

التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض

د. محمد رفقي محمد فتحي عيسى

كلية التربية - جامعة الكويت

ملخص

تتناول هذه الدراسة متغيرين أساسيين في مجال السلوك التنظيمي في رياض الأطفال يتعلق أولهما بالتوافق المهني لدى معلمات الرياض باعتباره أمراً أساسياً يضمن التقليل من الهدر الناشئ عن سوء استغلال القدرات أو سرعة استهلاك الأداة البشرية، وثانيهما بالاحترق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغط النفسية في مجال العمل، كما تعرضت الدراسة لبيان العلاقة المحتملة بينهما.

تم بناء أداتين إحداهما لقياس التوافق المهني وفق النموذج التفاعلي الذي استخلصه هاريسون ورفاقه عند دراستهم للضغط المهنية وتم تحديده إجرائياً في بعدين: (أ) مدى إدراك الفرد للملاءمة ذاته لمطالبات المهنة (الذات)، (ب) مدى إدراك الفرد للملاءمة المهنة لحاجاته (الوظيفة). والثانية لقياس الاحترق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغط النفسية في مجال العمل ويتمثل في وجود مؤشرات (نفسية وسلوكية وفيزيولوجية) سالبة وتم التحقق من الصدق والثبات من خلال الإجراءات العملية المعتمدة في هذا الشأن.

طبقت الأداتان على عينة مكونة من ١٠٥ معلمة رياض أطفال في المناطق التعليمية الخمس بدولة الكويت، وأخضعت البيانات المتجمعة لتحليلات إحصائية متعددة للتعرف على طبيعة هذين المتغيرين والعلاقة بينهما. وقد أفرزت التحليلات أن درجات التوافق المهني لدى معلمات الرياض يتسم توزيعها بالاعتزال وأن المتغيرات الوصفية المتمثلة في العمر الزمني أو سنوات الخبرة أو المؤهل أو المنطقة التعليمية لم تكن ذات أثر جوهري في تحديد هذا التوافق، كما جاءت نتائج الإحساس بالاحترق النفسي على المتوال نفسه.

وقورنت النتائج بالنسبة للتوافق المهني بنتائج تطبيق الأداة نفسها على مجموعة من طالبات التربية العملية (ن: ٢١) ولم تشر القيمة الفائية إلى دلالة إحصائية مما جعل من غير المقبول إحصائياً

اعتماد فروق جوهرية بين الممارسة المبدئية (التربية العملية) والممارسة الممتدة (الوظيفة الممارسة). وبالنسبة للعلاقة الارتباطية بين المتغيرين الرئيسيين (التوافق المهني - الاحتراق النفسي)، أشارت النتائج إلى أنه رغم الواجهة السالبة لمعامل الارتباط إلا أنه كان دون حد الدلالة الإحصائية.

وقد نوقشت النتائج في ضوء الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة ذات العلاقة وأردفت ببعض التوصيات.

مقدمة :

تشير مراجعة تراث البحث في رياض الأطفال إلى اهتمام الباحثين بطرف واحد من أطراف العملية التربوية هو الأطفال، ولم يتطرقوا بالقدر نفسه من الاهتمام إلى الطرف الآخر وهو الهيئة التربوية في الروضة. فغالبية البحوث التي أمكن الاطلاع عليها اهتمت بالتضمنينات التربوية والاجتماعية والنفسية والصحية في الروضة وتأثيرها في نمو الأطفال (Rutter, 1982; Scar, 1986; Zigler & Hall, 1988)، أما تأثير هذه التضمنينات في معلمات الروضة فلا زالت البحوث فيه قليلة بالرغم من قناعة الباحثين بأهميتها لتطوير العملية التربوية في الروضة (Bronfenbrenner, 1986; Galinsky, 1988)، فالمعلمة تؤثر في الأطفال والأطفال يؤثرون في المعلمة. وقد ذهب أصحاب المدخل الشمولي والتفاعلي في دراسة المحددات النمائية إلى تعدد متغيرات النمو عند الأطفال وتشابكها وصعوبة الفصل بينها، وإلى دائرية التأثير بين هذه المتغيرات وتراكم التأثيرات ودوامها.

ومن ثم يتبدى لنا النظرة الجزئية عندما نقصر بحوثنا على الأطفال ونعتبرهم الطرف الوحيد محط التأثير أو موقع الاستفادة مما يتم داخل الروضة، ونهمل البحوث على المعلمات وما يتحقق لهن من متع أو يتعرضن له من ضغوط في العمل وتأثير ذلك في الصحة النفسية والجسمية للمعلمة، وفي توافقها الأسري والزواجي في رعايتها للأطفال في الروضة، وأطفالها داخل المنزل.

ولا يمكن - من وجهة نظر الباحث - تطوير العملية التربوية في الروضة إلا من خلال البحوث على الأطفال والمعلمات والتأثيرات المتبادلة بين الطرفين لتحديد شكل هذه التأثيرات ومداهما على كل من المعلمة والطفل وتحديد العوامل التي تساعد على تدعيم التأثيرات المرغوب فيها والوقاية من التأثيرات غير

مشكلة الدراسة :

وتشير مراجعة الدراسات التي أجريت على المعلمين في دولة الكويت إلى اهتمامها بالرضا الوظيفي (حمدي الحنبلي، ١٩٨٣، محمد رفقي عيسى، ١٩٨٦) ولم تتطرق إلى التوافق المهني كما لم تأخذ دراسة الاحتراق النفسي مساحة بحثية

مناسبة وأجريت على المعلمين والمعلمات في مراحل تعليمية متقدمة (علي عسكر وآخران، ١٩٨٦). ولم تمتد إلى معلمات الرياض مما جعل الباب مفتوحاً لدراسة هذه المتغيرات، حتى نتمكن من تحديد مدى توافق المعلمات في العمل وعلاقته بإحساسهن بالضغط النفسي، ومظاهر هذا الإحساس حتى يمكننا التقليل من الهدر التربوي المتمثل في جعل مهنة التدريس مهنة جاذبة ولا تكون طاردة للمعلمين أو المعلمات الأفضل.

والدراسة الحالية جهد متواضع في هذا المجال وتتناول التوافق المهني عند معلمات رياض الأطفال في الكويت وعلاقته ببعض المتغيرات المتعلقة بطبيعة العمل في الروضة وخصائص المعلمة الاجتماعية والمهنية، كما تتناول الإحساس بالاحتراق النفسي عند هؤلاء المعلمات كمؤشر لشعورهن بالضغط النفسي في العمل، وعلاقته بالتوافق المهني لديهن. ومن المتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في إلقاء بعض الضوء على طبيعة عمل معلمة الروضة وكذلك في قرارات وأساليب تحسينه.

الإطار النظري والإمبريقي:

تتناول هذه الدراسة متغيرين أساسيين يتعلق أولهما بالتوافق المهني لدى معلمات الرياض ويتعلق ثانيهما بالاحتراق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغط النفسي في مجال العمل. ونعرض فيما يلي بعض التوجهات النظرية ونتائج البحوث حول كل متغير.

أولاً - التوافق المهني:

يرى المهتمون بمجال السلوك التنظيمي أن التوافق المهني يشير إلى التواء بين الفرد ومهنته من خلال شكل من أشكال التناسق المتبادل الذي يؤدي إلى تحقيق أفضل عائد وظيفي سواء للمهنة أو للفرد. وتأتي حالة التوافق من خلال عملية مستمرة من التفاعل بين الفرد والمهنة، بدءاً بالميل إليها وانتهاء بالتمسك بها وتحتل نظرية جينز برج (Ginz berg, 1971: 107) مكاناً مميزاً في تحديد المراحل

المؤدية إلى الإحساس بالتوافق المهني من خلال ما أسمته بالنمو المهني. وترى هذه النظرية أن التوافق المهني أساسه الاختيار المهني وأن رؤيتنا للاختيار المهني تعتمد على أربع ركائز نلخصها فيما يأتي:

١ - الاختيار المهني عملية نمائية تحدث عبر مرحلة زمنية قد تستغرق عشر سنوات.

٢ - تأخذ عملية الاختيار المهني مساراً نمائياً ذا اتجاه واحد، يتطور من خلال الخبرة الوظيفية التي تترك آثارها في الفرد من خلال استثمار الوقت والمال والجهد، وفوق ذلك كله استثمار «الأنا» عند الفرد، ولا يترد الفرد لتغير اختياره وإنما ينشغل بالتوافق معه.

٣ - يأخذ الاختيار المهني في النهاية شكلاً من أشكال التوفيق بين ميول الفرد وقيمه والفرص المتاحة له.

٤ - يمر الاختيار المهني بثلاث مراحل رئيسية:

أ - مرحلة التعلق (أو التخيل) Fantasy period وتسيطر فيها على الفرد الرغبة في أن يكون راشداً ومستقلاً.

ب - مرحلة الاختيار المبدئي Tentative period وتتحكم فيها - في البداية - ميول الفرد، ثم يكتسب هذا الاختيار حدوده من خلال إمكانات الفرد وما يحمله من قيم.

ج - مرحلة التعامل الواقعي realistic period حيث يجتاز الفرد فيها «أبواباً» ثلاثة: يمر من الأول (الاكتشاف) وتتكشف عنده أبعاد المهنة فيتعرف عليها، ليدخل الباب الثاني (التبلور) فتتبلور لديه هذه الأبعاد، فينتقل من خلال الباب الثالث (التحديد) إلى حيث تتحدد مواصفات المهنة وقدراته على مواجهتها.

ولكن دونالد سوبر (Super, 1971: 113) يرى أن هذه النظرية اعتمدت أساساً على إعادة ترتيب الآراء السابقة ولم تستحدث فكراً جديداً، وأن جينزبرج خلط بين مصطلحات الاختيار Choice، والتفضيل preference، والتوافق

adjustment، كما وقع في محذور اعتبار أن «الاختيار» المهني عملية مستمرة تأخذ مساراً نمائياً يستغرق مدة زمنية طويلة، ويرى سوبر أن جينزبرج ربما كان مقصده أن التمسك بالاختيار يقوى بمرور الزمن والأجدر أن يستبدل بمصطلح الاختيار «التوافق»، ويضيف سوبر أن جينزبرج لم يتطرق إلى صلب عملية التوافق من حيث التوفيق بين الميول والإمكانات والقيم من ناحية والفرص المتاحة من خلال العمل من ناحية أخرى، ولم يتحدث عن تلك «المناطق» التي يمكن أن تحدث فيها «التنازلات» من أجل التوافق - لكي يستفاد منها في عملية الإرشاد المهني أثناء الخدمة.

ويرى دونالد سوبر أن التوافق المهني يأتي كمرحلة لاحقة من مراحل النمو المهني، وإن النمو المهني يسير في عدة مراحل تبدأ بالتمييز، فالاختيار، فالالتحاق، ثم التوافق. كما يرى أن هناك علاقة دائمة بين الفرد والمحيط فيما أسماه جينزبرج بمرحلة التعامل الواقعي، وأن هذه العلاقة تؤثر في التوافق المهني. ورغم أن بعض الدراسات اقتصرت على تناول بعض المتغيرات الذاتية مثل القدرات العقلية والمكانة الاجتماعية والميول الشخصية، إلا أن إمكانية التفاعل بين هذه المتغيرات الذاتية في إطار التوافق المهني لم تحظ بالدراسة (Super, 1971)، وقد ربطت وجهة النظر التي أشار إليها جينزبرج، وقام سوبر بتجديدها. ربطت بين التوافق المهني والاختيار المهني على أساس أننا لانعرف عن سلامة الاختيار في بداية الأمر وإنما نكتشفه بعد التعامل الواقعي وحساب درجة التوافق.

ومن ثم فإن حسن التوافق يشير إلى حسن الاختيار وسوء التوافق يشير إلى سوء الاختيار، وأن معيار النمو المهني هو تحقيق درجة أعلى من التوافق المهني و«يعد اختيار الشخص لمهنة معينة دالة لتقويمه لذاته ولقدراته في أن يكون متلائماً مع المهنة (الوظيفة) التي يختارها» (Holland, 1971: 147). ويعتمد التقويم الذاتي للفرد على العوامل المحددة لمستوى طموحاته (مثل المستوى الاجتماعي والاقتصادي، والحاجة إلى تحقيق مكانة معينة، والمؤهلات الدراسية، ومفهوم الذات). ومن ثم فإن الأشخاص الذين لا يتمتعون بمعرفة صحيحة أو تقويم

سليم لقدراتهم أو للوظائف المتاحة لهم ينعدم لديهم أساس «الاختيار» الصحيح، وتزيد الاحتمالات في أن تصير الممارسة الواقعية للمهنة بالنسبة لهم خبرة غير مرغوبة ومثيرة للإحساس بعدم التوافق المهني. ولايتكشف التوافق المهني من خلال إطار مرجعي ذاتي فحسب وإنما ينشأ كذلك من خلال توقعات الفرد من ذاته في إطار الصورة المحيطة (الوظيفة) كما يدركها هو، ومن خلال موقعه في المواجهة الذي يتيح له التحقق من توقعاته.

إن التوافق المهني - سواء كان مؤشراً على الاختيار المهني السليم أو نتيجة له - يعتمد على إدراك الملاءمة بين الفرد والوظيفة. أي إدراك الفرد لملاءمة ذاته لمتطلبات المهنة وملاءمة المهنة لحاجاته - ومن ثم فإن التوافق المهني لمعلمات الرياض - سواء كان في مرحلة الإعداد أو مرحلة التعامل الواقعي - يمكن الاستدلال عليه من خلال مؤشري الملاءمة (الذات والوظيفة)، ويعطي التعرف على التوافق المهني لديهن مؤشراً على توافر أسس الاختيار الصحيح واعتبارات المعيشة النفسية للمهنة سلباً أو إيجاباً.

ثانياً: الاحتراق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغوط النفسية في مجال العمل:

رغم اتساع رقعة البحث في مجال الضغوط النفسية إلا أن الدارسين قنعوا بتصنيف المداخل النظرية لدراساتهم في فئتين عريضتين فيما يختص بمصدر الضغوط، الأولى ترى أن المصدر الرئيسي للضغوط يكمن في متطلبات الوظيفة ذاتها وتؤكد على التأثير الضاغط لهذه المتطلبات في استشارة استجابات التحكم والتوجيه من قبل الموظفين (Baker, 1985: 371)، والثانية تركز على اشتراك ظروف العمل والعوامل الشخصية الخاصة بكل فرد في إحداث ردود أفعال وقتية أو مزمنة، ومن ثم فإن الوظائف تختلف في متطلباتها وما تتيحه من فرص الإنجاز وكذلك يختلف المعلمون في قدراتهم وحاجاتهم، فما يشكل ضغطاً لأحد المعلمين قد يكون شكلاً من أشكال التحدي المرغوب لدى معلم آخر (Jorde-Bloom, 1986: 171).

وتعتمد الفئة الأولى أساساً على ما أشار إليه سييلاي (Selye, 1974) من أن الضغوط النفسية تعتبر رد فعل لتهديد خارجي، ولم يتعرض هذا التعريف إلى أي اعتبارات معرفية أو إدراكات تعقلية لما هبة هذه التهديدات، وإنما استخدم رد الفعل الفيزيولوجي والنشاط الغدي كمؤشر لحدوث الضغوط (كما يحدث عندما نعرض الحيوان لصدمة قاسية مثل كسر أحد ضلوعه). ويؤكد هذا النموذج على رد الفعل المرضي Pathogen على إطلاقه دون تحديد مؤشرات بعينها - ويمكن في إطاره تحديد الإحساس بالضغوط من خلال مؤشرات غير محددة يمكن أن تتكرر بغض النظر عن اختلاف مصدر الضغط، ومن ثم فإنه يتعامل مع ردود الفعل للضغوط باعتبارها زملة أعراض ليس لها صفة الاختصاص كما تأخذ صفة التراكمية، بمعنى أن الموقف الضاغط قد يترك بقايا تتجمع عقب كل موقف مماثل لتأخذ شكلاً مزمناً وتتحول إلى سمة من سمات الشخصية أو التكوين الفيزيولوجي للفرد، وتؤدي تكرارية التعرض للمواقف الضاغطة - سواء كانت واحدة أو متعددة - إلى إضعاف «مناعة» الفرد تجاه التهديدات الخارجية، نتيجة ما يولده هذا التعرض المتكرر من إرهاق نفسي. ولكن بعدي التراكمية وعدم التحديد يجعلان من الصعب إرجاع هذه المظاهر إلى مصدر ضاغط بعينه أو التنبؤ باستجابات محددة يستثيرها هذا الموقف الضاغط.

بينما تعتمد الفئة الثانية على ما يسمى بالاتجاه التفاعلي transactional الذي ينظر إلى الضغوط النفسية باعتبارها نتائج التفاعل بين الفرد والمحيط، (Lazarus, 1966, Leventhal, 1970) ومن ثم فإن أي حدث في البيئة أو في أي عنصر من عناصر البيئة يعتبر مصدراً من مصادر الضغط عندما يكون الأمر كذلك في نظر الفرد، والمحك الرئيسي في ذلك هو تقويم الفرد لما يحيط به من مثيرات واعتبارها مصدر تهديد لكيانه أو إزعاج لوجوده. وهكذا خرج «لازاروس» ورفاقه من الدائرة الضيقة التي ارتبطت بها فكرة «سيلاي» من خلال تجاربه على الحيوانات، واتخذ «لازاروس» وجهة إنسانية تؤكد على البعد النفسي مشاركة مع البعد الجسدي، ومن ثم فإنه ليس هناك مصدر خارجي لضغوط وإنما يقع هذا المصدر داخل فكرنا نحن وتعتبر الرؤية الذاتية للمثير هي أساس اعتباره ضاغطاً أو غير ضاغط.

واختلاف الأفراد في تقويمهم للمواقف الضاغطة يجعلهم يختلفون في ردود أفعالهم تجاه هذه المواقف وفي طريقة التكيف معها. ويرى فرانكن هاووزر ورفاقه أنه من الممكن اعتماد المؤشرات البيولوجية كمصاحبات للمؤشرات النفسية المعرفية (Frankenhaeuser, 1975)، ومن ثم يمكن اعتماد المؤشرات البيولوجية والنفسية مظهراً لعملية موحدة (Singer & Dairdson, 1991: 46). ويتفق هذا التوجه مع التطورات الحديثة في دراسة الأبعاد النفسية للصحة العضوية (peterson , et al, 1988) وهكذا يمكن اعتبار الاحتراق النفسي Burnout مؤشراً مميزاً للإحساس بالضغط النفسية في مجال العمل على أن يضم في مفهومه مؤشرات نفسية سلوكية فيزيولوجية. وخلاصة القول إن إحساس الفرد بالضغط النفسية في مجال العمل يعتمد على تقويمه للموقف الضاغطة. وإن هذا الإحساس يظهر في شكل مؤشرات سلوكية ونفسية وفيزيولوجية سلبية. وإذا ما أقررنا بأن المعلومات في رياض الأطفال قد يَكُنَّ عرضة لمستوى من مستويات الضغوط المتعلقة بالوظيفة فإن استخلاص نموذج معين يتناول المتغيرات المتعلقة بنشأة هذه الضغوط ومؤشراتها يصير أمراً أساسياً لبداية البحوث في هذا المجال. وقد استخلص هاريسون ورفاقه (Harrison, et al, 1986) نموذجاً (Person - environment model) يعرف الضغط النفسي باعتباره عدم الملاءمة بين الشخص والمهنة يتبدى أثرها في الإنهاك النفسي حيث تقوم صفات الفرد الشخصية ومواصفات المهنة بدور مهم في إحداث الضغوط النفسية والإحساس بها، ومن ثم يعتبر «الضغوط النفسية تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد

وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة التي يعمل بها الفرد أو الفرد نفسه»، (أندرو سيزلاقي ومارك والاس ١٩٩١: ١٨٠). كما يمكن القول إن تجاوز الضغوط النفسية المستويات العادية أو المألوفة يمكن أن يؤدي إلى ردود فعل مرضية من قبل الموظف تتمثل في:

- أ - مؤشرات نفسية: على شكل إحباط وقلق واكتئاب وعصبية.
- ب - مؤشرات سلوكية: مثل البدء في العمل والتغيب المستمر والشكوى المتكررة.
- ج - مؤشرات فيزيولوجية: تظهر في أعراض جسمية غير محددة وزيادة الاستعداد للإصابة ببعض الأمراض.

وهذه المؤشرات لاتفصل بعضها عن بعض ، ومن ثم فإن قياس الاحترق النفسي الناتج عن الإحساس بالضغوط النفسية عامة والضغوط النفسية المتعلقة بالعمل خاصة يمكن النظر إليه كدرجة موحدة في إطار نموذج هاريسون السابق الإشارة إليه، وهو ما دعت إليه باربارا كيريو (Curbow, 1990) بالنسبة لمجال الدراسة الحالية. حيث تشير الدراسات السابقة - حول مسببات الضغوط النفسية وآثارها بالنسبة للعاملات في مجال رعاية الأطفال - إلى أن مصادر الضغوط المهنية تبدو متفرقة، وأن هناك اتجاهاً عاماً بين هذه الفئة إلى إلقاء اللوم على ظروف العمل. ففي دراسة (Hyson, 1982) تحددت مصادر الضغوط النفسية في وجود المعلمات في وضع التحدي الدائم وفي مواجهة القيود والمحبطات، بينما وجدت دراسة أخرى في إخفاق المعلمات في تحقيق التوازن بين الأدوار المختلفة التي يتحتم عليهن القيام بها وفي عجزهن عن تحقيق علاقات إيجابية مع أولياء أمور الأطفال وكذلك في عدم قدرتهن على تحقيق إحساس داخلي بالإنجاز مقابل الجهد المبذول (Dinnidjian, 1982)، وتضيف دراسة أخرى: إن غموض الدور الوظيفي ومتطلبات العمل الزائدة والإحساس بالدونية تجاه أولياء الأمور تشكل مصادر ضغوط وظيفية للمعلمات في رياض الأطفال (Galinsky, 1988). وإذا كان إحساس المعلمة بالاحترق النفسي يعد مؤشراً على إحساسها بالضغوط النفسية المتعلقة بالمهنة التي تمارسها، وأن هذه الضغوط قائمة على

إدراكها للمواقف الضاغطة في هذه المهنة وتقويمها الذاتي لأبعادها، فإن الرؤية الإيجابية لهذه الأبعاد ستسهم إسهامها بالغاً في تقليل الإحساس بالضغط النفسية. وإذا كان التوافق المهني - كما أشرنا إليه سابقاً - هو أساس التوجه الإيجابي نحو الوظيفة والبقاء فيها والقيام بمتطلباتها بل والاستمتاع بها، فستزداد احتمالات تضائل معدلات الاحتراق النفسي بين المعلمات مع ارتفاع مستويات التوافق المهني لديهن، وسيترد هذا الأثر في علاقة دائرية تسهم في ارتفاع درجة التوافق المهني لديهن.

تساؤلات الدراسة:

في ضوء ما سبق عرضه من أسس نظرية ونتائج إمبيريقية يمكن القول إن التوافق المهني يبنى أساساً على المعرفة السليمة بملازمات الوظيفة وإدراك متطلبات وقدرة الفرد على مواجهة هذه المتطلبات، وإن سوء التوافق المهني يرجع إلى اختلال هذه المعرفة أو سوء الإدراك، وإن الخبرة الواقعية تساعد على بلورة هذه المعرفة. وإذا كان العاملون في مجالات مختلفة يتباينون في درجة استقرارهم الانفعالي فإن كل مهنة ترتبط بدرجة معينة من درجات الإحساس بالضغط الوظيفية، ومن ثم فإن التعرف على توابع الضغوط النفسية المتمثلة في الإحساس بالاحتراق النفسي يعطينا استشعاراً بالمظاهر النفسية والاجتماعية التي تسود مهنة معينة، كما أن تبين إحساس الأفراد بالضغط المهنية قد يرجع إلى الفروق بينهم في إدراكهم للتوافق المهني.

والعاملات في رياض الأطفال - ولاسيما المعلمات - يتبأن مكاناً مؤثراً في العملية التربوية سواء باعتبارهن أمهات بديلات داخل الروضة أو أمهات حقيقيات داخل أسرهن - وأن درجة إحساسهن بالتوافق المهني والاحتراق النفسي تحدد إلى درجة كبيرة مستوى ونوعية التأثير في رعاية الأطفال. كما يجب ألا تكون درجة الاختلال بين إدراكهن لمناسبة الذات للمهنة ومناسبة المهنة للذات كبيرة لأن ذلك - على المستوى النظري - يجعل الخبرة الوظيفية مصدراً لاستشعار الضغوط النفسية في مجال العمل.

وتسهم الإجابة عن التساؤلات التالية في التعرف على الكيان المهني للمعلمات في رياض الأطفال من خلال متغيرين رئيسين: التوافق المهني، الاحترق النفسي:

- ١ - ما طبيعة التوافق المهني لدى معلمات الرياض في دولة الكويت؟
- ٢ - هل توجد فروق جوهرية في درجة التوافق المهني بين معلمات الرياض في دولة الكويت باختلاف المنطقة التعليمية، أو المؤهل الدراسي، أو سنوات الخبرة أو الحالة الاجتماعية؟
- ٣ - هل توجد فروق جوهرية في درجة التوافق المهني بين معلمات الرياض في دولة الكويت بين مرحلة الممارسة المبدئية (التربية العملية) والممارسة الواقعية (العمل الوظيفي الممتد)؟
- ٤ - هل توجد فروق جوهرية بين بعدي الملاءمة في التوافق المهني (ملاءمة الفرد للوظيفة، ملاءمة الوظيفة للفرد) لدى معلمات الرياض في دولة الكويت؟
- ٥ - ما هي المكونات العملية للتوافق المهني لمعلمات الرياض في دولة الكويت؟
- ٦ - ما درجة الإحساس بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض في دولة الكويت؟
- ٧ - هل توجد فروق جوهرية في مستوى الإحساس بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض في دولة الكويت باختلاف سنوات الخبرة؟
- ٨ - ما هي المكونات العملية للاحترق النفسي لمعلمات الرياض في دولة الكويت؟
- ٩ - هل توجد علاقة ذات دلالة بين درجتي الإحساس بالتوافق المهني والإحساس بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض في دولة الكويت؟

حدود الدراسة:

- إن دراسة إمبريقية - مثل هذه الدراسة - تتعامل مع الأفراد كمجموعات وتطرح فروضاً تعتمد في التحقق منها على معالجات إحصائية عامة يجب ألا تجعلنا نغفل الذات الإنسانية في تفرد لها، ومن ثم فإن انتماء المعلمة إلى هذه الفئة لا يجعلها بالضرورة ممثلة لتائجها.

- لا تتطرق هذه الدراسة إلى عملية نشوء المكونات الرئيسية لأسس الاختيار المهني ولكن تتعامل معها في صورتها الكائنة لدى الفرد كما يدرکہا هو .
- من حيث أهمية المحکات في تقدير التوافق المهني فإن الاعتماد على المؤشرات التي استقاهها الباحث من التراث النظري والإمريقي وصاغ مفرداتها في حدود طبيعة الوظيفة داخل دولة الكويت يتطلب الحذر عند تعميم استخدامها، كما يترتب على تعميم النتائج (خارج إطار الثقافة الكويتية) بعض الاختلالات في عناصر الأبعاد المتضمنة فيها .
- إننا مازلنا في حاجة إلى إطار نظري متكامل للاختيار المهني يمكن أن يكون أساساً لتحديد مفردات الدراسة وفق إطار ثقافي محدد، يختص بطبيعة الوظيفة التي نتعامل معها، ومن ثم فإن الدراسة الحالية تتناول وظيفة محددة (التدريس) ونوعاً معيناً (الإناث) ومرحلة تربوية بذاتها (رياض الأطفال) في مجتمع بعينه (دولة الكويت) .
- إن الدراسة (المستعرضة) الحالية تحتاج إلى دراسة تتبعية لذات العينة في المراحل الأولى للالتحاق بالبرنامج ثم الوظيفة وذلك بعد الممارسة الواقعية لها لمعرفة مدى التمايز بين ما كان متوقعاً وما هو كائن .

متغيرات الدراسة :

أولاً : التوافق المهني :

هو دالة المعرفة الإيجابية بالقدرات الذاتية المتعلقة بالوظيفة وبمتطلباتها، أي صورة الذات في مواجهة الوظيفة وصورة الوظيفة في مواجهة الذات، وتشمل الصورة الأولى ثمانية مؤشرات على الاعتقاد بملاءمة الفرد للمهنة وهي :

- ١ - القدرات العقلية .
- ٢ - الاستعدادات الخاصة .
- ٣ - الميول .
- ٤ - الصفات الشخصية .
- ٥ - الإمكانيات البدنية والصحية .

- ٦ - التضحيات .
 - ٧ - كم التدريب والخبرة .
 - ٨ - القيم .
- أما الصورة الثانية الخاصة بملاءمة المهنة للفرد فتتحدد مؤشراتها الثمانية في :

- ١ - الدخل والحوافز المادية .
 - ٢ - الظروف البيئية للعمل .
 - ٣ - الأمان الوظيفي .
 - ٤ - طبيعة العمل كمهام وظيفية .
 - ٥ - المناخ الاجتماعي للوظيفة .
 - ٦ - موقع العمل .
 - ٧ - فرص الترقى .
 - ٨ - اتجاهات الأسرة والأقارب تجاه المهنة .
- ويستدل عليه من خلال الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس التوافق المهني الذي يشمل هذه المؤشرات .

ثانياً: ** الاحتراق النفسي :

حالة تدهور نفسي ووظيفي تنتج من زيادة الحساسية للضغط المهنية ولها بعدان رئيسيان :

- ١ - البعد النفسي ويتسم بظهور حالة من الإجهاد النفسي ومظاهر الاكتئاب والقلق والتوتر والإحباط بصورة عامة .
- ٢ - البعد المهني ويتسم بظهور مشكلات في التعامل مع المحيط الاجتماعي في الوظيفة (الإدارة والزملاء) وكذلك بنواحي قصور مختلفة تتبدى في مؤشرات الرضا النفسي للوظيفة (الرغبة في التقاعد - الغياب والتأخر المستمرين - الخلافات المتكررة...).

المجلة التربوية (١٣١)

ونموذج الملاءمة بين الفرد والمحيط (Harrison, et al, 1987). كما يعتمد تحديد الأبعاد الفرعية المكونة لبعدي الذات / الوظيفة على ما جاء في المكون الثاني لقياس مؤشرات النضج المهني وهي العوامل المكونة للاختيار المهني. وتم بناء المفردات بحيث تتساوى في عددها لكل بعد فرعي لضمان الثقل النوعي لكل درجة في تحديد الدرجة الكلية وعرضت الاستبانة في صورتها الأولية على ثلاثة من أساتذة علم النفس لمعرفة رأيهم في مدى ملاءمة الفقرات لقياس المتغير وكذلك بالنسبة لصياغة الفقرات وعددها وقد تم تعديل بعض مكونات المقياس تبعاً لآراء المحكمين.

وتحددت الصورة النهائية للمقياس على شكل مقياسين فرعيين، أحدهما (الذات) ويختص بإدراك المعلمة لملاءمة قدراتها للمتطلبات المحددة للمهنة (٢٤ فقرة) والثاني (الوظيفة) ويتعلق بملاءمة المهنة لإمكانات المعلمة (٢٤ فقرة)، ومن بيانات التطبيق استخرجت قيمة ثبات كل مقياس فرعي على حدة وبلغت قيمة ألفا كرونباخ بالنسبة للمقياس الفرعي الخاص ببعدي الذات ٠,٦٧ (ن: ٩٥) والمقياس الفرعي الخاص ببعدي الوظيفة ٠,٦١ (ن: ١٢٤) وحسبت قيمة ألفا كرونباخ للمقياس الكلي (٤٨) فقرة وبلغت ٠,٧٧ (ن: ٩٤) كما أجري تحليل الفقرات واستخراج قيم ألفا في حالة خصم الفقرة ولم ترتفع قيمة ألفا عن القيمة المقننة للمقياس إلا في ست فقرات وبقدر لا يتعدى ٠,٠٢، ومن ثم رئي الإبقاء على الفقرات كافة للمحافظة على الوزن الذي يخصص لكل بعد من أبعاد المقياس وهو أمر يبرره صغر حجم العينة، كما أن قيم الشيوخ التي أفرزها التحليل العاملي لفقرات المقياس تشير إلى درجة معقولة من الثبات لتلك الفقرات؛ (جدول رقم ١).

جدول رقم (١)

يبين قيم الشيوخ لفقرات مقياس التوافق المهني

الرقم	قيم الشيوخ	الرقم	قيم الشيوخ	الرقم	قيم الشيوخ	الرقم	قيم الشيوخ
١	,٥١٧	١٣	,٦٨٦	٢٥	,٦٠٧	٣٧	,٧٣٣
٢	,٥٨٥	١٤	,٥٥١	٢٦	,٥٩٢	٣٨	,٦٢٩
٣	,٧١٩	١٥	,٦٥٦	٢٧	,٥٨٣	٣٩	,٦٤٩
٤	,٦٠٤	١٦	,٥٨١	٢٨	,٧٠٥	٤٠	,٧٨٩
٥	,٥٧٤	١٧	,٥٧٦	٢٩	,٦٨٧	٤١	,٦١٦
٦	,٦٠٧	١٨	,٦٥٤	٣٠	,٥٨٥	٤٢	,٦٧٣
٧	,٦١٨	١٩	,٧٠٢	٣١	,٧٢١	٤٣	,٥٦٤
٨	,٥٧٨	٢٠	,٦٦٥	٣٢	,٦٦٦	٤٤	,٦٤٠
٩	,٦٨٨	٢١	,٧٥٣	٣٣	,٦٠٧	٤٥	,٥٥٨
١٠	,٦٠٧	٢٢	,٥٠٢	٣٤	,٦٦٤	٤٦	,٥٨٩
١١	,٧١٢	٢٣	,٦٣٤	٣٥	,٦٣٠	٤٧	,٦٩٥
١٢	,٦٢٥	٢٤	,٦٤٧	٣٦	,٦٦٨	٤٨	,٦٧٦

كما حسبت معاملات الارتباط بين المقياسين الفرعيين وجاءت قيمها موجبة ودالة على مستوى ٠,٠٠٠١ جدول رقم (٢)

جدول رقم ٢ يبين معاملات الارتباط بين مكونات مقياس التوافق المهني

المقياس	ب: الوظيفة	ج: الكلي
أ - الذات	***,٤٩	***,٨٦
ب - الوظيفة		***,٨٧
ج - الكلي		

*** دلالة ٠,٠٠١ أحادية الذيل.

مقياس الاحتراق النفسي المتعلق بالوظيفة: بدىء بمراجعة بعض أدبيات البحث حول هذه الحالة في مجال رعاية الطفولة (Maslach & Pined, 1977, Mattingly, 1977 Whitebook, et al Mildebrand & Seefeldt, 1986) التدريس الأخرى (Turch, 1980، علي عسكر وآخرا ١٩٨٦)، وفي مجالات العمل الأخرى (Hobfoll, 1989) وقد توصل الباحث إلى التعريف النظري المشار إليه في متن البحث، وتم تحديد المؤشرات وفق هذا التعريف على هيئة استبانة تحوي (٢٠) عشرين عبارة (عشر منها تتعلق بالمجال النفسي والعشر الأخرى بمجال الوظيفة). وتحدد حالة الفرد على مدرج من خمس درجات (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - مطلقاً). وروعي التبادل في عرض المؤشرات حتى لا يستغرق المستجيب في بعد دون آخر. كما أخذت البنود كلها وجهة سالبة لتتوافق مع التعريف النظري للمصطلح، ويتم التعامل مع الدرجة الكلية للفرد على المقياس.

واستناداً على رأي مجموعة من المتخصصين في علم النفس التربوي تم إجراء تعديلات في صياغة الفقرات وإبدال غير المناسب منها، حتى توصل الباحث إلى اتفاق بين المحكمين على أن عبارات المقياس متصلة جميعها بالمتغير المراد قياسه وشاملة لجوانبه الأساسية، وقد استخرج الباحث معامل الثبات ألفا، وبلغت قيمته (٠,٨٧) (ن: ٩٨) ولم يسفر تحليل الفقرات واستخراج قيم ألفا في حالة خصم الفقرة من الدرجة الكلية إلى ارتفاع قيمة ألفا على المقياس الكلي عن أي من هذه القيم مما يشير إلى وزن كل فقرة في تحديد ثبات المقياس الكلي، وكذلك تشير قيم الشيوخ الناتجة عن التحليل العاملي للمقياس إلى ثبات مرضٍ؛ (جدول رقم ٣).

جدول رقم ٣

يبن قيم الشيوع لمفردات مقياس الاحتراق النفسي

الرقم	قيم الشيوع	الرقم	قيم الشيوع	الرقم	قيم الشيوع	الرقم	قيم الشيوع
١	٧٩٦	٦	٦٨٧	١١	٥٤٣	١٦	٥٥١
٢	٧٢٦	٧	٤٨٨	١٢	٥٨٢	١٧	٥٣٤
٣	٤٨١	٨	٦٢٥	١٣	٦٣٥	١٨	٥٦٤
٤	٦٢٦	٩	٦٦٧	١٤	٦٩٣	١٩	٦٤٠
٥	٦٦٢	١٠	٦٠٥	١٥	٦٥١	٢٠	٥٨٢

وتحقيقاً لصدق الأدوات المستخدمة فإنه بالإضافة إلى ما ورد من صدق المحكمين وما استتبعه من تعديلات وتنقية في إطار الصياغة والدلالة، فقد اعتمد الباحث أساساً على صدق المفهوم الذي يمثل في طبيعة الفقرات والهدف الذي تتجه إليه، وكما أشرنا سلفاً فقد روعي تحديد الغرض وتخصيص الفقرات على النحو الذي عرضناه شأن بناء الأدوات. كما أن انبثاق الأدوات من إطار نظري محدد وقاعدة بحثية مناسبة يعد مؤشراً واضحاً على صدق المقياس النظري، وكذلك فإن الأمر سيزيد وضوحاً من خلال ما تبرزه نتائج التحليل العاملي الخاص بفقرات هذه الأدوات.

العينة والتطبيق:

تم تطبيق أدوات البحث على ١٠٥ معلمة في رياض الأطفال في دولة الكويت موزعة على المناطق التعليمية الخمس (أي حوالي ٥٪ من مجموع العلامات في العام الدراسي ١٩٩٣/٩٢) وتم اختيارهن من الروضات التي تتدرب فيها طالبات التربية العملية وقام بجمع البيانات طالبات التربية العملية، ومن خلالهن تم التأكيد على سرية البيانات.

كما جرى تطبيق استبائتي التوافق المهني على ٢١ طالبة من طالبات التربية العملية بكلية التربية جامعة الكويت في العام الجامعي ١٩٩٣/٩٢. وتم تفرغ البيانات وإدخالها في الحاسب الآلي. وقد استبعدت استجابات اللاتي لم يقمن بالإجابة عن فقرات أي من المقاييس كافة عند التحليل الإحصائي، ومن ثم فإن عدد الأفراد يختلف من تحليل لآخر وفق استكمال الاستجابات.

النتائج:

أولاً: التوافق المهني: للإجابة عن التساؤل الأول الخاص بالتعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمات الرياض من خلال الدرجات المتحصلة على المقاييس (الذات، الوظيفة) وكذلك الدرجة الكلية تم استخراج البيانات الوصفية للاستجابات الكاملة على مقياسي التوافق المهني (الذات - الوظيفة) وكذلك الدرجة الكلية للمقياسين وجاءت النتائج كالآتي:

جدول رقم (٤)

يشير إلى البيانات الإحصائية لمتغير (التوافق المهني)

البيان	الذات	الوظيفة	الكلية
ن	٩٥	١٢٤	٩٤
المتوسط	٨٣,١٥	٧٤,٣٠	١٥٥,٨٩
الوسيط	٨٤	٧٤	١٥٥,٥
النوال	٨٨	٧٦	١٦٦
ع ^٢	٨٥,٤٧	٨٦,٦٢	٢٦٠,٢٠
ع	٩,٢٤	٩,٣١	١٦,١٣
المتوسط الافتراضي	٧٢.-	٧٢.-	١٤٤

وتشير هذه البيانات إلى اقتراب الصورة العامة من المنحنى الاعتدالي مما يدل على أن التوافق المهني لدى معلمات الرياض في صورته الكلية - رغم وجود بعض الميل عن الاعتدال - يؤدي إلى افتراض تواجد معظم المعلمات على مستوى متقارب منه، وتشير القيمة التائية للفرق بين متوسطات العينة والمتوسطات الافتراضية المستخرجة من الدرجة المتوسطة (٣) X عدد الفقرات (٢٤) أو (٤٨) إلى ما يأتي: الذات ١١,٧٥٥، الوظيفة ٢,٤٢٨، الكلي ٧,١٤٦، وهي قيم دالة مما يشير إلى أن مستوى التوافق المهني لدى معلمات الرياض في دولة الكويت يأخذ وجهة إيجابية.

أما بالنسبة للتساؤل الثاني حول وجود فروق جوهرية في درجة التوافق المهني بين أفراد العينة باختلاف المنطقة التعليمية، أو المؤهل الدراسي، أو سنوات الخبرة، أو الحالة الاجتماعية قام الباحث بقياس الفروق بين المتوسطات باستثناء متغير الحالة الاجتماعية (جداول رقم ٥ - ١٠).

جدول رقم (٥)

تحليل التباين على مقياس التوافق المهني بين المناطق التعليمية

المقياس	مصدر التباين	دح	مج مربعات	متوسط	ف	دلالة ف
الذات	بين المجموعات	٣	١٨٠,٤٤٨	٦٠,١٤٩	٠,٧١٨	٥٤
	داخل المجموعات	٦٨	٥٦٩٦,١٧١	٨٣,٧٧٧		
الوظيفة	بين المجموعات	٣	٢٥١,٥٦٠	٨٣,٨٥٣	٠,٩٥٦	٠,٤١
	داخل المجموعات	٩١	٧٩٨١,٣٤٥	٨٧,٧٠٧		
الكلي	بين المجموعات	٣	٢٩٧,٦٢٣	٩٩,٢٠٧	٠,٣٨١	٠,٧٦
	داخل المجموعات	٦٧	١٧٤١٣,٢٤٩	٢٥٩,٨٩٩		

جدول رقم (٦)

تحليل التباين بين المجموعات حسب عدد الأبناء* على مقياس التوافق المهني

المقياس	مصدر التباين	دح	مج مربعات	متوسط	ف	دلالة ف
الذات	بين المجموعات	٢	١٦٩,٤٦٣	٨٤,٧٣١	٩٢٥	٠,٤
	داخل المجموعات	٨٢	٧٥٠٤,٤٨٩	٩١,٥١٨		
الوظيفة	بين المجموعات	٢	٣٧٨,٩٤٣	١٨٩,٤٧١	٢,٣٧٤	٠,٠٩
	داخل المجموعات	١٠٩	٨٦٩٩,٠٥٦	٧٩,٨٠٧		
الكلي	بين المجموعات	٢	٩٨٣,٢٨٣	٤٩١,٦٤١	١,٨٩٢	٠,١٠٧
	داخل المجموعات	٨١	٢١٠٤٨,٢٧٥	٢٥٩,٨٥٥		

١ - بلا أبناء ٢ - طفل واحد ٣ - أكثر من طفل

جدول رقم (٧)

تحليل التباين بين المجموعات حسب سنوات الخبرة* على مقياس التوافق المهني

المقياس	مصدر التباين	دح	مج مربعات	متوسط	ف	دلالة ف
الذات	بين المجموعات	٢	٩٧,٥٠٠	٣٢,٥٠٠	٠,٢٦	٠,٧٨
	داخل المجموعات	٨٦	٧٧٦٤,٩٩٩	٩٠,٢٩٠		
الوظيفة	بين المجموعات	٣	٣٣٣,٩٨٩	١٠٧,٦٦٣	١,٣٠١	٠,٢٧
	داخل المجموعات	١١٥	٩٥١٠,٣٠٤	٨٣,٦٩٨		
الكلي	بين المجموعات	٣	٤١١,٢٥	١٣٧,٠٨	٠,٥١٦	٠,٢٧٣
	داخل المجموعات	٨٥	٢٢٥٦٧,٨٧٣	٢٦٥,٥٠٤		

١ : بلا خبرة (تربية عملية) ٢ : ١ - ٥ ٣ : ٦ - ١٠ ٤ : ١١ - فأكثر

جدول رقم (٨)

يبين دلالة الفروق بين المتوسطات حسب العمر الزمني* على مقياس التوافق المهني

المقياس	المجموع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الذات	١	٤٠	٨٣,٩٧٥	٨,٤٨	٠,١٥	٠,٨٨
	٢	٢٩	٨٣,٦٢٠	١١,٠٢		
الوظيفة	١	٥٦	٧٣,٩٨٢	٨,٠٨	٠,٩١-	٠,٣٦
	٢	٣٣	٧٥,٨١٨	١٠,٨١		
الكلي	١	٤٠	١٥٦,٧٥	١٣,٨٦	٠,٧٣-	٠,٤٦
	٢	٢٨	١٥٩,٥٣٥	١٩,٧٠		

١ - أقل من ٢٧ سنة. ٢ - ٢٧ سنة فأكثر

جدول رقم (٩)

يبين دلالة الفروق بين المتوسطات حسب المؤهل* على مقياس التوافق المهني

المقياس	المجموع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الذات	١	٢٤	٨٢,٦٢٥	٩,٧٥٧	٠,١٥-	٠,٨٨
	٢	٦٨	٨٢,٩٥٥	٩,١٤٠		
الوظيفة	١	٣٢	٧٦,١٢٥	٩,٥٥٤	١,٧١	٠,٠٩
	٢	٨٩	٧٢,٩٢١	٨,٩١٤		
الكلي	١	٢٣	١٥٧,٩٥٦	١٦,٤٤٩	٠,٩٥	٣٤
	٢	٦٨	١٥٤,٢٩٤	١٥,٧٠٣		

١ - معاهد متوسطة ٢ - كلية جامعية

جدول رقم (١٠)

يبين دلالة الفروق بين المتوسطات حسب الحالة الاجتماعية* على مقياس التوافق المهني

المقياس	المجموع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الذات	١	٢٧	٨٣,٣٣٣	٨,٦٥١	٠,٠٨-	٩٣
	٢	٦٤	٨٣,٥٠٠	٩,٤٧٥		
الوظيفة	١	٣١	٧٠,٨٧١	٨,٢٠١	٢,٣٧-	٠,١٩
	٢	٨٩	٧٥,٢٩٢	٩,١٩٣		

١ - عزباء ٢ - متزوجة

ويشير ذلك إلى أن هذه المتغيرات الديمغرافية لا تتدخل في تحديد مستوى التوافق المهني لدى معلمات الرياض. ولكن المعلمات المتزوجات يتفوقن على المعلمات غير المتزوجات في إدراك ملائمة الوظيفة لهن، مما يشير إلى أن مهنة التدريس في الرياض تعد في رأي المعلمات المتزوجات مناسبة لوضعهن الأسري بغض النظر عن عدد أبنائهن.

وبالنسبة للسؤال الثالث عن وجود فروق جوهرية في درجة التوافق المهني لدى أفراد العينة بين مرحلتي التربية العملية والعمل الوظيفي الممتد.. استخرجت القيمة التائية للفروق بين المتوسطات.

جدول رقم (١١)

يبين دلالة الفروق بين المتوسطات بالنسبة للمجموعتين ٢,١ على مقياس التوافق المهني

المقياس	المجموع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الذات	١	٨٣	٨٣,٨	٨,٨٩	٠,١٧	,٨٦
	٢	١٢	٨٣,٥٨	١١,٨٧		
الوظيفة	١	١٠٧	٧٤,٢١	٩,٤٤	٠,٥٥	٠,٥٨
	٢	١٧	٧٢,٨٨	٨,٦٢		
الكلي	١	٨٢	١٥٦,١٢	١٥,٨٩	٠,٣٦	٠,٧٢
	٢	١٢	١٥٤,٣٣	١٨,٣٦		

المجموع: ١ معلمات الرياض المجموع: ٢: طالبات التربية العملية.

ولم تظهر القيمة التائية وجود فرق جوهري بين المجموعتين، ويؤكد ذلك القيمة الفائية التي وردت في (جدول ٧) من عدم تدخل الخبرة الوظيفية في تحديد مستوى التوافق المهني لدى المعلمات.

وللإجابة عن التساؤل الرابع حول احتمال وجود فرق جوهري بين بعدي الملاءمة في التوافق المهني لدى المعلمات.. أشارت القيمة التائية (٧,٢١٥) بدلالة (٠,٠٠٠١) إلى أن هناك فرقاً جوهرياً بينهما، وأن الرؤية الإيجابية للمعلمات لذاتهن باعتبارهن قادرات على القيام بأعباء المهنة تفوق إدراكهن لمناسبة الوظيفة لهن.

وللتعرف على المكونات العاملة للتوافق المهني أخضعت البيانات المتحصلة لتحليل العاملية وهذه البيانات تخص المقياس الفرعي (الذات) ٢٤ فقرة والمقياس الفرعي (الوظيفة) ٢٤ فقرة وعوملت كل فقرة على أنها مقياس مستقل بذاته تستجيب له المعلمة بتحديد درجة موافقتها وقد رُئي أنه لاضرورة لعرض

مصنوفة الارتباط حيث إن المصنوفة العاملية سوف تكشف عن طبيعة هذه الارتباطات واتجاهاتها، وقد أسفر التحليل العاملى لهذا المتغير عن وجود ثمانية عوامل وفق المصنوفة التالية (جدول رقم ١٢).

جدول رقم (١٢) مصنوفة عوامل الدرجة الأولى قبل التدوير (الذات)

العامل	١	٢٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
١	٠,٤٥٥	٠,٠٥٨-	٠,٢١٤-	٠,١٢٠-	٠,١٩٨	٠,٣٠٥-	٠,٣٢٧-	٠,٠٧٥-
٢	٠,٢٢٢	٠,٤٥٧	٠,٢٩٧	٠,١٦٠	٠,٢٠٨	٠,٣٧٥-	٠,١٤٧	٠,٠٧٧-
٣	٠,٥١٢	٠,٣٨٩	٠,١٩٤-	٠,٢٢٢	٠,١٨١	٠,٤٠٦-	٠,١٠١	٠,٠٩٧-
٤	٠,٠٠٩-	٠,٢١٦	٠,٣٤٧	٠,٣٦٦	٠,٤٦٥	٠,٠١٤	٠,٢٠٦	٠,٢٠٨
٥	٠,١٠٩	٠,٤٧٩	٠,٢٩٧-	٠,٣٤٩	٠,٢١٢-	٠,٠٣٣-	٠,٢٦٠	٠,٠٨٩
٦	٠,٠٣٤	٠,٦٩٩	٠,٠٠٠-	٠,٠٥٥-	٠,١٨١-	٠,٠٦٢	٠,٠٤٠	٠,٢٧٩-
٧	٠,٠٩٥	٠,٤٨٩-	٠,٠٧٣-	٠,٥٤٣	٠,١٥٩-	٠,١٦٨	٠,٠٣٩-	٠,١١٧
٨	٠,٦٢٠	٠,٣٤٦-	٠,٠٥٩-	٠,٠٨٧-	٠,٠٨٢-	٠,١٩٠-	٠,٠٦١	٠,١٢٤-
٩	٠,٥١٣	٠,٣٧٥-	٠,٢٨٩	٠,٠٣٥	٠,١٦٢	٠,٢٦٨-	٠,٠٧٤-	٠,٣٠٧-
١٠	٠,٥٨٨	٠,٢٧٩-	٠,٠٨١	٠,٢٩٣-	٠,٢١٥	١٦٢-	٠,١٢٧	٠,٠٣٧-
١١	٠,٢٧٧	٠,٥٣٧	٠,٢٤٦-	٠,١٣٣-	٠,٠١٣-	٠,٠٨٧	٠,٤٥٥	٠,٢٢٩-
١٢	٠,١٤٣	٠,٠٩٠-	٠,١٣٩-	٠,٣٦٠	٠,٦٣١	٠,٢١٠	٠,٠١٩	٠,٠٦٠-
١٣	٠,١١٨	٠,٦٠٢	٠,٠٠٩	٠,٠٨٨-	٠,٠٢٤	٠,٣٦٢	٠,٤٠٤-	٠,٠٨١
١٤	٠,٠٣٨	٠,٠٨٩	٠,٣٦٧	٠,٥٦٩	٠,٢٩٩-	٠,١٣٢-	٠,١٣٩-	٠,١٣٩
١٥	٠,٣٧٣	٠,٣٨٠-	٠,٠٠٩-	٠,١٦٠	٠,٢٣٦-	٠,٤١١	٠,٢٧٧	٠,٢١٠-
١٦	٠,٥٢٤	٠,١٨٨-	٠,٠٥٣	٠,٠٥٢-	٠,٢٣٠-	٠,٣١٨	٠,٢٦٠	٠,٢٠٧
١٧	٠,٦٠٢	٠,١٠٣-	٠,٠٧٦-	٠,٠٠٣	٠,٤٣٢-	٠,٠٤٩	٠,٠٨٨-	٠,٠٠٥
١٨	٠,١٣٠	٠,٠٢٨	٠,٥٧٩	٠,٢٣٣-	٠,١٢٤	٠,١٩٢	٠,٣٥٨	٠,٢٥٦
١٩	٠,١٧٠	٠,١٣٥-	٠,٦٠٨-	٠,١٨٦	٠,٣٩٥	٠,٢٤٠	٠,١٥٩	٠,١٠٠-
٢٠	٠,٣٧٢	٠,٢٧٠	٠,٦١٥	٠,١٠٠-	٠,٠١١	٠,٢٣٨	٠,٠٤٩-	٠,٠٥٠-
٢١	٠,٥٠٧	٠,٢٧٠	٠,٠٨٣-	٠,١١٧	٠,١٤٥	٤٥٥	٠,٣٧٦-	٠,١٧٩-
٢٢	٠,٣٧٦	٠,٠٨٩	٠,٢٤٩	٠,٤٥٩	٠,٠٩٧	٠,٠٤٧	٠,٢٥٨-	٠,٠٤٠-
٢٣	٠,٥٣٤	٠,٠٨٩	٠,١٥١-	٠,٠٧٧-	٠,٠٨٦-	٠,٠٣٨-	٠,١٥٩-	٠,٥٢٦
٢٤	٠,٣٩٥	٠,١٥٥	٠,٣٣٥-	٠,١٦٦-	٠,٢١٧	٠,١٤٥-	٠,٠٥١	٠,٥٠٥
الجذر الكامن	٣,٤٥٢	٢,٧٧٣	١,٩٣٠	١,٦٠٥	١,٥٥٩	١,٤٢٦	١,٢١٤	١,٠٨٩
% للتباين	١٣,٤	١١,٦	٨,٠٠	٦,٧	٦,٥	٥,٩	٥,١	٤,١

تشير النتائج الأولية لتحليل العامل إلى أننا أمام ثمانية عوامل تعد المكونات الرئيسية للمتغير الكلي يستحوذ أولها على ١٤,٤٪ من التباين وقد تشبعت عليه معظم الفقرات، وأعلى تشبع عليه جاء للفقرة رقم (٨) ثم الفقرات (١٧)، (١٠)، (٢٣)، (١٦)، ١، ٣، ٩. وهذه الفقرات تتناول أبعاداً تختص بالقدرات العقلية، والاستعدادات الخاصة، الميول، القيم.

أما العامل الثاني فهو عامل أقل وقد استوعب ١١,٦ من التباين وتشبعت عليه عدة فقرات من بينها تشبعت سلبية، وأعلى تشبع عليه جاء للفقرة رقم (٦)، ثم الفقرات ١٣، ١١، ٥، ٢، والتشبع السلبي على الفقرة (٧) وتنتمي هذه الفقرات إلى أبعاد التضحيات، والمتطلبات الصحية، والميول، والاستعدادات.

أما العامل الثالث فقد استوعب ٨,٠٪ من التباين وتشبعت عليه سبع فقرات تشبعاً إيجابياً أعلاه فقرات ٢٠، ١٩، ١٨ وتتمحور حول الصفات الشخصية والميول والاستعدادات الخاصة.

والعامل الرابع استوعب ٦,٧ من التباين وكان أكبر تشبع عليه للفقرة (٧) وتتعامل مع الحاجات التدريبية، والفقرة (٢٢) وتختص بالتضحيات.

والعامل الخامس استوعب ٦,٥٪ من التباين وتشبعت عليه فقرات كانت أعلاها تشبعاً (٤)، (١٧) وتشمل القدرات الشخصية والعقلية.

والعامل السادس استوعب ٥,٩٪ من التباين وكانت أعلى الفقرات تشبعاً (٢١)، (١٥)، ٣، وتتعلق بالمتطلبات الصحية وزيادة المعلومات والميول.

والعامل السابع وقد استوعب ٥,١ من التباين وأقوى الفقرات تشبعاً (١١)، (١٣) وتندرجان تحت بعدي المتطلبات الصحية والميول.

والعامل الثامن واستوعب ٤,١ من التباين، وأعلى تشبع اختصت به الفقرتان (٢٣)، (٢٤) وتأتيان تحت بعدي زيادة المعلومات والقيم.

ولإبراز قدر أكبر من الوضوح والوصول إلى تكوين عاملي أكثر بساطة ويسمح بتفسير هذه العوامل من خلال التمايز بين الفقرات من خلال تقليل عدد الفقرات ذات التشبع المشترك على أكثر من عامل . . تم تدوير هذه العوامل تدويراً متعامداً (جدول ١٣).

جدول (١٣) مصفوفة عوامل التوافق المهني (الذات) بعد التدوير المتعامد باستخدام طريقة الفاريماكسي

العوامل	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
١	٠,٥٤٢	٠,٠١٤	٠,١٤٥	٠,١٧٨	٠,٢٦٩-	٠,٢٩٩	٠,٠٨٨	٠,٠١٣-
٢	٠,٢٤٤	٠,٤٧٥	٠,٣٥٨-	٠,٠١٢	٠,٣٤٢	٠,٠١٥	٠,٠٢٠	٠,٢٣٠
٣	٠,٣٠٧	٠,٦٨٦	٠,٠٠٠	٠,٠٠٨	٠,١٥٦-	٠,٢٥٣	٠,٠٥٨-	٠,٢٤٩
٤	٠,٠٩٠-	٠,٠٨٦	٠,٢٣٩-	٠,٠٦٢-	٠,٥٣٧	٠,٠٢٢	٠,٣٨٦	٠,٢٩٩
٥	٠,٢٨٩-	٠,٦٢٦	٠,٠٨٧	٠,٠٣٧-	٠,١٠١-	٠,١٨٤	٠,٠٧٥	٠,١٩٩
٦	٠,١٧٦-	٠,٦٠٦	٠,١١٩-	٠,٣٧٤	٠,٠٢٣	٠,١٦٠-	٠,١٦٦-	٠,٠١١-
٧	٠,٠٢٤-	٠,٢٦٤-	٠,٤٤٥	٠,٢١٤-	٠,١٩٠-	٠,٠٠٦-	٠,٢٣٠	٠,٤٦٢
٨	٠,٦٥٩	٠,٠٢٢	٠,٣٤٠	٠,٠٦٧-	٠,٠٠٠	٠,١٣٦	٠,٠٥٧-	٠,٠٢٥
٩	٠,٧٨٥	٠,٠٩٣-	٠,٠٩٢	٠,٠٢٧-	٠,٠٩٠	٠,١١٥-	٠,٠٦٣	٠,١٦٣
١٠	٠,٦٦٢	٠,٠٢٩-	٠,١٧١	٠,٠٢٧-	٠,١٩٠	٠,٢٢٩	٠,٠٧٣	٠,٢٠٩-
١١	٠,٠٢٥-	٠,٧٣٧	٠,١٢٥	٠,١٤٨	٠,٠٩٩	٠,٠٣٤	٠,١٠٠	٠,٣٢٩-
١٢	٠,٠٩٠	٠,٠٦٢-	٠,٠٣٧-	٠,٠٨٤	٠,٠٦٣	٠,٠٠٧-	٠,٧٦٨	٠,٠٩٨
١٣	٠,٢٥٢-	٠,١٤١	٠,١٣٥-	٠,٧٤١	٠,٠٥٢	٠,١٦٥	٠,٠٤٤-	٠,٠٤٧
١٤	٠,٠٨٨-	٠,٠٨٧	٠,٠٣٣	٠,٠٦٢-	٠,٠٢٢	٠,٠١٩-	٠,١٤٨-	٠,٧١٢
١٥	٠,١٥٩	٠,٠٠٦	٠,٧٥٩	٠,٠١٣-	٠,٠٢٢	٠,١٧٦-	٠,١٤٤	٠,٠٣٢
١٦	٠,١٣٢	٠,٠٢٨	٠,٦٥٦	٠,٠٤٧	٠,٢٣٤	٠,٢٧٠	٠,٠٢٨-	٠,٠٠٩-
١٧	٠,٣١٦	٠,١٣٥	٠,٥١١	٠,١٧٧	٠,١٥٩-	٠,٢٤٤	٠,٢٣٠-	٠,١٦٢
١٨	٠,٠٢٤	٠,٠٧٨-	٠,١٢٧	٠,٠٠٩-	٠,٧٧٨	٠,٠٥٣	٠,١٠٢-	٠,١٠٦-
١٩	٠,٠٠٧	٠,٠٩٧	٠,١٩٧	٠,٠٠٩-	٠,٢٨٧-	٠,١١٧	٠,٧١٧	٠,٢٠٧-
٢٠	٠,٢٠٢	٠,٠٧٤	٠,٠٩٦	٠,٤٦٧	٠,٥٧٦	٠,٠٧٦-	٠,١٧٩-	٠,١٤٠
٢١	٠,١٧٨	٠,٠٧٧	٠,١٧١	٠,٧٩٧	٠,٠٣٣-	٠,١٠٧	٠,١٨٨	٠,٠٥٣-
٢٢	٠,٢٢٦	٠,٠٥٢	٠,٠٤٠	٠,٢٨٥	٠,١٠٦	٠,٠٠٢	٠,١٨٦	٠,٥٦٥
٢٣	٠,١٣٠	٠,٠٣٦	٠,١٦١	٠,١٧٨	٠,٠١٠	٠,٧٣٢	٠,٠٨٠-	٠,٢١٢
٢٤	٠,٠٩٣	٠,١٤١	٠,٥٢-	٠,٠١١	٠,٠٣١	٠,٧٥٤	٠,١٥٨	٠,١٤٣-
الجذر الكامن	٣,٤٥٢	٢,٧٧٣	١,٩٣٠	١,٦٠٥	١,٥٥٩	١,٤٢٦	١,٢١٤	١,٠٨٩
%التباين	١٤,٤	١١,٦	٨,٠	٦,٧	٦,٥	٥,٩	٥,١	٤,١

وباستقراء الجدول يلاحظ أن العوامل الثمانية لها نفس الترتيب السابق على التدوير وارتفعت مستويات التشبع على بعض الفقرات بينما انخفضت على فقرات أخرى. ومن خلال تحديد العوامل بتجميع الفقرات التي تحتوي على تشبعات كبيرة تفوق نسبة ٢٠٪ التي أشار إليها الباحثون (Fruchter, 1954)، فؤاد البهي السيد (١٩٨٥) نجد أن العامل الأول يجمع عشر فقرات جاءت تشبعاتها إيجابية عليه كان أعلاها تشبعاً الفقرات التي تشير إلى القدرات الفنية الخاصة بالعمل في رياض الأطفال: «أصدقائي ومعارفي يمتدحون قدراتي كمعلمة في الروضة، لدي القدرة على التعامل مع الأطفال، لدي من الذكاء والمعلومات العامة ما يمكنني من أداء وظيفتي» بينما اختص العامل الثاني بتشبعات إيجابية لخمس فقرات تتركز حول الإحساس بالرضا الوظيفي فقد كان أعلاها تشبعاً الفقرات التي تنص على «لو كان الأمر بيدي لاخترت مهنة أخرى، اخترت هذه المهنة لاعتقادي أنها ممتعة، أعتقد أن التدريس مهنة شاقة تستهلك صحة المدرس» (واستحوذ العامل الثالث على تشبعات خمس فقرات تختص أعلاها تشبعاً بالجانب المعرفي للمعلمات: «التدريس في رياض الأطفال يتطلب من المعلمة زيادة المعلومات بصورة مستمرة». أما العامل الرابع فقد اختصت أعلى تشبعاته بالجانب الصحي، حالتي الصحية تجعلني قادرة على القيام بوظيفتي على مايرام، أعاني من بعض الآلام الجسمية التي تؤثر في أدائي لعمل» واستحوذ العامل الخامس على تشبعات خمس فقرات ترتبط أعلاها تشبعاً بالقدرة على التعامل مع الآخرين، «أجد حرجاً في التحدث إلى الآخرين، أجد حرجاً في طلب المساعدة من الآخرين، لا أرغب في تلقي أوامر من أحد». أما العامل السادس فاستحوذ على تشبعات إيجابية لسبع فقرات جاء أعلاها تشبعاً مرتبطاً بما تحمل المعلمة من قيم إيجابية تختص بالعمل في حد ذاته. «من خلال وظيفتي فقدت الإحساس بقيمة الواجب». «وتشبع أربع فقرات على العامل السابع كانت أعلاها تشبعاً يشير إلى أن المعلمة تجد ذاتها مع الأطفال». «أجد نفسي قادرة على مواجهة الآخرين، أحس بالمتعة عندما أكون مع الأطفال». «أما العامل الثامن واختص بتشبعات ست فقرات تعلقت أعلاها تشبعاً بالرغبة في إعطاء المهنة وقتاً وجهداً إضافياً» «لا أتأخر عن حضور أية اجتماعات مسائية خاصة بالعمل، لا أمتنع عما يطلب مني من أعمال حتى بعد ساعات الدوام».

أما بالنسبة للمقياس الفرعي الثاني والخاص بمدى ملائمة الوظيفة للمعلمة فقد أسفر التحليل العاملي لهذا المتغير عن وجود تسعة عوامل وفق المصفوفة التالية (جدول ١٤)

جدول (١٤) مصفوفة عوامل الدرجة الأولى قبل التدوير (الوظيفة)

الفترة	العامل	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩
٢٥	٠,١٧٩-	٠,٤٣٧	٠,٣٦٧-	٠,٠٦٨-	٠,١٧٥	٠,٠٨٤-	٠,١٧٤-	٠,٣٨٢		
٢٦	٠,٣١٨	٠,٣٦٦	٠,٠٠٩-	٠,٢٩٥-	٠,٢١٨	٠,٢١٢	٠,٢٢٨	٠,٣٥٠		
٢٧	٠,٥٣٤	٠,٠٢٤	٠,٢١٤	٠,١٠٩-	٠,١٦٨	٠,٢٨٠	٠,١١٣	٠,٢٩٣-	٠,١٨٣	
٢٨	٠,٠٤٨	٠,٣١٣	٠,٥٧٢	٠,٣٧٨-	٠,٠٥١	٠,١٩٦-	٠,٣٠٢	٠,٠١٦	٠,٠٢٦	
٢٩	٠,١٥٠-	٠,٥١٣	٠,١٢٧	٠,١٦٦	٠,٣٢٥	٠,٠٧١	٠,٤٨٥	٠,٠٦٣	٠,٠٨٠-	
٣٠	٠,٢٤٠	٠,١٩٤	٠,٤٣٥-	٠,٢٦٠	٠,١٩٤	٠,٢٩٠-	٠,١٢٧	٠,٣٠١-	٠,٠٣٢	
٣١	٠,٠٣٩-	٠,٦١٥	٠,٠٢٣	٠,٠٦٠	٠,٤٠٩-	٠,٠٨٢	٠,١٨٦	٠,٢٣٤-	٠,٢٦٨	
٣٢	٠,٥٥٦	٠,١٢٠-	٠,٠٩٢	٠,٣٥٨	٠,١٦٠-	٠,١٧٦	٠,٢٧٥	٠,٠٧٨-	٠,٠١٥-	
٣٣	٠,٢٥٥-	٠,٥٦٨	٠,٠١٧	٠,٢٧١-	٠,٣٠٦-	٠,١٠٧-	٠,١٤٢	٠,٠٧٨	٠,٠٥٣	
٣٤	٠,٤٦٢	٠,٢٧٦	٠,٢٥٠-	٠,٠٧٦	٠,٠٣٩-	٠,١٠٠	٠,٢١١	٠,٤٩٣	٠,٠٧٢-	
٣٥	٠,٤٩٢	٠,١٣٩	٠,٢٩٢-	٠,٠٢٦	٠,٢٥١	٠,٣٩٩	٠,١٦٠	٠,١٥٨	٠,٠٩٣	
٣٦	٠,٤١٤	٠,٣٠٥	٠,٣٥٧	٠,١٨٧	٠,١١١	٠,٣٣٦-	٠,٣١٥	٠,٠٥٨-	٠,١٠٨-	
٣٧	٠,٢٣٤-	٠,٠٠٦	٠,٢٩٠	٠,٢٩٥-	٠,١٣٨	٠,٥٢١	٠,٢٩١	٠,٠٧٥	٠,٣٥٢-	
٣٨٧	٠,٢٨٠	٠,٠٣٠	٠,٢٤٢-	٠,١٤٣-	٠,٠٨٤	٠,٣٧٢-	٠,٠٧٤	٠,٥٥٣	٠,١١٣-	
٣٩	٠,٤٣٢-	٠,١٧٦	٠,٢٨٧	٠,٢٢٥	٠,٣٠٧-	٠,٠٦٦-	٠,١٠٢	٠,١٥٠	٠,٤٦٥	
٤٠	٠,٣٠٩	٠,٠١٣	٠,٣٩٨	٠,٥٧٧	٠,٢٩٧-	٠,١٤٤	٠,٠٥٢	٠,١٩٦	٠,٢٢٢	
٤١	٠,٠٤٤	٠,٥٢٩	٠,٢٢٠-	٠,٠٠٤	٠,٣٠١-	٠,١٥٠-	٠,٣٧٨	٠,٠٠٤	٠,١٦٩-	
٤٢	٠,٢٥٨	٠,٤٢٣	٠,٣٥١-	٠,٠٨٤-	٠,٣٩٩-	٠,٣١٩	٠,١٠٨	٠,١٤١-	٠,٠٥٨	
٤٣	٠,٥٦٥	٠,٥٦٥	٠,١٥١	٠,١٢٨	٠,٠٢٥-	٠,١٧٩-	٠,٣٤٠	٠,٢١١-	٠,٠٣٩	
٤٤	٠,٤٤٦-	٠,٤٤٦-	٠,٥٦٢	٠,١٢٤	٠,٠٣٦	٠,٢٣١	٠,٠٥٣	٠,٠٢٠-	٠,٠١٩-	
٤٥	٠,٦٤٢	٠,٠٢٩-	٠,٠٥٠-	٠,١٧٦-	٠,١٨٤	٠,٠٠٢-	٠,٠٩١	٠,١٦٦-	٠,٢٠٣-	
٤٦	٠,٠٤١-	٠,٢٢٣	٠,١٢٤	٠,٣٧٧	٠,٢٩٧-	٠,١١٢-	٠,١١٧	٠,١٠٠-	٠,٠٥٤	
٤٧	٠,٣٠٨-	٠,٢٩٢	٠,٠٤٢-	٠,٥٥٦	٠,١٨٥	٠,٠٢١	٠,١٦٦	٠,٠٧٢	٠,٣٦٩-	
٤٨	٠,٦٠٨	٠,٢٤٨	٠,٣٨٠	٠,١٦٢	٠,٠٥٤-	٠,١٥٣	٠,١٧٧	٠,٠٨٦	٠,٠٨٣-	
الجزء										
الكامن	٣,٤٥٣	٢,٦٦١	١,٧٥٣	١,٦٠١	١,٤٤٦	١,٢٧٥	١,٢١٥	١,٠٩٢	١,٠٣٧	
% التباين	١٤,٤	١١,١	٧,٣	٦,٧	٦,٠	٥,٣	٥,١	٤,٦	٤,٣	

تشير النتائج الأولى للتحليل العاملي لهذا المتغير أننا أمام تسعة عوامل تعد المكونات الرئيسية له، يستحوذ أولها على ١٤,٤٪ من التباين وقد بدا تشبع معظم الفقرات عليه بصورة إيجابية، بينما استوعب العامل الثاني نسبة تباين وصلت إلى ١١,١٪، أما العامل الثالث فقد كانت نسبة تباينه ٧,٣٪ والعامل الرابع نسبة تباينه ٦,٧٪، والعامل الخامس بلغت نسبة التباين الخاصة به ٦,٠٪، والعامل السادس نسبة تباينه ٥,٣٪ واستحوذ العامل السابع على ٥,١٪ من التباين، والعامل الثامن على ٤,٦٪ والعامل التاسع على ٤,٣٪.

وقد تم تدوير هذه العوامل تدويراً متعامداً، (جدول ١٥) لتركيز تشبع الفقرات على عوامل متباينة.

جدول رقم (١٥) يبين مصفوفة عوامل التوافق المهني (الوظيفة) بعد التدوير باستخدام طريقة الفاريماكس.

جدول (١٥)

مصفوفة عوامل الدرجة الأولى بعد التدوير (الوظيفة)

٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	الفقرة العامل
٠,٠٨٩-	٠,٥٥١	٠,٠٤٥	٠,٣٠٩	٠,١١٢	٠,١٠٤-	٠,٠٧٤-	٠,٢٨٣-	٠,١٩٠-	٢٥
٠,١٢٢	٠,٠١١	٠,٢٠٣	٠,٧١٥	٠,٠٤٠-	٠,٠٠٢-	٠,٠٣٨	٠,٠٩٨-	٠,١٠٣	٢٦
٠,٣٣٥-	٠,٠٢٩-	١,١٢٢	٠,٤٢٧	٠,٢٦٤	٠,٠٧٠-	٠,٠٩١	٠,١٨١	٠,٣٩٤	٢٧
٠,٠٥٤-	٠,١٥٩-	٠,٧٩٩	٠,٠٧٧	٠,١٣٣-	٠,٠٠١	٠,٠٣٣	٠,١٠٣-	٠,٠٤٩	٢٨
٠,٠٠١-	٠,٠٧٢-	٠,٠٨٣-	٠,١٢٥	٠,٠٦٥	٠,٦٥٩	٠,٠٥٦	٠,٣٤٥-	٠,٣١٣	٢٩
٠,٠٥٩	٠,٧٠٠	٠,٠٢٧-	٠,٠٠٦	٠,٢١٩	٠,١٢٣	٠,١٠٧	٠,١١٠	٠,٠٥٦	٣٠
٠,١٢٩-	٠,٠٦٧-	٠,٠١٨	٠,١٢١-	٠,٠٢٣-	٠,٢٢٦	٠,٧٤١	٠,١٩٩-	٠,٢٦٢	٣١
٠,٠٢٧-	٠,٠٦١	٠,٠٨٠	٠,١٠٤	٠,١٢٢	٠,٠٩٣-	٠,٠٨٤	٠,٧٧٦	٠,١٠٠	٣٢
٠,٠٥٠	٠,٠٥٠	٠,١٥٥	٠,٠٢٣	٠,٣١٧-	٠,١٠٥	٠,٤٣٣	٠,٥٢٦-	٠,٠٢٢	٣٣
٠,٥٧٥	٠,٠٧٢-	٠,١٨٤-	٠,٣٧٠	٠,١١٠	٠,٠٩٨	٠,٢٠٥	٠,١٠٣	٠,٢٨٤	٣٤
٠,١٥٩	٠,٠٩٦	٠,١٠٠-	٠,٦٤٣	٠,٢٧٧	٠,٠٦٩	٠,٠٥٦	٠,٢٩٢	٠,٠٣٨-	٣٥
٠,١١٣	٠,١٠٧	٠,٧٤٣	٠,٠٥٢	٠,١٤٩	٠,٠٢٥	٠,٠٦٧	٠,١٢٢	٠,٢١٤	٣٦
٠,٢٠٧-	٠,٥٧٣-	٠,٢٣١	٠,١٣٧	١,١٨٣	٠,١٧٧	٠,٠٦١	٠,٠٠٠	٠,٤٦٩-	٣٧
٠,٧٥١	٠,٠٩٣	٠,١٣٤	٠,٠٧٦	٠,١١٢	٠,١٠٤-	٠,٠٧٤-	٠,٠٤٦-	٠,٠٠٥	٣٨
٠,١٠٨-	٠,٠٠٢	٠,٠٦٩	٠,٠٣٨-	٠,٧٨٧-	٠,٠٨٣	٠,٠٠٧	٠,٠١٠-	٠,٠٦٥-	٣٩
٠,٠٢٤	٠,١٥٥-	٠,٠٣٨-	٠,٠٤٩	٠,٤٢٢-	٠,٠٩٣	٠,٠١٨	٠,٦٦٩	٠,٣٥٤	٤٠
٠,٢٢٤	٠,٢٤٣	٠,٢٥٤	٠,٠٢٥-	٠,٠٤٢-	٠,٠٤٦	٠,٦٤٢	٠,٠٦٧	٠,١٤٤-	٤١
٠,٠٤٩-	٠,١١٤	٠,١١٥-	٠,٣٤٩	٠,٠٦٤	٠,١٦٣-	٠,٦٩٢	٠,١٠٤	٠,٠٣٠	٤٢
٠,٠١٥-	٠,١٠٥	٠,١٠٩	٠,٠٩٦٨	٠,١٩٦	٠,١١٥-	٠,٠٩٣	٠,٠٤٧	٠,٦٨٨	٤٣
٠,١٩٩-	٠,٠٨٤-	٠,٠٧٥	٠,١٥٨	٠,٢٢٠-	٠,٥٧٨	٠,٢٢٧	٠,٣٢٢-	٠,١٥٠-	٤٤
٠,٠٥٦	٠,٠٦٢	٠,١٣٦	٠,١٩٦	٠,٥٩٥	٠,١٠٢-	٠,٠٣١-	٠,١٢٥	٠,٣٣٥	٤٥
٠,٠٨٣-	٠,٣٣١	٠,١٧٧	٠,٠٧١	٠,٠٢٥-	٠,٥٩٣	٠,٢٧٢-	٠,٠٩٢	٠,٠٠٧-	٤٦
٠,١٠٢	٠,٠٨٨	٠,٠٦٩-	٠,٢٤٩-	٠,٠٥٨	٠,٦٣٦	٠,١٦١	٠,١٧٩	٠,٢٥٢-	٤٧
٠,١٨٩	٠,٠٨٦	٠,٢٩٠	٠,٠٧٠	٠,٠٧٣	٠,١٢٦	٠,٠٦٤	٠,٢٨٦	٠,٦٥٩	٤٨
									الجزء
١,٠٣٧	١,٠٩٢	١,٢١٥	١,٢٧٥	١,٤٤٦	١,٦٠١	١,٧٥٣	٢,٦٦١	٣,٤٥٣	الكامل
٤,٣	٤,٦	٥,١	٥,٣	٦,٠	٦,٧	٧,٣	١١,١	١٤,٤	% التباين

ويشير الجدول السابق إلى ثبات ترتيب العوامل التسعة مع اختلاف درجة تشبعات بعض الفقرات حيث ازداد تركيزها على بعض العوامل بينما انخفض تشبع البعض الآخر على عوامل دون أخرى - واختص العامل الأول بتشبع تسع فقرات عليه تشبعاً موجباً تشير إلى طبيعة المهنة الاجتماعية وما تحقّقه من استقرار نفسي ومهني، بينما تشبع على العامل الثاني خمس فقرات دارت حول اتجاهات الأسرة الإيجابية نحو المهنة، أما العامل الثالث فقد تشبعت عليه ست فقرات اختصت بإدراك المعلمات لمرونة المهنة. واختص العامل الرابع بتشبع خمس فقرات تناولت المهام الوظيفية المتضمنة في مهنة المعلمة (أما العامل الخامس فقد تشبعت عليه ثلاث فقرات دارت حول انتظام العمل واستقراره، والعامل السادس الذي تشبعت عليه خمس فقرات أشار إلى البيئة المادية للعمل ويلاحظ أنه اشترك مع العامل الخامس في تشبع فقرتين عليه يختصان بالاستقرار الوظيفي في المهنة. أما العامل السابع فقد اختص بتشبع الفقرتين اللتين تنصان على «يتسم العمل في الروضة بأنه روتيني ومتكرر، يتسم العمل مع الأطفال بالتجدد وإثارة التحدي». أما العامل الثامن فقد تشبعت عليه فقرات أربع تشير إلى ما يتعلق بهذه المهنة من مزايا وحوافز تتعلق بقرب الموقع من السكن والمرتب المناسب وتوفيق ساعات الدوام وفق الظروف الشخصية. والعامل التاسع فقد تشبعت عليه ثلاث فقرات واختص بالفقرة التي تشير إلى «تعدد مواقع الروضات يضمن للمعلمة تغيير الروضة عندما تريد».

ثانياً: الاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض.

للإجابة عن التساؤل السادس الذي يتعلق بدرجة الإحساس بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض تم استخراج البيانات الوصفية الخاصة بتطبيق المقياس بعد استبعاد الاستجابات التي لم تستوف الفقرات كافة (جدول ١٦).

جدول (١٦) يبين خصائص توزيع درجات المعلمات

على مقياس الاحتراق النفسي

ن	المتوسط	الوسيط	المنوال	التباين	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
٩٨	٤٦,٦٨	٤٨.-	٣٢.-	١٤٠,٧٥	١١,٨٦	٠,٠٦٢

ويتضح لنا من هذه البيانات أن توزيع الدرجات يقترب من شكل التوزيع الاعتيادي وإن كانت درجة إحساس المعلمات بالاحترق النفسي تميل إلى التديني حيث يقل المتوسط الملاحظ عن المتوسط الافتراضي (الدرجة المتوسطة عدد الفقرات = 3×20) بدرجة ملحوظة وتصل قيمة t للدلالة بين المتوسطين (١٢، ١١) وهي دالة إحصائياً.

أما بالنسبة للتساؤل السابع الخاص بدلالة الفروق بين أفراد العينة على مقياس الاحتراق النفسي وفق متغير سنوات الخبرة فلم تصل قيمة (F) إلى الدلالة الإحصائية (جدول ١٧).

جدول (١٧) يبين تحليل التباين لمتغير الاحتراق النفسي وفق سنوات الخبرة

مصدر التباين	ر. ج	مج مربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢	١٠٧٢,٩٤	٥٣٦,٤٧	١,٦٥	٠,١٩
داخل المجموعات	٩٤	٣٠٥٢٧,٠٨	٣٢٤,٧٦	-	-
المجموع	٩٦	٣١٦٠٠,٠٢	-	-	-

ومن ثم فإن زيادة التعرض للخبرات الوظيفية وما يمكن أن تحتوي من ضغوط نفسية تتعلق بالمهنة ربما يمحو أثرها زيادة التوافق المهني ولا يعتد بقضاء مدة أطول من سنوات الخبرة في توقع زيادة درجة المعاناة من الاحتراق النفسي.

وللتعرف على المكونات العائلية لدرجات الاحتراق النفسي والمتضمنة في التساؤل الثامن تم إجراء التحليل العائلي.

التحليل العائلي: أسفر التحليل للمقياس عن ظهور خمسة عوامل مسؤولة عن ٦١,٩٪ من التباين الكلي؛ وفق ما يأتي (جدول ١٨):

(جدول ١٨)

يبيّن مصفوفة عوامل الدرجة الأولى لمقياس الاحتراق النفسي قبل التدوير

العامل الفقرة	١	٢	٣	٤	٥
١	٠,٤٩٣	٠,٢٣	٠,٧٠٣	٠,٠٩١-	٠,٢٢٢ -
٢	٠,٥٠٣	٠,٣٥٠-	٠,٩٠	٠,٠٩١	٠,٣١٧ -
٣	٠,٤١٨	٠,٥٠١	٠,٢٤	٠,٢٣١-	٠,٠٠١
٤	٠,٥٢١	٠,٢٨٠	٠,١٨٩-	٠,٤٧٢	٠,١٣٠
٥	٠,٦٢٨	٠,١٦٤	٠,٣٢١-	٠,٢١٢	٠,٣٠٣-
٦	٠,٦١٨	٠,٠٩٤	٠,١٦٢-	٠,١٢٦-	٠,٥٠٣-
٧	٠,٦٤٨	٠,٠٧٧	٠,٢٣-	٠,٠٦٧-	٠,٠٧٦
٨	٠,٦١٣	٠,١٩٣	٠,٣٦٥	٠,٠٣٢	٠,٢٧٨
٩	٠,٤٢٤	٠,٦٥٢	٠,١٤١	٠,٠٦-	٠,٢٦٥
١٠	٠,٦٠١	٠,٣٨٩-	٠,٠٣٣	٠,٣٠١-	٠,٢٣
١١	٠,٦٤٥	٠,١٧٤	٠,٣٠٣-	٠,٠٥٩	٠,٠٣٨-
١٢	٠,٥٩٧	٠,٢١٩-	٠,١٣٧	٠,٨٠ -	٠,٣٨٨
١٣	٠,٧١١	٠,٣٣٥-	٠,٠٧٧-	٠,٠٦٧ -	٠,٠٧٦
١٤	٠,٦٣٢	٠,٢٢٥-	٠,٠٨٢-	٠,٤٥٩	٠,١٥٨-
١٥	٠,١٤٤	٠,٥٧٦	٠,٢٤٧	٠,٤٨٠	٠,٠٧٥
١٦	٠,٧١٧	٠,١٣٧-	٠,١٣٢	٠,٠٠٦	٠,٠١-
١٧	٠,٥٠٧	٠,٤٥٠	٠,١٦٧-	١٩٤ -	٠,٠٩٢-
١٨	٠,٢٣٩	٠,٦٢٥-	٠,٥٥-	٠,١٤٢	٠,٣٠٥
١٩	٠,٤٤٥	٠,٢٨٢	٠,١٢٤-	٠,٥٨٥ -	٠,٠٦٠
٢٠	٠,٥٣٨	٠,٤٤٢-	٠,١٨٤-	٠,٠٣٥	٠,٢٤٧
الجذر الكامن	٦,٠٧٨	٢,٥٧٣	١,٣٩٢	١,٣٠٨	١,٠٢٤
التباين	٣٠,٤	١٢,٨	٧,٠ -	٦,٥	٥,١

تشير النتائج الأولية للتحليل العاملي إلى أننا أمام خمسة عوامل تعد المكونات الرئيسية لهذا المتغير منها عامل قوي هو العامل الأول الذي استحوذ على ٣٠,٤٪ من التباين وقد تشبعت عليه كل الفقرات، باستثناء فقرة واحدة

(١٥) وأعلى تشبع عليه جاء للفقرة (١٦) والتي تقول «أخشى الإصابة بارتفاع ضغط الدم» «تليها الفقرة (١٣) التي نصها «أشعر بأنني في حاجة إلى الشكوى لغيري مما ألقاه في هذه الوظيفة» «بينما تنص الفقرة (١٥) التي لم تشبع على هذا العمل «أقع في مشاحنات مع أولياء الأمور». أما العامل الثاني فقد استوعب ١٢,٩٪ من التباين، وتشبعت عليه ست فقرات تشبعاً موجباً وأعلاها الفقرة رقم (٩) التي نصها «أقع في مشكلات مع الزميلات». أما العامل الثالث فقد استحوذ على -٧٪ فقط من نسبة التباين وتشبعت عليه أربع فقرات أعلاها الفقرة (١) التي تقول «تتأبني الرغبة في التقاعد عن العمل» أما العامل الرابع فقد حاز على ٦,٥٪ من نسبة التباين وتشبعت عليه ثلاث فقرات تشبعاً إيجابياً وكان أعلى التشبعات على الفقرة (١٥)، والعامل الخامس استحوذ على ٥,١٪ من التباين وتشبعت عليه خمس فقرات أعلاها تشبعاً الفقرة (١٢) التي نصها «تتأبني آلام جسمية لا أدري سبباً لها». وتم حساب هذه التشبعات وفق معيار «فوتشر» السابق الإشارة إليه.

ولإبراز قدر أكبر من الوضوح تم تدوير هذه العوامل تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس وهو ما يكشف عنه الجدول التالي (جدول ١٩)

(جدول ١٩)

مصنوفة عوامل الاحتراق النفسي بعد التدوير المتعامد

العامل الفقرة	١	٢	٣	٤	٥
١	٠,٠٨٦	٠,٠٤	٠,٢٠٣	٠,٨٥٠	٠,١٥٨
٢	٠,٢٥٧	٠,٢٢٢	٠,١٢٧-	٠,٧٦٩	٠,٢٩-
٣	٠,٤٦-	٠,١٥٨	٠,٦٢٥	٠,١١١٦	٠,٢٢٢
٤	٠,١٩٧	٠,٥٠٤	٠,٩٣	٠,٨٠-	٠,٥٦٣
٥	٠,٩١	٠,٧٦٤	٠,٤١٤	٠,٦٩٠	٠,١٣٦
٦	٠,١٢٣	٠,٦٥٠	٠,٢٥٥	٠,٢٢٩	٠,٢٦٢-
٧	٠,٣٨٢	٠,٤٣١	٠,٢٧٥	٠,١٧	٠,١٢٠
٨	٠,٢٦٧	٠,٢٩	٠,٣٤٨	٠,٢٧٩	٠,٢٧٤
٩	٠,٠٧	٠,٤٠	٠,٩٣	٠,٦٤	٠,٥٨٢
١٠	٠,٩٠	٠,١٩٦	٠,٢٣٤	٠,٢٠٤	٠,٢٦٥-
١١	٠,٢٥٧	٠,٥٦٧	٠,٢٥٦	٠,١٣-	٠,١٦٧
١٢	٠,٦٤٨	٠,١٧	٠,٢١٤	٠,٢١٣	٠,١٥١
١٣	٠,٦٤٦	٠,٢٦٢	٠,١٦٥	٠,٢٢٢	٠,٦٦-
١٤	٠,٢٧٤	٠,٤٦٣	٠,١٨٤-	٠,٢٤٨	٠,٢٠٧
١٥	٠,٢٤٩	٠,١١٢	٠,٥٨	٠,١٠٤	٠,٧٤٩
١٦	٠,٤٧٠	٠,٢٢٤	٠,٢٠٧	٠,٤٠١	٠,١١٤
١٧	٠,٠٨-	٠,٢٦٦	٠,١١٥	٠,٢٨	٠,١٤٣
١٨	٠,١٧١	٠,٢٩	٠,٢٢٤-	٠,٠٥	٠,٨٨-
١٩	٠,١٦٠	٠,٧٧	٠,٦٨	٠,٢٤	٠,١٢٩-
٢٠	٠,٧١٤	٠,١٦٢	٠,١٢-	٠,١٨	٠,٥٢-
الجذر الكامن	١,٧٨	٢,٥٧٣	١,٢٩٢	١,٢٠٨	١,٢٤
التباين	٣٠٨	٢,٩	٧.-	١,٥	٠,١

وبدراسة هذه العوامل بعد التدوير نجد أن العوامل الخمسة ظلت على ترتيبها السابق وإن تغيرت تشبعات الفقرات عليها. وقد ظهر العامل الأول في صورة عامة تجمع تشبعاته (١١ فقرة) بين الفقرات ذات الدلالة النفسية والسلوكية والفيزيولوجية وجاءت أعلى تشبعاته على الفقرات التي تشير إلى الأعراض

السيكوسوماتية المرتبطة بالإرهاك النفسي، أما العامل الثاني فقد جاءت أعلى تشبعاته على تلك الفقرات التي تتعلق بالوظيفة ومهامها مثل «أجد نفسي مضطرة لأن أكون على غير طبيعتي مع الإدارة، أشعر بأنني لم أحقق ما كنت أريده من العمل في الروضة، بالي مشغول بما قد أصادفه من سوء حظ في عملي». أما العامل الثالث فقد أظهرت تشبعاته استغرافه في الجوانب السلوكية فقد جاءت أعلى تشبعاته على الفقرات «أتأخر في الحضور إلى الروضة في الصباح، أقع في بعض المخالفات القانونية البسيطة، أتغيب عن العمل، أقع في مشكلات مع بعض الزميلات». وجاءت تشبعات العامل الرابع على ست فقرات تشير في أساسها إلى خيبة الأمل بالنسبة للوظيفة وأعلاها على الفقرة (١) «تتأني الرغبة في التقاعد عن العمل». أما العامل الخامس فقد تشبعت عليه فقرات ست وجاءت أعلى التشبعات على الفقرة (١٥) «أقع في مشاحنات مع أولياء الأمور» تليها الفقرة (٤٩) التي نصها «أشعر بالزعزعة وعدم الثقة في قدرتي على القيام بعملي».

ومن دراسة تشبعات الفقرات بالعوامل نجد أن العامل الأول مشترك بين الفقرات التي تتناول الأبعاد النفسية والسلوكية والفيزيولوجية ولكن أعلى التشبعات للفقرات التي اختصت بالبعدين النفسي والفيزيولوجي ويتعلق بالربط بين الجوانب النفسية والأعراض الجسمية، أما العامل الثاني فقد حصل على تشبعات الفقرات التي تربط بين البعدين السلوكي والنفسي، أما العامل الثالث فكانت أعلى تشبعاته على البعد السلوكي دون غيره. والعامل الرابع اختص بأعلى تشبعاته الفقرتين الداليتين على التوجه السلبي نحو المهنة، أما العامل الخامس فمن الواضح من ارتفاع تشبعات الفقرات (١٥، ٤، ٨) عليه وتدل على استعدادات سلوكية للتوافق السيء الناتج عن سرعة الإثارة والشك والوقوع في مشاحنات مع أولياء الأمور.

ثالثاً: العلاقة بين التوافق المهني والاحترق النفسي :

حسبت معاملات الارتباط بين المتغيرين (جدول ٢٠) وأشارت النتائج إلى

أنه رغم الوجهة السالبة لهذا المعامل إلا أنه دون حد الدلالة الإحصائية مما يجعلنا لا نؤيد وجود مثل هذه العلاقة في إجابتنا عن التساؤل التاسع .

جدول (٢٠)

يبين معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة الرئيسية
التوافق المهني ببعديه والاحترق النفسي

التوافق المهني	الذات	الوظيفة	الكلّي
الاحترق النفسي	-٠,٧٩	-٠,٢٣٢	-٠,١٨٠

مناقشة النتائج :

أولاً: فيما يتعلق بالتوافق المهني لمعاملات الرياض تشير هذه النتائج إلى وجود شكل من أشكال التوافق المهني العام لديهن، ولكن هذا التوافق يرجع في المقام الأول لإحساسهن بأن لديهن من القدرات والاستعدادات الخاصة والظروف الاجتماعية ما يمكنهن من هذا التوافق أكثر مما تحويه الوظيفة ذاتها من جاذبية وملاءمة، وإن هذا الإدراك الذاتي هو أساس التوجه الإيجابي نحو الوظيفة، بيد أن من المعقول أن نعطي لطالبات هذا التخصص جرعة من المعلومات التي تتعلق بملابسات الوظيفة وأبعادها، وقد أشارت النتائج إلى أن الخبرة الواقعية الممتدة لم تساعد على بلورة الصورة التوقعية للوظيفة، فلم تختلف هذه الرؤية بزيادة سنوات الخبرة، ونحن بحاجة إلى دراسة هذه الرؤية التقويمية حين الالتحاق بهذا التخصص بداية (الاختيار المبدئي) ومدى تأثيرها بالدراسة الأكاديمية فيما قبل التربية العملية.

إن اختيار مهنة التدريس في رياض الأطفال يعني التزاماً حياتياً يقترب من الالتزام العقائدي ويقوم هذا الاختيار على الإدراك الذاتي لما يأتي:

أ - مواصفات المعلمة والواجبات التي تقوم بها المعلمة بل وتستمتع بأدائها.

ب - قدرات المعلمة على أداء هذه الواجبات .

فالتدريس بصفة عامة ليس عملاً نختاره باستخفاف أو يستغرق الوفاء بالتزاماته الوظيفية جزءاً يسيراً من وقتنا لتتفرغ في الباقي لممارسة هوايات لا تتعلق بهذا العمل . «وتتعدد الأسباب لاختيار مهنة التدريس في رياض الأطفال وتتراوح الدوافع بين الرغبة في تحقيق الأمن الاقتصادي أو الحصول على القبول الاجتماعي أو احترام المجتمع - إلى الاهتمام بإحداث تغيير اجتماعي ملموس، ومهما كانت الدوافع فإن الالتزام بالتدريس يجب أن يؤسس على معرفة بالذات وباحتياجات التدريب ومتطلبات المهنة وذلك إذا كان له أن يؤدي إلى الرضى الشخصي أو النجاح المهني» (Lay- Dopyera & Dopyera, 1990: 21). كما أننا بحاجة إلى تحديد معايير تقييمية لفعالية أداء المعلمات ودراسة مدى ارتباط هذه الفعالية بما لديهن من توافق مهني وكذلك ما يحققه هذه التوافق المهني من توافق أسري، مما لا شك فيه أن هناك تداخلاً في التأثير للمعلمات في أسر الأطفال الذين يتلقون الرعاية التربوية على أيديهن وكذلك في أسرهن في إطار نموذج التأثير التبادلي في منظومة رعاية الطفولة (Curbow, 1990: 217).

إن التحدي القائم اليوم في دولة الكويت ليس في نقص الموارد المادية أو ضعف الإمكانيات البشرية بقدر ما هو خلق توافق مهني يضمن التقليل من الهدر الناشئ من سوء استغلال القدرات، ويبدو أن الاتجاه السائد لدى طلبة الجامعة على وجه الخصوص هو عدم صبرهم على النضج الكامل للاختيار المهني أثناء الدراسة الجامعية ورغبتهم الشديدة في الإسراع بالتخرج دون تكريس وقت كاف أو جهد مناسب لتحديد المهنة أو كيفية الاستمرار بها. . ورغم أن هناك أرضية مشتركة لطبيعة الوظائف المتوافرة في المجتمع إلا أنه لكل وظيفة صورة تختص بها داخل كل مجتمع تتضح من خلال علاقة تفاعلية بين طبيعة الأفراد القائمين بها والاتجاهات القائمة نحوها. ومن ثم فإن طبيعة التوافق المهني لدى معلمات الرياض في دولة الكويت تختلف عنه في مهن أخرى داخل نفس المجتمع أو عنه ذاته في مجتمع آخر.

ثانياً: أما فيما يتعلق بالإحساس بالاحترق النفسي فرغم اختلاف المعلومات فيما أظهرته من مؤشرات نفسية وسلوكية وبيولوجية إلا أن هذه المؤشرات تعتبر مظهراً لعملية واحدة تتمثل فيما يسميه الباحثون بالاحترق النفسي. وقد بدا من التوزيع الاعتدالي لهذه المظاهر احتمال أن تكون هذه المظاهر خارجة عن نطاق الخصوصية في الدلالة وأن هذه المؤشرات النفسية يمكن أن تكون نتيجة انتسابهن إلى هذه المهنة ومن ثم فإنه من الأصوب أن نقوم بأبحاث مقارنة حول مسببات الضغوط المهنية وآثارها بين الوظائف المختلفة حتى نستخلص خصوصيات هذه المهنة بالنسبة لهذا المتغير. ومن الملاحظ أن هذه الدراسة لم تشمل المعلومات اللاتي اتخذن قرارات تتعلق بالتقاعد عن العمل أو تغيير المهنة، ومن ثم فإن نتائجها تنطبق على أولئك اللاتي امتزن بالاستقرار الوظيفي والشعور بالرضا نحو الذات ونَحَتْ سلوكياتهن منحنى الاعتدال ولم تكن الوظيفة بالنسبة لهن فترة تأزم واضطراب. وربما تنشأ الحاجة إلى دراسات أخرى تهتم بدراسة الأوضاع النفسية والاجتماعية للعاملات في حقل رياض الأطفال ومدى تأثرهن بطبيعة التواجد لفترة طويلة في هذا الوسط وشكل التفاعل بداخله.

ورغم أننا لم نجد تأييداً لاستنتاجات الدراسات التي ربطت بين التوافق المهني والاحترق النفسي إلا أن ذلك يجعلنا نبحت في علاقة الاحترق النفسي وسوء التوافق المهني... بمعنى أن محاولة الفرد إظهار قوة الأنا المهنية قد تدفعه إلى التعامل مع بنود التوافق بتحيز أكبر من تعامله مع بند سوء التوافق، ويجعلنا بحاجة إلى اللجوء إلى مقاييس موضوعية بالنسبة للمؤشرات السلوكية الدالة على الاحترق النفسي أو سوء التوافق المهني.

خاتمة:

أظهرت التوجهات البحثية في الغرب اهتماماً بمفردات الأداة التربوية تناول أوضاع المعلمات الوظيفية والنفسية (البيانات الديموغرافية - مواصفات المهنة - خصائص الشخصية - بيئة العمل - الرضا الوظيفي). والدراسة الحالية تدخل - في اهتمامها - ضمن هذا المجال وتتناول بعدين رئيسين: أولهما يتعلق بالتوافق المهني للمعلمات في رياض الأطفال بين اختيار المهنة ابتداء وممارستها واقعاً. وثانيهما يتطرق إلى الإحساس بالإرهاك النفسي كمؤشر للضغوط الوظيفية المتعلقة بضعف التوافق المهني في الممارسة العملية للوظيفة ومهما تكن أسباب الضغوط النفسية وتأثيراتها فهي كائنة في أغلب المنظمات وتعد واحدة من مجالات الاهتمام الرئيسة في دراسة السلوك التنظيمي.

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود درجة مناسبة من التوافق المهني لدى معلمات الرياض في دولة الكويت تأخذ شكل التوزيع الاعتدالي، وكذلك إلى أن إدراكهن لدى مناسبتهن للوظيفة يفوق إدراكهن لدى مناسبة الوظيفة لهن. ولم توجد فروق دالة إحصائية بين المعلمات عند تقسيمهن وفق متغيرات ديموغرافية محددة مثل العمر الزمني - المنطقة التعليمية - سنوات الخبرة - المؤهل الدراسي، وقد أظهرت المعلمات المتزوجات إيجابية أكثر في إدراك مناسبة الوظيفة لهن ولم تدل النتائج على وجود فروق جوهرية في درجة التوافق المهني لدى العينة من مرحلتى التربية العملية والعمل الوظيفي الممتد. كما أشارت النتائج إلى أن المعلمات لا يعانين من درجة عالية من الإحساس بالضغوط النفسية كما تتمثل في درجة الإحساس بالاحتراق النفسي. وكذلك إلى عدم وجود دلالة إحصائية لارتباط هذه الدرجة بمستوى التوافق المهني لديهن. ومن ثم يمكن أن نعزو هذا الإحساس إلى عوامل أخرى تحتاج إلى دراسة، ومن المتوقع أن تؤدي نتائج هذه الدراسة إلى زيادة فهمنا للصورة النفسية للقائمت بالمرعاية التربوية في رياض الأطفال، وتفتح مجاًلاً لدراسة إرهاصات سوء التوافق المهني في المحيط الأسري لهذه الفئة ومصادر الضغوط الوظيفية ومؤثراتها.

المراجع العربية:

- ١ - أندرو دي. سيزلاقي ومارك جي. والاس: السلوك التنظيمي والأداء. ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد. المملكة العربية السعودية - معهد الإدارة العامة - ١٩٩١.
- ٢ - حمدي الحنبلي: «العلاقة بين بعض المتغيرات المهنية ورضا معلم المرحلة الأولى في دولة الكويت في مهنة». رسالة ماجستير، كلية الآداب جامعة الكويت، ١٩٧٣.
- ٣ - علي عسكر، حسن جامع، محمد الأنصاري؛ مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت لظاهرة الاحتراق النفسي (دراسة ميدانية). جامعة الكويت: المجلة التربوية ٣(١٠) سبتمبر ١٩٨٦: ٩ - ٤٣.
- ٤ - فؤاد البهي السيد: علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، القاهرة: دار الفكر العربي ١٩٥٨.
- ٥ - محمد رفقي عيسى: العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسات رياض الأطفال واتجاهات الأطفال نحو العملية التربوية - المجلة التربوية - جامعة الكويت - مارس ١٩٨٦ ع ٨: ٣٣ - ٦٤.

References:

- 1 - Baker, D.B. (1985). The study of stress at work. Annual Review of Public Health, 6:367-381.
- 2 - Brofenbrenner, U. (1986) Ecology of the family as a context for human development: Research perspective. Developmental psychology, 22:723-742.
- 3 - Curbow, b. (1990). job stress in child care workers: A framework for Research. Child & Youth Care Quarterly, 19(4), winter: 215-231.
- 4 - Dinnidjan, V.J. (1982) Understanding and combatting stress in family day care. Journal of child care, 1: 47-58.
- 5- Frankenhauser, M. (1975). Experimental approaches to the study of catecholamines and emotion. In L.Levi (Ed.) Emotions: their Parameters and Measurements, pp. 209-34. N.Y.: Mc Grawhill.

- 6 - Fruchter, B. (1954). Introduction to factor analysis. N.Y.: D. Von Nostrand co.
- 7 - Galinsky, E. (1986). Family life and corporate policies, in M.W. Yogman & T.B. Brazelton, (Eds.) In support of families. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- 8 - Ginzberg, E. (1971). Toward a theory of occupational choice. In H. Peters & J Hansen (Eds.) Vocational.
- 9 - Harrison, R.V., Moss, G.E., Dielman, T.E. Harvath, W.J., & Harfan, W.R. (1987). Person-Environment fit, Type A behavior, and work strain: The complexity of the process. In J.C.Quick, R.S.Bhagat, J.E. Dalton, & J.D. Quick (Eds.), Work stress: Health care systems in the workplace N.Y.: Prager.
- 10 - Hildebrand, J. & Seefeldt, C. (1986). Teacher burnout and environmental quality in child care centers. Child Care Quarterly, 15: 90-97.
- 11 - Holland, J. (1971) A Theory of Vocational Choice. In H. Peters & J. Hansen (Eds.) Vocational Guidance and Career Development (2nd ed.). N.Y:Wiley.
- 12 - House, J.S. (1987). Research on work stress and health. In J.C. Quick, R.S. Bhagat, J.E. Dalton, & J.D.Quick (Eds.), Work Stress: Health care systems in the workplace, N.Y.: Prager.
- 13 - Hurrell, J.J., Jr. (1987). An overview of organizational stress and health. In L.R. Murphy & T.F. Schoenborn (Eds.) Stress management in work settings. (pp. 31-45). DHHS (NIOSH) Publications No 87-111.
- 14 - Hyson, M.C. (1982) Playing with kids all day: Job stress in early childhood education. Young children, 37, (January): 25-32.
- 15- Jorde-Bloom, P. (1986) Teacher job satisfaction: A frame-work for analysis. Early Childhood Research Quarterly, 1: 167-183.
- 16 - Lay-Dopyera, M. & Dopyera, J. (1990). Becoming a teacher of young children. (4th ed.) N.Y.: Mc Graw-Hill.
- 17 - Lazarus, R.S. (1966). Psychological stress and the copying process. N.Y.: Mc Graw Hill.
- 18 - Leventhal, H. (1970). Findings and theory in the study of fear communications. In L. Berkwitz (Ed.), Advances in Experimental Social Psychology. 5:120-86. N.Y.: Academic Press.

- 19 - Maslach, C. & Pines, A. (1977). The burnout syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6: 100-113.
- 20 - Mattingly, M.A. (1977). Sources of stress and burnout in professional child care work *Child Care Quarterly*, 6: 127-137.
- 21 - Peterson, C., Seligman, M.E.P., & Vaillant, G.E. (1988). Pessimistic explanatory style is a risk factor for physical illness: A thirty-five-year longitudinal study, *J. Personality & Social Psychology*, 55: 23-27.
- 22 - Rutter, M. (1982). Social-emotional consequences of day care for preschool children. In E.F. Zigler & E.W. Gordon (Eds.) *Day care: Scientific and Social Policy Issues*, (pp. 3-32). Boston: Auburn House.
- 23 - Scar, S. (1986). The early childhood enterprise: Care and education of the young. *American Psychologist*, 41, 1140-1146.
- 24 - Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia: Lippincott.
- 25 - Singer, J.E. & Davidson, L.M. (1991). Specificity and stress research. In A. Monat & R.S. Lazarus (Eds.) *Stress and Coping: An Anthology*. N.Y.: Columbia University Press (36-47).
- 26 - Super, D.E. (1971) A theory of Vocational Development. In H. Petters & J. Hansen (Eds.) *Vocational Guidance and Career Development* (2nd ed.) pp. 111-122.
- 27 - Super, D.E., & Overstreet, P.L. (1960). *The Vocational Maturity of Ninth-Grade Boys*. N.Y.: Teachers College, Columbia University Teachers College Press.
- 28 - Turch, S. (1980). *Teacher Burnout*. Novate, Calif.: Academic Therapy Publications.
- 29 - Whitebook, M. < Howes, C., Darrah, R., & Friedman, J. (1982). Caring for the caregivers: Staff burnout in child care. In L.G. Katz (Ed.). *Current topics in early childhood education* (Vol. TV) (pp. 211-235). Norwood, NJ: Abley.
- 30 - Zigler, E.E., & Hall, N.W. (1988). Day Care and its effect on children: An overview for pediatric health professionals. *Developmental and Behavioral Pediatrics*, 9: 38-46.

* * *

Vocational adjustment and its relation to burnout in Kindergarten education

Dr. Mohammed Rifky Eassa - College of Education Kuwait Univeristy

Abstract:

Kindergarten teachers represent a growing occupational group. The goal of this study is to shed some light on two variables playing a pivotal role in determining the functioning and well-being of this group.

These two variables are: vocational adjustment, and burnout. Two instruments are developed, based on Harrison's The Person- Environment Fit Model. Data from 105 kindergarten teachers, selected from 5 educational zones in Kuwait, indicate that scores on both variables tend to be normally distributed. Findings also show no significant differences due to some demographic variables: viz: age, years of experience, qualification, kindergarten location.

Comparing data of vocational adjustment, with data collected from preservice student teachers (N=21) reveal no significant difference between preliminary practice and extended one.

Negative correlation between vocational adjustment and burnout for kindergarten teachers proves non - significant. These findings are examined and interpreted within the theoretical framework and other empirical results. Recommendations, to further care for child care workers, are also cited.