

## الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال الاهلية

م.م. رغد عبد شرف

ماجستير رياض أطفال

المديرية العامة تربية الرصافة الثانية

[rabd23895@gmail.com](mailto:rabd23895@gmail.com)

### الملخص:

هدف البحث الحالي الى:

- ١- التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض الاهلية.
  - ٢- الرضا الوظيفي وفق متغير التخصص.
- ولتحقيق الهدفين اتبعت الباحثة المنهج الوصفي ،وتكون مجتمع البحث من معلمات رياض الأطفال الاهلية، وبلغت عينة البحث (١٠٠) معلمة واستعملت الباحثة أساليب إحصائية مستخدمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS).
- توصلت الباحثة الى النتائج التالية:
- ١- ان معلمات رياض الأطفال الاهلية يتمتعن برضا وظيفي .
  - ٢- لا يوجد فروق لرضا الوظيفي بين المعلمات في رياض الأطفال الاهلية وفق متغير متخصصة وغير متخصصة.
  - ٣- وجود عامل المنافسة بين معلمات الرياض الاهلية لأثبات قدراتهن على امتلاكهن مهارات تدريب الأطفال وفق البرامج الحديثة لرياض الاطفال.
- ومن نتائج السابقة توصلت الباحثة الى التوصيات التالية:
- ١- استخدام طرق وإجراءات موضوعية ومقبولة في تقييم المعلمين والمعلمات من الناحية الوظيفية.
  - ٢- العمل على تحسين مناخ العمل في رياض الأطفال بشكل عام.
  - ٣- رفع رواتب الحد الأدنى لرواتب المعلمات رياض الاطفال الاهلية.
  - ٤- العمل على تطوير قدرات ومهارات معلمات الروضة من خلال اتاحة الفرص التدريبية في المجالات التربوية.
- الكلمات المفتاحية : (الرضا الوظيفي، معلمات الرياض).

## **Job satisfaction among private kindergarten teachers**

**Raghad Abdel Sharaf**

**Masters in Kindergarten**

**Directorate General of Education Rusafa II**

### **Abstracts:**

#### **The current research aims to ;**

1. Identifying the job satisfaction of private kindergarten teachers .
  2. Job satisfaction according to the variable of specialization .
- To achieve the goal , the researcher followed the descriptive approach . The research community consisted of private kindergarten teachers , the sample of study was 100 teachers . The researcher used statical methods using SPSS .

#### **The researcher reached following results ;**

1. Teachers of private kindergartens enjoy job satisfaction .
2. There are no differences in job satisfaction among female teachers in private kindergartens according to a specialized and non specialized variable .
3. The existence of a competition factor between female kindergarten teachers to prove their abilities to possess the of training children according to modern kindergarten programs.

#### **For the previous results the following recommendation ;**

1. Using objective and acceptable methods and procedures in evaluating teachers from a functional point of view.
2. Work to improve the work environment in kindergarten in general .
3. Rising the minimum salary for teachers in private kindergarten .
4. Working on developing capabilities and skills of kindergarten teachers by providing training opportunities in educational fields.

key words :( Job Satisfaction - Riyadh teachers) .

## مشكلة البحث

في مجال التربية والتعليم الرضا الوظيفي هو اتجاه إيجابي نحو الأعمال التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والنواحي الاجتماعية والأوضاع الاقتصادية والنواحي الإدارية والجوانب الوظيفية المتعلقة بوظيفته وتقبله لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية. كما يعد الرضا الوظيفي لدى المعلمين من أهم مؤشرات نجاح رياض الأطفال كمؤسسة تربية تعليمية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموعة الاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة. ويذكر التربويون مجموعة من العوامل تؤدي إلى الرضا الوظيفي لدى المعلمين منها إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل. كما هناك عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومهارات وكفايات المعلمين، وعوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل وعوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل والاندماج مع الزملاء في العمل(عويد الصقور، ٢٠١٢: ٥).

وبما أن معلمة الروضة احد شرائح المجتمع المهمة لذا تحظى أهمية إعدادها وتهيئتها لمتطلبات المهنة اهتمام المؤسسات التربوية في معظم أنحاء العالم نظرا لما للأعداد من تأثير في فعالية عمل المعلم لأنه لا يمكن أن تؤدي العملية التعليمية دورها بالشكل المطلوب دون الاعتماد على نوع المعلم المعد أعدادا عمليا ومهنيا وبمستوى عال من الكفاية التي تؤهله وتساعد على القيام بالأدوار الملقاة على عاتقه مريبا موجها وقائدا لذلك فإن أهم ما يجب أن يتوفر لمعلمة الروضة لتكون قادرة على أداء واجبها بشكل مقبول هو حاجتها للأمن النفسي والعمل على توفير كل الظروف النفسية بكل تحمس وإخلاص ودقة(خضر ، ١٩٨٨ : ١٥٨)

أيضا لا يمكن أن تقوم معلمة الروضة بأداء عملها بكفاءة عالية إذا لم تكن راضية عن مهنتها للعمل مع الأطفال، فالرضا عادة يصاحبه إنتاجية عالية ودافعية نحو العمل (العمرى، ١٩٩١: ١٤٥).

## اهمية البحث

ينبغي الاهتمام بالإنسان فكرا وسلوكا في المجتمعات التي تسعى إلى تنمية والتقدم. من خلال توفير التعليم المناسب لإفراد كافة بما يناسب قدراتهم واستعداداتهم وتربيتهم وتنشئتهم على وفق معايير المجتمع وقيمه، وتشذيب شخصياتهم من السلبيات وتنمية السمات والاتجاهات

الاجابية فيها، غير أن هذا لا يمكن أن يتحقق بالصورة المطلوبة إلا إذا كان منذ مرحلة الطفولة المبكرة لأنها مرحلة تكوين المعالم الأساسية لشخصية الفرد المستقبلية ، إذ تتفتح فيها استعداداته وقدراته وتظهر بدايات ميوله واتجاهاته، (الشيباني، ١٩٩٤:٦٩)

إذ تقع المسؤولية الاساسية في تنشئة طفل الروضة وتربيته واعداده على المعلمة، فهي التي تقوم بمساعدة الاطفال حتى يكونوا جزء من عالمهم الاجتماعي، وهي التي تعلمهم الطرائق الصحيحة في التعامل مع الاخرين وتوصل إليهم الخبرات التي تنمي قدراتهم وتطور استعداداتهم، لذلك فأن نجاح معلمة الروضة في اداء مهمتها يعتمد على نوعية السلوك الذي بواسطته تصل الى الغايات المنشودة وذلك لما له من اثر في توجيه الاطفال الى جانب المامهم بالناحية النفسية للطفل ومعرفتهم بالطرائق التربوية الصحيحة في التعامل معهم.

(الشلفان والمرزوق، ١٩٧٧: ٢٥٥\_٢٥٧).

وعليه فأن معلمة الروضة لابد ان تختلف كثيرا في مواصفاتها وفي نوع مهماتها عن معلمات المراحل الدراسية الاخرى لأنها تتعامل مع اطفال لا زالوا بحاجة كبيرة الى الكبار في إشباع معظم حاجاتهم البيولوجية والنفسية، وانهم بحاجة الى التوجيه والرعاية والقدوة الحسنة أكثر من المراحل العمرية الاخرى، إذ ان تحقيق اهداف رياض الاطفال ووظائفها عملية ليست سهلة، وتتطلب من المعلمات علما وفنا ومهارة وخبرة وأدراك لأبعاد ومطالب وحاجات نمو الاطفال واساليب تنشئتهم والتعامل معهم وكيفية التفاعل والتأثير فيهم(خضر، ١٩٨٨: ٢١٠)

إذ تعد المعلمة اهم عنصر في العملية التربوية وعليها يتوقف نجاح العملية التربوية الى حد كبير وعند اختيار معلمة الروضة ينبغي ان يؤخذ بالحسبان توافر بعض الخصائص والصفات لديها، من اهمها:

- ١- الرغبة الحقيقية للعمل مع الاطفال الصغار.
- ٢- ان تكون لها القابلية في تكوين علاقات إيجابية معهم.
- ٣- ان تتمتع بالمرونة الفكرية التي تساعد على الابتكار واتخاذ القرارات في المواقف التي تواجهها في العمل.
- ٤- الإفادة من فرص التعليم والنمو المهني الذي يعود بالفائدة عليها وعلى الاطفال معا(المجلس العربي للطفولة والتنمية، ١٩٩٠: ١٨) .

ولا يمكن ان تؤدي المعلمة دورها بكفاية وفعالية اذ لم تكن متوافقة مع مهنتها وراضية عنها، فالرضا الوظيفي يصاحبه عادة انتاجية عالية ودافعية نحو العمل (العمرى ،١٩٩٠ : ١٤٥).

في حين ان ضعف الرضا الوظيفي للمعلمة قد يؤدي بها الى التوتر والقلق وعدم التوافق المهني ثم الى اضطراب صحتها النفسية اذ يؤكد (مانكن،١٩٧٨) ان الرضا الوظيفي اساس تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للمعلمة ومؤشر لنجاحها في مختلف جوانب حياتها واداء مهامها التربوية والتعليمية وان عدم الرضا قد يؤدي بالمعلمة الى الشعور بعدم الكفاية وضعف الرغبة في العمل (Mankin,1978 :p11).

وتوصلت دراسة رود ووايزمان ١٩٦٢ (Rud and Wiseman) أن هنالك عوامل تؤثر في رضا المعلمة تتعلق بتدني المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم مقارنة بالمهندسين الأخرى وكذلك ضعف العلاقة بين المعلمة والإدارة وقلة الراتب (الطويبي ،١٩٧٦ : ٥٧).

### اهداف البحث

يهدف البحث التعرف الى:

١- الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال الاهلية.

٢- الرضا الوظيفي وفق متغير التخصص

### حدود البحث

يتحدد البحث:

يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال الاهلية في محافظة بغداد - الرصافة الثانية للعام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢) .

### تحديد المصطلحات

اولاً: الرضا الوظيفي عرفه :

- محمد ٢٠١٨ : هو مفهوم ذاتي يعبر عن ذلك الشعور الإيجابي الذي يحمله المعلم نحو وظيفته والعناصر المتعلقة به تضم كل من الأجر ، ومحتوى العمل ، فرص الترقية ، نمط الإشراف، جماعات العمل ، ظروف العمل(محمد،٢٠١٨ : ١٠) .

## تعريف النظري تبنت الباحثة تعريف (محمد، ٢٠١٨)

**تعريف الإجرائي:** الدرجة التي تحصل عليها المستجيبة (المعلمة) على مقياس الرضا الوظيفي التي تبنته الباحثة .

### ثانيا: معلمات رياض الأطفال :

- مرتضى & ابو النور ،٢٠٠٨: هي الانسانة التي تقوم تربية الأطفال في الروضة داخل غرفة النشاط وخارجها من خلال تعاشيها مع الاطفال وتهدف من خلال عملها الى تحقيق الاهداف التربوية للروضة(مرتضى & ابو النور،٢٠٠٨:١٦).

### ثالثا: رياض الاطفال الاهلية :

- وزارة التربية ،١٩٨٦: وهي الرياض التي يقوم بتأسيسها الأشخاص المعنيون كالتنقيات والاتحادات والجمعيات والمؤسسات الخيرية والثقافية والمهنية المعترف بها رسميا والاشخاص الطبيعيون (وزارة التربية، ١٩٨٦: ٣٩) .

### الرضا الوظيفي :اطار نظري ودراسات سابقة

ان للرضا الوظيفي أهمية الكبرى بالنسبة للأفراد وكذلك للمجتمعات ذلك لان رضا الفرد عن عمله وهو العامل الاساسي لتحقيق توافقه النفسي الاجتماعي لقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي واتخذت اتجاهات مختلفة مما جعل الاجتماع على تعريف موحد امر في غاية الصعوبة نظرا لاختلاف نظرة واتجاهات الباحثين الذين يتعرضون لهذا الموضوع إضافة إلى اختلاف الظروف البيئية والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز عليه الباحثون والرضا الوظيفي يتأثر بعاملين أساسيين حسب وجهة نظر عوض (١٩٨٨) هما:

١- الفرد نفسه وذلك من خلال شعوره بتقويم الآخرين له وعلاقته واستجاباته لمتطلبات العمل.

٢- البيئة المحيطة بالفرد وتتمثل بالعوامل الخارجية التي تقع في بيئة الموظف ويمكن ان تؤثر فيه وتؤدي به الى الاستجابة في نمط معين وعلى هذا الأساس فان الفرد بخصائصه النفسية والبيئية وبمتغيراتها أو درجته (عوض، ١٩٨٨: ١١١).

## انواع الرضا الوظيفي:

أشار Ginsberg أن هناك ثلاثة أنواع من الرضا الوظيفي:

- ١- الرضا الداخلي: يأتي هذا النوع من مصدرين المتمتع النابعة عن انهماك الفرد في عمله وإحساسه بالإنجاز ومن إحساسه بقدراته الشخصية من خلال هذا الإنجاز.
- ٢- الرضا الخارجي: وهو مرتبط بالأجر وتوقعات الفرد المتعلقة بقيمته وأهدافه.
- ٣- الرضا الذاتي(المصاحب): ينتج هذا النوع من الرضا بالظروف النفسية الطبيعية وكذلك الوظيفة التي تصاحب عمل الفرد (العبيدي، ٢٠١٣: ٢٦١).

## نتائج عدم الرضا الوظيفي:

يترتب على حالة عدم الرضا الوظيفي العديد من النتائج، ومن 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 .

- 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 محددًا بشكل لا يسمح بأية تقلبات بحيث يكون هناك حد أدنى للإنتاجية لبقاء الفرد في عمله (العميان-٢٠٠٤: ٢٧٠).

## نظريات الرضا الوظيفي:

لقد حظي مفهوم الرضا الوظيفي اهتماما كبيرا من قبل الباحثين، واعتمدت دراساتهم في بدايته على العديد من النظريات التي فسرت الدوافع الإنسانية، والتي من خلالها حاولوا تفسير المتغيرات المتصلة بالرضا الوظيفي، ومن هذه النظريات:

نظرية ذات العاملين (Theory Factor Two) قام بتطوير هذه النظرية كل من (هرزبرجوسندرممان) (Herzberg .et, al 1959) .

من خلال دراسة قاموا بها عن الرضا الوظيفي تم تطبيقها على عينه اشتملت على مهندس ومحاسب يعملون في مصانع بمدينة بستبرج ،وقد استخدمت المقابلة الشخصية مع أفراد العينة من خلال توجيه سؤال لوصف شعورهم بالحالات التي شعروا فيها بالسعادة في عملهم، والحالات التي شعروا فيها بعدم السعادة وأسباب ذلك ( الرقيطي، ٢٠٠٦ )

وقد توصل العالمان إلى مجموعتين مستقلتين من العوامل وهي :

**عوامل وقائية:** تتعلق بالعوامل المحيطة للعمل ، ويطلق عليها بالعوامل الصحية أو الوقائية انسجاما مع الحاجات الفسيولوجية في هرم ماسلو، وهذه العوامل هي (ظروف العمل المادية، والعلاقات مع الرؤساء، والعلاقات مع المرؤوسين ، والإشراف، قيمة أداء العمل وأهميته في المنظمة) ويؤدي عدم توافرها أو نقصها إلى عدم الرضا عن العمل ،والى يؤدي عدم توافرها إلى الشعور بالرضا ،ولذلك سميت بالعوامل الوقائية.

**عوامل دافعة:** وهي العوامل التي تتعلق بالعمل مباشرة مثل ( الانجاز 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 (عليما وعقيل ، ٢٠١٤ : ٢٦٩).

### نظرية الحاجات: ( Theory Needs )

عدت نظريه أبراهام ما سلو (Abraham Maslow's) من أشهر النظريات التي أسهمت في مجال العلوم السلوكية ، ومن أشهر النظريات التي تعرضت وناقشت مفهوم الدوافع ، ويرى ما سلو أن لدى الانسان عدد من الحاجات، وهذه الحاجات تتدرج حسب إشباعها ودرجة إلحاحها في بناء هرمي متدرج ( Maslow's - ١٩٧٠ ) الإنسان عدد .وفي هذا الأطهار يمكن القول بأن السلوك الذي يصدر عن الإنسان ما هو الإنتاج الحاجات غير المشبعة ، وأن عدم إشباعها يدفع إلى عدم الرضا، وبالتالي تكون سلوكيات سلبية تجاه الآخرين، سوء كانوا أفرادا أو مؤسسات الأمر الذي يستوجب على المسؤولين التربويين الاهتمام بتنمية إحساس ومشاعر كل مدير يعمل معهم بأهمية عملة بالنسبة له لهم للقيام بعملهم بكامل جهدهم وطاقاتهم وإمكانياتهم ومتطلبات أدوارهم ، وبمحاولة جعله محببا لهم حتى يشكل ذلك دافعا لتحقيق الإبداع في أداءهم ( Sarabjit , ٢٠٠٨ ) .



## نظرية الحاجات لاند رفين Aldarfen

قام (لاند رفين) باختراع تغيير على نظرية ما سلو ليديرج الحاجات والتي أطلق عليها نظرية (E R G)

للحاجات والتي تتضمن :

أ- الحاجات للوجود Existence وتتدرج تحت هذه الحاجة جميع اشكال الرغبات المادية والنفسية مثل الطعام والماء والراتب والظروف الجيدة للعمل

ب- الحاجة إلى الانتماء Relatedness التي تتضمن العلاقة مع الأفراد سواء في الأسرة او العمل كالزملاء والمشرفين والمرؤوسين او الاصدقاء

ج- الحاجة للنمو Growth وتشمل هذه الحاجة جميع حاجات التي من شأنها ان تدفع الإنسان ليكون مبدعا منتجا (Aldarfen - 1977- p243) .

### نظرية التوقع نموذج فروم:

طور هذه النظرية فيكتور فروم عام ١٩٦٩ ،وبحسب هذه النظرية فإن 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 ايجابي بالثقة والشعور بالرضا عندما يشعر المتوقع مقابل ما بذله من أداء، لذلك أطلق على هذا المدخل الأداء مقابل التوقعات، ويذكر (العجمي، وحسان، ٢٠٠٧ )

أيضا خصائص هذه النظرية كما يلي :

يميل الفرد إلى اختيار بدائل عديدة للسلوك ، وإن السلوك الذي يختاره هو السلوك الذي تزيد فيه عوائده.

إن دافعية الفرد الأداء عمل معين هي محصلة ثلاثة عوامل هي: العوائد التي يريد الحصول عليها وجاذبيتها، و شعوره بأن الأداء هو الوسيلة لهذه العوائد، و توقعه إن مجهوده ونشاطه يمكن أن يؤدي لهذا الأداء ومن خلال استعراض نظرية التوقع يمكن التوصل الى أنها تعني ضمنا وسيلة لتحقيق غاية، ومثال ذلك أنه قد يرغب الفرد في الترقية في وظيفة، ليس بهدف الترقية، وإنما بسبب إدراكه واعتقاده بأن الترقية هي السبيل لتحقيق حاجة التقدير والاحترام،

والتميز ، والحصول على المردود المادي من أجور ومكافئات تبنت الباحثة النظرة التكاملية  
لنظريات الرضا الوظيفي

### الدراسات السابقة :

أ- الدراسات العربية :

١- دراسة هيبه (٢٠١٦): الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة .

هدفت الدراسة للوقوف على مدى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة  
وعما اذ كانت متغيرات -المؤهل الدراسي والخبرة ونوع الروضة لها تأثير في رضا المعلمات ام  
لا .ومحاولة الوقوف على محدداته وقد تم تطبيق استبانة على عينة (٢٠٠) معلمة رياض أطفال  
بالمدينة المنورة .

وكانت نتائج الدراسة ان رضا المعلمات كان كبيرا جدا في محور العلاقة بإدارة الروضة وكبيرا  
في محاور العلاقات الإنسانية، طبيعة العمل التنمية المهنية وبيئة العمل ومتوسطا في محور  
الحوافز المادية (هيبه، ٢٠١٦)

٢ - الفكي (٢٠١٨) :الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء  
المهني .

هدف البحث التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء  
المهني في مدارس الجودة أساس استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كما استخدمت الاستبانة  
كأداة لجمع البيانات وتكون مجتمع البحث من معلمي ومعلمات مدارس الجودة أساس البالغ  
عددهم (١٥٠) وتم اختيار (٣٠) معلم ومعلمة كعينة ممثلة لهذا المجتمع .

وكانت نتائج البحث :

- ١- ان مستوى الرضا الوظيفي جاء مرتفعا لدى معلمي ومعلمات مدارس الجودة أساس .
- ٢- وجود دلالة إحصائية في مستوى تحسين أداء معلمي ومعلمات مدارس الجودة أساس  
تعزى للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي .
- ٣- توجد علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى معلمي ومعلمات  
مدارس الجودة أساس .

٤- لا توجد علاقة ارتباط لاستجابة افراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى معلمي ومعلمات مدارس الجودة أساس تعزى لمتغيرات النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة بينما توجد علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي ومستوى أداء المهني تعزى لمتغير التدريب .

٣- محمد (٢٠١٨): الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات هدفت الدراسة الى معرفة السمة العامة للرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي وعلاقته ببعض المتغيرات . اتبعت الباحثة المنهج الوصفي يتكون مجتمع البحث من معلمات التعليم قبل المدرسي. تتمثل العينة من (١٥٠) معلمة . وكانت النتائج الدراسة كالاتي : يتميز الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي بالانخفاض . وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير العمر والحالة الاجتماعية . لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة والمستوى التعليمي. وفي ضوء تلك النتائج وضعت الباحثة عدد من التوصيات اهمها الاهتمام الكافي وخاصة في نظام الرواتب من أجل رفع مستوى الرضا عندهن، وزيادة فرص التقدم والترقية وفتح المجالات امامهم مما يعتمد على الجدارة والابداع في عملهم .

ب - دراسات اجنبية :

١- Jiang (2005) : معرفة أهم العوامل المؤثرة والفاعلة في الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بشنغهاي .

هدفت الدراسة لمعرفة العوامل المؤثرة والفاعلة في الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٧) معلمة تم اختيارهن من (٢١) روضة أطفال في مدينة شانغهاي.

ونتائج الدراسة أن:

المناخ التنظيمي ومشاركة المعلمات في بناء واصالح المناهج كانت من أهم العوامل المباشرة في تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي لديهن، وتخفف من مستوي الاحتراق النفسي.

٢- Kumar and Kaur (2008): مقارنة الرضا الوظيفي وضغوط العمل للمعلمين في المدارس الحكومية وغير الحكومية في مدارس إقليم البنجاب، باكستان.

هدفت الدراسة لمقارنة الرضا الوظيفي وضغوط العمل للمعلمين في المدارس الحكومية وغير الحكومية في إقليم البنجاب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من 200 (معلم ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن: هناك فروق في ضغوط العمل لدى المعلمين في كل من المدارس الحكومية وغير الحكومية وكانت الفروق لصالح معلمي المدارس غير الحكومية(Kumar and Kaur2008).

٣- Peltzer (2008) : ضغوط العمل، الرضا الوظيفي وانتشار الأمراض المرتبطة بضغط العمل لدى المعلمين بجنوب أفريقيا.

هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل الذاتية، الرضا الوظيفي وانتشار الأمراض المرتبطة بضغط العمل لدى المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة للدراسة وقد أجريت الدراسة في المدارس العامة في جنوب إفريقيا، تكونت عينة الدراسة من ٢١٣٠٧ من معلمي المدارس العامة وأظهرت نتائج الدراسة :

- ١- ارتفاع مستويات التوتر بشكل كبير بين المعلمين، وأظهرت وجود علاقة بين ضغوط العمل وعدم الرضا عن العمل مع معظم الأمراض المرتبطة بالضغط هي: ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب وقرحة المعدة والاضطرابات النفسية وإساءة استخدام التبغ والكحول.
- ٢- ضغوط طرق التدريس كانت مرتبطة بارتفاع ضغط الدم.
- ٣- ارتباط انعدام الأمن الوظيفي وغياب التقدم الوظيفي بالإصابة بقرحة المعدة والاضطراب العقلي (Peltzer, 2008).

#### مناقشة الدراسات السابقة

- ١- الاهداف : اختلفت اهداف الدراسات
- ٢- منهجية البحث : جميع الدراسات التي عرضت دراسة وصفية ،وسوف تستخدم الباحثة المنهج الوصفي في الدراسة الحالية .

- ٣- العينة : بلغت العينة للدراسات السابقة ما بين (١٥٠- ٢١٣٠٧) اما البحث الحالي تتكون العينة من (١٠٠) معلمة في الرياض الأهلية .
- ٤- اداة البحث: اعتمد الباحثون على الاستبانة للتعرف على الرضا الوظيفي ، اما البحث الحالي اعتمدت على تبني مقياس ( الرضا الوظيفي ) .
- ٥- الوسائل الاحصائية: استخدم الوسائل الاحصائية المناسبة للمنهج الوصفي ، اما البحث الحالي سوف تستعمل الباحثة الوسائل الإحصائية المناسبة. وهي المتوسط الحسابي ومعامل الارتباط والاختبار التائي ومعامل الفا كرمبرنباخ.
- ٦- النتائج اختلفت نتائج الدراسات السابقة، فكانت النتائج كالتالي :
  - ١- دراسة الهيبة (٢٠١٦): ان رضا المعلمات كان كبيرا جدا في محور العلاقة بإدارة الروضة وكبيرا في محاور العلاقات الإنسانية 'طبيعة العمل' التنمية المهنية وبيئة العمل ومتوسطا في محور الحوافز المادية.
  - ٢- دراسة الفكي(٢٠١٨): ان مستوى الرضا الوظيفي جاء مرتقعا لدى معلمي ومعلمات مدارس الجودة أساس.
  - وجود دلالة إحصائية في مستوى تحسين أداء معلمي ومعلمات مدارس الجودة أساس تعزى للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي .
  - توجد علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى معلمي ومعلمات مدارس الجودة أساس .
  - لا توجد علاقة ارتباط لاستجابة افراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى معلمي ومعلمات مدارس الجودة أساس تعزى لمتغيرات النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة بينما توجد علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي ومستوى أداء المهني تعزى لمتغير التدريب .
- ٣- دراسة محمد(٢٠١٨):وكانت النتائج الدراسة كالاتي : ، يتميز الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي بالانخفاض . وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير العمر والحالة الاجتماعية . لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة والمستوى التعليمي. وفي ضوء تلك النتائج وضعت الباحثة عدد من

التوصيات اهمها الاهتمام الكافي وخاصةً في نظام الرواتب من أجل رفع مستوى الرضا عندهن، وزيادة فرص التقدم والترقية وفتح المجالات امامهم مما يعتمد على الجدارة والابداع في عملهم .

٤- Jiang (2005): ونتائج الدراسة أن:

المناخ التنظيمي ومشاركة المعلمات في بناء واصالح المناهج كانت من أهم العوامل المباشرة في تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي لديهن، وتخفف من مستوي الاحتراق النفسي.

٥- Kumar and Kaur2008: وأظهرت نتائج الدراسة أن: هناك فروق في ضغوط العمل لدى المعلمين في كل من المدارس الحكومية وغير الحكومية وكانت الفروق لصالح معلمي المدارس غير الحكومية.

٦- peltzer (٢٠٠٨) : وأظهرت نتائج الدراسة :

-ارتفاع مستويات التوتر بشكل كبير بين المعلمين، وأظهرت وجود علاقة بين ضغوط العمل وعدم الرضا عن العمل مع معظم الأمراض المرتبطة بالضغط هي: ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب وقرحة المعدة والاضطرابات النفسية وإساءة استخدام التبغ والكحول.

-ضغوط طرق التدريس كانت مرتبطة بارتفاع ضغط الدم.

-ارتباط انعدام الأمن الوظيفي وغياب التقدم الوظيفي بالإصابة بقرحة المعدة والاضطراب العقلي.

#### موازنة الدراسات السابقة :

اختلفت الدراسات السابقة بالاهداف والعينة والوسائل الاحصائي والادوات ، اما البحث الحالي هدف التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال الاهلية والتعرف على الفروق وفق التخصص، واستعمال الوسائل الأحصائية المناسبة ،اما النتائج سوف تذكر النتائج في الفصل الرابع

### الفصل الثالث

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل اليها على أشكال رقمية قصيرة يمكن تفسيرها (سليم، ٢٠١٧: ٣٦)

## اولا - مجتمع البحث:

مجموعة عناصر لها خاصية او عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الاخرى والتي يجري عليها البحث او التقصي (مورس، ٢٠٠٨ :٤٢).  
يشمل مجتمع البحث على معلمات رياض الأطفال الاهلية في محافظة بغداد الرصافة الثانية للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢).

## ثانيا\_ عينة البحث:

تعرف بأنه تمثل مجتمع البحث وتختار من غير تحيز في اعطاء الفرصة لكل فرد في الفئة للظهور في العينة ويفضل أن يكون حجما مناسباً كي تتمكن من تمثيل المجتمع بأكمله (جلال، ١٩٨٥ :٢٩)

اقتصرت عينة البحث على معلمات الرياض الاهلية في مديرية الرصافة الثانية حيث بلغت (١٠٠) معلمة التي تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة للإجابة على مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الأهلية .

## ثالثا: اداة البحث:

تبنت الباحثة مقياس (محمد، ٢٠١٨) المتكون من (٣٧) فقرة وبدائل المقياس (أوافق، أوأفق، لحد ما، لا اوافق). لقياس السمة المطلوبة للرضا الوظيفي لمعلمات الرياض الأطفال الاهلية، كون المقياس حديث لا يحتاج الى صدق ظاهري.

## التطبيق الاستطلاعي للمقياس:

طبق المقياس على (٥) معلمات، لغرض معرفة مدى وضوح تعليمات المقياس والكشف عن مدى وضوح فقرات المقياس من حيث لغتها ومحتواها ومعرفة متوسط الزمن المستغرق في الإجابة عن فقرات المقياس فتبين أن التعليمات واضحة وان الفقرات واضحة ومفهومة وفيما يتعلق بمتوسط الوقت المستغرق في الإجابة عن فقرات المقياس، وقد بلغ (٥) دقائق.

## - تحليل فقرات المقياس إحصائياً Statistical Items Analysis

ان التحليل الإحصائي يكشف عن قدرة الفقرات في التميز بين المستجيبين في الخاصية المبحوثة (٣٩٩ :١٩٧٢، Ebel). ونتيجة لما تقدم حلت الباحثة فقرات المقياس إحصائياً بهدف الكشف عن تميز الفقرات وارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ولغرض تحليل الفقرات طبق المقياس على عينة بلغ عددها (١٠٠) معلمة.

## تميز الفقرات:

تعد عملية تحليل الفقرات خطوة مهمة واساسية للمقياس وكما يشير ابل ( Eble ) إن الهدف من تحليل الفقرات هو الإبقاء على الفقرات الجيدة في المقياس (Eble-1972-p392) وتم اختيار (١٣) روضة اهلية بعد ان تم اختيار المعلمات بطريقة عشوائية وبذلك بلغ عدد أفراد عينة التمييز (١٠٠) معلمة.

وزع المقياس بعد أن تأكدت الباحثة إن الفقرات واضحة ومفهومة للمعلمات في تلك الرياض طلبت منهن الإجابة عنها وبعد تصحيح الإجابات وإعطاء الدرجات لاستمارة كل معلمة تحددت المجموعتان العليا والدنيا فيها بنسبة (27%) (بواقع (27) استمارة لكل مجموعة وقد قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والتباين للدرجات على كل فقرة وللمجموعتين من المعلمات واستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لبيان الفروق بين درجات كل فقرة باعتبار ان القيمة التائية لدلالة الفرق تمثل القوة التمييزية للفقرة واتضح ان الفقرات جميعها مميزة ما عدا الفقرة (٥، ١٠) غير مميزة وبذلك يكون عدد الفقرات ذات التمييز الجيد (٣٥) فقرة وهذا مؤشر من مؤشرات صدق البناء السيكولوجي للمقياس وكما موضح في جدول (٢) الذي يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات الرياض الاهلية .

## جدول (١)

يوضح المتوسطات الحسابية ولانحرافات المعيارية التي حصلت عليها فقرات مقياس الرضا

## الوظيفي

رقم الفقرة	المجموعة العليا المتوسط الحسابي	المجموعة العليا الانحراف المعياري	المجموعة الدنيا المتوسط الحسابي	المجموعة الدنيا الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	الجدولية	الدلالة
١	2.22	0.84	5.41	1.22	4.78	١,٩٨	دالة
٢	2.11	0.75	0.76	1.74	1.79		غير دالة
٣	2.22	0.80	0.55	1.18	5.52		دالة
٤	2.11	0.69	0.83	1.66	2.12		دالة
٥	1.88	0.84	0.71	1.74	0.96		غير دالة
٦	2.51	0.57	0.77	1.70	4.37		دالة
٧	2.33	0.73	0.69	1.59	3.81		دالة
٨	2.44	0.64	0.57	1.48	5.79		دالة
٩	2.11	0.84	0.50	1.22	4.67		دالة
١٠	2.14	0.71	0.73	2.00	0.75		غير دالة



دالة							
دالة		2.38	0.84	1.88	0.74	2.40	١١
دالة		5.24	0.70	1.51	0.70	2.51	١٢
دالة		4.18	0.79	1.62	0.70	2.48	١٣
دالة غير		1.83	0.87	2.18	0.57	2.55	١٤
دالة		4.11	0.78	1.81	0.50	0.55	١٥
دالة		3.12	0.73	1.66	0.83	2.33	١٦
دالة		5.73	0.64	1.55	0.64	0.55	١٧
دالة		3.51	0.82	1.70	0.63	2.40	١٨
دالة		3.98	0.69	1.55	0.66	2.29	١٩
دالة		3.68	0.72	2.07	0.59	2.74	٢٠
دالة		4.39	0.66	1.85	0.57	2.59	٢١
دالة		4.57	0.66	1.70	0.69	2.55	٢٢
دالة		3.55	0.78	1.66	0.74	2.40	٢٣
دالة		4.32	0.69	1.88	0.62	2.66	٢٤
دالة		5.18	0.62	1.66	0.64	2.55	٢٥
دالة		6.02	0.75	1.77	0.42	2.77	٢٦
دالة		4.97	0.78	1.66	0.62	2.62	٢٧
دالة		5.18	0.69	1.77	0.49	2.62	٢٨
دالة		6.02	0.69	1.59	0.65	2.62	٢٩
دالة		6.17	0.70	1.51	0.57	2.56	٣٠
دالة		4.62	0.80	1.88	0.52	2.74	٣١
دالة		4.55	0.79	1.62	0.69	2.55	٣٢
دالة		5.89	0.73	1.81	0.42	2.77	٣٣
دالة		3.57	0.78	1.92	0.57	2.59	٣٤
دالة		5.22	0.76	1.85	0.50	2.77	٣٥
دالة		5.03	0.73	1.81	0.48	2.66	٣٦
دالة		4.19	0.80	1.96	0.52	2.74	٣٧

#### علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تعد هذه الطريقة من أكثر الطرائق استعمالاً في تحليل فقرات الاختبارات والمقاييس النفسية، وذلك لما تتصف به هذه الطريقة من تحديد لمدى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية، وهذا يعني أن كل فقرة من فقرات الاختبار تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه الاختبار كله (Allen,1979:124)

ويستعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له (Nunnally, 1978: 280) من المعروف أنه كلما زاد معامل ارتباط الفقرة

بالدرجة الكلية كان احتمال تضمينها في المقياس أكبر. وأظهرت المعالجة الإحصائية بعد استعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) ودرجة الحرية (٩٨) والجدولية (٠,١٩٦) أن معاملات الارتباط لجميع الفقرات ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) ما عدا الفقرة (٥ ، ١٠) غير دالة احصائيا ، كما هو مبين في جدول (٢).

## جدول (٢)

يبين علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة
١	**0.401	دالة	١٤	*0.231	دالة	٢٦	0.564**	دالة
٢	**0.264	دالة	١٥	**0.396	دالة	٢٧	**0.542	دالة
٣	**0.478	دالة	١٦	**0.370	دالة	٢٨	0.549**	دالة
٤	**0.304	دالة	١٧	**0.432	دالة	٢٩	**0.509	دالة
٥	0.185	غير دالة	١٨	**0.370	دالة	٣٠	0.591**	دالة
٦	**0.413	دالة	١٩	**0.391	دالة	٣١	**0.476	دالة
٧	**0.305	دالة	٢٠	**0.415	دالة	٣٢	**0.424	دالة
٨	**0.519	دالة	٢١	**0.394	دالة	٣٣	0.559**	دالة
٩	**0.474	دالة	٢٢	**0.450	دالة	٣٤	**0.489	دالة
١٠	0.186	غير دالة	٢٣	**0.478	دالة	٣٥	0.499**	دالة
١١	**0.24	دالة	٢٤	0.450**	دالة	٣٦	**0.506	دالة
١٢	0.471**	دالة	٢٥	0.478**	دالة	٣٧	**0.506	دالة
١٣	**0.355	دالة						

الصدق: يشير مفهوم الصدق الى الدقة التي يقيس فيها الاختبار الغرض الذي وضع هذا الاختبار من أجله (الظاهر - ١٩٩٩ - ٣٧).

الثبات: يُعرّف الثبات في البحث العلمي بأنه الخاصية التي تُعبّر عن تقارب القيم والقراءات الخاصة بمعيار القياس في كل مرة يُطبّق فيها، أو مقدار عدم تغيّر معيار القياس عند تكرار استعماله في أوقاتٍ مختلفة وعيناتٍ بشرٍ مختلفين (الناصر القحطاني والعامري وآخرون - ٢٠٢٠ - ١٩٠).

قامت الباحثة باستخدام الفا كرمبرونباخ لاستخراج الثبات لمقياس الرضا الوظيفي تم اختيار (٥٤) معلمة بشكل عشوائي من رياض الأطفال في مديرية الرصافة وظهرت النتيجة ٠,٧٤٨، وهذا ثبات جيد

الوسائل الاحصائية المستخدمة

١- المتوسط الحسابي.

- ٢- معامل الارتباط .
- ٣- الاختبار التائي.
- ٤- معامل الفا كرمبرنباخ.

### عرض النتائج ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج ومناقشتها على وفق الأهداف التي حددها البحث ، وتفسيرها ومناقشتها في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة ، فضلا عن تقديم التوصيات والمقترحات استنادا الى ما تم التوصل اليه من نتائج وسيتم عرضها على وفق تسلسل الأهداف.

#### الهدف الاول : الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض الأطفال الأهلية .

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبارالتائي لعينة واحدة لقياس الرضا الوظيفي، وأظهرت النتائج إن القيمة التائية المحسوبة بلغت(١,٩٨) درجة وهي اعلى من القيمة الجدولية ( ٠,١٩٨) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (99) مما يعني ذلك وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجة العينة (77.27) والمتوسط الفرضي البالغ (74) درجة وبانحرافمعياري قدره (12.29) للمقياس وجدول (١) يبين ذلك

#### جدول (١)

#### يوضح الاختبار التائي لعينة واحدة

المتغير	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
الرضا الوظيفي	١٠٠	١٢,٢٩	٧٤	٩٩	١,٩٨	٠,١٩٨	٠,٠٥

وبما أن القيمة التائية اعلى من القيمة الجدولية هذا يدل على إن هنالك رضا وظيفي وقد توصل الباحثون إلى مجموعة من المتغيرات الأكثر تأثيرا في رضا المعلمين وهي القيادة الديمقراطية، ممارسة المهنة بدل الجلوس في البيت وعدم الاستفادة من خبراتها ، تأمل المعلمات الحصول على خبرة من ممارسة مهنتها لحين حصولها على تعين ثابت ، واغلب الاحيان رضاها الوظيفي لحاجتها الماسة على العمل رغم الرواتب غير مجزية ، وتخصصها في رياض الاطفال لا يتيح لها فرصة العمل في مجال الأخر .

وهذه النتيجة جاءت وفقه ما أكدته نظرية الحاجات ل(اندرفين)Aldarfen والتي تتضمن ، الحاجات للوجود Existence وتدرج تحت هذه الحاجة جميع اشكال الرغبات المادية والنفسية مثل الطعام والماء والراتب والظروف الجيدة للعمل ، الحاجة إلى الانتماء Relatedness التي تتضمن العلاقة مع الأفراد سواء في الأسرة او العمل كالزملاء والمشرفين والمرؤوسين او الاصدقاء.

وجاءت هذه النتيجة مطابقة لدراسة هيبه (٢٠١٦) ، الفكي (٢٠١٨) ، محمد (٢٠١٨) ، (Kumar and Kaur,2008).

كما قدم الباحثون عدد من المفاهيم ذات الارتباط الوثيق بمفهوم الرضا الوظيفي والتي تتضمن ها تعريفاتهم كالرضا الوظيفي والشعور بالسعادة، فالرضا يعبر عن شعور الموظف بالسعادة عندما يتحقق هدفه. والرضا ومستوى الطموح، فالرضا يتحقق عندما تلبي الوظيفة طموحات الموظف. والرضا والتوقع، فالرضا يتحقق عندما تتحقق توقعات الموظف نحو ما يحصل عليه من عوائد. والرضا اشباع الحاجات.

#### الهدف الثاني : الرضا الوظيفي وفق متغير التخصص.

لتحقق من هذا الهدف استعملت الباحثة الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين ، وظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة والتي بلغت (-2.46) اقل من القيمة التائية الجدولية ( ) 0.95 عند مستوى دلالة ( 0.05) وتشير هذه النتيجة الى انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المعلمات المتخصصة وغير المتخصصة كما موضح في جدول (٢)

#### جدول (٢)

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسطي درجات المعلمات في الرياض الأهلية على مقياس الرضا الوظيفي وفق متغير (متخصص ، غير متخصص )

المتغير	النوع	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
التخصص	متخصصة	٢٧	٧٢,١٤	١٣,٠١	-٢,٤٦	٥٢	0,95	٠,٠٥
	غير متخصصة	٢٧	٨٠,٨٨	١٣,٠٧	-٢,٤٦	٥١,٩٩		

ويدل ذلك عندما تحب المعلمة مهنتها لا يؤثر عليها سواء كانت متخصصة او غير متخصصة في رياض الاطفال ، من خلال اكتسابها المعلومات والخبرات من خلال الشبكة المعلوماتية او اختلاطها بالمعلمات المتخصصات والحصول على معلومات تخص مهنتها ، وكذلك عامل المنافسة لأثباتها حبها للمهنة ولا يتأثر بالتخصص.

#### الاستنتاجات :

في ضوء النتائج استنتجت الباحثة اللاتي:

- ١- ان معلمات الرياض الأهلية يتمتعن بالرضا الوظيفي.
- ٢- لا يوجد فروق للرضا الوظيفي بين المعلمات في رياض الأطفال الأهلية وفق متغير متخصص وغير متخصص.
- ٣- وجود عامل المنافسة بين المعلمات الرياض الاهلية لأثبات قدراتهن على امتلاكهن مهارات تدريب الأطفال وفق البرامج الحديثة لرياض الأطفال.

#### التوصيات:

- ١- استخدام طرق واجراءات موضوعية ومقبولة في تقييم المعلمين والمعلمات من الناحية الوظيفية.
- ٢- العمل على تحسين مناخ العمل في رياض الاطفال بشكل عام
- ٣- تشجيع التنافس والإبداع بين معلمات رياض الاطفال الاهلية
- ٤- رفع رواتب الحد الأدنى لرواتب المعلمات الرياض الأطفال الاهلية .
- ٥- العمل على تطوير قدرات ومهارات معلمات الروضة من خلال إتاحة الفرص التدريبية في المجالات التربوية.
- ٦- تدريب مديرات الروضة على العمل الإداري بمدخل العلاقات الإنسانية ، الذي من شأنه أن يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمات .

#### المقترحات:

- ١- اجراء دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفي للمعلمات الرياض الاهلية والرياض الحكومية.
- ٢- دراسة علاقة أثر الرضا الوظيفي وهجر المعلمات للمهنة.
- ٣- دراسة عن مؤشرات الرضا الوظيفي ودورها في تحسين الأداء .

## المصادر

- أ- المصادر العربية :
- جلال،سعد(١٩٨٥) :القياس النفسي - المقياس والاختبارات، دارالفكر العربي، مطابع الجدوى، القاهرة.
- خضر ،على ( ١٩٨٨): طفل ما قبل المدرسة نموه النفسي ورعايته تربويا،مجلة رسالة الخليج العربي،العدد (٢٧) ،سنه (٩).
- خضر،على ( ١٩٨٨) : طفل ما قبل المدرسة،مجلة رسالة الخليج العربي،مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي،العدد (١٠٢٧) ،سنة ٩،الكويت.
- الرقيطي،يوسف (٢٠٠٦): العوامل الذاتية والتنظيمية والبيئة التي تسهم في درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية (رسالة ماجستير ) ،جامعة الملك فيصل، الاحساء،المملكة العربية السعودية.
- سليم،عبد الله خالد (٢٠١٧): الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين،دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة، المجلد الأول،العدد الثاني، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية،المملكة الأردنية الهاشمية.
- الشلفان،هند والمرزوق،جاسمية (١٩٧٧): معلمة الرياض الأطفال فلسفتها، أسسها ،برامجها ،أساليب العمل بها ،الكويت.
- الشيباني،عمر محمد التومي(١٩٩٢): أسس رعاية الطفولة العربية، مطابع دينار، ليبيا.
- الطويبي،عمر بشير(١٩٧٦): سلبيات وإيجابيات مهنة التعليم في ليبيا كما يراها المعلمين،مجلة كلية التربية،جامعة الفاتح، العدد ٥.
- الظاهر،زكي محمد ( ١٩٩٩) : مبادئ القياس والتقويم في التربية،عمان،مكتبة الثقافة .
- العبيدي،بشرى عبدالعزيز (٢٠١٣) : دور البيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات،مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة،العدد ٣٦.
- العجمي،محمد(٢٠٠٧): وحسان،حسن،-الإدارة التربوية،دارالمسيرة للنشر والتوزيع عمان الأردن.
- على،عليماة ومحمد ، عقيل (٢٠١٤): الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط ووجهة نظرهن، مجلة المنارة المجلد العشرون العدد (٢).

- العمري،خالد (١٩٩٠): الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمدير،مجلة مؤته للبحوث والدراسات،المجلد ٧ ،العدد ٢.
- العميان،محمود ( ٢٠٠٤ ) : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال،دار وائل للنشر،عمان .
- عوض،عباس محمد (١٩٨٨): دراسات علم النفس والصناعي والمهني، دار الوفي الجامعية،الإسكندرية.
- عويد،الصقور (٢٠١٢): تحسين الرضا الوظيفي لدى المعلم،مجلة السوسنة الأردنية،المملكة الأردنية الهاشمية.
- الفكي الريح،غيداء أحمد (٢٠١٨): الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني (دراسة حالة : مدارس الجودة أساس،الخرطوم ) ،بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الجودة والامتياز - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا عمادة تطوير الجودة.
- المجلس العربي للطفولة والتنمية (١٩٩٠): رياض الأطفال في الوطن العربي واقعهامستقبلها،الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية، الكويت.
- محمد،هيفاء أحمد (٢٠١٨): الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات،بحيث تكمي لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي التربوي،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا قسم علم النفس.
- مرتضى،سلوى (٢٠٠٨): وأبوالنور،حسنا، - مدخل إلى رياض الأطفال (٢) قسم رياض الأطفال،مركزالتعليم المفتوح، منشورات جامعة دمشق.
- مورس،انجرس (٢٠٠٨): منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دارالقصبه للنشر ٢ ،الجزائر.
- الناصر القحطاني ، العامري واخرون (٢٠٢٠): منهج البحث في العلوم السلوكية، طبعةالخامسة، الرياض، العبيكان.
- هيبه، زكريا محمد (٢٠١٦): الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة دراسة ميدانية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ADEP)، العدد التاسع والسبعون.
- وزارة التربية (١٩٨٦): الاهداف التربوية في القطر العراقي،المديرية العامة للمناهج والوسائل التعليمية، بغداد .

ب- المصادر الأجنبية :

- Alderfen clayton, (1977):**Existence relatedness Growth Humans need in organization setting** New York the free press.
- Allen , M.H .and Yen , W.M, (1979): **Introduction measurement theory California** Book Cole..
- Eble, r.l ( 1972 ):**essential of educational measure em Ent** .new jersey pren tic - hall.
- Herbergf, (1959): **bMauser, b, superman, the motivation to work**, 2nd edition, new York jhn wiley and sons, inc.
- Jiang, y, (2005):**The influencing and effective model of Early childhood and teacher job satisfaction including**, us, chinu educational review. Vol.
- Kaur, s and Kunar (2008): **comparative study of Government and nongovernment college teachers in vrelation to job satisfaction and job stress**, (ED502218), onlinesubmission, ERLC.
- Mankin,dor, (1976):**Toward a post in dust rial psychologynew York**, Harper row publishers.
- Maslow A, 1970 -**Motivation and person ality New York**, American book company
- Nunnally, l.c. (1987): **psychometric Theory, 2nd ed ., New York**, Mc Graw- Hill.
- Peltzer, ketal ,(2008): **job stress, job satisfaction and stress-related illness among south Africaeducators**, stress medicine, 25 (3) 247\_257

ملحق رقم (١)

مقياس الرضا الوظيفي بصيغته النهائية

عزيزتي المعلمة الفاضلة.اضع بين يديك مجموعة من المواقف التي تواجهك في حياتك المهنية ارجو منك الاجابة عنها جميعا بدقة وموضوعية من خلال وضع علامة (صح)امام البديل الذي يناسبك علما ان جميع الاجابات تستخدم لغرض علمي فقط .

ولكم فائق الشكر والتقدير



الفقرات	أوافق	أوافق لحد ما	لا أوافق
١-راتب مهنتي مناسب مقارنة مع رواتب المهن الأخرى			
٢-أفكر في العمل في مكان آخر لقلّة الراتب الحالي			
٣-أتقاضى بدل موصلات			
٤-الراتب الذي اتقاضاه مقابل العمل ضئيل			
٥-أشعر بعدم توفر فرص التقدم والنموي وظيفتي			
٦-أشعر بالاستقلال وعدم تدخل الآخرين في عملي			
٧- أشعر بالأمن الوظيفي أثناء عملي			
٨- وظيفتي تلبي طموحاتي وميولي الشخصية			
٩- احصل على حوافز المادية والمكافآت التشجيعية			
١٠-أشعر بعدم الدافعية للعمل			
١١- أقوم بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئ			
١٢-أتلقى التعزيز والتشجيع أثناء العمل			
١٣- أشعر بأن المديرة تقدر الدور الذي أقوم به			
١٤-حجم العمل الذي أقوم به داخل الروضة كبير			
١٥-معاملة مديره الروضة عند القيام بزيارتها في مكتبها جيدة			
١٦-مهنتي لاقية لها ومنبوذة من قبل الآخرين			
١٧- هناك تواصل فعال من قبل اولياء الأمور مع المعلمة			
١٨-أتاحت الفرصة لي لتطبيق أسلوبتي الخاص مع الأطفال في الروضة .			
١٩-متطلبات العمل تتعارض مع حياتي العائلية			
٢٠-هناك تفاعل في الأنشطة مع الأطفال			
٢١-راضية عن منهجية تعليم طفل الروضة القراءة والكتابة			
٢٢-أشعر بالارتياح لتعليم الطفل الكتابة والقراءة في الروضة			
٢٣- منهج التعليم قبل المدرسة موضوع بصورة صحيحة			
٢٤- احترام أفراد أسرتي لمهنتي التعليمية في الروضة			
٢٥- احترام وتقدير المجتمع مهنة معلمة الروضة			
٢٦- تتوفر الوسائل التعليمية بالروضة			
٢٧- توفر المنهج للمعلمة في الروضة			

			٢٨- الوسائل التعليمية مناسبة للعمل مع طفل الروضة
			٢٩- عددا لأطفال في الفصل مناسب
			٣٠- توفر مساحات واسعة لقيام الأنشطة المختلفة
			٣١- أشعرا لإيجابية في نظر المعلمات للعمل الذي أقوم به
			٣٢- وسائل الإضاءة والتهوية غير كافية في الفصول
			٣٣- تتوفر خدمات الكهرباء في الروضة
			٣٤- تتوفر خدمات المياه في الروضة
			٣٥- تتوفر الأثاث لطفل الروضة
			٣٦- الألعاب آمنة لطفل الروضة
			٣٧- الطلاب في الروضة والفصل مناسب للأطفال

