

إدارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال بناء وتطبيق

الباحث: حسين حسن طعمة

أ.د. فاضل عبد الزهرة مرزا

جامعة البصرة – كلية التربية للعلوم الانسانية
قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

الخلاصة:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على إدارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال ، كما يهدف إلى التعرف إلى الفروق في إدارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال حسب متغير سنوات الخدمة. وتشير النتائج إلى أن معلمات رياض الأطفال يمتلكن إدارة ذات ، كما إن للفروق في سنوات الخدمة اثر في إدارة الذات ، حيث أشارة البحث إلى أن المعلمات اللاتي لديهن خدمة أكثر من خمس سنوات يتمتعن بإدارة ذات أكثر من المعلمات اللاتي لديهن خدمة اقل من خمس سنوات . وتوصل الباحث إلى النتائج التالية

- 1- أن معلمات رياض الأطفال يتمتعن بإدارة ذات
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الذات لصالح معلمات الرياض اللاتي لديهن خدمة اكثر من خمس سنوات

Self-Management among Kindergarten Teachers: Construction and Application

Prof. Dr. Fadhel Abdul-Zahra Meza'el Researcher: Hussein Hassan Tou'ma
University of Basrah, College of Education for Human Sciences, Department of Psychological
Counseling and Educational Guidance

Abstract

The present research aims at identifying self-management among kindergarten teachers according to the variable of years of service. The research sample consisted of (200) kindergarten teachers from (Basrah, Thi-Qar and Missan) in the academic year 2018-2019, all were chosen randomly. To measure the objective of the research, the researcher constructed the self-management scale according to Coleman's theory. A jury of experts was consulted to verify the validity of the scale which they approved. The final version of the scale consisted of 28 items. The psychometric features of the scale (reliability and validity) were calculated statistically.

The results show that:

1. kindergarten teachers have self-management.
2. The difference in the years of service impacted self-management. Teachers with five years and above years of service have higher level of self-management than those teachers with less than five years of service.

Keywords: self-management, kindergarten teachers

الفصل الأول: التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

إن مهنة معلمة الروضة من المهن التي تحتاج إلى خصائص وسمات وتدريب وتأهيل معين ، حيث أنها تشارك الأسرة بشكل رئيسي في بناء القاعدة النفسية والمعرفية الأساسية للإنسان فالخبرات التي يمر بها الفرد في مرحلة الطفولة المبكرة لها أهمية على حياته ومستقبله ، كما أن المعلمة تسعى الى تحقيق أهداف تربوية واجتماعية ونفسية إذ من الضروري توفر بها بعض الخصائص الشخصية وكفاءات نفسية ومعرفة انفعالية ومهارات وجدانية التي يمكن من خلالها فهم نفسها والتعرف على انفعالاتها وأدارتها وتؤهلها للعمل في مجال الأطفال . (جرادات ، ٢٠١٦ ، ص ٨١)

تواجه المعلمة العديد من المواقف الضاغطة التي تتطلب قدرة كبيرة على إدارة ذاتها وانفعالاتها وعواطفها ، إن عمل معلمة الروضة يختلف نوعا ما عن عمل الآخرين من أفراد المجتمع . كونها تتعامل مع فئة الأطفال فهم يحتاجون إلى أئزان وتحمل نفسية وعاطفي كبير ، فالعمل في مجال رعاية الأطفال شاق مرهق يحتاج إلى تنمية الجوانب الشخصية المهمة للمعلمة (الثقفي ، ٢٠١٠) ، إن حالات الغضب والتوتر والاندفاع التي يتعرض لها الفرد نتيجة المواقف الضاغطة التي يمر بها تحتاج إلى قدرة ومهارة على تنظيم تلك المؤثرات المزعجة وقدرة على التحكم (mersino , 2007 , p55) كما إن الشخص الذي يفقد السيطرة على إدارة ذاته لا يمكنه اتخاذ القرارات الصائبة عند مواجهة الازمات او المشكلات ، بخلاف الاشخاص البارعين في إدارة دواتهم فهم يمتلكون القدرة على ايجاد افضل الوسائل للتحكم بتلك الانفعالات والانتقالات في مشاعرهم وتوجيهها بشكل فعال عبر الاختيار الواعي والمناسب للانفعالات اتجاه الافراد والموافق وتحول المشاعر السلبية من عدائية وسوء التوافق مع الآخرين إلى انفعالات ايجابية (العنزي والطائي ، ٢٠٠٧ ، ص ٣١) .

ان عملية اعداد المعلمين كانت وما زالت تأخذ حيزاً كبيراً من اهتمام وتفكير الباحثين التربويين من مختلف دول العام وعلى مر الازمنة لشعورهم بأهمية تزويد معلمي المستقبل بالمهارات والكفاءات نفسية والعلمية التي تؤهلهم الى القيام بدورهم على وجه الامثل . (البقيقي، ٢٠١٠، ص ١٩) ، في حين ان عمل مؤسسات التربية اليوم بحاجة ضخ افكار جديدة ومنهجيات علمية حديثة ومبتكرة تعمل على تربية وتعلم الاطفال وقف تلك المنهجيات ، ايضا كان الاهتمام بتأهيل المعلم القادر على التعامل بذكاء وجداني ، وتنمية ضبط النفس والاتزان الانفعالي لديه هدف التربية المعاصرة (البقيقي، ٢٠١٠، ص ٤٣)، ان ادارة الذات من المفاهيم الايجابية التي تلعب دورا مهما في تنظيم حياة الفرد بشكل سليم وتساعد على التعامل المجتمع الذي ينتمي اليه بإيجابية عالية ، ايضا هذا المفهوم اكثر انتاجية في قدرة الفرد على تقوية وتعزيز ذاته ، وتعد ادارة الذات عاملا مهما يساعد الفرد على النجاح الاكاديمي والمهني والاجتماعي . (minzer, 2008) ، وتعد ادارة الذات قدرة الفرد على التحكم في انفعالاته وعواطفه المتغيرة وكيفية ضبطها وهذا بهدف تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي فالفرد الذي يتمتع بادرارة ذات جيدة يعد شخصا ناجحا في حياته حيث ان الادارة الجيدة للذات تساعد في تحسين نوعية الحياة ذلك من خلال معرفة الفرد لنقاط قوته واستغلالها ، او التأقلم مع نقاط الضعف لديه ، وتمم ادارة الذات بشكل جيد حين يتقن الفرد اساس الادارة الذاتية والمتمثلة في المعرفة والتقييم واختيار السلوك المناسب تم التصرف (حليمة، ٢٠١٥، ص ٤٠) كما تعد ماريا منتيسوري (Maria Montessori) ان عمل معلمة الروضة يقتصر على الارشاد والتوجيه والتقويم . وتميل الى تسميتها (المرشدة) واكدت على اهمية دور المعلمة وسماتها الشخصية ، ذكائها الوجداني ، ونضجها الانفعالي وهذا يحتاج الى ان تطلع على كل الاساليب والفنيات الارشادية التي تمكنها من اداء عملها الارشادي و (سراج، ٢٠١٥، ص ١٧)

ان الارشاد والتوجيه الذي تقدمه معلمة الروضة لا يقف عند الاطفال داخل الصف فقط بل يذهب الى تقديم المشورات التربوية والنفسية والعلمية لأولياء الامور في المجالات المختلفة المرتبطة بتربية الطفل من

حيث جنسه وسماته والمرحلة التي يمر بها واحتياجاتها والمهارات التي يمكن ان تسهم الاسرة بتميمتها ، وافضل الطرق لتعويده العادات الشخصية والصحية السليمة ، عن طريق اللقاءات في مجالس الالباء والندوات الخاصة ، ومن هنا يقع على عاتق معلمة الروضة مهمة الارشاد والتوجيه والتفسير وهو ما يطلق عليه في الوقت الحاضر (بتربية الوالدي) (فهي، ٢٠١٩، ص ٣٧) .

إن إدارة الذات هي ما يشير الى التحكم الانفعالي للفرد في المواقف الانفعالية المؤلمة والعداية مع الآخرين والذي يتطلب التعامل بهدوء مع الاندفاعات الغاضبة والعنيفة ممن يتعامل معهم . كما يشير الى الثقة في النفس في اتخاذ رد الفعل الذي يتفق مع مشاعر الآخرين ومبادئهم والتبرير للآخرين ، والمرونة الانفعالية والقدرة على التوافق مع القلق وتطبيق الافكار الجديدة للوصول الى افضل النتائج . (Goleman,2001)

وتعد ادارة الذات احد ابعاد الذكاء الانفعالي التي تتمثل في القدرة على تنظيم المؤثرات المزعجة مثل القلق والغضب وورع الدوافع الانفعالية ، فضلا عن ذلك ان ادارة الذات تشعر الفرد بانه سيد نفسه وقادر على تحمل الانفعالات العاصفة التي تأتي بها الحياة وان الشخص ليس عبد لها ، وان الشعور بالسيادة احترامه الفلاسفة واعتبرها فضيلة منذ زمن افلاطون وهذا الشعور بالسيادة عن الكفاءة والذكاء في تناول امور الحياة ، اي تحقيق التوازن وليس القمع العاطفي ، فكل المشاعر لها قيمتها وأهميتها وبدون العاطفة تصبح الحياة راكدة وقد لاحظ ارسطو ان ما نسعى اليه في تعاملنا مع الآخرين هو العاطفة المناسبة ، مشاعر تناسب الموقف (الاعسر وكفاي، ٢٠٠٠، ص ٢١٥) ، وأكد (جولمان ١٩٩٧) على أهمية الذكاء الوجداني في مجال العمل فالعاملون الذين يستطيعون التعرف على انفعالاتهم جيدا ويقومون بإدارتها ويفهمون التعامل مع مشاعر الآخرين بصورة ممتازة هم افراد ناجحون في جميع مجالات الحياة . ويؤكد (ابو حميد، ٢٠٠٧) ان نجاح المرأة في ادارة ذاتها يتوقف على اداء ادوارها في اطار اسرتها وعملها خارج المنزل والقدرة على التوافق بينهما دون حدوث مشكلات او السيطرة عليها بشكل جيد . (ابو حميد، ٢٠٠٧، ص ٦)، ويشير (القرني، ٢٠٠١) الى ان اول طريق للنجاح في الحياة هو النجاح في ادارة الذات والتعامل مع النفس بفعالية ، فالإنسان الذي يرغب في ادارة ذاته بفعالية هو الذي يحاول ان يصل للحد الاقصى من التحكم في حياته ،

والذي يتم تغذيته عن طريق الأهداف المحددة والواضحة التي يضعها لنفسه . (القرني، ٢٠٠١، ص ٣١) ،
واوضحت (حقي، ١٩٩٥) ان الفرد الذي يحسن ادارة ذاته يتسم ببعض الصفات الشخصية الاشخاص ذوي
الدافعية المرتفعة للإنجاز ، والتي منها الاحساس بقيمة الوقت واهمية ادارته ، الثقة في النفس ، المنافسة ،
المثابرة في مواجهة الموافق الصعبة ، والقدرة على المرونة ، تحمل المسؤوليات ، والشعور بالرضا
والالتزام . (حقي، ١٩٩٥، ص ٢٩٩) ، ويرى ليفين (Lewin) ان فهم وتفسير المشاعر والسلوك الانساني
يتطلب النظر الى الفرد من الجوانب النفسية والاجتماعية التي يمر بها ، وبالتالي انها تحتاج الى تفتحاً وتجديداً
وخبرة جديدة . (الطائي، ٢٠١٣) ، وتكمن اهمية الدراسة في ان الموضوع يتصدى لدراسته له اهمية من
الناحية النظرية والتطبيقية ، فمن الجانب النظري تعد هذه الدراسة هي الاولى التي تتصدى اموضوع ادارة
الذات لدى عينة من معلمات رياض الأطفال ، والافادة من النتائج في وضع مجموعة من التوصيات
والمقترحات حتى يمكن الاستفادة منها في تنمية ادارة الذات لدى معلمين المراحل الاولى في المدرسة ، ومن
الجانب التطبيقي يشمل في اعداد اداة لقياس ادارة الذات يمكن ان تسهم في دراسات وبحوث اخرى .

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي للتعرف الى :

١-ادارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال

٢- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في ادارة الذات حسب متغير سنوات الخدمة (اقل من خمس سنوات -
اكثر من خمس سنوات) .

حدود البحث : يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال في المحافظات (البصرة - ميسان - ذي قار)

للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩

مصطلحات البحث:

اولاً:ادارة الذات (self management)

عرفها كولمان (Goleman, 1995) :هي قدرة الفرد على توجيه مشاعره وافكاره وامكاناته وقدراته ،

وإدارتها تعني استغلالها بصور أفضل (Goleman, 1995, p6)

وعرفها في (٢٠٠١) : بأنها ما يشير إلى التحكم الانفعالي للفرد في الموافق الانفعالية المؤلمة والعنائية مع الآخرين والذي يتطلب التعامل بهدوء مع الاندفاعات الغاضبة والعنيفة ممن يتعامل معهم . كما يشير إلى الثقة في النفس في اتخاذ رد الفعل الذي يتفق مع مشاعر الآخرين ومبادئهم والتبرير للآخرين ، والمرونة الانفعالية والقدرة على التوافق مع القلق وتطبيق الأفكار الجديدة للوصول إلى أفضل النتائج .

(Goleman, 2001)

وعرفها ورزق: هي القدرة على التحكم بالانفعالات السلبية وكسب الوقت للتحكم فيها وتحويلها إلى انفعالات ايجابية وممارسة الحيلة بفعالية بحيث يدير الفرد أفعاله وأفكاره ومشاعره بطريقة مرنة عبر مواقف وبيئات مختلة سوء كانت اجتماعية أو مادية ، فيتحمل الانفعالات العاطفية التي تأتي بها الحياة من خلال تقبلها وعدم قمعها . (عثمان ورزق، ٢٠٠١، ص ٤٦)

التعريف النظري : اعتمد الباحث التعريف النظري لـ (كولمان ٢٠٠١)

التعريف الاجرائي : هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب (معلمة الروضة) جراء اجابته على المقياس ادارة الذات

ثانياً: معلمة الروضة (Teacher of Kindeergarten) : عرفها كل من :

١- سنقر (١٩٩٢) : هي المسؤولة عن تربية مجموعة من الاطفال وتنشئتهم والأخذ بيدهم نحو التكيف والنمو بما تزودهم به من خبرات اللازمة والمهارات المتنوعة وبما يتناسب وخصائصهم المختلفة في هذه المرحلة في هذه المرحلة العمرية وذلك على وفق منهاج محدد (سنقر، ١٩٩٢، ص ١٩٠)

٢- رمضان (١٩٩٤) : حجر الزاوية في العملية التعليمية وهي مسؤولية في الكثير من المواقف عن تنظيم الخبرات التعليمية وتخطيطها وعن ربط الطفل بالخبرة ومساعدته على التفاعل معها (رمضان، ١٩٩٤، ص ٢٠١)

٣- الخثيلة (٢٠٠٠) : وهي تعد بمثابة ام بديلة وهذا يعني ان تتعامل مع الاطفال بحنان وحب ورحابة صدر

وان تعطي لكل طفل ما يستحقه من الرعاية وان تعمل بكل جدية لتعليم الاطفال وخبراتهم وقدراتهم (الخشيلة، ٢٠٠٠، ص ٩٢) .

الفصل الثاني : الاطار النظري

إدارة الذات **Self – management** يزعم بعض الكتاب ان الذات يشكل بناءً افتراضياً شاملاً يتضمن الخصائص الجسمية والعقلية والاجتماعية والانفعالية للفرد ، والتي تتجسد بمعتقداته وقيمه وقناعاته وجميع خبراته السابقة وطموحاته المستقبلية (Andler & Stewart, 2004, p1) ، وبذلك يمكن النظر الى الذات من زاويتين ، تتمثل الأولى بالذات الشخصية والتي تعكس صورة الشخص لنفسه نتيجة لعمليات التعلم والادراك ، والذات الاجتماعية والتي يقصد بها كيفية تصور الآخرين للشخص ، وما يعتقده عن نفسه من خلال تصور الآخرين له (القيوتي، ٢٠٠٩، ص ١٠٩) .

تنوعت آراء الكتاب حول الابعاد المكونة للذكاء الانفعالي بحسب توجهاتهم البحثية ، وتقاربت مفاهيم تلك الأبعاد احيانا برغم من اختلاف مسمياتها ، الا ان ادارة الذات كمصطلح لم يظهر الا من خلال الأنموذج المعدل لـ (Goleman) ، الذي سيتم تقديم لمحة مختصر عنه لكونه يمثل جزءا من التطور التاريخي لإدارة الذات ، وعده مدخلا لتوضيح مفهومه واهميته ، والكفاءات المكونة له .

ركز (Goleman) بما قدمه في كتاباته على الأداء واكد ان الفرد الذي يمتلك ذكاءً وجدانياً عالياً اكثر نجاحا في عمله ، فهو بمقام الأساس الذي يبنى عليه اي نوع آخر من الذكاء ، ويُعد الاكثر ارتباطا بالقدرة على التفوق وتتعاضد أهميته بتزايد صعوبة المهام التي يؤديها الفرد ، إذ ان اي قصور في هذه الكفاءات من الممكن ان يعوق استخدام المهارات العقلية والمعرفية لكون ان معامل الذكاء الذي يرمز له بـ (IQ) يقع في القشرة المخية في اعلى الدماغ ومن الأجزاء الموروثة والثابتة مقارنة بالذكاء الوجداني الذي يقع تحت القشرة المخية الداخلية ويعد بدائيا نوعا ما وقابل للتطور ، وهو يترافق مع الابعازات العاطفية الذي تؤدي السمات الشخصية دورا مهما فيه وتتمثل بالمشاعر والتدريب وبملاحظة ردود أفعال الآخرين نحو تصرفات الفرد لكون

شبكات المخ العصبية مرنة تتأثر وتتقبل التغيرات التي تحيط بها (Goleman, 1998, p24)

يمثل الذكاء الوجداني وفقاً لوجهه النظر (Goleman) مجموعة من السمات والقدرات التي تعمل على حث النفس على الاستمرار في مواجهة الاحباطات والتحكم بالانفعالات والقدرة على تنظيمها مع تأجيل اشياء الحاجات وعدم السماح للضغوط النفسية بأن تؤثر في التفكير والمقدرة على التعاطف وتكوين علاقات جيدة مع الآخرين ، اما مكوناته فقد حددها في نظريته التي طرحها عام (١٩٩٨) بخمس أبعاد ، وهي (الوعي بالذات ، وتنظيم الذات ، والدافعية ، والتعاطف ، والمهارات الاجتماعية) ، واشتملت بمجملها على خمس وعشرين كفاءة ونتيجة للانفعالات التي واجهت هذا النموذج وأبرزها عدم اختباره بشكل صحيح (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p1) تم اجراء عدد من التعديلات له في عام (٢٠٠٠) ، بعد سلسلة من الدراسات والتحليلات الاحصائية وتصميم استبيان لتقييم الكفاءات المكونة للذكاء الوجداني ، وتقديمه لنحو ستمئة من الاداريين ومهندسي الشركات وعددٍ من الطلبة ، حيث طُرحت عليهم اسئلة حول ما يمثل شخصيتهم.

يعرف الذات (Self) بأنه معتقدات الفرد بخصوص طبيعته وخصائصه المتفردة (Weiten, 1998, p491) ، والتي تعد الثقة في النفس والكفاءة الذاتية من الجوانب الحاسمة في مفهومه ، فيعبر عن الأولى بالاعتقاد بقيمة الذات ، فالأفراد الذين يمتلكون ثقة عالية في احترام ذاتهم يرون انفسهم جديرين بالاهتمام ومقبولين وتقل شكوكهم حول انفسهم ، وتشير البحوث الى ان الارتفاع في احترام الذات بصورة عامة يمكن ان يعزز الاداء ، ويسهم باحتفاظ المنظمة للموارد البشرية بالرغم من تعرضها للضغوط ، الى ان المبالغة فيه ربما يؤدي الى تبجح والمكابرة ، والثقة المفرطة بالذات تقود الى الفشل في الحصول على معلومات هامة (Schermerhorn, 2010, p26) ، اما الكفاءة الذاتية فتتمثل اعتقاد الفرد حول احتمالية استكمالها للنجاح في مهمة محددة ، فيمكن ان يكون للفرد احترام عالٍ لذاته ولكن لديه شعوراً بانخفاض الكفاءة الذاتية حول كيفية تنفيذ مهمة معينة ، كالتحدث امام الجمهور مثلاً (Uhl- Bien et al, 2014, p28) .

اما ادارة الذات (Self – Management) فهو احد ابعاد الذكاء الوجداني ، ويمثل قدرة الفرد على تنظيم المؤثرات المزعجة والتحكم بانفعالاته العاطفية واستخدام مشاعره لا دارة نفسه وبناء قاعدة من الوعي الذاتي

لمراقبة وإدارة عواطفه ، ولا يقصد بذلك عدم وجود حالات (العنزي والطائي، ٢٠٠٧، ص ٢٠)

ان مفهوم ادارة الذات من المفاهيم العصري التي تلعب دور ايجابي في تنظيم حياة الفرد بشكل سليم وتساعد على التعامل مع المجتمع الذي يعيش به ، وهذا المفهوم اكثر انتاجية في قدرة الفرد تقوية وتعزيز ذاته وهذا يعني ان مهارة ادارة الذات تعد عاملا مهما يساعد على النجاح الاكاديمي والمهني والاجتماع (minzer, 2008) ، كد دانييل كولمان (Goleman, 1995) الذي يعرف الذكاء الوجداني بانه " مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يتمتع بها الفرد ، واللازمة للنجاح المهني وفي شؤون الحياة الاخرى " ، ويعطي كولمان مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية تميز مرتفعي الذكاء الوجداني ، وتشمل الوعي بالذات ، والتحكم في التفاعلات والمثابرة ، والحماس ، والدافعية الذاتية ، والتقصص العاطفي ، واللياقة الاجتماعية ، وان انخفاض تلك المهارات الانفعالية والاجتماعية (كولمان، ١٩٩٥، ص ١٥٤)

مكونات إدارة الذات :

تتكون ادارة الذات من حاصل دمج معظم كفاءات بعد التنظيم الذاتي وهي (ضبط النفس ، والجدارة بالثقة ، والضمير الحي ، والقدرة على التكيف) ، مع عدد من كفاءات بعد الدوافع وهي (الدافع للإنجاز ، والمبادرة ، والتفاؤل) ، وهذان البعدان كلاهما كانا ضمن انموذج الذكاء الوجداني لـ (Goleman) لعام (١٩٩٨)

ضبط النفس : يعد الفلاسفة الحياة المثالية تبنى على ضبط النفس ، فهي الأساس للتمكن من ادارة الفرد لذاته وقيادته نحو الانجاز ومدى قدرته على توجيه احتياجاته والتحكم فيها لغرض التصرف اعتمادا عليها مع رؤية الامور من وجهه نظر الآخرين ومقدرة السيطرة على المؤثرات المزعجة كالغضب والقلق والتغلب عليها (فتلك الانفعالات تؤثر عادة في التفكير والتوجه نحو هدف ما ، وهي التي تحدد مستوى قدراته على استغلال طاقاته الكامنة ايضا ، فعادةً ما يكون الافراد الذين يتمتعون بإمكانية ضبط انفعالاتهم وتأجيل رغباتهم اكثر تفوقا وكفاءة من سواهم لقدرتهم في التعبير عن افكارهم بشكل جيد واستخدام المنطق والتركيز على ما يخططون له ومتابعة تنفيذه (Goleman, 1995, p63) ، ويعتقد ان هناك طريقتين للسيطرة على

المشاعر وضبط النفس ، تتمثل الأولى بإيقاف الأفكار التي تثير الاندفاعات ومحاولة كبحها ، فالتقييم الأولي لمثير الغضب هو الذي يحفز الانفعال وإعادة التقييم الذي يليه يتسبب في احتدام الغضب ، ولذا فالتهدئة منذ البداية تؤدي الى السيطرة على الموقف ، أما الطريقة الأخرى فتتم من خلال عملية التهدئة بصورة تدريجية (Goleman, 1998, p67) ، وقد تكون بتواجد الفرد الغاضب في مكان لا يستثير مزيداً من الانفعالات التي يمكن ان تؤدي الى تصعيد الموقف واستمرار المواجهة ، ويظهر ضبط النفس عند محاولة الحد من مظاهر الضيق والضجر وعدم الانزعاج في المواقف العصبية او التعامل بعدائية مع الآخرين وكذلك عند مسايمة معايير الجماعة ، لتنترب على ذلك القدرة على رؤية الامور بوضوح برغم من التعرض لضغط ما والحفاظ على المشاعر الهدامة والسيطرة على الدوافع (Goleman, 2000, p18) ، ولهذا عدّ البعض الكتاب ضبط النفس جوهر ادارة الذات ، فالأفراد الذين يتمتعون بالقدرة على الضبط النفس بإمكانهم إيجاد طرق متعددة لإدارة مشاعرهم وانفعالاتهم وتوجيهها بأساليب مفيدة تتلاءم مع الظروف التي يمروا بها ، فالمشاعر السلبية وبالتحديد عندما تظهر من القائد يمكن ان تنعكس على اجواء العمل تؤدي الى نتائج ضارة على المرؤوسين والمنظمة بصورة عامة كصعوبة استبقاء الموارد البشرية الكفؤة فيها (Goleman et al, 2002, p23) .

١ - الجدارة بالثقة :

تمثل الجدارة بالثقة عنصراً أساسياً لتطوير التعاون لدى جماعات العمل (Jones & George, 1998, p535) ، فهي السماح للآخرين بأن يتعرفوا على قيم ومبادئ ونوايا ومشاعر الفرد وتمثيلها مع تصرفاته ، ويمتاز الافراد الجيدون بالثقة بأنهم يتعرفون بأخطائهم ويواجهون بها الآخرين (Goleman, 1998, p99) ،

ان الصفات التي يمتاز بها الحائز على الثقة هي التي تحدد هذه الكفاءة ، وعلى الرغم من كونها ليست الثقة بحد ذاتها ، الا انها تساعد على تكوين الاساس الذي يبني عليه تكوين الثقة ، (Albrecht, 2002, p321) ، فقد توافقت آراء الكتاب بأن الشخص الجدير بالثقة يمتلك عادة المهارات الضرورية لأداء المهام المكلف

بها والقدرة على مواجهة الموقف غير المتوقعة ، وتسمح الثقة المبينة على اساس الجدارة لمانح الثقة حسن الاصغاء والتعلم من الحائز على الثقة وذلك لشعور الأول بأن الحائز على الثقة له المام بأبعاد الموضوع الذي يتحدث (Alrams et al , 2003, p65) .

٢- الضمير الحي :

هو الحرص على انضباط الذات والتفاني بالعمل وأحد مزايا المواطنة التنظيمية ويؤكد عدد من الباحثين ان الأداء المتميز والفاعل في جميع الاعمال يعتمد على كفاءة الضمير الحي هو القدرة على ادارة المسؤوليات بكفاءة (Goleman, 2000, p18) ،يمتاز الافراد الذين يتمتعون بهذه الكفاءة بقوة الارادة والسعي نحو الانجاز وضبط الذات مع الاحساس بالمسؤولية والمثابرة لتحقيق الاهداف (Zhang, 2006, p1176) كما يتسم اصحاب الضمير الحي بوضعهم اهداف عالية لأنفسهم وتوقعات متفائلة لتحقيق تلك الاهداف .

٣- القدرة على التكيف:

هي الانفتاح على المعلومات الجديدة والتخلي عن الافتراضات القديمة ، والتي تتجسد من خلال المرونة في التعامل مع المواقف المتغيرة واصبحت من الكفاءات المطلوب توافرها بجميع الاعمال في الوقت الراهن نظرا للتغيرات المتلاحقة في بيئة الاعمال (Goleman, 1998, p44)، فيمتاز الافراد الذين يتمتعوا بهذه الكفاءة بانهم اكثر استجابة للتغيرات في بيئتهم وقدرة على بناء شبكات وعلاقات اجتماعية داعمة ، مع استعدادهم لتقبل الاوضاع المتغيرة ، والتمكن من التغلب على العقبات (Goleman, 2000, p18) .، قسم بعض الكتاب القدرة على التكيف على نوعين السلبي والايجابي ، ونعني بالأول عملية الرضوخ للواقع وعدة العقبة التي لا يمكن تجاوزها وينبغي التعايش معها ، اما الثاني فيتمثل بوجود القدرة على تجاوز الواقع بتأكيد حسناته والابتعاد عن سيئاته بهدف تحقيق الاهداف ، والمقصود هنا القدرة على التكيف الايجابي (الرفوع والقرارعة ، ٢٠٠٤، ص ١٢٤)

٤- التوجه نحو الانجاز :

هو القدرة على تأدية المهام بمستوى عالٍ ومتناغم مع المواقف التي يتعرض لها الفرد بالرغم تخللها لمختلف

الضغوط بطريقة تدعم تحقيق النجاح للفرد في عمله وتساعد على بلوغ المعايير الداخلية للتميز ، وتحدد هذه الكفاءة الأشخاص المبدعين في المناصب التنفيذية (Goleman, 2000, p18) . يمتاز الأشخاص الذين يتمتعون بهذه الكفاءة بالقدرة على التحفيز الذاتي وابتكار عددٍ من الخطط بهدف الاستفادة من الفرص المتاحة ، مع الإصرار على مواجهة المهام والرؤية المستقبلية الصحيحة التي تقودهم إلى نتائج أفضل ، فضلاً عن امتلاكهم لإمكانية تغيير ما يحيط بهم والسعي بتفويض لتحسين الأداء ، ووضعهم لأهداف قابلة للقياس وتمثل تحدياً بالنسبة لهم ، مع العمل على توجيه جهودهم لتنفيذ مهام عملهم على أكمل وجه والقدرة على تأجيل رغباتهم واحترام الوقت والاهتمام بالتميز لكونه أساس الانجاز هو العمل المتواصل لبلوغ الأهداف المخطط لها (Park, 2005, p7) .

٥- المبادرة :

يقصد بها اتخاذ إجراءات استباقية لتجنب المشكلات قبل حدوثها أو الاستفادة من الفرص غير الواضحة للغير ، فقد تكون عملاً أو إجراءً محدداً يهدف إلى التغيير نحو الأفضل (Crant, 1995, p533) . عدت المبادرة مفتاح الأداء المتميز والاساس لقدرة الافراد في الوصول الى الابداع في اعمالهم ، فهي تمثل القدرة على تصرف الافراد قبل ان تجبرهم الاحداث الخارجية على ذلك ، فيلاحظ ان الاشخاص الذين تقل لديهم روح المبادرة تكون ردود افعالهم وقراراتهم تفتقر الحسم وبعد النظر بخلاف من يتمتعون بهذه الكفاءة ، حيث يمتازوا بإمكانية تجاوز الروتين وخلق الفرص للوصول الى الأفضل (Morehouse, 2007, p269) .

النظريات التي فسرت إدارة الذات :

نظرية الذكاء الانفعالي

بين جولمان نظرية الذكاء الانفعالي في كتاب (العمل مع الذكاء الانفعالي) والنظرية التي جاء بها يؤكد كيف ان الفرد بإمكانه يتقن كفايات الذكاء الانفعالي ويترجمها الى نجاح في العمل (Goleman, 2001, p15) والنظرية التي صاغها كولمان مبنية على كفايات الذكاء الانفعالي التي تم التحقق منها ميدانياً في مئات من المنظمات والمؤسسات اداءً (Goleman, 1995, p1) ، وقد عد الكفاية الانفعالية (قدرة مكتسبة مبنية

على الذكاء الانفعالي الناتج عن الاداء الواضح في العمل (Goleman, 1998, p36) ، وبعد اجراء كولمان العديد من الدراسات قدم نظريته عن الذكاء الانفعالي بخمس وعشرين كفاية ووضعها في قائمة عرفت بقائمة الكفايات الانفعالية التي وضحاها في نموذج (الذكاء الانفعالي، ٢٠٠١) حيث قسم الكفايات الى نوعين رئيسيين هما :

اولا : الكفايات الشخصية وتضم بعدي

- الوعي بالذات : هو ادراك الفرد لانفعالاته المختلفة وقدرته على ربطها بمشاعره والتفكيره وافعاله التي لها تأثير كبير بأهدافه وقيمه ، كما انها معرفة الفرد لانفعالاته وادراكه لها وربطه لما يشعر ويفكر به وما يفعله ، ومعرفته بأن مشاعره تؤثر بأدائه وقيمه وأهدافه (Goleman, 2005, p24) .

- إدارة الذات : ويشير مفهوم ادارة الذات Self – management الى التحكم الانفعالي للفرد في المواقف الانفعالية المؤلمة والعدائية مع الآخرين والذي يتطلب التعامل بهدوء مع الاندفاعات الغاضبة والعنيفة ممن يتعاملون معه ، كما يشير الى الثقة بالنفس في اتخاذ رد الفعل الذي يتفق مع مشاعر الآخرين ومبادئهم ، والتبرير للآخرين والمرونة الانفعالية والقدرة على التوافق مع مواقف القلق وتطبيق الافكار الجديدة للوصول الى افضل النتائج (Goleman, 2001, p66).

ثانيا : الكفايات الاجتماعية وتضم بعدي

الوعي الاجتماعي :

ويتمثل في القراءة الدقيقة للأفراد والجماعات ، حيث يعد الوعي الاجتماعي مهارة اساسية كأحد مكونات الكفاءة الاجتماعية ، ويتمثل في قدرة الفرد على ادراك مشاعر للآخرين بشكل سليم ، ومن فهم ما يتوافق معهم فعليا وفي الغالب يشير الى ادراك ما يدور في خلد الآخرين ومشاعرهم ، ويعمل الوعي الاجتماعي الاحتفاظ بحالة من التركيز والاستيعاب لمشاعر الآخرين (كولمان، ١٩٩٧ و ص ٣٢)

ادارة العلاقات : وتتمثل بتحفيز الاستجابات المرغوب بها لدى الآخرين حيث ترتبط ارتباطا وثيقا بالمهارات الثلاث للذكاء الانفعالي : الوعي الذاتي ، ادارة الذات ، الوعي الاجتماعي حيث يشير مفهوم ادارة العلاقات

الى القدرة على استخدام وعيك ومشاعرك ومشاعر الآخرين لتتجس في ادارة التواصل الاجتماعي (كولمان ، ٢٠٠٧ و ص ٤٤) .

واشار الى ان هذه الكفايات الانفعالية هي مهارات عملية بالإمكان (بل ينبغي) تعلمها ، وهي ضرورية على الرغم من عدم كفاية اي منها لتوضيح الكفايات الاخرى ، ويورد كولمان انه بإمكان اي شخص يمتلك تعاطفا بدرجة عالية ومع ذلك يكون ضعيفا في التعامل مع الآخرين او العاملين معه اذ لم يتعلم كفاية التعامل مع الآخرين وكيفية تقديم الخدمة لهم (Goleman, 2000, p67)

مناقشة نظرية الذكاء الانفعالي: يتضح من خلال العرض السابق لنظرية الذكاء الانفعالي ان (جولمان) اكد من خلال نظريته الى ادارة الذات لدى معلمات رياض الاطفال تتضح من خلال سلوكياتهن والقدرة على ضبط الانفعال والتحكم في المواقف المجهددة او المواقف العدائية مع الاطفال كم ، كما تعد ادارة الذات من الكفاءات التي تقود الى النجاح في مسؤولياته والمجال المهني .

الدراسات التي تناولت ادارة الذات

- **دراسة الطائي :** هدفت الدراسة للتعرف على الشخصية الناضجة وعلاقتها بادارة الذات وتوكيدها فضلا عن التعرف على طبيعة العلاقة بين الشخصية الناضجة وادارة الذات وتوكيدها لدى تدريسي الجامعة المستنصرية تبعا لمتغير الجنس وسنوات الخدمة ، حيث بلغت عينة البحث (٣٠٠) تدريسي ، ولتحقيق اهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء مقياس الشخصية الاستقلالية وبناء مقياس ادارة الذات وفق نظرية كولمان ١٩٩٨ ، وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائيا باستعمال الوسائل الاحصائية الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون ، ظهرت نتائج عينة البحث ان تدريسيو الجامعة يتمتعون بشخصية ناضجة ويمتلكون قدرة الذات وتوكيدها تبعا لمتغير الجنس والتخصص والمرتبة العلمية في تكوين شخصياتهم (الطائي، ٢٠١٠) .

- **دراسة الحربي (٢٠١٤)** هدفت هذه الدراسة الى تحديد اكثر العوامل تأثيرا على ادارة الذات

والتعرف على أكثر ابعاد ادارة الذات سيادة لدى افراد العينة ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٠) امرأة عاملة في القطاع الصحي ، تم اختيارهن بطريقة عشوائية طبقية وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائيا باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون وظهرت النتائج ان المؤهل العلمي اكثر العوامل المؤثرة على ادارة الذات يليه العمر ومن ثم الخبرة ، كما توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وفقا للمؤهل العلمي ولصالح التعليم العالي (بكالوريوس ، ماجستير ، دكتوراه) .

الفصل الثالث : منهجية البحث واجراءاته

-مجتمع البحث وعينة:تكون مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الأطفال في المحافظات (البصرة ، ذي قار ، ميسان) والبالغ عددهن (٨٩٨) للعام الدراسي (٢٠١٨-٢٠١٩) بعدعها قام الباحث بسحب عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة التي بلغت (٢٠٠) معلمة والتي مثلت ٢٣% من مجتمع البحث -أداة البحث:

مقياس ادارة الذات (Self – management):

- ١ - تخطيط المقياس : حدد الباحث مفهوم ادارة الذات وذلك باعتماد على تعريف (كولمان ٢٠٠١) كما ذكر سابقا وبعد اطلاع الباحث على الاطر النظرية والادبيات والدراسات السابقة في مجال ادارة الذات ، وتحقيقا لأهداف البحث الحالي في قياس ادارة الذات لدى معلمات رياض الاطفال ولعدم وجود مقياس معد لهذه الفئة (على حد علم الباحث) لذا اعتمد الباحث في بناء وجمع وصياغة فقرات مقياس ادارة الذات لدى معلمات رياض الاطفال على نموذج (كولمان ٢٠٠١) ونظرية كولمان في الذكاء الانفعالي (Goleman , 1998)
- ٢ - صياغة فقرات المقياس : تعد هذه القاعدة احدى الخطوات الرئيسية الواجب اتباعها عند بناء اي مقياس اذ صاغ الباحث مجموعة من الفقرات بصيغتها الاولى وبلغ عددها (٣٠) فقرة تعبر عن ادارة الذات لدى معلمات رياض الاطفال توزعت على ستة مجالات

الخصائص السايكومترية للمقياس

أولاً : مؤشرات الصدق

١- الصدق الظاهري : للتحقق من مدى صلاحية وملائمة وصدق فقرات مقياس (إدارة الذات) تم عرض فقراته على (٢٠) محكماً في مجال الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي وعلم النفس والقياس والتقويم ليطلعوا على فقراته ويبيّنوا آرائهم في مدى ملائمة كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه ، وكذلك بدائل الإجابة على فقرات المقياس وأوزانها وبيان آرائهم ومقترحاتهم حول صلاحية الفقرة فقد عدلت (٣) فقرات وحذفت (٢) فقرة وعلى هذا المعيار تم الإبقاء على (٢٨) فقرة لحصولها على نسبة اتفاق أكثر (٨٠%) من المحكمين ، اذ اعتمد الباحث موافقة أكثر من (١٢) محكماً فيكون معياراً لصلاحية الفقرة في قياس ما وضع لأجل قياسه لأن الفرق بين قيمة (كا^٢) المحسوبة وقيمة (كا^٢) الجدولية التي تساوي (٣,٤٨) ويكون ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) . كما في الجدول (١)

جدول (١) نسب اتفاق الخبراء على مقياس إدارة الذات

ت	المجالات	الفقرات	الخبراء		قيمة (كا ^٢)		مستوى الدلالة
			الموافقين	غير الموافقين	المحسوبة	الجدولية	
١	ضبط النفس	١,٢,٣,٤	٢٠	٠	٢٠	٣.٨٤	دالة
		٥	٢	١٨	٢٠.٦٧	٣.٨٤	غير دالة
٢	الضمير الحي	٣.٥	١٩	١	١١.٢٦٧	٣.٨٤	دالة
		١,٢,٤	١٨	٢	٨.٠٦٧	٣.٨٤	دالة
٣	التكيف	١	٢٠	٠	٢٠	٣.٨٤	دالة
		٣,٤,٥,٢	١٩	١	١١.٢٦٧	٣.٨٤	دالة
٤	المبادرة	١,٤,٥	١٤	٦	٩.٠٦٧	٣.٨٤	دالة
		٣,٢	١٧	٣	١٠.٢٦٧	٣.٨٤	دالة
٥	الجدارة بالثقة	١	٢٠	٠	٢٠	٣.٨٤	دالة
		٢,٣,٤,٥	١٩	١	١١.٢٦٧	٣.٨٤	دالة
٦	الحافز	٢,٤	١٩	١	١١.٢٦٧	٣.٨٤	دالة
		٥	٢	١٨	٢٠.٦٧	٣.٨٤	غير دالة

- تعليمات المقياس: راع الباحث عند اعداد مقياس ادارة الذات ان تكون فقراته مفهومة واكّد على ضرورة اختيار البديل مناسب ، ولقد بين الباحث لأفراد عينة البحث بان اجاباتهم ستكون لأغراض البحث العلمي لدى لا يوجد داعي لذكر الاسم .

- **وضوح الفقرات :** تحقق الباحث من وضوح فقرات مقياس ادارة الذات لدى معلمات رياض الاطفال من حيث الصياغة والمعنى وتوضيح التعليمات لهم وطرق الاجابة عن البدائل ، كما قام بأجراء دراسة استطلاعية تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية مكونة من (٣٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال (الشطرة ، الغراف ، البراعم ، الرياحين ، الخلود ، الزيتون) وتبين ان تعليمات المقياس وفقراته واضحة ومفهومة من حيث المعنى والصياغة لدى اصبح المقياس جاهزا للتطبيق .

٢- **صدق البناء :** وقد يسمى بصدق التكوين الفرضي او صدق المفهوم والذي يهتم بالبدائل جميعها والتي يتم بواسطتها التعرف على الاختبار في ان يكون مؤشرا على السمة التي يفترض ان يقيسها ، صدق البناء يتناول العلاقة بين نتائج المقاييس والاختبارات والمفهوم النظري ، هذا النوع من الصدق يجسد المرحلة النظرية او التمهيديّة لتطوير اختبارات المقاييس (الجلبي ، ٢٠٠٥ ، ص ٩٤)

- **التحليل الاحصائي لفقرات مقياس ادارة الذات (Self – management)**

تعد عملية التحليل الاحصائي للفقرات من الخطوات المهمة في بناء المقياس اذ تجعله اكثر صدقا وثباتا (Chiselli , 1981, p428) وتستهدف عملية التحليل الاحصائي للفقرات في الغالب حساب قوته التمييزية ومعاملات صدقها اذ ان دقة المقياس في قياس ما وضع لقياسه يعتمد على دقة فقراته (الكبيسي ، ١٩٩٥ ، ص ٥)

١- **استخراج القوة التمييزية للفقرات :** قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة بلغ عددها (٤٠٠) من معلمات رياض الاطفال في المحافظات (البصرة ، ذي قار ، ميسان) وذلك لان هذا العدد يعطي افضل تباين بين الافراد في هذه الخاصية وبذلك يظهر لنا افضل تمييز للفقرات (Anastasi, 1967, p209) ولأيجاد القوة التمييزية لمقياس ادارة الذات استخدم الباحث معادلة القوة التمييزية (الاختبار التائي لعينتين مستقلتين) ثم

قام بترتيب الدرجات الكلية للعينة بصورة تنازلية ، وتم اختيار اعلى (٢٧%) من مجموع درجات المستجيبين لتكون المجموعة العليا واقل (٢٧%) من مجموع درجات المستجيبين لتكون المجموعة الدنيا (الزويبي وآخرون ، ١٩٨١ ، ص٧٤) وتم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لأختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات كل من المجموعة العليا والدنيا ولكل فقرة من فقرات المقياس ، وبعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلتا المجموعتين العليا والدنيا فان القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة ، واتضح ان فقرات المقياس جميعها مميزة ودالة كما في الجدول (٢)

جدول (٢) معاملات تميز فقرات مقياس إدارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	الدلالة الاحصائية
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٤.٩٥٣٧	٠.٢١١١١	٢.١٢٠٤	٠.٩٠٣٩٦	٩.٣٢٩	دالة
٢	٤.٩٥٣٧	٠.٢١١١١	٢.١٢٠٤	٠.٩٠٣٩٦	٩.٣٢٩	دالة
٣	٤.٩٧٢٢	٠.١٦٥١٠	٣.٩١٦٧	١.٠٢٤٢٤	١٠.٥٧٤	دالة
٤	٤.٩٠٧٤	٠.٢٩١٢١	٣.٧٢٢٢	١.٢٩٥٨١	٩.٢٧٤	دالة
٥	٤.٨٦١١	٠.٣٤٧٤٤	٢.١٦٦٧	٠.٧٩١٣١	٨.٣٥١	دالة
٦	٥.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠٠	٢.٧٥٩٣	٠.٥٠٩١٨	٤.٩١٤	دالة
٧	٤.٩٩٠٧	٠.٠٩٦٢٣	٢.٠٣٧٠	٠.٨٠٧٩٧	١٢.١٨١	دالة
٨	٥.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠٠	٢.٣٠٥٦	٠.٧١٦٤١	١٠.٠٧٤	دالة
٩	٤.٩٠٧٤	٠.٣٩٩٤٦	٣.٩٢٥٩	٠.٩٣٤٣٣	١٠.٠٣٨	دالة
١٠	٥.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠٠	٢.٢٢٢٢	٠.٩٦٠٢٧	٨.٤١٧	دالة
١١	٤.٩٧٢٢	٠.١٦٥١٠	٢.١٢٩٦	٠.٨٩٧٤٨	٩.٥٩٦	دالة
١٢	٤.٩٤٤٤	٠.٢٣٠١٣	٣.٩٨١٥	٠.٧٨٥١٦	١٢.٢٣١	دالة
١٣	٥.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠٠	٢.٠٦٤٨	٠.٩٧٨٩٧	٩.٩٢٨	دالة
١٤	٥.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠٠	٣.٩٧٢٢	٠.٨٣٦٧٥	١٢.٧٦٥	دالة
١٥	٥.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠٠	٢.٢٣١٥	٠.٧٦٨٦٢	١٠.٣٩١	دالة
١٦	٤.٩٣٥٢	٠.٢٤٧٣٥	٢.١٧٥٩	٠.٤٧٦٦٩	١٠.٠٣١	دالة
١٧	٤.٩٦٣٠	٠.١٨٩٧٣	٣.٥١٨٥	١.١١٤٧٤	١٣.٢٧٥	دالة
١٨	٥.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠٠	٣.٨٨٨٩	١.٠٧٩٤٠	١٠.٦٩٨	دالة
١٩	٥.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠٠	٢.٤٠٧٤	٠.٦٤١٨٠	٩.٥٩٦	دالة

٢٠	٤,٩٢٥٩	٠,٢٦٣١١	٣,٦٧٥٩	٠,٥٠٨٤١	٤,٥٣٨	دالة
٢١	٤,٩٧٢٢	٠,١٦٥١٠	٢,٢٩٦٣	٠,٦٨٧١٢	٩,٩٤٠	دالة
٢٢	٣,٠٣٨٨٩	١,٨٦٨٧٥	٢,٨١٤٨	١,٢٦٨٩٥	٢,٦٤١	دالة
٢٣	٥,٠٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠٠	٣,٦٨٥٢	٠,٤٦٦٦١	٧,٠١٢	دالة
٢٤	٤,٦٦٦٧	٠,٧٦١٢١	٣,٤١٦٧	٠,٩٦٧٩٤	٢,١١٠	دالة
٢٥	٥,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠٠	٢,٣٣٣٣	٠,٧٨٥٣٨	٨,٨٢١	دالة
٢٦	٤,٩٦٣٠	٠,١٨٩٧٣	٢,١٥٧٤	٠,٨٥٥٥٨	٩,٥٥٣	دالة
٢٧	٤,٩٦٣٠	٠,١٨٩٧٣	٣,٠٥٥٦	١,٠٣٠٦٨	٨,٩٩٨	دالة
٢٨	٥,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠٠	٣,١٣٨٩	١,٣٦٣٤٦	١٤,١٨٥	دالة

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٨٩) تساوي (١,٠٩٦)

-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

ان الهدف منها كشف العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة في المقياس بالدرجة الكلية له ، ويعتبر هذا الاسلوب من ادق وافضل الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (العيسوي ، ١٩٨٥ ، ص ٩٥) ، وتشير انستانزي (Anastasi, 1976) ان معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وبدلالة احصائية يعد مؤشرا لصدق وبناء المقياس (Anastasi, 1976, p154) . كما استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لكشف العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وتم استعمال عينة التحليل نفسها البالغة (٤٠٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال وتبين ان فقرات المقياس جميعها دالة احصائيا والجدول الاتي يوضح ذلك :

-علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال

ولتحقيق ذلك قام الباحث باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس ادارة الذات والدرجة الكلية للمجال الذي توجد فيه ، واتضح ان معاملات الارتباط كلها داله احصائيا عند موازنتها بقيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨)

-علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس

ويتم استخراج هذا لأيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات الافراد ضمن اي مجال ودرجة المجال ، ولتحقيق

ذلك اعتمد الباحث على العينة السابقة باستخدام معامل ارتباط بيرسون وإشارة النتائج إلى أن معاملات ارتباط درجة مجال (ضبط النفس) في المقياس بلغت (٠,٧٢١) ، ومعاملات ارتباط درجة مجال (الضمير الحي) في المقياس بلغت (٠,٦٢٩) ، ومعاملات ارتباط درجة مجال (تكيف) للمقياس بلغت (٠,٨١٨) ، ومعاملات ارتباط درجة مجال (المبادرة) في المقياس بلغت (٠,٨٤٨) ، ومعاملات ارتباط درجة مجال (الجدارة بالثقة) في المقياس بلغت (٠,٤٥٣) ومعاملات ارتباط درجة مجال (الحافز) في المقياس بلغت (٠,٨٤٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) كما في الجدول (٣)

معامل ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس إدارة الذات لدى معلمي رياض الأطفال

المجالات	المقياس الكلي	ضبط النفس	الضمير الحي	التكيف	المبادرة	الجدارة بالثقة	الحافز
المقياس الكلي	١	٠,٧٢١	٠,٦٢٩	٠,٨١٨	٠,٨٤٨	٠,٤٥٣	٠,٨٤٦
ضبط النفس	٠,٧٢١	١	٠,٣٢٧	٠,٥١١	٠,٤٧٣	٠,٢٠٧	٠,٥١٧
الضمير الحي	٠,٦٢٩	٠,٣٢٧	١	٠,٥٩٧	٠,٤٥٧	٠,٠٩٦	٠,٤٠٢
التكيف	٠,٨١٨	٠,٥١١	٠,٥٩٧	١	٠,٦١٠	٠,٢٤٣	٠,٥٧١
المبادرة	٠,٨٤٨	٠,٤٧٣	٠,٤٥٧	٠,٦١٠	١	٠,٢٤٣	٠,٨١٤
الجدارة بالثقة	٠,٤٥٣	٠,٧٠٢	٠,٠٩٦	٠,٢٤٣	٠,٢٤٣	١	٠,٢٨٢
الحافز	٠,٨٤٦	٠,٥١٧	٠,٤٠٢	٠,٥٧١	٠,٨١٤	٠,٢٨٢	١

الدلالة الاحصائية عند درجة حرية (٣٩٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥) تساوي (١,٠٩٦)

ثانيا : الثبات ونعني به التوصل إلى النتائج نفسها عند تطبيق الاختبار في مدتين مختلفتين وفي حدود زمن يتراوح من اسبوع إلى اسبوعين في الغالب (داود وعبدالرحمن ، ١٩٩٠ ، ص ١٢٢) ويعبر عن الثبات بصورة كمية يطلق عليها معامل الثبات الذي تتراوح قيمته بين الصفر والواحد صحيح وكلما ازدادت قيمة معامل ثبات المقياس دل ذلك على أن المقياس يتمتع بثبات مرتفع والعكس صحيح (الشايب ، ٢٠٠٩ ، ص ١٠٢) ولقد تم استخراج الثبات لمقياس إدارة الذات بطريقتين هما :

أ- طريقة إعادة الاختبار **Test – Retest Method** : يطبق الاختبار على عدد محدد من المفحوصين ، ثم يكرر تطبيق الاختبار على المفحوصين أنفسهم بعد مدة زمنية محددة ، وتحسب درجات المفحوصين على الاختبار في المرة الأولى ودرجاتهم في المرة الثانية ، ثم يحسب معامل الارتباط بين درجاتهم في المراتين

فاذا كان معامل الارتباط عالي يمكن القول ان الاختبار يتمتع بدرجة ثبات مناسبة (عبيدان وآخرون ، ١٩٩٦ ، ص ١٥٥)

ولإيجاد ثبات مقياس ادارة الذات بطريقة اعادة الاختبار قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (٥٠) معلمة تم اختيارهن بصورة عشوائية بسيطة ، وبعد مرور اسبوعين من التطبيق الاول تم اعادة التطبيق على العينة نفسها ، وقد استعمل معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الاول والتطبيق الثاني اذ بلغ معامل الثبات (٠,٧٤) اذ تشير هذه النتيجة الى ان معامل استقرار دال احصائيا وهذا يدل على ان المقياس يتمتع بثبات ، وأشار دوران الى ان معامل الثبات الذي يتراوح بين (٠,٧٠ - ٠,٩٠) يعد مؤشرا جيدا للاختبار الثابت (دوران ، ١٩٨٥ ، ص ١٣٣)

ب- معامل الفاكرونباخ (cronbachca) : ويسمى ايضا معامل التجانس وقد وجد كرونباخ ان هذا المعامل يعد مؤشرا للتكافؤ ويعطي قيمة تقديرية جيدة لمعامل التكافؤ الى جانب الاتساق الداخلي والتجانس فاذا كانت قيمة معامل (A) مرتفعة فان هذا يدل بالفعل على ثبات درجات الاختبار (علام ، ٢٠٠٢ ، ص ١٦٥ - ١٦٦) ،

ولاستخراج ثبات مقياس ادارة الذات بهذه الطريقة طبقت معادلة الفاكرونباخ ووجد ان معامل الثبات يساوي (٠,٨١) وهذا يدل على تجانس المقياس كما موضح في الجدول (٤)

معاملات الثبات لمقياس إدارة الذات

المقياس	اعادة الاختبار	الفاكرونباخ
إدارة الذات	٠,٧٤	٠,٨١

الصورة النهائية لمقياس ادارة الذات لدى معلمات رياض الاطفال

يتكون المقياس بصورته النهائية من (٢٨) فقرة وخمس بدائل هي (تتطبق علي دائما ، تتطبق علي غالبا ، تتطبق علي احيانا ، تتطبق علي نادرا ، لا تتطبق علي ابدا) وبالأوزان (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) وتبلغ اعلى درجة للمقياس (١٤٠) واقل درجة (٧٢) بوسط فرضي (٨٤)

الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيراتها

هذا الفصل يتضمن عرضاً للنتائج التي توصل إليها الباحث في دراسته وفقاً لأهداف البحث الحالي عن طريق تحليل بيانات إحصائية وتفسيرها ومن ثم مناقشتها ، والتوصل إلى الاستنتاجات والخروج بتوصيات ومقترحات .

الهدف الاول : التعرف على درجة ادارة الذات لدى معلمات رياض الاطفال . بعد تطبيق مقياس ادارة الذات على عينة البحث البالغ عددها (٢٠٠) معلمة اذ اظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لدرجاتهم بلغ (١٢٧,٥٨٥٠) درجة ، والانحراف المعياري (١٠,٢٦٤٤٨) درجة وعند مقارنة الوسط الحسابي المحسوب بالوسط الفرضي للمقياس البالغ (٨٤) درجة ، ظهر ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي ولتحقق فيما اذا كان الفرق دال احصائياً استعمل الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة بلفت القيمة التائية المحسوبة (٦٠,٠٥٠) درجة وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية (١٩٩) كما في الجدول (٥)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحد لمعرفة دلالة الفروق بين الوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس ادارة الذات

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة	الدلالة
						الجدولية	المحسوبة		
إدارة الذات	٢٠٠	١٢٧,٥٨٥٠	١٠,٢٦٤٤٨	٨٤	١٩٩	١,٩٦	٦٠,٠٥٠	٠,٠٥	دالة

حيث ويرى الباحث ان هذا النتيجة تدل على ان معلمات رياض الاطفال لديهن القدرة على ادارة ذواتهن وهذا يدل على امتلاكهن وعياً بانفعالاتهن وضبطها من حيث تنظيم المؤثرات المزعجة والقدرة على التحكم بالذات والسيطرة على المشاعر وعدم الانزعاج والضجر والضيق من تصرفات الاطفال ، وهذا ما اشارت اليه (كولمان ٢٠٠١) ان الافراد الذين يتمتعون بإدارة الذات بإمكانهم ادارة مشاعرهم وانفعالاتهم وتوجيهها بأساليب مفيدة تتلاءم مع الظروف التي يمر بها . وتتفق هذه الدراسة مع ما اظهرته دراسة (الطائي، ٢٠١٠)

بأن تدريسي الجامعة يتمتعون بقدرة على إدارة دواتهم .

الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في ادارة الذات لدى معلمات رياض الاطفال تبعا لمتغير سنوات الخدمة (اقل من خمس سنوات - اكثر من خمس سنوات) وظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي لعينة معلمات رياض الاطفال ممن لديها خدمة اقل من خمس سنوات بلغت (١٥٨,٣٨٢٧) درجة وبانحراف معياري بلغة (١٦,٨٧٧٣٩) درجة ، ومتوسط درجات عينة معلمات رياض الاطفال ممن لديها خدمة اكثر من خمس سنوات بلغت (١٨١,٣٢٦٨) درجة ، وبانحراف معياري (٤,٢٦٣٢٩) درجة . ولغرض التعرف فيما اذا كانت هنالك فروق احصائية في ادارة الذات على وفق متغير (سنوات الخدمة) استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين اذ ظهر ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٨,٢٦٠) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية (١,٩٦) ظهر ان الفرق دال احصائيا عند درجة حرية (١٩٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥) مما يشير الى انه توجد فروق في ادارة الذات وفق متغير سنوات الخدمة (اقل من خمس سنوات - اكثر من خمس سنوات) ولصالح المعلمات اللاتي لديهن خدمة اكثر من خمس سنوات

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين على دلالة الفروق في ادارة الذات وفق متغي سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	النتيجة
اقل من خمس سنوات	٣٨	١٥٨,٣٨٢٧	١٦,٨٧٧٣٩	٨,٢٦٠	١,٩٦	١٩٨	٠,٠٥	دالة
اكثر من خمس سنوات	١٦٣	١٨١,٣٢٦٨	٤,٢٦٣٢٩					

وفي النتائج اعلاه يتضح ان لسنوات الخدمة دور في ادارة الذات لدى معلمات رياض الاطفال من حيث الخبرة التي اكتسبتها خلال سنوات العمل كانت واضحة من خلال المقياس ، وهذا ما أكد عليه (كولمان ٢٠٠١) ان ادارة الذات والقدرة على ضبط النفس القدرة على التكيف والمرونة في التعامل والاحساس بالمسؤولية يتطور من خلال الخبرة التي يمر بها الفرد .

الاستنتاجات

١. ان معلمات رياض الاطفال (عينة البحث) لديهن ادارة ذات من خلال القدرة على ضبط النفس والقدرة على التحكم بالانفعالات في مختلف المواقف .
٢. ان مدة سنوات الخدمة لمعلمة الروضة لها علاقة واضحة بادرة ذاتها .

التوصيات

١. تنمية مهارات إدارة الذات في شخصية معلمة الروضة من خلال البرامج الإرشادية كونها سمة إيجابية تتعرف من خلالها بالأساليب التربوية الصحيحة التي تتسم بالدفع والضبط في التعامل مع الأطفال .

المقترحات

١. إجراء دراسة مماثلة على معلمات الصف الأول الابتدائي .
٢. إجراء دراسة تجريبية تتناول بعض البرامج الإرشادية لتنمية إدارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال .
٣. إجراء دراسة تجريبية لمتغير إدارة الذات لدى معلمات الرياض .

المصادر

- كولمان، دانيال. (١٩٩٥) ، الذكاء العاطفي، ترجمة: ليلي الجمالي ، الكويت، سلسلة عالم المعرفة، مكتبة الوطن.
- العنزي، سعد علي و الطائي، إبراهيم خليل (٢٠٠٧) . الذكاء الشعوري وعلاقته بالسمات الشخصية للقادة الإداريين ، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة بغداد، المجلد (١٣) ، العدد (٤٧) .
- أبو هديوس، ياسرة محمد (٢٠١٥) إدارة الذات وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي في ضوء الأنظمة التمثيلية وبعض المتغيرات لدى عينة من الطالبات المتفوقات في جامعة الأقصى،
- سنقر، صالحة (١٩٩٢): التربية العامة، مطبعة جامعة دمشق، دمشق – سوريا.
- عثمان، فاروق السيد ورزق، محمد عبد السميع (٢٠٠١) الذكاء الإنفعالي، مفهومه وقياسه، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، المجلد (٩) العدد (٥٨) ص.ص ٢٢٢-٢٣٧.
- جرادات ، عزت ، وابو غزالة ، هيفاء (١٩٨٣) : حاجات المدرسة الاردنية الى التوجيه المهني ، حلقة الدراية في الارشاد وتوجيه الطلاب المهني ، عمان - الاردن .
- الأعسر، صفاء وكفافي ، علاء الدين . (٢٠٠٠) ، الذكاء الوجداني ، القاهرة، دار قباء.
- البقيقي، نافذ محمد البقيقي . ٢٠١٥، التربية العلمية الفعالة - الطبعة الاولى - الانجلو - القاهرة
- الطائي، ايمان محمد الطائي ٢٠١٣، سايكولوجية العزلة الاجتماعية
- بدر، سهام محمد بدر ٢٠١٢، مدخل الى رياض الاطفال - دار المسيرة عمان - الاردن ، الطبعة الثالثة
- الخثيلة، هند بنت ماحد بن محمد (٢٠٠٠): إدارة رياض الاطفال، ط١، دار الكتاب الجامعي، العين.

- حقي، زينب محمد (١٩٩٥)، علاقة الوقت بدافعية الانجاز والتحصيل : مجلة الاقتصاد المنزلي، مصر ، العدد ١١
- ابو حميد، ريماء سعد (٢٠٠٧) علاقة ادارة الذات بالقدرة على اتخاذ القرارات الحياتية لدى المرأة ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك فهد
- القرني ، عوض محمد (٢٠٠١) حتى لا تقول كلا طريقك الى التفوق والنجاح ، دار الاندلس ، ط ٨ جدة
- القريوتي ، محمد قاسم (٢٠٠٩) . السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الاعمال ، الطبعة الخامسة ، عمان ، دار وائل للنشر
- الخضر، عثمان محمود (٢٠٠٢) الذكاء الوجداني : هل هو مفهوم جديد ؟ دراسات نفسية . المجلد (٢) رابطة الأخصائيين النفسية المصرية .
- الرفوع ، محمد احمد و القرارعة ، احمد عودة (٢٠٠٤) . التكيف وعلاقته بالتحصيل الدراسي ، دراسة ميدانية لدى طالبات تربية الطفل بكلية الطفلة الجامعية التطبيقية في الاردن، مجلة دمشق ، المجلد (٢٠) ، العدد (٢) .
- داود، عزيز حنا، وعبد الرحمن، انور حسين (١٩٩٠): مناهج البحث التربوي، جامعة بغداد، دار الحكمة للطباعة والنشر
- رمضان، كافي، عزت عبد الموجود (١٩٩٤): معلمة رياض الاطفال ودورها في عملية التنشئة، دراسة ميدانية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، سلسلة عن المرأة العربية.
- الزوبعي، عبد الجليل، والكناني ابراهيم، وبكر، محمد الياس (١٩٨١): الاختبارات والمقاييس النفسية، مطبعة جامعة الموصل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الموصل.
- الشايب، عبد الحافظ (٢٠٠٩): اسس البحث التربوي، ط ١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
- عيسوي، عبد الرحمن (١٩٨٥): دراسة سيكولوجية، دار المعارف للطباعة والتوزيع، القاهرة
- علام، صلاح الدين محمود (١٩٨٦): تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي، مطابع القيسي التجارية، الكويت
- فهمي، عاطف عدلي فهمي (٢٠١٩) . معلمة الروضة ، دار المعارف للطباعة والتوزيع
- عبيدات، ذوقان، وعبد الرحمن عدس، وكايد عبد الحق (١٩٩٦): البحث العلمي (مفهومه، اساليبه، ادواته)، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، عمان - الاردن.

• Mersino, A. (2007). Emotional Intelligence For Project Managers . AMACOM

,New York.

- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence why it can matter more than IQ , New York : Toronto
- Goleman, D. (1998). A: Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books
- Goleman, D. (1998). B: What's makes a leader. Harvard Business Review, New York, Bantam Books
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. Harvard Business review, New York: Bontom Books
- Goleman, D. (2001). An EI-based theory of performance, in Cherniss, C. & Goleman, D. (Eds), The Emotionally Intelligent Workplace, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Goleman, D. ,Boyatzis, R. & Mc Kee, A. (2002). Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence. Harvard Business School as Determinants of Cynicism Toward change, Public Press, Boston, MA
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale & Objective Job Performance Among Real Estate Agents. Journal of Applied Psychology, Vol. 80, No 7
- Park, J.(2005). Fostering creativity & productivity through emotional literacy: the organizational context, Development & Learning in Organizations. Vol.19 No. 4
- Minzer, K.E. (2008): Using Self-Management to Improve Home Work Completion and Grades of Stuent with Learning Disabilities of Cincinnat
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior, an evidence based approach . Twelfth edition . McGrow – Hill Irwin
- Anastasi, Anne (1976): Psychological testing, New York, Macmillan company,

8th.ed

- Luthans, F. (2011). **Organizational Behavior, an evidence based approach** . Twelfth edition . McGraw – Hill Irwin
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J. & Konopask, R., (2003). **Organizational :Behavior; Structure; Process**. Mc Graw-Hill company ,Inc., New York
- Csikszentmihalyi, M. (2010). **Creativity**. New York: Harper Collins
- Cherniss, C. & Goleman, D. (2001). **The Emotionally Intelligent Workplace: How To Select For Measure, & Improve Emotional Intelligence In Individuals, Groups, & Organizations**, San Francisco: Jossey – Bass
- Andler, N. & Stewart, J.(2004). **Self – Esteem** . (2nd ed.) ,N.Y, Mc Graw – hill
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). **Positive psychology: An introduction**. American Psychologist, Vol. 55, No. 10
- Zhang, L. (2006). **Thinking Styles & the Big Five Personality Traits Revisited**. Personality & Individual Differences. Vol. 40, No. 11

ملحق (١)

أسماء السادة الخبراء والمختصين وألقابهم العلمية وعناوينهم

ت	اسم الخبير واللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
١.	أ.د. قبيل كودي	علم نفس تربوي	الجامعة المستنصرية - كلية التربية
٢.	أ. د. مائدة مردان محي الطعان	إرشاد تربوي	جامعة البصرة - كلية التربية
٣.	أ. د. عياد إسماعيل صالح	إرشاد تربوي	جامعة البصرة - كلية التربية
٤.	أ. د. خالد جمال جاسم	قياس وتقويم	جامعة بغداد - كلية التربية
٥.	أ. د. هناء محمود حسن	إرشاد تربوي	الجامعة المستنصرية - كلية التربية
٦.	أ. د. نبيل عبد الغفار السامرائي	قياس وتقويم	الجامعة المستنصرية - كلية التربية
٧.	أ. م. د. صفاء عبد الزهرة الجمعان	إرشاد تربوي	جامعة البصرة - كلية التربية
٨.	أ. م. د. سناء عبد الزهرة الجمعان	إرشاد تربوي	جامعة البصرة - كلية التربية
٩.	أ. م. د. عبد الزهرة لفقة عداي البدران	علم نفس تربوي	جامعة البصرة - كلية التربية
١٠.	أ. م. د. عبد المحسن عبد الحسين خضير	إرشاد تربوي	جامعة البصرة - كلية التربية
١١.	أ. م. د. حامد قاسم شرهان	إرشاد نفسي	جامعة البصرة - كلية التربية
١٢.	أ. م. د. شذى عبد اللطيف الحمدون	إرشاد تربوي	جامعة البصرة - كلية التربية
١٣.	أ. م. د. رحيم هملي معارج	إرشاد تربوي	جامعة بغداد - كلية التربية
١٤.	أ. م. د. سلمان جودة مناع	إرشاد تربوي	الجامعة المستنصرية - كلية التربية
١٥.	أ. م. د. هاشم المحمداوي	إرشاد تربوي	جامعة المستنصرية - كلية التربية
١٦.	أ. م. د. محمود شاكر عبد الله	إرشاد تربوي	جامعة البصرة - كلية التربية
١٧.	أ. م. د. عبد الكريم زاير الموزاني	إرشاد تربوي	جامعة البصرة - كلية التربية
١٨.	أ. م. د. عبد الكريم غالي محسن	إرشاد تربوي	جامعة البصرة - كلية التربية
١٩.	أ. م. د. محمود شاكر عبد الرزاق	إرشاد تربوي	الجامعة المستنصرية - كلية التربية
٢٠.	أ. م. د. عبد الحسين رزوقي	قياس وتقويم	جامعة بغداد - كلية التربية