



الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في المجمعـة وفق بعض المتغيرات الديموغرافية

اشتياق فلاح القحطاني
كلية التربية ، جامعة المجمعـة، المملكة العربية السعودية
البريد الالكتروني: h.gahtani@mu.edu.sa

المخلص

تهدف الدراسة الحالية التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في المجمعـة وفق بعض المتغيرات الديموغرافية والتحقق من وجود العلاقة والفروقات بينهم، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت أدوات الدراسة (مقياس الرضا الوظيفي) على عينة مكونة من (150) معلمة تم اختيارهن بطريقة قصدية وبعد معالجة البيانات احصائيا توصلت الدراسة الى أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في المجمعـة بدرجة مرتفعة، كما توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في إجابات مفردات عينة الدراسة حول (الرضا الوظيفي) باختلاف متغير سنوات الخبرة. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) فأقل بين إجابات مفردات عينة الدراسة المتزوجات ومفردات عينة الدراسة غير المتزوجات والارامل حول (الرضا الوظيفي) لصالح مفردات عينة الدراسة المتزوجات. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) فأقل بين إجابات مفردات عينة الدراسة المطلقات ومفردات عينة الدراسة غير المتزوجات والارامل حول (الرضا الوظيفي) لصالح مفردات عينة الدراسة المطلقات، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في إجابات مفردات عينة الدراسة حول (الرضا الوظيفي) باختلاف متغير جهة الاشراف.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معلمات رياض الاطفال، المجمعـة .



Job satisfaction of Kindergarten Teachers in Al Majmaah According to Some Demographic Variables

IshtIyaq Falah Algahtani

Faculty of Education, Al Majmaah University, Kingdom of Saudi Arabia

Email: h.gahtani@mu.edu.sa

ABSTRACT

The present study aimed to identify the level of job satisfaction among kindergarten teachers in Al Majmaah according to some demographic variables and to verify the existence of the relationship and differences between them. The study followed the descriptive analytical approach, and the study tools (job satisfaction scale) were applied to a sample of (150) teachers who were chosen intentionally. After processing the data statistically, the study concluded that the level of job satisfaction for kindergarten teachers in Al Majmaah was high. It also found that there were no statistically significant differences at the level of statistical significance (0.05) or less in the answers to the study sample items about (job satisfaction) according to the variable years of experience. . There are statistically significant differences at the level of statistical significance (0.01) or less between the answers to the items of the study sample of married women and the items of the study sample of unmarried women and widows regarding (job satisfaction) in favor of the items of the study sample of married women. There are statistically significant differences at the level of statistical significance (0.01) and less between the answers of the subjects of the study sample of divorced women and the subjects of the study sample of unmarried and widowed women regarding (job satisfaction) in favor of the subjects of the study sample of divorced women. There are no differences of statistical significance at the level of statistical significance (0.05) or less. In the answers to the study sample items on (job satisfaction) according to the supervisory entity variable.

Keywords: job satisfaction, kindergarten teachers, Al Majmaah.



المقدمة: -

تعتبر مهنة التعليم من المهن السامية والتي تتطلب من المعلم العمل المتواصل وامتلاك المهارات الخاصة والشعور بالمسؤولية نحو المتعلم والمجتمع، ويعد العنصر الأساسي في التعليم والعملية التعليمية، فعملية التعليم تحظى بالاهتمام الكافي من المسؤولين والمشاركين والقائمين على أمرها وذلك لضمان جودتها وتحسين نواتج التعلم (الافندي، 2012).

تهدف الإدارة التربوية الى تحقيق احتياجات المعلمين الوظيفية والشخصية وتوفير الخدمات الأساسية لهم في المؤسسات وذلك لتعزيز اواصر الالفة والانتماء وتحسين الرضا الوظيفي لديهم نحو مؤسساتهم التعليمية، فمن المهم معرفه مدى رضاهم وارتياحهم في عملهم ومعرفه الجوانب التي تحببها وتؤثر سلبا على أدائهم (عبد الواحد، 2018).

يرتبط الرضا الوظيفي بمستوى الاداء والدافعية للعاملين حيث اكدت الكثير من الدراسات ان الموظفين الذين يتمتعون بالرضا والارتياح لديهم رده فعل أفضل من غيرهم ويكون انجازهم لعملهم بأكثر دقة وتقانى في العمل مقارنة بالذين لا يتمتعون بالرضا الوظيفي في مؤسساتهم (حسين، 2018).

يعد الرضا الوظيفي من المطالب الأساسية والرئيسية في العمل وتوفر الحد الأدنى من الرضا في رياض الاطفال ينعكس ايجابا على العملية التعليمية بشكل عام ومعلمه الروضة بشكل خاص باعتبارها العمود الفقري للعملية التعليمية (على، 2018).

معلمة رياض الاطفال من مدخلات العملية التعليمية التي يقوم عليها الاصلاح والتجديد التربوي فهي قلب العملية التعليمية واساسها وذلك لأنها تتعامل مع فئة عمرية مهمة، كما انها تواجه كثير من التحديات المرتبطة بطبيعة المرحلة العمرية، لذلك لا بد من توفر العوامل والظروف التي تساعد في نجاح عملها (حمد، 2020).

مشكلة الدراسة واسئلتها: -

تعد معلمه الروضة المحور الأساسي في العملية التعليمية، وتلعب دور واضح في تنمية المهارات الخاصة بالأطفال في مختلف المجالات النفسية والاجتماعية والحركية والمعرفية، وتحفز لديهم السمات الإيجابية في شخصياتهم المستقبلية، ويتطلب تحقيق ذلك ان تنسم معلمه الروضة بالعديد من الخصائص التي تعتمد على الأساليب التربوية في تعاملها مع الاطفال وتؤثر في سلوكهم بصوره مباشره، كما انها تعتبر القدوة الحسنة والام الحنون في منح الأطفال الادب والحب والعطف في التعامل مع الغير، وتساعدهم على التكيف والتوافق مع افراد المجتمع وتشجعهم على المشاركة في الأنشطة المختلفة حتى يكون هؤلاء الاطفال اكثر استقرار واتزان انفعالي ويتمتعون بصحة نفسية جيدة (على، 2021).

يتطلب العمل في رياض الأطفال توفر العديد من الصفات والسمات في شخصية المعلمة وفي مقدمة ذلك القناعة والرضا عن مهنة التعليم إضافة الى الصفات الشخصية والاجتماعية والدافعية نحو العمل والرغبة فيه (على، 2021).

لاحظت الباحثة من خلال تعاملها في التدريس والاشراف على طالبات قسم رياض الأطفال بكلية التربية بجامعة المجمعة وجود العديد من الاختلافات في ادائهن وانتماهن الوظيفي، إضافة الى الاختلاف في مستوى الدافعية للإنجاز والابداع والذي ينعكس سلبا على الأداء داخل الصف الدراسي وبالتالي يؤثر على مخرجات البرنامج التعليمي الخاص برياض الأطفال، من هنا تبلورت فكرة الدراسة الحالية لدى الباحثة وحسب علمها لم تقوم مثل هذه الدراسة في نفس المجتمع وذلك لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بالمجموعة، وفي ضوء ما تقدم وتحدد مشكله البحث في السؤال الرئيسي التالي: -

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بالمجموعة وفق بعض المتغيرات الديموغرافية؟
ويترعر من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية: -

1/ ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في المجموعة؟

2/ ما طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال في المجموعة ومتغير سنوات الخبرة؟

3/ ما طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال في المجموعة ومتغير الحالة الاجتماعية؟

4/ ما طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال في المجموعة ومتغير جهة الاشراف؟

**أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة الحالية للكشف عن: -

- 1/ مستوى الرضا الوظيفي، لدى معلمات رياض الأطفال في المجموعة.
- 2/ دراسة الاختلافات (الفروقات) ذات الدلالة الإحصائية، في درجة أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بالمجموعة باختلاف (سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، جهة الاشراف).
- 3/ تسليط الضوء على أكثر المعايير المؤثرة على الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمجموعة.
- 4/ تزويد صانعي القرار بتوصيات من شأنها تحسين بيئة العمل لرفع مستويات الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بالمجموعة.

أهمية الدراسة:

يمكن تحديد اهمية الدراسة على النحو الاتي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- 1/ تكمن اهمية الدراسة في الجانب الذي تتناوله وهو مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمجموعة، ولعل هذا الجانب ينطوي على اهمية كبرى من الناحية النظرية والتطبيقية.
- 2/ تعتبر هذه الدراسة امتداد لدراسات بعض الباحثين الذين قاموا بدراسة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال

3/ ويعد هذا البحث اثراء للمعرفة النظرية لمجموعه البحوث حول الرضا الوظيفي.

4/ تعتبر هذه الدراسة الاولى في حدود علم الباحثة التي تناولت الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمجموعة.

5/ قد تشكل هذه الدراسة حافزا قويا للباحثين ومراكز البحث في جامعة المجموعة.

6/ قد يعطي هذا البحث مؤشرات على اهمية الرضا الوظيفي للعاملين

7/ تعد نتائج الدراسة اثراء للأدب النفسي والتربوي من الناحية المعرفية التطبيقية. ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1/ قد تفيد الاخصائيين النفسيين والتربويين والاجتماعيين والقائمين على توفير بيئة عمل تحقق الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال باعتبارهم شريحة تتعامل مع فئة عمرية حساسة.

2/ قد تفيد الدراسة الحالية العاملين في الارشاد النفسي بوجه عام والارشاد التربوي على وجه الخصوص ووضع الدورات واللقاءات التي تساعد في رفع مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال.

3/ قد تفيد في تقديم أداة لقياس الرضا الوظيفي يمكن الاستفادة منها في البيئة المحلية والعربية.

مصطلحات الدراسة:

1/ الرضا الوظيفي: - هو مجموعة العوامل التي تجعل معلمه رياض الاطفال محبه لعملها ومقبله على القيام بواجباتها نحو العمل دون ملل.

2/ معلمات رياض الأطفال: - هي المعلمة المتخصصة في رياض الأطفال وتقوم بتعليمهم مناهج دراسية في هذه المرحلة بشكل رسمي (معلمات رياض الأطفال بالمجموعة).

3/ رياض الأطفال: - هي المؤسسة التعليمية التي ترعى الأطفال من سن 3 سنوات الى 6 سنوات في مؤسسات تربوية ما قبل المدرسة ظن وهي مرحلة تمهيدية للالتحاق بالتعليم الاساسي.

حدود الدراسة: -

الحد الموضوعي: اقتصرته هذه الدراسة على دراسة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمجموعة.

الحد الزماني: الفصل الدراسي الثالث من العام الدراسي (1444هـ).

الحد البشري: معلمات رياض الأطفال بالمجموعة.

الإطار النظري: -

يعرف الرضا الوظيفي بأنه مستوى النتائج الإيجابية التي توفرها الوظيفة لشاغليها بمختلف العوامل من الاجر المناسب، والطاقة المبذولة في العمل، وإنتاج السلع والخدمات، والتفاعل الاجتماعي والمكانة المهنية.



عرفه (عبد الواحد، 2018) بانه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أداء العمل، وتحقيق التوافق بين ما يتوقعه الفرد، وما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل.

كما عرفه (رضوان، 2013) بانه مجموع المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج. ويعرفه (على، 2021) بأنه: حالة نفسية شعورية لدى المعلم أو المعلمة تجاه مهنة التعليم تجعله راضياً عنها نتيجة الشعور بالاحترام من العاملين معه والتلاميذ والاداريين وأولياء الأمور وأفراد المجتمع، إضافة إلى الشعور بأن الوظيفة توفر له ما يحقق به طموحاته النفسية والمادية. ورغم اختلاف الباحثين في تعريفهم للرضا الوظيفي إلا أنهم يتفقون على أنه يعبر عن تفاعل الموظف في عمله مع توفر قدر من الطمأنينة ليحقق أعلى درجات من النجاح والانجاز في عمله.

أهمية الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي من العوامل المهمة في نجاح المعلم في عمله، وهو من أهم المؤشرات للنجاح الإداري للمؤسسة التعليمية والتربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي كل المشاعر والاتجاهات الإيجابية من المعلمين تجاه المدرسة (على، 2022).

يعمل الرضا الوظيفي على زيادة الإنتاجية ويخفض نسبة الغياب ويرفع من معنويات العاملين ويجعل الحياة ذات معنى أفضل بالنسبة لهم ويرفع من مستوى الطموح والتفاؤل لديهم، وأكدت كثير من الدراسات أن الفرد ذو درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكون أكثر رضا عن وقت فراغه، وخاصة مع عائلته، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة (محمد، 2021).

تلعب ظروف بيئة العمل دوراً مهماً في أداء المنظمات وإنتاجيتها، وتؤثر في سلوك العاملين، والذي يظهر في مدى استعدادهم لبذل الجهود لصالح المنظمة، وتوفير الرغبة القوية فيها، إضافة لذلك فإن إنتاجية الفرد تنعكس في أدائه للعمل وجهده ومهارته، خاصة وأن الكفاءة في الإنتاجية لا تتحقق في ظروف غير ملائمة (مرسي، 2022). وترى الباحثة أن ظروف البيئة التي تحيط بمعلمة رياض الأطفال من مستوى التهوية، مساحة حجرة الدراسة وتصميمها، وأماكن لعب الأطفال، ساعات العمل التي تتواجد فيها المعلمة، متابعة أولياء الأمور تلعب دوراً واضحاً في تحديد درجة ومستوى الرضا الوظيفي لها.

تؤدي الأعمال المتكررة والروتينية إلى الملل والسأم وعدم الإبداع، ووجود جدول العمل الذي يتضمن جوانب يحدد عدد ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها، إضافة إلى فترات العمل والراحة المسموح بها يساعد كثيراً في الاستقرار الوظيفي للعاملين وراحتهم النفسية (المرشاد وآخرون، 2021).

تري الباحثة طبيعة عمل معلمة رياض الأطفال تختلف كثيراً عن معلمة مرحلة متقدمة في العمر، علماً بأن لكل رسالته التي يؤديها وفق تعليمات ولوائح ومعايير منظمة، ومدى فهم هذا كله يؤدي إلى الرضا التام للمعلمة عن الأداء الوظيفي الذي تحققه.

تحقق العلاقات الطيبة بين المدير والمروسين كثير من النتائج الإيجابية في بيئة العمل وتزيد من مستوى الثقة والشعور بالأهمية للعاملين وتحقق لهم الراحة النفسية، إضافة إلى ذلك تجعل بيئة العمل جاذبة تدفع العاملين للالتزام بالعمل.

إن الإدارة التي تحترم العاملين وتقدر ظروفهم وتراعي احتياجاتهم ومشاعرهم وتدعمهم في تطوير مهاراتهم تظهر كفاءة عالية في إدارة العمل وقراراته، عكس الإدارة المتسلطة والعنوانية التي تراقب سلوك المروسين بشدة وتصنع القرارات الفردية دون استشارتهم تؤثر سلباً على انخراط العاملين في العمل وتؤثر سلباً على صحتهم النفسية والشعور بعدم الرضا لديهم (الهابط، 2013).

يرتبط الاشباع المادي والاجر العادل الذي يغطي احتياجات المعلمين دوراً كبيراً في الامن النفسي لديهم، وأكدت كثير من الدراسات أن عدم الرضا عن العمل ينتج عن ظروف عمل لا تحتمل، أجور منخفضة، ومن كثرة الإنهاك والتعب (هيبه، 2016).

تتبع المؤسسات الفاعلة مجموعة من القواعد تنظم بها العلاقة بين العاملين وتعمل على تفاعلهم مع بعضهم البعض وذلك من خلال تقديم المساعدات الفنية والمشاركة في ورش العمل التدريبية، وترى الباحثة ضرورة التطوير والتنمية المهنية والزام المعلم به طوال عمله، وبحاجة ذلك إلى التكيف المستمر مع الإدارة، والمنهج، وطبيعة العمل، والمرحلة العمرية التي يتعامل معها، وتحقيق النمو المهني من خلال نقل الخبرة بين المعلمين جدد



أو القدامى، كما يتم التطوير الذاتي لكل معلم من خلل حضور ورش عمل، وتدريبات أو حضور مؤتمرات وندوات ذات علة بالتعليم والتعلم (محمد، 2019).

تعتبر العلاقات بين زملاء من اهم الوظائف في حياة العمل، ان قوة العلاقة بين زملاء لها دور كبير في الدعم النفسي والاجتماعي للفرد ويخفف من ضغوط العمل ويعود بالفائدة على العاملين والمنظمة معا، عكس المنظمات التي يسود فيها العلاقات السيئة فهم اقل تكيفا إضافة الى الشعور بالضيق والارهاق النفسي والجسدي (هيبه، 2016).

تتفاعل عدد من العوامل وتتكامل مع بعضها لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، واهم هذه العوامل الذاتية الشخصية التي ترتبط بشخصية وذاتية المعلم من السن، النوع، الخبرة، المستوى التعليمي، إضافة الى القدرات واستثمارها، المهارات، مستوى الذكاء والطموح والانجاز، نمط الشخصية والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمهنة (التويجري، 2019). أيضا من العوامل المرتبطة بظروف المهنة وامتياراتها والتي تتمثل في الراتب، والحوافز المادية الأخرى، والتدريب أثناء الخدمة، والشعور بالأمن والاستقرار، وفرص الترقية المتاحة، والعلاقة مع الآخرين (الزملاء، الرؤساء، والتلميذ، وأولياء الأمور) (على، 2021).

أضاف عدد من الباحثين بعض العوامل المرتبطة بسياسات المهنة والتي تؤثر على الرضا الوظيفي والمتمثلة في مسؤوليات العمل، ومتطلباته من التجهيزات، والمناهج، والإشراف التربوي، والإدارة المدرسية أيضا العوامل البيئية المرتبطة بثقافة المجتمع، ومكانة المهنة في المجتمع، أي بمعنى الى مدي تمتع المهنة بمكانة اجتماعية، ونظرة الآخرين لها (مرسي، 2022).

يؤثر نمط الإدارة السائد داخل المدرسة على مستوى الرضا الوظيفي، فالإدارة الديمقراطية تزيد من رضا المعلمين عن أداء عملهم، إضافة للمناخ المدرسي السائد من ادارة واشراف، وأنشطة وعلاقات، ونظم، العلاقة مع الغير من الرؤساء والزملاء والتلاميذ، والمكانة الاجتماعية للمعلم، فكلما كان المعلم موضع احترام وتقدير من جانب الآخرين في المجتمع، ويقدر دور أهمية دوره الذي يقوم به في تربية الاجيال يعمل ذلك على زيادة مستوى الرضا الوظيفي (على، 2018).

وترى الباحثة أن كلما توفرت عوامل الرضا الوظيفي لمعلمة الروضة تتحقق الأهداف الرسالة المنشودة والأهداف المنوطة بها في المؤسسة التي تنتمي إليها، ويساعد ذلك في تحقيق الرضا التام بالعمل الوظيفي وبالمهنة وبالتالي تنامي وجود هذا الإحساس أو الشعور يجعل مؤسساتنا التربوية على درجة من التميز الذي تهدف الخطط الوطنية الى تحقيقه.

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت الرضا الوظيفي لدى المعلمين وناقشته من زوايا مختلفة وقامت الباحثة بمراجعة عدد من الدراسات ذات الصلة والاشارة الى أبرز ملامحها كما يلي: -

اجرت (على، 2022) دراسة هدفت الكشف عن الرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة بدولة الكويت وعلاقته بدور مؤسسات رياض الاطفال في تنميه المسؤولية الاجتماعية لدى الأطفال، طبقت ادوات الدراسة على عينة مكونه من (30) معلمه من معلمات رياض الاطفال تم اختيارهن بطريقه عشوائية، توصلت النتائج الى وجود علاقة ارتباطيه موجبه ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة بدولة الكويت ودور مؤسسات رياض الاطفال في تنميه المسؤولية الاجتماعية لدى الاطفال من وجهه نظر المعلمات.

اجرت (على، 2021) دراسة هدفت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال بمدارس ادارة فنا التعليمية وفق متغيرات الدراسة ومعرفة الفروق، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبق مقياس (الرضا الوظيفي) على عينة مكونه من (150) معلمه رياض الاطفال ثم اختيارهن بطريقه عشوائية، توصلت النتائج الى ان المستوى الاجمالي للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال جاء مرتفعا بالنسبة للمحاور، كما توصلت النتائج الى عدم وجود فروق في استجابات عينه الدراسة تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي او سنوات الخبرة.

اجرت على (2021) دراسة هدفت الى التعرف على "متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الاطفال بمحافظة الفيوم على ضوء نظرية هرزبرج" استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، طبقت أدوات الدراسة



على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية مكونة من (211) معلمة، توصلت النتائج الى أن درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاءت بدرجة متوسطة.

أجرت (حمد، 2019) دراسة هدف الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظه اربد، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت أدوات الدراسة (مقياس الرضا الوظيفي) على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية مكونة من (312) معلمة، وتوصلت النتائج الى أن مستوى الرضا الوظيفي ككل لمعلمات رياض الأطفال في محافظه اربد جاءت بمستوى متوسط.

اجرت (على، 2018) دراسة هدفت التعرف علي مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات بمصر ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت أدوات الدراسة على عينة مكونة من (856) تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وأسفرت النتائج عن أن المستوى الإجمالي الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء منخفضاً، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المحافظة بينما وجدت فروق تعزى لمتغير المؤهل لصالح ذوات المؤهل التربوي، وفروق تعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوات الخبرة الأعلى.

أجري (هبيه، 2016) دراسة هدفت لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة وفق متغيرات الدراسة، توصلت النتائج الى أن رضا المعلمات كان كبير جدا في محور العلاقة بإدارة الروضة وكبير في محاور العلاقات الإنسانية، طبيعة العمل، التنمية المهنية وبيئة العمل ومتوسط في محور الحوافز المادية.

أجري (الهابط، 2013) دراسة هدفت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية والخاصة بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، توصلت النتائج الى ارتفاع معدلات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية ومعلمات رياض الأطفال في الروضات الخاصة على البعد الكلي لمقياس الرضا وكانت النتيجة لصالح المعلمات في الروضات الحكومية.

اجرت (Tri & Fatwa, 2019) هدفت الدراسة إلى اكتشاف صحة الرضا الوظيفي وإيجاد القدرة على الأبعاد والمؤشرات لتشكيل متغير الرضا الوظيفي، وذلك من خلال الأبعاد والمؤشرات التالية: العمل، والأجر، والترقية، والإشراف، الزملاء، وتكونت عينة الدراسة من (57) معلمة رياض أطفال في يوجياكارتا، واستخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي في جمع البيانات، اتبعت الدراسة المنهج التحليلي، بالإضافة إلى أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية ، توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها أن الأبعاد والمؤشرات التي تشكل بنية الرضا الوظيفي صحيحة وموثوقة، وان الإشراف من الأبعاد السائدة المهمة و التي تشكل بنية الرضا الوظيفي، يليها بعد الدفع كأبعاد أقل تعكس بنية الرضا الوظيفي، حيث يكون المؤشر هو المكافأة المستلمة والبدلات المستندة إلى الوظيفة ورد فعل المكافأة والتسهيلات القائمة على الوظيفة.

اجرت (Yong Jiang & Others, 2019) هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقات بين تمكين المدرس المدرك، والرضا الوظيفي، والمناخ التنظيمي بين (206) معلمة تم اختيارهن بطريقة عشوائية في رياض الأطفال في شنغهاي بالصين، استخدمت الدراسة مقياس (تمكين المشاركين في المدرسة، ومسح رضا عمل المعلم، ومقياس المناخ التنظيمي وإدارته) واتبعت الدراسة المنهج المسحي الكمي، وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمكين المعلمين والرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي.

التعليق على الدراسات السابقة: -

من خلال طرح الدراسات السابقة، خلصت الدراسة الى مجموعة من الملاحظات، تناولها الرضا الوظيفي لدى المعلمين باختلاف المراحل والتخصصات وتقديم خبرات نظرية وتطبيقية ساهمت في إثراء البحث وبناء المشكلة وصياغتها وتوضيح المصطلحات والمفاهيم الرئيسية، تختلف الدراسة الحالية كونها دراسة طبقت على معلمات رياض الأطفال بالمجموعة، استخدمت الاستبانة كأداة لقياس مستوى الرضا الوظيفي في ضوء متغيرات الدراسة سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية وجهة الاشراف التي تعمل بها المعلمة لعينة البحث. وبناء على ما تم طرحه يمكن ان تساهم هذه الدراسة في اعداد خلفية معرفية ونظرية وقاعدة بحثية لأجراء المزيد من الدراسات المستقبلية.

منهج الدراسة: - سوف تتبع الدراسة المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب لتحقيق اهداف الدراسة وهو من أكثر المناهج التي تستخدم في البحوث الإنسانية.



مجتمع الدراسة: معلمات رياض الأطفال في محافظة المجمع الحكومية والأهلية والبالغ عددهن (150) معلمة للعام الدراسي 1444هـ.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (150) معلمة تم اختيارهن بطريقة قصدية خلال فترة إجراء الدراسة للعام الدراسي (2023م – 1445هـ).

جدول رقم (1) توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها

المتغير	المستويات المتضمنة	التكرار	النسبة
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	49	32.7
	من 6 إلى 10 سنوات	59	39.3
	أكثر من 11 سنة	42	28.0
	المجموع	150	100%
الحالة الاجتماعية	متزوجة	126	84.0
	مطلقة	9	6.0
	عازبة	12	8.0
	ارملة	3	2.0
	المجموع	150	100%
جهة الاشراف	روضة حكومية	110	73.3
	روضة خاصة	40	26.7
	المجموع	150	100%

يظهر من الجدول (1) ما يلي:

متغير سنوات الخبرة: يظهر أن مفردات العينة الأكثر تكراراً هن اللاتي سنوات خبرتهن من 6 إلى 10 سنوات بنسبة 39.3% بينما الأقل تكراراً هن اللاتي سنوات خبرتهن أكثر من 11 سنة بنسبة 28.0%.

متغير الحالة الاجتماعية: يظهر أن مفردات العينة الأكثر تكراراً هن المتزوجات بنسبة 84.0% بينما الأقل تكراراً هن الارامل 2.0%.

متغير جهة الاشراف: يظهر أن مفردات العينة الأكثر تكراراً هن اللاتي بالروضة الحكومية بنسبة 73.3% بينما الأقل تكراراً هن اللاتي بالروضة الخاصة 26.7%.

أداة الدراسة وإجراءات بنائها:

أدوات الدراسة:

اطلعت الباحثة على الدراسات السابقة والادبيات ذات العلاقة، وتبنت مقياس الرضا الوظيفي (حمد، 2019) وذلك لملائمته لعينة البحث، ويتكون المقياس من (32) عبارة يتم الإجابة عليها وفق التدرج (أوافق بشدة، أوافق، الى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وتم التأكد من صدق المقياس وثباته.

صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً وعلى بيانات عينة الدراسة، قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه العبارة كما يوضح ذلك الجدول التالي:



الجدول رقم (2) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات مقياس الرضا الوظيفي

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.751	17	**0.843
2	**0.695	18	**0.835
3	**0.518	19	**0.483
4	**0.863	20	**0.769
5	**0.646	21	**0.246
6	**0.492	22	**0.846
7	**0.840	23	**0.796
8	**0.669	24	**0.544
9	**0.751	25	**0.563
10	**0.737	26	**0.435
11	**0.734	27	**0.252
12	**0.716	28	**0.840
13	**0.685	29	**0.359
14	**0.626	30	**0.802
15	**0.833	31	**0.742
16	**0.776	32	**0.402

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من عبارات الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل مما يدل على صدق اتساقها والوثوق بها. ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدمت الباحثة (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α)) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، والجدول رقم (3) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول رقم (3) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

الاستبانة	عدد العبارات	الثبات
الرضا الوظيفي	32	0.958

يتضح من الجدول رقم (3) أن معامل الثبات لأداة الدراسة المتمثلة في قياس مستوى الرضا الوظيفي عال حيث بلغ (0.958) وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

السؤال الأول: "ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المجموعة ؟"
للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في المجموعة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لإجابات مفردات عينة الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في المجموعة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:



الجدول رقم (4) إجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال
في المجمع مرتبه تنازلياً حسب متوسطات الاجابة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					التكرار النسبة	العبارة	رقم العبارة
			غير موافقة بشدة	غير موافقة	الى حد ما	موافقة	موافقة بشدة			
26	744.	3.75	5	4	23	110	8	ك	اشعر بالرضا عن عدد الأطفال داخل الغرفة الصفية	1
			3.3	2.7	15.3	73.3	5.3	%		
1	572.	4.37	0	0	7	81	62	ك	اشعر بالرضا كون عملي يحقق لي مكان اجتماعيه جيده	2
			0	0	4.7	54.0	41.3	%		
2	5660.	4.34	0	0	7	85	58	ك	اشعر بالرضا كونه وقت الحلقة الصباحية الصفية يحقق الاهداف التربوية	3
			0	0	4.7	56.7	38.7	%		
22	8000.	3.93	7	3	2	119	19	ك	اشعر بالرضا على المواد والتحضيرات المتوفرة	4
			4.7	2.0	1.3	79.3	12.7	%		
9	6060.	4.09	32	3	12	103	32	ك	اشعر بالرضا عن مستوى المرونة التي اتمتع بها في العمل	5
			21.3	2.0	8.0	68.7	21.3	%		
3	0.596	4.34	0	0	7	85	58	ك	اشعر بالرضا كون وظيفتي كمعلمه تتماشى ومؤهلات الأكاديمية	6
			0	0	4.7	56.7	38.7	%		
19	7000.	3.98	3	5	5	116	21	ك	اشعر بالرضا كون عملي يحقق فرصه الترقية وفقا لمعايير واسس واضحة	7
			2.0	3.3	3.3	77.3	14.0	%		
29	7920.	3.48	6	8	46	88	2	ك	اشعر بالرضا كون راتبي يحقق لي الرفاه الاجتماعي	8
			4.0	5.3	30.7	58.7	1.3	%		
30	9120.	3.40	91	13	5	41	91	ك	اشعر بالرضا كون الراتب الذي انقاضاه يتناسب مع الجهد الذي ابذله	9
			60.7	8.7	3.3	27.3	60.7	%		
31	8890.	3.25	13	0	6	62	69	ك	اشعر بالرضا كون راتبي يتناسب مع الوضع الاقتصادي	10
			8.7	0	4.0	41.3	46.0	%		
28	8250.	3.51	7	0	11	30	102	ك	اشعر بالرضا على المكافأة المادية والمعنوية	11
			4.7	0	7.3	20.0	68.0	%		
13	6600.	4.03	3	1	9	112	25	ك	اشعر بالرضا من تعامل المديرية بطريقه ديمقراطية عادله	12
			2.0	7.	6.0	74.7	16.7	%		
25	7350.	3.79	5	7	8	124	6	ك	اشعر بالرضا من تقييم ادائي بعدالة وموضوعيه	13
			3.3	4.7	5.3	82.7	4.0	%		
18	5370.	3.98	3	0	5	131	11	ك	اشعر بالرضا من تعاون الإدارة مع المعلمات في انجاز العمل	14
			2.0	0	3.3	87.3	7.3	%		
16	7230.	3.99	6	0	4	120	20	ك	اشعر بالرضا من اهتمام الإدارة بأراء المعلمات	15
			4.0	0	2.7	80.0	13.3	%		



الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					التكرار النسبة	العبارة	رقم العبارة
			غير موافقة بشدة	غير موافقة	الى حد ما	موافقة	موافقة بشدة			
14	3840.	4.01	0	0	10	128	12	ك	اشعر بالرضا من مساعده الإدارة في حل المشكلات التي تواجه المعلمات	16
			0	0	6.7	85.3	8.0	%		
23	6350.	3.86	5	0	12	127	6	ك	اشعر بالرضا من تنظيم الإدارة للبيئة في العمل	17
			3.3	0	8.0	84.7	4.0	%		
10	767.	4.05	5	0	10	102	33	ك	اشعر بالرضا بمرعاة الإدارة للظروف الشخصية	18
			3.3	0	6.7	68.0	22.0	%		
15	5790.	4.01	0	3	15	109	23	ك	اشعر بالرضا من مستوى الاحترام والمتبادل بين المعلمات	19
			0	2.0	10.0	72.7	15.3	%		
7	7400.	4.17	5	0		104	41	ك	اشعر بالرضا لالتحاقني بمهنة تدريس رياض الاطفال	20
			3.3	0		69.3	27.3	%		
4	4960.	4.32	0	0	2	98	50	ك	اشعر بالرضا اتجاه دوري الايجابي في تنشئه الاجيال	21
			0	0	1.3	65.3	33.3	%		
20	4810.	3.94	0	6	4	133	7	ك	اشعر بالرضا لتوفر فرص الابتكار في مهنتي	22
			0	4.0	2.7	88.7	4.7	%		
6	6760.	4.18	3	0	5	101	41	ك	اشعر بالرضا كون مهنتي تتفق مع ميولي واستعدادات الشخصية	23
			2.0	0	3.3	67.3	27.3	%		
12	5720.	4.03	0	5	7	116	22	ك	اشعر بالرضا من تعاون الزملاء مع بعضهم في تنفيذ الأنشطة	24
			0	3.3	4.7	77.3	14.7	%		
17	449.	3.99	0	3	7	129	11	ك	اشعر بالرضا من الاحترام والمحبة المتبادلة بين الزملاء	25
			0	2.0	4.7	86.0	7.3	%		
5	5190.	4.18	0	0	9	105	36	ك	اشعر بالرضا من تبادل الخبرات بين الزملاء	26
			0	0	6.0	70.0	24.0	%		
11	3160.	4.03	0	0	5	135	10	ك	اشعر بالرضا من العلاقات الجيدة بزملائي	27
			0	0	3.3	90.0	6.7	%		
22	5060.	3.93	3	0	7	135	5	ك	اشعر بالرضا من تعاون افراد المجتمع المحلي من اجل انجاح العملية التعليمية	28
			2.0	0	4.7	90.0	3.3	%		
27	6280.	3.57	3	0	57	88	2	ك	اشعر بالرضا لتقدير اولياء الامور لما اقوم به من عمل	29
			2.0	0	38.0	58.7	1.3	%		
24	6790.	3.81	6	0	15	124	5	ك	اشعر بالرضا من المشاركة في الاحتفالات	30
			4.0	0	10.0	82.7	3.3	%		
8	6040.	4.11	2	0	8	110	30	ك	اشعر بالرضا من نظره المجتمع لمهنة التدريس في رياض الاطفال	31
			1.3	0	5.3	73.3	20.0	%		
32	5400.	3.17	2	3	114	29	2	ك	اشعر بالرضا من مقترحات اولياء الامور حول الاساليب	32
			1.3	2.0	76.0	19.3	1.3	%		



الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة					التكرار النسبة	العبارة	رقم العبارة
			غير موافقة بشدة	غير موافقة	الى حد ما	موافقة	موافقة بشدة			
4250.		3.93							المستخدمة في التدريس	
المتوسط العام										

يتضح من الجدول رقم (4) أن: مفردات عينة الدراسة موافقات على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في المجموعة بمتوسط (3.93 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار "موافقة" في أداة الدراسة، وهذا يدل على أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في المجموعة بمستوي عالي لدى معلمات رياض الاطفال في المجموعة. ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة مفردات عينة الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في المجموعة، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في المجموعة ما بين (3.17 إلى 4.37)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والخامسة من فئات المقياس الخماسي واللذان تشيران إلى (الى حد ما / موافقة بشدة) في أداة الدراسة؛ مما يوضح التفاوت في موافقة مفردات عينة الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في المجموعة؛ حيث يتضح من النتائج أن: مفردات عينة الدراسة موافقات بشدة على اربعة من مستويات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في المجموعة تتمثل في العبارات رقم (2 ، 3 ، 6 ، 21)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بشدة كالتالي:

جاءت العبارة رقم (2)، وهي: " اشعر بالرضا كون عملي يحقق لي مكان اجتماعيه جيده " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.37 من 3).

جاءت العبارة رقم (3)، وهي: " اشعر بالرضا كونه وقت الحلقة الصباحية الصفية يحقق الاهداف التربوية " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.34 من 3).

جاءت العبارة (6)، وهي: " اشعر بالرضا كون وظيفتي كمعلمه تنمashi ومؤهلات الأكاديمية " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.34 من 5).

جاءت العبارة رقم (21)، وهي: " اشعر بالرضا اتجاه دوري الايجابي في تنشئه الاجيال " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.32 من 5).

في حين يتضح من النتائج أن: مفردات عينة الدراسة موافقات على خمسة وعشرون من مستويات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في المجموعة أبرزها تتمثل في العبارات رقم (26، 23، 20، 31، 5)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها كالتالي:

جاءت العبارة رقم (26)، وهي: " اشعر بالرضا من تبادل الخبرات بين الزملاء " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بمتوسط (4.18 من 3).

جاءت العبارة رقم (23)، وهي: " اشعر بالرضا كون مهنتي تتفق مع ميولي واستعدادات الشخصية " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بمتوسط (4.18 من 3).

جاءت العبارة (20)، وهي: " اشعر بالرضا لالتحاق بمهنة تدريس رياض الاطفال " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بمتوسط (4.17 من 5).

جاءت العبارة رقم (31)، وهي: " اشعر بالرضا من نظره المجتمع لمهنة التدريس في رياض الاطفال " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بمتوسط (4.11 من 5).

جاءت العبارة رقم (5)، وهي: " اشعر بالرضا عن مستوى المرونة التي اتمتع بها في العمل " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها بمتوسط (4.09 من 5).

1 في حين يتضح من النتائج أن: مفردات عينة الدراسة موافقات الى حد ما على ثلاثة من مستويات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في المجموعة تتمثل في العبارات رقم (9، 10، 32)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات عينة الدراسة عليها الى حد ما كالتالي:



جاءت العبارة رقم (9)، وهي: " اشعر بالرضا كون الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع الجهد الذي ابذله " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها الى حد ما بمتوسط (3.40 من 3).
جاءت العبارة رقم (10)، وهي: " اشعر بالرضا كون راتبي يتناسب مع الوضع الاقتصادي " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها الى حد ما بمتوسط (3.25 من 3).
جاءت العبارة (32)، وهي: " اشعر بالرضا من مقترحات اولياء الامور حول الاساليب المستخدمة في التدريس " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات عينة الدراسة عليها الى حد ما بمتوسط (3.17 من 5).
وتعزي الباحثة هذه النتيجة الى توفر كل متطلبات المعلمات والذي انعكس على ارتفاع مستوى رضائهن عن العمل من حيث الرواتب والترقيات ونظام العمل في رياض الأطفال في المجموعة.
الإجابة على السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مفردات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال في المجموعة ومتغير سنوات الخبرة؟

جدول رقم (5) نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA)
للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	
0.940	0.620	0.011	2	0.023	بين المجموعات	الرضا الوظيفي
		0.183	147	26.938	داخل المجموعات	
		-	149	26.961	المجموع	

** دلالة احصائية عند مستوى 0.01 فأقل

يتضح من الجدول رقم (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في إجابات مفردات عينة الدراسة حول (الرضا الوظيفي) باختلاف متغير سنوات الخبرة.
الإجابة على السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مفردات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال في المجموعة ومتغير الحالة الاجتماعية؟

جدول رقم (6) نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA)
للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الحالة الاجتماعية

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	
**0.000	44.471	4.291	3	12.873	بين المجموعات	الرضا الوظيفي
		0.096	146	14.087	داخل المجموعات	
		-	149	26.961	المجموع	

** دلالة احصائية عند مستوى 0.01 فأقل

يتضح من الجدول رقم (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في إجابات مفردات عينة الدراسة حول (الرضا الوظيفي) باختلاف متغير الحالة الاجتماعية. ولتحديد صالح الفروق



بين كل فئتين من فئات الحالة الاجتماعية نحو الاتجاه حول الرضا الوظيفي استخدمت الباحثة اختبار "scheffe"، وهذه النتائج يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (7) نتائج اختبار "scheffe" للفروق نحو الاتجاه حول الرضا الوظيفي بين فئات الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	ن	المتوسط	متزوجة	مطلقة	عازبة	ارملة
متزوجة	126	4.03	-		**	**
مطلقة	9	3.93		-	**	**
عازبة	12	3.09			-	
ارملة	3	2.91				-

** فروق دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) فأقل

يتضح من الجدول رقم (7) ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) فأقل بين إجابات مفردات عينة الدراسة المتزوجات ومفردات عينة الدراسة غير المتزوجات والارامل حول (الرضا الوظيفي) لصالح مفردات عينة الدراسة المتزوجات.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) فأقل بين إجابات مفردات عينة الدراسة المطلقات ومفردات عينة الدراسة غير المتزوجات والارامل حول (الرضا الوظيفي) لصالح مفردات عينة الدراسة المطلقات.

الإجابة على السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مفردات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المجموعة ومتغير جهة الاشراف؟

جدول رقم (8) نتائج اختبار "ت: Independent Sample T-test" للفروق في متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير جهة الاشراف

الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الاشراف	الرضا الوظيفي
0.187	1.326	0.439	3.95	110	روضة حكومية	
		0.379	3.85	40	روضة خاصة	

يتضح من الجدول رقم (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في إجابات مفردات عينة الدراسة حول (الرضا الوظيفي) باختلاف متغير جهة الاشراف.

التوصيات والمقترحات:

1/ الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة المجمعة والحد من الأعباء المهنية غير الضرورية التي تؤثر في مستوى الرضا لديهن.

2/ توفير بيئة تعليمية إيجابية تساهم في تحسين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المجمعة.



3/ دعم العلاقات الإنسانية للمعلمة وتقدير دورها واحترامها من قبل المجتمع.

4/ الاهتمام بتأهيل معلمة رياض الأطفال، بما يتناسب وطبيعة المهنة.

5/ تقترح الباحثة اجراء بحوث تتناول متغيرات اخري لنفس العينة مثل الاتزان الانفعالي، الدافعية للعمل

المراجع

1. الأفندي، إسماعيل محمد (2012). عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة ببيت لحم، دراسة مقدمة لمؤتمر التربوي الثالث الذي نظمته مديرية التربية والتعليم في الخليل يومي 16 و-17، 2012-5 جامعة القدس المفتوحة.
2. حسين، آيات فاروق (2018). الرضا الوظيفي وأداء معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات المجتمعية المعاصرة، دراسة مقدمة إلى المؤتمر الدولي الأول بعنوان: بناء طفل لمجتمع أفضل في ظل المتغيرات المعاصرة، كلية رياض الأطفال، جامعة أسبوط.
3. حمد، بلال محمد (2020). درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في محافظه اربد المنارة المجلد، 26، ع1، 47-67.
4. عبد الواحد، هند ابراهيم عبد الرسول (2018). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس التجريبية والخاصة بمحافظة الإسكندرية، دراسة مقدمة إلى المؤتمر الدولي الأول بعنوان " بناء طفل لمجتمع أفضل في ظل المتغيرات المعاصرة " الفترة من، كلية رياض الأطفال، جامعة أسبوط.
5. رضوان، محمود عبد الفتاح (2013). إدارة النزاعات والصراعات في العمل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، (9).
6. على، رباب طه (2018) مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد التاسع عشر، جامعة أسبوط.
7. علي، داليا كمال حسن محمد (2021). متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم على ضوء نظرية هرزبرج، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الخامس عشر - العدد 15.
8. علي، فاطمة منصور محمود (2021). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال بالمدارس الحكومية لأداره قنا التعليمية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مجله كليه الآداب بقنا، دوريه أكاديمية علميه محكمه جامعه جنوب الوادي العدد 53 الجزء الأول.
9. علي، مها يوسف عبد الرحيم (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بدور مؤسسات رياض الاطفال في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الاطفال من وجهه نظر المعلمات بدوله الكويت، مجلة جامعة أسبوط، المجلد الخامس العدد الثاني.
10. محمد، علا عبد الرحمن علي (2021). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة، في ضوء بعض المتغيرات، مجلة دراسات في الطفولة والتربية، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة أسبوط، 186-101.
11. مرسى، احمد حسن (2022). الرضا المهني وعلاقته بقلق المستقبل لدى معلمي التربية الرياضية، جامعة بنها، كلية التربية الرياضية، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، مجلد (30) العدد4.
12. المرشاد، أبرار سند راشد: جلجل ونصرة محمد عبد المجيد: النجار، علاء الدين السعيد عبد الجواد (2021). علاقة المرونة المعرفية بالرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة بدولة الكويت. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ،
13. الهابط، عبير (2013). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال الحكومية والخاصة، دراسة مقارنة، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مصر.



14. هيبه، زكريا (2016) الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال بالمدينة المنورة. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس العدد (79)، مصر.
15. هيبه، زكريا (2016). الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال بالمدينة المنورة، مجله دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 79، مصر.
16. محمد، ريمان عبد الحميد (2019). فعالية برنامج قائم على الأنشطة لتنمية المسؤولية الاجتماعية لطفل الروضة بجازان في ضوء رؤية 2030. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، 786-750.
17. محمد، علا عبد الرحمن على (2021). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة: في ضوء بعض المتغيرات. مجلة دراسات في الطفولة والتربية، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة أسيوط، (16) 1، 186-101.
18. التويجري، سحر صالح عبد الرحيم (2019). مستوى الرضا الوظيفي لدي معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريد، المجلد الخامس والثلاثون، العدد التاسع، جزء (2).
19. Yong Jiang and others (2019) Relationships Between Kindergarten Teachers' Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Climate: A Chinese Model, Journal of Research in Childhood Education , vol. (33)
20. Giorgio's, Panagiotopoulos & Zoe Kara Nikola (2017). Training of Human Resources and Job Satisfaction, Global Journal of Human Resource Management, vol.(5)