

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدارس المكفوفين ببعض المحافظات المصرية (في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة)

بحث مقدم ضمن فعاليات المؤتمر العلمي الدولي الثاني لكلية رياض الأطفال جامعة دمنهور.
إعداد: د/ عمرو محمود محمود البنا* / أ/ ريهام طارق محمد سالم**

المُلخَص

هدفت الدراسة التعرف إلى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدارس المكفوفين ببعض المحافظات المصرية في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة.

تألف مجتمع الدراسة من (٣٥) معلمة في مدارس المكفوفين بمحافظة البحيرة والإسكندرية من العام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨)، وتم الاعتماد على الاستبيان في جمع بيانات الدراسة، واشتملت على (٢٥) فقرة، وتم التأكد من دلالات الصدق والثبات لها، حيث بلغ معامل الثبات (٨١%)، وأشارت النتائج إلى إن المتوسط الحسابي الكلي هو (٢,٣٨)، وكانت أهم النتائج أن مهنة التعليم في رياض الأطفال للمكفوفين لا تحقق المكانة الاجتماعية التي تطمح لها المعلمة وإذا اتاحت لها الفرصة لتترك هذه المهنة لمهنة أخرى لفلعت، وأن الأطفال المكفوفين ليست السبب في عدم رضا المعلمات عن المهنة وأن الحكومة المصرية سعت مؤخرًا إلى تحسين رواتب العاملين مع جميع فئات الخاصة بشكل ملموس، نظرًا لما يقومون به من أعباء، ولكي يتولد لديهم الاستقرار الوظيفي، إلا أن معلمة رياض الأطفال للمكفوفين لم تشعر بأنها حصلت على ما تستحق لقاء عملها مع الأطفال، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان من أبرزها العمل على تحسين أوضاع معلمات رياض الأطفال بمدارس المكفوفين ومواصلة برامج التدريب لتطوير قدرات ومهارات معلمات الروضة وسيادة نوع من الألفة والتفاهم بين الإدارة المدرسية والمعلمات.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معلمات رياض الأطفال، مدارس المكفوفين.

Job Satisfaction with Kindergarten Teachers in Schools of the Blind in Some Egyptian Governorates

(In light of some contemporary variables)

Research presented during the international scientific conference of each
Kindergarten Damanhour University.

Prepared by: Dr. Amr Mahmoud Mahmoud El Banna *

Mr. Riham Tarek **

Abstract

* مدرس مادة-قسم العلوم الأساسية-كلية رياض الأطفال-جامعة دمنهور.دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية.

** معيدة بقسم العلوم النفسية-كلية رياض الأطفال-جامعة دمنهور.

Doctor of Philosophy in Physical Education Lecturer, Department of Basic Sciences, Faculty of Kindergarten, Damanhour University*

.Demonstrator, Department of Psychological Sciences, Faculty of Kindergarten, Damanhour University **

The study aimed at identifying the job satisfaction of kindergarten teachers in schools of the blind in some Egyptian governorates in the light of some contemporary variables.

The study population consisted of (35) teachers in the schools of the blind in the governorates of El-Beheira and Alexandria from the academic year 2017-2018. The questionnaire was based on the collection of the study data. It included 25 items. (81%). The results indicated that the total arithmetic mean is 2.38. The most important results were that the profession of education in kindergartens for the blind does not achieve the social status desired by the teacher and if she has the opportunity to leave this profession for another profession, The reason for the teachers' dissatisfaction with the profession is not because the Egyptian government has sought support To improve the salaries of workers with all categories of the private significantly, given their burdens, and to create a stable job, but the kindergarten teacher of the blind did not feel that she got what is worth to work with children, and the study was a set of recommendations was from The most important of which is working to improve the situation of kindergarten teachers in schools of the blind and continuing training programs to develop the abilities and skills of kindergarten teachers and the rule of a kind of familiarity and understanding between the school administration and teachers.

Keywords: Job Satisfaction, Kindergarten Teachers, The Blind Schools.

المقدمة:

هناك قناعة بأن تنمية الموارد البشرية يجب أن تمثل الاهتمام الأكبر من جانب الإدارة المعاصرة حيث يعد دخول ميدان العمل بالنسبة للإنسان هدف يسعى لتحقيقه منذ بداية شبابه لما يوفره له من الشعور بالاستقلالية المادية والفكرية والقدرة على استخدام طاقاته في خدمة العمل والمجتمع للوصول لإنجاز يفخر به الفرد والمحيطين، وفي ظل التقدم والتطور العلمي والتكنولوجي تتجه المؤسسات الحكومية والخاصة ومنها المؤسسة التربوية اهتماما ملحوظا بمواردها البشرية، لما له من أثر فعال على تحسين الأداء والرضا الوظيفي، والمؤسسات التربوية لها دور وأهمية عظيمة حيث أنها تقدم خدمات تعليمية وتربوية لشريحة واسعة في المجتمع.

ومن أهم المشكلات التي تواجه الفرد في البداية هو التوجه نحو المهنة المناسبة التي يصلح لها وما أن يدخل في خضم العمل حتي تظهر لديه بعض المشكلات، والتي تؤدي للشعور بعدم الرضا عن العمل تتمثل في الآتي: انخفاض الدخل مقارنة بالجهد، العمل الممل، عدم توفر العلاقات الجيدة بين الزملاء، ووجود الحواجز الكبيرة بين الموظف ورؤسائه في العمل وشعوره بعدم الأمان، وافتقاد المؤسسة للمعايير الأساسية لتقييم أداء الموظفين وترقيتهم ومنحهم الفرص لتطوير أدائهم في العمل والإبداع فيه.

لذلك ازداد الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي، من خلال بحث الجوانب المختلفة لوسائل الرضا ومصادره لدى الموظف، وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم، وكذلك بحث أسباب عدم الرضا ومصادره، ولقد تم التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الرضا واعتبار وجودها ضرورياً وأساساً لتحقيق الرضا المنشود للموظف، وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع الموظف في حالة من عدم الرضا، وبالتالي ينعكس ذلك على أدائه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب، وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة منهم، كما نجد أن أداء الفرد يختلف من فرد لآخر، ويعتمد ذلك على الجهد المبذول من قبل الفرد واقتناعه بأهداف المنظمة، وولائه العميق لها، والتزامه بواجباته المطلوبة، وهذا الجهد مطلوب بشكل أكبر في مجال التعليم سواء من قبل المعلم أو المشرف على المعلم.

وتعدّ معلمة الروضة أحد أهم عناصر العملية التربوية، وهي تتأثر بالكثير من المتغيرات والظروف المادية والمعنوية في العمل، ويتغير تبعاً لذلك إنتاجها وطاقاتها بالزيادة أو النقصان، فقد حاولت كثير من الدراسات النفسية والاجتماعية معرفة بعض العوامل التي تؤثر على سلوكيات الإنسان.

ومن الحقائق العلمية، أن الرضا الوظيفي والاقتناع به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه، فالرضا الوظيفي 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 واستغلال لطاقاته (Mao-Nan 2008).

ولهذا تعددت تعريفات الرضا الوظيفي في الدراسات والبحوث، إذ أن هنالك العديد من الباحثين الذين تطرقوا لتعريف الرضا الوظيفي بطرق مختلفة، فيعرفه **عبير الهابط (٢٠١٣)** بأنه: الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويتفاعل معها طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية.

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

ويرى بعض الباحثين أن الرضا الوظيفي هو درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل، ويحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر، وظروف العمل، وطبيعة الإشراف، وطبيعة العمل نفسه، والاعتراف بواسطة الآخرين (عبد الباقي، ٢٠٠١).

وهناك من يعبر عن مفهوم الرضا الوظيفي من زاوية أخرى بأنه مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة، إذ إن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به، فالرضا يحدث لدى الفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق قيمة مهمة بالنسبة له (عباس، ٢٠٠٣).

وللعمل على زيادة الرضا عن العمل بغض النظر عن المهنة وطبيعتها ينصح المختصون في مجال الصحة النفسية بتعزيز السلوك الإيجابي بالعمل على تحقيق النقاط التالية: اختيار المهنة المناسبة وفقاً للقدرات المهنية والخبرات الشخصية، يعتبر التنظيم أساس النجاح في العمل ولهذا ينبغي الحرص على عدم هدر الوقت والجهد ووضع برنامج يومي وأهداف قابلة للتحقيق على مستوى الحياة العملية بشكل عام، العمل على تحسين العلاقات داخل العمل والتي تجعل المرء يشعر بأنه ضمن أسرته وهذا الأمر قد

يساعد على زيادة إنتاجه واكتسابه المزيد من المهارات، ومشاركته في اتخاذ القرار أيضا. (بسام علي، درويش، ٢٠٠٢)

وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تعريف مفهوم الرضا الوظيفي تعريفاً دقيقاً إلا أنها جميعاً تعبر عن مدى تفاعل الموظف مع عمله، ومدى ملائمة الظروف المحيطة به لتوفير أكبر قدر من الراحة والطمأنينة لمساعدته على تحقيق أعلى درجات الإنجاز والنجاح في العمل. حيث يشير (الشهري، ٢٠٠٢) أن هذا الاختلاف يؤدي إلى التداخل المعقد والمتشابك للعوامل التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي، وارتباط هذا المفهوم بالجانب الوجداني في حياة الإنسان الذي لا يمكن الوصول إليه إلا عن طريق الإنسان نفسه مع عجزه عن التعبير عنه في كثير من الأحيان، وقدرة الإنسان على إخفاء مشاعره، مما يصعب معها تحديد الرضا لديه.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

لقد حدد معظم العلماء العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بثلاثة عوامل أساسية هي: خصائص الفرد، وخصائص بيئة العمل، وطبيعة العمل، لكن الاختلاف بينهم كان في صياغة تلك العوامل زيادةً أو نقصاناً، فبعضهم يرى أن الرضا الوظيفي نتاج تفاعل عنصرين هما: خصائص الفرد وبيئة العمل. وبعضهم الآخر يحدد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بثلاثة عناصر هي: بيئة العمل، ومحتوى العمل، والموظف نفسه (العمرى، ١٩٩١).

أساليب قياس الرضا الوظيفي:

ويتفق عبد الباقي (٢٠٠١) مع راشد حسين (٢٠٠١) أن هناك عدد كبير من الأساليب التي يمكن استخدامها لقياس الرضا الوظيفي وضعها المهتمون في هذا المجال، ومن هذه الأساليب. 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.

- المقاييس التي تعتمد على جمع المعلومات من العاملين وذلك باستخدام وسائل مثل: الاستبيان التي تضم مجموعة من الأسئلة خاصة بالرضا الوظيفي، أو باستخدام طريقة المقابلات الشخصية التي يجريها الباحثون مع العاملين في المنظمة.

نتائج عدم الرضا الوظيفي:

ويذكر العميان (٢٠١٠) أن حالة عدم الرضا الوظيفي يترتب عليها العديد من النتائج أبرزها ما يلي: - الانسحاب من العمل: حينما يشعر الفرد بحالة عدم الرضا الوظيفي فإنه يحاول، بشتى الطرق، أن يبتعد عنه، وتسمى هذه الظاهرة بظاهرة الانسحاب من العمل، وقد يأخذ هذا الانسحاب شكل الغياب عن العمل أو ترك العمل بشكل كلي، والبحث عن عمل آخر، فبالنسبة لظاهرة الغياب فإن حالة عدم الرضا قد تدفع الفرد إلى كثرة التغيب عن العمل إلا إن ذلك قد لا يحدث بالضرورة في كل الحالات، فقد يكون الفرد غير راضٍ عن عمله إلا إنه لا يتغيب لاستشعاره بضرورة تواجده لإنجاز دور مهم يقوم به في المشروع الموكل إليه، وبالتالي فإن عدم الرضا الوظيفي قد يكون أحد الأسباب المؤدية للغياب عن العمل، وليس كل الأسباب.

- مستوى أداء العمل: يعتقد الكثير من الناس أن الأفراد الأكثر رضا عن العمل هم الأكثر إنتاجية، كما أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، إلا إن هذه العلاقة

لم تكن قوية من الناحية الإحصائية، ويمكن إرجاع ذلك إلى إن مستوى الإنتاجية في بعض الأعمال يكون محدداً بشكل لا يسمح بأية تقلبات بحيث يكون هنالك حد أدنى للإنتاجية لبقاء الفرد في عمله.

نظريات الرضا الوظيفي:

لقد حاول الكثير من الباحثين تفسير المتغيرات المتصلة بالرضا الوظيفي واعتمدت دراستهم في البداية على العديد من النظريات التي فسرت الدوافع الإنسانية، ومن هذه النظريات: نظرية ذات العاملين (Two Factor Theory): قام بتطوير هذه النظرية كل من هرزبرج وسندرمان (Herzberg, et al) من خلال دراسة قاموا بها عن الرضا الوظيفي تم تطبيقها على عينة اشتملت على (٢٠٠) مهندس ومحاسب يعملون في مصانع بمدينة بست برج، وقد استخدمت المقابلة الشخصية مع أفراد العينة من خلال توجيه سؤال لوصف شعورهم بالحالات التي يشعروا فيها بالسعادة في عملهم، والحالات التي يشعروا فيها بعدم السعادة وأسباب ذلك (الريفي، ٢٠٠٦)، وقد توصل العالمان إلى مجموعتين مستقلتين من العوامل، وهي:

العوامل الوقائية هي: عوامل يؤدي عدم توافرها أو نقصها إلى عدم الرضا عن العمل، ولا يؤدي عدم توافرها إلى الشعور بالرضا مثل (ظروف العمل المادية، والعلاقات مع الرؤساء، والعلاقات مع المرؤوسين، والإشراف، قيمة أداء العمل وأهميته في المنظمة).
عوامل دافعة: وهي عوامل تتعلق بالعمل مباشرة مثل: (الإنجاز في العمل، والترقية، والمسؤولية، واحتمالية التطور والتقدم، والتقدير، والمهارات المكتسبة) وإن توافر مثل هذه العوامل يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا الوظيفي، وتدفعه إلى المزيد من العطاء والإنجاز، ولذلك سميت بالعوامل الدافعة. (العميان، ٢٠١٠).

نظرية الحاجات (Needs Theory): تُعدّ نظرية أبراهام ماسلو (Abraham Maslow's) من أشهر النظريات التي أسهمت في مجال العلوم السلوكية، والتي ناقشت مفهوم الدوافع، ويرى ماسلو أن لدى الإنسان عدداً من الحاجات تتدرج حسب إشباعها ودرجة إلحاحها في بناء هرمي متدرج وفي هذا الإطار يمكن القول بأن السلوك الذي يصدر عن الإنسان ما هو إلا نتاج الحاجات غير المشبعة، وأن عدم إشباعها يدفع إلى عدم الرضا، وبالتالي تكون سلوكيات سلبية تجاه الآخرين، سوء كانوا أفراداً أو مؤسسات، الأمر الذي يستوجب على المسؤولين التربويين الاهتمام بتنمية إحساس ومشاعر كل من يعمل معهم بأهمية عملة بالنسبة له، وبمحاولة جعله محبباً لهم حتى يشكل ذلك دافعاً لهم للقيام بعملهم بكامل جهدهم وطاقتهم وإمكانياتهم ومتطلبات أدوارهم لتحقيق الإبداع في أداءهم (Sarbjit، 2008).

نظرية التوقع (التوسل): ترجع هذه النظرية لفيكتور فروم (Victor Fromm) عام 1969، وهي أن الرضا لا يتحقق لدى الفرد نتيجة الوصول إلى هدف ما بقدر ما هو نتيجة إدراك الجهد الذي بذله في سبيل تحقيق هذا الهدف، أي إن الفرد يتحقق لديه إحساس إيجابي بالثقة والشعور بالرضا عندما يشعر أن ما توقعه مقابل ما بذله من أداء، لذلك أطلق على هذا المدخل الأداء مقابل التوقعات، وتكافئ النتيجة للشخص يعني قوة تأقلمه العاطفي سلباً وإيجاباً نحو هذه النتيجة فالتكافؤ يتعلق بالرضا الوظيفي المتوقع والمقترن بنتيجة العمل ويعد المال تكافؤ إيجابي لمعظم الناس.

ويذكر (العجمي، وحسان، ٢٠٠٧) أيضاً خصائص هذه النظرية كما يلي:

يميل الفرد إلى اختيار بدائل عديدة للسلوك الذي يختاره والذي تزيد فيه عوائده.

وتعد حاسة البصر من أهم حواس الإنسان وقناة رئيسية لاستقبال المعلومات من العالم الخارجي والطفل الذي يتعرض لمشكلات بصرية تصبح الفرصة المتاحة للاتصال بالنسبة للتعليم منها أقل

بكثير من أقرانه المبصرين وقد يقول البعض أن الطفل يعويض فقدان حاسة البصر من خلال تنمية الحواس الأخرى وتطويرها وخاصة حاستي السمع واللمس.

تصنيف الإعاقة البصرية: تصنف إلي فئتين رئيسيتين: الأولى: فئة المكفوفين (Blind) وتطبق على هذه الفئة التعريف القانوني والتربوي للإعاقة البصرية، ويطلق على هذه الفئة (قارئ برايل Braille Readers) وهم الذين يستخدمون أصابعهم للقراءة.

الثانية: فئة المبصرين جزئياً (Partially sighted) وهذه الفئة تستطيع القراءة باستخدام وسيلة تكبير أو نظارة طبية وتتراوح حدة إبصار هذه الفئة ما بين ٢٠/٧٠ إلى ٢٠/٢٠٠ قدم في العين الأقوى حتى مع استعمال النظارة الطبية، ويطلق على هذه الفئة (قارئ الكلمات المكبرة Large-Type Readers): وهم الذين يستخدمون عيونهم للقراءة مع تكبير الكلمات. فواز (٢٠١٠م)

وتعد حاسة السمع من الحواس التي يعتمد عليها الكفيف اعتمادا رئيسيا في تعويض جانب كبير من جوانب القصور في الخبرة نتيجة فقد أو ضعف حاسة الإبصار، وتعتبر ثاني الحواس أهمية بعد الإبصار نظرا لعلاقتها الوثيقة بتواصل الكفيف ولغته، حيث يحافظ على تواصله مع البيئة عبر هذه الحاسة منذ وقت مبكر من عمره، فهو لا يعتمد على سمعه فقط في الاستماع إلى الأصوات وتحديد مصادرها، وإنما يمكنه الحصول على كثير من المعلومات التي يحصل عليها الفرد المبصر عن طريق حاسة الإبصار بواسطة حاسة السمع، وكلما كانت البيئة غنية بالمشيريات حصل الفرد على معنى أفضل للأصوات التي يسمعها، والأطفال الصغار يستطيعون تحديد مصدر الصوت ويصبح الطفل قادرا على تمييز صوت الإنسان عن صوت الأشياء الأخرى، وعندما يمكنه النطق فإنه يقلد أصوات الآخرين، ومن هنا يحدث الاتصال بين الطفل وبيئته، ويتطور هذا التقليد حسب درجة مهاراته اللغوية الأساسية، وتتطور لديه السيطرة على الأصوات التي ينطقها كلما تمكن من التقليد الجيد للأصوات والكلام ويزيد اتصاله مع بيئته بشكل أفضل، فهو يستطيع أن يحدد مصدر الصوت واتجاهه ودرجته، وأن يميز بين الأفراد والطيور والحيوانات والأدوات والأجهزة والآلات والظواهر الطبيعية ويتعرف عليها عن طريق استخدامه لحاسة السمع.

مشكلة الدراسة:

الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات التي تطرق لها علم النفس حتي يتمكن العاملين من الاستمرار في عملهم ويحققوا السعادة وأن يتقبلوها تقبلا إيجابيا ولأن العمل مع ذوي الإحتياجات الخاصة يتطلب جهدا أكبر وخاصة في مرحلة رياض الأطفال فقد صدر القرار الوزاري المصري رقم (٢٩١ لسنة ٢٠١٧) لتنظيم اللائحة التنظيمية لمدارس وفصول التربية الخاصة وأيضاً القانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨ الذي أقر حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بأنوعها ومن واقع ملاحظات الباحثان لمعلمات الروضة التي تلاميذها من ذوي الإحتياجات الخاصة وخاصة المكفوفين أن بعضهن غير راضين عن المهنة، وأن إيجاد بعض الحلول قد يمكنها من التصدي للتحديات التي تواجهها في العمل وتحقيق المستوى المناسب من الأداء. ولأهمية الدور الذي تقوم به معلمة رياض الأطفال في تحقيق أهداف العملية التربوية، وأيضاً أهمية المرحلة السنوية فضلا عن ذلك ذوي الإحتياجات الخاصة (المكفوفين) تبدو الحاجة واضحة لمعرفة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدارس المكفوفين ببعض المحافظات المصرية، لذلك سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال التي يعملن بمدارس المكفوفين؟

- ما العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال التي يعملن بمدارس المكفوفين ؟
 - هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند (٠,٠٥) بين الرضا الوظيفي والمجالات الآتية: (طبيعة العمل، والراتب والحوافز، والعلاقة مع رؤساء العمل، والمكانة الاجتماعية، وتقدير المجتمع)؟
- هدف الدراسة:**
- هدفت الدراسة التعرف إلى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدارس المكفوفين ببعض المحافظات المصرية في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة.

أهمية الدراسة:

- ويمكن الإشارة إلى أهمية الدراسة في النقاط الآتية:
- تحديد ورفع مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمدارس المكفوفين، مما يفيد المسؤولين في الإشراف التربوي وتحسين العملية التربوية.
- قد تفيد نتائج هذه الدراسة أغلب المؤسسات وبالأخص المؤسسات التربوية في الوقوف على مؤشرات الرضا الوظيفي والقيام بما يلزم من بناء برامج وسياسات تنظيمية تساهم في رفع الأداء مما يؤدي لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي: هو شعور الفرد بالسعادة الناتج عن التكيف وتحقيق الذات في عمله وتقبله اجتماعياً داخل نطاق العمل وخارجه والاستقرار المادي الذي يحققه له ومناسبة العمل للشهادة العلمية التي يحملها وسنوات الخبرة في ممارسة هذا العمل. (أسماء، ٢٠١١)

ويعرف إجرائياً: بأنه شعور معلمة رياض الأطفال بالرضا عن عملها بالروضة نتيجة توافر عدد من الظروف البيئية والنفسية والوظيفية التي توفر لها أكبر قدر من التكيف وتحقيق الذات في عملها وإنجاحه بأفضل صورة ممكنة، ويقاس في هذه الدراسة، من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة التي تم إعدادها لذلك الغرض.

رياض الأطفال: هي المرحلة التي ترعى الطفل ما بين الرابعة والسادسة في مؤسسات تربوية اجتماعية تهدف إلى تحقيق النمو المتكامل والمتوازن للأطفال من جميع النواحي الجسمانية، العقلية، النفسية والاجتماعية. (سهام، ٢٠١٠)

معلمة رياض الأطفال: يقصد بها من يقوم بالعملية التربوية العملية في مرحلة التعليم قبل المدرسي (إيمان، ٢٠٠٦)

الكيف: هو الفرد الذي لا يستطيع أن يجد طريقة دون قيادة في بيئة غير معروفة لديه. أو من كانت قدرة بصره ضعيفة بحيث يعجز عن مواجهة عمله العادي. (إيمان الصادق ٢٠٠٦)

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة الحالية عينة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة البحيرة والإسكندرية.

الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨.
الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة يستعرض الباحث الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة ومنها دراسة (ابو طالب) (Abu Taleb 2013) والتي هدفت لفحص مستويات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في الأردن والعلاقة المرتبطة بالعمل والمتغيرات الاجتماعية والديموغرافية وتوصلت الدراسة الي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين بعد الشخصية والرضا الوظيفي، وأوصت الدراسة إلي تنظيم ظروف العمل برياض الأطفال في القطاع الخاص، وفقا للسياسات الدولية القائمة التي تعزز الرضا الوظيفي للمعلمين.

دراسة أسماء السرسى (٢٠١١) الرضا المهني لمعلمة رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات اهم النتائج: لم تظهر الدراسة اختلافات في درجات الرضا المهني تعزي لمحل الإقامة، وعمر المعلمة بينما وجدت فروقات تعزي لسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية.

دراسة هالة فاروق (٢٠١١) والتي هدفت التعرف على فاعلية استخدام بعض التطبيقات التكنولوجية على تحسين الأداء المهارى والتحصيل المعرفي في كرة الجرس للطلاب المعاقين بصرياً بكلية الآداب جامعة الزقازيق وتوصلت الي تفوق الطلاب المعاقين بصريا في مستوى أداء بعض المهارات الحركية وتحسين بعض الجوانب المعرفية في كرة الجرس وزيادة معدل التغير في نسبة التحسن بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعات التجريبية في جميع المهارات الحركية والاختبار المعرفي لكرة الجرس.

دراسة محمد فرحات (٢٠٠٩) هدفت الدراسة بناء وحدات تعليمية للمهارات الأساسية لكرة الهدف(الجرس) للمعاقين بصرياً ومعرفة مدي تأثيرها علي الطلاب المعاقين بصرياً وكذلك اللياقة الحركية لهم وتطوير قياسات مستوي الأداء المهارى لكرة الهدف وكانت أهم النتائج توجد فروق دالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لمجموعتي البحث (التجريبية والضابطة) في الاختبارات المهارية في اتجاه القياس البعدي للمجموعة التجريبية توجد فروق دالة إحصائية في اختبارات (البحث الخاصة باللياقة الحركية) في اتجاه القياس البعدي للمجموعة التجريبية.

دراسة جواد محمد الشيخ، عزيزة شرير (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين. أهم النتائج: وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل والرضا عن المادة والعلاقة بالمسؤولين لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

دراسة رانيا عبد الحميد (٢٠٠٥) هدفت الدراسة إلى إعداد برنامج مقترح لتنمية بعض الإدراكات الحس حركية لطفل ما قبل المدرسة وتأثير على بعض الحركات الأساسية أهم النتائج تحقيق البرنامج المقترح تحسين وتطوير الحركات الأساسية لاعتمادة على تنمية الحركات الأساسية.

وفي دراسة قام بها ليفي و لاسانا (Leafy et al, 2005) حيث هدفت إلى إجراء دراسة مقارنة للفروق في العمر ومستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات التايوانية والصينية، وتوصلت الدراسة الي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات التايوانية والصينية في مجالات الرضا الوظيفي.

وأجرى ميكالينوس وإيلينا (Zembylas and Papanastasiou 2004) دراسة هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين في قبرص، وتوصلت الدراسة الي وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في كل من المجالات: (مهنة المعلم، والإشراف التربوي، والمبنى المدرسي) وكانت الفروق لصالح الذكور، أما فيما يتعلق بمجال تقدير المجتمع فقد كانت الفروق لصالح الإناث، في حين لم تظهر النتائج وجود فروقات دالة إحصائياً في جميع مجالات الرضا الوظيفي تعزى لكل من المتغيرات: (الخبرة التعليمية، والعبء الدراسي).

وفي دراسة قام بها بوقلر ورونيت (Ronit, Bogler, and 2001) هدفت الكشف عن تأثير أسلوب القيادة على الرضا الوظيفي للمعلمين، وتوصلت الدراسة أن نظرة المعلمين لمكانه المهنة، والاستقلالية في العمل، واحترام الذات، وجميعها تسهم في الرضا الوظيفي لهم، وأن معظم المعلمين من أفراد عينة الدراسة ينظرون إلى عملهم في العملية التربوية على أنه مهنة أساسية ورئيسية في حياتهم كلما كانوا أكثر رضا عن هذه الوظيفة.

وبعد الاستعراض للدراسات السابقة والاطلاع عليها، نلاحظ أن الدراسات السابقة تشابهت مع الدراسة الحالية من حيث تناولها لمتغير الرضا الوظيفي، إلا أن هنالك اختلافاً في ربط المتغيرات مثل: دراسة كل من بوقلر ورونيت (Ronit, Bogler, and 2001)

وتباينت الدراسات السابقة في حجم وطبيعة عينتها في القطاع الخاص مثل: دراسة (أبو طالب) (Abu Taleb, 2013). أما من حيث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة موضوع الرضا الوظيفي فهذه خاصية مشتركة بين البحوث السابقة والبحث الحالي وذلك لملاءمته لطبيعة البحث. أما من حيث اداة القياس فإن الدراسة الحالية تتشابه مع الدراسات السابقة التي تم استخدام الاستبانة فيها لجمع البيانات مثل: دراسة (Bogler and Ronit 2001)، ودراسة (أبو طالب) (Abu Taleb, 2013)

إجراءات الدراسة:

يتضمن هذا الجزء وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، ووصفاً لأداة الدراسة وكيفية إعدادها وتطويرها وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها، كما يبين والأسلوب الإحصائي المستخدم لمعالجة البيانات الإحصائية لاستخلاص النتائج ثم عرض النتائج ومناقشتها والوصول للاستخلاصات.

منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة البحث الحالي والأهداف التي يسعى لتحقيقها، فقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تألف مجتمع الدراسة من كافة معلمات رياض الأطفال في مدارس المكفوفين بمحافظة البحيرة والاسكندرية من العام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨) والبالغ عددهم (٣٥) معلمة، واشتملت عينة الدراسة على كافة أفراد مجتمع الدراسة، حيث استخدم أسلوب المسح الشامل، إذ تم توزيع (٣٥) استبانته على أفراد الدراسة واسترجع منها (٣٤) استبانته كان الصالح منها للتحليل الإحصائي (٣٠) استبانته لتكون نسبة القابلة للتحليل الإحصائي (٩٤%).

أدوات الدراسة:

استبانته لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدارس المكفوفين واشتملت الاستبانة بعد التحكيم على (٢٥) فقرة.

صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق أدوات الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين من أساتذة الجامعات المصرية، من ذوي الخبرة، وطلب منهم مراجعة فقراتها من حيث الصياغة اللغوية، والوضوح، والدقة، ومدى انتماء الفقرات للمجال الذي تندرج تحته، وتم الأخذ بتلك الملاحظات التي اتفق عليها (٨٠%) من المحكمين وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر ثم عرضت الاستبيان مرة أخرى في صورتها النهائية وأتفق المحكمون على صلاحيتها لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدارس المكفوفين.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الثبات بطريقة إعادة التطبيق بفواصل زمني مدته أسبوعان على عينة قوامها (١٠) معلمات رياض أطفال، نظرا لتشابه خصائصهم مع خصائص مجتمع الدراسة، وتم بعد ذلك حساب معامل الارتباط بين التطبيقين، حيث بلغت قيمته (٨١%) وهو معامل ثبات مقبول للتطبيق.

وبعد أن تم التحقق من صدق الأداة وثباتها، تم توزيعها على عينة الدراسة، وتم الحرص أثناء التوزيع الإجابة على ملاحظات واستفسارات المعلمات وتعريفهم بأهمية الدراسة والإجابة بكل موضوعية، واستخدم مقياس (ليكرت) الثلاثي المتدرج والمخصص لقياس الاتجاهات والآراء، والجدول رقم (١) يوضح توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في الاستبيان وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١) يوضح توزيع الفئات وفق مقياس (ليكرت) الثلاثي

الوصف	الدرجة	مدي المتوسطات
أوافق	٣	من (٢,٣٥) إلي (٣,٠٠)
إلي حد ما	٢	من (١,٦٨) إلي (٢,٣٤)
غير موافق	١	من (١,٠٠) إلي (١,٦٧)

المعالجات الإحصائية:

للتحليل الإحصائي تم استخدام برنامج (Spss)

عرض ومناقشة النتائج:

للإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال العاملات بمدارس المكفوفين؟ وللإجابة على هذا السؤال، تم استخدام التكرارات والمتوسطات وانحرافات وترتيبها، بناء على إجابات عينة الدراسة:

جدول (٢)

يوضح استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمدارس المكفوفين.

م	العبارات	موافق		إلي حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	الرتبة
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
١	أشعر أن الأجر الذي أتقاضاه عن الوظيفة غير مناسب	٥٣,٣	١٦	٤٠,٠	١٢	٦,٧	٢	٢,٤٦	٧
٢	اعتقد ان التدريس للأطفال المكفوفين في مرحلة الرياض يحتاج الي مهارات معينة	٥٦,٧	١٧	٣٣,٣	١٠	١٠,٠	٣	٢,٤٦	٧
٣	أشعر بالفخر عندما يعرف الآخرون أنني معلمة	٥,٠	١٥	٣٦,٧	١١	١٣,٣	٤	٢,٤٦	٧

									رياض أطفال للمكفوفين	
٤	٢٧	٩٠,٠	٣	١٠,٠	٠	٠٠,٠	٢,٩٠	٠,٣١	١	لو اتبحت لي فرصة ترك هذه المهنة لمهنة أخرى لفلعت ذلك فوراً
٥	١٢	٤٠,٠	١٧	٥٦,٧	١	٣,٣	٢,٣٦	٠,٥٥	١٣	أشعر بالرضا عن مهنتي بالرغم من الصعوبات التي أواجهها فيها
٦	٥	١٦,٧	٢٢	٧٣,٣	٣	١٠,٠	٢,٠٦	٠,٥٢	٢٢	مهنة العمل مع الأطفال المكفوفين تتطلب قدرات تفوق قدراتي
٧	١٦	٥٣,٣	٩	٣٠,٠	٥	١٦,٧	٢,٣٦	٠,٧٦	١٣	تسبب لي هذه المهنة الكثير من المشاكل كالتعب والارهاق باستمرار
٨	١٦	٥٣,٣	٨	٢٦,٧	٦	٢٠,٠	٢,٣٣	٠,٨٠	١٦	مهما حصلت علي مكافآت مادية فانها لا تعوض المجهود الذي أبذله
٩	١٨	٦٠,٠	٩	٣٠,٠	٣	١٠,٠	٢,٥٠	٠,٦٨	٣	أشعر أن أولياء أمور الأطفال المكفوفين لا ينظرون الي معلمة رياض الأطفال بنفس النظرة الي معلمة المراحل الأخرى
١٠	٢٠	٦٦,٧	٥	١٦,٧	٥	١٦,٧	٢,٥٠	٠,٧٧	٣	اشعر بالسعادة لوجودي مع الأطفال المكفوفين
١١	١١	٣٦,٧	١٨	٦٠,٠	١	٣,٣	٢,٣٣	٠,٥٤	١٦	أعتقد انه ليس من السهل علي اي معلمة ان تنجح في هذه المهنة بسهولة
١٢	٢٠	٦٦,٧	٥	١٦,٧	٥	١٦,٧	٢,٥٠	٠,٧٧	٣	المسؤولين يعاملوا معلمة رياض الاطفال علي انها من معلمات المراحل الاخرى
١٣	١١	٣٦,٧	١٨	٦٠,٠	١	٣,٣	٢,٣٣	٠,٥٤	١٦	عملي يتيح لي فرصة الحصول علي اجازات كثيرة والبعد عن الأطفال
١٤	٢١	٧٠,٠	٤	١٣,٣	٥	١٦,٧	٢,٥٣	٠,٧٧	٢	احب مهنتي لانني احب الاطفال المكفوفين
١٥	١٦	٥٣,٣	٩	٣٠,٠	٥	١٦,٧	٢,٣٦	٠,٧٦	١٣	مهنتي تجعلني كثيرة التوتر والارهاق حتي بعد عودتي الي المنزل
١٦	١٠	٣٣,٣	١٩	٦٣,٣	١	٣,٣	٢,٣٠	٠,٥٣	١٩	عملي يتيح لي فرصة رعاية أولادي
١٧	٣	١٠,٠	٢٣	٧٦,٧	٤	١٣,٣	١,٩٦	٠,٤٩	٢٣	اشعر بالراحة لمهنتي كمعلمة رياض اطفال
١٨	١٢	٤٠,٠	١٠	٣٣,٣	٨	٢٦,٧	٢,١٣	٠,٨١	٢١	تعتبر فرص الترقية لدرجة اعلي متاحة اذا استوفيت شروطها
١٩	١٧	٥٦,٧	٨	٢٦,٧	٥	١٦,٧	٢,٤٠	٠,٧٧	١١	عملي كمعلمة يعطي لي قيمة اجتماعية ومركزا مميزا امام الاخرين
٢٠	١٧	٥٦,٧	١٠	٣٣,٣	٣	١٠,٠	٢,٤٦	٠,٦٨	٧	اشعر بانني اعمل عملا مهما ونافعاً
٢١	١٧	٥٦,٧	٨	٢٦,٧	٥	١٦,٧	٢,٤٠	٠,٧٧	١١	عندما ارجع إلي البيت اشعر أنني مشتاقة لرؤية أطفال الفصل
٢٢	٥	١٦,٧	١٨	٦٠,٠	٧	٢٣,٣	١,٩٣	٠,٦٣	٢٤	اعتقد أن معلمة رياض الأطفال لايد أن تكون على درجة عالية من الخبرة في التعامل مع الأطفال المكفوفين
٢٣	٥	١٦,٧	١٦	٥٣,٣	٩	٣٠,٠	١,٨٦	٠,٦٨	٢٥	أتضايق حينما أتعرض لمشاكل بسبب الأطفال المكفوفين في الفصل
٢٤	١٨	٦٠,٠	٩	٣٠,٠	٣	١٠,٠	٢,٥٠	٠,٦٨	٣	اشعر بالخجل عندما يعرف الآخرون أنني معلمة أطفال مكفوفين
٢٥	١٦	٥٣,٣	٦	٢٠,٠	٨	٢٦,٧	٢,٢٦	٠,٨٦	٢٠	اشعر بانني استغل خبرتي وقدراتي في وظيفتي
							٢,٣٨	٠,٥٨		المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمدارس المكفوفين

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام بلغ (٢,٣٨) وهو متوسط يقع في المدى (٢,٣٥) إلي (٣,٠٠) وهي تمثل درجة "أوافق" حسب المقياس المستخدم، حيث أشارت النتائج إلى إن المتوسط الكلي للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمدارس المكفوفين على المستوى الكلي موافق وهذا يتفق مع نتائج دراسة (أبو طالب) (Abu Taleb، 2013) وتراوح الانحراف المعياري بين (٠,٨٦) و(٠,٣١) للعبارة وهو انحراف معياري منخفض مما يؤكد تجانس إجابات عينة الدراسة علي مفردات مقياس الرضا الوظيفي.

كما يتضح أن أعلى رتبة هي المفردة رقم (٤) وهي "لو اتاحت لي فرصة ترك هذه المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً" حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٩٠) وهو متوسط يقع في المدى من (٢,٣٥) إلى (٣,٠٠) وهي تمثل "موافق" حسب المقياس الثلاثي المستخدم، مما يعني أن المعلمات موفقات على هذه المفردة وتمثل أهم المفردات في مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمدارس المكفوفين من وجهة نظرهن وهي العبارة الوحيدة التي حصلت على هذه الدرجة من بين باقي العبارات ويمكن ان يعزى ذلك إلى أن مهنة التدريس في رياض الاطفال للمكفوفين لا تحقق المكانة الاجتماعية التي تطمح لها المعلمة وإذا اتاحت لها الفرصة لترك هذه المهنة لمهنة أخرى لفعلت، ويرى الباحث أن نظرة المجتمع لمهنة معلمة الروضة ليس بالمستوى الاجتماعي المطلوب وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة بوقلر ورونيت (Bogler, Ronit, and 2001).

وتأتي المفردة رقم (١٤) وهي " احب مهنتي لانني أحب الاطفال المكفوفين" في المرتبة الثانية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٣) وهو متوسط يقع في المدى من (٢,٣٥) إلى (٣,٠٠) وهي تمثل "موافق" حسب المقياس الثلاثي المستخدم، مما يعني أن المعلمات موفقات على تلك المفردة وتمثل ثاني المفردات في الأهمية أي أن المعلمات تحب المهنة لأنهن يحبن الأطفال المكفوفين إذاً الأطفال المكفوفين ليست السبب في عدم رضا المعلمات عن المهنة.

وتأتي المفردة (٩) في المرتبة الثالثة وهي "أشعر أن أولياء أمور الأطفال المكفوفين لا ينظرون الي معلمة رياض الأطفال بنفس النظرة الي معلمة المراحل الأخرى" والمفردة رقم (١٠) وهي "اشعر بالسعادة لوجودي مع الأطفال المكفوفين" والمفردة رقم (١٢) وهي "المسؤولين يعاملوا معلمة رياض الاطفال علي انها من معلمات المراحل الاخرى" والمفردة رقم (٢٤) وهي "اشعر بالخجل عندما يعرف الآخرون أنني معلمة أطفال مكفوفين" حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٠) وهو متوسط يقع في المدى من (٢,٣٥) إلى (٣,٠٠) وهي تمثل "موافق" حسب المقياس الثلاثي المستخدم، مما يعني أن المعلمات موفقات على أن تلك المفردات وتمثل ثالث أهم مفردات مقياس الرضا الوظيفي لديهن. وتأتي المفردة رقم (١) في المرتبة السابعة وهي " أشعر أن الأجر الذي أتقاضاه عن الوظيفة غير مناسب" ويرى الباحث أن الحكومة المصرية سعت مؤخراً إلى تحسين رواتب العاملين مع جميع الفئات الخاصة بشكل ملموس، نظراً لما يقومون به من أعباء، ولكي يتولد لديهم الاستقرار الوظيفي، إلا أن معلمة رياض الأطفال المكفوفين لم تشعر بانها حصلت على ما تستحق لقاء عملها مع الاطفال وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Zembylas and Papanastasiou, 2004) من أن عدم الرضا يرتبط مباشرة مع قلة الأجور.

والمفردة رقم (١٠) وهي "اشعر بالسعادة لوجودي مع الأطفال المكفوفين" والمفردة رقم (٢) وهي "اعتقد ان التدريس للأطفال المكفوفين في مرحلة الرياض يحتاج الي مهارات معينة" والمفردة رقم (٣) وهي "أشعر بالفخر عندما يعرف الآخرون أنني معلمة رياض أطفال للمكفوفين" والمفردة رقم (٢٠) وهي "اشعر بانني اعمل عملا مهما ونافعاً" حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٦) وهو متوسط يقع في المدى من (٢,٣٥) إلى (٣,٠٠) وهي تمثل "موافق" حسب المقياس الثلاثي المستخدم، مما يعني أن المعلمات موفقات على تلك المفردات وتمثل الدرجة السابعة في الأهمية. ويدل على عدم رضا المعلمات عن الناحية المادية والفجوة بين الجهد المبذول من خلال العمل مع الأطفال المكفوفين والدخل الذي تحصل عليه، فهناك تباين بين الجهد المبذول والدخل.

ويرى الباحث أن الجانب المادي يلعب دورا كبيرا في الرضا عن العمل بشكل عام وميدان العمل في رياض الأطفال المكفوفين بشكل خاص، حيث يعمل على رفع مستوى الإنتاجية والعمل، مما ينعكس على رفع الروح المعنوية والدافعية للعمل في هذا المجال، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة (أبو طالب) (Abu Taleb، 2013).

في حين تأتي في المرتبة الأخيرة المفردة رقم (٢٣) وهي "أتضايق حينما أتعرض لمشاكل بسبب الأطفال المكفوفين في الفصل" حيث بلغ المتوسط الحسابي (١,٨٦) وهو متوسط يقع في المدي من (١,٦٨) إلى (٢,٣٤) وهي تمثل "إلى حد ما" حسب المقياس الثلاثي المستخدم، مما يعني أنها أقل مفردة في الأهمية من وجهة المعلمات وهذا يتفق مع دراسة (الشيخ وشرير، ٢٠٠٨).

ويمكن ان تعزى هذه النتيجة إلى أن الرضا الوظيفي يمثل الإشباع التي يحصل عليها الأفراد من الوظيفة، فعندما تكون الوظيفة مصدراً لإشباعات ومنافع عديدة تلبي حاجاته وطموحاته فإن رضاه عنها وارتباطه بها سوف يزداد، وهذا الأمر لم يتوافر بصورة ملائمة لدى أفراد عينة الدراسة، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (الكساسبة، ٢٠٠٤).

ويمكن ان يعزى ذلك أيضا إلى أن المعلمات يعتبرن العلاقة مع رؤساء العمل من أهم العوامل بالنسبة للرضا الوظيفي، وهذا يعني أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والأسلوب الذي يستخدمه الإداري في رياض الأطفال مما ينعكس بشكل إيجابي على المعلمات في هذا المجال. إلا أنه وبالرغم من الاعباء التي تواجهها معلمة الروضة إلا إنها جاءت في المرتبة الثانية، ويرجع الباحث ذلك أن طبيعة العمل في هذه المرحلة قد تكون أولى من أي أمر آخر، كما أن المعلمة تستطيع أن تتمتع بالرضا الوظيفي من خلال أنها تحب المهنة وتحب الاطفال المكفوفين.

ويرى الباحث أن إحساس معلمات رياض الاطفال بمستوى متدني من الرضا الوظيفي الذي لا يحقق حاجاتها وإمكانياتها ومتطلبات الأداء يؤثر بشكل كبير على تحقيق مستوى الرضا الوظيفي، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العاجز ونشوان، ٢٠٠٤).

توصيات الدراسة:

من خلال نتائج الدراسة برزت بعض التوصيات التالية:

- عمل المزيد من الدراسات لمعلمات رياض الاطفال المكفوفين بسبب ندرتها وأهميتها.
- العمل على تحسين أوضاع معلمات رياض الاطفال بمدارس المكفوفين.
- مواصلة برامج التدريب لتطوير قدرات ومهارات معلمات الروضة.
- سيادة نوع من الألفة والتفاهم بين الإدارة المدرسية والمعلمات.
- عرض نتائج هذه الدراسة على المسؤولين للاستفادة منها.

المراجع العربية والأجنبية:

- اسماء محمد السرسى (٢٠١١): الرضا المهني لمعلمة رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات)، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي السنوي، جامعة عين شمس، القاهرة.
- إيمان الصادق أحمد (٢٠٠٦): الاتجاهات الحديثة في تربية طفل ما قبل المدرسة، المركز القومي للمناهج والبحث التربوي، وزارة التربية والتعليم بولاية الخرطوم، إعداد المنهج القومي للتعليم قبل المدرسي.
- بسام على درويش (٢٠٠٢): إضاءات سياسية أسبوعية" يوليو، جريدة البيان، دبي، الإمارات.

- تيسير مفلح، عمر فواز (٢٠١٠): مقدمة في التربية الخاصة، عمان، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة.
- جواد محمد الشيخ خليل وعزيزة عبد الله شرير (٢٠٠٨): الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد ١٦، العدد الأول، ص ٦٨٣-٧١١.
- خالد العمري (١٩٩١): الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والوظيفية للمشرف، مجلة أبحاث اليرموك، جامعة اليرموك، الأردن، ٤(٧).
- خليل الشيخ وعزيزة شرير (٢٠٠٨): الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة العلوم الإنسانية، ١(١٦)، ص ٦٨٣ - ٧١١.
- راشد حسين عبد الكريم (٢٠٠١): دور المشرف التربوي في تهيئة البيئة التربوية الحافزة على النمو المهني للمعلمين، ورقة مقدمة للقاء مديري الإشراف التربوي المنعقد بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية.
- رانيا عبد الحميد حسن (٢٠٠٥): تنمية بعض الإدراكات الحس حركية وأثرها على بعض الحركات الأساسية لطفل ما قبل المدرسة ٤-٦ سنوات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة الإسكندرية.
- سهام محمد بدر (٢٠١٠): مدخل إلى رياض الأطفال، دار المسيرة للنشر والتوزيع ط٢، عمان، الأردن.
- عباس العمادي (٢٠٠٣): الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، كلية التربية، جامعة قطر، ١٣(١).
- عبد الرحمن سليمان (١٩٩٩): سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة والخصائص والسمات، الجزء الثاني، مكتبة زهراء الريف.
- عبد الوهاب الكساسبة (٢٠٠٤): الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة عمان والعوامل المؤثرة فيها، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- عبير فوزي الهابط (٢٠١٣): الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة دراسة مقارنة
- علي الشهري (٢٠٠٢): الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- فؤاد العاجز وجميل نشوان (٢٠٠٤): عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم إلى "المؤتمر التربوي الأول لكلية التربية"، الجامعة الإسلامية.
- محمد العجمي وحسن حسان (٢٠٠٧): الإدارة التربوية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- محمد صلاح الدين عبد الباقي (٢٠٠١): السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر.
- محمد فرحات (٢٠٠٩): تأثير وحدات تعليمية مقترحة لكرة الهدف علي تعليم المهارات الأساسية للطلاب المعاقين بصرياً، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة حلوان.

- محمود سلمان العميان(٢٠١٠): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان.
- هالة فاروق (٢٠١١): فاعلية استخدام بعض التطبيقات التكنولوجية على تعلم مهارات رياضة كرة الجرس لطلبة جامعة الزقازيق المعاقين بصريا، رسالة دكتوراه كلية التربية الرياضية بنات جامعة الزقازيق.
- يوسف الرقيطي(٢٠٠٦): العوامل الذاتية والتنظيمية والبيئية التي تسهم في درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة الملك فيصل.
- Abu Taleb (2013): Job Satisfaction Among Jordan's Kindergarten Teachers: Effects of Workplace Conditions and Demographic Characteristics, *Early Childhood Education Journal*, 41(2) pp 143-152.
- Bogler ,C ,and Ronit ,G(2001): Reassessing the behavior of principals as a multiple American Educational Researcher Association. Montreal ,Quebec ,Canada ,April ,p19-23.
- Herzberg f.,b mauser ,b. syderman(1959):the motivation to work ,2nd edtion ,newyork: john wiley and sons ,inc.
- Jones, R, Sloane, L(2009):"Regional differences in job satisfaction. *Applied economics* (41), N (8).
- Leafy T. ,Lassana M. ,Prosper B. ,and Michel P(2005): Comparative age differences of job satisfaction on faculty at higher education level China and Taiwan. *International Journal of Educational Management*, 19 (3) pp. 259-267
- Mao-Nan C(2008): Job stress ,self -efficacy ,burnout ,and intention to leave among kindergarten teachers in Taiwan ,Ph.D. Lynn University.
- Maslow A's(1970): Motivation and personality ,New York ,American Book Company.
- Sarbjit K(2008): Comparative Study Of Government And Non-Government College Teacher In Relation To Job Satisfaction And Job Stress ,available on: <http://www.eric.ed.gov>.
- Zembylas M. ,and Papanastasiou E(2004): Job satisfaction among school teachers in Cyprus ,*Journal of Educational Administration* ,42 (3) p.p. 357-374.