

تقويم العمل الإداري في رياض الأطفال الحكومية والأهلية

ا.م.د رغد شكيب رشيد

الاختصاص العام والدقيق: رياض الأطفال

Raghad.shakib@coeduw.uobaghdad.edu.iq

مستخلص البحث:

جاء البحث الحالي للتوصل الى معرفة العمل الإداري ومقارنته بين الرياض الحكومية والأهلية ، عليه قامت الباحثة بأعداد مقياس للعمل الإداري والمكون من (25) فقرة ومن اجل تطبيقه على عينة البحث، اختارت الباحثة (80) مديرة بواقع 40 من الرياض الحكومية و40 من الرياض الأهلية، ثم قامت بإعادة استخراج معاملات الصدق والثبات للمقياس ، وبعد هذا الاجراء أدخلت بيانات الدراسة ضمن برنامج الحقيبة الإحصائية (spss) وظهرت النتائج ما يلي :

- 1- تمتع عينة البحث بالعمل الإداري الناجح
- 2- ان لعينة البحث لديها مستوى متوسط في العمل الإداري لصالح الرياض الأهلية.
- 3- الفرق نوعي في العمل الإداري

الكلمات المفتاحية : التقويم ، العمل الإداري، الرياض الحكومية والأهلية

الفصل الاول

مشكلة البحث

إن نجاح العملية التعليمية والتربوية في أي مؤسسة من مؤسسات المجتمع إنما تعتمد على النهوض بمستوى أفرادها وعليه فإن النهوض بمستوى رياض الأطفال يحتم الاعتماد على جميع أعضاء الهيئة التدريسية في رياض الأطفال في ما يقدمون من معارف واتجاهات وخبرات وقيم وأنشطة ترفيحية للأطفال والإسلام في بناء العلاقات الاجتماعية الطيبة بين العاملين في الروضة (متولي، 1997: 12) ومن العناصر القيادية في الروضة والعناصر الأساسية التي يجب توافرها لإنجاح العملية التعليمية التربوية هي معلمة الأطفال حيث أن اختيار معلمة روضة للأسلوب المناسب للإدارة الصفية له علاقة مباشرة ببيئة المناخ الصفوي المناسب للأطفال والذي يعد أساسا في نقل الخبرات التدريجيين مما يؤدي إلى تحسين العملية التربوية التعليمية في الروضة (بدران، 2003: 23) كذلك اختيار مديرة الروضة التي تمثل القيادة التربوية الإدارية المفكرة والواعية بالأمور التربوية المتابعة سير عمل الروضة وإدارة الروضة بالتعاون مع معلمات الروضة وكذلك أهل الأطفال الملتحقين بالروضة فضلا عن علاقتها في المشرف على الروضة وأخيرا فإن العمل الإداري في رياض الأطفال لا يكون مقتصرًا على المديرية أو المعلمة بل لابد من أن يكتمل بين جهود المعلمات والمديرة وكذلك المشرفات على الروضة ومن ذلك ومن خلال عمل الباحثة في مجال الطفولة وإعداد معلمات روضة ناجحات ومديرات ناجحات تربويات لابد من دراسة العمل الإداري في النهوض وتقويمه في رياض الأطفال الحكومية والأهلية حيث وضعت وزارة التربية نظام لرياض الأطفال الحكومية والأهلية بوضع الركائز الأساسية للعملية التربوية التعليمية من مناهج وخطط تربوية وخبرات مناسبة تتلائم والأطفال ونجد أن المشكلة الأساسية تكمن في أن هذا النظام ينطبق على رياض الأطفال الحكومية في حين تطبق رياض الأطفال الأهلية ما تجده مناسب من برامج و من كل ما سلف تظهر مشكلة البحث الحالي في تقويم العمل الإداري في رياض الأطفال الحكومية والأهلية حيث لابد من الوقوف على نقاط القوة وضعف في ذلك بما يتعلق رياض الأطفال الحكومية والأهلية.

أهمية البحث

لقد أكد المربين والمفكرين و المنظرين أهمية رياض الاطفال منهم (بلوم ،فرويد ،منتسوري ، فروبل) حيث تتشكل شخصية الفرد المستقبلية كما أكدوا على أهمية العملية التربوية والتعليمية التي تجري داخل الروضة ما تتضمن من خبرات ونشاطات يقوم بها الأطفال والمعلمات وقيادة المديرية ومن هنا تأتي أهمية العمل الإداري الذي يأتي من أهمية عمل المعلمة في إدارة الصف وعمل المديرية في إدارة الروضة ومن تكاتف الأدوار بين المعلمة والمديرية في تهيئة جميع الأجواء متطلبات التربية والنفسية والاجتماعية والعلمية المادية اللازمة لحدوث عملية التعلم بصورة فعالة أن صف الروضة هو الميدان الفعلي لتعاون جميع من في الروضة لذا فإن إدارة الروضة بنجاح هو عامل أساسي لحدوث عملية التعلم والتعليم والتربية في الروضة وهذا يتطلب تقويم للعمل الإداري الذي تقوم به مديرة الروضة فمديرة الروضة هي الصورة المفكرة والواعية والمتابعة لعمل الروضة ومن ثم نجاح الروضة لأنها تسعى إلى تحقيق جميع الأجواء والمتطلبات التربوية النفسية والاجتماعية والعلمية والمادية اللازمة لحدوث عملية التعلم بصورة فعالة (حطبية، 2009: 91) ومن كل ما سبق تظهر أهمية البحث الحالي من خلال أهمية هذه المرحلة العمرية في بناء الشخصيات المستقبلية فضلا عن أنه لا بد من توافر جو إداري ناجح يؤدي بدوره إلى نجاح العملية التعليمية التربوية في رياض الأطفال الحكومية أو الأهلية

اهداف البحث : يهدف البحث الحالي

اولا : تعرف العمل الاداري في الرياض الحكومية والاهلية .
ثانيا: تعرف العمل الاداري وفقا لمتغير الروضة (الحكومية و الاهلية) .
ثالثا: تعرف مستوى العمل الاداري في الرياض الحكومية والاهلية
رابعا: تعرف العمل الاداري وفقا لمتغيري (الروضة : الحكومية والاهلية والعمر)
خامسا: تعرف مستوى العمل الاداري وفقا لمتغيري (الروضة: الحكومية والاهلية وسنوات الخدمة)
حدود البحث: يتحدد البحث الحالي برياض الأطفال الحكومية والأهلية في مدينة بغداد بجانب الكرخ للعام الدراسي 2025-2026

تحديد المصطلحات

أولاً/ التقويم : عرفة كل من :

جيفورد : وصف البيانات أو المعطيات بالأرقام (إبراهيم، 2001: 10)
كرونباخ : طريقة منظمة لمقارنة سلوك شخصين أو أكثر (أبو حطب، 1987: 19)
الشبلي، 1984: جميع العمليات المنظمة التي تتفاعل مع عناصر البرنامج بتحديد جدها وبيان مواقع القوة وضعف فيها لتطويرها أو مساعدة متخذ القرار للحكم بشأنها (الشبلي ، 1984: 19)
ثانيا /العمل الإداري عرفة كل من:

(الصرن وحسن ،2020): هو النشاطات التي تحقق من ورائها الأهداف التربوية بصورة فعالة من خلال تنسيق وتوجيه التربية وفق نماذج محددة إدارية فنية اجتماعية (الصرن وحسن ،20، 2020)
(دخيل، 2015) : هو عملية حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب وطريقة وتوقيت معين واستثمار ما متاح ومزجة بالخبرات المتراكمة بمنهج علمي (دخيل ،307، 2015)

تقويم العمل الإداري

تعريف الباحثة النظري : هو تحديد نقاط القوة وضعف النشاط الإداري في الروضة والذي يضم أعمال المديرية من تخطيط للخبرة والجدول اليومي والفصلي والسنوي وتنظيمها للعمل في الروضة وتوجيه المعلمات والمراقبة اليومية والعلاقات الاجتماعية للعاملين في الروضة وكذلك أهالي أطفال الروضة
التعريف الاجرائي : الدرجة التي سيحصل عليها عينة البحث وفق المقياس المعد لهذا الغرض .

ثالثا رياض الأطفال الحكومية : هي مؤسسات تربوية يلتحق بها الأطفال في سن الرابعة إلى السادسة والهدف إلى تحقيق النمو الشامل المتكامل لجميع جوانب وإبعاد طفل الروضة ذلك عن طريق ممارسة الأنشطة والخبرات التي توفرها لها (وزارة التربية، 1990: 19)

رابعا رياض الأطفال الأهلية: مؤسسة تابعة لشخصية معينة أوجهه خيرية أو ثقافية أو دينية باجور دراسية مختلفة وكل روضة هي التي تقرر أجورها الدراسية (وزارة التربية، 2007: 191)

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإدارة في الروضة تعد مديرة الروضة المركز الأساسي والأول للعملية التربوية التعليمية في الروضة لأنها مفتاح أي عملية تغيير وتطوير في الروضة وهي تمدد المعلمات وأولياء أمور الأطفال في الكثير من المعلومات التربوية لطفل الروضة ولها أدوار عديدة في العمل الإداري حيث أنها :-

1- تنظم المصادر البشرية والمادية التي تخدم العمل الإداري في الروضة 2- تشرف على برامج التربية والتعليم في الروضة

3-تطور سجلات الروضة الخاصة بالأطفال والمعلمات

4-إعداد تقارير رسمية حول سير العمل

5- ضبط ميزانية الروضة

6- إعداد برامج الأنشطة في الروضة

7- متابعة المناهج والخبرات التربوية اليومية المناسبة لنمو الأطفال (البدرى، 2010 :99)

ولمديرة الروضة وظائف عديدة منها :-

أولا/ الوظائف الإدارية التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة + والتقييم

ثانيا /الوظائف الفنية العمليات التي يقوم بها المدير لتنفيذ المنهج المدرسي من يوجه المعلمين طبيعة المتعلمين خصائص عملية التعليم والتعلم تدريب المعلمين عقد الندوات الزيارات الأشرافية عقد برامج التقوية

ثالثا /الوظائف الاجتماعية توثيق العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة بين الإداريين والمعلمين والمتعلمين وتوثيق علاقة المدرسة بالمجتمع الذي تخدمه

عناصر الإدارة التربوية للروضة

تتكون الإدارة التربوية من عدة عناصر أهمها

1-العناصر البشرية ذات المواصفات التعليمية والثقافية والتدريسية قادرة على تحقيق أهداف العمل التربوي

2- الإطار التنظيمي للإدارة التربوية من حيث المستوى والصلاحيات والنظم والقوانين وغير ذلك

3- برنامج العمل مع بيان الأهداف والغايات المرحلية والنهائية للعمل أداري التربوي

4- الإمكانيات المادية من الأبنية والمعدات والتجهيزات والميزانية اللازمة لتحقيق البرامج المطروحة

5- العامل المؤثرة في العمل التربوي اذ تعد عنصر أساسيا من عناصر الإدارة التربوية للبيئة الاجتماعية والثقافية والنظام الاقتصادي السياسي والتكوين النفسي والاجتماعي للعاملين في العمل

التربوي (بستان وطه، 1983: 24 34)

وظائف الإدارة التربوية

أن الإدارة مجموعة من العمليات أو العناصر تتكامل فيما بينها لتحقيق أهداف معينة وفي مجال الإدارة التربوية تتجه العمليات الإدارية إلى تحقيق الأهداف التربوية وفي هذا الإطار تكتسب الإدارة التربوية في رياض الأطفال طابعا خاصا بما لها من أهداف خاصة ومن أهم وظائفها

- 1- التخطيط وهو اتخاذ قرار لما سيتم مستقبلا وكيف يتم ووقت امامة ومن سيقوم به في تخطط خطوات عمل معينة ومحددة ومركبة وفق دراسة علمية سليمة مبنية على حقائق وتقديرات مدروسة (عشماوي، 1984: 184):
- 2- التنظيم ويعني التنظيم داخل الروضة أي تقسيم أوجه النشاط التربوي التعليمي اللازم لتحقيق أهداف الروضة وخططها وتجميع مكونات كل نشاط في قسم أو إدارة أو تخصص مناسب (الجمال، 2011: 117):
- 3- التوجيه ويقصد به ضبط العمل في المؤسسات التربوية وتوجيه العمل نحو الأهداف في فعالية في هذه العملية تتم مراقبة العمل وتقديم الخبرات والمشورة من قبل المديرية إلى المرؤوسين وحثهم للعمل المستمر الذي يحقق أهداف الروضة ويكون التوجيه وضبط في ضوء الدراسات والبحوث التي تتم من حين لآخر لضمان فعالية المؤسسة التربوية (عطوي، 2014: 91)
- 4- الاتصال وهي العملية التي يتم بها نقل التوجيهات والمعلومات والأفكار من شخص لآخر أو من مجموعة لأخرى وهي عملية تتم عن طريقها أحداث التفاعل بين الأفراد أي بين معلمات الروضة وإذا نظرنا إلى العناصر الأساسية لأي مؤسسة نجد أنها تتمثل في وجود غرض مشترك وأفراد يعملون من أجل تحقيقه وعملية الاتصال هي التي تربط بينهم فهي ضرورية لمساعدة الأفراد على فهم أغراض وواجبات المؤسسة التربوية والتعاون فيما بينها بطريقة بناءة (مرسي، 1989: 187)
- 5- المتابعة المراقبة وتشمل متابعة المنتفعين من النشاط بعد أن ينتهي التنفيذ للوقوف على مدى افادتهم منه و مدى تحقيق الهدف المنشود والغرض من المتابعة التوجيه والإرشاد وتعزيز للمهارات المكتسبة من هذا النشاط وهذا من شأنه يفتح المجال للحصول على تغذية راجعة للتخطيط للنشاطات الأخرى (سلامة، 2003: 160)
- 6- التقويم أن العمل الإداري يتطلب على الدوام اتخاذ قرارات بعضها يخدم أغراض وقتية وبعضها يتعلق بالغايات البعيدة وهذه القرارات لا تكون صائبة إن لم تستند إلى عمليات التقييم المستمر للموارد المادية والبشرية وللخطط والبرامج والاستراتيجيات المتبعة والوسائل المستخدمة وتنظيم الوقت في الروضة وبهذا تكون عملية التقويم عملية تشخيصية تكشف ما يحتاج إلى علاج أو إصلاح للتعرف على مدى سلامة البناء التربوي (البدري 2001: 50)

أنماط الإدارة في الروضة

ويقصد الأنماط الإدارية كيفية ممارسة الإدارة لعملها (الختيلة 2000: 93) والهيئة الإدارية في أي مؤسسة هي الجهة المسؤولة عن تحديد النمط الإداري الممارس وينطبق ذلك على رياض الأطفال وقد تعددت الأنماط الإدارية يجب تبعا للتعامل بين المدير ومرؤوسية (ناصيف 2005: 80) وهذه الأنماط هي

أولا/ الإدارة التسلطية وهي تتبع الاسلوب التسلطي ويتمثل ذلك فإنه يتخذ المدير من سلطتها الرسمية أداة تحكم وتضغط على مرؤوسيه لإجبارهم على إنجاز العمل
ثانيا/ الإدارة الدبلوماسية يتصف هذا النوع من الإدارة بالتسيب والفوضوية وغياب دور المديرية في المؤسسة التربوية (طه 1997: 268)

ثالثا/ الإدارة التشاركية أن هذا النمط في الإدارة يأخذ مبدأ المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار وتنفيذ وتهتم المديرية بالعاملين وهي المعلمة أكثر من اهتمامها بالعمل فالتشارك يقود المعلمين في جو من الأمن والطمأنينة بمعنى توفر تنسيق جهود الأفراد ومشاركة أعضائه في تحديد السياسات ووضع البرامج والمساواة فيما بين أعضاء التنظيم (خلف 2005: 57)

نظرية الإدارة كعملية اجتماعية نموذج جيتزلز لهذه النظرية :-

ينظر جيتزلز إلى الإدارة على أنها تسلسل هرمي للعلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين في إطار نظام اجتماعي وأن أي نظام اجتماعي يتكون من جانبين يمكن تصوره هما في صورة مستقلة لكل منهما عن الآخر حتى وإن كان في الواقع متداخلين ف الجانب الأول يتعلق بالمؤسسات وما تقوم به من أدوار أو ما يسمى بمجموعة المهام المترابطة والأداءات والسلوكيات التي يقوم بها الأفراد من أجل تحقيق الأهداف والغايات الكبرى للنظام الاجتماعي والجانب الثاني يتعلق بالأفراد وشخصياتهم واحتياجاتهم وطرق تميز أدائهم بمعنى هل هم متساهلون أم متسامحون أن يتسمون جلافة أم بالتعاون أم هل هم معنيون بالإنجاز وما إلى ذلك من أمور يمتازون بها والسلوك الاجتماعي هو وظيفة لهذين الجانبين رئيسيين المؤسسات والأدوار وتوقعات وهي تمثل البعد التنظيمي أو المعياري للإدارة والأفراد والشخصيات والحاجات وهي تمثل البعد الشخصي من العلاقة بين مدير الروضة والمعلم ويجب أن ينظر إليها من جانب المدير من خلال حاجاته الشخصية والأهداف أيضا فإذا انتقلت النظريات استطاع كل منهما أن يفهم الآخر وأن يعملها معا بروح متعاونة بناءة أما عندما تختلف النظريات فإن العلاقة بينهما تكون على غير ما يرام والفكرة الأساسية من هذا النموذج تقوم على أساس أن سلوك الفرد ضمن النظام الاجتماعي وفي إطاره كالمدرسة مثلا هو محصلة ونتيجة لكل من التوقعات المطلوبة منه من قبل الآخرين وحاجاته الشخصية وما تشمله من نزعات وامزجة (ابو ناصر، 2012: 345)

الدراسات السابقة**دراسة أحمد 2017**

عنوان الدراسة (تصور مقترح لتطوير بعض العمليات الإدارية للقيادات التربوية برياض الأطفال في ضوء مدخل التطوير التنظيمي)

أجريت الدراسة في الأردن وفت إلى تحديد بعض العمليات الإدارية القيادات التربوية في رياض الأطفال صنع واتخاذ القرار الاتصال الإداري تفويض السلطة إدارة ضغوط العمل تقويم الأداء وبال بعض الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت بعض العمليات الإدارية والقيادات التربوية بشكل عام ورياض الأطفال بوجه خاص والتعرف على الفروق في تحقيق العمليات الإدارية عن الجنس وسنوات الخبرة ومن أجل توصل إلى أهداف البحث قام الباحث ببناء استبان والتي جمع فقراته من الأدبيات السابقة المتعلقة بمجالات البحث السابقة الذكر ويعد هذا الإجراء تم عرضها على مجموعة من خبراء لاستخراج صلاحية للتطبيق على عينة الدراسة 150 مديرة بواقع 75 مدير من الذكور وخمسة وسبعين جيرا من الإناث وبعد تطبيق البرنامج المقترح على عينة البحث ومن ثم إدخال البيانات ضمن برنامج الحقيبة الإحصائية أظهرت النتائج البحث فيما يخص مجال تقويم الإدارة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين عينة الدراسة الذكور والإناث في كل من محورين من محاور الاستمارة واقع معوقات بعض العمليات الإدارية القيادات التربوية برياض الأطفال في مجال تقويم الإدارة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين والتي ترجع إلى سنوات الخدمة أقل من خمس سنوات من خمسة إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات في كل من محور الاستبانة واقع معوقات بعض العمليات الإدارية للقيادات التربوية برياض الأطفال في مجال تقويم الإدارة يتحقق تقويم الإدارة لدى القيادات التربوية بالرياض الأطفال بشكل متوسط في ما عدا العبارات الخاصة (أحمد، 34، 2017)

الفصل الثالث

إجراءات البحث ومنهجيته

مجتمع وعينة البحث: تكون من رياض الأطفال في مدينة بغداد بجانب تربية الكرخ للعام الدراسي (2025-2026) والبالغ عددها (84) روضة حكومية و(107) روضة اهلية، وتم تحديد عشوائي لـ (80) مديرة بواقع (40) مديرة من الرياض الحكومية و(40) من الرياض الاهلية. كما هو موضح في الجدول (1)

جدول (1)

مجتمع وعينة البحث رياض الأطفال في مدينة بغداد

المديرة العامة	اعداد رياض الاطفال الحكومية	عينة الرياض المختارة	عينة المديرات	اعداد رياض الاطفال الاهلية	عينة الرياض المختارة	عينة المديرات
لتربية الكرخ الاولى	33	15	15	74	30	30
لتربية الكرخ الثانية	30	15	15	10	2	2
لتربية الكرخ الثالثة	21	10	10	23	8	8
المجموع	84	40	40	107	40	40

مقياس البحث (العمل الاداري): لقد تطلب تحقيق أهداف البحث إعداد مقياس التقويم العمل الاداري لمديرة الروضة. وبعد ان تم تحديد الغرض وتعريف السمة موضوع القياس، تم صياغة بعض الفقرات بالرجوع إلى بعض المقاييس السابقة والأدبيات كما موضح في الفصل الثاني، وعليه تم صياغة (25) فقرة. وللتأكد من صلاحيتها عرضت على مجموعة من المحكمين في المجال بلغ عددهم (10) محكم لفحصها منطقياً وتقدير صلاحيتها في قياس ما وضعت لأجله. ولأن هذا الفحص يتحقق من ارتباط الفقرة كما تبدو ظاهراً بالسمة المقاسة. ملحق (1) وفي ضوء ملاحظاتهم تبين صلاحية الفقرات لنيلها موافقة (0,80) من آراء المحكمين حيث اعتمدت هذه النسبة كمعيار لصلاحية الفقرات. وعلى وفق ذلك بقي عدد الفقرات (25) فقرة. كما هو موضح في جدول (2)

جدول (2)

صلاحية الفقرات

عدد المحكمين	صالحة	غير صالحه	الفقرات	فقرات المقياس
10	%100	/	1.2.3.4.5.6.8.9.10.11.12.13.14.15.20.23.24	العمل
	%90	/	7.16.17.18.19.21.22.25	الاداري

التحليل الإحصائي للفقرات:- ويستهدف التحليل الإحصائي للفقرات عادة حساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها (الكبيسي، 1995: 5) ويكشف بدقة عن إن هذه الفقرات تقيس المحتوى المراد قياسه لذا كان من المتطلبات الأساسية في بناء المقاييس .

القوة التمييزية للمقياس: ان حساب مؤشر تمييز الفقرة يكون بترتيب الفقرات تصاعدي او تنازلي ثم قسمة الاجابات الى نصفين هما ادنى 50% و اعلى 50% اذا كانت الاجابات على الفقرات اقل من 100 اجابة، ويكتفي الباحث باعلى 27% وادنى 27% اذا كانت عدد اجابات الافراد اكثر من 100

اجابة. ومن ثم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق في درجات كل فقرة من المجموعتين العليا والدنيا. (الكبيسي، 2010: 270 - 273) ولحساب القوة التمييزية ل فقرات أداة القياس للبحث الحالي رتبت إجابات مديرات (100) روضة تم اختيارها عشوائيا من بين رياض الاطفال في مدينة بغداد، من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قسمت الى نصفين متساوين فبلغت المجموعة العليا (50) مديرة والمجموعة الدنيا (50) مديرة. وبعد اعتماد الاختبار التائي لعينتين متساويتين بالحجم مستقلتين ومقارنة القيم التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) درجة حرية (98) اتضح إلى جميع الفقرات مميزة كما في الجدول (3).

جدول (3) تمييز فقرات مقياس (العمل الاداري)

الفقرات	المجموعة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة
1	العليا	50	3.64	0.940	6.48
	الدنيا	50	2.26	1.173	
2	العليا	50	4.4200	0.49850	5.685
	الدنيا	50	3.1400	1.511	
3	العليا	50	3.4400	1.236	4.386
	الدنيا	50	2.4200	1.089	
4	العليا	50	4.4800	0.6773	5.645
	الدنيا	50	3.6600	0.7722	
5	العليا	50	4.3800	0.9233	5.078
	الدنيا	50	3.5200	0.762	
6	العليا	50	4.0600	1.15	3.876
	الدنيا	50	3.1200	1.271	
7	العليا	50	4.1600	0.9971	3.972
	الدنيا	50	3.3800	0.9665	
8	العليا	50	3.4800	0.6773	7.137
	الدنيا	50	2.3000	0.9529	
9	العليا	50	3.2600	1.495	4.019
	الدنيا	50	2.1000	1.388	
10	العليا	50	3.7800	0.6157	5.131
	الدنيا	50	2.9800	0.9145	
11	العليا	50	4.5800	0.4985	7.959
	الدنيا	50	3.1400	1.178	
12	العليا	50	4.4200	0.4985	5.685
	الدنيا	50	3.1400	1.511	
13	العليا	50	4.1600	0.997	5.294
	الدنيا	50	2.9200	1.322	
14	العليا	50	4.2600	0.9216	6.799
	الدنيا	50	2.7200	1.309	
15	العليا	50	4.2200	0.6157	8.333
	الدنيا	50	2.7800	1.055	
16	العليا	50	3.2600	1.495	4.019
	الدنيا	50	2.1000	1.388	

4.019	1.495	3.2600	50	العليا	17
	1.388	2.1000	50	الدنيا	
9.917	0.4985	4.5800	50	العليا	18
	1.057	2.9400	50	الدنيا	
5.434	0.9971	4.1600	50	العليا	19
	0.9529	3.1000	50	الدنيا	
9.819	0.9971	4.1600	50	العليا	20
	0.7824	2.4000	50	الدنيا	
8.801	0.4985	3.4200	50	العليا	21
	0.9178	2.1200	50	الدنيا	
7.623	0.4985	4.4200	50	العليا	22
	1.728	2.4800	50	الدنيا	
8.015	0.9216	3.7400	50	العليا	23
	1.069	2.1400	50	الدنيا	
3.004	0.6773	2.9800	50	العليا	24
	0.8449	2.5200	50	الدنيا	
4.019	1.495	3.2600	50	العليا	25
	1.388	2.1000	50	الدنيا	

*القيمة التائية الجدولية هي: 1,96 عند درجة حرية (ن-2) مستوى دلالة 0,05
 علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس : ويقصد بها ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة
 والدرجة الكلية للمقياس حيث يعد هذا الاسلوب من ادق الاساليب في حساب الاتساق الداخلي ل فقرات
 المقياس، واستعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسن لايجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة
 والدرجة الكلية للمقياس، وتم استعمال عينة التحليل نفسها البالغة (100) وتبين ان جميع الفقرات دالة
 احصائيا، كما هو موضح في الجدول (4)

جدول (4)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0.580	14	0.377
2	0.404	15	0.653
3	0.563	16	0.647
4	0.572	17	0.570
5	0.411	18	0.582
6	0.580	19	0.377
7	0.404	20	0.653
8	0.377	21	0.411
9	0.411	22	0.613
10	0.613	23	0.534
11	0.534	24	0.681
12	0.582	25	0.465
13	0.465	/	/

ثبات المقياس: يعد الثبات من المؤشرات المهمة لمعرفة اتساق فقرات الاختبار في قياس السمة وإذ يشير الثبات إلى درجة استقرار الاختبار، وقد قامت الباحثة بحساب الثبات وفق طريقة إعادة الاختبار حيث طبق المقياس على عينة بلغ عدد أفرادها (30) مديرة بواقع (15) مديرة من الروضة الحكومية و(15) مديرة من الروضة الأهلية، وبعد إن وضعن تأشيرتهن أعيد التطبيق مرة أخرى بعد مرور أسبوعين وباستعمال معادلة معامل ارتباط بيرسن تبين ثبات المقياس حيث بلغ معامل ارتباط بيرسن (0.86) و(0.941) لمعادلة الفا كرونباخ وبذلك أعدت استقرار واتساق المقياس وكما هو موضح في جدول (5)

جدول (5)

معامل ارتباط بيرسن

مستوى الدلالة	معامل الارتباط		مقياس
0,05	0.86	بيرسن	العمل الإداري
0,05	0.941	الفاكرونباخ	

تصحيح المقياس:

أولاً: تراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (25) كأقل درجة و(125) كأعلى درجة وبمتوسط فرضي (75) حيث شمل المقياس على خمسة بدائل هي :-

- تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا فتحصل على 5 درجات
- تنطبق علي بدرجة كبيرة فتحصل على 4 درجات
- تنطبق علي بدرجة متوسطة فتحصل على 3 درجات
- تنطبق علي بدرجة قليلة فتحصل على درجتان
- نادرا ما تنطبق علي فتحصل على درجة واحدة

تطبيق المقياس: تم تطبيق المقياس على عينة البحث حيث يتم اللقاء (بالمديرات ويطلب منهن وضع تأشيرتهن على وفق ما يجدونه وتم توضيح عملية الإجابة واستغرقت عملية التطبيق (شهران) حيث بدأت في 2025\9\5 وانتهت في 2025\11\5.

الوسائل الإحصائية: على وفق أهداف البحث استخدمت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية :

- معادلة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساوية بالحجم.
- معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة .
- الدرجة المعيارية التائية.
- معادلة معامل ارتباط بيرسن.
- تحليل التباين الاحادي .
- معادلة شيفيه .

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي على وفق أهدافه وفرضياته، ثم مناقشة تلك النتائج وكالاتي :-

اولا- عرض النتائج : (The view of results) .

بعد ان قامت الباحثة بتطبيق فقرات المقياس (العمل الاداري) على عينة البحث ، وبعد ان قامت بتحليل اجابات العينة احصائيا ، عندها تم الوصول الى تحقيق اهداف البحث ، وكالاتي:-

الهدف الاول : تعرف العمل الاداري في الرياض الحكومية والاهلية .
الفرضية الصفرية: لا يوجد فرق دال احصائيا بين المتوسط الحسابي لعينة البحث والمتوسط الفرضي للمقياس عند مستوى دلالة 0,05

قامت الباحثة باختبار الفرضية الصفرية اعلاه بعد معالجة البيانات احصائيا لأفراد عينة البحث والبالغة (80) ، اذ بلغ المتوسط الحسابي (79.800) والانحراف المعياري (11.815)، و باستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة ومجتمع تبين أن القيمة التائية المحسوبة كانت (3.634)، وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (79) والبالغة (2.00) ، مما يعني انه يوجد فروق ذات دلالة احصائية ولصالح عينة البحث، وهذا يشير إلى أن : لدى مديرات رياض الاطفال عمل اداري والجدول (6) يوضح ذلك

جدول (6)

قيمة الاختبار التائي لعينة البحث على مقياس العمل الاداري

الدلالة الاحصائية	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المقياس الكلي
	الجدولية	المحسوبة					
دال احصائيا	2.00	3.634	75	11.815	79.800	80	المقياس الكلي

تفسير ومناقشة النتائج :-

هنا نجد ان العمل الاداري لمديرة الروضة ناجح حيث يمتلك اساليب في تقييم عملهم وتلافي اعادة الاخطاء ولهم اهتمام بالاساليب التي تساعدهم على تطوير عملهم والتخفيف من الروتين وتقبل اراء الاخرين بايجابية ويأتي هذا السلوك الاداري من رؤية واسلوب واتصال وتغذية راجعة تؤدي الى تكامل شخصية المديرية وتؤثر عليها جميع الابعاد لأنها تسعى إلى تحقيق جميع الأجواء والمتطلبات التربوية النفسية والاجتماعية والعلمية والمادية اللازمة لحدوث عملية التعلم بصورة فعالة

(حطبية، 2009: 91)

الهدف الثاني : تعرف العمل الاداري وفقا لمتغير الروضة (الحكومية و الاهلية) .

الفرضية الصفرية: لا يوجد فرق دال احصائيا بين المتوسط الحسابي لادارة الروضة الحكومية والمتوسط الحسابي لادارة الروضة الاهلية على المقياس عند مستوى دلالة 0,05

اشارت النتائج الى ان متوسط عينة البحث لادارات الروضة الحكومية بلغ (76.375) درجة ، وبانحراف معياري مقداره (9.537) درجة . وبالمقارنة مع والمتوسط الحسابي لادارات الروضة الاهلية البالغ (83.225) درجة ، وبانحراف معياري قدره (12.952) . وبعد استعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين ، تبين انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطين، اذ بلغت القيمة المحسوبة (2.693) درجة وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (78) وهي لصالح ادارات الروضة الاهلية. كما موضح في

الجدول (7)

جدول (7)

قيمة الاختبار التائي لعينة البحث على مقياس (العمل الإداري) وفقا لمتغير الروضة

المقياس	العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية	
المقياس الكلي	الحكومية	40	76.375	9.537	2.693	2.00	دال احصائيا
	الاهلية	40	83.225	12.952			

تفسير ومناقشة النتائج :-

الروضة تعد مديرة الروضة المركز الأساسي والأول للعملية التربوية التعليمية في الروضة لأنها مفتاح أي عملية تغيير وتطوير في الروضة وهي تمد المعلمات وأولياء أمور الأطفال في الكثير من المعلومات التربوية لطفل الروضة ولها أدوار عديدة في العمل الإداري حيث أنها تنظم المصادر البشرية والمادية التي تخدم العمل الإداري في الروضة والتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة ولا يخفى ان الامكانية المادية قد تجعل الرياض الاهلية تتفوق على الرياض الحكومية من ناحية توفير المناهج وادوات ووسائل التعلم كلها تسهم في رفع مستوى الادارة للروضة والعملية التربوية من خلال التوجيه وهو ضبط العمل في المؤسسات التربوية وتوجيه العمل نحو الأهداف في فعالية في هذه العملية تتم مراقبة العمل وتقديم الخبرات والمشورة من قبل المديرية إلى المرؤوسين وحثهم للعمل المستمر الذي يحقق أهداف الروضة ويكون التوجيه وضبط في ضوء الدراسات والبحوث التي تتم من حين لآخر لضمان فعالية المؤسسة التربوية (عطوي، 2014، 91)

الهدف الثالث : تعرف مستوى العمل الإداري في الرياض الحكومية والاهلية للتعرف على مستويات العمل الإداري لكل من الرياض الحكومية والاهلية، قامت الباحثة بتحويل الدرجات الخام لعينة البحث الى الدرجات المعيارية ثم الى الدرجات المعيارية التائية (بمتوسط حسابي 50) وبأنحراف معياري (10) ثم حددت مستويات ثلاثة، وبما يقابلها من الدرجات الخام وهي (20-40) لمستوى ضعيف و(40-60) لمستوى متوسط و(60-80) لمستوى عال، وتبين ان مستوى العمل الإداري هو المستوى المتوسط حيث بلغ بنسبة 67,5% في الرياض الحكومية وبنسبة 82,5% في الرياض الاهلية كما موضح في الجدول (8)

جدول (8)

الدرجات الخام والدرجات المعيارية التائية للعمل الإداري

رياض الاطفال	الدرجات الخام	الدرجات المعيارية التائية	المستوى	عدد المديرات (القيم)	النسب المئوية
الحكومية	92-86	80-60	عال	5	12,55%
	84-70	60-40	متوسط	27	67,5%
	65-55	40-20	ضعيف	8	20%
الاهلية	145-97	80-60	عال	4	10%
	96-72	60-40	متوسط	33	82,5%
	71-69	40-20	ضعيف	3	7,5%

تفسير ومناقشة النتائج :-

وهنا نلاحظ من خلال التحليل الاحصائي ان عينة البحث لديها مستوى متوسط في العمل الإداري ولكن لصالح الرياض الاهلية وقد يرجع ذلك الى انماط القيادة في الرياض الاهلية قد يكون نمط

الإدارة التشاركية حيث مبدا المشاركة الجمعية في اتخاذ القرار او الإدارة التسلطية والتي تكون بالضغط والتحكم بالمعلمات لإتمام العمل على اتم وجه وقد يكون من خلال اتباع الاسلوبين بحسب الموقف وهذا يتفق مع نظرية الإدارة كعملية اجتماعية ينظر جيتزلز إلى الإدارة على أنها تسلسل هرمي للعلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين في إطار نظام اجتماعي وأن أي نظام اجتماعي يتكون من جانبين يمكن تصوره هما في صورة مستقلة لكل منهما عن الآخر حتى وإن كان في الواقع متداخلين ف الجانب الأول يتعلق بالمؤسسات وما تقوم به من أدوار أو ما يسمى بمجموعة المهام المترابطة والأداءات والسلوكيات التي يقوم بها الأفراد من أجل تحقيق الأهداف والغايات الكبرى للنظام الاجتماعي والجانب الثاني يتعلق بالأفراد وشخصياتهم واحتياجاتهم وطرق تميز أدائهم بمعنا هل هم متساهلون أم متسامحون أن يتسمون جلافة أم بالتعاون أم هل هم معنيون بالإنجاز وما إلى ذلك من أمور يمتازون بها والسلوك الاجتماعي هو وظيفة لهذين الجانبين الرئيسيين .

(أبو ناصر، 2012، : 345)

الهدف الرابع: تعرف العمل الاداري وفقا لمتغيري (الروضة : الحكومية والاهلية والعمر) فقد تم ايجاد الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجموعة ضمن المتغير الواحد وظهرت كما في الجدول (9) :

جدول (9)

الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري البحث (الروضة : الحكومية والاهلية والعمر*)

الاهلية			الحكومية			الروضة
59-50	49-40	39-30	59-50	49-40	39-30	العمر
10	8	22	8	24	8	العينة
77.6	80.875	86.636	85.500	76.291	67.500	الوسط الحسابي
5.037	8.149	15.785	3.964	8.946	6.546	الانحراف المعياري

وللتعرف على الفروق بين المتوسطات الحسابية للعمل الاداري لمديرات الروضة (كونها فروق حقيقية ذات دلالة احصائية ام انها عشوائية جاءت بالصدفة) استعملت الباحثة تحليل التباين الثنائي (2 × 2) لاختبار دلالة الفروق المعنوية للمتغيرين المذكورين كل على حدة فضلا عن التفاعل فيما بينهما، وقد تبين ان هناك فرقا واضحا في العمل الاداري في الروضة الحكومية والاهلية وهو فرقا دال احصائيا حيث بلغت القيمة الفائية المحسوبة (4.029) وهي اكبر من القيمة الجدولية (3.96) وهناك تفاعل بين المتغيرين حيث بلغت القيمة الفائية المحسوبة للتفاعل بين المتغيرين (8.508) وهي اكبر من القيمة الجدولية (3.11). كما موضح في الجدول (10).

جدول (10)

نتائج تحليل التباين الثنائي للعمل الإداري لمديرات الروضة وفقا لمتغيري البحث
(الروضة : الحكومية والاهلية) و(العمر)

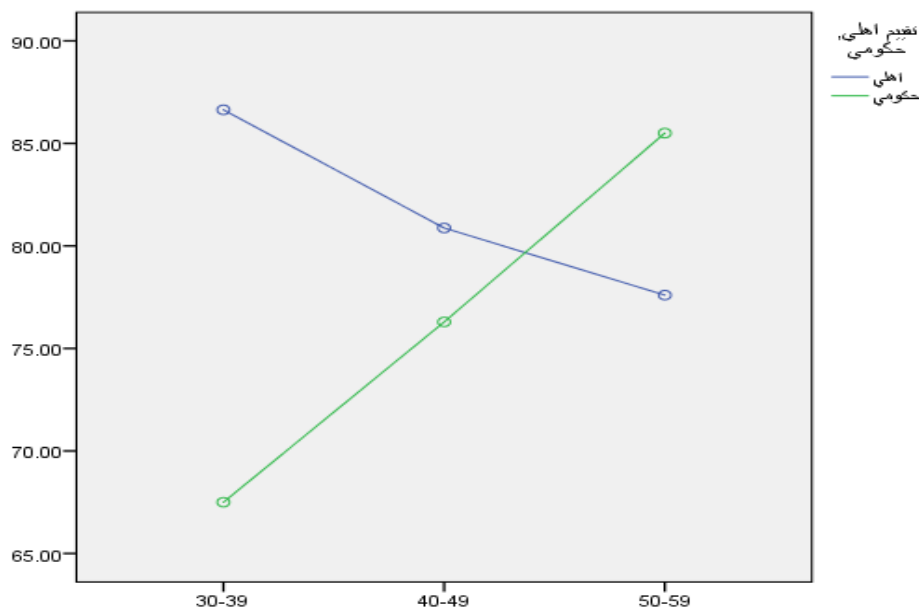
الدلالة الاحصائية	القيمة الجدولية	القيمة الفائية	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دال احصائيا	3.96	4.029	445.211	1	445.211	الروضة : الحكومية والاهلية
غير دال احصائيا	3.11	0.931	102.905	2	205.810	العمر
دال احصائيا	3.11	8.508	940.151	2	1880.303	الروضة : الحكومية والاهلية*العمر
			110.504	74	8177.324	الخطا المتبقي
				80	520472.0	الخطا الكلي

ويظهر من نتائج البحث ان الفرق نوعي في العمل الاداري فهناك تفاعل بين المتغيرين وتفسر الباحثة ذلك بان في الروضة الاهلية عملا اداريا اكبر مما هو في الروضة الحكومية وكما تبين ذلك في الهدف الاول، تبعا لمتغير (العمر) وهو للعمر (30-39 / 40-49) وهذا يشير الى النضج في التعامل مع المواقف اليومية الادارية بالاضافة الى انها كلما تقدمت في العمر زادها خبرة واكتساب وتعلم ولة اهمية نجاح العلاقات المهنية والنجاح في العمل الاداري (مصدر). وكما اشارت اليه قيم شيفه للمقارنات وكما موضحة في الجدول (11) و كما موضح في الرسم البياني (1)

جدول (11)

قيم شيفيه للمقارنات البعدية لمتغير العمر على مقياس العمل الاداري

القيمة الحرجة لشيفيه	الفرق بين المتوسطين	مقارنة مع	متغير
2.671	4.095	40-49	30-39
3.134	0.422	50-59	
3.097	3.673	50-59	40-49



العمر

الرسم البياني (1) تقييم العمل الاداري في الرياض الحكومية والاهلية وفقا لمتغير العم
الهدف الخامس: تعرف العمل الاداري وفقا لمتغيري (الروضة: الحكومية والاهلية وسنوات الخدمة
فقد تم ايجاد الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجموعة ضمن المتغير الواحد وظهرت
كما في الجدول (12) :

جدول (12)

الايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري البحث
(الروضة : الحكومية والاهلية وسنوات الخدمة *)

الاهلية			الحكومية			الروضة
39-30	29-20	19-10	39-30	29-20	19-10	سنوات الخدمة
10	11	19	11	21	8	العينة
77.600	82.909	86.368	83.727	75.904	67.500	الوسط الحسابي
5.037	10.222	16.269	4.562	9.512	6.546	الانحراف المعيارية

وللتعرف على الفروق بين المتوسطات الحسابية للعمل الاداري لمديرات الروضة (كونها فروق حقيقية ذات دلالة احصائية ام انها عشوائية جاءت بالصدفة) استعملت الباحثة تحليل التباين الثنائي (2 × 2) لاختبار دلالة الفروق المعنوية للمتغيرين المذكورين كل على حدة فضلا عن التفاعل فيما بينهما، وقد تبين ان هناك فرقا واضحا في العمل الاداري في الروضة الحكومية والاهلية وهو فرقا دال احصائيا حيث بلغت القيمة الفائية المحسوبة (6.810) وهي اكبر من القيمة الجدولية (3.96) وليس هناك فرقا دال احصائيا تبعا لمتغير (سنوات الخدمة) حيث بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0.703) وهي اقل من القيمة الجدولية (3.11) وهناك تفاعل بين المتغيرين حيث بلغت القيمة الفائية المحسوبة للتفاعل بين المتغيرين (7.508) وهي اكبر من القيمة الجدولية (3.11). كما موضح في الجدول (13).

جدول (13)

نتائج تحليل التباين الثنائي للعمل الإداري لمديرات الروضة وفقا لمتغيري البحث
(الروضة : الحكومية والاهلية) و(سنوات الخدمة)

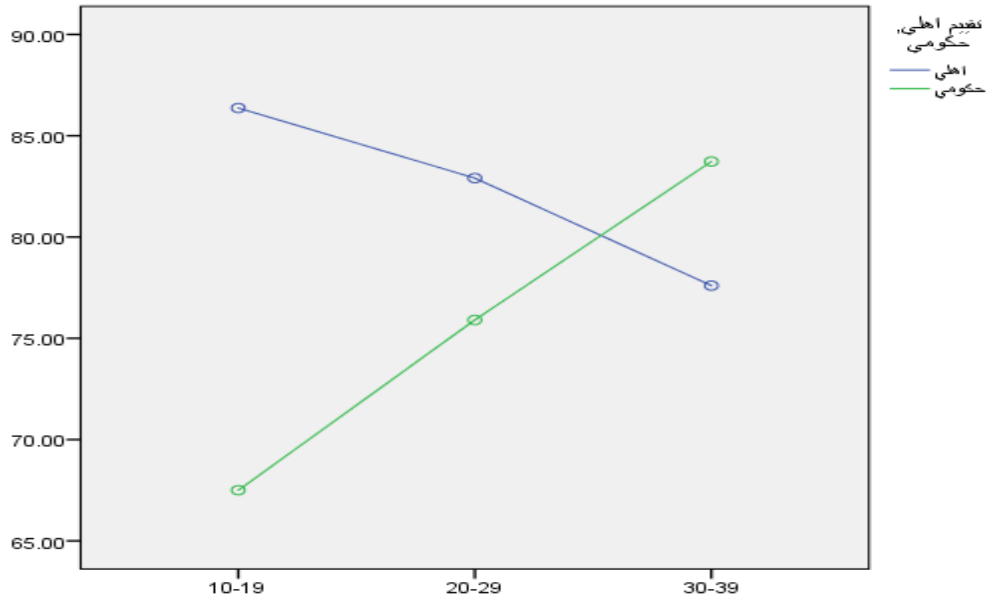
الدلالة الاحصائية	القيمة الجدولية	القيمة الفائية	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دال احصائيا	3.96	6.810	443105.643	1	768.897	الروضة : الحكومية والاهلية
غير دال احصائيا	3.11	0.703	79.434	2	158.868	سنوات الخدمة
دال احصائيا	3.11	7.508	847.720	2	1695.44	الروضة : الحكومية والاهلية * سنوات الخدمة
			112.915	74	8355.721	الخطا المتبقي
				80	520472.00	الخطا الكلي

مناقشة وتفسير نتائج الهدف : يظهر من نتائج البحث ان الفرق نوعي في العمل الإداري يظهر تفاعل بين المتغيرين تبعا بين المتغيرين. وتفسر الباحثة ذلك بان الروضة الاهلية عملا اداريا اكبر مما هو في الروضة الحكومية وكما تبين ذلك في الهدف الاول، وكما تبين ان هناك فرقا دال احصائيا في العمل الإداري تبعا لمتغير(سنوات الخدمة)وهو لصالح (10-19). سنة و(20-29) سنة وهذا قد يأتي من خلال التحاق المديرية بالدورات التطويرية والبرامج التربوية والخبرات السابقة المتراكمة حيث ان سنوات العمل تكسب الخبرة وتتميز بالادارة الناجحة (الجبوري، 112، 2019) وكما اشارت اليه قيم شيفه للمقارنات وكما موضحة في الجدول (14) والرسم البياني (2)

جدول (14)

قيم شيفه للمقارنات البعدية لمتغير عيش الطفل على مقياس العمل الإداري

متغير	مقارنة مع	الفرق بين المتوسطين	القيمة الحرجة لشيفه
19-10	29-20	2.465	2.776
	39-30	0.0317	3.091
29-20	39-30	2.497	2.984



سنوات الخدمة

الرسم البياني (2) تقييم العمل الاداري في الرياض الحكومية والاهلية وفقا لمتغير سنوات الخدمة الاستنتاجات :

- تمتع عينة البحث بالعمل الإداري الناجح
- ان لعينة البحث لديها مستوى متوسط في العمل الاداري لصالح الرياض الاهلية.
- الفرق نوعي في العمل الإداري

التوصيات :

- تطوير المهارات الإدارية عن طريق عمل ندوات وورش متخصصة في الإدارة التعليمية مثل مهارات التواصل، القيادة، إدارة الوقت .
- متابعة الابتكارات والتقنيات الحديثة المستخدمة في إدارة الروضات .

المقترحات :

- اجراء دراسة عن العمل الإداري وعلاقته بمتغيرات أخرى

المصادر:

- ابراهيم، يحيى عبد الحميد (2001): التحديات الادارية واعداد قيادات المستقبل، دار التوزيع والنشر الاسلامية، ط1، القاهرة
- ابو حطب، فؤاد واخرون، (1987): التقويم النفسي، مكتبة الانجلو المصرية للطباعة والنشر، الطبعة الثالثة، القاهرة، مصر
- احمد، صفاء طالب محمد، (2017)، تصور مقترح لتطوير بعض العمليات الادارية للقيادات التربوية في رياض الاطفال في ضوء مدخل التطوير التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة القاهرة، مصر
- ابو ناصر، فتحي محمد (2012) : مدخل الى الإدارة التربوية :النظريات والمهارات، ط 2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

- احمد، صفاء طالب محمد، (2017): تصور مقترح لتطوير العمليات الادارية للقيادات التربوية في رياض الاطفال في ضوء مدخل التطور التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة القاهرة مصر،
- بدران، شبل، (2003)، نظم رياض الاطفال، دار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة
- البدري، طارق عبد الحميد، (2010)، ادارة دور الحضانة ورياض الاطفال، ط1، دار الفكر عمان،
- البدري، طارق عبد الحميد، (2001)، التخطيط التربوي، ط6، دار العلم، عمان، الاردن
- بستان، احمد عبد الباقي، وطه، حسن جميل، (1983)، مدخل الى الادارة التربوية، ط1، دار القلم، الكويت
- الجمال، رانيا عبد المعز، (2011)، ادارة رياض الاطفال في عصر العولمة، ط2، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية
- الجبوري، حسين صالح 2019، الذكاء الاداري وعلاقته باتخاذ القرار لدى مدراء المدارس في محافظة كركوك، رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة تكريت
- 10-حطبية، ناهد فهمي، (2009)، منهج الانشطة في رياض الاطفال، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن
- الخثيلة، هند بنت ماجد محمد، (2000)، ادارة رياض الاطفال، ط1، دار الكتاب الجامعي للطباعة والنشر، الامارات العربية
- خلف، امل، (2005)، مدخل الى رياض الاطفال، ط1، عالم الكتب للنشر، القاهرة، مصر
- دخيل، محمد حسن، (2015)، النظم الاسلامية، دار روافد للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان
- سلامة، ياسر خالد، (2003)، الادارة المدرسية الحديثة، ط1، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الاردن
- الشبلي، 1984
- الصرن، رعد حسن، حسن، ياسر، (2020)، مبادئ الادارة، جامعة الشام الخاصة
- طه، عبد القادر فرج، (1997)، علم النفس الصناعي، ط2، العين للدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية، الامارات
- عشاوي، سعد الدين، (1984)، الادارة المعاصرة الاصول والتطبيقات، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر
- عطوي، جودت عزت، (2014)، الادارة المدرسية الحديثة، ط8، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الاردن
- مرسي، محمد منير (1989)، الادارة التعليمية اصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، القاهرة
- ناصيف، ابتسام (2005) فاعلية برنامج لتدريب مديرات رياض الاطفال على نمط الادارة الديمقراطية، رسالة ماجستير، دمشق، جامعة دمشق، سوريا
- وزارة التربية (1990)، نظام رياض الاطفال في العراق، وزارة التربية، المديرية العامة للتعليم العام، مديرية رياض الاطفال
- وزارة التربية (2007)، نظام رياض الاطفال في العراق، وزارة التربية، المديرية العامة للتعليم العام، مديرية رياض الاطفال

Administrative Work Evaluation In Public And Private Kindergartens

Assistant Professor raghad shakib

University of Baghdad / College of Education for Girls /
Kindergarten Department

Abstract:

The current research aims to understand and compare administrative work in public and private schools. Therefore, the researcher developed an administrative work scale consisting of (25) items, which was then applied to the research sample. The researcher selected (80) female managers, 40 from government schools and 40 from private schools, then she re-extracted the validity and reliability coefficients for the scale. After this procedure, she entered the study data into the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program, and the results showed the following:

1. The research sample demonstrated successful administrative performance.
2. The research sample exhibited an average level of administrative performance, particularly within the Riyadh Private Schools.
3. There was a qualitative difference in administrative performance.

Keywords: Calendar, Administrative work, Riyadh (public and private)