

الضغوط الاجتماعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة المرج

د/ فريحه مفتاح الجنزوري

أ/ خلود محمد حلوم

(جامعة بنغازي)

نشر إلكترونيًا بتاريخ: ١ أبريل ٢٠٢٥ م

الملخص :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى الضغوط الاجتماعية والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، في مدينة المرج، وعلاقتها، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي ، واعتمدت على مقياس الضغوط الاجتماعية واستبيان الرضا الوظيفي لدى المعلمات من الباحثات ، تكونت عينة الدراسة من (٧٠) معلمة، من معلمات رياض الأطفال، تم اختيارها بالعينة المتاحة ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، واستخدمت المتوسط الفرضي لتحديد مستوى الضغوط الاجتماعية لدى عينة الدراسة واستخدمت الدراسة كذلك معامل بيرسون لقياس علاقة الضغوط الاجتماعية بالرضا الوظيفي وتوصلت الدراسة إلى أنّ مستوى الضغوط الاجتماعية جاء بمستوى متوسط ومستوى الرضا الوظيفي العام للمعلمات سجل مستويات مرتفعة وكذلك مجالاته باستثناء مجال ظروف العمل، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الضغوط الاجتماعية والرضا الوظيفي وبناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة خرجت بمجموعة من التوصيات تخدم نتائج الدراسة.

الكلمات المفتاحية:

(الرضا الوظيفي، معلمات رياض الأطفال. الضغوط الاجتماعية)

المقدمة :

شهد العالم الإنساني العديد من التغيرات ، والتي بدورها أثرت على المهن الإنسانية وغير الكثير من مفاهيمها بما يتناسب ونوع التغيرات التي شاهدها البشرية ، ومهنة التعليم كغيرها من المهن لم يعد دورها قاصراً على نقل المعلومات الحرفية ، بل أصبحت تشمل مهام جديدة ومتعددة ، وأصبح للمعلم دور جديد في النظام التربوي ، وهذا الأمر يتطلب العديد من المواصفات الواجب توفرها في المعلمين من أجل القيام بواجبهم تجاه النشء وأهمها أن يتمتع المعلم بالتوازن النفسي و دافعيته وحبه لمهنة التعليم وشعوره بالرضا وقدرته على التكيف مع ما يواجهه من إشكالية قد تؤثر سلباً على صحته النفسية وتنعكس بشكل مباشر على مخرجات العملية التعليمية .

على وجه العموم مهنة التعليم تعد من أكثر المهن التي يتعرض فيها المعلم إلى ضغوطات متعددة تحدث نتيجة لعدد من المشاكل التي ترتبط بشكل مباشر بعملية التدريس ، ومشاكل خاصة بكيفية تعامل المعلم مع النشء إلى جانب الظروف والأوضاع المعيشية التي يعيشها المعلم نفسه منها قلة الرواتب، عدم توافر المحفزات المادية والمعنوية أثناء الخدمة ، وتدخلات أولياء الأمور، ونقص الدعم الاجتماعي من قبل أفراد المجتمع، وفقدان الأمن الوظيفي وعدم العدالة بين العاملين وضغوط الإدارة. (الزغول: ٢٠٠٣ و العاسمي: ٢٠١١)

مما سبق نستنتج أن التعليم عملية تتطلب توافر عاملين أساسيين، هما القدرة على تحمل الضغوط الاجتماعية والعملية والمعيشية، بهدف تعزيز جودة التعليم ورفع كفاءته، والشعور بالأمن والرضا الوظيفي مما يؤدي إلى إنتاج جيل متعلم ومستعد لمواجهة التحديات المستقبلية، وبالتالي تحقيق مخرجات تعليمية متميزة.

أشارت مراد (٢٠١٨) إلى إن مسببات الضغط بصفة عامة يمكن تصنيفها إلى مسببات داخلية نفسية ذات العلاقة بالطبيعة الشخصية للفرد ، ومسببات خارجية، ذات علاقة بالوسط الاجتماعي الذي ينشأ فيه الفرد، كالفقر والبطالة وقلة الرفاهية وقلة الخدمات للوسط السكاني وكذلك العوامل النفسية والانفعالية والصحية وطبيعة الأحداث التي يواجهها الفرد وأنماط الشخصية والخلافات الأسرية والخبرات المؤلمة هي جميعها عوامل تسهم في إحداث الضغط النفسي لدى الفرد .

يتضح مما سبق إن مسببات الضغط النفسي تنتج عن تفاعل عدة عوامل وتصنف إلى مسببات داخلية نفسية، ومسببات خارجية متعلقة بالوسط الاجتماعي، وتؤدي هذه العوامل إلى زيادة الضغط النفسي لدى الأفراد، مما يؤثر على صحتهم النفسية وبالتالي يؤثر على أدائهم الوظيفي.

و أكد الجدي (٢٠٢٢) على دور الضغوط الاجتماعية باعتبارها أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى المعلمات، فنجد أنها من أهم سمات العصر الراهن، الذي يشهد تطورات وتغيرات سريعة في جميع مجالات الحياة، وأصبحت الضغوط تشكل جزءاً من حياة الإنسان نظراً لكثرة التحديات التي يواجهها في هذا العصر، ولذلك فهي تكاد تنتشر في مختلف البيئات والمجتمعات وخاصة في بيئة الأعمال التي تتطلب من القائمين عليها التفاعل المباشر مع الأطفال .

وخلاصة القول أن الضغوط الاجتماعية تلعب دوراً هاماً في التأثير على الرضا الوظيفي لدى المعلمات، حيث تعتبر من أهم السمات المميزة للعصر الراهن وأهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، ونظراً لكثرة التحديات التي يواجهها الفرد في هذا العصر أصبحت الضغوط جزءاً لا يتجزأ من حياته، وتنتشر في

مختلف البيئات والمجتمعات، وخاصةً في بيئة العمل التي تتطلب التفاعل المباشر مع الطلاب، لذلك من المهم دراسة تأثير الضغوط الاجتماعية على الرضا الوظيفي لدى المعلمين، لتحسين جودة التعليم وتحقيق بيئة عمل صحية مستدامة.

و الرضا الوظيفي موضوعا مهما و من الموضوعات التي تناولتها الدراسات النفسية و التربوية باعتباره علامة مهمة، و دالة على تمتع الفرد بصحة النفسية، وإن رضا الفرد على وظيفته، يعني تحمسه لها، ورغبته بها وتوجهه نحو المستقبل، وهو أقصى ما يطمح له، و ذلك بهدف تجنب الضغوطات الاجتماعية والصراعات و الإحباطات و القلق، وتحقيق التوازن والاستقرار و الشعور بالرضا (ابو حسونة، ٢٠١٤).

كما أنه من المفاهيم النفسية، التي لها تأثير فعال في إنتاجية العمل وزيادة الولاء للمؤسسة، فهو الأساس الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين، ويحسن من أدائهم الوظيفي، ويتوقف نجاح أو فشل أي مؤسسة على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين، من خلال تنمية مهاراتهم وقدراتهم، وزيادة دافعيتهم للإنتاجية والعمل، من خلال إشباع رغباتهم واحتياجاتهم ودوافعهم، وذلك لأن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر في نوعية أدائهم ومن ثم يحقق نتائج إيجابية تخدم كافة أقطاب العملية التعليمية، وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة (الزهراني، ٢٠٢١).

يتضح مما سبق أن الرضا الوظيفي من المفاهيم النفسية التي لها تأثير فعال في الارتقاء بمستوى إنتاجية العمل، وكذلك لها تأثير على الحياة الشخصية وذلك لأن معظم الأفراد يقضون معظم أوقاتهم في العمل، وعليه من الأهمية أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي لتأثيره في حياتهم الشخصية والمهنية.

لقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي، وذلك لاختلاف المداخل التي تناولته ، عرفه هوبوك بأنه: "عبارة عن الاهتمام بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تسهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد "

(البارودي، ٢٠١٤) ، وعرفه لوش بأنه: "حالة انفعالية ناتجة من خلال العلاقة بين ما يرغب الحصول عليه في العمل، وما سيحصل عليه فعلاً، بمعنى أنها حالة نفسية ناجمة عن صراع بين ما يرغب به، وما سيحصل فعلاً عليه"

(عمر، ٢٠١٢: ٥٠)

يتضح من التعريفات السابقة أنّ الرضا الوظيفي يشتمل على حالة من الارتياح والقبول عن الإشباع للحاجات والرغبات نتيجة للانتماء للمؤسسة، والرضا الوظيفي هو حكم وإدراك شخصي، ثُجاء متغيرات وظروف معينة، وهو يعبر عن مدى قبول وقناعة معلمات رياض الأطفال بالعوامل الوظيفية المحيطة ببيئة الروضة، ومدى إشباع حاجاتهن من خلال العمل.

أشار البدراني (٢٠٠٧) إلى أهمية الرضا باعتباره أحد مؤشرات الصحة النفسية للفرد ، والتي تعد معياراً هاماً جداً للتوازن النفسي ، وربط كذلك ارتفاع درجة الرضا بمستوى طموح الفرد في كل مجالات العمل، والذي ينعكس إيجابياً على جودة حياته .

نستخلص مما سبق أن الرضا عن الوظيفة يعبر عن مدى تقبل بيئة العمل والتوافق معها .

وعند الحديث عن أبعاد الرضا الوظيفي نجد انها تتكون من بعدين أساسيين يرتبط البعد الأول بالعناصر الداخلية للصيقة بالعمل نفسه، وهي العوامل التي تسهل تحقيق الذات للفرد، وإنّ العوامل للصيقة بالعمل هي التحصيل أو المهارة المكتسبة، والمعرفة ونوع العمل والمسؤولية، والتقدم في العمل، والمكانة الاجتماعية للمهنة والممارسة المهنية. بينما يرتبط البعد الثاني بالعناصر الخارجية وهي التي

تتعلق ببيئة العمل وتضم الأجر ، والعلاقات الإنسانية والاجتماعية في العمل وسياسة المؤسسة والإجراءات الإدارية، وظروف العمل والشعور بالأمن في العمل وفرص التدريب والترقيات المتاحة (سيد، ٢٠٠٥).

وينقسم الرضا الوظيفي إلى رضا داخلي ، الذي يأتي من مصدرين هما إحساس الفرد بقدراته الشخصية من خلال إحساسه بالإنجاز، و المتعة النابعة عن انهماكه في عمله، وإحساسه بهذا الاتجاه. و رضا خارجي، مرتبط بالأجر وتوقعات الفرد المتعلقة بقيمه وأهدافه. و رضا ذاتي المصاحب، ينتج من الرضا من الوظيفة التي تصاحب عمل الفرد، ومن الظروف النفسية والطبيعية (محمد، ٢٠١٨).

وجدير بالذكر إن المعلمات متفاوتات في رضاهن الوظيفي، ومختلفات في مستوى الضغوط الاجتماعية ، ومن هذا المنطلق جاءت فكرة الدراسة الحالية، بهدف التعرف علاقة الضغوط الاجتماعية بالرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض، لكون الرضا الوظيفي من أهم الأسباب التي تسهم في إنجاز العملية التعليمية من قبل المعلمات ، وإن طبيعة عمل المعلمة المتمثلة في التخطيط والتنفيذ والتقويم، لا تكتمل إلا إذا توافر مستوى معين من إتقان هذه المهام.

مشكلة الدراسة:

تعد مرحلة الطفولة المبكرة هي المرحلة التي يكتسب فيها الطفل الخبرة والمهارة عن طريق اللعب والحركة ، يزداد اطمئننا لبيئته في حال إشباع حاجاته ، ويزداد شعوره بالانتماء والأمن ، والتفاعل السليم مع أفرادها مما ينعكس إيجابيا على شخصيته ،فنموه خلال هذه المرحلة يعتمد على تعامله مع بيئته ، مادية كانت أو بشرية (غباري ، ٢٠١١) ووضح فرويل ومؤسس رياض الأطفال ، أن أهداف رياض الأطفال تكمن في تعويد الطفل على الجو المدرسي ومساعدته على التعرف على المؤسسات التربوية في المجتمع المحيط به، وتنشيط التفكير المنطقي عند الطفل، وخلق التدنوق الفني من خلال اشتراكهم في الأنشطة المختلفة والعمل على توسيع دائرة الخبرات الذاتية ، وانطلاق طاقته الجسمية وتنمية الاتجاهات الاجتماعية الي جانب اكتساب المهارات المعرفية (المثناني ، ١٩٨٦).

وكل هذه المهام لا يمكن أن تتحقق بدون معلمة الرياض التي تعد أحد الأعمدة الأساسية في العملية التعليمية ، فهي لا يقتصر دورها على التدريس فقط بل لها دور محوري في تربية ورعاية الطفل وهي بمثابة الأم الثانية ، حيث تتمتع بقدرة كبيرة على فهم احتياجات الطفل النفسية والعاطفية ، ومصدر رئيس لإشباع احتياجاته من الحب والحنان ، في حقيقة الأمر هذه المسؤولية ليست سهلة ، فمعلمة الرياض تحتاج إلى مستوى عالٍ جدا من التوازن النفسي الذي يساعدها على تقبل مهنتها وتعامل مع الفئة العمرية ، فهي مثلها مثل أي أفراد المجتمع يتعرضون يوميا لمصادر متنوعة من الضغوط الخارجية بما فيها ضغوط العمل ، والضغوط الأسرية وضغوط تربية الأطفال ومعالجة مشكلات الصحة والأمور المالية وتكاثر الأعباء الاجتماعية أو الانتقال لبيئة جديدة والعجز عن تنظيم الوقت، أو السفر والصراعات الأسرية وتكاثر الأعمال المطلوب إنجازها والأزمات المختلفة التي قد تتعرض لها على نحو متوقع أو غير متوقع. هذه الضغوط قد تؤثر على قيامها بمهامها مما يجعلها غير راضية عن عملها .

تكمن مشكلة الدراسة الراهنة في محاولة الكشف عن علاقة الضغوط الاجتماعية بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة المرج

وعليه تحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية :

- ما مستوى الضغوط الاجتماعية لدى عينة من معلمات رياض الأطفال، في مدينة المرج ؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمات رياض الأطفال، في مدينة المرج ؟
- هل هناك علاقة دالة إحصائية بين الضغوط الاجتماعية والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة المرج؟

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى :

- تحديد مستوى الضغوط الاجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة المرج
- تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة المرج.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط الاجتماعية والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو التعرف على مستوى كل من الضغوط الاجتماعية و الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقتهم ، ويمكن أن توجز فيما يلي:

- توجيه نظر المعلمات والقائمين على العملية التعليمية بأهمية الضغوط الاجتماعية، والدور الذي تقوم به في التأثير على مستوى الرضا الوظيفي.
- توجيه عناية المسؤولين على اعتماد بعض المحفزات التي تساعد على زيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمات .

- أن النتائج التي تسفر عنها هذه الدراسة ، ربما تساعد أهل الاختصاص في مجال رياض الأطفال في التعرف على مستوى الرضا و الضغوط الاجتماعية لدى المعلمات حتى يتمكن من تخفيف هذه الضغوط مما يترتب تحسين العملية التربوية التي تقوم بها المعلمة .

المفاهيم والمصطلحات الأساسية للدراسة:

أ. الضغوط الاجتماعية :

"هي تلك الحوادث التي يمر بها الفرد، أو تلك التغيرات الداخلية، أو الخارجية، فتسبب له الاضطرابات، والتوتر، والقلق، مما يعيق صفاء حياته اليومية، ويشعره بالإجهاد والتعب" (الضيفري وآخرون، ٢٠٢١)

وتعرف الضغوط الاجتماعية إجرائياً:

بأنها الآثار الاجتماعية التي يمارسها أفراد المجتمع على معلمات رياض الأطفال ويحدد ذلك من خلال الدرجة المتحصل عليها من خلال مقياس الضغوط الاجتماعية المعد في هذه الدراسة.

ب. الرضا الوظيفي:

"هو إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح، نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها، وينتج عن ذلك رضا الفرد وتقبله؛ لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام (الشهري والأمين، ٢٠١٢: ٣).

ويعرف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه:

هو الشعور بالارتياح والافتتاح لدى المعلمة الذي يجعلها متفانية في مهنة التعليم لدى رياض الأطفال، ومقبلة على القيام بواجباتها دون ملل أو ضجر، ويحدّد ذلك من الدرجة المتحصل عليها من مقياس الرضا الوظيفي، المعد في هذه الدراسة.

ج- معلمة رياض الأطفال:

"هي شخصية تربوية اختيرت بعناية بالغة من خلال مجموعة من المعايير الخاصة بالسمات والخصائص الجسمية والعقلية والاجتماعية، والأخلاقية، والانفعالية المناسبة لمهمة تربية الطفل حيث صقلت إعداداً وتدريباً؛ لتولي مسؤولية العمل التربوي في الروضة" (عامر، ٢٠٠٨ : ٦٣).

ويمكن تعريف معلمة رياض الأطفال إجرائياً بأنها :

هي المعلمة المتحصلة على مؤهل علمي تربوي يؤهلها للتدريس في مرحلة رياض الأطفال وهي التي تقوم بتربية الطفل في مرحلة الروضة، وتسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية المنشودة والمقيدة برياض الأطفال، في مدينة المرج.

حدود الدراسة:

أ.الحدود الموضوعية : تتمثل حدود الدراسة الحالية في متغيرات الدراسة الحالية (الرضا الوظيفي- الضغوط الاجتماعية)

ب.الحدود البشرية : تتمثل في عينة الدراسة المتمثلة في معلمات رياض الأطفال البالغ عددهن (٧٠) معلمة في مدينة المرج، الموزعات على عدد (٨) روضات خاصة .

ج.الحدود الزمنية : تتمثل في السنوات المستغرقة في إعداد هذه الدراسة وقد تم تطبيق الدراسة الحالية في فصلي الدراسة الأول والثاني من العام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤)

الإطار النظري للدراسة

مفهوم الضغوط الاجتماعية :

تعرف الضغوط الاجتماعية بأنها " ضرب من التأثير الذي يمارسه أفراد المجتمع على أقرانهم يؤدي إلى الفاعلية في تكوين معتقدات تجبر الآخرين على تبني مناهجهم وخدمة أغراضها والوقوف بجانبها وممارسة الضغط والتأثير يولد الاضطرابات النفسية" (القحطاني، ٢٠٠٧ : ١٠).

كما عرفها يونس (٢٠٢٠ : ٣١٥) بأنها "عدم قدرة الفرد على التعامل مع الظروف التي تحيط به في البيئة الاجتماعية"

وبشكل عام "الضغط مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من حالات الإنسان كرد لتأثيرات مختلفة بالغة القوة وتحدد الضغوط ما تنتجه العوامل الخارجية مثل كثرة المعلومات التي تؤدي إلى إجهاد انفعالي تظهر الضغوط نتيجة التهديد والخطر وتؤدي إلى تغيرات في العمليات العقلية انفعالية يصاحبها نشاط وسلوك لفظي حركي "

(السيد، ٢٠٠١: ١٨)

النظريات المفسرة للضغوط الاجتماعية :

نظرية التحليل النفسي :

يتميز تحليليون بين الشعور بالقلق السلبي يعتبر كمثير داخلي نابع عن صراعات غير منطقية وغير محددة ومصحوبة بالخطر الحقيقي "فرويد" بأن القلق السلبي يمكن إيقاظه بواسطة صراعات غير الشعورية داخل أفراد، وعلى الخصوص الذين يعانون من مشاكل جنسية وعدوانية، وآلية التحكم بما تصدم بالأنما

والأنا العليا، والعديد من الرغبات تقف أمام تهديد الآخرين ،لأنها تتناقض مع شخصياتهم وقيمهم الاجتماعية، ومن الممكن الحصول على حل لصراع بين القوى الكابتة والمكبوتة بتحويل طاقة القوى المكبوتة نحو أهداف أخرى، وطبقا لنظرية التحليلية فإننا جميعا لدينا صراعات غير شعورية وهي مسببات للضغط (مغزي، ٢٠١٨)

نظرية سيللي

يفسر سيللي الضغوط على أنها استجابة الجسم غير المحدودة للأحداث التي يواجهها الفرد، وعرف الضغوط بأنها الطريقة غير الإرادية التي يستجيب بها الجسد باستعداداته العقلية والبدنية لأي دافع، وهو يعبر عن مشاعر التهديد والخوف قبل إجراء العملية الجراحية. حدد ثلاث مراحل للاستجابة للموقف الضاغط .

مرحلة الإنذار : تبدأ هذه المرحلة بالانتباه لوجود ضاغط ، مما يولد تغيرات فيزيولوجية ويظهر ذلك بزيادة ضربات القلب ، وسرعة جريان الدم ، وسرعة التنفس ، وزيادة إفراز العرق ، واضطرابات معوية وسرعة التنفس و زيادة إفراز العرق ، ويستخدم الفرد كامل طاقته لمواجهة الضغوط مما يسبب في إضعاف مقاومته للحدث الضاغط .

مرحلة المقاومة : تؤدي المواجهة المستمرة للموقف الضاغط إضافة إلى العجز عن المواجهة إلى اضطراب التوازن الداخلي، ما يؤدي إلى مزيد من الإفرازات الهرمونية التي تتسبب بظهور بعض الأمراض، مثل قرحة المعدة، وارتفاع ضغط الدم، وضيق التنفس.

مرحلة الإجهاد : يصبح الفرد في هذه المرحلة عاجزاً عن التكيف والاستمرار في المقاومة، وهنا تنهار الدفاعات الهرمونية، المواجهة الزائدة للضغوط تؤدي إلى المزيد من المشكلات الصحية والإصابة ببعض الأمراض، وقد يصل الأمر إلى الموت (مغزي: ٢٠١٨)

نظرية التراكاتون

تعد هذه النظرية من أوائل النظريات التي اعتمدت على الجوانب الفسيولوجية في تفسير ودراسة الضغوط النفسية على يد صاحبها العالم الفسيولوجي " كانون" ١٩٣٢ ، أثناء دراسة الكيفية التي يستجيب بها كل من الإنسان والحيوان للتهديدات الخارجية ويرى "كانون" أن استجابة الكر والفر من الناحية المبدئية استجابة تكيفية لأنها تجعل العضوية قادرة على تقديم استجابة سريعة عند تعرضها لتهديد، ومن جهة أخرى اكتشف أن الضغط قد يسبب الأذى للعضوية، لأنه يعطل الوظائف الانفعالية والسيكولوجية، ويمكن أن يسبب مشاكل صحية مع مرور الوقت، وتحديدًا عندما يستمر الضغط مدة طويلة، فإنه يمهّد لظهور اضطرابات سيكوسوماتية (حادقي، ٢٠٢١)

يتضح مما سبق وفقاً لنظرية التحليلين أن شعور القلق السلبي يعتبر مثيراً داخلياً نابغاً عن صراعات غير منطقية وغير محددة وأن القلق السلبي يمكن إيقاظه بواسطة صراعات غير شعورية داخل الفرد، وعلى الخصوص بما تصدم بالأنا والأنا العليا، ومن الممكن الحصول على حل للصراع بين القوة الكابتة والقوة المكبوتة بتحويل طاقة القوة المكبوتة نحو أهداف أخرى وطبقاً للنظرية التحليلية فإننا جميعاً لدينا صراعات غير شعورية وهي مسببات الضغط، أما نظرية سيللي فهي تفسر الضغوط على أنها استجابة الجسم الغير محدودة للأحداث التي يواجهها الفرد، وقد عرفت النظرية الضغوط على أنها الطريقة الغير إرادية التي يستجيب بها الجسد باستعداداته العقلية والبدنية لأي دافع، وقد حدد ثلاث مراحل استجابة للموقف الضاغط (مرحلة الإنذار، مرحلة المقاومة، مرحلة الإجهاد)، أما نظرية كانون فقد اعتمدت على

الجوانب الفسيولوجية في تفسير ودراسة الضغوط النفسية على يد صاحبها الفيلسوف (والتركانون) أثناء دراسة الكيفية التي يستجيب بها كلاً من الإنسان والحيوان للتهديدات الخارجية، ويرى (كانون) أن استجابة الكر والفر من الناحية المبدئية استجابة تكيفية لأنها تجعل العضوية قادرة على تقديم استجابة سريعة عند تعرضها لتهديد، وقد اكتشف أيضاً أن الضغط قد يسبب الأذى للعضوية، لأنه يعطل الوظائف الانفعالية والسيكولوجية، ويمكن أن يسبب مشاكل صحية مع مرور الوقت، وخاصةً عندما يستمر الضغط مدة طويلة فإنه يمهّد لظهور اضطرابات سيكوسوماتية.

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

نظرية ماسلو :-

قام عالم النفس أبراهام ماسلو بتفسير سلوك الإنسان على أساس الحاجات الإنسانية؛ ووفقاً لهذه النظرية فإنّ الحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيس للسلوك الفردي لحين إشباعها، فهي تؤدي إلى عدم اتزان الفرد، وتدفعه إلى الإتيان بسلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلية والفسيولوجية ولا يزال التوتر إلا بإشباع الحاجة ، والحاجات المهمة في أي وقت من الأوقات تكون تلك الحاجات غير المشبعة، ولا يستطيع أحد أن يرقى لإشباع حاجة من الحاجات الأخرى إلا عن طريق إشباع الحاجات الأهم ، ثم الأقل أهمية وفقاً للتسلسل الهرمي (المشعان، ١٩٩٣: ٥٨).

وترتبط هذه النظرية بالرضا الوظيفي "لأنّ الرضا عن الأجر مرتبط ارتباطاً غير مباشر بالحاجة إلى الاستقرار والأمن لدى العمالة المؤقتة، من خلال السعي للحصول على وظيفة آمنة وأجور مناسبة، كذلك ترتبط حاجات الحب والانتماء من خلال الرضا عن العلاقات سواء مع الرؤساء أو الزملاء، كما نجد أنّ الحاجة للاحترام والتقدير أيضاً ترتبط بالعلاقات على المستوى الأفقي والرأسي" (بهنسي، ٢٠١١: ٤٨).

وقسم ماسلو الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات ووزعها على النحو الآتي:

الحاجات الفسيولوجية: وتسمى أحياناً الحاجات الأساسية، وهي التي تتضمن حاجات الإنسان الأساسية وتتمثل في: الطعام، الماء، الأكسجين، النوم، السكن، الراحة، الحوافز النشطة، وهي أدنى تنظيم للحاجات الإنسانية.

الحاجة للأمن: والتي تتضمن: الأمن، الاستقرار، الأمن الفيزيقي في بيئة الفرد، وضمان الدخل والمحافظة على مستوى معيشي لائق.

الحاجة للانتماء والحب: الحاجات الاجتماعية وتتضمن التفاعل مع الآخرين، الانتماء والارتباط العاطفي، الحاجة للصداقة والقبول من الآخرين، وتُعدّ الحاجات الاجتماعية نقطة الانطلاق نحو حاجات أعلى، وبعيد عن الحاجات الأولية.

الحاجة لتقدير الذات: احترام الذات، تقدير الذات، الشعور بالهبة، ويرى ماسلو أنّ هذه الحاجة تأتي عقب إشباع الحاجات الثلاثة السابقة.

الحاجة لتحقيق الذات: وتتضمن: إدراك مكانة الفرد وقدراته، وتحقيق الطموحات التي يرغبها الفرد في حياته وتعد هذه الحاجة أعلى مستوى في تنظيم ماسلو الهرمي للحاجات. (العميان، ٢٠٠٥: ٢٨٥).

" ومن الجدير بالذكر إن نظرية الحاجات عند ماسلو تعد نظرية هامة للوفاء بالحاجات المرتبطة بالرضا الوظيفي وللدافعية ، ومع هذا يوجد من يقول إنّ هذه النظرية عامة في طبيعتها للغاية ، حيث إنّها لم تتطور أصلاً لكي يتم استخدامها في الرضا الوظيفي ، ويذكر (لوك ، ١٩٧٦) أنّ هناك خطأ موجوداً بين الحاجات الهرمية لماسلو والقيم، وكذلك فإنّ العديد من الحاجات الهرمية قد تعمل معاً في نفس الوقت وهذا

في ذاته يتناقض مع اعتقاد ماسلو القائل بأن الشخص لا يستطيع أن ينتقل إلى المستوى الأعلى، حتى يشبع حاجات المستوى الأدنى " (المصري وعامر، ٢٠١٤: ١٠٧)

- **نظرية هيرزبرج** : وتسمى هذه النظرية بنظرية العاملين، وتُعد محاولة لمعرفة المؤثرات المحفزة للعمل، وتستند هذه النظرية إلى عدة افتراضات أهمها : تبني الأفراد لسلوكيات معينة تدفعهم إلى إشباع أعلى مستويات الحاجات، وتُعد هذه النظرية من أهم النظريات التي عالجت موضوع الدافعية، وأثره في الرضا الوظيفي، فقد أسهمت بشكل فعال في توضيح العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية، حيث أجرى هيرزبرج ورفاقه دراستهم على (٢٠٠) من المهندسين والمحاسبين في الولايات المتحدة الأمريكية؛ للتعرف على دوافع العاملين ودرجة رضاهم الوظيفي اتجاه الأعمال التي يقومون بها ، إن تحقيق الرضا وعدم تحقيقه للعاملين يرتبط بالمحفزات أو العوامل الدافعة، وهي تلك الحاجات التي تدفع الفرد لتقديم المزيد من العطاء والنشاط؛ لذا فإن وجودها في المؤسسة لها أثر إيجابي كاعتراف الإدارة بالعمل الجيد . (فلمبان، ٢٠٠٧: ٤٩)

وقد نجح هزبري في التعرف على العوامل التي تجعل الفرد يشعر بالرضا العالي عن الوظيفة وهي الاعتراف والتقدير والإنجاز والترقية، وإدراك الفرد لقيمته وتحكم الشخص في وظيفته وإمكانية التقدم وإتاحة فرصة النمو إذ يؤدي إشباع هذه الحاجات إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وزيادة الإنتاج. (سلمان، ٢٠١١: ٦٦)

فإن " التكوين الرئيسي لهذه النظرية يقوم على مجموعتين من العوامل وهي:

أ. عوامل الدافعية

وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل التي عندما تتوفر يؤدي توافرها في بيئة العمل إلى الشعور بالرضا، وإشباع حاجات العاملين للتطور النفسي، ولكن عدم ملازمتها وغيابها ليس بالضرورة أنه قد يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا، وتتنحصر عوامل الدافعية في الإنجاز، التقدير، العمل نفسه، المسؤولية، الترقية، احتمالية النماء، فجميع هذه العوامل الداخلية لها تأثيرها على الدافعية والشعور بالرضا عن العمل.

ب. عوامل الصحة (الوقائية):

وهي عوامل خارجية تتعلق بجوانب العمل التي غالبًا ما تكون عرضية ومن خارج جوهر العمل ، وإذا ما توفرت بالشكل الملائم تشبع حاجات التوتر لدى العاملين ، وإن لم تتوفر هذه العوامل فإنها تسبب الشعور بعدم الرضا وعند توافرها بشكل عام ليس بالضرورة أن يسبب الإحساس بالرضا ، وهذه العوامل هي : سياسة المؤسسة وإدارتها والإشراف الفني فيها ، الرواتب ، العلاقات بين التابعين ، العلاقات بين الرؤساء ، العلاقات بين الزملاء ، ظروف العمل ، المكانة ، الأمن الوظيفي ، تأثيرات العمل على الحياة الشخصية كالسفر والمناوبات والموقع الجغرافي .

وعلى الرغم من ذلك فقد كان لنظرية هيرزبرج أثر كبير على مفهوم إثراء الوظيفة، وقد لقيت اهتماما واسعا، أي توسيعها أفقياً أو عمودياً أو في الاتجاهين معاً، وعلى زيادة استقلالية الفرد في ممارسة تقنيات الضبط الذاتي على عمله" (عيسى ، ٢٠١٩: ٤٧)

نظرية ماكيلاند :

يرى ماكيلاند أن العمل في المؤسسة يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات وهي : الحاجة إلى القوة ، الحاجة إلى الإنجاز ، الحاجة إلى الاندماج أو الانتماء ، وإن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للاندماج والانتماء يرون في المنظمة فرصاً لتكوين وإشباع علاقات صداقة شديدة، ومثل هؤلاء الأفراد يندفعون

وراء المهام التي تتطلب التفاعل المستمر مع زملاء العمل ، وإنّ الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يندفعون وراء المهام التي توفر لهم الفرص لاكتساب القوة ، أما الأفراد الذين يحتاجون إلى الإنجاز فإنهم من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن حل للمشاكل، ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عند اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول، والحصول على المعلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال . (الفهد، ٢٠١٧: ٤٤)

وتشير الأبحاث إلى أنّ الموظفين الذين يحتاجون إلى السلطة يتّصفون بأنّ لديهم حاجة شديدة للإنجاز، وفي نفس الوقت يتّصفون بقوة شديدة، وهؤلاء الموظفون يتّسمون بدافعية نحو حاجاتهم للانتماء؛ إذ يمكن أن يصنعوا أسوأ المديرين، ومن أهم الانتقادات التي وُجّهت لنظرية ماكيلاند هي تركيزها على الحاجة إلى الإنجاز، وهي الحاجة المسيطرة لديه على الحاجات الأخرى، ومن ثمّ تكون محركاً أساسياً لدافعية الموظف لأداء عمله. (مراد، ٢٠١٧)

يتّضح مما سبق وفقاً لنظرية ماسلو أنّ الإنسان لديه رغبات وحاجات ترفع لديه الدافعية لبذل الجهد وتحقيق الرغبات، والانتقال لإشباع حاجات من مستوى أعلى ، وأنّ مستوى الرضا الذي يشعر به الفرد لدى ماسلو هو حسيطة التفاعل بين مدى إشباع حاجاته من موقف معين، ومدى النقص في إشباع هذه الحاجات ، أما نظرية هيرزبرج تُعدّ واحدة من النظريات التي تحقق الشعور بالرضا الوظيفي والإحساس بالدافعية ، رغم انتقاد الباحثين لنظرية هيرزبرج بسبب اعتماد منهجها على اثنين من العوامل ، ولأنّها اعتمدت على وصف شعور العاملين بالرضا أو عدم الرضا إلا إنّها من أهم النظريات في مجال العمل، أما نظرية ماكيلاند فتفسر الرضا الوظيفي على أنّ العمل في المنظمة يوفر فرصاً لإشباع الحاجات على حسب التدرج، وأنّ الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة لكسب المركز أو السلطة يندفعون وراء المهام لتوفر فرص كسب القوة، أما من لديهم حاجة شديدة للاندماج والانتماء، يرون في المنظمة فرص التفاعل وتحقيق الرغبات ، ومن الانتقادات التي توجهت لهذه النظرية حول تركيزها على الحاجة إلى الإنجاز دون الحاجات الأخرى .

الدراسات السابقة

أ. عرض الدراسات السابقة

- دراسة العتيبي ٢٠٠٠ : هدفت إلى التعرف على أبرز الضغوط الاجتماعية التي تواجه مديري مدارس التعليم العام والناجمة عن الجوانب التنظيمية والإنسانية والمادية ودرجة تأثيرها السلبي على الأداء، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٧) مديراً، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي وإستبانة من إعداد كاداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الضغوط الاجتماعية التي تواجه مديري المدارس ناتجة عن الجوانب التنظيمية التي تتمثل في كثرة المسؤوليات وقصور صلاحيات المدير، وإن الضغوط الاجتماعية ناتجة عن الجوانب الإنسانية وتتمثل في قلة عدد المستخدمين في المدرسة وتدني مستوى التحصيل الدراسي .

-دراسة محمود ٢٠٠٧: هدفت إلى التعرف على مستويات الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وتحديد العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي أما العينة فقد تكونت من (١٢٠) مستشاراً رئيسياً للتوجيه المدرسي والمهني وقد اعتمدت هذه الدراسة على المقابلة الشخصية والاستبيان الذي قام الباحث ببنائه ، ومن بين النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية لدى مستشارين التوجيه المدرسي والمهني كان

عاليا نسبيا ، وأن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسط نسبيا لدى نفس العينة ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط سالبية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي.

-دراسة تومي ٢٠١٩ : هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي أنه يتناسب مع طبيعة الدراسة، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (٩٨) معلما ومعلمة ببلدية الدبيلة ولاية الوادي، وتم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، واستخدمت الدراسة مقياسين: مقياس ضغوط العمل لابن خور خير الدين (٢٠١٠) ومقياس الرضا الوظيفي لجواد الشيخ خليل وعزيزة شرير عبد الله ٢٠٠٧ ولتحقق من فرضيات الدراسة تم استخراج معامل ارتباط بيرسون، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي والرضا عن العلاقة مع المسؤولين لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

-دراسة الهنائية ٢٠٢٠ : هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الضغوط وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في سلطنة عُمان، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٢) معلمة من معلمات رياض الأطفال من محافظات الثلاث (البريمي والظاهرة والداخلية). تم استخدام مقياس الضغوط النفسية من إعداد كامل (٢٠٠٤)، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد هيبه (٢٠١٦)، وقامت الباحثة من التأكد من صدق وثبات هذه الأدوات.

في الدراسة الحالية، أشارت النتائج إلى أن الضغوط التي تواجه المعلمات تتمثل في بُعد الوسائل التعليمية جاء بالمرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي، تلاه في المرتبة الثانية بُعد طبيعة المهنة، ثم بُعد أولياء الأمور، فيما جاء في المرتبة الأخيرة بُعد الميل نحو المهنة. أما فيما يتعلق بدرجة الرضا الوظيفي فقد جاء في المرتبة الأولى بُعد العلاقات الاجتماعية داخل وخارج الروضة، تلاه في المرتبة الثانية بُعد بطبيعة العمل، ثم بُعد التنمية المهنية، وفي المرتبة الأخيرة بُعد الحوافز المادية. كما أشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط النفسية التي تواجه معلمات رياض الأطفال حسب متغير سنوات العمل .

كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير سنوات العمل في جميع أبعاد المقياس عدا في بُعد العلاقات الاجتماعية داخل وخارج الروضة. كشفت النتائج أيضاً عن وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال؛ وهذا يعني أنه كلما قل مستوى الضغوط النفسية زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال .

-دراسة علي ٢٠٢١ : هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمدارس إدارة قنا التعليمية، وعما إذا كانت متغيرات (المؤهل الأكاديمي، الخبرة) 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 على أن المستوى الإجمالي للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء مرتفعاً، وبالنسبة للمحاور فإن مستوى الرضا الوظيفي جميعها جاء مرتفعاً، عدا محور المكافأة، والحوافز المادية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة، تُعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي أو سنوات الخبرة.

-دراسة زيلو وسيلو ٢٠٢٣ : هدفت الدراسة إلى تحليل مدى تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لمؤسسة الاقتصادية مغرب سيرايميك بزاوية العابدية- تقرت- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي (منهج دراسة الحالة ومنهج تحليل البيانات) ، حيث تم تصميم استبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات ،تكونت عينة الدراسة من ٨٠ عاملا ، توصلت الدراسة الي عدم وجود اثر دال إحصائيا لضغوط العمل على الرضا الوظيفي ، وان مستوى الضغوط لدى العمال جاء بمستوى ضعيف.

ب. مناقشة الدراسات السابقة :

من الملاحظ أن معظم الدراسات السابقة التي تم عرضها تناولت الضغوط عامة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وان اختلفت فيما بينها من حيث تناولها لبعض المتغيرات ،دراسة محمود ٢٠٠٧ درست الضغوط المهنية كأحد عناصر الضغوط الاجتماعية (ضغط العمل) ، واتفقت مع دراسة تومي ٢٠١٩ في حين الهنائية ٢٠٢١ وزيلو سيلو ٢٠٢٣ دراستا الضغوط العامة ودراسة العتيبي ٢٠٠٠ درست الضغوط الاجتماعية مباشرة ،

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات التي تتوافق أهدافها مع أهداف الدراسة من حيث تحديد مستوى الضغوط الاجتماعية اما بشكل مباشر او كونها احد مصادر الضغوط ، بالنظر الي الدراسات السابقة اتفقت جميعها في استخدام المنهج الوصفي، باستثناء دراسة زيلو وسيلو ٢٠٢٣ استخدمت منهج دراسة الحالة -منهج تحليل البيانات ، اما فيما يخص الادوات المستخدمة اغلب الدراسات استخدمت المقاييس لقياس الضغوط كدراسة تومي ٢٠١٩ ، الهنائية ٢٠٢٠، وعلى ٢٠٢١ بينما استخدم كل من محمود ٢٠٠٧ و العتيبي ٢٠٠٠ ،و زيلو ٢٠٢٣ الاستبيان وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات التي استخدمت الاستبيان في تحديد الرضا الوظيفي ، ومقياس لقياس الضغوط الاجتماعية . وتباينت نتائج الدراسة من حيث النتائج حيث أجمعت كل الدراسات على وجود علاقة دالة للضغوط الاجتماعية والرضا الوظيفي ، بينما لم تتوصل دراسة زيلو وسيلو ٢٠٢٣ عن اي اثر للضغوط على الرضا الوظيفي .

إجراءات الدراسة :

- التمهيد:

يشمل هذا الجزء من الدراسة عرضاً للمنهجية التي اتبعتها الدراسة في تحقيق أهداف الدراسة، إضافة إلى المعاينة وإجراءات الدراسة الأساسية .

أ.- منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحديد مستوى الضغوط الاجتماعية والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال، حيث "يُعدُّ هذا المنهج من المناهج الواسعة الاستخدام في الدراسات النفسية والتربوية، ويعتمد هذا المنهج على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ثم وصفها وصفاً دقيقاً، وذلك بجمع أوصافٍ ومعلوماتٍ دقيقة عنها، ثم تصنيفها وتنظيمها للوصول إلى استنتاجات وتعميمات تُسهم في فهم الواقع المدروس وتطويره"(عبد الحميد ، ١٩٨٧).

ب. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال في مدينة المرح، البالغ عددهم (٨٥) معلمة موزعة بين المرحلة الأولى والثانية والتمهيدي.

ج. عينة الدراسة:

بناءً على منهج الدراسة وأهدافها، تم اختيار العينة وفقاً للعينة المتاحة

حيث وزعت الأدوات على كل مجتمع الدراسة تخلف عدد ١٥ فرد من أفراد العينة في التعاون مع الباحثات ليستقر عدد عينة الدراسة على ٧٠ معلمة لسنة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ .

د. أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على :

- مقياس الضغوط الاجتماعية من أعداد الباحثات :

قامت الباحثات بالاطلاع على العديد من المقاييس للضغوط بشكل عام والضغوط الاجتماعية على وجه الخصوص، وتلك التي استخدمت في الدراسات التي اطلعت عليها الباحثات كدراسة العتيبي ٢٠٠٠ محمود ٢٠٠٧ وتومي ٢٠١٩ ، والهنائية ٢٠٢١ وزيلو وسيلو ٢٠٢٣ بجمع عدد من العبارات و قد أفادت الباحثات من هذه المقاييس في إعداد فقرات المقياس الحالي توصلت الباحثات إلى مجموعة كبيرة من العبارات بلغت (٢٠) فقرة ، مقسمة على أربع إبعاد على النحو الآتي:

جدول (١) يوضح فقرات مقياس الضغوط الاجتماعية

البعد	الفقرات
الضغط الأسري	١،٢،٣،٤،٥
الضغط الثقافي	٦،٧،٨،٩،١٠
الضغط الإعلامي	١١،١٢،١٣،١٤،١٥
الضغط العمل	١٦،١٧،١٨،١٩،٢٠

طبق المقياس على عينة استطلاعية قوامها ٣٠ معلمة لاستخراج الصدق وثبات الأداة استخدمت الدراسة

أولاً : الصدق

أ. الصدق الظاهري للمقياس:

عرض المقياس على عدد من المحكمين - وعددهم (٧) - من أعضاء هيئة التدريس في قسم الدراسات النفسية والتربوية في جامعة بنغازي، وتم تعديل المقياس، وفي ضوء ما أبداه المحكمون من آراء وملاحظات، أعاد النظر في البنود المتضمنة، بما يتماشى مع الآراء والملاحظات التي أبديت من جانب المحكمين، وبعد إعادة صياغتها وفقاً لآراء المحكمين.

ب. الصدق البنائي:

تم إعداد مصفوفات معاملات ارتباط، توضح معاملات الارتباط البينية بالنسبة للدرجات التي حصل عليها أفراد العينة على كل من الأقسام المتضمنة في المقياس ودرجاتهم في المقياس ككل، وفيما يلي بيان للقيم المستخرجة من استخدام الصدق البنائي.

جدول رقم (٢) يوضح معاملات الارتباط بين مجالات الضغوط الاجتماعية والدرجة الكلية

ت	مجال	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة
١	الأسري	.457**	.000	0.05
٢	الثقافي	.653**	.000	0.05
٣	العمل	.440**	.000	0.05
٤	الإعلامي	.653**	.000	0.05

بالنظر إلى الجدول أعلاه يتبين أنّ كل معاملات الارتباط جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

الصدق التمييزي :

جدول (٣) يوضح الصدق التمييزي لمقياس الضغوط الاجتماعية

الضغوط الاجتماعية	الفئة العليا	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	SIG	مستوى الدلالة	درجة الحرية
الضغوط الاجتماعية	الفئة الدنيا	١٠	90.7000	.67495	-	.000	.000	١٨
	الفئة العليا	١٠	92.9000	.31623				

من خلال الجدول السابق نلاحظ النتائج المتحصلة والتي تمثل المتوسط الحسابي للفئة العليا على مقياس الضغوط الاجتماعية تساوي (٩٢.٩٠٠)، في حين كان المتوسط للفئة الدنيا يساوي (٩٠.٧٠٠) أما الانحراف المعياري للفئة العليا يساوي (٣١٦٢٣) وللجنة الدنيا يساوي (٦٧٤٩٥)، وفيما يلي قيمة (ت) لمعرفة الفروق بين المجموعتين بلغت (٩.٣٣٤) ومنه نلاحظ أنه يوجد فروق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، وذلك لأن الدلالة المعنوية تساوي (٠.٠٠) وهي أقل من (٠.٠٥) ومنه فإن مقياس الضغوط الاجتماعية يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ثانياً : الثبات:

أ. ألفا كرونباخ : استخدمت الدراسة ألفا كرونباخ والذي سجل قيمة (٩٣٢) دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ .

-استبيان الرضا الوظيفي من اعداد الباحثات

قامت الباحثات بعدة خطوات توصلت من خلالها إلى صورة مبدئية للاستبانة، وتطلب الأمر ضرورة اتباع إجراءات معينة يمكن من خلالها التحقق من صدق الاستبانة، ووجود قدر مناسب من الثبات الداخلي بين البنود المتضمنة في كل جانب من جوانبها ، والجوانب المتضمنة في الاستبانة العامة، وهي خطوات وإجراءات تمخضت عن أداة مقننة تصلح للاستخدام في قياس الرضا الوظيفي للمعلمات، وسوف تعرض الباحثات هذه الخطوات بشيء من التفصيل :

أولاً: قامت الباحثات بجمع عدد من العبارات التي ترى أنها ترتبط بالرضا الوظيفي، وقد حصلت على هذه العبارات من مصدرين أساسيين:

المصدر الأول: يتمثل في البنود المتضمنة في كل من الأدوات التي اطلعت عليها الباحثات، والمستخدمه في البحوث السابقة كدراسة (الأشهب ٢٠١٧، دراسة يونس ٢٠١٨) ، و قد أفادت الباحثات من هذه الاستبانات في إعداد فقرات الاستبانة المراد إعداده وتنظيمها.

المصدر الثاني: يتمثل في المعلومات التي جمعتها الباحثات نتيجة إجراء استفتاء مفتوح الطرف ، على مجموعة من معلمات رياض الأطفال ، وعددهن ١٥ معلمة للعام الدراسي ٢٠٢٣ ، لمعرفة أهم مصادر الرضا الوظيفي لدى المعلمات

توصلت الباحثات إلى مجموعة كبيرة من العبارات بلغت (٧٠) فقرة ، وقسمت على ٥ مجالات الرضا المتمثلة في (أهمية الوظيفة ، العلاقة بين الموظفين ، العلاقة مع المسؤولين ، الإحساس بالنجاح ، ظروف العمل) .

ثانياً : عرضت العبارات السابقة وهي (٧٠) فقرة على (٧) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في قسمي الدراسات النفسية والتربوية ، وعلم النفس بجامعة بنغازي ، ؛ و ذلك بهدف تحديد العبارات التي تحمل أكثر من معنى أو يصعب فهمها؛ كي يتم استبعادها من الصورة المبدئية للاستبانة المقترح. وبعد استعادة الاستبانة من المحكمين والاستئثار بوجهات نظرهم وملاحظاتهم، قامت الباحثات بحذف عدد من الفقرات التي أجمع المحكمون على حذفها، التي تكرر معناها مع فقرات أخرى ، أو لأنها ضعيفة ، أو أنها لا تنتمي إلى أي مجال من مجالات الاستبانة ، وإضافة فقرات أخرى وإعادة صياغة بعض الفقرات، واستقرت الاستبانة في صورته النهائية على (٦٤) فقرة .

والجدول (٤) يوضح عدد بنود المقياس في كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي

مجال	الفقرات	إجمالي الفقرات
أهمية الوظيفة	١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨،٩،١٠،١١،١٢	١٢
العلاقة بين الموظفين	١٣،١٤،١٥،١٦،١٧،١٨،١٩،٢٠،٢١،٢٢،٢٣،٢٤	١٢
العلاقة مع المسؤولين	٣٠،٣١،٣٢،٢٥،٢٦،٢٧،٢٨،٢٩	٨
الإحساس بالنجاح	٣٣،٣٤،٣٥،٣٦،٣٧،٣٨،٣٩،٤٠،٤١،٤٢،٤٣،٤٤	١٢
ظروف العمل	٤٥،٤٦،٤٧،٤٨،٤٩،٥٠،٥١،٥٢،٥٣،٥٤،٥٥،٥٦، ٥٧،٥٨،٥٩،٦٠،٦١،٦٢،٦٣،٦٤	٢٠
		٦٤

استخدام المنحنى الرقمي إلى جانب المنحنى الوصفي، وذلك في التقديرات التي توضع عن طريق استخدام المقياس المقترح، و بناءً على هذا، فقد وضع أمام كل بند خمس فئات للتقدير، وهي: (دائماً ؛ غالباً؛ أحياناً؛ نادراً؛ أبداً) وتترجم هذه التقديرات الوصفية إلى تقديرات رقمية على أساس تخصيص الأرقام (٥) ، (٤) ،

(٣)، (٢)، (١) و كان يطلب من المعلمات قراءة كل بند من بنود المقياس بدقة ثم وضع علامة X أمام واحدة من فئات التقدير الموضوعة أمام كل بند، بحيث تعكس العلامات الموضوعية أمام البنود الإجابات.)
 . استخراج صدق وثبات الأداة المستخدمة.

طبق المقياس على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) معلمة، للعام الدراسي (٢٠٢٣/٢٠٢٤) من غير العينة الأساسية

صدق وثبات الاستبيان :

أولاً: الصدق:

قد استخدمت عدة إجراءات ؛ للتحقق من صدق الأداة المقترحة استخدامها، واستخدمت الدراسة كلا من الصدق الظاهري، والصدق البنائي .

أ. الصدق الظاهري للمقياس:

عرض المقياس على عدد من المحكمين - وعددهم (٧) - من أعضاء هيئة التدريس في قسم الدراسات النفسية والتربوية في جامعة بنغازي، وتم تعديل المقياس ، وفي ضوء ما أبداه المحكمون من آراء وملاحظات، اعيد النظر في البنود المتضمنة، بما يتماشى مع الآراء والملاحظات التي أبدت من جانب المحكمين، وبعد إعادة صياغتها وفقاً لآراء المحكمين

ب.الصدق البنائي:

تم إعداد مصفوفات معاملات ارتباط، توضح معاملات الارتباط البينية بالنسبة للدرجات التي حصل عليها أفراد العينة على كل من الأقسام المتضمنة في المقياس ودرجاتهم في المقياس ككل، وفيما يلي بيان للقيم المستخرجة من استخدام الصدق البنائي.

جدول رقم (٥) يوضح معاملات الارتباط بين مجالات الرضا الوظيفي والدرجة الكلية

ت	مجال	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة
١	أهمية الوظيفة	.685**	.000	0.05
٢	العلاقة بين الموظفين	.072**	.٠٠٠	0.05
٣	العلاقة مع المسؤولين	.071**	.000	0.05
٤	الإحساس بالنجاح	.716**	.000	0.05
٥	ظروف العمل	.716**	.000	0.05

بالنظر إلى الجدول أعلاه يتبين أن كل مجالات الاستبيان سجلت معاملات ارتباط دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ أي يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ثانيا : الثبات

استخدمت معامل ألفا كرونباخ، وسجلت قيمة الثبات باستخدام ألفا كرونباخ (٠.٧٧٣) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥

تفسير نتائج الدراسة :

أولا : نتائج السؤال الأول : ما مستوى الضغوط الاجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة المرج؟

للإجابة على هذا التساؤل، استخدم المتوسط الحسابي و تحديد المستويات كما هو موضح بالجدول

جدول (٦) يوضح محكات تحديد مستوى الضغوط لعينة الدراسة

المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع	المتوسط الحسابي
المجال	20-46	47-73	74-100	٥٧.١٤٢٩

مما سبق نجد أن متوسط درجات المبحوثين على مقياس الضغوط الاجتماعية كانت (٥٧.١٤٢٩) وهذا يقع ضمن مجال (٤٧-٧٣) أي جاء بمستوى متوسط وهذا يعارض مع ما توصلت إليه دراسة محمود ٢٠٠٧، والعتيبي ٢٠٠٠ مع دراسة الهنائي ٢٠٢٠ والتي جاءت بمستوى عالي

نتائج السؤال الثاني :

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة المرج؟

للإجابة على هذا التساؤل، استخدم المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، لاستخراج مستوى الرضا الوظيفي والنسب المئوية لمجالات المقياس، اعتمدت المحكات الآتية لتحديد مستوى الرضا الوظيفي العام، حسب الفقرة لكل مجال ومن ثم المستوى العام للمبحوثين على النحو الآتي:

جدول (٧) يوضح الدرجات المحكية لمستوى الرضا الوظيفي لعينة الدراسة

الدرجة المحكية	
مرتفع جدا	٥ - ٤.٦
مرتفع	٤.٥ - ٣.٧
متوسط	٣.٦ - ٢.٨
ضعيف	٢.٧ - ١.٩
ضعيف جدا	١.٨ - ١

أهمية الوظيفة :-

الجدول (٨) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لمجال أهمية الوظيفة

ت	الفقرة مستواها	حسب	البدائل					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
			أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
١	مرتفع جدا		١	١	٥	٧	٥٦	4.6571	.79647
			١٤	١٤	٧.٠	٩.٩	٧٨.٠		
2	مرتفع		٢	٤	١٣	١٦	٣٥	4.1143	1.08405
			٢.٩	٥.٧	١٨.٦	٢٢.٩	٥٠.٠		
3	مرتفع		٤	١	١٢	١٧	٣٠	4.1429	1.12012
			٥.٧	١.٤	١٧,١	٢٤,٣	٥١.٤		
4	مرتفع		٢	١	١٠	١٣	٤٤	4.3714	.98056
			٢.٨	١.٤	١٤.١	١٨.٣	٦٢.٠		
5	مرتفع جدا		٠	٠	٦	٦	٥٨	4.7429	.60638
			-	-	٨.٦	٨.٦	٨٢.٩		
6	مرتفع جدا		١	٠	٦	٨	٥٥	4.6571	.75921
			١.٤	٠	٨.٦	١١.٤	٧٨.٦		
7	مرتفع		١	٧	١٥	١٤	٣٣	4.0143	1.10981
			١٤	٩.٩	٢١.١	١٩.٧	٤٦.٥		
8	مرتفع		٢	٢	٦	٨	٥٢	4.5143	.97420
			٢.٨	٢.٨	٨.٥	١١.٣	٧٣.٢		
٩	مرتفع		٧	٧	١٣	١٤	٢٩	3.7286	1.36117
			٩.٩	٩.٩	١٨.٣	١٩.٧	٤٠.٨		
١٠	متوسط		٩	٣	١١	٢٩	٢٠	3.6571	1.29532
			١٢.٧	٤.٢	١٥.٥	٣٨.٠	٢٨.٢		
١١	مرتفع		٥	٢	٩	٢٠	٣٤	4.0857	1.17637
			٧.١	٢.٩	١٢.٩	٢٨.٦	٤٨.٦		
١٢	مرتفع		١	٢	٢	٢٠	٤٥	4.5143	.81192
			١.٤	٢.٩	٢.٩	٢٨.٦	٦٤.٣		
			الإجمالي						
6.82621	51.2000								

يُتَّضح من الجدول (٨) أنَّ أغلب الفقرات تحصلت على متوسطات تراوحت ما بين المتوسط والمرتفع جداً، فقد سجلت الفقرة رقم (٥) "أشعر أنَّ وظيفتي مصدر احترام من المجتمع" الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤.٧٤٢٩) وبنسبة إجماع (٩٠%) ، وفي الترتيب الثاني جاءت كل من الفقرة رقم (١) "أشعر بالرضا والفخر بوظيفتي" و(٦) "أشعر بالأمان الوظيفي في عملي" بمتوسط حسابي (٤.٦٥٧١) وبنسبة إجماع ٩٠% و ٩١%، وفي الترتيب الثالث للفقرة رقم (٨) (١٢) "تهتم إدارة الروضة برفع الروح المعنوية لدي" "يقابل أي مجهود أبدله بالتقدير" بمتوسط حسابي (٤.٥١٤٣) وبنسبة إجماع (٨٥% و ٩٢%) وفي الترتيب الرابع كانت الفقرة (٤) "أشعر أنَّ وظيفتي مهمة للآخرين" بمتوسط حسابي (٤.٣٧١٤) وبنسبة إجماع ٦٢.٥% ، وأخيراً جاءت الفقرة رقم (٣) "تشبع وظيفتي احتياجاتي الخاصة" بمتوسط حسابي (٤.١٤٢٩) وبنسبة إجماع (٦٧.١%)

4.1429

ب العلاقة بين الموظفين.

جدول (٩) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لمجال العلاقة بين الموظفين

ت	الفقرة حسب مستواها	البدائل					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
١٣	مرتفع	٦	٤	٣	٤	٥١	4.2286	1.41597
		١١.٤	٥.٧	٤.٣	٥.٧	٧٢.٩		
١٤	مرتفع جداً	٢	٠	٢	٨	٥٨	4.7143	.78284
		٢.٩	-	٢.٩	١١.٤	٨٢.٩		
١٥	مرتفع	٠	٢	١٠	١٦	٤٢	4.4000	.84098
		-	٢.٩	١٤.٣	٢٢.٩	٦٠.٠		
16	مرتفع	٠	٦	٩	١٣	٤٢	4.3000	.99782
		-	٨.٥	١٢.٩	١٨.٦	٦٠.٠		
17	مرتفع	١	٢	٨	١٤	٤٥	4.4286	.91003
		١.٤	٢.٩	١١.٤	٢٠.٠	٦٤.٣		
١٨	مرتفع جداً	٠	١	٥	١١	٥٣	4.6571	.67857
		-	١.٤	٧.١	١٥.٧	٧٥.٧		
١٩	مرتفع	٠	١	١١	١٧	٤١	4.4000	.80578
		-	١.٤	١٥.٧	٢٤.٣	٥٨.٦		
٢٠	مرتفع	٠	٠	٨	١٨	٤٤	4.5143	.69663

		٦٢.٩	٢٥.٧	١١.٤	-	-		
.82958	4.4857	٤٦	١٥	٦	٣	٠	مرتفع	٢١
		٦٥.٧	٢١.٤	٨.٦	٤.٣	-		
.89396	4.4286	٤٥	١٤	٧	٤	٠	مرتفع	٢٢
		٦٤.٣	٢٠.٠	١٠.٠	٥.٧	-		
.87760	4.5714	٥٢	١١	٣	٣	١	مرتفع	٢٣
		٧٤.٣	١٥.٧	٤.٣	٤.٣	١.٤		
.53761	4.8286	٦٢	٥	٢	١	٠	مرتفع جدا	٢٤
		٨٨.٦	٧.١	٢.٩	١.٤	-		
6.82621	51.2000	الإجمالي ٢١						
٠	مرتفع							

يُتضح من الجدول (٩) أن أغلب الفقرات تحصلت على متوسطات مرتفعة وتراوحت مستوى استجابات المبحوثين عامة ما بين مرتفع ومرتفع جدا، فقد سجلت الفقرة رقم (٢٤) "نعمل بروح الفريق الواحد داخل الروضة" الترتيب

الأول بمتوسط حسابي (٤.٨٢٨٠) وبنسبة إجماع (٩٥.٧%)، وتحصلت الفقرة رقم ١٤ " التفاهم والاحترام هو السمة الغالبة مع المعلمات " على الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٤.٧١٤٣) وبنسبة إجماع (٩٤.٢%) ، وكان الترتيب الثالث للفقرة (١٨) "علاقتي مع زميلاتي يسودها التقدير" بمتوسط حسابي (٤.٦٥٧١) وبنسبة إجماع (٩١.٤%)، والترتيب الرابع للفقرة رقم (٢٣) " نقدر جهود بعضنا البعض " بمتوسط حسابي (٤.٥٧١٤) وبنسبة إجماع (٩٠%) ، والترتيب الخامس للفقرة رقم (٢٠) "تهتم الزميلات بأحوال بعضهن البعض" بمتوسط حسابي (٤.٥١٤٣) وبنسبة إجماع (٦٩.٧%).

ج. العلاقة مع المسؤولين:

جدول (١٠) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لمجال العلاقة مع المسؤولين

ت	الفقرة حسب مستواها	البدائل					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
٢٥	مرتفع	٠	١	٨	١٧	٤٤	٤.٤٨٥٧	٧.٥٦٤٨
		-	١.٤	١١.٤	٢٤.٣	٦٢.٩		
٢٦	مرتفع	١	١	١٤	١٨	٣٦	٤.٢٤٢٩	٩٢٣٦٩.
		١.٤	١.٤	٢٠.٠	٢٥.٧	٥١.٤		
27	مرتفع	٣	٤	١٦	٢٢	٢٤	3.8857	1.09733
		4.3	5.7	22.9	31.4	35.7		
28	مرتفع	٢	١١	١٨	١٣	٢٦	3.7143	1.20558
		2.9	15.7	25.7	18.6	37.1		
29	مرتفع	١	١	٨	٩	٥١	4.5429	.86285
		١.٤	١.٤	١١.٤	١٢.٩	٧٢.٩		
30	مرتفع جدا	٠	٠	٥	٦	٥٩	4.7714	.56904
		-	-	7.1	8.6	84.3		
31	مرتفع جدا	٠	١	٣	١٠	٥٦	4.7286	.61199
		-	١.٤	٤.٣	١٤.٣	٨٠.٠		
32	مرتفع	٠	١	٧	١٣	٤٩	4.5714	.73369
		-	١.٤	١٠.٠	١٨.٦	٧٠.٠		
الإجمالي								
							34.9429	3.08285

يتّضح من الجدول (١٠) أن أغلب الفقرات تحصلت على متوسطات مرتفعة وتراوحت مستوى استجابات المبحوثين عامة ما بين مرتفع ومرتفع جداً، فقد سجلت الفقرة رقم (٣٠) "تتعامل معنا الإدارة بكل مهنية" الترتيب

الأول بمتوسط حسابي ٤.٧٧١٤ وبنسبة إجماع (٦٧.٥%) وتحصلت الفقرة (٣١) " لا اشعر بان مديرة الروضة تعامل كل المعلمات بالتساوي" على الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٤.٧٢٨٦) وبنسبة إجماع (٧٠.٢%) وجاء في الترتيب الثالث الفقرة (٢٩) " تحترم إدارة الروضة أفكارنا وتؤخذ بجدية " بمتوسط حسابي (٤.٥٤٢٩) وبنسبة إجماع (٨٥.٧%) ، وفي الترتيب الرابع الفقرة رقم (٢٥) "اقتراحتي تلقى قبولاً من المسؤولين" بمتوسط حسابي (٤.٤٨٥٧) وبنسبة إجماع (٦٨.٢%) ، والترتيب الخامس الفقرة (٣٢) " العلاقة بين المعلمات و الإدارة واضحة " بمتوسط حسابي (٤.٥٧١٤) وبنسبة إجماع (٦٧.٥%).

د. الإحساس بالنجاح.

جدول (١١) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لمجال الإحساس بالنجاح

ت	الفقرة حسب مستواها	البدائل					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		أبداً	نادرأ	أحيانأ	غالبأ	دائماً		
٣٣	مرتفع	١	٢	١٣	١٦	٣٨	4.2571	.95835
		١.٤	٢.٩	١٨.٦	٢٢.٩	٥٤.٣		
٣٤	مرتفع	٣	٣	٢٤	١٣	٢٧	3.8286	1.12895
		٤.٣	٤.٣	٣٤.٣	١٨.٦	٣٨.٦		
٣٥	مرتفع	٣	٦	٩	٢٣	٢٩	3.9857	1.13563
		٤.٣	٨.٦	١٢.٩	٣٢.٩	٤١.٤		
٣٦	مرتفع	2	1	14	٢٠	٣٣	4.1571	.98739
		2.9	1.4	20.0	28.6	47.1		
٣٧	مرتفع	١	١	١٢	٢٠	٣٦	4.2714	.89962
		١.٤	١.٤	١٧.١	٢٨.٦	٥١.٤		
٣٨	مرتفع جدا	٠	٠	٣	١٦	٥١	4.6857	.55280
		-	-	٤.٣	٢٢.٩	٧٢.٩		
٣٩	مرتفع	٢	٢	٤	١٧	45	4.4429	.94233
		٢.٩	٢.٩	٥.٧	24.3	64.3		
٤٠	مرتفع	١	٣	٤	15	47	4.4857	.89674
		١.٤	٤.٣	٥.٧	21.4	67.1		
٤١	مرتفع	١	٥	١٨	١٧	٢٩	3.9714	1.04910
		١.٤	٧.١	٢٥.٧	٢٤.٣	٤١.٤		
٤٢	مرتفع	٣	٤	١٤	٢٣	٢٦	3.9286	1.09441
		٤.٣	٥.٧	٢٠.٠	٣٢.٩	٣٧.١		
٤٣	مرتفع	٢	٣	١٨	١٢	٣5	4.0714	1.09441
		٢.٩	٤.٣	٢٥.٧	١٧.١	٥٠.٠		
٤٤	متوسط	٩	٦	١٣	١٦	٢٦	3.6286	1.39535
		١٢.٩	٨.٦	١٨.٦	٢٢.٩	٣٧.١		
الإجمالي								
							49.7143	6.46090

يتضح من الجدول أن أغلب الفقرات تحصلت على متوسطات تراوحت ما بين متوسط و مرتفع جداً، جاءت الفقرة رقم (٣٨) " تقدر الإدارة المعلومات المتميزات " في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤.٦٨٥٧) وبنسبة إجماع (٧٣.٨%)، وفي الترتيب الثاني جاءت الفقرة (٤٠) "يتم تقييم عملي بشكل موضوعي " بمتوسط حسابي (٤.٤٨٥٧) وبنسبة إجماع (٦٩.٢%) ، والترتيب الثالث للفقرة (٣٩) " أشعر بالراحة في عملي " جاءت بمتوسط حسابي (٤.٤٤٢٩) وبنسبة إجماع (٦٩.٢%) ، والترتيب الرابع كان للفقرة (٣٧) " يتيح لي المناخ الإداري فرصة للإبداع " بمتوسط حسابي (٤.٢٧١٤) وبنسبة إجماع (٦٤.٥) ، والترتيب الخامس للفقرة رقم (٣٣) " أشعر أن ما أقوم به من عمل يلاقي الدعم من المسؤولين " بمتوسط حسابي (٤.٢٥٧١) وبنسبة إجماع (٦٠%).

هـ. ظروف العمل.

جدول (١٢) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة لمجال ظروف العمل

ت	الفقرة حسب مستواها	البدائل					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
٤٥	ضعيف	٢٧	١٧	٩	٧	١٠	2.3714	1.44635
		38.6	24.3	12.9	10.0	14.3		
٤٦	ضعيف	٢٣	١٧	١١	١١	٨	2.4857	1.39089
		32.9	24.3	15.7	15.7	11.4		
٤٧	ضعيف	٢٨	١٤	١٧	٦	٥	2.1571	1.26458
		40.0	20.0	24.3	8.6	7.1		
٤٨	ضعيف	٣٦	١٢	٦	٧	٩	2.1571	1.47083
		٥١.٤	١٧.١	٨.٦	١٠.٠	١٢.٩		
٤٩	متوسط	١٢	١٢	٦	١١	٢٩	3.4714	1.57629
		١٧.١	١٧.١	٨.٦	١٥.٧	٤١.٤		
٥٠	متوسط	١٧	٩	١٢	١٤	١٨	3.1000	1.53368
		٢٤.٣	١٢.٩	١٧.١	٢٠.٠	٢٥.٧		
٥١	متوسط	٩	٨	١٥	١٧	٢١	3.4714	1.36967
		١٢.٦	١١.٤	٢١.٤	٢٤.٣	٣٠.٠		
٥٢	متوسط	٦	٧	١٩	١٣	٢٥	3.6286	1.29851
		٨.٦	١٠.٠	٢٧.١	١٨.٦	٣٥.٧		
٥٣	متوسط	١٣	٨	١٢	١١	٢٦	3.4143	1.53692
		١٨.٦	١١.٤	١٧.١	١٥.٧	٣٧.١		
٥٤	متوسط	١٣	٥	١٥	١٧	٢٠	3.3714	1.44635
		١٨.٦	٧.١	٢١.٤	٢٤.٣	٢٨.٦		

1.32885	3.2714	١٨	١١	٢١	١٢	٨	متوسط	55
		٢٣.٧	١٥.٧	٣٠.٠	١٧.١	١١.٤		
1.35904	3.5286	٢٤	١٤	١٣	١٣	٦	متوسط	56
		34.3	20.0	18.6	18.6	8.6		
1.45064	3.2000	١٧	١٧	١٢	١١	١٣	متوسط	57
		24.3	24.3	17.1	15.7	18.6		
1.46597	3.2857	٢٠	١٥	١٢	١١	١٢	متوسط	58
		٢٨.٦	٢١.٤	١٧.١	١٥.٧	١٧.١		
1.57464	3.1143	٢٢	٧	١٥	٩	١٧	متوسط	59
		٣١.٤	١٠.٠	٢١.٤	١٢.٩	٢٤.٣		
1.59067	2.8143	١٧	٨	١٣	٩	٢٣	مرتفع	60
		٢٤.٣	١١.٤	١٨.٦	١٢.٩	٣٢.٩		
1.47048	3.2000	٢٠	١١	١٤	١٣	١٢	متوسط	61
		٢٨.٦	١٥.٧	٢٠.٠	١٨.٦	١٧.١		
1.39067	3.4714	٢١	١٨	١٤	٧	١٠	متوسط	62
		٣٠.٠	٢٥.٧	٢٠.٠	١٠.٠	١٤.٣		
1.34857	3.5143	٢٣	١٤	١٦	١٠	٧	متوسط	63
		٣٢.٠	٢٠.٠	٢٢.٩	١٤.٣	١٠.٠		
1.19350	2.2857	٥	٧	١١	٢٧	٢٠	ضعيف	64
		٧.١	١٠.٠	١٥.٧	٣٨.٦	٢٨.٦		
9.23	61.3857						الاجمالي	

يُتضح من الجدول اعلاه أن أغلب الفقرات تحصلت على متوسطات وتراوحت مستوى استجابات المبحوثين عامة ما بين ضعيف و مرتفع، فقد سجلت الفقرة رقم (٥٢) "أعتقد أن نصابي من الحصص الأسبوعية مناسباً" الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣.٦٢٨٦) وبنسبة إجماع (٤٣%) ، وتحصلت الفقرة (٥٦) " الترقية العملية نتحصل عليها في الوقت المحدد " على الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٣.٥٢٨٦) وبنسبة إجماع (٤٤%)، والترتيب الثالث للفقرة (٦٣) " أشعر بالمتعة أثناء تدريسي للأطفال " بمتوسط حسابي (٣.٥١٤) وبنسبة إجماع (٤٣%) ، والترتيب الرابع للفقرة رقم (٦٢) " أحرص على حضور الدورات التدريبية التي تقيمها الإدارة التعليمية" بمتوسط حسابي (٣.٤٧١٤) وبنسبة إجماع (٤٦.٧%) والترتيب الخامس للفقرة رقم (٥٣) "ما تنقضاه المعلمة من دخل لمهنة التدريس يتناسب مع تكاليف الحياة والمهام التي تقوم بها " بمتوسط حسابي (٣.٤١٤٣) وبنسبة إجماع (٤١%).

جدول (١٣) يوضح مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى
أهمية الوظيفة	51.2000	6.82621	مرتفع
العلاقة بين الموظفين	53.9571	5.49950	مرتفع
العلاقة مع المسؤولين	34.9429	3.08285	مرتفع
الإحساس بالنجاح	٤٩.٧١٤٣	٦.٤٦٠	مرتفع
ظروف العمل	٦١.٣٨٥٧	٩.٢٨٦	مرتفع
الرضا العام	٢٥١.٥٢١٧	٢١,٢٧	مرتفع

، وبالنظر إلى الجدول (١٣) يدرج مستوى المعلمات ضمن الرضا الوظيفي المرتفع وتعزو الباحثة ذلك إلى طبيعة المهنة، حيث تعد مهنة التعليم من المهن التي لها تقدير خاص في المجتمع الليبي وخاصة للمرأة، بما يُزج عنها الضغط الاجتماعي لعدم تقبل المهنة وكذلك ساعات الدوام الرئيسية تساعد المرأة على القيام بواجباتها المنزلية، مما يشعرها بالرضا عامة ومن ثم ينعكس ذلك عن الرضا الخاص بمكونات الرضا، تتفق نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة علي (٢٠٢١)، و يختلف مع ما توصلت إليه دراسة محمود ٢٠٠٧.

نتائج السؤال الثالث: هل هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والضغوط الاجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة المرج ؟

للإجابة عن التساؤل استخدمت الدراسة معامل بيرسون للارتباط على النحو التالي

جدول (١٤) يوضح معامل ارتباط بيرسون

مستوى الدلالة	القيمة المعنوية Sig. (2-tailed)	معامل الارتباط Pearson Correlation	
0.05	.000	.544**	الضغوط الاجتماعية

بالنظر إلى الجدول أعلاه نجد أن الدراسة توصلت إلى وجود علاقة طردية بين الضغوط الاجتماعية والرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض، وتفسر الباحثة ذلك بأن مستوى الضغوط لدى أفراد العينة جاء بالمستوى المتوسط، بالتالي يمكن للضغوط الاجتماعية أن يكون لها تأثير مزدوج على الرضا الوظيفي، وقد تكون الضغوط مصدرا للدافع الإيجابي و الأداء العالي، وإذا اعتبرنا أن الوظيفة تعد بنفس لإثبات الذات وتحقيقها لدى السيدات اللاتي تعرضن الى الضغوط، وتتفق نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه كل من دراسة محمود ٢٠٠٧ ، دراسة تومي ٢٠١٩ ، الهنائية ٢٠٢٠ وتختلف مع ما توصلت إليه دراسة زيلو وسيلو ٢٠٢٣ .

- توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه هذه الدراسة من نتائج، توصي الباحثة بما يلي:
توفير الدعم والمساندة للمعلمين، حيث إنَّهما يسهمان في رفع مستوى مهاراتهم وكفاءاتهم، وزيادة فعالية أدائهم الوظيفي.

اهتمام وزارة التربية والتعليم بتعليم مرحلة الرياض من أجل تحقيق الرضا الوظيفي التام لمعلمات رياض الأطفال.

إشراك معلمات رياض الأطفال في إتخاذ القرار.

- البحوث المقترحة:

استكمالاً لمجال هذه الدراسة، وإتمام العناصر البحث العلمي الهادف، فإن الباحثة تقترح على المهتمين بالبحث في هذا المجال ما يأتي:

القيام بالمزيد من الدراسات حول الرضا الوظيفي على عينات أخرى.

التوسع في مجال البحوث الخاصة بالرضا الوظيفي، والاستفادة منها في رفع مستوى الرضا الوظيفي.

القيام بدراسات للتعرف على علاقة الرضا الوظيفي بضغوط الحياة، لدى معلمات رياض الأطفال.

إجراء المزيد من الدراسات حول مفاهيم الرضا الوظيفي.

المراجع

- البارودي، منال (٢٠١٤). الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني. القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر: دار الكتب المصرية.
- البدراني، بدر (٢٠٠٧). قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة أم القرى، أم القرى، مكة المكرمة.
- ابوحسونة، نشأت (٢٠١٤). مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية مج. ٢، ع. ٢، ص ١٦٥ - ١٨٣، جامعة إربد الأهلية، الأردن.
- بهنسي، فائزة (٢٠١١). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية. ط ١. إسكندرية، مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- تومي، سليمة. (٢٠١٩). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير. قسم العلوم الاجتماعية. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الوادي.
- الجدي، سارة (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي، مفهومه، محدداته وأثره على الأداء. مجلة المناجر، ع ٥١، مج (٥٥). ص ٢٣٦-٢٥٠، جامعة مؤتة، الأردن.
- حادقي، الطاهر. (٢٠٢١). الضغط النفسي وعلاقته بالإحباط لدى عينة من التلاميذ المعيدين في الشهادة البكالوريا، رسالة ماجستير، جامعة احمد دراية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية.
- الزهراني، بندر (٢٠٢١). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة الارشاد النفسي، جامعة عين شمس - مركز الإرشاد النفسي، ع ٦٨، ج (١)، ص ٢١ - ٦٦
- الزغول، عبد الفتاح خليفات. (٢٠٠٣). مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية تربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية. ع ٣. ص ٦١-٢٤٠
- زيلو. وسيلو (٢٠٢٣). اثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
- سلمان، منى (٢٠١١). الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصيين وعلاقته بأدائهم الوظيفي. رسالة ماجستير،
- تدريسية المديرية العامة للتربية، بغداد، العراق.
- سيد، ريهام (٢٠٠٥). الذكاء الوجداني وعلاقته بالرضا المهني لدى الأخصائي النفسي المدرسي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الزقازيق، الزقازيق، مصر.
- السيد، فاروق عثمان (٢٠٠١)، القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط ١، دار الفكر العربي: مصر.
- الشهري، فادية، الأمين، أمل. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى العاملين. مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية، ع ٩٠، مج (٦٠)، ص ٢٣٥ - ٢٥٠.

الضفيري، الشمري (٢٠٢١). الرضا الوظيفي وعلاقته بالضغوط الاجتماعية والنفسية . مجلة الإرشاد النفسي، جامعة طنطا : مصر ، ع (٤١)، ص ٣٥٥-٣٧٣ .

العاسمي، رياض (٢٠١١). فاعلية برنامج إرشادي قائم على الإرشاد المتمركز على العميل و التغذية الراجعة البيولوجية في تخفيض درجة الضغط النفسي والقلق كسمة وتحسين مفهوم الذات لدى عينة من المعلمين. مجلة جامعة دمشق. المجلد ٢٧. ع ١٤ و ٢ . ص ٢١٩-٢٨١ ..

عامر، طارق (٢٠٠٨). معلمة رياض الأطفال إعدادها-أدوارها-مهاراتها. القاهرة، مصر: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

عبد الحميد، جابر (١٩٨٧). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. القاهرة، مصر: دار النهضة العربية. العتيبي، بشر . (٢٠٠٠). علاقة الثقافة القيادية باتخاذ القرارات في الأجهزة الأمنية . رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة أم القرى ، مكة المكرمة.

علي، فاطمة (٢٠٢١). التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال. رسالة ماجستير، جامعة جنوب الوادي كلية الآداب، قنا: مصر.

عيسى ، صابر (٢٠١٩) . الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية . أطروحة دكتوراة ، جامعة محمد خضير ، بسكرة ، الجزائر .

عمر، رملي (٢٠١٢) . التدريب المهني و تأثيره على الرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج البويرة ، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم: العلوم الاجتماعية

العميان ، محمود (٢٠٠٥) . السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال . ط ٣ عمان ، الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع .

غباري ، محمد سلامة ، (٢٠١١) . أطفالنا احتياجاتهم ومشكلاتهم وطرق العلاج ، ط ١، المكتب الجامعي الحديث .

فلمبان، إيناس (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، أم القرى، مكة المكرمة.

الفهد ، سالم (٢٠١٧) . السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية . الإسكندرية ، مصر : مؤسسة عالم الرياضة ودار النسر لدنيا الطباعة .

القحطاني، صالح بن ناصر (٢٠٠٧) . الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرهما على اتخاذ القرارات الإدارية . رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية . قسم العلوم الإدارية . المثناني ، معتوق محمد ١٩٨٦، منهج رياض الأطفال ، ط ١، دار الجماهيرية للنشر . محمود ، سمالي (٢٠٠٧) .

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني للعاملين بمؤسسات التعليم الثانوي - دراسة ميدانية بولايات سطيف ، ميلة ، قسنطينة رسالة ماجستير تخصص إدارة الموارد البشرية جامعة سطيف

محمد، مصطفى (٢٠١٨). **الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء**. عمان، الأردن: دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.

مراد ،تيسير فهمي (٢٠١٨) . **جوده الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى أمهات أطفال ذوي الشلل الدماغي**، مجلة الطفولة، ٢٩٤، ص٩٣٩- ٩٧١

مراد ، محمد (٢٠١٧) . **المركزية وأثرها في الرضا الوظيفي** . رسالة ماجستير ، الأكاديمية الليبية فرع مصراته .

المشعان ، غويد (١٩٩٣) . **دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني** . ط ١ الكويت : دار القلم للنشر والتوزيع .

المصري ، إيهاب ، وطارق عامر (٢٠١٤) . **الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني** . القاهرة ، مصر : المؤسسة العربية للعلوم والثقافة .

مغزي ،اميمة ٢٠١٨ ، **المقاربة النظرية المفسرة للضغوط النفسية** ، مجلة علوم الانسان والمجتمع ، ٢٧٤، مج ٧. ص ٦٤٧- ٦٦٧

الهنائية ، الوافية بنت عبدالله. (٢٠٢٠) **الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في سلطنة عمان**، رسالة ماجستير في التربية جامعة نزوى كلية العلوم والآداب قسم التربية والدراسات الإنسانية

يونس ،محمد السيد (٢٠٢٠) **الضغوط الاجتماعية والنفسية التي تواجه العاملين في المستشفيات** ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية العدد ٥١ المجلد ١ . ص ٣٠٥- ٣٣٨