

# التنافر المعرفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية

## اعداد

د. ياسمين رمضان كمال عبيد

مدرس التربية الخاصة

قسم الصحة النفسية - كلية التربية بقنا

جامعة جنوب الوادي

مجلة الدراسات التربوية والانسانية . كلية التربية . جامعة دمنهور

المجلد الحادى عشر - العدد الرابع - الجزء الأول - لسنة ٢٠١٩م



## التنافر المعرفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية

د. ياسمين رمضان كمال عبيد

### ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة التنافر المعرفي بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، والتعرف على مستوى كل من التنافر المعرفي والرضا الوظيفي، والكشف عن الفروق في متغيرات الدراسة وفقاً للمؤهل الدراسي ومستوى الخبرة، تكونت عينة الدراسة الأساسية من (١٤٢) معلمة، تراوحت أعمارهن الزمنية بين (٢٢-٤٢) عامًا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، تم تطبيق أداتي الدراسة: مقياس التنافر المعرفي ومقياس الرضا الوظيفي (إعداد الباحثة)، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وبحساب معاملات الارتباط لبيرسون، وتحليل التباين الأحادي، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ١- توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات المعلمات على مقياس التنافر المعرفي ودرجاتهن في الرضا الوظيفي، ٢- مستوى التنافر المعرفي لدى المعلمات أقل من المتوسط، ٣- تتمتع معلمات رياض الأطفال بمستوى أعلى من المتوسط في الرضا الوظيفي، ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات في التنافر المعرفي تُعزي للمؤهل الدراسي، ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات في التنافر المعرفي تُعزي لمستوى الخبرة، ٦- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات في الرضا الوظيفي تُعزي للمؤهل الدراسي، ٧- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات في الرضا الوظيفي تُعزي لمستوى الخبرة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التنافر المعرفي - الرضا الوظيفي - معلمات رياض الأطفال

---

## **Cognitive Dissonance and its Relationship with Job Satisfaction among Kindergarten Teachers in Light of Some Demographic Variables**

Yasmin Ramadan Kamal Ebeed  
Faculty of Education, Qena  
South Valley University

### **Abstract:**

The purpose of this study was to examine the relationship of cognitive dissonance with job satisfaction among kindergarten teachers, identify the level of cognitive dissonance and job satisfaction, identify the differences in the variables of the study according to the academic qualification and teachers' years of experience, the sample consisted of (142) female teachers, (22-42) years, tools were applied: the cognitive dissonance scale, and the job satisfaction scale, using the SPSS program, by Pearson's correlation coefficients and one-way analysis of variance. Results showed that: 1- There is a statistically significant relationship between the female teachers' scores on the cognitive dissonance scale and their scores in job satisfaction, 2- The level of the female teachers' cognitive dissonance is lower than the average, 3- Kindergarten female teachers have a higher than average level in job satisfaction, 4- There are no statistically significant differences between the average scores of the female teachers in the cognitive dissonance that are attributed to the academic qualification, and the level of experience, 5- There are no statistically significant differences between the average scores of female teachers in job satisfaction attributable to the academic qualification, and the level of experience, the study concluded with a set of recommendations and suggestions.

### **Key Words:**

Cognitive Dissonance, Job Satisfaction, Kindergarten Teachers

## مقدمة

يُعد الرضا الوظيفي من مؤشرات الصحة النفسية لدى الفرد؛ فيما يعكسه هذا المصطلح من توافق نفسي وبيئي مع النفس ومع الآخرين في العمل لتحقيق السعادة النفسية، فعندما تشعر معلمة رياض الأطفال بالرضا الوظيفي، فإنها تؤدي عملها بشكل إيجابي، ولكن قد تواجه معلمات مرحلة الطفولة المبكرة؛ وخاصة الحديثات في مهنتها برياض الأطفال الكثير من الصراعات النفسية؛ الناتجة عن عدم الاتساق (Dissonance) بين الأفكار أو المعارف أو المعتقدات أو الاتجاهات (Cognition) التي تتبناها، وبين الممارسات العملية التي تقوم بها مع الأطفال في الروضة (التنافر المعرفي)؛ مما يؤدي ذلك إلى نتائج غير فعالة في العملية التربوية في مجال تنشئة أطفال ما قبل المدرسة، وبالتالي سيضر هذا بالمعلمة، وبالأطفال، وقد يمتد الضرر أيضاً للمجتمع بأسره؛ لذلك ينبغي الاهتمام النفسي والتربوي بهذه الفئة من المعلمات.

حيث قد تؤدي تلك التضاربات والصراعات لدى المعلمات إلى حالة من عدم التوازن، يمكن أن يتطور إلى عدم الانسجام المعرفي أو بمعنى آخر إلى تنافر معرفي، يؤدي إلى شك المعلمة في كفاءتها الذاتية والمهنية وفعاليتها في تعاملها مع الأطفال.

وعلى الرغم من أن التنافر المعرفي قد يبدو سلبياً، ويؤثر على جميع الأفراد، ويؤدي دوراً في العديد من الأحكام والقرارات اليومية للشخص، إلا أنه يمكن أن يساعد الناس أيضاً على التغيير والنمو بطرق إيجابية؛ من خلال الوعي بالمعتقدات والأفعال المتضاربة، ويمكن للناس معالجة عاداتهم وجعل سلوكياتهم تتماشى مع قيمهم.

لذا ينبغي الحفاظ على الصحة النفسية للمعلمة، وتصحيح عناصر التنافر لديها إلى اتساق وانسجام، ومساعدة المعلمات اللاتي تواجههن مثل تلك

الصراعات والنزاعات المعرفية، وينبغي خفض التنافر والتقليل منه ومقاومة العناصر المعرفية السلبية وتقديم طرق للعلاج.

تعد هذه الدراسة ذات أهمية وضرورية؛ لمساعدة المعلمات على تحديد عناصرهم المعرفية المتنافرة، وبخاصة في مجال علم النفس والصحة النفسية لطفل مرحلة الطفولة المبكرة؛ ومحاولة كل معلمة منهن في التعرف على العناصر المعرفية الإيجابية التي تساعد في خفض القلق لديها وتجعلها في حالة انسجام معرفي، وتجنب السلوك الذي قد ينتج عنه عواقب غير سارة، ومن ثم جعل المعلمة التي تعاني بشدة بسبب التنافر المعرفي، للخروج من الأزمة، يمكن تقديم إرشادات من قبل زملائها المعلمات ذوي الخبرة وأيضاً إرشادهم إلى السعي لتحقيق الاتساق في السلوك من خلال تغيير مواقفهم تجاه المهنة ورضاهم عن عملهم، وبهذه الطريقة، فإن الدراسة لها أهميتها الخاصة من الناحية النفسية والتربوية لدى المعلمات القائمات على تنشئة فئة خاصة من فئات المجتمع وهم أطفال مرحلة الطفولة المبكرة، أساس وبنية المجتمعات.

### مشكلة الدراسة:

استرعى انتباه الباحثة، أثناء تعاملها مع معلمات رياض الأطفال، من خلال قيامها على الإشراف لمجموعات التدريب الميداني، انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى بعضهن، وبخاصة لدى المعلمات ذوي الخبرة الأقل، فهل هذا يرتبط بعدم الانسجام أو التناقض بين الأفكار أو المعتقدات أو الاتجاهات التي تتبناها المعلمة خاصة أثناء دراستها الأكاديمية وبين الممارسة الفعلية الواقعية التي تقوم بها مع الأطفال في أرض الواقع بالروضة؟

ومن خلال الاطلاع على التراث الأدبي في هذا الصدد وجدت الباحثة ندرة الدراسات العربية، وخاصة الدراسات المصرية، التي تناولت التنافر المعرفي (المعتقدات - الممارسات) لدى معلمات مرحلة الطفولة المبكرة بصفة عامة وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهن بصفة خاصة.

حيث ركزت العديد من الدراسات العربية على فحص التنافر المعرفي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى طلاب الجامعة، ولكنها لم تتطرق إلي التصدي لفحص التنافر المعرفي لدى المعلمين أو المعلمات عامة، أو معلمات رياض الأطفال تحديداً.

كما يلاحظ أيضاً أن الدراسات العربية السابقة لم تتطرق إلى دراسة التنافر المعرفي وعلاقته بالرضا الوظيفي في أية مجال من مجالات العمل سواء كان ميدان التعليم أو الطب أو الاقتصاد.

فقد قام العتيبي (2012) Al Otaibi بدراسة عن العلاقة بين التنافر المعرفي والعوامل الخمسة الكبرى، كما أجرى اللحياني، مريم حميد (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى الكشف عن المستويات المختلفة لحجم التنافر المعرفي، ومستوى تقدير الذات، والتعرف على العلاقة بين أبعاد التنافر المعرفي والدرجة الكلية ومتغير تقدير الذات لدى عينة من طلاب جامعة أم القرى وطالباتها، واستهدفت دراسة علي، عمر عطاالله (٢٠١٧) الكشف عن مستوى التنافر المعرفي وعلاقته بأساليب التفكير ومصادر الدعم الاجتماعي لدى طلبة جامعة اليرموك، وأيضاً ركزت دراسة أبو الفيلات، روند فيصل (٢٠١٨) على معرفة مستوى التنافر المعرفي وعلاقته بالسلوك الاجتماعي الأكاديمي لدى طلبة الجامعة الهاشمية، كما أجرى بهنساوي، أحمد فكري (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى فحص علاقة التنافر المعرفي والتكيف الأكاديمي لدى طلاب جامعة بني سويف، وأجرت سلامة، ثريا عبدالحميد وغباري، ثائر أحمد (٢٠١٦) دراسة للتعرف على مستوى التنافر المعرفي، وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الهاشمية.

وحيث إن معلمات رياض الأطفال فئة مهمة جداً؛ لأنهن القائمات على تربية وتعليم أطفال الروضة، أجيال المستقبل؛ فيقع على كاهلن التنشئة الاجتماعية والنفسية والتربوية للطفل في مرحلة الطفولة المبكرة.

من هذا المنطلق أُجريت الدراسة الحالية في محاولة للكشف عن مكونات التنافر المعرفي (المعتقدات- الممارسات) لدى معلمات مرحلة الطفولة المبكرة العاملات برياض الأطفال، وعلاقة التنافر المعرفي بالرضا الوظيفي لديهن.

**من العرض السابق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:**

١- هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة في التنافر المعرفي والرضا الوظيفي؟

٢- ما مستوى التنافر المعرفي لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة)؟

٣- ما مستوى الرضا المهني لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة)؟

٤- هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) في التنافر المعرفي تبعاً لمتغيرات المؤهل الدراسي، ومستوى الخبرة؟

٥- هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات المؤهل الدراسي، ومستوى الخبرة؟

### أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- التعرف على العلاقة بين درجات التنافر المعرفي لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) ودرجاتهن في الرضا الوظيفي.

٢- التعرف على مستوى التنافر المعرفي لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة).

٣- التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة).

٤- التعرف على الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) في التنافر المعرفي، تبعاً لمتغيرات المؤهل الدراسي، ومستوى الخبرة.



٥- التعرف على الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) في الرضا الوظيفي، تبعاً لمتغيرات المؤهل الدراسي، ومستوى الخبرة.

### أهمية الدراسة:

١- نظراً لأهمية التنشئة والتعليم قبل الأكاديمي في مرحلة الطفولة المبكرة؛ حيث تعتبر تلك المرحلة أساس كل المراحل التعليمية اللاحقة، وينصب عليها بناء الإنسان الراشد وتطوره؛ لذا جاء الاهتمام بالمعلمة المريية الأم، التي تركز عليها مرحلة رياض الأطفال.

٢- إبراز دور الرضا الوظيفي للمعلمات في رياض الأطفال، وشعورهم بالاتساق المعرفي.

٣- حداثة موضوع التنافر المعرفي؛ حيث إنه يحتاج إلي مزيد من الدراسات المهمة بمكوناته والعوامل المؤثرة فيه وكيفية خفضه والتغلب عليه، خاصة في المجال التربوي والنفسي لدى المعلم بصفة عامة، ومعلمة مرحلة الطفولة المبكرة بصفة خاصة؛ لتحقيق التوافق النفسي.

٤- الحاجة إلى بحث المتغيرات المؤثرة في التنافر المعرفي، والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

٥- تسليط الضوء على نظرية التنافر المعرفي وأهميتها في تحقيق التوازن النفسي لدى الفرد.

٦- يمكن أن تضيف الدراسة الحالية مقياسين للمكتبة النفسية، مقياس في التنافر المعرفي، ومقياس آخر في الرضا الوظيفي في مجال الطفولة المبكرة، خاص بمعلمات رياض الأطفال.

٧- الكشف عن علاقة التنافر المعرفي بالرضا الوظيفي؛ مما يسهم ذلك في محاولات لاحقة لخفض عناصر التنافر؛ لتعزيز الرضا والانسجام الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

٨- تعد هذه الدراسة السيكمترية، دراسة تمهيدية لدراسات علاجية مستقبلية، يمكن القيام بها مستقبلاً، تتناول خفض أكثر العناصر المعرفية المتنافرة لدى معلمات رياض الأطفال.

**مصطلحات ومفاهيم الدراسة:**

### **التنافر المعرفي Cognitive Dissonance:**

**التنافر المعرفي** هو صراع نفسي ناتج عن عدم الشعور بالراحة، نتيجة تبني اثنين أو أكثر من المعتقدات غير المتوافقة في وقت واحد، وممارسات لا تتفق مع تلك المعتقدات، يؤدي ذلك الصراع إلى تغيير في أحد المعتقدات لتقليل الانزعاج واستعادة التوازن (Festinger, 1957,9).

ويُعرف التنافر المعرفي في الدراسة الحالية بأنه توتر نفسي ينشأ من تضارب المعتقدات المرتبطة بالعناصر المعرفية والممارسات التي تزاولها المعلمة مع الأطفال في مجالات التقويم النفسي للأطفال، وأساليب التعامل مع الطفل، والاهتمام بجوانب نمو الطفل، والإرشاد النفسي للمعلمة، والفروق الفردية، وتعديل سلوك الطفل، ويُعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة في مقياس التنافر المعرفي المُعد في الدراسة الحالية.

### **الرضا الوظيفي Job Satisfaction:**

إحساس الفرد بالتوافق النفسي والاجتماعي والانتماء لبيئة العمل والشعور الايجابي مع زملائه في العمل مع القدرة على حل مشكلات العمل (عبدالسلام، علي، ٢٠٠١).

ويُعرف الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية بأنه "مدى رضا معلمة رياض الأطفال عن الأجور و المكافآت، ومدى رضاها عن كفاءتها الذاتية في العمل، والشعور بالارتياح، وتطوير الذات، ويُعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بالدرجة الكلية التي تحصل عليها معلمة رياض الاطفال في مقياس الرضا الوظيفي المعد في الدراسة الحالية".

## معلومات رياض الأطفال:

هن المعلومات المؤهلات علمياً وتربوياً، والقائمت على تربية وتعليم الأطفال من سن ٤-٦ سنوات برياض الأطفال في روضة أطفال حكومية، أو خاصة.

## الإطار النظري:

يتناول الإطار النظري محورين أساسيين وهما التنافر المعرفي، والرضا الوظيفي، وفيما يلي توضيح لهما:

### أولاً: التنافر المعرفي

منذ أكثر من ٦٠ عاماً، قدم (1957) Leon Festinger نظرية التنافر المعرفي، ويمكن القول إن هذه النظرية الكلاسيكية لا تزال ذات صلة حتى يومنا هذا، وصف Festinger أن التنافر المعرفي يحدث عندما يواجه الناس حقائق تتعارض مع معتقداتهم وقيمهم وأفكارهم، وسينجحون في إيجاد طريقة لحل التناقض لتقليل انزعاجهم، تنطبق النظرية على جميع المواقف الاجتماعية التي تنطوي على تشكيل وتغيير المواقف البشرية (Littlejohn, & Foss, 2009).

لقد تطورت نظرية التنافر المعرفي بسرعة كنهج لفهم المجالات المشتركة لعلم النفس البشري، والتواصل، والتأثير الاجتماعي، وأصبحت واحدة من أكثر الأساليب المقبولة على نطاق واسع في شرح تغير السلوك البشري والعديد من السلوكيات الاجتماعية الأخرى، تم تطبيق هذه النظرية على أكثر من عشرات الآلاف من الدراسات ولديها إمكانية أن تصبح جزءاً لا يتجزأ من نظرية علم النفس الاجتماعي لسنوات عديدة (Griffin, 2006 & Nilsson, 2019).

وبناءً على بعض الفرضيات التي تولدت عن نظرية (1957) Festinger عن التنافر المعرفي، أي أنه "إذا تم حث الشخص على فعل أو قول شيء يتعارض مع رأيه الخاص، سيكون هناك ميل له لتغيير رأيه بحيث يتوافق مع ما فعله أو قاله.

إن التفاهم المتبادل ينمو مع الانسجام المعرفي، و يبدو التواصل مستحيلًا بين الأشخاص الذين لا يشاركون القيم والمعتقدات والاهتمامات، ومع ذلك إذا تم تنفيذه إلى أقصى الحدود، فإن هذا البيان يتجاهل حقيقة أن يعتمد تكوين الروابط الاجتماعية بشكل أساسي على التعبير عن التنافر المعرفي (Dessalles, 2011).

وصفت نظرية التنافر المعرفي، كما حددها Leon Festinger (1957) في الأصل، التنافر بأنه ظاهرة فردية في سياق اجتماعي، وركزت الكثير من الأبحاث حول التنافر على الجانب الداخلي للتنافر، عندما يفكر معظم الناس في التنافر، فمن المحتمل أن يتخيلوا سياقًا يتصرف فيه الشخص بطريقة تتعارض مع معتقداته الشخصية، هذا وصف بين-شخصي intrapersonal للتنافر المعرفي، وهو وصف يتطابق مع مقدار البحث عن التنافر الذي وضع تصورًا للتظاهر كمفهوم التنافر المعرفي، على الأقل كما تصوره Festinger (1957)، له عنصر اجتماعي كبير لم يحظ حديثًا باهتمام بحثي كبير (McKimmie, 2015).

### نظرية التنافر المعرفي: (CDT) Cognitive Dissonance Theory

تقترح نظرية التنافر المعرفي CDT أنه عندما يكون لدى الأفراد اثنين أو أكثر من الإدراكات المتناقضة، فإنهم سيشعرون بحالة غير سارة (التنافر) حتى يتمكنوا من حل هذه الحالة عن طريق تغيير إدراكهم، فالتنافر (Dissonance) هي حالة انفعالية سلبية تنتج عن تعرض الفرد لإدراكين متضارين (two discrepant Cognitions)، أما (Cognitions) فقد عرفه Festinger (1957) على نطاق واسع بأنه أي تمثيل عقلي، وعلى هذا النحو، تشمل (Cognitions) الاتجاهات أو المعتقدات أو معرفة سلوك الفرد (Festinger, 1957, 9-12).

ويتضمن الإطار الأساسي لـ CDT عملية من أربع خطوات لإثارة التنافر والحد منه:

أولاً: يحدث تناقض معرفي.

ثانياً: يستجيب الأفراد بعدم الراحة النفسية (التنافر).

ثالثاً: يصبحون متحمسين لتقليل التنافر.

رابعاً: يخطرطن في تقليل التناقض لتقليل التنافر.

وقد يحدث التنافر المعرفي لأسباب متنوعة أهمها: السلوكيات المضادة: الأفراد الذين يتصرفون بطريقة تتعارض مع الموقف أو المعتقد الذي يعتقدونه سيواجهون التنافر، الاختيار الحر: يمكن أن يسبب الاختيار تناقضاً معرفياً بين الرغبة في اختيار أفضل بديل و حاجة إلى الاختيار من بين البدائل المتاحة غير الكاملة، و الجهد / الالتزام السلوكي: يمكن للجهد الأكبر أو الالتزام السلوكي أن يقود الناس إلى البحث عن طرق لدعم هذا الالتزام أثناء سعيهم لتحقيق الاتساق السلوكي.

و عادةً ما يسفر التنافر عن تلك النتائج المتوقعة:

#### ١ - تقليل التناقض

- تغيير الاتجاهات نحو السلوك (على سبيل المثال ، يتغير الاتجاه ليصبح أكثر انسجاماً مع السلوك المنخرط فيه).
- تعديل السلوك ليتماشى مع الموقف أو القيم أو السلوك السابق.
- تصعيد الالتزام لتبرير الجهد/ الالتزام الذي تم استثماره بالفعل.
- قد يحدث التقليل من أهمية السلوك الأصلي عندما تكون المواقف مقاومة للتغيير.
- ستحدث معالجة المعلومات الانتقائية لدعم القرارات أو الاختيارات أو الإدراك الأخرى التي تقاوم التغيير.

#### ٢ - لا يوجد تقليل التناقض

الأفراد الذين ليس لديهم شكل من أشكال الحد من التناقض سيخبرون حالة تنافر انفعالية سلبية طويل الأمد (Hinojosa, 2017, 170-199).

ويمكن الحد من التنافر بإحدى الطرق التالية:

١- **تغيير المعتقدات Change belief**: ربما تكون أبسط طريقة لحل التنافر بين الأفعال والمعتقدات هي ببساطة تغيير معتقداتك، هذا هو أبسط خيار لحل التنافر، وربما لا يكون الأكثر شيوعاً.

٢- **تغيير السلوك Change actions** : يتمثل الخيار الثاني في التأكد من عدم القيام بذلك مطلقاً أعمل مرة أخرى لأن الشعور بالذنب والقلق يمكن أن يكونا محفزين لتغيير السلوك عندما تغش في الاختبار، قد يكون هذا غالباً طريقة سيئة جداً للتعلم، خاصة إذا كان بإمكانك تدريب نفسك على عدم الشعور بهذه الأشياء؛ لذا فإن الحيلة ستكون للتخلص من هذا الشعور دون تغيير معتقداتك أو أفعالك، وهذا يقودنا إلى الطريقة الثالثة ، وربما الأكثر شيوعاً، للحل.

٣- **تغيير تصور العمل Change perception of action** : هناك طريقة ثالثة وأكثر تعقيداً للقرار لتغيير الطريقة التي نرى بها / نتذكر / ندرك أفعالنا. في العامية أكثر المصطلحات ، فإننا "نبرر" أفعالنا ، بإخبار أن كل شخص يغش أو التفكير في الإجراء بطريقة مختلفة ، بحيث لا يبدو أنه غير متسق مع معتقداتنا.

وتركز النظرية على عواقب عدم التوافق بين إدراكين مرتبطتين منذ حدوث التنافر عندما تكون العناصر غير متسقة منطقيًا أو نفسيًا، فهي تحفز الفرد على تقليل التنافر والعودة إلى التوافق عن طريق تجنب المواقف أو المعلومات التي قد تزيد من التنافر (Littlejohn, & Foss, 2009, 58).

#### مصادر التنافر:

تتصدر مصادر التنافر المعرفي من خلال ما يلي:

- ١- قد ينشأ التنافر من عدم التجانس المنطقي للمعارف.
- ٢- قد ينشأ التنافر من الموروثات الثقافية.
- ٣- قد ينشأ التنافر لأن أحد الآراء مضمن في رأي أكثر عمومية.
- ٤- قد ينشأ التنافر من تجربة سابقة (Fistinger, 1957, 14).

## مواجهة التنافر المعرفي:

إن التنافر المعرفي قد يتسبب في إحداث التوتر النفسي لدى الفرد، وذلك عندما تتعارض المعرفة الجديدة مع المعرفة الموجودة، وبالطبع فهذا التضارب غير سار، فإن الفرد يسعى لإنهاء هذه الحالة عن طريق تقليل التنافر بين المعرفة الجديدة، والمعرفة القائمة في بنية الفرد المعرفية - (McFalls & Cobb, Roberts, 2001).

وقد حدد (Festinger (1957) ثلاث طرق رئيسة لخفض التنافر وهي:

- ١- تغيير واحد أو أكثر من العناصر الداخلة في العلاقات المتنافرة.
  - ٢- إضافة عناصر معرفية جديدة تكون متناغمة مع المعرفة الموجودة أصلاً.
  - ٣- العمل على تخفيض أهمية العناصر الداخلة في العلاقات المتنافرة.
- ويتضح ذلك عندما يعمل الفرد على تقليل التنافر المعرفي بتغيير إما رأيه عن الموضوع، أو سلوكه عن الموضوع، وإذا قام المرء بتغيير رأيه حول الموضوع الذي بين يديه، لم يعد السلوك متنافراً مع الرأي، وبذلك ينخفض التنافر، كذلك إذا قام المرء بتغيير سلوكه وأصبح السلوك الآن منسجماً مع الرأي، يتم عندئذ تخفيض التنافر. وهناك طريقة أخرى لتخفيض التنافر تتمثل في تخفيض الأهمية الموضوعية على العناصر محل النقاش، فإذا أصبح المرء لا يهتم كثيراً بأن سلوكه وأفكاره مختلفان، فسيتم تخفيض التنافر.

وهذا ما أكدته (Cassel & Chow (2002) عند إعدادهما مقياس التنافر المعرفي، واقترح Festinger استراتيجيات تخفيف حدة التنافر المعرفي، وهي؛ إما تغيير السلوك، بتبني أحد عناصر المعرفة، مثل: المدخن يعرف أن التدخين يزيد من فرصة الإصابة بسرطان الرئة، ولمنع هذا عليه أن يتوقف عن التدخين، أو بتغيير عناصر المعرفة المستمدة من البيئة المحيطة، مثل: تجنب المدخن الجلوس مع الأشخاص غير المدخنين، والتقرب من المدخنين، أو بإضافة عنصر معرفة جديد، مثل: المدخن يقنع نفسه بأن الإحصائيات تشير بأن أعداد الوفيات بحوادث السير أكثر بكثير من الوفيات من سرطان الرئة، أو بتجنب المعلومات

المتنافرة، مثل: تجنب قراءة الملاحظات الموجودة على علب السجائر، والابتعاد عن قراءة المقالات المتحدثة عن التدخين والسرطان.

كما أوضح (2017) McGrath بعض الاستراتيجيات التي تسهم في خفض التنافر المعرفي لدى الفرد أهمها: تغيير الموقف، والإلهاء والنسيان، والتقليل من الأهمية وتأكيد الذات، وإنكار المسؤولية، وتغيير السلوك، وترشيد الفعل.

### ثالثاً: الرضا الوظيفي

#### مفهوم الرضا الوظيفي:

عُرّف الرضا عن المهنة بأنه حالة وجدانية شعورية سارة يميزها ارتياح وقناعة وسعادة يشعر بها العامل أثناء عمله نتيجة كسبه المادي وتحقيق المكانة الاجتماعية والشعور بالانتماء المهني وتحقيق الذات والأداء الوظيفي والإنجاز والطموح فهو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه في بدء يومه دون أي غضاضة (زهران، حامد، ١٩٩٥، ٣٨).

كما عرفه محمد، عبدالمنعم ومحمد، شاهيناز (٢٠٠٤، ٨٥) بأنه النظرة الشخصية نحو المهنة ونحو مستقبلها ونظرة المجتمع لها، ونحو السمات والقدرات الشخصية اللازمة للنجاح في هذه المهنة.

و يشير مصطلح الرضا الوظيفي إلى الاتجاهات والمشاعر التي يشعر بها الناس تجاه عملهم، فالإيجابيات والملائمة تجاه الوظيفة تشير إلى الرضا الوظيفي، بينما تشير الاتجاهات السلبية وغير المواتية تجاه الوظيفة إلى عدم الرضا الوظيفي (Armstrong, 2006, 264).

#### أهمية الرضا الوظيفي:

يحقق الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال الكثير من المميزات التي تنعكس عليها شخصياً كالتوافق النفسي، والإيجابية في العمل، والعلاقات الجيدة مع أطفالها، ومميزات تنعكس على الأطفال في الروضة، فشعور المعلمات بالرضا الوظيفي، من شأنه أن ينعكس على حياة الطفل في الروضة؛ حيث



يجعله متحمساً للروضة والذهاب إليها يومياً وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي، مما يكون له الأثر الإيجابي المرغوب على حياتهم النفسية.

وتُعد الكفاءة الانفعالية والاجتماعية للأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة ذات أهمية قصوى في نجاحهم الاجتماعي والأكاديمي المتزامن واللاحق، فالآباء هم العاملون الاجتماعيون الأساسيون لهذه القدرات، ولكن المزيد والمزيد من معلمي الطفولة المبكرة مهتمون أيضاً في نموهم، ومع ذلك، فإن وسائل التنشئة الاجتماعية للكفاءة الانفعالية الخاصة بهم غير مدروسة بالقدر الجيد، ويمكن أن تتأثر بجوانب حياتهم المهنية والشخصية، وفي هذا الصدد هدفت دراسة **Denham et al. (2017)** إلى التعرف على كيف يمكن لمكونات ضغوط العمل والسمات الشخصية للعرق والتعليم والخبرة لدى معلمي الطفولة المبكرة، أن تساهم في التنشئة الاجتماعية لانفعالات الأطفال، أكمل المعلمون التقارير الذاتية عن التركيبة السكانية والتوتر وتأييد التنشئة الاجتماعية للكفاءة الانفعالية، وتوصلت النتائج إلى أنه ترتبط المشاعر بشأن موارد العمل والتحكم الوظيفي بشكل كبير بالتعبير الانفعالي الإيجابي، وبالاتجاهات نحو تعليم الأطفال عن الانفعالات، على النحو الذي أقره المعلمون في بيئات الطفولة المبكرة؛ في المقابل ترتبط المشاعر المتزايدة لمتطلبات العمل بشكل كبير بالتعبير الانفعالي السلبي للمعلمين.

### العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

تتعدد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وللتعرف على أهمها فقد أوضحت دراسة **McClelland (1986)** عن الرضا الوظيفي للعاملين، أن الأجور والمزايا وظروف العمل، والعلاقات في العمل، وتصور السيطرة، والتقدم، والتفاعل مع الأطفال مرتبطة بالرضا الوظيفي

وأوضح **Aziri, (2011)** تأثر الرضا الوظيفي بسلسلة من العوامل مثل: طبيعة العمل، الراتب، التقدم الفرص والإدارة ومجموعات العمل وظروف العمل.

كما قام الثبيني، والعنزي (٢٠١٤) بدراسة هدفت إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات، وأثر كل من متغير المؤهل العلمي، والخبرة، والمرحلة التعليمية، على عوامل الرضا الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من (٣٠٣) معلمًا، استخدمت الدراسة استبيان مكون من خمسة أبعاد: القيادة المدرسية وبيئة العمل، والجوانب المادية والحوافز، وأساليب الزيارة الإشرافية، والتأهيل والتدريب، وقد أظهرت النتائج إلى أن عوامل الرضا الوظيفي جاءت كما يأتي: بُعد القيادة المدرسية جاء بالمرتبة الأولى، وبُعد بيئة العمل جاء بالمرتبة الثانية، وبُعد أساليب الزيارة الإشرافية جاء بالمرتبة الثالثة، بُعد الجوانب المادية والحوافز جاء بالمرتبة الرابعة، وبُعد التأهيل والتدريب جاء بالمرتبة الخامسة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تُعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة فوق عشر سنوات، وكذلك أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

كما تعد العلاقة مع الطلاب أحد المصادر الرئيسة للرضا الوظيفي للمعلمين طوال حياتهم المهنية، فقد تم تطوير تصنيفًا للمعلمين المخضرمين استنادًا إلى كل من تصورات الطلاب وتصورات المعلمين للعلاقات الشخصية للمعلمين مع طلابهم والرضا الوظيفي الذي تم الإبلاغ عنه ذاتيًا للمعلمين، أوضحت النتائج أن المعلمين ذوي الخبرة الراضين يعلقون أهمية على جودة العلاقة بين المعلم والطالب (عوامل داخلية)، في حين أن المعلمين ذوي الخبرة (المخضرمين) غير الراضين يعززون عدم رضاهم إلى (عوامل خارجية ومدرسية مثل ظروف العمل والسياسات الحكومية) (Admiraal, et al, 2019).

## تعقيب على الاطار النظري

يُشير مفهوم (Cognition) إلى الوعي العقلي، بينما التنافر (Dissonance) يعني عدم الانسجام، وفي سياق عمل معلمة رياض الأطفال (الروضة)، يكون التنافر المعرفي محسوسًا، عندما تكون المتغيرات النفسية التي تتبناها في تنشئة وتعليم الأطفال داخل مناخ الروضة معادية لمسار نجاح المعلمة في أداء وظيفتها ومدى رضاها عن عملها. إن التنافر المعرفي دافع أو شعور بعدم الراحة ناتج عن حمل اثنين أو أكثر من الإدراك غير المتسق لدى المعلمة، وبالتالي، فإنه مصطلح نفسي يصف التوتر غير المريح الذي قد يأتي من وجود أفكار متضاربة في نفس الوقت، أو من الانخراط في سلوك يتعارض مع معتقدات المرء.

### الدراسات والبحوث السابقة:

ستتناول الدراسة الحالية عرض هذا الجزء في ثلاثة محاور رئيسة كما يلي:

#### **أولاً: دراسات تناولت التنافر المعرفي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية:**

هدفت دراسة (Al Otaibi (2012) إلى تحديد العلاقة بين التنافر المعرفي، والعوامل الخمسة الكبرى (العصابية، والانبساط، والانفتاح، والقبول، والضمير) والإنجاز الأكاديمي، وإلى التعرف على الفروق بين الطالبات ذوات التنافر المعرفي العالي، والطلاب ذوي التنافر المعرفي المنخفض في كل من العوامل الخمسة الكبرى، والتحصيل الدراسي لعينة قوامها (٢٥٣) طالبة من جامعة أم القرى، استخدمت الدراسة الأدوات التالية: مقياس التنافر المعرفي، ومقياس العوامل الخمسة الكبرى، جنبًا إلى جنب مع درجات التحصيل الأكاديمي، وأوضحت النتائج وجود علاقة مباشرة بين التنافر المعرفي والعصابية والنتيجة الإجمالية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى، كما ارتبط التنافر المعرفي الكلي وأبعاده المختلفة والإنجاز الأكاديمي بعلاقة عكسية دالة إحصائيًا.

واستهدفت دراسة اللحياني، مريم حميد (٢٠١٥) الكشف عن المستويات المختلفة لحجم التنافر المعرفي، ومستوى تقدير الذات، والتعرف على العلاقة بين أبعاد التنافر المعرفي والدرجة الكلية ومتغير تقدير الذات لدى عينة من طلاب جامعة أم القرى وطالباتها، والكشف عن الفروق الإحصائية بين الجنسين في كل من أبعاد التنافر المعرفي، والدرجة الكلية، وتقدير الذات لدى طلاب جامعة أم القرى وطالباتها، وكشفت الدراسة عن الفروق الإحصائية في الدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات لدى الطلبة من الجنسين بجامعة أم القرى تُعزى لأبعاد التنافر (البعد الداخلي الشخصي، البعد الخارجي الاجتماعي، الدرجة الكلية للتنافر المعرفي) بحسب الجنس. تكونت عينة الدراسة من (٣٣٦)، (١٥٤ طالباً، ١٨٢ طالبة)، واستخدم مقياس التنافر المعرفي (Cassel, et al., 2001) في صورته الثانية، وكانت أهم النتائج: أن مستوى حجم التنافر المعرفي للدرجة الكلية دون المتوسط، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة (عكسية) دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للتنافر المعرفي و تقدير الذات، ولم تُظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في إجمالي الدرجة الكلية للتنافر الكلي لدى طلبة جامعة أم القرى بحسب الجنس (طلاب - وطالبات).

كما استهدفت دراسة سلامة، ثريا عبدالحميد وغباري، ثائر أحمد (٢٠١٦) معرفة مستوى التنافر المعرفي، وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الهاشمية، تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي والكلية، تكونت عينة الدراسة من (٣٦٢) طالباً وطالبة، استجابوا لمقياس التنافر المعرفي والمسؤولية الاجتماعية، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنافر المعرفي، ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الهاشمية كان متوسطاً، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنافر المعرفي، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للتنافر المعرفي، والدرجة الكلية للمسؤولية الاجتماعية.

كما هدفت دراسة علي، عمر عطاالله (٢٠١٧) إلى الكشف عن مستوى التنافر المعرفي وعلاقته بأساليب التفكير، ومصادر الدعم الاجتماعي لدى طلبة جامعة اليرموك، وفيما إذا كانت هذه العلاقة تختلف باختلاف الجنس أو المستوى الدراسي أو التخصص، تكونت عينة الدراسة من ٧٧٥ طالبًا و طالبة في جامعة اليرموك، استخدمت الدراسة مقاييس التنافر المعرفي وأساليب التفكير، والدعم الاجتماعي المدرك، أظهرت النتائج أن مستوى التنافر المعرفي لدى الطلبة كان متوسطًا على الأداة ككل، وفي الأبعاد ماعدا بعد السيطرة على المشاعر، كما كشفت النتائج عن وجود فروق دالة في مستوى التنافر المعرفي تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ولمتغير الكلية لصالح التخصصات العلمية، ومتغير المستوى الدراسي ولصالح السنة الأولى، كما أظهرت النتائج أن هناك ثماني متغيرات أسهمت في تفسير (١٤,١%) من التنافر المعرفي منها: بُعد الآخرين المهمين، والأسلوب التشريعي، وبُعد الأسرة، والأسلوب المحافظ.

وهدف دراسة أبو الفيلات، روند فيصل (٢٠١٨) إلى معرفة مستوى التنافر المعرفي وعلاقته بالسلوك الاجتماعي الأكاديمي لدى طلبة الجامعة الهاشمية تبعاً لمتغيري النوع والكلية، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) طالباً وطالبة، ولتحقيق أهداف الدراسة، تمّ استخدام مقياس التنافر المعرفي المعد من قبل (٢٠٠١ Reiger & Cassel, Chow)، ويشمل بُعدين هما: بُعد التكيف الشخصي، وبُعد المدرسة والتعلم، وذلك للتعرف على مستوى التنافر المعرفي لدى الطلبة، ومقياس السلوك الاجتماعي الأكاديمي، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنافر المعرفي لدى طلبة الجامعة الهاشمية كان متوسطاً، ومستوى السلوك الاجتماعي الأكاديمي كان منخفضاً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للتنافر المعرفي والدرجة الكلية للسلوك الاجتماعي الأكاديمي؛ وأن التنافر المعرفي يُفسّر (١٣,٩%) من السلوك الاجتماعي الأكاديمي.

وقام **Wall (2018)** بدراسة طويلة مدتها تسع سنوات بهدف التعرف على المعتقدات التعليمية الأولية لمعلمي ما قبل الخدمة والتغيرات في تلك المعتقدات خلال برنامج إعداد المعلم وفي السنوات الست الأولى من التدريس، كشف تحليل الاستبيانات والمقابلات والاستطلاعات من ستة معلمين عن اعتقادهم في البداية أن الطلاب متشابهين مع أنفسهم، وأن الطلاب في نفس الصف لديهم قدرات مماثلة، وأن التدريس كان بسيطاً، وأن المعلمين يعملون بشكل مستقل، وبعد تسع سنوات، اعتقدوا أن الطلاب يختلفون عن بعضهم البعض وعن أنفسهم، وأن التمييز بين التدريس أمر ضروري ولكنه صعب، وأن التدريس مُعقد، وأن التدريس غالباً ما يكون مقيداً بعوامل خارجية، اقترحت البيانات تقدماً مشتركاً من المثالية الأولية، إلى التنافر المعرفي، إلى البحث عن شخصية تعليمية حقيقية، إلى الثقة في دورهم الجديد كمعلم، ثم إلى المثالية المتضائلة.

كما أجرى **بهنساوي، أحمد فكري (٢٠١٩)** دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التنافر المعرفي والتكيف الأكاديمي لدى طلاب جامعة بني سويف، ودراسة الفروق في التنافر المعرفي والتكيف الأكاديمي وفقاً لمتغيري (النوع-التخصص)، تكونت عينة البحث من (٦٦٢) طالباً وطالبة من طلاب جامعة بني سويف، اشتملت أدوات الدراسة على مقياس التنافر المعرفي ومقياس التكيف الأكاديمي لطلاب الجامعة، توصلت نتائج الدراسة إلى أن التنافر المعرفي أقل من المتوسط الافتراضي النظري لدى عينة البحث، وأن التكيف الأكاديمي مرتفع لدى عينة البحث، ووجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين التنافر المعرفي والتكيف الأكاديمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التنافر المعرفي لدى طلاب جامعة بني سويف تُعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث) بشكل عام.

### ثانياً: دراسات تناولت الرضا الوظيفي

هدفت دراسة **اسماعيل، زينب محمد (٢٠١٢)** إلى الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات و القبول الاجتماعي بالرضا عن المهنة لدى الطالبة المعلمة

والمعلمة في رياض الأطفال، وتكونت عينة الدراسة من مجموعتين: الأولى مكونة من (٣٠) طالبة في الفرقة الرابعة، والثانية عددها (١٤) معلمة من معلمات رياض الأطفال، خريجات أقسام وكليات رياض الأطفال، تم استخدام الأدوات التالية: ١- استبانة الرضا المهني، ٢- قائمة تقدير الذات، ٣- قائمة القبول الاجتماعي، أوضحت النتائج عن وجود علاقة بين تقدير الذات وكل من القبول الاجتماعي والرضا عن الدراسة ومهنة المستقبل لدى كل من الطالبات والمعلمات، وجود علاقة ارتباطية أيضاً بين القبول الاجتماعي والرضا عن الدراسة بالقسم، والرضا عن مهنة المستقبل لدى كل من الطالبات و المعلمات.

واستهدفت دراسة **Fantuzzo, et al. (2012)** تطوير عدة مقاييس مستقلة لخبرات معلم الطفولة المبكرة، تم إنشاء الخبرات مع معلمي الحضانة ورياض الأطفال والصف الأول في منطقة حضرية كبيرة حتي المدرسة، تم جمع البيانات الديموغرافية، والخبرات وممارسات التدريس من (٥٨٤) معلمًا، وثقت تحليلات العوامل ثلاثة تراكيب لتجربة المعلم: كفاءة المعلم، والوظيفة الإجهاد، ودعم المدرسة، أظهرت النتائج اختلافات في ممارسات التدريس على أساس خبرات معلم الطفولة المبكرة، أبعاد في اتجاهات مفترضة، قضى المعلمون الذين يعانون من مستويات أعلى من التوتر وقتاً أقل في تعليم القراءة والكتابة والحساب والتفاعل مع أولياء الأمور، في حين شهد المعلمون الأعلى في مستويات الفعالية وقتاً متزايداً في تدريس المهارات المعرفية والمهارات الاجتماعية الانفعالية والتواصل مع الوالدين.

كما هدفت دراسة **علي وعقيل، محمد (٢٠١٤)** إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهن، تكون مجتمع الدراسة من (٣٥٠) معلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى إلى متغير الخبرة ولصالح

فئة عشر سنوات فأكثر، في حين لا تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير المؤهل العلمي، وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات التالية: (طبيعة العمل، والعلاقة مع رؤساء العمل، والرواتب والحوافز، والمكانة الاجتماعية، وتقدير المجتمع).

وأجرى صبري، ماهر (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى التعرف عن مدى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة، وعمّا إذا كانت متغيرات: المؤهل الدراسي، والخبرة، ونوع الروضة لها تأثير في رضا المعلمات أم لا، تم تطبيق استبانة على عينة قوامها (٢٠٠) معلمة رياض أطفال بالمدينة المنورة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: رضا المعلمات كان كبيراً جداً في محور العلاقة بإدارة الروضة، وكبيراً في محاور: العلاقات الإنسانية، وطبيعة العمل، والتنمية المهنية، وبيئة العمل، ومتوسطاً في محور الحوافز المادية، وفيما يرتبط بدلالة متغيرات الدراسة فكانت كما يلي: ففيما يتعلق بمتغير نوع الروضة؛ فقد كانت الفروق لصالح الروضات الأهلية في محاور: الحوافز المادية، التنمية المهنية، العلاقات الإنسانية، ولصالح الروضات الحكومية في محاور: بيئة العمل، وطبيعة العمل، والعلاقة بإدارة الروضة، وفيما يتعلق بمتغير المؤهل؛ فقد كانت النتائج لصالح مؤهل الدراسات العليا في محاور: بيئة العمل، طبيعة العمل، التنمية المهنية، العلاقات الإنسانية، ولم تظهر فروق في محوري: الحوافز المادية، العلاقة بإدارة الروضة، وفيما يرتبط بمتغير الخبرة؛ فكانت النتائج للخبرة الأعلى في محاور الدراسة جميعها.

وهدفنا دراسة علوان، ياسمين غانم (٢٠١٦) إلى معرفة الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية، تكونت عينة الدراسة (١٠٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، استخدمت الدراسة استبانة الرضا الوظيفي المكونة من (٣٠) فقرة وخمسة بدائل للاستجابة، وأوضحت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية كان مرتفعاً وهذا يدل على تمتع المعلمين والمعلمات برضا وظيفي عن عملهم.



كما هدفت دراسة منصور، منصور (٢٠١٧) إلى التعرف على علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي، ومعرفة ما اذا كانت هناك فروق تعزى لمتغير الجنس، ومتغير الحالة الاجتماعية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية قوامها (١٤٥) معلمًا ومعلمة، وقد أوضحت الدراسة النتائج التالية: وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائيًا بين الاحتراق النفسي والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، لا توجد فروق دالة إحصائيًا بين المعلمين والمعلمات في العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا، لا توجد فروق دالة إحصائيًا في العلاقة بين الاحتراق النفسي و الرضا الوظيفي بين المتزوجين وغير المتزوجين من معلمي التعليم الابتدائي.

واستهدفت دراسة علي، رباب طه (٢٠١٨) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت استبانة من خمسة محاور شملت أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا عن طبيعة ومجال العمل، الرضا عن بيئة العمل وما يسودها من علاقات، الرضا عن نظام الرواتب والمكافآت، الرضا عن نظام الأمان والترقي الوظيفي، الرضا عن نظام الإدارة) وتمثلت عينة الدراسة في (٨٥٦) معلمة رياض أطفال، تم توزيعهن وفق متغيرات (المحافظة - المؤهل - سنوات الخبرة) وأسفرت النتائج عن 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، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المحافظة، بينما وجدت فروق تعزى لمتغير المؤهل لصالح ذوات المؤهل التربوي، وفروق تُعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوات الخبرة الأعلى.

كما هدفت دراسة محمد، هيفاء أحمد (٢٠١٨) إلى التعرف على السمة العامة للرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي وعلاقته ببعض المتغيرات، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، تكونت العينة من معلمات التعليم قبل المدرسي بلغ عددها (٩٥١) معلمة، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية، استخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي، تم معالجة المعلومات بواسطة الوسيط، اختبار مربع كاي، معامل ألفا كرونباخ، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: يتميز الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي بالانخفاض، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر والحالة الاجتماعية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة والمستوى التعليمي.

وهدف دراسة لغرام، عبد القادر وآخرون (٢٠١٩) إلى التعرف على الرضا الوظيفي وأثره على الأداء المهني لدى معلمات التعليم الابتدائي، وشملت عينة البحث (٣٠) معلمة في الطور الابتدائي، استخدمت الدراسة استبيان يقيس مستوى رضا المعلم بالأداء، واستنتجنا أن الرضا الوظيفي يؤثر في الأداء المهني لدى معلمات التعليم الابتدائي، وبذلك يؤثر على التعليم بصفة عامة، مما يتعين على المسؤولين ضرورة التركيز على الرضا الوظيفي للمعلمات وتوفير كل المتطلبات اللازمة لتحقيقه، باعتباره مؤثراً فعالاً على الأداء الوظيفي للمعلمات.

### ثالثاً: دراسات تناولت العلاقة بين التنافر المعرفي والرضا الوظيفي

أجرى Miller et al. (1993) دراسة بهدف التعرف على العلاقة بين التنافر المعرفي والرضا الوظيفي، تم استخدام التناقض بين مقاييس المشاركة المفضلة والفعلية في صنع القرار كمقياس للتنافر البيئي لمنظمة ما ثم استخدم لتقييم علاقتها بالرضا الوظيفي والمشاركة الوظيفية والاعتراب عن العمل وإضفاء الطابع الرسمي على الوظيفة، تم تطبيق الاستبيانات على (١٤٣) من أعضاء هيئة التدريس والموظفين في جامعة ولاية ميسيسيبي، أشارت التحليلات الارتباطية

إلى علاقات معتدلة بين مقاييس التنافر الإيكولوجي والرضا الوظيفي، والمشاركة الوظيفية، والاعتراب الوظيفي، وإضفاء الطابع الرسمي على الوظيفة. واستهدفت دراسة (Yousef 2000) الكشف عن الآثار المشتركة لكل من تضارب الأدوار وغموض الأدوار على الرضا الوظيفي، وثلاثة أبعاد للاتجاهات تجاه التغيير التنظيمي، وهي الاتجاه الانفعالي والمعرفي والسلوكي في بيئة عمل متعددة الثقافات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٩٧) موظفًا من عدة مؤسسات تصنيعية وخدمية في دولة الإمارات العربية المتحدة، أظهرت نتائج تحليل الانحدار المعتدل أن تضارب الأدوار وغموض الدور ليس لهما آثار تفاعلية على الرضا الوظيفي والأبعاد الثلاثة للمواقف تجاه التغيير التنظيمي، أظهرت نتائج تحليل الانحدار المعتدل أن تضارب الأدوار وغموض الدور يؤثران بشكل مستقل وسلبي على الرضا الوظيفي والاتجاهات المعرفية والميل السلوكي نحو التغيير التنظيمي، وأن غموض الدور أثر على الاتجاه نحو التغيير التنظيمي بشكل سلبي.

وهدفت دراسة (Oduh 2016) إلى التعرف على العلاقة بين أبعاد التنافر المعرفي ومستوى الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين بالمدارس الثانوية العامة في نيجيريا، تكونت عينة الدراسة من (١٥٨) طالبًا، استخدم المنهج الارتباطي، استخدمت الدراسة استبيان التنافر والرضا الوظيفي، أوضحت نتائج الدراسة ما يلي: يعاني المرشد النفسي النيجيري من تنافر معرفي، وإن كان على مستويات مختلفة، كانت أبعاد الرضا الوظيفي التي يعاني منها المرشد النفسي النيجيري: الالتزام والولاء والمشاركة والأداء والرغبة في الإقلاع، كما تبين أن المرشد النفسي النيجيري راضي عن الوظيفة، وكشفت الدراسة أيضًا عن وجود علاقة ارتباطية ودالة إحصائية بين أبعاد التنافر المعرفي، ومستوى الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين.

وأجرى **Lee and Quek (2018)** دراسة استقصائية، شملت (١٠٠) معلماً لمرحلة ما قبل المدرسة في سنغافورة باستخدام استبيان البيئة على مستوى ما قبل المدرسة، كانت الأهداف هي استكشاف الاختلافات في الإدراكات الفعلية والمفضلة لبيئة المدرسة لمعلمي ما قبل المدرسة، والتحقيق في العلاقة بين ملف تعريف معلمي مرحلة ما قبل المدرسة، وبيئات التعلم في مرحلة ما قبل المدرسة والرضا الوظيفي، أشارت النتائج إلى وجود اختلافات كبيرة في التصورات الفعلية والمفضلة لبيئات التعلم للمعلمين في مرحلة ما قبل المدرسة، وأظهرت تأثيراً إيجابياً لملاءمة الموارد والإمكانات عن الرضا الوظيفي لمعلمي ما قبل المدرسة. كما قام **Shah and Lacaze (2018)** بدراسة هدفت إلى استكشاف تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي ونية التغيير، بالإضافة إلى ذلك، نظراً لأن الممارسات التجارية العالمية قد تتعارض في بعض الأحيان مع القيم المعنوية الصادرة عن المعتقدات الدينية، تستكشف هذه الدراسة تأثير التنافر المعرفي كوسيط للعلاقات السابقة، تستخدم نظرية التنافر المعرفي كإطار نظري، تتكون البيانات من (٢٥٢) استبياناً تم ملؤها من قبل موظفين من مختلف البنوك والجامعات في باكستان، أوضحت النتائج أن أخلاقيات العمل الإسلامية تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، و أن التنافر المعرفي هو وسيط مهم بحيث تكون العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي أقوى عندما يكون التنافر المعرفي منخفضاً وليس مرتفعاً.

## تعقيب علي الدراسات و البحوث السابقة:

من العرض السابق لجزء الدراسات والبحوث السابقة، فقد أمكن الاستفادة منه في إعداد أداتي الدراسة الحالية؛ لتتناسب العينة المختارة، كما تم الاستفادة منها في التعرف على الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات المستخدمة في التحقق من الكفاءة السيكومترية لأداتي الدراسة، والتحقق من الفروض للكشف عن النتائج، وأيضًا اعتمدت الدراسة الحالية على جزء الدراسات السابقة الذي تم تناوله في توضيح وتفسير نتائج الدراسة الحالية.

## فروض الدراسة:

تحدد فروض الدراسة الحالية فيما يلي:

- ١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات المعلمات (عينة الدراسة) علي مقياس التنافر المعرفي ودرجاتهن في الرضا الوظيفي.
- ٢- مستوى التنافر المعرفي لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) مرتفعًا.
- ٣- تتمتع معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) بمستوى منخفض من الرضا الوظيفي.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات (عينة الدراسة) في التنافر المعرفي تُعزى للمؤهل الدراسي.
- ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات (عينة الدراسة) في التنافر المعرفي تُعزى لمستوى الخبرة.
- ٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات (عينة الدراسة) في الرضا الوظيفي تُعزى للمؤهل الدراسي.
- ٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات (عينة الدراسة) في الرضا الوظيفي تُعزى لمستوى الخبرة.

**منهج وإجراءات الدراسة:**

**منهج الدراسة:** تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي في الدراسة الحالية لملائمته لأهداف الدراسة، والتي تم تطبيقها في العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩م.

**مجتمع وعينة الدراسة:**

تكون المجتمع الأصلي للدراسة من معلمات رياض الأطفال ذو مستويات مختلفة من الخبرة، والمؤهل الدراسي، تراوحت أعمارهم الزمنية بين ٢٢-٤٢ عامًا، بمحافظة قنا.

**العينة الاستطلاعية:**

بلغ عدد العينة الاستطلاعية (٨٨) معلمة من معلمات رياض الأطفال؛ وذلك للتحقق من الكفاءة السيكمترية لأداتي الدراسة: مقياس التنافر المعرفي، ومقياس الرضا الوظيفي، المُعدّين في الدراسة الحالية، وقد تم استبعاد العينة الاستطلاعية من العينة الأساسية للدراسة.

**العينة الأساسية:**

تكونت عينة الدراسة الأساسية الحالية من (١٤٢) معلمة، تراوحت أعمارهن الزمنية بين (٢٢-٤٢) عامًا، ويوضح جدول (١) أعداد ونسب توزيع المعلمات حسب المحافظة والمؤهل الدراسي أو التخصص الأكاديمي، والعمل بروضة حكومية عامة أو خاصة، كما يوضحه جدول (١)، وقد تمت مراعاة أن العينة الأساسية لا تتضمن العينة الاستطلاعية.

جدول (١): أعداد ونسب توزيع المعلمات حسب الخبرة والمؤهل الدراسي، ونوع الروضة (ن=١٤٢)

المتغيرات الديموغرافية	العدد	النسبة المئوية
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	36.6%
	من ٥-١٠ سنوات	20.4%

43.0%	61	أكثر من ١٠ سنوات	
78.2%	111	بكالوريوس التربية والطفولة	المؤهل الدراسي
9.9%	14	بكالوريوس ولسانن التربية	
12.0%	17	بكالوريوس خدمة اجتماعية أو ليسانس آداب	
57.7%	82	مدينة	الموطن
42.3%	60	قرية	
50.7%	72	عام	نوع الروضة
49.3%	70	خاص	

## أدوات الدراسة:

### ١ - مقياس التنافر المعرفي:

يهدف مقياس التنافر المعرفي إلي قياس بعض المعتقدات والاتجاهات التي تتبناها معلمة الروضة، وممارستها لتلك الأفكار والمعتقدات الراسخة لديها نحو تربية و تعليم الطفل في مرحلة الطفولة المبكرة، تم إعداد مقياس التنافر المعرفي؛ ليتناسب مع عينة الدراسة، ويحقق الهدف منه، تكون المقياس في صورته الأولية من ٣٦ عبارة، وبعد التحقق من كفاءته السيكومترية، اشتمل في صورته النهائية علي (٢٦) عبارة (١٤ عبارة موجبة و ١٢ عبارة سالبة)، أمام كل عبارة خمسة بدائل للاستجابة (دائمًا - غالبًا - أحيانًا - نادرًا - أبدًا)، تُعطي درجة (٥-٤-٣-٢-١) على الترتيب للعبارة الموجبة، والعكس بالنسبة للعبارة السالبة.

### الكفاءة السيكومترية لمقياس التنافر المعرفي:

### الاتساق الداخلي:

تم إجراء الاتساق الداخلي لعبارات مقياس التنافر المعرفي؛ بغرض التأكد من البناء الداخلي وارتباط كل عبارة بالمجموع الكلي للعبارات، وانحصرت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٢٩٧ - ٠,٨٢٢)، وكانت جميع قيم معاملات ارتباط العبارات دالة عند مستوي ٠,٠١ أو ٠,٠٥ ما عدا (٧) عبارات: ٣٤، ٢٨، ٢١، ١٦، ١٤، ١٣، ١١، تم حذفهم فيما بعد، ليتبقى (٣١) عبارة، كما هو مبين في جدول (٢).

جدول (٢): قيم معامل ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمقياس التنافر المعرفي (ن = ٥٦)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	*٠,٣١٢	٩	**٠,٣٦٢	١٦	٠,٢٥٢	٢٣	*٠,٢٩٧	٣٠	**٠,٣٩٤
٢	**٠,٥٣٣	١٠	**٠,٧٤٧	١٧	**٠,٦٨٥	٢٤	*٠,٣٠٥	٣١	**٠,٧١٢
٣	**٠,٤٨٧	١١	٠,١١٦	١٨	**٠,٥٥١	٢٥	**٠,٨٢٢	٣٢	**٠,٥٢٠
٤	**٠,٤٠٢	١٢	**٠,٣٤٧	١٩	**٠,٤٨٢	٢٦	**٠,٦١١	٣٣	*٠,٣٣٧
٥	**٠,٣٨٧	١٣	-٠,٠٣٧-	٢٠	**٠,٤٦٦	٢٧	**٠,٧٦١	٣٤	٠,٢٤٩
٦	**٠,٤٦٨	١٤	٠,١٢٨	٢١	٠,٢٢٧	٢٨	٠,٢٦٠	٣٥	**٠,٤٤٢
٧	**٠,٦٢٢								
٨	**٠,٦٢٥	١٥	**٠,٥٣٢	٢٢	**٠,٦٣٨	٢٩	**٠,٥٣٤	٣٦	**٠,٤٠٩

\* دالة عند مستوى ٠,٠١ \* دالة عند مستوى ٠,٠٥

أولاً: ثبات المقياس

- طريقة ألفا كرونباخ



تم التأكد من ثبات مقياس التنافر المعرفي المكون من (٢٦) عبارة في الصورة النهائية؛ وذلك من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ لعوامل المقياس، والتي تراوحت بين (٠,٨٨٠) و (٠,٦٥٦)، وتدلل تلك القيم علي استقرار جيد للمقياس وتطبيقه بصورة آمنة، ويوضح جدول (٣) عوامل مقياس التنافر المعرفي وعدد العبارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم ألفا كرونباخ.

جدول (٣): عوامل مقياس التنافر المعرفي وعدد العبارات والمتوسط الحسابي

والانحراف المعياري وقيم ألفا كرونباخ (ن = ٥٦)

العوامل	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ألفا كرونباخ
التقويم النفسي للأطفال	5	9.14	3.859	.880
أساليب التعامل مع الطفل	5	7.41	3.263	.822
الاهتمام بجوانب نمو الطفل	5	10.84	4.430	.786
الارشاد النفسي للمعلمة	5	8.82	3.506	.748
الفروق الفردية	3	4.892	2.317	.730
تعديل سلوك الطفل	3	4.642	2.259	.656

تم إجراء الاتساق الداخلي بين عوامل مقياس التنافر المعرفي، للتأكد من ارتباط كل عامل من هذه العوامل بالدرجة الكلية للمقياس، كما يوضحه جدول (٤)، كانت جميع العوامل الستة مرتبطة بدرجة جيدة بالدرجة الكلية للمقياس ودالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١).

جدول (٤): معاملات ارتباط عوامل مقياس التنافر المعرفي بالدرجة الكلية

للمقياس (ن = ٥٦)

العوامل	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	الدرجة الكلية
الأول	1	.199	.269*	248	.187	.206	.599**
الثاني		1	.554**	.310*	.319*	.390**	.681**
الثالث			1	.359**	.361**	.396**	.747**
الرابع				1	.300*	.194	.628**
الخامس					1	.218	.566**
السادس						1	.590**
الدرجة الكلية							1

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١ \* دالة عند مستوى ٠,٠٥

ثانياً: صدق مقياس التنافر المعرفي:

صدق المقارنة الطرفية:

تم حساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس التنافر المعرفي، من خلال مقارنة الدرجات العليا والدنيا للمقياس؛ حيث تم أخذ درجات مجموعة الطرف العلوي، وهن المعلمات الحاصلات على أعلى الدرجات في التنافر المعرفي، وبلغ عددهم (١٦) بنسبة ٢٧ %، ومقارنتها بدرجات مجموعة الطرف الأدنى، وهن مجموعة المعلمات الحاصلات على أقل الدرجات في التنافر المعرفي وعددهم (١٦) بنسبة ٢٧ %، ثم تم حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين بتطبيق اختبار "ت" للمجموعتين المستقلتين، كما يبينه جدول (٥).

جدول (٥): دلالة الفروق بين المرتفعين والمنخفضين على مقياس التنافر المعرفي الكلي (ن=٥٦)

المجموعات	النسبة المئوية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة
الإرِباعي الأعلى	٢٧%	١٦	٨٤,٤٣٧٥	١١,٣٢٥٣٠	١١,٨٠٥	٣٠	٠,٠٠١
الإرِباعي الأدنى	٢٧%	١٦	٤٦,٣١٢٥	٦,٢١٥٢٤			

يتبين من الجدول (٥) أن قيمة "ت" للفروق بين متوسط المجموعتين تساوي (١١,٨٠٥)، وهي دالة إحصائيًا عند مستوى ٠,٠٠١، ويدل ذلك على وجود فروق بين متوسط مجموعة معلمات ذوات الدرجات العليا، ومجموعة المعلمات ذوات الدرجات الدنيا، مما يشير إلى أن عبارات المقياس تميز بين المجموعتين طرفي المقياس؛ ويعد ذلك مؤشرًا لصدق المقياس وبدرجة معنوية مرتفعة.

**صدق التحليل العاملي:**

تم إجراء التحليل العاملي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS إصدار (٢٣)، بغرض التأكد من صدق المقياس وتحليله لمجموعة من العوامل للتعرف على العوامل المكونة للتنافر المعرفي لدى معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة؛ حيث تم ادخال (٣١) عبارة في الأصل، وباستخدام طريقة المكونات الأساسية، و الفاريماكس، والجذر الكامن أكبر من الواحد، أمكن الحصول على (٦) عوامل مستقلة بإجمالي (٢٦) عبارة، أوضحت تباين كلي بلغت قيمته (٧٤,٩٣٧%)، والجدول التالي (٦) يوضح مصفوفة العوامل المستخلصة لمقياس التنافر المعرفي بعد التدوير.

جدول (٦): مصفوفة العوامل المستخلصة لمقياس التنافر المعرفي بعد التدوير

(ن = ٥٦)

العبارة	1	2	3	4	5	6
33	.903					
32	.854					
31	.823					
36	.786					
29	.744					
19		.877				
20		.801				
18		.793				
26		.632				
22		.615				
4			.832			
1			.745			
2			.637			
25			.613			
10			.521			

		.779				12
		.759				24
		.655				6
		.578				30
		.511				27
	.880					23
	.721					9
	.630					17
.787						5
.712						3
.643						15
8.822	9.306	10.330	14.004	15.051	17.424	التباين

أوضح التحليل العائلي ستة عوامل وهي:

**العامل الأول: التقويم النفسي للأطفال:** فسر نسبة تباين (١٧,٤٢٤%)، ويتكون من (٥) عبارات (٣٣,٣٢,٣١,٢٦,٢٩)، وهو يوضح قدرة المعلمة على أن تسأل الطفل قبل، وأثناء، وبعد النشاط لاعتقادها بأهمية التقويم، وإعدادها سجل خاص بكل طفل.

**العامل الثاني: أساليب التعامل مع الطفل:** فسر نسبة تباين (١٥,٠٥١%) يشمل علي (٥) عبارات (١٩,٢٠,١٨,٢٦,٢٢)، ويوضح هذا العامل كيفية تعامل

المعلمة مع الطفل، على سبيل المثال: تنمية ثقة الطفل بنفسه، تصحيح إجابات الطفل الخاطئة دون سخرية، تضرب الطفل، استخدامها لأساليب التعزيز واللعب. **العامل الثالث: الاهتمام بجوانب نمو الطفل:** يتكون من (٥) عبارات (١٠، ٢٥، ٢، ٤، ١، ٤)، وقد فسر تباينًا بلغت نسبته (٤، ٠٠٤، ١٤%)، يبين تعارض معتقدات المعلمة مع ما تقوم به، مثل أنها تغفل عن الاهتمام بتطور نمو الأطفال بالروضة في جميع الجوانب، بالرغم من تعارضه لأفكارها.

**العامل الرابع: الإرشاد النفسي للمعلمة:** فسر نسبة تباين (١٠، ٣٣%)، يتكون من (٥) عبارات (٢٧، ٣٠، ٦، ٢٤، ١٢)، يُظهر هذا العامل دور الموجهة في إمداد المعلمة بالتغذية الراجعة؛ للقيام بواجباتها في الروضة على أكمل وجه، تقديم المعلمة للنشاط للأطفال من السهل الي الصعب كما كانت تعتقد، قدرتها للسماح لأولياء أمور الأطفال بالمشاركة في أنشطة الروضة الثقافية.

**العامل الخامس: الفروق الفردية:** فسر نسبة تباين (٩، ٣٠٦%)، وتكون من (٣) عبارات (١٧، ٩، ٢٣)، ويوضح اهتمام المعلمة بمراعاة الفروق الفردية بين الأطفال في الروضة كما ينبغي.

**العامل السادس: تعديل سلوك الطفل:** يتضمن البعد الأخير على (٣) عبارات، بنسبة تباين (٨، ٨٢٢%)، ويبين مدى تعامل المعلمة بلطف مع الأطفال داخل الروضة كما هو راسخ في ذهنها، وتجنبها تشجيع الطفل، رغم إيمانها بأهميته، وتتجاهل سلوكيات الأطفال الخاطئة في الروضة، رغم إيمانها بأهمية تعديل السلوك.

## ٢ - مقياس الرضا الوظيفي:

من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات والبحوث السابقة وما تحويه من مقاييس الرضا الوظيفي المعدة فيها؛ أمكن الاستفادة منها في: تحديد عبارات مقياس الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية، وصياغة (٢٦) عبارة، وذلك بهدف قياس مدى رضا معلمات مرحلة الطفولة المبكرة عن عملهن في رياض الأطفال،

وبعد التحقق من ثبات و صدق المقياس، تكون المقياس في صورته النهائية من (١٧) عبارة، أمام كل منها بدائل للاستجابات هي (دائمًا - أحيانًا - نادرًا - أبدًا)، تُعطى درجة (٤-٣-٢-١) على التوالي للعبارات الموجبة، والعكس بالنسبة للعبارات السالبة.

### حساب الكفاءة السيكمترية لمقياس الرضا الوظيفي:

#### الاتساق الداخلي:

تم التأكد من ارتباط كل عبارة بالمجموع الكلي للعبارات، وتراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٢١٨ - ٠,٦٤٦)، وجميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١ أو ٠,٠٥ ماعدا (٧) عبارات: ٤، ٨، ١٤، ١٥، ١٨، ٢٣، ٢٦، تم حذفهم فيما بعد، كما يوضحها جدول (٧).

جدول (٧): قيم معامل ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

(ن = ٨٨)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٤٠٩	٨	٠,٠٠٥	١٥	٠,٠٥٦	٢٢	**٠,٣٢٢
٢	**٠,٦٤٦	٩	**٠,٣٥٩	١٦	**٠,٥١٣	٢٣	٠,٠٧٣
٣	*٠,٢١٨	١٠	**٠,٣٦٤	١٧	**٠,٣٦٦	٢٤	**٠,٤٧٩
٤	٠,٠٤١	١١	**٠,٤٩٨	١٨	٠,١٣٩	٢٥	**٠,٥٦٢
٥	**٠,٣٥٦	١٢	**٠,٣٨٣	١٩	**٠,٤٥٠	٢٦	٠,١٦١
٦	**٠,٥٤٩	١٣	**٠,٥١٠	٢٠	**٠,٣٧٩		
٧	*٠,٢٣٦	١٤	٠,١٢٥	٢١	**٠,٣٧٩		

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١ \* دالة عند مستوى ٠,٠٥

### أولاً: ثبات مقياس الرضا الوظيفي

#### - طريقة الفا كرونباخ:

تم حساب ثبات مقياس الرضا الوظيفي المكون في صورته النهائية من (١٧) عبارة، بمتوسط حسابي مقداره (81.829)، وانحراف معياري (7.317)، وقد بلغ معامل ألفا كرونباخ (٠,٧٤٨)، ويوضح جدول (٨) عوامل المقياس وعدد العبارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم ألفا كرونباخ.

جدول (٨): العوامل المستخلصة من التحليل العاملي لمقياس الرضا الوظيفي، وعدد العبارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم ألفا كرونباخ

(ن = ٨٨)

العوامل	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفاكرونباخ
الأجور وتقدير المجتمع	٥	١٤,٣٦٣	٣,٢٦٣	٠,٧٦٩
الكفاءة الذاتية	٥	١٧,٨٢٩	٢,٦٥٣	٠,٧٠٣
الشعور بالارتياح	٤	١٠,٧٦١	٣,٠٨٥	٠,٧٢٦
تطوير الذات	٣	٩,٧٨٤	٢,١٧٣	٠,٧٢٨

### ثانياً: صدق مقياس الرضا الوظيفي

#### - صدق التحليل العاملي:

بعد التأكد من ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، واستبعاد (٧) عبارات (٤، ٨، ١٤، ١٥، ١٨، ٢٣، ٢٦) من المقياس الأصلي؛ لأنها غير دالة إحصائياً، أُجري التحليل العاملي لعدد (١٩) عبارة؛ باستخدام حزمة البرامج الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS إصدار (٢٣)، وبطريقة المكونات الأساسية والفاريماكس، وبعد عملية التدوير للمرة الثانية، وباستخدام



محك جيلفورد (<0.30) ، تم الحصول علي مصفوفة الارتباط كما يبينها جدول (٩).

جدول (٩): مصفوفة الارتباط للعوامل المستخرجة من التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية بعد التدوير لمقياس الرضا الوظيفي (ن = ٨٨)

العبرة	١	٢	٣	٤
١٧	٠,٨١٧			
٦	٠,٧١٩			
٢	٠,٧١٣			
٢٥	٠,٦٦٣			
٢٠	٠,٥٣٧			
١٢		٠,٨١٢		
٢٤		٠,٦٥٢		
١٠		٠,٦٤٨		
١		٠,٦١٣		
٢٢		٠,٥٤٤		
١١			٠,٧٦٢	
١٦			٠,٦١٥	

	٠,٥٩٢			١٣
	٠,٥٦١			٥
٠,٧٩٦				٩
٠,٦٩٤				٢١
٠,٦٩١				١٩
١١,٥١٨	١٣,٥٥٧	١٤,٣٩٦	١٥,٦٩٤	التباين

يتضح من جدول (٩) السابق أن التحليل العاملي قد أسفر عن (٤) عوامل مكونة من (١٧) عبارة، بتباين كلي بلغ (٥٥,١٦٦%) واستبعدت عبارتان؛ لأنهما أقل من المحك المستخدم، بلغ ثبات المقياس في صورته النهائية (٠,٧٥٤) وفيما يلي توضيح للعوامل المستخلصة:

**العامل الأول: الأجور وتقدير المجتمع**، وقد فسر عامل الأجور وتقدير المجتمع نسبة (١٥,٦٩٤%) من التباين الكلي للمقياس، وقد تكون من (٥) عبارات، وهي في الصورة الأصلية للمقياس مثلته العبارات (١٧,٦,٢,٢٥,٢٠)، وشمل بعض العبارات التالية على سبيل المثال: يتناسب الأجر الذي أتقاضه مع العمل الذي أقوم به، يُقدر المجتمع مهنتي كمعلمة رياض أطفال، أحصل علي حوافز و مكافآت تشجيعية.

**العامل الثاني: الكفاءة الذاتية**، وقد فسر نسبة (١٤,٣٩٦%) من التباين الكلي للمقياس، وتكون أيضاً من (٥) عبارات، وهي (١٢,٢٤,١٠,١,٢٢)، ويوضح هذا العامل سعي المعلمة لتلقي دورات تدريبية من الوزارة لتنمية قدراتها المهنية، وتفاعلها بإيجابية مع الأطفال في الأنشطة المختلفة، وارتياحها عندما تقوم بواجباتها المهنية علي أكمل وجه.

**العامل الثالث: الشعور بالارتياح**، وتكون هذا العامل من (٤) عبارات، وقد أظهر (١٣,٥٥٧%) من التباين الكلي للمقياس، وهي في المقياس الأصلي (١١,١٦,١٣,٥)، وأوضح هذا العامل شعور المعلمة بالقلق على الأطفال من المناهج في الروضة، وشعورها بالحزن من نقص الامكانيات بالروضة، وتعارض عملها في الروضة مع ميولها.

**العامل الرابع: تطوير الذات**، وتكون من (٣) عبارات (٩,٢١,١٩)، فسر نسبة تباين (١١,٥١٨%) من التباين الكلي للمقياس، ويوضح رغبة المعلمة في الاستمرار في عملها برياض الأطفال، ومتابعتها للمعارف الجديدة في مجال مهنتها.

#### صدق البناء الداخلي:

أظهر الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي بعد إجراء التحليل العاملي، ارتباط كل عامل من العوامل بالدرجة الكلية للمقياس بدرجة جيدة، ودالة إحصائية عند مستوي ٠,٠١، كما يوضحه جدول (١٠).  
جدول (١٠): معاملات ارتباط عوامل مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية وبعضها البعض.

عوامل المقياس	الدرجة الكلية	الأجور وتقدير المجتمع	الكفاءة الذاتية	الشعور بالارتياح	تطوير الذات
الدرجة الكلية	١				
الأجور وتقدير المجتمع	**٠,٦٦٤	١			
الكفاءة الذاتية	**٠,٥٥٧	٠,١١٢	١		
الشعور بالارتياح	**٠,٦٣٢	**٠,٣٠٦	٠,١٩٤	١	
تطوير الذات	**٠,٤٩١	٠,٢١١	-٠,٠١٦-	٠,١٥٢	١

\*\* دالة عند مستوى ٠,٠١

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج الفرض الأول وتفسيرها:

ينص الفرض الأول على: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات المعلمات (عينة الدراسة) على مقياس التنافر المعرفي ودرجاتهن في الرضا الوظيفي. وللتأكد من صحة هذا الفرض تم حساب معاملات الارتباط لبيرسون لإيجاد العلاقة بين التنافر المعرفي للمعلمات ودرجاتهن في مقياس الرضا الوظيفي، كما يوضحه جدول (١١).

جدول (١١): معاملات الارتباط بين درجات المعلمات على مقياس التنافر المعرفي ودرجاتهن في الرضا الوظيفي (ن = ١٤٢)

التنافر المعرفي	الرضا الوظيفي			
	الأجور وتقدير المجتمع	الكفاءة الذاتية	الشعور بالارتياح	تطوير الذات
التقويم النفسي للأطفال	**٠,٣٣٩-	*٠,١٦٥-	**٠,٢٦٨-	**٠,٢٨٤-
أساليب التعامل مع الطفل	**٠,٣٧٩-	**٠,٢٣٤-	**٠,٣٤٧-	**٠,٤٨٤-
الاهتمام بجوانب نمو الطفل	**٠,١٥٨-	**٠,٢١٧-	**٠,٢٣٢-	**٠,٢٨٨-
الارشاد النفسي للمعلمة	**٠,٣٣٥-	**٠,٣١٤-	**٠,٣٧٨-	**٠,٤٥٨-
الفروق الفردية	**٠,٣٥٨-	**٠,٢٢٤-	**٠,٣١٢-	**٠,٢١٢-
تعديل سلوك الطفل	٠,٠٨٥-	٠,١٤٧-	٠,٠٨٢-	**٠,٢٤٤-
الدرجة الكلية	**٠,٣٨٧-	**٠,٣٠٦-	**٠,٣٨٤-	**٠,٣٦٦-

\*دالة عند مستوى ٠,٠٥

\*\*دالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من نتائج جدول (١١) السابق ما يلي:

- وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) بين الأجور وتقدير المجتمع وكل عوامل التنافر المعرفي، والدرجة الكلية، ماعدا عامل "تعديل سلوك الطفل" فالارتباط غير دال إحصائياً.

- وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) بين الشعور بالارتياح وكل عوامل التنافر المعرفي، والدرجة الكلية، ماعدا عامل "تعديل سلوك الطفل" فالارتباط غير دال إحصائياً.

- وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) بين تطوير الذات وعوامل التنافر المعرفي (التقويم النفسي للأطفال، أساليب التعامل مع الطفل، الاهتمام بجوانب نمو الطفل، الارشاد النفسي للمعلمة، تعديل سلوك الطفل)، والدرجة الكلية، وارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بعامل الفروق الفردية.

- وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) بين الكفاءة الذاتية وعوامل التنافر المعرفي (أساليب التعامل مع الطفل، الاهتمام بجوانب نمو الطفل، الارشاد النفسي للمعلمة، الفروق الفردية)، والدرجة الكلية.

- أن الدرجة الكلية للتنافر المعرفي ترتبط ارتباطاً متوسطاً سلبياً (عكسياً) مع الدرجة الكلية للرضا الوظيفي؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس التنافر والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي (٠,٥٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥، وهذا يعني أنه كلما انخفض التنافر لدى المعلمة، ازداد الرضا الوظيفي لديها أو العكس، وتؤدي هذه النتيجة إلى قبول الفرض الأول: بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنافر المعرفي والرضا الوظيفي، وأنها علاقة ارتباطية متوسطة وسالبة، فكلما ازداد التنافر المعرفي قل الرضا الوظيفي والعكس صحيح.

ويمكن تفسير ذلك لاحتمالية الكفايات التعليمية لدى معلمات رياض الأطفال، والمجالات الفرعية القائمة على الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمات رياض الأطفال؛ حيث تضعها معلمة الروضة نصب عينها، وقد توصلت نتائج دراسة **جوخة بنت محمد بن سليم (٢٠١٧)** إلى سبعة كفايات (كفايات شخصية، كفايات التخطيط، كفايات الموقف التعليمي، كفايات ادارة الصف والتفاعل مع الأطفال، كفايات تنظيم البيئة التعليمية، كفايات استخدام الوسائل التعليمية، كفايات التقويم)، وأوضحت أنه قد يكون عدم الوصول لتلك الكفايات يسبب للمعلمة عدم رضا مهني في عملها.

وتتفق نتائج الفرض الأول مع ما توصلت إليه نتائج التحليلات الارتباطية لدراسة (Miller et al., 1993) إلى وجود علاقات معتدلة بين التنافر والرضا الوظيفي، والمشاركة الوظيفية، والاعتزاز الوظيفي.

كما أظهر مسح لمديري المستوى المتوسط (الإعدادي) في الهند (العدد = ١٥٠) أنه عندما أدرك المستجيبون أن المديرين الناجحين في مؤسساتهم يتصرفون بشكل غير أخلاقي، انخفضت مستويات رضاهم الوظيفي، وكان الانخفاض في الرضا عن جانب الإشراف هو الأكثر وضوحاً من الراتب أو الترقية أو زميل العمل أو العمل (Viswesvaran & Deshpande, 1996).

وتوصلت نتائج دراسة (King, et al., 2016) إلى أن الرفاهية المالية بما في ذلك أجور المعلمين مرتبطة بالتعبيرات والسلوكيات العاطفية الإيجابية للأطفال في الفصول الدراسية، على وجه التحديد، ترتبط أجور المعلمين بشكل إيجابي بالتعبيرات والسلوكيات الانفعالية الإيجابية للأطفال في الفصول الدراسية.

ويأتي الشعور بالارتياح كعامل مكون للرضا الوظيفي لدى المعلمات، وجاء مرتبطاً بالتنافر المعرفي؛ حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٣٨٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة Skaalvik, & Skaalvik, (2011) التي شارك فيها (٢٣١) معلماً نرويجياً في المدارس الابتدائية والمتوسطة؛ لاستكشاف العلاقات بين إدراك المعلمين للقيم المدرسية المتمثلة في: الهدف للمدرسة واتساق القيم (الدرجة التي شعر المعلمون أنهم يتشاركون فيها المعايير والقيم السائدة في المدرسة)، وشعور المعلمين بالانتماء والإنهاك النفسي والرضا الوظيفي والدافع لترك مهنة التدريس، وأوضحت النتائج أن إدراك المعلمين لبنية هدف الإتيان مرتبطاً بقوة وإيجابية باتساق وانسجام القيم المدرسية، ومرتبلاً سلباً بالإنهاك، كما ارتبط اتساق القيم بشكل إيجابي مع شعور المعلمين بالانتماء والرضا الوظيفي، في حين ارتبط الانهاك النفسي سلباً بالرضا الوظيفي، و كان الرضا الوظيفي أقوى مؤشراً على الدافع لترك مهنة التدريس.

واتفقت نتائج الفرض الأول مع نتائج دراسة (Oduh 2016) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية، وذات دلالة إحصائية بين أبعاد التنافر المعرفي ومستوى الرضا الوظيفي.

كما أظهرت نتائج دراسة اللحياني، مريم حميد (٢٠١٥) وجود علاقة ارتباطية سالبة (عكسية) دالة إحصائيًا بين الدرجة الكلية للتنافر المعرفي وتقدير الذات.

وأشارت نتائج (Lee and Quek 2018) إلى وجود فروق كبيرة في التصورات الفعلية والمفضلة لبيئات التعلم للمعلمين في مرحلة ما قبل المدرسة، كما أظهرت النتائج تأثيرًا إيجابيًا لملاءمة الموارد والإمكانات على الرضا الوظيفي لمعلمي ما قبل المدرسة.

وأوضحت نتائج دراسة (Shah and Lacaze 2018) أن التنافر المعرفي هو وسيط مهم؛ حيث تكون العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي أقوى عندما يكون التنافر المعرفي منخفضًا وليس مرتفعًا.

#### نتائج الفرض الثاني وتفسيرها:

ينص الفرض الثاني على: مستوى التنافر المعرفي لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) مرتفعًا.

للتعرف على مستوى التنافر المعرفي لدى معلمات رياض الأطفال، تم حساب المتوسط الفرضي لكل عامل من العوامل الستة للمقياس، وكذلك حساب المتوسط الفرضي للمقياس ككل، ثم بعد ذلك تم حساب الفروق بين المتوسطات وحساب الدلالة الإحصائية باستخدام اختبار (ت) للعينة الواحدة (One-Sample-Test) وكانت النتائج كما يوضحها جدول (١٢).

جدول (١٢): المتوسط الفرضي والمتوسط التجريبي لعوامل مقياس التنافر المعرفي (ن=١٤٢)

التنافر المعرفي	العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط التجريبي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
التقويم النفسي للأطفال	١٤٢	١٥	٩,٧٠	٢,٩٩١	١٤١	-٢١,٠٩٧	٠,٠٠٠
أساليب التعامل مع الطفل	١٤٢	١٥	٨,٢٧	٢,٩٢٠	١٤١	-٢٧,٤٧٩	٠,٠٠٠
الاهتمام بجوانب نمو الطفل	١٤٢	١٥	١٢,٢١	٣,٤٥١	١٤١	-٩,٦٢٨	٠,٠٠٠
الارشاد النفسي للمعلمة	١٤٢	١٥	٩,٦٢	٣,٠٦٤	١٤١	-٢٠,٩٢٧	٠,٠٠٠
الفروق الفردية	١٤٢	٩	٥,٥٤	٢,٢٤٦	١٤١	-١٨,٣٤٦	٠,٠٠٠
تعديل سلوك الطفل	١٤٢	٩	٥,١٣	٢,٠٨٣	١٤١	-٢٢,١٥٩	٠,٠٠٠
الدرجة الكلية	١٤٢	٧٨	٥٠,٤٧	١٢,٠٨٨	١٤١	-٢٧,١٣٨	٠,٠٠٠

يوضح جدول (١٢) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) بين المتوسط التجريبي للتنافر المعرفي وعوامله الفرعية والمتوسط الفرضي لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة)، والفروق لصالح المتوسط الفرضي، وتؤكد تلك النتائج على أن مستوى التنافر المعرفي لدى معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) أقل من المتوسط، مما يؤكد رفض الفرض وقبول الفرض البديل.

بلغ المتوسط التجريبي للعامل الأول (التقويم النفسي للأطفال) (٩,٧٠)، وهو أقل من المتوسط الفرضي (١٥)، وبلغت قيمة T (-٢١,٠٩٧) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ويفسر ذلك أن مستوى التنافر للعامل الأول أقل من المتوسط، ولحساب حجم التأثير، تم قسمة قيمة T على جذر العدد  $(T | \sqrt{N})$ ، وبلغت قيمته (-١,٧٧)، وهذا يدل على حجم تأثير مرتفع



وبالنسبة للعامل الثاني (أساليب التعامل مع الطفل)، فبلغ المتوسط التجريبي (٨,٢٧) وهو أقل من المتوسط الفرضي (١٥)، وبلغت قيمة  $T$  (-٢٧,٤٧٩-) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ويفسر ذلك أن مستوى التنافر للعامل الثاني أقل من المتوسط، ولحساب حجم التأثير، تم قسمة قيمة  $T$  على جذر العدد، وبلغ (٢,٣٠)، وهذا يدل على حجم تأثير مرتفع.

أما العامل الثالث (الاهتمام بجوانب نمو الطفل)، فبلغ المتوسط التجريبي (١٢,٢١) وهو أقل من المتوسط الفرضي (١٥)، وبلغت قيمة  $T$  (-٩,٦٢٨-) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ويفسر ذلك أن مستوى التنافر للعامل الثالث أقل من المتوسط لكنه أقرب إليه، ولحساب، وبلغ حجم التأثير (-٠,٨٠٧)، وهذا يدل على حجم تأثير متوسط.

أما العامل الرابع (الارشاد النفسي للمعلمة)، فبلغ المتوسط التجريبي (٩,٦٢) وهو أقل من المتوسط الفرضي (١٥)، وبلغت قيمة  $T$  (-٢٠,٩٢٧-) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ويفسر ذلك أن مستوى التنافر للعامل الرابع أيضاً أقل من المتوسط، كما بلغ حجم التأثير (-١,٧٥٦)، وهذا يدل على حجم تأثير مرتفع.

وبالنسبة للعامل الخامس (الفروق الفردية) ، فبلغ المتوسط التجريبي (٥,٥٤) وهو أقل من المتوسط الفرضي (٩)، وبلغت قيمة  $T$  (-١٨,٣٤٦-) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ويشير ذلك أن مستوى التنافر للعامل الخامس أقل من المتوسط، كما بلغ حجم التأثير (-١,٥٣٩)، وهذا يدل على حجم تأثير مرتفع.

العامل السادس والأخير (تعديل سلوك الطفل)، كان المتوسط التجريبي (٥,١٣) وهو أقل من المتوسط الفرضي (٩)، وبلغت قيمة  $T$  (-٢٢,١٥٩-) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ويدل ذلك أن مستوى التنافر للعامل السادس أقل من المتوسط، وبلغ حجم التأثير (-١,٨٥٩)، وهو حجم تأثير مرتفع.

وبالنسبة للمقياس ككل، فقد بلغ المتوسط التجريبي (٥٠,٤٧) وهو أقل من المتوسط الفرضي (٧٨)، وبلغت قيمة  $T$  (-٢٧,١٣٨)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ويدل ذلك أن مستوى التنافر المعرفي (المقياس ككل) لدى أفراد العينة الأساسية أقل من المتوسط، كما بلغ حجم التأثير (-٢,٢٧٧)، وهذا يدل على حجم تأثير مرتفع.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء الخبرات العملية التي اكتسبتها المعلمات أثناء التدريب الميداني، وأيضاً الخبرات التي مرت بها المعلمة في الروضة، والتي جعلتها تبحث عن الهدوء والأمن وعدم التوتر أثناء القيام بمهامها وأداء دورها الوظيفي، الأمر الذي دعاها للبحث إلى الاتساق والانسجام بين الأفكار والمعارف والمعتقدات التي تتبناها، وبين ممارسات كل تلك المعارف والمعتقدات، وفقاً لنظرية التنافر المعرفي.

ويمكن توضيح ذلك في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسات والبحوث السابقة في هذا الصدد؛ حيث أشارت نتائج دراسة (Oduh 2016) بأن المرشد النفسي يعاني من تنافر معرفي، وإن كان على مستويات مختلفة.

كما أظهرت نتائج دراسة سلامة، ثريا عبد الحميد وغباري، ثائر أحمد (٢٠١٦) ودراسة أبو الفيلات، روند فيصل (٢٠١٨) أن مستوى التنافر المعرفي لدى طلبة الجامعة الهاشمية كان متوسطاً.

بينما أوضحت نتائج دراسة اللحياني، مريم حميد (٢٠١٥) أن مستوى حجم التنافر المعرفي للدرجة الكلية لدى طلاب الجامعة كان دون المتوسط، وكذلك توصلت نتائج دراسة بهنساوي، أحمد فكري (٢٠١٩) إلى أن التنافر المعرفي لدى طلاب جامعة بني سويف أقل من المتوسط الافتراضي النظري لدى عينة البحث.

### نتائج الفرض الثالث وتفسيرها:

ينص هذا الفرض على: تتمتع معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) بمستوى منخفض من الرضا الوظيفي.

للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، تم حساب المتوسط الفرضي والمتوسط التجريبي لكل عامل من العوامل الأربعة للمقياس، وكذلك المتوسط الفرضي والمتوسط التجريبي للمقياس ككل، ثم بعد ذلك تم حساب الفروق بين المتوسطات وحساب الدلالة الاحصائية باستخدام اختبار ت للعينة الواحدة (One-Sample-Test) وكانت النتائج كما يوضحها جدول (١٣).

جدول (١٣): المتوسط الفرضي والمتوسط التجريبي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي (ن=١٤٢)

عوامل المقياس	العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط التجريبي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
الأجور وتقدير المجتمع	١٤٢	١٥	١٤,٨٧	٢,٤٩٣	١٤١	-٠,٦٤٠	٠,٠٠٠
الكفاءة الذاتية	١٤٢	١٥	١٨,١٣	١,٤١٩	١٤١	٢٦,٢٦٧	٠,٠٠٠
الشعور بالارتياح	١٤٢	١٢	١٠,٠٩	٢,١١٣	١٤١	-١٠,٧٦٠	٠,٠٠٠
تطوير الذات	١٤٢	٩	٩,٥٧	١,٨٤٧	١٤١	٣,٦٨١	٠,٠٠٠
المقياس ككل	١٤٢	٥١	٥٢,٦٥	٥,٥٤٩	١٤١	٣,٥٥٤	٠,٠٠١

يوضح جدول (١٣) السابق النتائج التالية:

بالنسبة للعامل الأول (الأجور وتقدير المجتمع) بلغ المتوسط التجريبي (١٤,٨٧) وهو أقل من المتوسط الفرضي (١٥)، وبلغت قيمة  $T$  (-٠,٦٤٠-) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، ويفسر ذلك أن مستوى التنافر للعامل الأول أقل من المتوسط، وبلغ حجم التأثير (٠,٠٥٣)، وهذا يدل على حجم تأثير ضعيف جداً.

أما العامل الثاني (الشعور بالارتياح) بلغ المتوسط التجريبي (١٨,١٣) وهو أكبر من المتوسط الفرضي (١٥)، وبلغت قيمة  $T$  (٢٦,٢٦٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، ويفسر ذلك أن مستوى التنافر للعامل الثاني أعلى من المتوسط، كما بلغ حجم التأثير (٢,٢٠٤)، وهذا يدل على حجم تأثير مرتفع.

وبالنسبة للعامل الثالث (الشعور بالارتياح) بلغ المتوسط التجريبي (١٠,٠٩) وهو أقل من المتوسط الفرضي (١٢)، وبلغت قيمة  $T$  (١٠,٧٦٠) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ويفسر ذلك أن مستوى التنافر للعامل الثالث أقل من المتوسط، وبلغ حجم التأثير (٠,٨٤٦)، وهذا يدل على حجم تأثير متوسط.

أما العامل الرابع (تطوير الذات) ، فقد بلغت قيمة المتوسط التجريبي (٩,٥٧) وهو أكبر من المتوسط الفرضي (٩)، وبلغت قيمة  $T$  (٣,٦٨١) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ويفسر ذلك أن مستوى التنافر للعامل الرابع أعلى من المتوسط، وبلغ حجم التأثير (٠,٨٤٦)، وهذا يدل على حجم تأثير متوسط.

وبالنسبة لمقياس الرضا الوظيفي ككل، فقد بلغت قيمة المتوسط التجريبي (٥٢,٦٥) وهو أكبر من المتوسط الفرضي (٥١)، وبلغت قيمة  $T$  (٣,٥٥٤) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ويفسر ذلك أن مستوى الرضا الوظيفي الكلي لدى معلمات رياض الأطفال أعلى من المتوسط، وبلغ حجم التأثير (٠,٢٩٨)، وبذلك يدل على حجم تأثير ضعيف، وتبين تلك المستويات أن

معلمات رياض الأطفال لديهن رضا وظيفي بدرجة أقل من المتوسط في جانبين: الأجور وتقدير المجتمع، والشعور بالارتياح، ولكن لديهن رضا وظيفي بدرجة أعلى من المتوسط في الجانبين الآخرين: الكفاءة الذاتية وتطوير الذات، ولكن بصفة عامة تتمتع معلمات رياض الأطفال بمستوى أعلى من المتوسط في الرضا الوظيفي وفقاً للدرجة الكلية للمقياس؛ مما يدل ذلك على رفض الفرض الثالث بأن مستوى رضا معلمات رياض الأطفال منخفضاً.

ويمكن تفسير ذلك من اهتمام وزارة التربية والتعليم بمعلمات رياض الأطفال، وإعداد التدريبات المهنية المستمرة لرفع كفاءتهن في العمل، وارتفاع الأجور والمكافآت والحوافز في السنوات الأخيرة، وأيضاً أصبح تقدير المجتمع لدور معلمات رياض الأطفال أكثر إيجابية.

وفي ضوء الدراسات والبحوث السابقة فقد أوضحت نتائج دراسة الزباني، منى راشد (٢٠١١)، والتي أجريت على عينة من معلمي ومعلمات الحكمة الدولية بالبحرين، أن هؤلاء المعلمين والمعلمات يشعرون بالرضا الوظيفي بدرجة متوسطة.

وأجرى الصمادي، أسامة يوسف (٢٠١٥) دراسة بهدف التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة في المدارس الحكومية، والأهلية في الأردن، حيث تكون مجتمع الدراسة من ١٠٦ معلمة في مدارس القطاعين العام، والأهلي في اقليم الوسط، أشارت النتائج إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأفراد عينة الدراسة كانت متوسطة، بينما توصلت دراسة علي، فاطمة حسين (٢٠١٧) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس الصم منخفضاً.

كما توصلت دراسة علي، رباب طه (٢٠١٨) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن كان منخفضاً، وأكدته

نتائج دراسة **هيفاء احمد محمد (٢٠١٨)** أن الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي يتميز بالانخفاض.

بينما أشارت نتائج دراسة **علي وعقيل، محمد (٢٠١٤)** إلى أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة.

وتوصلت نتائج دراسة **صبري، ماهر (٢٠١٥)** التي أجراها على معلمات رياض أطفال بالمدينة المنورة، أن: رضا المعلمات كان كبيراً جداً في محور العلاقة بإدارة الروضة، وكبيراً في محاور: العلاقات الإنسانية، وطبيعة العمل، والتنمية المهنية، وبيئة العمل، ومتوسطاً في محور الحوافز المادية، كما توصلت نتائج دراسة **علي، رباب طه (٢٠١٨)** إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال متوسطاً.

#### **نتائج الفرض الرابع وتفسيرها:**

ينص الفرض الرابع علي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات (عينة الدراسة) في التنافر المعرفي تُعزي للمؤهل الدراسي. للتأكد من صحة هذا الفرض تمت مقارنة المتوسطات الحسابية للمعلمات الحاصلات على مؤهل بكالوريوس طفولة بالمتوسطات الحسابية للمعلمات الحاصلات على ليسانس و بكالوريوس التربية، والحاصلات على ليسانس آداب وخدمة اجتماعية، وذلك على الدرجة الكلية لمقياس التنافر المعرفي، وقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي، و يوضح جدول (١٤) دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات علي عوامل مقياس التنافر المعرفي والدرجة الكلية وفقاً للمؤهل الدراسي و يوضح جدول (١٥) نتائج تحليل التباين الأحادي لدرجات المعلمات علي عوامل مقياس التنافر المعرفي والدرجة الكلية وفقاً للمؤهل الدراسي.

جدول (١٤): دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات علي عوامل مقياس التنافر المعرفي والدرجة الكلية وفقاً للمؤهل الدراسي (طفولة- تربية- ليسانس آداب وخدمة اجتماعية)

الحد الأدنى	الحد الأقصى	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المؤهل الدراسي	التنافر المعرفي
5	18	2.911	9.68	111	بكالوريوس الطفولة	١
5	15	3.006	9.50	14	ليسانس و بكالوريوس التربية	
5	17	3.614	10.06	17	ليسانس آداب وخدمة اجتماعية	
5	18	2.991	9.70	142	الكلية	
5	15	2.661	8.14	111	بكالوريوس الطفولة	٢
6	11	1.406	8.14	14	ليسانس و بكالوريوس التربية	
5	21	4.867	9.24	17	ليسانس آداب وخدمة اجتماعية	
5	21	2.920	8.27	142	الكلية	
5	21	3.522	12.11	111	بكالوريوس الطفولة	٣
9	16	2.199	12.29	14	ليسانس و بكالوريوس التربية	
7	19	3.909	12.82	17	ليسانس آداب وخدمة اجتماعية	
5	21	3.451	12.21	142	الكلية	
5	20	3.110	9.47	111	بكالوريوس الطفولة	٤
5	15	2.563	9.57	14	ليسانس و بكالوريوس التربية	
6	17	3.101	10.65	17	ليسانس آداب وخدمة اجتماعية	
5	20	3.064	9.62	142	الكلية	
3	11	2.044	5.51	111	بكالوريوس الطفولة	٥
3	8	1.940	4.93	14	ليسانس و بكالوريوس التربية	
3	14	3.437	6.24	17	ليسانس آداب وخدمة اجتماعية	
3	14	2.246	5.54	142	الكلية	
3	12	2.032	5.13	111	بكالوريوس الطفولة	٦
3	8	1.528	4.79	14	ليسانس و بكالوريوس التربية	
3	12	2.785	5.41	17	ليسانس آداب وخدمة اجتماعية	
3	12	2.083	5.13	142	الكلية	
30	82	11.654	50.03	111	بكالوريوس الطفولة	الدرجة الكلية للمقياس
38	60	7.170	49.21	14	ليسانس و بكالوريوس التربية	
35	90	17.114	54.41	17	ليسانس آداب وخدمة اجتماعية	
30	90	12.088	50.47	142	الكلية	

جدول ( ١٥ ): تحليل التباين الأحادي لدرجات المعلمات علي عوامل مقياس التنافر المعرفي والدرجة الكلية وفقاً للمؤهل الدراسي (طفولة- تربية- ليسانس آداب أو خدمة اجتماعية)

التنافر المعرفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف" <sup>***</sup>	مستوي الدلالة
١	بين المجموعات	2.812	2	1.406	.155	.856
	داخل المجموعات	1258.766	139	9.056		
	الكلية	1261.577	141			
٢	بين المجموعات	18.085	2	9.042	1.062	.349
	داخل المجموعات	1183.746	139	8.516		
	الكلية	1201.831	141			
٣	بين المجموعات	7.632	2	3.816	.317	.729
	داخل المجموعات	1672.030	139	12.029		
	الكلية	1679.662	141			
٤	بين المجموعات	20.514	2	10.257	1.094	.338
	داخل المجموعات	1302.951	139	9.374		
	الكلية	1323.465	141			
٥	بين المجموعات	13.529	2	6.765	1.348	.263
	داخل المجموعات	697.717	139	5.020		
	الكلية	711.246	141			
٦	بين المجموعات	3.009	2	1.505	.344	.710
	داخل المجموعات	608.709	139	4.379		
	الكلية	611.718	141			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	307.994	2	153.997	1.055	.351
	داخل المجموعات	20293.394	139	145.996		
	الكلية	20601.387	141			

يتضح من نتائج تحليل التباين (ANOVA) كما يظهره جدول (١٥)، أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في عوامل التنافر المعرفي وفي الدرجة الكلية للمقياس بين مجموعات المؤهل الدراسي طفولة- تربية- ليسانس آداب أو خدمة اجتماعية)، حيث بلغت قيمة "ف" للدرجة الكلية للمقياس (1.055)، وهي غير دالة إحصائية، ويدل ذلك علي قبول الفرض الصفري.



ويمكن تفسير ذلك بأن جميع المعلمات ذات المؤهلات المتضمنة في الدراسة لديهن الخبرات النفسية في مجال الصحة النفسية وعلم النفس، للتعامل مع الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة؛ حيث توجد مقررات دراسية متشابهة، تمت دراستها في قِبل الطالبات (عينة الدراسة) في برنامج البكالوريوس والليسانس، تهتم بخصائص نمو الطفل، والنمو النفسي للطفل، والصحة النفسية والارشاد النفسي للطفل، والقياس والتقويم؛ لذلك فإن المعتقدات أو المعارف أو الاتجاهات التي تتبناها معلمات رياض الأطفال بمختلف المؤهلات (طفولة- تربية- ليسانس آداب أو خدمة اجتماعية) ، وممارستهن العملية وتطبيقها في مجال تربية رياض الأطفال، متشابهة ولا يوجد اختلاف معنوي بينهم.

ولذا كانت العناصر المحددة للعوامل المكونة للتتافر المعرفي لدي المعلمات خريجات طفولة، وخريجات تربية، وخريجات خدمة اجتماعية أو الآداب (علم النفس) متشابهة.

وبالإضافة لذلك فإن التدريب الميداني الذي قامت به المعلمات، أثناء الدراسة الجامعية، ساعدهن في تطبيق معرفتهن وخبرتهن الدراسية في مجال العمل مع الأطفال، وتلك الممارسة العملية قبل الخدمة أكسبهم فرصة لاختبار معارفهن وكيفية تطبيقها في ميدان العمل، وهل تلك الممارسة تتماشى وتصلح مع الطفل أم لا، ومع تكرار الزيارات الميدانية في رياض الأطفال، أدى ذلك إلى محاولة المعلمة أن توفق بين ما درسته بالفعل من معارف نظرية وتفاعلها مع الطفل في الروضة؛ لينسجم ويتوافق مع الواقع الفعلي؛ ونتيجة لذلك يصبح لدى المعلمة الاتساق والانسجام المرغوب بين معتقداتها وأدائها في العمل.

#### **نتائج الفرض الخامس وتفسيرها:**

ينص الفرض الخامس على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات (عينة الدراسة) في التتافر المعرفي تُعزي لمستوى الخبرة.

للتحقق من هذا الفرض، تمت مقارنة المتوسطات الحسابية للمعلمات ذوي مستويات الخبرة المختلفة، وذلك على الدرجة الكلية لمقياس التنافر المعرفي كما يوضحه جدول (١٦)، وقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي لدرجات المعلمات على مقياس التنافر المعرفي وفقاً لمستوى الخبرة كما يوضحه جدول (١٧).

جدول (١٦): دلالة الفروق بين متوسطات الدرجات على الدرجة الكلية لمقياس التنافر المعرفي وفقاً لمستوى الخبرة

المتغيرات	مستوى الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الحد الأدنى	الحد الأقصى
الدرجة الكلية للمقياس	أقل من ٥ سنوات	٥٢	٤٨,٢١	١٠,٦٧٠	٣٠	٧١
	٥-١٠ سنوات	٢٩	٥٤,١٧	١٥,١٥٦	٣٤	٩٠
	أكثر من ١٠ سنوات	٦١	٥٠,٦٤	١١,٣٢٧	٣١	٧٩
	الكلية	١٤٢	٥٠,٤٧	١٢,٠٨٨	٣٠	٩٠

جدول (١٧): تحليل التباين الأحادي لدرجات المعلمات على مقياس التنافر

المعرفي وفقاً لمستوى الخبرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	مستوي الدلالة
الدرجة الكلية للمقياس	بين المجموعات	٦٦٤,٥١١	٢	٣٣٢,٢٥٥	٢,٣١٦	٠,١٠٢
	داخل المجموعات	١٩٩٣٦,٨٧٧	١٣٩	١٤٣,٤٣١		
	الكلية	٢٠٦٠١,٣٨٧	١٤١			

يتضح من نتائج تحليل التباين (ANOVA) كما يظهره جدول (١٧)، أن قيمة "ف" تساوي (٢,٣١٦)، أن قيمة الدلالة (٠,١٠٢) وهي غير دالة إحصائياً، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات (عينة الدراسة) في الدرجة الكلية للتنافر المعرفي تُعزي لمستوى الخبرة بين المجموعات الثلاثة (أقل من ٥ سنوات، ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، ويؤدي ذلك إلى رفض الفرض الموجب، وقبول الفرض الصفري البديل.

ويمكن تفسير ذلك من وجهة نظر الباحثة إلى التدريبات العملية على مدار سنتين على المستوى الجامعي لعينة الدراسة على الأقل، وهذا أكسب المعلمات أساساً جيداً تسترشد وتستند إليه في تعاملها مع الأطفال على مدار سنوات لاحقة، كما أن التدريبات المهنية التي تقدمها وزارة التربية والتعليم، والجهات المعنية برفع كفاءة معلمات رياض الأطفال، والمنظمات والمشروعات القومية والدولية العالمية، التي تهتم بمجال الطفولة المبكرة في مصر، أدى ذلك كله إلى مشاركة المعلمات - سواء المعلمات حديثات التخرج أو ذوي الخبرة منهن - في تلك الدورات والندوات التربوية والتنقيفية لرفع كفاءتهن المهنية، وتنمية قدراتهن، وبالتالي توافقهن وانسجامهن في العمل، ونتيجة لتلك الجهود المبذولة يجعل المعلمة من شأنها أن تُعدل من أفكارها ومعتقداتها لتتماشى مع الواقع الفعلي في تنشئة أطفالها، أو أن تُغير من ممارستها للواقع في الروضة ليتماشى مع اتجاهاتها ومعارفها في تربية الطفل، الأمر الذي من شأنه يجعلها تشعر بالاستقرار وعدم التوتر أو الارتياح؛ وبالتالي إلى انسجام معرفي، وتكون المحصلة النهائية بالتالي أن يذوب الفارق في سنوات الخبرة بين المعلمات

#### نتائج الفرض السادس وتفسيرها:

ينص هذا الفرض على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات (عينة الدراسة) في الرضا الوظيفي تُعزي للمؤهل الدراسي. للتحقق من هذا الفرض، تمت مقارنة المتوسطات الحسابية للمعلمات الحاصلات على مؤهل بكالوريوس طفولة بالمتوسطات الحسابية للحاصلات على ليسانس وبكالوريوس التربية-ليسانس آداب وخدمة اجتماعية)، وذلك على الدرجة الكلية مقياس الرضا الوظيفي، وقد تم استخدام تحليل التباين، و يوضح جدول (١٨)، (١٩) هذه النتائج.

جدول (١٨): دلالة الفروق بين متوسطات الدرجات علي مقياس الرضا الوظيفي وفقاً للمؤهل الدراسي (طفولة- تربية- ليسانس آداب وخدمة اجتماعية)

الرضا الوظيفي	المؤهل الدراسي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الحد الأدنى	الحد الأقصى
الدرجة الكلية للمقياس	بكالوريوس الطفولة	١١١	٥٢,٥٨	٥,٧٦٤	٣٥	٦٥
	ليسانس وبكالوريوس التربية	١٤	٥٢,٦٤	٢,٥٩٠	٤٩	٥٨
	ليسانس آداب وخدمة اجتماعية	١٧	٥٣,١٨	٦,٠٩٥	٤١	٦٤
	الكلية	١٤٢	٥٢,٦٥	٥,٥٤٩	٣٥	٦٥

جدول (١٩): تحليل التباين الأحادي لدرجات المعلمات على مقياس الرضا الوظيفي وفقاً للمؤهل الدراسي (طفولة- تربية- ليسانس آداب أو خدمة اجتماعية)

الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	مستوي الدلالة
الدرجة الكلية للمقياس	بين المجموعات	٥,٣٠٨	٢	٢,٦٥٤	٠,٠٨٥	٠,٩١٩
	داخل المجموعات	٤٣٣٦,٧٨٤	١٣٩	٣١,٢٠٠		
	الكلية	٤٣٤٢,٠٩٢	١٤١			

تكشف نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) كما يوضحه جدول (١٩)، أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات عينة الدراسة في الرضا الوظيفي وفقاً للمؤهل الدراسي (طفولة- تربية- ليسانس آداب أو خدمة اجتماعية)، حيث بلغت قيمة "ف" (٠,٠٨٥)، وأن قيمة الدلالة (٠,٩١٩) وهي غير دالة إحصائية، ويدل ذلك على قبول الفرض الصفري.

ويمكن تفسير ذلك بأن طبيعة وظروف العمل في رياض الأطفال متشابهة لدى كل المؤهلات في رياض الأطفال، فجميع المعلمات بمختلف المؤهلات يتأثرن بمكونات الرضا الوظيفي، والتي أسفر عنها التحليل العاملي الاستكشافي، فالرضا عن الأجور والمكافآت وتقدير المجتمع لمهنتهن، والرضا عن الكفاءة

الذاتية والمهنية، والرضا والشعور بالارتياح في العمل مع الأطفال في الروضة، والرضا عن تنمية وتطوير الشخصية لدى معلمة الروضة، فكلها عوامل مشتركة بين معلمات رياض الأطفال، تسعى كل واحدة منهن لتحقيقها، لتشعر بالرضا الوظيفي وتحقيق الذات؛ مما ينعكس ذلك على الصحة النفسية للجميع.

كما أصبحت نظرة المجتمع بالنسبة لمعلمة الروضة بمختلف المؤهلات نظرة تقدير واحترام، أفضل مما كانت عليه سابقاً؛ نتيجة حصول معلمة الروضة في عصرنا الحديث على المؤهلات التربوية والنفسية ذات التخصصات الأكاديمية المتنوعة التي تؤهلها لتربية أطفال الروضة، هذا من شأنه أن يلغي أو يقلل من الفروق في الرضا الوظيفي بين معلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في مجال رياض الأطفال، والحاصلات على مؤهل طفولة، أو مؤهل تربية بصفة عامة، أو خريجة كلية آداب أو خدمة اجتماعية.

وتتفق نتائج هذا الفرض مع ما توصلت إليه نتائج دراسة **عليات، علي وعقيل، محمد (٢٠١٤)** أنه لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كما توصلت نتائج دراسة **هيفاء احمد محمد (٢٠١٨)** أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

بينما تتعارض نتائج هذا الفرض مع ما توصلت إليه نتائج دراسة **صبري، ماهر (٢٠١٥)** فيما يرتبط بمتغير المؤهل لدى معلمات رياض أطفال؛ أن النتائج لصالح مؤهل الدراسات العليا في محاور: بيئة العمل، طبيعة العمل، التنمية المهنية، العلاقات الإنسانية، ولم تظهر فروق في محوري: الحوافز المادية، العلاقة بإدارة الروضة.

كما أشارت نتائج دراسة **علي، رباب طه (٢٠١٨)** إلى وجود فروق في استجابات معلمات رياض الأطفال تُعزى لمتغير المؤهل، لصالح ذوات المؤهل التربوي.

### نتائج الفرض السابع وتفسيرها:

ينص الفرض السابع على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات (عينة الدراسة) في الرضا الوظيفي تُعزي لمستوى الخبرة. للتحقق من هذا الفرض، تمت مقارنة المتوسطات الحسابية للمعلمات في ثلاثة مستويات من الخبرة، وذلك على الدرجة الكلية مقياس الرضا الوظيفي كما يوضحه جدول (٢٠)، وقد تم استخدام تحليل التباين، كما يبينه جدول (٢١).

جدول (٢٠): دلالة الفروق بين متوسطات الدرجات على مقياس الرضا الوظيفي وفقاً للخبرة

الرضا الوظيفي	مستوى الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الحد الأدنى	الحد الأقصى
الدرجة الكلية للمقياس الكلي	أقل من ٥ سنوات	٥٢	٥٢,٣٧	٥,٠٢٩	٣٥	٦٥
	٥-١٠ سنوات	٢٩	٥٢,٢٨	٦,٢٥٠	٤١	٦٤
	أكثر من ١٠ سنوات	٦١	٥٣,٠٨	٥,٦٨٤	٤٠	٦٥
	الكلي	١٤٢	٥٢,٦٥	٥,٥٤٩	٣٥	٦٥

جدول (٢١): تحليل التباين الأحادي لدرجات المعلمات على مقياس الرضا الوظيفي وفقاً للخبرة

الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	مستوي الدلالة
الدرجة الكلية للمقياس الكلي	بين المجموعات	١٩,٦٥١	٢	٩,٨٢٥	٠,٣١٦	٠,٧٣٠
	داخل المجموعات	٤٣٢٢,٤٤١	١٣٩	٣١,٠٩٧		
	الكلي	٤٣٤٢,٠٩٢	١٤١			

يوضح جدول (٢١)، نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، حيث بلغت قيمة "ف" (٠,٣١٦)، وبلغت قيمة الدلالة (٠,٧٣٠)، وهي غير دالة إحصائياً، وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات

عينة الدراسة في الرضا الوظيفي وفقاً لمستوى الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، وفقاً لتلك النتائج يمكن قبول الفرض الصفري. ويمكن أن يُفسر أن جميع معلمات رياض الأطفال، سواء حديثات التخرج (الأقل خبرة) أو متوسطي الخبرة، أو اللاتي بلغن قدرًا كبيرًا من الخبرة يأملن في تقدير المجتمع لهن ومكافأتهن ورفع أجورهن، كما أنهم يسعون لرفع كفاءتهن، وتنمية وتطوير أنفسهن، وأيضًا يحاولن السعي للطرق والوسائل التي تمدهن بالأمن والطمأنينة في عملهن برياض الأطفال، والذي من شأنه أن يحقق لدى كل المعلمات بمختلف مستويات الخبرة لديهن الرضا الوظيفي.

وبناءً على ما توصلت إليه دراسة عبد القادر، فتحي عبدالحميد وآخرين (٢٠١٧) من وجود علاقة موجبة ودالة إحصائية بين الكفايات الإرشادية والرضا الوظيفي لدى المعلمين بمعلومية الكفاية الشخصية والكفاية المعرفية، وأن أكثر الكفايات الإرشادية المدروسة إسهامًا في التنبؤ بالرضا الوظيفي هما الكفاية الشخصية والكفاية المعرفية؛ لذا نجد أن كل معلمة بمختلف مستويات، تسعى للكفاية الشخصية والكفاية المعرفية؛ لكي يتحقق لديها الرضا الوظيفي.

ويمكن تفسير تلك النتائج في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسات والبحوث السابقة، فقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت نتائج دراسة هيفاء احمد محمد (٢٠١٨) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

بينما تختلف تلك النتائج مع ما توصلت إليه نتائج دراسة الثبيتي، والعنزي (٢٠١٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تُعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة فوق عشر سنوات، ودراسة عليجات، علي وعقيل، محمد (٢٠١٤) التي أظهرت فروقًا ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى إلى متغير الخبرة ولصالح فئة عشر سنوات فأكثر، كما

توصلت نتائج دراسة صبري، ماهر (٢٠١٥) إلى وجود فروق دالة إحصائيًا فيما يرتبط بمتغير الخبرة؛ فكانت النتائج للخبرة الأعلى.

وكذلك أبرزت نتائج دراسة علي، رباب طه (٢٠١٨) إلى وجود فروق في استجابات معلمات رياض الأطفال تُعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوات الخبرة الأعلى.

### توصيات ومقترحات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يمكن تقديم بعض التوصيات والمقترحات التالية:

١- اهتمام كليات التربية وكليات الطفولة المبكرة التي تختص بتخريج معلمات رياض الأطفال بالتدريب الميداني الفعال؛ من أجل ممارسة الطالبة المعلمة لعملها المستقبلي، لتكون محاولة لتحقيق الانسجام المعرفي؛ من خلال توجيه وإرشاد أعضاء هيئة التدريس المتخصصين لهن.

٢- ضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بدراسة العوامل التي تدعم الرضا الوظيفي لدى المعلمات والعمل على تحقيقها، من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية الملائمة لمعلمات رياض الأطفال بما يرفع من الرضا الوظيفي لديهن.

٣- عقد دورات وندوات تربوية مستمرة لمعلمات رياض الأطفال؛ للحد من التتافر المعرفي، وتنمية مستوى الرضا الوظيفي لديهن.

٤- إتاحة الفرصة لمعلمات رياض الأطفال بالمشاركة في المؤتمرات العلمية المرتبطة بمجال الطفولة والتي تعقدتها الجامعة، أو مديرية التربية والتعليم؛ مما يساهم ذلك في مساهرتهم لكل ما هو جديد من المعارف والخبرات والتجارب في مجال الطفولة، كما يحقق لهن تقدير المجتمع لدورهن في المشاركة في تلك اللقاءات العلمية لتبادل الخبرات، وتحقيق ذواتهن وشعورهن بالسعادة والرضا.



٥- إجراء دراسة مقارنة في التنافر المعرفي لدى الطالبات المعلمات في شعبة طفولة بكلية التربية، ومعلمات رياض الأطفال العاملات في رياض الأطفال.

٦- إجراء دراسة وصفية مماثلة تدرس علاقة التنافر المعرفي لدى الطالبات المعلمات في شعبة طفولة بكلية التربية، وعلاقتها بالرضا عن مهنة المستقبل.

٧- إجراء دراسة لخفض التنافر المعرفي لدى معلمات رياض الأطفال قائمة على نظرية التنافر المعرفي.



## المراجع

١. أبو الفيلات، روند فيصل (٢٠١٨). التنافر المعرفي وعلاقته بالسلوك الاجتماعي الأكاديمي لدى طلبة الجامعة الهاشمية، الجامعة الهاشمية، كلية العلوم التربوية، الأردن، الزرقاء، رسالة ماجستير.
٢. إسماعيل، زينب محمد (٢٠١٢). علاقة تقدير الذات و القبول الاجتماعي بالرضا عن المهنة عند الطالبة المعلمة والمعلمة في رياض الاطفال، مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية، مصر، ٤(١١)، ٢٩١-٣٣٧.
٣. الثبيتي، محمد عبدالله والعنزي، خالد عويد (٢٠١٤). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٣(٦)، ٩٩-١١٨.
٤. الزباني، منى راشد (٢٠١١). الضغوط النفسية للمعلمين وعلاقتها بمستوى الرضا عن مهنة التدريس بالبحرين، مجلة كلية التربية، جامعة دمنهور، ٣(٢)، ١٢٧-١٧٠.
٥. الصمادي، أسامه يوسف (٢٠١٦). مستوى الرضا المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمات التربية الخاصة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٣(٢٢)، ١٤٣-١٦٧.
٦. عبدالسلام، علي (٢٠٠١). أساليب التوافق النفسي والاجتماعي مع أخطاء الحياه اليومية وعلاقتها بالرضا عن العملي، مجلة علم النفس، الهيئة العامة للكتاب، ٦٠، ٤٢-٦٢.
٧. علي، رباب طه (٢٠١٨). مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة البحث العلمي في التربية، ١٩(١٧)، ١٢٩-١٨٨.

٨. عبد القادر، فتحي عبدالحميد وعطيف، سلطان قاسم وحكمي، عبده محمد وطوهري، علي أحمد (٢٠١٧). الكفايات الإرشادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مرشدي الطلاب بمنطقة جازان، *دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية بالزقازيق،* ٩٤(١)، ٥٥-٩١.
٩. علي، عمر عطاالله و محمود، عدنان يوسف. (٢٠١٨). التنافر المعرفي وعلاقته بأساليب التفكير ومصادر الدعم الاجتماعي لدى طلبة جامعة اليرموك. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية،* ٧(٢٢)، ١٤-٢٨.
١٠. عليما، علي وعقيل، محمد (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط، من وجهة نظرهنّ، *مجلة المنارة،* ٢٠(٢ب)، ٢٦٧-٢٨٥.
١١. سلامة، ثريا عبدالحميد وغباري، ثائر أحمد (٢٠١٦). التنافر المعرفي والمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الهاشمية في ضوء متغيري النوع الاجتماعي والكلية، *المجلة الاردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك - عمادة البحث العلمي،* ١٢(١)، ٣١-٤٣.
١٢. لغرام، عبد القادر وعيساوي، مصطفى و مخلوف، وردة (٢٠١٩). الرضا الوظيفي وأثره على الأداء المهني لدى معلمات التعليم الابتدائي. دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية، *رسالة دكتوراه، جامعة احمد دراية - ادرار.*
١٣. مريم حميد اللحياني، والعنبي، سميرة محارب (٢٠١٥) بناء مقياس للتنافر المعرفي وتقدير خصائصه السيكومترية لطالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة، *مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، كلية التربية،* ٩ (٣)، ٤١٦-٤٣٠.
١٤. منصور، مصطفى (٢٠١٧). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي، *مجلة علوم الانسان والمجتمع، جامعة وهران،* ٢(٢٢)، ٢٢٧-٢٥٠.

15. Admiraal, W., Veldman, I., Mainhard, T., & van Tartwijk, J. (2019). A typology of veteran teachers' job satisfaction: Their relationships with their students and the nature of their work. *Social Psychology of Education, 22*(2), 337-355.
16. Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*, 10 Ed., Kogan Page, London.
17. Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review, *Management Research & Practice, 3*(4), 77-86.
18. Al Otaibi, S. M. B. (2012). The relationship between cognitive dissonance and the Big-5 factors model of the personality and the academic achievement in a sample of female students at the university of UMM Al-Qura. *Education, 132*(3), 607-624.
19. Cassel, R. N., & Chow, P. (2002). Manual: The Cognitive Dissonance Test (DISS). *Project Innovation, Chula Vista, California*.
20. Denham, S. A., Bassett, H. H., & Miller, S. L. (2017, December). Early childhood teachers' socialization of emotion: Contextual and individual contributors. In *Child & Youth Care Forum* (Vol. 46, No. 6, pp. 805-824). Springer US.
21. Dessalles, J. L. (2011). Sharing cognitive dissonance as a way to reach social harmony. *Social Science Information, 50*(1), 116-127.
22. Ertz, M., & Sarigöllü, E. (2019). The behavior-attitude relationship and satisfaction in proenvironmental behavior. *Environment and Behavior, 51*(9-10), 1106-1132.
23. Festinger, L. 1957. *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
24. Fantuzzo, J., Perlman, S., Sproul, F., Minney, A., Perry, M. A., & Li, F. (2012). Making visible teacher reports of their teaching experiences: The early childhood

- teacher experiences scale. *Psychology in the Schools*, 49(2), 194-205.
- 25.Griffin, E. M. (2006). *A first look at communication theory*. McGraw- hill.
- 26.Lee, P. M. J., & Quek, C. L. (2018). Preschool teachers' perceptions of school learning environment and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 21(3), 369-386.
- 27.King, E. K., Johnson, A. V., Cassidy, D. J., Wang, Y. C., Lower, J. K., & Kintner-Duffy, V. L. (2016). Preschool teachers' financial well-being and work time supports: Associations with children's emotional expressions and behaviors in classrooms. *Early Childhood Education Journal*, 44(6), 545-553.
- 28.Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2009). *Encyclopedia of communication theory* (Vol. 1). Sage.
- 29.Hinojosa, A. S., Gardner, W. L., Walker, H. J., Coglisier, C., & Gullifor, D. (2017). A review of cognitive dissonance theory in management research: Opportunities for further development. *Journal of Management*, 43(1), 170-199.
- 30.McFalls, E. L., & Cobb-Roberts, D. (2001). Reducing resistance to diversity through cognitive dissonance instruction: Implications for teacher education. *Journal of teacher education*, 52(2), 164-172.
- 31.McClelland, J. (1986). Job satisfaction of child care workers: A review. *Child care quarterly*, 15(2), 82-89.
- 32.McGrath, A. (2017). Dealing with dissonance: A review of cognitive dissonance reduction. *Social and Personality Psychology Compass*, 11(12), e12362, 1-17.
- 33.McKimmie, B. M. (2015). Cognitive dissonance in groups. *Social and Personality Psychology Compass*, 9(4), 202-212.

34. Miller, D. I., Ismail, S., Giesen, J. M., Adams-Price, C., & Topping, J. S. (1993). Ecological dissonance in decision-making participation systems as a predictor of job satisfaction, involvement, alienation, and formalization. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 31(2), 146-148.
35. Nilsson, M. (2019). Motivations for Jihad and Cognitive Dissonance—A Qualitative Analysis of Former Swedish Jihadists. *Studies in Conflict & Terrorism*, 1-19.
36. Oduh, W. A. (2016). Dimensions of Cognitive Dissonance and the Level of Job Satisfaction among Counsellors in Delta and Edo States, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 7(21), 20-29.
37. Shah, J., & Lacaze, D. (2018). Moderating role of Cognitive Dissonance in the relationship of Islamic work ethics and Job Satisfaction, Turnover Intention & Job Performance. In 29<sup>ème</sup> Congrès AGRH 2018, 1-19.
38. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teachers' feeling of belonging, exhaustion, and job satisfaction: the role of school goal structure and value consonance. *Anxiety, Stress & Coping*, 24(4), 369-385.
39. Viswesvaran, C., & Deshpande, S. P. (1996). Ethics, success, and job satisfaction: A test of dissonance theory in India. *Journal of Business Ethics*, 15(10), 1065-1069.
40. Wall, C. R. G. (2018). Development through dissonance: A longitudinal investigation of changes in teachers'

---

educational beliefs. *Teacher Education Quarterly*, 45(3), 29-51.

41. Yousef, D. A. (2000). The interactive effects of role conflict and role ambiguity on job satisfaction and attitudes toward organizational change: A moderated multiple regression approach. *International Journal of Stress Management*, 7(4), 289-303.