

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

عنوان المشروع
أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمدينة جدة

أسم الطالب
آيات أحمد أحمد كبي
221002488

المشروع النهائي- ٢
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني ٢٠٢٥

الشكر والتقدير

.الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين

أتقدّم بخالص الشكر والتقدير إلى جامعة ميد أو شن ممثلةً في إدارتها وهيئة التدريس الكرام، على ما قدّموه من علم ودعم وإرشاد طوال فترة دراستي، مما كان له الأثر الكبير في إثراء معرفتي وصقل مهاراتي.

كما أتوجّه بالشكر الجزيل إلى أسرتي الكريمة على دعمهم المستمر، وتشجيعهم الدائم، ووقوفهم بجانبني في كل مرحلة من مراحل دراستي، فكانوا بعد الله العون والسند لتحقيق هذا الإنجاز.

ولا يفوتني أن أشكر كل من قدّم لي الدعم والمساندة والنصيحة طوال مسيرتي الأكاديمية، مقدّراً ومعتزّاً بكل ما بذلوه من وقت وجهد.

راجيةً المولى عز وجل أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن يوفّقني وإياكم لما يحب ويرضى.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم،

إلى من كانوا نورًا لطريقي ودافعًا لقلبي نحو الوصول

إلى أُمي الحبيبة، ملهمتي وصاحبة القلب الحنون

كنتِ الدعاء الذي لا ينقطع، واليد التي تمتد لتشد من أزري،

لكِ الحب كله

وإلى أبي الغالي، قدوتي وسندي،

شكرًا لاهتمامك، ومساندتك، وكلماتك التي كانت دائمًا سببًا في أن أواصل الطريق بثبات

إلى إخوتي وأخواتي، أصدق دعم وأجمل صحبة

شكرًا لوجودكم حولي، ولحماسكم وتشجيعكم في كل خطوة

إلى دكاترتي الكرام،

الذين شاركوني العلم وأضاءوا لطريقي بفكرهم وتوجيههم،

جزاكم الله عني خير الجزاء

وإلى كل من كان جزءًا من رحلتي،

...إلى كل كلمة طيبة، كل دعوة صادقة، وكل لحظة مساندة

هذا الإنجاز لكم كما هو لي

...وأخيرًا

إلى نفسي،

التي صبرت واجتهدت ولم تيأس،

هنيئًا لكِ بداية الطريق الجديدة، والقادم أجمل بإذن الله.

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

٣	الشكر والتقدير
٤	الإهداء
٥	مستخلص الدراسة
١٠	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
١١	١,١. المقدمة
١١	١,٢. مشكلة الدراسة
١٢	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
١٢	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
١٣	١,٣. أهمية الدراسة
١٣	١,٣,١. على المستوى النظري
١٣	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي
١٤	١,٤. أسئلة الدراسة
١٤	١,٥. أهداف الدراسة
١٤	١,٦. فرضيات الدراسة
١٥	١,٧. نموذج الدراسة
١٦	١,٨. الدراسة الميدانية
١٧	١,٩. مخطط المشروع
١٨	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٩	٢,١. المقدمة
٢١	٢,٢. المتغير المستقل
٢٥	٢,٣. المتغير التابع
٢٨	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
٣٠	٢,٥. الخاتمة
٣٢	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
٣٣	٣,١. المقدمة
٣٣	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
٣٤	٣,٣. تصميم البحث
٣٦	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
٣٨	٣,٥. طريقة جمع البيانات

٣٩	٣,٦.أنواع البيانات
٣٩	٣,٧.إجراءات التحليل الإحصائي
٤٠	٣,٨.الخاتمة
٤١	٤.الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٤٢	4.1.المقدمة
٤٣	4.2.توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٤٦	4.3.اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٥٢	4.4.الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
	4.5.اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج ... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	٤,٦.الخاتمة
٦٢	٥.الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٦٢	٥,١.حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
٦٣	٥,٢.توصيات الدراسة:
٦٣	٥,٣.الخاتمة:
٦٣	قائمة المراجع
١	الملاحق

جدول الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
١٥	النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب	١

جدول الجداول

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

يعتبر الرضا الوظيفي أحد العوامل الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء المعلمين، وخصوصاً معلمات رياض الأطفال، حيث يلعب الرضا دوراً جوهرياً في تحسين بيئة التعلم وتعزيز المهارات التعليمية (مها علي، ٢٠٢٢). يتميز التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة بكونه يعتمد على التفاعل الإيجابي بين المعلمات والأطفال، مما يجعل تحقيق مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي أمراً بالغ الأهمية. هذا الرضا يُحفز الإبداع ويُوجه الجهود نحو تعزيز الأنشطة التعليمية والتفاعل الإيجابي.

الرضا الوظيفي هو تعبير عن مدى ارتياح الفرد لوظيفته ومدى شعوره بالاستيفاء من الأدوار المتعددة التي يقوم بها، وهو ما يؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي للمعلمات، مما ينعكس على جودة التعليم الذي يُقدم للأطفال (الغافري، إيهاب مختار، الزكي، الفزاري، أسماء إبراهيم، محمد عليوة، ٢٠٢٤). لذلك، يعد بحث أثر الرضا الوظيفي على أداء معلمات رياض الأطفال في جدة ضرورة ملحة لفهم العلاقة المعقدة بين هذين العاملين.

تواجه جميع المعلمات في مرحلة رياض الأطفال عدة تحديات، تتضمن ضغط العمل، إدارة الفصول

إذا لم يكن هناك مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي، فإن ذلك قد يؤدي إلى الدراسة، والتفاعل مع أولياء الأمور إلى تراجع في الأداء المهني، وبالتالي ينعكس سلباً على تجربة الأطفال التعليمية (القحطاني، العدساني، ٢٠٢٤). لذا، يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على هذه العلاقة، ويهدف إلى تقديم توصيات من شأنها تحسين مستوى الرضا الوظيفي، وبالتالي تعزيز الأداء الوظيفي للمعلمات، مما يساهم مباشرة في رفع جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة.

١,٢ . مشكلة الدراسة

تعتبر قضية الرضا الوظيفي من المسائل الحيوية ذات التأثير المباشر على أداء المعلمات في رياض الأطفال، وخاصة في مدينة جدة التي تشهد زيادة ملحوظة في أعداد الأطفال الملتحقين بهذا النوع من

التعليم. إن تحقيق رضا المعلمات يعد أمرًا جوهريًا لإنتاج بيئة تعليمية فعالة، حيث يرتبط الرضا الوظيفي بحالة النفسية والانفعالية تجاه العمل، ويتضمن عددًا من العوامل مثل بيئة العمل، والعلاقات مع الزملاء، والحوافز المالية والمعنوية. وبما أن المعلمات يتعاملن مع فئات عمرية حساسة في مراحلها الأولى من التعلم والنمو، فإن الحاجة إلى مستوى عالٍ من الإبداع والصبر تزداد. لذا، يتطلب الأمر دراسة عميقة للعلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، لاستكشاف كيفية تأثير هذا الرضا على جودة التعليم المقدم للأطفال. (أنهار خوجة، الكشكي، ٢٠٢٤)

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوة النظرية في نقص الفهم حول الديناميات التي تربط بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى موظفات رياض الأطفال في جدة.

على الرغم من وجود أبحاث تشير إلى علاقة إيجابية بين هذين العنصرين، إلا أن السياقات الثقافية والاجتماعية الخاصة بالمنطقة لا تزال غير موضحة بشكل كافٍ (الغافري، إيهاب مختار، الزكي، الفزاري، أسماء إبراهيم، محمد عليوة، ٢٠٢٤). هذا ينذر بحاجة ملحة لإجراء دراسات تهدف إلى استكشاف العوامل التي تعزز أو تقلل من الرضا الوظيفي، والتي بدورها تؤثر في مستوى الأداء.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

أما الفجوة التطبيقية، فتتجلى في عدم كفاية استراتيجيات إدارة المؤسسات التعليمية لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات. إذ تشير الإحصائيات إلى تباين ملحوظ في مستويات الرضا، مما يستدعي ضرورة البحث في الأسباب الحقيقية وراء هذه الظاهرة (القحطاني، العدساني، ٢٠٢٤). عدم تطبيق استراتيجيات فعالة يمكن أن يؤدي إلى تأثيرات سلبية على الأداء العام للمعلمات، مما يتطلب استراتيجيات واضحة ومحددة لتحسين هذه الأوضاع وتعزيز الأداء الوظيفي في هذا السياق الحيوي.

ما أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال؟

١,٣. أهمية الدراسة

تأخذ هذه الدراسة أهمية كبيرة في تسليط الضوء على العوامل المؤثرة على رضا المعلمات وسبل تحسين بيئة العمل لجعلها أكثر دعمًا وتحفيزًا. من خلال تركيزنا على مدينة جدة كمكان الدراسة، نستطيع التعرف على التحديات المحددة التي تواجه المعلمات. هذا الفهم يمكن أن يساهم في تطوير السياسات التعليمية والتدريبية المستقبلية. كما أن النتائج المتوقعة الحصول عليها من هذه الدراسة قد تلعب دورًا محوريًا في تطوير استراتيجيات فعالة تعزز أداء المعلمات، مما سيعود بالنفع على مخرجات التعليم في رياض الأطفال. وبالتالي، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وتأثيرها على الأداء، مع تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ لتحسين البيئات التعليمية. (أنهار خوجة، الكشكي، ٢٠٢٤)

١,٣,١. على المستوى النظري:

يشكل الرضا الوظيفي الأساس لفهم العلاقات المعقدة بين الرضا والأداء، مما يساعد الباحثين في استكشاف العوامل المؤثرة على مشاعر الرضا، وبالتالي يمكّن المؤسسات التعليمية من تحسين بيئات العمل وتطوير سياسات الدعم النفسي والاجتماعي لمعلمات (أنهار خوجة، الكشكي، ٢٠٢٤) من خلال تعزيز الفهم النظري لهذه العلاقة، يمكن الاستفادة من النماذج والنظريات التي تفسر كيفية تأثير الرضا على التحفيز والإنتاجية، مما يساهم في تحسين جودة التعليم المقدم للأطفال (مها علي، ٢٠٢٢)

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

يساهم البحث في تقديم استراتيجيات عملية تهدف إلى تعزيز الرضا الوظيفي لدى المعلمات، مما يؤدي إلى تحسين أدائهن الوظيفي. وهذا التحسين لا يقتصر فقط على النتائج الفردية، بل يمتد ليشمل تحسين بيئة التعليم بشكل عام، مما ينعكس إيجابًا على تحصيل الأطفال الدراسي. بالإضافة إلى ذلك، يظهر البحث إمكانية توجيه صناعات القرار لوضع برامج تدريبية وتحفيزية تدعم المعلمات وتزيد من مستوى الرضا لديهن، مما يجعل البحث لا يقتصر على كونه دراسة أكاديمية بل يُعتبر استثمارًا في النظم التعليمية وتحسين النتائج التعليمية على مستوى المجتمع ككل (الغافري، إيهاب مختار، الزكي، الفزاري، أسماء إبراهيم، محمد عليوة، ٢٠٢٤).

١,٤ أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي "ما مدى تأثير الرضا الوظيفي بجوانبه المختلفة على الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمدينة جدة؟"

- ❖ ما العلاقة بين الرضا المادي وبين جودة أداء المعلمات؟.
- ❖ كيف يؤثر الرضا المعنوي في مستوى الالتزام المهني؟.
- ❖ هل يوجد ارتباط بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي؟.
- ❖ ما مدى إسهام الفعالية الذاتية للمعلمة في تحسين الأداء؟.
- ❖ هل يؤثر توفر بيئة عمل محفزة على أداء المعلمات؟.

١,٥ أهداف الدراسة

هدف البحث الرئيسي "تحليل أثر الرضا الوظيفي بجوانبه المختلفة على الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمدينة جدة".

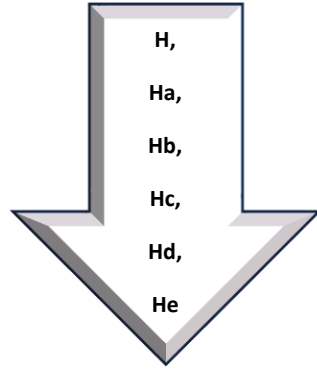
- ❖ هدف البحث : تحديد أبرز مكونات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.
- ❖ هدف البحث : قياس العلاقة بين التحفيز والالتزام التنظيمي والأداء.
- ❖ هدف البحث : تحليل أثر الفعالية الذاتية في العلاقة بين الرضا والأداء. هدف البحث : تقييم مستوى الإنجاز والالتزام المهني وفقاً لدرجات الرضا.
- ❖ هدف البحث : استخلاص مؤشرات تساعد في تطوير بيئة العمل بما يعزز الأداء.

١,٦ فرضيات الدراسة

- ❖ Ha توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الرضا المادي وبين جودة الأداء الوظيفي لدى المعلمات.
- ❖ Hb توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الرضا المعنوي وبين الالتزام المهني للمعلمات.
- ❖ Hc توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وبين كفاءة تنفيذ المهام التعليمية.
- ❖ Hd توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الفعالية الذاتية وبين تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات.
- ❖ He توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توفر بيئة عمل محفزة وبين رفع مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمدينة جدة.

المتغير المستقل: الرضا الوظيفي

- ❖ الرضا المادي
- ❖ الرضا المعنوي
- ❖ الالتزام التنظيمي
- ❖ الفعالية الذاتية
- ❖ بيئة العمل المحفزة



المتغير التابع: الأداء الوظيفي

- ❖ جودة تنفيذ المهام
- ❖ الالتزام المهني والانضباط
- ❖ مستوى الإنجاز
- ❖ التفاعل التربوي مع الطفل
- ❖ المبادرة والابتكار

١,٨ . الدراسة الميدانية

إن رياض الأطفال بمدينة جدة تُعتبر من أبرز المؤسسات التعليمية التي تقدم خدمات تربوية للأطفال في المرحلة العمرية المبكرة، ضمن بيئة تعليمية تهتم بالنمو الشامل للطفل، معرفيًا وسلوكيًا واجتماعيًا على امتداد السنوات، شهدت هذه المراكز تطورًا ملحوظًا في أساليب التعليم والأنشطة المقدمة، حيث تعتمد على مناهج حديثة وتوفر أدوات تعليمية متنوعة تلّئم احتياجات الطفل في مرحلة التأسيس

وُتقدم العديد من رياض الأطفال في مدينة جدة خدمات شاملة تشمل ما يلي

- برامج تعليمية مبنية على مهارات التفكير والاستكشاف - أنشطة فنية وحركية تُسهم في تنمية قدرات الطفل -
- رعاية صحية ومتابعة تغذوية خلال اليوم الدراسي -
- تواصل مستمر بين المعلمة وولي الأمر من خلال تقارير أداء - بيئة آمنة ومجهزة بالفصول والمرافق التعليمية - المناسبة

كما تتنوع هذه المؤسسات من حيث الحجم، عدد المعلمات، ومستوى التنظيم الإداري، مما يوفّر بيئة بحثية مثالية لتطبيق الدراسة وتحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى المعلمات في واقع العمل اليومي



الفصل الأول : الإطار العام للبحث



الفصل الثاني : الإطار النظري



الفصل الثالث : منهجية البحث



الفصل الرابع : التحليل الإحصائي



الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

يشير عدد متزايد من الدراسات الحديثة إلى أن الرضا الوظيفي يُعد أحد العوامل الحاسمة في تحسين الأداء المهني للمعلمات والمعلمين، خصوصًا في مراحل التعليم المبكر والثانوي. هذا الارتباط يظهر بوضوح من خلال تأثير بيئات العمل، ونظم التقويم، والدعم المؤسسي—سواء كان ماديًا أو معنويًا—على استقرار الكوادر التعليمية واستمرارها في المهنة

في السياق السعودي، أجرت العوامل Ajlan Al Hind (2019) دراسة في مدينة بريدة هدفت إلى استكشاف المؤثرة في الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية العامة. اعتمدت الباحثة المنهجية الكمية ووزعت استبيانات على ١٥٠ معلمًا، وخلصت إلى أن ثلاثة عوامل رئيسية تؤثر على الرضا: الراتب

(working conditions) العمل وظروف ، (school manager) المدرسة قائد ودور ، (remuneration)

(conditions)، وكان للراتب التأثير الأكبر، إذ تؤكد الباحثة أن “remuneration the has

وتشير. (Al Ajlan, 2019, p. 305) “greatest effect on teachers’ job satisfaction”

هذه النتائج إلى أن الحوافز المادية تشكل ركيزة أساسية في استقرار المعلمين ورفع أدائهم المهني.

أما في مرحلة الطفولة المبكرة، فقد أجرت في محافظة Al-Jadidi A. Ahmed Nadia (2022) دراسة تحليلية الأحساء شملت ٢٠٨ معلمات من المدارس ورياض الأطفال الحكومية والخاصة والدولية.

أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي كان مرتفعاً في عدة أبعاد: الراتب (salary)، وتقدير المجتمع الأطفال مع والعلاقات ، (working conditions) العمل وظروف ، (community appreciation) من ٨٢,٧% نسبة أن كشفت كما (relationships with children and their families) وأسرههم “would choose the teaching profession in early childhood if” أنهم أكدن المشاركات

المهني. (Al-Jadidi, again” chose they, p. 2022,)، مما يعكس ارتباطاً قوياً بين الرضا والالتزام ١٢٥

عند الربط بين نتائج الدراساتين، يتضح أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي تتنوع بين ما هو مادي (مثل الرواتب والحوافز)، وإداري-تنظيمي (مثل دور القيادة المدرسية)، واجتماعي-نفسي (مثل التقدير والعلاقات ، بينما في (Al-Jadidi, المهنية). (ففي التعليم الثانوي يتصدر العامل المادي كأهم محدد للرضا ٢٠٢٢ Al, Ajlan, ٢٠١٩) التعليم المبكر تتضافر العوامل المادية والمعنوية لتعزيز الالتزام المهني

ومع ذلك، يلاحظ غياب دراسات ميدانية تركز على رياض الأطفال في مدينة جدة، وهي بيئة تعليمية تتميز بالتنوع الثقافي وتفاوت الموارد التعليمية والإدارية. من هنا تأتي أهمية هذه الدراسة الحالية، التي تسعى إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال تحليل أعمق للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وعلاقتها بالأداء التربوي لمعلمات رياض الأطفال في جدة، بما يسهم في تقديم توصيات عملية تراعي خصوصية هذه البيئة التعليمية

٢,٢. المتغير المستقل

يُعد الرضا الوظيفي من أهم المفاهيم المرتبطة بجودة الحياة المهنية، ويُعرّف بأنه "الشعور الإيجابي الذي يتولد لدى الموظف نتيجة تقييمه لتجربته الوظيفية، ومدى توافقها مع توقعاته الشخصية والمهنية (AL-، 2022, p. 120).

في سياق رياض الأطفال، يُعتبر الرضا الوظيفي عاملاً حاسماً في تعزيز الأداء التربوي، حيث تقضي المعلمات معظم وقتهن في بيئة عمل تتطلب تفاعلاً مستمراً مع الأطفال، مما يجعل الاستقرار النفسي والمهني شرطاً أساسياً لجودة التعليم (Farewell, et al., ٢٠٢١).

وقد أظهرت دراسة حديثة أن "الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالالتزام المهني، والانتماء للمهنة، والرغبة في الاستمرار بها" (AL-Jadidi, 2022, p. ١٢).

٢,٢,١ مراحل تطور مفهوم الرضا الوظيفي

مرّ مفهوم الرضا الوظيفي بعدة مراحل تطورية:

المرحلة الوصفية: ركزت على العلاقة بين الأجر وظروف العمل والرضا العام.
مرحلة التحليل النفسي: بدأت الأبحاث تربط الرضا بالعوامل النفسية والانفعالية مثل التقدير الذاتي والانتماء.

مرحلة النماذج متعددة الأبعاد: ظهرت أدوات قياس مثل استبيان JSS الذي يقيس الرضا عبر أبعاد متعددة تشمل البيئة، العلاقات، الأمان، والتقدير.

مرحلة التكامل المؤسسي: أصبح الرضا يُدرس ضمن إطار جودة حياة العمل، ويُربط بالأداء، والاحتفاظ بالموظفين، والصحة النفسية (Al-Otaibi, Al-Howil, 2020).

المرحلة الحديثة: تركز على الرضا كعامل ديناميكي يتأثر بالسياسات التربوية، والدعم الإداري، والمرونة في العمل، خاصة في بيئات التعليم المبكر (Farewell, et al., ٢٠٢١).

٢,٢,٢ التعريفات الحديثة للرضا الوظيفي

- "الرضا الوظيفي هو تقييم الموظف لمدى توافق بيئة العمل مع احتياجاته وتوقعاته، ويشمل الجوانب النفسية والمادية والاجتماعية (٥٣١, Cherif, p. 2020).

- "هو شعور بالارتياح والاستقرار المهني، ناتج عن توازن بين متطلبات الوظيفة والدعم المؤسسي" (A|- (Howil Al-Otaibi, 2020, p. 110).

- "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يرتبط بجودة العلاقات مع الأطفال، وظروف العمل، والتقدير المجتمعي (١٢٢, AL-Jadidi, p. 2022).

٢,٢,٣ النظريات المعاصرة

- نظرية جودة حياة العمل (QWL) ترى أن الرضا يتشكل من خلال عناصر مثل الأمان الوظيفي، الرواتب، القيادة، وظروف العمل (Al-Howil, Al-Otaibi, ٢٠٢٠).
- نظرية الالتزام المهني: تربط بين الرضا والانتماء للمهنة، وتوضح أن ارتفاع الرضا يؤدي إلى تعزيز الالتزام العاطفي والمعياري والاستمراري (AL-Jadidi, ٢٠٢٢).
- نظرية الموارد والمطالب (JD-R) تشير إلى أن الرضا يتأثر بتوازن المطالب المهنية والموارد المتاحة، مثل الدعم الإداري والمرونة (Farewell, al., et, ٢٠٢١).
- نظرية التحفيز الداخلي: تؤكد أن الرضا ينبع من الشعور بالإنجاز والتقدير، وليس فقط من المكافآت الخارجية (Cherif, ٢٠٢٠).

٢,٢,٤ أبعاد الرضا الوظيفي

أظهرت الدراسات الحديثة أن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يتكون من عدة أبعاد:

- ❖ الرضا عن الراتب : مدى عدالة الأجر وتناسبه مع الجهد المبذول.
- ❖ الرضا عن بيئة العمل: يشمل توفر الموارد، النظافة، والهدوء.
- ❖ الرضا عن العلاقات المهنية: التفاعل مع الزملاء، الإدارة، وأولياء الأمور.
- ❖ الرضا عن التقدير المجتمعي: شعور المعلمة بأن المجتمع يقدّر دورها التربوي.
- ❖ الرضا عن العلاقة مع الأطفال: جودة التفاعل التربوي والوجداني مع الأطفال.
- ❖ الرضا عن فرص النمو المهني: توفر التدريب، الترقّيات، والدعم المهني.

وقد أظهرت دراسة AL-Jadidi (2022) أن "أعلى درجات الرضا كانت في بعد التقدير المجتمعي (٢,٩٢٢)، يليه بيئة العمل (٢,٨٥١)، ثم العلاقة مع الأطفال (2.5)" ص. (١٢٤).

٢,٢,٥ أهمية الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي لا يُعدّ مجرد شعور شخصي، بل هو عامل مؤسسي يؤثر في:

- ❖ تحسين الأداء التربوي: المعلمات الراضيات أكثر قدرة على الإبداع والتفاعل الإيجابي داخل الصف.
- ❖ الاحتفاظ بالكفاءات: يقلل من معدلات الاستقالة والغياب، ويعزز الاستقرار الوظيفي.
- ❖ تعزيز الصحة النفسية: يقلل من التوتر والاحتراق المهني، ويزيد من جودة الحياة المهنية.
- ❖ رفع جودة التعليم: يرتبط الرضا بجودة الأنشطة، وفعالية التواصل مع الأطفال وأولياء الأمور.
- ❖ تحقيق أهداف الروضة: يساهم في تحسين سمعة المؤسسة وتحقيق نتائج تعليمية أفضل.

وقد أظهرت دراسة (al. et Farewell 2021) أن "الموارد المؤسسية مثل وضوح الدور، والاحترام، والعلاقات الإدارية ترتبط إيجابياً بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة" (ص. ٢٠٢).

٢,٢,٦ تطور الرضا الوظيفي في سياق التعليم المبكر

شهد مفهوم الرضا الوظيفي تطوراً واضحاً في بيئات التعليم المبكر:

قبل ٢٠٢٠: كان التركيز على الأجر وظروف العمل فقط.

بعد ٢٠٢٠: بدأ الاهتمام بالعوامل النفسية والاجتماعية، مثل التقدير، العلاقات، والمرونة.

في السعودية: ظهرت دراسات نوعية تربط الرضا بالأداء المهني، مثل دراسة (AL-Jadidi 2022) التي

أثبتت وجود علاقة قوية بين الرضا والالتزام المهني.

اتجاهات حديثة: استخدام أدوات رقمية لقياس الرضا، وتحليل النصوص المفتوحة لاستشراف نوايا المغادرة، وربط الرضا بمؤشرات الأداء التربوي (٢٠٢٣). (Alkandi, et al.,

٢,٣. الأداء الوظيفي

٢,٣,١ تعريف الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو السلوك المهني الذي يظهره الموظف أثناء قيامه بمهامه اليومية ويعكس مستوى كفاءته في تحقيق أهداف المؤسسة. وقد عرّفه Saidin وآخرون (٢٠٢٤) بأنه مجموعة من الأفعال والنتائج التي يصدرها الفرد داخل بيئة العمل وتؤثر بشكل مباشر في فعالية المؤسسة. وفي السياق التربوي، يشير الأداء الوظيفي إلى قدرة المعلمة على تنفيذ الأنشطة الصفية، والتفاعل الإيجابي مع الأطفال، والالتزام بالسياسات التعليمية، وتقديم محتوى تربوي فعال يساهم في رفع جودة التعليم المقدم. ويؤكد (٢٠٢٤) Althuwaybi أن الأداء الوظيفي هو المحرك الأساسي لنجاح المؤسسات التعليمية، ويتأثر بعوامل متعددة مثل الرضا الوظيفي والدعم الإداري والوضوح في الدور المهني.

٢,٣,١ النظريات المفسرة للأداء الوظيفي

تستند دراسة الأداء الوظيفي إلى مجموعة من النظريات الحديثة التي تفسر العوامل المؤثرة فيه. ومن أبرزها:

- ❖ نظرية السلوك التنظيمي: ترى أن الأداء هو انعكاس مباشر لسلوك الموظف داخل المؤسسة، ويتأثر بعوامل مثل الدافعية، القيادة، والثقافة التنظيمية (٢٠٢١). Kundi, et al.,
- ❖ نظرية الموارد والمطالب (JD-R Model): توضح أن الأداء يتحسن عندما تتوازن متطلبات الوظيفة مع الموارد المتاحة مثل التدريب، المرونة، والدعم الإداري (Bakker & Vries, de ٢٠٢٠).
- ❖ نظرية التحفيز الداخلي: تشير إلى أن الموظف يؤدي بشكل أفضل عندما يشعر بالتقدير والإنجاز، وليس فقط عند توفر الحوافز المادية (٢٠٢٠). Hemakumara,
- ❖ نظرية الكفاءة المهنية: تربط بين الأداء والمهارات والمعارف التي يمتلكها الموظف ومدى قدرته على تطبيقها في بيئة العمل (٢٠٢٤). Saidin, et al.,
- ❖ نظرية الرفاه النفسي: تبرز أن الصحة النفسية تلعب دورًا وسيطًا في العلاقة بين الالتزام العاطفي والأداء، خاصة في بيئات التعليم المبكر (٢٠٢١). Kundi, et al.,

❖ نظرية التوقع (Expectancy Theory): ترى أن الموظف سي بذل جهداً أكبر إذا كان يتوقع أن هذا الجهد سيؤدي إلى أداء جيد ثم إلى مكافأة مرضية (Cherif, ٢٠٢٠).

❖ نظرية العدالة (Equity Theory): تركز على أن إحساس الموظف بالعدالة في بيئة العمل يؤثر بشكل مباشر على أدائه، حيث يسعى إلى التوازن بين جهده والمكافآت التي يحصل عليها مقارنة بزملائه (Alqarni et al., 2023).

٢,٣,٢ أبعاد الأداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي من عدة أبعاد مترابطة تسهم مجتمعة في تحديد فعالية الموظف داخل المؤسسة، ومنها:

❖ الأداء المهني: ويشمل تنفيذ المهام الأساسية مثل التخطيط للأنشطة، تقديم المحتوى التعليمي، وتقييم الأطفال.

❖ الأداء السياقي: ويتمثل في السلوكيات التي تعزز الفاعلية التنظيمية مثل التعاون، المبادرة، الالتزام بالقيم المؤسسية، والمرونة في التعامل مع الزملاء والإدارة.

❖ الأداء التكيفي: ويشير إلى قدرة الموظف على التكيف مع التغيرات مثل تعديل أساليب التدريس أو التعامل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

وقد أظهرت دراسات حديثة أن معظم الأبحاث تركز على الأداء المرتبط بالمهام، مع اهتمام محدود بالأداء السياقي والتكيفي، رغم أهميتهما في بيئات العمل الديناميكية (Saidin et al., ٢٠٢٤).

٢,٣,٣ العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

يتأثر الأداء الوظيفي بمجموعة من العوامل النفسية والتنظيمية والمهنية، ومنها:

- الرضا الوظيفي: الذي يعزز الشعور بالانتماء ويزيد من الحافزية للأداء الجيد (Althuwaybi, ٢٠٢٤).
- الدعم الإداري والقيادة: حيث تلعب القيادة التحفيزية دورًا في رفع كفاءة الموظفين وتحفيزهم على الإنجاز (Cherif, 2020).
- التدريب والتطوير المهني: إذ تسهم الدورات التدريبية في تحسين مهارات المعلمات ورفع مستوى أدائهن (Hemakumara, 2020).
- البيئة التنظيمية: مثل العدالة، الشفافية، وتوفير الموارد اللازمة للعمل (٢٠٢٣). (Alqarni, et al., ٢٠٢١).
- الصحة النفسية: حيث إن مستوى الرفاه النفسي يؤثر في استقرار الأداء وتجنب الاحتراق المهني (Kundi et al., 2021).

٢,٣,٤ طرق قياس الأداء الوظيفي

شهدت طرق قياس الأداء الوظيفي تطورًا ملحوظًا في السنوات الأخيرة:

- الأساليب التقليدية: مثل تقييم المشرف المباشر، والمقابلات، واستمارات قياس الأداء.
- الأساليب الحديثة: كاستخدام الملاحظة الصفية، التغذية الراجعة من الزملاء، والتقييم الذاتي.
- القياس الرقمي: حيث ظهرت أدوات تعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات الأداء،

وتخصيص برامج تدريبية بناء على النتائج (٢٠٢٣). (Alqarni, et al., ٢٠٢١).

٢,٣,٥ أهمية الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية

تكمّن أهمية الأداء الوظيفي في كونه مؤشراً رئيسياً على جودة العمل وفاعلية المؤسسة. ففي قطاع التعليم المبكر، يعد الأداء الوظيفي عاملاً جوهرياً لتحقيق الأهداف التعليمية للروضة. فهو يسهم في:

- رفع جودة التعليم المقدم للأطفال.
- تعزيز الصحة النفسية للمعلمات من خلال شعورهن بالإنجاز.
- تقليل التوتر والاحترق المهني.
- تحسين بيئة العمل عبر التغذية الراجعة البناءة.
- دعم السياسات التربوية واتخاذ القرارات المتعلقة بالتدريب والترقية وإعادة التوزيع

(Hemakumara, 2020).

٢,٤ . العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

تشير الأدلة الحديثة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي لدى المعلمين/المعلمات وبين أدائهم المهني، وتظهر هذه العلاقة بأشكال متعددة:

أولاً، التحليل التلوي (Meta-Analysis) الذي أجري من قبل Bardach وزملائه (٢٠٢٣) أكد أنّ رضا المعلمين يرتبط بشكل إيجابي بجودة التفاعل مع الطلاب (مثل الدعم العاطفي، إدارة الصف، وتشجيع الطلاب) ومع تحفيز الطلاب وأدائهم الأكاديمي. كما وجد أنّ الرضا مرتبط سلباً مع نوايا ترك الوظيفة والغياب. أي: المعلم الراضي يؤدي أفضل ويبقى أكثر.

ثانيًا، في السياق التربوي الحديث، أظهر بحث نشر حديثًا في مجلة (٢٠٢٤) Psychology BMC أن الرضا الوظيفي يعمل كوسيط هام—فعندما يزداد الإحساس بالدعم التنظيمي، يزداد الرضا، مما يؤدي إلى أداء أفضل للمعلم. أي أن الرضا ينقل تأثير الدعم المؤسسي إلى الأداء الفعلي للمعلم.

ثالثًا، فيما يخص معلمات رياض الأطفال تحديدًا، برزت دراسة حديثة Human (Nature Behaviour، ٢٠٢٣ (أن الرضا الوظيفي يسهم في تعزيز الكفاءة الذاتية والدافعية مهما كانت الظروف، مثل التحديات التي ظهرت بعد جائحة كوفيد ١٩-، مما يجعل المعلمات أكثر قدرة على الأداء بكفاءة)

رابعًا، فيما يتعلق ببيئة رياض الأطفال، أكدت دراسة صدرت عن and Humanities Nature

(psychological النفسي التمكين أن 2024 Social Sciences Communications)

(empowerment) يتنبأ بشكل كبير بالرضا الوظيفي لدى معلمات ما قبل المدرسة، خاصة المشاعر مثل “معنى العمل” و”التأثير”، ما ينعكس إيجابيًا على الأداء الوظيفي والمهن التعليمية والاستقرار المؤسسي.

بالتالي، يمكن تلخيص العلاقة بأن الرضا الوظيفي هو متغير مستقل مؤثر إيجابيًا في الأداء الوظيفي، ويعمل كوسيط ينقل الأثر من عوامل مثل الدعم التنظيمي أو التمكين النفسي إلى الأداء الفعلي داخل الصف.

٢,٥ . الخاتمة

في ضوء ما تم عرضه ومناقشته في هذا البحث حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، يتضح أن هذه العلاقة تمثل أحد المحاور الجوهرية في تعزيز جودة التعليم وتحقيق كفاءة العملية التربوية. فالرضا الوظيفي ليس مجرد متغير نفسي أو تنظيمي، بل هو عنصر حيوي يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على مستوى العطاء، الالتزام، والإبداع الذي تقدمه المعلمة في بيئة العمل.

وقد أظهرت الأدبيات الحديثة أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يسهم في تحسين الأداء الوظيفي بصورة ملحوظة، حيث تصبح المعلمة أكثر التزامًا بمسؤولياتها، وأكثر قدرة على مواجهة التحديات وضبط سلوكها المهني بما يحقق الأهداف التربوية المنشودة. وفي المقابل، فإن تراجع الرضا الوظيفي ينعكس سلبيًا على الأداء، مسببًا حالة من الضعف في التحفيز المهني وفقدان الحماس تجاه العملية التعليمية. هذا التفاعل يؤكد أن العلاقة بين الرضا والأداء علاقة تبادلية متكاملة، بحيث يؤدي كل منهما إلى تعزيز الآخر في إطار ديناميكي مستمر.

كما أن هذه العلاقة تكتسب أهمية مضاعفة في مرحلة رياض الأطفال نظرًا لحساسية هذه المرحلة ودورها في تكوين شخصية الطفل وتنمية مهاراته. فالمعلمة التي تشعر بالرضا والتمكين في عملها تنقل هذا الشعور الإيجابي إلى تلاميذها من خلال طرق تدريس أكثر فعالية، وأجواء صفية محفزة، وعلاقات إنسانية قائمة على الثقة والدعم. وبذلك تصبح بيئة التعلم انعكاسًا مباشرًا لمستوى رضا المعلمة وأدائها.

وعليه، فإن أي استراتيجية تستهدف تطوير العملية التعليمية يجب أن تضع رضا المعلمات في صلب أولوياتها، من خلال تعزيز الدعم الإداري والنفسي، وتوفير حوافز مادية ومعنوية، وإتاحة فرص للتدريب المستمر، إضافة إلى تعزيز ثقافة الاعتراف بالإنجازات. مثل هذه الإجراءات لا ترفع من كفاءة الأداء الفردي للمعلمة فحسب، بل تساهم في خلق بيئة مدرسية متكاملة قادرة على مواكبة متطلبات التنمية الحديثة.

التوصيات

1. لصناع القرار التربوي: ضرورة إدراج برامج وسياسات واضحة لرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، باعتباره متغيرًا استراتيجيًا يعزز الأداء المؤسسي.
2. لإدارات المدارس: الاهتمام بتوفير بيئة عمل داعمة، قائمة على العدالة في توزيع الأعباء، والتقدير العادل للجهود المبذولة.
3. للباحثين المستقبليين: توسيع نطاق الدراسات حول العلاقة بين الرضا والأداء لتشمل عينات أكبر وفئات تعليمية مختلفة، مع التركيز على العوامل الوسيطة (كالتمكن النفسي والدعم التنظيمي) التي قد تعزز هذه العلاقة.
4. للمعلمات: تبني استراتيجيات للتكيف الإيجابي مع ضغوط العمل، والمشاركة الفاعلة في برامج التطوير المهني، بما يعزز من مستوى الرضا الداخلي ويقوي الأداء الوظيفي.
٥. للمجتمع المحلي: دعم المعلمات معنويًا ومجتمعيًا من خلال إبراز دورهم الحيوي في تشكيل شخصية الأطفال، مما يعزز قيمة الانتماء والهوية المهنية لديهم

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي تم اتباعها في هذا البحث للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. ويتضمن هذا الفصل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، وفلسفة ومنهج الدراسة، واستراتيجية البحث، ونوعه، والأفق الزمني، وأدوات جمع البيانات، وأساليب تحليلها.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

٣,٢,١ الرضا الوظيفي (المتغير المستقل)

التعريف الإجرائي:

يُقاس الرضا الوظيفي من خلال استبيان موجّه لمعلمات رياض الأطفال بمدينة جدة، يتناول مشاعر المعلمة تجاه بيئة العمل، والعلاقات مع الزملاء والإدارة، ونظام الحوافز، وفرص التطور المهني، وساعات العمل. سيتم قياس مستوى الرضا الوظيفي باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة") لتحديد درجة رضا المعلمات عن وظائفهن.

٣,٢,٢ الأداء الوظيفي (المتغير التابع)

التعريف الإجرائي:

يُقاس الأداء الوظيفي من خلال مجموعة من البنود في الاستبيان تتعلق بمستوى الالتزام بالعمل، الكفاءة في تنفيذ المهام التعليمية، التعاون مع الزميلات، جودة التفاعل مع الأطفال، والانضباط في الحضور والالتزام بالوقت. ويتم تقييم الأداء بناءً على إجابات المعلمات على المقياس الخماسي ذاته، بما يعكس مدى جودة أدائهن في بيئة العمل.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

٣,٣,١ فلسفة البحث

يعتمد هذا البحث على الفلسفة الوضعية (Positivism) التي تركز على دراسة الظواهر كما هي في الواقع، من خلال جمع بيانات كمية وتحليلها إحصائيًا للوصول إلى نتائج موضوعية وقابلة للقياس.

٣,٣,٢ منهج البحث

يستخدم البحث المنهج الاستنتاجي (Deductive Approach)، حيث ينطلق من النظريات والمفاهيم العامة المتعلقة بالرضا والأداء الوظيفي لاختبارها على عينة محددة من معلمات رياض الأطفال، بهدف التحقق من وجود علاقة بين المتغيرين.

٣,٣,٣ استراتيجية البحث

تم تبني استراتيجية المسح الميداني (Survey Strategy) لجمع البيانات من عينة من المعلمات، من خلال استبيان إلكتروني لقياس آرائهن ومستوى رضاهن وأدائهن في العمل.

٣,٣,٤ نوع البحث

يُعد هذا البحث بحثًا كميًا (Quantitative Research)، يعتمد على البيانات العددية التي يتم جمعها من خلال الاستبيان وتحليلها إحصائيًا لاستخلاص النتائج.

٣,٣,٥ الأفق الزمني

يتبع البحث الأفق الزمني المقطعي (Cross-sectional Time Horizon)، حيث يتم جمع البيانات في فترة زمنية واحدة دون تتبع التغيرات على مدى طويل.

٣,٣,٦ أدوات وتقنيات جمع البيانات

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة البحث. كما سيتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي الوصفي والاستنتاجي عبر برامج مثل (SPSS)، وذلك لاختبار الفرضيات وتحديد مدى تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي.



٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

٣,٤,١ مجتمع البحث

مجتمع البحث لهذه الدراسة يتكوّن من جميع معلمات رياض الأطفال في مدينة جدة في عدد من المدارس الحكومية والأهلية، ويبلغ عددهن ٨٥ معلمة بمستويات وظيفية مختلفة.

ويُعد هذا المجتمع مناسباً للدراسة نظراً لتنوع المدارس التي تعمل بها المعلمات واختلاف بيئات العمل، مما يتيح فهماً أوسع لأثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي في بيئات تعليمية متنوعة.

جدول رقم (١): مجتمع البحث

عدد المعلمات	المستوى الوظيفي
١٠	معلمات إداريات (مشرفات في رياض الأطفال)
٤٠	معلمات أساسيات (قائمات بالتدريس المباشر)
٢٠	مساعداً معلمات
١٠	إداريات في الروضة
٥	مشرفات نشاط أو دعم فني
٨٥	المجموع

٣,٤,٢ عينة البحث

وفقاً لجدول (Krejcie & Morgan (1970 ، فإن حجم العينة المناسب لمجتمع حجمه (٨٥) هو ٧٠ مفردة. تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية بسيطة من مجتمع البحث، لضمان تمثيل جميع المستويات الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال.

وقد تم توزيع الاستبيان إلكترونياً على العينة المستهدفة، وتم استلام ٧٠ استجابة مكتملة بنسبة استجابة بلغت ١٠٠%

جدول رقم (٢): عينة البحث

عدد المعلمات	نسبة المشاركة	المستوى الوظيفي
١٠	٪١١,٤٣	معلمات اداريات (مشرفات في رياض الأطفال)
٤٠	٪٣٠	معلمات اساسيات
٢٠	٪٣٠	مساعداات معلمات
١٠	٪١١,٤٣	إداريات في الروضة
٥	٪١٧,١٤	مشرفات نشاط أو دعم فني
٨٥	٪١٠٠	المجموع

٣,٤,٣ طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم استخدام أسلوب العينة الطبقية العشوائية في اختيار أفراد الدراسة من مجتمع البحث، وذلك وفق الخطوات التالية:

1. تحديد طبقات المجتمع: تم تقسيم مجتمع البحث إلى خمس طبقات حسب المستوى الوظيفي للمعلمات كما هو موضح في جدول (1).

2. تحديد حجم العينة الكلي: تم تحديده بـ ٧٠ معلمة بناءً على جدول Krejcie.

3. توزيع حجم العينة على الطبقات: تم توزيع حجم العينة على الطبقات وفق نسبتها من إجمالي المجتمع الأصلي.

4. اختيار أفراد العينة: داخل كل طبقة تم اختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية بسيطة، وتم إرسال الاستبيان إليهم إلكترونياً لضمان وصوله إلى أكبر عدد ممكن من المشاركات.

بهذه الطريقة تم ضمان تمثيل جميع الفئات الوظيفية في العينة، مما يعزز من قدرة الدراسة على التعميم ودقة النتائج.

٣,٥. طريقة جمع البيانات

اعتمدت الباحثة في جمع بيانات الدراسة على الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية للحصول على المعلومات من أفراد العينة.

وقد تم تصميم الاستبانة بعد الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، بما يتناسب مع أهداف البحث وفرضياته.

تكوّنت الاستبانة من ثلاثة أجزاء رئيسية على النحو التالي:

1. الجزء الأول: يتضمن البيانات العامة للمستجيبات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الروضة).

2. الجزء الثاني: يقيس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من خلال مجموعة من العبارات التي تمثل أبعاده المختلفة.

3. الجزء الثالث: يقيس مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وفقاً لمجموعة من المؤشرات السلوكية والمهنية

المتغير	الأبعاد	عدد العبارات	مقياس القياس
الرضا الوظيفي	بيئة العمل -العلاقة مع الزميلات -الإشراف الإداري -الحوافز والمكافآت -النمو المهني	٩ عبارة	مقياس ليكرت الخماسي ٠ من ١ = غير راضٍ بشدة إلى ٥ = رٍا بشدة)
الأداء الوظيفي	الالتزام بالعمل – جودة الأداء -روح المبادرة – التعاون -الإبداع في التدريس	١٠ عبارة	مقياس ليكرت الخماسي ٠ من ١ = غير راضٍ بشدة إلى ٥ = رٍا بشدة)

٣,٥,٢ صدق وثبات الأداة

للتأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، تم اتخاذ الإجراءات التالية:

- الصدق الظاهري والمحتوى: عرضت الاستبانة على مجموعة من المحكمين من المختصين في مجال الإدارة التربوية ورياض الأطفال، للتأكد من مناسبة العبارات لأهداف الدراسة وسلامة صياغتها.
- الثبات (معامل كرونباخ ألفا): تم حساب معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبانة باستخدام برنامج SPSS، وتراوحت القيم بين (٠,٨٥ – ٠,٩٣)، وهي قيم مرتفعة تدل على درجة عالية من الثبات الداخلي لأداة القياس.

٣,٦. أنواع البيانات

تنوّعت البيانات التي استخدمتها الباحثة في هذه الدراسة بين نوعين رئيسيين، هما:

1. البيانات الأولية: (Primary Data)

وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من أفراد عينة الدراسة باستخدام أداة الاستبانة الإلكترونية. تضمنت هذه البيانات إجابات المعلمات حول بنود مقياس الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، والتي تم تحليلها لاختبار فرضيات الدراسة.

2. البيانات الثانوية: (Secondary Data)

وتشمل المعلومات النظرية والمفاهيم الأساسية المتعلقة بموضوع الدراسة، والتي تم الحصول عليها من:

- الكتب والمراجع الأكاديمية المتخصصة في الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي.
- الدراسات السابقة المحلية والعالمية ذات الصلة بموضوع الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.
- المواقع الإلكترونية والبحوث المنشورة في قواعد البيانات العلمية.

وقد ساعد الجمع بين هذين النوعين من البيانات على تعزيز مصداقية النتائج وتقديم تحليل أكثر شمولية لأثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة جدة.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات من أفراد العينة وتحويلها إلى صورة رقمية عبر Google Forms ، تم ترميزها وإدخالها إلى برنامج التحليل الإحصائي SPSS (الإصدار ٢٦)، لإجراء المعالجات الإحصائية اللازمة وفق الخطوات التالية:

1. ترميز البيانات:

تم إعطاء رموز رقمية لكل بند من بنود الاستبانة حسب مقياس ليكرت الخماسي (من ١ إلى ٥).

2. تفريغ البيانات:

تم نقل البيانات إلى جداول إلكترونية في برنامج SPSS لتنظيمها حسب المتغيرات والمحاور.

3. التحليل الإحصائي الوصفي:

استخدم لوصف خصائص أفراد العينة من خلال التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

4. التحليل الإحصائي الاستدلالي:

تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، من أهمها:

- اختبار (T-Test) لمقارنة المتوسطات بين المجموعات.
- تحليل الارتباط (Pearson Correlation) لقياس قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق بين المجموعات وفق المتغيرات الديموغرافية.

5. عرض النتائج وتفسيرها:

تم تفسير النتائج في ضوء أهداف وفرضيات الدراسة، وربطها بالدراسات السابقة للوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة تدعم موضوع البحث.

٣,٨. الخاتمة

في هذا الفصل، قمْتُ بعرض منهجية الدراسة التي اتبعتها لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته، حيث تناولتُ تصميم البحث ومنهجه، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأدوات جمع البيانات وأنواعها، إضافةً إلى الأساليب الإحصائية التي استخدمتها في تحليل البيانات واستخلاص النتائج.

وقد ساعد هذا الفصل في توضيح الخطوات والإجراءات التي اتبعتها للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة، تمهيداً للانتقال إلى الفصل الرابع الذي يتناول عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها في ضوء أهداف البحث وفرضياته.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم جمع بياناتها من خلال استبيانات وُجّهت إلى عينة SPSS ، من معلمات رياض الأطفال بمدينة جدة. وقد تم تحليل هذه البيانات إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تسهم في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

يبدأ هذا الفصل بتحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي، الذي يهدف إلى تقديم صورة شاملة ودقيقة عن خصائص عينة الدراسة، من حيث المتغيرات الديموغرافية مثل (العمر، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة). وتم حساب التكرارات والنسب المئوية للبيانات بهدف وصف عينة الدراسة بدقة

كما تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبيان) للتأكد من ملاءمتها لقياس متغيرات الدراسة، من خلال تطبيق اختبارات الصدق والثبات المناسبة مثل معامل كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان

إضافةً إلى ذلك، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار فرضيات الدراسة، والتأكد من مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة جدة. ويسهم هذا التحليل في تحديد مستوى تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي، بما يعزز فهم الظاهرة المدروسة ويساعد في تقديم نتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها في التوصيات المستقبلية.

٤,٢ . توصيف عينة الدراسة

- ❖ تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لعددٍ من المتغيرات الديموغرافية التي تساعد في وصف العينة محل الدراسة، وهي: العمر، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.
- ❖ وقد تم جمع هذه البيانات من خلال استبيان وُجه إلى معلمات رياض الأطفال بمدينة جدة، بهدف التعرف على خصائصهم العامة وفهم طبيعة العينة بشكل أكثر دقة.
- ❖ تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل متغير من هذه المتغيرات، وذلك لتوضيح توزيع أفراد العينة بحسب الخصائص الديموغرافية. وتشمل هذه الخصائص ما يلي:

• العمر: ويتضمن الفئات التالية:

أقل من ٢٠ سنة.

من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة.

من ٣٠ إلى أقل من ٥٠ سنة.

أكثر من ٥٠ سنة.

• المؤهل العلمي: ويتضمن المستويات التالية:

ثانوي.

دبلوم.

بكالوريوس.

دراسات عليا.

• عدد سنوات الخبرة: ويتضمن الفئات التالية:

سنة وأقل.

سنتان.

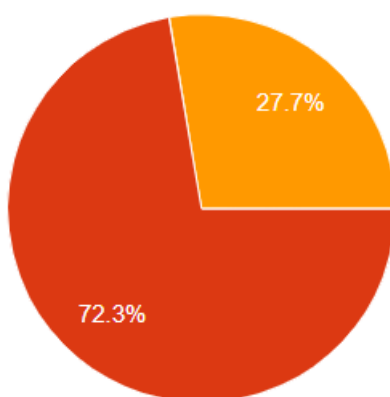
ثلاث سنوات.

أربع سنوات وأكثر.

وقد تم تحليل هذه البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وتم تلخيصها في الجداول والرسوم البيانية التالية التي توضح توزيع أفراد العينة حسب كل متغير من المتغيرات السابقة.

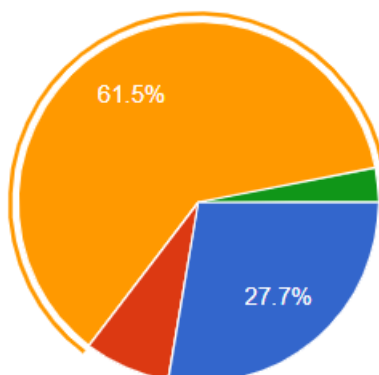
المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من اجمالي العينة
العمر	اقل من ٢٠ سنة	٤٧	٪٧٢,٣
	من ٢٠ الى ٣٠ سنة	١٨	٪٢٧,٧
	من ٣٠ الى ٥٠ سنة	٠	٠
	أكثر من ٥٠ سنة	٠	٠
الإجمالي	٦٥		٪١٠٠
المؤهل العملي	ثانوي	١٨	٪٢٧,٧
	دبلوم	٥	٪٧,٧
	بكالوريوس	٤٠	٪٦١,٥
	دراسات عليا	٢	٪٣,١
الإجمالي	٦٥		٪١٠٠
سنوات الخبرة	سنة وأقل	٢٥	٪٣٨,٥
	سنتان	٧	٪١٠,٨
	ثلاث سنوات	٥	٪٧,٧
	أربع سنوات و أكثر	٢٨	٪٤٣,١
الإجمالي	٦٥		٪١٠٠

بالنسبة للتوزيع حسب العمر، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن النسبة الأكبر من أفراد العينة تقع ضمن الفئة العمرية من ٢٠ إلى ٣٠ سنة بنسبة ٧٢,٣%، مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من المشاركات ينتمين إلى هذه الفئة. في المقابل، بلغت نسبة 27.7% من أفراد العينة ممن تتراوح أعمارهم بين ٣٠ و ٥٠ سنة، وهي فئة أقل تمثيلاً مقارنة بالفئة الأولى. كما هو موضح في الشكل التالي.



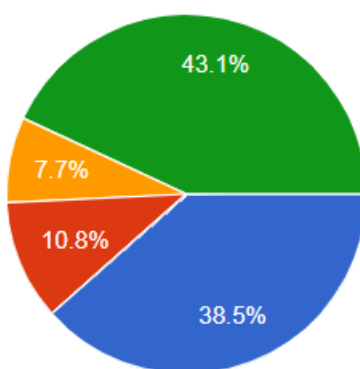
الشكل ٤: تصنيف العينة وفقاً للعمر

أما بالنسبة للتوزيع حسب المؤهل العلمي، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن 27.7% من أفراد العينة يحملون مؤهل الثانوية العامة، وهي نسبة تمثل جزءاً مهماً من المشاركات. كما بلغت نسبة 7.7% ممن يحملون مؤهل الدبلوم. في حين شكّلت فئة الحاصلات على درجة البكالوريوس النسبة الأكبر بواقع ٦١,٥% من إجمالي العينة، مما يشير إلى أنها الفئة الأكثر تمثيلاً. أما فئة الدراسات العليا فقد مثّلت 3.1% فقط من العينة، وهي الفئة الأقل تمثيلاً. كما هو موضح في الشكل التالي.



الشكل ٥: تصنيف العينة وفقاً للمؤهل العلمي

أما بالنسبة للتوزيع حسب عدد سنوات الخبرة، فقد أوضحت النتائج الإحصائية أن 38.5% من أفراد العينة يمتلكون خبرة سنة واحدة أو أقل، وهي نسبة تعكس وجود شريحة كبيرة من ذوات الخبرة القصيرة. كما بلغت نسبة 10.8% ممن لديهم خبرة تمتد إلى سنتين. في حين شكّلت فئة من لديهم خبرة ثلاث سنوات نسبة 7.7% من إجمالي العينة. أما الفئة الأكبر فقد كانت من يمتلكون خبرة أربع سنوات فأكثر بنسبة 43.1%، مما يشير إلى أن هذه الفئة هي الأكثر تمثيلاً ضمن العينة. كما هو موضح في الشكل التالي.



الشكل ٤: تصنيف العينة وفقاً لسنوات الخبرة

٤.٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

للتأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات التي تم (Average Variance Extracted - AVE). استخدامها لقياس متغيرات الدراسة. كما تم قياس الصدق التقاربي عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)

أما بالنسبة لقياس الثبات، فقد تم استخدام عدة مؤشرات، تشمل حساب قيمة ألفا كرونباخ

(Cronbach's Alpha)

(Composite Reliability) وقيمة الثبات المركب

(Structural Equation Modeling - SEM) تم تنفيذ جميع هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية. (ho) بالإضافة إلى حساب معامل الثبات من خلال برنامج

التحليل الإحصائي SPSS الإصدار ٢٨. الفقرات والجداول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (Average

(Variance Extracted - AVE)-

- صدق الاتساق الداخلي: يشير هذا النوع من الصدق إلى مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه. لهذا الغرض، قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة ١٩٧٤ (Kaiser)، تم استبعاد العبارات التي تكون قيمة معامل ارتباطها أقل من

0.5.

- الصدق التقاربي (Convergent Validity) يقيس هذا النوع من الصدق مدى تباين لعبارات التي تقيس نفس المقياس. تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من ٠,٥ وفقاً لـ (Hair et al) ٢٠٠٦. وذلك لضمان أن العبارات تقيس نفس المتغير بشكل دقيق.
- تعرض الجداول التالية النتائج الإحصائية المتعلقة بمعاملات الارتباط، الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير، وذلك لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كما تشمل الجداول أيضاً متوسط التباين المستخرج (AVE) لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات. تم إجراء هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM) عبر برنامج SPSS كما هو موضح في ما يلي:

جدول ٦: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.596	0.57	0.000	1.045	0.742	0.875	A1	الرضا المادي	الرضا الوظيفي
		0.000	1.184	0.768		A2		
	0.65	0.000	1.205	0.763		B1.	الرضا المعنوي	
		0.000	1.148	0.842		B2		
	0.59	0.000	0.851	0.770		C1	الالتزام التنظيمي	
	0.51	0.000	0.931	0.534		D1	الفعالية الذاتية	
		0.000	0.999	0.861		D2		
0.66	0.000	0.999	0.789	E1	بيئة العمل المحفزة			
	0.000	1.032	0.834	E2				

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية .

يتضح بالجدول ٦ الذي بالأعلى :

أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المرتبطة بأبعاد الرضا الداخلي، والرضا المعنوي، والالتزام التنظيمي، والفعالية الذاتية، وبيئة العمل المحفزة ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها، حيث تجاوزت جميع كانت دالة إحصائياً عند (P-value) معاملات الارتباط قيمة (٠,٥). كما بينت نتائج الاختبار أن جميع قيم مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١)، مما يشير إلى قوة العلاقة بين العبارات والمكونات التي تنتمي إليها. في الجدول (٠,٨٧٥)، مما يدل على ملاءمة (KMO) بالإضافة إلى ذلك، بلغت قيمة معامل كايذر-ماير-أولكين البيانات لإجراء التحليل العاملي.

أما فيما يتعلق بمتوسط التباين المستخرج (AVE)، فقد أوضحت النتائج أن قيم AVE الخاصة بأبعاد المقياس تراوحت بين (٠,٥١) و(٠,٦٦)، حيث كانت جميعها أعلى من الحد المقبول (٠,٥). وبناءً على ذلك، يمكن التأكيد على تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، إضافةً إلى تحقق الصدق التقاربي لجميع الأبعاد الواردة في الاستبانة.

جدول ٧ :صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع .

المتغير		العبارات	KMO	Factor loadings	Standard deviation	P	Average variance extracted
				معامل الارتباط	الانحراف المعياري	Values	متوسط التباين المستخرج
الأداء الوظيفي	جودة تنفيذ المهام	BA1	0.813	0.663	0.845	0.000	0.656
		BA2		0.768	0.779	0.000	
	الالتزام المهني والانضباط	BB1.		0.791	0.820	0.000	
		BB2		0.852	0.800	0.000	
	مستوى الإنجاز	BC1		0.837	0.754	0.000	
		BC2		0.873	0.714	0.000	
	التفاعل التربوي مع الطفل	BD1		0.818	0.733	0.000	
		BD2		0.770	0.752	0.000	
	المبادرة والابتكار	BE1		0.874	0.780	0.000	
		BE2		0.833	0.757	0.000	

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية .

أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المرتبطة بأبعاد الأداء الوظيفي — وتشمل: جودة تنفيذ المعلم، الالتزام المهني والانضباط، مستوى الإنجاز، التفاعلات التربوية مع الطفل، والمبادرة والابتكار — ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها، حيث تجاوزت جميع معاملات الارتباط قيمة (٠,٦٦)، وهي قيم أعلى من الحد المقبول (٠,٥٠)، مما (P-value) يشير إلى قوة العلاقة بين المؤشرات والأبعاد التي تنتمي إليها. كما أوضحت نتائج التحليل أن جميع قيم كانت دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (٠,٠٠١)، مما يعزز موثوقية المقياس

وبالإضافة إلى ذلك، بلغت قيمة معامل كايذر-ماير-أولكين (KMO) لمقياس الأداء الوظيفي (٠,٨١٣)، وهي نسبة جيدة تعكس ملائمة البيانات لإجراء التحليل العاملي. أما بخصوص متوسط التباين المستخرج (AVE)، فقد بلغت قيمة AVE العامة للمقياس (٠,٦٥٦)، كما تراوحت قيم AVE للأبعاد المختلفة بين (٠,٥١) و(٠,٧٣)، وجميعها أعلى من (٠,٥٠). وبناءً على ذلك، يمكن التأكيد على تحقق صدق الاتساق الداخلي و الصدق التقاربي لجميع أبعاد مقياس الأداء الوظيفي.

4.3.2. ثبات أداة الدراسة

تُعد عملية قياس ثبات أداة الدراسة من الخطوات الأساسية لضمان موثوقية النتائج ودقة استنتاجاتها. وفي هذا البحث، تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لتقييم الاتساق الداخلي للأسئلة المكونة لكل متغير، وهو أحد الأدوات المعتبرة في الدراسات النفسية والاجتماعية لقياس مدى ترابط عناصر المقياس مع بعضها البعض. تُظهر القيم الأعلى من ٠,٧ أن الأداة تتمتع بثباتاً جيداً، مما يجعل البيانات المستخلصة قابلة للاعتماد عليها في التحليل الإحصائي والاستنتاجات العلمية.

أظهرت النتائج أن جميع المتغيرات الأساسية في الدراسة تتمتع بمستوى عالٍ من الثبات الداخلي، وذلك على النحو التالي:

- **الرضا المادي: (0.874)** يعكس هذا المعامل الترابط العالي بين الأسئلة المتعلقة بالعوامل المادية، مثل الرواتب والحوافز والمكافآت، مما يشير إلى اتساق استجابات المشاركين حول جوانب الرضا المادي في بيئة العمل.
- **الرضا المعنوي: (0.841)** تشير هذه القيمة إلى وجود ترابط داخلي جيد بين عناصر الرضا المعنوي، والتي تشمل التقدير المعنوي، الشعور بالإنجاز، والدعم النفسي، وهو ما يعكس مدى انسجام ملاحظات المشاركين حول تقديرهم الشخصي في بيئة العمل.
- **الالتزام التنظيمي: (0.872)** يدل هذا المعامل على أن الأسئلة المتعلقة بالالتزام التنظيمي مترابطة بشكل قوي، ما يؤكد قدرة المقياس على قياس مدى التزام المعلمين بسياسات الروضة، والقيم التنظيمية، والمشاركة في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.
- **الفعالية الذاتية: (0.872)** تُظهر القيمة أن عناصر هذا المقياس متماسكة، حيث تُعبر عن قدرة المعلمين على تقييم كفاءتهم ومهاراتهم في أداء المهام المختلفة، وإظهار الثقة في تحقيق الأهداف المهنية والشخصية داخل بيئة العمل.
- **بيئة العمل المحفزة: (0.856)** تعكس هذه القيمة ترابط عناصر قياس بيئة العمل، بما في ذلك الدعم الإداري، التشجيع على الابتكار، وتوفير الموارد اللازمة، مما يشير إلى موثوقية الأداة في تقييم مستوى التحفيز والدعم المتاح للمعلمين في الروضة.

وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج بأن أداة الدراسة تتمتع بمستوى عالٍ من الثبات الداخلي، مما يجعلها مناسبة للاستخدام في جمع البيانات وتحليلها بثقة، ويضمن دقة وموضوعية النتائج المستخلصة. ويُعزز هذا الثبات مصداقية البحث، ويساعد على التوصل إلى استنتاجات علمية دقيقة حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل المرتبطة به لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة جدة.

جدول ٨ : قياس ثبات لأداة الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير
٠,٨٧٤	٠,٨٧٤	٢	الرضا المادي
	٠,٨٤١	٢	الرضا المعنوي
	٠,٨٧٢	١	الالتزام التنظيمي
	٠,٨٧٢	٢	الفعالية الذاتية
	٠,٨٥٦	٢	بيئة العمل المحفزة
٠,٩٠٤	٠,٩٠٤	٢	جودة تنفيذ المهام
	٠,٨٩٦	٢	الالتزام المهني والانضباط
	٠,٨٨٦	٢	مستوى الإنجاز
	٠,٨٩٤	٢	التفاعل التربوي مع الطفل
	٠,٨٨٤	٢	المبادرة والابتكار

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية .

يتضح بالجدول ٨ الذي بالأعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي

أظهرت النتائج لمقياس تطبيق الرضا الوظيفي أن قيمة ألفا كرونباخ للعوامل الفرعية جاءت مرتفعة، مما يعكس مستوى عالٍ من الثبات الداخلي للأداة، وذلك على النحو التالي: فقد بلغت قيمة ألفا للرضا المادي 0.874، مما يشير إلى أن الأسئلة المتعلقة بالرواتب والحوافز المادية مترابطة داخليًا بشكل جيد، بينما سجل الرضا المعنوي قيمة ألفا بلغت 0.841، وهو ما يعكس اتساق الأسئلة المرتبطة بالتقدير المعنوي والتحفيز النفسي للمعلمات. أما الالتزام التنظيمي، فقد بلغت قيمة ألفا 0.872، مما يدل على موثوقية الأسئلة في قياس درجة التزام المعلمات بسياسات وأهداف الروضة. كما سجلت الفعالية الذاتية قيمة ألفا 0.872، ما يعكس تماسك استجابات المعلمات حول قدرتهم على أداء المهام بفعالية، بينما بلغت قيمة ألفا لبيئة العمل المحفزة 0.856، مما يدل على أن الأسئلة المتعلقة بالدعم والتحفيز

في بيئة العمل مترابطة داخلياً بدرجة مناسبة. وبالنظر إلى قيمة ألفا الإجمالية لمقياس الرضا الوظيفي (0.874) فإن ذلك يؤكد أن المقياس يتمتع بثبات جيد ويصلح للاستخدام في البحث.

أما مقياس الأداء الوظيفي، فقد أظهرت النتائج أيضاً مستوى مرتفعاً من الثبات الداخلي، حيث بلغت قيمة ألفا لكل عامل فرعي على النحو التالي: جودة تنفيذ المهام 0.904، الالتزام المهني والانضباط 0.896، مستوى الإنجاز 0.886، التفاعل التربوي مع الطفل 0.894، والمبادرة والابتكار 0.884. وتعكس هذه القيم ترابط الأسئلة داخلياً في قياس كل جانب من جوانب الأداء الوظيفي للمعلمات. كما أن قيمة ألفا الإجمالية لمقياس الأداء الوظيفي بلغت 0.904، مما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات عالي جداً ويعطي بيانات موثوقة يمكن الاعتماد عليها في تحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة.

وبناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج بأن أداة الدراسة تتمتع بمستوى عالٍ من الثبات الداخلي لكل من متغيري الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، مما يعزز من موثوقية البيانات والنتائج المستخلصة، ويساعد في الوصول إلى استنتاجات دقيقة حول أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة جدة.

٤,٤ . التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس , طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي وفقاً لما يلي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق ب شدة
١	٢	٣	٤	٥

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية :

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق التالي

$100 \times \text{قيمة الفئة} \times \text{أعلى قيمة للمقياس عدد المستجيبين في كل فئة} \times \text{إجمالي عدد المستجيبين} = (\%) \text{الوزن النسبي}$

يوضح الجدول دلالة المتوسطات الحسابية ،كما يلي :

جدول ٩ دلالة المتوسطات الحسابية .

الفئة	قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
موافق بشدة	٥,٠٠ – ٤,٢٠	اتجاه مرتفع جدًا	٨٤% – ١٠٠%	مرتفع جدًا
موافق	٤,١٩ – ٣,٤٠	اتجاه مرتفع	٨٣,٨% – ٦٨%	مرتفع
محايد	٣,٣٩ – ٢,٦٠	اتجاه متوسط	٦٧,٨% – ٥٢%	متوسط
غير موافق	٢,٥٩ – ١,٨٠	اتجاه منخفض	٥١,٨% – ٣٦%	منخفض
غير موافق بشدة	١,٧٩ – ١,٠٠	اتجاه منخفض جدًا	٣٥,٨% – ٢٠%	منخفض جدًا

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة , والذي يتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الخماسي .يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي , حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق الإدارة الإستراتيجية وأبعادها بالإضافة إلى مستوى إدارة المعرفة وأبعادها وذلك وفقاً لآراء عينة الدراسة . يتم توضيح ذلك كما يلي :

المتغير	مستوى الأهمية	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
الرضا_المادي	متوسط	متوسط	3.17	7.79
الرضا_المعنوي	عالي	قوي	3.04	8.21
الالتزام التنظيمي	عالي	قوي	3.31	8.99
الفعالية الذاتية	عالي	قوي	3.31	8.83
بيئة العمل_المحفزة	عالي	قوي	3.18	8.63
جودة تنفيذ المهام	متوسط	متوسط	2.56	5.82
الالتزام المهني والانضباط	متوسط	متوسط	2.49	5.92
مستوى الانجاز	متوسط	متوسط	2.52	5.98
التفاعل التربوي مع الطفل	متوسط	متوسط	2.56	6.01
المبادرة والابتكار	متوسط	متوسط	2.49	5.93

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية .

يوضح الجدول ١٠ الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الرئيسية في الدراسة، والتي تشمل جوانب الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في جدة، وكذلك عناصر الأداء الوظيفي المتعلقة بتنفيذ المهام والتفاعل التربوي مع الأطفال. ويبين الجدول المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، الاتجاه العام، ومستوى الأهمية لكل متغير.

أولاً: الرضا الوظيفي

تشير النتائج إلى أن جميع المتغيرات المتعلقة بالرضا الوظيفي سجلت متوسطات مرتفعة، حيث تراوحت بين (٧,٧٩ – ٨,٩٩)، وهو ما يعكس اتجاهًا عامًا قويًا نحو الرضا الوظيفي لدى المعلمات. ويلاحظ أن الرضا المعنوي سجل أعلى متوسط (٨,٢١)، يليه الالتزام التنظيمي (٨,٩٩) والفعالية الذاتية (٨,٨٣)، مما يدل على أن المعلمات يشعرن بتقدير معنوي كبير من بيئة العمل، وأن لديهن مستوى عالٍ من الالتزام تجاه مؤسساتهن، إضافة إلى شعورهن بالقدرة على الإنجاز وتحقيق المهام الموكلة إليهن بكفاءة.

كما أظهرت نتائج بيئة العمل المحفزة متوسطًا مرتفعًا (٨,٦٣)، مما يشير إلى أن المعلمات يعتبرن بيئة العمل محفزة ومشجعة على الأداء الفعال، وهو ما يدعم الاتجاه الإيجابي العام تجاه الرضا الوظيفي، ويعكس الدور المهم لبيئة العمل في تعزيز المشاعر الإيجابية والانتماء المهني.

ثانيًا: الأداء الوظيفي

أما فيما يتعلق بعناصر الأداء الوظيفي، فقد سجلت جميع البنود متوسطات متوسطة تراوحت بين (٥,٨٢ – ٦,٠١)، وهو ما يشير إلى اتجاه عام متوسط في مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمات. ويلاحظ أن مستوى الإنجاز والمبادرة والابتكار سجلًا متوسطات أعلى قليلًا (٥,٩٨ و ٥,٩٣ على التوالي)، في حين أن جودة تنفيذ المهام سجلت أقل متوسط (٥,٨٢)، ما يعكس تفاوتًا بسيطًا بين العناصر، ويشير إلى أن هناك مجالًا لتحسين بعض جوانب الأداء العملي والمعرفي للمعلمات، خاصة فيما يتعلق بتطوير جودة تنفيذ المهام والابتكار في التعامل مع الأطفال.

ثالثًا: التفسير العام

بشكل عام، تعكس نتائج الجدول أن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في جدة يشكل محفزًا قويًا لأدائهن الوظيفي، حيث تظهر قيم المتوسطات المرتفعة للرضا الوظيفي مقارنة بالمتوسطات المتوسطة للأداء الوظيفي، مما يدل على أن تحسين بيئة العمل وتعزيز العوامل الدافعة للرضا يمكن أن يعكس إيجابًا على الأداء العملي والتربوي. وتؤكد هذه النتائج أهمية برامج التحفيز والتدريب المستمر لتعزيز مهارات المعلمات في تنفيذ المهام، ورفع مستوى المبادرة والابتكار في التفاعل التربوي مع الأطفال.

٤,٥ . معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة , والتي تم قياسها باستخدام

SPSS وذلك على النحو التالي :

المتغير	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. الرضا المادي	1	.753***	.492***	.512***	.564***	.830***	.366**	.220	.217	.248*	.299*	.313*
2. الرضا المعنوي	.753***	1	.584***	.642***	.712***	.911***	.501***	.347**	.331**	.362**	.444***	.461***
3. الالتزام التنظيمي	.492***	.584***	1	.613***	.681***	.750***	.470***	.399**	.471***	.488***	.403**	.516***
4. الفعالية الذاتية	.512***	.642***	.613***	1	.601***	.798***	.626***	.459***	.532***	.531***	.597***	.636***
5. بيئة العمل المحفزة	.564***	.712***	.681***	.601***	1	.851***	.452***	.416***	.499***	.343**	.485***	.510***
6. الرضا الوظيفي	.830***	.911***	.750***	.798***	.851***	1	.571***	.428***	.469***	.448***	.529***	.567***
7. جودة تنفيذ المهام	.366**	.501***	.470***	.626***	.452***	.571***	1	.581***	.643***	.671***	.660***	.823***
8. الالتزام المهني والانضباط	.220	.347**	.399**	.459***	.416***	.428***	.581***	1	.723***	.625***	.743***	.859***
9. مستوى الإنجاز	.217	.331**	.471***	.532***	.499***	.469***	.643***	.723***	1	.710***	.730***	.882***
10. التفاعل التربوي مع الطفل	.248*	.362**	.488***	.531***	.343**	.448***	.671***	.625***	.710***	1	.690***	.854***
11. المبادرة والابتكار	.299*	.444***	.403**	.597***	.485***	.529***	.660***	.743***	.730***	.690***	1	.889***
12. الأداء الوظيفي	.313*	.461***	.516***	.636***	.510***	.567***	.823***	.859***	.882***	.854***	.889***	1

جدول ١١ : معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة .

تشير نتائج معاملات الارتباط إلى وجود ارتباطات إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جميع متغيرات الرضا الوظيفي وعناصر الأداء الوظيفي. فقد تبين أن جميع متغيرات الرضا الوظيفي مرتبطة ارتباطاً إيجابياً قوياً فيما بينها، وأعلى ارتباط سجل بين الرضا المعنوي والرضا الوظيفي الكلي ($r = .911^*$) ، مما يدل على أن الرضا المعنوي يعد العامل الأهم في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات.

كما أظهرت النتائج أن جميع متغيرات الرضا الوظيفي مرتبطة ارتباطاً إيجابياً مع الأداء الوظيفي الكلي وعناصره المختلفة. ويلاحظ أن أعلى ارتباط كان بين الرضا الوظيفي الكلي والأداء الوظيفي الكلي ($r = .567^*$) ، ما يشير إلى أن زيادة مستوى الرضا الوظيفي تعكس تحسناً ملحوظاً في الأداء الوظيفي للمعلمات.

أما فيما يتعلق بعناصر الأداء الوظيفي، فقد أظهرت النتائج ارتباطاً إيجابياً قوياً بين جميع العناصر ببعضها البعض، وأعلى ارتباط كان بين المبادرة والابتكار والأداء الوظيفي الكلي ($r = .889^*$) ، مما يعكس أهمية المبادرة والابتكار كعوامل أساسية في تقييم الأداء الوظيفي.

وبالنسبة للعلاقات بين الرضا الوظيفي وعناصر الأداء الفردية، لوحظ أن الفعالية الذاتية ترتبط ارتباطاً قوياً مع جودة تنفيذ المهام ($r = .626^*$) ، كما يرتبط الرضا المعنوي ارتباطاً إيجابياً مع جودة تنفيذ المهام ($r = .501^*$) ، وهو ما يوضح أن شعور المعلمات بالكفاءة الذاتية والرضا المعنوي يعزز قدرتهن على أداء مهامهن بكفاءة.

بشكل عام، تعكس نتائج هذا التحليل أن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في جدة يشكل محفزاً مهماً للأداء الوظيفي، وأن تعزيز عناصر الرضا المختلفة، لا سيما المعنوي والفعالية الذاتية، قد يسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء العملي والتربوي داخل الروضة.

٤,٦ تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

يهدف هذا الجزء إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي (المستقل) والأداء الوظيفي (التابع) لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة جدة، وذلك من خلال دراسة معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الرضا الوظيفي وعناصر الأداء الوظيفي، وتحليل تأثير كل عنصر من عناصر الرضا على الأداء الكلي.

أولاً: العلاقة بين متغيرات الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

أظهرت النتائج وجود ارتباطات إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين جميع متغيرات الرضا الوظيفي وعناصر الأداء الوظيفي. فقد تبين أن الرضا المادي يرتبط إيجابياً مع الأداء الوظيفي الكلي ($r = .313^*$) ، بينما سجل الرضا المعنوي ارتباطاً أعلى ($r = .461^{***}$). ويلاحظ أن الالتزام التنظيمي والفعالية الذاتية وبيئة العمل المحفزة جميعها مرتبطة ارتباطاً إيجابياً مع الأداء الكلي، بمستويات دلالة مختلفة (r) تراوحت بين .٥١٠ و .٦٣٦ (*). مما يدل على أن زيادة الرضا الوظيفي يعزز الأداء العملي والتربوي للمعلمات.

ثانياً: تأثير الرضا الوظيفي على عناصر الأداء الوظيفي

جودة تنفيذ المهام:

سجلت الفعالية الذاتية أعلى ارتباط مع جودة تنفيذ المهام, ($r = .626^{***}$) تليها الرضا المعنوي. ($r = .501^{***}$) ويشير ذلك إلى أن شعور المعلمات بالقدرة على الإنجاز والكفاءة الذاتية ينعكس إيجابياً على جودة إنجاز المهام الموكلة إليهن.

الالتزام المهني والانضباط:

ارتبطت جميع عناصر الرضا بالالتزام المهني، وأعلى ارتباط كان للفعالية الذاتية ($r = .459^{***}$) ، مما يعكس دور الثقة في النفس والتحفيز الداخلي في تعزيز الانضباط المهني.

مستوى الإنجاز والتفاعل التربوي مع الطفل:

أظهرت النتائج ارتباطاً إيجابياً ملحوظاً بين الرضا المعنوي والالتزام التنظيمي مع مستوى الإنجاز والتفاعل التربوي، مما يدل على أن الرضا النفسي والمعنوي يسهم في تحسين الأداء التربوي والتفاعل الفعال مع الأطفال.

المبادرة والابتكار:

سجلت جميع متغيرات الرضا ارتباطاً إيجابياً مع عنصر المبادرة والابتكار، وأعلى ارتباط كان بين الفعالية الذاتية والمبادرة والابتكار, ($r = .597^{***}$) مما يؤكد أن شعور المعلمات بالقدرة والكفاءة يعزز التفكير الإبداعي والمبادرة في العمل.

ثالثاً: الاستنتاج العام

تشير نتائج التحليل إلى أن الرضا الوظيفي يمثل عاملاً محفزاً ومؤثراً بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للمعلمات. فكلما زاد مستوى الرضا المادي والمعنوي والالتزام التنظيمي والفعالية الذاتية وبيئة العمل المحفزة، ارتفع الأداء الوظيفي وعناصره المختلفة، بما فيها جودة تنفيذ المهام، الالتزام المهني، مستوى الإنجاز، التفاعل التربوي، والمبادرة والابتكار.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن تعزيز عناصر الرضا الوظيفي لدى المعلمات يؤدي إلى تحسين الأداء العملي والتربوي في رياض الأطفال، مما ينعكس إيجابياً على جودة التعليم والخدمات المقدمة للأطفال.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,٥٦٧ ^a	,٣٢٢	,٣١١	,٥١٨

a. Predictors: (Constant), الرضا_الوظيفي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	٧,٧٦٣	١	٧,٧٦٣	٢٨,٩٣١	<.,٠٠١ ^b
	Residual	١٦,٣٦٨	٦١	,٢٦٨		
	Total	٢٤,١٣١	٦٢			

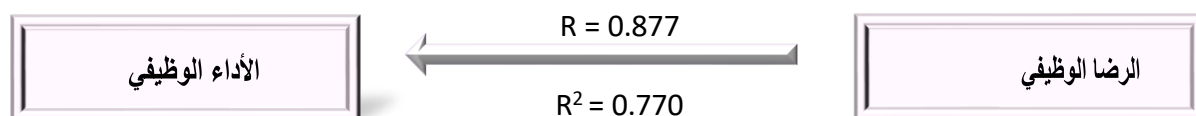
a. Dependent Variable: الأداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الرضا_الوظيفي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	,٥٢٥	,١٩٠		٢,٧٦٦	,٠٠٧	,١٤٥	,٩٠٤
	الرضا_الوظيفي في	,٤٤٠	,٠٨٢	,٥٦٧	٥,٣٧٩	<.,٠٠١	,٢٧٦	,٦٠٣

a. Dependent Variable: الأداء_الوظيفي



يتضح من الجدول بالا على ما يلي :

شير مستوى المعنوية لاختبار (F) والذي يساوي (sig) أقل من (٠,٠١) مما يدل على ان نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى ٠,٠١ .

تشير الى ان قيمة معامل الارتباط ($R=0.877$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي يوضح معامل تحديد (R^2) ان حوالي ٧٧٪ من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الأداء الوظيفي

تشير قيمة (ت) (T-value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) , حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (٠,٠٢)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي (إجمالاً) كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع .

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,٦٦٩ ^a	,٤٤٨	,٣٩٩	,٤٨٤

a. Predictors: (Constant), بيئة_العمل_المحفزة, الرضا_المادي, الفعالية_الذاتية, الالتزام_التنظيمي, الرضا_المعنوي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,٨٠٣	5	2,١٦١	9,٢٤٠	<.001 ^b
	Residual	13,٣٢٨	57	,٢٣٤		
	Total	24,١٣١	62			

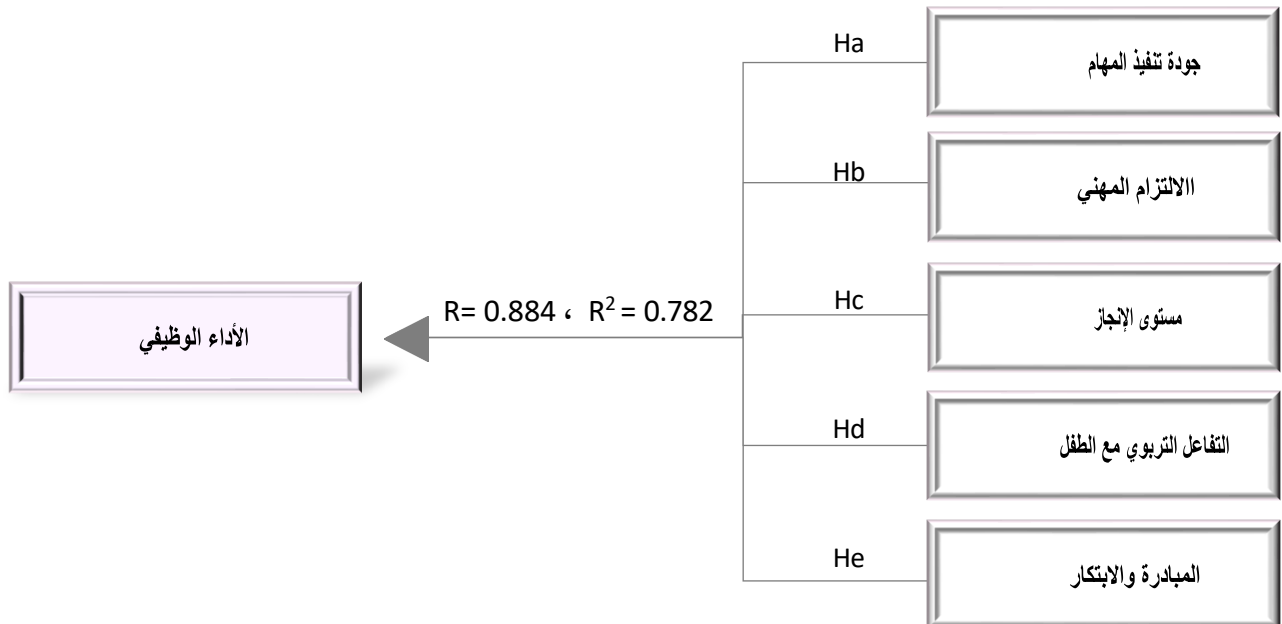
a. Dependent Variable: الأداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), بيئة_العمل_المحفزة, الرضا_المادي, الفعالية_الذاتية, الالتزام_التنظيمي, الرضا_المعنوي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	,٦٣٠	,١٨٧		٣,٣٧١	,٠٠١	,٢٥٦	١,٠٠٤
	الرضا_المادي	-,٠٨٣	,٠٩١	-,١٣٨	-,٩١٧	,٣٦٣	-,٢٦٥	,٠٩٩
	الرضا_المعنوي	,٠٣٢	,١١٠	,٠٥٤	,٢٩٤	,٧٧٠	-,١٨٨	,٢٥٢
	الالتزام_التنظيمي	,١٠٨	,١٠٦	,١٤٧	١,٠٢١	,٣١٢	-,١٠٤	,٣٢٠
	الفعالية_الذاتية	,٣٥٦	,١٠٢	,٤٨٩	٣,٤٩٣	<.٠٠١	,١٥٢	,٥٦٠
	بيئة_العمل_المحفزة	,١٠٢	,١٠٥	,١٥٥	,٩٧٥	,٣٣٤	-,١٠٧	,٣١١

a. Dependent Variable: الأداء_الوظيفي



يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي التفصيلي لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي مراكز رياض الأطفال بمدينة جدة لقد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة من خلال برنامجي SPSS الإصدار ٢٨ و SEM-PLS لتحليل البيانات التي تم جمعها، حيث توفر هذه البرامج أدوات إحصائية قوية تساعد في تفسير البيانات واستخلاص النتائج بشكل دقيق وموثوق.

بدأت عملية التحليل الإحصائي بتنفيذ التحليل الوصفي لعينة الدراسة، حيث تم دراسة التوزيع الديموغرافي للموظفين المشاركين في الدراسة. تم التركيز في هذا الجزء على التحليل على مجموعة من الخصائص الشخصية والمهنية للمشاركين مثل العمر، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة. هذا التحليل الوصفي كان ضروريًا لفهم خصائص العينة بشكل عام، مما يساعد في تقديم تفسير أدق للنتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقًا.

بعد ذلك، تم الانتقال إلى تحليل المتغيرات الرئيسية في الدراسة، والتي تتمثل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. تم تحليل هذه المتغيرات من خلال النظر في أبعادها المختلفة. في حالة الرضا الوظيفي تم تحليل أبعاد مثل الرضا المادي، لرضا المعنوي، الالتزام التنظيمي، الفعالية الذاتية، بيئة العمل المحفزة.

أما في حالة الأداء الوظيفي تم تحليل أبعاد مثل جودة تنفيذ المهام، الالتزام المهني والانضباط، مستوى التفاعل التربوي مع الطفل، المبادرة والإبتكار. هذا التحليل الوصفي للمتغيرات ساعد في توضيح مدى تطبيق هذه المفاهيم في بيئة العمل بالمراكز وكيفية تأثيرها على الأداء العام في التدريس.

في المرحلة التالية من التحليل، تم التحقق من توافر شروط الصدق والثبات للمقاييس التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المدروسة. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل حساب معامل ألفا كرونباخ والثبات المركب، وكذلك متوسط التباين المستخرج (AVE) تمثل هذه الأساليب أدوات أساسية لتقييم موثوقية الأدوات البحثية، وقد أظهرت النتائج أن جميع المقاييس المستخدمة تتمتع بمؤشرات عالية من الثبات والصدق، مما يعزز من موثوقية البيانات المستخلصة من الدراسة.

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢. توصيات الدراسة:

٥,٣. الخاتمة:

قائمة المراجع

- علي , م . ي . ع. (2022) الرضا الوظيفي وعلاقته بدور مؤسسات رياض الأطفال في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الأطفال من وجهة نظر المعلمات بدولة الكويت دراسات في الارشاد النفسي والتربوي 5(2).

https://www.dapt.journals.ekb.eg/article_285238.html

- الغافري, ه. س. س.، مختار, إ. أ. م.، الزكي, ع. م. ع.، الفزاري, س. س. م.، إبراهيم, أ. ع. ك.، & عليوة, م. م. ع. (2024).

أثر المؤهل العلمي والطموح المهني على الرضا الوظيفي لدى المعلم العماني وعلى التفكير الريادي والأداء التنافسي لدى طلبة كلية التربية 40 (1)

https://mfes.journals.ekb.eg/article_343662.html.

- خوجه, أ.، & الكشكي, م. ا. ع. (2024) التمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي والصراع بين الأسرة - العمل لدى عينة من الأطباء بجدة/مجلة كلية التربية 40(5-جزء ثاني)

https://mfes.journals.ekb.eg/article_367364.html

- القحطاني, ا. ع.، & العدساني, ع. م. (2024) أسباب الاغتراب الوظيفي لدى مديرات المدارس الحكومية في محافظة الأحساء مجلة كلية التربية 40(4-جزء ثاني)

https://mfes.journals.ekb.eg/article_362279.html

- Al Ajlan, H. (2019). Factors influencing teachers' job satisfaction: A case study of public secondary schools in Buraidh City, Saudi Arabia. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(3), 302–322. ()
- Al-Jadidi, N. A. A. (2022). Job satisfaction among early childhood female teachers and its impact on professional commitment. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 12(3), 111–129. ()
- Althuwaybi, R. S. M. (2024). The effect of job satisfaction on the performance of Saudi EFL elementary school teachers in Taif City. *International Journal of English Language Education*, 12(2), 45–60. ()
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in the Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7/8), 529–541. ()
- Hemakumara, M. G. G. (2020). The impact of motivation on job performance: A review of literature. *Journal of Human Resource and Management and Labor Studies*, 8(2), 24–29. ()
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. ()
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2020). Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. ()
- Saidin, K., Wan, P., & Wan Abdul Halim, W. F. S. (2024). A synthesis towards the construct of job performance: Dimensions and theoretical

- approaches. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 300–312. ()
- Alqarni, S., Hamsan, H., Rasdi, R. M., & Rahman, H. A. (2023). A systematic literature review on job performance in diverse organizations from 2010 to 2023. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(5), 112–135.()
 - Bardach, L., Klassen, R. M., Perry, N. E., & Praetorius, A. K. (2023). Teacher job satisfaction and its relations to teaching quality: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 38, 100489. ()
 - Lei, Y., & Pan, F. (2024). A longitudinal analysis of the reciprocal relationship between teacher job satisfaction, workplace climate, and early childhood teachers' turnover decisions. *Acta Psychologica*, 251, 104559.
 - Xiang, X., Wei, Y., Lei, Y., Li, W., & He, X. (2024). Impact of psychological empowerment on job satisfaction among preschool teachers: Mediating role of professional identity. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 1175. ()

الملاحق