

Job Satisfaction Among Kindergarten Teachers in Bani Walid: A Field Study

Maysoun Salm Misbah Ateeyah *

Department of Department of Kindergarten, Faculty of Education, Bani Waleed University,
Libya

*Corresponding: Maysounateeyah@bwu.edu.ly

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة بني وليد: دراسة ميدانية

ميسون سالم مصباح عطية *

قسم رياض الأطفال، كلية التربية، جامعة بني وليد، ليبيا

Received: 10-04-2026; Accepted: 18-05-2026; Published: 05-06-2026

Abstract:

The current research aims to identify the job satisfaction level among kindergarten teachers in the city of Bani Walid. To achieve this objective, the researcher employed the descriptive-analytical method, which is considered the most appropriate approach for the study. The research sample consisted of (60) teachers selected randomly. A job satisfaction scale was utilized as the primary instrument for data collection. The study reached several significant results; most notably, there is a high level of professional and social satisfaction among the teachers, while satisfaction regarding material and financial aspects remains weak. Furthermore, the findings revealed no statistically significant differences in job satisfaction based on marital status or years of experience, and academic qualifications did not significantly influence job satisfaction levels. Based on these results, the research provides several recommendations, primarily the necessity of reviewing financial incentives and reward systems to enhance the overall job satisfaction and professional stability of kindergarten teachers.

Keywords: Job Satisfaction, Kindergarten Teachers, Bani Walid, Professional Stability, Financial Incentives.

المخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بني وليد. ولتحقيق هذا الهدف، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لكونه المنهج الأنسب للدراسة. تكونت عينة البحث من (60) معلمة تم اختيارهن بطريقة عشوائية، وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي كأداة رئيسية لجمع البيانات. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها وجود مستوى مرتفع من الرضا المهني والاجتماعي، مقابل ضعف في مستوى الرضا عن الجوانب المادية والمالية. كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للحالة الاجتماعية أو سنوات الخبرة، ولم يؤثر المؤهل العلمي بشكل معنوي على مستوى الرضا الوظيفي. وبناءً على هذه النتائج، قدم البحث مجموعة من التوصيات، أبرزها ضرورة مراجعة الحوافز المادية ونظم المكافآت لتعزيز الرضا الوظيفي العام والاستقرار المهني لمعلمات رياض الأطفال.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معلمات رياض الأطفال، بني وليد، الاستقرار المهني، الحوافز المادية.

المقدمة:

تعد مرحلة رياض الأطفال من المراحل الهامة التي يمر بها الإنسان في حياته فهي مرحلة أساسية في تشكيل شخصيته وفي نمو الذكاء والقدرات العقلية والسلوك الاجتماعي وظهور الخصائص الشخصية والتعبير عن الميول والاهتمامات ونظراً لأهميه الدور الملقى على عاتق العاملين في رياض الأطفال فقد لفتت هذه المؤسسات اهتماماً كبيراً لم يشمل الاهتمام بالأطفال فقط بل كان الاهتمام أيضاً بأعداد المديرات والمعلمات أعداداً مهنية وتربوياً خاصة لكي يكن قادرات على أداء عملهن بشكل مناسب ينسجم مع أهداف مرحلة رياض الأطفال (عيسى: 2018، 160).

حيث تهدف الإدارة التربوية إلى تحقيق احتياجات المعلمين الوظيفية والشخصية وتوفير الخدمات الأساسية لهم في المؤسسات وذلك لتعزيز أواصر الألفة والانتماء وتحسين الرضا الوظيفي لديهم نحو مؤسساتهم التعليمية فمن المهم معرفه رضاهم وارتياحهم في عملهم ومعرفه الجوانب التي تحببته وتؤثر سلباً على أدائهم (عبد الواحد: 2018، 77).

والرضا الوظيفي لذا معلمات رياض الأطفال اهميه عظيمه لانه يقوم على قدره التعامل مع الاطفال وكيفية تقبل جميع الحالات المتوقعة خلال هذا التعامل وانعكاس الرضا لذا المعلمات على علاقتهن بجميع الفئات ضمن نطاق الرياض وخارجه بدءاً من الطفل واولياء الامور والزميلات والمجتمع المحيط والنظر نحو الذات وبناء على ذلك جاء هذا البحث كمحاولة لالقاء الضوء على الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة بن وليد. تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تُجرى في بيئة تعليمية متغيرة بمدينة بني وليد، حيث شهدت الآونة الأخيرة حركة بحثية نشطة تتناول قضايا التعليم والكوادر التربوية في المنطقة. ففي سياق التأكيد على دور الاستقرار النفسي في العملية التعليمية، أشار علي (2025) إلى أهمية المرونة النفسية وتكيفها مع التحديات التي يواجهها أعضاء هيئات التدريس في جامعة بني وليد، وهو ما يعكس أهمية الجانب النفسي الذي يُعد أحد أبعاد الرضا الوظيفي.

مشكله البحث

يعد الرضا الوظيفي من القضايا الحيوية التي تواجه الإداريين والمعلمين على حد سواء ولعل المعلمات بصفه عامه ومعلمات رياض الأطفال بصفه خاصه بحاجه لدرجه عاليه من الرضا الوظيفي تشعرهن بالأمان والراحة باعتبارهم يتعاملن مع فئة عمرية حساسة كما تعتبر معلمه الروضة المحور الأساسي في العملية التعليمية وتلعب دوراً واضحاً في تنميه المهارات الخاصة بالأطفال في مختلف المجالات النفسية والاجتماعية والحركية والمعرفية.

وقد استشعرت الباحثة من خلال زيارتها لبعض الروضات وجود تباين في آراء المعلمات في رضائهم عن الوظيفة التي يعمل بها وبالتالي يمكن صياغة مشكله البحث الحالي في التساؤل الرئيسي: ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياضه الأطفال بمدينة بني وليد؟

تساؤلات البحث

1. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة بني وليد؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجه الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بني وليد تعزي " لسنوات الخبرة"؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجه الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بني وليد تعزي " لمتغير الحالة الاجتماعية"؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجه الرضا الوظيفي لذا معلمات رياض الأطفال في مدينة بني وليد تعزي " لمتغير المؤهل العلمي"؟

اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى:

1. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لذا معلمات رياض الاطفال في مدينة بن وليد.
2. دراسة الفروقات ذات الدلالة الإحصائية في درجة ابعاد الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال في مدينة بن وليد باختلاف "سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي".

اهمية البحث:

تأتي اهمية البحث في النقاط التالية:

1. يبرز اهمية هذا البحث كونه يتعرض لأهم عنصر من عناصر العملية التعليمية ألا هو معلمات رياض الاطفال والتي تعتبر حجر الزوايا في هذه العملية كما يكشف عن مدى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال.
2. اهمية مرحله رياض الاطفال باعتبارها مرحله هامه في تكوين شخصيه الطفل وفي بناء المفاهيم والمعارف والخبرات لديه.
3. يعتبر هذا البحث الاول في حدود علم الباحثة التي تناولت الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال في مدينة بني وليد.

حدود البحث:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصر هذا البحث على دراسة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال بمدينة بن وليد.
- **الحدود الزمنية:** العام الدراسي 2025م.
- **الحدود البشرية:** معلمات رياض الاطفال بمدينة بن وليد.
- **الحدود المكانية:** تشمل روضات رياض الاطفال في مدينة بني وليد.

مصطلحات البحث:

- **الرضا الوظيفي** هو مجموعه من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله وقد تكون ايجابية او سلبية كما كان هناك تطابق بين مدى إدراك الفرد وبين ما يعتقد من الوظيفة". (محمود العماري: 2001، 29)
- **يعرف الرضا الوظيفي** اجرائيا: بانه الدرجة الكلية التي تتحصل عليها المعلمة من خلال اجاباتها على مفردات المقياس الرضا الوظيفي المستخدم في هذا البحث.
- **معلمه رياض الاطفال:** هي عضوه الهيئة التعليمية في رياض الاطفال وتمارس مهنة تربيته وتعليم وتنشئه الاطفال حسب المؤهل او الاختصاص الذي تحمله.
- **رياض الاطفال** عرفها البعض بانها مؤسسات تربوية خصصت لتربيته الاطفال الصغار الذين تتراوح اعمارهم بين (6_4) سنوات وتتميز بأنشطة متعددة تهدف الى اكتساب الاطفال القيم التربوية والاجتماعية واتاحة الفرصة لهم للتعبير عن الذات والتدريب على كيفية العمل والحياة معا من خلال اللعب المنظم (شحاته، والنجار: 2003، 87).
- **الحالة الاجتماعية:** هي الوضع العائلي للمعلمة (متزوجه_ارمله مطلقه_عازبه).
- **المؤهل العلمي:** الدرجة العلمية التي حصلت عليها المعلمة (معهد متوسط_ ثانوي شهادة جامعيه).
- **سنوات الخبرة:** الفترة الزمنية من دخول المعلمات الى الروضة حتى الوقت الحالي.

الإطار النظري:

مفهوم الرضا الوظيفي:

يقصد بالرضا الوظيفي مشاعر الفرد نحو العمل الذي يقوم به ويعتبر هذا المشاعر عن مدى الاشباع الذي يتصور الفرد انه يحققه من عمله فكلما كان تصور الفرد لعمله انه يحقق له اشباعا كبيرا لحاجاته كانت مشاعره نحو هذا العمل ايجابيا وكان راضيا عن عمله وكلما كان تصور الفرد لعمله يجرمه من هذا الاشباع

كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبيه وبالتالي يكون غير راضي عن عمله ويصاحب ذلك شعوره الاستياء وينعكس على سلوكه يبحث عن عمل اخر وزيادة معدلات غيابه وتأخره (ابو شيخه: 1997، 13). ويعرفه الخزرجي بانه حاله نفسيه شعوريه لدى المعلم او المعلمة اتجاه مهنة التعليم تجعله راضيا عنها نتيجة الشعور بالاحترام من العاملين معه والتلاميذ والاداريين واولياء الامور وافراد المجتمع اضافته الى الشعور بان الوظيفة توفر له ما يحقق به طموحاته النفسية والمادية.

(اسماء الخزرجي: 2002، 15)

كما يعرف الرضا الوظيفي على انه هو درجه اشباع الفرد التي تجعله راضيا عن عمله مقبلا عليه ومحققا لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ومتناسبا مع ما يريده الفرد من عمله وما يحصل عليه في الواقع. (موسي المهدي: 2011، 20)

انواع الرضا الوظيفي: يمكن تقسيم الرضا الوظيفي الى ما يلي:

1. الرضا الكلي: ويمثل رضا الموظف عن جميع جوانب ومكونات العمل وبالتالي يكون الموظف قد وصل الى اقصى درجه من الرضا من عمله ولكن ليس من الضروري ان تتوفر في هذا العمل كل عناصر الرضا لان هذا يتوقف على طبيعة الموظف نفسه فهو ربما لا يعتبر جميع العناصر مهمه وبالتالي الموظف وحده من يستطيع ان يحدد تلك العناصر الست تتوقف معه (منيرة التمساني: 2015، 75).

2. الرضا الجزئي:

يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض اجزاء العمل ومكوناته وبذلك يكون قد وصل الى درجه كافيه من الرضا عن بعض جوانب العمل وبالتالي اكتفى بها او ربما يكون الاستياء موجودة ولكنه لا يزال يقوم بأعماله (علي طه: 2017، 46).

أهمية الرضا الوظيفي: تنقسم اهميه الرضا الوظيفي الى ما يلي

1. اهميه الرضا الوظيفي للفرد (العامل): رفع الروح المعنوية للعاملين الامر الذي يترتب عنه انخفاض في معدل الغياب وترك العمل ومعدلات الشكاوى وكذلك انخفاض مستوى الصراعات سواء بين العمال او بينهما وبين الإدارة كما يجب الفرد في رضاه عن عمله منفذا مناسباً لقدراته وميوله وسمات شخصيته.

2. اهميه الرضا الوظيفي للمؤسسة: اهميه الرضا الوظيفي قد يساعد الإدارة في معرفه المشكلات التي يقع فيها العاملون وبالتالي وضع الحلول المناسبة مما يؤدي الى التقدم وزيادة الإنتاجية.

إذا كان للرضا مردودا ايجابيا على الفرد العامل فكذلك للمؤسسة اذ يمكن لمستوى الرضا عن العمل ان يساهم مساهمه فعالة وملموسه في زيادة فاعليه المنظمة بزيادة درجه الولاء والالتزام التنظيمي ونقص التغيب واهدار وقت العمال (احلام بن زوة: 2018، 56).

عوامل الرضا الوظيفي: هناك عدة عوامل تتفاعل وتتكامل مع بعضها لتحقق الرضا الوظيفي للمعلمين منها العوامل الذاتية الشخصية والعوامل تتعلق بحاجات الفرد والحوافز واهميه العمل وعوامل اخرى.

أ. العوامل الذاتية الشخصية:

تتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم التي يمكن قياسها بتحليل خصائصهم وسماتهم مثل السن والمستوى التعليمي والمستوى الوظيفي وعوامل اخرى تتعلق بمستوى الذاتية لدى الفرد وماذا تأثيرها على العمل.

(محمود خضير: 2002، 85)

ب. العوامل تتعلق بحاجات الفرد:

حيث لكل فرد حاجات تختلف عن حاجات الاخرين في نوعها ودرجه اشباعها وهذه الحاجات تشبع من خلال العمل وكل ما توفر الاشباع المناسب توفر الرضا الوظيفي وكلما اتفق العمل مع قيم الفرد ارتفع مستوى الرضا الوظيفي (Aydin.2012.357).

ج. الحوافز:

تعد الحوافز من العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي وهي اما ان تكون مادية ماليه تقوم بإشباع حاجات الفرد العاملة وعن مزايا الحوافز المادية السرعة الفورية والاثار المباشر الذي يعطيه الفرد لعمله وتحسين الأداب بشكل دوري ومنظم (عارف الجريد: 2007، 14).

د. اهميه العمل:

لأهمية العمل بالنسبة للفرد دور كبير على رضاه الوظيفي فان كان العمل مصدرا عيش للعمال واسرته كان ارتباطه به كبيرا وتعلقه به ايضا وبالتالي رضاه عنه جيد (مصطفى شاويش: 2000، 113).
تتعدد التحديات التي تواجه العاملين في قطاع التعليم بمدينة بني وليد، مما يؤثر بشكل مباشر على فاعليتهم المهنية. وفي هذا الإطار، رصدت دراسة علي (2025) مظاهر صعوبات التعلم والتحديات التي يواجهها المعلمون في التعامل مع الطلبة، مما يسلب الضوء على الضغوط المهنية التي قد تتصل بمستوى الرضا الوظيفي لدى الكوادر التعليمية في المدينة.

نظريه الرضا الوظيفي:

1. **نظرية هر زبرج 1959:** تفترض ان ظاهره الرضا الأفراد عن عملهم أو عدم رضاهم تتعمق بفئتين من المتغيرات هم عامل الدوافع الداخلية والصحة ويقصد بالدوافع الداخلية كل من التحصيل التقدير والعمل نفسه والمسؤولية وامكانيه النمو والتقدم ووجود هذه الدوافع يمكن ان تحقق الرضا عن العمل في حين انه في غياب الدوافع الداخلية لا يحدث عدم الرضا وعلى النقيض من ذلك نجد ان غياب عوامل الصحة يؤدي الى عدم الرضا (شيرى حليم: 2018، 70).
2. **نظرية مأساة للحاجات:** والتي اقترحت وجود هرم من الحاجات مرتبه حسب اهميتها في تحفيز الفرد للعمل والتي تعد بمثابة ظروف سيكولوجيه او فولوجيه من شأنها ان تحافظ على ظروف الافراد ودافعيتهم للعمل وتعمل هذه الحاجات كذا واقع عندما يتفقد الفرد والطبقات لهذا الهرم فان الحاجات ذات المستوى الأدنى فيها يجب ان يتم اشباعها بشكل كبير قبل ان تتمكن الحاجات الواقعة في المستويات الأعلى من العمل كما يحتوي هرم ما سلو على خمس مستويات هي الحاجات الفسيولوجية الحاجه الى الامان والحاجه الى السلام والحاجه الى الادب والانتماء والحاجه لاعتبار الذات والحاجه لتحقيق الذات (ابراهيم عبد الستار: 1987، 392).

الدراسات السابقة:

1. **دراسة هبة نافع (2006) بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقتها ببعض المتغيرات** " هدفت الدراسة الى قياس اثر الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال في مدينه بغداد ومعرفة هل هناك فروق في الرضا الوظيفي لذا المعلمات لمتغيرات الشهادة والتخصص سنوات الخبرة الحالة الاجتماعية وتمثلت عينه البحث من (200) معلمه وقياس الرضا الوظيفي اعدت الباحثة اداة لقياس الرضا الوظيفي و اشارت نتائج البحث الى ان الرضا الوظيفي عند افراد العينة كان اكبر من المتوسط النظري كما تبينت عدم وجود فروق ذات دلالة لدى معلمات رياض الاطفال في متغيرات الشهادة والتخصص وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية.
2. **دراسة الرشيد البيلي ونهى الفنون (2012) بعنوان الرضا المهني لمعلمات مرحله التعليم قبل المدرسة وعلاقتها ببعض المتغيرات** " هدفت الدراسة الى التعرف على السمه العامة للرضا المهني لمعلمات مرحله التعليم ما قبل المدرسة ومعرفة الفروق في الرضا المهني لديهم تبعا لمتغيرات التخصص المستوى التعليمي السنوات الخبرة الحالة الاجتماعية كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت استمارة الاستبانة لجمع المعلومات وتم اختيار العينة بطريقه عشوائية العنقودية حيث بلغ حجم العينة (100) معلمه واسفرت النتائج على وجود فروق في الرضا المهني لمعلمات في التخصص كما لا توجد فروق دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة بينما توجد فروق فرديه ذات دلالة إحصائية لمتغير الحالة الاجتماعية .
3. **دراسة داليا (2021) يهدف البحث الى التعرف على متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال بمحافظه الفيوم على ضوء نظريه هر زبرج** وقد تم استخدام المنهج الوظيفي كما تم اختيار العينة بطريقه غير عشوائية عينه متاحه عددها (211) معلمه من رياض الاطفال واشتملت ادوات الدراسة على الاستبانة محورها واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال وتوصلت النتائج الى ان درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال جاء بدرجة متوسطة كما انه يوجد علاقه

ارتباطيه موجب قويه ذات دلالة عند مستوى (0.01) بمعامل ارتباط بين ابعاد الرضا الوظيفي الثلاثة الحوافز المادية والمعنوية والتنمية المهنية للمعلمات العلاقات الإنسانية.

4. دراسة فاطمه 2021 بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمات رياضه الاطفال بالمدرسة الحكومية لا داره قنا التعليمية في ضوء بعض المتغيرات هدف الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال وكما كانت متغيرات المؤهل الاكاديمي والخبرة لها تأثير في الرضا للمعلمات ام لا استخدمت الباحثة المنهج الوصفي واشتملت اداه البحث على مقياس الرضا الوظيفي من اعداد الدكتور محمد عبد الجواد وتمثلت العينة من (150) معلمه رياض الاطفال واسفرت النتائج على ان المستوى الاجمالي للرضا الوظيفي للمعلمات جاء مرتفعا وبالنسبة لجمع المحاور كانت مرتفعة عدا محور المكافاة والحوافز المادية كما اشارت الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغيرات المؤهل الاكاديمي او سنوات الخبرة .

التعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالبحث الحالي يمكن تلخيص أبرز الملاحظات على النحو التالي:

1. تنوعت اهداف الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث حيث اختلفت في الهدف فمنها ما يهدف الى قياس الاثر الرضا الوظيفي ومنها ما يهدف الى التعرف على السمة العامة للرضا الوظيفي والاخرى على متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي بينما تشابهت دراسة فاطمة مع البحث الحالي في الهدف وهو التعرف على مستوى الرضا الوظيفي.
 2. تنوعت عينات الدراسة حيث انحصرت بين (100-211) اما الدراسة الحالية فكانت (60) معلمه.
 3. من حيث الادوات فقد اعتمدت الدراسات على مقاييس الرضا الوظيفي كما تشابهت البحث الحالي في ذلك.
 4. اما من حيث نتائج الدراسة فقد اختلفت الدراسات في درجه الرضا الوظيفي كما في دراسة (داليا وهبه نافع) حيث كان الرضا الوظيفي اكبر من المتوسط في الدراسة الاولى اما الدراسة الثانية فكانت في المتوسط بينما في الدراسة الثالثة جاءت مرتفعا.
 5. اما من حيث الفروق فقد تشابهت دراسة (النافع البيلي والفنون) بعدم وجود فروق في الرضا المهني بالنسبة لمتغيرات سنوات الخبرة وهذا ما تشابهت معه الدراسة الحالية.
- تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات التربوية الحديثة التي أجريت في بني وليد، مثل دراسة أحمد (2025) التي تناولت أثر التحديات التقنية والتعليمية على الكادر الأكاديمي، ودراسة علي (2025) التي بحثت في المتغيرات النفسية والوظيفية. وتتفق هذه الدراسة مع ما ذهب إليه هؤلاء الباحثون في ضرورة فهم السياق المحلي لبيئة العمل، مع التميز في التركيز على قطاع "رياض الأطفال" كونه حجر الأساس في العملية التربوية.

الاجراءات المنهجية للبحث:

اولاً: منهج البحث: تناول البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لتحقيق اهداف البحث وهو الذي يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة او الموقف او مجموعه من الاشخاص.

ثانياً: مجتمع البحث يتكون مجتمع البحث من معلمات رياض الاطفال في مدينه بن وليد والبالغ عددهن (118) معلمه للعام الدراسي (2025) وفق السجلات الرسمية التي تم الحصول عليها من ادارة رياض الاطفال.

ثالثاً: عينه البحث: اقتصر عينه البحث والمتمثلة في عدد من معلمات رياض الاطفال بمدينه بن وليد والبالغ عددهم (60) معلمه وقد تم سحب العينة بطريقه عشوائية.

ت	الروضة	العدد
---	--------	-------

13	زهور الحياة	1
15	جيل المستقبل	2
15	النور	3
17	الربيع	4
60		المجموع

رابعاً: أداة البحث: اطّلت الباحثة على الدراسات السابقة والادبيات ذات العلاقة وثبتت مقياس الرضا الوظيفي (حمد: 2019) وذلك لملائمه بعينه البحث حيث يتكون المقياس من "32" فقره يتم الإجابة عليها وفق التدرج (وافق بشده _ وافق _ وافق لحد ما) (لا وافق بشده _ لا وافق _ لا وافق بشده لحد ما) وتم التأكد من صدق المقياس وثباته.

خامساً: صدق المقياس:

صدق المحكمين: صدق المحكمين قامت الباحثة بعرض الاداء على مجموعه من ذوي الاختصاص والخبرة من اعضاء هيئه تدريس بقسم رياض الاطفال من اجل التأكد من ملائمه الفقرات ودقه صياغتها وقد نالت جميع الفقرات المقياس بالموافقة.

الصدق الذاتي: يعتبر الصدق الذاتي احد انواع الصدق الذي يعبر عن صدق الدرجات للمقياس بالنسبة للدرجات الحقيقية للاختبار ويقاس بحسب الجذر التربيعي لمعامل الثبات حيث ان معامل الثبات المستخرج هو 0.870 اذا الصدق الذاتي لهذا المقياس 93%.

ثبات المقياس: من اجل التحقق من معامل الثبات مقياس الرضا الوظيفي تم حساب الثبات باستخدام معامل الفا كرنباخ وكانت قيمه الثبات "0.870" مما يشير الى مستوى عالي من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في تعميم النتائج.

سادساً: الاساليب الإحصائية: تم استخدام الاساليب الإحصائية التالية:

المتوسط الحسابي _ الانحراف المعياري _ معامل الفا كرنباخ _ اختبار تحليل التباين _ اختبار تي التكرارات

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة بني وليد

1- استخدم الباحث الترميز الرقمي لتحويل إجابات أفراد العينة على المقياس الخماسي إلى قيم عددية، حيث تم منح درجة واحدة للإجابة "غير موافق بشده"، ودرجتين للإجابة "غير موافق"، وثلاث درجات للإجابة "محايد"، وأربع درجات للإجابة "موافق"، وخمس درجات للإجابة "موافق بشده".

جدول (2): ترميز بدائل الإجابة

الفقرة	غير موافق بشده	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشده
	1	2	3	4	5

2- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد ادخال البيانات إلى الحاسب الآلي تم ترميزها، لإجراء العمليات الإحصائية اللازمة باستخدام البرنامج الإحصائي "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية" (SPSS)، بهدف الإجابة على تساؤلات الدراسة أو التحقق من فرضياتها بمستوى دلالة (0.05)، الذي يعد مقبولاً في العلوم الاجتماعية والإنسانية عموماً. نظراً لأن الدراسة تحتاج في بعض الأحيان إلى حساب مؤشرات وصفية لتوضيح الظاهرة محل البحث، مثل معرفة القيمة التي تتوسط القيم أو تميل إليها القيم، ومدى تجانس القيم المتخذة من قبل المتغيرات، فضلاً عن تحديد القيم الشاذة، لذلك، كان من الضروري استخدام بعض المقاييس الإحصائية التي تساعد في التعرف على خصائص الظاهرة وتقديم مقارنة بين ظواهر مختلفة. ومن أبرز المقاييس التي تم استخدامها:

التوزيعات التكرارية: لتحديد عدد التكرارات والنسب المئوية التي تحصل عليها كل إجابة، مقارنة بإجمالي التكرارات. وهذا يساعد في تحديد الأهمية النسبية لكل إجابة ويوفر فكرة أولية حول إجابات أفراد العينة على العبارات المختلفة.

المتوسط الحسابي: لتحديد درجة تمركز إجابات المشاركين حول درجات المقياس لكل فقرة، بهدف تحديد مستوى كل محور من محاور الدراسة.

المتوسط الحسابي المرجح: لتحديد اتجاه الإجابة لكل عبارة من عبارات المقياس باستخدام مقياس التدرج الخماسي.

الانحراف المعياري: لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن المتوسط الحسابي.

اختبار (ت) (One Sample T-test): لاختبار جوهرية الفروق بين متوسط الاستجابة ومتوسط القياس في المقياس الخماسي.

اختبار تحليل التباين لبيان مدى تجانس مجموعة من الأوساط

معامل ألفا كرونباخ: للتحقق من ثبات أداة الدراسة والتأكد من مدى قوة وموثوقية القياسات التي تم جمعها من العينة فيما يتعلق بمشكلة الدراسة الخاصة بالضعف القرائي لدى عينة من الطلاب.

3-الثبات

تم قياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، الذي يعد من أفضل الطرق لتقييم الثبات، حيث يعكس اتساق نتائج المقياس عبر الفقرات المختلفة. تم تطبيق الاستبيان على (60) استمارة،

جدول (3) يبين قياس الثبات باستخدام معامل الفاكرونباخ

ت	إجمالي الاستبيان	عدد الفقرات	معامل ألفا	الصدق
1	مستويات الرضا لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بني وليد	32	0.870	0.93

وجاءت قيم معامل ألفا لثبات للمقياس (0.870) والصدق (0.93) مما يشير إلى مستوى عالٍ من الثبات ويمكن الاعتماد عليه تعميم النتائج.

وصف البيانات

الجدول (4) التالي بين توزيعاً لمتغيرات الدراسة سنوات الخبرة والمؤهل والحالة الاجتماعية وكما يلي

سنوات الخبرة									الحالة الاجتماعية
6 سنوات فأكثر			من 4-6 سنوات			من سنة إلى ثلاث سنوات			
المؤهل العلمي			المؤهل العلمي			المؤهل العلمي			
شهادة جامعية	ثانوية	معهد متوسط	شهادة جامعية	ثانوية	معهد متوسط	شهادة جامعية	ثانوية	معهد متوسط	
8	0	1	1	0	0	11	0	0	عازبة
23	1	8	2	0	1	2	0	0	متزوجة
0	0	0	0	0	0	0	0	0	ارملة
0	0	2	0	0	0	0	0	0	مطلقة

التوزيع حسب سنوات الخبرة والمؤهل العلمي

يوضح الجدول (4) أن أغلبية المعلمات يمتلكن خبرة مهنية تتجاوز ست سنوات، حيث بلغ عددهن 43 معلمة من أصل 60، مما يعكس استقرارا وظيفيا نسبيا في هذا القطاع. وتظهر البيانات أن حاملات الشهادات الجامعية يشكلن النسبة الأكبر ضمن الفئة ذات الخبرة الطويلة، وهو مؤشر على أن الخبرة تتراكم بشكل أكبر لدى المعلمات المؤهلات أكاديميا.

وفي الفئة المتوسطة (من 4 إلى 6 سنوات خبرة)، تبرز أيضا الشهادات الجامعية كالمؤهل الغالب، مع تمثيل محدود لمعاهد المعلمات المتوسطة والثانوية. أما فئة المبتدئات (من سنة إلى ثلاث سنوات)، فقد تمثلت فقط بـ13 معلمة، جميعهن يحملن مؤهل جامعي، مما يشير إلى أن التوظيف في السنوات الأخيرة يميل إلى توظيف خريجات الجامعات دون غيرهن.

العلاقة بين الحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة

تكشف البيانات عن أن المعلمات المتزوجات يشكلن الأغلبية ضمن كل فئات الخبرة، وخاصة ضمن من لديهن خبرة تفوق 6 سنوات (عددهن 32 من أصل 43 في هذه الفئة)، وهو ما يفسر بأن الاستقرار الأسري قد يسهم في استمرارية المرأة في المجال التعليمي. كما يظهر أن جميع المعلمات المطلقات هن من نوات الخبرة الطويلة، وجميعهن يحملن مؤهل "معهد متوسط"، ما يعكس تركيبة محددة ضمن العينة لكنها غير كافية لإجراء تعميمات إحصائية.

أما العازبات، فتمثيلهن يتركز أساسا ضمن فئة المبتدئات، مما قد يشير إلى انخراطهن حديثا في المهنة، أو إلى ميولهن للاستقرار الوظيفي في بداية المسار المهني. ولم تسجل الدراسة أي حالات لأرامل، وهو ما يتوافق مع بيانات الجداول الأخرى.

الأهمية النسبية

ولبيان الأهمية النسبية لفقرات الاستبيان ومعنويتها تم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري وحساب الأهمية النسبية واختبارات وبيان المعنوية وكما موضح بالجدول (5) لبيان الاتجاه العام والرضا الوظيفي والإداري وفقا للاستبيان لبيان مستوى الرضا الوظيفي والذي يمثل التساؤل الأول

ر	العبارة	الوسط	الانحراف المعياري	التكرار	النسبة المئوية	معنوي
1	اشعر بالرضا عن عدد الأطفال داخل الغرفة الصفية	3.65	1.13	73.00	1.8	معنوي
2	اشعر بالرضا كون عملي يحقق لي مكانة اجتماعية جيدة	4.07	0.94	81.33	8	معنوي
3	اشعر بالرضا كون وقت الخلق الصباحية الصفية تحقق الأهداف	3.92	0.85	78.33	1.1	معنوي
4	اشعر بالرضا على المواد والتحصيرات المتوفرة	3.53	0.98	70.67	2.1	معنوي
5	اشعر بالرضا عن مستوى المرونة التي اتمتع بها بالعمل	4.08	0.72	81.67	7	معنوي
6	اشعر بالرضا كون وظيفتي كمعلمة تتماشى ومؤهلاتي الأكاديمية	3.85	1.15	77.00	1.3	معنوي

معنوي	- 6.8 5	1 4	76. 67	0. 94	3. 83	اشعر بالرضا كون عملي يحقق لفرصة بالترقية وفقا لمعايير واسس وراضخة	7
معنوي	- 3.8 8	2 2	69. 67	0. 97	3. 48	اشعلا بالرضا كون راتبي يحقق لي الرفاه	8
معنوي	- 3.3 5	2 3	68. 00	0. 92	3. 40	اشعلا بالرضا كون الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع الجهد الذي ابذله	9
غير معنوي	- 1.8 1	2 4	65. 00	1. 07	3. 25	اشعر بالرضا كون راتبي يتناسب مع الوضع الاقتصادي	10
غير معنوي	0.2 3	2 5	59. 33	1. 12	2. 97	اشعر بالرضا عن المكافئة المادية والمعنوية	11
معنوي	- 7.4 9	1 3	77. 00	0. 88	3. 85	اشعر بالرضا من تعامل المدير بطريقة ديمقراطية	12
معنوي	- 8.5 3	1 2	78. 00	0. 82	3. 90	اشعر بالرضا من تقييم ادائي بعدالة وموضوعية	13
معنوي	- 8.9 7	1 0	80. 00	0. 86	4. 00	اشعر بالرضا من تعاون الإدارة مع المعلمات في انجاز العمل	14
معنوي	- 6.4 5	1 6	75. 67	0. 94	3. 78	اشعر بالرضا من اهتمام الإدارة براء المعلمات	15
معنوي	- 6.0 3	1 5	76. 33	1. 05	3. 82	تشعر بالرضا من مساعدة الإدارة في حل المشكلات التي تواجه المعلمات	16
معنوي	- 6.8 2	1 7	75. 33	0. 87	3. 77	اشعر بالرضا من تنظيم الإدارة للبيئة في العمل	17
معنوي	- 8.8 2	8	81. 33	0. 94	4. 07	تشعر بالرضا لمراعاة الإدارة للظروف الشخصية	18
معنوي	- 12. 36	4	85. 67	0. 80	4. 28	اشعر بالرضا من مستوى الاحترام المتبادل بين المعلمات	19
معنوي	- 7.4 4	1 0	80. 00	1. 04	4. 00	اشعر بالرضا لالتحاقني بمهنة التدريس لرياض الأطفال	20

معنوي	- 11.9 5	2	86. 33	0. 85	4. 32	اشعر بالرضا تجاه دوري الإيجابي في تنشئة الأجيال	2 1
معنوي	- 9.1 3	9	81. 00	0. 89	4. 05	اشعر بالرضا لتوفر فرص الابتكار في مهنتي	2 2
معنوي	- 6.6 2	1 2	78. 00	1. 05	3. 90	اشعر بالرضا كون مهنتي تتفق مع ميولي	2 3
معنوي	- 9.9 3	6	82. 00	0. 86	4. 10	اشعر بالرضا من تعاون الزملاء مع بعضهم	2 4
معنوي	- 13. 55	3	86. 00	0. 74	4. 30	اشعر بالرضا من الاحترام والمحبة بين الزملاء	2 5
معنوي	- 11.5 0	5	84. 67	0. 83	4. 23	اشعر بالرضا من تبادل الخبرات بين الزملاء	2 6
معنوي	- 12. 90	5	85. 00	0. 75	4. 25	اشعر بالرضا من العلاقات الجيدة بزملائي	2 7
معنوي	- 2.0 2	1	88. 33	5. 42	4. 42	اشعر بالرضا من تعاون افراد المجتمع المحلي من اجل إنجاح العملية التعليمية	2 8
معنوي	- 5.6 2	1 9	72. 00	0. 83	3. 60	اشعر بالرضا عن تقرير أولياء الأمور عن ما أقوم به	2 9
معنوي	- 9.8 7	1 1	79. 33	0. 76	3. 97	اشعر بالرضا من المشاركة بالاحتفالات\	3 0
معنوي	- 9.8 8	7	81. 67	0. 85	4. 08	اشعر بالرضا من نظرة المجتمع لمهنة التدريس في رياض الأطفال	3 1
معنوي	- 5.4 2	2 0	71. 33	0. 81	3. 57	اشعر بالرضا من مقترحات أولياء الأمور حول الأساليب المستخدمة في التدريس	3 2
					3. 88	المقياس	

الرضا المهني والعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل
أظهرت نتائج الدراسة أن أعلى مستويات الرضا لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بني وليد تمثلت في الجوانب المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية، مما يشير إلى مناخ عمل إيجابي يسوده التعاون والاحترام

بين الزميلات. فقد حصلت عبارات مثل "أشعر بالرضا من الاحترام والمحبة بين الزملاء" (متوسط = 4.30، أهمية نسبية = 86%)، و"العلاقات الجيدة بزملائي" (4.25، 85%)، و"تبادل الخبرات بين الزملاء" (4.23، 84.67%) على أعلى التقديرات، كما حازت عبارة "أشعر بالرضا من تعاون أفراد المجتمع المحلي لإنجاح العملية التعليمية" (4.42، 88.33%) الترتيب الأول.

ونشير النتائج على أن المعلمات يتمتعن بروح جماعية عالية، وشعور قوي بالانتماء المهني، ما يعزز جودة الأداء والاستقرار الوظيفي. وتتسجم هذه النتائج مع نظرية هيرزبرغ في الدافعية، التي تصنف "العلاقات الإنسانية" كعامل محفز مباشر للرضا الوظيفي.

والذي يعكس اعتزازا مهنيا وشعورا بالفخر بدورهن التربوي. ويتسق هذا مع تصورات نظرية ما سلو للحاجات، حيث يشبع الانخراط في مهنة ذات مغزى حاجات التقدير وتحقيق الذات لدى الأفراد.

الرضا عن الجوانب الإدارية والمالية وواقع التحديات

في حين أظهرت النتائج مؤشرات إيجابية في بعض الجوانب الإدارية، مثل "الرضا عن تعاون الإدارة مع المعلمات" (4.00، 80%)، و"مراعاة الإدارة للظروف الشخصية" (4.07، 81.33%)، إلا أن هناك تفاوتاً واضحاً في الرضا الوظيفي عند التطرق للجوانب المالية والمادية، والتي كانت الأدنى تقييماً في الدراسة.

فقد جاءت الفقرات "الرضا عن المكافآت المادية والمعنوية" (2.97، 59.33%)، و"الراتب يتناسب مع الوضع الاقتصادي" (3.25، 65%)، ضمن أضعف بنود الرضا، وبعضها لم يصل إلى الدلالة الإحصائية المطلوبة، ما يعكس شعوراً عاماً بالإحباط تجاه المردود المالي. ويكشف ذلك عن وجود فجوة بين الجهد المبذول والتقدير المادي، وهو ما قد يضعف من دافعية العمل على المدى الطويل، رغم وجود رضا معنوي واجتماعي مرتفع وهذا ما اتفق مع دراسة فاطمة (2021).

تشير هذه النتائج إلى الحاجة لتعزيز نظام المكافآت، وتحسين الرواتب بما يتناسب مع أعباء المعلمات ودورهن الحيوي، بما يساهم في تعزيز الرضا الكلي وتقليل احتمالات الاحتراق النفسي أو تسرب الكفاءات. وبهذا يتضح أن نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بني وليد يتراوح بين المتوسط والمرتفع، ويميل بوضوح نحو الارتفاع. فقد عبّرت المعلمات عن رضا كبير فيما يتعلق بالجوانب الإنسانية والاجتماعية، سواء من حيث العلاقات مع الزميلات، أو دعم المجتمع المحلي، أو القيمة التربوية للمهنة، مما يعكس بيئة عمل إيجابية تسودها المحبة والتقدير. كما ظهر رضا مرتفع نسبياً تجاه الإدارة، خاصة في تعاملها الإنساني وتنظيمها للعمل وتقدير ظروف المعلمات.

ومع ذلك، كشفت النتائج عن تدنٍ ملحوظ في مستوى الرضا المرتبط بالجوانب المالية والمادية، حيث عبّرت العديد من المعلمات عن عدم كفاية الرواتب والمكافآت مقارنة بالجهد المبذول والوضع الاقتصادي، وهو ما شكّل نقطة ضعف واضحة في منظومة الرضا الوظيفي الكلي.

وعليه، يمكن القول إن الرضا الوظيفي لدى المعلمات مبني بشكل أساسي على الرضا المعنوي والاجتماعي والمهني، في حين أن الرضا المادي ما يزال دون المستوى المأمول، مما يستدعي تدخلات إدارية ومالية لتعزيز الاستقرار الوظيفي ورفع كفاءة الأداء التربوي.

والإتجاه العام للرضى هو 3.88 أي موافق

للإجابة على التساؤل هل توجد فروق معنوية تعود لمتغير سنوات الخبرة

تم الاعتماد على جدول تحليل التباين (ANOVA) الذي يعرض أثر الحالة الاجتماعية على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال لاختبار مدى تجانس الظاهرة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

جدول (6) تحليل التباين

مستوى الرضا الوظيفي					
الحالة الاجتماعية	مجموع مربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	المعنوية
بين المجاميع	0.289	2	0.145	0.413	0.664

		0.350	57	19.961	داخل المجاميع
			59	20.250	الكلية

يوضح الجدول (6) أن قيمة $F = 0.413$ ، وهي قيمة منخفضة تشير إلى ضعف التباين بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى المعلمات تبعاً للحالة الاجتماعية (متزوجة، غير متزوجة، أرملة أو مطلقة مثلاً). كما أن قيمة $Sig. = 0.664$ وهي أكبر من 0.05، مما يعني أن الفروق غير دالة إحصائياً. وبذلك يمكن القول إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للحالة الاجتماعية، عند مستوى دلالة 0.05. وهذا ما اتفق مع دراسة (هبة نافع ، وتعارض مع دراسة (البيلي والفنون 2012).

تبين لنا من هذه النتائج إلى أن الحالة الاجتماعية للمعلمة لا تلعب دوراً جوهرياً في تشكيل شعورها بالرضا الوظيفي. فالمعلمات بغض النظر عن كونهن متزوجات أو غير ذلك، يعشن تجارب وظيفية متقاربة نسبياً داخل بيئة العمل في رياض الأطفال، وهو ما يعكس نوعاً من التوازن في التعامل الإداري والظروف الوظيفية، أو ربما يعود إلى العوامل المشتركة التي تؤثر في الجميع بشكل عام، مثل قيمة المهنة والعلاقات الزمالة بغض النظر عن الوضع الأسري.

للإجابة على التساؤل هل توجد فروق معنوية لمستويات الرضا الوظيفي تعود لمتغير الحالة الاجتماعية تم استخدام جدول تحليل التباين (ANOVA) أيضاً والذي يبين مدى تجانس الظاهرة -مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال -وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، كانت النتائج موضحة بالجدول.

جدول (7) مستوى الرضا الوظيفي

سنوات الخبرة	مجموع مربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	Fقيمة	المعنوية
بين المجاميع	0.158	2	0.079	0.224	0.800
داخل المجاميع	20.092	57	0.352		
الكلية	20.250	59			

يظهر الجدول أن قيمة $F = 0.224$ وهي منخفضة جداً، كما أن قيمة الدلالة الإحصائية $Sig. = 0.800$ وهي أعلى بكثير من مستوى الدلالة المعتمد عادة (0.05). يشير ذلك إلى أن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمات وفقاً لاختلاف سنوات الخبرة (قصيرة، متوسطة، طويلة) غير دالة إحصائياً، ما يعني أن الخبرة لا تؤثر بشكل ملحوظ على درجة رضا المعلمات عن عملهن.

ويمكن تفسير النتائج على أن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال لا يتشكل بالضرورة عبر تراكم سنوات العمل، بل يتأثر أكثر بالعوامل البيئية والتنظيمية والنفسية الموجودة داخل مكان العمل، مثل العلاقات مع الزملاء، دعم الإدارة، والروح الجماعية. فالمعلمات، سواء كنّ حديثات عهد بالمهنة أو ذوات خبرة طويلة، يواجهن ظروفاً متقاربة نسبياً في بيئة العمل، وهو ما ينعكس على تقارب مستويات الرضا بينهن.

للإجابة على التساؤل هل توجد فروق معنوية لمستويات الرضا الوظيفي تعود لمتغير المؤهل تم استخدام جدول تحليل التباين (ANOVA) أيضاً والذي يبين مدى تجانس الظاهرة -مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال -وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، كانت النتائج موضحة بالجدول 3.

جدول (8) تحليل التباين

مستوى الرضا الوظيفي					
المعنوية	Fقيمة	متوسط مرعات	درجة الحرية	مجموع مربعات	المؤهل العلمي
0.070	2.793	0.904	2	1.807	بين المجاميع
		0.324	57	18.443	داخل المجاميع
			59	20.250	الكلي

يتبين لنا من الجدول (8) إلى أن قيمة $F = 2.793$ ، وهي قيمة تظهر وجود بعض التفاوت بين المتوسطات، لكن ليست قوية بما يكفي لتعتبر دالة إحصائية. فقيمة الدلالة الإحصائية $Sig. = 0.070$ ، وهي أعلى قليلاً من المستوى المعتمد غالباً (0.05). وبذلك، لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمات رياض الأطفال تعزى لاختلاف المؤهل العلمي (مثلاً: دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا) وهذا ما اتفق مع دراسة (هبة نافع ، وفاطمة).

ويتضح جلياً أن المؤهل العلمي، رغم أهميته في التأهيل الأكاديمي، لا يلعب دوراً جوهرياً في تحديد مستوى رضا المعلمين عن عملهم في رياض الأطفال. فقد تشترك المعلمين بمؤهلات مختلفة في بيئة وظيفية واحدة وظروف عمل متشابهة من حيث الإمكانيات والدعم الإداري والعائد المادي، مما يجعل أثر المؤهل على الرضا ضعيفاً أو غير ملموس عملياً. ويحتمل أن تتقارب خبراتهن العملية والتحديات اليومية، ما يخفف من أثر الفروقات التعليمية على الرضا المهني.

تعد الدراسة مساهمة علمية مهمة في مجال البحوث التربوية والاجتماعية، حيث سلطت الضوء على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة بني وليد، وهو موضوع له أبعاد تربوية ونفسية وإدارية تنعكس مباشرة على جودة الأداء التعليمي وعلى بيئة التعلم المبكرة للطفل.

وقد تميزت الدراسة باستخدام أدوات قياس دقيقة ومعايير إحصائية مناسبة، مما عزز من مصداقية النتائج التي تم التوصل إليها. كما اتسمت بعرض تفصيلي لمستوى الرضا في أبعاده المختلفة: المهنية، الاجتماعية، الإدارية، والمالية، وهو ما مكّن من رسم صورة متكاملة عن تجربة المعلمين في ميدان العمل.

كشفت الدراسة عن فجوة واضحة بين الرضا المعنوي والاجتماعي المرتفع، وبين الرضا المادي المتدني، ما يستدعي تدخلات مؤسسية جادة لضمان توازن العوامل المؤثرة في رضا المعلمين، وتلافي ما قد ينجم عن ذلك من آثار سلبية على الاستقرار الوظيفي وجودة التعليم المبكر.

وعلى الرغم من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بحسب الحالة الاجتماعية، أو سنوات الخبرة، أو المؤهل العلمي، فإن ذلك لا يقلل من أهمية مراعاة الفروق الفردية والظروف الخاصة بالمعلمين عند بناء السياسات التعليمية، وهو ما يفتح المجال لمزيد من الدراسات النوعية لفهم الدوافع العميقة خلف مشاعر الرضا أو عدمه.

الاستنتاجات

1- ارتفاع مستوى الرضا المهني والاجتماعي:

أظهرت النتائج أن معلمات رياض الأطفال يتمتعن بمستوى عالٍ من الرضا في الجوانب المرتبطة بالعلاقات الإنسانية، مثل التعاون بين الزميلات، وتقدير المجتمع لدورهن، مما يشير إلى وجود بيئة عمل داعمة ومحفزة نفسياً ومهنياً.

2- ضعف الرضا عن الجوانب المادية والمالية:

اتضح أن البنود المتعلقة بالرواتب والمكافآت هي الأدنى تقيماً، حيث عبّرت العديد من المعلمين عن شعورهن بعدم التقدير المالي الكافي مقارنةً بالجهد المبذول، مما قد يؤدي إلى انخفاض الدافعية المهنية على المدى الطويل.

3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً للحالة الاجتماعية أو سنوات الخبرة أظهرت تحليلات التباين أن الحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة لا تؤثر بشكل معنوي في درجة الرضا، ما يشير إلى أن عوامل أخرى أكثر تأثيراً، كالدعم الإداري والعلاقات المهنية، تلعب الدور الأساسي في تشكيل شعور المعلمة بالرضا.

4- عدم تأثير المؤهل العلمي بشكل معنوي على الرضا الوظيفي لم تظهر فروق دالة إحصائية بين المعلمات تبعاً للمؤهل العلمي، ما قد يعزى إلى تشابه بيئة العمل والتحديات اليومية التي تقلل من أثر الفروقات التعليمية في الإحساس بالرضا.

التوصيات

- 1- تحسين الجوانب المالية والهيكل التحفيزي: ضرورة مراجعة الرواتب والمكافآت الممنوحة لمعلمات رياض الأطفال بما يتناسب مع طبيعة الجهد المبذول، لتعزيز الشعور بالعدالة الوظيفية والاستقرار المهني.
- 2- الاستثمار في دعم العلاقات المهنية والاجتماعية: تعزيز البرامج التي تدعم روح التعاون والعمل الجماعي بين المعلمات، مثل ورش العمل المشتركة وتبادل الخبرات، لما لها من أثر مباشر في رفع مستوى الرضا.
- 3- تفعيل الدعم الإداري والتقييم العادل: التأكيد على أهمية الدور الإداري في تعزيز الرضا من خلال الشفافية في التقييم، والمشاركة في اتخاذ القرار، والمرونة في مراعاة ظروف المعلمات.
- 4- تبني سياسة وظيفية عادلة وشاملة: العمل على تطوير بيئة عمل لا تميز بين المعلمات على أساس الحالة الاجتماعية أو عدد سنوات الخبرة أو المؤهل العلمي، والتركيز بدلاً من ذلك على الكفاءة والدافعية، بما يضمن تكافؤ الفرص وتحقيق العدالة المهنية.

المصادر والمراجع.

- [1] أبو شيخة، نادر. (1997). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية. مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- [2] إبراهيم، عبد الستار. (1987). أسس علم النفس. دار المريخ للنشر.
- [3] بن زوة، أحلام. (2018). ممارسة مديري المدارس الابتدائية لأساليب إدارة التغيير وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين من وجهة نظرهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- [4] التمساني، منيرة. (2015). علاقة ضغوطات العمل بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في بلدية سيدي عمران [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الوادي.
- [5] حمودي، أسماء شاکر. (2002). الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالرضا الوظيفي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة بغداد.
- [6] حسن، داليا كمال، وعلي، محمد. (2021). متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم على ضوء نظرية هرزبرج. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 15. (15).
- [7] الجريد، عارف. (2007). التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الرياض [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- [8] خضير، محمود. (2002). السلوك التنظيمي. دار الصفا للنشر والتوزيع.
- [9] شحاتة، حسن، والنجار، زينب. (2003). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. الدار المصرية اللبنانية.

- [10] طه، علي. (2017). *الرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية ولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الرباط الوطني.
- [11] عبد الواحد، هند إبراهيم. (2018). *الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس التجريبية والخاصة بمحافظة الإسكندرية. المؤتمر الدولي الأول: بناء طفل المجتمع.*
- [12] علي، فاطمة منصور محمود. (2021). *الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بالمدارس الحكومية لإدارة قنا التعليمية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة كلية الآداب بقنا، جامعة جنوب الوادي، 53. (1)*
- [13] العميان، محمود سليمان. (2001). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ط. 3)*. دار وائل للنشر.
- [14] العبيلي، الرشيد، وحسن، نهى. (2012). *الرضا المهني لمعلمات مرحلة التعليم قبل المدرسة وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة كلية الآداب، جامعة الخرطوم.*
- [15] عيسى، علي. (2008). *إدارة مؤسسات التربية قبل المدرسة. منشورات جامعة دمشق.*
- [16] المهدي، موسى عبد الله. (2011). *الرضا الوظيفي مدخل رئيسي لتطوير العمل التربوي. صحيفة جازان التربوية.*
- [17] نافع، هبة. (2006). *الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 11، جامعة بغداد.*
- [18] حلیم، شيري. (2018). *التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم. مجلة كلية التربية بالزقازيق، 95.*

ثانياً: المراجع الأجنبية

- [1] Ahmed, A. M. (2025). Exploring code-mixing and code-switching in bilingual English speakers. *Comprehensive Journal of Humanities and Educational Studies, 1* .10-1 ,(1)
- [2] Ahmed, A. S. (2025). E-Learning and its impact on students' academic achievement from the perspective of faculty members in the Department of Physical Education-Faculty of Education, Bani Waleed. *Comprehensive Journal of Humanities and Educational Studies* , .467-456
- [3] Alaswad, M. M. M. (2025). A proposed conceptual framework for an AI-based educational system to develop teacher preparation programs in colleges of education. *Comprehensive Journal of Humanities and Educational Studies, 1* .851-842 ,(2)
- [4] Ali, R. A. (2025). Psychological resilience and its relationship to psychological adjustment among faculty members at Bani Waleed University. *Comprehensive Journal of Humanities and Educational Studies* .698-686 ,
- [5] Ali, S. M. M. (2025). Manifestations of reading difficulties among a sample of middle school students from the perspective of their teachers in the Bani Walid City. *Comprehensive Journal of Humanities and Educational Studies* .442-428 ,
- [6] Aydin, U., Uysal, S., Sengu, S., Savier, S & .Yilmaz, Y. (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: A meta-analysis study. *Eskisehir Osmangazi University* .
- [7] Gtiesh, A. M & .Matoug, R. O. (2025). University teaching methods and curricula: Reality, challenges, and modern trends. *Comprehensive Journal of Humanities and Educational Studies* .146-132 ,
- [8] Ibrahim, M. R. (2025). The impact of excessive exposure to digital screens on fine motor skills and concentration levels among kindergarten children in El-Beida City–Libya. *Comprehensive Journal of Humanities and Educational Studies* .824-809 ,

[9] Salah, I. S. M. B. (2025). The effect of artificial intelligence utilization in designing educational activities on developing critical thinking skills among primary school students in Tripoli .*Comprehensive Journal of Humanities and Educational Studies*, 1 .641-624 ,(2)

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **AJHAS** and/or the editor(s). **AJHAS** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.