

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال
خلال جائحة (كوفيد-١٩) في دولة الكويت
فى ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية

إعداد

د/ صفاء زيد عبدالله جابر السهيل

أستاذ مساعد بقسم الأصول والإدارة التربوية

كلية التربية الأساسية

د/ بشاير فهد محمد عبدالله عيسى العيسى

أستاذ مساعد بقسم الأصول والإدارة التربوية

كلية التربية الأساسية

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال خلال جائحة (كوفيد-١٩) في دولة الكويت فى ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية

د/ صفاء زيد عبدالله جابر السهيل ود/ بشاير فهد محمد عبدالله عيسى العيسى*

المخلص:

هدفت الدراسة الراهنة إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال خلال جائحة (كوفيد-١٩) في دولة الكويت فى ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستهدفت الدراسة معلمات رياض الأطفال في مدارس الكويت في مختلف المناطق التعليمية للعام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١، وأسفرت نتائجها عن أن المستوى الإجمالي للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء منخفضاً، حيث كان مستوى الرضا منخفضاً في المحاور جميعها عدا محور بيئة العمل وما يسودها من علاقات، ومحور نظام الإدارة، حيث جاء مستوى الرضا الوظيفي فيهما متوسطاً، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المنطقة التي تعمل بينما وجدت فروق تعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوات الخبرة الأعلى.

وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن جميع معلمات رياض الأطفال يعملن وفق لوائح وقوانين موحدة سواءً فيما يتعلق بطبيعة وبيئة عملهن أو ما يتعلق بنظام الرواتب والمكافآت، وكذلك فيما يتعلق بنظام الترقية، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على معنوياتهن، وأما عن طبيعة البيئة التي توجد بها رياض الأطفال وما قد يتاح لها من إمكانات- قد تختلف عن غيرها فى بيئة أخرى- فإنها فروق بسيطة، وليست ذات تأثير كبير على الرضا الوظيفي للمعلمات. وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة بعض التوصيات، منها: ضرورة اهتمام الإدارات التعليمية بدراسة الأسباب المؤدية لضعف الرضا الوظيفي لدى المعلمات والعمل على تلاشيها، منها توفير الحوافز المادية والمعنوية الملائمة، زيادة فرص التفاعل والتواصل الإيجابي بين عناصر المنظومة التعليمية

* د/ صفاء زيد عبدالله جابر السهيل: أستاذ مساعد بقسم الأصول والإدارة التربوية-كلية التربية الأساسية.

د/ بشاير فهد محمد عبدالله عيسى العيسى: أستاذ مساعد بقسم الأصول والإدارة التربوية-كلية التربية الأساسية.

برياض الأطفال، ضرورة عقد دورات تأهيلية وتنموية مستمرة لمعلمات رياض الأطفال، مع ضرورة استمرار الدراسات في هذا المجال. وأكدت الباحثتان على أهمية دور الإدارات المعنية لرفع الانتاجية الوظيفية والأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال في ظل انتقال الدراسة التعليمية من التعليم التقليدي الى التعليم عن بعد مما شكل عبئاً كبيراً لتحقيق أهداف مرحلة رياض الأطفال، مع ضرورة مشاركة هؤلاء المعلمات بكل شفافية في إعداد الخطط والإستراتيجيات وطرح الحلول لتحقيق أعلى مستوى رضا وظيفي.

الكلمات الافتتاحية: الرضا الوظيفي -مرحلة رياض الأطفال-معلمة رياض الأطفال- جائحة (كوفيد-١٩).

Abstract

The study aimed to identify the level of job satisfaction among kindergarten teachers during the (Covid-19) pandemic in the State of Kuwait In the light of some demographic variables through the use of the descriptive analytical approach. The study targeted all kindergarten teachers in Kuwait schools in various educational regions for the academic year. 2020-2021, and its results revealed that the overall level of job satisfaction for kindergarten teachers was low, as the level of satisfaction was low in all axes except for the axis of the work environment and its prevailing relationships, and the axis of management system, where the level of job satisfaction was medium, and the results indicated that There were no differences in the responses of the study sample due to the variable of the area in which they work, while there were differences due to the variable of experience in favor of those with higher experience. concluded that all kindergarten teachers work according to unified regulations and laws, whether with regard to the nature and environment of their work or the salary and reward system, as well as the promotion system, which reflects positively on their morale, and as for the nature of the environment in which the kindergarten is located and what They may have potentials - they may differ from others in another environment - as they are simple differences, and they do not have a significant impact on the job satisfaction of female teachers. In the light of the results, the study presented some recommendations, including: the need for educational administrations to pay attention to studying the causes leading to poor job satisfaction among female teachers and to work to eliminate them, including providing appropriate material and moral incentives, opportunities for interaction and positive communication between the elements of the educational system in kindergartens, the necessity of holding continuous rehabilitation and development courses for kindergarten teachers, with the necessity of continuing studies in this field.

The two researchers stressed the importance of the role of the concerned departments to raise the functional productivity and professional performance of kindergarten teachers in light of the educational study transition from traditional education to distance education, which

constituted a great burden to achieve the objectives of the kindergarten stage, with the necessity of the participation of these teachers with full transparency in the preparation of plans and strategies and Proposing solutions to achieve the highest level of job satisfaction.

KEY WORDS: Job satisfaction - Kindergarten stage - Kindergarten teacher - Pandemic (COVID-19)

مقدمة:

تعتبر مرحلة ما قبل المدرسة من أهم المراحل العمرية التي يمر بها الإنسان في حياته، فهي مرحلة حاسمة والقاعدة الأساسية لبناء شخصية الطفل المستقبلية. فقد أكدت الدراسات أن السنوات الأولى في حياة الطفل سنوات حرجة وحاسمة في نمو الذكاء والقدرات العقلية، ونمو الشخصية المتكاملة والسلوك الاجتماعي المرغوب، وإبراز الخصائص والوقوف على الاهتمامات والميول (جميل أبو ميزر ١٩٩٣).

ولذلك تستحق هذه المرحلة كل العناية والاهتمام خاصة على مستوي رياض الأطفال، حيث أن مرحلة الروضة تقوم بإعداد الطفل لمرحلة التعليم الأساسي ومساعدته على اكتساب الخبرات الحياتية المختلفة التي تساعد على بناء وتطوير شخصيته وتحقيق النمو العقلي والنفسي والاجتماعي الأمثل له (رناد يوسف الخطيب، ١٩٨٧).

ويؤكد ذلك تقرير لليونسكو يشير الى ضرورة العناية بطفل ما قبل المدرسة الابتدائية وذلك بتهيئة دور الحضانه ورياض الأطفال لاستقبال أكبر عدد من الأطفال، حيث تحتل مرحلة الخمس سنوات الأولى من حياة الطفل اهتمام معظم الدارسين والباحثين؛ لأن تجارب الطفولة المبكرة لها تأثير كبير على التطور في باقي مراحل العمر.

وقد أصبح البحث في مجال تربية طفل الروضة من أولويات البحث التربوي في معظم دول العالم تقدمًا فضلًا عن أهمية وضع خطط وبرامج تربوية حديثة قوامها الاهتمام والرعاية الجادة لمرحلة الطفولة المبكرة، الأمر الذي جعل بعضهم يذهب إلى اعتبار درجة الاهتمام بتربية طفل الروضة مظهرًا حضاريًا في عالمنا المعاصر، وأصبح يؤخذ في الحسبان عند قياس مدى تقدم المجتمعات.

وتهدف مرحلة رياض الأطفال إلى التنمية الشاملة والمتوازنة للأطفال سواء بمكوناتهم الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية، واستخراج طاقاتهم وتنمية مختلف قدراتهم بواسطة التعلم القائم على اللعب، من خلال تنمية حواسهم ومداركهم كمنافذ للمعرفة مع توفير البيئة الآمنة نفسياً والمثيرة ثقافياً لديهم. وتلعب معلمة الروضة في هذه المرحلة دورًا رئيسياً في بناء شخصية الطفل وتحديد ملامحها بما تمتلكه من معارف وقيم وكفايات متنوعة، حيث تقوم بأدوار عديدة ومتنوعة تستثمرها في تنمية قدراته؛ فعليها المسؤولية الكبرى عما يجب أن يتعلمه الطفل، وكذلك ما يتعلق بتلبية المتطلبات الأساسية في هذه المرحلة المهمة من ارتقائه (جهان العمران وشيخة الجنيدي، ٢٠١٨). وإذا كانت معلمة الروضة هي مفتاح العملية التعليمية لأهمية الدور الذي تقوم به نحو الصغير، فهي بحكم طبيعة عملها أصبحت بديلة عن الأم، أي لها

نفس تأثير الأم في عملية تطبيع الطفل وتربيته، وذلك لأنها مصدر الحنان للطفل وعليها إشباع حاجاته من الحب والأمان (عفاف سعيد، ١٩٩٥).

إن معلمة الروضة من أهم القوى المؤثرة في العملية التعليمية، فكم من منهج لا يراعي النمو النفسي للطفل، وتستطيع المعلمة ذات الخبرة والكفاءة أن تحول الطفل لأداة ناجحة، وقد يتحول المنهج المتكامل إلى أداة غير جيدة أو سلبية بدون فائدة على يد معلمة غير كفاء، (ايهاب أحمد، ١٩٩٨). كما أن لمعلمة رياض الأطفال دور مهم في تكوين البذور الأولى لشخصية الطفل وغرسها فيه، لذا كان من اللازم توافر السمات الشخصية والمهنية لكل معلمة في هذه المرحلة، بالإضافة إلى مستوى كفايتها في أدائها لعملها، والقدرة على التجديد في الأنشطة التي تتضمنها المادة العلمية، والقدرة على التأثير والتأثر، والإلمام بمبادئ التربية وعلم النفس والاجتماع وخصائص النمو للطفل (فاطمة أبو حمدة، ٢٠١٠).

فالاهتمام بالسمات الشخصية للمعلمة في هذه المرحلة يتصل اتصالاً وثيقاً بالنواحي الأكاديمية والمهنية، فشخصية المعلمة هي التي تحدد إلى درجة كبيرة ما سوف يحققه الطفل من نمو تحت إشرافها وتوجيهها، حيث يعتبر الهدف الأساسي من التعليم والتعلم في مرحلة الروضة دعم قدرة الطفل وكفاءته لاكتشاف نفسه، والتعامل مع الآخرين، والتحكم في مشاعره والتعبير عنها بطرق مقبولة، وتعلم حب الحياة والاستمتاع بتجارب جديدة (هدى الناشف، ٢٠٠٣).

ومن هنا كانت شخصية معلمة الروضة مصدرًا لنجاحها في تنمية وتنشئة وتعليم طفل الروضة بما تمتلك من مقومات وسمات شخصية متكاملة (ايهاب أحمد، ١٩٩٨). وتعرف الشخصية بأنها بنية خصائص الفرد وأنماط السلوك التي تبين لنا تكيف الفرد مع البيئة والمجتمع، وأي وصف لها يجب أن يراعي المظهر العام والقدرات العقلية والدوافع، والاتجاهات والاستجابة، وطبيعة السلوك (سفيان المعاضدي، ٢٠١٤).

وتُعد بيئة العمل الداخلية واحدة من أهم التحديات الرئيسية التي يجب على كل مؤسسة التركيز عليها وإعداد خطط لمواجهتها، من خلال تحديد الاستراتيجيات المستقبلية والأهداف الكلية للمؤسسات على اختلاف نشاطاتها أو نطاق عملها، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على معنويات العاملين، حيث يتفاعل العاملون مع الظروف البيئية الداخلية للعمل المحيطة بهم، وعادةً ما يستطيع الموظف أن يتكيف سلوكياً مع طبيعة العمل وبيئته، وذلك طبقاً لنوع الظروف التي تواجهه أثناء تواجده في العمل (سعيد القحطاني، ٢٠١٢). ويُعد انخفاض الفعالية التنظيمية ناتج عن عدم التركيز من المؤسسات على تطوير وتحسين بيئة العمل الداخلية، وذلك نتيجة لشعور الموظفين بالإحباط وعدم الاهتمام داخل بيئة العمل التي لا تشجع على العطاء والابتكار

وبذل الجهد، ولا تساعد الموظفين على التركيز في أداء مهامهم ووظائفهم (عيادة الشمري، ٢٠١٢).

وأصبح الاهتمام بتوفير بيئة عمل مناسبة مادياً ومعنوياً، تمكن الموظف من إبراز قدراته ومهاراته العلمية والفنية في أداء وظائفه على مستوى جيد من الكفاءة والفعالية، بالإضافة إلى تطوير ورفع مستوى الأداء الوظيفي، وتهيئة الموظف علمياً وعملياً ضرورة لأي مؤسسة أو منظمة لأنه يُسهم في تحقيق الأهداف المنشودة، التي من بينها الرضا الوظيفي.

ويعتبر الرضا الوظيفي من العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل لأي مؤسسة تبحث عن التميز في قطاع عملها وزيادة الانتاجية. حيثما كان الرضا الوظيفي مرتفعاً انعكس ذلك بصورة إيجابية وفعّالة على الأداء المهني والانتاجية الوظيفية. لذا تعمل الكثير من المؤسسات على دراسة سلوك أفرادها والبحث عن الطرق والوسائل التي تضمن ولائهم وتعزيز دوافعهم ورضائهم عن العمل (جمعان وآخرون، ٢٠٢١). وليست المؤسسات التربوية والتعليمية في منأى عن الاهتمام بهذا الجانب. فنظرًا لأهمية دور المؤسسات التربوية والتعليمية في تنمية مهارات الطلاب؛ فقد أصبح من الضروري توفير الظروف النفسية والاجتماعية والإدارية لكوادر العمل من أجل تحقيق الأهداف والتنمية لتحسين جودة العمل والأداء المدرسي. ففي دراسة (الترهوني ٢٠١٧) أكدت على أهمية إشباع القيادات التربوية في المؤسسات التعليمية لحاجات المعلمين بنشر العوامل التي تحفز على الدافعية والإنجاز والتي تقود إلى الرضا الوظيفي. وللرضا المهني لدى المعلمات في رياض الأطفال أهمية كبيرة، فهو يستند إلى قدرة المعلمة على العمل مع الأطفال وقبول جميع المواقف المتوقعة أثناء القيام بذلك، وكذلك إلى مدى رضائهم عن كيفية ارتباطهم بجميع الفئات داخل وخارج الروضة، بدءًا من الأطفال وأولياء أمورهم، وزميلاتهم في العمل، والبيئة الداخلية المحيطة بكل (عبير الهابط، ٢٠١٣).

وبما أن الرضا الوظيفي يؤثر بدرجة كبيرة على الأداء الوظيفي وغيرها من الآثار السلبية الناتجة عن عدم الرضا في العمل، لذا فإن من المهم أن تكون الإدارة على دراية بالعوامل الشخصية والتنظيمية التي تؤثر على رضا العاملين الوظيفي والعمل على توفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين بما يؤثر على أدائهم وكفاءتهم وفعالية المؤسسة (رحمة الغامدي، ٢٠١٤).

وتجدر الإشارة إلى تعرض العالم لما يسمى بجائحة فيروس (كوفيد-١٩) في العام

الدراسي

٢٠١٩ / ٢٠٢٠، والذي يعتبر أحد أخطر الأزمات العالمية التي نتجت عنها الكثير من التغيرات في مجرى الحياة الطبيعية. والذي أدى إلى انتقال نظام التعليم من تعليم تقليدي إلى تعليم عن بعد ونتج عنه تأثيرًا ملحوظًا لدى المعلمين والطلبة (أمل الحمادي، ٢٠٢٠). وهذه التأثيرات

طالت مرحلة رياض الأطفال في دولة الكويت مما أدى إلى إحداث مجموعة من التغييرات، كتغيير في التوقيت الرسمي وطرق التدريس والتفاعل مع الأطفال. فبعد صدور "الخطة العامة للتعليم الإلكتروني لمرحلة رياض الأطفال للمستويين الأول والثاني في مدارس رياض الأطفال في دولة الكويت" من قبل التوجيه الفني العام لرياض الأطفال تم اعتماد توقيت دراسي يتطلب حصص تعليم غير متزامنة مع طلاب المرحلة، باستخدام تقنيات التدريس الإلكترونية، والذي خلق تحدياً جديداً لمعلمات المرحلة استوجب تدريباً وتعليماً سريعاً لمواكبة جميع هذه التطورات. فقد أبرزت جائحة (كوفيد-١٩) حاجة المعلمات إلى جهود جبارة لتدريبهن بشكل يتناسب مع استخدام الأساليب الجديدة التي تتطلبها التعليم عن بعد.

ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتتناول موضوع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال

خلال جائحة (كوفيد-١٩) في دولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، فقد شهد الكادر التعليمي في جميع مراحل التعليم في دولة الكويت خلال الجائحة، ومن ضمنها مرحلة رياض الأطفال التي تركز عليها الدراسة الراهنة، على ضغوطات نفسية وصحية وتعليمية التي من شأنها أن تؤثر على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة، والتي بدورها قد تؤثر على علاقة المعلمات بطلبة المرحلة بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

وقد برزت مجموعة من التحديات لمعلمات رياض الأطفال نتيجة إلى التغيير الكبير الذي فرضته الخطة العامة للتعليم الإلكتروني لمرحلة رياض الأطفال الصادرة من قبل التوجيه الفني العام لمرحلة رياض الأطفال بالنسبة للتوقيت المدرسي وأساليب عرض المنهج وطرق التفاعل والتواصل مع طلبة المرحلة، وأظهر هذا التغيير مجموعة من الضغوط النفسية والعملية التي قد تؤثر على مستوى الإنتاجية الوظيفية. فانتقال نظام التعليم من نظام تعليم تقليدي، يعتمد على حضور الأطفال، واتصالهم المباشر مع معلماتهم في الفصول الدراسية، إلى نظام التعليم عن بعد يعتمد على اتصال غير مباشر بين الأطفال والمعلمات، قد خلق بيئة جديدة مختلفة عما كان متعارف عليه في التعليم التقليدي، والذي يتطلب تكييفاً مع المتطلبات الجديدة لنظام التعليم عن بعد الذي صعد من مستوى التحديات والتي قد تؤثر على مستوى العطاء ودرجات الرضا الوظيفي لدى المعلمات.

لذا عملت الدراسة الراهنة على تسليط الضوء على هذه المشكلة ودراستها وتحليلها لإيمان الباحثين بأهمية عامل الرضا الوظيفي لنجاح أي مؤسسة تربوية تعليمية.

وتحاول الدراسة الراهنة الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال عن طبيعة ومجال عملهن أثناء جائحة (كوفيد -١٩)؟
 ٢. ما العوامل الأكثر تأثيرًا على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال أثناء جائحة (كوفيد -١٩)؟
 ٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
 ٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير المنطقة التعليمية؟
- نتيجة لانتشار جائحة فيروس (كوفيد -١٩) والتغيرات التي أحدثتها الجائحة في جميع قطاعات الدولة ومنها القطاع التعليمي، فكان لابد من معرفة النتائج التي خلفتها وما زالت تخلفها الجائحة على المستوى الوظيفي لدى الكادر التعليمي وخاصةً معلمات مرحلة رياض الأطفال. حيث أن تنمية مهارات الأطفال وموهبهم، وغرس القيم والمبادئ الأخلاقية هي مسؤولية معلمات الروضة اللاتي يحملن التأثير الكبير على سير العملية التعليمية. ويمثل الرضا الوظيفي أحد أهم الركائز التي تؤثر بصوره واضحة على الإنتاجية الوظيفية والأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال، فيتأثر عطاؤهن حسب مستوى الرضا الوظيفي لديهن تأثرًا إيجابيًا أو سلبياً. لذا تهدف الدراسة الحالية على تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في كافة المناطق التعليمية في دولة الكويت نتيجة التغيرات التي أحدثتها جائحة فيروس (كوفيد -١٩) من خلال تحليل واقع الرضا الوظيفي لهن وفقاً لمتغير سنوات الخبرة والمنطقة التعليمية. وتعرف العوامل الأكثر تأثيرًا على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

تتمثل أهمية الدراسة الحالية كونها الأولى في مجال الرضا الوظيفي لمعلمات مرحلة رياض الأطفال أثناء جائحة (كوفيد-١٩)، في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية حسب علم الباحثين. وتتطرق الدراسة الحالية لعامل الرضا الوظيفي الذي يعد من العوامل المهمة كونه يشكل أحد الأسباب والدوافع المهنية لتحسين أداء المعلم ومهامه التربوية والتعليمية، لذا تعد هذه الدراسة إضافة علمية للمستوى الأكاديمي وإغناء للمكتبة العربية. أيضاً تساهم الدراسة الحالية بتسليط الضوء على العوامل التي قد تؤثر على البيئة التعليمية من مستويات مختلفة والمرتبطة بصورة مباشرة بأداء المعلمات ودورهن في العملية التربوية ومدى تأثير ذلك على أدائهن التربوي، خاصةً إذا استمر نظام التعليم عن بعد لسنوات دراسية قادمة، مما يمكن الإدارات

المدرسية من اتخاذ الخيارات المناسبة لتحسين وتطوير بيئة العمل ودفع العملية التعليمية من أجل رفع مستوى الجودة التعليمية.

أيضاً تعد نتائج الدراسة الحالية معيماً للجهات المختصة وأصحاب القرار، من حيث تحديدها لمجموعة من مؤشرات الرضا الوظيفي، للقيام بما يلزم من بناء برامج وسياسات تنظيمية تسهم في رفع الأداء وزيادة الإنتاجية لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

المفاهيم الإجرائية:

- الرضا الوظيفي اصطلاحاً كما تعرفه (Susan M Heathfield) هو: "الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف بشكل عام تجاه عمله، بسبب تحقيق احتياجاته، ورغباته في العمل، إذ إنه من الأهداف الأساسية التي تسعى معظم المؤسسات للحصول عليه لما له من دور في زيادة إنتاجية العمال" ويعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم التي لم يتمكن الباحثون من التوافق في تحديده. فيعرف بعض الباحثين الرضا الوظيفي بأنه "حالة وجدانية شعورية سارة يميزها ارتياح وقناعة وسعادة يشعر بها العامل أثناء عمله نتيجة كسبه المادي وتحقيق المكانة الاجتماعية والشعور بالانتماء المهني وتحقيق الذات والأداء الوظيفي والإنجاز والطموح فهو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه في بدء يومه دون أي غضاضة" (عويد حامد زهران، ١٩٩٥:٣٨)

ويعرفه آخرون بأنه "هو شعور المعلمة بالرضا والسعادة من خلال العمل في البيئة المدرسية التي توفر له فرصة العطاء التام لوظيفتها ورضائها عن مدى مساهمة وظيفتها في تحقيق الرضا النفسي لديها". (علاء النجار، ٢٠٠٩).

-مرحلة رياض الأطفال: تُعد الروضة مؤسسة تربوية خُصصت لتربية الأطفال الصغار الذين تتراوح أعمارهم بين (٤ و٥) سنوات، بوصفها المرحلة العمرية المهمة في تكوين الشخصية الإنسانية، إذ يتفق علماء النفس التربوي على أن الخمس سنوات الأولى من حياة الطفل هي الأساس القوي الذي تستند عليه بنية الشخصية، وتحديد ملامحها في المستقبل، ورسم أبعاد النمو المتوازن جميعها، وبناء أساسيات المفاهيم والمعارف والخبرات وهي المرحلة التي تتبرع فيها معظم قوى الطفل وقدراته. (حسن شحاته، زينب النجار، ٢٠٠٣).

- معلمة رياض الأطفال: هي الشخصية المختصة المسؤولة عن تربية الأطفال وتنميتهم، وتقوم بالتخطيط والإعداد والإدارة ومشاركة الأطفال في جميع أنشطة "مرحلة رياض الأطفال" من سن الرابعة حتى سن الخامسة خلال أنشطة متنوعة ودروس مختلفة تُقدّم للأطفال لتنمية شخصياتهم وصقل مواهبهم وغرس القيم بنفوسهم، وتحسين قدراتهم في جميع النواحي العقلية، والمعرفية، والسلوكية، والأخلاقية.

- **جائحة (كوفيد-١٩):** هي جائحة عالمية لفيروس كورونا (كوفيد-١٩) المستجد سببها فيروس كورونا المرتبط بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة (سارس- كوفيد ٢٠)، حيث يعد مرض معدٍ. ففي نهاية ديسمبر ٢٠١٩ وصل بلاغ لمنظمة الصحة العالمية عن مجموعة حالات إصابة بالالتهاب الرئوي في مدينة (وهان) في مقاطعة (هوبي) الصينية، وأصبح يشكل خطراً كبيراً على العالم حيث نتجت عنه العديد من الأضرار الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية.

- **المتغيرات الديموجرافية محل الدراسة:** طبيعة العمل - سنوات الخبرة - منطقة العمل.
- اقتصرت الدراسة الحالية على جميع معلمات رياض الأطفال في الكويت في مختلف المناطق التعليمية للعام الدراسي ٢٠٢٢.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً- الرضا الوظيفي:

تُعد دراسة هوبك إدوارد عام ١٩٣٥ البداية الحقيقية لبحوث الرضا الوظيفي حيث بحث فيها رضا العاملين عن العمل والعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي كأوضاع العمل والإشراف والإنجاز مستخدماً أسلوب الاستقصاء (عائدة العريقي، ٢٠٠٠). ولم يحظ مفهوم الرضا الوظيفي كغيره من المفاهيم الإدارية التربوية بالاتفاق حول تعريفه، حيث يرى فروم (Froum) بأنه اتجاه الفرد نحو العمل الذي يمارسه (سلطان أنور، ٢٠٠٤). ويعرفه سالم الشرايدة (٢٠١٠) على أنه الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية، بحيث يكون ممثلاً لقدراته في عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه ويبعد عنه التهديد الذي قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية.

وترى نسرین عبد الغنى ومنال عبد النعيم (٢٠١٦) أن الرضا الوظيفي حالة من الشعور الداخلي للإنسان تتجلى في إحساسه بالرضا والسعادة كنتيجة لقدرته على إشباع رغباته وحاجاته من خلال ممارسة العمل، مما يؤدي إلى مستوى معين من الرضا والقبول بالتزامات الوظيفة ومهامها.

أ-عناصر وأبعاد الرضا الوظيفي:

يتكون الرضا الوظيفي من عدد لا حصر له من عناصر التفضيلات الفردية، وقد أشار كل من مصطفى تركي (١٩٨٦)؛ قاسم الصراف وآخرون (١٩٩٤)؛ وراشد السهل وحسن الموسوي (١٩٩٥) إلى أن هذه العناصر تتمحور حول:

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال خلال جائحة (كوفيد-١٩)
في دولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية

١- **محتوى العمل:** يمثل محتوى العمل طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله إذ تلعب دوراً مهماً في التأثير على درجة الرضا، وهو يعبر عن درجة تنوع المهام، السيطرة الذاتية المتاحة ودرجة استخدام الفرد لقدراته.

٢- **الأجر والتعويضات:** فالأجر يعتبر القدرة الشرائية التي تشبع احتياجات الفرد الأساسية وهو الذي يشعره بتقييم الذات ويمنحه قيمة اجتماعية.

٣- **نمط الإشراف:** يعرف الإشراف بأنه علاقة رسمية بين شخص (المشرف) وعدد من الأشخاص (المشرف عليهم) وتعمل هذه العلاقة على مساعدة المشرف في تحقيق الأهداف الرسمية الوظيفية، فالرضا الوظيفي يتحقق من خلال إشراف ديمقراطي يتطلب مشرفين ذو مهارات اجتماعية يمتلكون قدرات وخبرات تمكنهم من استمالة المورد البشري ومساعدتهم على الاندماج.

٤- **الترقية:** توصف بأنها ارتفاع رتبة الوظيفة إلى منصب أعلى، تزيد عليه المسؤوليات والالتزامات المختلفة، والتي عادةً ما تكون مصحوبة بزيادة في المرتب. فالترقية رغم زيادتها للمسؤوليات إلا أن لها وقع خاص في نفسية الأفراد، إذ تترجم تقدير مجهودهم من قبل المؤسسة، فالنظريات السلوكية تؤكد على ضرورتها لتحقيق رضا الأفراد.

٥- **جماعات العمل:** تمثل كل الأفراد العاملين بالمنظمة من خلال مشاركة الأعمال المتبادلة بينهم، فالحاجات الاجتماعية التي يكون بها انسجام مع جماعة العمل فلا يشعر بها الفرد بالاعتزاز فيكون راضٍ في عمله، أما إذا لم يشعر الفرد بالانتماء لجماعة عمله فهذا سيؤثر سلباً على رضاه الوظيفي.

ب- مؤشرات الرضا وعدم الرضا:

تتعدد مؤشرات الرضا الوظيفي من عدمه والتي يمكن حصرها بالتالي:

- **الغياب:** إن ظاهرة الغياب هي دليل على انخفاض الرضا الوظيفي، وقد أثبتت العديد من الدراسات وجود ارتباطية سلبية بين الغياب والرضا الوظيفي، حيث أن ارتفاع حالات الغياب يرتبط بانخفاض الرضا عن العمل. (عباس محمود، ٢٠٠٥).

- **دوران العمل:** يقصد بدوران العمل الترك الإرادي والاختياري للعمل، حيث يعتبر ترك العمل استقالة العامل من منظمته طواعية، وهذه الاستقالة لها مجموعة من التكاليف تتحملها المؤسسة، فقد تكون تكاليف ملموسة كتكلفة التدريب وتكلفة التعيين. وقد تكون غير ملموسة أو خفية مثل تشتت جماعة العمل التي يعمل بها الفرد المستقيل. وقد أثبتت عديد من الدراسات ارتباط كل من الرضا الوظيفي ودوران العمل، وبيّنت نتائجها أن هناك عدة متغيرات تتحكم في الاستمرار أو ترك العمل ومنها: الاتجاه نحو العمل،

اختلاف أقسام العمل، واختلاف الرؤساء واختلاف طبيعة العمل، وسن العامل، والفرص المتاحة بعمل آخر (عباس محمود، ٢٠٠٥).

- **التمارض:** هو وسيلة انسحاب غير مباشرة من العمل عن طريق اتخاذ الحجج الواهية، وتعتبر ظاهرة التمارض في الغالب عن عدم رضا العامل من خلال الضغط النفسي الذي يواجهه داخل المنظمة أو خارجها، ويلجأ العامل إلى الحالات المرضية المقنعة للابتعاد عن محيط العمل تهرباً من الواقع المعيشي أو التقليل من الانعكاسات التي يواجهها أثناء عمله. (سلطان أنور، ٢٠٠٤).

- **الإصابات:** وفقاً لفرضيات الباحثين، هناك علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي واحتمال وقوع حوادث وإصابات في مكان العمل. وتفسر هذه الظواهر السبب الذي يجعل العامل لا يشعر بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي عندما يكون أكثر عرضة للإصابة والابتعاد عن بيئة العمل غير المواتية. ومع ذلك، لا يتفق بعض الباحثين مع هذا التفسير. حيث يعتقد فروم (FROUM) بأن الإصابات هي سبب من أسباب عدم الرضا الوظيفي لدى العامل وليس العكس (سلطان محمد سعيد أنور، ٢٠٠٤).

- **الشكاوى:** ينتشر في بعض المنظمات عدم الرضا بسبب الشكاوى والتظلمات الأكثر شيوعاً لأن العمال يستخدمونها كملاذ للتعبير عن شكواهم بشأن العوامل التي أدت إلى عدم رضاهم في العمل. ويتم ذلك في محاولة لجعل المديرين والإداريين ينتبهون لأوضاع عمالهم، بغض النظر عن موضوعية شكواهم بشأن الافتقار إلى الموضوعية.

- **الإضراب:** يعد الإضراب من أقوى علامات الاستياء لأنه ينقل حالة الفوضى والتجاهل التي يمر بها الموظف داخل المنظمة. ويستخدم الموظف طريقة الاحتجاج هذه سواء كان جزءاً من مجموعة صغيرة أو كبيرة (سينم ايدودج، باريزاسيكجيل، ٢٠١١).

- **اللامبالاة:** في ظروف الإهمال واللامبالاة، يظهر انتباه الموظف وانضباطه خلال أداء وظيفته وعدم الرضاء عن العمل يدفع الموظف لمحاولة الإضرار بمعدات الإنتاج أو حتى المنتج نفسه (سينم ايدودج، باريزاسيكجيل، ٢٠١١).

ثانياً- تحديات معلمات رياض الأطفال في التعليم عن بعد:

نظراً لجائحة (كوفيد- ١٩) وما نتج عنها من تحول نظام التعليم من تعليم تقليدي إلى تعليم عن بعد، الذي استوجب عمل تغييرات عديدة طرأت على الخطط التعليمية حتى تتناسب مع نظام التعليم عن بعد. عملت الإدارات المدرسية لمرحلة رياض الأطفال على إعادة تحديد معايير العمل والخطط التربوية والتعليمية، مما شكل تحدياً بالنسبة لمعلمات رياض الأطفال لمواكبة هذه التغييرات السريعة، منها تغييرات في مواعيد الدوام الرسمية ومواعيد الحصص

الدراسية ومدتها الزمنية واختلاف أساليب العرض المستخدمة وطرق تقييم العمل. أيضاً شكّلت مجموعة أخرى من التحديات كمواكبة المطالب التكنولوجية من خلال حضور دورات تدريبية مكثفة مع اشتراط توفر أجهزة حاسوبية خاصة للتواصل مع طلبة المرحلة أدى إلى زيادة الضغط النفسي (Lieu, 2020). وقد يكون من أكبر التحديات التي واجهتها معلمات رياض الأطفال هي عدم القدرة على التواصل مع الأطفال بشكل مباشر، حيث كان تواصل المعلمات مع الأطفال محدوداً ومتمثلاً باستلام الواجبات المنزلية التي يتم تبادلها عبر المنصة التعليمية المعدة من قبل وزارة التربية (Fauzi & Khusuma, 2020).

إضافة إلى ذلك، عملت هذه التغييرات الكثيرة على زيادة المسؤوليات الأسرية نتيجة لوباء (كوفيد-١٩) وما ارتبط به من قواعد العزل والحجر الصحي على المعلمات. فمثلاً كان مطلوب من المعلمات أن يقمن بتأدية عملهن من منازلهن بتطبيق التعليم عن بعد من خلال استخدام المنصات التعليمية، وفي الوقت نفسه. الإشراف على دراسة أبنائهن والاهتمام بمتابعتهم دراسياً :

(Košir et autres,2020)

إضافة إلى ذلك كان هناك الكثير من المعلمات المرتبطات بواجبات منزلية مختلفة، كالعناية بأطفال صغار أو العناية بفرد من أفراد الأسرة متقدم في السن يحتاج رعاية صحية خاصة، مما زاد من الضغوط النفسية على المعلمات نتيجة عدم القدرة على الموازنة بين واجبات العمل والواجبات المنزلية (Kent et autres, 2020). وقد أشارت العديد من الدراسات على أن جائحة (كوفيد- ١٩) يمكن أن تؤثر على الصحة النفسية للمعلم بطرق مختلفة، والتي بدورها قد تؤثر على قدرته على التدريس بشكل فعال وخاصة عملية التعليم عن بعد (Allen et autres 2020)

أولاً- الدراسات المتعلقة بجائحة كورونا:

هدفت دراسة ولاء عطيه (٢٠٢١) إلى تعرف أثر التعلم عن بعد لطفل الروضة في ظل جائحة كورونا (كوفيد - ١٩) حيث تم الاعتماد على هذا النوع من التعليم، لتعليم طفل الروضة أثناء الجائحة وأيضاً تمكينه من تحسين مهارات الاتصال الفعال مع الأشخاص الآخرين، وتطوير مستواه العقلي فيما يتعلق بالابتكار والاستكشاف والابداع وحل المشكلات. ويعتبر التعلم عن بعد أسلوب مناسب لاستكمال العام الدراسي في ظل تخوف أولياء الأمور من إصابة أطفالهم والإجراءات الاحترازية الخاصة بالتباعد الاجتماعي. وتناولت الدراسة مستوى أنشطة التعلم عن بعد ومستوى خدمات التعلم عن بعد ومستوى التقويم بالتعلم عن بعد في ظل انتشار جائحة (كوفيد- ١٩) وتأثير التعلم عن بعد برياض الأطفال في ظل انتشار الجائحة. وقد

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتحققت الدراسة عن طريق الاستبيان والدراسات السابقة بأن التعلم عن بعد من أفضل أساليب التعلم المستخدمة في مواجهة جائحة (كوفيد - ١٩) حيث يوفر التعلم من خلال المنصات الإلكترونية والقنوات التعليمية بالإضافة إلى التعلم داخل المدرسة مع اتباع الإجراءات كما يساعد في حل مشكلة الكثافة العددية في الروضات ويراعي زمن التعلم لكل طفل مما يحقق مبدأ الفروق الفردية. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاعتماد على التعلم عن بعد وضرورة تدريب المعلمات على المهارات الإلكترونية لرفع كفاءة أداهن بالتعلم عن بعد.

ثانياً- الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

- كشفت دراسة علاء عبدالرحمن (٢٠٢١) العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي والإرهاق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات (سنوات الخبرة - المؤهل الأكاديمي). وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة الدراسة (١١٠) معلمة رياض أطفال في المدارس التجريبية. بينت نتائج هذه الدراسة أن المعلمات يتمتعن بمستوى عالٍ من رأس المال النفسي، ومن الرضا الوظيفي، ولديهن مستوى متوسط من الاحتراق النفسي. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمات، وكذلك وجود علاقة ارتباطية سالبة بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة. كما كشفت النتائج عن عدم تواجد فروق بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس رأس المال النفسي، الاحتراق النفسي فيما يتعلق (بسنوات الخبرة - المؤهل العلمي)، وكشفت النتائج أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة، دون وجود فروق بين الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي.

- وكذلك هدفت دراسة (إيمان العشماوى ٢٠٢١) إلى تعرف مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة، وكذلك تعرف العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لديهم، وتعرف ما إذا كان هناك اختلاف في الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة، وتألفت عينة البحث من (١٥) معلمة من معلمات التربية الخاصة بمحافظة المجمعنة بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاحتراق النفسي إعداد (ماسلاش وجاكسون، ١٩٨١) ومقياس الرضا الوظيفي إعداد (طشطوش، رامى وجروان، على ومهيدات، محمد وبنى عطا، زايد، ٢٠١٣) وأشارت نتائج الدراسة إلى أن معلمى التربية الخاصة يعانون من الاحتراق النفسي بمستوى متوسط، وارتفاع الرضا الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة، ووجود علاقة

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال خلال جائحة (كوفيد-١٩)
في دولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية

عكسية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

- وفي الإطار ذاته هدفت دراسة رباب محمد يونس (٢٠١٨) الى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت استبانة من خمسة محاور شملت أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا عن طبيعة ومجال العمل - الرضا عن بيئة العمل وما يسودها من علاقات - الرضا عن نظام الرواتب والمكافآت - الرضا عن نظام الأمان والترقي الوظيفي - الرضا عن نظام الإدارة) وتمثلت عينة الدراسة في (٨٥٦) معلمة رياض أطفال، تم توزيعهن وفق متغيرات (المحافظة - المؤهل - سنوات الخبرة) وأسفرت النتائج عن أن المستوى الإجمالي للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء منخفضاً، وبالنسبة للمحاور فإن مستوى الرضا الوظيفي جاء منخفضاً في جميع المحاور عدا محوري بيئة العمل وما يسودها من علاقات، ومحور نظام الإدارة حيث جاء مستوى الرضا الوظيفي فيهن متوسطاً، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المحافظة بينما وجدت فروق تعزى لمتغير المؤهل لصالح ذوات المؤهل التربوي، وفروق تعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوات الخبرة الأعلى، وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة بعض التوصيات، منها: ضرورة اهتمام الإدارات التعليمية بدراسة الأسباب المؤدية لضعف الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات والعمل على تلاشيها، توفير الحوافز المادية والمعنوية الملائمة لمعلمات رياض الأطفال بما يرفع من الرضا الوظيفي لديهن، زيادة فرص التفاعل والتواصل الإيجابي بين عناصر المنظومة التعليمية برياض الأطفال بما يعزز من الدافعية ويزيد من الرضا الوظيفي لديهن، ضرورة عقد دورات تأهيلية وتنموية مستمرة لمعلمات رياض الأطفال بما يمكنهن من التكيف مع عملهن من جهة ويرفع من أدائهن المهني من جهة أخرى بما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهن.

- هدفت دراسة محمد هيبه (٢٠١٦) إلى الوقوف على مدى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة، وما إذا كانت متغيرات: المؤهل الدراسي، والخبرة، ونوع الروضة لها تأثير في رضا المعلمات أم لا. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي؛ بتحليله بعض الأدبيات التي تناولت الرضا الوظيفي، ومحاولة الوقوف على محدداته. وقد تم تطبيق استبانة على عينة قوامها (٢٠٠) معلمة رياض أطفال بالمدينة المنورة. وقد توصل الباحث إلى جملة من النتائج أهمها: أن رضا المعلمات كان كبيراً جداً في محور العلاقة بإدارة الروضة، وكبيراً في محاور: العلاقات الإنسانية، طبيعة العمل، التنمية المهنية، بيئة العمل،

ومتوسطاً في محور الحوافز المادية. وفما يتعلق بدلالة متغيرات الدراسة فكانت كما يلي: ففيما يتعلق بمتغير نوع الروضة؛ فقد كانت الفروق لصالح الروضات الأهلية في محاور: الحوافز المادية، التنمية المهنية، العلاقات الإنسانية. ولصالح الروضات الحكومية في محاور: بيئة العمل، طبيعة العمل، العلاقة بإدارة الروضة. وفيما يتعلق بمتغير المؤهل؛ فقد كانت النتائج لصالح مؤهل الدراسات العليا في محاور: بيئة العمل، طبيعة العمل، التنمية المهنية، العلاقات الإنسانية، ولم تظهر فروق في محوري: الحوافز المادية، العلاقة بإدارة الروضة. وفيما يتعلق بمتغير الخبرة؛ فقد كانت النتائج للخبرة الأعلى في محاور الدراسة جميعها.

- وهدفت دراسة رحمة الغامدي (٢٠١٤) تعرف مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات بالمرحلة الثانوية، والكشف عن العلاقة بين (المؤهل- العمر- الحالة الاجتماعية- الخدمة في التعليم- سنوات الخدمة في المدرسة الحالية والخدمة بالعمل الإداري- التخصص) ودرجة الرضا الوظيفي للمعلمات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية وعددهن ٦٥٠ معلمة، وكانت أدوات الدراسة هي مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين إعداد (عبد الجواد ومتولى، ١٩٩٣)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: تتمتع المعلمات الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية بمستوى رضا وظيفي لم يتجاوز حد المتوسط بدرجة ٣.٣٩. توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات بالمرحلة الثانوية تعزى إلى المؤهل العلمي والعمر وسنوات الخبرة في التدريس والخدمة بالمدرسة الحالية، وكانت أبرز التوصيات: تبنى حافز فعال مبنى على أسس موضوعية وعادلة، وإنشاء لجان للاهتمام بالنشاط الاجتماعي لتطوير علاقات المعلمات مع بعضهن البعض وتحسين ظروف العمل وبيئته المادية.

- أظهرت دراسة عليجات وعقيل (٢٠١٤) التعرف إلى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهن، تألف مجتمع الدراسة من (٣٥٠) معلمة في مدارس إقليم الوسط من العام الدراسي (٢٠١٢-٢٠١٣)، وتم الاعتماد على الاستبانة في جميع بيانات الدراسة، واشتملت على (٣٠) فقرة، وتم التأكد من دلالات الصدق والثبات لها، حيث بلغ معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي (٠.٩٤)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وأن هنالك فروقا ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى إلى متغير الخبرة، ولصالح فئة عشر سنوات فأكثر، في حين لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأشارت النتائج، أيضاً، إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات

- التالية: (طبيعة العمل، والعلاقة مع رؤساء العمل، والرواتب والحوافز، والمكانة الاجتماعية، وتقدير المجتمع)، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان من أبرزها أن يكون الرضا الوظيفي من بين الموضوعات الرئيسية التي تحظى باهتمام وزارة التربية والتعليم وأوليائها، وزيادة ورش العمل المتعلقة بأهمية رياض الأطفال لكافة شرائح المجتمع
- هدفت دراسة عبيدالهابط (٢٠١٣) إلى تعرف درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية والخاصة بمنطقة القصيم بالملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة: من ٤٨ معلمة من معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة، وقد قامت الباحثة باستخدام مقياس الرضا (Paula Laster, 1984) الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال. تأليف: تعريب محمد غازي الدسوقي (٢٠١١) والذي يتمتع بدلالات مناسبة من الصدق والثبات. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: ارتفاع معدلات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الحكومية ومعلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن في الروضات الخاصة على البعد الكلي لمقياس الرضا الوظيفي وعلى ٦ من ٧ أبعاد للمعلمات في الروضات الحكومية و ٥ من ٧ أبعاد للمعلمات في الروضات الخاصة وكان الترتيب العام لمجالات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية: علاقة المعلمة مع الأطفال في الروضة في الترتيب (١)، والمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع في الترتيب (٢)، والإشراف والتدريب المهني في الترتيب (٣)، والرواتب والحوافز في الترتيب (٤)، وعلاقة المعلمة مع الإدارة وزملاء العمل في الترتيب (٥)، والقوانين والأنظمة والتعليمات في الترتيب (٦)، وظروف العمل وطبيعته في الترتيب (٧). وكان الترتيب العام لمجالات الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في الروضات الخاصة: علاقة المعلمة مع الأطفال في الروضة في الترتيب (١)، والمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع في الترتيب (٢)، وعلاقة المعلمة مع الإدارة وزملاء العمل في الترتيب (٣)، والإشراف والتدريب المهني في الترتيب (٤)، والرواتب والحوافز في الترتيب (٥)، والقوانين والأنظمة والتعليمات في الترتيب (٦) وظروف العمل وطبيعته في الترتيب (٧).
- وفي الإطار ذاته استهدفت دراسة نزيه الجندي ووفيقه علي (٢٠١٣) تحديد مستوى أو درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظتي اللاذقية وطرطوس، ومقارنة مستويات الرضا الوظيفي هذه عبر مجموعة من العوامل أو المتغيرات التي لها أثر بتحديد درجة الرضا الوظيفي ومن أهمها: تابعة الروضة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة احصائية تبعًا لمتغير الحالة

الاجتماعية لصالح المعلمات العازبات، ومتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأقل من ٥ سنوات، كما توجهت الدراسة لتحديد درجة الرضا الوظيفي بالنسبة لعدة محاور منها: طبيعة العمل في الروضة، الراتب والمكافآت المادية، العلاقات مع أولياء الأمور، ورعاية الأطفال. واستخلصت هذه النتائج عدة توصيات أولها إعطاء معلمات رياض الأطفال الحاصلات على مؤهلات أكاديمية الأولوية للتعيين في المؤسسات التربوية والتعليمية والحصول على تأمين الضمان الصحي للمعلمات ليشعرن بالراحة والأمان ووجوب استخدام أساليب حديثة في التواصل مع أولياء الأمور.

التعليق على الدراسات السابقة:

ومما سبق عرضه من الدراسات السابقة، تبين للباحثين: أنها جميعا تهدف إلى قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال طبقا لبعض المتغيرات منها ماهو نفسى ومنها ماهو مادي، وخلصت هذه الدراسات السابقة رغم تنوع البيئة التي تناولتها هذه الدراسات، إلى التوصية بتحسين الظروف المادية والمعنوية لدى معلمات رياض الاطفال للوصول إلى أفضل النتائج، وفي هذه الدراسة ركزت الباحثتان على كشف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال خلال جائحة (كوفيد-١٩) في دولة الكويت فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، والعمل على زيادة الاهتمام بمعلمات رياض الاطفال، ليس فقط بتحسين الحوافز المادية والمعنوية فحسب ،ولكن أيضا من خلال التعامل مع معلمات رياض الأطفال بكل شفافية، والتأكيد على ضرور مشاركتهن الخطط والاستراتيجيات،و طرح الحلول لتحقيق أعلى مستوى من الرضا الوظيفي. كما استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة، وعرض بعض المفاهيم النظرية وفي إعداد الأداة وبعض الإجراءات المنهجية وتفسير ومناقشة النتائج.

قياس الرضا الوظيفي:

تعددت المقاييس التي يمكن استخدامها لقياس الرضا الوظيفي منها:

١-المقاييس الموضوعية: فباستخدام مقاييس معينة تتمثل فى معدل الغياب، التمارض، معدل الدوران، معدل الشكاوى، معدل أداء الموظف، يمكن قياس مستوى رضاء المعلمات واتجاههن نحو الوظيفة.

٢- الاستبانة: وتعى جمع المعلومات من الموظفين بطريق بطاقة تحتوى على مجموعة من الأسئلة الخاصة بالرضا الوظيفي، حيث تعد أكثر الطرق استعمالاً لقياس الرضا الوظيفي، وعلى رغم أن بعضها لايعتمد عليه، إلا أن البعض قد طورها واهتم بتصميمها بحيث يمكن الاعتماد عليها كمقياس ملائم للرضا الوظيفي (الموسوى ٢٠٠٤- ص٢٣).

فروض الدراسة:

- ١- يختلف ويتفاوت مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة بين (المرتفع والمتوسط والمنخفض) تبعاً لكل من (طبيعة العمل - بيئة العمل - المكافآت - الإدارة... إلخ)
- ٢- لا توجد فروق في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ترجع لمتغير سنوات الخبرة.
- ٣- لا توجد فروق في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ترجع لمتغير منطقة العمل.

حدود الدراسة:

- تمتد عملية جمع البيانات لهذه الدراسة ضمن الحدود التالية:
- **الحد الموضوعي:** واقع الرضا الوظيفي خلال جائحة كورونا (كوفيد-١٩) في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية.
 - **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على عينة ممثلة لمجتمع معلمات رياض الأطفال بالكويت والتي لها علاقة بالدراسة الحالية.
 - **الحدود المكانية:** مدارس رياض الاطفال في بعض المناطق التعليمية بدولة الكويت.
 - **الحدود الزمنية:** تم تطبيق الدراسة الميدانية في شهر أكتوبر للعام ٢٠٢١.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة ويتحقق هذا المنهج من خلال رصد وتشخيص البيانات والمعلومات المتعلقة بواقع الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال خلال جائحة (كوفيد - ١٩) في دولة الكويت. حيث يعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج الرئيسية التي تستخدم في البحوث الإنسانية والاجتماعية، ويعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الميدان، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً (محمود أحمد درويش، ٢٠١٨، ص ٧٠).

مجتمع وعينة الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة على معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت ببعض مناطقها التعليمية للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١). تم اختيار عينة الدراسة بصورة عشوائية ووزعت عليها استبانة الكترونية جمع منها (١٠٨٠) استبانة، واستبعد منها (٢٢٤) ليصل عدد الاستبانات الصالحة إلى (٨٥٦) استبانة.

حيث تم توزيعهن وفق المتغيرات الأتية:

وصف عينة الدراسة:

جدول (١) توزيع أفراد العينة حسب المنطقة التعليمية

النسبة المئوية	التكرار	المنطقة التعليمية
٣٥,٢%	٣٠١	الفروانية
٣٣,٤%	٢٨٦	الاحمدى
٣١,٤%	٢٦٩	مبارك الكبير
١٠٠%	٨٥٦	المجموع

يتضح من الجدول (١) أن أعلى نسبة من إجمالي العينة لمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت حسب المنطقة التعليمية هي نسبة الفروانية (٣٥,٢%) ثم نسبة الأحمدى (٣٣,٤%)، ثم نسبة مبارك الكبير (٣١,٤%) في المرتبة الأخيرة.

جدول (٢) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة
٢٦,٥٠%	٢٢٧	أقل من خمس سنوات
٤٥,٣%	٣٨٨	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات
٢٨,٢%	٢٤١	أكثر من خمس سنوات
١٠٠%	٨٥٦	المجموع

يتضح من الجدول (٢) أن نسب إجمالي العينة لمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت حسب الخبرة الوظيفية هي على الترتيب التنازلي:

- ١- نسبة خبرة وظيفية من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات بنسبة (٤٥,٣%).
- ٢- نسبة خبرة وظيفية أكثر من خمس سنوات (٢٨,٢%).
- ٣- نسبة خبرة وظيفية أقل من خمس سنوات (٢٦,٥%).

جدول (٣) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل الدراسي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل الدراسي
٦٢,٦%	٥٣٦	تربوى
٣٧,٤%	٣٢٠	غير تربوى
١٠٠%	٨٥٦	المجموع

يتضح من الجدول (٣) أن نسب إجمالي العينة لمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت حسب المؤهل الدراسي هي على الترتيب التنازلي:

- ١- نسبة الحاصلات من المعلمات على مؤهل تربوى ٦٢,٦% من إجمالي العينة.
- ٢- نسبة غير الحاصلات على مؤهل تربوى ٣٧,٤% من إجمالي العينة.

أداة الدراسة:

أعدت للدراسة الحالية استبانة بغرض تعرف مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال أثناء جائحة فيروس كورونا (كوفيد-١٩) في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، وتم تصميم الاستبانة بالرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيري الدراسة بالإضافة للاستبانة بآراء الخبراء والمتخصصين، بحيث جاءت الاستبانة في صورتها النهائية من خمس محاور، شمل المحور الأول العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن مجال وطبيعة عملهن، وتكون من (١٤) عبارة، بينما شمل المحور الثاني العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن بيئة عملهن وما يسودها من علاقات، وتكون من (١٣) عبارة، وجاء المحور الثالث ليشمل العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن نظام الرواتب والمكافآت، وتكون من (٨) عبارات، وجاء المحور الرابع ليشمل العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن نظام الأمان والتطور الوظيفي بمجال عملهن، وتكون من (١٢) عبارة، بينما شمل المحور الخامس العبارات التي تقيس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عن نظام الإدارة التي يعملن تحت رئاستها، وتكون من (١٤) عبارة، بإجمالي (٦١) عبارة للاستبانة في صورته الكلية، وتتم الاستبانة على كل عبارة وفق مقياس ثلاثي متدرج، بحيث تعطى درجة الموافقة (كبيرة) ثلاث درجات، وتعطى درجة الموافقة (متوسط) درجتان، وتعطى درجة الموافقة (صغيرة) درجة واحدة فقط، وتتراوح الدرجات على المحور الأول ما بين (١٤) إلى (٤٢) درجة، بينما تتراوح على المحور الثاني ما بين (١٣) إلى (٣٩) درجة، وعلى المحور الثالث ما بين (٨) إلى (٢٤) درجة، وعلى المحور الرابع ما بين (١٢) إلى (٣٦) درجة، وعلى المحور الخامس ما بين (١٤) إلى (٤٢) درجة وتتراوح على الاستبانة مجملتها ما بين (٦١) إلى (١٨٣) درجة، وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات، وتدل الدرجة المنخفضة على العكس.

صدق الأداة:

اعتمدت الباحثتان على قياس صدق استمارة الاستبانة على أسلوب الصدق الذاتي باستخدام معامل ارتباط "بيرسون"، حيث تم عرضها على المحكمين وإجراء التعديلات المطلوبة لتصحيح صحيفة الاستقصاء في صورتها النهائية وتكون صالحة للقياس وذلك من خلال معرفة ما إذا كانت هذه الأسئلة الموضوعية من قبل الباحثتين متصلة ببعضها البعض أو غير مترابطة. وكانت درجة الصدق كما بالجدول التالي:

جدول (٤) معامل ارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة وبعضها وبين المجموع الكلي للاستبانة (ن = ٨٥٦)

المحور	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الخامس	مجملة الاستبانة
المحور الأول	معامل ارتباط بيرسون	١	٠,٨٧٢**	٠,٨١٤**	٠,٧٩٧**	٠,٩١٤**
	الدالة الاحصائية		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
المحور الثاني	معامل ارتباط بيرسون	١	٠,٨٥٩**	٠,٨٤٨**	٠,٩٣٣**	٠,٩٦٤**
	الدالة الاحصائية		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
المحور الثالث	معامل ارتباط بيرسون	١	٠,٩١٧**	٠,٨١٣**	٠,٩٢٠**	٠,٩٢٠**
	الدالة الاحصائية		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
المحور الرابع	معامل ارتباط بيرسون	١	٠,٨٩٣**	٠,٩٤٢**	٠,٩٦٤**	٠,٩٤٢**
	الدالة الاحصائية		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
المحور الخامس	معامل ارتباط بيرسون	١	٠,٩٦٤**	٠,٩٦٤**	٠,٩٦٤**	٠,٩٦٤**
	الدالة الاحصائية		٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠

** تعنى أن قيمة معامل الارتباط دالة عند ٠,١.

يتضح من الجدول (٤) أن جميع محاور الاستبانة مرتبطة ارتباط موجب قوي مع إجمالي الاستبانة حيث بلغت معاملات الارتباط لبيرسون على الترتيب (٠,٩١٤)** - (٠,٩٦٤)** - (٠,٩٢٠)** - (٠,٩٤٢)** - (٠,٩٦٤)** وهى دالة عند مستوى (٠,١) مما يؤكد على الصدق العالى للاستبانة وينودها.

• الثبات:

تم حساب الثبات لاستبانة واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية باستخدام طريقتي معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (٥) معاملات الثبات لاستبانة واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية (ن = ٨٥٦)

الاستبانة	العدد	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
			الارتباط بين نصفي الاستبانة	معامل الثبات بعد التصحيح (جوتمان)
المحور الأول	١٤	٩٨١	٩٨٧	٩٩٣
المحور الثاني	١٣	٩٩٣	٩٨٥	٩٨٥
المحور الثالث	٨	٩٧٨	٨٨٧	٩٤٠
المحور الرابع	١٢	٩٨٠	٩٤٤	٩٧١
المحور الخامس	١٤	٩٩٥	٩٤٦	٩٧٢
اجمالي الاستبانة	٦١	٩٩٥	٩٢٩	٩٦٠

يتضح من الجدول (٥) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة متطلبات دمج التربية الجنسية بمؤسسات رياض الأطفال من وجهة نظر المعلمات قد بلغت (٩٩٥) كبيرة، كما أن معاملات الثبات للمحاور الفرعية للاستبانة جاءت (٩٢٩) كبيرة، كما بلغ الثبات بعد التصحيح لجوتمان، (٩٦٠) مما يشير إلى الثبات المقبول للاستبانة.

ويمكن أن يفيد ذلك في:

- صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه.
- إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عن ها الدراسة الحالية، وقد يكون ذلك مؤشرًا جيدًا لتعميم نتائجها.
- إمكانية تعرف واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ولمعالجة بياناتها إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الإصدار ٢٢، وقد استخدمت الباحثتان مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة، وهي: معامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية معامل الثبات بعد التصحيح Guttman والنسب المئوية في حساب التكرارات، والوزن النسبي واختبار التاء لعينتين مستقلتين (t - test Independent Simple)، واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA).

تقدير الدرجات على الاستبانة:

تعطى الاستبانة (كبيرة) الدرجة (٣)، والاستبانة (متوسط) الدرجة (٢)، والاستبانة (صغيرة) الدرجة (١)، وبضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استبانة، وجمعها، وقسمتها على إجمالي أفراد العينة، يعطي مايسمى بـ (الوسط المرجح)، الذي يعبر عن الوزن النسبي لكل عبارة على حدة كما يلي:

التقدير الرقمي لكل عبارة = التكرار × (٣) كبيرة + التكرار × (٢) متوسط + التكرار × (١) صغيرة

إجمالي أفراد العينة

وقد تحدد مستوى الموافقة لدى عينة الدراسة () تقدير طول الفترة التي يمكن من خلالها الحكم على الموافقة من حيث كونها كبيرة، أم متوسطة، أم صغيرة من خلال العلاقة التالية:

ن - ١

$$\frac{\text{مستوى الموافقة}}{\text{ن}} =$$

ن

حيث تشير (ن) إلى عدد الاستجابات وتساوي (٣) ويوضح الجدول التالي مستوى ومدى الموافقة العبارة لدى عينة الدراسة لكل استجابة من استجابات الاستبانة:

جدول (٦)

الوسط المرجح الذي يعبر عن الوزن النسبي لمستويات الرضا

المدى	مستوى الموافقة
من ١ حتى (٠.٦٦+١) أى ١,٦٦ تقريباً	صغيرة
من ١,٦٧ حتى (٠.٦٦+١,٦٧) أى ٢,٣٣ تقريباً	متوسطة
من ٢,٣٤ حتى (٠.٦٦+٢,٣٤) أى ٣ تقريباً	كبيرة

- تم استخدام الانحراف المعياري Standard Deviation لتعرف مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات محاور الاستبانة، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل فقرة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
- معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- اختبار Independent Samples T-test اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة.
- اختبار One Away Anova اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

الإجابة على السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال عن طبيعة ومجال عملهن أثناء جائحة (كوفيد - ١٩)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم ترتيب عبارات المحور الأول الخاص بالرضا عن طبيعة ومجال العمل من وجهة نظر أفراد العينة حسب أوزانها النسبية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٧) درجة ومستوى الموافقة على المحور الأول الخاص بالرضا عن طبيعة
ومجال العمل من وجهة نظر أفراد العينة (ن = ٨٥٦)

م	العبارة	درجة الموافقة					
		كبيرة		متوسطة		صغيرة	
		ك	%	ك	%	ك	%
ترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	الوزن النسبي	ترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	%	ترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	%	ترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	%
1	تناسبني المهام التدريسية التي أكلف بها.	١٨٩	%٢٢.١٠	٢٠٤	%٢٣.٨٠	٤٦٣	%٥٤.١٠
2	أملك ما يؤهلني للعمل بمجال رياض الاطفال.	٧٦	%٨.٩٠	٣٢٦	%٣٨.١٠	٤٥٤	%٥٣.٠٠
3	البرامج الدراسية ملائمة لطبيعة المرحلة.	٨٢	%٩.٦٠	٣١٣	%٣٦.٦٠	٤٦١	%٥٣.٩٠
4	الانشطة المقدمة تناسب طبيعة المرحلة.	١٤٧	%١٧.٢٠	٣١٤	%٣٦.٧٠	٣٩٥	%٤٦.١٠
5	توزيع الاعباء في مجال عملي وفقا للتخصص.	٨٣	%٩.٧٠	٢٩٨	%٣٤.٨٠	٤٧٥	%٥٥.٥٠
6	أسعى لتنمية نفسي مهني باستمرار في مجال عملي.	٨٠	%٩.٣٠	٣١٩	%٣٧.٣٠	٤٧٥	%٥٣.٤٠
7	تتيح طبيعة عملي فرصة التطور والنمو المهني.	١٩٨	%٢٣.١٠	٣١٦	%٣٦.٩٠	٤٥٧	%٤٠.٠٠
8	أشعر بالإنجاز في مجال عملي.	٧٩	%٩.٢٠	٣١٨	%٣٧.١٠	٣٤٢	%٥٣.٦٠
9	أشعر بالمتعة في مجال عملي.	٧٩	%٩.٢٠	٣٢٠	%٣٧.٤٠	٤٥٩	%٥٣.٤٠
10	تتوافق سياسات وظروف العمل المتعلقة بوظيفتي مع ميولي واعتقاداتي.	١٥١	%١٧.٦٠	٣١٣	%٣٦.٦٠	٣٩٢	%٤٥.٨٠
11	تناسبني ساعات العمل ومواعيدها في مجال رياض الاطفال.	٧٨	%٩.١٠	٢٩٩	%٣٤.٩٠	٤٧٩	%٥٦.٠٠
12	يعد عملي بمجال رياض الاطفال مصدراً لسعادتي.	٧٨	%٩.١٠	٣١٨	%٣٧.١٠	٤٦٠	%٥٣.٧٠
13	أفهم متطلبات مرحلة الطفولة وأستطيع التعامل معها بهدوء.	١١٨	%١٣.٨٠	٣٨٦	%٤٥.١٠	٣٥٢	%٤١.١٠
14	أرى أنني لست أقل من زميلاتي في مراحل تعليمية أعلى.	٥٥	%٦.٤٠	٣٤٨	%٤٠.٧٠	٤٥٣	%٥٢.٩٠
اجمالي المحور		متوسط الأوزان النسبية للعبارة ١,٦١٦		النسبة المئوية ٥٣,٨٦		صغيرة	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى رضا معلمات رياض الأطفال عن طبيعة ومجال عملهن جاء بمستوى منخفض، حيث بلغ متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور (١، ٦١٦)، بينما بلغت النسبة المئوية (٨٦،٥٣).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء كثرة المتطلبات والاحتياجات اللازمة لمرحلة رياض الأطفال، مع اعتماد الأطفال على المعلمة اعتماداً كلياً وما يمثله هذا من ضغوط عليها من جهة وندرة فرص الترقى مع ضعف الحوافز والمكافآت. من جهة أخرى رضا المعلمات عن طبيعة ومجال عملهن يأتى منخفضاً، خاصة عند مقارنة معلمة رياض الأطفال مع زميلاتها في مراحل تعليمية أخرى كالمرحلة المتوسطة أو المرحلة الثانوية.

ولذا يرى فورنت (2006 Fornt) أنه نظراً لأن ذلك يؤثر على سير العمل، فمن المهم مراعاة الرضا الوظيفي من جميع الزوايا، وتحليل العوامل النشطة والمؤثرة في العمل، وفهم شعور الموظفين تجاه وظائفهم، والافتناع بأنه من الممكن تغيير هذه العوامل النشطة والمؤثرة من خلال السياسات العامة والإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تضعها مختلف المؤسسات. وبالنسبة لترتيب العبارات يتضح من جدول (٢) أكثر العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (7)، (13)، (10)، (4)، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعاء الأعلى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:

- تتيح له طبيعة عملي فرصة التطور والنمو المهني بتقدير رقمي (١،٨٣١٨) متوسط.
 - اتفهم متطلبات مرحلة الطفولة وأستطيع التعامل معها بهدوء بتقدير رقمي (١،٧٢٦٦١) متوسط.
 - تتوافق سياسات وظروف العمل المتعلقة بوظيفتي مع ميولي واعتقاداتي بتقدير رقمي (١،٧١٨٥) متوسط.
 - الأنشطة المقدمة تناسب طبيعة المرحلة بتقدير رقمي (١،٧١٠٣) متوسط.
- كما يتضح من الجدول أن أقل العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (١١)، (١٤)، (٥)، (١٢)، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة صغيرة، وذلك حسب ترتيب
- الوزن النسبي والواقعة في الإربعاء الأدنى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:**

- تناسبني ساعات ومواعيد العمل بمجال رياض الأطفال بتقدير رقمي (١،٥٣١٥) صغير.
- أرى أنني لست أقل من زميلاتي في مراحل تعليمية أعلى بتقدير رقمي (١،٥٣٥٠) صغير.

في دولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية

- توزيع الأعباء في مجال عملي وفقاً للتخصيص بتقدير رقمي (١,٥٤٢١) صغير.
 - يعد عملي بمجال رياض الأطفال مصدرًا لسعادتي بتقدير رقمي (١,٥٥٣٧) صغير.
- الإجابة على السؤال الثاني: ما العوامل الأكثر تأثيراً على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال أثناء جائحة (كوفيد -١٩)؟

جدول (٨)

م	العبارة	درجة الموافقة								
		كبيرة		متوسطة		صغيرة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١٥	أشعر بالاستقرار الوظيفي بمجال عملي	٢١٨	٢٢.٥٠%	٣٦	٤.٢٠%	٦٠٢	٧٠.٣٠%	١.٥٥١٤	٨	صغيرة
١٦	تتوافر فرص مستمرة للتقدم الوظيفي بمجال عملي	٢٤٦	٢٨.٧٠%	٤٠	٤.٧٠%	٥٧٠	٦٦.٦٠%	١.٦٢١٥	٥	صغيرة
١٧	تتوافر تأمينات مناسبة ضد الأخطار المحتملة بمجال عملي	٣٣٤	٣٩.٠٠%	٧٤	٨.٦٠%	٤٤٨	٥٢.٣٠%	١.٨٦٦٨	٢	متوسطة
١٨	يوفر عملي خدمات صحية مناسبة لي وأسرتي	٢٣٧	٢٧.٧٠%	٤٨	٥.٦٠%	٥٧١	٦٦.٧٠%	١.٦٠٩٨	٦	صغيرة
١٩	أقدم في عملي بشكل مستمر	٢٢٥	٢٦.٣٠%	٥٩	٦.٩٠%	٥٧٢	٦٦.٨٠%	١.٥٩٤٦	٧	صغيرة
٢٠	أشعر بمكانة اجتماعية مناسبة لطبيعة عملي	٣١٩	٣٧.٣٠%	٨٢	٩.٦٠%	٤٥٥	٥٣.٢٠%	١.٨٤١١	٤	متوسطة
٢١	تتسم الترقبات في مجال عملي بالشفافية والموضوعية	٢٠٠	٢٣.٤٠%	٢١	٢.٥٠%	٦٣٥	٧٤.٢٠%	١.٤٩١٨	١٢	صغيرة
٢٢	تناسب المعلومات التي أحصل عليها ما أبذله من جهد	٣٤٥	٤٠.٣٠%	٦١	٧.١٠%	٤٥٠	٥٢.٦٠%	١.٨٧٧٣	١	متوسطة
٢٣	يوفر لي عملي المكافأة التي توفر لي حياة كريمة عند نهاية الخدمة	١٩٩	٢٣.٢٠%	٢٨	٣.٣٠%	٦٢٩	٧٣.٥٠%	١.٤٩٧٧	١١	صغيرة
٢٤	توفر بيئة عملي مكتبة علمية شاملة ومحدثة باستمرار	٢٢٥	٢٦.٣٠%	١٧٦	٢٠.٦٠%	٠,٤٥٥	٥٣,٢٠%	١,٧٣١٣	١٣	متوسطة
٢٥	يشجع مجال عملي الإبداع والتجديد باستمرار	٢١٠	٢٤.٥٠%	٤٩	٥.٧٠%	٥٩٧	٦٩.٧٠%	١.٥٤٧٩	٩	صغيرة
٢٦	يتوافر في بيئة عملي برامج للتدريب أثناء الخدمة	٢٠٥	٢٣.٩٠%	٥٠	٥.٨٠%	٦٠١	٧٠.٢٠%	١.٥٣٧٤	١٠	صغيرة
٢٧	يتوافر في بيئة عملي برامج للنمو المهني المستمر	٣٣٥	٣٩.١٠%	٥٩	٦.٩٠%	٤٦٢	٥٤.٠٠%	١.٨٥١٦	٣	متوسطة
إجمالي المحور		متوسط الأوزان النسبية للعبارة ١.٥٨٨		النسبة المئوية ٥٢.٩٣		صغيرة				

يتضح من الجدول السابق أن رضا معلمات رياض الأطفال عن نظام الأمان والتطور الوظيفي بمجال عملهن أثناء جائحة (كوفيد -١٩) جاء بدرجة منخفضة، حيث بلغ متوسط الأوزان النسبية للعبارات (١.٥٨٨) بينما بلغت النسبة المئوية (٩٣، ٥٢).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ضعف فرص الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، من حيث توليهن مسؤولية الإدارة خاصة في جائحة (كوفيد -١٩) مقارنة بتوافر البيئة الصحية المناسبة مما يجعل رضاهن الوظيفي عن هذا المجال يأتي منخفضاً . وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Platisidou & Agaliotis, 2008) من أن مستوى الرضا الوظيفي كان متدنياً نسبياً في مجال المزايا لمستوى الرضا الوظيفي.

وبالنسبة لترتيب العبارات يتضح من الجدول السابق أن أكثر العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (٢٢)، (١٧)، (٢٧)، (٢٤) حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعي الأعلى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:

- تناسب المعلومات التي أحصل عليها ما أبذله من جهد بتقدير رقمي (١.٨٧٧٣) متوسط.
- تتوافر تأمينات مناسبة ضد الأخطار المحتملة بمجال عملي بتقدير رقمي (١.٨٦٦٨) متوسط.

- يتوافر في بيئة عملي برامج للنمو المهني المستمر بتقدير رقمي (١.٨٥١٦) متوسط.
 - توفر بيئة عملي مكتبة علمية شاملة ومحدثة باستمرار بتقدير رقمي (١,٧٣١٣) متوسط.
- كما يتضح من الجدول السابق أن أقل العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (٢١)، (٢٣) حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة صغيرة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعي الأدنى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:

- يتسم مجال العمل لدى المعلمات بالشفافية والموضوعية بتقدير رقمي (١.٤٩١٨) صغير.
- يوفر لي عملي المكافأة التي توفر لي حياة كريمة عند نهاية الخدمة بتقدير رقمي (١.٤٩٧٧) صغير.

الإجابة على السؤال الثالث: درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزي لمتغير عدد سنوات الخبرة؟

جدول (٩)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاة نحو الموافقة على إجمالي الاستبانة ومحاورها حسب متغير عدد سنوات (ن = ٨٥٦)

المحور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الأول	أقل من ٥ سنوات	٢٢٧	١٩,٠١٧٦	٥,٧٩٨٩٧	٨٥٤	١٠١,١١٠	دالة ٠٠٠
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٣٨٨	٢١,٠٥١٥	٧,٨٩٨٤١			
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٤١	٢٨,٥٣٥٣	٩,١٩٢٣٨			
المحور الثاني	أقل من ٥ سنوات	٢٢٧	١٩,٢١٥٩	١٠,١٦٨١٥	٨٥٤	٧٥,٥٤٩	دالة ٠٠٠
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٣٨٨	٢١,٣٢٢٢	١٠,٠٣٩٠٤			
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٤١	٣٠,٠٧٠٥	١١,١٦٤٦٤			
المحور الثالث	أقل من ٥ سنوات	٢٢٧	٩,٩٥١٥	٤,٨٣٦٤٧	٨٥٤	١٥٦,٤٥٣	دالة ٠٠٠
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٣٨٨	١١,٤١٢٤	٤,٩٣٧٣٤			
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٤١	١٨,٢٩٤٦	٧,١٠٣٤٣			
المحور الرابع	أقل من ٥ سنوات	٢٢٧	١٥,٩٣٨٣	٦,٥٥٦٧٨	٨٥٤	٢٠٤,٠٢٣	دالة ٠٠٠
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٣٨٨	١٦,٧١١٣	٦,٥٥٦٧٨			
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٤١	٢٨,٧٢٦١	١٠,٣٥٦٩٥			
المحور الخامس	أقل من ٥ سنوات	٢٢٧	٢١,٢٣٣٥	١١,٩٦١٢٦	٨٥٤	٧٤,٩٦٥	دالة ٠٠٠
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٣٨٨	٢٤,٠٥٦٧	١١,٩٦١٢٦			
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٤١	٣٣,٨١٧٤	١٢,١٨٣٣٢			
المجموع	أقل من ٥ سنوات	٢٢٧	٨٥,٣٥٦٨	١٢,١٨٣٣٢	٨٥٤	١٢٤,٠٦٠	دالة ٠٠٠
	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٣٨٨	٩٤,٥٥٤١	٣٩,٣٢٥١٢			
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٤١	١٣٩,٤٤٤٠	٤٦,١٣٢٤٩			

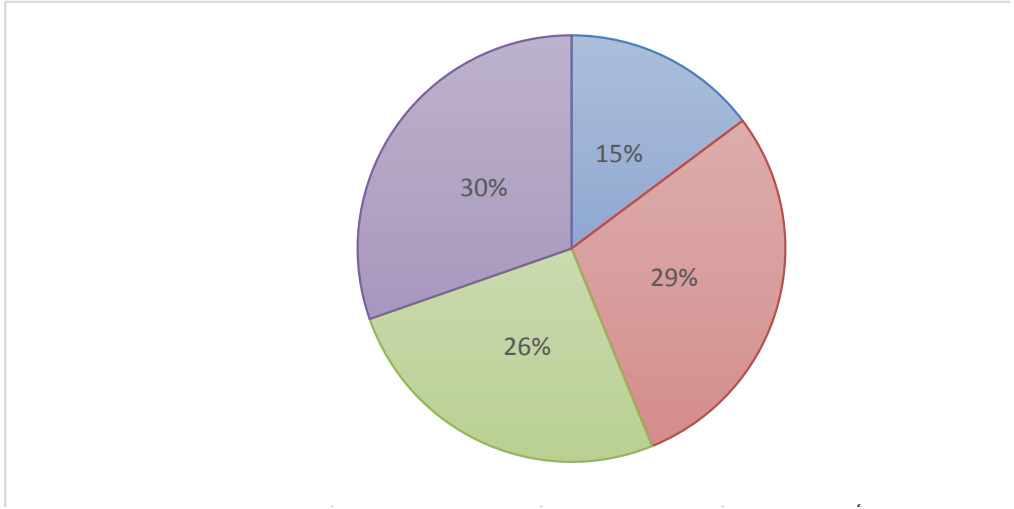
باستقراء النتائج المعروضة بالجدول (١٢) اتضح وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى

($\alpha \leq 0,05$) بين متوسط درجات المعلمات حسب الخبرة أقل من ٥ سنوات - من ٥ سنوات إلى

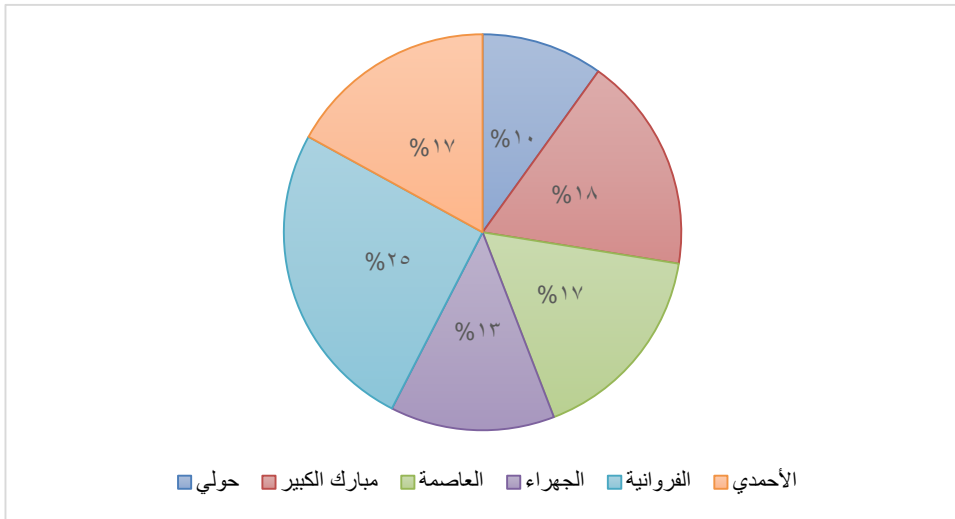
١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) على الاختبار ككل لصالح المتوسط الأعلى أكثر من

١٠ سنوات؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ف) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٢٤,٠٦٠) كما يمكن

توضيح اتجاه الفروق على المحاور فيما يلي:



الشكل (١) توصيف عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة



الشكل (٢) توصيف عينة الدراسة حسب المنطقة التعليمية

أداة الدراسة:

أعدت للدراسة الحالية استبانة بغرض تعرف مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال أثناء جائحة فيروس كورونا (كوفيد- ١٩) والتي صممت تبعاً لمقياس ليكرت الخماسي على النحو الآتي:

راضي جداً = ٥، راضي = ٤، محايد = ٣، غير راضٍ = ٢، غير راضٍ تماماً = ١.
ولإعداد هذه الاستبانة تم اتخاذ الخطوات التالية:

١. مراجعة البحوث والأدبيات المتعلقة في موضوع البحث المراد دراسته.
٢. عرضت الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المختصين لتحقيق من صدق الاستبانة بالأخذ برأيهم في تحديد مدى صحة صياغة العبارات اللغوية وسلامتها وصدقها ومدى ارتباطها بالمحاور بما يتناسب مع الدراسة وإجراء التعديلات اللازمة. حيث تضمنت النسخة الأولى منها على أربع محاور تضمن كل محور ما بين ثمانية إلى تسع عبارات. وبعد التحكيم تكونت الصورة النهائية من الاستبانة على 32 عبارة منقسمة على أربع محاور وهي: الرضا عن نظام الإدارة في مجال التعليم عن بعد، الرضا عن بيئة العمل وما يسودها من علاقات، الرضا عن نظام التدريب والحوافز والمكافآت، الرضا عن نظام التقويم والتنمية الذاتية.
٣. وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للتحليل وإجراء عدة معالجات إحصائية لبيانات الدراسة.
٤. تم توزيع الاستبانة على معلمات رياض الأطفال إلكترونياً من خلال مخاطبة مراقبات رياض الأطفال في المناطق التعليمية الستة بصورة رسمية، وتم توزيع الاستبانة إلكترونياً من خلالهن وذلك تطبيقاً للاشتراطات الصحية ومراعاةً لشروط التباعد الاجتماعي.

صدق الأداة:

اعتمدت الباحثتان على قياس صدق استمارة الاستبانة على أسلوب الصدق الظاهري حيث تم عرضها على المحكمين وإجراء التعديلات المطلوبة لتصحيح صحيفة الاستقصاء في صورتها النهائية وتكون صالحة للقياس وذلك من خلال معرفة ما إذا كانت هذه الأسئلة الموضوعية من قبل الباحثتين متصلة ببعضها البعض أو غير مترابطة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد تفرغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب، ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً، وتحقيقاً لأهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها فقد تم الاستعانة بالأساليب والاختبارات الإحصائية المناسبة وهي كالتالي:

- التكرارات Frequencies والنسب المئوية Percentage لوصف خصائص أفراد العينة.

المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة حول فقرات محاور الاستبانة. ونظراً لتفاوت مستويات الرضا تم توزيعها الى عدة مستويات على النحو الآتي:

كبيرة = ٣، متوسطة = ٢، صغيرة = ١

وبضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استجابة وجمعها وقسمتها على إجمال أفراد العينة يعطي ما يسمى بالوسط المرجح الذي يعبر عن الوزن النسبي لكل عبارة على حدة كما يلي:

- التقدير الرقمي لكل عبارة $\times 3$ تكرار كبيرة $\times 2$ + تكرار متوسطة $\times 1$ + تكرار صغيرة
- وقد تحدد مستوى الموافقة لدى عينة الدراسة (تقدير طول الفترة التي يمكن من خلالها الحكم على الموافقة من حيث كونها كبيرة أم متوسطة أم صغيرة) من خلال العلاقة التالية:

مستوى الموافقة = $\frac{ن-1}{ن}$

حيث تشير (ن) إلى عدد الاستجابات وتساوي ٣، ويوضح الجدول التالي مستوى ومدى الموافقة العبارة لدى عينة الدراسة لكل استجابة من استجابات الاستبانة. ويبين جدول (١٠) الوسط المرجح الذي يعبر عن الوزن النسبي لمستويات الرضا:

جدول (١٠) الوسط المرجح الذي يعبر عن وزن النسبي لمستويات الرضا

المدى	مستوى الموافقة
من ١ وحتى (١+٠.٦٦) أي ١.٦٦ تقريباً	صغيرة
من ١.٦٧ وحتى (١.٦٦+١.٦٧) أي ٢.٣٣ تقريباً	متوسطة
من ٢.٣٤ وحتى (٢.٣٤+٠.٦٦) أي ٣ تقريباً	كبيرة

- تم استخدام الانحراف المعياري Standard Deviation لتعرف مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات محاور الاستبانة، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل فقرة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
- معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- اختبار Independent Samples T-test اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة.
- اختبار One Away Anova اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة .

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال خلال جائحة (كوفيد-١٩) في دولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. وفي هذا الجزء يتم عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد التحليل الإحصائي للبيانات، وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

النتائج الخاصة بالسؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال أثناء جائحة (كوفيد -١٩) في دولة الكويت؟

ويتم الإجابة عن المحور الخاص بالرضا عن طبيعة ومجال العمل من وجهة نظر أفراد العينة حسب أوزانها النسبية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١١)

مستوى الموافقة	ترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	الوزن النسبي	درجة الموافقة						العبارة	م
			صغيرة		متوسطة		كبيرة			
			%	ترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	%	ك	%	ك		
متوسطة	٥	١.٦٧٩٩	%٥٤.١٠	٤٦٣	%٢٣.٨٠	٢٠٤	%٢٢.١٠	١٨٩	١	تتأسني المهام التدريسية التي أكلف بها.
صغيرة	٨	١.٥٥٨٤	%٥٣.٠٠	٤٥٤	%٣٨.١٠	٣٢٦	%٨.٩٠	٧٦	٢	أمتلك ما يؤهلني للعمل بمجال رياض الاطفال.
صغيرة	٩	١.٥٥٧٢	%٥٣.٩٠	٤٦١	%٣٦.٦٠	٣١٣	%٩.٦٠	٨٢	٣	البرامج الدراسية ملائمة لطبيعة المرحلة.
متوسطة	٤	١.٧١٠٣	%٤٦.١٠	٣٩٥	%٣٦.٧٠	٣١٤	%١٧.٢٠	١٤٧	٤	الانشطة المقدمة تناسب طبيعة المرحلة.
صغيرة	١٢	١.٥٤٢١	%٥٥.٥٠	٤٧٥	%٣٤.٨٠	٢٩٨	%٩.٧٠	٨٣	٥	توزيع الابعاء في مجال عملي وفقا للتخصص.
صغيرة	٦	١.٥٥٩٦	%٥٣.٤٠	٤٧٥	%٣٧.٣٠	٣١٩	%٩.٣٠	٨٠	٦	أسعى لتنمية نفسي مهني باستمرار في مجال عملي.
متوسطة	١	١.٨٣١٨	%٤٠.٠٠	٤٥٧	%٣٦.٩٠	٣١٦	%٢٣.١٠	١٩٨	٧	تتيح طبيعة عملي فرصة التطور والنمو المهني.
صغيرة	١٠	١.٥٥٦١	%٥٣.٦٠	٣٤٢	%٣٧.١٠	٣١٨	%٩.٢٠	٧٩	٨	أشعر بالإنجاز في مجال عملي.
صغيرة	٧	١.٥٥٨٤	%٥٣.٤٠	٤٥٩	%٣٧.٤٠	٣٢٠	%٩.٢٠	٧٩	٩	أشعر بالمتعة في مجال عملي.
متوسطة	٣	١.٧١٨٥	%٤٥.٨٠	٣٩٢	%٣٦.٦٠	٣١٣	%١٧.٦٠	١٥١	١٠	تتوافق سياسات وظروف العمل المتعلقة بوظيفتي مع ميولي واعتقاداتي
صغيرة	١٤	١.٥٣١٥	%٥٦.٠٠	٤٧٩	%٣٤.٩٠	٢٩٩	%٩.١٠	٧٨	١١	تتأسني ساعات العمل ومواعيدها في مجال رياض

م	العبارة	درجة الموافقة					
		كبيرة		متوسطة		صغيرة	
		ك	%	ك	%	ترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	%
	الاطفال.						
12	يعد عملي بمجال رياض الاطفال مصدراً لسعادتي.	٧٨	%٩.١٠	٣١٨	%٣٧.١٠	٤٦٠	%٥٣.٧٠
13	أتفهم متطلبات مرحلة الطفولة وأستطيع التعامل معها بهدوء.	١١٨	%١٣.٨٠	٣٨٦	%٤٥.١٠	٣٥٢	%٤١.١٠
14	أرى أنني لست أقل من زميلاتي في مراحل تعليمية أعلى.	٥٥	%٦.٤٠	٣٤٨	%٤٠.٧٠	٤٥٣	%٥٢.٩٠
	اجمالي المحور	متوسط الأوزان النسبية للعبارات ١,٦١٦		النسبة المئوية ٥٣,٨٦		صغيرة	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى رضا معلمات رياض الأطفال عن طبيعة ومجال عملهن جاء بمستوى منخفض، حيث بلغ متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور (٦١٦، ١) بينما بلغت النسبة المئوية (٥٣، ٨٦).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء كثرة المتطلبات والاحتياجات اللازمة لمرحلة رياض الأطفال، مع اعتماد الأطفال على المعلمة اعتماداً كلياً وما يمثله هذا من ضغوط عليها من جهة وندرة فرص الترقى مع ضعف الحوافز والمكافآت. من جهة أخرى رضا المعلمات عن طبيعة ومجال عملهن يأتي منخفضاً، خاصة عند مقارنة معلمة رياض الأطفال مع زميلاتها في مراحل تعليمية أخرى كالمرحلة المتوسطة أو المرحلة الثانوية.

ولذا يرى فورنت (2006 Fornt) أنه نظراً لأن ذلك يؤثر على سير العمل، فمن المهم مراعاة الرضا الوظيفي من جميع الزوايا، وتحليل العوامل النشطة والمؤثرة في العمل، وفهم شعور الموظفين تجاه وظائفهم، والافتناع بأنه من الممكن تغيير هذه العوامل النشطة والمؤثرة من خلال السياسات العامة والإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تضعها مختلف المؤسسات.

وبالنسبة لترتيب العبارات يتضح من جدول (٢) أكثر العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (7)، (13)، (10)، (4)، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعاء الأعلى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:

- تتيح له طبيعة عملي فرصة التطور والنمو المهني بتقدير رقمي (١,٨٣١٨) متوسط.

في دولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية

- اتفهم متطلبات مرحلة الطفولة وأستطيع التعامل معها بهدوء بتقدير رقمي (١,٧٢٦٦١) متوسط.
 - تتوافق سياسات وظروف العمل المتعلقة بوظيفتي مع ميولي واعتقاداتي بتقدير رقمي (١,٧١٨٥) متوسط.
 - الأنشطة المقدمة تناسب طبيعة المرحلة بتقدير رقمي (١,٧١٠٣) متوسط.
- كما يتضح من الجدول أن أقل العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (١١)، (١٤)، (٥)، (١٢)، حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة صغيرة، وذلك حسب ترتيب **الوزن النسبي** والواقعة في الإرباعي الأدنى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:
- تناسبني ساعات ومواعيد العمل بمجال رياض الأطفال بتقدير رقمي (١,٥٣١٥) صغير.
 - أرى أنني لست أقل من زميلاتي في مراحل تعليمية أعلى بتقدير رقمي (١,٥٣٥٠) صغير.
 - توزيع الأعباء في مجال عملي وفقاً للتخصيص بتقدير رقمي (١,٥٤٢١) صغير.
 - يعد عملي بمجال رياض الأطفال مصدرًا لسعادتي بتقدير رقمي (١,٥٥٣٧) صغير.
- النتائج الخاصة بالسؤال الثاني ما العوامل الأكثر تأثيراً على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال أثناء جائحة (كوفيد -١٩)؟**

جدول (١٢)

م	العبرة	درجة الموافقة						الوزن النسبي	ترتيب العبارات وفق الوزن النسبي	مستوى الموافقة
		كبيرة		متوسطة		صغيرة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
١٥	أشعر بالاستقرار الوظيفي بمجال عملي	٢١٨	٢٢.٥٠%	٣٦	٤.٢٠%	٦٠٢	٧٠.٣٠%	١.٥٥١٤	٨	صغيرة
١٦	تتوافر فرص مستمرة للتقدم الوظيفي بمجال عملي	٢٤٦	٢٨.٧٠%	٤٠	٤.٧٠%	٥٧٠	٦٦.٦٠%	١.٦٢١٥	٥	صغيرة
١٧	تتوافر تأمينات مناسبة ضد الأخطار المحتملة بمجال عملي	٣٣٤	٣٩.٠٠%	٧٤	٨.٦٠%	٤٤٨	٥٢.٣٠%	١.٨٦٦٨	٢	متوسطة
١٨	يوفر عملي خدمات صحية مناسبة لي وأسرتي	٢٣٧	٢٧.٧٠%	٤٨	٥.٦٠%	٥٧١	٦٦.٧٠%	١.٦٠٩٨	٦	صغيرة
١٩	أقدم في عملي بشكل مستمر	٢٢٥	٢٦.٣٠%	٥٩	٦.٩٠%	٥٧٢	٦٦.٨٠%	١.٥٩٤٦	٧	صغيرة
٢٠	أشعر بمكانة اجتماعية مناسبة لطبيعة عملي	٣١٩	٣٧.٣٠%	٨٢	٩.٦٠%	٤٥٥	٥٣.٢٠%	١.٨٤١١	٤	متوسطة
٢١	تتسم الترقيات في مجال عملي بالشفافية	٢٠٠	٢٣.٤٠%	٢١	٢.٥٠%	٦٣٥	٧٤.٢٠%	١.٤٩١٨	١٢	صغيرة

م	العبارة	درجة الموافقة								
		كبيرة		متوسطة		صغيرة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
	والموضوعية									
٢٢	تناسب المعلومات التي أحصل عليها ما أبدله من جهد	٣٤٥	٤٠.٣٠%	٦١	٧.١٠%	٤٥٠	٥٢.٦٠%	١.٨٧٧٣	١	متوسطة
٢٣	يوفر لي عملي المكافأة التي توفر لي حياة كريمة عند نهاية الخدمة	١٩٩	٢٣.٢٠%	٢٨	٣.٣٠%	٦٢٩	٧٣.٥٠%	١.٤٩٧٧	١١	صغيرة
٢٤	توفر بيئة عملي مكتبة علمية شاملة ومحدثة باستمرار	٢٢٥	٢٦.٣٠%	١٧٦	٢٠.٦٠%	٠,٤٥٥	٥٣,٢٠%	١,٧٣١٣	١٣	متوسطة
٢٥	يشجع مجال عملي الابداع والتجديد باستمرار	٢١٠	٢٤.٥٠%	٤٩	٥.٧٠%	٥٩٧	٦٩.٧٠%	١.٥٤٧٩	٩	صغيرة
٢٦	يتوافر في بيئة عملي برامج للتدريب اثناء الخدمة	٢٠٥	٢٣.٩٠%	٥٠	٥.٨٠%	٦٠١	٧٠.٢٠%	١.٥٣٧٤	١٠	صغيرة
٢٧	يتوافر في بيئة عملي برامج للنمو المهني المستمر	٣٣٥	٣٩.١٠%	٥٩	٦.٩٠%	٤٦٢	٥٤.٠٠%	١.٨٥١٦	٣	متوسطة
إجمالي المحور		متوسط الاوزان النسبية للعبارة ١.٥٨٨		النسبة المئوية ٥٢.٩٣		صغيرة				

يتضح من الجدول السابق أن رضا معلمات رياض الأطفال عن نظام الأمان والتطور الوظيفي بمجال عملهن أثناء جائحة (كوفيد -١٩) جاء بدرجة منخفضة، حيث بلغ متوسط الأوزان النسبية للعبارة (١.٥٨٨) بينما بلغت النسبة المئوية (٩٣، ٥٢).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ضعف فرص الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، من حيث توليهم مسؤولية الإدارة خاصة في جائحة (كوفيد- ١٩) مقارنة بتوافر البيئة الصحية المناسبة مما يجعل رضاهن الوظيفي عن هذا المجال يأتي منخفضاً. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Platisidou & Agaliotis, 2008) من أن مستوى الرضا الوظيفي كان متدنياً نسبياً في مجال المزايا لمستوى الرضا الوظيفي.

وبالنسبة لترتيب العبارات يتضح من الجدول السابق أن أكثر العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات من (٢٢)، (١٧)، (٢٦) حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعاء الأعلى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:

- تناسب المعلومات التي أحصل عليها ما أبدله من جهد بتقدير رقمي (١.٨٧٧٣) متوسط.

- تتوافر تأمينات مناسبة ضد الأخطار المحتملة بمجال عملي بتقدير رقمي (١.٨٦٦٨) متوسط.
- يتوافر في بيئة عملي برامج للنمو المهني المستمر بتقدير رقمي (١.٨٥١٦) متوسط.
- كما يتضح من الجدول السابق أن أقل العبارات موافقة من وجهة نظر عينة الدراسة العبارات (٢١)، (٢٣) حيث وقعت هذه العبارات في نطاق الموافقة بدرجة صغيرة، وذلك حسب ترتيب الوزن النسبي والواقعة في الإربعي الأدنى من عبارات المحور وتشير تلك العبارات على الترتيب إلى:
- يتسم مجال العمل لدى المعلمات بالشفافية والموضوعية بتقدير رقمي (١.٤٩١٨) صغير.
- يوفر لي عملي المكافأة التي توفر لي حياة كريمة عند نهاية الخدمة بتقدير رقمي (١.٤٩٧٧) صغير.

النتائج الخاصة بالسؤال الثالث: درجة الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال تعزي لمتغير عدد سنوات الخبرة؟

جدول (١٣)

المحور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
طبيعة العمل في الروضة	أقل من ٥ سنوات	٥٣٦	٢٥.٥٢٤٣	٩.١٦٨١٨	١٤.٠٦٣	.000 دالة
	٥ سنوات فأكثر	٣٢٠	١٧.٧٥٣١	٤.٧٧٨٩٧		
بيئة العمل في الروضة	أقل من ٥ سنوات	٥٣٦	٢٧.٧٩١٠	١٠.٧٧٣٨٥	١٧.٩٩٧	.000 دالة
	٥ سنوات فأكثر	٣٢٠	١٥.٥٨١٣	٧.٢٢٦٧١		
الرواتب والامور المالية	أقل من ٥ سنوات	٥٣٦	١٥.٣٤١٤	٦.٩٨٦٠٤	١٥.٥٧٦	.000 دالة
	٥ سنوات فأكثر	٣٢٠	٨.٩٧٨١	٢.٧٧٠٦٧		
العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي.	أقل من ٥ سنوات	٥٣٦	٢٤.٠٩٧٠	١٠.٠٣٤٩٨	١٩.٧٠٦	.000 دالة
	٥ سنوات فأكثر	٣٢٠	١٢.٨٤٠٦	٢.٤٧٨٠٤		
المحاور ككل	أقل من ٥ سنوات	٥٣٦	١٢٤.٣٩٥٥	٤٥.٥٤٩٧٣	١٩.١٢١	.000 دالة
	٥ سنوات فأكثر	٣٢٠	٧١.٨٥٣١	٢٣.٨٨٨٨٦		

باستقراء النتائج المعروضة بالجدول السابق اتضح وجود فروق دال إحصائياً عند مستوى ($a < ٠,٠٥$) بين متوسطي الخبرة أقل من خمس سنوات، خمس سنوات فأكثر، على الاختبار ككل لصالح المتوسط الأعلى من الخبرة؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ت) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٩، ١٢١).

كما يمكن توضيح اتجاه الفروق على المحاور فيما يلي:

- يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ($a < ٠,٠٥$) بين متوسطي درجات الخبرة لدى المعلمات أقل من ٥ سنوات بالنسبة للرضا عن طبيعة ومجال العمل لصالح المتوسط

الأعلى من الخبرة؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ت) لدلالة الفرق بين المتوسطات (٠,٦٣)، (١٤).

• يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥ < a) بين متوسطي درجات المعلمات ذات الخبرة أكثر من خمس سنوات بالنسبة للرضا عن بيئة العمل وما يسودها من علاقات لصالح المتوسط الأعلى من الخبرة؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ت) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٧، ٩٩٧).

• يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥ < a) بين متوسطي خبرة المعلمات أقل من خمس سنوات عن نظام الرواتب والمكافآت لصالح المتوسط الأعلى من الخبرة؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ت) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٥، ٥٧٦).

• يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥ < a) بين متوسطي خبرة المعلمات بأقل من خمس سنوات بالعلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي المتوسط الأعلى من الخبرة؛ حيث بلغت قيمة اختبار (ت) لدلالة الفرق بين المتوسطات (١٩، ٧٠٦).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن ذوات الخبرة التربوية يمكنهن من التكيف السريع مع طبيعة عملهن ومتطلباته والبيئة المحيطة به، إضافة إلى أن العلاقة مع أولياء الأمور والمجتمع يجعلهن أكثر قدرة على رفع مستوى أدائهن المهني مما يعود بالإيجاب على مستوى رضاهن الوظيفي، حيث تملكن تفاعلات أكثر مرونة وإيجابية وبناءة مع الأطفال، إضافة إلى أنهن أكثر اطمئناناً على مستواهن الوظيفي وفرص الترقى بالنسبة لطبيعة العمل، ومن ثم جاءت الفروق في صالحهن بأقل من خمس سنوات وربما يعود السبب في ذلك أن المعلمات المبتدئات في العمل يفضلن أن يعملن ولو بدخل ضئيل على أن يكن بدون عمل وهذا ما يعطي معلمات رياض الأطفال ذوات الخبرة القليلة الشعور بالرضا عن العمل في الروضة.

النتائج الخاصة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير المنطقة التعليمية؟

جدول (١٤)

المحور	المحافظة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	العاصمة	٣٠١	٢٣.٥٤١٥	٧.٨٧٦٧٠	٨٥٤	٢.٦٤٦	غير دالة
الثاني	حولي	٢٦٩	٢٢.١٧٨٤	٩.٢٠٣٦٣	٨٥٤	٠.٨٢٢	غير دالة
الثالث	الفروانية	٢٨٦	٢٢.٩٨٩٥	١١.١٨٤٧٣	٨٥٤	٠.٣٠٨	غير دالة
الرابع	الجهراء	٣٠١	١٢.٧٩٠٧	٦.٤٢٢٨٣	٨٥٤	٠.٤٠٥	غير دالة
الخامس	الأحمدي	٢٩٦	١٩.٥٣٨٢	٦.٦٥٠٩٢	٨٥٤	٠.٧٤٨	غير دالة
السادس	مبارك الكبير	٢٨٩	٢٠.٢٧٥١	٩.٧٩٤٨٩	٨٥٤	٠.٢٢٣	غير دالة

باستقراء النتائج المعروضة بالجدول السابق اتضح التالي:

- عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى ($a < 0,05$) بين متوسط درجات المعلمات من محافظات (العاصمة - حولي - الفروانية - الجهراء - الأحمدية - مبارك الكبير)، على الاختبار ككل، حيث بلغت قيمة اختبار (ف) (٢٢٣).
 - لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ($a < 0,05$) بين متوسط درجات المعلمات من محافظات (العاصمة - حولي - الفروانية - الجهراء - الأحمدية - مبارك الكبير) بالرضا عن طبيعة ومجال العمل، حيث بلغت قيمة اختبار (ف) (٦٤٦، ٢).
 - لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ($a < 0,05$) بين متوسط درجات المعلمات من (العاصمة - حولي - الفروانية - الجهراء - الأحمدية - مبارك الكبير) الخاص بالرضا عن بيئة العمل وما يسودها من علاقات، حيث بلغت قيمة اختبار (ف) (٨٢٢).
 - لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ($a < 0,05$) بين متوسط درجات المعلمات من محافظات (العاصمة - حولي - الفروانية - الجهراء - الأحمدية - مبارك الكبير) الخاص بالرضا عن نظام الرواتب والمكافآت، حيث بلغت قيمة اختبار (ف) (٣٠٨).
 - لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ($a < 0,05$) بين متوسط درجات المعلمات من محافظات (العاصمة - حولي - الفروانية - الجهراء - الأحمدية - مبارك الكبير) بالرضا عن نظام الأمان والتطور الوظيفي، حيث بلغت قيمة اختبار (ف) (٤٠٥).
 - لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ($a < 0,05$) بين متوسط درجات المعلمات من محافظات (العاصمة - حولي - الفروانية - الجهراء - الأحمدية - مبارك الكبير) بالرضا عن نظام الإدارة برياض الأطفال، حيث بلغت قيمة اختبار (ف) (٧٤٨).
- وتعد هذه النتيجة منطقية ويمكن تفسيرها في ضوء أن جميع معلمات رياض الأطفال يعملن وفق لوائح وقوانين موحدة سواء فيما يتعلق بطبيعة وبيئة عملهن أو ما يتعلق بنظام الرواتب والمكافآت، وكذلك فيما يتعلق بنظام الترقية وإعداد خطط لمواجهةها، من خلال تحديد الاستراتيجيات المستقبلية والأهداف الكلية للمؤسسات على اختلاف نشاطاتها، أو نطاق عملها، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على معنويات الموظفين. حيث يتفاعل الموظف مع ظروف بيئة عمله المحيطة به، وعادةً ما يستطيع الموظف أن يتكيف سلوكياً مع طبيعة العمل وبيئته، وذلك طبقاً لنوع الظروف التي تواجهه أثناء تواجده في العمل وترجع لطبيعة البيئة التي توجد بها رياض الأطفال وما قد يتاح لها من إمكانات مختلفة إلى حد ما عن غيرها في بيئة أخرى، فإنها فروق بسيطة وليست ذات تأثير كبير على الرضا الوظيفي للمعلمات.

توصيات ومقترحات مستقبلية:

استعرضت الباحثتان أهمية مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت خلال تفشي جائحة (كوفيد-١٩) وانتقال عملية التعليم من عملية تقليدية الى عملية التعليم عن بعد التي تلعب دورًا كبيرًا لتحقيق أهداف مرحلة رياض الأطفال ورفع الإنتاجية الوظيفية والأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال ومن خلال نتائج الدراسة توصلت الباحثتان إلى عدة توصيات:

- ١- أهمية دور الإدارات المتعاونة التي تتعامل مع معلمات رياض الأطفال بكل شفافية ومشاركتهن الخطط والاستراتيجيات وطرح الحلول لتحقيق أعلى مستوى رضا وظيفي.
- ٢- ضرورة توفير الحوافز المعنوية والمادية لمعلمات رياض الأطفال تقديرًا لجهودهم المبذولة خلال عملية التعليم عن بعد، لتشعر معلمات رياض الاطفال بالتقدير والانتماء والسعي لتحقيق أهداف المرحلة والتي تساهم برفع مستوى العملية التعليمية.
- ٣- إعداد البرامج التدريبية لتأهيل معلمات رياض الأطفال، والتأكد من فعالية البرامج التدريبية من خلال توفير المعدات والمستلزمات المطلوبة، وإعداد البرامج التدريبية للنمو المهني وتنمية المهارات الوظيفية لدى معلمات رياض الأطفال لإنجاز المهام المطلوبة بأكمل وجه.
- ٤- استمرار الدراسات المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وتحديد العوامل التي تساهم بارتفاع وانخفاض مستويات الرضا الوظيفي، وتحقيق كافة الأسباب لرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال لتطوير وإنجاز أهداف مرحلة رياض ورفع الإنتاجية الوظيفية.
- ٥- تخصيص نسبة من المنح الداخلية لطلاب الدراسات العليا تُعطى للمعلمات العاملات في مرحلة رياض الأطفال.
- ٦- تزويد الروضات بكل ما تحتاج من إمكانات لوجستية وفنية لمساعدة المعلمة على القيام بدورها على الوجه الأكمل ومن ثم رضاها مهنيًا.
- ٧- عمل تنمية مهنية شاملة لمعلمات الروضة تستهدف رفع كفاءتهن المهنية الأمر الذي ينعكس إيجابًا على رضاهن المهني.

المراجع

- جميل أبو ميزر: المرشد في منهاج رياض الأطفال، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر، عمان، ١٩٩٣، ص ٣٠-٣٣.
- رناد يوسف الخطيب: رياض الأطفال واقع ومنهاج، الطبعة الثانية، عمان، ١٩٨٧، ص ٦٥.
- جيهان عيسى أبو راشد عمران، وشيخة أحمد الجنيد. (٢٠١٨). مدى فاعلية البرنامج التدريبي في رياض الأطفال المقدم من مركز دراسات الطفولة بجامعة البحرين في تحسين كفايات معلمة الروضة: دراسة تجريبية. تم تسلم البحث في نوفمبر ٢٠١٧ وأجيز للنشر في فبراير ٢٠١٨ مجلة الطفولة العربية، مج ١٩، ع ٧٥، ٦٩ - ٩١.
- سعيد، عفاف محمد. (١٩٩٥). دراسة في مشكلات معلمات رياض الأطفال في القاهرة، حولية كلية البنات، ع (٢) يناير، جامعة عين شمس.
- أحمد، إيهاب سيد. (١٩٩٨). الضغوط المهنية لمعلمة رياض الأطفال وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية. رسالة ماجستير، كلية رياض الأطفال، جامعة القاهرة.
- أبو حمدة، فاطمة (٢٠١٠): الرضا الوظيفي حقيقة وواقع أم خيال، مجلة التدريب والتقنية، المملكة العربية السعودية، العدد ١١٤.
- الناشف، هدى. (٢٠٠٣). استراتيجيات التعلم والتعليم، القاهرة. دار الفكر العربي.
- المعاضدي، سفيان صائب. (٢٠١٤). الموهبة العقلية والإبداع من منظور علم نفس الشخصية. ط ١، دمشق: دار صفحات.
- القحطاني، سعيد. (٢٠١٢). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوزات بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- الشمري، عيادة (٢٠١٢). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية.
- جمعان، شادن؛ سلمان، شروق؛ الفغم، عبطاء. (٢٠٢١). واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض. مجلة شباب الباحثين: جامعة سوهاج. العدد ٩.
- https://journals.ekb.eg/article_188028_a97608ef845daf9e3f6d775f2ae20b89.pdf
- الترهوني، رمضان سعد. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات. المجلة الليبية العالمية. (١٨)، ١-٢٨.

الهابط، عبير فوزى يوسف. (٢٠١٣). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة: دراسة مقارنة. دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، ع (٤٣)، ج (٣)، ١٢١-١٤٨.

الغامدى، رحمة بنت محمد العيفان. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لمعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية، مجلة الإرشاد النفسى، جامعة عين شمس، يناير، ع (٣٧)، ٩٥-١٤٤.

الحمادي، أمل (٢٠٢٠): مدخل الى رياض الأطفال: عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة. حامد محمد زهران (١٩٩٥) دراسة العلاقة بن جوانب الصحة النفسية والرضا المهني لدى طلاب وخرجي شعبة التعليم الابتدائي بكلية التربية - رسالة ماجستير كلية التربية- جامعة عين شمس

النجار، علاء الدين السعيد. (٢٠٠٩). اتجاه المعلمين نحو اختبار المرحلة الثانية من الكادر وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية والرضا الوظيفي. *حولية كلية البنات جامعة عين شمس، العدد التاسع (التربوى)*، نوفمبر.

حسن شحاته، زينب النجار (٢٠٠٣): معجم المصطلحات التربوية، الدار المصرية اللبنانية. العريقي، عائدة (٢٠٠٠): الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

سلطان، محمد سعيد أنور (٢٠٠٤): السلوك الوظيفي، مكتبة المجتمع العربي، بدون مكان. نسرين محمد عبد الغني ومنال عبد النعيم طه (٢٠١٦): منهجية البحث العلمي في علم النفس التربوي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.

تركى، مصطفى (١٩٨٦): الرضا الوظيفي لدى الاداريين العالمين في المديرية العامة للتربية، رسالة ماجستير، جامعة الأردن.

قاسم الصراف وآخرون (١٩٩٤): سيكولوجية المدارس "دراسة وصفية تحليلية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

راشد السهل وحسن الموسوي (١٩٩٥): علم النفس المهني: مؤسسة الوراق، عمان، الاردن، ط١.

محمود، عباس (٢٠٠٥): مدخل الى رياض الاطفال، منشورات جامعة دمشق، دمشق. عطيه، ولاء محمد. (٢٠٢١). واقع التعلم الهجين بمرحلة رياض الاطفال في ظل جائحة كورونا، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة أسيوط، مصر، ص ٢٨٤-٣٣٤.

علي، علاء عبدالرحمن. (٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة: في ضوء بعض المتغيرات، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة أسيوط: مصر، ص ١٠١-١٨٦.

ايمان محمود العشماوى،(٢٠٢١). الاحتراق النفسى وعلاقته بالرضا الوظيفى لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية- جامعة عين شمس- كلية التربية، المصدر مجلة كلية التربية للعلوم النفسيةمج ٤٢، ع٣

رياب طه يونس (٢٠١٨): مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات ، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية

هيبية، محمد(٢٠١٦). الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة المنورة دراسة ميدانية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. ع (٧٩).

الغامدى، رحمة بنت محمد العيفان. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لمعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية، مجلة الإرشاد النفسى، جامعة عين شمس، يناير، ع (٣٧)، ٩٥-١٤٤.

عليمات، على؛ عقيل، محمد. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط، من وجهة نظرهن. مجلة المنارة. ٢ (٢٠).

نزيه الجندي، وفيقة سليمان علي (٢٠١٣): الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال في محافظتي اللاذقية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.

سنان الموسوى (٢٠٠٤)، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها .دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. الأردن.

محمود أحمد درويش: مناهج البحث في العلوم الانسانية، مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2018، ص. 70 .

demography", Dictionary.com, Retrieved 5-2-2017.

SUSAN M. HEATHFIELD (4-1-2019), "How to Foster Employee Satisfaction" www.thebalancecareers.com, Retrieved 14-4-2019. Edited

Aydogdu, Sinem and Asikgil, Baris. (2011). An Empirical Study of the Relationship among Job Satisfaction: Organizational Commitment and Turn over Intention. International Review of Management and Marketing Vol. 1, No. 3, 2011, pp.43-53.

- Lieu C. (2020). A teacher's diary of a week of school closure - education week. *Teacher*. Published online March 25. Accessed May 8, 2020. <https://www.edweek.org/tm/articles/2020/03/25/a-teachers-diary-of-a-week-of.html>
- Fauzi, I., & Khusuma, I. H. S. (2020). Teachers' elementary school in online learning of COVID-19 pandemic conditions. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(1), 58-70.
- Košir K., Dugonik, Š., Huskić, A., Gračner, J., Kokol, Z., & Krajnc, Ž. (2020). Predictors of perceived teachers' and school counsellors' work stress in the transition period of online education in schools during the COVID-19 pandemic. *Educational Studies*, 1-5. <https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1833840>
- Kent, E. E., Ornstein, K. A., & Dionne-Odom, J. N. (2020). The family caregiving crisis meets an actual pandemic. *Journal of pain and symptom management*, 60 (1), 66-69.
- Allen, R., Jerrim, J., & Simms, S. (2020). How did the early stages of the COVID-19 pandemic affect teacher wellbeing? *Centre for Education Policy and Equalising Opportunities (CEPEO) Working Paper*, (20-15), 20-15.
- Fornt, R.(2006), Job Satisfaction Issues and problems. *Personnel psychology*. Vol.19.No.2:p156.
- Platisidou, M and Agalioitis, I. (2008). Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment –related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers. *International Journal of Disability practice with 300 Models ,Techniques and Tool. 2nd edition, New practice ith 300 Models ,Techniques and Tool. 2nd edition, New Publishing Company.*
- Edward H, (2009), Success and Causality in sport, The influences of perception, *Journal of sport Psychology*, 1 (1): 13-22.