

علاقة العون الإرشادي للزميلات بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض ورؤيتهن العامة للمهنة

د. محمد رفقي عيسى

كلية التربية - جامعة الكويت

ملخص

يعنى هذا البحث بدراسة العلاقة بين العون الإرشادي من قِبَل الزميلات المتمثل في تبادل المعلومات حول الأمور المتعلقة بالممارسات الصفية وبين متغيرات الرضا الوظيفي والإحساس بصعوبة المهنة. كما تتطرق الدراسة إلى الثقل الذي تعطيه معلمات الرياض لبعض الأمور التي تحد من فعالية أدائهن. وقد استخدم لهذا الغرض عدة استبانات لتحديد مقدار العون الإرشادي وإدراك الفائدة من ورائه، والرضا الوظيفي والإحساس بصعوبات المهنة، واشتملت عينة البحث على (١٢٤) معلمة مقسمة على المناطق التعليمية في دولة الكويت، وحسبت معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة وأسفرت عن وجود ارتباط موجب دال بين الرضا الوظيفي والعون الإرشادي (٥١)، وكذلك بين الإحساس بالضغط الوظيفية والثقل الذي تعطيه المعلمات للمعوقات المتعلقة بالمهنة (٣٠)، ولم تصل معاملات الارتباط الأخرى إلى مستوى الدلالة الإحصائية. أشار معامل الانحدار إلى وجود علاقة خطية بين المتغيرين الرئيسيين مما تتضح معه أهمية الدور الذي يقوم به متغير العون الإرشادي مقارنة بالمتغيرات الأخرى، كما أجريت حسابات تحليل التباين بالنسبة لمتغيرات الدراسة وفق متغيرات المنطقة التعليمية والمؤهل وسنوات الخبرة وأسفرت عن عدم وجود فروق دالة بين المجموعات.

ورغم أن الدراسة لم تتطرق إلى تقويم العون الإرشادي من قبل التوجيه الفني أو الدورات التدريبية إلا أنه في ضوء تأويل النتائج يمكن الإشارة إلى إمكان الاعتماد على الهيئة المقيمة في المدرسة في تحقيق قدر كبير من الإرشاد المفيد.

مقدمة

تركز اهتمام أغلب الدراسات في مجال رياض الأطفال على مشكلات الاختيار والتطوير بالنسبة للمنهج المطبق (من خبرات وطرق تدريس) والعاملات بها (برامج تدريب وتوجيه)، مستهدفة بذلك رفع العائد التربوي، كما يتمثل في تنمية قدرات الأطفال ووقايتهم من التعثر النمائي. ولم تستهدف هذه الدراسات - على الأقل بقدر مكافئ - الأمور المتعلقة بالمعلمات وهن أداة التربية لمن يرعون في الروضة كمعلمات أو في المنزل كأمهات. ويصف آرثر كومز (Combs, 1974) عملية التدريس باعتبارها استخداماً «للذات كأداة» وأن التفاعل بين المعلمة والطفل يتباين في كل لحظة مما يتطلب استعداداً شخصياً ومهارة في التصرف التلقائي ورد الفعل المتزامن مع سلوكيات الطفل وأسئلته. وإذا كان للمعلمة أن تفيد في نمو الأطفال وتعلمهم فيجب أن تكون هي ذاتها قادرة على العطاء بتمتعها بالصحة النفسية، لديها إحساس بالأمان وشعور بالرضا. ومهما كانت الدوافع من وراء الاشتغال بهذه المهنة فإن الالتزام الوظيفي يؤسس على معرفة واسعة وواقعية بمتطلبات الوظيفة إذا كان هذا الالتزام سيؤدي إلى الإحساس بالرضا الوظيفي وتحقيق النجاح المهني. وتتأتى هذه المعرفة من خلال قنوات متعددة منها برامج الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة والتوجيه من قبل الهيئة الإشرافية، وتثير التقارير التقييمية لهذه البرامج (Williams, 1991) إلى أن المعلمين والقائمين بالتدريب على السواء يشعرون بالإحباط تجاه جدوى هذه البرامج، ويعززون التباين بين ما يتوقعون منها وما يحققون عن طريقها إلى متغيرات عديدة تشير في أساسها إلى أن هذه البرامج لا تتسم بالواقعية أو تحقيق احتياجات المعلمين الفعلية، ومن ثم فإن المناقشات الهادفة التي تحدث داخل المؤسسة حول الممارسات الواقعية والاحتياجات اليومية يمكن أن تكون أكثر فاعلية في تحقيق الرضا الوظيفي، ومن ثم النجاح المهني. كما يمكن أن تسهم في تقليل الإحساس بالضغط الوظيفية بالقدر الذي لا يقلل من الاهتمام بالأداء وتحمل المسؤولية وبالتالي يقلل من النظرة السلبية تجاه بعض مظاهر المهنة،

وتستهدف الدراسة الحالية التعرف على أهمية العون الإرشادي المتمثل في هذه المناقشات في التنبؤ بتحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت.

إطار الدراسة

يتفق كثير من الباحثين في مجال الدوافع المهنية على اعتبار عدم الرضا الوظيفي النتاج النفسي للإحساس بالضغط التي يتعرض لها العامل في إطار وظيفته (Murphy, et al, 1986). وقد اتجه بعضهم إلى دراسة المتغيرات ذات العلاقة بالرضا الوظيفي عند العاملات في حقل رعاية الأطفال لتحديد أكثرها ارتباطاً بالإحساس بالرضا. وبمراجعة تراث البحث نجد أن كثيراً من الدراسات الأمبريقية تطرح أدلة بحثية إحصائية على أن مؤشرات الرضا الوظيفي لدى أفراد هذه الفئة تكمن في خواص العمل الذي يمارسه الفرد والتي تتمثل في: المزاي والحوافز، المرتبات، ظروف العمل، العلاقات على مسرح العمل، التحكم الوظيفي كما يدركه الموظف، فرص الترقى، التعامل مع الأطفال.

(Mc Clelland, 1986) .

وفي استبانة وزعت على العاملين في مجال رعاية الطفولة ومراكزها تستفسر عما يحبون وما يكرهون أشارت النتائج إلى أن المظاهر الإيجابية للعمل في هذا المجال تشمل: الاتصال بالأطفال (٩٠٪)، التعامل مع الزميلات (١٥٪) بينما شملت المظاهر السلبية التي تتعلق بالعمل: الأجور (٢٢,٥٪)، ساعات العمل والحوافز (٢٢,٥)، التعامل مع الأطفال (٢٧٪)، أسلوب الإدارة (٢٠٪).

(Kontos & Stremmel, 1988) .

وفي دراسة أخرى وجد الباحثون مستويات عالية من الرضا ترتبط بنمط العلاقة مع الزميلات وفرص التسيير الذاتي وما يقابله ذلك من تحديات، وظروف العمل، والمشاركة في تنمية ونمو الأطفال بينما ارتبط عدم الرضا بمجال المرتبات والحوافز والمركز الاجتماعي.

(Whitebook, Howes, & Phillips, 1989) .

إلا أن العاملين في مجال رياض الأطفال يرون أن وجودهم بين الأطفال يعد مبعثاً للرضا ويشكل الجانب الأساسي الإيجابي في هذه الوظيفة أكثر من هؤلاء الذين يعملون في مراكز الرعاية النهارية للأطفال الصغار.

وارتبط عدم الرضا الوظيفي لديهم بمتغيرات: الأجور والمزايا (٢٨٪)، الروتين الوظيفي (١٦٪)، التعامل مع السلوكيات الخاصة بالأطفال (١٥٪)، وظروف العمل ككل (٩٪)، بينما ارتبط عدم الرضا الوظيفي لدى الفئة الثانية (العاملات في مراكز الرعاية النهارية) بمتغيرات: ظروف العمل (١٥٪)، الإحساس بالانحسار الوظيفي (١٥٪)، التعامل مع أولياء الأمور (١٠٪). (Eheart & Leavitt, 1986).

وفي دراسة (Pence & Goelman, 1987) أشارت النتائج إلى أن هناك تبايناً في مستويات الرضا الوظيفي تبعاً للمؤهل والخبرة.

وهكذا فإن أكثر هذه الدراسات تشير إلى أن الدخل المادي للوظيفة، وما يضاف إليه من حوافز تعد «المسببات» الرئيسة لعدم الرضا الوظيفي وتكمن وراء إقدام غالبيةهن على تغيير المسار الوظيفي لهن. ورغم أن زيادة المرتبات تؤدي إلى تناقص الإحساس بعدم الرضا الوظيفي إلا أن الدخل المادي من الوظيفة لا يشكل إلا جانباً من بين عدة جوانب تتعلق بالإحساس بالرضا تجاهها، كما أن معظم البلاد العربية لا تربط بين المرتب والوظيفة بقدر ما تربط بين المرتب والمؤهل الدراسي، ومن ثم فإنه من المعقول البحث في جوانب تختص بها الوظيفة ذاتها تجعل منها مثاراً للإحساس بعدم الرضا. والاتجاهات الإيجابية التي يكتسبها المعلم من خلال تفاعله مع بيئته المادية والاجتماعية تجعله متفهماً لطبيعة عمله وللوضع النفسي للتلميذ. وتساعد هذه الاتجاهات الإيجابية على نجاح عمله وتجعله قادراً على الإبداع وعلى تهيئة أذهان تلاميذه لاكتساب اتجاهات مرغوبة نحو المجتمع والمدرسة، كما تسهم في تنمية إحساسه بالانتماء. إن القدرة التمييزية في العمل وتحقيق الفاعلية في التدريس والإحساس بحب المهنة والاندماج مع الزملاء كلها أمور ترتبط مع بعضها كأهم خصائص التدريس

الجيد (Crim, 1975). ومن ثم فإن رفع القدرة التدريسية للمعلمين والتفاعل الإيجابي بينهم يؤدي إلى تكوين اتجاهات إيجابية نحو المهنة تتمثل في الإحساس بالرضا الوظيفي وانخفاض الإحساس بالضغوط أو الأعباء الوظيفية.

وتحرص جهة الاختصاص على تنمية هذه الكفايات وتكوين هذه الاتجاهات من خلال عقد دورات تدريبية في أثناء الخدمة. إلا أن تقويم برامج هذه الدورات أشار في مجمله إلى انخفاض العائد التربوي نتيجة عدم توافر هذه الفرصة لعدد كبير من المعلمين، كما أن توقعات المعلمين لا يمكن مقابلتها بالكامل من خلال هذه البرامج وبالتالي فإن التركيز البالغ على برامج التدريب والمؤتمرات وورش العمل يقلل من قيمة الخبرة المهنية التي يكتسبها المعلمون من وسائل أخرى متنوعة. فمن الواضح أن المعلمين يستفيدون فائدة بالغة من محادثاتهم اليومية مع أقرانهم ومن لقاءاتهم غير الرسمية التي يتبادلون فيها الخبرات والآراء في محرمات المدرسة وغرف المعلمين والأقسام؛ أضف إلى ذلك ما تحمله وسائل الإعلام المختلفة (Williams, 1991: 137). تمتاز هذه المناقشات بأنها أقل رسمية وأكثر واقعية كما أنها تأتي بشكل عفوي داخل نطاق الكيان المدرسي مما يساهم في زيادة انتماء المعلمة للمدرسة والمهنة وزيادة الروابط التفاعلية بين المعلمة وزميلاتها في إطار اتحاد الهدف لديهن.

وقد أورد جون جينجز تقريراً حول تقويم برامج التدريب في أثناء الخدمة (Norwich Teachers' Centre Report, 1987) جاء فيه أن المعلمين يتعلمون بصورة أفضل إذا تم التدريب فيما بينهم عنه ما إذا تم من غيرهم، وذلك من خلال الأنشطة الجماعية التي تؤسس على التمحيص الناقد للممارسات الصفية، وتعبير المعلمين عن احتياجاتهم كما يحبون بها، وما يزيد هذه الفائدة أن التفاعل بينهم يأخذ طابع الإرشاد الحر الذي لا يصاحبه تقويم للسلبيات non- Judgemental Counselling، يمتاز بالثقة والاحترام والاهتمام المتبادل الذي يركز على احتياجات العنصر البشري بدلاً من احتياجات المؤسسة أو المتطلبات المكتبية. كما أن الواقعية والمشاركة التعاونية التي تتسم بها المناقشات بين الزملاء داخل

المدرسة وفي اللقاءات غير الرسمية والاجتماعات الدورية تجعل من الأهمية بمكان أن نزيد من فرص هذا التفاعل داخل المؤسسة التربوية من أجل تحسين الأداء وإيجابية الاتجاه نحو المهنة وما يتعلق بها من ممارسات (Jennings, 1989:72).

إن القائمين على التدريب في أثناء الخدمة يجادلون - عن علم - بأن ما يقدمونه من برامج يعد ذا أهمية بالنسبة للعملية التربوية ولكن الأمر يختلف بالنسبة للمعلمات اللاتي يحضرن هذه البرامج، ومدى إشباعها لاحتياجاتهن داخل المدرسة، ومن ثم فإن غالبية المعلمين وكذلك القائمين بالتدريب قد عانوا من الإحباط وخيبة الأمل نتيجة المشاركة في مثل هذه البرامج بسبب عدم التجانس الواضح بين المتدربين في احتياجاتهم وقدراتهم واتجاهاتهم. إن المعلمين مثل التلاميذ يحتاجون إلى انتباه فردي وهو مالا يتحقق من خلال تلك البرامج التدريبية.

ومن ثم فإن المناقشات التي تحدث بينهم في المدرسة والتي تتعلق بالممارسات الصفية تقوم بدور بارز في تحقيق الأهداف التربوية وتعطيها صفة الواقعية وتهيء تدريجياً لمخاطب الاحتياجات اليومية للمتدربين.

وقد أشارت دراسات أخرى إلى أن المناخ الوظيفي وما يمثله التعامل بين الأفراد المضطلعين بمهام الوظيفة - وكذلك بينهم وبين من يتحملون عبء توجيههم والإشراف عليهم - يرتبط ارتباطاً وثيقاً بإحساس هؤلاء الموظفين بالرضا الوظيفي (Whitebook, et al, 1982) (Jorde - Bloom, 1988, Maslach & Pines, 1977). وفي دراسة (Jorde - Bloom, 1988) وجدت الباحثة أن التفاعل بين الموظف وزملائه ورؤسائه يمكن أن يكون مثيراً للرضا أو مصدراً للإحباط لديه، وتوافقت هذه النتائج مع ما أشارت إليه مراجعة بعض الدراسات التي تعرضت إلى مشاعر عدم الرضا لدى من أنهيت خدمتهن في مجال رعاية الأطفال (Fleischer, 1985).

ويحتل مجال تبادل المعلومات المتعلقة بالوظيفة بين الموظف وزملائه وكذلك

مرووسية موقعاً متميزاً في الحصول على تغذية راجعة حول سلوك الفرد الوظيفي وتحسين معالجته للأمور المتعلقة بالأداء سواء السابق منه أو اللاحق. وتقوم هذه المعلومات بدور أساسي في رفع دافعية الموظف وتحسين رؤيته لذاته وتقديره لأدائه من ناحية (Coughlan & Coob, 1974)، وكذلك اتساع دائرة معرفته ومهارته من ناحية أخرى (Cumming & Schwab, 1973; Matteson & Ivancevich, 1987). وترى دراسات مختلفة أن زيادة معلومات الموظف عن وظيفته والمهام المتعلقة بها تسهم في توجيهه وارتقائه، ومن ثم زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديه؛ (Godlad, 1983; Jirde-Bloom, 1988 b).

وفي مجال رياض الأطفال تشير الدراسات إلى أن المعلمة تنظر إلى زميلاتها وكذلك مديرة الدار كمصدر مهم ومفيد للمعلومات المتعلقة بالوظيفة مثل المعاملات الصفية والأنشطة المتعلقة بتنفيذ الخبرات وأساليب مواجهة المشكلات السلوكية لدى بعض الأطفال... وغيرها من الأمور المتعلقة بالممارسات التدريسية (Powell & Stremmel, 1989). وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن المعلمات في رياض الأطفال يعلقن أهمية كبيرة على التغذية الراجعة التي يتلقونها من الموجهات والمشرفات حول أدائهن، ومدى فعاليتهن في تنفيذ الخبرات التربوية، ولكن هؤلاء المعلمات يرون أن الهيئة الإدارية والإشرافية تغمطنهن حقهن، وأن أداءهن - في رأيهن - أفضل بكثير مما يشير إليه تقويم هذه الهيئة لذلك الأداء - أي أن التقويم الذاتي أعلى من التقويم الخارجي، مما يعني إحساس المعلمات بثقل ما تمثله المهام الملقة على عاتقهن، وكذلك نظرتهن إلى هذه المهام على أنها أعباء وظيفية وتعاضم رؤيتهن لبعض مظاهر الوظيفة كسلبات معوقة - من جراء تدني التقدير عما يتوقع.

هدف الدراسة الحالية

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وأحد المؤشرات المتعلقة بزيادة التمكن من الأداء

عن طريق ما تقدمه الزميلات ومديرة الدار من معلومات متمركزة حوله. وذلك من خلال بعدين: الأول يختص بتكرارية حدوث مناقشات تختص بطريقة التعامل مع أمور مهنية معينة، والثاني يختص بالفائدة المدركة من هذه المناقشات أو الإحساس بجوداها، كما تتطرق الدراسة إلى العلاقة المحتملة بين الإحساس بالرضا الوظيفي ودرجة الإحساس بالضغط المتعلقة بالمهنة. وكذلك الوزن الذي تعطيه المعلمة لمظاهر المهنة باعتبارها أعباء وظيفية. ونخلص من هذا الاعتبار إلى ترتيب هذه الأعباء لتحديد المعوقات الأثقل وزناً لدى هؤلاء المعلمات.

* المتغيرات الرئيسة للدراسة:

- ١ - مستوى الرضا الوظيفي Job Satisfaction .
- ٢ - حجم العون الإرشادي الذي تقدمه مديرة الدار والزميلات في شكل معلومات متمركزة حول النشاط الصفي كما يتمثل في تكرار حدوثه. Peer - Coaching (Class - focussed information).
- ٣ - مدى إدراك المعلمة للفائدة المتوقعة من هذا العون. Perceived helpfulness of such information .
- ٤ - درجة الإحساس بضغط المهنة. Perceived Job stress .
- ٥ - الوزن الذي تعطيه المعلمة لبعض مظاهر المهنة باعتبارها معوقات. ويمثله مجموع تقدير الأهمية لهذه المظاهر كعقبات.

* المتغيرات المتعلقة بالتصنيف الفئوي للعينة:

- ١ - المنطقة التعليمية: وتشير إلى تبعية الروضة المختارة إلى إحدى المناطق التعليمية الخمس (العاصمة، حولي، الجهراء، الأحمدي، الفروانية).
- ٢ - المؤهل الدراسي: ويقسم العينة إلى قسمين: خريجات الكليات المتوسطة (معاهد عليا سنتان بعد الثانوية العامة)، خريجات الجامعة.
- ٢ - الخبرة التدريسية: وتشير إلى عدد سنوات الخبرة في الوظيفة.

* فروض الدراسة

- ١ - لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض وحجم العون الإرشادي الذي يتوافر لهن من خلال المناقشات المتمركزة حول ممارسات الوظيفة.
- ٢ - لا توجد علاقة ارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض وبين مدى إدراكهن للفائدة المتوقعة من العون الإرشادي.
- ٣ - لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض وبين إحساسهن بالضغط المتعلقة بممارسة المهنة.
- ٤ - لا توجد علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض وبين درجة تقديرهن لبعض مظاهر الوظيفة باعتبارها عقبات.
- ٥ - لا يوجد تباين جوهري بين معلمات الرياض بالنسبة للمتغيرات الرئيسة للدراسة نتيجة تواجدهن في منطقة تعليمية معينة أو اختلاف مؤهلاتهن أو التباين في عدد سنوات الخبرة.

الأدوات

مقياس الرضا الوظيفي: استنادا إلى الدراسات التي أجريت في مجال الرضا الوظيفي وما توصلت إليه نظرية لوك (Locke, 1976) تم تعريف مستوى الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد من تحديد ردود الفعل الإيجابية تجاه الجوانب المتعلقة بوظيفة معينة. ومن خلال مراجعة تراث البحث في مجال رعاية الطفولة وأبعاد الرضا الوظيفي فيه (Stremmel & Powel, 1990) تم اختيار خمسة عشر بعداً، وطلب إلى المعلمة تحديد درجة رضاها عن كل منها على نمط مقياس ليكرت الخماسي، وتم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على محكمين (أعضاء هيئة التدريس في قسم علم النفس التربوي - جامعة الكويت) لتحديد صدق البنود في الدلالة على الجوانب المتعلقة بالوظيفة وسلامة الصياغة ومناسبتها لأفراد العينة المستهدفة، وقام الباحث بتعديلها وفق ما أشار به المحكمون وتم

تطبيقها على عينة قوامها ٢٤ معلمة (من غير أفراد عينة الدراسة) وكان معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي (٠,٩٢). كما أشار تحليل التباين في الدراسة الحالية إلى قيمة (٧٧,٨٤٥) ومن الممكن استخدامها كمؤشر على ثبات المقياس (ملحق ١).

مقياس العون الإرشادي: وضع الباحث استبانة لقياس تكرار حصول مناقشات بين المعلمة من جهة وزميلاتها ومديرة الدار من جهة أخرى حول (١٥) موضوعاً تتعلق بالدور المتوقع من المعلمة وتلخص ما تقوم به من مهام. وقد اختار الباحث هذه الموضوعات من بين قائمة مهام معلمة الرياض (Lay - Dopyera & Dopyera, 1990) مع ملاحظة توافق هذا الاختيار مع:

أ - المهام العامة للمعلمة والمتوقعة منها في رياض الأطفال.

ب - قائمة الملاحظة لتقدير كفاءة معلمات الرياض في مجال التربية العملية.

كما تم تحكيم القائمة وفق معايير التحكيم المذكورة آنفاً.

(ملحق ٢).

مقياس الفائدة المدركة: وتم قياسها من خلال سؤال واحد يختص بهذه المناقشات (كيف ترين استفادتك من هذه المناقشات؟) وتحسب الدرجة وفق مقياس خمسي يتراوح بين مفيدة جداً - غير مفيدة إطلاقاً. مقياس الإحساس بالضغوط الوظيفية: ثم تحديد (١٠) بنود تشير كلها إلى مكامن الإحساس بالضغوط في مهنة التدريس برياض الأطفال وتم اختيار هذه البنود من المصادر العامة للضغوط الوظيفية في مجال رعاية الأطفال (Dimidjian, 1982; Hyson, 1982; Galinsky, 1988) لتكون الاستجابة عليها وفق مقياس خماسي يحدد مدى أهمية تأثير الأمور المتضمنة في هذه البنود على إحداث الإحساس بالضغوط الوظيفية. وقد خضعت القائمة للتحكيم المشار إليه في الأداتين السابقتين، وبلغ معامل كرونباخ (78) على عينة التقنين (ن ٣٤) (ملحق ٣). مقياس العقوبات التي تواجه المعلمة في رياض الأطفال: وضعت قائمة من (١٥) فقرة. تحتوي على الشكاوى

الرئيسة للمعلمات في رياض الأطفال كما ظهرت في تراث البحث (Fleischer, 1985; Galinsky, 1988). وطلب إلى المعلمة أن تحدد مدى أهمية موقع كل من هذه الشكاوى بالنسبة لها. ثم نختار من بينها الخمسة الأكثر أهمية وفق ترتيب تنازلي (الأكثر أهمية فالأقل...).

ويهدف المقياس إلى:

١ - تقدير المعلمة لأثر هذه المظاهر باعتبارها عقبات.

٢ - تحديدها لأكثر العقبات تأثيراً في عمل المعلمة ومحور رغبتها لتحسين الأداء الوظيفي (ملحق ٤).

التطبيق: اختيرت تسع روضات بحيث تشمل على روضة من كل منطقة من المناطق التعليمية الخمس، حيث وزعت الاستبانات على معلمات الروضة وطلب إليهن إبداء الرأي حول ما جاء بها ومن خلال الاستجابات المتجمعة بدا توزيع العينة كما يأتي:

المنطقة	العاصمة	حولي	الجهراء	الأحدي	الفروانية	المجموع
عدد	٢٥	٣٠	١٥	١٥	٣٩	١٢٤

النتائج:

تم استخدام مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات الرئيسة في الدراسة (جدول ١).

جدول ١

مصفوفة الارتباطات بين متغيرات الدراسة الرئيسة :

٥	٤	٣	٢	المتغيرات	١
٠,٤٦٥ -	٠,١٩٥٣ -	٠,٢٠٠٨	٠,٥١١٦ ***	الرضا الوظيفي	١
٠,٩١٦	٠,٣٦٢ -	٠,١٧٢٥		العون الإرشادي	٢
٠,١٨١٣	٠,٠٨١٣			إدراك الفائدة	٣
٠,٣٠٥٠ ***				الضغوط الوظيفية	٤
				تقدير العقبات	٥

دلالة أحادية الذيل *** ٠,٠١

تشير النتائج إلى دلالة الارتباط بين الرضا الوظيفي والعون الإرشادي (٠,٥١) *** مما يمكن معه رفض الفرض الأول وكذلك دلالة معامل الارتباط بين درجة الإحساس بالضغوط الوظيفية ودرجة الثقل الذي تعهده المعلمات لبعض مظاهر المهنة، وهو ما يتناقض مع الفرض الرابع، ولكن لم تصل معاملات الارتباط الأخرى إلى مستوى الدلالة اللازم لرفض الفرضين الثاني والثالث. كما أن العلاقات الارتباطية البينية بين المتغيرات لم تكن دالة وإن ظهرت وجهتها من حيث السلب أو الإيجاب، وللتعرف على وجود العلاقة الخطية بين المتغيرين المتضمنين في الفرض الأول تم حساب معامل الانحدار المعياري وبلغت قيمة بيتا ٠,٥١١٦، كما تشير الدلالة الصفرية للقيمة التائية إلى تأييد فرضية هذه العلاقة الخطية وتشير قيمة مربع الارتباط إلى سلامة النموذج الإحصائي لمجتمع العينة، وبلغت القيمة الفانية (٤٣,٢٦) بدلالة إحصائية أقل من ٠,٠٠١، (الجدولان ٢، ٣).

جدول (٢)

يبين قيم معاملات الانحدار بين المتغيرين الرئيسين
(الرضا الوظيفي والعون الإرشادي) مع إخراج

المتغيرات الأخرى من المعادلة

المتغير	قيمة بيتا	القيمة التائية	الدلالة
العون الإرشادي	,٥١٢	٦,٥٧٧	,٠٠٠١
إدراك الفائدة	,١١٦	١,٤٧٥	,١٤
الضغوط الوظيفية	- ,١٧٧	- ٢,٣١٤	,٠٢
تقدير العقبات	٠٠٠	,٠٠٥	,٩٩

جدول ٣

معاملات الانحدار للمتغير المستقل للرضا الوظيفي
قبل إدخال المتغيرات الأخرى وبعده

البيان	قبل إدخال المتغيرات المشاركة	بعد إدخال المتغيرات المشاركة
الارتباط المتعدد	,٥١١٦٣	,٢٤١٣٣
مربع الارتباط	,٢٦١٧٦	,٢٩٣٠٤
مربع الارتباط المعدل	,٢٥٥٧١	,٢٨١٣٦
الخطأ المعياري	٧,٦١١٧٨	٧,٤٧٩٨٤

وتتضح أهمية الدور الذي يقوم به متغير العون الإرشادي مقارنة بالمتغيرات الأخرى في تحديد مستوى الرضا الوظيفي بمجرد النظر إلى قيم معاملات الانحدار (Beta) وتباين القيم التائية. كما ظهر ارتباط متغير الضغوط الوظيفية بمتغير الرضا الوظيفي، كما تبدلت قيمة مربع الارتباط من ٠,٢٦٢ عندما كان العون الإرشادي هو المتغير المستقل الوحيد في المعادلة إلى ٠,٢٩٣ حين أدخلت المتغيرات الأخرى. ويشير التحليل النهائي (جدول ٤) إلى إسهام

المتغيرين (العون الإرشادي، الضغوط الوظيفية) في تحديد مستوى الرضا الوظيفي وتقهر أهمية المتغيرين الآخرين (إدراك الفائدة وتقدير العقبات).

جدول ٤

يبين معاملات الانحدار بين المتغير المستقل
(الرضا الوظيفي) والمتغيرات الأخرى

المتغير	قيمة بيتا	القيمة التائية	الدلالة
العون الإرشادي	٠,٥٠٥	٦,٦٠٥	٠,٠٠١
الضغوط الوظيفية	٠,١٧٧ -	٢,٣١٤ -	٠,٠٢
إدراك الفائدة	٠,١٣٣	١,٧٢٠	٠,٠٨
تقدير الأعباء	٠,٠٥٩	٠,٧٤٠	٠,٤٦

يبقى ارتفاع قيمة الارتباط الخطي بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير العون الإرشادي حتى بعد إزالة التأثيرات الخطية للمتغيرات الأخرى في المعادلة.

كما أجريت حسابات تحليل التباين بالنسبة للمتغيرات الأربعة السابقة للتعرف على احتمالات وجود فروق جوهرية يمكن إرجاعها إلى متغيرات التواجد في منطقة تعليمية معينة أو اختلاف المؤهل أو التباين في عدد سنوات الخبرة (جدول ٥).

جدول ٥

يبين القيم الفاتية لتحليل التباين
ودالاتها الإحصائية

المتغير	المنطقة التعليمية		المؤهل		سنوات الخبرة	
	ف	الدالة	ف	الدالة	ف	الدالة
الرضا الوظيفي	٠,١٨	,٩٥	,٠٠١٢	,٩٧	,٤٤١	,٧٢
العون الإرشادي	٠,٣٩	,٨١	,٢٨٦٦	,٥٩	,٦٦٧	,٥٧
إدراك الفائدة	٢,٩٩	,٠٢	٢,٦٥٦	,١٠	,٦٢٩	,٥٩
الضغوط الوظيفية	٣,٨٢	,٠٠٦	١,٦١	,٢٠	,٩٢	,٤٣
تقدير الأعباء	٢,٤٤	,٠٥١	,٧٤	,٣٩	,٨٧٨	,٤٥

وتشير عمليات تحليل التباين لحساب الفروق بين الأفراد بعد تقسيمهم إلى مجموعات وفق المنطقة التعليمية والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة إلى ما يأتي:

١ - وجود فروق دالة بالنسبة لمتغير إدراك الفائدة من المناقشات بين المعلمة وزميلاتها حول الممارسات التربوية داخل الدار، ويمكن إرجاع هذه الفروق إلى وجود المعلمة في منطقة تعليمية مميزة، وقد أشارت نتيجة التحليل إلى تمايز منطقة حولي التعليمية (م = ٤,٦، ع^٢ = ٠,٦٧) وتدني منطقة الفروانية (م = ٣,٦٩، ع^٢ = ١,٦٥).

٢ - وجود فروق دالة بالنسبة لمتغير الإحساس بالضغوط الوظيفية يمكن إرجاعه إلى التواجد في منطقة تعليمية معينة، وأشارت نتيجة التحليل إلى ارتفاع هذا الإحساس لدى معلمات منطقة العاصمة التعليمية (م = ٤٩,٣، ع^٢ = ٩,٨١) وتدنيه في منطقة الأحدي التعليمية (م = ٤١,٨٧، ع^٢ = ٤,٧٦).

٣ - بالنسبة للفروق بين المعلمات في تقديرهن للأعباء الوظيفية لاختلاف المنطقة التعليمية التي يعملن بها اقتربت قيمة ف من حد الدلالة.

وبمراجعة جداول التباين احتلت منطقة العاصمة التعليمية المرتبة الأعلى (م = ٦٧,٩٢، ع^٢ = ٦,٢٦) بينما احتلت منطقة الأحدي التعليمية المرتبة الأدنى (م = ٦٠,٦٦، ع^٢ = ٩,٥٣)، مما يتوافق إلى حد ما مع البند السابق.

٤ - لم توجد دلالة إحصائية للفروق بين المجموعات بالنسبة لباقي خلايا المصفوفة وجدير بالذكر أن سنوات الخبرة تم تقسيمها إلى مجموعات أربع (١ - ٤، ٥، ٦ - ٩، ١٠ - ١٨)، ولم تثبت الدلالة حتى بعد إلغاء هذا التقسيم والإبقاء عليها باعتبارها ١٨ مجموعة وفق تنوع عدد سنوات الخبرة.

٥ - لم توجد دلالة إحصائية للفروق بين المجموعات بالنسبة لمتغيرات الرضا الوظيفي أو العون الإرشادي مما يشير إلى تجانس أفراد العينة الكلية بالنسبة لهذين المتغيرين ويدعم الدلالة الإحصائية المرتفعة للمقدار الثابت للقيمة البارامترية الناتجة عن معاملات الانحدار.

الرضا الوظيفي: ٤٣,٢٦***، العون الإرشادي: ٣١,٦٩***. ومن ثم فإننا لا نستطيع قبول الفرض الخامس على إطلاقه.

أما بالنسبة للأهمية التي أعطتها المعلمات لبعض مظاهر المهنة التي تشكل محور الشكوى ومصدراً لإحساسهن بها كمعوقات، فقد جاء ترتيبها كالاتي...

جدول ٦

يبين الترتيب النوعي لبعض محاور الشكوى
لدى المعلمات في رياض الأطفال

رقم	محور الشكوى	درجة الأهمية
١	ضعف المرتبات .	٢٦٩
٢	كثافة الأطفال في غرفة الصف .	٢٢٧
٣	العبء التدريسي للمعلمة .	٢٠٥
٤	خدمات التوجيه الفني .	١٥٧
٥	جعل غرف الدراسة أكثر جاذبية .	١٥٥
٦	عدم كفاءة المواد التعليمية المتاحة للمعلمة	١٥٤
٧	عدم إتاحة فرصة للمعلمة لتسيير العمل في الروضة	١٠٧
٨	كثرة الأعباء الإضافية للمعلمة .	٨٦
٩	ضعف الانسجام بين الهيئة التدريسية .	٦٤
١٠	كثرة تدخل أولياء الأمور في عمل المعلمة .	٥٢
١١	عدم فاعلية الدورات التدريبية .	٤٨
١٢	كثرة أعمال اللجان الإضافية .	٣٣
١٣	عدم وضوح واجبات الوظيفة .	٢٧
١٤	عقد اجتماعات تنظيمية ولقاءات تربوية باستمرار	١٨
١٥	عدم وجود معاونات للهيئة التدريسية .	٠٤

يشير الفحص العيني للجدول السابق إلى تباين واضح بالنسبة للوزن الذي تعطيه المعلمات لمحاور شكواهن وما زال ضعف المرتبات أكثر محاور الشكوى أهمية بالنسبة للمعلمات يليه كثافة الأطفال في غرفة الصف، ثم العبء التدريسي للمعلمة وجاءت خدمات التوجيه الفني في المرتبة الرابعة بينما تدنى

تقدير أهمية بعض المظاهر المتعلقة بالمهنة مثل الرغبة في وجود معاونات لهن، وكان الترتيب المتدني للاجتماعات التنظيمية واللقاءات التربوية كعقبة في سبيل رفع الكفاءة متوافقاً مع إدراكهن لأهمية ما يدور فيها من مناقشات وما ينتج عنها من وضوح واجبات الوظيفة وتأكيداً لتواجدها في الروضة. كما يدل غياب القيمة الصفيرية لأي من هذه المحاور على تباين الآراء حول محاور الشكوى وأن لكل منها موضعاً في تفكير المعلمات.

مناقشة النتائج:

تتناول الدراسة الحالية العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي باعتباره بعداً إيجابياً بالنسبة للأداء الوظيفي والتوافق المهني وبين حجم العون الإرشادي الذي تتلقاه المعلمة في رياض الأطفال من خلال مناقشتها مع زميلاتها ومديرة الروضة، والدور المتميز لهذا العون بين مؤشرات اعتمدها تراث البحث كمؤشرات للرضا الوظيفي مثل تدني الإحساس بالضغط الوظيفية وتهافت النظرة للمعوقات المهنية. وقد أشار التحليل الإحصائي للبيانات المتجمعة إلى دلالة العلاقة الارتباطية الموجبة بين متغيري الرضا الوظيفي والعون الإرشادي كما طرحته الدراسة وقاسته الأداة (٥١,٠ بدلالة ٠,٠٠١). أما بالنسبة للعلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات المتعلقة بهذا الجانب من الوظيفة فقد أشارت التحليلات الإحصائية إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة (٣٠,٠ بدلالة ٠,٠٠١)، بين الإحساس بالضغط الوظيفية وارتفاع تقدير الأهمية لبعض مظاهر المهنة كمؤشرات على الأداء الوظيفي والتعامل معها كمعوقات. ولم يرتبط الرضا الوظيفي بإدراك المعلمات للفائدة المتوقعة من العون الإرشادي.

وقد أشار تحليل الانحدار المتعدد إلى أن الإسهام الأكبر في التنبؤ بالرضا الوظيفي بين معلمات الرياض في هذه العينة يكمن في حجم العون الإرشادي المتمثل في المناقشات المتمركزة حول الممارسات التدريسية اليومية والواقعية بين المعلمة وزميلاتها، مما يعني أن التوجيه يكون فاعلاً إذا كان في موقع العمل وذا

وبصفة عامة فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض لم يكن متدنياً حيث وصلت قيمة الإرباعي الأعلى (٦٦) والإرباعي الأدنى (٥١) وكانت أدنى قيمة (٣٣) وأعلى قيمة (٧٤)، وبلغ معامل الالتواء (- ٣٩). وتوافقت هذه البيانات مع مستوى الإحساس بالضغط الوظيفية الذي بلغ إرباعيه الأعلى (٤٧) والأدنى (٤٠) وأعلى قيمة (٨٠)، ومعامل التواء (١,٠٩٧). إن الإحساس بقدر ما من الضغوط الوظيفية يعد مناسباً لتحقيق الإحساس بالرضا الوظيفي. كما أن استشعار الأعباء الوظيفية يستثير لدى المعلمة الإحساس بالمسؤولية وما يرتبط بها من دافعية للإنجاز تستتبع إحساساً بالرضا عند الأداء.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع الدراسات التي استخدمت درجات كلية لتجديد مستوى الرضا الوظيفي (Stremmel & Powell 1990) وتظهر صدق المحتوى وإن احتاجت إلى دراسات لتحديد عوامل الرضا المتعلقة بالفرد وكذلك مظاهر الوظيفة المتنوعة سواء التي تختص بها أو تمتد بينها وبين الوظائف الأخرى وقد يصل الأمر في عموميته إلى العمل أو التوظف باعتبارهما قيمتين في منظومة قيم الحياة لدى الأفراد.

ورغم أن الدراسة الحالية لم تتطرق إلى تقويم العون الإرشادي الذي يمكن أن يتوافر عن طريق التوجيه الفني أو الدورات التدريبية إلا أنه في ضوء تأويل نتائجها نميل إلى إمكان الاعتماد على الهيئة المقيمة في المدرسة (المديرة - المشرفة - الزميلات) في تحقيق قدر كبير من الإرشاد المفيد وأن تتحدد المهمة الرئيسة للتوجيه الفني في المتابعة الإرشادية من خلال التقويم التشخيصي وتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية ومن ثم تعميمها بحيث تتخذ وجهة عملية وتخرجها عن نطاق الإلقاء النظري وتعتمد على مبادئ الإرشاد الجمعي وأن يكون التقويم الذاتي الإجرائي أساساً تقويم عمل المعلمة.

وهناك بعض المحددات التي تتعلق بتأويل النتائج: أولها أن العينة لم تكن عشوائية وفق مبادئ الإحصاء المعتمدة بهذا الخصوص وإنما تم اختيارها اعتماداً

على تفاعلها مع كلية التربية - جامعة الكويت في برنامج التربية العملية وموافقة المعلمات على ملء الاستبانات الخاصة بالدراسة، ومن ثم فإن تعميم هذه النتائج لا يخلق من المحاذير، وثانيها أن الأدوات المستخدمة كانت في مقام التقرير الذاتي، وتزامن تقديمها كلها مما يقوى احتمالات تأثر المعلمة بحالها النفسية المواكبة في إصدار استجابات تشير إلى ارتباط المتغيرات بصورة أعلى من واقعها. ومن ثم فإن هذه النتائج تحتاج إلى تدعيمها باختبار فروضها من خلال أدوات غير ذاتية تعتمد على الملاحظة أو التقويم الخارجي، وثالثها أن استخدام معاملات الارتباط لا يتضمن علاقة السبب - النتيجة «بين المتغيرات». ورغم أننا قد أشرنا إلى استدلالات وصفية من البيانات المتجمعة مثل مستوى الرضا الوظيفي والإحساس بالضغط الوظيفية لدى معلمات الرياض والدلالة البارومترية لبعض البيانات الناتجة عن معامل الانحدار الخطي إلا أن الدراسة كانت في أساسها تنبئية وليست وصفية، وتتعلق بأهمية الدور الذي يقوم به العون الإرشادي في التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات بناء على أساس منطقي يحتاج إلى ترجيح تنظيري، ويظل المجال مفتوحاً للدراسات الوصفية والبحوث النظرية.

الملاحق

- ١ - أداة قياس مستوى الرضا الوظيفي.
- ٢ - أداة قياس العون الإرشادي.
- ٣ - أداة قياس الإحساس بضغط المهنة.
- ٤ - قائمة تقدير أهمية بعض مظاهر المهنة كمعوقات.

ملحق (١)

مستوى الرضا الوظيفي:

الاسم:

المؤهل:

سنوات الخبرة في رياض الأطفال:

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على الأحاسيس التي تشعرين بها كرد فعل لمظاهر وظيفية محددة تتعلق بمهنتك كمدرسة في رياض الأطفال والمطلوب منك أن تحدد درجات الرضا نحو هذه المظاهر كلاً على حدة وفق ما تشعرين به فعلاً. علماً بأن هذه البيانات ستفيد في البحوث التربوية فقط وليس لها أدنى علاقة بوضعك الوظيفي.

أشعر بأن:	مرضٍ جداً	مرضٍ نوعاً ما	لست أدري	غير مرضٍ إلى حد ما	غير مرضٍ إطلاقاً
١- الاتصال المباشر بالأطفال					
٢- العلاقة بالهيئة التدريسية بالروضة					
٣- العلاقة بالهيئة الإدارية بالروضة					
٤- العلاقة بأولياء الأمور.					
٥- المرتب الذي أتقاضاه من هذه الوظيفة.					
٦- المزايا التي يحققها لي العمل في الروضة.					

أشعر بأن:	مرضٍ جداً	مرضٍ نوعاً ما	لست أدري	غير مرضٍ إلى حد ما	غير مرضٍ إطلاقاً
٧- احترام الآخرين لي كمدرسة في الروضة					
٨- إحساسي بالأمن والاستقرار الوظيفي.					
٩- توفر فرص الارتقاء بشخصيتي من خلال هذا العمل.					
١٠- الفرص المتاحة لتنمية المهارات المهنية في هذه الوظيفة.					
١١- الإجازات التي أحصل عليها كمدرسة في الروضة.					
١٢- توزيع العمل ومواعيد الحضور والانصراف من الروضة.					
١٣- حرية إبداء الرأي والتصرف المتاحة لي في هذا العمل.					
١٤- إحساسي بأنني أؤدي عملاً ذا قيمة من خلال هذه الوظيفة.					
١٥- إحساسي بالتأثير الإيجابي في حياة الأطفال.					

(ملحق ٢)

العون الإرشادي والفائدة المتوقعة :

فيمايلي بعض الموضوعات التي تشكل محور مناقشاتك مع مديرة الروضة أو مع زملائك والمطلوب منك أن تحددى كم مرة تقريباً تكون هذه الموضوعات محور حديثك معهن دائماً: تقريباً كل يوم

غالباً: مرة أو مرتين في الأسبوع

أحياناً: مرة أو مرتين في الشهر

نادراً: مرة أو مرتين في السنة

مطلقاً: لم يحدث أبداً.

رقم	الموضوع	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	مطلقاً
١	اختيار المواد التعليمية (الوسائل)					
٢	إمكان الحصول على المواد المستهلكة لتنفيذ الأعمال الفنية					
٣	التخطيط وتقسيم العمل في الفترات.					
٤	حضور الأطفال ودقة المواعيد.					
٥	استراتيجية التدريس وتنفيذ الخبرات.					

رقم	الموضوع	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	مطلقاً
٦	التعامل مع الأطفال ذوي المشكلات الخاصة (العدوانية-الانطوائية...).					
٧	تنظيم الأطفال داخل الأركان وأنشطتها.					
٨	التنظيم المكاني لتنفيذ الخبرة داخل الفصل وخارجه وانتقال الأطفال بينها.					
٩	التعامل مع الحالات الطارئة (الاستفزاز، الصراخ، النزيف).					
١٠	التعامل مع أولياء الأمور.					
١١	تنفيذ توجيهات المشرفة الفنية.					
١٢	استشارة دافعية الأطفال للمشاركة في الأنشطة.					
١٣	تحقيق الانضباط داخل الفصل					
١٤	إمكان التعاون بين المدرسات في التنفيذ المشترك للخبرات.					
١٥	عرض مقترحات جديدة وممارسات صفية مستحدثة.					

هل ترين أن مناقشاتك هذه

- ☐ مفيدة جداً ☐ مفيدة نوعاً ☐ لست أدري
☐ غير مفيدة نوعاً ما ☐ غير مفيدة مطلقاً

الإحساس بضغوط المهنة

فيمايلي بعض الأمور التي يعتبرها بعض زميلاتك هاجساً يؤرقها ويشكل سبباً في إحساسها بالضغوط الوظيفية والمطلوب منك أن تحددى درجة إحساسك بأهمية الدور الذي يقوم به كل من هذه البنود في إحساسك بهموم الوظيفة . فإذا كان البند - في رأيك - له دور مهم جداً في تكوين هذا الإحساس فضعي (/) مقابله في خانة (مهم جداً) وإذا لم تكن له أهمية فضعي علامة (/) مقابله في خانة غير مهم إطلاقاً... وهكذا وفق تقديرك لأهميته ..

البند	مؤثر جداً	مؤثر نوعاً ما	لست أدري	غير مؤثر	غير مؤثر إطلاقاً
١					عدم وضوح متطلبات الوظيفة التي أقوم بها.
٢					عدم القدرة على تحقيق الإحساس الداخلي بالإنجاز.
٣					عدم القدرة على تحقيق علاقات إيجابية بأولياء الأمور.
٤					العجز عن تحقيق التوازن بين دوري كمعلمة وبأقاي أدواري الاجتماعية (كأم - كزوجة - كأخت).
٥					كثرة الأعباء الوظيفية.
٦					عدم التقدير من قبل الآخرين.
٧					الإحساس بالمعوقات الوظيفية.
٨					عدم القدرة على تحقيق علاقات إيجابية مع الزملاء.
٩					الإحساس بالدونية تجاه أولياء الأمور.
١٠					فقدان القدرة على اتخاذ القرار أو حرية التنفيذ.

(ملحق ٤)

تقدير المعوقات :

فيمايلي بعض القضايا التي يعتبرها البعض عقبات في طريق الارتقاء بمهنة المعلمة ولكنهم يختلفون حول درجة تأثيرها.

والمطلوب منك أن تحدد درجة تأثير كل من هذه البنود بالنسبة لك شخصياً وذلك بأن:

أولاً: - تقرئي كل قضية وتحديدي درجة تأثيرها وفق الجدول المواجه، وذلك بوضع (X) أمام كل عبارة تحت درجة التأثير التي تنطبق عليك.

ثانياً: بعد الانتهاء من تسجيل درجة التأثير لكل العبارات عليك تحديد خمس قضايا تعتبرنها الأكثر تأثيراً في مهنة المعلمة في الروضة ثم اكتبي أرقامها بادئة بالأكثر تأثيراً ثم التي تليها، وهكذا من ١ إلى ٥ :

البند	مؤثر جداً	مؤثر نوعاً ما	لست أدري	غير مؤثر	غير مؤثر إطلاقاً
١ نقص المرتبات بالنسبة للجهد المبذول.					
٢ كثرة عدد الأطفال في الفصل.					
٣ كثرة نصاب الحصص بالنسبة للمعلمة.					
٤ عدم توفر الوسائل التعليمية.					
٥ قلة فعالية الدورات التدريبية.					

البند	مؤثر جداً	مؤثر نوعاً ما	لست أدري	غير مؤثر	غير مؤثر إطلاقاً
٦ قلة الاجتماعات التنظيمية واللقاءات التربوية بالإدارة.					
٧ القاعات الدراسية ليست مريحة أو مناسبة.					
٨ كثرة الأعمال الإضافية التي تضاف إلى العبء التدريسي.					
٩ عدم إعطاء المعلمة فرصة للمشاركة في تسيير العمل في الروضة.					
١٠ طول اليوم الدراسي.					
١١ عدم وضوح مهام الوظيفة وواجباتها بالنسبة للمعلمة.					
١٢ تدخل أولياء الأمور في عمل المعلمة.					
١٣ عدم الانسجام بين أعضاء الهيئة التدريسية.					
١٤ ضعف الإشراف الفني والتوجيه.					
١٥ الوساطة والمحسوبية في توزيع الأعباء التدريسية.					

الجزء الثاني

ضعي رقم القضية التي ترين أنها:

- ١ - مؤثرة بالدرجة الأولى: ()
- ٢ - مؤثرة بالدرجة الثانية: ()
- ٣ - مؤثرة بالدرجة الثالثة: ()
- ٤ - مؤثرة بالدرجة الرابعة: ()
- ٥ - مؤثرة بالدرجة الخامسة: ()

MULTIPLE REGRESSION**Listwise deletion of Missing Data****N of Cases = 124****Covariance**

	V1	V2	V3	V4	V5
V1	77.845	43.250	2.007	-10.528	-2.901
V2	43.250	91.801	1.873	-2.119	-6.206
V3	2.007	1.873	1.284	0.563	1.453
V4	-10.528	-2.119	0.563	37.345	13.180
V5	-2.901	-6.206	1.453	13.180	50.013

Equation Number 1 Dependent Variable V1 Job Satisfaction
Variable(s) Entered on Step Number

1.. V2 frequency of class focus information

Multiple R .51163
R Square .26176
Adjusted R Square .25571
Standard Error 7.61178

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	2506.34381	2506.34381
Residual	122	7068.58361	57.93921

F = 43.25816 Signif F = .0000

Equation Number 1		Dependent Variable..		V1 job satisfaction	
Variables in the Equation					
Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
V2	.471134	.071633	.511626	6.577	.0000
(Constant)	31.696868	4.285808	7.396	.0000	

Variables not in the Equation					
Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
V3	.115948	.132925	.970241	1.475	.1427
V4	-.176983	-.205849	.998690	-2.314	.0224
V5	3.6221E-04	.000420	.991612	.005	.9963

Equation Number 1 Dependent Variable.. V1 job satisfaction

Variable(s) Entered on Step Number

2.. V4 [job stress]

Multiple R	.54133
R Square	.29304
Adjusted R Square	.28136
Standard Error	7.47948

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	2805.86607	1402.93304
Residual	121	6769.06135	55.94266
F = 25.07806 Sig F = .0000			

Equation Number 1 Dependent Variable.. V1 job satisfaction

Variables in the Equation					
Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
V2	.465236	.070434	.505221	6.605	.0000
V4	-.255523	.110430	-.176983	-2.314	.0224
(Constant)	43.244987	6.530165		6.622	.0000

Variables not in the Equation

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
V3	.132964	.155151	.962571	1.720	.0879
V5	.059684	.067361	.900500	.740	.4610

ONE WAY

Variable V1

By Variable EDU - Zone

job satisfaction

educational zone

Analysis of Variance					
Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob
Between Groups	4	57.4106	14.3527	.1837	.946
Within Groups	107	8359.0179	78.1217		
Total	111	8461.4286			

No two groups are significantly different at the .050 level

ONEWAY

Variable	V2	frequency of class focus informatopm				
By Variable	EDU-ZONE	educational zone				
Analysis of Variance						
		Sum of	Mean	F	F	
Source	D.F.	Squares	Squares	Ratio	Prob	
Between Groups	4	151.4456	37.8614	.3948	.812	
Within Groups	107	10261.6615	95.9034			
tOTAL	111	10413.1071				

No two groups are significantly different at the .050 level

. ONEWAY

Variable	V3	perceived usefulness			
By Variable	EDU-ZONE	educational zone			
Analysis of Variance					
		Sum of	Mean	F	F
Source	D.F.	Squares	Squares	Ratio	Prob
Between Groups	4	15.4588	3.8647	2.9897	.02
Within Groups	107	138.3179	1.2927		
Total	111	153.7768			

(*) Denotes pairs of groups significantly different at the .050 level

		f	a	j	a	h
		a	h	a	s	a
		r	m	h	m	w
		w	a	r	a	a
		a	d	a		l
		n	i			l
		i				i
Mean	Group	a				
3.6923		farwania				
4.2000		ahmadi				
4.3333		jahra				
4.3846		asma				
4.6000		hawalli *				

ONEWAY

Variable V4		job stress				
By Variable		EDU-ZONE				
		educational zone				
		Analysis of Variance				
Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F	Prob.
Between Groups	4	533.2273	133.3068	3.8265		.0060
Within Groups	107	3727.6923	34.8283			
Total	111	4260.9196				

(*) Denotes pairs of groups significantly different at the .050 level

ONEWAY

Variable V4

job stress

(Continued)

		a	h	f	j	a
		h	a	a	a	s
		m	w	r	h	m
		a	a	w	r	a
		d	l	a	a	
		i	l	n		
		i	i			
Mean	Group					a
41.8667	ahmadi					
42.4000	hawalli					
43.8974	farwania					
45.2000	jahra					
49.3077	asma					**

ONEWAY

Variable

V5

perception of obstacles

By Variable

EDU-ZONE

educational zone

Analysis of Variabce

		Sum of	Mean	F	F
Source	D.F.	Suqares	Squares	Ratio	Prob.
Between Groups	4	472.7013	118.1753	2.4385	.0514
Within Groups	107	5185.5487	48.4631		
Total	111	5658.2500			

No two groups are significantly different at the .050 level

		ONEWAY			
Variable	V1	job satisfaction			
By Variable	QUAL	qualification			
Analysis of Variabce					
		Sum of	Mean	F	F
	Source D.F.	Suqares	Squares	Ratio	Prob.
Between Groups	1	26.1445	26.1445	.2866	.5934
Within Groups	121	11036.5547	91.2112		
Total	122	11062.6992			

		ONEWAY				
Variable	V3	perceived usefulness				
By Variable	QUAL	qualification				
Analysis of Variance						
		Sum of	Mean	F	F	
Source	D.F.	Squares	Squares	Ratio	Prob.	
Between Groups	1	3.3920	3.3920	2.6560	.1058	
Within Groups	121	154.5267	1.2771			
Total	122	157.9187				

		ONEWAY				
Variable	V4	job stress				
By Variable	QUAL	qualification				
Analysis of Variance						
			Sum of	Mean	F	F
	Source	D.F.	Squares	Squaers	Ratio	Prob.
Between	Groups	1	60.2725	60.2725	1.6141	.2064
Within	Groups	121	4518.3779	37.3420		
Total	122		4578.6504			

ONEWAY

Variable V5 perception of obstacles

By Variable QUAL

qualification

			Analysis of Variance			
			Sum of	mean	F	F
	Source	D.F.	Squares	Squares	Ratio	Prob.
	Between Groups	1	37.3807	37.3807	.7432	.3903
	Within Groups	121	6085.9526	50.2971		
	Total	122	6123.3333			

ONEWAY

Variable V1

job satisfaction

By Variable EXP

no of years of experience

			Analysis of Variance			
	Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between	Groups	3	106.2017	35.4006	.4415	.7238
Within	Groups	117	9381.3024	80.1821		
Total	120	9487.5041				

ONEWAY

Variable V2 frequency of class focus information

By Variable EXP

no of years of experience

Analysis of Variance						
	Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between	Groups	3	183.9635	61.3212	.6676	.5736
Within	Groups	117	10746.6315	91.8516		
Total	120		10930.5950			

Variable V3 By Variable EXP		ONEWAY perceived usefulness educational zone Analysis of Variance				
	Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between	Groups	3	2.2165	.7388	.6296	.5973
Within	Groups	117	137.3041	1.1735		
Total	120	139.5207				

Variable V4 By Variable EXP		ONEWAY job stress no of years of experience Analysis of Variance				
	Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between	Groups	3	103.2316	34.4105	.9200	.4336
Within	Groups	117	4376.2395	37.4038		
Total	120	4479.4711				

Variable V5 By Variable EXP		ONEWAY perception of obstacles no of years of experience Analysis of Variance				
	Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between	Groups	3	123.5648	41.1883	.8787	.4544
Within	Groups	117	5484.6666	46.8775		
Total	120	5608.2314				

المراجع :

- Combs, A.W. (1974). The professional education of teachers: A humanistic approach to teacher education. (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Coughlan, R.J. & Cooke, R. (1974). Work attitudes. In H.J. Wallberg (Ed.) Evaluating Educational Pperformance Berkeley: Mccutchan.
- Crim, R.D. (1982). An attitude study of faculty men and women in higher education. Bibliographic Retrieval Services, Inc. N.Y.: latham
- Cummings L.L. & Schwab, D.P. (1973). Performing in Organizations. Glenview, III.: Scott, Foresman.
- Dimidjian, V.J. (1982). Understanding and combatting stress in family day care. Journal of Child Care, 1, 47-58.
- Eheart, B.K. & Leavitt, R.L. (1986). Training day care home providers. Implications for policy and research. Early childhood Research Quarterly, 1, 119-132.
- Fleischer B.J. (1985). Identification of strategies to reduce turnover among child care workers. child Care Quarterly, 14, 130-139.
- Galinsky, E. (1988). Parents and teacher-caregivers: Sources of tension, sources of support. Young Children, 43, (March), 4-12.
- Goodlad, J.I. (1983). The school as work place. In G. Griffen (Ed.) Staff Development. Chicago: The University of Chicago press.
- Hyson, M.C. (1982). "Playing with kids all day": Job stress in early childhood education. Young children 37 (January), 25-32.
- Jennings, J. (1989). GRIST and the Democratic Teachers' Centre. In R. McBrise (Ed.) The In-Service Training of Teachers: Some Issues and Perspectives. N.Y.: The Falmer Press 61-75.
- Jorde - Bloom, P. (1988 a). Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environments. Journal of Research in childhood Education, 3, 107-122.

- Jorde - Bloom, P. (1988 b). A great place to work: Improving conditions for staff in young children;s programs. washington, D.C.: NAEVC.
- Kontos, S., & Stremmel, A.J. (1988). Caregivers' perceptions of working conditions in a child care environment. *Early Choldhood Research Quarterly*, 3, 77-90.
- Lay - Dopyera, M. & Dopyera, J. (1990). *Becoming a teacher of young children*. (4th ed.). N.Y.: mcGraw-Hill publishing.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction in M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-13449). Chicago: Rand Mc nally
- Locke, E.A. (1984). Job satisfaction. In M. Gruneberg & T. Wall (eds.), *Social psychology and organizational behavior* (pp. 93-117). N.Y.: John Wiley.
- Maslach, D. & pines, A. (1977). The burn-out Syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6, 100-113.
- Matteson, M.T., & Ivance vich, J.M. (19870. *Controlling work stress: Effective human resource management strategies* San Francisco: Jossey - Bass.
- Mc Clelland, J. (1986). Job satisfaction and child care workers: A review. *Child care Quartelry*, 15, 82-89.
- Murphy, L.R., DuBois, D., & Hurrell, J.J. (1986). Accident reduction through stress management. *Journal of Business and psychology*, 1, 5-18.
- Pence, A.R., & Goelman, H. (1987). Who cares for the child in day care? An examination of caregivers from three types of care. *Early childhood Research Quarterly*, 2, 305-334.
- Pettygrove, W., Whitebook, M., & Weir, M. (1984). beyond babysitting: Changing the treatment and image of child caregivers. *Young Children*, 39 (July), 14-20.
- Powell, D.R. & Stremmel, A.J. (1989). The relation of early childhood training and experience to the professional developpment of child care workers. *Ear:ly childhood Research Quarterly*, 4, 339-335.

- Stremmel, A.J. & Powell, D.R. (1990). The relationship of classroom focused information and self-perceived effectiveness to job satisfaction among child care workers. *Child & Youth Care Quarterly*, 19 (4), Winter, 239-250.
- Whitebook, M., Howes, C., Darrah, R., & Friedman, J. (1982). Caring for the caregivers: Staff burnout in child care. In L.G. Katz (Ed.), *Current toics in early childhood eduucation 9Vol. IV*) Norwood, N.J.: Ablex.
- Whitebook, M., Howes, C., & PPhillips, D. (1989). Whoo cares? Child care teachers and the quality of care in America. Oakland, CA: Child care Emplooyee Project.
- Williams, M. (1991). *In-Service Education and Training Policy and practice*. London: Classel Educational Ltd.