

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال و علاقته ببعض المتغيرات

م.م هبة نافع

مركز البحوث التربوية والنفسية / جامعة بغداد

مشكلة البحث:

لما كان احد الأهداف الأساسية لرياض الأطفال هو المساهمة في إعداد الطفل وتنشئته تنشئة سليمة ، تحقق له النمو المتكامل ، من خلال توفير البيئة الملائمة له التي تحفز شخصيته على النمو في جميع جوانبها العقلية والاجتماعية والوجدانية والحركية ، وتلعب معلمة الروضة الدور الواضح والمتميز من خلال نقل الخبرات للأطفال والتي ترمي إلى تنمية قدراتهم واستعداداتهم وتشكيل الاتجاهات والسمات الايجابية في شخصياتهم لذا ينبغي إن تتسم معلمة الروضة بخصائص متميزة ، وتعتمد على أساليب تربوية في إنشاء تعاملها مع الأطفال تؤثر في سلوكهم اليومي وفي تكوين ملامح شخصياتهم المستقبلية (نشواني ، ١٩٩٦ ، ص ٢٣٧) ويقول البورت (Allport) ان قيمة المعلمة تكمن في قدرتها على التأثير في شخصية الأطفال عن طريق القدوة الحسنة واساليب تعاملها معهم كما حنون حيث تقوم المعلمة في الروضة بدور بديل الام اذ انها تمنح الاطفال الحب والحنان والعطف من خلال معاملتها لهم ، واذا ما تم ذلك فسيكون له انعكاسه الايجابي على سلوكهم في الروضة ، ومن ثم يساعد في بناء شخصياتهم واستعدادهم للتفاعل الاجتماعي مع الاخرين وفقا للمعايير والقيم الاجتماعية السائدة التي تساعد على التكيف والتوافق مع افراد المجتمع ، اذ ان من غير المعلمة لا يمكن ان تؤدي الروضة مهامها في التنشئة الصحيحة . (دياب ، ١٩٨٠ ، ص ١٦٦) (رضوان واخرون ، ١٩٧٧ ، ص ٢٥٨)

وقد توصلت دراسة (ريانز ، ١٩٦٠) Ryans ودراسة شيرمان وبلاكمان ، ١٩٧٥ (Sherman and Blackman) الى ان المعلمات الاكثر فاعلية يتميزن باظهار المشاعر الودية والرعاية والتوجيه للاطفال ، ويشجعونهن على المساهمة بالنشاطات مما يكون هؤلاء الاطفال اكثر استقرارا واتزاناً انفعالياً ، ويتمتعون بصحة نفسية بدرجة اعلى من اطفال المعلمات اللاتي يتسمن بالتوتر وعدم الاتزان واستخدام الشدة في التعامل معهم . (نشواني ، ١٩٩٦ ، ص ٢٣٨-٢٣٩) .

غير ان اسهام المعلمة في تنشئة وتربية الاطفال ، لا بد ان يتاثر بعوامل او متغيرات عديدة ، قد يكون في مقدمة هذه العوامل مدى قناعة ورضا المعلمة عن مهنة تعليم الاطفال في الروضة ، منها ما يتعلق بالجوانب الشخصية لها ودافعيتها نحو العمل او عدم رغبتها للعمل فيه ، وما يتعلق بالجوانب الاجتماعية بالمهنة نفسها مما يجعلها راغبة في العمل وراضية عنه او عدم رضاها عنه (الشيخ ، وسلامة ، ١٩٨٢ ، ص ٧٥-٧٧) وأكدت دراسة الالوسي على ان المعلمة التي لها دور ناجح في

عملها وادائها يتوقف بالأساس على مدى قبولها او رفضها للعمل أو المهنة التي تعمل بها ومدى تحقيقها في ذاتها ، واستنتاجا من العوامل التي بحثت في الدراسة ، بان دافعيته نحو العمل تؤثر في سلوكها وفي النشاطات التي تمارسها اثناء عملها . (الالوسي ، ١٩٨٥ ، ص ٢٨-٣٥) .
وعليه فان مشكلة البحث الحالي يمكن ان تبرز من خلال عدم وجود دراسة على اعضاء الهيئات التعليمية (المعلمات) في رياض الاطفال استهدفت معرفة رضاهن الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات .

أهمية البحث:

لا يمكن لأي مجتمع من المجتمعات أن يتقدم ، ويمتلك ناصية العلم والتكنولوجيا ، ويحافظ على استقراره وتماسكه ، ما لم يهتم بالعنصر البشري ، ويعمل على تدريبه واستثمار طاقاته إلى أقصى ما يمكن ، إذ إن الإنسان هو هدف التنمية وأداتها الأساسية في الوقت ذاته ، فهو الذي يؤثر في عناصر الإنتاج ويتفاعل معها ومن غيره لا يمكن أن يتطور هذا الإنتاج كما ونوعا ، وكلما كان واعيا ومتعلما ساهم بشكل فعال في خطط التنمية بجوانبها جميعها . (الحسن ، والحسب ، ١٩٨٢ ، ص ٧) .
ومن هنا ينبغي الاهتمام بالإنسان فكرا وسلوكا في المجتمعات التي تسعى إلى التنمية والتقدم ، من خلال توفير التعليم المناسب لإفراده كافة بما يناسب قدراتهم واستعداداتهم ، وتربيتهم وتنشئتهم على وفق معايير المجتمع وقيمه ، وتشذيب شخصياتهم من السلبيات وتنمية السمات والاتجاهات الايجابية فيها ، غير أن هذا لا يمكن أن يتحقق بالصورة المطلوبة إلا إذا كان منذ مرحلة الطفولة المبكرة لأنها مرحلة تكوين المعالم الأساسية لشخصية الفرد المستقبلية ، إذ تتفتح فيها استعداداته وقدراته ، وتظهر بدايات ميوله واتجاهاته ، (الاسودي ، ١٩٩٤ ، ص ١٦) (الشيباني ، ١٩٩٢ ، ص ٦٩) وذلك في إطار حدود قدراته واستعداداته الموروثة ، وما توفره له البيئة المحيطة به ، ومدى ما يتوافر له من رعاية نفسية وتربوية واجتماعية ومادية في الأسرة والمجتمع (خضر ، ١٩٨٨ ، ص ١٥٨) ، فضلا عن إن ما يتكون في مرحلة الطفولة تبقى إثارة المستقبلية في شخصية الفرد ، ومن هذا المنطلق أصبح الاهتمام بالطفولة من أهم المعايير التي يقاس بها تقدم أي مجتمع وتطوره عن غيره من المجتمعات ، إذ إن الاهتمام بالطفولة في آية امة هو في الواقع الاهتمام بمستقبل الأمة ، ذلك أن رعاية الأطفال وإعدادهم للمستقبل حتمية حضارية يفرضها التطور العلمي والتكنولوجي المعاصر ، كما إن التغيير والتطور نحو الأفضل يتوقف على ما يكرسه المجتمع في مؤسسات وبرامج من اجل الطفل وتكوينه ايمانا بان مستقبل امتنا هو في مستقبل اطفالنا (الفاقي ، د.ت ، ص ٢٣) الامر الذي وجه المجتمعات الى زيادة الاهتمام بايجاد مؤسسات تربوية لها برامجها التربوية الخاصة ، غير ان تحقيق رياض الاطفال لاهدافها المتمثلة في الرعاية السليمة لنمو الاطفال يتوقف الى حد كبير على مدى كفاية اداء المعلمة لمهامها واسلوب تعاملها مع الاطفال ورعايتها لهم (زهرا ، ١٩٧٧ ، ص ٢٣٢) اذ تقع المسؤولية الاساسية في تنشئة

طفل الروضة وتربيته واعداده على المعلمة ، فهي التي تقوم بمساعدة الاطفال حتى يكونوا جزءا من عالمهم الاجتماعي ، وهي التي تعلمهم الطرائق الصحيحة في التعامل مع الاخرين ، وتوصل اليهم الخبرات التي تنمي قدراتهم وتطور استعداداتهم ، لذلك فان نجاح معلمة الروضة في اداء مهماتها يعتمد على نوعية السلوك الذي بوساطته تصل الى الغايات المنشودة ، وذلك لما له من اثر في توجيه الأطفال الى جانب إمامها بالناحية النفسية للطفل ومعرفتها بالطرائق التربوية الصحيحة في التعامل معهم (الشلفان والمرزوق ، ١٩٧٧ ، ص ٢٥٥-٢٥٧) . وعليه فان معلمة الروضة لابد ان تختلف كثيرا في مواصفاتها وفي نوع مهماتها عن معلمات المراحل الدراسية الأخرى ، لأنها تتعامل مع أطفال لازالوا بحاجة كبيرة إلى الكبار في إشباع معظم حاجاتهم البيولوجية والنفسية ، وإنهم بحاجة إلى التوجيه والرعاية والقُدوة الحسنة أكثر من المراحل العمرية الأخرى ، إذ إن تحقيق أهداف رياض الأطفال ووظائفها عملية ليست سهلة ، وتتطلب من المعلمات علما وفنا ومهارة وخبرة وإدراكا لأبعاد ومطالب وحاجات نمو الأطفال ، وأساليب تنشئتهم والتعامل معهم وكيفية التفاعل معهم والتأثير فيهم . (خضر ، ١٩٨٨ ، ص 210) .

إذ تعد المعلمة أهم عنصر في العملية التربوية وعليها يتوقف نجاح العملية التربوية إلى حد كبير . وعند اختيار معلمة الروضة ينبغي ان يؤخذ بالحسبان توافر بعض الخصائص والصفات لديها ، من اهمها الرغبة الحقيقية للعمل مع الاطفال الصغار وان تكون لها القابلية في تكوين علاقات ايجابية معهم ، وان تتمتع بالمرونة الفكرية التي تساعدها على الابتكار واتخاذ قرارات بالمواقف التي تواجهها في العمل والافادة من فرض التعليم والنمو المهني الذي يعود بالفائدة عليها وعلى الاطفال معا . (المجلس العربي للطفولة والتنمية ، ١٩٩٠ ، ص ١٨) . ولا يمكن ان تؤدي المعلمة دورها كفاية وفعالية اذا لم تكن متوافقة مع مهنتها وراضية عنها ، فالرضا الوظيفي يصاحبه عادة انتاجية عالية ودافعية نحو العمل (العمرى ، ١٩٩٠ ، ص ١٤٥) ، في حين ان ضعف الرضا الوظيفي للمعلمة قد يؤدي بها الى التوتر والقلق وعدم التوافق المهني ومن ثم الى اضطراب صحتها النفسية ، اذ يؤكد (مانكن ، ١٩٧٨ ، Mankin) ان الرضا الوظيفي اساس تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للمعلمة ومؤشرا لنجاحها في مختلف جوانب حياتها واداء مهامها التربوية والتعليمية وان عدم الرضا الوظيفي قد يؤدي بالمعلمة الى الشعور بعدم الكفاية وضعف الرغبة في العمل والشعور بالقلق والتوتر واضطراب شخصيتها وصحتها النفسية) . (Mankin, 1978, P. 11)

ويشير (جيتس Jaites) الى ان اهم مصادر المضايقة في التعليم هي : ضغط العمل ، وقلة الاجور ، وانعدام الامن في الوظيفة ، واسلوب الادارة والاشراف التسلطي ، اما اهم مصادر الرضا هي : ادماج مصالح الفرد في مصالح الجماعة ، والاشباع الجزئي لاحتياجات الحنو ، والاستقلال ، والمحافظة على تقدير الذات ، وما يحققه التعليم من نفع للمجتمع (جيتس ، ١٩٦٠ ، ص ٢٠٩) .

وتوصلت دراسة رود ووايزمان . ١٩٦٢ (Rud and Wiseman) ان هنالك عوامل تؤثر في رضا المعلمة تتعلق بتدني المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم مقارنة بالمهن الاخرى وكذلك ضعف العلاقة بين المعلمات والادارة وقلة الراتب . (الطويبي ، ١٩٧٦ ، ص٥٧) .

ومن العوامل التي تؤثر في رضا المعلمة وتوافقها دراسة سيرجيوفاني ، 1967 (Sergiroanni) ان ظروف العمل والعلاقة مع المعلمات ، والرواتب والالتحاق بالعمل دون رغبة ، لها تاثير في رضا المعلمة وتوافقها . (ناصر ، وعبد الله ، ١٩٨٤ ، ص٦٦-٦٧) .

اما دراسة المنصوري ، ١٩٦٨ في بغداد فقد وضحت عوامل عدم الرضا عن مهنة التعليم بنقص الوسائل التعليمية ، وعدم مناسبة الابنية ، واساليب الاشراف التربوي والترقيات في المهنة والمكانة الاجتماعية لمهنة التعليم من العوامل المؤثرة في رضا المعلمة وتوافقها وهناك سبب اخر هو ازدحام الصفوف بالاطفال . (المنصوري ، ١٩٦٨ ، ص١٤-٢٥) .

اما دراسة هافورد (Hafford) ١٩٧٦ وجدت ان المعلمات الاكبر عمرا والاكثر خبرة يتميزن برضا اكثر من المعلمات اللاتي عمرهن اصغر وخبرتهن اقل ، كما وجدت الدراسة ان المعلمات المتزوجات اكثر رضا من غير المتزوجات ، والمعلمات اللاتي يعملن في الريف اكثر رضا من المعلمات اللاتي يعملن في المدينة (Hafford, 1976, p. 5062-5063) .

وفي دراسة الشيخ وسلامة (١٩٨٢) في قطر وجدا ان التعب والاجهاد والملل ، والرتابة ، والشعور بالقلق ، وعدم الاستقرار عوامل تؤثر في عمل المعلمة اما النواحي الايجابية التي تؤدي الى الرضا فهي توفير العمل لاشباع الحاجات والدوافع للمعلمة . (الشيخ وسلامة ، ١٩٨٢ ، ص٨٩-١٠٩) .

اما دراسة الشهاري واخرين ١٩٨٤ التي اجريت في اليمن توصلت الى ان الاسباب التي تجعل المعلمات يفكرن في ترك مهنة التعليم سببها قلة الراتب قياسا بالجهد المبذول ، وضعف الدعم المعنوي للمعلمات ، وتاخر الترقيات عن موعدها القانوني ، ونقص الوعي لدى المواطنين بدور وقيمة المعلمة .

اما الاسباب التي تجعل المعلمات اللاتي لم يفكرن بترك مهنة التعليم فهي:

الميل والرغبة القوية لمهنة التعليم، ومناسبتها لقدراتهن، وحرية اختيار موقع العمل في الريف او المدينة. (الشهاري ، ١٩٨٤، ص١٨-١٧٧)

وبناء على ذلك فان عوامل الرضا تمثل اشباعا لحاجات المعلمة اما عوامل عدم الرضا فتمثل احباطا في حاجاتها ،ومن هنا كان لمفهوم الرضا عن العمل اهمية عظيمة بالنسبة للتوافق المهني والصحة النفسية للمعلمة والنجاح في المهنة والاستمرار فيها .

ويتطلب النجاح في مهنة التعليم ان تكون لدى المعلمة رغبة حقيقية في التعليم فاذا توافرت هذه الرغبة ،فانها تخلق الابداع عند المعلمة وتجعلها دائمة البحث عن مصادر تطوير قدراتها في مجال عملها ، وبالتالي تنعكس الرغبة في سلوكها اليومي في الرغبة وتفاعلها مع الاطفال ومع زميلاتها المعلمات . ان الرغبة في العمل ضرورية لكل مهنة فهي الشرط الاساس للنجاح في كل عمل ، حين تنهيا لذلك العمل

جميع الاسباب ،لأنها الدافع الطبيعي الذي يحبب الى النفس المثابرة والاستمرار،ويحول دون تسرب الملل والسام اليها .(الشويكي،ب.ت،ص ١١٩)

ان وضع الفرد في المهنة التي تناسبه من العوامل التي تساعد على الاتزان الذاتي والاجتماعي ،لان المهنة هي الهدف الذي يسعى اليه الفرد كي يصبح عضوا في المجتمع ،ومالم يتحقق للفرد الاشباع الاجتماعي الذي ينشده ، فان سعادته لا تتحقق ،ويترتب على ذلك انخفاض في اداء عمله ،وعدم احساسه بالاطمئنان . (المصري،١٩٧٦،ص ١٢٩)

ان من تلتحق بمهنة التعليم ولا تتوافر لها رغبة فيها ،لن تسعى الى تطوير اداء عملها ،وتصبح عنصر تعويق للعملية التربوية ،بدلا من ان تكون عنصر دفع لها ،فنجاح المعلمة في مهنتها يتوقف على مدى رغبتها فيها ، لان الرغبة تثير الدافع عند المعلمة ،ولاسلوك بدون دافع.

(ظاهر ١٩٨٦،ص ٨١)

ان اشارة دافعية المعلمة لها اهميتها في احداث الرضا الوظيفي لديها وهذه الدافعية لا يمكن اثارها مالم تشبع حاجات المعلمة وان أي احباط فيها يؤثرعلى دافعيته وبالتالي على رضاها الوظيفي ،ومما تقدم يتضح ان العمل في مهنة التعليم فيه احباط لبعض حاجات الفرد نتيجة لظروف العمل والمكانة الاجتماعية ،والاقتصادية ،وفي الوقت نفسه فيه اشباع لبعض الحاجات ،وهناك تباين في الإحباط والإشباع نتيجة لما تمنحه مهنة التعليم من امتيازات من العطل،وعدم التعرض لحوادث العمل كالتى تقع للأفراد الذين يشتغلون بالمهن الصناعية الى جانب هذه المزايا هنالك احباطات تتعلق بالتقدير الاجتماعي ،والمكانة الاجتماعية ،كما ان مرحلة رياض الاطفال بصورة خاصة تشكل القاعدة العريضة لقبية المراحل التعليمية لانها تهىء الاطفال للمرحلة الابتدائية .

أهداف البحث :

- ١ . قياس الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال .
- ٢ . التعرف فيما إذا كان هناك فروق لدى المعلمات تبعا للمتغيرات الآتية:
أ- الشهادة (بكالوريوس . معهد معلمات . أخرى : دورة تربوية . معهد فنون تطبيقية).
ب- الاختصاص (رياض أطفال . أخرى).
ج-مدة سنوات الخدمة.
د-الحالة الاجتماعية (متزوجة . غير متزوجة).

حدود البحث:

يقتصر البحث على معلمات رياض الأطفال الرسمية -الحكومية- في مدينة بغداد (الكرخ-الرصافة) للعام الدراسي ٢٠٠٥-٢٠٠٦ م.

تحديد المصطلحات:

١. الرضا الوظيفي .
٢. المعلمة .
٣. رياض الاطفال.

١) الرضا الوظيفي Job Satisfaction :

عرفه كراينج، ١٩٧٩ (grunberg) بانه:

الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته او مهنته ، فيصبح فردا مهتما بوظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والنمو وتحقيق اهدافه فيها.

(grunberg,1979, p.3).

وعرفه كلايكان ، ١٩٨٢ (klapachan) بانه:

مجموعه من الظروف النفسية والبيئية التي تجعل الفرد راضيا عن وظيفته.

(klapachan,1982p.10)

وعرفه حسان والصيداد ١٩٨٦ بانه:

مدى شعور المعلم باحترام المحيطين به مثل الزملاء والرؤساء والطلبة واولياء الامور والمجتمع ،وتقبله لمهنة التعليم وشعوره بالرضا عنها ، ومدى شعوره باشباعها لحاجاته المادية.(حسان والصيداد ، ١٩٨٦ ص ١٢٥٩)

وعرفته الخزرجي ، ٢٠٠٢ بانه:

حالة نفسية شعورية لدى المعلم او المعلمة تجاه مهنة التعليم تجعله راضيا عنها نتيجة شعوره باحترام العاملين معه من التلاميذ والزملاء والاداريين وتقديرهم لجهودهم ،وتقدير اولياء الامور وافراد المجتمع لمهنته، وشعوره بأنه توفر له مجالا لتحقيق طموحاته المادية والمعنوية.(الخزرجي ، ٢٠٠٢، ص ١٥)

والتعريف النظري الذي اعتمدته الباحثة للرضا الوظيفي هو :

تقبل الفرد لعمله ومتطلباته، ويبيدي ارتياحا لمكانته الاجتماعية والاقتصادية وعلاقاته تتسم بالاحترام والتقدير المتبادل بينه وبين زملائه ورؤسائه في العمل وكل من له صلة بعمله ،نتيجة للتلاؤم بين رغبات الفرد والمواقف المرتبطة والمؤثر في العمل.

التعريف النظري الذي اعتمدته الباحثة للرضا الوظيفي لمعلمة الروضة ، هو :-

تقبل المعلمة لعملها ومتطلباته، وتبدي ارتياحا لمكانتها الاجتماعية والاقتصادية، وعلاقتها تتسم بالاحترام والتقدير المتبادل بينها وبين زميلاتها ومديرة الروضة وكل من له صلة بعملها، نتيجة لتلاؤم بين رغباتها والمواقف المرتبطة والمؤثرة في العمل مع الاطفال .

اما التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي، هو :

الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة من خلال اجابتها على فقرات مقياس الرضا الوظيفي الذي سيتم بنائه في هذا البحث .

(١) المعلمة Teacher :

هي عضوة الهيئة التعليمية في رياض الاطفال ، وتمارس مهنة تربية وتعليم وتنشئة الاطفال بحسب المؤهل او الاختصاص الذي تحمله لمرحلة الدراسة الي تخرجت منها .

(٢) رياض الاطفال Kindergarten :

وهي مرحلة تربوية هادفة خاصة بالاطفال ، كما انها تسبق مرحلة المدرسة الابتدائية وتاتي بعد دور الحضانة ، وتقبل الاطفال الذين اكملوا السنة الرابعة من عمرهم ، ومدة الدراسة فيها سنتان أي من (٤-٦) سنوات ، وتتكون من مرحلتين هما :

أ- المرحلة الاولى (الروضة) : وهي مخصصة للاطفال الذين اكملوا السنة الرابعة من عمرهم، ويتم تسجيلهم في الروضة مع بداية العام الدراسي .

ب- المرحلة الثانية (التمهيدي): وهي مخصصة للاطفال الذين اكملوا الخامسة من عمرهم ، وانها السنة الاولى في الروضة . (مردان ، ومحمد، ١٩٨٨: ص ١٠-١١)

المصادر الأجنبية :

1. Mankin, Dor (1978) . Toward a post Industrial psychology, New York , Harper Row Publishers.
2. Hafford , Helen , Mary: (1976) The measurement of Facotation of satisfaction and diss-satisfaction which effect Tennessee Teachers in the work. Dissertation Abstract Int (vol 37) (8-A).
3. Grunberge, Micheal, M. (1979). Understanding Job Satisfaction, London, The McMillan Press, Ltd.
4. Klapachan, Parchya, (1982). A study of the Relationship between participation in the decision making process and job satisfaction among the faculty of guide western regional university dissertation.

الفصل الثاني

*منطلقات نظرية ودراسات سابقة
القسم الأول: منطلقات نظرية
أولاً: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
ثانياً: النظريات
*القسم الثاني: دراسات سابقة تناولت الرضا الوظيفي
مناقشة الدراسات السابقة

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي :

تتميز الشخصية المتمتعة بالصحة النفسية بعدة خصائص تميزها عن الشخصية التي تفتقر للصحة النفسية ، ومن اهم الخصائص هي الرضا المهني او الوظيفي ، اذ ان الفرد اذا ما دخل العمل وتقبله ورضى عنه ، واستقر فيه ونجح ، واجاد وترقى وتوافق اجتماعيا مع مروضيه وزملائه ورضى بالدخل الذي يدره العمل ، فان هذا يشعره بالسعادة ، واذا ما صادفته مشكلات عمل سعى الى حلها في حينها وهكذا يتزايد ارتباطه بالعمل ويتحقق الرضا الوظيفي . (زهران ، ١٩٨٠ ، ص ٣٨٦-٣٩٠) .
وقد يختار الفرد احيانا مهنة بدون مراعاة لخصائص وسمات شخصيته ، وهذا الاختيار الذي لا يستند الى اسس عملية وموضوعية ، يؤثر في تحقيق الرضا الوظيفي ، وقد تكون بيئة العمل نفسها عاملا اخر يؤثر في الرضا الوظيفي ، زيادة على عوامل مؤثرة خارج بيئة العمل.

والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للفرد هي:

اولاً: عوامل شخصية : وتشمل :

أ- الناحية الجسمية والصحية.

ب- القدرات والاستعدادات.

ت- الميل والرغبة في العمل .

ث- الحالة الانفعالية والنفسية.

ثانياً: عوامل مهنية (بيئة العمل) وتشمل:

أ- ظروف العمل.

ب- عدد ساعات العمل وفترات الراحة .

ت- الحوافز والدوافع.

ث- مكانة المهنة .

ج- الترقية والتدرج في المهنة .

ح- العلاقات الانسانية في العمل ، وتشمل :

١- علاقة المدير بالعاملين .

٢- علاقة العاملين فيما بينهم .

ثالثا: عوامل خارج العمل:

- أ- الأسرة .
- ب- منطقة السكن .
- ت- العمل في الريف او بالعكس .
- ج- العمل خارج الموطن الاصلي .

المنطلقات النظرية المرتبطة بالرضا الوظيفي

اولا: الحاجات النفسية للفرد:

يعد ابراهام ماسلو (Maslow) ابرز من اكد على الحاجات النفسية واهمية اشباعها ، حيث قدم توضيحا للحاجات الانسانية وتدرجها في الاشباع ، حيث طرح افكاره حول نظريته الخاصة بالتدرج الهرمي عام ١٩٤٣ تحت عنوان نظرية في الدوافع والشخصية (Motivation and personality) وتعد هذه النظرية رائدة فتحت المجال للدراسات النفسية للبحث في حاجات الفرد وانعكاساتها على سلوكه . (Minor , 1980, p.18)

ان هذه الحاجات تتكون من خمسة مستويات تتدرج بشكل هرمي ، تشكل الحاجات الفسيولوجية قاعدة الهرم ، وتتدرج بقية الحاجات بالارتفاع حتى تصل الى قمة الهرم ، حيث توجد حاجة الانسان لتحقيق الذات . (Maslow 1970 , p.160) ان علاقة الحاجات الانسانية بالرضا الوظيفي، هي ان في اشباعها يتم اثاره الدافع لدى الفرد نحو عمله ، وادائه على الوجه الاكمل ، فهو يشبع الحاجات الدنيا ، وهي الحاجات الفسيولوجية وحاجات الامن ، ويتهجه صعودا الى الحاجات الاعلى ، على ان يتم ذلك في اطار متتابع .

(جيزيل ، ١٩٩٢ ، ص٢٢)

وكلما ارتقى الفرد في سلم الترتيب الهرمي لحاجاته زادت رغبته في التعاون ، والمساعدة ، والعطاء ، مما يؤدي الى ارتفاع روحه المعنوية يصحبها ارتفاع في مستوى انتاجه كما وكيفا وتوافقا مع عمله وبالتالي الرضا عنه . (فهيم ، ١٩٧٩ ، ص٢١٣) ولكي يصل الفرد هذه الدرجة فانه قد تم اشباعه للحاجات في مستوياتها الخمسة ، والتي يكون اخرها حاجات تحقيق الذات فعندما يحقق الفرد ذاته يكون قادرا على تكوين علاقات اجتماعية سهلة يرغبها الاخرون ، وحياته قائمة على التقبل والتسامح ، فالفرد الناجح في تحقيق ذاته ويشعر دائما اكثر ارتباطا بواقعه ، ن قد تمر لحظات طويلة في اداء ما يعمل ينسى فيه نفسه ، ومن حوله ، حيث يلتحم مع عمله التحاما كاملا يمتلك عليه احساسه وتركيزه ، ان مثل هذا الفرد يسميه ماسلو يتمتع بخبرة القمة (peak experience) . (ابراهيم، ١٩٨٧ ،

ص٢٩٣-٢٩٤)

ثانيا: السمات الشخصية للفرد:

تحتاج الوظائف او المهن الى سمات شخصية معينة ، ولكل مهنة لها سماتها الشخصية التي يفترض ان تكون موجودة لدى العاملين فيها ، فاختيار الفرد لمهنة تنسجم وسمات شخصيته ستكون عاملا يؤدي الى توافق الفرد مع وظيفته ورضاه عنها ، ويختلف مفهوم السمة ، حسب منظري الشخصية ، فيري كاتل (cattell) ان السمة جانب ثابت من خصائص الشخصية (cattell, 1961, p.500) ، والسمة في نظر ايزنك (Eysenck) مجموعة من الافعال السلوكية التي تتغير معا . (Eysenck, p.10)

ويرى البورت (Allport) ان السمة اكثر عمومية من الاتجاه ، وتشير الى مستوى ارقى من التكامل ، وهي المفهوم الاساسي في الشخصية .

(Allport, 1961, p.345)

ويشير البورت الى ان السمات تكون على شكل هرمي ويمكن قياسها على اساس السلوك الناتج ويمكن الاستدلال على شخصية الفرد من معرفة سمات شخصيته . (Hampser, 1982, p.115) ومهما اختلف العلماء في مفهوم السمة ، فان المهم هو ان يتوافر قدر معقول من سمات الشخصية لكي يؤدي الفرد عمله بصورة مرضية ولتحقيق التوافق الجيد بين الفرد والعمل ، يتطلب مراعاة ظروف العمل ، ومنها الصفات المزاجية والخلق ، وما الى ذلك من الصفات المهمة . (عبد الخالق ، ١٩٨٧ ، ص ١٥٢)

فقد يختار الفرد عملا لا يتلاءم مع سمات شخصيته ، فان مثل هذا الاختيار يؤدي الى ضعف في انتاجية الفرد في عمله ، والى الشعور بالضيق ، والى اهماله في العمل . (نجاتي ، ١٩٨٠ ، ص ٢٧) ، ويشير دونالد سوير ان صلاحية الفرد للعمل في عدد من الوظائف يتوقف على ما لديه من سمات شخصية زيادة على قدراته وميوله ، لان كل وظيفة تتطلب بعض المواصفات الخاصة بها ، فاذا ما وجد الفرد وظيفة تتلاءم مع سمات شخصيته ، فان هذا يؤدي به الى الرضا عن العمل والحياة وتوافقه مع وظيفته . (جابر ، والشيخ ، ١٩٦٨ ، ص ٤٧-٤٨) .

الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي:

أ- الدراسات العربية :

١. دراسة ياسين ، ١٩٩٠ :

هدفت هذه الدراسة قياس الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان في الاردن ، وتبعا للجنس وسنوات الخبرة الادارية والمؤهل العلمي .

وتكونت عينة الدراسة من (٩٤) مديرا ومديرة ، واستخدمت في قياس الرضا الوظيفي مقياسين الاول دليل وصف المهنة الذي اعداه " سمث وكندال وهالين " والاخر استبانة الرضا العام في المهنة ، لتي اعداه " سيسبل Cecil .

واظهرت النتائج ان افراد العينة راضون عن مهنتهم بدرجة متوسطة ، وان الذكور اكثر رضا عن المهنة من الاناث في بعد ممارسة المهنة الحالية ، لكن الفرق بينهما في درجة الرضا الوظيفي العام لم يكن بدلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) ، وان هذا الفرق لم يكن بدلالة احصائية في متغيرات سنوات الخبرة الادارية وفي المؤهل العلمي ايضا .

(الخرجي ، ٢٠٢ ، ص ٣٨-٣٩) .

٢. دراسة العمري ، ١٩٩١ :

هدفت الدراسة قياس الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الادارة ومعرفة علاقته ببعض الخصائص الديموغرافية والوظيفية ، تكونت العينة من (٨٢) مشرفا ، واستخدمت الدراسة في قياس الرضا الوظيفي مقياس الدليل الوصفي الوظيفي الذي اعداه " سمث واخرون ، عام ١٩٦٩ .

واظهرت النتائج ان الرضا الوظيفي لدى افراد العينة كان بدرجة متوسطة بشكل عام ، وعدم وجود علاقة بدلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بينه وبين متغير الخبرة التربوية ، وان هناك علاقة سلبية له مع متغيرات المؤهل والخبرة الاشرافية والدخل الشهري .

(العمري ، ٩٩١ ، ص ١٥-٢٨)

٣. دراسة العمري ١٩٩٢ :

هدفت هذه الدراسة قياس مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس الحكومية في الاردن ، وعلاقته ببعض المتغيرات مثل الجنس وعدد الطلاب والمؤهل العلمي وعدد المعلمين والخبرة التربوية .

تكونت العينة من (٢٢٣) مديرا ومديرة ، واستخدم في قياس الرضا الوظيفي استبانة " منيسوتا" للرضا الوظيفي (M.S.Q) الصورة التي تتكون من (٢٠) فقرة .

واظهرت النتائج ان (٦٩.٥%) من افراد العينة راضون عن المهنة بدرجة عالية ، وان (٢٧%) منهم راضون بدرجة متوسطة ، و (٣.٥%) راضون بدرجة واطئة ، وان هناك علاقة بين الرضا الوظيفي ومجموعة المتغيرات المستقلة مجتمعة عند مستوى (٠.٠١) لكن اكثر المتغيرات تائيرا في الرضا الوظيفي هما متغير عدد المعلمين والمؤهل .

٤. دراسة المسلم والجبر ١٩٩٤ :

هدفت الدراسة قياس الرضا الوظيفي وعلاقته بالوضع الاجتماعي والاقتصادي لمعلمي المرحلة الابتدائية في الكويت ، تكونت العينة من (٣٥٠) معلما ومعلمة ، واستخدمت استبانة لقياس الرضا الوظيفي معدة في جامعة عين شمس في جمهورية مصر العربية ، بعد تعديلها لتلائم البيئة الكويتية ، واظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والوضع الاجتماعي والاقتصادي للمعلم ، وظهر

فرق في الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس لصالح الاناث ، وفي متغير سنوات الخبرة لمصلحة من لديهم خبرة طويلة في التعليم .

(المسلم والجبر ، ١٩٩٤ ، ص ١٤-٢)

ملكوش وياكير ١٩٩٤ :

هدفت الدراسة معرفة الجوانب التي تجعل معلمات رياض الاطفال راضيات عن حياتهن ، وترتيب هذه الجوانب والتي تشمل المهنة والصحة وتنمية الذات والحياة الاجتماعية والراحة المادية والاسرة والاطفال... الخ .

وقد تكونت العينة من (٢٣٢) معلمة من معلمات رياض الاطفال في مدينة عمان الكبرى في الاردن . واستخدم استبانة لقياس درجة الاهمية ودرجة الرضا على (١٦) جانبا من جوانب الرضا عن الحياة ، وظهرت نتائج الدراسة ان اهمية الجوانب الـ (١٦) لمعلمات رياض الاطفال في الاردن ، تعطى لجوانب المهنة والصحة وتنمية الذات ، حيث ان ٩١.٣% من افراد العينة (المعلمات) راضيات عن مهنتهن وانهن راضيات عن حياتهن عموما .

(ملكوش وياكير ، ١٩٩٤ ، ٤٠٧ ، 6)

دراسة القيسي ، ١٩٩٦ :

هدفت الدراسة قياس مستوى الرضا الوظيفي (الاداري) لمديري ومديرات المدارس الاعدادية في محافظة بغداد ، وتبعاً لمتغيرات الجنس والعمر والخدمة الادارية ، ونوع المؤهل وعدد المدرسين وعدد الطلبة .

تكونت عينة الدراسة من (٣٢) مديرة و (٤٤) مدير مدرسة اعدادية ، واستخدم مقياس الرضا الوظيفي (الاداري) لمديري ومديرات المدارس الاعدادية ، ويتكون من مجالين (محتوى الوظيفة) و (بيئة الوظيفة) وقد تكون المقياس من (٥٤) فقرة) .

وبعد تطبيق المقياس على عينة الدراسة وتحليل الاجابات احصائيا اتضح ان الرضا الوظيفي لدى افراد العينة كان بمستوى جيد ، وان الاناث (المديرات) اكثر رضا من مديري المدارس (حسب متغير الجنس) .

وان الفرق في مستوى الرضا الوظيفي كان عند مستوى (٠.٠٥) تبعاً للعمر ولعدد الطالبات ، والخدمة الادارية . (القيسي، ١٩٩٦)

7 دراسة الغزويات ، ١٩٩٨ :

هدفت الدراسة قياس مستوى الرضا عن مهنة التعليم عند معلمي الاجتماعيات في محافظة الكرك / الاردن ، وتبعاً لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة ومنطقة العمل .

تكونت عينة الدراسة من (١٠٣) معلما ومعلمة يقومون بتدريس مادة الاجتماعيات ، واستخدمت مقياس الرضا الوظيفي الذي اعده (الزاوي ، ١٩٩٥) على معلمي البحرين .

واظهرت النتائج ان غالبية افراد العينة سواء من الذكور او الاناث راضون عن عملهم ، وان الفرق في مستوى الرضا الوظيفي كان عند مستوى (٠.٠٥) تبعا لمكان العمل ولصالح الذين مدارسهم في القرية ، وتبعاً للحالة الاجتماعية ولصالح المتزوجين .

(الغزيوات ، ١٩٩٨ ، ص٧٧-٩٣)

٨ دراسة الزبيدي ، ٢٠٠٠ :

هدفت الدراسة الكشف عن علاقة الضغوط النفسية بالرضا المهني والصحة النفسية لاجزاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية .

تكونت العينة من (٢٠٠) عضو هيئة تدريس ، اختيروا من جامعات بغداد ، والمستنصرية ، والبصرة ، والموصل ، اعدت الدراسة ثلاثة مقاييس لقياس هذه المتغيرات الثلاثة ، يتكون مقياس الرضا المهني من (٢٤) فقرة لقياس ثلاثة مجالات هي : ظروف المهنة وطبيعتها ، والمكانة الاقتصادية للمهنة ، والعلاقات الاجتماعية .

واظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة سالبة بين الرضا المهني والضغوط النفسية ، وان الرضا المهني عند الاناث بدرجة اعلى مما هو عليه عند الذكور .

(الزبيدي ، ٢٠٠٠ ، ص١-١٠٠)

٩ دراسة الشريدة وعبد الرحيم ، ٢٠٠٠ :

هدفت الدراسة معرفة العلاقة بين انماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس الاساسية في محافظة اربد / الاردن والرضا الوظيفي للمعلمين .

تكونت العينة من (٧٧٥) معلما ومعلمة ، واستخدمت مقياس (جوردن) لقياس السلوك القيادي ومقياس (منيسوتا) المكيف على البيئة الاردنية لقياس الرضا الوظيفي .

واظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بدلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين الرضا الوظيفي للمعلمين والسلوك القيادي لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين .

(الشريدة ، وعبد الرحيم ، ٢٠٠٠ ، ص٢٨-٣٩) .

١٠ . دراسة الخزرجي ، ٢٠٠٢ :

هدفت الدراسة معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الابتدائية في مدينة بغداد وتبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، اناث) .

تكونت العينة من (٤٨٠) معلما ومعلمة ، اعدت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي الذي يتكون من (٣٠) فقرة لقياس ستة مجالات هي :

المجال الاقتصادي او المعيشي ، ومجال التقدير والاحترام لمهنة التعليم ، ومجال تقدير الادارة والاشراف والزملاء لجهود المعلم ، ومجال الفرص المتاحة لتحقيق الطموح والافادة من خبرة التعليم ، ومجال تعامل الادارة مع المعلمين ومجال الهدف من التعليم والعمل مع الاطفال .

واظهرت نتائج الدراسة ان متوسط الاحتراق النفسي عند افراد العينة كان اكبر من المتوسط النظري وبفرق دال احصائيا عند مستوى (٠.٠١) لكنه كان عند المعلمين اكبر مما هو عليه عند المعلمات وبفرق دال احصائيا عند مستوى (٠.٠٥) كما اتضح ان متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى افراد العينة اصغر من المتوسط النظري للمقياس ، وبفرق دال احصائيا عند مستوى (٠.٠٥) ، لكنه كان عند المعلمات بدرجة متوسط ، وان المعلمات اكثر رضا عن مهنة التعليم من المعلمين وبفرق دال احصائيا عند مستوى ط(٠.٠١) ، واتضح ايضا من نتائج البحث وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي وبدلالة احصائية عند مستوى (٠.٠١) وكان هذا الارتباط عند المعلمات اكبر مما هو عليه عند المعلمين وبفرق دال احصائيا عند مستوى (٠.٠٥). (الخرجي، ٢٠٠٢)

ب- الدراسات الاجنبية :

١. دراسة (باكارك ومفشيل ، ١٩٨٣) Bacharach & Mifchell

هدفت الدراسة معرفة مصادر عدم الرضا عند مديري المدارس ومديري التربية في الولايات المتحدة الامريكية .

تكونت العينة من (٧٣) مدير مدرسة ، ومدير تربية ، بواقع (٦٣) مدير مدرسة و (١٠) مديري تربية، واستخدمت الدراسة دليل الرضا الوظيفي (J.D.I) لتحديد مصادر عدم الرضا الوظيفي ، ويعد تطبيق الاداة على عينة البحث وتحليل الاجابات ، اتضح من نتائجها ان الروتين العالي والسلوك الاشرافي السلبي وقلة الراتب من اهم العوامل التي تؤدي الى عدم الرضا ، وان زيادة حجم العمل وطول سنوات الخدمة من العوامل التي تؤدي الى الرضا الوظيفي .

(Bacharach & Mifchell , 1983 , pp , 101-124)

٢. دراسة (بانج ، ١٩٩٣) Pang .

هدفت هذه الدراسة تحديد مستويات الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس من الاناث في جامعات (سيؤول) في كوريا الجنوبية .

تكونت عينة الدراسة من (٢٨٠) عضوة هيئة تدريس ، واستخدمت في قياس الرضا الوظيفي استبانة اعدت لهذا الغرض ، وبعد تحليل الاجابات على الاستبانة اظهرت النتائج ان افراد العينة بشكل عام كانوا راضين عن مهنة التدريس ، وان هناك عوامل تؤثر في درجة الرضا الوظيفي ، اهمها المرتبة العلمية والتخصص ونوع الجامعة (حكومية ، اهلية)

(Pang , 1993 , p2071-A)

مناقشة الدراسات السابقة:

١. ان اغلب هذه الدراسات تناولت الرضا الوظيفي متغيرا تابعا ، واستهدفت معرفة علاقته ببعض المتغيرات ، ما عدا دراستي الخزري ودراسة ملكوش وباكير فقد اعتمدت الرضا الوظيفي متغيرا مستقلا .
٢. اعتمدت اغلبية هذه الدراسات في قياس الرضا الوظيفي مقاييس سابقة اعدت في بيئات اخرى ، على الرغم من ان بعضها قام بتكييفها على البيئة الجديدة ، ما عدا ثلاث دراسات اعدت مقياسا للرضا الوظيفي لاغراض بحثها وهي sدراسة (الزبيدي ، ٢٠٠٠) ودراسة (الخزرجي ٢٠٠٢) ودراسة (بانج ، ١٩٩٣) ودراسة ملكوش وباكير (١٩٩٤) اما البحث الحالي فقد اعد مقياسا للرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال في بغداد ، لان مثل هذه المقاييس تتاثر عادة بطبيعة المجتمع له وبطبيعة المهنة .
٣. تراوحت عينات هذه الدراسات السابقة بين (٧٣) فردا كاصغر عينة و (٧٧٥) فردا كأكبر عينة.
٤. تباينت هذه الدراسات السابقة في نتائجها الى حد ما بسبب اختلاف طبيعة عيناتها ومكان اجرائها ، وطبيعة المرحلة الدراسية التي اجريت عليها ، لكنها عموما وجدت ان هناك عوامل شخصية ومهنية وبيئية يمكن ان تؤثر في الرضا الوظيفي ، كما تباينت في تحديد اثر الجنس في الرضا الوظيفي ، اذ ان بعضها وجد فرقا بين الجنسين في هذا المتغير في حين ان بعضها لم يجد هذا الفرق .

اجراءات البحث :-

يتضمن هذا الفصل

الإجراءات التي اتبعت في تحديد مجتمع البحث واختيار العينة و تحديد خصائصها وإعداد أداة لقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال .
 وإجراء التطبيق النهائي لأداة البحث على عينة البحث والخطوات التي اعتمدت في تحليل الإجابات والمعالجات الإحصائية المستخدمة في هذا البحث.
 إذ اتبع المنهج (الوصفي التحليلي) في الكشف عن علاقة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال ببعض المتغيرات وفيما يلي عرض لهذه الإجراءات:

أولاً: مجتمع البحث :

يتألف مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الأطفال الحكومية في مدينة بغداد للعام الدراسي (٢٠٠٥/٢٠٠٦) ، وقد بلغ عددهن (١٨٥٠) معلمة موزعة على (١٦٨) روضة في المديريات العامة للتربية في مدينة بغداد (الكرخ/الرصافة) . والجدول (١) يوضح ذلك .

الجدول (١)

عدد رياض الأطفال في مدينة بغداد وعدد معلماتها بحسب المديريات العامة للتربية (الكرخ / الرصافة)

ت	المديريات العامة للتربية	عدد رياض الأطفال	عدد المعلمات في رياض الأطفال
١	الرصافة الأولى	٢٦	٤٠٤
٢	الرصافة الثانية	٦٢	٥٨٩
٣	الرصافة الثالثة	٦	٧٣
٤	الكرخ الأولى	٢٧	٢٩٩
٥	الكرخ الثانية	٢٩	310
٦	الكرخ الثالثة	١٨	١٧٥
	المجموع الكلي	١٦٨	١٨٥٠

* استحصلت الإحصائيات الواردة في الجدول (١) من وزارة التربية -قسم التخطيط والإحصاء بموجب كتاب تسهيل المهمة الصادر عن كلية التربية للبنات المرقم 910\43 والمؤرخ ٢٤ \ ٢٠٠٦ .

عينة البحث : بما انه ينبغي للعينة أن تمثل مجتمع البحث وتختار من غير تحيز في إعطاء الفرصة لكل فرد في الفئة للظهور في العينة، ويفضل أن يكون حجمها مناسباً كي تتمكن من تمثيل المجتمع بأكمله. (جلال، ١٩٨٥، ص ٢٩).

ولما كان من الصعوبة دراسة جميع أفراد مجتمع البحث ، لذلك تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية لغرض ضمان نشر العينة على مجتمع البحث وتمثيلها لخصائصه لذلك اعتمدت الباحثة هذا الطريقة في اختيارها على وفق الخطوات الآتية:

(١) اختيرت (٦٠) روضة عشوائياً موزعة على المديرية العامة للتربية في مدينة بغداد (الرصافة الأولى ، الرصافة الثانية ، الرصافة الثالثة ، الكرخ الأولى ، الكرخ الثانية ، الكرخ الثالثة) ، بواقع (٨،٢٣،٢،٩،١٠،٨) روضة أطفال على التوالي وبحسب نسب عدد الرياض في هذه المديرية ، وبذلك تشكل هذه الرياض نسبة تزيد عن (٣٧%) من رياض الأطفال .

(٢) اختيرت عينة معلمات رياض الأطفال بالطريقة العشوائية من كل روضة من الرياض ، حيث أصبح المجموع الكلي لأفراد عينة المعلمات (٢٠٠) معلمة موزعات على الرياض التابعة للمديرية العامة للتربية في مدينة بغداد ، وتشكل هذه العينة نسبة (١١%) تقريبا من مجتمع البحث ، والجدول (٢) يوضح عدد معلمات الرياض في مدينة بغداد موزعات على مديريات التربية الأربعة (الرصافة الأولى، الرصافة الثانية و الرصافة الثالثة، الكرخ الأولى، الكرخ الثانية و الكرخ الثالثة) .

الجدول (٢)

يوضح توزيع عينة المعلمات في مدارس الرياض في مدينة بغداد (الكرخ/ الرصافة)

المديريات العامة للتربية	عينة الرياض	حجم عينة المعلمات
الرصافة الأولى	٨	٢٦
الرصافة الثانية	٢٣	٦٣
الرصافة الثالثة	٢	١٠
الكرخ الأولى	٩	٣٧
الكرخ الثانية	١٠	٣٨
الكرخ الثالثة	٨	٢٦
المجموع الكلي	٦٠	٢٠٠

خصائص عينة البحث :

١- الشهادة :- تتوزع عينة المعلمات بحسب نوع الشهادة التي تحملها المعلمة إلى ثلاث مستويات وكما موضح في الجدول (٣) .

الجدول (٣)

يبين توزيع المعلمات بحسب الشهادة

ت	الشهادة	العدد	النسبة المئوية %
١	بكالوريوس	٣٨	%١٩
٢	معهد معلمات	١٠١	%٥٠
٣	أخرى (دورة تربوية) و (معهد فنون تطبيقية)	٦١	%٣١
	المجموع	٢٠٠	%١٠٠

يظهر من الجدول (٣) أن نسبة المعلمات اللاتي يحملن شهادة معهد معلمات بلغت (%٥٠) وهي أعلى نسبة مقارنة بنسبة المعلمات اللاتي يحملن الشهادات الأخرى.
٢. الاختصاص :-

كان توزيع معلمات الرياض بحسب الاختصاص كما يلي الجدول (٤) .

الجدول (٤)

يبين توزيع المعلمات بحسب الاختصاص

الاختصاص	العدد	النسبة المئوية %
رياض الأطفال	٣٨	%١٩
اختصاص آخر	١٦٢	%٨١
المجموع	٢٠٠	%١٠٠

يظهر من الجدول (٤) أن نسبة المعلمات من المتخصصات برياض الأطفال (%١٩) وهي نسبة قليلة جدا مقارنة بنسبة المعلمات من غير المتخصصات.

٣. مدة الخدمة في رياض الأطفال :-

تراوحت مدة خدمة المعلمات عينة البحث في رياض الأطفال بين (اقل من خمس سنوات) كأقل خدمة و (٣٤) سنة بوصفها أطول خدمة و عند توزيع مدة الخدمة إلى أربعة فئات كان عدد المعلمات حسب فئات مدة الخدمة كما في الجدول (٥).

الجدول (٥)

يبين عدد المعلمات موزعات بحسب فئات مدة خدمتهن في رياض الأطفال

ت	فئات مدة الخدمة بالسنوات	العدد	النسبة المئوية %
١	أقل من خمس سنوات	٤٢	٢١%
٢	٦ - ١٠ سنوات	٢٩	١٥%
٣	١١ - ١٥ سنة	٢٨	١٤%
٤	أكثر من ١٥ سنة	١٠١	٥٠%
المجموع		٢٠٠	١٠٠%

يظهر من الجدول (٥) تفوق نسبة المعلمات ممن بلغت مدة خدمتهن (أكثر من ١٥ سنة) لتصل إلى (٥٠%) تليها في ذلك نسبة المعلمات ممن بلغت مدة خدمتهن (أقل من خمس سنوات) حيث بلغت (٢١%) تليها نسبة المعلمات ممن بلغت خدمتهن (٦ - ١٠ سنوات) فكانت (١٥%) ويظهر الجدول أن أقل نسبة هي للمعلمات اللاتي كانت مدة خدمتهن من (١١ - ١٥ سنة) إذ بلغت النسبة (١٤%) وهي أقل نسبة .

(٤) الحالة الاجتماعية (متزوجة / غير متزوجة):

كان توزيع المعلمات بحسب الحالة الاجتماعية كما يلي ، الجدول (٦) .

الجدول (٦)

يبين توزيع المعلمات بحسب الحالة الاجتماعية

ت	الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية %
١	متزوجة	١٥٢	٧٦%
٢	غير متزوجة	٤٨	٢٤%
المجموع		٢٠٠	١٠٠%

يظهر من الجدول (٦) أن نسبة المعلمات المتزوجات (٧٦%) أما نسبة المعلمات الغير متزوجات فقد بلغت (٢٤%)

إجراءات بناء أداة البحث :

يتطلب تحقيق أهداف البحث إعداد أداة لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

وفيما يأتي خطوات إعداد الأداة:-

تطلب إعداد أداة البحث إتباع الخطوات الآتية :

(١) الدراسة الاستطلاعية الأولى:-

١. تم اختيار خمسة رياض أطفال بالطريقة العشوائية ، من بين الرياض التابعة لمديريات التربية (الكرخ الرصافة)

قابلت الباحثة المعلمات في الرياض ، ووزعت الباحثة عليهن إستبانة تضمنت سؤالين احدهما للكشف عن الجوانب التي تجعل المعلمة راضية عن مهنة التعليم في رياض الأطفال ، والثاني للكشف الجوانب التي تجعل المعلمة غير راضية عن مهنة التعليم .

ومن خلال إجابات المعلمات، تم تحديد عدد من المواقف يمكن أن يظهر فيها رضا المعلمات أو عدم رضاهن عن مهنة التعليم.

ب . الاطلاع على مقاييس عديدة للرضا الوظيفي في عدد من الدراسات السابقة ، لكن هذه المقاييس كما يبدو تتباين في كثير من فقراتها بحسب نوع الوظيفة التي اعد لها المقياس ، فضلا عن اختلافها من مجتمع إلى آخر نتيجة اختلاف العوامل أو المسببات للرضا الوظيفي ، لذلك ارتأت الباحثة أن تعد مقياساً للرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد .

ج . وفي ضوء الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة و الإطار النظري، حددت الباحثة(٤٠) موقفاً يمكن أن يظهر فيها رضا المعلمات أو عدم رضاهن عن مهنة التعليم توزعت على المجالات الآتية:

- ١ . التقدير والاحترام لمهنة التعليم ، ويتضمن (٥) مواقف .
 - ٢ . تقدير الإدارة والإشراف والزميلات لجهود المعلمة، ويتضمن (٦) مواقف.
 - ٣ . الفرص المتاحة للتقدم وتحقق الطموح والإفادة من خبرة التعليم ويتضمن (٧)مواقف .
 - ٤ . تعامل الإدارة مع المعلمات ، ويتضمن (٤) مواقف .
 - ٥ . التعاون الذي يبديه أولياء أمور الأطفال ، ويتضمن (٥) مواقف .
 - ٦ . ظروف مكان العمل ، و يتضمن (٧) مواقف .
 - ٧ . جهود المعلمة في تعاملها مع الأطفال (الإرهاق والتعب والملل) ويتضمن (٣) مواقف.
 - ٨ . المجال الاقتصادي أو المعاشي (الرواتب والعلاوات في المهنة)، وتتضمن (٣) مواقف.
- د . عرضت الباحثة المواقف ومجالاتها على (١٠) معلمات و (٥) مديرات في مدارس رياض الأطفال لمناقشتهم والوقوف على رأيهم فيها وحصل الاتفاق فيها بعد تعديل بعض المواقف فأصبحت بصيغتها النهائية كما في الجدول (٧).

الجدول (٧)

مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعدد الفقرات التي أعدت لقياسها بصيغتها النهائية

مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعدد الفقرات التي أعدت لقياسها بصيغتها النهائية	عدد	أرقام الفقرات في المقياس
--	-----	--------------------------

ت	الفقرات	
١	٥	٥،٤،٣،٢،١ مجال التقدير والاحترام والنظرة لمهنة التعليم
٢	٦	١١،١٠،٩،٨،٧،٦ مجال تقدير الإدارة والإشراف والزميلات لجهود المعلمة
٣	٧	١٨،١٧،١٦،١٥،١٤،١٣،١٢،١٣ مجال الفرص المتاحة للتقني وتحقيق الطموح والإفادة من خبرة التعليم .
٤	٤	٢٢،٢١،٢٠،١٩ مجال تعامل الإدارة مع المعلمات .
٥	٥	٢٧،٢٦،٢٥،٢٤،٢٣ مجال التعاون الذي يبديه أولياء أمور الأطفال .
٦	٧	٣٤،٣٣،٣٢،٣٠،٢٩،٢٨ مجال ظروف مكان العمل.
٧	٣	٣٥،٣٦،٣٧ مجال جهود المعلمة في تعاملها مع الاطفال (الارهاق والتعب والملل).
٨	٣	٤٠،٣٩،٣٨ المجال الاقتصادي او المعاشي (الرواتب والعلاوات في المهنة).

* تم حذف مجال جهود المعلمة في تعاملها مع الأطفال لان الفقرات الغير مميزة هي (١، ١١، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧) فقرة .

٢. الصدق:-

الصدق الظاهري:

المقياس الصادق، هو المقياس الذي يصفه الباحثون بأنه يقيس ويكشف فعلا عن المتغيرات التي وضعت من اجل الكشف عنها وقياسها. (مخائيل ، ١٩٩٧ :ص ٢٥٥)
وللتأكد من صدق المقياس، اعتمدت الباحثة الصدق الظاهري، وكما يشير ابل (Eble) حيث يتم بعرض المقياس على عدد من الخبراء والمختصين لتقدير مدى صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت من اجله. (Eble, 1972, P. 555)

ومن اجل التأكد من صدق أداة البحث فقد تم عرض الأداة على عدد من الأساتذة الخبراء المختصين في مجال التربية وعلم النفس ، للحكم على صلاحية الأداة ، ومدى ملائمتها وحذف ما يرونه مناسب وتعديله ، ولقد تم قبول الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر، وبهذا حذفت (١٠) فقرات لم يتم الاتفاق عليها، بالنسبة المحددة (٨٠%)، وعدت فقرات غير صالحة حسب رأي الأساتذة الخبراء، والإبقاء على (٤٠) فقرة في الاستبانة النهائية، حازت على الموافقة بنسبة (١٠٠%) من الأساتذة الخبراء، الملحق (١).

تمييز الفقرات:-

تعد عملية تحليل الفقرات خطوة مهمة وأساسية للمقياس، وكما يشير ابل (Eble) إن الهدف من تحليل الفقرات هو الإبقاء على الفقرات الجيدة في المقياس (Eble, 1972, P. 392).
اختيرت عشوائيا (٤٥) مدرسة رياض أطفال وبعد أن اختيرت المعلمات بالطريقة العشوائية وبذلك بلغ عدد

أفراد عينة التمييز (١٠٨) معلمة، وزع مقياس الرضا الوظيفي على معلمات الرياض، وبعد أن تأكدت الباحثة إن الفقرات واضحة ومفهومة من المعلمات في تلك الرياض طلبت منهن الإجابة عنها. وبعد تصحيح الإجابات وإعطاء الدرجات لاستمارة كل معلمة، رتب استمارات المعلمات من أعلى درجة كلية إلى أقل درجة كلية ثم حددت المجموعتان المتطرفتان فيها بنسبة ٢٧% بواقع (٥٤) استمارة لكل مجموعة.

وقد قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والتباين للدرجات على كل فقرة وللمجموعتين من المعلمات،

واستخدم الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين درجات المجموعتين المتطرفتين في درجات كل فقرة، باعتبار أن القيمة التائية لدلالة الفرق تمثل القوة التمييزية للفقرة، واتضح أن الفقرات الغير مميزة هي الفقرة (١،١١،٣٤،٣٥،٣٦،٣٧) وبذلك يكون عدد الفقرات ذات التمييز الجيد (٣٤) فقرة وهذا مؤشر من مؤشرات صدق البناء السيكولوجي للمقياس، وكما موضح في الجدول (٨).

الجدول (٨)

يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	س	ع	س	ع		
١	٢,٦٧	١,١٣	٢,٤١	١,٢٢	١,١٤	غير دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥
٢	٤,١٣	٠,٧٨	٢,٩١	١,٠١	٧,٠٣	دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥
٣	٣,٧٦	١,٠٣	٢,٥٢	١,١١	٦,٠٣	دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥
٤	٤,٥٢	٠,٧٥	٣,٠٩	١,١٥	٧,٦٣	دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥
٥	٤,٨٣	٠,٤٢	٤,٢٤	٠,٨٥	٤,٦١	دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥
٦	٤,٦٩	٠,٥٨	٤,٠٧	٠,٨٢	٤,٤٨	دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥
٧	٤,٨٧	٠,٣٩	٤,٢٤	٠,٨٧	٤,٨٦	دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥
٨	٤,٨٠	٠,٤١	٣,٨٩	٠,٩٥	٦,٤٨	دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥
٩	٤,٨٥	٠,٣٦	٤,٢٤	٠,٧٥	٥,٤٠	دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٥,٠٦	٠,٥٩	٤,١٩	٠,٥٦	٤,٧٤	١٠
غير دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	١,٩٣-	١,٣٧	٣,٠٢	١,٢٢	٢,٥٤	١١
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٧,٤٢	١,١٥	٢,٩١	٠,٦٨	٤,٢٦	١٢
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٦,٩١	١,٠٧	٢,٦٣	٠,٩٣	٣,٩٦	١٣
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٥,٦٧	٠,٩٨	٢,٨٠	١,٠٢	٣,٨٩	١٤
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٧,٧٤	١,٢٥	٢,٧٢	٠,٧٩	٤,٢٨	١٥
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٥,٩١	١,٠٧	٣,٥٩	٠,٦٣	٤,٥٩	١٦
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٧,٢٩	١,١٢	٣,٠٢	٠,٨٤	٤,٤١	١٧
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٤,٥٨	٠,٩١	٣,٩٦	٠,٦٩	٤,٥٢	١٨
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٤,٣٣	٠,٩٨	٤,٠٦	٠,٥٠	٤,٧٠	١٩
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٤,٥٨	٠,٩١	٣,٩٦	٠,٥٦	٤,٦٣	٢٠
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٤,١٠	٠,٩٧	٣,٨٧	٠,٦٤	٤,٥٢	٢١
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٥,٩٤	١,٠٨	٣,١٩	٠,٩٥	٤,٣٥	٢٢
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٥,٨٨	٠,٩٨	٣,٦٣	٠,٦٦	٤,٥٧	٢٣
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٦,١٧	١,٠٧	٣,٣٥	٠,٧٤	٤,٤٤	٢٤
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٦,٨٢	٠,٨٣	٣,١٣	٠,٨٤	٤,٢٢	٢٥
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٣,٨٣	١,١٩	٣,٢٢	٠,٨٤	٣,٩٨	٢٦
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٤,٩٧	١,٠٣	٣,٦٣	٠,٧٢	٤,٤٨	٢٧
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٥,١٠	١,١٦	٢,٢٢	١,٣٣	٣,٤٤	٢٨
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٥,٤٥	١,٠٣	٢,٣٥	١,٢٥	٣,٥٦	٢٩
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٧,٠٤	٠,٧٧	١,٦٩	١,٢٠	٣,٠٦	٣٠
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٧,٧٩	١,٢١	٢,٣١	٠,٨٦	٣,٨٩	٣١
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٥,١٨	١,٠٧	٢,٢٨	١,٠٥	٣,٣٣	٣٢
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٨,١٦	١,٢٨	٢,٥٢	٠,٨٧	٤,٢٤	٣٣
غير دال عند مستوى دلالة ٠,٥٠٠	٠,٩٤-	١,٢٣	٢,٣٣	١,٠١	٢,١٣	٣٤
غير دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٠,٦٠-	١,٢١	٢,٨٧	١,٣٤	٢,٧٢	٣٥
غير دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٠,٩٠-	١,٢٠	٢,٩٤	١,٣٧	٢,٧٢	٣٦
غير دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	١,٠٢	١,٠٧	٢,١٥	١,١٩	٢,٣٧	٣٧
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٥,٨٠	٠,٨١	١,٨٠	١,١٨	٢,٩٣	٣٨
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥	٥,٣٦	٠,٩٢	١,٧٨	١,١١	٢,٨٣	٣٩

٤٠	٤,٣١	٠,٨٦	٣,٣٩	١,١٧	٤,٦٧	دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥
----	------	------	------	------	------	--------------------------

**القيمة الناتجة الجدولية بدرجة حرية (١٠٦) ومستوى دلالة ٠,٠٥.

صدق البناء :-

هناك عدد كبير من المؤشرات التي تدل على صدق البناء للمقياس ومن هذه المؤشرات قدرة الفقرات على التمييز والتجانس بينها وتعد معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس أو المجال الذي تنتمي له دليلا على صدق البناء ، لان مفهوم الصدق يقترب من مفهوم التجانس بين الفقرات أو المجالات في قياس الخاصية .(ابو حطب ،وعثمان ،١٩٨٧ ،ص:٢٠٦-٢٠٧).

وقد اعتمدت الباحثة على هدين المؤشرين في التحقق من صدق بناء مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال المستخدم في البحث الحالي.

وعند استخدام معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، كانت جميع الفقرات ترتبط ارتباطا عاليا مع الدرجة الكلية ماعدا الفقرات (١ ، ١١ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧). فتم استبعادها من المقياس، كما موضح في الجدول (9). كما أن معامل الثبات الذي حسب بمعادلة (الفا كرونباخ) يؤشر على تجانس فقرات ،لذلك يمكن أن نعد المقياس يمتلك صدق البناء .

الجدول (9)

يوضح صدق الفقرات لمقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,١٣٦
٢	**٠,٤٩١
٣	**٠,٤٦٢
٤	**٠,٤٨٩
٥	**٠,٣٤٦
٦	**٠,٣٤٣
٧	**٠,٣٤٩
٨	**٠,٤٦٢

**٠,٣٨٦	٩
**٠,٣٢٨	١٠
٠,١٣٨-	١١
**٠,٥٣٨	١٢
**٠,٤٦٩	١٣
**٠,٤٤٤	١٤
**٠,٥٣٦	١٥
**٠,٤٢١	١٦
**٠,٤٩٢	١٧
**٠,٥٤٨	١٨
**٠,٣٨٣	١٩
**٠,٣٨٣	٢٠
**٠,٣٦٥	٢١
**٠,٤٠٤	٢٢
**٠,٤٢٢	٢٣
**٠,٤٢٥	٢٤
**٠,٤٤٤	٢٥
**٠,٢٨٢	٢٦
**٠,٣٧٢	٢٧
**٠,٣٧٧	٢٨
**٣٩٣و٠	٢٩
**٠,٤٧٣	٣٠
**٠,٤٨٩	٣١
**٠,٣٣٢	٣٢
**٠,٥٢١	٣٣
٠,١٣٤ -	٣٤
٠,٠٧٧ -	٣٥
٠,٠٩٦ -	٣٦
٠,٠٨٥	٣٧
**٠,٤٠٤	٣٨

**٠,٣٥٦	٣٩
**٠,٣٥٣	٤٠

** الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

النتائج:-

تم احتساب الثبات بطريقة الفاكرونباخ وكانت العينة (١٠٠) معلمة فكان معامل الثبات (٠,٨٧) وهو معامل ثبات عال. كما تم حساب الثبات أيضاً بطريقة التجزئة النصفية على نفس العينة السابقة ، إذ تعتمد هذه الطريقة على تقسيم الفقرات الاختيارية إلى قسمين (زوجية_ فردية) ، ومن ثم استخراج معامل الارتباط بمعادلة بيرسون (person) ثم تم تصحيحه باستخدام بمعادلة سبيرمان براون (spearman-brown) فكان معامل الثبات (٠,٧٠) ، وبهذه الإجراءات تحققت الباحثة من صدق مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال وثباته وأصبح جاهزاً بصيغته النهائية للتطبيق ، الملحق (٢) .

تصحيح المقياس:-

أعدت الباحثة فقرات لقياس الرضا الوظيفي بواقع فقرة واحدة لكل موقف صيغت على شكل عبارات تقريرية ،

ولكل فقرة مقياس متدرج للإجابة يتكون من خمسة بدائل هي (راضية جداً ، راضية ، راضية إلى حد ما ، غير راضية ، غير راضية جداً) تجيب عنها المعلمات باختيار بديل واحد فقط وهو الذي ينطبق عليها أكثر من غيره ، وتعطى عند التصحيح الدرجات (٤،٣،٢،١، صفر) على التوالي للفقرات الإيجابية وبالعكس للفقرات السلبية ، لذلك بلغ عدد الفقرات التي أعدت لقياس الرضا الوظيفي (٣٤) فقرة موزعة على مجالات الرضا الوظيفي كما في الملحق (٢) . وعليه فإن أعلى درجة كلية للمقياس (١٣٦) درجة ، وأقل درجة كلية له (صفر) وبمتوسط نظري مقداره (٦٨) درجة وأعدت الباحثة تعليمات الإجابة عن المقياس

التطبيق النهائي للمقياس :-

بعد إكمال بناء المقياس بشكله النهائي والتأكد من صدقه وثباته، تم اختيار عينة البحث والتي بلغ عدد أفرادها (٢٠٠) معلمة، وقد تم تطبيق المقياس على النحو الآتي:-

تم تدوين كل المعلومات العامة متغيرات البحث عن المعلمة في الصفحة الأولى الخاصة بالمعلومات ، من قبل الباحثة نفسها ، ووزعت استمارات المقياس على معلمات الروضة ، وبذلك بلغ عدد الاستمارات

الموزعة على المعلمات (٢٠٠) استمارة، وبعد الانتهاء من التطبيق النهائي للمقياس والحصول على المعلومات من المعلمات، والتأكد من إجابات المعلمات عن كل فقرة من فقرات المقياس، فقد استخدمت الدرجات بشكلها النهائي في التحليل الإحصائي للإجابة على أهداف البحث .

(الوسائل الإحصائية: Statistical procedures)

لقد تعددت وتتنوع الوسائل الإحصائية التي استخدمت في هذا البحث بحسب تنوع متطلبات التحليل وهي كما يأتي:-

١. النسبة المئوية %percentage:

استخدمت في معرفة نسبة عدد الموافقين من الخبراء المختصين للتحقق من الصدق الظاهري لكل فقرة من فقرات الأداة، إضافة لاستخدامها في تحديد نسبة عدد الرياض و نسبة عدد المعلمات المنتقاة من المجتمع الكلي للبحث.

٥. معادلتنا الوسط الحسابي والانحراف المعياري:
استخدمتأ في حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}, S = \sqrt{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2 / N}{N-1}}$$

(Glass and stanley, 1970:63-82)

(الفصل الرابع)

* عرض النتائج ومناقشتها

* التوصيات

* المقترحات

عرض النتائج ومناقشتها :-

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج ومناقشتها على وفق الأهداف التي حددتها الدراسة .

أولاً : نتائج البحث الخاصة بتحقيق الهدف الأول :

خصص الهدف الأول لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال . وذلك باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الرضا الوظيفي، فأتضح وجود فرق في الرضا الوظيفي ذي دلالة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٩)، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٢٠,٨٩) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٧) وبدرجة حرية (١٩٩) ، والجدول (10) يوضح ذلك .

الجدول(10)

نتائج الاختبار التائي بين متوسطات المعلمات على مقياس الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة			
دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥	١,٩٧	٢٠,٨٩	١٤,٩٨	١٢٤,١٣	٢٠٠

ويتفق هذا مع نتائج معظم الدراسات السابقة ، كما يتفق مع ما جاءت به نظرية العالم ابراهام ماسلو في أن وصول الفرد إلى هذه الدرجة من الرضا فانه قد تم إشباعه للحاجات في مستوياتها الخمسة ، والتي يكون آخرها حاجات تحقيق الذات ، فعندما يحقق الفرد ذاته يكون قادراً على تكوين علاقات اجتماعية يرغبها الآخرون ، وحياته قائمة على التقبل والتسامح ، مما يؤدي إلى ارتفاع روحه المعنوية يصحبها توافقاً مع عمله وبالتالي الرضا عنه.

ثانياً: - نتائج البحث الخاصة بتحقيق الهدف الثاني :

تحقيقاً للهدف الثاني الذي ينص على:

أ- هل هناك فرق في الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال ومتغير الشهادة ؟

استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي one way-anova بين متوسطات الدرجات على مقياس الرضا الوظيفي حسب متغير الشهادة للمعلمات (بكالوريوس / معهد معلمات / أخرى (دورة تربوية) و معهد فنون تطبيقية) لمعرفة دلالة الفروق بين هذه الدرجات ، اتضح أن الفرق لم يكن دالا إحصائياً ، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة (٠,٢٢٨) اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٠٤) وبدرجة حرية (٢) - (١٩٧) ، والجدول (11) يوضح ذلك

الجدول (١١)

نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات مقياس الرضا الوظيفي لدى المعلمات حسب الشهادة (بكالوريوس ، معهد معلمات ، أخرى: دورة تربوية ومعهد فنون تطبيقية)

مستوى الدلالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال عند مستوى ٠,٠٥	٣,٠٤	٠,٢٢٨	٥١,٦٥	٢	١٠٣,٣١	بين المجموعات
			٢٢٦,٢	١٩٧	٤٤٥٦١,٣	داخل المجموعات
				١٩٩	٤٤٦٦٤,٦٢	الكلية

ب- متغير التخصص الأكاديمي:

هل هناك فروق بين نوع التخصص الأكاديمي (بكالوريوس رياض الأطفال / التخصصات الأخرى) والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال؟

استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين في معرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات ذوات تخصص بكالوريوس رياض الأطفال ومتوسط درجات المعلمات ذوات التخصصات الأخرى (بكالوريوس فلسفة - علوم تجارية - إعدادية تجارة - إعدادية فرع أدبي - متوسطة) على مقياس الرضا الوظيفي ، فاتضح عدم وجود فرق دال في الرضا الوظيفي للمعلمات عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨) ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٠,٦١٢) اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٧) والجدول 1٢ يوضح ذلك.

الجدول (١٢)

نتائج الاختبار التائي بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الرضا الوظيفي

متغير التخصص الأكاديمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة
------------------------	------------	-----------------	-------------------	----------------	---------------

	الجدولية	المحسوبة				
غير دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥	١,٩٧	٠,٦١٢	١٣,٨	١٢٢,٧	٣٨	بكالوريوس رياض الأطفال
			١٥,٢	١٢٤,٤	١٦٢	تخصصات أخرى

ج-متغير سنوات الخدمة:

هل هناك فروق بين الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال ومتغير سنوات خدمتهن في الرياض؟

استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي one way-anova بين متوسطات الدرجات على مقياس الرضا الوظيفي حسب سنوات الخدمة للمعلمات (أقل من خمس سنوات)، (٦-١٠) سنوات، (١١-١٥ سنة) و(أكثر من ١٥ سنة) لمعرفة دلالة الفروق بين هذه الدرجات، اتضح أن الفرق لم يكن دالاً إحصائياً ، عند مستوى (٠,٠٥) إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة (١,٢٧٩) اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٢,٦٥) بدرجة حرية (٣-١٩٦) والجدول (13) يوضح ذلك.

الجدول (13)

نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات مقياس الرضا الوظيفي لدى المعلمات حسب سنوات الخدمة

مستوى الدلالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال عند مستوى ٠,٠٥	٢,٦٥	١,٢٧	٢٨٥,٨	٣	٨٥٧,٦	بين المجموعات
			٢٢٣,٥	١٩٦	٤٣٨,٩	داخل المجموعات
				١٩٩	٤٤٦٦٤,٦	الكلية

د- متغير الحالة الاجتماعية:

هل هناك فرق بين الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال ومتغير الحالة الاجتماعية ؟

استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين في معرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات المعلمات المتزوجات ومتوسط الدرجات للمعلمات غير المتزوجات على مقياس الرضا الوظيفي حسب الحالة الاجتماعية للمعلمات (متزوجة ١ غير متزوجة)، لمعرفة دلالة الفروق بين هذه الدرجات، اتضح أن الفرق لم يكن دالا إحصائياً، عند مستوى (٠,٠٥) إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (١,٧٥) اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٧) وبدرجة حرية (١٩٨)، والجدول (14) يوضح ذلك

الجدول (١٤)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الرضا الوظيفي حسب الحالة الاجتماعية (متزوجة ١ غير متزوجة)

مستوى الدلالة	القيمة التائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ درجة حرية ١٩٨		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	متغير الحالة الاجتماعية
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥	١,٩٧	١,٧٥	١٤,٨٨	١٢٥,١٦	١٥٢	متزوجة
			١٤,٩٩	١٢٠,٨٥	٤٨	غير متزوجة

ملخص النتائج :

١. متوسط الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال كان اكبر من المتوسط النظري وبفرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) .
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال ومتغير الشهادة (بكالوريوس - معهد معلمات - أخرى (دورة تربوية) و) معهد فنون تطبيقية (.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال ومتغير الاختصاص (بكالوريوس رياض الأطفال ١ أخرى) .
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال ومتغير سنوات الخدمة .
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال ومتغير الحالة الاجتماعية (متزوجة ١ غير متزوجة) .

التوصيات:-

- ١ . انتقاء معلمات رياض الأطفال من المؤهلات تربويا من خريجات قسم رياض الأطفال في كليتي التربية للبنات والتربية الأساسية ومن خريجات معهد معلمات.
- ٢ . لما كان الوضع الاقتصادي للمعلمات من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، فإن الباحثة توصي الاهتمام بهن اقتصادياً وخاصة المعلمات اللاتي سنوات خدمتهن (اقل من خمس سنوات) لارتقاء بمستواهن المعاشي.
- ٣ . توصي الباحثة بان يكون أعلى مدى لسنوات الخدمة لدى معلمات الروضة هو ٢٥ سنة ، لان المعلمات من الخريجات الجدد تكون لديهن دافعية اكبر نحو العمل مع الأطفال إذا ما توافر لهن التشجيع من قبل الإدارة والإشراف وإعطائهن فرصة الترقى في مجال العمل .

المقترحات:-

استكمالاً للبحث الحالي تقترح الباحثة إجراء دراسات لاحقة له مثل:-

- ١ . إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على الهيئات التدريسية في المراحل التعليمية الأخرى (المدارس الابتدائية و المدارس الثانوية) .
- ٢ . إجراء دراسة حول العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التعليمية الأخرى والتحصيل الدراسي لطلبتهم .
- ٣ . إجراء دراسة حول علاقة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الابتدائية والثانوية ببعض المتغيرات مثل الدخل الشهري، سنوات الخدمة.....
- ٤ . إجراء دراسة حول علاقة الضغوط النفسية بالرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التعليمية في مدارس رياض الأطفال والمدارس الثانوية.
- ٥ . إجراء دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفي لمعلمات ومديرات رياض الأطفال الحكومية والرياض الأهلية .

ملخص البحث :

هدفت هذه الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد ومعرفة هل هناك فروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمات تبعا للمتغيرات الآتية:

أ- الشهادة (بكالوريوس - معهد معلمات -أخرى: دورة تربوية - معهد فنون تطبيقية).

ب- الاختصاص (رياض الأطفال - أخرى)

ج- مدة سنوات الخدمة .

د- الحالة الاجتماعية (متزوجة - غير متزوجة) ولتحقيق هذه الأهداف اختيرت عينة مكونة من (٢٠٠) معلمة بالأسلوب العشوائي . ولقياس الرضا الوظيفي أعدت الباحثة أداة لقياس الرضا الوظيفي، واستخدمتها لأغراض البحث، وتكون المقياس من (34) فقرة، وقد استخرج صدق المقياس عن طريق:-

١- الصدق الظاهري.

٢- صدق البناء وتم تحليل فقراته باستخراج صدقها وتمييزها ، إذ تم التأكد من ثبات المقياس بطريقة الفاكرونباخ فكان معامل الثبات (٠,٨٧) وهو معامل ثبات عال وإذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) ، وتم احتساب الثبات أيضاً بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة بيرسون ، ثم تم تصحيحه باستخدام معادلة سبيرمان براون فكان معامل الثبات (٠,٧٠) ودو دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) ، وتشير هذه القيم بوضوح إلى ثبات الأداة وإمكانية الاعتماد عليها . وبعد تطبيق المقياس على عينة البحث تم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي والاختبار التائي لعينة واحدة.

اتضح من نتائج البحث أن متوسط الرضا الوظيفي عند أفراد العينة كان اكبر من المتوسط النظري ويفرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥). ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال والمتغيرات الآتية :

أ. الشهادة .

ب. التخصص الأكاديمي (رياض أطفال - أخرى).

ج. مدة سنوات الخدمة . د. الحالة الاجتماعية.

Abstract

This study aims to measure the job satisfaction for kindergarten females

Teachers in Baghdad

Is there any difference for the kindergarten female teachers according to

The following variables:-

- A. the certificate**
- B. the specialization**
- C. the service duration**
- D. the marital status**

To achieve these aims a sample of (200) female teachers where chosen randomly

From Baghdad

The tool to measure the job satisfaction is prepared and used for the research purpose

The scale consists of (34) items

The validity of the scale is found by way of the following:-

- 1. the surface validity**
- 2. the constructing validity**

The items have been analyzed by finding their validity and by distinguishing them

The scale reliability is found by alfa choronbach method where the reliability

Coefficient is (0,87) which is a high reliability coefficient and of a statistical signification the reliability is also counted by the split – half method using pearsons

Formula then this is corrected by the use of spearman-brown formula where the reliability coefficient is (0,70) with a statistical signification at level (0,05)

These figures clearly indicate the reliability of the instrument

After applying the scale on the study sample the data are analyzed statistically using

The t-test of two independent samples one- way anova analysis and t-test of-one sample

The study comes to the following results:-

It revealed that the average of the job satisfaction at the sample was rather more than the theoretical average of the scale with a significant difference at level (0,05)

There are no differences with a statistical signification at level (0,05) between the job-

Satisfaction for the female teachers according to the variables of:-

A. the certificate

B. the specialization

C. the service duration

D. the marital status

الملحق (١)

مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بصيغته الأولية

ت	الفقرات	راضية جدا	راضية	راضية إلى حد ما	غير راضية	غير راضية جدا
١	العمل في الروضة يعطي المعلمة مكانة اجتماعية مرموقة .					
٢	نظرة المجتمع الى مهنة تعليم الأطفال تختلف عن نظرتهم للمهن الأخرى .					
٣	تقدير الآخرين لك لكونك معلمة روضة .					
٤	نظرة المجتمع الى مهنة التعليم في رياض الأطفال .					
٥	نظرة عائلتك لك لكونك معلمة روضة .					
٦	طريقة تعامل الإدارة معك .					
٧	الطريقة التي تعاملك بها المشرفة التربوية .					
٨	طريقة تعامل زميلاتك معك .					
٩	تمنحك المشرفة التربوية الحرية لمناقشتك في كل ما يخص العمل مع الأطفال .					
١٠	تقدير المديرية لما تقومين به من عمل .					
١١	اعتراف زميلاتك بجهودك وقدرتك في العمل مع الأطفال					
١٢	العمل في الروضة لا يلبي طموحات المعلمة .					
١٣	مهنة معلمة الروضة تساعدك على تحقيق ذاتك .					
١٤	الفرص المتاحة لك للترقي في مهنة العمل مع الأطفال في الروضة .					
١٥	توفر الفرص في مهنة التعليم لتنمية مهاراتك وقابلياتك .					
١٦	تحقيق مهنة تعليم الأطفال لطموحك .					
١٧	الإفادة من خبرات مهنة التعليم في حياتك اليومية .					

					١٨ مهنة التعليم تشبع رغباتك .
					١٩ الطريقة المتبعة في تقييم جهود المعلمة .
					٢٠ عدالة الإدارة في التعامل مع المعلمات .
					٢١ تفهم الإدارة لمشكلاتك والمساهمة في حلها .
					٢٢ كفاءة الإجراءات الإدارية داخل الروضة .
					٢٣ تشارك اسر الأطفال المعلمة بشكل ممتاز بتربية وتعليم ابنائهم .
					٢٤ تقدير واحترام أولياء امور الأطفال لك .
					٢٥ طريقة تعاون أولياء امور الأطفال معك على حل المشكلات التي يعاني منها أطفالهم .
					٢٦ وعي أولياء امور الأطفال باهداف الروضة وطبيعتها .
					٢٧ التزام الاهالي بمواعيد دوام الأطفال في الروضة .
					٢٨ استخدام المعلمة لطرق التعليم المناسبة لأطفال الروضة
					٢٩ توفر الالعب الحديثة الكافية للأطفال .
					٣٠ توفر وسائل تعليمية فعالة لتعليم الأطفال في الروضة .
					٣١ إسهام المؤسسات والشركات في تمويل رياض الأطفال.
					٣٢ الشروط الصحية لبناية الروضة .
					٣٣ توفر القصص والكتب المفيدة للأطفال .
					٣٤ المظهر الجمالي للروضة .
					٣٥ عمل المعلمة مع الأطفال منهك القوى .
					٣٦ عمل المعلمة مع الأطفال غير باعث للسرور .
					٣٧ إشباع حاجات الأطفال في الروضة عمل لا يطاق .

					لايتناسب الراتب مع الجهد الذي تبذره المعلمة .	٣٨
					كفاية العلاوات والترفيعات .	٣٩
					إحساسك بان مستقبل مأمون في مهنة التعليم .	٤٠

الملحق (٢)

مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بصيغته النهائية

ت	الفقرات	راضية	راضية	راضية	غير	غير
---	---------	-------	-------	-------	-----	-----

راضية جدا	راضية	الى حد ما	جدا		
					١ نظرة المجتمع الى مهنة تعليم الأطفال تختلف عن نظريته للمهن الاخرى .
					٢ تقدير الاخرين لك لكونك معلمة روضة .
					٣ نظرة المجتمع الى مهنة التعليم في رياض الأطفال.
					٤ نظرة عائلتك لك لكونك معلمة روضة .
					٥ طريقة تعامل الإدارة معك .
					٦ الطريقة التي تعاملك بها المشرفة التربوية .
					٧ طريقة تعامل زميلاتك معك .
					٨ تمنحك المشرفة التربوية الحرية لمناقشتك في كل ما يخص العمل مع الأطفال.
					٩ تقدير المديرية لما تقومين به من عمل .
					١٠ العمل في الروضة لا يلبى طموحات المعلمة .
					١١ مهنة معلمة الروضة تساعدك على تحقيق ذاتك .
					١٢ الفرص المتاحة لك للتقدم في مهنة العمل مع الأطفال في الروضة .
					١٣ توفر الفرص في مهنة التعليم لتنمية مهاراتك وقابلياتك .
					١٤ تحقيق مهنة تعليم الأطفال لطموحك .
					١٥ الاستفادة من خبرات مهنة التعليم في حياتك اليومية .
					١٦ مهنة التعليم تشبع رغباتك .
					١٧ الطريقة المتبعة في تقييم جهود المعلمة .
					١٨ عدالة الإدارة في التعامل مع المعلمات .
					١٩ تفهم الإدارة لمشكلاتك والمساهمة في حلها .
					٢٠ كفاءة الإجراءات الإدارية داخل الروضة .
					٢١ تشارك اسر الأطفال المعلمة بشكل ممتاز بتربية وتعليم أبنائهم.
					٢٢ تقدير واحترام أولياء أمور الأطفال لك.
					٢٣ طريقة تعاون أولياء أمور الأطفال معك على حل المشكلات التي يعاني منها أطفالهم.
					٢٤ وعي أولياء أمور الأطفال بأهداف الروضة وطبيعتها .
					٢٥ التزام الأهالي بمواعيد دوام الأطفال في الروضة .

					٢٦	استخدام المعلمة لطرق التعليم المناسبة لأطفال الروضة .
					٢٧	توفر الألعاب الحديثة الكافية للأطفال .
					٢٨	توفر وسائل تعليمية فعالة لتعليم الأطفال في الروضة .
					٢٩	إسهام المؤسسات والشركات في تمويل رياض الأطفال .
					٣٠	الشروط الصحية لبناية الروضة .
					٣١	توفر القصص والكتب المفيدة للأطفال .
					٣٢	لايتناسب الراتب مع الجهد الذي تبذره المعلمة .
					٣٣	كفاية العلاوات والترفيعات .
					٣٤	إحساسك بان مستقبل مأمون في مهنة التعليم .

المصادر العربية :

١. ابراهيم ، عبد الستار : (١٩٨٧)، اسس علم النفس، دار المريخ، الرياض .
٢. ابو حطب، فؤاد وعثمان، سيد احمد (١٩٨٧)، التقويم النفسي، مكتبة الانجلوالمصرية، القاهرة .

٣. ابوالنيل، محمود السيد،: (١٩٨٢)، الحوافز الصحية النفسية في الصناعة، قراءات في علم النفس الصناعي، تأليف: فرج عبدالقادر طه، دار المعارف، القاهرة.
4. _____، وزيور، مصطفى: (١٩٨٥)، الامراض السيكوسوماتية مكتبة الخانجي، القاهرة.
٥. الاسودي، نعمان سعيد: (١٩٩٤)، تكوين بعض المفاهيم الرياضية عند اطفال اليمن ،رسالة دكتوراه (غير منشورة) جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد.
٦. الالوسي، جمال حسين : (١٩٨٥)، اراء المعلمين في مهنة التعليم بحث ميداني مجلة التربوي، بغداد-جامعة بغداد، كلية التربية ،العددان الاول والثاني.
٧. جابر، جابر عبد الحميد، والشيخ، يوسف محمود: (١٩٦٨)، علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية، القاهرة.
٨. جبريل، موسى واخرون: (١٩٩٢)، التكيف ورعاية الصحة النفسية، منشورات جامعة القدس المفتوحة ،الاردن.
٩. الجبوري، عبد الحسين رزوقي: (١٩٩٠)، بناء مقياس مقنن للتوافق المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة بغداد ،كلية التربية ابن رشد.
١٠. جلال، سعد: (١٩٨٥)، القياس النفسي، -المقاييس والاختبارات-، دارالفكر العربي، مطابع الدجوي، القاهرة.
١١. جيتس ،اثر: (١٩٦٠)، علم النفس التربوي، ط٢، ترجمة ابراهيم حافظ واخرون، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
١٢. حسان، محمد ابراهيم، والصيد، عبد العاطي: (١٩٨٦)، البناء العاملي للانماط التربوية وعلاقة هذه الانماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الاخرى في المدرسة المتوسطة (السعودية)، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (١٧).
١٣. الحسن، احسان محمد، والحسب، فاضل عباس: (١٩٨٢)، الموارد البشرية، بغداد، مطبعة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
١٤. خضر ،علي: (١٩٨٨)، طفل ما قبل المدرسة نموه النفسي ورعايته تربويا ،مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (٢٧)، السنة (٩).
١٥. الخزرجي، اسماء شاكرا: (٢٠٠٢)، الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالرضا الوظيفي ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية ابن رشد ،جامعة بغداد.

١٦. دياب، فوزية: (١٩٨٠)، نمو الطفل وتنشئته بين الاسرة ودور الحضانة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
١٧. راجح، احمد عزت: (١٩٦٥)، علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة.
١٨. _____: (١٩٧٩)، اصول علم النفس، دار المعارف، القاهرة.
٢٠. الراوي، خاشع محمود واخرون: (١٩٨٦)، مبادئ الاحصاء، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل،
٢١. الربيعي، سالي محمد: (٢٠٠٢)، اساليب تعامل المعلمات مع الاطفال وعلاقتها بالانماط القيادية لمديرة الروضة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات.
٢٢. رضوان، ابو الفتوح ولجنة من وزارة التربية: (١٩٧٧)، رياض الاطفال - فلسفتها - اسسها - برامجها - اساليب العمل بها، ط٣، الكويت.
٢٣. الزبيدي، كامل علوان: (٢٠٠٠)، الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاداب، جامعة بغداد.
٢٤. زهران، حامد عبدالسلام: (١٩٨٠)، التوجيه والارشاد النفسي، ط٢، عالم الكتب، القاهرة.
٢٥. _____: (١٩٧٧)، علم نفس الطفولة والمراهقة، عالم الكتب، القاهرة.
٢٦. الشلفان، هند والمرزوق، جاسمية: (١٩٧٧)، "معلمة الرياض" رياض الاطفال فلسفتها، اسسها، برامجها، اساليب العمل بها، الكويت.
٢٧. الشهاري، محمد هاشم واخرون: (١٩٨٤)، توفير المعلم والاحتفاظ به في الجمهورية اليمنية، مركز البحث والتطوير التربوي، صنعاء.
٢٨. الشوبكي، علي، (ب.ت)، المدرسة والتربية وادارة الصفوف، دار مكتبة الحياة، بيروت.
٢٩. الشيباني، عمر محمد التومي: (١٩٩٢)، اسس رعاية الطفولة العربية، مطابع دينار، ليبيا.
٣٠. الشيخ، سليمان الخضري، و سلام، محمد احمد: (١٩٨٢)، الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر، مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية، العدد ٣٠، السنة ٨.
٣١. صالح، احمد زكي: (١٩٦٧)، علم النفس في الادارة والصناعة، دار النهضة العربية، القاهرة.
٣٢. طه، فرج عبد القادر: (١٩٧٩)، علم النفس وقضايا العصر، دار المعارف، القاهرة.
٣٣. _____: (١٩٨٨)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط١، دار المعارف، القاهرة.

٣٤. الطويبي ، عمر بشير: (١٩٧٦)، سلبيات وإيجابيات مهنة التعليم في ليبيا كما يراها المعلمين ،مجلة كلية التربية ، جامعة الفاتح ، العدد ٥ .
٣٥. العادلي، فاروق: (١٩٧٦)، الاجتماع الصناعي ، اسسه النظرية و تطبيقاته العملية ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة .
٣٦. عبد الخالق ، احمد محمد: (١٩٨٧)، الابعاد الاساسية للشخصية ، ط٤، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية .
٣٧. علي ، احمد و عساف ، محمود (ب.ت) ، سلوك الانسان ، تطبيقات في مجال الادارة والعمل ، مكتبة عين شمس ، القاهرة .
٣٨. العمري ،خالد: (١٩٩٠)، الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الاردن وعلاقته ببعض الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمدير ،مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد ٧، العدد ٢ .
٣٩. _____: (١٩٩٢)، الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين وعلاقته ببعض الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمشرف ،مجلة ابحاث اليرموك ، المجلد ٧، العدد ٤ .
٤٠. عودة ، احمد : (١٩٩٣)، القياس والتقويم في العملية التدريسية ، جامعة اليرموك ، الاردن .
٤١. _____: (١٩٩٨)، القياس والتقويم في العملية التدريسية ، جامعة اليرموك ، الاردن .
٤٢. عوض ، عباس ، (١٩٨٤) ،دراسات في علم النفس الصناعي والمهني ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية .
٤٣. _____: (١٩٨٥)، الموجز في الصحة النفسية ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية .
- ٤٤ . غالي ،محمد احمد : (١٩٧٤)، التوافق المهني بين العاملين بمدينة الكويت ، مجلة كلية الاداب والتربية ، جامعة الكويت ، العدد ٥، حزيران .
- ٤٥ . الغزيوات ،محمد ابراهيم : (١٩٩٨)،العوامل المؤثرة في مستوى رضا معلمي ومعلمات الاجتماعيات في محافظة الكرك عن مهنتهم ، المجلة العربية للتربية ، العدد ٣٤ .
46. الفقي ، حامد عبد العزيز ،(د.ت)، الاسس النفسية لبرامج الحضانة و رياض الاطفال لدول الخليج العربي ، العدد (٢١) ، الكويت .
- ٤٧ . فرج ، صفوت : (١٩٨٠) ، القياس النفسي ، ط١، دار الفكر العربي ، مصر ،
- ٤٨ . فهمي ، مصطفى: (١٩٧٩)، التوافق الشخصي والاجتماعي ،مكتبة الخانجي ، القاهرة

٤٩. فيتلس ، س ، موريس ، (١٩٨٣) ، علم النفس المهني في ميادين علم النفس التطبيقية ، المجلد الثاني ، تاليف جيلفورد ، ج ، ترجمة احمد زكي صالح واخرون ، دار المعارف ، القاهرة ٣
٥٠. فيركسن ، جورج: (١٩٩١) ، التحليل الاحصائي في التربية وعلم النفس ، ترجمة هناء محسن العكلي ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، الجامعة المستنصرية .
٥١. القيسي ، هناء محمود : (١٩٩٦) ، مستوى الرضا الوظيفي والاداري وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديري ومديريات المدارس الاعدادية ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد .
٥٢. ماير ، نورمان: (١٩٦٧) ، علم النفس في الصناعة ، ترجمة محمد عماد الدين اسماعيل ، مؤسسة الجلي ، القاهرة .
٥٣. المجلس العربي للطفولة والتنمية: (١٩٩٠) ، رياض الاطفال في الوطن العربي واقعها و مستقبلها ، الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية ، الكويت .
٥٤. مردان ، نجم الدين علي ، و محمد ، سميرة نور: (١٩٨٨) ، تقويم منهج رياض الاطفال من وجهة نظر المعلمات ، جامعة بغداد ، مركز البحوث التربوية والنفسية .
٥٥. المسلم ، اسامة خالد ، وزينب ، علي: (١٩٩٤) ، الرضا الوظيفي و الوضع الاجتماعي والاقتصادي لمعلمي المرحلة الابتدائية في الكويت ، حولية كلية التربية ، العدد (١٠) ، قطر .
- المصري ، محمد عبد الغني : (١٩٧٦) ، اخلاقيات المهنة ، ط ١ ، مكتبة الرسالة الحديثة ، عمان .
٥٦. المشهداني ، محمود حسين ، و امير ، حنا هرمز: (١٩٨٩) ، الاحصاء ، جامعة بغداد ، وزارة التعليم والبحث العلمي ، مطبعة جامعة بغداد ، دار الكتب للطباعة والنشر .
٥٧. ميخائيل ، امطانيوس : (١٩٩٧) ، القياس والتقويم في التربية الحديثة ، منشورات جامعة دمشق ، دمشق .

المصادر الاجنبية :-

58. allport;g.w,(1961),pattern and growth in personality, holt, Rinehart and Winston, London.
59. Anastasi, a. (1965): psychological testing new g,2nd ed. The Macmillan Company, new -york.
60. Bacharach, s. & mifchell,s. (1983).the sources of dissatisfaction educational administration a role-specific analysis” educational 1

- administration quarterly .pp. 101-124.
61. Cattell, r.b and scheier ,i.h,(1961), the meaning and measurement of neuroticism and anxiety, Ronald, new york.
62. Cronbach, l.y. (1970), essentials of psychological testing, new York, Harper and rom, publisher.
63. Eble, r.l.(1972):essential of educational measurement .new jersey, prentice-hall.
64. Eysenck, h.j, the structure of human personality, London. Methuen.
65. Glass, g. and stanely .j,(1970):statistical methods in education and Psychology, prentice hull, Inc .new jersey.
66. grunberge,micheal,m.(1979).understanding job satisfaction, London, the McMillan press,ltd.
67. Hafford, Helen, marry (1976): the measurement of vacation of satisfaction and dissatisfaction, which effect Tennessee teachers in the work. Dissertation abstract int (vol 37) (8-a).
68. Hampser, a.s, (1982), the construction of personality routed, keganpaul.
69. Klapachan, parchya,(1982).a study of the relationship between participation in the decision making process and job satisfaction among the faculty of guide western Regional state university dissertation.
70. Mankin, dor (1978). Toward a post industrial psychology new york, harper row publishers.
71. maslow, Abraham .H,(1970) ,Motivation and personality ,New York, American Book Company.
72. Minor, John, B.(1980),Theories of organizational behavior Hinsdale ,The pry den press.
- 73.pang.J.M.(1993) “Job satisfaction of women faculty at universities in Seoul ,Republic of Korea “ Dissertation Abstracts International. 54(6) p. 2071-A.

بسم الله الرحمن الرحيم

الملحق ()

جامعة بغداد

كلية التربية للبنات

قسم التربية و علم النفس

عزيزتي المعلمة :

تحية طيبة :

تقوم الباحثة بإجراء دراسة تهدف الى (معرفة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته ببعض المتغيرات) ، والفقرات التي بين يديك قد وضعت لهذا الغرض ، تامل الباحثة تعاونك معها في الاجابة على فقرات المقياس جميعها بكل صدق وامانة ، اد تتوقف دقة النتائج التي ستصل اليها الدراسة على تعاونك في الاجابة .

كيفية الاجابة على الفقرات :

ستجدي امام كل عبارة (فقرة) ، خمسة بدائل للاجابة هيس :

١ . راضية جدا .

٢ . راضية .

٣ . راضية الى حد ما .

٤ . غير راضية .

٥ . غير راضية جدا

نرجو بعد قراءة كل عبارة وضع علامة () في الحقل الذي يناسب جوابك .

ملاحظة : يكون لكل عبارة (فقرة) اجابة واحدة فقط من بين البدائل الخمسة ، وقبل البدء بالاجابة عن الفقرات يرجى تثبيت المعلومات الاتية :

١ . عدد سنوات الخدمة

٢ . الشهادة الحاصلة عليها : بكوريوس اعدادية اخرى تذكر

٣ . الاختصاص ان وجد

٤ . الحالة الاجتماعية : متزوجة غير متزوجة

مع شكر وتقدير الباحثة على تعاونك معها .