

الهشاشة النفسية وعلاقتها بجودة الحياه المهنية لدى معلمات رياض الأطفال

د/ هاجر سعد عبد السلام

مدرس بقسم العلوم النفسية - كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة أسيوط

تم إرسال البحث ٢٠٢٥/٤/٢٨ تم الموافقة على النشر ٢٠٢٥ /٦/٢٨

المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة (الجزء الأول)

العدد الخامس والثلاثون (أول ابريل - آخر يونيو ٢٠٢٥م)

(ISSN.Print:2735-5659) - (ISSN.OnLine:2735-5667)

هاجر سعد عبد السلام (٢٠٢٥).الهشاشة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال . المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة بورسعيد، (35)، الجزء الأول، أول أبريل إلى آخر يونيو، ٢٥٧-٣٤٣.

ملخص البحث :

هدف البحث الحالي إلي تحديد العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث الهشاشة النفسية، جودة الحياه المهنية، وتكونت العينة من (٣١٢) من معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط، تم تطبيق البحث علي عينة استطلاعية وعددها (١٤٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمتوسط عمري قدره (٣٤,٢٧) سنة، وانحراف معياري قدره (٣,٤٩) وذلك لإستخلاص نتائج الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة، وقد تكونت عينة البحث الأساسية من (١٧٢) معلمة بمتوسط عمري قدره (٣٣,٨٦) سنة، وانحراف معياري قدره (٤,١٧) وذلك للتحقق من صحة الفروض، واعتمد البحث علي المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تجميع بيانات البحث من خلال المقاييس التالية:الهشاشة النفسية وجودة الحياه المهنية(إعداد الباحثة)، وتوصلت نتائج البحث إلي :

- تحقق معلمات رياض الأطفال عينة البحث مستوى مرتفع من الهشاشة النفسية ومستوي منخفض من جودة الحياة المهنية.
- توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية ترجع الى متغير عدد سنوات الخبرة.
- توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية ترجع الى متغير عدد سنوات الخبرة.
- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية ودرجاتهن على مقياس جودة الحياة المهنية.

• يمكن التنبؤ بدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية من خلال درجاتهم على مقياس الهشاشة النفسية.

الكلمات المفتاحية :

الهشاشة النفسية- جودة الحياه المهنية - معلمات رياض الأطفال.

Abstract

The aim of the current research is to determine the correlation between the research variables, psychological fragility, and the quality of professional life. The sample consisted of (312) kindergarten teachers in Assiut Governorate. The research was applied to an exploratory sample of (140) kindergarten teachers with an average age of (34.27). (year, and a standard deviation of (3.49)) in order to extract the results of the psychometric properties of the scales used. The basic research sample consisted of (172) female teachers. With an average age of (33.86) years, and a standard deviation of (4.17) in order to verify the validity of the hypotheses, the research relied on the descriptive correlational approach, and the research data was collected through the following measures: psychological fragility and quality of professional life (prepared by the researcher), and the results of the research reached the following: :

1) The kindergarten teachers in the research sample achieve a high level of psychological fragility and a low level of quality of professional life.

2) There are statistically significant differences between the average scores of kindergarten teachers in the research sample on the psychological fragility scale due to the variable number of years.Experience.

3) There are statistically significant differences between the average scores of kindergarten teachers in the research sample on the quality of professional life scale due to the variable number of years of experience.

4) There is a statistically significant correlation between the scores of the kindergarten teachers in the research sample on the psychological fragility scale and their scores on the quality of professional life scale.

5) The grades of the kindergarten teachers in the research sample on the quality of professional life scale can be predicted from their scores on the psychological fragility scale.

Keywords:

psychological fragility – quality of professional life – kindergarten teachers.

مقدمه

تُعد مرحلة رياض الأطفال من المراحل التعليمية الأساسية والمهمه في حياة الأطفال وأساساً قوياً لبناء التعلم المستقبلي، حيث توفر البيئة المناسبة للأطفال للتعلم والنمو بطريقة طبيعية ومتوازنة، مما يؤثر بشكل إيجابي علي مسيرتهم التعليمية والشخصية في المستقبل، وتعتبر معلمة رياض الأطفال ركناً أساسياً من العملية التعليمية، ومحور الارتكاز، ومفتاح النجاح للعديد من البرامج التعليمية والتربوية ، وتلعب دوراً حيوياً وأساسياً في حياة هؤلاء الأطفال، حيث تساهم بشكل كبير في تنمية شخصياتهم ومهاراتهم التعليمية والاجتماعية والعاطفية، كما تهدف إلي خلق بيئة إيجابية ومشجعة تساعد الأطفال علي اكتشاف العالم من حولهم بطريقة آمنة وممتعة.

ومن هنا تأتي أهمية وضرورة تنمية المعلمة وتشجيعها وشعورها بالاستقرار والأمان المهني، حتى تقف على المستجدات التربوية في عملها؛ لذلك لابد من توافر بيئة عمل، ودراسة داعمة للمعلمة ومحفزة لها، ويتحقق ذلك من خلال توفير جودة الحياة المهنية للمعلمة .

وتُعد جودة الحياة المهنية من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء العام والرفاهية النفسية للمعلمات ، وهذا ما أشار إليه (Di et al (2023 أن جودة الحياة المهنية في مرحلة رياض الأطفال تؤدي إلى رضا المعلمات عن جوانب مختلفة من حياتهن المهنية، ولها أهمية كبيرة في ضمان استقرار المعلمات وتحسين جودة التعليم وتطويره. ويضيف إبراهيم (٢٠١٧) أهتمام جودة الحياة المهنية بدراسة وتحليل المكونات، والأساليب التي تستند إليها الإدارة بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع الأداء لديهم، وتحقيق الإشباع لحاجاتهم، ورغباتهم؛ فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد منتجين بشكل فعال في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل.

كما أشارت دراسه السيد (٢٠١٨) إلى الأهمية العملية لتطبيق جودة الحياة المهنية في خفض الصراعات بين المعلمين، والإدارة من خلال تطوير مناخ العلاقات عمل أكثر إنتاجية، وتوفير بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل، ومشاركة أكبر عدد من المعلمين بالأفكار البناءة، التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في إجراءات العمل، وزيادة انتماء المعلمين، وولائهم، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المؤسسة وأهدافهم، وزيادة درجة الرضا الوظيفي للمعلمين، وتحسين ودعم العلاقات الانسانية في المؤسسة، وانخفاض معدلات الغياب ، واستثمار أفضل للموارد البشرية مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة والفاعلية التنظيمية للمؤسسة.

لذا أصبح تحسين جودة الحياة المهنية لدي معلمات رياض الأطفال أمر ضروري وعاجل نظراً لتعرضهن للكثير من المشكلات والضغوط النفسية والاجتماعية أثناء العمل مع الأطفال والعاملين بالمؤسسة التعليمية.

وهذا ما أكدته دراسة Jeon(2017) إلى أن الأفراد الذين يعانون من الهشاشة النفسية يواجهون صعوبة في التعامل مع التوتر والإجهاد، مما يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي وزيادة مستويات القلق والاكتئاب. وفي سياق معلمات رياض الأطفال، يمكن أن تؤدي الهشاشة النفسية إلى إرهاق عاطفي، ضعف التركيز، وتدني مستوى التفاعل مع الأطفال.

ويشير البورنو (٢٠٢٠) إلى أن الهشاشة النفسية هي شكل من أشكال الاضطراب النفسي والذي يكون فيه الشخص غير قادر على التعايش والتكيف مع محيطه إلا بوجود مصدر للدعم النفسي والمعنوي له، وأنها حالة غير متزنة يعاني منها البعض؛ مما تجعلهم ضعاف النفس معرضين للتأثر بالعوامل الخارجية كالصدمات نتيجة تعرضهم للضغوط والتوتر المستمر والقلق كونهم لم يتمكنوا من التكيف وبالتالي يصابون بالهشاشة النفسية.

وتشمل العوامل المساهمة في الهشاشة النفسية لدى معلمة رياض الأطفال بيانات العمل المزدحمة، نقص الدعم المهني، والضغط الاجتماعي الذي يفرض على المعلمات لتلبية توقعات الأهل والمجتمع.

وهذا ما أكدته دراسة (2019) Cutuka & Aydoganb أن الفئات المحرومة من الدعم الاجتماعي هي الأكثر عرضة لخطر الهشاشة النفسية، حيث إن هؤلاء الأفراد يستخدمون ردود فعل غير فعالة للتكيف مع ضغوط الحياة التي يتعرضون لها بشكل متكرر.

ومن أجل تعزيز بيئة تعليمية صحية وداعمة، ينبغي توفير دعم نفسي ومعنوي لمساعدة المعلمات على التعامل مع التوتر والتحديات اليومية وأهمية تعزيز الكفاءات العاطفية والاجتماعية لدى المعلمات وتحسين جودة الحياة المهنية، مما يساهم في تحسين جودة التفاعل مع الأطفال وتقليل مشاعر الإرهاق والضغط النفسي وإن الاهتمام بصحة المعلمات النفسية يعد جزءاً لا يتجزأ من تحسين جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وتحقيق أهداف التنمية الشاملة للأطفال.

مشكلة البحث:

تتبع مشكلة البحث من الحاجة الماسة لفهم العوامل التي تساهم في الهشاشة النفسية لدى معلمات الروضة، وتأثير هذه الهشاشة على أدائهن المهني وجودة التعليم المقدم للأطفال. فالمعلمات اللواتي يعانين من الهشاشة النفسية قد يظهرن علامات الإرهاق العاطفي، انخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة معدلات الغياب عن العمل، مما يؤثر بدوره على جودة الرعاية والتعليم المقدمة للأطفال.

وتشير أبحاث (2009) Jennings and Greenberg إلى أن الصحة النفسية السليمة للمعلمات تعتبر عنصراً أساسياً في توفير بيئة تعليمية إيجابية ومُحفزة، وتعاني معلمات رياض الأطفال من ضغوط نفسية

ناجمة عن عوامل متعددة، منها عدد الأطفال الكبير في الفصول، الحاجة إلى تلبية متطلبات التعليم والتطوير المستمر، والتعامل مع سلوكيات الأطفال المختلفة.

ووفقاً لدراسة أجرتها Klassen and Chiu (2010) يمكن للضغوط المهنية أن تؤدي إلى مستويات عالية من التوتر والقلق، مما ينعكس سلباً على الرضا الوظيفي ويزيد من احتمالات الإرهاق النفسي. وأظهرت الدراسة أيضاً أن المعلمات اللواتي يعانين من ضعف في الكفاءة الذاتية يكن أكثر عرضة للشعور بالضغط النفسي، مما يزيد من مستوى الهشاشة النفسية.

كما بينت نتائج الدراسات كدراسة Satici et al (2015) ، ودراسة (Satic, 2016, 2019) ، ودراسة Demirci et al (2021) أن الهشاشة النفسية تشكل تأثيراً سلبياً على: الصمود النفسي والرفاهية الذاتية، التأثيرات الإيجابية والكفاءة الاجتماعية ، والرضا عن الحياة والأمل والتفاؤل) والهشاشة النفسية لا تؤثر فقط على المعلمات بل تمتد لتؤثر على الأطفال الذين يتعاملون معهم يومياً. عندما تكون المعلمات في حالة نفسية هشة، قد يصبحون أقل قدرة على تقديم الدعم العاطفي اللازم للأطفال، مما يمكن أن يؤثر على نموهم العاطفي والاجتماعي. وبالتالي، فإن تعزيز الصحة النفسية للمعلمات يعتبر ضرورياً ليس فقط لصالح المعلمات أنفسهن ولكن أيضاً لضمان جودة التعليم والرعاية المقدمة للأطفال.

وتشير دراسة Carroll et al (2020) إلى أن تقديم الدعم النفسي والمهني من قبل الإدارة المدرسية، مثل برامج التدريب والتطوير المستمر، يمكن أن يخفف من الضغط النفسي ويعزز الشعور بالرضا والاندماج الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يلعب الدعم الاجتماعي من الزملاء والأسرة دوراً مهماً في تحسين المرونة النفسية وتقليل مستويات القلق والاكتئاب.

ويعتبر تحسين جودة الحياة المهنية من القضايا الجوهرية التي تؤثر على كل من الأداء الوظيفي والرفاهية الصحة النفسية لمعلمات رياض الأطفال. في ظل الأهمية الكبيرة لدور معلمات رياض الأطفال في تطوير الأسس التعليمية والاجتماعية للأطفال، فإن مستوى رضاهن عن جوانب حياتهن المهنية يمكن أن يكون له تأثير كبير على جودة التعليم والتفاعل مع الأطفال.

وتشير دراسة (Nguyn et al (2023) هناك تباين كبير في مستويات جودة الحياة المهنية بين معلمات رياض الأطفال بناءً على عوامل مثل بيئة العمل، مستوى الدعم، وفرص التدريب والتطوير. هذا التباين قد يؤثر على رضا المعلمات، وبالتالي على جودة التعليم والرعاية المقدمة للأطفال. وتشير العديد من الدراسات كدراسة (Abbas et al (2022)، (Zahir et al (2021)، (Cipolen & Jimenez (2024) إلى العوامل الرئيسية المؤثرة على جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال وهما كالتالي:

- أ- **بيئة العمل:** تعتبر بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر على جودة الحياة المهنية. عدم توفر بيئة تعليمية داعمة، نقص الموارد، وارتفاع الضغوط المهنية يمكن أن يؤدي إلى تدهور جودة الحياة المهنية للمعلمات
- ب- **الدعم الإداري والاجتماعي:** أن الدعم المقدم من الإدارة والزملاء يلعب دوراً حاسماً في تحسين جودة الحياة المهنية. وعدم توفر دعم كافٍ من الإدارة أو عدم وجود نظام دعم اجتماعي فعال يمكن أن يؤدي إلى زيادة شعور المعلمات بالإرهاق والإجهاد.
- ج- **فرص النمو والتطوير:** توفر فرص التدريب والتطوير المهني لها تأثير كبير على جودة الحياة المهنية. والمعلمات اللواتي يشعرن بأنهن يحصلن

على فرص لتطوير مهاراتهم وزيادة كفاءاتهم يعتبرن أن لديهن فرصاً لتحسين مستقبلهن المهني، مما يعزز من رضاهن عن عملهن.

مما سبق يتضح لنا أن جودة الحياة المهنية تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للمعلمات وصحتهم النفسية. و المعلمات يواجهن ضغوطاً مهنية وتحديات في بيئة العمل قد يظهرن علامات الإرهاق والإجهاد، مما يؤثر سلباً علي تقاعلهن مع الأطفال وجودة التعليم.

لذا يحاول البحث الحالي الإجابة عن الأسئلة التالية:

١- ما مستوي الهشاشة النفسية وجودة الحياة المهنية لدي معلمات رياض الأطفال؟

٢- ما دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة؟

٣- ما دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياه المهنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة؟

٤- ما مدي وجود علاقة بين الهشاشة النفسية وجودة الحياه المهنية لدي معلمات رياض الأطفال؟

٥- هل يمكن التنبؤ بدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية من خلال درجاتهم على مقياس الهشاشة النفسية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

• تحديد مستوي الهشاشة النفسية وجودة الحياه المهنية لدي معلمات رياض الأطفال.

• لكشف عن الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

- الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياه المهنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.
 - تحديد العلاقة بين الهشاشة النفسية وجودة الحياه المهنية لدى معلمات رياض الأطفال.
 - التنبؤ بدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياه المهنية من خلال درجاتهم على مقياس الهشاشة النفسية.
- أهمية البحث:**

تتضح أهمية البحث الحالي من خلال ما يلي:
أولاً: من الناحية النظرية

- ١- أهمية المتغيرات والفئة التي تتناولها، حيث الاهتمام والارتقاء بالمستوي النفسي والمهني لمعلمات رياض الأطفال من الضرورات التي تسهم في النهوض بمستوي تربية وتعليم الأطفال.
 - ٢- يُعد البحث في مجال الهشاشة النفسية لمعلمات الروضة ذا أهمية كبيرة لأنه يسلط الضوء على العوامل التي تؤثر على صحة المعلمات النفسية وكيفية تحسين بيئات العمل لتكون أكثر دعماً واستدامة. بالاهتمام بهذا الجانب، يمكن تحسين جودة التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وتعزيز الرفاهية النفسية للأطفال والمعلمات على حد سواء.
- ثانياً: من الناحية التطبيقية**

- ١- إثراء المكتبة بتقديم مقياس الهشاشة النفسية ومقياس جودة الحياه المهنية لمعلمة رياض الأطفال.
 - ٢- ما يتوصل إليه البحث من توصيات، قد تفيد في اتخاذ قرارات تربوية وتدريبية لمعلمات رياض الأطفال، وما يترتب عليها من إيجابيات تنعكس علي تربية وتعليم الأطفال.
- مصطلحات البحث:**

١. **تعرف الهشاشة النفسية بأنها:** ضعف البناء النفسي نتيجة ضعف القدرة علي تحمل الضغوط والاحباطات من جهة، وضعف القدرة علي تسيير النزوات العدوانية(الزقار، ٢٠١٥).

وتعرف الهشاشة النفسية إجرائياً: بأنها شعور معلمة رياض الأطفال بالاكئاب والقلق تجاه عملها بالروضة والشعور بالعجز وعدم القدرة علي تلبية احتياجات الأطفال أو التعامل مع العاملين بالروضة. ويقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة في مقياس الهشاشة النفسية في البحث الحالي.

٢. **جودة الحياة المهنية بأنها:** تحقيق السعادة للعاملين في بيئة العمل والمساعدة علي تحقيق التوافق بين الفرد والمؤسسة، مما يسهم في رفع كفاءة المؤسسة(سويد، ٢٠١٧).

وتعرف جودة الحياة المهنية إجرائياً: بأنها شعور معلمة رياض الأطفال بالرضا والسعادة والتقدير أثناء أدائها لعملها وذلك من خلال تلبية احتياجاتها وطموحاتها المهنية والاجتماعية. ويقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة في مقياس جودة الحياة المهنية في البحث الحالي.

محددات البحث :

أ- **الحدود البشرية:** اقتصر علي بعض معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط، وتفصيل العينة كالآتي:

- **العينة الاستطلاعية:** بلغت عينة البحث الاستطلاعية (١٤٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط، للتأكد من معاملات الصدق والثبات لأدوات البحث.

- **العينة الأساسية:** تكونت عينة البحث الأساسية (١٧٢) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط وهن المعلمات اللاتي حصلن علي درجات متطرفة في مقياس الهشاشة النفسية .

ب - الحدود المكانية: ١٠ روضات بمحافظة أسيوط وهما: (٣٠ يونيو - الفاروق الرسمية لغات- الرحمة الخاصة-أسيوط الجديدة الرسمية لغات- عمر بن الخطاب-الحرية-الكوثر الخاصة-الزهور-الامام علي-المستقبل)
ج-الحدود الزمنية: تم تطبيق أدوات البحث في العام الدراسي الأول ٢٠٢٤/٢٠٢٥م.

ح-الحدودالموضوعية : يقتصر علي الهشاشة النفسية وأبعادها وهي(الاكتئاب والقلق- الشعور بعدم الكفاءة- العزلة الاجتماعية)، جودة الحياه المهنية وأبعادها وهي(الرضا الوظيفي-التطوير المهني والتدريب- العلاقات المهنية).

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي ليلائم طبيعة البحث وأهدافه وبالعينة المستخدمة في البحث، وذلك من أجل التحقق من نمط العلاقة بين متغيرات البحث المتغير المستقل(الهشاشة النفسية) والمتغير التابع(جودة الحياة المهنية).

أدوات البحث:

اعتمدت الباحثة في جمع أدوات البحث على:

- ١- إعداد مقياس الهشاشة النفسية لمعلمة رياض الأطفال(إعداد الباحثة).
- ٢- إعداد مقياس جودة الحياة المهنية لمعلمة رياض الأطفال(إعداد الباحثة).

الإطار النظري مدعم بالدراسات السابقة:

يتناول الإطار النظري المتغيرات التالية :

١-الهشاشة النفسية .

٢-جودة الحياه المهنية .

أولاً-الهشاشة النفسية :-

الهشاشة النفسية هي حالة تتعرض فيها المعلمات لمستويات مرتفعة من القلق، التوتر، والإرهاق العاطفي، مما يؤثر سلبًا على جودة أدائهن المهني وصحتهن النفسية.

ويشير (2016) Satici بأنها الأبنية المعرفية التي تجعل الأفراد أكثر عرضة للتوتر والضغط، كما أنها نمط من المعتقدات المعرفية التي تعكس الاعتمادية على المصادر الخارجية لتأكيد قيمة الفرد بذاته.

ويضيف (2017) Jeon et al إلى أن الهشاشة النفسية حالة من التأثير السلبي بالضغوط النفسية التي تؤدي إلى انخفاض القدرة على التكيف مع الضغوطات، مما قد يتسبب في الشعور بالإرهاق، القلق، والاكتئاب، وعدم القدرة على التعامل مع الضغوط اليومية، والشعور بالإحباط أو عدم الرضا الوظيفي.

فالهشاشة النفسية هي تحيز معرفي أو اعتقد خاطئ أو نمط تفكير يعرض الفرد لمشاكل نفسية، فبعد تعرض الفرد لتجربة المراهقة يشكل الضعف الادراكي استجابة غير قادرة على التكيف لديه مما تزيد من احتمالية حدوث اضطراب نفسي لدى الفرد.(Davis,2020)

وتعرف الباحثة الهشاشة النفسية في البحث الحالي : بأنها شعور معلمة رياض الأطفال بالاكتئاب والقلق تجاه عملها بالروضة والشعور بالعجز وعدم القدرة علي تلبية احتياجات الأطفال أو التعامل مع العاملين بالروضة.

أسباب الهشاشة النفسية

أشارت أبواب (٢٠١٩) أن سبب سيطرة الهشاشة النفسية على الانسان هو التوتر والقلق الملازمين له نتيجة الضغوط النفسية المتكررة التي يتعرض لها، بحيث يشعر أنه لا يستطيع ان يواجه هذه الأزمات أو أن يقوم بتحليلها والسيطرة عليها، بل يغلب عليه الشعور بانعدام القدرة على المواجهة أو المواصله.

ويضيف Barros et al(2015) أن هناك عدة أسباب للهشاشة النفسية منها العوامل الوراثية بحيث يكون الشخص قد اكتسب عوامل وراثية من أحد أصوله كالأب والأم، وأيضاً عوامل بيئية تعود إلى أساليب التربية والتنشئة الأسرية، ورفاق الفرد والبيئة المدرسية والمواقف العامة المتعلم والضغوطات النفسية والتراكمات والإحباطات والصراعات النفسية المختلفة التي تلقاها من بيئته.

ويؤكد (2021) Ozgunluk أن التفكير السلبي ومخططاته السبب الرئيسي للهشاشة النفسية، والمبالغة في التأثير الخارجي، وتصورات التخريب الذاتي.

وتذكر الباحثة أهم أسباب الهشاشة النفسية لدى معلمة الروضة، وهي كالتالي:

- الضغوط الاقتصادية المتتالية التي شملت معيشة الأفراد وعدم القدرة على تلبية الاحتياجات اليومية البسيطة من مأكّل وتنقلات و مسكن.
- صعوبة التفكير بالمستقبل المهني الذي أصبح ضبابياً غير واضح المعالم .
- التفكك الأسري.
- فقدان الشعور بالأمان.
- ضغوط المهنة وتغير المناهج باستمرار.

- عدم الحصول على التدريب الكافي لممارسة المهنة بطريقة صحيحة.
 - الشعور بالنقص من تدني نظرة المجتمع لها.
 - الخوف من ضغوط المهنة وعدم النجاح فيها .
 - عدم الاتكال على الله في الأمور الحياتية وخاصة الأحداث والخبرات التي تعترض لها.
 - المشاكل الصحية المزمنة الجسمية وآثارها السلبية على نظام الحياة.
 - الاضطرابات الاجتماعية و السياسية والاقتصادية المؤثرة في سلبياتها على جودة الخدمات الصحية.
 - التفكير غير العقلاني المبالغ فيه الذي يختص بآلية التعامل مع جميع القضايا الحياتية المرتبطة بها.
 - تأثير البيئة المحيطة وثقافتها ومعتقداتها في تكوين البناء الفكري لها للتعامل مع أزمات الأمور .
- العوامل المؤثرة في الهشاشة النفسية وتأثيرها علي الاداء الوظيفي لمعلمة الروضة :**

تتعدد العوامل التي تسهم في الهشاشة النفسية لمعلمات الروضة، منها:
أ. العوامل المهنية :

- ١- عدد الأطفال الكبير: وجود عدد كبير من الأطفال في الفصل يمكن أن يسبب ضغوطاً هائلة على المعلمة، حيث يتطلب الأمر إدارة سلوكيات متعددة وتلبية احتياجات كل طفل بشكل فردي.
- ٢- قلة الموارد: نقص الموارد التعليمية والمادية يمكن أن يزيد من التحديات اليومية التي تواجهها المعلمات، مما يساهم في زيادة مستويات التوتر.
- ٣- التوقعات العالية: التوقعات المتزايدة من الأهل والإدارة بخصوص الأداء والجودة التعليمية تشكل عبئاً (Jennings & Greenberg, 2009) إضافياً على المعلمات، مما يؤدي إلى زيادة الضغوط النفسية.

ب. العوامل الشخصية :

١-الكفاءة الذاتية: مستوى الثقة بالنفس والقدرة على إدارة الضغوط يؤثران بشكل كبير على مدى تعرض المعلمة للهشاشة النفسية. معلمات ذات كفاءة ذاتية منخفضة قد يشعرن بالضغط بشكل أكبر.

ج. العوامل الاجتماعية :

١-الدعم الاجتماعي: توفر شبكة من الدعم من الزملاء، الأصدقاء، والعائلة يمكن أن يساعد في تخفيف التوتر وزيادة الشعور بالراحة النفسية.

٢-البيئة الاجتماعية: بيئة العمل الداعمة والمشجعة تلعب دورًا مهمًا في يشعر (Smith & Jones, 2010) بتقليل المشكلات النفسية، حيث (المعلمون بالتقدير والدعم

- ويزيف جماطي (٢٠٢١) إلى أن عوامل الخطر المسؤولة عن احتمال إصابة الفرد بالهشاشة النفسية عديدة، ومن أهمها:
- المحدد البيولوجي المرتبط بنقل السيروتونين لا يمنع البيئة من ترك بصمتها على الدماغ وتوجيه اكتساب نمط وجداني خاص ذو حساسية شديدة للاستجابة بانفعال أكبر عند مواجهة المحن.
- انخفاض تقدير الذات.
- صعوبات في إقامة علاقات مستقرة ومرضية.
- صعوبات في حل المشاكل الشخصية.
- جو عائلي يسوده الخلاف والتوتر الكبير في العلاقات.
- التفكك العائلي بالموت أو الانفصال أو الهجر.
- فقدان القيم.
- التهميش وفقدان العلاقات الاجتماعية مع المحيط الاجتماعي الطبيعي للفرد.

تأثير الهشاشة النفسية على أداء معلمة الروضة الوظيفي

الهشاشة النفسية تؤثر سلبًا على الأداء الوظيفي لمعلمات الروضة بطرق متعددة:

١- الإرهاق العاطفي: المعلمات اللواتي يعانين من الهشاشة النفسية غالبًا ما يشعرن بالإرهاق العاطفي، مما يؤثر على قدرتهم على تقديم رعاية وتعليم فعال للأطفال.

٢- انخفاض الرضا الوظيفي: ارتفاع مستويات التوتر يمكن أن يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، مما قد يؤدي إلى انخفاض الدافع والتحفيز للعمل.

٣- زيادة الغياب: الإرهاق والإجهاد يمكن أن يؤديان إلى زيادة معدلات الغياب عن العمل، مما يؤثر على (Carroll et al 2019) استمرارية التعليم وجودته

أبعاد الهشاشة النفسية :

تشير دراسة محمود (٢٠٠٨) ، وعود (٢٠٢٣) إلى ثلاثة أبعاد للهشاشة النفسية وهي:

- ١- الاكتئاب: ويشير إلى النظرة السلبية للفرد.
- ٢- ضعف إمكانيات المواجهة: وهي نقص المتطلبات اللازمة لدى الفرد للسيطرة على المواقف المحبطة التي تواجهه.
- ٣- المصير النفسي: الحالة النفسية الداخلية للفرد.

أما دنقل (٢٠٢٢) فحدد الهشاشة النفسية في أربعة أبعاد هي:

- البعد الأول: الأعراض العصبية ويقصد بها ظهور بعض أعراض الاضطرابات النفسية لدى الفرد كالأعراض الاكتئابية ومشاعر التعاسة والحزن والقلق والشعور بالذنب والحساسية المفرطة تجاه المواقف والاحداث ومشكلات النوم والأعراض السيكوباتية، والأفكار الانتحارية.

- البعد الثاني: انخفاض تقدير الذات ويتمثل في ضعف الثقة بالنفس والتقليل من قيمة الذات والشعور بالدونية والشعور بعدم الجدارة والنقد المفرط للذات، وعدم الرضا عن الذات، والقلق من نظرة الآخرين له.
- البعد الثالث: ضعف القدرة على المواجهة والصمود ويتمثل في ضعف قدرة الفرد على التعامل مع الضغوط وإدارتها وصعوبة العودة إلى حالة التوازن النفسي بعد التعرض للمواقف والإجهاد.
- البعد الرابع: الاعتمادية والبحث عن الموافقة الخارجية: ويقصد به الإدراك الذاتي للفرد لكونه ضعيفا، وغير محمي، وغير قادر على العمل بشكل مناسب دون مساعدة الآخرين.

وتذكر الباحثة أبعاد الهشاشة النفسية في البحث الحالي : (الاكتئاب والقلق-الشعور بعدم الكفاءة-العزلة الاجتماعية) .

بعض النظريات المفسرة للهشاشة النفسية

١. نظرية التحليل النفسي: الهشاشة النفسية من وجهة نظر التحليل النفسي ديناميكي، حيث ترتبط بعملية النضج وتطور النمو النفسي للفرد. وتتأثر بنوعية العلاقة بين العوامل الوراثية والتأثيرات البيئية الخارجية. عندما تتراجع دعائم الدعم الخارجية، قد لا يحدث النضج النفسي بشكل كامل، مما يفتح المجال لظهور اضطرابات في النمو النفسي والعاطفي تعبر عن هشاشة الذات. تلعب الهشاشة دورا ثانويا هنا، حيث يصبح الفرد الهش عرضة لتفاعلات نفسية أكثر ضعفا، فأى حدث داخلي أو خارجي حتى لو كان بسيطا، قد يثير اضطرابا هاما لديه، مما يؤثر ديناميكيا على ظروف نموه النفسي، وأكد فرويد أنه لا يمكن تفسير الهشاشة النفسية عن طريق الخصائص الفردية فقط، بل يجب فهمها في سياق ما يحققه الفرد طيلة خطوات النمو نحو مرحلة النضج من تفاعلات بين المؤثرات

الخارجية والاستعدادات الموروثة، تلك التفاعلات التي تؤثر على أداء الجهاز النفسي للفرد للقيام بدوره التكيفي (زواد، ٢٠١٤).

٢. النظرية المعرفية: فترى أن الهشاشة النفسية والضعف يمكن أن يكونا ناتجان عن تعرض الفرد لتجارب سلبية في مرحلة مبكرة من حياته التي لم يتمكن من التغلب عليها أو التكيف معها. وهذه التجارب السلبية قد تؤدي إلى تكوين مخططات معرفية، تنشط عندما يواجه الفرد حدثاً صادمًا في حياته. (Nogueria et al, 2017).

استراتيجيات التغلب علي الهشاشة النفسية :

ولكي نتغلب علي الهشاشة النفسية يجب توافر استراتيجيات تساعد معلمة الروضة علي التكيف مع البيئة المدرسية ونقدم لها الدعم المناسب، وهذا ما أشارت إليه دراسة (Klassen & Chiu (2010

طرق عديدة للتغلب علي الهشاشة النفسية، وهي:

١. التدخلات المؤسسية (توفير التدريب): وهي برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات إدارة التوتر والذكاء العاطفي للمعلمات يمكن أن تساعد في تقليل مستويات الهشاشة النفسية، وكذلك تحسين ظروف العمل وتوفير الموارد اللازمة يمكن أن يخفف من الضغوط المهنية ويعزز من الصحة النفسية للمعلمات.

٢. الدعم الاجتماعي: تشجيع بناء شبكة من الدعم الاجتماعي بين المعلمات، الزملاء، والأصدقاء يمكن أن يوفر الدعم النفسي ويساعد في مواجهة التحديات.

٣. الرعاية الذاتية: تشجيع المعلمات على ممارسة الرعاية الذاتية مثل الرياضة، التأمل، والاسترخاء يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على تقليل التوتر وتعزيز الصحة النفسية.

ويذكر عرفه (٢٠٢٠) أن العلاج من الهشاشة النفسية هو أن نكتسب مناعة ضد الكلام والناس وضد مشاكل الحياة وتقلبتها، ثم نعود أنفسنا علي تقبل معني المكابدة في الحياة الدنيا وما يستلزم ذلك من تكاليف شرعية ومشقة نفسية وبدنية .

ويضيف فؤاد (٢٠٢٢) أهم الطرق للتغلب علي الهشاشة النفسية هي:
(الثقة بالنفس-الثقة بالقدرات -تعلم الذكاء العاطفي) .

كما تذكر الباحثة عدة استراتيجيات يمكن اتباعها للتخفيف من الهشاشة النفسية لدى معلمات الروضة:

- الاستشارة النفسية: توفير دعم نفسي محترف يمكن أن يكون وسيلة فعالة لمساعدة المعلمات على التعامل مع الضغوط النفسية. قد يكون من المفيد إنشاء برامج استشارية داخل المدارس أو خارجها لدعم المعلمات بشكل دوري.
- تنظيم الوقت والإدارة الفعالة للمهام: تشجيع المعلمات على تنظيم الوقت وتحديد أولوياتهن يساعد في تخفيف الضغوط اليومية. يمكن توفير دورات تدريبية في مهارات إدارة الوقت والمهام.
- العناية الذاتية: من المهم تعزيز الوعي بأهمية العناية الذاتية، مثل ممارسة الرياضة، التأمل، أو الهوايات المفضلة، كوسيلة لتخفيف التوتر النفسي وتحسين الصحة العامة.
- التدريب على التعامل مع السلوكيات الصعبة: تقديم دورات متخصصة في كيفية التعامل مع السلوكيات الصعبة للأطفال يمكن أن يساعد في تقليل الضغط الناتج عن هذه المواقف.
- خلق بيئة عمل إيجابية: يمكن للإدارة أن تساهم في تقليل الضغوط عبر تحسين ظروف العمل، مثل تقليل عدد الأطفال في الفصل وتوفير مساحات استراحة للمعلمات.

- تقديم الدعم العاطفي والمهني: من خلال فتح قنوات للتواصل المستمر مع المعلمات، يمكن للإدارة أن تقدم دعماً عاطفياً مباشراً، وتشجيع الحوار حول الصعوبات التي تواجههن في العمل.

- مكافأة الجهود وتحفيز الأداء: تعزيز الجو الإيجابي في المدرسة من خلال تقدير الجهود والاحتفاء بالإنجازات، سواء عبر المكافآت المادية أو المعنوية، يمكن أن يعزز من الروح المعنوية للمعلمات.

مما سبق يتضح أن المعلمة التي تتحلي بالثقة بالنفس والذكاء العاطفي والتخطيط الجيد للأهداف يمكنها ذلك من الوقوف بثبات وفاعلية أمام أي تغيرات أو أزمات، بينما المعلمة التي تتحلي بالقلق والاكتئاب والإحباط تقف عاجزة أمام الأزمات وتفقد لذة الاستمتاع بالحياة.

ثانياً- جودة الحياة المهنية

جودة الحياة المهنية تعتبر من المفاهيم الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي والرفاهية العامة لمعلمات رياض الأطفال. تشير جودة الحياة المهنية إلى مدى رضا الأفراد عن جوانب مختلفة من حياتهم المهنية، بما في ذلك بيئة العمل، الدعم الاجتماعي، وفرص النمو والتطوير. في سياق رياض الأطفال، تعتبر جودة الحياة المهنية أساسية لضمان تقديم تعليم فعال ورعاية عالية الجودة للأطفال.

المحور الثاني : مفهوم جودة الحياة المهنية

مفهوم جودة الحياة

تعبر جودة الحياة عن صحة الإنسان الجسدية والنفسية، ونظافة البيئة المحيطة به ونقائها، والرضا عن الخدمات التي تقدم له مثل التعليم والخدمات الصحية والاتصالات والمواصلات والممارسات الديمقراطية والعدالة الاجتماعية وشيوع روح المحبة والتفاهل بين الناس فضلاً عن الإيجابية وارتفاع الروح المعنوية والانتماء والولاء للوطن (منسي وكاظم، ٢٠١٠).

ويعرفها بدوي (٢٠١٧) بأنها شعور الفرد بالأمن النفسي، وتقبله للجوانب اللاإرادية في الحياة، وسعادته بما فيها من إيجابيات واستمتاعه بالإمكانات المتاحة له، وتقاؤه بالمستقبل.

ويشير العنزي (٢٠١٨) بأنها تعني رضا الفرد عن نفسه، وعن أدائه، وإحساسه بمدى قدرته على التكيف مع الإمكانيات المتاحة له وعلى توظيفها واستثمارها في سبيل تحقيق توافقه النفسي وسعادته، واستشعاره بذاته كعضو فاعل في مجتمعه له حقوق و عليه واجبات.

مفهوم جودة الحياة المهنية :-

يعرف ماضي (٢٠١٤) جودة الحياة المهنية بأنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمؤسسة، والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد، وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة والفرد وجميع الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة".

ويتفق كلاً من جاد الرب (٢٠٠٨)، البلوشي والظفري (٢٠١٩) بأنها مجموعة العمليات المتكاملة، والمخططة، والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين، الأمر الذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها، والمتعاملين معها وإيجاد آليات تسمح لهم بالمشاركة في عمليات اتخاذ القرار، وصيانة حياتهم في العمل.

ويشير البخاري (٢٠٢٠) بأنها مدخل للتطوير التنظيمي يستهدف تحقيق التنمية الشاملة للعاملين سواء تنظيمياً أو اجتماعياً أو صحياً أو اقتصادياً، ورفع مستوى العاملين مادياً ومعنوياً مما ينعكس ذلك في النهاية على الولاء

والإلتزام للمنظمة والبقاء فيها، وبالتالي تحسين مستوى الأداء والإنتاجية والفاعلية التنظيمية.

ويضيف (Erturk (2022) أن جودة الحياة المهنية هي مدى رضا الأفراد عن جوانب حياته المهنية، والتي تشمل بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء، فرص التقدم، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. في حالة معلمات رياض الأطفال، تلعب جودة الحياة المهنية دوراً مهماً في تحديد مستوى رضاهن عن عملهن وأداءهن الوظيفي.

وتعرف الباحثة جودة الحياة المهنية إجرائياً بأنها : شعور معلمة رياض الأطفال بالرضا والسعادة والتقدير أثناء أدائها لعملها وذلك من خلال تلبية احتياجاتها وطموحاتها المهنية والاجتماعية. ويقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة في مقياس جودة الحياة المهنية في البحث الحالي.

أهداف جودة الحياة المهنية

أهداف جودة الحياة المهنية للمعلمه هو شعور المعلمه بالثقة في المدرسة نظراً لما توفره المدرسة من ظروف عمل آمنة ومستقرة، والمحافظة على كرامة المعلمه، وتوفير فرص التنمية، والنمو ، وتوفير الأمان الوظيفي، وتخصيص الاعتمادات المالية اللازمة للأجور ، والمزايا.

ويتفق المغربي (٢٠٠٧)، والزيني (٢٠٢١) إلى أن أهداف جودة الحياة المهنية كثيرة ومتعددة وتسهم بشكل فعال في تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين جودة الحياة المهنية، وهي كالآتي:

١. تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء والبيئة الخارجية للمؤسسة.
٢. جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين المتميزين، والمساعدة على زيادة انتماء العاملين إلى المنظمة، وعدم الانتقال إلى منظمات أخرى.
٣. تحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة والعاملين، مما يزيد من الرضا الوظيفي لديهم .

٤. الجودة والتعلم والابداع للعاملين بالمنظمة.
٥. إمداد العاملين بالثقة في المؤسسة من خلال ما تحققه من ظروف عمل آمنة.
٦. المحافظة على كرامة العامل بتوفير فرص النمو الوظيفي، وتعمل على إضفاء الطابع الإنساني بمجال العمل.
٧. توفير الأمان الوظيفي وتوفير الاعتمادات المالية اللازمة للأجور والمزايا ، وتمنح الفرد حرية التعبير
٨. الذاتي عن آرائه.
٩. إشباع الإحتياجات المهنية والوظيفية وتوفير المرونة والريادة التكنولوجية قدر الإمكان.

مما سبق يتضح لنا أن تحسين جودة الحياة المهنية للمعلمة يسهم في تحقيق الأمان الوظيفي لها وكذلك زيادة الفاعلية التنظيمية، والمشاركة في حل المشاكل، وتحقيق أهداف المؤسسة .

أهمية جودة الحياة المهنية

- تتمثل أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحقيق العديد من النتائج التي تعود على العاملين والمجتمع، فتشير بعض الدراسات كدراسة المغربي (٢٠٠٤) ، العنزي وصالح (٢٠٠٩)، ماضي (٢٠١٤)، السيد (٢٠١٨)، شميلان (٢٠١٩) إلي أهمية تطبيق جودة الحياة المهنية لأنها تعمل علي:
- تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تطوير مناخ العلاقات عمل أكثر إنتاجية، وتوفير بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل.
 - مشاركة أكبر عدد من العاملين بالأفكار البناءة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في إجراءات العمل المؤسسي.
 - زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المؤسسة وأهدافهم.

- انخفاض معدلات الغياب في المؤسسة.
- تحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل، والمحافظة على سلامة العاملين في المنظمة.

وأكد فايد (٢٠٢٠) على أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمدارس بشكل خاص من خلال العمل على توفير بيئة مدرسية جاذبة للعاملين، وتساعدتهم في حل مشكلاتهم وتقليل التنافس بينهم وبين الإدارة المدرسية، وزيادة انتماء العاملين وولائهم للمدرسة، وبذل طاقاتهم الكامنة لتحقيق أهداف المدرسة، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين عمليات تعليم وتعلم الطلبة، وزيادة دافعيتهم نحو المدرسة الأمر الذي يعود على انخفاض معدلات غياب العاملين بالمدرسة، مما يؤدي إلى استقرار العمل الإداري والأكاديمي، وانتظام العملية التعليمية.

أبعاد جودة الحياة المهنية

يشير زناتي وأحمد (٢٠١٣) إلى أن أهم أبعاد جودة بيئة العمل، وهو توفر العلاقات الإنسانية؛ لما لها من دور مهم في توجيه السلوك الإداري، ودعم خبرات ومواهب العاملين بناءً على الاحترام المتبادل بين المدير والعامل الذي بدوره يشعره بأهميته، وانتمائه للمؤسسة التي يعمل بها. كما ذكر (Kalayanaa& Anusorn(2017 أن جودة الحياة المهنية تركز على عديد من الأبعاد والعناصر التي تتشكل منها، وهي كالآتي:

- تمكين العاملين .
- عبء العمل .
- الصحة والسلامة المهنية.
- السياسات الإدارية

ويضيف (Agu et al (2021 إلى إن الخبرات المتباينة التي يمر بها الفرد خلال مراحل حياته لها دور مهم في ثبات رؤيته لجودة حياته

الشخصية، أو تغييرها، ومن الممكن تقييمه من خلال ستة أبعاد عامة، بغض النظر عن التصورات والميول الشخصية، منها: السلامة البدنية الشعور بالأمن والشعور بالجدارة الشخصية الحياة المنظمة المقننة، الإحساس بالانتماء إلى الآخرين، الرضا والسعادة الداخلية.

وتشير الباحثة إلي أبعاد جودة الحياة المهنية في البحث الحالي كالتالي:
(الرضا الوظيفي- التطوير المهني والتدريب-العلاقات المهنية).

الهشاشة النفسية وتأثيرها على جودة الحياة المهنية لمعلمات رياض الأطفال

تعتبر مرحلة رياض الأطفال من المراحل الحاسمة في عملية التعليم والتطور الاجتماعي للأطفال، حيث تؤدي معلمات رياض الأطفال دوراً أساسياً في تشكيل الأسس التعليمية والانفعالية للأطفال. نظراً لأهمية هذه المرحلة، فإن جودة الحياة المهنية لمعلمات رياض الأطفال تلعب دوراً كبيراً في تحقيق نتائج تعليمية إيجابية. الهشاشة النفسية هي إحدى القضايا التي يمكن أن تؤثر بشكل ملحوظ على جودة الحياة المهنية، مما يستدعي دراسة متعمقة لفهم تأثيرها وكيفية التخفيف منها.

الهشاشة النفسية يمكن أن تؤثر على جودة الحياة المهنية من خلال

عدة جوانب رئيسية، وهي:

انخفاض الرضا الوظيفي

الهشاشة النفسية قد تؤدي إلى زيادة معدلات الغياب عن العمل بسبب الشعور بالإرهاق والتعب ، و ارتفاع معدلات الغياب يؤثر على استمرارية التعليم ويؤدي إلى قلة الاستقرار في بيئة التعلم (Capone& Petrillo,2018, Abbas et al, 2022)

تأثيرات على تفاعل الأطفال

معلمات يعانين من الهشاشة النفسية قد يكنّ أقل قدرة على تقديم رعاية وتعليم فعالين. هذا يمكن أن يؤثر على تجربة التعلم للأطفال، مما ينعكس سلباً على تطورهم الاجتماعي والعاطفي (Nguyn et al, 2023).

استراتيجيات التكيف والتدخل

لمواجهة تأثيرات الهشاشة النفسية، من الضروري تبني استراتيجيات فعالة للتخفيف من تأثيراتها:

توفير الدعم الاجتماعي والإداري: تطوير برامج دعم اجتماعي وإداري يمكن أن يساعد في تخفيف الضغوط النفسية وتعزيز جودة الحياة المهنية. يمكن أن تشمل هذه البرامج ورش عمل لتطوير مهارات التعامل مع التوتر، جلسات استشارية (Cipolen & Jimenez, 2024).

تطوير برامج التدريب والتطوير: تقديم برامج تدريبية لتحسين مهارات إدارة التوتر والذكاء العاطفي يمكن أن يقلل من الهشاشة النفسية. التدريب على تقنيات إدارة الإجهاد والتعامل مع الضغوط يساعد المعلمات على تحسين قدرتهن على التعامل مع التحديات (Zahir et al, 2021).

مما سبق يتضح لنا أن الهشاشة النفسية مسألة حاسمة تؤثر بشكل كبير على جودة الحياة المهنية لمعلمات رياض الأطفال. فهم العوامل التي تسهم في الهشاشة النفسية وتأثيراتها يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية المعلمات. من خلال توفير الدعم الاجتماعي والإداري، تحسين بيئة العمل، وتطوير برامج التدريب، يمكن تعزيز جودة الحياة المهنية للمعلمات وتحسين جودة التعليم والرعاية المقدمة للأطفال.

فروض البحث

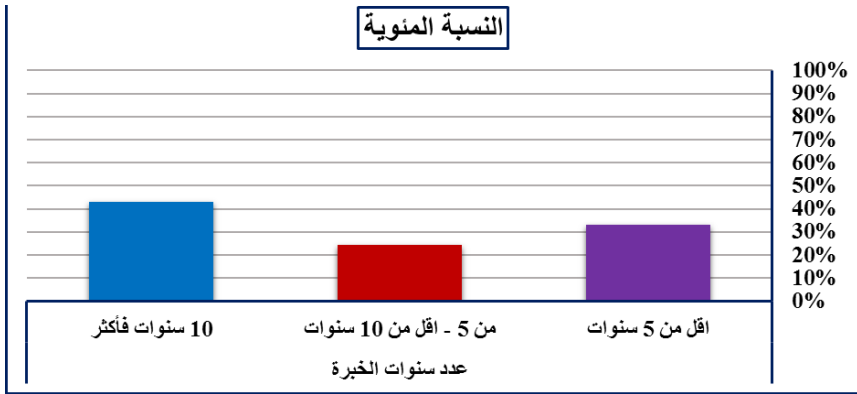
١. تحقق معلمات رياض الأطفال عينة البحث مستوى مرتفع من الهشاشة النفسية ومستوي منخفض لجودة الحياة المهنية.

٢. توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية ترجع الى متغير عدد سنوات الخبرة.
 ٣. توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية ترجع الى متغير عدد سنوات الخبرة.
 ٤. توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية ودرجاتهن على مقياس جودة الحياة المهنية.
 ٥. يمكن التنبؤ بدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية من خلال درجاتهم على مقياس الهشاشة النفسية.
- الإجراءات المنهجية للبحث :**
- أولاً: منهج البحث:**
- استخدمت الباحثة المنهج التجريبي ذو التصميم شبه التجريبي
- ثانياً : مجتمع و عينة البحث :**
- يتمثل مجتمع البحث في جميع معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط خلال العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥ م. وقد بلغ عدد افراد العينة الاستطلاعية (١٤٠) معلمة (بمتوسط عمري قدره (٣٤,٢٧) سنة، وانحراف معياري قدره (٣,٤٩)) تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الدراسة وذلك لحساب صدق وثبات أدوات الدراسة. اما عينة الدراسة الأساسية فقد بلغ عدد افرادها (١٧٢) ملعمة بمتوسط عمري قدره (٣٣,٨٦) سنة، وانحراف معياري قدره (٤,١٧)، والجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير عدد سنوات الخبرة:

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير عدد سنوات الخبرة

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
١ - أقل من ٥ سنوات	٥٧	٣٣,١٤%
٢ - ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٤٢	٢٤,٤٢%
٣ - ١٠ سنوات فأكثر	٧٤	٤٣,٠٢%
المجموع	١٧٢	١٠٠%



شكل (١): النسبة المئوية لتوزيع المعلمات عينة البحث وفق عدد سنوات الخبرة ويتبين من الجدول السابق أن غالبية المعلمات عينة البحث كانوا من ذوي الخبرة (١٠ سنوات فأكثر) حيث بلغ عددهن (٧٤) معلمة بنسبة مئوية قدرها (٤٣,٠٢%)، في وقع المعلمات ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات) في المرتبة الثانية حيث بلغ عددهن (٥٧) معلمة بنسبة مئوية قدرها (٣٣,١٤%)، بينما وقع المعلمات ذوي الخبرة (من ٥ - أقل من ١٠ سنوات) في المرتبة الأخيرة حيث بلغ عددهن (٤٢) معلمة بنسبة مئوية قدرها (٢٤,٤٢%).

إعداد أدوات البحث:

أولاً: إعداد مقياس الهشاشة النفسية لمعلمة رياض الأطفال

١- الهدف من المقياس:

يهدف المقياس إلى قياس الهشاشة النفسية لمعلمة رياض الأطفال.

٢- خطوات إعداد المقياس:

أ- القراءة والإطلاع:

الإطلاع علي بعض المقاييس التي أعدها بعض الباحثين لقياس

الهشاشة النفسية، ومنها مقياس الهشاشة النفسية إعداد: عبيدات

(٢٠٢١)، دنقل (٢٠٢٢)، عواد (٢٠٢٣) .

ب- الصورة المبدئية للمقياس:

تم وضع مجموعة من العبارات لكل بعد من أبعاد المقياس وقد بلغت

عدد العبارات (٢٨) عبارة موزعة علي الأبعاد الثلاث، كالتالي:

١ تضمن البعد الأول (الاكتئاب والقلق) / (١٠ عبارة).

٢- تضمن البعد الثاني (الشعور بعدم الكفاءة) / (٩ عبارة).

٣- تضمن البعد الثالث (العزلة الاجتماعية) / (٩ عبارة).

٣: الكفاءة السيكومترية لمقياس الهشاشة النفسية:

أولاً: صدق المقياس

١- صدق المحتوى:

صياغة المقياس للتحقق من صدق المحتوى لمقياس الهشاشة

النفسية، عُرض المقياس في صورته الأولية (المكونة من ٣٠ فقرة) على

(٧) محكماً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة

بالجامعات المصرية، وذلك لإبداء ملاحظاتهم من حيث الدقة اللغوية في

صياغة فقرات المقياس، ومدى مناسبتها لعينة الدراسة، ومدى ارتباطها

بالسمة المقاسة، وأكد المحكمون على أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه

بعد إجراء التعديلات على بعض الفقرات، وقد تراوحت نسب الاتفاق لفقرات المقياس بين (٨٥% الى ١٠٠%)، ليصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (٢٨ فقرة) موزعة على ثلاثة ابعاد:

١- الاكتئاب والقلق (١٠ عبارة).

٢- الشعور بعدم الكفاءة (٩ عبارة).

٣- العزلة الاجتماعية (٩ عبارة).

٢- حساب صدق الإتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency Validity:

١) الاتساق الداخلي للمقياس Internal Consistency: للتحقق من مدى ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه، تم حساب معامل ارتباط بيرسون، بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد وذلك مع حذف درجة الفقرة من درجة البعد الذي تنتمي إليه، ويوضح الجدول التالي الاتساق الداخلي لمقياس الهشاشة النفسية .

جدول (٢) الاتساق الداخلي لمقياس الهشاشة النفسية

الاكتئاب والقلق		الشعور بعدم الكفاءة		العزلة الاجتماعية	
الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد
١	**٠,٦٨٨	١١	**٠,٥٩٢	٢٠	**٠,٤٣٢
٢	**٠,٤٥٩	١٢	**٠,٥٤٤	٢١	**٠,٦٩٦
٣	**٠,٤٣٥	١٣	**٠,٥٩٤	٢٢	**٠,٥١١
٤	**٠,٥٦٨	١٤	**٠,٦٣٠	٢٣	**٠,٤٤٧
٥	**٠,٤٤٢	١٥	**٠,٧١٣	٢٤	**٠,٥٢١
٦	**٠,٥٣٥	١٦	**٠,٦٦١	٢٥	**٠,٦٧٨
٧	**٠,٥٠٦	١٧	**٠,٤٤٦	٢٦	**٠,٦٦٩
٨	**٠,٤٣٢	١٨	**٠,٥٥٨	٢٧	**٠,٤٨١
٩	**٠,٦٦٤	١٩	**٠,٦١٧	٢٨	**٠,٦١٥
١٠	**٠,٤٣٨	**دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١)			

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين ابعاد مقياس الهشاشة النفسية والدرجة الكلية للمقياس

مقياس الهشاشة النفسية	عدد الفقرات	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
1 الاكتئاب والقلق	١٠	٠,٥٩٧**
2 الشعور بعدم الكفاءة	٩	٠,٦٥٢**
3 العزلة الاجتماعية	٩	٠,٦٨٣**

**دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١)

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للفقرات مع ابعادها.

٢) الصدق البنائي Construct validity:

للتحقق من الصدق البنائي لمقياس الهشاشة النفسية تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي، حيث بلغ عدد افراد العينة الاستطلاعية (١٤٠) معلمة، وتم اجراء التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المحاور الاساسية الأساسية **Principal Axis Factoring**، وقد بلغت قيمة **Bartlett's test** (١٨٣٢,٤٠٥) بدرجات حرية قدرها (٣٧٨) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وبلغت قيمة **Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test** (٠,٨٩٢) وهي قيمة اكبر من ٠,٨، وتم الابقاء على العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح، مع اعتبار ان الفقرة تكون متشعبة على العامل إذا كان تشعبها على هذا العامل يزيد عن (٠,٣) وبناء على ذلك تم استخراج (٣) عوامل فسرت نسبة (٤٩,٨٣%) من التباين الكلي للمقياس، اجري التدوير المائل بطريقة برومكس **Promax**، والجدولين التاليين يوضح تشعبات فقرات مقياس الهشاشة النفسية على العوامل بعد التدوير:

جدول (٤)

مصفوفة العوامل قبل التدوير وفق التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الهشاشة النفسية

الفقرات	العوامل المستخرجة			الاشتراكيات
	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	
١	٠,٣٣٦	٠,٣١٠	٠,٤٩٠	٠,٤٤٥
٢	٠,٥١٤	٠,٥٦٨	٠,٢٥٣	٠,٦٥٢
٣	٠,٥٥٠	٠,٣٨٥	٠,٠٣٨	٠,٤٥٢
٤	٠,٥٧٦	٠,٤٣٨	٠,١٢٥	٠,٥٤٠
٥	٠,٤٥٦	٠,١٩٩	٠,٤٢٠	٠,٤٢٣
٦	٠,٧١٨	٠,٣١٤	٠,٠١٥	٠,٦١٤
٧	٠,٦٠٤	٠,١٧٨	٠,٠١٣	٠,٣٩٧
٨	٠,٦١٥	٠,٤٣٧	٠,١٩٣	٠,٦٠٦
٩	٠,٥١٢	٠,٣٠٧	٠,٠٤٦	٠,٣٥٨
١٠	٠,٦٠٩	٠,٤٦٨	٠,٢٤٥	٠,٦٥٠
١١	٠,٣٠٢	٠,١٧١	٠,٦٣٦	٠,٥٢٥
١٢	٠,٧٠٥	٠,٣٢٨	٠,١٥٦	٠,٦٢٧
١٣	٠,٣٣٠	٠,٠٣٥	٠,٦٤٧	٠,٥٢٨
١٤	٠,٥٦٤	٠,٠٩٥	٠,٠٢٩	٠,٣٣٤
١٥	٠,٥٢١	٠,٢١٠	٠,٣٥٩	٠,٤٤٤
١٦	٠,٥١٨	٠,٠٥٦	٠,١٥١	٠,٢٩٤
١٧	٠,٧٧١	٠,٢١٢	٠,٠٨١	٠,٦٤٦
١٨	٠,٥٣٣	٠,٢٨٠	٠,٣١٠	٠,٤٥٨
١٩	٠,٥٧٧	٠,٢٩٤	٠,٠٨١	٠,٤٢٥
٢٠	٠,٦٠١	٠,٣٨٨	٠,٠٣٢	٠,٥١٣
٢١	٠,٦٥١	٠,٣٥٩	٠,٠٧٤	٠,٥٥٨
٢٢	٠,٦٥٨	٠,٤٦٤	٠,٠٤٣	٠,٦٥٠
٢٣	٠,٦٦٧	٠,٣٧٦	٠,١٦٣	٠,٦١٣
٢٤	٠,٤٠٢	٠,٢٨٦	٠,١٧٩	٠,٢٧٥
٢٥	٠,٥٣٩	٠,٤٨٥	٠,١٠٦	٠,٥٣٧

الاشتراكيات	العوامل المستخرجة			الفقرات
	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	
٠,٥٤٧	٠,٥٦٤	٠,٤٦٤	٠,١١٦	٢٦
٠,٤٦٣	٠,٤٩٧	٠,٤٤٨	٠,١٢٣	٢٧
٠,٣٦٥	٠,٤٧٩	٠,٣١٣	٠,٢١٧	٢٨
التباين الكلي = ٩,٨٣%	٨,٧٩	٣,٣٠	١,٨٦	الجزر الكامن
التباين المفسر (%)	٣١,٣٨%	١١,٨٠%	٦,٦٤%	

جدول (٥)
مصفوفة العوامل بعد التدوير وفق التحليل الع

الاشتراكيات	العوامل المستخرجة			الفقرات
	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	
٠,٤٤٥	٠,٥٩٦	٠,١٠٧	٠,٢٧٩	١
٠,٦٥٢	٠,٨٠٧	٠,٠١٦	٠,٠١٣	٢
٠,٤٥٢	٠,٦٣٦	٠,٠٩٤	٠,١٩٦	٣
٠,٥٤٠	٠,٦٣٩	٠,٠٣٨	٠,٣٦١	٤
٠,٤٢٣	٠,٥٧٢	٠,٠٦٧	٠,٣٠٣	٥
٠,٦١٤	٠,٦٨٩	٠,٢٥١	٠,٢٧٧	٦
٠,٣٩٧	٠,٥١٣	٠,٢٦٧	٠,٢٥٠	٧
٠,٦٠٦	٠,٧٦٣	٠,١٣٢	٠,٠٨١	٨
٠,٣٥٨	٠,٥٣١	٠,١٠٦	٠,٢٥٥	٩
٠,٦٥٠	٠,٧٩٧	٠,١١٧	٠,٠٣٣	١٠
٠,٥٢٥	٠,١٢١	٠,١٨٥	٠,٦٩٠	١١
٠,٦٢٧	٠,٢٦١	٠,٢٨٦	٠,٦٩١	١٢
٠,٥٢٨	٠,٠٣٦	٠,٠٥٣	٠,٧٢٤	١٣
٠,٣٣٤	٠,٢٧٨	٠,١٥٧	٠,٤٨٢	١٤
٠,٤٤٥	٠,١٢٣	٠,٢٧٠	٠,٥٩٧	١٥

الاشتراكيات	العوامل المستخرجة			الفقرات
	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	
٠,٢٩٤	٠,٤٣٣	٠,٢٥٤	٠,٢٠٤	١٦
٠,٦٤٦	٠,٦٩١	٠,٣٦٧	٠,٢٨١	١٧
٠,٤٥٨	٠,٦٣٨	٠,٢١٦	٠,٠٦٩	١٨
٠,٤٢٥	٠,٦٠٩	٠,١٢٢	٠,١٩٨	١٩
٠,٥١٣	٠,٢٢٩	٠,٦٦٩	٠,١١٣	٢٠
٠,٥٥٨	٠,٢٨٨	٠,٦٧٢	٠,١٥٣	٢١
٠,٦٥٠	٠,٢٥٥	٠,٧٥٩	٠,٠٩٥	٢٢
٠,٦١٣	٠,٠٧٤	٠,٧٤٦	٠,٢٢٦	٢٣
٠,٢٧٥	٠,٠٣٤	٠,٥٠٩	٠,١٢٠	٢٤
٠,٥٣٧	٠,٢٦٧	٠,٦٨٢	٠,٠١٧	٢٥
٠,٥٤٧	٠,٠٧٣	٠,٧٣١	٠,٠٨٤	٢٦
٠,٤٦٣	٠,٠٤٣	٠,٦٧٧	٠,٠٥٣	٢٧
٠,٣٦٥	٠,١٣٠	٠,٥٥٣	٠,٢٠٦	٢٨
التباين الكلي = ٩,٨٣%	٤,٢٣	٤,٨٢	٤,٨٩	الجزر الكامن
	١٥,١٢%	١٧,٢١%	١٧,٤٦%	التباين المفسر (%)

ومن الجدول (٥) يتضح ان:

- الفقرات (من ١ الى ١٠) كانت أكثر تشبعا على العامل الأول، حيث بلغت قيمة الجذر الكامن (٤,٨٩)، وكانت نسبة التباين المفسر لهذا العامل (١٧,٤٦%)، ومن خلال دراسة محتوى الفقرات التي تشبعت على العامل الأول، نجد انها تتناول بعد (الشعور بعدم الكفاءة).
- الفقرات (من ٢٠-٢٨) كانت أكثر تشبعا على العامل الثاني، حيث بلغت قيمة الجذر الكامن (٤,٨٢)، وكانت نسبة التباين المفسر لهذا العامل (١٧,٢١%)، ومن خلال دراسة محتوى الفقرات التي تشبعت على العامل الثاني، نجد انها تتناول بعد (الاكتئاب والقلق).

• الفقرات (من ١١ الى ١٩) كانت أكثر تشبعا على العامل الثالث، حيث بلغت قيمة الجذر الكامن (٤,٢٣)، وكانت نسبة التباين المفسر لهذا العامل (١٥,١٢%)، ومن خلال دراسة محتوى الفقرات التي تشبعت على العامل الثالث، نجد انها تتناول بعد (العزلة الاجتماعية).

٣) الصدق التمييزي:

بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية (١٤٠ معلمة) أخذت الدرجة الكلية للمقياس محكا للحكم على صدق ابعادها، كما أخذ أعلى وأدنى ٢٥% من الدرجات لتمثل مجموعة أعلى ٢٥% للمعلمات المرتفعات، وتمثل مجموعة أدنى ٢٥% من الدرجات للمعلمات المنخفضات، وباستخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة في المقارنة بين متوسطات درجات المجموعتين (المرتفعات والمنخفضات) جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٦)

الصدق التمييزي لمقياس الهشاشة النفسية

مقياس الهشاشة النفسية	مجموعة المرتفعات (ن=٣٥)		مجموعة المنخفضات (ن=٣٥)		قيمة "ت"
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١ الاكتئاب والقلق	٢٥,٨٣	٢,٦٦	٢١,٨٢	٢,١٨	**٦,٩٠
٢ الشعور بعدم الكفاءة	٢٤,٤٢	٢,٠٧	٢٠,٤٠	٢,١٥	**٧,٩٥
٣ العزلة الاجتماعية	٢٦,٤٠	٢,٢٩	٢١,٢٧	٢,٣٦	**٩,٢٦
الدرجة الكلية	٧٦,٦٥	١,٦١	٦٣,٤٨	٢,١١	**٢٩,٣٥

**دالة احصائية عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات مجموعة المرتفعات (أعلى ٢٥%) ومتوسطات درجات مجموعة المنخفضات (أقل ٢٥%) في جميع المكونات

الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الهشاشة النفسية، مما يدل على الصدق التمييزي للمقياس.

٤) ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل أوميغا (ω)، ومعامل الفا كرونباخ (α)، حيث تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية (١٤٠) معلمة، والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات (الفا كرونباخ وأوميغا) لمقياس الهشاشة النفسية .

جدول (٧)

قيم معاملات الثبات لمقياس الهشاشة النفسية

معامل الثبات		عدد الفقرات	مقياس الهشاشة النفسية	
اوميغا	الفا كرونباخ		الاكتئاب والقلق	١
٠,٧٨٩	٠,٧٧٣	١٠	الشعور بعدم الكفاءة	٢
٠,٨٤٦	٠,٨٤١	٩	العزلة الاجتماعية	٣
٠,٨٥٤	٠,٧٨٤	٩	الدرجة الكلية للمقياس	٢٨
٠,٨٢٩	٠,٨٢٣	٢٨		

حيث إن قيم معاملات الثبات "الفا كرونباخ" لأبعاد المقياس (الاكتئاب والقلق، الشعور بعدم الكفاءة، العزلة الاجتماعية) بلغت (٠,٧٧٣، ٠,٨٤١، ٠,٧٨٤) على الترتيب. بينما بلغت قيم معاملات الثبات "اوميغا" (٠,٧٨٩، ٠,٨٤٦، ٠,٨٥٤) ويلاحظ أن جميع قيم معاملات الثبات كانت مقبولة (أكبر من ٠,٧) (Taber, 2018)، مما يدل على ثبات المقياس.

ثانياً: إعداد مقياس جودة الحياة المهنية لمعلمة رياض الأطفال

١-الهدف من المقياس:

يهدف المقياس إلي قياس جودة الحياة المهنية لمعلمة رياض الأطفال.

٢-خطوات إعداد المقياس:

أ-القراءة والإطلاع:

الإطلاع علي بعض المقاييس التي أعدها بعض الباحثين لقياس جودة الحياة المهنية ، ومنها مقياس الهشاشة النفسية إعداد:الشميري(٢٠٢٠)، الزيني(٢٠٢١)، محمد(٢٠٢٢) .

ب-الصورة المبدئية للمقياس:

تم وضع مجموعة من العبارات لكل بعد من أبعاد المقياس وقد بلغت عدد العبارات (٣٠) عبارة موزعة علي الأبعاد الثلاث، كالتالي:

- ١- تضمن البعد الأول(الرضا الوظيفي) / (١٠ عبارة).
 - ٢- تضمن البعد الثاني (التطوير المهني والتدريب) / (١٠ عبارة).
 - ٣- تضمن البعد الثالث(العلاقات المهنية) / (١٠ عبارة).
- ٣ : الكفاءة السيكمترية لمقياس جودة الحياة المهنية:

أولاً: صدق المقياس

١-صدق المحتوى:

للتحقق من صدق المحتوى لمقياس جودة الحياة المهنية، عُرض المقياس في صورته الأولية (المكونة من ٣٣ فقرة) على (٧) محكما من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للطفولة المبكرة بالجامعات المصرية، وذلك لإبداء ملاحظاتهم من حيث الدقة اللغوية في صياغة فقرات المقياس، ومدى مناسبتها لعينة الدراسة، ومدى ارتباطها بالسمة المقاسة، وأكد المحكمون على أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه بعد إجراء التعديلات على بعض الفقرات، وقد تراوحت نسب الاتفاق لفقرات المقياس بين (٨٥% الى ١٠٠%)، ليصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (٣٠ فقرة) موزعة على ثلاثة ابعاد:

١- الرضا الوظيفي (١٠ عبارة).

٢- التطوير المهني والتدريب (١٠ عبارة).

٣- العلاقات المهنية (١٠ عبارة).

Internal

٢- حساب صدق الإتساق الداخلي للمقياس

:Consistency Validity

(١) الاتساق الداخلي للمقياس :Internal Consistency

للتحقق من مدى ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تقيسه، تم حساب معامل ارتباط بيرسون، بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد وذلك مع حذف درجة الفقرة من درجة البعد الذي تنتمي إليه، ويوضح الجدول التالي الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة المهنية:

جدول (٨)

الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة المهنية

الرضا الوظيفي		التطوير المهني والتدريب		العلاقات المهنية	
الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالبعد
١	**٠,٦٨٣	١١	**٠,٤٧٣	٢١	**٠,٣٧٩
٢	**٠,٦٥٦	١٢	**٠,٤١٢	٢٢	**٠,٦٥٨
٣	**٠,٤٩٤	١٣	**٠,٤٨٥	٢٣	**٠,٤٩٨
٤	**٠,٥٣٩	١٤	**٠,٦١٦	٢٤	**٠,٦٠٥
٥	**٠,٤١٠	١٥	**٠,٦٥٨	٢٥	**٠,٦٨٢
٦	**٠,٤٧٦	١٦	**٠,٦٦٣	٢٦	**٠,٤٣٥
٧	**٠,٦٨١	١٧	**٠,٦٣٥	٢٧	**٠,٦٥١
٨	**٠,٥٧٠	١٨	**٠,٥٨٢	٢٨	**٠,٤٠١
٩	**٠,٥٥٥	١٩	**٠,٤٨٠	٢٩	**٠,٤٢٧
١٠	**٠,٦٨٦	٢٠	**٠,٦٥٤	٣٠	**٠,٤٧٧

**دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١)

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين ابعاد مقياس جودة الحياة المهنية والدرجة الكلية للمقياس

مقياس جودة الحياة المهنية	عدد الفقرات	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
١ الرضا الوظيفي	١٠	٠,٦٨٦**
٢ التطوير المهني والتدريب	١٠	٠,٥٥٩**
٣ العلاقات المهنية	١٠	٠,٦٦٠**

**دالة احصائية عند مستوى (٠,٠١)

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للفقرات مع ابعادها.

٢) الصدق البنائي Construct validity:

للتحقق من الصدق البنائي لمقياس جودة الحياة المهنية تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي، حيث بلغ عدد افراد العينة الاستطلاعية (١٤٠) معلمة، وتم اجراء التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المحاور الاساسية الأساسية Principal Axis Factoring، وقد بلغت قيمة Bartlett's test (٢٠٣٩,٢١) بدرجات حرية قدرها (٤٣٥) وهي قيمة دالة احصائية عند مستوى (٠,٠١)، وبلغت قيمة Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test (٠,٨٨٧) وهي قيمة اكبر من ٠,٨، وتم الابقاء على العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح، مع اعتبار ان الفقرة تكون متشعبة على العامل إذا كان تشعبها على هذا العامل يزيد عن (٠,٣) وبناء على ذلك تم استخراج (٣) عوامل فسرت نسبة (٥٤,٤٠%) من التباين الكلي للمقياس، اجري التدوير المائل بطريقة برومكس Promax، والجدولين التاليين يوضح تشبعات فقرات مقياس جودة الحياة المهنية على العوامل بعد التدوير:

جدول (١٠)

مصفوفة العوامل قبل التدوير وفق التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس جودة الحياة المهنية

الفقرات	العوامل المستخرجة			الاشتراكيات
	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	
١	٠,٣٩٩	٠,٣٨٩	٠,٣٧٧	٠,٤٥٢
٢	٠,٧٢٤	٠,٣٩٩	٠,٢٢٥	٠,٧٣٤
٣	٠,٧٠٢	٠,٣٥٧	٠,٠٤٩	٠,٦٢٣
٤	٠,٦٣٦	٠,٣٩٧	٠,١١٣	٠,٥٧٥
٥	٠,٥٩٩	٠,٢٥٠	٠,٢١٨	٠,٤٦٨
٦	٠,٧٦٣	٠,٣٢٢	٠,٠٢٨	٠,٦٨٧
٧	٠,٦٩٧	٠,١٨٥	٠,٠٧١	٠,٥٢٥
٨	٠,٧٥٩	٠,٣٤٥	٠,١٥٨	٠,٧٢١
٩	٠,٦٣١	٠,٢٨٢	٠,٠١٤	٠,٤٧٨
١٠	٠,٧٤١	٠,٣٤٧	٠,١٣٩	٠,٦٨٩
١١	٠,٢٩٠	٠,٢١٥	٠,٦٧٧	٠,٥٨٩
١٢	٠,٧٠٢	٠,٠٥٩	٠,٢٤١	٠,٥٦٠
١٣	٠,٤٨٢	٠,٠٣٨	٠,٤٨٩	٠,٤٧٢
١٤	٠,٦٥٣	٠,٠١٧	٠,١١٨	٠,٤٤٦
١٥	٠,٥٩٨	٠,١٨٩	٠,٠٨٨	٠,٣٩٩
١٦	٠,٥٧٤	٠,٠٢٦	٠,٣٤٨	٠,٤٤٨
١٧	٠,٦١٥	٠,٢٤٤	٠,١٩٧	٠,٤٧٧
١٨	٠,٣٠٣	٠,٢٣٢	٠,٥٣٦	٠,٤٣٤
١٩	٠,٦٦٧	٠,١٦٨	٠,٠٩٥	٠,٤٨٨
٢٠	٠,٧١١	٠,٢٢٩	٠,٠٢٩	٠,٥٦٢
٢١	٠,٦١٥	٠,٠٥٠	٠,١٢٢	٠,٣٨٨
٢٢	٠,٧١٢	٠,٢٧٥	٠,٠٩٨	٠,٥٩١
٢٣	٠,٧٢٩	٠,٢٤٧	٠,٠٥٦	٠,٥٩٦

الفقرات	العوامل المستخرجة			الاشتراكيات
	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	
٢٤	٠,٧٢٢	٠,٣٩٨	٠,٠٠٣	٠,٦٧٩
٢٥	٠,٥٢٩	٠,٣١٧	٠,١٧٤	٠,٤٠٣
٢٦	٠,٥٩١	٠,٢٤١	٠,٢٣٥	٠,٤٦٢
٢٧	٠,٥٢٤	٠,٣٥١	٠,١٥٠	٠,٤٣٠
٢٨	٠,٦٥٠	٠,٣٨٩	٠,٢٠١	٠,٦١٤
٢٩	٠,٦٢١	٠,٣٢٠	٠,٢٣٢	٠,٥٤١
٣٠	٠,٥٨٣	٠,٢٣٣	٠,٣٩٠	٠,٥٤٦
الجزر الكامن	١٢,١٢	٢,٢٨	١,٩٢	التباين الكلي = ٥٤,٤٠ %
التباين المفسر (%)	٣٩,٥٥ %	٧,٦١ %	٦,٤١ %	

جدول (١١)

مصفوفة العوامل بعد التدوير وفق التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس جودة الحياة المهنية

الفقرات	العوامل المستخرجة			الاشتراكيات
	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	
١	٠,٥٢٥	٠,١٤٣	٠,٣٩٥	٠,٤٥٢
٢	٠,٨٠٢	٠,٢٩٧	٠,٠٥٠	٠,٧٣٤
٣	٠,٧٤٣	٠,٢٤٢	٠,١١٣	٠,٦٢٣
٤	٠,٧١٤	٠,١٠٩	٠,٢٣٠	٠,٥٧٥
٥	٠,٥٧٣	٠,١٤٠	٠,٣٤٦	٠,٤٦٨
٦	٠,٧٥٧	٠,٢٩٦	٠,١٦١	٠,٦٨٧
٧	٠,٦١٦	٠,٣٥٩	٠,١٢٩	٠,٥٢٥
٨	٠,٧٨٢	٠,٣٢٩	٠,٠٣٥	٠,٧٢١
٩	٠,٦٣٧	٠,٢٣٠	٠,١٣٨	٠,٤٧٨
١٠	٠,٧٦٩	٠,٣٠٩	٠,٠٤٦	٠,٦٨٩
١١	٠,٠١١	٠,٠٦٢	٠,٧٦٥	٠,٥٨٩
١٢	٠,٢٠٤	٠,٣٢٢	٠,٦٤٤	٠,٥٦٠

الفقرات	العوامل المستخرجة			الاشتراكيات
	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	
١٣	٠,٣١٩	٠,٠٩٦	٠,٦٠١	٠,٤٧٢
١٤	٠,٢٣٢	٠,٣٧٤	٠,٥٠٢	٠,٤٤٦
١٥	٠,١١٤	٠,٣٧٧	٠,٤٩٤	٠,٣٩٩
١٦	٠,٢٩٩	٠,٢٠٧	٠,٥٦٢	٠,٤٤٨
١٧	٠,٢١٥	٠,١٦٩	٠,٦٣٤	٠,٤٧٧
١٨	٠,٠٠٣	٠,١٣٧	٠,٦٤٤	٠,٤٣٤
١٩	٠,١٢٧	٠,٣٦٠	٠,٥٨٥	٠,٤٨٨
٢٠	٠,٣٣٢	٠,٢٣١	٠,٦٣١	٠,٥٦٢
٢١	٠,٢٤٥	٠,٥٧٣	٠,٠٠٢	٠,٣٨٨
٢٢	٠,٢٩٤	٠,٦٧٩	٠,٢٠٩	٠,٥٩١
٢٣	٠,٣١٥	٠,٦١٢	٠,٣٥٠	٠,٥٩٦
٢٤	٠,٢٠٤	٠,٧٢٩	٠,٣٢٦	٠,٦٧٩
٢٥	٠,٢٨١	٠,٥٤٨	٠,١٥٥	٠,٦٦٢
٢٦	٠,٢٤٧	٠,٦٣٢	٠,٠٣٦	٠,٤٦٢
٢٧	٠,٠٢٥	٠,٦١٤	٠,٢٢٨	٠,٤٣٠
٢٨	٠,١٧٧	٠,٧٥٤	٠,١١٩	٠,٦١٤
٢٩	٠,٢١٠	٠,٧٠٢	٠,٠٦٦	٠,٥٤١
٣٠	٠,٢٥٩	٠,٦٨٣	٠,١١١	٠,٥٤٦
الجزر الكامن	٥,٩١	٥,٦٤	٤,٥٢	التباين الكلي = ٥٣,٥٩%
التباين المفسر (%)	١٩,٧١%	١٨,٨١%	١٥,٠٧%	

ومن الجدول (١١) يتضح ان:

- الفقرات (من ١ الى ١٠) كانت أكثر تشبعا على العامل الأول، حيث بلغت قيمة الجذر الكامن (٥,٩١)، وكانت نسبة التباين المفسر لهذا العامل

(١٩,٧١%)، ومن خلال دراسة محتوى الفقرات التي تشبعت على العامل الأول، نجد انها تتناول بعد (التطوير المهني والتدريب).

• الفقرات (من ٢١ الى ٣٠) كانت أكثر تشبعا على العامل الثاني، حيث بلغت قيمة الجذر الكامن (٤,٥٢)، وكانت نسبة التباين المفسر لهذا العامل (١٥,٠٧%)، ومن خلال دراسة محتوى الفقرات التي تشبعت على العامل الثاني، نجد انها تتناول بعد (العلاقات المهنية).

• الفقرات (١١ الى ٢٠) كانت أكثر تشبعا على العامل الثالث، حيث بلغت قيمة الجذر الكامن (٥,٦٤)، وكانت نسبة التباين المفسر لهذا العامل (١٨,٨١%)، ومن خلال دراسة محتوى الفقرات التي تشبعت على العامل الثالث، نجد انها تتناول بعد (الرضا الوظيفي).

٣) الصدق التمييزي:

بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية (١٤٠) أخذت الدرجة الكلية للمقياس محكا للحكم على صدق ابعادها، كما أخذ أعلى وأدنى ٢٥% من الدرجات لتمثل مجموعة أعلى ٢٥% للمعلمات المرتفعات، وتمثل مجموعة أدنى ٢٥% من الدرجات للمعلمات المنخفضات، وباستخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة في المقارنة بين متوسطات درجات المجموعتين (المرتفعات والمنخفضات) جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (١٢) الصدق التمييزي لمقياس جودة الحياة المهنية

مقياس جودة الحياة المهنية		مجموعة المرتفعات (ن=٣٥)		مجموعة المنخفضات (ن=٣٥)		قيمة "ت"
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	الرضا الوظيفي	١٨,٩٨	٣,٩٩	١٣,٦٥	٢,٨٣	**٦,٤٦
٢	التطوير المهني والتدريب	١٧,٣٦	٣,٦٥	١١,٥٢	٣,١٩	**٧,١١
٣	العلاقات المهنية	١٩,٥٨	٣,٤١	١٢,٥٨	٣,٢٧	**٨,٧٦
	الدرجة الكلية	٥٥,٩٢	٢,٣٠	٣٧,٧٥	٣,١٦	**٢٧,٥٣

**دالة احصائية عند مستوى (٠,٠١)، درجات الحرية = ٦٨

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات مجموعة المرتفعات (أعلى ٢٥%) ومتوسطات درجات مجموعة المنخفضات (أقل ٢٥%) في جميع المكونات الفرعية والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة المهنية، مما يدل على الصدق التمييزي للمقياس.

٤) ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل أوميغا (ω)، ومعامل الفا كرونباخ (α)، حيث تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية (١٤٠) معلمة، والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات (الفا كرونباخ وأوميغا) لمقياس جودة الحياة المهنية .

جدول (١٣)

قيم معاملات الثبات لمقياس جودة الحياة المهنية

معامل الثبات		عدد الفقرات	مقياس جودة الحياة المهنية	
أوميغا	الفا كرونباخ			
٠,٧٧٣	٠,٧٤٢	١٠	١	الرضا الوظيفي
٠,٨٣٧	٠,٨٢٦	١٠	٢	التطوير المهني والتدريب
٠,٧٨٤	٠,٧٥٩	١٠	٣	العلاقات المهنية
٠,٨٢٦	٠,٨١٥	٣٠	الدرجة الكلية للمقياس	

حيث إن قيم معاملات الثبات "الفا كرونباخ" لأبعاد المقياس (الرضا الوظيفي، التطوير المهني والتدريب، العلاقات المهنية) بلغت (٠,٧٤٢)، (٠,٨٢٦)، (٠,٧٥٩) على الترتيب. بينما بلغت قيم معاملات الثبات "أوميغا" (٠,٧٧٣)، (٠,٨٣٧)، (٠,٧٨٤) ويلاحظ أن جميع قيم معاملات الثبات كانت مقبولة (أكبر من ٠,٧) (Taber, 2018)، مما يدل على ثبات المقياس.

إجراءات البحث:

- ١-الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية.
- ٢-إعداد مقياس الهشاشة النفسية وعرضه على المحكمين .
- ٣-إعداد مقياس جودة الحياة المهنية وعرضه على المحكمين.
- ٤-تطبيق مقياس الهشاشة النفسية ومقياس جودة الحياة المهنية علي عينة استطلاعية عددها (١٤٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط، وذلك للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.
- ٥-تطبيق أدوات البحث على العينة الأساسية وعددهم (١٧٢) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط وذلك لتحديد العلاقة بين الهشاشة النفسية وجودة الحياة المهنية لدي معلمة رياض الأطفال.
- ٦-تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي في جمع بيانات البحث ومعالجة نتائجه، كما تم استخدام الأساليب الاحصائية المناسبة لتحليل البيانات.
- ٧-التحقق من صحة الفروض.
- ٨-استخراج النتائج .
- ٩- تقديم التوصيات والمقترحات.

رابعاً: نتائج البحث:

(١) نتائج الفرض الأول وتفسيره :

ينص الفرض على أنه " تحقق معلمات رياض الأطفال عينة البحث مستوى مرتفع من الهشاشة النفسية ومستوي منخفض لجودة الحياة المهنية"

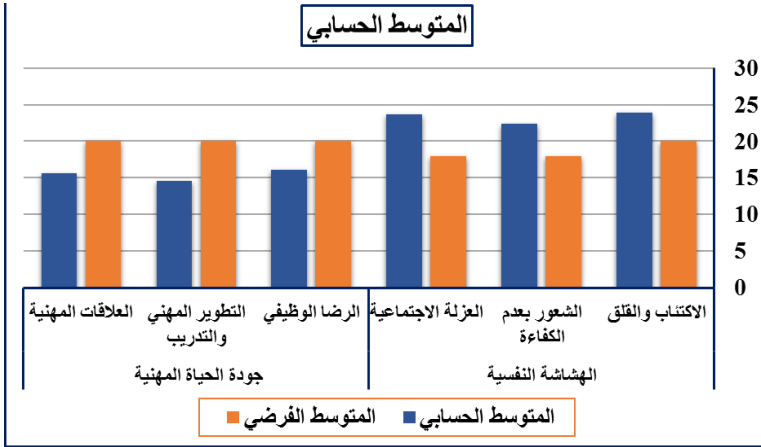
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على كلا من: مقياس الهشاشة النفسية ومقياس جودة الحياة المهنية، وتم استخدام

اختبار "ت" لعينة واحدة One-Sample t-Test للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي لدرجات معلمات رياض الأطفال والمتوسط الفرضي (حيث إن قيمة المتوسط الفرضي = الدرجة المتوسط للاستجابة $\times$ عدد فقرات المقياس أو البعد) مع العلم بأن الدرجة المتوسطة للاستجابة = ٢ لكل من مقياس الهشاشة النفسية ومقياس جودة الحياة المهنية، ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة:

جدول (١٤)

نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة لدلالة الفروق بين المتوسطات الفرضية والمتوسطات الحسابية لدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية ومقياس جودة الحياة المهنية (ن=١٧٢)

المتغيرات	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية	المستوى
أ) الهشاشة النفسية							
١ الاكتئاب والقلق	٢٠	٢٣,٨٨	٢,٧٩	١٧١	١٨,٢٣	٠,٠١	مرتفع
٢ الشعور بعدم الكفاءة	١٨	٢٢,٣٦	٢,٦١	١٧١	٢١,٨٧	٠,٠١	مرتفع
٣ العزلة الاجتماعية	١٨	٢٣,٧١	٣,١٤	١٧١	٢٣,٨٦	٠,٠١	مرتفع
الدرجة الكلية	٥٦	٦٩,٩٥	٨,٤٧	١٧١	٢١,٥٩	٠,٠١	مرتفع
ب) جودة الحياة المهنية							
١ الرضا الوظيفي	٢٠	١٦,١٠	٢,٨٧	١٧١	١٧,٨٥	٠,٠١	منخفض
٢ التطوير المهني والتدريب	٢٠	١٤,٥٣	٣,٥٧	١٧١	٢٠,٠٨	٠,٠١	منخفض
٣ العلاقات المهنية	٢٠	١٥,٦٨	٤,٤٦	١٧١	١٢,٧١	٠,٠١	منخفض
الدرجة الكلية	٦٠	٤٦,٣٢	٥,٤١	١٧١	٣٣,١٦	٠,٠١	منخفض



شكل (٢): المتوسطات الفرضية والمتوسطات الحسابية لدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية ومقياس جودة الحياة المهنية

ويتبين من الجدول السابق ما يلي:

-وجود فرق دال احصائياً بين المتوسط الحسابي لدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية وبين قيمة المتوسط الفرضي البالغ قيمته (٥٦) درجة، حيث بلغت قيمة "ت" (٢١,٥٩) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ويلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي اكبر من قيمة المتوسط الفرضي مما يدل على وجود مستوى مرتفع للهشاشة النفسية لدى معلمات رياض الأطفال عينة البحث. كما يتبين وجود فروق دالة احصائياً بين المتوسطات الحسابية لدرجات معلمات رياض الأطفال على ابعاد مقياس الهشاشة النفسية (الاكتئاب والقلق، الشعور بعدم الكفاءة، العزلة الاجتماعية) وبين قيم المتوسطات الفرضية والبالغ قيمها (٢٠، ١٨، ١٨) درجة، وقد بلغت قيم "ت" (٢٣,٨٦، ٢١,٨٧، ٢٣,٨٦) على التوالي، ويلاحظ أن قيم المتوسطات الحسابية كانت اكبر من قيم المتوسطات الفرضية مما يدل على وجود

مستوى مرتفع لأبعاد الهشاشة النفسية لدى معلمات رياض الأطفال عينة البحث.

-وجود فرق دال احصائياً بين المتوسط الحسابي لدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية وبين قيمة المتوسط الفرضي البالغ قيمته (٦٠) درجة، حيث بلغت قيمة "ت" (٣٣,١٦) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ويلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي أقل من قيمة المتوسط الفرضي مما يدل على وجود مستوى منخفض لجودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال عينة البحث. كما يتبين وجود فروق دالة احصائياً بين المتوسطات الحسابية لدرجات معلمات رياض الأطفال على ابعاد مقياس جودة الحياة المهنية (الرضا الوظيفي، التطوير المهني والتدريب، العلاقات المهنية) وبين قيم المتوسطات الفرضية والبالغ قيمتها (٢٠) درجة، وقد بلغت قيم "ت" (١٧,٨٥، ٢٠,٠٨، ١٢,٧١) على التوالي، ويلاحظ أن قيم المتوسطات الحسابية كانت أقل من قيم المتوسطات الفرضية مما يدل على وجود مستوى منخفض لأبعاد جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال عينة البحث.

تفسير الفرض الأول:

أولاً:

أظهرت النتائج أن معلمات رياض الأطفال عينة البحث تحقق مستوى مرتفع من الهشاشة النفسية، يرجع ذلك إلى :-
أن الهشاشة النفسية هي حالة من القابلية للتأثر الشديد بالأحداث والضغوط النفسية. قد تواجه معلمات الروضة هذه الحالة بسبب الضغوط التي تنشأ من التعامل اليومي مع الأطفال في مراحلهم العمرية المبكرة، إضافة إلى المسؤوليات التربوية والاجتماعية والمهنية التي يواجهونها.

وهناك عدة أسباب قد تسهم في زيادة مستوى الهشاشة النفسية لدى معلمات الروضة، ومنها:

- **ضغوط العمل:** البيئة التعليمية للأطفال الصغار قد تكون متطلبة للغاية، إذ تتطلب متابعة مستمرة وتعاملًا صبورًا مع الأطفال. هذه الضغوط يمكن أن تؤثر على الصحة النفسية للمعلمات إذا لم تُدار بشكل جيد.

- **التوقعات المجتمعية:** غالبًا ما يتوقع من معلمات الروضة أن يكنَّ قدوة في السلوك والتعامل، مما يضيف ضغوطًا إضافية للحفاظ على صورة معينة أمام الأطفال وأولياء الأمور.

- **التعامل مع السلوكيات الصعبة:** الأطفال في سن الروضة قد يظهرون سلوكيات تتطلب تدخلًا تربويًا دقيقًا، وهذا قد يؤدي إلى إرهاق نفسي إذا لم تُقدم الدعم الكافي.

- **التوازن بين الحياة المهنية والشخصية:** قد تجد المعلمات صعوبة في تحقيق توازن صحي بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، مما يؤدي إلى إرهاق نفسي وعاطفي.

- **قلة الدعم النفسي والمجتمعي:** في بعض الأحيان قد لا يتوفر الدعم الكافي من الإدارة أو المجتمع المهني، مما يجعل المعلمة تشعر بالعزلة والتوتر.

- **الإرهاق العاطفي:** التفاعل المستمر مع الأطفال دون استراحة كافية قد يؤدي إلى الإرهاق العاطفي، حيث تشعر المعلمة بأنها غير قادرة على العطاء أو التفاعل الإيجابي.

- **تدهور الصحة الجسدية:** الضغوط النفسية تؤثر أيضًا على الجسد، مما يزيد من احتمال الإصابة بمشاكل صحية مثل الصداع، اضطرابات النوم، وآلام العضلات.

- **التأثير على الأداء المهني:** الهشاشة النفسية تؤدي إلى تراجع في جودة التعليم والتفاعل مع الأطفال. قد تجد المعلمة صعوبة في إدارة الصف أو التعامل بحكمة مع المشكلات السلوكية.

- **غياب الاستقرار الوظيفي:** الخوف من فقدان الوظيفة أو عدم الاستقرار المهني يمكن أن يزيد من مشاعر القلق والضغط لدى المعلمات.

- **قلة التقدير:** عدم تقدير الجهود المبذولة من قبل الإدارة أو أولياء الأمور يمكن أن يولد شعوراً بعدم القيمة، مما يزيد من هشاشة المعلمة النفسية. وتتفق النتائج السابقة مع نتائج دراسات (Cheng et al (2020)، (Čecho et al (2019)، الخفاف وآخرون (2017)، (Baurel(2011)، (Ishibashi et al (2023)، (2022) في أن الآن يُطلب من معلمي رياض الأطفال إكمال مهام عالية الكثافة في حياتهم اليومية وتحمل ضغوطاً عالية من المجتمع. يتضمن ذلك عرض عدد لا يحصى من أشكال التدريس الجديدة والمشاركة في البحث العملي وإدارة السلوكيات المزعجة في الفصل الدراسي وتعزيز التنمية الاجتماعية والعاطفية للأطفال وبالتالي التفاعل اليومي مع الأطفال يمكن أن يكون مجهداً عاطفياً مما يزيد من مخاطر الهشاشة النفسية خاصة عندما يتزامن مع التوترات المهنية مثل نقص الموارد أو ضغوط الإدارة. كما أن الأدوار الاجتماعية التي تؤديها معلمات رياض الأطفال داخل الفصل وخارجه تؤثر على مستوى الهشاشة النفسية. الضغوط الاجتماعية المرتبطة بدورهن كمرشدات ومربيات خارج نطاق التعليم تزيد من المسؤوليات، ما يعزز الشعور بالإجهاد النفسي. كما أوضحت الدراسة أن المعلمات اللواتي يشعرن بأنهن لا يستطعن تلبية توقعات الأهل والمجتمع قد يعانين من هشاشة نفسية أعلى.

ثانياً: أظهرت النتائج أن معلمات رياض الأطفال عينة البحث تحقق مستوى منخفض من جودة الحياه المهنية، يرجع ذلك إلي:

- **الضغوط النفسية والجسدية**

التعامل اليومي مع الأطفال الصغار يتطلب الكثير من الجهد الجسدي والعاطفي، مما يسبب إرهاقاً بدنياً ونفسياً للمعلمات. المهام التي تشمل رعاية الأطفال، تعليمهم، والتعامل مع السلوكيات المختلفة قد تزيد من الشعور بالتعب والإرهاق المستمر.

- **عبء العمل الزائد**

كثير من معلمات رياض الأطفال يتحملن عبء عمل يفوق قدراتهن، سواء من حيث عدد الأطفال في الفصول أو المهام الإضافية مثل التحضير للأنشطة، تنظيم الفعاليات، والتعامل مع الأمور الإدارية. هذا العبء الزائد يؤثر سلباً على جودة الحياة المهنية ويزيد من الضغط النفسي.

- **انخفاض الرواتب والمزايا**

في كثير من الأحيان، تكون الرواتب المقدمة لمعلمات رياض الأطفال منخفضة مقارنة بالمهن الأخرى التي تتطلب نفس المستوى من الجهد والمسؤولية. عدم التقدير المالي المناسب يقلل من الرضا الوظيفي ويؤثر على الحافزية.

- **نقص الدعم الإداري والمجتمعي**

عدم توفر الدعم الكافي من قبل الإدارة قد يؤدي إلى شعور المعلمات بالعزلة والضغط. كذلك، قد لا يكون هناك تقدير كافٍ من قبل المجتمع أو أولياء الأمور للجهود المبذولة، مما يؤثر سلباً على معنويات المعلمات.

- التحديات السلوكية للأطفال

التعامل مع الأطفال الصغار يمكن أن يكون صعباً في بعض الأحيان، خاصة إذا كان هناك أطفال يعانون من مشاكل سلوكية أو احتياجات خاصة. غياب التدريب الكافي على كيفية التعامل مع هذه المواقف يزيد من صعوبة المهمة ويؤدي إلى الشعور بالتوتر.

- غياب الفرص للتطوير المهني

في بعض الأحيان، تفقر معلمات رياض الأطفال إلى فرص حقيقية للتطوير المهني أو الحصول على تدريب مستمر. هذا النقص في النمو والتقدم في المجال يجعل العمل يشعر بالركود، مما يقلل من الرضا الوظيفي.

- قلة الموارد التعليمية

في بعض المؤسسات التعليمية، قد تواجه المعلمات نقصاً في الموارد والأدوات التعليمية الضرورية لتقديم تعليم ذي جودة عالية. هذا النقص يؤدي إلى مزيد من التحديات في تنفيذ الأنشطة التعليمية بشكل فعال.

- البنية التحتية غير الملائمة

قد تكون بيئة العمل غير ملائمة من حيث المساحة أو التهوية أو التجهيزات الضرورية. هذا يؤثر على راحة المعلمات أثناء العمل ويزيد من الشعور بالإجهاد.

- التعرض للضغط الاجتماعي والتوقعات العالية

المجتمع والأهل قد يضعون توقعات عالية على معلمات رياض الأطفال، مما يضعهن تحت ضغط مستمر لتحقيق نتائج معينة. هذا الضغط، إذا لم يتم التعامل معه بشكل صحيح، يؤدي إلى انخفاض جودة الحياة المهنية.

وتتفق النتائج السابقة مع نتائج دراسة مها (٢٠٢٢)، Benteinnen، Zhao et al (2020)، Armoza & Russo(2024)، Dee et al (2023)، في أن سوء ظروف العمل، بما في ذلك الأجور المنخفضة ونقص الموارد، والإجهاد المرتبط بالعمل والاكنتاب يأتزان على جودة الحياة والتحفيز المهني لدى معلمات الطفولة المبكرة.

نتائج الفرض الثاني ومناقشته :

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ."
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية وفق عدد سنوات الخبرة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية وفق عدد سنوات الخبرة (ن = ١٧٢)

المتغيرات	الإحصائية*	عدد سنوات الخبرة			العينة ككل
		أقل من ٥ سنوات (ن=٥٤)	٥ - أقل من ١٠ سنوات (ن=٤٥)	١٠ سنوات فأكثر (ن=٧٣)	
مقياس الهشاشة النفسية					
١	م	٢٣,٨٩	٢٣,١٧	٢٣,٩٣	٢٣,٨٨
	ع	٢,٦٣	٢,٨١	٢,٩٣	٢,٧٩
٢	م	٢٢,٠٨	٢٢,٧٤	٢٢,٩٢	٢٢,٣٦
	ع	٢,٣٥	٢,٤٦	٢,٩٨	٢,٦١
٣	م	٢٣,٨٣	٢٤,١٥	٢٣,٧٨	٢٣,٧١
	ع	٣,٢٠	٢,٥٥	٣,٣٧	٣,١٤
الدرجة الكلية	م	٦٩,٨٠	٧٠,٠٥	٧٠,٦٣	٦٩,٩٥
	ع	٤,٤٦	٤,٨٢	٤,٩١	٨,٤٧

* م = المتوسط الحسابي، ع = الانحراف المعياري.

وقد تم استخدام اختبار "تحليل التباين الاحادي" وذلك للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية تبعاً لعدد سنوات الخبرة، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٦)

نتائج اختبار "تحليل التباين الاحادي" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
مقياس الهشاشة النفسية						
الاكتئاب والقلق	بين المجموعات	١٨,١٠	٢	٩,٠٥	١,١٦	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣١٣,٤١	١٦٩	٧,٧٧		
	كلي	١٣٣١,٥٢	١٧١	—		
الشعور بعدم الكفاءة	بين المجموعات	٢٤,٣٥	٢	١٢,١٧	١,٧٧	غير دالة
	داخل المجموعات	١١٦٥,٤٤	١٦٩	٦,٩٠		
	كلي	١١٨٩,٧٩	١٧١	—		
العزلة الاجتماعية	بين المجموعات	٣,٩٧	٢	١,٩٩	٠,٢١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٦٤١,١٤	١٦٩	٩,٧١		
	كلي	١٦٤٥,١١	١٧١	—		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢٢,٧٤	٢	١١,٣٧	٠,٥١	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٧٧٠,٧٨	١٦٩	٢٢,٣١		
	كلي	٣٧٩٣,٥٢	١٧١	—		

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

— عدم وجود فروق دالة احصائية بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على الدرجة الكلية لمقياس الهشاشة النفسية تبعاً

لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة "ف" (٠,٥١) وهي قيمة غير دالة احصائياً. كما يتبين عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على أبعاد مقياس الهشاشة النفسية (٢٨) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيم "ف" (١,١٦، ١,٧٧، ٠,٢١) على التوالي وهي قيم غير دالة احصائياً.

تفسير الفرض:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال علي الدرجة الكلية لمقياس الهشاشة النفسية وأبعاده تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، ويرجع ذلك إلي أن طبيعة العمل في رياض الأطفال تتطلب من المعلمات التعامل مع تحديات يومية تتعلق بالعناية بالأطفال وإدارة سلوكياتهم، وهي تحديات قد تتشابه في أثرها على المعلمة بغض النظر عن سنوات الخبرة. فالمعلمات الأكثر خبرة قد يكون لديهن معرفة أعمق بالأساليب التعليمية والتربوية، إلا أن هذه الخبرة قد لا تمنع تعرضهن للتوتر والضغط النفسية، خصوصاً في حال وجود ضغوط خارجية مثل زيادة عدد الطلاب أو المتطلبات الإدارية المتزايدة.

من ناحية أخرى، قد تمتلك المعلمات الأقل خبرة طاقة أكبر للتعامل مع التحديات الجديدة وحماسة أكبر للتكيف، مما قد يقلل من تأثير الضغوط النفسية عليهن، رغم قلة خبرتهن. لذلك، القدرة على التكيف مع الظروف المحيطة، ومدى حصول المعلمة على الدعم العاطفي والاجتماعي من الزملاء أو الإدارة، قد يكون له تأثير أكبر من مجرد عدد سنوات العمل.

فالهشاشة النفسية تعتمد بشكل أكبر على العوامل الشخصية مثل قدرة المعلمة على التكيف مع الضغوط النفسية، مستوى الدعم الاجتماعي

المتاح لها، والبيئة التي تعمل فيها. قد تواجه المعلمات الأكثر خبرة تحديات متعلقة بالإرهاق الوظيفي أو التغيير في متطلبات العمل، بينما قد تواجه المعلمات الأقل خبرة تحديات تتعلق بالتكيف مع بيئة العمل الجديدة، وبغض النظر عن عدد سنوات الخبرة، تواجه كل معلمة ضغوطاً يومية تؤثر على حالتها النفسية. ومن هنا، لا يمكن اعتبار الخبرة المهنية عاملاً رئيسياً يؤثر على مستوى الهشاشة النفسية، بل تظل العوامل الفردية والبيئية ذات تأثير أكبر على الصحة النفسية للمعلمات، سواء كن من ذوات الخبرة الطويلة أو القصيرة.

وقد يعانين معلمات رياض الأطفال، سواء ذوات الخبرة الكبيرة أو الأقل خبرة من مشاعر الاكتئاب، القلق، العزلة، وعدم الكفاءة وذلك يرجع إلي مجموعة من العوامل المشتركة التي تؤثر على الصحة النفسية والعاطفية في بيئة العمل. ومن هذه العوامل:

- **ضغوط العمل المستمرة:** العمل في رياض الأطفال يتطلب التعامل مع عدد كبير من الأطفال يوميًا، مما يعني مسؤولية كبيرة من ناحية الرعاية والتعليم. هذه الضغوط يمكن أن تؤدي إلى إرهاق نفسي وجسدي، خاصة إذا كانت بيئة العمل لا توفر الدعم الكافي.
- **التوقعات المرتفعة:** سواء كانت المعلمة ذات خبرة طويلة أو جديدة في المهنة، فإن هناك توقعات عالية من المجتمع، أولياء الأمور، والإدارة. هذه التوقعات قد تزيد من شعور المعلمة بعدم الكفاءة أو القلق إذا شعرت أنها غير قادرة على تلبية تلك التوقعات باستمرار.
- **الإرهاق الوظيفي:** المعلمات الأكثر خبرة قد يشعرن بالإرهاق الناتج عن سنوات طويلة من العمل في نفس الروتين أو المهام المتكررة، مما يؤدي إلى شعور بالملل وعدم التحفيز. الإرهاق المستمر يمكن أن يساهم في الاكتئاب والقلق.

- **العزلة المهنية:** في بعض الأحيان، قد تشعر المعلمات بالعزلة إذا كانت بيئة العمل تقتصر إلى الدعم الجماعي أو التواصل الفعّال مع الزملاء والإدارة. غياب بيئة تعاونية قد يجعل المعلمات يشعن بأنهن وحدهن في مواجهة التحديات، مما يزيد من القلق والشعور بالعزلة.
- **عدم التقدير:** قلة الاعتراف بالجهود التي تبذلها المعلمات في عملهن، سواء من قبل الإدارة أو أولياء الأمور، يمكن أن تؤدي إلى شعور بعدم الكفاءة أو أن عملهن غير مقدر. هذا الإحساس بالتجاهل قد يؤدي إلى الإحباط والاكتئاب.
- **التغيرات المستمرة في السياسات التعليمية:** سواء كانت المعلمات ذات خبرة أو جديدة، التغيرات المستمرة في المناهج أو السياسات التعليمية قد تسبب شعورًا بالقلق والضغط، خاصة إذا كانت هذه التغيرات تتطلب تعلم مهارات جديدة أو التكيف مع أنظمة جديدة بسرعة.
- **التوازن بين الحياة المهنية والشخصية:** المعلمات، سواء ذوات الخبرة الطويلة أو القصيرة، قد يواجهن صعوبة في التوازن بين متطلبات العمل وحياتهن الشخصية. الضغوط المزدوجة قد تؤدي إلى القلق والاكتئاب إذا لم يتم إدارة هذا التوازن بشكل جيد.
- بالتالي، الأسباب التي تؤدي إلى مشاعر الاكتئاب، القلق، العزلة، وعدم الكفاءة ليست متعلقة فقط بسنوات الخبرة، بل تنبع من ضغوط بيئة العمل، غياب الدعم، والتوقعات العالية. من المهم أن تحظى المعلمات بالدعم النفسي والاجتماعي المناسب من زملائهن وإدارتهن، وكذلك العمل على توفير بيئة عمل تتيح لهن الشعور بالكفاءة والتقدير.

٣- الفرض الثالث

٤- ينص الفرض الثالث على أنه "توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية وفق عدد سنوات الخبرة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية وفق عدد سنوات الخبرة (ن = ١٧٢)

المتغيرات	الإحصائية	المعاملات	عدد سنوات الخبرة			العينة ككل
			أقل من ٥ سنوات (ن=٥٧)	من ٥ - ١٠ سنوات (ن=٤٢)	١٠ سنوات فأكثر (ن=٧٤)	
مقياس جودة الحياة المهنية						
١	الرضا الوظيفي	م	١٧,٧٥	١٥,٠٨	١٦,٣٢	
		ع	٣,٤٦	٤,١٨	٢,٨٧	
٢	التطوير المهني والتدريب	م	١٣,٩٥	١٥,٣٥	١٤,٢٩	
		ع	٣,٣٢	٤,٧٨	٣,٥٧	
٣	العلاقات المهنية	م	١٥,٦٦	١٥,٦٠	١٦,٤٣	
		ع	٤,٣٨	٤,٠٤	٣,٥٥	
الدرجة الكلية		م	٤٧,٣٥	٤٦,٠٢	٤٧,٠٤	
		ع	٦,١٣	٨,٥٧	٥,٠٧	

وقد تم استخدام اختبار "تحليل التباين الاحادي" وذلك للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث

على مقياس جودة الحياة المهنية تبعا لعدد سنوات الخبرة، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٨)

نتائج اختبار "تحليل التباين الاحادي" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
مقياس جودة الحياة المهنية						
١	الرضا الوظيفي	بين المجموعات	١٩١,٦٥	٢	٩٥,٨٢	٠,٠١
		داخل المجموعات	١٨٤٨,٨٠	١٦٩	١٠,٩٤	
		كلي	٢٠٤٠,٤٤	١٧١	—	
٢	التطوير المهني والتدريب	بين المجموعات	٥٣,١٤	٢	٢٦,٥٧	١,٧٨
		داخل المجموعات	٢٥٢٨,٢٨	١٦٩	١٤,٩٦	
		كلي	٢٥٨١,٤٢	١٧١	—	
٣	العلاقات المهنية	بين المجموعات	٢٥,٥١	٢	١٢,٧٦	٠,٨٠
		داخل المجموعات	٢٧٠٦,٩٦	١٦٩	١٦,٠٢	
		كلي	٢٧٣٢,٤٧	١٧١	—	
الدرجة الكلية		بين المجموعات	٤٨,٦٥	٢	٢٤,٣٢	٠,٥٧
		داخل المجموعات	٧١٦٠,٧١	١٦٩	٤٢,٣٧	
		كلي	٧٢٠٩,٣٥	١٧١	—	

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة المهنية تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة "ف" (٠,٥٧) وهي قيمة غير دالة احصائياً.

-كما يتبين عدم وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على كلا من (التطوير المهني والتدريب، العلاقات المهنية) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيم "ف" (٠,٨٠ ، ١,٧٨) على التوالي وهي قيم غير دالة احصائياً،

-ومن ناحية أخرى يتبين وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على بعد (الرضا الوظيفي) تبعاً لعدد سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة "ف" (٨,٧٦) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١). وللكشف عن دلالة الفروق الثنائية في بعد (الرضا الوظيفي) تبعاً لعدد سنوات الخبرة تم استخدام اختبار "شيفيه" كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٩)

نتائج اختبار "شيفيه" لدلالة الفروق الثنائية بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على بعد "الرضا الوظيفي" تبعاً لعدد سنوات الخبرة

سنوات الخبرة		الفروق بين المتوسطين	الخطأ المعياري	الدلالة الإحصائية
أقل من ٥ سنوات	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٢,٦٧	٠,٦٤٦	٠,٠١
أقل من ٥ سنوات	١٠ سنوات فأكثر	١,٤٣	٠,٥٨٥	غير دالة
من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	١٠ سنوات فأكثر	-١,٢٤	٠,٦٥٠	غير دالة

ويتبين من الجدول السابق ما يلي:

وجود فرق دال احصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات) وبين معلمات رياض الأطفال ذوي الخبرة (من ٥-أقل من ١٠ سنوات) وذلك لصالح معلمات رياض الأطفال ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات). كما يتبين عدم وجود فرق دال احصائياً بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال

ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات) وبين معلمات رياض الأطفال ذوي الخبرة (١٠ سنوات فأكثر). أيضا يتضح عدم وجود فرق دال احصائياً بين متوسطي درجات معلمات رياض الأطفال ذوي الخبرة (من ٥-أقل من ١٠ سنوات) وبين معلمات رياض الأطفال ذوي الخبرة (١٠ سنوات فأكثر).
تفسير الفرض:

على الرغم من الاختلاف في سنوات الخبرة بين معلمات رياض الأطفال الأكثر خبرة والأقل خبرة، إلا أن مستوى التطوير المهني والعلاقات المهنية بينهما لا يختلف بشكل كبير. فالتطوير المهني والعلاقات المهنية يعتمدان على عوامل أخرى غير عدد سنوات الخبرة. فمن ناحية التطوير المهني، تُتاح الفرص لجميع المعلمات بغض النظر عن مستوى الخبرة. سواء كانت المعلمة ذات خبرة طويلة أو حديثة العهد بالمهنة، فإن التطوير المستمر يعتمد على الفرص المتاحة لها مثل التدريب وورش العمل التي تساعد على تعزيز المهارات. الخبرة الزمنية ليست العامل الحاسم في القدرة على الاستفادة من هذه الفرص، فالمعلمات الأكبر خبرة قد يحتاجن أيضاً إلى التكيف مع التقنيات والأساليب التعليمية الحديثة، تماماً كما تحتاج المعلمات الأقل خبرة إلى اكتساب المزيد من المهارات.

أما من ناحية العلاقات المهنية، فإن بناء علاقات إيجابية في بيئة العمل يعتمد على التواصل والتعاون بين الزملاء والإدارة وليس على الخبرة فقط. فالمعلمات الأكبر والأقل خبرة يمكن أن يطورن علاقات مهنية قوية إذا كانت بيئة العمل تشجع على العمل الجماعي والتعاون. العلاقات المهنية تعتمد بشكل أكبر على مهارات التواصل والقدرة على العمل في فريق أكثر من عدد سنوات الخبرة.

ونقص التطوير المهني والعلاقات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال، سواء الأكبر خبرة أو الأقل خبرة، يمكن أن يكون ناتجاً عن عدة أسباب مرتبطة ببيئة العمل، الإدارة، والظروف المحيطة بالتعليم. من أهم هذه الأسباب:

١. نقص الفرص التدريبية والتطويرية:

- قلة البرامج التدريبية: قد تكون المؤسسات التعليمية غير ملتزمة بتوفير دورات تدريبية كافية للمعلمات، سواء لذوات الخبرة أو الجدد، ما يؤدي إلى نقص التطوير المهني.

- تركيز التدريب على فئات معينة: في بعض الأحيان، يتم التركيز على تدريب المعلمات الأقل خبرة فقط، ما يجعل المعلمات الأكبر خبرة يشعرن بعدم الحاجة إلى التدريب أو يتم تجاهل حاجاتهن للتطوير، رغم أن التغيرات المستمرة في المناهج والأساليب تتطلب التدريب المستمر.

٢. الروتين المهني:

- الملل المهني: المعلمات الأكبر خبرة قد يشعرن بالركود نتيجة الروتين اليومي وتكرار المهام، مما يقلل من حماسهن للتطوير المهني. قلة التحديات الجديدة وعدم التنوع في المهام قد يجعل عملية التطور بطيئة.
- الخوف من التغيير: بعض المعلمات الأكبر خبرة قد يشعرن بالقلق من التكيف مع أساليب التدريس الجديدة أو التقنيات الحديثة، ما قد يعيق رغبتهن في تطوير مهاراتهن.

٣. ضعف الدعم الإداري:

- عدم توفير الحوافز: في كثير من الأحيان، تفتقر الإدارة إلى تحفيز المعلمات على المشاركة في الأنشطة التطويرية من خلال تقديم مكافآت أو اعتراف بالتطور الشخصي والمهني.

• **عدم وجود خطط تطوير مهنية واضحة:** قد لا توفر الإدارة خططاً واضحة لتطوير المعلمات، ما يؤدي إلى عدم شعورهن بأهمية التطور المهني أو وجود مسار واضح لتحسين مهاراتهن.

٤. ضعف العلاقات المهنية:

• **بيئة العمل غير الداعمة:** في بعض بيئات العمل، قد لا تكون هناك روح تعاون بين المعلمات، مما يضعف العلاقات المهنية. عدم وجود فريق عمل متماسك وصحي يجعل من الصعب بناء علاقات مهنية قوية.

٥. الضغوط الزمنية والعملية:

• **الضغط اليومي:** العمل اليومي الشاق مع الأطفال قد لا يترك للمعلمات وقتاً كافياً للتطوير الذاتي أو للتفاعل مع الزميلات لبناء علاقات مهنية قوية.

• **التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** التزامات الحياة الشخصية قد تجعل من الصعب على المعلمات المشاركة في الأنشطة الاجتماعية أو التطويرية خارج ساعات العمل، مما يؤدي إلى عزلة مهنية وضعف العلاقات.

٦. الافتقار إلى التكنولوجيا والتحديثات:

• **عدم استخدام التكنولوجيا:** في بعض المؤسسات، قد يكون هناك نقص في توفير التكنولوجيا الحديثة التي تساعد المعلمات على تطوير مهاراتهن ومواكبة الأساليب التعليمية الجديدة. عدم تحديث البنية التحتية يؤدي إلى تراجع التطوير المهني.

• **قلة الاهتمام بالتعلم الإلكتروني:** قد تكون هناك فرصة ضائعة لتقديم دورات تدريبية عبر الإنترنت، مما يسهل على المعلمات الجمع بين العمل والتعلم.

وتتفق النتائج السابقة مع نتائج دراسة حمادنه (٢٠١٩) والتي أسفرت عن عدم وجود فروق داله إحصائيا علي مستوى جوده الحياه المهنية تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

بينما أشارت النتائج ارتفاع الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الاقل خبرة (من أقل من ٥) مقارنة بالاكثر خبرة من (٥-أقل من ١٠ سنوات) ويمكن أن يعود ذلك إلى مجموعة من العوامل النفسية والبيئية المتعلقة بطبيعة العمل والتجربة الوظيفية.كالتالي:

١. الحماس والتفاؤل المهني: في السنوات الأولى من العمل، غالبًا ما تكون المعلمات متحمسات ومتفائلات بشأن مهنتهن. يمكن أن يشعرن بالحماس تجاه تطبيق مهارتهن الجديدة واستكشاف الفرص والتحديات التي تأتي مع العمل.

٢. قلة الاحتكاك بالضغوط المهنية: المعلمات الجدد قد لا يواجهن بعد الضغوط الكبيرة مثل الروتين أو التحديات التنظيمية التي قد تتراكم بمرور الوقت. يمكن أن يشعرن بأنهن في مرحلة تعلم مستمرة وتطوير ذاتي.

٣. قلة الإرهاق الوظيفي: مع مرور السنوات، يمكن أن تعاني المعلمات من الإرهاق أو الشعور بالروتين، خاصة إذا كانت بيئة العمل لا توفر فرصًا كافية للتطوير المهني أو التقدير.

٤. التطلعات مقابل الواقع: المعلمات اللاتي لديهن خبرة تتراوح بين ٥ و ١٠ سنوات قد يواجهن تحديات مختلفة تتعلق بتغيير التطلعات مقارنة بالواقع الوظيفي. يمكن أن يؤدي عدم تحقق بعض التطلعات المهنية إلى انخفاض الرضا الوظيفي.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الذيباني(٢٠٢١)، والغامدي(٢٠٢٣) ، ونصر وآخرون(٢٠٢٣) حيث أظهرت وجود فروق

دالة إحصائيًا علي مستوي جوده الحياه المهنية تبعا لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أقل من ٥ سنوات.

بينما اختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسته سمارن (٢٠٢٣) والتي أسفرت عن وجود فروق داله إحصائيا علي مستوي جوده الحياه المهنية تبعا لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكثر من ١٠ سنوات.

وأظهرت النتائج أيضًا أن معلمات رياض الأطفال الأقل خبره (أقل من ٥) (ومن ٥ وأقل من ١٠) ومعلمات رياض الأطفال الأكثر خبرة (١٠ فأكثر) لا يوجد فروق بينهما في مستوي الرضا الوظيفي ويرجع ذلك إلي :
١/ضغوط العمل: العمل في رياض الأطفال يتطلب مجهودًا جسديًا ونفسيًا كبيرًا، مما قد يؤدي إلى ضغوط تؤثر على الرضا الوظيفي بغض النظر عن سنوات الخبرة.

٢/قلة التقدير: سواء كانت المعلمات جدد أو ذوات خبرة طويلة، فإن الشعور بعدم التقدير من الإدارة أو المجتمع قد يساهم في انخفاض الرضا الوظيفي.

٥- الفرض الرابع

ينص الفرض الرابع على أنه " توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيًا بين درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية ودرجاتهن على مقياس جودة الحياة المهنية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية ودرجاتهن على مقياس جودة الحياة المهنية كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢٠)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس
الهشاشة النفسية ودرجاتهن على مقياس جودة الحياة المهنية

مقياس جودة الحياة المهنية				المتغيرات	
الدرجة الكلية للمقياس	العلاقات المهنية	التطوير المهني والتدريب	الرضا الوظيفي		
**٠,٧٢٤-	**٠,٥٥٨-	**٠,٦١٤-	**٠,٦١٣-	الاكتئاب والقلق	مقياس الهشاشة النفسية
**٠,٦٢٣-	**٠,٥٣٥-	**٠,٥٥٨-	**٠,٤٣١-	الشعور بعدم الكفاءة	
**٠,٦٥١-	**٠,٥٩٤-	*٠,٥٦٧-	**٠,٤٢٦-	العزلة الاجتماعية	
**٠,٧٦٤-	**٠,٦٣٦-	**٠,٦٦٣-	**٠,٥٧٤-	الدرجة الكلية للمقياس	

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

■ وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس الهشاشة النفسية ودرجاتهن على مقياس جودة الحياة المهنية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-٠,٧٦٤) وهي قيمة سالبة ودالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١).

■ كما يتضح وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على بعد (الرضا الوظيفي) لمقياس جودة الحياة المهنية ودرجاتهن على ابعاد مقياس الهشاشة النفسية (الاكتئاب والقلق، الشعور بعدم الكفاءة، العزلة الاجتماعية) حيث بلغت قيم معاملات الارتباط (-٠,٦١٣، -٠,٤٣١، -٠,٤٢٦) على الترتيب وجميعها قيم سالبة ودالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١).

■ كما يتضح وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على بعد (التطوير المهني والتدريب) لمقياس جودة الحياة المهنية ودرجاتهن على ابعاد مقياس الهشاشة النفسية (الاكتئاب والقلق، الشعور بعدم الكفاءة، العزلة الاجتماعية) حيث بلغت قيم معاملات الارتباط (-٠,٦١٤، -٠,٥٥٨، -٠,٥٦٧) على الترتيب وجميعها قيم سالبة ودالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١).

■ كما يتضح وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين درجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على بعد (العلاقات المهنية) لمقياس جودة الحياة المهنية ودرجاتهن على ابعاد مقياس الهشاشة النفسية (الاكتئاب والقلق، الشعور بعدم الكفاءة، العزلة الاجتماعية) حيث بلغت قيم معاملات الارتباط (-٠,٥٥٨، -٠,٥٣٥، -٠,٥٩٤) على الترتيب وجميعها قيم سالبة ودالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١).

تفسير الفرض الرابع:

أظهرت نتائج الفرض الرابع أن عندما ترتفع الهشاشة النفسية لدى معلمات الروضة، يقل بشكل كبير مستوى جودة الحياة المهنية لديهن. هناك ارتباط وثيق بين الهشاشة النفسية وجودة الحياة المهنية، حيث أن الضغوط النفسية المتزايدة تؤثر على الرضا الوظيفي، الأداء، والصحة النفسية والجسدية بشكل عام. ويرجع ذلك إلي:

١. زيادة التوتر والإرهاق العاطفي

ارتفاع مستوى الهشاشة النفسية يعني أن المعلمات يصبحن أكثر عرضة للتوتر والإرهاق العاطفي نتيجة للضغوط اليومية. هذا يؤثر على أدائهن الوظيفي ويقلل من استمتاعهن بعملهن، ومع استمرار الضغوط

النفسية وغياب الدعم، قد تعاني المعلمات من الاحتراق النفسي، وهي حالة من الإرهاق العميق والشعور بالاستنزاف. هذا يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية ويؤثر على قدرة المعلمات على تقديم تعليم فعال وجذاب للأطفال، مما يؤدي إلى انخفاض جودة الحياة المهنية.

٢. ضعف العلاقات المهنية

ارتفاع مستوى الهشاشة النفسية يؤدي إلى تأثيرات سلبية على العلاقات مع الزملاء والإدارة وأولياء الأمور. المعلمات اللاتي يعانين من هشاشة نفسية عالية قد يواجهن صعوبة في إدارة التفاعلات اليومية مع الأطفال بشكل فعال، مما يؤثر على جودة التعليم والرعاية المقدمة للأطفال. بالإضافة إلى ذلك، قد تنشأ توترات في العلاقة مع أولياء الأمور، مما يزيد من مشاعر الضغط ويقلل من الرضا المهني.

٣. انخفاض مستوى الأداء والإبداع

الهشاشة النفسية تجعل المعلمات أقل قدرة على التفكير الإبداعي والابتكار في التعليم. هذا يؤدي إلى تقديم دروس روتينية خالية من الحماس أو التجديد، مما يؤثر على جودة التعليم الذي يتلقاه الأطفال ويقلل من رضا المعلمة عن عملها.

٤. الشعور بعدم التقدير

الهشاشة النفسية تجعل المعلمات أكثر حساسية تجاه المشاعر السلبية، مثل الشعور بعدم التقدير أو التهميش من قبل الإدارة أو أولياء الأمور. هذا يؤدي إلى تقليل الحافز لدى المعلمات، وبالتالي تراجع جودة الحياة المهنية.

٥. صعوبة تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

ارتفاع مستوى الهشاشة النفسية يجعل من الصعب على المعلمات تحقيق توازن صحي بين حياتهن المهنية والشخصية، حيث يشعرن أن

العمل يستهلك طاقتهم بشكل كامل دون ترك مجال للعناية الذاتية. هذا يؤدي إلى انخفاض جودة الحياة بشكل عام.

٦. انخفاض الرضا الوظيفي

مع ارتفاع الضغوط النفسية، ينخفض مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة. قد يشعرون بعدم الرغبة في الاستمرار بالعمل، مما يؤدي إلى انخفاض جودة الحياة المهنية والرغبة في مغادرة المهنة.

٧. زيادة الرغبة في ترك المهنة

الهشاشة النفسية المرتفعة قد تؤدي إلى زيادة الرغبة في ترك العمل بسبب الشعور المستمر بالتعب وعدم الرضا. هذا يؤثر سلبًا على الاستقرار المهني وجودة التعليم المقدم.

٨. الشعور بالعزلة الاجتماعية والمهنية

ارتفاع مستوى الهشاشة النفسية قد يجعل المعلمات يشعرون بالعزلة، سواء على المستوى الشخصي أو المهني. قد يشعرون بعدم القدرة على مشاركة تجاربهم مع الزملاء أو الإدارة بسبب الخوف من النقد أو الفشل، مما يخلق بيئة غير داعمة. هذه العزلة تزيد من مشاعر التوتر وتؤدي إلى انخفاض الرضا عن الحياة المهنية.

٩. ضعف القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات

الهشاشة النفسية تجعل المعلمات أكثر عرضة للتردد والقلق عند مواجهة المشكلات أو اتخاذ قرارات مهمة في العمل. هذا الضعف في حل المشكلات يؤثر سلبًا على قدرتهم على إدارة الفصول الدراسية والتعامل مع المواقف الصعبة، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء المهني وجودة الحياة المهنية.

وتتفق نتائج الفرض الرابع مع نتائج دراسات كلاً من John et al (2014)، محمود وعبد (٢٠١٦)، (Roberts et al (2016)

(2019)،Koulierakis et al (2020)،John&Ardeliano، حبيبي والشرجبي(٢٠٢٤)، (Wiltshire(2024 في أن الهشاشة النفسية تؤدي إلى انخفاض التكيف المهني للمعلمات، مما يؤثر سلبًا على قدرتهن على تقديم التعليم بجودة عالية. كما أشارت إلى أن المعلمات اللواتي يعانين من هشاشة نفسية يواجهن صعوبة في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يقلل من جودة حياتهن المهنية.

الخلاصة:

كلما ارتفعت الهشاشة النفسية لدى معلمات الروضة، كلما تدهورت جودة حياتهن المهنية. تؤدي الهشاشة النفسية إلى تأثيرات سلبية على الأداء الوظيفي، العلاقات المهنية، والقدرة على مواجهة التحديات.

٦- الفرض الخامس

ينص الفرض الخامس على أنه "يمكن التنبؤ بدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية من خلال درجاتهم على مقياس الهشاشة النفسية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد وذلك باعتبار أن جودة الحياة المهنية متغير تابع وأبعاد مقياس الهشاشة النفسية (الاكتئاب والقلق، الشعور بعدم الكفاءة، العزلة الاجتماعية) متغيرات مستقلة، وتم التحقق من التوزيع الاعتدالي للبيانات، وقد تم حساب قيم الالتواء (والتي يجب أن تتراوح بين -1 و $+1$) والتفرطح (يجب أن تتراوح بين -2 و $+2$) للمتغيرات، وحتى تتوزع البيانات اعتدالياً يجب أن تتراوح قيم معاملات الالتواء بين (-1) و $(+1)$ ، ويجب أن تتراوح قيم معاملات التفرطح بين (-2) و $(+2)$ ، وقد تراوحت قيم معاملات الالتواء لبيانات متغيرات البحث بين (-0.625) الى $(+0.730)$ وتراوحت قيم معاملات التفرطح بين (-0.439) الى $(+0.730)$

Kolmogorov-Smirnov test كما اشارت نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov test الى أن البيانات تتوزع اعتداليا حيث ان جميع قيم الاختبار كانت غير دالة احصائيا مما يشير الى تحقق الاعتدالية الخطية للمتغيرات. وبعد التحقق من اعتدالية توزيع البيانات تم اجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multiple Linear Regression وتم التوصل الى (٣) نماذج للانحدار كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢١)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتدرج للتنبؤ بدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية من خلال درجاتهم على مقياس الهشاشة النفسية

النموذج	المتغيرات	معامل الانحدار غير المعيارى		معامل الانحدار المعيارى	قيمة "ف"	قيمة "ت"	قيمة R	قيمة R2
		الخطأ المعياري	القيمة					
الأول	ثابت الانحدار	٢٢,٤٠	١,٢٠		**١٨٣,٤٨	**١٨,٦٨	٠,٧٢٤	٠,٥٢٤
	الاكتئاب والقلق	١,٦٩-	٠,٠٧	٠,٧٢٤		**٢٦,١٤-		
الثاني	ثابت الانحدار	١٦,٣٢	١,٣٣		**١٢١,٩٥	**١٢,٢٩	٠,٧٦٠	٠,٥٧٧
	الاكتئاب والقلق	١,٢٢-	٠,٠٨	٠,٥٢٢		**١٤,٩٨-		
	العزلة الاجتماعية	١,٢٠-	٠,١٤	٠,٣٠٥		**٨,٧٧-		
الثالث	ثابت الانحدار	١٣,٤٦	١,٤٤		**٩٨,٤٦	**٩,٣٨	٠,٧٦٩	٠,٥٩٢
	الاكتئاب والقلق	١,٠٦-	٠,٠٩	٠,٤٥٤		**١٢,٢٤-		
	العزلة الاجتماعية	٠,٩٣-	٠,١٥	٠,٢٣٦		**٦,٣٥-		
	الشعور بعدم الكفاءة	٠,٤٩-	٠,١٠	٠,١٧٦		**٤,٧٨-		

**دالة عند مستوى (٠,٠١)

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

يتم قبول نموذج الانحدار الثالث حيث بلغت قيمة "ف" (٩٨,٤٦) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يؤكد دلالة نموذج الانحدار وبالتالي قبوله. كما يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط المتعدد R (٠,٧٦٩)، وبلغت قيمة مربع معامل الارتباط المتعدد (معامل التحديد) R^2 (٠,٥٩٢) أي أن المتغيرات المستقلة (الاكتئاب والقلق، العزلة الاجتماعية، الشعور بعدم الكفاءة) تفسر نسبة (٥٩,٢%) من التباين الكلي في المتغير التابع (جودة الحياة المهنية).
 مما سبق يمكن التوصل الى معادلة للانحدار الخطي المتعدد للتنبؤ بدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية من خلال درجاتهم على مقياس الهشاشة النفسية:

$$\text{جودة الحياة المهنية} = ١٣,٤٦ - (١,٠٦) \times \text{الاكتئاب والقلق} - (٠,٩٣) \times \text{العزلة الاجتماعية} - (٠,٤٩) \times \text{الشعور بعدم الكفاءة}$$

تفسير الفرض الخامس:

أظهرت النتائج أن يمكن التنبؤ بدرجات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية من خلال درجاتهم على مقياس الهشاشة النفسية، يرجع ذلك إلي مجموعة من العوامل:

١. مستوى الضغوط اليومية

كلما زاد مستوى الضغوط اليومية التي تواجهها معلمات رياض الأطفال، سواء في التعامل مع الأطفال أو الضغوط الإدارية، يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الهشاشة النفسية، مما يؤدي بالتالي إلى انخفاض جودة الحياة المهنية.

٢. مستوى الدعم المهني والاجتماعي

إذا كانت المعلمات يحصلن على دعم قوي من الزملاء، الإدارة، وأولياء الأمور، فإن مستوى الهشاشة النفسية يكون أقل، مما يرفع من جودة الحياة المهنية.

٣. التوازن بين العمل والحياة الشخصية

التوازن الجيد بين الحياة المهنية والشخصية يسهم في تقليل الهشاشة النفسية ويزيد من جودة الحياة المهنية. عند وجود اختلال في هذا التوازن، مثل العمل لساعات طويلة أو عدم وجود وقت كافٍ للعناية الذاتية، يمكن التنبؤ بارتفاع مستوى الهشاشة النفسية وبالتالي انخفاض جودة الحياة المهنية.

٤. مستوى الرضا الوظيفي

كلما زاد رضا المعلمات عن وظائفهن، من حيث الرواتب، بيئة العمل، التقدير، والدعم، كلما انخفضت الهشاشة النفسية وزادت جودة الحياة المهنية.

٥. مستوى الاحتراق النفسي

ارتفاع حالات الاحتراق النفسي بين المعلمات يكون مؤشراً قوياً على ارتفاع الهشاشة النفسية. يمكن التنبؤ بالعلاقة من خلال مراقبة حالات الإرهاق أو الشعور بالإجهاد المزمن، والتي غالباً ما تؤدي إلى تدهور جودة الحياة المهنية.

٦. البيئة المادية للعمل

إذا كانت بيئة العمل تتسم بالتوتر، نقص الموارد، أو عدم ملاءمتها من الناحية الصحية والجسدية، يمكن التنبؤ بزيادة الهشاشة النفسية وبالتالي انخفاض جودة الحياة المهنية.

٧. المرونة النفسية

المعلمات اللاتي يتمتعن بمستوى عالٍ من المرونة النفسية (القدرة على التكيف مع الضغوط) يكنّ أقل عرضة للهشاشة النفسية وأقدر على الحفاظ على جودة حياتهن المهنية حتى في ظل ظروف صعبة.

٨. التدريب المهني وفرص النمو

غياب فرص التطوير المهني والتدريب المستمر قد يزيد من مشاعر الإحباط ويزيد من الهشاشة النفسية، مما يؤثر سلباً على جودة الحياة المهنية.

٩. مؤشرات الصحة النفسية والجسدية

التدهور في الصحة النفسية أو الجسدية يعتبر مؤشراً قوياً على ارتفاع الهشاشة النفسية. عندما تعاني المعلمة من مشاكل نفسية أو جسدية بسبب ضغوط العمل، يمكن التنبؤ بانخفاض جودة الحياة المهنية.

Forcapich (2020) وتتفق نتائج الفرض الخامس مع نتائج دراسات كلاً من Karacos et al (2024)، Kamboj et al (2021) في أن الهشاشة النفسية يمكن أن تكون مؤشراً لتنبؤ مستويات الرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة، حيث أن المعلمين الذين يعانون من مستويات عالية من الهشاشة النفسية يظهرون انخفاضاً كبيراً في الرضا الوظيفي، والإنتاجية المهنية، والقدرة على التعامل مع ضغوط العمل، مما يجعل الهشاشة النفسية مؤشراً قوياً لجودة الحياة المهنية.

توصيات البحث:

في ضوء النتائج السابقة توصي الباحثة بالآتي:

١. العمل علي توفير البرامج الإرشادية والعلاجية من أجل الوقاية من الهشاشة النفسية لدي معلمات رياض الأطفال .

٢. التدريب داخل المؤسسات التعليمية للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال وطرق التعامل مع المواقف والازمات.
 ٣. تزويد المعلمات ببرامج تعزيز الرفاهية النفسية لديهن بما في ذلك النشاطات الترفيهية ومحاضرات تقوية الصحة النفسية.
 ٤. تنمية قدرات معلمات رياض الأطفال لمواكبة تداعيات العصر الرقمي ومتطلبات تحسين جودة الحياة المهنية .
 ٥. عقد اختبارات نفسية كشرط أساسي للعمل كمعلمة رياض الأطفال في جميع الروضات.
 ٦. إجراء استفتاءات دورية لتقييم مستوى الرضا المهني لدي معلمات رياض الأطفال.
 ٧. تدريب المعلمات علي استراتيجيات مواجهة الهشاشة النفسية باعتبارها من الظواهر النفسية التي يجب التغلب عليها.
- البحوث المقترحة :**

في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن اقتراح دراسة الموضوعات التالية:

١. دراسة الهشاشة النفسية وعلاقتها بمتغيرات أخرى تتعلق بشخصية المعلمة.
٢. فاعلية برنامج قائم علي التفكير الإيجابي لخفض الهشاشة النفسية لدي معلمات رياض الأطفال.
٣. تصميم برنامج إرشادي لتحسين جودة الحياة المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
٤. جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدي معلمات رياض الأطفال.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

إبراهيم، روي أحمد (٢٠١٧). قياس جودة الحياة لدى العاملين-بحث تحليلي
لآراء عينة من الأفراد في رئاسة جامعة تكريت. مجلة العلوم
الإدارية العراقية، (١)، ٣٨٤.

<https://alrai.com/article> -ابواب، غدير سالم (٢٠١٩). الهشاشة
النفسية تحطم سعادة الإنسان

<https://www.raialyoun.com> البرونو، نرمين ماجد (٢٠٢٠).
الهشاشة النفسية. -

البخاري، عمومن محمد (٢٠٢٠). أثر جودة الحياة المهنية على استقرار
الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية على عينة
من عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بورقلة. مجلة الباحث في
العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٢(١)، ٣٧٧-٣٨٨.

البلوشي، مريم، والظفري، سعيد (٢٠١٩). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها
بمعتقدات الكفاية الذاتية التدريسية لدى المعلمين في سلطنة عمان.
المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٥(٤)، ٣٨٧-٣٩٨.

بدري، ممدوح محمود مصطفى (٢٠١٧). جودة الحياة لدى مرتفعي
ومنخفضي السلوك الإيثاري من المعلمين والمعلمات في الريف
والحضر. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين
العرب، (٩١)، ١٠٧-١٧٣.

جماطي، نبيهة (٢٠٢١). أنماط التعلق والهشاشة النفسية عند المراهقين
غير المتوافقين دراسيا وعلاقتها بحاجاتهم الإرشادية. رسالة دكتوراة،
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة بالجزائر.

- جاء الرب، سيد محمد (٢٠٠٨). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. القاهرة: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- حبوبي، نادية حمود محمد، الشرجبي، إخلاص عبدالرقيب سلام. (٢٠٢٤). الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة كلية الآداب بقنا، ٣٣ (٦٤)، ١١٣-١٥٧.
- حمادنة، همام (٢٠١٩) مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ١٢ (٣٩) ١٠٣-١٢٩.
- الخفاف، إيمان عباس علي حسن، المرسومي، ليلي يوسف كريم، و زيدان، زينب فرحان. (٢٠١٧). الضغوط النفسية لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة العلوم النفسية، ٢٥، ٢١٧-٢٤٤.
- دنقل، عبير أحمد أبو الوفا (٢٠٢٢). الهشاشة النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة. مجلة العلوم التربوية، (٥٣)، ٣٣٢-٤٠٢.
- الذبياني، منى (٢٠٢١) جودة حياة العمل القائدات مدارس التعليم العام بمدينة حائل بالمملكة العربية السعودية: دراسة مستقبلية مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية ٢١ (٣) ٤٤٧-٤٧٠.
- الزيني، ميادة ممدوح السيد (٢٠٢١). جودة الحياة المهنية مدخل للحد من المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال. مجلة تطوير الأداء الجامعي، ١٥ (١)، ١٧٧-١٩٧.
- زناتي، أمل، وأحمد، هالة (٢٠١٣). جودة حياة العمل لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمصر في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد. مجلة التربية، ١٦ (٤١)، ٢٤٣-٣٢٠.

الزقار، رضوان (٢٠١٥). الشباب الجزائري بين هشاشة التكوين النفسي وتحديات المواطنة بجامعة عمار ثلجي. مجلة دراسات، ٣٥، ١٦٠-١٧٢.

زواد، دليلة (٢٠١٤). الهشاشة النفسية والسير الانتحارية لدى المراهق والشباب الجزائري. رسالة دكتوراة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.

السيد، سماح السيد محمد (٢٠١٨). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. مجلة كلية التربية، ٣٣(١)، ٢٤٩-٢٩٠.

سمارن، سندس محمد سهل (٢٠٢٣). مستوى جودة الحياة الوظيفية بقطاعات عمل منطقة المدينة المنورة. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، ٤(٤٧)، ٢٢٥-٢٦٤.

الشميري، افتخار أحمد عبد الرحمن (٢٠٢٠). ضغوط العمل وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى معلمات التربية الخاصة في الجمهورية اليمنية. مجلة بحوث ودراسات تربوية، ١٣(١)، ٢٢٠-٢٦٣.

صالح، أماني (٢٠١٣). واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة سليمان بن عبد العزيز. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٢(٣٩)، ٥٥-٩٠.

سويد، جيهان علي السيد (٢٠١٧). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس شبين الكوم بمحافظة المنوفية. مجلة الإرشاد النفسي، ٥٢(١)، ١٢٣-١٨٩.

- شميلان، عبد الوهاب بن شهاب (٢٠١٩). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة، ٣٩ (٢)، ٢١٥-٢٣٥.
- عبيدات، لانا (٢٠٢١). الهشاشة النفسية وعلاقتها بآليات الدفاع لدى النساء غير المتزوجات. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك.
- عواد، فاطمة عواد محمد السعيد (٢٠٢٣). الكفاءة الوالدية وعلاقتها بالهشاشة النفسية لطالبات جامعة عين شمس. مجلة بحوث التعليم والابتكار، ٨ (٨)، ١٦١-١٩١.
- العنزي، سعد علي، صالح، أحمد علي (٢٠٠٩). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- العنزي، مرزوق (٢٠١٨). جودة الحياة. الكويت: دار المسيلة للنشر والتوزيع.
- عرفه، إسماعيل (٢٠٢٠). الهشاشة النفسية: لماذا أصبحنا أضعف وأكثر عرضة للكسر؟ السعودية: دار وقف دلائل للنشر.
- الغامدي، منال (٢٠٢٣) مؤشرات السعادة المؤسسية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى، مجلة جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، ٩ (٣)، ٦٦٠-٦٦٦.
- فايد، عبد الساتر (٢٠٢٠). القيادة الخادمة مدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في المدارس الحكومية في محافظة الفيوم. مجلة جامعة حلوان، ٢٦ (٢)، ١٢٥-٢٠٩.
- فؤاد، مها (٢٠٢٢). علامات تشير إلى أنك تعاني من الهشاشة النفسية. -

<https://3alamaltanmya.com/?p=52821&fbclid=ri9xrCWU1>

YQ

محمد، أمل محمد حسونة (٢٠٢٢). فاعلية برنامج تدريبي لتحسين جودة الحياة المهنية لمعلمات التربية الخاصة في رياض الأطفال. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة بورسعيد، ٢٣(٢)، ٤١٦-٤٧٨.

محمود، ضحي عادل (٢٠٠٨). العجز النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة البحوث التربوية والنفسية. ٥(١٦)، ١٣١-٢٠٠.

محمود، ضحي عادل ، عبد، جميلة رحيم (٢٠١٦). الانهاك النفسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي والحوافز لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة الفتح للبحوث التربوية والنفسية، ٢٠(٢)، ١٩٥-٢٣٣.

ماضي، خليل (٢٠١٤). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. رسالة دكتوراة، جامعة قناة السويس.

المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، مج ٢، ١٠٩٤، ٢-٢٥١.

المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٧). الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية. المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

منسي، محمود عبد الحليم، وكاظم، علي مهدي (٢٠١٠). تطوير وتقنين مقياس جودة الحياة لدى طلبة الجامعة في سلطنة عمان. الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا، ١(١)، ٤١-٦٠.

مها، يوسف عبد الرحيم على (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي وعلاقته بدور مؤسسات رياض الأطفال في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الأطفال من وجهة نظر المعلمات بدولة الكويت. دراسات في الإرشاد النفسي والتربوي، ٥(٢)، ٣٠-٦٠.

نصر، أمل محمد، مصطفى، أمل عبيد، و محمد، رباب رشاد (٢٠٢٣).
جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متغيري
الخبرة والحالة الاجتماعية. مجلة بنها للعلوم الإنسانية، ٢(٣)،
٥١٠-٤٧٧.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- American Psychiatric Association. (2022). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed., text rev.)*. American Psychiatric Publishing.
- Abbas, Q., Javed, M., & Wasim, M. (2022). The impact of the school environment on teacher performance in primary education. *Journal of Management Practices and Social Sciences*, 6(2), 75-81.
- Agu, U., Matrin, S., & Alen, R. (2021). Rational emotive occupational health coaching for quality of work-life among primary school administrators. *Medicine*, 100(29), 1-12.
- Archimi, A., & Digrande, J. M. (2014). Vulnerability to risky behaviors in adolescence: Definition, operationalization and description of the main correlates among 11-15 year olds in Switzerland. *Addiction Switzerland: Lausanne*.
- Armoza-Levy, D., & Russo, A. S. (2024). Enhancing the personal and professional well-being of kindergarten teachers through a positive psychology-based program. *Edukatia* 21, (27), 159-169.
- Barros, J., Morales, S., García, A., Echávarri, O., Fischman, R., Szmulewicz, M., Moya, C., Núñez, C., & Tomicic, A. (2020). Recognizing states of psychological vulnerability to suicidal behavior: A Bayesian network of artificial intelligence applied to a clinical sample. *BMC Psychiatry*, 20, 138.
- Benteinnen, F., Bakarinnen, E., Von Sudodolez, A., & Lerkannen, M. K. (2020). The relationship between kindergarten teachers' professional well-being and the quality of teacher-child interactions. *Early Education and Development*, 31(7), 994-1010.
- Cao-Baurel, D. (2011). Factors influencing early retirement in a female-dominated profession: Kindergarten teachers in France. *Work*, 40(Suppl 1), 15-30.

- Carroll, A., Flynn, L., Sanders-O'Connor, E., Forrest, K., Bower, J., Fynes-Clinton, S., York, A & ., Ziaei, M. (2020). In their words: Listening to teachers' perceptions about stress in the workplace And how to address it. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 49(4), 420-434.
- Capone, V., & Petrillo, G. (2020). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Current Psychology*, 39, 1757-1766. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9878-713>
- Čecho, R., Švihrová, V., Čecho, D., Novák, M., & Hudečková, H. (2019). Exposure to mental load and psychosocial risks in kindergarten teachers. *Slovenian Journal of Public Health*, 58(3), 120.
- Cheng, X., Ma, Y., Li, J., Cai, Y., Li, L., & Zhang, J. (2020). Mindfulness and psychological distress in kindergarten teachers: The mediating role of emotional intelligence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8212. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218212>
- Cipolen, M. T., & Jimenez, O. P. (2024). A study on the impact of administrative support on transformational leadership and teachers' job satisfaction. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, 11(10), 840-863.
- Çutuka, Z., & Aydoğanb, R. (2019). Emotional self-efficacy, resilience and psychological vulnerability: A structural equality modeling study. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, 1, 106-114.
- Davis, K. (n.d.). The sociology of parent youth conflict. *American Sociological Review*, 5(4).
- Dee, H., Lee, H., & Wang, Y. (2023). The quality of work life of kindergarten teachers in China: A national empirical study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4596.
- Demirci, I., Ekşi, H., Ekşi, F., & Kaya, C. (2021). Character strengths and psychological vulnerability: The mediating role of resilience. *Current Psychology*, 40, 5626-5636.
- Di, H., Li, H., & Wang, Y. (2023). Quality of Work Life for Kindergarten Teachers in China: A National Empirical Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4596.

- Erturk, R. (2022). The impact of teachers' quality of work life on job satisfaction and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(1), 191-203.
- Forcapich, S. T. (2020). Personality traits and psychological need satisfaction as indicators of early childhood teachers' job satisfaction. In *INTED 2020 Conference Proceedings* (pp. 7703-7711). IATED.
- Ishibashi, S., Tokunaga, A., Shirabe, S., Yoshida, W., Imamura, A., Takahashi, K., ... & Tanaka, J. (2022). Burnout in kindergarten teachers and related factors. *Medicine*, 101(38), e30786.
- Jeon, L., Buettner, C. K., & Grant, A. A. (2017). Early Childhood Teachers' Mental Health: Exploring Potential Predictors of Depression, Stress, and Emotional Exhaustion. *Early Education and Development*, 29(1), 53-69.
- Jeon, L., Kwon, K. A., & Choi, J. Y. (2021). Teacher depression, job-related stress, and professional motivation: A cross-national examination of early childhood educators. *Early Childhood Research Quarterly*, 54, 154-163. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2020.09.010>
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525.
- John, L., & Ardeliano, K. (2020). Early care and education work climate and teacher stress: Indirect associations through emotion regulation. *Early Education and Development*, 31(7), 1031-1051.
- John, L., Buttner, C. K., & Snyder, R. (2014). Pathways from teacher depression and childcare quality to child behavior problems. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 82(2), 225.
- Kalayane, S., & Singhapakdi, A. (2017). Quality of life determinants of happiness in Thailand: The moderating roles of mental and moral capacities. *Applied Research in Quality Of Life*, 1-29.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects of teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of

- experience, and job stress. *Educational Psychology*, 30(5), 559-573.
- Kamboj, Kannu & Garg, Pooja. (2021). Teachers' psychological well-being role of emotional intelligence and resilient character traits in determining the psychological well-being of Indian school teachers. *International Journal of Educational Management*. Ahead-of-print. 10.1108/IJEM-08-2019-0278.
- Karacos, M., Toprak, M., Caliskan, A., & Crawford, M. (2024). Teachers' emotional and physical well-being: Emotional intelligence, emotional labor, and its impact on leadership. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 469-485.
- Koulierakis, G., Douglas, J., Grodzin, A., & Kossyfidis, I. (2019). Burnout and quality of life among kindergarten and preschool faculty in Greek municipalities. *Journal of Education* 3-13, 47(4), 426-436.
- Nguyen, H. T., Tran, F. T., Nguyen, S. T., & Van Trinh, T. (2023). A literature review on managing the development of professional competence for kindergarten teachers in the context of the Fourth Industrial Revolution. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(9), e1060-e1060.
- Nogueira, M., Barros, L., & Sequeira, C. (2017). Psychometric properties of the psychological vulnerability scale in higher education students. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 23(3), 215-222.
- Otarbayeva, Z., Baizhumanova, B., Tuyakova, Y., Mambetaliina, A., Omerzakhova, A., & Kulzabayeva, L. (2023). Characteristics of professional mental health care in kindergarten teachers. *Frontiers in Psychology*, 14, 1168300.
- Özgünlük, I. (2021). The relation between positive humor use and authenticity: Mediation of cognitive flexibility and psychological vulnerability. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 11(62), 313-331.
- Roberts, A., Locasale-Crouch, J., Hamre, B., & DeCoster, J. (2016). Exploring teacher depression symptoms, interaction quality, and children's social-emotional development in Head Start. *Early Education and Development*, 27(5), 642-654.

- Satici, B. (2019). Testing a model of subjective well-being: The roles of optimism, psychological vulnerability, and shyness. *Health Psychology Open*, 1-8.
- Satici, S. (2016). Psychological vulnerability, resilience, and subjective well-being: The mediating role of hope. *Personality and Individual Differences*, 102, 68-73.
- Satici, S. A., Uysal, R., Yilmaz, M. F., & Deniz, M. E. (2015). Social safeness and psychological vulnerability in Turkish youth: The mediating role of life satisfaction. *Current Psychology*, 35(1), 22-28.
- Smith, M., & Jones, R. (2010). The impact of social support on early childhood teachers' well-being. *Early Childhood Education Journal*, 38(2), 111-120.
- Satici, S., Uysal, R., Yilmaz, F., & Deniz, E. (2016). Social safeness and psychological vulnerability in Turkish youth: The mediating role of life satisfaction. *Current Psychology*, 35, 22-28.
- Williams, K., & Brown, M. (2020). Psychological vulnerability and professional quality of life: A survey of school teachers. *Educational Review*, 72(4), 456-472.
- Wiltshire, California. (2024). Early childhood education workforce: Stress and its relationship to identity and choices. *Early Childhood Education Journal*, 52(4), 655-668.
- Zahir, M., Kumaria, A., Kurniadi, Da., Suharto, N., Kurniatun, TC., Widiyawati, W., & Nurlativa, S. (2021). Professional development and job satisfaction related to teaching performance. *Review of Linguistics and Culture*, 2507-2522.
- Zhao, CNG, Cheung, AK, Lau, E., & Leung, ANM (2023). Teachers' perceptions of school leadership quality and psychological well-being: The mediating roles of work-related meaning of life and optimism in kindergarten teachers in Hong Kong. *Applied Research in Quality of Life*, 18(3), 1249-1268.