

المواطنة المهنية لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقتها ببعض المتغيرات

م.م سجلاء فائق هاشم*

الفصل الاول

أولاً: مشكلة البحث:

لم تعد الاسرة المؤسسة الاجتماعية الوحيدة التي تتولى تربية الطفل ، فبعد ان خرجت المرأة للعمل أصبحت رياض الاطفال ضرورة اجتماعية، فضلاً عن كونها ضرورة تربوية، تؤدي المعلمة دوراً رئيساً في تشكيل شخصية الطفل وتنمية قدراته، وخاصة ان هذه الرياض تتولى رعاية اطفال قبل المدرسة. ويحتاج الاطفال في هذه المرحلة الى التشجيع المستمر من معلمات هذه الرياض، من اجل تنمية حب العمل الجماعي لديهم، وغرس التعاون والمشاركة الايجابية، والاعتماد على النفس والثقة فيها. واكتساب الكثير من المهارات اللغوية والاجتماعية وتكوين الاتجاهات السليمة تجاه العملية التعليمية (مصلح، ١٩٩٠ : ١٩).

تعد معلمة الرياض ركيزة أساسية من ركائز تحقيق الروضة لأهدافها، فالمعلمة هي القدوة والمثل الاعلى للطفل، فان احسن اختيارها استطاعت ان تغرس في الطفل العادات الطيبة والاتجاهات البناءة وان تكسبه الخصال الكريمة والسلوك القويم وبذلك يتوقف نجاح الروضة في تأدية رسالتها على حسن اختيار العاملات بها من المعلمات. والمعلمة لا تستطيع ان تؤدي دورها المهم في تنشئة الاطفال الا اذا كانت هي نفسها على قدر من النضج الاجتماعي والخلقي يؤهلها لتكون نموذجاً ايجابياً للاطفال، وقدوة يحتذى بها في كل تصرفاتها، ملمة بثقافة المجتمع وتراثه ومتقبلة لقيمه، بحيث تحرص على تعزيز الايجابي منها مع الحفاظ على توافق في الشخصية وشعور بالثقة والاطمئنان الى انها تقود الاطفال في الاتجاه السليم الذي يجمع بين اصالة الماضي وتطلعات المستقبل (مجلس التربية والتعليم، ١٩٨٢ : ٣).

ويعد دخول ميدان العمل بالنسبة للانسان، هدفا يسعى لتحقيقه منذ بداية شبابه لما يوفره له من الشعور بالاستقلالية المادية والفكرية والقدرة على استخدام طاقاته في خدمة العمل والمجتمع للوصول الى انجاز يفخر به امام المحيطين به، ولكن ان من اهم المشكلات التي تواجه الفرد في بداية حياته المهنية هو التوجه نحو المهنة المناسبة التي يصلح لها دوماً، فما ان يدخل الفرد في خضم العمل حتى يظهر لديه عدد من المشكلات ومنها عدم موافقته مع مهنته (مخول، ١٩٩٩ : ٢-٣).

ويعد تجنب هذه المشكلة من أهم الشروط التي تؤمن المواطنة المهنية لدى معلمة الرياض لتحقيق توافقها النفسي والاجتماعي ، ذلك لأن المواطنة المهنية ترتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يستند اليه تقويم المجتمع لأفراده ، كما انه يمكن ان يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف حياته الاخرى (Myers, 1945: 474).

من يسعى في المهن التي يمارسها على مختلف أنواعها ومستوياتها الى الحصول على المردود الافضل كما ونوعاً بمختلف الطرائق التي قد تتعلق بالمهنة نفسها واساليب تطويرها وزيادة سهولتها ومردوديتها، وقد تتعلق بالشخص نفسه الذي يمارس المهنة ، وقدراته واستعداداته واتجاهاته ومشكلاته النفسية والمهنية والاجتماعية (نعامة، ١٩٨٨ : ٧٠).

وإذا كانت الكفاءة المهنية تدل على الاعداد المتخصص والتدريب والخبرة وغيرها، فانها تدل ايضاً على مقدار رضا الفرد من عمله واحساسه بالنجاح والتقدم فيه (Hob bock, 1935: 26).

وعلى الرغم من اقتناع الباحثة بان العوامل التي تؤدي الى مؤامة المعلمة بمهنتها كثيرة ومتنوعة، بعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته، وبعضها الاخر يتعلق بشخصية المعلمة ودوافعها، وبعضها الثالث يختص بالجوانب الاجتماعية للمهنة، فان معرفتنا ببعض هذه العوامل قد تمكننا من ان نحسن او نعدل فيها ، بما يرفع من المواطنة المهنية لمعلمة رياض الاطفال ويزيد من كفاءتها المهنية وتوافقها في حياتها.

ومن هنا تسعى الدراسة الحالية الى محاولة معرفة مستوى المواطنة المهنية لدى معلمات رياض الاطفال، والعوامل المرتبطة بها، وفيما اذا كانت المواطنة المهنية لديهن يتأثر ببعض المتغيرات مثل (نوع المرحلة ، مدة الخدمة).

ثانياً: أهمية البحث:

* جامعة بغداد - كلية التربية للبنات - قسم رياض الاطفال.

تمثل القوى العاملة الثروة الحقيقية لخدمة التنمية الوطنية في مجالاتها كافة. من هذا المنطلق فالدول تسعى جاهدة الى تنمية تلك القوى وادارتها باسلوب افضل من خلال تصميم برامج تساعد على زيادة انتاجيتها، حيث ان تقدم المهنة مرهون باقتناع العناصر البشرية بعملها ورضاها عنه.

ان معظم الافراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في شغل بعض الوظائف، ولا بد لهم من الاستمرار في وظائفهم بشكل فعال، ولتحقيق سعادتهم الشخصية وزيادة انتاجهم، وابداعاتهم في اعمالهم، من ان يتقبلوا تقبلاً ايجابياً اعمالهم(عاشور، ١٩٨٩: ١١٠).

وبما ان التوقع يسبق دائماً الهدف، لذلك فان الفرد عندما يلتحق بعمل يحقق له توقعاته، فان ذلك يسهم بشكل كبير في تحقيق اهدافه ورضاه عن عمله، واستعداده للاستمرار فيه. وفي حالات متعددة عندما يشعر الفرد بعدم مواعته لمهنته يصاب بالاحباط(أبو سعيد، ٢٠٠٢: ٤). من هنا يكون من الصعب على معلمة الرياض التي تكتشف بعد الانتهاء من دراستها وممارستها الفعلية لمهام عملها، انها لم توفق في اختيارها لمهنة العمل مع الاطفال، اذ يترتب على ذلك ان تختار من جديد مجال دراسة اخر او مهنة اخرى، او تستمر في عملها دون رغبة حقيقية او حماس لأدائها، فينعكس موقفها هذا على الاطفال وعلى سير العملية التعليمية ككل (اسماعيل، ١٩٨٩: ١٠).

ومهما كانت الدوافع من وراء الاشتغال بهذه المهنة ، فان الالتزام المهني يؤسس على معرفة واسعة وواقعية بمتطلبات المهنة، اذا كان هذا الالتزام سيؤدي الى الاحساس بالرضا المهني وبالتالي تحقيق النجاح في المواءمة المهنية(الدره، ٢٠٠٦: ٩).

ان شعور معلمة الروضة بانها سعيدة في عملها، راضية عنه يجعلها تحس بالنشوة الذاتية والفوز في اطار المسؤوليات الكبيرة التي يحملها المجتمع اياها، والتي تضعها الاسرة امانة في يدها، فمثل هذا الشعور كفيلاً بتغطية جوانب سلبية كثيرة (Warr, 1978: 205).

وعليه فان اهمية هذه الدراسة تنبع من النقاط التالية:-

١. أهمية المعلمة ودورها الكبير في بناء شخصية الطفل، فمعلمة الروضة تقوم بأدوار عديدة متداخلة ، وتؤدي مهام كثيرة ومتنوعة تتطلب مهارات فنية مختلفة يصعب تحديدها بشكل دقيق وتفصيلي.
٢. تزايد متطلبات أعداد معلمات رياض الاطفال مهنيًا بسبب ارتفاع المهارات المطلوبة لأداء مهنة التعليم وبسبب التقدم العلمي والتقني. مما يجعل امكانات الترقى في هذا السلك الوظيفي أصعب من السابق.
٣. أهمية المواءمة المهنية لمعلمة رياض الاطفال، لكونها تساعد في فهم وتطوير أساليب العمل لديها وفي تحقيقها لتوقعاتها من خلال عملها في الرياض، والذي ينعكس ايجابياً على انتاجها وعلى حياتها في اسرتها وبين زملائها في العمل وفي مجتمعها.
٤. تعد المتغيرات مثل (نوع المرحلة، مدة الخدمة) متغيرات أساسية في المواءمة المهنية، بحسب علم الباحثة، فهي تؤدي الدور الاول والاساس بالنسبة للمتغيرات الاخرى لما تحققه من نجاح وتطور في واقع المهنة من جهة وفي رضا المعلمة عن عملها من جهة اخرى.

ثالثاً- أهداف البحث:

يروم البحث الحالي التعرف الى:

- ١) مستوى المواءمة المهنية لدى معلمات رياض الاطفال.
- ٢) الفروق في المواءمة المهنية لدى معلمات رياض الاطفال تبعاً للمتغيرات الاتية:
أ-نوع المرحلة
ب- مدة الخدمة

رابعاً: حدود البحث:

١. الحدود البشرية: معلمات رياض الاطفال في مدينة بغداد.
٢. الحدود الزمانية: للسنة الدراسية (٢٠٠٨ - ٢٠٠٩) م.
٣. الحدود المكانية: محافظة بغداد.

خامساً: تحديد المصطلحات:

١) المواءمة المهنية

عرفها كل من:

أ- المخول ١٩٩٩

"انها تكيف الشخص لعمله، اي وضعه في العمل الذي يستطيع ان يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه وقدراته والذي يرضى عنه ويميل الى ممارسته لانه يتجانس مع ميله ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه" (المنحول، ١٩٩٩: ٢).

ب- عاشور ١٩٨٩

"هو تكيف العامل لعمله من جميع وجوهه ونواحيه، أي لنوع العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية" (عاشور، ١٩٨٩: ١١٠).

تعريف الباحثة النظري:

هي تكيف معلمة رياض الاطفال لعملها في رياض الاطفال من جميع جوانبه النفسية والتربوية والاقتصادية.

تعريف الباحثة الاجرائي:

هي الدرجة الكلية التي ستحصل عليها معلمة رياض الاطفال على مقياس المواعمة المهنية.

(٢) معلمة الروضة

عرفها كل من:

أ- مرتضى ٢٠٠١

"هي التي تقوم بتربية الطفل في مرحلة الروضة، وتسعى الى تحقيق الاهداف التربوية التي يتطلبها المنهاج مراعية الخصائص العمرية لتلك المرحلة، وهي التي تقوم بادارة النشاط وتنظيمه في غرفة النشاط وخارجها، اضافة الى تمتعها بمجموعة من الخصائص الشخصية والاجتماعية والتربوية التي تميزها عن غيرها من معلمات المراحل العمرية الاخرى" (مرتضى، ٢٠٠٥: ٣٢).

ب- شهيد ٢٠٠٥

"انها تلك المعلمة التي اكتسبت علمها من خلال المؤسسة التعليمية وتوقت في مراحلها الدراسية وحصلت على الموافقة الرسمية في تدريس رياض الاطفال" (الطائي، ٢٠٠٨: ٣٢٠).

(٣) رياض الأطفال* :-

« مرحلة قبل المدرسة الابتدائية ويقبل فيها الطفل الذي يكمل الرابعة من عمره أو من يستكملها في نهاية السنة الميلادية ولا يتجاوز السنة السادسة من العمر وتقسّم الى مرحلتين هما مرحلة الروضة ومرحلة التمهيد وتهدف الى تمكين الاطفال من النمو السليم وتطوير شخصياتهم من جوانبها الجسمية والعقلية بما فيها النواحي الوجدانية والخلقية وفقاً لحاجاتهم وخصائص مجتمعهم ليكون في ذلك أساساً صالحاً لنشأتهم نشأة سليمة وإلتحاقهم بمرحلة التعليم الابتدائي» (هيئة رعاية الطفولة، ١٩٨٩: ٤).

الفصل الثاني**الاطار النظري**

ان الانسان لا يختار مهنته نتيجة لعامل واحد أو دافع واحد ، بل نتيجة تفاعل عوامل ودوافع شتى تهيمن على هذا الاختيار وتتحكم فيه. عوامل ذاتية تتصل بشخصيته وتكوينه النفسي الفطري والمكتسب ، وأخرى خارجية تتصل ببيئته الاجتماعية وبمجال العمل في المهن المختلفة. دوافع شعورية يفتن الى وجودها كمن يفضل مهنة التدريس على مهنة التصوير ارضاء لدافع التقدير الاجتماعي في ظنه، ودوافع لا شعورية أي لا يفتن الى وجودها كمن يختار مهنة شديدة البعد عن مهنة والده لأنه يحمل لأبيه كراهية مكبوتة (راجع، ١٩٦٥: ٤٧ - ٧٣). فمن الناس من يميلون الى اختيار المهن الامنة التي تجنبهم المواقف العسيرة أو الحرجة. وهذا يصدق بوجه خاص على مهنة من يختارون مهنة التدريس، فحياة المدرسة بعيدة عن كثير من الصعوبات والمشكلات وضروب التنافر التي يزخر بها العالم الخارجي عادة. كما نجد ان التقدير الاجتماعي والشعور بالنقص من الدوافع الهامة والقوية الى اختيار المهنة.

وكثير من الكبار يتوق الى اسداء النصح الى الشباب والشابات فيما يتصل باختيار مهنتهم، وان ما يشيع بين الكبار من أفكار خاطئة مضلة. من ذلك قولهم أن الأب متى كان موفقاً في مهنته فلا بد أن يتفوق ابنه فيها. فنجد ان للأسرة والوالدين أثر كبير على أولادهم عند اختيار المهنة، فغالباً ما يكون اختيارهم لمهن أولادهم منحازاً وغير سديد. فمن الآباء من ينظر الى المركز الاجتماعي للمهنة لا الى صلاحية ولده لها. كما ان انحياز الوالدين يحول دون حكمهما الصحيح على ذكاء أولادهما وقدراتهم الخاصة.

لذا تقع على الاسرة والمدرسة مسؤولية توجيه الشباب والنساء الى الاعمال التي تتمشى مع ميولهن واستعدادتهن الخاصة فالمرأة أكثر حساسية لمشكلات الاسرة والافراد من الرجل لذا فهي تصلح للعمل في التمريض ومهنة تدريس الصغار بوجه خاص، وأقدر على القيام بالاعمال التي تتطلب التخطيط والتصميم منها على الاعمال التي تتطلب التنفيذ (راجع، ١٩٦٥: ٤٧ - ٧٣).

النظريات التي فسرت المواعمة المهنية**١- نظرية التدعيم ١٩٦٩: Reinforcement Theory**

* تعريف وزارة التربية (١٩٩٤).

من انصار هذه النظرية سكنر Skinner ينطلق من فكرة" ان السلوك الانساني هو نتيجة للعلاقة ما بين المثير والاستجابة مم يعني ان السلوك هو نتيجة لمثيرات العوامل البيئية المحيطة بالانسان سواء كان منها البيئة العامة بكل عواملها ومثيراتها او البيئة الخاصة كالعمل الوظيفي والبيئة الادارية ويزعم سكنر Skinner ان السلوك يعتمد على ما يتعرض له الموظف من مثيرات وحوافز، فاذا كانت هذه الحوافز ايجابية فانه سينتج عن ذلك تأكيد او تثبيت سلوكي وهذا يقود الى تكرار هذا السلوك. اما اذا كانت الحوافز غير ايجابية او ان الموظف لم يحصل عليها فسينتج عن ذلك تثبيط وعدم تشجيع او عدم تكرار لمثل هذا السلوك. ولا شك ان الافراد دائما يفضلون تكرار السلوك والاداء الذي يقود الى نجاح مواءمتهم مع مهنتهم وبيبتعدون عن السلوك والاداء الذي لا يحقق الاشباع والرضا المطلوب" (الدره، ٢٠٠٦: ٥٩).

٢- نظرية التعارض ١٩٦٩ : Discrepancy Theory

ويرى اصحاب هذه النظرية ان درجة المواءمة المهنية تعتمد على الفرق بين ما يتوقعه الفرد من مهنته او الى ما يتطلع الي تحقيقه منها. وبين ما هو كائن بما ينبغي ان يكون ويتغير، مع هذه النظرية كل من كاتزل (Katz ill, 1964) ولوك (Locke 1969).

٣- نموذج هكمان (Hickman).

وهو نموذج اعد لقياس خصائص العمل، ويرى انه من الممكن اثناء العمل من خلال توافر الابعاد الخمسة المكونة للنموذج بنسب مرتفعة بحيث يكون العمل ذا دلالة ومعنى، فيتحسن الاداء ويتولد عند العاملين الدافع للعمل وبوجود الابعاد الخمسة يمكن التنبؤ بتولد المواءمة المهنية والاداء الحسن والقلق من الغياب او ترك العمل (الدره، ٢٠٠٦: ٥٩).

٤- نظرية Z وليم اوشي ١٩٨١ : William Ouchi

يرى الباحث ان مسألة انتاجية العامل لن تحل من خلال بذل المال او بعملية التطوير، فهذه امور لا تكفي دون تعلم كيفية ادارة الافراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة شعوراً فاعلاً فقد وقد تبلورت في ثلاثة مفاهيم: الثقة، المهارة، الالفة والمودة.

الثقة : الانتاجية والثقة شئ واحد لا يمكن فصلهما، فالمؤسسات التجارية تعتمد في تعاملها على النظام الاداري الموسع الذي يؤكد جو الثقة فيما بين العاملين في المؤسسة .

المهارة : فالممارسة الادارية للمؤسسات تتسم بالدقة والتهديب وحدة الذهن اي الحذق والمهارة في التعامل. الالفة والمودة : التي تعتمد على الرابطة المشتركة في الحياة الاجتماعية وما يترتب على ذلك من عيش امن وحياة مطمئنة واهتمامهم بالناس وعنايتهم الاخرين واقامة علاقات اجتماعية متينة وصدقات حميمة (الدره ٢٠٠٦، ٦٧-٦٨).

٥- نظرية العدل (الانصاف) ١٩٦٩ : Equity theory 1969

هذه النظرية للعالم ادمز Adms 1969، وتذهب الى ان المواءمة المهنية تتحقق اذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من هذا العمل، اي بمعنى اخر : ايجاد التوازن بين المدخلات (ما بذل من مجهود) والعوائد (النتائج) الرضا عن العمل من بينهما-نموذج بورتر ولولير Poorter-Lawier التي يحققها العامل من العمل، فاذا تحقق هذا التوازن فانه يؤدي الى حالة من الشعور بالرضا لدى العاملين. اما اذا رأى العاملون عدم التوازن بين الجهد المبذول والعائد منه فان ذلك يولد لديهم الشعور بعدم الرضا المهني ومن ثم لا يتولد لديهم المواءمة المهنية (المشعان، ١٩٩٦، ص١٥-١٦).

ثانياً:- مناقشة النظريات

لم تتفق النظريات على تفسير الدوافع التي تؤدي الى المواءمة المهنية لدى الفرد. إذ ترى نظرية التذعيم ان السلوك يعتمد على ما يتعرض له الموظف من مثيرات وحوافز فاذا كانت هذه الحوافز ايجابية فانه ينتج عن ذلك تأكيد أو تثبيت سلوكي وهذا يقود الى تكرار هذا السلوك ولا شك ان الافراد دائما يفضلون تكرار السلوك والاداء الذي يقود الى نجاح وظائفهم مع مهنتهم.

أما نظرية التعارض فتري ان درجة المواءمة المهنية تعتمد على الفرق بين ما يتوقعه الفرد من مهنته أو ما يتطلع الي تحقيقه منها، وبين ما هو كائن بما ان يكون ويتغير.

أما نموذج هكمان فمن الممكن اثناء العمل من خلال توافر الابعاد الخمسة المكونة للنموذج بنسب مرتفعة وعندها يتحسن الاداء ويتولد عند العاملين دوافع للعمل والتي تقود بهم للمواءمة المهنية.

ونرى ان نظرية Z ترى ان مسألة انتاجية العامل لن تحل من خلال بذل المال أو بعملية تطوير وهذه امور لا تكفي دون تليم كيفية ادارة الافراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة بطريقة فعالة وقد تبلورت في ثلاث مفاهيم: الثقة، المهارة، الالفة والمودة.

بينما ترى نظرية العدل أو الانصاف ان المواءمة المهنية تتحقق اذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من هذا العمل فإذا تحقق هذا التوازن فإنه يؤدي الى حال من الشعور بالرضا لدى

العاملين. أما اذا رأى العاملون عدم التوازن بين الجهد المبذول والعائد منه فان ذلك يولد لديهم الشعور بعدم الرضا المهني وبالتالي لا يتولد لديهم المواءمة المهنية. وبعد عرض النظريات تبنت الباحثة نظرية العدل أو الانصاف لأنها الاكثر قرباً في تفسيرها للمواءمة المهنية لدى أفراد عينة البحث.

ثالثاً:- الدراسات السابقة

لم تجد الباحثة دراسات مباشرة لبحثها، لذا فانها اعتمدت على بعض الدراسات غير المباشرة لموضوع بحثها كالآتي:-

١- دراسة (كرار، ١٩٨٧).

اجريت الدراسة على عينة من معلمات رياض الاطفال في مصر وكانت ترمي الى تقييم عمل المعلمة في الروضة بلغت عينة الدراسة (٥٠) معلمة ومن كلا المرحلتين (٢٥) معلمة روضة و(٢٥) معلمة تمهيدية وبعد تحليل النتائج اظهرت الدراسة ما يلي:-

- ١- هنالك عدم رضا بصفة عامة من جانب المعلمات لعملهن في رياض الاطفال.
- ٢- المعلمات يتمتعن بعلاقات طيبة مع الاطفال
- ٣- هنالك عدم اقتناع تام من قبل المعلمات عن العمل في مجال الروضة
- ٤- اظهرت النتائج ايضا ان معلمات التمهيدي كن اكثر تقبلا لعملهن في الروضة من معلمات مرحلة دراسة الروضة (كرار، ١٩٨٧: ٣١)

٢- دراسة (اسماعيل، ١٩٨٩)

اجريت الدراسة في الامارات العربية على عينة من معلمات رياض الاطفال بلغ عددهن (٨٧) معلمة ومن كلا المرحلتين روضة وتمهيدية، ولقد هدفت الدراسة التعرف على المكانة الاجتماعية لمعلمة رياض الاطفال في دولة الامارات العربية ولقد اظهرت نتائج الدراسة ما يلي :-

- ١- ان مستوى المواءمة المهنية لمعلمات رياض الاطفال كان عالياً وذلك بسبب توفر الخدمات الرئيسية لمجال عملهن .

٢- ان معلمات الرياض كن اكثر تقبلا لعملهن من معلمات التمهيدي (اسماعيل، ١٩٨٩، ٩٢).

٣- دراسة (اسماعيل وجابر، ١٩٩٢)

اجريت الدراسة في دولة الكويت على عينة من المعلمات بلغ عددهن (١٦٥) معلمة ومن كلا المرحلتين روضة وتمهيدية كان الهدف من الدراسة التعرف على المشكلات التي تواجهها المعلمات في عملهن مع اطفال الرياض وبعد تحليل النتائج اظهرت الدراسة ما يأتي :-

- ١- ان معلمات الرياض ذوات سنوات الخبرة القليلة لديهن مشكلات في عملهن ومنها عدم (المواءمة المهنية ، الرضا المهني ، المكانة الاجتماعية) اكثر من معلمات ذوات السنوات الكثيرة
- ٢- ان معلمات مرحلة الروضة يعانون من مشكلات نفسية وتربوية في الروضة اكثر من معلمات التمهيدي (الدراسة ٢٠٠٦ ، ٣٢).

مناقشة الدراسات السابقة:

١. الاهداف: اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث الاهداف إلا إنها اتفقت فقط من حيث متغيرت البحث في الهدف الثاني وهما نوع المرحلة ومدة الخدمة.
٢. العينة: اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث حجم العينة حيث بلغت عينة الدراسة الحالية (٣٠٠) معلمة.
٣. الاداة: اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث النوع الاداة المستخدمة إذ استخدمت الدراسة الحالية مقياساً خاصاً لقياس المواءمة المهنية لدى معلمات الروضة أما الدراسات السابقة فقد استخدمت مجموعة من الاختبارات والمقاييس لقياس أغراض أخرى تبعاً لأهداف البحث.
٤. النتائج: سبب اختلاف أهداف الدراسة الحالية عن أهداف الدراسات السابقة لذا سيكون هناك بالتأكيد اختلاف في النتائج. وسوف نتعرف عما تظهره نتائج البحث الحالي بعد تطبيق المقياس وتحليل النتائج.

الفصل الثالث

إجراءات البحث:

يضم هذا الفصل اجراءات البحث الحالي من حيث تحديد مجتمعه، واختيار عينة اداته وتحديد كفاءتها واعدادها، واجراءات القياس، والوسائل الاحصائية المستخدمة سواء في اجراءاته او في تحليل بياناته

اولاً :- مجتمع البحث

حدد مجتمع البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال الحكومية في مديريات بغداد الثلاثة (الرصافة الاولى والثانية والثالثة). ولتحديد ذلك العدد قامت الباحثة بزيارة قسم التخطيط والاحصاء في مديرية التعليم العام فوجدت ان اعداد معلمات الرياض يبلغ (٨٧٣) معلمة بواقع (٥٣٦) معلمات روضة و(٣٣٧) معلمات تمهيدي والجدول (١) يوضح عدد معلمات الرياض موزعة حسب المرحلة ومدة الخدمة.

جدول (١)

يوضح توزيع افراد مجتمع البحث من معلمات الرياض تبعا للمرحلة والخدمة
ن=(٨٣٣)

ت	اسم المديرية	المرحلة ومدة الخدمة عدد الرياض	الروضة					التمهيدي					المجموع الكلي
			-١	١١	-٢١	٣١	-٤١	-١	-١١	٢١	-٣١	-٤١	
			١٠	-	٣٠	-	٥٠	١٠	٢٠	-	٤٠	٥٠	
١	مديرية تربية الرصافة الاولى	٢٨			٢١٧					١٧٠			٣٨٧
٢	مديرية تربية الرصافة الثانية	٣٧			١٩٨					١٦٧			٣٦٥
٣	مديرية تربية الرصافة الثالثة	٦			٤٨					٣٧			١٢١
٤	المجموع الكلي	٦١											٨٧٣

ثانياً:-عينة البحث:

جرى اختيار عينة البحث الحالي بالطريقة الطباقية العشوائية (Stratified Random). وهدف تصميم العينة في هذه الحالة هو الحصول على كميات من المعلومات بتكلفة بسيطة، وذلك عندما يكون المجتمع منقسماً الى فئات طبقية وتكون هنالك الرغبة في تمثيل مجتمع هذه الطبقات بالعينة (حمدان ، ١٩٩٨ ، ٤٥)، لذا جرى اختيار (١٠٠) معلمة من كل مديرية موزعين بالتساوي الى (٢٠) معلمة من مدة كل خدمة بواقع (١٠) معلمات روضة و(١٠) ومعلمات تمهيدي من العينة الكلية البالغة (٣٠٠) معلمة والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

توزيع افراد عينة البحث بحسب متغيرات البحث

ت	المرحلة ومدة	الروضة					التمهيدي					المجموع الكلي
		-١	-١١	-٢١	-٣١	-٤١	-١	-١١	-٣١	-٤١		
		١٠	٢٠	٣٠	٤٠	٥٠	١٠	٢٠	٤٠	٥٠		

الخدمة اسم المديرية											
١ مديرية تربية الرصافة الاولى	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠٠
٢ مديرية تربية الرصافة الثانية	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠٠
٣ مديرية تربية الرصافة الثالثة	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠٠
المجموع	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠٠
المجموع الكلي	١٥٠						١٥٠				

وقد قسمت عينة البحث على اساس المرحلة (معلمات روضة ، معلمات تمهيدي) ومدة الخدمة (١-١٠))
(٢٠-١١) (٣٠-٢١) (٤٠-٣١) (٤١-٥٠).

وكان الهدف من تحديدها الى طبقات ذلك ان العينة لا ياحتمل ان تنحرف او تبتعد ابتعاداً كبيراً عن توزيع النسب الموجودة في المجموعة الاصلية (حجاب: ١٩٩٢، ٢٢٤).

ثالثاً- اداة البحث

نظرا لعدم توافر اداة لقياس مستوى المواهمة المهنية لدى معلمات رياض الاطفال (محلبة او عربية) وعدم وجود مقياس اجنبي مقنن على البيئة العراقية - في حدود علم الباحثة - لذا فقد تطلب الامر بناء مقياس لقياس المواهمة المهنية لدى معلمات رياض الاطفال في بغداد

خطوات بناء المقياس

(١) التخطيط لبناء المقياس

اجري التخطيط لبناء مقياس المواهمة المهنية في ضوء مراجعة الادبيات السابقة التي اشارت الى موضوع المواهمة المهنية لدى الموظفين بصورة عامة والمعلمين بصورة خاصة، بالاضافة الى خبرة الباحثة في هذا المجال.

(٢) صياغة فقرات المقياس

وتعد هذه القاعدة احدى الخطوات الرئيسية الواجب اتباعها في بناء اي مقياس Allen 2 Yen, (1979: 118). وعند صياغة الفقرات المعدة للقياس تم مراعاة ما يأتي:-

اولاً: ان تكون اي فقرة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة لتفسير واحد (ابو علام ومحمد، ١٩٩٠: ١٤٨).
ثانياً: ان يكون محتوى الفقرة واضحاً وصريحاً ومباشراً (الزويبي، ١٩٨١: ٦٩)
ومن اجل صياغة فقرات مقياس المواهمة المهنية وبعد الاطلاع على دراسات سابقة ومراجع خاصة بموضوع المواهمة المهنية لدى المعلمين تم وضع فقرات هذا المقياس، حيث بلغ عدد الفقرات الكلية (٣٢) فقرة والتي تم عرضها على الخبراء ملحق (١).

اعتمد البحث طريقة ليكرت (Likert) وهي احدى الطرائق المتبعة في بناء المقاييس في مجال علم النفس. حيث وضع في المقياس خمس بدائل هي على وفق طريقة ليكرت وتتمثل بالاتي:

(ينطبق علي دائما، ينطبق علي كثيرا، ينطبق علي احيانا، ينطبق علي نادرا، لا ينطبق علي)
(Mehrens, Lehmann, 1984:241). فزيادة عدد البدائل يؤدي الى زيادة ثبات المقياس (عبدالرحيم،
١٩٨١: ١٣٩) اعطت الباحثة الفقرات الايجابية اوزانا من (٥-١) اما الفقرات السلبية فقد قلبت اوزانها من
(٥-١) للبدائل.

صلاحية الفقرات

يذكر (Eble, 1979) ان الوسيلة المفضلة للتأكد من صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري) لاداة القياس هي ان يقوم عدد من الخبراء المختصين بتقدير صلاحية الفقرات لقياس الظاهرة التي وضعت من اجلها (Eble, 1972:555)

ولغرض حساب هذا النوع من الصدق فقد تم عرض فقرات المقياس بصيغتها الاولية على مجموعة من المختصين في العلوم النفسية والتربوية كلا على افراد ليبدوا اراءهم حول مدى صلاحية الفقرات في تمثيلها للظاهرة المقاسة والحكم على مدى ملائمة التعليمات وبدائل الاجابة، واجراء ما يرونه مناسباً من تعديل واعادة صياغة ودمج وحذف وازافة على الفقرات وذلك على ضوء التعريف الاجرائي للمواءمة المهنية لدى معلمات رياض الاطفال، وقد بلغ عدد الخبراء (١٤) خبيراً (ملحق ٢) وفي ضوء استجابات الخبراء وملاحظاتهم استبقت الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (٨٥,٧١%) فاكثر وحذفت الفقرات التي تتباين حولها اراء الخبراء مع اجراء بعض التعديلات، كما تم استخدام مربع كاي للتأكد من صلاحية فقرات المقياس، ومن خلال تحليل اجابات الخبراء، بلغت فقرات المقياس، ومن خلال تحليل اجابات الخبراء، بلغت فقرات المقياس بصيغتها النهائية (٣٠) فقرة (ملحق ٤) وبذلك اصبح المقياس جاهزاً للتصنيف والجدول (٣) يوضح اراء المحكمين في صلاحية فقرات المقياس.

جدول (٣)

اراء المحكمين في صلاحية فقرات المقياس

ت	رقم الفقرات	الموافقون		الرافضون		قيمة مربع كاي* المستخرجة (%)	مستوى الدالة عند (%)
		النسبة النسبية	العدد	النسبة النسبية	العدد		
١	١،٢،٣،٥،٦،٧،٨، ٩، ١٣،١٤،١٦،١٨، ٢٠،٢٢،٢٤، ٢٦،٢٧،٢٨،٢٩	١٠٠%	١٤	٠%	١٤	١٤	دالة

٢	١٧،١١،١٠،٤ ٢٥،٢٣	١٣	%٩٢،٨٦	١	%٧،١٤	١٠،٢٩	دالة
٣	٢٦،١٥،٩	١٢	%٨٥،٧١	٢	%١٤،٢٩	٧،١٤٣	دالة
٤	٣٠،٨	٨	%٥٧،١٤	٦	%٤٢،٨٣	٠،٢٨٦	غير دالة

* قيمة مربع كاي الجدولية عند مستوى دلالة (٥ %) ودرجة حرية (١)
= ٣,٨٤

التطبيق الاستطلاعي:

بعد اعداد المقياس في ضوء اراء الخبراء قامت الباحثة بتطبيقه على عينه عشوائية بلغت (٣٠) معلمة من كلا المرحلتين (الروضة والتمهيدي). اذ ان الهدف من التطبيق الاستطلاعي هو التعرف على مدى وضوح التعليمات ووضوح الفقرات من حيث الصياغة والمعنى، فضلا عن حساب الزمن المستغرق في الاجابة عنه (حجاب، ١٩٩٢، ٢٤١). وقد تبين للباحثة ان تعليمات المقياس وفقراته وبدائله واضحة ومفهومة، وقد ناقشت الباحثة مع المعلمات وضوح تعليمات المقياس وفقراته، وتبين من خلال هذا التطبيق ان التعليمات والفقرات واضحة اما متوسط الوقت المستغرق في الاجابة فكان (١٥) دقيقة لمقياس المواعمة المهنية.

(٣) إجراء تحليل الفقرة :

لغرض الحصول على بيانات يتم بموجبها تحليل الفقرات لمعرفة قوتها التمييزية بهدف اعداد المقياس بشكله النهائي بما يتلاءم وخصائص المجتمع المدروس. واهداف البحث في قياس المواعمة المهنية لدى معلمات رياض الاطفال، قامت الباحثة بتطبيق اداة البحث (ملحق ٣) على عينه مكونه من (٣٠٠) معلمة وكما تم توضيحه سابقا في عينه البحث. وعليه فان عملية تحليل الفقرات تعد خطوة اساسية في بناء المقاييس النفسية وفي هذا الصدد يشير ايبيل (Eble).

ان الهدف من هذا الاجراء هو الابقاء على الفقرات الجيدة في اي مقياس او اداة علمية (Eble , 1972 :

397)

وقد اعتمدت الباحثة في تحليل الفقرات اسلوب العينتين المتطرفتين (Contrasted Groups) (Allen2 yen, 1979:125)

وبعد ان صححت استمارات العينة البالغة (٣٠٠) استمارة على وفق الاوزان المعطاة تم القيام بما يأتي:

أ- استخراج الدرجة الكلية لكل استمارة

ب- ترتيب الاستمارات تنازليا من اعلى درجة الى ادنى درجة

ج-اختيار (٢٧%) من الاستمارات التي حصلت على اعلى الدرجات في مقياس المواعمة المهنية والتي سميت بالمجموعة العليا و(٢٧%) من الاستمارات التي حصلت على ادنى الدرجات للمقياس نفسه والتي سميت بالمجموعة الدنيا.وبذلك تم تحديد مجموعتين باكبر حجم واقصى تمايز ممكن(Kally,1973,172).

وقد بلغ عدد الاستمارات في كلا المجموعتين العليا والدنيا (٨١) استمارة وبذلك اصبح عدد الاستمارات الخاصة للتحليل (١٦٢) استمارة وباستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين متوسطات درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس (مايزر، ١٩٩٠، ١٦٥). تبين ان جميع الفقرات مميزة حيث ان القيم التائية المحسوبة لكل فقرة اكبر من القيمة الجدولية بدرجة حرية (١٦٠) وبمستوى دلالة (٥%) والتي تساوي (٩٦،١) والجدول (٤) يوضح ذلك

جدول (٤)

معاملات تمييز مقياس المواعمة المهنية لمعلمات رياض الاطفال

رقم الفقرة	معامل التمييز	رقم الفقرة	معامل التمييز	رقم الفقرة	معامل التمييز	رقم الفقرة	معامل التمييز
١	٢,٤٢	٩	٣,٦٢	١٧	٢,٥٣	٢٥	٢,٥٩
٢	٢,٧٦	١٠	٣,٨٥	١٨	٤,٧٠	٢٦	٢,٨٠
٣	٣,٣٩	١١	٣,٦٧	١٩	٥,١٣	٢٧	٢,٧٧
٤	٣,٨٥	١٢	٥,٣٣	٢٠	٢,٣٦	٢٨	٥,٠٩
٥	٢,٢٩	١٣	٤,٧٥	٢١	٢,٩٣	٢٩	٦,١٤
٦	٣,٤٤	١٤	٣,٣٥	٢٢	٢,٢٠	٣٠	٤,٨١
٧	٤,٤٠	١٥	٣,١١	٢٣	٣,٤٠		
٨	٥,٣٥	١٦	٢,١٢	٢٤	٢,٢٩		

٤ مؤشرات الصدق والثبات :

الصدق (Validity)

يشير مفهوم الصدق الى الدقة التي يقيس فيها الاختبار الغرض الذي وضع هذا الاختبار من اجله (الظاهر، ١٩٩٢: ١٣٣) ولقد تحقق في هذا المقياس نوعان من الصدق هما:

اولا صدق المحتوى (content validity)

وهناك نوعان من هذا الصدق، وهما الصدق المنطقي والصدق الظاهري (Nunnally, 1978:111)

١- الصدق المنطقي (Logical Validity)

وذلك من خلال التعريف الدقيق بالمجال الذي يتناوله ، ومن خلال التصميم المنطقي لفقراته بحيث تغطي المساحات المهمة لهذا المجال (Allen, yen, 1979:96) وقد كان هذا النوع من الصدق متوفرا في المقياس من خلال تبني الدقة لمحتويات المقياس.

٢- الصدق الظاهري (Face validity)

وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء الاختصاصيين في العملية النفسية والتربوية و كما هو موضح في جدول (٣) لغرض تقويمها في قياس الخاصية المراد قياسها.

ثانيا صدق البناء (const validity)

ويقصد به تحليل درجات المقياس استنادا الى البناء النفسي للظاهرة المراد قياسها، وفي ضوء مفهوم

نفسى معين (Stanly, Hopkins, 1972:111).

(Cronbach, 1964: 120-121) وهو المدى الذي يمكن ان يقرر بموجبه ان الاختبار يقيس

خاصية معينة (Anastasia, 1976:151) وقد تحقق ذلك من خلال علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

للمقياس ، اذ تعد الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات معيارية انبئة

(Immedide, Criterion, Measures) من خلال ارتباطها بدرجات الافراد على فقرات المقياس ،

وبالتالي فان ارتباط درجة الفقرة مع الدرجة الكلية يعني ان الفقرة تقيس نفس المفهوم الذي تقيسه الدرجة

الكلية (Lindquist, 1951: 286) وفي ضوء هذا المؤشر تم الابقاء على الفقرات التي اظهرت معاملات

ارتباط جيدة بالدرجة الكلية (Anastasia, 1976:154) والمقياس الذي تنتخب فقراته على وفق هذا

المؤشر يمتلك صدقا بنائيا (Lindquit, 1951:28) وعد المقياس الحالي صادقا بنائيا وفقا لهذا المؤشر.

وقد تحقق هذا النوع من الصدق، اذ استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين

درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وقد فحصت دلالة الارتباط وتبين انها دالة عند مستوى دلالة

(٥%) بدرجة حرية (٢٩٨) والقيمة الثابتة الجدولية (١,٩٦٠) . كما هو موضح في جدول (٥) .

جدول (٥)

معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية لمقياس المواعمة المهنية لمعاملات الرياض

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٣٤	١١	٠,٢٨	٢١	٠,٣٢
٢	٠,٣٥	١٢	٠,١٩	٢٢	٠,٢٤
٣	٠,٣٤	١٣	٠,٤١	٢٣	٠,٣٣
٤	٠,٣٧	١٤	٠,١٨	٢٤	٠,٢٣
٥	٠,٤١	١٥	٠,٤٠	٢٥	٠,٣٨
٦	٠,٢٨	١٦	٠,٤٤	٢٦	٠,٢٧
٧	٠,٢٥	١٧	٠,٣٦	٢٧	٠,٤٦
٨	٠,٢٣	١٨	٠,٢٩	٢٨	٠,٤٥
٩	٠,٢١	١٩	٠,٢٩	٢٩	٠,٤٩
١٠	٠,٣٩	٢٠	٠,٣١	٣٠	٠,٣٥

ب- الثبات (Reliability)

يعرف الثبات بأنه اتساق في نتائج المقياس (Marshall, 1972, 104) فالمقياس الثابت هو المقياس الذي يمكن الاعتماد عليه (Kerlinger, 1973, 452) ويمكن التحقق من ذلك إذا كانت فقرات المقياس تقيس السمة نفسها (Holt 2 Trving, 1971:60) () ولقد تم استخراج ثبات المقياس بطريقة معامل الفا للاتساق الداخلي (Alfa-coefficient for internal consistency) وهذه الطريقة تعتمد على اتساق اداء الفرد من فقرة الى اخرى (ثورنديك وهيجن، ١٩٨٩: ٧٩) ولجل استخراج الثبات بهذه الطريقة خضعت استمارات عينة التحليل الاحصائي (٣٠٠) استمارة لمعادلة الفا وقد بلغ معامل الثبات للمقياس النهائي (٠,٨٢)

رابعاً: الوسائل الاحصائية

- ١- الاختبار التائي لعينة واحدة
وقد استخدم للدلالة الفروق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي في قياس المواعمة المهنية (عودة والخليلي ٢٨ ١٩٨٨).
- ٢- الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين
وقد استخدم لاستخراج القوة التمييزية بأسلوب العينتين المتطرفتين (Robert, 1980:254)
- ٣- مربع كاي (Chi-square)
استخدم لمعرفة درجة التوافق بين الخبراء في صلاحية فقرات المقياس (فيركسون؛ 248, 1991).
- ٤- معامل ارتباط بيرسون
(Pearson correlation coefficient)
استخدم لإيجاد صدق البناء للمقياس (فيركسون، 145:1991)
- ٥- معادلة الفا (Alfa formula)
استخدم لاستخراج الثبات بطريقة الاتساق الداخلي للمقياس (الانصاري، ٢٠٠٠: ١٢٨).
- ٦- تحليل التباين الثنائي (Two-way ANOVA) Analysis

استخدم للتعرف على الفروق في المواءمة المهنية على وفق متغيري المرحلة ومدة الخدمة.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها:

من اجل تحقيق اهداف البحث الحالي، وبعد إجراء التحليلات الاحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها وبعد تطبيق ادوات البحث، سوف يتم عرض النتائج التي توصل اليها البحث على وفق اهدافه ومناقشة تلك النتائج وعلى النحو الاتي:-

أولاً :- قياس مستوى المواءمة المهنية لدى معلمات رياض الاطفال:

لتحقيق هذا الهدف فقد طبق مقياس المواءمة المهنية الذي تم بناؤه على عينة من معلمات رياض الاطفال، وقد اظهرت نتائج البحث ان متوسط درجات المواءمة المهنية كان (١٢٢،٩٩) درجة وبانحراف معياري (٢٦،٨٣) درجة، بينما كان المتوسط الفرضي للمقياس (١٢٦) درجة. وباستخدام الاختبار التائي (T.test) لعينة واحدة ظهر ان القيمة التائية المحسوبة كانت (١،٩٤٦) وهي أقل من القيمة الجدولية (١،٩٦٠) وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠،٠٥) وبدرجة حرية (٢٩٩) مما يعني أن افراد عينة البحث لديهم مستوى عالٍ من المواءمة المهنية. كما هو في جدول (٦).

جدول (٦)

يبين الاختبار التائي للفروق بين متوسط درجات المواءمة المهنية والمتوسط الفرضي للمقياس لدى افراد عينة البحث.

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة عند (٠،٠٥)
٣٠٠	١٢٢،٩٩	٢٦،٨٣	١٢٦	١،٩٤٦	١،٩٦٠	غير دال

وترى الباحثة ان سبب وجود مواءمة مهنية معتدلة لدى افراد عينة البحث يعود الى شعورهم بمستوى مقبول من حصولهم على العائدات من وراء جهودهم المبذولة في العمل. ويمكن تفسير النتيجة الحالية على وفق نظرية العدل ان المواءمة المهنية تتحقق اذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من هذا العمل.

ثانياً:- التعرف على الفروق في مستوى المواءمة المهنية لدى معلمات رياض الاطفال تبعاً لمتغير:

- نوع المرحلة
- مدة الخدمة
- نوع المرحلة:-

لتحقيق هذا الهدف فقد استخدم تحليل التباين من الدرجة الثانية (Two Way, ANOVA) ، وقد اوضحت النتائج ان متوسط درجات المواءمة المهنية لمعلمات الرياض في مرحلة الروضة بلغ (١٢٢،٢٣) والتمهيدي (١٢٣،٧٥) درجة ، ولقد بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير نوع المرحلة (٠،٢٧٣) وهي اقل من القيمة الجدولية البالغة (٣،٠٤) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبذلك يمكن القول انه لا فرق في المواءمة المهنية على وفق متغير نوع المرحلة والجدول (٧) يوضح ذلك .

وترى الباحثة ان أسباب عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في المواءمة المهنية تبعاً لمتغير نوع المرحلة (روضة ، تمهيدي) يعود الى شعور متساو من قبل المعلمات من كلا المرحلتين بالتوازن بين الجهد المبذول والعائد منه.

ب- مدة الخدمة:

وفيما يخص مدة الخدمة فلقد بلغت القيمة المحسوبة لمتغير مدة الخدمة (٩،٢٩٣) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٢،٤١) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبذلك يظهر فرقاً معنوياً دالاً في متغير مدة الخدمة والجدول (٧) ايضا يوضح ذلك.

جدول (٧)

يوضح استخدام تحليل التباين الثنائي وفق متغيري نوع المرحلة ومدة الخدمة

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	مستوى الدلالة عند (٠،٠٥)
نوع المرحلة	١٧٣،٢٨٠	١	١٧٣،٢٨٠	٠،٢٧٣	غير دال

مدة الخدمة	٢٣٥٦٣,٢٨٠	٤	٥٨٩,٨٢٠	٩,٢٩٣	دال
الخطأ	١٨٣٨٢٨,٨٠٠	٢٩٠	٦٣٣,٨٩٢		
المجموع الكلي	٢١٥١٥٥,٩٤٧	٢٩٩			

أما سبب وجود الفروق في مستوى المواعمة المهنية لدى المعلمات في مدة الخدمة فترى الباحثة ان هذا الفرق طبيعي وذلك لان أفراد العينة يتوقعون انه كلما كبر جهدهم المبذول تبعاً لعمرهم حصلوا على عائدات كبيرة أما في حالة شعورهم بعدم الرضا فعندئذ سوف لا يتولد لديهم شعور بالمواعمة المهنية.

التوصيات :-

- ١- زيادة الاهتمام برفع المستوى المعيشي لمعلمات رياض الاطفال من خلال زيادة رواتبهن وتكريمهن مادياً ومعنوياً .
- ٢- العمل على زيادة الوعي الوظيفي والخبرات التربوية بين معلمات الرياض.
- ٣- العمل على توجيه وسائل الاعلام المختلفة باهمية عمل معلمة الروضة والدور الرئيس الذي تقوم فيه من اجل تربية جيل جديد صالح للمجتمع.

المقترحات :-

- ١- اجراء دراسات تتناول المواعمة المهنية لدى شرائح اخرى من موظفي الدولة.
- ٢- اجراء دراسات تتناول علاقة المواعمة المهنية بمتغيرات اخرى (سمات الشخصية ، الشعور بالامان).
- ٣- اجراء دراسات تتناول علاقة المواعمة المهنية بمتغيرات ديمغرافية مثل (مستوى التحصيل الدراسي ، الحالة الاجتماعية ، والحالة الاقتصادية).

المصادر:

١. ابو علام ، رجا محمد (١٩٩٠) الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية – الكويت، دار القلم.
٢. اسماعيل ،فؤاد فريد (١٩٨٩). المكانة الاجتماعية لمعلمة الروضة في دول الخليج ، الرياض مكتب التربية العربي لدول الخليج .
٣. الانصاري، بدر محمد(٢٠٠٠): قياس الشخصية، القاهرة، دار الكتاب الحديثة.
٤. ثورنديك، روبرت ، وهيجن – ايزابيث (١٩٨٩): القياس والتقويم في علم النفس والتربية، الجزء الرابع ترجمة د. عبدالله زيد الكيلاني، ود. عبد الرحمن عدي ، مركز الكتب الاردني.
٥. حجاب، محمد منيروهي(١٩٩٢): المدخل الاساسية للعلاقات العامة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
٦. حمدان ، محمد زياد (١٩٩٨) : كيف تنجز بحثاً، دليل مبسط للباحثين في التربية والتعليم بالتعاون مع اليونيسف ، الاردن ، عمان.
٧. الدرة : لوريس مطانيوس(٢٠٠٦) : الرضا المهني لدى معلمات رياض الاطفال (دراسة مقارنة في محافظات دمشق وحمص واللاذقية، دمشق. ابو سعيد، هيثم (٢٠٠٢)، الرضا المهني في مجال التربية الخاصة وعلاقته بمتحولات العمر المهني، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة دمشق.
٨. راجح، أحمد عزت (١٩٦٥) : علم النفس الصناعي، ط٢، الدار القومية للطباعة والنشر.
٩. الزوبعي، عبد الجليل ابراهيم وبكر محمد الياس (١٩٨١) : الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر.
١٠. زهران ، حامد عبد السلام (١٩٧٧): علم النفس الاجتماعي ، ط٤، عالم الكتب، القاهرة ، مصر.
١١. الشيخ سلامة سليمان الخضري، محمد احمد (١٩٨٢): الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية العدد (٣٠).
١٢. الطائي، نهى حامد طاهر(٢٠٠٨): الخصائص المهنية والشخصية المناسبة لمعلم التربية الخاصة من وجهة نظر معلمى الرعاية الاجتماعية في بغداد(مجلة كلية التربية الاساسية، العدد الثالث والخمسون.
١٣. الظاهر ، زكي محمد (١٩٩٢) : مبادئ القياس والتقويم في التربية، عمان ، مكتبة الثقافة.
١٤. عاشور: احمد صقر (١٩٨٩) : السلوك الانساني في المنظمات، منشورات دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية العديلي . ناصر محمد (١٩٨٦) : دوافع العاملين في الاجهزة الحكومية في السعودية (بحث ميداني، معهد الادارة العامة، الرياض).
١٥. عبد الرحيم ، طلعت حسن (١٩٨١) : علم النفس المعاصر، ط٢، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة.

١٦. عودة، أحمد سليمان والخليبي، خليل يوسف (١٩٨٨): الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية، عمان، الأردن، دار الفكر للنشر والتوزيع.
١٧. فيركسون، جورج (١٩٩١): التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، ترجمة هناء محسن العكيلي، بغداد، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
١٨. كرار، جمال محمد صالح (١٩٧٨): معلم طفل ما قبل المدرسة بمحافظة أسوان، الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.
١٩. مايرز، آن (١٩٩٠): علم النفس التجريبي، ترجمة خليل إبراهيم البياتي، جامعة بغداد، بغداد.
٢٠. مجاب، محمد منير وهي (١٩٩٢): المدخل الأساسية للعلاقات العامة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
٢١. مجلس التربية والتعليم (١٩٨٢): قرار رقم (٨٢٥٠٠٦) وزارة التربية، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
٢٢. مخول، مالك (١٩٩٩): علم النفس الصناعي، منشورات جامعة دمشق.
٢٣. مرتضى- سلوى (٢٠٠٥) مدخل الى رياض الأطفال، منشورات جامعة دمشق
٢٤. مصلح، عدنان عارف (١٩٩٠): التربية في رياض الأطفال، دار الفكر، عمان، ط ١.
٢٥. المشعان، عويد سلطان العنزوي (١٩٩٦): مقياس الرضا المهني، كلية الآداب، جامعة الكويت.
٢٦. نعامة، سليم (١٩٨٨): مشكلات العمل والإنتاج، مطبعة عكرمة، دمشق.
٢٧. هيئة رعاية الطفولة (١٩٨٩): أنشطة وطموحات، الجزء الثاني، بغداد، دار الحرية للطباعة والنشر.
- Allen. M &Yen.W.M (1979). Introduction to measurement Therapy brooks,California.
- Anastasia, A (1976): Psychological cataloging rules 2nd Ed, New York, The Ma cMillan Company. London.
- Croubah,L,Essentiaf of psychology, Harper.N.Y.(1964).
- Ebel.R.I. (1972)Essential of education measurement Prenticchall.New jersey. anylewood cliffs,prenticehall.
- Hop pock, job satisfaction .N.Y. Harper and Row, 1953.
- HoltR&Irving,(1971):Assessing Personality Harcourt.brace. Jorcovich, New York.
- Kelly.T.I(1973) The Selection of Supper of flower group for The validate of lest item- Journal or education Psychology.no.21
- Kerliuger. I.N (1973) Foundation of behavior research education and psychology Logical, London.
- Lindquist.E.F.(1951): Educational measurement, Washingtone American Canil on Educationen, Washington.
- Marshall (1972): Essentials testing Addison Wesley. California
- Mehrens.1984.W.A (1984) Measurment and evaluation in education and psychology.Hoit Rinehart- New York.
- Myers Charles, Industrial psychology 2ed oxford: up 1945.
- Nunnally. J.G(1978) psychometric Therapy MC-Grow Hill- New York.
- Robert,B,M (1980): Fundamentalreserch statistics for the behavior sciences,Holt Rein hart&Winston, New York.
- Stanly.v.J&Hopkins.K.D(1972) Education psychological Measurement and evaluations Piratical. New. Jersey.
- Warr. Peter psychology at work. London: Penguin, 1978.

The Profession Accordance of the Kindergarten Teachers And Its Relation With Some of The Changes

M.M. SJLA'A FA'AQ HASHAM
College of Education for women - Baghdad University

Abstract:

The problem of the research is that the person face in the starting of his profession life is to go to the right profession that he or she fits in when the person enter the works sea many problems appear to him on of them is his non-accordance with his job ,the research targeted to know the levels of the accordance of the kindergarten teachers and the relation between the profession accordance and other like the kind of level and the time of service and the research worked with (150) kindergarten teachers from the introductory class and (150) kindergarten teachers from the kindergarten class for the study year 2008-2009 .

The research been made a measure to get the goal of the research after the pull out of the honesty and the prove and it prove coefficient is (0.82)and the researcher use for the test for one sample and two sample and the connection coefficient person to find the honesty builder and the Alfa equation and bilateral analyzing to distinguish the difference in the profession accordance within the time of the service and the level and the result showed that profession accordance for the persons of the research and there is no difference a statistic intimacy in the profession accordance within the changes of the levels (kindergarten ,introductory) while there is a difference of a statistic intimacy in the changes of service time. At last the researcher pull out some recommendations and proposals