



## الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال: دراسة ميدانية على عينة من معلمات رياض الأطفال بمدينتي البيضاء وشحات

حسين مفتاح عبد السلام، أنور عبد الحميد أميسي

قسم رياض الأطفال، كلية التربية، جامعة عمر المختار

Doi: <https://doi.org/10.54172/gh0azv61>

**المستخلص:** تهدف الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينتي البيضاء وشحات، والتوصل إلى نتائج تفيد القائمين على مؤسسات رياض الأطفال من التوعية والتوجيه الرشيد لها. وتم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة لأنه يصف الحالة الراهنة لمتغيرات الدراسة، وطبقت على عينة قوامها (60) فرد، وأداة الدراسة كانت المقياس من أجل جمع البيانات وتحليلها، وقد استغرقت عملية جمع البيانات شهر، وبعد الانتهاء من عملية جمع البيانات تم تفرغ المقياس للمعالجة الإحصائية. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن هناك ارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بشكل عام، وقد تم حصرها في أحساس الفرد بالإنجاز وتحمل المسؤولية وتوفر فرص الترقية والمشاركة في اتخاذ القرار المتعلق بالعمل، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ارتفاع في مستوى الرضا المهني لدى معلمات رياض الأطفال وتُرجع هذه النتيجة من خلال بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال أدائه الفعال والخبرة في عمله والاندماج مع الزملاء وشعوره باحترام المحيطين به من زملائه ومرؤوسه وعدالة المكافآت يجعله راضي عن عمله باعتبارها الوسيلة التي ينشئ من خلالها.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي، رياض الأطفال، معلمة رياض الأطفال.

## Job Satisfaction among Kindergarten Teachers: A Field Study on a Sample of Kindergarten Teachers in Al-Bayda and Shahhat Cities

Hussain Muftah Abdul Salam, Anwar Abdul Hamid Amnissi

Kindergarten Department, Faculty of Education, Omar Al-Mukhtar University

**Abstract:** The aim of this study is to assess the level of job satisfaction among kindergarten teachers in the cities of Al-Bayda and Shahhat, and to reach conclusions that would benefit those responsible for kindergarten institutions in terms of awareness and proper guidance. The descriptive method was used in this study because it describes the current situation of the study variables. The study was applied to a sample of 60 individuals, and the data collection tool was a scale used to collect and analyze the data. Data collection took one month, and after completing the data collection process, the scales were processed for statistical analysis. The study found the following results: There is an increase in the level of job satisfaction among kindergarten teachers in general, which was reflected in their sense of achievement, responsibility, opportunities for promotion, and involvement in decision-making related to work.

**Keywords:** Job satisfaction, kindergarten, kindergarten teacher.

## المقدمة

نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين وارتفاع مستوى إنتاجهم وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المدرسة ولما لها من انعكاسات على العملية التربوية وعلى الأطفال بشكل كبير، إذ أن ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي من شأنه أن يرفع مستوى الأداء والإنتاجية ويثر على تفاعلها مع الأطفال (هيبية، 2016: 410).

ويُعد الرضا الوظيفي من أهم عوامل نجاح المعلم والمعلمة في العمل، كما يعد من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية وتطوير العملية (التعليمية بشكل متكامل، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموعة المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبذلها المعلمون للعمل بالمدرسة، (حكيم، 2009: 3).

حيث يرى (أبو سليمان والخطيب)، إن إسهام المعلمة في تنشئة وتربية في الأطفال لا بد أن يتأثر بعوامل ومتغيرات عديدة، قد يكون في مقدمة هذه العوامل والمتغيرات مدى قناعة ورضا المعلمة عن مهنة تعليم الأطفال في الروضة، منها ما يتعلق بالجوانب الشخصية التي لها وضعيتها نحو العمل أو عدم رغبتها للعمل فيه، وما يتعلق بالجوانب الاجتماعية بالمهنة نفسها مما يجعلها راغبة في العمل وراضية عنه إضافة إلى وجود متغيرات متمثلة في القدرة على العمل والرغبة فيه، وتتمثل المقدر على العمل فيما يمتلكه الفرد من مهارات ومعارف وقدرات والتي يكتسبها بالتعلم والتدريب أما الرغبة في العمل تتمثل في الحوافز والمكافآت لإشباع الحاجات المادية التي تدفع سلوكه في الاتجاه الذي يحقق الرضا الوظيفي ويشعره بالسعادة والارتياح أثناء أدائه للعمل، إضافة إلى ذلك العلاقة بين معلمة الروضة والإدارة، فكلما كانت العلاقة جيدة كلما كان الرضا الوظيفي أعلى (المرجان والذيب، 2013: 152) كذلك من الأبعاد الأساسية للرضا الوظيفي الخبرة التدريسية للمعلمة وهي السنوات التي أمضتها المعلمة في ممارسة عملها في هذه المهنة فالمعلمات اللاتي لديهن الخبرة التدريسية يشعرن بالرضا الوظيفي والاطمئنان، لأنهن قد أصبحت على علاقة وطيدة بالعمل والأطفال والمؤسسات التربوية ولديهن من الخبرة التدريسية مما يؤهلن للعمل في أية مؤسسة تربوية فقد توصلت دراسة صوالحة (2006)، إلى وجود علاقة بين مستوي الرضا الوظيفي

لدى معلمات رياض الأطفال لصالح المعلمات ذوات الخبرة التدريسية الأكبر، كذلك أشارت العديد من الدراسات منها دراسة هيبية (2016).

#### مشكلة الدراسة:

بناءً على ما ورد في الجزء الخاص بالمقدمة فإن مشكلة الدراسة الحالية تتحدد في دراسة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة البيضاء وشحات وذلك من أجل الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة البيضاء وشحات بشكل عام وعلى مستوى الأبعاد المكونة له؟
2. هل هناك فروق في المستوى الوظيفي بشكل عام وعلى مستوى الأبعاد ووفقاً للمتغيرات الآتية: المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة، الرضا المادي؟

#### أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة البيضاء وشحات بشكل عام وعلى مستوى الأبعاد.
2. التعرف على فروق المستوى الوظيفي بشكل عام وعلى مستوى الأبعاد وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، التخصص سنوات الخبرة، الدخل المادي.

#### أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. تشكل مرحلة رياض الأطفال بصورة خاصة القاعدة العريضة لبقية المراحل التعليمية لأنها تهيئ الأطفال للمرحلة الابتدائية، فعليه فإن الرضا الوظيفي للمعلمات عن العمل له أهمية بالنسبة للتوافق المهني والنجاح في المهنة والاستمرار فيها ودافع.
2. تلقي الضوء على أهمية العوامل والظروف التي يواجهها المعلمون برياض الأطفال من أجل اقتراح الحلول لعلاجها.

3. كما تُعد أهمية هذه الدراسة في أن تفتح المجال لدراسات أخرى تتناول الجوانب النفسية والاقتصادية والاجتماعية لدى عينات أخرى من معلمات رياض الأطفال وعلاقتها بمتغير الرضا الوظيفي.

#### مفاهيم الدراسة:

أ. الرضا الوظيفي: هو إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها، وينتج عن ذلك رضا الفرد وتقبله لما تميله عليه وظيفته من واجبات ومهام، (الشهري والأمين، 2012: 3).

كما عرف أيضاً بأنه هو المزج بين شعور المعلمين واعتقاداتهم التي تجعلهم يتمسكون بوظائفهم الحالية ويستمرون بها (السبتي، قريش، 2015: 67).

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي لدى معلمة رياض الأطفال: هو الشعور بالارتياح والقبول الذي ينبعث من القناعة الداخلية لدى المعلمة والتي تجعلها محبة لعملها في مهنة التعليم لدى رياض الأطفال بمدينة البيضاء ومقبله على القيام بواجباتها نحو العمل دون ملل.

ب. معلمة رياض الأطفال: هي همزة وصل بين المتعلم والمعلومة المعرفية (المادة المعرفية) فالمعلمة قادرة على التأثير على المتعلم وذلك من خلال الدور الذي تلعبه في هذه العملية والمتمثل في الدور القيادي والتوجيهي في هذه العملية وإن أي صلاح وكفاءة للمعلم هو حتماً ضرورة لصلاح التعليم (عبد الرؤوف، 2008: 85).

كذلك تعرف على أنها العمود الفقري للتعليم، وبمقدار صلاح المعلم يكون صلاح التعليم، فالمباني الجيدة، والمناهج المدروسة تكون قليلة الجدوى إذا لم يتوفر المعلم الصالح (الزويد وآخرون، 1999: 176).

**التعريف الإجرائي لمعلمة رياض الأطفال:** هي المعلمة التي تكون قد تحصلت على مؤهل علمي تربوي يؤهلها للتدريس في مرحلة رياض الأطفال.

**ج. رياض الأطفال:** هي مؤسسات تربوية بعضها خاص وغير حكومي تهدف إلى إعداد أطفال ما قبل المدرسة من عمر 4 إلى 6 سنوات لدخول مرحلة التعليم الأساسي وتزويدهم بالخبرات الاجتماعية والعقلية والانفعالية المترافقة مع المستوى الإنمائي لديهم. (مريم، 2006: 40).

وتعرّف أيضًا بأنها مؤسسة تربوية تهدف إلى تحقيق النمو المتكامل المتوازن للأطفال بجميع أنواعه الجسمية فيها والعقلية والاجتماعية بالإضافة إلى تعزيز قدراتهم ومواهبهم، (عدس، 2001: 17).

**التعريف الإجرائي لرياض الأطفال:** هي مؤسسة تربوية ذات مواصفات خاصة تهدف إلى تحقيق النمو المتكامل للطفل بأبعاده العقلية والجسمية والتربوية.

#### **حدود الدراسة:**

تقتصر هذه الدراسة على معلمات مرحلة رياض الأطفال في مدينتي البيضاء وشحات لعام 2019/ 2020، وضمت عينة قوامها (60) فرد.

**الرضا الوظيفي :** حظي موضوع الرضا الوظيفي منذ بداية الثلاثينيات من القرن الماضي باهتمام من قبل الباحثين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي، فلا يكاد يخلو مؤلفاً في هذه المجالات من فصل أو أكثر عن هذا الموضوع وذلك نظراً لارتباطه بأهم مورد تملكه المؤسسات ألا وهو المورد البشري باعتباره مورد يلعب دوراً كبيراً في نجاح المؤسسات واستمرارها، لذا فإن الاهتمام بمشاعره أمر تستهدفه المؤسسات جميعاً بفرض الرفع من مستوى الأداء وتخفيض معدلات الغياب وحوادث العمل وغيرها من نواتج العمل.

#### **عوامل ومحددات الرضا الوظيفي:**

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة وينشطون في أعمالهم لاعتقادهم أن الأداء يحقق لهم الأهداف ومن ثم بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضا، أي أن الأداء سيؤدي للرضا وحينما ننظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها، والعوامل التي تسبقه سنجد أن تلك العوامل تنظم نسق من التفاعلات تتم على النحو التالي:

- الحاجات: لكل فرد حاجات يسعى إلى إشباعها ويعد العمل أكثر مصادر لإشباع حاجاته.
  - الدافعية: تولد الحاجات قدرًا من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقعة و إتباع تلك الحاجات خلالها.
  - الأداء: تخول الدافعية إلى أداء تنشيط الفرد وبوجه خاص في عمله، اعتقادًا منه إن هذه الأداء وسيلة إلى إشباع حاجات الفرد.
  - الإشباع: يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.
  - الرضا: بأن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الفعال والخبرة في عمله يجعله راضيًا عن العمل باعتباره الوسيلة التي ينشئ من خلالها (الميلودي وعبد الكريم، 2017: 47، 48).
  - عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات العاملين، وعوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل.
- بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:**

### **1- نظرية هوزبرج Horzberg:**

وهي من النظريات المفسرة للرضا الوظيفي والتي تسمى بنظرية العاملين وهي ترتبط بتطبيق نظرية « ماسو » للحاجات في مواقع العمل حيث رأى « هوزبرج » أن هناك مجموعتان من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية وتوفر

فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرار المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال في أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه وبينه وبين رؤسائه وظروف البيئة المحيطة بالعمل، (الشيخ، 2008: 99).

## 2- نظرية فروم Vroom:

فسر فروم الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه بين المنفعة الضخمة التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة و تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه. (الشيخ و شرير، 2008: 70).

### الخصائص المهنية التي يجب أن تتوفر في معلمة رياض الأطفال:

1- **الخصائص الجسمية:** أن تكون المعلمة لائقة طبيياً، وأن تكون سليمة الحواس وخالية من العيوب والعيوب التي يمكن أن تؤثر على الأطفال أو تؤدي إلى تعليم خاطئ، وأن تتمتع باللياقة البدنية، وأن تهتم بمظهرها وهندامها دون مبالغة وأن تكون طليقة الوجه و يغلب عليها الابتسام مع أطفالها وزميلاتها (إيهاب، 2006: 41).

2- **الخصائص العقلية:** الذكاء وسعة الأفق والقدرة على التفكير السليم.

- أن تتحلّى بالصبر والمثابرة مع تحمل المسؤولية والثقة بالنفس واحترام المواعيد.
- أن تتمتع بالمرونة الفكرية التي تساعد على الابتكار وأخذ المبادرة في المواقف التي تواجهها، حتى تستطيع أن تساعد الأطفال على التدريب صوتيًا وحركيًا بطريقة سليمة.
- التمتع بالاتزان الانفعالي ، والقدرة على توجيه النشاط الذاتي للطفل وتقدير الوقت المناسب للحصول على التعلم. (البيلي والفنون: ص5).

### 3- الخصائص النفسية والاجتماعية:

- أن تكون لمعلمة رياض الأطفال الرغبة الحقيقية للعمل مع الأطفال الصغار.
- أن لا تكون قاسية في تهيئها لسلوك الأطفال وأن تحسن إثابة الطفل ومدحه على ما يقوم به من أفعال حسنة.
- يجب أن يتوفر لديها روح الدعابة واحترام والدي الطفل وتتمتع بروح النظام والشعور بالمسؤولية وأن تستجيب لتعليمات إدارة الروضة. (الناشف، 2010: 70).

### الإدارة التي تقوم بها معلمة رياض الأطفال:

تقوم معلمة رياض الأطفال بأدوار عديدة ومتداخلة، وتؤدي مهام كثيرة ومتنوعة تتطلب مهارات فنية مختلفة يصعب تحديدها بشكل دقيق وتفصيلي فمعلمة مرحلة رياض الأطفال مسؤولة عن كل ما يتعلمه الأطفال إلى جانب مهمة توجيه نمو كل طفل من أطفالها في مرحلة حساسة من حياتهم ويمكننا تصنيف أدوار معلمة مرحلة رياض الأطفال في المحاور الآتية،(البيلي والفنون: د.ت، 6).

1- دور المعلمة كبديل للأُم وممثلة لقيم المجتمع.

2- دور المعلمة كمساعدة لعملية نمو الطفل.

3- دور المعلمة كمديرة وموجهة لعمليات التعلم.

4- دور المعلمة كحلقة وصل بين المنزل والروضة.

5- دور المعلمة كمرشدة نفسية وتربوية.

6- دور المعلمة في تنمية ذاتها مهنيًا ، ودورها كمسؤلة عن إدارة الصف وحفظ النظام.

كما لابد لمعلمة الروضة من تحديد المشكلات التي يعاني منها الطفل والقيام بالتعاون مع المرشدة النفسية في علاج تلك المشكلات واتخاذ التدابير الوقائية للطفل قبل ظهور مشكلات نفسية أخرى مثل تنمية تقدير الذات والثقة بالنفس، (البيتم، 2005: 82).

**رياض الأطفال:** تعتبر مرحلة رياض الأطفال من المراحل التعليمية المهمة فهي القاعدة الأساسية لمراحل التعليم المختلفة فهي تقدم الأصول الأولى والأسس الراسخة التي تقوم عليها العملية التعليمية المقصودة فالطفل في هذه المرحلة هو محور العملية التعليمية، ولهذا يجب أن تتكاتف الجهود لمساعدته على النمو الشامل في جميع جوانبه الشخصية وهنا يظهر دور معلمة رياض الأطفال في مساعدة الأطفال على بناء شخصيتهم المتوازنة وتحقيق التفاعل الاجتماعي، عن طريق ما تمتلكه من مهارات وكفاءات واستراتيجيات توظفها أثناء عملية التعلم والتعليم. (محمود:90:2006).

**أهمية رياض الأطفال:** يمر طفل الروضة بفترة حساسة في النمو المعرفي والحركي والاجتماعي والانفعالي، إذا توفرت في هذه المرحلة الشروط الملائمة للنمو السليم للطفل، فإن ذلك يشكل أساساً هاماً منذ السنوات الأولى من العمر.

وطفل الروضة مستكشف نشيط يحاول بكل قدراته التعرف على الأشياء المحيطة به، ويتعامل معها ويكون من خلال ذلك مجموعة من الخبرات، تختزن في ذاكرته بقوة عن طريق تشكل

الصورة الذهنية الناتجة عن التفاعل المباشر بين الأطفال والبيئة المحيطة به، (الحسيني 2001:35).

وقد أكد جون فريدريك أوبرلين منذ 1996م في فرنسا على أهمية السنوات الأولى في حياة الطفل (مرحلة ما قبل المدرسة)، وأنشأ بروبرت أوين في إنجلترا عام 1816م مدرسة للأطفال وأسماها العهد الجديد لتكوين الشخصية وكان مقتنعاً بأهمية السنوات الأولى في تكوين الشخصية واستخدام أساليب ممتعة وسليمة وتقوم على استخدام بعض المجسمات والنماذج والرسوم في التعليم والقراءة والكتابة بالإضافة إلى الموسيقى والإيقاع وتعلم العزف والغناء والرقص والتعرف على البيئة المحيطة، وأكد دون هنري وبستالوزي على استخدام كل ما هو ملموس ومحسوس وأكد على التعلم من خلال مشاهدة الطبيعة (خلف: 2005: 35).

وتُعد رياض الأطفال مؤسسات تربية اجتماعية إنمائية تعمل على تنشئة الطفل واكسابه مهارات الحياة، باعتبار دورها مكمل لدور المنزل وإعداده للمدرسة، حيث توفر له العناية الصحية، وتحقق مطالب نموه وتشبع حاجاته بطريقة سوية (بدر: 2010: 80).

#### الدراسات السابقة:

1- دراسة عمر مصطفى النعاس (2016) بعنوان: الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة مصراته تحاول هذه الدراسة التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة مصراته في ضوء متغيرات الجنس، والخبرة التدريسية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وقد تم تطبيق البحث على عينة تضم (93) معلماً ومعلمة من مرحلة التعليم الثانوي بمدينة مصراته وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الحوافز والرواتب والاجهاد الانفعالي.

- كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإشراف التربوي للبيئة المدرسية والبعد الاجتماعي وتقييم المعلم لمهنته تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

**2- دراسة محمد الثبتي وخالد العنزي (2014) بعنوان: عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم، هدفت الدراسة إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القريات، واستخدمت المتغيرات التالية، المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية، المرحلة التعليمية، على عوامل الرضا الوظيفي، استخدمت استمارة استبيان على عينة قوامها 307 معلماً اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:** هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل البكالوريوس والدراسات العليا، كما أظهرت النتائج هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة فوق 10 سنوات.

**3- دراسة الرشيد البيلي ونهى الفنون (2012) بعنوان: الرضا المهني لمعلمات مرحلة التعليم قبل المدرسين وعلاقته ببعض المتغيرات، هدفت الدراسة إلى التعرف على السمة العامة للرضا المهني لمعلمات مرحلة التعليم قبل المدرس ومعرفة الفروق في الرضا المهني لديهن تبعاً لمتغيرات (التخصص، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، استخدمت في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية العنقودية متعددة المراحل حيث بلغ حجم العينة 100 معلمة، وتم التوصل إلى النتائج التالية أهمها:**

- وجود فروق في الرضا المهني لمعلمات رياض الأطفال في التخصص.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الحالة الاجتماعية.

4- دراسة سالم امبارك العويثاني (2008) بعنوان: الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات مدارس التعليم المطبقة في محافظة حضر موت ، حيث هدفت الدراسة إلى درجة الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات من خلال (الإدارة المدرسية، الرواتب والحوافز، العلاقات الانسانية، الطلاب وبيئة الصف، والمدرسة والمهنة) إضافة إلى الرضا العام وتوصلت إلى ما يلي: وجود مستوى جيد عن الرضا الوظيفي العام، كذلك نال مجال العلاقات الإنسانية أعلى التقديرات، أما مجال الرواتب والحوافز فقد احتل أقل درجة من الرضا الوظيفي.

**تعليق على الدراسات السابقة:** من خلال الإطلاع علي الدراسات السابقة لاحظ الباحثان بأن الرضا الوظيفي يحظى باهتمام المزيد من الباحثين على المستوى العربي أكثر من المستوى المحلي، إذا ظهرت دراسات عديدة حول الرضا الوظيفي من حيث مدى وجودة المدارس العامة والخاصة ورياض الأطفال لدى المعلمين والإداريين والطلاب هذا يدل على أهمية موضوع الرضا الوظيفي وتأثيره الكبير في العملية التربوية التعليمية، وبينت معظم الدراسات وجود اتجاه ايجابي عام عند الكثير من المعلمين وأولياء الأمور و الإداريين نحو الرضا الوظيفي.

كما لاحظ الباحثان أن هذه البحوث متشابهة مع دراستها من حيث الرضا الوظيفي ولكن تختلف في طبيعة النظرة لهذه المشكلة و في طبيعة الأهداف، وكذلك في طبيعة تناول الموضوع، رغم ذلك فإن الباحثان قد استفادا من تلك الدراسات في تحديد مشكلة البحث، و تقسيم الإطار النظري، ولكن اختلفت معهما في طريقة العرض والمناقشة، ومن خلال الاطلاع على الإجراءات المنهجية أن أغلبها غير دقيقة، أي بدون شروط علمية، وخاصةً في العينات والأساليب الإحصائية، حيث أن أغلب العينات لا تتناسب مع موضوع الدراسة، إذا كانت عشوائية من حيث الطريقة المناسبة والحجم وهذا قد يوقعها في خطأ الصدفة والتحيز معاً، وهذا يجعلها موضع شك ونقد، من هنا استفاد الباحثان من هذه الأخطاء المنهجية في دراستهما حتى تصل لنتائج أكثر دقة وموضوعية، وكذلك جل الدراسات السابقة في الأساليب الإحصائية لم تراعي بعض المعايير مثل مستوى القياس، وطبيعة المتغير وصياغة الهدف وستكون دراستنا إضافة على نتائج تلك الدراسات من البيئة الليبية، والفترة الزمنية ومعلمي الروضة لأن هذه الشريحة أهم شرائح التعليم ما يتم فيها

ينعكس على المراحل اللاحقة، فطبيعة المعرفة العلمية احتمالية (نسبية)، تتأثر بالسياق الزماني والمكاني، وكذلك تراكمية تبنى على المعارف السابقة وتضيف عليها.

### الإجراءات المنهجية:

**1. منهج الدراسة :** يعتبر المنهج من أقدم الأساليب التربوية التي عرفها الإنسان تبعاً لحاجته في مواجهة مشكلات الحياة والاستمرار فيها وأخذ أشكالاً مختلفة تتجسد في عناصره وأساسه المستوحاة من طبيعة وفلسفة المجتمع، كل حسب المكان والزمان الموجود فيه ذلك المنهج (شفيق محمد ، 2001: 55).

وهو الذي يحدد لنا كيفية عملية جمع البيانات ، وكيفية الإجابة على تساؤلات الدراسة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، لأنه يصف الحالة الراهنة لمتغيرات الدراسة كما هي عليه بدون تدخل الباحث بالزيادة أو النقصان، من حيث معدل حدوثها واقتران ظهورها بمتغيرات أخرى ، وكذلك تفسير الظاهرة ( مصطفى التير ، 1999: 91) .

وللبحوث الوصفية أنواع متعددة، و سيتم اختيار الطريقة المسحية عن طريق العينة للإجابة على تساؤل الدراسة الأول هو معرفة مدى مستوى الرضا الوظيفي ، وكذلك الطريقة السببية المقارنة ؛ للإجابة على التساؤل الثاني لمعرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة، الدخل.

**2. مجتمع الدراسة:** يعرف مجتمع الدراسة بأنه مجموعة الأشياء أو الأفراد الذي يشتركون بخصائص معينة ترتبط بمشكلة البحث (مصطفى التير ، 1999: 25 ) بما أن مشكلة الدراسة تبحث عن ظاهره تربوية، فهذه الخاصية مرتبطة بالرضا الوظيفي ومن هنا كان مجتمع الدراسة معلمات رياض الأطفال بمدينة البيضاء وشحات التي تشترك في هذه الخاصية التي ترتبط بمشكلة البحث وأهدافها، والذي بلغه عددهن الكلي (115) حسب ما ورد عن مدراء المدارس في العدد الفعلي والاحتياط.

3. **عينة الدراسة:** وهي جزء من كل وهي عبارة عن مجموعة صغيرة مختارة من مجموعته كبيره ؛ لأن التعامل مع المجتمع مباشرةً هي أهدار للوقت والجهد والمال ، ولذلك تعتبر العينة حل لهذه المشكلة، ولكن على أساس وطرق علمية من أجل تمثيل المجتمع.

وبناءً على هذا سيكون التعامل مع عينه بدلاً من المجتمع، ولكن عن طريق احتمالي؛ من أجل توفير فرص متكافئة لجميع أفراد المجتمع بأن يكون ضمن الاختيار في إطار العينة ولذلك سيتم الاختيار بطريقة العينة المتاحة؛ لعدم وجود قائمة رسمية لمجتمع الدراسة ، وقد تمثل حجم العينة (60) معلمة.

4. **أداة الدراسة :** وهي مجموعة من المؤشرات التي عن طريقها يتم قياس المفهوم من أجل جمع البيانات وتحليلها، وسيتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي عن موضوع الدراسة وأهدافها.

1. وصف المقياس : استخدمت مجموعة البحث مقياس الرضا الوظيفي المقدم من (الرشيد و البيلي و نهى حسن)، بعد تعديله بما يتناسب مع تساؤلات وأهداف الدراسة، حيث تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس والاجتماع للحكم على صلاحيته من حيث مناسبة المفردات، و تم تقديم المعلومات اللازمة للتحكيم وطلب منهم قراءة المفردات التي تضمنها المقياس وقد قام الباحثان بإجراء التعديلات التي تتفق ووجهات نظر المحكمين بحذف وإضافة وإعادة صياغة مناسبة للمقياس للتطبيق من حيث صياغة ووضوح البنود.

وتم تطبيق المقياس على معلمات رياض الأطفال بمدينة البضاء وشحات، و تتكون الصورة النهائية للمقياس من (28) عبارة، ويحتوي المقياس على ثلاث بدائل تعكس إجابة المبحوث في مدى اكتسابه للخاصية بشكل مرتفع ومتوسط ومنخفض وتم تحويل هذه الاستجابات إلى أعداد تحمل كميتها في شكل متدرج من الإيجابي إلى السلبي حيث كانت هذه الأبعاد، بُعد يقيس مستوى الرضا المهني للمعلمات، وبُعد يقيس الدخل المادي والمكافآت، وبُعد يقيس العلاقة مع إدارة المدرسة ، وتعتبر في مجملها الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وتتطلب الإجابة على الاستمارة أن تقوم المعلمة باختيار الاستجابة من ثلاث بدائل لمقياس ريكارت هي [ نعم - أحيانا - لا ]. ويتم ترميزها رقمياً من (0-1-2)، حسب إجابة أو سلبية صياغة الفقرة، وتم جمعها

والتعامل مع الدرجة الكلية، لمعرفة معدل وجودها ومقدارها و الفروق والمسافات بينها ؛ للإجابة على تساؤلات الدراسة.

#### ب. خصائص المقياس :

**أولاً: الصدق :** هو أن المقياس يقيس الخاصية التي صمم من أجلها في محتوى موضوع ومشكلة الدراسة في نطاق الإطار النظري ومتغيرات الدراسة والتوجه النظري ، ولا يعكس شي آخر ، كما يقصد به أيضاً أن مؤشرات التعريف الإجرائي تعكس محتوى التعريف النظري.

ولكي يتصف مفهوم الدراسة بهذه الصفة تم الاعتماد على الصدق التكويني الذي يعكس درجة التناسق بين مكونات المقياس (فقراته)، والمفهوم في مستواها التجريدي (النظري)، بشكل كمي ارتباطي الذي بلغ (91)، وهذا معيار مقبول في العلوم الإنسانية ومن بينها تخصص التربية.

**ثانياً: الثبات:** وهو يهتم بمدى تواتر واستقرار استجابات المفحوص بشكل منتظم سواء من ناحية زمنية أو من ناحية منطقية في شكل علاقات ارتباطية.

وفي هذه الدراسة طبق الثبات عن طريق معامل الفا كرونباخ، على عينة استطلاعية قوامها (30)، وبعد حساب معامل الارتباط، تم التوصل إلى معامل ثبات بمقدار (73.5%)، وهذا معامل جيد يدل على عدم تذبذب إجابات المفحوص على المقياس.

وبعد الوصول إلى الصدق والثبات بمقارين مُعتد بهما في العلوم الإنسانية، تم تطبيق المقياس على العينة الفعلية ، ومن المحتمل بعد التوصل إلى هاذين الخصيتين مع تمثيل العينة، من المحتمل ينعكس على صحة البيانات، ومن ثم على جودة النتائج، ومدى مطابقتها للواقع؛ مم يساعد على تعميمها والاستفادة منها في مجال التربية.

**5. مرحلة جمع البيانات:** بعد إعداد أداة القياس، قام الباحثان بتجهيز (60) نسخة، وتم جمع البيانات من عينة الدراسة، وقد استغرقت عملية جمع البيانات شهر، وبعد الانتهاء من عملية جمع

البيانات تم مراجعة أداة القياس للتأكد من اكتمال بياناتها، وبعد ذلك تم تفريغ المقاييس للمعالجة الإحصائية بالحاسب الآلي عن طريق برنامج (SPSS).

**6. الأساليب الإحصائية :** يلعب التحليل الإحصائي دوراً مهماً في كثير من التخصصات العلمية ، وهو مفيد في تبادل المعلومات والوصول إلى الاستنتاجات والاستدلالات من البيانات ومن ثم في الإرشاد والتخطيط المنطقي واتخاذ القرارات بشكل موضوعي، وهي التي عن طريقها يتم تحويل البيانات إلى معلومات من أجل وضعها في نتائج تعكس تساؤلات مشكلة البحث في شكل مدلات كميته تبتعد عن فائض المعنى.

ويعتبر الإحصاء وأساليبه هام للبحوث في معظم مجالات العلوم المختلفة لمعالجة بياناتها، والإجابة على تساؤلاتها، واختبار فروضها؛ ولكن إذا استخدم على أسس علمية وشروط ومعايير تقود إلى جودة النتائج في إطار موضوع الدراسة، وبعد مراعاة تلك الشروط في هذه الدراسة، والتي تنعكس في صياغة تساؤلات الدراسة، وطريقة البحث، ونوع العينة، ومستوى قياس المتغير، وفحص شكل التوزيع، وفحص التباين؛ تم توظيف الإحصاء الاستدلالي بأساليبه عن طريق اختبارات الدلالة من أجل معرفة مدى وجودة النتيجة المتحصل عليها من العينة في المجتمع التي سحبت منه، من خلال مستوى الدلالة، وتبرير استخدام الإحصاء الاستدلالي في تحليل بيانات هذه الدراسة؛ ينعكس في نوع العينة وهي الاحتمالية، أما اختيار الأساليب، يبرر من خلال مستوى قياس متغيرات الدراسة الذي يقع في مستوى متساوي المسافات بعد التعامل مع الدرجة الكلية، وكذلك شكل توزيع البيانات معتدل ويتبع التباين التدريجي، من الإحصاء الاستدلالي، تم اختيار اختبار (t) لعينة واحدة من أجل التحقق من الهدف الأول الذي ينص على معرفة مستوى الرضا الوظيفي، وصياغة الهدف، ومستوى القياس الفئوي، وكذلك اختبار (تحليل التباين الأحادي)، من أجل الإجابة علي الهدف الثاني، وأي تخطي لهذه المعايير يعتبر وصول إلى نتائج غير صحيحة لا تعكس الواقع الفعلي أي الوقوع فالخطأ من النوع الأول أو النوع الثاني ، وهذا لا يخدم أهداف العلم بشيء من الفائدة.

## النتائج

سيتم عرض النتائج وفق لتساؤلات الدراسة:

### 1. التساؤل الأول:

أ. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين المتوسط الفعلي والمتوسط النظري على درجات مقياس الرضا الوظيفي بشكل عام وعلى مستوى الأبعاد.

الجدول رقم (1) يبين نتائج اختبار ( ت ) لحساب دلالة الفرق بين متوسطي العينة والمتوسط النظري حول درجات مقياس الرضا الوظيفي .

المتغير	متوسط العينة	المتوسط النظري	الانحراف	ت المحسوبة	درجة الحرية ن - 1	الدلالة
الرضا	36	28	6.42	9.739	59	.000

يتضح من الجدول رقم (1) أن قيمة ( ت ) للفروق بين المتوسط النظري والمتوسط الفعلي بلغت (9.739) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (59) وهي حجم العينة مطروح منها (1)، مما يعني أن هناك ارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بشكل عام، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال منطوق هرزبرج المشار له في الإطار النظري الذي يرى أن هناك عوامل تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة وقد حصرها في أحساس الفرد بالإنجاز وتحمل المسؤولية وتوفير فرص الترقية والمشاركة في اتخاذ القرار المتعلق بالعمل، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة (البيلي، والفنوب، دت) و نتيجة دراسة العويثاني (2008)، التي توصلت إلى أن يتسم الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بالارتفاع بشكل عام.

ب. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين المتوسط الفعلي والمتوسط النظري على درجات مستوى بعد الرضا المهني.

الجدول رقم (2) يبين نتائج اختبار ( ت ) لحساب دلالة الفرق بين متوسطي العينة والمتوسط النظري حول درجات مقياس الرضا المهني.

المتغير	متوسط العينة	المتوسط النظري	الانحراف	ت المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة
الرضا المهني	20.31	14	3.56	13.73	59	0.000

يتضح من الجدول رقم (2) أن قيمة ( ت ) للفروق بين المتوسط النظري والمتوسط الفعلي بلغت (13.73) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني أن هناك ارتفاع في مستوى الرضا المهني لدى معلمات رياض الأطفال وتُرجع هذه النتيجة من خلال بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال أدائه الفعال والخبرة في عمله والاندماج مع الزملاء وشعوره باحترام المحيطين به من زملائه ومرؤوسه وعدالة المكافآت يجعله راضي عن عمله باعتبارها الوسيلة التي ينشئ من خلالها وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العويثاني (2008) ونتيجة دراسة هيبه (2016) ونتيجة دراسة النعاس (2016).

ج. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين المتوسط الفعلي والمتوسط النظري على درجات مستوى الدخل المادي والمكافآت.

الجدول رقم (3) يبين نتائج اختبار ( ت ) لحساب دلالة الفرق بين متوسطي العينة والمتوسط النظري حول درجات مقياس الدخل المادي والمكافآت

المتغير	متوسط العينة	المتوسط النظري	الانحراف	ت المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة
الدخل المادي والمكافآت	5.76	6	2.54	0.614	59	.541

يتضح من الجدول رقم (3) أن قيمة (ت) للفروق بين المتوسط النظري والمتوسط الفعلي بلغت (0.614) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.541)، مما يعني أن أفراد العينة متوسطي في هذه الخاصية، وتفسر هذه النتيجة إلى وضع المرتب المتدني للمعلمات بشكل عام مقارنة بالمهن الأخرى بالإضافة إلى ارتباط الوضع المادي للمعلم بالمرحلة التي يعمل فيها الأمر الذي يجعل مرحلة رياض الأطفال أقل مراحل التعليم مكانة من حيث التعامل المادي معها بالإضافة إلى أن التعليم الخاص وهو الذي يطغى على مرحلة رياض الأطفال بشكل عام بمدينتي البيضاء وشحات، يجعل المستثمر يعتمد على تحقيق أكبر استفادة مادية ممكنة ولو كان ذلك على حساب رواتب المعلمين، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة هيبية (2016)، ونتيجة دراسة العويثاني (2008)، ونتيجة دراسة صوالحة (2006).

د. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين المتوسط الفعلي والمتوسط النظري على درجات مستوى العلاقة مع الإدارة.

الجدول رقم (4) يبين نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفرق بين متوسطي العينة والمتوسط النظري حول درجات مقياس العلاقة مع الإدارة

المتغير	متوسط العينة	المتوسط النظري	الانحراف	ت المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة
العلاقة مع الإدارة	10	8	3.39	4.56	59	0.5

يتضح من الجدول رقم (4) أن قيمة (ت) للفروق بين المتوسط النظري والمتوسط الفعلي بلغت (4.56) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000)، مما يعني أن هناك ارتفاع في مستوى العلاقة مع الإدارة لدى معلمات رياض الأطفال، هذه النتيجة إلى الاستقرار الوظيفي كذلك العلاقة الجيدة والاتصال مع معلمة رياض الأطفال و تقدير الجهد المبذول وعدم التفرقة بين المعلمات بغض النظر عن المؤهل العلمي من جانب السياسة التي تتبعها إدارة الروضة والتي تساهم بشكل كبير في زيادة الرضا عن العمل، حيث تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة النعاس (2016)، ونتيجة دراسة العويثاني (2008)، ونتيجة دراسة هيبية (2016).

2. التساؤل الثاني: هل هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام، وعلى مستوى الأبعاد

- الرضا المهني - الدخل والمكافآت - العلاقة مع الإدارة، وفقاً لمتغير - المؤهل العلمي -

التخصص - سنوات الخبرة - الدخل المادي.

أ. مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام وأبعاده وفق للمؤهل العلمي:

جدول رقم (5) يبين الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام ولأبعاد وفقاً للمؤهل العلمي

الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
بشكل عام	بين المجموعات	112.196	2	56.098	1.374	غير دالة
	داخل المجموعات	2326.387	57	40.814		
	المجموع	2438.583	59			
الرضا المهني	بين المجموعات داخل المجموعات	1.648	2	.824	.063	غير دالة
	المجموعات	747.335	57	13.111		
	المجموع	748.983	59			
الدخل والمكافآت	بين المجموعات	20.973	2	10.487	1.220	غير دالة
	داخل المجموعات	489.760	57	8.592		
	المجموع	510.733	59			
العلاقة مع الإدارة	بين المجموعات	24.116	2	12.058	1.048	غير دالة
	خارج المجموعات	655.884	57	11.507		
	المجموع	680.000	59			

يشير الجدول رقم (5) إلى قيمة ( ف ) لحساب الفروق في الرضا الوظيفي بشكل عام وفقاً للمؤهل العلمي قد بلغت (1.374) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني بأن ليست هناك فروق في الرضا الوظيفي بشكل عام وفقاً للمؤهل العلمي.

كما يتضح من الجدول السابق بأن قيمة ( ف ) لحساب الفروق في الرضا المهني وفقاً للمؤهل العلمي قد بلغت (0.063) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يبين بأن ليست هناك فروق في الرضا المهني وفقاً للمؤهل العلمي.

وكذلك يتبين من نفس الجدول السابق بأن قيمة (ف) لحساب الفروق في الدخل والمكافآت وفقاً للمؤهل العلمي بلغت (1.220) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير بأن ليست هناك فروق في الدخل والمكافآت وفقاً لمتغير المؤهل العلمي .

وكذلك يتبين من نفس الجدول السابق أيضاً بأن قيمة (ف) لحساب الفروق في العلاقة مع الإدارة وفقاً للمؤهل العلمي بلغت (1.048) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير بأن ليست هناك فروق في متغير العلاقة مع الإدارة.

ب. مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام وأبعاده وفق التخصص:

جدول رقم (6) يبين الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام ولأبعاد التخصص.

الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
بشكل عام	بين المجموعات	180.956	2	90.478	2.284	غير دالة
	داخل المجموعات	2257.627	57	39.607		
	المجموع	2438.583	59			
الرضا المهني	بين المجموعات داخل المجموعات	99.948	2	49.974	4.389	
		649.035	57	11.387		

		59	748.983		
		1.697	2	3.394	بين المجموعات
غير دالة	.191	8.901	57	507.339	داخل المجموعات
			59	510.733	المجموع
		4.004	2	8.003	بين المجموعات
غير دالة	.339	11.789	57	671.997	خارج المجموعات
			59	680.000	المجموع

يشير الجدول رقم (6) إلى قيمة (ف) لحساب الفروق في الرضا الوظيفي بشكل عام وفقاً للتخصص قد بلغت (2.284) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني بأن ليست هناك فروق في الرضا الوظيفي بشكل عام وفقاً للتخصص.

كما يتضح من الجدول السابق بأن قيمة (ف) لحساب الفروق في الرضا المهني وفقاً للتخصص قد بلغت (4.389) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يبين بأن ليست هناك فروق في الرضا المهني وفقاً للتخصص.

وكذلك يتبين من نفس الجدول السابق بأن قيمة (ف) لحساب الفروق في الدخل والمكافآت وفقاً للتخصص بلغت (0.191) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير بأن ليست هناك فروق في الدخل والمكافآت وفقاً لمتغير التخصص.

وكذلك يتبين من نفس الجدول السابق أيضاً بأن قيمة (ف) لحساب الفروق في العلاقة مع الإدارة وفقاً للتخصص بلغت (0.339) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير بأن ليست هناك فروق في متغير العلاقة مع الإدارة.

ج. مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام وأبعاده وفق سنوات الخبرة :

جدول رقم (7) يبين الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام ولأبعاد وفقاً لسنوات الخبرة

الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
بشكل عام	بين المجموعات	23.904	2	11.952	.282	
	داخل المجموعات	2414.679	57	42.363		غير دالة
	المجموع	2438.583	59			
الرضا المهني	بين المجموعات داخل المجموعات	34.960	2	17.480	1.397	
	المجموعات المجموع	714	57	12.527		
	المجموع	748.983	59			
الدخل والمكافآت	بين المجموعات	14.257	2	7.128	0.818	غير دالة
	داخل المجموعات	496.476	57	8.710		
	المجموع	510.733	59			
العلاقة مع الإدارة	بين المجموعات	50.440	2	25.220	2.283	غير دالة
	خارج المجموعات	629.560	57	11.045		
	المجموع	680.000	59			

يشير الجدول رقم (7) إلى قيمة ( ف ) لحساب الفروق في الرضا الوظيفي بشكل عام وفقاً لسنوات الخبرة قد بلغت (0.283) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني بأن ليست هناك فروق في الرضا الوظيفي بشكل عام وفقاً لسنوات الخبرة.

كما يتضح من الجدول السابق بأن قيمة ( ف ) لحساب الفروق في الرضا المهني وفقاً لسنوات الخبرة قد بلغت (1.397) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يبين بأن ليست هناك فروق في الرضا المهني وفقاً لسنوات الخبرة.

وكذلك يتبين من نفس الجدول السابق بأن قيمة (ف) لحساب الفروق في الدخل والمكافآت وفقاً لسنوات الخبرة بلغت (0.818) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير بأن ليست هناك فروق في الدخل والمكافآت وفقاً لمتغير لسنوات الخبرة .

وكذلك يتبين من نفس الجدول السابق أيضاً بأن قيمة (ف) لحساب الفروق في العلاقة مع الإدارة وفقاً لسنوات الخبرة بلغت (2.283) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير بأن ليست هناك فروق في متغير لسنوات الخبرة.

د - مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام وأبعاده وفق للدخل المادي:

الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
بشكل عام	بين المجموعات	336.750	2	168.375	4.566	غير دالة
	داخل المجموعات	2101.833	57	36.874		
	المجموع	2438.583	59			
الرضا المهني	بين المجموعات داخل المجموعات	63.436	2	31.718	2.637	
	المجموعات	685.548	57	12.027		
		748.983	59			
الدخل والمكافآت	بين المجموعات	27.436	2	13.718	1.618	غير دالة
	داخل المجموعات	685.548	57	8.479		
	المجموع	748.983	59			

		25.220	2	51.702	بين المجموعات	
غير دالة	2.345	11.045	57	628.298	خارج المجموعات	العلاقة مع الإدارة
			59	680.000	المجموع	

يشير الجدول رقم (8) إلى قيمة (ف) لحساب الفروق في الرضا الوظيفي بشكل عام وفقاً للدخل المادي قد بلغت (4.566) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني بأن ليست هناك فروق في الرضا الوظيفي بشكل عام وفقاً للدخل المادي.

كما يتضح من الجدول السابق بأن قيمة (ف) لحساب الفروق في الرضا المهني وفقاً للدخل المادي قد بلغت (2.637) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يبين بأن ليست هناك فروق في الرضا المهني وفقاً للدخل المادي.

وكذلك يتبين من نفس الجدول السابق بأن قيمة (ف) لحساب الفروق في الدخل والمكافآت وفقاً للدخل المادي بلغت (1.618) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير بأن ليست هناك فروق في الدخل والمكافآت وفقاً لمتغير الدخل المادي.

وكذلك يتبين من نفس الجدول السابق أيضاً بأن قيمة (ف) لحساب الفروق في العلاقة مع الإدارة وفقاً للدخل المادي بلغت (2.345) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير بأن ليست هناك فروق في متغير الدخل المادي.

## الخاتمة

بناءً على نتائج الدراسة يوصي بالاتي:

1. ضرورة خلق الوعي التربوي والاجتماعي نحو مهنة المعلم من قبل الجهات المسؤولة.
  2. الاهتمام بمرحلة رياض الأطفال من خلال نشر الثقافة النفسية بينهم وضرورة تضمين المناهج الدراسية على تدريبات وأنشطة تسهم في بناء وترقية مهارات هذه الشريحة.
  3. العمل على تحسين الراتب الشهري الذي تتقاضاه معلمة رياض الأطفال، وذلك بإلزام المستثمرين بالآيقل رواتب المعلمات في الروضة عن أقرانهن المعلمات في مراحل أعلى.
  4. توفير مناخ أكاديمي إيجابي يسهم في رفع كفاءات المعلمات المعرفية والانفعالية من خلال مجموعه من الممارسات الجيدة الضرورية مثل (الرحلات \ التعلم التعاوني \ التعلم بالنموذج \ المناقشة الجامعية \ أسلوب الحوار وحل المشكلات) حتى يكون لديهن رضا وظيفي ينعكس على ممارسة هذه المهنة بشكل ايجابي.
- المقترحات:** وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وتوصيات، تقترح بعض الدراسات لإثراء هذا الموضوع مستقبلاً، وسد ثغراته:

1. إجراء مزيد من الدراسات حول معلمات رياض الأطفال على المستوى المحلي نظراً لقلّة الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع، وكذلك على الرضا الوظيفي لدى المعلمات في ضوء متغيرات أخرى.
2. إعطاء اهتمام كبير للمعلم من قبل المسؤولين وذلك بضرورة توفير وسائل وأجهزة ملائمة لكي يكون أداءه نموذجياً.

### قائمة المراجع

أبو سليمان أوليفيا والخطيب و ماغي (د.ت)، التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في (المدارس الخاصة) رسالة ماجستير، الجامعة اللبنانية، كلية التربية.

إيهاب أحمد السيد (2006)، قائمة ببعض السمات الشخصية الواجبة في معلمات رياض الأطفال، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا.

برر و سهام محمد (2010)، مدخل إلى رياض الأطفال، القاهرة، علم الكتاب.

التربود و نادر فهمي (1999)، التعلم والتعليم الصفي، دار الفكر للطباعة .

مصطفى عمر التير (1999)، مقدمة في مبادئ وأسس البحث الاجتماعي، شركة الجديد للطباعة والنشر، طرابلس، ليبيا.

الثبتي محمد والعنزي خالد (2014)، عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 3، العدد 6، (99-118).

حكيم عبد الحميد عبد المجيد (2009)، الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين (دراسة مقارنة)، جامعة أم القرى.

خلف و أمل (2005)، مدخل إلى رياض الأطفال، القاهرة، دار الكتاب.

الزليطني ونجاة أحمد (2013)، منهج الأنشطة في رياض الأطفال، الطبعة الثانية، دار المسيرة.

السبتي و لطيفة أحمد وقرشي محمد طاهر (2015)، أثر التمكين الإداري في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في إدارة الأعمال، المجلد 11، العدد 1، (59-89).

شراز محمد صالح (2009)، التحليل الاحصائي باستخدام المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، جامعة أم القرى، مكة السعودية.

شفيق محمد (2001)، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.

الشهري وأمل الأمني وفادية (2012)، الرضا الوظيفي وأثره على الاتقان لدى هيئة التدريس بجامعة نجران، مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس.

الشيخ جواد محمد وعزيزة عبد الله (2008)، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى العاملين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الانسانية، المجلد 16، العدد الأول.

صوالحة محمد أحمد (2006)، الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 7، العدد.

طارق عبد الرؤوف (2008)، معلمة رياض الأطفال، مؤسسة طيبة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

العبيلي و الرشيد إسماعيل ونهى حسن، (د. ت)، الرضا المهني لمعلمات مرحلة التعليم قبل المدرس وعلاقته ببعض المتغيرات، جامعة الخرطوم، كلية الآداب.

عرش محمد عبد الرحمن، (2001)، المدخل إلى رياض الأطفال، الأردن، دار الفكر.

العويثاني وسالم مبارك (2008)، الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات مدارس التعليم العام غير الحكومية (الأهلية) في محافظة حضر موت، دراسات تربوية واجتماعية، المجلد (2) العدد 14.

محمود جمال الدين (2007)، فاعلية برنامج تدريبي في تنمية الكفاءات الإدارية لدى معلمات الروضة اللاتي تساعدهن على إكساب الأطفال بعض المهارات الاجتماعية، ورقة بحثية، جامعة قناة السويس.

المرجان و جعفر فارس والذبيب، (213)، الرضا الوظيفي لدى معلمين التربية البدائية بمدارس العاصمة عمان في ضوء بعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، المجلد الخامس والعشرون، العدد الأول.

مريم حسن عمر (2006)، ورشة عمل إعداد المنهج القومي للتعليم قبل المدرس تجربة الولايات، المركز القومي للمناهج والبحث التربوي بالتعاون مع كلية التربية، جامعة الخرطوم.

الميلودي، عن موفق وعبد الكريم بن صافي (2017)، الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم، رسالة ماجستير ، جامعة زيان، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع.

الناشف و هدى محمد (2010)، قضايا معاصرة في تربية الطفولة المبكرة، دار الفكر العربي، القاهرة.

النعاس، (2016)، الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة مصراته، مجلة كلية الآداب، العدد الثامن.

هنية زكريا محمد (2016)، الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة «دراسة ميدانية»، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد التاسع والسبعون

ليثيم وعزيزة عبدالله، (2005)، الأسلوب الإبداعي في تعليم الطفل ما قبل المدرسة، مكتبة الفلاح.