



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا
قسم علم نفس



الرضا الوظيفي لدي معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات

The Job satisfaction of pre-school female teachers at Khartoum Locality
and its Relation ship with some Variables

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي

اعداد الباحثة:

هيفاء احمد محمد أبازين

إشراف/البروفسير:

أ/علي فرح احمد فرح

1439هـ - 2018م

الاستهلال

بسم الله الرحمن الرحيم

(وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ)

صدق الله العظيم

القصص (77).

الاهداء

الى منارة العلم والامام المصطفى الى الامي الذي علم المتعلمين السيد الخلق الى رسولنا الكريم
محمد صلى الله عليه وسلم .

الى من أضعفتني الحب والحنان الى رمز الحب ولبسم الشفاء الى القلب الناصع بالبياض الى روح
أمي العزيزة .

الى من ارى التفاؤل بعينه والسعادة في ضحكته الى اطيب مارات نفسي بمثابة ابي الخال
حامد القدم .

الى اخي هيثم ردالله غربته فهو الصندل الذي طالما احترق ليفوح عبيره ويملاً الافاق طيباً .

الى كل من وقف بجانبني وبذلوا كل جهد وعطاء لكي اصل الى هذه اللحظة اساتذتي الكرام

....

الباحثة

شكرو وتقدير

الحمد لله حمدا يليق بمقامه والصلاة والسلام على نبينا لخلق وامامه محمد ابن عبد الله وعلى آله وصحبه ومن سار على منواله .

امابعد،،

يسعدني وقد انتهيت بفضل الله ورعايته من اعداد هذا البحث ان اتوجه الى الله العلي التقدير بالحمد والشكر الذي هداني وانار الطريق امامي وامدني بالعزم والتصميم لاتمام هذا العمل العلمي .

اتقدم بالشكر الجزيل الى منارة العلم التي اعطت وستظل تعطي الاجيال القادمة

ان شاء الله جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا كلية التربية قسم علم النفس.

وانني اشكر استاذي الفاضل البروف على فرح الذي كان لي المنهل الصافي والمرجع الوافي في اتمام هذا البحث .

و اتقدم بالشكر الجزيل الى مكتبة جامعة افريقيا العالمية وجامعة امدرمان الاسلامية

.

الشكر للاساتذة الاجلاء الذين حكموا المقياس وقدموا لي المساعدات والتسهيلات والافكار والمعلومات .

واهدي الشكر كل الشكر لمعلمات التعليم قبل المدرسي والمحلل الاحصائي الذين اسهموا في اخراج هذا البحث على هذا النحو.

اسأل الله ان يجزي الجميع عني خير الجزاء ، والله لا يضيع اجر من احسن عملاً.

الباحثة

المستخلص

هدف البحث الى معرفة السمة العامة للرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي وعلاقته ببعض المتغيرات . اتبعت الباحثة المنهج الوصفي يتكون مجتمع البحث من معلمات التعليم قبل المدرسي. تتمثل العينة من (150) معلمة . اخذت العينة بالطريقة العشوائية . استخدمت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي من اعداد الباحث زياد شومان وقامة الباحثة بتصميمه لكي يتناسب مع الدراسة وقيس السمة المطلوبة للرضا الوظيفي . تمت معالجة المعلومات بواسطة الاشكال الهندسية ، الوسيط ، اختبار مربع كاي ، معامل الفاكروتياخ . وكانت النتائج الاتية : ، يتميز الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي بالانخفاض . وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير العمر والحالة الاجتماعية . لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة والمستوى التعليمي. وفي ضوء تلك النتائج و ضعت الباحثة عدد من التوصيات اهمها الاهتمام الكافي وخاصةً في نظام الرواتب من أجل رفع مستوى الرضا عندهن, وزيادة فرص التقدم والترقية وفتح المجالات امامهم مما يعتمد على الجدارة والابداع في عملهم .

Abstract

The study examined the functional satisfaction of pre-school teachers in the Khartoum district and its relationship with some variables. The aim of the research is to find out the general trait of job satisfaction among pre-school teachers and its relation to some variables. The researcher followed the descriptive approach. The research community consists of pre-school teachers. The sample consists of (150) parameters. The sample was randomized. The researcher used the Job Satisfaction Scale, prepared by researcher Ziad Shoman and the researcher's stature, to suit the study and measure the required level of job satisfaction. The information was processed by the geometric shapes, the median, the ki square test, the vcrotiach coefficient. The following results were found: The job satisfaction of pre-school teachers is low. There are statistically significant differences in job satisfaction according to the age variable and social status. There were no statistically significant differences in job satisfaction according to the variable years of experience and educational level. In light of these results, the researcher put forward a number of recommendations, the most important of which is adequate attention, especially in the salary system in order to raise the level of satisfaction with them, and increase the chances of advancement and promotion and open the fields before them, which depends on merit and creativity in their work.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع	
أ	الاستهلال	
ب	الاهداء	
ج	شكر و عرفان	
د	مستخلص باللغة العربية	
هـ	Abstract	
و	قائمة المحتويات	
ح	قائمة الجداول	
ق	قائمة الاشكال	
ك	قائمة الملاحق	
الفصل الاول : الاطار العام للبحث		
1	المقدمة	
2	مشكلة البحث	
2	اهمية البحث	
3	اهداف البحث	
3	فروض البحث	
4	حدود البحث	
5	اجراءات البحث	
6	مصطلحات البحث	
الفصل الثاني : الاطار النظري والدراسات السابقة		
المبحث الاول الرضا الوظيفي		
8	مقدمة	
9	تعريف الرضا الوظيفي	
9	نظريات الرضا الوظيفي	
10	انواع الرضا الوظيفي	

11	قياس الرضا الوظيفي	
12	عوامل الرضا الوظيفي	
13	العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني	
المبحث الثاني معلومات التعليم قبل المدرسي		
14	رياض الاطفال	
15	نشأة رياض الاطفال	
16	الرواد الاوائل في رياض الاطفال	
17	رياض الاطفال في السودان	
18	الاهداف التربوية لرياض الاطفال	
19	مبادئ رياض الاطفال	
19	صفات ومسؤوليات معلمة الروضة	
20	سمات معلمة الروضة	
22	برامج اعداد معلمات رياض الاطفال	
24	اساليب تعامل معلمة الروضة مع تساؤلات اطفال الروضة	
27	النمو المهني لمعلمة الروضة	
28	الاتجاهات الحديثة لاعداد معلمات رياض الاطفال	
30	مهارات معلمة رياض الاطفال	
المبحث الثالث الدراسات السابقة		
32	الدراسات السابقة :	
الفصل الثالث : منهج و اجراءات البحث		
45	تمهيد	
46	منهج البحث.	
47	مجتمع البحث.	
48	عينة البحث.	
48	ادوات البحث	

49	صدق وثبات الاستبانة	
50	الطرق الاحصائية المستخدمة في الدراسة	
50	طريقة جمع المعلومات	
الفصل الرابع عرض وتحليل ومناقشة النتائج		
52	تمهيد	
53	تحليل النتائج	
54	عرض ومناقشة نتائج الفرض الاول	
55	عرض ومناقشة نتائج الفرض الثاني	
56	عرض ومناقشة نتائج الفرض الثالث	
57	عرض ومناقشة نتائج الفرض الرابع	
58	عرض ومناقشة نتائج الفرض الخامس	
الفصل الخامس		
الخاتمة والتوصيات والمقترحات		
60	ملخص الدراسة	
61	ملخص النتائج	
62	التوصيات	
63	المقترحات	
64	المراجع	
65	الرسائل العلمية	
67	المجلات	
70	الملاحق	

الفصل الاول

الاطار العام للبحث

المقدمة:

يعد الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من العلماء ، وذلك لأن الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل ومن ثم من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع و أن نجاح الفرد في العمل يعتمد أساساً على مدى ارتباطه وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاجاً للإعداد المتخصص والتدريب والخبرة فإنها أيضاً دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله (رمضان، 2007).

أوضحت مرحلة رياض الأطفال مرحلةً تربويةً مهمةً في السلم التعليمي المعاصر فه يمرتبطة بمرحلة الطفولة المبكرة والتي تشكل فيها الصفات الأولى لشخصية الطفل، وتتحدد اتجاهاته وميوله ، وتتكون من خلالها الأسس الأولية للمفاهيم التي تتطور مع تطور حياته. " (وفاء ، ٢٠٠٢م).

وتزايدت أهمية الدور الذي تقوم به معلمة الروضة ، فهي أم بديلة للطفل ومربية ومعدة له للمراحل التعليمية التالية، وهي مسئولة عن تنظيم الخبرات وتخطيطها، وتقع على عاتقها مسؤولية كبيرة في تنشئة الطفل ورعاية نموه وفي تحقيق الأهداف المنشودة من العملية التربوية والتي تتضمن تنمية المعرفة والميول والمثل والقدرات والعادات في كل طفل حتى يصل إلى أقصى ما تسمح له إمكانياته ويأتي هذا كله متوافقاً بوجود غرس القيم عند الطفل وتنميتها، فقد عبر عن أهمية القيم في العملية التربوية بقوله: "القصء الأول من التربية أن نجعل الطفل يتعلق بما يجدر أن يتعلق به، الإنسان، بأن نربي لديه جملةً من العادات الحسنة وأن نقوده إلى اكتساب قوة الإرادة." (ملحم ، 2000م).

مشكلة البحث:

قد تبين للباحثة ، ومن خلال ملاحظتها كمعلمة من معلمات رياض الأطفال، أن معظم معلمات رياض الأطفال في محلية الخرطوم يشعرون بالإحباط تجاه الوظيفية أضافه إلي جانب عدم تقدير من أولياء الأمور وتدني الراتب الشهري وعلي رغم إقتناع الباحثة بأن العوامل التي تؤثر في رضا المعلمة كثيرة ومتنوعة ، وبعضها يتعلق بمستوي العمل ومتطلباته ، وأخر بشخصية المعلمة ودوافعها ومن هنا تسعى الدراسة إلي معرفة مستوي الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم.

تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي :

- ما هي السمة العامة للرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات (العمر - سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية - المستوى التعليمي).

أهمية البحث :

تتبع أهمية هذه الدراسة في خلال اجابتها على اسئلة الدراسة اذ توضح هذه الدراسة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم فإن هذه الدراسة تساعد المسؤولين على معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم قبل المدرسي لانهم يشكلون حجر الزاوية بوصفها المرحلة العمرية المهمة في تكوين شخصية الطفل ويلعبون دوراً كبيراً في تسيير العملية التربوية لذلك لابد من العناية بها ومعرفة درجة رضاها عن عملها ومعرفة العوامل التي تؤثر في الرضا ومحاولة تلافي السلبيات وزيادة العوامل التي تؤدي الي رفع درجة الرضا لديهم فكلما زاد الرضا الوظيفي عدهن تحسن آداؤهم لعملهم .

أهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلي الآتي :

1. معرفة السمة العامة للرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم .
2. معرفة الفروق في الرضا تبعاً لمتغيرات (العمر - سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية - المستوى التعليمي).

فروض البحث :

تمثلت فرضيات البحث في الآتي :

1. يتسما الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم بالانخفاض.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر .
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة .
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

حدود البحث :

الحدود المكانية: محلية الخرطوم.

الحدود الزمانية: 2017-2018م.

تعريف المصطلحات:

الرضا الوظيفي : هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح او السعادة لاشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه بمحتوى الوظيفة او بيئة العمل ومع الثقة الولاء والانتماء للعمل والعوامل والمؤشرات الاخرى ذات العلاقة (حميد ، 2014م)

التعريف الإجرائي: هي الدرجة التي يتحصل عليها المفحوص في هذه البحث بعد قياس الرضا الوظيفي لديه. معلمة رياض الأطفال: هي المسؤولة عن تربية مجموعة من الأطفال وتنشئتهم ، والأخذ بيدهم نحو التكيف والنمو بما تزودهم به من خبرات الأزمنة والمهارات المتنوعة وبما يتناسب خصائصهم المختلفة في المرحلة العمرية وذلك وفق مناهج محدد (سنقر:1992م).

التعريف الإجرائي: هي معلمة رياض التي تم اختيارها للمشاركة في هذا البحث مرحلة التعليم قبل المدرسي : وإنها مرحلة خاصة بالاطفال الصغار الذين اكملوا السنة الرابعة من عمرهم تسبق المرحلة الابتدائية وتضم الذين تتراوح اعمارهم بين (4-6)سنوات ومدة الدراسة فيها سنتان ونكون على مرحلتين هما :

- 1- المستوى الاول الذين اكملوا السنة الرابعة من عمرهم .
 - 2- التمهيدي وهي مخصصه للاطفال الذين عمرهم 5 سنوات وتجرى الدراسة فيها وفق منهج مقرر من قبل الوزارة وينقل بعدها الطفل الى الصف الاول (هدى ، 1989م).
- وعرفت رياض الاطفال :هي المؤسسات الخاصة بتربية الطفل من سن الثالثة وحتى السادسة من العمر والتي تعتني بالطفل من جميع جوانب نموه ، وتقدم له العديد من الانشطة المتنوعة وتكسبه الكثير من المفاهيم والمعلومات تتلاءم مع حاجات هذه المرحلة ، كما تكسبه السلوكيات المرغوب فيها ليكون مقبولاً وسط بيئة المحيطة (جنات 2003م)

التعريف الإجرائي: هي الرياض التي أجريت عليها الدراسة.

الفصل الثاني

الاطار النظري و الدراسات السابقة

المبحث الأول: الرضا الوظيفي

مقدمة :

حظي موضوع الرضا الوظيفي منذ بداية الثلاثينات من القرن الماضي بإهتمام من قبل الباحثين في مجالات الإدارة و السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي فلا يكاد يخلو مؤلفاً في هذه المجالات منفصلاً وأكثر من هذا الموضوع وذلك نظراً لإرتباطه بأهم مورد تملكه المؤسسات ألا و هو (المورد البشر) بإعتباره مورد يلعب دوراً كبيراً في نجاح المؤسسات وإستمرارها لذا فإن الإهتمام بمشاعره أمر تستهدفه المؤسسات جميعاً بغرض الرفع من مستوى الأداء وتخفيض معدلات الغياب وحوادث العمل وغيرها من نواتج العمل.

أعقب ظهور الثورة الصناعية في أوربا كثيراً من الدراسات التي حاولت معرفة تأثير عدد من العوامل على أداء العامل ومقدار إنتاجه وكانت ثمرة المحاولات الأولى التي قام بها علماء النفس في مجال الصناعة ظهور مايعرف بعلم النفس الصناعي وكانت أهم أهداف هذه الدراسات هي محاولة زيادة إنتاج العامل دون الإهتمام بالعوامل والظروف التي تؤثر في صحة العوامل النفسية وتعتبر الدراسة التي قام بها فردريك تيلور.

مفهوم الرضا من منظور إسلامي:

إن مفهوم الرضا مفهوم قديم وخاصة في ديننا ن الإسلام حيث أشير الله عز وجل في القرآن الكريم والأحاديث النبوية الشريفة وكتابات علماء المسلمين فيما بعد و في هذا الموضوع يذكر (المشعان، 1993م) إن الرضا ثمرة الجهد في الدنيا و غاية الحياة و هو منأ على مقامات المقربين و منتهى الإحسان في العمل و المكافآت و في الحديث إن الله تعالى يتجلى للمؤمنين فيقول (أسلوني... فيقول ونرضاك) (رواه مسلم، رياض الصالحين).

لقد وردت كلمة رضا في القرآن الكريم تحمل معاني عظيمة ورد في تفسير (محمد علي صابوني، 1981م)، وقوله تعالى : (رضي الله عنهم ورضوا عنه) سورة البينة ، الآية 8) إن الله سبحانه و تعالى رضا عن المؤمنين أفعالهم و إنهم رضوا عن الله سبحانه و تعالى في مامنهم من الفضل العظيم ، كما ورد في القرآن الكريم قوله تعالى (ولسوف يعطيك ربك فترضى سورة الضحى الآية 5) و لقد ورد في تفسير محمد الصابوني ، (1981م) هذه الآية إن الله سبحانه و تعالى في الدار الآخرة يعطي سيدنا محمد صلى الله عليه و سلم حتى يرضيه في أمته و فيما عدله من الكرامة و الرضا المتبادل بين الخالق و المخلوق و الفوز العظيم و هم ليس أمرين منفصلين ، و إنما تقوم العلاقة بينهما على أساس إحداها موجب للآخر و تحقيقهما قمة المقامات و يرى الإمام الغزالي رضي الله عنه كما ورد في (المشعان 1993م) إن الرضا ثمرة من ثمار الحب يورث الرضا و يرى كذلك أن هناك تدرجاً مسبقاً و تحقيق الرضا على الشكل التالي : الإبتهاج ، الإستبشار ، الإرتياح

، الفرح ، المرح ، السرور ، الرضا كلها خطوات متدرجة سابقة على الرضا و هي بمجملها تشكل أجزاء ممهدة له. (يا أيتها النفس المطمئنة إرجعي إلى ربك راضية مرضية) سورة الفجر الآية 28 و هي المكافاة التي يتلقاها حزب الله عز و جل و من إتبع هداهو الذين إتبعوهم بإحسان (رضي الله عنهم و رضوا عنه) سورة التوبة الآية (100) و قد أشار الرسول صلى الله عليه و سلم إلى أن الراضي أغنى الناس بأفكاره و مشاعره الطيبة فقال : (أرضي بما قسم الله لك تكن أغنى الناس) سند الإمام أحمد ابن حنبل و قد إرتبط السرور و راحة النفس بالرضا و اليقين فيرضى الإنسان عن نفسه و ربه يطمئن ليوم هو حاضر هو يقينه بالله و الآخرة و الجزاء و العقاب يطمئن لغد هو مستقبله ، إذ قال صلى الله عليه و سلم : (إذا أحب الله قوماً ابتلاهم و من رضي فله الرضي فله السخط) رواه الترمذي وابن ماجة منها المسلم.

ترى الباحثة أن الدين الإسلامي لم يترك صغيرة و لا كبيرة فقد أوضح الإسلام كيفية دفع الأجر و إتقان العمل و هذه يرتبط بمكافاة مادية أو معنوية و لقد أوضح الجانب الإسلامي بدفع الأجر مباشرة بعد إنتهاء الفرد عن أداء عمله و لقد إتضح ذلك منقول المصطفى صلى الله عليه و سلم (أعطى الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) رواه ابن ماجة وهذا المبدأ يزيد من ثقة العامل في مؤسسته وبالتالي يزداد دافعيته لإنجاز المهام التي توكل بصورة جيدة.

تعريف الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي

مفهوم عائلولذلك فإنه من الصعب ذكر تعريف واحد ومحدد له، أما الباحثون الذين درسوا الرضا الوظيفي كموضوع بحد ذاته وركزوا حول زوايا معينة لتعريف المتغيرات كمفاهيميس هل التعامل معها ولقد تعددت المصطلحات المستخدمة للتعبير عن مشاعر الفرد النفسية نحو عملهم من هذه مصطلحات الرضا الوظيفي job satisfaction) والروح المعنوية (moral job) والإتجاه النفسي نحو العمل (toward the attuale وتشير هذه المصطلح اتقيم جملها إلى مجموع مشاعر الفرد الوجدانية نحو عملها لح اليك ماتعبر عن مدى الإشباع الذي ئي تصور الفرد أنه يبحثها منوظيفته. (يسريحسين إبراهيم، 2005م)

أوردغازي (2000م) أنه قد بدأ الإهتمام بالرضا الوظيفي معبدء القرن العشرين ويشير كثير منالبا حثين إلى العقود الثلاثة هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تتناول الرضا الوظيفي إلا أنه هناك إختلاف حول تحديد مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى إرتباطه بمشاعر الفرد والتي غالباً ما يصعب تفسيرها لأنها متغيرة للتعبير عن مشاعر الأفراد عن المواقف المختلفة.

ترى الباحثة أن أهمية الرضا الوظيفي تأتي من أن العامل لا يرضعن العمل لوجود عيبيه (العمل) إنم العدموجود الرغبة في العمل الذي يزاوله الفرد أولاً عباء يتحملها الفرد ومن ذلك تأتي أهمية وضع الرجل المناسب، كما قال أفلاطون فالرضاعن العمل هو محصلة عناصر الرضا التي يتصور الفرد أنه يحصل

عليها من عمله. يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيم يغموض وذلك لأنه حالة إنفعالية يصعب بقياسها ودراستها بكلم وضوعية ولعل قيمة هذه المفعول أدى إظهار الميئ اتمن البحوث الدراسات ولهذا الموضوع فقد أشار (لوك 1976م). وظهور أكثر من (3350) دراسة في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية مناسبت ابتعد هذه البحوث إعتبار موضوع الرضا أحيانا كمتغير مستمري وثرفيسلوك العمال كالأداء والتغيب والإتصال الرسمي و اللارسمي ، و أحيانا كمتغير تابع يتأثر بالأجرة والترتب والنظام المنحو والمكافئ آتويكل السلطه ونظام إتخاذ قرارات وغيرها من المتغيرات النفسية والمادية (عشوي، 1998م)

تعريف الرضا الوظيفي:

يعرف إيدويز لوك الرضا الوظيفي بأنه الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من ذلك الوظيفة، نلاحظ أن هذا التعريف يرى بأن الرضا الوظيفي يتحقق في الحالة التي يخرج فيها الفرد بتقييم إيجابي وما يجاب عليه هو أنه لم يحدد لنا ما هو الشيء الذي أنتم تقيمونه. (صلاح الدين، 2002م)

يقول الخمري: أن الرضا الوظيفي ينظر إليه من جانب الكثيرين على أنه أمر يرتبط أساساً بالعناصر التالية: الحاجات- المشاعر التوقعات.

يرى العديلي: أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه بمحتوى الوظيفة أو بيئة العمل ومع الثقة الولاء والإنتماء للعمل والعوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة. (حميد، 2014م).

نظريات الرضا الوظيفي :

1- نظرية العاملين لهيرزبيرج:

تعد النظرية من أهم النظري اتقييم الالرضا الوظيفي والتي ظهرت كنتاج لدراسة هيرزبيرجو آخرون (1957م) Herzberg، والتي تم فيها دراسة عوامل الرضا لدعينة مكونة من (2000م مهندس ومحاس بو أثبتت أن عوامل الرضا مرتبطة بعوامل تتعلق بالعمل نفسها أي أنها عوامل (داخلية أطلق عليها العوامل الدافعية Motivation Factors، وتشمل طبيعة العمل والإنجاز) التقدم الوظيفي والمسؤولية واتقدير هذه العوام لتدفع إلى العمل، توفر هذه العوامل يؤثر في وجود درجة عالية من الرضا عن العمل إلا أن عدم توفره الا يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا، أي أن وجود أي عامل من هذه العوامل سيرضي ويحفز العاملين، وأن غياب هذه العوامل لن يؤدي إلعدم الحفز أو عدم الرضا في حين أن مشاعر عدم الرضا مقترنة ببيئة العملوهي العوامل الخارجية وقد أطلق عليها العوامل الصحية والوقائية Hygiene Factors وهي تتم ثلفي الأجر، الأمانظرو فالعملال مادية، العلاقات الإجتماعية، الإشراف والمكانة الإجتماعية هذه العوامل غير محفزة أي أن وجوده الا يدل بالضرورة على رضا وظيفيو لك نغيا بهاسيؤدي بالضرورة على عدم الرضا. وقد أوضحه يرزبيرج أن الرضا الوظيفي وعدمهما بعدان مستقلان وذلك أن الرضا التا مليسم

ضاداً للإستياء، وأنعكس الرضا التام هو عدم رضا، وأنعكس عدم الرضا لا يعني وجود رضا تام وإن ما يعن يعد موجود إستياء .

2 - نظرية دافعية الإنجاز لمكلياند:

تقوم نظرية مكلياند على إعتقاده أن الحاجة يمكن تعلمها وان كل شخص يمتلك ثلاث حاجا تأساسية: القوة، الإلتزام، الإنجاز وهي تمثل دوافع السلوك لديه ويختلف الناس في درجة سيطرة هذه الحاجات علي سلوكهم. / أ/ الحاجة للقوة - Need For power:

يستمد الشخص الذي تسيطر عليه هذه الحاجة رضاهم بقدرته على توجيه الآخر ينفج ينشكّل إنجاز الأهداف لديه شيئاً ثانوياً فالأشخاص الذين تسيطر عليهم الحاجة للقوة يستمد و رضاهم من خلال شغلهم لمراكز يستطيعون من خلالها توجيهها لآخرين و التأثير فيهم.

ب/ الحاجة للإنتماء - Need For Affiliation:

يستمد الأشخاص الذين تسيطر عليهم هذه الحاجة رضاهم منخل الانشطات الإجتماعية و العلاقات الشخصية و أن يكونوا مقبولين لدى الآخرين ، فالأشخاص الذين تسيطر عليهم هذه الحجة يفضلون العمل مع الأصدقاء دونغيرهم.

ج/ الحاجة للإنجاز - Need For Achievement:

الأفراد الذين تسيطر عليهم هذه الحاجة يستمد و رضاهم من النجاح في تحقيق الأهداف المرغوبة و لاتفزهم النقود بشكل أساسي.

3- نظرية العدالة آدامز 1963م:

تقوم هذه النظرية على مسلمة أساسية وبسيطة وهي أنالأفراد يرغبون في الحصول على معاملة عادلة وتتمثل العدالة تبعاً لهذه النظرية في إعتقاد الفرد بأنه يعامل معاملة عادلة مثلزملة فيحيث أنعدم العدالة هيأ عتقاد بانه لايعامل معاملة عادلةمقارنة بالآخرين وتتشكل عملية تكوين الأفراد لإدراك هملة عدالة وفقاً لاربعةخطوات:

1- تقييم الفرد على مقوفه الشخصي على أساس مدخلاته والنتائج التيحصل عليهافي المؤسسة.

2- تقييم المقارنات الإجتماعيةللآخرين على أساس مدخل اتهلل مؤسسة ونواتجهم منها.

3- مقارنة الفرد لنفسه مع الآخرين على أساس معدلات النسبية للمدخلات والمخرجات.

4- ممارسة الشعور بالعدالة أوعدم العدالة.

منخلا لهذه الخطوات تبين لناأنو صف عملية مقارنة العدالة على أساسالعلاقة منشبه المدخلاتو المخرجات بحيث أن الم دخلاتو المخرج اتهي إسهامات الفرد للمؤسسة مثل التعليم، الخبرة، الجهد، والولاء أما النتوائ جتتمثل ل فيما يحصل عليه الفرد مقابل ماخذ مهم نم دخلات مثل الأجور،تقدير الآخرين،العلاقة الإجتماعية،المكافآت المعنوية ويتأسست قويم الفرد لمدخلاته ومخرجاته مقارنة بمدخلاتومخرجات الآخرين بالإستناد

البيانات موضوعية فيجزء منها كما هو الحال بالنسبة لمرتبته ،منجزؤها الآخر على إدراكها كما هو الحال بالنسبة لمقارنة مستوى تقدير الآخرين والجدير بالذكر أن مقارنة الفرد هو نسبة مدخلات إلى مخرج اتهم عنسبة مدخلات ومخرجات الآخرين ،يتطلب إدراك العدالة والشعور بها أنتكون النواتج والمدخلات متساوية تتطلب فقط أنتكون النسبة متساوية.

4 - نظرية التوقع الأدائي:

تسمى بنظرية فروم 1964موتت أسس هذه النظرية على قاعدين:

- 1- أن الناس يحددون قيمة لنتائج المتوقعة لكل عملونثم يفضلون بعض النواتج على البعض الآخر .
- 2- أنتفسير السلوك الموجه نحوه دفاينبغي انيضع في إعتباره الغايات التيودالناستحقيقها فحسب، كما أن مدياي مانه مبأن جهودهم الخاصة لها دخلفي تحقيق النتائج التي يفضلونها ،فإذا قام الفرد يهذين الإقتراح ينيكون له أثر كبير على رضاه العمل يلان التوقع السلبي اوالإيجابي يساعد على تكيف الفرد مع موقفه.

5- نظرية هرم الحاجات لماسلو:

قام عالم النفس أبراهام ماسلو (A. Maslow) (بتفسير سلوك الإنسان على حاجاتها لإنسانية وطبقا لهذه النظرية فإن الحاجات المتغيرة المشبعة تصبح المحدد الرئيس للسلوك الفرد يلحين إشباعها ،فهو يتوذي إلعده مايزان الفرد وتدفعه إلى الإتي انبسلوكي وديالى خفض حالة التوتر هذهو إعادة التوازن الداخلي الفسيولوجية ولايزول التوتر إلا بإشباع الحاجة. والحاجات المهمة فيأيو قمتنا لأوقات تكون الحاجات غير المشبعة ولايستطيع أحد أن يرقل إشباع حاجة من الحاجات الأخرى إلا عن طريق إشباع الحاجات الأهم ،ثم الأقلأهمية وفق اللتسلساله رميف مثلاً عدم إشباع الحاجات الدنيا الفسيولوجية يجعلها الأهم من الحاجات العلياحتيتم إشباعها ثميرت قي الفرد على درجا تتسس سلمال حاجات ليشبعالحاجات تبعاً لتسلسلها (المشعان، 1995) .

وق سمماسلو الحاجة الإنسانية إلى خمسة مستويات توزعها علنا لنحو التالي:

- 1 - الحاجات الأساسية العضوية و تسمى أحياناً الفسيولوجية أو الطبيعية (Physiology Needs) كحاجات المأكول والمشرب والسكن والراحة ، و هي أدنى تنظيم للحاجات الإنسانية.
- 2 الحاجة إلى الأمن و الضمان و هي الحاجات التي تتعلق بحماية الفرد من الأذى الجسدي و النفسي أوضمان الدخل و المحافظة على مستوى معيشي لائق. و يرى البعض أنه ناكذ عامات ثلاث يقوم عليها شعور العاملين بالأمن هي:

- 1 - موقف الرؤساء من العاملين و إتجاهاتهم النفسية نحوهم فالفرد لا يشعر بالأمن إن لمتقابل جهود هو نشاطا تهب الإستحسان من رؤسائه و المشرفين عليه -

2 - معرفة الفرد لما يرياد منه ،كمعرفت هلل أنظمة واللوائح التتيخص المنظمة وفرص التتقدم في عمله ودرجة قبول عملهو لذافإن تتمية ذلك يتم عن طريق تحديد الإختصاص اتو الواجبات ليتعرف الفردعلى مايراد منه بدلاً من أن يترك عرضه للغموض والإبهام.

3- ثبات نظم الثواب و العقاب (زويلق 2009م)

4- الإحتياجات الإجتماعية أو الحاجة إلى الإنتماء : وتمثل الحاجة لمشاركة الآخرين والتفاعل الإجتماعي والحاجة إلى الصداقة والحبو العطفو القبولمن الآخرين،وتعتبر الحاجات الإجتماعية نقطة الإنطلاق نحو اجاتأعلى وبعيدةعن الحاجات الأولية.

5- الحاجة إلى الإحترام وتقدير الذات كالحاجة إلى الإحترام والتقدير من الآخرين والتميز عنهم ،ويقول ماسلو أنه ذه الحاجة تأتي عقب إشباع الحاجات الثلاث السابقة.

6- الحاجة إلى تحقيق الذات وتمثل الحاجة إلى تحقيق الأهداف والطموحات التي يرغبها الفرد في الحياة ،وتعد هذه الحاجة أعلى مستوى في تنظيم ماسلواله رميللحاجات (العميان، 2005م).

وتستند هذه الهرمية أوتدرج الحاجات إلى إفتراض ينأساسينهما:

- أنالحاجة غير المشبعة هي التي تدفع السلوك.

- وعندما يتم إشباع الحاجة فإنها لنتعود دافعة للسلوك، ولهذا فإن الحاجات العليا عند غالبية الناس تكون هيا لأقل إشباعاً بالمقارنة مع الحاجات الدنيا (سلامة، 2003 م)

إنجوهر نظرية ماسلولا يعتمد على تصنيفه لأنواعالحاجات (الدوافع) عندالفرد وإنما يعتمد على ترتيب هذه الحاجات بحسب أولويتها لذلك الفرد ، و على الرغم من أن هذه النظرية لا تفسر بشكل واضح و كلي الحفز الإنساني إلا أن مساهمتها واضحة و أساسية و تعتبر نقطة البداية في فهم الحفز عند الأفراد (سالم وآخرون، 1995م)

6 - نموذج بورترولولر:

طور بورترولولر عام(1968م) من مودجفرومو قد ربط الرضا بكل من الإنجاز و العائد ، فهم يضعون حلقة وسيطة بين الإنجاز و الرضا و هي العوائد ، وبموجب هذا النموذج يتحدد رضا الفرد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة و منسجمة مع الإنجاز أو الجهد المبذول، فإذا كانت العوائد الفعلية لقاء الإنجاز تعادلاً و تزيد على العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة فإن الرضا المتحقق سيدفع الفرد إلى تكرار الجهد ، أما إذا قلت هذه العوائد عما يعتقد الفرد أنه يستحقه ، فسيحدث حالة عدم رضا و وقف الدافعية للإستمرار في الجهد ، لذا فإن أبرز ما أضافه نموذج بورترولولر إلىالنظرية فروم هو المفه و مالذي يشتمل عليه نموذجهما بأن إستمرارية الأداء تعتمد على قناعة العامل و رضاه ، وانا قناعة و الرضا تتحدد بمدى التقارب بين العوائد الفعلية

التي تم الحصول عليها و ما يعتقده الفرد ، وقد بين بورترولولر أننا كنوعين من العوائد: عوائد ذاتية و عوائد خارجية 0(علاقي، 1981م).

من خلال الدراسة توصلنا إلى أن الرضا الوظيفي هو مفهوم ذاتي يعبر عن ذلك الشعور الإيجابي الذي يحمله المعلم وظيفته و العناصر المتعلقة به تضم كل من الأجر ، محتوى العمل ، فرص الترقية ، نمط الإشراف ، جماعات العمل ، ظروف العمل. أيضاً لم يتفقوا على تفسير محدد للرضا الوظيفي و هذا سبب إختلاف للزوايا التي ينظر كل منهما منهم من ينظر للرضا الوظيفي من زاوية الحاجات الإنسانية (نظرية الحاجات) و منهم من ينظر على زاوية التوقع و منهم من ينظر عليه من زاوية العدالة نظرية العدالة. و إن الرضا الوظيفي له علاقة قوية ببعض نواتج العمل.

أنواع الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي متعدد الأبعاد والأوجه وعليه توجد عدة أنواع لتطبيقه وهذا وفقاً للمعايير التالية:

أنواع الرضا الوظيفي بإعتبار شمولية.

وفي هذا المعيار نجد الأنواع التالية:

الرضا الوظيفي الداخلي:

ويتعلق بالجوانب الداخلية للعامل مثل الإعتراف والثقة والثقة والقبول والشعور بالتمكن والإنجاز والتعبير على الذات.

الرضا الخارجي:

ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئة) للموظف في محيط العمل مثل المدير، زملاء العمل، طبيعة ونمط العمل.

الرضا الكلي العام:

هو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي إتجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معاً.

بإعتبار زمنه: وفق هذا المعيار تدرج الأنواع التالية:

الرضا الوظيفي المتوقع:

ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان متوقفاً ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهام.

الرضا الوظيفي الفعلي:

يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي.

هناك من يصنف الرضا الوظيفي إلى قسمين وهما:

أ- الرضا الكلي:

يمثل رضا الموظف على جميع الجوانب ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة الرضا عن عمله، ولكن ليس من الضروري أن تتوافر هذا كل عناصر الرضا التي سبق ذكرها، لأن هذا يتوقف عن طبيعة الموظف نفسه، فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر التي تتوافق معه.

ب- الرضا الجزئي:

يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض أجزاء ومكونات العمل، وهناك يكون الموظف قد وصل درجة كافية عن بعض جوانب العمل وبالتالي النفي بها أو ربما لا يزال الإستياء موجود لكن لا زال يؤدي أعماله (بن سعيد، 2012م).

قياس الرضا الوظيفي:

يرى ناصف عبدالخالق (2000م) أن طرق قياس الرضا الوظيفي هي:

1- طريقة تحليل ظواهر

2- الرضا الوظيفي:

عتبر هذه الطريقة من أكثر طرق القياس حيث تقوم على تحليل الظواهر التي تدل على رضا العاملين و مشاعرهم تجاه العمل مثل التغيب و التمارض و من تحليل هذه العوامل تبين أن نسبة الغائبين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي منخفضة مقارنة بالذين ينخفض رضاهم الوظيفي . من مزايا هذه الطريقة دقة المعلومات ،البعد عن التحيز و سهولة تصنيفها و مشكلاتها فيعد موجود وسيلة للتأكد من صحة البيانات.

2 - طريقة هيرزبيرج 0 طريقة القصة):

تقوم هذه الطريقة على إجراء مقابلا تشخيصية لأفراد العينة يطلب فيها منهم تذكر الأوقات التي كانوا يشعرون فيها بالرضا و الأوقات التي كانوا يشعرون فيها بالإستياء خلال فترة معينة و تذكر الظروف والأسباب التي كانت تؤدي إلى رضاهم أو إستيائهم و أثر ذلك إيجاباً و سلباً على أدائهم ،أدى إستخدام هذه الطريقة إلى نتيجة هامة مفادها أن العوامل التي يؤدي وجودها إلى الشعور بالرضا الوظيفي ، ومن مساوئ هذه الطريقة أن المعلومات المقدمة من أفراد العينة تفتقر إلى الكثير من الدقة و الموضوعية لإعتمادها على النظرة التقديرية و الشخصية لأفراد العينة.

3 - طريقة الإستقصاءات:

تعتمد على إستخدام نماذج إستطلاع أو إستبيان يتم تصميمها و صياغة أهدافه خاب الشكل الذي يخدم أهداف الباحثين من أجل إستطلاع آراء أفراد العينة المراد قياس رضاهم الوظيفي ، تتفاوت هذه النماذج من حيث البساطة و اتعقيد وذلك تبعاً للغرض منها و طريقة معالجة البيانات التي يتم الحصول عليها . من مزايا

الطريقة: سهولة تصنيف البيانات كمياً ، إمكانية إستخدامها في حالة العينات الكبيرة ، قلة التكاليف و خصوبة المعلومات و عيوبها: إحتمال إغفاء بعض الجوانب المهمة في الرضا الوظيفي وإحتمال التحيز في الإجابات المقدمة من المستجيبين .

4- طريقة المقابلة:

تقوم هذه الطريقة على مقابلة العاملين شخصياً وتوجيه أسئلة مباشرة لهم لمعرفة درجة رضاهم عن العمل ، وقد تكون هذه المقابلة رسمية أو غير رسمية ، مقننة أو غير مقننة و تعتبر هذه الطريقة فعالة في حالة المؤسسات الصغيرة. من مزايا هذه الطريقة المرونة في جمع البيانات أثناء المقابلة ، وخصوبة المعلومات وتوفر الفرصة للحصول على معلومات إضافية أثناء المقابلة، أما عيوبها فهي: التكلفة العالية ، إحتمال تحيز المقابل، المستقصى .

5 - طريقة الملاحظة:

تعتمد هذه الطريقة على ملاحظة سلوك العاملين أثناء العمل ، تتصف هذه الطريقة بالمرونة في جمع المعلومات و لكن يعيبها مشكلة ترجمة بعض السلوكيات إلى معلومات تعبر عن رضا أو عدم رضا العاملين ، تحيز الملاحظة و الكلفة العالية لهذه الطريقة.

تري الباحثة أن لكل طريقة من هذه الطرق مزايا و عيوبها مما يتطلب من الباحث المفاضلة بين هذه الطرق في ضوء الغعتبرات التالية:

1 - مدى ملاءمة الطريقة لمجتمع الدراسة مفردات العينة التي ينوي الباحث إختيارها.

2- التسهيلات و الإمكانيات المتوفرة عند إستخدام أي طريقة من هذه الطرق.

3- درجة الدقة التي يسعى الباحث لتحقيقها في نتائج دراسته.

عوامل الرضا الوظيفي:

يتأثر الرضا الوظيفي بكثير من العوامل نذكر منها :

1- الإشباع من خلال لعوائد مصدرها العمل :

يتحدد ذلك من جانب واحد من جوانب العمل مثل (الأجر ، الإشراف و جماعة العمل) و يتوقف على مستواها كماً و كيفاً و قوة حاجة الفرد إليها ذلك لأن الأرتباط و عدم الإقتناع بالعمل يعود إلى أن الفرص تكون محدودة كعدم الترقية و عدم التدريب و البيروقراطية و الإشراف المتعسف وإنخفاض الأجر و سوء ظروف العمل وعدم الإدمان.

2- الإنجاز:

تتأثر مشاعر الفرد نحو عمله ليعبر عن رضائه الوظيفي بالإنجاز المرتبط نوع معين من عوائد العمل مثل (الأجر، ظروف العمل و محتوى العمل) و يمثل الإنجاز في إدراك الفرد نتيجة لإجراء المقارنة بينما حصل عليه فعلاً و ماتحقق له من عمل و بينما كان يتوقعه أو يطمح في الوصول إليه كما تتأثر توقعات الفرد بخبراته الذاتية وأيضاً لملاحظة الفرد لخبرات الآخرين ، و بديهياً أن الإنجاز الجيد يستحق المكافأة و التقدير الذي يقوم مشاعر الفرد الإيجابية نحو هذا الإنجاز .

(منتصر كمال الدين محمد)

لقد توصل (كاردزيل، 1995م) إلى وجود علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي الذي يتأثر بالمكافآت الأساسية الجوهرية (الإستقلالية و التحدي و العمل الممتع) و المكافآت الخارجية كالأجر و الأمن.(منتصر كمال الدين محمد 2008م).

3- العدالة :

وهي شعور الفرد وإدراكه على إن العائد من عمله يتناسب مع ما يبذله من جهد فيه أي تتناسب عوائده إلى مدخلاته بمعدل عوائد الآخرين إلى مدخلاتهم فيؤدي إلى مشاعر إيجابية تزويد بزوال الفرق بيت وضعه و وضع الآخرين . (منتصر كمال الدين محمد 2008م).

4- درجة إستعداد الفرد لتحمل الإستياء :

إستعداد الفرد و درجة تحمله للإستياء تؤثر على درجة تقبل الفرد لمصادر الإحباط التي يولدها العمل وبالتالي على درجة الرضا عن العمل وتتأثر درجة التحمل بمستوى الفرد الشخصية كما أن توفير فرص حيوية طيبة تساعد على تقبل الأفراد لبعض المشكلات التي قد تواجههم فيعملهم ، ونخلص من ذلك بأن عوامل الرضا الوظيفي تكمن في إشباع العمل لإحتياجات الفرد النفسية و الإجتماعي وإدراكه لتحقيق أهدافه المهنية من خلال إنجازات هو حصوله على المكافأة و التقدير لمخرجات تتناسب ومدخلاته تحسن من وضعه بالنسبة للآخرين و قدرته على تحمل مصادر الإحباط في عملهما يجعل نوعية حياته العملية تتسم بالإيجابية.(منتصر كمال الدين محمد 2008).

العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق المهني:

أوردحامد زهران(2005م) أن التوافق على المستوى المهني يتضمن إختيار المناسب للمهنة و الإستعداد لها علماً وتدريباً والدخول فيها و الإنجاز و الكفاءة و الإنتاج الشعور بالرضا و النجاح ، ويعبر عن هب" العامل المناسب في العمل المناسب".

بينما يرى ناصفد عبد الخالق (2000 م) بأن التوافق المهني يشير إلى الإنسجام بين العامل و عمله أيأ كان هذا العمل ويحقق ذلك بعدة طرق أهمها: حسن إختيار المهنة الملاءة، و التدريب على أدائها بشكل جيد ، و

تقبلها بقبول حسن ، ورضا الفرد عنها ، و الإقتناع بها ، ومحاولة الإبتكار فيها ، وعلاقات إنسانية راضية مع الزملاء و الرؤساء .

بينما يرى هيرزبيرج (1957م) نتائج البحوث و الدراسات التي أجريت حول موضوع الرضا الوظيفي و نسبة الذين يشعرون بالرضا عن الوظائف التي يشغلونها حيث بينت الدراسات التي تمت فيها مقارنة الأداء مع الإيجابية تجاه الوظائف أن 54% أشاروا إلى وجود علاقة إيجابية و أن 35% عدم وجود علاقة و أن 11% أشاروا إلى وجود علاقة سلبية. و قد لخص ثلاثة إتجاهات رئيسية هي :

1- الإتجاه الأول : يرى أصحاب هذا الإتجاه أن الرضا الوظيفي المرتفع لدى العاملين يؤدي إلى زيادة الأداء ، ويمثل هذا الإتجاه رأي أصحاب الدراسات التي تلت تجارب الهاوثورنو حاولت التركيز على العلاقات الإنسانية في العمل و الإهتمام بمشاعر العاملين و إشباع حاجاتهم المادية و المعنوية إعتقاداً منهم أن ذلك سيؤدي إلى رضا العاملين وزيادة إنتاجهم يتفق مع هذا الرأي كل من سلو،هيرزبيرجوميكلاند.

2- الإتجاه الثاني: يتلخص رأي أصحاب هذا الإتجاه أن العلاقة بين الرضا و الأداء تكون موجودة و صحيحة أحياناً و غير موجودة أحياناً أخرى، فقد لوحظ أحياناً أن الرضا عن العمل لا يؤدي بالضرورة إلى زيادة الإنتاجية ، كما أن الإنتاجية قد تزداد في حالة عدم الرضا عن طريق إستخدام الضغط و التهديد.

3- الإتجاه الثالث: يرى أصحاب هذا الإتجاه أن الرضا الوظيفي يتحقق نتيجة الأداء العالي المتبوع بعوائد إيجابية مثل الأجر و الترقية و العلاقات الطيبة في حالة إدراك العامل أن هذه العوائد مرهونة بمستوى معين من الأداء يتفق هذا الإتجاه مع نظرية فروم في التوقع.

العلاقة مع الزملاء في مكان العمل:

تتكون مؤسسات العمل من أفراد وجماعات يتفاعلون ويتعاونون من خلال تأدية أدوار محددة تشكل مجموعها جلا لعملية الإدارية و يرى أحمد راجح أن مجموعة التفاعلات التي تحدث داخل الجماعة في موقف معين تعرف بديناميات الجماعة(وهو فرع حديث من فروع علم النفس الإجتماعي) يستهدف تحسين العلاقات بين الجماعات العامل هو زيادة تماسكها بما يرفع روحها المعنوية ويحقق رضا أفرادها .

هنا كأهمية بالغة للعلاقة بين المعلمات والعلاقات الإنسانية و العمل ومن أجه هذه العلاقا التي أوردتها كل من)

أ. براون 1960م، هارولد ليافيد 1960م، إبراهيم أبوزيد، لويس مليكه، رشدي قام 1961م، أحمد راجح 1970م وهي: 1

1- إن التآلف و الإنسجام بين أعضاء الجامعة العاملة من أقوى البواعث على رفع مستوى الإنتاج.

2- إن إشراك الجماعة العاملة مع الإدارة في لإتخاذ القرارات ووضع خطط العمل من أقوى العوامل على رفع مستوى الإنتاج ودعم العلاقات الإنسانية في المؤسسة .

3- إن حل المشكلات جماعياً أجد من حلها فردياً (أم كلثوم أحمد حامد، 2008م)

علاقة المعلم بالمجتمع:

أوضح محمد الزغبى (1994م) أن هرزبرج قد أكد على أهمية المركز الاجتماعي للعامل كعامل وقائي يساعد وجوده على منع حدوث حالة عدم الرضا لديه، وذلك من منطلق أن قيمة الفرد الاجتماعية تستمد من أهمية مركزه الاجتماعي الذي يحدده في معظم الظروف مركزه الوظيفي، أي أن قيمة الفرد هي من قيمة عمله. فإذا شعر العامل أن المجتمع لا ينظر إلى عمله نظرة تقدر وإحترام فإن ذلك ينعكس على تقييمه الشخصي لعمله، وبالتالي يقل حماسه للقيام بالعمل.

إن مهنة التدريس مهنة عظيمة وتحتل مكانة سامية ف المجتمع، وقد بلغ من شرف هذه المهنة أن جعلها الله من المهمات التي كلف بها الرسول صلى الله عليه وسلم كما في قوله تعالى: (لقد من الله على المؤمنين إذ بعث فيهم رسولاً من أنفسهم يتلو عليهم آياته ويزكيهم ويعلمهم الكتاب والحكمة وإن كانوا من قبل لفي ضلال مبين) (164). (آل عمران: 164)

ويشير التل وزملاؤه في شادية عثمان أحمد (1999م) إلى أن مهنة التعليم تعتبر من أقدم المهن في تاريخ البشرية الاجتماعي والسياسي والاقتصادي التي مرت بها المجتمعات. وتغيرت مكانتها في البيئة الاجتماعية من عنصر لآخر ومن مجتمع لآخر وبعزى تراجع المكانة المهنية للتدريس إلى المعلمين أنفسهم، فالمعلم الناجح يمكنه أن يحظى بإحترامه لذاته حتى ولو كان هناك من لا يقدر عمله، إذا لا يستطيع في هذه الحالة إقناع الآخرين بنفسه وبالذور الاجتماعي الذي يمارسه والذي لا يقل أهمية عن المهن الأخرى.

ويؤكد صادق أبو حطب الوارد في شادية أحمد عثمان (1999م) على أن معظم المهتمين بسيكولوجية المعلم يتفقون على أن المعلم الكفاء هو الذي يحدث التغيرات المرغوبة في سلوك تلاميذه.

ترى الباحثة أن المكانة الاجتماعية لمهنة التدريس لها دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي، ولكي يتحقق هذا الرضا لا بد أن يشعر المعلم بأن المجتمع يقدر ما يقوم به ويحترمه، وهذا ما أكد عليا ماسلو في نظرية الحاجات والذي يبين أهمية تقدير الآخرين، والذي من شأنه يعمل على خفض القلق والتوتر لدى المعلمين.

علاقة المعلم بالموجه الفني:

يذكر محمد منير مرسي (2001م) أن مهنة التدريس من المهن التي تحتاج إلى توجيه أعضائها الجدد وذلك لبنائهم وإستمرارهم أولاً، ومساعدتهم على التأقلم على العمل ثانياً، ونجد أن الكثير من المعلمين تركوا المجال التربوي مبكراً لأنهم لم يوجهوا إليه التوجيه السليم، ويتلخص المفهوم الحديث للتوجيه الفني في الآتي:

- 1- أن يستهدف التوجيه والإرشاد ولا يتصيد الأخطاء.
- 2- مساعدة المعلمين على النمو في المهنة وتحسين مستوى أدائهم.
- 3- أن يستمد الموجه سلطته ومكانته من قوة أفكاره ومهارته الفنية والمهنية.
- 4- أن يقوم التوجيه على أساس المشاركة والتعاون بين المعلم والموجه.

وتؤيد الباحثة هذا الرأي وترى أنه إذا كان أسلوب الموجه الفني يتبع تلك النقاط، فلا شك أن المعلم سوف يكون راضياً من جانب الموجه الفني.

الأجور والحوافز والترقيات:

أ- الأجور والرواتب:

يقصد بالرواتب والأجور كل أشكال المدفوعات التي تدفعها جهة العمل للموظفين بشكل مباشر أو غير مباشر مقابل عملهم فيها، أي تبادل العمل مقابل الأجر. وينظر الإقتصاديون إلى هذا التبادل على تبادل الوقت والجهد والقدرة مقابل الأجر، سواء على شكل نقدي أو عيني، أما علماء النفس فينظرون إليه بأنه تبادل السلوك والاتجاهات مقابل المال والمصادر الأخرى للرضا والإشباع النفسي. بينما ينظر إليه علماء الاجتماع بأنه متبادلة واسعة لبعض المدخلات والمخرجات الملموسة وغير الملموسة بين المنظمة والأفراد، بحيث تكون مدخلات الطرف الأول هي مخرجات الطرف الآخر والعكس صحيح. وفي بعض الأحيان يتم التفريق بين الأجور والرواتب على أساس المدة الزمنية التي يتم حساب المبلغ المدفوع على أساسها، فالرواتب يتم حسابها على أساس أسبوعي أو شهري أو سنوي، بينما يتم حساب الأجور على أساس الساعات أو على أساس يومي، وعادة ما يدفع الأجر للعمال اليديويين ويعبر عنه بالساعة أو الأسبوع، أما الرواتب فتدفع للموظفين من غير العمال ويعبر عنه بالأسبوع أو الشهر وأحياناً بالنسبة (فارس رشيدمازن، 2001م))

يلقى موضوع الأجور إهتماماً كبيراً من جانب المؤسسات والعاملين والمجتمع بصفة عامة، فبالنسبة للمؤسسات تعد الرواتب والأجور عنصراً أساسياً من عناصر الإدارة، وتحرص المؤسسات على أن تحصل في مقابلها على مردود حقيقي من خلال إستخدامها كوسيلة لإجتذاب الأفراد للعمل فيها، ودفعهم للإستمرار في العمل فيها بكفاية وفاعلية. وبالنسبة للأفراد فهي تمثل سبباً رئيسياً للعمل، بل قد تكون السبب الوحيد للعمل عند البعض. وهي تمثل مصدراً أساسياً لدخل الفرد يساعده على تحمل أعباء الحياة، ويحقق له إشباعاً نفسية ومعنوية أخرى، أما بالنسبة للمجتمع فإن الرواتب تعد عنصراً هاماً في قوة الإقتصاد الوطني ومستوى المعيشة في المجتمع.

وذكر (Brook) (1994م) أنه بدون وجود ورواتب مناسبة في المؤسسة ستعاني من آثار سلبية (كثيرة، فقد ثبت أن الرضا عن مستوى الأجور يعد عنصراً أساسياً في مستوى الرضا الوظيفي العام، وأن لها تأثير على مستوى الأداء والتسرب الوظيفي. وفي هذا الصدد قام لولر Lawler بمراجعة 49 دراسة طلب فيها من العاملين أن يرتبوا أهمية الأجر بالنسبة إلى عدد من العوائد المتصلة بالعمل، وأظهرت النتائج أن الأجر كان في المرتبة الأولى أو الثانية أو الثالثة من حيث الأهمية في الغالبية العظمى من الحالات ولا شك أن مثل هذه النتائج تعطي مؤشراً قوياً على الأهمية النسبية للأجر بالنسبة للموظفين.

المبادئ الأساسية لسياسة وأهداف الأجور والرواتب:

ذكر فارس رشيد مازن (2001م)

أهم المبادئ التي يجب الإهتمام بها عند رسم سياسة الأجور بما يلي :

- 1- إحتذاب الموظفين ذوي الكفالة العالية وإستمرار بقائهم في المنظمة وعدم تسربهم.
- 2- تحقيق العدالة والمساواة في الأجور .
- 3- تناسب الأجور مع ظروف المعيشة.
- 4- مراجعة سياسة الأجور والرواتب،

الترقية وفرص التقدم والنمو الوظيفي:

يوضح سلامة طناش (1990م) أن مفهوم الترقية يقصد به نقل الفرد من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى وشغله لها، إذ بموجب هذا النقل يحصل الموظف على مزايا وظيفية أكثر من المزايا كان يحصل عليها في وظيفته السابقة، كما أن نظام الترقية من أهم الدعامات التي تقوم عليها نظم التوظيف التي تعتبر الوظيفة بمثابة مهنة يتطلع لها الموظف.

أهمية الترقية:

يرى عبدالرحمن العيسوي (2002م) أن أهمية الترقية تكون في الآتي:

- 1- إجتذاب أفضل العناصر لتشغيل المناصب الخدمية.
- 2- غرس الحافز في نفوس كافة الموظفين لبذل أفضل ما يستطيعون.
- 3- هي الوسيلة الطبيعية فعداد القادة الإداريين.

أسس منح الترقية:

أ- الترقية على أساس الكفاءة:

ذكر عبدالرحمن العيسوي (2002م) أنه من المنطقي جداً أن تقوم الترقية على أساس الكفاءة على إعتبار أنها مكافأة للفرد المنتج النشط ذي السلوك السليم. وأن كفاءة الفرد في أداء العمل المناط به الآن. لا تعني بالضرورة أن يصلح لشغل وظيفة وأن مسؤوليات وأعباء وظيفة أكبر، وخلاف ذلك صحيح فلا يعني إخفاق الفرد في عمله الحالي دليل على إخفاقه في العمل أعلى لذلك من المفضل الإعتماد على مؤشر إضافي إلى جانب الكفاءة عند إتخاذ قرار الترقية وهي تحديد مقدرة الفرد على أداء الأعمال المناطة بالوظيفة الجديدة التي سيرتقي إليها.

ب- الترقية على أساس الأقدمية:

يقصد بالأقدمية طول مدة الخدمة التي تؤخذ في الإعتبار عند ترقيته لوظيفة أعلى بمقتضى ذلك يكون الفرد قضى في وظيفته الحالية فترة أطول من تلك التي قضاها أقرانه. أولوية الترقية إلى الوظيفة الأعلى الشاغرة

وعامل الأقدمية يتسم بطابع الموضوعية ويناسب الوظائف في المستويات الإدارية المباشرة الروتينية منها ولا يصلح لتلك التي تحتاج إلى مواصفات معينة تتعلق بشخصية الفرد وقدرته الإدارية والقيادية لتحقيق مستوى معين من الإنجاز الإداري.

ج- الكفاءة والأقدمية معاً:

ذكر عبدالرحمن العيسوي (2002م) أنه يجب الجمع بين الكفاءة والأقدمية معاً كأساس للترقية.

الوسائل التعليمية والبيئة التعليمية:

الوسائل التعليمية لها أهمية خاصة إذ أنها تساعد المعلم في توصيل المعلومة لعقول التلاميذ، فلا بد من توفير الوسائل التعليمية ويجب أن تكون صالحة للعمل حتى يؤدي المعلم دوره بصورة جيدة.

أما فيما يختص بظروف العمل وبيئته فنجد أن المعلم إذا ما هيئت له ظروف عمل مناسبة فإنه يشعر بالسعادة والراحة وعدم وجود ظروف العمل المناسبة ربما يؤدي إلى ضيق وتوتر نفسي لدى المعلم.

وتتداخل الظروف المتصلة ببيئة العمل ويمكن تلخيصها فيما يلي:

1- **التجهيزات المكتبية للمدرسين:** حيث أشار جيتس (1961م) إلى أن بعض الظروف المؤدية إلى سوء الملاءمة عند المعلمين ترجع إلى نقص المعدات في المؤسسات.

2- **المباني الروضة:** حيث أن المباني الجيدة تساعد المعلم إلى حد كبير لأداء عمله.

3- **الكتب:** وهي من أهم الأدوات فلا بد من توفرها للطلاب والمعلمين.

4- **خدمات الكهرباء والمياه والتهوية ودرجة الحرارة والضوضاء:** ولقد أوضح علي السلمي (1963م) أن ظروف العمل المادية تمثل أهمية كبيرة في مدى تقبل الفرد لعمله وإنتاجه.

مما سبق ترى الباحثة أن هذه العوامل وتوفرها بصورة مناسبة وملاءمة تساهم بدرجة كبيرة في رضا المعلم عن العمل.

المبحث الثاني

معلمة التعليم قبل المدرسي

رياض الأطفال:

هي المؤسسات التربوية التعليمية التي يتم فيها التعليم عن طريق الأنشطة التربوية التي تعد الطفل و تؤهله للمرحلة الابتدائية و يكتسب فيها المهارات الأساسية فهي تعده لتعليم القراءة و الكتابة و مبادئ الرياضيات على جانب غرس العادات الإجتماعية. والقيم الأخلاقية المرغوب فيها. كما تتاح لها فرص اللعب والحركة و النشاط التعبيري الفني . (سهامبر ، 1992م)

رياض الأطفال هي مرحلة تربوية لها وحدتها، تفتح أبوابها للأطفال نحو المستقبل و تتكامل مع التربية الأساسية فهي تمثل أحد جوانب التربية المستمرة للطفل (عواطف إبراهيم، 1999م)

رياض الأطفال هي المؤسسات الخاصة بتربية الطفل من سن الثالثة وحتى السادسة من العمر و التي تقنّب لطفل من جميع جوانب نموه و تقدم لها لعدد من الأنشطة المتنوعة و تكسبه الكثير من المفاهيم و المعلومات تتلائم مع حاج هذه المرحلة . كما تكسبه السلوكيات المرغوب فيه الي كون مقبولاً وسط البيئة المحيطة . (عبد الغني ، 2003م)

رياض الأطفال هي المؤسسات التربوية التي تضم الأطفال من الجنس ينفي عمر يتراوح من أربع إلى ست سنوات و ملحقة بالمدارس الرسمية أو الخاصة . تهدف إلى تحقيق النمو الشامل للأطفال في الجوانب الجسمية و الإجتماعية و الإنفعالية و تهيئة الأطفال للإلتحاق بالمدارس الإبتدائية من خلال البرامج و الأنشطة التي تطبع بها . (محمد كمال نصر ، 1999م)

نشأة رياض الأطفال :

أن الإهتمام بالطفولة ليس وليد اليوم . فقد إهتمت المجتمعات على مر العصور بتربية الأطفال ورعايتهم و صون حقوقهم ، و تحفظ آثار القدماء ما يشير إلى ذلك.

ففي قانون حمورابي تنص المادتين (14 ، 19) على أنه إذا كان الإبن طفلاً فإنه ثلث الحقل أو البستان سوف يعطي لأمه من أجله و أمه سوف تقوم بتربيته و ينص القانون على أنه إذا إختطف رجلاً طفلاً سوف يقتل أما مصر القديمة فنجد في نصائح الحكم المصري القديم لشأن تربية الأطفال إذ يقول [إذا نضجت و كون تداراً و أنجبت ولداً من نعمة الإله.. فإنولدكوفلذةكبدك.

و قد أكد إفلاطون و منذ ألف عام على فوائد التربية للصغار . منذ ذلك الوقت إتخذ توجيه الصغار و تربيتهم خارج البيت أشكالاً عدة.

أما في شبه الجزيرة العربية فقد إهتم العرب بأطفالهم و كانت الأم تقوم بتربية أطفالها بحنان. و يرسل أبناء الأغنياء إلى البادية لنشؤا في رعاية مرضعات من البادية ليتعلموا اللغة و يشبوا منذ الصغر ، فالطفل . لديهم ليس كما مهملاً.

و قد عنى الإسلام بالطفولة عناية خاصة و العالم الغربي يفجر بأن أو لإقرار لحقوق الطفل يرجع إلعام (1924م) و ماتلاه ذلك فيتلاه في أعوام (1948م ، 1959 م ، 1979م) من تأكيد لحقوق الطفل . لكن الوطن العربي يحب أن يفجر بما كان له من سبق في مح الحقوق الطفل. فقد جاء الإسلام الحنيف منذ ما يزيد على ألفو أربعمئة سنة ليقرر حقوقهم الطفل.

قال تعالى [قد خسر الذين قتلوا أولادهم سفهاً بغير علم]

كما أمن الإسلام للطفل الغذاء و الرعاية فأمر الأمهات أن يرضعن الطفل حولين كاملين قال تعالى [و الودات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة] سورة البقرة 233.

و أمر الآباء برعاية الأطفل و الإنفاق عليهم . و في أوائل القرن الثامن عشر أقيمت في بريطانيا مراكز عام 1810-1830 أنشئت دور للحضانة في كل من بريطانيا و إيطاليا . ثم أصبحت الرياض في ألمانيا مألوفة على يد (فرويل) في أواخر القرن التاسع عشر و كانت تهدف إلى مساعدة الأطفل على تنمية قدراتهم و مواهبهم فقد أسس فرويلاً و لروضة للأطفل في مدينة بلا كنبرغ في العام 1837 م بعد أن أمضى عدة سنوات في مدارس خاصة.

و قد تأسست أول روضة في لندن عام 1909 م و التي أسستها الا لإختانمارغريتوراشيلمكميل ان. وكانت تهدف ان إلى العناية بالأطفال الفقراء المهملين . و كان برنامجها يتضمن تشجيع التغذية و الرعاية الصحية . و قد اثرت نظريتها في تربية الأطفل في العديد من البلدان. خاصة في مجال دراسة نظريات التعليم و طرقها و نتائجها.

والتي لم تكتمل بشكلها الحال إلى أواخر القرن العشرين وكانت الإيطالية الدكتورة منشورة تعنى بالأطفال الذين تعمل أمهاتهم خارج البيوت ، فأنشأت الرياض التي تشجع الأطفل على إستخدام مواد مختلفة لتنمية المهارات الفعلية و الحركية عندهم (عصام فارس، 2006م)

رياض الأطفل في السودان

هناك ثلاثة أنواع من تعليم رياض الأطفل في السودان:

1. رياض الأطفل المنتمية للمدارس الأولية.
2. الرياض وُدور الحضانة الخاصة والتي لا تتبع المدارس الأولية.
3. رياض الأطفل التابعة لمصلحة الشؤون الاجتماعية.

إن رياض الأطفال التابعة للمدارس الأولية هي أقدم الأنماط الثلاثة وكما ذكرنا من قبل فالرياض الأولى قد أسست في العشر سنوات الأولى من هذا القرن وقام بفتحها الإرسالية الكاثوليكية وهذه الرياض كانت تنتمي إلى المدارس الإرسالية الابتدائية وهي قليلة جداً في عددها ولا تتراوح الست أو السبع رياض ولا يستطيع الانضمام إليها في أغلب الأحيان إلا أبناء الأغنياء ويركز في هذه الرياض على النظام وتدريب القراءة والكتابة والحساب وتضم المقررات الموسيقى والغناء .

إن الجو العام لهذه الرياض وخاصة ما تديره الإرساليات الكاثوليكية عقيم للغاية والرياض تكون بذلك امتداداً إلى الخلف من أعلى مستوى، أما النمط الثاني من مراكز رياض الأطفال فقد جاء من المجهودات الخاصة لبعض النساء وابتدأ ظهور هذه الرياض في المدن الكبيرة خلال أوائل 1960 لاستيعاب الأطفال من الأمهات العاملات. وهناك نوعان من هذه الرياض فالنوع الأول وهو الغالبية يقوم فتحها في المنازل الخاصة والمؤجرة ولا يجد الأطفال في أغلب هذه الدور أماكن للعب أو التسهيلات الكافية من مراحيض وأماكن للنظافة والغسيل. كما أن الحجرات تفتقد للتهوية الصحية الكافية بالإضافة إلى ذلك فالنساء اللاتي يقمن بالمسئولية في هذه الرياض يفتقدن التدريب المهني المطلوب وبهذا أصبحت هذه التسهيلات هي مجرد فسحات للعب والعناية بالطفل وإيجاد أماكن لإبقائه فقط وليست بدور الحضانه أو رياض الأطفال ولا توجد هناك مقررات أو أهداف محددة للتنفيذ وكل ما في الأمر هو أن هؤلاء الأطفال يؤمنون من مضار اللعب أما النوع الثاني من المؤسسات والتي تتكون من ثلاث أو أربع رياض للأطفال في أنحاء القطر فإن المعلمين والتسهيلات الأخرى تبدو أحسن إعداداً حيث المدارس مقامة داخل مباني خاصة وبعض المعلمين قد تلقوا بعض التدريب وبهذا استطاعوا أن يشغلوا الأطفال في مجال أوسع من المناشط تتجاوز مجرد اللعب.

أما النمط الأخير والأكثر حداثة فهو تلك الروضات التي أسستها مصلحة الشؤون الاجتماعية في أوائل سنة 1970 في الخرطوم وعددها اثنتا عشرة روضة وكل واحدة منها خصص له ركن خاص في مركز من مراكز الشباب أو ناد من نوادي الأسرة وكل واحدة لها جدول دراسي يؤمن منهج معلوم تقوم بإعداده رئاسة المصلحة. وقد تلقى بعض المعلمين تدريباً داخلياً في شكل محاضرات عامة عن تنمية وتطور الطفل وليس فيه شيء من التعقيد.

والأنماط الثلاثة من رياض الأطفال موجود في الخرطوم والمدن الكبيرة الأخرى وأما في الغالبية من مناطق الريف فما زالت الخلوة هي الوسيلة لتعليم بينما في أماكن قليلة من الريف حيث تتواجد المدارس الأولية تظل الخلوة المرحلة الدراسية لما قبل الدراسة الأولية وفضلاً عن ذلك فما زالت المراكز لتعليم الطفولة المبكر قليلة جداً وعلى سبيل المثال فقد كان في خلال 1973 خمسة عشر ألف طفل في هذه المراكز بينما كان مجموع عدد الدارسين في المدارس الأولية يزيد عن المليون دارس إضافة على ذلك فهناك مؤشرات تدل على أن كلا من الحكومة والشعب يبديان اهتماماً أكبر بالمرحلة المبكرة للتعليم فقد عين وزير التربية والتعليم لجنة قومية

للنظر في التعليم للمرحلة التي تسبق المدرسة وذلك بغرض التوسع في التعليم للطفولة المبكرة وهذا في الحقيقة قصد نبيل ولكن قبل البدء في فتح رياض جديدة ودور للحضانة أو مركز للعناية اليومية فلا بد من إجراء دراسة فاحصة ومثالية لما تتطلبه من التسهيلات الضرورية.

الرواد في رياض الأطفال :

”أهم العلماء المهتمين بمرحلة الطفولة“ قبل الحديث عن العلماء المهتمين بمرحلة الطفولة يجب أن نعرف أن مفهوم الطفولة عبر التاريخ يختلف باختلاف العصر وبالتالي تختلف النظرة وتختلف المفاهيم. رغم ذلك الاختلاف إلا أن علم الطفل لم يعتبر مادة علمية جديدة بالبحث إلا في منتصف القرن التاسع عشر. سوف نتناول الحديث عن بعض العلماء المسلمين ومن ثم نتحدث عن العلماء الغربيين:(خارجي) لما جاء الإسلام جمع بين الدين والدنيا حيث أن المسيحيون كانوا غارقون في الظلام بسبب فصلهم الدين عن الدنيا. أكد الإسلام على حاجات الطفولة وطريقة التربية الصحيحة ضمن إطار الدين الإسلامي الحنيف. عندما شرع الإسلام أحدث ثورة عظيمة في المجتمع حيث أنكر ونفى بعض الممارسات كوأد البنات وكرهيتها، وحبب لتربية البنات وأقرن ذلك بالفوز بالجنة. حث على تعليم الولد الرماية والسباحة وركوب الخيل. حبب إلى كفالة اليتيم. إن الهدي النبوي مليء بالقصص التي توضح الاهتمام بالطفولة مثل: _ ركوب الحسن والحسين على ظهر الرسول صلى الله عليه وسلم. _ قصة الأقرع بن حابس عندما رأى الرسول صلى الله عليه وسلم يقبل الحسن بن علي. _ كان الرسول صلى الله عليه وسلم رقيقاً بالصغار صبوراً عليهم، عارفاً بطبيعة النفس البشرية.

”العلماء المسلمون“

أولاً: الإمام الغزالي.

أهم أفكاره التربوية: 1- نبه إلى أهمية التعليم في الصغر، وإلى أهمية مرحلة رياض الأطفال. 2- نبه إلى ضرورة الترويح عن النفس واللعب أثناء التعليم، أي إعطائه فرصة للعب. 3- نادى بالتدرج في التعليم أثناء تعليم الطفل. 4- نادى بعدم معاقبة الطفل بالتوبيخ ولكن معاملته بالحسنى. 5- مراعاة الفروق الفردية بين الأطفال.

ثانياً: ابن خلدون.

”العلماء الغربيون“ (من الكتاب) أحدثت أفكارهم في ذلك العصر ثورة عظيمة. من القرن السادس عشر إلى الآن يوجد أفكار وكل عالم يبيث رأيه بعد العالم الذي سبقه وهكذا. وبالتالي أصبحت الحصيلة تراكمية لأفكار هؤلاء العلماء وغيرهم.

أولاً: كومينوس. 1- هو أبرز من تحدث عن الطفولة. 2- أول من اهتم بكتب الأطفال المصورة، كتاب (عالم الموضوعات الحسية المصورة) فكانت ثورة عظيمة في عصره. 3- هو من العلماء الذين ركزوا على تربية الأم للطفل في البيت وألف كتاب (مدرسة الأم).

ثانياً: روسو. 1- عالم فرنسي. 2- عمل فلسفة وهي الفلسفة الطبيعية (مجرد أفكار لكنها لم تطبق). 3- كان الفكر السائد في عصره أنهم يرون أن الأطفال لديهم قوة شريرة، وينظرون لوظيفة التربية أنها تخلص الطفل من الشر الموجود به. 4- عندما جاء روسو قال أن عقل الطفل كالصفحة البيضاء وأن الشر من المجتمع وكانت فكرته تقول: (نأخذ الطفل ونعزله عن المجتمع ونتركه يتربى من خلال الاحتكاك بالطبيعة. 5- ألف كتاب من خمس أجزاء وأسماء (إميل) ووضع كل أفكاره فيه، حيث قال أن كل طفل يخرج للطبيعة ومعه مربى، لهذا السبب لم يتمكنوا من تطبيق أفكاره، مثل: كسره النافذة أو الخروج بدون حذاء.

لذا كانت أفكاره تعتمد على تنمية حواسه بالبيئة الطبيعية. أعطى الطفل الحرية ليكتسب الخبرة، لذا بنيت فلسفته على الحرية والخبرة. كان التركيز على الاهتمام بالطفل كطفل وليس كرجل. نقل روسو التربية من التمركز حول المجتمع إلى التمركز حول الطفل واهتماماته. إذاً ملخص القول: 1- تربية الحواس عن طريق الاحتكاك بالطبيعة. 2- عدم التركيز على التربية المستقبلية والتركيز على التربية الحالية 3- عدم اجبار الطفل على الدراسة النظامية قبل الأوان. 4- يتعلم الطفل من خلال تجاربه الشخصية والحرية. 5- يعزل الطفل عن المجتمع ويعيش في الطبيعة مع المربي.

وجه لأفكاره النقد السلبي لصعوبة تطبيقها. كان ينظر للبنات نظرة دونية فكان لا يعلمها العلوم العقلية بل يقتصر بتعليمها الاهتمام بجسمها وتربية الأولاد وأمور البيت (الطبخ - الخياطة). كان يقول أن عقل البنات لا يستوعب العلوم العقلية لذا قصرها على الولد.

ثالثاً: بستالوتزي. تأثر بأفكار روسو وطبق الكثير منها في مدارس أنشأها. أهم أفكاره التربوية: 1- مهمة التربية اطلاق قوى الطفل الطبيعية (الحرية). 2- مهمة التربية مساعدة الطفل في نموه الطبيعي ليصل إلى اقصاه وفق البيئة، لذلك قال أن هدف التربية ليس الحشو ولكن الهدف تهيئة الجو لنموها أي أن كل شيء موجود ويجب أن نترك له المجال لنموها (الحرية). 3- تربية الأطفال تربية شاملة بغض النظر عن الاستعداد. 4- كان أطفال النبلاء يتمتعون بتربية وبامتيازات تختلف عن أطفال الفقراء لكنه رأى أن الطفل له نفس الحقوق مهما اختلفت امكاناتهم المادية. 5- رأى أن يعامل الطفل بالحب والعطف ليسهل تعليمه أي أن المعلم يملك قلب الطفل ثم يعلمه، بمعنى (مبدأ الحب والمودة). 6- افتتح معهداً لإعداد معلمي الصغار.

رابعاً: فروبل. تلميذ بستالوتزي. يسمى المؤسس الحقيقي لرياض الأطفال. هو من أطلق عليها رياض الأطفال. أهم أفكاره التربوية: 1- استغلال الموسيقى واللعب في التعلم. 2- ركز على مبدأ النشاط الذاتي. ما

هو النشاط الذاتي؟ هو الذي تسيطر عليه دوافع الفرد النابعة من ميوله الخاصة. 3- ابتكر عدد من الوسائل الهادفة لتنمية مهارات الطفل المختلفة وأطلق عليها "اسم الهدايا" ما هي هدايا فروبل؟

4- أخذ يصممها ويبتكرها خلال 15 سنة، هذه الهدايا وضعها في روضته ليطبقها. 5- فضل المرأة في تعليم الطفل وأنشأ قسم لإعدادها. 6- تنمية الحواس أساس تنمية الطفل جسدياً وعقلياً وانفعالياً، مثال: عند تعليم الطفل لغة أو حرف معين لا يلحق بل يتعلم من خلال المحسوسات: (صور - قصص ونحوه). 7-

ركز على البدء بميول الطفل الطبيعية ونزعاته للعمل. 8- العمل المدرسي يجب أن يبنى على مبدأ النشاط الذاتي. 9- مساعدة الطفل على التعبير عن نفسه لأن ذلك يساعد على النمو ويعبر عنه من خلال اللعب والغناء. 10- اهتم باللعب ليس كوسيلة تربية فقط بل كوسيلة لمساعدة الطفل على تفتيح استعداداته للنمو والتعلم.

11- جعل الطبيعة مجالاً لتربية الطفل. 12- تنمية العامل الخلقى والديني. 13- ركز على الناحية الاجتماعية وصلة الطفل بأقرانه. 14- معاملة الطفل حسب قدراته. وهذا موجود ألى الآن.

خامساً: الاختان مارجریت وراشيل وماكميلان. 1- افتتحوا روضة في الهواء الطلق للمهملين والفقراء. 2- اهتموا بصحة الطفل وتغذيته وتعويضه. 3- كانت فكرتهم هي تهيئتهم صحياً ومن ثم تعليمهم. 4- كان لوجود الروضة في الهواء الطلق أهدافاً تنموية وليس وجودها عمل خير. 5- عرّفوا التغذية تعريفاً شاملاً لأنهم اعتبروا التغذية أساس النمو والصحة (النوم الجيد والغذاء الجيد، الهواء النقي،.....)

سادساً: منتسوري: اهتمت بأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وصممت لهم وسائل حسية، بعدها فكرت أن تطبقها مع العاديين ونجحت نجاحاً باهراً. لها فلسفة خاصة بها ونظام يطبق بكل دقة. يجب أن توجد وسائلها عند تطبيق برنامجها لأنها وضعت لها طريقة لاستخدامها. الوسيلة الواحدة يستخدمها أطفال في أعمار مختلفة، فهي تتعدّد أكثر كلما زاد عمر الطفل. الأطفال عند منتسوري لهم طريقة في احضار الوسيلة. مثلاً: تعليمه على السكب يكون بالتدرج المواد الصلبة ثم السائلة.

أهم الأفكار التربوية: 1- التعلم الذاتي (يشبه النشاط الذاتي عند فروبل) وتكون بذلك دعمت (استقلالية الطفل). 2- احترمت استقلالية الطفل وحدت من تدخل المعلمة (المعلمة لا تتدخل). 3- حددت دور المعلمة في توفير الوسائل والتأكد من أن الطفل يستخدمها حسب طريقة منتسوري. 4- عندما يتعلم ذاتياً فإنه كالوردة تتفتح قدراته. 5- المعلمة حلقة الوصل بين الطفل والوسيلة. 6- وسائلها سميت وسائل منتسوري. 7- اهتمت بتربية الحواس في التعلم.

سابعاً: جون ديوي. هو عالم تربوي غير متخصص في تربية الطفولة. هو بشكل عام تربوي. انتشرت أفكاره في أمريكا ثم في العالم وأثرت في الطفولة. هو رائد في الفلسفة البرجماتية، ما هي البرجماتية؟ معناها النفعية. يريد المنفعة السريعة في الحياة. انتقد النظام التعليمي الموجود وطريقة التعليم والمناهج أشار إلى أنها حشو

للطلاب. يقول إذا تعلم شيء يجب أن يستفيد منه في الحياة. ربط التعليم بالحياة والمجتمع، (ما يفيد في الحياة هو ما يجب تعلمه)

أهم أفكاره التربوية: 1- انتقد النظام والمناهج التعليمية. 2- انتقد فصل المدرسة عن الحياة. 3- أكد على أهمية الخبرة المباشرة في التعليم (التعلم بالعمل). 4- جعل البيئة مختبرا يمارس فيها الطلاب الأنشطة أي أن البيئة مكانا للتعلم وليس المدرسة فقط. 5- أكد على أهمية الرحلات (المزارع-المصانع.....) وليس التحدث فقط. 6- دعا إلى خبرات تنتقل إلى حياة الطلاب اليومية.

بياجيه من العلماء المؤثرين ، درس تطور النمو المعرفي والعقلي للطفل وقسمه الى مراحل : المرحلة الحسية الحركية (0-2سنة): التفكير عبر الحواس وتتميز بما يلي : إنعكاسات غير مكتسبة تتطور القدرة على ادراك دوام الاشياء تتطور في نهاية المرحلة بعض المفاهيم البسيطة والرموز اللغوية

تابع بياجيه . مرحلة ما قبل العمليات : وتنقسم الى قسمين: مرحلة ما قبل المفاهيم (2-4 سنوات) المرحلة الحسية (4-7سنوات) وتتميز ب: البدء بتكوين المفاهيم المتمركز حول الذات لا يفهم مبدأ الثبات تفكير الطفل احيائي الاعتماد على الإدراك الحسي المباشر اللامقلوبية

باختصار ماذا أخذت رياض أطفال اليوم من كل عالم؟ 1- روسو: اهتمامه بميول الطفل الطبيعية وتأكيدته على إطلاق حريته ليمارس الأنشطة التي تتماشى مع الطبيعة. 2- بستالوتري: اهتمامه بنشاط الطفل وتربيته تربية عقلية وخلقية وجسمية شاملة واهتمامه بمبدأ الحب والمودة. 3- فروبل: التركيز على النشاط الذاتي، والاهتمام بالهدايا "الوسائل التعليمية" 4- مارجريت وماكميلان: العناية بصحة طفل الروضة وتنمية التفكير والخلق. 5- منتسوري: اهتمت بتنمية الحواس ونادت بضرورة إعطاء الطفل فرصة للاعتماد على نفسه"التعلم الذاتي" وحدت من تدخل المعلمة. 6- جون ديوي: التركيز على مبدأ "التعلم بالعمل". 7 - بياجيه: فهم النمو العقلي للطفل وتهيئه البيئه بالخبرات التي تساعد على تطويره

الراود في رياض الأطفال في السودان :

ماما عائشة عمر عبد الله حامد من الخريجات القدامى من كلية الفنون الجميلة والتطبيقية وهي من ابرز المشاركات في برنامج ركن الاطفال باذاعة امدرمان وكانت من أشهر فقرات برنامج (جنة الأطفال) فقرة (فن وجمال) التي تقدمها الأستاذة عائشة سالم والشهيرة بـ(ماما عشة) و(قراءات من مكتبة الطفل) للأستاذ عوض حاج حامد، وظهرت الدراما في شكل توجيه وإرشاد وتعديل لبعض السلوكيات مثل فقرة (لا يا عزوز) التي يعدها الأستاذ عبد العزيز عبد اللطيف وفقرة (أصحاب أصحاب) التي يعدها ويقدمها الأستاذ السني دفع الله، وأيضا فقرات دراما العرائس مثل (الأراجوز) و (ثعلوب) التي يعدها ويقدمها الأستاذ يحي شريف و (جحا والسنيينة)، وظهرت من خلال جنة الأطفال فرق إنشادية للصغار منها فرقة (زهرات توتي) التي اشتهرت باغنية (القروية) وفرقة (ألوان الطيف) وفرقة (مدرسة سلاح المهندسين).

الأهداف التربوية رياض الأطفال :

الأهداف التربوية هي الأنماط السلوكية التي تتوقع من الطالب القيام بها أو آرائها أو عملها أو قولها أو فعلها بإتقان كبير فالأهداف بهذا المعنى هي المحصلة التي نرمى إليها و التي من أجلها قامت العملية التربوية . و يمكن النظر إلى الأهداف على أنها نقطة الإنطلاق و العودة إلى أي برنامج تعليمي أو مادة تعليمية بعينها فأى برنامج لابد أن يشير صراحة أو ضمناً إلى بيان بالأهداف المتوفرة لأنها هي التي تقرر طبيعة الخبرات العملية و الأنشطة الضرورية لبلوغ تلك الأهداف.

و الأهداف تصنف إلى ثلاثة أنواع رئيسية :

1/ المرامى (Aims) أو كما يسميها البعض الغايات أو النهايات أو المقاصر أو الأغراض ، وهي أهداف بعيدة المدى و لا ترتبط بوقت محدد لبلوغها و لا تحتوي على معايير أو محكات لقياس المنجزات . كما تتسم بالعمومية و التجريد.

2/ الأهداف العامة (Goals) وتسمى الغايات و هي تصف نتائج التعليم بصفة عامة و تصف الطريق إلى النهاية المطلوبة و ما يجب تعلمه بشكل عامدون تدل على النتائج و لا على كيفية بلوغها و لا على مستوى الأداء المطلوب فيها. فهي إذاً إستراتيجية طويلة الأمد. غير محدودة فهي توضح ما يراد تعلمه و تعلمه بشكل عامدون الدخول في التفاصيل و الخطوات و الإجراءات.

3/ الأهداف الخاصة (objectives) و هي تلك الأهداف التي يمكن قبولها كأهداف تعليمية يومية و يطلق عليها البعض إسم الأهداف الأدائية أو الأهداف الإجرائية أو الأهداف السلوكية أو الأهداف القابلة للقياس و هي أهداف قصيرة المدى. قريبة التحقيق و تشتق من الأهداف العامة. تتعلق بالأمور التي يقرر المتعلم على عملها أو فعلها أو قولها أو أدائها أو القيام بها في نهاية العملية التربوية (هدى عبد الواحد سلام ، 2015م)

مبادئ رياض الأطفال :

إنطلاقاً من مقترحات إستراتيجية تطوير التربية العربية التي حددت المبادئ الأساسية لتربية طفل ما قبل المدرسة كالتالي :

1/ مراعاة التكامل و الشمول في تنمية الطفل.

2/ توفير فرص تكافؤ لجميع الأطفال بغض النظر عن الإختلافات الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية.

3/ جعل التربية ما قبل المدرسة نايفة من الواقع العربي منقيمة و إتجاهات هو تطلعاته.

4/ الأخذ في الإعتبار أهمية دور المعلم و التكنولوجيا في بناء المجتمعات العصرية.

5/ العمل على ربط رياض الأطفال بمحيطها الثقافي و الإجتماعي.

6/ تقديم تعليم وقائي و تعويضي لأطفال الطبقات المحدودة الدخل و المحرومة ثقافياً . (طارق عبد الرؤوف

، 2008 م)

معلمة التعليم قبل المدرسي :

المعلمة هي أهم عنصر في العملية العلمية التربوية فهي التي تتعامل مع الأطفال و هي التي تنفذ المنهج . و تكيف الموقف التعليمي.

وتختار طريقة التعليم المناسب. ونثرى موقف الخبرة بإستخدام التقنيات التربوية ، إلى غير ذلك من الأمور التي يتطلبها تنفيذ المهج ومهما كان المنهج جيداً ومهما كانت أدوات لتنفيذ و وسائلهم توفيرة فإن ذلك لا يجري شيئاً مع معلمة غير مؤهلة تأهيلاً جيداً. و منجهة أخرى فإن المعلمة الناجحة الواعية المدركة لمهام مهنتها تستطيع أن تحققت تدارك ما في المنهج من نقص أو قصور و تستطيع أن تحقق الأهداف التربوية للروضة بحسها التربوي و إدراكها الواعي المستنير.

و من هنا كان إختيار معلمة الروضة و حسب إعدادها من أهم العوامل التي تساعد الروضة على تحقيق أهدافها.

ومن هنا أيضاً كان حرص المسؤولين على وضع معايير لإختيار معلمة الروضة و التأكد على حسب إعدادها و العمل على نموها العلمي و التربوي أثناء الخدمة و بذلك لجهد ممكن لتحقيق هذه (1) الغاية (عاطف عدلي فهمي، 2013م)

صفات و مسؤوليات معلمة الروضة :

أن أي موقف تعليمي تعليمي يشتمل على ثلاثة عناصر رئيسية هي المعلمة و الطفل و الخبرات التربوية التي يتضمنها الموقف و الصفات التي يجب أن تتوفر في معلمة الروضة الناجحة مشتقة من هذه العناصر الثلاثة، وفي ضوء هذا التصور يمكن تقسيم هذه الصفات إلى قسمين:

* صفات شخصية (وهي التي تشتق من شخصية المعلمة).

* مهام مهنية (وهي التي تشتق من الخبرة التربوية ومن الطفل ومن سبل توصيل الخبرة للطفل).

(2) عاطف عدلي فهمي: (2013م)

سمات و مهارات معلمة رياض الأطفال :

أن المعلم هو أخطر عنصر في منظومة التعليم و بقدر توليه من إهتمام في الإعداد والتدريب و اراعية بقدر ما نحصل من العملية التعليمية على المأمول منها من عائد مجرى. حيث يناطبه مسؤولية تحقيق الجزء الأكبر من أهداف العمية التعليمية فيما يتعلق بتكامل النمو التعليمي في المجالات من جوانب عقلية و جسمية و إجتماعية و روحية.

و إذا كان إعداد المعلم بصفة عامة من أهم جوانب العملية التعليمية فإن معلمة الروضة هي أولى المعلمين بالرعاية و العناية و حسن الإعداد لما لهذه المرحلة من أثر قوي على شخصية الفرد في مستقبل سنى حياته ، ولذلك و لغيره من الأسباب يجب ان تتمتع معلمة الروضة بسمات خاصة تجعلها محبوبة و مقبولة من قبل

هؤلاء الأطفال . وأن تكون مزودة بالقدر الكاف من المعارف و الخبرات التربوية من تحليها بالصبر والأناة فهي القدرة المؤثرة في شخصية الطفل خلال نشئها لنشأة السليمة و التعامل مع حواس هو تنمية مقدراته و توسيعها . و تعتبر رياض الأطفال أحد المداخل الهامة لتنمية شخصية الطفل حيث تعمل برامجها في توجيه الوجهة السوية ، حيث أن هنالك ثمة إتفاق عام بين الإتجاهات فيتوجيه الوجهة السوية حيث أن هناك ثمة إتفاق عام بين الإتجاهات العلمية فيما يتعلق بالأنشطة التي تقدم للطفل طبقاً لمبادئ التربية و علم النفس حيث تسود المفاهيم التالية في تعليم الطفل:

1/ أن الطفل بحاجة إلى الحب و التقبل و التسامح حتى يتحقق لها لنمو الإنفعالي النضج و من ثم يستطيع أن يتعلم دون معوقات.

2/ أن الأطفال قادرون على النشاط المبدع إذا ما أعدت لهم البيئة الفنية بالميراث و تركت لهم جهة اللعب و النشاط لتنمية الشخصيات الإبداعية القادرة على الإنتاج و الإبتكار.

3/ أن اللعب الجيد هو أساس البرنامج في رياض الأطفال فهو يثري خبرات الأطفال و يساعد على النمو العقلي و يوفر الأسس التي يبن عليها تعليم القراءة و الكتابة.

4/ الإهتمام بإشتراك الوالدين في الأنشطة حتى تكون الروضة مركز إشعاع للمجتمعي تعليم فيها الوالدين أسس التعامل مع الأطفال . ولذلك فإن برامج مؤسسات تربية الأطفال ما قبل المدرسة و رياض الأطفال و نشاطاتها . (طارق عبد الرؤف ، 2008 م)

برامج إعداد معلمات رياض الأطفال:

لعلنا لهدف العام منبرامج إعداد معلمات الروضة هو إنماء السمات الشخصية و المهارات التربوية للمعلمة من خلال إطار وظيفي يرتكز على نظرة سليمة للعملية التعليمية فيها .

وفيما يتعلق بأهداف برامج إعداد معلمات لروضة يمكن عرضها فيما يلي:-

1/ تمكين الطالبات المعلمات من فهم عملية التعلم في مواقف فعلية و تنمية مهاراتهم في التفاعل مع الأطفال وذلك على أساس أن الطفل في الروضة له خصائص هو أن لك لمرحلة نمو خصائصها الفعلية و الجسمية و النفسية .

2/ تنمية المهارة على تحليل المواقف التعليمية و معرفة مختلف جوانبها و صباغة أهداف إجرائية لتوجيه مسار التعلم للطفل و تقويم نتائجه .

3/ تنمية المهارات المتعلقة بالتخطيط للدروس اليومية و مراحلها .

4/ تنمية المهارات اللازمة لتعلم الأطفال مثل المناقشة و التبسيط و توجيه الأتلة و عرض القصة .

5/ تنمية المهارات المتعلقة بإدارة الفصل و حفظ النظام داخله .

6/ تنمية المهارات المتعلقة بإستقلال وإستخدام الإمكانيات مثل الوسائل التعليمية و الأركان المتلفة .

7/ تنمية مهارات وتقويم تعلم الطفل.

(عاطف عدلي، 2013م)

أساليب تعامل معلمة الروضة مع تساؤلات أطفال الروضة:

أن عملية التساؤلات تمثل واحدة من أهم الإستراتيجيات التي تستخدم لتعليم الأطفل سواء أكان ذلك بتوجيه التساؤلات لهؤلاء الأطلال . أم بتشجيعهم وتدريبهم على طرح ما لديهم من تساؤلات و محاولة الإجابة عنها . حيث يمكن إستخدام التساؤلات للمساعدة على الإتصال السريع بين الأطفال و المربين و كذلك لتنمية قدرة الأطفال على التفكير .

ومما يزيد من أهمية تساؤلات الأطفال أن الإجابة عن هذه التساؤلات بأسلوب علمي مناسب تشبع حاجات هؤلاء الأطفال ، فتحقق لهم حب الإستطلاع و الرغبة الإكتشاف و فهم كلما يدور حولهم. كما تحقق لهم التوازن النفسي و تزيل حالة الخوف و القلق لديهم و تساعد على تأكيد و تقدير ذواتهم . وتقبل الآخرين لهم ، هذا بالإضافة إلى تنمية القدرة اللغوية لديهم . وتشجيعهم على طرح مزيد من التساؤلات التي تكتشف عن مزيد من الإهتمام بالموضوعات العلمية و غيرها من الموضوعات

الأخرى و من مبررات التساؤلات لدى الأطفال الآتي:

1/ حب الإستطلاع.

2/ الحاجة إلى الفهم.

3/ القلق و الخوف من الأشياء و الظواهر.

4/ الحاجة إلى المشاركة و تأكيد الذات.

5/ عدم الرضاء و التمرد على الكبار .

6/ نمو القدرة اللغوية .

(عاطف عدلي، 2013م)

ترى الباحثة ان معلمة رياض الاطفال هي مربية محترفة في مجال طفل ما قبل المدرسة وتعمل على حماية وتربية الاطفال ورعايتهم الرعاية الصحية السليمة وتسهم بقدر كبير في تنمية الطفل تنمية شاملة (جسمياً وعقلياً وانفعالياً واجتماعياً ولغوياً وسلوكياً ودينياً) وتمتاز بخصائص وادوار ومهام معينة لابد ان تؤديها باكمل وجه مع الطفل من النواحي النفسية والاجتماعية والعقلية والمهنية والجسمية .

النمو المهني لمعلمة الروضة:

من الوسائل التي يمكن عن طريقها أن تحقق الروضة لمعلماتها نمواً مهنيًا مايلي:

1/ اللقاءات التي تعقدها موجهات رياض الأطفال فيزياراتهم التوجيهية للروضات حيث تنتقل هؤلاء الموجهات للمعلمات خلاصة تجاربهم و الخبرات التربوية التي إكتسبها أو شاهدتها من خلال عملهم.

2/ الإجتماعات التي تعقدها المعلمات الأوائل مع المعلمات. حيث يتدارس الجميع الأهداف التربوية للمجتمع . كما يناقش نسب لتنفيذ برامجهم التنموية للأطفال.

3/ الإطلاع على النشرات و المطبوعات و التصميمات التي تعدها الجهات المعنية بالطفولة المبكرة حول الجديد في النظريات التربوية أو طرق التعليم أو التقنيات التربوية أو ألوان النشاط أو غير ذلك ممل يتصل بالعملية التربوية.

4/ المشاركة في الدورات التدريبية التي تعقد لمعلمات رياض الأطفال بين الحين و الآخر بهدف تبادل الخبرات و إثارة المشكلات ووضع الحلول المناسبة لها مما يؤدي إلى إثراء الفكر العلمي و التربوي لدى المعلمات. ومن ثم رفع مستوى كفاءاتهم.

5- الإلتحاق بالكليات التربوية للحصول على مؤهلات تربوية أعلى الأمر الذي يؤدي إلى النمو المهني للمعلمات.

6- تبادل الزيارات بين معلمات الروضات محلياً و إقليمياً ودور لي اصل لو قوف على المستجدات التربوية . والأساليب المتبعة في تقديم الأنشطة بشكل ممتع و مثير لإستعدادات الأطفال.

و لا شك في أن المهني للمعلمات يسهم إلى حد كبير في تطوير العملية التعليمية و إثراء الفكر التربوي . وتوسيع آفاق المعلمات. و إثراء العمل التربوي بصفة عامة . مما يساعده على تحقيق الأهداف التربوية للمجتمع من ناحية و النمو الفردي للأطفال من ناحية أخرى (عاطف عدل، 2013)

الإتجاهات الحديثة لإعداد معلمات رياض الأطفال :

يعد الإهتمام برعاية الطفولة و تربيتها من المعايير الهامة التي يقاس بها تقدم الأمم وتطوره الا أنه يعكس في طبيعة الأمر إهتماماً بمستقبل هذه الأمم. فرعاية الأطفال وتربيتهم هو إعداد لمواجهة التحديات الحضارية التكنولوجية التي تفرضها مهمة التطور و التغيير العلمي والإجتماعي والتكنولوجي و سرعة تزايد حجم الإتصال بين الدول المختلفة بما يفترض بالضرورة الإهتمام بالسنوات الأولى من عمر الطفل و التأكيد معظم رجال الفكر و العلم على أنها من أهم المراحل الحياتية المؤثرة في تكوين شخصيته ففيها يكون الطفل غضاض من النواحي الجسمية و العقلية و النفسية شديدة القابلية للتأثر بالعوامل المختلفة المحيطة به أسرياً و إجتماعياً بصورة تتركب صمتها على طول مراحل حياته.

ومن ثم فإن الإهتمام بتربية الطفل في هذه المرحلة يتمتع بالقابلية للتغيير و التأثر من المحيطين به و لا سيما والديه و معلميه فألسا به تقيمهم قد لا يحتاج إلى الكثير من التأكيدوا لإثبات لذا فإنه ينبغي التأكيد على أهمية أكساب الطفل للقيم التي يرى المجتمع ضرورة غرسها في هذه المرحلة. و خاصة من خلال معلميه ، و تعد فترة طفولته أحد المؤشرات الهامة التي تدل على نوعية الحياة و مستوى الرقي و التحضر في مجتمع من المجتمعات،

كما أنها تعكس الأسلوب الذي يفكر به الأشخاص في ثقافة معينة زمان معين باعتبارها موجبات لسلوك الأفراد و أحكامهم وإتجاهات هم فيما هو مرغوب فيه أو عكس ذلك في ضوء ما يضعها لمجتمع من قواعد و معايير . لقد كان إهتمام رجال التربية فيما مضى ينصب على الطفل بعدد خوله المدرسة و قلماً أن يحظى بإهتمام قبلها إنطلاقاً من أن إلتحاقه بالمدرسة بشكل نقطة البدء في عملية تعليمه و تدريبه و من هنا أدركت الدول المتقدمة و النامية على السواء أن مستقبلها يتحدد إلى حد بعيد بالظروف التربوية التي يتعرض لها أفراد الجيل الجديد من أبنائها و لذلك نادى التربويين بضرورة الإهتمام بالخبرات الأولى التي يمر بها الأطفال و في آثارها في تباين ميولهم و إتجاهاتهم و أنماط سلوكهم وذلك حتى يسهل تكيف العملية التربوية طبقاً لهذه العوامل و الظروف وهم يتخذون من المميزات النفسية للطفولة و ماتسم بهم نمرونة و مطاوعة أساساً يسير و نحرية في تنشئتهم للأطفال .

(طارق عبد الرؤوف، 2008م)

مهارات معلمة رياض الأطفال:

هنالك مهارات خاصة معنية و متنوعة يجب توافرها عند معلمة رياض الأطفال حتى تستطيع و تتمكن بالقيام و التعامل السليم مع الأطفال عامة و الأطفال المبتكرين بصفة خاصة و من هذه المهارات نفسية و فكرية و إتصالية و تعليمية ، حيث تعتمد هذه المهارات في الدرجة الأولى على شخصية و حيوية معلمة رياض الأطفال ، و تعتبر هذه المهارات جزء من القدرات التي يجب و من المفترض ان تكتسبها المعلمة من خلال التدريب و التوجيه و التعليم و من هذه المهارات التالي:

1/ المهارة الأساسية هي فنال تعامل مع الطفل فيمرحلة الطفولة المبكرة ، وهي مهارة إتصالية عملية في الدرجة و المقام الأول ولا بد أن تحب المعلمة الأطفال وتعطف عليهم و تهتم بتعليمهم و تشجيعهم من خلال الوسائل الإتصالية المشوقة و المتعددة .

2/ مهارة التعرف على مظاهر الإبتكار لدى الأطفال و طرح إكتشاف المواهب الإبتكارية المختلفة .

3/ مهارة ملاحظة و تسجيل تقارير عن تفاعل الطفل مع أي موقف يتعرض لهداخال حجرة الدراسة و خارجها .

4/ مهارة تحديد الأهداف التربوية التي تهتم بالإبتكار والإبداع في كافة المجالات و بكافة الأشكال و الصور .

5/ مهارة التعرف على أنماط تعلم الأطفال المبتكرين .

6/ مهارة إثارة الدافعية لدى الأطفال المبتكرين لتلقي العلم و التعليم و التعلم الذاتي .

7/ مهارة إثراء بيئة التعليم حتى تساعد على إبتكارية الطفل .

8/ مهارة إكتساب الأطفال حب التفكير العلمي المنظم و إستخدام هفي الحياة العلمية و تنمية مهارات هذا

التفكير .

- 9/ مهارة تفريد التعليم من طفل آخر وذلك لطبيعة الطفولة و لإختلاف طبيعة و خصائص الأطفال منطف للآخر.
- 10/ مهارة التقويم لكل طفل وفقاً للأفكار و مختلف الموافق وا إستجابات للطفل.
- 11/ مهارة تبسيط المعلومات و الحقائق من خلال تقديم الخبرات المتنوعة و المتشوقة للأطفال.
- 12/ مهارة فن رواية القصة للأطفال الصغار و هي مهارة مهمة جداً لتثويق الأطفال و حثهم على الإسراع.
- (طارق عبد الرؤوف، 2008م)

المبحث الثالث

الدراسات السابقة

الدراسات السودانية:

1/ دراسة : إيمان ابراهيم آدم جمعة عبد الله (2013م)

الكفايات اللازمة لمعلمات رياض الأطفال لتنمية التفكير الإبداعي لدى الأطفال (رياض القبس في ولاية الخرطوم نموذجاً)

رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

هدف البحث لمعرفة الكفايات اللازمة لمعلمات رياض الأطفال لتنمية التفكير الإبداعي لدى الأطفال. والفروق بين معلمات رياض القبس بولاية الخرطوم في درجة إمتلاكهن للكفايات اللازمة لتنمية التفكير الإبداعي لدي أطفال الروضة اشتمل العدد الكلي لمجتمع الدراسة في رياض القبس ولاية الخرطوم عدد (75) معلمة . خلصت الدراسة لعدة نتائج التالية :توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الكفايات عند المعلمات وتنمية التفكير الإبداعي لدى طفل الروضة بمرحلة التعليم قبل المدرسي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير (الكفاية، سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي ، مستوى التدريب ،التخصص)، وخلصت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها :متابعة عملية تدريب المعلمات أثناء الخدمة في ضوء مدخل الكفايات. كما أوصت الدراسة بعدة مقترحات من أهمها، فاعلية برنامج إرشادي في الكفايات اللازمة لمعلمات رياض القبس في تنمية التفكير الإبداعي لدي الأطفال .وقد اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي.

2/ دراسة : عادل عبد الله حسن عبدالخالق (2010م)

الاحترق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم

رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الاحترق المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة استبانة البيانات الأولية ومقياس ماسلاش Maslach للاحترق المهني وقامت الباحثة بتقنيه ، وبلغ حجم العينة (120) معلمة تم اختيارهن بطريقة العينة الطبقية العشوائية، وللتحقق من البيانات استخدمت الباحثة الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم استخدام الأساليب الإحصائية، ألفا كرونباخ لحساب الصدق والثبات، النسبة المئوية، اختبار (ت) لمعرفة الفرق بين مجموعتين مستقلتين، واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق في أبعاد الاحترق المهني، واختبار توكي للتحليل البعدي لمعرفة أين تكمن الفروق الدالة في بعد الإجهاد الافعالي تبعاً للتخصص، ومعامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين متغيرين وبعد التحليل توصلت الباحثة

للنتائج التالية 1. تعاني معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم من الاحتراق المهني بدرجة معتدلة في بُعدي الاجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر وبدرجة مرتفعة في نقص الشعور بالإنجاز. 2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الاحتراق المهني وسط معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم تعزى للحالة الاجتماعية. 3. توجد فروق دالة إحصائية في بعد الإجهاد الانفعالي تبعاً للتخصص وذلك لصالح تخصص (بكالوريوس تربية رياض أطفال بمتوسط 31.3)، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية في بعدي تبلد المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز. 4. لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد الاحتراق المهني وسط معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم وعدد سنوات الخبرة.

3/ دراسة : آمنة صالح الطاهر(2012)

دور معلمة رياض الأطفال في الإرشاد الأسرى للطفل

رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

تعتبر مرحلة الطفولة المبكرة اساس لتكوين شخصية الطفل و الدور الهام الذى تقدمه معلم الرياض فى تقديم الإرشاد الأسرى يساعد الأسرة على حل مشكلات اطفالها إضافة الى اكتشاف المهارات اللازمة فى مجال الإرشاد الأسرى لمعلمة رياض الاطفال ومساعدة القامين و برنامج كليات إعداد ملومات رياض الاطفال بما يتماشى والتوجيهات العلمية فى الارشاد الأسرى وقد اجابة الدراسة على السؤال ما دور معلمة رياض الاطفال فى الارشاد الاسرى للطفل .هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور معلمة رياض فى الارشاد الاسرى للطفل استخدمت الباحثة المنهج الوصفى وكانت عينة الدراسة تكونت من عدد (245) من معلمات ومديرات رياض الاطفال، الدراسة على (12) من الرياض حكومية و(1220) معلمة فى الرياض الخاصة بمحلية جبل اولياء ولاية الخرطوم طبقت عليهن أداة الدراسة والتي هي عبارة عن استبانة من تصميم الباحثة والتي أحتوت على (53) عبارة روعي فيها أن تتميز بالدقة والوضوح فى تحديد الأداء المرغوب وأن تكون قصيرة وواضحة المعنى وأن تصف مكوناً واحداً من السلوك، وقد استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) واختبار (مان وتتي) لعينتين مستقلتين واختبار LSD لمعرفة الفروق بين المتوسطات وتحليل التباين الاحادى لمعرفة الفروق بين متغير ومن اهم النتائج التى خرجت بها الدراسة :ان المعلمات والمديرات ومن خلال تحليل المحاور الثلاثة مجتمعة والتي من خلالها تتم عملية الإرشاد الأسرى مهارة حل المشكلات والعمل مع الاخرين ومهارات الإرشاد الأسرى وبناء علاقات مع الأسرة والاتصال الجيد لا تعمل مجتمع لتيسير عملية الإرشاد لدى المعلمات كمرشد اسرى، مستوى أداء معلمات رياض الأطفال لمهارات اقامة علاقة جيد مع الاسرة و الإتصال الجيد ضعيف،ان معلمات رياض الاطفال لديهن الامام بمهارات الإشاد الأسرى، ان معلمات رياض الأطفال لديهن مهارات حل المشكلات و العمل مع الاخرين، ان معلمات رياض الأطفال ليست لديهن مهارات بناء العلاقة مع الأسرة والاتصال الجيد، سنوات الخبرة ليست لديه أى أثر

إيجابي على المهارات في المحاور الثلاثة، لا توجد فروق بين المعلمات والمديرات في إقامة علاقات جيد مع الاسرة تبعا للوظيفة، ان المعلمات يتميزن بمهارات اكثر في محوري حل المشكلات والعمل مع الاخرين ومهارات الإرشاد بينما لا توجد فروق بين المعلمات والمديرات في محور بناء علاقات مع الأسر، متغيير الدرجات العلمية غير مؤثر في اكتساب المعلمات والمديرات للمهارات حل المشكلات والعمل مع الاخرين والإرشاد وبناء علاقة مع الأسرة والاتصال الجيد، لاتوجد فروق بين المعلمات و المديرات في محوري حل المشكلات والعمل مع الاخرين تبعا للتخصص بينما توجد فروق في محور بناء علاقات مع الاسرة والاتصال الجيد تبعا لتخصص وان خريجات تخصص تربية يتمتعن بمهارات الاعلى في ذلك، ان متغير العمر غير مؤثر على معرفة المعلمات لاهمية بناء العلاقات مع الاسرة والاتصال الجيد.

دراسات عربية:

3- دراسة عزة جاد(1987م):

بعنوان " الكفايات الأدائية الأساسية ومدى توافرها في معلمات رياض الأطفال"، وكان هدفها تحديد الكفايات الأدائية الأساسية والتعرف على مدى توافرها في معلمات رياض الأطفال بجمهورية مصر العربية ولقد قامت الباحثة بإعداد قائمة للكفايات، إستناداً إلى المصادر التالية في إشتقاق تلك الكفايات:

1. ملاحظة أداء بعض المعلمات برياض الأطفال.
2. الإطلاع على بعض المراجع والدراسات والبحوث التي تناولت موضوع الكفايات بوجه عام، وتلك التي تناولت كفايات معلمة رياض الأطفال على وجه التخصص.
3. التعرف على آراء بعض العاملين والمهتمين بتربية الطفل قبل المدرسة وإعداد العلم، وقد توصلت الباحثة إلى قائمة بالكفايات وإشتملت على 61 كفاية.

قسمت إلى سبعة جوانب هي:

الكفايات اللازمة للتخطيط للتعليم، الكفايات اللازم توافرها لإعداد للتعليم، الكفايات اللازم توافرها لتنفيذ البرامج في رياض الأطفال، الكفايات اللازمة لإدارة العملية التعليمية، الكفايات اللازمة للتفاعل مع الآخرين، الكفايات اللازمة للتقييم، الكفايات اللازمة للنمو المهني.

وقد توصلت الدراسة بالإضافة إلى تحديد قائمة بالكفايات الأدائية الأساسية اللازمة لمعلمة رياض الأطفال، وإلى الإشارة إلى أن معلمات رياض الأطفال لا تتوافر لديهن الكفايات الأدائية الأساسية بالقدر الذي يرضي عنه المتخصصون وإلى أنه لا توجد علاقة بين عدد سنوات الخبرة في العمل برياض الأطفال، وتوافر الكفايات الأدائية الأساسية لدى المعلمات.

8- دراسة فوزية غريبال1984م

قامت بدراسة بعنوان: إتجاهات معلمات ورياض الأطفال نحو مهنتين.

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر بعض المتغيرات (التأهيل التربوي - مستوى المؤهل العلمي - الحالة الإجتماعية للمعلمة - والأقدمية في التدريس للأطفال) على إتجاه المعلمة نحو مهنتها.

المنهج : الوصفي

عينة تكونت من 151 معلمة ممثلة للبيئات الحضرية والشعبية والساحلية والوجه العربي والقبلي وتم إختيارها بطريقة عشوائية.

الاداه : الاستبيان

وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية هي :

أن الحالة الإجتماعية للمعلمة لا تؤثر على إتجاهاتها نحو المهنة، في حين أن عمل المعلمة لمدة تزيد عن ثلاث سنوات تكسب المعلمة المؤهلة تربوياً إتجاهات إيجابية حيان نظرتها الشخصية، ونظرة المجتمع للمهنة والعمل مع الأطفال.

11- دراسة محمد رفقي فتحي 1995م.

بعنوان: التوافق المهني وعلاقته بالإحترام النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.

هدفتلمعرفت متغيرين أساسيين في مجال السرك التنظيمي في رياض الأطفال يتعلق أولهما بالتوافق المهني لدى معلمات الرياض أمر أساسياً يضمن التقليل من الهدر الناشئ عن سوء إستغلال القدرات أو سرعة إستهلاك الأداة البشرية، وثانيهما بالإحترام النفسي كمؤثر للإحساس بالضغوط النفسية في مجال العمل، كما تعرضت لبيان العلاقة المحتملة بينهما.

المنهج : الوصفي

على عينة تكونت من 105 معلمة رياض الأطفال في المناطق التعليمية بدولة الكويت تم إختيارهم من الروضات التي تتدرب فيها طالبات التربية العملية.

وإستخدم الباحث في دراسته مقياس التوافق المهني، ومقياس الإحترام النفسي.

وطبقت هذه الأدوات وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، أن مستوى التوافق لدى معلمات الرياض في دولة الكويت يأخذو جهة إيجابية وأن المعلمات المتزوجات يتفوقن على المعلمات غير المتزوجات في إدراك ملائمة الوظيفة لهن، وأن الرؤية الإيجابية للمعلمات بذاتهن بإعتبارهن قادرات على القيام بأعباء المهنة تفوق إدراكهن لمناسبة الوظيفة لهن.

12- دراسة خلف أحمد مبارك 1998م.

بعنوان: الرضا عن العمل في رياض الأطفال لدى طالبات وخريجات شعبة الطفولة بكلية التربية سوهاج:دراسة وصفية.

هدفت للتعرف على مستوى الرضا عن العمل في رياض الأطفال لدى طالبات وخريجات شعبة الطفولة بكلية التربية بسوهاج ومدى إختلاف مستوى الرضا عن العمل في رياض الأطفال بإختلاف الخبرة الدراسية والخبرة العملية،

والخبرتين الدراسية والعملية معاً، وإختلاف النشأة (ريف- حضر) لدى طالبات وخريجات شعبة الطفولة بكلية التربية بسوهاج، وإستخدام الباحث في دراسته إختبار الرضا عن العمل في رياض الأطفال. المنهج الوصفي

العينة :عينة تكونت من 296 طالبة وخريجة من شعبة الطفولة بكلية التربية بسوهاج حيث تراوحت أعمارهن الزمنية بين 19- 23 سنة.

الاداء: الاستبانة

وكان من النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية وجود فروق دالة بين العينات الفرعية في هذه العوامل أو بعضها ووجود عوامل فرعية إرتفعت فيها مستويات رضا طالبات وخريجات شعبة الطفولة عن المستوى المتوسط للرضا عن العمل في رياض الأطفال إلا أن المحصلة العامة لجميع العوامل الفرعية كانت أقل من هذا المستوى.

13- دراسة : إبراهيم السيد الفويلي - سعدية يوسف الشرقاوي 2003م

قاما بدراسة بعنوان: الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية.دراسة ميدانية. هدفت للتعرف على المقصود بالرضا الوظيفي وتحديد أبرز نظريات الرضا الوظيفي والوقوف على العلاقات بين الرضا الوظيفي والأداء، والتعرف على أهم العوامل التي تؤثر بالسلب أو بالإيجاب على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، أبرز مستوى الرضا الوظيفي/ عدم الرضا الوظيفي بين معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية والتعرف على العوامل التي يمكن بها رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

وإعتمد الباحثان في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي وإستخدم الباحثان في دراستها مقياس التعرف على مستوى الرضا الوظيفي أعدم الرضا الوظيفي بين معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية،عينة تكونت من 382 معلمة.

الاداء : الاستبانة

من أهم النتائج التي توصلت إليها دراسة الحالية:

عدم رضا بكافية الراتب وتناسبه مع الجهد المبذول، وكذلك عدم رضا عن ما تتيحه الوظيفة من فرص عمل لدى جهات أخرى وجود مستوى منخفض من رضا معلمات رياض الأطفال حول إجراءات القبول وطبيعة برنامج الدراسة.

14- دراسة محمد أحمد صوالحة 2006م.

بعنوان: الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات.

هدفت للتعرف على دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء متغيرات الراتب الشهري الذي تتقاضاه المعلمة والحالة الإجتماعية والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية السلطة المشرفة على العمل.

المنهج: الوصفي

العينة تكونت من 85 معلمة من معلمات رياض الأطفال منهم 41 معلمة يعملن في المدارس الحكومية 44 معلمة يعملن في المدارس الخاصة

الاداه الاستبانة

كان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بتأثر المتغيرات الراتب الشهري، الحالة الإجتماعية، المؤهل العلمي من الخبرة التدريسية وسلطات المشرفة، حيث كان الرضا الوظيفي هو الأعلى لدى المعلمات اللواتي يتقاضين راتباً شهرياً، والمعلمات المتزوجات والمعلمات ذوات الخبرة التدريسية الأكبر والمعلمات اللواتي يعملن في رياض الأطفال تابعة للقطاع الخاص.

15- دراسة فوزية يوسف فهد العبد س1990م

عنوانها سبب انخفاض مستوى أداء معلمات رياض الاطفال في دولة الكويت

هدفت الدراسة لمعرفة اسباب ضعف مستوى أداء معلمات شعبة رياض الاطفال في معهد التربية للمعلمات في دولة الكويت . وتتناول هذه الدراسة تحليل محتوى عناصر البرنامج من أهداف - محتوى - استراتيجيات -

اساليب تقويم - دراسة القوى البشرية من طلبة واعضاء هيئة التدريس

استخدمت المنهج الوصفي التحليلي على عينة عددها 160 خريجة من خريجات معهد التربية للمعلمات ، وقامت الباحثة بتصميم ثلاثة استبانات (للموجهين - الناظرات - للخريجات) وقد توصلت الدراسة الى ان

برنامج الاعداد الذي تقدمه شعبة رياض الاطفال بمعهد التربية للمعلمات(نظام السنتين) يؤدي الى :

- تعميق فهم المعلمات لدورهن المهني بدرجة متوسطة

- اكساب الطالبات المعلمات الصفات الشخصية والمهنية بدرجة متوسطة

- تزويد الطالبات المعلمات بالمهارات الاجتماعية المرتبطة بعملهن بدرجة متوسطة

- تزويد الطالبات المعلمات بالمهارات الادارية التي تساعد على التعامل مع الرؤساء بدرجة كبيرة

- اكساب الخريجات كفاءات اعداد الخبرة بدرجة متوسطة - وكفاءة التقويم بدرجة متوسطة وكفاءة ادارة

الفصل بدرجة كبيرة

وتميزت الدراسة الحالية بتصميم برنامج تدريبي لمعلمات ورياض الأطفال اثناء الخدمة لاكسابهن هذه الكفايات والمهارات اللازمة لمعلمة الروضة تشابهت الدراسة الحالية للباحثة مع هذه الدراسة في الاهتمام بمعلمة رياض الأطفال ونموها المهني واكسابها المهارات والكفايات اللازمة لذلك ، وفي استخدام المنهج المتبع .

وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.01) بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ومتوسط درجات المجموعة الضابطة في القياس البعدي على مقياس مهارات معلمة رياض الأطفال في توجيه السلوك .

الدراسات الاجنبية:

1- سيمونا تيموزي، دويانا أوساكي (2015)

الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية

هدفت الدراسة التعرف إلى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهنّ، تألف مجتمع الدراسة من (350) معلمة في مدارس الحكومة من العام الدراسي (2012-2013)، وتم الاعتماد على الاستبانة في جمع بيانات الدراسة، واشتملت على (30) فقرة، وتم التأكد من دلالات الصدق والثبات لها، حيث بلغ معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي (0.94)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وأن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى إلى متغير الخبرة ، ولصالح فئة عشر سنوات فأكثر، في حين لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأشارت النتائج، أيضاً، إلى وجود علاقة ارتباطيه بين الرضا الوظيفي والمتغيرات التالية: (طبيعة العمل، والعلاقة مع رؤساء العمل، والرواتب والحوافز، والمكانة الاجتماعية، وتقدير المجتمع)، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان من أبرزها أن يكون الرضا الوظيفي من بين الموضوعات الرئيسية التي تحظى باهتمام وزارة التربية والتعليم وأولوياتها، وزيادة ورش العمل المتعلقة بأهمية رياض الأطفال لكافة شرائح المجتمع.

2- كارول كارندو (2014)

درجة تقديرات معلمات رياض الأطفال لفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تقديرات معلمات رياض الأطفال لفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة. واستخدم الباحث استبانته لغرض جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة والبالغ تعدادها (353 معلمة، وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم لتحليل بيانات الاستبانة اعتماداً على أساليب إحصائية وتحليلية للإجابة عن (SPSS) الاجتماعية أسئلة الدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية - :أن درجة تقديرات معلمات رياض الأطفال لمدى فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة جاءت مرتفعة أن درجة تقديرهن لأبعاد تنفيذ وتصميم برامج التدريب أثناء الخدمة

جاءت متوسط هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد تنفيذ وتصميم برامج التدريب أثناء الخدمة في فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة لدى معلمات رياض الأطفال لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمؤهل العلمي في درجة فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة هنالك فروق ذات دلالة إحصائية للخبرة في درجة فاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة.

3- جورجيا بروكوبادور (2014):

الثقافة التنظيمية لدى مديرات رياض الأطفال في المدارس الحكومية وعلاقتها بالنمو المهني للمعلمات

هدف البحث إلى التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة ، وعلاقتها بمستوى النمو المهني لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة ، ولتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته الإجابة على أسئلة البحث، ولتطبيق منهج البحث اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية وتكونت من (120) مديرة ومعلمة، حيث أظهرت نتائج البحث حيافة الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة من وجهة نظر المعلمات على المستوى المتوسط، وأظهرت نتائج البحث أيضاً حيافة النمو المهني لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس العامة من وجهة نظر المديرات على المستوى المتوسط، وفي ضوء نتائج البحث، يُوصي بضرورة ضرورة العمل على تطبيق معايير الجودة الشاملة في التعليم، وتطبيق معايير التميز من قبل معلمات ومديرات رياض الأطفال؛ لتحسين العملية التعليمية في رياض الأطفال.

التعقيب على الدراسات السابقة :

تناول البحث الرضا الوظيفي لدي معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في صياغة متغيرات الدراسة والبعد الفني من خلال المناهج المتبعة فيها .

استفاد الباحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة في مجال الدراسة الحالية من حيث الاجراءات المتبعة في معالجة المتغيرات والاستفادة ايضا من المنهج الذي يتناسب من الدراسة والادوات المستخدمة واختيار حجم العينة.

اتفقت مع دراسة سيمونا تيموزي، دويانا أوساكي (2015) بأن الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال يتسم بالانخفاض يعزي لطبيعة العمل، والعلاقة مع رؤساء العمل، والرواتب والحوافز، والمكانة الاجتماعية، وتقدير المجتمع.

وكذلك اتفقت مع دراسة محمد أحمد صوالحة 2006م. في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء متغيرات العمر والحالة الإجتماعية والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية وسلطة المشرفة على العمل.

وقد اتفقت مع دراسة إبراهيم السيد الفويلي- سعدية يوسف الشراوي 2003م من ناحية عدم رضا بكافية الراتب وتناسبه مع الجهد المبذول، وكذلك عدم رضا عن ما تتيحه الوظيفة من فرص عمل لدى جهات أخرى وجود مستوى منخفض من رضا معلمات رياض الأطفال حول إجراءات القبول وطبيعة برنامج الدراسة.

وأيضاً اتفقت مع دراسة إيمان إبراهيم آدم جمعة عبد الله (2013)م الكفايات اللازمة لمعلمات رياض الأطفال لتنمية التفكير الإبداعي لدى الأطفال (رياض القبس في ولاية الخرطوم نموذجاً) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الكفايات عند المعلمات وتنمية التفكير الإبداعي لدى طفل الروضة بمرحلة التعليم قبل المدرسي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير (الكفاية، سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي ، مستوى التدريب ، التخصص).

الفصل الثالث

المبحث الاول

منهج واجراءات البحث

تمهيد :

يتناول هذا الفصل وصفاً تفصيلياً للاجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة ، ومنها تعريف منهج الدراسة ، ووصف مجتمع الدراسة ، وتحديد عينة الدراسة وأدوات الدراسة المستخدمة لجميع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها ، وبيان اجراءات الدراسة ، والاساليب الاحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج وفيما يلي وصف لهذه الاجراءات.

اولا : منهج الدراسة

المنهج هو مجموعة من الاسس والقواعد والخطوات العمليات العقلية التي يستعين بها الباحث ويسير في ضوءها لتحقيق الهدف الذي يصبو اليه البحث (حسين ، 2003م) وفي الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي يتطلب اخذ عينة ممثلة لمجتمع البحث تمثيلاً حقيقياً واستخدام اداة جمع المعلومات للحصول على البيانات المطلوبة ذات الصلة بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال ومن ثم اخضاع المعلومات التي يتم الحصول عليها للتحليل الاحصائي بغرض عرضها وتفسيرها

مجتمع البحث:

تعريفه : مجموعة عناصر لها خاصية او عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الاخرى والتي يجري عليها البحث والتقصي (مورس ، 2008م)
الجدول يوضح مجتمع البحث معلمات محلية الخرطوم .

نوع الرياض	عدد الرياض	عدد المعلمات
رياض خاصة قسم عربي	450	1124
رياض حكومية	13	43
رياض خاصة قسم انجليزية	40	120
المجموع	503	1287

المصدر : معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم 2018

ثانيا عينة البحث :

هي عينة الدراسة الذي يجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى انه تؤخذ مجموعة من افراد المجتمع على ان تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة ، فالعينة اذا هي جزء معين او نسبة معينة من افراد

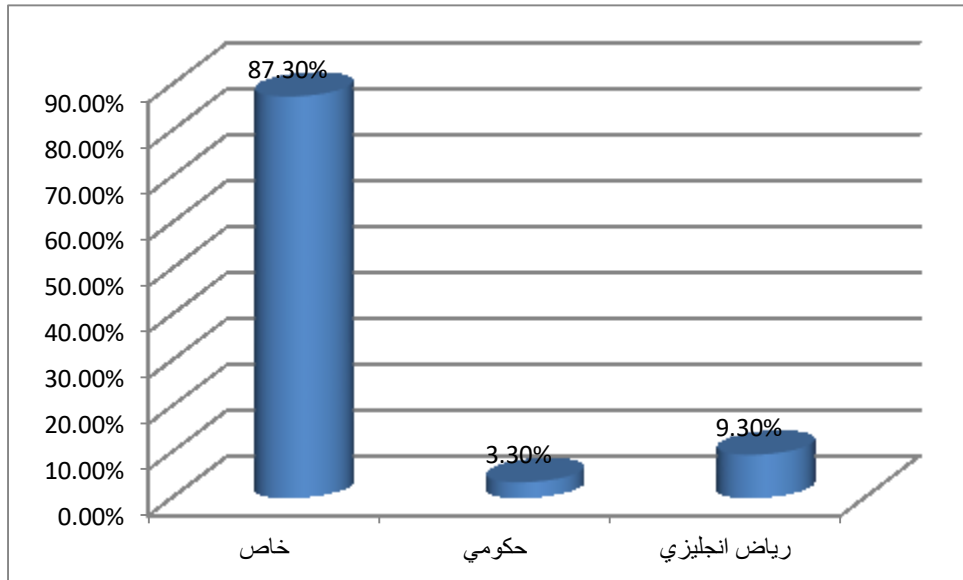
المجتمع الاصلي ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله ووحدات العينة قد تكون اشخاصاً كما يمكن ان تكون احياء أو شوارع أو مدن او غير ذلك (صلاح ، 2003)

تتمثل عينة البحث في عدد (150) معلمة في التعليم قبل المدرسي محلية الخرطوم والذي يبلغ عددهم (131) قطاع خاص (القسم العربي) (14) معلمة قطاع خاص (القسم الانجليزي) (5) معلمات (قطاع حكومي) تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية تمثل كل مجتمع البحث من شريحة معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم .(قطاع خاص حكومي وانجليزي) استعملت الباحثة طريقة العد العشوائي لتحديد وحدات مجتمع البحث في قائمة متسلسلة الارقام ويتم اختيار نقطة عشوائية مثلا الرقم (3) ومسافة الاختيار (5) مسافات وبالتالي تكون الارقام التي تدخل العينة 8 ، 13 وهكذا من كل روضه.

رقم () يوضح التوزيع التكراري والنسبي لمتغير المعلمين

النوع	التكرارات	النسبة المئوية
خاص	131	87.3%
حكومي	5	3.3%
رياض انجليزي	14	9.3%
المجموع	150	%100.0

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية 2018

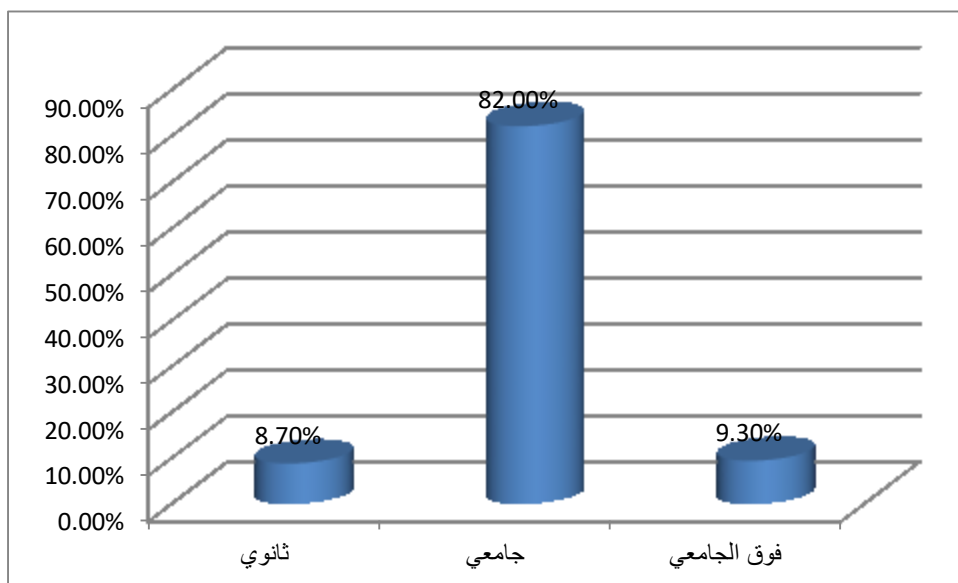


يتبين من الجدول اعلاه ان التوزيع النسبي لمتغير عدد المعلمين كالاتي: خاص بنسبة (87.3%) و حكومي بنسبة (3.3%) ورياض انجليزي بنسبة (9.3%)

جدول رقم () يوضح التوزيع التكراري والنسبي لمتغير التأهيل الاكاديمي

النوع	التكرارات	النسبة المئوية
ثانوي	13	8.7%
جامعي	123	82.0%
فوق الجامعي	14	9.3%
المجموع	150	100.0%

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية 2018



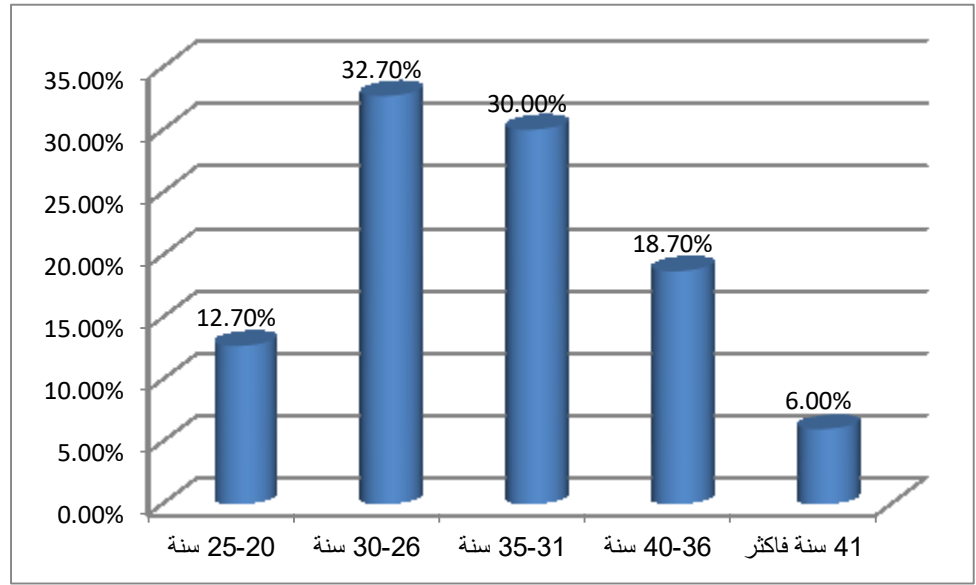
يتبين من الجدول اعلاه ان التوزيع النسبي لمتغير التأهيل الاكاديمي كالاتي: ثانوي بنسبة (8.7%) و جامعي

بنسبة (82.0%) و فوق الجامعي بنسبة (9.3%)

جدول رقم () يوضح التوزيع التكراري والنسبي لمتغير العمر

العمر	التكرارات	النسبة المئوية
25-20 سنة	19	12.7%
30-26 سنة	49	32.7%
35-31 سنة	45	30.0%
40-36 سنة	28	18.7%
41 سنة فاكثر	9	6.0%
المجموع	150	100.0%

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية 2018

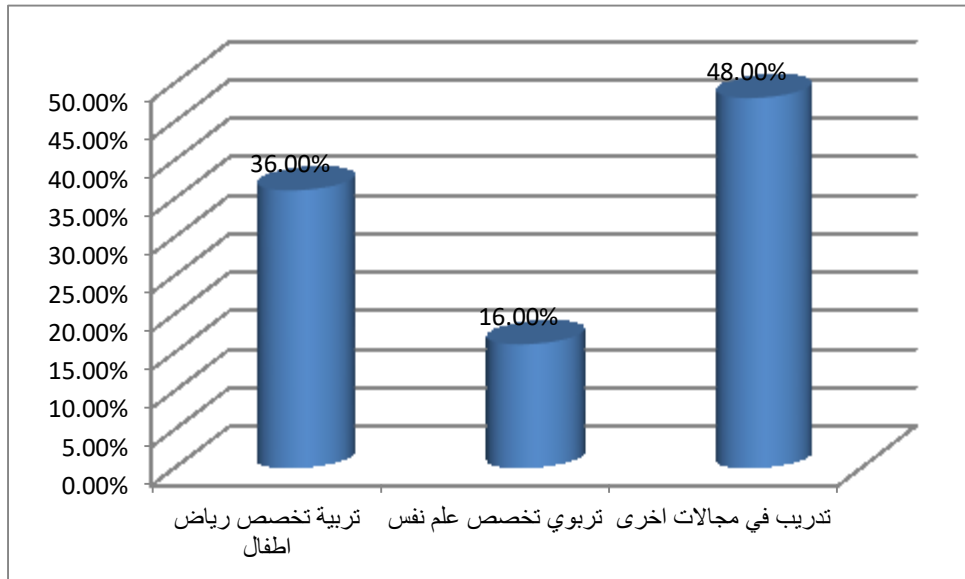


يتبين من الجدول اعلاه ان التوزيع النسبي لمتغير العمر كالاتي: الفئة العمرية 25-20 سنة بنسبة (12.7%) والفئة العمرية 30-26 سنة بنسبة (32.7%) والفئة العمرية 35-31 سنة بنسبة (30.0%) والفئة العمرية 40-36 سنة بنسبة (18.7%) و 41 سنة فاكثر بنسبة (6.0%).

جدول رقم () يوضح التوزيع التكراري والنسبي لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	65	43.3%
6-10 سنوات	53	35.3%
11-15 سنة	23	15.3%
16-20 سنة	9	6.0%
المجموع	150	100.0%

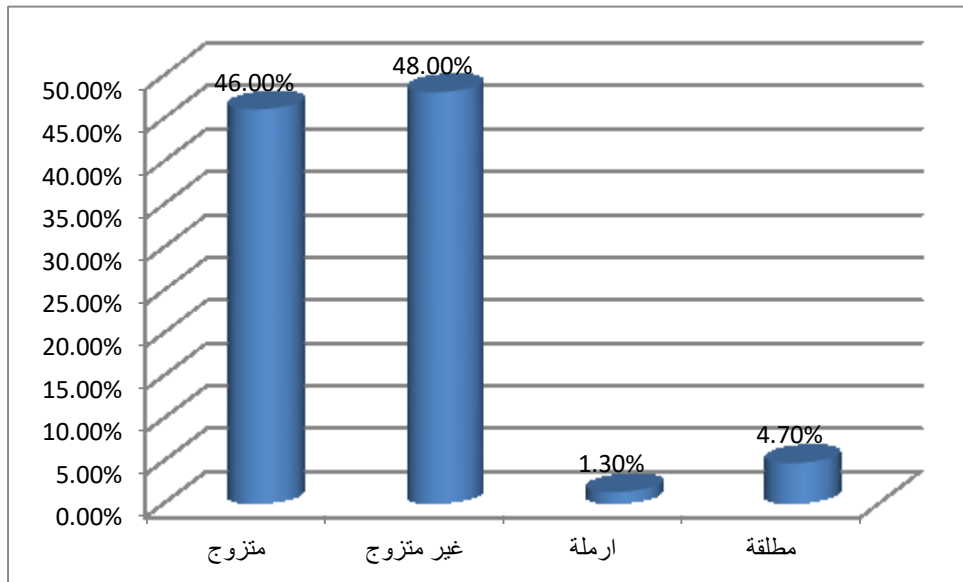
المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية 2018



يتبين من الجدول اعلاه ان التوزيع النسبي لمتغير التدريب كالاتي: تربية تخصص رياض اطفال بنسبية (36.0%) و تربوي تخصص علم نفس بنسبة (16.0%) و تدريب في مجالات اخرى بنسبة (48.0%)
جدول رقم (1) يوضح التوزيع التكراري والنسبي لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
متزوج	69	46.0%
غير متزوج	72	48.0%
ارملة	2	1.3%
مطلقة	7	4.7%
المجموع	150	100.0%

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية 2018



يتبين من الجدول اعلاه ان التوزيع النسبي لمتغير الحالة الاجتماعية كالاتي: متزوج بنسبية (46.0%) و غير متزوج بنسبة (48.0%) و ارملة بنسبة (1.3%) ومطلقة بنسبة (4.7%).
رابعا : اداة الدراسة:

استخدمت الباحثة اداة الاستبانة لجمع البيانات الاولى من عينة الدراسة حيث قام بتصميم الاستبانة من جزئين رئيسين يتكون الجزء الاول من البيانات العامة عن العينة مثل التاهيل الاكاديمي وسنوات الخبرة والتدريب والعمر والحالة الاجتماعية ويتكون الجزء الثاني من البيانات الاساسية مقسمة علي محاور الدراسة الرئيسية.
لكل محور من محاور الاستبانة عدد من العبارات وكل من المبحوثين الاجابة عليها وعرض الاستبانة بعد تصحيحه على المشرف وعلى عدد من المحكمين للتأكد من دقة العبارات وصلاحيتها لتحقيق اهداف البحث .

وقد استخدمت الباحثة في هذا البحث مقياس الرضا الوظيفي الذي تم تصميمه بواسطة زياد شومان (2008م) وقد قمت بإضافة وحذف وتعديل عبارات الأسئلة وإضافة محور لبعدها لكي يتناسب المقياس مع الدراسة ويقاس السمة المطلوبة للرضا الوظيفي لمعلمات التعليم قبل المدرسي وفقاً لآراء المحكمين. وقامت الباحثة بتصميم البيانات الأولية وتضمنت عبارات من البيانات الشخصية لأفراد مجتمع البحث حيث يحتوي على باعتباره القسم الأول للمقياس والقسم الثاني يحتوي على عبارات المقياس من وجهة نظر المعلمات وتضمنت الأبعاد الآتية :

البعد النفسي - البعد الاقتصادي - البعد الإداري - البعد الاجتماعي - بعد تصميم وإمكانات الروضة. وعدد عبارات المقياس (40) عبارة وحددت الاستجابات على النحو التالي: (أوافق، أوافق لحد ما، لا أوافق).
الصدق الظاهري للمقياس:

العبارات التي المحكمون بتعديلها :

- الاجر الذي اتقاضاه مقابل عملي .
- تخصيص حوافز مالية للعمل المتميز .
- صلاحية مبنى الروضة للامن والسلامة .
- العبارات التي اوصى المحكمون بحذفها :
- راتب يكفي لتغطية مستلزمات حياتي .
- راتب مهنتي يتناسب مع رواتب المهن الاخرى .
- أفكر في ترك العمل والبحث عن وظيفة اخرى .
- العبارات التي اوصى المحكمون باضافتها :

عبارات البعد القيمي والاخلاقي :

- راضية عن منهجية تعليم طفل الروضة القراءة والكتابة .
- أشعر بالارتياح لتعلم الطفل القراءة والكتابة في الروضة .
- أشعر بالرضا التام أثناء توجيهي في التحضير .
- منهج التعليم قبل المدرسي موضوع بصورة صحيحة .
- التدريب المقدم من جهات غير متخصصه تعتبر اضافة لمسيرتي التعليمية .
- خامسا: الخاصص السايكومترية للمقياس:

ملخص الاختبارات السيكومترية على عينة الصدق والثبات

الاختبار	الدرجة	الدلالة
(أ) الصدق		
(1) صدق المحتوى	اتفاق كل المحكمين	عالي
(2) الصدق الذاتي	0.88	عالي
(ب) الثبات		
(1) معامل ألفا كرونباخ	0.77	عالي

يستنتج مما سبق أن أداة الدراسة أوفت بالشروط السيكومترية للاختبار الجيد، وأنها تفي بأغراض

الدراسة .

الثبات يعني ان تعطي الاستبانة نتائج متقاربة او نفس النتائج اذا اعيد تطبيقها اكثر من مرة في نفس الظروف وللتحقق من ذلك تم توزيع (30) استمارة لعينة استطلاعية عن طريق الاتساق الداخلي (الفاكرونباخ) ولقد كان معامل ألفا كرونباخ = (0.77) وهو معامل ثبات عال يدل على ثبات المقياس وصلاحيته للدراسة ومعامل الصدق هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات فإبالتالي هو (0.88) وهذا يدل على ان هنالك صدق عال للمقياس وصالح للدراسة مما يؤكد دقة الاستبانة وتمتعها بالثقة والقبول لما ستخرج به هذه الدراسة من نتائج.

طريقة ألفا كرونباخ :

حيث تم حساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ الموضحة فيما يلي:

$$\text{معامل الثبات} = \frac{n}{(n - 1) \text{ مجموع تباينات الأسئلة}}$$

ن - 1 تباين الدرجات الكلية

حيث ن = عدد عبارات القائمة

سادسا: الطرق الاحصائية المستخدمة في الدراسة:

اعتمد الباحث على عدد من الطرق الاحصائية منها

(1) الأشكال الدينامية.

(2) الوسيط

(3) اختبار مربع كاي

(4) معامل الفاكرونباخ

سابعا : طريقة جمع المعلومات :

قامت الباحثة بجمع معلومات الاستبيانات بتوزيعها بنفسها مباشرةً الى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم بطريقة عشوائية . كما قامت الباحثة بجمع الاستبيانات لتحليل البيانات الاولية لافراد عينة الدراسة استخدمت الباحثة النسبة المئوية .

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{مجموع تكرارات الفئة}}{\text{عدد افراد العينة}} \times 100$$

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

أولاً: عرض النتائج:

لتحليل البيانات الخاصة بالاستبانة استخدم الباحث البرنامج الجاهز للتحليل الإحصائي (SPSS) (Statistical product and service solutions) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد قام الباحث باستعراض كل عبارة أو مجموعة عبارات في جدول يوضح عدد الاستجابات والنسب المئوية لكل إجابة لتحليل إجابات الاستبانة.

ولتحليل المعلومات والبيانات التي حصلت عليها الدراسة من خلال الاستبانة تم إدخال هذه البيانات في جهاز الحاسب الآلي ثم طبقت عليها مجموعة من المعالجات الإحصائية وحسب ما توضحه الجداول التالية. الجدول رقم (1-1) يوضح التوزيع التكراري والنسبي لمحور البعد الاقتصادي والبعد النفسي .

العبارة	وافق	%	لا اوافق	%	وافق	%
1 راتب مهنتي مناسب مقارنة مع رواتب المهن الأخرى	29	19.3	59	41.3	62	39.3
2 أفكر في العمل في مكان آخر لقلّة الراتب الحالي	43	28.7	59	32.0	48	39.3
3 أتقاضى بدل مواصلات	33	22.0	96	14.0	21	64.0
4 الأجر الذي أتقاضاه مقابل عملي ضئيل	59	39.3	42	32.7	49	28.0
5 أشعر بعدم توفر فرص التقدم و النمو في وظيفتي	34	22.7	74	28.0	42	49.3
6 أشعر بالاستقلال وعدم تدخل الآخرين في عملي	79	52.7	33	25.3	38	22.0
7 أشعر بالأمن الوظيفي أثناء عملي	113	75.3	8	19.3	29	5.3
8 وظيفتي تلبي طموحاتي و ميولي الشخصية	73	48.7	36	27.3	41	24.0
9 أحصل على الحوافز المكافآت التشجيعية	40	26.7	70	26.7	40	46.7
10 أشعر بعدم الدافعية للعمل	23	15.3	84	28.7	43	56.0

يتبين من الجدول رقم (1-1) ان التوزيع التكراري والنسبي لأجابات أفراد عينة الدراسة فيما يخص المحور اعلاه مايلي:

راتب مهنتي مناسب مقارنة مع رواتب المهن الأخرى يتبين ان (29) فرداً وبنسبة (19.3%) اجابوا اوافق ، بينما (62) فرداً وبنسبة (41.3%) اجابوا اوافق لحد ما و(59) فرداً وبنسبة (39.3%) اجابوا لا اوافق.

أفكر في العمل في مكان آخر لقلّة الراتب الحالي يتبين ان (43) فرداً وبنسبة (28.7%) اجابوا وافق ، بينما (48) فرداً وبنسبة (32.0%) اجابوا وافق لحد ما و(59) فرداً وبنسبة (39.3%) اجابوا لا وافق.

أتقاضى بدل موصلات يتبين ان (33) فرداً وبنسبة (22.0%) اجابوا وافق ، بينما (21) فرداً وبنسبة (14.0%) اجابوا وافق لحد ما و(96) فرداً وبنسبة (64.0%) اجابوا لا وافق.

الأجر الذيأتقاضاهمقابلعملبعضئليتبينان (59) فرداً وبنسبة (39.3%) اجابوا وافق ، بينما (49) فرداً وبنسبة (32.7%) اجابوا وافق لحد ما و(42) فرداً وبنسبة (28.0%) اجابوا لا وافق.

أشعر بعدم توفر فرص التقدم و النمو في وظيفتي يتبين ان (34) فرداً وبنسبة (22.7%) اجابوا وافق ، بينما (42) فرداً وبنسبة (28.0%) اجابوا وافق لحد ما و(74) فرداً وبنسبة (49.3%) اجابوا لا وافق.

أشعر بالاستقلال وعدم تدخل الآخرين في عملي يتبين ان (79) فرداً وبنسبة (52.7%) اجابوا وافق ، بينما (38) فرداً وبنسبة (25.3%) اجابوا وافق لحد ما و(33) فرداً وبنسبة (22.0%) اجابوا لا وافق.

أشعر بالأمن الوظيفي أثناء عملي يتبين ان (113) فرداً وبنسبة (75.3%) اجابوا وافق ، بينما (29) فرداً وبنسبة (19.3%) اجابوا وافق لحد ما و(8) فرداً وبنسبة (5.3%) اجابوا لا وافق.

وظيفتي تلبي طموحاتي وميولي الشخصية يتبين ان (73) فرداً وبنسبة (48.7%) اجابوا وافق ، بينما (41) فرداً وبنسبة (37.3%) اجابوا وافق لحد ما و(36) فرداً وبنسبة (24.0%) اجابوا لا وافق.

أحصل على الحوافز المكافآت التشجيعية يتبين ان (40) فرداً وبنسبة (26.7%) اجابوا وافق ، بينما (40) فرداً وبنسبة (26.7%) اجابوا وافق لحد ما و(70) فرداً وبنسبة (46.7%) اجابوا لا وافق.

أشعر بعدم الدافعية للعمل يتبين ان (23) فرداً وبنسبة (15.3%) اجابوا وافق ، بينما (43) فرداً وبنسبة (28.7%) اجابوا وافق لحد ما و(84) فرداً وبنسبة (56.0%) اجابوا لا وافق.

الجدول رقم (1-2) يوضح المقاييس الاحصائية لمحور البعد الاقتصادي و البعد النفسي

الرقم	العبرة	مربعكاي	درجاتالحر	القيمةالمعنوا	الوسيط	درجةالقياس
1	راتب مهنتي مناسب مقارنة مع رواتب المهن الأخرى	13.320	2	0.000	2.00	وافق لحد ما
2	أفكر في العمل في مكان آخر لقلّة الراتب الحالي	2.680	2	0.000	2.00	وافق لحد ما
3	أتقاضى بدل موصلات	64.920	2	0.000	1.00	لاوافق
4	الأجر الذي أتقاضاهم قابل عمل يضئيل	2.920	2	0.000	2.00	وافق لحد ما
5	أشعر بعدم توفر فرص التقدم والنمو في وظيفتي	17.920	2	0.000	2.00	وافق لحد ما
6	أشعر بالاستقلال و عدم تدخل الآخرين في عملي	25.480	2	0.000	3.00	وافق
7	أشعر بالأمن الوظيفي أثناء عملي	123.480	2	0.000	3.00	وافق

8	وظفيتي تلبي طموحاتي وميولي الشخصية	16.120	2	0.000	2.00	وافق لحد ما
9	أحصل على الحوافز المكافآت التشجيعية	12.000	2	0.000	2.00	وافق لحد ما
10	أشعر بعدم الدافعية للعمل	38.680	2	0.000	1.00	لاوافق

الجدول رقم (1-2) أعلاه يوضح نتيجة اختبار مربع كأي فبالنسبة للعبارة:

راتب مهنتيم ناسب مقارنة معرواتب المهن الأخرى حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (13.320) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في أراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق لحدما.

أفكر في العمل في مكان آخر لقللة الراتب الحالي حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (2.680) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في أراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق لحدما.

أتقاضى بدل مواصلات حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (64.920) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في أراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا لاوافق. الأجر الذي أتقاضاهم قابل عمل يضئيل حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (2.920) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في أراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق لحدما.

أشعر بعد متوفر فرص التقدم و النمو في وظيفتي حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (17.920) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في أراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق لحدما.

أشعر بالاستقلال و عدم تدخلا لآخرين في عملي حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (25.480) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في أراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق.

أشعر بالأمن الوظيفي أثناء عملي حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (123.480) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في أراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق.

وظفيتي تلبي طموحاتي و ميولي الشخصية حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (16.120) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في أراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق لحدما.

أحصل على الحوافز المكافآت التشجيعية حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (12.000) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق لحدما.

أشعر بعدم الدافعية للعمل حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (38.680) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا لاوافق.

الجدول رقم (1-2) يوضح التوزيع التكراري والنسبي لمحورالبعد الاداري والاجتماعي

العبارة	اوافق	%	اوافق لحد م	%	لا اوافق	%
1 أقول بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئ	22	14.7	98	20.0	30	65.3
2 أتلقى التعزيز و التشجيع أثناء العمل	77	51.3	20	35.3	53	13.3
3 أشعر بأن المديرية تقدر الدور الذي أقوم به	103	68.7	13	22.7	34	8.7
4 حجم العمل الذي أقوم بهدا خلال روضة كبير	105	70.0	13	21.3	32	8.7
5 معاملة مديرة الروضة عند القيام بزيارتها في مكتبها جيدة	117	78.0	12	14.0	21	8.0
6 مهنتي لا قيمة لها و منبوذة من الآخرين	21	14.0	111	12.0	18	74.0
7 هناك تواصل فعال من قبل أولياء الأمور مع المعلمة	98	65.3	12	26.7	40	8.0
8 إتاحة الفرصة لي لتطبيق أسلوبتي الخاص مع الأطفال في الروضة	104	69.3	12	22.7	34	8.0
9 متطلبات العمل تتعارض مع حياتي العائلية	37	24.7	82	20.7	31	54.7
10 هناك تفاعل في الأنشطة مع الأطفال	128	85.3	4	12.0	18	2.7

يتبين من الجدول رقم (1-2) ان التوزيع التكراري والنسبي لأجابات أفراد عينة الدراسة فيما يخص المحوراعلاه مايلي:

أقول بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق عم بادئ يتبين ان (22) فرداً وبنسبة (14.7%) اجابوا اوافق ، بينما (98) فرداً وبنسبة (20.0%) اجابوا اوافق لحد ما و(30) فرداً وبنسبة (65.3%) اجابوا لا اوافق.

أتلقى التعزيز و التشجيع أثناء العمل يتبين ان (77) فرداً وبنسبة (51.3%) اجابوا اوافق ، بينما (20) فرداً وبنسبة (35.3%) اجابوا اوافق لحد ما و(53) فرداً وبنسبة (13.3%) اجابوا لا اوافق.

أشعر بأن المديرية تقدر الدور الذي أقوم به يتبين ان (103) فرداً وبنسبة (68.7%) اجابوا اوافق ، بينما (13) فرداً وبنسبة (22.7%) اجابوا اوافق لحد ما و(34) فرداً وبنسبة (8.7%) اجابوا لا اوافق.

حجم العمل الذي أقوم به داخل الروضة كبير يتبين ان (105) فرداً وبنسبة (70.0%) اجابوا اوافق ، بينما (13) فرداً وبنسبة (21.3%) اجابوا اوافق لحد ما و(32) فرداً وبنسبة (8.7%) اجابوا لا اوافق .

معاملة مديرة الروضة عند القيام بزيارتها في مكتبها جيدة يتبين ان (117) فرداً وبنسبة (78.0%) اجابوا اوافق ، بينما (12) فرداً وبنسبة (14.0%) اجابوا اوافق لحد ما و(21) فرداً وبنسبة (8.0%) اجابوا لا اوافق .

مهنتي لا قيمة لها ومنبوذة من الآخرين يتبين ان (21) فرداً وبنسبة (14.0%) اجابوا اوافق ، بينما (111) فرداً وبنسبة (12.0%) اجابوا اوافق لحد ما و(18) فرداً وبنسبة (74.0%) اجابوا لا اوافق .

هناك تواصل فعال من قبل أولياء الأمور مع المعلمة يتبين ان (98) فرداً وبنسبة (65.3%) اجابوا اوافق ، بينما (12) فرداً وبنسبة (26.7%) اجابوا اوافق لحد ما و(40) فرداً وبنسبة (8.0%) اجابوا لا اوافق .

إتاحة الفرصة ليلت تطبيق أسلوبه الخاص مع الأطفال في الروضة يتبين ان (104) فرداً وبنسبة (69.3%) اجابوا اوافق ، بينما (12) فرداً وبنسبة (22.7%) اجابوا اوافق لحد ما و(34) فرداً وبنسبة (8.0%) اجابوا لا اوافق .

متطلبات العمل تتعارض مع حياتي العائلية يتبين ان (37) فرداً وبنسبة (24.7%) اجابوا اوافق ، بينما (82) فرداً وبنسبة (20.7%) اجابوا اوافق لحد ما و(31) فرداً وبنسبة (54.7%) اجابوا لا اوافق .

هناك تفاعلي الأنشطة مع الأطفال يتبين ان (128) فرداً وبنسبة (85.3%) اجابوا اوافق ، بينما (4) فرداً وبنسبة (12.0%) اجابوا اوافق لحد ما و(18) فرداً وبنسبة (2.7%) اجابوا لا اوافق .

الجدول رقم (2-2) يوضح المقاييس الاحصائية لمحور البعد الإداري والاجتماعي:

الرقم	العبارة	مربع كاي	درجاتالحر	القيمة المعنوي	الوسيط	درجةالقياء
1	أقول بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئ	69.760	2	0.000	1.00	لاوافق
2	أتلقي التعزيز و التشجيع أثناء العمل	32.760	2	0.000	3.00	اوافق
3	أشعر بأن المديرة تقدر الدور الذي أقوم به	88.680	2	0.000	3.00	اوافق
4	حجم العمل الذي أقوم به داخل الروضة كبير	94.360	2	0.000	3.00	اوافق
5	معاملة مديرة الروضة عند القيام بزيارتها في مكتبها جيدة	135.480	2	0.000	3.00	اوافق
6	مهنتي لا قيمة لها و منبوذة من الآخرين	111.720	2	0.000	1.00	لاوافق
7	هنا كتواصل فعال من قبل أولياء الأمور مع المعلمة	76.960	2	0.000	3.00	اوافق
8	إتاحة الفرصة لي لتطبيق أسلوبه الخاص مع الأطفال في الروضة	92.320	2	0.000	3.00	اوافق
9	متطلبات العمل تتعارض مع حياتي العائلية	31.080	2	0.000	1.00	لاوافق
10	هناك تفاعل في الأنشطة مع الأطفال	184.480	2	0.000	3.00	اوافق

الجدول رقم (2-2) أعلاه يوضح نتيجة اختبار مربع كأي فبالنسبة للعبارة:

أقول بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئ حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (69.760) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا لاوافق.

أثقلالتعزيزوالتشجيعأثناءالعمل حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (32.760) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

أشعر بأن المديرية تقدر الدور الذي أقوم به حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (88.680) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

أحجم العمل الذي أقوم به داخل الروضة كبير حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (94.360) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

أعامله مديرة الروضة عند القيام بزيارتها في مكتبها جيدة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (135.480) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

أمهنتي لا قيمة لها و منبوذة من الآخرين حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (111.720) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا لاوافق.

هناك تواصل فعال منقبل أولياء الأمور مع المعلمة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (76.960) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

إتاحة الفرصة لي لتطبيق أسلوبتي الخاص مع الأطفال فيالروضة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (92.320) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

متطلبات العمل تتعارض مع حياتي العائلية حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (31.080) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا لاوافق.

هناك تفاعل في الأنشطة مع الأطفال حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (184.480) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

الجدول رقم (3-1) يوضح التوزيع التكراري والنسبي لمحور البعد القيمي والاخلاقي وبعد تصميم وامكانيات الروضة

العبارة	وافق	%	لاوافق	%	وافق	العبارة	
1	101	67.3	38	25.3	11	7.3	راضية عن منهجية تعليم طفل الروضة القراءة و الكتابة
2	108	72.0	34	22.7	8	5.3	أشعر بالإرتياح لتعلم الطفل الكتابة والقراءة في الروضة
3	83	55.3	38	25.3	29	19.3	التدريب المقدم من جها تغير متخصصة يعتبر إضافة لمسيرتي التعليم
4	111	74.0	28	18.7	11	7.3	أشعر بالرضا التام أثناء توجيهي في التحضير
5	91	60.7	46	30.7	13	8.7	منهج التعليم قبل المدرسي موضوع بصورة صحيحة
6	129	86.0	13	8.7	8	5.3	احترام أفراد أسرتي في مهنة التدريس في الروضة
7	116	77.3	29	19.3	5	3.3	احترام و تقدير المجتمع مهنة معلمة الروضة
8	117	78.0	27	18.0	6	4.0	تتوفر الوسائل التعليمية بالروضة
9	128	85.3	17	11.3	5	3.3	توفر المنهج للمعلمة في الروضة
10	121	80.7	27	18.0	2	1.3	الوسائل التعليمية مناسبة للعمل مع طفل الروضة

يتبين من الجدول رقم (3-1) ان التوزيع التكراري والنسبي لأجابات أفراد عينة الدراسة فيما يخص المحوراعلاه مايلي:

راضية عن منهجية تعليم طفل الروضة القراءة والكتابة يتبين ان (101) فرداً وبنسبة (67.3%) اجابوا وافق ، بينما (38) فرداً وبنسبة (25.3%) اجابوا وافق لحد ما و(11) فرداً وبنسبة (7.3%) اجابوا لا وافق. أشعر بالإرتياح لتعلم الطفل الكتابة والقراءة في الروضة يتبين ان (108) فرداً وبنسبة (72.0%) اجابوا وافق ، بينما (34) فرداً وبنسبة (22.7%) اجابوا وافق لحد ما و(8) فرداً وبنسبة (5.3%) اجابوا لا وافق. التدريب المقدم من جهات غير متخصصة يعتبر إضافة لمسيرتي التعليمية يتبين ان (83) فرداً وبنسبة (55.3%) اجابوا وافق ، بينما (38) فرداً وبنسبة (25.3%) اجابوا وافق لحد ما و(29) فرداً وبنسبة (19.3%) اجابوا لا وافق.

أشعر بالرضا التام أثناء توجيهي في التحضير يتبين ان (111) فرداً وبنسبة (74.0%) اجابوا وافق ، بينما (28) فرداً وبنسبة (18.7%) اجابوا وافق لحد ما و(11) فرداً وبنسبة (7.3%) اجابوا لا وافق.

منهج التعليم قبل المدرسي موضوع بصورة صحيحة يتبين ان (91) فرداً وبنسبة (60.7%) اجابوا وافق ، بينما (46) فرداً وبنسبة (30.7%) اجابوا وافق لحد ما و(13) فرداً وبنسبة (8.7%) اجابوا لا وافق.

احترام أفراد أسرتي في مهنة التدريس في الروضة يتبين ان (129) فرداً وبنسبة (86.0%) اجابوا وافق ، بينما (13) فرداً وبنسبة (8.7%) اجابوا وافق لحد ما و(8) فرداً وبنسبة (5.3%) اجابوا لا وافق.

احترام و تقدير المجتمع مهنة معلمة الروضة يتبين ان (116) فرداً وبنسبة (77.3%) اجابوا وافق ، بينما (29) فرداً وبنسبة (19.3%) اجابوا وافق لحد ما و(5) فرداً وبنسبة (3.3%) اجابوا لا وافق.

تتوفر الوسائل التعليمية بالروضة يتبين ان (117) فرداً وبنسبة (78.0%) اجابوا وافق ، بينما (27) فرداً وبنسبة (18.0%) اجابوا وافق لحد ما و(6) فرداً وبنسبة (4.0%) اجابوا لا وافق.

توفر المنهج للمعلمة في الروضة يتبين ان (128) فرداً وبنسبة (85.3%) اجابوا وافق ، بينما (17) فرداً وبنسبة (11.3%) اجابوا وافق لحد ما و(5) فرداً وبنسبة (3.3%) اجابوا لا وافق.

الوسائل التعليمية مناسبة للعمل مع طفل الروضة يتبين ان (121) فرداً وبنسبة (80.7%) اجابوا وافق ، بينما (27) فرداً وبنسبة (18.0%) اجابوا وافق لحد ما و(2) فرداً وبنسبة (1.3%) اجابوا لا وافق.

الجدول رقم (3-2) يوضح المقاييس الاحصائية لمحور البعد القيمي والاخلاقي وبعد تصميم وامكانيات الروضة

الرقم	العبرة	مربعكاي	درجاتالحر	القيمةالمعنوا	الوسيط	درجةالقياء
1	راضية عن منهجية تعليم طفل الروضة القراءة والكتابة	85.320	2	0.000	3.00	وافق
2	أشعر بالإرتياح لتعلم الطفل الكتابة والقراءة في الروضة	107.680	2	0.000	3.00	وافق
3	التدريبالمقدم من جهات غير متخصصة يعتب إضافة لمسيرة التعليمية	33.480	2	0.000	3.00	وافق
4	أشعر بالرضا التام أثناء توجيهي في التحضير	114.520	2	0.000	3.00	وافق
5	منهج التعليم قبل المدرسي موضوع بصورة صحيحة	61.320	2	0.000	3.00	وافق
6	احترام أفراد أسرتي في مهنة التدريس في الروضة	187.480	2	0.000	3.00	وافق
7	احترام و تقدير المجتمع مهنة معلمة الروضة	136.440	2	0.000	3.00	وافق
8	تتوفر الوسائل التعليمية بالروضة	139.080	2	0.000	3.00	وافق
9	توفر المنهج للمعلمة في الروضة	183.960	2	0.000	3.00	وافق
10	الوسائل التعليمية مناسبة للعمل مع طفل الروضة	157.480	2	0.000	3.00	وافق

الجدول رقم (3-2) أعلاه يوضح نتيجة اختبار مربع كأي فبالنسبة للعبارة:

راضية عن منهجية تعليم طفل الروضة القراءة و الكتابة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (85.320) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

أشعر بالإرتياح لتعلم الطفل الكتابة و القراءة في الروضة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (107.680) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

التدريب المقدم من جها تغير متخصصة يعتبر إضافة لمسيرتي التعليمية حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (33.480) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

أشعر بالرضا التام أثناء توجيهي في التحضير حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (114.520) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

منهج التعليم قبل المدرسي موضوع بصورة صحيحة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (61.320) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

احترام أفراد أسرتي في مهنة التدريس في الروضة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (187.480) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

احترام و تقدير المجتمع مهنة معلمة الروضة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (136.440) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

تتوفر الوسائل التعليمية بالروضة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (139.080) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

توفر المنهج للمعلمة في الروضة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (183.960) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

الوسائل التعليمية مناسبة للعمل مع طفل الروضة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (157.480) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق.

الجدول رقم (4-1) يوضح التوزيع التكراري والنسبي لمحور بعد تصميم وامكانيات الروضة

العبارة	اوافق	%	اوافق لحد م	%	لا اوافق	%
1 عدد الأطفال في الفصل مناسب	103	68.7	23	15.3	24	16.0
2 توفر مساحات واسعة لقيام الأنشطة المختلفة.	95	63.3	35	23.3	20	13.3
3 أشعر بالإيجابية في نظر المعلمات للعلم الذي أقوم به	106	70.7	34	22.7	10	6.7
4 وسائل الإضاءة و التهوية غير كافية في الفصول	29	19.3	30	20.0	91	60.7
5 تتوفر خدمات الكهرباء في الروضة	129	86.0	16	10.7	5	3.3
6 تتوفر خدمات المياه في الروضة	135	90.0	14	9.3	1	0.7
7 تتوفر الأثاثات لطفل الروضة	137	91.3	12	8.0	1	0.7
8 الألعاب آمنة لطفل الروضة	127	84.7	21	14.0	2	1.3
9 الطلاء في الروضة و الفصل مناسب للأطفال	130	86.7	15	10.0	5	3.3
10 مبنى الروضة صالح من الناحية الهندسة لأمن وسلامة طفل الروضة	137	91.3	12	8.0	1	0.7

يتبين من الجدول رقم (4-1) ان التوزيع التكراري والنسبي لأجابات أفراد عينة الدراسة فيما يخص المحور اعلاه مايلي:

عدد الأطفال في الفصل مناسب يتبين ان (103) فرداً وبنسبة (68.7%) اجابوا اوافق ، بينما (23) فرداً وبنسبة (15.3%) اجابوا اوافق لحد ما و(24) فرداً وبنسبة (16.0%) اجابوا لا اوافق.

توفر مساحات واسعة لقيام الأنشطة المختلفة يتبين ان (95) فرداً وبنسبة (63.3%) اجابوا اوافق ، بينما (35) فرداً وبنسبة (23.3%) اجابوا اوافق لحد ما و(20) فرداً وبنسبة (13.3%) اجابوا لا اوافق.

أشعر بالإيجابية في نظر المعلمات للعمل الذي أقوم به يتبين ان (106) فرداً وبنسبة (70.7%) اجابوا وافق ، بينما (34) فرداً وبنسبة (22.7%) اجابوا وافق لحد ما و(10) فرداً وبنسبة (6.7%) اجابوا لا وافق.

وسائل الإضاءة و التهوية غير كافية في الفصول يتبين ان (29) فرداً وبنسبة (19.3%) اجابوا وافق ، بينما (30) فرداً وبنسبة (20.0%) اجابوا وافق لحد ما و(91) فرداً وبنسبة (60.7%) اجابوا لا وافق.

تتوفر خدمات الكهرباء في الروضة يتبين ان (129) فرداً وبنسبة (86.0%) اجابوا وافق ، بينما (16) فرداً وبنسبة (10.7%) اجابوا وافق لحد ما و(5) فرداً وبنسبة (3.3%) اجابوا لا وافق.

تتوفر خدمات المياه في الروضة يتبين ان (135) فرداً وبنسبة (90.0%) اجابوا وافق ، بينما (14) فرداً وبنسبة (9.3%) اجابوا وافق لحد ما و(1) فرداً وبنسبة (0.7%) اجابوا لا وافق.

تتوفر الأثاثات لطفلا للروضة يتبين ان (137) فرداً وبنسبة (91.3%) اجابوا وافق ، بينما (12) فرداً وبنسبة (8.0%) اجابوا وافق لحد ما و(1) فرداً وبنسبة (0.7%) اجابوا لا وافق.

الألعاب آمنة لطفل الروضة يتبين ان (127) فرداً وبنسبة (84.7%) اجابوا وافق ، بينما (21) فرداً وبنسبة (14.0%) اجابوا وافق لحد ما و(2) فرداً وبنسبة (1.3%) اجابوا لا وافق.

الطلاب في الروضة و الفصل مناسب للأطفال يتبين ان (130) فرداً وبنسبة (86.7%) اجابوا وافق ، بينما (15) فرداً وبنسبة (10.0%) اجابوا وافق لحد ما و(5) فرداً وبنسبة (3.3%) اجابوا لا وافق.

مبنى الروضة صالح من الناحية الهندسية لأمن و سلامة طفل الروضة يتبين ان (137) فرداً وبنسبة (91.3%) اجابوا وافق ، بينما (12) فرداً وبنسبة (8.0%) اجابوا وافق لحد ما و(1) فرداً وبنسبة (0.7%) اجابوا لا وافق.

الجدول رقم (4-2) يوضح المقاييس الاحصائية لمحور بعد تصميم وامكانيات الروضة

الرقم	العبرة	مربع كاي	درجات الحر	القيمة المعنو	الوسيط	درجة القياس
1	عدد الأطفال في الفصل مناسب	84.280	2	0.000	3.00	وافق
2	توفر مساحات واسعة لقيام الأنشطة المختلفة.	63.000	2	0.000	3.00	وافق
3	أشعر بالإيجابية في نظر المعلمات للعمل الذي أقوم به	99.840	2	0.000	3.00	وافق
4	وسائل الإضاءة و التهوية غير كافية في الفصول	50.440	2	0.000	1.00	لا وافق
5	تتوفر خدمات الكهرباء في الروضة	188.440	2	0.000	3.00	وافق
6	تتوفر خدمات المياه في الروضة	218.440	2	0.000	3.00	وافق
7	تتوفر الأثاثات لطفل الروضة	228.280	2	0.000	3.00	وافق
8	الألعاب آمنة لطفل الروضة	181.480	2	0.000	3.00	وافق

9	الطلاء في الروضة و الفصل مناسب للأطفال	193.000	2	0.000	3.00	اوافق
10	مبنى الروضة صالح من الناحية الهندسية لأمن وسلامة طفل الروضة	228.280	2	0.000	3.00	اوافق

الجدول رقم (4-2) أعلاه يوضح نتيجة اختبار مربع كأي فبالنسبة للعبارة:

عدد الأطفال في الفصل مناسب حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (84.280) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق.

توفر مساحات واسعة لقيام الأنشطة المختلفة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (63.000) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق.

أشعر بالإيجابية في نظر المعلمات للعمل الذي أقوم به حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (99.840) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق.

وسائل الإضاءة و التهوية غير كافية في الفصول حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (50.440) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق.

تتوفر خدمات الكهرباء في الروضة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (188.440) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق.

تتوفر خدمات المياه في الروضة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (218.440) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق.

تتوفر الأثاثات لطفل الروضة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (228.280) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق.

الألعاب آمنة لطفل الروضة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (181.480) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا اوافق.الطلاء فيالروضةوالفصلمناسبلاطفال حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (193.000) بقيمة احتمالية

(0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

مبنى الروضة صالح من الناحية الهندسية لأمن و سلامة طفل الروضة حيث بلغت قيمة اختبار مربع كأي (228.280) بقيمة احتمالية (0.000) وهي قيمة ذات دلالة معنوية بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في آراء عينة الدراسة لصالح الذين اجابوا وافق.

ثانياً: اختبار فرضيات البحث:

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الاول :

(يتسم الرضاء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال بالانخفاض.)

الجدول ادناه يوضح نتيجة الفرض الاول باستخدام مربع كاي

الحجم	الوسيط	مربع كاي	درجات الحرية	القيمة المعنوية	درجة القياس	الدلالة الاحصائية
40	2.0	12.907	1	0.000	وافق لحد ما	دالة احصائياً

يتبين من الجدول العاه ان قيمة اختبار مربع كاي هي (12.907) بقيمة معنوية (0.000) وهي اقل من القيم الاحتمالية (0.05) هذا يعني ان الرضاء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال يتسم بالانخفاض لصالح الذين اجابوا وافق لحد ما

مناقشة نتيجة الفرض الاول:

النتيجة تحقق صحة الفرض : وهي ان السمة العامة للرضا الوظيفي تتميز بالانخفاض لدى معلمات رياض الاطفال بمحلية الخرطوم وهذا يؤيد صحة الفرض من خلال اجمالي درجات المبحوثين على المقياس وترى الباحثة عدة عوامل تحقق صحة الفرض .ضغوطات العمل للمعلمات تتمثل في الاتي :

انخفاض الاجور - عدم توفر بيئة مناسبة للمعلمات - عدم توفر وسائل تعليمية في رياض الاطفال التي تعتبر اساس المنهج - وضعية المنهج في حد ذاتها غير صحيحة - عوامل ادارية خاطئة - وضع اداريين غير اكفاء لادارة الروضة .

وانتقلت هذه الدراسة مع دراسة ابراهيم السيد الغويلي وسعدية الشرقاوي 2003م وكانت النتائج عدم رضا بكفاية الراتب وتناسبة مع الحهد المبذول وكذلك عدم رضا عندما تتيحه الوظيفة من فرص عمل لدى جهات اخرى ووجود مستوى منخفض من رضا معلمات رياض الاطفال حول اجراءات القبول وطبيعة برنامج الدراسة وانتقلت كذلك مع دراسة خلف أحمد مبارك 1998م التي بعنوان الرضا عن العمل في رياض الاطفال لدى طالبات وخريجات شعبة الطفولة كلية التربية بسوهاج وكانت من النتائج التي توصلت اليها دراسته وجود فروق دالة بين العينات الفرعية في هذه العوامل او بعضها ووجود عوامل فرعية ارتفعت فيها مستويات رضا طالبات وخريجات

شعبة الطفولة عن مستوى للرضا في العمل في رياض الاطفال الا ان المحصلة العاملة لجميع العوامل الفرعية كانت اقل من هذا المستوى .

وهذا ما اتفق مع دراسة سيمونا تيموزي، دينا أوساكي (2015) بأن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يتسم بالانخفاض يعزي لطبيعة العمل، والعلاقة مع رؤساء العمل، والرواتب والحوافز، والمكانة الاجتماعية، وتقدير المجتمع.

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثاني

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضى الوظيفي تبعاً لمتغير العمر)

العبارة	مربع كاي	درجات الحرية	القيمة المعنوية	الدلالة الاحصائية
الرضا الوظيفي	4.675	2	0.000	دالة احصائياً
العمر				

يتبين من الجدول العاه ان قيمة اختبار مربع كاي هي (4.675) بقيمة معنوية (0.000) وهي اقل من القيم الاحتمالية (0.05) هذا يعني انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر.

النتيجة تحققت صحة: ان معلمات الروضة تتعامل مع الطفل بمستوى عمره اي تكسبه مهارات وخبرات تتطلب خصائص عمرية وجسدية معينة لان ظروف عملها تتاثر بعمرها اي كلمات زاد عمر المعلمة تاثر تأثيراً سلبياً بالرضا الوظيفي لديها .

ووافقت هذه الدراسة دراسة نازك خضر العطا 2008م التي بعنوان كفايات معلمة تربية الطفل ما قبل المدرسة وعلاقتها ببعض المتغيرات وهي متغير العمر ، الوظيفة ، المؤهل التعليمي ، الخبرة . وتوصلت دراستها الى انه توجد علاقة ارتباطية طردية داله احصائياً بين توفير الكفايات اللازمة بانواعها المختلفة ومستوى الوظيفة ومتغير العمر والمؤهل الاكاديمي وسنوات الخبرة .

وهذا ما اتفق مع دراسة محمد أحمد صوالحة 2006م. في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء متغيرات العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية وسلطة المشرفة على العمل.

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الثالث :

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة)

العبارة	مربع كاي	درجات الحرية	القيمة المعنوية	الدلالة الاحصائية
الرضا الوظيفي	13.803	4	0.00	دالة احصائياً
الحالة الاجتماعية				

يتبين من الجدول العاه ان قيمة اختبار مربع كاي هي (13.803) بقيمة معنوية (0.000) وهي اقل من القيم الاحتمالية (0.05) هذا يعني انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

تحقق صحة الفرض : ان الحالة الاجتماعية ايا كان نوعها تتاثر بطبيعة العمل في رياض الاطفال وبالتالي كلما كانت نظرتها ايجابية للشخصية والمجتمع والعمل مع الطفل كلما كان الرضا الوظيفي لديها جيد .

اتفقت هذه الدراسة في الاطار النظري دراسة محمد أحمد صوالحه 2006م وكانت نتائج الدراسة ان الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال يتاثر بمتغيرات الراتب الشهري ، الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمي من الخبرة التدريسية وسلطات المشرفة حيث كان الرضا الوظيفي هو الاعلى لدى المعلمات اللواتي يتقاضين راتباً شهرياً والمعلمات المتزوجات والمعلمات ذوات الخبرة التدريسية الاكبر والمعلمات اللواتي يعملن في رياض الاطفال تابعة للقطاع الخاص .

وكذلك وافقت دراسة فوزي غبريال 1984م وكانت بعنوان اتجاهات معلمات رياض الاطفال نحو مهنتين وكانت من نتائجها ان الحالة الاجتماعية للمعلمة لا تؤثر على اتجاهاتها نحو المهنة في حين ان عمل المعلمة لمدة تزيد عن ثلاثة سنوات تكسب المعلمة المؤهلة تربوياً اتجاهات ايجابية في نظرتها الشخصية ونظرة المجتمع للمهنة والعمل مع الاطفال .

وقد اتفقت مع دراسة إبراهيم السيد الفويلي - سعدية يوسف الشرقاوي 2003م من ناحية عدم رضا بكافية الراتب وتناسبه مع الجهد المبذول، وكذلك عدم رضا عن ما تتيحه الوظيفة من فرص عمل لدى جهات أخرى وجود مستوى منخفض من رضا معلمات رياض الأطفال حول إجراءات القبول وطبيعة برنامج الدراسة.

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الرابع :

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية)

العبارة	مربع كاي	درجات الحرية	القيمة المعنوية	الدلالة الاحصائية
الرضا الوظيفي	3.507	3	0.32	غير دالة احصائياً
المستوى التعليمي				

يتبين من الجدول العاه ان قيمة اختبار مربع كاي هي (3.507) بقيمة معنوية (0.32) وهي اكبر من القيم الاحتمالية (0.05) هذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي لم تحقق صحة الفرض : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى للمؤهل العلمي ويمكن تفسير ذلك لتشابه المهام والواجبات التي تقوم بها معلمات رياض الاطفال باعتبارهم محكومين بقواعد معينة يتعاملون معها حسب خبرتهم وتاهيلهم واستعدادهم . وايضاً تعقد لديهم دورات تدريبية مستمرة للمعلمات اياً كان درجتها العلمية الحاصلة عليها وتبادل خبرات من بعضهم البعض من خلال الورش والحصص النموذجية التي تقام بصورة دورية خلال العام الدراسي وهذا الفرض لم يتحقق لان مجال العمل مع الاطفال يتطلب رضا ونجاح والتزام بقوانين وقواعد العمل.

وهذا ما اتفق ايضا مع دراسة عادلة عبد الله حسن عبدالخالق (2010)م لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد الاحتراق المهني وسط معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم والحالة الاجتماعية.

عرض ومناقشة نتيجة الفرض الخامس :

(توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي)

العبارة	مربع كاي	درجات الحرية	القيمة المعنوية	الدلالة الاحصائية
الرضا الوظيفي	2.493	2	0.28	غير دالة احصائياً
سنوات الخبرة				

يتبين من الجدول العاه ان قيمة اختبار مربع كاي هي (2.493) بقيمة معنوية (0.28) وهي اكبر من القيم الاحتمالية (0.05) هذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

لم تتحقق صحة الفرض : وبذلك تقبل هذه الفرضية بهذا الشكل لانه لا توجد فروق فقد جاءت النتيجة غير منسجمة مع الفرضية ويعود ذلك الى تشابه ظروف العمل التي تخضع لها معلمات رياض الاطفال بغض النظر عن خبرتها وحتى بالنسبة لتفاوت الراتب بتفاوت سنوات الخبرة فان النتيجة لها ما يبررها باعتبار المكافآت المادية ينبغي ان تزداد بزيادة سنوات الخبرة . وان طبيعة العمل لا تختلف من شخص لآخر والطلوب من الجميع واحد والمصلحة واحدة وان علاقة المعلمة مع الادارة والزملاء والرؤساء في العمل علاقة انسانية لا تتاثر بسنوات الخبرة وطبيعة عمل معلمات الروضة مهنة انسانية نقنضي ذلك . وان ظروف العمل التي تعمل بها معلمة رياض الاطفال سواء كانت خبرتها طويلة أو قصيرة وكذلك المكانه الاجتماعية وامنه الوظيفي حيث انها متوفرة للجميع دون تميز في الخدمة .

وهذا ما اتفق مع دراسة إيمان ابراهيم آدم جمعة عبد الله (2013)م الكفايات اللازمة لمعلمات رياض الأطفال لتنمية التفكير الإبداعي لدى الأطفال (رياض القبس في ولاية الخرطوم نموذجاً) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الكفايات عند المعلمات وتنمية التفكير الإبداعي لدى طفل الروضة بمرحلة التعليم قبل المدرسي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص تبعاً لمتغير (الكفاية، سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي ، مستوى التدريب ،التخصص).

الفصل الخامس

الخاتمة والتوصيات والمقترحات

ملخص البحث :

- 1- يتسم الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال بالانخفاض
 - 2- وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير العمر والحالة الاجتماعية
 - 3- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة والمستوى التعليمي .
- في ضوء اهداف البحث وفروضه ووفقا لما اشارة اليه نتائج التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج وفي حدود عينة الدراسة توصلنا لمجموعة من التوصيات والمقترحات

التوصيات:

- 1- اهتمام وزارة التربية والتعليم بمرحلة التعليم قبل المدرسي من اجل الاحساس التام بالرضا الوظيفي .
- 2- عمل دورات تدريبية للنمو المهني لانعاش المعلومات وتجديد القدرات التطويرية والابداعية في العمل .
- 3- الاهتمام الكافي وخاصة في نظام الرواتب من اجل رفع مستوى الرضا عندهم .
- 4- اعطاء اهتمام كبير للمعلم من قبل المسؤولين وذلك بضرورة توفير وسائل واجهزة ملائمة لكي يكون راض مهنيًا
- 5- ضرورة مشاركة المعلم في عملية اتخاذ القرار مما يزيد شعوره بالانتماء والرضا

المقترحات:

- 1- الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته باسلوب ادارة الروضة
- 2- دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفي لمعلمات القطاع الخاص والحكومي برياض الاطفال .
- 3- الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال وعلاقته بسمات الشخصية .

المراجع :

اولا القرآن الكريم والسنة النبوية

- احمد محمد الزغبى : التوجيه و الارشاد النفسي، ط1، دار الفكر، دمشق، 2003م
- احمد عز تراجح ، علم النفس الصناعي ،دار الكتب الجامعية،ط3،القاهرة، 1970م
- الخاص ، مجلة دراسات نفسية رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية ، العدد الرابع ، اكتوبر 1993م
- حامد عبدالسلام زهران ،التوجيه والارشاد النفسي ، ط1، عالم الكتب ،القاهرة ،2002م
- حسين عبدالحميد رشوان : اصول البحث العلمي ، مؤسسة شباب الجامعة للنشر والتوزيع ، ط1، الاسكندرية ، 2003م .
- زويلف، مهدي ، ادارة الافراد مدخل كمي ، ط3، عمان ، 2009م
- سنقر صالح ؛ التربية ألعامه ، (1992م) ، مكتبة دار السلام ، دمشق.
- صلاح مراد ، فوزية هادي : طرائق البحث العلمي تعميماتها واجراءاتها ، ط1، دار الكتاب الحديث، 2002م.
- عبدالرحمن العسوي ، دراسات في علم النفس الاجتماعي ، ط1، دار النهضة، القاهرة ، 1991م
- على السلمي : السلوك الانسان يفي الادارة، ط1، مكتبة غريب، القاهرة، 1963م
- فارس رشيدمازن: الاسس النظرية و التطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية الرياض، ط1، دارالمريخ، 2001م
- محمد منير مرسي ،الادارة التعليمية اصولها وتطبيقاتها، ط1،عالم الكتب،القاهرة، 2001م
- مصطفى عشوي، اسس علم النفس الصناعي التنظيمي ، ط2 ، مكتبة الجيل الجديد ،صنعاء 1998م.
- ملحم إسماعيل ؛ تعلم الطفل في الأسرة والمدرسة ، (2000م) ، دار علاء للنشر ، دمشق.
- - عاطف عدلي فهمي، 2013م ، معلمة الروضة الطبعة الخامسة دار المسرة للنشر والتوزيع ، الاردن ، عمان
- موريس انجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، دار القصة للنشر ، ط2، الجزائر ، 2008م
- وفاء سلامة ؛ التربية البيئية لطفل الروضة ،(2002م) ، سلسلة مراجع في التربية وعلم النفس ، الكتاب الخامس ، دار الفكر العربي القاهرة.
- ارثرجيتس: علما النفسالتربوي،ترجمة ابراهيم حافظوا آخرون، ط3،مكتبة النهضة المصرية،القاهرة، 1961م
- طارق عبدالرؤوف عامر ، 2008م معلمة رياض الاطفال ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، مصر ، القاهرة.

- عصام فارس ، 2006م ، رياض الاطفال (التنشئة - الادارة - الانشطة) دار اسامة للنشر والتوزيع ، الاردن عمان .
- عواطف ابراهيم محمد ، 1999م ، تعلم الطفل في دور الحضانه بين النظرية والتطبيق ، الانجلو المصرية ،
- سالم، فؤاد و رمضان، زياد و الدهان ،اميمة ومخامرة، محسن، المفاهيم الادارية الحديثة ،ط5،مركز الكتب الاردني 1995م
- علاقي ، مدني، الادارة دراسة تحليلية للوظائف و القرارات الادارية،ط1،جدة،تهامة 1981م
- عمان،2005م
- سهام محمد بدر ، 1992م ، التربية والتعليم في الطفولة المبكرة ، دار الكتاب الحديث .
- هدى عبدالواحد سلام ، 2015م صعوبات التعلم الشائعة برياض الاطفال ، دار أمجد للنشر والتوزيع ، المملكة الاردنية الهاشمية .
- طارق عبدالرؤوف ، معلمة رياض الاطفال ، 2008م ، الطبعة الاولى ، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- هدى الناشف ، رياض الاطفال ، الطبعة الاولى ، القاهرة ، دار الفكر التربوي 1989م
- المراجع الاجنبية :**

Herbertg-cetpersonal human recourse managemebt- new York :macmillan- publis
shingco- 1995-p-146

الرسائل العلمية :

- امكلثوم احمد محمد حامد ، الصحة النفسية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدمستوى قوات الشرطة،2008م
- المشعان ، عديد سلطان ، دراسة مقارنة في الرضا المهني بين العاملين في القطاع الحكومي تا والعاملين في القطاع
- فوزية يوسف فهد العبد،1990م ، اسباب انخفاض مستوى أداء معلمات رياض الاطفال في دولة الكويت رسالة دكتوراة ، قسم اصول تربية،كلية البنات، جامعة عين شمس .
- فوزية الياس غبريال ، اتجاهات معلمات الحضانه ورياض الاطفال نحو مهنتين المركز القومي للبحوث التربوية 1984م
- ابراهيم السيد العويلي،سعدية يوسف الشرقاوي، الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال بمحافظة الدقهلية دراسة ميدانية ، مجلت التربية بالمنصورة ،جامعة المنصورة ، ع 5يناير 2003م.

- جنات عبد الغني ابراهيم ، 2003م ، فاعلية بعض الانشطة لاسلوب المشروع لمدخل للتربية البيئية في رياض الاطفال ، معهد الدراسات العليا، جامعة عين شمس ، رسالة دكتوراة .
- ندى ابراهيم عبد الجبار : الرضا الوظيفي وعلاقته بالاداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم ، رسالة ماجستير ، جامعة الخرطوم ، 2014م
- ابن موفق ، ابنصافي : الرضا الوظيفي واثره على أداء المعلم ،جامعة زيان عاشور، الجلفة ، رسالة ماجستير منشورة ، 2017م
- احمد ابنسعيد : الرضا الوظيفي لدى الاداريين والعاملين في المديرية العامة للتربية ، جامعة نزوى سلطنة عمان ، اطروحة ماجستير 2012م.
- رمضان نعمت ؛ الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدي معلمي الثانوي في مديرية عمان الأولي (2007م) ، رسالة غير منشورة ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الأردنية ، عمان .
- شادية عثمان احمد ، الرضا الوظيفي و علاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لمعلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الاداب، جامعة الخرطوم ، 1999م
- عزه جاد ، الكفايات الادائية الاساسية ومدى توفرها في معلمات رياض الاطفال ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جمهورية مصر العربية ، 1987م
- منتصر كمال الدين محمد ،توعية الحياة وعلاقته بالرضا الوظيفي و الضغوط النفسية و تاثير الذات لدى العاملين لبعض المؤسسات التقنية و بولاية الخرطوم ،جامعة النيلين، 2008م
- نادر احمد أبو شيخه ؛ الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية ، (1998م) ، مركز الدراسات والبحوث ، أكاديمية نايف العربية.
- يسري حسين ابراهيم ، العوامل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية والسياسية ودورها في الرضا الوظيفي على المدارس الخاصة والحكومية في فلسطين ، جامعة السودان ، دكتوراة غير منشورة 2005م .
- ناصر عبدالخالق ، الرضا الوظيفي واثره على انتاجية العمل ، المجلة العربية ، الدار المنظمة العربية للعلوم الادارية ، 2000م.
- مجلات ودورات :**
- سلامةطناش : الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاردنية ،مجلة دراسات المجلد السابع عشر (أ) العدد الثالث، 1990م
- خلف احمد مبارك ، الرضا عن العمل في رياض الاطفال لدى طالبات وخريجات شعبة الطفولة بكلية التربية بسوهاج ، دراسة وصفية ، مجلة التربية ببها ، جامعة بنها ، مجلد (9) ع اكتوبر 1998م .

- غازي آدم الحسين : الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الاداء الوظيفي لدى العمالة الكويتية والعمالة العربية في القطاع الحكومي في دولة الكويت ، المجلة العربية للعلوم الادارية 1993م
- محمد رقي محمد عيسى ، التوافق المهني وعلاقته بالاحترام النفسي لدى معلمات رياض الاطفال ، المجلة التربوية ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت ، مجلد (9) ، 1995م

Gamgiulo – R-M- and Plgge- F. L(1979):Perclved com Petences of Elementarg
and speicial Education teacher the Journal of Lementary and Journal of Educational
Research – Vol .72. No. 6.

الصورة الأولى لمقياس الرضا الوظيفي للمرشد النفسي

الجامعة الإسلامية بغزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التربية _ علم النفس

الإرشاد النفسي

أخي المرشد / أختي المرشدة **** المحترم / ة

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته

يقوم الباحث بدراسة بعنوان " دراسة تقييميهل مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي "

حيث يقوم الباحث بدراسة الرضا الوظيفي لدى المرشد النفسي وعلاقة ذلك بالمستوى الوظيفي

لأداء المرشد، لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي من كلية التربية في الجامعة الإسلامية

بغزة ولهذا الغرض تم إعدادالمقياس التالي و قد وضع أمام كل فقرة سلم متدرج من ثلاث

درجات

إطلاقاً أحياناً دائماً

أرجو قراءة كل فقرة والإجابة على كل فقرة بدقة وموضوعية وذلك بوضع إشارة (×)

في المكان الذي تراه مناسباً مع العلم بأن الإجابات ستحاطب السرية التامة وسوف تستخدم

لأغراض البحث العلمي فقط .

شاكرون لكم حسنت عاونكم

الباحث : زيادشومان

ولاً البيانات الشخصية

الجنس ذكر أنثى

عدد سنوات الخبرة..... :

جهة العمل وكالة حكومة

ملحق رقم (1)

1			راتب مهنتي يتناسب مع رواتب المهن الأخرى .	
2			راتبي يكفي لتغطية مستلزمات حياتي .	
3			أفكر في العمل في مكان آخر لقلّة الراتب .	
4			أتقاضى بدل موصلات .	
5			مدخرات نهاية العمل آفية للعيش بسلامة .	
6			أحصل على الحوافر والمكافآت التشجيعية.	
7			أشعر بموضوعية المعايير التي تتخذها أساساً للترقية بين المرشدين .	
8			أشعر بعدم توفر فرص التقدم و النمو في وظيفتي .	
البعء الثاني : الجانب النفسي				
9			أشعر بالاستقلال وعدم تدخل الآخرين في عملي .	

			أفكر في ترك العمل و البحث عن وظيفة أخرى .	10
			أشعر بالأمن والاطمئنان في العمل .	11
			تلبى وظيفتي طموحات يوم يولي الشخصية .	12
			أعرض للمخاطر و الإصابات أثناء العمل .	13
			أشعر بالضيق لعدم تواصل الطلبة معي .	14
			يخشى الآباء التوجه إلى المرشد ل طرح مشكلاتهم .	15
			أشعر بعدم الدافعية للعمل .	16
			أتلقي التعزيز و التشجيع أثناء العمل .	17
			أشعر بالعزلة منقلة متابعة المشرف .	18
			أشعر بأن عمل يميل .	19
			أقوم بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئني .	20

			وسائل الإضاءة و التهوية غيراً فية في مكتبي .	21
البعدهالثالث : الجانب الإداري				
			أعتقد أن ساعات العمل غير مناسبة .	22
			الإمكانيات والموارد متوفرة داخل المؤسسة .	23
			أشعر بأن المدير يقدر الدور الذي أقوم به .	24
			معاملة المشرف لي أثناء الزيارة مناسبة .	25
			يتميز المشرفون والمسؤولين بالمرونة .	26
			يساهم المسؤولون بحل المشكلات الفنية .	27
			يتقبل المشرفون النقد البناء	28
			هناك ضعف في الإعداد المهني للمرشد .	29
			قلة تفهم المعلمين لطبيعة عملي .	30
			صلاحية المرشد النفسي محدودة .	31
			صرف المرشد عن أعماله إلى أعمال أخرى .	32

			3 قل المرشد من مدرسته بشكل مفاجئ .	33
			عدم الموضوعية فيتقويم بالوظيفي .	34
			واجبات العمل المطلوبة واضحة ومحددة .	35
			أشعر بالضغط نتيجة للعمل في أثر من مدرسة .	36
البعد الرابع : الجانب الاجتماعي				
			مهنتي لا قيمة لها ومنبوذة من الآخرين .	37
			أشجع أن يكون أحد أبنائي مرشداً نفسياً مثلي .	38
			أشعر بالإيجابية في نظرة زملائي للعمل الذي أقوم به	39
			هناك تواصل فعال من قبل أولياء الأمور .	40
			هناك تعاون أثناء زيارتي لأسر الطلاب .	41
			متطلبات العمل تتعارض مع حياتي العائلية	42
			أشعر بالتقدير من الطلبة لما أبذلهم جهد	43

			مع هم .	
			هناك تفاعل للطلبة في الأنشطة الإرشادية .	44
			أشعر بالخجل عندما أسأل عن طبيعة عملي .	45

الباحث : زياد محمود شومان

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية للحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي و التربوي بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات.

أضع بين يديكم مقياس الرضا الوظيفي حيث تنوي الباحثة إن شاء الله استخدام هذا المقياس في بحثها للماجستير والذي يأتي بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات و ترحو الباحثة الإطلاع على المقياس والاستفادة بأرائكم الجديدة حول ذلك.

أرجو منك المعلمة الفاضلة الإطلاع على بنود الإستبانة ووضع علامة(√) أمام الإجابة التي تناسبك

أولاً البيانات الاولية:

العمر :

المستوى التعليمي:

عدد سنوات الخبرة.....

الحالة الإجتماعية:

ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات التعليم قبل المدرسي

ملحق رقم (2)

م	العبارة	راضيدرجةكبيرة	راضيدرجةمتوسطة	راضيدرجةصغيرة
	البعدالاقتصادي			
1.	راتب مهنتي يتناسب مع رواتب المهن الأخرى .			
2.	راتبي يكفي لتغطية مستلزمات حياتي .			
3.	أفكر في العمل في مكان آخر لقلة الراتب .			
4.	أتقاضى بدل موصلات .			
5.	أحصل على الحوافز و المكافآت التشجيعية .			
6.	أشعر بعدم توفر فرص التقدم و النمو في وظيفتي .			
7.	الأجر الذي أتقاضاه مقابل عملي			
8.	تخصيص حوافز مالية للعمل المتميز			
البعد : النفسي				
1.	أشعر بالاستقلال وعدم تدخل			

			الآخرين في عملي .
			2. أفكر في ترك العمل والبحث عن وظيفة أخرى .
			3. تشعر بالأمن و الاطمئنان
			4. تلبى وظيفتي طموحات يومي ولي الشخصية .
			5. أشعر بعدم الدافعية للعمل .
			6. أقوم بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئى .
			7. سائل الإضاءة و التهوية غير كافية في فصلي .
			8. أتلقي التعزيز و التشجيع أثناء العمل.
البعد: الإداري			
			1. الإمكانيات و الموارد متوفرة داخل الروضة.
			2. أشعر بأن المديرية تقدر الدور الذي أقوم به .
			3. هناك ضعف في الإعداد المهني لمعلمات رياض الأطفال..
			4. طريقة مديرة الروضة في معاملة المعلمات.
			5. حرص إدارة الروضة على حل

			المشكلات.
			6. عدالة مديرة الروضة في المساواة بين المعلمين.
			7. حجم العمل الذي تقوم به داخل الروضة.
			8. معاملة مديرة الروضة عند القيام بزياراتها في مكتبها.
البعد: الاجتماعي			
			1. مهنتي لاقيمة لها و منبوذة من الآخرين .
			2. أشعر بالإيجابية في نظرة المعلمات للعمل الذي أقوم به
			3. هناك تواصل فعال من قبل أولياء الأمور .
			4. الفرصة المتاحة لكل خدمة الأطفال.
			5. متطلبات العمل تتعارض مع حياتي العائلية
			6. هناك تفاعل في الأنشطة مع الأطفال ..
			7. احترام أفراد أسرت كل مهنة التدريس.
			8. احترام وتقدير المجتمع لمهنتي.
			بعد التصميم و الامكانيات بالروضة
			1. توفير الوسائل التعليمية بالروضة.
			2. صلاحية الوسائل التعليمية للعمل.
			3. توفر المنهج للمعلمة.
			4. صلاحية المبنى التربوي للأنشطة

			المختلفة.	
			عدد الأطفال في الفصل.	5.
			توفر خدمات الكهرباء والمياه بالروضة.	6.
			توفر الأثاث للأطفال بالروضة.	7.
			اكتمال المبنى هندسياً.	8.

بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا
كلية التربية

الأخت المعلمة الفاضلة

حفظكم الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

الموضوع: مقياس الرضا الوظيفي

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية للحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي بعنوان (الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات بمحلية الخرطوم) وتقدر الباحثة جهودكم التي تبذلونها في خدمة العلم والمعرفة وأتوجه إليكم بهذه الإستبانة وكل يأمل وثقة فيأنتن الاهتمامكم ورعايتكم و التفضل بالإجابة عليها بكل عناية وموضوعية علماً بأن آرائكم ستكون محل تقدير واهتمام وتحقق هذه الدراسة لأهدافها يعتمد بالأساس على تعاونكم و أن المعلومات تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

مع خالص شكري وتقديري

الباحثة

هيفاء أحمد محمد

ملحق رقم (3)

مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات التعليم قبل المدرسي (الصورة النهائية)

البيانات الأساسية :

نرجو التكرم بوضع علامة (√) أمام الإجابة المناسبة:

1/ التأهيل الأكاديمي

أ) ثانوي ب) جامعي ج) فوق الجامعي د)

2/ العمر:

أ) 25-20 سنة ب) 30-26 سنة ج) 31-35 سنة د) 40-36 سنة هـ) 41 سنة فأكثر

3/ الخبرة:

أ) أقل من 5 سنوات ب) 6-10 سنوات ج) 11-15 سنة د) 16-20 سنة

4/ التدريب:

أ) تربوي تخصص رياض أطفال ب) ج) تدريب في مجالات أخرى

5/ الحالة الإجتماعية:

أ) متزوجة ب) غير متزوجة ج) أرملة د) مطلقة

أرجو منك المعلمة الفاضلة الإطلاع على بنود الإستبانة ووضع علامة (✓) أماما لإجابة التيتناسبك

الرقم	العبارات	أوافق	أوافق لحدما	لأوافق
1.	راتب مهنتي مناسب مقارنة مع رواتب المهن الأخرى.			
2.	أفكر في العمل في مكان آخر لقلة الراتب الحالي.			
3.	أتقاضى بدل مواصلات.			
4.	الأجر الذي أتقاضاه مقابل عمل يرضئني.			
5.	أشعر بعدم توفر فرص التقدم و النمو في وظيفتي.			
6.	أشعر بالاستقلال وعدم تدخل الآخرين في عملي.			
7.	أشعر بالأمن الوظيفي أثناء عملي.			
8.	وظفيتي تلبي طموحاتي وميولي الشخصية.			
9.	أحصل على الحوافز المكافآت التشجيعية.			
10.	أشعر بعدم الدافعية للعمل.			
11.	أقول بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئ.			
12.	أتلقي التعزيز و التشجيع أثناء العمل.			
13.	أشعر بأن المديرة تقدر الدور الذي أقوم به.			
14.	حجم العمل الذي أقوم به داخل الروضة كبير.			
15.	معاملة مديرة الروضة عند القيام بزيارتها في مكتبها جيدة.			
16.	مهنتي لاقيمة لها ومنبوذة من الآخرين.			
17.	هناك تواصل فعال من قبل أولياء الأمور مع المعلمة.			
18.	إتاحة الفرصة ليلتطبيق أسلوبني الخاص مع الأطفال في الروضة.			
19.	متطلبات العمل تتعارض مع حياتي العائلية.			
20.	هناك تفاعل في الأنشطة مع الأطفال.			
21.	راضية عن منهجية تعليم طفل الروضة القراءة والكتابة.			
22.	أشعر بالإرتياح لتعلم الطفل الكتابة و القراءة في			

			الروضة.
			23. التدريب المقدم منجها تغير متخصصة يعتبر إضافة لمسيرتي التعليمية.
			24. أشعر بالرضا التام أثناء توجيهي في التحضير.
			25. منهج التعليم قبل المدرسي موضوع بصورة صحيحة.
			26. احترام أفراد أسرتي في مهنة التدريس في الروضة.
			27. احترام و تقدير المجتمع مهنة معلمة الروضة.
			28. تتوفر الوسائل التعليمية بالروضة.
			29. توفر المنهج للمعلمة في الروضة.
			30. الوسائل التعليمية مناسبة للعمل مع طفل الروضة.
			31. عدد الأطفال في الفصل مناسب.
			32. توفر مساحات واسعة لقيام الأنشطة المختلفة.
			33. أشعر بالإيجابية في نظر المعلمات للعمل الذي أقوم به.
			34. وسائل الإضاءة و التهوية غير كافية في الفصول.
			35. تتوفر خدمات الكهرباء في الروضة.
			36. تتوفر خدمات المياه في الروضة.
			37. تتوفر الأثاثات لطفل الروضة.
			38. الألعاب آمنة لطفل الروضة.
			39. الطلاء في الروضة و الفصل مناسب للأطفال.
			40. يصلح مبنى الروضة للأمن والسلامة.

ملحق (4)

قائمة بأسماء المحكمين

الإسم	الدرجة الوظيفية	العنوان
نجده محمد عبدالرحيم	استاذ	جامعة السودان
عز الدين سعيد على طه	استاذ مشارك	جامعة افريقيا العالمية
هادية المبارك	استاذ مشارك	جامعة السودان
اخلاص عشرية	استاذ مشارك	جامعة الخرطوم
حسين الشريف الامين	استاذ مشارك	جامعة النيلين