



الترقيم الدولي
ISSN 1998-6424



وزارة التعليم العالي
والبحث العلمي

جامعة
ديالى

الكتاب السنوي

لمركز أبحاث الطفولة والامومة

المجلد الثالث عشر / العدد (٣) لسنة ٢٠٢٢

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الخامس والدولي الاول التخصصي المدمج
(نساؤنا وأطفالنا: ازمان مجتمعية وتحديات واقعية وتطلعات مستقبلية)

بتاريخ ٢٠٢٢/٣/٢٩

مركز
أبحاث
الطفولة
والأمومة

الكتاب السنوي لمركز البحوث الطفولة والامومة

المجلد الثالث عشر / العدد (٣) لسنة ٢٠٢٢

حولية علمية متخصصة محكمة

عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الخامس والدولي الاول التخصصي المدمج

(نساؤنا وأطفالنا: انرمات مجتمعية وتحديات واقعية وتطلعات مستقبلية)

بتاريخ ٢٩/٣/٢٠٢٢

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد

٦٠٩ لسنة ٢٠٠٦

الترقيم الدولي

ISSN ١٩٩٨-٦٤٢٤

الكتاب معتمد لأغراض الترقيات العلمية

بموجب كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

هيئة الراي ١٢ س/١٠٩٢ في ٢٧/٧/٢٠٠٨

حقوق النشر محفوظة لمركز أبحاث الطفولة والأمومة

لا يجوز اقتباس أو نشر أي جزء من الكتاب إلا
بإذن المركز

رئيس التحرير

أ.د. أخلاص علي حسين

مدير التحرير

أ.م.د. مؤيد حامد جاسم

أعضاء هيئة التحرير

أ.م.د. أسماء عبد الجبار سلمان

أ.م.د. فرات أمين مجيد

م.م. رشاروكان اسماعيل

سكرتير التحرير

أ.م. وفاء قيس كريم

المراجعة اللغوية

أ.د. غادة غازي عبد المجيد

الإخراج الفني

المهندس. علاء عبادي حميد

الهيئة الاستشارية

جامعة ديالى كلية التربية الأساسية	أ. د. مهند محمد عبد الستار
جامعة ديالى كلية التربية الأساسية	أ. د. بشرى عناد مبارك
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	أ. د. ناسو صالح سعد
جامعة ديالى كلية التربية للعلوم الانسانية	أ. د. لطيفة ماجد محمود
جامعة الموصل كلية التربية الاساسية	أ. د. فتحي طه مشعل

الآراء الواردة في الكتاب تعبر عن وجهة نظر كاتبها

ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر المركز

ثبت المحتويات

- كلمة السيد رئيس المؤتمر ز-ح
اهداف المؤتمر ومحاوره ط
اللجان المشرفة على المؤتمر ي
الباحثون المشاركون في المؤتمر ك
- عنف المرأة ضد المرأة في محافظة ديالى دراسة مسحية
أ.د. لطيفة ماجد محمود, أ.م.د. اسماء عبد الجبار سلمان ٢٤-١٤
- ضرب الاطفال دراسة اجتماعية مقارنة بالفقه الاسلامي -الامر بالصلاة انموذجا-
أ.د. مصطفى محمد امين الاتروشي , اسيا عبد الله احمد ٤٢-٢٥
- المعالجة الاسلامية للعنف الاسري والعدوانية في التنشئة الاجتماعية
أ.م.د. فاضل احمد حسين , أ.د. وضحة عليوي صالح,م.م. نورس مالك سطوان ٥٦-٤٣
- نظرة في حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية
أ.م.د. ورقاء أكرم عباس ٦٨-٥٧
- حقوق الأرملة في الفقه الاسلامي
أ.م.د. محمد نجيب الجوعاني ٨٨-٦٩
- دراسة تحليلية لأهمية درس التربية الرياضية في المراحل الابتدائية وتأثير التكنولوجيا الرقمية
في سلوك التلاميذ في الاسرة العراقية
أ.م.د. ياسر محمود وهيب المكدمي ٩٥-٨٩
- المشكلات التي تعاني منها المرأة العاملة في كليات الجامعة المستنصرية من وجهة نظرهن
أ.د. موفق عبدالعزيز الحسناوي, أ.د. منتهى عبد الزهرة العزاوي, م.د. وفاء كاظم جبار ١١٧-٩٦
- عمالة الأطفال انتهاك مستمر لحقوق الإنسان في العراق أحلام معلقة وطفولة مؤجله
دراسة ميدانية – محافظة واسط (مركز مدينة الكوت)
د. عبيد الكريم جعفر الكشفي , هادي حسن شويخ ١٣٠-١١٨
- التربية النفسية وتنمية السلوك الخلقى للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في سياق البيئة الأسرية.
د. محمد السعيد عبد الجواد أبو حلاوة ١٩٧-١٣١
- الاساليب الخفية للعنف الاسري في العلاقات الزوجية
م.م. استبرق عبدالرزاق مهدي الحسني, أ.م.د. نور نظام الدين نجم الدين ٢١٤-١٩٨
- العنف ضد المرأة
أ.م.د. نادية مهدي عبد القادر ٢٢٦-٢١٥

- وضعية الأم العاملة وعلاقتها بالهدر المدرسي لدى الأطفال في مرحلة التعليم الإعدادي
الباحث عبد الصمد المعزة ٢٣٣-٢٢٧
- الطفولة في المجتمع العربي الاسلامي
أ.م.د. أحلام عبد الستار محمود احمد ٢٤٨-٢٣٤
- الحاجات الارشادية للأرملة
عبد اللطيف فتوحه, مصطفى منصور ٢٥٧-٢٤٩
- مؤشرات الأمن الاسري لدى الاطفال من وجهة نظرهم للأعمار(٥-١١) سنوات في محافظة ديالى
م. أسماء عباس عزيز الدليمي , م.م. رشا روكان اسماعيل ٢٧٧-٢٥٨
- الأداء المهني وعلاقته بالدافعية لدى معلمات رياض الأطفال
م.د. موج باسم عبد العباس محسن ٣٠١-٢٧٨
- دراسة اجتماعية ميدانية لظاهرة عمالة الاحداث وعلاقته ببعض المتغيرات في محافظة ديالى
م.م. عبد الغفور ردام كيطان , علي عبد الغفور, ياسين عبد الغفور ردام ٣٣١-٣٠٢
- التأصيل القانوني لواجب رعاية المُسنات (دراسة مقارنة)
م.م. اقبال مبدر نايف , م.م. محمد عبد الكريم ٣٤٩-٣٣٢
- دراسة احصائية للاختبارات المعملية للخامات النسيجية لملابس الاطفال الجاهزة المستوردة
نور عارف صالح , بشرى فاضل صالح ٣٨٤-٣٥٠
- العوامل المؤثرة في حالات الطلاق في محافظة ديالى دراسة تحليلية
جاسم سعيد حسين , عمار أحمد مجيد ٤٠٠-٣٨٥
- معارف النساء الحوامل حول عوامل الخطر والوقاية من التشوهات الخلقية في المستشفيات
التعليمية في مدينة الموصل
هناء حسين مخلف, هناء عبدالقادر , فاطمة حسن ٤١٢-٤٠١

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

والصلاة والسلام على سيد المرسلين محمد وآله وصحبه أجمعين، والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد..

السيد رئيس جامعة ديالى الأستاذ الدكتور عبد المنعم عباس كريم المحترم...
السادة أعضاء مجلس الجامعة المحترمون..

السادة الحضور الاكارم...

صباح الخير جامعة ديالى، صباح الخير مركز أبحاث الطفولة والأمومة بكل ورد الربيع، صباح الورد والياسمين ...

فله الحمد أولاً وأخيراً أن وفقنا إلى الوصول إلى هذا اليوم المبارك لنعلن بدأ فعاليات مؤتمرنا العلمي الخامس الموسوم ب نساؤنا وأطفالنا ازمان مجتمعية وتحديات واقعية وتطلعات مستقبلية لقد كان هذا المؤتمر بذرة خير سقتها مداوات علمية ثرية مع اللجنة العلمية رئيساً وأعضاء وكانت القضايا الاولى قضية المرأة والطفل بما يشوبها من اشكاليات واطروحات تستدعي الوقوف والمعالجة في عمل علمي رفيع المستوى هدفه الارتقاء بالفرد والمجتمع.

فجاء هذا المؤتمر ليكون منارة لتحقيق ما يصبو إليه مركزنا من أهداف إنسانية سامية ، وقد تنوعت محاوره إلى خمسة محاور هي:

المحور الاول : اثار الحروب والأزمات الثقافية والاقتصادية والتربوية على بناء النفسي للمرأة والطفل

فيما تناول المحور الثاني: مشكلات المرأة العاملة وصراع الأدوار في البيت والعمل.

المحور الثالث: دور المرأة في الوعي الصحي والتغذية السليمة للأسرة والطفل.

الرابع: مشكلات المرأة والارملة والمطلقة وتداعياتها المجتمعية.

أخيراً: الآثار السلبية لعمالة الاطفال.

وقد ازدادت المؤتمر بأقلام صادقة اتخذت من العلم طريقاً ينير بها دروب الحياة، فكانت حروف الباحثين وكلماتهم هي نكهة هذا العمل ورصيده الحقيقي ، إذ بلغ عدد البحوث العلمية والأوراق البحثية التي تم قبولها للمشاركة في فعاليات المؤتمر خمسة وثمانين بحثاً و ورقة علمية، وبمشاركة إحدى عشرة جامعة عراقية نذكرها على سبيل المثال لا الحصر.. جامعة بغداد جامعة المستنصرية جامعة ذي قار جامعة الموصل....

فضلاً عن مشاركات عربية مميزة بواقع خمس دول عربية من ضمنها المملكة العربية السعودية جمهورية مصر العربية المملكة الأردنية الهاشمية والجزائر والمغرب.

إضافة إلى مشاركة غير عربية من جامعة بنسلفانيا الأمريكية بمحاضرة علمية..

وقد خضعت جميع البحوث والأوراق البحثية العلمية إلى التقويم العلمي من خبيرين أو أكثر، بمراعاة التخصص الدقيق لأصحاب البحوث العلمية.

ولا نحيط أن هذا المشروع العلمي ما كان ليكون لولا أن بدأ كريمة رعته واحتضنته بالعناية والمتابعة ممثلة في شخص السيد رئيس جامعة ديالى الأستاذ الدكتور عبد المنعم عباس كريم المحترم. فله منا أسمى آيات الشكر والعرفان لما قدمه لنا من أيادي بيضاء أنتجت هذا المنجز الذي سيرتقي بمركزنا نحو تحقيق مبتغاه في ارتقاء المجتمع بارتقاء واقع المرأة والطفل

وختاماً ومن باب رد الفضل لأهل الفضل نقول شكراً لكل من ساهم في هذا العمل بحرف أو كلمة أو عمل وان كان بسيطاً أو دعمهم وان كان معنوياً ، فلکم جميعاً الفضل في اظهار هذا المنجز إلى النور وهذا عهدنا بكم فأنتم الباقية التي نفتخر بها ويفوح منها عبق الأمل نحو عراق الحضارة والسلام... والسلام عليكم ورحمه الله وبركاته.....

رئيس المؤتمر
أ.د. اخلاص علي حسين
مدير مركز ابحاث الطفولة والامومة

المؤتمر العلمي الخامس الدولي الاول التخصصي المدمج

(نساؤنا وأطفالنا: ازمات مجتمعية وتحديات واقعية وتطلعات مستقبلية)

بتاريخ : ٢٠٢٢/٣/٢٩

اشكالية المؤتمر

لا يخفى على كل ذي وعي وثقافة مجتمعيه ان الازمات والتحديات التي مر بها المجتمع العراقي بشكل خاص وحتى المجتمعات العربية بشكل عام هي التي كانت ولا زالت تهدد الكيان النفسي والاجتماعي والثقافي والمعيشي لكل من المرأة والطفل هي التي اوجدت هذه الويلات والمطبات والمعاناة التي تدفع ثمنها المرأة من حياتها ووجودها الإنساني ويدفع ثمنه الطفل من نموه كونه أنسان يستحق أن يحيى بمعاني العيش الكريم . ومن هنا جاءت إقامة هذا المؤتمر؛ إذ يحاول ان يوجه الجهود ويستنهض الباحثين لمواصلة نتاجاتهم العلمية بغية توسيع حلقاتهم العلمية تثمينا وتقديرا لدور المرأة في المجتمع وتأسيس ثقافة مجتمعية تعنى بشؤون الطفولة وتطلعاتها المستقبلية.

اهداف المؤتمر

١. الدعوة لتبني ثقافة الاهتمام بقضايا المرأة والطفل ودراستها بطرائق البحث العلمي المختلفة.
٢. تعريف الباحثين بأهمية الارتباط بين قضايا المرأة والطفل وان كل واحد منهم هو انعكاس للآخر في بنائه النفسي و المعرفي والاجتماعي والثقافي الخ.
٣. الخروج برؤية شاملة عن مشكلات المرأة المعاصرة وأثرها في بناء المجتمع.
٤. التطلع إلى حلول عملية لكل المشكلات برؤية علمية .

محااور المؤتمر

- المحور الأول : آثار الحروب والازمات الثقافية والاقتصادية والتربوية والمجتمعية على البناء النفسي الاجتماعي للمرأة والطفل.
- المحور الثاني : مشكلات المرأة العاملة وصراع الادوار في البيت والعمل.
- المحور الثالث : دور المرأة في الوعي الصحي والتغذية السليمة للأسرة والطفل.
- المحور الرابع : مشكلات المرأة الأرملة والمطلقة وتداعياتها المجتمعية
- المحور الخامس : الآثار السلبية لعمالة الأطفال

رئيس المؤتمر

أ.د. اخلاص علي حسين

لجان المؤتمر

اللجنة العلمية

رئيساً	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية	أ.د. بشرى عناد مبارك
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية المقداد	أ.د. اياد هاشم محمد
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.د. لطيفة ماجد محمود
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.د. زهرة موسى جعفر
عضوا	مديرية تربية ديالى /معهد الفنون الجميلة	أ.د. خنساء عبد الرزاق عبد
عضوا	رئاسة الجامعة/ مركز أبحاث الطفولة والامومة	أ.م.د. أسماء عبد الجبار سلمان
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية	أ.م.د. سناء حسين خلف
عضوا	وزارة التعليم العالي/ مركز البحوث النفسية	أ.م.د. سيف محمد رديف
عضوا	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد	أ.م.د. نور نظام الدين نجم الدين
عضوا	جامعة الموصل / كلية التربية الاساسية	أ.م.د. صابر طه يس
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية	أ.م.د. حذام خليل حميد

اللجنة التحضيرية

رئيساً	رئاسة الجامعة / الأمين العام للمكتبة المركزية	أ.م.د. سلام جاسم عبدالله
عضوا	رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	أ.م.د. مؤيد حامد جاسم
عضوا	رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	أ.م.د. فرات امين مجيد
عضوا	رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	م.د. هيام سعدون عيود
عضوا	رئاسة الجامعة / جامعة ديالى	م. عمار موسى جعفر
عضوا	رئاسة الجامعة / مركز ابحاث الطفولة والامومة	م.م. رشا روكان اسماعيل
عضوا	رئاسة الجامعة / جامعة ديالى	م. رعد ذياب خلف
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية	ر. مترجمين عصام سرحان ذياب
عضوا	جامعة ديالى / كلية العلوم	م. بايولوجي عبدالله سامر عدنان

اللجنة الاعلامية

رئيساً	رئاسة جامعة ديالى	أ.م.د. أحمد عبدالستار حسين
عضوا	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية	منصور خضير سكران
عضوا	رئاسة جامعة ديالى	اسعد سحاب مطر

لجنة التشریفات

كلية الفنون الجميلة	رئيساً	ا.م رجاء حمید رشید
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	م.د غصون فائق صالح
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	م. أسماء عباس عزیز
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	م.مدير نهاد محمد شهاب
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	م. مدير همام اكرم محمود
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	مترجم صدام علي مهدي
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	السيد احمد شاکر سلمان

سكرتارية المؤتمر

رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	رئيساً	ا.م. وفاء قیس کریم
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	المهندس علاء عبادي حمید
رئاسة الجامعة / مركز أبحاث الطفولة والامومة	عضوا	مبرمج ضحی عبد الکریم طه

الأداء المهني وعلاقته بالدافعية لدى معلمات رياض الأطفال

موج باسم عبد العباس محسن

مدرس - دكتور- كلية تربية بنات

ملخص البحث :

يهدف البحث الحالي الى

التعرف على الأداء المهني أدى معلمات رياض الأطفال . والتعرف على الدافعية لدى معلمات رياض الأطفال . والتعرف على الأداء المهني وعلاقته بالدافعية لدى معلمات رياض الأطفال .

اعتمد في بحثي الحالي المنهج الوصفي وذلك لملائمته لمتطلبات البحث الحالي واجراءاته يتكون مجتمع البحث الحالي من مجموع رياض الأطفال الحكومية في مديرية تربية الرصافة الثانية في مدينة بغداد .

بما اني لم استطيع الحصول على الاحصائيات الدقيقة من المديرية , فقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية (٥٠) معلمة موزعة على (٥) روضات حكومية لتكون عينة لبحثي .

وتحقيقاً لأهداف البحث اعتمدت الباحثة اداتين لقياس متغيرات البحث وتطبيقه على عينة من معلمات رياض الأطفال وعلى النحو الآتي :

الأداء المهني :

تم تبني مقياس الأداء المهني من (فيصل , ٢٠١٣) وقد تكون هذا المقياس من (٥٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات (المجال المهني , المجال الاجتماعي , والمجال الشخصي . مجال مهاري) .

الدافعية:

تم تبني مقياس الدافعية من (رسول , ٢٠٠٩) وقد تكون هذا المقياس من (٤٨) فقرة .

أظهرت نتائج البحث الحالي عند استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة أن القيمة التائية المحسوبة (١٢,٧٦) أكبر من القيمة التائية الجدولية (٢,٠٢) عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٤٩) والجدول (٢) يوضح ذلك تشير هذه النتيجة الى أن عينة البحث كان لديهن أداء مهني يهدف البحث الحالي التعرف على الدافعية لدى معلمات رياض الأطفال وأظهرت نتائج البحث . عند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة أن القيمة التائية المحسوبة (٢,٤) أكبر من القيمة التائية الجدولية (٢,٠٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٩) , حيث تشير هذه النتيجة الى أن عينة البحث كان لديها دافعية ويهدف البحث الحالي الى أن للأداء المهني وعلاقته بالدافعية لدى معلمات رياض الأطفال وتم استعمال معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين المتغيرين الأداء المهني والدافعية , وقد بلغ قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٣٢٣) ولإيجاد دلالة معامل الارتباط استخدام الاختبار التائي عن مقارنته بالقيمة الجدولية البالغة (٢,٢١) درجة عن مستوى دلالة (٠,٠٥) حيث أظهرت النتائج بأن معامل الارتباط ذات دلالة إحصائية لأن القيمة المحسوبة (٢,٣٧٥) أكبر من القيمة الجدولية , وتشير هذه النتيجة الى أن من يمتلك الدافعية يمتلك مستوى جيد من الأداء من الأداء المهني .

Abstract

The current research aims to

Identifying the professional performance of kindergarten teachers. And to identify the motivation of kindergarten teachers. And to identify the professional performance and its relationship to the motivation of kindergarten teachers.

In my current research, the descriptive approach was adopted in order to suit the requirements and procedures of the current research. The current research community consists of all government kindergartens in the Second Rusafa Education Directorate in the city of Baghdad.

Since I could not get the exact statistics from the Directorate, the sample was randomly selected (٥٠) parameters distributed over (٥) government kindergartens to be a sample for my research.

In order to achieve the objectives of the research, the researcher adopted two tools to measure the research variables and apply it to a sample of kindergarten teachers, as follows:

professional performance:

The professional performance scale was adopted from (Faisal, ٢٠١٣), and this scale consisted of (٥٦) items distributed over four domains (professional domain, social domain, personal domain, and skill domain).

Motivation:

The motivation scale was adopted from (Rasoul, ٢٠٠٩), and this scale consisted of (٤٨) items.

The results of the current research, when using the t-test for one sample, showed that the calculated t-value (١٢.٧٦) is greater than the tabular t-value (٢,٠٢) at the level (٠.٠٥) and the degree of freedom (٤٩) and table (٢) shows that this result indicates that The research sample had a professional performance. The current research aims to identify the motivation of kindergarten teachers and the results of the research showed. When using the t-test for one sample, the calculated t-value (٢.٤) is greater than the tabular t-value (٢,٠٢) at a significance level (٠.٠٥) and a degree of freedom (٤٩), as this result indicates that the research sample had motivation The current research aims to For professional performance and its relationship to motivation among kindergarten teachers, the Pearson correlation coefficient was used to find the relationship between the two variables, professional performance and motivation. Significance (٠.٠٥), where the results showed that the correlation coefficient is statistically significant because the calculated value (٢,٣٧٥) is greater than the tabular value, and this result indicates that whoever has motivation has a good level of professional performance.

الاستنتاجات :

- ١- أن معلمات رياض الأطفال لديهن أداء مهني جيد , اذ جاءت النتائج بمتوسط حسابي أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس .
- ٢- أن معلمات رياض الأطفال لديهن دافعية , اذ جاءت النتائج بمتوسط حسابي أعلى من متوسط الفرضي للمقياس .
- ٣- توجد علاقة ارتباطية بين درجات الأداء المهني ودرجات الدافعية لدى معلمات رياض الأطفال .

التوصيات :

في ضوء استنتاج البحث توصي الباحثة :

- ١- عقد ندوات ودورات تدريبية لمعلمات رياض الأطفال خاصة تتضمن تنمية الدافعية من أجل تطوير ادائهن المهني .
- ٢- ضرورة السعي وراء احتياجات المعلمات الى مجالات الدافعية لأهميتها في حياتهم اليومية .

المقترحات :

في ضوء توصيات البحث تقترح الباحثة ما يلي :

- ١- اجراء دراسة مماثلة على عينات أخرى مثل (مديرات , طالبات) .
- ٢- دراسة الأداء المهني وعلاقته بالدافعية لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية (دراسة مقارنة).

الفصل الأول :

مشكلة البحث :

يتطلب الأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال التجديد المستمر لمواكبة الواقع المتغير . فالأداء المهني الفاعل اليوم يمكن أن يكون غير فاعل في الغد مادام الزمن في تغير مستمر فأن هدف مؤسستنا أن تصبح فاعلة باستمرار من خلال قيادات تمتاز بالدافعية وقدرات إبداعية عالية تعكس تميزها في العمل المهني (وزارة التعليم العلي.١٩٩٢).

وقد اشارت دراسة المسيرة التربوية الى ضعف المعلمين في الأداء المطلوب لاسيما في تطبيق الطرائق والتجديدات التربوية الحديثة (وزارة التربية, ١٩٩٧: ٦٥).

لذا فمن خلال معرفة مستوى أداء معلمات رياض الأطفال تستطيع معرفة دافعيتهن كفاتتهن في عملهن المهني والحكم على سلوكهن أثناء أداء اعمالهن لغرض تجاوز العقبات التي يتعرض لها الروضات أثناء تحقيقها لأهدافها (جاسم واخرون, ١٩٨٣: ٨٣).

وعليه يمكن أن تحدد مشكلة البحث بالسؤال الاتي :

(هل هناك علاقة ما بين الأداء المهني والدافعية لدى معلمات رياض الأطفال؟)

أهمية البحث :

تعد مرحلة الطفولة من المراحل التعليمية الأساسية المهمة في حياة الطفل قبل مرحلة المدرسة الابتدائية اذ من خلالها يتم الكشف عن القدرات والمواهب للأطفال ورعايتهم ونموهم وتوجيههم الواجهة الصحيحة السليمة وتزويدهم بالمعلومات التي تمدهم للالتحاق بالمدارس الابتدائية (الخصير, ١٩٨٦: ٤٤-٤٥).

علماء التربية يعدون المعلم مهندساً مسؤولاً عن سلامة بناء المجتمع لذلك يجب أن يتزود بمعلومات ومهارات والقيم التي تتضمن جودة هذا البناء (سليمان, ١٩٩٦: ٢١٩) وهو يعتبر حجر في الزاوية في العملية التربوية لأنه بأقواله وافعاله ومظهره وسائراً تصرفاته له تأثير في التلميذ (مطاوع وحسن, ١٩٨٩: ١٢٧) فهذا المعلم أن يؤدي عمله في اكمال الصورة وأن يطور نفسه وطرق التعامل مع البيئة المحيطة به ويحدد معلوماته الثقافية التربوية يؤدي دوره الاجتماعي في خدمة تلميذه وخدمة مجتمعه وتحقق الآمال المعهودة عليه رفع شأن مهنته (البرزاز واخرون, ٢٠٠١: ٤٢).

لذا فإن الاهتمام بأعداد المعلم وتدريبه وتنميته امر لا بد منه فالارتقاء بمهنة التعليم هو الارتقاء بالمهن الأخرى في المجتمع والمعلم الكفاء هو قوم الامة .

وقد زاد الاهتمام بمهنة معلمة الروضة من قبل الباحثين المهتمين بالأمور النفسية والتربوية في مجال رياض الأطفال وكثرة البحوث في كل جانب من جوانبها بغية التعرف على مستوى دافعيتهن ثم تهيئة الظروف او الحوافز من اجل تقوية دافعيتهن نحو عملها مع الأطفال وجعلها اكثر اثاراً واستمرارية بما لها من علاقة قوية في نجاح الافراد في مهنتهم في المستقبل (الشماع , ١٩٧٧: ١٧٣).

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى قياس :

- ١- التعرف على الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال .
- ٢- التعرف على الدافعية لدى معلمات رياض الأطفال .
- ٣- الأداء المهني وعلاقته بالدافعية لدى معلمات رياض الاطفال .

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي :

الحدود البشرية : معلمات رياض الأطفال .

الحدود الزمانية : العام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣).

الحدود المكانية : رياض الأطفال في المديرية العامة لتربية بغداد الرصافة الثانية .

الحدود العلمية : يشمل

أ- الأداء المهني .

ب- الدافعية

تحديد مصطلحات البحث :

اولاً: الأداء المهني :

عرفه كل من

١- Murice, ١٩٦٨ :

هو محصلة العمل والحالة التي تطبق فيها كل من المعرفة والتدريب والخبرة والتوليد والنتائج المطلوبة في الموعد المحدد(١١٦: ١٩٦٨, murice).

٢- Good, ١٩٧٣:

هو الجهد الذي يقوم به الشخص لإنجاز عمل ما بالفعل حسب قدرته واستطاعته (٦٩: ١٩٧٣, Good).

٣-التعريف النظري للأداء المهني :

هو محصلة ما تؤديه المعلمة داخل قاعة الصف وخارجها من نشاطات توظف لخدمة الأطفال العلمية والعملية .

٤- التعريف الإجرائي للأداء المهني :

هو الدرجة الكلية التي تحصل عليها معلمة رياض الأطفال من خلال إجاباتها على مقياس الأداء المهني .

ثانياً: الدافعية :

عرفها كل من

١-١٩٥٣، Mecieiiand:

بأنها عملية التنابري من أجل بلوغ معايير الامتياز (١١١:١٩٥٣، Mecieiiand).

٢-قطامي, ٢٠٠٠:

بأنها القوة الداخلية التي تحرك سلوك الفرد وتوجه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة اليها او بأهمية المادية او المعنوية النفسية بالنسبة له (قطامي, ٢٠٠٠: ١٦٥).

٣-التعريف النظري للدافعية :

هو القوة الداخلية التي يتطلب سلوكيات موجهة نحو العمل في رياض الأطفال بمستوى مميز عن بقية السلوكيات الأخرى خارج مجال العمل .

٤-التعريف الاجرائي للدافعية :

هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها معلمة رياض الأطفال من خلال اجاباتها على مقياس الدافعية .

ثالثاً: معلمة رياض الأطفال :

عرفها كل من :

١- البزاز, ١٩٨٩:

بأنها العامل في التعليم بمختلف مراحلہ المسؤول عن تربية الطفل (البزاز, ١٩٨٩: ١٨٣).

٢- رمضان, ١٩٩٤:

بأنها حجز الزاوية في العملية التعليمية وهي مسؤولة في كثير من المواقف عن تنظيم الخبرات التعليمية وتخطيطها وعن ربط الطفل بالخبرة ومساعدته على التفاعل معها (رمضان، ١٩٩٤: ٢٠١).

تبنت الباحثة تعريف (رمضان، ١٩٩٤) لملائمته لمتطلبات البحث الحالي .

الفصل الثاني :

الأطار النظري :

أولاً: الأداء المهني :

حضي- الأداء المهني في جميع المنظمات بكافة أنواعها بأقسام متزايد من قبل الباحثين والدارسين وذلك لأن الأداء المهني الجيد هو السبيل الوحيد للحفاظ على بقاء المنظمة واستمرارها ونموها (حسن والشابي، ٢٠٠٢: ٤٥).

اصبح الأداء نظام وإدارة ويشتمل على ست خطوات تعد وسيلة المرؤوسين بفعالية القائدة وان الخطوات الستة فهي متتابعة ومتسلسلة تبدأ بتوقعات الأداء وتحديد المعايير من قبل المدير خوفاً من التناقض مع الاخرين ثم مراقبة التقدم في الأداء ثم تقديم نتائج الأداء وهي محصلة طبيعية لمقارنة الأداء بالتوقعات ثم توفير التغذية المرتدة للعاملين واتخاذ القرارات للعاملين واتخاذ القرارات الإدارية التي تؤثر في أعضاء ومجموعة العمل ثم مناقشة كيفية وضع خطط لتحسين أداء العاملين الذين لا يرقون أدائهم الى مستوى التوقعات (هايتز، ١٩٨٨: ١٤-١٧).

مفهوم الأداء المهني :

يعد الأداء مفهوم واسعاً في ميدان الاعمال ولكن من الصعب إعطاء تعريف محدد له بسبب تعدد الابعاد التي يتكون منها الأداء الشامل في المنظمة والأداء في تحقيق اهداف المنظمة المحددة من خلال الاستخدام الأفضل لمواردها المتاحة خلال فترة زمنية معينة (John، ١٩٨٩: ٢٠٨).

ويقصد به السلوك المتحقق او الفعلي من خلال ما يبذله الفرد من جهة عمله داخل المؤسسة او ما يصدر من تصرف اثناء العمل بصورة هادفة (ميرة، ٢٠٠٩: ٨٧). وان مصطلح الأداء يعد مصطلحاً واسعاً نشأ ليعبر عن مجموعة من الممارسات التي عن طريقها يتم تحديد العمل ومتابعته وتحديد القدرات اللازمة للأداء وتوزيع المكافأة داخل المنظمة , كما أن يشتمل تحديد الأهداف واختبار العاملين وتعيينهم وتقييم الأداء

والتعويضات والتدريب والتنمية والتخطيط وإدارة المسار المهني (المؤتمر، ٢٠٠٣: ٦٤) وقد عرف الأداء انه (القدرة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم Input الى المخرجات out put بشكل خدمة ومواصفات محددة بأقل كلفة وأن هذا مفهوم للأداء واسع يرتبط بأداء المنظمة كوحدة تنظيمية ويعبر عنها بالصيغة الآتية :

المخرجات

الإنتاجية = _____

(العلي، ١٩٨٦: ١١٤)

المدخلات

في حين هناك من اعطى مفهوم الأداء معنى آخر من حيث المستوى اذ جعل الفرد العامل محورياً لتعريفه اذ أشار Abraham بأنه : السلوك الذي يتخذه الفرد في اداءه للأنشطة والمهام المختلفة في عمله يلاحظ من هذا المفهوم انه يركز على الاتجاه السلوكي للأفراد ويوضح بأن أداء الفرد يمكن أن يقاس من خلال السلوك الذي يتخذه اتجاه النشاطات المختلفة للعمل (Abrahm, ١٩٨٦: ٣٤٩-٣٥٦).

محددات الأداء المهني :

يعد السلوك الإنساني المحدد الأساس في اية وحدة إنتاجية وخدمية او هو كما صوره (مكريكر McGregor) محصلة لتفاعل خصائص الفرد وهي (المعترفة , المهارة , الخبرة , الاتجاه) مع خصائص بيئة الوظيفة (المكافأة , ظروف العمل , القيادة) أي أن :

سلوك الفرد = دالة (خصائص الفرد في خصائص بيئة المهنة) (العتاي , ٢٠٠٧: ٤٠).

وقد اشترعت محددات الأداء مثار انتباه كثير من الباحثين لمعرفة ماهي العوامل التي تحدد مستوى الأداء ولتفسير حالات التذبذب حين الصعود والهبوط اذ فسرت كثير من الدراسات الميدانية هذا الموضوع ضمن اطارين , الأول يحدد علاقة مباشرة بين الرضا عن العمل ومستوى الأداء في حين يحدد الاطار الثاني وجود علاقة غير مباشرة بين كليها بمعنى أن تأثيره لرضا عن العمل على الأداء يعمل من خلال مجموعة من العوامل الوسيطة التي تتدرج ضمن ' السن , النوع , العمل , ومستوى التعليم الداخل , والجنس , والمركز الاجتماعي , وحجم المنظمة (الميرة , ٢٠٠٩: ٧١-٧٢).

وقد حددت العوامل المؤثرة في الأداء لأنه متغيرات هي (الجهد المبذول , والقدرات والخصائص , الفردية , ادراك الفرد لدوره المهني).

فأما الجهد المبذول او ما يسمى أداء واجبات العمل , ويعكس درجة حماس الفرد لأدائه للعمل والتي تمثل درجة دافعية لأداء العمل بالكمية والنوعية المطلوبة.

وأن ما يحدد فاعلية هذا الجهد هو قدرات الفرد فالتصرف اما ادراك مجال العمل كما القدرة على تحمل المسؤولية والقدرة على اتخاذ القرارات والتصرف وادراك الفرد لدوره المهني او ما يسمى السلوك الشخصي- لأفرد العامل فيتمثل بتصورات وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله والكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة كتقيده بمواعيد العمل والمحافظة على الدوام وعلاقته بزملاء العمل من رؤساء ومرؤوسين (عاشور , ١٩٧٩ : ٤٩-٥٠).

العوامل المؤثرة في كفاءة الأداء المهني :

هناك ثلاثة عوامل تؤدي دوراً أساسياً في تحديد قدرة الأداء من اجل تحقيق الأهداف بكفاءة عالية كما يلي :

اولاً: العوامل الفنية والتكنولوجية : تشمل جميع العوامل المتعلقة بالمباني والمعدات والآلات والأدوات وظروف العمل والأساليب المرتبطة بالمسارات العامة , واستراتيجية الإدارة والسلوك التنظيمي وكان يعتقد أن هذه العوامل هي الوحيدة التي تقرر الكفاءة في التنظيمات الإدارية (ميرة , ٢٠٠٩ : ٧٢-٧٣).

ثانياً : العوامل الإنسانية : وتشتمل على معنويات الافراد واتجاهاتهم ودوافعهم ورغباتهم وطرائق الاتصال المتعددة بينهم وبين بيئة العمل , وطرق معالجة المشكلات والظواهر التي تحصل بالعمل غير الرسمي .

ثالثاً : العوامل المتعلقة بمخرجات المنظمات المهنية : والتي تتضمن ردود أفعال المستفيدين من البيئة الخارجية بشكل عام سواء كان ما يتعلق بدرجة انسجامها مع حاجاتهم الفعلية ام قدرتهم على توفير سبل الاشباع في الوقت والمكان المناسبين (صالح ١٩٨٦ : ٨٣).

ركائز الأداء المهني :

أن اعداد المعلم وتطوير ادائه اثناء العمل من القضايا المهمة التي شغلت المهتمين بشؤون التربية والتعليم وذلك لأن المعلم هو عصب العملية التعليمية ومن العوامل

الحاسمة التي يتوقف عليها نجاح التربية في تحقيق أهدافها (صيام, ٢٠٠٧: ٤٣) ويعتمد الأداء المهني للمعلم على عدة مرتكزات هي :

- ١- المعرفة مهمة واساسية ولكنها لاتصف الممارسة الكلية .
- ٢- قدرة المعلمين على صناعة قرارات واحكام تقوم على فعل طبيعة الموقف المعاش (عبد العزيز, ٢٠٠٧: ١٠).
- ٣- قدرة المعلمين على تحديد الحل الملائم , وما الصحيح والخطأ في الموقف .
- ٤- القدرة على انتاج المعارف (صيام, ٢٠٠٧: ٤٣).
- ٥- المعرفة المتخصصة والخبرة المتبصرة .
- ٦- القيم الخلقية التي تمثل وسائل لتنمية الموقف المهني (عبد العزيز, ٢٠٠٤: ١٠).

نظرية مكلياند :

يرى مكلياند في نظرية دافع الانجاز أن هناك ثلاث حاجات للأفراد موجودة بمستويات مختلفة لها تأثير واضح في تحريك الحاجة الى القوة (Power) سلوك وهي الحاجة الى الانتماء والاندماج والحاجة الى الإنجاز (السالم وحرشوش, ١٩٩١: ١٥٦).

فالأفراد الذين يشعرون بالحاجة الى قوة يهتمون بممارسة التأثيرات والسيطرة على الاخرين او ارغامهم على أن يسلكوا على وفق رغباتهم ويبحث هؤلاء الافراد عن مراكز السلطة ويتمتعون باللياقة وحسن التحدث مع الاخرين . اما الأفراد الذين يشعرون بالحاجة الى الانتماء فغالباً ما يتأثرون بالصدقات ويعملون على إرضاء الآخرين ويحاولون التوحد معهم ويقلقون عندما يبتعدون عن الناس لأي سبب كان .

واما الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز والتفوق فأنهم يمتلكون رغبة شديدة في النجاح ويخافون من الفشل لهذا تكون أهدافهم متوسطة قابلة لتحقيق ويميلون الى المخاطرة المعقولة ويفضلون تحمل المسؤولية وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجههم (هاشم, ١٩٨٩: ٤٩).

تبنت الباحثة هذه النظرية وذلك لأن الحاجات الثلاثة (الحاجة الى القوة - الانتماء - الإنجاز) تتناسب مع مهنة المعلمة فهي بحاجة الى القوة والانتماء الاجتماعي وحاجة الى الإنجاز والتفوق فعندما تستكمل لديها جميع هذه الحاجات تتولد لها دافعية قوية تستطيع أن تتكهن بأن واجباتها سوف تتم بأعلى المستويات . اما اذا لم تتشبع هذه الحاجات فإن أدائها سيكون منخفضاً.

ثانياً: الدافعية :

يحتل مفهوم الدافعية (Motivation) مكانه كبيرة بين الدراسات النفسية وذلك لما لها من أهمية كبرى في توجيه سلوك الافراد والدوافع تعد القوى المحركة للفرد المحركة للفرد على العمل والنشاط (عبد الرزاق , ١٩٩٠ : ٢٢).

اذ تعود كلمة الدافعية في اصلها الى كلمة الاتينية (movere) أي تحرك او يدفع ثم اخذ هذا الاصطلاح معنى واسع يشتمل على رغبة الفرد في اشباع حاجات معينة وانه يتعلق بالقوى التي تحافظ او تغير اتجاه او كمية او شدة السلوك (دافيدوف , ١٩٨٣ : ٤٣٢).

هناك علاقة بين الباعث او الذي يسميه البعض الحافز وبين الدافع ويعرف الحافز او الباعث بأنه : الموضوع الخارجي الذي يحفز الفرد للقيام بسلوك التخلص في حالة توتر بينما يعني الدافع ما يوجه سلوك الفرد نموه او بعيداً عنه لإشباع حاجة او تجنب الأذى (قطامي , ٢٠٠٦ : ٢٠).

وتسمى الدوافع ذات المصادر الداخلية بأنها دوافع فطرية بيولوجية غير متعلمة . ويمثل على ذلك بالجوع والعطش والجنس . والتخلص من الألم والمحافظة على حرارة الجسم . اما الدوافع المتعلمة او المكتسبة فأنها تنتج من خلال عملية التنشئة الاجتماعية والتي يتعرض لها الفرد في الاسرة المدرسية , الحي , مع الأصدقاء و باقي مؤسسات التنشئة الأخرى وتنمو وتعزز هذه الدوافع من خلال عمليات الثواب والعقاب التي تسود ثقافة مجتمعاً ما ومن الأمثلة عليها الحاجة الى التحصيل , الحاجة الى الصداقة , الحاجة الى السيطرة والتسلط , الحاجة الى العمل الناجح (Tomlinson, ١٩٩٣: ٦٧).

وتوصف الدافعية بأنها ظاهرة معقدة وذلك من خلال كثرة العوامل المؤثرة فيها وعلى العموم فأنها ظاهرة الدافعية تتعلق بالإجابة على السؤال لماذا يسلك الإنسان سلوكاً معيناً في موقف معين بطريقة خاصة ؟ . هنا ترتبط المشكلة مباشرة بسببية السلوك وبالعوامل العقلية القريبة والبعيدة (توق وعدس , ١٩٨٢ : ٤١).

خصائص الدافعية :

لقد لخص البدور (٢٠٠٦) خصائص الدافعية على نحو الآتي :

١- **معقدة التركيب** : ويعود ذلك الى عدم إمكانية رؤية الدافع بل رؤية السلوك الدال عليه , أن حاجات الإنسان وتوقعاته متعددة وتتغير باستمرار ونظراً لأن الافراد يشبعون حاجاتهم بطرائق مختلفة .

٢- **متعددة الوجوه:** قد تكون الدافعية إيجابية او سلبية , فالدافعية الإيجابية تعتمد على البواعث او المثيرات الإيجابية سوى كان داخلية او خارجية , اما الدافعية السلبية فتعتمد على البواعث والمثيرات السلبية سوى كان داخلية او خارجية ايضاً (البدور, ٢٠٠٦: ٣٢).

٣- **متطورة باستمرار:** ويعني ذلك عدم استسلام الفرد للعقبات التي تقف امامه .

الدافعية والرضا عن العمل :

منذ ثلاثينيات القرن الماضي وموضوع الرضا عن العمل المتزايد من قبل الباحثين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي في الولايات المتحدة الامريكية و اربا الغربية فقد درس علماء النفس ظاهرة الرضا عن العمل في المؤسسات واستخدموا عبارة الرضا المهني منذ عام (١٩٣٠) للدلالة على الموقف والميول الذاتية او على مدى تأقلم الافراد الموظفين في وظائفهم ومنذ ذلك الحين اكد مجموعة من الباحثين على أهمية دراسة مواقف ومشاعر وتصورات الموظفين اتجاه وظائفهم (العديلي, ١٩٨٦: ٥١).

أن الرضا المهني متغير تابع ولذا فهو يعد نتيجة لمتغيرات مختلفة وليس سبباً (متغيراً مستقلاً) في حد ذاته , بمعنى أن الرضا يعد من النتائج المترتبة على مجموعة من العوامل كما يعد البعض الرضا متغيراً مستقلاً يؤدي في بعض الأحيان الى تحقيق مستوى رفيع من الإنتاجية والى معدل منخفض من التغيب عن العمل .

ويمكن أن تتحدد متغيرات الرضا المهني بصفة عامة في ثلاث فئات أساسية من المتغيرات هي :

- ١- العوامل البيئية وتشمل البيئة السياسية والاجتماعية والبيئة التنظيمية .
- ٢- العوامل الشخصية وتشمل بعض المتغيرات الديموغرافية .
- ٣- القدرات الذاتية وتشمل خصائص الشخصية وسماتها (عبد اللطيف, ١٩٩١: ١٢٤).

أن من ابرز العوامل المرتبطة بالرضا هي الدوافع والحوافز , وقد اكد العلماء أن عملية الدوافع والحوافز والرضا المهني عملية متشابكة ومتداخلة نظراً لتشابك وتداخل حاجات الموظف مع أهدافه ودوافعه وأهداف المنظمة التي يعمل فيها وأنظمة الحوافز المعمول بها في المنظمة ولذا فإن العلاقة بين تلك العناصر غير واضحة ويصعب إعطاء حكم نهائي بها وهذا يعزى في الدرجة الأولى الى صعوبة وتعقد السلوك الإنساني نفسه وصعوبة التنبؤ به (العديلي, ١٩٨٦: ١٦).

ويعد دخول ميدان العمل بالنسبة للإنسان هدفاً يسعى لتحقيقه منذوا بداية شبابه لما يوفره له من الشعور بالاستقلالية المادية والفكرية والقدرة على استخدام طاقاته في خدمة العمل والمجتمع للوصول الى انجاز ذلك العمل الذي يفتخر به امام المحيطين به (مخول ١٩٩٩: ٣)

الدافعية والأداء المهني :

أن الأداء الجيد للعاملين يظهر في مدى رغبتهم في عمل الأشياء وبسرعة والتمكن من تناول ومعالجة الأشياء والكائنات الإنسانية والأفكار والقيام بكل هذا بسرعة ودقة واستقلالية على الذات ومنافسة الآخرين وتخطيهم وتعديل النظرة الى الذات (عبد الرزاق , ١٩٩٠ : ٢٥).

الدافعية العلمية والتعليمية :

أن الدوافع والتعلم مرتبطان بعلاقة متبادلة وليس بعلاقة ذات اتجاه واحد فالدوافع تؤدي الى دوافع لمزيد من التعلم ويحيل كثير من التربويين الى استعمال الدافعية بمفهوم واسع تتمثل اثاره الاهتمام بموضوع الاستشاري الذي يجري في بداية الدرس بل يمد الى المواقف التعليمية جميعها التي تسمح بذلك (محمود , ٢٠٠١ : ٢٤٠).

نظرية هل (Hall, ١٩٤٩):

وهي نظرية الحافز على أن مجموعة من الضغوط المفاجئة في تراكمها واستمرارها يؤدي الى خلق العنف وتوتر العلاقات الاجتماعية وسوء التعامل والاهمال للأبناء (العزماوي , ٢٠٠٤ : ٢١).

تقوم فكرة هل في تفسير الدافعية أساس مؤداه انه عندما تستأثر الحالة الداخلية للحافز يصبح الفرد مدفوعاً للقيام بالسلوك الحافز ويرى الحاجة تتطلب نوعاً من النشاط لإشباعها والحاجة تسبق النشاط ومن ثم تدير او تدفع السلوك او النشاط الذي يعمل على اشباعها والحافز في نظرية (Hall) تحقيق الحاجة متغير وسيط بين المعاناة التي تشير الحاجة والسلوك المشبع للحاجة او الاستجابة التي تحقق الهدف وتعمل على اختزال الحاجة وقد تبنت الباحثة هذه النظرية لأنه عندما يستثار الحالة الاجتماعية لدى الفرد يصبح مدفوعاً لقيام بسلوك الحافز .

الدراسات السابقة

دراسات تتعلق بالأداء المهني:

أولاً: حسب الله, (٢٠٠٠):

(النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظرهم)

استهدفت الدراسة في بيان واقع دور مدير المدرسة واثره في النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظرهم وتحديد السبل التي تسهم في تعزيز النمو المهني للمعلمين من قبل مديريهم وبيان كل من الجنس - المؤهل العملي - الخبرة التعليمية - الدورات التدريبية - واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت أدت الدراسة والبالغة عددها (٤٤٩) معلماً ومعلمة توصلت الدراسة الى العديد من النتائج الاتية:

- أن واقع المدير في النمو المهني لمعلميه في مدارس قطاع غزة تقرب من درجة جيد جداً بنسبة مئوية مقدارها (٧٨,١٧ %) وأن أثر المدرسة في النمو المهني لمعلميه واضح وملحوس .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات المعلمين حول واقع دور مدير المدرسة في النمو المهني لمعلمين تعزى الى متغير الجنس , ما عدا مجال الأهداف والأنشطة التعليمية وكانت هناك فروق لصالح الذكور .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات المعلمين , حول واقع دور مدير المدرسة في النمو المهني , للمعلمين في مجال العلاقات الإنسانية نعزي للمؤهل العلمي في حين وجدت فروق في باقي المجالات تعزى لصالح حملة الدبلوم العام(صيام, ٢٠٠٧: ٨٢).

ثانياً: دراسة (Day-١٩٩٧):

(التطور والنمو المهني للمعلمين)

استهدفت الدراسة الى بيان سبل تطور المعلمين اثناء الخدمة ومدى توفر فرص النمو المهني للمعلم وتوضيح أن التغير الثاني هدف لدعم النمو والتطور المهني اتبع الباحث المنهج الوصفي معتمداً على الدراسات السابقة الآداب التربوي المتوفر لديه (Day, ١٩٩٧).

دراسات تتعلق بالدافعية نحو مهنة التعليم :

أولاً: دراسة مصطفى, (١٩٧٨):

هدفت الدراسة الى بناء أداة لقياس المعلمين نحو مهنة التعليم مجتمع البحث معلمي المرحلة الابتدائية وبلغ حجمه (٥١٩) معلماً ومعلمة . تضمن المقياس بصورته النهائية (٩٢) منها (٥٠) فقرة إيجابية (٤٢) فقرة سلبية موزعة على سبعة مجالات : الشخصية – العلاقة بالتلاميذ – العلاقة مع المعلمين – المساهمة في النشاطات الاصفية – الاعمال الإضافية والدوام (مصطفى, ١٩٧٨: ٤٧) .

ثانياً: دراسة العموش (١٩٩٥) :

هدفت الدراسة الى تعرف الابعاد القيادية لدى المديرين مستوى دافعية المعلمين والمعلمات في تلك المدارس نحو العمل ضوء المتغيرات (الجنس – المؤهل التربوي – الخبرة) تكونت عينة الدراسة من (١٥٥) مديراً ومديرة و(٦٢٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً اما اداتا البحث الأولى لقياس درجة وجود الابعاد القيادية لدى المديرين والمديرات الثانية قياس دافعية المعلمين نحو العمل استخدمت المتوسطات الحسابية وتحليل التباين الأحادي ومعامل ارتباط بيرسون اذ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٥٠٠) في مستوى دافعية المعلمين والمعلمات تعزى للخبرة والجنس فضلاً عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة وجود الابعاد القيادية لمديري المدارس الحكومية ومديرياتها دافعية معلميه ومعلماتها نحو العمل (العموش , ١٩٩٥ : ١٣٧).

الاستفادة من الدراسات السابقة :

- ١- إعطاء صورة واضحة عن البحث وطريقة اعداده .
- ٢- اختيار الوسائل الإحصائية المناسبة .
- ٣- كيفية عرض النتائج وتفسيرها .

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

منهج البحث :

اعتمدت الباحثة في بحثها الحالي المنهج الوصفي , وذلك لملائمته لمتطلبات البحث واجراءاته .

مجتمع البحث وعينته :

يتكون مجتمع البحث الحالي من مجموع رياض الأطفال الحكومية في مديرية التربية الرصافة في مدينة بغداد , بما أن الباحثة لم تستطيع الحصول على إحصائية دقيقة من المديرية فقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية (٥٠) معلمة يتوزعون على (٥) رياض لتكون عينه لبحثها والجدول (١) يوضح ذلك .

ت	أسماء الرياض	عدد المعلمات
١	روضة الرياض الزاهرة	١٠
٢	روضة المقدام	١٥
٣	روضة الفارس	١٠
٤	روضة البشائر	١٠
٥	روضة الشهد	٥
	المجموع	٥٠

أداة البحث :

تحقيقاً لأهداف البحث اعتمدت الباحثة على اداتين لقياس متغيرات البحث وتطبيقه على عينة من معلمات رياض الأطفال وعلى النحو الآتي :

أ- الأداء المهني :

تم تبني مقياس الأداء المهني من (فيصل, ٢٠١٣) وقد يتكون هذا المقياس من (٥٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات (المجال المهني - المجال الاجتماعي - المجال الشخصي - المجال المهاري) وامام كل فقرة خمسة بدائل (تنطبق تماما - تنطبق غالباً - تنطبق احياناً - تنطبق نادراً - لا تنطبق ابداً).

أولاً: المجال المهني : يتمثل في قدرة المعلمة في أداء مهامها التعليمية .

ثانياً: المجال الشخصي : يتمثل في الصفات والخصائص الشخصية التي يجب أن تتسم بها في مهنة التعليم والتي تؤهلها لأدائها .

ثالثاً: المجال الاجتماعي : هو قدرة المعلمة في إشاعة المودة والمحبة بينها وبين الأطفال مما تحقق التفاعل الاجتماعي داخل غرفة الصف.

رابعاً: المجال العلمي : يتمثل في اطلاع المعلمة على الجديد من المعارف والمعلومات والمهام التي تخص مهنتها والوقوف على مستجدات المعرفة التي تخدمها في مجال عملها .

خامساً: المجال المهاري : هو قدرة المعلمة على امتلاكها للتذوق الفني والجمالي التي تستخدمها في أدائها المهني .

ب - الدافعية :

تم تبني مقياس الدافعية من (رسول , ٢٠٠٩) , وقد تكون هذا المقياس من (٤٨) فقرة وامام كل فقرة ثلاث بدائل هي :

- اشعر بها بقوة
- اشعر بها بجد ما
- لا اشعر بها

الخصائص السيكو مترية ل فقرات المقياس :

أ- الصدق :

يعرف الصدق قدرة المقياس على قياس ما اعد لقياسه (الجابري , ٢٠١١ : ٧١).

وتحقق في المقياسين (الأداء المهني , والدافعية) الصدق الظاهري الذي يشير الى ملائمة لاختيار للغرض الذي وضع من اجله كما انه المظهر العام او الصورة الخارجية للاختيار من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها , ودرجة ما تتمتع به من موضوعية (Ebel, ١٩٧٨:٥٥٥) وقد قامت الباحثة بإيجاد هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياسين (الأداء المهني , الدافعية) على مجموعة من الخبراء والمختصين في القياس وعلم النفس (ملحق ١) وقد اخذت بآرائهم ومقترحاتهم حول صلاحية الفقرات في قياس الأداء المهني والدافعية .

الاثبات :

يشير الثبات الى الدقة والاتساق في أداء الفرد (Bergmam, ١٩٧٩:١٥٥)

وقد تم استخراج الثبات لمقياس الأداء المهني والدافعية باستخدام معادلة معامل الفاكروبناخ للاتساق الداخلي على عينة الثبات البالغ حجمها (٥٠) معلمة اختياريهم بالطريقة العشوائية حيث بلغت قيمة معامل الثبات لمقياس الأداء المهني (٠,٧٦) في حين بلغت قيمة معامل الثبات لمقياس الدافعية (٠,٧١) وبذلك فأنهما يعتبران معامل ثبات مقبول حسب ما تشير اليه او بيان القياس النفسي التربوي .

التطبيق النهائي :

بعد أن تم التأكد من الخصائص السيكومترية لفقرات المقياسين اصبح المقياسين جاهزين للتطبيق على عينة البحث الحالي البالغ حجمها (٥٠) معلمة .

الوسائل الإحصائية :

- ١- معادلة الفاكروبناخ : استخدمت لإيجاد الثبات
- ٢- الاختبار التائي لعينة واحدة : استخدمت لإيجاد الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للمقياسين .
- ٣- معامل ارتباط بيرسون : استخدم لإيجاد العلاقة بين الأداء المهني والدافعية .

الفصل الرابع

نتائج البحث

عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الأول : التعرف على الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال .

أظهرت نتائج البحث الحالي عند استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة أن القيمة التائية المحسوبة (١٢,٧٦) اكبر من القيمة التائية الجدولية (٢,٠٢) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٩) والجدول (٢) يوضح ذلك تشير هذه النتيجة الى أن عينة البحث كان لديهم أداء مهني .

الجدول (٢)

الاختبار التائي لأفراد عينة البحث على مقياس الأداء المهني

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية الجدولية ٢,٠٢	القيمة التائية المحسوبة ١٢,٧٦	المتوسط الفرضي ٢٢	درجة الحرية ٤٩	الانحراف المعياري ٥,٠٤	المتوسط الحسابي ٣١,١٠	العينة ٥٠
دالة	٢,٠٢	١٢,٧٦	٢٢	٤٩	٥,٠٤	٣١,١٠	٥٠

حيث أن وعي معلمات الرياض بأدوارهن في رياض الأطفال مما يتطلب منهن فضلاً عن ادوارهن في العملية التعليمية تحليل , وتتفق نتائج البحث الحالي مع دراسة (دي, ١٩٩٧) ودراسة (حسب الله, ٢٠٠٠) التي اشارت الى وجود دلائل واضحة الى الأداء المهني لدى المعلمين .

الهدف الثاني : التعرف على الدافعية لدى معلمات رياض الأطفال

أظهرت نتائج البحث الحالي , وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة وأن القيمة التائية المحسوبة (٢,٤) اكبر من القيمة التائية الجدولية (٢,٠٢) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٩) , الجدول (٣)

جدول (٣)

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة الجدولية ٢,٠٢	القيمة المحسوبة ٢,٤	المتوسط الفرضي ٥٠	درجة الحرية ٤٩	الانحراف المعياري ٤,٢	المتوسط الحسابي ٦٢,٣	العينة ٥٠
دالة	٢,٠٢	٢,٤	٥٠	٤٩	٤,٢	٦٢,٣	٥٠

حيث انهم يميلون الى إتمام مهام الموكلة اليهم بشكل مقبول ايمانهم برسالتهم ومهنتهم كمعلمات وجدوا للتصدي للمشاكل التي تواجه الروضة رغم كل الصعاب وتحت كل الظروف , وان لديهم القدرات والطاقات والامكانيات التي يمكن استشارها بشكل جيد في تطوير العمل في الروضة ودفعه نحو تحقيق اهداف العملية التربوية وترى الباحثة أن المعلمات اعتمدن على استراتيجيات معينة لحل المشكلات التي تواجههن لغرض الوصول

الى حالة من الاتزان وهذا تأتي من الخبرة التي اكتسبوها في الروضة حيث أشار (كوستا وكاليك) الى أن هذه الدافعية ليست انتاجاً عرضياً بل تتطلب توجيهاً نحو فهم المراحل المبكرة في العمل وكذلك تغدو هذه السلوكيات وتمارس في داخلهم شيئاً عاماً تحيط بهم ويجعلهم يتمسكون بها او تعزز وتصبح أكثر وضوحاً بمرور الزمن مع تكرار التجارب والفرص للممارسة والتأمل في أدائهم (كوستا وكاليك، ٢٠٠٣: ٨٤).

الهدف الثالث :

العلاقة بين الأداء المهني والدافعية لدى معلمات رياض الأطفال .

تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لا يجاد العلاقة بين المتغيرين الأداء المهني والدافعية , وقد بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٣٢٣) ولإيجاد دلالة معامل الارتباط استخدام الاختبار التائي عن مقارنته بالقيمة الجدولية البالغة (٢,٠٢١) درجة عن مستوى دلالة (٠,٠٥) حيث أظهرت النتائج بأن معامل الارتباط ذات دلالة إحصائية لان القيمة المحسوبة (٢,٣٧٥) اكبر من القيمة الجدولية والجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجات الأداء المهني والدافعية لدى عينة البحث

المتغير	قيمة معامل الارتباط	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الأداء المهني و الدافعية	٠,٣٢٣	٤٨	٢,٣٧٥	٢,٠٢١	٠,٠٥

وتشير هذه النتيجة الى أن من يمتلك الدافعية يمتلك مستوى جيد من الأداء المهني .

الاستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث استنتجت الباحثة مايلي :

- ١- أن معلمات رياض الأطفال لديهن أداء مهني جيد , اذ جاءت النتائج بمتوسط حسابي اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس .

- ٢- أن معلمات رياض الأطفال لديهن دافعية , اذ جاءت النتائج بمتوسط حسابي اعلى من المتوسط الفرضي للمقياسين .
- ٣- توجد علاقة ارتباطية دالة بين درجات الأداء المهني ودرجات الدافعية لدى معلمات رياض الأطفال .

التوصيات :

في ضوء استنتاجات البحث توصي الباحثة

- ١- عقد ندوات ودورات تدريبية لمعلمات رياض الأطفال خاصة تتضمن تنمية الدافعية من اجل تطوير ادائهن المهني .
- ٢- ضرورة السعي وراء احتياجات المعلمات الى مجالات الدافعية لأهميتها في حياتهم.
- ٣- الاهتمام بمشاركة معلمات الرياض اللواتي يختصن بكفاءة عالية تخطيط وتصميم برامج تدريب المعلمات على وقف الأداء المهني .

المقترحات :

- ١- اجراء دراسة مماثلة على عينات أخرى (مديرات , طالبات) رياض الأطفال .
- ٢- دراسة الدافعية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال .
- ٣- دراسة الأداء المهني وعلاقته بالدافعية لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية (دراسة مقارنة).

المصادر :

المصادر العربية

- القران الكريم
- البدور , نجاه جميل الله (٢٠٠٦): مستوى الضغوط النفسية وعلاقته بمستوى الدافعية لمدير مدارس الأمانة العامة لمؤسسات التربية المسيحية في الأردن , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة عمان للدراسات العليا , عمان .
- البزاز , حكمت عبد الله واخرون (٢٠٠١) : موقع المعلم في المجتمع نحو ميثاق مهني للتعليم , ط ١ .
- توق , محي الدين , وعدس , عبد الرحمن (١٩٨٤): اساسيات علم النفس التربوي , نيويورك , جون رايلي وأولاده .

- الجابري , كاظم كريم رضا (٢٠١١): منهاج البحث في التربية لعلم النفس , ط دار الكتب والوثائق بغداد .
- جاسم , علي عبد , واخرون (١٩٨٣) : بناء مقياس تدريس في جامعة صلاح الدين مجلة العلوم التربوية النفسية العدد (١٤) بغداد .
- حسن , فراس سلمان والشلي , عبد الله (٢٠٠٢) : اثر اندماج في الأداء المالي , جامعة الموصل , كلية الإدارة والاقتصاد , (رسالة ماجستير).
- الحميدي , منصور بن علي منصور (٢٠١٠) اسهام برنامج تدريبي قيادات التربية لمرشحين لوكالة مدارس تعليم بمحافظة الطائف في تطوير أدائهم المهني , الرياض , جامعة ام القرى كلية التربية , العاصمة , (رسالة ماجستير).
- الخضير , خضير سعود (١٩٨٦) : المرشد التربوي لمعلمات رياض الأطفال في دول الخليج العربي , الرياض , مكتب التربية العربي لدول الخليج .
- دافيدوف , لندال (١٩٨٣) : مدخل علم النفس , ط ٢ دار ماكور هيل للنشر- , الدار الدولية للنشر والتوزيع ترجمة سيد الطواب ومحمود عمر .
- رمضان , مجد رفعت (١٩٨٤) : أصول التربية وعلم النفس دار الفكر العربي , القاهرة .
- _____ كفيه , وعزت عبد الموجود (١٩٩٤) : معلمة رياض الأطفال ودورها في عملية التنشئة , دراسة ميدانية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لحزب , سلسلة دراسات المرأة العربية .
- الشماع , نعمة (١٩٧٧) : الشخصية , المنظمة العربية لتربية والثقافة والعلوم , القاهرة , الشماع , خليل مجد حسن , محمود كاظم .
- صالح , قاسم حسين (١٩٨٦) : الانسان من هو , وزارة التعليم العالي والبحث العلمي , جامعة بغداد , مطبعة التعليم العالي .
- صيام , مجد بدر عبد السلام (٢٠٠٧): دور أساليب المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في الدراسات في المدارس الثانوية في محافظة غزة , رسالة ماجستير , الجامعة الإسلامية , كلية التربية , الإدارة التربوية .
- عاشور , احمد صقر (١٩٧٩): إدارة القوة العاملة والاسس السلوكية وادارات البحث التطبيقي , يبدون , ط ٢ , دار النهضة العربية .
- عبد الرزاق , دريد مجد (١٩٩٠): ادراك الفرد لمركز دوافع إنجازه وعلاقته بمستوى أدائه , دراسة ميدانية لبعض شرائح من شباب المصري , أطروحة دكتوراه (غير منشورة) , جامعة عين شمس , القاهرة .

- العديلي , ناصر محمد (١٩٨٦) : دوافع العاملين في الاجهزة الحكومية في السعودية , بحث ميداني , معهد الإدارة العامة , الرياض .
- العموش , حمود رزق (١٩٩٥) : العلاقة بين الابعاد القيادية لمديري ومديرات مدارس محافظة الزرقاء ودافعية معلميهما نحو العمل , رسالة ماجستير .
- العلي , عبد الستار (١٩٨٦) : إدارة الإنتاج بين النظرية والتطبيق , البصرة , مطبعة جامعة البصرة .
- الفرماوي , حمدي علي (٢٠٠٤) : دافعية الانسان بين النظريات المبكرة والاتجاهات المعاصرة , ط١ , دار الفكر العربي , القاهرة .
- قطامي , يوسف , وقطامي , نايقة (٢٠٠٠) : سيكولوجية التعليم الصفي , دار الشروق للنشر والتوزيع , عمان .
- ميرة , امل كاظم (٢٠٠٩) : الاغتراب وعلاقته بالأداء الوظيفي عند التدريبيين الجامعيين (أطروحة دكتوراه) , جامعة بغداد , كلية التربية للبنات .
- محمود , عصام نجيب (٢٠٠١) : ديناميات السلوك الإنساني واستراتيجيات ضبطه وتعديله , ط١ , دار البركة للنشر والتوزيع , عمان , الأردن .
- مخول , مالك (١٩٩٩) : علم النفس الصناعي , مشورات جامعة دمشق .
- مصطفى , نادية شعبان (١٩٧٨) : بناء أداة لقياس دافعية المعلمين نحو مهنة التعليم (رسالة ماجستير) غير منشورة , كلية التربية , جامعة بغداد .
- هايتز , ماريون واي (١٩٨٨) : إدارة الآراء دليل شامل للأشرف الفعال , ترجمة : محمود مرسي واخرون , الرياض , مطابع الإدارة العامة , المملكة العربية السعودية .
- وزارة التربية (١٩٩٤) : المسيرة التربوية , المديرية العامة في محافظة نينوى , مديرية التخطيط التربوي , شعبة البحوث والدراسات .
- وزارة التربية (١٩٩٧) : نظام رياض الأطفال رقم (١١) لسنة (١٩٧٨) وتعديله , المديرية العامة للتعليم العام , مديرية رياض الأطفال , بغداد , مطبعة وزارة التربية .
- وزارة التعليم العالي (١٩٩٢) : الملف التقويمي لكفاءة الأداء الإداري وسبل المفاضلة فيه , العراق , جهاز التفتيش والاشرف .

المصادر الأجنبية :

- Abrahm,Korman(١٩٨٦):organizational Behaavi Houghton miffin company Bostan.
- Borgman(١٩٧٩):understandiy educational measurement and evaluation:NJ London .



- Diamates ,Thomas(٢٠٠٤):**whatprinsabes** think
- Good, carter,v , eta(١٩٧٣):**Dictionary of Education,dth ed-mc , hill book** company.
- Mesiell and < others(١٩٥٣): **the achievement tmotive, appletoh ceny**,Newyork.
- Tomlmson(١٩٩٣):**montivating studentes tolearn**, Berkly mrcutrhan publishing,co.