



الوعي المهني وعلاقته بتنظيم الذات لدى معلمات رياض الأطفال

م.م. مريم نعمان عبدالله

وزارة التربية/ مديرية تربية الكرخ الأولى/ قسم رياض الأطفال

المستخلص:

يستهدف البحث الحالي التعرف على:-

1. الوعي المهني لدى معلمات رياض الأطفال ..
2. تنظيم الذات لدى معلمات رياض الأطفال.
3. العلاقة بين الوعي المهني وتنظيم الذات لدى معلمات رياض الأطفال ولتحقيق ذلك أعدت الباحثة مقياس الوعي المهني والذي يتكون من (25) فقرة، ومقياس تنظيم الذات والذي يتكون من (30) فقرة، وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية تم تطبيقه على عينة من معلمات رياض الأطفال اختيروا بطريقة عشوائية وتتكون من (150) معلمة وأظهرت النتائج إن المعلمات لديهم وعي مهني وتنظيم ذاتي ووجود علاقة ارتباط موجبه دالة احصائياً بين متغيري الوعي المهني والتنظيم الذاتي لدى معلمات رياض الاطفال وتم تقديم عدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية:- الوعي المهني، تنظيم الذات، معلمات رياض الأطفال

**Abstract:****The current research aims to identify:-**

1. Professional awareness among kindergarten teachers..
2. Self-regulation among kindergarten teachers.
3. The relationship between professional awareness and self-regulation among kindergarten teachers. To achieve this, the researcher prepared a measure of professional awareness, which consists of (25) items, and a measure of self-regulation, which consists of (30) items. After confirming the psychometric properties, it was applied to a sample of kindergarten teachers. The children were chosen randomly and consisted of (150) teachers. The results showed that the teachers have professional awareness and self-organization, and the existence of a positive, statistically significant correlation between the variables of professional awareness and self-regulation among kindergarten teachers. A number of recommendations and proposals were presented.

key words:- Professional awareness, self-regulation, kindergarten teachers.

مشكلة البحث:

تعد التربية والتعليم من القطاعات الكبيرة والمهمة والعاملة في المجتمع وللتربية دور فعال في إعداد الفرد المؤهل للحياة وتساهم في تنمية شخصية الافراد وتكوين جميع جوانب السلوك والاسهام في تطور وتقدم المجتمع وتطوره نحو الافضل (Bavelas,1960: 491).

ويمكن للمعلمة ان تؤدي دورها في قيادة العملية التعليمية والتربوية إذ لها دور مهم في التعامل مع الأطفال بنجاح، وإن التعامل مع الأطفال امر صعب وليس بالسهل فهو يحتاج منها مهارات وقدرات خاصة في الإدارة ، وإن العملية التعليمية داخل الفصل او خارجه تعتمد بشكل كبير على مهارة في التنظيم من اجل تحقيق تفاعل بينها وبين الطفل وبين الأطفال أنفسهم والتربوية (سليمان، 1987: 62).

تعد طبيعة الوعي المهني من اكبر واصعب المشاكل في علم النفس والفلسفة، وإن كلاً منا لديه القناعة التامة بأن يمتلك وعي كافي، ويمكن ان نصف الوعي عن طريق اللغة او من خلال الاداء ومن الصعب قياس هذا الوعي بصورة مباشرة (Thompson، 1997:409).

إذ يتطلب الوعي بالمهني لدى المعلم جهدا كبيرا ووقتا كافيا ومساعدة مستمرة في تعلم أي سلوك تعليمي جديد، يعدل أو يضيف أو يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت الموجود عند المعلم وهذا بدوره يتطلب موجهين فنيين مقتدرين يعملون لتغيير سلوك المعلم وتوعيته مهنياً، كما أنّ ارتفاع كفاية المعلم المهنية والثقافية ترفع من مكانته الاجتماعية ويرتفع شأنه بارتفاع مؤهلاته ويزداد احترامه لنفسه وتقديره لها ومن ثم احترام الناس له فيطلبون مشورته ويستعينون بها على حل مشاكلهم كما انه يشعر بالأمن في الوظيفة، ومن هنا تظهر أهمية التأهيل والتدريب التربوي الأكثر التصاقاً بالوعي المهني لتطوير كفاياتهم الأدائية والتعليمية (المطيري، 2007:23).

ويؤكد (مطر) إن الوعي المهني للافراد يحتوي على مجالات عدة والتي منها القدرات والقيم والاهتمام والاستقلالية والاتجاه والمرونة ننحو العمل بشكل عام (مطر، 2008: 211).
ان أصحاب التنظيم الذاتي يتميزون بتعديل السلوك الخطاء والقدرة على ملاحظة الفشل، وإن التغذية الراجعة لنفسهم لها دور فعال للنشاط الذاتي المنظم ذاتياً وإن جميع النشاطات تنظم بشكل ذاتي ومن المهم الكشف عن طريقة اكتساب المهارات حتى يتم مساعدة الآخرين على ممارستها (Bandura,2005:17)

هناك دراسة (Baumeister&Heatherton,1996) إن سوء تنظيم الذات تحدث عندما يحاول الفرد ضبط شيء من الصعب ضبطه أو السيطرة عليه، مثلاً شخص ما يحاول ضبط نوبات الانفعال أو الغضب بصورة مباشرة فهم وهؤلاء من الصعب ان ينجحوا لان من الصعب ضبط انفعالات الفرد بشكل مباشر، وإن عدم فهم ذلك ربما يجعل الأفراد يشعرون بشيء يشبه الفشل وهذا ينتج عن شعور الافراد انهم يجدون أنفسهم يمرون بأسوأ مما كانوا يفعلون في البداية (Feldman,1998:157).

إذ أصبح الاهتمام بالوعي المهني من متطلبات الخدمة التربوية لمعلمات رياض الاطفال وبشكل خاص في تنمية الاداء وزيادة الدافعية له كما انه يرتبط برفع مستوى العلاقات واكتساب الكثير من الخبرات لذا يعد متغير مهم يرتبط بالعديد من المتغيرات ولابد من تناوله مع جوانب شخصية شعورية لدى المعلمات، وقد تعتقد الكثير من المعلمات ان لديها الفعالة التامة بوعيها المهني دون معرفة حالتها الداخلية من ناحية التنظيم الذاتي، لان حالة الوعي قد لا يتمكن من قياسه بشكل يكون ارتباطه بالتنظيم الذات كون الاخير لا يكتشفها الفرد الا بنفسه ونظرا لصعوبة وكثرة اعداد المعلمين بات الاهتمام بالوعي المهني من متطلبات الخدمة التربوية للمعلم اذ يساعد في تزويد المعلم بالتجديد في جميع مجالات العملية التربوية وتقنيات التعليم والتعلم وإجراء الدراسات من اجل رفع أداء المعلم وإنتاجه من خلال تطوير كفاياتهم المهنية والمعرفية وتوعيته مهنيًا

وانبثقت مشكلة البحث من خلال إحساس الباحثة وخبرتها الميدانية في المجال التربوي بشكل عام ومجال رياض الأطفال بشكل خاص، إذ تعتقد ان المجال المعرفي لمعلمات رياض الاطفال هو غير كافي حول المتطلبات الرئيسة للمهنة ، وأنهن ليس لديهن القدرة على تحديد النهج أو الأسلوب المناسب والسلوك الصحيح للتعامل مع الاطفال او ادارة الروضة او مع الزميلات، وبذلك تعد عملية تنظيم السلوك الذي يصدر من المعلمة مع المواقف البيئية في العمل ومن المتطلبات المهمة للبناء المعرفي وتكوين مزيج من الخبرات لتكون مرجعاً مخزوناً في الذاكرة يمكن استرجاعه عند الحاجة لمواجهة المشكلات واتخاذ قرارات حسب الموقف وبشكل خاص مع اهم فئة وهم الاطفال اذ يكونوا في مراحل متغيرة من النمو خلال الشهر او السنة الواحدة.



وفي حدود ما تم ذكره تنحصر مشكلة البحث بالوعي المهني والتنظيم الذاتي لدى معلمات رياض الاطفال في محافظة بغداد ، ومن هذا المنطلق تضع الباحثة التساؤل الاتي في بحثها : هل توجد علاقة ارتباط بين الوعي المهني وتنظيم الذات لدى معلمات رياض الأطفال ؟

أهمية البحث:

أصبحت العملية في التنمية للموارد البشرية والطاقات الخلاقة والمبدعة والأكثر وعي تحتل قمة الهرم في اهتمام جميع المجتمعات المتنوعة وهي ترى إن الإنسان مهم في التقدم الاجتماعي والحضاري والانساني.

وتعد قضية إعداد وتوعية المعلم من القضايا الأساسية التي تتصدى لها البحوث والدراسات التربوية في كثير من دول العالم ، ونظرا للدور الكبير والهام الذي يقوم به في العملية التربوية بل وعد المعلم حجر الزاوية ومحورها في هذه العملية أكدت كل الدراسات والبحوث أهمية الإعداد والتوعية التربوية للمعلم لما له من تأثير على فاعلية عمله عن طريق إكسابه معارف وخبرات واتجاهات ومهارات تتصل بعمله التربوي (سليمان ، 1985 : 120).

إن معلمة رياض الأطفال هي العنصر المهم في التربية والتعليم، وإن رد فعل الأطفال هي نتيجة كل ما يحدث اثناء إدارتها للصف ، والمعلمة هي المسؤول الأول عن تنظيم غرفة الصف، لذا فإن المعلمة الناجحة تهيئ الفصل بشكل يساعد الأطفال على الوصول للمستوى المطلوب من التعلم (عريبات، 2007 : 104).

يعد سلوك المعلمة مهم وهي قدوة للطفل وتسعى في إظهار السلوك الإيجابي السليم اذ يؤثر على سلوك الطفل وهي مرحلة عمرية مهمة ، فالاطفال تقتدي بمن حولهم كوالدين والمعلمة فيقلد كلامهم وسلوكهم عن محبة وانتماء وثقة لذا يجب على المعلمة ان تلتزم في افعالها وأقوالها بما يحقق أهداف الروضة وتقوم بتشجيع الطفل حين يُقلد السلوك المرغوب فيه فتبتسم له وتنتهي عليه او تقوم ببعض من المكافآت المعنوية التي تعزز السلوك المرضي عنه (البن، ١٩٩٦ :

(٢٩

وهناك مشكلات صعبة في علم النفس والفلسفة وهي طبيعة الوعي الإنساني، وإن كلا منا لديه قناعة تامة بأن يمتلك وعي حيث أننا لا يمكن قياس الوعي بشكل مباشر بل يمكن ان نستدل

علية عن طريق الوصف عن طريق اللغة فهي عامل مهم للوصف ولا يمكن السهل أن نستدل على الوعي عن طريق الأداء (Thompson, 1997: 409).

من خلال دراسة (دون فان) ان هناك أثر برنامج الوعي المهني لهيئة العاملين في صنع القرار قد يؤثر على أداء واتجاهات وسلوك الطلبة والعاملين، ومدى هي فائدة التحصيل لدى الطلاب ورفع مستوى التحصيل المعرفي والعلمي (Donovan, 1987: 1).

تعد العملية التربوية والتعليمية داخل الصف وخارجه تعتمد على المعلمة في ادارتها وتنظيمها الذاتي في تحقيق التفاعل بينها وبين الأطفال من ناحية وبين الأطفال لبعضهم البعض من ناحية أخرى، وإن الاحتكاك والتعامل مع الصغار ليس بالأمر السهل بل يحتاج الى معلمة ذات قدرات ومهارات إداره خاصة (إسماعيل، 2014، 23).

وأن الفرد السوي هو الذي يمكنه التحكم في رغباته ويمكن ان يُشبع بعض حاجاته ويكون له القدرة على التحكم بذاته وإدراك عواقب الأمور فهو يستحضر في ذهنه النتائج جميعها التي يحتمل أن تترتب على أفعاله في المستقبل وعلى هذا الاساس يستطيع ان يمكن القدرة على سلوكه وتصرفاته تبعاً لخطه يضعها ويرسمها على أساس ما يتوقعه من إنجاز إيجابي لأعماله في المستقبل البعيد مثل هذا الشخص يمكنه ان يستمد قدرته على الضبط والتحكم في السلوك من تقدير الأمور تقديراً مبنياً على موازنة النتائج وتدقيقها بشكل صحيح (فهيم، 1976: 51-52).

توجد دراسة لثيروزون وماهون في قدرة الفرد على التحكم بأفعاله تكون الى حد كبير هي الدالة على معرفته وسيطرته على العوامل المؤثرة، وهذا يعني إن تنظيم الذات يكون متصل وبشكل قوي بقدرة الفرد على تمييز الأنماط والأسباب التي تؤثر في السلوكيات لتكون منظمة (Thoreson & Mahoney, 1974: 9).

إن أهمية الدراسة هي تنمية الوعي المهني لدى معلمات الرياض الأطفال وهي من الجوانب المهمة عند اتخاذ القرار ووسيلة مناسبة للتصدي للنتائج السلبية التي يمكن أن تقع فيها المعلمة وهذا يرتبط أيضاً بتمكنها من جوانب مهنتها من حيث المهارات التي تعلمتها أثناء دراستها وإن مهنة التربية محصورة في التفكير بمتطلبات وحاجات الإنسان الحاضرة بقدر ما هي موجه للتفكير بتطوير قدرات ومهارات الإنسان للتعامل مع معطيات المستقبل، والعمل على تهيئته لمواجهةها، ولذا كانت الحاجة للوعي المهني حاجة قائمة باستمرار، حيث ان المعلم لا من الصعب أن يعيش

مدى حياته بمجموعة محددة من المهارات والمهارات، ونظرا للتقدم الهائل الذي يتميز به العصر الحالي أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم في تقنياته وتوعية الإلمام بها، واستيعاب كل ما هو جديد في مهنة التعليم ومن ثم رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم عن طريق تطوير تنظيم ذاتي للجانب المعرفي والسلوكي، إذ تنظيم الذات له دور فعال في حياة معلمة الروضة ويكون متصل وبشكل قوي بقدرة الفرد على تمييز الطرق والأنماط التي تؤثر في سلوك ما لتكون منظمة. ومن هنا تتطلب عملية الوعي المهني جهدا كبيرا ووقتاً كافياً ومساعدة مستمرة في تعلم أي سلوك تعليمي جديد، يعدل، أو يضيف، أو يحل محل السلوك التعليمي شبه موجود وثابت عند المعلم.

أهداف البحث :-

يهدف البحث الحالي التعرف الى:-

- 1- الوعي المهني لدى معلمات رياض الاطفال.
- 2- تنظيم الذات لدى معلمات رياض الأطفال.
- 3- العلاقة بين الوعي المهني وتنظيم الذات لدى معلمات رياض الاطفال.

حدود البحث :-

ديتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الأطفال في محافظة بغداد للرياض الحكومية في المديریات وبجانبها الرصافة الأولى والكرخ الأولى للعام الدراسي (2022/2023).

تحديد المصطلحات :

اولاً: الوعي المهني عرفه زوك (Zook ، 2018، 4):-

"انه الخطوه الأولى الأساسية في عملية بناء فهم الفرد لعالم العمل من خلال تعريفه بفرص العمل المختلفة ، وعرض خيارات العمل المستقبليه له في نطاق واسع على أمل إن يجد كل فرد مهنة لها صدی في نفسه، من حيث المصالح والاهداف والغايات".

التعريف النظري:- اعتمدت الباحثة تعريف (Zook ، 2018، 4) تعريفاً نظرياً ملائماً للبحث الحالي ، واعتمدت نظرية سوبر .



التعريف الإجرائي :- الدرجة التي تحصل عليها المعلمة عن طريق إجابتها على مقياس الوعي المهني الذي أعدته الباحثة لهذا الغرض.

تنظيم الذات:

- عرفه (Bandura,1991) :

"هو التحكم في السلوك الذي يتحقق من خلال ملاحظة الأفراد لسلوكهم، وإدائهم عليه، وتقويمه باستخدام المعايير الشخصية لهم والاستجابة له ايجابياً وسلبياً تبعاً للمثيرات التي يتعرضون لها"(Bandura,1991:941).

- **التعريف النظري:** قامت الباحثة بتبني تعريف (باندورا، 1991) فهو تعريف نظري ملائم للدراسة الحالية، كذلك تبنت الباحثة نظريه باندورا .لأنها ملائمة لمتطلبات البحث الحالي.

- **التعريف الاجرائي:** الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبات من خلال اجابتهن على فقرات مقياس تنظيم الذات المُعد في البحث الحالي.

معلمة الروضة عرفها:-

- مردان (2004):

"إنسانة لها خصائص شخصية تؤثر وتتفاعل مع الأطفال وهي من أكثر العوامل أهمية في تعليم وتقديم الخبرة للأطفال وتساعدهم على التكيف مع المجتمع وتهيئتهم للتفاعل مع ضغوط العالم ومتغيراته السريعه لى جانب أثرها في الأداء الأكاديمي والتهيئة لتعليم النظام في المدرسة "(مردان،2004:ص228-229) .

الإطار النظري

أولاً: الوعي المهني:-

تعد المعارف والمعلومات لدى الافراد دور مهم حول ادراك المحيطين من حولهم ،لذا تعد العملية الادراكية إطار يرجع من خلالها الى كل ما يراه الفرد مناسب للخبرات الجديدة التي تساعد على تنظيم جميع المعلومات(عبد الباقي وآخرون ،2002 : 38).

وإن جميع المعارف والمعلومات هي جملة للبيانات والدلالات وكل ما هو مضمون التي تتمثل بالمعلومات والاشياء ، وهي جزء من المقومات للحضارة الإنسانية، ويستلزم التطلع لعالم المعرفة وإستعمال كافة التقنيات الجديدة(إسماعيل،2014، 23).

لذا لا يكفي أن تكون رغبة الافراد للعمل حتى يؤديه، بل وجب أن يكون عنصر الخبرة الذي يتكون من المعرفة اللازمة لأداء العمل المطلوب وعلى الوجه المرغوب (عبد الوهاب ،1990: 66).

والأداء هو الاسلوب والسلوك الفعلي التي يتوصل بها الأعضاء والتي تشير الى وضع تعريف للموقف.ويرى (بليمر) أن الأداء هو الوصف لعملية التفاعل الإنساني إذ يتعين على المشاركين إظهار الكثير من الأنماط في السلوك المطلوب من الفرد (رسمي ،1992: 250).

لذا يُعد الأداء المهني واحد من أهم المتغيرات في العمل إذ إن المؤسسات تهتم بمتابعته ومراقبة وقياسه أكثر من أي متغير آخر، وهذه عملية منطقية لأن أي فشل او نجاح في المؤسسات تعتمد على أداء موظفين (ريجيو،1999: 115) .

ثانياً: سمات الشخصية المهنية:

هناك اختلاف واضح للمهن حيث ما تتطلبه من سمات الشخصية فهناك اعمال ومهن تتطلب الاختلاط بالناس، والتعامل مع المحيطين في العمل ، فهي تتطلب التفاهم وسعة الصدر والصبر، وهي مهن وأعمال لا يصلح فيها الفرد الذي يفضل الانسحاب عن المحيطين او المنطوي او الفرد الأكثر عدوانية، وهناك مهن ذات خطوره وشدة وتتطلب الكثير الاتزان الانفعالي وعدم الاندفاع او التهور وإن المهن ذات الاشراف او الإدارة والقيادة تحتاج نضج إنفعالي والشجاعة عند إتخاذ القرار والمهارة في اقامة علاقات إنسانية طيبة بين المدير والعاملين معه (عبد الله ،1996: 160).

لذا علاقة الفرد مع أي مهنة تتطلب الى سمات شخصية هي عملية تبادل من الصعب تخطيطها لأنّ مواصفات الشخص تتسجم مع كل متطلبات كل مهنة ومن الصعب ان تتفق المهن الأخرى (عبد الهادي والعزة، 1999: 23).

وان السمات الغير متوفرة للفرد قد تكون من متطلبات مهنة مرغوبة والعكس صحيح، فكل مهنة تتطلب قدرًا من سمات الشخصية قد تتفاوت من مهنة لأخرى، (عبد الله، 1996: 160).
لذا ان اختيار المهنة يجب ان يكون مدروس وبشكل منطقي، ومن قام باختيار مهنة مها يجب ان تتوفر به جميع المهارات والخبرات والقدرات التي تتناسب مع جميع متطلبات المهنة ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، (الداهري، 2005: 76).

هناك بعض النظريات التي فسرت الوعي المهني وهي:

أولاً: نظرية سوبر (super، 1953): -

أشار بعض العلماء عن الوعي المهني ومنها نظريه (سوبر وإن) هي إحدى النظريات التي وصفت النمو النفسي في المجال المهني .

يقول سوبر: يميل الأشخاص إلى اختيار المهن التي من خلالها يمكن ان تساعد في تحقيق مفهوم التعبير عن النفس، وان السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنيًا هوعبارة عن توظيف المرحلة الإنمائية التي يمر بها الفرد، وعند نضوج الفرد يكون مفهوم الذات قد اصبحت مستقرة عنده.

وان محاولة الافراد في مرحلة الشباب في اتخاذ القرار نحو مهنية يجب أن تكون لها شكل مختلف عن المحاولات التي تتخذ في منتصف العمر المتأخر (عبد الهادي والعزة ، 1999 :172).

وضح سوبر عام 1953 في النظرية الإنمائية وأكدت أن الافراد يتغيرون ويتكيفون مع مرور الوقت عن طريق التجميع والدمج في سلوكياتهم المهنية في صورة نمو لمفهوم الذات ويرتقي الفرد عبر الزمن في مراحل الحياة المختلفة وتنتهي الى تحديد مهنة معينة (Spokane، 2000.23).
ترى النظرية فعلية الإنمائية إن النمو المهني هو عملية نمو مستمرة تمتد طوال حياة الافراد وتمتلك عدة عوامل منها النفسية، والاقتصادية، والجسمية، والتربوية، والاجتماعية، وتتفاعل جميع هذه العوامل مع بعضها البعض لتؤثر على مهنة الفرد (Molto، 2000:27).

وإن نظرية سوبر تقوم على مجموعة من الأسس هي:

- أولاً: مفهوم الذات: توجه نظرية سوبران مفهوم الذات هو من العناصر الأساسية، ويتطور مفهوم الذات المهني من خلال الملاحظات والتوجيهات في العمل والبيئة، والمحاكات مع الكبار كذلك اثر كبير في التطور الجسمي والخبرات العامة إذ إنّ التجارب تزود الفرد بالوعي عن عالم المهن كما أن الكثير من التطورات المهنية تتشكل ذاتياً .
- ثانياً: الفروق الفردية: ويرى سوبر أن أي شخص لديه القدرة على النجاح والتطور والرضا في العديد من الوظائف، وهناك فروق فردية في مستوى كفاية الافراد في الوظائف بناء على قدراتهم وميولهم، فالفرد يكون أكثر كفاية في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.
- ثالثاً: علم نفس النمو: تأثر سوبر في كتابات بوهرلر (Buhler) في علم النفس إذ ذكرت إن الحياة هي تتابع لمراحل متتالية، وهذا قاده؛ لأنّ يقول بأن طريقة الافراد في التوافق في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعد الفرد في تنمية والتنبؤ في المراحل القادمة (عبد الهادي والعزة، 1999: 215).

وترى نظرية سوبر إن تطور ونمو مفهوم الذات المهنية يتم من خلال خمس مراحل لدى

حياة الفرد وهي كالآتي:-

- 1- مرحلة النمو:- (تبدأ من الولادة الى 14 سنة) تمتاز هذه المرحلة في تطور المفهوم الذاتي للفرد من خلال التعرف على الأشخاص المحيطين للفرد في العائلة او المدرسة وتسيطر الميول والحاجات والخيال.
- 2- مرحلة الاستكشاف:- (تبدأ 15 الى 24 سنة) إذ تمتاز هذه المرحلة في الاستكشاف ويتم من خلال الاحتكاك الاجتماعي والتعرف عليهم سوا في المدرسة او الاسرة ويصل الفرد الى الواقعية والاهتمام والقدرة ويتم فيها اختيار القرار المهني المناسب والقدرة الذاتية.
- 3- مرحلة التأسيس: (تبدأ من 25 الى 44 سنة) تمتاز هذه المرحلة هو الحصول على العمل المناسب وبذل اقصى جهد من اجل التوصل الى مكان دائم فيه .
- 4- مرحلة التنمية والاستمرار :- (من 45 الى 64 سنة) وفيها يسعى الفرد من اجل المحافظة على ما اكتسبه في المهنة ويسعى الى عدم تغيير عمله، لأنه توصل الى مكانة مهمه.

5- مرحلة الانحدار والتقاعد:- (تبدأ من 65 سنة فما فوق) تتميز هذه المرحلة في التباطؤ في المهام والإنجازات والانخفاض للطاقة كذلك الضعف في القدرات العقلية والجسمية، وتتغير نشاطات العمل إلى أن تنتهي بالتقاعد وهناك عدة افتراضات لسوبر (Super) في كتابه الشهير سيكولوجية المهن عام 1957 وتتضمن ما يأتي :-

- 1- يختلف الأفراد في كل من القدرات والميول وشخصياتهم.
- 2- تتطلب كل فئة من المهن انموذج واضح ومتميز من السمات الشخصية والقدرات والميول.
- 3- عملية النمو المهني تكون في سلسلة من مراحل الحياة تشبه مراحل النمو الإنساني العام، كما يمكن تقسيم كل مرحلة إلى مراحل جزئية.
- 4- تتحدد طبيعة العمل الذي يلتحق به الفرد بمجموعة من العوامل كالقدرات العقلية للفرد وسماته الشخصية، والخبرات التي يمر بها فضلاً عن المستوى الاجتماعي والاقتصادي للوالدين.
- 5- يتوقف رضا الفرد وسعادته في العمل مدى الحياة على المدى الذي يجد فيه الفرد منافذ لقدراته وميوله وسماته الشخصية ملية النمو المهني عملية نمو تتضمن مفهوم الذات
- 6- تتضمن عملية التطور المهني هو تطور ونمو لمفهوم الذات.
- 7- يعتمد رضا الافراد وسعادتهم في العمل على حجم الطموح الذي يعثر عليه الفرد من خلال المتنفس لقدراته وميوله وسماته الشخصية. (الخروصي، 2007: 255).

ثانياً. نظرية (آن رو) Ann Roe:

ترى نظرية (آن رو) (التحليل النفسي) ان المراحل الأولى من حياة الفرد تعتمد على التفاعل بين الوالدين والأبناء وأنه اهم العناصر الأساسية وتعتمد على التعامل الاسري والعلاقة الإيجابية بين الوالدين والابناء وله تأثير واضح على سلوك الافراد في المستقبل كذلك على الميول المهني واتخاذ القرار في المرحلة العمرية اللاحقة (الخطيب، 2007: 241).

يرى العالم (رو) إنّ الجو الاسري مهم بالنسبة للطفل وتحمل جانبين مهمه بالنسبة لحياة الطفل والتي منها الطفل الذي يتمتع بالدفء والحنان والتقبل الاسري لها انعكاس مهم على إشباع الحاجات ابتداءً من الحاجات الأولية وصولاً الى تحقيق الذات والعكس صحيح الطفل الذي لا



يتمتع بالتقبل الاسري والعاطفة والإهمال ومرفوض اسرياً ايضاً تتعكس على إشباع الحاجات الأولية لديهم ،وهذا يعني من المهم توجه الأشخاص نحو المهن التي يجدون انفسهم بها من اجل التعبير عن ما في انفسهم بها فالطفل الذي نشأ مقبولاً في أسرته يتجه في خياره المهني إلى المهن التي تتطلب قدراً كبيراً من الاحتكاك مع الناس والطفل الذي لا يتمتع بجواسري إيجابي يرغب في اختيار مهنة لا تتطلب احتكاك مع الناس (أبو سل، 1998: 49).

ثانياً: تنظيم الذات :

1- نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا (Bandura' 1986-1977)

إن من وجهة نظرية التعلم الاجتماعي إن تنظيم الذات يعبر عن قدرة الافراد على التنظيم الذاتي لسلوكهم في العلاقة في المتغيرات البيئية الداخلة في الموقف (Bandura, 1991: 249).

ترى نظرية التعلم الاجتماعي إن الفرد هو ظاهرة معقدة بالرغم من ذلك يمكن التنبؤ بجميع أسس التفاعل المتبادل بين التكوين العمليات النفسية الداخلية والبيولوجية وبين البيئة التي يعيش بها فالفرد يمكن ان يتأثر في جميع العوامل التي تشكل سلوكه ولا ينبغي ان ينظر الى الفرد وكأنه نتاج سلمي لبيئته (صالح، 1997: 200).

فالأفعال التي تعطيها إحساساً بالفخر والرضى الداخلي تكون مميزة أكثر عند العمل بها من الأفعال التي تؤدي الى النقد الذاتي (Eysench, 2004: 477).

إن تنظيم الذات ما هو الا خاصية ينفرد بها الافرد عن طريق ترتيب المتغيرات البيئية الموقفية وابتكار أو خلق أسس معرفية وإنتاج الآثار المرغوبة التي يمكن اشتقاقها من هذه المتغيرات البيئية الموقفية لذلك فأن الطاقة والقدرات العملية تكون مشغولة بالتفكير الرمزي الذي يمدنا بالوسائل والطرائق والأساليب والوسائل والخطة التي تساعد في التعامل المستمر والظافر مع البيئة المحيطة (Bandura, 2005: 2).

من وجهة نظر باندورا إن عملية التنظيم الذاتي هي ان يستطيع الأفراد تنظيم السلوك لديهم الى حد كبير من خلال تصور النتائج التي ينجزها الافراد بأنفسهم (غازدا وكورسيني، 1986: 136).

كذلك يرى باندورا إن بالرغم من تأثير الأفراد بالمنبهات الخارجية لكنهم ليس اله في الاستجابة أي تنشيط ذاتياً تبعاً للتوقعات المتعلمة فيكون قادر على ان يلحظ ويفسر تأثيرات سلوكه الخاص به وبهذا يقرر أي نوع من السلوك مناسب (شلتز، 1983: 406).

وهذا يعني إي إستجابة لسلوك ما يتعرض له الفرد من خلال المثيرات المحيطة تتأثر بالتعزيز الذاتي والذي يؤثر في سلوك الفرد بغض النظر عن وجود التعزيز في البيئة أو عدمه (الربيعي، 1994: 44).

ويرى باندورا ان التعلم والمعرفة ما هو اكتساب للتعلم والسلوك والأفعال المبنية على المعرفة وما نمتلك من معرفة يمكن ان تفوق كثيراً مما نؤديه وعلى الرغم من حدوث التعلم وانه لا يتضح الا حين يكون الموقف مناسب (القضاوي، 1997: 202).

فالفرد الذي يتوقع ان يُثاب على سلوك ما هو سلوك يؤديه ، والعكس صحيح أي السلوك الذي يعاقب عليه فأنه سوف يمتنع عن أداء مثل هذا السلوك (الربيعي، 1994: 44).

يرى باندورا ان الفرد يمتلك منظومة داخلية تساعد على تنظيم التعلم وترتبه ولا يمكن حدوث التعلم بفعل عوامل خارجية ، وان الفرد يمكن ان يطور الفعل الذاتي ويبني من خلال خبرات مختلفة التي يتعرض له الفر وبعد اكمال هذه الخبرات تصبح أداة لتحقيق الأهداف التي يسعى لها وكذلك أداة للتحكم في البيئة من حوله (الوطبان، 2006: 5).

كما اكد العالم باندورا (1987) توجد علاقة بين تنظيم الذات والخفض في الفاعلية الذاتية مثلاً التوتر هو بداية فقدان الافراد توازنهم الفسيولوجي والنفسي ويؤدي الى الاضطرابات العقلية والنفسية والسيكوسوماتية، كذلك يؤدي الى الخلل في التكامل الفسيولوجي العصبي والغدي في التكامل النفسي الاجتماعي، كما ان من يدرك ضعف فاعليته الذاتية يزيد شعوره بالتوجس وترتفع لديه درجة القلق التي يعانيتها في مواجهة احداث ومواقف يُدركها خارج اطر السيطرة والتحكم ولا يدركها الأفراد الذين لديهم فاعلية ذاتية مرتفعة على أنها مواقف ضاغطة تثير التوتر والقلق (عبد الرحمن، 1985: 62).

كذلك يرى (باندورا) أنَّ تنظيم الذات هو قابلية الافراد على التحكم بسلوكهم الخاص ويكون التنظيم ذاتياً عندما يتمتع الفرد في الافكار الخاصة نحو السلوك المناسب وعكسه ويختار الأفعال تبعاً لذلك (Rutledge, 2000:4)

تعد الافعال التي تمنح الفرد إحساس بالفخر ورضا الذات تكون مرغوبة أكثر عند القيام بها من الأفعال التي تؤدي إلى النقد الذاتي " (Eysench, 2004:477) فتتطلب الذات مثل الدافع المحرك بالنسبة لشخصية الفرد فهو الجهد المنظم لتوجيه الأفعال والمشاعر والافكار من اجل تحقيق الأه داف (Zimmerman, 2000:13).

كما يرى ان الفرد يعمل على تنظيم سلوكه وتحديد آلية تنفيذها في ضوء النتائج التي يتوقع تحقيقها (الزغول، 2003: 129). كذلك يساعد تنظيم الذات على رفع الكفاءة المهنية وزيادة الانتاج والنجاح في اتخاذ القرار الصائب والنجاح (الحري، 2008:10) ويهدف تنظيم الذات الى تنظيم العوامل الشخصية والبيئية والسلوكية المؤثرة على اداء الافراد في جميع مواقف التعلم (قطامي، 207:1998).

ويؤكد (باندورا) أنَّ ملاحظة السلوك غالباً ما تكون أكثر أهمية من التعليمات اللفظية في تأثيرها على معايير وأخلاق الفرد. لكن في الحقيقة أنَّ الأفراد يختلفون في اغلب الأحيان في المعايير التي يكونوها، لأنهم لا يأخذوا بشكل مطلق جميع معايير السلوك المعروفة فيضعف بذلك اثر الانموذج في تطوير معايير الشخصية وبدلاً من ذلك تعتمد المعايير الداخلية على درجة محبة الفرد نفسه للأنموذج وقيمة النشاط المقدم وفهم الفرد درجة التحكم بسلوكه. ويمكن أنَّ يحفظ السلوك الموافق للمجتمع داخلياً من خلال عملية تنظيم الذات (Bandura, 1989:199).

إن التنظيم الذاتي من وجهة نظرية التعلم الاجتماعي هو قدرة الفرد على التنظيم الذاتي لسلوكه في علاقته بالمتغيرات البيئية الداخلة في العملية التعليمية، وبمعنى آخر تكييف سلوك الفرد وعملياته المعرفية وبناءه المعرفي والمتغيرات البيئية بصورة متبادلة ومتفاعلة، إذ يرى (باندورا) أنَّ الناس لديهم القابلية على التحكم بسلوكهم وهذا يمكنهم من ممارسة بعض التحكم بأفكارهم ودوافعهم وتصرفاتهم ومشاعرهم (Bandura,)



الدراسات السابقة تناولت متغيرات البحث:

1- دراسة (إسماعيل، 2014): " (الوعي المهني وعلاقته بالكفاية العقلية لدى معلمات رياض الأطفال)".

هدفت الدراسة الكشف عن الوعي المهني والكفاية العقلية لدى معلمات الرياض تبعاً لسنوات الخدمة في الرياض الحكومية والأهلية للعام الدراسي (2013 - 2014) إذ قامت الباحثة ببناء مقياسي الوعي المهني والكفاية العقلي وطبق مقياسا البث على العينة التي بلغ عددها (300) معلمة الرياض الحكومي والأهلي، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة ، وقد توصلت الدراسة إن معلمات الرياض يتمتعن بالوعي المهني ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخدمة في متغير الوعي المهني ولصالح فئة (6-10). ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرياض الحكومية والأهلية في متغير الوعي المهني. وإنَّ القليل من معلمات رياض الأطفال يستخدمن عملياتهن العقلية في الروضة. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات رياض الأطفال في الكفاية العقلية تبعاً لسنوات الخدمة ولا توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين الوعي المهني والكفاية العقلية لدى معلمات الرياض .

2- (دراسة النداوي 2018) تنظيم الذات وعلاقته بالضبط الصفّي وأنماط الإدارة الصفية لدى معلمات رياض الأطفال

إن هدف الدراسة هو الكشف عن العلاقة بين تنظيم الذات والضبط الصفّي وأنماط الإدارة الصفية لدى معلمات رياض الأطفال تم بناء مقاييس لكلا المتغيرات وطبقت على عينة مكونه من (400) معلمة من معلمات رياض ، إذ توصلت الدراسة إنَّ معلمات رياض الأطفال يتمتعن بتنظيم الذات ولديهن ضبط صفّي. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تنظيم الذات بحسب متغير سنوات الخدمة وإنَّ معلمات رياض الأطفال (عينة البحث) يمارسن النمط الديمقراطي مع الأطفال في الصف. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النمط التسلطي والديمقراطي بحسب متغير سنوات الخدمة ، و وجود فروق في النمط الفوضوي ، وجود علاقة طردية موجبة بين تنظيم الذات والضبط الصفّي وأنماط الإدارة الصفية لدى معلمات رياض الأطفال.

إجراءات البحث

أولاً: مجتمع البحث

يتضمن مجتمع البحث الحالي عدد من معلمات رياض الأطفال في محافظة بغداد ، للعام الدراسي (2023/2022) إذ ان عدد المعلمات (686) معلمة في رياض الاطفال توزعن على مديريات (الكرخ الأولى -الرصافة الأولى) وكما مبين في الجدول (1) .

جدول(1)

مجتمع البحث موزع بحسب مديريات بغداد

عدد الرياض	عدد المعلمات	مديريات التربية لبغداد
35	347	الكرخ الأولى
30	339	الرصافة الأولى

ثانياً: عينة البحث

اختارت الباحثة عينة من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية البسيطة ، اذ بلغت(150) معلمة من معلمات الرياض في مدينة بغداد، وتمثل عدد المعلمات في عينة البحث و جدول (2) يوضح ذلك .

الجدول (2) عينة البحث

عدد المعلمات	المديريات
75	الكرخ الأولى
75	الكرخ الثانية
150	عدد العينة

1- مقياس الوعي المهني تم تحديد مفهوم الوعي المهني من خلال وجهة نظر (Zook،2018،4) إذ يعرف الوعي المهني . "انه الخطوه الأولى الأساسية في عملية بناء فهم الفرد لعالم العمل من خلال تعريفه بفرص العمل المختلفة ، وعرض خيارات العمل المستقبلية له في نطاق واسع على أمل إن يجد كل فرد مهنة لها صدق في نفسه، من حيث المصالح والاهداف والغايات". كذلك انه تعريف نظري للباحثة .

2- صياغة الفقرات وصلاحياتها:- اتبعت الباحثة الخطوات الآتية في بناء المقياس :- تم الاطلاع على مجموعة من الأدبيات والدراسات السابقة وتم جمع عدد من الفقرات، وتم الإجابة عليها من قبل معلمات رياض الأطفال ،علما أن بدائل المقياس هي (تتطبق تماماً، تتطبق غالباً، تتطبق احياناً، تتطبق نادراً، لا تتطبق ابداً) وعرضت الباحثة فقرات مقياس الوعي المهني الذي يبلغ (25) فقرة على عدد من المحكمين والخبراء في القياس والتقويم والعلوم النفسية والتربوية ، وفي ضوء تحكيمهم على المقياس ومدى دقتها وتمثيلها للوعي المهني لمعلمات رياض الأطفال تم قبول عدد الفقرات التي كانت نسبة الاتفاق عليها (80%) او اكثر لذا اصبح المقياس متكون من (25) فقرة وجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

صياغة الفقرات وصلاحياتها

رقم الفقرات	عدد المحكمين	عدد الموافقين	النسبة المئوية
1	8	8	80%
2	9	9	90%
3	10	10	100%

3- إعداد تعليمات المقياس :-تم وضع عدد من التعليمات وهي كالآتي:-

- 1- لا يفصح عنها وعن الغرض الحقيقي للمقياس من اجل التغلب على مشكلة المرغوبية التي تدفع المستجيب كي يظهر نفسه بأفضل صورة اجتماعياً.
- 2- الدقة في اختيار البديل المناسب للإجابة عن فقرات المقياس.
- 3- الوضوح والصياغة اللغوية البسيطة والمباشرة.
- 4- التطبيق الاستطلاعي للمقياس :- بعد إتمام إعداد المقياس بصورته الأولية فقد طبقت الباحثة على عينة استطلاعية والتي يبلغ عددها (15) معلمات، من أجل معرفة مدى وضوح الفقرات من حيث التعليمات والبدايل لذا فإن جميع فقرات الوعي المهني واضحة كما هو موضح في جدول (4).

جدول (4)

العينة الاستطلاعية للمقياس

رياض الأطفال الرصافة الأولى	عدد المعلومات	رياض الأطفال الكرخ الأولى	عدد المعلومات
الخلود	5	السنايل	4
الاقحوان	4	الكرامة	4
البيضاء الحكومية	6	الانغام	7

مقياس الوعي المهني:

التحليل الإحصائي للفقرات: من أساسيات بناء المقياس هو التحليل الإحصائي للفقرات لأنه يوضح بدقة عن مدى قوة الفقرات التي تقيس المحتوى المراد قياسها. ويسعى التحليل الإحصائي للفقرات حساب القوة التمييزية، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

- يمثل التمييز مدى إمكانية قياس الفروق الفردية (علام، 2002، 277).

من أجل استخراج القوة التمييزية للفقرات التابعة لمقياس الوعي المهني، طبقت الباحثة المقياس على عينة التي يبلغ عدد (150) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد. وهذا العدد يعطي أفضل تباين بين الأفراد في الخاصية. وبذلك يظهر لنا أفضل تمييز للفقرات (209 : Anastasi ، 1976).

بعد تطبيق الاختبار رتب الباحثة جميع الدرجات الكلية للمعلمات ترتيب تنازلي، وتم اختيار الأعلى (27%) من الدرجات لتكون المجموعة العليا، و(27%) من درجات المجموعة الدنيا لتكون المجموعة الدنيا (الزوبعي وآخرون ، 1981: 74)، وهذا يعني إن عدد أفراد كل مجموعة هو (41).

وقد تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين لاختبار دلالة الفرق بين متوسط درجات كلا المجموعتين العليا والدنيا من كل فقرة من فقرات المقياس، وبعد استخراج الانحراف المعياري والوسط الحسابي لكلا المجموعتين العليا والدنيا، وإن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين كما هو موضح في جدول (5).



جدول (5)

تمييز الفقرات لمقياس الوعي المهني

مستوى الدلالة	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دال	8.68	1.30	2.99	0.79	4.26	1
دال	8.66	1.30	2.86	0.75	4.12	2
دال	12.74	1.15	2.80	0.55	4.37	3
دال	10.78	1.26	3.03	0.67	4.52	4
دال	5.11	1.36	3.06	1.15	3.94	5
دال	9.39	1.32	2.74	1.03	4.24	6
دال	8.90	1.17	2.97	0.80	4.19	7
دال	10.14	1.18	2.97	0.76	4.35	8
دال	7.74	1.24	2.97	0.83	4.09	9
دال	8.79	1.24	3.02	0.72	4.25	10
دال	9.93	1.39	2.82	0.80	4.39	11
دال	3.55	1.24	3.07	0.65	4.38	12
دال	9.45	1.31	2.72	1.12	4.29	13
دال	3.55	1.24	3.40	0.70	3.89	14
دال	9.31	1.20	2.87	0.88	4.21	15
دال	8.48	1.26	3.12	0.91	4.40	16
دال	8.04	1.26	3.22	0.86	4.40	17
دال	6.88	1.15	2.18	0.78	4.11	18
دال	7.16	1.29	2.92	0.79	3.97	19
دال	10.26	1.35	2.73	0.79	4.24	20
دال	17.55	1.02	2.87	0.43	4.75	21
دال	9.62	1.24	3.04	0.67	4.36	22
دال	4.26	0.88	3.21	0.68	4.33	23
دال	3.33	0.55	2.16	0.69	3.56	24
دال	3.78	1.56	2.88	1.66	3.77	25

2- علاقة ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للوعي المهني : ويعني إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة في وبالدرجة الكلية للمقياس وهو من ادق الوسائل المستعملة من اجل حساب الاتساق الداخلي لكل الفقرات الخاصة بالمقياس (العيسوي ، 1985 : 95)، وتشير (انستازي) أن معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وبدلالة إحصائية يعد مؤشراً لصدق بناء المقياس (Anastasi ، 1976 : 154). استعملت الباحثة معامل بيرسون من اجل استخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية الخاصة بالمقياس، فقد تم استعمال عينة التحليل نفسها وبالبالغة (150) معلمة من معلمات رياض الأطفال. وتبين أن جميع فقرات المقياس وان القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (214) تساوي (1,98) إحصائياً. كما موضح في جدول (6).

جدول (6)

معاملات ارتباط بين درجة فقرات مقياس الوعي المهني بالدرجة الكلية

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	0.83	14	0,79
2	0,54	15	0,66
3	0,66	16	0.55
4	0,67	17	0.45
5	0,68	18	0.56
6	0.89	19	0,67
7	0,88	20	0.66
8	0,82	21	0,67
9	0.83	22	0,86
10	0,82	23	0.87
11	0.91	24	0.88
12	0.59	25	0.89
13	0.66		

1- الثبات :- وهذا يدل على إن تطبيق الاختبار للمقياس مرتين وبمدة مختلفة والتوصل إلى نفس النتائج وفي مدة زمنية تتراوح أسبوع أو اسبوعين (داود وعبد الرحمن، 1990: 122). وكلما ازدادت قيمة معامل الثبات للقياس دل ذلك على أن المقياس يتمتع بثبات عالي، والعكس صحيح (الشايب، 2009: 102).

تم استخراج ثبات لمقياس الوعي المهني على وفق الآتي:

أ- (طريقة إعادة الاختبار): تم تطبيق الاختبار على عدد محدود من المعلمات، ثم يكرر تطبيق الاختبار على نفس المفحوصين بعد مدة زمنية محددة، وتحسب الدرجات الخاصة بالمفحوصين على الاختبار في المرحلة الأولى ودرجاتهم في المرة الثانية، ثم حساب معامل الارتباط بين درجاتهم في المحاولتين، فإذا كان معامل الارتباط عالي يمكن القول إن الاختبار يتمتع بدرجة ثبات مناسبة (عبيدات وآخرون، 1996: 155).

ويمكن ان نسمي معامل الارتباط المستخرج بمعامل الاستقرار ومن اجل استخراج الثبات الخاص بمقياس الوعي المهني بطريقة إعادة الاختبار، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة تتكون من (40) معلمة جرى اختيارهن بصورة عشوائية بسيطة، وبعد أسبوعين من التطبيق الأول، تم تطبيق المقياس على العينة نفسها وتم استعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني، إذ بلغ معامل الثبات (83 ، 0)، ويعد مؤشر لمعامل الثبات جيد، إذ يرى (دوران) إن المؤشر الجيد بالنسبة للثبات تتراوح بين (0،70-0،90) وهو مؤشر اختبار الثبات جيد (دوران، 1985: 133).

وصف مقياس الوعي المهني:

يتألف مقياس الوعي المهني من خمس بدائل و(25) فقرة ، وهي (تنطبق كثيراً ، تنطبق أحيانا ، لا تنطبق أبدا) وبأوزان هي (5،4،3،2،1) تبلغ أعلى درجة للمقياس (125) وأقل درجة (25). ويتمتع المقياس بصدق وثبات جيد.

ثانيا: مقياس التنظيم الذاتي

اتبعت الباحثة في بناء المقياس الخطوات الآتية:

1- جمع الفقرات تم جمع الفقرات التي عدت من خلال الاطلاع على الكثير من الدراسات والادبيات والاطر النظرية السابقة الخاصة للتنظيم الذاتي، وتم صياغتها بصورتها الأولية

وعدها (30) وتم وضع بدائل والتي تتضمن (تنطبق تماماً، تنطبق أحياناً، تنطبق غالباً، تنطبق نادراً، لا تنطبق أبداً)

2- **صلاحية الفقرات:** بعد إعداد المقياس بالصورة الأولية تم عرضه على الخبراء المختصين في العلوم النفسية والتربية من أجل الحكم على مدى صلاحية الفقرات التي تقيس التنظيم الذاتي ويبلغ عدد هم (15) خبيراً .

أ- وضوح التعليمات: من أجل التعرف على مدى وضوح الفقرات من الناحية اللغوية والمحتوى وجميع التعليمات الخاصة بالمقياس، تم تطبيق الاستبيان على عينة عشوائية تتكون من (30) معلمة ، وقد تبين إن جميع الفقرات والتعليمات الخاصة بالمقياس مفهومة وواضحة من حيث الصياغة والمعنى.

ب- التحليل الإحصائي للفقرات: أي إن تحليل حساب قوة الفقرات الخاصة بالمقياس من خلال علاقة الدرجة بالفقرة الكلية والقوة التمييزية .

3- **القوة التمييزية:-** يعني القدرة على التمييز بين الأفراد الضعفاء والمتميزين في الصفة التي يقيسها الاستبيان (الزوبعي وآخرون ، 1981: 79).

من أجل استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس التنظيم الذاتي فقد طبق المقياس على عينة من معلمات رياض الأطفال والبالغ عددهن (30) معلمة في محافظة بغداد. وجرى ترتيب جميع الدرجات بصورة تنازلية، وجرى اختيار نسبة (27%) من الاستمارات التي حصلت على أعلى الدرجات (المجموعة العليا)، ونسبة (27%) من الاستمارات التي حصلت على أقل درجات (المجموعة الدنيا)، أي إن عدد أفراد كل مجموعة (150). واستعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين لاختبار دلالة الفرق بين متوسط درجات المجموعة (العليا والدنيا) ولكل فقرة من فقرات المقياس. وبعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا المجموعتين العليا والدنيا، وإن القيمة التائية المحسوبة في المجموعتين تمثل القوة التمييزية للفقرة . كما في الجدول (7)



جدول (7)

تميز التنظيم الذاتي

مستوى الدلالة	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دال	3.86	0.77	3.99	0.78	4.22	1
دال	3.86	1.91	3.21	0.99	4.06	2
دال	3.55	1.21	3.98	1.10	4.81	3
دال	6.86	1.14	2.37	0.74	4.39	4
دال	15.29	1.13	2.45	0.71	4.26	5
دال	14.08	1.08	2.47	0.84	4.15	6
دال	12.70	1.25	3.21	0.91	3.81	7
دال	4.02	1.38	3.15	0.71	4.49	8
دال	8.90	0.91	2.41	0.63	4.19	9
دال	16.56	1.15	2.20	0.75	4.35	10
دال	16.16	1.17	2.75	0.71	4.12	11
دال	10.42	1.30	2.91	0.64	4.35	12
دال	12.79	1.26	2.57	0.65	4.33	13
دال	18.19	0.97	2.17	0.73	4.39	14
دال	13.99	1.19	2.75	0.58	4.55	15
دال	11.23	1.21	2.58	0.94	4.25	16
دال	10.23	1.14	2.62	0.61	4.56	17
دال	12.75	1.20	2.56	0.83	4.37	18
دال	16.75	1.09	2.62	0.56	3.41	19
دال	12.73	1.31	2.62	0.61	4.40	20
دال	11.30	1.25	2.78	0.65	4.41	21



مستوى الدلالة	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دال	33.42	1.22	2.51	0.71	4.35	22
دال	13.06	1.15	2.88	0.57	4.50	23
دال	10.004	1.22	2.45	0.63	4.44	24
دال	11,90	1.23	2.81	0.71	4.45	25
دال	16,24	1.05	2.60	0.68	4.57	26
دال	8,11	1.30	3.14	0.82	4.35	27
دال	17,03	0.10	3.50	0.61	4.58	28
دال	16,09	0,91	2.63	0.66	4.38	29
دال	12,54	1.19	2.64	0.72	4.33	30

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية: إستعملت الباحثة معامل بيرسون من أجل استخراج العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية في المقياس .اي إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية، لذا فقد تم استعمال عينة التحليل ذاتها وبالغثة (150) معلمة ، واتضح إن فقرات المقياس جميعها دالة إحصائياً. المقياس وإن القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة(0.05) ودرجة الحرية (214)تساوي (1,98) إحصائياً.

كما هو موضح في جدول (8) .

جدول (8)

معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس التنظيم الذاتي

معامل الارتباط	التسلسل	معامل الارتباط	التسلسل
0,54	16	0,44	1
0,66	17	0,65	2
0,87	18	0,56	3
0,98	19	9,58	4
0,42	20	0,49	5
0,43	21	0,71	6
0,39	22	0,72	7
0,56	23	0,66	8
0,52	24	0,56	9
0,54	25	0,44	10
0,66	26	0,64	11
0,68	27	0,62	12
0,69	28	0,83	13
0,71	29	0,62	14
0,82	30	0,88	15

4- الثبات **Reliability**: ويقصد به تكون نتائج المقياس نفسها عند تطبيقه في مرتين

مختلفتين وفي حدود زمن يتراوح بين أسبوع أو أسبوعين (داود و عبد الرحمن، 1990:

122). ولإيجاد ثبات المقياس تم استعمال :-

أ- (طريقة إعادة الاختبار) **Test-Retest Method**: ويشير إلى درجة اتساق

القياسات المتحققة على أداة القياس من مرة لأخرى لدى إعادة التطبيق

(الشايب، 2009: 105). ولإيجاد ثبات مقياس التنظيم الذاتي بهذه الطريقة، جرى

تطبيق المقياس على عينة عددها (40) معلمة من معلمات رياض الأطفال فقد تم



الاختبار بصورة عشوائية بسيطة، وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول، تم تطبيق المقياس نفس العينة. وقد استعمل معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق (الأول والثاني) وكانت نتيجة معامل الثبات (0,80)، ويدل على أن معامل الثبات جيد.

الصورة النهائية لمقياس التنظيم الذاتي

يتكون المقياس بصورته النهائية من (30) فقرة والبدائل هي تنطبق تماماً، تنطبق غالباً، تنطبق أحياناً، تنطبق نادراً، لا تنطبق أبداً) وبأوزان (1،2،3،4،5) تبلغ أقل درجة للمقياس (30) وأعلى درجة للمقياس (150) .

التطبيق النهائي:

طبقت الباحثة المقياسين في وقت واحد على العينة البالغة (150) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد.

الوسائل الإحصائية:

استخرج الاحصاء باستخدام الحقيبة الإحصائية spss واستعملت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية:

1- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين من أجل حساب القوة التمييزية لمقياس الوعي المهني وتنظيم الذات (البياتي، 1977: 259-260).

2- معامل ارتباط بيرسون، لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياسين. واستعمل أيضاً لاستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار. واستعمل لإيجاد العلاقة بين متغيري البحث (الوعي المهني والتنظيم الذاتي) (علام ، 2002: 118).

3- الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على دلالة الفرق في الأبعاد والاساليب بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي.

الفصل الرابع نتائج البحث ومناقشتها

من أجل التحقق من أهداف البحث الحالي اتخذت الإجراءات الآتية:

الهدف الأول: الوعي المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

اظهر التحليل الاحصائي للبيانات ان المتوسط الحسابي لافراد عينة البحث بلغ (92) وبانحراف معياري بلغ (3,6) وان متوسط الفرق يبلغ (75) ولغرض معرفة دلالة الفرق بينهما تم إستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وبلغت العينة التائية المحسوبة (18,47) وعند مقارنتها مع القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) نحيث ظهر الفرق دال إحصائيا والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيم التائية للوعي المهني

القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة
0.98	18.47	75	3,6	92	150

تشير النتيجة أعلاه ان معلمات رياض الأطفال يتمتعن بالوعي المهني، وكذلك لديهن القدرة على الادراك الجيد لقدراتهن على العطاء والاستغلال الجيد لمواقف الآخرين . اذ يعد الوعي المهني من الاولويات التي يجب ان تتمتع بها معلمة رياض الاطفال اذ ينكر (هاشم ، 2010، 364) بأن يقع على كاهلها غرس العديد من القيم والعادات والانماط السلوكية الايجابية والتي تكون مقبولة اجتماعياً لذلك يجب الإلمام بالأساليب النفسية ، والتربوية ، للوصول الى التوافق النفسي والاجتماعي "

وتتفق الباحثة مع الرأي في ان معلمة الروضة لكي تمتلك الوعي المهني لا بد ان " تتمتع بسمه الاستعداد المهني وقد تكون للعوامل الوراثية دورا فيها لأداء المسؤولية ، فضلا عن ذلك ان من مؤشرات التفوق للمعلمة الناجحة انها تمتلك دافعية وشخصية مثيرة للاهتمام وان تستمتع بالعمل " (الغزالي ، 2001 ، 118)

ان امتلاك عينة البحث للوعي المهني هو لا يركز على اتجاه واحد كون النظريات التي فسرت هذا المفهوم لا تتبع الا من خلال النمو والاختيارات المهنية والبيئة وانماط الشخصية ... لذلك يمكن فالأمر قد يتعلق بالميل الداخلية للمعلمة ، ومدى واقعتها الموضوعية وقدرات التواصل والالتزام بالضوابط والقوانين ، وقد تطور المعلمة من مهاراتها من خلال ذلك او من خلال النمذجة والقوة وفق نظرية التعلم الاجتماعي ولكن تشترط ملاحظة السلوكيات الخارجية ، وجمع المعلومات على السلوكيات وقد يصل الفرد الى تقليد النموذج لاكتساب القدرات والمهارات.

الهدف الثاني:- تنظيم الذات لدى معلمات رياض الاطفال أظهرت نتائج التحليل الاحصائي للبيانات ان المتوسط الحسابي لافراد عينة البحث بلغ (110) وانحراف معياري بلغ (4,2) وان متوسط الفرق يبلغ (90) ولغرض معرفة دلالة الفرق بينهما تم إستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وبلغت العينة التائية المحسوبة (58,82) ومقارنتها مع القيمة الجدولية وتبلغ (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وجدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيم التائية للتنظيم الذاتي

القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة
1,96	58,82	90	4,2	110	150

تشير النتيجة أعلاه ان معلمات رياض الأطفال يتمتعن بالتنظيم الذاتي وهذا يؤكد ان اعتماد نظرية التعلم الاجتماعي كان باتجاه صحيح من قبل الباحثة ان الأفراد لديهم منظومة داخلية والتي من خلالها يتم تنظيم التعلم وترتبه ولا يحدث التعلم بفعل عوامل خارجية ، فالأفراد يطورون فاعليتهم

الذاتية وبينونها من خلال الخبرات المختلفة التي يتعرضون لها وبعد ان تبني هذه الخبرات تصبح أداة لتحقيق الأهداف التي يرغبون لها وكذلك أداة للتحكم في البيئة المحيطة بهم (الوطبان، 2006: 5).

وترى الباحثة أن عملية التنظيم الذاتي هي عملية تفاعلية ما بين الفرد والبيئة والسلوك ، وهذا التفاعل ينتج عنه شخصية اما باتجاه ايجابي وفق لعوامل عديدة اهمها قنوات المعلمة بما تريد ان تكتسبه من قدرات ومهارات اذ ان عوامل تحقيق الذات هي نابعة من شيء داخلي ، تتطور من خلال التجربة المباشرة، وبهذا الصدد يذكر (جروان ، 1999 ، 381) لغرض ان يتحقق السيطرة والتحكم على السلوكيات الايجابية المناسبة لابد من استعمال الاستراتيجيات الخاصة بالتنظيم الذاتي لكي يتحقق السيطرة على التفكير والتأمل ورفع مستوى الوعي وتوجيه مساره.

الهدف الثالث:- لغرض إستخراج معامل الارتباط بين الوعي المهني وتنظيم الذات لدى معلمات رياض الأطفال اظهر التحليل الاحصائي للبيانات بأن معامل الارتباط بلغ (0,68) وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون ولغرض معرفة دلالة الارتباط تم مقارنته مع القيمة الجدولية لمعاملات الارتباط (0,98) وظهر الارتباط دال إحصائياً وجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11)

معامل الارتباط بين الوعي المهني وتنظيم الذات

عينة البحث	معامل الارتباط	القيمة الجدولية لمعاملات الارتباط	مستوى الدلالة
150	0.68	0,98	دال

تشير النتيجة أعلاه الى وجود علاقة ارتباط موجبه دالة احصائياً بين متغيري الوعي المهني والتنظيم الذاتي لدى معلمات رياض الاطفال وهذا يعني كلما ارتفع مستوى الوعي المهني سوف يتأثر التنظيم الذاتي ايجابياً والعكس صحيح ، اذ ان العلاقة بين المتغيرين نابعة من مواقف البيئة والعوامل الداخلية لدى المعلمات ، ويذكر ان عملية التنظيم الذاتي ينبع من الملاحظة الذاتية لأي اداء هي مطلب لمراقبة الاداء الذاتي وان ينظر الانسان الى سلوكه ومتابعة التصرفات ليكون واعياً على ما يفعله (الربيعي، 1994 ، 434) .

اما المنبع الثاني فهو عملية الحكم على الشخصية كالفاعلية في تحديد الاهداف والمساعدة على تنظيم السلوك وان هذا الحكم يتوقف على معايير الاداء والشخصية (عبد الفتاح ، 2005 ، ، 264) .

وترى الباحثة ان العلاقة الايجابية بين الوعي المهني والتنظيم الذاتي لدى معلمات رياض الاطفال جاءت من خلال العمليات العقلية لدى المعلمات والشعورية التي يشتركان في عمليات التفكير والاحاسيس والضمير والقيم التي تكونت لدى المعلمة فضلا عن قواعد النظم الاجتماعية التي يتم اكتشافها خلال مراحل الحياة ومنها المهنية مما يجعل المعلمة مختلفة عن الاخرى في الوعي المهني لذلك يمكن ان نصف الوعي المهني بانه عملية ادراكية للمحيط الخارجي ، ويؤكد (الصبيحي ، 2010 ، 207) أنه الادراك الذي يشمل المعلومات الكافية عن مهن متاحة وأهمية الشخصية الاجتماعية التي يمنحها الفرد للمهن الاخريات والمختارة مع ادراك الطموح لتلك المهنة.

النتائج

أظهرت النتائج إن المعلمات لديهم وعي مهني وتنظيم ذاتي ووجود علاقة ارتباط موجبه دالة احصائياً بين متغيري الوعي المهني والتنظيم الذاتي لدى معلمات رياض الاطفال

التوصيات:

بعد ما تم من إجراءات البحث الحالي تضع الباحثة بعض من التوصيات والتي منها كالاتي :-

- 1- إقامة دورات توعية وتدريبه لمعلمات رياض الأطفال لتوعيتهم بأهمية مرحلة رياض الأطفال وتدريبهن على استغلال أفكارهن وتوظيف ذكائهن في خدمة الطفولة.
- 2- تعزيز الوعي المهني لدى المعلمات عن طريق الدورات والندوات العلمية.
- 3- تدريب طالبات قسم رياض الأطفال عن طريق الدروس النظرية والعملية على كيفية استغلال موارد البيئة وتوظيف قدراتهم العقلية في إنتاج وسائل تربوية يستفاد منها في العمل مع الأطفال.

المقترحات:

- 1- بناء برنامج تدريبي إرشادي لتنمية الوعي المهني لدى معلمات رياض الاطفال.
- 2- اجراء دراسة تربط الوعي المهني وعلاقته بالاداء المهني .
- 3- اجراء دراسة لمتغيري البحث لعينات أخرى مثل طالبات قسم رياض الأطفال ومديرات الرياض.

المصادر العربية:-

- المطيري، محيا بن خلف عبد (٢٠٠٧) إدارة رأس المال الفكري وتنميته بالتعليم الجامعي في ضوء التحولات المعاصرة ، رسالة علمية لنيل درجة الدكتوراه، مكة المكرمة، كلية التربية، جامعة ام القرى.
- أبو سل، محمد عبد الكريم(1998) مدخل الى التربية المهنية ط1،الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- إسماعيل، إيناس مالك، 2014، (الوعي المهني وعلاقته بالكفاية العقلية لدى معلمات رياض الأطفال)، رسالة مقدمة الى مجلس كلية التربية للبنات في جامعة بغداد وهي جزء من نيل شهادة الماجستير آداب في رياض الأطفال.
- البياتي، عبد الجبار توفيق، اثناسوس، زكريا زكي (1977): الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس، جامعة بغداد.
- جروان ،فتحي عبد الرحمن (1999) ؛ تعليم التفكير مفاهيم وتطبيقات ، ط1 ، دار الكتاب الجامعي ، عمان.
- الحربي، محمد بن محمد أحمد(2008): تعليم الطلاب ليصبحوا دارسين أكثر استراتيجية وتنظيماً ذاتياً بالاستفادة من النظرية البنائية، ط1،السعودية.
- الخروصي.طارق بن حمود(2007) اثر متغيري النوع الاجتماعي والكلية في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس ، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة مؤتة، الأردن.
- الخطيب ، صالح احمد(2007) الارشاد النفسي في المدرسة اسسه نظرياته تطبيقاته ط1، العين ،دار الكتاب الجامعي.
- الداهري ،صالح حسن(2005): علم النفس الارشادي نظرياته وأساليبه الحديثه، ط1، عمان، دار وائل.
- داود، عزيز حنا، وعبد الرحمن، انور حسين (1990): مناهج البحث التربوي، جامعة بغداد، دار الحكمة للطباعة والنشر.
- دوران، رودني (1985): اساسيات القياس والتقويم النفسي في تدريس العلوم (ترجمة خليل يوسف والخليلي وآخرون)، دار التربية للطباعة والنشر، جامعة اليرموك، اردن - الاردن.
- الربيعي، علي جابر ، (1994): شخصية الانسان تكوينها وطبيعتها واضطراباتها، دار الشؤون الثقافية العامة للنشر والتوزيع، بغداد.



- رسمي، محمد حسن(1992) السلوك التنظيمي في الإدارة التربوي، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الإسكندرية.
- رودني (1985): اساسيات القياس والتقويم النفسي في تدريس العلوم (ترجمة خليل دوران يوسف والخليلي وآخرون)، دار التربية للطباعة والنشر، جامعة اليرموك، اربد - الاردن.
- ريجيو، رونالدي (1999) المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي، عمان، الجامعة الأردنية.
- الزغول، رافع وعماد الزغول (2003): علم النفس المعرفي، ط1، دار المشرق للنشر والتوزيع، عمان-الاردن.
- الزوبعي، عبد الجليل، والكناني ابراهيم، وبكر، محمد الياس (1981): الاختبارات والمقاييس النفسية، مطبعة جامعة الموصل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الموصل
- الشايب، عبد الحافظ (2009): اسس البحث التربوي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
- شلتز، دوان (1983): نظريات الشخصية، ترجمة د. حمدولي الكربولي، د. عبد الرحمن القيسي، مطبعة جامعة بغداد.
- صالح، قاسم حسين (1988): الشخصية بين التنظير والقياس، مطبعة جامعة بغداد.
- صالح، قاسم حسين (1997): محاضرات في الشخصية غير السوية، قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- الصبحي، مها بنت مرزوق حامد (2010) الوعي المهني وتشكيل الهوية المهنية وعلاقتها بالاختيار المهني لدى عينة الموهوبين والعاديين من الجنسين في ضوء بعض المتغيرات بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، أطروحة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في علم النفس، كلية الآداب، جامعة أم القرى.
- صفاء احمد الغزالي (2010) ؛ الحداثة في العملية التربوية ، عمان ، دار الثقافة .
- عبد الباقي، سلوى محمد وآخرون(2002) علم النفس الاجتماعي ط1، الإسكندرية ، مركز الإسكندرية للكتاب.
- عبد الهادي، جودت والعزه، سعيد حسني(1999). التوجه المهني ونظرياته ، دار الثقافة للنشر .
- عبد الوهاب، محمد علي(1990) العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج، القاهرة، مكتبة عين الشمس.



- عبدالله، مجدي احمد(1996) علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، الأردن مكتبة دار المعرفة الجامعية.
- عبيدات، ذوقان، وعبد الرحمن عدس، وكايد عبد الحق (1996): البحث العلمي (مفهومه، اساليبه، ادواته)، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، عمان - الاردن.
- عدس وقطامي، عبد الرحمن ونايفه (2001) مبادئ علم النفس، عمان ، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر .
- عربيات، بشير محمد (2007): ادارة الصف وتنظيم بيئة التعليم، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
- علام ،صلاح الدين محمود (2002): القياس ولتقويم التربوي والنفسي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة - مصر. لبن ، علي (١٩٩٦) : مرشد المعلمة برياض الأطفال ، شركة سفير للنشر والتوزيع - القاهرة -
- عيسوي، عبد الرحمن (1985): دراسة سيكولوجية، دار المعارف للطباعة والتوزيع، القاهرة.
- غازدا، رسموند وكورسيني جورج (1986): نظريات التعليم، ترجمة علي حسين حجاج وعطيه محمود وهنا، ط 2، سلسلة عالم المعرفة، ع(108)، الكويت.
- الغزالي، نبيل ردين (2001): دور المعلم في الادارة الصفية، الامارات.
- فهمي، عاطف عدلي (2004): معلمة الروضة، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
- فهمي، مصطفى (1976): الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف، مكتبة الخانجي للنشر والتوزيع، القاهرة.
- فوقيه عبد الفتاح (2005) علم النفس المعرفي بين النظرية والتطبيق ، ط1 دار الفكر العربي للنشر ، القاهرة
- القضاوي، احمد عبد المجيد (1997): علم النفس التربوي وتطبيقاته، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والطباعة والتوزيع، الامارات.
- قطامي ، يوسف (1998): سيكولوجية التدريس، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
- مردان، نجم الدين علي وآخرون. (2004). المرجع التربوي العربي لبرامج رياض الأطفال، تونس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، إدارة برامج التربية.



- مطر، محمود أمين (٢٠٠٨) الاتجاه نحو التعليم المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة الثانوية، بحث متقدم إلى مؤتمر التعليم المهني والتقني في فلسطين.
- النداوي، استبرق داود سالم، 2018 (تنظيم الذات وعلاقته بالضبط الصفي وأنماط الإدارة الصفية لدى معلمات رياض الأطفال، أطروحة مقدمة الى مجلس كلية التربية للبنات/جامعة بغداد/ وهي جزء من متطلبات نيل شهادة دكتوراه فلسفة في التربية/ رياض الأطفال.
- هاشم، سجلاء فائق (2010)، المظاهر السلوكية غير السليمة لطفل الروضة وعلاقتها بأسلوب معلمة الروضة ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، جامعة بغداد، 7(24) .
- الوطبان، محمد بن سليمان (2006): مهارات ماوراء المعرفة لدى مرتفعي ومنخفضي الفاعلية الذاتية من طلاب الجامعة العربية السعودية، جامعة القصيم، رسالة التربية وعلم النفس، ع(27).

المصادر الاجنبية:

- Anastasi, Anne (1976): **Psychological testing**, New York, Macmillan company, 8th.ed.
- Bandura (1976): **Modeling theory**, IW.S Shakian (Ed) **Learning Systems, models and theories** –(2nd ed) Chicago, Rand Mc Nally.
- Bandura (1991): **Social Cognitive theory of Moral and Action**, In: Handbook of Moral, Behavior and Development NJ: Erlbaum, Kurtines, WM and Gerwitz JL, Hillsdale.
- Bandura, (2005): **Bandura's social cognitive theory**, American psychologist. 64(2), 120-128. <http://www.davidsonfilms.com>
- Bandura, A, (1986): **Social foundation of thought and action: A social Cognitive theory**, Englewood Cliffs, NJ:Prentice- Hall.
- Bandura, A. (1977): Self-efficacy: **Toward a unifying theory of behavioral change**, Psychological Review, (84), pp (191-215).
- Bandura, A. (1989): **Social Cognitive Theory**, In R. Vasta (Ed.), Annals of Child Development, Vol.6, Greenwich, CT:Jai Press LTD. .



- Baron, lyle.jHoward. E. A. Tinsley. (1997). **Re examining Roe's Theory of personality Development and Career choice**. Journal of Vocational Behavior. (51):280 – 282
- Eysench, Michael W.(2004) : **Psychology An International Perspective**, <http://www.psypress.com>.
- Feldman, R.S. (1998): **Social psychology, newjersy**: prentice Hall, Inc.
- Howard. E. A. Tinsley. (1997). Re examining Roe's Theory of personality Development and Career choice. Journal of Vocational Behavior. (51):280 - 282.
- Molto. (2002).Career Development AN.E(ED) Encyclopedias of Psychology. Kazvin
- Rutledge, Keith (2000): **Social Learning Theory, Notes on Ormond's** www.teachnet.edb.utexas.edu Psychology of Learning, [http://](http://www.teachnet.edb.utexas.edu)
- Spokan A. R. (2002).Career Choices in Kazdina ,A.F(ED) encyclopedia of Psychology.
- Super D. E. (1953). A theory of Vocational Development. American psychological) 8 (:185 - 190.
- Thoreson, C, E & Mahoney, M. J (1974): **Behavioral self-control**, Ny: Holt, Rinehart & Winston. Bavelas (1960): **Leadership: mana function administrative seince quarterly**.
- Zimmerman,(2000): **Self-regulatory cycles of learning**. In Gerald A. straka (Edu), **conceptions of self-directed, learning, munster**: wax mann, 221-234.
- Zook. Chris (2018). Top 5 Career Awareness Activities for Middle School Students.