

The Islamic University–Gaza
Deanship of Research and Graduate Studies
Faculty of Education
Master of Education Management



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التربية
ماجستير إدارة تربوية

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات
الجنوبية لفلسطين وعلاقته بالانتماء المهني لديهنّ
**Job Satisfaction among Kindergarten Female
Teachers in the Southern Governorates of
Palestine and its Relationship to Their
Professional Affiliation**

إعداد الطالبة:
نسرین محمد أحمد

إشراف:
الأستاذ الدكتور
سليمان حسين المزين

قُدِّمَ هَذَا الْبَحْثُ إِسْتِكْمَالًا لِمَتَطَلِبَاتِ الْحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ الْمَاجِسْتِيرِ
فِي أَصُولِ التَّرْبِيَةِ / الْإِدَارَةِ التَّرْبَوِيَّةِ بِكُلِّيَّةِ التَّرْبِيَةِ فِي الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

أغسطس/2021م - ذو الحجة/1442هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات

الجنوبية لفلسطين وعلاقته بالانتماء المهني لديهن

Job Satisfaction among Kindergarten Female Teachers in the Southern Governorates of Palestine and its Relationship to Their Professional Affiliation

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy on this.

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	نسرين محمد أحمد	اسم الطالب:
Signature:		التوقيع:
Date:		التاريخ:

نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناء على موافقة عمادة البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحثة/ نسرين محمد مصطفى احمد لنيل درجة الماجستير في كلية التربية/ قسم أصول التربية/ الإدارة التربوية وموضوعها:

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين وعلاقته بالانتماء المهني لديهن

Job Satisfaction among Preschool Teachers in the Southern Governorates of Palestine and its Relation to their Job Commitment

وبعد المناقشة العلنية التي تمت اليوم الاربعاء 9 محرم 1443 هـ الموافق 2021/08/18 الساعة الحادية عشرة صباحاً، في قاعة اجتماعات كلية التربية اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....	مشرفاً ورئيساً	أ. د. سليمان حسين المزين
.....	مناقشاً داخلياً	د. إياد علي الدجني
.....	مناقشاً خارجياً	أ. د. محمد إبراهيم سلمان

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحثة درجة الماجستير في كلية التربية/ قسم أصول التربية/ الإدارة التربوية.

واللجنة إذ تمنحها هذه الدرجة فإنها توصيها بتقوى الله تعالى ولزوم طاعته وأن تسخر علمها في خدمة دينها ووطنها.

والله ولي التوفيق،،،

عميد البحث العلمي والدراسات العليا

أ. د. بسام هاشم السقا



ملخص الرسالة باللغة العربية

هدف الدراسة: تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى مُعلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظرهنّ، وعلاقتها بمستوى الانتماء المهني لديهنّ.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكوّن من جميع معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين، وتكوّنت عينة الدراسة من 342 معلمة من مجتمع الدراسة، وتم اختيارهنّ بالطريقة العشوائية البسيطة.

أداة الدراسة: قامت الباحثة بإعداد استبانتيّن: الأولى لقياس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين، حيث شملت أربعة مجالات مكوّنة من (39) فقرة، والثانية لقياس مستوى الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال، وتكوّنت من (24) فقرة. ولمعالجة البيانات الإحصائية؛ تمّ استخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS.

نتائج الدراسة:

1. درجة مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين بلغت وزنًا نسبيًا قدره (77.60%)، بدرجة كبيرة.
 2. مستوى الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين جاء بوزن نسبي (87.00%)، بدرجة كبيرة جدًا.
 3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الرضا الوظيفي و لدرجة الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات عينة الدراسة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدبلوم، وكذلك توجد فروق دالة إحصائية لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر لصالح الذين أعمارهم أقل من 25 سنة.
 4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي ولدرجة الانتماء المهني تعزى لمتغيرات الدراسة (سنوات الخدمة، والحالة الاجتماعية)
 5. توجد علاقة ارتباطية قوية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي في المحافظات الجنوبية لفلسطين، ومستوى الانتماء المهني لديهنّ.
- واستنادًا للنتائج السابقة، توصي الباحثة بعدة توصيات أهمها:

1. تحسين الرّاتب الشهري لمعلمات رياض الأطفال، والاهتمام بنظام المكافآت والحوافز؛ لضمان حياة كريمة لهنّ.
 2. الاهتمام بظروف معلمات الروضة، وتزليل جميع الصعوبات التي تحول دون تحقيق الرضا الوظيفي لديهن.
- الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي، معلمات رياض الأطفال، الانتماء المهني، المحافظات الجنوبية لفلسطين.

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

Abstract

This study aimed to determine the degree of job satisfaction among kindergarten teachers in the southern governorates of Palestine from their point of view, and to identify its relationship to their level of professional affiliation. The study followed the descriptive analytical method. The study population consisted of all kindergarten teachers in the southern governorates of Palestine, and the study sample consisted of 342 female teachers who were randomly selected from the study population using the simple random method.

The researcher prepared two questionnaires, the first was used to measure the level of job satisfaction among kindergarten female teachers in the southern governorates of Palestine, which included four fields consisting of (39) items, and the second questionnaire sought to measure the level of professional affiliation of kindergarten female teachers, consisting of (24) items. To process the statistical data, the SPSS statistical package was used.

The researcher reached the following results:

1. The degree of job satisfaction level for kindergarten female teachers in the southern governorates of Palestine reached a large degree, at a relative weight of (77.60%).
2. The level of professional affiliation of kindergarten female teachers in the southern governorates of Palestine reached a very large degree, at a relative weight of (87.00%).
3. There are statistically significant differences in the degree of job satisfaction and the degree of professional affiliation for kindergarten female teachers at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between the average estimates of the study sample due to the educational qualification variable in favour of the diploma holders, and there are also statistically significant differences in the degree of job satisfaction due to the age variable in favour of those aged less than 25 years.
4. There are no statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) between the average estimates of the study sample for the degree of job satisfaction and the degree of professional affiliation due to the study variables (years of service, and marital status).
5. There is a statistically significant positive correlation at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) between the average estimates of the study sample for the degree of job satisfaction in the southern governorates of Palestine and the level of their professional affiliation.

Based on the previous results, the researcher made several recommendations, the most important of which are the following:

1. To improving the monthly salary of kindergarten female teachers and to pay attention to the system of rewards and incentives to ensure a decent life for them.
2. To pay attention to the conditions of kindergarten teachers and to overcome all difficulties that prevent them from achieving job satisfaction.

Key Words: Job Satisfaction, Kindergarten Female Teachers, Professional Affiliation, Southern Governorates of Palestine

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾

[التوبة: 105]

الإهداء

إلى معلم البشرية، وقدوتنا في الحياة، رسولنا الكريم محمد _ صلى الله عليه وسلم .
إلى من لا توفيه الكلمات حقَّه، صاحب الفضل بعد الله في وصولي إلى ما أنا عليه؛ والذي الحبيب .
إلى من تثير حياتي بفضل تراثيل دعائها، صديقتي وصاحبة الدعم الأكبر لي؛ والدتي الحبيبة .
إلى من لهم مكانة خاصة في قلبي، تلك الشموع التي أضأت دربي، وتفتح الروح بذكرهم؛ أخواتي وإخوتي .
إلى أعمامي وأخوالي الأعزاء، والأهل والأصدقاء جميعًا .
إلى كل من علمني حرفاً، وكل من احضنني بدعوة في ظم الغيب .
إلى هؤلاء جميعًا، أهدي هذا العمل المتواضع كشمعة في دروب المعرفة .

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، الحمد لله الذي أكرمني ووفقني على إنجاز هذا البحث.

انطلاقاً من قول رسولنا الكريم _صلى الله عليه وسلم_ : "لا يشكر الله من لا يشكر الناس" (أبو هريرة، 4811، صفحة الألباني)؛ فإنني أتوجه بشكري إلى جامعتي الغراء - الجامعة الإسلامية - وأخص بالذكر أساتذتي في قسم كلية التربية؛ لما قدموه من معارف وخبرات علمية خلال فترة دراستي، راجيةً من الله _سبحانه وتعالى_ أن يجعله في ميزان حسناتهم.

كما أتقدم ببالغ شكري وامتناني لمشرفي على هذه الدراسة، الأستاذ الدكتور/ سليمان حسين المزين؛ لما بذله من مجهود عظيم، وأضائه من فكرٍ لإنجاز هذه الدراسة.

وجزيل الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة، المتمثلة بكل من:

الدكتور: إياد علي الدجني "مناقشاً داخلياً".

الدكتور: محمد إبراهيم سلمان "مناقشاً خارجياً".

لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة، وإثرائها بعلمهما الغزير، وفكرهما المنير.

كما أتقدم بعظيم الشكر والعرفان إلى الأساتذة المحكمين الذين تفضلوا بتحكيم أداة الدراسة.

وأخيراً، أشكر كل من ساعدني في إنجاز هذه الدراسة، وجزاكم الله عني خير الجزاء.

الباحثة

فهرس المحتويات

ب.....	إقرار
ت.....	نتيجة الحكم على أطروحة الماجستير
ث.....	ملخص الرسالة باللغة العربية
ج.....	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
ح.....	آية قرآنية
خ.....	الإهداء
د.....	شكر وتقدير
ذ.....	فهرس المحتويات
ص.....	فهرس الجداول
ظ.....	فهرس الأشكال
2.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2.....	1.1 مقدمة:
5.....	1.2 مشكلة الدراسة:
6.....	1.3 أسئلة الدراسة:
7.....	1.4 فرضيات الدراسة:
8.....	1.5 أهداف الدراسة:
8.....	1.6 أهمية الدراسة:
9.....	1.7 حدود الدراسة:
10.....	1.8 مصطلحات الدراسة:

13	الفصل الثاني: الإطار النظري.....
13	2.1 الرضا الوظيفي.....
13	2.1.1 مفهوم الرضا الوظيفي:.....
14	2.1.2 أهمية الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال:.....
16	2.1.3 العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال:.....
22	2.1.4 العلاقة بين الرضا والأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال:.....
22	2.1.5 عناصر الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال:.....
23	2.1.6 الدافعية لمعلمات رياض الأطفال:.....
24	2.1.7 الرضا عن العمل لمعلمات رياض الأطفال:.....
25	2.2 الانتماء المهني.....
25	2.2.1 مفهوم الانتماء المهني:.....
26	2.2.2 أهمية الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:.....
27	2.2.3 مميزات الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:.....
28	2.2.4 مؤشرات وجود الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:.....
29	2.2.5 مراحل تكوين الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:.....
29	2.2.6 أبعاد الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:.....
31	2.2.7 العوامل المؤثرة على الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:.....
32	2.2.8 متطلبات تحقيق الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:.....
33	2.2.9 الانتماء المهني في مجال التعليم:.....
34	2.2.10 العوامل المساعدة على غرس انتماء معلمة الروضة لمهنتها:.....
36	2.2.11 معوقات الانتماء المهني لمعلمة الروضة:.....

2.3 رياض الأطفال:	36
2.3.1 نشأة رياض الأطفال:	37
2.3.2 رياض الأطفال في فلسطين:	38
2.3.3 مفهوم رياض الأطفال:	39
2.3.4 أهداف رياض الأطفال:	40
2.3.5 فلسفة رياض الأطفال:	41
2.3.6 معلمة رياض الأطفال:	42
2.3.7 سمات معلمة رياض الأطفال:	44
2.3.8 واجبات معلمة رياض الأطفال:	44
2.3.9 حقوق معلمة رياض الأطفال:	45
2.3.10 الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:	46
الفصل الثالث: الدراسات السابقة	49
3.1 الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي.	49
3.2 الدراسات المتعلقة بالانتماء المهني.	58
3.3 التعقيب على الدراسات السابقة:	64
الفصل الرابع: المنهجية والإجراءات	67
4.1 تمهيد:	67
4.2 منهج الدراسة:	67
4.3 مجتمع الدراسة:	68
4.4 عينة الدراسة.	68
4.5 الوصف الإحصائي لأفراد العينة وفق البيانات الأولية.	69

4.6	أداتا الدراسة:	71
4.7	خطوات بناء الاستبانة:	72
4.8	صدق وثبات الاستبانة (الرضا الوظيفي):	73
4.9	صدق وثبات الاستبانة الثانية (الانتماء المهني):	80
4.10	المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:	83
85	الفصل الخامس: نتائج الدراسة	
5.1	تمهيد:	85
5.2	المحك المعتمد في الدراسة:	85
5.3	الإجابة عن أسئلة الدراسة:	86
5.4	الإجابة عن السؤال الأول:	86
5.5	الإجابة عن السؤال الثاني:	96
5.6	الإجابة عن السؤال الثالث:	103
5.7	الإجابة عن السؤال الرابع:	108
5.8	الإجابة عن السؤال الخامس:	113
5.9	التوصيات والمقترحات:	114
117	المصادر والمراجع	
6.1	المراجع العربية:	117
6.2	المراجع الأجنبية:	126
128	الملاحق	
129	ملحق (1) الاستبانة في صورتها الأولية:	
134	ملحق (2): أسماء السادة المحكمين	

ملحق (3) الاستبانة في صورتها النهائية	135
ملحق (4): تسهيل مهمة باحثة.....	141

فهرس الجداول

جدول (4.1): توزيع مجتمع الدراسة حسب المديرية.....	68
جدول (4.2): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.....	69
جدول (4.3): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.....	70
جدول (4.4): توزيع عينة الدراسة حسب العمر.....	70
جدول (4.5): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة.....	71
جدول (4.6): درجات مقياس ليكرت الخماسي.....	73
جدول (4.7): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية لمجال العلاقة مع المديرية وزميلات العمل.....	74
جدول (4.8): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية لمجال طبيعة العمل.....	75
جدول (4.9): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية لمجال المكافآت والحوافز.....	76
جدول (4.10): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية لمجال ظروف العمل والإمكانات.....	77
جدول (4.11): معامل الارتباط بين كل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة.....	78
جدول (4.12): نتائج ألفا كرونباخ لاستبانة الرضا الوظيفي.....	79
جدول (4.13): نتائج التجزئة النصفية لاستبانة الرضا الوظيفي.....	79
جدول (4.14): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية لاستبانة الانتماء المهني.....	81

جدول (4.15): نتائج ألفا كرونباخ لاستبانة الانتماء المهني.....	82
جدول (4.16): نتائج التجزئة النصفية لاستبانة الانتماء المهني.....	82
جدول (5.1): المحك المعتمد في الدراسة.....	85
جدول (5.2): نتائج تحليل مجالات مستوى الرضا الوظيفي.....	86
جدول (5.3): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال العلاقة مع المديرية وزميلات العمل.....	89
جدول (5.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال طبيعة العمل.....	91
جدول (5.5): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال المكافآت والحوافز..	93
جدول (5.6): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال ظروف العمل والإمكانات.....	95
جدول (5.7): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين.....	97
جدول (5.8): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين.....	98
جدول (5.9): نتائج تحليل التباين الأحادي.....	100
جدول (5.10): النتائج اختبار شففيه للمقارنات الثنائية.....	101
جدول (5.11): نتائج تحليل التباين الأحادي.....	102
جدول (5.12): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات استبانة الانتماء المهني.....	104
جدول (5.13): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين.....	108
جدول (5.14): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين.....	109
جدول (5.15): نتائج تحليل التباين الأحادي.....	110
جدول (5.16): النتائج اختبار شففيه للمقارنات الثنائية.....	111

- جدول (5.17): نتائج تحليل التباين الأحادي 112
- جدول (5.18): نتائج معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني 113

فهرس الأشكال

شكل (3.1): مزاي الرواتب والمكافآت.....17

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- فرضيات الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة:

يرتكز نجاح العملية التربوية التعليمية على مدخلات النظام التعليمي، وتعدّ معلمة الروضة (المربيّة) من أهم عناصرها؛ إذ يقع على عاتقها تنشئة الأطفال، وإعداد جيل المستقبل؛ لذلك يجب التركيز والاهتمام بالرضا الوظيفي لمعلمات الروضة (المربيّات) في رياض الأطفال. وتكمن أهمية الرضا الوظيفي في الجهود التي تقوم بها المؤسسة، وما تضعه بكلّ جدٍ ومثابرة، فليس من السهل نيل رضا المعلمات؛ فالأمر يتطلب جهداً، وإذا ما تحقّق الأمر، حصدت المؤسسة نتائج مثمرة لها وللمعلمات فيها (الزعبي، 2011م، ص18-19).

كما أن الرضا الوظيفي في العمل جزء مهم من حياتنا، وبمرور الوقت سيشكل كل فرد مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر حول هذا العمل، وطريقة معينة تتجلى في تعامله مع زملائه، وفي غيابه، وتأخره، وفي ترك العمل، وفي الطريقة التي يحترم بها رئيسه وقواعد المؤسسة (عياد، 2010م، ص3).

وقد بدأ موضوع الرضا الوظيفي في مجال الصناعة بغرض معرفة مدى رضا العاملين، ثمّ توجّهت أنظار الباحثين بعد ذلك إلى المؤسسات التعليمية؛ حيث إنّ رضا معلمات الروضة (المربيّات) عن عملهنّ يجعلهنّ أكثر إنتاجية وإبداعاً في العمل، ويساعد في تقدّم العملية التربوية التعليمية (الشرايدة، 2010م، ص61).

وأشارت دراسة (علي وآخرون، 2018م) إلى أنّ مستوى الرضا الوظيفي للمربيّات جاء بدرجة كبيرة بنسبة (70.01%)؛ لذلك أكّد على ضرورة عقد دورات تدريبية وندوات لمديري مؤسسات رياض الأطفال، تتعلق بكيفية رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المربيّات في الروضة؛ كما أشارت دراسة (عاكوب والسقا، 2017م) إلى وجود أثر إيجابي للتفكير الإيجابي لدى معلمات رياض الأطفال في درجة رضاهنّ الوظيفي بنسبة (76%)، وكذلك جاء مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات بدرجة متوسطة في دراسات الباحثين السابقين، كدراسة الهبيدة (2019م)، ودراسة (Feng Tseng et al, 2017)، ودراسة عليّات وعقيل (2014م)، ودراسة (Anghelache, 2014) التي جاء فيها أنّ مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال يعتمد على الدّخل والمناخ الذي يقمن فيه بأنشطتهنّ، والعلاقة مع الإدارة، وإمكانيات

التفضيل التي يوفرها لهم مكان العمل؛ وأشارت دراسة الجندي وعلي (2013م) إلى أنَّ معلمات رياض الأطفال غير راضيات عن طبيعة العمل في الروضة والأمور المالية.

لذلك يعد الرضا الوظيفي مؤشر لنجاح المؤسسات بشكل عام، فالمؤسسة التي تهتم بشعور أفرادها وتحرص على الاهتمام بظروف عملهم المادية والمعنوية؛ ينعكس عليها بشكل إيجابي في أداء العاملين لديها، وأيضاً يظهر العاملين الولاء للمؤسسات والإخلاص في خدمة مؤسساتهم والرغبة القوية في عدم المغادرة والانتقال منها إلي غيرها مما يعود عليهم بفوائد عديدة (عياد، 2010م، ص3).

يعدُّ الانتماء المهني صفةً جماعيةً وفرديةً في نفس الوقت، ولا نستطيع إخضاعه للملاحظة المباشرة، لكن يمكن رؤية النتائج والآثار المترتبة على هذا الانتماء من تحقق النجاح بين الجماعة، والارتقاء بالمؤسسة والعمل، ولا يوجد أعظم من انتماء المعلم لمهنته (النجار، 2018م، ص38).

إنَّ توافر الانتماء للمهنة يعدُّ أمراً ضرورياً لأي مهنة من المهن؛ لكي يتم القيام بالعمل على أكمل وجه، فكيف إذا كانت هذه المهنة هي التعليم؛ حيثُ إنَّ توافره لدى معلمة الروضة (المربية) ضرورةً ملحةً، مع ما يتم ملاحظته من مشكلات تواجه النظام التعليمي، وتذمُّر بعض المعلمات (المربيات) من الأوضاع الاقتصادية؛ ما يترتب عليه تقصيرهنَّ في أداء أعمالهنَّ المراد إنجازها، ويرجع ذلك إلى ضعف انتماء بعضهنَّ لمهنة التعليم، وتأديتها على أنها وظيفة، وليست رسالة نزلت على أفضل خلق الله _سبحانه وتعالى_، وكان لها أعظم تأثير على عقول البشرية، وتوجيههم إلى المسار الصحيح في الحياة؛ فالانتماء يشجّع على الإبداع، والتجديد، والقدرة على التغلُّب على المشكلات لتحقيق الأهداف المرجوة (عبد العال، 2016م، ص42).

ولقد أكّدت أغلبية الدراسات السابقة أنَّ الانتماء المهني للمعلمين والمعلمات جاء بدرجة عالية، كما يرتبط الانتماء المهني بعلاقات ارتباطية مع أغلب متغيرات الدراسات؛ كدراسة الحايك (2018م)، ودراسة إسماعيل (2016م)، ودراسة النجار (2018م)، ودراسة كنعان (2014م)؛ وأشارت دراسة الحايك (2018م) إلى توجيه الباحثين لإجراء دراسات تبحث في العلاقة بين الانتماء المهني ومتغيرات أخرى، كالرضا الوظيفي لدى المعلمات.

ويعد ربط العلاقة بين الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال (المربيات) والانتماء المهني لديهنَّ من الموضوعات ذات الأهمية، التي تتناول ظروف عملهنَّ من الناحية

الاجتماعية والمادية والنفسية، ومعرفة مدى رضاهن عن العمل؛ لما له من دور في تحسين أدائهن، وزيادة إنجازاتهن في العمل، ويعزز من انتمائهن المهني.

لقد حظيت الطفولة بمنزلة عالية من الله - سبحانه وتعالى - حيث ورد في القرآن الكريم آيات تحث على الاهتمام بالأطفال؛ فهم بهجة الحياة، ومن ضمن ذلك الاهتمام بتعليم الأطفال، كما كانت أول كلمة نزلت على سيدنا محمد - صلى الله عليه وسلم - اقرأ، قال تعالى: ﴿اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝﴾ [العلق: 1-5].

وبناءً على ما سبق، يعدُّ التعليم من أسمى المهن في العالم، وبه تنهض الشعوب والأمم، وإذا استثمر بطريقة فعّالة وناجحة، ستستطيع الشعوب تحقيق أهدافها، وتصل إلى غاياتها المنشودة.

تبدأ تربية الطفل في مراحل عمره الأولى من بيته الأول "الأسرة"، وبعد ذلك ينتقل إلى أسرته الثانية، وهي "رياض الأطفال"؛ لتكون معلمة رياض الأطفال هي الأم الثانية لجميع الأطفال في فصلها؛ فالمعلمات تقع عليهن مسؤولية تعليم الأطفال، وتوجيههم، والاهتمام والعناية بكل طفل من أطفال الروضة.

وتعد معلمة رياض الأطفال الركيزة الأساسية، والعنصر الفعّال الذي تستكمل به عناصر العملية التعليمية؛ لذلك يجب أن تكون المعلمة مؤهلة ومعدّة للتعامل مع الأطفال (السعيد، عبد الحميد، 2010م، ص22).

ولقد أكّد مؤتمر التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بفلسطين تحت عنوان "تهيئة الأطفال للتعليم" لعام (2018م) على اهتمام الوزارة بتطوير قطاع رياض الأطفال، خاصةً بعد إقرار أول دليل منهجي موحد لمعلمات رياض الأطفال، لافتاً النظر إلى تركيز الوزارة على بناء شخصية الطفل المميزة القادرة على القيادة؛ وتضمّن المؤتمر عدة جلسات، كان من ضمنها موضوع الجلسة الثانية "جودة التعليم برياض الأطفال في فلسطين"، فيما تناولت الجلسة الرابعة موضوع "مستقبل رياض الأطفال"؛ وأوصى المؤتمر بضرورة الالتزام بشروط ومعايير الترخيص لرياض الأطفال، والالتزام بدليل المنهاج الموحد الخاص برياض الأطفال، والعمل على استكمال تدريب جميع مربيات رياض الأطفال على هذا الدليل، والتأكيد على مبدأ التعلم من أجل الحياة.

وتعدُّ رياض الأطفال من أثمر المراحل التربوية التعليمية في بناء شخصية الطفل، وإعداده لبداية الطريق في مستقبله، كما اهتمت الدول المتقدمة بمرحلة رياض الأطفال، وأصبحت جزءاً

من البنية التربوية في جميع الدول العربية وغير العربية؛ وأكدت الدراسات التربوية والنفسية على أن مرحلة الطفولة المبكرة أصبحت ظاهرة المعالم؛ فمرحلة رياض الأطفال أضحت علمًا وفنًا معًا في مجال رعاية الطفل وتنشئته؛ حيث إنها "علمٌ" بوسائل التربية والرعاية الشاملة للطفل، ووضع المبادئ والنظريات التي يجب السير على دربها، أما "فن" في كونه فنًا لا يجيده الكثير، إلا من له القدرة على التعامل الجيد مع طفل هذه المرحلة (بدر، 2012م، ص11).

إنَّ رياض الأطفال هي الحاضنة الثانية للطفل بعد الأسرة، فهي مكملتها لدورها؛ لتساعدها في بناء شخصية الطفل المتوازنة والمتكاملة (شريف، 2013م، ص276)؛ وتعدُّ معلمة رياض الأطفال العنصر الأساس الذي تقوم عليه العملية التربوية والتعليمية في الروضة، وصاحبة التأثير على طفل الروضة؛ لذلك يجب تأهيل معلمات الروضة (المربيات) وإعدادهنَّ مهنيًا، وتوفير جميع الإمكانيات المادية والمعنوية لهنَّ؛ لكي يشعرنَ بدرجة من الرضا في عملهنَّ.

ولقد أوصت دراسة الدجني وآخرون (2018م) بضرورة التركيز على دراسة رياض الأطفال؛ لأنَّها لم تأخذ حقها من الدراسات والأبحاث؛ وأشار المؤتمر الرابع عشر للأطفال لعام (2017م) إلى أنَّ مرحلة الطفولة من أهمِّ مراحل النمو، وأكثرها أثرًا على حياة الإنسان، وأنَّ الاهتمام بهذه الشريحة هو ضمانٌ لاستمرارية المجتمع وتطوره، فإعداد الطفل للمستقبل بشكلٍ سليمٍ سيعبِّد الطريق لأجيال الغد؛ للمساهمة الفعَّالة في تنمية وتقدُّم المجتمع.

1.2 مشكلة الدراسة:

تعد معلمة رياض الأطفال الداعم الأقوى في نجاح العملية التربوية والتعليمية للروضة، وبها تتحقق الأهداف المنشودة للروضة، حيثُ أكدت دراسة (حسين، 2018م) على ضرورة الاهتمام بهذا العنصر الفعَّال، من خلال تفعيل برامج التدريب المستمر؛ لرفع كفاءة معلمات رياض الأطفال، وإعداد دليل يحدِّد مؤهلات العاملات في رياض الأطفال، ونظام تعيينهنَّ، وحقوقهن في تحسين ظروف عملهنَّ ورواتبهنَّ، وواجباتهنَّ؛ لضمان تقديم خدمات تعليمية ملائمة.

كما أظهرت دراسة يونس (2018م) أنَّ مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء متوسطاً بنسبة (53.86%)؛ لذلك أوصت بضرورة اهتمام الإدارات التعليمية بدراسة الأسباب المؤدِّية لضعف الرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة (المربيات)، والعمل على تلاشيها.

وفي مقابلة شخصية أجرتها الباحثة مع مديرة روضة وعددٍ من المربيات، أشارت المديرة إلى أن رضا المربيات يؤثر في عملهنّ، وله دور فعال في تحسين أدائهنّ، كما قالت المربيات إنّ لديهنّ شعور بعدم الاستقرار والأمان الوظيفي، حيث يتقاضين راتباً كحدٍ أدنى بمقدار (500) شيكل، مقارنةً بالجهد الذي يبذلنه مع الأطفال؛ ما يؤثر على شعورهنّ بالرضا، وينعكس ذلك على انتمائهنّ المهني، وأشارت المربيات أنّ عملهن في رياض الأطفال يتأثر بشكل سلبي في ظلّ حدوث ظروف طارئة كجائحة كورونا، فلم يحصلن على رواتبهن أو مساعدات رمزية، ويعود ذلك إلى أن رياض الأطفال في فلسطين تتبع للقطاع الخاص، حيث تم تعطيل العمل في عشرات مؤسسات الطفولة، وأغلقت أبوابها أسوةً ببقية المؤسسات التعليمية (مقابلة شخصية، 10/03/2021م).

ولأهمية شعور معلمات رياض الأطفال بالرضا الوظيفي في أداء عملهنّ، وعلاقته بالانتماء المهني لديهنّ، وما يترتب عليه من تحسين في العملية التعليمية؛ تولّدت مشكلة الدراسة الحالية.

1.3 أسئلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظرهنّ؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية، العمر)؟
3. ما درجة الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظرهنّ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهن تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية، العمر)؟
5. هل توجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين وبين الانتماء المهني لديهنّ؟

1.4 فرضيات الدراسة:

تمثلت فرضيات الدراسة فيما يأتي:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة في المحافظات الجنوبية لفلسطين لمستوى الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس فأكثر).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة في المحافظات الجنوبية لفلسطين لمستوى الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة في المحافظات الجنوبية لفلسطين لمستوى الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (مرتبطة، غير مرتبطة).
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة في المحافظات الجنوبية لفلسطين لمستوى الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغير العمر (أقل من 25 سنة، 25-35 سنة، أكثر من 35 سنة).
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة في المحافظات الجنوبية لفلسطين لدرجة الانتماء المهني لديهم تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة في المحافظات الجنوبية لفلسطين لدرجة الانتماء المهني لديهم تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (مرتبطة، غير مرتبطة).
7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة في المحافظات الجنوبية لفلسطين لدرجة الانتماء المهني لديهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس فأكثر).
8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة في المحافظات الجنوبية لفلسطين لدرجة الانتماء المهني لديهم تعزى لمتغير العمر (أقل من 25 سنة، 25-35 سنة، أكثر من 35 سنة).

9. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين وبين الانتماء المهني لديهنّ.

1.5 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يأتي:

1. التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين.
2. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن في متغيرات: (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية، العمر).
3. التعرف على درجة الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين.
4. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهن في متغيرات: (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية، العمر).
5. الكشف عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين مستوى الرضا الوظيفي والانتماء المهني.

1.6 أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال ما ستقدمه من أدب نظري ومعرفي، يمكنه إثراء المكتبة العربية في مجال الرضا الوظيفي في رياض الأطفال وعلاقته بالانتماء المهني، وتُضخ أهمية الدراسة من زاويتين: الأولى نظرية، والثانية تطبيقية، وفيما يأتي إشارة لكل منهما:

1. الأهمية النظرية:

- تأتي أهمية الدراسة من أهمية المرحلة التي نتناولها "الطفولة المبكرة"، والمؤسسة التي تحتضن هذه الفئة العمرية.
- تعدُّ هذه الدراسة _في حدود علم الباحثة_ من الدراسات الأولية التي تُجرى في محافظات فلسطين الجنوبية التي تتناول موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

- تسهم في زيادة وعي مديرات رياض الأطفال بالجوانب الإيجابية للرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال؛ ما يدفعهم للاهتمام بتوظيفها بما ينعكس إيجابيًا على العملية التعليمية في الرياض.
- تعدُّ الدراسة إثراءً للمكتبة العربية؛ بسبب قلة الدراسات العربية التي تناولت مجال رياض الأطفال.

2. الأهمية التطبيقية:

- تساعد نتائج الدراسة وزارة التربية والتعليم العالي في بناء برامج تطويرية تسهم في رفع درجة الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال.
- تفيد هذه الدراسة المسؤولين عن رياض الأطفال، وتلفت أنظارهم إلى درجة الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال؛ للعمل على تحسين درجة الرضا الوظيفي والانتماء المهني لديهنَّ.
- تفيد الدراسة وزارة التربية والتعليم من خلال النتائج والتوصيات التي تتوصل إليها الدراسة.
- تساعد هذه الدراسة الباحثين المهتمين في مجال الطفولة المبكرة، وتفتح المجال أمامهم لإجراء بحوث عن المربيات في الرياض.

1.7 حدود الدراسة:

تتلخص حدود الدراسة فيما يأتي:

- **حد الموضوع:** تقتصر الدراسة على دراسة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المجالات الآتية: (العلاقة مع المديرية وزميلات العمل، طبيعة العمل، المكافآت والحوافز، ظروف العمل والإمكانات) وعلاقته بالانتماء المهني لديهنَّ.
- **الحد البشري:** تقتصر هذه الدراسة على عينة من معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين.
- **الحد المؤسسي:** اقتصرَت هذه الدراسة على عينة من رياض الأطفال.
- **الحد المكاني:** اقتصرَت الدراسة على المحافظات الجنوبية لفلسطين.
- **الحد الزمني:** طُبِّقَت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2020-2021م.

1.8 مصطلحات الدراسة:

استخدمت الدراسة المصطلحات الآتية:

1. **الرضا الوظيفي:** هو الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية، بحيث يكون ممثلاً لقدراته وميوله؛ ما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته وغيره، ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء، وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه، ويبعد عنه التهديد الذي قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية، واجتماعية، أو نفسية (الشرايدة، 2010م، ص65).

وتُعرف الباحثة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال إيجابياً بأنه: الدرجة التي سيتم الحصول عليها من خلال استجابات أفراد العينة لأداة الدراسة؛ بهدف قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين، والذي يمثل شعور معلمات رياض الأطفال بالطمأنينة والأمان تجاه عملهن، والقدرة على إنجاز المهام الموكلة لهنّ بأفضل صورة ممكنة.

2. **الانتماء المهني:** يُعرف بأنه "قبول كبير لأهداف وقيم المؤسسة، والرغبة في بذل مجهود كبير من أجل المؤسسة، ورغبة كبيرة في الاستمرار في العمل بالمؤسسة (المليجي، 2011م، ص252).

وتُعرف الباحثة الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال إيجابياً بأنه: الدرجة التي سيتم الحصول عليها من خلال استجابات معلمات رياض الأطفال لأداة الدراسة؛ بهدف قياس مستوى الانتماء المهني لديهنّ في المحافظات الجنوبية لفلسطين، والذي يمثل التزاماً ينبع من داخل المعلمة بالأنظمة والقوانين، ويجعلها تعمل كلّ ما يفيد الروضة، وتحرص على تحقيق أهداف الروضة التي تنتمي لها.

3. **رياض الأطفال:** كلّ مؤسسة تعليمية تقدم تربيةً للطفل قبل مرحلة التعليم الأساسي بسنتين على الأكثر، وتحصل الرياض الخاصة على ترخيص مزاولة المهنة من وزارة التربية والتعليم العالي، وتقسّم إلى مرحلتين: مرحلة البستان، يكون الأطفال فيها عادة في سن الرابعة؛ ومرحلة التمهيدي، ويكون الأطفال فيها عادة في سن الخامسة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2018م، ص5).

4. **معلمة رياض الأطفال (المربية):** هي التي تحمل مسؤولية طفل الروضة، وتوجّه تطوره وتربيته، ولها دور في تفعيل أقصى طاقات الأطفال وإمكانياتهم، وتعمل على تنمية خبرات

الطفل، وتشجع وتطور دور الأهل في المشاركة في إغناء المنهاج، من منطلق أنه شريك تربوي مسئول (وزارة التربية والتعليم العالي، 2016م، ص45).

ويقصد بها في الدراسة الحالية: المعلمة التي تهتم بتربية وتعليم الأطفال في مرحلة البستان والتمهيدي، وتكون أعمارهم ما بين 4-5 سنوات من خلال الأنشطة الصفية واللأصفية؛ لتحقيق الأهداف التربوية المراد تحقيقها للروضة.

5. **محافظات الجنوبية لفلسطين:** تتمثل محافظات غزة جزءاً من السهل الساحلي لدولة فلسطين، حيث تبلغ مساحتها حوالي 365 كم²، ويقطنها حوالي 1.7 مليون نسمة حتى منتصف العام 2013م، ويمتد هذا الجزء على الشاطئ الشرقي للبحر المتوسط بطول 45 كم، ويميل للغرب قليلاً من الشمال نحو الجنوب، وبعرض يتراوح ما بين 6 إلى 12 كم طبقاً للوضع الحالي للمحافظات، وتنحدر تضاريس المحافظات من الشرق نحو الغرب؛ لتصل إلى ارتفاع أقصاه 100م فوق منسوب مستوى سطح البحر في بعض المناطق الشرقية، وهي مقسمة إلى خمس محافظات: شمال غزة، غزة، الوسطى، خان يونس، رفح (أبو كويك وطومان، 2014م، ص6).

الفصل الثاني

الإطار النظري

- الرضا الوظيفي
- الانتماء المهني
- رياض الأطفال

الفصل الثاني

الإطار النظري

2.1 الرضا الوظيفي.

2.1.1 مفهوم الرضا الوظيفي:

في ظلّ استمرار التطور التكنولوجي، والتقدم العلمي في العالم؛ ركّزت المؤسسات التربوية التعليمية جُلَّ اهتمامها على المعلمين؛ ليتمكنوا من مواكبة التطور الحاصل، فقدّمت لهم العديد من الدورات التدريبية لتسهّل عليهم اللحاق بهذه التطورات؛ لما لها من تأثير على أدائهم في العمل، وما يترتب عليه من رضا وظيفي للمعلمين؛ ما زاد من اهتمام المؤسسات التربوية التعليمية بعنصرها البشري، وقامت بعمل دراسات عديدة عن الرضا الوظيفي لهم؛ لذلك كان من الأجدر الاهتمام بمعلمات الروضة (المربيات) اللواتي يتعاملن مع الأطفال في مؤسسات رياض الأطفال (هيبه، 2016م، ص411).

ولقد أشار العديد من الباحثين والدارسين لمفهوم الرضا الوظيفي، واختلفت التعريفات حسب أهداف كل دراسة، ووجهات النظر للرضا عن العمل، بالإضافة لاختلاف طبيعة وبيئة العمل، والمشاعر الشخصية للعاملين.

بدأ علم النفس التركيز بشكلٍ خاصٍ على الإيجابية الفردية، مثل: السعادة، والصدق، والرضا، والشجاعة؛ حيث تم الاهتمام بالعواطف الإيجابية للأفراد داخل المؤسسة، ويمكن تمثيل إيجابية الأفراد داخل المؤسسة من خلال الرضا الوظيفي (Ha-Yeoung, 2012, p13).

يُشير الرضا الوظيفي إلى الحالة النفسية أو الشعور تجاه العمل الذي يحس الفرد به نحو وظيفته، ويعكس مدى الإشباع الذي يستمدّه من العمل، ويُبين مدى التفاعل والانتماء مع فريق عمله، ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية (البارودي، 2015م، ص38).

ويعرف الرضا الوظيفي بأنّه إحساس معلمة الروضة (المربية) بالراحة النفسية في مجال وظيفتها (Sofia & Pitaloka, 2014, p12)، ويتمثل الرضا في إنجاز العمل، والإحساس بالسرور في تأديته، والنجاح فيه، والوصول إلى مكانة عالية في العمل (Ana Massari, 2015, p27).

وتعرّف (الشرايدة) الرضا الوظيفي بأنه "الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية، بحيث يكون ممثلاً لقدراته وميوله؛ ما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته وغيره، ويؤدي

إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء، وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه، ويبعد عنه التهديد الذي قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية واجتماعية أو نفسية" (الشرايدة، 2010م، ص65).

وأشارت تماسيني (2015م، ص75) إلى أنه: الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويتفاعل فيها من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في النمو والتقدم، وانتمائه وتفاعله مع جماعة العمل وبيئة العمل الداخلية والخارجية.

ويعدُّ الرضا الوظيفي والسعادة في العمل وجهين لعملة واحدة؛ فالشعور بالراحة في الوظيفة يعكس مدى الرضا الوظيفي للمربيّات (Singh, 2015, p3465)، ولقد عبّر مُنيف عن الرضا الوظيفي بأنه: درجة تلبية احتياجاتهم من خلال العمل الذي يقومون به، وقبول الموظفين ورضاهم بالعوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل (منيف، 2018م، ص58)، ويؤثّر الرضا على الفرد بدرجةٍ معينة، فمن خلاله يستطيع تقييم المواقف في العمل.

ومن خلال ما سبق، ترى الباحثة أنّ الرضا الوظيفي يتمثل بالإحساس والشعور بالراحة والأمان تجاه العمل، والقدرة على إنجاز المهام الموكلة بأفضل صورة ممكنة، والرغبة في تحقيق أهداف المؤسسة، حيث تشعر معلمة الروضة (المربية) بأنّ نجاح روضتها هو نجاح لها، ويعود بالنفع عليها في حياتها الشخصية والمهنية.

وعرّفت الباحثة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بأنه: شعور معلمات رياض الأطفال بالطمأنينة والأمان تجاه عملهنّ، والقدرة على إنجاز المهام الموكلة لهنّ بأفضل صورة ممكنة.

2.1.2 أهمية الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال:

منذ مطلع القرن العشرين وحتى الآن، أولى الباحثون والدارسون مسألة الرضا الوظيفي أهمية بارزة لتوفير ظروف جيدة للعاملين في المؤسسات؛ لتحقيق زيادة في الإنتاج، كما "نادى رؤاد العلاقات الإنسانية بدراسة الروح المعنوية للعاملين" (الجرادة والناعبي، 2019م، ص66).

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال باهتمام الباحثين، فشعور معلمة رياض الأطفال (المربية) بالرضا يعني إشباعها للحاجات التي ترغب في إشباعها من وظيفتها، والتي تتحقق من خلال عدة مصادر، مثل: (الأجر، الإجراءات الخاصة بجو العمل، نمط العلاقة مع المسئول، نوع العمل)، وبالتالي فإنّ معلمة الروضة (المربية) لها أدوار وسمات ومسؤوليات في العملية التعليمية؛ من هنا نرى أنّ رضا المربيّة عن وظيفتها يعدُّ الأساس الأول

لتحقيق توافقها الاجتماعي والنفسي الذي يرتبط بالنجاح في العمل، وهو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم معلمة الروضة (المربية)، كما أنه مؤشر لنجاح المربية في مختلف جوانب حياتها (خير الله، 2018م، ص 14).

اهتمت المؤسسات بالرضا الوظيفي؛ لما له من أهمية وتأثير على المؤسسة والأفراد؛ لذلك قامت بعمل دراسات للرضا الوظيفي، فالمؤسسة التي تهتم برضا موظفيها، وتلبي لهم احتياجاتهم وطلباتهم؛ ينعكس ذلك بصورة إيجابية في العمل بالمؤسسة، حيث تشعر معلمة الروضة (المربية) بالانتماء والولاء للروضة، وتنجز أعمالها بكفاءة عالية، وتسعى إلى جعل مؤسستها في المقدمة دائماً؛ أما على صعيد الأفراد، فالمربية الراضية في وظيفتها تكون لديها الرغبة في التقدم والإنجاز، والقدرة على التكيف مع بيئة العمل، ويزداد عندها سقف طموحها، وتملك الرغبة الدائمة في التحسين والتطوير (عطية وعباس، 2019م، ص 7).

وتتجلى أهمية الرضا الوظيفي بأنه يؤثر في الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الأفراد؛ حيث إن معرفة معلمة الروضة (المربية) لمحيط عملها يساعدها في تحسين مشاعرها نحو بيئة العمل، ويزيد من مدى التقبل والرضا لديها (القاروط، 2006م، ص 20)، كما يقدّم الرضا الوظيفي نتائج إيجابية تعود بالنفع على معلمات الروضة (المربيات)، وتجعلهنّ قادرات على تعلّم مهارات جديدة في مجال عملهنّ، وينعمنّ براحة نفسية وصحة سليمة، وكذلك فإنّ المربية الراضية في عملها تتفاعل مع بيئة عملها، وتشارك وتقدم المساعدة لزميلاتها في العمل؛ فتقل نسبة الشكاوى والحوادث (المغربي، 2016م، ص 288).

ومن الملاحظ أنّ أداء الفرد يختلف من فرد لآخر، ويرجع ذلك إلى التزامه بواجبات عمله، والولاء للمؤسسة، والقناعة بأهدافها، حيث يرتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي، والقيام بالواجبات المطلوبة بالعمل؛ لذلك زاد اهتمام التربويين بدراسة أسباب الرضا وعدم الرضا، ومعرفة وسائل الرضا ومصادره لدى معلمة الروضة (المربية)، وتمّ التوصل إلى العوامل التي تؤدي إلى الرضا، واعتبارها عوامل ضرورية وأساسية لتحقيق الرضا المطلوب للمربية، وفي حال فقدان هذه العوامل تصبح المربية غير راضية؛ لذلك ينعكس في أدائها عند العمل، وأداء الواجبات كما هو مطلوب (عليّات وعقيل، 2014م، ص 268).

وترى الباحثة من خلال ما تقدّم أنّ الرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة (المربيات) من أهم أسباب نجاح مؤسسات رياض الأطفال؛ فشعور المربيات بالرضا أو عدم الرضا يساهم في

إنجاح الروضة، حيث إنَّ رضاهنَّ ينعكس في أداء المهام المطلوبة، وهذا يؤثر على جودة العمل والروضة.

2.1.3 العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال:

تختلف العوامل التي تؤثر في النفس البشرية من فرد لآخر، فالرضا الوظيفي يتعلق بمشاعر وانفعالات معلمات الروضة (المربيات) مع الإدارة العليا، وزملاء العمل، وبيئة العمل، ويختلف التأثير بين مربية وأخرى؛ فالمربية التي تقع على عاتقها مسئولية وواجبات تتمسك بعملها، وتهتم به أكثر من المربية التي لا يكون عليها واجبات ومسئوليات، ولقد صنّف الحريري (2012م، ص ص 154-157) العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى قسمين كما يأتي:

• أولاً: العوامل التنظيمية:

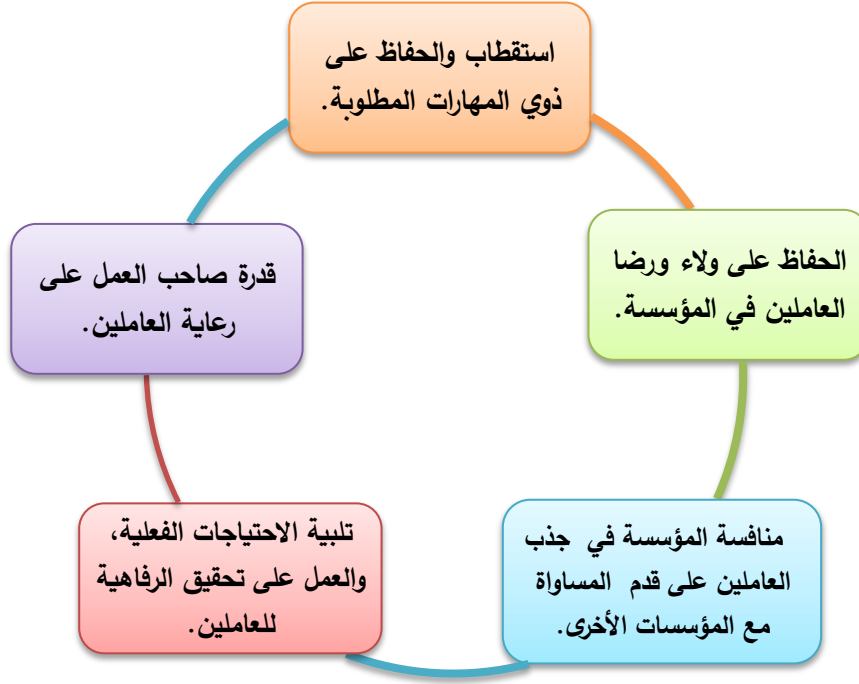
يمكن للمربية أن تصل إلى درجة رضا عالية عن العمل، إذا كانت البيئة الداخلية تعمل على إشباع حاجات مربياتها، فذلك يؤثر في درجة رضاهنَّ عن العمل؛ لذا يجب الاهتمام بهذه العوامل التي تؤثر على الرضا، وهي كالآتي:

1. الرواتب والمكافآت:

توجد علاقة طردية بين الراتب ودرجة الرضا، فكلما زاد راتب الفرد، زاد رضاه عن العمل، ويعدُّ الراتب أهم عامل من عوامل البيئة الداخلية فهو الذي يسدُّ حاجات الموظفين المادية والاجتماعية، ويسهّل جميع مناحي الحياة لهم.

وهناك دورٌ جليٌّ لنظام الراتب في استقطاب ذوي المؤهلات والكفاءات التي تساعد في المساهمة على تحقيق أهداف المؤسسة، حيث يلعب نظام الأجور والرواتب أهميةً كبيرةً في اندماج الفرد واستقراره في عمله، وبالتالي يحقق الرضا الوظيفي (الكلادة، 2011م، ص142)، كما يؤدي الفرد عمله بأفضل طريقة، إذا كانت المؤسسة تعتمد على نظام مكافأة أفرادها؛ لقيامهم بأداء العمل بصورة جيدة، ولكن المؤسسة التي تسعى إلى التغيير وتحسين مستوى أدائها تعتمد في نظام المكافآت على أساس الأداء الكلي للمؤسسة، فهي بذلك تشجّع الأفراد على التحسين من أدائهم، والقيام بأعمالهم بشكلٍ أفضل للحصول على المكافآت التي يستحقها (هاشم، 2010م، ص106).

وذكر كشواي (2006م، ص ص167-168) مجموعةً من المزايا للرواتب والمكافآت، منها:



شكل (2.1): مزايا الرواتب والمكافآت

2. المحتوى الوظيفي:

يزداد رضا الفرد عن العمل، ويُعدُّ نفسه مسئولاً، إذا أوكلت له مهام ذات أهمية عالية؛ فيشعر بأهميته في المؤسسة، وبإمكانه تغطية العمل الذي يشمل الصلاحيات الموكلة له، واختلاف المهام التي يؤديها ويُجزها.

ويُقصد بالمحتوى الوظيفي المهام التي يتم تعيينها لكل فرد عن عمله، وذكر هرزبرغ في أبحاثه أنَّ مضمون العمل يؤثر على الحالة النفسية للفرد، وباعتقاده أنَّ هذه المتغيرات كمستوى الصلاحيات المسموحة، وعدد المهام، والمشاركة في العمل وغيرها من المتغيرات لها دور في زيادة مستوى الرضا عن العمل (منيف، 2018م، ص82).

3. الاستقلالية والحرية بالعمل:

بإمكان الفرد إنجاز عمله بالطريقة التي يراها مناسبة، حتى وإن اختلفت عن طرق الآخرين؛ فالفرد الذي يشعر بأنه مستقل في عمله، ولديه الحرية في اختيار الطريقة المناسبة لأداء عمله، وأنه مسيطر في عمله؛ فهو بالنهاية ينجز عمله، مهما اختلفت الطريقة عن الآخرين، وبالتالي يزيد من درجة رضاه عن العمل.

ولكي تتحقق سياسة المؤسسة وأهدافها؛ يجب أن يتوفر تواصلٌ فعّالٌ بين الأفراد العاملين ورؤساء العمل، وإعطاء العاملين المعلومات المتوفرة عن طبيعة ونوع العمل، ومنحهم الفرصة بطرح أفكارهم ومناقشتهم، وسماع مقترحاتهم بخصوص العمل بشكلٍ يسمح لهم بحرية التعبير عن الرأي (بهنسي، 2011م، ص58).

4. المعرفة العلمية والإمكانات الشخصية:

عندما يتم وضع الفرد في المكان المناسب على حسب إمكانياته ومعارفاته العلمية ومهاراته في العمل، فإن ذلك يساعد على تقديم أفضل ما لديه للمؤسسة.

5. فرص الفرد للتطوير والترقية:

وتعني أن تسمح المؤسسة لأفرادها بمواكبة التطور، وتطوير ذاتهم من خلال عقد دورات وتدريبات لهم؛ لتزيد من فعاليتهم، وتقديم لهم فرصة للترقية ورفع مستواهم؛ فالقائد الذي يوفر في محيط مؤسسته عوامل مشجعة ومؤثرة للعمل، يساهم في تحقيق الرضا عند الموظفين، ويدفعهم للعمل بهمة ونشاط (Sener & Özan, 2017, 299)، ويزداد رضا الفرد عن العمل، كلما كان طموح الترقية لديه أقل من المتاح، ويقل مستوى رضاه عن العمل، كلما كان طموح الترقية لديه أكبر مما هو متاح بالفعل (البارودي، 2015م، ص44).

ينبغي أن يستند نظام الترقية على أسس ومعايير موضوعية ومعيارية واضحة في تقييم الموارد البشرية في المؤسسة، حتى تعطي الفائدة المطلوبة منها، ومن هذه المعايير أو الأسس ما يأتي (تماسيني، 2015م، ص57):

الأقدمية: تتم ترقية الموارد البشرية على أساس طول الخدمة في المؤسسة.

الكفاءة: تتم ترقية الموارد البشرية التي تمتلك قدرة عمل عالية، ولها قدرة على الإنجاز مقارنة مع غيرها.

6. الاتصال مع الآخرين:

كلما كان التفاعل جيداً بين الأفراد، فإنَّ مستوى رضاهم يكون مرتفعاً، ويساعد في رفع الأداء، وتمكّن علاقة الفرد الفعّالة مع زملائه في العمل من التواصل الإيجابي فيما بينهم، وتساعد في تبادل المنافع والخبرات بينهم.

إنَّ مجموعة الأفراد التي تؤثر بالسلب على رضا الفرد تكون عائناً وسبباً في عدم تحقيق أهداف العمل؛ ما يؤدي إلى شعور الفرد بالقلق والتوتر، كلما ارتبط عمله بهم، وبالتالي فإنَّ جماعة العمل هي مصدر رضا الفرد عن العمل، ولها تأثير إلى الحدّ الذي يجعلها مصدر منفعة للفرد أو مصدر توتر له (البارودي، 2015م، ص44).

• ثانياً: العوامل المرتبطة بالأفراد العاملين:

تتأثر درجة الرضا بعوامل معينة تتعلق بالأفراد ذاتهم، وتكون ذات تأثير عليهم، ومن هذه العوامل ما يأتي:

1. العمر:

كلما زاد سنُّ العامل، زاد رضاه عن العمل؛ لأنه يكون متمكناً في عمله، وأصبحت لديه خبرة في مجاله عن غيره من العاملين، إلا أنَّه عندما يصل الإنسان إلى سنِّ التقاعد، ينخفض مستوى الرضا عن العمل لديه، ويرجع ذلك إلى أنَّ الشخص الذي يكون في مرحلة متقدمة من العمر يصبح أكثر تقبلاً للواقع، ويقل مستوى طموحه، ويرضى بالواقع الفعلي، لكن الفرد الذي يكون في بداية عمره يملك طموحات عالية يسعى إلى تحقيقها، وبالتالي يواجه الواقع الحقيقي الذي لا يمكّنه من تلبية احتياجاته؛ ما يسبب له عدم الرضا عن العمل (منيف، 2018م، ص84).

2. فترة الخدمة:

تؤدي زيادة عدد السنوات التي يقضيها الفرد في عمله إلى زيادة خبرته ومعرفته بالعمل، فذلك يؤثر على مستوى رضاه في العمل؛ فالعلاقة بين العمر وفترة الخدمة تكاملية مع علاقة الرضا.

3. المؤهل العلمي:

تزداد فرصة البقاء في المؤسسة، كلما ارتفع الفرد في مستواه التعليمي، حيث إنَّ بقاءه فيه فائدة للمؤسسة؛ للاستفادة من معرفته وقدراته مع ما يناسب العمل، ويسهم في تطورها.

4. الجنس:

أشارت الدراسات إلى عدم وجود اختلافات أساسية في الإنتاجية بين الرجال والنساء، كما بينت وجود القليل من الاختلافات الفردية بين النساء والرجال المؤثرة على أداء العمل، وأيضًا لا توجد دلائل تشير إلى أن الجنس يؤثر على الرضا الوظيفي (حرز الله، 2007م، ص59).

وبالرغم من ذلك، فإنَّ التصور السائد في المجتمع، وعند أغلب المؤسسات سواء كانت تجارية أو تعليمية هو أنَّ أداء الرجل في تنفيذ الأعمال أفضل من المرأة العاملة؛ لذلك تميز إدارة العمل بين موظفيها على أساس الجنس، وليس على اعتبار الأداء الوظيفي والخبرة؛ ما يؤثر على مدى رضا المرأة العاملة (المغربي، 2016م، ص282)؛ لذلك فإنَّ المفاضلة يجب أن تكون عادلةً بين الطرفين؛ لتكون أجواء وبيئة العمل مريحةً للعاملين، ولقد تناولت الباحثة أربعة مجالات للرضا الوظيفي كما يأتي:

1. العلاقة مع المديرية وزميلات العمل:

ويُقصد بها تفاعل معلمة الروضة واندماجها مع زميلاتها، والمديرة في العمل، والتعامل فيما بينهم بوجد واحترام متبادل.

وتتعامل معلمة رياض الأطفال مع جميع الفئات، بدايةً من طفل الروضة، وإدارة الروضة، وأولياء الأمور، وزميلاتها؛ فينعكس مدى الرضا لديها بطريقة تعاملها مع هذه الفئات (الهابط، 2013م، ص123)؛ فالمعلمات اللواتي يمارسن أسلوب اتّصالٍ مريحٍ ومتفتحٍ مع الأطفال يكون مستوى الرضا عندهنَّ أعلى من المعلمات اللواتي يمارسن السلطة في أسلوب اتصاليهنَّ مع الأطفال (Schwartz, 2017, p19).

تستطيع المعلمة الراضية عن عملها أن تستمتع بوظيفة التدريس، التي هي أسمى وأرفع مهنة بين كل المهن، وتساعد وتتعاون مع الجهات المعنية في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية؛ لتنشئ جيلًا قادرًا على مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي؛ أمّا المعلمة غير الراضية عن عملها فتعرقل مسيرة العملية التربوية، ويكون لها تأثير سلبي على طلبتها.

2. طبيعة العمل:

يُقصد بطبيعة العمل المهام والصلاحيات التي تقع على عاتق معلمة الروضة، وتقوم بتنفيذها، وقدرتها على مواكبة التطور المعرفي والعلمي.

الدور الأهم في تحديد وتيرة العمل في أي مؤسسة هو القواعد المنظمة والتشريعات واللوائح للعمل بالروضة لتضمن لها تحقيق رسالتها على أكمل وجه، والإعلان عن مبادئ العمل ووضوحها يساعد معلمات الروضة (المربيات) على القيام بأدوارهن راضيات فوضوح المهام بشكل دقيق ووضوح معايير تقييم الأداء، وتناسب ساعات العمل مع المهام الموكلة لهن؛ كل ذلك يعني في النهاية أداء العمل برضا وقناعة (هيبه، 2016م، ص413).

ينبع اقتناع المعلمة ورضاها عن العمل من طريقة التفكير التي تنتهجها، فإما أن يقودها تفكيرها إلى أن تكون راضية عن عملها الذي يجلب لها الراحة والطمأنينة في حياتها، أو أن تكون غير راضية عن عملها؛ ما يؤثر على راحتها، ويضعها في ضغط نفسي (عاكوب والسقا، 2017م، ص156).

3. المكافآت والحوافز:

يقصد بالمكافآت والحوافز النظام الذي تعتمد إدارة الروضة لتحفيز وتشجيع المربيات عند القيام بأداء أعمالهن في الروضة بصورة جيدة، وتستخدم الإدارة العليا المكافآت لتشجيعهن وتحفيزهن على تفعيل أدائهن، والإقبال على سلوك معين لتحقيق أقصى إنتاجية ممكنة.

وتسعى المعلمة لأداء عملها بكفاءة وفعالية؛ للحصول على حافز مادي أو معنوي؛ فالحوافز متعددة، منها الإيجابية مثل: الترقية وزيادة الأجور، والمشاركة في اتخاذ القرارات؛ ومنها السلبية التي تعمل على تجنب التصرفات التي تتعارض مع الأنظمة والقوانين لتفادي العقوبة؛ كحجب الترقية، والإنذار، والخصم من الراتب الشهري، كما أن موضوعية الحوافز وارتباطها بمعدلات الأداء تعزز من الشعور بالثقة، وتحمل المسؤولية، والانتماء للعمل (فليه وعبد المجيد، 2005م، ص ص 301 - 302).

4. ظروف العمل والإمكانات:

يقصد بظروف العمل والإمكانات العوامل المرتبطة بمحيط العمل، وتؤثر على أداء معلمة الروضة وسلوكها في العمل سواء كانت مادية أو معنوية.

ولقد أكد العديد من العلماء والباحثين أن ظروف العمل المادية مثل: التهوية، والرطوبة، والضوضاء، والإضاءة، والنظافة، والحرارة، ووضع الفرد أثناء تأديته للعمل تؤثر على الرضا الوظيفي، ويتضح ذلك بدرجة تقبل المعلمة لبيئة العمل، وبالتالي على رضاها عن العمل (اشتية، 2015م، ص37).

وإذا كانت ظروف العمل مريحةً، فإنَّ ذلك يساهم في تحفيز معلمات الروضة (المربيات) لبذل المزيد من الجهد في العمل والارتباط به، فإدارة الروضة لها دور بارز في تهيئة ظروف مادية أفضل للعمل، والعمل على تحسينها، وذلك يساعد على رفع الروح المعنوية بين المربيات وزيادة الإنتاجية (عياد، 2010م، ص121).

من خلال ما سبق ترى الباحثة أن مجالات الرضا الوظيفي مترابطة وتكمل بعضها حيث إذا كانت توجد مشكلة في مجال من هذه المجالات يقل إحساس معلمة الروضة (المربية) بالرضا الوظيفي، لذلك كي تشعر بالرضا الوظيفي في عملها يجب أن يكون محيط بيئة العمل من الناحية المادية والمعنوية مريح ومناسب لأداء مهامها بأفضل صورة.

2.1.4 العلاقة بين الرضا والأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال:

تعددت الآراء في توضيح العلاقة بين الرضا والأداء الوظيفي (النسور والشلبي، 2009م، ص214)، ومنها:

الرضا - الأداء:

توجد علاقة طردية بين الرضا والأداء الوظيفي، حيث إنَّه إذا تواجد الرضا بشكل كبير عند معلمات الروضة (المربيات)، أدى ذلك إلى القيام بأداء الوظيفة بصورة أفضل.

الأداء - الرضا:

يرتفع الرضا لدى معلمات الروضة (المربيات) عند توفير احتياجاتهنَّ، ويكون ذلك عند إعطائهنَّ الحوافز والمكافآت بسبب أداء عملهنَّ المناسب بصورة جيدة.

المناخ التنظيمي عامل مساعد بين الرضا والأداء:

إذا كان مناخ رياض الأطفال منظماً ومساعدًا لتحقيق الأهداف المرجوة، فإنَّ ذلك يساهم في رفع أداء معلمات الروضة (المربيات)، ويزيد من مستوى الرضا لديهنَّ.

2.1.5 عناصر الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال:

تساهم عناصر الرضا الوظيفي في زيادة تحقُّق شعور الرضا لدى المربيات، ومن ضمن هذه العناصر حسب ما ذكر وهيبة (2012م، ص ص71-74) ما يأتي:

الرضا عن الوظيفة، ويشمل:

- توفير الفرص لتقديم الأفكار الإبداعية.

- إعطاء المجال لإظهار مقدرة وبراعة الأفراد.
- تعطي الوظيفة منزلة اجتماعية جيدة بين الأفراد.

الرضا عن الراتب، ويشمل:

- ملاءمة الأجر مع العمل الذي يقوم به الفرد، ويتلاءم مع تكلفة الحياة.
- الالتزام بإعطاء الموظفين لمكافآتهم والحوافز عن عملهم.

الرضا عن التطور الوظيفي والترقية، ويشمل:

- إعطاء الدورات والتدريب المناسب للموظفين، وتوفير التأهيل المناسب لهم.
- اتباع خطة واضحة للارتقاء بمستوى الموظفين والمؤسسة التعليمية.

الرضا عن أسلوب الإدارة، ويشمل:

- دعم المدير لموظفيه عند التماس العون وتقديم المساعدة لهم.
- إنصاف العاملين في المؤسسة، فكلهم سواسية في المعاملة.
- المعاملة بصورة ودّية بين العاملين، وإظهار روح الصداقة في العمل.

الرضا عن رفقاء العمل، ويشمل:

- التناغم والاندماج بين العاملين.
- الحضور والمشاركة في المناسبات الاجتماعية.
- التقارب الفكري والثقافي بين العاملين.

ومن خلال ما سبق، يتبيّن أنّه لكي تشعر معلمة الروضة (المربية) بالرضا الوظيفي؛ يجب أن تكون راضية عن جميع مناحي العمل من بداية مهنتها التي تختارها، والراتب الذي تحصل عليه، وزميلاتها في العمل، والأسلوب الذي تتبعه إدارة الروضة مع معلمات الروضة (المربيات) لديها.

2.1.6 الدافعية لمعلمات رياض الأطفال:

هي قوة داخلية تدفع الإنسان إلى إرضاء حاجاته بالقيام بأداء عمل معين، وتحفزه لإشباع حاجاته؛ ليخفف من الشعور بالنقص، ويشبع حاجاته الأساسية (أبو شيخة، 2010م، ص 202)؛ فالقوة الكامنة في الإنسان تجعل لديه القدرة على تحقيق طموحاته وأهدافه التي يرغب في الوصول إليها.

ولقد وضّحت نظرية العالم ماسلو (Maslow) أن النفس البشرية تسعى لإشباع الحاجات الأساسية؛ كالأكل، والمشرب، واللبس، والأمن (الфизиولوجية)، وتأتي في المرتبة الأولى بالهرم، ثم حاجات الأمن، فالحاجات الاجتماعية، وبعد ذلك حاجات التقدير والاحترام، وتأتي في القمة حاجات تقدير الذات؛ كما يرى أن الفرد لا يكتفي بالافتتاع البسيط في الحاجات العليا، فطبيعة الإنسان لحوّج، ولديه إصرار لنيل الأفضل، وتحقيق ما يسعى له في حياته (الزغول، 2012م، ص ص 224-223)؛ فإذا ما أشبع الإنسان حاجاته الأساسية، ينتقل إلى إشباع حاجاته العليا؛ فالفرد الذي يكون محيطه الذي يعيش فيه جيّدًا، وظروفه إيجابية، سينعكس ذلك على دافعيته في العمل؛ ما يساعد في تقديم أفضل ما لديه من أداء في عمله.

ومن خلال ما سبق، ترى الباحثة أنّ طبيعة معلمة الروضة (المربية) تسعى إلى إشباع حاجاتها الفسيولوجية؛ لذلك تكون دافعيته موجّهة لتحقيق هذه الحاجات، فتعمل على تحقيق أهداف الروضة التي تقوم بالعمل فيها، وهذا من أجل الوصول إلى إشباع حاجاتها العليا.

2.1.7 الرضا عن العمل لمعلمات رياض الأطفال:

يتضح مستوى الرضا عن العمل بنسبة الأداء، ونسبة الحوادث أثناء العمل، ونسبة الشكاوى والغياب، وبالتالي يزداد رضا معلمة الروضة (المربية) عن العمل بمزاولة العمل الذي ترغبه، وتشعر أنها موجودة من خلاله (الحري، 2012م، ص 153).

وتم صياغة الرضا الوظيفي بمعادلة رياضية، هي: الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقّي + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ظروف العمل؛ وهذه المعادلة جمعت عناصر الرضا الوظيفي التي يرغب الفرد بالحصول عليها من عمله ليحقق طموحه (المليجي، 2011م، ص 261).

تسعى معلمة الروضة (المربية) التي تصل إلى مرحلة عدم الرضا عن العمل، والشعور بالاستياء من عملها - إلى ترك هذا العمل، أو يزداد معدل غيابها، أو تتأخر عن عملها بدون سبب، وكذلك يزداد معدل غيابها؛ لذلك فإنّ الرضا تجاه العمل يمثل المشاعر الإيجابية أو السلبية التي تشعر بها المربية في عملها الذي تقوم به، أو يقل أداؤها، وتزيد نسبة مشاكلها في العمل، وكذلك تضعف قدرتها على الاندماج والتفاعل مع محيط العمل لكي تتمكن من إشباع حاجاتها (السامرائي، 2013م، ص ص 41-42).

من خلال ما تقدم، ترى الباحثة أنّ معلمة الروضة (المربية) التي تشعر بالرضا الوظيفي في عملها لا ترغب بتركه والانتقال إلى عمل آخر، وتحرص على عدم التغيب عن عملها بدون

أسباب اضطرابية، كما أنَّها لا تسبب مشاكل في العمل مع مديرتها أو زميلاتها، كما أنَّ التفاعل والاندماج بين المربيات يختلف من مربية لأخرى.

2.2 الانتماء المهني.

2.2.1 مفهوم الانتماء المهني:

يشعر الإنسان منذُ بداية حياته بالانتماء لمحيطه وبيئته التي يعيش فيها، حيث يندمج الأفراد وينسجمون، وتسود العلاقات الاجتماعية فيما بينهم، وكذلك مربية رياض الأطفال التي تعدُّ فردًا من أفراد المجتمع، حيث يمثل الانتماء المهني القاعدة الأساسية لنجاح العمل، وتحقيق الاستمرارية، كذلك التزام المربيات بقوانين وقواعد العمل، فحرصهنَّ على تحقيق أهداف عملهنَّ؛ يساهم في تحقيق زيادة الانتماء المهني لديهنَّ.

إنَّ الانتماء غريزة فطرية يحتاجها جميع أفراد المجتمع، ويظهر ذلك في أن الإنسان ينسب لأبيه، وأسرته، ومن ثم لوطنه وعقيدته، حيث أصبح الشعور بالانتماء حاجةً ضروريةً في المؤسسات لإبراز منظومة من التفاعل المتبادل لتحقيق الخدمة الفعَّالة للجميع، وسعادتهم (الخزاعي والشمائلة، 2014م، ص347).

يتجلى مفهوم الانتماء في الانضمام إلى جماعة معينة، فالإنسان الذي تتدمج وتتطابق أفكاره وآراؤه مع أشخاص آخرين، ويشعر بالأمان معهم، يسعى لأن يكون عضوًا مقبولًا، وتكون لديه الرغبة بالانتماء إليهم (خضر، 2000م، ص27)؛ فالإنسان كائن اجتماعي يعيش في مجتمع تسوده علاقات اجتماعية، ويشعر بالألفة والمسؤولية تجاه أفراد المجتمع، وبالانتماء لهذا المجتمع الذي يعيش فيه، ويرجع الفضل إلى علماء الاجتماع في دراسة هذا المجال، ويدل مفهوم الانتماء في اللغة على القبول، أو الاستعداد، أو الرغبة، أو الالتزام، أو المحبة، أو الاندماج (عورتاني، 2003م، ص12).

ويتمثل الانتماء في شعور معلمة الروضة (المربية) بالاندماج والتوافق مع زميلاتها؛ حيث يتم تقبُّل وجودها معهنَّ، وتعد القوة الدافعة عند المربية التي تمكِّنها من التغلب على عُزلتها عن الآخرين، والانفصال عنهم، وتشعر بالأمان معهن (خضر، 2000م، ص3).

وعرفت النجار (2018م، ص40) الانتماء المهني بأنه: "شعور إيجابي داخلي لدى الأفراد تجاه مهنتهم، ورغبة في الاستمرارية والبقاء فيها، والعمل بهمة ونشاط، مع الامتثال لقيم وأنظمة وقوانين المؤسسة، والحرص على تحقيق أهدافها على أكمل وجه".

ويعرف بأنه: "شعور نابع من معلمة الروضة (المربية) تجاه من حولها بأنها جزء من مجموعة منسجمة ومقبولة، وتشعر بالأمان والاعتزاز والفخر، بأذلة الجهد في تحقيق أهداف الروضة" (المصري، 2020م، ص30).

الانتماء المهني هو "شعور يجعل لدى الشخص رغبة بالعمل الدؤوب، ويندفع لعمله بهمة عالية، وينجز به، وإحساسه بأنه جزء من مؤسسته، يخلص لأهدافها، وينتمي إليها، وكأنه ممثل لها، أو متوحد فيها، أو يتقمصها، فيلتزم بقيمتها؛ لذلك يشعر بالاطمئنان، والفخر، والرضا المتبادل بينه وبينها، وكأن كل ميزة للجماعة هي ميزته الخاصة" (عبد العال، 2016م، ص 44-45).

وأشارت الحايك إلى أن الانتماء المهني هو "شعور نابع من ذات المربية، يلزمها باحترام قيم ومبادئ المهنة التي تعمل بها، ويعينها على تحقيق المهمات المناطة إليها بأفضل صورة، ويشعرها بالرضا والارتياح، ويعزز شعورها بمكانتها وأهميتها" (الحايك، 2018م، ص23).

ومن خلال ما سبق، ترى الباحثة أن معلمة الروضة (المربية) عليها أن تكون رافضة للعزلة، وترغب بالاندماج والتواصل مع إدارة الروضة، وزميلاتها، وأولياء الأمور؛ حيث إن عملها في رياض الأطفال يتطلب منها التفاعل، وخاصة مع أطفال الروضة، والمربية تتفاعل وتندمج مع زميلاتها اللواتي لهن نفس الأفكار معها، والجماعة التي تشعرها بقيمتها ومكانتها بينهن.

وتعرف الباحثة الانتماء المهني بأنه: التزام ينبع من داخل المعلمة بالأنظمة والقوانين، يجعلها تعمل كل ما يفيد الروضة، وتحرص على تحقيق أهداف الروضة التي تنتمي لها.

2.2.2 أهمية الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:

يعد الانتماء المهني بمنزلة صمام أمان لاستمرارية العمل ونجاحه، حيث يسود التوافق والانسجام بين المربية وزميلاتها في العمل، وبشكل عام بيئة العمل التي يعمل بها، وتسود أجواء العمل علاقات طيبة تظهر في المواقف المتبادلة بين المربيات؛ ما يعزز المشاعر الإيجابية تجاه العمل، ويعكس التفاني الكبير والروح المعنوية العالية (عواد، 2013م، ص58).

وبين كل من (أبو العلا، 2009م، ص39)، (المحتسب وجلعود، 2007م، ص109)، (العتيبي، 2007م، ص78)، (الصيرفي، 2005م، ص246)، (النجار، 2018م، صص40-41) أهمية الانتماء المهني في النقاط الآتية:

- يبين الانتماء المهني مدى الارتباط بين المؤسسة والأفراد العاملين بها، خاصة إذا كانت المؤسسة تمرُّ بمرحلة حرجة، ولا تستطيع أن توفر للعاملين حوافز كافية تساعد على تحقيق الإنجازات.
- يساهم الانتماء المهني في التقليل من دوران العمل، ومن ظاهرة الغياب الاختياري الذي يتضمن إيجاد أعذار.
- يشجع الانتماء المهني العاملين على احترام أخلاقيات المهنة، وثقافة المؤسسات؛ ما له من تأثير إيجابي على سيرة المؤسسة في المجتمع المحلي.
- يعدُّ انتماء الأفراد للمؤسسات التي يعملون بها عاملاً مهماً أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في مؤسساتهم، أو تركهم؛ للعمل في مؤسسات أخرى.
- يعد الانتماء المهني عاملاً مهماً في التنبؤ بفعالية المؤسسة، ويساهم الأفراد ذوو الانتماء المهني المرتفع في النمو الاقتصادي، وارتفاع معدلات الإنتاج القومي ببلادهم.
- يعمّق التواصل والفهم المشترك المتبادل بين جميع العاملين داخل المؤسسة من الشعور بالانتماء لديهم.
- له دور بارز في بناء جسور الثقة بين الإدارة والعاملين، والتفاني في تحقيق الهدف.

ومن خلال ما تقدم، توصلت الباحثة إلى أنَّ للانتماء المهني دوراً بارزاً، وأهمية كبيرة في تحقيق الأهداف المرجوة من مؤسسات رياض الأطفال، ويتقارب مع أهمية الرضا الوظيفي من حيث زيادة الإنتاجية، وتحسين الجودة التي تقدّمها رياض الأطفال، وشعور المربيات بالانسجام والاندماج داخل الروضة، كما يقلل الانتماء من الغياب المتكرر بدون أسباب، ومن السلوكيات الخاطئة التي تمارسها بعض المربيات، وهذا كله ينعكس بشكل إيجابي على رياض الأطفال.

2.2.3 مميزات الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:

نقلاً عن ماودي وستيرز (Mowday & Steers, 1979) إنَّ الانتماء المهني اتجاه مرتبطٌ بالحاجة التي من خلالها يعبر الشخص عن نفسه؛ لأنه جزءٌ من مؤسسة معينة ملتزمة بقيمها، وأهدافها، وعضويتها، وقد بيّنا أنَّ الانتماء يتميز بوجود ثلاثة عوامل، وهي:

- 1- رغبة قوية في المحافظة على عضوية المؤسسة.

- 2- إيمان قوي بأهداف وقيم المؤسسة وقبولها.
- 3- الاستعداد لبذل جهد كبير لصالح المؤسسة (سلامة، 2003م، ص46).

وهناك مجموعة مميزات أخرى تتمثل في ما يلي:

- ◆ يعد الانتماء محصلة لتفاعل مجموعة عوامل إنسانية وتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل المؤسسة (الدوسري، 2005م، ص74).
- ◆ يشير الانتماء المهني لمدى استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح مؤسسته ورغبته في البقاء بها.
- ◆ يتأثر الانتماء بعوامل تنظيمية وصفات شخصية والظروف المحيطة بالعمل.
- ◆ يعبر عن الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي، لإضفاء الحيوية والنشاط داخل المؤسسة (حنونة، 2006م، ص13).

2.2.4 مؤشرات وجود الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:

يُستنبط وجود انتماء مهني لدى الأفراد من خلال مجموعة من المؤشرات؛ حيث يركز الحكم عليها في مدى تحقق الانتماء المهني، فالفرد الذي يعمل في مؤسسة ويشعر بالانتماء لها ينعكس ذلك على طريقة عمله؛ ومن هذه الدلائل على وجود الانتماء المهني للأفراد ما يأتي:

- الاهتمام بإتقان العمل، وحرصه على إنجاز ما يكلف به بأحسن صورة.
- المحافظة على وقت العمل، وعدم إضاعته بما لا يعود بالنفع على المؤسسة، وحرصه على أداء أعماله التي يكلف بها.
- الاعتزاز والشعور بالفخر بالعمل الذي يقوم به، حيث يذكر محاسن عمله، ويتغاضى عن المساوئ في عمله إن وجدت.
- المشاركة في تقديم الأفكار الإبداعية والتطويرية التي تهدف إلى تحسين الأداء، والإنتاجية، وزيادة فعالية العمل، والمشاركة في البحث عن التحسين والتطوير بشكل فعال (عياد، 2010م، ص ص 83-84).

وترى الباحثة أنَّ من أبرز مؤشرات الانتماء المهني لدى معلمة الروضة (المربية) هو الشعور بالولاء، والفخر بالانتماء لمكان عملها، وكونها مربية، وحرصها على القيام بمهام عملها، والمشاركة مع زميلاتها، والعمل بروح الفريق، والالتزام بالقوانين والتعليمات، واستثمار وقتها لصالح روضتها.

2.2.5 مراحل تكوين الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:

يُشير الباحثون إلى أنه كَي يتمكن الفرد من الوصول إلى درجة عالية من الانتماء، فلا بدّ أن يمرّ بثلاث مراحل متعاقبة، تُساعده على الارتباط بالمؤسسة، وتعزّز من الانتماء المهني لمكان عمله (عورتاني، 2003م، ص14) وهذه المراحل هي:

1- **مرحلة التجربة والإعداد:** مرحلة يخضع الفرد فيها للتدريب والإعداد، ويحرص من خلالها للحصول على الرضا والقبول من مؤسسته؛ لذا يبذل أقصى ما في وسعه، فهي فترة تجريبية تبدأ بعد التعيين مباشرة، ولمدة عامٍ، من يوم التحاق الفرد بعمله، وتظهر في هذه المرحلة بعض الخبرات، منها: تحدّيات العمل، تضارب الولاء، فهم التوقعات، ووضوح الدور.

2- **مرحلة العمل والإنجاز:** هي المرحلة التالية للفترة التجريبية، تبدأ من السنة الثانية، وتمتد حتى السنة الرابعة، ويسعى الفرد فيها إلى إثبات ذاته، والتأكيد على الإنجاز الذي يحققه، وتتميز هذه المرحلة ببعض الخبرات، منها: ظهور قيم الانتماء الاجتماعي، الخوف من الفشل، والشعور بالأهمية الشخصية.

3- **مرحلة الثقة بالتنظيم والانتماء له:** هي مرحلة ينتقل الفرد فيها من مرحلة التكوين الوظيفي إلى مرحلة النضج الوظيفي، وتبدأ بعد السنة الخامسة من التحاق الفرد بعمله؛ حيث تتسم هذه المرحلة بشعور الفرد بالمسؤولية عن عمله، ويقدم مصلحة العمل على المصلحة الشخصية، وبالتالي يزداد الانتماء المهني لدى الفرد، ويشعر بأنه يريد العمل بدون كلل أو ملل؛ لذلك يجب على المديرين في هذه المرحلة ترسيخ الانتماء وتعزيزه في كل مرحلة من المراحل المتعاقبة التي يمر بها الفرد، واتخاذ التدابير اللازمة لذلك.

من خلال ما سبق، توصلت الباحثة إلى أنّه لكي تشعر معلمة الروضة (المربية) بالانتماء المهني لروضتها، فإنّها تمرّ بمراحل متتالية بالتدرّج؛ حيث إنّ كل مرحلة لها خصائصها ومميزاتها التي تختلف من مرحلة لأخرى، ففي البداية يتم تشجيع المعلمة وتحفيزها لبذل أقصى ما لديها، ثم تصبح قادرةً على المشاركة في جميع أنشطة المؤسسة التعليمية؛ ما يعزز شعور الانتماء لديها للوصول بها إلى مرحلة النضج المهني، والشعور بالمسؤولية التي تقع عليها.

2.2.6 أبعاد الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:

لقد بين الباحثون بأنّه توجد أبعاد متعددة للانتماء المهني، حيثُ تسهم في زيادة انتماء الأفراد للمؤسسة، وقد بينت دراسة (سلامة، 2003م، صص44-45) أربعة أبعاد، هي:

1. **سلوك الدعم:** الانتماء ظاهرة جماعية كما هو ظاهرة فردية، فيجب على المدير أن يشعر بالانتماء للمؤسسة مثل الموظف؛ لأنه قدوة لهم في العمل الجاد، ويتمثل ذلك بإثارة دافعية العاملين، وإظهار الاهتمام الحقيقي لصالح المهنة، كذلك حرية التصرف والاستقلالية المهنية التي تعدّ في صلب المهام، ولها دور في زيادة انتماء العاملين لعملهم؛ لذا من الضرورة تحمّل العاملين للمسؤولية في أعمالهم؛ ما يشعّرون بأنهم إنجاز منسوب إليهم مباشرة.

2. **سلوك التوجيه والتحويل:** هو سلوك يُظهر قدرة المدير على تحويل الأفراد للقيام بالمهام، وقدرته على توجيههم وتقديم التغذية الراجعة بطريقة مباشرة من العمل نفسه، أو من خلال موافقة الآخرين على عمله؛ ليكون الأفراد على معرفة بنجاح جهودهم.

3. **سلوك الدعم وعدم السيطرة:** يعد المدير العامل الرئيس في زيادة الانتماء لدى العاملين في المؤسسة، فالمدير الذي يعامل العاملين لديه كاختصاصيين مهنيين، ويتعد عن الممارسات الاستبدادية؛ من الممكن أن يساعد في توفير بيئة عمل صحية يسودها التعاون والشعور بالحرية؛ لذلك إذا كانت ظروف العمل مشجعة ومحفزة، فإنّ الفرد يستطيع تحمل مسؤولية إنجاز العمل، وتحقيق أهداف المؤسسة.

4. **سلوك مراعاة حقوق ومشاعر الآخرين:** المدير الناجح هو الذي يساهم في بناء العلاقات التعاونية بين العاملين، والمساعدة في حل مشكلاتهم، والاعتراف بإنجازاتهم، والعدل والمساواة في العمل، والمشاركة في طرح الأفكار، وبالتالي يتّسم هذا السلوك بالمحبة والودّ، ويظهر المدير اهتمامًا حقيقياً بعلاقاته الودّية مع العاملين.

ويرى (الصيرفي، 2005م، ص225) أربعة أبعاد أخرى للانتماء المهني، وهي:

1. الأبعاد المتعلقة بالصفات الشخصية: تتمثل في الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي.

2. الأبعاد المتعلقة بخصائص العمل: تتمثل في تحديد المهام، درجة الاستقلالية في العمل، والمعلومات المرتدة عن الأداء.

3. الأبعاد المتعلقة بالخصائص التنظيمية: تتمثل في حرية اختيار جماعة العمل، الرواتب، ونمط الإشراف.

4. الأبعاد المتعلقة بالعوامل الخارجية: المقصود بها الفرص البديلة خارج المؤسسة.

من خلال ما سبق ترى الباحثة أن أبعاد الانتماء المهني لمعلمة الروضة مترابطة حيث يقع الدور الأهم والفعال على مديرة الروضة التي تساعد في تحسين مناخ بيئة الروضة وتكون

قدوة للمعلمات في تكوين علاقات مبنية على الاحترام والود بينها وبين معلمات الروضة مما يساعد في زيادة الانتماء المهني لدى معلمات الروضة (المربيات).

2.2.7 العوامل المؤثرة على الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:

تتنوع المتغيرات التي تؤثر على الانتماء المهني ما بين متعلق بذات الفرد من عوامل أكاديمية ونفسية، وأخرى متعلقة بالجنسية والوظيفة، كما أشار الوزان (2006م، ص ص 43-45) في دراسته.

- **خصائص الفرد:** تدلّ الدراسات على أنّ مدة الخدمة والسن مرتبطتان بعلاقة طردية مع الانتماء، حيث يزداد الانتماء بزيادة كل منهما، وفي الأغلب يكون هذا النوع من الانتماء الذي يستمر نتيجة تراكم المصالح المشتركة على مدى السنين؛ لذلك يختلف مستوى الانتماء من موظف لآخر باختلاف طبيعته وخصائصه؛ كعمره، ومدة خبرته.
- **الجنس والحالة الاجتماعية:** أشارت بعض الدراسات أنّه ليس هناك علاقة بين الجنس والانتماء المهني، بينما أشارت دراسات أخرى إلى أن النساء أكثر انتماءً للمؤسسة التي يعملن بها عن الرجال.
- **دوافع وقيم الأفراد:** الأفراد الذين لديهم اعتقاد كبير بأهمية قيمة العمل في حياتهم يكون مستوى الانتماء لديهم عاليًا، كما أنهم ينظرون للمؤسسة بأنها المكان الذي يعتمدون عليه في إشباع حاجاتهم، وتحقيق التوقعات من خلال ما تقدّمه لهم المؤسسة من أعمال تساعد على إشباع الدوافع، وخاصة دافع الإنجاز الذي له تأثير على انتماء الأفراد مهنيًا؛ ما يحقق درجة انتماء عالية.
- **مستوى التعليم:** في حال كانت طبيعة العمل متناسبة مع قدرات العاملين؛ فذلك يعزز من الانتماء لديهم، وقد يكون لمستوى التعليم تأثير عكسي يجعل منه حافزًا لترك الموظف عمله؛ رغبةً في نيل فرصة عمل أفضل؛ بسبب ارتفاع مستواه العلمي، بذلك يكون مستوى التعليم له تأثير طردي أو عكسي على الانتماء المهني.

من خلال ما سبق ترى الباحثة أن طبيعة عمل معلمة الروضة يؤثر في انتمائها المهني يحتاج منها أن تكون ذات دافعية عالية للعمل في هذا المجال، وقادرة على التعامل مع الأطفال، كما أن خبرة المربية والعمر لهما دور أساسي في أداء المهام والإنجازات التي تقدمها للروضة.

2.2.8 متطلبات تحقيق الانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:

أجمع العديد من الباحثين في دراساتهم على متطلبات تساهم في زيادة الانتماء المهني لدى الأفراد، ومن هذه العوامل ما يأتي:

- **وضوح الأهداف وتحديد الأدوار:** بيّنت الدراسات أنّه كلما كانت الأدوار محددةً، والأهداف واضحةً داخل المؤسسة؛ زادت درجة الانتماء المهني، فإذا عرف كلُّ فرد دوره في المؤسسة، يساعد ذلك في الاستقرار، وزيادة الانتماء عند العاملين، وتجنُّب الصراع على تحديد الأدوار، وكذلك إذا كانت الأهداف واضحةً، ولا يوجد فيها غموض، يتمكّن العاملون من فهمها والقدرة على تحقيقها (عورتاني، 2003م، ص19).
- **العمل على بناء ثقافة مؤسسية:** يسعى مدير المؤسسة إلى ترسيخ وضمان الأداء المتميز عند أعضائها، من خلال التدريب الكافي والملائم، وتوفير القدر اللازم من الاحترام بين أفرادها؛ لذلك يجب تحديد أهداف مشتركة بين العاملين، وتحقيق احتياجاتهم، والعمل على إشباعها، والتعامل مع العاملين كأنهم أسرة واحدة (عياد، 2010م، ص89).
- **الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي:** المناخ التنظيمي هو عبارة عن مجموعة من الخصائص الداخلية للبيئة التي يعمل بها الأفراد، وتُسمّى بالثبات النسبي، ويفهمها العاملون، وتتّكس على سلوكهم وفهمهم واتجاهاتهم؛ ولقد أظهرت الأبحاث أنّ على التنظيمات الاهتمام بالأفراد، والعمل على إيجاد بيئة ومناخ تنظيمي جيد؛ لتحقيق الانتماء المهني لديهم، بعكس التنظيمات المتسلّطة والمحبطة لمعنويات العاملين التي تشجع على التسرّب، وتقلّل من درجة انتمائهم المهني (سلامة، 2003م، ص49).
- **المساعدة في إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين:** يسعى الفرد إلى إشباع حاجاته الفسيولوجية، وحاجته للطمأنينة والأمن مع العائد المادي المناسب داخل المؤسسة، الذي يزيد من الانتماء المهني للأفراد، كما يرغب الفرد في الانتماء لجماعة معينة ليحقق ذاته من خلالها؛ لذلك فإنّ المؤسسة التي لا يمكنها إشباع هذه الحاجات للعاملين لديها، يقل الانتماء للعاملين فيها، ومن الممكن ترك العامل للمؤسسة، والذهاب للعمل في مؤسسة أخرى تشبع حاجاته (عبد العال، 2016م، ص54).
- **زيادة إشراك العاملين في المؤسسة:** تحفّز مشاركة العاملين في المؤسسة على المساهمة في اتخاذ الموقف، وتتيح لهم الكثير من الفرص لطرح الأفكار، والإبداع،

وإطلاق طاقاتهم؛ لذلك ليس المقصود بالمشاركة هو المشاركة الجسمية في أداء العمل فقط، بل مشاركة عقلية وانفعالية للفرد داخل المؤسسة (حمائل، 2008م، ص24).

- **العمل على إيجاد نظام مناسب من الحوافز:** تعد المنظمات الحكومية أقل المنظمات استخدامًا للحوافز؛ لذا يستدعي الأمر لفت نظر القائمين عليها لاعتماد نظام جيد للحوافز؛ لزيادة درجة الانتماء عند العاملين في المؤسسات الحكومية؛ فالحافز وسيلة أو أسلوب تقدم للفرد بدرجات متفاوتة، حيث إنّ توافر أنظمة مناسبة من الحوافز المادية والمعنوية يؤدي إلى الرضا الوظيفي عن العمل، وبالتالي زيادة معدلات الإنتاج، وزيادة الانتماء المهني (عياد، 2010م، ص ص88-89).

ومن خلال ما سبق، ترى الباحثة أن المتطلبات التي تؤثر في زيادة الانتماء المهني لدى معلمات الروضة (المربيات) مترابطة ومتكاملة فيما بينها، حيث تحرص أغلب المؤسسات التعليمية على تحقيق هذه العوامل لأفرادها، كما أن توفيرها يساعد على رفع الروح المعنوية للمربيات، وتساهم في زيادة المشاعر الإيجابية، وتحقيق الانسجام لديهنّ، كما تزيد من دافعيتهنّ، ولها تأثير في ارتقاء مؤسسات رياض الأطفال وزيادة الإنتاجية.

2.2.9 الانتماء المهني في مجال التعليم:

تحتل مهنة التعليم مكانة مرموقة في الإسلام، باعتبارها مهنة الرسل والأنبياء _عليهم السلام_، ولقد أثارت مهنة التعليم الكثير من الاهتمام، بالنظر إلى الدور الرئيس للمعلمين، باعتبار أنّهم ركائز كل تطور، والمسؤولون عن إعداد أجيال الوطن، ورعايتهم، ورسم مستقبلهم (شتات، 2009م، ص42).

يمثّل المعلم العنصر الأساس بعملية التعلم في جميع الأنظمة التعليمية، ولا يمكن لأي نظام تعليمي تحقيق الأهداف المرجوة، إلا إذا كان المعلم مؤهلاً مهنيًا، ومدرّكًا لدوره الكبير تجاه دينه وأمتة ووطنه؛ وبالرغم من وجود الكم الهائل من المعلومات، إلى جانب التطور التكنولوجي؛ فلا بدّ من وجود معلمٍ مسلمٍ ملتزمٍ بعمله وواجباته واحتياجاته، مع انتمائه إلى دينه وأمتة ووطنه، وبإمكانه أن يتطور باستمرار وفقًا لروح العصر، مع مراعاة المنهج الإسلامي في التكيف مع الحياة واهتماماتها؛ ليكون الله تعالى راضيًا عن مهنته التي تتبع من انتمائه لدينه ووطنه (الخطيب، 2009م، ص218)؛ وهذا ما أكّدت عليه دراسة الخياط (2019م، ص71)، بأن التدريب والتطوير للمناهج والبرامج، ولجميع جوانب العملية التعليمية ما لم يجسدها شخص

يؤمن بكل هذا، ويهتم بهذا كله من خلال صدق الانتماء للمهنة والولاء الحقيقي لها، يفشل في تحقيق ما هو متوقع منها.

وكلما زاد انتماء المعلم بمهنته، يصبح مليئاً بالحماس والحب لها، ولا يدخر جهداً في الحصول على المعلومات، وتعلم نظريات توضح العملية التدريسية، وطرق التدريس، وكيفية استخدامها، وعلى العكس من ذلك المعلم الذي يرى مهنته على أنها وسيلة لكسب المال، فتراه يتجاهل أدواره، سواء كان ذلك داخل المدرسة أو خارجها، ويجد وقته في الفصل صعباً، وغير مخلص بشكل عام، وليس لديه انتماء لمهنته، وينتقد كل عناصر الكفاءة والإنتاجية في العملية التعليمية (شتات، 2009م، ص42).

2.2.10 العوامل المساعدة على غرس انتماء معلمة الروضة لمهنتها:

تعد مهنة التعليم على مر العصور من أعظم المهن التي يمارسها البشر، فهي التي تنير العقول، وتنشئ جيلاً يخرج منه الأطباء، والمهندسون، والمعلمون، والمفكرون، والعلماء، وغيرهم، وهي من أشرف المهن، فرسلنا الكريم محمد صلى الله عليه وسلم أعظم معلم للبشرية كافة؛ لذلك على كل معلم ومعلمة أن تقتخر بمهنتها، فهي تصل إلى مكانة الأنبياء والرسول، كما وصفها الشاعر أحمد شوقي في قصيدته، حيث قال:

فَمُ لِلْمَعْلَمِ وَفِهِ التَّبْجِيلَا كَادَ الْمَعْلَمُ أَنْ يَكُونَ رَسُولًا.

وينبغي على معلمة الروضة (المربية) أن تشعر بعظم مكانتها؛ فمهنة التعليم هي المهنة الوحيدة التي تمهد الطريق للمهن الأخرى، وأن تفخر برسالتها في الحياة، والمتمثلة في تقديم نموذج مثالي للعمل المجتهد، والإخلاص، والقدرة على تحمل المسؤولية، والالتزام، والنجاح، والتفكير الإيجابي. ومن العوامل التي تؤثر في انتماء معلمة الروضة (السيابية، 2008م، ص21):

1. تعزيز أهمية رسالة معلمة الروضة في المجتمع: بداية من المربية نفسها التي تؤمن بمهنتها وتفتخر بها، وانتهاءً بالبيئة المحيطة بها من خلال الدور الإعلامي في إبراز أهمية وظيفة المربية بين الوظائف الأخرى، وإعطاء التقدير لها سواء من إدارة الروضة أو المجتمع.
2. أن تصبح معلمة الروضة جزءاً من المجتمع التعليمي: يبرز نجاح المربية في مهنتها من خلال علاقتها بالأطفال، وأولياء أمورهم، وزميلاتها، وإدارة الروضة، والجميع في

محيط الروضة؛ فالعلاقات القائمة على أساس الاحترام المتبادل والاهتمام بأمور الناس من حولها من البيئة التعليمية تمكّنها من النجاح كمربية.

3. إعطاء معلمة الروضة مستوى معين من الثقة والتقدير: يعزز منح المربية المكانة

والتقدير من الشعور بأهمية مهنتها، وأنّ دورها أهم دور في المؤسسة التعليمية؛ ما يجعله شخصًا قادرًا على اتخاذ القرارات، وحل المشكلات بالطرق الصحيحة.

4. أن تساهم معلمة الروضة في العمل التعاوني مع زميلاتها: للمربيات في مؤسسات

رياض الأطفال هدفٌ مشترك؛ لذلك يجب أن يشمل عملهن المشاركة في اتخاذ القرارات، وتحمل المسؤوليات، والسعي إلى نقل الخبرات فيما بينهنّ، حيث تساهم هذه الجهود في تحسين مستوى العملية التربوية التعليمية في رياض الأطفال.

وأضاف الخياط (2019م، ص ص83-87) مجموعة من العوامل التي تساهم في زيادة

الانتماء المهني لدى معلمة الروضة، وهي كالاتي:

عوامل خاصة بمعلمة الروضة من حيث:

- قبولها وإعدادها لمهنة التدريس: إنّ من تتقدم لهذه المهنة يجب أن تكون جديرة بها، ومحبة لها، وذات كفاءة، فمهنة معلمة الروضة (المربية) ليست بأقل أهمية من باقي المهن التي تتطلب كلياتهم معايير عالية في القبول؛ لذلك ينبغي على من ترغب بالالتحاق بمهنة التدريس أن تكون على استعداد لمهامها، وتحمل المسؤولية التي تقع على عاتق معلمة الروضة (المربية).
- استشعارها فضل العلم ومسؤولية مهنة التعليم: ويكون خلال فترة الدراسة في كليات التربية، أو عن طريق دورات أو برامج تلتحق بها المربيات، توضح فيها فضل العلم ومعلمه وطالبه، واحترام القوانين والأنظمة، والإخلاص، وصدق النية، والرقابة الذاتية.
- أداء معلمة الروضة (المربية) لقسم المهنة؛ لتشعر بقيمتها، وأهميتها، وخطورتها؛ فتحترمها، وتلتزم بأدابها، وتراعي حقوقها وواجباتها.

عوامل خاصة بجهة العمل:

- تفهّم حاجات معلمات الروضة (المربيات)، والاقتناع بقدراتهنّ، وتشجيعهن على تنميتها، ومكافأتهنّ على جهودهنّ المتميزة، وتذليل الصعوبات التي قد تواجههن، واستثارة دافعيتهن نحو تنمية مستدامة.
- الحماسة والمرونة والتفان في التطبيق.

- منح المربيات فرص كافية لممارسة أنشطتهن وبرامجهن التدريبية، وتطبيق التدريس بالطرق الحديثة، والحرية في اتخاذ قرارات أنشطتهن الصفية وغير الصفية؛ لما لذلك من دور في زيادة فاعليتهن في الأداء.

2.2.11 معوقات الانتماء المهني لمعلمة الروضة:

إنَّ شعور معلمات الروضة (المربيات) بعدم الرضا الوظيفي في عملهنَّ سوف يقلل من شعورهنَّ بالانتماء المهني لمهنتهنَّ، حيث وضح الباحثون عددًا من الأسباب التي تقلل من الانتماء المهني، وهي كالآتي:

- ضعف مستوى الإعداد المهني للمعلم بكليات التربية (إسماعيل، 2016م، ص125).
- النظرة الاجتماعية المتدنية والسلبية لمهنة معلمة الروضة (المربية) بمقارنة المهن الأخرى.
- تدني الرواتب مقارنة مع ارتفاع مستوى المعيشة أو سنوات الخدمة (عواد، 2013م، ص83).
- تعوُّد معلمة الروضة (المربية) على روتين معين تؤديه برتابة دون تجديد أو تغيير في مسار عملها، بدعوى عدم جدوى ما يستجد على الساحة التعليمية (السيابية، 2008م، ص21).

ومن خلال ما تقدم، ترى الباحثة أن معلمة الروضة (المربية) التي لديها إحساس بالرسالة السامية التي تقدمها هي مربية ومعلمة أجيال المستقبل، وينعكس ذلك على أدائها، ويزيد من دافعيته للعمل، والانتماء للمهنة، على الرغم من المردود المادي القليل الذي يعود عليها.

2.3 رياض الأطفال:

إنَّ معلمة رياض الأطفال هي التي تضع لمستها الأولى على الطفل، وترغب من طريقة تعاملها مع الأطفال بالتعليم، أو تنفر منه؛ فالأطفال هم الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المجتمعات؛ لذلك زاد الاهتمام من قبل الباحثين التربويين بالرضا الوظيفي؛ فمعلمة الروضة (المربية) التي تكون راضية في عملها تقدّم أحسن ما عندها، وتسعى للأفضل؛ أمّا معلمة الروضة (المربية) التي تكون غير راضية في عملها فإن ذلك ينعكس ذلك على أدائها، وعدم القيام بواجباتها على الوجه المطلوب.

2.3.1 نشأة رياض الأطفال:

لقد كانت لديننا الإسلامي الحنيف الأسبقية في الاهتمام بالأطفال، ووضع الأسس والقواعد الصحيحة لتنشئة الأطفال منذ الصغر، والاهتمام بكل التفاصيل الدقيقة التي تبني شخصية الطفل من بداية تكوين الأسرة؛ لأنَّ الطفل في بداية حياته ينشأ في أسرته المسئولة عن تربيته، والمعلم الأول له؛ فقد حظي الأطفال في الإسلام باهتمام كبير، واعتبرهم من أساسيات السعادة في الدنيا لقوله تعالى: ﴿أَلْمَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَالْبَاقِيَةُ الصَّالِحَةُ خَيْرٌ عِنْدَ رَبِّكَ ثَوَابًا وَخَيْرٌ أَمَلًا﴾ [الكهف: 46]؛ وفي عهد رسولنا الكريم والخلفاء أمثلة عديدة على الاهتمام بالأطفال ومداعتهم، فكان النبي -صلى الله عليه وسلم- يلاطف ويداعب الحسن والحسين.

ومن مظاهر اهتمام المسلمين بالأطفال ما حدث مع الخليفة عمر بن الخطاب -رضي الله عنه-، والرجل الذي أراد أن يوليه الإمارة، حيث إنَّه جاء حفيد أمير المؤمنين في المجلس، وجلس في حجره، ولاطفه وقبله، فما كان من الرجل إلا أن قال: يا أمير المؤمنين، إن لي عشرة من الأبناء ما قبلت منهم أحدًا قط، فكان رد فعل الخليفة أنه لم يعطه الولاية؛ لأنه لم يكن رحيماً بأهل بيته، فكيف سيكون بالمسلمين (شرقاوي، 2017م، ص150)؛ لقول رسولنا الكريم -صلى الله عليه وسلم-: "خيركم خيركم لأهله، وأنا خيركم لأهلي".

كما كانت توجد الكتابات لتعليم الأطفال قبل الإسلام، وزادت مع الإسلام في القرن الثاني الهجري، وتقوم مهمتها على تهيئة الأطفال لمراحل جديدة في حياتهم، والعناية بتربيتهم وفق التعاليم الإسلامية (محمود، 2016م، ص14).

وفي العصور القديمة، كانت الحضارات تركّز على العوامل السياسية والاقتصادية؛ لذلك اهتمت بتربية الطفل من الناحية الجسدية والدينية، واعتمدت تربية الطفل في سنٍّ ما قبل المدرسة على الأسرة، ولم تتدخل الدولة في التنشئة الاجتماعية للطفل، وكان الطفل يتعلم عن طريق التقليد والمحاكاة، باختلاف أبناء الأمراء ورجال الدين فكان تعليمهم بطريقة مباشرة من خلال أنشطة كال موسيقى، وتعلم مبادئ الحساب والقراءة، والشعر، والفضائل الخلقية (الحري، 2015، ص11).

وأكد علماء النفس والتربية على ضرورة تربية الأطفال في سنٍّ ما قبل المدرسة، منهم بستالونزي الذي اعتبر قيام رياض الأطفال هو الخطوة الأساسية لإعداد شخصية الطفل

المتكاملة، والتنمية الشاملة لمهاراته الاجتماعية والجسدية والمعرفية (محمود، 2016م، ص46).

وتعدُّ المدرسة البريطانية للرُّضَع التي أنشأها روبرت أوين عام 1816م أول مدرسة أنشئت لتعليم طفل ما قبل المدرسة وتم إنشاؤها تلبيةً لاحتياجات الأمهات العاملات؛ وأُطلق على أول روضة في ألمانيا عام 1840م اسم "حديقة الطفل"، والتي أنشئت من قبل فردريك فروبل الذي اهتم بربط الطفل بالطبيعة، وركّز على الجانب الديني من ناحية علاقة الطفل بالطبيعة، والتأمل في خلق الله (الحري، 2015، ص17).

وفي الولايات المتحدة الأمريكية، كانت السيدة إليزابيث بيبودي من المؤسسين لرياض الأطفال، وتم إنشاء أول روضة في مدينة ويسكونسين، ثم تتابعت باقي الدول الأوروبية بإنشاء رياض الأطفال لدورها الفعّال في بناء شخصية الطفل؛ لذلك أدخلت الدول العربية في البرامج التعليمية نظام رياض الأطفال، فكانت أول المبادرات دولة مصر، حيث أسست أول روضة للأطفال عام 1918م، تلتها دولة البحرين بعامٍ واحدٍ، لكن الروضة كانت ملحقة في مدرسة الهداية الخليفية، وفي عام 1965م أنشئت أول روضة مستقلة برياض الأطفال؛ وفي العراق كانت أول روضتين للأطفال في مدينة بغداد عام 1926م، وافتتحت أول روضتين في سوريا عام 1945م؛ أمّا لبنان فكان افتتاح أول روضة حكومية للأطفال عام 1965م، وهكذا تتابعت الدول العربية في افتتاح رياض الأطفال؛ للاهتمام بتعليم أطفالها، باعتباره بداية الطريق لهم (الحري، 2015، ص20).

2.3.2 رياض الأطفال في فلسطين:

يعدُّ التعليم في فلسطين الركيزة الأساسية لنهضة مجالات الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، واسترجاع الحقوق المسلوبة؛ وقد لحقت فلسطين بالتطورات الحاصلة في الدول العربية والأجنبية بشأن رياض الأطفال، حيث شهد عام 1942م أول روضة للأطفال في قطاع غزة، والتي أسسها عارف العارف، ثم تتابعت المؤسسات بإنشاء عدد من رياض الأطفال، والذي كان من ضمنها وكالة الغوث الدولية للاجئين (الحوالي، 2003م، ص51)؛ وكانت رياض الأطفال تشرف عليها إدارة الشؤون الاجتماعية في فترة الاحتلال الإسرائيلي لقطاع غزة، حتى قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية، انتقل الإشراف لوزارة التربية والتعليم، واستمرت رياض الأطفال بالتوسّع المستمر حتى وصلت إلى (235) روضةً مرخصةً عام 2000م-2001م (بارود،

2002م، ص55)، ثم بلغت في عام 2010م (251) روضةً، إلى أن أصبحت في عام 2019م - 2020م (696) روضةً (وزارة التربية والتعليم العالي، 2019م، ص16).

وتمثل مرحلة رياض الأطفال أهم مرحلة من مراحل التعليم؛ فهي المرحلة التي تترك تأثيرها في الطفل، وتظهر نتائجها الإيجابية أو السلبية عليه في المراحل التعليمية اللاحقة لذلك، وأولت الخطة الإستراتيجية الخمسية (2014م-2019م) لوزارة التربية والتعليم حرصها على الاهتمام بهذه المرحلة، ووضعت الخطط التي ستؤهل الطفل للقدرة على التواصل والحوار، وتساعده في تطوير قدراته الاجتماعية والعقلية والنفسية (وزارة التربية والتعليم، 2014م، ص39).

من خلال ما سبق، ترى الباحثة أن مؤسسات رياض الأطفال هي بوابة الطفل للعالم الخارجي بعد أسرته؛ لذلك تضع جُلَّ اهتمامها بهذه المرحلة، حيث إنَّها القاعدة الأساسية لبناء شخصية الطفل بصورة سليمة، ولها دور فعال بتعريفه على الثقافة، والعادات، والقيم المستمدة من بيئة المجتمع خارج نطاق جو الأسرة، وتعمل على غرس الأخلاق والاتجاهات والقيم.

2.3.3 مفهوم رياض الأطفال:

تعددت تعريفات رياض الأطفال من التربويين والدارسين لهذا المجال، وجاءت هذه التعريفات على النحو الآتي:

الرياض في اللغة يقصد بها: الأرض ذات الخضرة، والبستان الحسن (مجمع اللغة العربية، 1985م، ص395).

ولقد تمَّت تسمية رياض الأطفال بهذا الاسم لحاجة طفل هذه المرحلة إلى حديقة، أو ساحةٍ يجري فيها ليلعب ويركض في جميع أنحاءها بدون قيود وأسوار، فهي ترعى وتهتم بالأطفال من عمر ثلاث سنوات، أو أربع سنوات، وتمتد إلى سنِّ السادسة لوقت انضمامهم لحياة المدرسة (الحري، 2010م، ص25).

وررياض الأطفال هي البناء الحقيقي لإعداد شخصية الأطفال وتكوينها، وتعد أهم مرحلة تربوية تعليمية؛ فهي الأساس في بناء أجيال المستقبل، وتبسط لهم طريق العملية التربوية في المستقبل؛ لذلك اهتمت المؤسسات التربوية والهيئات العالمية بطفل ما قبل المدرسة، وركّزت على الاهتمام والعناية بجميع جوانب نموه المختلفة (بدران، 2003م، ص39).

وجاء تعريف رياض الأطفال في الإستراتيجية الوطنية للتنمية والتدخّل في مرحلة الطفولة المبكرة بأنها: تتبع آليةً ممنهجةً ومرتكزةً على مبادئ وفلسفات الطفولة المبكرة لتقديم الرعاية

والتعليم للأطفال الذين يقعون في عمر ما قبل المدرسة 4-6 سنوات، وتندرج هذه المؤسسة التعليمية ضمن نوعين من الأنظمة: النظام الخاص الذي يقدم برنامجه التعليمي لمدة سنتين قبل دخول المدرسة، والنظام الحكومي الذي يوفر برنامجه لسنة واحدة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2017م - 2020م، ص9)، ومن الملاحظ أنه لم يتم الاتفاق على العمر الإلزامي للأطفال لدخولهم في رياض الأطفال في معظم الدول الأجنبية والعربية؛ وذلك اعتباراً لاختلاف أوضاع كل دولة عن نظيرتها من الناحية الاقتصادية، والجغرافية، والسياسية، والاجتماعية (العمراني، 2014م، ص18).

ومن خلال ما سبق، ترى الباحثة أن رياض الأطفال في فلسطين مؤسسات تربوية تعليمية يلتحق بها الأطفال من عمر (4-6) سنوات، وتركز في برامجها على تنشئة طفل الروضة، والاهتمام به من جميع النواحي الجسمية، والعقلية، والنفسية، والاجتماعية.

2.3.4 أهداف رياض الأطفال:

تضع كل مؤسسة تعليمية تضع أهدافاً خاصاً بها؛ لكي تنطلق منها، وتسعى إلى تنفيذها وتحقيقها؛ لذلك كان على مؤسسات رياض الأطفال أن تضع أهدافها السامية، فهي خط البداية لإعداد جيل يعتمد عليه، وتحمل مسؤولية أهم فئة من المجتمع؛ فالأطفال ينتقلون من بيئتهم الآمنة إلى بيئة جديدة عليهم، ومن أبرز هذه الأهداف ما يأتي:

- إكساب الأطفال العادات الصحيحة التي تساعد في العناية بصحتهم وأجسامهم.
- تعزيز الأطفال على صفة الإيثار بتدريبهم على تقديم الآخرين على أنفسهم، والمشاركة مع زملائهم.
- إعطائهم المساحة الخاصة بهم للتعبير عن أفكارهم وآرائهم دون رهبة أو خوف (مصطفى، 2010م، ص20).
- الاهتمام بتنمية القيم الإيجابية لدى الأطفال؛ كالتزام، والاحترام المتبادل، والمشاركة الاجتماعية الفعالة.
- تعليم الأطفال الاعتماد على النفس، والاستقلالية في تأدية المهام والواجبات التي تناسب عمرهم.
- غرس التعاليم الإسلامية في الأطفال، فطفل هذه المرحلة يسجل ويحتفظ بالعديد من الأشياء، وتطبق عليه مقولة النقش في الصغر كالنقش في الحجر (شريف، 2013م، ص225).

- مراعاة الفروق الفردية في مستوى نمو الأطفال، وقدراتهم على الاستعداد؛ من أجل القيام بالتنمية الشاملة والمتكاملة لجميع الأطفال في المجالات الدينية، والخلاقية، والاجتماعية، والعاطفية، والحركية، والجسمية، والعقلية.
- نقل الطفل من الجوِّ الأسري إلى حياة الروضة بالتدرّج، والتعوُّد على النظام، ومساعدته على إنشاء علاقات إنسانية مع المعلمة وزملائه في رياض الأطفال.
- يتَّسم الأطفال في هذه المرحلة بالنشاط واللعب والحركة التي تساعد على تنمية حواسهم، وتنمية المهارات الحركية؛ لذلك تعمل رياض الأطفال على الممارسة الفعلية للتربية البدنية (أبو سكينه والصفتي، 2011م، ص ص36-37).

وترى الباحثة من خلال ما سبق أنَّ رياض الأطفال تحرص على توفير بيئة تربوية تعليمية لطفل ما قبل المدرسة؛ لتنمّي من قدراته العقلية والجسمية، ويتعلّم فيها المبادئ الدينية، والقيم لتحقيق أهدافها المنشودة.

2.3.5 فلسفة رياض الأطفال:

إنَّ بناء شخصية الفرد هي أسمى غاية تسعى إلى تحقيقها المجتمعات سواء كانت العربية أو غير العربية؛ لأجل ذلك دعا المفكرون والباحثون إلى توضيح فلسفة رياض الأطفال، والتي من أهم مرتكزاتها:

- تنمية قدرة الطفل المعرفية والجمالية والروحية والبدنية؛ بهدف بناء شخصيته لمواجهة العقبات في المستقبل (نبهان، 2009م، ص19).
- تعد رياض الأطفال البيت الثاني التي يبقى فيها الطفل لوقت طويل؛ لذلك يجب أن تكون الرياض امتداداً لبيته الأول الذي يتوافر فيه الرعاية والحب والحنان.
- تساعد الطفل بتكوين علاقات جديدة مع رفاقه في الروضة التي تساعد على اكتساب صفات حسنة وطيبة؛ كالإخلاص، والوفاء، والتسامح، والتعاون، واللعب بروح الفريق.
- تعويد الطفل على الاعتماد على نفسه، والقيام بأعماله دون اللجوء للمعلمة في كل أمر؛ لكي يتعلم المسؤولية من الصغر.
- منح الطفل الحرية في إبداء رأيه وتقديره؛ فذلك يعطيه ويعزز من الثقة بالنفس لديه، والاعتماد على نفسه.
- الاهتمام بتطوير اللغة للأطفال؛ لأنها تعد المدخل لتنمية المفاهيم العلمية، ويتم ذلك من خلال التركيز على تنفيذ الأنشطة التي تساعد على تكوين صور عقلية في فكر الأطفال.

- وجوب توافق المنهاج الدراسي الذي يدرس لطفل الروضة مع ثقافة المجتمع والمحيط الذي يحيى فيه.
- إعداد بيئة تربوية متكاملة من جميع الجوانب الاجتماعية والنفسية والصحية، حيث إن أطفال هذه المرحلة لا يتلقون الدروس فقط، ولكن لديهم القدرة على ملاحظة مواقف ومشاعر الأشخاص الذين يتعاملون معهم؛ لذلك يجب تهيئتهم لهذه المواقف، وتعليمهم المهارات، وتوجيههم، وإرشادهم لمواجهة المشكلات في المستقبل.
- يمتلك طفل هذه المرحلة الميل للبحث والاكتشاف وروح المبادرة؛ لذلك يجب الاستفادة من هذه الصفة بتقديم الخبرات الذاتية للأطفال (شريف، 2013م، ص ص224-225).

من خلال ما سبق، توصلت الباحثة إلى أنَّ طفل الروضة ينتقل من بيئته الآمنة إلى بيئة أخرى؛ لذلك لا بدَّ من توفير بيئة مناسبة له، تحرص على العناية والاهتمام به كأسرته، وهذا ما تسعى إليه رياض الأطفال من خلال الأنشطة التعليمية والترفيهية التي تكسبه مهارات، وترسخ المفاهيم العلمية، وتعزِّز لديه الثقة بالنفس، والحرية في التعبير عن رأيه.

2.3.6 معلمة رياض الأطفال:

عند نشأة رياض الأطفال، كان الهدف منها تخفيف العبء عن الأمهات العاملات، وتوفير الرعاية الاجتماعية والصحية للأطفال؛ لذلك كانت معلمة الروضة تمنح الطفل الحب والحنان، وتهتم بصحته الجسمية والنفسية. ومع التطور الذي يحدث في المجتمعات، أصبح وجود معلمات متخصصات في مجال رياض الأطفال ضرورةً ملحةً لتنشئة وإعداد جيل له القدرة على مواكبة وتلبية احتياجات الحياة المستقبلية (الناشف، 2011م، ص169).

وتعدُّ معلمة رياض الأطفال صاحبة التأثير الفعَّال، والقادرة على جعل طفل الروضة يتفاعل مع زملائه، وإكسابهم المفردات اللغوية، وتحسين من طريقة نُطقهم لهذه المفردات، كما تساعد على تقبُّل البيئة التي سيتعامل معها (عواد، 2014م، ص36).

ولقد تعددت التعريفات لمعلمة رياض الأطفال، ومن أبرزها ما يأتي:

فعرَّفها (أحمد وزمرد، 2016م، ص17) بأنها: معلمة خضعت لتدريب وإعداد في كليات وجامعات تربوية عليا، وتخضع لمعايير اختيار خاصة من حيث الصفات الجسمية، والعقلية، والاجتماعية، والانفعالية التي تجعلها مؤهلة لتولي مسؤولية تربية الطفل في مؤسسات رياض الأطفال.

وأشارت (دياب، 2020م، ص13) أنها: المسؤولة عن تنمية وتنشئة الأطفال في مرحلة رياض الأطفال، باستخدام الأساليب المناسبة لخصائصهم العمرية.

كما يقع على مسئوليتها تشجيع الأطفال على إنجاز وظائفهم بصورة جيدة، وجعل الروضة مكانًا مبهجًا ومفعماً بالحيوية؛ ليتمكنوا من الاستمتاع بوقتهم في الروضة؛ لهذا عليها الانتباه، ومراعاة تصرفاتها التي تصدر عنها؛ لأنها الشخص المسئول بعد الأسرة التي يقتدي بها أطفال الروضة (الحري، 2010م، ص154).

وعرفها (Washington, 2008, p11) أنها: قوة العمل في مجال رعاية وتعليم الطفولة المبكرة التي تعمل في مجال الرعاية الاجتماعية، ومواقف التعليم التي تخدم الأطفال الصغار، وتوصف العاملات في هذا المجال بعدة ألقاب، مثل: المعلمة، أو المساعدة، أو مقدمة الرعاية، وذلك تبعًا للمجموعة العمرية التي تقوم بالتعامل معها، وتوصيف المهنة والمؤسسات الحاكمة للبرامج التي تعمل بها.

لذلك أولت العديد من الدول المتقدمة اهتمامها بمعلمات رياض الأطفال؛ حيث حرص التربويون على إعداد المعلمات من الناحية المهنية والثقافية والأكاديمية؛ لما لهذه المرحلة من خصوصية تختلف عن المراحل التعليمية الأخرى (بدر، 2012م، ص285).

وبغض النظر عن جودة المناهج والوسائل التعليمية المتوفرة، فذلك لا يجدي نفعًا مع معلمة غير متمكنة، بعكس معلمة تستطيع الاستفادة من جميع الإمكانيات المتوفرة، وتستثمرها في تحقيق الأهداف التربوية للروضة؛ فالمعلمة الفعالة هي التي تتقاضي ما في المنهج من قصور أو نقص؛ لذلك تعدُّ معلمة رياض الأطفال أهم عنصر في العملية التربوية التعليمية، ومن هنا لا بدَّ من وضع معايير لاختيار معلمة رياض الأطفال، والتأكيد على الإعداد الجيد لها، والعمل على نموها العلمي والتربوي خلال فترة الخدمة، وبذل كل جهد لتحقيق هذا الهدف (فهمي، 2010م، ص15).

وترى الباحثة أنَّ النظام التعليمي يهدف لإعداد جيل يساعد في تقدم البلاد من جميع نواحي الحياة المختلفة، ولكي يتحقق هذا الهدف؛ يجب أن تكون مدخلات النظام التعليمي مهيأة وفعالة لتحقيقه، والذي من أهم مدخلاته معلمة الروضة (المربية) التي لها دورٌ بارزٌ في صقل شخصية الطفل؛ فالمربية هي أول معلمة في حياة الطفل؛ لذا يجب أن تكون مؤهلة لهذا الدور.

2.3.7 سمات معلمة رياض الأطفال:

يتوجب على معلمة رياض الأطفال (المربية) التي تمارس هذه المهنة التحلي بسمات شخصية تمكّنها من القيام بعملها على أحسن صورة، وتساعدتها في تأدية رسالتها السامية؛ لذا بينت وثيقة خاصة بالمعايير المهنية لمعلمات رياض الأطفال وضعتها وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين (2017م، ص13) السمات التي ترغب بتوافرها في معلمة رياض الأطفال (المربية) كالآتي:

- أن تكون النموذج الجيد للأطفال.
 - التمكّن من الابتكار والإبداع المستمر.
 - تستطيع بناء علاقات مليئة بالحب والتقدير والانتماء مع الأطفال.
 - المرونة في مواجهة الحالات الطارئة.
 - الحماس والشغف للعمل مع الأطفال.
 - التوازن النفسي والانفعالي والعاطفي في المشاعر.
- ووضح بدران (2003م، ص 83-84) الشروط العامة التي يجب توافرها في معلمة رياض الأطفال (المربية) وهي كالآتي:
- أن يكون صوتها واضحاً حنوناً هادئاً يجذب انتباه الأطفال لها، وطريقة نطقها لمخارج الحروف صحيحة، ولغتها سليمة واضحة خالية من أي عيوب.
 - أن تمنح الأطفال الحرية في الأفكار وأنواع السلوك، ولا تبرر التصرفات الخاطئة ولديها القدرة على نقد الذات.
 - أن تمتلك مجموعة من المهارات التي تساعد على التعامل، والتصرف الصحيح مع الأطفال دون أن تميّز أو تفرق بين طفل وآخر لأيّ سبب.
 - محبة لعملها، وترغب في تطوير معلوماتها عن مرحلة الطفولة، وتبحث عن أساليب حديثة للعمل في الروضة.
 - أن تكون نشيطة ومرحة؛ لأن ذلك ينعكس على نشاط الطفل، ويجعله سعيداً ومتفائلاً، وبإمكانها ممارسة جميع الأنشطة المختلفة التي يمارسها الأطفال.

2.3.8 واجبات معلمة رياض الأطفال:

يقع على عاتق معلمة رياض الأطفال (المربية) مسؤولية كبيرة، فهي الأم الثانية لطفل الروضة بعد تركه لمنزله، حيث تقوم بتأدية دورين مع الطفل: دورها كمعلمة، ودورها كأم له؛

لذلك وضحت المعايير المهنية لمعلمات رياض الأطفال التي وضعتها وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين (2017م، ص11) الواجبات التي على معلمة رياض الأطفال (المربية) أن تقوم بها كما يأتي:

- بناء علاقات مع الأطفال على أسس التقدير والثقة من كلا الطرفين.
- العناية والحرص على سلامة الأطفال.
- مراعاة الفروق والاختلاف بين الأطفال.
- متابعة التطورات التعليمية بجميع أنواعه، والمداومة على حضور دورات وورشات عمل، والمؤتمرات التي تساهم في التطور المهني لديهن.
- عدم التفرقة والمحاباة بين الأطفال للمساعدة في إيجاد بيئة تربوية مراعية وعادلة.
- ملاحظة الأطفال الذين يعانون من مشاكل صحية ونفسية وتقديم الاستشارة والدعم لهم.
- التعاون والترابط بين المعلمات والعمل بروح الفريق.
- تقوم بتقدير احتياجاتها المهنية وتفكر في ممارساتها المهنية.
- التواصل مع أولياء الأمور لإشراكهم في العملية التعليمية.
- الالتزام بالأنظمة الصادرة عن الجهات المشرفة على رياض الأطفال وتنفيذ التعليمات.

2.3.9 حقوق معلمة رياض الأطفال:

كما أنّ معلمة رياض الأطفال (المربية) عليها واجبات، ويجب أن تتحلى بسمات، فلديها أيضاً حقوق، وعلى الجهات المختصة والمعنية الاهتمام بها، والتأكيد على جهات العمل بأهمية دورها في المجتمع، ووجوب حسن التعامل معها، وتحفظ لها كرامتها واحترامها؛ ما ينعكس إيجابياً على استقرارها النفسي ودرجة التزامها؛ لذا بيّنت وثيقة خاصة بالمعايير المهنية لمعلمات رياض الأطفال وضعتها وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين هذه الحقوق (2017م، ص12) وهي كالاتي:

- الاحترام والتقدير.
- إعطاؤهن حقوقهن الواردة في نظام العمل والعمال، إذا كانت تعمل في القطاع العام أو الخاص.
- تلقي الإرشاد والتوجيه المستمر والدورات التطويرية للارتقاء بمستواهن.
- حقهن في تقلد مناصب إدارية.

من خلال ما تقدم، توصلت الباحثة إلى أن لمعلمة رياض الأطفال (المربية) واجبات عليها القيام بها على أكمل وجه، فهي تقوم بدور الأم الثانية للطفل، كما أن المسؤولية الواقعة عليها كبيرة؛ لأنها أول معلمة سيتعامل معها الطفل؛ لذلك يجب أن تكون صفاتها العقلية والجسمية والاجتماعية تساعدها على أداء مهامها الوظيفية، حيث إنَّ معلمة الرياض يجب أن تمتلك سمات شخصية، وكذلك لها حقوق يجب احترامها وإعطائها لها، وعدم التغاضي عنها؛ حيث إنَّ معظم مؤسسات رياض الأطفال تتبع للقطاع الخاص.

2.3.10 الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتماء المهني لمعلمات رياض الأطفال:

أكدت معظم الدراسات على وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني كدراسة سلامة (2003م)، ودراسة عياد (2010م)، حيث يؤثر الرضا الوظيفي في نجاح مؤسسات رياض الأطفال؛ فالمربية التي تكون راضية عن مهنتها تسعى إلى تقديم أفضل ما لديها من إمكانيات، وتشعر بالحماسة والطاقة لتحقيق أهداف الروضة، كما يتولد من الرضا الانتماء المهني عند المعلمة، وبالتالي تبذل المزيد من الجهد لتطوير المؤسسة التعليمية.

وللرضا الوظيفي دور كبير في نجاح الفرد، وتحقيق أهداف العمل والمؤسسة التي يعمل فيها، كما أن المؤسسات التي تحرص على الاهتمام بالعاملين، وتقدم لهم مزايا ومكافآت مرضية تكون درجة الرضا الوظيفي لديهم عالية (الجندي وعلي، 2013م، ص157).

ويعد الرضا الوظيفي محدداً قوياً، وبادرة مهمة للانتماء المهني؛ حيث إنَّه بإمكان مؤسسات رياض الأطفال تعزيز الانتماء المهني للمربيات لديها بشكل غير مباشر، من خلال استخدام إستراتيجيات تعمل على تعزيز الرضا الوظيفي للمربيات، والذي يؤدي بدوره لتعزيز الانتماء المهني، وبالتالي الاستفادة من المزايا الناتجة عن الزيادة في كل من الرضا والانتماء (نعساني، 2002م، ص22)؛ لذلك ينبغي التركيز على العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني، حيث إنَّ افتقاد معلمات الروضة (المربيات) لرضاهنَّ الوظيفي يؤثر على العملية التربوية، وعلى انتمائهنَّ للمؤسسة التعليمية، وبالتالي ضياع الأجيال (عياد، 2010م، ص206).

لكي يتحقق الرضا الوظيفي عند معلمة الروضة (المربية)؛ فيجب أن تكون لديها الرغبة والاهتمام بالعمل الذي تقوم به، وليس على أساس أنَّ عملها هو وظيفة بحثية، وتسعى إلى تحقيق أعلى المراتب في عملها، كما يجب على المؤسسة أن تقوم بإعطاء موظفيها حقوقهم على أكمل وجه، وتراعي ظروفهم الخاصة، فإذا تحقق ذلك؛ يتولَّد لدى معلمة الروضة (المربية)

الانتماء للمهنة التي تقوم بها، وتتشجّع لتحسين أدائها، وإنجاز أعمالها بإتقان وسرعة عالية؛ لتصل بمؤسستها إلى القمة والنهضة.

ويعد الانتماء المهني بمنزلة استعدادٍ لبذل أقصى جهدٍ ممكنٍ لصالح مؤسسات رياض الأطفال، والرغبة الشديدة في البقاء بها، والإيمان بأهداف وقيم الروضة وقبولها؛ ما يترتب على ذلك رفع الروح المعنوية لدى المربيات، وزيادة حماسهن للقيام بالأعمال المطلوبة (داود، 2015م، ص235).

وتعزّز المؤسسات التعليمية التي تمارس الإدارة بشكل سليم وعادل من قبل المديرين من روح الانتماء المهني، كما أن تقديم تسهيلات متنوعة للمعلمين والمعلمات، وتوفير الإمكانيات المتاحة من أجل القيام بعملهم، ينعكس على انتماؤهم المهني للمؤسسة (عودة، 2014م، ص96)؛ فمديرة الروضة المتميزة هي التي تقدر على زيادة مستوى الانتماء المهني لدى المربيات، وتحفزهنّ لبذل المزيد من الجهود لتطوير مؤسساتهنّ عن طريق الاحترام المتبادل والعلاقات الإنسانية؛ لذلك يعدّ الانتماء المهني ركيزةً أساسيةً في المؤسسات التعليمية؛ لما له من تأثير على تحسين العملية التعليمية، وتحقيق الأهداف المرجوة (الغامدي، 2011م، ص54).

من خلال ما سبق، ترى الباحثة أنّه لكي يتحقق الانتماء المهني لدى معلمة رياض الأطفال (المربية)، فعلياً الاهتمام بالرضا الوظيفي لديها، حيث إذا تحقق شعور الرضا، فإن ذلك يساهم في تحقيق أهداف الروضة؛ ولكي يتم ذلك، يجب تحسين العلاقات بين إدارة الروضة وزميلات العمل، وزيادة المكافآت والحوافز، والاهتمام بظروف العمل والإمكانيات، وطبيعة العمل؛ ما يؤثر في الانتماء المهني لدى معلمات الروضة (المربيات).

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

- الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي
- الدراسات المتعلقة بالانتماء المهني
- التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

بعد اطلاع الباحثة على عددٍ كبيرٍ من الدراسات السابقة الخاصة بالرضا الوظيفي والانتماء المهني، حدّدت الدراسات التي قد تفيدها في دراستها، ثم صنفتها لدراسات متعلقة بالرضا الوظيفي، ودراسات متعلقة بالانتماء المهني، وقد رتبها زمنياً من الأحدث إلى الأقدم.

3.1 الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي.

1. دراسة حمد (2019م) بعنوان: "درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد، الأردن".

هدف الدراسة: الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد. **مجتمع الدراسة وعينتها:** تمثل من معلمات رياض الأطفال في محافظة إربد، وتكونت عينة الدراسة من 312 معلمة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي.

أداة الدراسة: قامت الباحثة ببناء استبانة مكونة من (32) فقرة موزعة على ستة مجالات، وهي: (طبيعة العمل، الراتب، المكافآت، الإدارة، الرضا عن الذات، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع أولياء الأمور والطلبة).

نتائج الدراسة: أشارت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات التدريس لصالح سنوات التدريس (أكثر من 10 سنوات)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير جهة الإشراف ومتغير المؤهل العلمي، وجاء مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمستوى متوسط.

توصيات الدراسة: عمل تنمية مهنية شاملة لمعلمات الروضة تستهدف رفع كفاءتهن المهنية؛ الأمر الذي ينعكس إيجاباً على رضاهن المهني.

2. دراسة يونس (2018م) بعنوان: "مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، مصر".

هدف الدراسة: التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات.

مجتمع الدراسة وعينتها: تمثلت من جميع معلمات رياض الأطفال بجمهورية مصر العربية، وتكونت عينة الدراسة من 856 معلمة.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي.

أداة الدراسة: قامت الباحثة ببناء استبانة مكونة من خمسة محاور، وهي: (طبيعة ومجال العمل، بيئة العمل وما يسودها من علاقات، نظام الرواتب والمكافآت، نظام الأمان والترقي الوظيفي، نظام الإدارة).

نتائج الدراسة: أشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء بدرجة منخفضة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل لصالح ذوات المؤهل التربوي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوات الخبرة الأعلى.

توصيات الدراسة: ضرورة اهتمام الإدارات التعليمية بدراسة الأسباب المؤدية لضعف الرضا الوظيفي لدى المعلمات والعمل على تلاشيها.

3. دراسة علي وآخرون (2018م) بعنوان: "درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال للمساءلة التربوية من وجهة نظر المربيات -وعلاقته برضاهن الوظيفي. (دراسة ميدانية في رياض أطفال مدينة جبلة، سوريا)".

هدف الدراسة: التعرف إلى درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال في مدينة جبلة للمساءلة التربوية، ومستوى الرضا الوظيفي لدى المربيات من وجهة نظرهن.

مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل مجتمع الدراسة من جميع المربيات العاملات في مؤسسات رياض الأطفال في جبلة. وتكونت عينة الدراسة من (80) مربية تم اختيارها عن طريق العينة العشوائية البسيطة.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: هي الاستبانة.

نتائج الدراسة: توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي للمربيات متوسط، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن مستوى الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي والتربوي للمربيات لصالح حملة الدبلوم، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المربيات في تقديرهن مستوى الرضا الوظيفي لديهن، تُعزى لمتغير خبرة المربيات.

توصيات الدراسة: وكان من أهمها ضرورة قيام مديرية التربية بعقد دورات تدريبية، وندوات لمديري مؤسسات رياض الأطفال تتعمق بكيفية رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين

بالروضة، وحرص المديرين على منح المربيات الحوافز المادية؛ كي يتحقق لديهن الرضا الوظيفي، وبالتالي تكون حافزاً لمزيد من البذل والعطاء في العمل.

4. دراسة فنغ تسنغ وآخرون (Feng Tseng et al, 2017) بعنوان: A study of the relationship between organizational climate and job satisfaction of Kindergarten educator's awareness.

دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لتوعية معلمي رياض الأطفال، مدينة كاوشيونغ، تايوان.

هدف الدراسة: استكشاف النظرة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لمعلمي رياض الأطفال في مدينة كاوشيونغ.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من 67 مدرسة تمهيدية، وتكونت عينة الدراسة من (501) معلم رياض أطفال.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: هي استبانة مقياس الرضا الوظيفي، واشتملت على أربعة أبعاد هي: (بيئة العمل، والراتب والرفاهية، والترقية، والقيمة الذاتية)، واستبانة مقياس المناخ التنظيمي.

نتائج الدراسة: مستوى رضا المعلمين في مرحلة ما قبل المدرسة عن الرضا الوظيفي عالياً، وجاءت بيئة العمل في المستوى الأعلى، بينما الراتب والرفاهية في المستوى الأدنى؛ وعندما يكون تصور المعلمين لمرحلة ما قبل المدرسة لمناخ المنظمة أعلى، فإن إدراكهم للرضا الوظيفي سيكون أكثر أهمية، وتوجد علاقة ارتباطية إيجابية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي.

توصيات الدراسة: أوصت بأنه على مديري مرحلة ما قبل المدرسة إظهار قيادة أكثر إرضاءً، والحفاظ على التفاعل الإيجابي مع زملائهم في مرحلة ما قبل المدرسة، وإيلاء الاهتمام للعلاقة بين مناخ منظمة ما قبل المدرسة والرضا الوظيفي، والانتباه إلى رواتب ورفاهية المعلمين في مرحلة ما قبل المدرسة، والبحث عن سبل لتحسينهم، فعلى سبيل المثال يمكن لتعديل القوانين أن يعزز رواتب أو رفاهية المعلمين في مرحلة ما قبل المدرسة.

5. دراسة عاكوب والسقا (2017) بعنوان: "أثر التفكير الإيجابي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة دمشق في رضاهن الوظيفي، سوريا".

هدف الدراسة: التعرف لأثر التفكير الإيجابي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة دمشق في درجة رضاهن الوظيفي، ومعرفة الفروق في درجة الرضا الوظيفي لديهن.

مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال في محافظة دمشق، وبلغت عينة الدراسة (398) معلمة من معلمات رياض الأطفال تم اختيارهنَّ بطريقة العينة العشوائية البسيطة.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: مقياس التفكير الإيجابي والرضا الوظيفي من إعداد الباحثة.

نتائج الدراسة: أشارت إلى وجود أثر إيجابي للتفكير الإيجابي لدى معلمات رياض الأطفال في درجة رضاهنَّ الوظيفي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتوجد فروق دالة تعزى لمتغير القطاع الذي يتبعن له المعلمات لصالح المعلمات في القطاع الخاص.

توصيات الدراسة: تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من خلال توفير عوامل الرضا الوظيفي الضرورية من رواتب وحوافز وبيئة عمل مناسبة، وخصوصاً في القطاع العام، وزيادة الاهتمام بمعلمات رياض الأطفال، والعمل على تذليل جميع العقبات التي تحول دون تحقيق الرضا الوظيفي لديهن.

6. دراسة هيبة (2016) بعنوان: "الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في المدينة المنورة، السعودية (دراسة ميدانية)".

هدف الدراسة: الكشف 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.

مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة، وبلغت عينة الدراسة (200) معلمة من معلمات رياض الأطفال.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي.

أداة الدراسة: استبانة مكونة من ستة محاور، وهي: (بيئة العمل، وطبيعة العمل، والعلاقة بإدارة الروضة، والحوافز المادية، والتنمية المهنية، والعلاقات الإنسانية).

نتائج الدراسة: أشارت إلى أن رضا المعلمات كان كبيراً جداً في محور العلاقة بإدارة الروضة، وكبيراً في محاور بيئة العمل، وطبيعة العمل، والتنمية المهنية، والعلاقات الإنسانية؛ ومتوسطاً في محور الحوافز المادية؛ كما توجد فروق دالة تعزى لمتغير نوع الروضة لصالح الروضات الأهلية في محاور الحوافز المادية، والتنمية المهنية، والعلاقات الإنسانية؛ ولصالح الروضات الحكومية في محاور بيئة العمل، وطبيعة العمل، والعلاقة بإدارة الروضة؛ وكذلك توجد فروق

دالة تعزى لمتغير المؤهل لصالح مؤهل الدراسات العليا في محاور بيئة العمل، وطبيعة العمل، والتمتية المهنية، والعلاقات الإنسانية؛ ولم تظهر فروق في محوري الحوافز المادية والعلاقة بإدارة الروضة.

توصيات الدراسة: عمل تنمية مهنية شاملة لمعلمات الروضة تستهدف رفع كفاءتهن المهنية؛ الأمر الذي ينعكس إيجاباً على رضاهن المهني، وتوعية معلمات الروضة بحقوقهن التي ترتبط بطبيعة عملهن.

7. دراسة شياو بينغ وآخرون (Xiaoping et al, 2015) بعنوان: Research on Professional Life Quality of Preschool Teachers in Chinese Poverty Counties: Job Satisfaction' Perspective

بحث حول جودة الحياة المهنية لمعلمي ما قبل المدرسة في مقاطعات الفقر الصينية: منظور الرضا الوظيفي، الصين.

هدف الدراسة: التنبؤ بمستوى جودة المعيشة المهنية لمعلمي ما قبل المدرسة في المناطق المنكوبة بالفقر.

مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل المجتمع من معلمي رياض الأطفال في مدينة تشونغ تشينغ، وتكونت عينة الدراسة من (110) معلم في مرحلة ما قبل المدرسة.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: استبانة ومقابلة فردية.

نتائج الدراسة: أشارت الدراسة إلى أن الوضع العام للرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة ما قبل المدرسة في المناطق المنكوبة بالفقر ما يزال غير كافٍ، وعدم الرضا عن الدخل الاقتصادي وظروف العمل ما تزال بارزة ظاهرة.

توصيات الدراسة: رفع مستوى رواتب المعلمين، وتحسين البيئة المادية لرياض الأطفال، وزيادة فرص تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

8. دراسة بيليون وسونغ جاي (PIL-yeon & Sung-je, 2015) بعنوان:

The Effect on Self-Esteem according to job satisfaction and the Psychological Exhaustion of kindergarten teacher With a Focus on O Gu, Ulsan City.

آثار الرضا الوظيفي والإرهاق النفسي على احترام الذات لدى معلمي رياض الأطفال مع التركيز على ياقو، مدينة أولسان، كوريا الجنوبية.

هدف الدراسة: الكشف عن آثار الرضا الوظيفي والإرهاق النفسي على احترام الذات لدى معلمي رياض الأطفال.

مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل المجتمع من معلمي رياض الأطفال في مدينة أولسان، وتكونت عينة الدراسة من (168) معلمًا.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: استبانة ديموغرافيا (13) بندًا متعلقًا بالرضا الوظيفي، و(22) بندًا متعلقًا بالإرهاق النفسي، و(10) بنود متعلقة باحترام الذات.

نتائج الدراسة: لا توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي واحترام الذات، لكن توجد علاقة بين قمة الإرهاق النفسي واحترام الذات؛ وأظهرت الدراسة اتجاهًا لزيادة الآثار النوعية لتعليم الطفولة.

توصيات الدراسة: تحسين بيئة العمل لمعلمي رياض الأطفال، وتوفير التوجيه التربوي لمعلم الطفولة المبكرة.

9. دراسة عليمات وعقيل (2014) بعنوان: "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهن، الأردن".

هدف الدراسة: التعرف إلى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهن.

مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل المجتمع من 350 معلمة، واشتملت عينة الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: استبانة لقياس الرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة: أشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير الخبرة لصالح فئة عشر سنوات فأكثر، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل

العلمي، وجاء مجال العلاقة مع رؤساء العمل في المرتبة الأولى ومجال طبيعة العمل في المرتبة الثانية، وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال الرواتب والحوافز، وتوجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومتغيرات (طبيعة العمل، والعلاقة مع رؤساء العمل، والرواتب والحوافز، والمكانة الاجتماعية، وتقدير المجتمع).

توصيات الدراسة: العمل على تطوير قدرات ومهارات معلمات الروضة من خلال إتاحة الفرص التدريبية في المجالات التربوية، وعمل المزيد من الدراسات لمعلمات رياض الأطفال بسبب ندرتها وأهميتها.

10. دراسة أنغيلاش (Anghelache, 2014) بعنوان:

Factors which determine the level of job satisfaction for kindergarten teachers Preliminary study.

العوامل التي تحدد مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي رياض الأطفال. دراسة أولية، رومانيا.
هدف الدراسة: توضيح مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي رياض الأطفال، وتحديد العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والسكن وموقف إدارة المعلمين، بالإضافة إلى عوامل: الأجر والتفضيل، الإدارة والعلاقات الشخصية، التنظيم والتواصل.

مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل المجتمع من معلمي رياض الأطفال في مقاطعة غالاتي (رومانيا)، وتكونت عينة الدراسة من (126) معلم رياض أطفال.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: هي الاستبيان الموحد للرضا الوظيفي الذي صممه الأستاذ الدكتور تيكو كونستانتين، ويتكون من (32) بنداً مبنية على أربعة عوامل، وهي: الأجر والتفضيل، الإدارة والعلاقات الشخصية، التنظيم والتواصل، والرضا العام.

نتائج الدراسة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لموقف الإدارة؛ حيث إن المعلمين الذين يتحملون مسؤوليات إدارية يسجلون مستوى أقل من الرضا الوظيفي، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالسكن؛ حيث يتمتع المعلمون في المناطق الريفية بمستوى أعلى من الرضا الوظيفي عن المعلمين في المناطق الحضرية، وأشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي رياض الأطفال يعتمد على الدخل والمناخ الذي يقومون به في أنشطتهم، والعلاقة مع الإدارة، وإمكانيات التفضيل التي يوفرها لهم مكان العمل.

توصيات الدراسة: الانتباه على العوامل المؤثرة في مجال التعليم، وأيضاً للمشاركين في إدارة مؤسسات ما قبل المدرسة.

11. دراسة الجندي وعلي (2013) بعنوان: "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس، سوريا".

هدف الدراسة: التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس، ومعرفة الفروق في درجة الرضا الوظيفي لديهن التي تعزى للمتغيرات الآتية: (تابعية الروضة، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة، المستوى التعليمي).
مجتمع الدراسة وعينتها: تكوّن مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس، وتكونت عينة الدراسة من (180) من معلمات رياض الأطفال.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.
أداة الدراسة: استبانة مكونة من (62) فقرة اشتملت على أربعة محاور، وهي: (طبيعة العمل في الروضة، الراتب والأمور المالية في الروضة، العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، العناية بالأطفال).

نتائج الدراسة: أشارت إلى أن معلمة رياض الأطفال راضية عند محور العناية بالأطفال، في حين أنها غير راضية إلى حدٍ ما عند باقي المحاور، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المعلمات العازبات، كما توجد فروق دالة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات، وتوجد فروق ذات دلالة تعزى لمتغير المستوى التعليمي لصالح حملة الثانوية والمعهد المتوسط.
توصيات الدراسة: تشجيع المعلمات على الالتحاق بالدورات التدريبية لما لها من أهمية في ترميم النقص في أداء المعلمة، وتأمين الضمان الصحي لهنّ؛ ما يشعرهن بالأمان والرضا والإقبال على الحياة والعمل.

12. دراسة هايونغ (Ha-Yeoung, 2012) بعنوان: The Relationship between Supervisors' Transformational Leadership and Collectivism on the Job Satisfaction of Kindergarten and Childcare Center Teachers

العلاقة بين القيادة التحويلية للمشرفين والجماعية على الرضا الوظيفي لرياض الأطفال ومراكز رعاية الأطفال، كوريا الجنوبية.

هدف الدراسة: استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية للمشرفين والجماعية، والرضا الوظيفي للمعلمين في رياض الأطفال ومراكز رعاية الأطفال.
مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل المجتمع من معلمي رياض الأطفال في مقاطعة دايجو وجيو نجبوك، وتكونت عينة الدراسة من (240) معلم رياض أطفال.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: الاستبانة، حيث استخدمت ثلاثة مقاييس (مقياس القيادة متعدد العوامل، الجماعية ، مقياس الرضا الوظيفي).

نتائج الدراسة: الرضا الوظيفي لمعلمي الرعاية والتعليم في الطفولة المبكرة يتأثر بالقيادة التحويلية للمدير مع الإدارة.

توصيات الدراسة: ينبغي بذل الجهود للتعرف على التغيرات في البيئة والتكيف معها، عندما تتغير البيئة الاجتماعية لرعاية الطفل والتعليم، واقتراح أسلوب قيادة أكثر فعالية يمكن استخدامه في مؤسسات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة من خلال مقارنة أساليب القيادة.

13. دراسة بهاماني (Bhamani, 2012) بعنوان: Factors Determining Job Satisfaction of Early Childhood Teachers

العوامل التي تحدد الرضا الوظيفي لمعلمي الطفولة المبكرة، باكستان.

هدف الدراسة: استكشاف العوامل التي تحدد الرضا الوظيفي للمعلمين الذين يدرسون في فصول الطفولة المبكرة في كراتشي.

مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل المجتمع من معلمي رياض الأطفال في كراتشي، وتكونت عينة الدراسة من (133) معلم رياض أطفال تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية.

منهج الدراسة: واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: هي استبانة مسح الرضا الوظيفي المكونة من (36) فقرة.

نتائج الدراسة: أشارت إلى أن العوامل التي تحدد الرضا الوظيفي في عينة الدراسة من الأعلى إلى الأدنى هي: الإشراف، وزملاء العمل، والترقية، والمكافآت المستمرة، وطبيعة العمل، والأجر، ومزايا هامش، والاتصال والظروف التشغيلية، ولا يوجد اختلاف كبير في الرضا الوظيفي فيما يتعلق بمتغيرات المؤهلات والمرتبات للعينة.

توصيات الدراسة: ضرورة أن يوجه رئيس المؤسسات التعليمية اهتمامه إلى احتياجات المعلمين، وتوفير الدعم الشخصي والمهني الكافي للمعلمين، وتنفيذ جلسات تنمية قدرات المسؤولين للعمل على بيئة العمل وظروف تشغيل المدارس.

3.2 الدراسات المتعلقة بالانتماء المهني.

1. دراسة كيركيتش وبالسلي (Kirkic & Balci, 2021) بعنوان:

Organizational commitment levels of preschool teachers and administrators' leadership styles.

دراسة مستويات الالتزام التنظيمي لمعلمي ما قبل المدرسة وأنماط القيادة للمديرين، تركيا. هدف الدراسة: الكشف عن الارتباط بين مستويات الالتزام التنظيمي لمعلمي ما قبل المدرسة وأنماط القيادة المتصورة لمديري المدارس؛ من أجل مساعدة المعلمين والإداريين على فهم بعضهم البعض في مؤسسات ما قبل المدرسة. مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من معلمين ما قبل المدرسة، وتكونت عينة الدراسة من (237) معلم رياض أطفال. منهج الدراسة: اتبعت الدراسة منهج المسح الارتباطي. أداة الدراسة: هي مقياس الالتزام التنظيمي مكون من 27 فقرة، ومقياس أسلوب القيادة مكون من 35 فقرة.

نتائج الدراسة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية للإداريين ومستويات الالتزام التنظيمي لمعلمي رياض الأطفال، وفي مؤسسات ما قبل المدرسة يعد الالتزام المؤسسي للمعلمين ضروريًا لتنمية الطلاب. توصيات الدراسة: أوصت بأنه من الضروري أن يكون المسؤولون على دراية بهذا الأمر، وأن يعرفوا تأثير أساليب القيادة التي يعتمدونها على التزام معلمي ما قبل المدرسة.

2. دراسة المصري (2020م) بعنوان: "واقع الإدارة بالتجوال لدى مديرات رياض الأطفال بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وعلاقته بالانتماء المهني للمربيات، فلسطين".

هدف الدراسة: التعرف إلى واقع الإدارة بالتجوال لدى مديرات رياض الأطفال بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وعلاقتها بالانتماء المهني للمربيات، وإيجاد العلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي والانتماء المهني.

مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل من مربيات رياض الأطفال بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، وتكونت عينة الدراسة من 384 مربية. منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: قام الباحث باستخدام استبانتين، الأولى لقياس واقع الإدارة بالتجوال لدى مديرات رياض الأطفال مكونة من (37) فقرة، والثانية لقياس مستوى الانتماء المهني للمربيات مكونة من (21) فقرة.

نتائج الدراسة: جاء مستوى الانتماء المهني لدى المربيات بدرجة كبيرة جدًا بوزن نسبي (91.20%)، وأشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمستوى الانتماء المهني لدى المربيات تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المديرية).

توصيات الدراسة: تمكين المربيات في رياض الأطفال لتعزيز انتمائهن المهني، وتحسين أدائهن في العمل.

3. دراسة التميمي (2020م) بعنوان: "حب الذات وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال، العراق".

هدف الدراسة: التعرف إلى حب الذات وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال. **مجتمع الدراسة وعينتها:** تمثل من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد، وتكونت عينة الدراسة من 200 معلمة، وتم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة. **منهج الدراسة:** اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. **أداة الدراسة:** قامت الباحثة ببناء استبانتين، الأولى متعلقة بمقياس حب الذات، والثانية متعلقة بمقياس الولاء التنظيمي.

نتائج الدراسة: أشارت إلى أن معلمات رياض الأطفال يتمتعن بالولاء التنظيمي لصالح المعلمات اللواتي لديهن خبرة (11 سنة فأكثر). **توصيات الدراسة:** المساعدة في بناء برامج إرشادية لتنمية الولاء التنظيمي لدى الطلبة الخريجين قبل الالتحاق بالمهنة.

4. دراسة الحياي (2020م) بعنوان: "الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال، العراق".

هدف الدراسة: التعرف على الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال. **مجتمع الدراسة وعينتها:** تمثل من معلمات رياض الأطفال الحكومية، وتكونت عينة الدراسة من 140 معلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية. **منهج الدراسة:** اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: قامت الباحثة ببناء استبانة مكونة من (30) فقرة موزعة على مجالات الدراسة (الالتزام المعياري الأخلاقي، الالتزام الاستمراري، الالتزام العاطفي).

نتائج الدراسة: أشارت إلى أن معلمات الرياض يتمتعن بدرجة عالية في الالتزام التنظيمي، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح 10 سنوات فأكثر، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المعلمات المتزوجات.

توصيات الدراسة: نشر ثقافة موضوع الالتزام التنظيمي بين معلمات رياض الأطفال، وبيان دور هذا المفهوم في نجاح المعلمات مهنيًا.

5. دراسة الحايك (2018م) بعنوان: "المناخ التنظيمي في رياض الأطفال بمحافظة غزة وعلاقته بالانتماء للمهنة، فلسطين".

هدف الدراسة: التعرف إلى واقع المناخ التنظيمي في رياض الأطفال بمحافظة غزة وعلاقته بالانتماء المهني لديهن، وإيجاد العلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي والانتماء المهني.

مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل من مربيات رياض الأطفال بمحافظة غزة، وتكونت عينة الدراسة من 310 مربية.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: قامت الباحثة ببناء استبانتين، الأولى متعلقة بالمناخ التنظيمي مكونة من (60) فقرة، والثانية متعلقة بالانتماء المهني مكونة من (22) فقرة.

نتائج الدراسة: أشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة للانتماء المهني تعزى للمتغيرات التالية: (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية)، وجاء مستوى الانتماء المهني لدى المربيات بدرجة كبيرة، وتوجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين المناخ التنظيمي لرياض الأطفال والانتماء المهني.

توصيات الدراسة: إشراك المربيات في عملية اتخاذ القرارات؛ ما ينمي لديهن روح المسؤولية ويزيد من انتمائهن، وصقل المربيات مهنيًا من خلال الدورات، وورش العمل حول أساليب التقويم الحديثة في التربية.

6.دراسة الرقيبات (2018م) بعنوان: "مستوى رضا معلمي المدارس الحكومية عن المناخ التنظيمي في محافظة المفرق بالأردن وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس، الأردن".

هدف الدراسة: معرفة مستوى رضا المعلمين في المدارس الحكومية عن المناخ التنظيمي، ومعرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في المدارس الحكومية على الولاء التنظيمي لدى المعلمين.

مجتمع الدراسة وعينتها: من المعلمين والمعلمات في مدارس تربية المفرق، وتكونت عينة الدراسة من 312 معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية. منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: استبانة مكونة من محورين هما: المحور الأول يتعلق بمعرفة مستوى رضا معلمي المدارس الحكومية عن المناخ التنظيمي، وأثره على الولاء التنظيمي في محافظة المفرق مكون من 25 فقرة، أما المحور الثاني فتكون من 12 فقرة تقيس علاقة المناخ التنظيمي بالولاء التنظيمي.

نتائج الدراسة: أن مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة المفرق جاء بدرجة مرتفعة، وتوجد علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة المفرق.

توصيات الدراسة: إشراك المعلمين في عملية اتخاذ القرار التي تساعد على إنماء روح المبادرة وتقليل فرص الصراع، وتعزيز أنظمة الحوافز المادية والمعنوية، وتحقيق الموازنة المطلوبة لمبدأ الثواب والعقاب في إطار من العدالة والمساواة بين المعلمين.

7.دراسة النجار (2018م) بعنوان: "درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للقيادة الخامة وعلاقتها بالانتماء المهني لدى معلمهم، فلسطين".

هدف الدراسة: التعرف إلى درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للقيادة الخامة، وعلاقتها بالانتماء المهني لدى معلمهم، وإيجاد العلاقة الارتباطية بين القيادة الخادمة والانتماء المهني.

مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل من جميع معلمي ومعلمات مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة، وتكونت عينة الدراسة من (760) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: قامت الباحثة ببناء استبانتيْن، الأولى لقياس درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للقيادة الخامة، والثانية لقياس مستوى الانتماء المهني لمعلميهم.

نتائج الدراسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة أفراد الدراسة لدرجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للقيادة الخادمة ولمستوى الانتماء المهني لدى معلميهم تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمات، وفروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح السنوات الأكثر، وجاء مستوى الانتماء المهني لدى المعلمين بدرجة كبيرة جدًا، وتوجد علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة مديري وكالة الغوث الدولية للقيادة الخامة ومستوى الانتماء المهني لدى معلميهم.

توصيات الدراسة: تنظيم دورات تدريبية للقيادات التربوية حول مفهوم القيادة الخادمة، وأهميتها، والممارسات المرتبطة بها ودورها في زيادة الانتماء المهني لدى المعلمين.

8. دراسة لاتا وشارما (Lata & Sharma, 2016) بعنوان: Teacher effectiveness of elementary school teachers in relation to gender and professional commitment

فعالية المعلم لمعلمي المدارس الابتدائية فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي والالتزام المهني، الهند.

هدف الدراسة: الكشف عن فعالية معلمي المدارس الابتدائية فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي والالتزام المهني.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الحكومية، وتكونت عينة الدراسة من (480) معلم ابتدائي.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: هي مقياس الالتزام المهني، ومقياس فعالية المعلم.

نتائج الدراسة: أشارت النتائج إلى وجود فرق كبير في فعالية المعلم لمعلمي المدارس الابتدائية فيما يتعلق بمستوى التزامهم المهني، ولا يوجد تأثير تفاعلي كبير للجنس ومستوى الالتزام المهني على فعالية المعلم في المدرسة الابتدائية.

توصيات الدراسة: أوصت بأنه لزيادة الالتزام المهني؛ يجب على السلطات المدرسية وصانع السياسات زيادة استقلالية المعلم من حيث المناهج الدراسية.

9. دراسة شيرشير وآخرون (Chirchir et al, 2014) بعنوان: Leadership Style and Teachers Commitment in Public Primary Schools in Bomet County, Kenya.

أسلوب القيادة والتزام المعلمين في المدارس الابتدائية العامة في مقاطعة بوميت، كينيا. هدف الدراسة: التحقيق في أسلوب قيادة المدرء في المدارس الابتدائية الحكومية وتأثيرها على التزام المعلمين المرؤوسين.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من 20 مدرسة في ثلاث مقاطعات فرعية، وتكونت عينة الدراسة من (100) معلم.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: هي استبانة لأسلوب القيادة، واستبانة مقياس الالتزام التنظيمي.

نتائج الدراسة: أشارت النتائج إلى أن المعلمين بشكل عام كانوا ملتزمين بشكل معتدل، ويوجد ارتباط إيجابي بين أسلوب القيادة الإدارية والالتزام العاطفي.

توصيات الدراسة: أوصت باستخدام مزيج من سمات القيادة التحويلية والإدارية من أجل إبراز أفضل تأثير إيجابي على التزام المعلمين، وكذلك تحسين بيئة العمل في المدارس الابتدائية الحكومية من خلال توفير المرافق والأدوات الأساسية.

10. دراسة شتات (2009م) بعنوان: "قياس مدى الانتماء المهني للمعلم الفلسطيني وعلاقته بمتغيرات الجنس - الخبرة - المؤهل - (مثبت، مساند)، فلسطين".

هدف الدراسة: الكشف عن مدى الانتماء المهني للمعلم، وارتباطه بمهنة التعليم ومدى قيام المعلمين بواجباتهم المهنية نحو مجتمعاتهم وطلابهم وزملائهم وعلاقة ذلك بمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، ومثبَّت - مساند.

مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل من معلمي المدارس الأساسية بمحافظة شمال غزة، وتكونت عينة الدراسة من (148) معلماً ومعلمة.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي.

أداة الدراسة: هي استبانة مكونة من (40) فقرة.

نتائج الدراسة: أن المعلم الفلسطيني يتمتع بانتماء مهني بدرجة عالية، وأن المعلومات أكثر انتماءً لمهنة التعليم من المعلمين، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء المهني للمعلم الفلسطيني تعزى للخبرة أو المؤهل العلمي أو كون المعلم (مثبَّت أو مساند).

توصيات الدراسة: الاهتمام بعقد دورات تدريبية للمعلمين أثناء الخدمة، مع التركيز على الاهتمام بورش العمل لتنمية مهارات المعلمين، وسرعة العناية بحاجات المعلمين المادية لإشباع حاجاتهم المعيشية التي تضغط على وجدانهم المهني، وتقلل من اتجاهاتهم الايجابية نحو مهنة التعليم، والتي قد تقود إلى التسرب من المهنة إلى مهنة أخرى ذات مردود مادي أعلى.

3.3 التعقيب على الدراسات السابقة:

أولاً: أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات من حيث:

1. **المنهج المستخدم:** اتفقت الدراسات جميعها في استخدام المنهج الوصفي التحليلي كدراسة الحياي (2020م)، ودراسة كيركيتش وبالس (Kirkic & Balci, 2021)، ودراسة علي وآخرون (2018م)، ودراسة عليما وعقيل (2014م)، ودراسة هايونغ (Ha-Yeoung, 2012)، ودراسة إسماعيل (2016م)، ودراسة يونس (2018م) واتفقت الباحثة مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي.
2. **الأداة المستخدمة:** اتفقت الدراسات جميعها في استخدام أداة الدراسة "الاستبانة" كأداة رئيسة؛ كدراسة شيرشير وآخرون (Chirchir et al, 2014)، ودراسة عاكوب والسقا (2017م)، ودراسة أنغيلاش (Anghelache, 2014)، ودراسة النجار (2018م)، ودراسة شتات (2009م)، ودراسة بهاماني (Bhamani, 2012) واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام أداة الدراسة (الاستبانة) .
3. **مجتمع وعينة الدراسة:** اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تناولها لمعلمات رياض الأطفال، وأخذ عينة منهم بطريقة عشوائية بسيطة؛ كدراسة علي وآخرون (2018م)، ودراسة (Feng Tseng et al, 2017)، ودراسة عاكوب والسقا (2017م) ودراسة عليما وعقيل (2014م)، ودراسة حمد (2019م)، أما دراسة (Bhamani, 2012) تم اختيارها بطريقة قصدية. بينما اختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في تناولها لمجتمعات دراسة أخرى؛ حيث تكوّن المجتمع من معلمي ومعلمات المدارس الأساسية، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة كدراسة الرقيبات (2018م)، ودراسة لاتا وشارما (Lata & Sharma, 2016)، ودراسة إسماعيل (2016م)، ودراسة النجار (2018م) تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية الطبقية.

ثانيًا: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة بما يأتي:

1. اختيار المنهج المناسب للدراسة (المنهج الوصفي التحليلي) كدراسة علي وآخرون (2018م)، ودراسة يونس (2018م).
2. بناء أداة الدراسة (الاستبانة) بتعيين المجالات كدراسة حمد (2019م)، ودراسة هيبة (2016م)، ودراسة عليمات وعقيل (2014م).
3. التعرف على بعض المتغيرات ذات العلاقة بالدراسة.
4. تحديد المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة.
5. الاستئناس بنتائج الدراسات السابقة في تفسير نتائج الدراسة الحالية.

ثالثًا: أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- ربطت بين متغيرين، هما: الرضا الوظيفي والانتماء المهني؛ حيث تناولت الدراسات المتغيرين كلاً على حدة، ولم تربط بينهما - في حدود علم الباحثة.
- أنَّ هذه الدراسة درست الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته بالانتماء المهني لديهنَّ.
- تناولت الدراسة مرحلة رياض الأطفال التي لم تأخذ حظَّها من الدراسات والأبحاث.

الفصل الرابع

المنهجية والإجراءات

- تمهيد
- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- الوصف الإحصائي لأفراد العينة وفق البيانات الأولية
- أدوات الدراسة
- خطوات بناء الاستبانة
- صدق وثبات الاستبانة (الرضا الوظيفي)
- صدق وثبات الاستبانة (الانتماء المهني)
- المعالجات الإحصائية

الفصل الرابع

المنهجية والإجراءات

4.1 تمهيد:

يتضمن هذا الفصل وصفاً مفصلاً للإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، ومن ثم وصفاً لمنهج الدراسة، وأفراد مجتمع الدراسة، وعينتها، وكذلك الخطوات التي ستمر بها عملية بناء وتطبيق أداة الدراسة (الاستبانة)، كما يتناول وصفاً للإجراءات التي ستقوم بها الباحثة؛ من حيث تصميم الدراسة، والمعالجات الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات للحصول على النتائج، وفيما يأتي وصفٌ لهذه الإجراءات.

4.2 منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛ لمناسبته لمثل هذا النوع من الدراسات، والذي يصف ظاهرة أو مشكلة معينة من خلال جمع المعلومات والبيانات، وتحليلها؛ للوصول إلى نتائج عن موضوع البحث المراد دراسته، والوصول إلى معلومات عن العلاقة بين متغيرات الدراسة.

ويعرّف المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي يفيد في تقدير العلاقة بين متغير أو أكثر من ناحية، وفي التعرف على مدى هذه العلاقة بينهما من ناحية أخرى، أي: معرفة ما إذا كان هناك ثمة علاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة" (عفانة ونشوان، 2018م، ص195)، ويحاول هذا المنهج تقديم وصف لموضوع الدراسة، ويتمثل في وصف درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين، وعلاقته بالانتماء المهني لديهنّ.

وقد استخدمت الباحثة مصدرين رئيسيين من مصادر المعلومات، وهما:

1. المصادر الثانوية: لمعالجة الإطار النظري للدراسة، تم الرجوع إلى مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب، والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات، والتقارير، والمقالات، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة؛ بهدف التعمق وإثراء موضوع الدراسة بطريقة علمية، ومعرفة آخر المستجدات في موضوع الدراسة.

2. **المصادر الأولية:** لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة؛ تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة في الدراسة، والتي صممت خصيصاً لهذا الغرض، وتم تفرغ بياناتها وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي "Statistical Package for the Social Sciences, SPSS" واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة؛ بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

4.3 مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة "جميع المشاهدات أو الظواهر أو الأفراد أو الأشياء الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث، والذين تعمم عليهم نتائج الدراسة" (عفانة ونشوان، 2018م، ص145)، ويتكون مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال (مربيات) في محافظات الجنوبية لفلسطين للعام الدراسي 2019م - 2020م، والبالغ عددهم 2815 معلمة، والجدول الآتي يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب مديريات المحافظات الجنوبية لفلسطين (وزارة التربية والتعليم العالي، 2019م - 2020م، ص16).

جدول (4.1): توزيع مجتمع الدراسة حسب المديرية

المديرية	شمال غزة	غرب غزة	شرق غزة	الوسطى	خانيونس	شرق خانيونس	رفح	المجموع
عدد المربيات	439	541	401	381	342	269	442	2815

4.4 عينة الدراسة.

تعرف العينة بأنها "مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة، يتم اختيارها بطريقة مناسبة، وإجراء الدراسة عليها، ومن ثم استخدام تلك النتائج، وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة" (عفانة ونشوان، 2018م، ص 147)، ويعتمد اختيار نوع العينة على عنوان الدراسة، والمنهج المراد استخدامه، وطبيعة مجتمع الدراسة.

أ. عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم اختيار عينة استطلاعية قوامها (30) معلمة من مجتمع الدراسة الأصلي، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية، وذلك بغرض تقنين أداة الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على عينة

الدراسة الفعلية، من خلال حساب معامل الصدق والثبات بالطرق الإحصائية المناسبة، وتم استبعاد العينة الاستطلاعية من الدراسة الفعلية.

ب. عينة الدراسة الفعلية:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة، وبلغ عددها (338) معلمة (مربية) من خلال قانون ستيفن ثامبسون (عفانة ونشوان، 2018م، ص178) الذي ينص على:

$$n = \frac{N * P(1-P)}{(N-1) * (q^2 \div z^2) + p(1-p)}$$

حيث تعني الرموز ما يأتي:

n: حجم عينة الدراسة.

N: حجم مجتمع الدراسة.

P: القيمة الاحتمالية 0.5.

q: نسبة الخطأ 0.05.

Z: الدرجة المعيارية 1.96.

وقد طبقت الباحثة الاستبانة إلكترونياً على عينة الدراسة، وحصلت على (342) استبانة من معلمات رياض الأطفال (المربيات).

4.5 الوصف الإحصائي لأفراد العينة وفق البيانات الأولية.

وصف الخصائص والبيانات الشخصية:

1- توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية:

جدول (4.2): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة الاجتماعية
38.9	133	مرتبطة
61.1	209	غير مرتبطة
100	342	المجموع

يبين جدول (4.2) أنَّ ما نسبته (38.9%) هنَّ من معلمات رياض الأطفال المرتبطات، وما نسبته (61.1%) هنَّ من غير المرتبطات وترجع الباحثة ذلك إلى أنَّ المعلمات المرتبطات

تقع عليهن مسؤولية أسرهن حيث لا يتناسب الراتب مع الوقت الذي تقضيه خارج منزلها، لذلك يكون توجه المعلمات غير المرتبطات أعلى من زميلاتهن للتدريس في مجال رياض الأطفال.

2- توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي:

جدول (4.3): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية %
دبلوم	149	43.6
بكالوريوس	193	56.4
المجموع	342	100

يبين جدول (4.3) أن ما نسبته (43.6%) هنّ من معلمات رياض الأطفال حملة الدبلوم، وما نسبته (56.4%) هنّ من حملة البكالوريوس وتعزو الباحثة ذلك إلى طبيعة المجتمع الفلسطيني الذي يشجع على التعليم.

3- توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر:

جدول (4.4): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 25	41	12.0
25-35	206	60.2
أكثر من 35	95	27.8
المجموع	342	100

يبين جدول (4.4) أنّ ما نسبته (12%) هنّ من معلمات رياض الأطفال اللواتي أعمارهن أقل من 25 سنة، وما نسبته (60.2%) هنّ من اللواتي أعمارهنّ ما بين 25-35 سنة، وأخيراً ما نسبته (27.8%) هنّ من اللواتي أعمارهنّ أكثر من 35 سنة وتعزو الباحثة ذلك إلى أن

المعلمات اللواتي أعمارهن ما بين 25-35 سنة لديهن القدرة على التعامل مع الأطفال، ووصلن إلى مرحلة استقرار في عملهن.

4- توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخدمة:

جدول (4.5): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	113	33.0
5 - 10	121	35.4
أكثر من 10	108	31.6
المجموع	342	100

يبين جدول (4.5) أن ما نسبته (33.0%) هنّ من معلمات رياض الأطفال اللواتي سنوات خدمتهن أقل من 5 سنوات، وما نسبته (35.4%) هنّ من اللواتي سنوات خدمتهن ما بين 5-10 سنوات، وأخيراً ما نسبته (31.6%) هنّ من اللواتي سنوات خدمتهن أكثر من 10 سنوات وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المعلمات اللواتي سنوات خدمتهن أقل من 5 سنوات من الممكن أن يكن خريجات جدد، بينما كانت النسبة الأكبر للمعلمات اللواتي سنوات خدمتهن ما بين 5-10 سنوات وهذا يدل على أن سنوات الخدمة تساعد على القيام بمهام العمل على أكمل وجه واكتساب مهارات جديدة.

4.1 أدوات الدراسة:

تم إعداد استبانتين تدوران حول "درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين وعلاقته بالانتماء المهني لديهن"، حيث تعدّ الاستبانة أكثر الوسائل استخداماً للحصول على معلومات وبيانات عن الأفراد، وتعرف الاستبانة بأنها "وثيقة توجه نفس الأسئلة إلى جميع الأفراد في العينة، ويسجل المستجيبون إجابات مكتوبة لكل مفردة من مفردات الاستبيان" (أبو علام، 2014م، ص 421). ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ قامت الباحثة بإعداد الاستبانة كونها الأكثر ملاءمة لهذا النوع من الدراسات.

قامت الباحثة باستخدام استبانة في هذه الدراسة تتكون من قسمين رئيسيين، وهما:

1. **القسم الأول:** البيانات الشخصية، ويتكون من (الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخدمة).

2. **القسم الثاني،** ويتكون من متغيرات الدراسة الرئيسية، وهي:

أولاً: مستوى الرضا الوظيفي، تتكون من (39) فقرة موزعة على (4) مجالات، وهي:

1. مجال العلاقة بين المديرية وزميلات العمل، ويتكون من (10) فقرات.

2. مجال طبيعة العمل، ويتكون من (11) فقرة.

3. مجال المكافآت والحوافز، ويتكون من (9) فقرات.

4. مجال ظروف العمل والإمكانات، ويتكون من (9) فقرات.

ثانياً: درجة الانتماء المهني، ويتكون من (24) فقرة.

4.2 خطوات بناء الاستبانة:

بعد الاطلاع على الأدب التربوي النظري، والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة كدراسة علي وآخرون (2018م)، ودراسة هيبه (2016م)، وبناءً على توجيهات المشرف الأكاديمي المستمرة؛ قامت الباحثة ببناء أدواتي الدراسة (الاستبانة) وفق الخطوات الآتية:

- تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة، والفقرات الخاصة بكل محور.
- صياغة فقرات كل مجال.
- إعداد الاستبانة في صورتها الأولية، ملحق رقم (1).
- عرض الاستبانة على المشرف الأكاديمي من أجل اختبار مدى ملاءمتها لأغراض الدراسة، وتعديل ما يراه غير ملائم.
- تحكيم الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين التربويين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة، البالغ عددهم (10) محكمين، وبعض الاختصاصيين التربويين في مجالات العمل المختلفة، والملحق رقم (2) يبين أعضاء لجنة التحكيم وأماكن عملهم.
- في ضوء آراء الأساتذة المحكمين وإشراف المشرف الأكاديمي، تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الإضافة أو التعديل أو الحذف، وكان عدد فقرات الاستبانة (67) فقرة؛ لتكون عدد فقرات الاستبانة بصورتها النهائية (63) فقرة ، ملحق رقم (3).
- يتم الإجابة عن كل فقرة من فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (4.6): درجات مقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	مرتفعة جدًا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدًا
الدرجة	5	4	3	2	1

4.3 صدق وثبات الاستبانة (الرضا الوظيفي).

أولاً: صدق الاستبانة:

يُقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلتها ما وضعت لقياسه (العساف، 1995م، ص 429)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستبانة لكلِّ العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (عبيدات وآخرون، 2001م، ص179)، وقد قامت الباحثة بتقنين فقرات الاستبانة، وذلك للتأكد من صدق أداة الدراسة، وقد تم التأكد من صدق فقرات الاستبانة بطريقتين، وهما:

الصدق الظاهري (صدق المحكّمين):

يعبّر عن مدى تمثيل مفردات أو فقرات الاختبار لمجال السلوك المراد قياسه (عفانة ونشوان، 2018م، ص 116)، وقامت الباحثة بعرض أداة الدراسة - الاستبانة - في صورتها الأولية ملحق (1) على مجموعة من المحكمين الاختصاصيين في مجال التربية من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة والبالغ عددهم (10)، والذين قاموا مشكورين بتحكيم أداة الدراسة، واستناداً إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداهـا المحكّمون، قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتّفق عليها معظم المحكّمين، من تعديل أو حذف أو إضافة بعض الفقرات، وصولاً للاستبانة في صورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي:

هو قوة الارتباط بين درجات كل فقرة من فقرات الاستبانة، والدرجة الكلية للمجال الرئيس الذي ينتمي إليه، أي: يقيس مدى صدق فقرات القياس لقياس الأهداف (عفانة ونشوان، 2018م، ص119)، وتمّ حساب الاتّساق الداخلي لفقرات الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (30) مربية، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابعة له.

المجال الأول: العلاقة مع المديرية وزميلات العمل:

يبيّن جدول رقم (4.7) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تتبع له، وأن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.05)، وبذلك تعدّ فقرات مجال العلاقة مع المديرية وزميلات العمل صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.7): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية لمجال العلاقة مع المديرية وزميلات العمل

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	أشعر بالراحة النفسية أثناء تأدية العمل مع زميلاتي.	0.871	0.000
2.	أقبل الآراء التي تقدمها زميلاتي بارتياح.	0.730	0.000
3.	أعمل مع زميلاتي بروح الفريق.	0.893	0.000
4.	أتمتع بعلاقات إيجابية مع زميلاتي.	0.907	0.000
5.	أعاون مع المعلمات في إنجاز المهام المنوطة بنا.	0.851	0.000
6.	أبادل الاحترام مع زميلاتي في الروضة.	0.883	0.000
7.	أشعر بأني موضع تقدير واحترام من قبل المديرية.	0.811	0.000
8.	أساعد المعلمات الجدد في ممارسة عملهن.	0.798	0.000
9.	أبادل الخبرات بيني وبين زميلاتي في العمل.	0.750	0.000
10.	أتفاعل مع زميلاتي في المناسبات الاجتماعية.	0.596	0.001

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$).

المجال الثاني: طبيعة العمل:

يبيّن جدول رقم (4.8) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تتبع له، وأن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.05)، وبذلك تعدّ فقرات مجال طبيعة العمل صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.8): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية لمجال طبيعة العمل

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	أرى أن المهام الموكلة لي تتناسب مع طبيعة عملي.	0.631	0.000
2.	اعتقد أن المجال الذي أعمل فيه يسمح لي بالتطور.	0.697	0.000
3.	أشعر بأن المهام توزع على المعلمات بطريقة عادلة.	0.770	0.000
4.	أرى أن العمل الذي أقوم به يتناسب مع مؤهلي.	0.772	0.000
5.	أعرف المهام المطلوبة مني بشكل واضح.	0.570	0.001
6.	أعتقد أن عملي يتيح لي فرصة التفاعل مع المجتمع المحلي.	0.391	0.032
7.	أرى أن عدد الحصص التي أقوم بتدريسها مناسبة.	0.596	0.001
8.	أشعر بالرضا من توفر الوسائل التعليمية في الروضة.	0.525	0.004
9.	أؤدي عملي بحرية.	0.526	0.003
10.	يمكنني تطبيق الأفكار الجديدة لتطوير عملي في الروضة.	0.551	0.002
11.	أجد تشجيعاً على الالتحاق بالدورات التدريبية.	0.630	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

المجال الثالث: المكافآت والحوافز:

بين جدول رقم (4.9) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تتبع له، وأن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.05)، وبذلك تعد فقرات مجال المكافآت والحوافز صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.9): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية لمجال المكافآت والحوافز

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	أعتقد أن راتبي يتناسب مع الجهد الذي أبذله في العمل.	0.886	0.000
2.	يعجبني اتباع الإدارة نظام المكافأة، والتشجيع في تحفيز المعلم.	0.719	0.000
3.	ألتقى مكافأة عندما أقدم أفكارًا إبداعية جديدة.	0.814	0.000
4.	أحصل على أجر إضافي عند زيادة ساعات العمل.	0.819	0.000
5.	أرى أن دخلي من الروضة يغطي احتياجاتي المادية.	0.821	0.000
6.	أقدر تقديم إدارة الروضة مساعدات مالية في ظل الظروف الطارئة.	0.767	0.000
7.	أشعر أن عملي يحقق لي الاستقرار المادي.	0.922	0.000
8.	أرى أن الراتب الشهري يتناسب مع خبراتي ومؤهلاتي.	0.900	0.000
9.	أعتقد أن الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملي مرضية.	0.829	0.000

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

المجال الرابع: ظروف العمل والإمكانات:

يبين جدول رقم (4.10) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تتبع له، وأن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.05)، وبذلك تعد فقرات مجال العمل والإمكانات صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول(4.10): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية لمجال ظروف العمل والإمكانات

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	أشعر بالراحة النفسية نتيجة لوجودي في الروضة.	0.676	0.000
2.	أقدر قيام إدارة الروضة بتخفيف ضغوط العمل التي تفوق قدراتي.	0.754	0.000
3.	أقدر اهتمام الروضة بظروفي الاجتماعية.	0.775	0.000
4.	أشعر بالأمان لتوفر معايير السلامة في مبنى الروضة.	0.561	0.001
5.	أسكن قريباً من مكان عملي في الروضة.	0.575	0.001
6.	أشعر بالمتعة لتوفر أنشطة ترفيهية مختلفة في الروضة.	0.709	0.000
7.	أرى أن عدد الأطفال في الغرفة الصفية في الروضة مناسب.	0.727	0.000
8.	أجد كل ما يلزم من إمكانيات لأداء العمل في الروضة بشكل مناسب.	0.709	0.000
9.	أمارس الأنشطة في الروضة بالأماكن المخصصة لها.	0.770	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

ثانياً: صدق الاتساق البنائي لمجالات الاستبانة.

يمثل الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة (الجرجاوي، 2010م، ص108)، ويبين جدول رقم (4.11) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة ككل.

جدول (4.11): معامل الارتباط بين كل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة.

م	المجال	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	العلاقة مع المديرية وزميلات العمل	0.500	0.005
2.	طبيعة العمل	0.747	0.000
3.	المكافآت والحوافز	0.732	0.000
4.	ظروف العمل والإمكانات	0.908	0.000

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن مستوى الدلالة لكل مجال أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك تعدُّ مجالات استبانة الرضا الوظيفي صادقة لما وضعت لقياسه.

ثالثًا: ثبات فقرات الاستبانة:

يقصد بالثبات "دقة المقياس أو اتساقه، فإذا حصل نفس الفرد على نفس الدرجة في نفس الاختبار عند تطبيقه أكثر من مرة؛ فإننا نصف الاختبار أو المقياس في هذه الحالة بأنه على درجة عالية من الثبات" (أبو علام، 2014، ص 481).

ويقصد بثبات الاستبانة: أن تعطي الاستبانة نفس النتيجة لو تم إجراء هذه الدراسة أكثر من مرة تحت نفس الظروف وشروط أخرى. وقد تحققت الباحثة من ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) بتطبيقها على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما:

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient:

استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، حيث تقوم هذه الطريقة على احتساب معامل ألفا كرونباخ للثبات عند كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية لها.

معادلة ألفا كرونباخ (عفانة ونشوان، 2018، 124) هي:

$$\alpha = \left(1 - \frac{\sum si^2}{St^2}\right) \left(\frac{K}{K-1}\right)$$

وقد كانت النتائج كما في جدول رقم (4.12).

جدول (4.12): نتائج ألفا كرونباخ لاستبانة الرضا الوظيفي

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1.	العلاقة مع المديرية وزميلات العمل	10	0.939
2.	طبيعة العمل	11	0.844
3.	المكافآت والحوافز	9	0.943
4.	ظروف العمل والإمكانات	9	0.865
	الدرجة الكلية للاستبانة	39	0.939

تبين أن معاملات الثبات تتراوح ما بين (0.844 – 0.965) ومعامل الثبات الكلي للدرجة الكلية للاستبانة تساوي (0.939)؛ ما يشير إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات، وتطمئن الباحثة لتطبيقها.

طريقة التجزئة النصفية Split Half Method:

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل مجال، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سيبرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة الآتية:

$$\text{معامل الثبات} = \frac{2r}{1+r}$$

حيث r معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية، والجدول الآتي يبين النتائج:

جدول (4.13): نتائج التجزئة النصفية لاستبانة الرضا الوظيفي.

م	المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح
1.	العلاقة مع المديرية وزميلات العمل	10	0.822	0.902
2.	طبيعة العمل	11	0.599	0.749
3.	المكافآت والحوافز	9	0.897	0.946
4.	ظروف العمل والإمكانات	19	0.625	0.770
	الدرجة الكلية للاستبانة	39	0.735	0.847

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (4.13) أن قيمة معامل الارتباط بعد التعديل (سيبرمان براون) (Spearman Brown) مرتفع ودال إحصائياً، وبذلك تكون الاستبانة في

صورتها النهائية كما هي في الملحق (3) قابلة للتوزيع، وتكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات استبانة الدراسة؛ ما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة، وصلاحياتها لتحليل النتائج، والإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها.

4.4 صدق وثبات الاستبانة الثانية (الانتماء المهني).

أولاً: الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين):

قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة -الاستبانة- في صورتها الأولية ملحق (1) على مجموعة من المحكمين الاختصاصيين في مجال التربية من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة، وبعض الاختصاصيين التربويين، والبالغ عددهم (10)، والذين قاموا مشكورين بتحكيم أداة الدراسة، واستناداً إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداهـا المحكمون، قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، حيث تم تعديل صياغة العبارات، وحذف أو إضافة البعض الآخر منها. وعلى ضوء تلك الآراء؛ تم استبعاد بعض الفقرات، وتعديل بعضها الآخر؛ ليصبح عدد فقرات الاستبانة (24).

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة الثانية (الانتماء المهني):

هو قوة الارتباط بين درجات كل فقرة من فقرات الاستبانة، والدرجة الكلية للمجال الرئيس الذي ينتمي إليه، أي: يقيس مدى صدق فقرات القياس لقياس الأهداف (عفانة ونشوان، 2018م، ص119)، وتم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (30) مربية، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابعة له.

وبين جدول رقم (4.14) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تتبع له، وأن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.05)، وبذلك تعد فقرات استبانة الانتماء المهني صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.14): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية لاستبانة الانتماء المهني

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	أشعر بالفخر لأني جزء من الروضة.	0.630	0.000
2.	أقدم مصلحة الروضة على مصلحتي الشخصية.	0.497	0.005
3.	مستعدة للبقاء ساعات أكثر في الروضة إذا تطلب الأمر.	0.523	0.003
4.	أشعر بارتباط داخلي تجاه الروضة.	0.676	0.000
5.	أرفض العمل في روضة أخرى تدفع أجرًا أعلى.	0.678	0.000
6.	أشعر بالألفة والتعاون بين زميلاتي في الروضة.	0.765	0.000
7.	أساعد زميلاتي في الروضة اللواتي لديهن أعباء عمل كثيرة.	0.719	0.000
8.	أبادر بمساعدة زميلاتي الجدد في الروضة بشكل تطوعي.	0.740	0.000
9.	أشارك في أيام دراسية لعرض أعمالي عن الروضة.	0.705	0.000
10.	أقبل برحابة صدر أي عمل أكلف به في الروضة.	0.697	0.000
11.	أصح الأفكار الخاطئة عن روضتي لدى الآخرين.	0.793	0.000
12.	أحرص على طرح اقتراحاتي حول تطوير العمل في الروضة.	0.668	0.000
13.	اهتم بتقديم أساليب جديدة تسهل أداء العمل في الروضة.	0.755	0.000
14.	أوظف معرفتي العلمية لخدمة الروضة.	0.686	0.000
15.	أواظب على الالتحاق بدورات تدريبية تفيد الروضة.	0.456	0.011
16.	أبادر بتقديم حلول لمشكلات العمل في الروضة دون أن يطلب مني.	0.815	0.000
17.	ألتزم بقوانين وتعليمات إدارة الروضة بعناية.	0.662	0.000
18.	أستثمر وقت عملي في الروضة بفعالية.	0.753	0.000
19.	أبدأ يومي بهمة عالية في الروضة.	0.713	0.000
20.	أحافظ على ممتلكات الروضة كما لو كانت ممتلكاتي الخاصة.	0.829	0.000
21.	أحافظ على مكان عملي في الروضة نظيفًا ومرتبًا.	0.522	0.003
22.	أحرص على الترشيح عند استخدام موارد الروضة التي أعمل بها.	0.487	0.006
23.	أؤدي عملي بإخلاص وتفانٍ خدمة لروضتي.	0.654	0.000
24.	أحضر لعملي في الروضة قبل الوقت المحدد، إذا لزم الأمر.	0.568	0.001

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

ثانيًا: ثبات فقرات الاستبانة.

وقد تحققت الباحثة من ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) بتطبيقها على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين، وهما:

طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات، وقد كانت النتائج كما في جدول رقم (4.15).

جدول (4.15): نتائج ألفا كرونباخ لاستبانة الانتماء المهني

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	الدرجة الكلية للاستبانة الانتماء المهني
0.933	24	

تبين أن معاملات الثبات الكلي للدرجة الكلية للاستبانة تساوي (0.933)؛ ما يشير إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحثة على تطبيقها.

1. طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient:

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية المرتبة، ومعدل الأسئلة الزوجية المرتبة لكل بُعد، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سييرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة الآتية:

$$\text{معامل الثبات} = \frac{2r}{1+r}$$

حيث r معامل الارتباط، والجدول الآتي يبين النتائج:

جدول (4.16): نتائج التجزئة النصفية لاستبانة الانتماء المهني.

معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط	عدد الفقرات	الدرجة الكلية للاستبانة الانتماء المهني
0.823	0.700	24	

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (4.16) أن قيمة معامل الارتباط المعدل (سييرمان براون) (Spearman Brown) مرتفع ودال إحصائيًا، وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (2) قابلة للتوزيع، وتكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات

استبانة الدراسة؛ ما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة، وصلاحياتها لتحليل النتائج، والإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها.

4.5 المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تفريغ البيانات من الاستبانة وتحليلها من خلال برنامج التحليل الإحصائي "Statistical Package for the Social Science (SPSS)".

تم استخدام الأدوات الإحصائية الآتية:

- النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة والإجابة عن السؤال الأول والثالث، ومعرفة تكرارات فئة متغير ما.
- المتوسط الحسابي، والوزن النسبي والانحراف المعياري.
- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وطريقة التجزئة النصفية؛ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: ويقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين، وحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة والعلاقة بين المتغيرات.
- اختبار (T) في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة، وهو (3)، أم زاد أو قل عن ذلك، ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
- اختبار T (Independent Samples T-Test) في حال عينتين مستقلتين؛ لمعرفة ما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة، وقد تم استخدامه مع متغير المؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance – ANOVA)؛ لمعرفة ما إذا هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات، وقد تم استخدامه مع متغيرات سنوات الخدمة، والعمر.
- اختبار شيفيه (Scheffe Test) لإجراء المقارنات الثنائية، ولقد تم استخدامه لمعرفة اتجاه الفروق للمتغيرات.

الفصل الخامس

نتائج الدراسة وتفسيرها

- تمهيد
- المحك المعتمد في الدراسة
- الإجابة عن أسئلة الدراسة
- الإجابة عن السؤال الأول
- الإجابة عن السؤال الثاني
- الإجابة عن السؤال الثالث
- الإجابة عن السؤال الرابع
- الإجابة عن السؤال الخامس
- التوصيات والمقترحات

الفصل الخامس

نتائج الدراسة

5.1 تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضًا لنتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، واستعراض أبرز نتائج الاستبانة، والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها؛ بهدف التعرف على "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين وعلاقته بالانتماء المهني لديهن"، والوقوف على متغيرات الدراسة التي اشتملت (الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخدمة)؛ لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة؛ إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية "Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)" للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

5.2 المحك المعتمد في الدراسة:

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة، فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس ($5-1=4$)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي ($4/5=0.80$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في جدول (5.1) (التميمي، 2004م، ص 42).

جدول (5.1): المحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	الوزن النسبي المقابل له	درجة الموافقة
من 1 - 1.80	من 20% - 36%	صغيرة جدًا
أكبر من 1.80 - 2.60	أكبر من 36% - 52%	صغيرة
أكبر من 2.60 - 3.40	أكبر من 52% - 68%	متوسطة
أكبر من 3.40 - 4.20	أكبر من 68% - 84%	كبيرة
أكبر من 4.20 - 5	أكبر من 84% - 100%	كبيرة جدًا

ولتفسير نتائج الدراسة، والحكم على مستوى الاستجابة؛ اعتمدت الباحثة على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للأداة ككل، ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حدّدت الباحثة درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة.

5.3 الإجابة عن أسئلة الدراسة:

قامت الباحثة بالإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال تحليل البيانات، والتركيز على أعلى فقرتين، وأدنى فقرتين، وتفسير نتائجهما، ومقارنتها بالدراسات السابقة.

5.4 الإجابة عن السؤال الأول:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظرهن؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم إجراء اختبار (t) للعينة الواحدة، واحتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية؛ للتعرف على ما إذا كان تقدير مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظرهن يختلف عن الدرجة المتوسطة، وهي (3)، وقد تمّ احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية.

جدول (5.2): نتائج تحليل مجالات مستوى الرضا الوظيفي

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار (t)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب	درجة الموافقة
1.	العلاقة مع المديرية وزميلات العمل	4.46	0.599	89.20	13.365	0.000	1	كبيرة جدًا
2.	طبيعة العمل	4.29	0.385	85.80	18.441	0.000	2	كبيرة جدًا
3.	المكافآت والحوافز	2.69	0.999	53.80	1.664	0.107	4	متوسطة
4.	ظروف العمل والإمكانات	3.94	0.589	78.80	8.814	0.000	3	كبيرة
	الدرجة الكلية للاستبانة	3.88	0.453	77.60	10.696	0.000		كبيرة

ويتضح من خلال الجدول رقم (5.2) أن جميع متوسطات المجالات المختلفة من حيث أوزانها النسبية، تراوحت بين (53.80% - 89.20%)، أما الدرجة الكلية للاستبانة ككل فقد حصلت على وزن نسبي قدره (77.60%)؛ ما يشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظرهن جاء بدرجة كبيرة. وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- العلاقة الإنسانية بين مديرة الروضة والمربيات القائمة على التفاهم والاحترام المتبادل والتقدير تزيد من رضا المربيات، وتمنحهن الشعور بالراحة النفسية.
- مناخ الروضة الذي يشجع على التعاون والمشاركة بين المربية وزميلاتها في العمل، حيث تعد رياض الأطفال مجتمعاً متجانساً وبسيطاً.

وتقترب هذه النتيجة من نتيجة دراسة فنع تسنغ وآخرون (2017م)، ودراسة هيبة (2016م)، حيث كان الرضا كبيراً جداً في مجال العلاقة بإدارة الروضة، وكبيراً في مجال طبيعة العمل والعلاقات الإنسانية، ومتوسطاً في مجال الحوافز المادية.

واتفقت الدراسة مع دراسة عليّات وعقيل (2014م) في ترتيب المجالات، حيث إنَّ مجال العلاقة مع رؤساء العمل احتل المرتبة الأولى، ومجال طبيعة العمل احتل المرتبة الثانية، وفي المرتبة الأخيرة مجال الرواتب والحوافز.

واختلفت نتيجة الدراسة مع دراسة علي وآخرون (2018م)، ودراسة عليّات وعقيل (2014م) بأنَّ مستوى الرضا الوظيفي للمربيات جاء بدرجة متوسطة، وكذلك دراسة الجندي وعلي (2013م)؛ حيث كانت معلمات رياض الأطفال (المربيات) غير راضيات عند محور الراتب وطبيعة العمل، ودراسة يونس (2018م) التي جاءت درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال منخفضة.

أما ترتيب المجالات حسب أوزانها النسبية فقد كانت كالآتي:

1. المجال الأول: العلاقة مع المديرة وزميلات العمل، فقد حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (89.20%)؛ ما يشير إلى أنه جاء بدرجة تقدير كبيرة جداً.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- احترام المديرة لدور معلمات رياض الأطفال (المربيات) في الروضة، والأخذ بآرائهن لأنهنَّ الأقرب إلى الطفل.

- العلاقة مع المديرية وزميلات العمل من أهم أسباب الرضا الوظيفي في أي مجال؛ فالأسلوب الذي تمارسه المديرية في الروضة ينعكس على أداء المربيات، ويمنحهن الشعور بالراحة والرضا في عملهن.

- مجتمع الروضة متجانس؛ فالمربيات يدرسن نفس المرحلة التعليمية؛ لذلك يغلب على العلاقة بين المربيات الود والاحترام.

2. المجال الثاني: طبيعة العمل، فقد حصل على المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (85.80%)؛ ما يشير إلى أنه جاء بدرجة تقدير كبيرة جداً.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- إدراك المربيات للمهام المطلوبة منها ومناسبتها لطبيعة عملها، وتملك القدرة على القيام بها بأكمل وجه.

- تجيد المربيات الانسجام والتفاعل، والتعامل مع أطفال الروضة.

3. المجال الرابع: ظروف العمل والإمكانات، فقد حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره (78.80%)؛ ما يشير إلى أنه جاء بدرجة تقدير كبيرة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- التزام معظم رياض الأطفال بالمعايير التي وضعتها وزارة التربية والتعليم سواء كانت مادية أو بشرية.

- اهتمام إدارة الروضة بتوفير بيئة مناسبة تعليمية وآمنة للطفل في الروضة.

- استمرار المربية في مجال عملها يرجع إلى الوضع الصعب الذي يعيشه الشعب الفلسطيني، وقلة وجود بدائل مناسبة لها.

4. المجال الثالث: المكافآت والحوافز، فقد حصل على المرتبة الرابعة بوزن نسبي قدره (53.80%)؛ ما يشير إلى أنه جاء بدرجة تقدير متوسطة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- أن الجانب المادي له تأثير كبير في الرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة (المربيات)، وخاصة أنَّ الجهد الذي يبذله لا يتناسب مع الراتب الذي يحصلن عليه.

- قلة وجود نظام مكافآت وحوافز يشجع معلمات الروضة (المربيات) على المنافسة مع زميلاتهن.

- الجهد الذي تبذله معلمات رياض الأطفال (المربيات) لا يتناسب مع الراتب التي تتقاضاه مقابل جهدها مع أطفال الروضة؛ لذلك تشعر نسبة 23% من المربيات بقلّة الرضا وعدم الارتياح.

- عدم مناسبة الراتب الذي تتقاضاه معلمة الروضة (المربية) مع الشهادة العلمية الخاصة عليها، والجهد المبذول، وكذلك مقارنةً بالمعلمات في نفس مهنة التدريس مع المراحل التعليمية الأخرى.

تحليل فقرات الاستبانة الأولى: الرضا الوظيفي.

أولاً: تحليل فقرات المجال الأول: العلاقة مع المديرية وزميلات العمل.

تم استخدام حساب الأوساط الحسابية والأوزان النسبية لجميع فقرات المجال، والنتائج في جدول (5.3).

جدول (5.3): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال العلاقة مع المديرية وزميلات العمل.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	أشعر بالراحة النفسية أثناء تأدية العمل مع زميلاتي.	4.41	0.720	88.20	8	كبيرة جدًا
2.	أقبل الآراء التي تقدمها زميلاتي بارتياح.	4.33	0.680	86.60	9	كبيرة جدًا
3.	أعمل مع زميلاتي بروح الفريق.	4.48	0.679	89.60	5	كبيرة جدًا
4.	أتمتع بعلاقات إيجابية مع زميلاتي.	4.54	0.600	90.80	2	كبيرة جدًا
5.	أعاون مع المعلمات في إنجاز المهام المنوطة بنا.	4.52	0.630	90.40	3	كبيرة جدًا
6.	أبادل الاحترام مع زميلاتي في الروضة.	4.66	0.554	93.20	1	كبيرة جدًا
7.	أشعر بأني موضع تقدير واحترام من قبل المديرية.	4.52	0.661	90.40	4	كبيرة جدًا
8.	أساعد المعلمات الجدد في ممارسة عملهن.	4.47	0.643	89.40	6	كبيرة جدًا
9.	أبادل الخبرات بيني وبين زميلاتي في العمل.	4.44	0.659	88.80	7	كبيرة جدًا
10.	أناقل مع زميلاتي في المناسبات الاجتماعية.	4.28	0.788	85.60	10	كبيرة جدًا

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانتا:

1. الفقرة رقم (6) التي نصت على "أبداً الاحترام مع زميلاتي في الروضة" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن النسبي (93.20 %)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة جداً) من قبل أفراد العينة.

2. الفقرة رقم (4) التي نصت على "أتمتع بعلاقات إيجابية مع زميلاتي" قد احتلت المرتبة الثانية بوزن النسبي (90.80 %)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة جداً) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- اندماج معلمة الروضة (المربية) في بيئة الروضة وتفاعلها مع زميلاتها، وبالتالي تكون العلاقة جيدة.

- طبيعة العلاقة الإنسانية والأخوية بين معلمات الروضة (المربيات).

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أدنى فقرتين حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانتا:

1. الفقرة رقم (10) التي نصت على "أفاعل مع زميلاتي في المناسبات الاجتماعية" قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن النسبي (85.60 %)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة جداً) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- حرص معلمات الروضة (المربيات) على مشاركة زميلاتهن في المناسبات الاجتماعية يساهم في تقوية أواصر المحبة والألفة والتعاون بينهن.

- طبيعة المجتمع الفلسطيني الذي يشجع على التواصل والتفاعل الاجتماعي بين الأفراد.

2. الفقرة رقم (2) التي نصت على "أقبل الآراء التي تقدمها زميلاتي بارتياح" قد احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن النسبي (86.60 %)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة جداً) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى امتلاك معلمات الروضة (المربيات) ثقافة تقبل حرية الرأي، والاختلاف في الأفكار، وتعدد الآراء؛ ما يساهم في تطوير مؤسسات رياض الأطفال.

ثانيًا: تحليل فقرات المجال الثاني: طبيعة العمل.

تم استخدام حساب الأوساط الحسابية والأوزان النسبية لجميع فقرات المجال والنتائج في جدول (5.4).

جدول (5.4): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال طبيعة العمل.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	أرى أن المهام الموكلة لي تتناسب مع طبيعة عملي.	4.23	0.692	84.60	6	كبيرة جدًا
2.	اعتقد أن المجال الذي أعمل فيه يسمح لي بالتطور.	4.16	0.739	83.20	9	كبيرة
3.	أشعر بأن المهام توزع على المعلمات بطريقة عادلة.	4.17	0.719	83.40	8	كبيرة
4.	أرى أن العمل الذي أقوم به يتناسب مع مؤهلي.	4.10	0.926	82.00	10	كبيرة
5.	أعرف المهام المطلوبة مني بشكل واضح.	4.46	0.596	89.20	1	كبيرة جدًا
6.	أعتقد أن عملي يتيح لي فرصة التفاعل مع المجتمع المحلي.	4.32	0.694	86.40	2	كبيرة جدًا
7.	أرى أن عدد الحصص التي أقوم بتدريسها مناسبة.	4.17	0.707	83.40	7	كبيرة جدًا
8.	أشعر بالرضا من توفر الوسائل التعليمية في الروضة.	4.04	0.808	80.80	11	كبيرة
9.	أؤدي عملي بحرية.	4.27	0.711	85.40	4	كبيرة جدًا
10.	يمكنني تطبيق الأفكار الجديدة لتطوير عملي في الروضة.	4.31	0.664	86.20	3	كبيرة جدًا
11.	أجد تشجيعًا على الالتحاق بالدورات التدريبية.	4.25	0.770	85.00	5	كبيرة جدًا

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانتا:

1. الفقرة رقم (5) التي نصت على "أعرف المهام المطلوبة مني بشكل واضح" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن النسبي (89.20%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة جدًا) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى قيام مديرة الروضة بتوزيع المهام على معلمات الروضة (المربيات) حسب ما يتناسب مع اختصاص كل معلمة (مربية).

2. الفقرة رقم (6) التي نصت على "أعتقد أن عملي يتيح لي فرصة التفاعل مع المجتمع المحلي" قد احتلت المرتبة الثانية بوزن النسبي (86.40%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة جداً) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- تواصل معلمة الروضة (المربية) مع أولياء الأمور؛ حيث إنها الأقرب إلى الطفل داخل الروضة.
- حرص إدارة الروضة على تفعيل الشراكة مع المجتمع المحلي للمساهمة في دعم أنشطة الروضة وتنفيذها.

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أدنى فقرتين حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانتا:

1. الفقرة رقم (8) التي نصت على "أشعر بالرضا من توفر الوسائل التعليمية في الروضة" قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن النسبي (80.80%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن توفر الوسائل التعليمية في الروضة يساعد معلمة الروضة (المربية) في العملية التعليمية وتنفيذ الأنشطة، وطبيعة المرحلة التعليمية تحتاج لوسائل سمعية وبصرية لأن الطفل في هذه المرحلة يتعلم بالمحسوس.

2. الفقرة رقم (4) التي نصت على "أرى أن العمل الذي أقوم به يتناسب مع مؤهلي" قد احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن النسبي (82.00%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- معظم معلمات رياض الأطفال (المربيات) حاصلات على شهادات علمية في تخصصات مختلفة وذلك حسب عينة الدراسة التي أظهرت أن 56.4% هن من حملة البكالوريوس.

- حرص وزارة التربية والتعليم العالي أن تكون معلمة الروضة (المربية) حاصلة على مؤهل علمي، وتمتلك دورات في مجال الطفولة المبكرة.

ثالثاً: تحليل فقرات المجال الثالث: المكافآت والحوافز.

تم استخدام حساب الأوساط الحسابية والأوزان النسبية لجميع فقرات المجال، والنتائج في جدول (5.5).

جدول (5.5): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال المكافآت والحوافز.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	أعتقد أن راتبي يتناسب مع الجهد الذي أبذله في العمل.	2.86	1.152	57.20	5	متوسطة
2.	يعجبني اتباع الإدارة نظام المكافأة والتشجيع في تحفيز المعلمات.	3.47	1.195	69.40	1	كبيرة
3.	ألتقي مكافأة عندما أقدم أفكاراً إبداعية جديدة.	2.87	1.236	57.40	4	متوسطة
4.	أحصل على أجر إضافي عند زيادة ساعات العمل.	2.48	1.246	49.60	9	قليلة
5.	أرى أن دخلي من الروضة يغطي احتياجاتي المادية.	2.59	1.179	51.80	8	قليلة
6.	أقدر تقديم إدارة الروضة مساعدات مالية في ظل الظروف الطارئة.	2.95	1.277	59.00	2	متوسطة
7.	أشعر أن عملي يحقق لي الاستقرار المادي.	2.87	1.188	57.40	3	متوسطة
8.	أرى أن الراتب الشهري يتناسب مع خبراتي ومؤهلاتي.	2.68	1.222	53.60	7	متوسطة
9.	أعتقد أن الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملتي مرضية.	2.74	1.230	54.80	6	متوسطة

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانتا:

1. الفقرة رقم (2) التي نصت على "يعجبني اتباع الإدارة نظام المكافأة والتشجيع في تحفيز المعلمات" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن النسبي (69.40%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى تقدير إدارة الروضة لجهد معلمات الروضة (المربيات)؛ فتتبع نظام التحفيز المعنوي لهنّ حسب الموقف.

1. الفقرة رقم (6) التي نصت على "أقدر تقديم إدارة الروضة مساعدات مالية في ظل الظروف الطارئة" قد احتلت المرتبة الثانية بوزن النسبي (59.00%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (متوسطة) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنّ أغلب مؤسسات رياض الأطفال تابعة للقطاع الخاص، وليس لجهات حكومية؛ حيث إن صاحب الروضة يتأثر في ظل هذه الظروف؛ ما يؤثر على معلمات الروضة (المربيات) بشكل سلبي. وأيضاً لا يتوفر لمعلمات رياض الأطفال (المربيات) تأمينٌ صحيّ في الحالات الطارئة، ولا تستطيع تلبية جميع مستلزماتها الحياتية.

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أدنى فقرتين حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانتا:

1. الفقرة رقم (4) التي نصت على "أحصل على أجر إضافي عند زيادة ساعات العمل" قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن النسبي (49.60%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (قليلة) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى اتفاق إدارة الروضة مع معلمات الروضة (المربيات) على راتب محدد.

2. الفقرة رقم (5) التي نصت على "أرى أن دخلي من الروضة يغطي احتياجاتي المادية" قد احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن النسبي (51.80%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (قليلة) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى الراتب الذي تتقاضاه معلمة الروضة (المربية) يعد قليلاً جداً بالنسبة للحياة الاقتصادية التي تعيشها، وبعض معلمات الروضة يتحملن مسؤولية أسرهنّ من تلبية احتياجاتهنّ المادية.

رابعًا: تحليل فقرات المجال الرابع: ظروف العمل والإمكانات.

تم استخدام حساب الأوساط الحسابية والأوزان النسبية لجميع فقرات المجال، والنتائج في جدول (5.6).

جدول (5.6): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات مجال ظروف العمل والإمكانات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	أشعر بالراحة النفسية نتيجة لوجودي في الروضة.	4.06	0.872	81.20	2	كبيرة
2.	أقدر قيام إدارة الروضة بتخفيف ضغوط العمل التي تفوق قدراتي.	3.83	0.935	76.60	9	كبيرة
3.	أقدر اهتمام الروضة بظروفي الاجتماعية.	3.89	0.932	77.80	3	كبيرة
4.	أشعر بالأمان لتوفر معايير السلامة في مبنى الروضة.	4.21	0.843	84.20	1	كبيرة جدًا
5.	أسكن قريبًا من مكان عملي في الروضة.	3.84	1.021	76.80	8	كبيرة
6.	أشعر بالمتعة لتوفر أنشطة ترفيهية مختلفة في الروضة.	3.98	0.915	79.60	4	كبيرة
7.	أرى أن عدد الأطفال في الغرفة الصفية في الروضة مناسب.	3.93	0.949	78.60	5	كبيرة
8.	أجد كل ما يلزم من إمكانيات لأداء العمل في الروضة بشكل مناسب.	3.85	0.950	77.00	7	كبيرة
9.	أمارس الأنشطة في الروضة بالأماكن المخصصة لها.	3.99	0.931	79.80	3	كبيرة

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانتا:

1. الفقرة رقم (4) التي نصت على " أشعر بالأمان لتوفر معايير السلامة في مبنى الروضة" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن النسبي (84.20%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة جدًا) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى: حرص مؤسسات رياض الأطفال على توفير معايير السلامة لطبيعة المرحلة التي تتعامل معها، ووضع وزارة التربية والتعليم العالي معايير لمباني رياض الأطفال تلزم أصحابها باتباعها للحصول على ترخيص الروضة.

2. الفقرة رقم (1) التي نصت على "أشعر بالراحة النفسية نتيجة لوجودي في الروضة" قد احتلت المرتبة الثانية بوزن النسبي (81.20%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى مناخ الروضة الذي تسوده العلاقات الودية والألفة من قبل إدارة الروضة ومعلمات الروضة (المربيات)؛ ما يساهم في الشعور بالراحة النفسية لديهن.

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أدنى فقرتين حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانتا:

1. الفقرة رقم (2) التي نصت على "أقدر قيام إدارة الروضة بتخفيف ضغوط العمل التي تفوق قدراتي" قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن النسبي (76.60%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى حرص إدارة الروضة على مصلحة العمل، وتقدير المديرية للجهد والمسؤولية التي تقع على عاتق معلمات الروضة (المربيات).

2. الفقرة رقم (5) التي نصت على "أسكن قريبًا من مكان عملي في الروضة" قد احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن النسبي (76.80%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى تفضيل معلمات الروضة (المربيات) العمل في رياض الأطفال القريبة من مكان سكنها؛ لتوفير جزء من راتبها، وكذلك توفير الوقت والجهد.

5.5 الإجابة عن السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن تعزى للمتغيرات الآتية: (الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخدمة)؟

وللإجابة عن هذا الفرض، تحققت الباحثة من أربع فرضيات وهي كما يأتي:

الفرض الأول من فروض الدراسة الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض؛ تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، والنتائج مبينة في جدول رقم (5.7).

جدول (5.7): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين

المجال	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " T "	القيمة الاحتمالية (Sig)	الدلالة الإحصائية
العلاقة مع المديرية وزميلات العمل	مرتبطة	133	4.45	0.499	0.320	0.749	غير دال إحصائياً
	غير مرتبطة	209	4.47	0.486			
طبيعة العمل	مرتبطة	133	4.21	0.532	0.207	0.836	غير دال إحصائياً
	غير مرتبطة	209	4.20	0.535			
المكافآت والحوافز	مرتبطة	133	2.75	0.952	1.260	0.208	غير دال إحصائياً
	غير مرتبطة	209	2.89	1.054			
ظروف العمل والإمكانات	مرتبطة	133	3.96	0.682	0.166	0.868	غير دال إحصائياً
	غير مرتبطة	209	3.95	0.684			
الدرجة الكلية للاستبانة	مرتبطة	133	3.87	0.507	0.516	0.606	غير دال إحصائياً
	غير مرتبطة	209	3.90	0.542			

* قيمة T الجدولية عند درجة حرية "340" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 1.96

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية (Sig) للدرجة الكلية للاستبانة تساوي (0.600)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة t المحسوبة تساوي (0.516)، وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي (1.96)؛ ما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن بيئة العمل وظروفها متشابهة مع جميع معلمات الروضة (المربيات) بغض النظر عن الحالة الاجتماعية.

واختلفت نتيجة الدراسة مع دراسة الجندي وعلي (2013م)، حيث كانت توجد فروق دالة إحصائية لمتغير الحالة الاجتماعية تعزى لصالح معلمات الروضة العازبات.

الفرض الثاني من فروض الدراسة الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والنتائج مبينة في جدول رقم (5.8).

جدول (5.8): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " T "	القيمة الاحتمالية (Sig)	الدلالة الإحصائية
العلاقة مع المديرية وزميلات العمل	دبلوم	149	4.51	0.431	1.530	0.127	غير دال إحصائياً
	بكالوريوس	193	4.43	0.530			
طبيعة العمل	دبلوم	149	4.33	0.477	3.917	0.000	دال إحصائياً
	بكالوريوس	193	4.11	0.555			
المكافآت والحوافز	دبلوم	149	2.96	1.059	2.100	0.048	دال إحصائياً
	بكالوريوس	193	2.74	0.975			
ظروف العمل والإمكانات	دبلوم	149	4.05	0.636	2.255	0.025	دال إحصائياً
	بكالوريوس	193	3.88	0.709			
الدرجة الكلية للاستبانة	دبلوم	149	3.99	0.496	3.080	0.002	دال إحصائياً
	بكالوريوس	193	3.82	0.540			

* قيمة T الجدولية عند درجة حرية "340" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 1.96

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية (Sig) للدرجة الكلية للاستبانة تساوي (0.002)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وقيمة t المحسوبة تساوي (3.080)، وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي (1.96)؛ ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي ومن خلال مقارنة المتوسطات الحسابية تبين أنها لصالح حملة درجة الدبلوم، باستثناء مجال العلاقة مع المديرية وزميلات العمل؛ فقد كانت النتيجة عدم وجود فروق في التقدير؛ لأن القيمة الاحتمالية (sig) أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

وتعزو الباحثة ذلك للأسباب الآتية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح حملة درجة الدبلوم يعود إلى تمسك معلمات الروضة (المربيات) بعملهن في رياض الأطفال، واعتبار أن عملها في الروضة فرصة لها مقارنة بما تحمله من شهادة، وقلة وجود فرص بديلة أخرى لهنّ، في حين أن حاملات درجة البكالوريوس يجدن أن العمل في الروضة لا يلبي طموحاتهن المهنية.

اتفقت نتيجة الدراسة مع كل من الدراسات الآتية: دراسة الجندي وعلي (2013م) بوجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الثانوية والمعهد المتوسط، ودراسة علي وآخرون (2018م) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدبلوم.

واختلفت نتيجة الدراسة مع دراسة هيبه (2016م) بوجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا في مجالات بيئة العمل والعلاقات الإنسانية وطبيعة العمل.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال العلاقة مع المديرية وزميلات العمل لأن المؤهل العلمي ليس له تأثير كبير؛ فالعلاقات لا تبني على أساس الشهادة العلمية، وأيضًا جميع معلمات الروضة (المربيات) يقمن بنفس المهام بغض النظر عن المؤهل العلمي.

وافقت نتيجة الدراسة مع كل من الدراسات الآتية: دراسة هيبه (2016م) بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال العلاقة مع إدارة الروضة، وكذلك دراسة حمد (2019م)، ودراسة عاكوب والسقا (2017م)، ودراسة عليّات وعقيل (2014م)، ودراسة بهاماني (2012م) بأن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرض الثالث من فروض الدراسة الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير العمر.

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير العمر، والنتائج مبينة في جدول (5.9).

جدول (5.9): نتائج تحليل التباين الأحادي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية (Sig)	الدلالة الإحصائية
العلاقة مع المديرية وزميلات العمل	بين المجموعات	3.071	2	1.535	6.581	0.002	دال إحصائياً
	داخل المجموعات	79.097	339	0.233			
	المجموع	82.168	341				
طبيعة العمل	بين المجموعات	3.345	2	1.673	6.051	0.003	دال إحصائياً
	داخل المجموعات	93.720	339	0.276			
	المجموع	97.065	341				
المكافآت والحوافز	بين المجموعات	7.018	2	3.509	3.440	0.033	دال إحصائياً
	داخل المجموعات	345.833	339	1.020			
	المجموع	352.851	341				
ظروف العمل والإمكانات	بين المجموعات	6.823	2	3.412	7.607	0.001	دال إحصائياً
	داخل المجموعات	152.047	339	0.449			
	المجموع	158.871	341				
الدرجة الكلية للاستبانة	بين المجموعات	4.211	2	2.105	7.840	0.000	دال إحصائياً
	داخل المجموعات	91.041	339	0.269			
	المجموع	95.252	341				

* قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 339" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.01

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية (Sig) للدرجة الكلية للاستبانة تساوي (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة f المحسوبة تساوي (7.840)، وهي أكبر من قيمة f الجدولية، والتي تساوي (3.01)؛ ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغير العمر.

ولمعرفة الفروق لصالح من تكون؛ تم استخدام اختبار شفيه فكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول (5.10): النتائج اختبار شفيه للمقارنات الثنائية

المجالات	التصنيف	أقل من 25	من 25 إلى 35 سنة
العلاقة مع المديرية وزميلات العمل	أقل من 25		
	من 25 إلى 35 سنة	0.25510*	
	أكثر من 35 سنة	0.10175	-0.15336
طبيعة العمل	أقل من 25		
	من 25 إلى 35 سنة	0.18147	
	أكثر من 35 سنة	0.02850	-0.20998
المكافآت والحوافز	أقل من 25		
	من 25 إلى 35 سنة	0.45252*	
	أكثر من 35 سنة	0.39261	-0.05991
ظروف العمل والإمكانات	أقل من 25		
	من 25 إلى 35 سنة	0.41237*	
	أكثر من 35 سنة	0.22268	-0.18969
الدرجة الكلية للاستبانة	أقل من 25		
	من 25 إلى 35 سنة	0.31895*	
	أكثر من 35 سنة	0.16268	-0.15626

* الفروق دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05)

تبين من النتائج الآتي:

بالنسبة للدرجة الكلية للاستبانة: تبين أن وجود فروق إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي بين الذين أعمارهم أقل من 25 سنة، والذين أعمارهم من 25 إلى 35 سنة، ولصالح الذين أعمارهم أقل من 25 سنة، وتبين عدم وجود فروق إحصائية بين متوسطات تقديرات الذين أعمارهم أقل من 25 سنة، والذين أعمارهم أكثر من 35 سنة، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الذين أعمارهم من 25 إلى 35 سنة، والذين أعمارهم أكثر من 35 سنة.

وقد تحققت نفس النتيجة في باقي المجالات، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن معلومات الروضة اللواتي تقل أعمارهن عن 25 سنة جديديات في حقل التدريس، ويرغبن في إثبات جدارتهن وكفاءتهن؛ لإثبات وجودهن في الروضة؛ أما المعلومات اللاتي تزيد أعمارهن عن 25 سنة، يعودن تمسكهن بالعمل إلى العلاقة الودية والصحية بين المربيّات وزميلاتهن في العمل.

وحسب علم الباحثة ومراجعتها للدراسات السابقة، لم يتم تناول متغير العمر في الدراسات التي تناولت رياض الأطفال في محور الرضا الوظيفي.

الفرض الرابع من فروض الدراسة الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير سنوات الخدمة، والنتائج مبينة في جدول (5.11).

جدول (5.11): نتائج تحليل التباين الأحادي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية (.Sig)	الدلالة الإحصائية
العلاقة مع المديرية وزميلات العمل	بين المجموعات	0.458	2	0.229	0.950	0.388	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	81.709	339	0.241			
	المجموع	82.168	341				
طبيعة العمل	بين المجموعات	1.126	2	0.563	1.989	0.138	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	95.939	339	0.283			
	المجموع	97.065	341				
المكافآت والحوافز	بين المجموعات	0.079	2	0.039	0.037	0.987	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	352.772	339	1.040			
	المجموع	352.851	341				
ظروف العمل والإمكانات	بين المجموعات	1.987	2	0.993	2.147	0.118	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	156.884	339	0.463			
	المجموع	158.871	341				
الدرجة الكلية للاستبانة	بين المجموعات	0.731	2	0.365	1.312	0.217	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	94.521	339	0.278			
	المجموع	95.252	341				

* قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 339" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.01

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية (Sig) للدرجة الكلية للاستبانة تساوي (0.217)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة f المحسوبة تساوي (1.312)، وهي أقل من

قيمة f الجدولية، والتي تساوي (3.01)؛ ما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن جميع معلمات الروضة (المربيات) يتعاملن نفس المعاملة من الناحية المادية، بغض النظر عن سنوات الخبرة وعدم وجود فرص للترقية في مجال عملهن. اتفقت نتيجة الدراسة مع دراسة علي وآخرون (2018م) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.

واختلفت نتيجة الدراسة مع دراسة الجندي وعلي (2013م) بأنه توجد فروق دالة تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات، ودراسة عليّات وعقيل (2014م)، ودراسة حمد (2019م) بأن الفروق كانت لصالح ذوات الخبرة أكثر من 10 سنوات، ودراسة يونس (2018م) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الخبرة الأعلى.

5.6 الإجابة عن السؤال الثالث:

ما درجة الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظرهن؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم إجراء اختبار (t) للعينة الواحدة واحتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية؛ للتعرف على ما إذا كان تقدير درجة الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظرهن يختلف عن الدرجة المتوسطة، وهي (3)، وقد تم احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية.

جدول (5.12): المتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب لفقرات استبانة الانتماء المهني.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار (t)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب	درجة الموافقة
1.	أشعر بالفخر لأني جزء من الروضة.	4.42	0.704	88.40	37.289	0.000	11	كبيرة جدًا
2.	أقدم مصلحة الروضة على مصلحتي الشخصية.	4.20	0.775	84.00	28.658	0.000	19	كبيرة
3.	مستعدة للبقاء ساعات أكثر في الروضة إذا تطلب الأمر.	4.18	0.804	83.60	27.151	0.000	20	كبيرة
4.	أشعر بارتباط داخلي تجاه الروضة.	4.26	0.752	85.20	31.174	0.000	17	كبيرة جدًا
5.	أرفض العمل في روضة أخرى تدفع أجرًا أعلى.	3.98	1.007	79.60	18.146	0.000	24	كبيرة
6.	أشعر بالآلفة والتعاون بين زميلاتي في الروضة.	4.43	0.701	88.60	37.632	0.000	9	كبيرة جدًا
7.	أساعد زميلاتي في الروضة اللواتي لديهن أعباء عمل كثيرة.	4.42	0.684	88.40	38.502	0.000	10	كبيرة جدًا
8.	أبادر بمساعدة زميلاتي الجدد في الروضة بشكل تطوعي.	4.40	0.673	88.00	38.640	0.000	13	كبيرة جدًا
9.	أشارك في أيام دراسية لعرض أعمالي عن الروضة.	3.99	0.893	79.80	20.586	0.000	23	كبيرة
10.	أقبل برحابة صدر أي عمل أكلف به في الروضة.	4.36	0.669	87.20	37.567	0.000	14	كبيرة جدًا
11.	أصح الأفكار الخاطئة عن روضتي لدى الآخرين.	4.44	0.636	88.80	41.855	0.000	8	كبيرة جدًا
12.	أحرص على طرح اقتراحاتي حول تطوير العمل في الروضة.	4.24	0.717	84.80	32.122	0.000	18	كبيرة جدًا

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار (t)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب	درجة الموافقة
13.	أهتم بتقديم أساليب جديدة تسهل أداء العمل في الروضة.	4.27	0.755	85.40	31.280	0.000	16	كبيرة جدًا
14.	أوظف معرفتي العلمية لخدمة الروضة.	4.32	0.643	86.40	38.134	0.000	15	كبيرة جدًا
15.	أواظب على الالتحاق بدورات تدريبية تقيد الروضة.	4.08	0.914	81.60	21.989	0.000	22	كبيرة
16.	أبادر بتقديم حلول لمشكلات العمل في الروضة دون أن يطلب مني.	4.17	0.768	83.40	28.280	0.000	21	كبيرة
17.	ألتزم بقوانين وتعليمات إدارة الروضة بعناية.	4.45	0.642	89.00	41.973	0.000	7	كبيرة جدًا
18.	أستثمر وقت عملي في الروضة بفعالية.	4.40	0.668	88.00	38.836	0.000	12	كبيرة جدًا
19.	أبدأ يومي بهمة عالية في الروضة.	4.51	0.662	90.20	42.228	0.000	5	كبيرة جدًا
20.	أحافظ على ممتلكات الروضة كما لو كانت ممتلكاتي الخاصة.	4.59	0.608	91.80	48.636	0.000	2	كبيرة جدًا
21.	أحافظ على مكان عملي في الروضة نظيفًا ومرتبًا.	4.62	0.587	92.20	51.236	0.000	1	كبيرة جدًا
22.	أحرص على الترشيد عند استخدام موارد الروضة التي أعمل بها.	4.52	0.629	90.40	44.912	0.000	4	كبيرة جدًا
23.	أؤدي عملي بإخلاصٍ وتقانٍ خدمة لروضتي.	4.59	0.617	91.80	47.883	0.000	3	كبيرة جدًا
24.	أحضر لعملي في الروضة قبل الوقت المحدد، إذا لزم الأمر.	4.47	0.648	89.40	41.971	0.000	6	كبيرة جدًا
	الدرجة الكلية لاستبانة الانتماء المهني	4.35	0.500	87.00	49.904	0.000		كبيرة جدًا

ويتضح من خلال الجدول رقم (5.12) أن جميع متوسطات الفقرات المختلفة كانت متقاربة من حيث أوزانها النسبية، حيث تراوحت بين (79.60% - 92.40%)، أما الدرجة الكلية للاستبانة ككل؛ فقد حصلت على وزن نسبي قدره (87.00%)؛ ما يشير إلى أن درجة الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظرهن جاء بدرجة كبيرة جدًا.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- افتخار معلمة الروضة (المربية) بمهنتها التي تعدُّ من أسمى المهن وأرفعها مكانة؛ فهي مهنة الأنبياء.
- الظروف الصعبة التي يمر بها المجتمع الفلسطيني وخاصة قطاع غزة من قلة فرص العمل، وزيادة نسبة البطالة بين أفرادها جعلت معلمة الروضة (المربية) أكثر تمسكًا بمهنتها؛ ما ساهم في زيادة انتمائها لوظيفتها.
- واتفقت نتيجة الدراسة مع دراسة الحايك (2018م)، ودراسة المصري (2020م) بأن مستوى الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال (المربيات) جاء بدرجة كبيرة، ودراسة الحياي (2020م) بأن معلمات رياض الأطفال يتمتعن بدرجة عالية من الالتزام التنظيمي، وكذلك دراسة كيركيتش وبالس (2021م) الذي أشارت إلى أن معلمي ما قبل المدرسة يظهرون التزامًا تنظيميًا بدرجة عالية.

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أعلى فئتين حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانتا:

1. الفقرة رقم (21) التي نصت على "أحافظ على مكان عملي في الروضة نظيفًا ومرتبًا" قد احتلت المرتبة الأولى بوزن النسبي (92.20%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة جدًا) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- معلمة الروضة (المربية) قدوة لأطفال الروضة؛ فسلوكها ينعكس على الطفل.
- النظافة والترتيب في مكان العمل من القيم التي تحرص معلمة الروضة (المربية) على غرسها في نفوس الأطفال.

2. الفقرة رقم (20) التي نصت على "أحافظ على ممتلكات الروضة كما لو كانت ممتلكاتي الخاصة" قد احتلت المرتبة الثانية بوزن النسبي (91.80%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة جدًا) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- وعي وإدراك معلمة الروضة (المربية) لأهمية هذه الممتلكات والمحافظة عليها، حيث إنَّ أي ضرر يلحق بالممتلكات يؤثر سلبًا على العملية التعليمية.
- حرص معلمة الروضة (المربية) على تطبيق مبدأ القدوة الحسنة؛ فالمربية هي القدوة التي يقتدي بها أطفال الروضة، وذلك يساهم في غرس القيم الحسنة في نفوس الأطفال.

وتبين النتائج من خلال الجدول أن أدنى فقرتين حسب الوزن النسبي في هذا المجال كانتا:

1. الفقرة رقم (5) التي نصت على "أرفض العمل في روضة أخرى تدفع أجرًا أعلى" قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن النسبي (79.60%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- العلاقات الإنسانية بين المديرية والمربيات حيث أن عدد من معلمات الروضة لا يمثل الراتب أولوية لهن مقابل المعاملة الحسنة والراحة النفسية.
- ندرة الفرص البديلة لمعلمات الروضة (المربيات) أو الحصول على وظائف أخرى أفضل في ظل الظروف الاقتصادية.

2. الفقرة رقم (9) التي نصت على "أشارك في أيام دراسية لعرض أعمالي عن الروضة" قد احتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن النسبي (79.80%)؛ ما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة (كبيرة) من قبل أفراد العينة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى حرص معلمات الروضة (المربيات) على تبادل الخبرات والاستفادة من الآخرين، ورغبتها بالتميز وتطوير ذاتها.

5.7 الإجابة عن السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهن تعزى لمتغير تعزى للمتغيرات التالية: (الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخدمة)؟

وللإجابة عن هذا الفرض، تحققت الباحثة من أربع فرضيات، وهي كما يأتي:

الفرض الخامس من فروض الدراسة الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهن تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهن تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، والنتائج مبينة في جدول رقم (5.13).

جدول (5.13): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين

المجال	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	القيمة الاحتمالية (Sig)	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للاستبانة	مرتبطة	133	4.36	0.543	0.330	0.741	غير دال
	غير مرتبطة	209	4.34	0.472			إحصائيًا

* قيمة T الجدولية عند درجة حرية "340" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 1.96

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية (Sig) للدرجة الكلية للاستبانة تساوي (0.741)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة t المحسوبة تساوي (0.330)، وهي أقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي (1.96)؛ ما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهن تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. وتغزو الباحثة ذلك للأسباب الآتية:

- ظروف العمل التي تتواجد فيها معلمات الروضة (المربيات) واحدة، ولا يوجد اختلاف فيها يعود للحالة الاجتماعية؛ فالمربيات يرغبن بتحسين أوضاعهن بغض النظر عن الحالة الاجتماعية.

- بعض معلمات الروضة (المربيات) تتحمل العمل في رياض الأطفال؛ بسبب الوضع الاقتصادي، وعدم وجود بديل آخر لها. واتفقت نتيجة الدراسة مع دراسة الحايك (2018م)، واختلفت نتيجة الدراسة مع دراسة الحياي (2020م) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المعلمات المتزوجات.

الفرض السادس من فروض الدراسة الذي ينص على:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار T للعينتين المستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والنتائج مبينة في جدول رقم (5.14).

جدول (5.14): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " T "	القيمة الاحتمالية (Sig)	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للاستبانة	دبلوم	149	4.42	0.466	2.347	0.019	دال
	بكالوريوس	193	4.29	0.520			إحصائياً

* قيمة T الجدولية عند درجة حرية "340" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 1.96

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية (Sig) للدرجة الكلية للاستبانة تساوي (0.019)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة t المحسوبة تساوي (2.347)، وهي أكبر من قيمة t الجدولية، والتي تساوي (1.96)؛ ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ومن خلال مقارنة المتوسطات الحسابية تبين أنها لصالح حملة درجة الدبلوم.

وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك معلمة الروضة (المربية) الحاصلة على درجة الدبلوم بأن فرصتها في العمل في وظيفة حكومية أو وظيفة أخرى أقل من معلمة الروضة (المربية) الحاصلة على درجة البكالوريوس؛ ما يساهم في تمسكها بوظيفتها ويزيد من انتمائها.

واختلفت نتيجة الدراسة مع كل من الدراسات الآتية: دراسة المصري (2020م)، ودراسة الحايك (2018م)، ودراسة شتات (2009م) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرض السابع من فروض الدراسة الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهن تعزى لمتغير العمر.

وللتحقق من صحة هذا الفرض؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهن تعزى لمتغير العمر، والنتائج مبينة في جدول (5.15).

جدول (5.15): نتائج تحليل التباين الأحادي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للاستبانة	بين المجموعات	2.311	2	1.156	4.709	0.010	دال إحصائياً
	داخل المجموعات	83.192	339	0.245			
	المجموع	85.503	341				

* قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 339" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.01

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية (Sig) للدرجة الكلية للاستبانة تساوي (0.010)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة f المحسوبة تساوي (4.709)، وهي أكبر من قيمة f الجدولية، والتي تساوي (3.01)؛ ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهن تعزى لمتغير العمر.

ولمعرفة الفروق لصالح من تكون؛ تم استخدام اختبار شففيه فكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول (5.16): النتائج اختبار شففيه للمقارنات الثنائية

المجالات	التصنيف	أقل من 25	من 25 إلى 35 سنة
الدرجة الكلية للاستبانة	أقل من 25		
	من 25 إلى 35 سنة	0.09957	
	أكثر من 35 سنة	0.08649	-0.18606*

* الفروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

تبيين من النتائج الآتي:

بالنسبة للدرجة الكلية للاستبانة: تبيين أنه لا توجد فروق إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في درجة الانتماء المهني بين الذين أعمارهم أقل من 25 سنة، والذين أعمارهم من 25 إلى 35 سنة، وتبين عدم وجود فروق إحصائية بين متوسطات تقديرات الذين أعمارهم أقل من 25 سنة، والذين أعمارهم أكثر من 35 سنة، كما تبيين وجود فروق إحصائية بين متوسطات تقديرات الذين أعمارهم من 25 إلى 35 سنة والذين أعمارهم أكثر من 35 سنة، ولصالح الذين أعمارهم أكثر من 35 سنة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- أن معلمات الروضة (المربيات) اللاتي تزيد أعمارهن عن 35 سنة أصبحن أكثر تفهماً لطبيعة المهنة التي يمارسها، وخبرة في التعامل مع أطفال الروضة.
- امتلاك معلمات الروضة (المربيات) للخبرات والمهارات خلال عملهن، واكتسابهن من الأنشطة والأعمال التي تنفذها في الروضة خلال فترة عملها فيها، وبالتالي ينعكس على مستوى انتمائهن لهذه المهنة.

وحسب علم الباحثة ومراجعتها للدراسات السابقة، لم يتم تناول متغير العمر في الدراسات التي تناولت رياض الأطفال في محور الانتماء المهني.

الفرض الثامن من فروض الدراسة الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الرضا الوظيفي لديهن تعزى لمتغير سنوات الخدمة، والنتائج مبينة في جدول (5.17).

جدول (5.17): نتائج تحليل التباين الأحادي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	القيمة الاحتمالية (Sig)	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للاستبانة	بين المجموعات	1.112	2	0.556	2.234	0.109	غير دال إحصائيًا
	داخل المجموعات	84.91	339	0.249			
	المجموع	85.503	341				

* قيمة F الجدولية عند درجة حرية "2، 339" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.01

تبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية (Sig) للدرجة الكلية للاستبانة تساوي (0.109)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة f المحسوبة تساوي (2.234)، وهي أقل من قيمة f الجدولية، والتي تساوي (3.01)؛ ما يدل على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير معلمات رياض الأطفال لدرجة الانتماء المهني لديهن تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى طريقة تعامل إدارة الروضة مع معلمات الروضة (المربيات) والشعور بالرضا عن طبيعة العمل، ومدى رضاهن؛ ما يعزز من انتمائهن، أو يقلل منه بغض النظر عن سنوات خدمتهن في الروضة.

واتفقت نتيجة الدراسة مع كل من الدراسات الآتية: دراسة المصري (2021م)، ودراسة الحايك (2018م)، ودراسة شتات (2009م) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

واختلفت نتيجة الدراسة مع كل من الدراسات الآتية: دراسة التميمي (2020م) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح المعلمات اللواتي لديهن خبرة 11 سنة فأكثر، ودراسة الحياي (2020م) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح 10 سنوات فأكثر.

5.8 الإجابة عن السؤال الخامس.

هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين والانتماء المهني؟

ولإجابة عن هذا السؤال، تحققت الباحثة من الفرض الآتي:

لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين والانتماء المهني.

تم استخدام معامل بيرسون للتأكد من وجود علاقة بين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين والانتماء المهني، والنتائج مبينة في جدول رقم (5.18).

جدول (5.18): نتائج معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني

الانتماء المهني		الرضا الوظيفي
القيمة الاحتمالية (sig)	معامل الارتباط	
0.000	0.697	العلاقة بين المديرية وزميلات العمل
0.000	0.706	طبيعة العمل
0.000	0.283	المكافآت والحوافز
0.000	0.595	ظروف العمل والإمكانات
0.000	0.675	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

* الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.05)

ويتبين من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.675)، والقيمة الاحتمالية (sig) تساوي (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)؛ ما يدل على وجود علاقة قوية موجبة عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين والانتماء المهني.

وتعزو الباحثة ذلك إلى:

- إيمان معلمة الروضة (المربية) بمهنتها التي تعد من أشرف المهن ودورها، فهي تربي وتعلم أجيال المستقبل بالرغم من العائد المادي القليل الذي يعود عليها من هذه المهنة.
- معلمة الروضة (المربية) التي تشعر بالرضا الوظيفي في عملها تحب من أدائها، ويكون أداؤها أفضل من غيرها، وتسعى لتطوير ذاتها، وهذا يساهم في زيادة انتمائها المهني.
- مراعاة إدارة الروضة لظروف معلمات الروضة (المربيات) المادية والمعنوية، وتقديم المساعدة لهن في هذه الظروف يعزز من انتمائهن المهني.
- توافر جو مناسب للعمل في رياض الأطفال يشعر معلمات الروضة (المربيات) بالرضا أثناء تأدية عملهن، ويساهم في زيادة مستوى الانتماء لديهن.
- العلاقات الودية والطيبة بين مديرة الروضة والمربيات القائمة على الاحترام المتبادل والتعاون يساهم في شعور المربيات بالراحة والاستقرار في عملهن، ويزيد من مستوى رضاهن، والذي بدوره يعزز من انتمائهن لهذه الروضة.

5.9 التوصيات والمقترحات:

أولاً: التوصيات.

- تحسين الراتب الشهري لمعلمات رياض الأطفال (المربيات) والاهتمام بنظام المكافآت والحوافز؛ لضمان حياة كريمة لهن.
- الاهتمام بظروف معلمات الروضة (المربيات)، وتذليل جميع الصعوبات التي تحول دون تحقيق الرضا الوظيفي لديهن.
- توفير التأمين الصحي لمعلمات رياض الأطفال (المربيات)؛ لزيادة شعورهن بالأمان والرضا الوظيفي.
- تقوية العلاقات بين مؤسسات رياض الأطفال ومؤسسات المجتمع المحلي للمساهمة في دعم رياض الأطفال.
- إشراف وزارة التربية والتعليم العالي على تقديم دورات تدريبية، وورش عمل لمعلمات الروضة (المربيات)، واهتمامها بهذه المرحلة؛ ما يساهم في زيادة شعورهن بالرضا ويعزز من انتمائهن.
- عقد لقاءات مع معلمات رياض الأطفال (المربيات) لتوعيتهن بالحقوق والواجبات التي تتعلق بمجال عملهن.

- حرص مؤسسات رياض الأطفال بتوفير كل ما يلزم معلمات الروضة (المربيات) من وسائل تعليمية، وأدوات تساعدن في العملية التعليمية، وذلك يساهم في رضاهن الوظيفي.

ثانيًا: المقترحات.

- إجراء دراسات تربط بين علاقة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال والمتغيرات الآتية (مستوى الأداء، وضغوط العمل، والتحفيز).
- إجراء دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال ومعلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية.

المصادر والمراجع

- المراجع العربية
- المراجع الأجنبية

المصادر والمراجع

- القرآن الكريم

6.1 المراجع العربية:

اشتية، أمية. (2015م). درجة تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

أحمد، مطيعة وزمرد، أميرة. (2016م). العلاقة بين رضا الطالبات عن برنامج رياض الأطفال واتجاهاتهن نحو ممارسة مهنة المربية "دراسة ميدانية من وجهة نظر طالبات السنة الرابعة في كلية التربية بجامعة تشرين". مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 38(5)، ص 11-30.

بدر، سهام. (2012م). مدخل إلى رياض الأطفال، ط3. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

البارودي، منال. (2015م). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، ط1. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

بارود، محمود. (2002م). المشكلات الإدارية والفنية لرياض الأطفال التابعة للجمعية الإسلامية وسبل علاجها من وجهة نظر القائمين عليها (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، غزة.

بهنسي، فايزة. (2011م). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، ط1. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

بدران، شبل. (2003م). نظم رياض الأطفال في الدول العربية والأجنبية (تحليل مقارن)، ط1. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

التميمي، فواز. (2004م). فاعلية استخدام نظام إدارة الجودة (أيزو 9001) في تطوير أداء الوحدات الإدارية في وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر العاملين فيها ودرجة رضاهم عن هذا النظام (رسالة دكتوراة). جامعة عمان، الأردن.

تماسيني، منيرة. (2015م). علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي" دراسة ميدانية في بلدية سيدي عمران جامعة الوادي" (رسالة ماجستير). جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر.

التميمي، فاطمة. (2020م). حب الذات وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة الفتح، (82)، ص 320-345.

الجندي، نزيه وعلي، وفيقة. (2013م). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 35، (6)، ص 149-172.

الجرجاوي، زياد. (2010م). القواعد المنهجية لبناء الاستبانة، ط2. فلسطين: مطبعة أبناء الجراح.

الجرايدة، محمد والناعبي، ناصر. (2019م). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان. المجلة

العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية)، 20 (2)، ص 61-84.

الحايك، فاطمة. (2018م). المناخ التنظيمي في رياض الأطفال بمحافظات غزة وعلاقته بالانتماء للمهنة (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين.

حسين، سحر. (2018م). المقومات الشخصية والمهنية لدى معلمات رياض الأطفال في محافظات غزة وعلاقتها بمستوى الأداء (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، غزة - فلسطين.

الحريري، رافدة. (2010م). نشأة وإدارة رياض الأطفال. ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الحولي، عليان. (2003م). الأصول الاجتماعية والفلسفية للتربية. (د.ط.). فلسطين: آفاق للطباعة والنشر والتوزيع.

حنونة، سامي. (2006م). قياس الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين.

الحريري، محمد. (2012م). إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان: دار البداية.

- حمد، بلال. (2019م). درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة إربد. المنارة، 26(1)، ص 47-76.
- حرز الله، أشرف. (2007م). مدى مشاركة معلمي المدارس الثانوية في اتخاذ القرارات وعلاقته برضاهم الوظيفي (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- حمائل، حسين. (2008م). المشاركة في صنع القرار وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين الإداريين في جامعة القدس المفتوحة (رسالة ماجستير). جامعة القدس، فلسطين.
- الحيالي، بيداء. (2020م). الالتزام التنظيمي لدى معلمات رياض الأطفال. دراسات نفسية وتربوية، 13 (1)، ص 494-514.
- الحريري، رافدة. (2015م). نشأة وإدارة رياض الأطفال من المنظور الإسلامي والعلمي، ط4. الرياض: مكتبة العبيكان.
- الخزاعي، حسين والشمائلة، إيمان. (2014م). مستوى المواطنة والانتماء لدى العاملين في المؤسسات الأردنية "دراسة اجتماعية تطبيقية". دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، 41 (1)، ص 347-372.
- الخياط، عالية. (2019م). تصور مقترح لتعزيز انتماء المعلم لمهنته في ضوء مستجدات العصر. المجلة التربوية، 68، ص 69-95.
- الخطيب، حسن. (2009م). دور المعلم بين الانتماء والالتزام. ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي المعلم الفلسطيني - الواقع والمأمول، ص 204-222، فلسطين: الجامعة الإسلامية.
- خيرالله، محمد. (2018م). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة وعلاقته بمستوى أدائهم (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- خضر، لطيفة. (2000م). دور التعليم في تعزيز الانتماء، ط1. القاهرة: عالم الكتب للنشر والتوزيع.
- الدجني، إياد؛ وأبو سلطان، نوال؛ والداهوك، هبة. (2018م). خارطة بحثية مقترحة لطلبة الدراسات العليا في تخصص الإدارة التربوية بجامعات محافظات غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 26 (5)، ص 29-01.
- داود، عبد العزيز. (2015م). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ. مجلة كلية التربية، 39 (1)، ص 197-274.

دياب، فداء. (2020م). التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين في ضوء المعايير المهنية وسبل تعزيزها (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين.

الدوسري، سعيد. (2005م). ضغوط العمل وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، دراسة ميدانية على مستوى شرطة المنطقة الشرقية (رسالة ماجستير). جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

الرقيبات، رائد. (2018م). مستوى رضا معلمي المدارس الحكومية عن المناخ التنظيمي في محافظة المفرق بالأردن وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2 (25)، ص 145-165.

الزعبي، مروان. (2011م). الرضا الوظيفي مفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته، أساليب زيادته في العمل. ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الزغول، عماد. (2012م). مبادئ علم النفس التربوي. ط2. الإمارات: دار الكتاب الجامعي. السامرائي، طارق. (2013م). سيكولوجية نظم الحوافز التربوية، ط1. عمان: دار الابتكار للنشر والتوزيع.

أبو سكيانة، نادية والصفتي، وفاء. (2011م). دور الحضانة ورياض الأطفال (النظرية والتطبيق)، ط1. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

السقا، صباح وعاكوب، منى. (2017م). أثر التفكير الإيجابي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة دمشق في رضاهن الوظيفي. مجلة جامعة البعث، 39 (25)، ص 178-147.

السعيد، رضا، وعبد الحميد، أحمد. (2010م). معايير الجودة الشاملة في رياض الأطفال. الإسكندرية: دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر.

السيابية، نصراء. (2008م). الانتماء المهني للمعلم. مجلة التطوير التربوي، 7 (43)، ص 21-20.

سلامة، انتصار. (2003م). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية (رسالة ماجستير). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

شريف، السيد. (2013م). إدارة رياض الأطفال وتطبيقاتها، ط5. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

شتات، نهى. (2009م). قياس مدى الانتماء المهني للمعلم الفلسطيني وعلاقته ببعض المتغيرات. ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي المعلم الفلسطيني - الواقع والمأمول، ص 41-56، فلسطين: الجامعة الإسلامية.

الشرايدة، سالم. (2010م). الرضا الوظيفي (أطر نظرية وتطبيقات عملية)، ط1. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

الشلبي، هيثم والنسور، مروان. (2009م). إدارة المنشآت المعاصرة، ط1. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

شرقاوي، أدهم. (2017م). عندما التقى عمر بن الخطاب. ط2. الكويت: دار كلمات للنشر والتوزيع.

أبو شيخة، نادر. (2010م). إدارة الموارد البشرية (إطار نظري وحالات عملية)، ط2. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

الصيرفي، محمد. (2005م). السلوك التنظيمي، ط1. مصر: حورس للنشر والتوزيع.

عليكات، علي وعقيل، محمد. (2014م). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهن. مجلة المنارة، 20 (2)، ص 285-267.

العمرائي، عبد الغني. (2014م). إدارة رياض الأطفال، ط1. صنعاء: دار الكتاب الجامعي.

العتيبي، محمد. (2007م). المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام: دراسة ميدانية على عينة من المعلمين العاملين بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض (رسالة ماجستير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

عودة، موسى. (2014م). واقع الممارسات الإدارية والأكاديمية لدى عمداء الكليات في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بالانتماء المهني كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية (رسالة ماجستير). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

عطية، راغب وعباس، أسامة. (2019م). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الأداء (بحث تطبيقي على عينة من العاملين بالمجلس الاتحادي للمراجعة العليا). مجلة دراسات

محاسبية ومالية المؤتمر الوطني الرابع لطلبة الدراسات العليا لسنة 2019م، ص 1-17.

عواد، امتنان. (2014م). واقع رياض الأطفال بمحافظات غزة وسبل تطويره في ضوء متطلبات العصر (رسالة ماجستير). جامعة الأزهر، غزة.

أبوعلام، رجاء. (2014). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط9. القاهرة: دار النشر للجامعات.

عفانة، عزو، ونشوان، وتيسير. (2018م). مناهج البحث التربوي (أسس وتطبيقات)، فلسطين: مكتبة الطالب، الجامعة الإسلامية.

أبو العلا، محمد. (2009م). ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي "دراسة تطبيقية على المدرء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة" (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، غزة.

عورتاني، مأمون. (2003م). العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية (رسالة ماجستير). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

علي، نايفة؛ وأحمد، مطيعة؛ عباس، سوسن. (2018م). درجة تطبيق مديري مؤسسات رياض الأطفال للمساءلة التربوية من وجهة نظر المربيات - وعلاقته برضاهن الوظيفي (دراسة ميدانية في رياض أطفال مدينة جبلة). مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 40 (1)، ص 185-204.

عبد العال، خولة. (2016م). درجة توافر سمات القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى الانتماء المهني لمعلميهم (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، غزة- فلسطين.

عواد، يوسف. (2013م). الانتماء المهني للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأنروا). مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 1 (2)، ص 55-88.

عياد، أسامة. (2010م). درجة الانتماء المهني لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين.

العساف، صالح. (1995م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. السعودية: مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع.

عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وآخرون. (2001م). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. ط1 عمان: دار الفكر للنشر والطباعة والتوزيع.

الغامدي، عبد المحسن. (2011م). القيادة التحويلية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى الضباط الميدانيين بقيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة (رسالة ماجستير). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

فهيم، عاطف. (2010م). معلمة الروضة. ط3. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع. فليه، فاروق وعبد المجيد، السيد. (2005م). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. مصر: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

القاروط، صادق. (2006م). الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية (رسالة ماجستير). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

كشواي، باري. (2006م). إدارة الموارد البشرية. ط2. مصر: دار الفاروق للنشر والتوزيع.

كنعان، رؤيا. (2014م). درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظات شمال فلسطين (رسالة ماجستير). جامعة النجاح الوطنية، رام الله- فلسطين.

الكلادة، طاهر. (2011م). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. (د. ط). الأردن: دار ليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

أبو كويك، منصور، وطومان، محمد. (2014م). الأطلس الفني- محافظات غزة، الأطلس خرائط الأساس، ط1. غزة- فلسطين: وزارة التخطيط الإدارية العامة للسياسات والتخطيط المكاني.

المصري، أنس. (2020م). واقع الإدارة بالتجوال لدى مديرات رياض الأطفال بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وعلاقته بالانتماء المهني للمربيات (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين.

- مصطفى، عزة. (2010م). إدارة التطوير برياض الأطفال (نماذج عربية وعالمية)، ط1. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- المحتسب، لينا وجلعود، مروان. (2007م). أبعاد الولاء التنظيمي والعوامل المؤثرة لدى عينة من موظفي البنوك في محافظة الخليل، *مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات*، (11)، 97-154.
- المغربي، محمد الفاتح. (2016م). *السلوك التنظيمي*، ط1. عمان: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- المليجي، إبراهيم. (2011م). معجم المصطلحات في الإدارة التربوية المدرسية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- محمود، خالد. (2016م). *تطور تربية طفل ما قبل المدرسة بين الماضي والحاضر*، (د. ط). منيف، لكل. (2018م). *تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي (مفاهيم ونظريات)*، ط1. الجزائر: دار المثقف للنشر والتوزيع.
- مجمع اللغة العربية (1985م). المعجم الوسيط، ط3. القاهرة.
- النجار، ميرفت. (2018م). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للقيادة الخادمة وعلاقتها بالانتماء المهني لدى معلميه (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، غزة -فلسطين.
- الناشف، هدى. (2011م). *الأسرة وتربية الطفل*، ط2. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- نعساني، عبد المحسن. (2002م، 12-14 مارس). *اختبار اتجاه العلاقة السببية بين الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى*. ورقة مقدمة إلى مؤتمر الاتجاهات الحديثة في إدارة المستشفيات الخاصة والحكومية في الوطن العربي، القاهرة.
- نبهان، أحمد. (2009م). *دور مديرات رياض الأطفال كمشرفات مقيمات في تحسين أداء المعلمات وسبل تطويره في محافظات غزة* (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية، غزة.
- الهيبة، عهد. (2019م). أبعاد المناخ التنظيمي السائدة لدى مديري ومديرات المدارس الأساسية الحكومية في دولة الكويت وتأثيرها على الرضا الوظيفي للمعلمين. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 27 (5)، ص342-363.

الهابط، عبير. (2013م). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة: دراسة مقارنة. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، 43 (3)، ص 121-148.

هاشم، عادل. (2010م). *القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي*، (د.ط.). عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

هيبه، زكريا. (2016م). الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة (دراسة ميدانية). *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ع (79)، ص 409-438.

وهيبة، عيساوي. (2012م). *أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي "دراسة حالة فئة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الإستشفائية العمومية ترابي بو جمعة بشار"* (رسالة ماجستير). جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر.

وزارة التربية والتعليم العالي، هيئة تطوير مهنة التعليم. (2017م). *المعايير المهنية لمعلمات رياض الأطفال*.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. (2019م). *الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم في محافظات غزة للعام الدراسي 2019-2020*، غزة- فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. (2018م). *الكتاب الإحصائي التربوي السنوي للعام الدراسي 2018 - 2017*، رام الله- فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. (2017م). *وثيقة الإستراتيجية الوطنية للتنمية والتدخل في مرحلة الطفولة المبكرة 2017-2022*، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. (2014م). *الخطة الإستراتيجية الخمسية للتعليم "نحو تعليم عالمي وسمو أخلاقي" 2014 - 2019*، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية. (2016م). *وثيقة الإطار العام الوطني لمنهاج مرحلة رياض الأطفال في فلسطين*، فلسطين.

الوزان، خالد. (2006م). *المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي* (رسالة ماجستير). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

يونس، رباب. (2018م). *مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات*. *مجلة البحث العلمي في التربية*، (19)، ص 129-186.

(م، 30 أبريل). مؤتمر التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. تاريخ الاطلاع: 28 أكتوبر 2019م،
الموقع: <https://www.alwatanvoice.com/arabic/news/2018/04/30/1140981.html>
(2017م، 14 أكتوبر). المؤتمر الرابع عشر: حقوق الطفل جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان.
تاريخ الاطلاع: 28 أكتوبر 2019م، الموقع:
<https://www.alwatanvoice.com/arabic/news/2017/10/14/1089932.html>

6.2 المراجع الأجنبية:

- Ana Massari, G.(2015). Key factors of preschool and primary school teachers job satisfaction. *PedActa*, 5(1), 27-40.
- Anghelache, V,. (2014). Factors which determine the level of job satisfaction for kindergarten teachers. Preliminary study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 47–52.
- Bhamani, Sh,. (2012). Factors Determining Job Satisfaction of Early Childhood Teachers. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (JHSS)*, 3(1), 43–48.
- Chirchir, R., Kemboi, A., Kirui, W.,& Ngeno, V.(2014). Leadership Style and Teachers Commitment in Public Primary Schools in Bomet County, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 5(39), 175- 183.
- Feng Tseng, S., Ju Wu, H., Hsia Wang, P.,& Lu Wu, P. (2017). A study of the relationship between organizational climate and job satisfaction of Kindergarten educator's awareness. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 6(4), 1–6.
- Ha-Yeoung, M,. (2012). The Relationship between Supervisors' Transformational Leadership and Collectivism on the Job Satisfaction of Kindergarten and Childcare Center Teachers. *Journal of Korean Home Management Association*, 30(6), 13–21.
- Kirkiç, K.,& Balci, T.(2021). Organizational commitment levels of preschool teachers and administrators' leadership styles. *Problems of Education in the 21st Century*, 79(2), 207-219.
- Kongcha, H., Min, L., Yongbo, Z.,& Xiaoping, y.(2015). Research on Professional Life Quality of Preschool Teachers in Chinese

Poverty Counties: Job Satisfaction' Perspective. *Asian Social Science*, 11(9), 176- 182.

Lata, S.,& Sharma, S. (2016). Teacher effectiveness of elementary school teachers in relation to gender and professional commitment. *Scholarly Research Journal for interdisciplinary studies*, 4(27), 3249-3258.

PIL-yeon, K.,& Sung-je, C., .(2015). The Effect on Self-Esteem according to job satisfaction and the Psychological Exhaustion of kindergarten teacher With a Focus on O Gu, Ulsan City. *Journal of Korea Institute of Information, Electronics, and Communication Technology (jkiect)*, 8(2),169- 177.

Schwartz, G.(2017). *The relationship between teacher job satisfaction and principal leadership styles* (published Doctor's Thesis). Carson-Newman University, Jefferson City.

Sener,G., & Özcan, M.(2017). Investigation of job satisfaction levels of school administrators and teachers. *European Journal of Education Studies*, 3(3), 297-311.

Singh, P.(2015). Teachers perceptions of their principals interpersonal emotionally intelligent behaviours affecting their job satisfaction. *International Journal of Educational and Pedagogical Sciences*, 9(10), 3463- 3468.

Sofia, I., & Pitaloka, E. (2014). The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on ocb of internal auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(2). 10-18.

Washington,V.(2008). *Role, Relvance, Reinvention, higher education in the field of early care and education*, Boston, Wheelock college.

الملاحق

- ملحق (1) الاستبانة في صورتها الأولية
- ملحق (2) أسماء السادة المحكمين
- ملحق (3) الاستبانة في صورتها النهائية
- ملحق (4) تسهيل مهمة باحثة

ملحق (1) الاستبانة في صورتها الأولية



بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة الإسلامية - غزة

شؤون البحث العلمي والدراسات العليا

كلية التربية

قسم أصول التربية - الإدارة التربوية

السيد الدكتور / حفظه الله ،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع: تحكيم استبانة

تقوم الباحثة بإعداد دراسة لنيل درجة الماجستير في أصول التربية تخصص إدارة تربوية بعنوان: "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين وعلاقته بالانتماء المهني لديهن". ولتحقيق هذا الغرض؛ قامت الباحثة ببناء استبانتين:

الاستبانة الأولى: لقياس درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظرهن، وتتضمن الاستبانة أربعة مجالات، وهي: العلاقة مع المديرية وزميلات العمل، وطبيعة العمل، والمكافآت والحوافز، وظروف العمل والإمكانات. الاستبانة الثانية: لقياس درجة الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظرهن.

ونظرًا لخبرتكم الواسعة في هذا الميدان، نرجو من سيادتكم التكرم بتحكيم الاستبانتين، وإبداء رأيكم وملاحظاتكم من حيث:

- وضوح الفقرات ومناسبة صياغتها.
- مدى انتماء الفقرات للمجالات المذكورة.
- أي فقرات ترغبون في حذفها أو تعديلها أو إضافتها.

ولكم مني جزيل الشكر والتقدير على جهودكم.

المشرف/ أ.د. سليمان حسين المزين.

الباحثة/ نسرين محمد أحمد.

أولاً: استبانة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن.

وتعرف الباحثة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بأنه: شعور معلمات رياض الأطفال بالطمأنينة والأمان تجاه عملهن، والقدرة على إنجاز المهام الموكلة لهن بأفضل صورة ممكنة.

م	الفقرة	درجة الوضوح		الانتماء للفقرة	
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية
					التعديل
المجال الأول/ العلاقة مع المديرية وزميلات العمل: تفاعل المعلمة واندماجها مع زميلاتها والمديرة في العمل والتعامل فيما بينهم بود واحترام متبادل.					
1.	أشعر بالراحة النفسية أثناء تأدية العمل مع زميلاتي.				
2.	أقبل الآراء التي تقدمها زميلاتي بنفهم.				
3.	أعمل مع زميلاتي بروح الفريق.				
4.	أتمتع بالعلاقات الإيجابية مع زميلاتي.				
5.	أعاون مع المعلمات في إنجاز المهام المنوطة بنا.				
6.	يوجد احترام متبادل بين زميلات العمل في الروضة.				
7.	أشعر بأني موضع تقدير واحترام من قبل المديرية.				
8.	أساعد المعلمات الجدد في ممارسة عملهن.				
9.	أبادل الخبرات بيني وبين زميلاتي في العمل.				
10.	أتفاعل مع زميلاتي في المناسبات الاجتماعية، وأقدم المساعدة لهن.				
المجال الثاني/ طبيعة العمل: المهام والصلاحيات التي تقع على عاتق المعلمة وتقوم بتنفيذها، وقدرتها على مواكبة التطور المعرفي والعلمي.					
1.	تتناسب المهام الموكلة لي مع طبيعة عملي.				
2.	يسمح لي المجال الذي أعمل فيه بالتطور.				
3.	يتم توزيع المهام على المعلمات بطريقة منصفة وعادلة.				
4.	يتوافق العمل الذي أقوم به مع مؤهلي الدراسي.				
5.	توضح المديرية المهام المطلوبة من المعلمة.				
6.	يتيح عملي لي فرصة للتفاعل مع المجتمع المحلي.				

م	الفقرة	درجة الوضوح		الانتماء للفقرة	
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية
7.	أرى أن عدد الحصص التي أقوم بتدريسها مناسبة.				
8.	أشعر بالرضا من توفر الوسائل التعليمية في الروضة.				
9.	أؤدي عملي بحرية.				
10.	يتم تطبيق الأفكار الجديدة بغية تطوير عمل الروضة.				
11.	أجد تشجيعاً على الالتحاق بالدورات التدريبية.				
المجال الثالث/ المكافآت والحوافز : نظام تعتمده إدارة الروضة لتحفيز وتشجيع المعلمات عند القيام بأداء أعمالهن بصورة جيدة.					
1.	يناسبني راتبي مع الجهد الذي أبذله خلال عملي.				
2.	تتبع الإدارة نظام المكافأة والتشجيع في تحفيز المعلمات.				
3.	يتم مكافأة الأفكار الإبداعية الجديدة.				
4.	أحصل على أجر إضافي عند زيادة ساعات العمل.				
5.	يغطي دخل المعلمة من الروضة احتياجاتها المادية.				
6.	تقدم إدارة الروضة مساعدة مالية في ظل الظروف الطارئة.				
7.	أشعر أن عملي يحقق لي الاستقرار المادي.				
8.	يتناسب الراتب الشهري مع خبراتي ومؤهلاتي.				
9.	أعتقد أن الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملية مرضية.				
المجال الرابع/ ظروف العمل والإمكانات: عوامل مرتبطة بمحيط العمل وتؤثر على أداء المعلمة وسلوكها في العمل سواء كانت مادية أو معنوية.					
1.	يمنحني مكان الروضة الذي أعمل فيه الراحة النفسية.				
2.	تخفف الإدارة من ضغوط العمل التي تفوق قدرات المعلمات.				
3.	تعمل الروضة على توفير ألعاب آمنة للأطفال .				
4.	تهتم إدارة الروضة بمراعاة ظروفك الاجتماعية.				
5.	تراعي الروضة معايير الأمن والسلامة في مبنى				

م	الفقرة	درجة الوضوح		الانتماء للفقرة	
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية
	الروضة.				
6.	يتوافق مكان العمل مع منطقة سكني.				
7.	يتيح لي عملي الوصول إلى المكانة الاجتماعية التي أُرغب فيها.				
8.	تتوفر في الروضة أنشطة ترفيهية مختلفة.				
9.	تراعي الروضة أن يكون عدد الأطفال مناسبًا في الغرفة الصفية				
10.	تتوفر بالروضة الإمكانيات اللازمة لأداء العمل بشكل دائم.				
11.	توفر الروضة لي مكانًا مناسبًا لإدارة الأنشطة.				

ثانيًا: استبانة الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن.
وتعرف الباحثة الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بأنه: رغبة معلمات رياض الأطفال في المحافظة على عضويتهم في الروضة، وبذل جهد أعلى لتحقيق أهداف وقيم الروضة التي تنتمي لها.

م	الفقرة	درجة الوضوح		الانتماء للفقرة		
		واضح	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	
الانتماء المهني						
1.	أشعر بالفخر لأني جزء من الروضة.					
2.	أوازن بين مصلحة الروضة والمصلحة الشخصية.					
3.	مستعدة للبقاء ساعات أكثر في الدوام إذا تطلب الأمر .					
4.	أشعر بارتباط داخلي تجاه الروضة.					
5.	أرفض العمل في روضة أخرى تدفع أجرًا أعلى.					
6.	أشعر بالألفة والتعاون بين زميلاتي في الروضة.					
7.	أساعد زميلاتي اللواتي لديهم أعباء عمل كثيرة.					
8.	أبادر بمساعدة زميلاتي الجدد بشكل تطوعي.					
9.	أرغب في الاستمرار بالعمل في روضتي.					
10.	أتكلم بحماس عن أعمالي في الروضة.					
11.	أقبل برحابة صدر أي عمل أكلف به في الروضة.					
12.	أصحح الأفكار الخاطئة عن روضتي لدى الآخرين.					
13.	أحرص على طرح اقتراحاتي حول تطوير العمل في الروضة.					
14.	أهتم بتقديم أساليب جديدة تسهل أداء العمل.					
15.	أعتبر نفسي عضوًا فعالًا وبناءً في الروضة.					
16.	أحرص على المعرفة والإلمام بالآراء التي تقيد الروضة.					
17.	أسعى إلى جعل روضتي في المقدمة دائمًا.					
18.	أتقدم بحلول لمشكلات العمل دون أن يطلب مني.					
19.	ألتزم بقوانين وتعليمات العمل بعناية.					
20.	أحافظ على وقت العمل لأداء واجبات وظيفتي.					
21.	أكون جاهزة للعمل فور وصولي للروضة.					
22.	أحافظ على ممتلكات الروضة كما لو كانت ممتلكاتي الخاصة.					
23.	أحافظ على مكان العمل نظيفًا ومرتبًا.					
24.	أحرص على الترشيح عند استخدام موارد الروضة التي أعمل بها.					
25.	أؤدي عملي بإخلاص وتقدير خدمة لروضتي.					
26.	أحضر للعمل قبل الوقت المحدد إذا لزم الأمر.					

ملحق (2): أسماء السادة المحكمين

الرقم	الاسم	مكان العمل
1.	د. بسام محمد أبو حشيش	جامعة الأقصى
2.	د. حمدان عبد الله الصوفي	الجامعة الإسلامية
3.	د. رائد حسين الحجار	جامعة الأقصى
4.	د. عماد أمين الحديدي	جامعة الأقصى
5.	د. فايز كمال شلدان	الجامعة الإسلامية
6.	د. محمد عثمان الأغا	الجامعة الإسلامية
7.	أ.د. محمود خليل أبو دف	الجامعة الإسلامية
8.	د. منور عدنان نجم	الجامعة الإسلامية
9.	د. ناجي رجب سكر	جامعة الأقصى
10.	د. ياسر حسن الأشقر	الجامعة الإسلامية

ملحق (3) الاستبانة في صورتها النهائية



الجامعة الإسلامية - غزة
شؤون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التربية
قسم أصول التربية - الإدارة التربوية

أختي المعلمة الفاضلة ،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع: تعبئة استبانة

تقوم الباحثة بإجراء دراسة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية التربية بالجامعة الإسلامية - غزة بعنوان: "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين وعلاقته بالانتماء المهني لديهن". ولتحقيق هذا الغرض، قامت الباحثة ببناء استبانتين:

الاستبانة الأولى: لقياس درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظرهن، وتتكون من (39) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وهي: العلاقة مع المديرية وزميلات العمل، طبيعة العمل، المكافآت والحوافز، ظروف العمل والإمكانات.

الاستبانة الثانية: لقياس درجة الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظرهن، وتتكون الاستبانة من (24) فقرة. أرجو من سيادتكم التكرم بتعبئة البيانات الأولية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، ومن ثم الإجابة على كل فقرة من فقرات الاستبانتين وذلك بوضع علامة (✓) في العمود المناسب أمام درجة الممارسة المرتبطة بكل فقرة، وكلية ثقة في إجاباتكم على جميع الفقرات بدقة وموضوعية. علمًا بأن البيانات التي سيتم الحصول عليها ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

مع خالص الشكر والتقدير.

الباحثة/ نسرين محمد أحمد

أولاً: البيانات الأولية

سنوات الخدمة: أقل من 5 سنوات 5 - 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

العمر: أقل من 25 سنة 25 - 35 سنة أكثر من 35 سنة

الحالة الاجتماعية: مرتبطة غير مرتبطة

المؤهل العلمي: دبلوم بكالوريوس فأكثر

ثانياً: استبانة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن

وتعرّف الباحثة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بأنه: شعور معلمات رياض الأطفال بالطمأنينة والأمان تجاه عملهن والقدرة على إنجاز المهام الموكلة لهن بأفضل صورة ممكنة.

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
المجال الأول/ العلاقة مع المديرية وزميلات العمل: تفاعل معلمة الروضة واندماجها مع زميلاتها والمديرة في العمل والتعامل فيما بينهم بود واحترام متبادل.						
11.	أشعر بالراحة النفسية أثناء تأدية العمل مع زميلاتي.					
12.	أقبل الآراء التي تقدمها زميلاتي بارتياح.					
13.	أعمل مع زميلاتي بروح الفريق.					
14.	أتمتع بعلاقات إيجابية مع زميلاتي.					
15.	أعاون مع المعلمات في إنجاز المهام المنوطة بنا.					
16.	أبادل الاحترام مع زميلاتي في الروضة .					
17.	أشعر بأني موضع تقدير واحترام من قبل المديرية.					
18.	أساعد المعلمات الجدد في ممارسة عملهن.					
19.	أبادل الخبرات بيني وبين زميلاتي في العمل.					
20.	أفاعل مع زميلاتي في المناسبات الاجتماعية.					

م	الفقرة	درجة كبيرة جدًا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدًا
المجال الثاني/ طبيعة العمل: المهام والصلاحيات التي تقع على عاتق معلمة الروضة وتقوم بتنفيذها وقدرتها على مواكبة التطور المعرفي والعلمي.						
12.	أرى أن المهام الموكلة لي تتناسب مع طبيعة عملي.					
13.	اعتقد أن المجال الذي أعمل فيه يسمح لي بالتطور.					
14.	أشعر بأن المهام توزع على المعلمات بطريقة عادلة.					
15.	أرى أن العمل الذي أقوم به يتناسب مع مؤهلي.					
16.	أعرف المهام المطلوبة مني بشكل واضح.					
17.	أعتقد أن عملي يتيح لي فرصة التفاعل مع المجتمع المحلي.					
18.	أرى أن عدد الحصص التي أقوم بتدريسها مناسبة.					
19.	أشعر بالرضا من توفر الوسائل التعليمية في الروضة.					
20.	أؤدي عملي بحرية.					
21.	يمكنني تطبيق الأفكار الجديدة لتطوير عملي في الروضة.					
22.	أجد تشجيعًا على الالتحاق بالدورات التدريبية.					
المجال الثالث/ المكافآت والحوافز: نظام تعتمده إدارة الروضة لتحفيز وتشجيع المعلمات عند القيام بأداء أعمالهن في الروضة بصورة جيدة.						
10.	أعتقد أن راتبي يتناسب مع الجهد الذي أبذله في العمل.					
11.	يعجبني اتباع الإدارة نظام المكافأة والتشجيع في تحفيز المعلمات.					
12.	ألتقى مكافأة عندما أقدم أفكارًا إبداعية جديدة.					
13.	أحصل على أجر إضافي عند زيادة ساعات العمل.					

م	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
14.	أرى أن دخلي من الروضة يغطي احتياجاتي المادية.					
15.	أقدر تقديم إدارة الروضة مساعدات مالية في ظل الظروف الطارئة.					
16.	أشعر أن عملي يحقق لي الاستقرار المادي.					
17.	أرى أن الراتب الشهري يتناسب مع خبراتي ومؤهلاتي.					
18.	أعتقد أن الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملي مرضية.					
المجال الرابع/ ظروف العمل والإمكانات: عوامل مرتبطة بمحيط العمل وتؤثر على أداء معلمة الروضة وسلوكها في العمل سواء كانت مادية أو معنوية.						
12.	أشعر بالراحة النفسية نتيجة لوجودي في الروضة.					
13.	أقدر قيام إدارة الروضة بتخفيف ضغوط العمل التي تفوق قدراتي.					
14.	أقدر اهتمام الروضة بظروفي الاجتماعية.					
15.	أشعر بالأمان لتوفر معايير السلامة في مبنى الروضة.					
16.	أسكن قريباً من مكان عملي في الروضة.					
17.	أشعر بالمتعة لتوفر أنشطة ترفيهية مختلفة في الروضة.					
18.	أرى أن عدد الأطفال في الغرفة الصفية في الروضة مناسب.					
19.	أجد كل ما يلزم من إمكانيات لأداء العمل في الروضة بشكل مناسب					
20.	أمارس الأنشطة في الروضة بالأماكن المخصصة لها.					

ثالثاً: استبانة الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهنّ.

وتعرّف الباحثة الانتماء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بأنه: التزام ينبع من داخل المعلمة بالأنظمة والقوانين يجعلها تعمل كل ما يفيد الروضة، وتحرص على تحقيق أهداف الروضة التي تنتمي لها.

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1.	أشعر بالفخر لأنني جزء من الروضة.					
2.	أقدم مصلحة الروضة على مصلحتي الشخصية.					
3.	مستعدة للبقاء ساعات أكثر في الروضة إذا تطلب الأمر.					
4.	أشعر بارتباط داخلي تجاه الروضة.					
5.	أرفض العمل في روضة أخرى تدفع أجراً أعلى.					
6.	أشعر بالألفة والتعاون بين زميلاتي في الروضة.					
7.	أساعد زميلاتي في الروضة اللواتي لديهن أعباء عمل كثيرة.					
8.	أبادر بمساعدة زميلاتي الجدد في الروضة بشكل تطوعي.					
9.	أشارك في أيام دراسية لعرض أعمالي عن الروضة.					
10.	أقبل برحابة صدر أي عمل أكلف به في الروضة.					
11.	أصحح الأفكار الخاطئة عن روضتي لدى الآخرين.					
12.	أحرص على طرح اقتراحاتي حول تطوير العمل في الروضة.					
13.	أهتم بتقديم أساليب جديدة تسهل أداء العمل في الروضة.					
14.	أوظف معرفتي العلمية لخدمة الروضة.					
15.	أواظب على الالتحاق بدورات تدريبية تفيد الروضة.					
16.	أبادر بتقديم حلول لمشكلات العمل في الروضة دون					

م	الفقرة	درجة كبيرة جدًا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدًا
.	أن يطلب مني.					
17	ألتزم بقوانين وتعليمات إدارة الروضة بعناية.					
18	أستثمر وقت عملي في الروضة بفعالية.					
19	أبدأ يومي بهمة عالية في الروضة.					
20	أحافظ على ممتلكات الروضة كما لو كانت ممتلكاتي الخاصة.					
21	أحافظ على مكان عملي في الروضة نظيفًا ومرتبًا.					
22	أحرص على الترشيح عند استخدام موارد الروضة التي أعمل بها.					
23	أؤدي عملي بإخلاص وتقدير خدمة لروضتي.					
24	أحضر لعملي في الروضة قبل الوقت المحدد إذا لزم الأمر.					

ملحق (4): تسهيل مهمة باحثة

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية بغزة
The Islamic University of Gaza

مكتب عميد كلية التربية هاتف داخلي: 2400

ج س ع/63

الرقم 25 جماد ثاني 1442 هـ Ref

التاريخ 9 فبراير 2021 م Date

حفظه الله،

سعادة الأخ الدكتور/ زياد ثابت

وكيل وزارة التربية والتعليم الفلسطيني،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

الموضوع: تسهيل مهمة طالبة ماجستير

تهديكم كلية التربية تحياتها، يرجى التكرم بالعلم أن الطالبة/ نسرين محمد أحمد برقم جامعي 220180442 مسجلة ضمن طلبة الماجستير في كلية التربية تخصص أصول التربية- إدارة تربية، وخطتها بعنوان:

" الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المحافظات الجنوبية لفلسطين وعلاقته بالانتماء المهني لديهن "

يرجى التكرم بتسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه، والسماح لها بتطبيق استبانة دراستها على الفئة المستهدفة من معلمات رياض الأطفال بالمديريات التعليمية في محافظات غزة، وذلك بهدف البحث العلمي فقط.

والله ولي التوفيق،،،

عميد كلية التربية

أ.د. إبراهيم الأسطل



* صورة للملف.