

البحث الرابع :

” الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة ”
(دراسة مقارنة)

إعداد :

د/ عبير فوزي يوسف الهابط
أستاذ مساعد بكلية التربية جامعة القصيم
المملكة العربية السعودية

” الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة ” (دراسة مقارنة)

د/ عبير فوزي يوسف الهابط

• مستخلص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية والخاصة بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية ، وتكونت عينة الدراسة : من ٤٨ معلمة من معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة ، وقد قامت الباحثة باستخدام مقياس الرضا (Paula Lester, 1984) الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال . تأليف: تعريب محمد غازي الدسوقي (٢٠١١) والذي يتمتع بدلالات مناسبة من الصدق والثبات . تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية : ارتفع معدلات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الحكومية ومعلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الخاصة على البعد الكلي لمقياس الرضا الوظيفي وعلى ٦ من ٧ أبعاد للمعلمات في الروضات الحكومية و ٥ من ٧ أبعاد للمعلمات في الروضات الخاصة وكان الترتيب العام لمجالات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية: علاقة المعلمة مع الأطفال في الروضة في الترتيب (١) والمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع في الترتيب (٢) والإشراف والتدريب المهني في الترتيب (٣) والرواتب والحوافز في الترتيب (٤) وعلاقة المعلمة مع الإدارة وزملاء العمل في الترتيب (٥) والقوانين والأنظمة والتعليمات في الترتيب (٦) وظروف العمل وطبيعته في الترتيب (٧) . وكان الترتيب العام لمجالات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال الخاصة : علاقة المعلمة مع الأطفال في الروضة في الترتيب (١) والمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع في الترتيب (٢) وعلاقة المعلمة مع الإدارة وزملاء العمل في الترتيب (٣) والإشراف والتدريب المهني في الترتيب (٤) والرواتب والحوافز في الترتيب (٥) والقوانين والأنظمة والتعليمات في الترتيب (٦) وظروف العمل وطبيعته في الترتيب (٧) .

” Job satisfaction among kindergarten teachers of public and private ”(Comparative study)

Abstract

This study aimed to identify the degree of job satisfaction among kindergarten teachers in kindergartens government and private Qassim region, Saudi Arabia, and the sample study of 48 teachers of the kindergarten teachers of public and private, has the researcher using a measure of satisfaction (Paula Lester, 1984) job for kindergarten teachers. Written by: Urbanization of Ghazi Mohammed Dessouky (2011), which has the significance of appropriate validity and reliability. Approach to the study: the use of descriptive analytical method, the study found the following results: high levels of job satisfaction among kindergarten teachers who work in kindergartens government and kindergarten teachers who work in the kindergartens of the dimension kidney to the measure of job satisfaction and on 6 of 7 dimensions for the parameters in the government kindergartens and 5 of 7 dimensions for the parameters in the private kindergartens. The overall ranking of the areas of job satisfaction of kindergarten teachers in kindergartens government: connection parameter with children in kindergarten in order (1) and social status and appreciation of the community in order (2) and supervision and vocational training in order (3) and salaries and incentives in order (4) and the relationship parameter with management and Zmlaoualaml in order (5) and the laws, regulations and instructions in the order (6) and working conditions and nature of the arrangement (7) And was the overall standings of the areas of job satisfaction of kindergarten teachers in private kindergartens:

Relationship parameter with children in kindergarten in order (1) and social status and appreciation of the community in order (2) and the relationship parameter with management and Zmlaoulaml in the rankings (3) supervision and vocational training in order (4) and salaries and incentives in the rankings (5) and the laws and regulations and instructions in the order (6) and working conditions and nature of the arrangement (7)

• المقدمة :

دخول عالم العمل بالنسبة للإنسان هدف يسعى لتحقيقه منذ بداية شبابه لما يوفر له من الشعور بالاستقلالية المادية والفكرية والقدرة على استخدام طاقاته في خدمة العمل والمجتمع للوصول لإنجاز يفخر به وهو والمحيطين.

ومن أهم المشكلات التي تواجه الفرد في البداية هو التوجه نحو المهنة المناسبة التي يصلح لها وما أن يدخل في خضم العمل حتى 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 ، الشعور بعدم الأمان ، وافتقاد المؤسسة للمعايير الأساسية لتقييم أداء الموظفين وترقيتهم ومنحهم الفرص لتطوير أدائهم في العمل والإبداع فيه.

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 وفقا للقدرة 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 على درويش ، ٢٠٠٢)

فالرضا الوظيفي من أهم معايير البناء لإنشاء منظمة عمل مزدهرة قوية في التنظيم وبالتالي ينعكس على جودة الخدمات التي تقدمها. (Ebro, Keya,) (1995)

ومن أهم وأعظم الوظائف في تاريخ البشرية وظيفه التدريس وخاصة تدريس الأطفال لما لهم من طبيعة خاصة ولما تشكله السنوات الخمس الأولى من أهمية في تشكيل الشخصية كما أثبتت الدراسات.

وللرضا المهني لدى العاملات في رياض الأطفال أهمية ؛ لأنه يقوم على قدرة التعامل مع الأطفال وتقبل جميع الحالات المتوقعة خلال هذا التعامل وانعكاس الرضا لدى المعلمات على علاقتهن بجميع الفئات ضمن نطاق الرياض وخارجها بدأ من الطفل - أولياء الأمور - الزميلات - المجتمع المحيط النظر نحو الذات .

وأثبتت الدراسات أن المعلمين ذوي الرضا المرتفع عن عملهم تكون لديهم مستويات مرتفعة من الإنجاز .

والمعلم المتوافق مهنيًا يكون أكثر رضا عن عمله، وأكثر إنتاجية وحماسًا واستغراقًا فيه، وأكثر مشاركة في النشاطات المدرسية كما أنه أكثر تفاعلًا مع رؤسائه وزملائه وتلاميذه . (عبد المطلب القريطي ، ١٩٩٦)

لذلك تسعى الباحثة في هذه الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في الروضات الخاصة والحكومية بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية .

• مشكلة الدراسة :

- وتتلور مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية :
- « ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الحكومية ؟
 - « ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الخاصة ؟
 - « هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات باختلاف نوع الروضات حكومية أم خاصة ؟
 - « ما ترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال العاملات في الروضات الحكومية والخاصة من وجهة نظرهن ؟

• هدف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لكل من معلمات رياض الأطفال الحكومية ، ومعلمات رياض الأطفال الخاصة على كل بعد من أبعاد الدراسة السبعة ، وعلى البعد الكلي لمقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال .

وكذلك التعرف على ترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن .

• أهمية الدراسة :

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها دراسة مقارنة بين الروضات الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم والروضات الخاصة . وتنبثق أهمية هذه الدراسة مما يلي :

- « إثراء البحث العلمي بإضافة دراسة مقارنة في الرضا الوظيفي للمعلمات في الروضات الحكومية والخاصة .
- « زيادة معرفة الفنيين من المديرين والمشرفين التربويين في الروضات في كل من القطاعين الحكومي والخاص بالعوامل التي تؤدي إلى تحسين العملية التربوية ، ورفع مستوى أداء المعلمات والعوامل المؤثرة في رضا المعلمات من وجهة نظرهم .
- « تعرف أصحاب القرار في ميدان التربية والتعليم على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للمعلمات ، ودرجة تأثيرها في كل من القطاعين العام والخاص .

• **المصطلحات الإجرائية للدراسة :**

• **الرضا الوظيفي** Job satisfaction :

المتوسط الحسابي لعدد تكرارات تعبير معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) عن ارتياحهم عن الجوانب المختلفة لوظيفتهم، من خلال استجابتهن على فقرات مقياس الرضا الوظيفي المطبق في الدراسة.

• **رياض الأطفال** (Kindergarten) :

وهي مؤسسات تربوية وغير نظامية بعضها خاص، وغيرها عام أو تابع لمنظمات شعبية تهدف إلى إعداد أطفال ما قبل المدرسة بعمر من ٣ إلى ٦ سنوات لدخول مرحلة التعليم الأساسي وتزويدهم بالخبرات الاجتماعية والعقلية والانفعالية المترافقة مع المستوى الإنمائي لديهم.

• **رياض الأطفال (معلمة)** (Kindergarten teacher) :

هي التي تقوم بتدريس الطفل في مرحلة الروضة و تسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية للمناهج مراعية الخصائص العمرية لتلك المرحلة .

• **حدود الدراسة :**

تحدد هذه الدراسة بما يلي :

عينة من معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة بمحافظة القصيم بالمملكة العربية السعودية (Paula Lester, 1984) استخدامها لمقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال تعريب محمد غازي الدسوقي (٢٠١١) والذي يتمتع بدلالات مناسبة من الصدق والثبات ، وقد اختارته الباحثة لشموليته وسهولة تطبيقه وتخصسه في قياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال فقط . (محمد غازي الدسوقي، ٢٠١١) جمعت بياناتها خلال الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٣٢ - ١٤٣٣ .

• **الإطار النظري للدراسة :**

• **الرضا الوظيفي**: Job satisfaction

بدلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي، إلا أنه لم يتم الاتفاق بين الباحثين على تحديد تعريف عام له لاختلاف البيئات ومحاور الاهتمام بين الباحثين.

فقد عرفه (محمد العديلي، ١٩٩٥) بأنه: الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه محتوى الوظيفة وبيئة العمل ، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة .

وعرفه أبو عايد ٢٠٠٦ بأنه: الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويتفاعل معها من خلال 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، الإشراف، الرتب، نظام الترقيات، نظام الاتصالات، السياسات التنظيمية.

وقد تباينت وجهات نظر الباحثين حول تحديد العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي نظراً (Luthans, 1992) لاختلاف البيئات ومحاور الاهتمام بينهم. فقد حدد لوثانس ستة جوانب رئيسة للرضا الوظيفي مصدرها الراتب والعمل نفسه والترقيات والإشراف والزملاء وظروف العمل. كما (Hop pock) حدد هوبوك تسعة عشر عاملاً تؤثر في الرضا الوظيفي من أبرزها العلاقة مع المشرفين، وظروف العمل، والحرية، والمسؤولية، والإجازات، والاستمتاع بالعمل، وانخفاض مستوى الإجهاد (Singh,2002) في العمل وإتاحة الفرص لمعرفة التغذية المرتدة عن الأداء فقد صنف أبعاد الرضا الوظيفي في ثلاثة مجالات رئيسة (coberly, 2004) أما كوبري هي: خصائص العمل مثل التنوع في المهارة، والاستقلالية في العمل وخصائص المنظمة مثل تماسك الجماعة، والولاء التنظيمي، والهيكل التنظيمي وخصائص القائد.

وعن كيفية حدوث الرضا الوظيفي عندما يسعى إليه الأفراد؛ فإنه يحدث نتيجة تفاعل وتكامل مجموعة من العوامل والخطوات على النحو التالي:

« الحاجات: لكل فرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها والعمل أحد مصادر هذه الحاجات.

« الدافعية: تولد الحاجات قدراً من الدافعية تحث على التوجه على المصادر المتوقعة لإشباع تلك الحاجات.

« الأداء: تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد وبوجه خاص في عمل اعتقاداً منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجات الفرد.

« الإشباع: يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.

« الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء في عمله يجعله راضياً عن العمل باعتباره الوسيلة التي مكنته من إشباع حاجاته. (فرج شوقي ٢٠٠٢، ص ٢٢٠)

• نظريات الرضا الوظيفي :

من النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية (Fayol) وفايول (Taylo) ورواها تايلور حيث اهتمت بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل؛ فحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل؛ لتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية (Manceil, Anqus, Joseph, 1993, p3758) ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي أيضاً نظرية هرزبرج (Herzberg) وهي ترتبط بتطبيق نظرية (ماسلو) للحاجات في مواقع العمل حيث رأى هرزبرج أن هناك مجموعتان من العوامل أحدهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص

الترقية للوظائف الأعلى ن والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع قد تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم ، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه وبينه وبين رؤسائه ، وظروف البيئة المحيطة بالعمل .(شكري السيد، ١٩٩١، ص ١٧)

وفسر فروم (Vroom) الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي ما ، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي ، أن الفرد يحاول الوصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه . (Tharrington, Donnie Everette, 1993, 2198)

وعلى النقيض مما سبق ، نجد أن مدرسة العلاقات الإنسانية أولت النواحي الإنسانية للعامل اهتماما كبيرا فقد أثبتت التجارب التي أجراها هوثورن أن العوامل المادية لم تكن الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل ن بل أن هناك عوامل متعددة كان لها كبير الأثر في تحقيق الرضا .(محمد حناوي، ٢٠٠٩، ص ٤٠)

• الدراسات السابقة : أولاً الدراسات العربية :

١- دراسة (نواف الرويلي، ٢٠٠١) :

بعنوان: " الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام والحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (دراسة ميدانية)، وهدفت الدراسة التعرف على: درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام التابعة لوزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة الحدود الشمالية، وتوصلت الدراسة إلى: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي جميع مجالات الدراسة ما عدا (مجال المكانة الاجتماعية) حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المديرات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي مجال (ظروف العمل، وفرص النمو والتقدم الوظيفي) تعزى للمرحلة التعليمية وذلك لصالح مديري ومديرات المرحلة الابتدائية، كما أن هناك مجموعة من العوامل يرى مديرو ومديرات المدارس أنها معوقات للرضا الوظيفي لديهم أهمها: (عدم أخذ المسؤولين برأي مديري ومديرات المدارس أثناء تعيين معلمين ومعلمات جدد في المؤسسة، عدم استطاعة مديري ومديرات المدارس توفير قسط كبير من الراتب لتلبية

احتياجات المستقبل، عدم توفر المتطلبات المادية اللازمة في العمل، المكافآت المادية والامتيازات المرتبطة بالعمل، عدم تعاون أولياء الأمور في خدمة أهداف المؤسسة، وعدم العدالة في استحقاق منح الترقية .

٢- دراسة الطعاني والكساسبة (٢٠٠٤) :

بعنوان "الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيه" (دراسة مقارنة) وتوصلت الدراسة إلى : وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح القطاع الخاص، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

٣- دراسة هبة إبراهيم ، وعويد المشعان (٢٠٠٤) :

بعنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته بالنوع"، هدفت الدراسة التعرف على: الفروق المعنوية بين المعلمين والمعلمات المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، ووجهة الضبط، والرضا الوظيفي، والفروق المعنوية بين الجنسين في متغيرات موضع الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد فروق معنوية بين المعلمين المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط العمل، لصالح الإناث . بعنوان: (محمد العديلي، ٢٠٠٦) بعنوان " الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية"، هدفت الدراسة إلى: استطلاع آراء معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية حول العوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود عوامل مؤثرة على الرضا أهمها : عدم تعاون أولياء الأمور مع المؤسسة، تعيينهم على مستوى أقل مما يستحقونه، الأخذ برأي ولي الأمر دون الرجوع إليهم، وضع حصصهم في أوقات متأخرة من اليوم الدراسي، تكليفهم بتدريس مواد خارجة عن تخصصاتهم، بعد المؤسسة عن المدينة التي يعيش بها أهل المعلم. كما أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في درجة تأثير هذه العوامل على الرضا تبعاً لجنسية المعلم، وعدم وجود فروق دالة إحصائية عند نفس المستوى في درجة تأثير هذه العوامل تبعاً لاختلاف خبرة المعلم في التدريس.

٤- دراسة (محمد خليل الشوامرة، ٢٠٠٧) :

بعنوان " مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا"، وهدفت الدراسة إلى: التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا، وتوصلت الدراسة إلى: وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للموظفين والمعلمات تبعاً لمتغير الجنس حيث وهي دالة إحصائية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للموظفين والمعلمات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للموظفين والمعلمات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة .

٥- دراسة مجيد مصطفى ٢٠١٠ :

بعنوان : درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين بهدف تحديد أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة ، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي متوسطة ، وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأقل .

٦- دراسة محمد زياد حمدان ٢٠١٣ :

بعنوان : الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة بالمدراس الأهلية الأساسية بشمال الرياض وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة بالمدراس الأهلية الأساسية بشمال الرياض، والعوامل وراءه، وكيفية تحسينه إلى الأفضل .

وتوصلت الدراسة إلى :

« بلغت درجات الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ٧٠٪ من الدرجة الكلية للمقياس .

« أكثر عوامل الرضا الوظيفي المؤثرة بشكل ايجابي في المقياس هو الرضا عن القيادة

« وأكثرها تأثيراً بشكل سلبي هي الرضا عن الراتب و الحوافز و المكافآت
« لا توجد فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقاً لسنوات الخبرة.

• ثانياً : الدراسات الأجنبية :

١- دراسة ستيل (Steel, 1989) :

والتي هدفت إلى التعرف على علاقة بعض المتغيرات مثل (الجنس والخبرة بالرضا الوظيفي للموظفين في المدارس في ولاية أيوا الأمريكية وودلت نتائجها على جود علاقة ذات دلالة إحصائية للخبرة والجنس على الرضا الوظيفي .

٢- دراسة هاسرد (Hazard, 1991) :

والتي هدفت إلى التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى مديري المدارس الثانوية في نبراسكا وتوصلت إلى وجود أثر دال إحصائياً لمقدار الراتب على الرضا الوظيفي.

٣- دراسة بوفلر ورونت (Bogler&RoInt,2001) :

والتي هدفت الكشف عن تأثير أسلوب القيادة على الرضا الوظيفي للمعلمين ومعلمة في مدارس شمال فلسطين ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة التشاركية تتأثر بشكل كبير في زيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين ، وكذلك أظهرت الدراسة إلى أن نظرة المعلمين إلى مكانة المهنة ، واحترام الذات والاستقلالية في العمل ، تسهم في معظم الرضا الوظيفي لدى المعلمين. إلى ينظر معظمهم إلى أن عملهم في التدريس مهنة رئيسة لحياتهم، كلما كانوا أكثر رضا عن هذه الوظيفة.

٤- **دراسة استيفين وآخرون** (Stephen & others, 2002) :

وهي دراسة مقارنة وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي القطاعين الحكومي والخاص.

وأظهرت النتائج أن المعلمين في القطاع الخاص كانوا أقل رضا من معلمي القطاع الحكومي ، وأنهم كانوا يعانون من ضغط العمل داخل غرفة الصف وخارجها أكثر من معلمي القطاع الحكومي ، وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين الجدد والأقل خبرة في القطاعين الحكومي والخاص ، يعانون من صعوبات ومشاكل العمل بدرجة أكبر من المعلمين الأكثر خبرة .

٥- **دراسة هيل** (Hill) 2004 :

هدفت الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام بالولايات المتحدة الأمريكية بولاية أوهايو وقد توصلت الدراسة إلى أن مديري مدارس التعليم العام في ولاية أوهايو الأمريكية يتمتعون بدرجة رضا وظيفي عالية ، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس بين الذكور والإناث ولا لمتغير العمر أو المؤهل العلمي أو المرحلة الدراسية أو عدد سنوات الخبرة .

٦- **دراسة ماديرا** (Madera) 2006 :

هدفت الدراسة إلى دراسة توافر الرضا الوظيفي وعدمه لدى المعلمين في نيروبي بكينيا كما هدفت إلى كشف المتغيرات الديموغرافية التي تؤثر في الرضا الوظيفي وقد توصلت الدراسة إلى أن ٦٠,٢ من المعلمين غير راضين عن وظائفهم، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، فيما توجد فروق ذات دلالة تعزى لمتغير العمر وسنوات الخبرة .

٧- **دراسة أحسن وآخرون** (Ahsen & all) 2009 :

وهدفت الدراسة إلى معرفة تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة بماليزيا وكذلك معرفة تأثير العلاقات مع الآخرين وضغط عبء العمل وضغط الأداء على الرضا الوظيفي وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين .

• **إجراءات الدراسة :**

• **منهج الدراسة :**

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للوقوف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية والخاصة بمدينة بمحافظة القصيم بالمملكة العربية السعودية .

• **عينة الدراسة :**

تكونت عينة الدراسة من ٤٨ معلمة من معلمات رياض الأطفال ، ٢٨ معلمة تعمل في (١١) روضة حكومية بمنطقة القصيم و٢٠ معلمة تعمل في (٤) روضات خاصة .

جدول رقم (١) : توزيع عينة الدراسة في الروضات الحكومية والخاصة وعناوين الروضات :

م	اسم الروضة	العنوان	نوع الروضة	عدد المعلمات
١	الروضة الأولى ببريده	حي الموطأ مع المتوسطة السابعة	حكومية	٣
٢	الروضة الثالثة ببريده	حي الأمن مع المتوسطة العاشرة	حكومية	٤
٣	الروضة السابعة ببريده	حي الإسكان ٣	حكومية	١
٤	الروضة الثامنة ببريده	حي بن صبيح	حكومية	٣
٥	الروضة التاسعة ببريده	حي النهضة	حكومية	٤
٦	الروضة العاشرة ببريده	حي الضاحي	حكومية	٢
٧	الروضة الحادية عشر	حي الأفق	حكومية	٢
٨	الروضة الثالثة عشر	حي الريان	حكومية	٥
٩	روضة العمار بالمنجب	المنجب	حكومية	٢
١٠	الروضة الحكومية الأولى بالبيكرية	البيكرية	حكومية	٢
١١	روضة أطفال ببريده	الحي الزراعي	خاصة	٢
١٢	روضة دار الهدى	بريده	خاصة	٦
١٣	روضة معهد طيران القوات البرية	عنيزة	خاصة	٤
١٤	روضة رعاية الطفل	حي سلطانة - النخيل	خاصة	٨

جدول (٢) يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث سنوات الخبرة الوظيفية

م	سنوات الخبرة الوظيفية	عينة الروضات الحكومية	النسبة المئوية	عينة الروضات الخاصة	النسبة المئوية
١	عامين فأقل	٥	%١٧,٨٥	١٨	%٩٠
٢	ثلاث إلى خمس سنوات	٦	%٢١,٤٢	١	%٥
٣	أكثر من خمس سنوات	١٧	%٦٠,٧١	١	%٥

جدول رقم (٣) يوضح توزيع عينة للمعلمة: من حيث الحالة الاجتماعية للمعلمة :

م	الحالة الاجتماعية	عينة الروضات الحكومية	النسبة المئوية	عينة الروضات الخاصة	النسبة المئوية
١	أنست	٤	%١٤,٢٨	١٠	%٥٠
٢	متزوجة	٢١	%٧٥	١٠	%٥٠
٣	منفصلة	٣	%١٠,٧١	صفر	-
٤	أرملت	صفر	-	صفر	-

جدول رقم (٤) يوضح توزيع عينة الدراسة من حيث بعد محل إقامة المعلمة عن المدرسة

م	بعد محل إقامة المعلمة عن الروضة	عينة الروضات الحكومية	النسبة المئوية	عينة الروضات الخاصة	النسبة المئوية
١	نفس المنطقة	١٢	%٤٢,٨٥	١٠	%٥٠
٢	يبعد ٥ كم فأقل	٥	%١٧,٨٥	٢	%١٠
٣	يبعد من ٦ إلى ١٠ كم	٥	%١٧,٨٥	١	%٥
٤	يبعد أكثر من ١٠ كم	٦	%٢١,٤٢	٧	%٣٥

• أداة الدراسة :

مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال ، تأليف: تعريب محمد الدسوقي (PaulaLester, 1984) تكون المقياس من جزئين: الجزء الأول معلومات تتعلق بعينة الدراسة وتشتمل على : الاسم ، المحافظة ، الإدارة ، وأسم الروضة ، بيئة الروضة ، ووظيفة المعلمة ، وسنوات الخبرة الوظيفية والحالة الاجتماعية للمعلمة ، وبعد محل إقامة المعلمة عن الروضة .

وقد قامت الباحثة بإجراء تعديل يشمل إضافة القطاع الذي تعمل فيه المعلمة (حكومي وخاص) ليتماشى مع مفردات البحث .

الجزء الثاني: استبيان لقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال ويتكون من سبعة مجالات تشتمل على ثماني وستين فقرة وهذه المجالات كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (٥) يوضح مجالات الاستبيان وعدد فقرات كل مجال :

م	المجال	عدد الفقرات
١	ظروف العمل وطبيعته	٩
٢	الرواتب والحوافز	٨
٣	الإشراف والتدريب المهني	١٥
٤	المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	٨
٥	علاقة المعلمة مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل	١٠
٦	علاقة المعلمة مع الأطفال	٤
٧	القوانين والأنظمة والتعليمات	١٣

• الأساليب الإحصائية :

للتحليل الإحصائي تم استخدام برنامج (Spss)

• أولاً: قياس ثبات قائمتي الاستبيان :

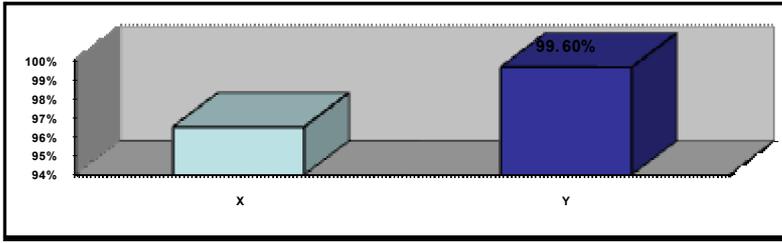
يقصد بالثبات أن يعطى الاستبيان نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في النتائج وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تم قياس ثبات اتجاه عينة الدراسة نحو المقاييس المستخدمة وذلك للأطمئنان على سلامة أداة القياس (قائمتي الاستبيان) في قياسها لمتغيرات البحث، وذلك باستخدام معامل "ألpha كرونباخ"، ويوضح جدول رقم (٦) وشكل (١) معاملات الثبات لمتغيرات البحث .

جدول رقم (٦) معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة باستخدام معامل "ألpha كرونباخ"

المتغير	الرمز الكودي	معامل α
مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي	X	٩٦,٥%
مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة في القطاع الخاص	Y	٩٩,٦%

شكل بياني رقم (١) معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة باستخدام معامل "انفا كرونباخ"



يبين الجدول والشكل السابقين أن معاملات الثبات عالية جدا، ويعكس ثبات كبير لأداة القياس ويطمئن إلى ثبات آراء واتجاهات عينة البحث تجاه قائمتي الاستقصاء.

• ثانيا : قياس الصدق التمييزي لاستمارتي الاستبيان :

تخضع أي ظاهرة كونية للتوزيع الطبيعي وتميز بين ثلاث فئات ما:فئة عليا، وفئة وسطى، وفئة دنيا . وحتى تكون عبارات المقياس صادقة فلا بد أن تختلف آراء واستجابات الفئة العليا لعينة الدراسة عن الفئة الدنيا. وإذا لم تختلف اتجاهات عينة الدراسة تجاه الاستجابة لعبارة ما ، تصبح تلك العبارة غير صادقة حيث أنها لم تميز بين الفئات المختلفة ويلزم حذفها من المقياس . وتم حساب الصدق التمييزي لعبارات قائمتي الاستبيان ، حيث أتضح جوهرية الفروق بين الفئات المختلفة لعينة البحث، أي أن عينتي الدراسة باختلاف فئاتها ميزتا بين عبارات قائمتي الاستبيان حيث كانت قيم اختبار "ت" ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ لكل العبارات على قائمتي الاستبيان .

مما سبق وبناء على نتائج قياس الثبات والصدق أصبحت قائمتي الاستبيان ثابتتان وصادقتان في قياسهما لمتغيرات الدراسة.

• عرض نتائج الدراسة :

- الناتج المتعلقة بتساؤلاتالدراسة وهى :
- « ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الحكومية ؟
- « ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الخاصة ؟
- « هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات باختلاف نوع الروضات الحكومية أم خاصة ؟
- « ما ترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال العاملات في الروضات الحكومية والخاصة من وجهة نظرهن ؟

• رابعا : تحليل بيانات قائمة الاستبيان لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي :

بتحليل الجدول التالي والذي يبين المتوسطات الوزنية ، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الأولى والثالثة والثامنة والخاصة بظروف العمل في الروضة حيث كان المتوسطات الوثنية لتلك العبارات أعلى

من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن بقية العبارات حيث كان المتوسطات الوثنية لتلك العبارات أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بظروف العمل وطبيعته لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي درجة رضا وظيفي متوسطة حيث كان المتوسط العام ٢.٧٥١٩ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارات ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهن .

١- البعد الخاص بظروف العمل وطبيعته لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي:

م	العبارات X1	المتوسط الوزني	الترتيب طبقا للمتوسط
X1	ظروف العمل في مدرستي مريحة	4.1786	١
X12	أخشى أن أفقد وظيفتي في التدريس	1.8929	٧
X13	التدريس عمل ممتع جدا	4.0000	٣
X14	ظروف العمل في مدرستي لا يمكن أن تكون أسوأ من ذلك	2.9643	٤
X15	أشعر بعدم الأمان في عملي بالتدريس	1.7143	٨
X16	البيئة المحيطة لمدرستي لا تبعث على السرور	1.9643	٦
X17	لا أهتم بالتدريس	1.3571	٩
X18	ظروف العمل في مدرستي جيدة	4.1429	٢
X19	أفضل أن يكون هناك آخرون يتحملون المسئولية	2.5357	٥
المتوسط العام		٢.٧٥١٩	

٢- البعد الخاص بالرواتب والحوافز لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي:

م	العبارات X2	المتوسط الوزني	الترتيب طبقا للمتوسط
X2	يعتبر دخل المعلم كافيا لسد احتياجاته المعيشية	3.6429	٣
X22	الدخل غير الكافي ينعني من العيش بالطريقة التي أريدها	3.0714	٥
X23	لو كنت أعلم أن دخلي من هذا العمل سيكون هكذا لا اخترت أي عمل	1.9643	٨
X24	يضمن لي العمل في التدريس مستقبلا أمنا	4.5714	٢
X25	أنتقاضي دخلا مناسباً لقدراتي	3.4643	٤
X26	دخل المعلم أقل بكثير مما يستحق	2.6429	٧
X27	يوفر عملي بالتدريس الأمان المالي لي	4.3571	١
X28	أقارن الدخل من وظيفتي مع الدخل من وظائف أخرى	2.9286	٦
المتوسط العام		٣.٣٣٠٣	

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوثنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الأولى والثانية والرابعة والخامسة والسابعة حيث كان المتوسطات الوثنية لتلك العبارات أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن بقية العبارات حيث كان المتوسطات الوثنية لتلك العبارات أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بالرواتب والحوافز لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث كان المتوسط العام ٣.٣٣٠٣ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارات ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا .

٣- البعد الخاص بالإشراف والتدريب والنمو لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي:

م	العبارة X3	المتوسط الوزني	الترتيب طبقاً للمتوسط
X3	يوفر التدريس لي فرصاً للنمو الوظيفي	4.4286	١
X32	لم يحدث لي تقدماً مهنيًا في عملي الحالي كمعلمة	2.4643	١١
X33	أتلقي التقدير من موجهتي الحالية	4.2500	٢
X34	تقدم لي موجهتي المساعدة عند حاجتي إليها	3.9286	٨
X35	يوفر لي التدريس فرصاً محدودة من النمو والتقدم	4.1429	٦
X36	موجهتي لاتساندني d	2.3214	١٢
X37	لا يوفر التدريس لي الفرصة لتطوير الأساليب الجديدة	1.7857	١٥
X38	تعامل موجهتي جميع المعلمات بعدالة	3.8929	٩
X39	تتاعني موجهتي عن قرب	3.4286	١٠
X310	تساعد موجهتي في تحسين عملية التدريس	4.1786	٧
X311	أتلقي من موجهتي تعليمات كثيرة غير واضحة	2.1786	١٣
X312	توفر موجهتي المواد التي احتاجها لأقوم بعملتي بشكل أفضل	4.2143	٣
X313	تجعلني موجهتي أشعر بعدم الراحة	2.0000	١٤
X314	تلاحظني الموجهة عندما أشرح جيدًا	4.1786	٥
X315	تمتدح موجهتي التدريس الجيد	4.2143	٤
المتوسط العام		٣.٤٤٠٤	

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوثنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الأولى والثالثة والرابعة والخامسة والثامنة والتاسعة والعاشر والثانية عشر والرابعة عشر والخامسة عشر حيث كان المتوسطات الوثنية لتلك العبارات أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن بقية العبارات حيث كان المتوسطات الوثنية لتلك العبارات أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بالإشراف والتدريب والنمو لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث كان المتوسط العام ٣.٤٤٠٤ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارات ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهن.

٤- البعد الخاص بالمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي:

م	العبارة X4	المتوسط الوزني	الترتيب طبقاً للمتوسط
X4	يقدم التدريس فرصاً لاستخدام مهارات متنوعة	4.1786	٥
X42	لم يخبرني أحد أنني معلمة جيدة	2.4286	٧
X43	أتلقي تقديراً كاملاً لطريقتي الناجحة في التدريس	4.2857	٢
X44	يوفر التدريس فرصاً للتقدم	4.1786	٤
X45	يتيح التدريس الفرصة لي لأكون قائدة نفسي	4.3929	١
X46	يشجئني التدريس على الإبداع	4.2143	٣
X47	عمل المعلم شيء سار جدًا	3.8929	٦
X48	أتلقي تقديراً ضعيفاً جدًا	1.8571	٨
المتوسط العام		٣.٦٧٨٥	

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوثنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الأولى والثالثة والرابعة والخامسة والسادسة والسابعة حيث كان المتوسطات الوثنية لتلك العبارات أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن بقية العبارات حيث كان المتوسطات الوثنية لتلك العبارات أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بالمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث كان المتوسط العام ٣,٦٧٨٥ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارات ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهن.

٥- البعد الخاص بعلاقة المعلمة مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي

م	العبارة X5	المتوسط الوزني	الترتيب طبقاً للمتوسط
X5	لدى علاقات جيدة مع زملائي	4.6429	١
X52	أحب من أعمل معهم	4.5357	٢
X53	تحفزني زميلاتي لأداء عملي بشكل أفضل	4.3214	٣
X54	تنتقد زميلاتي كل منهن الأخرى بدرجة كبيرة	1.8214	٨
X55	لم اتلق تعاوناً ممن أعمل معهم	1.7857	٩
X56	أشعر بعدم الراحة مع من أعمل معهم	1.7500	١٠
X57	تتفق اهتمامتي مع اهتمامات زميلاتي	3.7143	٧
X58	صداقتي دائمة مع زميلاتي	3.9286	٥
X59	أبذل جهداً خاصاً لمساعدة زميلاتي	3.7143	٦
X510	توضح الموجهة العمل المتوقع مني	3.9643	٤
X511	أرى أن زميلاتي غير عقلانيات في تعاملهن معي	1.5714	١١
المتوسط العام		٣,٢٥٠٠	

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوثنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الأولى والثانية والثالثة والسابعة والثامنة والتاسعة والعاشر حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن بقية العبارات حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بعلاقة المعلمة مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث كان المتوسط العام ٣,٢٥٠٠ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارات ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهن.

٦- البعد الخاص بعلاقة المعلمة مع الأطفال لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي:

م	العبارة X6	المتوسط الوزني	الترتيب طبقاً للمتوسط
X6	يعطيني التدريس فرصة مساعدة تلاميذي على التعلم	4.6429	٢
X62	يحترمني تلاميذي كوني معلمة	4.6071	٣
X63	يأتي تلاميذي للفصل غير معدين بشكل ملائم	2.2857	٤
X64	لدى علاقات جيدة مع تلاميذي	4.4643	١
المتوسط العام		٤,٠٠٠	

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوزنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الأولى والثانية والرابعة حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن العبارة الثالثة حيث كان المتوسط الوزني لتلك العبارة أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بعلاقة المعلمة مع الأطفال لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي درجة رضا وظيفي مرتفعة جدا حيث كان المتوسط العام ٤.٠٠٠٠ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارة الثالثة ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهن.

٧- البعد الخاص بالقوانين والأنظمة والتعليمات لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي:

م	العبارة X7	المتوسط الوزني	الترتيب طبقا للمتوسط
X7	أعمل ما اعتقد انه افضل إذا كانت التعليمات غير كافية	4.3214	٣
X72	عمل المعلم يتضمن أعمالا روتينية	3.2500	٧
X73	ظروف العمل في مدرستي يمكن أن تتحسن	4.2143	٥
X74	سياسة الإدارة في مدرستي غير واضحة	2.3214	٩
X75	عملية التدريس لا تشجع على الابتكار	1.7143	١٢
X76	توصل إدارة المدرسة سياستها للعاملين بشكل جيد	4.0714	٦
X77	أنا المسئولة عن تخطيط دروسى اليومية	4.2143	٤
X78	لا أملك حرية تنفيذ أحكامى على الأمور	2.6429	٨
X79	أتحمل مسئولية أدائى التدريس	4.4643	١
X710	أترغب موجهتى في سماع المقترحات	2.0357	١١
X711	لست مسئولة عن افعالى	1.5000	١٣
X712	أحاول أن أكون على وعى بسياسات مدرستي	4.4643	٢
X713	لاأهتم بسياسات مدرستي	2.0357	١٠
المتوسط العام		٣.١٧٣٠	

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوزنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الأولى والثانية والثالثة والسادسة والسابعة والتاسعة والثانية عشر حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن بقية العبارات حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بالقوانين والأنظمة والتعليمات لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث كان المتوسط العام ٣.١٧٣٠ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارات ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهن.

٨- ترتيب مجالات الرضا الوظيفي للبعد الكلى لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي:

الترتيب وفقا للمتوسط الوزني	المتوسط لعام	المجال
٧	٢.٧٥١٩	ظروف العمل وطبيعته
٤	٣.٣٣٠٣	الرواتب والحوافز
٣	٣.٤٤٠٤	الإشراف والتدريب والنمو المهني
٢	٣.٦٧٨٥	المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع
٥	٣.٢٥٠٠	علاقة المعلمة مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل
١	٤.٠٠٠٠	علاقة المعلمة مع الأطفال
٦	٣.١٧٣٠	القوانين والأنظمة والتعليمات
المتوسط العام للبعد الكلى		٣.٣٧٤٨

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوزنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن جميع الأبعاد بدرجة مرتفعة حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك الأبعاد أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن البعد الخاص بظروف العمل وطبيعته حيث كان المتوسط أوزني لذلك البعد أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام للبعد الكلي والخاص بمجالات الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث كان المتوسط العام ٣.٣٧٤٨.

• **خامسا : تحليل بيانات قائمة الاستبيان لمعلمات الروضة في القطاع الخاص :**

١- البعد الخاص بظروف العمل وطبيعته لمعلمات الروضة في القطاع الخاص:

م	العبارة Y1	المتوسط الوزني	الترتيب طبقا للمتوسط
Y1	ظروف العمل في مدرستي مريحة	3.8500	١
Y12	أخشى أن أفقد وظيفتي في التدريس	2.8500	٥
Y13	التدريس عمل ممتع جدا	3.6500	٢
Y14	ظروف العمل في مدرستي لا يمكن أن تكون أسوأ من ذلك	3.6000	٣
Y15	أشعر بعدم الأمان في عملي بالتدريس	2.4500	٧
Y16	البيئة المحيطة بالمدرسة لا تبعث على السرور	2.4000	٨
Y17	لا أهتم بالتدريس	1.5500	٩
Y18	ظروف العمل في مدرستي جيدة	3.6000	٤
Y19	أفضل أن يكون هناك آخرون يتحملون المسئولية	2.5500	٦
		٢.٥٤٤٤	المتوسط العام

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوزنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الأولى والثالثة والرابعة والثامنة حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن بقية العبارات حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بظروف العمل وطبيعته لمعلمات الروضة في القطاع الخاص درجة رضا وظيفي متوسطة حيث كان المتوسط العام ٢.٥٤٤٤ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارات ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهن.

٢- البعد الخاص بالرواتب والحوافز لمعلمات الروضة في القطاع الخاص:

م	العبارة Y2	المتوسط الوزني	الترتيب طبقا للمتوسط
Y2	يعتبر دخل المعلم كافيا لسد احتياجاته المعيشية	2.5000	٧
Y22	الدخل غير الكافي يمنعني من العيش بالطريقة التي أريدها	3.2000	٤
Y23	لو كنت أعلم إن دخلي من هذا العمل سيكون هكذا لا اخترت أي عمل	2.9000	٦
Y24	ضمن لي العمل في التدريس مستقبلا امنا	3.2000	٣
Y25	اتقاضى دخلا مناسبيا لقراتي	2.4000	٨
Y26	دخل المعلم أقل بكثير مما يستحق	3.8000	٢
Y27	يوفر عملي بالتدريس الامن المالي لي	2.7500	٦
Y28	أقارن الدخل من وظيفتي مع الدخل من وظائف أخرى	3.8000	١
		٣,٠٦٨٧	المتوسط العام

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوزنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الثانية والرابعة والسادسة والثامنة حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن بقية العبارات حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بالرواتب والحوافز لمعلمات الروضة في القطاع الخاص درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث كان المتوسط العام ٣.٠٦٨٧ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارات ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهن.

٣- البعد الخاص بالإشراف والتدريب والنمو لمعلمات الروضة في القطاع الخاص:

م	العبرة Y3	المتوسط الوزني	الترتيب طبقا للمتوسط
Y3	يوفر التدريس لي فرصا للنمو الوظيفي	4.2500	٢
Y32	لم يحدث لي تقدما مهنيا في عملي الحالي كعملت	2.4500	١
Y33	ألقى التقدير من موجهتي الحالية	3.6500	٦
Y34	تقدم لي موجهتي المساعدة عند حاجتي إليها	3.5000	٨
Y35	يوفر لي التدريس فرصا محدودة من النمو والتقدم	3.2500	١٠
Y36	موجهتي لاتساندني	2.3000	١٣
Y37	لايوفر التدريس لي الفرصة لتطوير الأساليب الجديدة	2.6500	١٢
Y38	تعامل موجهتي جميع المعلمات بعدالة	3.7000	٥
Y39	تتابعني موجهتي عن قرب	3.3500	٩
Y310	تساعد موجهتي في تحسين عملية التدريس	3.5500	٧
Y311	ألقى من موجهتي تعليمات كثيرة غير واضحة	2.1000	١٥
Y312	توفر موجهتي المواد التي احتاجها لأقوم بعملتي بشكل أفضل	2.9500	١١
Y313	تجعلني موجهتي أشعر بعدم الراحة	2.1500	١٤
Y314	تلاحظني الموجهة عندما أشرح جيدا	3.7500	٤
Y315	تمتدح موجهتي التدريس الجيد	4.0000	٣
المتوسط العام		٣.١٧٣٣	

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوزنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الأولى والثالثة والرابعة والخامسة والثامنة والتاسعة والعاشر والرابعة عشر والخامسة عشر حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن بقية العبارات حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بالإشراف والتدريب والنمو لمعلمات الروضة في القطاع الخاص درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث كان المتوسط العام ٣.١٧٣٣ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارات ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهن.

٤- البعد الخاص بالمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع لمعلمات الروضة في القطاع الخاص:

م	العبارة Y4	المتوسط الوزني	الترتيب طبقاً للمتوسط
Y4	يقدم التدريس فرصاً لاستخدام مهارات متنوعة	4.0500	٢
Y42	لم يخبرني أحد أنني معلمة جيدة	2.2000	٧
Y43	أتلقي تقديراً كاملاً لظريقتي الناجحة في التدريس	3.6500	٤
Y44	يوفر التدريس فرصاً للترقى	3.5500	٦
Y45	يتيح التدريس الفرصة لي لأكون قائدة نفسى	4.2000	١
Y46	يشجعني التدريس على الإبداع	3.9000	٣
Y47	عمل المعلم شئ سار جداً	3.6000	٥
Y48	أتلقي تقديراً ضعيفاً جداً	2.1000	٨
		٣.٤٦٢	المتوسط العام

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوزنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الأولى والثالثة والرابعة والخامسة والسادسة والسابعة حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن بقية العبارات حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بالمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع لمعلمات الروضة في القطاع الخاص درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث كان المتوسط العام ٣.٤٦٢ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارات ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهن.

٥- البعد الخاص بعلاقة المعلمة مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل لمعلمات الروضة في القطاع الخاص

م	العبارة Y5	المتوسط الوزني	الترتيب طبقاً للمتوسط
Y5	لدى علاقات جيدة مع زملائي	4.3000	١
Y52	أحب من أعمل معهم	4.2500	٢
Y53	تحفزني زميلاتي لأداء عملي بشكل أفضل	3.7000	٦
Y54	تنتقد زميلاتي كل منهن الأخرى بدرجة كبيرة	2.5500	٨
Y55	لم أتلق تعاوناً ممن أعمل معهم	2.1000	١٠
Y56	أشعر بعدم الراحة مع من أعمل معهم	2.2000	٩
Y57	تتفق إهتماماتي مع إهتمامات زميلاتي	3.7500	٥
Y58	صداقاتي دائمة مع زميلاتي	3.8500	٤
Y59	أبذل جهداً خاصاً لمساعدة زميلاتي	4.2500	٣
Y510	توضح الموجهة العمل المتوقع مني	3.4000	٧
Y511	أرى أن زميلاتي غير عقلانيات في تعاملهن معي	1.7000	١١
		٣.٢٧٧٢	المتوسط العام

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوزنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الأولى والثانية والثالثة والسابعة والثامنة والتاسعة والعاشر حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن بقية العبارات حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بعلاقة المعلمة مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل لمعلمات الروضة في القطاع الخاص

درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث كان المتوسط العام ٣,٢٧٧٢ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارات ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهن.

٦- البعد الخاص بعلاقة المعلمة مع الأطفال لمعلمات الروضة في القطاع الخاص:

م	العبارة Y6	المتوسط الوزني	الترتيب طبقا للمتوسط
Y6	يعطيني التدريس فرصة مساعدة لتلاميذي على التعلم	4.3500	٣
Y62	يحترم مني تلاميذي لكوني معلمة	4.6000	١
Y63	يأتي تلاميذي للفصل غير معدين بشكل ملائم	2.8500	٤
Y64	لدي علاقات جيدة مع تلاميذي	4.4500	٢
المتوسط العام		٤,٠٦٢٥	

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوزنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الأولى والثانية والرابعة حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن العبارة الثالثة حيث كان المتوسط الوزني لتلك العبارة أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بعلاقة المعلمة مع الأطفال لمعلمات الروضة في القطاع الخاص درجة رضا وظيفي مرتفعة جدا حيث كان المتوسط العام ٤,٠٦٢٥ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارة الثالثة ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهن.

٧- البعد الخاص بالقوانين والأنظمة والتعليمات لمعلمات الروضة في القطاع الخاص:

م	العبارة Y7	المتوسط الوزني	الترتيب طبقا للمتوسط
Y7	أعمل ما أعتقد أنه أفضل إذا كانت التعليمات غير كافية	4.1500	٢
Y72	عمل المعلم يتضمن أعمالا روتينية	3.3500	٧
Y73	ظروف العمل في مدرستي يمكن أن تتحسن	3.8000	٥
Y74	سياسة الإدارة في مدرستي غير واضحة	2.8000	٨
Y75	عملية التدريس لا تشجع على الابتكار	2.2000	١١
Y76	توصل إدارة المدرسة سياستها للمعلمين بشكل جيد	3.70000	٦
Y77	أنا المسؤولة عن تخطيط دروسى اليومية	4.0000	٤
Y78	لا أملك حرية تنفيذ أحكامي على الأمور	2.6500	٩
Y79	أتحمل مسؤولية أدائي التدريسي	4.1000	٣
Y710	لترغب موجهتي في سماع المقترحات	2.2000	١٠
Y711	لست مسؤولة عن أفعالي	1.6000	١٣
Y712	أحاول أن أكون على وعي بسياسات مدرستي	4.3500	١
Y713	لا أهتم بسياسات مدرستي	2.0500	١٢
المتوسط العام		٢,٨٣٠٧	

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوزنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن العبارات الأولى والثانية والثالثة والسادسة والسابعة والتاسعة والثانية عشر حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن بقية العبارات حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك العبارات أقل من

المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام لهذا المحور والخاص بالقوانين والأنظمة والتعليمات لمعلمات الروضة في القطاع الخاص درجة رضا وظيفي متوسطة حيث كان المتوسط العام ٢,٨٣٠٧ ويمكن بمعالجة نقاط الضعف في العبارات ذات المتوسط أقل من (٣ درجات) زيادة درجة الرضا الوظيفي لديهن.

٨- ترتيب مجالات الرضا الوظيفي للبعد الكلي لمعلمات الروضة في القطاع الخاص:

المجال	المتوسط العام	الترتيب وفقا للمتوسط الوزني
ظروف العمل وطبيعته	٢,٥٤٤٤	٧
الرواتب والحوافز	٣,٠٦٨٧	٥
الإشراف والتدريب والنمو المهني	٣,١٧٣٣	٤
الكفاءة الاجتماعية وتقدير المجتمع	٣,٤٠٦٢	٢
علاقة المعلمة مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل	٣,٢٧٧٢	٣
علاقة المعلمة مع الأطفال	٤,٠٦٢٥	١
القوانين والأنظمة والتعليمات	٢,٨٣٠٧	٦
المتوسط العام للبعد الكلي	٣,١٩٤٧	

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات الوزنية، نجد أن اتجاهات عينة البحث كانت الرضا عن جميع الأبعاد بدرجة مرتفعة حيث كان المتوسطات الوزنية لتلك الأبعاد أعلى من المتوسط العام (٣ درجات)، في حين أن اتجاهات عينة البحث كانت عدم الرضا عن البعد الخاص بظروف العمل وطبيعته وكذلك البعد الخاص بالقوانين والأنظمة والتعليمات حيث كان المتوسط الوزني للبعدين أقل من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط العام للبعد الكلي والخاص بمجالات الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة في القطاع الخاص درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث كان المتوسط العام ٣,١٩٤٧.

سادسا : مقارنة الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي والقطاع الخاص :

المتوسط الوزني	البعد
٣,٣٧٤٨	المتوسط الكلي للرضا الوظيفي لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي
٣,١٩٤٧	المتوسط الكلي للرضا الوظيفي لمعلمات الروضة في القطاع الخاص
٣,٢٨٤٧	المتوسط الكلي للرضا الوظيفي لمعلمات الروضة بصفة عامة

بتحليل الجدول السابق والذي يبين مقارنة المتوسطات الكلية الوظيفي لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، نجد أن اتجاهات عيني البحث كانت الرضا عن اجمالي الأبعاد بدرجة مرتفعة حيث كان المتوسطات الوزنية للبعدين الكليين أعلى من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط الكلي والخاص بمجالات الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة بصفة عامة درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث كان المتوسط الكلي ٣,٢٨٤٧.

• النتائج :

بمقارنة المتوسطات الكلية الوظيفي لمعلمات الروضة في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، نجد أن اتجاهات عيني البحث كانت الرضا عن إجمالي الأبعاد بدرجة مرتفعة حيث كان المتوسطات الوزنية للبعدين الكليين أعلى من المتوسط العام (٣ درجات). ويعكس المتوسط الكلي والخاص بمجالات الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة بصفة عامة درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث كان المتوسط الكلي ٣,٢٨٤٧.

بالنسبة للإبعاد السبعة الخاصة بالاستبيان جاءت النتائج كما يلي :

• **أولاً : معلمات الروضات في القطاع الحكومي :**

البعد الخاص بعلاقة المعلمة مع الأطفال يعكس المتوسط العام لهذا المحور درجة رضا وظيفي مرتفعة جدا حيث كان المتوسط العام ٤.٠٠ والإبعاد الخاصة ب الرواتب والحوافز، و المكانة الاجتماعية، علاقة المعلمة مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل، القوانين والأنظمة التعليمية و التعليمات، والإشراف والتدريب المهني يعكس المتوسط العام لهذه المحاور درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث تراوح المتوسط العام لهذه المحاور ما بين ٣.١٧ - ٣.٦٧.

أما البعد الخاص بظروف العمل وطبيعته فالمتوسط العام لهذا المحور يعكس درجة رضا وظيفي متوسطة حيث كان المتوسط العام ٢.٧٥

• **ثانيا معلمات الروضة في القطاع الخاص :**

البعد الخاص بعلاقة المعلمة مع الأطفال يعكس المتوسط العام لهذا المحور درجة رضا وظيفي مرتفعة جدا حيث كان المتوسط العام ٤.٠٦٢ والإبعاد الخاصة بالرواتب والحوافز، و المكانة الاجتماعية، علاقة المعلمة مع الإدارة المدرسية وزملاء العمل، التعليمات، والإشراف والتدريب المهني يعكس المتوسط العام لهذه المحاور درجة رضا وظيفي مرتفعة حيث تراوح المتوسط العام لهذه المحاور ما بين ٣.١٧٣ - ٣.٠٦٨.

أما الأبعاد الخاصة بظروف العمل وطبيعته، والقوانين والأنظمة التعليمية فالمتوسط العام لهذا المحور يعكس درجة رضا وظيفي متوسطة حيث تراوح المتوسط العام لهذه المحاور بين ٢.٥٤ - ٢.٨٣ .

والخاص بترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال العاملات في الروضات الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم ومعلمات رياض الأطفال العاملات في الروضات الخاصة من وجهة نظرهن جاء النتائج كما يلي :

• **أولاً : الترتيب العام لمجالات الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة في الروضات الحكومية :**

علاقة المعلمة مع الأطفال في الروضة في الترتيب (١) و المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع في الترتيب (٢) و الإشراف والتدريب المهني في الترتيب (٣) و الرواتب والحوافز في الترتيب (٤) و علاقة المعلمة مع الإدارة وزملاء العمل في الترتيب (٥) والقوانين والأنظمة والتعليمات في الترتيب (٦) و ظروف العمل وطبيعته في الترتيب (٧) .

• **ثانيا : الترتيب العام لمجالات الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة في الروضات الخاصة :**

علاقة المعلمة مع الأطفال في الروضة في الترتيب (١) و المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع في الترتيب (٢) و علاقة المعلمة مع الإدارة وزملاء العمل في الترتيب (٣) الإشراف والتدريب المهني في الترتيب (٤) و الرواتب والحوافز في الترتيب (٥) والقوانين والأنظمة والتعليمات في الترتيب (٦) و ظروف العمل وطبيعته في الترتيب (٧) .

• مناقشة النتائج والتوصيات :

- « ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الحكومية ؟
- « ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الخاصة ؟
- « هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات باختلاف نوع الروضات الحكومية أم خاصة ؟
- « ما ترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال العاملات في الروضات الحكومية والخاصة من وجهة نظرهن ؟

جاءت نتيجة السؤال الأول في هذه الدراسة لتدل بشكل واضح على ارتفاع معدلات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الحكومية ومعلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الخاصة على البعد الكلي لمقياس الرضا الوظيفي و على ٦ من ٧ أبعاد للمعلمات في الروضات الحكومية و ٥ من ٧ أبعاد للمعلمات في الروضات الخاصة وتفسر هذه النتيجة على ضوء النظريات والدراسات المرتبطة بالرضا الوظيفي .

فقد أشارت بعض النظريات إلى أن هناك عوامل رئيسه إذا تم تحقيقها فإنها تؤدي إلى رفع مستويات الرضا ورفع الروح المعنوية بشكل عام ، ومن أهم هذه العوامل الرواتب وظروف العمل فأصحاب نظرية الإدارة العلمية التي نادي بها تايلور (Taylor) ومن وافقه في ذلك يقولون : أن الأجور والمكافآت المادية من أهم العوامل التي تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي عند العاملين ثم جاءت بعد ذلك حركة العلاقات الإنسانية التي نادي بها إلتون مايو (Mayo Elton) التي أكدت أن الظروف المحيطة بالعمل والعلاقات الإنسانية من أهم العوامل التي تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي .

وجاء في نظرية ماسلو وفق ما ذكره (محمد التويجري ، ١٩٨٩) من أن إشباع حاجات الموظف لا يؤدي إلى زيادة إنتاجيته وتحسين مستوى أدائه فحسب ، بل يؤدي أيضا إلى رفع معنوياته

وكذلك ذكر صبري المشار إليه في (أنور شلول ، ١٩٩٩) : أن الرضا الوظيفي لدى العاملين يتأثر بحجم الاشباعات التي يوفرها لهم العمل ، وتنعكس آثار هذا الرضا على العمل ، وعلى المؤسسات التي يعملون فيها، ويتمثل ذلك بالمشاعر الايجابية التي يحملها العاملون تجاه أعمالهم ومؤسساتهم .

وذكر (أحمد عاشور ، ١٩٨٦) أن نموذج برتر ولولر (Lawler&Porter)

يوضح أن الرضا الوظيفي يتحدد في ضوء ما يحصل عليه الفرد الأجر.د ، وما تحققه هذه العوائد من اشباعات ، وإدراكه مدى عدالة هذه العوائد بالمقارنة مع ما يحصل عليه الآخرون ، وذكر كذلك أن الرضا عن العمل يمثل الاشباعات التي يحصل عليها الفرد من وظيفته ، فعندما تكون هذه الوظيفة مصدرا لإشباعات ومنافع عديدة تلبى حاجات الموظف وطموحاته ، فإن رضاه عنها

وارتباطه بها سيزداد . وذكر أن رضا الفرد عن عمله يتأثر بعدد من العوامل أهمها الأجر .

وقد جاء في نتائج هذه الدراسة ودراسات أخرى مثل دراسة هاسرد (Hazard,1964- Hazard,1964) أن الراتب والحوافز المادية من أهم العوامل التي تساعد في رفع أو خفض الرضا الوظيفي. وكذلك فقد أشارت الدراسات أن بيئة العمل المتمثلة في البناء المدرسي ونظافته وتهويته وإنارته وكذلك توفر الوسائل المساعدة يساعد على ارتفاع معدل الرضا الوظيفي وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع هذه الدراسات وكذلك اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة بوقلر ورونت (Bogler&Roimt,2001) فيما يتعلق ب نظرة المعلمين إلى مكانة المهنة ، واحترام الذات والاستقلالية في العمل ، تسهم في معظم الرضا الوظيفي لدى المعلمين . إلى ينظر معظمهم إلى أن عملهم في التدريس مهنة رئيسة لحياتهم، كلما كانوا أكثر رضا عن هذه الوظيفة .

واختلفت هذه الدراسة مع دراسات أخرى في أن الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في القطاعين الخاص والحكومي لم تختلف وتميز الاثنين بمعاملات رضا وظيفي مرتفع بينما توصلت دراسة (الطعاني والكساسبة، ٢٠٠٥) إلى أن الرضا الوظيفي لمعلمي القطاع الخاص أعلى منه في القطاع الحكومي. واختلفت هذه الدراسة مع دراسة استيفين وآخرون (Stephen & others,2002) والتي أظهرت النتائج أن المعلمين في القطاع الخاص كانوا أقل رضا من معلمي القطاع الحكومي ، وأنهم كانوا يعانون من ضغط العمل داخل غرفة الصف وخارجها أكثر من معلمي القطاع الحكومي

• التوصيات :

- من خلال ما توصلت إليه هذه الدراسة من النتائج التي توضح درجات الرضا الوظيفي عند معلمات رياض الأطفال في القطاعين الحكومي والخاص، فإن الدراسة توصلت إلى التوصيات التالية:
- ◀ إجراء دراسات مقارنة بين العوامل المادية والعوامل القيمة ، خاصة الدوافع الدينية في الرضا الوظيفي للمعلمات .
- ◀ تطبيق الدراسة على عينة أكبر على مستوى أشمل وأعم .
- ◀ توفير البيئة المريحة للمعلمات من حيث النظافة والتهوية والإنارة وكل ما يزيد درجات الرضا الوظيفية لديهن.
- ◀ تأمين الراتب الذي يوفى احتياجات المعلمات والعمل على زيادة الرواتب كل فترة نظرا للزيادة المستمرة في الأسعار وغلاء المعيشة .
- ◀ أن يكون التقرير الإشرافي للمعلمات من قبل المشرفين التربويين وصفيًا بعيدا عن إصدار الأحكام.
- ◀ التأكيد على مواصلة برامج تنمية المعلمات مهنيًا وتشجيعهم على مواصلة الدراسات العليا وتقديم التسهيلات والمساندة للوصول إلى أعلى الشهادات مما تصقل الخبرة العملية بالدراسة الأكاديمية .
- ◀ تطبيق القوانين والأنظمة بصورة واقعية ، بعيدا عن الروتين والتعقيدات .
- ◀ إعطاء المعلمات جزء من الحرية والمشاركة في اتخاذ القرارات بصورة مناسبة مع إدارة المدرسة .

« سيادة نوع من الألفة والتفاهم بين الإدارة المدرسية والمعلمات .

• المراجع :

- أحمد عاشور (١٩٨٦) " إدارة القوى العاملة - الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، الدار الجامعية، بيروت - لبنان.
- أنور شلول (١٩٩٩) " الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية والأهلية ، والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظرهم (دراسة مقارنة) ، دراسة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الخرطوم - السودان
- بسام على درويش، (٢٠٠٢) إضاءات سياسية أسبوعية "، يوليو، جريدة البيان، دبي - الإمارات.
- شكري السيد أحمد (١٩٩١) " الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية . حولية كلية التربية ، جامعة قطر ، ٨ ، (١٧) .
- عبد المطلب القريطي (١٩٩٦)" سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم "، دار الفكر العربي، القاهرة
- عبد الوهاب الكساسبة (٢٠٠٥) " الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيه (دراسة مقارنة) المجلة الأردنية في العلوم التربوية ١ (٢) : ١٨٩ - ٢٠٠
- فرج طريف شوقي (٢٠٠٠)" السلوك القيادي والفعالية الإدارية " وائل للنشر، عمان.
- محمد التويجري (١٩٨٩) " أهمية أولويات حاجات ماسلو للتدرج الهرمي للموظفين في الشركات والمؤسسات في المملكة العربية السعودية ، المجلة العربية للإدارة ، ٣ (١) : ١٣٩، ١١٧
- محمد حناوي (١٩٨٩)" السلوك التنظيمي "، المكتب العربي الحديث ١٢، (٤٠) ، القاهرة
- محمد الرويلي (٢٠٠٦)" الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية" ، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل ، العلوم الإنسانية والإدارية ، ١ (٧) ، المملكة العربية السعودية .
- محمد العدلي (١٩٩٥) "السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن" ، معهد الإدارة العامة ، الرياض - السعودية.
- محمد خليل عيسى الشوامرة (٢٠٠٧)"مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا" ، رسالة ماجستير، جامعة القدس المفتوحة ، غزة - فلسطين .
- محمد غازي الدسوقي (٢٠١١) "العوامل المسهمة في الرضا الوظيفي لمعلمة رياض الأطفال ودلالاته التنبؤية في استعداد الطفل للمدرسة" ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ٧١ (٢١) : ٤٢٧ - ٤٨٥
- مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠) " درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين " ، مجلة جامعة الأزهر بغزة ، سلسلة العلوم الإنسانية ، ١٢ (١)
- نواف عبدالله جدعان المدهرش الرويلي (٢٠٠١)" الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (دراسة ميدانية)" رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الملك عبد العزيز.
- هدى محمد الناشف (١٩٩٥)" رياض الأطفال "، دار الفكر العربي، القاهرة.
- Ahsan , N., Abdullah , Z, Fie , D.& Alam , S (2009)" Study of job satisfaction among University staff in Malaysia: Empirical study, European journal of social sciences ,v(8) N(1)
- Bogler& Ronit. (2001)" Reassessing the behavior of principals as a multiple-factor in teacher's job satisfaction". Annual meeting of the American Educational Research Association (Montreal, Quebec, Canada, April, p19-23

- Goberly, B.M (2004)"Faculty Satisfaction and organization commitmen with industry. University research Ph. D Dissertation- North Carolina State University (on line) www.Lip.ncsv.edu/theses.com
- 20- Ebro Keya (1995) "Job Satisfaction of the Librarians in the Developing Countries", New York: Hacettepe University: Department of library and information science."
- 21-Hebe Ibrahim , Owaied Al Mashaan (2004) " Job Stress and item Relation With Type A , Locus of Control " , Arabic Studies in Psychology ,v(3) , N(2), Apr , p5-32
- 22-Hill, E.A, (2004)" The impact self-Role congruence Lenth on service, job satisfaction and organizational commitment on Propensity to Leave, Disserta on Abstracts internal onal, v (45), N (1), 94-A.
- 23-Luthan, F. (1992)"Organizational Behavior, 6 the Edition, McGraw-Hill. WC.
- 24-Madera,E.K,(2006)"Study of some of the factors Associated with job satisfaction /Dissertation Abstract International ,v(34) ,N(2),p475-A.
- 25-Manceil Anqus, Joseph (1993)" Principal Instructional Management and its Relation to Teacher job Satisfaction", Dai V (53), N (11), p3758.
- 26-Jones, R, Sloane, L. (2009) "Regional differences in job satisfaction .Applied economics (41), N (8).
- 27- Singh, N. (2002)"Human relations and organizational behavior. New Delhi, Deep and Deep publications put. It.
- 28-Steel, B, (1989)" An Analysis of teacher- moral in selected. Elementary schools which have experienced Enrollment". Declines DAI-V (49), N (10), P 2888
- 29- Stephen & Friends (2002)" Differences in job Satisfaction Between General Education and Special Education Teacher .Remedial& Special Education ", V(23),N(5) ,P258 .
- 30-Tharrington, Donnie, Everetle (1993)"Perceived principal Leaderships Behavior and Reported Teacher job Satisfaction (Leadership behavior) Data (53), N (7), p 2198
- <http://www.hamdaneducation.com/arabic/EPeJdocs/doc4.htm>

