

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس

الدكتور نزيه الجندي*

وفيقة سليمان علي**

(تاريخ الإيداع 2 / 6 / 2013. قبل للنشر في 16 / 9 / 2013)

□ ملخص □

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس، وتعرف الفروق في مستوى الرضا تبعاً للمتغيرات الآتية (تابعية الروضة، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المستوى التعليمي). استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت العينة على (180) معلمة من معلمات رياض أطفال المحافظتين للعام الدراسي 2013/2012. ولتحقيق هدف البحث صممت استبانة مكونة من أربعة محاور، احتوت (62) فقرة، تمثل الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال. أظهرت النتائج أن معلمة رياض الأطفال راضية عند محور العناية بالأطفال، في حين أنها راضية إلى حد ما عند المحاور الآتية (العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، الراتب والأمور المالية في الروضة، طبيعة العمل في الروضة)، وبينت النتائج وجود فروق دالة في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير تابعية الروضة لصالح الرياض العامة، ووجود فروق دالة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المعلمات العازيات، وكذلك وجود فروق دالة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات، كما أن الفروق الدالة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي جاء لصالح حملة الثانوية والمعهد المتوسط. وقدم البحث عدة مقترحات منها: تحسين الراتب لمعلمات رياض الأطفال ليكون كافياً لهن في تأمين الأمور الحياتية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، رياض الأطفال، معلمة الروضة، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي.

* أستاذ مساعد - قسم التربية المقارنة - كلية التربية - جامعة دمشق - سورية.

** طالبة دراسات عليا (دكتوراه) - قسم التربية المقارنة - كلية التربية - جامعة دمشق - سورية.

Functional Satisfaction for Kindergarten Teacher Women in Tartous and Lattakia Governorates.

Dr. Nazeeh Aljindi*
Wafegah Ali**

(Received 2 / 6 / 2013. Accepted 16 / 9 / 2013)

□ ABSTRACT □

The research has aimed at recognizing the degree of functional satisfaction for kindergarten teacher women in Tartous and Lattakia governorates. It has also aimed at recognition of differences in the level of satisfaction according to four variables. The research has used the descriptive and analytical method and the specimen has included (180) teacher women of the kindergartens in two governorates. In order to achieve its aims the research has used a questionnaire of four axis and (62) parties representing the functional satisfaction of kindergarten teacher women. The results have indicated that teacher women are satisfied with looking after children, where as they are somewhat satisfied with three axis the results have also shown significant difference in the degree of functional satisfaction according to the variable of the relation attachment- connection of the kindergarten in favor of the public kindergartens, it has also been shown significant differences according to the variable of the social status in favor of single teacher women. There have also been significant difference according to the variable of experience in favor of experienced with less than five years. so, there have been significant difference according to the variable of educational level in favor of teachers with secondary certificates and intermediate institute. finally the research has offered many suggestion.

Keywords: Functional Satisfaction, kindergartens, kindergarten teacher Women.

* Assistant Professor, Comparative Education Department, Faculty of Education, Damascus University, Syria.

** Postgraduate Student, Comparative Education Department, Faculty of Education, Damascus University, Syria.

مقدمة:

تعد مرحلة رياض الأطفال من المراحل الهامة التي يمر بها الإنسان في حياته فهي مرحلة أساسية في تكوين شخصية المستقبلية وفي نمو الذكاء والقدرات العقلية والسلوك الاجتماعي وظهور الخصائص الشخصية والتعبير عن الميول والاهتمامات.

ونتيجة لأهمية الدور الملقى على عاتق العاملين في رياض الأطفال فقد لاقت هذه المؤسسات اهتماماً كبيراً لم يشمل فقط الاهتمام بالأطفال بل كان الاهتمام أيضاً بإعداد المديرات والمعلمات إعداداً مهنيّاً وتربوياً خاصاً، إضافة لتزويدهن بثقافة عامة وثقافة تربوية وسيكولوجية وإدارية وتخصصية لكي يكنّ قادرات على أداء عملهن بشكل مناسب ينسجم مع أهداف مرحلة رياض الأطفال (علي، 2008، 160). كما تم فتح قسم رياض الأطفال في دبلوم الدراسات العليا عام (1997) في جامعة دمشق وافتتاح نظام التعليم المفتوح لإعداد معلمات رياض الأطفال في كلية التربية بجامعة دمشق ومدة الدراسة فيها أربع سنوات بعد الثانوية عام (2003).

ويعتبر رضا المعلمين عن العمل من أهم المقومات الأساسية في العملية التربوية لأنه يؤثر في مستوى دافعيتهم وفي اتجاهاتهم نحو تحقيق الأهداف التعليمية وتجاه المتعلمين وبالتالي الرضا الوظيفي مسألة مهمة للمعلم وللمؤسسة التعليمية وللمجتمع حيث أنه عامل مهم من العوامل المؤثرة في زيادة كفاءته في عمله وقيامه بواجباته. وقد أكدت الدراسات الحديثة أن العاملين الأكثر استقراراً في العمل نفسياً ووظيفياً هم أكثر قدرة على تقديم نتائج أفضل في عملهم لأن الاستقرار النفسي والوظيفي من أهم العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي لدى العامل (العليان، 2003، 75). ويرى ميسكل (Miskel) أن الرضا الوظيفي هو عبارة عن موقف يتخذه العامل تجاه عمله الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر قد تكون إيجابية أو سلبية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتوقع الفرد أن يحققه من عمله ويقدر ما تحقق الوظيفة من إشباع ومنافع للعامل بقدر ما يزيد رضاه عنها ويزداد ارتباطه به (Miskel, 1998, 211). وهذا يدل على أن ارتفاع مستوى رضا معلمات رياض الأطفال عن عملهن يزيد مستوى رضاهن عن الحياة، ومستوى توافقهن النفسي والاجتماعي. كما يعكس مستوى رضاهن عن مهنتهن وعلى درجة أدائهن وكفاءتهن في عملهن وحرصهن عليه، ويزداد جهدهن بمقدار ما يوفر العمل لهن من إشباع لحاجتهن ودوافعهن واستغلال لقدراتهن. وانطلاقاً مما سبق يأتي هذا البحث لمعرفة درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن عملهن في محافظتي اللاذقية وطرطوس.

مشكلة البحث:

تُعد معلمة الرياض ركيزة أساسية من ركائز تحقيق الروضة لأهدافها، فهي مدخل أساسي في العملية التربوية، وعندما نريد تحسين هذه العملية علينا الاهتمام بكافة مدخلات النظام التربوي، وخاصة تأهيل وتدريب معلمات الرياض ليكن قادرات على الوفاء بمتطلبات مهنتهن، ويساهم بدور أكبر في نجاح العملية التربوية وتحقيق غاياتها. إلا أن معلمات رياض الأطفال يعانين من مشكلات عديدة منها الإحباط تجاه برامج التدريب وكثافة الصفوف وكثرة المهام الملقاة على عاتقهن، إضافة إلى ضعف في أدائهن لعملهن (الدره، 2006، 9). ورغم أهمية أداء معلمات رياض الأطفال وأهمية التزامهن بالقيام بمهامهن إلا أن الدراسات التي أجريت في هذا المحور أظهرت نقصاً فيما يخص إعدادهن وتدريبهن وهذا بالتأكيد ينعكس سلباً على قدرتهن لأداء مهامهن وقد أظهرت دراسة ناصيف التي أجريت في الجمهورية العربية السورية افتقار مؤسسات رياض الأطفال للكوادر المؤهلة مهنيّاً والحاجة إلى تدريبهن من خلال توفير البرامج والدورات التدريبية التي تكسبنهن المهارات اللازمة والتي تساعدن على رفع مستوى

أدائهن (ناصيف، 2005، 197). وبما أن غالبية رياض الأطفال في سورية تتبع للقطاع الخاص، ولا يوجد ضوابط تفرض لتعيين معلمات الرياض، كما أن رواتبهن ضعيفة، مقارنة بوقت العمل، فربما يؤثر هذا كله على مستوى رضاهن الوظيفي. وبما أن شعور معلمات الرياض بأئهن راضيات في عملهن، يشكل حاجة أساسية في رياض الأطفال تجاه المسؤوليات الكبيرة الملقاة على عاتقهن، يأتي هذا البحث للكشف عن درجة رضاهن الوظيفي، وتمثلت مشكلة البحث بالسؤال الرئيسي الآتي: ما درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس؟ وهل توجد فروق في درجة رضاهن عن عملهن تبعاً للمتغيرات الآتية: (تابعية الروضة، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المستوى التعليمي)؟

أسئلة البحث:

يجيب البحث عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس تعزى لمتغير تابعة الروضة؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟

أهمية البحث وأهدافه:

تأتي أهمية البحث من النقاط الآتية:

1. أهمية مرحلة رياض الأطفال، باعتبارها مرحلة هامة في تكوين شخصية الطفل، وفي بناء أساسيات المفاهيم والمعارف والخبرات لديه، وهي المرحلة التي تتبرعم فيها معظم قوى الطفل وقدراته.
2. أهمية دور المعلمة في بناء شخصية الطفل، حيث يلقي على عاتقها مهام كبيرة، باعتبارها العنصر المهم في تفعيل عناصر العملية التعليمية.
3. أهمية التعرف إلى العوامل أو الأسباب التي تساعد على زيادة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، ومعرفة الأسباب التي تقلل من هذا الرضا، واتخاذ القرارات الإدارية الملائمة لرفع مستوى الرضا الوظيفي لديهن، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مستوى أدائهن.

ويهدف البحث إلى تحقيق الآتي:

1. التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس.
2. التعرف إلى الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس تعزى للمتغيرات الآتية: (تابعية الروضة، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المستوى التعليمي).

طرائق البحث ومواده:**. مجتمع البحث وعينته:**

تكون مجتمع البحث من معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس خلال العام الدراسي 2013/2012، والبالغ عددهن (420) معلمة، ومن مجتمع البحث اختيرت عينة عشوائية بلغت (192) من معلمات رياض الأطفال، عادت منها (185) استبانة، وتم استبعاد سبع استبانات لوجود خلل في الإجابات، فأصبحت العينة (180) عضواً، بنسبة مئوية (42.86%). ويبيّن الجدول (1) توزيع عينة البحث، وخصائصها بحسب متغيرات البحث ونسبتها المئوية على الوجه الآتي:

جدول (1): توزيع عينة البحث بحسب متغيرات البحث

النسبة %	العدد	المتغيرات	
62.2%	112	عامة	تابعية الروضة
37.8%	68	خاصة	
48.9%	88	عازية	الحالة الاجتماعية
51.1%	92	متزوجة	
37.2%	67	ثانوية	المستوى التعليمي
17.8%	32	معهد متوسط	
45%	81	إجازة جامعية	
57.8%	104	أقل من خمس سنوات	عدد سنوات الخبرة
42.2%	76	خمس سنوات فأكثر	
100%	180	المجموع	

المصدر: (نتائج الاستبانة الموجهة إلى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس)

اشتمل البحث على جانب نظري وجانب عملي. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في كلا الجانبين. ويعرّف المنهج الوصفي التحليلي بأنه "الطريقة في البحث عن الحاضر، ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة على تساؤلات محددة بدقة تتعلق بالظواهر الحالية، والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث، وذلك باستخدام أدوات مناسبة (الآغا، 2002، 43)، وقد استخدم هذا المنهج في جمع البيانات الإحصائية عن آراء معلمات رياض الأطفال حول مستوى رضاهن الوظيفي، من خلال استبانة وجهت إليهن، وتحليلها، واستخلاص نتائجها، ومن ثم تقديم المقترحات لتحسين ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديهن.

حدود البحث:

- . الحدود الزمنية: طبق البحث في الفصل الأول من العام الدراسي 2012 - 2013.
- . الحدود المكانية: اقتصر البحث الحالي على رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس.
- . الحدود البشرية: اقتصر البحث الحالي على معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس.

. **حدود المحتوى:** تمثل في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في المحافظتين.

متغيرات البحث:

المتغيرات المستقلة، وتشمل:

- تابعة الروضة (رياض عامة، رياض خاصة).
 - الحالة الاجتماعية (عازية، متزوجة).
 - الخبرة ، ولها مستويين: (1. أقل من خمس سنوات، 5 سنوات فأكثر).
 - المستوى التعليمي ، ولها ثلاثة مستويات: (ثانوية، معهد متوسط، إجازة جامعية)
- المتغير التابع:** ويشتمل على درجة الرضا لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس.

إعداد الاستبانة وتطبيقها وحساب النتائج:

. **إعداد الاستبانة:** بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، وضع الباحث استبانة وتم تحكيمها، وللوصول إلى صدق الاستبانة، تم عرضها بصورتها الأولية على ستة من الأساتذة أعضاء هيئة التدريس في جامعتي دمشق وتشرين بهدف تحكيم العبارات الواردة فيها وإبداء رأيهم فيها. للتأكد من درجة وضوح الاستبانة، وسلامة صياغتها اللغوية، ومدى انتماء العبارة إلى المحور التي اندرجت تحته، وإضافة أو حذف فقرات، وبناءً على ملاحظات السادة المحكمين، وضعت بنود الاستبانة بصورتها النهائية، وقد تضمنت الاستبانة (58) فقرة قبل التعديل، وبعد إجراء التعديل عليها أصبح عدد فقراتها (62) فقرة. وقد تضمنت مقدمة تبيّن الهدف من الاستبانة، وطريقة الإجابة عن عباراتها. وتضمنت البيانات الأساسية لأفراد عينة الدراسة، على (تابعية الروضة، الحالة الاجتماعية، والمؤهل التعليمي، وعدد سنوات الخبرة في التدريس). واشتملت على أربعة محاور على الشكل الآتي: (الأول: طبيعة العمل في الروضة، الثاني: الراتب والأمور المالية في الروضة، الثالث: العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، الرابع: العناية بالأطفال).

. **تطبيق الاستبانة وحساب النتائج:** طبقت الاستبانة على عينة من معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس للعام الدراسي 2013/2012 أثناء تواجدهم في أماكن عملهم. واستخدم برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتربوية الحديث "SPSS" لمعالجة البيانات باستخدام الكمبيوتر، حيث قام الباحث بتفريغ إجابات العينة، وترميزها من خلال إعطاء درجة لكل إجابة من إجابات الاستبانة، ووضعت الإجابات في جداول توضح تكرار الإجابات لفئات العينة، واعتمد أسلوب التصحيح على مدرج خماسي للإجابة، أي تم وضع خمسة بدائل للإجابة أمام كل فقرة من فقرات القائمة المستخدمة في الدراسة الحالية بحيث يختار المستجيب بديل واحد فقط منها يمثل مدى انطباق الفقرة عليه، وقد أعطيت الدرجات الآتية (راضية جداً: أعطيت الدرجة = 5، راضية: أعطيت الدرجة = 4، راضية إلى حد ما: أعطيت الدرجة = 3، غير راضية: أعطيت الدرجة = 2، غير راضية أبداً: أعطيت الدرجة = 1). كما أعطيت البدائل لغرض تصحيح الوزن، ومعرفة درجة الرضا كما في الجدول (2):

الجدول (2) المحك المعتمد في الدراسة

طول الفئة	الوزن النسبي المقابل له	درجة الرضا
من 1 - 1.80	من 20 - 36%	غير راضية أبداً
أكبر من 1.80 - 2.60	أكبر من 36% - 52%	غير راضية
أكبر من 2.60 - 3.4	أكبر من 52% - 68%	راضية إلى حد ما
أكبر من 3.40 - 4.2	أكبر من 68% - 84%	راضية
أكبر من 4.20 - 5	أكبر من 84% - 100%	راضية جداً

كما استخدم اختبار العينات المستقلة (Independent Samples T-Test) للمقارنة الثنائية بين متوسطي مجموعتين مستقلتين. كما استخدم تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للمقارنات المتعددة، واختبار (LSD) للمقارنات البعدية، للوصول إلى النتائج وتقييم المقترحات.

ثبات الاستبانة:

تم تقدير ثبات الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (36) معلمة روضة:

أ. طريقة التجزئة النصفية: لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية، قسم الاختبار إلى قسمين، احتسبت درجة البنود الزوجية من الاستبانة وكذلك درجة البنود الفردية، وتم بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل طول البعد باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown) الذي يبين أن معامل الارتباط قبل التعديل بلغ (0.642)، معاملات الارتباط بعد التعديل بلغ (0.782)، وهو معامل مقبول لأغراض البحث الحالي.

2 - كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha): وحُسب معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا على جميع فقرات الاستبانة المتعلقة بفرضيات الدراسة، وقد بلغ معامل ألفا كرونباخ للمجال الأول (0.67)، وللمجال الثاني (0.72)، وللمجال الثالث (0.71)، وللمجال الرابع (0.74)، ولأداة استبانة المعلمات ككل (0.73). وهي قيم عالية ومقبولة إحصائياً كمؤشر على ثبات أداة الدراسة.

مصطلحات البحث:

الرضا الوظيفي: عرفه عباس على أنه مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه وظيفته (عباس، 2003، 17). وهو حالة عاطفية إيجابية يشعر بها الفرد تجاه عمله بشكل عام وتصل إلى أعلى معدلاتها إذا تم إشباع العوامل الذاتية والشخصية والبيئية المتعلقة بظروف عمل الفرد، فيشعر بالسعادة وتقبل الحياة نتيجة لاستمتاعه في أداء وظيفته (Johan, 2010, 106). أما الرضا المهني: فهو الحالة النفسية التي تصاحب بلوغ الفرد غايته وإشباع حاجاته ورغباته التي يتطلبها من خلال التفاعل بين صفاته الشخصية، والعوامل الخاصة بوظيفته التي يشغلها، والعوامل الداخلية والخارجية المحيطة بعمله (الطعاني، 2005، 34). نلاحظ أن المصطلحين متقاربان بالمعنى فالتعريفين يؤكدان على خالة المشاعر الإيجابية تجاه العمل الذي يمارسه الفرد والظروف المحيطة به.

■ **رياض الأطفال:** مؤسسات تربية تستقبل الأطفال من سن الثالثة إلى سن السادسة من العمر، وهي مرحلة قائمة بذاتها، تسبق المرحلة الابتدائية من مراحل التعليم العام، وتعقب مرحلة الحضانه، وظيفتها السعي إلى توفير البيئة

التربوية المناسبة لرعاية القوى الكامنة لدى الطفل بغية إبقائها وتسهيل سبل تنميتها في مختلف مجالات النمو (الأمعري وخميس، 2011، 161).

■ **معلمة الروضة:** هي الإنسانة التي تقوم بتربية الطفل في الروضة داخل غرفة النشاط وخارجها من خلال تعاشها اليومي مع الأطفال وتهدف من خلال عملها إلى تحقيق أهداف الروضة التربوية (مرتضى، 2005، 16).

■ **الحالة الاجتماعية:** هي الوضع العائلي للمعلمة (متزوجة، عازبة).

■ **المستوى التعليمي:** الدرجة العلمية التي حصلت عليها معلمة الروضة (ثانوية، معهد متوسط، إجازة جامعية) وذلك حسب متغيرات البحث.

. الأسس النظرية والدراسات السابقة للبحث:

. تكوين الأسس النظرية للبحث:

1. **أهمية الرضا الوظيفي:** يعد الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات من أهم مؤشرات الصحة والنجاح لها وهو دليل على مستوى فاعليتها على افتراض أن المنظمة التي لا يشعر عاملوها بالرضا يكون حظها قليل من النجاح كما أن العامل الذي يرضى عن وظيفته أكثر استعداداً للاستمرار بها كما يكون أكثر نشاطاً وحماساً في العمل. ويعد الرضا الوظيفي شعور مريح يعطي السعادة للعامل ناتج عن فهم وإدراك طبيعة وقيم العمل وتحقيق تلك القيم أثناء أداء العمل (Johan, 2010, 106). ويعرف الرضا الوظيفي بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح فرداً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل فيها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها (الشهري، 2002، 9). كما أن الرضا الوظيفي للمعلم مسألة مهمة له ولمجتمعهم وهو من العوامل المؤثرة في مدى كفاءته في العمل فجوهر إنتاج المعلم وإخلاصه وولائه وقيامه بواجباته والتزاماته المهنية نحو مجتمعهم وطلابه وزملائه تتوقف على مدى رضاه عن عمله وطمأنينته فيه (الطعاني، 2005، 189). ومن الأسباب الداعية للاهتمام بالرضا الوظيفي (الحنيطي، 2000، 17):

■ ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المختلفة.

■ يكون الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وأكثر رضا عن الحياة بصفة عامة، وبالتالي أقل عرضة لحوادث العمل

2. **عوامل الرضا الوظيفي:** تنقسم عوامل الرضا الوظيفي إلى عدة عوامل داخلية أو خاصة بالفرد والوظيفة وعوامل خاصة بالإنجاز والعوامل التنظيمية:

■ عوامل تتعلق بحاجات الفرد: حيث لكل فرد حاجات تختلف عن حاجات الآخرين في نوعها ودرجة إشباعها وهذه الحاجات تشبع من خلال العمل وكلما توفر الإشباع المناسب توفر الرضا الوظيفي وكلما اتفق العمل مع قيم الفرد ارتفع مستوى الرضا الوظيفي حيث يوجد لدى كل فرد العديد من القيم والتي يمكن تحقيقها في نطاق العمل ومن هذه القيم القيادة وإتقان العمل والإبداع (Aydin, 2012, 357).

■ الشعور باحترام الذات وهو من الأشياء التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها في أكثر من مجال، ومن مجالات تحقيقها الهامة مجال العمل سواء كان ذلك عن طريق المركز التي يشغله أو طبيعة الوظيفة وبالتالي يمكن إشباع هذه الوظيفة من خلال المركز الوظيفي أو الاجتماعي للمنظمة مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا (الغامدي، 2006، 23).

■ العوامل الشخصية: تتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم التي يمكن قياسها بتحليل خصائصهم وسماتهم مثل السن والمستوى التعليمي والمستوى الوظيفي. وعوامل أخرى تتعلق بمستوى الدافعية لدى الفرد ومدى تأثيرها على العمل (محمود، 2002، 85).

■ أهمية العمل: لأهمية العمل بالنسبة للفرد دور كبير على رضا الوظيفي فإذا كان العمل مصدر عيش للعامل وأسرته كان ارتباطه به كبير وتعلقه به أيضاً وبالتالي رضا عنه جيد (شاويش، 2000، 113).

■ الحوافز: تعد الحوافز من العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي وهي إما أن تكون مادية مالية تقوم بإشباع حاجات الفرد العامل وتشجعه على بذل قصارى جهده ومن الحوافز الراتب المكافآت التشجيعية والترفيعات أو العلاوات ومن مزايا الحوافز المادية السرعة الفورية والأثر المباشر الذي يعطيه الفرد لعمله وتحسين الأداء بشكل دوري ومنتظم (الجريد، 2007، 14). أو أن تكون الحوافز معنوية ولدى العامل حوافز يتم إشباعها معنوياً وهي التي تساعد الفرد على إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية فتزيد من شعور العامل بالرقى في عمله وولائه له وتحقيق التعاون بين زملائه وما يعزز الحوافز المعنوية توجيه كلمات الشكر واختيار العامل كموظف مثالي في المنظمة والإجازات والمشاركة في اتخاذ القرارات والترقية والإعلان في لوحات الشرف (Aydin, 2012, 357).

■ مكانة المؤسسة في المجتمع: شعور الفرد بانتمائه لمنظمة ذات مكانة عالية في المجتمع يجعله أكثر ثقة بنفسه ويشعر بالفخر نتيجة لانتمائه إلى منظمته وسيكون أكثر ثقة بالأهداف والقيم التي تفرضها هذه المؤسسة وبالتالي سيقدمون مستويات عالية من الأداء والإنتاجية الأمر الذي سيؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي (Lewtek, 2005, 40). كما أشار شاويش على أن الرضا الوظيفي للعاملين هو محصلة للاتجاهات نحو مختلف عناصر الرضا والتي تتمثل بالعناصر الآتية: سياسة الإدارة في تنظيم العمل وتوفير ظروفه الملائمة، ونوعية الإشراف والعلاقة مع الرؤساء المباشرين والعلاقة مع العاملين والراتب والأجور وفرص الترقية والتقدم في العمل ومزايا العمل في المؤسسة كذلك الأمن والسلامة والاستقرار ومسؤوليات العمل وإنجازه والمكانة الوظيفية للفرد والاعتراف به وتقديره (الغامدي، 2006، 58).

3. أنواع الرضا الوظيفي: للرضا الوظيفي أنواع منها الرضا النابع من المتعة المتأنتية من انهماك الفرد في عمله وإحساسه بالإنجاز، كذلك الرضا النوعي أو الجوهرى الذي يعبر عن ردود أفعال العاملين العاطفية تجاه كل جانب من جوانب العمل مثل نمط الإشراف، أسلوب القيادة، الضمان الاجتماعي، والرضا العام عن العمل (Charisstride, 2007, 13). وإذا كان الفرد قادراً على تحمل ضغوط العمل والتكيف معها كان أكثر رضى عن عمله كما تتأثر درجة الرضا الوظيفي عن العمل بدرجة الرضا عن الحياة حيث يميل الأفراد السعداء في الحياة إلى السعادة في العمل وكلما كان الفرد راضياً عن ذاته ومعتداً بأرائه كان أقرب إلى الرضا الوظيفي وكلما ارتفعت المكانة الاجتماعية أو الوظيفية والأقدمية للفرد كلما زاد رضا عن عمله (محمود، 2002، 88).

يتبين من خلال ما تقدم أهمية الرضا الوظيفي ودوره في نجاح الفرد وتحقيق أهداف العمل والمؤسسة التي يعمل فيه الفرد هي من أهم العوامل التي تحقق له الرضا الوظيفي إضافة إلى ما تقدمه من مكانة اجتماعية وترقية وظيفية ومادية، وهذا ينطبق على معلمات رياض الأطفال فبقدر ما تقدم مؤسسات الرياض للمعلمات من مزايا بقدر ما تكون درجة الرضا الوظيفي لديهن عالية.

الدراسات السابقة:

حظي موضوع الرضا الوظيفي بالكثير من الاهتمام والدراسة من قبل العديد من الباحثين المهتمين بهذا المحور خلال السنوات الماضية. وفيما يلي عرض موجز للدراسات الأقرب إلى الدراسة الحالية.

. دراسة (شموط، 1994) بعنوان: **الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى**. وتكون أفراد عينة الدراسة من (380) معلمة من معلمات رياض الأطفال، أشارت نتائج الدراسة إلى أن أعلى مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مجال العلاقات مع الإدارة والزملاء وظروف العمل، وأدنى مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مجالي الحوافز والراتب كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة في الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى لمتغيرات العمر والخبرة والحالة الاجتماعية.

. دراسة (الوحيد، 2000) بعنوان: **العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية والرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأساسية العليا في محافظة رام الله والبيرة**. هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية وفهم طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية والرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأساسية، استخدمت الباحثة استبانة مكونة من خمسة أبعاد للمناخ التنظيمي اثنان منها يتعلقان بسلوك المدير وهما السلوك الداعم والسلوك المعارض أما الأبعاد الثلاثة الأخرى تتعلق بسلوك المعلم وهو سلوك الزمالة وسلوك الالتزام وسلوك عدم الالتزام وتكونت عينة الدراسة من (610) فرد موزعين على (61) مدرسة حكومية بينت النتائج وجود نوعين المناخ التنظيمي في المدارس الفلسطينية وهما المناخ المنفتح الذي يتميز بسلوك المدير الداعم لأفعال المعلمين واقتراحاتهم البناءة والنوع الآخر مناخ عدم الالتزام الذي يتميز بسلوك المدير الداعم الذي يعطي المعلمين حرية العمل المهني.

. دراسة (Wang and lig, 2001) بعنوان: **تقويم مستوى الضغط النفسي والتوتر الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية والإعدادية**.

Appraisal of Occupational Stress and Strain in Primary and Secondary school teachers

وهدف إلى تقويم مستوى الضغط النفسي والتوتر الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية والإعدادية مقارنة بمستوى التوتر النفسي والوظيفي لدى مجموعة من العاملين في القطاعات غير التعليمية. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثان باختبار (1460) معلماً ومعلمة، واختيار (319) عاملاً من العاملين في القطاعات غير التعليمية. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوتر النفسي والوظيفي لصالح مجموعة المعلمين والمعلمات مقارنة بالعاملين من القطاعات الأخرى. كما تبين أن التوتر النفسي والوظيفي يختلف باختلاف الجنس لصالح المعلمات، إذ تبين أن المعلمات يعانين من توتر نفسي ووظيفي أكثر من المعلمين.

. دراسة (jiang, 2001) بعنوان: **تأثير وفعالية الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة**.

The Influencing and Effective Model of Early Children: teachers. Job satisfaction in China

هدفت الدراسة إلى تعرف أهم العوامل المؤثرة والفاعلة في الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة في مدينة شاتجهاهي الصينية. تكونت عينة الدراسة من (317) معلمة، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية، من (21) روضة أطفال. توصلت الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي ومشاركة المعلمات في بناء وإصلاح المناهج كانت من أهم العوامل

المباشرة والأساسية في تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي لديهن وإصلاحها، كما أنها تخفف من درجة الاحتراق النفسي عندهن.

. دراسة (Lok and Crawford, 2004) "أثر الثقافة التنظيمية ونمط القيادة في الرضا الوظيفي والالتزام

التنظيمي.

The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية ونمط القيادة في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة من المديرين في هونج كونج وأستراليا، وبلغ عدد أفراد العينة (317) مديراً (219) مديراً من هونج كونج و(118) مديراً من أستراليا. توصلت الدراسة إلى أن هناك فروق دالة إحصائية بين الدولتين وأن ثقافة الانجاز والتعاطف الإنساني هي السائدة في أستراليا، وأن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في المؤسسات الأسترالية أعلى منه في مؤسسات هونج كونج التي غلب عليها ثقافة النظم والأدوار كما أن الثقافة التنظيمية والنمط القيادي لهما آثار إيجابية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

. دراسة (الطعاني والكساسبة، 2005) بعنوان: الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس

الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيها. هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيها، وتكون المجتمع الأصلي للدراسة من (2455) معلماً ومعلمة في حين تكونت عينة الدراسة من (490) معلماً ومعلمة، وقد تم تطوير أداة لقياس درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين والعوامل المؤثرة فيها وتألفت من قسمين متغيرتين الدراسة وهي الجنس، والقطاع الذي يعمل فيه المعلم، والمؤهل العلمي، والاستبانة المكونة من سبعة مجالات اشتملت على (61) فقرة توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير القطاع ولصالح معلمي القطاع الخاص ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث. ومن أبرز توصيات الدراسة تأمين الراتب الذي يفي بسد حاجات المعلم الأساسية.

. دراسة (الدره، 2007) بعنوان: الرضا المهني لدى معلمات رياض الأطفال دراسة مقارنة في محافظات

(دمشق، حمص، اللاذقية). هدفت الدراسة إلى تعرف درجة الرضا المهني لدى معلمات رياض الأطفال، والمقارنة بين المحافظات السابقة فيما يتعلق بموضوع الرضا المهني. وتكونت عينة الدراسة من (872) معلمة من معلمات رياض الأطفال، كما استخدمت الباحثة استبياناً لتحقيق أهداف بحثها، أشارت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرضا المهني، ومجالاته لدى معلمات رياض الأطفال العامة، ومتوسط درجات الرضا المهني، ومجالاته لدى معلمات رياض الأطفال الخاصة. كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرضا المهني ومجالاته لدى معلمات رياض الأطفال العامة، ومتوسط درجات الرضا المهني ومجالاته لدى معلمات رياض الأطفال الخاصة في محافظة دمشق. كما بينت نتائج الفرضيات ارتفاع في متوسط درجات معلمات رياض الأطفال في محافظة دمشق عن محافظتي حمص واللاذقية،

. دراسة (البدراي، 2007) بعنوان: قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين وعلاقتها

بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. هدفت الدراسة إلى التعرف على القيم التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وتكون أفراد عينة الدراسة من (258) معلماً في المدارس الثانوية الحكومية و(110) معلماً في المدارس الأهلية واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات أشارت نتائج

الدراسة إلى أن مستوى الثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية عينة الدراسة مرتفع ولكن بدرجات متفاوتة حسب الأبعاد المكونة لها وفقاً للقيم وعناصر كل بعد من هذه الأبعاد ومستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية مرتفعاً.

. دراسة (جواد وشرير، 2008) بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات. هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين وهي الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية وتكونت عينة الدراسة من (360) معلماً ومعلمة في (18) مدرسة وأعد الباحثان استبيان لقياس الرضا الوظيفي، أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية كما تبين عدم وجود فروق في الرضا عن المادة وبالنسبة لتحقيق المهنة لذات فكانت الفروق لصالح الإناث أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

. دراسة (عواودة، 2009) بعنوان: الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدينة الناصرة في ضوء بعض المتغيرات. هدفت إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدينة الناصرة في فلسطين. وتكونت العينة من (164) معلمة، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمات كانت عالية أي أن المعلمات يمتلكن درجة كبيرة من الرضا الوظيفي، كما لم تظهر نتائج الدراسة فروقاً دالة إحصائياً في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمات تعزى إلى متغيري الخبرة التدريسية والحالة الاجتماعية.

. دراسة (دعوم ومومني، 2011) بعنوان: الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش في ضوء بعض المتغيرات. هدفت الدراسة إلى الكشف عن الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش، وأثر متغيري الجنس والخبرة التدريسية في درجة الرضا الوظيفي لديهم. لتحقيق هدف الدراسة تم اختيار (120) معلماً ومعلمة، وتم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي المكون من (38) فقرة موزعة على المحاور الآتية (طبيعة العمل، والإدارة المباشرة، والإشراف التربوي، والعلاقة مع الزملاء، والراتب). توصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية متوسطة بالمقياس الكلي، وبأربعة مجالات للمقياس، وهي (طبيعة العمل، والإدارة المباشرة، والإشراف التربوي، والعلاقة مع الزملاء)، في حين كانت درجة الرضا الوظيفي كبيرة بمجال (الراتب)، ولم تظهر نتائج الدراسة فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيري الجنس والخبرة التدريسية أو للتفاعل بينهما، بينما ظهرت فروق في مجال العلاقة مع الزملاء تعزى إلى متغير الجنس ولصالح المعلمات، وظهرت فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الخبرة التدريسية ولصالح المعلمين والمعلمات الأقل خبرة تدريسية.

. دراسة (Tülen Saner, Şerife Zihni Eyüpoğlu, 2012) بعنوان: العلاقة بين العمر والرضا

الوظيفي في المدارس العليا شمال قبرص.

The Age and Job Satisfaction Relationship in Higher Education. School of Tourism and Hotel Management,

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين العمر والرضا الوظيفي في المدارس العليا وقد تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي الذي يقيس مستويات الرضا الوظيفي للعوامل الداخلية والخارجية في العمل متضمناً (20) مجالاً للرضا وقد تم تنظيم هذه الأداة بشكل شخصي من قبل الباحثين وشمل المجتمع الإحصائي للبحث أكاديميات شمال قبرص وأظهرت النتائج أن مستويات الرضا الوظيفي كانت أعلى لدى الأفراد الأكبر في السن كما لم يتبين وجود علاقة بين الرضا الوظيفي وتنوع مستويات المهام الوظيفية بين المجموعات العمرية المختلفة.

تناولت الأدبيات والدراسات السابقة عدداً من الدراسات التي بحثت في مجال الرضا الوظيفي للمعلمات في المراحل الدراسية الثلاث (التعليم الأساسي - المتوسط - الثانوي)، والقليل منها الذي تناول الرضا الوظيفي لمرحلة رياض الأطفال، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بعض مضامينها وفي وضع أسسها النظرية وإعداد أدواتها وإجراءاتها.

النتائج والمناقشة:

تم عرض نتائج البحث وفقاً لترتيب أسئلتها على الوجه الآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ونصه: ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة

اللاذقية وطرطوس؟

■ المحور الأول: طبيعة العمل في الروضة:

يلاحظ من الجدول (3) أن متوسط العبارات الواردة في محور طبيعة العمل في الروضة جاء بواقع (3.12) وهو يقع ضمن الدرجة المتوسطة فالمعلمات راضيات إلى حد ما على مستوى المحور ككل، كما أن ثمان عبارات نالت درجة الرضا إلى حد ما عند معلمات الرياض وهي حسب تسلسلها في الجدول (11، 8، 10، 12، 14، 9، 7، 13)، في حين العبارات التي وردت ضمن درجة عدم الرضا وهي بالتسلسل (17، 16، 15، 18). فالمعلمات غير راضيات عن اتخاذ القرارات المتعلقة بهن وعدم تقبل المديرية لأرائهن وعدم وضع الإدارة لخطة الأنشطة وعدم مشاركة الإدارة للمعلمات في وضع الخطة لتنفيذ المنهاج وقد يعود السبب في ذلك إلى أن مديرات الرياض هن صاحبات القرار في الروضة وبالتالي لايعطي للمعلمة دور في ذلك.

جدول (3): إجابات عينة البحث حول درجة الرضا عن طبيعة العمل في الروضة

ممثلة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب العبارة	درجة الرضا
1	توزيع المهام على المعلمات في الروضة.	4.14	1.20	82.8	2	راضية
2	توضيح المديرية المهام التي ينبغي على المعلمة القيام بها.	4.17	1.24	83.4	1	راضية
3	يتم تخطيط الأنشطة في ضوء إمكانيات الروضة.	3.61	0.85	72.2	5	راضية
4	يتم وضع برنامج الدوام في الروضة.	3.93	0.91	78.6	3	راضية
5	يوجد احترام متبادل للأراء بين الزملاء في الروضة.	3.16	0.78	63.2	11	راضية إلى حد ما
6	يتم مساعدة المعلمات الجدد على ممارسة عملهن.	3.25	0.68	65	8	راضية إلى حد ما
7	يتم وضع برنامج واضح للاجتماعات بين الإدارة والمعلمات.	3.68	0.90	73.6	4	راضية
8	تشجيع الإدارة المعلمات على الالتحاق بالدورات التدريبية.	3.18	0.87	63.6	10	راضية إلى حد ما
9	تساعد الإدارة المعلمات على حل خلافاتهن.	3.11	1.27	62.2	12	راضية إلى حد ما
10	تتمي الإدارة العلاقات الإيجابية مع المعلمات.	2.85	0.58	57	14	راضية إلى حد ما
11	تفسح الإدارة للمعلمة المحور في اتخاذ القرارات المتعلقة بها.	1.96	0.79	39.2	17	غير راضية
12	تتقبل المديرية للأراء التي تقدمها المعلمة.	1.99	0.61	39.8	16	غير راضية
13	تضع الإدارة خطة الأنشطة الصفية واللاصفية في الروضة.	2.22	1.39	44.4	15	غير راضية
14	تطبق الإدارة الأنظمة والقوانين النافذة في الروضة.	3.44	1.06	68.8	6	راضية

15	تتشارك المعلمة مع الإدارة في وضع خطط تنفيذ الأنشطة.	1.90	0.82	38	18	غير راضية
16	تتشارك المعلمة مع الإدارة في وضع خطط تنفيذ المنهج.	3.19	0.99	63.8	9	راضية إلى حد ما
17	تتشارك المعلمة مع الإدارة في وضع الخطط الدراسية.	3.32	1.05	66.4	7	راضية إلى حد ما
18	تراعي المديرية حق المعلمة في الإجازات.	3.04	0.99	60.8	13	راضية إلى حد ما
	المتوسط الحسابي ومتوسط النسب للمحور الأول	3.12	0.69	62.38		راضية إلى حد ما

■ المحور الثاني: الراتب والأمور المالية في الروضة:

يشير الجدول (4) إلى أن درجة الرضا عن محور الراتب والأمور المالية في الروضة نالت درجة راضية إلى حد ما بمتوسط حسابي مقداره (3.15)، وقد وردت (5) عبارات ضمن درجة الراضية، وهي على التوالي (3)، (4)، (5)، (6)، (7)، أما العبارتين تعنى الإدارة بالحديقة وتجهيزاتها، وتوجه الإدارة للمعلمات للمحافظة على التجهيزات المتاحة في الروضة، فقد وردت ضمن درجة راضية جداً، في حين معلمات الرياض غير راضيات عن الراتب المقدم لهن وغير راضيات عن المكافآت التي توزعها الإدارة وعن الحوافز الشهرية في حين وردت عبارتين نالت درجة غير راضية أبداً وهما يغطي دخل المعلمة من الروضة الاحتياجات المادية لها ويوجد ضمان صحي مجاني للمعلمة في حال المرض. ربما يعود السبب في ذلك إلى أن رياض الأطفال بمعظمها قطاع خاص ولا تعطي رواتب عالية للمعلمات ولا حوافز شهرية وليس لهن ضمان صحي وهذا يعطي شعور عدم الرضا والأمان للمعلمات في رياض الأطفال.

جدول (4): إجابات عينة البحث حول درجة الرضا عن الراتب والأمور المالية في الروضة ممثلة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب العبارة	درجة الرضا
19	يتناسب راتب المعلمة مع الجهد المبذول في الروضة.	1.98	1.31	39.6	10	غير راضية
20	تتفقد الإدارة خطة الإنفاق في الروضة.	4.09	0.86	81.8	3	راضية
21	توزع الإدارة المكافآت المالية السنوية للمعلمات في الروضة.	2.02	1.02	40.4	8	غير راضية
22	توزع الإدارة الحوافز الشهرية للمعلمات في الروضة.	2.00	0.92	40	9	غير راضية
23	تخصص الإدارة جزءاً من الإنفاق المالي لشراء الوسائل التعليمية.	4.08	0.87	81.6	4	راضية
24	تعنى الإدارة بنظافة مرافق الروضة.	4.06	0.79	81.2	5	راضية
25	تعنى الإدارة بالحديقة وتجهيزاتها.	4.64	0.59	92.8	2	راضية جداً
26	تعنى الإدارة بالألعاب الأطفال.	3.82	1.06	76.4	6	راضية
27	توجه الإدارة الأطفال للعناية بممتلكات الروضة.	4.55	0.66	91	1	راضية جداً
28	توجه الإدارة المعلمات للمحافظة على التجهيزات المتاحة في الروضة	3.53	0.72	70.6	7	راضية
29	يغطي دخل المعلمة من الروضة الاحتياجات المادية لها.	1.73	0.62	34.6	11	غير راضية أبداً
30	يوجد ضمان صحي مجاني للمعلمة في حال المرض.	1.32	0.67	26.4	12	غير راضية أبداً
	المتوسط الحسابي ومتوسط النسب للمحور الثاني	3.15	1.18	63.03		راضية إلى حد ما

المحور الثالث: العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي:

من خلال قراءة الجدول الخامس يتبين إن درجة الرضا عن العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي تتراوح بين درجة راضية إلى حد ما والعبارات هي حسب تسلسلها في الجدول هي (7، 10، 9، 6، 8، 4، 5) وباقي العبارات وقعت ضمن الدرجة راضية وقد يعود السبب في ذلك إلى أن أولياء الأمور والمجتمع يأمل من الرياض أن تكون مثالية في كل شيء تقدمه للطفل وهذا يتطلب جهد كبير من المعلمات وتشعر أنها مثقلة بالأعباء ويتولد لديها شعور بعدم الرضا.

جدول (5): إجابات عينة البحث حول درجة الرضا عن العلاقة مع أولياء الأمور

والمجتمع المحلي ممثلة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب العبارة	درجة الرضا
31	تعقد الإدارة اجتماع أولياء الأمور مع مجلس الروضة.	3.02	0.76	60.4	7	راضية إلى حد ما
32	تشارك المعلمة أولياء الأمور في تقييم أولادهم.	3.76	1.04	75.2	2	راضية
33	تشارك المعلمة في فعالية المجتمع المحلي.	3.02	0.76	60.4	7	راضية إلى حد ما
34	تدعو الإدارة أولياء الأمور لحضور الحفلات التي تقيمها في الروضة	3.57	0.79	71.4	3	راضية
35	تطلع المعلمة أولياء الأمور بشكل دوري على مراحل تقدم أطفالهم.	2.62	0.83	52.4	10	راضية إلى حد ما
36	تدير الإدارة لقاءات أولياء الأمور مع المعلمات.	3.77	1.06	75.4	1	راضية
37	تفصح الإدارة المحور لأولياء الأمور المشاركة في وضع خطط الروضة	2.69	0.78	53.8	9	راضية إلى حد ما
38	يقدر أولياء الأمور ما تقدمه المعلمة من جهد.	3.08	0.32	61.6	6	راضية إلى حد ما
39	يحقق العمل في الروضة للمعلمة مكانة اجتماعية مرموقة.	2.79	0.72	55.8	8	راضية إلى حد ما
40	تقيم المعلمة علاقة مع أولياء الأمور.	3.17	0.66	63.4	4	راضية إلى حد ما
41	تنجز المعلمة الأعمال الترفيهية خارج الروضة.	3.12	0.36	62.4	5	راضية إلى حد ما
	المتوسط الحسابي ومتوسط النسب للمحور الثالث	3.15	0.38	62.93		راضية إلى حد ما

المحور الرابع: العناية بالأطفال:

من قراءة الجدول (6) يتبين أن متوسط بنود العبارات الواردة في محور العناية بالأطفال جاء بواقع (3.41) وهو يقع ضمن الدرجة راضية، وجاءت العبارات ذات الأرقام (13، 14، 15، 18، 11، 12، 16) ضمن الدرجة راضية إلى حد ما، على اعتبار أن العناية بالأطفال هو الهدف الأول للروضة إضافة إلى أن المعلمة تقدم ما بوسعها للأطفال هذا يعطيها شعور بالرضا والارتياح.

جدول (6): إجابات عينة البحث حول درجة الرضا عن العناية بالأطفال
ممثلة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب العبارة	درجة الرضا
42	تراقب المعلمة الأطفال في الباحة.	3.09	0.29	61.8	13	راضية إلى حد ما
43	تضع الإدارة برنامج لاستقبال الأطفال الجدد.	4.16	0.57	83.2	1	راضية
44	تقدم المعلمة الرعاية للأطفال المعاقين.	3.06	0.44	61.2	14	راضية إلى حد ما
45	تقوم المعلمة أداء كل طفل في الروضة.	3.54	0.87	70.8	9	راضية
46	تنمي المعلمة الأطفال الموهوبين.	2.84	0.68	56.8	15	راضية إلى حد ما
47	تعنتي المعلمة بالأطفال بطيء التعلم.	3.43	0.81	68.6	10	راضية
48	تنفذ المعلمة الأنشطة التي تنمي التفكير الإبداعي في الروضة.	2.18	0.78	43.6	18	غير راضية
49	توفر الإدارة أدوات السلامة العامة في الروضة.	3.84	0.55	76.8	8	راضية
50	توفر الإدارة عامل الأمان في ألعاب الروضة.	3.84	0.55	76.8	8	راضية
51	تمتلك المعلمة القدرة على التعامل مع الأطفال.	3.21	0.60	64.2	11	راضية إلى حد ما
52	تستمتع المعلمة بعملها داخل الصف.	3.19	0.61	63.8	12	راضية إلى حد ما
53	تستمتع المعلمة بالذهاب بالباص لإحضار الأطفال.	2.78	0.62	55.6	16	راضية إلى حد ما
54	تعمل المعلمة على مراقبة الأطفال في الباحة.	3.93	0.76	78.6	7	راضية
55	تناسب ألعاب الروضة مع عدد الأطفال.	2.19	0.73	43.8	17	غير راضية
56	تهتم الإدارة بحديقة الروضة.	4.04	0.66	80.8	4	راضية
57	تعمل الإدارة على توفير القصص في الروضة.	3.93	0.81	78.6	7	راضية
58	تراعي الروضة معايير الأمن والسلامة في الوسائل المتوفرة في الروضة.	3.97	0.78	79.4	5	راضية
59	تراعي الروضة معايير الأمن والسلامة في التجهيزات المتوفرة في الروضة	3.96	0.80	79.2	6	راضية
60	تراعي الروضة معايير الأمن والسلامة في مبنى الروضة.	4.13	0.61	82.6	2	راضية
61	تراعي الروضة المعايير الموضوعة من قبل الوزارة التي تتعلق بعدد الأطفال بالنسبة للمعلمة الواحدة.	2.25	0.86	45	19	غير راضية
62	تتوافر في الروضة ألعاب تتناسب مع أعمار الأطفال.	4.09	0.62	81.8	3	راضية
	المتوسط الحسابي ومتوسط النسب للمحور الرابع	3.41	0.65	68.24		راضية

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى

معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس تعزى لمتغير تابعة الروضة؟

لمعرفة الفروق في درجة رضا المعلمين تبعاً لمتغير تابعة الروضة، استخدم اختبار (T-Test) للمقارنات الثنائية، وأدرجت نتائج الحساب في الجدول (7). ومن قراءته يتبين أن الفروق التي ظهرت بين درجات إجابات أفراد عينة البحث حول درجة رضاهم الوظيفي، هي فروق دالة وجوهرية، وتبين ذلك من قيمة مستوى الدلالة، إذ جاءت قيمته أصغر من (0.05)، عند درجات حرية (178)، بمجال الثقة (95%) لصالح الرياض العامة. فمعلمات الرياض العامة التابعة للدولة أكثر رضاً من معلمات القطاع الخاص وقد يكون السبب في ذلك شعورهن بالاستقرار الوظيفي والراتب الجيد وتأمين الضمان الصحي لهن عكس الرياض الخاصة في ذلك.

الجدول (7): نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة البحث

حول درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير تابعة الروضة عند درجات حرية (178)

مستوى الدلالة	مجال الثقة (95%)		قيمة الاحتمال (p)	(T) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة وفق متغير تابعة الروضة		المحور
	أعلى	أدنى					عام	خاص	
دال*	4.72	1.986	0.000	4.835	4.46	57.43	112	عام	طبيعة العمل في الروضة
							68	خاص	
دال*	2.51	0.671	0.001	3.414	3.08	38.43	112	عام	الراتب والأمور المالية في الروضة
							68	خاص	
دال*	2.084	0.401	0.004	2.913	2.58	35.08	112	عام	العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي
							68	خاص	
دال*	2.833	0.255	0.019	2.363	3.86	72.25	112	عام	العناية بالأطفال
							68	خاص	
دال*	10.06	5.408	0.000	6.565	7.27	203.19	112	عام	المحاور ككل
							68	خاص	

* دال عند مستويي دلالة 0.05، 0.01.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى

معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟

لمعرفة الفروق في درجة رضا المعلمين تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، استخدم اختبار (T-Test) للمقارنات الثنائية، وأدرجت نتائج الحساب في الجدول (8). ومن قراءته يتبين أن الفروق التي ظهرت بين درجات إجابات أفراد عينة البحث حول درجة رضاهم الوظيفي، هي فروق دالة وجوهرية، وتبين ذلك من قيمة مستوى الدلالة، إذ جاءت قيمته أصغر من (0.05)، عند درجات حرية (178)، بمجال الثقة (95%) لصالح المعلمات العازبات. قد يعود السبب في ذلك إلى أن المعلمات العازبات يحملن مسؤولية وأعباء أقل من المعلمات المتزوجات وبالتالي وقت أكثر للراحة والأعباء المالية أقل وهذا ما يعطي المعلمات العازبات شعور بالرضا والارتياح.

الجدول (8): نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة البحث حول درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية عند درجات حرية (178)

مستوى الدلالة	مجال الثقة (95%)		قيمة الاحتمال (p)	(T) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة وفق متغير الحالة الاجتماعية		المحور
	أعلى	أدنى					عازية	متزوجة	
* دال	5.198	2.620	0.000	5.985	4.62	58.16	88	عازية	طبيعة العمل في الروضة
					4.14	54.25	92	متزوجة	
* دال	2.408	0.623	0.001	3.350	3.03	38.60	88	عازية	الراتب والأمور المالية في الروضة
					3.04	37.09	92	متزوجة	
* دال	2.343	0.735	0.000	3.778	2.76	35.40	88	عازية	العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي
					2.71	33.86	92	متزوجة	
* دال	3.903	1.492	0.000	4.415	3.47	73.05	88	عازية	العناية بالأطفال
					4.62	70.35	92	متزوجة	
* دال	11.727	7.595	0.000	9.227	7.02	205.20	88	عازية	المحاور ككل
					7.02	195.54	92	متزوجة	

* دال عند مستويي دلالة 0.05، 0.01.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة التعليمية؟ لمعرفة الفروق في درجة رضا المعلمين تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، و 5 سنوات فأكثر)، استخدم اختبار (T-Test)، وأدرجت نتائج الحساب في الجدول (9). ومن قراءته يتبين أن الفروق التي ظهرت بين درجات إجابات أفراد عينة البحث حول درجة رضاهم الوظيفي، هي فروق دالة وجوهرية، وتبين ذلك من قيمة مستوى الدلالة، إذ جاءت قيمته أصغر من (0.05)، عند درجات حرية (178)، بمجال الثقة (95%) لصالح المعلمات ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات. ربما يعود السبب في ذلك إلى أن المعلمات المبتدئات في العمل يفضلن أن يعملن ولو بدخل ضئيل على أن يكن بدون عمل وهذا ما يعطي معلمات رياض الأطفال نوات الخبرة القليلة الشعور بالرضا عن العمل في الروضة.

الجدول (9): نتائج اختبار (T-Test) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة البحث حول درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة عند درجات حرية (178)

مستوى الدلالة	مجال الثقة (95%)		قيمة الاحتمال (p)	(T) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة وفق متغير سنوات الخبرة		المحور
	أعلى	أدنى					أقل من 5 سنوات	5 سنوات فأكثر	
* دال	5.726	3.189	0.000	6.935	4.06	58.74	104	أقل من 5 سنوات	طبيعة العمل في الروضة
					4.40	54.28	76	5 سنوات فأكثر	
* دال	2.563	0.766	0.000	3.656	3.04	38.79	104	أقل من 5 سنوات	الراتب والأمور المالية في الروضة
					3.00	37.13	76	5 سنوات فأكثر	
* دال	2.808	1.226	0.000	5.031	2.58	35.78	104	أقل من 5 سنوات	العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي
					2.71	33.76	76	5 سنوات فأكثر	
* دال	5.071	2.778	0.000	6.753	3.08	73.93	104	أقل من 5 سنوات	العناية بالأطفال
					4.33	70.01	76	5 سنوات فأكثر	

دال *	13.875	10.253	0.000	13.144	5.29	207.24	104	أقل من 5 سنوات	المحاور ككل
					6.60	195.17	76	5 سنوات فأكثر	

* دال عند مستوي دلالة 0.05، 0.01.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟ من أجل الإجابة عن السؤال السابق ولإظهار الفروق ودلالاتها بحسب معلمات رياض الأطفال حول درجة رضاهم حسب المستوى التعليمي، حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والخطأ المعياري لإجابات المعلمات، وتحليل التباين الأحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، وتظهر النتائج في الجدول (10).

جدول (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري لإجابات عينة البحث من معلمات رياض الأطفال حول درجة رضاهم الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي

القيمة الكبرى	القيمة الصغرى	مجال الثقة 95%		الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المستوى التعليمي	المحور
		أعلى قيمة	أدنى قيمة						
67	50	59.10	57.14	0.492	4.025	58.12	67	ثانوية	طبيعة العمل في الروضة
68	46	58.08	54.11	0.975	5.515	56.09	32	معهد متوسط	
66	44	55.57	53.57	0.501	4.511	54.57	81	إجازة جامعية	
68	44	56.87	55.46	0.357	4.787	56.16	180	المجموع	
45	34	39.36	38.19	0.291	2.386	38.78	67	ثانوية	الراتب والأمور المالية في الروضة
47	32	39.77	37.10	0.655	3.706	38.44	32	معهد متوسط	
46	30	37.49	36.11	0.348	3.128	36.80	81	إجازة جامعية	
47	30	38.29	37.37	0.232	3.119	37.83	180	المجموع	
44	27	36.09	34.65	0.361	2.953	35.37	67	ثانوية	العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي
38	27	35.16	33.53	0.398	2.252	34.34	32	معهد متوسط	
41	25	34.71	33.46	0.314	2.825	34.09	81	إجازة جامعية	
44	25	35.03	34.19	0.211	2.831	34.61	180	المجموع	
80	64	73.73	71.85	0.472	3.867	72.79	67	ثانوية	العناية بالأطفال
77	62	71.96	69.66	0.563	3.187	70.81	32	معهد متوسط	
80	51	72.15	70.00	0.538	4.845	71.07	81	إجازة جامعية	
80	51	72.30	71.03	0.321	4.304	71.67	180	المجموع	
219	189	206.72	203.40	0.832	6.809	205.06	67	ثانوية	المحاور ككل
216	181	203.04	196.34	1.643	9.296	199.69	32	معهد متوسط	
222	179	198.20	194.86	0.839	7.547	196.53	81	إجازة جامعية	
222	179	201.52	199.01	0.635	8.514	200.27	180	المجموع	

يتبين من الجدول السابق من خلال المتوسطات السابقة لدرجات تقدير معلمات رياض الأطفال حول درجة رضاهم حسب المستوى التعليمي وجد فروقاً ظاهرية في درجات رضاهم، ولاختبار دلالة هذه الفروق استُخدم تحليل التباين الأحادي الجانب (ANOVA)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (11).

جدول (11): تحليل التباين الأحادي الاتجاه (ANOVA) للفروق في إجابات عينة البحث من معلمات رياض الأطفال حول درجة رضاهم الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي

محاور الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم F	قيمة الدلالة	القرار
طبيعة العمل في الروضة	بين المجموعات	462.688	2	231.344	11.251	0.000	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	3639.640	177	20.563			
	المجموع	4102.328	179				
الراتب والأمور المالية في الروضة	بين المجموعات	157.305	2	78.652	8.787	0.000	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	1584.356	177	8.951			
	المجموع	1741.661	179				
العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي	بين المجموعات	63.492	2	31.746	4.098	0.018	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	1371.285	177	7.747			
	المجموع	1434.778	179				
العناية بالأطفال	بين المجموعات	136.495	2	68.247	3.799	0.024	دال عند 0.05
	داخل المجموعات	3179.505	177	17.963			
	المجموع	3316.000	179				
المحاور ككل	بين المجموعات	2680.391	2	1340.195	23.042	0.000	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	10294.809	177	58.163			
	المجموع	12975.200	179				

وللكشف عن طبيعة هذه الفروق استخدم اختبار أقل فروق معنوي (LSD) للمقارنات البعدية على النحو

المبين في الجدول (12):

جدول (12): نتائج اختبار (LSD) للفروق في آراء أفراد عينة البحث

من معلمات رياض الأطفال حول درجة رضاهم الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي

محاور الاستبانة	(I) المستوى التعليمي	(J) المستوى التعليمي	اختلاف المتوسط (I-J)	الخطأ المعياري	قيمة الدلالة	مجال الثقة %95	
						أدنى قيمة	أدنى قيمة
طبيعة العمل في الروضة	ثانوية	معهد متوسط	2.026*	0.974	0.039	0.10	3.95
		إجازة جامعية	3.552*	0.749	0.000	2.07	5.03
	معهد متوسط	ثانوية	-2.026*	0.974	0.039	-3.95	-0.10
		إجازة جامعية	1.526	0.947	0.109	-0.34	3.39
	إجازة جامعية	ثانوية	-3.552*	0.749	0.000	-5.03	-2.07
		معهد متوسط	-1.526	0.947	0.109	-3.39	0.34
الراتب والأمور المالية في الروضة	ثانوية	معهد متوسط	0.339	0.643	0.599	-0.93	1.61
		إجازة جامعية	1.974*	0.494	0.000	1.00	2.95
	معهد متوسط	ثانوية	-0.339	0.643	0.599	-1.61	0.93
		إجازة جامعية	1.635*	0.625	0.010	0.40	2.87

-1.00	-2.95	0.000	0.494	-1.974	ثانوية	إجازة	العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي
-0.40	-2.87	0.010	0.625	-1.635	معهد متوسط	جامعية	
2.21	-0.15	0.087	0.598	1.029	معهد متوسط	ثانوية	
2.19	0.38	0.006	0.460	1.287*	إجازة جامعية	معهد	
0.15	-2.21	0.087	0.598	-1.029	ثانوية	متوسط	
1.40	-0.89	0.658	0.581	0.257	إجازة جامعية	إجازة	
-0.38	-2.19	0.006	0.460	-1.287	ثانوية	جامعية	العناية بالأطفال
0.89	-1.40	0.658	0.581	-.257	معهد متوسط	ثانوية	
3.78	0.18	0.031	0.911	1.979*	معهد متوسط	إجازة	
3.10	0.34	0.015	0.700	1.717*	إجازة جامعية	معهد	
-0.18	-3.78	0.031	0.911	-1.979	ثانوية	متوسط	
1.48	-2.01	0.768	0.885	-0.262	إجازة جامعية	إجازة	
-0.34	-3.10	0.015	0.700	-1.717	ثانوية	جامعية	المحاور ككل
2.01	-1.48	0.768	0.885	0.262	معهد متوسط	ثانوية	
8.61	2.14	0.001	1.639	5.372*	معهد متوسط	معهد	
11.01	6.04	0.000	1.259	8.529*	إجازة جامعية	متوسط	
-2.14	-8.61	0.001	1.639	-5.372	ثانوية	إجازة	
6.30	0.01	0.049	1.592	3.157*	إجازة جامعية	جامعية	
-6.04	-11.01	0.000	1.259	-8.529	ثانوية	إجازة	
-0.01	-6.30	0.049	1.592	-3.157	معهد متوسط	جامعية	

من الجدول (12) يتبين أن مصدر هذا الفرق كانت بين درجات تقدير المعلمات من حملة (الثانوية) وكل من حملة (معهد متوسط)، وحملة (الإجازة الجامعية) لصالح حملة الثانوية عند بندين هما (طبيعة العمل في الروضة، العناية بالأطفال)، وجاءت الفروق عند محور الراتب والأمور المالية في الروضة، من حملة (الثانوية) وحملة (الإجازة الجامعية) لصالح حملة الثانوية، وكذلك بين حملة (المعهد المتوسط)، وحملة (الإجازة الجامعية) لصالح حملة (المعهد المتوسط)، أما عند محور العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، فقد جاءت الفروق بين حملة (الثانوية) و(الإجازة الجامعية) لصالح حملة الثانوية، أما على مستوى المحاور ككل، جاءت الفروق بين درجات تقدير المعلمات من حملة (الثانوية) وكل من (المعهد المتوسط)، و(الإجازة الجامعية) لصالح حملة الثانوية، وكذلك بين حملة (المعهد المتوسط) وحملة (الإجازة الجامعية) لصالح حملة (المعهد المتوسط) بدلالة المتوسطات الحسابية. يتبين من خلال الفروق أن المعلمات اللواتي يحملن الشهادة الأقل هن الأكثر رضا وفي كل محاور البحث فحاملة الشهادة الثانوية هي الأكثر رضا عن عملها مقارنة بالمعهد المتوسط والإجازة الجامعية وحاملة المعهد المتوسط أكثر رضا من حاملة الشهادة الجامعية وقد يكون السبب هو أن حاملة الشهادة الأقل تعتبر أن عملها في الروضة فرصة لها مقارنة بما تحمله من شهادة في حين أن حاملات الشهادات العليا يجدن أن العمل في الروضة لا يلبي طموحاتهن المهنية والمالية.

الاستنتاجات والتوصيات:

- من خلال دراسة نتائج البحث وتفسيراته يمكننا أن نقترح الآتي:
- إعطاء المعلمات اللواتي يحملن إجازة جامعية باختصاص رياض الأطفال الفرص المناسبة في مسابقات وزارة التربية لتعيينهن في مؤسسات رياض الأطفال.
 - تحسين الدخل الشهري لمعلمات رياض الأطفال والاهتمام بالحوافز والمكافآت والترفيعات المقدمة لهن.
 - تأمين الضمان الصحي لهن ما يشعرن بالأمان والرضا والإقبال على الحياة والعمل.
 - استخدام أساليب حديثة في الاتصال مع أولياء الأمور، وزيادة التعاون مع المجتمع المحلي وإقامة علاقات إنسانية تشجع في تحسين أداء العمل في الرياض.
 - تشجيع المعلمات على الالتحاق بالدورات التدريبية لما لها من أهمية في ترميم النقص في أداء المعلمة.

المراجع:

1. الآغا، إحسان. البحث التربوي وعناصره - مناهجه وأدواته. الجامعة الإسلامية، غزة، ط4، 2002، 290.
2. الأميري، هناء غالب والخميس، نداء عبد الرزاق. مقومات البيئة الصفية الصحية برياض الأطفال في دولة الكويت ومدى ارتباطها بالأنماط السلوكية للطفل داخل الفصل. مجلة العلوم التربوية والنفسية، م12، ع1، 2011، 151 . 173.
3. البدراني، بدر سالم شارع، قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، جامعة أم القرى، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، 2007، 143.
4. الجريد، عارف. التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف. جامعة نايف العربية، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير، السعودية: 2007، 117.
5. الحنيطي، إيمان محمد علي. دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، كلية الدراسات العليا، 2000، 185.
6. خليل، جواد محمد وشريير، عزيزه. الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول، 2008، 683 - 711.
7. الدرة، لوريس. الرضا المهني لدى معلمات رياض الأطفال دراسة مقارنة في محافظات (دمشق، حمص، اللاذقية). رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق، 2006، 127.
8. دعوم، حامد محمد ومومني، عبد اللطيف عبد الكريم. الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش في ضوء بعض المتغيرات. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، م9، ع4، 2011، 11 . 34.
9. شاويش، مصطفى نجيب. إدارة الموارد البشرية، عمان، دار الشروق، 2000، 113.
10. شموط، لينه أسامة أمين، الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في منطقة عمان الكبرى. الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير غير منشورة، 1994، 180.

11. الطعاني، حسن والكساسبة، عبد الوهاب . الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيها. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، م1، ع2، 2005، 189-200.
12. عاصي، نايف علي وحسين، هدى حسين . الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين "دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني". مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية. م10، ع3، 2008، 97-117.
13. عباس، سهيلة . إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2003، 340.
14. العساف، عبد المعطي محمد . السلوك التنظيمي في المنظمات المعاصرة. دار زهران، عمان، الأردن، 1999، 90.
15. علام، محمد يسري . كيف تطبق إدارة الموارد البشرية في مؤسستك؟ إدارة الموارد البشرية بين النظرية والتطبيق، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للنشر، 2009، 320.
16. علي، عيسى . إدارة مؤسسات التربية قبل المدرسية، منشورات جامعة دمشق، قسم رياض الأطفال، 2008، 331.
17. العليان، ربيد العلاقة بين الرضا عن الوظيفة وكل من المؤهل الدراسي والتخصص والحالة الاجتماعية والخبرة والراتب لدى المرأة البحرينية العاملة في المكتبات العامة. مجلة العلوم الإنسانية، البحرين، م2، ع6، 2003، 171-192.
18. عواودة، مروى . الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدينة الناصرة في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، اريد: جامعة اليرموك، الأردن، 2009، 170.
19. الغامدي، حمدان بن سلمان . الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك. السعودية، تبوك، رسالة ماجستير، 2006 . 142.
20. محمود، خضير . السلوك التنظيمي. عمان، دار الصفا للنشر والتوزيع، 2002، 275.
21. مرتضى، سلوى وأبو النور، حسناء . مدخل إلى رياض الأطفال. كلية التربية، قسم رياض الأطفال، جامعة دمشق، 2005، 173.
22. ناصيف، ابتسام(2005) فاعلية برنامج لتدريب مديرات رياض الأطفال على نمط الإدارة الديمقراطية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، 266 .
23. الوحيددي، ميسون . العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية والرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأساسية العليا في محافظة رام الله والبيرة. جامعة بير زيت، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين، 2000، 190.
24. Aydin, Ayhan- Uysal, Sengu- Sarier, Yilmaz- *The effect of gender on job satisfaction of teachers: ameta-analysis Study. A Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turkey, Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46, 2012, 356 – 362
25. Charisstride, Foby.D wall, Nick Catly- *Measure of Job Satisfaction Organizational Commitment, Mental Health and Job related Well Being.* KTD, England, 2007, 450.
26. jiang, y – *The Influencing and Effective Model of Early Children: teachers. Job satisfaction in China, US- China Education Review, 2(11),2001, 65 -74.*

27. JOHON, A, WAGNERLL,J - *Organization Behaviour Securing Competitive Advantage*, Routledge Taylor and Francis Group. 2010, 106.
28. LEWTEK, Y *Job Sataisfaction and Affective Commitment: A Study of – Employees in the Tourism Industry in Sarawk Malaysia*, Sun Way Academic Journal Curtin University of Technology, Vol 4, 2005, 27-40.
29. LISE, M. SAARI and TIME OTHY- *Employee Attitudes and Job Satisfaction Human Resources'*, Management Vol, 43(4), 2004, 407.
30. Lok & Crawford *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment*, Journal of Management Development, VOL.23, No. 3\4, 2004, 300-317.
31. Miskel, G, *Educational Administration and Organization Behaviour*, Bosten, Ellyn and Bacon, 1998, 450.
32. Tülen Saner, Şerife Zihni Eyüpoğlu - *The Age and Job Satisfaction Relationship in Higher Education. School of Tourism and Hotel Management, Near East University, Lefkosa, 98010 North Cyprus*, Procedia - Social and Behavioral Sciences 55, 2012 1020 – 1026.
33. Wang, Z, Lan, Y, and Lig, M – *Appraisal of Occupational Stress and Strain in Primary and Secondary school teachers*. Imchira Personal and Guidance journal, 86 (3), 2001, 150 -196.