

Requirements of job satisfaction for female leaders in kindergarten in West of Riyadh

Asma Dowihi Alotaibi

Entesar Fahad Alfahad

Ruof Eid Almoklfi

Zahra Ali Madkali

Sarah Sami Alaskar

Sarah Fahad Alaskar

Noura Al-Azzam

Faculty of Education || Imam Muhammad ibn Saud Islamic University || KSA

Abstract: The main objective of this study was to identify the requirements of job satisfaction for kindergarten leaders in western Riyadh. The researchers used the descriptive approach (survey). All members of the present study population were selected. The sample consisted of 33 kindergarten leaders who work in western Riyadh. To meet the study's objectives, the questionnaire was used as a tool to collect information that included (25) phrases to cover the four elements. The findings of this study revealed that kindergarten leaders in western Riyadh city experience overall an average score with 2.27 from 3, of job satisfaction requirements. At the element level; The relations with female employees achieved a high degree with an average of 2.44, the self-esteem achieved a high degree with an average of 2.38, the job assignments and duties achieved a medium degree with an average 2.28, and the incentives achieved a degree Medium with an average 1.98.

Keywords: requirements, job satisfaction, female leaders, women leaders, kindergarten, West of Riyadh.

متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض

أسماء ضويحي العتيبي

انتصار فهد الفهد

ريوف عيد المخلفي

زهرة علي مدخلي

سارة سامي العسكر

سارة فهد العسكر

نورة العزام

كلية التربية || جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض واستخدمت الباحثات المنهج الوصفي (المسحي)، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، فقد تم اختيار جميع أفراد مجتمع الدراسة الحالية (قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض) البالغ عددهن (33) ليمثلن جميع مجتمع الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع

المعلومات تضمنت (25) عبارة موزعة على أربعة أبعاد وتوصلت الدراسة إلى التالي: حصل عموم أبعاد متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض على درجة (متوسطة) بمتوسط كلي (2.27 من 3)، وعلى مستوى الأبعاد؛ حصل بُعد العلاقات مع الموظفين على درجة (عالية) بمتوسط (2.44)، وحصل بُعد تقدير الذات على درجة (عالية) بمتوسط (2.38)، وحصل بُعد مهام العمل وواجباته على درجة (متوسطة) بمتوسط (2.28)، وحصل بُعد الحوافز على درجة (متوسطة) بمتوسط (1.98). وفي ضوء النتائج السابقة قدمت الباحثات عدداً من التوصيات أهمها: العمل على كل ما يعزز من مستوى الرضا الوظيفي، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية، والعمل على تعزيز الشعور بالاستقرار النفسي ومنح قائدات رياض الأطفال العلاوة السنوية التي تناسب مع وظيفتهن. وحثن على التعاون مع الموظفين لحل المشكلات التي تواجههن.

الكلمات المفتاحية: متطلبات، الرضا الوظيفي، القائدات، مرحلة رياض الأطفال. غرب مدينة الرياض.

المقدمة:

يعكس التعليم في تقدمه وتخلفه ما يدور في مؤسساته من ممارسات إدارية، فالإدارة هي المسؤولة عن نجاح العملية التعليمية. تعتبر المدرسة إحدى المؤسسات التعليمية والاجتماعية التي تقدم للأفراد خدمات تعليمية تربوية تواكب استمرار وتطور الحياة. ويقصد بالإدارة المدرسية كل نشاط منظم مقصود هادف تتحقق من ورائه الأهداف التربوية المنشودة من المدرسة، وبذلك تهدف الإدارة المدرسية إلى تنظيم المدرسة وإرساء حركة العمل بها على أسس تمكنها من تحقيق رسالتها في تربية النشء (الفاضل، 2010: 9-10).

وتعد وظيفة مدير المدرسة واحدة من أعظم الوظائف أهمية في النظام التربوي ككل، ولذلك لا يمكن أن توجد مدرسة متميزة دون أن يقودها قائد متميز، كما أنه لا يمكن أن تكون هناك مدرسة متدنية الأداء بينما يكون قائدها متميزاً، وبعبارة أخرى أن القائد المتميز يستطيع أن يحول مدرسته - مهما كان مستواها - إلى مدرسة متميزة (الهنداوي، 2012: 61)، ويؤثر المناخ المدرسي إيجابياً أو سلباً على مستوى الرضا الوظيفي لدى قائدي المدارس، فكلما كان المناخ الذي يسود المدرسة قائماً على أساس من التعاون والعلاقات الإنسانية الجيدة بين أفراد الإدارة المدرسية كلما كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعاً، وهذا يسهل سير العمل ويؤدي إلى تحسين أداء الإدارة المدرسية (البابطين، 2007)، حيث يمثل الرضا الوظيفي مطلباً أساسياً وهدفاً رئيساً ينشده الجميع، لأن عدم توافر الحد الأدنى من الرضا لدى الفرد، لاسيما في مجال التعليم قد يكون له انعكاسات خطيرة على مستوى العملية التعليمية بشكل عام ومخرجاتها على وجه الخصوص، خاصة إذا ما ارتبط ذلك بقائدي المدارس الذين يمثلون قمة هرم الإدارات المدرسية (البابطين، 2007).

يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس، وكشفت العديد من الدراسات أن الأفراد الراضين وظيفياً لديهم قدرة أكبر على التكيف وتقدير الذات (عبد اللطيف، 2015: 11)، ويعتبر رضا الأفراد ذو أهمية كبيرة لأنه مقياس لمدى فاعلية الأداء، فإذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تنويها المنظمة عندما تقوم برفع أجور عملها أو بتطبيق برنامج للمكافآت التشجيعية أو نظام الخدمات، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسات أخرى، كما يتولد عنه مناخ تنظيمي غير صحي (عبد اللطيف، 2015: 11-12)، كما أظهرت دراسة (بالخير وعشيط، 2012) أن المحرك الأساسي لدافعية الموظف لأداء عمله هو درجة رضاه عن العمل.

المشكلة:

وكلما كان الفرد راضياً عن طبيعة العمل الذي يقوم بأدائه، كلما أدى ذلك إلى زيادة إنتاجيته وانتمائه للعمل، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (برهوم، 2017) على وجود علاقة طردية بين الاهتمام بالرضا الوظيفي والتأثير الإيجابي في العاملين وجودة الخدمات التي يقدمونها للمستفيدين، وينطبق ذلك على قائدات رياض الأطفال اللائي يحتجن إلى أن يكنَّ أكثر رضا عن عملهن، حتى يتمكنَّ من أداء رسالتهن نحو الرقي بتعليم الأطفال على النحو الكامل وبالصورة المناسبة، حيث تعتبر مرحلة رياض الأطفال مؤخراً من الاتجاهات التي لاقت اهتماماً كبيراً في أهداف رؤية 2030م، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (حمادي وخلف، 2016) بأن هناك أثراً للتمكين الإداري في الرضا الوظيفي، و بينت- أيضاً- دراسة (دن، 2017) أن مفهوم تمكين الموارد البشرية بوصفه فلسفة إدارية لم يعد خياراً بل أصبح ضرورة لمنظمات اليوم، تؤدي إلى بقائها ونموها وتسهم في اكتساب العاملين لدرجة عالية من الرضا والولاء تجاه منظماتهم، كذلك بينت دراسة (الأحمري، 2017) وجود العديد من المعوقات التي تحد من الرضا الوظيفي لقائدة رياض الأطفال كعدم كفاية الصلاحيات الممنوحة للقائدة، وعدم فاعلية الاتصال بين القائدة والمعلمات في رياض الأطفال، لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن متطلبات الرضا الوظيفي لقائدات رياض الأطفال الأهلية في غرب مدينة الرياض.

أسئلة الدراسة:

- 1- ما متطلبات الرضا الوظيفي في مهام العمل وواجباته لدى مديرات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض؟
- 2- ما متطلبات الرضا الوظيفي في العلاقات مع الموظفات لدى مديرات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض؟
- 3- ما متطلبات الرضا الوظيفي في الحوافز لدى مديرات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض؟
- 4- ما متطلبات الرضا الوظيفي في تقدير الذات لدى مديرات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على متطلبات الرضا الوظيفي في مهام العمل وواجباته لدى مديرات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض.
2. التعرف على متطلبات الرضا الوظيفي في العلاقات مع الموظفات لدى مديرات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض.
3. التعرف على متطلبات الرضا الوظيفي في الحوافز لدى مديرات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض.
4. التعرف على متطلبات الرضا الوظيفي في تقدير الذات لدى مديرات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية (النظرية):

- 1- دعم الأبحاث والدراسات بالملكة العربية السعودية التي تناولت متطلبات الرضا الوظيفي لدى مديرات رياض الأطفال في القطاع الأهلي، لذا يؤمل أن تكون هذه الدراسة إضافة جديدة وإثراء للمعرفة.
- 2- قد تساهم هذه الدراسة في فتح المجال لمزيد من الدراسات والأبحاث في هذا المجال بما تتوصل إليه من نتائج وتوصيات.

الأهمية العملية (التطبيقية):

- 1- يؤمل أن تساهم نتائج الدراسة الحالية في تزويد المسؤولين بوزارة التعليم بمتطلبات الرضا الوظيفي لدى مديرات رياض الأطفال الأهلية، بحيث يمكنهم ذلك من توفير متطلبات الرضا الوظيفي في بيئة العمل واتخاذ الإجراءات اللازمة لتعديل القصور.
- 2- قد تساهم نتائج هذه الدراسة في الخروج بتوصيات تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى مديرات رياض الأطفال الأهلية.
- 3- تؤمل الباحثات أن تنعكس نتائج الدراسة في رفع مستوى الرضا لدى القائدات والمعلمات وبالتالي تحسين جودة الخدمات التي تقدمها الروضات للأطفال.
- 4- تؤمل الباحثات أن تساهم نتائج الدراسة في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى القائدات وبالتالي زيادة الثقة المتبادلة بين المعلمات والقائدات.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على تحديد متطلبات الرضا الوظيفي من حيث أربعة أبعاد وهي: مهام العمل وواجباته، والعلاقات مع الموظفين، والحوافز، وتقدير الذات لدى قائدات رياض الأطفال.
- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على قائدات رياض الأطفال.
- الحدود المكانية: مدراس مرحلة رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة عام 2020.

تعريف المصطلحات:

- متطلبات: تعرف لغة بأنها "المقتضيات والحاجيات" (معجم المعاني، 2020).
- وتعرف إجرائياً بأنها الأمور أو الشروط التي يلزم توافرها لتحقيق الرضا الوظيفي لقائدة الروضة.
- الرضا الوظيفي: عرفه ابن منظور لغة بأنه "ضد السخط" (492: 1993)، عُرف الرضا الوظيفي بأنه "عملية تقييم شاملة لكافة المزايا المتعددة والتي ترتبط مع وظيفة الفرد العامل في المنظمة، والتي يتم تحديدها عن طريق التقييمات الوجدانية والمعرفية للوظيفة" (sirca et al, 2012)، وهو "إحساس داخلي لدى الفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة إشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته للوظيفة التي يعمل بها، والذي ينتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام، وهذا الشعور إما يكون كلياً وهذا يعني رضا الفرد عن جميع العوامل التي تؤثر على مشاعر الفرد نحو وظيفته ومدى تعلقه بها أو أن يكون هذا الشعور جزئياً، وهذا يعني رضا الفرد عن جوانب معينة دون الأخرى" (فضل الله والنور، 2015: 133).
- ويعرف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه اتجاهات مديرات رياض الأطفال تجاه عملهن بناءً على ما يتوفر لهن في عملهن من تحقيق لمتطلباتهن واحتياجاتهن، ويؤثر هذا الاتجاه في إنتاجيتهن وكفاءة عملهن.
- قائدة الروضة: "هي القائدة والمخططة والمنظمة والمشرفة على إدارة نشاطات الروضة اليومية بما فيها من تنظيم نشاطات الأطفال التفاعلية مع المعلمات، وتنظيم البرامج الاجتماعية والترفيهية، وتطوير التعامل مع المجتمع" (أحمد، 2019: 626).
- وتعرف إجرائياً بأنها المسؤولة عن تنظيم وإدارة مهام وأعمال وأنشطة الروضة وذلك سعياً لتحقيق أهداف الروضة وتخرج أطفال على استعداد تام للدخول في التعليم العام.

- رياض الأطفال: تربية وتعليم الأطفال من سن (3 - 6) سنوات بما يلي احتياجات الأطفال النمائية (الجسمية والعقلية والنفسية والحركية) وتأهيلهم للدخول في التعليم العام ليكونوا أفراداً صالحين لبناء جيل المستقبل (الإدارة العامة للطفولة المبكرة. 2020).
- غرب مدينة الرياض: ويقصد بها المنطقة التي تقع في الجزء الغربي من مدينة الرياض والمتمثلة في عدة أحياء منها العريجات، والبديعة، والسويدي.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً- الإطار النظري:

1- الرضا الوظيفي: مستويات الرضا الوظيفي، يذكر شما (2018) أن للرضا الوظيفي مستويان:

1. المستوى العاطفي: الشعور العاطفي تجاه العمل بكافة جوانبه.
2. المستوى العقلائي: مدى رضا الشخص بكل ما يتعلق بالراتب وساعات العمل.

أهمية الرضا الوظيفي:

1. يحفز العاملين للحد من الصراعات الداخلية ومعوقات الأداء الفعال.
2. تحسين الأداء الوظيفي وانخفاض معدل دوران الموظفين في المنظمة (أسماء وشاهيناز. 2013).
3. يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتعزيز رضا العملاء وولائهم (Elewa, 2017)، ويشير (Robbins&judge, 2014) إلى أن وجود الرضا الوظيفي مهم جداً في المنظمات وفقدانه امر سيء وعبر عن ذلك بأربعة مقومات يوضح فيها أهمية وجود الرضا وصعوبة فقدانه.

في حالة فقدان الرضا الوظيفي:

1. المغادرة: فاندما الرضا يثير سلوك التوجه نحو مغادرة المنظمة، بما في ذلك البحث عن منصب جديد وكذلك الاستقالة.
2. الإهمال: استجابة سلبية في العمل مما تشمل الغياب المزمّن أو التأخر، وانخفاض الجهد وزيادة معدل الخطأ.

أما في حال وجود الرضا الوظيفي:

1. الصوت: ويشمل إمكانية إيصال الصوت بشكل فعال وبناء لمحاولة تحسين الظروف، بما في ذلك اقتراح التحسينات، ومناقشة المشكلات مع الرؤساء وغيرها.
2. الولاء: تعني مهما كانت الظروف سلبية لكن يوجد تفاؤل لدى الموظفين بانتظار تحسن الظروف بما في ذلك التحدث عن المنظمة في مواجهة النقد الخارجي والثقة المنظمة وإدارتها إلى "فعل الشيء الصحيح".

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

طبيعة العمل والبيئة: عوامل بيئية ترتبط بمحيط العمل وتأثيرها في الموظف وتشمل المرافق والخدمات والتسهيلات المتوفرة بمكان ومحيط العمل، وتشمل كذلك نظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقديره لدوره ومدى اندماجه مع عمله (العبيدي. 2013: 261)، الرواتب والأجور: الأجر المعادل لما يحصل عليه كل موظف يتساوى مع الآخر في المسؤولية والتأهيل، ومن ثم فإن الإخلال بمبدأ العدالة والمساواة في تحديد الأجور يفسد حالة الرضا (الطالباني. 2013: 690)، العلاقة مع الزملاء: حسب مدرسة العلاقات الإنسانية فإن جماعة العمل لها تأثير في

مستويات الإنتاج سواء بالزيادة أو بالنقصان (عباس وحمادي. 2009: 107)، العلاقة مع الرؤساء: أن طبيعة العلاقة بين الرئيس ومرووسيه هي في الواقع علاقة تبادلية فكلما كانت التصرفات والسلوك أفضل وجه الرئيس تجاه مرووسيه مصدراً لرضاهم عن أعمالهم كان لذلك تأثيراً مباشراً في أداء المرؤوسين ومن ثم على إنتاجيتهم (العبيدي. 2013: 262)، أنظمة الترقيات والحوافز: إدراك الإدارة لدوافع الأفراد تنير الطريق أمام الإدارة في تحفيزها للعاملين، من خلال حاجاتهم المؤثرة (عباس وحمادي. 2009: 107).

2-رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية: نشأة رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية:

أول من قدم فكرة إنشاء دور الحضانه ورياض الأطفال في المملكة العربية السعودية هي المؤسسات التربوية الأهلية فقد كانت الفكرة الأساسية هي العناية بأطفال الأمهات العاملات مقابل مبلغ معين من المال وكانت الفكرة في نشأة هذا النوع من التعليم فكرة اجتماعية وإنسانية أكثر منها عملية تجارية (الحريري. 2011: 27)، وكان القطاع الأهلي هو المسئول الوحيد عن رياض الأطفال بالمملكة حتى عالم 1385 للهجرة حين أشرفت عليها وزارة المعارف كما قامت الوزارة في العام نفسه بإنشاء روضة للأطفال بمدينة الرياض ثم روضة في المنطقة الشرقية في العام التالي (الغامدي. 2010: 11).

ثم بدأت الروضات في الزيادة المستمرة ففي عام 1404 هـ تم وضع أول منجج الرياض الأطفال من قبل الرئاسة العامة لتعليم البنات في المملكة وقد روعي في المنجج عدم الاعتماد على الحفظ والتلقين وتوافر الأنشطة حيث اشتمل هذا المنجج على المجالات الرئيسية في التربية الدينية، اللغة العربية، العد والحساب، العلوم التربوية الفنية، التربية الجسمية، التربية الاجتماعية (وزارة التعليم. 2020).

رؤية رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية:

زيادة نسبة الالتحاق في مدارس الطفولة المبكرة الى 95% بحلول عام 2030م، وفقاً لأهداف وزارة التعليم من خلال مبادرات تخصصية (وزارة التعليم، 2020).

رسالة رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية:

رعاية وتعليم نوعي للطفل أينما كان (وزارة التعليم، 2020).

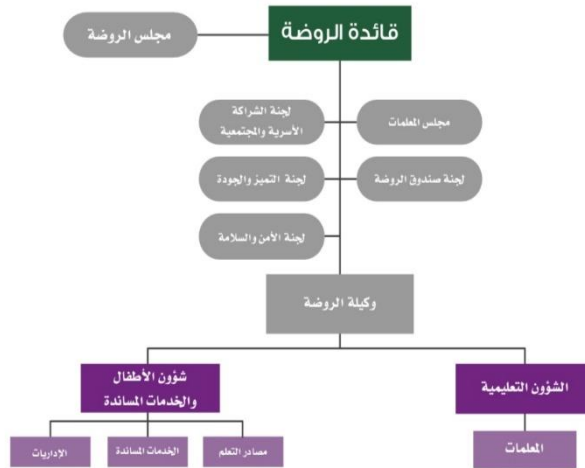
أهداف رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية:

وتذكر (وزارة التعليم 2020) أهدافها كما يلي:

- 1- صيانة فطرة الطفل ورعاية نموه العقلي والجسمي والخلقي في ظروف طبيعية متجاوبة مع مقتضيات الإسلام، 2- تكوين الاتجاه الديني القائم على التوحيد المطابق للفطرة. 3- أخذ الطفل بأداب السلوك، وتيسير امتصاصه الفضائل الإسلامية، والاتجاهات الصالحة بوجود أسوة حسنة وقدوة محبة أمام الطفل. 4- إيلاف الطفل الجو المدرسي وتبني استعدادده لدخول المدرسة الابتدائية. 5- تقوية ذات الطفل وتعزيز نظرتة الايجابية عن نفسه ونقله برفق من (الذاتية المركزية) إلى الحياة المشتركة مع أقرانه. 6- تزويد الطفل بثروة من المعايير الصحية والأساسية الميسرة، والمعلومات المناسبة لسنه والمتصلة بما يحيط به.

الهيكل التنظيمي لرياض الأطفال في المملكة العربية السعودية:

كما ذكرته (وزارة التعليم. 2020):



المشكلات التي تواجه القيادة التربوية لمرحلة رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية:

1- افتقار بعض القيادات التربوية في رياض الأطفال للمهارات الإدارية والخبرات القيادية والتربوية، وهذا بدوره يؤدي إلى الافتقار للأفكار الجيدة والمشاريع التجديدية التي تقدمها أو تمارسها المعلمات، الأمر الذي يضيء روح التقليدية على نشاط الروضة ويقتل الإبداع والابتكار. 2- محدودية البرامج التدريبية المقدمة لمديرة الروضة في القيادة التربوية (الأحمري. 2017: 93). 3- تضارب التعليمات حيث يقوم الإشراف التربوي بتوجيه الاستشارات ولكن سرعان ما يتناقض من قبل الإدارة العليا. 4- التمسك الشديد بالروتين الإداري، ففي بعض الأحيان يتحتم على المديرية اتخاذ قرارا فوري، لكن هناك الكثير من المديريات يتقيدن بشكل حرفي بما جاء في التعليمات، ولا يوجد أي مرونة في الإدارة، ذلك من شأنه تعطيل سير العملية التربوية ويغلبها طابع الجمود، وذلك بالرجوع إلى الإشراف التربوي في كل الأمور (الماضي. 2018: 83).

متطلبات القيادة التربوية في مرحلة رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية:

1- لإدراك الدقيق للأهداف التربوية لمرحلة رياض الأطفال. 2- الاهتمام بحاضر ومستقبل المؤسسة التعليمية. 3- الاهتمام برسم السياسة العامة للمؤسسة والتخطيط لها. 4- توفير وسائل الاتصال الفعالة بينها وبين المؤسسات. 5- الاعتماد على إدارة التغيير والإبداع (الأحمري. 2017: 127).

ثانياً- الدراسات السابقة:

- أ- الدراسات العربية:
- أجرى (الأحمري. 2017) دراسة هدفت للتعرف على دور القيادة التربوية في مرحلة رياض الأطفال من خلال تشخيص الواقع ومقترحات التطوير، وذلك باتباع المنهج الوصفي، واستخدمت أداة الاستبانة، وجاءت أهم نتائج الدراسة: أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مديرات رياض الأطفال تؤدي العمل وفق الواقع المتاح من إمكانيات وقوانين، وأنهن يعانين من معوقات عديدة.
- وأجرى (برهوم. 2017) دراسة هدفت إلى توضيح الدور الذي تلعبه أبعاد التمكين المختارة، والتعرف على مدى تأثيرها في درجة الرضا الوظيفي في محافظتي طرطوس واللاذقية. وذلك باتباع المنهج الوصفي المسحي، شمل مجتمع البحث أربع مشافي في الساحل السوري، واعتمدت الاستبانة كأداة لدراسة، وضمت عينة البحث 400

عامل من هذه المشافي. وقد تم التوصل إلى أن تقييم التمكين من قبل العاملين في المشافي العامة المدروسة متوسطة، هناك ارتباط متوسط بين كل من أبعاد التمكين من (تفويض الصلاحيات وتوفير المعلومات والتدريب والحوافز) من جهة وبين أبعاد الرضا الوظيفي من (الرواتب والمكافآت والعلاقات مع الرؤساء والتقدير واحترام الذات ومهام العمل وواجباته) من جهة أخرى.

- وأجرى (دن. 2017) دراسة هدفت إلى معرفة أثر تمكين الإداري على الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الإداريين بجامعة زيان عاشور بالجلفة بالجزائر، واستخدم المنهج الوصفي، واستبانة وزعت على عينة مكونة من 24 مفردة وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر للتمكين الإداري على الرضا الوظيفي، أي أن هناك علاقة ارتباط قوي ما بين بعد الحرية والاستقلالية والرضا الوظيفي وكانت درجتها عالية إذ تقدر ب 0.52 وهذا يدل على أن إدارة الجامعة تعمل على منح الأساتذة الإداريين قدر كبير في اتخاذ القرارات الخاصة بهم دون الرجوع في كل مرة إلى المستويات الأعلى.

- وأجرى (بدير. 2018) دراسة تهدف إلى التعرف على معايير الإدارة الفعالة في رياض الأطفال في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، ومدى توافر مؤشرات الإدارة الفعالة بقيادة رياض الأطفال في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبيان كأداة لدراستها، وتكون عينة من 21 مديرة، حيث توصلت الدراسة إلى أن مديرات الروضات الأهلية والحكومية بمدينة الرياض يرين أن مؤشرات الإدارة الفعالة دائما ما تكون متوافرة برياض الأطفال في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث جاءت جميع الأبعاد المتعلقة بمدى توافر مؤشرات الإدارة الفعالة بدرجة دائما حيث جاء ترتيبها كالتالي (المناخ الاجتماعي في الروضة، مهارة القيادة، مهارات الاتصال، التنمية المهنية المستدامة، رؤية المملكة العربية السعودية 2030، الرؤية والرسالة).

- وأجرى (الماضي. 2018) دراسة هدفت إلى معرفة دور مديرات رياض الأطفال في نشر ثقافة الجودة الشاملة في رياض الأطفال وتحديد العوامل التي تساعد في نشر ثقافة الجودة الشاملة والعقبات التي تواجههم في نشرها. كما سعت الدراسة لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر مديرات رياض الأطفال نحو دورهن في نشر ثقافة الجودة الشاملة في رياض الأطفال بناءً على المتغيرات: المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخدمة، الدورات التدريبية في مجال إدارة الجودة الشاملة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة، ولقد تم تطبيق الاستبيان على (60) مديرة تم اختيارهن عشوائياً من مجتمع مديرات رياض الأطفال في غرب مدينة الرياض والبالغ عددهن (143) مديرة. وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على الأدوار التي تقوم بها مديرات رياض الأطفال في نشر ثقافة الجودة الشاملة في رياض الأطفال، وأن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تحد من نشر ثقافة الجودة الشاملة في رياض الأطفال، ومن أهم هذه المعوقات (الفهم غير الواضح لمفهوم الجودة الشاملة بين العاملين في الروضة، نقص قناعة المديرية بأهمية الجودة الشاملة، ضعف العلاقات الإنسانية بين العاملات في الروضة).

- وأجرى (محمد ومقبل. 2019) دراسة هدفت إلى تشخيص واقع مناهج رياض الأطفال في الجمهورية اليمنية من حيث: مدخلات تعلم الأطفال للمناهج، مشكلات الكتب وأدلة المربيات، نظرة الأهالي لدور الروضة في تعليم أطفالهم. ولتحقيق هدف البحث استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتم بناء بطاقة الروضة لجمع المعطيات حول واقع المناهج، واستبانة المشتغلات في الروضات لمعرفة تقديراتهن حول المشكلات. طبقنا على 15 روضة من رياض الأطفال الحكومية والأهلية في محافظة عدن 2018/2019، و (89) من المشتغلات في رياض الأطفال

(مديرات، موجبات، مربيات). وأظهرت نتائج البحث الآتي: لا توجد وثائق للمناهج في الروضات، مع توافر أدلة المربيات في الروضات الحكومية والكتب التجارية في الروضات الأهلية، ومدخلات تعلم الأطفال للمناهج غير متوافرة بشكل كاف في الروضات، وأن تقدير المشتغلات لمشكلات أدلة مربيات الأطفال كان بمستوى متوسط (70.2%) وضمن مدى (68.4%-73.00%) للمجالات، ومشكلات الكتب التجارية كان بمستوى متوسط (67.60%). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المشتغلات في روضات الأطفال لنظرة أولياء أمور الأطفال لدور الروضة في تعليم أطفالهم ترجع لمتغير نوع الروضة: حكومي/أهلي، لصالح المشتغلات في الروضات الأهلية. وقد قدم البحث توصيات أهمها: إعداد وثيقة منهاج موحدة لروضات الأطفال، وتطوير الكتب والأدلة في ضوء ذلك.

ب- الدراسات الأجنبية:

- أجرى (Riney, 2016) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والخصائص الديموغرافية لدى مساعد المدير في المدارس العامة في ولاية ألاباما. تم استخدام نظرية هيرزبرج لتحفيز الأداء الوظيفي وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وكانت عينة الدراسة 365 شخصاً، توصلت الدراسة إلى أن العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لمساعد المدير (تهيئة المدرسة، العمر، سنوات الخبرة كمساعد مدير، والراتب، المسار الوظيفي)

- وأجرى (Postma, 2019) دراسة هدفت إلى وصف طبيعة العلاقة بين الكفاءة الذاتية لمديري المدارس ورضاهم الوظيفي، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وكان مجتمع الدراسة مديري المدارس العامة في ولاية نيو جيرسي، والعينة 822 مديراً، تم قياسها بواسطة مقياس الكفاءة الذاتية الرئيسي، كان المتغير التابع هو الرضا الوظيفي كما تم قياسه في استبيان رضا ولاية مينيسوتا، وقد أشارت النتائج إلى أن الكفاءة الذاتية لمديري المدارس كانت مرتبطة بشكل كبير وإيجابي بالرضا الوظيفي، ولتغير الخصائص الديموغرافية (موقع المدرسة) تأثير جزئي على الرضا الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

أوجه الاتفاق: من حيث هدف الدراسة اتفقت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في متطلبات الرضا الوظيفي مثل: Postma (2019)، و Riney (2016). ومن حيث المنهج الدراسة اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم. ومن حيث عينة الدراسة اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في العينة " قادة رياض الأطفال " مثل: الأحمري (2017)، ودراسة بدير (2018)، والماضي (2018)، ومحمد ومقبل (2019). ومن حيث أداة الدراسة اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة مثل: الأحمري (2017)، وبرهوم (2017)، و دن (2017)، و بدير (2018)، والماضي (2018)، ودراسة محمد ومقبل (2019)، و Postma (2019).

أوجه الاختلاف: من حيث هدف الدراسة اختلفت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في متطلبات الرضا الوظيفي برهوم (2017)، دن (2017). ومن حيث المنهج الدراسة لا يوجد اختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في المنهج المستخدم. ومن حيث أداة الدراسة اختلفت الدراسة الحالية التي استخدمت الاستبانة أداة لها مع دراسة Riney (2016) حيث استخدمت النظرية كأداة. ومن حيث عينة الدراسة اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في العينة " قادة رياض الأطفال " مثل: برهوم (2017)، و دن (2017)، ودراسة Postma (2019)، ودراسة Riney (2016).

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تكوين تصور شامل عن موضوع الدراسة، وفي بناء الإطار النظري، كما تم الاستفادة منها في اختيار منهج الدراسة المناسب وإعداد الاستبانة، والاستفادة من مراجع الدراسات السابقة، وأخيراً؛ التأكد من أن هذه الدراسة لا تمثل تكراراً؛ لأي من الدراسات السابقة.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي؛ وهو المنهج الذي يهتم بدراسة الظواهر كما هي في الواقع التي تخدم غرض الباحث، ثم هو يصفها، ليتوصل بذلك إلى إثبات الحقائق العلمية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض البالغ عددهن (33) خلال فترة إجراء الدراسة خلال العام 1441/1440هـ ونظراً لصغر حجم المجتمع فقد تم اعتماد جميع المجتمع عينة للدراسة، وبذلك تعتبر عينة طبقية مقصودة، وبعد التطبيق الميداني حصلت الباحثات على (33) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي؛ أي بنسبة 100% من المجتمع الأصلي،

خصائص عينة الدراسة:

تم تحديد المتغير الرئيسي لوصف مفردات الدراسة (سنوات الخبرة)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لمفردات الدراسة، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالدراسة، وتفصيل ذلك في الجدول الآتي:

جدول رقم (1) توزيع مفردات الدراسة وفق لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة		
النسبة %	التكرار	الفئات
57.6	19	من سنة إلى 5 سنوات
18.2	6	من 6 إلى 15 سنة
24.2	8	أكثر من 15 سنة
100%	33	المجموع

يتضح من الجدول رقم (1) أن (19) من مفردات الدراسة يمثلن ما نسبته 57.6% من إجمالي مفردات الدراسة سنوات خبرتهن من سنة إلى 5 سنوات، بينما (6) منهن يمثلن ما نسبته 18.2% من إجمالي مفردات الدراسة سنوات خبرتهن من 6 سنوات إلى 15 سنوات، و (8) منهن يمثلن ما نسبته 24.2% من إجمالي مفردات الدراسة سنوات خبرتهن أكثر من 15 سنة.

أداة الدراسة: استخدمت الباحثات الاستبانة أداة لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لمُناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة على تساؤلاتها. وتعتبر الاستبانة أحد أهم وسائل جمع البيانات والمعلومات المقننة، والأكثر صدقاً وثباتاً.

أ- بناء أداة الدراسة: بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها الأولية من جزأين رئيسيين، الجزء الأول يشمل البيانات الأولية، والجزء الثاني يشمل أربعة أبعاد الرضا عن مهام العمل وواجباته (سبعة عبارات)، الرضا عن العلاقات مع الموظفين (ثمانية عبارات)، الرضا عن الحوافز (خمس عبارات)، الرضا عن تقدير الذات (خمس عبارات).

ب- صدق أداة الدراسة: قامت الباحثات بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

1- الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين): للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه، تم عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، حيث وصل عدد المحكمين إلى (7) محكمين (ستة محكمين تخصصهم إدارة وتخطيط تربوي) و (محكم واحد تخصصه مناهج وطرق تدريس)، وقد طلب من السادة المحكمين تقييم جودة الاستبانة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، والحكم على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، وانتمائها للأبعاد، وأهميتها، وسلامتها لغوياً، وإبداء ما يرونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة للعبارات، وتم تعديل ما يلي: تعديل البيانات الأولية (سنوات الخبرة من حيث أرقام السنوات في كل خيار)، توحيد المصطلحات العلمية استبدال مصطلح (قائدة الروضة) ب (القائدة)، تعديل العبارة رقم (2) باستبدال كلمة (المعلومات) بكلمة (المعرفة)، واستبدال كلمة (يعملها) ب (بمهامها)، تعديل العبارة رقم (3) باستبدال كلمة (اللازمة) ب (الكافية)، واستبدال جملة (القرارات بالعمل) ب (اتخاذ القرار)، تعديل العبارة رقم (17) باستبدال كلمة (المهمة) ب (المها)، تعديل العبارة رقم (24) باستبدال جملة (الاستقرار المعنوي) ب (الاستقرار النفسي)، وحذف عبارة رقم (15) لأنها تحمل نفس فكرة العبارات الأخرى، وبعد أخذ الآراء، والاطلاع على الملاحظات، تم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، ومن ثم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية؛ حيث تكونت الدراسة في صورتها النهائية من جزأين: الجزء الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي تود الباحثات جمعها من مفردات الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط. كما يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بمفردات الدراسة، والمتمثلة في: (سنوات الخبرة)، الجزء الثاني: ويتكون من (24) عبارة، موزعة على أربعة أبعاد، والجدول (2) يوضح عدد عبارات الاستبانة، وكيفية توزيعها على المحاور.

جدول (2) الأبعاد الاستبانة وعباراتها

عدد العبارات	الأبعاد	م
7	الرضا عن مهام العمل وواجباته	1
7	الرضا عن العلاقات مع الموظفين	2
5	الرضا عن الحوافز	3
5	الرضا عن تقدير الذات	4
24 عبارة	الاستبانة	

2- صدق الاتساق الداخلي للأداة: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون ((Pearson's Correlation Coefficient؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي له العبارة.

الجدول رقم (3) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات الأبعاد الأربعة مع الدرجة الكلية لكل بعد

البعد الأول (الرضا عن مهام العمل وواجباته)		البعد الثاني (الرضا عن العلاقات مع الموظفين)	
رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد
1	**0.830	8	**0.905
2	**0.774	9	**0.894
3	**0.774	10	**0.797
4	**0.553	11	**0.776
5	**0.696	12	**0.771
6	**0.714	13	**0.830
7	**0.691	14	**0.832
البعد الثالث (الرضا عن الحوافز)		البعد الرابع (الرضا عن تقدير الذات)	
رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد
15	**0.834	20	**0.853
16	**0.734	21	**0.703
17	**0.793	22	**0.843
18	**0.859	23	**0.838
19	**0.743	24	**0.713

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول (3) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بعدها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات البعد الأول، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

ج- ثبات أداة الدراسة: تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (α) (Cronbach's Alpha)، ويوضح الجدول رقم (4) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة.

جدول رقم (4) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

م	الاستبانة	عدد العبارات	ثبات الاستبانة
1	الرضا عن مهام العمل وواجباته	7	0.84
2	الرضا عن العلاقات مع الموظفين	7	0.92
3	الرضا عن الحوافز	5	0.85
4	الرضا عن تقدير الذات	5	0.85
	الثبات العام	24	0.94

يتضح من الجدول رقم (4) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (0.9414)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة، وتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي للحصول على استجابات مفردات الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (عالي - متوسط - منخفض). ومن ثم

التعبير عن هذا المقياس كميًا، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي: عالي (3) درجات، متوسط (2) درجتان، منخفض (1) درجة واحدة، ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الثلاثي، تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (3-1 = 2)، ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (2 ÷ 3 = 0.67)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (5) تقسيم فئات مقياس ليكرت الثلاثي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
1	عالي	2.35	3.00
2	متوسط	1.68	2.34
3	منخفض	1.00	1.67

وتم استخدام طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات مفردات الدراسة، بعد معالجتها إحصائياً.

إجراءات تطبيق الدراسة: بعد التأكد من صدق (الاستبانة) وثباتها، وصلاحيتها للتطبيق، قامت الباحثات بتطبيقها ميدانياً باتباع الخطوات التالية: توزيع الاستبانة إلكترونياً، جمع الردود بعد تعبئتها، وقد بلغ عددها (33) استبانة.

أساليب المعالجة الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

1. التكرارات، والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص مفردات الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean"؛ وذلك للتعرف على متوسط استجابات مفردات الدراسة على كل عبارة من عبارات المحاور، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
3. المتوسط الحسابي "Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات مفردات الدراسة عن المحاور الرئيسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
4. الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف الاستجابات لكل عبارة.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

- إجابة السؤال الرئيسي: ما متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض؟ وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (6) استجابات مفردات الدراسة حول متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير اللفظي
2	الرضا عن العلاقات مع الموظفين	2.44	0.60	1	عالٍ
4	الرضا عن تقدير الذات	2.38	0.54	2	عالٍ
1	الرضا عن مهام العمل وواجباته	2.28	0.48	3	متوسط
3	الرضا عن الحوافز	1.98	0.62	4	متوسط
	المتوسط العام	2.27	0.47		متوسط

يتضح في الجدول (6) أن مفردات الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على متطلبات الرضا الوظيفي بشكل عام (2.28 من 3.00)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة برهوم (2017) مع دراسة postma (2019) أن متوسط الرضا الوظيفي جاء بدرجة عالية.

• إجابة السؤال الأول: ما متطلبات الرضا الوظيفي حول مهام العمل وواجباته لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض؟ وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (7) استجابات مفردات الدراسة حول متطلبات الرضا الوظيفي حول مهام العمل وواجباته لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير اللفظي
4	لدى القائدة شعور عالٍ بالمسؤولية تجاه عملها	2.61	0.50	1	عالٍ
6	تطبق القائدة استراتيجيات العمل بروح الفريق الواحد	2.39	0.83	2	عالٍ
3	تتوافر لدى القائدة الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرار	2.27	0.63	3	متوسط
7	تشعر القائدة بالرضا تجاه الأعمال والمهام المسندة اليها	2.27	0.67	4	متوسط
2	لدى القائدة المعرفة الكافية للقيام بمهامها على أكمل وجه	2.21	0.60	5	متوسط
1	تمتلك القائدة المهارات القيادية اللازمة للقيام بوظيفتها	2.21	0.65	6	متوسط
5	تتوافر لدى القائدة الإمكانيات المادية والبشرية للقيام بعملها	1.97	0.73	7	متوسط
	المتوسط العام	2.28	0.48		متوسط

يتضح في الجدول (7) أن مفردات الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على متطلبات الرضا الوظيفي حول مهام العمل وواجباته بمتوسط (2.28 من 3.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من 1.68 إلى 2.34)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة متوسطة على أداة الدراسة، ويتضح من النتائج في الجدول (7) أن مفردات الدراسة موافقات بدرجة عالية على اثنين من متطلبات الرضا الوظيفي حول مهام العمل وواجباته لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض تتمثلان في العبارتان رقم (4، 6)، وموافقات بدرجة متوسطة على خمسة من المتطلبات تتمثل في العبارات رقم (3، 7، 2، 1، 5)، ويتضح من خلال النتائج الموضحة اعلاه أن أبرز متطلبات الرضا الوظيفي حول طبيعة العمل لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض تتمثل في أن

يكون لدى القائدة شعور عالٍ بالمسؤولية تجاه عملها وتفسر هذه النتيجة بأن امتلاك القائدة شعور عالٍ بالمسؤولية تجاه عملها يجعلها تتقبل ضغوطات العمل مما يحسن من مستوى رضاها الوظيفي حول طبيعة العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة برهوم (2017) بأن الرضا الوظيفي لدى العاملين في مهام العمل وواجباته جاءت بدرجة موافق، ومع دراسة الأحمرى (2017) أن قائدات رياض الأطفال يؤدين العمل وفق الواقع المتاح من إمكانيات وقوانين؛ مما يحقق لديهن الرضا الوظيفي. بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة دن (2017) ودراسة بدير (2018) بأن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة عالية، وتختلف أيضاً مع دراسة الماضي (2018) أن من معوقات نشر ثقافة الجودة الشاملة نقص قناعة القائدة بأهمية الجودة الشاملة، وتختلف مع دراسة postma (2019) حيث أن الكفاءة الذاتية جاءت مرتبطة بشكل كبير بالرضا الوظيفي.

- إجابة السؤال الثاني: ما متطلبات الرضا الوظيفي في العلاقات مع الموظفات لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض؟ وجاءت النتائج كما يلي:
- جدول رقم (8) استجابات مفردات الدراسة حول متطلبات الرضا الوظيفي في العلاقات مع الموظفات مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير اللفظي
12	تعامل القائدة الموظفات باحترام	2.73	0.52	1	عالي
15	تقدر القائدة الأعمال المميزة التي تقوم بها الموظفات	2.49	0.71	2	عالي
9	تتعاون القائدة مع الموظفات لتحقيق أهداف رياض الأطفال	2.49	0.71	3	عالي
11	تتيح القائدة للموظفات الحرية في التعبير عن أفكارهن حول تطوير العمل	2.42	0.71	4	عالي
13	تقدر القائدة الظروف الشخصية التي تمر بها الموظفات	2.42	0.75	5	عالي
10	تتعاون القائدة مع الموظفات لحل المشكلات التي تواجههن	2.33	0.82	6	متوسط
14	تعزز القائدة الموظفات باستمرار	2.21	0.82	7	متوسط
	المتوسط العام	2.44	0.60		عالي

يتضح في الجدول (8) أن مفردات الدراسة موافقات بدرجة عالية على متطلبات الرضا الوظيفي في العلاقات مع الموظفات لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض بمتوسط (2.44 من 3.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من 2.35 إلى 3.00)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة عالية على أداة الدراسة، ويتضح من النتائج في الجدول (8) أن مفردات الدراسة موافقات بدرجة عالية على خمسة من متطلبات الرضا الوظيفي في العلاقات مع الموظفات لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض تتمثل في العبارات رقم (12، 15، 9، 11، 13) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات الدراسة عليها بدرجة عالية. ويتضح من النتائج في الجدول (8) أن مفردات الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على اثنين من متطلبات الرضا الوظيفي في العلاقات مع الموظفات لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض تتمثلان في العبارتان رقم (10، 14) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة مفردات الدراسة عليهما بدرجة متوسطة، يتضح من

خلال النتائج الموضحة اعلاه أن أبرز متطلبات الرضا الوظيفي في العلاقات مع الموظفات لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض تتمثل في أن تعامل القائدة الموظفات باحترام وتفسر هذه النتيجة بأن معاملة القائدة الموظفات باحترام يقلل من صراعاتها مع الرؤوسات في العمل مما يحسن من مستوى رضاها الوظيفي حول علاقات العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بدير (2018) أن بعد مهارات الاتصال جاء بدرجة دائماً، وتختلف مع دراسة برهوم (2017) بأن الرضا الوظيفي لدى العاملين في العلاقات مع الرؤساء جاءت بدرجة متوسطة، مع دراسة الماضي (2018) أن من معوقات نشر ثقافة الجودة الشاملة ضعف العلاقات الإنسانية بين العاملين في الروضة.

• ثالثاً- إجابة السؤال الثالث: ما متطلبات الرضا الوظيفي في الحوافز والأجور لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض؟ جاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (9) استجابات مفردات الدراسة حول متطلبات الرضا الوظيفي في الحوافز لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير اللفظي
18	الحوافز المادية التي تقدم للقائدة تمثل دافعاً لزيادة إنتاجيتها	2.12	0.89	1	متوسط
20	فرص النمو المهني للقائدة متوفرة في العمل	2.06	0.75	2	متوسط
19	تحصل القائدة على القدر المناسب من التحفيز والتشجيع أثناء قيامها بعملها	2.03	0.81	3	متوسط
17	الراتب المخصص للقائدة يتناسب مع حجم المهام التي تقوم بها	1.91	0.72	4	متوسط
16	العاولة السنوية التي تحصل القائدة تتناسب مع وظيفتها	1.79	0.74	5	متوسط
	المتوسط العام	1.98		0.62	متوسط

يتضح في الجدول (9) أن مفردات الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على متطلبات الرضا الوظيفي في الحوافز لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض بمتوسط (1.98 من 3.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من 1.68 إلى 2.34)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة متوسطة على أداة الدراسة، ويتضح من النتائج في الجدول (9) أن مفردات الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على خمسة من متطلبات الرضا الوظيفي في الحوافز لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض تتمثل في العبارات رقم (18)، (20)، (19)، (17)، (16) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات الدراسة عليها بدرجة متوسطة، يتضح من خلال النتائج الموضحة اعلاه أن أبرز متطلبات الرضا الوظيفي في الحوافز لدى قائدات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض تتمثل في الحوافز المادية التي تقدم للقائدة وتفسر هذه النتيجة بأن تقديم الحوافز المادية للقائدة يشعرها بالتقدير لجهودها كما يساهم في تمكينها من الوفاء بالتزاماتها المادية مما يحسن من مستوى رضاها الوظيفي حول الحوافز والأجور.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة برهوم (2017) بأن الرضا الوظيفي لدى العاملين في الرواتب المكافئات جاءت بدرجة متوسطة، كما تتفق مع نتيجة دراسة Riney (2016) والتي بينت أن عامل الراتب التي تؤثر على الرضا الوظيفي لمساعد المدير.

- رابعاً: إجابة السؤال الرابع: ما متطلبات الرضا عن تقدير الذات لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض؟ جاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (10) استجابات مفردات الدراسة حول الرضا عن تقدير الذات لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير اللفظي
22	تقدر القائدة أهمية عملها	2.58	0.66	1	عالٍ
23	تعزز القائدة بما تقوم به من أعمال في الروضة	2.52	0.62	2	عالٍ
21	تستمتع القائدة بالعمل الذي تقوم به	2.33	0.78	3	متوسط
25	يتوفر للقائدة فرص للتميز والإبداع في العمل	2.30	0.64	4	متوسط
24	تشعر القائدة بالاستقرار النفسي في عملها	2.15	0.71	5	متوسط
	المتوسط العام	2.38	0.54		عالٍ

يتضح في الجدول (10) أن مفردات الدراسة موافقات بدرجة عالية على توفر متطلبات الرضا عن تقدير الذات لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض بمتوسط (2.38 من 3.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من 2.35 إلى 3.00)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة عالية على أداة الدراسة، ويتضح من النتائج في الجدول (10) أن مفردات الدراسة موافقات بدرجة عالية على اثنين من ملامح توفر متطلبات الرضا عن تقدير الذات لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض تتمثلان في العبارتان رقم (22، 23) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة مفردات الدراسة عليهما بدرجة عالية، ويتضح من النتائج في الجدول (10) أن مفردات الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على ثلاثة من ملامح توفر متطلبات الرضا عن تقدير الذات لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض تتمثل في العبارات رقم (21، 25، 24) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات الدراسة عليهما بدرجة متوسطة، يتضح من خلال النتائج الموضحة اعلاه أن أبرز ملامح توفر متطلبات الرضا عن تقدير الذات لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض تتمثل في تقدير القائدة أهمية عملها وتفسر هذه النتيجة بأن تقدير القائدة أهمية عملها يجعلها تتقبل التضحية بوقتها في العمل مما يحسن من مستوى رضاها الوظيفي عن تقديرها لذاتها.

تختلف هذه النتيجة مع دراسة برهوم (2017) بأن الرضا الوظيفي لدى العاملين في احترام الذات جاءت بدرجة متوسط.

أبرز نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، ومن أبرزها:

- أن أبرز متطلبات الرضا الوظيفي حول طبيعة العمل لدى مديرات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض تتمثل في أن يكون لدى القائدة شعور عالٍ بالمسؤولية تجاه عملها وتفسر هذه النتيجة بأن امتلاك القائدة شعور عالٍ بالمسؤولية تجاه عملها يجعلها تتقبل ضغوطات العمل مما يحسن من مستوى رضاها الوظيفي حول طبيعة العمل.

- أن أبرز متطلبات الرضا الوظيفي في علاقات العمل لدى مديرات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض تتمثل في أن تعامل القائدة الموظفات باحترام وتفسر هذه النتيجة بأن معاملة القائدة الموظفات باحترام يقلل من صراعاتها مع المرؤوسات في العمل مما يحسن من مستوى رضاها الوظيفي حول علاقات العمل.
- أن أبرز متطلبات الرضا الوظيفي في الحوافز والأجور لدى مديرات رياض الأطفال الأهلية بغرب مدينة الرياض تتمثل في الحوافز المادية التي تقدم للقائدة وتفسر هذه النتيجة بأن تقديم الحوافز المادية للقائدة يشعرها بالتقدير لجهودها كما يسهم في تمكينها من الوفاء بالتزاماتها المادية مما يحسن من مستوى رضاها الوظيفي حول الحوافز والأجور.
- أن أبرز ملامح توفر متطلبات الرضا عن تقدير الذات لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض تتمثل في تقدير القائدة أهمية عملها وتفسر هذه النتيجة بأن تقدير القائدة أهمية عملها يجعلها تتقبل التضحية بوقتها في العمل مما يحسن من مستوى رضاها الوظيفي عن تقديرها لذاتها.

توصيات الدراسة ومقترحاتها:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الباحثات يوصين بما يلي:

1. حصل بُعد الحوافز على أقل متوسط حسابي، وبناءً على هذه النتيجة نوصي بمنح قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض العلاوة السنوية التي تتناسب مع وظيفتهن، وعلى مكاتب التعليم بمنطقة الرياض توفير فرص النمو المهني الفعّال لقائدات رياض الأطفال عن طريق برنامج الملك سلمان للموارد البشرية.
2. ويأتي بُعد مهام العمل وواجباته بالمرتبة الثانية كأقل متوسط حسابي، وعليه يلزم العمل على توفير الإمكانيات المادية والبشرية لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض للقيام بعملهن، ويوصين الباحثات مكاتب التعليم بالاهتمام بالشراكات المجتمعية التي من الممكن أن توفر الدعم المادي والبشري لقائدات رياض الأطفال بما يحقق الرضا الوظيفي لديهن.
3. ويأتي بُعد تقدير الذات بالمرتبة الثالثة كأقل متوسط حسابي، وعليه نوصي بالعمل على تعزيز الشعور بالاستقرار النفسي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض.
4. ويأتي بُعد العلاقات مع الموظفات بالمرتبة الأخيرة وذلك لحصوله على أعلى متوسط حسابي، وبذلك نحث قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض على التعاون مع الموظفات لحل المشكلات التي تواجههن، الأخذ بنتائج الدراسة من قبل مكاتب التعليم بمنطقة الرياض للسعي نحو الاهتمام بالرضا الوظيفي لقائدات رياض الأطفال.
5. كما تقترح الباحثات إجراء دراسات مستقبلية في الموضوعات الآتية:
 - أ- معوقات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض.
 - ب- سبل تعزيز الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- ابن منظور. (1993). لسان اللسان: تهذيب لسان العرب. بيروت: دار الكتب العلمية.

- أحمد، نافذ أيوب علي. (2019). الدور التربوي لمؤسسات رياض الأطفال من وجهة نظر مديرات ومربيات الرياض في فلسطين. مجلة العلوم التربوية، 46 (3)، 618-636.
- الأحمري، حنان مسفر. (2017). دور القيادة التربوية في مرحلة رياض الأطفال بين الواقع ومقترحات التطوير. المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والإنسانية، 8ع.
- الإدارة العامة للطفولة المبكرة. (2020). مسترجع من: <https://departments.moe.gov.sa/EducationAgency/RelatedDepartments/Kindergarten/Pages/default.aspx>
- أسماء، جاري وشاهيناز، شطاح. (2015). إثر الرضا الوظيفي على تحقيق الولاء التنظيمي دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة.
- البابطين، عبد الرحمن عبد الوهاب (2007). الرضا الوظيفي لمديري مدارس التعليم العام. مجلة كلية التربية، 70ع.
- بدير، كريمان. (2018). الإدارة الفعالة في رياض الأطفال في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية لعام 2030. مجلة دراسات الطفولة، مج 21، ع79.
- برهوم، أديب. (2017). دور تمكين العاملين في زيادة الرضا الوظيفي "دراسة مسحية على المشافي العامة في الساحل السوري". مجلة جامعة البعث، 39 (66)، 81-104.
- الحريري، رافده. (2011). نشأة وإدارة رياض الأطفال. الرياض: مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع.
- حمادي أحمد، خلف ياسر. (2016). التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 8 (16)، 105-137.
- دن، أحمد. (2017). أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي. مجلة مجاميع المعرفة، (5)، 91-102.
- شما، فتحي محسن. (2018). درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر. رسالة ماجستير منشورة. وزارة التربية داخل الخط الأخضر، فلسطين.
- الطابلي، خولة عبد الحميد محمد. (2013). دور عوامل الرضا الوظيفي في المحافظة على رأس المال الفكري. دراسة تحليلية، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، مج 21، ع3.
- عباس، أنس عبد البساط وحمادي، سلمان عبد الله (2009). الحوافز وأثرها على الأداء. مجلة تنمية الراقدين، مج31، ع3.
- عبد اللطيف، عصام (2015). الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل، ط1، مدينة نصر: القاهرة، نيولينك للنشر والتدريب.
- العبيدي، بشرى عبد العزيز. (2013). دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. ع93.
- عشيظ حنان، بلخيري سهام. (2012). أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية. رسالة ماجستير. المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج - معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير.
- الغامدي، حمدان. (2010). تطور نظام التعليم في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع.

- الفاضل، محمد محمود. (2010). تجديديات في الإدارة التربوية في ضوء الاتجاهات المعاصرة. عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- فضل الله، أماني عبد الله علي والنور، أمل بدري. (2015). الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط العمل ومتغير النوع لدى ضباط الشرطة السودانية. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، 3 (7). 161-127.
- الماضي، أحلام. (2018). دور مديرات رياض الأطفال في نشر ثقافة الجودة الشاملة في رياض الأطفال غرب مدينة الرياض. مجلة البحث العلمي في التربية. ع19.
- محمد، مقبل. (2019). مناهج روضات الأطفال في الجمهورية اليمنية الواقع وآفاق المستقبل -عدن أنموذجاً. مجلة جزيرة العرب للبحوث والتقييم. ع3.
- معجم المعاني، 2020م، تعريف ومعنى متطلبات في معجم المعاني الجامع، مسترجع من: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar->
- الهنداوي، ياسر فتحي (2012). إدارة المدرسة وإدارة الفصل، أصول نظرية وقضايا معاصرة. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- وزارة التعليم (2020) مسترجع من: <https://www.moe.gov.sa>

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Elewa, E (2017), Effects of Job Rotation and Role Stress on Job Satisfaction and Organizational Commitment, among Large Scale of Administrative Staff in Nonprofit Organizations The Islamic University–Gaza.
- Postma, kerryl. D (2019). The Influence of Self-efficacy on Job Satisfaction in New Jersey Public School Principals. Ed.D. Seton Hall University.
- Riney, James Jr (2016) A quantitative study of job satisfaction of assistant principals in Alabama public schools. Ed.D. The University of Alabama at Birmingham.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A., (2014), Essentials of Organizational Behavior, 12 th ed, Pearson education, Inc.
- Roque, N (2013), Teachers job satisfaction and loneliness in Brazil testing integrative models, Saint Mary's College of California.
- Sirca, N Trunk; B, Katarina, H and Breznik, K. (2012). The Relationship between Human Resource Development System and Job Satisfaction. Management, Knowledge and Learning, International Conference