُقاس بمجموعة من المتغيرات، منها الرضا الوظيفي، وهذا ما تحاول هذه الدراسة إثباته. وتتضح أهمية الرضا الوظيفي من خلال الدور الذي يؤديه العنصر البشري، إذ يؤدي دوراً محورياً في تخطيط، وتنفيذ نشاطات المنظمة، لذا ما زال الفرد، وسيبقى العنصر الذي تراهن عليه المنظمات في البقاء والنجاح. فبقاء المنظمات في ظل بيئة تتميز بمنافسة تامة وعدم الاستقرار، مرهون بمدى دراسة سلوك أفرادها والتأثير فيهم، بالشكل الذي يؤدي إلى ولائهم ورضاهم عن العمل، هذا الذي يجعل الفرد يتحرك في حدود ومجال ذلك الرضا عن المهام والأعمال المخولة إليه، وتتعاكس بذلك مستويات الأداء لديه وفقاً لدرجات الرضا، إذ أن وجود مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي يؤثر إيجاباً على الأداء الفردي، وبالتالي على أداء المنظمة كلها (رفش، والربيعي، ٢٠١٥).

وفي ضوء التطوير والتحديث لكافة جوانب العملية التعليمية بمراحلها المختلفة ومنها مرحلة رياض الأطفال تبقى المعلمة برياض الأطفال من أهم الجوانب لهذه العملية، ودورها أساسي في عمليات التطوير والتحسين، ويواجه معلمات رياض الأطفال بعض التحديات المرتبطة بطبيعة

المرحلة التي يعملون بها، لذلك لا بد أن يتوفر لهم العوامل والظروف الملائمة لنجاح عملهم المدرسي أثناء تعاملهم المباشر مع محور العملية التعليمية وهم الأطفال، والذي يسعى الجميع إلى زيادة نموهم وتطورهم، باعتبارهم أهم مخرجات العملية التعليمية، وبالتالي تمثلت مشكلة الدراسة في تعرف مستوى واقع الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال تمهيداً لتنميته وتعزيزه.

#### أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات؟ وتتفرع عنه الأسئلة التالية:

١. ما مستوى رضا معلمات رياض الأطفال عن طبيعة ومجال عملهن؟
٢. ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن بيئة عملهن وما يسودها من علاقات؟
٣. ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن نظام الرواتب والمكافآت الذي يتعاملن به؟
٤. ما مستوى رضا معلمات رياض الأطفال عن الأمان والتطور الوظيفي بمجال عملهن؟
٥. ما مستوى رضا معلمات رياض الأطفال عن الإدارة التي يعملن تحت رئاستها؟
٦. ما مدى تأثير متغيرات (المؤهل – المحافظة – سنوات الخبرة) في رؤية معلمات رياض الأطفال لمستوى الرضا الوظيفي لديهن؟

#### أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة بشكل رئيس تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، مع بيان مدى تأثير بعض المتغيرات في ذلك.

أهمية الدراسة: تنطلق أهمية الدراسة من عدة اعتبارات على المستويين النظري والتطبيقي، ويمكن إيجازها فيما يلي:

١. يعد مجال رياض الأطفال من المجالات التي أصبحت تحظى باهتمام المختصين في مجال تربية الطفل، واهتمام الجهات الرسمية المسؤولة عن التعليم في جمهورية مصر العربية.
٢. أهمية الرضا الوظيفي وما يترتب عليه من آثار إيجابية مما يبرر دراسته باستمرار والعمل على تعميقه لدى جميع الفئات خاصة المعلمين.
٣. استفادة معلمات رياض الأطفال أنفسهن من خلال وقوفهن على واقع رضاهن الوظيفي.
٤. تعرض معلمات رياض الأطفال لبعض الضغوط المرتبطة بطبيعة المرحلة العمرية التي يتعاملن معها وما لها من متطلبات واحتياجات مما قد يمثل تأثيراً سلبياً على الرضا الوظيفي لديهن مما يعطي مبرراً لدراسة واقعه.
٥. استفادة مديري ومديرات رياض الأطفال من خلال الوقوف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات بما يعود بالإيجاب على العملية التعليمية بالروضة التي يديرونها.
٦. استفادة الأطفال بما تسفر عنه هذه الدراسة من نتائج تنعكس بالإيجاب على مستوى الرضا الوظيفي لمعلماتهم بما يعود بالإيجاب عليهم في نهاية الأمر.

٧. فتح المجال أمام الباحثين المهتمين برياض الأطفال ومعلماتها لدراسات أخرى ذات صلة. حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: واقع الرضا الوظيفي من حيث (طبيعة ومجال العامل – بيئة العمل – الرواتب والمكافآت – الأمان والترقي الوظيفي- الإدارة).
- الحدود البشرية: معلمات رياض الأطفال الحكومية المحددين بعينة الدراسة.
- الحدود المكانية: رياض الأطفال بمحافظة (القاهرة – الإسكندرية – أسيوط).
- الحدود الزمانية: العام الدراسي (٢٠١٨ / ٢٠١٩م).

**مصطلحات الدراسة:**

### ١. الرضا الوظيفي:

عرف الخيري (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي بأنه تقبل الموظف لعمله من جميع وجوهه، أي لنوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية، وما يتخلله من علاقات إنسانية بين الرؤساء والزلاء والمرؤوسين.

وتعرفه الدراسة بأنه مدى رضا وتقبل معلمة رياض الأطفال لطبيعة ومجال العمل الذي تقوم به والبيئة التي يتم فيها ونظام الرواتب والمكافآت والحوافز المرتبطة به وكذلك العلاقات الاجتماعية التي تتخلله، ومدى تقدير الذات من خلاله، وكذلك مدى شعورهن بالأمان والتطور الوظيفي من خلال عملهن، ورضاهن عن نظام الإدارة التي يعملن تحت رئاستها.

ويقاس في الدراسة الحالية بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على المقياس المعد لذلك في الدراسة،

### ٢. رياض الأطفال:

تعرفها الدراسة بأنها مؤسسات تربوية منها ما هو حكومي ومنها ما هو خاص 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 لمترافقة مع المستوى النمائي لديهم.

### ٣. معلمة رياض الأطفال:

يقصد بها المعلمة التي تعمل في مجال تربية وتعليم الأطفال الصغار الذين تتراوح أعمارهم من ٣ إلى ٦ سنوات، وذلك في بصورة منتظمة في روضة أطفال حكومية سواء كانت مستقلة أم تابعة لمدرسة أو مجمع مدارس.

## الدراسات السابقة:

١. دراسة Raza & Ahmed (2017): هدفت الدراسة للبحث في الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية العامة من حيث العلاقات بين الأشخاص وموقف الإدارة والمرافق المادية وظروف العمل والمنافع (الحوافز) كمؤشر على التزامهم الوظيفية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية العامة بيتهسيل أريفوالا من مقاطعة باكباتان من البنجاب في باكستان، وتم أخذ عينات متعددة المراحل ففي البداية كان العدد (٣٨٠) مدرسة ابتدائية عامة منها (١٧٦) بنين، و(٢٠٤) بنات، و(٥١٦) معلم. ثم تم اختيار ٣٠% من مدارس البنين والبنات و ٥٠% من المعلمين ليصبح عدد المعلمين (٢٥٨) معلم. وتم استخدام نسخة معدلة من مقياس الرضا الوظيفي كأداة للدراسة لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات. وكان من أبرز نتائج الدراسة أن المعلمون أظهروا أعلى مستوى من الرضا الوظيفي عن الجانب الجوهري للحياة الوظيفية، تليها العلاقات الشخصية، وموقف الإدارة، والمرافق المادية، وظروف العمل، والفوائد (الحوافز) الموضوعية كانت في أدنى مستوى. وكان المستوى العام للرضا الوظيفي للمعلمين على مستوى عال إلى مستوى عال جدا وهذا يعبر عن التزامهم القوي بالعمل وعزمهم على مواصلة حياتهم الحالية.
٢. دراسة المعاينة (٢٠١٧): هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي التي يحظى بها معلمو ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في لواء الرصيفة في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم. وقد بلغت عينة الدراسة (٢٠٠) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وللإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة، وكان المنهج المستخدم في الدراسة المنهج الوصفي. وقد أظهرت نتائج الدراسة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر النوع وكانت لصالح فئة الإناث، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات.
٣. دراسة توات (٢٠١٦): هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة التي تربط الفاعلية الذاتية بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الابتدائي بمدينة المدية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ذا الطابع الارتباطي، وكذا التحقق والكشف عما إذا كانت هناك فروق بين المدرسين في كل من الفاعلية الذاتية والرضا الوظيفي، وقد تم ذلك باستخدام عينة عشوائية قدر حجمها ب (١٦٤٤) مدرسا من مدرسي التعليم الابتدائي، وتم تطبيق مقياسين؛ الأول لقياس الفاعلية الذاتية، والثاني لقياس الرضا الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج؛ من أهمها: أن درجة الفاعلية الذاتية لدى مدرسي التطور الابتدائي مرتفعة، وأن درجة الرضا الوظيفي لدى مدرسي التطور الابتدائي متوسطة، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الفاعلية الذاتية للمعلمين بناءً على نوع الاتجاه (إيجابي/ سلبي) لصالح الاتجاه الإيجابي، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بناءً على نوع الاتجاه (إيجابي/ سلبي) لصالح الاتجاه الإيجابي.
٤. دراسة ترايس (2016) Trace: هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين ثلاثة متغيرات: الرضا الوظيفي للمعلم، والثقة في مدير المدرسة، ودعم المديرين. وقد تم تحليل البيانات الكمية من مقياس دعم الرئيس، ومقياس رضا المعلم لتقييم العلاقة بين المتغيرات الثلاثة. وقد كشفت البيانات أن العلاقة بين الدعم الإداري وثقة المعلمين في المدير جاءت بدرجة عالية وموجبة، بلغت (٠,٨٦)، وأكدت أن الاستياء من العمل بسبب التصرفات الإدارية هي واحدة من الأسباب التي تؤدي بالمعلمين إلى نقص رضاهم الوظيفي، وتركهم للعمل غالباً، وأنه إذا كان

- مدير المدرسة يخلق مناخاً للثقة داخل المدرسة، ويوفر للمعلمين دعماً فعالاً فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي للمعلم داخل المدرسة.
٥. دراسة: داود (٢٠١٥): هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ، والوقوف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وتقديم إجراءات مقترحة لتفعيل العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ. وتم استخدام المنهج الوصفي، بالاستعانة باستبانة صنفّت إلى محورين؛ هما (الرضا الوظيفي-الالتزام التنظيمي)، وطبقت على عينة بلغت (١٣٠٠) معلم ومعلمة من المدارس الابتدائية. وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط طردي بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي؛ حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٦٧٧)، مما يشير إلى وجود علاقة موجبة قوية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، وهو ما يؤكد الافتراضات النظرية التي تشير إلى وجود ارتباط قوي بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
٦. دراسة الخزاولة (٢٠١٤): هدفت تعرف مدى رضا موظفي جامعة الملك فيصل وظيفياً، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٧٩) موظفاً وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وفقاً لمتغيرات الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل جاء متوسطاً، كما وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع في مجال الرضا عن الوظيفة، والرضا عن بيئة العمل، والرضا عن الزملاء في العمل، والرضا عن الاستقرار الوظيفي، وذلك لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن الراتب، والرضا عن أسلوب الإدارة والإشراف، والرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي وفي الأداة ككل، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال الرضا عن بيئة العمل وذلك لصالح أصحاب المؤهل العلمي دبلوم فأقل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الأداة والأداة ككل، وبيّنت نتائج الدراسة -أيضاً- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخدمة على الأداة ككل باستثناء مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة، والذي تبين فيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند استخدام اختبار شيفية للمقارنات البعدية تبين أن الفروق جاءت لصالح أصحاب الخبرة الأقل من ٥ سنوات، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة في جميع مجالات الأداة والأداة ككل.
٧. دراسة أوزبوي ونوجابي (٢٠١٤) Osboei & Nojabae هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الصمت التنظيمي والرضا الوظيفي لدى المعلمين غرب مقاطعة مازندران في إيران، وتحقيقاً لهذا الهدف فقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي. وقد تمثلت أداة الدراسة في استبانة تضمنت (٢٣) سؤالاً مقسمة إلى ثلاثة أبعاد وهي (العوامل الإدارية، والعوامل التنظيمية، والعوامل الفردية) وقد تكونت العينة من (١٢١) معلماً تم اختيارها بالطريقة العشوائية، وقد أظهرت الدراسة عدة نتائج منها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصمت التنظيمي والرضا الوظيفي لدى المعلمين، ووجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين (العوامل الإدارية، والعوامل الشخصية) والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

٨. دراسة Stauffer & Mason (2013): هدفت الدراسة إلى تحديد ضغوط المعلمين ومصادر عدم الرضا لديهم وتقديم خطوات عملية وقائية لموظفي المدارس لتخفيف إجهاد المعلمين، وتم استخدام منهج تحليل المحتوى، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الابتدائية في جنوب شرق الولايات المتحدة، حيث كان تحليل المحتوى لتحليل (٦٤) استجابة مجانية لمعلمي المدارس الابتدائية (منها ٣٦) معلماً من المدارس غير ذات أولوية عالية و(٢٨) معلماً من المدارس ذات الأولوية العالية، وجميعهم من الضواحي، وهم الذين أجابوا على الأداة (الاستبانة) وتسمى بأداة ستريوسورس النوعية. وكان من أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة: أن هناك فئتين من عوامل إجهاد المعلم هي ١- عوامل شخصية (منها: عدم تقدير المعلمين بشكل عام وضغوط المساءلة على عملهم) و٢- عوامل سياقية (منها: الهياكل السياسية والتعليمية، العوامل التعليمية، العوامل الطلابية، العوامل الأم (الأسرة)، المناخ المدرسي)، وأن من بين الضغوط التي يعانيها المعلمون في المدارس نقص الدعم أو الموارد، وضغوط مديري المدارس بطريقة تعاملهم التسلطية مع المعلمين وكثرة المهام التي يكفون بها، وأيضاً العوامل المناخية المدرسية مثل عدم فهم الأدوار والسلبية بين الزملاء والبيئة المجهدة، وهناك أيضاً العوامل التعليمية تشكل ضغوط على المعلمين مثل: عبء العمل والمسؤوليات التعليمية وتنفيذها في وقت محدد وهذا يرهق المعلم ويتسبب في إجهاده.

٩. وبحثت دراسة لال وشيرجل (Lal & Shergill, 2012) عن مدى رضا المعلمين واتجاهاتهم نحو التعليم كمهنة يمارسونها، واستخدمت الدراسة الاستبيان الذي وزع على (٢٠٠) معلماً في بنجاب وهاريانا في باكستان، وبينت النتائج أن المعلمين راضون جداً عن وظائفهم، ولا يوجد فرق بين الذكور والإناث في ذلك، كما أن كلا الجنسين يمتلكون اتجاهات ايجابية نحو التعليم كمهنة.

١٠. وهدفت دراسة خزعلي ومومني (٢٠١١) إلى الكشف عن اتجاهات طالبات تخصص تربية الطفل في جامعة البلقاء التطبيقية نحو تخصصهن الأكاديمي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، ولقد وتم توزيعها على (٣٧٠) طالبة من طالبات تخصص تربية الطفل في كلية التربية في اربد الجامعية وعجلون الجامعية، وكشفت نتائج الدراسة عن اتجاهات حيادية لدى الطالبات نحو تخصصهن الأكاديمي، ولم تظهر نتائج الدراسة فروقاً في الاتجاهات لدى الطالبات تعزى إلى المستوى الدراسي للطالبة أو الكلية التي درست فيها الطالبة.

١١. دراسة بلاتسيديو؛ وأجالوتيس (Platisidou & Agalotis, 2008) هدفت إلى تحديد مستويات الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لأداء معلمي التربية الخاصة، والعوامل المؤثرة فيها، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٧) معلماً ومعلمة (٤٩ ذكوراً، ٧٨ إناثاً)، بمعدل عمري تراوح بين (٢٣- ٥٦) سنة، بينما توزعت متغيرات الخيرة على فئات: (أقل من أربع سنوات، ٥-١٠، ١١-٢٣)، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام مقياس الاحتراق النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي للموظفين، والمكون من (٢٤) فقرة موزعة على أبعاد: بيئة العمل، والترقية، والنظرة للمهنة، والعلاقة مع المدير. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق النفسي بين المعلمين تراوح بين متدني ومتوسط، أما الرضا الوظيفي فتراوح بين متوسط ومرتفع، خصوصاً في مجال الرضا عن بيئة العمل، وروح الفريق، فيما كان متدنياً نسبياً في مجال الترقيات، والرواتب، والمزايا، وبينت نتائج الدراسة أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة في متغيرات العمر، والجنس، والخبرة في تحديد مستوى الرضا الوظيفي أو الاحتراق النفسي لدى المعلمين، وبينت الدراسة وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين توفر الموارد والمصادر للمعلمين، وتدني الاحتراق النفسي وزيادة مستوى الرضا الوظيفي.

١٢. دراسة الشيخ خليل وشريير (٢٠٠٨) هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية) لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلماً ومعلمة، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عنقودية من (١٨) مدرسة (بنون وبنات) وقد أعد الباحثان استبانة لقياس الرضا الوظيفي خاصة بالدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

١٣. دراسة الشوامرة (٢٠٠٧) هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للموظفين والمعلمات تبعاً لمتغير النوع حيث وهي دالة إحصائية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للموظفين والمعلمات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للموظفين و المعلمات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

١٤. قام بانج (pang,2006) بدراسة هدفت تحديد مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الإناث في جامعات سيئول في جمهورية كوريا، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٨٠) عضو هيئة تدريس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات والذي تكون من مقياس وصف المهنة بالإضافة إلى ورقة المعلومات الديمغرافية، وقد أظهرت النتائج الدراسة أن العاملات في الجامعات راضيات بشكل عام وبدرجة متوسطة عن وظائفهن، وقد احتل مجال الرضا عن الوظيفة الرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، وحصل مجال الرضا عن الأجر، ومجال الرضا عن أسلوب الإشراف، ومجال الرضا عن الزملاء، على درجة متوسطة، أما مجال الاستقرار والأمن الوظيفي، فقد حصل على درجة قليلة، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

يتبين في ضوء العرض تعدد الدراسات التي اهتمت بالرضا الوظيفي لدى المعلمين سواء من حيث الكشف عن واقعه أو العوامل المؤثرة فيه أو علاقته ببعض المتغيرات الأخرى، كما يتبين تنوع المراحل العمرية التي تناولتها الدراسات السابقة فمنها ما تناول معلمي المرحلة الابتدائية ومنها ما تناول معلمي المرحلة الثانوية بينما كان بعضها في الجامعة، إضافة لذلك يتضح تنوع البيئة التي تناولتها هذه الدراسات فمنها ما تم داخل مصر ومنها ما تم في بعض الدول الخليجية ومنها ما تم في بعض الدول الأجنبية، ورغم ذلك تجمع هذه الدراسات على أهمية دراسة الرضا الوظيفي من زوايا متعددة خاصة في ظل ما يترتب عليه من آثار إيجابية، مما يعطي مبرراً لهذه الدراسة، بجانب تميزها في البيئة والمرحلة العمرية التي تركز عليها حيث إنها تركز على معلمات رياض الأطفال بهدف قياس مستوى الرضا الوظيفي لديهن، وهذا ما لم تتناوله الدراسات السابقة، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عرض بعض المفاهيم النظرية وفي إعداد الأداة وبعض الإجراءات المنهجية وتفسير ومناقشة النتائج.

## الإطار النظري:

المحور الأول: خصائص معلمة رياض الأطفال وبعض أدوارها:

خصائص معلمات رياض الأطفال:

تتمثل أبرز خصائص معلمة رياض الأطفال فيما يلي كما لخصتها كل من (محمد، ٢٠١٠، ٣٠) (ثناء، ١٩٩٧، ٨٣)

١. الخصائص الشخصية: يمكن تناول أبرز الخصائص الشخصية لمعلمة رياض الأطفال على النحو التالي:

– العلاقة مع الطفل: بينت الدراسات أن التسلط المعلمة يستثير تسلط الطفل ومقاومته وكلما كان سلوك المشرفات تكامليا أصبح سلوك الأطفال تلقائيا وزاد إسهامهم في النشاطات المختلفة فالعلاقة الإيجابية تقوي السلوك السوي والعلاقة السلبية تقف في وجه النمو السليم للطفل احترام الطفل وجعله يشعر بقيمته عن طريق الإنصات لكلامه ومناقشته منطقيا وعدم فرض الرأي عليه وتحميله المسؤولية والامتناع عن معاقبته بطريقة مهينه، ومراعاة قدرات كل طفل ومستواه عند القيام بأي نشاط، وعلى المعلمة أن تعمل على انتهاج طرق سليمة في التعامل مع الطفل بتقديم التفسيرات التي تتناسب مع مستوى فهمه للأمور أن تؤمن بقابلية كل الأطفال للتعلم والنمو والتطور، وإقامة تواصل سليم مع الطفل والتواصل العاطفي معه ولا تخضع للحالة المزاجية والتغيرات النفسية بتذبذب المعاملة مع الأطفال.

– العلاقة مع الوالدين: احترام والدي الطفل وتقدير المسؤولية التي يحملونها، الاستماع إلى أسئلة الوالدين واقتراحاتهم وتستنير منهم في حال التعرض لأي مشكلة، مراعاة القيم والتقاليد التي تتبناها الأسرة وعدم العمل على تغييرها وغرس ما متناقض معها الاستفادة من الأسرة لمعرفة ما هي توقعاتها نحو طفلها وكيفية التعامل معه وتجاوز ما يعانیه من مشكلات.

– العلاقة مع مهنة التربية في رياض الأطفال: أن يكون لديها الرغبة الحقيقية في العمل مع الأطفال، وتسعى دائما لتطوير نفسها بالإطلاع الدائم على كل ما له علاقة بالمهنة أن تسعى دائما لاستثارة دافعيه الأطفال ونشاطهم وحبهم للتعلم والقيام بالأنشطة المتنوعة.

٢. الخصائص الانفعالية: أن تتميز معلمة الروضة بالتكيف الجيد والثقة بالنفس والمرونة والاتزان الانفعالي، تحب الأطفال ولديها ميل ورغبة لتعامل معهم وقدرة على استيعابهم وحل مشكلاتهم وقد أكد بستالوتزي فروبل أهمية الحب والتعاطف بين المعلم والطفل، أن تكون سعيدة وميلها للأطفال حقيقي ولديها إحساس بالجمال والنظام والترتيب، صبورة وحنونة تملك روح الدعابة.

٣. الخصائص الأدائية العملية: القدرة على التخطيط لتعليم الأطفال وتنظيم نشاطاتهم داخل الصف وخارجه، التعرف على مستويات الأطفال المختلفة ومراعاتها، أن تمتلك القدرة على استثارة دافعيه الأطفال واهتماماتهم للتعلم والتعاون وتقديم الدعم والثناء لهم القدرة على تحليل مواطن القوة والضعف في سلوك الطفل والعمل على علاجه وتحسينه والمهارة في استخدام التقنيات المتوفرة بشكل فعال للتعلم، القدرة على حفظ السجلات التراكمية للأطفال وتوظيفها لخدمة الطفل وتعليمه.

وعلى ذلك فإن كل هذه الخصائص اللازمة لمعلمة الروضة تجعلها على نفس المستوى الجيد الذي تعمل الدول المتقدمة على إعداد معلمات الرياض فيها للوصول إليه، ولكي تتوفر فيها -

إلى جانب ما سبق - الخصائص التالية (Marjory and, Bayless , 1980, 13, 14):

- التحلي بالذكاء في تعاملها.
- الإخلاص وطهارة النفس.
- إجادة التخطيط لعملها في الروضة.
- القدرة على الإدارة والقيادة.
- الخبرة المهنية في تربية الأطفال والإلمام بخصائصهم وحاجاتهم في هذا السن.
- الحرص والصبر والعطف على الأطفال مع توفر الحزم والمرونة.
- التفاعل مع البيئة المحيطة بها.
- القدرة على تحمل المسؤولية.
- الصحة الجيدة.
- الإيجابية في الشخصية والتفاعل مع الأطفال وتنمية مواهبهم.
- القدرة الجيدة على إقامة علاقة مع الآباء والآخرين.

#### برامج إعداد معلمة رياض الأطفال:

لعل الهدف العام من برامج إعداد معلمات رياض الأطفال هو إنماء السمات الشخصية، والمهارات التربوية للمعلمة من خلال إطار وظيفي يركز على نظرة سليمة للعملية التعليمية ودور المعلمة فيها، وفيما يتعلق بأهداف برامج إعداد معلمات رياض الأطفال فقد لخصها (فهيم، ٢٠٠٤م، ٢٢؛ خلف، ١٤٢٦هـ، ١٣٦)، وهي التالي:

- تمكين الطالبات المعلمات من فهم عملية التعلم في مواقف فعلية، وتنمية مهاراتهم في التفاعل مع الأطفال، وذلك على أساس أن طفل الروضة له خصائصه، وأن لكل مرحلة نمو خصائصها العقلية، والجسمية، والنفسية.
- تنمية المهارة على تحليل المواقف التعليمية، ومعرفة مختلف جوانبها، وصياغة أهداف إجرائية؛ لتوجيه مسار التعلم للطفل وتقويم نتائجه.
- تنمية المهارات المتعلقة بالتخطيط للدروس اليومية ومراحلها.
- تنمية المهارات اللازمة لتعلم الأطفال، مثل: المناقشة، والتبسيط، وتوجيه الأسئلة، وعرض القصة.
- تنمية المهارات المتعلقة باستغلال واستخدام الإمكانيات، مثل: الوسائل التعليمية والأركان المختلفة.
- تنمية المهارات المتعلقة بإدارة الصف وحفظ النظام داخله.
- تنمية مهارات تقويم تعلم الطفل.

وبالنظر إلى الأهداف السابقة نجد أن هذه الأهداف تنص على إكساب الطالبات المعلمات بعض المهارات الأساسية اللازمة لتخطيط الأنشطة، والتي تبدأ بصياغة الأهداف إجرائياً وتنتهي بالتقويم، وهذه تعتبر بمثابة متطلبات فعلية لتنفيذ الأنشطة داخل حجرة الأنشطة، وعملية التنفيذ تتطلب بعض المهارات التي يُطلق عليها مهارات التنفيذ، مثل: إدارة الصف وحفظ النظام، والمحافظة على التوقيت، وتقديم الأنشطة وغيرها من المهارات لتعلم الطفل، هذا بالإضافة إلى المهارات الخاصة (النوعية) لتقديم الأنشطة، وهي:

- مهارات التخطيط للأنشطة (الأهداف، المحتوى، طرق تقديمها، وسائلها، أنشطتها، تقويمها، وضع خطط زمنية لتقديم الأنشطة).
- مهارات التنفيذ، وتشمل مهارات إدارة الفصل، ومهارات عرض الأنشطة، وتوجيه الأسئلة والتعليق على إجابات الأطفال وأسئلتهم، واستخدام آراء وأفكار وخبرات الأطفال في عملية التعلم وتقديم الأنشطة.
- مهارات التقويم: وتتضمن تكوين ملفات خاصة بكل طفل لتتبع نموه في كل جانب من جوانب النمو.

وتنقسم برامج إعداد معلمة مرحلة رياض الأطفال إلى مرحلتين:

أ- مرحلة الإعداد قبل العمل: يتم تأهيل معلمة رياض الأطفال تأهيلاً تربوياً من خلال برنامج تربوي جيد لإعداد معلمات رياض الأطفال؛ وذلك لرفع المستوى الثقافي العام لها وتزويدها بخلفية مناسبة عن خصائص المرحلة العمرية للطفولة المبكرة واحتياجاتها، بالإضافة إلى إكسابها المهارات المتعلقة بتعليم الأطفال، وتخطيط الأنشطة، ودفع عملية التعلم (الناشف، 2010، 177).

ب- مرحلة النمو المهني أثناء العمل: معلمة رياض الأطفال بحاجة إلى النمو المهني المستمر أثناء العمل، بالإضافة إلى إعدادها قبل عملها في رياض الأطفال، وهذا ما تفرضه طبيعة العصر من انفجار معرفي أدى إلى تطور مستمر في جميع مجالات المعرفة. ويتطلب ذلك من المعلمة المتابعة المستمرة لكل ما هو جديد في مجال الفكر والممارسة في رياض الأطفال، وحضور الدورات والندوات المتعلقة بمجال عملها (الخبيلة، 2000، م، 23).

#### دور معلمة الروضة في علاقتها مع الأطفال:

بما أن بيئة الروضة يجب أن تكون امتداداً لبيئة الأسرة وتمهيداً لبيئة المدرسة في الوقت نفسه فمعلمة الروضة هي الأم والمربية وهذا يتطلب منها أن تتعامل مع الأطفال بأسلوب محب يجد فيه ما يشبع رغباته واهتماماته ومن هنا تأتي الحاجة إلى مربية يحبها الأطفال تقدر إمكانات كل طفل ولا تحكم عليه بمقاييس الكبار، لديها القدرة بأن تجعله يعبر عن أحاسيسه ومشاعره في الوقت نفسه الذي تكون فيه مستودعاً لأسراره البسيطة النامية وتقبل مشكلاته ومساعدته، أن دور المربية في الروضة دور الملاحظ والموجه لأعمال الطفل ومناشطه بإعطائه قدراً من الحرية في التصرف بتلقائية ورضا ذاتي وهذا لا يعني ترك الطفل يتصرف على هواه بل تعمل المربية على مراقبته عن كثب وتوجيهه في القول والعمل فعلاقة المربية بالطفل وعلاقته برفاقه تعد البدايات الأولى لإحساسه بالانتماء الاجتماعي وتلعب المربية دوراً مهماً في هذا الأمر ولاسيما أن الطفل

يكون ما زال متمركزا على ذاته وذلك من خلال الأمور التالية (مرتضى، وأبو النور، ٢٠٠٤: ٢٠):

- المربية (المعلمة) منفذة للبرنامج حسب الخطة المعتمدة في المنهاج وتعمل على دعم السلوك المناسب للمواقف التعليمية التربوية من خلال توفير الفرص المناسبة للطفل لكي يفيضي بما يخالجه ويشعر به.
- المربية نموذج للسلوك هنا يجب أن تكون المربية هادئة مرحة مرنة الحركة سريعة التصرف تعامل الأطفال برفق ومودة وتظهر تقديرها بمبادرات الأطفال و أدائهم
- المربية مكافئة ومعززة للسلوك الإيجابي وذلك بأن تكافئ الأطفال على أعمالهم بالسماح لهم بالقيام بأعمال جديدة مهما كانت طبيعة إنجازاتهم ولا تستخدم أساليب الحرمان مهما كانت الأسباب لأن الأمر المهم في أداء دورها هو تشجيع الأطفال على الاستمرار بصورة تلقائية بالأعمال والنشاطات وتعزيز الجوانب الإيجابية في السلوكيات التي يرغبها مجتمع الروضة لذلك فإن العمل في رياض الأطفال يجب أن تقوم به معلمات مؤهلات قادرات على تقبل الطفل ويتوقف شعور الأطفال نحو المعلمة على قدرتها تجسيد دور الأم بشكل فعال وهذا يفرض على المعلمة أن تقيم علاقات معينة مع الطفل تراعي فيها الأمور التالية:
- إشاعة جو من الأمن في نفس الطفل بما يشعره بالحرية والقدرة على المشاركة المنشط بثقة وفاعلية.
- مراقبة الطفل بصورة غير مباشرة وتوجيهه دون أن يشعر أنه تحت المراقبة القاسية وإنما يعمل بإرادته.
- تخصيص سجل لكل طفل يسجل عليه الملاحظات اليومية حول نشاطاته وسلوكياته.
- مساعدة الطفل في تلبية حاجاته الضرورية.
- تقدير مشاعر الطفل و إتاحة الفرصة له للتعبير عنها وإشعاره بكيانه واحترام آرائه وتشجيعه على التعبير عنها دون خوف أو تردد.
- السماح للطفل بأن يختار النشاط الذي يناسبه لتوفير الأدوات والمواد اللازمة لذلك.
- العمل على توفير كل ما يؤمن له الراحة والسلامة في البيئة الجديدة (الروضة)

#### دور معلمة الروضة في علاقتها مع أهالي الأطفال:

يعد بناء علاقة وثيقة بين معلمة الروضة والأهالي من العوامل الضرورية للتعامل السليم مع الطفل لإنجاح مهمتها ويتحقق ذلك بعقد لقاءات دورية معهم ضمن اجتماع تنظمه الروضة أو اجتماع خاص تنظمه المعلمة يتم من خلاله مناقشة تصرفات الأطفال وتحديد المشكلات السلوكية إن وجدت ووضع خطة والتعاون بين الجانبين لحل هذه المشكلات وتستطيع المعلمة من خلال اللقاءات التعرف على الفروق بين الأطفال من خلال معرفة الفروق بين الأهل وهنا تبدو قدرة المعلمة على التعامل مع الجميع في إطار الاحترام و إمكانية تقديم المساعدة مهما كان شكلها وحجمها وهناك عدة أمور يجب على المعلمة مراعاتها.

- احترام المعلمة قيم عائلة الطفل وعدم فرضها قيم شخصية أو بديلة إلا في حدود المتطلبات التربوية الخاصة بأهداف الروضة.
- الاتصال الدائم بالأهالي من أجل التعرف على مشكلات الأطفال ودراساتها وإيجاد الحلول المناسبة لها
- إطلاع الأهالي على منهاج الروضة والتعاون معهم في تنفيذ مناشطه حسب الإمكانيات المتاحة. (الشماس، ٢٠٠٤، ٤٦)

### المحور الثاني: الرضا الوظيفي

#### مفهوم الرضا الوظيفي:

ينظر سميث (Smith,2002) إلى الرضا الوظيفي باعتباره "المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيم ايجابية".

أما سانجماني (Sangmanee,2003) فقد رأى أن رضا العاملين عن عملهم يتوقف على المدى الذي يجد فيه العامل منفذاً مناسباً لقدرته وميوله وسمات شخصية، وكما يتوقف على موقفه الفعلي، وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يؤدي الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته.

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف والتقدير. (الحنيطي، ٢٠٠٠، ١٥)

ويعبر الرضا الوظيفي هو رضا الفرد عن العمل الذي يقوم به، ويتوقف ذلك على مدى ما يجده الفرد في العمل من إشباع لقدراته وميوله وما يتفق مع سمات شخصيته وقيمه، كما يتوقف أيضاً على الموقع العملي الذي يتميز به، وطريقة الحياة التي من خلالها يلعب الدور الذي يتمشى مع خبراته وقدراته (الحربي، ١٤٢٧هـ).

كما أن مفهوم الرضا الوظيفي عن العمل مفهوم مركب وله عدة أوجه حيث يرى بعض المختصين أن إشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة بالرضا، وآخرون يعطون الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط وأواصر الصداقة التي تربط العاملين وبعضهم البعض، ومنهم من يرجع مستوى الرضا إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الإشراف الذي يخضعون له، وهناك من يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل فضل تحقيق هذا الرضا. يعرف الرضا الوظيفي بأنه يمثل حصيلة لمجموعة من العوامل ذات الصلة والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق (الفالح، ٢٠٠١، ٧١).

ويُعرف بأنه: "مشاعر الفرد تجاه وظيفته، والنتيجة عن الإدراك الحالي لما تقدمه الوظيفة إليه، وإدراكه لما ينبغي أن يحصل عليه من الوظيفة" (فليه، وعبد المجيد، ٢٠١٤، ٢٥٩).

كما يُعرف بأنه: "نتيجة تفاعل الموظف مع وظيفته، وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمدّه من هذا العمل، وانتماؤه وتفاعله مع جماعة وبيئة العمل الداخلية والخارجية، وبالتالي فهو يشير إلى مجموع المشاعر، أو الحالة النفسية التي يشعر بها الموظف نحو العمل" (البارودي، ٢٠١٥، ٣٨).

يتضح من خلال التعريفات السابقة بأنها تركز على العديد من الأمور التي تهتم بتحسين الجوانب النفسية للعاملين، ويأتي ذلك لمعلمة رياض الأطفال من خلال استخدام العديد من المؤثرات والعوامل المرتبطة بسياسة النظام التعليمي، بالإضافة لتحسين الجوانب المادية كالأجور والحوافز والتي ستعود بالأثر الإيجابي عليها، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين الأمن والرضا الوظيفي وتطوير فعالية أدائها التعليمي.

### أهمية الرضا الوظيفي:

إن دراسة الرضا الوظيفي ذات أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة، فعن طريقه نتعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب عملهم، ويتم بذلك التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافيتها، ويتم أيضاً معرفة المشكلات التي تهم الأفراد العاملين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل التقدم، وزيادة الإنتاجية، والجودة العالية في تقديم الخدمات (Xolani, 2005).  
(6). وعدم الرضا الوظيفي والعلاقات العدائية مع زملاء العمل تؤدي إلى مجموعة متنوعة من السلوكيات الغير مرغوب فيها في المنظمات، بما في ذلك محاولات التنظيم النقابي، والسرقة، والتأخر. وأن هذه السلوكيات هي مؤشرات لمتلازمة أوسع تسمى السلوك المنحرف في مكان العمل (أو السلوك المؤدي إلى نتائج عكسية) (Chiaburu & Harrison, 2008: 1085) كما يؤدي عدم الرضا إلى الملل الوظيفي، وضعف الأداء في العمل (Ahmad & Yekta, 2010: 163).

ولقد أظهرت بعض الدراسات أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين الرضا عن الحياة، الذي يعني مدى رضا الفرد عن حياته بصورة عامة والرضا الوظيفي، والتي تنعكس آثارها على الصحة البدنية والعقلية وطول العمر (Aydogdu & Asikgil, 2011: 45). ويؤثر أيضاً في تفسير السلوك، إذ أن زيادة الرضا الوظيفي تؤدي إلى تقليل الاحتراق النفسي (Salyers et al., 2013: 74). والفرد الراضي عن عمله أكثر إبداعاً، ولديه مستوى عالٍ من التقدم بصورة عامة (وداد، ٢٠١١، ١٩٠)، وأن زيادة الرضا تؤدي إلى تقليل دوران العمل (Salyers et al., 2013: 71)، وكذلك انخفاض التغيب (Walder, 2013: 16). ويعزز الرضا حالات الالتزام التنظيمي لدى الأفراد تجاه المنظمة (Colakoglu et. al., 2010: 131). والموظفون الراضون يزيدون أيضاً من رضا العميل وولائه (Robbins & Judge, 2013: 85).

ويؤدي الرضا الوظيفي دوراً مهماً في التنمية المستدامة لأية منظمة، لأن خسارة المنظمة للموظف تعني خسارة للموجودات غير الملموسة (Iravani, 2012: 1397) التي لا تقدر بثمن، وكذلك في القدرة التنافسية للمنظمة (Millan et al., 2013: 653)، كما يعد اتجاهاً مهماً يساعد المنظمة على التنبؤ بالسلوك، إذ يؤدي ارتفاع الرضا الوظيفي إلى انخفاض الشائعات في مكان العمل، وقلة الشكوى من جانب العاملين، ودرجة مقاومة التغيير، وزيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية (Aydogdu & Asikgil, 2011: 44)، وانخفاض الصراع داخل المنظمة، كما يؤدي

دوراً مهماً في تحقيق أهداف المنظمة (Khan et al., 2013: 2). وهنا كعلاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي وإدراك العدالة التنظيمية (1: Tziner et al., 2011).

إنّ الرضا الوظيفي ليس مهماً للموظفين فقط، وإنما لأصحاب المصالح أيضاً، لأنه يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل دوران العمل. ويؤثر الرضا الوظيفي على رغبة الأفراد في مشاركة ما لديهم من المهارات، والمعارف، والخبرات مع الآخرين (70: Walder, 2012). وقد وجد الباحثون أن زيادة الرضا الوظيفي للفرد يزيد من مشاركة المعرفة، والذي بدوره يؤدي إلى أداء أفضل (Ismail et al., 2009).

واعتماداً على ما سبق، فللرضا الوظيفي أهمية كبرى للأفراد والمنظمة، وكذلك للمجتمع، وذلك لأن رضا الفرد عن وظيفته هو الأساس لتحقيق توافقه النفسي والتنظيمي والاجتماعي. فأهميته بالنسبة للفرد، ترفع لديه القدرة على الإبداع والابتكار، والدافع على الإنجاز وتحسين الأداء، والقدرة على تحقيق الملائمة مع البيئة التي يعمل بها. أما أهميته بالنسبة للمنظمة، فهي تقديم خدمات ذات جودة عالية وخفض معدلات دوران العمل والغيابات والتأخير عن مواعيد العمل الرسمي، وزيادة انتماء الأفراد للمنظمة وولائهم، والرغبة القوية للبقاء فيها. أما أهميته بالنسبة للمجتمع، فترتفع معدلات تقديم الخدمات والكفاءة الاقتصادية، وانخفاض معدلات ترك العمل، مما يؤدي إلى الاستقرار الأسري، وتماسك المجتمع وتقدمه.

ولما كانت التربية ومؤسساتها من أهم مستلزمات خطط التنمية الشاملة؛ حيث إنها مسؤولة عن تنمية الثروة البشرية، ورفع كفاءتها، واستمرار نموها - فإن مهنة التربية والتعليم من أهم المهن التي تسهم في عملية التنمية الشاملة (القرشي، ٢٠١٤، ٩٤).

فإذا كان الرضا الوظيفي مطلباً ضرورياً لدى أي موظف في أي عمل، فإنه أشد ضرورة لدى العاملين في قطاع التربية والتعليم؛ وذلك لما للعملية التربوية والتعليمية من الأثر الأكد في تقدم المجتمعات ونهضتها (اليحيى، ٢٠٠٣، ٧٥٢).

### العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي:

لقد تباينت العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي، وذلك بحسب الزاوية التي نظر إليها الباحثون والدارسون عند تناولهم لهذا الموضوع، فمنها:

#### أولاً: العوامل المتعلقة بالفرد:

يختلف الرضا الوظيفي من فرد لآخر حسب طبيعته وخصائصه. فالعامل الذي يعاني من اضطرابات عدة تنعكس عليه سلباً في رضاه عن العمل، ويمكن أن يرجع ذلك إلى الأسباب الآتية:

أ- الحالة الصحية: يمكن أن يكون ذلك راجعاً إلى أسباب فسيولوجية، حيث أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، وكلما كبر ذلك الخلل كان عكسياً على نفسية العامل. (زين الدين، ٢٠٠٢).

ب- الحالة النفسية أو المزاجية: وهي اضطرابات انفعالية نفسية تؤثر في رضا الفرد حسب الحالة النفسية للعامل، ولا تدل الاضطرابات الانفعالية والنفسية على شخصية تتمتع بالصحة النفسية. (خليل، ٢٠٠٨).

ج - السمات الشخصية: هي عبارة عن الخصائص التي تؤثر في استعداد الموظف للعمل وميوله ورغباته وطموحه ودوافعه، مثل مستوى التعليم، الفئة العمرية؛ الجنس والخبرة. بالإضافة إلى عوامل أخرى تتعلق بمهارة العامل نفسه. (الوليدي، ٢٠٠٣).

#### ثانياً: العوامل المتعلقة بالعلاقات في العمل:

تؤدي الإدارة دوراً مهماً في مساعدة العاملين في الشعور بالانتماء والانتظام في وحدات أو مجموعات تتشكل بتوجيه منها ضمن نطاق العمل بحيث يتحقق الرضا عن العمل. (الطراونة، ٢٠٠٥). وكلما كان هنالك تفاعل بين مجموعات العمل، كلما حصلنا على رضا أفضل والإنسان بطبيعته يميل للانتماء إلى جماعة يحقق من خلالها إشباع الكثير من حاجاته الاجتماعية التي تنعكس في عدم مقدرته في الانعزال عن الآخرين. (الكسجي، ٢٠٠٠).

وللعلاقات الإنسانية دور كبير في رضا الفرد عن وظيفته، كالمجاملات في الأفراد والأتراح، وتناول المشروبات والمأكولات مما يعكس علاقات إنسانية جيدة بين الأفراد في العمل.

#### ثالثاً: العوامل المتعلقة بظروف العمل:

يتحقق الرضا الوظيفي في هذه الحالة إذا وفقنا بين الاحتياجات الجسدية وظروف العمل وتتضمن ظروف العمل عوامل مثل: الإضاءة والحرارة والضوضاء وساعات العمل والتلوث والنظافة والرعاية الصحية. عبدا لخالق (١٩٩٥).

#### رابعاً: العوامل المتعلقة بالإدارة:

يعتمد نجاح أي مؤسسة بالدرجة الأساسية على الإدارة، فكلما كانت الإدارة واعية في التعامل مع الأفراد، كلما نجحت في تحقيق أهدافها. (الطراونة، ٢٠٠٥).

#### خامساً: العوامل المتعلقة بالإشراف:

تشير الأبحاث والدراسات إلى إنه إذا أرادت الإدارة القيام بمهامها بشكل فعال، ينبغي أن تكون العلاقة بينهما وبين العاملين علاقة حسنة بشكل يحقق الأهداف الكلية. (الشريفة، ٢٠٠٢). وتفيد الأبحاث التي أجريت من قبل باحثين ودارسين في جماعة "مينتشيغان الأمريكية" إلى أن المشرف الذي يجعل من العاملين تحت إدارته محوراً لاهتمامه يكسب ولاءهم ويحقق الرضا المطلوب، وإذا كان غير ذلك سوف ينعكس سلباً على العاملين ومن ثم على إنتاجية العمل. (ياسين، ٢٠٠٢).

#### سادساً: العوامل المتعلقة بالحوافز والمكافآت

تعد السياسة الواضحة والعادلة لنظام الأجور والترقيات والعلاوات دافعاً للعمال لبذل الجهود في العمل أملاً في تحصيل ترقية أو زيادة اجر أو علاوة، لان الأفراد الذين يدركون أن

قرارات الحوافز والمكافآت تتم بطريقة عادلة يزداد شعورهم بالرضا عن عملهم. (الرواشدة، ٢٠٠٠).

وتتأكد أهمية الحوافز المادية من خلال وصف الإنسان بالعقلانية والرشد وأنه يتخذ القرار الذي من خلاله يحقق أكبر منفعة مادية، لأن الحوافز المادية تؤثر إيجاباً في النواحي السلوكية ومن ثم على رضا الفرد. (قروقة، ١٩٩٩).

وفي ضوء ما سبق يتأثر الرضا الوظيفي لمعلمة رياض الأطفال بالعديد من العوامل والمؤثرات التي تهتم بحالة المعلمة النفسية والمادية، حيث تؤثر السياسة التعليمية وما تقدمه الإدارة التعليمية للمعلمين من إمكانات وحوافز مادية ومعنوية بشكل كبير على نشاط المعلمة وأدائها، كما يؤثر أسلوب الإدارة المدرسية القيادي بما ينتجه من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية على ممارسات وسلوك المعلمين نحو العمل وتحسين الأداء، حيث يمثل مديرو المدارس بأنهم العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع المعلمات من خلال نمط قيادته وعلاقاته الإنسانية معهن التي تعتمد على العدل والمساواة ومراعاة شؤونهم في كافة المجالات، وما يقدمه من زيادة وتحسين في النمو المهني لهم.

إضافة لما سبق يتأثر الرضا الوظيفي لمعلمة رياض الأطفال بالمناخ البيئي المحيط بالعلمية التعليمية سواء داخل رياض الأطفال أو خارجها، بالإضافة للعوامل الذاتية المرتبطة بالمعلمة ذاتية كرضاها عن المهنة من البداية وتوافر دافع قوي نحوها من عدمه.

#### عناصر الرضا الوظيفي:

يشير كل من (الصيرفي، ٢٠٠٩، ٣٩-٤١)، و(فليه وعبد المجيد، ٢٠١٤، ٢٦٢-٢٦٤) إلى أن عناصر الرضا الوظيفي تتمثل في:

١. الأجر: يعتبر الأجر بمثابة وسيلة لإشباع الحاجات الدنيا، كما أن أثره يمتد ليعطي الشعور بالأمن، وليرمز إلى المكانة الاجتماعية.
  ٢. محتوى العمل: إن طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله تؤدي دوراً مهماً في التأثير على درجة الرضا، وفيما يلي عرض لأهم متغيرات المحتوى وعلاقتها بالرضا الوظيفي:
- درجة تنوع المهام: كلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية قل الملل النفسي الناشئ عن تكرار أداء كل مهمة، وبالتالي زادت درجة الرضا عن العمل، والعكس صحيح.
  - درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد: فكلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل، وفي اختيار السرعة التي يؤدي بها العمل زادت درجة رضاه عن العمل.
  - درجة استخدام الفرد لقدراته: كلما تصور الفرد أن العمل الذي يقوم به يستنفذ كامل قدراته زادت درجة الرضا عن العمل.
  - خبرات النجاح وال فشل في العمل: إن أثر خبرات النجاح والفشل على الرضا عن العمل يتوقف على درجة تقدير واعتزاز الفرد بذاته، فكلما كان تقدير واعتزاز الفرد بذاته عالياً زاد

- أثر خبرات النجاح والفشل على الرضا، وكلما تصور الفرد أن العمل يتطلب القدرات التي يتمتع بها زاد أثر خبرات النجاح والفشل على الشعور بالرضا لديه.
٣. فرص الترقية: يمكن القول: إنه كلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلاً قل رضاه عن العمل، وكلما كان طموح الترقية لديه أقل مما هو متاح فعلاً زاد رضاه عن العمل.
٤. نمط الإشراف: إن المشرف المتفهم لمشاعر مرؤوسيه، والذي يقيم علاقات معهم على أساس الصداقة والثقة والاحترام والمودة يحقق رضا عالياً بين المرؤوسين عن ذلك المشرف الذي يفقد تلك الصفات في نمط سلوكه مع مرؤوسيه.
٥. جماعات العمل: يلاحظ أنه كلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين في العمل يحقق تبادلاً للمنافع بينه وبينهم كانت جماعة العمل مصدراً ليرضى الفرد عن عمله، وكلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين يخلق توتراً لديه كلما كانت جماعة العمل سبباً لاستياء الفرد من عمله؛ مما يؤثر سلباً على درجة رضاه عن العمل.
٦. ساعات العمل: إنه بالقدر الذي توفر فيه ساعات العمل للفرد حرية استخدام وقت الراحة يزيد الرضا عن العمل، وبالقدر الذي تتعارض فيه ساعات العمل مع وقت الراحة، وتحد من حرية الفرد في استخدامه بالقدر الذي ينخفض به الرضا عن العمل.
٧. ظروف العمل المادية: تؤثر ظروف العمل المادية على قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله؛ أي على درجة الرضا عن العمل، فمعدل دوران العمل ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة، والعكس صحيح.
٨. العدالة في توزيع الحقوق والواجبات: تعد من العناصر المؤثرة في رضا لفر عن وظيفته مجموعة الواجبات والحقوق التي يحصل عليها وأن تتسم في توزيعها بالعدالة.
- ويلاحظ أن الرضا عن العمل يمثل الإشباع التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط بالوظيفة التي يشغلها، وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة، ويزداد ارتباطه بها (فليه و عبد المجيد، ٢٠١٤، ٢٦١).
- وعناصر الرضا عن العمل يرتبط بعضها بالفرد نفسه والبعض الآخر يرتبط بالوظيفة وفرص الإثراء الوظيفي والمكافآت العادلة في المنظمة، كما أن هناك الرضا عن الأجر، وظروف العمل والزملاء، في حين يتصل بعضها بالإدارة والمشرفين، وكذا بالمرؤوسين، وأساليب الإشراف والتوجيه والقيادة، إلى جانب بيئة العمل وسياسات الأفراد، وتقييم الأداء، ونظام الترقى، والتحفيز وأسس ومعايير، والخدمات التي تقدم للأفراد أو العاملين (محمد، ٢٠٠٩، ٨).
- يتضح مما سبق أن الرضا الوظيفي عبارة عن مزيج من عدة عناصر، مرتبطة بالفرد وبيئة العمل وخصائصها، وقد اقتصرنا هذه الدراسة في تناولها لموضوع الرضا الوظيفي على أربعة عناصر؛ وهي: بيئة العمل، وطبيعة ومجال العمل، ونظام الرواتب والمكافآت، والأمان والتطور الوظيفي، والإدارة المتبعة، نظراً لأهميتها بالنسبة لمعلمة رياض الأطفال، وأثرها الكبير على مشاعر الرضا الوظيفي لديها، واتفاق أغلب الدراسات عليها.

**مؤشرات الرضا الوظيفي:**

تعرض الدراسة فيما يلي مؤشرات الرضا الوظيفي، وكذلك بعض مؤشرات عدم الرضا الوظيفي، وذلك بإيجاز فيما يلي:

**أولاً: مؤشرات الرضا الوظيفي:**

من أبرز المؤشرات وأهمها على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي هو مؤشر الأداء؛ حيث يقصد بالأداء " قيام الشخص بالمهام المختلفة المكونة للعمل كمّاً ونوعاً على الوجه المطلوب". فكلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى الفرد تمت ملاحظة ذلك على أدائه وإنجازه للأعمال المنوطة به وارتفاع إنتاجيته. (عويضة، ٢٠٠٨، ٣٠).

وأضاف أبو فليين (٢٠٠٨، ٣٩) مؤشرات لوجود الرضا الوظيفي؛ وهي:

- التعاون بين الموظف وزملائه في العمل.
- نمو العلاقات الشخصية الوظيفية إيجابياً.
- الشعور بالانتماء للعمل والولاء لمجموعة العمل.
- ارتفاع الإنتاجية وجودتها للموظف وفريق العمل.
- مبادرة الموظف السريعة لخدمة المنظمة.
- الاستعداد الدائم للتدريب والتغيير.
- الإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي.

**ثانياً: مؤشرات عدم الرضا الوظيفي:**

يذكر عبد المالك (٢٠٠٨، ١٠٦) أن من أبرز مؤشرات عدم الرضا الوظيفي:

- الغياب: يعرف الغياب بأنه نقص الالتزام في عمل يتطلب الحضور بشكل دائم؛ حيث أكدت دراسات أقيمت في شركة "هار فستر انترناشونال" أن هناك علاقة بين معدلات الغياب ومستوى الرضا الوظيفي، فعندما يكون معدل الغياب عالياً يكون ذلك دليلاً على انخفاض مستوى الرضا لدى الموظف.
- دوران العمل: ويعني دوران العمل تركه والاستقالة من العمل؛ حيث إن ذلك يكلف المنظمة عدة تكاليف؛ منها على سبيل المثال: التدريب وتكلفة التعيين، وفقد الخبرات والكفاءات العالية، وكذلك تشتت جماعة العمل.
- التمارض: أي ادعاء المرض، وذلك ناتج غالباً عن عدم الرضا الوظيفي؛ حيث يلجأ الفرد إلى ادعاء ذلك من ضغوط يواجهها في محيط العمل سواء من قبل الإدارة أو غيرها.
- الشكاوى والإضراب: حيث يعتبر ذلك من أقوى مؤشرات عدم الرضا؛ حيث يظهر ذلك كآثر إجراء لتعبير الفرد عن عدم الرضا عن العمل مثلاً، ويهدف إلى لفت نظر القيادة إليه للنظر في وضعه.

وأضاف الخيري (٢٠٠٨، ٤١) بعضاً من مظاهر عدم الرضا؛ منها:

- قلة الإنتاجية.
- العلاقات السيئة مع الإدارة والزملاء.
- عدم الشعور بالانتماء للمنظمة.
- اللامبالاة والتكاسل عن العمل.

وبالتالى، فإنه من السهل من خلال الملاحظة التعرف على مشاعر الأفراد تجاه ما يؤدونه من أعمال، فكثرة الغياب والتأخر عن العمل وغيرها من الظواهر - تدل على قلة الرضا الوظيفي. إن العلاقة بين الرضا الوظيفي وإنجاز المهام علاقة طردية، فكلاهما يحقق الآخر؛ فالرضا الوظيفي يؤدي إلى بذل كافة الجهود لإنجاز مهام العمل، كما أن إنجاز مهام العمل ومرونته تؤدي إلى الرضا الوظيفي.

#### قياس الرضا الوظيفي:

هناك العديد من المقاييس التي يمكن استخدامها لقياس الرضا الوظيفي؛ منها ما ورد في (عليجات وعقيل، ٢٠١٣، ٢٦٩)، وهي:

١. المقاييس الموضوعية: حيث يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم عن طريق استخدام أساليب قياس معينة، مثل معدل الغياب، ومعدل ترك الخدمة، ومعدل الحوادث في العمل، ومعدل الشكاوي، ومستوى إنتاج الموظف.
٢. المقاييس التي تعتمد على جمع المعلومات من الموظفين: وذلك باستخدام وسائل، مثل: الاستبانة التي تضم مجموعة من الأسئلة الخاصة بالرضا الوظيفي، أو باستخدام طريقة المقابلات الشخصية التي يجريها الباحثون مع الموظفين في المنظمة.

ونظراً لأن طريقتي المقابلة والملاحظة تستغرقان وقتاً كبيراً، فإن الاستبانة هي أكثر الطرق استعمالاً لقياس الرضا الوظيفي، بالرغم من أن بعض الاستبانات لا يعتمد عليها، إلا أن البعض الآخر قد طورها واهتم بتصميمها بحيث يمكن الاعتماد عليها كمقياس ملائم للرضا الوظيفي (الموسوي، ٢٠٠٤، ٢٣).

#### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، فمن خلاله أمكن الوقوف على واقع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، مع بيان مدى تأثير بعض المتغيرات في ذلك.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال بجمهورية مصر العربية.

عينة الدراسة: اقتصرَت الدراسة على عينة بلغت (٨٥٦) معلمة رياض أطفال تم توزيعهن وفق المتغيرات التالية:

## وصف عينة الدراسة:

جدول (١) يوضح توزيع أفراد العينة حسب (المحافظة)

المحافظة	التكرار	النسبة المئوية
القاهرة	301	35.2%
الإسكندرية	286	33.4%
أسيوط	269	31.4%
المجموع	856	100%

يتضح من الجدول (١) أن أعلى نسبة من إجمالي العينة من معلمات رياض الأطفال بجمهورية مصر العربية حسب المحافظة هي نسبة القاهرة ثم نسبة الإسكندرية وفي المرتبة الأخيرة نسبة أسيوط حيث بلغت النسب على الترتيب (٣٥,٢%)، (٣٣,٤%)، (٣١,٤%).

جدول (٢) يوضح توزيع أفراد العينة حسب (الخبرة)

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	227	26.5%
من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	388	45.3%
أكثر من ١٠ سنوات	241	28.2%
المجموع	856	100%

يتضح من الجدول (٢) أن أعلى نسبة من إجمالي العينة من معلمات رياض الأطفال بجمهورية مصر العربية حسب الخبرة هي نسبة من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات ثم نسبة أكثر من ١٠ سنوات وفي المرتبة الأخيرة نسبة أقل من ٥ سنوات حيث بلغت النسب على الترتيب (٤٥,٣%)، (٢٨,٢%)، (٢٦,٥%).

جدول (٣) يوضح توزيع أفراد العينة حسب (المؤهل)

المؤهل	التكرار	النسبة المئوية
تربوي	536	62.6%
غير تربوي	320	37.4%
المجموع	856	100%

يتضح من الجدول (٣) أن أعلى نسبة من إجمالي العينة من معلمات رياض الأطفال بجمهورية مصر العربية حسب المؤهل هي نسبة تربوي ثم نسبة غير تربوي حيث بلغت النسب على الترتيب (٦٢,٦%)، (٣٧,٤%).

## أداة الدراسة:

تم تصميم استبانة من محورين بهدف تعرف واقع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وسبل تعميقه من وجهة نظرهن، وتم تصميم الاستبانة بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيري الدراسة بالإضافة للاستبانة بأراء الخبراء والمتخصصين، بحيث جاءت الاستبانة في صورتها النهائية من خمس محاور، شمل المحور الأول العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن مجال وطبيعة عملهن، وتكون من (١٤) عبارة، بينما شمل المحور الثاني العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن بيئة عملهن وما يسودها من علاقات، وتكون من (١٣) عبارة، وجاء المحور الثالث ليشمل العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن نظام الرواتب والمكافآت، وتكون من (٨) عبارة، وجاء المحور الرابع ليشمل العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن نظام الأمان والتطور الوظيفي بمجال عملهن، وتكون من (١٢) عبارة، بينما شمل المحور الخامس العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن نظام الإدارة التي يعملن تحت رئاستها، وتكون من (١٤) عبارة، بإجمالي (٦١) عبارة للاستبانة في صورتها الكلية، وتتم الاستجابة على كل عبارة وفق مقياس ثلاثي متدرج، بحيث تعطى درجة الموافقة (كبيرة) ثلاث درجات، وتعطى درجة الموافقة (متوسطة) درجتان، وتعطى درجة الموافقة (صغيرة) درجة واحدة فقط، وتتراوح الدرجات على المحور الأول ما بين (١٤) إلى (٤٢) درجة، بينما تتراوح على المحور الثاني ما بين (١٣) إلى (٣٩) درجة، وعلى المحور الثالث ما بين (٨) إلى (٢٤) درجة، وعلى المحور الرابع ما بين (١٢) إلى (٣٦) عبارة، وعلى المحور الخامس ما بين (١٤) إلى (٤٢) وتتراوح على الاستبانة مجملتها ما بين (٦١) إلى (١٨٣) درجة، وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات، وتدل الدرجة المنخفضة على العكس.

## • صدق الأداة:

اعتمدت الباحثة في حساب الصدق على طريقة الصدق الذاتي باستخدام حساب معامل ارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة وبعضها وبينها وبين مجموع محاورها، وكانت درجة الصدق الذاتي كما بالجدول التالي:

جدول (٤) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة وبعضها وبينها وبين المجموع الكلي للاستبانة (ن=٨٥٦)

الاستبانة مجملة	المحور الخامس	المحور الرابع	المحور الثالث	المحور الثاني	المحور الأول	المحور	
.914**	.841**	.797**	.814**	.872**	1	معامل ارتباط بيرسون	المحور الأول
.000	.000	.000	.000	.000		الدلالة الإحصائية	
.964**	.933**	.848**	.859**	1		معامل ارتباط بيرسون	المحور الثاني
.000	.000	.000	.000			الدلالة الإحصائية	
.920**	.813**	.917**	1			معامل ارتباط بيرسون	المحور الثالث
.000	.000	.000				الدلالة الإحصائية	
.942**	.893**	1				معامل ارتباط بيرسون	المحور الرابع
.000	.000					الدلالة الإحصائية	
.964**	1					معامل ارتباط بيرسون	المحور الخامس
.000						الدلالة الإحصائية	

\*\* تعني أن قيمة معامل الارتباط دالة عند ٠.١

يتضح من الجدول (٤): أن جميع محاور الاستبانة مرتبطة ارتباط موجب قوي مع إجمالي الاستبانة حيث بلغت معاملات الارتباط لبيرسون على الترتيب (.٩١٤\*)، (.٩٦٤\*\*)، (.٩٢٠\*\*)، (.٩٤٢\*\*)، (.٩٦٤\*\*)، وهي دالة عند مستوى (٠.١) مما يؤكد على الصدق العالي للاستبانة وبنودها.

#### • الثبات:

تم حساب الثبات لاستبانة واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات باستخدام طريقتي معامل الفا كرونباخ والتجزئة النصفية، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٥) معاملات الثبات لاستبانة واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات (ن=٨٥٦)

التجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ	العدد	الاستبانة
معامل الثبات بعد التصحيح Guttman	الارتباط بين نصفى الاستبانة			
٩٩٣.	٩٨٧.	٩٨١.	١٤	المحور الأول
٩٨٥.	٩٨٥.	٩٩٣.	١٣	المحور الثاني
٩٤٠.	٨٨٧.	٩٧٨.	٨	المحور الثالث
٩٧١.	٩٤٤.	٩٨٠.	١٢	المحور الرابع
٩٧٢.	٩٤٦.	٩٩٥.	١٤	المحور الخامس
٩٦٠.	٩٢٩.	٩٩٥.	٦١	إجمالي الاستبانة

يتضح من الجدول (٥) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لثبات لاستبانة متطلبات دمج التربية الجنسية بمؤسسات رياض الأطفال من وجهة نظر المعلمات قد بلغت (٩٩٥) كبيرة، كما أن معاملات الثبات للمحاور الفرعية للاستبانة جاءت (٩٢٩) كبيرة، كما بلغ معامل الثبات بعد التصحيح — Guttman (٩٦٠) مما يشير إلى الثبات المقبول للاستبانة.

ويمكن أن يفيد ذلك في:

- صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه.
- إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الدراسة الحالية، وقد يكون ذلك مؤشراً جيداً لتعميم نتائجها.
- إمكانية تعرف واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات.

#### أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ولمعالجة بياناتها إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الإصدار الاثنى عشر وعشرون. وقد استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة، وهي: معامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية معامل الثبات بعد التصحيح Guttman والنسب المئوية في حساب التكرارات، والوزن النسبي واختبار التاء لعينتين مستقلتين (t – test Independent Simple)، واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA).

## تقدير الدرجات على الاستبانة:

تعطى الاستجابة (كبيرة) الدرجة (٣)، والاستجابة (متوسطة) تعطي الدرجة (٢)، والاستجابة (صغيرة) تعطي الدرجة (١)، وبضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استجابة، وجمعها، وقسمتها على إجمالي أفراد العينة، يعطي ما يسمى بـ(الوسط المرجح)، الذي يعبر عن الوزن النسبي لكل عبارة على حدة كما يلي:

$$\text{التقدير الرقمي لكل عبارة} = \frac{(3 \times \text{تكرار كبيرة} \times 2) + (\text{تكرار متوسطة} \times 1) + (\text{تكرار صغيرة})}{\text{ن}}$$

وقد تحدد مستوى الموافقة لدى عينة الدراسة (تقدير طول الفترة التي يمكن من خلالها الحكم على الموافقة من حيث كونها كبيرة ، أم متوسطة ، أم صغيرة من خلال العلاقة التالية<sup>(١)</sup>):

$$\text{مستوى الموافقة} = \frac{\text{ن} - 1}{\text{ن}}$$

حيث تشير (ن) إلى عدد الاستجابات وتساوي (٣) ويوضح الجدول التالي مستوى ومدى الموافقة العبارة لدى عينة الدراسة لكل استجابة من استجابات الاستبانة:

جدول (٦) يوضح مستوى الموافقة لدى عينة الدراسة

المدى	مستوى الموافقة
من ١ وحتى (١ + ٠,٦٦) أي ١,٦٦ تقريباً	صغيرة
من ١,٦٧ وحتى (١,٦٧ + ٠,٦٦) أي ٢,٣٣ تقريباً	متوسطة
من ٢,٣٤ وحتى (٢,٣٤ + ٠,٦٦) أي ٣ تقريباً	كبيرة

## نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

الإجابة على السؤال الأول: ما مستوى رضا معلمات رياض الأطفال عن طبيعة ومجال عملهن؟ للإجابة عن هذا السؤال تم ترتيب عبارات المحور الأول الخاص بالرضا عن طبيعة ومجال العمل من وجهة نظر أفراد العينة حسب أوزانها النسبية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٧) درجة ومستوى الموافقة على المحور الأول الخاص بالرضا عن طبيعة ومجال العمل من وجهة نظر أفراد العينة (ن = ٨٥٦)

م	العبرة	درجة الموافقة						الترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	الوزن النسبي	مستوى الموافقة
		كبيرة		متوسطة		صغيرة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تناسب بنى المهام التدريسية التي أكلف بها	189	22.10 %	204	23.80 %	463	54.10 %	1.6799	5	متوسطة
٢	أمتك مها يؤهني للعمل بمجال رياض الأطفال	76	8.90%	326	38.10 %	454	53.00 %	1.5584	8	صغيرة
٣	البرامج الدراسية ملائمة لطبيعة المرحلة	82	9.60%	313	36.60 %	461	53.90 %	1.5572	9	صغيرة
٤	الأنشطة المقدمة تناسب طبيعة المرحلة	147	17.20 %	314	36.70 %	395	46.10 %	1.7103	4	متوسطة
٥	توزيع الأعباء في مجال عملي وفقاً للتخصص	83	9.70%	298	34.80 %	475	55.50 %	1.5421	12	صغيرة
٦	أسعى لتنمية نفسي مهني باستمرار في مجال عملي	80	9.30%	319	37.30 %	457	53.40 %	1.5596	6	صغيرة
٧	تتيح لي طبيعة عملي فرصة التطور والنمو المهني	198	23.10 %	316	36.90 %	342	40.00 %	1.8318	1	متوسطة
٨	أشعر بالإنجاز في مجال عملي	79	9.20%	318	37.10 %	459	53.60 %	1.5561	10	صغيرة
٩	أشعر بالمتعة في مجال عملي	79	9.20%	320	37.40 %	457	53.40 %	1.5584	7	صغيرة
١٠	تتوافق سياسات وظروف العمل المتعلقة بوظيفتي مع ميولي واعتقاداتي	151	17.60 %	313	36.60 %	392	45.80 %	1.7185	3	متوسطة

م	العبارة	درجة الموافقة						
		الوزن النسبي	صغيرة		متوسطة		كبيرة	
			النسبي وفق الوزن النسبي	%	ك	%	ك	%
١١	تناسبي ساعات ومواعيد العمل بمجال رياض الأطفال	14	56.00%	479	34.90%	299	9.10%	78
١٢	يعد عملي بمجال رياض الأطفال مصدراً لسعادي	11	53.70%	460	37.10%	318	9.10%	78
١٣	أتفهم متطلبات مرحلة الطفولة وأستطيع التعامل معها بهدوء	2	41.10%	352	45.10%	386	13.80%	118
١٤	أرى أنني لست أقل من زميلاتي في مراحل تعليمية أعلى	13	52.90%	453	40.70%	348	6.40%	55
إجمالي المحور		صغيرة	النسبة المئوية ٥٣,٨٦		متوسط الأوزان النسبية للعبارات ١,٦١٦			

يتضح من جدول (٧) أن مستوى رضا معلمات رياض الأطفال عن طبيعة ومجال عملهن جاء بمستوى منخفض، حيث بلغ متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور (١,٦١٦) بينما بلغت النسبة المئوية (٥٣,٨٦).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء كثرة المتطلبات والاحتياجات اللازمة لمرحلة رياض الأطفال، مع اعتماد الأطفال على المعلمة اعتماداً كلياً وما يمثله هذا من ضغوط عليها من جهة وندرة فرص الترقى مع ضعف الحوافز والمكافآت من جهة أخرى جعل رضا المعلمات عن طبيعة ومجال عملهن يأتي منخفضاً، خاصة عند مقارنة معلمة رياض الأطفال مع زميلاتها في مراحل تعليمية أخرى كالإعدادية والثانوية مثلاً.

ولذا يرى فورنت (Fornt,2006) ضرورة الاهتمام بالرضا الوظيفي من مختلف جوانبه، وتحليل العوامل الفاعلة والمؤثرة على مستوياته وضرورة التعرف على مشاعر واتجاهات العاملين نحو عملهم والقناعة بإمكانية التأثير على هذه العوامل الفاعلة والمؤثرة من خلال السياسات العامة والإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تحددها المؤسسات المختلفة، وذلك لما له من تأثير على سير العمل وإتقانه وزيادة الفاعلية.

وبالنسبة لترتيب العبارات يتضح من الجدول (٧) أن أكثر العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (7) ، (13)، (10)، (4) ، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعاء الأعلى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:

- تتيح لي طبيعة عملي فرصة التطور والنمو المهني بتقدير رقمي (١,٨٣١٨) متوسط
  - أتفهم متطلبات مرحلة الطفولة وأستطيع التعامل معها بهدوء بتقدير رقمي (١,٧٢٦٦) متوسط
  - تتوافق سياسات وظروف العمل المتعلقة بوظيفتي مع ميولي واعتقاداتي بتقدير رقمي (١,٧١٨٥) متوسط
  - الأنشطة المقدمة تناسب طبيعة المرحلة بتقدير رقمي (١,٧١٠٣) متوسط
- كما يتضح من الجدول (٧) أن أقل العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (١١)، (١٤)، (٥)، (١٢)، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة صغيرة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعي الأدنى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:

- تناسب ساعات ومواعيد العمل بمجال رياض الأطفال بتقدير رقمي (١,٥٣١٥) صغير
  - أرى أنني لست أقل من زميلاتي في مراحل تعليمية أعلى بتقدير رقمي (١,٥٣٥٠) صغير
  - توزيع الأعباء في مجال عملي وفقاً للتخصص بتقدير رقمي (١,٥٤٢١) صغير
  - يعد عملي بمجال رياض الأطفال مصدراً لسعادتي بتقدير رقمي (١,٥٥٣٧) صغير
- الإجابة على السؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن بيئة عملهن وما يسودها من علاقات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم ترتيب عبارات المحور الثاني الخاص بالرضا عن بيئة العمل وما يسودها من علاقات من وجهة نظر أفراد العينة حسب أوزانها النسبية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٨) درجة ومستوى الموافقة على المحور الثاني الخاص بالرضا عن بيئة العمل وما يسودها من علاقات من وجهة نظر أفراد العينة (ن = ٨٥٦)

م	العبارة	درجة الموافقة						ترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	الوزن النسبي	مستوى الموافقة
		كبيرة		متوسطة		صغيرة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١٥	تسود علاقات الود بيئة العمل التي أعمل بها	211	24.60 %	219	25.60 %	426	49.80 %	1.7488	10	متوسطة
١٦	تتوافر في بيئة عملي التجهيزات والأدوات المطلوبة لنجاح العمل	335	39.10 %	54	6.30 %	467	54.60 %	1.8458	1	متوسطة
١٧	تشجع بيئة عملي النقاشات	302	35.30 %	92	10.70 %	462	54.00 %	1.8131	5	متوسطة

م	العبارة	درجة الموافقة						الوزن النسبي	ترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	مستوى الموافقة	
		كبيرة		متوسطة		صغيرة					
		ك	%	ك	%	ك	%				
	والاختلافات في الرأي مع الحفاظ على العلاقة الطيبة بين عناصرها										
١٨	تتسم بيئة عملي بالروح الجماعية	330	38.60 %	62	7.20%	464	54.20 %	1.8435	2	متوسطة	
١٩	أفخر بانتماني لبيئة عملي الحالية	290	33.90 %	93	10.90 %	473	55.30 %	1.7862	7	متوسطة	
٢٠	أصل لبيئة عملي بسهولة	295	34.50 %	94	11.00 %	467	54.60 %	1.7991	6	متوسطة	
٢١	يوجد تعاون فعال بيني وزميلاتي	231	27.00 %	169	19.70 %	456	53.30 %	1.7371	12	متوسطة	
٢٢	تتسم بيئة عملي بالتنسيق مع جميع الزميلات لتحقيق الأهداف المرجوة	242	28.30 %	159	18.60 %	455	53.20 %	1.7512	9	متوسطة	
٢٣	توفر بيئة عملي مكتبة علمية شاملة ومحدثة باستمرار	225	26.30 %	176	20.60 %	455	53.20 %	1.7313	13	متوسطة	
٢٤	توجد بيئة عملي بمنظفة حيوية بها جميع الخدمات	248	29.00 %	154	18.00 %	454	53.00 %	1.7593	8	متوسطة	
٢٥	يوجد في بيئة عملي جميع الخدمات المتطلبة لأداء المهمة	241	28.20 %	157	18.30 %	458	53.50 %	1.7465	11	متوسطة	
٢٦	يسود بيئة عملي جو المرح والفكاهة التي تتخلل العملية التعليمية	313	36.60 %	79	9.20%	464	54.20 %	1.8236	4	متوسطة	
٢٧	يوجد ببيئة عملي جميع الخبرات التي تتعاون معاً لتحقيق الأهداف المتطلبة	328	38.30 %	64	7.50%	464	54.20 %	1.8411	3	متوسطة	
إجمالي المحور		متوسط الأوزان النسبية للعبارات ١,٧٨٧						النسبة المئوية ٥٦,٥٩		متوسطة	

يتضح من جدول (٨) أن مستوى رضا معلمات رياض الأطفال عن بيئة عملهن وما يسودها من علاقات جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ متوسط الأوزان النسبية للعبارات (١,٧٨٧) بينما بلغت النسبة المئوية (٥٩,٥٦).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الخصوصية التي تتمتع بها رياض الأطفال مقارنة بالمرحلة التعليمية الأخرى، خاصة وأن المعلمة تتعامل مع أطفال ليست لديهم خبرة أو دراية وأنهن يعتمدن اعتماداً كلياً على المعلمة مما يزيد من الضغوط عليها خاصة في ظل ضعف توافر المتطلبات والتجهيزات اللازمة لقيامها بمهامها بكفاءة، إضافة إلى أن طبيعة هذه البيئة وكثرة متطلبات المرحلة وضغوطها قد تجعل العلاقات بين أفرادها يشوبها بعض التوتر، وبالتالي جاء مستوى رضا المعلمات عن هذا المجال بدرجة متوسطة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (توات، ٢٠١٦) من أن درجة الرضا الوظيفي لدى مدرسي الطور الابتدائي متوسطة.

كما تتفق نسبياً مع ما توصلت إليه دراسة (الخرزاعلة، ٢٠١٤) من أن مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل جاء متوسطاً

وبالنسبة لترتيب العبارات يتضح من الجدول (٨) أن أكثر العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (16)، (18)، (27)، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإرباعي الأعلى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:

- تتوافر في بيئة عملي التجهيزات والأدوات المتطلبة لنجاح العمل بتقدير رقمي (١,٨٤٥٨) متوسط
- تتسم بيئة عملي بالروح الجماعية بتقدير رقمي (١,٨٤٣٥) متوسط
- يوجد ببيئة عملي جميع الخبرات التي تتعاون معاً لتحقيق الأهداف المتطلبة بتقدير رقمي (١,٨٤١١) متوسط

كما يتضح من الجدول (٨) أن أقل العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (٢٣)، (٢١)، (٢٥)، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإرباعي الأدنى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:

- توفر بيئة عملي مكتبة علمية شاملة ومحدثة باستمرار بتقدير رقمي (١,٧٣١٣) متوسط
- يوجد تعاون فعال بيني وزميلاتي بتقدير رقمي (١,٧٣٧١) متوسط
- يوجد في بيئة عملي جميع الخدمات المتطلبة لأداء المهمة بتقدير رقمي (١,٧٤٦٥) متوسط

الإجابة على السؤال الثالث: ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال نظام الرواتب والمكافآت الذي يتعاملن به؟

للإجابة عن هذا السؤال تم ترتيب عبارات المحور الثالث الخاص بالرضا عن نظام الرواتب والمكافآت من وجهة نظر أفراد العينة حسب أوزانها النسبية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٩) درجة ومستوى الموافقة على المحور الثالث الخاص بالرضا عن نظام الرواتب والمكافآت من وجهة نظر أفراد العينة (ن = ٨٥٦)

م	العبارة	درجة الموافقة						الوزن النسبي	ترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	مستوى الموافقة	
		كبيرة		متوسطة		صغيرة					
		ك	%	ك	%	ك	%				
٢٨	يتناسب راتبتي الشهري مع ما أقدمه من جهد	265	31.00 %	54	6.30%	537	62.70 %	1.6822	2	متوسطة	
٢٩	أعتقد أن راتبتي مناسب مقارنة بزميلاتي في المؤسسات الأخرى	276	32.20 %	57	6.70%	523	61.10 %	1.7114	1	متوسطة	
٣٠	يتوافق راتبتي الشهري مع الدرجة العلمية التي حصلت عليها	202	23.60 %	46	5.40%	608	71.00 %	1.5257	8	صغيرة	
٣١	يغطي راتبتي من عملي احتياجاتي الشهرية	245	28.60 %	93	10.90 %	518	60.50 %	1.6811	3	متوسطة	
٣٢	أحصل من خلال عملي على رواتب ومكافآت مستمرة	229	26.80 %	105	12.30 %	522	61.00 %	1.6577	4	صغيرة	
٣٣	ترتبط المكافآت والحوافز بمقدار وجودة الأداء	195	22.80 %	71	8.30%	590	68.90 %	1.5386	7	صغيرة	
٣٤	يراعي في توزيع المكافآت والحوافز الموضوعية	196	22.90 %	84	9.80%	576	67.30 %	1.5561	6	صغيرة	
٣٥	أحصل على جميع مستحقاتي المالية في الوقت المناسب دون تأخير	246	28.70 %	30	3.50%	580	67.80 %	1.6098	5	صغيرة	
إجمالي العبارات		متوسط الأوزان النسبية للعبارات ١,٦٢٠						النسبة المئوية ٥٤,٠١		صغيرة	

يتضح من جدول (٩) أن مستوى رضا معلمات رياض الأطفال عن نظام الرواتب والمكافآت الذي يتعاملن به جاء منخفضاً، حيث بلغ متوسط الأوزان النسبية للعبارات (١,٦٢٠) بينما بلغت النسبة المئوية (٥٤,٠١).

وتبدو هذه النتيجة منطقية ويمكن عزوها لضعف مرتبات المعلمات بصفة عامة ومعلمات رياض الأطفال بصفة خاصة، مع ضعف المكافآت والحوافز الممنوحة لهن، كما أنه فرص زيادة دخلهن من مصادر أخرى تكاد تكون محدودة مقارنة بزميلاتهن بمراحل تعليمية أخرى خاصة من تتيح لنفسها منهن العمل بمجال الدروس الخصوصية، وفي ظل ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة من جهة وضعف الرواتب والمكافآت من جهة أخرى، كان من الطبيعي أن يأتي رضا معلمات رياض الأطفال عن نظام الرواتب والمكافآت منخفضاً.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Platisidou & Agalotis, 2008) من أن مستوى الرضا الوظيفي كان متدنياً نسبياً في مجال الترققيات، والرواتب، والمزايا

وبالنسبة لترتيب العبارات يتضح من الجدول (٩) أن أكثر العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارتين (29)، (28)، حيث وقعت هاتين العبارتين في نطاق الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعي الأعلى من عبارات المحور وتشير هاتين العبارتين على الترتيب إلى:

- أعتقد أن راتبي مناسب مقارنة بزميلاتي في المؤسسات الأخرى بتقدير رقمي (١,٧١١٤) متوسط

- يتناسب راتبي الشهري مع ما أقدمه من جهد بتقدير رقمي (١,٦٨٢٢) متوسط

كما يتضح من الجدول (٩) أن أقل العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارتين (٣٠)، (٣٣)، حيث وقعت هاتين العبارتين في نطاق الموافقة بدرجة صغيرة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعي الأدنى من عبارات المحور وتشير هاتين العبارتين على الترتيب إلى:

- يتوافق راتبي الشهري مع الدرجة العلمية التي حصلت عليها بتقدير رقمي (١,٥٢٥٧) صغير

- ترتبط المكافآت والحوافز بمقدار وجودة الأداء بتقدير رقمي (١,٥٣٨٦) صغير

**الإجابة على السؤال الرابع: ما مستوى رضا معلمات رياض الأطفال عن الأمان والتطور الوظيفي بمجال عملهن؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم ترتيب عبارات المحور الرابع الخاص بالرضا عن نظام الأمان والتطور الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة حسب أوزانها النسبية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٠) درجة ومستوى الموافقة على المحور الرابع الخاص بالرضا عن نظام الأمان والتطور الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة (ن = ٨٥٦)

م	العبارة	درجة الموافقة						الترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	الوزن النسبي	مستوى الموافقة	
		كبيرة		متوسطة		صغيرة					
		ك	%	ك	%	ك	%				
٣٦	أشعر بالاستقرار الوظيفي بمجال عملي	218	25.50 %	36	4.20%	602	70.30 %	1.5514	8	صغيرة	
٣٧	تتوافر فرص مستمرة للتقدم الوظيفي بمجال عملي	246	28.70 %	40	4.70%	570	66.60 %	1.6215	5	صغيرة	
٣٨	تتوافر تأمينات مناسبة ضد الأخطار المحتملة بمجال عملي	334	39.00 %	74	8.60%	448	52.30 %	1.8668	2	متوسطة	
٣٩	يوفر عملي خدمات صحية مناسبة لي وأسرتي	237	27.70 %	48	5.60%	571	66.70 %	1.6098	6	صغيرة	
٤٠	أنتقدم في عملي بشكل مستمر	225	26.30 %	59	6.90%	572	66.80 %	1.5946	7	صغيرة	
٤١	أشعر بمكانة اجتماعية مناسبة لطبيعة عملي	319	37.30 %	82	9.60%	455	53.20 %	1.8411	4	متوسطة	
٤٢	تتسم الترقيات في مجال عملي بالشفافية والموضوعية	200	23.40 %	21	2.50%	635	74.20 %	1.4918	12	صغيرة	
٤٣	تناسب الترقيات التي أحصل عليها ما أبدله من جهد	345	40.30 %	61	7.10%	450	52.60 %	1.8773	1	متوسطة	
٤٤	يوفر لي عملي المكافأة التي توفر لي حياة كريمة عند نهاية الخدمة	199	23.20 %	28	3.30%	629	73.50 %	1.4977	11	صغيرة	
٤٥	يشجع مجال عملي الإبداع والتجديد باستمرار	210	24.50 %	49	5.70%	597	69.70 %	1.5479	9	صغيرة	
٤٦	يتوافر في بيئة عملي برامج للتدريب أثناء الخدمة	205	23.90 %	50	5.80%	601	70.20 %	1.5374	10	صغيرة	
٤٧	يتوافر في بيئة عملي برامج للنمو المهني المستمر	335	39.10 %	59	6.90%	462	54.00 %	1.8516	3	متوسطة	
إجمالي المحور		متوسط الأوزان النسبية للعبارات ١,٥٨٨						النسبة المئوية ٥٢,٩٣		صغيرة	

يتضح من جدول (١٠) أن رضا معلمات رياض الأطفال عن نظام الأمان والتطور الوظيفي بمجال عملهن جاء بدرجة منخفضة، حيث بلغ متوسط الأوزان النسبية للعبارات (١,٥٨٨) بينما بلغت النسبة المئوية (٥٢,٩٣).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ضعف فرص الترقى الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، سواء من حيث انتقالهن لمرحلة تعليمية أخرى خاصة وأن مؤهلهم لا يناسبهم لذلك، أو من حيث توليهن مسئولية الإدارة خاصة في ظل تزايد أعداد المعلمات مقارنة بالمطلوب لتولي منصب الإدارة منهن وبالتالي تظل فرص الترقية الوظيفية لهن محدودة مما يجعل رضاهن الوظيفي عن هذا المجال يأتي منخفضاً.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Platisidou & Agaliotis, 2008) من أن مستوى الرضا الوظيفي كان متدنياً نسبياً في مجال الترقيات، والرواتب، والمزايا وبالنسبة لترتيب العبارات يتضح من الجدول (١٠) أن أكثر العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (43) ، (38) ، (47)، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعاء الأعلى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:

- تناسب الترقيات التي أحصل عليها ما أبدله من جهد بتقدير رقمي (١,٨٧٧٣) متوسط
- تتوافر تأمينات مناسبة ضد الأخطار المحتملة بمجال عملي بتقدير رقمي (١,٨٦٦٨) متوسط
- يتوافر في بيئة عملي برامج للنمو المهني المستمر بتقدير رقمي (١,٨٥١٦) متوسط
- كما يتضح من الجدول (١٠) أن أقل العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (٤٢)، (٤٤)، (٤٦)، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة صغيرة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعاء الأدنى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:
- تتسم الترقيات في مجال عملي بالشفافية والموضوعية بتقدير رقمي (١,٤٩١٨) صغير
- يوفر لي عملي المكافأة التي توفر لي حياة كريمة عند نهاية الخدمة بتقدير رقمي (١,٤٩٧٧) صغير
- يتوافر في بيئة عملي برامج للتدريب أثناء الخدمة بتقدير رقمي (١,٥٣٧٤) صغير

**الإجابة على السؤال الخامس: ما مستوى رضا معلمات رياض الأطفال عن الإدارة التي يعملن تحت رئاستها؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم ترتيب عبارات المحور الخامس الخاص بالرضا عن نظام الإدارة برياض الأطفال من وجهة نظر المعلمات حسب أوزانها النسبية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١١) درجة ومستوى الموافقة على المحور الخامس الخاص بالرضا عن نظام الإدارة  
برياض الأطفال من وجهة نظر أفراد العينة (ن = ٨٥٦)

م	العبرة	درجة الموافقة						الوزن النسبي	ترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	مستوى الموافقة
		صغيرة		متوسطة		كبيرة				
		%	ك	%	ك	%	ك			
٤٨	تغلب الإدارة الجوانب الإنسانية في التعامل مع المعلمات	54.40 %	466	9.00%	77	36.60 %	313	1.8213	12	متوسطة
٤٩	تتسم الإدارة بالتعامل مع المعلمات بالموضوعية في	53.20 %	455	7.00%	60	39.80 %	341	1.8668	8	متوسطة
٥٠	تراعى الإدارة الظروف الخاصة للمعلمات	54.70 %	468	10.00 %	86	35.30 %	302	1.8061	14	متوسطة
٥١	تمنح الإدارة بعض التفويض للمعلمات	52.30 %	448	5.00%	43	42.60 %	365	1.9030	2	متوسطة
٥٢	تشارك الإدارة المعلمين في اقتراح الحلول للمشكلات التي تعترض الروضة	52.50 %	449	4.90%	42	42.60 %	365	1.9019	3	متوسطة
٥٣	تتسم العلاقة بين الإدارة والمعلمين بالأسرية	52.30 %	448	7.70%	66	40.00 %	342	1.8762	5	متوسطة
٥٤	توفر الإدارة فرصاً للتدريب وتحسين الأداء باستمرار	52.90 %	453	9.00%	77	38.10 %	326	1.8516	10	متوسطة
٥٥	تعرض الإدارة جميع البيانات والمعلومات للعاملين بشفافية ووضوح	54.30 %	465	9.10%	78	36.60 %	313	1.8224	11	متوسطة
٥٦	تتقبل الإدارة النقد البناء من جميع المنسويين للعمل	53.00 %	454	7.10%	61	39.80 %	341	1.8680	7	متوسطة
٥٧	تحدد الإدارة معايير الأداء بوضوح للجميع	54.60 %	467	10.20 %	87	35.30 %	302	1.8072	13	متوسطة
٥٨	تتعامل الإدارة بموضوعية ومهنية مع مشكلات العاملين بالمؤسسة	52.30 %	448	5.00%	43	42.60 %	365	1.9030	1	متوسطة

م	العبارة	درجة الموافقة						العبارة	م	
		صغيرة		متوسطة		كبيرة				
		%	ك	%	ك	%	ك			
٥٩	تتواصل الإدارة مع جميع العاملين بالمؤسسة باستمرار	متوسطة	4	1.9007	52.60 %	450	4.80%	41	42.60 %	365
٦٠	تشارك الإدارة جميع العاملين في التخطيط للعمل بالمؤسسة	متوسطة	6	1.8750	52.50 %	449	7.60%	65	40.00 %	342
٦١	الإدارة الحالية مختارة بموافقة ورضا جميع منسوبي المؤسسة	متوسطة	9	1.8528	52.80 %	452	9.10%	78	38.10 %	326
إجمالي المحور		متوسطة	النسبة المئوية ٦٢,٠٤		متوسط الأوزان النسبية للعبارات ١,٨٦١					

يتضح من جدول (١١) أن مستوى رضا معلمات رياض الأطفال عن نظام الإدارة جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ متوسط الأوزان النسبية للعبارات (١,٨٦١) بينما بلغت النسبة المئوية (٦٢,٠٤).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن عدد ليس بالقليل من مديرات رياض الأطفال ليس لديهن مؤهل تربوي يمكنهن من زيادة التفاعل الإيجابي مع المعلمات وتنويع أنماط الإدارة بما يتماشى مع الموقف ومتطلباته، إضافة إلى أن كثيراً من رياض الأطفال الحكومية تكون غير مستقلة بل ملحقة بالمدرسة الابتدائية وربما بمجمع كامل لمراحل التعليم قبل الجامعي، يخضع لإدارة واحدة، ومن الصعب أن تكون هذه الإدارة مؤهلة لجميع المراحل التعليمية بل قد تكون مؤهلة للمرحلة الثانوية فقط أو الإعدادية فقط أو الابتدائية فقط، وبالتالي من الصعب عليها تحقيق رضا جميع المعلمات في جميع المراحل عن نظام الإدارة الذي تتبعه، بجانب ذلك فإنه توجد ندرة في الدورات التدريبية للإدارة على تطبيق واستخدام المداخل والاستراتيجيات الإدارية الحديثة من جهة مع ضعف الإمكانيات المتاحة لهن من جهة أخرى، وكثرة المهام والمتطلبات من جهة ثالثة، مما جعل رضا المعلمات في رياض الأطفال عن نظام الإدارة جاء بدرجة متوسطة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (توات، ٢٠١٦) من أن درجة الرضا الوظيفي لدى مدرسي الطور الابتدائي متوسطة.

كما تتفق نسبياً مع ما توصلت إليه دراسة (الخرزاعلة، ٢٠١٤) من أن مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل جاء متوسطاً.

وتتفق هذه النتيجة كذلك مع ما توصلت إليه دراسة (Trace 2016) التي أكدت أن الاستياء من العمل بسبب التصرفات الإدارية هي واحدة من الأسباب التي تؤدي بالمعلمين إلى نقص رضاهم الوظيفي.

وبالنسبة لترتيب العبارات يتضح من الجدول (١١) أن أكثر العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (58)، (51)، (52)، (59)، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعي الأعلى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:

- تتعامل الإدارة بموضوعية ومهنية مع مشكلات العاملين بالمؤسسة بتقدير رقمي (١,٩٠٣٠) متوسط.

- تمنح الإدارة بعض التفويض للمعلمات بتقدير رقمي (١,٩٠٣٠) متوسط.

- تشارك الإدارة المعلمين في اقتراح الحلول للمشكلات التي تعترض الروضة بتقدير رقمي (١,٩٠١٩) متوسط

- تتواصل الإدارة مع جميع العاملين بالمؤسسة باستمرار بتقدير رقمي (١,٩٠٠٧) متوسط.

كما يتضح من الجدول (١١) أن أقل العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (٥٠)، (٥٧)، (٤٨)، (٥٥)، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعي الأدنى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:

- تراعي الإدارة الظروف الخاصة للمعلمات بتقدير رقمي (١,٨٠٦١) متوسط.

- تحدد الإدارة معايير الأداء بوضوح للجميع بتقدير رقمي (١,٨٠٧٢) متوسط.

- تغلب الإدارة الجوانب الإنسانية في التعامل مع المعلمات بتقدير رقمي (١,٨٢١٣) متوسط

- تعرض الإدارة جميع البيانات والمعلومات للعاملين بشفافية ووضوح بتقدير رقمي (١,٨٢٢٤) متوسط.

الإجابة على السؤال السادس: ما مدى تأثير متغيرات (المؤهل – المحافظة – سنوات الخبرة) في رؤية معلمات رياض الأطفال لمستوى الرضا الوظيفي لديهن؟

أولاً: النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة لإجمالي الاستبانة ومحاورها بحسب متغير المؤهل (تربوي- غير تربوي)

أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على إجمالي الاستبانة ومحاورها الفرعية، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (١٢) يوضح نتائج اختبار التواء لعينتين مستقلتين  $t$  - test لإظهار دلالة الفرق بين استجابات أفراد العينة المستفناة نحو الموافقة على إجمالي الاستبانة ومحاورها حسب متغير المؤهل (ن=٨٥٦)

المحور	المؤهل	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأول	تربوي	536	25.5243	9.16818	854	14.063	.000 دالة
	غير تربوي	320	17.7531	4.77897			
الثاني	تربوي	536	27.7910	10.77385	854	17.997	.000 دالة
	غير تربوي	320	15.5813	7.22671			
الثالث	تربوي	536	15.3414	6.98604	854	15.576	.000 دالة
	غير تربوي	320	8.9781	2.77067			
الرابع	تربوي	536	24.0970	10.03498	854	19.706	.000 دالة
	غير تربوي	320	12.8406	2.47804			
الخامس	تربوي	536	31.6418	12.19922	854	19.737	.000 دالة
	غير تربوي	320	16.7000	7.60490			
الإجمالي	تربوي	536	124.3955	45.54973	854	19.121	.000 دالة
	غير تربوي	320	71.8531	23.88886			

باستقراء النتائج المعروضة بالجدول (١٢) اتضح وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0,005)$  بين متوسطي درجات المعلمات التربويات وغير التربويات، على الاختبار ككل لصالح المتوسط الأعلى من التربويين؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ت) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٩,١٢١).

كما يمكن توضيح اتجاه الفروق على المحاور فيما:

• يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0,005)$  بين متوسطي درجات المعلمات التربويات وغير التربويات بالنسبة للمحور الأول الخاص بالرضا عن طبيعة ومجال العمل لصالح المتوسط الأعلى من التربويين؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ت) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٤,٠٦٣).

• يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0,05)$  بين متوسطي درجات المعلمات التربويات وغير التربويات بالنسبة للمحور الثاني الخاص بالرضا عن بيئة العمل وما يسودها من علاقات لصالح المتوسط الأعلى من التربويين؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ت) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٧,٩٩٧).

• يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0,05)$  بين متوسطي درجات المعلمات التربويات وغير التربويات بالنسبة للمحور الثالث الخاص بالرضا عن نظام الرواتب والمكافآت لصالح المتوسط الأعلى من التربويين؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ت) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٥,٥٧٦).

• يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0,05)$  بين متوسطي درجات المعلمات التربويات وغير التربويات بالنسبة للمحور الرابع الخاص بالرضا عن نظام الأمان والتطور الوظيفي لصالح المتوسط الأعلى من التربويين؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ت) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٩,٧٠٦).

• يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0,05)$  بين متوسطي درجات المعلمات التربويات وغير التربويات بالنسبة للمحور الخامس الخاص بالرضا عن نظام الإدارة برياض الأطفال لصالح المتوسط الأعلى من التربويين؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ت) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٩,٧٣٧).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن ذوات المؤهل التربوي لديهن من الإعداد والتأهيل المسبق ما يمكنهن من التكيف السريع مع طبيعة عملهن ومتطلباته والبيئة المحيطة به، إضافة إلى أن هذا التأهيل يجعلهن أكثر قدرة على رفع مستوى أدائهن المهني مقارنة بزميلاتهن غير التربويات مما يعود بالإيجاب على مستوى رضاهن الوظيفي، كما أنهن أكثر قدرة على التكيف والتفاعل الإيجابي مع الإدارة الموجودة، إضافة إلى أنهن أكثر اطمئناناً على مستواهن الوظيفي وفرص الترقى بالنسبة لهن تكون متاحة بدرجة أكبر من غير التربويات، ومن ثم جاءت الفروق في صالحهن مقارنة بغير التربويات.

ثانياً: النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة لإجمالي الاستبانة ومحاورها الفرعية بحسب متغير المحافظة (القاهرة- الإسكندرية- أسيوط)

أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على إجمالي الاستبانة ومحاورها، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (١٣) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاة نحو الموافقة على إجمالي الاستبانة ومحاورها حسب متغير المحافظة (ن=٨٥٦)

المحور	المحافظة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	القاهرة	301	23.5415	7.87670	854	2.646	2.646 غير دالة
	الإسكندرية	286	22.0629	8.91379			
	أسيوط	269	22.1784	9.20363			
الثاني	القاهرة	301	22.8073	11.09367	854	.822	.822 غير دالة
	الإسكندرية	286	22.9895	11.18473			
	أسيوط	269	23.9480	11.56572			
الثالث	القاهرة	301	12.7907	6.42283	854	.308	.308 غير دالة
	الإسكندرية	286	12.9091	6.60028			
	أسيوط	269	13.2119	6.65092			
الرابع	القاهرة	301	19.5382	9.55664	854	.405	.405 غير دالة
	الإسكندرية	286	19.8951	9.79489			
	أسيوط	269	20.2751	9.92578			
الخامس	القاهرة	301	25.3887	12.68878	854	.748	.473 غير دالة
	الإسكندرية	286	26.1469	12.99903			
	أسيوط	269	26.7063	13.11456			
المجموع	القاهرة	301	104.0664	44.92567	854	.223	.800 غير دالة
	الإسكندرية	286	104.0035	46.72649			
	أسيوط	269	106.3197	47.96254			

باستقراء النتائج المعروضة بالجدول (١٣) اتضح عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0,05$ ) بين متوسط درجات المعلمات من محافظات (القاهرة- الإسكندرية- أسيوط)، على الاختبار ككل؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ف) (٢٢٣).

كما لا يوجد فرق دال إحصائياً على المحاور كما يلي:

• لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0,05$ ) بين متوسط درجات المعلمات من محافظات (القاهرة- الإسكندرية- أسيوط)، بالنسبة للمحور الأول الخاص بالرضا عن طبيعة ومجال العمل؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ف) (٢،٦٤٦).

- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0,005$ ) بين متوسط درجات المعلمات من محافظات (القاهرة- الإسكندرية- أسيوط)، بالنسبة للمحور الثاني الخاص بالرضا عن بيئة العمل وما يسودها من علاقات؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ف) (٨٢٢).
- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0,005$ ) بين متوسط درجات المعلمات من محافظات (القاهرة- الإسكندرية- أسيوط)، بالنسبة للمحور الثالث الخاص بالرضا عن نظام الرواتب والمكافآت؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ف) (٣٠٨).
- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0,005$ ) بين متوسط درجات المعلمات من محافظات (القاهرة- الإسكندرية- أسيوط)، بالنسبة للمحور الرابع الخاص بالرضا عن نظام الأمان والتطور الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ف) (٤٠٥).
- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0,005$ ) بين متوسط درجات المعلمات من محافظات (القاهرة- الإسكندرية- أسيوط)، بالنسبة للمحور الخامس الخاص بالرضا عن نظام الإدارة برياض الأطفال؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ف) (٧٤٨).

وتعد هذه النتيجة منطقية ويمكن تفسيرها في ضوء أن جميع معلمات رياض الأطفال الحكومية يعملن وفق لوائح وقوانين موحدة سواء فيما يتعلق بطبيعة وبيئة عملهن أو ما يتعلق بنظام الرواتب والمكافآت، وكذلك فيما يتعلق بنظام الترقيّة والأمان الوظيفي، كما أنهن يعملن تحت إدارة لديها قوانين ولوائح موحدة للعلاقة بين المعلمات وتنظيم عملهن، وإذا كانت هناك بعض الفروق التي ترجع لطبيعة البيئة التي توجد بها رياض الأطفال وما قد يتاح لها من إمكانات مختلفة إلى حد ما عن غيرها في بيئة أخرى، فإنها فروق بسيطة وليست ذات تأثير كبير على الرضا الوظيفي للمعلمات، خاصة في ظل وجود نظام لتعويض بعض المعلمات كالاتي يعملن في أماكن نائية مثلاً مقارنة بزميلاتهن اللاتي يعملن في المدن، ومن ثم لم تكن هناك فروق دالة إحصائياً في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المحافظة

**ثالثاً: النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة لإجمالي الاستبانة ومحاورها الفرعية بحسب متغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات)**

أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على إجمالي الاستبانة ومحاورها، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (١٤) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاة نحو الموافقة على إجمالي الاستبانة ومحاورها حسب متغير عدد سنوات الخبرة (ن=٨٥٦)

المحور	الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	أقل من ٥ سنوات	227	19.0176	5.79897	854	101.110	.000 دالة
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	388	21.0515	7.89841			
	أكثر من ١٠ سنوات	241	28.5353	9.19238			
الثاني	أقل من ٥ سنوات	227	19.2159	10.16815	854	75.549	.000 دالة
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	388	21.3222	10.03904			
	أكثر من ١٠ سنوات	241	30.0705	11.16464			
الثالث	أقل من ٥ سنوات	227	9.9515	4.83647	854	156.453	.000 دالة
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	388	11.4124	4.93734			
	أكثر من ١٠ سنوات	241	18.2946	7.10343			
الرابع	أقل من ٥ سنوات	227	15.9383	7.45462	854	204.023	.000 دالة
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	388	16.7113	6.55678			
	أكثر من ١٠ سنوات	241	28.7261	10.35695			
الخامس	أقل من ٥ سنوات	227	21.2335	11.60993	854	74.965	.000 دالة
	أكثر من ١٠ سنوات	388	24.0567	11.96126			
	أكثر من ١٠ سنوات	241	33.8174	12.18332			
المجموع	أقل من ٥ سنوات	227	85.3568	37.63942	854	124.060	.000 دالة
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	388	94.5541	39.32512			
	أكثر من ١٠ سنوات	241	139.4440	46.13249			

باستقراء النتائج المعروضة بالجدول (١٤) اتضح وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0,005)$  بين متوسط درجات المعلمات حسب الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥ سنوات إلى

١٠ سنوات-أكثر من ١٠ سنوات)، على الاختبار ككل لصالح المتوسط الأعلى أكثر من ١٠ سنوات؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ف) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٢٤,٠٦٠).

كما يمكن توضيح اتجاه الفروق على المحاور فيما:

- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0,005)$  بين متوسط درجات المعلمات حسب الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات-أكثر من ١٠ سنوات)، بالنسبة للمحور الأول الخاص بالرضا عن طبيعة ومجال العمل لصالح المتوسط الأعلى أكثر من ١٠ سنوات؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ف) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٠١,١١٠).
- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0,005)$  بين متوسط درجات المعلمات حسب الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات-أكثر من ١٠ سنوات)، بالنسبة للمحور الثاني الخاص بالرضا عن بيئة العمل وما يسودها من علاقات لصالح المتوسط الأعلى أكثر من ١٠ سنوات؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ف) لدلالة الفرق بين المتوسطات (٧٥,٥٤٩).
- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0,005)$  بين متوسط درجات المعلمات حسب الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات-أكثر من ١٠ سنوات)، بالنسبة للمحور الثالث الخاص بالرضا عن نظام الرواتب والمكافآت لصالح المتوسط الأعلى أكثر من ١٠ سنوات؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ف) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٥٦,٤٥٣).
- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0,005)$  بين متوسط درجات المعلمات حسب الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات-أكثر من ١٠ سنوات)، بالنسبة للمحور الرابع الخاص بالرضا عن نظام الأمان والتطور الوظيفي لصالح المتوسط الأعلى أكثر من ١٠ سنوات؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ف) لدلالة الفرق بين المتوسطات (٢٠٤,٠٢٣).
- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0,005)$  بين متوسط درجات المعلمات حسب الخبرة (أقل من ٥ سنوات- من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات-أكثر من ١٠ سنوات)، بالنسبة للمحور الخامس الخاص بالرضا عن نظام الإدارة برياض الأطفال لصالح المتوسط الأعلى أكثر من ١٠ سنوات؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ف) لدلالة الفرق بين المتوسطات (٧٤,٩٦٥).

وتبدو هذه النتيجة منطقية ويمكن تفسير في ضوء أن عامل الخبرة له دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمات خاصة وأنهن خضن العديد من التجارب خلال فترة عملهن وأصبح لديهن نوع من الاستقرار الوظيفي من جهة وثراء في التفاعلات والعلاقات في بيئة عملهن من جهة أخرى، بالإضافة إلى أنهن أصبحن أكثر قدرة على التكيف مع طبيعة عملهن ومتطلباته والبيئة التي تحيط به ومن ثم أصبحن أكثر رضاً وظيفياً مقارنة بغيرهن من ذوي الخبرة الأقل.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (المعاينة، ٢٠١٧) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات تعزى لأثر سنوات الخبرة.

## توصيات الدراسة:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج توصي بما يلي:
١. ضرورة اهتمام الإدارات التعليمية بدراسة الأسباب المؤدية لضعف الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات والعمل على تلاشيها.
  ٢. توفير الحوافز المادية والمعنوية الملائمة لمعلمات رياض الأطفال بما يرفع من الرضا الوظيفي لديهن.
  ٣. زيادة فرص التفاعل والتواصل الإيجابي بين عناصر المنظومة التعليمية برياض الأطفال بما يعزز من الدافعية ويزيد من الرضا الوظيفي لديهن.
  ٤. ضرورة عقد دورات تأهيلية وتنموية مستمرة لمعلمات رياض الأطفال بما يمكنهن من التكيف مع عملهن من جهة ويرفع من أدائهن المهني من جهة أخرى بما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهن.
  ٥. تغليب الطابع الإنساني في علاقة الإدارات التعليمية وإدارة رياض الأطفال في التعامل مع المعلمات.
  ٦. وضع نظام للترقيات والتطور الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال يمكنهن من الشعور بالاطمئنان لمستقبلهن الوظيفي ويسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهن.

## مقترحات الدراسة:

- تقترح الدراسة إجراء دراسات وبحوث أخرى مكملتها في المجال، من أهمها ما يلي:
١. معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وآليات التغلب عليها من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات.
  ٢. تصور مقترح لتنمية مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.
  ٣. تطوير مؤسسات رياض الأطفال المصرية في ضوء خبرات بعض الدول.
  ٤. الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته بمستوى أدائهن المهني في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية.
  ٥. الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته بدورهن في تنمية مستوى الإبداع لدى الأطفال.

## المراجع

- أبو فلبين، محمد. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي حقيقة وواقع أم خيال وسراب. مجلة التدريب والتقنية. المملكة العربية السعودية. العدد (١١٤). ص ص ٣٨ - ٣٩.
- الأغبري، عبد الصمد. (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية (دراسة ميدانية). مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. العدد ١٠٩. جامعة الكويت. الكويت. ص ص ١٦٩-١٩٧.
- الأهواني، أحمد فؤاد. (١٩٨٠). التربية في الإسلام، دار المعارف، القاهرة.
- البارودي، منال أحمد. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- توات، عدنان. (٢٠١٦). الفعالية الذاتية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدرسي الطور الابتدائي دراسة ميدانية بمدينة المدية، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية- مركز جيل البحث العلمي، الجزائر، عدد ١٦، ص ص ١٦٥-١٨١.
- الحربي، ناصر بن ضيف الله. (١٤٢٧هـ). الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة عالم السيارات المحدودة، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، قسم إدارة الأعمال.
- الحنيطي، إيمان محمد علي. (٢٠٠٠). دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الدامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- الخنيلة، هند ماجد. (٢٠٠٠). إدارة رياض أطفال. الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- الخرزاعلة، محمد سلمان. (٢٠٠١). مدى رضا المشرفين التربويين ومديري المدارس والمعلمين عن تطبيق منى الإشراف التربوي في محافظة المفرق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
- الخرزاعلة، محمد. (٢٠١٤). مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية، مجلة المنارة، المجلد (٢٠)، العدد ١ب.
- خزعلي، قاسم، ومومني، عبد اللطيف. (٢٠١١). اتجاهات طالبات تربية الطفل في جامعة البلقاء التطبيقية نحو تخصصهن الأكاديمي، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، ٩ (١) ٧٨-١٠٦.
- خلف، أمل. (١٤٢٦هـ). مدخل إلى رياض الأطفال. القاهرة: عالم الكتاب للنشر والتوزيع والطباعة.
- خليل، جواد. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص - ص ٦٨٣ - ٧١١.

الخيري، حسن حسين. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. مكة المكرمة. المملكة العربية السعودية.

داود، عبد العزيز أحمد محمد. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس. ع ٣٩. ج ١، ص ص ١٩٧-٢٧٤.

رفش، شهاب الدين حمد، والربيعي، محمد عباس خليل. (٢٠١٥). تأثير الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات – بحث تطبيقي في حياة النزاهة، مكاتب تحقيقات الفرات الأوسط.

رمضان، نعمت. (٢٠٠٧). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الثانوية في مديرية عمان الأولى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية الجامعة الأردنية، الأردن.

الرواشدة، خلف. (٢٠٠٠). أثر الولاء الوظيفي لمديري المدارس على علاقاتهم مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظة جرش، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.

زين الدين، ضياف. (٢٠٠٢). السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي في التنظيم الصناعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتسوري، الجزائر.

سليمان، ثناء. (١٩٩٨). مشكلات أطفال الرياض وحاجاتهم الإرشادية من وجهة نظر مربياتهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القاهرة.

الشريفة، هيام نجيب. (٢٠٠٢). بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد الرابع عشر، العدد الثاني، ص ص ٥١١ – ٥٢٧.

الشماس: عيسى. (٢٠٠٤). الروضة والمجتمع، منشورات جامعة دمشق، ط ١، التعليم المفتوح.

الشوامرة، محمد خليل عيسى. (٢٠٠٧). مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا. رسالة ماجستير، جامعة القدس المفتوحة.

الشيخ خليل، جواد محمد، وشريير، عزيزة عبد الله. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى الموظفين. مجلة الجامعة، المجلد السادس عشر ١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م الدراسات الإنسانية العدد الأول.

الصيرفي، محمد. (٢٠٠٨). السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية. الإسكندرية. دار الوفاء للطباعة والنشر.

الطروانة، سليمان محمد. (٢٠٠٥). الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، رسالة دكتوراه غير منشورة، إدارة تربوية، جامعة بغداد.

عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (٢٠٠٥). مبادئ السلوك التنظيمي، مطبعة الدار الجامعية، الإسكندرية.

عبد المالك، مكفس. (٢٠٠٨). نمط القيادة في الإدارة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الحاج. الجزائر. قسم علم النفس.

عليما، صالح؛ وعقيل، محمد. (٢٠١٣). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهن. مجلة المنارة. م٢٠. ع٢٤/ب. ص ص ٢٦٧\_٢٨٥.

عويضة، إيهاب. (٢٠٠٨). أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية في غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. فلسطين. كلية التربية.

الفالح، نايف بن سليمان. (٢٠٠١). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا - الرياض.

فلمبان، إيناس فؤاد. (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. كلية التربية.

فليه، فاروق؛ و عبد المجيد، السيد. (٢٠١٤). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. دار المسيرة للنشر والتوزيع. عمان.

فهيمي، عاطف عدلي. (٢٠٠٤). معلمة الروضة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

قحوان، محمد قاسم. (٢٠١٠). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة. عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.

القرشي، تركي. (٢٠١٤). مستوى تطبيق اللامركزية في مدارس التعليم العام بالعاصمة المقدسة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. مكة المكرمة. كلية التربية.

قروقة، عصمت إبراهيم. (١٩٩٩). أنماط السلوك الإداري لدى عمداء ورؤساء أقسام كليات الجامعة الأردنية وعلاقتها برضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية عمان.

الكسجي، أيمن محمد. (٢٠٠٠). الرضا الوظيفي عن المعوقين بصرياً، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

مرتضى، سلوى، وأبو النور، حسناء. (٢٠٠٤). مدخل إلى رياض الأطفال (١)، منشورات جامعة دمشق، دمشق.

المعاينة، عبد العزيز عطا الله. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في لواء الرصيفة في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم. مجلة دراسات لجامعة عمار تليجي الأغواط – الجزائر. ١٥٤. ص ص ٢٤٧-٢٦٤.

الموسوي، سنان. (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. الأردن.

الناشف، هدى. (٢٠١٠). رياض الأطفال. ط٤، القاهرة: دار الفكر العربي.

الوليدي، علي محمد. (٢٠٠٣). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبيها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

ياسين، فاطمة علي. (٢٠٠٢). الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية عمان.

اليحيى، طلال. (٢٠٠٣). مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف. مجلة جامعة الملك سعود. م (١٥). العلوم التربوية والدراسات الإسلامية. ص ص ٧٥١-٧٧٢.

Ahmad, Zainal Ariffin & Yekta, Zeinab Amini. (2010). Relationship between Perceived Organizational Support, Leadership Behavior and Job Satisfaction: An Empirical Study in Iran. *Intangible Capital*, Vol. 6, No. 2, pp. 162-184.

Aydogdu, Sinem and Asikgil, Baris. (2011). An Empirical Study of the Relationship among Job Satisfaction: Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, Vol. 1, No. 3, pp. 43-53.

Chiaburu, D. S. and Harrison, D. A. (2008). Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effect on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93, No. 5, pp. 1082-1103.

Colakoglu, U.; Culha, O.; Atay. H. (2010). The Effects of Perceived Organisational Support on Employees' Affective Outcomes: Evidence from the Hotel Industry. *Tourism and Hospitality Management*, Vol. 16, No. 2, pp. 125-150.

Edward, M, (2009) 'Success and Causality in sport', The influences of perception, *Journal of sport Psychology*, 1 (1): 13-22.

- Fornt, R(2006 )،Job Satisfaction Issues and problems. Personnel psychology.Vol.19.No.2:p156.
- Iravani, Mohammad Reza. (2012). A Social Work Study on Job Satisfaction. *Management Science Letters*, No. 2, pp.1397-1402.
- Khan, Amjid and Ahmed, Shamsad. (2013). Job Satisfaction among Librarians in the Universities of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan: A Survey. *Library Philosophy and Practice* (e-Journal), No. 906, pp. 1-11.
- Lal, R. & Shergill, S. S. (2012). A Comparative Study Of Job Satisfaction And Attitude Towards Education Among Male And Female Teachers Of Degree Colleges, *International Journal Of Marketing* ،1(1). 57-65.
- Macneil, (1993 ) ،Implemintg Management an overview ،job satisfaction ، San Diego: phe.fforUSA.
- Millan, Jose Maria; Hessels, Jolanda; Thurik, Roy; and Aguado Rafael. (2013). Determinants of job satisfaction: A European comparison of self-employed and paid employees. *Small Bus. Econ.*, 40, pp. 651-670.
- Osboei، Fahime Karim، & Nojabae، Seyed Sadra. (2014). Investigation of Relationship between Organizational Silence and Job Satisfaction in Teachers، *Journal of Applied Environmental and Biological Science*، 4 (8) ، 237-242.
- Pang, (2006) ،Job Satisfaction of women Faculty at Universities in Seoul ، Republic of Korea ،Dissertation Abstracts International ،54 (6). 2017-A.**
- Platisidou,M and Agalioitis ،I. (2008). Burnout,Job Satisfaction and Instructional Assignment –related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers. *International Journal of Disability practice with300Models,TechniquesandTool. 2ndedition* ،New practice with300Models,TechniquesandTool. 2ndedition ،NewPublishing Company
- Ramsey E. Marjory and Kthleen M. Bayless. (190). Kindergarten programs and practices, the C.V Mosby company, st lovis, Taronto, London.
- Raza, Shaukat. Ahmed, Nazir.(2017). Measuring Employees Commitment through Job Satisfaction: Perception of Public Primary School Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 39(1), 129-144.

- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*. 15<sup>th</sup> Ed., Pearson Education, USA.
- Salyers, Michelle P.; Rollins, Angela L.; Kelly, Yu-Fan; Lysaker, Paul H. and Williams, Jane R. (2013). Job Satisfaction and Burnout among VA and Community Mental Health Workers. *Adm. Policy Ment. Health*, 40, pp. 69-75.
- Sangmanee, W (2003), 'job satisfaction of Education Institutions in Bangkok and Suburban Area, Thailand', Dissertation Abstracts International, 54 (10).
- Smith, W, (2002), 'Sex Deference in the satisfaction of University professor', *Journal of applied Mythology* 61, No.2, pp.249-251.
- Stauffer, Sarah D. Mason, Erin C.M.(2013). Addressing Elementary School Teachers Professional Stressors: Practical Suggestions for School and Administrators. *Educational Administration Quarterly*, 49(5),809-837.
- Terpstra, D & Honoree, A. (2006). Job Satisfaction and pay satisfaction Levels of University Faculty By Discipline and By Geographic Region. Retrieved January 18,2007, 'from source 'http//www. search. ebescohost. com .
- Trace, N (2016). The Relationship Among Teacher Job Satisfaction. Trustin The Principal. And Principal Supporty. Doctoral thesis 'The Faculty of the School of Education The College of William and Mary in Virginia .
- Tyilana, Xolani E., (2005), *The Impact of Motivation on Job Satisfaction Amongst an Employee of a National Broadcaster*, Master in Business Management, Faculty of Management, University of Johannesburg.
- Tziner, Evren. (2011). A Study on the Factors of Job Satisfaction among Owners of Small and Medium Sized Turkish Businesses. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2, No. 5, pp. 87-100.
- Walder, Wah Tak Ip. (2012). *The Impact of Knowledge Sharing on the Relationship between Organization Culture and Job Satisfaction: The Perception of Information Communication and Technology (ICT) Practitioners in Hong Kong*. Doctor of Business Administration, Newcastle Graduate School of Business, Faculty of Business and Law, The University of Newcastle, Australia.

استبانة تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن  
الأستاذة الفاضلة معلمة رياض أطفال.....

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية بهدف تعرف مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، ومن متطلبات الدراسة في جانبها الميداني تطبيق الاستبانة التي بين يديك، وهي عبارة عن خمسة محاور، شمل المحور الأول العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن مجال وطبيعة عملهن، بينما شمل المحور الثاني العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن بيئة عملهن وما يسودها من علاقات، وجاء المحور الثالث ليشمل العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن نظام الرواتب والمكافآت، وجاء المحور الرابع ليشمل العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن نظام الأمان والتطور الوظيفي بمجال عملهن، بينما شمل المحور الخامس العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن نظام الإدارة التي يعملن تحت رئاستها، وأمام كل عبارة من عبارات الاستبانة ثلاث اختيارات تعبر عن درجة الموافقة، تتراوح ما بين كبيرة ومتوسطة وصغيرة، علماً بأنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، وإنما الإجابة المطلوبة هي الإجابة التي تعبر عن الواقع الفعلي من وجهة نظرك، وتؤكد الباحثة أن جميع الإجابات التي تختارونها ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرة حسن تعاونك

الباحثة

أولاً: البيانات العامة:

المؤهل:

- تربوي:
- غير تربوي

الخبرة في مجال رياض الأطفال:

- أقل من ٥ سنوات
- من (٥) إلى (١٠) سنوات
- أكثر من (١٠) سنوات

المحافظة:

- القاهرة
- الإسكندرية
- أسيوط

م	العبرة	درجة الموافقة		
		كبيرة	متوسطة	صغيرة
<b>المحور الأول: الرضا عن طبيعة ومجال العمل</b>				
١	تناسبني المهام التدريسية التي أكلف بها			
٢	أمتلك مها يؤهلني للعمل بمجال رياض الأطفال			
٣	البرامج الدراسية ملائمة لطبيعة المرحلة			
٤	الأنشطة المقدمة تناسب طبيعة المرحلة			
٥	توزيع الأعباء في مجال عملي وفقاً للتخصص			
٦	أسعى لتنمية نفسي مهني باستمرار في مجال عملي			
٧	تتيح لي طبيعة عملي فرصة التطور والنمو المهني			
٨	أشعر بالإنجاز في مجال عملي			
٩	أشعر بالمتعة في مجال عملي			
١٠	تتوافق سياسات وظروف العمل المتعلقة بوظيفتي مع ميولي واعتقاداتي			
١١	تناسبي ساعات ومواعيد العمل بمجال رياض الأطفال			
١٢	يعد عملي بمجال رياض الأطفال مصدراً لسعادتي			
١٣	أتفهم متطلبات مرحلة الطفولة وأستطيع التعامل معها بهدوء			
١٤	أرى أنني لست أقل من زميلاتي في مراحل تعليمية أعلى			
<b>المحور الثاني: الرضا عن بيئة العمل وما يسودها من علاقات</b>				
١	تسود علاقات الود بيئة العمل التي أعمل بها			
٢	تتوافر في بيئة عملي التجهيزات والأدوات المطلوبة لنجاح العمل			
٣	تشجع بيئة عملي النقاشات والاختلافات في الرأي مع الحفاظ على العلاقة الطيبة بين عناصرها			
٤	تتسم بيئة عملي بالروح الجماعية			
٥	أفخر بانتمائي لبيئة عملي الحالية			
٦	أصل لبيئة عملي بسهولة			
٧	يوجد تعاون فعال بيني وزميلاتي			
٨	تتسم بيئة عملي بالتنسيق مع جميع الزميلات لتحقيق الأهداف المرجوة			

م	العبارة	درجة الموافقة		
		كبيرة	متوسطة	صغيرة
٩	توفر بيئة عملي مكتبة علمية شاملة ومحدثة باستمرار			
١٠	توجد بيئة عملي بمنطقة حيوية بها جميع الخدمات			
١١	يوجد في بيئة عملي جميع الخدمات المتطلبة لأداء المهمة			
١٢	يسود بيئة عملي جو المرح والفكاهة التي تتخلل العملية التعليمية			
١٣	يوجد ببيئة عملي جميع الخبرات التي تتعاون معاً لتحقيق الأهداف المتطلبة			
<b>المحور الثالث: الرضا عن نظام الرواتب والمكافآت</b>				
١	يتناسب راتبي الشهري مع ما أقدمه من جهد			
٢	أعتقد أن راتبي مناسب مقارنة بزميلاتي في المؤسسات الأخرى			
٣	يتوافق راتبي الشهري مع الدرجة العلمية التي حصلت عليها			
٤	يغطي راتبي من عملي احتياجاتي الشهرية			
٥	أحصل من خلال عملي على رواتب ومكافآت مستمرة			
٦	ترتبط المكافآت والحوافز بمقدار وجودة الأداء			
٧	يراعي في توزيع المكافآت والحوافز الموضوعية			
٨	أحصل على جميع مستحقاتي المالية في الوقت المناسب دون تأخير			
<b>المحور الرابع: الرضا عن نظام الأمان والتطور الوظيفي</b>				
١	أشعر بالاستقرار الوظيفي بمجال عملي			
٢	تتوافر فرص مستمرة للترقي الوظيفي بمجال عملي			
٣	تتوافر تأمينات مناسبة ضد الأخطار المحتملة بمجال عملي			
٤	يوفر عملي خدمات صحية مناسبة لي وأسرتي			
٥	أقدم في عملي بشكل مستمر			
٦	أشعر بمكانة اجتماعية مناسبة لطبيعة عملي			
٧	تنتم الترقيات في مجال عملي بالشفافية والموضوعية			
٨	تناسب الترقيات التي أحصل عليها ما أبذله من جهد			

م	العبرة	درجة الموافقة		
		كبيرة	متوسطة	صغيرة
٩	يوفر لي عملي المكافأة التي توفر لي حياة كريمة عند نهاية الخدمة			
١٠	يشجع مجال عملي الإبداع والتجديد باستمرار			
١١	يتوافر في بيئة عملي برامج للتدريب أثناء الخدمة			
١٢	يتوافر في بيئة عملي برامج للنمو المهني المستمر			
<b>المحور الخامس: الرضا عن نظام الإدارة برياض الأطفال</b>				
١	تغلب الإدارة الجوانب الإنسانية في التعامل مع المعلمات			
٢	تتسم الإدارة بالموضوعية في التعامل مع المعلمات			
٣	تراعي الإدارة الظروف الخاصة للمعلمات			
٤	تمنح الإدارة بعض التفويض للمعلمات			
٥	تشارك الإدارة المعلمين في اقتراح الحلول للمشكلات التي تعترض الروضة			
٦	تتسم العلاقة بين الإدارة والمعلمين بالأسرية			
٧	توفر الإدارة فرصاً للتدريب وتحسين الأداء باستمرار			
٨	تعرض الإدارة جميع البيانات والمعلومات للعاملين بشفافية ووضوح			
٩	تتقبل الإدارة النقد البناء من جميع المنسوبين للعمل			
١٠	تحدد الإدارة معايير الأداء بوضوح للجميع			
١١	تتعامل الإدارة بموضوعية ومهنية مع مشكلات العاملين بالمؤسسة			
١٢	تتواصل الإدارة مع جميع العاملين بالمؤسسة باستمرار			
١٣	تشارك الإدارة جميع العاملين في التخطيط للعمل بالمؤسسة			
١٤	الإدارة الحالية مختارة بموافقة ورضا جميع منسوبي المؤسسة			