



السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

إعداد

أ/ أستقلال فوزان ناصر العنجري

موجه بمكتب التوجيه الفني (مادة رياض الأطفال، المرحلة الابتدائية)،

كلية التربية الأساسية، هيئة التعليم التطبيقي، دولة الكويت.

السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

إعداد

أ / استقلال فوزان ناصر العنجري

موجه بمكتب التوجيه الفني (مادة رياض الأطفال، المرحلة الابتدائية)،
كلية التربية الأساسية، هيئة التعليم التطبيقي، دولة الكويت.

مستخلص البحث

يهدف البحث إلى التعرف على السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال، مقومات الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال، العلاقة بين السمات الشخصية والأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت، وذلك لعدد (١١٤) معلمة رياض أطفال، حيث بلغت العينة الاستطلاعية عدد (٣٠) معلمة رياض أطفال، وبنسبة مئوية مقدارها (٢٦,٣٤%)، وبلغت العينة الأساسية عدد (٨٤) معلمة رياض أطفال، بنسبة مئوية مقدارها (٧٣,٦٨%)، وأهم النتائج أنه تم استخلاص خمسة سمات شخصية لدى معلمات رياض الأطفال والمتمثلة في الثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي، الاجتماعية، التفاؤل، القيادة المدرسية، وأنه تم استخلاص أربعة متطلبات للأداء المهني أو (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال والمتمثلة في الانضباط المهني، الجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية)، اتخاذ القرارات المهنية، تطوير الأداء المهني، هناك علاقة ارتباطية قوية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى معنويه (٠,٠٥) بين محاور استمارة السمات الشخصية ومحاور استمارة الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

The Introduction and the Research problem : المقدمة ومشكلة البحث :

تعتبر السمات الشخصية واحدة من أهم العوامل المؤثرة على إداء العاملين في المنظمات وينبع ذلك في الأساس من تأثيرها على حل المشاكل والتصدي لها وعرض حلولها بشكل مفتوح ومن هذا يتضح أن للسمات الشخصية علاقة ودور واضح وأساسي في تهيئة المناخ المناسب للإداء الوظيفي الجيد.

ويرى **نواف كنعان** (١) (١٩٩٩م) إلى أنه من خلال دراسة الشخصية والقيادة إلى ان هناك سمات معنية يرى أنها ضرورية ولازمة للقيادة الفعالة وتحدد هذه السمات في معدل الذكاء والمهارات الإنسانية والاجتماعية في التعامل مع الآخرين والقدرة على التعبير عن الأفكار والدافع الذاتي والإلمام بأمور العمل والنضج العقلي والعاطفي.

كما يتفق كل من **صبري عبداللطيف وآخرون** (٢) (١٩٩٩م)، **محمد العجمي** (٣) (٢٠٠٠م)، **السيد متولي** (٤) (٢٠٠٥م) أن السمات الشخصية تتمثل في البشاشة والالتزان الانفعالي، وضوح الصوت أثناء المناقشات، حسن المظهر والخلو من العيوب التي تحول بينه وبين أداء عمله، الرغبة في الاستمرار في تنمية القدرات الابتكارية والإبداعية، القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في أوقاتها.

وتؤكد **إنتصار يونس** (٥) (٢٠٠٣م) أن الفرد يعيش في بيئة مادية، وإجتماعية يؤثر فيها، ويتأثر بها، وهو يكون مع هذه البيئة وحدة متكاملة، وما أنماط سلوكه وشخصيته عامة إلا نتاج ذلك التفاعل الديناميكي بين عدة قوى، وعوامل بعضها يرجع إلى تكوين الفرد البيولوجي، وبعضها يرجع إلى مقومات مجاله السلوكي، وتعتبر شخصية الفرد وسماته الشخصية هي المحصلة النهائية لهذا التفاعل، وبهذا تكون المصدر الرئيسي لجميع المظاهر النفسية.

(١) **نواف كنعان**: القيادة الإدارية، الرياض الإصدار السادس، مطابع الأرز، ١٩٩٩م، ص ٣١٤.

(٢) **صبري عبداللطيف، وآخرون**: "المؤثرات التنموية والمدرسة الجامعي بين المعنى والمبنى"، من بحوث المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي بعنوان "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية والمنعقد في الفترة من ٢٣ - ٢٤ نوفمبر ١٩٩٩م، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ص ص ١٢٨ - ١٣٠.

(٣) **محمد حسنين عبده العجمي**: "الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباتها كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة"، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد ٤٢، يناير ٢٠٠٠م، ص ٩٢.

(٤) **السيد عبدالمنعم على متولي**: "إدارة الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وأثرها في تحقيق بعض الأهداف الجامعية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٥م، ص ١٧٣.

(٥) **إنتصار يونس**: السلوك الإنساني، القاهرة، دار المعارف، ط ٤، ٢٠٠٣م، ص ٢٩٥.

وتضيف الباحثه أن سمات الشخصية تعد من الموضوعات التي إهتم علماء النفس بدراستها، حيث تعتبر عاملاً هاماً، وفعالاً في الكشف عن شخصيات الأفراد، مما يساهم في إمكانية التعرف على الملامح الرئيسية لهذه الشخصيات، وإمكانية التنبؤ بتصرفاتهم، وأفعالهم (السلوك البشري) وبالتالي إمكان التعامل معها والتحكم فيها من خلال أساليب الإرشاد، والعلاج النفسي، بأساليب التربية المختلفة، وحيث أن لكل شخصية سماتها أو معالمها الرئيسية وهي التي تحدد خصائص هذه الشخصية، ونقاط ضعفها وقوتها أيضاً، ومدى مرونتها وقدرتها على التكيف، لذا إهتم علماء نفس الشخصية بتحديد السمات، أو الصفات النفسية، مثل الشجاعة، الطيبة، القلق، واللامبالاة، الإندفاع، المثابرة، ذات الثبات النسبي والتي يختلف فيها الأفراد، فيتميز بعضهم عن بعض.

كما يشير سليمان أحمدى وآخرون (Soliman Ahamdy & et al) (٢٠٠٧م) (١)(٢)(٣)

إلى أن موضوع السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي والمهني يعد من الموضوعات الهامة وخاصة في الدول المتقدمة ويعتبر الأداء الوظيفي مطلباً رئيسياً لأي منظمة أو هيئة كانت عامة أو خاصة، كما يضيف أن النتائج السلبية على المستوى التنظيمي والمتمثلة في عدم الاستقرار في العمل، وانخفاض الإنتاجية، وعدم الرضا الوظيفي وكذلك انخفاض الولاء والالتزام التنظيمي، ووجود العديد من المعوقات التي تعوق أداء الأفراد لأدوارهم الوظيفية.

ويرى فريد النجار (١٩٩٨م) (٤) أن الأداء هو الطاقة أو الدرجة التي يوظف فيها المعلم مهارته وإمكاناته لتحقيق هدف، والأداء يرتبط غالباً بمعيار رقمي يعبر عن الإنجاز بالنسبة لفترة زمنية معينة، ويضيف في هذا الصدد كلاً من بيترهس Peter Hess، وجولي سيسيليانو Julie Siciliano (٢٠٠٦م) (٥) أن الإداء هو اتخاذ المصادر البشرية والمادية والتكنولوجية والمالية التي تحتاجها منظمة لتحقيق أهدافها.

(1) Soliman Ahamdy & et al., : Organizational Role Stress among Medical School Faculty Member in Iran dealing with role conflict, BMC medical education, Vol. 7, No.14, May 2007, p.3.

(2) Noish Working Group: Stress At Work, Nationla Insitute for Occupational Safety and Health Publication, No. 99-101, P. 11, available at :Http:// [www.cdc.gov/Noish Publicatio No.99-101](http://www.cdc.gov/Noish/Publicatio%20No.99-101), on (15/3/2009).

(٣) على عبدالرؤوف محمد نصار: معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢٠٠١م، ص ص ٢٩١، ٢٩٢.

(٤) فريد النجار: إدارة وظائف الأفراد وتنمية الموارد البشرية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، ١٩٩٨م، ص ١٥٠.

(5) Peter Hess & Julie Siciliano, : Management responsibility for performance. Mc Gyaw Hill. U.S.A. 2006, p.155.

كما يوصف ويفسر **محمد هلال (١٩٩٦م)** (١) الأداء بأنه النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة، وعرف معجم المصطلحات العلوم الإدارية الأداء بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب، ويؤكد كلاً من **أحمد مصطفى (٢٠٠٠م)** (٢) **على نصار (٢٠٠١م)** (٣) على أن الأداء الوظيفي ما يضطلع به الفرد من أدوار، وما تتطوي عليه هذه الأدوار من ممارسات وأفعال وأنشطة للقيام بالأداء المتوقع في مجال ما شريطة توفير المتطلبات اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة، ومن ثم تحقيق الأهداف.

كما يتفق كل من **ليود Lioyd (٢٠٠٠م)** (٤)، **محمد العجمي (٢٠٠٠م)** (٥)، من **السعيد لبدو وآخرون (٢٠٠٠م)** (٦)، **ريبورت Robert N. Lussier (٢٠٠٢م)** (٧) **كارول وآخرون Carrollw (٢٠٠٤م)** (٨)، **على الهزاع (٢٠٠٤م)** (٩)، **محمد الشحات (٢٠٠٦م)** (١٠) على أن الأداء هو درجة إنجاز الفرد للمهام المنوط بها، وكمية العمل المنجز في وقت معين و إلى أي مدى قد تحققت الأهداف والتوقعات من الفرد.

كما يشير كلاً من **محمود مرسي، زهير الصباغ (٢٠٠٣م)** (١١) إلى أن العوامل المساهمة أو المؤثرة في الأداء المهني أو الوظيفي هي ثلاثة عوامل على وجه الخصوص

(١) **فريد النجار: مهارات إدارة الأداء، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ١٩٩٦م، ص ١٢.**

(٢) **أحمد سيد مصطفى: إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ١٤٥.**

(٣) **على عبدالرؤوف محمد نصار: مرجع سابق، ص ٨٣.**

(٤) **Lloyd L. Byars, Leslie Rue: Human Resource Management, Sixth Edition, Irwin McGraw-Hill, United States, 2000, p. 275.**

(٥) **محمد حسنين عبده العجمي: "الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباتها كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة"، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد ٤٢، يناير ٢٠٠٠، ص ٩٢.**

(٦) **السعيد لبدو، محمود عبد المقصود، محمود عبد العزيز: إدارة السلوك التنظيمي، مكتبة جامعة طنطا، طنطا، ٢٠٠٠م، ص ١٤٥.**

(٧) **Robert N. Lussier: Human Relations in Organizations applications and skill- building, Fifth Edition, Graw Hill Irwin, New York, 2002.**

(٨) **Carrollw, Frenzel, Jolln C. Frenzel: Management of Information Technology, Fourth Edition, Thomson Course Technology, Canada, 2004, p. 427.**

(٩) **على بن سعد الهزاع القرني: "طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي" من بحوث ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)، والمنعقدة في الفترة من ١٤ - ١٥ ديسمبر ٢٠٠٤، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، ص ١.**

(١٠) **محمد الشحات عبدالله الشحات: "إدارة ضغوط العمل للعاملين بالجهاز الإداري بجامعة بنها"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠٠٦م ص ٩.**

(١١) **محمود مرسي، زهير الصباغ: إدارة الأداء، الرياض، معهد الإدارة العامة، ٢٠٠٣م، ص ٢٨.**

متمثلة في (الموظف) وما يمتلكه من معرفة ومهارة وقيم واتجاهات ودوافع خاصة بالعمل، (الوظيفة) وما تتصف به من متطلبات وتحديات، وما تقدمه من فرص عمل ممتعة، (الموقف) وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل والأشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

وتوضح الباحثه أن الأداء ما هو إلا مسؤوليات وواجبات وأنشطة ومهام يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب كما أن الأداء الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد وأدراك العمليات المختلفة التي يمر بها حتى يتم تحقيق الإنجاز المطلوب، وبالتالي يكون من الضروري التركيز على النتائج التي يتوصل إليها الفرد من خلال قيامه بالعمل طالما أن الأداء يرتبط بالسلوك الإنساني والإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو الإنجازات المرغوبة.

كما تؤكد نتائج العديد من الدراسات العربية والأجنبية السابقة على أهمية السمات

الشخصية وأرتباطها بالأداء المهني والوظيفي مثل نتائج دراسته نوش، وينر & Nawsh

Winer (٢٠٠٠م)^(١)، نتائج دراسة كينجهام ورولين Cuning ham , P.H., Rollinn,s

(٢٠٠١م)^(٢)، وتتفق نتائج أيضاً

نتائج دراسة مخلف الرويلي (٢٠٠٣م)^(٣)، نتائج دراسته ديفيد كراميون Defid Crampon

(٢٠١٠م)^(٤)، نتائج دراسته وينير، فاردي Wiener & Vardi (٢٠١١م)^(٥).

ومن ثم تؤكد الباحثه على أن السمات الشخصية المتزنة لدى معلمات رياض الأطفال تؤدي إلى إرتفاع الأداء الوظيفي وزيادة كفاءة العمل، حيث تكتسب هذه الدراسة أهميتها العلمية من خلال استناد الباحثه على منهج علمي يثرى المعرفة العلمية في مجال السمات، والتي تلائم القطاع الوظيفي والمهني لدى معلمات رياض الأطفال، من خلال التعرف على السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

(1) Nawach Kenneth & Winer Scott : Coaching For human performance & Development. Vol 51, n10, Oct 2000.

(2) Cuning ham , P.H., Rolling, s : mevision of personality and performance of recreation administration vo 12, nog, summer 2001.

(٣) مخلف عائد الرويلي: علاقة بعض الصفات الشخصية للقائد بالأداء الوظيفي "رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم ، ٢٠٠٣م.

(4) Defid Crampon: The personal characteristics of teachers and their relation to job performance Vol 51, n10, Oct. U.S.A. 2010.

(5) Http://www.home.attanet-nichoisl111/change.htm.

أهداف البحث : The Research Purposes

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على على السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

تساؤلات البحث : The Research Questions

- ١- ما هي السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ؟
- ٢- ما هي أليات الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ؟
- ٣- ما هي العلاقة بين السمات الشخصية والأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ؟

مصطلحات البحث : The Research Terminology**السمات الشخصية : The personality Traits**

يعرف **نواف كنعان** (١٩٩٩م)^(١) السمات الشخصية بأنها ليست السلوك الظاهري للشخص ولكنها استعداد لنوع معين من السلوك يظهر في كثير من المواقف وتعتبر بمثابة الوحدات الأساسية والشخصية وتتميز بالثبات النسبي والدوام عبر مجموعة كبيرة من المواقف ونفرد على أساسها بين شخص وآخر.

الأداء المهني (الوظيفي) : The Job Performance

تعنى كلمة الأداء كمصطلح في قاموس **مختار الصحاح**^(٢)، أدا (الأداة) الآلة، (تأدى) إليه الخبر أى انتهى، والاسم (الأداء) ويعنى العمل، أدى الشيء قام به وأداه، (الأداء) التأدية - إنجاز العمل، والانتهاه منه.

كما يتفق كل من **أحمد عاشور** (١٩٩٧م)^(٣)، **آدم العتيبي** (١٩٩٨م)^(٤) نقلاً عن **Jamal**، **عبد المعطي عساف** (٢٠٠٤م)^(٥)، **عبد الستار العلى وآخرون**^(٦) على تعريف الأداء المهني أو الوظيفي بأنه يعني قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكن

(١) نواف كنعان: مرجع سابق، ١٩٩٩م، ص ٢٤٨.

(٢) محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرزاق: مختار الصحاح، دار الجيل، بيروت، لبنان، ١٩٨٧م، ص ١١.

(٣) أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٧م، ص ١٤٤.

(٤) آدم غازي العتيبي: أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل علي الأداء الوظيفي القطاع الحكومي بدولة الكويت، بحث منشور، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، العدد التاسع، جامعة الكويت، نوفمبر ١٩٩٨م، ص ١٤٥.

(٥) عبد المعطي عساف: مبادئ في الإدارة العامة، مكتبة المحتسب، عمان، ٢٠٠٤م، ص ١٤٩.

(٦) عبد الستار العلى وآخرون: المدخل إلي إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦م، ص ١٩.

التمييز بين ثلاث أبعاد لقياس أداء الفرد، وهي كمية الجهد المبذول عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، وتعتبر نوعية الجهد عن مستوي الدقة والجودة ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات معينة، أما نمط الأداء فهو الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل أي الطريقة التي يؤدي بها الفرد أنشطة العمل.

إجراءات البحث : Procedures of The Research

منهج البحث : The Research Curriculum

استخدمت الباحثه المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي نظراً لملائمة لطبيعة البحث.

عينة البحث : The Research Sample

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية ممثلة في معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت بالمناطق التعليمية المختلفة بدولة الكويت، وذلك لعدد (١١٤) معلمة رياض الأطفال، حيث بلغت العينة الاستطلاعية عدد (٣٠) معلمة رياض الأطفال وبنسبة مئوية مقدارها (٢٦,٣٤)، وبلغت العينة الاساسية عدد (٨٤) معلم بنسبة مئوية مقدارها (٧٣,٦٨)٪، ويتضح ذلك كما في جدول (١).

جدول (١)

توصيف المجتمع الكلي لعينة البحث

م	البيــــــــان	العينة الاستطلاعية	النسبة المئوية	العينة الأساسية	النسبة المئوية
١	منطقة الأحمدى التعليمية	-	-	١٨	٢١,٤٣٪
٢	منطقة العاصمة التعليمية	١٠	٣٣,٣٣٪	١٠	١١,٩٠٪
٣	منطقة الفروانية التعليمية	-	-	١٨	٢١,٤٣٪
٤	منطقة حولي التعليمية	١٠	٣٣,٣٣٪	١٠	١١,٩٠٪
٥	منطقة الجهراء التعليمية	-	-	١٨	٢١,٤٣٪
٦	منطقة مبارك الكبير التعليمية	١٠	٣٣,٣٣٪	١٠	١١,٩٠٪
-	المجموع	٣٠	١٠٠٪	٨٤	١٠٠٪

أدوات ووسائل جمع البيانات : The Data- collection Methods & Tools

تم إعداد إستمارتين إستبيان لإستطلاع رأي عينة البحث احدهما فى السمات الشخصية والأخرى فى الأداء الوظيفى لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت، من خلال الإطلاع على الأبحاث والدوريات العلمية والدراسات السابقة، ومن خلال الإطلاع على شبكة المعلومات.

استمارة الاستبيان الأولى : السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

قامت الباحثة بتحديد محاور الإستمارة كالتالى:

١- الثقة بالنفس لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

٢- الاتزان الانفعالى لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

٣- الاجتماعية لدى معلمى رياض الأطفال بدولة الكويت.

٤- التفاؤل لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

٥- القيادة المدرسية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

ثم تم عرض هذه المحاور على عدد (٥) من السادة الخبراء، مع مراعاة ألا تقل خبراتهم فى المجال عن عشر سنوات وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة المحاور للهدف الذي وضعت من أجله، الموافقة على وجود المحور أو عدم وجوده، الموافقة على صياغة المحور أو تعديل صياغته (مرفق ١)، ويوضح جدول (٢) نسبة آراء الخبراء حول محاور الأستبيان.

جدول (٢)**نسبة آراء الخبراء حول محاور استبيان**

السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ن = ٥

النسب المئوية	اتفاق آراء الخبراء	المحور	م
٨٠%	٤	الثقة بالنفس لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	١
١٠٠%	٥	الاتزان الانفعالى لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	٢
٨٠%	٤	الاجتماعية لدى معلمى رياض الأطفال بدولة الكويت.	٣
٨٠%	٤	التفاؤل لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	٤
١٠٠%	٥	القيادة المدرسية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	٥

يتضح من جدول (٢) نسبة آراء الخبراء حول محاور الاستبيان حيث يتضح نسبة آراء الخبراء الموافقين على وجود المحور، وجاءت الأهمية النسبية تتراوح ما بين (٨٠%، ١٠٠%)، وقد إرتضى الباحثه على أخذ المحاور التي حصلت على نسبة مئوية أكبر من ٧٠% من مجموع الآراء، وهذه المحاور هي:

- ١- المحور الأول: الثقة بالنفس لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.
- ٢- المحور الثاني: الاتزان الانفعالي لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.
- ٣- المحور الثالث: الاجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.
- ٤- المحور الرابع: التفاؤل لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.
- ٥- المحور الخامس: القيادة المدرسية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

تحديد عبارات محور استمارة استبيان السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت:

تم تحديد مجموعة من العبارات الخاصة بكل محور بما يتناسب مع محاور الإستبيان التي تم تحديدها وفقاً لآراء الخبراء، وقد راعت الباحثه عند تحديد العبارات أن تتناسب العبارات مع محاورها، ووضوح العبارات، وأن تتناسب العبارات مع الهدف الذي وضعت من أجله، وبلغ عدد العبارات ٤٩ عبارة موزعه كالتالي:

- ✳ **المحور الأول:** الثقة بالنفس لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ويمثله عدد ٩ عبارات.
- ✳ **المحور الثاني:** الاتزان الانفعالي لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ويمثله عدد ١١ عبارة.
- ✳ **المحور الثالث:** الاجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ويمثله عدد ١٠ عبارات.
- ✳ **المحور الرابع:** التفاؤل لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ويمثله عدد ٨ عبارات.
- ✳ **المحور الخامس:** القيادة المدرسية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ويمثله عدد ١١ عبارة.

عرض استمارة استبيان السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت في صورتها المبدئية:

قامت الباحثه بعرض استمارة السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت في صورتها المبدئية (مرفق ٢) متضمنة المحاور والعبارات التي تمثلها على الخبراء بغرض التأكد من مدى مناسبة العبارات للمحور الذي تمثله، ومناسبة العبارة للظاهرة المقاسه،

ومدى كفاية العبارات للتعبير عن المحور، ومدى صلاحيتها للصياغة، ويوضح جدول (٣) نسبة آراء الخبراء في كل عبارة من عبارات الاستبيان.

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات محاور استمارة استبيان السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت
ن = ٥

المحور	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس
رقم العبارة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية
١	%٨٠	%١٠٠	%٨٠	%٨٠	%١٠٠
٢	%١٠٠	%٨٠	%١٠٠	%٨٠	%٨٠
٣	%٢٠	%٨٠	%٨٠	%١٠٠	%١٠٠
٤	%٨٠	%٤٠	%١٠٠	%٨٠	%٨٠
٥	%٨٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٨٠
٦	%١٠٠	%٨٠	%٨٠	%١٠٠	%١٠٠
٧	%١٠٠	%١٠٠	%٢٠	%٨٠	%٨٠
٨	%٨٠	%٢٠	%١٠٠	%٨٠	%٤٠
٩	%١٠٠	%٨٠	%٨٠		%١٠٠
١٠		%١٠٠	%٢٠		%١٠٠
١١		%٨٠			%٨٠

يتضح من جدول (٣) نسبة آراء الخبراء في كل عبارة من عبارات الاستمارة، حيث أنها واقعة ما بين نسبة ٢٠% - ١٠٠%، وقد إرتضت الباحثة على أخذ العبارات التي حصلت على نسبة مئوية أكثر من ٧٠% من مجموع الآراء وقد بلغ عدد العبارات ٤٣ عبارة.

استمارة استبيان السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت في صورتها النهائية:

بعد عرض استمارة السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت في صورتها المبدئية التي تضمنت ٤٩ عبارة علي الخبراء، وأصبحت ٤٣ عبارة في صورتها النهائية، و جدول (٤) يوضح عدد عبارات كل محور قبل وبعد الحذف للوصول للصورة النهائية للاستبيان، وكذلك أوصي الخبراء بأن يتم تصحيح الاستمارة وفقاً لميزان تقدير ثلاثي (أوافق تماماً، أوافق إلى حد ما، لا أوافق)، ويتضح ذلك كما في جدول (٥)، وبالتالي أصبحت جاهزة للتطبيق على العينة (مرفق ٣).

جدول (٤)

محاو الاستبيان وعدد العبارات التي تنتمي إلى كل محور قبل وبعد الحذف

م	المحاور	عدد العبارات قبل الحذف	عدد العبارات بعد الحذف
١	الثقة بالنفس لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	٩	٨
٢	الاتزان الانفعالي لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	١١	٩
٣	الاجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	١٠	٨
٤	التفاؤل لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	٨	٨
٥	القيادة المدرسية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	١١	١٠
	الإجمالي	٤٩	٤٣

جدول (٥)

النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول تحديد طريقة تصحيح استمارة الاستبيان ن = ٥

م	أسلوب التقييم الخاص بالإجابة على العبارات	اتفاق آراء الخبراء	النسبة المئوية
١	دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً	صفر	صفر%
٢	دائماً - أحياناً - أبداً	١	٢٠%
٣	أوافق تماماً - أوافق إلى حد ما - لا أوافق	٤	٨٠%
٤	نعم - غير متأكد - لا	صفر	صفر%
٥	أوافق بدرجة كبيرة - أوافق بدرجة متوسطة - لا أوافق	صفر	صفر%

استمارة الاستبيان الثانية : الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

قامت الباحثة بتحديد محاور الإستمارة كالتالي:

- ١- الانضباط المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.
- ٢- المرونة في الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.
- ٣- الجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.
- ٤- اتخاذ القرارات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.
- ٥- تطوير الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

ثم قامت الباحثة بعرض هذه المحاور على عدد (٥) من الساده الخبراء، مع مراعاة ألا تقل خبراتهم في المجال عن عشر سنوات وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة المحاور للهدف الذي وضعت من أجله، الموافقة على وجود المحور أو عدم وجوده، الموافقة على صياغة المحور أو تعديل صياغته (مرفق ٤)، ويوضح جدول (٦) نسبة آراء الخبراء حول محاور الأستبيان.

جدول (٦)

نسبة آراء الخبراء حول محاور الاستبيان

الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ن = ٥

م	المحور	اتفاق آراء الخبراء	النسبة المئوية
١	الانضباط المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	٤	٨٠%
٢	المرونة في الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	٢	٢٠%
٣	الجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	٤	٨٠%
٤	اتخاذ القرارات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	٤	٨٠%
٥	تطوير الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	٥	١٠٠%

يتضح من جدول (٦) نسبة آراء الخبراء حول محاور الاستبيان حيث يتضح نسبة آراء الخبراء الموافقين على وجود المحور، وجاءت النسبة المئوية تتراوح ما بين (٨٠%، ١٠٠%)، وقد إرتضت الباحثة على أخذ المحاور التي حصلت على نسبة مئوية أكبر من ٧٠% من مجموع الآراء، وهذه المحاور هي:

- ١- المحور الأول: الانضباط المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.
- ٢- المحور الثاني: الجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.
- ٣- المحور الثالث: اتخاذ القرارات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.
- ٤- المحور الرابع: تطوير الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

تحديد عبارات محور استمارة استبيان الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت:

قامت الباحثة بتحديد مجموعة من العبارات الخاصة بكل محور بما يتناسب مع محاور الإستبيان التي تم تحديدها وفقاً لآراء الخبراء، وقد راعت الباحثة عند تحديد العبارات أن تتناسب العبارات مع محاورها، ووضوح العبارات، وأن تتناسب العبارات مع الهدف الذي وضعت من أجله، وبلغ عدد العبارات ٤٤ عبارته موزعه كالتالي:

✘ المحور الأول: الانضباط المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ويمثله

عدد ١٠ عبارات.

✘ المحور الثاني: الجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية) ويمثله عدد ١٠ عبارات.

✱ المحور الثالث: اتخاذ القرارات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ويمثله عدد ١٢ عباره.

✱ المحور الرابع: تطوير الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ويمثله عدد ١١ عباره.

عرض استمارة استبيان الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت في صورتها المبدئية :

قامت الباحثة بعرض استمارة الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت في صورتها المبدئية (مرفق ٥) متضمنة المحاور والعبارات التي تمثلها على الخبراء بغرض التأكد من مدى مناسبة العبارات للمحور الذي تمثله، ومناسبة العباره للظاهره المقاسه، ومدى كفاية العبارات للتعبير عن المحور، ومدى صلاحيتها للصياغة، ويوضح جدول (٧) نسبة آراء الخبراء في كل عباره من عبارات الاستبيان.

جدول (٧)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات محاور استمارة استبيان
ن = ٥
الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

المحور	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	رقم العبارة
	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	النسبة المئوية	
	%٨٠	%١٠٠	%٨٠	%٨٠	١
	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٨٠	٢
	%١٠٠	%٨٠	%٨٠	%١٠٠	٣
	%٨٠	%٨٠	%١٠٠	%٨٠	٤
	%٨٠	%١٠٠	%٨٠	%١٠٠	٥
	%١٠٠	%٨٠	%٨٠	%٢٠	٦
	%٤٠	%١٠٠	%١٠٠	%٨٠	٧
	%٨٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	٨
	%١٠٠	%٨٠	%٢٠	%١٠٠	٩
	%٨٠	%١٠٠	%٨٠	%٨٠	١٠
	%٨٠		%١٠٠	%٨٠	١١
			%١٠٠		١٢

يتضح من جدول (٧) نسبة آراء الخبراء في كل عبارة من عبارات الاستمارة، حيث أنها واقعة ما بين نسبة ٢٠% - ١٠٠% ، وقد إرتضت الباحثة على أخذ العبارات التي حصلت على نسبة مئوية أكثر من ٧٠% من مجموع الآراء وقد بلغ عدد العبارات ٤٠ عبارة.

استمارة استبيان الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت في صورتها النهائية :

بعد عرض استمارة الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت في صورتها المبدئية التي تضمنت ٤٤ عبارة علي الخبراء، وأصبحت ٤٠ عبارة في صورتها النهائية، وجدول (٨) يوضح عدد عبارات كل محور قبل وبعد الحذف للوصول للصورة النهائية للاستبيان وكذلك أوصي الخبراء بأن يتم تصحيح الاستمارة وفقاً لميزان تقدير ثلاثي (أوافق تماماً، أوافق الى حد ما، لا أوافق) (مرفق ٥)، ويتضح ذلك كما في جدول (٩)، وبالتالي أصبحت جاهزة للتطبيق على العينة (مرفق ٦).

جدول (٨)

محاور الاستبيان وعدد العبارات التي تنتمي إلى كل محور قبل وبعد الحذف

م	المحاور	عدد العبارات قبل الحذف	عدد العبارات بعد الحذف
١	الانضباط المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	١١	١٠
٢	الجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	١٠	١٠
٣	اتخاذ القرارات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	١٢	١٠
٤	تطوير الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	١١	١٠
الإجمالي		٤٤	٤٠

جدول (٩)

ن = ٥

النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول تحديد طريقة تصحيح استمارة الاستبيان

م	أسلوب التقييم الخاص بالإجابة على العبارات	اتفاق آراء الخبراء	النسبة المئوية
١	دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً	صفر	صفر%
٢	دائماً - أحياناً - أبداً	١	٢٠%
٣	أوافق تماماً - أوافق إلى حد ما - لا أوافق	٤	٨٠%
٤	نعم - غير متأكد - لا	صفر	صفر%
٥	أوافق بدرجة كبيرة - أوافق بدرجة متوسطة - لا أوافق	صفر	صفر%

الدراسة الاستطلاعية: The Exploratory (Pilot) Study

قامت الباحثة بإجراء الدراسة الاستطلاعية على عدد (٣٠) معلمه رياض الأطفال، وهى عينة التقنين المستخدمة لإيجاد المعاملات العلمية (الصدق - الثبات).

The Scientific Coefficient Of The Questioner : المعاملات العلمية للاستبيان

قامت الباحثة بإجراء صدق وثبات الاستمارتين بالطرق العلمية التاليه.

صدق الإستبيان: The Validity Of The Questioner

استمارة الاستبيان الأولى: السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

١- صدق المضمون (صدق المحكمين): The Content Validity (The Judges Validity)

وهو صدق السادة الخبراء كما فى جدول (٣).

٢- صدق الاتساق الداخلى: The Internal Consistency Validity

قامت الباحثة بحساب قيمة معامل الارتباط **The Correlation Coefficient** بين درجة كل عبارته والدرجة الكلية للمحور وبين درجة المحور والدرجة الكلية لاستمارة الإستبيان، ويتضح ذلك كما فى جدول (١٠، ١١).

جدول (١٠)

ن = ٣٠

معامل ارتباط عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور

م	المحور الأول	المحور الثانى	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الخامس
	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
١	*٠,٥٤٣	*٠,٥١٣	*٠,٧٢٢	*٠,٤٨٣	*٠,٤٢١
٢	*٠,٦٠٩	*٠,٧٨١	*٠,٤٩٠	*٠,٥٥٩	*٠,٥٤٨
٣	*٠,٣٧٩	*٠,٤٦٧	*٠,٤٧٧	*٠,٦٣٤	*٠,٧٧١
٤	*٠,٧٢٥	*٠,٦٨١	*٠,٦٢٥	*٠,٥٨٦	*٠,٦٩١
٥	*٠,٦٤٦	*٠,٧٢٧	*٠,٧١٧	*٠,٧٣٥	*٠,٥٧١
٦	*٠,٥٨٢	*٠,٥٣٢	*٠,٥٧٢	*٠,٥١٢	*٠,٤٦١
٧	*٠,٤١٩	*٠,٦١٥	*٠,٤٢٩	*٠,٧٣٦	*٠,٦٤٦
٨	*٠,٥٦٢	*٠,٥٧٩	*٠,٥٣٠	*٠,٥٢٩	*٠,٧٣٣
٩		*٠,٦٥٤			*٠,٥٩٢
١٠					*٠,٦٧١

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٣٦١ .

يتضح من جدول (١٠) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية للإستبيان ذات دلالة إحصائية حيث تراوحت ما بين (٠,٣٧٩ ، ٠,٧٨١) مما يدل على صدق الاستبيان.

جدول (١١)

ن = ٣٠

صدق الاتساق الداخلي لمحاورة استمارة الاستبيان

م	المحاور	معامل الارتباط
١	الثقة بالنفس لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٥٢٧
٢	الاتزان الانفعالي لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٧٨٨
٣	الاجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٦٩٤
٤	التفاؤل لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٦٧٣
٥	القيادة المدرسية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٥٤٨

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول (١١) أن قيم معاملات الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لمحاورة استمارة الاستبيان ذات دلالة إحصائية حيث تراوحت ما بين (٠,٥٢٧ ، ٠,٧٨٨) مما يدل على أن محاور الاستمارة دالة.

استمارة الاستبيان الثانية: الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

١- صدق المضمون (صدق المحكمين): (The Content Validity (The Judges Validity)

وهو صدق السادة الخبراء كما في جدول (٧).

٢- صدق الاتساق الداخلي: (The Internal Consistency Validity

قامت الباحثة بحساب قيمة معامل الارتباط **The Correlation Coefficient** بين

درجة كل عبارته والدرجة الكلية للمحور وبين درجة المحور والدرجة الكلية لاستمارة الإستبيان،

ويتضح ذلك كما في جدول (١٢ ، ١٣).

جدول (١٢)

معامل ارتباط عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور ن = ٣٠

م	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع
	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
١	*٠,٤٩١	*٠,٦٧٢	*٠,٤١٠	*٠,٥٢٤
٢	*٠,٥٣٤	*٠,٤٥٠	*٠,٦٧١	*٠,٤٧٤
٣	*٠,٧٧٩	*٠,٥٧٧	*٠,٦١٤	*٠,٤١٧
٤	*٠,٨٢٥	*٠,٦٦٥	*٠,٤٨٦	*٠,٦٨٥
٥	*٠,٦١٨	*٠,٧٣٧	*٠,٧٣٢	*٠,٧٠٧
٦	*٠,٧٣٢	*٠,٥٧٨	*٠,٦٢٢	*٠,٥٧٢
٧	*٠,٤٦٨	*٠,٤٢٩	*٠,٤١٦	*٠,٦١٥
٨	*٠,٥٩٤	*٠,٥٣٠	*٠,٦٩٢	*٠,٥٦٥
٩	*٠,٥١١	*٠,٧٦١	*٠,٤٣٦	*٠,٤٥٨
١٠	*٠,٦٦١	*٠,٤٣٤	*٠,٦٨٦	*٠,٨١٣

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٣٦١ .

يتضح من جدول (١٢) ان قيم معاملات الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية للإستبيان ذات دلالة إحصائية حيث تراوحت ما بين (٠,٤١٠, ٠,٨٢٥) مما يدل على صدق الاستبيان.

جدول (١٣)

ن = ٣٠

صدق الاتساق الداخلي لمحاور استمارة الاستبيان

م	المحاور	معامل الارتباط
١	الانضباط المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٦٤١
٢	الجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٧٥٨
٣	اتخاذ القرارات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٤٦٢
٤	تطوير الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٨٠٣

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٣٦١ .

يتضح من جدول (١٣) أن قيم معاملات الارتباط الدال على صدق الاتساق الداخلي لمحاور استمارة الاستبيان ذات دلالة إحصائية حيث تراوحت ما بين (٠,٤٦٢, ٠,٨٠٣) مما يدل على أن محاور الاستمارة دالة.

ثبات الاستبيان : Reliability Of The Questioner

تم حساب ثبات الاستبيان لكلاً من الاستمارتين بطريقة إعادة تطبيق الاختبار Test Retest وذلك بفاصل زمني (١٥) يوم وذلك لإيجاد قيمة معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني ويتضح ذلك كما في جداول (١٤، ١٥، ١٦، ١٧).

استمارة الاستبيان الأولى: السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

جدول (١٤)

ن = ٣٠

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لعبارات الإستهبيان

م	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الخامس
	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
١	*٠,٥٤٩	*٠,٦٩٢	*٠,٥٨٣	*٠,٨١٨	*٠,٦١٠
٢	*٠,٦٧٨	*٠,٤٣٤	*٠,٤٨٨	*٠,٦٥٩	*٠,٧٣٣
٣	*٠,٤٧١	*٠,٦١٦	*٠,٧٢٢	*٠,٥١١	*٠,٥٦٢
٤	*٠,٤٦٤	*٠,٥٢٢	*٠,٦٢٤	*٠,٤١٤	*٠,٦٤٨
٥	*٠,٦٧٧	*٠,٤٨٢	*٠,٥٧٦	*٠,٦٥٧	*٠,٤٨٦
٦	*٠,٧٩٥	*٠,٥٢٩	*٠,٤٠٢	*٠,٥٢٧	*٠,٧١٢
٧	*٠,٥٨١	*٠,٧٦٨	*٠,٧٧١	*٠,٦٩٧	*٠,٤٩٩
٨	*٠,٥٠٦	*٠,٦٧٢	*٠,٧٥٥	*٠,٤٣٤	*٠,٤٣٩
٩		*٠,٧٠٦			*٠,٦٦٢
١٠					*٠,٦٩٢

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٣٦١ .

يتضح من جدول (١٤) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٨١٨ ، ٠,٤٠٢) مما يدل على ثبات جميع عبارات الإستهبيان.

جدول (١٥)

ن = ٣٠

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمحاور استمارة الإستهبيان

م	المحاور	معامل الارتباط
١	الثقة بالنفس لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٥١١
٢	الاتزان الانفعالي لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٧٣٩
٣	الاجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٦٦٤
٤	التفاؤل لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٥٩٣
٥	القيادة المدرسية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٨٢٦

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٣٦١ .

يتضح من جدول (١٥) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٨٢٦ ، ٠,٥١١) مما يدل على ثبات محاور استمارة الاستبيان. **استمارة الاستبيان الثانية: الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.**

جدول (١٦)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لعبارات الإستبيان ن = ٣٠

م	المحور الأول معامل الارتباط	المحور الثاني معامل الارتباط	المحور الثالث معامل الارتباط	المحور الرابع معامل الارتباط
١	*٠,٧١١	*٠,٦٣٤	*٠,٤٥٦	*٠,٣٦٩
٢	*٠,٦٧٧	*٠,٥٨٤	*٠,٧١٠	*٠,٦٥٥
٣	*٠,٧٤٠	*٠,٧٩٠	*٠,٥٣٨	*٠,٧٣٢
٤	*٠,٦٤٢	*٠,٣٩١	*٠,٥٨٠	*٠,٤٦٨
٥	*٠,٤٢٢	*٠,٦٧٤	*٠,٦٨٧	*٠,٦٠٢
٦	*٠,٥٨٠	*٠,٥٢١	*٠,٦٣٤	*٠,٥٨٠
٧	*٠,٦٨٧	*٠,٨١٠	*٠,٥٨٤	*٠,٨٥٥
٨	*٠,٨١٦	*٠,٥١٦	*٠,٧٩٠	*٠,٧٢٢
٩	*٠,٥٨٤	*٠,٤٩٤	*٠,٤٨٢	*٠,٦٥٢
١٠	*٠,٣٨٠	*٠,٣٨٠	*٠,٦٦٧	*٠,٧٩٩

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٣٦١.

يتضح من جدول (١٦) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٨٥٥ ، ٠,٣٦٩) مما يدل على ثبات جميع عبارات الإستبيان.

جدول (١٧)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمحاور استمارة الإستبيان ن = ٣٠

م	المحاور	معامل الارتباط
١	الانضباط المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٧٣٤
٢	الجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٦٧٦
٣	اتخاذ القرارات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٤١٧
٤	تطوير الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.	*٠,٥٦٥

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٣٦١.

يتضح من جدول (١٧) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٧٩٧ ، ٠,٤١٧) مما يدل على ثبات محاور استمارة الاستبيان.

عرض النتائج ومناقشتها : Presenting The Results And Discussion**عرض النتائج : Presenting The Results**

عرض نتائج التساؤل الأول والخاص بما هي السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت؟

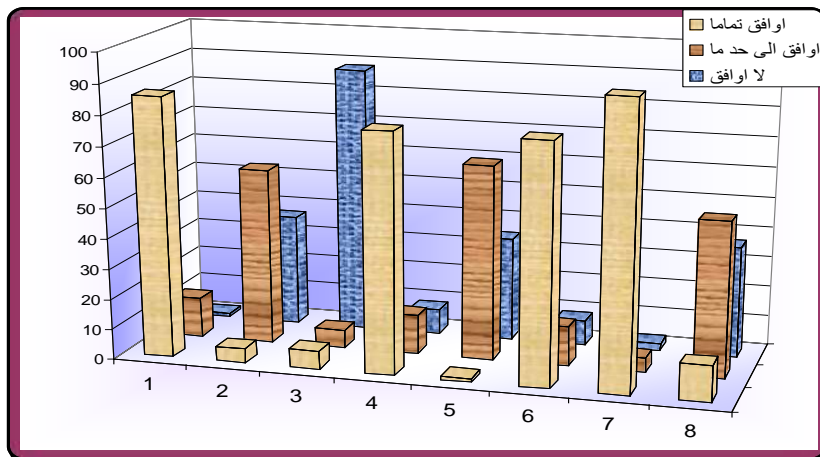
جدول (١٨)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كا^٢ لعبارات المحور الأول والخاص بالثقة بالنفس لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

كا ^٢	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق تماما		م
	%	ك	%	ك	%	ك	
*١٠٥,٥	%١,٢	١	%١٣,١	١١	%٨٥,٧	٧٢	١
*٣٦,٦	%٣٦,٩	٣١	%٥٨,٣	٤٩	%٤,٨	٤	٢
*١١٣,٤	%٨٨,١	٧٤	%٦,٠	٥	%٦,٠	٥	٣
*٧٧,٦	%٨,٣	٧	%١٣,١	١١	%٧٨,٦	٦٦	٤
*٥٠,٢	%٣٤,٥	٢٩	%٦٤,٣	٥٤	%١,٢	١	٥
*٧٧,٦	%٨,٣	٧	%١٣,١	١١	%٧٨,٦	٦٦	٦
*١٣٤,٠	%٢,٤	٢	%٤,٨	٤	%٩٢,٩	٧٨	٧
*١٩,٩	%٣٦,٩	٣١	%٥١,٢	٤٣	%١١,٩	١٠	٨

* قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩.

يتضح من جدول (١٨) أن قيمة كا^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (١٩,٩ ، ١٣٤,٠)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.



شكل (١) النسبة المئوية للتكرارات لعبارات المحور الأول والخاص بالثقة بالنفس

لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

جدول (١٩)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كا^٢ لعبارات المحور الثانى والخاص بالاتزان

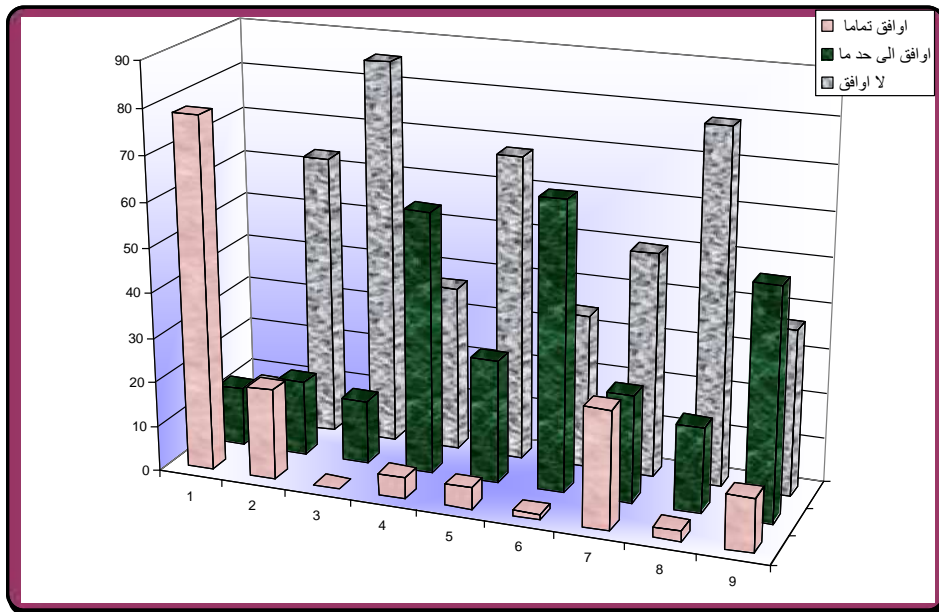
الانفعالى لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

ن = ٨٤

كا ^٢	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق تماما		م
	%	ك	%	ك	%	ك	
*٧٧,٦	%٨,٣	٧	%١٣,١	١١	%٧٨,٦	٦٦	١
*٣٣,٦	%٦٣,١	٥٣	%١٦,٧	١٤	%٢٠,٢	١٧	٢
*١٠٦,٣	%٨٥,٧	٧٢	%١٤,٣	١٢	صفر%	صفر	٣
*٣٦,٦	%٣٦,٩	٣١	%٥٨,٣	٤٩	%٤,٨	٤	٤
*٥١,٥	%٦٧,٩	٥٧	%٢٧,٤	٢٣	%٤,٨	٤	٥
*٥٠,٢	%٣٤,٥	٢٩	%٦٤,٣	٥٤	%١,٢	١	٦
*١٠,٦	%٥٠,٠	٤٢	%٢٣,٨	٢٠	%٢٦,٢	٢٢	٧
*٨٠,٩	%٧٨,٦	٦٦	%١٩,٠	١٦	%٢,٤	٢	٨
*١٩,٩	%٣٦,٩	٣١	%٥١,٢	٤٣	%١١,٩	١٠	٩

* قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٩٩.يتضح من جدول (١٩) أن قيمة كا^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (١٠,٦، ١٠٦,٣)، وأن

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.



شكل (٢) النسبة المئوية للتكرارات لعبارات المحور الثانى والخاص بالاتزان الانفعالى

لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

جدول (٢٠)

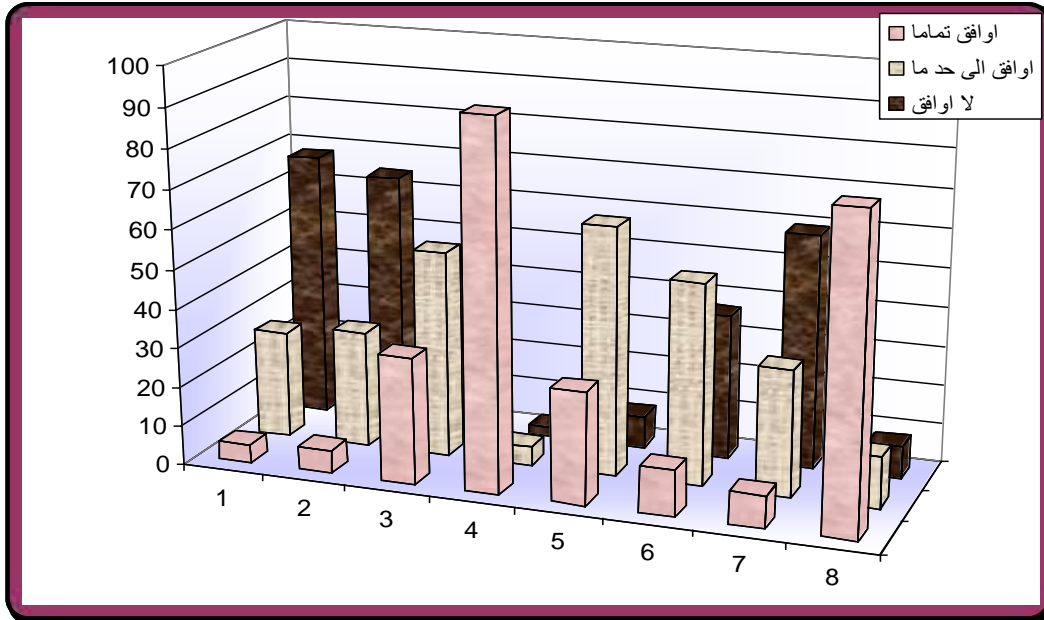
التكرارات والنسب المئوية ومعامل كا^٢ لعبارات المحور الثالث والخاص بالاجتماعية

لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ن = ٨٤

م	أوافق تماماً		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		كا ^٢
	ك	%	ك	%	ك	%	
١	٤	%٤,٨	٢٣	%٢٧,٤	٥٧	%٦٧,٩	*٥١,٥
٢	٥	%٦,٠	٢٥	%٢٩,٨	٥٤	%٦٤,٣	*٤٣,٤
٣	٢٧	%٣٢,١	٤٤	%٥٢,٤	١٣	%١٥,٥	*١٧,٢
٤	٧٨	%٩٢,٩	٤	%٤,٨	٢	%٢,٤	*١٣٤,٠
٥	٢٤	%٢٨,٦	٥٣	%٦٣,١	٧	%٨,٣	*٣٨,٦
٦	١٠	%١١,٩	٤٣	%٥١,٢	٣١	%٣٦,٩	*١٩,٩
٧	٧	%٨,٣	٢٧	%٣٢,١	٥٠	%٥٩,٥	*٣٣,١
٨	٦٦	%٧٨,٦	١١	%١٣,١	٧	%٨,٣	*٧٧,٦

* قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٩٩.يتضح من جدول (٢٠) أن قيمة كا^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (١٧,٢ ، ١٣٤,٠)، وأن

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.



شكل (٢) النسبة المئوية للتكرارات لعبارات المحور الثالث والخاص بالاجتماعية

لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

جدول (٢١)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كا٢ لعبارات المحور الرابع والخاص بالتفاؤل

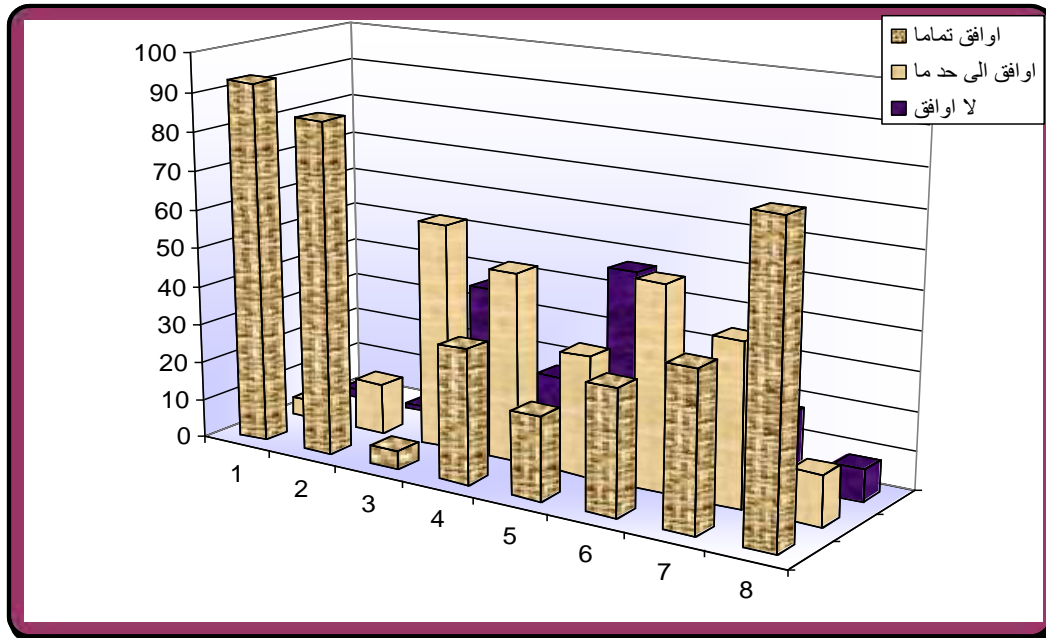
لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت
ن = ٨٤

كا٢	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق تماماً		م
	%	ك	%	ك	%	ك	
*١٣٤,٠	%٢,٤	٢	%٤,٨	٤	%٩٢,٩	٧٨	١
*١٠٥,٥	%١,٢	١	%١٣,١	١١	%٨٥,٧	٧٢	٢
*٣٦,٦	%٣٦,٩	٣١	%٥٨,٣	٤٩	%٤,٨	٤	٣
*١٣,١	%١٦,٧	١٤	%٤٨,٨	٤١	%٣٤,٥	٢٩	٤
*٨,٩	%٤٧,٦	٤٠	%٣١,٠	٢٦	%٢١,٤	١٨	٥
*١٧,٢	%١٥,٥	١٣	%٥٢,٤	٤٤	%٣٢,١	٢٧	٦
*٩,١	%١٧,٩	١٥	%٤١,٧	٣٥	%٤٠,٥	٣٤	٧
*٧٧,٦	%٨,٣	٧	%١٣,١	١١	%٧٨,٦	٦٦	٨

* قيمة كا٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٩٩.

يتضح من جدول (٢١) أن قيمة كا٢ المحسوبة تتراوح ما بين (٨,٩)، و(١٣٤,٠)، وأن

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.



شكل (٤) النسبة المئوية للتكرارات لعبارات المحور الرابع والخاص بالتفاؤل

لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

جدول (٢٢)

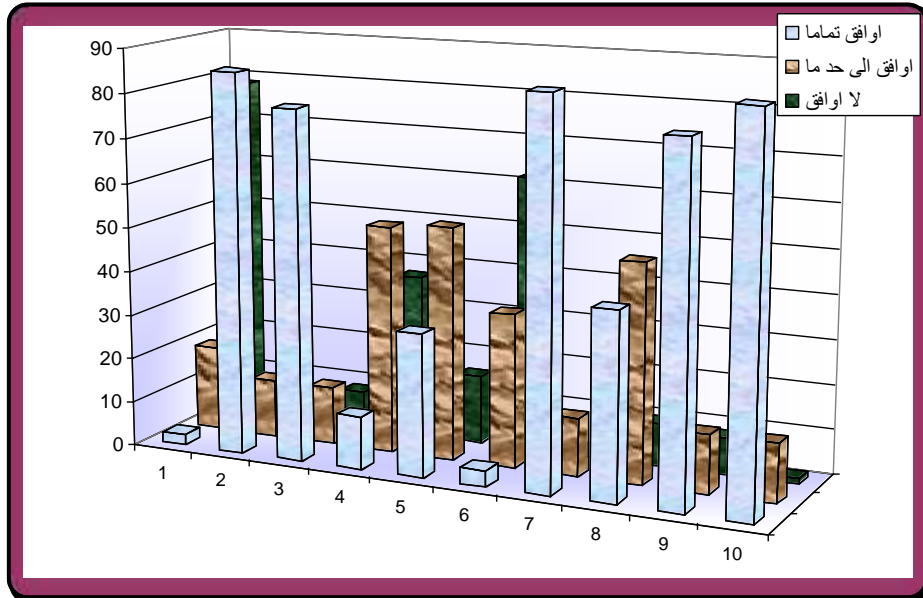
التكرارات والنسب المئوية ومعامل كا^٢ لعبارات المحور الخامس والخاص بالقيادة

المدرسية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ن = ٨٤

كا ^٢	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق تماماً		م
	%	ك	%	ك	%	ك	
*٨٠,٩	%٧٨,٦	٦٦	%١٩,٠	١٦	%٢,٤	٢	١
*١٠٥,٥	%١,٢	١	%١٣,١	١١	%٨٥,٧	٧٢	٢
*٧٧,٦	%٨,٣	٧	%١٣,١	١١	%٧٨,٦	٦٦	٣
*١٩,٩	%٣٦,٩	٣١	%٥١,٢	٤٣	%١١,٩	١٠	٤
*١٧,٢	%١٥,٥	١٣	%٥٢,٤	٤٤	%٣٢,١	٢٧	٥
*٤٢,٩	%٦١,٩	٥٢	%٣٤,٥	٢٩	%٣,٦	٣	٦
*١٠٥,٥	%١,٢	١	%١٣,١	١١	%٨٥,٧	٧٢	٧
*٢٢,١	%٩,٥	٨	%٤٨,٨	٤١	%٤١,٧	٣٥	٨
*٧٧,٦	%٨,٣	٧	%١٣,١	١١	%٧٨,٦	٦٦	٩
*١٠٥,٥	%١,٢	١	%١٣,١	١١	%٨٥,٧	٧٢	١٠

* قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٩٩.يتضح من جدول (٢٢) أن قيمة كا^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (١٧,٢، ١٠٥,٥)، وأن

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.



شكل (٥) النسبة المئوية للتكرارات لعبارات المحور الخامس والخاص بالقيادة

المدرسية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

عرض مناقشة نتائج التساؤل الأول والخاص بما هي السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت؟

يتضح من جدول (١٨) والخاص بعبارات المحور الأول والخاص بالثقة بالنفس لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت أن قيمة كا^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (١٩,٩، ١٣٤,٠)، وهي أكبر من قيمة كا^٢ الجدولية = ٥,٩٩ عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور الأول ذات دلالة إحصائية، يتضح من جدول (١٩) والخاص بعبارات المحور الثاني والخاص بالالتزان الانفعالي لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت أن قيمة كا^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (١٠,٦، ١٠٦,٣)، وهي أكبر من قيمة كا^٢ الجدولية = ٥,٩٩ عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور الثاني ذات دلالة إحصائية، يتضح من جدول (٢٠) والخاص بعبارات المحور الثالث والخاص بالاجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت أن قيمة كا^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (١٧,٢، ١٣٤,٠) وهي أكبر من قيمة كا^٢ الجدولية = ٥,٩٩ عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور الثالث ذات دلالة إحصائية، يتضح من جدول (٢١) والخاص بعبارات المحور الرابع والخاص بالتفاؤل لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت أن قيمة كا^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (٨,٩، ١٣٤,٠)، وهي أكبر من قيمة كا^٢ الجدولية = ٥,٩٩ عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور الرابع ذات دلالة إحصائية، يتضح من جدول (٢٢) والخاص بالمحور الخامس والخاص بالقيادة المدرسية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت أن قيمة كا^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (١٧,٢، ١٠٥,٥)، وهي أكبر من قيمة كا^٢ الجدولية = ٥,٩٩ عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور الخامس ذات دلالة إحصائية.

وتفسر الباحثه أن الاستجابة للعبارات لجميع المحاور الخمسة جاءت تدل على أن معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت لديهم ثقة كبيرة جداً في قدراتهم داخل مدرسة رياض الأطفال بين الأطفال وباقي الزملاء، والإحساس بالأفضلية في الإداء داخل الفصل في شرح المادة التعليمية، وفي ثقة الرؤساء بهم في داخل الفصل وبين الأطفال على درجة عالية جداً، كمعلمة رياض الأطفال تتحكم في انفعالاتها داخل الفصل بين الأطفال، وخارج الفصل بين الزملاء، وهي شخصاً اجتماعياً بين الأطفال والزملاء، ودائماً تحب رؤية الناس ونصحهم في الشارع أو في أى مكان، حريصة على تنمية وتطوير صفة الأمل في الحياة والمستقبل بين

جميع الأطفال والزملاء داخل المدرسة، ودائماً تهتم بالجوانب الإيجابية من سلوكيات الأطفال دون الجوانب السلبية محاولة التغيير، لديها إحساس دائماً بالتقائل في أصعب الظروف والمواقف الصعب مع الشعور بالتقائل في تغيير سلوك الأطفال في هذه المرحلة السنية الخطرة والحرص على التنسيق بين جميع الزملاء داخل المدرسة فيما يخص العمل وصالح العملية التعليمية، وأتباع أسلوب النمط القيادي الديمقراطي بين الأطفال.

وتضيف الباحثه في مجمل مناقشة نتائج السمات الشخصية على أهمية الثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي، الاجتماعية، التقاؤل، القيادة المدرسية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت كسمات شخصية مؤثرة وفعالة في نجاح مهام عملهن كمعلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

وأن ما توصلت إليه الباحثه يتفق مع ما توصلت إليه دراسة مخلف الرويلي (٢٠٠٣م)^(١) بوجود علاقة بين قدرة القائد على الإقناع ومدى تعاون المرؤوسين وامتثالهم للتعليمات، وبين المشاركة الإنسانية للقائد وتعاون المرؤوسين وامتثالهم للتعليمات.

كما ما توصلت إليه الباحثه يتفق مع ما توصلت إليه دراسة ديفيد كراميون Defid Crampon (٢٠١٠م)^(٢) أن أهم السمات الشخصية للمعلمين هي الثقة بالنفس، الميل للتقائل، الاتزان الانفعالي، الاجتماعية، ومقومات الأداء الوظيفي والتمثلة في تطوير الأداء الوظيفي، القدرة على اتخاذ القرارات، الانضباط الوظيفي، المكافآت المادية، ووجود علاقه ارتباطيه بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لافراد العينه.

كما يتفق كل من صبرى عبداللطيف وآخرون (١٩٩٩م)^(٣)، محمد العجمي (٢٠٠٠م)^(٤)، السيد متولي (٢٠٠٥م)^(٥) أن السمات الشخصية تتمثل في البشاشة والاتزان الانفعالي، وضوح الصوت أثناء المناقشات، حسن المظهر والخلو من العيوب التي تحول بينه وبين أداء عمله، الرغبة في الاستمرار في تنمية القدرات الابتكارية والإبداعية، القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في أوقاتها.

وبذلك أمكن للباحثه الإجابة على تساؤل البحث الأول والتمثل في ما هي السمات

الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت؟

(١) مخلف عائد الرويلي: مرجع سبق ذكره، ٢٠٠٣م.

(2) Defid Crampon: U.S.A. 2010. مرجع سبق ذكره.

(٣) صبرى عبداللطيف، وآخرون: مرجع سبق ذكره ١٩٩٩، ص ص ١٢٨ - ١٣٠.

(٤) محمد حسنين عيده العجمي: مرجع سبق ذكره ٢٠٠٠، ص ٩٢.

(٥) السيد عبدالمنعم على متولي: مرجع سبق ذكره ، ٢٠٠٥م، ص ١٧٣م.

عرض نتائج التساؤل الثاني والخاص بما هي أليات الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ؟

جدول (٢٣)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كاي لعبارات المحور الأول والخاص بالانضباط

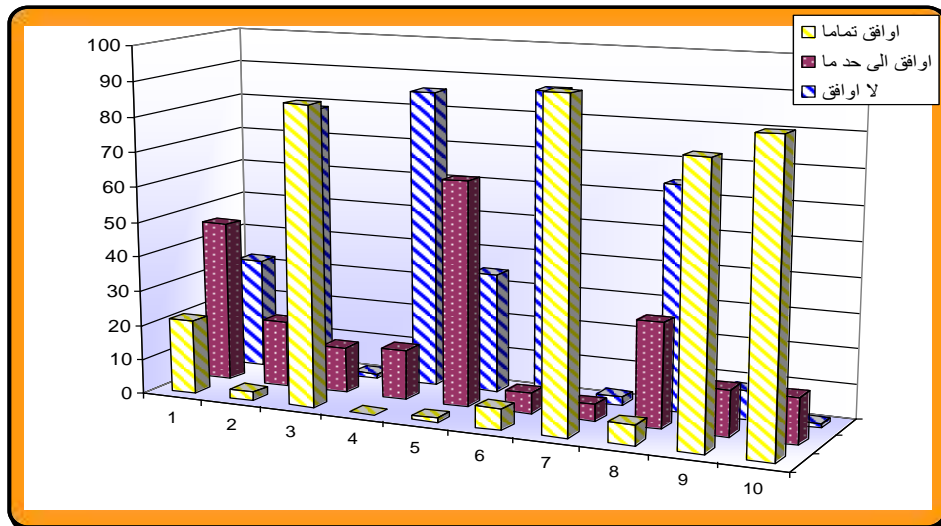
المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

ن = ٨٤

كاي	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق تماماً		م
	%	ك	%	ك	%	ك	
*٧,٩	%٣٢,١	٢٧	%٤٦,٤	٣٩	%٢١,٤	١٨	١
*٨٠,٩	%٧٨,٦	٦٦	%١٩,٠	١٦	%٢,٤	٢	٢
*١٠٥,٥	%١,٢	١	%١٣,١	١١	%٨٥,٧	٧٢	٣
*١٠٦,٣	%٨٥,٧	٧٢	%١٤,٣	١٢	صفر%	صفر	٤
*٥٠,٢	%٣٤,٥	٢٩	%٦٤,٣	٥٤	%١,٢	١	٥
*١١٣,٤	%٨٨,١	٧٤	%٦,٠	٥	%٦,٠	٥	٦
*١٣٤,٠	%٢,٤	٢	%٤,٨	٤	%٩٢,٩	٧٨	٧
*٤٣,٤	%٦٤,٣	٥٤	%٢٩,٨	٢٥	%٦,٠	٥	٨
*٧٧,٦	%٨,٣	٧	%١٣,١	١١	%٧٨,٦	٦٦	٩
*١٠٥,٥	%١,٢	١	%١٣,١	١١	%٨٥,٧	٧٢	١٠

* قيمة كاي الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩.

يتضح من جدول (٢٣) أن قيمة كاي المحسوبة تتراوح ما بين (٧,٩، ١٣٤,٠)، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.



شكل (٦) النسبة المئوية للتكرارات لعبارات المحور الأول والخاص بالانضباط المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

جدول (٢٤)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كاي لعبارات المحور الثاني والخاص بالجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

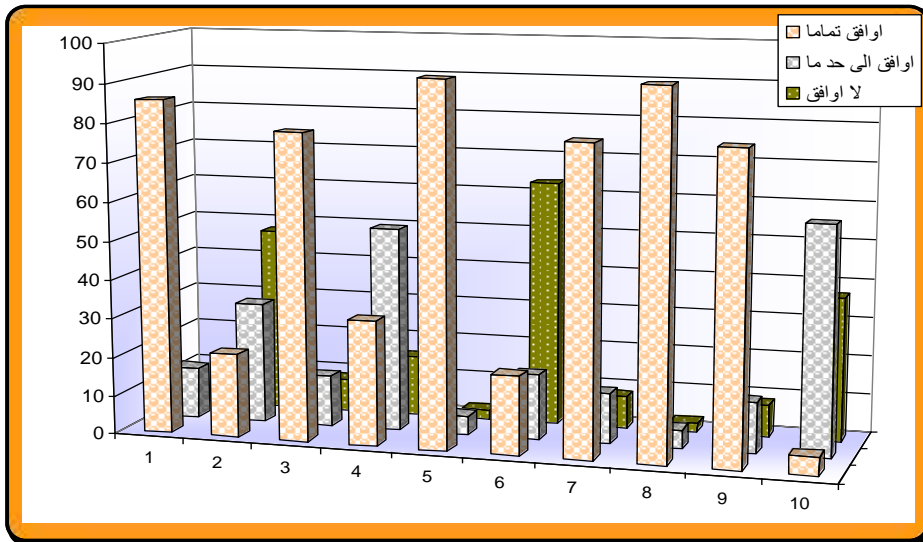
$$N = 84$$

كاي	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق تماما		م
	%	ك	%	ك	%	ك	
*١٠٥,٥	%١,٢	١	%١٣,١	١١	%٨٥,٧	٧٢	١
*٨,٩	%٤٧,٦	٤٠	%٣١,٠	٢٦	%٢١,٤	١٨	٢
*٧٧,٦	%٨,٣	٧	%١٣,١	١١	%٧٨,٦	٦٦	٣
*١٧,٢	%١٥,٥	١٣	%٥٢,٤	٤٤	%٣٢,١	٢٧	٤
*١٣٤,٠	%٢,٤	٢	%٤,٨	٤	%٩٢,٩	٧٨	٥
*٣٣,٦	%٦٣,١	٥٣	%١٦,٧	١٤	%٢٠,٢	١٧	٦
*٧٧,٦	%٨,٣	٧	%١٣,١	١١	%٧٨,٦	٦٦	٧
*١٣٤,٠	%٢,٤	٢	%٤,٨	٤	%٩٢,٩	٧٨	٨
*٧٧,٦	%٨,٣	٧	%١٣,١	١١	%٧٨,٦	٦٦	٩
*٣٦,٦	%٣٦,٩	٣١	%٥٨,٣	٤٩	%٤,٨	٤	١٠

* قيمة كاي الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩.

يتضح من جدول (٢٤) أن قيمة كاي المحسوبة تتراوح ما بين (٨,٩)، (١٣٤,٠)، وأن

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.



شكل (٧) النسبة المئوية للتكرارات لعبارات المحور الثاني والخاص بالجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

جدول (٢٥)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كا^٢ لعبارات المحور الثالث والخاص باتخاذ

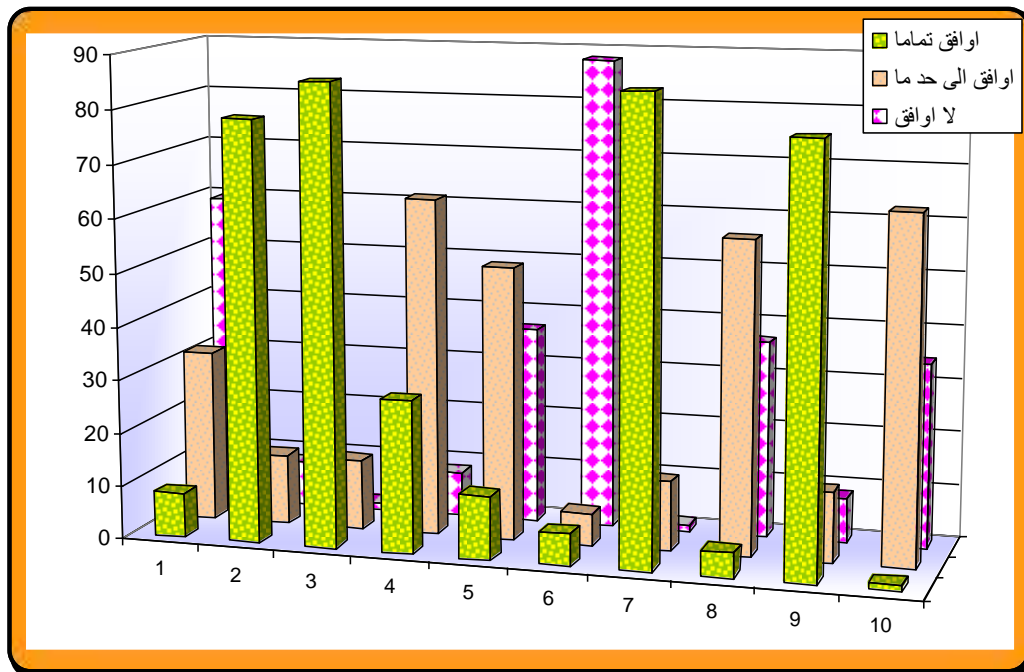
القرارات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

ن = ٨٤

كا ^٢	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق تماما		م
	%	ك	%	ك	%	ك	
*٣٣,١	%٥٩,٥	٥٠	%٣٢,١	٢٧	%٨,٣	٧	١
*٧٧,٦	%٨,٣	٧	%١٣,١	١١	%٧٨,٦	٦٦	٢
*١٠٥,٥	%١,٢	١	%١٣,١	١١	%٨٥,٧	٧٢	٣
*٣٨,٦	%٨,٣	٧	%٦٣,١	٥٣	%٢٨,٦	٢٤	٤
*١٩,٩	%٣٦,٩	٣١	%٥١,٢	٤٣	%١١,٩	١٠	٥
*١١٣,٤	%٨٨,١	٧٤	%٦,٠	٥	%٦,٠	٥	٦
*١٠٥,٥	%١,٢	١	%١٣,١	١١	%٨٥,٧	٧٢	٧
*٣٦,٦	%٣٦,٩	٣١	%٥٨,٣	٤٩	%٤,٨	٤	٨
*٧٧,٦	%٨,٣	٧	%١٣,١	١١	%٧٨,٦	٦٦	٩
*٥٠,٢	%٢٤,٥	٢٩	%٦٤,٣	٥٤	%١,٢	١	١٠

* قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٩٩.يتضح من جدول (٢٥) أن قيمة كا^٢ المحسوبة تتراوح ما بين (١٩,٩)، و(١١٣,٤)، وأن

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.



شكل (٨) النسبة المئوية للتكرارات لعببارات المحور الثالث والخاص باتخاذ

القرارات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

جدول (٢٦)

التكرارات والنسب المئوية ومعامل كا ٢ لعبارات المحور الرابع والخاص بتطوير

الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

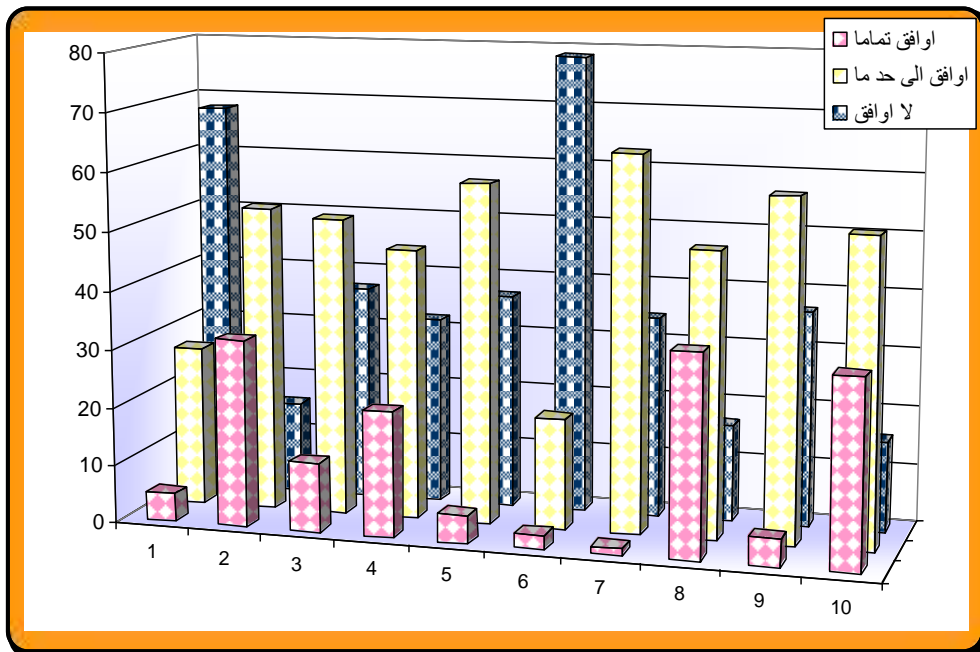
ن = ٨٤

كا ٢	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق تماماً		م
	%	ك	%	ك	%	ك	
*٥١,٥	٦٧,٩	٥٧	%٢٧,٤	٢٣	%٤,٨	٤	١
*١٧,٢	١٥,٥	١٣	%٥٢,٤	٤٤	%٣٢,١	٢٧	٢
*١٩,٩	٣٦,٩	٣١	%٥١,٢	٤٣	%١١,٩	١٠	٣
*٧,٩	٣٢,١	٢٧	%٤٦,٤	٣٩	%٢١,٤	١٨	٤
*٣٦,٦	٣٦,٩	٣١	%٥٨,٣	٤٩	%٤,٨	٤	٥
*٨٠,٩	٧٨,٦	٦٦	%١٩,٠	١٦	%٢,٤	٢	٦
*٥٠,٢	٣٤,٥	٢٩	%٦٤,٣	٥٤	%١,٢	١	٧
*١٣,١	١٦,٧	١٤	%٤٨,٨	٤١	%٣٤,٥	٢٩	٨
*٣٦,٦	٣٦,٩	٣١	%٥٨,٣	٤٩	%٤,٨	٤	٩
*١٧,٢	١٥,٥	١٣	%٥٢,٤	٤٤	%٣٢,١	٢٧	١٠

* قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٩٩.

يتضح من جدول (٢٦) أن قيمة كا ٢ المحسوبة تتراوح ما بين (٧,٩)، (٨٠,٩)، وأن هناك

فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور.



شكل (٩) النسبة المئوية للتكرارات لعبارات المحور الرابع والخاص بتطوير

الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

مناقشة نتائج التساؤل الثاني والخاص بما هي أليات الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ؟

يتضح من جدول (٢٣) والخاص بعبارات المحور الأول والخاص بالانضباط المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت أن قيمة كا٢ المحسوبة تتراوح ما بين (٧,٩، ١٣٤,٠)، وهي أكبر من قيمة كا٢ الجدولية = ٥,٩٩ عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور الأول ذات دلالة إحصائية، يتضح من جدول (٢٤) والخاص بعبارات المحور الثاني والخاص بالجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت أن قيمة كا٢ المحسوبة تتراوح ما بين (٨,٩، ١٣٤,٠)، وهي أكبر من قيمة كا٢ الجدولية = ٥,٩٩ عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور الثاني ذات دلالة إحصائية، يتضح من جدول (٢٥) والخاص بعبارات المحور الثالث والخاص باتخاذ القرارات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت أن قيمة كا٢ المحسوبة تتراوح ما بين (١٩,٩، ١١٣,٤)، وهي أكبر من قيمة كا٢ الجدولية = ٥,٩٩ عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور الثالث ذات دلالة إحصائية، يتضح من جدول (٢٦) والخاص بعبارات المحور الرابع والخاص بتطوير الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت أن قيمة كا٢ المحسوبة تتراوح ما بين (٧,٩، ٨٠,٩)، وهي أكبر من قيمة كا٢ الجدولية = ٥,٩٩ عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، مما يدل على أن جميع عبارات المحور الرابع ذات دلالة إحصائية.

وتفسر الباحث أن الاستجابة للعبارات جاءت تدل على أن معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت لديهم الانضباط المهني عالي جداً في أدائهم المهني، ويستطيعون القيام بمسئولياتهم تجاه الآخرين، الجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية) يمثل لديهم حاجة ضرورية لضمان الكفاية المادية لهم، كما يرون أن الحافز المادي والترقية يكون مشجعاً قوياً لهم لزيادة كفاءة الأداء في العمل، لديهم القدرة على القيام بأعمالهم بصورة أفضل من خلال عدالة نظام الحوافز المادية، والترقيات، لديهم القدرة على اتخاذ القرارات المهنية السليمة والصائبة وبسرعة تتناسب مع المسؤوليات التي يتعرضون لها، وأنهم يرون ضرورة إتباع التسلسل الوظيفي والإداري عند صدور القرارات، لديهم القدرة على تطوير الأداء المهني والابتكار والإبداع الوظيفي ويبدلون جهوداً كبيرة في تطبيق طرق ووسائل تقنية حديثة في العمل، وأن رؤسائهم يهتمون بتنميتهم البشرية مما يساعد في تطوير العمل.

كما أن ما توصلت إليه الباحثه من نتائج يتفق مع ما توصلت إليه دراسة ديفيد كراميون Defid Crampon (٢٠١٠م)^(١) أن مقومات الأداء الوظيفي والمتمثلة في تطوير الأداء الوظيفي، القدرة على اتخاذ القرارات، الانضباط الوظيفي، المكافآت المادية.

(1) Defid Crampon: مرجع سبق ذكره. U.S.A. 2010.

كما أن ما توصلت إليه الباحثه من نتائج يتفق مع ما توصلت إليه دراسة نوش, وينر Nawsh & Winer (٢٠٠٠م) ^(١) أنه يجب أن تستخدم جميع المنظمات تدريب الافراد وبرامج التنميه الأداريه لتطوير المسار الوظيفي لمواجهة التحديات الحاليه.

كما أن ما توصلت إليه الباحثه من نتائج يتفق مع ما توصلت إليه دراسة وينير, فاردي Wiener & Vardi (٢٠١١م) ^(٢) بوجود علاقه وثيقه بين الجهد المبذول في العمل, والإداء الوظيفي بينما يساهم الالتزام التنظيمي في تقوية الروابط بين العاملين ومنظمتهم.

وتؤكد الباحثه أنه في مجمل مناقشة نتائج الأداء المهني (الوظيفي) على أهمية كل من الانضباط المهني، الجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية)، اتخاذ القرارات المهنية، تطوير الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت، كعناصر أساسية في نجاح العمل الوظيفي داخل المدارس بالمناطق التعليمية بدولة الكويت، وبذلك أمكن للباحثه الإجابة على تساؤل البحث الثاني والمتمثل في ما هي السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ؟

عرض نتائج التساؤل الثالث والخاص بما هي العلاقة بين السمات الشخصية والأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت ؟

جدول (٢٧)

معاملات الارتباط بين محاور استمارة السمات الشخصية ومحاور استمارة الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت

محاور استمارة الأداء المهني (الوظيفي)				المحاور	السمات الشخصية محاور استمارة
تطوير الأداء المهني	اتخاذ القرارات	الجانب المادي	الانضباط المهني		
**٠,٥٦٩	**٠,٧٣٥	**٠,٨٠١	**٠,٧٨٥	الثقة بالنفس	
**٠,٦٠١	**٠,٧٥٥	**٠,٧٩٩	**٠,٩٠١	الاتزان الانفعالي	
**٠,٥٦٧	**٠,٦٧٩	**٠,٩٣٣	**٠,٨٩٧	الاجتماعية	
**٠,٦٦٦	**٠,٦٩٢	**٠,٧٣٥	**٠,٨٨٨	التفاؤل	
**٠,٩٣٣	**٠,٦٥٢	**٠,٧٣١	**٠,٧٦٩	القيادة	

(1) Nawach Kenneth & Winer Scott : 2000, مرجع سبق ذكره .

(2) [Http://www.home.attanet-nichoislil/change.htm](http://www.home.attanet-nichoislil/change.htm).

يتضح من جدول (٢٧) وجود علاقة إرتباطية قوية موجبة دالة إحصائياً بين محاور استمارة استبيان السمات الشخصية ومحاور استمارة استبيان الأداء الوظيفي لدى مديري المنطقة التعليمية، حيث جاءت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وتراوحت بين (٠,٥٦٦، ٠,٩٣٣).

مناقشة نتائج التساؤل الثالث والخاص بما هي العلاقة بين السمات الشخصية والأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت؟

يتضح من جدول (٢٧) أن معاملات الارتباط بين محاور استمارة استبيان السمات الشخصية ومحاور استمارة استبيان الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت، علاقة إرتباطية قوية موجبة وجميعها دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حسث تراوحت جميعها ما بين (٠,٥٦٦ ، ٠,٩٣٣) وهي تدل على أن محاور استمارة استبيان الثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي، الاجتماعية، التفاؤل، القيادة المدرسية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت، لها علاقة إرتباطية قوية ووثيقة بمحاور استمارة استبيان الأداء الوظيفي والمتمثلة في الانضباط المهني، الجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية)، اتخاذ القرارات المهنية، تطوير الأداء المهني، كما أن ما توصلت إليه الباحثه يتفق مع ما توصلت إليه دراسة ديفيد كراميون Defid Crampon (٢٠١٠م)^(١) بوجود علاقته إرتباطيه بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي، ودراسة وينير، فاردي Wiener & Vardi (٢٠١١م)^(٢) بوجود علاقته وثيقه بين الجهد المبذول في العمل، والإداء الوظيفي بينما يساهم الالتزام التنظيمي في تقوية الروابط بين العاملين ومنظمتهم.

كما يؤكد سليمان أحمدي وآخرون Soliman Ahamdy & et al (٢٠٠٧م)^{(٣)(٤)(٥)} على أن موضوع السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي يعد من الموضوعات الهامة وخاصة في الدول المتقدمة ويعتبر الأداء الوظيفي مطلباً رئيسياً لأي منظمة أو هيئة كانت عامة أو خاصة، كما يضيف أن النتائج السلبية على المستوى التنظيمي والمتمثلة في عدم الاستقرار في العمل، وانخفاض الإنتاجية، وعدم الرضا الوظيفي وكذلك إنخفاض الولاء والالتزام التنظيمي، ووجود العديد من المعوقات التي تعوق أداء الأفراد لأدوارهم الوظيفية.

(1) Defid Crampon: مرجع سبق ذكره: U.S.A. 2010.

(2) [Http://www.home.attanet-nichoislll/change.htm](http://www.home.attanet-nichoislll/change.htm).

(3) Soliman Ahamdy & et al., : مرجع سبق ذكره : 2007, p.3.

(4) Noish Working Group: مرجع سبق ذكره: No. 99-101 (15/3/2009).

(٥) على عبدالرؤوف محمد نصار: مرجع سبق ذكره، ٢٠٠١م، ص ص ٢٩١، ٢٩٢.

كما يشير أيضاً كلاً من محمود مرسي، زهير الصباغ (٢٠٠٣م)^(١) على أن العوامل المساهمة أو المؤثرة في الأداء المهني أو الوظيفي هي ثلاثة عوامل على وجه الخصوص متمثلة في (الموظف) وما يمتلكه من معرفة ومهارة وقيم واتجاهات ودوافع خاصة بالعمل، (الوظيفة) وما تتصف به من متطلبات وتحديات، وما تقدمه من فرص عمل ممتعه، (الموقف) وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل والأشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

الاستنتاجات والتوصيات: The Conclusions And The Recommendations

الاستنتاجات : The Conclusions

- ١- تم استخلاص خمسة سمات شخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت والمتمثلة في الثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي، الاجتماعية، التفاؤل، القيادة المدرسية.
- ٢- تم استخلاص أربعة متطلبات للأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت بدولة الكويت والمتمثلة في الانضباط المهني، الجانب المادي (المكافآت والحوافز الوظيفية)، اتخاذ القرارات المهنية، تطوير الأداء المهني.
- ٣- هناك علاقة ارتباطية قوية موجبة دالة إحصائياً دالة إحصائياً عند مستوى معنويه (٠,٠٥) بين محاور أستمارة السمات الشخصية ومحاور أستمارة الأداء المهني (الوظيفي) لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت.

التوصيات: The Recommendations

- ١- ضرورة الاهتمام بتنمية وتطوير السمات الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال بدولة بما يخدم العمل في مدارس الروضة بدولة الكويت من خلال الدورات التدريبية.
- ٢- وضع برنامج تدريبي لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت للتدريب على تطوير الأداء الوظيفي والمهني، بما يعود بالنفع التام على عملية التعلم لدى طفل الروضة داخل المناطق التعليمية المختلفة بدولة الكويت.
- ٣- يجب تعديل ووضع منظومة عدالة في توزيع الحوافز المادية والترقيات لدى معلمات رياض الأطفال لأن ذلك سيزيد من فاعلية الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت بدولة الكويت.

(١) محمود مرسي، زهير الصباغ: إدارة الأداء، الرياض، معهد الإدارة العامة، ٢٠٠٣م ، ص٢٨.

The References : المراجع**The Arabic References : المراجع العربية**

- ١- أحمد سيد مصطفى: إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ١٤٥.
- ٢- أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٧م، ص ١٤٤.
- ٣- آدم غازي العتيبي: أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل علي الأداء الوظيفي القطاع الحكومي بدولة الكويت، بحث منشور، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، العدد التاسع، جامعة الكويت، نوفمبر ١٩٩٨م، ص ١٤٥.
- ٤- السعيد لبدة، محمود عبد المقصود، محمود عبد العزيز: إدارة السلوك التنظيمي، مكتبة جامعة طنطا، طنطا، ٢٠٠٠م، ص ١٤٥.
- ٥- السيد عبدالمنعم على متولي: "إدارة الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وأثرها في تحقيق بعض الأهداف الجامعية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٥م، ص ١٧٣.
- ٦- إنتصار يونس: السلوك الإنساني، القاهرة، دار المعارف، ط٤، ٢٠٠٣م، ص ٢٩٥.
- ٧- صبرى عبداللطيف، وآخرون: "المؤثرات التنموية والمدرس الجامعي بين المعنى والمبنى"، من بحوث المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي بعنوان "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية والمنعقد في الفترة من ٢٣ - ٢٤ نوفمبر ١٩٩٩، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ص ١٢٨ - ١٣٠.
- ٨- عبد المعطي عساف: مبادئ في الإدارة العامة، مكتبة المحتسب، عمان، ٢٠٠٤م، ص ١٤٩.
- ٩- عبد الستار العلى وآخرون: المدخل إلي إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦م، ص ١٩.
- ١٠- على بن سعد الهزاع القرني: "طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي" من بحوث ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)، والمنعقدة في الفترة من ١٤ - ١٥ ديسمبر ٢٠٠٤، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، ص ١.

- ١١- **على عبدالرؤوف محمد نصار:** "معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية دراسة ميدانية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢٠٠١م، ص ٢٩١، ٢٩٢.
- ١٢- **فريد النجار:** مهارات إدارة الأداء، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ١٩٩٦م، ص ١٢.
- ١٣- **فريد النجار:** إدارة وظائف الافراد وتنمية الموارد البشرية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، ١٩٩٨م، ص ١٥٠.
- ١٤- **محمد الشحات عبدالله الشحات:** "إدارة ضغوط العمل للعاملين بالجهاز الإداري بجامعة بنها"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠٠٦م.
- ١٥- **محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرزاق:** مختار الصحاح، دار الجيل، بيروت، لبنان، ١٩٨٧م، ص ١١.
- ١٦- **محمد حسنين عبده العجمي:** "الإعداد للمنهة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباتها كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة"، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد ٤٢، يناير ٢٠٠٠، ص ٩٢.
- ١٧- **محمود مرسي، زهير الصباغ:** إدارة الأداء، الرياض، معهد الإدارة العامة، ٢٠٠٣م، ص ٢٨.
- ١٨- **مخلف عائد الرويلي:** علاقة بعض الصفات الشخصية للقائد بالأداء الوظيفي "رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم ، ٢٠٠٣م.
- ١٩- **نواف كنعان :** القيادة الإدارية، الرياض الإصدار السادس، مطابع الأرز، ١٩٩٩م، ص ٣١٤.

المراجع الأجنبية : The Foreign References

- 20- **Carrollw, Frenzel, Jolln C. Frenzel:** Management of Information Technology, Fourth Edition, Thomson Course Technology, Canada, 2004, p. 427.
- 21- **Cunning ham , P.H., Rolling, s :** mevision of personality and performance of recreation administration vo 12, nog, summer 2001.
- 22- **Defid Crampon:** The personal characteristics of teachers and their relation to job performance Vol 51, n10, Oct. U.S.A. 2010

- 23- **Lloyd L. Byars, Leslie Rue:** Human Resource Management, Sixth Edition, Irwin McGw-Hill, United States, 2000, p. 275.
- 24- **Nawach Kenneth & Winer Scott :** Coaching For human performance & Development. Vol 51, n10, Oct 2000.
- 25- **Noish Working Group:** Stress At Work, Nationla Insitute for Occupational Safety and Health Publication, No. 99-101, P. 11, available at :[Http:// www.cdc.gov/Noish Publicatio No.99-101](Http://www.cdc.gov/Noish_Publicatio_No.99-101), on (15/3/2009).
- 26- **Peter Hess& Julie Siciliano, :** Management responsibility for performance. Mc Gyaw Hill. U.S.A. 2006, p.155
- 27- **Robert N. Lussier:** Human Relations in Organizations applications and skill- building, Fifth Edition, Graw Hill Irwin, New York, 2002.
- 28- **Soliman Ahamdy & et al., :**Organizational Role Stress among Medical School Faculty Member in Iran dealing with role conflict, BMC medical education, Vol. 7, No.14, May 2007, p.3.

The world wide web for Information (Internet) : الشبكة الدولية للمعلومات :

- 29- <Http://www.home.attanet-nichoislll/change.htm>.

Personality traits and their relationship to professional performance for kindergarten teachers in the State of Kuwait

Abstract of Research

The aim of the research is to identify the personal characteristics of the kindergarten teachers, the performance parameters of the kindergarten teachers, the relationship between the personal characteristics and the professional performance of kindergarten teachers in Kuwait for 114 kindergartens, The sample was 30 kindergartens teachers, with a percentage of (26.34%), and the basic sample was 84 kindergartens teachers with a percentage of (73.68%), The most important results that five personal characteristics of the kindergarten teachers in terms of self-confidence, emotional balance, social, optimism, and school leadership were extracted. Four requirements for the professional or (functional) performance of kindergarten teachers in professional discipline, (Professional rewards and incentives), professional decision making, professional development, there is a strong positive correlation relationship statistically significant at (0.05) between the personal features of the questionnaire and the aspects of the professional performance form of kindergarten teachers in Kuwait.