

متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم علي ضوء نظرية هرزبرج

إعداد

داليا كمال حسن محمد علي

إشراف

د/ سميحة علي مخلوف

أستاذة الإدارة التربوية وسياسات
التعليم المساعد كلية التربية - جامعة
الفيوم

أ.د/ مصطفى حفيضة سليمان

أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي
ووكيل الكلية لشئون الدراسات العليا
والبحوث كلية التربية- جامعة الفيوم

المستخلص :

يهدف البحث إلي التعرف علي "متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم علي ضوء نظرية هرزبرج" وذلك من خلال التعرف علي واقع الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم وقد تم استخدام المنهج الوصفي، تم اختيار العينة وانتقاء مدارس العينة بطريقة غيرعشوائية(العينة المتاحة)، فكان عدد المدارس التي تم انتقائها (51) مدرسة وتم تطبيق أداة الدراسة الميدانية علي عينة ممثلة للمجتمع الأصلي، عددهم (211) من (معلم أول أ - معلم أول - معلم) من معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم واشتملت أدوات الدراسة علي استبانة محورها واقع الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال وتكونت من (16) عبارة وتحتوي علي ثلاثة أبعاد (أ- الحوافز المادية والمعنوية ، ب - التنمية المهنية للمعلمة، ج - العلاقات

الإنسانية) . كما كانت أهم النتائج متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال أن درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (1.89). وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة عند مستوى (0.01) بمعامل ارتباط بين ابعاد الرضا الوظيفي الثلاثة (الحوافز المادية والمعنوية، التنمية المهنية للمعلمة، العلاقات الإنسانية) بمعاملات ارتباط بلغت (0.767 ، 0.813 ، 0.787) . وانتهى البحث الحالي بوضع قائمة بمتطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم .

الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي ، معلمات رياض الأطفال ، نظرية هرزبرج

Abstract

The Study aims to identify the requirements to achieve job satisfaction among kindergarten female teachers in Fayoum governorate in light of Herzberg's theory. This is done by identifying the job satisfaction's status for kindergarten female teachers in Fayoum governorate. The descriptive approach was used. The teachers and the schools' sample were selected non- randomly (the available sample), so the number of schools selected was (51) schools, and the field study tool was applied to a representative sample of the original community, totalling (211) from (senior teacher (A), senior teacher, teacher) among kindergarten female teachers in Fayoum Governorate. The study tools included a questionnaire centred on the job satisfaction's status among kindergarten female teachers. It consisted of (16) statement and three dimensions (a- material and moral incentives, b- professional development of the teacher, c- human relations). The most important results showed that the requirements to achieve job satisfaction among kindergarten female teachers. The job satisfaction for kindergarten female teachers was of medium degree with an arithmetic mean (1.89). Additionally, there is a strong positive correlation at the level of (0.01) with a correlation coefficient between the three dimensions of job satisfaction) material and moral incentives, b- professional development of the teacher, c- human relations), with correlation coefficients (0.0767, 0.813, 0.787). In the conclusion, the study draws up a list of requirements to achieve job satisfaction among kindergarten teachers in Fayoum governorate

مقدمة :

يتزايد في الآونة الأخيرة الاهتمام بتطوير التعليم في جميع المراحل التعليمية بصفة عامة ، ومرحلة رياض الأطفال بصفة خاصة ، وذلك لأنها تعد من أول المراحل ، وأهمها في حياة الإنسان فهي الأساس الذي يحدد شخصية الفرد مستقبلاً ، ويقدر ما يكون الأساس متيناً يكون البنين متيناً. وتعد مرحلة رياض الأطفال المرتكز الأساسي في تكوين مستقبل تعليمهم في المرحلة التالية، والمدرسة تلعب الدور الأول على اختلاف مستوياتها وأنواعها في تحقيق أهداف التربية الحديثة ومهامها حيث تغير دور التربية بالمدرسة في العصر الحديث فلم يعد هدفها مجرد تعليم الأبناء وإنما أصبح دورها إنشاء جيل جديد هو جيل المستقبل المعد من أجل مواكبة التطورات والمتغيرات.(أمل عثمان كحيل ، 2007 ، ص 51) وهكذا ما أكده عاطف حنفي عبدالله حيث أشار إلي أن مرحلة رياض الأطفال من أخصب المراحل التربوية التعليمية في تشكيل الشخصية وتكوينها ، لأن هذه المرحلة تتميز بالمرونة ، ويكون الطفل فيها أكثر استجابة لتعديل السلوك، لأن التشكيل والتغيير والتعديل في هذه المرحلة أكثر من أي مرحلة أخرى.(عاطف حنفي عبدالله ، 2013، ص 307) ويعد الرضا الوظيفي أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يزود الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه بل وحتى تطويره والإبداع فيه ، ويسهم الرضا الوظيفي في بعث الطمأنينة في قلب الموظف ، وعندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه وعمله فإنه يشعر بسمو الروح وعلو الهمة

حيث يرى هزربرج أن هناك مجموعتين من العوامل؛ المجموعة الأولى والتي تمنع حدوث حالة عدم الرضا؛ "العوامل الصحية الأساسية" يطلق عليها الاستقرار الوظيفي، المكانة أو المنزلة، تؤدي إلى الرضا الوظيفي الكامل وتزداد أهمية الرضا الوظيفي لدى العاملين في رياض الأطفال لأنه يؤثر على تعاملهم مع الأطفال، وكيفية تقبل جميع الحالات المتوقعة خلال هذا التعامل ، وانعكاس الرضا لدى المعلمات على علاقتهم بجميع الفئات ضمن نطاق الروضة وخارجها بدءاً من الطفل - أولياء الأمور - الزميلات - المجتمع المحيط - والنظر نحو الذات. (إسماعيل محمد الأفندي ، 2012 ، ص 51)

مشكلة البحث :

يرى هرزبرج أن الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل ، وأن الإثراء الوظيفي والإهتمام بطبيعة الحوافز هي بمثابة دوافع تؤدي إلي رضا العاملين عن أعمالهم ولذا قام العديد من الباحثين بدراسته ، ولا يزال يحظى باهتمام المديرين في مختلف المنظمات ، والسبب الرئيسي لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المديرين والجهات المسؤولة بالأراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو الرواتب أو الإشراف أو التدريب وغيرها. (أمل عثمان كحيل ، 2007 ، ص51)

وعلى ضوء أهمية دور المدارس في تطور وتقدم المجتمع فإنه من الأهمية الاهتمام بالمعلمين العاملين فيها خاصة إذا ما علمنا أن أداء هؤلاء المعلمين لا يتوقف على مقدرتهم الذاتية فحسب ، وإنما يتوقف أيضًا ، وبدرجة كبيرة على عوامل قوى إيجابية تتوفر في المناخ المدرسي مثل قدرة الإدارة على إشباع حاجات المعلمين ورغباتهم ، والاعتراف بالفروق الفردية ، وعدم التفرقة فيما بينهم ، والاعتراف بقيمتهم وتمكينهم من استغلال طاقاتهم وقدراتهم ومواهبهم. (عايش صباح، 2013 ، ص 6)

فإن تحقيق التنمية المهنية المستدامة لرفع مستوى الأداء لمعلمات الروضة يتوقف على توفير مناخ مدرسي مناسب ترتفع فيه درجة الانتماء ، والقدوة في العمل والنزعة الانسانية، وعلى الرغم من الاهتمامات الرسمية من قبل الدولة برياض الأطفال سواء بإصدار التشريعات المنظمة لعمل هذه المؤسسات أو بإنشاء العديد من رياض الأطفال الملحقة أو التابعة بالمدارس الرسمية، إلا أنه لا يوجد اهتمام بإدارة مؤسسات رياض الأطفال، وليس هذا فحسب بل ما زالت رياض الأطفال خارج السلم التعليمي، كما أنها ما زالت فصول ملحقة بالمدارس الرسمية والخاصة، دون أن تحظى بالتطوير المطلوب ، خاصة في مجال الإدارة، ومن عناصر نجاح العملية التعليمية في مؤسسات رياض الأطفال أنه مرتبط بالكيفية التي تدير بها الإدارة المدرسية ، وبالمنط القيادي التي تمارسه ومهارتها في قيادة المؤسسة وقيادة الفريق ، وأيضًا العلاقات الإنسانية الإيجابية، حيث أن مدير المدرسة الابتدائية الملحق بها رياض الأطفال هو ذاته مدير مرحلة رياض الأطفال ، بمعنى أنه تفتقر غالبية رياض الأطفال إلى مديرة متخصصة في

الطفولة مما يعوق الروضة عن أداء دورها الإداري بشكل جيد. (هبة مصطفى مطاوع ، 2006 ، ص 312)

بالإضافة إلى نتائج العديد من الدراسات الأجنبية والعربية التي تناولت دراسة الرضا الوظيفي علي اختلاف تصنيفاتها ، والتي أوضحت أن معلمة رياض الأطفال التي تعاني من الإجهاد الإنفعالي وانخفاض الإنجاز الشخصي وتبدد المشاعر ونقص الدافعية والأداء النمطي للعمل ومقاومة التغيير وفقدان الإبتكارية هي نفسها المعلمة التي ليس لديها رضا وظيفي تجاه عملها ، حيث أن الرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل . (سهام ابراهيم كامل ، 2008، ص4)

وبالرغم من الجهود المبذولة من قبل وزارة التربية والتعليم بتطوير مؤسسات رياض الأطفال ، إلا أن الواقع وكما جسده التقارير والبحوث والدراسات السابقة ومن نتائج الدراسة الإستطلاعية التي قامت بها الباحثة علي عينة (211) من معلمات رياض الأطفال ببعض المدارس وقد أشارت إلي واقع الرضا الوظيفي يشير إلى وجود العديد من المعوقات ، ومظاهر القصور التي تعاني منها معلمة رياض الأطفال ، والتي تعوقها عن اقتناعها بالرضا الوظيفي تجاه عملها وارتفاع الإنجاز الشخصي ، وبالتالي النجاح في العمل .

وفي ضوء ذلك يمكن تحديد مشكلة البحث في الأسئلة الآتية :

- 1- ما الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي علي ضوء نظرية هرزبرج بالمؤسسات التعليمية؟
- 2- ما واقع الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- 3- ما متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم علي ضوء نظرية هرزبرج ؟

أهداف البحث :

وفقا لما سبق فإن البحث الحالي يسعى إلى تحقيق العديد من الأهداف والتي من الأهداف والتي من أهمها :

1. التعرف على الإطار المفاهيمي الرضا الوظيفي بالمؤسسات التعليمية، وذلك للوقوف على أهمية معرفة متطلبات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال.
2. الوقوف على أهم المعوقات التي تواجه معلمات رياض الأطفال وتحول دون تحقيق متطلبات الرضا الوظيفي لديهن والتعرف على الواقع الفعلي لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم.
3. الوصول إلى قائمة متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة الفيوم علي ضوء نظرية هرزبرج .

أهمية البحث :

- الحاجة إلى إلقاء الضوء على مفهوم الرضا الوظيفي على اعتباره من أهم مقومات نجاح العملية التربوية ، وتحقيق أهدافها ، ويتوقف ذلك أيضا بشكل كبير على المعلمة المؤمنة بمهنتها .
- كما تتبع أهمية هذا البحث من خلال الكشف عن المعوقات التي تواجه معلمات رياض الأطفال ، وتحول دون تحقيق الرضا الوظيفي لديهن في ضوء نظرية هرزبرج، والعمل على وضع حلول للتغلب عليها .
- كما تنطلق أهمية الدراسة من أهمية الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال من الاعتقاد بأن المعلمات الراضيات عن عملهن أكثر إنتاجًا من غير الراضيات، فالرضا عن العمل من الأمور الأساسية بالنسبة للفرد والمجتمع، فإذا وجد الشعور بالرضا لدى معلمة رياض الأطفال عن عملها وعن مرؤوسيتها فإنه ينتج عنه توافق نفسي واجتماعي ، وهذا يعكس بدوره الأثر الإيجابي على كفاءة العمل.
- كما تتبع أهمية الدراسة من إمكانية التوصل إلى وضع قائمة متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال لتحفيزها على الاهتمام بنواتج التعلم ليتناسب مع طموحات المجتمع المصري.

منهج البحث :

يعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج الرئيسية التي تستخدم في البحوث الإنسانية والاجتماعية، ويعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الميدان ، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً،(محمود أحمد درويش ، 2018، ص 70)، لذلك فإنه في ضوء طبيعة البحث الحالي وتساؤلاته سوف يستخدم المنهج الوصفي.

أدوات البحث :

تحقيقاً لأهداف البحث، قامت الباحثة ببناء استبانة وجهت لمعلمات رياض الأطفال ببعض المدارس بالإدارات التعليمية السبع للتعرف علي واقع متطلبات الرضا الوظيفي وأهم المعوقات التي تعوق المعلمات للوصول إلي الرضا الوظيفي لديهن علي ضوء نظرية هرزبرج.

حدود البحث :

- **الحد الموضوعي:** يقتصر البحث علي متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم علي ضوء نظرية هرزبرج.
- **الحد البشري:** يقتصر البحث الحالي على عينة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم (معلم أول أ ، معلم أول، معلم) .
- **الحد المكاني:** يقتصر البحث الحالي على رياض الأطفال (عربي - لغات) الرسمية الملحقة بالمدارس الابتدائية لمحافظة الفيوم بجميع إدارتها.
- **الحد الزمني :** تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الأول 2020 .

مصطلحات البحث:

تعرف المتطلبات لغوياً بأنها : "المقتضيات والحاجات" (معجم المعاني ، 2020) .

المتطلبات requirements :

ويمكن تعريف المتطلبات اجرائياً بأنها المتطلبات والحاجات الإدارية والتنظيمية والمالية والبشرية والتقنية التي لا بد من توافرها بمرحلة رياض الأطفال من أجل تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال

الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

يعرف الرضا الوظيفي على أنه: هو درجة إشباع الفرد التي تجعله راضياً عن عمله مقبلاً عليه، ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ، ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله ، وما يحصل عليه في الواقع. (موسي عبدالله مهدي ، 2011 ، ص20)

ويعرف أيضاً بأنه: هو شعور الفرد بالسعادة الناتج عن التكيف وتحقيق الذات في عمله وتقبله اجتماعياً داخل نطاق العمل وخارجه ، والاستقرار المادي الذي يحققه له، ومناسبة العمل للشهادة العلمية التي يحملها ، وسنوات الخبرة التي يملكها في ممارسة هذا العمل. (عصام عبد اللطيف ، 2015 ، ص9)

كما ينظر للرضا الوظيفي على أنه: " شعور داخلي يحس به الفرد (عامل ، موظف) تجاه ما يقوم من عمل ، وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله". (المرجع السابق، ص10)

ويمكن تعريف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه: شعور المعلمة بالرضا والارتياح النفسى تجاه الوظيفة، ويشمل ذلك: الرضا تجاه الحوافز المادية والمعنوية، والتنمية المهنية، والعلاقات الإنسانية السائدة.

رياض الأطفال : kindergartens

عرف القانون رقم (65) لسنة 2000م رياض الأطفال بأنها : مرحلة تعليم غير منهجي ولا ترتبط بفترة دراسية معينة، وهي مرحلة تمهيدية للالتحاق بالتعليم الأساسي"، والتي يكون الحد الأدنى لسن القبول برياض الأطفال بالمدارس الرسمية والخاصة نظام سنتين أربع سنوات علي الأقل، وفي المدارس نظام السنة الواحدة خمس سنوات علي الأقل، ويتم القبول تنازلياً من أعلى سن".

البحوث السابقة :**أولاً : البحوث العربية :****1-دراسة مصطفى محمد ثابت (2019):**

هدفت الدراسة إلي التنبؤ بين الرضا الوظيفي والرفاه النفسي والمناخ المدرسي لدي معلمي المرحلة الابتدائية ، دراسة تنبؤية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية :

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وبين كل من التمكن البيئي، التطور الشخصي، العلاقات الانسانية، تقبل الذات، قدرة كل من الإستقلال الذاتي ، التطور الشخصي، القيادة واتخاذ القرار في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدي معلمي المرحلة الابتدائية .(مصطفى محمد ثابت ،2019)

2-دراسة هند ابراهيم عبد الرسول عبد الواحد (2018):

هدفت الدراسة إلي :

- التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال العاملات بالمدارس التجريبية والخاصة ؟
- التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات رياض الاطفال الأكثر خبرة(5سنوات) والأقل خبرة (5 سنوات) بالمدارس التجريبية والخاصة في الصلابة النفسية ؟
- التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات رياض الاطفال الأكثر خبرة (5سنوات) والأقل خبرة (5 سنوات) بالمدارس التجريبية والخاصة في الرضا الوظيفي ؟

وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية :

- عقد دورات تدريبية لرفع مستوى الصلابة النفسية لدى معلمات رياض الأطفال الذين يعانون من ضغوط العمل لتسيير العملية التعليمية في الإتجاه الإيجابي .
- توجيه اهتمام المسؤولين عن العملية التعليمية الي تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال في المدارس التجريبية والخاصة للحد من الأعباء المهنية غير الضرورية التي تؤثر في مستوى الرضا لديهن .

- توفير بيئة تعليمية إيجابية تسهم في تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال. (هند ابراهيم عبدالرسول ، 2018، ص 195)

3-دراسة آيات فاروق حسين (2018):

هدفت الدراسة إلي التعرف علي مفهوم الرضا الوظيفي، وأهم النظريات المفسرة له، ومحدداته وأهم العوامل المؤثرة فيه، بالإضافة إلي التعرف علي العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء معلمات رياض الأطفال في ظل بعض المتغيرات المجتمعية المعاصرة ، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أجل تعزيز الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال من أهمها:

- تقدير المعلمة واحترامها من قبل المجتمع .
- من الضروري الاهتمام بمعلمة الأطفال من حيث التأهيل المهني، بما يتناسب وطبيعة المهنة والإشادة بدورها الفعال في إعداد الأطفال الذين هم مستقبل الوطن، فإن هذا سيؤدي إلي زيادة رضاها الوظيفي .
- توفير بيئة عمل للمعلمة مناسبة للإبداع والإبتكار .
- الحرص علي دعم العلاقات الإنسانية مع زميلات العمل.(آيات فاروق حسين ، 2018)

4-دراسة رباب طه علي طه (2018) :

هدفت الدراسة إلي التعرف علي مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

وتوصلت الدراسة إلى أن المستوى الإجمالي للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء منخفضاً، وبالنسبة للمحاور فإن مستوى الرضا الوظيفي جاء منخفضاً في جميع المحاور عدا محوري بيئة العمل وما يسودها من علاقات، ومحور نظام الإدارة حيث جاء مستوى الرضا الوظيفي فيهن متوسطاً.

ثانيا البحوث الأجنبية :

1-دراسة (Tri Ayuk Rama Dani & Fatwa Tentama,2019) :

هدفت الدراسة إلى اكتشاف صحة الرضا الوظيفي وإيجاد القدرة على الأبعاد والمؤشرات لتشكيل متغير الرضا الوظيفي، وذلك من خلال الأبعاد والمؤشرات التالية: العمل، والأجر، والترقية، والإشراف، وزملائه، وتكونت عينة الدراسة من (57) معلما رياض أطفال في يوجياكارتا، واستخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي في جمع بيانات البحث التحليلي، بالإضافة إلى أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الأبعاد والمؤشرات التي تشكل بنية الرضا الوظيفي صحيحة وموثوقة، ويعتبر الإشراف من أهم الأبعاد السائدة التي تشكل بنية الرضا الوظيفي، يليها بعد الدفع كأبعاد أقل تعكس بنية الرضا الوظيفي، حيث يكون المؤشر هو المكافأة المستلمة والبدلات المستندة إلى الوظيفة ورد فعل المكافأة والتسهيلات القائمة على الوظيفة. وفقاً للبيانات الميدانية، فإن النتيجة هي أن المكافآت المستلمة ليست كما هو متوقع، وأحياناً تكون غير ملائمة تجاه العمل الذي تم القيام به، وهناك نقص في المرافق التي يقدمها المعلمون .

(Tri Ayuk Rama Dani & Fatwa Tentama,2019)

2- دراسة(Andra-Maria Perțe,2019) :

هدفت الدراسة إلى دراسة الجوانب المختلفة للرضا الوظيفي للمعلمين، والتعرف على ما إذا كان معلمو المدارس الابتدائية أكثر ارتياحاً لوظائفهم من معلمي رياض الأطفال ، وما إذا كانت ظروف العمل (العمل في مدينة أو العمل في منطقة ريفية) تؤثر على الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى التأكد من ما إذا كان هناك ارتباط كبير بين الرضا الوظيفي واحترام الذات، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الكمي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن معلمي رياض الأطفال أقل رضا عن وظائفهم من معلمي المدارس الابتدائية، ولديهم مستويات أدنى من احترام الذات، كما أن المدرسون الذين يعملون في المدن أكثر ارتياحاً لوظائفهم من أولئك الذين يعملون في المناطق الريفية،

ولديهم مستويات أعلى من احترام الذات، بالإضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والتقدير الذاتي (احترام الذات).

(Andra-Maria Perçe,(2019)

3- دراسة (Yong Jiang nd others) (2019)

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقات بين تمكين المدرس المدرك، والرضا الوظيفي، والمناخ التنظيمي بين (206) معلمات عشوائية في رياض الأطفال في شنغهاي بالصين، وتم التحقق من الإصدارات الصينية من خلال استخدام مقياس تمكين المشاركين في المدرسة، ومسح رضا عمل المعلم، ومقياس المناخ التنظيمي وإدارته، واستخدمت الدراسة المنهج، واستخدمت الدراسة المنهج المسح الكمي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين تمكين المعلمين والرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي، كما أشارت نتائج نمذجة المعادلة الهيكلية إلى الآتي: (1) تأثر تمكين المعلم والرضا الوظيفي بالمناخ التنظيمي، (2) تأثير تمكين المعلمين

في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلم، و(3) توسط الرضا الوظيفي جزئياً في الارتباط بين تمكين المعلم والمناخ التنظيمي.

Yong Jiang nd Others, vol 33 , (2019)

4-دراسة (Georgios Panagiotopoulos & Zoe Karanikola) (2017)

هدفت الدراسة إلى استكشاف وجهات نظر مجموعة من معلمي المدارس الابتدائية ورياض الأطفال بمحافظة إلياس غرب اليونان حول تأثير التدريب على الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى التحقيق فيما إذا كانت هذه الآراء تختلف باختلاف الجنس، والعمر، والأقدمية، والحالة الاجتماعية، والنوع، ونوع علاقة العمل (دائمة، نائب)، ومنطقة الخدمة (منطقة حضرية، منطقة الضواحي، مناطق قروية)، واستخدمت الدراسة المنهج المسح الكمي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن غالبية المشاركين يدركون مساهمة التدريب في الرضا الوظيفي بشكل غير مباشر، كما أن المشاركين يفضلون التدريب، ويقرون بإسهامه في الرضا الوظيفي بشكل غير مباشر، بالإضافة إلى وجود اختلافا كبيرا إحصائيا بين آراء

المعلمين تبعًا لمتغيرات الجنس، والعمر، والخدمة السابقة، والحالة الاجتماعية ، ومنطقة العمل.

Georgios Panagiotopoulos & Zoe Karanikola(2017)

تعلق عام علي البحوث السابقة :

- أن بعض الدراسات تناولت علاقة الرضا الوظيفي بالمتغيرات الأخرى مثل: التوافق النفسي وبعض المتغيرات والضغوط النفسية لمعلمات رياض الأطفال: نجلاء عبدالعزيز محمد (2017)، رباب طه علي طه (2018)، آيات فاروق حسين (2018)
- أما البحث الحالي فقد اختلف عن هذه الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي في أنه رصد متطلبات الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم علي ضوء نظرية هريزبرج .
- كما يتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في أن جميعها استخدم في جمع المعلومات التي تتعلق بالدراسة أداة واحدة وهي الاستبانة في معظم الأحوال ، كما تتشابه أيضًا في منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي ، وقد يكون ذلك نظرًا لطبيعة الدراسة الحالية .
- كما استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة ، وبناء الإطار النظري الخاص بالبحث، وبناء أداة البحث ، ووضع التصور المقترح الخاص بالبحث .
وبذلك يلاحظ مما سبق أن معظم الدراسات تتفق مع البحث الحالي من حيث الاهتمام بالرضا الوظيفي، الأمر الذي يفيد في التعرف على الإطار النظري الذي يقوم عليه البحث الحالي، والذي يختلف عن الدراسات السابقة في الهدف الرئيسي المتمثل في :متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم علي ضوء نظرية هريزبرج.

خطوات السير في البحث :

تسير الدراسة الحالية وفقاً للخطوات التالية :

الخطوة الأولى: يتم عرض الإطار العام للدراسة (المقدمة، المشكلة، الأهمية، الأهداف، حدود الدراسة، مصطلحات الدراسة، المنهج، الأدوات، الدراسات السابقة).

الخطوة الثانية: الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي ومتطلباته على ضوء نظرية هرزبرج بالمؤسسات التعليمية، وذلك للإجابة عن السؤال الأول .

الخطوة الثالثة: واقع الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم من وجهة نظر العينة ، وذلك للإجابة عن السؤال الثاني.

الخطوة الرابعة: متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم على ضوء نظرية هرزبرج ، وذلك للإجابة عن السؤال الثالث.

الإطار النظري :

يتضمن المحور الأول: الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي على ضوء نظرية هرزبرج

يمثل العمل جزءاً مهماً من حياتنا، ويمرور الوقت داخل هذا العمل، شكل كل فرد مجموعة فرد مجموع من الآراء والمعتقدات والمشاعر حول هذا العمل. وهذا ما يطلق عليه بالرضا عن العمل أو الرضا الوظيفي. ويبدأ الأمر بقيام كل فرد بتكوين حصيلة من المعرفة والمعلومات والخبرات حول العمل، وبناءً عليها يتشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية عمله، وأخيراً يميل الفرد أن يتصرف سلوكياً ناحية عملـه بشكل معين يظهر في أسلوب تعامله مع الزملاء، وفي غيابه، وتأخيره، وفي تركه للعمل، وفي طريقة احترامه لرئيسه ولنظام العمل داخل المؤسسة .

- مفهوم الرضا الوظيفي :

يعرف الرضا لغةً بأنه: ضد السخط، وارتضاه : رآه له أهلاً، ورضي عنه أي أحبه وأقبل عليه.(ابن منظور ، 1992 ، ص 323)

كما يعرفه قاموس العلوم السلوكية بأنه: عبارة عن حالة السرور لدي الكائن عندما يتحقق الهدف ، والميل لديه.(حامد زهران ، ص 30)

أما مفهوم الرضا الوظيفي إصطلاحاً، فمن خلال مراجعة الأدبيات التربوية فإنه قد ورت له العديد من التعريفات، منها :

• **عرف الطيب الرضا الوظيفي على أنه** "المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيمة إيجابية أي أن عبارة الرضا ترادف التكافؤ، وأنه من ضمن الاتجاهات المؤثرة علي الأفراد تجاه عملهم وأدواتهم المهنية، كما يوجد خمسة عوامل مهمة تؤدي إلي الرضا عن العمل وهي الأجر، والطاقة المبذولة في العمل، وإنتاج السلع والخدمات، والتفاعل الاجتماعي والمكانة المهنية". (إيهاب الطيب ، 2008 ، ص 42)

• **كما يعرفه الفالح بأنه:** شعور الفرد بالسعادة والإرتياح أثناء أدائه لعمله ، ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد ، وما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل ، وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج (نايف بن سليمان الفالح ، 2001 ، ص 20)

• **وتعرفه الخرزجي أيضا بأنه:** حالة نفسية شعورية لدى المعلم أو المعلمة تجاه مهنة التعليم تجعله راضيا عنها نتيجة شعوره باحترام العاملين معه من التلاميذ والزملاء، والإداريين، وتقديرهم لجهوده، وتقدير أولياء الأمور وأفراد المجتمع لمهنته، وشعوره بأنّها توفر له مجالاً لتحقيق طموحاته المادية والمعنوية (أسماء شاكر الخرزجي، 2002، ص 15)

وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تعريف مفهوم الرضا الوظيفي إلا أنها جميعاً تعبر عن مدى تفاعل الموظف مع عمله، ومدى ملاءمة الظروف المحيطة به لتوفير أكبر قدر من الراحة والطمأنينة لمساعدته على تحقيق أعلى درجات الإنجاز والنجاح في العمل.

أهمية الرضا الوظيفي :

إن من أهم عوامل نجاح المعلم أو المعلمة في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة.

أن الرضا المهني المرتفع للعاملين غالبا ما يزيد الإنتاجية ، ويقلل معدل دوران العمل ، ويخفض نسبة الغياب ، ويرفع معنويات العاملين، ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد.

ومن هنا جاءت أهمية الرضا الوظيفي، كما تراها فلمبان وهي **علي النحو التالي:** (ايناس فؤاد فلمبان ، 2008 ، ص 46)

- أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلي ارتفاع درجة الطموح لدي العاملين في المؤسسات المختلفة.

- أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة.
- أن الفرد ذو درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكون أكثر رضا عن وقت فراغه ، وخاصة مع عائلته، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة .

محددات الرضا الوظيفي

تتمحور محددات الرضا الوظيفي وفق العناصر التالية: (بيئة العمل، طبيعة العمل، العلاقة بإدارة الروضة، الحوافز المادية، التنمية المهنية، العلاقات الانسانية)، وذلك على النحو التالي:

1-بيئة العمل:

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

وفي هذا الجانب ترى الباحثة أن البيئة التي تحيط بمعلمة رياض الأطفال لها دور كبير في تحديد درجة ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمة ، ومن مكونات البيئة مستوى التهوية ، مساحة حجرة الأطفال ، درجة حرارة الغرفة، تصميم مكان الحجرات، وأماكن لعب الأطفال ، وعدد ساعات العمل ،والرعاية الصحية لكل من المعلم والمتعلم ،ومتابعة أولياء الأمور لملاحظات المعلمة على الأطفال .

2- طبيعة العمل:

ويرى العميان أن الأعمال الروتينية والمتكررة تقضي إلى السأم والملل وعدم الإبداع، بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدى الفرد، وتدفعه للتفكير والخلق والابتكار.(محمود سليمان العميان ،2002، ص306)

ويشير عيسوي بأن جدول العمل من أهم ظروف العمل من وجهة نظر العاملين، فهو يتضمن جوانب مختلفة بما في ذلك العدد الإجمالي لساعات العمل في الأسبوع، وتوزيع ساعات العمل خلال الأسبوع، وفترات العمل، وفترات الراحة المصرح بها. (عبدالرحمن محمد عيسوي 2003، ص200).

تري الباحثة أن طبيعة عمل معلمة رياض الأطفال تختلف نوعا ما عن معلمة مرحلة متقدمة في العمر، ومع ذلك لكل رسالته التي يؤديها وفق تعليمات ولوائح ومعايير منظمة، ومدى فهم هذا كله يؤدي إلى الرضا التام للمعلمة عن الأداء الوظيفي الذي تحققه .

3- العلاقة بإدارة الروضة:

العلاقات الجيدة بين المدير والمرؤوسين توصف على أنها: علاقات تحتوى على الكثير من الاتصال، وتحقيق المزيد من الثقة، والشعور بالأهمية من قبل الموظف، مما يؤدي إلى نشوء علاقة قوية تحتوى على أهداف واهتمامات مشتركة، كنتيجة لذلك، وتصبح العلاقة بين الطرفين علاقة تهدف إلى تعاون كل شخص مع الآخر، وتركز على الاهتمامات الجماعية، مع تقديم أكثر قدر من الواجبات. (مروان طاهر الزغبى، 2009، ص465)

وقامت دراسة أخرى بتحديد أهم الخصائص التي يجب أن يتمتع بها العمل الجيد، وأشار المشاركون إلى أن المدير الداعم من أكثر العوامل جذبًا في العمل، حيث يدفع العاملين إلى الالتزام ويحقق لهم الراحة النفسية أثناء عملهم اليومي، وتم تحديد صفات المدير الداعم على أنه الشخص المشجع، الذى يحترم أتباعه، ويقدرهم، ويظهر كفاءة في إدارته وعمله وقراراته، ويراعى العاملين في مشاعرهم واحتياجاتهم، ويساعدهم ويدعمهم في تطوير مهاراتهم في العمل. (مروان طاهر الزغبى، 2009، ص479)

وعلى النقيض مما سبق فقد أشارت إحدى الدراسات أن المدير المتسلط أو العدوانى عادة ما يكون تحكمى، ويراقب سلوك مرؤوسيه بشدة، ويصنع قرارات فردية دون استشارتهم، ويعطى تغذية راجعة (Feedback) بشكل عدائى وناقذ مما يؤثر سلبًا على إنخراط الموظفين في عملهم، ويؤثر سلبا على صحتهم النفسية وشعورهم بالرضا في العمل. (ليلة سند ابراهيم ، 1995، ص52)

4- الحوافز المادية:

يرتبط الرضا عن العمل بما يحققه من إشباع مادي ومعنوي لحاجات المعلم مثل الأجر العادل الذي يغطي الاحتياجات الأساسية للمعلم ، ويوفر له الأمن النفسي.(عبدالصمد الأغبري ،2003، ص 109) وقد أكدت كثير من الدراسات على أن الكثير من عدم الرضا عن العمل ينتج عن أجور منخفضة ، ومن ظروف عمل لا تحتمل، ومن كثرة الإنهاك والتعب.(عفاف الجاسر ، 2003 ، ص 86)

5-التنمية المهنية:

تتسم المؤسسات الفاعلة بمجموعة من القواعد التي تنظم العلاقة بين الزملاء، حيث أن درجة التغيير ترتبط بشدة بالحد الذي يتفاعل به المعلمون مع بعضهم البعض، والذي يقدمون به المساعدة الفنية لبعضهم البعض، ويحتاج المعلمون أن يشتركوا في ورش عمل للتدريب على المهارات ، وكذا يحتاجون أيضا لفرص التعامل في مجموعات لتلقى المساعدة.(مجدي قاسم ،2010، ص40)

ترى الباحثة أن التنمية المهنية والتطوير يلزم المعلم أو المعلمة طوال عمله فهو في حاجة إلى تكيف مستمر مع الإدارة ، والمنهج ، وطبيعة العمل، والمرحلة العمرية التي يتعامل معها ، ويتحقق النمو المهني من خلال نقل الخبرة بين المعلمين جدد أو قدامى، كما يتم التطوير الذاتي لكل معلم من خلال حضور ورش عمل ، وتدريبات أو حضور مؤتمرات وندوات ذات علاقة بالتعليم والتعلم .

6-العلاقات الانسانية:

يري ديموروتي باكروآخرون أن العلاقات بين الزملاء مجموعة من الوظائف المهمة في حياة العمل، وتعد العلاقات بين الزملاء مصدرا مهما، إن لم يكن الأهم للدعم النفسي والاجتماعي للفرد، فغالبا ما يتلقى الموظف الدعم والتأييد والتخفيف من ضغط العمل من قبل زملائه، وهناك فوائد عديدة للعلاقات الإنسانية في العمل تعود بالفائدة على كل من العاملين والمنظمة على حد سواء، فالعامل يشعر براحة أكبر إذ كانت علاقاته مع زملائه إيجابية ، وكلما كانت العلاقة أقوى كان الدعم النفسي والاجتماعي الذي يتلقاه العامل أعلى، كما أنها تحقق نوع من الراحة النفسية والعقلية والرضا الوظيفي وإلإطمئنان للعاملين، بينما العاملين

الذين تسودهم علاقات سيئة نجد أنهم أقل تكيفا ولديهم شعور بالضغط والضيق والإرهاق النفسي والجسدي.

2001, P, 505): (Demorouti E. Bakker, and Other ,

عوامل تحقيق الرضا الوظيفي للمعلم :

أما بالنسبة للمعلم فيمكن حصر أربع عوامل تتفاعل مع بعضها البعض ، وتتكامل بحيث يصعب إرجاع الرضا إلي إحداها ، وهى على النحو التالي: (يسرا حسين ، 2013 ، ص28)

1 - العوامل الشخصية (الذاتية) :

وهي ترتبط بذاتية وشخصية الفرد ، حيث ترتبط بالسن والنوع والخبرة ، ومستوي التعليم ، وبإستعدادات وقدرات ومهارات الفرد، ومستوي ذكاء الفرد ، ومستوي طموحه وبنمط شخصيته .
وأيضا تتمثل في اكتساب معرفة جديدة من المهنة والمكانة الاجتماعية للمهنة ، وشعور المعلم بالإنجاز في مهنته، ومدى استثمار المعلم لقدراته ، ومدى مشاركته في القرارات المتعلقة بمهنته وتنفيذها .

2 - العوامل المرتبطة بظروف المهنة وإمтиازاتها :

وتتمثل في الراتب، والحوافز المادية الأخرى ، والتدريب أثناء الخدمة ، والشعور بالأمن والاستقرار، وفرص الترقية المتاحة ، والعلاقة مع الآخرين (الزملاء ، الرؤساء ، والتلاميذ ، وأولياء الأمور) .

3 - العوامل المرتبطة بسياسات المهنة :

يري الشرايده ان العوامل المرتبطة بسياسات المهنة تشمل مسؤوليات العمل، ومتطلباته، وظروف العمل من تجهيزات، ومناهج ، وإشراف تربوي، وإدارة مدرسية .

1-العوامل البيئية: وتلك العوامل ترتبط بالإطار البيئي وبتقافة المجتمع، ومكانة المهنة

بالمجتمع ، أي بمدى تمتع المهنة بمكانة اجتماعية، ونظرة الآخرين لها .

2- نمط الإدارة المدرسية: إنه كلما ساد النمط الديمقراطي للإدارة داخل المدرسة، كلما زاد رضا

المعلمين عن أداء عملهم، وحينما يسود النمط الديكتاتوري في الإدارة المدرسية والتربوية يقل رضا المعلمين .

3- المناخ المدرسي : بما يتضمنه من إدارة وإشراف، وأنشطة وعلاقات، ونظم لها أثر على

الرضا عن العمل لدى المعلمين .

4- **العلاقة مع الغير:** حيث إن العلاقة بين الرضا عن العمل لدى المعلم وعلاقته بالغير (رؤساء، زملاء، تلاميذ) تتحدد تبعاً لنوع هذه العلاقات درجة رضا المعلم عن عمله، فكلما كانت هذه العلاقات طيبة وتتسم بالدفء كلما كان ذلك باعثاً على رضا المعلم عن العمل.

5- **المكانة الاجتماعية:** حيث توجد علاقة إرتباط موجبة بين المكانة الاجتماعية للمعلم، والرضا عن العمل لديه، فكلما كان المعلم موضع احترام وتقدير من جانب الآخرين في المجتمع، ويقدرن أهمية دوره الذي يقوم به في تربية النشء كلما كان ذلك باعثاً على الرضا عن العمل لدى المعلمين. (سالم الشرايدة، 2009، ص 102)

وترى الباحثة أن عوامل الرضا الوظيفي عندما تتوافر تجعل المعلمة في مجال رياض الأطفال تحقق الأهداف الخاصة بها، والأهداف المنوطة بها في تلك المؤسسة التي تنتمي إليها، وكل ذلك يحقق الرضا التام بالعمل الوظيفي وبالمهنة التي سلكتها في حياتها، وبالتالي تنامي وجود هذا الإحساس أو الشعور يجعل مؤسساتنا التربوية على درجة من التميز الذي تهدف الخطط الوطنية إلى تحقيقه.

المحور الثاني : نظرية هرزبرج نظرية ذات العاملين المفسرة للرضا الوظيفي

Two-Factor Theory:

لقد تعددت النظريات التي حاولت تفسير طبيعة وماهية الرضا الوظيفي، وقد يرجع هذا إلى أنها ظاهرة معقدة لها عواملها، وأبعادها، أو أعراضها النفسية، وانعكاساتها الاجتماعية والاقتصادية والجسمية، وعوامل وجودها، وهناك أيضاً محدداتها، ونتيجة لهذا التعقد فقد تعددت النظريات التي حاولت بالشرح والتفسير الإجابة عن السؤال التالي: لماذا يكون بعض الأفراد راضيين عن عملهم، في حين يكون البعض الآخر غير راض؟، ونظراً لتعدد النظريات التي تناولت مفهوم الرضا الوظيفي وأختلاف وجهة نظر كل منها عن الاخرى إلا أنه تعد نظرية العامل المزدوج لـ (هيرزبرج) ونظرية ترتيب الحاجات لـ (ماسلو) ونظرية الدرغمن أهم ثلاث نظريات في ذلك المجال. وفيما يلي نظرية ذات العاملين لـ (هيرزبرج) التي وجدت الباحثة منها نموذجاً يعالج موضوع دراستها: استطاع فريدريك هرزبرج Fredrick Herzberg من خلال دراسته أن يتوصل إلى الفصل بين نوعين من مشاعر الدافعية: الرضا والاستياء، وأن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماماً عن العوامل المؤدية للاستياء. وقد ساهمت النظرية في

توضيح دور العوامل الدافعة للعمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للفرد بإعتبار أن أي شعور بعد الرضا يكون نتيجة عدم اشباع حاجات أو رغبات الفرد. (أشرف محمد عبدالغني، 2001، ص 327-328)

حيث يرى هزربرج 1959 أن الرضا الوظيفي يتمثل في مشاعر الفرد الحسنة والسيئة التي يشعر بها مع العوامل الوقائية ام انها تعبر عن تجارب العمل غير الجيدة .

وقد حدد هرز برج ثلاثة انواع من الرضا عن العمل وهي :-

- الرضا الداخلي الذي ينبع من مصدرين:الأول المتعة المتأتية من إنهاء الفرد لعمله، اما الثاني إحساس الفرد بالإنجاز وبأهمية قدراته من خلال ذلك الإنجاز .

- الظروف الناتجة عن العوامل النفسية والوظيفية للمؤسسة التي تصاحب عمل الفرد .

- الرضا الخارجي الذي يتصل بالعادات المادية. (نواف كنعان، 2004، ص 112)

يمكننا أن نقول أن نظرية ذات العاملين يمكنها أن تقدم بعض الإسهامات الإدارية في كيفية التفسير والتنبؤ والتحكم في السلوك الإنساني. فالنظرية تؤمن بأنه مهما قم إحدى المنظمات بتحسين العوامل الوقائية أي سياساتها الإدارية الداخلية، وأنماط الإشراف وعلاقة الفرد بزملائه ورؤسائه ومرؤوسيه، وتحسين ظروف العمل، فإن ذلك لن يؤدي إلى تحسين رضا ودافعية الأفراد. وان ما يمكن أن تقوم به هذه العوامل هو أن تحيد من مشاعر الأفراد بالاستياء، أو تمنع ظهور مشاعر عدم الرضا. خذ على سبيل المثال اتباع الشركة سياسة جديدة للتعيين والترقية من الداخل بدلاً من خارج المنظمة، كذا الحال تخصيص أماكن الانتظار سيارات العاملين، وأيضاً القيام برحلات وحفلات ترفيهية للعاملين، وأيضاً وضع أنظمة لمشاركة العاملين في حل مشاكل الإنتاج بواسطة المشرفين، وتشجيع الاجتماعات واللجان بين الرؤساء والمرؤوسين، وأيضاً تحسين التهوية والحرارة والرطوبة، واستخدام موسيقى في العمل كلها قد تبدو عوامل جيدة إلا أنها لا تؤدي في واقع الأمر إلى إثارة حماس الأفراد وإلهاب دافعيتهم للعمل. وإن ما قد تؤدي إليه هذه العوامل هو تحييد مشاعرهم للاستياء ومنع مشاعر عدم الرضا. إلا أنه يجب أن نقول أن هذه العوامل بالرغم من ذلك مهمة لأنها هي الشرط الأساسي لظهور أثر العوامل الدافعة، فإن وجود العوامل الوقائية بشكل سيء أو عدم توافرها قد يؤدي إلى مشاعر الاستياء، التي قد تعطل من إمكانية ظهور أثر العوامل الدافعة. لذا فإن وجود هذه العوامل ضروري لأنه يحيد لمشاعر الاستياء ويعطي فرصة فيما بعد لمشاعر الرضا لكي

تظهر، إذا ظهرت العوامل المؤدية إلى الرضا والدافعية، وقد قلنا سلفاً أن العوامل المؤدية إلى الرضا والدافعية هي مثل الإنجاز والشعور بالتقدير واحترام الآخرين وتصميم العمل وغيرها. عن تصميم العمل بالشكل الذي يسمح للأفراد أن يستخدموا قدراتهم بشكل يؤدي إلى نضجهم، وأيضاً إذا أدى إلى إنجاز وإلى ترقية في السلم الوظيفي، وإذا ارتبط ذلك بالحصول على مزيد من السلطة، وأيضاً الشعور بأن العمل مسلي وممتع ومؤدي إلى عوائد مجزية وإلى اعتراف الآخرين والشركة بالمجهود الذي يؤديه الفرد داخل العمل، وإلى إمكانية شعور الفرد بالإنجاز وإتمام العمل بشكل ناجح، كل هذا يؤدي إلى زيادة حماس الفرد ورضاه وزيادة دافعيته للعمل. (مني رسول سليمان، 2011، ص 66)

ثانياً : الدراسة الميدانية :

تهدف الدراسة الميدانية التعرف علي واقـع الرضا الوظيفي لمعلمات رياـض الأطفال بمحافظة الفيوم ومعوقات الرضا الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة.

أ- مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من معلمات رياض الأطفال بالمدارس الرسمية الحكومية والرسمية للغات بمحافظة الفيوم والبالغ عددهم (1188) معلمة موزعين علي (288) مدرسة، هذه المدارس موزعة علي (7) إدارات تعليمية .

تم انتقاء مدارس العينة بطريقة غير عشوائية (العينة المتاحة)، فكان عدد المدارس التي تم انتقائها (51) مدرسة وتم تطبيق أداة الدراسة الميدانية علي عينة ممثلة للمجتمع الأصلي، وبعد توزيع (250) استبانة علي أفراد العينة وتجميعها مرة أخرى تم حصر الاستبانات الصالحة والمكتملة البيانات واستبعاد ما دون ذلك حتي وصل عددهم (211) من (معلم أول أ - معلم أول - معلم) من معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم، ويوضح الجدول التالي الخصائص الإجمالية لعينة الدراسة، وعدد أفراد المجتمع الأصلي بهذه المدارس وعدد أفراد العينة ونسبتهم المئوية .

جدول (1)

عدد أفراد المجتمع الأصلي وعدد أفراد العينة المنتقاه ونسبتهم المئوية برياض الأطفال بمدارس الإدارات بمحافظة الفيوم

النسبة المئوية (%)	عدد أفراد العينة	عدد أفراد المجتمع الأصلي الكلي	النسبة المئوية (%)	عدد المدارس التي تم التطبيق بها	عدد مدارس المجتمع الأصلي	الإدارة التعليمية
14.56%	23	158	7.69%	3	39	ابشواي
9.91%	23	232	7.46%	5	67	اطسا
18.26%	40	219	23.81%	10	42	شرق الفيوم
22.45%	33	147	40.74%	11	27	غرب الفيوم
28.13%	18	64	13.33%	4	30	يوسف الصديق
28.57%	70	245	29.17%	14	48	سنورس
3.25%	4	123	11.43%	4	35	طامية
17.76%	211	1188	17%	51	288	الإجمالي

يتضح من جدول (1) أن عدد أفراد العينة (211) فردًا من مدارس رياض الأطفال بمحافظة الفيوم وهم (معلم - معلم أول - معلم أول أ) من إجمالي (1188) بنسبة مئوية 17.76% ، وعدد المدارس (51) مدرسة من أصل (288) مدرسة بنسبة مئوية 17%.

ب-أداة الدراسة الميدانية :

وهي عبارة عن استبانة، وهي تمثل وسيلة مناسبة لجمع البيانات ولتناسبها مع موضوع الدراسة، لذا قامت الباحثة بإعداد استبانة. وتتضمن الإستبانة محورين أساسيين وهما على النحو التالي:

المحور الأول : واقع الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال:

المحور الثاني : ويضم أهم معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال ويتكون من (18) عبارة.

ج- صدق أداة الدراسة :

صدق الأداة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه, كما يقصد بالصدق "شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية, ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية, بحيث تكون مفهومه لكل من يستخدمها". وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

د-الصدق الظاهري للأداة:

التعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه ثم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وفي ضوء آراء المحكمين تم إعداد أداة هذه الدراسة بصورتها النهائية .

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

1- ما واقع الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال بمحافظة الفيوم ؟

للإجابة عن السؤال أعلاه.. تم دراسة آراء عينة الدراسة حول واقع الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال بمحافظة الفيوم، وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة، حيث تم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمحور الأول (واقع الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال بمحافظة الفيوم) ، والجدول التالي يوضح ذلك:

أ . الحوافز المادية والمعنوية

جدول (2)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و كا²

للمحور الأول (واقع الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال بمحافظة الفيوم : الحوافز
المادية والمعنوية)

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كا ²	مستوي الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%							
1	تهتم إدارة المدرسة برفع الروح المعنوية لدى المعلمات بالروضة.	32	15.17	84	39.81	95	45.02	1.70	0.72	56.71	متوسط	32.20	0.01	3
2	تشجع الإدارة المدرسية المعلمات المتميزات وتقدر جهودهن بشكل مرضي في العمل.	24	11.37	101	47.87	86	40.76	1.71	0.66	56.87	متوسط	47.38	0.01	2
3	تتناسب الحوافز المادية مع الجهد المبذول.	18	8.53	52	24.64	141	66.82	1.42	0.64	47.24	منخفض	114.72	0.01	5
4	يوجد نظام للترقيات يتسم بالموضوعية والشفافية.	34	16.11	67	31.75	110	52.13	1.64	0.75	54.66	منخفض	41.30	0.01	4
5	يتم تقدير الأفكار الجديدة المقدمة من المعلمات لمساعدتهن على أداء العمل بصورة أفضل.	37	17.54	88	41.71	86	40.76	1.77	0.73	58.93	متوسط	23.73	0.01	1
	المجموع الكلي	145	13.74	392	37.16	518	49.10	1.65	0.70	55.00	منخفض	51.87	0.01	

* قيمة (كا²) الجدولية عند مستوى (0.01) = 9.210 ، وعند مستوى (0.05) = 5.991 لدرجة حرية (2)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا² دالة عند مستوى (0.01)، إذ أن قيم كا² المحسوبة أكبر من قيمة كا² الجدولية عند مستوي (0.01) لدرجة حرية (2) الموضحة أسفل الجدول السابق ، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الافراد عينة الدراسة نحو إتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (موافق ، موافق إلي حد ما ، غير موافق) .

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور الأول (واقع الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال بمحافظة الفيوم: الحوافز المادية والمعنوية) بنسبة مئوية (55.00%)، وبمتوسط حسابي عام (1.65 من 3) وهو منخفض حيث أنه يقع في الفئة (1.00 إلى 1.66) ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة متوسطة على ثلاثة عبارات من عبارات المحور الأول (واقع الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال بمحافظة الفيوم: الحوافز المادية والمعنوية) ، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

1- جاءت العبارة رقم (5) وهي " يتم تقدير الأفكار الجديدة المقدمة من المعلمات لمساعدتهن على أداء العمل بصورة أفضل. " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (58.93%)، وبمتوسط حسابي (1.77)، وانحراف معياري (0.73)، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك إلى ندرة وجود القيادة المدرسية التي لها القدرة على تقدير الأفكار.

2- جاءت العبارة رقم (2) وهي " تشجع الإدارة المدرسية المعلمات المتميزات وتقدر جهودهن بشكل مرضي في العمل. " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (56.87%)، وبمتوسط حسابي (1.71)، وانحراف معياري (0.66) ، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك إلى أن الإدارة المدرسية تتصف بنمط إداري لا يشجع على عدم تحفيز العاملين وبالتالي لا يقدرها جهودهم في العمل.

3- جاءت العبارة رقم (1) وهي " تهتم إدارة المدرسة برفع الروح المعنوية لدى المعلمات بالروضة. " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (56.71%) ، وبمتوسط حسابي (1.7)، وانحراف معياري (0.72) ، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، يرجع ذلك إلى أن الإدارة المدرسية لا تهتم برفع الروح المعنوية لمعلماتها مما يسبب نوع من السلبية في العلاقة بينهم وبين الإدارة.

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة منخفضة على بقية عبارات المحور الأول (واقع الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال بمحافظة الفيوم: الحوافز المادية والمعنوية)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

4- جاءت العبارة رقم (4) وهي " يوجد نظام للترقيات يتسم بالموضوعية والشفافية. " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة منخفضة بنسبة مئوية (54.66%)، وبمتوسط حسابي (1.64)، وانحراف معياري (0.75)، وهو متوسط حسابي منخفض لانه واقع بين (1 : 1.66)، ويرجع ذلك إلى عدم اعتماد الترقيات على الكفاءة بل على نظام الكادر.

5- جاءت العبارة رقم (3) وهي " تتناسب الحوافز المادية مع الجهد المبذول . " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة منخفضة بنسبة مئوية (47.24%)، وبمتوسط حسابي (1.42)، وانحراف معياري (0.64) ، وهو متوسط حسابي منخفض لانه واقع بين (1: 1.66)، ويرجع ذلك أن المعلمات لا يشعرن بأن الحوافز أو العائد المادي لا تتناسب مع ما يضمن به من جهد وتعب.

ب- التنمية المهنية للمعلمة :

جدول (3)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و ك²
 للمحور الأول (واقع الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال بمحافظة الفيوم :
 التنمية المهنية للمعلمة)

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	ك ²	مستوي الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%							
6	تشجيع الإدارة المدرسية الإطلاع على ما هو جديد في مجال التخصص	42	19.91	78	36.97	91	43.13	1.77	0.76	58.93	متوسط	18.32	0.01	6
7	تحرص المعلمة على تحقيق نتائج وإنجازات مرضية من خلال عملها .	77	36.49	68	32.23	66	31.28	2.05	0.82	68.40	متوسط	0.98	غير دالة	1
8	تحرص الإدارة المدرسية على عقد دورات تدريبية داخل الروضة مناسبة للتنمية المهنية للمعلمات	33	15.64	117	55.45	61	28.91	1.87	0.66	62.24	متوسط	52.02	0.01	2
9	تمت الإدارة بمحتوي	45	21.33	81	38.39	85	40.28	1.81	0.76	60.35	متوسط	13.80	0.01	3

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كا ²	مستوي الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%						
	السدورات واللقاءات التي تسهم في تنمية القدرات العملية والمهنية لمعلمات رياض الأطفال												
10	يتم تحديد محتوى التدريبات وفقاً لاحتياجات المعلمات التدريبية	50	23.70	67	31.75	94	44.55	1.79	59.72	متوسط	14.00	0.01	5
11	تشجع الإدارة المعلمات علي التنمية المهنية المستدامة	42	19.91	85	40.28	84	39.81	1.80	60.03	متوسط	17.13	0.01	4

* قيمة (كا²) الجدولية عند مستوى (0.01) = 9.210 ، وعند مستوى (0.05) = 5.991 لدرجة حرية (2)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا² دالة عند مستوى (0.01) ، إذ أن قيم كا² المحسوبة أكبر من قيمة كا² الجدولية عند مستوي (0.01) لدرجة حرية (2) الموضحة أسفل الجدول السابق فيما عدا العبارة رقم (7) فهي غير دالة ، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الافراد عينة الدراسة نحو إتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (موافق ، موافق إلي حد ما ، غير موافق). فيما عدا العبارة رقم (7) فتشتت آراء عينة الدراسة حولها .

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور الأول (واقع الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال بمحافظة الفيوم: التنمية المهنية للمعلمة) بنسبة مئوية (61.67%)، وبمتوسط حسابي عام (1.85 من 3) وهو متوسط حيث أنه يقع في الفئة (1.67 إلى 2.33) ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة متوسطة على جميع عبارات المحور الأول (واقع الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم: التنمية المهنية للمعلمة)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

1- جاءت العبارة رقم (7) وهي "تحرص المعلمة على تحقيق نتائج وإنجازات مرضية من خلال عملها." بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (68.4%)، وبمتوسط حسابي (2.05)، وانحراف معياري (0.82)، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك إلى أن المعلمات لديهن قدرة تحمل وتستطيع التغلب على الصعوبات التي تواجهها.

2- جاءت العبارة رقم (8) وهي "تحرص الإدارة المدرسية على عقد دورات تدريبية داخل الروضة مناسبة للتنمية المهنية للمعلمات." بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (62.24%)، وبمتوسط حسابي (1.87)، وانحراف معياري (0.66)، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك إلى أن الإدارة المدرسية تلجأ إلى عمل دورات تدريبية داخل الروضة وذلك من متطلبات الحصول على الجودة.

3- جاءت العبارة رقم (9) وهي "تهتم الإدارة بمحتوي الدورات واللقاءات التي تسهم في تنمية القدرات العلمية والمهنية لمعلمات رياض الأطفال" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (60.35%)، وبمتوسط حسابي (1.81)، وانحراف معياري (0.76)، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك إلى أن لا دخل للإدارة في محتوى الدورات أو اللقاءات التي تخص تنمية القدرات المهنية للمعلمات.

4- جاءت العبارة رقم (11) وهي "تشجع الإدارة المعلمات على التنمية المهنية المستدامة. بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (60.03%)، وبمتوسط حسابي (1.8)، وانحراف معياري (0.75) ، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك إلى إدراك عينة الدراسة أنه من أساسيات الإدارة التشجيع على التنمية المهنية المستدامة ولكن في حقيقة الأمر لأن هناك مدراء مدارس لا يقتنعون بالأمر ولا بالتعبير للأفضل .

5- جاءت العبارة رقم (10) وهي " يتم تحديد محتوى التدريبات وفقاً لاحتياجات المعلمات التدريبية " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (59.72%)، وبمتوسط حسابي (1.79)، وانحراف معياري (0.8) ، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك إلى إدراك عينة البحث أنه ليس من اختصاص الإدارة وتحديد محتوى التدريبات وإنما وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية.

6- جاءت العبارة رقم (6) وهي " تشجع الإدارة المدرسية الإطلاع على ما هو جديد في مجال التخصص. " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (58.93%) ، وبمتوسط حسابي (1.77)، وانحراف معياري (0.76) ، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك لندرة تفهم الإدارة بتشجيع معلماتها على الإطلاع ما هو جديد في مجال تخصصهم.

ج . العلاقات الإنسانية :

جدول (4)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و كاً²
 للمحور الأول (واقع الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال بمحافظة الفيوم :
 العلاقات الإنسانية)

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كاً ²	مستوي الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%							
12	تتواصل المعلمة مع زميلاتها وتشاركهن مناسباتهن الخاصة	104	49.29	98	46.45	9	4.27	2.45	0.58	81.67	مرتفع	80.48	0.01	1
13	تحتسرم الإدارة المدرسية المعلمة كعضو هيئة تدريسي	87	41.23	80	37.91	44	20.85	2.20	0.76	73.46	متوسط	15.14	0.01	4
14	تتقبل المعلمة النقد من زميلاتها لشعورها بحرصهن على مصلحة العمل بالروضة.	92	43.60	115	54.50	4	1.90	2.42	0.53	80.57	مرتفع	97.60	0.01	2
15	تدرك المعلمة بأن مهنة التدريس للأطفال لها قيمة إجتماعية وتميز في المجتمع.	105	49.76	52	24.64	54	25.59	2.24	0.84	74.72	متوسط	25.66	0.01	3
16	تشعر المعلمات بالرضا عن مهنتهن	63	29.86	77	36.49	71	33.65	1.96	0.80	65.40	متوسط	1.40	غير دالة	5

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (النسبة)	اتجاه البند	كا ²	مستوي الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%							
	بالرغم من الصعوبات التي تواجههن بالروضة.													
17	تحقق معلمات الروضة طموحاتهن من خلال عملهن بالروضة.	47	22.27	80	37.91	84	39.81	1.82	0.77	60.82	متوسط	11.73	0.01	6
	المجموع الكلي	498	39.34	502	39.65	266	21.01	2.18	0.71	72.67	متوسط	38.67	0.01	

* قيمة (كا²) الجدولية عند مستوى (0.01) = 9.210 ، وعند مستوى (0.05) = 5.991 لدرجة حرية (2)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا² دالة عند مستوى (0.01)، إذ أن قيم كا² المحسوبة أكبر من قيمة كا² الجدولية عند مستوى (0.01) لدرجة حرية (2) الموضحة أسفل الجدول السابق فيما عدا العبارة رقم (61) فهي غير دالة ، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الافراد عينة الدراسة نحو إتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (نعم، إلى حد ما ، لا) فيما عدا العبارة رقم (16) فتشتت آراء عينة الدراسة حولها .

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور الأول (واقع الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال بمحافظة الفيوم: العلاقات الإنسانية) بنسبة مئوية (72.67%)، وبمتوسط حسابي عام (2.18 من 3) وهو متوسط حيث أنه يقع في الفئة (1.67 إلى 2.33)

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة مرتفعة على بعض عبارات المحور الأول (واقع الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم: العلاقات الإنسانية) فيما عدا العبارة رقم (14) تم الموافقة عليها بدرجة متوسطة، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

1- جاءت العبارة رقم (12) وهي " تتواصل المعلمة مع زميلاتها وتشاركهن مناسباتهن الخاصة " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية (81.67%) وبمتوسط حسابي (2.45)، وانحراف معياري (0.58)، وهو متوسط حسابي مرتفع لانه واقع بين (2.34 : 3)، ويرجع ذلك إلى أن المعلمات يتسم عملهن بالعمل الجماعي لفترات طويلة ومن خلال العمل زاد التقارب فيما بينهم.

2- جاءت العبارة رقم (14) وهي " تتقبل المعلمة النقد من زميلاتها لشعورها بحرصهن على مصلحة العمل بالروضة. " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية (80.57%)، وبمتوسط حسابي (2.42)، وانحراف معياري (0.53)، وهو متوسط حسابي مرتفع لانه واقع بين (2.34 : 3)، يرجع ذلك إلى أن على الرغم من التقارب ولكن في أغلب الأوقات لا يتقبل نقد بعضهم البعض.

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة متوسطة على بقية عبارات المحور الأول (واقع الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال بمحافظة الفيوم : العلاقات الإنسانية)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

3- جاءت العبارة رقم (15) وهي " تدرك المعلمة بأن مهنة التدريس للأطفال لها قيمة إجتماعية وتميز في المجتمع. " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (74.72%)، وبمتوسط حسابي (2.24)، وانحراف معياري (0.84)، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، يرجع ذلك إلى إدراك عينة الدراسة إن المجتمع لا يقدرها ولا يعترف بذاتها المهنية ولأنها لا ترتقى لمهنة التدريس للفئات الأكبر سناً.

4- جاءت العبارة رقم (13) وهي " تحترم الإدارة المدرسية المعلمة كعضو هيئة تدريس " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (73.46%) ، وبمتوسط حسابي (2.2)، وانحراف معياري (0.76) ، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك إلى أن الإدارة المدرسية تهتم بمعلمين المراحل الأخرى دون معلمات رياض الأطفال.

5- جاءت العبارة رقم (16) وهي " تشعر المعلمات بالرضا عن مهنتهن بالرغم من الصعوبات التي تواجههن بالروضة. " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (65.4%)، وبمتوسط حسابي (1.96)، وانحراف معياري (0.8)، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك إلى إدراك عينة الدراسة أنهم رغم الصعوبات وضغوط العمل أن لديهم قدرة تحمل وتعايش معها والتغلب عليها.

6- جاءت العبارة رقم (17) وهي " تحقق معلمات الروضة طموحاتهن من خلال عملهن بالروضة. " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (60.82%)، وبمتوسط حسابي (1.82)، وانحراف معياري (0.77)، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، يرجع ذلك إلى إدراك عينة الدراسة أنهم لم يحققوا ما يطمحون إليه من خلال عملهم وذلك ما يؤكد نتيجة العبارات السابقة من عدم تقدير المجتمع لمهنتهم وعدم احترام الإدارة المدرسية لهم كعضو هيئة تدريس.

2- ما معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الاطفال ؟

للإجابة عن السؤال أعلاه.. تم دراسة آراء عينة الدراسة حول معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الاطفال، وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة، حيث تم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمحور الثاني (معوقات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (5)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و ك² للمحور الثاني (معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال)

م	البنود	نعم		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	ك ²	مستوي الدلالة	الترتيب
		%	ك	%	ك							
18	ضعف تقدير المجتمع لمهنة المعلم بالروضة.	68.72	145	28.44	6	2.66	0.53	88.63	مرتفع	139.63	0.01	3
19	وجود عجز في المعلمات المتخصصة	78.20	165	15.64	33	2.72	0.57	90.68	مرتفع	193.97	0.01	2

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	ك ²	مستوى الدلالة	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك							
20	الزيادة في عدد أطفال القاعة مما يشعر المعلمة بالمعاناة في تأدية عملها وعدم الإنجاز.	77.73	164	18.96	40	3.32	7	2.74	0.51	91.47	مرتفع	194.85	0.01	1
21	تسرة وجود غرفة خاصة لأداء الأنشطة وعرض إنتاجات الأطفال	72.04	152	19.91	42	8.06	17	2.64	0.63	87.99	مرتفع	146.68	0.01	4
22	وجود صراعات بين المعلمة و زميلاتها في الروضة	38.86	82	15.64	33	45.50	96	1.93	0.92	64.45	متوسط	31.12	0.01	17
23	وجود علاقات بالروضة يسودها عدم التعاون .	40.76	86	23.22	49	36.02	76	2.05	0.88	68.25	متوسط	10.42	0.01	11
24	يتم مهاجمة واحباط أفكار المعلمات لأداء عملهن بشكل أفضل	28.91	61	39.34	83	31.75	67	1.97	0.78	65.72	متوسط	3.68	غير دالة	14
25	تؤدي المعلمة غير المتخصصة أعمالاً روتينية	39.34	83	33.65	71	27.01	57	2.12	0.81	70.77	متوسط	4.82	غير دالة	8
26	تستخدم المعلمة غير المتخصصة أساليب قديمة في تعليم الأطفال	38.86	82	28.91	61	32.23	68	2.07	0.84	68.88	متوسط	3.25	غير دالة	10
27	ضعف تقدير الإدارة للجهد المبذول في أداء العمل .	49.29	104	36.02	76	14.69	31	2.35	0.72	78.20	مرتفع	38.57	0.01	6
28	مناخ العمل في الروضة لا يساعد على الابتكار وتطوير الأداء.	36.97	78	35.55	75	27.49	58	2.09	0.80	69.83	متوسط	3.31	غير دالة	9
29	سياسة العمل التي تتبعها الإدارة المدرسية غير واضحة ومتباعدة عن الموضوعية	26.54	56	45.50	96	27.96	59	1.99	0.74	66.19	متوسط	14.11	0.01	13

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كا ²	مستوي الدلالة	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك							
30	قلة الإجماعات بين الإدارة والمعلمات .	66	31.28	85	40.28	60	28.44	2.03	0.77	67.61	متوسط	4.84	غير دالة	12
31	ضغط تشجيع المعلمات معنويًا من الإدارة على أخذ التدريبات اللازمة لتنميتهن مهنيًا.	80	37.91	86	40.76	45	21.33	2.17	0.75	72.20	متوسط	13.94	0.01	7
32	قلة وجود الإمكانيات اللازمة لاستخدام الأساليب التكنولوجية في كافة العمليات الإدارية والتعليمية	122	57.82	69	32.70	20	9.48	2.48	0.66	82.78	مرتفع	74.00	0.01	5
33	قلة توافر المهارات اللازمة لمهنة التدريس لدى معلمات رياض الأطفال.	52	24.64	98	46.45	61	28.91	1.96	0.73	65.24	متوسط	16.90	0.01	16
34	قلة الدافعية للمعلمة .	74	35.07	56	26.54	81	38.39	1.97	0.86	65.56	متوسط	4.73	غير دالة	15
35	مقاومة المعلمة للتغيير أو المستحدث .	61	28.91	75	35.55	75	35.55	1.93	0.80	64.45	متوسط	1.86	غير دالة	17
	المجموع الكلي	1713	45.10	1188	31.28	897	23.62	2.22	0.74	74.00	متوسط	50.04	0.01	

* قيمة (كا²) الجدولية عند مستوى (0.01) = 9.210 ، وعند مستوى (0.05) = 5.991 لدرجة حرية (2)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا² دالة عند مستوى (0.01)، إذ أن قيم كا² المحسوبة أكبر من قيمة كا² الجدولية عند مستوى (0.01) لدرجة حرية (2) الموضحة أسفل الجدول السابق فيما عدا العبارات أرقام (24 ، 25، 26، 28 ، 30 ، 34 ، 35) فهي غير دالة ، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الأفراد عينة الدراسة نحو إتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (نعم، إلى حد ما ، لا) فيما عدا العبارات أرقام(24 ، 25، 26 ، 28 ، 30 ، 34 ، 35) فتشتت آراء عينة الدراسة حولها .

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور الثاني (معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال) بنسبة مئوية (74.00%) ، وبمتوسط حسابي عام (2.22 من 3) وهو متوسط حيث أنه يقع في الفئة (1.67 إلى 2.33).

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة مرتفعة على بعض عبارات المحور الثاني (معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال) ، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

جاءت العبارة رقم (20) وهي " الزيادة في عدد أطفال القاعة مما يشعر المعلمة بالمعاناة في تأدية عملها وعدم الإنجاز. " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية (91.47%)، وبمتوسط حسابي (2.74)، وانحراف معياري (0.51)، وهو متوسط حسابي مرتفع لانه واقع بين (2.34 : 3)، ويرجع ذلك إلى معاناة المعلمات عينة الدراسة من الزيادة في أعداد الأطفال بالقاعات وفقدهم للسيطرة عليهم في بعض الأحيان.

1- جاءت العبارة رقم (19) وهي "وجود عجز في المعلمات المتخصصات. " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية (90.68%)، وبمتوسط حسابي (2.72)، وانحراف معياري (0.57)، وهو متوسط حسابي مرتفع لانه واقع بين (2.34 : 3)، ويرجع ذلك إلى معاناة المعلمات بسبب تواجد معلمة واحدة في القاعة معلمة لكل (40) طفل أي أنها تعاني من عبء العمل وضغوطه ولا يوجد تعيينات جديدة لحل المشكلة .

2- جاءت العبارة رقم (18) وهي " ضعف تقدير المجتمع لمهنة العمل بالروضة. " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية (88.63%)، وبمتوسط حسابي (2.66)، وانحراف معياري (0.53) ، وهو متوسط حسابي مرتفع لانه واقع بين (2.34 : 3)، ويرجع ذلك إلى لشعور عينة الدراسة بعدم تقدير المجتمع لمهنة العمل بالروضة لأنها مرحلة غير إلزامية.

3- جاءت العبارة رقم (21) وهي " ندرة وجود غرفة خاصة لأداء الأنشطة وعرض إنتاجات الأطفال " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بنسبة

مئوية (87.99%)، وبمتوسط حسابي (2.64)، وانحراف معياري (0.63)، وهو متوسط حسابي مرتفع لانه واقع بين (2.34 : 3)، ويرجع ذلك إلى أن أغلب الروضات ملحقه بالمدرسة الابتدائية وغير مصممة لمرحلة الروضة وهو ما تحتاجه جميع معلمات المرحلة ليساعدهم على ممارسة الأنشطة بأريحية.

4- جاءت العبارة رقم (32) وهي " قلة وجود الإمكانيات اللازمة لاستخدام الأساليب التكنولوجية في كافة العمليات الإدارية والتعليمية " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية (82.78%) ، وبمتوسط حسابي (2.48)، وانحراف معياري (0.66)، وهو متوسط حسابي مرتفع لانه واقع بين (2.34 : 3)، ويرجع ذلك إلى معاناة المعلمات في قلة وجود الامكانيات التكنولوجية وانه لا يمكن شراء أى جهاز من ميزانية الروضة وذلك لعدم موافقة التوجيه المالى والإدارى بالإدارة لذلك، وأن المنهج الجديد يعتمد على التكنولوجيا الحديثة.

5- جاءت العبارة رقم (27) وهي "ضعف تقدير الإدارة للجهد المبذول في أداء العمل. بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية (78.2%)، وبمتوسط حسابي (2.35)، وانحراف معياري (0.72)، وهو متوسط حسابي مرتفع لانه واقع بين (2.34 : 3)، ويرجع ذلك إلى إدراك عينة الدراسة أن عملهن يتطلب مجهودا كبيرا وأن الإدارة المدرسية غير متخصصة لذلك لا يوجد تقدير للجهد المبذول وكم العمل.

ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة متوسطة على بقية عبارات المحور الثاني(معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال) ، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

6- جاءت العبارة رقم (31) وهي " ضعف تشجيع المعلمات معنوياً من الإدارة على أخذ التدريبات اللازمة لتنميتها مهنيًا. " بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (72.2%) ، وبمتوسط حسابي (2.17)، وانحراف معياري (0.75)، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك إدراك عينة الدراسة ان التدريبات يتم ترشيح المعلمات من قبل التوجيه لتنميتها مهنيًا.

7- جاءت العبارة رقم (25) وهي " تؤدي المعلمة غير المتخصصة أعمالاً روتينية. " بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (70.77%) ، وبمتوسط حسابي (2.12)، وانحراف معياري (0.81) ، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، وذلك يرجع إلى أن هناك معلمات تخصصاتهن خدمة اجتماعية مع دبلومة تربوية وانها تعمل أعمالاً روتينية وأيضاً .

8- جاءت العبارة رقم (28) وهي " مناخ العمل في الروضة لا يساعد على الإبتكار وتطوير الأداء. " بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (69.83%)، وبمتوسط حسابي (2.09)، وانحراف معياري (0.8)، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك أنه عندما يكون المناخ السائد للروضة غير مناسب فإنه بالتالي لا يساعد على الابتكار وتطوير الأداء.

9- جاءت العبارة رقم (26) وهي " تستخدم المعلمة غير المتخصصة أساليب قديمة في تعليم الأطفال. " بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (68.88%)، وبمتوسط حسابي (2.07)، وانحراف معياري (0.84)، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، يرجع ذلك لوجود عجز في معلمات الروضة فتلجأ الإدارة المدرسية باستقبال معلمات غير متخصصات كمشاركة اجتماعية لسد العجز وبالتالي تستخدم أساليب كالتلقين في تعليم الأطفال.

10- جاءت العبارة رقم (23) وهي " وجود علاقات بالروضة يسودها عدم التعاون " بالمرتبة الحادية عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (68.25%)، وبمتوسط حسابي (2.05)، وانحراف معياري (0.88) ، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك في ظل وجود إدارة مدرسية غير متعاونة فلا يوجد معلمات متعاونات ووجود معلمات أوائل بالمدرسة .

11- جاءت العبارة رقم (30) وهي " قلة الإجتتماعات بين الإدارة والمعلمات. " بالمرتبة الثانية عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (67.61%)، وبمتوسط حسابي (2.03)، وانحراف معياري (0.77)، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، وذلك يرجع إلى لجوء بعض المديرين

إلى اعطاء التعليمات الشفهية للمعلمات وعدم مشاركتهن في اتخاذ القرار وقلة الاتصال بين الإدارة والمعلمات .

12- جاءت العبارة رقم (29) وهي " سياسة العمل التي تتبعها الإدارة المدرسية غير واضحة ومتباعدة عن الموضوعية. " بالمرتبة الثالثة عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (66.19%) ، وبمتوسط حسابي (1.99)، وانحراف معياري (0.74)، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، وذلك يرجع للنمط السائد في الإدارة التي تمارسه الإدارة المدرسية مع المعلمات مع عدم وجود وضوح للأنظمة والقوانين التي تسيّر أمور الروضة.

13- جاءت العبارة رقم (24) وهي " يتم مهاجمة وإحباط أفكار المعلمات لأداء عملهن بشكل أفضل " بالمرتبة الرابعة عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (65.72%)، وبمتوسط حسابي (1.97)، وانحراف معياري (0.78) ، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، وذلك يرجع إلى نمط القيادة لو كانت الإدارة تدير الروضة بعدم الموضوعية والخبرة التقليدية فإن من نتائجها مهاجمة وإحباط أفكار المعلمات.

14- جاءت العبارة رقم (34) وهي " قلة الدافعية للعمل لدى المعلمة. " بالمرتبة الخامسة عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (65.56%)، وبمتوسط حسابي (1.97)، وانحراف معياري (0.86) ، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك أن المعلمة تشعر بعدم تقبل مهنتها من المجتمع أو من الإدارة المدرسية وكذلك زيادة عبء العمل مع عدم وجود حوافز معنوية ولا مادية.

15- جاءت العبارة رقم (33) وهي " قلة توافر المهارات اللازمة لمهنة التدريس لدى معلمات رياض الأطفال. " بالمرتبة السادسة عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (65.24%)، وبمتوسط حسابي (1.96)، وانحراف معياري (0.73) ، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك لوجود معلمات غير متخصصات لسد العجز ولا يتوفر لديهن مهارات كافية ولا دراية بطبيعة المرحلة.

16- جاءت العبارة رقم (35) وهي "مقاومة المعلمات للتغيير أو المستحدث". " بالمرتبة السابع عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (64.45%)، وبمتوسط حسابي (1.93)، وانحراف معياري (0.8) ، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33) . كما جاءت العبارة رقم (67) وهي " وجود صراعات بين المعلمة و زميلاتها في الروضة . " بالمرتبة السابع عشر من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (64.45%)، وبمتوسط حسابي (1.93)، وانحراف معياري (0.92) ، وهو متوسط حسابي متوسط لانه واقع بين (1.67 : 2.33)، ويرجع ذلك إلى أن هناك معلمات غير متقبلة للتغيير أو المستحدث من أعمال مع الأطفال وخصوصا المنهج الجديد ويعتبرونه عبء عليهم ويرجع ذلك لأن هذه الفئة غير متخصصة.

ملخص نتائج الدراسة الميدانية :

- يتضح مما سبق أن درجة واقع الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (1.89).
- وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية دالة عند مستوي (0.01) بمعامل ارتباط بين واقع الرضا الوظيفي بأبعاده (الحوافز المادية والمعنوية، التنمية المهنية، العلاقات الإنسانية) والمعوقات بمعاملات ارتباط بلغت (0.767 ، 0.813 ، 0.787).
- كما توصلت الدراسة إلى أن هناك مجموعة من المعوقات التي تعوق الرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال بمحافظة الفيوم.

ثالثا: متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي

طبعا لما أسفر عنه الإطار النظري ونتائج الدراسة الميدانية يمكن اقتراح قائمة بمتطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال علي ضوء نظرية هرزبرج.

- 1- تفعيل وحدة التدريب للتنمية المهنية للمعلمات ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال:

مع إنشاء وحدة تدريب فإنه يكون على عاتقها تطوير المهارات والكفاءات وقياس مدى القدرة على دراسة وتحليل المواقف لاتخاذ القرار وحل المشكلات وتقديم الخدمات بأقل وقت وجهد ، وهذه الآليات تتمثل في الآتي:

أ- إنشاء وحدة تدريب خاصة بالجانب الاداري والتدريسي بمؤسسات رياض الأطفال ، مع التعرف على الإجراءات التنفيذية، والخطوات الارشادية لحل المشكلات الإدارية والتعليمية بمؤسسات رياض الأطفال .

ب- تدريب بعض العاملين على الممارسات الإدارية لمؤسسات رياض الأطفال حتى يمكن إعداد جيل ثان من المديرين.

ج- الاستفادة من وحدة التدريب عن بعد بوزارة التربية والتعليم ومتابعة الجديد في مجال رياض الأطفال.

د- توفير التدريبات الدورية والمتنوعة للعاملين بالإدارة والتدريس .

هـ- تفعيل التعلم النشط من خلال استراتيجيات تعليمية تتوافق مع طبيعة المرحلة العمرية في رياض الأطفال .

و- التدريب على تفعيل دور القاعات والأنشطة مع تزايد أعداد الأطفال في كل قاعة عن ذي قبل .

2- متطلبات تتعلق بتوفير حوافز مادية ومعنوية، وتتمثل في :

أ- اهتمام إدارة المدرسة برفع الروح المعنوية لدى المعلمات بالروضة. وذلك بتحفيزهم من خلال منحهم شهادات تقدير ، ووضع أسمائهم في لوحة الشرف الخاصة بالمعلمين المتميزين ، وترشيحهم لمسابقات المعلم المثالي في الإدارة.

ب- تشجيع الإدارة المدرسية المعلمات المتميزات وتقدير جهودهن بشكل مرضي في العمل. لذا تحتاج المعلمة لهذا التشجيع لكي لا يصبها الإحباط وتبقي دائما تقدم العمل المميز .

ج- يتم تقدير الأفكار الجديدة المقدمة من المعلمات لمساعدتهن على أداء العمل بصورة أفضل، وذلك من خلال عمل اجتماعات مع المعلمات وتسجيل جميع الآراء وانتقاء الأفضل.

3- متطلبات تتعلق بالتنمية المهنية للمعلمة :

أ- تشجيع الإدارة المدرسية الإطلاع على ما هو جديد في مجال التخصص، وذلك بإرسال المعلمات للدورات اللازمة لرفع كفاءتهن العلمية والفكرية، وإحاطتهم بكل ما هو جديد الوارد من الإدارات العليا .

ب- تحفيز المعلمة على تحقيق نتائج وإنجازات مرضية من خلال عملها .وذلك من خلال التشييد بإنجازات المعلمة وتحفيزها لأداء الأفضل .

ج- تنفيذ الإدارة المدرسية لعقد دورات تدريبية داخل الروضة مناسبة للتنمية المهنية للمعلمات، وذلك بالتأكيد علي المتدربات بعمل تدريبات داخل الروضة لباقي زميلاتهن لتوصيل الخبرات لهن ورفع مستواهن المهني .

د- اهتمام الإدارة بمحتوي الدورات واللقاءات التي تسهم في تنمية القدرات العلمية والمهنية لمعلمات رياض الأطفال .وذلك بعمل أولويات وتوقيتات لهذه الدورات مما يجعلهن أكثر استفادة .

4-متطلبات تتعلق بالعلاقات الإنسانية :

أ- تتواصل المعلمة مع زميلاتها وتشاركهن مناسباتهن الخاصة .مما يزيد بينهن الألفة والمحبة والروح الطيبة التي هي أساس العمل الجماعي الناجح .

ب-احترام الإدارة المدرسية المعلمة كعضو هيئة تدريس، وذلك بإشراكهن في جميع الاجتماعات الخاصة بالمدرسة والاهتمام بآراءهن في كل ما يطرح بالإجتماعات .

ج- تقبل المعلمة النقد من زميلاتها لشعورها بحرصهن على مصلحة العمل بالروضة. ويأتي ذلك من توافر مفهوم العمل الجماعي الناجح ووجود الألفة والترابط فيما بينهن.

د- تدرك المعلمة بأن مهنة التدريس للأطفال لها قيمة إجتماعية وتميز في المجتمع. وذلك بشعورهن الصادق من قبل المجتمع بأن لهن شأن لا يقل عن باقي من هم في نفس المهنة.

ه- تشعر المعلمات بالرضا عن مهنتهن بالرغم من الصعوبات التي تواجههن بالروضة. ويرجع ذلك لشعورهن بالأمانة والحنان وحسن التعامل مع الأطفال في هذه المرحلة وتدريبهن الجيد بالروضات أثناء فترة التربية العملي بالكلية .

و-تحقق معلمات الروضة طموحاتهن من خلال عملهن بالروضة.وذلك برفع معنوياتهن وتلبية رغباتهن وامدادهن بالأدوات المادية اللازمة التي تساعدهم علي تحقيق أهدافهن والوصول لطموحهن.

5- متطلبات للتغلب علي معوقات تحقيق الرضا الوظيفي

تعانى مؤسسات رياض الأطفال من بعض المعوقات التي تحول دون تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وكيفية التغلب عليها وهى على النحو التالي:

أ- ضعف الصلاحيات والسلطات المخولة لإدارة مؤسسات رياض الأطفال **ويمكن التغلب على ذلك من خلال:** تعزيز دور العاملين بالإدارة لمؤسسات رياض الأطفال التعليمية لتفويض السلطة وتكوين صف ثان فى العمل الإدارى، مما يحقق للغير الثقة بالنفس والرضا الوظيفي.

ب- غياب الرؤية والرسالة والمرجعية العلمية لتطوير أداء مؤسسات رياض الأطفال، **ويمكن التغلب على ذلك من خلال:** نشر ثقافة داعمة لتوفير متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في مؤسسات رياض الأطفال في محافظة الفيوم وتعزيز العلاقات والتواصل المستمر مع المجتمع المدنى والمحلى، للمساهمة فى بناء رؤية ورسالة لمؤسسات رياض الأطفال التعليمية.

ج- ضعف قدرة القيادة لمؤسسات رياض الأطفال على إحداث التطوير للأداء الإدارى، **ويمكن التغلب على ذلك من خلال:** تطوير الهيكل التنظيمى للعاملين بمؤسسات رياض الأطفال، من خلال تعديل بعض القرارات، والتعليمات الرسمية الوزارية.

د- افتقار المرونة الكافية فى التشريعات المالية والإدارية التي تنظم العمل بمؤسسات رياض الأطفال، **ويمكن التغلب على ذلك من خلال:** من خلال تشجيع ممارسة الإدارة الذاتية ودعم

الاستقلال الذاتي للمدرسة، ومنح المدرسة الصلاحيات المالية والإدارية التي تسمح للمدارس بتطبيق القوانين بقدر من المرونة، وتنفيذ طرق وأساليب جديدة في العمل داخل مؤسسات رياض الأطفال، بما يحقق لها التطوير الملائم .

هـ- غياب التكامل في الدعم الفني والتدريب الموجه لمؤسسة رياض الأطفال كوحدة تنظيمية، **ويمكن التغلب على ذلك من خلال:** الاستثمار الأمثل للموارد البشرية المتاحة بمؤسسات رياض الأطفال التعليمية، من خلال مهارات ورش العمل بمشاركة جميع العاملين وتبادل الزيارات بين مؤسسات رياض الأطفال لتبادل الخبرات والمعارف.

و- انتشار أسلوب انتظار تلقي الأوامر وضعف روح المبادرة وتفشي الخوف الوظيفي وخاصة في على المستوى الإداري أو الإشرافي، **ويمكن التغلب على ذلك من خلال:** تنمية الميزة التنافسية لمؤسسات رياض الأطفال التعليمية فيما يتعلق بتوفر متطلبات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال .

يعتبر الرضا الوظيفي ركناً أساسياً وجوهرياً للنهوض بالعملية التعليمية وللحصول على الجودة الشاملة لأنه لا تطوير بدون معلمات لا يشعرون بالرضا الوظيفي، لأن الرضا الوظيفي يزيد من الطموح والمثابرة على العمل من أجل بلوغ الأهداف التعليمية وهذا ما أوضحتها نتائج الدراسة في ضوء نظرية هزربرج حيث إن الرضا الوظيفي لدى الأفراد يؤدي إلى زيادة الدافعية أو التحفيزية للعمل ممزوجة بالشعور بالسعادة والتفاؤل.

ولذلك توصي الباحثة بالتوصيات التالية :

● إعداد برامج تدريبية موجهة إلي معلمات رياض الأطفال بغية مساعدتهم في تحقيق

أقصى درجات الرضا الوظيفي .

● إعداد برامج تدريبية موجهة إلي مديرات ومشرفات وموجهات رياض الأطفال بغية

مساعدتهم في تحقيق أقصى درجات الرضا الوظيفي .

المراجع

أولاً: المراجع العربية :

- ابن منظور: لسان العرب ، ج 1، دار صادر ، بيروت، 1992، ص 323.
- أحمد القطامين: الإدارة الاستراتيجية "مفاهيم وحالات تطبيقية"، دار مجدلاوى للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص76 .
- أسماء شاكر حمودى الخزرجي: الاحتراق النفسى لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالرضا الوظيفى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بغداد ، 2002، ص15.
- إسماعيل محمد الأفندي: عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم، دراسة مقدمة لمؤتمر التربوي الثالث الذى نظمته مديرية التربية والتعليم في الخليل يومي 16 و17- 5-2012، جامعة القدس المفتوحة ، ص 51.
- أشرف محمد عبد الغني: علم النفس الصناعي، الأسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2001، ص ص 327-328.
- أمل عثمان كحيل: استراتيجية مقترحة لتطوير إدارة مدارس التعليم الأساسى في ضوء متطلبات مدرسة المستقبل، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد البحوث والدراسات التربوية، جامعة القاهرة ، 2007، ص 51.
- أمل عثمان كحيل: استراتيجية مقترحة لتطوير إدارة مدارس التعليم الأساسى في ضوء متطلبات مدرسة المستقبل، مرجع سابق ، ص 51.
- آيات فاروق حسين: الرضا الوظيفي وأداء معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات المجتمعية المعاصرة، دراسة مقدمة إلى المؤتمر الدولي الأول بعنوان: بناء طفل لمجتمع أفضل في ظل المتغيرات المعاصرة ، كلية رياض الأطفال ، جامعة أسيوط ، 2018م.

إيناس فؤاد نواوي فلمبان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدي المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى بمكة، 2008، ص 46.

إيهاب محمود عايش الطيب: أثر المناخ التنظيمي علي الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية "دراسة حالة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، 2008، ص 42.

حامد عبد السلام زهران: الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب، القاهرة، 1987، ص 30.

رباب طه علي طه: مستوى الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة البحث العلمي في التربية، ع 19، ج 17، كلية البنات للأداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، 2018 م.

سالم تيسير الشرايدة: الرضا الوظيفي "أطر نظرية وتطبيقات عملية"، دار الصفاء، عمان، الأردن، 2009، ص 101.

سهام ابراهيم كامل محمد: اتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو العمل مع الطفل في ضوء بعض المتغيرات النفسية والديموجرافية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية رياض الأطفال، جامعة القاهرة، 2008، ص 4.

عاطف حنفي عبداللاه: المهارات الإجتماعية لدي الأطفال الملتحقين وغير الملتحقين بمرحلة ما قبل المدرسة، دراسة مقدمة للمؤتمر الدولي الثالث (السنوي العاشر) لكلية رياض الأطفال بجامعة القاهرة، بعنوان "رؤي مستقبلية لإعداد طفل الروضة في ضوء المستجدات المعاصرة المنعقد في 20 أبريل 2013، ص 307.

عايش صباح: واقع المناخ المدرسي السائد بالمؤسسات التربوية، وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر، 2013، ص6.

عبد الرحمن محمد عيسوي: علم النفس الصناعي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 2003، ص200.

عبد الصمد قائد محمد الأغبري: الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية" دراسة ميدانية"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد(2)، 2003، ص 109 .

عصام عبد الطيف: الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، دار نيولينك للنشر والتدريب، القاهرة، 2015، ص9.

عفاف بنت محمد بن صالح الجاسر: انخفاض مستوى الدافعية للتدريس لدى معلمة اللغة الانجليزية، مجلة في المناهج وطرق التدريس، الجزء (5)، العدد (89)، جامعة عين شمس، 2003، ص 86.

ليلة سند ابراهيم رزق: التوتر في الصناعة "أسبابه وآثاره والوقاية منه"، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص52.

مجدى عبد الوهاب قاسم، وآخرون: نظم ضبط الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، القاهرة، 2010، ص 49 .

محمود أحمد درويش: مناهج البحث في العلوم الإنسانية، مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2018، ص70.

محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، 2002، ص 306.

مروان طاهر الزعبي: جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (36)، 2009، ص 465.

مروان طاهر الزعبي: جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين، مرجع سابق، ص 479.

مصطفى محمد ثابت: الرفاه النفسي والمناخ المدرسي في علاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية دراسة تنبؤية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القاهرة ، 2019.

معجم المعاني: متاح علي www.almaany.com

مني رسول سليمان: الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصيين وعلاقته بأدائهم الوظيفي، مجلة دراسات تربوية، العدد (15)، 2011، ص 66، متاح على <https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald>

موسى عبد الله مهدى: الرضا الوظيفي مدخل رئيسي لتطوير العمل التربوي، صحيفة جازان التربوية، 2011، ص 20، متاح على: <http://jep.gov.sa>، تاريخ الزيارة : 2015/2/15.

نايف بن سليمان الفالح: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي بالأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2001، ص 20.

هبة مصطفى مطاوع: تطوير إدارة مؤسسات رياض الأطفال في مصر دراسة مستقبلية ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، 2006، ص 312.

هند ابراهيم عبد الرسول عبد الواحد: الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس التجريبية والخاصة بمحافظة الأسكندرية ، دراسة مقدمة إلى المؤتمر الدولي الأول بعنوان " بناء طفل لمجتمع أفضل في ظل

المتغيرات المعاصرة " الفترة من 6:7 / 2018/2 ، كلية رياض الأطفال ،
جامعة أسيوط ، 2018 م ، ص 195.

وزارة التربية والتعليم: قرار وزاري رقم (65) لسنة 2000 بشأن رياض الأطفال، مواد (1) (4).

يسرا حسين عباس عويس: الرضا الوظيفي لدي معلمات التربية الحركية بدولة الإمارات
العربية المتحدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات ،
جامعة حلوان ، 2013، ص 28 .

ثانيا المراجع الأجنبية

Primary School And Kindergarten Teachers, The European
Proceedings of Social & Behavioural Sciences, 2019

Yong Jiang and others : Relationships Between Kindergarten
Teachers' Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational
Climate: A Chinese Model, Journal of Research in Childhood
Education , vol (33) , 2019.

Georgios Panagiotopoulos & Zoe Karanikola: Training Of
Human Resources And Job Satisfaction, Global Journal of Human
Resource Management, vol(5),2017.

Brackett; Marc, and Others: Emotion- Regulation Ability" Burnout,
and job satisfaction among British secondary- school Teachers",
Psychology in the schools , vol (47), 2010, P. 408.

Demorouti E. Bakker, and Others: The job demands resource model of
burnout , Journal of Applied psychology, vol(86), 2001, P.499.