

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

أ.د. ايمن عباس الخفاف

زهراء محمد حاتم

الجامعة المستنصرية - كلية التربية الأساسية

التخصص: علم نفس التربوي

التخصص: رياض أطفال

iman3w.edbs@uomustansiriyah.edu.iq

ajj910272@gmail.com

07712717184

07723391069

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وعلى بناء مقياس الرضا الوظيفي، وقد تم استخراج الثبات بطريقة اعادة الاختبار وبلغ (0.79)، وبطريقة الاتساق الداخلي الفاكرونباخ (0.85)، وتكون مقياس الرضا الوظيفي من (32) فقرة وأمام كل فقرة خمسة بدائل هي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي)، وبأوزان (5، 4، 3، 2، 1) وان اعلى قيمة على المقياس هي (160) درجة وأقل درجة هي (32) والمتوسط الفرضي (96) درجة.

وعند معالجة بيانات الدراسة احصائياً باستخدام معامل الارتباط بيرسون، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، معادلة الفاكرونباخ، معادلة الاختبار التائي لقيمة واحدة، اسفرت النتائج ان افراد عينة البحث كان لديها رضاً وظيفي. توصل البحث إلى ان معلمات رياض الأطفال لديهن رضا وظيفي اذ جاءت النتائج بمتوسط حسابي اعلى من المتوسط الفرضي لمقياس الرضا الوظيفي.

أوصى البحث بضرورة تشجيع تبادل الخبرات بين المعلمات في الرياض الحكومية والأهلية عن طريق الدورات او الدروس التدريبية او الزيارات، والاستمرار في توطيد العلاقات ما بين المعلمات والمديرات لما في ذلك من أثر كبير في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات، وذلك عن طريق الندوات والمحاضرات واللقاءات المفتوحة التي تساعد في تكوين العلاقات الاجتماعية وتقوية أصر المحبة والألفة بين المعلمات والتربويين. اقترح البحث ضرورة اجراء دراسة مهارات التنظيم الذاتي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، واجراء دراسة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وفق متغير العمر، سنوات الخدمة، التحصيل الدراسي.

مشكلة البحث:

تري الباحثة أن المعلمات اللاتي تعملن في الروضات مع الأطفال تختلف طبيعة عملهن عن المعلمين والمعلمات بباقي المراحل التعليمية، فإنهن يستمتعن في المقام الأول بهذه المهنة ألا وهي التعامل مع الأطفال مما يجعلهن أكثر عطاءً وانجازاً وسعادة، وإذا امتلكن القدر الكافي من من الرضا الوظيفي ينجحن بمهارة في إعداد الثروة البشرية الحقيقية (الأطفال) بناء المستقبل اعداداً متوازناً مع الاستمرار في العمل والشعور بالرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة بصفة عامة، ولكن لاحظت الباحثة أن بعض المعلمات المؤهلات اللاتي يعملن مع أطفال الروضة قد يمتلكن الرضا الوظيفي ولكن بنسب متفاوتة وتم مراجعة الدراسات والبحوث التي تطرقت للفحص والكشف عن الرضا الوظيفي للمعلمين في كافة المراحل التعليمية وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يعد من الأسباب الرئيسية في معاناة معلمات الروضة في حال انخفاضه (Gallegos,2019:113).

فالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال له من الأهمية ما لا يقل عن غيره من المهن الأخرى وربما يتعداها، لأن العاملين في مجال تربية الاطفال يعملون مع أفراد يحتاجون إلى خدمات خاصة في شتى المجالات (الصحية و التربوية والنفسية والعقلية والاجتماعية ،...) إلى غير ذلك من مجالات الرعاية المتطلبة لهم في ضوء احتياجاتهم وإمكاناتهم (البليوي، 2011: 334) لذا يعد الرضا الوظيفي من أكثر التعقيدات التي تواجه معلمات رياض الاطفال اليوم لما له من تأثير على دافعية العمل فيؤثر على مستوى الانتاجية، فيعتبر مؤشراً جيداً على فعالية المعلمات وحيث أن سلوكهن ورضاهن الوظيفي يؤثر على أداء وأنشطة المؤسسة فالرضا الوظيفي يؤدي إلى السلوك الايجابي وعدم الرضا الوظيفي يؤدي إلى سلوك سلبي (Mishra, 2013:45)

أن رياض الأطفال هي إحدى المؤسسات التي تتأثر بشكل كبير بالمظاهر السلبية لتدني مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات؛ لما له من انعكاسات على العملية التربوية وعلى الأطفال بشكل كبير، إذ أن ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي من شأنه أن يرفع مستوى الأداء والإنتاجية، كما أن الرضا الوظيفي للمعلمات من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير الأداء وبالتالي تطوير العملية التعليمية بشكل متكامل، وأن معلمة رياض الأطفال التي تعاني من الإجهاد الإنفعالي وانخفاض الإنجاز الشخصي وتبلد المشاعر ونقص الدافعية والأداء النمطي للعمل ومقاومة التغيير وفقدان الإبتكارية هي نفسها المعلمة التي ليس لديها رضا وظيفي تجاه عملها، حيث أن الرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل (محمد، 2004: 4) وتتمثل مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الآتي: (ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال؟)

أهمية البحث:

ويشكل الرضا الوظيفي أحد الأسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن أن يؤديه المعلمين، وكذلك فإن الرضا الوظيفي هو أساس التوافق النفسي والاجتماعي لمعلمات رياض الاطفال، ومؤشر لنجاحه في مختلف جوانب حياته وأداء مهماته التربوية والتعليمية (حماد، 2019: 244). يعتبر الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو الرواتب أو الإشراف أو التدريب وغيرها (كحيل ، 2007: 51)، وعند اختيار معلمة الروضة ينبغي ان يؤخذ بالحسبان توافر بعض الخصائص والصفات لديها، من أهمها الرغبة الحقيقية للعمل مع الاطفال الصغار وان تكون لها القابلية في تكوين علاقات ايجابية معهم ، وان تتمتع بالمرونة الفكرية التي تساعد على الابتكار واتخاذ قرارات بالمواقف التي تواجهها في العمل والافادة من فرض التعليم والنمو المهني الذي يعود بالفائدة عليها وعلى الاطفال معا. (المجلس العربي للطفولة والتنمية، 1990: 18).

ولا يمكن ان تؤدي المعلمة دورها كفاية وفعالية اذا لم تكن متوافقة مع مهنتها وراضية عنها ، فالرضا الوظيفي يصاحبه عادة انتاجية عالية ودافعية نحو العمل، في حين ان ضعف الرضا الوظيفي للمعلمة قد يؤدي بها الى التوتر والقلق وعدم التوافق المهني ومن ثم الى اضطراب صحتها النفسية، إذ ان الرضا الوظيفي اساس تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للمعلمة ومؤشرا لنجاحها في مختلف جوانب حياتها واداء مهامها التربوية والتعليمية وان عدم الرضا الوظيفي قد يؤدي بالمعلمة الى الشعور بعدم الكفاية وضعف الرغبة في العمل والشعور بالقلق والتوتر واضطراب شخصيتها وصحتها النفسية. (نافع، 2006: 2)

هدف البحث:

يتحدد البحث الحالي التعرف على مهارات التنظيم الذاتي لدى معلمات رياض الأطفال .
أحدود البحث

يتحدد البحث الحالي بما يأتي :

1. الحدود البشرية: معلمات رياض الأطفال.
2. الحدود الزمانية: 2022-2023
3. الحدود المكانية: المديرية العامة لتربية مديرية تربية محافظة واسط/قضاء العزيزية.
4. الحدود العلمية: مهارات التنظيم الذاتي.

تحديد المصطلحات:

سوف تقوم الباحثة بتحديد المصطلحات التي علاقتها مباشرة ببحثها وكما يأتي:

1. الرضا الوظيفي: Job Satisfaction: عرفه كل من:

- ماسلو، 1970 (Maslow,1970) هو شعور الفرد بالراحة والاطمئنان ناتج عن درجة اشباع حاجاته خلال قيامه بوظيفة معينة. (Maslow,1970: 321)

- الخيري 2008: هو تقبل الموظف لعمله من جميع وجوهه، أي النوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية، وما يتخلله من علاقات إنسانية بين الرؤساء والزلاء والمرؤوسين (الخيري، 98، 2008).

- دافت، (Daft,2010) هو الموقف الإيجابي للفرد تجاه عمله أو عملها". إنه "شعور إيجابي عن عمل الفرد ينجم عن تقييم خصائصه" وهو "المدى الذي يجد فيه الناس متعة أو تلبية متطلبات وظيفتهم (Daft 2010, 56).

- الحرفة، 1980 أنه مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل ، وقد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله ، فلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو العمل وكان راضياً عن العمل والعكس بالعكس". (الحرفة، 1980: 59).

التعريف النظري للرضا الوظيفي: وقد تبنت الباحثة تعريف ماسلو (Maslow,1970) تعريفاً نظرياً للبحث الحالي كونها اعتمدت نظريته في قياس الرضا الوظيفي.
التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبة من خلال إجابتها عن فقرات مقياس الرضا الوظيفي المعد لاغراض البحث الحالي.

2. معلمات رياض الاطفال Kindergarten Teachers: عرفها كل من:

- مرتضى 2005: هي المسؤولة عن تربية مجموعة من الأطفال وتنشئتهم والأخذ بيدهم نحو التكيف والنمو بما تزودهم به من الخبرات اللازمة والمهارات المتنوعة وبما يتناسب مع خصائصهم المختلفة في هذه المرحلة العمرية (مرتضى، 2005: 35).

- عبد الرؤف 2008: هي همزة وصل بين المتعلم والمعلومة المعرفية (المادة المعرفية) فالمعلمة قادرة على التأثير على المتعلم وذلك من خلال الدور الذي تلعبه في هذه العملية والمتمثل في الدور القيادي والتوجيهي في هذه العملية وإن أي صلاح وكفاءة للمعلم هو حتما ضرورة لصلاح التعليم (عبد الرؤف، 2008: 85).

3. رياض الاطفال (Kindergarten): عرفتھا:

- وزارة التربية (2005): مرحلة تكون ما قبل المرحلة الابتدائية، ويقبل فيها الطفل الذي يكمل عامه الرابع أو سيكمله في نهاية السنة الميلادية، ولا تتجاوز السنة السادسة من العمر، وتنقسم الى مرحلتين (الروضة والتمهيدي)، وتسعى الى تمكين الاطفال من النمو السليم وتطوير شخصياتهم في الجوانب الجسمية والعقلية ووفقاً لحاجاتهم وخصائص مجتمعهم ليكونوا في ذلك أساساً صالحاً لتنشئتهم تنشئة سليمة، والتحاقهم بمرحلة التعليم الابتدائي (وزارة التربية، 2005: 225).

الرضا الوظيفي :

للرضا الوظيفي أهميته الكبرى بالنسبة للأفراد وكذلك المجتمعات ، وذلك لأن رضا الفرد عن عمله هو العامل الأساسي لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي . ولقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي واتخذت اتجاهات مختلفة مما جعل الاجماع على تعريف موحد أمراً في غاية الصعوبة نظراً لاختلاف نظرة واتجاهات الباحثين الذين يتعرضون لهذا الموضوع ، فضلاً عن اختلاف الظروف البيئية والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز عليه الباحثون .

أوضح (Hoy & Mile, 1991) الرضا الوظيفي بالموقف العاطفي والانفعالي الذي يتكون لدى الفرد الموظف اتجاه عمله. (Hoy & Mile, 1991: 392-410) ويشير مصطلح الرضا الوظيفي إلى المواقف والمشاعر التي يشعر بها الموظف تجاه عمله المواقف الإيجابية تجاه الوظيفة تشير إلى الرضا الوظيفي، أما المواقف السلبية وغير المواتية تجاه الوظيفة تشير إلى عدم الرضا الوظيفي. (Armstrong, 2006: 264) ويعرف (Kaliski, 2007) الرضا الوظيفي بأنه شعور العامل بالإنجاز والنجاح في الوظيفة. ويرتبط الرضا الوظيفي ارتباطاً مباشراً بالإنتاجية وكذلك بالرغبات الشخصية. وهو يعني القيام بعمل بشكل جيد ثم المكافأة على المجهود لهذا العمل فينتج عنه ما يعرف بالرضا الوظيفي والرضا الوظيفي يعني كذلك الحماس والسعادة في العمل. وهو العامل الأساسي الذي يؤدي إلى الاعتراف والدخل والترقية ، وتحقيق أهداف أخرى تؤدي إلى الشعور بالإنجاز. (Kaliski, 2007: 446)

أما عوض فأوضح ان الرضا الوظيفي تقبل العامل لعمله من جميع وجوهه أي لنوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية وما يغشاه من علاقات إنسانية بين الرؤوساء والزملاء والمرؤوسين. (عوض، 1976: 46)، ويرى (الحرفة، 1980) أنه مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل ، وقد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله ، فلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو العمل وكان راضياً عن العمل والعكس بالعكس .

(الحرفة، 1980: 59).

ان الرضا الوظيفي يعبر عن العمل هو درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل ، ويحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر وظروف العمل ، طبيعة الإشراف ، طبيعة العمل نفسه ، الاعتراف بواسطة الآخرين. (عبد الباقي، 2001: 210) وفي تعريف آخر للرضا الوظيفي فهو عبارة عن الاتجاه العام للفرد نحو وظيفته"، وعادةً ما يؤثر نظام المكافآت في المنظمة على مستوى شعور الفرد بالرضا، ويكون الفرد راضياً بدرجات متفاوتة عن الجوانب المختلفة في عمله مثل : العمل ذاته والأجور والترقيات). وظروف وشروط العمل وسياسات المنظمة (حسن، 2002: 261)

أهمية الرضا الوظيفي:

يتبين من دراسات عديدة أهمية الرضا الوظيفي وتتمثل في:

1. القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث يبدي الأفراد الراضين عن أعمالهم قابلية أكبر لتقبل ضغوط بيئة العمل، وتخطي العقبات التي تظهر في نطاقه.
2. الرغبة في الأداء والابتكار، فما يكفله العمل من سد وتأمين الحاجات الأساسية للحياة وكرد فعل للرضا الوظيفي نجد الفرد يؤدي عمله بطريقة مميزة لتطوير العمل. (سلامة، 2019: 264-265)
3. زيادة مستوى الطموح، حيث يمثل الرضا الوظيفي دافعا لتطوير الذات والارتقاء بالمستقبل الوظيفي.

وأوضحت نتائج الدراسات التي أجراها (Guest Columnist، 2017) أن الرضا الوظيفي يحقق العديد من المزايا على المستوى الفردي والمؤسسي نذكر منها:

1. زيادة الإنتاجية: شعور العاملين بالسعادة والرضا عن وظائفهم أحد العوامل المؤثرة في تحسن إنتاجيتهم، حيث زادت إنتاجيتهم بنسبة ١٢%، بالمقارنة بالعاملين الذين لا يشعرون بالسعادة والرضا عن وظائفهم فتقل إنتاجيتهم بنسبة ١٠%، وعليه يتبين أن السعادة والرضا في العمل لها تأثيرات كبيرة إيجابية على الإنتاجية. (Guest Columnist، 2017)

2. التعاون والإبداع: أظهرت أبحاث عديدة أنّ العاملين السعداء يكونون أكثر تعاون في العمل نحو تحقيق الأهداف المشتركة، حيث يبدون مزيداً من الإبداع والتعاون عندما يشعرون بالإيجابية أثناء عمله، حيث يعمل الدماغ بشكل أفضل، ويميل الشخص إلى أن يكون أكثر إبداعاً في حل المشكلات.
3. الحد من دوران العمل (ترك العمل): يعتبر دوران العمل مكلفاً للمؤسسات سواء كانت كبيرة أم صغيرة، وشعور الموظف بالرضا يبعده عن ترك عمله، وبالتالي توفير المال على الشركات، أي انخفاض التكاليف بشكل عام، كما أن الأجر الكافي أو زيادة الراتب سيجعل الموظفين سعداء ومنتجين بشكل أكبر. (Guest Columnist، 2017)

4. زيادة المسؤولية: أن الشعور المتولد عن التمكين النفسي والإداري للموظف وزيادة كفاءة المهام التي أنجزها يؤدي إلى الشعور بالرضا عن وظيفته، فيشعر الموظف بالمسؤولية في تحسين عمله ليصبح أكثر إنتاجية، مما يساعد على نجاح العمل المؤسسي، ويدفع العاملين لمزيد من النمو والتقدم في العمل والرغبة في الحفاظ على ما وصلوا إليه من نجاح، بينما يؤدي الاستياء وعدم رضا العاملين إلى بطء الإنتاج وانخفاض معدله. (سلامة، 2019: 264-265).

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي: هناك عدة عوامل مرتبطة بالرضا الوظيفي، وهي على النحو التالي:

1. العوامل المرتبطة بالفرد:

تتمثل العوامل الشخصية المتعلقة بالفرد وهي السن، ودرجة تعليمه، والجنس، وأهمية العمل بالنسبة له. (المشعان، 2016: 70-72)

2. العوامل المرتبطة بالعمل ذاته:

تتمثل من خلال الاختيار المهني، والتوجيه المهني، وأن الفشل في ذلك ينتج ترك العمل والانتقال لأعمال أخرى (اسماعيل، الرشدي، 2020: 477-479)

3. العوامل المرتبطة بالإدارة:

تتمثل بنظام المنظمة ولوائحها الإدارية ونظام الاتصال بالمنظمة

(اسماعيل، الرشدي، 2020: 477-479)

4.العوامل المرتبطة بالمشرفين:

تتمثل بسيادة العلاقات الاجتماعية والنفسية والصحية بين الرئيس والمرؤوسين، و عندما يكون المشرف المباشر متفهم ودودة ويمدح الأداء الجيد، ويستمتع لآراء الموظفين ويظهر الاهتمام الشخصي بمرؤوسيه، ويشجع على المشاركة في اتخاذ القرارات. (المشعان،2016: 70)

5.العوامل المرتبطة بزملاء العمل:

يزيد الرضا الوظيفي لدى أولئك الذين يتمتعون بشعبية في بيئة العمل، والذين ينتمون إلى جماعة متضامنة، وتتمتع هذه الجماعات المتضامنة بدرجة أعلى من الرضا عن العمل، ويقل لديها التغيب عن العمل كما تقل دورات إعادة تنظيم العمل. (المشعان،2016: 70)

6.العوامل المرتبطة بالأجور:

يشكل الأجر أحد المكونات الأساسية لأي مقياس للرضا عن العمل ويعطي مؤشراً جيداً للرضا عن العمل بوجه عام. (المشعان،2016: 71)

7.العوامل المرتبطة بظروف العمل:

لكل عمل ظروفه الخاصة، فمن بين الأعمال ما يؤدي في مكان شديد الحرارة والضوضاء وسيء التهوية، ومنخفض الإضاءة ولا تتخلله فترات راحة. ومن الأعمال ما يؤدي في مكان مكيف الهواء، جيد الإضاءة بعيد عن الضوضاء، ويتبع هذا النظام فترات راحة. لذلك يجب أن تسعى إدارة العمل إلى إدخال أية تحسينات ممكنة على ظروف العمل . بالمنظمة (اسماعيل، الرشدي،2020: 478).

محددات الرضا الوظيفي: تتمحور محددات الرضا الوظيفي وفق العناصر التالية :

1. بيئة العمل:

أن ظروف بيئة العمل تلعب دوراً مهماً في أداء المنظمات وإنتاجيتها، وذلك من خلال التأثير في سلوك العاملين، ويظهر بالتالي مدى استعدادهم لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء فيها، كما أن إنتاجية الفرد تنعكس في مدى إسهامه في العمل الذي يؤديه، والمقدار الذي يعطيه من جهده وعلمه ومهارته هذه الانتاجية والكفاءة في الأداء ربما لن تتحقق إلا في ظل ظروف بيئة عمل ملائمة (القطامين، 2002 : 76)

2. طبيعة العمل:

أن الأعمال الروتينية والمتكررة تفضي إلى السأم والملل وعدم الإبداع، بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد، وتدفعه للتفكير والخلق والابتكار. (العميان، 2002 : 306)

3.العلاقة بين الموظفين والمدير:

العلاقات الجيدة بين المدير والمرؤوسين توصف على أنها علاقات تحتوي على الكثير من الاتصال، وتحقق المزيد من الثقة والشعور بالأهمية من قبل الموظف، مما يؤدي إلى نشوء علاقة قوية تحتوي على أهداف واهتمامات مشتركة، كنتيجة لذلك، وتصيح العلاقة بين الطرفين علاقة تهدف إلى تعاون كل شخص مع الآخر، وتركز على الاهتمامات الجماعية، مع تقديم أكثر قدر من الواجبات.

(الزغبى، 2009: 465)

4.الحوافز المادية :

يرتبط الرضا عن العمل بما يحققه من إشباع مادي و معنوي لحاجات الموظف مثل الأجر العادل الذي يغطي الاحتياجات الأساسية للمعلم ، ويوفر له الأمن النفسي، وقد أكدت كثير من الدراسات على أن الكثير من عدم الرضا عن العمل ينتج عن أجور منخفضة ، ومن ظروف عمل لا تحتمل، ومن كثرة الإنهاك والتعب. (الجاسر، 2003: 86)

5. التنمية المهنية:

تتسم المؤسسات الفاعلة بمجموعة من القواعد التي تنظم العلاقة بين الزملاء، حيث أن درجة التغيير ترتبط بشدة بالحد الذي يتفاعل به المعلمون مع بعضهم البعض، والذي يقدمون به المساعدة الفنية لبعضهم البعض، ويحتاج العاملون أن يشتركوا في ورش عمل للتدريب على المهارات، وكذا يحتاجون أيضاً لفرص التعامل في مجموعات لتلقى المساعدة. (قاسم، 2010: 40).

6. العلاقات الانسانية:

تعد العلاقات بين الزملاء مصدراً مهماً، إن لم يكن الأهم للدعم النفسي والاجتماعي للفرد، فغالباً ما يتلقى الموظف الدعم والتأييد والتخفيف من ضغط العمل من قبل زملائه (Demorouti, 2001: 505)

قياس الرضا الوظيفي:

هناك العديد من المقاييس التي يمكن استخدامها لقياس الرضا الوظيفي، وهي:

1. المقاييس الموضوعية: حيث يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم عن طريق استخدام أساليب قياس معينة، مثل معدل الغياب، ومعدل ترك الخدمة ومعدل الحوادث في العمل، ومعدل الشكاوي، ومستوى إنتاج الموظف. (عليماط والدويري، 2014: 269)

2. المقاييس التي تعتمد على جمع المعلومات من الموظفين: وذلك باستخدام وسائل، مثل: الاستبانة التي تضم مجموعة من الأسئلة الخاصة بالرضا الوظيفي، أو باستخدام طريقة المقابلات الشخصية التي يجريها الباحثون مع الموظفين في المنظمة. (عليماط والدويري، 2014، 2013: 270)

النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي:

1. نظرية ماسلو للحاجات 1943 :

تطرق ماسلو maslow عام 1949 في نظريته حول سلم الحاجات الإنسانية التي يحتاجها الفرد لتحقيق الرضا الوظيفي حيث أنه عند قيام الفرد بإشباع حاجاته الأساسية التي تقع في قاعدة الهرم فإنه يتطلع إلى الحاجات الأخرى المتتالية لكي تسهم في تحقق الذات ومن ثم فإنها تؤثر في اكتمال درجة الرضا الوظيفي وزيادة إنتاجية الفرد. (البطاينة، 2003: 232)

وتركز على درجة إشباع حاجات الفرد الأساسية بحسب ترتيبها في سلم هرمي مقسم إلى خمس فئات هي:

أ. الحاجات الفسيولوجية أو الوظيفية: وهي الحاجات الأساسية التي تساعد في بقاء الفرد واستمراره كالحاجة إلى الجوع والعطش والمأوى والجنس أي بقاء النوع.

ب. الحاجة إلى الشعور بالأمن: وهي التي تشمل الحاجة إلى الشعور بالأمان والاطمئنان، والاستقرار والبعد عما يهدد سلامة الإنسان سواء كان بدنياً أو نفسياً. (شلاويش، 2000: 34)

وأن شعور العامل بالأمن يقتضي ثلاث نواحي:

1. شعوره الداخلي بأن عمله يرضي رؤساءه والمشرفين عليه وأنه موضع تقدير واحترام من جانبهم

2. معرفته لواجباته ومسؤولياته في عمله .

3. ثبات النظم التي يعمل في ظلها. (حسن، 1998: 35).

ت. حاجات الحب والشعور بالانتماء: وهي تتعلق برغبة الفرد بأن يكون مقبولاً بين زملائه وأصدقائه. فقد أشار زيدان (1984) إلى أن الحاجة للحب وتظهر في رغبة الفرد إلى تكوين علاقات التعاطف مع الأفراد الآخرين بوجه عام، وفي وسط الجماعة التي عيش فيها بوجه خاص، كما تظهر قوة هذه الحاجة لدى الفرد حينما يشعر بغياب الأصدقاء .

ث. حاجات الاحترام والتقدير: وهي رغبة الفرد في تقدير واحترام الآخرين له واعترافهم به. (البطاينة، 2003: 232)

2. نظرية العاملين لفردريك هرزبرج ١٩٦٦ :

ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي أيضا نظرية هرزبرج والتي تسمى بنظرية العاملين وهي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث رأي "هرزبرج" أن هناك مجموعتان من العوامل إحداهما 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 والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع 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 (خليل، وعزيزة، 2008 : 685) فهو يرى أن هناك عاملين يرتبطان بالرضا الوظيفي هما :

أ. **العوامل الدافعة الداخلية:** وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل التي في حال وجودها تشبع حاجات العاملين للنماء النفسي، وهذه غالباً ما تكون واقعة ضمن العمل أو كامنة في داخله، والتي في حال توافرها في موقف العمل وبشكل ملائم وإيجابي تؤدي بالضرورة إلى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين، ولكن غيابها أو عدم ملاءمتها لا يؤدي بالضرورة إلى الشعور بالتبرم. ويمكن حصر العوامل الدافعة في: الإنجاز، والتقدير، والعمل نفسه أي كونه مثيراً أو لا ومتنوعاً أو رتيباً، والمسؤولية، والترقي، أي فرص الترقية وتغيير المكانة، واحتمالية النماء، فجميع هذه العوامل تعتبر عوامل داخلية لها أثرها على الدافعية وعلى الإحساس بالرضا والقناعة في العمل. (الطويل، 2001: 78)

ب. **العوامل الصحية أو الخارجية:** هذه العوامل تتعلق ببيئة العمل مثل: سياسة وأنظمة المنظمة، والإشراف والعلاقة بين الرؤساء والزملاء والرواتب وظروف العمل، والمكانة، والأمن الوظيفي، والحالة الاجتماعية، وأن في حالة عدم توافر هذه العوامل أو عدم ملاءمتها في الوسط الوظيفي فإنها تسبب شعوراً بعدم قناعة وعدم رضا، ولكن توافرها بشكل عام لا يشكل بالضرورة إحساساً أو شعوراً بالرضا والقناعة. (الطويل، 2001: 88) أن تجاهل الإدارة للعوامل الصحية أو الوقائية سيؤدي إلى مشكلات تنظيمية واجتماعية تؤثر على أعمال ونشاطات المنظمة، كما أن هذه العوامل ليست عوامل محفزة بحيث تؤدي إلى زيادة في الأداء، وإنما هي عوامل وقائية للاحتفاظ بالإنتاج إلى مستواه العادي والحد من تدهوره إلى درجة تؤدي بالمنظمة إلى الفشل والإخفاق في تحقيق أهدافها. (العديلي، 1988: 37)

إجراءات البحث :

مجتمع البحث:

ان القصد بمجتمع البحث في لغة العلوم الإنسانية هو المجموع الكلي من المفردات المحدودة أو غير المحدودة أما مفردات البحث التي تعرف أيضا لدى الباحثين بعناصر البحث أو وحدات البحث فهي الأجزاء المكونة لمجتمع البحث (مرسلي، 2005: 25)، وقد تألف مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الاطفال التابعين إلى مديرية تربية العزيزية التابعة لمحافظة واسط للعام الدراسي (2022-2023)، البالغ عددهم (420) معلمة، و (10) روضة أطفال. جدول (1)

جدول (1)

اعداد معلمات رياض الأطفال في مديرية تربية العزيزية (مجتمع البحث)*

عدد المعلمات	عدد رياض الاطفال	المديرية
420	10	مديرية تربية العزيزية

عينة البحث:

يقصد بالعينة انموذجاً يشكل جانباً او جزءاً من وحدات المجتمع المعني بالبحث تكون ممثلة له، اذ تحمل صفاته المشتركة، وهذا الانموذج او الجزء يغني الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصلي (قندلجي والسامرائي، 2009: 255) إذ أنّ من الصعوبة دراسة جميع أفراد مجتمع البحث، لذلك يكون من المناسب اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع تمثل عناصر المجتمع أفضل تمثيل بحيث يمكن تعميم نتائجها على مجتمع الدراسة (عودة ومكاوي، 1992: 160) ومن اجل الحصول على عينة ممثلة لمجتمع البحث الحالي تطلب اختيارها لتكون ممثلة لمجتمع البحث مع مراعاة سماتها وخصائصها وطريقة اختيارها ودرجة مصداقيتها عند تطبيقها بدرجة فعلية (بدر، 1978: 224)، وتألفت عينة البحث من (150) معلمة روضة تم اختيارهن من الرياض المختارة، إذ قد يكون عدد المعلمات غير متساو في كل روضة، وجرت الاستعانة بهن للإجابة على المقاييس، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2) عينة البحث

نوع العينة	حجم العينة
التجربة الاستطلاعية	15
ثبات المقياس	40
التحليل الاحصائي	100
التطبيق النهائي	150

اداة البحث:

لغرض تحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتبني مقياس مهارات التنظيم الذاتي بما يتلائم مع عينة البحث وتحقق أهدافه وأتبعته الباحثة في بناء مقياس الرضا الوظيفي الخطوات الآتية:

1. التخطيط للمقياس:

حددت الباحثة مفهوم الرضا الوظيفي وذلك باعتماد تعريف (Maslow, 1970) هو شعور الفرد بالراحة والاطمئنان ناتج عن درجة اشباع حاجاته خلال قيامه بوظيفة معينة.

(Maslow, 1970: 321).

وبعد اطلاع الباحثة على الأطر النظرية والأدبيات والدراسات السابقة في مجال الرضا الوظيفي ونظرية باندورا، وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي في قياس تنظيم الذات لدى معلمات رياض الاطفال، ولعدم وجود مقياس معد لهذه الفئة (على حد علم الباحثة) لذا اعتمدت الباحثة في بناء وجمع وصياغة

* حصلت الباحثة على اعداد مجتمع البحث من شعبة الإحصاء في المديرية العامة لتربية العزيزية للعام الدراسي 2023-2022.

فقرات مقياس تنظيم الذات لدى معلمات رياض الاطفال على نظرية باندورا والدراسات السابقة التي تناولت تنظيم الذات، والسؤال المفتوح الذي أعدته الباحثة لمعلمات رياض الاطفال اذ سئلت فيه المعلمات ما هي مظاهر الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

2. صياغة فقرات المقياس:

تعد هذه القاعدة احدى الخطوات الرئيسية الواجب اتباعها عند الحاجة في بناء أي مقياس (Allen&Yen,1979: 118) إذ صاغت الباحثة مجموعة من الفقرات وبلغ عددها (32) فقرة تعبر عن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، ووضعت خمس بدائل للمقياس هي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابدأ) ومن اجل اعتماد هذا المقياس في البحث الحالي اتبعت الباحثة ما يأتي:

أ. صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري):

للتعرف على الصدق الظاهري لفقرات مقياس الرضا الوظيفي، عرضت الباحثة فقرات المقياس بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء المختصين في مجال التربية وعلم النفس ورياض الأطفال، لفحصها وتقدير صلاحيتها في قياس ما وضعت لأجله، لأن هذا الفحص يتحقق من ارتباط الفقرة كما تبدو ظاهرياً بالسمة المقاسة، إذ يأخذ الباحث بالأحكام التي يتفق عليها من آرائهم فأكثر اذ قامت الباحثة بتقديم تعريف دقيق لمفهوم الرضا الوظيفي ولقد طلبت من الخبراء الحكم على صلاحية الفقرات، وتأكيد مناسبتها للمجال الذي تنتمي اليه او تحويلها الى مجال آخر، وفي ضوء ملاحظات الخبراء استبعدت الفقرات غير الصالحة، واستبقت الفقرات الصالحة التي حصلت على نسبة (87%) من الآراء، وعدلت الفقرات التي تحتاج الى تعديل كما أشار إليه الخبراء والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3) الدلالة الاحصائية وقيمة مربع كاي سكوير للصدق الظاهرة لمقياس الرضا الوظيفي

ت	أرقام فقرات مقياس الرضا الوظيفي	عدد الخبراء (المحكمين)			النسبة المئوية	قيمة مربع كاي		مستوى الادلالة الاحصائية (0,05)
		الكلية	موافقون	غير موافقون		الجدولية	المحسوبة	
1	(1 ، 3 ، 5 ، 10 ، 12 ، 14 ، 16 ، 17 ، 19 ، 22 ، 23 ، 31)	15	15	0	100%	3 ، 84	15	دالة إحصائية
2	(11 ، 13 ، 15 ، 18 ، 20 ، 21 ، 24 ، 26 ، 28 ، 29 ، 30 ، 32)	15	13	2	87%	3 ، 84	41،12	دالة إحصائية
3	(2 ، 4 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 25 ، 27)	15	11	4	73%	3 ، 84	9 ، 23	دالة إحصائية

علماً ان النسبة المئوية تتراوح بين (73% _ 100 %) بمعدل مئوي (87%) عن اتفاق الخبراء.

ب. تعليمات المقياس:

راعت الباحثة عند اعداد مقياس الرضا الوظيفي ان تكون فقراته مفهومة، وتؤكد على ضرورة اختيار البديل المناسب، ولقد بينت الباحثة لأفراد عينة البحث بأن اجاباتهم ستكون لأغراض البحث العلمي لذا لا يوجد داعي لذكر الاسم .

ت. التجربة الاستطلاعية لمقياس الرضا الوظيفي :

لغرض التعرف على وضوح فقرات مقياس الرضا الوظيفي ووضوح تعليماته والزمين المستغرق للإجابة عليه ، فقد قامت الباحثة بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي المتكون من (32) فقرة بخمسة بدائل متدرجة ، على عينة استطلاعية بلغت (15) معلمة روضة اطفال ، اختيرت عشوائيا من مجتمع البحث ، وبعد الانتهاء من تطبيق التجربة الاستطلاعية ، تبين ان جميع فقرات المقياس وتعليماته واضحة لدى جميع العينة وان متوسط زمن الاجابة على المقياس هو (20) دقيقة.

ث. التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الرضا الوظيفي:

تعد عملية التحليل الإحصائي لفقرات من الخطوات المهمة لبناء المقياس إذ تجعله أكثر صدقا وثباتاً (Chiselli, 1981:428)، وتستهدف عملية التحليل الإحصائي للفقرات في الغالب حساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها (الكبيسي، 1995: 5) إذ إن دقة المقياس في قياس ما وضع لقياسه يعتمد على دقة فقراته. ويسعى التحليل الإحصائي لفقرات حساب القوة التمييزية وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية وعلاقة درجة الفقرة بالمجال وعلاقة درجة المجال بالمجال.

وقامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغ عددها (100) معلمة من معلمات رياض الاطفال وذلك لأن هذا العدد يعطي أفضل تباين بين الأفراد في الخاصية وبذلك يظهر لنا أفضل تمييز للفقرات (Anastasi, 1976:209).

ولإيجاد النقطة التمييزية للمقياس استخدمت الباحثة معادلة القوة التمييزية الاختبار التائيتم قامت الباحثة بترتيب الدرجات الكلية للعينة بصورة تنازلية، وتم اختيار أعلى (27%) من مجموع الدرجات لتكون المجموعة العليا، وأقل (27%) من مجموع الدرجات لتكون المجموعة الدنيا (الزوبعي وآخرون، 1981: 74) وهذا يعني أن عدد افراد كل مجموعة (108) وتم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختيار دلالة الفرق بين متوسط درجات كل من المجموعة العليا والمجموعة الدنيا ولكل فقرة من فقرات المقياس، وبعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكنتا المجموعتين العليا والدنيا، فإن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة، واتضح أن فقرات المقياس جميعها مميزة ودالة إحصائياً . جدول (4) يوضح ذلك

جدول (4)

القيم التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي للمجموعتين المتطرفتين والقيم الثانية

معامل القيمة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم فقرة	معامل القيمة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم فقرة
	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط			الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
4,27	1,01	1,19	0,87	4,01	17	7,51	0,94	0,14	0,89	0,24	1
45,5	0,96	1,64	0,94	3,21	18	9,86	0,91	0,05	0,77	3,11	2
1,28	0,87	1,69	0,97	3,86	19	5,69	0,84	1,23	1,14	3,32	3
0,75	1,79	1,57	1,11	3,77	20	4,67	1,02	1,67	1,03	3,70	4
6,14	0,94	1,39	0,03	3,62	21	1,11	1,97	1,86	1,02	03,3	5
5,63	0,96	1,24	1,05	3,53	22	8,13	0,99	1,14	1,11	3,14	6
0,56	0,99	1,52	1,07	3,64	23	5,49	0,84	1,65	1,03	4,03	7
5,63	1,03	1,63	0,89	3,81	24	6,18	0,67	1,49	1,04	4,12	8
0,24	0,91	1,39	0,87	3,46	25	6,04	0,94	1,76	0,99	3,89	9
0,23	0,89	1,54	0,96	3,31	26	7,33	0,95	1,57	0,86	3,55	10
5,22	0,87	1,29	0,87	3,22	27	6,24	0,89	1,66	1,02	3,49	11
1,67	0,80	1,14	0,81	3,39	28	11,7	1,03	1,87	1,14	3,37	12
0,34	0,69	1,67	0,79	3,42	29	7,64	0,77	1,46	1,17	3,69	13
1,87	0,94	1,78	0,86	3,23	30	6,32	0,68	1,87	0,79	3,46	14
1,24	0,97	1,64	0,97	3,05	31	5,14	0,84	1,51	0,82	3,24	15
4,33	0,89	1,53	0,96	4,03	32	6,16	0,96	1,47	0,91	3,19	16

علماً ان الباحثة استخدمت عينة التحليل الاحصائي البالغة (100) معلمة (4) اختيروا عشوائياً من مجتمع البحث واستخدمت الباحثة اسلوب المجموعة.

د. مؤشرات الصدق والثبات:

أولاً: الصدق

يعتمد الصدق الظاهري على التحليل المنطقي الذي يقوم به الخبراء لفقرات المقياس لذا يسمى بالصدق المنطقي وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها (Eble,1972:55).

1. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية :

ويقصد بها إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة في المقياس بالدرجة الكلية له، ويعد هذا الأسلوب من أدق الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (العيسوي، 1985: 95)، وتشير انستازي (Anastasi,1976) الى أن معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وبدلالة إحصائية يعد مؤشراً لصدق بناء المقياس (Anastasi,1976:154).

واستعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وتم استعمال عينة التحليل نفسها البالغة (200) من معلمات رياض الاطفال وتبين أن فقرات المقياس جميعها دالة إحصائياً والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط
1	0,456	9	0,533	17	0,491	25	0,647
2	0,407	10	0,547	18	0,455	26	0,579
3	0,523	11	0,489	19	0,481	27	0,416
4	0,470	12	0,631	20	0,463	28	0,435
5	0,491	13	0,549	21	0,406	29	0,420
6	0,462	14	0,531	22	0,411	30	0,468
7	0,441	15	0,462	23	0,582	31	0,682
8	0,523	16	0,437	24	0,564	32	0,514

علما ان اقل قيمة معامل ارتباط هي اكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية (0,098) عند مستوى دلالة (0,05)

ثانياً: الثبات

يشير مصطلح الثبات الى الدقة والاتساق في أداء الفرد ويعني أيضاً الاستقرار في النتائج عبر الزمن، فالثبات يعطي النتائج نفسها إذا طبق على المجموعة نفسها مرة ثانية (Bergman,1974:155). ونعني به التوصل الى النتائج نفسها عند تطبيق الاختبار في مدتين مختلفتين وفي حدود زمن يتراوح بين أسبوع وأسبوعين في الغالب (داود وعبد الرحمن، 1990 : 122). ويعبر عن الثبات بصورة كمية يطلق عليها معامل الثبات) الذي تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما ازدادت قيمة معامل ثبات المقياس دل ذلك على أن المقياس يتمتع بثبات مرتفع والعكس صحيح (الشايب، 2009 : 102) ولقد أستخرج الثبات لمقياس الرضا الوظيفي بطريقتين هما:

1. طريقة اعادة لاختبار : وهي الطريقة التي تقيس التجانس الخارجي لفقرات المقياس ، لذلك فقد قامت الباحثة بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي والمكون من (32) فقرة على عينة الثبات البالغة (40) معلمة وهي نفسها المستخدمة في حساب ثبات مقياس مهارات التنظيم الذاتي ، وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس على عينة الثبات ، قامت الباحثة بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي مرة اخرى بعد مرور فترة اكثر من اسبوعين ، وبعد معالجة البيانات احصائيا وباستخدام معادلة ارتباط بيرسون ، فقد بلغت قيمة الثبات المحسوبة بهذه الطريقة هي (0,81) وعند تربيعها للحصول على معامل التغير المشترك تبين ان قيمة الثبات هي (0,65) وهي اكبر من القيمة (0,50).

2. معادلة الفاكرونباخ : وهي الطريقة التي تقيس التجانس الداخلي لفقرات المقياس، لذلك فقد طبقت الباحثة معادلة الفاكرونباخ على عينة الثبات نفسها المستخدمة في طريقة اعادة الاختبار وبالغة (40) معلمة روضة اطفال وبعد تحليل النتائج احصائياً، تبين للباحثة ان القيمة معامل الثبات المحسوبة بهذه الطريقة هي (0,88) و عند تربيعها للحصول على معامل التفسير المشترك تبين أن قيمة الثبات هي (0,77) وهي اكبر من القيمة (0,50) وبذلك يعتبر معامل ثبات جيد. والجدول (10) يبين قيم معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي .

جدول (6)

قيم معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي

نوع المقياس	حجم العينة	الطريقة	قيمة معامل الثبات	قيمة معامل التفسير المشترك
الرضا الوظيفي	40	أعادة الاختبار	0,81	0,65
		ألفا كرونباخ	0,88	0,77

مقياس الرضا الوظيفي بصيغته النهائية

يتكون مقياس الرضا الوظيفي من (32) فقرة وأمام كل فقرة خمسة بدائل هي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي)، وبأوزان (1، 2، 3، 4، 5) وان اعلى قيمة على المقياس هي (160) درجة وأقل درجة هي (32) والمتوسط الفرضي (96) درجة.

عرض النتائج وتفسيرها

ولفرض تحقيق الهدف الثاني فقد قامت الباحثة بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي على عينة البحث النهائية (150) معلمة روضة وبعد ان طبقت الاختبار التائي لعينة واحدة وتمت معالجة جميع البيانات إحصائياً، فقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (51.21) درجة، بانحراف معياري مقداره (149) درجة، ووسط فرضي مقداره (96) درجة ، وبعد الانتهاء من تطبيق الاختبار الثاني لعنة واحدة، فقد تبين للباحثة ان القيمة الثنائية المحسوبة (113) درجة وهي اكبر من القيمة الثنائية الجدولية (96 ، 1) وبدرجة حرية (149) مستوى دلالة احصائية (0,05) والجدول رقم (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

نتائج التحليل لعينة واحدة لمقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

مستوى الدلالة احصائية (0,05)	القيمة التائية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	نوع المتغير
	الجدولية	المحسوبة						
دالة احصائية عينة مستوى دلالة (0,05)	150	113	9,76	96	149	51,21	96,1	مقياس الرضا الوظيفي

تبين للباحثة من خلال البيانات الجدول (7)، ان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال عالي لكونه قيمة الوسط الحسابي اعلى من قيمة الوسط الفرضي، والقيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية ، وهي بذلك دالة احصائيا عند مستوى (0,05) وتفسير الباحثة سبب ذلك ان معلمات رياض الأطفال لديهم الفناعة بحب المهنة والتعامل مع طفل الروضة بكافة الاساليب المهنة والاجتماعية والانسانية ، مع شعورهن بالارتياح والطمأنينة والرضا الوظيفي في اداء مهامهن وعليه ان معلمات رياض الأطفال لديهم رضا وظيفي اذ جاءت النتائج بمتوسط حسابي اعلى من المتوسط الفرضي لمقياس الرضا الوظيفي.

التوصيات:

مما تقدم من إجراءات ونتائج البحث يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. تشجيع تبادل الخبرات بين المعلمات في الرياض الحكومية والأهلية عن طريق الدورات او الدروس التدريبية او الزيارات .
2. الاستمرار في توطيد العلاقات ما بين المعلمات والمديرات لما في ذلك من أثر كبير في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات ، وذلك عن طريق الندوات والمحاضرات واللقاءات المفتوحة التي تساعد في تكوين العلاقات الاجتماعية وتقوية أصر المحبة والألفة بين المعلمات والتربويين.

المقترحات:

في ضوء نتائج البحث تقترح الباحثة ما يأتي:

1. اجراء دراسة مهارات التنظيم الذاتي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
2. اجراء دراسة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وفق متغير العمر، سنوات الخدمة، التحصيل الدراسي.

المصادر:

1. اسماعيل، هبة حسين، الرشيد، نشمية عمهوج حمدان (2020): علاقة الصلابة النفسية بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد 30، العدد 107.
2. بدر، احمد (1978): اصول البحث العلمي ومناهجه، دار وكالة المطبوعات للنشر والتوزيع، الكويت.
3. البطانية، عمر تيسير، (2003)، دور عمداء ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
4. البلوي، نادية (2011): الرضا الوظيفي لدى العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقات المتعددة والتوحد في الأردن، مجلة الارشاد النفسي، العدد 28، مصر.
5. بن مرسل، أحمد (2005): مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الإتصال، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
6. الجاسر، عفاف بنت محمد بن صالح (2003): انخفاض مستوى الدافعية للتدريس لدى معلمة اللغة الإنجليزية، مجلة في المناهج وطرق التدريس الجزء (5)، العدد (89)، جامعة عين شمس.
7. الحرفة، حامد (1980): موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز، لبنان، دار العربية للموسوعات.
8. حسن، عادل (1998): إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة.
9. حسن، راوية، (2002): السلوك في المنظمات، مطبعة الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
10. حماد، أيمن
عبدالعزيز سلامة (2019): التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد 12، الجزء 1، مصر.
11. خليل، جواد محمد الشيخ، عزيزة، عبد الله شرير (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول
12. الخيري، حسن حسين (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أم القرى. مكة المكرمة المملكة العربية السعودية.
13. الزغبي، مروان طاهر (2009): جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 36.
14. سلامة، أيمن عبد العزيز (2019): التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد 12، ج 1، جامعة الفيوم، مصر.
15. شاويش، مصطفى نجيب (2000): إدارة الموارد البشرية. عمان، دار الشروق، 2000.
16. الشايب، عبد الحافظ (2009): اسس البحث التربوي، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
17. الطويل، هاني عبد الرحمن (2001): الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، عمان، دار وائل للنشر.

18. عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2001): إدارة الموارد البشرية، مطبعة الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
19. عبد الرؤوف، طارق (2008): معلمة رياض الطفل، مؤسسة طيبة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
20. العديلي، ناصر محمد (1998): الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، معهد الإدارة العام.
21. العليمات، علي مصطفى والدويري، أحمد محمد عقيل. 2014. الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط، من وجهة نظرهن. المنارة للبحوث و الدراسات، المجلد 20، العدد2، جامعة آل البيت عمادة البحث العلمي، الأردن.
22. العميان، محمود سليمان (2002): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان.
23. عوده، احمد سليمان، ومكاوي فتحي حسين (1992): اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية، ط2، مكتبة الكنانى للنشر والتوزيع، اربد - الاردن.
24. عوض، عباس (1976): دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، الاسكندرية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر.
25. قاسم، مجدي عبد الوهاب (2010): نظم ضبط الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، القاهرة.
26. القطامين، أحمد (2002): الإدارة الاستراتيجية مفاهيم وحالات تطبيقية، دار مجدلاوى للنشر والتوزيع، عمان.
27. قندلجي، عامر وايمان، السامرائي (2009): البحث العلمي الكمي والنوعي، ط1، دار اليازوري العلمي للنشر والتوزيع، الأردن.
28. الكبيسي ، كامل ثامر (1995) اثر اختلاف حجم العينة والمجتمع الاحصائي في القدرة التمييزية لفقرات المقاييس النفسية، جامعة بغداد، كلية التربية، ابن رشد.
29. محمد، احمد سلمان (2004)، تأثير الضغوط الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.
30. مرتضى، سلوى وابو النور، حسناء (2005): مدخل الى رياض الاطفال، منشورات جامعة دمشق.
31. المشعان، عويد سلطان (2016): علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الفكر، الكويت.
32. نافع، هبة (2006): الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات، مركز البحوث التربوية والنفسية، المجلد3، العدد1، جامعة بغداد، العراق.
33. وزارة التربية والتعليم، (2005)، قانون الجامعات الأردنية رقم (29) لسنة 1987، دار البشر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- 1.Allen, M. J., & Yen, W. M. (1979). Introduction to measurement theory. Belmont, California: Wadsworth.
- 2.Anastasi, Anne (1976): Psychological testing, New York, Macmillan company, 8th.ed.



3. Berg man J (1974) Understanding Educational measurement and Evaluation, NJ. London.
4. Chiselli, E.E.et (1981): Measurement theory for behavioral sciences. W. H. free man and company, san franies co.
5. Daft, Richard L. (2010). Management. Ninth Edition, South-Western Cengage Learning, USA.
6. Demorouti E. Bakker, and Others: The job demands resource model of burnout , Journal of Applied psychology, vol(86), 2001,
7. Eble, RL. (1972): Essentials of educational measurement: Prentice, hall Englewood cliffs, INC.
8. Gallegos, W. L., Cahua, J. C., & Canaza, K. D. (2019). Burnout Syndrome in School Teachers and University Professors: A Psychometrical and Comparative Analysis from Arequipa City. Journal of Educational Psychology-Propositos y Representations, 7(3).
9. Guest Columnist. (2017): "How Employee Satisfaction Affects Organizational Performance". www.hrdailyadvisor.blr.com, Retrieved 28-9-2018. Edited.
10. Hoy, W. & Miskel, C. (1991). Educational Administration: Theory. Research New York: Mc Grawhill , Von der Embse
11. Kaliski, B. (2007). Encyclopedia of Business and Finance, Second edition, Thompson Gale, Detroit.
12. Maslow, Abraham .H,(1970) ,Motivation and personality ,New York, American Book Company
13. Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. IOSR journal of humanities and social scienc e, 14(5), 45-54.

مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية

عزيزتي المعلمة الفاضلة...

تحية طيبة

بين يديك مجموعة من العبارات التي تعبر عن الرضا الوظيفي للمعلمة لذا نرجو منك قراءتها والاجابة عنها بكل دقة وموضوعية وذلك من خلال وضع إشارة (√) على احدى البدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً) امام كل فقرة من الفقرات، وكما موضح في المثال ادناه، علماً ليس هناك اجابة صحيحة وأخرى خاطئة، واجابتك سوف لن يطلع عليها احد سوى الباحثة، ولا داعي لذكر الاسم شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحثة

الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	ابداً
أرى ان واجباتي المهنية واضحة ودقيقة		√			

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	ابداً
1	أرى أن واجباتي المهنية واضحة ودقيقة					
2	أعاني من صعوبات كثيرة في أداء واجباتي *					
3	أبذل جهود كبيرة للمحافظة على وظيفتي					
4	أشعر أن مهام عملي يتناسب مع مقدار راتبي					
5	أرى أن عملي في الروضة أفضل في أي مكان آخر					
6	أشعر بالسعادة لحصولي على وظيفة في الروضة					
7	عدم كفاية راتبي يشعرني بعدم الاهتمام بوظيفتي					
8	تعاملني مديرة الروضة بغاية التقدير والاحترام					
9	العمل في الروضة يتيح لي فرصة تكوين صداقات كثيرة					
10	يزعجني النفاق الاجتماعي بين معلمات الروضة					
11	أشعر براحة نفسية عند وجودي مع معلمات الروضة					
12	أشعر أن عملي يوفر لي مركزاً مرموقاً في المجتمع					
13	أشعر بالفخر كوني معلمة في رياض الاطفال					
14	مهنتي تجعلني أكثر عصبية وعدوانية					
15	أشعر أن مهنتي توفر لي فرصة لتحسين مهاراتي					
16	أشعر بخيبة أمل من تعامل مديرة الروضة معي					
17	أشعر أن مديرة الروضة تتقبل اقتراحاتي لتطوير العمل					

				أرى أن علاقتي بزميلاتي تسودها الود والاحترام	18
				أشعر ان عدد دروسي في الروضة مناسبة لي	19
				أتبادل مع زميلاتي مشاعر الود والاحترام	20
				أشعر انني أحصل على الترقية التي استحقها	21
				يغطي راتبي معظم أحتياجاتي الأساسية	22
				أرى أن مديرة الروضة تراعي ظروفنا الخاصة	23
				تسود مشاعر الود والاحترام بيني وبين زميلاتي	24
				أرى أن راتبي هو الدافع الوحيد لعملي في الروضة	25
				أرغب في بذل المزيد من الجهد للنجاح في عملي	26
				أشعر أن المجتمع يكن لمعلمة الروضة الاحترام والتبجيل	27
				عملي في الروضة يتيح لي فرصة العيش بسلام	28
				يزعجني ضعف التواصل بين معلمات الروضة	29
				أرى أن عملي في الروضة كفيل بتحقيق ذاتي	30
				أشعر بالفخر لانتمائي الى المؤسسة التربوية.	31
				أتحدث أمام الآخرين عن كفاءتي في التعليم	32

The level of job satisfaction among kindergarten teachers

Zahraa Mohamed Hatem
ajj910272@gmail.com
07723391069

Prof. Dr. Iman Abbas Al-Khafaf
iman3w.edbs@uomustansiriyah.edu.iq
07712717184

Abstract

The objective of the current research is to identify the level of job satisfaction among kindergarten teachers, and the researcher relied on the analytical descriptive approach and on building a job satisfaction scale. The job satisfaction scale consists of (32) items, and in front of each paragraph there are five alternatives (it always applies to me, it often applies to me, it sometimes applies to me, it rarely applies to me), and it has weights (5, 4, 3, 2, 1) and higher. The value on the scale is (160) degrees, the lowest score is (32), and the hypothetical average is (96) degrees.

When processing the data of the study statistically using the Pearson correlation coefficient, the t-test for two independent samples, the Vachronbach equation, the t-test equation for one value, the results revealed that the research sample had job satisfaction.

The research concluded that kindergarten teachers have job satisfaction, as the results came with an arithmetic mean higher than the hypothetical mean of the job satisfaction scale.

The research recommended the need to encourage the exchange of experiences between female teachers in governmental and private schools in Riyadh through courses, training lessons or visits, and to continue to strengthen the relations between female teachers and principals because of the great impact that has on the high level of job satisfaction for female teachers, through seminars, lectures and open meetings that It helps in forming social relationships and strengthening bonds of love and friendship between teachers and educators.

The research suggested the necessity of conducting a study of self-regulation skills and their relationship to job satisfaction among primary school teachers, and conducting a study of job satisfaction among kindergarten teachers according to the variable of age, years of service, and academic achievement.