



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا  
ISSN (Print):- 1110-1237  
ISSN (Online):- 2735-3761  
DOI: - 10.21608/MKMG.T.2020.134968  
أكتوبر (٢٠٢٢)



الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة وأثره على الالتزام المهني

إعداد

د/ نادية بنت أحمد الجديدي  
أستاذ مساعد بقسم رياض الأطفال  
كلية التربية - جامعة الملك فيصل  
[naljadidi@kfu.edu.sa](mailto:naljadidi@kfu.edu.sa)

المجلد (٨٨) أكتوبر ٢٠٢٢ م

## الملخص

يهدف البحث إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة في المدارس الأهلية والحكومية والخاصة بمحافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية، وتقصي أثره على الالتزام المهني لديهن. ولتحقيق هذا الغرض، استخدمت الأساليب الكمية والنوعية للتحقق من مستوى الرضا الوظيفي وتأثيره على الالتزام المهني. وللحصول على معلومات ذات صلة وبيانات كافية استخدم المنهج الوصفي التحليلي للتحقق من الممارسات الحالية للمعلمات فيما يتعلق بالرضا الوظيفي، وتأثيره على الالتزام المهني لديهن. شارك في البحث عينة من ٢٠٨ معلمة من المدارس والروضات الحكومية والأهلية والدولية، وقد تم اختيارهن بطريقة عشوائية.

وقد أظهرت النتائج مستوى مرتفع لمعظم أبعاد الرضا الوظيفي، فقد جاء الرضا عن الراتب مرتفع بشكل عام حيث بلغ المتوسط (٢.١٦٩)، تقدير المجتمع (٢,٩٢٢)، ظروف العمل (٢.٨٥١)، العلاقات مع الأطفال وأسره (٢.٥). أما الالتزام المهني فقد جاءت أبعاده الثلاثة مرتفعة، الالتزام الوجداني مرتفع جدا بمتوسط (٤.١٥٨)، والالتزام المعياري نحو المهنة مرتفع حيث بلغ متوسط الاستجابات (٣.٨٥٤)، بعد الاستمرارية (٣.٢٣٩). وهذا يوضح أن لأبعاد الرضا الوظيفي علاقة قوية مع مستوى الالتزام المهني، حيث ذكرت 82.7% من المعلمات، أنهن سيخترن مهنة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة إذا اخترن المهنة مرة أخرى، وأوصى البحث بمجموعة من التوصيات يمكن الاستفادة منها في البرامج التعليمية وتعزيز الجوانب الإيجابية لدى المعلمات لزيادة مستويات الرضا والالتزام المهني.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا المهني، المعلم الملتزم، التطور المهني، الالتزام المهني.



## Job Satisfaction among Early Childhood Teachers and its Impact on Professional Commitment

Nadia Ahmed A AL Jadidi

Assistant Professor, Department of Kindergarten, Faculty of Education, King Faisal University, Kingdom of Saudi Arabia, e-mail: [naljadidi@kfu.edu.sa](mailto:naljadidi@kfu.edu.sa), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0295-7979>

### Abstract

The research aimed to reveal the level of job satisfaction among early childhood teachers in private and public schools in Al-Ahsa Governorate in the Kingdom of Saudi Arabia. It also investigated the impact of job satisfaction on their professional commitment. To achieve the objectives of the study, quantitative and qualitative methods were used to verify the level of job satisfaction and its impact on professional commitment. To obtain relevant and sufficient data, the descriptive-analytical method was used to verify the current practices of female teachers concerning job satisfaction and its impact on their professional commitment. A sample of 208 female teachers from public, private and international schools and kindergartens participated in the research. They were chosen randomly. The results showed a high level for most dimensions of job satisfaction. Satisfaction with salary scored (2.169), community appreciation (2.922), working conditions (2.851) and relationships with children and their families (2.5). The three dimensions of professional commitment also scored high including emotional commitment (4.158), normative commitment to the profession (3.854) and dimension continuity (3.239). This shows that the dimensions of job satisfaction had a strong relationship with the level of professional commitment. 82.7% of the female teachers stated that they would choose the teaching profession in early childhood if they chose the profession again. In light of the current findings, the research presented some recommendations that can be used in educational programs to enhance the positive aspects of female teachers to increase levels of satisfaction and professional commitment.

**Key words:** job satisfaction, committed teacher, professional commitment.

## المقدمة

تمت دراسة موضوع الرضا الوظيفي للمعلم على نطاق واسع على مدى العقود العديدة الماضية، لكن مع مبادرات الإصلاح التربوي، اكتسبت هذه القضية إحساسًا متزايدًا بالأهمية، خاصة مرحلة الطفولة المبكرة، التي أولتها المملكة العربية السعودية أهمية خاصة إيماناً بأهمية تلك المرحلة، وقد أظهرت العديد من الأبحاث أن الرضا عن العمل وظروف التدريس، هي مؤشرات مرتبطة بالكفاءة والالتزام المهني (الرزاز، حمادة، ٢٠١٦)، (Jorde-Bloom.1988). لذا يحظى الرضا الوظيفي للمعلم بأهمية كبيرة لارتباطه بتطوير أداءه والارتقاء بسلوكه، فضلاً عن انعكاساته الإيجابية الأخرى. فمعظم المعلمات يقضين جزءاً كبيراً من أوقاتهن في مكان عملهن، فمن الأهمية بالنسبة لهن، أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي، لما له من تأثير على جودة حياتهن. فقد أكدت خميس (2010) أن درجة جودة الحياة للمعلم تختلف تبعاً لاختلاف درجة الرضا الوظيفي لديه، وأن 32% من التباين في درجة جودة الحياة، يرجع إلى اختلاف مستويات الرضا الوظيفي. فضلاً عن أن زيادة الرضا الوظيفي، يؤدي إلى زيادة الدافعية للعمل، وزيادة الالتزام المهني لديهن، مما يعود بالنفع على العملية التعليمية كلها. فقد ذكر كلاً من (Shah, Rehman, Akhtar, Zafar and Riaz2012) إذا كان المعلمون راضون، فإنهم يلتزمون بوظائفهم إلى حد كبير. كما أن الرضا الوظيفي يسهم في ازدياد المشاعر الايجابية، ويعد من أهم عوامل تنمية الموارد البشرية، ويعزز الولاء والانتماء والشعور بالمسؤولية، كما يؤدي إلى الإبداع والعمل الخلاق.

فالجودة في مرحلة الطفولة المبكرة يمكن أن تحدث فرقاً كبيراً في حياة الأطفال الصغار. وبالتالي، فإن فهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي أمر أساسي لجذب المعلمة الجيدة والحفاظ عليها في قوة العمل.

ركزت معظم الأبحاث العربية حتى الآن على الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، ولم تتوسع لتشمل كافة معلمات مرحلة الطفولة المبكرة والتي تتضمن معلمات رياض الأطفال والصفوف الأولية معاً، وهي مرحلة تعليمية واحدة وفقاً للإطار التنفيذي لتجديد

برامج إعداد المعلم (وزارة التعليم السعودية، ٢٠١٨). كما لم تتطرق الأبحاث إلى علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام المهني لمعلمات الطفولة المبكرة، وهذا يقلل من الفائدة العملية لتعميم نتائج هذه الأبحاث على مرحلة الطفولة المبكرة برمتها.

**المشكلة وأسئلة البحث:**

وفقا لما جاء في رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية يعتمد التقدم على جودة التعليم، وبناء معلم يتحمل مسؤولية تشكيل المستقبل، على مهاراته وكفاءاته. فالتعليم ليس بالمهمة السهلة، فهو يتطلب درجة عالية من الالتزام المهني، بالإضافة إلى الكفاءات المهنية، التي تغرس في شخصية المعلم. فتأثر المعلمين سلباً يؤثر على الالتزام المهني لديهم، وقد أدرك المسؤولين أن توفير عدد كافٍ من المعلمات ليس بالأهمية، ولكن الأهم تأمين نوعية جيدة منهن، يمتلكن المعارف والمهارات والكفاءات التي تؤهلن لمهنة التعليم. فالمجتمع بحاجة إلى معلمات يمكنهن جعل التعليم نابضاً بالحياة وموجهاً نحو الإنتاج، فالمعلمة التي تمتلك الالتزام المهني، أكثر انخراطاً وإخلاصاً لمهنتها. حيث يؤثر انخفاض الالتزام المهني على فعالية التعليم، وعلى نجاح المعلمات في أدائهن المهني أو تركهن للوظيفة. فقد أظهرت نتائج دراسة Jiang (2005) أن المناخ التنظيمي والمشاركة في إصلاح المناهج الدراسية من العوامل المباشرة للتأثير على الرضا الوظيفي لمعلمي الطفولة المبكرة، ومتغير مهم يحسن التزام المعلمين المهني، كما خلص إلى أن المناخ التنظيمي والمشاركة في إصلاح المناهج الدراسية لا يسهل استقلالية المعلمين فحسب، بل إنه يؤدي أيضاً إلى تخفيف شعورهم بالإرهاق. وأيضاً دراسة Sargent and Hannum (2005) التي هدفت إلى دراسة العوامل المؤدية إلى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية والظروف التي تجعلهم سعداء، وسلطت النتائج الضوء على الحاجة إلى مزيد من الاهتمام بالجوانب الاجتماعية لتأثيرها على رضا المعلمين، وكانت الرواتب مرتبطة سلباً بالرغبة في تغيير المهنة. كما أظهرت نتائج دراسة Liu (2016) أن ثقل أعباء العمل، وانخفاض الأجر أثر سلباً على الشعور بالرضا لديهم بشكل كبير، منذ دمج الرعاية مع التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. ويمكن

تعزيز الرضا الوظيفي للمعلم، عندما نبدأ في التفكير في عبء العمل والعلاقة بين الأفراد، وردود الفعل عن العمل، والعمل الجماعي، واستقلالية التدريس. ومن ثم، أجري هذا البحث لتقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة، ومدى تأثيره على الالتزام المهني لديهن. ولقد تم تحديد المشكلة الرئيسة للبحث في التساؤل التالي:

"ما علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام المهني لدى معلمات الطفولة المبكرة بمحافظة الأحساء؟"

ويتفرع من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية:

١. ما مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات في مرحلة الطفولة المبكرة بمحافظة الأحساء؟
٢. ما مستوى الالتزام المهني للمعلمات في مرحلة الطفولة المبكرة بمحافظة الأحساء؟
٣. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام المهني في مرحلة الطفولة المبكرة بمحافظة الأحساء؟
٤. هل يمكن التنبؤ بالالتزام المهني بالاستناد إلى الرضا الوظيفي؟

#### أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى عينه من معلمات الطفولة المبكرة في محافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية، وتأثيره على الالتزام المهني لديهن.

#### أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في النقاط التالية:

- ١- قد تساعد نتائج البحث في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام المهني لدى معلمات الطفولة المبكرة، مما يساهم في تحسين وزيادة فاعلية العملية التعليمية في تلك المرحلة.
- ٢- اقتراح بعض الحلول للمشكلات التي تعاني منها معلمات الطفولة المبكرة وتقديمها لوزارة التعليم للمساعدة في رفع مستوى جودة العمل.

٣- تقديم مقترحات للمسؤولين في التعليم لتحسين بيئة وظروف العمل في بيئات التعلم.

٤- خلق الوعي بين مديري التعليم، وقادة المدارس وإدارة المنطقة التعليمية بشأن العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلمات، واتخاذ إجراءات بشأن العوامل التي تؤثر على الالتزام المهني في المدارس والروضات.

٥- ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام المهني لدى معلمات الطفولة المبكرة.

### الإطار النظري:

#### الرضا الوظيفي لدى المعلمين:

زاد الاهتمام بالرضا الوظيفي من قبل التربويين، من خلال بحث الأبعاد المرتبطة به، وقياس درجة رضا المعلم نحو وظيفته، وبحث أسباب عدم الرضا ومصادره. ولقد حددت العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، واعتبر وجودها أساساً لتحقيقه، ونقصها يؤدي إلى خفضه، وبالتالي التأثير السلبي على جودة العملية التعليمية.

الرضا الوظيفي، عبارة عن المشاعر والاتجاهات نحو العمل، وإدراك المعلم لما تقدمه المهنة له، وما ينبغي أن يحصل عليه منها، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل، المتمثلة بسياسة المؤسسة في تنظيم العمل، ونوعية الإشراف، والعلاقات مع الرؤساء، والزملاء، والأطفال، والآباء، وفرص الترقى، والتقدم في العمل، ومزايا العمل في المؤسسة، والشعور بالأمان، ومسؤوليات العمل، والقدرة على إنجازه، والشعور بالتقدير والاحترام من المجتمع، وفقاً ليونس (٢٠١٨) أن زيادة فرص التفاعل والتواصل الإيجابي بين عناصر المنظومة التعليمية برياض الأطفال، يعزز من الدافعية للعمل، ويزيد من الرضا الوظيفي.

الرضا الوظيفي، مصطلح له عدة تعريفات، منها أنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه، وبيئته، ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات

العلاقة، وأنه يمثل حصيلة مجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي، والتي تقاس أساسًا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا، وقدرته على الإنتاج نتيجة للشعور الداخلي الذي يمكنه من القيام بعمله دون ملل أو ضيق. كما أنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله، ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله، ومقدار ما يحصل عليه فعلا من هذا العمل، وأكدت ذلك دراسة (الغول، 2019) يتمثل رضا المعلم في مشاعره وأحاسيسه وتوقعاته تجاه عمله، ومدى مناسبتها لطموحه وأحلامه. وأكد أن الرضا العام للمعلم يرتبط بعدة متغيرات منها تقدير الذات، والانتماء، وطبيعة العمل، والتفاعل الإداري بين المعلمين، وإدارة المدرسة والمشرفين التربويين، والتفاعل بين المعلمين وأولياء الأمور، كما أوضح أن الاختلال في الأجور والمكافأة يؤدي إلى القلق، وعدم القدرة على العطاء، وقد يؤدي إلى الغياب عن العمل والقيام باعتصامات، مما قد يؤدي إلى اختلال تحصيل الطلاب. كما أكدت ذلك مجموعة الأبحاث التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي، وبيئة العمل والاحتفاظ بالوظيفة مثل (Dagli, 2012) (Mancuso et al., 2011) (Perrachione et al. 2008). الرضا الوظيفي يمثل مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي تبديها المعلمات نحو العمل بالمؤسسة التربوية، وتؤثر أبعاده على نجاح المعلمات، حيث يعتبر أهم مؤشرات نجاح المؤسسة، ويرتبط بشكل واضح بالالتزام المهني للمعلم، وبقيامه بالأدوار والواجبات المنوطة به.

**العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى المعلمين:**

الرضا الوظيفي مفهوم معقد ومتعدد الأوجه، يمكن أن يعني أشياء مختلفة لأشخاص مختلفين يتأثرون بمجموعات مختلفة من العوامل، يمكننا تحديد مدى الرضا أو عدم الرضا عن العمل، من خلال التأكد من كيفية نظرة العاملين إلى ظروف عملهم وعلاقتهم الشخصية ومحتوهم الوظيفي. وقد حدد هيبه (2016) العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في عدة نقاط هي: العمر، المؤهل، الخبرة، العلاقات الإنسانية، طبيعة العمل، التنمية المهنية، بيئة العمل، الحوافز المادية، العلاقة بإدارة الروضة. كما أيدت العديد من الدراسات تلك العوامل المؤثرة مثل دراسة النمرسي (2012)، بني حمد

(2020)، يونس (٢٠١٨)، وقد أظهرت دراسة الثبتي والعنزي (2014) تأثير عوامل الرضا الوظيفي على المعلم، وجاءت النتائج كالتالي: القيادة المدرسية في المرتبة الأولى، يليها بيئة العمل، ثم أساليب الإشراف، ثم الجوانب المادية والحوافز، وجاء التأهيل والتدريب في المرتبة الأخيرة، كما يتأثر مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظه القريات بمتغير المؤهل لصالح مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا، وكذلك بمتغير الخبرة، لصالح الخبرة فوق العشر سنوات. كما أكدت حسان (2009) على أن ظروف العمل تُعد ظرفاً ضاغطة، لأسباب متعددة منها محدودية الموارد المادية، انخفاض التقدير الاجتماعي للدور الذي تقوم به المعلمة، وزيادة عدد الأطفال في الفصل الواحد.

كما يمثل الرضا الوظيفي مجموعة العوامل ذات الصلة ببيئة العمل، والتي تقاس بدرجة قبول الفرد لعمله، بارتياح ورضا، ومدى التزامه المهني بعمله، نتيجة للشعور بالارتياح، الذي يمكنه من القيام بعمله عن رضا وقناعة دون ملل. وتوصلت دراسة Zhang (2006) إلى أن مشاركة المعلمين في صنع القرار أفضل مؤشر على الرضا الوظيفي. كما أن الحوافز لا تقل أهمية عن مشاركة المعلم في صنع القرار. ويؤثر استعداد الطالب للتعلم ومشاركة الوالدين بشكل كبير على الرضا الوظيفي للمعلم. ومما سبق، يمكننا أن نخلص إلى أنه بغض النظر عن الأساليب المستخدمة لدراسة الرضا الوظيفي. يمكن تحديد عدة عوامل من المتغيرات السابقة مرتبطة به: بيئة العمل، والخصائص الشخصية للمعلم، والمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، والمؤهلات التعليمية).

#### الالتزام المهني لدى المعلمين:

يعرف كلاً من (1997) Meyer and Allen، (2013) Mart، الالتزام المهني بأنه الرابطة الوجدانية بين المعلم والمدرسة فيما يتعلق باستمرار ارتباطه بالمؤسسة، وقبول قيمها وأهدافها، والاستعداد للمساعدة على تحقيق هذه الأهداف والقيم، كما يؤدي أيضاً إلى الدافعية للعمل، وبالتالي فالالتزام المهني هو رابطة تربط الموظف بمؤسسته. ويعرف

Shukla (2014) الالتزام المهني بأنه مستوى عال من ارتباط الفرد بمؤسسة ما. كما وضح (Meyer and Allen (1997) ، الالتزام كسلوك يتضح عندما يلتزم الفرد سلوكاً محدداً لأنه صحيح أخلاقياً، وليس لأنه مفيداً له شخصياً. وقد عرف (Meyer (2002) and Allen ، الالتزام المهني بأنه حالة يكون فيها أفراد المؤسسة ملزمين بأفعالهم ومعتقداتهم التي تدعم أنشطتهم ومشاركتهم الخاصة في المؤسسة.

يعتمد نجاح المنظومة التعليمية على المعلم الكفاء، فهو من يحقق تعليم عال الجودة، ويتنبأ بالأداء الفعال، والتحصيل الأكاديمي لطلابه. فالمعلم القادر على الوفاء بمسؤوليات التعليم المهنية، يمكنه تحقيق أهداف التعليم. فهو من يحدد جودة التعليم والأداء الأكاديمي للطلاب وللمدرسة، فهو محرك رئيس في تنفيذ المناهج وفي التعليم ككل، لذا يشكل التزام المعلمين جانباً مهماً من جوانب تحقيق التعليم الجيد. وبالتالي، فإن نجاح التعليم يعتمد على الكفاءة المهنية والالتزام القائم على مهارات المعلم، والتدريس الفعال الذي يمكن قياسه من خلال الأداء المدرسي. لذا الالتزام المهني للمعلم، وتأثره بمحددات الرضا الوظيفي في رياض الأطفال والصفوف الأولية موضوع جدير بالدراسة. وقد كشفت دراسة (Rahmatulla (2016) عن العلاقة بين فاعلية التعليم وكفاءة المعلم والأداء. وتوصلت النتائج إلى أن المعلمين لا يؤدون بشكل جيد بسبب محدودية الإمكانيات المتعلقة بفاعلية التعلم. وأشار المعلمون إلى أن التدريس وحده لا يكفي، بل يحتاج إلى بيئة تعليمية متكاملة، وعوامل تحفيزية تؤدي إلى التزام المعلم وأدائه العالي.

كما أثبتت دراسة (Mwesiga and Okendo (2018) أن التزام المعلمين بالتدريس كان محدوداً بسبب العديد من التحديات مثل، ضعف التدريب والتطور المهني، والمشاركة غير الفعالة في صنع القرار المدرسي، والقيادة غير الكفؤة، والأجور المنخفضة، ونقص الحوافز، وانعدام الأمن، وسوء بيئة العمل، وتدخل الحكومة في مهنة التدريس. كما أثبتت دراسة (Kontos and File (1992) أن مستويات الرضا عن العمل والالتزام به، مرتفعة نسبياً بالنسبة لموظفي التدخل المبكر، ولا تختلف باختلاف

فئات الوظائف. كما برز المرتبات كمصدر رئيسي للقلق بالنسبة لهم، حيث رغب الكثيرون في الترقية والتقدم الوظيفي.

**الالتزام المهني** هو ارتباط وجداني بالوظيفة وبالمؤسسة، وقد حُدد الالتزام المهني في ثلاثة عناصر هي: (١) الالتزام الوجداني (حب الوظيفة) وهو ارتباط نفسي قوي بالوظيفة وبالمؤسسة، يزيد من الرضا الوظيفي. (٢) استمرار الالتزام (الخوف من فقدان الوظيفة) وهو الخوف من فقدان الوظيفة، التي يمكن أن تكون فائدتها أكبر من التي يمكن أن يحصل عليها من وظيفة جديدة. (٣) الالتزام المعياري (الالتزام بالبقاء في الوظيفة) وهو الحالة الذهنية التي يشعر فيها الموظف بضرورة البقاء مع المؤسسة (Meyer, Allen, 2002).

ويؤكد هذا أن الرضا الوظيفي للمعلمين، يؤدي بالتالي إلى التزامهم بوظائفهم ومدرستهم. وقد تم تحديد مجالات الالتزام المهني للمعلم في الشكل (١).



الشكل (١) مجالات الالتزام المهني للمعلم (Hussen, Awgichew, 2016)

العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام المهني:

ووفقاً (Nguyen et al. (2014) ، Dery and Puopiel (2013) الرضا الوظيفي مرتبط بالالتزام المهني، وكل منهم يؤثر على سير العمل. فيشر كلاً من (Mannheim et al. (1997 إلى أن الرضا الوظيفي مؤشراً مهماً على الالتزام المهني. على الرغم من أن بعض الباحثين جادلوا بأن الرضا الوظيفي، يعكس ردود فعل عاطفية فورية على

الوظيفة، في حين أن الالتزام المهني تجاه المؤسسة يتطور ببطء شديد، بعد أن يشكل الفرد تقييمات أكثر شمولاً للمؤسسة وقيمها وتوقعاته ومستقبله فيها. لذلك، ينظر إلى الرضا الوظيفي كأحد محددات الالتزام المهني. وبالتالي يتوقع أن المعلمات ذات الرضا الوظيفي العالي أكثر التزاماً بالمهنة. يشير Bashir (1917) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام المهني. مما يثبت أن الرضا الوظيفي والالتزام المهني يرتبطان ببعضهما البعض بشكل كبير. فقد أكدت Aref and Aref أن المعلمين الذين كانوا راضين عن عملهم أظهروا التزاماً وجدانياً واستمرارية أفضل تجاه مدرستهم، وتوصلت دراسة (Aydogdu and Asikgil (2011) إلى أن الرضا الوظيفي يفسر بشكل كبير وإيجابي التباين في الالتزام المهني. وهذا يعني أن تباين الالتزام المهني للموظفين كان مرتبطاً بشكل كبير بمستوى رضاهم الوظيفي.

#### منهج البحث:

أُعدت المنهج الوصفي التحليلي للتحقيق بشكل كاف في الممارسات الحالية للمعلمات فيما يتعلق بالرضا الوظيفي وتأثيره على الالتزام المهني في الروضات والصفوف الأولية.

#### حدود البحث:

يتحدد البحث، بعينة من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، في المدارس الحكومية والأهلية والدولية، بمحافظة الأحساء، وزمن البحث الذي أجري في العام الدراسي ٢٠٢١.

#### عينة البحث:

تضمن البحث (٢٠٧) معلمة من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة، تم اختيارهن عشوائياً من الروضات والمدارس الأهلية والحكومية والدولية بمدينة الأحساء. وقد كان توزيع العينة: ١٤٣ معلمة روضة أساسية، ٤٥ معلمة صفوف أولية أساسية، ١٣ معلمة روضة مساعدة، ٦ معلمات صفوف أولية مساعدة.

### جدول (١) توزيع أفراد العينة وفق متغيرات البحث

الحالة الاجتماعية	متزوج	غير متزوج	أخرى	%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	دبلوم	ماجستير دكتوراه	71% 29% - 100%
سنوات الخبرة	٥ سنوات	١٠-٥ سنوات	١٠-٣٠ سنة	٤٠% ٣٠% ٣٠% 100%
المسمى الوظيفي	معلمة رياض أطفال	معلمة مساعدة رياض أطفال	معلمة صفوف أولية معلمة مساعدة صفوف أولية	3% 22% 6% 69% 100%

#### أدوات الدراسة:

#### بناء استبانة الرضا الوظيفي والالتزام المهني وفقاً للآتي:

##### أ- الرضا الوظيفي

تم بناء استبيان لقياس الرضا الوظيفي ليقوم ستة أبعاد للوظيفة أولاً: الرضا عن الراتب ويتضمن (٥) بنود فرعية، ثانياً: الدافعية والاستعداد المهني لمعلمات رياض الأطفال والصفوف الأولية ويتضمن (٧) بنود فرعية، ثالثاً: تقدير المجتمع والمكانة الاجتماعية لمهنة معلمات رياض الأطفال والصفوف الأولية ويتضمن (٤) بنود فرعية، رابعاً: ظروف العمل وطبيعته، ويتضمن (١٦) بند فرعي، خامساً: العلاقة مع الأطفال وأسرتهم ويتضمن (٥) بنود فرعية.

##### ب- الالتزام المهني

يقيم ثلاثة أبعاد رئيسة هي: (سادساً) الالتزام الوجداني نحو المهنة ويتضمن (٧) بنود فرعية، (سابعاً) التزام المعلمات بالاستمرارية في الوظيفة ويتضمن (٦) بنود فرعية، (ثامناً) الالتزام المعياري لدى المعلمات نحو مهنتهن ويتضمن (٦) بنود فرعية.

ج- سؤال مفتوح: ما أكثر أمرين يجعلونك راضية/ محبطة في وظيفتك؟  
إجمالي البنود الفرعية للاستبيان (٥٦) بند، بالإضافة إلى البيانات الديموغرافية. وقد تم بناء بنود الاستبيان بالاستناد إلى الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي وأثره على الالتزام المهني، ثم تحديد المحاور والبنود الفرعية لكل محور.  
طلب من العينة الاستجابة على بنود الاستبيان وفقاً لوظيفة كل منهن (معلمة صفوف أولية أساسية/ مساعدة، معلمة روضة أساسية/ مساعدة). وروعي عدم الكشف عن هوية المعلمة. عُرض الاستبيان في صورته الأولية على (٧) محكمين لإبداء الرأي في المحاور الرئيسة والفرعية، وقد بلغت نسبة الاتفاق بين آراء المحكمين (٨٨.٥%) وذلك على عبارات الاستبيان جميعها، وبذلك أصبح الاستبيان في صورته النهائية. ولتحديد ثبات الاستبيان طبق على عينة عشوائية من المعلمات قوامها (٢٠) معلمة باستخدام معادلة ألفا كرنباخ ووجد أن معامل الثبات يتراوح ما بين ٠.٧٧ إلى ٠.٩٢.

#### نتائج الدراسة

#### ١- السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات؟

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً لكل بند من بنود مقياس الرضا الوظيفي وفقاً لكل بعد من أبعاد المقياس. كما يبينها جدول (١)، (٢)، (٣)، (٤)، (٥).

#### جدول (٢) المتوسطات والانحرافات المعيارية- بعد الرضا عن الراتب

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد الأول: الرضا عن الراتب
مرتفع	1.141	2.871	أتقاضى حوافز ومكافآت مالية مناسبة جداً.
مرتفع	1.152	2.519	أشعر بالرضا عن فرص زيادة الراتب.
متوسط	.988	1.668	أشعر أن جهودي تكافئ بطريقة جيدة.
منخفض	.941	1.572	راتبي مناسب مقارنة برواتب الوظائف الأخرى المشابهة.
منخفض	.578	1.442	أتقاضى راتباً مناسباً مقابل العمل الذي أقوم به.
متوسط	0.689	2.169	المتوسط

يتضح من الجدول (٢) ترتيب البنود وفقاً لمتوسطاتها تنازلياً لتعبر عن مستوى الرضا عن الراتب، ويتضح أن الرضا بشكل عام لهذا البعد كان متوسطاً ٢.١٦٩. وتفسر تلك النتيجة بأن معلمات الطفولة المبكرة يعقدن مقارنة بين رواتبهن ورواتب المعلمين في المستويات التعليمية الأعلى، وأيضاً بالوظائف الأخرى، فقد ذكرت المعلمات أنهن يبذلن جهداً أكبر مع أطفال تلك الفئة العمرية، ويفترض أن تتعادل رواتبهن مع المعلمين في المراحل الأعلى، حيث أن ٦٠% من العينة غير راضي عن الراتب مقارنة بالوظائف الأخرى، و٦٢% غير راضي عن الحوافز والمكافآت مقارنة بالوظائف الأخرى. وتتوافق هذه النتيجة مع الأبحاث السابقة لنفس الفئة المهنية مثل دراسة الشريدة (٢٠٠٨) فقد ذكر أن مستوى الرضى الوظيفي متدنياً لدى معلمي المرحلة الأساسية فيما يخص نظام الرواتب والحوافز. كما جاءت الاستجابات عن السؤال المفتوح بشأن مصادر الرضا/ الإحباط في وظيفتك في هذا البعد، متوافقاً تقريباً، ذكرت ١٤٢ معلمة بنسبة (٦٨.٣%) أن من مصادر إحباطهن أن جهودهن لا تكافئ بالطريقة التي يجب أن تكون عليها وذكرن بعضهن عبارة (سوف أتقاعد قريباً).

### جدول (٣) المتوسطات والانحرافات المعيارية - بعد الدافعية والاستعداد المهني

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد الثاني: الدافعية والاستعداد المهني
متوسط	1.076	2.5	تتوفر فرص كثيرة للتدريب المهني للحصول على ترقية.
متوسط	1.144	2.216	فرص الترقى عالية جداً في وظيفتي.
متوسط	1.045	2.149	نظام الترقيات المعتمد في وظيفتي عادل ومنصف.
متوسط	1.066	2.057	تعتمد الترقيات على الكفاءة في العمل ووفق معايير واضحة جداً.
متوسط	1.009	1.933	تعتمد الترقيات على الأقدمية دون النظر إلى الدراسات العليا.
متوسط	.873	1.841	تعتمد الترقيات بالدرجة الأولى على إكمال دراستي العليا.
متوسط	.939	1.788	ساعدني إكمال دراستي العليا على الترقى.
متوسط	0.596	2.171	المتوسط

يتضح في الجدول (٣) ترتيب البنود وفقاً لمتوسطاتها تنازلياً لتعبر عن بعد الدافعية والاستعداد المهني، ويتضح أن مستوى الرضا بشكل عام في هذا البعد كان متوسطاً

٢٠١٧. وتعكس تلك النتيجة إيجاباً كبير لدى المعلمات، حيث الكثير منهن يحرصن على متابعة الدراسات العليا، ومع ذلك لا يكافأ مادياً أو معنوياً، فلا توجد أي مميزات للمعلمات الحاصلات على درجتي الماجستير أو الدكتوراه، فالترقية وتقلد المناصب العليا يعتمد على الأقدمية بغض النظر عن الدرجة العلمية أو نوع التدريب. كما تتوافق استجابات المعلمات عن السؤال المفتوح بشأن مصادر الرضا/ الإحباط، فقد ذكرت ١٦٧ معلمة بنسبة ٨٠.٢% من إجمالي العينة أن نظام الترقيات غير عادل ولا يقدر الكفاءة أو التدريب أو مستوى الدراسة فقط الأقدمية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الرزاز، وحمادة (٢٠١٦) التي توصلت إلى أن الكفاءة الذاتية للمعلم لها تأثير مباشر على الرضا المهني لديه.

جدول (٤) المتوسطات والانحرافات المعيارية- بعد تقدير المجتمع والمكانة الاجتماعية

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد الثالث: تقدير المجتمع والمكانة الاجتماعية
مرتفع جداً	.7197	3.615	يقدر أولياء الأمور ما أقوم به من عمل مع الأطفال.
مرتفع	.6704	2.932	أحياناً أشعر أن عملي لا قيمة له وغير مقدر من الآخرين.
مرتفع	1.034	2.701	أحب مهنتي وأفخر بها.
متوسط	1.180	2.163	يقدر المجتمع مهنتي كمعلمة لمرحلة الطفولة المبكرة.
مرتفع	0.483	2.922	المتوسط

تم ترتيب البنود في بعد تقدير المجتمع والمكانة الاجتماعية وفقاً لمتوسطاتها تنازلياً. ويتضح من الجدول (٤) أن البند "يقدر أولياء الأمور ما أقوم به من عمل مع الأطفال" احتل المرتبة الأولى في هذا البعد بمتوسط قدره 3.62 مرتفع جداً، في حين احتل البند "يقدر المجتمع مهنتي كمعلمة رياض أطفال - صفوف أولية" المرتبة الأخيرة وتقديره كان بمستوى متوسط، في حين أن التقدير الكلي للمعلمات في هذا البعد كان مرتفعاً حيث بلغ متوسط الاستجابات عليه ٢.٩٢٢. توضح تلك النتيجة مدى حاجة معلمات الطفولة المبكرة للتقدير المعنوي من المجتمع، فالمعلم يتأثر معنوياً برأي المجتمع الذي يعيش فيه، فقد ذكرت ١٥٣ معلمة أي ٧٣.٦ من العينة أنهن يفخرن بمهنتهن، ويشعرن بالفخر لتقدير أولياء أمور الأطفال لهن، ويحتجن لمزيد من الدعم المجتمعي وهذا يتفق مع

دراسة الهابط (٢٠١٣) والتي توصلت إلى أن المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع يأتي في المرتبة الثانية بعد علاقة المعلمة مع الأطفال على استبيان الرضا الوظيفي.  
جدول (٥) المتوسطات والانحرافات المعيارية- بعد ظروف العمل وطبيعته

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد الرابع: ظروف العمل وطبيعته
مرتفع جداً	.544	3.677	مبنى المؤسسة مناسب ويراعي قواعد الأمن والسلامة.
مرتفع جداً	.666	3.504	إدارة المدرسة متعاونة جداً.
مرتفع جداً	.741	3.355	أتعاون مع زميلاتي لتحقيق الأهداف التعليمية لصالح المجتمع.
مرتفع	.927	3.206	تعتبر مشرفة التعليم على أدائي متخصصة جدا.
مرتفع	1.025	2.961	تعمل القائدة/ المديرية على تذليل صعوبات العمل باستمرار.
مرتفع	.991	2.941	القائدة متفهمة ومتعاونة ومهتمة، وتشاركنا في اتخاذ القرارات.
مرتفع	.972	2.894	هناك احترام متبادل بين الزميلات واستمتع بالعمل معهن.
مرتفع	1.014	2.841	تعاملني مشرفة التعليم معاملة طيبة أثناء الزيارات.
مرتفع	.781	2.836	تقدر الإدارة تعاوني في الأنشطة غير المنهجية مع الأطفال.
مرتفع	1.012	2.807	الإجراءات الإدارية والقوانين والأنظمة تجعل العمل صعباً.
مرتفع	.936	2.798	ساعات العمل بالمدرسة / بالروضة مناسبة جدا وغير مرهقة.
مرتفع	.987	2.759	مشرفة التعليم المسؤولة عن متابعة أدائي مرنة وغير متعنته.
مرتفع	1.111	2.533	الأثاث والتجهيزات والأدوات مناسبة وداعمة للعملية التعليمية.
مرتفع	1.041	2.519	قاعة الصف مجهزة بالأثاث المناسب لاستيعاب الأطفال.
متوسط	1.047	2.451	الاتصالات الإدارية تبدو جيدة داخل وخارج الروضة.
متوسط	1.058	2.346	ألتزم بمواعيد عملي، وأقوم بكل مهامي بجد.
مرتفع	0.538	2.851	المتوسط

تم ترتيب البنود في بعد ظروف العمل وطبيعته وفقاً لمتوسطاتها تنازلياً. ويتضح من الجدول (٥) أن البند "مبنى المؤسسة مناسب ويراعي قواعد الأمن والسلامة" احتل المرتبة الأولى في هذا البعد بمتوسط قدره ٣,٦٧ ، في حين احتل البند "إدارة المدرسة متعاونة جداً" المرتبة الثانية بمتوسط ٣,٥ ، واحتل البند "أتعاون مع زميلاتي لتحقيق الأهداف التعليمية لصالح المجتمع" المرتبة الثالثة بمتوسط ٣,٣٥ ، وكلا البنود الثلاثة كان مستواها مرتفع جداً؛ بالمقابل احتل البند "التزم بمواعيد عملي، وأقوم بكل مهامي بجد" المرتبة الأخيرة وتقديره كان بمستوى متوسط بلغ ٢,٣٤٦ ، في حين أن التقدير

الكلية للمعلمات في هذا البند مرتفعاً حيث بلغ متوسط الاستجابات ٢.٨٥١. جاءت نتيجة هذا البند مرتفعة، وقد عبرت المعلمات عن ذلك بأنهن يستمتعن بالوقت الذي يقضينه في المدرسة نتيجة الاحترام المتبادل بين الزميلات والقائدة والمشرفات، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة يونس (٢٠١٨) فإن مستوى الرضا الوظيفي جاء منخفض في جميع المحاور عدا بيئة العمل وما يسودها من علاقات.

#### جدول (٦) المتوسطات والانحرافات المعيارية - بعد العلاقات مع الأطفال وأسرهم

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	البعد الخامس: العلاقات مع الأطفال وأسرهم
مرتفع جداً	.445	3.817	أساعد الأطفال في إنجاز المهام بهمة ويتقبلون توجيهاتي.
مرتفع جداً	.526	3.726	أتواصل دائماً مع أسر الأطفال، وأجيب على كل استفساراتهم.
مرتفع جداً	.521	3.692	أساعد في حل مشكلات الأطفال السلوكية والاجتماعية وأطلع أسرهم بكل شيء.
مرتفع	.680	3.524	أعمل على تنظيم لقاءات دورية لأسر الأطفال بالمدرسة / الروضة.
متوسط	1.097	2.442	تتسم علاقتي مع الأطفال بالود والألفة.
مرتفع جداً	0.453	3.551	المتوسط

تم ترتيب البنود في بعد العلاقات مع الأطفال وأسرهم وفقاً لمتوسطاتها تنازلياً. وكما يتضح من الجدول (٦) أن البند "أساعد الأطفال في إنجاز المهام بهمة ويتقبلون توجيهاتي" احتل المرتبة الأولى في هذا البعد بمتوسط قدره ٣,٨، في حين احتل البند "أتواصل دائماً مع أسر الأطفال، وأجيب على كل استفساراتهم" المرتبة الثانية بمتوسط ٣,٧، وكلا البندين مستوَاهما مرتفع جداً، بالمقابل احتل البند "تتسم علاقتي مع الأطفال بالود والألفة" المرتبة الأخيرة وتقديره كان بمستوى متوسط بلغ ٢.٤، في حين أن التقدير الكلي للمعلمات في هذا البعد كان مرتفعاً جداً حيث بلغ متوسط الاستجابات عليه ٣.٥. تلك النتيجة تتفق مع دراسة الهابط (٢٠١٣) والتي توصلت إلى أن علاقة المعلمة مع الأطفال تأتي في المرتبة الأولى على مقياس الرضا الوظيفي.

#### ٢- السؤال الثاني: ما مستوى الالتزام المهني لدى معلمات الطفولة المبكرة؟

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً للالتزام المهني للبنود السادس والسابع والثامن. كما يبينها جدول (٧):

جدول (٧) المتوسطات والانحرافات المعيارية مرتبة تنازلياً للالتزام المهني

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	الالتزام الوجداني نحو المهنة
مرتفع جدا	.462	4.807	مهنة التدريس مهمة بالنسبة لي، فهي احترام لذاتي.
مرتفع جدا	.441	4.807	أنا فخورة بكوني معلمة.
مرتفع جدا	.591	4.692	مهنتي تعني لي الكثير على المستوى الشخصي.
مرتفع جدا	.645	4.634	أحب ممارسات مهنة التدريس.
مرتفع	.852	4.418	أشعر بأن صورة المدرسة/ الروضة تعكس صورتي أنا.
مرتفع	1.231	3.480	أشعر أن مشاكل المدرسة/ الروضة هي مشكلاتي الشخصية.
متوسط	1.178	2.274	قرار التدريس في هذه المدرسة/ الروضة كان خطأ.
مرتفع	0.771	4.158	المتوسط
المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	التزام المعلمات بالاستمرارية في الوظيفة
مرتفع	.924	4.293	لن أترك مهنة التدريس الآن، لدي شعور بالالتزام نحو المهنة.
مرتفع	.951	4.129	تغيير مهنتي سيكون صعب جداً بالنسبة لي.
مرتفع	1.043	3.951	سوف أعمل في هذه الروضة/ المدرسة طالما لا يوجد خيار آخر.
متوسط	1.369	2.990	لن أغير المدرسة/ الروضة حتى لو حصلت على فرصة أفضل.
منخفض	1.071	2.216	سوف أشعر بالارتياح النفسي إذ قررت تغيير مهنتي التعليمية.
منخفض	.924	1.86	بالنسبة لي، ترك مهنة التدريس أكثر نفعاً من الاستمرار فيها.
متوسط	1.047	3.239	المتوسط
المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	الالتزام المعياري لدى المعلمات نحو مهنتهن
مرتفع	.769	4.418	شعوري بالولاء لمهنة التدريس هو سبب التزامي بها.
مرتفع	.836	4.341	أشعر بإحساس قوي بالانتماء للمدرسة/ للروضة التي أعمل بها.
مرتفع	1.007	4.120	سأشعر بالذنب إذ تركت مهنتي في التعليم.
مرتفع	1.181	3.831	الأمر يصبح أفضل عندما يبقى المعلم في مهنة واحدة.
مرتفع	1.214	3.677	ترك مهنة التدريس خطأ حتى لو في صالحه الشخصي.
متوسط	1.120	2.74	القفز من وظيفة إلى أخرى عمل غير أخلاقي بالنسبة لي.
مرتفع	1.021	3.854	المتوسط

تم ترتيب البنود في البعد السادس (الالتزام الوجداني نحو المهنة) وفقاً لمتوسطاته تنازلياً. وكما يتضح من الجدول (٧) أن بند "مهنة التدريس مهمة بالنسبة لي، فهي

احترام لذاتي" احتل المرتبة الأولى في هذا البعد، واحتل البند "أنا فخورة بكوني معلمة" المرتبة الثانية بمتوسط متماثل لكليهما وقدره ٤.٨٠٧ ومستواهما مرتفع جداً، في حين احتل البند "قرار التدريس في هذه المدرسة/ الروضة كان خطأ" المرتبة الأخيرة بمتوسط ٢.٢٧٤، ومستواه متوسط، في حين أن التقدير الكلي للمعلمات في هذا البعد كان مرتفعاً حيث بلغ متوسط الاستجابات عليه 4.158. وتم ترتيب البنود في البند السابع (مستوى التزام المعلمات بالاستمرارية في الوظيفة) وفقاً لمتوسطاته تنازلياً. ويتضح من الجدول (٧) أن البند "لن أترك مهنة التدريس الآن، لدي شعور بالالتزام نحو المهنة" احتل المرتبة الأولى في هذا البعد، بمتوسط قدره ٤.٢٩٣، واحتل البند "تغيير مهنتي سيكون صعب جداً بالنسبة لي" المرتبة الثانية بمتوسط وقدره ٤.١٢٩ ومستواهما مرتفع؛ في حين احتل البند "بالنسبة لي، ترك مهنة التدريس أكثر نفعاً من الاستمرار فيها" المرتبة الأخيرة بمتوسط 1.86، ومستواه منخفضاً، في حين أن التقدير الكلي للمعلمات في هذا البعد كان متوسطاً حيث بلغ متوسط الاستجابات عليه 3.239.

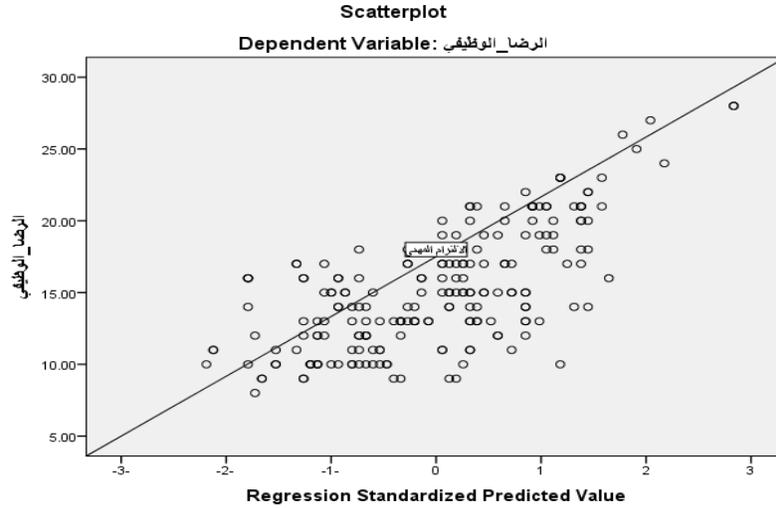
وتم ترتيب البنود في البعد الثامن (الالتزام المعياري لدى المعلمات نحو مهنتهن) وفقاً لمتوسطاته تنازلياً. يتضح من الجدول (٧) أن البند "شعوري بالولاء لمهنة التدريس هو سبب التزامي بها" احتل المرتبة الأولى في هذا البعد، بمتوسط قدره ٤.٤١٨، واحتل البند "أشعر بإحساس قوي بالانتماء للمدرسة التي أعمل بها" المرتبة الثانية بمتوسط وقدره ٤.٣٤١ ومستواهما مرتفع، في حين احتل البند "القفز من وظيفة إلى أخرى عمل غير أخلاقي بالنسبة لي" المرتبة الأخيرة بمتوسط 2.74، ومستواه متوسطاً، في حين أن التقدير الكلي للمعلمات في هذا البعد كان مرتفعاً حيث بلغ متوسط الاستجابات عليه 3.854.

تتفق نتيجة البحث الحالي فيما يتعلق بالالتزام المهني مع دراسة هاشم (٢٠٠٧) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين التوافق النفسي للمعلمات ورضاها عن نموها المهني. ومع دراسة Mart (٢٠١٣) التي أكدت أن المعلمون الملتزمون يسعون إلى

الوفاء بمسؤولياتهم تجاه طلابهم. إن درجة ولاء المعلمين الملتزمين تجاه مهنتهم هي إحدى سماتهم المميزة، فهم يلعبون دوراً مهماً في تطوير المتعلمين.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام المهني لدى معلمات الطفولة المبكرة، وهل يمكن التنبؤ بالالتزام المهني من خلال الرضا الوظيفي؟

لدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام المهني استخدم معامل ارتباط بيرسون Pearson وبينت النتيجة أن معامل الارتباط بينهما بلغ ٠.٩٦ وهو دال عند مستوى الدلالة ٠.٠٠٠، وتعتبر العلاقة جيدة إلى حد ما. كما تم حساب معامل الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Stepwise باعتبار أن الالتزام المهني هو المتغير التابع أو المتنبئ به ومتغير الرضا الوظيفي هو المتغير المستقل، ويتضح من النتائج أن مربع معامل الارتباط المتعدد (R square) أو ما يسمى معامل التحديد يساوي (٠.٦٩) وهذا يعني أن المتغير المستقل يفسر ٦٩% من التباين الكلي في درجات المتغير التابع وهي كمية مقبولة من التباين المفسر، مما يدل على وجود تأثير دال إحصائياً (عند مستوى أقل من ٠.٠٠١) للمتغير المستقل (الرضا الوظيفي) على المتغير التابع (الالتزام المهني)، معامل الانحدار الخطي والتي تتمثل في قيمة المعامل البائي B التي بلغت (٤.٠٥)، والخطأ المعياري للمعامل البائي Str. Error الذي بلغ (١.٤٢٢)، وقيمة معامل بيتا Beta التي بلغت (٠.690)، ثم قيمة ت 2.848 ودالاتها الإحصائية (0.005). مما يدل على أن المتغير المستقل وهو الرضا الوظيفي يعد مؤشراً يمكن من خلاله التنبؤ بالالتزام المهني للمعلمات، وبالتالي يمكن القول أن المعلمات اللواتي لديهن رضا وظيفي لديهن الالتزام المهني بنسبة مقبولة بلغت حوالي ٧٠% . ويوضح الشكل البياني رقم (٣) خط الانحدار الخطي:



الشكل البياني رقم (٢) يبين خط الانحدار الخطي

### مستخلص

نتائج هذا البحث تربط النظرية بالممارسة بطريقة مفيدة وعملية للغاية، فتقييم جوانب الرضا الوظيفي يمكن أن يكون خطوة مهمة لخلق بيئات عمل عالية الجودة ومرضية للمعلمات على المستوى المهني والشخصي. ويمكن أن يساعد على تغيير السياسات والممارسات على مستوى وزارة التعليم السعودي لكل جوانب مهنة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة من حيث صلتها بالرضا الوظيفي والالتزام المهني. إن دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام المهني قد يسهل إعادة الهيكلة الوظيفية الفعالة، بهدف تنفيذ ممارسات تنظيمية تساهم في تعزيز ارتباط المعلمة بالمهنة واستقرارها فيها. وسيكون من الممكن عمل تدريب وتحفيز للمعلمات في البيئات تعزز الرضا الوظيفي العام والالتزام المهني. وقد تفيد تلك الرؤيا في التوظيف واختبار الوظائف، فيمكن للمسؤول الذي يقوم بمقابلة المعلمين الجدد طرح أسئلة تتعلق على وجه التحديد بمفاهيمهم عن مهنة المعلم فيما يتعلق بكل جانب من جوانب المهنة. كما يمكن أن نقول إن الرضا الوظيفي ينعكس على زيادة الانتاجية، وتحسين التعلم، وهناك أدلة تم استعراض بعضها في الإطار النظري لهذا البحث، تشير إلى أن مستوى الرضا هو مؤشر دقيق للعديد من مؤشرات

فعالية بيئات التعلم. فبيئات العمل في مرحلة الطفولة المبكرة تحتاج إلى تأسيس الممارسات التي تعزز جودة الحياة العملية وهو غاية جديرة بالاهتمام في حد ذاته.

**التوصيات:**

- ١- ضرورة إعداد وتنفيذ برامج إرشادية لمعلمات الطفولة المبكرة تحثهم على الالتزام بمهنتهن بصرف النظر عن العائد المادي.
- ٢- ضرورة اهتمام الحكومة وإدارة التعليم والمدارس اهتماماً خاصاً بالتدريب المهني والمكافآت والحوافز والدعم البناء المستمر والرواتب العادلة والمنصفة وفرصة الترقية، لتقليل معدل دوران المعلمات، مما يساعد على زيادة مستوى الرضا الوظيفي والالتزام المهني لديهن.
- ٣- ضرورة عمل دورات تدريبية لقائدات المدارس لتأصيل علاقات اجتماعية إيجابية في البيئة المدرسية، مما يؤثر إيجابياً على الصحة النفسية للمعلمة.
- ٤- ضرورة أن يقوم مسؤولي التوجيه بالاتصال المباشر مع المعلمات لتعزيز الإشراف التعليمي، بدلاً من مجرد الاتصال بالقائدات، مما يشجع عملية التعليم والتعلم بأسلوب فعال.
- ٥- ضرورة إيجاد سبل تعزز التقدير الأدبي والمادي للدرجات العلمية مثل الحصول على درجة الماجستير والدكتوراه.
- ٦- يجب على إدارة التعليم العمل على تبادل تجارب المعلمات داخل المدرسة مع المدارس النموذجية الأخرى.
- ٧- ضرورة رفع مستوى المنافسة الإيجابية في العمل، فيمكن تصنيف المعلمات سنوياً بمستويات أداء من خلال مكافآت مالية عادلة ومنصفة أو أي مبادرة أخرى لتقدير جهودهن.
- ٨- ضرورة اهتمام إدارة التعليم بمستويات الرضا الوظيفي لأثرها الإيجابي على الالتزام المهني لدى منسوبيها.



### المقترحات

- ١- الرضا الوظيفي وأثره على الالتزام المهني لدى المتعاقدين بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
- ٢- الرضا المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى معلمات الطفولة المبكرة بالمنطقة الشرقية.
- ٣- التعرف على محددات الالتزام المهني لدى معلمات الطفولة المبكرة بالمنطقة الشرقية.
- ٤- العلاقة بين أبعاد الرضا المهني وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمات الطفولة المبكرة بالمنطقة الشرقية.

### المراجع العربية

- بني حمد، بلال محمد. (٢٠٢٠). درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة اربد. مجلة المنارة للبحوث والدراسات: جامعة آل البيت - عمادة البحث العلمي، مج ٢٦، ع ١، - 47  
76. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1070466>

- الثبتي، محمد بن عبد الله، و العنزي، خالد بن عويد. (٢٠١٤). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم: دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، مج ٣، ع ٦، ص ٩٩-١٨٨. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/843027>

- حسان، منال محمد رضا. (٢٠٠٩). الصلابة النفسية في علاقتها بقلق المستقبل لدى عينة من معلمات طفل ما قبل المدرسة بمحافظة الغربية: دراسة ارتباطية. مجلة كلية التربية جامعة طنطا - كلية التربية، ع ٤٠، ١٨٢ - ٢٢٦. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/49173>

- خميس، إيمان أحمد. (٢٠١٠). جودة الحياة وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي وقلق المستقبل لدى معلمات رياض الأطفال. المؤتمر العلمي الثالث: تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة: جامعة جرش - كلية العلوم التربوية، جرش: كلية العلوم التربوية، جامعة جرش الأهلية، ١٥٤ - ١٨٦. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/118104>

- الرزاز، مها أحمد محمد، و حمادة، شيرين نشأت علي. (٢٠١٦). الرضا المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الغربية. مجلة كلية التربية: جامعة طنطا - كلية التربية، ع ٦٢، 463. - 429. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/776640>

- الشرايدة، سالم تيسير سالم. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن. رسالة المعلم: وزارة التربية والتعليم - إدارة التخطيط والبحث التربوي، مج 46، ع ٤، 37. - 33. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/440929>

- الغول، حسين علي. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بمراقبة تعليم عين زارة وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة بحوث الاتصال: جامعة الزيتونة - كلية الفنون

والإعلام، ٣، ع ٦، 167 - 140. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1025596>

- كالة وزارة التعليم للتخطيط والتطوير. (٢٠١٨). الإطار التنفيذي لتجديد برامج إعداد المعلم في الجامعات السعودية. وزارة التعليم المملكة العربية السعودية. ص٦. مسترجع من

<https://www.saudi-teachers.com/vb/t/155434>

- النمرسي، جيهان محمود حسن. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في ضوء بعض المتغيرات الشخصية .علم النفس: الهيئة المصرية العامة للكتاب، س 25، ع 9٣، 9٠، 181-156. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/470382>

- هيبة، زكريا محمد. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة: دراسة ميدانية .دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، ع٧٩، 438-409. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/856572>

- الهابط، عبير فوزي يوسف. (٢٠١٣). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية و الخاصة: دراسة مقارنة .دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، ع ٤٣، ج ٣، 148 - 121 مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/481415>

- هاشم، إبتسام أمين. (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي لمعلمة رياض الأطفال وعلاقته بالتوافق النفسي لطفل ما قبل المدرسة.ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنيا.

- يونس، رباب طه علي طه. (٢٠١٨). مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات .مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة

عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع ١٩، ج ١٧، 186 - 129.

مسترجع من

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1022533>



#### المراجع الأجنبية

- Aref, K., Aref, A.,( 2011). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment amongst School Teachers in Shiraz, Iran, *Journal of American Science*,7(12),488-491.
- Aydogdu, S., Asikgil, B. (2011) An Empirical Study of the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
- Bashir,L.(1917). Job Satisfaction of Teachers In Relation to Professional Commitment, *The International Journal of Indian Psychology*,4(4),52-59.
- Dagli, Ü. Y. (2012). America's public school kindergarten teachers' job turnover and associated factors. *Kuram Ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 12(4), 3121-3134.
- Dery, E., Puopiel, F. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Teachers of Public Senior High Schools: A Case Study of Tamale Metropolis, *Information and Knowledge Management*, 3(11), 47-52. Retrieved from <https://iiste.org/Journals/index.php/IKM/article/view/8804>
- Hussen, A., Awgichew, S. and [Teshome](#),T. (2016). Teachers Professional Commitment towards Students Learning, their Profession and the Community in Eastern Ethiopian Secondary Schools. *Journal of Teacher Education and Educators*,5(3),289- 314.
- Jiang, Y. (2005). The influencing and effective model of early childhood: Teachers' job satisfaction in china. *US-China Education Review*, 2(11), 65-74. Retrieved from <https://www.proquest-com.sdl.idm.oclc.org/scholarly-journals/influencing-effective-model-early-childhood/docview/62010301/se-2?accountid=142908>
- Jorde-Bloom, P. (1988). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environments. *Journal of Research in Childhood Education*, 3(2), 107-22. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/factors-influencing-overall-job-satisfaction/docview/63117377/se-2?accountid=142908>
- Kontos, S., File, N. (1992). Conditions of employment, job satisfaction, and job commitment among early intervention personnel. *Journal of Early Intervention*, 16(2), 155-65. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/conditions-employment-job-satisfaction-commitment/docview/62842108/se-2?accountid=142908>

- 
- Liu, J. T. (2016). Influence on Kindergarten Teacher's Job Satisfaction from Kindergarten Organization Culture and Work Pressure. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 9(1), 80-96. Retrieved from <https://www-proquest-com.sdl.idm.oclc.org/scholarly-journals/influence-on-kindergarten-teachers-job/docview/1810261525/se-2?accountid=142908>
  - Mancuso, S. V., Roberts, L., White, G. P., Yoshida, R. K., and Weston, D. (2011). Strategies to improve teacher retention in American overseas schools in the near east south Asia region: A qualitative analysis. *Journal of School Leadership*, 21(6), 819-844. Retrieved from <https://search-proquest-com.sdl.idm.oclc.org/scholarly-journals/strategies-improve-teacher-retention-american/docview/1312421209/se-2?accountid=142908>
  - Mannheim, B., Baruch, Y. and Tal, J. (1997). Alternative models for antecedents and outcomes of work centrality and job satisfaction of high-tech personnel. *Human Relations*, 50(2): 1537-1562.
  - Mart, C.T. (2013). A passionate teacher: Teacher commitment and dedication to student learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), 437-442.
  - Meyer, J. P., Allen, N. J. (2002)). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. Retrieved from [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
  - Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications, Inc., Retrieved from <https://www.doi.org/10.4135/9781452231556>
  - Mwesiga, A., Okendo, E. (2018). Levels of Teachers Commitment to the Teaching Profession in Secondary Schools in Kagera Region, Tanzania. *Research on Humanities and Social Sciences*, 8(14), 117-127. Retrieved from <https://www.iiste.org/Journals/index.php/RHSS/article/view/43581>
  - Nguyen, T. N., Mai, K. N. and Nguyen, P. V. (2014). Factors Affecting Employees' Organizational Commitment—A Study of



- Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 2(1); 7-11. Retrieved from <http://www.joams.com/index.php?m=content&c=index&a=show&catid=36&id=106>
- Pareek, U. (2004). *Understanding organizational behavior*, New Delhi: Oxford University Press, 407-425.
  - Perrachione, B. A., Petersen, G. J., and Rosser, V. J. (2008). Why do they stay? elementary teachers' perceptions of job satisfaction and retention. *The Professional Educator*, 32(2), 1-17. Retrieved from <https://www.proquest.com/docview/194680203?accountid=142908>
  - Rahmatullah R. (2016). The relationship between learning effectiveness, teacher competence and teachers' performance madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten, Indonesia. *Higher Education Studies*, 6 (1), 169-181.
  - Raza, S. A., Ahmed, N. (2017). Measuring employees' commitment through job satisfaction: Perception of public primary school teachers. *Bulletin of Education and Research*, 39(1), 129-144. Retrieved from <https://search-proquest-com.sdl.idm.oclc.org/scholarly-journals/measuring-employees-commitment-through-job/docview/2228691640/se-2?accountid=142908>
  - Sargent, T., Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural northwest china. *Comparative Education Review*, 49(2), 173-204. Retrieved from [https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=gansu\\_papers](https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=gansu_papers)
  - Shah, J., Rehman, U., Akhtar, G., Zafar, H., and Riaz, A. (2012). Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. *International Journal of Business and social sciences*, 3(8),271-281. Retrieved from <http://ijbssnet.com/journals/Vol 3 No 8 Special Issue April 2012/31.pdf>
  - Shukla, S. (2014). Teaching Competency, Professional Commitment and Job Satisfaction-A Study of Primary School Teachers. *IOSR Journal of Research & Method in Education*, 4(3), 44-64. Retrieved from



<http://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-4%20Issue-3/Version-2/G04324464.pdf>

- Zhang, Z. (2006). *Retaining K-12 teachers in education: A study on teacher job satisfaction and teacher retention* (Order No. 3218433). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses Global. (304965588). Retrieved from
- <https://www.proquest.com/docview/304965588?accountid=142908>