

درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال للمساءلة التربوية من وجهة نظر المربيات - وعلاقته برضاهن الوظيفي. (دراسة ميدانية في رياض أطفال مدينة جبلة)

الدكتورة نايفة علي*

الدكتورة مطيعة أحمد**

سوسن جابر عباس***

(تاريخ الإيداع 18 / 7 / 2017. قبل للنشر في 14 / 1 / 2018)

□ ملخص □

هدف البحث إلى تحديد درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية، ومستوى الرضا الوظيفي لدى المربيات من وجهة نظرهن ، ودراسة فيما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة تطبيق مديري الرياض للمساءلة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المربيات. ولتحقيق أهداف البحث تمّ بناء استبانة، وتوزيعها على (80) مربية في مدينة جبلة. أُعيد منها (79) استبانة، وبالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة تمّ التوصل إلى النتائج الآتية:

1- درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية متوسطة من وجهة نظر المربيات.

2- مستوى الرضا الوظيفي لدى المربيات متوسط.

3- توجد علاقة طردية جيدة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0.05$) بين درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض أطفال مدينة جبلة للمساءلة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المربيات. وقد اقترحت الباحثة مجموعة من التوصيات، وهي:

1- ضرورة قيام مديرية التربية بعقد دورات تدريبية وندوات لمديري مؤسسات رياض الأطفال تتعلق بكيفية تطبيق المساءلة التربوية في رياضهم، وكيفية رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالروضة.

2- تشجيع مديري مؤسسات رياض الأطفال للعاملين في الروضة على التخطيط للبرامج الترفيهية وإقامة الحفلات بين الحين والآخر بغية تنمية الروابط الاجتماعية فيما بينهم.

3- حرص المديرين على منح المربيات حوافز مالية كي يتحقق لديهن الرضى الوظيفي وبالتالي تكون حافزاً لمزيد من البذل والعطاء في العمل.

الكلمات المفتاحية: المساءلة التربوية، الرضا الوظيفي، درجة التطبيق.

* أستاذ مساعد، قسم تربية الطفل، كلية التربية، جامعة طرطوس، طرطوس، سورية.

** مدرسة، قسم المناهج وطرائق التدريس، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

*** طالبة دراسات عليا (دكتوراه)، قسم تربية الطفل، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية .

The Degree of Kindergartens' Principals' Application of the Educational Accountability and its Relation to The Level of Job Satisfaction from The Point of Teacher's View A Field Study at Kindergartens in Jableh

Dr. Naifah Ali*
Dr .Mutieah Ahmad**
Sawsan Jaber Abbas***

(Received 18 / 7 / 2017. Accepted 14 / 1 / 2018)

□ ABSTRACT □

This research aims at determining the degree of application of kindergarten principals in Jableh city of the Educational accountability and its relation with the level of job satisfaction from the point of teachers view, and studying whether there is a statistic relationship between the degree of application of kindergarten principals in Jableh city of the Educational accountability and the level of job satisfaction from the point of teachers view.

In order to achieve the goals of this research, a questionnaire was built and distributed over (80) kindergarten teachers through Jableh city. There were received (79) questionnaires back of the total number distributed.

According to the received questionnaires and depending on suitable statistics methods. The following results were concluded:

1- The degree of application of kindergarten principals in Jableh city of the Educational accountability is medium from the point of teacher's view.

2- The level of job satisfaction for kindergarten principals in Jableh city is medium from the point of teacher's view.

3- - There is a good positive relationship of a statistic indication of ($\alpha=0.05$) between the degree of application of kindergarten principals in Jableh city of the Educational accountability and the level of job satisfaction from the point of teacher's view.

The research recommends:

1- The necessity of the directorate of education to hold training courses and seminars for the kindergarten principals how to apply the educational accountability in the kindergarten, and how to raise the level of job satisfaction among the kindergarten staff.

2- Encouraging the kindergarten staff by the kindergarten principals to plan recreational programs and hold concerts from time to time in order to develop social ties among them.

3- The principals are keen to give the teachers financial incentives to achieve their job and thus be a catalyst for more work and giving.

Keywords: Educational accountability, job satisfaction , Degree of application.

* Assistant Professor, Department of child Education, Faculty of Education, Tartous University, Tartous, Syria.

**Dr, Department of curricula and teaching methods, Faculty of Education, Tishreen University, Lattakia, Syria.

*** Ph.D Student, Department of child Education, Faculty of Education, Tishreen University, Lattakia, Syria

مقدمة:

يُعد ميدان الإدارة التربوية بشكلٍ عام ميداناً مهماً في مجال التربية والتعليم على اعتبار أن جميع المؤسسات التربوية بكافة أنواعها تمثل الميدان الفعلي الذي تتضافر فيه جميع الجهود. وتُعد الطريقة التي تُدار بها، والأساليب المتبعة العمود الفقري لنجاح هذه المؤسسات في أداء رسالتها انطلاقاً من أن إدارة مؤسسات رياض الأطفال تمثل "النشاط المنظم والمقصود والهادف الذي يحقق الأهداف التربوية المنشودة في الروضة. فهي ليست غاية في حد ذاتها بل هي وسيلة لتحقيق الأهداف التربوية الخاصة بهذه المرحلة" (قوطة، 2013، ص 219). ولكي يتم التأكد من أن الأهداف المرجوة قد تحققت، لا بد من وجود متابعة مستمرة للأعمال التي يقوم بها العاملون في الروضة، بغية تعزيز الجوانب الإيجابية، وتصحيح الجوانب السلبية في أدايمهم، الأمر الذي يتطلب وجود مساعلة تربوية والتي تُعد مؤشراً مهماً على حرص التربويين ورغبتهم في الارتقاء بمستوى أدايمهم.

ظهرت المساعلة التربوية عام 1970 في الولايات المتحدة الأمريكية، ومنذ ذلك التاريخ أصبح المعلمون والإداريون في المؤسسات التربوية مسؤولين عن أدايمهم (العمرى، 2004، ص 15)، كما تم إلزامهم بعقود تنص على عدم حقهم في تسلم أجورهم إذا لم تتحقق أهداف البرامج التعليمية (بطاح، 2006، ص 18). كما أن بعض الدول العربية قد أخذت تحذو حذو الدول الأجنبية بتفعيل برامج المساعلة الإدارية والتربوية، بغية تحسين نوعية التعليم وجودة المخرجات، ففي عام 2000 عُقد مؤتمر الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية في بيروت من الفترة 7-9/12/2000م تحت عنوان "الإدارة التربوية في البلدان العربية"، كما عُقد مؤتمر المنظمة العربية للتنمية الإدارية في مصر عام 2000م تحت عنوان "آفاق جديدة في تقوية النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية. منظور استراتيجي ومؤسسي" حيث قُدمت فيه العديد من أوراق العمل والمداخلات حول المساعلة الإدارية والتربوية.

ومما لا شك فيه أن الوصول إلى تحقيق مساعلة فعالة يتطلب وجود مجموعة من المعايير والشروط والعناصر والتي يُمكن أن نطلق عليها متطلبات أساسية ينبغي توافرها لتحقيق الأهداف المنشودة، والتي من أبرزها: تقوية قيم الشفافية والمحاسبة المتمركزة على النتائج، وتكوين لجان تعليمية تتولى تخطيطاً، ومتابعة، وتقييماً مستمراً للبرامج في ضوء أهداف واضحة، وتوفير المعلومات وإتاحتها للعاملين، كما أنه لا بد من رفع كفايات المدير من أجل تحسين العمل الإداري، مع التأكيد على تحديد الأدوار والمهام والمسؤوليات بشكل واضح وصريح (عبد الستار، 2009، ص 864). تعمل المساعلة التربوية على تصحيح الأخطاء، ومعالجتها، والحد من تماردها، والتخلص من المحسوبية، وسيادة مبدأ الشفافية. كما تسعى للوصول إلى مستوى عالٍ من الأداء في بعده الكمي والكيفي، واعتماد مبدأ تكافؤ الفرص، والتركيز على أهمية المدخلات، والممارسات للارتقاء بجودة المخرجات (الطويل، 2006، ص 15). إن تطبيق المساعلة التربوية في مؤسسات رياض الأطفال يُعد ضرورياً من أجل تحقيق العدالة والموضوعية، وزيادة رضا العاملين في هذه المؤسسات عن عملهم، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة جودة أعمالهم، وهنا تظهر أهمية الرضا الوظيفي بوصفه أحد المكونات الرئيسة الثلاثة التي تؤثر في إنتاجية الفرد، وتتحدد هذه المكونات بالتحفيز، والرضا الوظيفي، ومستوى الأداء (فقيه وعبد المجيد، 2005، ص 145). ويُعد الرضا الوظيفي واحداً من المفاهيم المهمة في مجال العمل، كما أنه لا يُعد هدفاً في حد ذاته، وإنما وسيلة مهمة لحل العديد من المشكلات التي تعترض المربين في عملهم، فقد عُرف بأنه "الدرجة التي تشعر فيها المربية بإشباع حاجاتها النفسية بحيث تكون قادرة على تحديد قدراتها، وميولها، مما يؤدي إلى احترامها لذاتها وللآخرين، وإقامة علاقات اجتماعية متينة مع بقية العاملين في الروضة، وينتج عن ذلك انبثاق الحماس لديها والابتعاد عن التهديدات التي قد تؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية (الشرايدة، 2010، ص

(65)، وبما أن المربيات يُنظر إليهن على أنهن ركيزة العملية التربوية، فلا بد من قيامهن بواجباتهن على أكمل وجه، وهذا لا يتحقق إلا من خلال تحقيق الرضا الوظيفي لديهن، والذي يأتي كنتيجة حتمية لما يتم منحهن من حقوق كاملة، وتنظيم وتحديد واجباتهن ومهامهن، مما يدفعهن إلى الإبداع والابتكار في أداء أعمالهن. وتتعدد وتنوع أساليب قياس الرضا الوظيفي للمربيات، فهناك المقاييس الموضوعية والتي تقيس اتجاهات المربيات ورضاهن عن العمل من خلال حساب معدل الغياب، ومعدل الحوادث في العمل، ومعدل الشكاوي، ومستوى أدائهن في العمل، وهناك المقاييس التي تعتمد على جمع المعلومات من قبل المربيات باستخدام الاستبانة، أو عن طريق المقابلات الشخصية، أو عن طريق ملاحظة سلوكهن على أرض الواقع، وجمع المعلومات التي لها علاقة بقياس درجة الرضا الوظيفي لديهن (عبدالله، 2008، ص44). إن رضا المربيات عن عملهن يُعد من العوامل المؤثرة في مدى كفاءتهن في العمل وارتباطهن به وحرصهن عليه، ويزداد جهد المربيات في عملهن بزيادة انتمائهن له فكلما كانت المربية راضية عن مهنتها ومعدة لها كانت العملية التربوية أكثر فاعلية ونجاحاً (الشرايدة، 2010، ص61).

بناءً على ما سبق ذكره ونظراً لأهمية الموضوع الذي تم التطرق إليه أتى هذا البحث لتحديد درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال للمساءلة التربوية وعلاقة ذلك بمستوى الرضا الوظيفي للمربيات.

مشكلة البحث:

إن المساءلة التربوية لها دور فعال في التزام المربيات في مؤسسات رياض الأطفال بتقديم إجابات وتفسيرات عما يقمن به من أعمال، وما يترتب على ذلك من نتائج، وتقويمها ومتابعة جوانب القصور وأسبابه وكيفية معالجتها، وبالتالي فقد يكون لهذه العملية تأثير إيجابي على المربيات، وبخاصة إذا كانت قائمة على العدالة والموضوعية، وتعزيز الإيجابيات، والتي قد تؤثر بدورها على مستوى الرضا الوظيفي لديهن.

ونظراً لأهمية وضرورة تطبيق المساءلة التربوية في المؤسسات التربوية السورية بشكل عام، ومؤسسات رياض الأطفال بشكل خاص، وماله من تأثير على مستوى الرضا الوظيفي، فقد قامت الباحثة بإجراء عدد من المقابلات الشخصية مع بعض المربيات العاملات في مؤسسات رياض أطفال مدينة جبلة، توصلت من خلالها إلى أن المربيات في معظم الأوقات يتولين مهمة متابعة تطور الأطفال دون أن تكون هناك متابعة مستمرة من قبل المدير، وأن مدير الروضة يكتفي بتقديم بعض التوجيهات، كما أظهرت بعض المربيات أن هناك مشكلات قد حدثت بينهن وبين الإدارة، لعدم حصولهن على المعلومات التي يطلبونها، وتقيدهن بقواعد وضوابط صارمة، الأمر الذي أدى إلى ترك بعض المربيات العمل في الروضة ويُعد هذا مؤشر على عدم الرضا لديهن. وقد تبين أيضاً وبعد اطلاع الباحثة على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة أن هناك قصور في الدراسات التي تتناول موضوع المساءلة التربوية وعلاقته بتحقيق الرضا الوظيفي لدي العاملين في الروضة في البيئة السورية - على حد علم الباحثة - وانطلاقاً من أهمية الدور الذي تقوم به المربيات في تحقيق الأهداف التربوية الخاصة بهذه المرحلة العمرية، وبالتالي أهمية تحقيق الرضا الوظيفي لديهن، لما له من انعكاس مباشر على أدائهن، وعلاقتهم داخل الروضة وخارجها، كان من الضروري أن تكون هناك متابعة مستمرة لأدائهن بغية تطويره من جهة، وتحقيق الرضا لديهن لما يقمن بإنجازه من جهة أخرى. ونظراً لأهمية المساءلة التربوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المربيات كان لا بد من القيام بهذه الدراسة من أجل تحديد درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال للمساءلة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي الذي تتمتع به المربيات، ودراسة فيما إذا كان هناك علاقة بين تطبيق المساءلة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي لديهن. إذاً يمكن تحديد مشكلة البحث بالسؤال الآتي:

ما درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض أطفال مدينة جبلة للمساءلة التربوية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للمربيات؟

أهمية البحث وأهدافه:

تحدد أهمية البحث بالنقاط الآتية:

- تناول البحث المساءلة التربوية التي تساهم في تحقيق العدالة والموضوعية في مؤسسات رياض الأطفال، وتحقيق الأهداف المرجوة من هذه المرحلة، وبالتالي زيادة رضا العاملين في هذه المؤسسات عن عملهم وحبهم له.
- تناول البحث متغيراً مهماً وهو الرضا الوظيفي الذي يُشكل أحد الأسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن أن تقوم به المربيات، كما أنه يُعد أساس التوافق النفسي والاجتماعي للمربية.
- يُعد هذا البحث من الأبحاث القليلة في البيئة السورية -على حد علم الباحثة- التي تناولت موضوع المساءلة التربوية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للمربيات.
- يمكن أن تُلقت نتائج هذا البحث أنظار المعنيين لضرورة التخطيط لبرامج ودورات تدريبية للعاملين في المؤسسات التربوية -على اختلاف أنواعها- من أجل تدريبهم على كيفية تفعيل المفاهيم الإدارية الحديثة كالمساءلة التربوية والشفافية وغيرها في جوانب عمل هذه المؤسسات بحيث تسهم في رفع مستوى الأداء، وزيادة الإنتاجية، الأمر الذي يمكن من تحقيق الأهداف التربوية بجودة وكفاءة عالية.

ويهدف البحث إلى:

- تحديد درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض أطفال مدينة جبلة للمساءلة التربوية من وجهة نظر المربيات.
- تحديد مستوى الرضا الوظيفي الذي تتمتع به مربيات رياض أطفال مدينة جبلة.
- دراسة فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المربيات لدرجة تطبيق مديري مؤسسات رياض أطفال مدينة جبلة للمساءلة التربوية تُعزى لمتغيرات (الخبرة، والمؤهل العلمي والتربوي للمربيات).
- دراسة فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المربيات لمستوى الرضا الوظيفي لديهن تُعزى لمتغيرات (الخبرة، والمؤهل العلمي والتربوي للمربيات).
- تحديد نوع العلاقة الارتباطية بين تطبيق المديرين للمساءلة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي للمربيات.

أسئلة البحث:

- 1- ما درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض أطفال مدينة جبلة للمساءلة التربوية من وجهة نظر المربيات؟
- 2- ما مستوى الرضا الوظيفي الذي تتمتع به مربيات رياض أطفال مدينة جبلة؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر المربيات لدرجة تطبيق مديري مؤسسات رياض أطفال مدينة جبلة للمساءلة التربوية تُعزى لمتغيرات الخبرة، والمؤهل العلمي والتربوي للمربيات؟

- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر المربيات لمستوى الرضا الوظيفي لديهن تُعزى لمتغيرات الخبرة، والمؤهل العلمي والتربوي للمربيات ؟
- 5- ما العلاقة بين تطبيق مديري مؤسسات رياض أطفال مدينة جبلة للمساءلة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي للمربيات؟

فرضيات البحث:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن لدرجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية تعزى لمتغير خبرة المربيات.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن لدرجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي للمربيات.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن لمستوى الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير خبرة المربيات.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن لمستوى الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي للمربيات.
- 5- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال للمساءلة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المربيات.

منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي الذي يدرس الظاهرة كما هي في الواقع، بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى (العزاوي، 2008، ص97).

- **مجتمع البحث وعينته:** تكون مجتمع البحث من جميع المربيات العاملات في مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة، والبالغ عددهن (103) مربية، أما عدد أفراد العينة من المربيات فقد بلغ (80) مربية تم سحبها باستخدام العينة العشوائية البسيطة، وقد وزعت الاستبيانات على المربيات واسترد منها (79) استبانة كاملة وصالحة للتحليل الإحصائي.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

- 1- **المساءلة التربوية:** ويقصد بها قيام المدير بحاسبة العاملين في الروضة على أدائهم في العمل، وإشعارهم بمستوى هذا الأداء وذلك من خلال تقييم هذه الأعمال. وتشمل شرحاً وتفسيراً للأخطاء التي تحدث، وما يتوجب فعله لتصحيح مثل هذه الأخطاء (الطويل، 2006، ص230).
- وتُعرف إجرائياً:** بأنها عملية مخططة ومنظمة وهادفة يقوم بها مديرو مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة من خلال متابعة ما تقوم به المربيات من أعمال بغية تحقيق الأهداف الخاصة بهذه المرحلة، وتتضمن تعزيز الجوانب الإيجابية، وتصحيح الجوانب السلبية ومحاسبة المربيات في أداء عملهن بقصد تطوير أدائهن. وتقاس في هذا البحث من خلال استجابة أفراد عينة البحث على بنود استبانة المساءلة التربوية التي أُعدت لهذا الغرض.

2- الرضا الوظيفي: ويقصد به شعور الفرد بإشباع حاجاته بحيث تتوافق مع قدراته وميوله، مما يؤدي إلى احترامه لذاته ولغيره، وإلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الآخرين، وانبثاق الحماس لديه، والابتعاد عن التهديدات التي قد تؤدي إلى مشكلات اجتماعية ونفسية (الشرايدة، 2010، ص65).

ويُعرف إجرائياً: شعور مربيات مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة بالارتياح، والطمأنينة تجاه عملهن وبيئة العمل، والقدرة على إنجاز مهامهن بأفضل صورة ممكنة. ويقاس في هذا البحث من خلال استجابة أفراد عينة البحث على بنود استبانة الرضا الوظيفي التي أُعدت لهذا الغرض.

أداة البحث:

تمثلت أداة البحث باستبانة هدفت إلى تحديد درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية، ومستوى الرضا الوظيفي الذي تتمتع به المربيات من وجهة نظرهن. وقد تكونت من قسمين، تضمن القسم الأول معلومات عامة عن المربيات شملت المتغيرات: المؤهل العلمي والتربوي، والخبرة. أما القسم الثاني فتضمن محورين: المحور الأول تضمن عبارات عن تطبيق مديري الرياض للمساءلة التربوية ويشمل الفقرات (1-21)، أما المحور الثاني فقد تضمن عبارات عن مستوى الرضا الوظيفي للمربيات ويشمل الفقرات (1-18). وقد تم إخضاع هذه الاستبانة لاختبار الموثوقية من الناحية العلمية والإحصائية للتأكد من مدى صلاحيتها، حيث تم عرضها على مجموعة من المحكمين العلميين لأخذ ملاحظاتهم، وقد أُجريت التعديلات اللازمة في ضوء هذه الملاحظات، كما تم اختبار ثبات أداة البحث باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وبلغت قيمة معامل الثبات للاستبانة ككل (0.79)، وللمحور الأول (0.85)، وللمحور الثاني (0.73)، مما يدل على أن أداة البحث ذات ثبات جيد. وللاجابة عن أسئلة الاستبانة تم الاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، والممثل بأرقام تصاعديّة مناسبة لتقدير درجة تطبيق المساءلة التربوية، ومستوى الرضا الوظيفي كما يأتي:

منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً
1	2	3	4	5

استخدم برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.20 للحصول على النتائج، أما معيار الحكم على متوسط الاستجابات فقد كان بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي:

درجة المقياس = درجة الاستجابة العليا - درجة الاستجابة الدنيا/عدد فئات الاستجابة

$$\text{درجة المقياس} = 5 - 1 / 5 = 0.8$$

وبناءً عليه تكون فئات الدرجات وفق مقياس ليكرت على النحو الآتي:

المجال (مقياس ليكرت)	درجة الممارسة
1 - 1.8	منخفضة جداً
1.81 - 2.61	منخفضة
2.62 - 3.42	متوسطة
3.43 - 4.23	عالية
4.24 - 5	عالية جداً

حدود البحث:

- حدود زمنية: طبق البحث خلال الفصل الثاني للعام الدراسي 2016-2017م.

- حدود مكانية: تم تطبيق البحث على مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة.
- حدود بشرية: طبقت أداة البحث على المربيات العاملات في مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة.
- حدود موضوعية: اقتصر البحث على تحديد درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال للمساءلة التربوية، وتحديد مستوى الرضا الوظيفي التي تتمتع به المربيات، ودراسة العلاقة القائمة بين تطبيق المساءلة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المربيات.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

- 1- دراسة (عليما وعقيل، 2012) بعنوان: الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط. (الأردن). هدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط ويشمل كلاً من محافظات (البلقاء، والزرقاء، والعاصمة، ومأدبا) من وجهة نظرهن. واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، وعلى الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وبلغت عينة الدراسة 350 معلمة في مدارس إقليم الوسط، ومن أهم نتائج هذه الدراسة: مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال جاء بدرجة متوسطة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير الخبرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- 2- دراسة (أبو حشيش، 2010) بعنوان: درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للمساءلة تجاه المعلمين. (فلسطين). هدفت الدراسة إلى الكشف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للمساءلة تجاه المعلمين. استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وقد بلغت عينة الدراسة 212 معلماً ومعلمة. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:
 - درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للمساءلة تجاه معلميه من وجهة نظر المعلمين كانت كبيرة في بعديها الإداري والفني.
 - لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المعلمين والمعلمات لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للمساءلة تجاههم تُعزى إلى الخبرة.
- 3- دراسة (أبو حمدة، 2008) بعنوان: درجة تطبيق المساءلة الإدارية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم. (الأردن). هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق المساءلة الإدارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وعلى الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. بلغت عينة الدراسة 309 معلماً ومعلمة، ومن أبرز النتائج التي تم التوصل إليها: يتم تطبيق المساءلة الإدارية في المدارس الثانوية الخاصة بشكل عام بدرجة مرتفعة، ومستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة ومعلماتها متوسط بشكل عام، كما أنه توجد علاقة طردية موجبة بين درجة تطبيق المساءلة الإدارية ومستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة ومعلماتها، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق المساءلة الإدارية تُعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، ولا توجد

فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة ومعلماتها تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

4- دراسة (آل الحارث، 2005) بعنوان: اتجاهات مديري المدارس الابتدائية في منطقة حائل نحو واقع ممارسة المساءلة في الإدارة التربوية بالمملكة العربية السعودية . (السعودية). هدفت الدراسة التعرف على اتجاهات مديري المدارس الابتدائية في منطقة حائل نحو واقع ممارسة المساءلة في الإدارة التربوية. وبلغت عينة الدراسة 420 مديراً ومديرة، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة لجمع المعلومات. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات مديري المدارس الابتدائية نحو واقع ممارسة المساءلة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات مديري المدارس الابتدائية نحو واقع ممارسة المساءلة تعزى لمتغير الخبرة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1- دراسة أبو طالب (Abu Taleb, 2013) بعنوان: الرضا الوظيفي بين معلمي رياض الأطفال في الأردن: تأثيرات ظروف مكان العمل والخصائص الديموغرافية. (الأردن).

Job Satisfaction Among Jordan's Kindergarten Teachers: Effects of Workplace Conditions and Demographic Characteristics.

هدفت الدراسة إلى فحص مستويات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في الأردن وعلاقتها بالعمل والمتغيرات الاجتماعية والديموغرافية. تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وعلى الاستبانة لجمع المعلومات. بلغت عينة الدراسة 264 معلمة، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء بدرجة متوسطة.

2- دراسة بينتيا وأنجيلاش (Bentea & Anghelache, 2012) بعنوان: دافعية المعلمين والرضا الوظيفي عن المهنة في رومانيا. (رومانيا).

Teacher Motivation and Satisfaction for Professional Activity in Romania.

هدفت الدراسة إلى معرفة إذا كان هناك اختلافات بين الجنسين في مستويات الرضا الوظيفي، ومعرفة أثر الموقف المهني على مستوى الرضا الوظيفي. تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وعلى الاستبانة لجمع المعلومات. بلغت عينة البحث 122 معلماً ومعلمة للمدارس الابتدائية والثانوية في رومانيا، ومن أبرز النتائج التي تم التوصل إليها أن هناك تأثيراً للمواقف المهنية على إحساس المعلمين بالرضا الوظيفي، وبالمقابل فإن للرضا الوظيفي تأثيراً على تنظيم البيئة التعليمية بغية تحسين الدافعية لدى المعلمين.

3- دراسة أتافيا (Ataphia, 2011) بعنوان: تقييم المساءلة تجاه المعلمين في المدارس الثانوية في ولاية الدلتا. (نيجيريا).

An Assessment of Accountability among Teachers in Secondary Schools in Delta State.

هدفت الدراسة إلى تقييم واقع المساءلة لدى معلمي ومديري المدارس الثانوية في ولاية الدلتا في نيجيريا، والتعرف على درجة تطبيق المساءلة في المدارس الثانوية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وعلى الاستبانة كأداة للدراسة، أما عينة الدراسة فقد بلغت 353 معلماً ومعلمة. ومن أبرز نتائج هذه الدراسة: إن درجة تطبيق المساءلة في المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين كبيرة، ولا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين توجيهات المديرين والمعلمين حول تطبيق المساءلة.

4- دراسة أختار وآخرون (Akhtar et.al, 2010) بعنوان: دراسة مقارنة للرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية العامة والخاصة. (باكستان).

A comparative Study of Job Satisfaction in Public and Private School Teachers at Secondary Level.

هدفت الدراسة إلى إجراء مقارنة بين مستويات الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية العامة والخاصة. واستخدم الباحث المنهج المقارن، واعتمد على الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة. بلغت عينة الدراسة 150 معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الثانوية في مدينة لاهور باكستان. من أبرز نتائجها: أن المعلمات لديهن رضا عن وظائفهن ويشعرن بالارتياح مقارنة بالذكور. ولا يوجد فرق بين معلمي المدارس الخاصة والعامة بمستوى الرضا الوظيفي.

نقاط التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي والاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وتطبيق أدوات البحث على المعلمين والمعلمات باستثناء دراسة أختار وآخرون (2011) التي اعتمدت على المنهج المقارن بين معلمي المدارس الثانوية العامة والخاصة.

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة عليمت وعقيل (2012) ، ودراسة أبو طالب (2013) في تناولها لموضوع الرضا الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال، كما تتفق مع الدراسات التي تناولت موضوع المساءلة التربوية، إلا أنها تختلف معها في المرحلة العمرية التي تناولتها فقد طبقت أغلب الدراسات في المرحلة الثانوية كدراسة أبو حشيش(2010)، ودراسة أبو حمدة (2008)، ودراسة أختار وآخرون (2011)، ودراسة أتافيا (2011) أما الدراسة الحالية فقد تناولت موضوع تطبيق المساءلة التربوية في مرحلة رياض الأطفال. تختلف هذه الدراسة عن بقية الدراسات في مكان إجراء الدراسة فقد طبقت أدوات الدراسة في الجمهورية العربية السورية مدينة جبلة.

ما يميز هذه الدراسة عن بقية الدراسات بأنها تُعد من أوائل الدراسات في البيئة السورية -على حد علم الباحثة- والتي تناولت موضوع المساءلة التربوية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمربيات رياض الأطفال.

النتائج والمناقشة:

أولاً: الإجابة عن السؤال الأول: ما درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية من وجهة نظر المربيات؟

لتعرف واقع تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية من وجهة نظر المربيات تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة بحسب المجال الذي تندرج تحته وفق الآتي:

جدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة حول المساءلة التربوية.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
1	متابعة العاملين في الروضة خلال ساعات العمل.	4.37	1.023	87.5
2	تطبيق القوانين والتعليمات الصادرة عن مديرية التربية.	3.93	1.3	78.5
3	إعلام نائبة المدير/المديرة في حال غيابه.	4.15	0.85	83
4	تنبيه العاملين عند عدم اتباعهم للتعليمات والقوانين المطبقة في الروضة.	4.6	0.73	92
5	معالجة فطور الدافعية للعمل لدى بعض المربيات.	3.25	0.62	65
6	عقاب العاملين في الروضة المسؤولين عن إفشاء معلومات سرية خاصة بالأطفال أو عمل الروضة.	4.38	0.49	87.75
7	إنجاز الأنشطة التربوية وفقاً للخطة السنوية الموضوعية.	4.34	0.73	86.75
8	توزيع المهام على العاملين في الروضة وفقاً لقدراتهم وكفاءاتهم.	3.7	1.15	74
9	تطبيق أساليب وطرق جديدة في إدارة الروضة (كتطبيق الهندسة الإدارية، وإدارة التغيير، وإدارة الوقت...).	2.02	0.91	40.25
10	تشجيع العمل الجماعي بين المربيات.	3.4	0.59	68
11	عقد الاجتماعات وبصورة دورية مع العاملين في الروضة وأولياء الأمور.	3.82	0.69	76.25
12	الظهور بمظهر يليق بمكانته كمدير للروضة.	4.17	0.81	83.25
13	تقبل الهدايا من الأشخاص الذي تربطهم مصلحة بالروضة.	2	1.6	40
14	استغلال مكانته في الضغط على الآخرين لتحقيق مكاسب شخصية.	1.8	0.88	36
15	يقوم بالتدخين في أثناء التجول بين الغرف الصفية.	1.4	0.59	28
16	دائم الانشغال بالهاتف الجوال بشكل ملفت للنظر.	1.8	1.22	36
17	نادراً ما يُشارك المجتمع المحلي بالمناسبات الاجتماعية.	2.99	0.44	59.75
18	يتعامل مع العاملين في الروضة وفقاً لمعايير وضوابط صارمة.	4.14	0.73	82.75
19	يحرص على بناء علاقات اجتماعية مع أولياء أمور الأطفال.	4.7	0.57	94
20	استقبال ذوي الاحتياجات الخاصة من الأطفال.	3	1.15	60
21	نادراً ما يقوم بتنظيم الزيارات التبادلية بين الروضة ومؤسسات المجتمع المحلي.	2.97	0.61	59.25
	كلي	3.38	0.84	67.52

يبين الجدول رقم (1) أن العبارة (4) حصلت على أعلى متوسط حسابي مقداره (4.38)، وأن العبارة (15) حصلت على أدنى متوسط حسابي مقداره (1.4)، وبشكل عام بلغ المتوسط الحسابي لجميع عبارات هذا المجال (3.38) وهو يقع ضمن المجال (2.61-3.40) ويقابل شدة الإجابة المتوسطة على مقياس ليكرت، وبلغت أهميتها النسبية (67.52%). إذاً، درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية في عملهم متوسطة من وجهة نظر المربيات. ويُعزى ذلك إلى وعي المديرين بضرورة متابعة العاملين خلال ساعات العمل، لما له من نتائج مهمة في تفادي الأخطاء التي يمكن أن تحدث، وتنبيه العاملين عند تجاوز التعليمات والقوانين المطبقة في الروضة، أو إفشاء معلومات سرية خاصة بالأطفال أو عمل الروضة بشكل عام. كما بينت إجابات المربيات أن

المديرين يحرصون على التعامل معهن وفقاً لقواعد وضوابط صارمة، كما أنهم يحرصون على الظهور بمظهر يليق بكونهم مديريين لمؤسسة تربوية.

ثانياً: الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي الذي تتمتع به مربيات رياض الأطفال من وجهة

نظرهن؟

لتعرّف مستوى الرضا الوظيفي الذي تتمتع به مربيات رياض الأطفال في مدينة جبلة تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة بحسب المجال الذي تندرج تحته وفق الآتي:

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي للمربيات.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
1	أعمل كمربية لرياض الأطفال لعدم توافر وظيفة أخرى.	4.15	0.97	83
2	أجد صعوبة أحياناً للوصول إلى المكان التي تتواجد فيه الروضة.	2.95	0.93	59
3	يتوجب علي القيام ببعض الأعمال التي تسبب لي الإرهاق (كأن أولى مهمة الإشراف على الأطفال في النقل المخصص لهم).	2	1.08	59
4	تعمل إدارة الروضة على توفير الوسائل والأدوات التعليمية التي نحتاجها في تقديم الخبرات التربوية للأطفال.	4.65	0.66	93
5	تتوافق الشهادة التي أحملها مع عملي كمربية لرياض الأطفال.	2	1.29	46.25
6	الراتب الذي أتقاضاه لا يتناسب مع الجهد الذي أبذله.	4.57	1.05	71.5
7	يُغطي الراتب الذي أتقاضاه احتياجاتي الأساسية.	2.56	0.49	51.25
8	تتم زيادة الرواتب في الروضة بالاعتماد على معايير منطقية.	2.84	0.98	56.75
9	أشعر بأن دخلي الشهري قليل مقارنةً بزميلاتي في الرياض الأخرى.	4.7	0.91	94
10	تطبق الإدارة الأفكار الجديدة بغية تطوير عمل الروضة.	2.6	0.81	52
11	تقدر الإدارة الجهد الذي أبذله في عملي.	3.55	0.51	71
12	تراعي الإدارة الظروف الطارئة التي تؤثر على عملي.	3.65	0.48	73
13	تتعاون الإدارة معي لحل المشكلات التي تواجهني.	3.55	0.68	71
14	نادراً ما يتم الاعتماد على تكوين فريق عمل بين مربيات الروضة لإنجاز عمل معين.	1	1.03	61
15	يُقدر أولياء أمور الأطفال الجهد الذي أبذله مع أطفالهم.	4	0.65	85.75
16	لدي رغبة للانتقال إلى مراحل تعليمية أعلى إذا سُنحت لي الفرصة.	5	0	100
17	إن عملي كمربية لرياض الأطفال لا يتيح لي الوصول إلى المكانة الاجتماعية التي أرغب بها.	4	1.11	80
18	نادراً ما تقوم الجهات المعنية (مديرية التربية مثلاً) بدعوتنا للمشاركة في دورات أو برامج تدريبية لتطوير أدائنا.	1	0.73	52.75
	كلي	3.26	0.80	70.01

يبين الجدول رقم (2) أن العبارة (16) حصلت على أعلى متوسط حسابي مقداره (5)، وأن العبارتين (14 و18)

قد حصلتا على أدنى متوسط حسابي مقداره (1)، وبشكلٍ عام بلغ المتوسط الحسابي لجميع عبارات هذا المجال

(3.26) وهو يقع ضمن المجال (2.61-4.20) ويقابل شدة الإجابة المتوسطة على مقياس ليكرت، وبلغت أهميتها

النسبية (70.01%). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المربيات يعتقدن أن الراتب الذي يتقاضينه لا يتناسب مع الجهد الذي تبذلنه، الأمر الذي يولد لديهن الرغبة للانتقال إلى مراحل تعليمية أعلى عندما تُتاح لهن الفرصة، على اعتبار أن الراتب يُعد من المقومات الأساسية لتحقيق الرضا الوظيفي لدى المربيات، بحيث يكون هناك تكافؤ بين الراتب والجهد المبذول في العمل. كما بينت إجابات المربيات أن عملهن في مؤسسات رياض الأطفال لا يحقق المكانة الاجتماعية التي يطمحن إليها. وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليه دراسة **عليما وعقيل (2012)** والتي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال كان متوسطاً.

نتائج اختبار الفرضيات:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن لدرجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي.

لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA للفروق بين المتوسطات كما يأتي:

الجدول (3) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للفروق بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن لدرجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي.

ANOVA					
مصدر التباين	مجموع المربعات	Df	متوسط المربعات	F	Sig.
التباين بين المجموعات	.060	3	.020	3.03	.823
التباين داخل المجموعات	5.049	76	.066		
Total	5.109	79			

يبين الجدول رقم (3) أن قيمة مؤشر الاختبار $F=3.03$ وهي أكبر من القيمة الجدولية (2.74) المأخوذة من جداول توزيع F عند درجتي حرية (76,3)، كما أن قيمة احتمال الدلالة $P=0.823 > a=0.05$ ، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن لدرجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي. ولتحديد مصادر الفروق باستخدام المقارنات البعدية، تم استخدام اختبار شيفيه كما يأتي:

الجدول (4) نتائج اختبار شيفيه لتحديد الفروق بين فئات المؤهل العلمي في تأثيرها على تقدير المربيات لدرجة ممارسة مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي.

(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
المؤهل العلمي والتربوي	اجازة	-.01119	.07236	1.000	-.2125	.1901
	دبلوم تأهيل	-.02907	.09016	1.000	-.2818	.2236
	دراسات عليا	.09474	.12640	.962	-.3546	.5441
إجازة	ثانوية أو معهد	.01119	.07236	1.000	-.1901	.2125
	دبلوم تأهيل	-.01789	.07799	1.000	-.2397	.2040

دراسات عليا	.10592	.11802	.916	-.3541-	.5660
ثانوية أو معهد	.02907	.09016	1.000	-.2236-	.2818
اجازة	.01789	.07799	1.000	-.2040-	.2397
دراسات عليا	.12381	.12970	.900	-.3257-	.5733
ثانوية أو معهد	-.09474-	.12640	.962	-.5441-	.3546
اجازة	-.10592-	.11802	.916	-.5660-	.3541
دبلوم تأهيل	-.12381-	.12970	.900	-.5733-	.3257

يبين الجدول رقم (4) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين فئة المؤهل العلمي والتربوي (دراسات عليا) وكلاً من الفئات (ثانوية أو معهد، وإجازة جامعية، ودبلوم تأهيل) وهذه الفروق لصالح فئة (الدراسات العليا). كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين فئة المؤهل العلمي والتربوي (دبلوم تأهيل) والفئتين (معهد أو ثانوية، وإجازة جامعية) لصالح فئة (دبلوم تأهيل). وهناك فروق دالة إحصائياً بين فئة المؤهل العلمي (ثانوية أو معهد) لصالح فئة (الإجازة الجامعية). تتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة آل الحارث (2005) والتي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق مديري المدارس للمساءلة تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن لدرجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية تعزى لمتغير الخبرة. لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA للفروق بين المتوسطات كما يأتي:

الجدول (5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للفروق بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن لدرجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية تعزى لمتغير الخبرة.

ANOVA					
مصدر التباين	مجموع المربعات	Df	متوسط المربعات	F	Sig.
التباين بين المجموعات	.088	3	.029	4.43	.723
التباين داخل المجموعات	5.021	76	.066		
Total	5.109	79			

يبين الجدول رقم (5) أن قيمة مؤشر الاختبار $F=4.43$ وهي أكبر من القيمة الجدولية (2.74) المأخوذة من جداول توزيع F عند درجتي حرية (76,3)، كما أن قيمة احتمال الدلالة $P=0.723 > a=0.05$ ، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن لدرجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية تعزى لمتغير الخبرة. ولتحديد مصادر الفروق باستخدام المقارنات البعدية، تم استخدام اختبار شيفيه كما يأتي:

الجدول (6) نتائج اختبار شيفيه لتحديد الفروق بين فئات الخبرة في تأثيرها على تقدير المربيات لدرجة ممارسة مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية.

(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
عدد سنوات الخبرة	عدد سنوات الخبرة					
أقل من خمس سنوات	من 5 إلى 10	.01840	.08493	1.000	-.2279-	.2647
	10 وما فوق	-.03205-	.09073	.999	-.2915-	.2274

أقل من خمس سنوات من 5 إلى 10 سنوات	-0.01840-	.08493	1.000	-2.647-	.2279
10 وما فوق	-0.05045-	.06612	.969	-2.325-	.1315
أقل من خمس سنوات 10 سنوات وما فوق	.03205	.09073	.999	-2.274-	.2915
من 5 إلى 10	.05045	.06612	.969	-1.315-	.2325

يبين الجدول (6) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين فئة الخبرة (10 سنوات وما فوق) وكلاً من الفئتين (أقل من خمس سنوات، ومن 5 إلى 10 سنوات) وهذه الفروق لصالح فئة (10 سنوات وما فوق). كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين فئة الخبرة (5 إلى 10 سنوات) وفئة (أقل من خمس سنوات) لصالح فئة (5 إلى 10 سنوات) وهذا يُشير إلى أنه كلما ازدادت خبرة المربية كانت أكثر معرفة واطلاعاً بأسس وقواعد العمل الصحيحة، والالتزام بها وبالتالي تكون أكثر قدرة على تحديد درجة التزام مديري مؤسسات رياض الأطفال بتطبيق المساعلة التربوية في عملهم. وتختلف هذه النتيجة مع مل توصلت إليه دراسة آل الحارث (2005) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات مديري المدارس الابتدائية نحو واقع ممارسة المساعلة تعزى لمتغير الخبرة.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات المربيات في

تقديرهن لمستوى الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي.

لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA للفروق بين

المتوسطات كما يأتي:

الجدول (7) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للفروق بين متوسطات درجات المربيات

في تقديرهن لمستوى الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي.

ANOVA					
مصدر التباين	مجموع المربعات	Df	متوسط المربعات	F	Sig.
التباين بين المجموعات	.040	3	.013	3.62	.780
التباين داخل المجموعات	2.784	76	.037		
Total	2.824	79			

يبين الجدول رقم (7) أن قيمة مؤشر الاختبار $F=3.62$ وهي أكبر من القيمة الجدولية (2.74) المأخوذة من

جداول توزيع F عند درجتي حرية (76,3)، كما أن قيمة احتمال الدلالة $P=0.785 > a=0.05$ ، وبالتالي نرفض

الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المربيات

في تقديرهن لمستوى الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي. ولتحديد مصادر الفروق باستخدام

المقارنات البعدية، تم استخدام اختبار شيفيه كما يأتي:

الجدول (8) نتائج اختبار شيفيه لتحديد الفروق بين فئات المؤهل العلمي في تأثيرها على تقدير المربيات لمستوى الرضا الوظيفي لديهن.

(I) المؤهل العلمي والتربوي	(J) المؤهل العلمي والتربوي	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ثانوية أو معهد	اجازة	.01847	.05400	1.000	-.1320-	.1690
	دبلوم تأهيل	-.01793-	.06776	1.000	-.2078-	.1720
	دراسات عليا	.07836	.09954	.953	-.2806-	.4373
اجازة	ثانوية أو معهد	-.01847-	.05400	1.000	-.1690-	.1320
	دبلوم تأهيل	-.03640-	.05807	.988	-.2019-	.1291
	دراسات عليا	.05989	.09320	.979	-.3091-	.4289
دبلوم تأهيل	ثانوية أو معهد	.01793	.06776	1.000	-.1720-	.2078
	اجازة	.03640	.05807	.988	-.1291-	.2019
	دراسات عليا	.09630	.10180	.903	-.2622-	.4548
دراسات عليا	ثانوية أو معهد	-.07836-	.09954	.953	-.4373-	.2806
	اجازة	-.05989-	.09320	.979	-.4289-	.3091
	دبلوم تأهيل	-.09630-	.10180	.903	-.4548-	.2622

يبين الجدول رقم (8) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين فئة المؤهل العلمي (دراسات عليا) وكلاً من الفئات (ثانوية أو معهد، وإجازة جامعية، ودبلوم تأهيل) وهذه الفروق لصالح فئة (دبلوم تأهيل). كذلك هناك فروق دالة إحصائياً بين فئة المؤهل العلمي (دبلوم تأهيل) والفئتين (معهد أو ثانوية، وإجازة جامعية) لصالح فئة (دبلوم تأهيل). وهناك فروق دالة إحصائياً بين فئة المؤهل العلمي (ثانوية أو معهد، وفئة الإجازة الجامعية) لصالح فئة (الإجازة الجامعية). ويمكن تفسير ذلك بأن المربيات اللواتي حصلن على مؤهل علمي أعلى يخصص لهن رواتب أعلى من المربيات اللواتي حصلن على مؤهل علمي أدنى، الأمر الذي يحقق لهن الاستقرار المادي وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي لديهن على اعتبار أن الرواتب والحوافز تُعد من المكونات الأساسية للرضا الوظيفي. تختلف هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة **عليمات وعقيل (2012)** والتي بينت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات المربيات في

تقديرهن لمستوى الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير الخبرة.

لاختبار هذه الفرضية تم جري تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA للفروق بين

المتوسطات كما يأتي:

الجدول (9) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للفروق بين متوسطات درجات المربيات

في تقديرهن لمستوى الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير الخبرة.

ANOVA					
مصدر التباين	مجموع المربعات	Df	متوسط المربعات	F	Sig.
التباين بين المجموعات	.029	3	.010	2.60	.854
التباين داخل المجموعات	2.795	76	.037		
Total	2.824	79			

يبين الجدول رقم (9) أن قيمة مؤشر الاختبار $F=2.60$ وهي أصغر من القيمة الجدولية (2.74) المأخوذة من جداول توزيع F عند درجتي حرية (76,3)، كما أن قيمة احتمال الدلالة $P=0.854 > a=0.05$ ، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، ويمكن تفسير ذلك بأنه من الممكن أن بعض المربيات لديهن خبرة طويلة في رياض الأطفال، إلا أنهن لا يتمتعن برضا وظيفي كافٍ نتيجة انعدام العلاقات الإنسانية والاجتماعية داخل الروضة، وعدم الرضا الكافي عن الرواتب والأجور المخصصة لهن، وبالتالي وجودهن داخل الروضة يكون بصورة مؤقتة حتى تتيح لهن الظروف بالانتقال إلى عمل آخر، وهذا ما أكدت عليه إجابات المربيات فقد حصلت العبارة (5) لدي رغبة للانتقال إلى مراحل تعليمية أعلى إذا سنحت لي الفرصة) على أعلى متوسط حسابي مقداره (5). تختلف هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة عليجات وعقيل (2012) والتي بينت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير الخبرة.

5- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال للمساءلة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المربيات من وجهة نظرهن. لدراسة العلاقة بين درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال للمساءلة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المربيات من وجهة نظرهن، جرى حساب معامل الارتباط بيرسون واختبار معنويته كما يبين الجدول الآتي:

جدول (10) نتائج اختبار العلاقة بين تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال للمساءلة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المربيات من وجهة نظرهن.

Correlations

		X	Y
المساءلة التربوية	Pearson Correlation	1	.205*
	Sig. (2-tailed)		.068
	N	80	80
الرضا الوظيفي	Pearson Correlation	.205	1
	Sig. (2-tailed)	.068	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

يبين الجدول رقم (10) أن قيمة معامل الارتباط الخطي تساوي (0.80)، وهي تدل على أن العلاقة بين تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال للمساءلة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المربيات من وجهة نظرهن هي علاقة طردية وجيدة، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة. ويمكن تفسير ذلك بأن المساءلة التربوية كإجراء يقوم به مديرو مؤسسات رياض الأطفال من شأنه أن يحقق رضاءً وظيفياً لدى المربيات إذا ما تم تطبيقه بالشكل الصحيح، وبعكسها، وعلى جميع العاملين في الروضة بشكل عام، والمربيات بشكل خاص، وبالتالي فإنهن -المربيات- لن يشعرن بالظلم عند اتخاذ أي قرار إزاء أي تقصير في أداء واجباتهن. وبما أن المساءلة التربوية تشمل على عناصر عدة أساسية (كتحقيق الانضباط الوظيفي، والحرص على بناء العلاقات الاجتماعية والإنسانية مع العاملين في الروضة، ومنح الحوافز..) فإن ذلك سيسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المربيات وهذا ما أكدته هذه النتيجة. تتفق

هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة أبو حمدة (2008) التي بينت أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة تطبيق المساءلة الإدارية ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين.

الاستنتاجات والتوصيات:

أ-الاستنتاجات:

- 1- درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة للمساءلة التربوية متوسطة من وجهة نظر المربيات، ومستوى الرضا الوظيفي لدى المربيات متوسط.
- 2- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن لدرجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي والخبرة للمربيات.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن لمستوى الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي للمربيات.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن لمستوى الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير خبرة المربيات.
- 5- توجد علاقة طردية جيدة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0.05$) بين درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال للمساءلة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المربيات.

ب-التوصيات:

- 1- ضرورة قيام مديرية التربية بعقد دورات تدريبية وندوات لمديري مؤسسات رياض الأطفال تتعلق بكيفية تطبيق المساءلة التربوية في رياضهم، وكيفية رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالروضة.
- 2- تشجيع مديري مؤسسات رياض الأطفال للعاملين بالروضة على التخطيط للبرامج الترفيهية وإقامة الحفلات بين الحين والآخر بغية تنمية الروابط الاجتماعية فيما بينهم.
- 3- حرص المديرين على منح المربيات الحوافز المادية كي يتحقق لديهن الرضا الوظيفي وبالتالي تكون حافزاً لمزيد من البذل والعطاء في العمل.
- 4- إجراء دراسات وأبحاث ذات صلة بالبحث الحالي كإجراء دراسة تتناول درجة تطبيق المساءلة التربوية في مدارس التعليم الأساسي والثانوي، وإجراء دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفي لدى مربيات رياض الأطفال والرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المراحل التعليمية العليا.

المراجع:

المراجع العربية:

- 1- أبو حشيش، بسام، درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للمساءلة تجاه المعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، 2010، 597-626.
- 2- أبو حمدة، سعدة، درجة تطبيق المساءلة الإدارية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن، 2008.
- 3- آل الحارث، يحيى صالح، اتجاهات مديري المدارس الابتدائية في منطقة حائل نحو واقع ممارسة المساءلة في الإدارة التربوية بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، 2005.
- 4- بطاح، أحمد، قضايا معاصرة في الإدارة التربوية ، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2006، 192.
- 5- الشرايدة، سالم تيسير، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010، 304.
- 6- الطويل، هاني، الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي. سلوك الأفراد والجماعات في النظم ، دار وائل للنشر، عمان، ط4، 2006، 435.
- 7- عبد الستار، رضا، متطلبات تعزيز المساءلة، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السابع لإدارة تعليم الكبار في الوطن العربي المنعقد في القاهرة في الفترة الممتدة بين 3-5 مايو 2009، 861-866.
- 8- عبد الله، عثمان، الرضا الوظيفي لدى الموظفين بجامعة الخرطوم ، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، السودان، 2008.
- 9- العزاوي، رحيم، مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة، الأردن، ط1، 2008، 239.
- 10- عليمت، علي و عقيل، محمد، الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهن، مجلة المنارة، المجلد العشرون، العدد الثاني، 2012، 267-285.
- 11- العمري، حيدر، واقع المساءلة التربوية في وزارة التربية والتعليم في الأردن دراسة تحليلية تطويرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، 2004.
- 12- فليه، فاروق عبده و عبد المجيد، السيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة، عمان، ط1، 2005، 392.
- 13- قوطة، مروة، متطلبات تنمية مهارات إدارة وقت مديري مدارس التعليم العام بمصر ، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة دمياط، كلية التربية، العدد136، 2013، 219-239.
- 14- مؤتمر الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية في بيروت المنعقد بين 7-9/12/2000 بعنوان الإدارة التربوية في البلدان العربية.

المراجع الأجنبية:

1- ABU TALEB, T. *Job Satisfaction Among Jordan's Kindergarten Teachers: Effect of Work place Conditions and Demographic Characteristics*. Early Childhood Education Journal, Vol. 2, No.14, 2013, 143-152.

2- AKHTAR, S; HASHMI, M; NAQVI, S. *A comparative Study of Job Satisfaction in Public and Private School Teachers at Secondary Level*. Procedia- Social and Behavioral Sciences, Vol.2, No.2, 2010, 4222-4228.

3- ATAPHIA, D. *An Assessment of Accountability among Teachers in Secondary Schools in Delta State*. African Journal of Social Sciences, Vol.1, No.1, 2011,115-125.

4- BENTEA, C; ANGHELACHE, V. *Teacher's Motivation and Satisfaction for Professional Activity in Romania*. Procedia- Social and Behavioral Sciences, No.33, 2012, 563-567.