

**الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال  
بالمدارس الحكومية لإدارة قنا التعليمية في ضوء  
بعض المتغيرات الديموجرافية**

**د. فاطمة منصور محمود على**

موجه بوزارة التربية والتعليم

**DOI: 10.21608/qarts.2021.86479.1149**

مجلة كلية الآداب بقنا (دورية أكاديمية علمية محكمة)

مجلة كلية الآداب بقنا - جامعة جنوب الوادي - العدد ٥٣ (الجزء الأول) يوليو 2021

الترقيم الدولي الموحد للنسخة المطبوعة ISSN: 1110-614X

الترقيم الدولي الموحد للنسخة الإلكترونية ISSN: 1110-709X

موقع المجلة الإلكتروني: <https://qarts.journals.ekb.eg>



## الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بالمدارس الحكومية لإدارة قنا التعليمية: في ضوء بعض التغيرات الديموجرافية

إعداد

د. فاطمة منصور محمود على

موجه بوزارة التربية والتعليم

[hussien322ali@gmail.com](mailto:hussien322ali@gmail.com)

الملخص باللغة العربية:

هدفت الباحثة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمدارس إدارة قنا التعليمية، واما إذا كانت متغيرات: (المؤهل الأكاديمي، والخبرة) لها تأثير في رضا المعلمات أم لا، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وطبقت مقياس الرضا الوظيفي للدكتور محمد عبد الجواد، وتمثلت عينة الدراسة في ١٥٠ معلمة رياض أطفال، تم توزيعها وفق متغيرات: (المؤهل الأكاديمي - سنوات الخبرة) وأسفرت النتائج عن أن المستوى الإجمالي للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء مرتفعاً، وبالنسبة للمحاور فإن مستوى الرضا الوظيفي جاء مرتفعاً في جميعها، عدا محور المكافآت، والحوافز المادية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي أو سنوات الخبرة، وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة بعض التوصيات، منها: ضرورة اهتمام الإدارات التعليمية بدراسة الأسباب المؤدية لضعف الرضا الوظيفي لدى المعلمين، والمعلمات والعمل على تلاشيها، توفير الحوافز المادية والمعنوية الملائمة لمعلمات رياض الأطفال بما يرفع من الرضا الوظيفي لديهن، زيادة فرص التفاعل والتواصل الإيجابي بين عناصر المنظومة التعليمية برياض الأطفال بما يعزز من الدافعية ويزيد من الرضا الوظيفي لديهن.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معلمات رياض الأطفال، المدارس الحكومية.

## المقدمة:

يعد التعليم مهنة سامية ورسالة مقدسة، فهو مهنة سامية؛ لأنه يتطلب من المعلم عملاً متواصلًا، ومهارات خاصة، وخلقًا قويًا ينبثق من الشعور بالمسؤولية نحو الفرد المتعلم والمجتمع، وهو رسالة مقدسة؛ لأنه وسيلة الأنبياء والمرسلين والمربين في البناء الروحي للمجتمع (أشرف أحمد أبو حليلة، ٢٠٠٨، ٢).

ويعد المعلم العنصر الأساسي في أية عملية تعليمية، بوصفه الركيزة الأساسية في بناء التعليم، وتطويره لذلك فعلمية إعداده ينبغي أن تحظى بالاهتمام الكافي من كل القائمين والمشاركين في هذه العملية لضمان جودة التعليم ولضمان تحسن نواتج عملية التعليم التي يقوم بها.

ومن ثم فإن تلبية احتياجات المعلمين الوظيفة والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة التعليمية من شأنها تعزيز أواصر الألفة، والانتماء، وتحسين الرضا الوظيفي لديهم نحو مؤسساتهم التعليمية، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساسي الذي وجدت الإدارة التربوية من أجله، ألا وهو تطوير العملية التعليمية، وتقديم الخدمات لجميع العاملين بما فيهم المعلمين، والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية، وتحسين المناخ التنظيمي المدرسي؛ ليساعدهم علي تحسين أدائهم، وفعاليتهم التعليمية وكون المعلم هو أساس العملية التعليمية، فمن المهم التعرف على مدى رضاه وارتياحه عن عمله الذي يقوم به، والكشف على جميع الجوانب التي قد ترفع من رضاه وتجعله مقبلًا لعمله، منتجًا به، وبالمقابل أيضًا معرفة جميع الجوانب التي قد تحبطه، أو تؤثر سلبيًا على عمله وإنتاجه، فالإلمام بهذه الجوانب يساعدنا على دعم الإيجابي منها، وإبعاد ما غير ذلك أو تخفيفه؛ سعيًا لرفع مستوى رضا المعلم، وبالتالي الرفع من

إنتاجيته، وكفاءته (كمال، ٢٠١٢)؛ لذلك فالرضا الوظيفي من المواضيع التي تحتاج للتجديد والتحديث بشكل مستمر لضمان فاعلية المؤسسة ونجاحها، كونه يمنح الأفراد فرصة لممارسة عملهم بالطرائق التي تناسبهم، مما يجعلهم أكثر ارتياحًا ورضا، وهذا ما يدعو الباحثين للاهتمام به، والبحث الدائم عن كيفية الوصول إليه، والتعرف على أسبابه، والعوامل التي تؤثر عليه سلبًا أو إيجابًا. (بو منقار وخلفه، ٢٠١٥).

ويمثل الرضا الوظيفي مطلبًا أساسيا، وهدفا رئيسا ينشده الجميع؛ لأن عدم توافر الحد الأدنى من الرضا لدى الفرد لاسيما في مجال التعليم قد تكون له انعكاسات خطيرة على مستوى العملية التعليمية بشكل عام، ومخرجاتها على وجه الخصوص، خاصة إذا ارتبط ذلك بمعلمات الروضة اللاتي يمثلن العمود الفقري للعملية التعليمية (الأغبري، ١٧٠: ٢٠٠٣)

وقد أشار ترپسترا وهونري (Terpstra & Honoree) إلى أن العديد من المؤسسات التربوية تهتم بشكل واضح بمستويات الرضا الوظيفي للعاملين فيها من الإداريين، وأعضاء هيئة التدريس، إذ يشكل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة؛ وذلك لارتباطه بمستويات الأداء، والدافعية للعاملين وبذكر الخزاعلة (٢٠٠١).

أن الموظفين الذين يتمتعون بالرضا والارتياح يمتازون بمردود أفضل من غيرهم، ويؤدون عملهم بشكل أفضل إلى حد ما من العاملين الذين لا يتمتعوا بالرضا الوظيفي في مؤسساتهم ومواقع عملهم.

كما أكد إدوارد Edward,2009 أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من على الشعور بالرضا تكون الإنتاجية في العمل أفضل عندهم من الأفراد الذين يتصفون

بمستوى منخفض من الرضا، وهذا ما يعزز أهمية تلك العلاقة الارتباطية ما بين الشعور المرتفع بالرضا والأداء المتميز في العمل.

ويضيف قحوان" (٢٠١٢، ١٩) باعتبار أن المعلم/ المعلمة أهم مدخلات العملية التعليمية وأكثرها أثرًا على تعليم الطلاب، بوصفه الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح، والتجديد التربوي، فإن أي تطوير في العملية التعليمية لا بد أن تنتهي به؛ ولذلك فهي تعد قلب أي جهد يبذل لإصلاح أي نظام تعليمي.

وللرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال أهمية عظيمة؛ لأنه يقوم على قدرة التعامل مع الأطفال، وكيفية تقبل جميع الحالات المتوقعة خلال هذا التعامل، وانعكاس الرضا لدى المعلمات على علاقتهم بجميع الفئات ضمن نطاق الرياض وخارجه بدءًا من الطفل، وأولياء الأمور، والزميلات، والمجتمع المحيط، والنظر نحو الذات، وبناء على ذلك جاء هذا البحث كمحاولة لإلقاء الضوء على الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بإدارة قنا التعليمية.

#### مشكلة البحث:

يعد التعليم المنارة التي يهتدي بها الناس إلى الطريق القويم الذي يسلكونه في هذه الحياة، فهو سبب الرقي والرفعة، ليس على المستوى الفردي فحسب؛ بل على مستوى الدول أيضًا؛ فالدولة التي تحافظ على حوكمة سليمة في نظامها التعليمي، وتحافظ على بيئة عمل جاذبة للمعلمين، والمعلمات، هي التي قد تتفوق في كافة المجالات وعلى كافة الأصعدة، سواء الاجتماعية، أو الثقافية، أو الاقتصادية، أو العسكرية، أو بقية المجالات الأخرى، ومن خلال عملي موجه لرياض الأطفال لاحظت أن المعلمات ينتابهن الملل، والرتابة، وعدم الرضا الوظيفي أثناء تأديهن

عملهن، وفي ضوء التطوير والتحديث لكافة جوانب العملية التعليمية بمراحلها المختلفة، ومنها مرحلة رياض الأطفال تبقى المعلمة برياض الأطفال من أهم الجوانب لهذه العملية، ودورها أساسي في عمليات التطوير، والتحسين، وتواجه معلمات رياض الأطفال بعض التحديات المرتبطة بطبيعة المرحلة التي يعملن بها؛ لذلك لا بد أن يتوفر لهن العوامل والظروف الملائمة لنجاح عملهن المدرسي أثناء تعاملهن المباشر مع محور العملية التعليمية، وهم الأطفال، الذي يسعى الجميع إلى زيادة نموهم وتطورهم، بوصفهم أهم مخرجات العملية التعليمية، وبالتالي تمثلت مشكلة الدراسة في التعرف علي مستوى واقع الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال تمهيداً لتميتهن وتعزيزهن.

وهنا أخذت على عاتقي أن أبحث حقيقة مستوى الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال، ومن هنا كانت تساؤلات البحث الآتية:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة قنا التعليمية؟
- ما طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغير التخصص (رياض أطفال / أخرى)، لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة قنا التعليمية؟
- ما طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي، ومتغير سنوات الخبرة لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة قنا التعليمية؟

#### فروض البحث:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ في درجة معدلات الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بإداره قنا التعليمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي ٠.٠٥ في درجة الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال بإدارة قنا التعليمية تبعًا لمتغير التخصص (رياض أطفال/ أخرى).

#### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلي:

- التعرف على مستويات الرضا الوظيفي، لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس التابعة لإدارة قنا التعليمية دراسة الاختلافات (الفروقات) ذات الدلالة الإحصائية، في درجة أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بإدارة قنا التعليمية - باختلاف التخصص (رياض أطفال، وسنوات الخبرة استقادة معلمات رياض الأطفال أنفسهن من خلال وقوفهن على واقع رضاهن الوظيفي).
- تسليط الضوء على أكثر المعايير المؤثرة على الرضا الوظيفي، لمعلمات رياض الأطفال، بإدارة قنا التعليمية.
- تزويد صانعي القرار بتوصيات من شأنها تحسين نظام الحوكمة في قطاع التعليم، من خلال رفع مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

#### أهمية البحث:

- يعد هذه البحث إضافة علمية، لجميع الابحاث المتصلة بالرضا الوظيفي التي تم إجراؤها على هذا الموضوع في مصر.
- تسليط البحث الضوء على الرضا الوظيفي حيث يلبي حاجة المؤسسات.

- يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة أصحاب القرار في معرفة المعايير التي يوجد بها انخفاض في مستوى الرضا الوظيفي، وبالتالي وضع سياسات من شأنها أن ترفع من نسبة الرضا الوظيفي لدي العاملين في قطاع التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية.
- تعد هذه الدراسة منطلقاً يستطيع من خلالها صانعو السياسة العامة الاستفادة من الجوانب التي تم التطرق لها في الدراسة، وتحسين ظروف العمل في المدارس المشمولة في البحث.
- فتح المجال أمام الباحثين المهتمين برياض الأطفال ومعلماته لدراسات أخرى ذات صلة.

#### حدود البحث:

- يقصد بحدود البحث المجتمع الذي يقوم الباحث بإجراء البحث فيه، ويعرف الباحث مجتمع البحث كالآتي: يتألف من معلمات رياض الأطفال التابعات لإدارة قنا التعليمية.
- حدود البحث المكانية: تشمل المدارس الحكومية بإدارة قنا التعليمية.
  - حدود البحث الزمنية: العام الدراسي ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢١ م.

#### مصطلحات البحث:

اختلف الباحثون في تعريف الرضا الوظيفي وتطور مفهومه من النظرة البسيطة على أنه مجموعة مشاعر يحملها الفرد نحو عمله، أو وظيفته إلى النظرة المركبة التي تحدد جوانب متعددة من الرضا الوظيفي، ولا يوجد على العموم اتفاق على تعريف الرضا الوظيفي، إذ إنه يتغير مباشرة مع مدى إشباع حاجات الفرد.

**الرضا الوظيفي JOP Satisfaction:**

عرفه هير زبرج بأنه مشاعر الفرد الحسنة أو السيئة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية أو المعنوية التي تتعلق بالعمل نفسه والبيئة المحيطة به (النمر ١٩٩٣).

ويعرف أنه "التعبير العام عن المواقف الإيجابية للموظفين اتجاه وظائفهم، نتيجة خصائصها، وميزاتها المتنوعة، وكذا المكانة الاجتماعية التي جنوها والخبرات التي اكتسبوها من عملهم هذا" (Le Boterf (2000)

يعرفه رضوان (٢٠١٣) بأنه: "شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله، ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه" كما عرفه جميل (٢٠١٥) بأنه: "الإشباع التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط بالوظيفة التي يشغلها، كما أنه محصلة عناصر الرضا التي يتوقع الفرد الحصول عليها".

وتعرفه الباحثة إجرائيا بأنه الدرجة التي تحصل عليها معلمات رياض الأطفال على مقياس الرضا الوظيفي للدكتور نور الدين محمد عبد الجواد، والدكتور مصطفى محمد.

**معلمات رياض الأطفال Teacher of Kindergarten :**

وهي التي تعمل في مجال تربية الأطفال الصغار وتعليمهم، والذين تتراوح أعمارهم ما بين ٤ سنوات إلى ٦ سنوات، وذلك بصورة منتظمة في روضة أطفال حكومية سواء أكانت مستقلة، أم تابعة لمدرسة، أم مجمع مدارس.

## رياض الأطفال Kindergarten:

عُرِفَتْ بأنها مؤسسات تربوية خصصت لتربيته صغار الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين أربع سنوات إلى ست سنوات، وتتميز بأنشطة متعددة تهدف إلى إكساب الأطفال القيم التربوية والاجتماعية، وإتاحه الفرصة لهم للتعبير عن الذات والتدريب علي كيفية العمل، والحياة معا من خلال اللعب المنظم (شحاتة، والنجار ٢٠٠٣).

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

الرضا الوظيفي: يقصد بالرضا الوظيفي مشاعر الفرد نحو العمل الذي يقوم به، وتعتبر هذه المشاعر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله، فكلما كان تصور الفرد لعمله أنه يحقق له إشباعًا كبيرًا لحاجاته، كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية، وكان راضيًا عن عمله، وكلما كان تصور الفرد لعمله أنه لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته، أو كلما تصور الفرد أن عمله يحرمه من هذا الإشباع، كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية، وكان غير راض عن عمله، مع ما يصاحب ذلك من مشاعر الاستياء، وانعكاس ذلك على سلوكه ببحثه عن عمل آخر، أو محاولته الانتقال إلى وحدة تنظيمية أخرى، أو زيادة معدلات غيابه، وتأخره (أبو شيخة، ١٩٩٧، ١٣).

يعرفه آخرون بأنه محصلة الشعور الذي يدركه الفرد من خلال عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه، وعن فرص الترقية المتاحة، وعن علاقاته مع

مجموعة العمل التي ينتمي إليها، وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له (خليل وشريز، ٦٨٧، ٢٠٠٨).

وقد ظهرت العديد من النظريات التي درست الرضا الوظيفي، ولعل نظرية هرزبرج (١٩٥٩) من أفضلها، وهي تفترض أن ظاهرة رضا الأفراد عن عملهم، أو عدم رضاهم تتعمق بفئتين من المتغيرات، هما عاملا الدوافع الداخلية، والصحة، ويقصد بالدوافع الداخلية كل من التحصيل والتقدير والعمل نفسه والمسؤولية، وإمكانية النمو والتقدم، ووجود هذه الدوافع يمكن أن يحقق الرضا عن العمل في حين أنه في غياب الدوافع الداخلية لا يحدث عدم الرضا، وعلى النقيض من ذلك نجد أن غياب عوامل الصحة يؤدي إلى عدم الرضا (حليم، ٢٠١٧، ٧٠).

وهناك نظرية الإدارة العلمية الذي يعد تايلور وفايول وفيرير من أهم روادها، حيث اهتمت بالحوافز المادية بوصفها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، فحاولت تفسير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل حتى يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، إلا أنها لم تستطع تحقيق الرضا المطلوب، حيث أهملت الجوانب الإنسانية للعامل (الأفندي، ٤، ٢٠١٢) بالإضافة إلى نظرية ماسلو للحاجات التي اقترحت وجود هرم من الحاجات مرتبة حسب أهميتها في تحفيز الفرد للعمل، والتي تعد بمثابة ظروف سيكولوجية أو فيزيولوجية من شأنها أن تحافظ على ظروف الأفراد ودافعيتهم للعمل، وتعمل هذه الحاجات كدوافع عندما يفنقدها الفرد، وطبقاً لهذا الهرم فإن الحاجات ذات المستوى الأدنى فيه يجب أن يتم إشباعها بشكل كبير قبل أن تتمكن الحاجات الواقعة في المستويات الأعلى من العمل، ويحتوي الهرم على خمسة مستويات أسماها ماسلو بحاجات النقص في المستويات الدنيا، وبحاجات النمو أو البقاء في المستويات العليا (عدس، ١٩٩٩، ٣٦٤)، وأهم هذه الحاجات هي الحاجات الفيزيولوجية

والحاجة إلى الأمان، والسلام، والحاجة للحب، والانتماء، والحاجة لاعتبار الذات، والحاجة لتحقيق الذات (إبراهيم، ٣٩٢، ١٩٨٧).

### عوامل الرضا الوظيفي:

يرتبط الرضا الوظيفي بعدة عوامل منها مدى اعتزاز العاملين وفخرهم بانتمائهم لمؤسسة التي ينتمون إليها، والرواتب، والأجور، والترقيات، والانجازات، وما تحققه من إشباعات للحاجات الاجتماعية للعاملين، وحددها بعضهم في ثلاث فئات هي:

- عوامل ذاتية: تتعمق بالأفراد أنفسهم وقدراتهم، مثل: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، ومدة الخدمة، والعمل السابق، ومستوى الدافعية، وقدرات الفرد الذهنية، والبدنية، وغيرها من العوامل المرتبطة بذات الفرد، التي لها تأثير على رضاه، ويتفاعل هذه العوامل يحصل الرضا الوظيفي.
- عوامل تنظيمية: أي ترتبط بالتنظيم داخل المنظمة، مثل: الوظيفة نفسها، وظروف العمل، والعلاقة بالرؤساء، ونظم العمل الوظيفية وأساليبه، وإجراءاته، وما تنتجه من إشباعات، وما تعكسه من تنوع، ومسؤولية.
- عوامل بيئية: تتعمق بجماعات العمل والبيئة التي نشأ فيها الفرد أو البيئة التي ينتمي إليها، وكذلك تأثير ثقافة المجتمع الذي يعيش فيه وهذه العوامل قد تشمل الانتماء الاجتماعي، وقدرة العامل على التكيف مع عمله، وتقدير المجتمع له. (68، 2011، سلمان).

## الدراسات السابقة العربية والأجنبية:

هدفت دراسة سحر عبد الرحيم التويجر (٢٠١٩) إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير التخصص والدورات التدريبية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت الباحثة على الاستبانة في جمع المعلومات، وبلغ عدد العينة ٣١٧ معلمة، وكانت أبرز النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة تتعلق بالدرجة الكلية، وأبعاد (التقدير واحترام الذات، وطبيعة العمل، والتفاعل الإداري والمهني، والتفاعل الاجتماعي) ترجع لاختلاف التخصص، بينما توجد فروق دالة إحصائية فيما يتعلق ببعده: الانتماء، الأجور والمكافآت، ترجع لاختلاف التخصص، والفروق لصالح التخصصات العلمية، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية ترجع لاختلاف الدورات التدريبية.

وسعت دراسة رباب طه علي (٢٠١٨) إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت استبانة من خمسة محاور، شملت أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا عن طبيعة ومجال العمل، الرضا عن بيئة العمل، وما يسودها من علاقات، الرضا عن نظام الرواتب والمكافآت، الرضا عن نظام الأمان، والترقي الوظيفي، الرضا عن نظام الإدارة)، وتمثلت عينة الدراسة في ٨٥٦ معلمة رياض أطفال، تم توزيعهن وفق متغيرات (المحافظة، المؤهل، سنوات الخبرة)، وأسفرت النتائج عن أن المستوى الإجمالي للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء منخفضاً، وبالنسبة للمحاور فإن مستوى الرضا الوظيفي جاء منخفضاً في جميع المحاور عدا

محوري بيئة العمل، وما يسودها من علاقات، ومحور نظام الإدارة حيث جاء مستوى الرضا الوظيفي فيهن متوسطاً، 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.

كما هدفت دراسة ريم سليمان ومنال سلطان (٢٠١٨) لبحث مستوى الرضا الوظيفي لدى المدرسين في مدارس المتفوقين والعاديين في مدينتي طرطوس واللاذقية، وكذلك مستوى السعادة النفسية لديهم، وتعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي والسعادة النفسية لدى أفراد عينة البحث، ولتحقيق هدف البحث استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت العينة على ٤٥ مدرساً ومدرسة من مدارس المتفوقين والعاديين في مدينتي طرطوس واللاذقية، وتم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي ومقياس السعادة النفسية وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي والسعادة النفسية لدى المدرسين في مدارس المتفوقين والعاديين جاءت بدرجة متوسطة وتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية جيدة بين مستوى الرضا الوظيفي مستوى السعادة النفسية لدى أفراد عينة البحث، كما يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين أفراد العينة من المدرسين في مستوى الرضا الوظيفي، وكذلك في مستوى السعادة النفسية تبعاً لمتغير (نوع المدرسة)، لصالح مدارس المتفوقين.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين أفراد العينة من المدرسين في مستوى الرضا الوظيفي، وكذلك في مستوى السعادة النفسية تبعاً لمتغير (الخبرة التعليمية) - لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين أفراد العينة من المدرسين في مستوى الرضا الوظيفي، وكذلك في مستوى السعادة النفسية تبعاً لمتغير (المدينة).

وسعت دراسة داود (٢٠١٥) إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ، والوقوف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وتقديم إجراءات مقترحة لتفعيل العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ.

وتم استخدام المنهج الوصفي، مع الاستعانة باستبانة صنفت إلى محورين؛ هما الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وطبقت على عينة بلغت ١٣٠٠ معلم ومعلمة من المدارس الابتدائية.

وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط طردي بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي؛ حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٦٧٧، مما يشير إلى وجود علاقة موجبة قوية بين الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، وهو ما يؤكد الافتراضات النظرية التي تشير إلى وجود ارتباط قوي بين الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي.

وتناولت دراسة محمد عقيل (٢٠١٣) الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهن، تألف مجتمع الدراسة من (٣٥٠) معلمة في مدارس الحكومة من العام الدراسي (٢٠١٢،٢٠١٣)، وتم الاعتماد على الاستبانة في جمع بيانات الدراسة، (وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وأن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى إلى متغير الخبرة، لصالح فئة عشر سنوات فأكثر، في حين لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما تبين أيضاً، وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات التالية (طبيعة

العمل، والعلاقة مع رؤساء العمل، والرواتب والحوافز، والمكانة الاجتماعية، وتقدير المجتمع).

كما كشفت دراسة (Stauffer & Maso ٢٠١٣) إلى تحديد ضغوط المعلمين ومصادر عدم الرضا لديهم، وتقديم خطوات عملية وقائية لموظفي المدارس لتخفيف إجهاد المعلمين، وتم استخدام منهج تحليل المحتوى، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الابتدائية في جنوب شرق الولايات المتحدة، حيث كان تحليل المحتوى لتحليل ٦٤ استجابة مجانية لمعلمي المدارس الابتدائية، منها ٣٦ معلمًا من المدارس غير ذات أولوية عالية، و٢٨ معلمًا من المدارس ذات الأولوية العالية، وجميعهم من الضواحي، وهم الذين أجابوا على أداة الاستبانة، وتسمى بأداة ستريوسورس النوعية، وكان من أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة: أن هناك فئتين من عوامل إجهاد المعلم هي عوامل شخصية منها: عدم تقدير المعلمين بشكل عام، وضغوط المساءلة على عملهم، وعوامل سياقية منها: (الهيكل السياسية والتعليمية، والعوامل التعليمية، والعوامل الطلابية، والعوامل الأم الأسرة، والمناخ المدرسي)، وأن من بين الضغوط التي يعانيها المعلمون في المدارس نقص الدعم أو الموارد، وضغوط مديري المدارس بطريقة تعاملهم التسلطية مع المعلمين، وكثرة المهام التي يكلفون بها، وأيضا العوامل المناخية المدرسية، مثل: عدم فهم الأدوار والسلبية بين الزملاء، والبيئة المجهدة، وهناك أيضا العوامل التعليمية تشكل ضغوطا على المعلمين، مثل: عبء العمل، والمسؤوليات التعليمية، وتنفيذها في وقت محدد، وهذا يُرهق المعلم، ويتسبب في إجهاده.

وهدف دراسة Lal & Shergill, 2012 لال وشيرجل إلى التعرف علي مدى رضا المعلمين واتجاهاتهم نحو التعليم كمهنة يمارسونها، واستخدمت الدراسة الاستبيان الذي وزع على عينه تكونت من ٢٠٠ معلم في بنجاب وهاريانا في باكستان، وأظهرت

النتائج أن المعلمين راضون جدًا عن وظائفهم، ولا يوجد فرق بين الذكور والإناث في ذلك، كما أن كلا الجنسين يمتلك اتجاهات إيجابية نحو التعليم كمهنة الخبرة، فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي Gencturk & Memis وسعت دراسة جينستورك ومميز إلى التحقق من الكفاءة الذاتية، والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة من حيث العوامل الديمغرافية، تكونت العينة من (٣٧٣) معلما بالاعتماد على المنهج الوصفي، تم استخدام مقياس الكفاءة، ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي، كشفت النتائج أنه لا توجد فروق بين أفراد العينة تبعًا لمتغير الجنس، في حين وجدت فروق تبعًا لمتغير الخبرة في التدريس.

وهدف دراسة بلاتسيديو، واجاليتوس (٢٠٠٨) Platisidou & Agaliotis معرفة مستويات الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لأداء معلمي التربية الخاصة، والعوامل المؤثرة فيها، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٧ معلمًا ومعلمة) ٤٩ ذكرًا، ٧٨ أنثى، بمعدل عمري تراوح بين (٥٦ - ٢٣ سنة)، بينما توزعت متغيرات الخبرة على فئات أقل من ٤،٥ سنوات، وتم استخدام مقياس الاحتراق النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي للموظفين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق النفسي بين المعلمين تراوح بين متدنٍ ومتوسط، أما الرضا الوظيفي فتراوح بين متوسطٍ ومرتفع، خصوصًا في مجال الرضا عن بيئة العمل، وروح الفريق، فيما كان متدنيًا نسبيًا في مجال الترقيات، والرواتب، والمزايا، وبينت نتائج الدراسة أيضًا عدم وجود فروق ذات دلالة في متغيرات العمر، والجنس، والخبرة في تحديد مستوى الرضا الوظيفي، أو الاحتراق النفسي لدى المعلمين، وبينت الدراسة وجود علاقة ارتباط دالة إحصائيًا بين توفر الموارد والمصادر للمعلمين، وتدني الاحتراق النفسي، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي.

كما وضحت دراسة الشيخ خليل وشريير (٢٠٠٨) العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية (لدى المعلمين) الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية، وقد تكونت عينة الدراسة من ٣٦٠ معلمًا ومعلمة، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عنقودية من ١٨ مدرسة (بنون وبنات)، وقد أعد الباحثان استبانة لقياس الرضا الوظيفي خاصة بالدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث، وحملة الدبلوم المتوسط، والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات، فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل، وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا توجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

أما دراسة محمد أحمد صوالحة (٢٠٠٦) وسعت بعنوان: الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات للتعرف على دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء متغيرات الراتب الشهري الذي تتقاضاه المعلمة والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية، وسلطة المشرفة عن العمل وتكونت عينة الدراسة من ٨٥ معلمة من معلمات رياض الأطفال منهن ٤١ معلمة يعملن في المدارس الحكومية ومعلمة ٤٤ يعملن في المدارس الخاصة، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يتأثر بالمتغيرات الآتية الراتب الشهري، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي من الخبرة التدريسية، وسلطات المشرفة، حيث كان الرضا الوظيفي هو الأعلى لدى المعلمات اللواتي يتقاضين راتبًا شهريًا، والمعلمات

المتزوجات، والمعلمات ذوات الخبرة التدريسية الأكبر، والمعلمات اللواتي يعملن في رياض الأطفال التابعة للقطاع الخاص.

وهدفنا دراسة هبة نافع (٢٠٠٦) إلى قياس أثر الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد ومعرفة هل هناك فروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمات تبعاً لمتغيرات الشهادة والتخصص، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية ولتحقيق هذه الأهداف اختيرت عينة مكونة من ٢٠٠ معلمة بالأسلوب العشوائي ولقياس الرضا الوظيفي أعدت الباحثة أداة لقياس الرضا الوظيفي، وأشارت نتائج البحث أن الرضا الوظيفي عند أفراد العينة كان أكبر من المتوسط النظري، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة لدى معلمات رياض الأطفال في متغيرات الشهادة، والتخصص، سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية .

وتناولت دراسة بانج (٢٠٠٦) مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الإناث في جامعات سيئول في جمهورية كوريا، وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٨٠ عضو هيئة تدريس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت النتائج الدراسة أن العوامل في الجامعات راضيات بشكل عام وبدرجة متوسطة عن وظائفهن، وقد احتل مجال الرضا عن الوظيفة الرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، وحصل مجال الرضا عن الأجر، ومجال الرضا عن أسلوب الإشراف، ومجال الرضا عن الزملاء، على درجة متوسطة، أما مجال الاستقرار والأمن الوظيفي، فقد حصل على درجة قليلة، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة.

كما هدفت دراسة إبراهيم السيد الفويلي، وسعدية يوسف الشرقاوي (٢٠٠٣) إلى التعرف على المقصود بالرضا الوظيفي وتحديد أبرز نظريات الرضا الوظيفي والوقوف على العلاقات بين الرضا الوظيفي والأداء، والتعرف على أهم العوامل التي تؤثر بالسلب أو بالإيجاب على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، أبرز مستوى الرضا الوظيفي/ عدم الرضا الوظيفي بين معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية والتعرف على العوامل التي يمكن بها رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال واعتمد الباحثان في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحثان في دراستهما مقياس التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، وعدم الرضا الوظيفي بين معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية تكونت العينة من ٣٨٢ من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية عدم رضا بكافية الراتب وتناسبه مع الجهد المبذول، وكذلك عدم رضا عن ما تتيحه الوظيفة من فرص عمل لدى جهات أخرى وجود مستوى منخفض من رضا معلمات رياض الأطفال حول إجراءات القبول، وطبيعة برنامج الدراسة.

وتناولت دراسة فوزية يوسف فهد العبد (١٩٩٠) البحث عن أسباب ضعف مستوى أداء معلمات شعبة رياض الأطفال في معهد التربية للمعلمات في دولة الكويت وتتناول هذه الدراسة تحليل محتوى عناصر البرنامج من أهداف، ومحتوى، واستراتيجيات أساليب تقويم، ودراسة القوى البشرية من طلبة، وأعضاء هيئة التدريس، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي على عينة عددها ١٦٠ خريجة من خريجات معهد التربية للمعلمات، وقامت الباحثة بتصميم ثلاثة استبانات: (للموجهين - للناظرات - للخريجات)، وقد توصلت الدراسة إلى أن برنامج الإعداد الذي تقدمه شعبة رياض

الأطفال بمعهد التربية للمعلمات (نظام السنتين) يؤدي إلى تعميق فهم المعلمات لدورهن المهني بدرجة متوسطة.

- إكساب الطالبات المعلمات الصفات الشخصية، والمهنية بدرجة متوسطة.
- تزويد الطالبات المعلمات بالمهارات الاجتماعية المرتبطة بعملهن بدرجة متوسطة.
- تزويد الطالبات المعلمات بالمهارات الإدارية التي تساعد على التعامل مع الرؤساء بدرجة كبيرة.
- إكساب الخريجات كفاءات إعداد الخبرة بدرجة متوسطة، وكفاءة التقويم بدرجة متوسطة، وكفاءة إدارة الفصل بدرجة كبير.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

يتبين في ضوء العرض السابق تعدد الدراسات التي اهتمت بالرضا الوظيفي لدى المعلمين سواء من حيث الكشف عن واقعها أو العوامل المؤثرة فيها أو علاقتها ببعض المتغيرات الأخرى، كما يتبين تنوع المراحل العمرية التي تناولتها الدراسات السابقة، فمنها ما تناول معلمي المرحلة الابتدائية، والتعليم الاساسي والروضة، ومنها ما تناول معلمي المرحلة الثانوية، والمرحلة الجامعية، إضافة لذلك يتضح تنوع البيئة التي تناولتها هذه الدراسات، فمنها ما تم داخل مصر، ومنها ما تم في بعض الدول الخليجية ومنها ما تم في بعض الدول الأجنبية، كما تنوعت عينة تلك الدراسات بين كبيرة، وصغيرة، وتنوعت أيضا المقاييس المستخدمة لقياس الرضا الوظيفي، ورغم ذلك تجمع هذه الدراسات على أهمية دراسة الرضا الوظيفي من زوايا متعددة خاصة في ظل ما ترتب عليه من آثار إيجابية، مما يعطي مبررًا لهذه الدراسة، بجانب تميزها في البيئة

والمرحلة العمرية التي تركز عليها، حيث إنها تركز على معلمات رياض الأطفال بهدف قياس مستوى الرضا الوظيفي لديهن، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عرض بعض المفاهيم النظرية، وفي إعداد الأداة، وبعض الإجراءات المنهجية وتفسير النتائج ومناقشتها.

### **منهجه البحث وإجراءاته:**

**منهج البحث:** اتبع البحث المنهج الوصفي الذي من خلاله يمكن الوقوف على واقع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، مع بيان مدى تأثير بعض المتغيرات في ذلك.

**مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال بإدارة قنا التعليمية جميعهن.

**عينة الدراسة:** اقتصرت الدراسة على عينة بلغت ١٥٠ معلمة رياض أطفال من مدارس إدارة قنا التعليمية.

### **منهج الدراسة وإجراءاتها:**

- **منهج الدراسة:** اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، فمن خلاله أمكن الوقوف على واقع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، مع بيان مدى تأثير بعض المتغيرات في ذلك.
- **مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع البحث من معلمات رياض الأطفال بإدارة قنا التعليمية وعددهم (١٥٠) معلمة.

## عينة الدراسة:

قامت الباحثة باختيار عينة الدراسة الحالية؛ نظرا للعدد الكبير مجتمع البحث عن طريقة العينة العمدية (Purposive sample)، التي تنتمي للعينات غير الاحتمالية، وتسمى أيضا العينة الهدفية؛ لأن هذا النوع من العينات لتحقيق غرضه، بحيث يقدر حاجته من المعلومات، ويقوم باختيار عينة الدراسة اختيارا حرا، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بإدارة قنا التعليمية اللاتي تم تطبيق الاستبيان عليهن، وفيما يلي وصف للعينة الأساسية.

جدول (١): توصيف العينة تبعًا للتخصص

النوع	العدد	%
متخصصات	٩٩	٦٦
غير متخصصات	٥١	٣٤
مجموع	١٥٠	١٠٠

ويتضح من الجدول رقم (١) أن أعلى نسبة من إجمالي العينة من معلمات رياض الأطفال بإدارة قنا التعليمية هي نسبة المتخصصات (في تربية طفولة)، ثم غير متخصصات حيث بلغت النسب على الترتيب (٦٦%) و (٣٤%).

شكل (١): توصيف العينة تبعًا للتخصص



جدول (٢): توصيف العينة الأساسية تبعًا لسنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	%
أقل من ١٠	٢٣	١٥.٣
من ١٠-٢٠	١١٧	٧٨
أكثر من ٢٠	١٠	٦.٧
مجموع	١٥٠	١٠٠

يتضح من الجدول (٢) أن أعلى نسبة من إجمالي معلمات رياض الأطفال حسب سنوات الخبرة هي نسبة من ١٠ سنوات إلى ٢٠ سنة، ثم نسبة أقل من ١٠ سنوات، وفي المرتبة الأخيرة نسبة أكثر من ٢٠ سنة، حيث بلغت النسب علي الترتيب (٧٨%)، (١٥.٣%)، (٦.٧%).

شكل (٢): توصيف العينة تبعًا لسنوات الخبرة



#### أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي للمعلم، الذي أعده وصممه الدكتور محمد نور الدين عبد الجواد، والدكتور مصطفى محمد متولي، وقد اختير هذا المقياس لسهولة تطبيقه، ومناسبته لعينة الدراسة، وأيضاً تحقق المقياس للصدق المنطقي، والصدق البنائي، وصدق المقارنة الطرفية، كما أن له نسب صدق وثبات عالية، حيث

بلغ معامل ثبات المقياس ٠.٨٧، وبالتالي يمكن الثقة فيما ينتج عنه من نتائج عند تطبيقه.

### وصف المقياس:

يتكون المقياس من (٦٠) فقرة تقيس ستة محاور رئيسة يتضمنها المقياس، وتعد عوامل فاعلة في تحقيق الرضا الوظيفي وهي: التقدير، واحترام الذات، والانتماء، وطبيعة العمل، والتفاعل الاداري والمهني، والتفاعل الاجتماعي، والأجور والمكافآت، وتحتوي فقرات المقياس على مفردات موجبة وسالبة موزعين على محاور المقياس المختلفة جميعها، حيث شملت الموجبة (٣٧) فقرة، أما السالبة ف(٢٣) فقرة، وحملت العبارات السالبة الأرقام التالية:

٦،٩،١٢،١٤،١٥،١٨،٢٠،٢١،٢٤،٢٧،٣٠،٣٣،٣٦،٣٧،٣٩،٤٢،٤٥،٤٨،٥١،٥٤،٥٧،٦٠.

### تصحيح المقياس:

وتتم الإجابة عن المقياس، وتصحيحه بإعطاء إجابة واحدة لكل بند من بنود المقياس (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق إطلاقاً)، وأعطيت الدرجات (٥/ ٤/ ٣/ ٢/ ١) على التوالي بالنسبة للفقرات الإيجابية، وعكسها بالنسبة للفقرات السلبية، ويجرى هذا المقياس بطريقة فردية، ويتضمن مفردات ذات اتجاه إيجابي، وأخرى ذات اتجاه سلبي، وبذلك تراوحت الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٥٤/٢٧٠) درجة، ويعتمد تصحيح المقياس الحال على وضع علامة (٧) أمام الخيار المناسب له لكل مفردة من مفردات المقياس.

### العينة الاستطلاعية:

لحساب الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (٦٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وقد راعت الباحثة أن تكون العينة ممثلة لعينة البحث الأساسية، وقد طبق عليهن مقياس الرضا الوظيفي للتأكد من وضوح عباراته، وحساب معاملات الصدق والثبات.

### قياس صدق وثبات المقياس:

#### صدق التمييز:

ويوضح إمكانية استخدام مقياس الرضا الوظيفي في الكشف عن الفروق بين المجموعات في الآراء حول الرضا الوظيفي، تم التأكد من مقياس الرضا الوظيفي بالطرق الإحصائية؛ وذلك باستخدام طريقة صدق التمييز لحساب الصدق إحصائياً، وبعد ترتيب الأفراد تنازلياً حسب درجاتهم في كل مفردة، تمت المقارنة بين متوسطات (٢٧٪) الحاصلات على أقل الدرجات على مقياس الرضا الوظيفي وعددهن ١٦ ومتوسطات (٢٧٪) الحاصلات على أعلى الدرجات على مقياس الرضا الوظيفي وعددهن ١٦ وجد أن قيمة "u" المحسوبة = (٠.٠٠٠٠) أصغر من "U" الجدولية (٨٣) ( عند مستوى ٠.٠٥ وهذا يدل على أن مقياس الرضا الوظيفي وعددهن ١ صادقة فيما وضع لقياسه، ويوضح الجدول الآتي هذه الفروق.

جدول (٣): اختبار "مان وتنى" للفروق بين الأرباعي الأعلى، والأرباعي الأدنى على

مقياس الرضا الوظيفي ومحاوره ن = ٣٢

U	النسبة الدرجة Z	الأرباعي الأدنى		الأرباعي الأعلى		المحاور
		متوسط الرتب	ن	متوسط الرتب	ن	
٠.٠٠٠	٤.٨٣٧	٨.٥٠	١٦	٢٤.٥٠	١٦	المحور الأول: التقدير والاحترام
٠.٠٠٠	٤.٨٧٩	٨.٥٠	١٦	٢٤.٥٠	١٦	المحور الثاني: الانتماء
٠.٠٠٠	٤.٨٤٣	٨.٥٠	١٦	٢٤.٥٠	١٦	المحور الثالث: طبيعة العمل
٠.٠٠٠	٤.٨٤٢	٨.٥٠	١٦	٢٤.٥٠	١٦	المحور الرابع: التفاعل الإداري والمهني
٠.٠٠٠	٤.٨٥٠	٨.٥٠	١٦	٢٤.٥٠	١٦	المحور الخامس: التفاعل الاجتماعي
٠.٠٠٠	٤.٨٥٧	٨.٥٠	١٦	٢٤.٥٠	١٦	المحور السادس: الأجور والمكافآت
٠.٠٠٠	٤.٨٣٠	٨.٥٠	١٦	٢٤.٥٠	١٦	الدرجة الكلية

$U = 66$  عند  $n = 16$ ،  $n = 2$  عند مستوى دلالة ٠.٠٠١

$U = 83$  عند  $n = 16$ ،  $n = 2$  عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥

يتضح من الجدول (٣):

أنه تُوجَد فُرُوق ذات دلالة إحصائية بين مُتوسِّط درجَات المجموعة ذات الدرجات المرتفعة ومتوسط درجات المجموعة ذات الدرجات المنخفضة في مجموع الرضا الوظيفي ومحاوره، حيث كانت قيمة U المحسوبة (٠.٠٠٠٠) لجميع محاور

الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للاستبيان، وهي قيم أقل من قيمة 'U' الجدولية عند مستوى (0.05)، التي تساوى (83)، وهذا يؤكد على صدق الاستبيان، وقدرته على التمييز بين الآراء المختلفة.

ثبات المقياس، (ألفا كرونباخ):

تم استخراج الثبات بدلالة الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha، لقياس الاتساق الداخلي أي قوة الارتباط بين كل الفقرات كما في الجدول الآتي:

جدول (٤) معامل ألفا كرونباخ لثبات مقياس الرضا الوظيفي (ن = 60)

مقياس الرضى الوظيفي	المتوسط	التباين	الانحراف المعياري	ألفا كرونباخ
المحور الأول: التقدير والاحترام	٤٢.٢١٧	٤٨.٨٥١	٦.٩٨٩	٠.٨٣٧
المحور الثاني: الانتماء	٥.٥٨٤	٣١.١٨٦	٣٧.٠٠	٠.٧٥٦
المحور الثالث: طبيعة العمل	٥.٨٥٦	٣٤.٢٨٧	٣٨.٨٦٧	٠.٦٨٢
المحور الرابع: التفاعل الإداري والمهني	٥.٤٠٢	٢٩.١٨٠	٣٤.٢٠٠	٠.٧٥٧
المحور الخامس: التفاعل الاجتماعي	٥.٤٠١	٢٩.١٦٧	٣٧.٩٥٠	٠.٨٧٣
المحور السادس: الأجور والمكافآت	٥.٤٤١	٢٩.٦٠٣	١٦.٠٨٣	٠.٨٤٧
الدرجة الكلية	٢٤.٩٣٠	٦٢١.٥٠٨	٢٠٦.٣١٧	٠.٩٢١

ويتضح من الجدول (٤)، أن قيم ألف لمقياس الرضا الوظيفي، ومحاوره امتدت من (٠.٦٨٢ : ٠.٩٢١) وهي قيم مرتفعة تدل على الثبات المقبول للمقياس قيد البحث.

الاتساق الداخلي:

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للمفردات تم ذلك بحساب معامل الارتباط بين كل مفردة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك بين كل مفردة، والدرجة

الكلية لمقياس الرضا الوظيفي على عينة عددها (٦٠) من معلمات رياض الأطفال وفى ضوء معاملات الارتباط تم استبعاد المفردات التي لم تصل معاملات ارتباطها إلى مستوى الدلالة، ويوضح الجدول الآتي:

جدول (٥): معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة في المحاور: (الأول، والثاني، والثالث) بمجموع كل منها، والدرجة الكلية لمقياس (الرضا الوظيفي) (ن = ٦٠)

م	المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث	
	الارتباط بمجموع البعد	المقياس ككل	الارتباط بمجموع البعد	المقياس ككل	الارتباط بمجموع البعد	المقياس ككل
١	**٠.٥٥١	**٠.٥٠١	٠.١٢٢	٠.٠٧٩	**٠.٤٨٩	**٠.٣٤٠
٢	**٠.٤٨٢	**٠.٤٢٢	**٠.٥١٣	**٠.٤٤٣	**٠.٤٢٣	**٠.٣٧٣
٣	**٠.٤٨٣	**٠.٤٣٢	**٠.٥٧٣	**٠.٤١٧	**٠.٥١١	**٠.٤٧٩
٤	**٠.٤٦٨	**٠.٣٦٢	**٠.٧٢٦	**٠.٥٠٥	**٠.٤٣٨	*٠.٢٩٤
٥	**٠.٦٧٩	**٠.٥٩٨	**٠.٦٠٥	**٠.٦٥٩	**٠.٦٣٨	**٠.٥٥٦
٦	**٠.٨٨٣	**٠.٦٥٨	**٠.٤٣٩	**٠.٤٢٩	٠.١٦١	٠.٠٧٥
٧	٠.٠٧٠	٠.١٧١	٠.٠٩٧	٠.٠٧١	**٠.٤٢٠	*٠.٣١٩
٨	**٠.٤٥٤	**٠.٣٨٨	**٠.٤٩٣	*٠.٣٢٤	**٠.٦٣٦	**٠.٥١٧
٩	**٠.٥١٦	**٠.٤٥٥	**٠.٦١٥	**٠.٤٧٠	**٠.٤٤٥	*٠.٣٢٣
١٠	**٠.٥٣٠	**٠.٤٨٥	**٠.٦١٩	**٠.٤٢٦	**٠.٤٦٣	**٠.٣٧٦
١١	**٠.٥٥٧	**٠.٦٠٦			**٠.٤١٠	*٠.٢٨٦
١٢	**٠.٤٦٨	**٠.٤١٦			**٠.٤٧٦	**٠.٤١١

\*\* تشير مستوى دلالة (٠,٠١) \* تشير مستوى دلالة (٠,٠٥)

القيمة الجدولية عند درجة حرية ٥٩ ومستوى دلالة (٠,٠١) = ٠.٢٥٠ وعند مستوى

دلالة (٠,٠٥) = ٠.٣٢٥

## يلاحظ من الجدول السابق (٥):

١. أن جميع معاملات الارتباط بين مفردات المحور الأول (التقدير، والاحترام) والدرجة الكلية لمحور (التقدير، والاحترام) دالة إحصائياً ما عدا العبارة رقم (٧) فهي غير دالة إحصائياً، وبالتالي أصبح عدد عبارات البعد ١١ عبارة.
٢. وجميع معاملات الارتباط بين مفردات المحور الثاني (الانتماء) والدرجة الكلية لمحور (الانتماء) والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي دالة إحصائياً ما عدا العبارات رقم (١ و ٧) ، فهي غير دالة إحصائياً، وبالتالي أصبح عدد عبارات البعد ٨ عبارات.
٣. وجميع معاملات الارتباط بين مفردات المحور الثالث (طبيعة العمل) والدرجة الكلية لمحور (طبيعة العمل) والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي دالة إحصائياً ما عدا العبارات رقم (٦) فهي غير دالة إحصائياً، وبالتالي أصبح عدد عبارات البعد ١١ عبارة.

جدول (٦): معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة في المحاور (الرابع والخامس

والسادس) بمجموع كل منهم والدرجة الكلية لمقياس (الرضا الوظيفي) (ن = ٦٠)

م	المحور الرابع		المحور الخامس		المحور السادس	
	الارتباط بمجموع البعد	المقياس ككل	الارتباط بمجموع البعد	المقياس ككل	الارتباط بمجموع البعد	المقياس ككل
١	**٠.٤٧١	**٠.٥٢٩	**٠.٤٣٢	**٠.٤٥٧	**٠.٦٦٩	**٠.٣٩٣
٢	**٠.٤٧٥	**٠.٥٣١	**٠.٣٧٥	**٠.٣٩٢	**٠.٦٢٧	*٠.٢٨٧
٣	**٠.٣٦٩	*٠.٣١٠	**٠.٤٨٣	**٠.٣٦٦	**٠.٥٧٧	**٠.٥٠٧
٤	**٠.٧٣٤	**٠.٤٣٤	**٠.٤٤٧	**٠.٤٤٢	**٠.٦٨٣	**٠.٣٦٦
٥	*٠.٣١٣	**٠.٣٦٤	*٠.٣٠٩	**٠.٤٨٥	**٠.٥١٥	**٠.٤٢٠
٦	**٠.٥١٣	**٠.٥٥٣	**٠.٤٦١	**٠.٤٤٨	**٠.٤٠٢	**٠.٤٠٠

م	المحور الرابع		المحور الخامس		المحور السادس	
	الارتباط	المقياس	الارتباط	المقياس	الارتباط	المقياس
	بمجموع البعد	ككل	بمجموع البعد	ككل	بمجموع البعد	ككل
٧	**٠.٥٣٣	٠.٢٢١	**٠.٤٥٣	**٠.٤٢١		
٨	*٠.٣٢٩	٠.٢١٣	**٠.٤٢٦	**٠.٣٩٨		
٩	**٠.٥٣٦	**٠.٣٣٢	**٠.٦٧٠	**٠.٣٥١		
١٠	**٠.٦٢٨	**٠.٤٣٠	*٠.٣٠٥	*٠.٣١١		

\*\* تشير مستوى دلالة (٠,٠١) \* تشير مستوى دلالة (٠,٠٥)

القيمة الجدولية عند درجة حرية ٥٩ ومستوى دلالة (٠,٠١) = ٠.٢٥٠ وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠.٣٢٥

يلاحظ من الجدول السابق (٦):

١. أن جميع معاملات الارتباط بين مفردات المحور الرابع (التفاعل الإداري والمهني)، والدرجة الكلية لمحور (التفاعل الإداري، والمهني)، والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي دالة إحصائياً، ما عدا العبارات رقم (٧ و٨)، فهي غير دالة إحصائياً، وبالتالي أصبح عدد عبارات البعد ٨ عبارات.

٢. وجميع معاملات الارتباط بين مفردات المحور الخامس (التفاعل الاجتماعي) والدرجة الكلية لمحور (التفاعل الاجتماعي)، والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي دالة إحصائياً، وبذلك أصبح عدد مفردات المحور الرابع (١٠) عبارات جميعها دالة إحصائياً.

٣. وجميع معاملات الارتباط بين مفردات المحور السادس (الأجور، والمكافآت) والدرجة الكلية لمحور (الأجور، والمكافآت) والدرجة الكلية لمقياس الرضا

الوظيفي دالة إحصائياً، وبذلك أصبح عدد مفردات المحور الرابع (٦) عبارات جميعها دالة إحصائياً.

وبناء عليه أصبح عدد مفردات مقياس الرضا الوظيفي (٥٤) مفردة جميعها دالة إحصائياً.

الاتساق الداخلي بين كل محور والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي لمعاملات رياض الأطفال:

جدول (٧): مدي ارتباط كل محور من محاور مقياس الرضا الوظيفي لمعاملات رياض الأطفال بالدرجة الكلية لفقرات المقياس

م	الأبعاد	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
١	المحور الأول: التقدير، والاحترام	**٠.٧٨٨	٠.٠٠٠	٠.٠١
٢	المحور الثاني: الانتماء	**٠.٧٦٣	٠.٠٠٠	٠.٠١
٣	المحور الثالث: طبيعة العمل	**٠.٧٨٤	٠.٠٠٠	٠.٠١
٤	المحور الرابع: التفاعل الإداري، والمهني	**٠.٦٦٤	٠.٠٠٠	٠.٠١
٥	المحور الخامس: التفاعل الاجتماعي	**٠.٥١٢	٠.٠٠٠	٠.٠١
٦	المحور السادس: الأجور، والمكافآت	**٠.٤٤٨	٠.٠٠٠	٠.٠١

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha < ٠.٠٥$

بالنظر إلى الجدول السابق الذي يوضح الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية لعينة الدراسة السيكومترية يتضح الآتي: تراوحت معاملات الارتباط في بين (٠.٤٤٨) و(٠.٧٨٨)، وجميعها دالة إحصائياً مما يدل على وجود علاقات ارتباط طردية بين جميع الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس، وهذا بدوره يؤكد صدق الاتساق الداخلي.

## جدول (٨): الصور النهائية لمقياس الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال

عدد العبارات السلبية	عدد العبارات الإيجابية	عدد عبارات المحور	المحاور
٣	٨	١١	المحور الأول: التقدير، والاحترام
٤	٤	٨	المحور الثاني: الانتماء
٦	٥	١١	المحور الثالث: طبيعة العمل
٣	٥	٨	المحور الرابع: التفاعل الإداري، والمهني
٣	٧	١	المحور الخامس: التفاعل الاجتماعي
٤	٢	٦	المحور السادس: الأجور، والمكافآت
٢٣	٣١	٥٤	المجموع

ويتضح مما سبق صلاحية استخدام مقياس الرضا الوظيفي فيما وضع لقياسه من إمكانية التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال.

## الأساليب الإحصائية في الدراسة:

بعد تطبيق المقياس، وتجميعه، تم تفرغته في جداول لحصر التكرارات ولمعالجة بياناتها إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية (Statistical SPSS Package for Social Sciences) الإصدار الثاني والعشرين، وقد استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة، وهي: معامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، والوزن النسبي، واختبار التاء لعينتين مستقلتين.

• (T- test Independent Simple) و

• اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One-WAY ANOVA)

نتائج الدراسة ومناقشتها، وتفسيرها:

أولاً، نتائج إجابة السؤال الأول:

ينص السؤال الأول في البحث الحالي على: "ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بإدارة قنا التعليمية؟"

للإجابة عن هذا السؤال بعد تطبيق المقياس على عينة الدراسة تم حساب التكرارات، ورصد الدرجات في كل اختيار من الاختيارات الخمسة تبعاً لاستجابة أفراد العينة، وترتيبها في المحاور الستة حسب أوزانها النسبية، حيث استخدمت جميع بنود المقياس استبيان ليكرت الخماسي من خمس نقاط (أعارض تماماً= ١، أعارض = ٢، غير متأكد = ٣، أوافق = ٤، أوافق تماماً= ٥) ، والجدول التالي يوضح قيم تحديد مستوى مستويات المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (٨): قيم تحديد مستويات المتوسطات الحسابية

المستوي	المدى	المقياس الخماسي
ضعيفة جدا	من ١ وحتى (٠.٨+١) أي ١.٨	أعارض تماماً
ضعيفة	من ١.٨١ وحتى (٠.٨ + ١.٨١) أي ٢.٦١	أعارض
متوسطة	من ٢.٦٢ وحتى (٠.٨+٢.٦٢) أي ٣.٤٢ تقريبا	غير متأكد
كبيرة	من ٣.٤٣ وحتى (٠.٨+٣.٤٣) أي ٤.٢٣ تقريبا	أوافق
كبيرة جدا	من ٤.٤٣ وحتى (٠.٨+٤.٤٣) أي ٥ تقريبا	أوافق تماماً

وتعرض الباحثة في الجدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب كل محور من محاور الدراسة، ومستواه.

**جدول (٩): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل محور من محاور الدراسة وترتيبها حسب الرضا الوظيفي**

درجة التقدير	الترتيب	نسبة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	مقياس الرضى الوظيفي
كبيرة	الرابع	٧٣.١٦%	١.٠٥٢	٣.٦٥٨	المحور الأول: التقدير، والاحترام
كبيرة	الأول	٧٨.٤%	٢.٥٦٤	٣.٩٢٠	المحور الثاني: الانتماء
كبيرة	الخامس	٦٧.٢٢%	٢.٥٤٥	٣.٣٦١	المحور الثالث: طبيعة العمل
كبيرة	الثالث	٧٤.٦%	١.٠٦٢	٣.٧٣٠	المحور الرابع: التفاعل الإداري والمهني
كبيرة	الثاني	٧٥.٤٢%	٠.٩٨٢	٣.٧٧١	المحور الخامس: التفاعل الاجتماعي
ضعيفة	السادس	٤٦.٩٢%	١.٣٢٢	٢.٣٤٦	المحور السادس: الأجور، والمكافآت
كبيرة		٧٣.١٦%	١.٥٨٨	٣.٤٦٤	الدرجة الكلية

ومن الجدول السابق يتضح أن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال كان بنسبة كبيرة، حيث بلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة على الاستبيان مجمعة (٣.٤٦٤). بوزن نسبي بلغ ٧٣.١٦%.

ويمكن تفسير المحاور حسب الوزن النسبي لها على النحو التالي:

- جاء "المحور الثاني: الانتماء" في الترتيب الأول من حيث أعلى مستوى بمتوسط حسابي (٣.٩٢٠)، وانحراف معياري (٢.٥٦٤)، وبوزن نسبي (٧٨.٤%) بدرجة

تقدير كبيرة، ويشير ذلك إلى أن معلمات رياض الأطفال بإدارة قنا التعليمية يشعرون بالانتماء العالي لمدارسهن التي يعملن بها بسبب الترابط الوثيق بين العاملين بالمدرسة، والتآلف، والتماسك بين المعلمات وبعضهن بعضاً، وتقدير كل منهن لظروف الأخرى، واتسام المدرسة بروح التآلف، والتعاون بين المعلمات، والعدل في توزيع المهام، وقلة وجود الضغوط والأعباء المدرسية، وجاءت هذه النتيجة لتتفق مع دراسة سحر عبدالرحيم التويجري (٢٠١٩)

- جاء "المحور الخامس: التفاعل الاجتماعي" في الترتيب الثاني من حيث أعلى مستوى بتوسط حسابي (٣.٧٧١) وانحراف معياري (٠.٩٨٢) بوزن نسبي (٧٥.٤٢%) وبدرجة موافقة كبيرة، بما يشير إلى المكانة المرموقة لمعلمات رياض الأطفال في المجتمع، حيث يتمتعن بعلاقات اجتماعية إيجابية مع معظم فئات المجتمع، فهن من يرعين ويربين أطفال العديد من فئات المجتمع حيث يدرك أفراد المجتمع بجميع فئاته أهمية إعداد أطفالهم في تلك المرحلة فهم اللبنة الأولى والأساس السليم للبناء التربوي والتعليمي، مما يدفع معلمات رياض الأطفال إلى تقديم كثير في مجالهن التعليمي والتربوي، وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة محمد عقيل (٢٠١٣) حيث احتل مجال المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع درجة موافقة متوسطة.

- جاء "المحور الرابع: التفاعل الإداري والمهني" في الترتيب الثالث من حيث أعلى مستوى بمتوسط حسابي (٣.٧٣٠) وانحراف معياري (١.٠٦٢) بوزن نسبي (٧٤.٦%) وبدرجة موافقة كبيرة، والسبب خلف ذلك هو وجود قيادة ماهرة فعالة سواء تمثلت الإدارة في مديري المدارس، أو السادة الموجهين، حيث تم تدريبهم علي العديد من الدورات التدريبية، وذلك مع بداية تطوير منظومة التعليم في مصر عام ٢٠١٩ مما جعلهم يراعوا في تعاملاتهم

وتفاعلهم المهني والإداري حاجات المعلمات، وتفويض بعض الصلاحيات لهن، وتعاملهم معهن بعدل، ومساواة، وتقدير جهودهن المبذولة، واحترامها، كل ذلك أدى إلى ارتفاع مستوى رضا معلمات رياض الأطفال بإدارة قنا التعليمية، وجاءت نتيجة الدراسة الحالية لتتفق مع نتيجة دراسة سحر عبد الرحيم التويجري (٢٠١٩) ودراسة بانج (2006) Pang

• جاء "المحور الأول: التقدير، والاحترام" في الترتيب الرابع من حيث أعلى مستوى بمتوسط حسابي (٣.٦٥٨) وانحراف معياري (١.٠٢٥) وبوزن نسبي (٧٣.١٦%) وبدرجة موافقة كبيرة، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها: تقدير إدارة المدرسة لجهود معلمات رياض الأطفال مع الأطفال؛ نظرا لطبيعة تلك المرحلة وحساسيتها وأهميتها، وأخذ أفكارهن ومعتقداتهن بعين الاهتمام، كما أن هناك احتراما وتقديرا عاليا من قبل أولياء الأمور لمعلمات رياض الأطفال، وذلك لما يبذلونه من جهد ورعاية خاصة لأطفالهم فلذات أكبادهم، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة داوود (٢٠١٥) حيث كانت درجة محور تقدير الذات واحترامها عالية، بينما اختلفت مع نتيجة دراسة رباب طه علي (٢٠١٨) التي كانت درجة تقدير الذات واحترامها فيها منخفضة.

• جاء "المحور الثالث: طبيعة العمل" في الترتيب الخامس من حيث أعلى مستوى بمتوسط حسابي (٣.٦٥٨)، وانحراف معياري (٢.٥٤٥)، وبوزن نسبي (٦٧.٢٢%) وبدرجة موافقة كبيرة، بما يشير إلى أنهم يتمتعن بدرجة مرتفعة في الرضا عن ظروف العمل لقلة الأعباء، وضغوط العمل، وتوفير سبل الراحة والرضا بالمدرسة، ومراعاة مديري المدارس لحاجات المعلمات، والمرونة والسيولة في العمل، وقد يعود ذلك أيضا إلى قدرتهن على التكيف المهني، وكذلك توفير كافة التجهيزات والوسائل اللازمة للعمل في رياض الأطفال،

حيث قامت وزاره التربية والتعليم منذ عامين بتطوير المناهج التعليمية لأطفال الروضة، وتوفير كافة التجهيزات للعمل داخلها، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة كل من: سحر عبد الرحيم التويجري (٢٠١٩) ودراسة Lal & Shergill, 2012 ودراسة (Platisidou & AgaliotiS 2008) واختلفت مع دراسة رباب طه علي (٢٠١٨) حيث جاء مستوى الرضا الوظيفي لمحور طبيعة العمل متوسطاً.

- جاء "المحور السادس: الأجور، والمكافآت" في الترتيب الأخير من حيث أقل مستوى توافر بمتوسط حسابي (٢.٣٤٦) وانحراف معياري (١.٣٢٢) ووزن نسبي (%٤٦.٩٢) وبدرجة موافقة ضعيفة، بما يشير إلى أن هناك حالة من عدم الرضا عن الأجور، والمكافآت.

وتبدو هذه النتيجة منطقية، ويمكن عزوها لضعف مرتبات المعلمين بوزارة التربية والتعليم بصفة عامة، ومعلمات رياض الأطفال بصفة خاصة، ويدل على عدم رضا المعلمات من الناحية المادية أيضاً عن الفجوة بين الجهد المبذول من خلال العمل مع الأطفال، والدخل الذي تحصل عليه المعلمات، فهناك تباين مع الجهد المبذول.

وترى الباحثة أن الجانب المادي يؤدي دورا كبيرا في الرضا عن العمل بشكل عام وميدان العمل في رياض الأطفال بشكل خاص، حيث يعمل على رفع مستوى الإنتاجية والعمل، مما ينعكس عن رضاهن، ورفع روحهن المعنوية والدافعية للعمل في هذا المجال، كما أن فرص زيادة دخلهن من مصادر أخرى تكاد تكون محدودة مقارنة بزميلاتهن بمراحل تعليمية أخرى، خاصة من تبيح لنفسها منهن العمل بمجال الدروس الخصوصية، وقد يعود السبب أيضا إلى أن الحكومة المصرية مع تطبيق منظومة

التعليم الجديدة سعت مؤخرًا إلى تحسين رواتب معلمات رياض الأطفال بإضافة حافز مادي شهري؛ نظرًا لما يقومون به من أعباء لكي يتولد لديهم الاستقرار الوظيفي، ومع صعوبة صرف هذا الحافز، والتأخيرات، والتعقيدات التي تواجهها المعلمات في الصرف نجد أن معلمة رياض الأطفال لم تشعر بأنها حصلت على ما تستحق لقاء عملها مع الأطفال، وفي ظل ارتفاع الأسعار، وغلاء المعيشة من جهة، وضعف الرواتب والمكافآت من جهة أخرى، كان من الطبيعي أن يأتي رضا معلمات رياض الأطفال عن نظام الرواتب، والمكافآت منخفضًا، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Platisidou & AgalioitiS 2008)

إن مستوى الرضا الوظيفي كان متدنياً نسبياً في مجال الترقيات، والرواتب، والمزايا، واتفقت أيضا مع كل من دراسة: إبراهيم السيد الفويلي، وسعدية يوسف الشرقاوي (٢٠٠٣)، ودراسة رباب طه علي (٢٠١٨)، ومحمد أحمد صوالحة (٢٠٠٦).

ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال سوف يعرض في الجدول رقم (١٠) حيث تم استخدام اختبار (t - one sample test) للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

جدول (١٠): يوضح مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال ن = ١٥٠

المقاييس	الوسط الفرضي	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	١٦٢	٢١٠.٠٤٧	٢٠.٢٥٣	٢٩.٠٥٥	٠.٠٠٠

\* ملحوظة: المتوسط الفرضي = مجموع البدائل على عددها في عدد الفقرات.

من الجدول السابق يتضح أن القيمة الاحتمالية ( $P\text{-VALUE} = 0.0000$ )، كانت أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) أي أن ( $p\text{-value} < 0.05$ )، ونلاحظ من الجدول السابق أن نسبة المتوسط الفرضي بلغ (١٦٢)، والوسط الحسابي (٢١٠٠٠٤٧)، ومما يدل على أن مستوى الوظيفي مرتفع لدى معلمات رياض الأطفال.

وبلغ حجم الانحراف المعياري (٢٠٠٢٥٣)، فيما بلغت قيمة (ت) (٢٩٠٠٥٥) والقيمة الاحتمالية (٠,٠٠٠٠)، مما يوضح أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يتسم بالارتفاع، ويمكن تفسير هذه النتيجة نسبة إلى التحديث والتطوير الذي شمل منظومة التعليم في جمهورية مصر العربية وفق رؤية مصر للتنمية (٢٠٣٠)، واهتمام القيادة السياسية بالتعليم حيث إنه يشكل أمنا قوميا لمصر فقد أولت الدولة اهتماما كبيرا لمنظومة التعليم عامة، ومنظومة رياض الأطفال خاصة مما ساعد في تطوير مرحلة رياض الأطفال، وبدا ذلك واضحا في توفير كافة التجهيزات والمستلزمات بجانب الإعداد الجيد للكوادر البشرية سواء معلمات رياض الأطفال، أو مديري المدارس التي بها الروضات وتدريبهم علي أعلى مستوى للوصول إلى مستوى الجودة المطلوبة لتحقيق أهداف منظومة التعليم وفق رؤية (٢٠٣٠) لجمهورية مصر العربية، التي تسعى لبناء فرد قادر علي مواجهة كافة التحديات، ومواكبة التطور التكنولوجي السريع، وتغيرات العصر.

## ثانيا نتائج إجابة السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني في البحث الحالي على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى إلى التخصص الأكاديمي (تربيته طفولة - أخرى)؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للتعرف على دلالة الفرق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين، والجدول (١١) يوضح النتائج كالاتي:

جدول (١١) اختبار "ت" للعينتين المستقلتين حسب متغير التخصص الأكاديمي على مقياس الرضا الوظيفي ومحاوره:

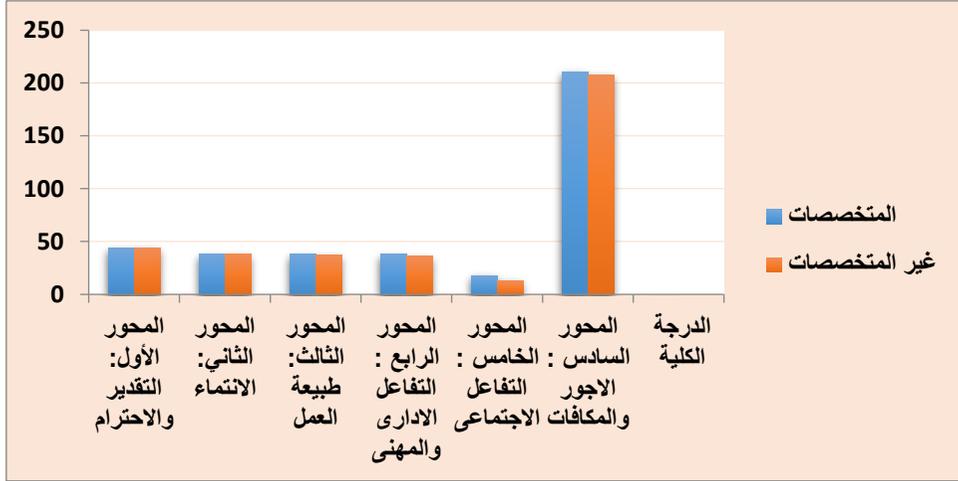
مقياس الرضا الوظيفي	متخصصات ن = ٩٩		غير متخصصات ن = ٥١		قيمة الدلالة $\alpha$	ت المحسوبة	الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
المحور الأول: التقدير، والاحترام	٤٣.٨٤٩	٥.٧٠٩	٤٣.٩٨٠	٥.٠٢٦	٠.١٣٩	٠.٨٨٩	غير دالة
المحور الثاني: الانتماء	٣٧.٨٩٩	٤.٣٠١	٣٨.٤٩٠	٤.٢١٦	٠.٨٠٣	٠.٤٢٣	غير دالة
المحور الثالث: طبيعة العمل	٣٨.٨٧٩	٦.٣٢٥	٣٧.٣٥٣	٤.٨٠٧	١.٥١٢	٠.١٣٣	غير دالة

الدالة	قيمة الدالة $\alpha$	ت المحسوبة	غير متخصصات ن = ٥١		متخصصات ن = ٩٩		مقياس الرضا الوظيفي
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
غير دالة	٠.٧٨٨	٠.٢٧٠	٥.٠٣٥	٣٨.٠٧٨	٤.٨٩٤	٣٧.٨٤٨	المحور الرابع: التفاعل الإداري والمهني
دالة	٠.٠٤١	٢.٠٦٤	٤.٣٤٤	٣٦.٧٤٥	٤.٠٠٦	٣٨.٢١٢	المحور الخامس: التفاعل الاجتماعي
غير دالة	٠.٥٠٤	٠.٦٦٩	٣.٢٢٩	١٣.٧٦٤	٤.٠٤٨	١٤.٢٠٢	المحور السادس: الأجور، المكافآت
غير دالة	٠.٤٨٠	٠.٧٠٨	١٨.٣٠٩	٢٠٨.٤١٢	٢١.٢٢٥	٢١٠.٨٨٩	الدرجة الكلية

- قيمة ت الجدولية (عند درجة حرية ١٤٨ ومستوى دلالة ٠.٠١ = ٢.٥٧٦ )

- قيمة ت الجدولية (عند درجة حرية ١٤٨ ومستوى دلالة ٠.٠٥ = ١.٩٦٠ )

### شكل (٣) الفروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغير التخصص الأكاديمي على مقياس الرضا الوظيفي ومحاوره



### يلاحظ من الجدول (١١) والشكل (٣)

أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  بين متوسط درجات بين المعلمات المتخصصات ، ومتوسط درجات المعلمات غير المتخصصات، على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ومحاوره (الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والسادس) فقد امتدت قيمة (ت) لدلالة الفرق بين متوسطات المجموعتين (من ٠.١٣٩ إلى ١.٥١٢)، وجميعها قيم أصغر من ت الجدولية (٠.٠٥/٠.٠١) وامتد مستوى الدلالة (٠.١٣٣ إلى ٠.٨٨٩) ، وجميعها قيم أكبر من ٠.٠٥ وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، واتفقت تلك النتيجة مع بعض من الدراسات منها دراسة هبة نافع (٢٠٠٦) ، ومحمد عقيل ٢٠١٣، ودراسة بانج pang 2006 في حين أنه اختلفت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة بعض الدراسات التي أكدت أن للتخصص الأكاديمي أثرا في الرضا الوظيفي للمعلمات كدراسة رباب طه علي (٢٠١٨).

بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  بين متوسط درجات بين المعلمات المتخصصات ، ومتوسط درجات المعلمات غير المتخصصات، على المحور الخامس التفاعل الاجتماعي فقد بلغت قيمة (ت) لدلالة الفرق بين متوسطات المجموعتين (٢٠٠٦٤)، وهي أكبر من ت الجدولية (٠.٠٥) ومستوى الدلالة (٠.٠٤١) وهو أصغر من ٠.٠٥، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الخامس التفاعل الاجتماعي لصالح المعلمات المتخصصات.

### ثالثاً، نتائج إجابة السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث في البحث الحالي على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزى إلى سنوات الخبرة؟"

تم استخدام تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق متوسطات المعلمات لدرجة المعرفة التقنية التربوية وفق نموذج (TPACK) يعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات- من ١٠ إلى ٢٠ سنة - أكثر من ٢٠ سنة).

### جدول (١٢): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات المعلمات للرضا

الوظيفي يعزى لمتغير سنوات الخبرة، ن=١٥٠

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	
٠.٥٩٠	٠.٥٢٩	١٥.٩٢٥	٣١.٨٥٠	٢	بين المجموعات	المحور الأول: التقدير، والاحترام
		٣٠.١١٢	٤٤٢٦.٤٤٣	١٤٧	داخل المجموعات	
			٤٤٥٨.٢٩٣	١٤٩	المجموع	
٠.٧٧٣	٠.٢٥٧	٤.٧٣٤	٩.٤٦٩	٢	بين المجموعات	المحور الثاني:

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	
		١٨.٣٩٥	٢٧٠.٤٠٣١	١٤٧	داخل المجموعات	الانتماء
			٢٧١٣.٥٠٠	١٤٩	المجموع	
٠.٣١٩	١.١٥٠	٣٩.٧١٧	٧٩.٤٣٥	٢	بين المجموعات	المحور الثالث: طبيعة العمل
		٣٤.٥٢٥	٥٠٧٥.١٢٥	١٤٧	داخل المجموعات	
			٥١٥٤.٥٦٠	١٤٩	المجموع	
٠.١٩٧٧	١.٦٤٣	٣٩.٥٠٠	٧٩.٠٠١	٢	بين المجموعات	المحور الرابع: التفاعل الإداري والمهني
		٢٤.٠٤٩	٣٥٣٥.١٩٢	١٤٧	داخل المجموعات	
			٣٦١٤.١٩٣	١٤٩	المجموع	
٠.١٣٣	٢.٠٤٨	٣٥.٠٨١	٧٠.١٦٣	٢	بين المجموعات	المحور الخامس: التفاعل الاجتماعي
		١٧.١٣٣	٢٥١٨.٥١١	١٤٧	داخل المجموعات	
			٢٥٨٨.٦٧٣	١٤٩	المجموع	
٠.٦٨٩	٠.٣٧٤	٥.٣٩٨	١٠.٧٩٧	٢	بين المجموعات	المحور السادس: الأجور والمكافآت
		١٤.٤٤١	٢١٢٢.٧٧٧	١٤٧	داخل المجموعات	
			٢١٣٣.٥٧٣	١٤٩	المجموع	
٠.٣٦٢	١.٠٢٤	٤١٩.٩٢٠	٨٣٩.٨٤١	٢	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٤١٠.٠٤٦	٦٠٢٧٦.٨٣٣	١٤٧	داخل المجموعات	
			٦١١١٦.٦٧٣	١٤٩	المجموع	

أُستخدِم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفرض الثالث، وقد تبين من نتائج الجدول السابق أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات معلمات رياض الأطفال يعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات - من ١٠ إلى ٢٠ سنة - أكثر من ٢٠ سنة) في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وجميع محاوره، حيث امتدت قيمة F (من ٠.٢٧٥ إلى ١.٦٤٣)،

وامتدت مستويات الدلالة (من ٠.١٣٣ إلى ٠.٦٨٩)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (٠.٠٥) وبالتالي لا توجد فروق ذات دالة إحصائية بين معلمات رياض الأطفال وجميع محاوره تعزى لسنوات الخبرة، إلا أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة، ويفسر ذلك على أن جميع المعلمات سواء كن ممن لهن خبرة طويلة أم قصيرة فقد خضعن لبرامج إعداد مشتركة ومؤهلة علي مدار أكثر من عامين متتالين منذ بداية تطوير منظومه التعليم في مرحلة رياض الأطفال عام ٢٠١٩، فهذه البرامج والتدريبات المكثفة التي تلقتها معلمات رياض الأطفال قد أسهمت في تقليل الفجوة بين المعلمات حيث عدلت من خبرة الجدد فجعلتهن يتساوين مع من لهن خبرة طويلة، وتوجد بعض الدراسات التي اتفقت نتائجها مع نتيجة الدراسة الحالية منها دراسة ريم سليمون، ومنال سلطان (٢٠١٨)، ودراسة هبة نافع (٢٠٠٦)، والشيخ خليل وشريير (٢٠٠٦)، ودراسة Lal & Shergill, 2012، ودراسة 2008 Platisidou & Agalotis ودراسة Pan (2006) في حين اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج بعض الدراسات التي توصلت إلى أنه يوجد للخبرة دور وأثر واضح في الرضا الوظيفي للمعلمين كدراسة محمد أحمد صوالحة (٢٠٠٦) ، دراسة (Gencturk & Memis 2010) ودراسة محمد عقيل (٢٠١٣) ودراسة رباب طه علي (٢٠١٨).

#### التوصيات:

(١) اهتمام وزارة التربية والتعليم بمرحلة التعليم قبل المدرسي من أجل تحقيق الرضا الوظيفي التام لمعلمات رياض الأطفال.

- (٢) الاهتمام الكافي وخاصة في نظام الرواتب والحوافز وتشجيعهن معنويا وماديا من أجل رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهن.
- (٣) عمل دورات تدريبية وتنشيطية لتجديد القدرات التطورية والإبداعية للعمل والمحافظة على مستوى الرضا الوظيفي.
- (٤) إرسال معلمات رياض الأطفال وخاصة من في الأقاليم في بعثات خارجية لمتابعة كل ما هو جديد في مجال الطفولة ودراسته.
- (٥) إشراك معلمات رياض الأطفال في عملية اتخاذ القرار.

## المراجع

- (١) إبراهيم، عبد الستار (١٩٨٧): أسس علم النفس، دار المريخ للنشر، السعودية، ٥١١.
- (٢) إبراهيم السيد العويلي، سعدية يوسف الشراوي. (٢٠٠٣): الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية، جمهورية مصر العربية.
- (٣) أشرف أحمد أبو حليلة. (٢٠٠٨): المناخ المدرسي وعلاقته بدافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي لدى تلاميذ المدارس الحكومية والخاصة بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة دراسة ميدانية، مجلة التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة، ع ٥ يناير.
- (٤) أبو شيخة، نادر. (١٩٩٧): الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف، الرياض، ٩٠.
- (٥) الخزاعلة، محمد سلمان. (٢٠١١) مدى رضا المشرفين التربويين ومديري المدارس والمعلمين عن تطبيق منحى الإشراف التربوي في محافظة المفرق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
- (٦) الفقي، إبراهيم. (٢٠١٧): حياة بلا توتر سما للنشر والتوزيع، القاهرة، (٧١).
- (٧) الشحي، أحمد محمد. (٢٠١٦): أعمدة السعادة العشرة تم الاسترجاع من:
- (٨) <http://www.albayan.ae/opinions/articles/2016-12-13-1.2793601>
- (٩) الشيخ خليل، جواد محمد، وشيرير، عزيزة عبد الله (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي، وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى الموظفين، مجلة الجامعة، المجلد السادس عشر ١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م الدراسات الإنسانية العدد الأول.

(١٠) الفلتي، طلال. (٢٠١٥): الرضا الوظيفي هل هو مطلب أم ضرورة؟ تم الاسترجاع.

<https://ae.linkedin.com/pulse>

(١١) المشعلة، فاطمة. (٢٠١٥): مفهوم السعادة في علم النفس. تم الاسترجاع من:

<http://mawdoo3.com> مفهوم السعادة في علم النفس

(١٢) النمر، سعود (٢٠٠٣) الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام والخاص، مجله جامعة الملك سعود الإدارية، ٥ (١)، ٦٣-١٠٩.

(١٣) الأفندي، إسماعيل (٢٠١٢): عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم. جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، ٣٠. ١.

(١٤) الأهواني، أحمد فؤاد. (١٩٨٠) التربية في الإسلام، دار المعارف، القاهرة بومنتار، مراد، وخلفة، سارة (٢٠١٥): مظاهر الرضا الوظيفي ومسبباته، عالم التربية المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، س، ١٦.

(١٥) جميل، عبد الكريم أحمد. (٢٠١٥): إدارة الموارد البشرية، الجنادرية للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، (٦١).

(١٦) حلیم، شيرى. (٢٠١٧): التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم، مجلة كلية التربية بالزقازيق - دراسات تربوية ونفسية، ع ٩٥، ج. ١١٨.

(١٧) رباب طه علي (٢٠١٨) مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد التاسع عشر، جامعة أسيوط.

(١٨) رضوان، محمود عبد الفتاح (٢٠١٣) إدارة النزاعات والصراعات في العمل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، (٩).

(١٩) ريم سليمون، ومنال سلطان. (٢٠١٨): الرضا الوظيفي، وعلاقته بالسعادة النفسية لدى المدرسين في مدارس المتفوقين والعاديين دراسة ميدانية في مدينتي طرطوس واللاذقية.

(٢٠) سحر صالح عبد الرحيم التويجر. (٢٠١٩): مستوي الرضا الوظيفي لدي معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريد، المجلد الخامس والثلاثون، العدد التاسع، جزء ثانٍ، سبتمبر ٢٠١٩م.

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

(٢١) سلطان سعيد محمد. (٢٠٠١): السلوك الانساني في المنضّمات، د. ط، مصر، دار الجامعة الجديدة.

(٢٢) شحاته حسن، والنجار وزينب (٢٠٠٣): معجم المصطلحات التربوية والنفسية، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.

(٢٣) عبد الجواد، نور الدين محمد، ومتولي، مصطفى محمد. (١٩٩٣): مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين، دراسات تربوية: رابطة التربية الحديثة، مج ٤، ج ١٤٤، 21.

(٢٤) إسماعيل عبد الفتاح. (٢٠٠٦): السعادة وكيف تتحقق؟ الدار الثقافية للنشر. القاهرة، (١) ١٤.

(٢٥) عدس، عبد الرحمن (١٩٩٩): علم النفس التربوي (نظرة معاصرة) ، دار الفكر، الأردن، ط، ٥٣٤.

(٢٦) فوزية يوسف فهد العبد. (١٩٩٠): أسباب انخفاض مستوى أداء معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت رسالة دكتوراه، قسم أصول التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس.

(٢٧) قحوان، محمد قاسم. (٢٠١٢): التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة، عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.

(٢٨) كمال، عبد الله. (٢٠١٢): الرضا الوظيفي للأستاذ: أساتذة المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة أنموذجًا. مجلة البحوث التربوية والتعليمية: المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة، مخبر تعليم، تكوين، تعليمية، ع ٨.

(٢٩) محمد عقيل. (٢٠١٣): الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهن، مجلة المنارة، المجلد العشرون، العدد ٢.

(٣٠) هبه نافع. (٢٠٠٦): الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد الحادي عشر، جامعته بغداد.

### المراجع الأجنبية

- (31) Edward, M. (2009), Success and Causality in sport, The influences of perception, Journal of sport Psychology ,1 (1): 13-22.
- (32) GENCTURK, A. & MEMIS, A. An investigation of primary school teachers, teacher efficacy and job satisfaction in terms of demographic factors. Elementary Education online, 9(3), 2010, 1037-1054
- (33) Lal, R. & Shergill, S. S. (2012). A Comparative Study of Job Satisfaction and Attitude Towards Education Among Male and Female Teachers of Degree Colleges, International Journal of Marketing ,1(1). 57-65.
- (34) Le Boterf, G. (2000). Construire les compétences individuelles et collectives

- (35) Pang, (2006) ،Job Satisfaction of women Faculty at Universities in Seoul, Republic of Korea ،Dissertation Abstracts International ،54 (6).2017-
- (36) Platisidou,M and Agalioitis ،I. (2008). Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment –related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers. International Journal of Disability practice with 300 Models, Techniques and Tool. 2<sup>nd</sup> edition, New practice, New Publishing Company
- (37) Stauffer, Sarah D. Mason, Erin C. M. (2013). Addressing Elementary School Teachers Professional Stressors: Practical Suggestions for School and Administrators. educational Administration Quarterly, 49(5),809-837.
- (38) Terpstra, D & Honoree, A. (2006). Job Satisfaction and pay satisfaction Levels of University Faculty by Discipline and by Geographic Region. Retrieved January 8,2007 , from source, [http://www. search. ebescohost. Com](http://www.search.ebescohost.Com).

## **Job satisfaction among kindergarten teachers in government schools for Qena Educational Administration**

Fatma Mansour Mahmoud Ali

The Egyptian Ministry Of Education

### **Abstract:**

The present study aimed to identify the level of job satisfaction among kindergarten teachers and whether there are variables such as specialization and years of experience that may affect the satisfaction of the teacher.

The study made use of the descriptive method and administered a job satisfaction. The study sample consisted of (150) kindergarten teachers, distributed according to the variables of specialization and years of experience. The results of the study revealed that the total level of job satisfaction for kindergarten teachers was high, and the job satisfaction was high in all dimensions except the dimension of salaries and incentives was low.

The results also indicated that there were no differences in the responses of the study sample attributed to the variables of specialization and years of experience. The study recommended that the educational departments should study the reasons leading to low job satisfaction among teachers and work to overcome such problems. The study also recommended providing physical and morale incentives appropriate for the kindergarten teachers to increase their job satisfaction and increasing opportunities for interaction and positive communication among the elements of the

educational system in kindergartens to enhance motivation and increase job satisfaction for them.

The objective of the current research is to identify the job satisfaction of kindergarten teachers. The second objective is the relationship of job satisfaction to the social status of the kindergarten teachers in Baghdad governorate, the Directorate of Education of Rusafa/Al-Oula. The sample included 100 teachers from the governmental kindergartens located in Adhamiya. The researcher concluded that there is a slight difference of job satisfaction for kindergarten teachers. The second objective is that there are no significant differences in the social situation, i.e., the social situation does not affect their work. Inside the kindergarten.

**Keywords:** job satisfaction, Kindergarten teachers, government schools.