

اسهام التفكير الايجابي في الاداء الوظيفي

لدى معلمات رياض الاطفال

أ.م.د. ياسمين طه ابراهيم

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية

الملخص

يهدف البحث الحالي الى :

- 1- قياس التفكير الايجابي لدى معلمات رياض الاطفال في مدينة بغداد.
- 2- قياس الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال في مدينة بغداد.
- 3- التعرف على قوة واتجاه العلاقة بين التفكير الايجابي والاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال .

4- تحديد إسهام التفكير (متغير مستقل) في تغير التباين في الاداء الوظيفي (متغير تابع). تكونت عينة البحث من (400) معلمة من معلمات رياض الاطفال في مدينة بغداد، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بإعداد مقياس للتفكير الايجابي ومقياس للاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال وإعتمدت في إعدادهما على بعض الدراسات السابقة والاطر النظرية وقامت بإستخراج الخصائص السيكومترية للمقياسين من صدق ظاهري وصدق بناء ومؤشري تمييز الفقرات وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية ولإستخراج الثبات استخدمت طريقة ألفا كرونباخ ، وبعد إستعمال الوسائل الاحصائية المناسبة توصلت الباحثة الى أن معلمات الروضة يتمتع عدد لا بأس به منهن بالتفكير الايجابي والاداء الوظيفي فضلا عن وجود علاقة دالة إحصائيا طردية جيدة بين التفكير الايجابي والاداء الوظيفي للمعلمات وأن التفكير الايجابي يسهم بنسبة (49%) في الاداء الوظيفي للمعلمات.

الفصل لأول

مشكلة البحث :

تعرض الإنسان العراقي في السنوات الماضية الى ضغوطات كثيرة بسبب الحروب التي مر بها وهذا أدى الى شعوره بالخوف من المستقبل والتوقعات غير المنطقية كالتهديد والأذلال والتي تعد من مسببات التفكير السلبي (همفريز، 2002 : ص5) الذي يؤدي الى تحجيم قدراته وضياع جهوده في تحقيق أهدافه ، لذلك سعى الى أن يدفع بتبني منهج فكري مناسب وهو التفكير الإيجابي الذي يستطيع من خلاله أن يدفع عن نفسه الأفكار والمشاعر غير المرغوبة التي تعيقه عن تحقيق أهدافه في الحياة وبالتالي تحقيق النجاح فيها. (الرقيب، 2008 : ص17).

أن التفكير الإيجابي الذي يؤكد على الجوانب الإيجابية لدى الفرد تصل به الى تحقيق مستويات عالية من السعادة والمشاعر والأحاسيس الإيجابية والشعور بأن الحياة تستحق أن نعيشها (النيالة، 1995 : ص7) فهو يساعده على فهم نفسه والوصول بإمكانياته الى حدودها القصوى من إيجاد الحلول للمشكلات والوصول به الى اتخاذ قرارات حاسمة تجعله يشعر بالراحة لاعتقاده أنها نابعة من ذاته والشعور بالنشاط الكامل والحيوية في كل لحظة يعيشها فيرتفع مستوى استعماله لإمكاناته وأدائه الوظيفي الناجح، الذي يجد فيه الفرد هويته الذاتية والاجتماعية ويجعله يجد في ممارسته النشاط المهني منحة ورضا. (دافيدوف، 1983، ص579). وتعد معلمة الروضة جزءاً مهماً من هذا المجتمع الذي تعرض الى هذه الضغوطات والأفكار المحبطة التي قد تؤثر على أدائها في العمل وهذا ما دفع الباحثة الى التساؤل الى مدى أسهام التفكير الإيجابي لدى المعلمة في أدائها الوظيفي؟

أهمية البحث :

يعد الأداء الوظيفي عنصراً أساسياً لكافة مجالات العمل والمعرفة وعنصراً من عناصر الإنتاج الإنساني وانعكاساً لأداء المؤسسة ككل، وهذا الإنتاج الإنساني ينعكس بصور كثيرة منها تفهم الشخص لتخصصه وودوره وأتباعه التعليمات، وتوافق أنجازه مع معايير الجودة وشعوره بالانتماء لعمله ورغبته فيه فضلاً عن طرق تطويره لهذا العمل (توما، 2010 : ص10)، وعليه فإن الأداء الوظيفي الفردي هو الحلقة الفعالة لأي مؤسسة كونه يؤثر ويتأثر في أدائها العام وفي هذه الحالة يجد الفرد هويته الذاتية ويمارس نشاطه المهني برضا ورغبة مما يؤدي الى تحقيق هويته المهنية التي تعتبر أساس إنجازه. (Collins, 2001 : P.24)

لقد أوضحت الدراسات أن نجاح أي مؤسسة يتوقف على أداء موظفيها فقد وجد (الصرايرة، 2011) في دراسته التي هدفت الى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها عن وجود مؤشرات ذات دلالة معنوية تعود الى متغيرات (الحاجات، الرغبات، الحوافز التشجيعية المادية والمعنوية) (الصرايرة، 2011 : ص601)، أما دراسة (العتيبي، 1998) والتي هدفت التعرف على تأثير المتغيرات الشخصية وقيم العمل على الأداء والوظيفي فقد وجدت وجود علاقة دالة بين كل من الراتب والجنس والعمر والقومية والأداء الوظيفي وعدم وجود علاقة بين قيم العمل والأداء الوظيفي (العتيبي، 1998 : ص81) وفيما يتعلق بدراسة (يوسف، 1999) التي كان هدفها التعرف الى طبيعة اتجاهات العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي فكانت نتيجتها وجود علاقة إيجابية دالة بين كل من العمر والخبرة ومستوى الأداء (عكاشة، 2008 : ص68)، وأيضاً دراسة (ستيوارت، 1994) التي أجريت في أمريكا أكدت على أهمية الترابط بين رأس المال الفكري والأداء الوظيفي بداخل المؤسسات وأوضحت أن استثمار المقدرة العقلية وتعزيزها

يحقق الأداء الفكري الذي يؤدي الى التفوق والتنافس الفعال من خلال تحويل القيم غير المفعلة الموجودة في عقول العاملين والنظم الى رأس مال مادي قابل للقياس والتثمين.

(Stewart, 1994 : P.5)

وعليه يتضح من نتائج الدراسات السابقة أن الأداء الوظيفي للشخص ومنها معلمة الروضة يتأثر بعدة عوامل منها ما تتعلق بشخصيتها ومنها ما تتعلق بأسلوب تفكيرها لأن أسلوب التفكير الصحيح ومنه التفكير الإيجابي يرتبط بكافة مجالات الحياة كونه يركز على الجوانب البناءة ويساعد على التعلم وزيادة الانتباه والرضا الشخصي (عبد الرزاق، 2006 : ص7) ويؤدي الى التفاعل الفعال للمعلمة مع حاجاتها وأمكاناتها البيئية بما فيها من متطلبات،(المغزي، 2004 : ص4) ويمكنها فيما بعد في التعامل مع المواقف الصعبة بفعالية سواء في حياتها الشخصية أو الوظيفية والبيئية. (دندي، 2013 : ص51) وعليه تبرز أهمية البحث الحالي في النقاط التالية :

1-قلة الدراسات (حسب علم الباحثة) التي تناولت أسهام التفكير الإيجابي لدى معلمة الروضة بأدائها الوظيفي.

2-تركيز الاهتمام في السنوات الأخيرة على التفكير الإيجابي لما له من دور فعال في رفع الدافعية نحو العمل والتطور فيه من أجل الوصول الى أقصى إمكانات الفرد وطاقاته.

3-الاهتمام بالأداء الوظيفي لدى معلمة الروضة ينعكس إيجابياً في عملها مع الطفل وبالتالي يساهد على نشوء جيل واعي ومقتدر.

4- أن المعلمة التي تفكر إيجابياً ستعلم أطفالها أن يفكروا بنفس الشكل وهذا أيضاً يساهم في تقدم المجتمع ورفيه.

أهداف البحث :

- 1- قياس التفكير الإيجابي لدى معلمات الرياض الأطفال.
- 2- قياس الأداء الوظيفي لدى معلمات الرياض الأطفال.
- 3- الكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين التفكير الإيجابي والأداء الوظيفي للعينة الكلية من معلمات رياض الأطفال وذلك من خلال اختبار الفرضية التالية.
- لاتوجد علاقة دالة احصائياً بين الدرجات الكلية للتفكير الايجابي والاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال عند مستوى (0.05) .
- 4- الكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين التفكير الايجابي العالي والاداء الوظيفي العالي وذلك من خلال إختبار الفرضية الصفرية التالية:
لاتوجد علاقة دالة احصائياً بين درجات التفكير الايجابي العالي ودرجات الاداء الوظيفي العالي لدى معلمات رياض الاطفال عند مستوى (0.05) .

5- الكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين التفكير الايجابي المتوسط والاداء الوظيفي المتوسط وذلك من خلال إختبار الفرضية الصفرية التالية:

لا توجد علاقة دالة احصائيا بين درجات التفكير الايجابي المتوسط ودرجات الاداء الوظيفي المتوسط لدى معلمات رياض الاطفال عند مستوى (0.05) .

6- الكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين التفكير الايجابي المنخفض والاداء الوظيفي المنخفض وذلك من خلال إختبار الفرضية الصفرية التالية:

لا توجد علاقة دالة احصائيا بين درجات التفكير الايجابي المنخفض ودرجات الاداء الوظيفي المنخفض لدى معلمات رياض الاطفال عند مستوى (0.05) .

7- تحديد أسهام التفكير الإيجابي (متغير مستقل) في تغيير التباين في الأداء الوظيفي (متغير تابع).

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الأطفال الحكومية في مدينة بغداد لمديريات الرصافة والكرخ (الاولى والثانية والثالثة) للعام الدراسي 2016 – 2017.

تحديد المصطلحات :

أولاً : الإسهام

عرفه (عودة والخليلي، 1998 : ص473) : هو معامل انحدار المتغيرات المستقلة مع المتغيرات التابعة ونسبة التباين المفسر لمتغير تابع(عودة والخليلي،1998:ص473).

التعريف الإجرائي : هو نسبة التباين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) المفسر بواسطة المتغير المستقل (التفكير الإيجابي) والمعبر عنه بمعامل بيتا (β).

ثانياً : التفكير الإيجابي : عرفه كل من

1- (إبراهيم، 1998) : هو ذلك التفكير الذي ينسجم مع أهدافنا العامة وقيمنا الأساسية في الحياة، ويقود الى تحقيق السعادة والفاعلية الاجتماعية والإبداع والإيجابية. (إبراهيم، 1998 : ص156)

2- (همفريز، 2002) : هو كيفية شعور الفرد بنفسه كشخص ناضج يقرر سلوكه الداخلي والخارجي اتجاه نفسه والآخرين والحياة. (همفريز، 2002 : ص36)

3- (الفي، 2008) : هو قدرة الفرد على تبني إدراك وتفكير وسلوك في تحقيق ما تتطلبه الحياة من سعادة شخصية وكفاءة علمية وازدهار. (إبراهيم، 2008 : ص11)

وقد تبنت الباحثة تعريف (همفريز، 2002)، واعتمدت عليه في بناء فقرات المقياس.

التعريف الإجرائي للتفكير الإيجابي : هو الدرجة التي تحصل عليها المعلمة على مقياس التفكير الإيجابي الذي أعدته الباحثة لهذا الغرض.

الاداء الوظيفي : عرفه كل من

- 1- (هيرزبيرج، 1957) : هو الحصيلة النهائية للأنشطة التي ينجزها الفرد والتي تتأثر بدوافع الفرد نفسه ودوافع تتعلق بظروف العمل. (Mukokoma 2008 : P.2)
 - 2- (ويبستر، 1985) : أنه النتائج المرغوبة التي تسعى المنظمة لتحقيقها. (Webster, 1986 : P.873)
 - 3- (ديفيد، 2001) : أنه يمثل نتائج الأنشطة التي يتوقع منها أن تقابل الأهداف المحددة. (David, 2001 : P.308)
- وقد تبنت الباحثة تعريف (هيرزبيرج، 1957) واعتمدت عليه في بناء فقرات المقياس.
- التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي : هو الدرجة التي تحصل عليها المعلمة على مقياس الأداء الوظيفي المعد لهذا الغرض.

الفصل الثاني

أولاً : مفهوم التفكير الإيجابي

التفكير :

يأخذ مكانة كبيرة وأساسية في علم النفس والعلوم الأخرى لأنه يساعد الإنسان في إيجاد حل للمشكلات التي يصادفها في حياته باستمرار، وهذا يدفعه الى البحث عن وسائل متجددة تعينه على تجاوز العقبات التي تواجهه في الحاضر والمستقبل وبالتالي تؤدي الى تقدمه وارتقائه. (رياض، 2007 : ص9) وهذا يحدث من خلال اختياره لأفضل الأشياء من بين عدة بدائل تواجهه وفيها يبدأ بمقارنة ما هو جيد وسيء ما هو نافع وضار، وما هو إيجابي وسلبى وبالتالي يختار ما هو الأفضل له ويصبح مسؤولاً عن اختياره (الفقي، 2003 : ص7)

التفكير الإيجابي :

يعد التفكير الإيجابي النواة الأساسية للقدرة المعرفية والأسلوب الفعال للتعامل مع مشكلات الحياة وتحدياتها ومواجهة صعوباتها بقوة وصمود، كما يعمل على شحذ الطاقات الكامنة الموجودة عند الفرد للوصول به الى أقصى إمكانياته وحالاته النفسية. (حجازي، 2009 : نت)

ويتشكل هذا النوع من التفكير من خلال سعي الفرد لاكتسابه وتطوير مهاراته، لان وراء كل سلوك - سلبي أو إيجابي - أبنية معرفية ومعتقدات سابقة لظهوره، وبما أن السلوك يتفاوت كونه صحي أو مريض فإن التفكير السابق يتفاوت بناءً على كونه معقول أو غير معقول، ولهذا فإنه يمكننا القول إذا كان التفكير منطقياً وعقلانياً فإن السلوك سيكون إيجابياً ودافعاً للمرء الى مزيد من البناء والنشاط وعلى العكس فإن التفكير اللاعقلاني سيؤدي الى سلوك سلبي ومضطرب. (إبراهيم، 1998 : ص194)

سمات التفكير الإيجابي :

يتميز الشخص ذو التفكير الإيجابي بالسمات التالية :

- 1- يذعن للحق وعنده توقع الى معرفة كل معلومة جديدة سواء كان مخالفاً لها أو متفقاً معها.
- 2- تتميز اللغة التي يستخدمها صاحب التفكير الإيجابي بأنها قابلة للأخذ والعطاء وتبتعد عن الحدية والقطعية والتعميم. أما مفرداته فتكون علمية ويدخل في حوارات مفيدة ومثمرة له وللآخرين.
- 3- يمتاز صاحب التفكير الإيجابي بقدرته العالية على انتقاء الكلمات التي يوجهها للآخرين فلا يستهزئ بهم أو يجرحهم بل بالعكس يقدم ملاحظاته وانتقاده لهم بشكل بناء ومفيد.
- 4- يستخدم صاحب التفكير الإيجابي المصطلحات والمفاهيم التي تناسب الموقف أو موضوع النقاش دون زيادة أو نقصان وذلك لأن فكره مستدير ويحترم الرأي الآخر وابتعد عن الثرثرة واستخدام مفاهيم محدودة وجاهزة وبالتالي يكون حديثه ملائم للموقف ومقنع للطرف الآخر.
- 5- يعطي صاحب التفكير الإيجابي عن نفسه تصوراً طبيعياً وواقعياً أمام الآخرين كونه يعرف أنه لا يوجد شخص كامل ومثالي وبالتالي فإنه لا يحتاج الى تقنيع ذاته بما لا يفيد.
- 6- يعد صاحب التفكير الإيجابي بأنه شخص مبدع كونه يمتلك وسائل حديثة ومبتكرة تتناسب مع التطورات الموجودة وبالتالي فهو يقدم حلول ناجعة للمشكلات التي تواجهه والآخرين.
- 7- يمتلك صاحب التفكير الإيجابي القدرة على تجنب المواقف المربكة والمحرجة أثناء النقاش بما لديه من ناحية من الفكر والثقافة والمرونة الفكرية التي تساعده على متابعة النقاش بموضوعية. (بركات، 2006 : ص 9-10)

العوامل التي تؤثر على التفكير الإيجابي والتفكير السلبي :

1 - التنشئة الاجتماعية :

تواجه التنشئة الاجتماعية في عالمنا العربي والإسلامي نوعين من التحديات: أولها داخلي ناشئ من داخل المجتمع وأنظمتهم ومعاييرهم والثاني خارجي جاء من خارج المجتمع ويتمثل بالمتغيرات التي تأتي من الثقافات الأخرى نتيجة التفاعل السلبي أو الإيجابي، فالتنشئة الاجتماعية سابقاً كانت محصورة بعدد محدود من المؤسسات التربوية كالأسرة والمدرسة المسجد والجيران والجماعة بحيث تتكاتف هذه المؤسسات مع بعضها لتحقيق تنشئة متوازنة وسليمة. لكن مع التطورات الحاصلة في المجتمعات فقد تعددت وسائل التنشئة الاجتماعية لتشمل بالإضافة الى ما سبق الإذاعة والتلفاز والفيديو والسينما والمسرح والكمبيوتر والانترنت والفضائيات التي تتعارض في أهدافها بما ينعكس على عملية التنشئة الاجتماعية فتصبح مشوشة وهذا ينعكس على شخصية الفرد ونفسيته وبالتالي تصيبه الاضطرابات النفسية.

1 - الحروب :

تعد الحروب من أكثر العوامل التي تؤثر سلبياً على نفسية الأطفال لأنها تؤدي الى ظهور مشكلات كثيرة كالقلق الشديد والعدوانية والفرع والعصاب النفسي وغير ذلك، فإذا ما تكررت هذه الخبرات غير السارة والصدمات بأوقات متقاربة عمقت هذه المشكلات في نفسية الطفل والمراهق وبالتالي تؤثر على تفكيره وتشوشه وتؤدي الى ظهور أفكار سلبية لديه، وعلى العكس فإن نشوء الطفل في بيئة مطمئنة وخالية من الحروب تعزز من ظهور الأفكار الإيجابية لديه. (بركات، 2006 : ص13)

3 - المناخ الأسري :

تلعب الأسرة دوراً أساسياً وكبيراً في تنمية التفكير الإيجابي لدى الفرد أو زرع التفكير السلبي لديه وذلك من خلال :

- أ - تشجيع أبنائهم الى أن يكونوا مستقلين في تفكيرهم مع أتباع أسلوب النقاش والحوار معهم وإشعارهم بالاطمئنان والأمن وعدم استخدام الأوامر.
- ب - عدم استخدام أساليب القسوة، السخرية العقاب البدني أو التدليل، الإهمال، التذبذب وغيرها من أساليب التربية غير السوية.
- ج - تنمية حب الاستطلاع لدى الأبناء وتوفير مثيرات متنوعة لأعطائهم فرصة في اختيار ما يناسبهم.

4 - المدرسة :

تقوم المدرسة بعملية التعليم والتربية من خلال وظيفتين متناقضتين : الأولى تتعلق بنقل التراث والمحافظة عليه والثانية تتعلق بمواكبة التطور والتغير.

والنظام التعليمي الجيد هو الذي يتمكن من التوفيق بين هاتين الوظيفتين والمدرسة تقدم خدماتها بوضع خطط منظمة وملائمة للتلاميذ فإذا ما قامت المدرسة بدورها جيداً أدى ذلك الى نمو التفكير السليم والإيجابي عند الفرد وبالعكس أي قصور في تأدية دورها سينعكس سلباً على تفكيره.

5 - وسائل الإعلام المختلفة :

تؤثر وسائل الإعلام بشكل كبير جداً على تفكير الفرد وسلوكه لأن كم المعلومات التي يتعرض لها الفرد باستخدامه لهذه الوسائل كشبكة الانترنت العالمية تؤدي الى اعتماده عليها وتقلص بالتالي من استخدام تفكيره، وهذا لا يعني الامتناع عن استخدام هذه التقنيات بل يجب استخدامها بما يخدم الغرض والهدف مع اعتماد الفرد على أساليبه في التفكير لأن هذا سيؤدي الى تطوير تفكيره بشكل إيجابي وجيد. (بركات، 2006 : ص12 - 15).

ولم تجد الباحثة نظريات تفسر التفكير الايجابي فالنظريات الموجودة تفسر عمليات التفكير عموماً والتي تتضمن انواع التفكير كلها وليس التفكير الايجابي لوحده لكنها إستفادت من الخلفية النظرية للتفكير الايجابي وتعريف (همفريز 2002) في بناء فقرات المقياس فضلاً عن بعض الدراسات السابقة .

ثانياً : الأداء الوظيفي

نظريات الأداء الوظيفي :

1 - نظرية العلاقات الإنسانية :

تري نظرية العلاقات الإنسانية لـ (كيرت لوين، 1940) أنه يمكن الوصول بالعامل الى أفضل إنتاج من خلال الاهتمام بالعوامل النفسية والمعنوية المؤثرة فيه كونه إنسان إنفعالي وجداني ومنطقي (Rose, 2005 : P.5)، وركزت هذه النظرية على العلاقة بين أعضاء المؤسسة الواحدة من عاملين ومديرين من حيث فهم سلوكيات العاملين واهتماماتهم ورغباتهم حتى يمكن إيجاد جو من التعاون والتفاهم المشترك بين الجماعة في العمل.

(العزاوي، 2012 : ص87-88)

2 - نظرية الدوافع :

واضع هذه النظرية هو (إبراهام ماسلو، 1930) ويرى أن السلوك الإنساني تؤثر عليه عدد من الحاجات وتندرج في خمس فئات أولاً الحاجات الفسيولوجية وتمثل الحاجات الأساسية لبقاء الإنسان وهي أساس إشباع الحاجات الأخرى فالعمل الذي يحقق هذه الحاجات الى قدر معين يكون موضع رضا وقبول العاملين، أما الحاجة الثانية فهي الحاجة الى الأمن فالعامل يسعى الى تحقيق الأمن والطمأنينة له ولأولاده من خلال تأمين الدخل وحمايته من الأخطار الناتجة عن العمل، ثم تأتي الحاجات الاجتماعية وتتحقق هذه الحاجة من خلال تكوين العامل لعلاقات صداقة وود مع زملائه وهذا يؤدي الى حصول توازن نفسي بين العاملين وزيادة القدرة والرغبة بالعمل.

والحاجة الرابعة هي حاجات التقدير وتأتي هذه الحاجة من شعور العامل بالثقة والاحترام والتقدير من الآخرين بما لديه من إمكانيات وقدرات تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة، أما الحاجة الأخيرة فهي حاجة تحقيق الذات أي تحقيق طموحات الفرد العليا في أن يكون إنسان ويتم التعبير عن هذه الحاجة من خلال نظرة الفرد الى الاستقلال في عمله ومنحه الحرية في تنفيذ الأعمال واستغلال طاقاته ومواهبه الفردية. (الختاتة، 2011 : ص53).

3 - نظرية هيرزبيرج للحاجات :

وضع (هيرزبيرج، 1957) نظرية تمثل تطبيقاً عملياً لنظرية ماسلو للحاجات في العمل وأشار الى مجموعتين من العوامل :

أ - عوامل تتعلق بالفرد نفسه : وهي دوافع لأداء الفرد لعمله تتمثل بالإنجاز وتحمل المسؤولية وفرصة الترقية لوظيفية أعلى والتشارك في اتخاذ قرارات العمل فضلاً عن إثارة حماس الفرد في أدائه لعمله الذي يتفق أهدافه ويلبي طموحاته.

ب - العوامل التي تتعلق بظروف العمل : وهي العوامل التي ترتبط بظروف العمل كالإدارة والإشراف وعلاقة الموظف بزملائه ورؤسائه في العمل فضلاً عن الحوافز المادية والمعنوية وتقدير الآخرين له وأساليب المراقبة والإشراف فكل هذه أما أن تشجع الفرد على العمل الجيد أو تثير استياءه وتؤدي به الى أداء غير مقبول. (Kuo, 2007 : P.24)

4 - نظرية عدالة العائد :

صاحب هذه النظرية هو (آدمز، 1963) ويرى أن هناك علاقة متبادلة بين الموظف ومؤسسته التي يعمل بها فالموظف يقدم جهده وخبرته في مقابل حصوله على عوائد كالراتب والترقية والتأمين الصحي من هذه المؤسسة فالموظف يوازن بين معدل عائدته الى ما يقدمه للمؤسسة وبين معدل عوائد الآخرين الى ما يقدمونه للمؤسسة فإذا تساوى المعدلان شعر بأن أدائه يوازي ما يحصل عليه من أجر في العمل، أما إذا ما وجد اختلال حسب وجهة نظره فإنه يشعر بالظلم وهذا يؤثر على أدائه الوظيفي وأجازه في العمل. (الختاتنة، 2011 : ص62)

5 - نظرية التوقع :

يرى (أيرك فروم، 1964) صاحب هذه النظرية أن التفاعل بين نوع الرغبة والتوقع يعمل على تحفيز العامل بمعنى تقدير الفرد بأن جهده سيؤدي الى إنجاز وأداء حسن وهذه النظرية تربط بمنطقية بين ما يقدمه العامل من جهد وبين ما يعود عليه من مكاسب في حالة بلوغه مستوى مناسب من الأداء ومن الأسس التي تقوم عليها هذه النظرية :

أ - تحدد سلوك الفرد عوامل داخلية وبيئية.

ب - يتخذ العاملون في المؤسسات قرارات تتعلق بالسلوك في المؤسسة.

ج - اختلاف الأفراد في سلوكهم وأهدافهم وحاجاتهم يؤدي الى اختلافهم بشأن ما يريدون من المؤسسات التي يعملون بها.

د - يسلك الأفراد في المؤسسات سلوكاً معيناً يتفق مع نتائج يطمحون إليها ويتجنبون سلوكاً لا تؤدي الى نتائج مرغوبة لديهم. (Van Eerde, 1996 : P.575)

وقد تبنت الباحثة نظرية هيرزبيرج للاداء الوظيفي .

دراسات سابقة:

اولا: دراسات ذات العلاقة بالتفكير الايجابي :

دراسات محلية وعربية

1- دراسة (بركات،2006)

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى التفكير الايجابي والسلبي لدى طلبة، الجامعة في ضوء بعض المتغيرات التربوية والديموغرافية، تكونت عينة البحث من (200) طالب وطالبة من جامعة القدس المفتوحة منطقة طولكرم، أظهرت النتائج أن (40.5%) من أفراد الدراسة أظهروا نمطا من التفكير الايجابي (40.5%) من الذكور و(16.5%) من الاناث، ووجود فروق بين درجات الطلاب على إختبار التفكير الايجابي والسلبي تبعا لمتغيرات الجنس وعمل الام، وأخيرا وجود فروق بين درجات الطلاب على مقياس التفكير الايجابي والسلبي تعزى لمتغيرات التحصيل الاكاديمي والسكن وعمل الاب ومستوى تحصيل الاب والام.(بركات،2006:ص2)

2- دراسة (العنزي، 2008)

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر التدريب على التفكير الايجابي وعلى القيادة الذاتية للتفكير الايجابي وعلى استراتيجيات التعلم المنظم ذاتيا في علاج التأخر الدراسي ، تكونت العينة من (64) تلميذ في الصف الرابع الابتدائي من المتأخرين دراسيا في الكويت تم تقسيمهم الى مجموعتين تجريبية وضابطة تضم (32) تلميذ ، وأظهرت النتائج تفوق المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة في التفكير الايجابي والتعلم التعاوني والتنظيم الذاتي (العنزي ، 2008:ص3-125).

3- دراسة (الجبوري، 2011)

هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين التفكير الايجابي والسلبي وتنظيم الذات ، تكونت عينة الدراسة من (200) طالب وطالبة في المرحلة الاعدادية في محافظة صلاح الدين (العراق)، وأظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين تنظيم الذات ونمط التفكير الايجابي وعلاقة سالبة بين تنظيم الذات ونمط التفكير السلبي.(الجبوري ،2011:ص2-271)

4- دراسة (الفتلاوي،2012)

هدفت الدراسة الى بناء وتقنين مقياس التفكير الايجابي لدى رؤساء الاتحادات الرياضية الفرعية وعلاقتها بكفاياتهم الادارية من وجهة نظر أعضائها، تكونت العينة من أعضاء الاتحادات الرياضية الفرعية في العراق ، وتوصلت الى بناء وتقنين مقياس التفكير الايجابي لرؤساء الاتحادات الفرعية في العراق ووضع معايير له.(الفتلاوي،2012:ص5-125)

5- دراسة (دندي،2013)

هدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين التفكير الايجابي ومهارات التواصل المدركة لدى المرشدين في مدارس محافظة دمشق الرسمية ،تكونت العينة من (321) مرشدا

اسهام التفكير الايجابي في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال..... أ.م.د. ياسمين طه ابراهيم
ومرشدة في مدارس التعليم الاساسي ، وأظهرت النتائج عن وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً
بين التفكير الايجابي ومهارات التواصل المدركة لدى المرشدين النفسيين.
(دندي،2013:ص5-134).

6- دراسة (صاحب،2016)

هدفت الدراسة الى تعرف العلاقة بين اللياقة العقلية والمعالجة المعرفية والتفكير
الاجيبي لطالبات قسم رياض الاطفال في العراق ،تكونت العينة من (400) طالبة (200) طالبة
من جامعة بغداد و(200) طالبة من الجامعة المستنصرية ،أظهرت النتائج عن وجود علاقة
إرتباطية دالة بين اللياقة العقلية والمعالجة المعرفية والتفكير الايجابي(صاحب،2016:ص2-
189).

دراسات أجنبية

1- دراسة (كندال،2000)

هدفت الدراسة الى معرفة أثر الاضطراب النفسي ونمط اللغة التي يستخدمها الطالب في
التفكير الايجابي والسلي لديه، تكونت عينة الدراسة من ثلاث عينات (177) طالب جامعي
صنفوا على أنهم متفائلين و(19) مريض يعانون الاكتئاب و(15) مريض شخوصوا بأنهم
مضطربين نفسياً، وأظهرت النتائج وجود علاقة جوهرية بين التفكير الايجابي ومستوى التفاؤل
لدى العينة الاولى وعلاقة جوهرية بين التفكير الايجابي والسلي والاضطراب النفسي في العينة
الثالثة.(Kendall,2000:p12-20)

2- دراسة (هافرين،2004)

هدفت الدراسة العرف على مستوى التفكير الايجابي والسلي في التحصيل لدى طلبة
الجامعة حسب متغير الجنس ومستوى التعليم ،تكونت العينة من (200)طالب وطالبة ملتحقين
بأحدث الجامعات الامريكية ، أظهرت النتائج عدم وجود فروق في التفكير الايجابي والسلي
لصالح الذكور الذين كان تفكيرهم الايجابي أفضل(Haveren,2004:p240).

دراسات ذات علاقة بالأداء الوظيفي

1- دراسة (العتيبي،1998)

هدفت الدراسة الى التعرف على تأثير الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على
الاداء الوظيفي في القطاع الحكومي في الكويت ،بلغت عينة الدراسة (347) موظف كويتي ،
كانت النتائج وجود علاقة دالة إحصائياً بين كل من الراتب الجنس والعمر والقومية والاداء
الوظيفي وعدم وجود علاقة بين قيم العمل والاداء الوظيفي (العتيبي ،1998:ص81)

2- دراسة (الصرايرة، 2011)

هدفت الدراسة التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها، تكونت العينة من (77) رئيس قسم أكاديمي تم إختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، وأظهرت النتائج وجود مؤشرات ذات دلالة معنوية تعود لمتغيرات (الحاجات ،الرغبات، الحوافز التشجيعية المادية والمعنوية).
(الصرايرة، 2011:ص601)

3- دراسة (العزاوي، 2012)

هدفت الدراسة الى ايجاد العلاقة الارتباطية بين المعرفة الضمنية والاداء الوظيفي للموظفين، تكونت العينة من (400) موظف وموظفة موزعين على عدد من الوزارات العراقية ، وأظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين المعرفة الضمنية والاداء الوظيفي للموظفين. (العزاوي، 2012:ص20-149)

الفصل الثالث

إجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل إجراءات البحث من حيث تحديده لمجتمع البحث واختيار العينة وإعداد فقرات المقياسين مقياس التفكير الإيجابي ومقياس الأداء الوظيفي، ومن ثم تطبيق هذين المقياسين على عينة البحث فضلاً عن تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة.

أولاً : مجتمع البحث

يقصد بالمجتمع ((جميع الأفراد أو الأشياء أو الأشخاص الذين يشكلون موضوع مشكلة الباحث أو هو العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى البحث الى أن يعمم عليها نتائج الدراسة)) (عباس وآخرون، 2009 : ص217)، يتكون مجتمع البحث من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد البالغ عددهن (1821) معلمة موعين على مديريات التربية (الرصافة / الكرخ) للعام الدراسي (2014 - 2015) حسب الجدول رقم (1) التالي :

جدول (1)

عدد المعلمات	المديرية العامة للتربية
488	الرصافة الأولى
449	الرصافة الثانية
133	الرصافة الثالثة
299	الكرخ الأولى
320	الكرخ الثانية
192	الكرخ الثالثة
1821	المجموع

ثانياً : عينة البحث

تعرف العينة ((بأنها ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً)) . (السمالك، 1986 : ص51)، تضمنت عينة البحث نوعين :

- 1- عينة التحليل الأحصائي : تم اختيار (400) معلمة كعينة لاستخراج الخصائص السيكومترية لأداتي البحث.
- 2- عينة التطبيق الأساسية : تكونت عينة البحث من (400) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية موزعين على مديريات التربية كما في الجدول (2) التالي :

جدول (2)

عدد المعلمات	المديرية العامة للتربية
92	الرصافة الأولى
100	الرصافة الثانية
28	الرصافة الثالثة
64	الكرخ الأولى
72	الكرخ الثانية
44	الكرخ الثالثة
400	المجموع

أداتا البحث :

لتحقيق أهداف البحث وهي قياس التفكير الإيجابي والأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد قامت الباحثة بإعداد أداة لقياس التفكير الإيجابي وأداة لقياس الأداء الوظيفي.

وفيما يلي خطوات إعداد كل أداة :

1 - التفكير الإيجابي :

لقياس التفكير الإيجابي أعدت الباحثة مقياساً لذلك إعتمدت فيه على تعريف (همفريز، 2002) واستفادت أيضاً من مقياس التفكير الإيجابي والسلبي الذي أعده (الحمداني، 2014) لقياس التفكير الإيجابي والسلبي لدى طلبة المرحلة الإعدادية. تكون المقياس الذي أعدته الباحثة لقياس التفكير الإيجابي لدى معلمات الروضة من خمسة أبعاد كل بعد يتضمن عدداً من الفقرات، أما الأبعاد (الأفكار الموجهة نحو الذات، الأفكار الموجهة نحو الآخرين، الأفكار الموجهة نحو العالم والحياة، والأفكار الموجهة نحو المستقبل، الأفكار الموجهة نحو الماضي) أما بدائل الأجابة التي وضعت للمقياس فهي (دائماً، أحياناً، أبداً) وتكون المقياس بصيغته الأولية من (63) فقرة. (ملحق 1)

خصائص السيكمترية للمقياس التفكير الإيجابي :

صدق المقياس :

يقصد بصدق الاختبار ((أن يقيس الاختبار فعلاً ما وضع لقياسه)) (أبو لبد، 2003 : ص242) وتحققت الباحثة من صدق المقياس من خلال ما يأتي :

1- الصدق الظاهري : قامت الباحثة باستخراج الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه على عدد من الخبراء في تخصص علم النفس التربوي ورياض الأطفال وحددت الباحثة نقطة قطع (80%) لموافقة الخبراء على كل فقرة، وأبدى الخبراء موافقتهم على جميع الفقرات وبذلك تم استخراج الصدق الظاهري للأداة.(ملحق 1)

2- صدق البناء : قامت الباحثة باستخراج صدق البناء بمؤشرين وكما يلي :

أ - مؤشر القوة التمييزية للفقرات : حيث قامت بتطبيق المقياس على (400) معلمة ثم رتبت الإجابات حسب الدرجة الكلية تنازلياً من أعلى درجة الى أقل درجة ثم اختيرت نسبة (27%) للمجموعة العليا والدنيا وبذلك يصبح عدد أفراد المجموعة العليا (108) معلمة وعدد أفراد المجموعة الدنيا (108) معلمة وتم استخدام الاختبار التائي لعينين مستقلين وكانت النتائج كما في الجدول (3) التالي :

جدول (3)

الذالة	تميز إيجابي القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
× × ×	17.880	0.684	1.59	0.316	2.89	1
× × ×	9.471	0.520	2.31	0.337	2.87	2
× × ×	9.054	0.735	2.10	0.383	2.82	3
× × ×	7.342	0.590	2.31	0.390	2.81	4
× × ×	7.375	0.633	2.36	0.337	2.87	5
× × ×	7.027	0.722	2.24	0.420	2.81	6
× × ×	6.955	0.632	2.26	0.424	2.77	7
× × ×	4.109	0.690	1.86	0.668	2.24	8
× × ×	9.137	0.631	1.65	0.542	2.38	9
× × ×	6.550	0.644	1.66	0.685	2.25	10
× × ×	9.307	0.624	2.15	0.443	2.83	11
× × ×	9.579	0.630	2.30	0.263	2.93	12
× × ×	8.939	0.725	1.87	0.593	2.68	13
× × ×	9.219	0.633	2.31	0.297	2.93	14

اسهام التفكير الايجابي في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال..... أ.م.د. ياسمين طه ابراهيم

× × ×	9.454	0.650	2.23	0.316	2.89	15
× × ×	7.184	0.648	2.14	0.498	2.70	16
× × ×	6.395	0.699	2.16	0.470	2.68	17
× × ×	8.525	0.620	1.91	0.593	2.61	18
× × ×	11.051	0.643	1.81	0.520	2.69	19
× × ×	13.558	0.666	1.88	0.380	3.88	20
× × ×	8.596	0.680	2.20	0.366	2.84	21
× × ×	3.306	0.633	1.81	0.683	2.10	22
× × ×	6.977	0.651	2.07	0.488	2.62	23
× × ×	10.551	0.654	2.24	0.230	2.94	24
× × × دال	10.828	0.684	2.29	0.000	3.00	25
× × × دال	10.505	0.690	2.19	0.247	2.94	26
× × × دال	8.060	0.697	1.98	0.483	2.64	27
× × × دال	5.455	0.569	2.65	0.190	2.96	28
× × × دال	5.910	0.562	1.76	0.520	2.19	29
× × × دال	7.735	0.662	1.64	0.603	2.31	30
× × × دال	7.135	0.598	1.58	0.604	2.17	31
× × ×	5.295	0.628	1.75	0.656	2.21	32
غير دال	0.200	0.642	1.71	0.718	1.73	33
غير دال	1.522	0.661	1.74	0.680	1.88	34
× × ×	7.087	0.710	2.10	0.502	2.69	35
غير دال	0.102-	0.673	1.70	0.662	1.69	36
× × ×	6.563	0.659	2.30	0.411	2.79	37
× × ×	9.230	0.653	2.39	0.135	2.98	38
× × ×	14.728	0.616	1.78	0.406	2.82	39
× × ×	6.557	0.641	1.67	0.560	2.20	40
× × ×	16.459	0.649	1.83	0.268	2.94	41
× × ×	8.747	0.712	1.75	0.572	2.52	42
× × ×	6.385	0.672	1.81	0.605	2.37	43
× × ×	5.719	0.680	2.12	0.577	2.61	44
× × ×	10.304	0.645	2.30	0.190	2.96	45
× × ×	11.452	0.696	1.90	0.470	2.82	46
× × ×	8.514	0.643	1.81	0.603	2.54	47

اسهام التفكير الايجابي في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال..... أ.م.د. ياسمين طه ابراهيم

× × ×	10.593	0.571	2.19	0.354	2.88	48
× × ×	7.743	0.597	1.74	0.563	2.40	49
× × ×	9.600	0.624	2.18	0.382	2.85	50
× × ×	2.791	0.578	1.76	0.773	2.02	51
× × ×	8.511	0.565	01.71	0.555	2.36	52
× × ×	7.744	0.621	2.27	0.390	2.81	53
× × ×	13.856	0.614	1.84	0.406	2.82	54
× × ×	13.733	0.618	1.86	0.399	2.83	55
× × ×	16.468	0.644	1.84	0.247	2.94	56
× × ×	17.319	0.721	1.61	0.291	2.91	57
× × ×	5.735	0.545	2.24	0.547	2.67	58
× × ×	6.125	0.695	2.28	0.430	2.76	59
× × ×	3.233	0.643	2.25	0.662	2.54	60
× × ×	9.596	0.687	1.70	0.631	2.56	61
× × ×	4.982	0.627	1.79	0.709	2.24	62
× × ×	5.950	0.672	2.19	0.558	2.69	63

(××× : دال عند مستوى 0.001)

من نتائج الجدول أعلاه أتضح أن كل الفقرات مميزة ما عدا ثلاث فقرات غير دالة هي (33 - 34 - 36) وبذلك تم استبعاد هذه الفقرات من المقياس.

مؤشر علاقة الفقرة بالدرجة الكلية : قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لفقرات مقياس التفكير الإيجابي بإيجاد علاقة كل فقرة بالدرجة الكلية المقياس، حيث تشير. (أنستازي، 1976) الى أن الدرجة الكلية للمقياس أفضل محك داخلي عندما لا يتوفر المحك الخارجي. (Anastasi, 1976 : P.206)، الجدول (4) يوضح علاقة فقرات التفكير الإيجابي بالدرجة الكلية.

جدول (4)

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية / إيجابي

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.433	47	0.493	24	0.615	1
0.456	48	0.509	25	0.392	2
0.414	49	0.482	26	0.441	3
0.411	50	0.380	27	0.354	4
0.175	51	0.284	28	0.348	5
0.763	52	0.333	29	0.356	6
0.374	53	0.423	30	0.140	7
0.555	54	0.381	31	0.215	8

0.588	55	0.313	32	0.361	9
0.634	56	0.026 غير دال	33	0.510	10
0.632	57	0.040 غير دال	34	0.467	11
0.279	58	0.332	35	0.446	12
0.313	59	0.061 غير دال	36	0.418	13
0.162	60	0.323	37	0.440	14
0.479	61	0.480	38	0.447	15
0.255	62	0.577	39	0.390	16
0.309	63	0.373	40	0.326	17
		0.598	41	0.448	18
		0.454	42	0.469	19
		0.375	43	0.543	20
		0.270	44	0.407	21
		0.483	45	0.178	22
		0.526	46	0.313	23

ويتضح من نتائج الجدول أعلاه وجود ثلاث فقرات لا ترتبط بالدرجة الكلية ارتباطاً عالياً وغير دالة إحصائياً وهي الفقرات (33 - 34 - 36) وبذلك تم استبعادها من المقياس.

ثانياً : ثبات المقياس

يعد المقياس ثابتاً إذا كان يعطي النتائج نفسها باستمرار في حالة تكرار تطبيقه على نفس المفحوصين وبنفس الشروط (فان دالين، 1993 : ص449)، وتم استخراج الثبات بطريقة ألفا كرونباخ الذي يعتمد على أتساق أداء الفرد من فقرة الى أخرى، ووجد أن معامل الثبات هو (0.77) وهو معامل ثبات جيد.

مقياس التفكير الإيجابي بصيغته النهائية :

بعد استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس تكون بصيغته النهائية من (60) فقرة. وبثلاث بدائل هي (دائماً، أحياناً، أبداً) وبأوزان (3، 2، 1) للفقرات الإيجابية و(1، 2، 3) للفقرات السلبية. (ملحق 2)

الأداء الوظيفي :

لقياس الأداء الوظيفي أعدت الباحثة مقياساً لذلك اعتمدت فيه على تعريف (هيرزبيرج 1957) واستفادت أيضاً من مقياس الأداء الوظيفي الذي أعده (العزاوي، 2012)، تكون المقياس الذي أعدته الباحثة لقياس الأداء الوظيفي لدى معلمات الروضة من عاملين أساسيين، الأول يتعلق بالفرد ودوافعه ومهاراته. والثاني يتعلق بظروف العمل للفرد وعلاقاته مع المحيطين به. أما بدائل الإجابة التي وضعت للمقياس فيه (دائماً، أحياناً، أبداً) وتكون المقياس بصيغته الأولية من (43) فقرة.

الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء الوظيفي :

أولاً : صدق المقياس

تم استخراج الصدق لمقياس الأداء الوظيفي بطريقتين :

1 - الصدق الظاهري :

حيث قامت الباحثة بعرض المقياس على عدد من الخبراء في تخصص علم النفس التربوي ورياض الأطفال، وحددت نقطة قطع (80%) لموافقة الخبراء على كل فقرة، وأبدى الخبراء موافقتهم على جميع الفقرات وبذلك تم استخراج الصدق الظاهري للإداة. (ملحق 1)

2 - صدق البناء :

قامت الباحثة باستخراج صدق البناء بمؤشر وكما يلي :

أ . مؤشر القوة التمييزية للفقرات : قامت الباحثة بتطبيق المقياس على (400) معلمة ثم رتبت الإجابات حسب الدرجة الكلية تنازلياً من أعلى درجة الى أقل درجة ثم اختيرت نسبة (27%) للمجموعة العليا والدنيا وبذلك يصبح عدد أفراد المجموعة العليا (108) معلمة وعدد أفراد المجموعة الدنيا (108) معلمة وتم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكانت النتائج كما في الجدول (5).

الجدول (5)

الدلالة	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
× × ×	5.536	0.588	2.51	0.337	2.87	1
× × ×	9.9889.385	0.600	2.30	0.362	2.93	2
× × ×	10.589	0.628	2.42	0.096	2.99	3
× × ×	11.776	0.590	2.31	0.211	2.95	4
× × ×	13.186	0.702	1.78	0.535	2.78	5
× × ×	6.771	0.723	1.98	0.230	2.94	6
× × ×	5.700	0.730	2.09	0.493	2.67	7
× × ×	6.139	0.720	1.93	0.532	2.42	8
× × ×	6.139	0.710	1.90	0.568	2.44	9
× × ×	7.785	0.637	2.07	0.490	2.68	10
× × ×	6.902	0.667	2.18	0.504	2.73	11
× × ×	11.553	0.603	2.19	0.263	2.93	12
× × ×	9.077	0.629	2.16	0.414	2.81	13
× × ×	10.890	0.662	2.19	0.247	2.94	14

اسهام التفكير الايجابي في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال..... أ.م.د. ياسمين طه ابراهيم

× × ×	11.590	0.657	1.87	0.494	2.79	15
× × ×	14.104	0.670	2.02	0.190	2.96	16
× × ×	11.700	0.663	2.09	0.310	2.92	17
× × ×	12.145	0.622	2.12	0.297	2.93	18
× × ×	14.000	0.674	1.94	0.278	2.92	19
غير دال	0.693	0.622	1.88	0.747	1.94	20
غير دال	0.832	0.650	1.77	0.658	1.84	21
× × ×	4.972	0.696	2.10	0.555	2.53	22
× × ×	3.588	0.701	1.94	0.664	2.27	23
× × ×	9.833	0.663	2.17	0.337	2.87	24
غير دال	1.562	0.745	1.88	0.735	2.04	25
× × ×	16.413	0.659	1.57	0.470	2.85	26
× × ×	7.712	0.532	2.19	0.562	2.76	27
× × ×	5.241	0.680	1.80	0.795	2.32	28
× × ×	8.881	0.672	2.25	0.375	2.91	29
× × ×	6.571	0.718	2.23	0.480	2.78	30
× × ×	9.588	0.713	2.34	0.000	3.00	31
× × ×	8.710	0.652	2.38	0.211	2.95	32
× × ×	13.301	0.692	1.77	0.436	2.81	33
× × ×	11.893	0.612	1.71	0.577	2.68	34
× × ×	17.545	0.597	1.71	0.337	2.87	35
× × ×	9.192	0.581	2.33	0.291	2.91	36
× × ×	7.192	0.590	2.31	0.390	2.81	37
× × ×	12.964	0.565	1.71	0.526	2.68	38
× × ×	11.373	0.663	1.91	0.469	2.80	39
× × ×	10.394	0.696	2.10	0.385	2.90	40
× × ×	3.970	0.618	1.81	0.747	2.18	41
× × ×	8.841	0.628	2.13	0.469	2.80	42
× × ×	8.622	0.640	2.10	0.485	2.77	43

(××× : دال عند مستوى 0.001)

من نتائج الجدول أعلاه أتضح أن كل الفقرات مميزة ما عدا (20 - 21 - 25) وبذلك تم استبعادها من المقياس.

مؤشر علاقة الفقرة بالدرجة الكلية : قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لل فقرات مقياس الأداء الوظيفي بإيجاد علاقة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول (6) يوضح علاقة فقرات الأداء الوظيفي بالدرجة الكلية.

جدول (6)

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية / وظيفي

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0.298	24	0.424
2	0.461	25	0.090
3	0.529	26	0.649
4	0.524	27	0.355
5	0.531	28	0.270
6	0.576	29	0.406
7	0.367	30	0.315
8	0.285	31	0.555
9	0.310	32	0.435
10	0.386	33	0.594
11	0.349	34	0.519
12	0.498	35	0.620
13	0.419	36	0.488
14	0.503	37	0.449
15	0.522	38	0.569
16	0.578	39	0.494
17	0.490	40	0.554
18	0.516	41	0.205
19	0.597	42	0.405
20	0.050	43	0.421
21	0.035		
22	0.278		
23	1.96		

ويتضح من نتائج الجدول أعلاه وجود ثلاث فقرات لا ترتبط بالدرجة الكلية ارتباطاً عالياً وغير دالة إحصائياً وهي الفقرات (20 - 21 - 25) وتم استبعادها من المقياس.

ثانياً : ثبات المقياس

ثم استخراج ثبات مقياس الأداء الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ التي تقيس اتساق أداء الفرد من فقرة الى أخرى ووجد أن معامل الثبات هو (0.80) وهو معامل جيد. مقياس الأداء الوظيفي بصيغته النهائية : بعد استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس تكون بصيغته النهائية من (40) فقرة بثلاث بدائل (دائماً، أحياناً، أبداً وبأوزان (3، 2، 1) للفقرات الإيجابية و(1، 2، 3) للفقرات السلبية. (ملحق 3)

التطبيق النهائي :

بعد استخراج الخصائص السيكومترية لمقياسي التفكير الإيجابي والأداء الوظيفي تم تطبيقهما على عينة التطبيق الأساسية البالغة (400) معلمة وتم جمع البيانات وتحليلها إحصائياً كما سيوضح في الفصل الرابع بالوسائل الإحصائية التالية.

- 1- المتوسط الحسابي.
- 2- الانحراف المعياري.
- 3- الاختبار التائي لعينين مستقلين.
- 4- معامل ارتباط بيرسون.
- 5- معامل ألفا كرونباخ.
- 6- تحليل الانحدار البسيط.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

سيتم في هذا الفصل مناقشة نتائج البحث حسب أهدافه وكما يلي :

1 - الهدف الأول : (قياس التفكير الإيجابي لدى معلمات رياض الأطفال)

لتحقيق هذا الهدف رتبت الباحثة درجات المعلمات من أعلى درجة الى أدناها، ثم أعتمدت على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة البالغ عددها (400) معلمة من معلمات رياض الأطفال والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

النسبة	عدد المعلمات	مستوى التفكير الإيجابي	المتوسط - الانحراف	المتوسط + الانحراف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
19.75%	79	عالي	124,622	155,978	15,678	140,30	400
60%	240	متوسط					
20,25%	81	ضعيف					

من جدول (7) يتضح أن بعد جمع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعينة كانت قيمته (155,978) وحصلت (79) معلمة على درجة مساوية لهذه القيمة أو أعلى منها بنسبة (19,75%)، وهذا يعني أنهم يتمتعون بتفكير إيجابي عالي، وعند طرح قيمة الانحراف المعياري من المتوسط الحسابي فإن الناتج يكون (124.622) وهذه القيمة حصلت عليها (81) معلمة بنسبة (20,25%) وهؤلاء المعلمات كانت درجاتهن (124) فما دون ويعني ذلك أن تفكيرهن الإيجابي منخفض (سلبى)، أما المعلمات اللواتي كانت درجاتهن محصورة بين (155,978 - 124,622)، فكان عددهن (240) معلمة بنسبة (60%) وهن الذين يتمتعون بتفكير إيجابي متوسط، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن المعلمات يتمتعن بإيمان عالي في الله وخبرة في الحياة

جعلت نظرتهم الى الحياة نظرة تفاؤل وأمل وإيجابية نحو المستقبل وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الجبوري، 2011)، ودراسة (دندي، 2013) ودراسة (صاحب، 2016).

الهدف الثاني : قياس الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال:

لتحقيق هذا الهدف رتبت الباحثة درجات المعلمات من أعلى درجة الى أدناها، ثم اعتمدت على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة البالغ عددها (400) معلمة من معلمات رياض الأطفال والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط + الانحراف	المتوسط - الانحراف	مستوى التفكير الإيجابي	عدد المعلمات	النسبة
400	98,39	11,46	109,85	86,39	عالي	85	21,25%
					متوسط	228	57%
					ضعيف	87	20%

من الجدول (8)، نلاحظ أن بعد جمع المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعينة كانت قيمة (109,85)، وعندما نرجع الى الدرجات نرى أن (85) معلمة حصلت على درجة مساوية لهذه القيمة أو أعلى منها وبنسبة (21,25%) مما يعني أو أداءهن الوظيفي عالي، وعند طرح الانحراف المعياري من المتوسط الحسابي تكون القيمة (86,39) وهذا الناتج حصلت عليه (87) معلمة كانت درجاتهن مساوية لهذه الدرجة أو أدنى منها وبنسبة (21,25%) وهذا يعني أن أداءهن الوظيفي ضعيف ومنخفض، وبخصوص المعلمات اللواتي كانت درجاتهن محصورة بين (109,85 - 86,39)، فكان عددهن (228) معلمة بنسبة (57%) وهن يتمتعن بأداء وظيفي متوسط، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن العمل مع الأطفال ممتع وسار مما يعطي دافعية للمعلمات للأداء والعمل بفعالية وكفاءة لأن الأطفال هم أحباب الله فكل معلمة عندما تتعامل مع الأطفال تنظر لهم كأبناء لها مما يزيد من حماسها وأدائها في العمل، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (العتيبي، 1998) ودراسة (الصررايرة، 2011) ودراسة (العزاوي، 2012).

الهدف الثالث : الكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين التفكير الإيجابي والأداء الوظيفي للعينة الكلية:

الفرضية الصفرية : لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين الدرجات الكلية للتفكير الإيجابي والأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال عند مستوى دلالة (0.05).

للتحقق من صحة الفرضية استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون (ضرب العزوم) وذلك لملائمته المتغيرين باعتبارهما متغيرين متصلين وبعد تطبيق المعادلة تبين أن قوة العلاقة (0.70) وهي أكبر من القيمة الحرجة البالغة (0.098) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9)

العينة	معامل الارتباط المحسوب	القيمة التائية		مستوى الدلالة	الحكم
		الجدولية	المحسوبة		
400	0,70	3,291	17,5	0,001	دالة

ومن نتائج الجدول نرى أن قيمة معامل الارتباط تشير الى وجود علاقة طردية دالة بين التفكير الإيجابي والأداء الوظيفي لدى عينة البحث الكلية، ولاختبار دلالة معامل الارتباط استعملت الباحثة الاختبار التائي وأظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة لدلالة معامل الارتباط (17,5) وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (3,291) عند مستوى دلالة (0,001) مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين التفكير الإيجابي والأداء الوظيفي للمعلمات في المجتمع.

الهدف الرابع : الكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين التفكير الإيجابي العالي والأداء الوظيفي العالي:

الفرضية الصفريّة : لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات التفكير الإيجابي العالي ودرجات الأداء الوظيفي العالي لدى معلمات رياض الأطفال عند مستوى (0.05) للتحقق من صحة الفرضية استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون الذي بلغت قيمته (0.98) وهي أكبر من القيمة الحرجة البالغة (0.217) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (81) وجدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10)

العينة	معامل الارتباط المحسوب	القيمة التائية		مستوى الدلالة	الحكم
		الجدولية	المحسوبة		
83	0,98	3,291	43,75	0.001	دالة

ومن نتائج جدول (10) نرى أن قيمة معامل الارتباط تشير الى وجود علاقة طردية موجبة وعالية جداً (شبه تامة) بين التفكير الإيجابي العالي والأداء الوظيفي العالي لدى عينة البحث، ولاختبار الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط أوضحت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة (43,75) أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (3,291) عند مستوى دلالة (0,001) وهذا يعني وجود علاقة موجبة عالية جداً بين التفكير الإيجابي العالي والأداء الوظيفي العالي.

الهدف الخامس : الكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين التفكير الإيجابي المتوسط والأداء الوظيفي المتوسط :

الفرضية الصفريّة : لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات التفكير الإيجابي المتوسط ودرجات الأداء الوظيفي المتوسط لدى معلمات رياض الأطفال عند مستوى (0.05).

للتحقق من صحة الفرضية استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون وقد بلغت قيمة (0,99) وهي أكبر من القيمة الحرجة البالغة (0,138) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (238) وجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11)

العينة	معامل الارتباط المحسوب	القيمة التائية		مستوى الدلالة	الحكم
		المحسوبة	الجدولية		
210	0,99	110	3,291	0,001	دالة

ومن نتائج جدول (11) نرى أن قيمة معامل الارتباط تشير الى وجود علاقة طردية موجبة عالية جداً (شبه تامة) بين التفكير الإيجابي المتوسط والأداء الوظيفي المتوسط لدى عينة البحث، واختبار الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط أوضحت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة (110) أعلى من القيمة التائية الجدولية (3,291) عند مستوى دلالة (0,001) وهذا يعني وجود علاقة وجبة وعالية جداً بين التفكير الإيجابي المتوسط والأداء الوظيفي المتوسط. الهدف السادس : الكشف عن قوة واتجاه العلاقة بين التفكير الإيجابي المنخفض والأداء الوظيفي المنخفض :

الفرضية الصفرية : لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات التفكير الإعجابي المنخفض ودرجات الأداء الوظيفي المنخفض لدى معلمات رياض الأطفال عند مستوى (0,05).
للتحقق من صحة الفرضية استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون وقد بلغت قيمة (0,97) وهي أكبر من القيمة الحرجة البالغة (0,217) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (85) وجدول (12) يوضح ذلك.

جدول (12)

العينة	معامل الارتباط المحسوب	القيمة التائية		مستوى الدلالة	الحكم
		المحسوبة	الجدولية		
87	0,97	32,3	3,291	0,001	دالة

ومن نتائج جدول (12) نرى أن قيمة معامل الارتباط تشير الى وجود علاقة طردية موجبة عالية جداً (شبه تامة) بين التفكير الإيجابي المنخفض والأداء الوظيفي لدى عينة البحث، واختبار الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط بينت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة (32,3) أعلى من القيمة التائية الجدولية (3,291) عند مستوى دلالة (0,001) وهذا يعني وجود علاقة موجبة وعالية جداً بين التفكير الإيجابي المنخفض والأداء الوظيفي المنخفض.

الهدف السابع : تحديد إسهام التفكير الإيجابي (متغير مستقل) في تغير تباين الأداء الوظيفي (متغير تابع):

لتحقيق هذا الهدف استعملت الباحثة تحليل الانحدار البسيط لمعرفة مدى إسهام المتغير المستقل (التفكير الإيجابي) في تفسير التباين الظاهر في المتغير التابع المتنبأ به (الأداء الوظيفي)، وأظهرت النتائج وجود إسهام معنوي وذلك عند مقارنة القيمة الفائية المحسوبة من خلاصة تحليل الانحدار جدول (13) مع القيمة الحرجة عند درجتى حرية (1، 398) يلاحظ انها أصغر من القيمة المحسوبة يعني أن إسهام التفكير الايجابي في تطور الاداء الوظيفي معنوية، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن نسبة من المعلمات يتصف تفكيرهن بالمرونة والابداع والواقعية وإحترام الرأي الاخر ويستخدمن مفردات علمية ولغة أخذ وعطاء وهذا ناتج من عاملين أولهما التنشئة والمناخ الاسري الذي نشأت به المعلمة الذي يتيح لها التعبير عن طاقاتها الخلاقة وجعلها شخصية ناضجة لديها القدرة على تقرير سلوكها وتطوير وتحقيق ذاتها ، والعامل الثاني هو تأثير وسائل الاعلام ومواقع التواصل الاجتماعي الذي دفعها الى الاطلاع عن المستجدات المتعلقة بظروف حياتها وعملها مما إنعكس ايجابيا على أسلوب تفكيرها والجدول (13) يوضح ذلك.

جدول (13)

مستوى الدلالة	القيمة التائية		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	المصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
دالة عند مستوى 0.05	3,02	384,652	48317,639	1	48317,639	الانحدار
			125,614	398	49994,271	المتبقي
					399	98311,910

* معامل الارتباط = 0,701

* مربع معامل الارتباط = 0,491

* مربع معامل الارتباط المعدل = 0,490

* الخطأ المعياري للتقدير = 11,208

بلغ مربع معامل الارتباط (0,491) يفسر تأثير المتغير المستقل (التفكير الإيجابي) في التباين الحاصل في درجات المتغير التابع (الأداء الوظيفي) أي أن (49%) من التباين الحاصل في درجات المتغير التابع تعود الى المتغير المستقل (التفكير الإيجابي)، أما دقة التنبؤ في وحدات حقيقية فيعكسها الخطأ المعياري للتقدير في معادلة الانحدار البالغ (11,208) و جدول (14) يوضح ذلك.

جدول (14)

مستوى الدلالة	القيمة التائية		قيم Beta للاسهام النسبي المعياري للمتغيرات في التنبؤ	B قيم للاسهام النسبي	المتغيرات
	الجدولية	المحسوبة			
0,05 دالة	1,96	9,441	-	45,787	الحد الثابت
0,05 دالة		19,613	0,701	0,960	التفكير الإيجابي

من خلال الاطلاع على جدول (14) يتبين مدى إسهام تأثير المتغير المستقل (متنبئ) في تفسير التباين للمتغير التابع من خلال قيم (B) للإسهام النسبي وقيم (Beta) للإسهام المعياري والاختبار التائي لهذه القيم كالآتي :

الحد الثابت : تشير النتيجة الى أن قيمة (B) للإسهام النسبي بلغت (45.787) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (9.441) وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وهنا يشير الى أن هناك متغيرات أخرى لها علاقة بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي لم يشملها البحث عن المتغير المستقل) (التفكير الإيجابي).

التفكير الإيجابي : تشير نتيجة جدول (14) الى أن قيمة (B) للإسهام النسبي لمتغير التفكير الإيجابي بلغت (0,960) وهي دالة إحصائية عند مستوى (0,05) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (19,613) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (3,02) وكان مقدار الإسهام النسبي لقيمة (بيتا) (0,701) وهذا يشير الى وجود علاقة بين التفكير الإيجابي (المتغير المستقل) والأداء الوظيفي (المتغير التابع).

الاستنتاجات :

- 1- تتمتع عدد لا بأس به من معلمات رياض الاطفال بتفكير ايجابي عال ومتوسط نابع من نظرتهم التفاؤلية والجيدة للحياة .
- 2- تتمتع عدد لا بأس به من معلمات رياض الاطفال بأداء وظيفي عالي متأني من رغبتهم بالعمل مع الطفل .
- 3- توجد علاقة ايجابية طردية جيدة بين التفكير الايجابي والاداء الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال .
- 4- توجد علاقة ايجابية (شبه تامة) بين التفكير الايجابي العالي والاداء الوظيفي العالي والتفكير الايجابي المتوسط والاداء الوظيفي المتوسط والتفكير الايجابي المنخفض(السلبي) والاداء الوظيفي المنخفض.
- 5- يسهم التفكير الايجابي بنسبة (49%) في الاداء الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال.

التوصيات:

- 1- توصية المعنيين في وزارة التربية والجهات المسؤولة عن الطفولة باستعمال مقياسي التفكير الايجابي والاداء الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال للكشف عن مستوى التفكير الايجابي والاداء الوظيفي الذي تتمتع به المعلمات لرفع كفاءتهن في هذين الجانبين في حال ظهور مستويات منخفضة فيهما لدى المعلمات .
- 2- اقامة دورات وبرامج عن أهمية التفكير الايجابي ودوره في تحسين مستوى تفكير الفرد عموما ومعلمة الروضة خصوصا وإنعكاسه على جوانب حياتها المختلفة .
- 3- تضمين التفكير الايجابي في مناهج إعداد معلمات رياض الاطفال لانهن سوف يكن مسؤولات بالمستقبل على شريحة الاطفال وبالتالي سيقع عليهن دور مهم في إكساب هذا النوع من التفكير الجيد لدى هؤلاء الاطفال.
- 4- زيادة دافعية معلمات رياض الاطفال نحو عملهن أكثر من خلال وضع حوافز مادية ومعنوية ومساعدتهن على وضع خطط وأهداف واضحة لمستقبلهن المهني والعام بما يساعد على زيادة أدائهن الوظيفي .

المقترحات :

- 1- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية لمعلمات رياض الاطفال في محافظات أخرى ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية .
- 2- إجراء دراسة عن إسهام التفكير الايجابي لمعلمات رياض الاطفال في متغيرات أخرى كتوافقهن النفسي والاجتماعي إتجاهاتهن وميولهن .

المصادر:

- 1- ابراهيم، عبد الستار(1998)،الاكتئاب اضطراب العصر الحديث فهمه وأساليب علاجه،سلسلة كتب المعرفة ، مجلس الثقافة والفنون والاداب،الكويت.
- 2- بركات، زياد (2006)، التفكير الايجابي والسلبي لدى الطلبة دراسة ميدانية في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير منشورة ،جامعة القدس المفتوحة ،فلسطين.
- 3- توما، فائزة كوركيس(2010)،التخصص الجامعي وعلاقته بالاداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد، رسالة ماجستير ،جامعة بغداد،كلية التربية للبنات.
- 4- الجبوري،أحمد محمود طعمة (2011)، تنظيم الذات وعلاقته بالتفكير السلبي والايجابي لدى طلبة المرحلة الاعدادية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة تكريت ، كلية التربية .
- 5- حجازي،مصطفى (2009) ،علم النفس الايجابي ، متوفر على موقع النت WWW.balagh.com .
- 6- الختاتنة ،سامي محسن (2011) ،علم النفس الاداري ،جامعة مؤتة ،كلية العلوم التربوية ،قسم علم النفس ، ط1.

- 7- دافيدوف،لندا ل. (1983)، المدخل الى علم النفس ،ترجمة سيد الطواب وآخرون، القاهرة ، دار ماكروهيل للنشر ،الدار الدولية للنشر والتوزيع ،ط3.
- 8- دندي،امان رافع(2013) ، التفكير الايجابي وعلاقته بمهارات التواصل المدركة لدى المرشدين في مدارس دمشق الرسمية ، اطروحة دكتوراه ،جامعة دمشق، <http://www.com.التفكير.الاجيبي>
- 9- الرقيب ،سعيد بن صالح (2008)، أسس التفكير الايجابي وتطبيقاته اتجاه الذات والمجتمع في ضوء السنة النبوية ،بحث غير منشور ،كلية التربية ،جامعة الباحة.
- 10- رياض،سعد(2007)، الدليل الشامل للنجاح السعادة ،دار خالد بن الوليد،القاهرة .
- 11- السماك،محمد أزهري (1986)، أصول البحث العلمي، مطبعة جامعة صلاح الدين ،العراق.
- 12- صاحب،وجدان عناد(2016)، اللياقة العقلية وعلاقتها بالمعالجة المعرفية والتفكير الايجابي لدى طالبات قسم رياض الاطفال ،إطروحة دكتوراه غير منشورة ،كلية التربية للبنات ،جامعة بغداد.
- 13- الصرايرة ،خالد أحمد (2011) ، الاداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها ،مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27، العدد الاول والثاني .
- 14- عبد الرزاق ،أكرم(2006)،مستوى التفكير الايجابي والسلبي لدى طلبة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير منشورة ، الانترنت،القدس، طول كرم.
- 15- العنبي، آدم غازي(1998)، أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الاداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، المجلة العلمية لكلية الادارة والاقتصاد ، العدد 9، ص81-126.
- 16- عباس ،محمد خليل وآخرون(2009)،مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس،دار المسير للنشر والتوزيع الطباعة ،عمان،الاردن.
- 17- عكاشة ،أسعد أحمد محمد(2008)،أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي في فلسطين، دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات ، رسالة ماجستير ،عمادة الدراسات العليا،كلية التجارة -قسم إدارة الاعمال.
- 18- العزاوي، أحمد كامل إسماعيل(2012)، المعرفة الضمنية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى الموظفين،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة بغداد ،كلية الاداب.
- 19- العنزي، يوسف محيلان سلطان(2008)،أثر التدريب على التفكير الايجابي واستراتيجيات التعلم في علاج التأخر الدراسي لدى تلاميذ الصف الرابع الابتدائي في دولة الكويت ،مجلة كلية التربية الاساسية ، المجلد الثاني والعشرون ،العدد(15).
- 20- عودة ،أحمد سليمان والخليلي،خليل يوسف(2000)،الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية ، دار الامل للنشر والتوزيع،ط2،الاردن.
- 21- الفقي، إبراهيم(2008)،قوة التفكير، سلسلة النجاح، دار الراجية للنشر والتوزيع،سوريا .
- 22- الفتلاوي، رعد عبد الامير(2012)، بناء وتقنين مقياس التفكير الايجابي لدى رؤساء الاتحادات الرياضية الفرعية في العراق وعلاقته بكفائتهم الادارية من وجهة نظر أعضائها،إطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ،جامعة بابل.
- 23- المغربي ، الظاهرة (2004)، التربية والتوافق الزوجي ، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، القاهرة ، المجلد 3، العدد 1.

- 24- النيبال ، مايسة و علي، ماجدة (1995)، السعادة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والشخصية لدى عينة من المسنين والمسنات ، مجلة علم النفس ، العدد 36، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة .
- 25- همفريز، توني(2002)، قوة التفكير السلبي ، ترجمة محمد أيوب ، دار الرضا للنشر ، سوريا.
- 26- Collins, J(2002) . Good to great , new York, Harper Collins.
- 27- David. P. A & Foray .D& Cowan .R(2001). The explicit economics of knowledge codification & tacitness , Industrial 7 corporate change , 902 , P211-253.
- 28- Haveren ,V .R .(2004), Levels career decidedness 7 negative career thinking by athletic status , gender 7 academic class proquest , dissertation abstract ,No.AA, Cqq 3589.
- 29- Kendall .P.C.(2000), Self- referent & psychopathology: the balance of positive & negative therapy & research, vol,13. No.6. P 583-598.
- 30- Kuo .Rudy Fu-Hsiang (2007) , Exploring Herzbergs two-factor theory with foreign workers in the Taiwan industry, National cheng kung university .
- 31- Mukokoma ,Maurice(2008) , Motivation dilemma acase Uganda , Uganda mayrts , African research document , center .
- 32- R ose , Nikolas(2005) , Human relation theory & people management , the minutiae of the human soul emerged as a new domain for management , 3257 – grey 02 – qxd.
- 33- Stewart T.A .(1994) , Intellectual capital power, the new wealth of organizations , business quarterly.
- 34- Van Eerde , wendelien (1996) , Vrooms expectancy models & work- related criteria a meat analysis , journal of applied psychology , vol.81 , No. 5575-586.
- 35- Webstar , Frank & Robins, Kevin (1986), Information technology: a Luddite analysis ,Norwood, N , J, Ablex .

ملحق (1)

اسماء الخبراء

إسم الخبير	التخصص والجامعة
أ.د. عبدالله أحمد العبيدي	قياس وتقويم / الجامعة المستنصرية
أ.د. أطاف ياسين خضر	علم النفس العام/ جامعة بغداد
أ.د. سعدي جاسم عطية	علم النفس التربوي/ الجامعة المستنصرية
أ.د. أمل داود سليم	علم النفس التربوي جامعة بغداد
أ.م.د. ميادة أسعد موسى	علم النفس التربوي/ جامعة بغداد
أ.م.د. أمل حمودي عبيد	رياض الأطفال/الجامعة المستنصرية
أ.م.د. ليلي يوسف كريم	علم النفس التربوي/ الجامعة المستنصرية
أ.م.د. ايناس محمد مهدي	علم النفس التربوي / الجامعة المستنصرية
أ.م.د. زينة عبد المحسن راشد	علم النفس التربوي / الجامعة المستنصرية
م.د. ايمان يونس ابراهيم	علم النفس التربوي/ الجامعة المستنصرية

ملحق (2)

المقياسين بصيغتهما الاولى

الجامعة المستنصرية

كلية التربية الاساسية

قسم رياض الاطفال

آراء الخبراء بشأن مقياس التفكير الايجابي

الاستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة

تروم الباحثة اجراء البحث الموسوم (اسهام التفكير الايجابي في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال) ولقياس التفكير الايجابي أعدت الباحثة مقياسا للتفكير الايجابي يتكون من عدد من الابعاد وفي كل بعد عدد من الفقرات ، وقد تبنت الباحثة تعريف توني همفريز 2002 للتفكير الايجابي والذي يعرفه بأنه (كيفية شعور الفرد بنفسه كشخص ناضج يقرر سلوكه الداخلي والخارجي اتجاه نفسه والآخرين والحياة) وطبقا لهذا التعريف تم تقسيم فقرات التفكير الايجابي على خمسة ابعاد هي الافكار الموجهة نحو الذات والآخرين والحياة والمستقبل والماضي .

وبهدف التاكيد من صدق هذه الفقرات في قياسها للتفكير الايجابي ووضوحها يرجى بيان رأيكم بشأن صلاحية الفقرات وإبداء اي ملاحظات او تعديلات ترونها مناسبة ، علما ان بدائل الاجابة هي (دائما ، أحيانا ، ابدأ) .

مع الشكر والامتنان

أ.م.د. ياسمين طه ابراهيم

ت	البعد الاول : الافكار الموجهة نحو الذات	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1	أشعر ان حياتي بدون هدف			
2	أنا راضية عن امكانياتي وقدراتي			
3	أنا راضية عن حياتي			
4	أعمل ما أنا معتقدة بأنه صحيح			
5	أثق بما اتخذه من قرارات في حياتي			
6	أواجه جميع مشاكلي ولا أحاول التهرب منها			
7	لدي القدرة على التخطيط لحياتي			
8	أتجنب مواجهة اي موقف جديد			
9	تراودني أفكار مزعجة وحزينة لايمكنني السيطرة عليها			
10	حياتي عبارة عن سلسلة لاتنتهي من المتاعب			
11	أشعر انني اتقدم في عملي بشكل جيد			
12	أعمل دائما على تطوير ذاتي للافضل			
13	اتمنى لو كان شكلي أفضل مما أنا عليه			
14	أشعر بذاتي عندما احقق هدفا ما في حياتي			
15	أنا قادرة على تلبية احتياجاتي			

اسهام التفكير الايجابي في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال..... أ.م.د. ياسمين طه ابراهيم

16	أحدد الأشياء التي احبها والتي لا احبها بدقة		
ت	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
1			اسامح الاخرين الذين اخطؤوا في حقي
2			أرى ان نوايا الاخرين سيئة نحوني
3			ابتعد عن المشاركة في المناسبات الاجتماعية
4			أشعر ان الاخرين لا يحبونني
5			أتعاطف مع الاخرين في مشاكلهم
6			اسمح للاخرين مشاركتي في مسائلي الشخصية
7			تقتي بمن حولي كبيرة
8			علاقتي مع الجميع جيدة
9			أشعر بالسعادة عندما ارى الاخرين مرتاحين
10			أحب العمل الجماعي
11			نصائح الاخرين لاتهمني
12			احترم حق الاخرين في كل شيء
13			ارى ان الاخرون لا يفكرون الا في انفسهم

ت	صالحة	غير صالحة	التعديلات المقترحة
			البعد الثالث : الافكار الموجهة نحو العالم والحياة
1			الحياة تسير من سئ الى اسوأ
2			الحياة هي سلسلة متاعب ومشكلات لاتنتهي
3			احس بعد وجود مكان آمن للعيش في هذا العالم
4			أؤمن بالمثل القائل (السئ الذي تعرفه افضل من الجيد الذي لاتعرفه)
5			احس ان الاوبئة والامراض منتشرة في كل مكان بالعالم
6			الحياة جميلة وتستحق ان نستمتع بكل لحظة فيها
7			انتشار الحروب والتفجيرات يجعلني اشعر بالخوف من هذا العالم
8			توجد اماكن آمنة وجميلة في هذا العالم اتمنى زيارتها
9			من حق الجميع العيش الامن والرغيد في هذه الحياة
10			أرى ان الحياة لاتستحق العيش
11			الغموض يكتنف جميع جوانب الحياة

ت	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1			ارى ان مستقبلي سيكون مظلماً
2			كلمة المستقبل تخيفني
3			التفكير بالمستقبل يتعبني

اسهام التفكير الايجابي في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال..... أ.م.د. ياسمين طه ابراهيم

4	ارى ان المستقبل سيكون افضل من الحاضر		
5	ايماني بالله يبدد اي خوف عندي من المستقبل		
6	احس اني سأفشل في تحقيق طموحي في العمل وفي اي شئ اخر		
7	احس ان كل احلامي ستتبدد على صخرة الواقع		
8	ارى ان التخطيط الجيد يساعدني على تحقيق طموحي في العمل وفي اي شئ في الحياة		
9	انا غير محظوظة		
10	أؤمن بالمقولة (ان الوقت كالسيف ان لم تقطعه قطعك)		
11	أؤمن بان الانسان مسير وليس مخير		
12	ارى ان شؤون حياتي تسير عكس ما اريد		
13	احاول ان أومن مستقبلي من خلال اجتهادي في العمل		

ت	البعد الخامس : الافكار الموجهة نحو الماضي	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	طفولتي كانت مليئة بالتعاسة			
2	طفولتي المؤلمة اثرت على نواحي حياتي العائلية بكل شئ			
3	طفولتي التعيسة اثرت سلبيًا على نجاحي المهني			
4	عانيت من عدم الحب والتقبل عندما كنت طفلا			
5	تعلمت ان الاخطاء التي حدثت لي في الماضي ستعيني على مواجهة مشاكل المستقبل			
6	أؤمن ان الماضي جزء هام من حياتي اتعلم منه لاحيا في المستقبل حياة مناسبة .			
7	حاولت ان اغير من الافكار المؤلمة التي حدثت لي في الماضي لاعيش حاضرا ومستقبلا سعيدا			
8	أؤمن ان تأثير الماضي سيبقى يلاحقني الى اخر يوم في حياتي			
9	اتمنى ان ارجع طفلا هربا من ضغوط الحياة الحالية			
10	لدي القدرة على تجاوز المآسي التي مررت بها في الماضي بما يمكنني من العيش جيدا			

الجامعة المستنصرية
كلية التربية الاساسية
قسم رياض الاطفال

آراء الخبراء بشأن مقياس الاداء الوظيفي للمعلمات

الاستاذ الفاضل المحترم
تحية طيبة

تروم الباحثة اجراء البحث الموسوم (إسهام التفكير الايجابي في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال) ولقياس الاداء الوظيفي للمعلمات أعدت الباحثة مقياسا للاداء الوظيفي يتكون من عدد من الابعاد وفي كل بعد عدد من الفقرات ، وقد تبنت الباحثة تعريف هيرزبيج 1957 للاداء الوظيفي والذي يعرفه بأنه (الحصيـلة النهائية للأنشطة التي ينجزها الفرد والتي تتأثر بدوافع الفرد نفسه ودوافع تتعلق بظروف العمل) وعليه فقد حدد الاداء الوظيفي بمجموعتين من الدوافع :

1- عوامل تتعلق بالفرد وتشمل دوافع الفرد للانجاز وما يمتلكه من معارف عامة ومهارات فنية ومهنية وتحمله للمسؤولية وما يقدمه من الجهد المبذول والمشاركة في اتخاذ القرارات وطرق التحسين التي يوفرها الفرد للحصول على الترقية .

2- عوامل تتعلق بظروف العمل وتشمل دوافع تتعلق برضا الفرد عن العلاقات الانسانية بينه وبين الادارة وبين الموظفين الاخرين ونمط القيادة والظروف المحيطة الاخرى .

وبهدف التاكيد من صدق هذه الفقرات في قياسها للاداء الوظيفي للمعلمة ووضوحها يرجى بيان رأيكم بشأن صلاحية الفقرات وإبداء اي ملاحظات او تعديلات ترونها مناسبة ، علما ان بدائل الاجابة هي (دائما ، أحيانا ، ابدأ) .

مع الشكر والامتنان

أ. م. د. ياسمين طه ابراهيم

اولا : عوامل تتعلق بالفرد .

ت	دوافع الفرد للانجاز	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	اشعر بالحماس عند العمل مع الطفل			
2	ارى ان عملي مع الطفل يدفعني للتطور			
3	اعتقد ان عملي مع الطفل هو عمل مقدس وانساني			
4	اؤدي عملي مع الطفل على اكمل وجه			
5	ليست لدي الرغبة بالعمل مع الطفل			
6	ارى ان العمل مع الطفل مضيعة للوقت			

ت	امتلاك المعارف والمهارات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	اهتم بالمقالات والمجلات التي لها علاقة بالطفل			
2	أقرأ كتب علم نفس الطفل			
3	أقرأ الكتب التي تفسر تطور تفكير الطفل			
4	اتابع بالتلفاز البرامج التي تعلم صنع العاب وادوات الطفل			
5	اتحمس للاتحاق بالدورات التي تطورني مهنيا			
ت	تحمل المسؤولية	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	لدي القدرة على تحمل المسؤوليات المتضمنة في تفاصيل عملي المهنية			

اسهام التفكير الايجابي في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال..... أ.م.د. ياسمين طه ابراهيم

2			انا قادرة على معالجة اي طفل يتعرض الى حادث ما في الروضة أثناء لعبه
3			اتحمل مسؤولية اي واجب اداري تطلبه مني ادارة الروضة
4			اتضايق من تحمل اي مسؤولية تناط لي
5			اشعر ان لاقدرة لدي لادارة الصف الذي اشرف عليه لانه يمثل لي مسؤولية مزعجة

ت	الجهد المبذول	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	اشعر ان جهودي تؤتي ثمارها من خلال سلوكيات الاطفال في الخبرات			
2	اوزع جهدي على فترات العمل لاقدم الشئ المناسب للطفل في كل خبرة			
3	اشعر ان عملي مع الطفل يجعل جهودي تذهب سدى			
4	اشعر ان عملي مع الطفل سهل جدا ولا يحتاج مني بذل اي مجهود			

ت	اتخاذ القرارات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	اتخذ قراراتي المهنية لوحدي			
2	استشير زميلاتي في اتخاذ قرار ما يتعلق بالعمل			
3	افضل تنفيذ ما يناط لي من مهام مهنية بدون المشاركة باتخاذ القرار			
4	اهتم بمشاركة الادارة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالروضة والمعلمات والاطفال			
5	افضل ان لايتدخل احد في قراراتي كمعلمة في الروضة			

ت	طرق التحسين التي توفرها المعلمة للحصول على الترقية	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	ليست لدي الرغبة في ان اترقى بعلمي			
2	اتمىز بعلمي لاحصل على الترقية التي ارغب بها			
3	الترقية بالنسبة لي مهمة فقط لكونها تساعد على تحسين وضعي المادي			
4	اسعى دائما الى الترقى الوظيفي لان ذلك يشعرني بتحقيق ذاتي			
5	الترقية في الوظيفة تكسبني مكانة اجتماعية مناسبة بين الناس			

ثانيا : عوامل تتعلق بظروف العمل

ت	رضا المعلمة عن العلاقات الانسانية بينها وبين الادارة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	علاقتي بادارة الروضة قائمة على الاحترام والمودة			
2	ادارة الروضة ديمقراطية وتحترم جميع المعلمات			
3	ادارة الروضة لا تتفهم افكارنا			
4	علاقتي بادارة الروضة قائمة على تنفيذ التعليمات فقط			
5	ادارة الروضة تفرض اراءها على المعلمات بدون اعطائهن فرصة للمناقشة			

ت	العلاقة بين المعلمة والمعلمات الاخرى	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	علاقتي بزميلاتي المعلمات في الروضة جيدة			
2	اشارك زميلاتي المعلمات في مناسباتهن الاجتماعية			
3	علاقتي بالمعلمات الاخرى تقتصر على التعامل الذي يفرضه الجانب المهني فقط			
4	عملنا في الروضة لا يساعدنا على التواصل فيما بيننا			

اسهام التفكير الايجابي في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال..... أ.م.د. ياسمين طه ابراهيم

ت	نمط القيادة والظروف المحيطة وعلاقتها بالمعلمة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1	انا متكيفة مع بيئة الروضة			
2	يتأثر ادائي الوظيفي سلبيا بما يحدث من احداث امنية للبلاد			
3	اتحمل الضغوطات التي تحدث في بيئة الروضة لمصلحة العمل			
4	اتحمل مخاطر الوصول الى مكان عملي بسبب الاحداث الامنية			

ملحق (3)

المقياسين بصيغتهما النهائية

الجامعة المستنصرية
كلية التربية الاساسية
قسم رياض الاطفال
عزيزتي المعلمة
تحية طيبة

تروم الباحثة إجراء دراسة لمعرفة بعض الجوانب ذات العلاقة بأفكارك لذا أرجو منك قراءة الفقرات بدقة والاجابة الصريحة عنها خدمة لاغراض البحث العلمي ، وتكون الاجابة بوضع علامة (×) أمام البديل الذي تريه مناسباً ، وشكراً لتعاونك .

أ.م.د. ياسمين طه ابراهيم

الفقرات	دائماً	أحياناً	أبداً
أشعر أن حياتي بدون هدف			
أنا راضية عن إمكانياتي وقدراتي			
أنا راضية عن حيات			
أعمل ما أنا معتقدة بأنه صحيح			
أثق بما اتخذه من قرارات في حياتي			
أواجه جميع مشاكلي ولا أحاول التهرب منها			
لدي القدرة على التخطيط لحياتي			
أتجنب مواجهة أي موقف جديد			
تراودني أفكار مزعجة وحزينة لايمكنني السيطرة عليها			
حياتي عبارة عن سلسلة لا تنتهي من المتاعب			
أشعر أنني أتقدم في عملي بشكل جيد			
أعمل دائماً على تطوير ذاتي للفضل			
أتمنى لو كان شكلي أفضل مما عليه الان			
أشعر بذاتي عندما أحقق هدفا ما في حياتي			
أنا قادرة على تلبية إحتياجاتي			
أحدد الأشياء التي أحبها والتي لأحبها بدقة أسامح الاخرين الذين أخطؤوا في حق			
أرى أن نوايا الاخرين سيئة نحوي			
أبتعد عن المشاركة في المناسبات الاجتماعية			
أشعر أن الاخرين لا يحبونني			
أتعاطف مع الاخرين في مشاكلهم			
أسمح للاخرين مشاركتي في مسائلي الشخصية			
تقتي بمن حولي كبيرة			

اسهام التفكير الايجابي في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال..... أ.م.د. ياسمين طه ابراهيم

			علاقتي مع الجميع جيدة
			أشعر بالسعادة عندما أرى الآخرين مرتاحين
			أحب العمل الجماعي
			نصائح الآخرين لاتهمني
			أحترم حق الآخرين في كل شيء
			أرى أن الآخرين لايفكرون الا في أنفسهم
			الحياة تسير من سئ الى أسوأ
			الحياة هي سلسلة متاعب ومشكلات لاتنتهي
			أحس بعدم وجود مكان آمن للعيش في هذا العالم
			الحياة جميلة وتستحق أن نستمتع بكل لحظة فيها
			توجد أماكن آمنة وجميلة في هذا العالم اتمنى زيارتها
			من حق الجميع العيش الامن والرغيد في هذه الحياة
			أرى أن الحياة لاتستحق العيش
			الغموض يكتنف جميع جوانب الحياة
			أرى أن مستقبلي سيكون مظلماً
			كلمة المستقبل تخيفني
			التفكير بالمستقبل يتعبني
			أرى أن المستقبل سيكون أفضل من الحاضر
			ايماني بالله يبدد اي خوف عندي من المستقبل
			أحس أنني سأفشل في تحقيق طموحي في العمل وفي أي شيء آخر
			أحس أن كل أحلامي ستبتدد على صخرة الواقع
			أرى أن التخطيط الجيد يساعدي على تحقيق طموحي في العمل وفي أي شيء في الحياة
			أنا غير محظوظة
			أؤمن بالمقولة (إن الوقت كالسيف إن لم تقطعه قطعك)
			أؤمن بأن الانسان مسير ولبس مخير
			ارى أن شؤون حياتي تسير عكس ما أريد
			أحاول أن أومن مستقبلي من خلال إجتهادي في العمل
			طفولتي كانت مليئة بالنعاسة
			طفولتي المؤلمة أثرت على نواحي حياتي العائلية بكل شيء
			طفولتي التعيسة أثرت سلبيا على نجاحي المهني
			عانيت من عدم الحب والتقبل عندما كنت طفلة
			تعلمت أن الاخطاء التي حدثت لي في الماضي ستعيني على مواجهة مشاكل المستقبل
			أؤمن أن الماضي جزء هام من حياتي أتعلم منه لاحيا في المستقبل حياة مناسبة
			حاولت أن أغير من الافكار المؤلمة التي حدثت لي في الماضي لاعيش حاضرا ومستقبلا سعيدا
			أؤمن أن تأثير الماضي سيبقى يلاحقني الى آخر يوم في حياتي
			اتمنى أن أرجع طفلا هربا من ضغوط الحياة الحالية
			لدي القدرة على تجاوز المآسي التي مررت بها في الماضي بما يمكنني من العيش جيدا

الجامعة المستنصرية

كلية التربية الاساسية

قسم رياض الاطفال

عزيزتي المعلمة

تحية طيبة

تروم الباحثة إجراء دراسة لمعرفة بعض الجوانب ذات العلاقة بعملك في الروضة، لذا أرجو منك قراءة الفقرات بدقة والاجابة الصريحة عنها خدمة لاغراض البحث العلمي ، وتكون الاجابة بوضع علامة (×) أمام البديل الذي ترينه مناسباً ، وشكراً لتعاونك .

أ.م.د. ياسمين طه ابراهيم

أبدا	أحيانا	دائما	الفقرات
			أشعر بالحماس عند العمل مع الطفل
			أرى أن عملي مع الطفل يدفعني للتطور
			أعتقد أن عملي مع الطفل هو عمل مقدس وإنساني
			أؤدي عملي مع الطفل على أكمل وجه
			ليست لدي الرغبة بالعمل مع الطفل
			أرى أن العمل مع الطفل مضيعة للوقت
			أهتم بالمقالات المجالات التي لها علاقة بالطفل
			أقرأ كتب علم نفس الطفل
			أقرأ الكتب التي تفسر تطور تفكير الطفل
			أتابع بالتفافاز البرامج التي تعلم صنع ألعاب وأدوات الطفل
			أتحمس للالتحاق بالدورات التي تطورني مهنيا
			لدي القدرة على تحمل المسؤوليات المتضمنة في تفاصيل عملي المهنية
			أنا قادرة على معالجة أي طفل يتعرض الى حادث ما في الروضة أثناء لعبه
			أتحمل مسؤولية أي واجب إداري تطلبه مني إدارة الروضة
			أتضايق من تحمل أي مسؤولية تناط لي
			أشعر أن لاقدرتي لي لادارة الصف الذي أشرف عليه لانه يمثل لي مسؤولية مزعجة
			أشعر أن جهودي تؤتي ثمارها من خلال سلوكيات الاطفال في الخبرات
			اوزع جهدي على فترات العمل لاقدم الشئ المناسب للطفل في كل خبرة
			أشعر أن عملي مع الطفل يجعل جهودي تذهب سدى
			أستشير زميلاتي في إتخاذ قرار ما يتعلق بالعمل
			أفضل تنفيذ مايناط لي من مهام مهنية بدون المشاركة باتخاذ القرار
			ليست لدي الرغبة في أن أترقى بعملي
			أتميز بعملي لاحصل على الترقية التي أرغب بها
			الترقية بالنسبة لي مهمة فقط لكونها تساعد على تحسين وضعي المادي
			أسعى دائما الى الترقى الوظيفي لان ذلك يشعرني بتحقيق ذاتي
			الترقية في الوظيفة تكسبني مكانة إجتماعية مناسبة بين الناس
			علاقتي بداراة الروضة قائمة على الاحترام والمودة
			إدارة الروضة ديمقراطية وتحترم جميع المعلمات
			إدارة الروضة لانتقهم أفكارنا
			علاقتي بإدارة الروضة قائمة على تنفيذ التعليمات فقط
			إدارة الروضة تفرض آراءها على المعلمات بدون إعطائهن فرصة للمناقشة
			علاقتي بزميلاتي المعلمات في الروضة جيدة

			أشارك زميلاتي المعلمات في مناسباتهن الاجتماعية
			علاقتي بالمعلمات الاخريات تقتصر على التعامل الذي يفرضه الجانب المهني فقط
			عملنا في الروضة لايساعدنا على التواصل فيما بيننا
			أنا متكيفة مع بيئة الروضة
			يتأثر أدائي الوظيفي سلبيا بما يحدث من أحداث أمنية في البلد
			أتحمل الضغوطات التي تحدث في بيئة الروضة لمصلحة العمل
			أتحمل مخاطر الوصول الى مكان عملي بسبب الاحداث الامنية

The contribution of positive thinking in functional performance for kindergarten teachers

Assistant prof. Dr . Yasameen Taha Ibrahim

Abstract:

This research aims to:

- 1- Measure positive thinking of the kindergarten teachers in Baghdad city.
- 2- Measure functional performance of kindergarten teachers in Baghdad city.
- 3- Know the strength & direction of the relation between positive thinking & functional performance of kindergarten teachers.
- 4- Determination the contribution of positive thinking (dependent variable) in the changing of the variance in the functional performance (independent variable) .

The sample consist of (400) kindergarten teachers in Baghdad city . To verify the aims of the research the researcher has prepared two scales for positive thinking & for functional performance of kindergarten teachers. She has depended in their preparing on some previous studies & theoretical frames , and she has got the psychometric characteristics for both scales like face validity & construct validity by the ways of items discrimination & the relation of the item with total score & got reliability by Alfa Cronbach way. After using the suit statistical methods , the researcher has reached that there are good number of kindergarten teachers have positive thinking & functional performance in addition of a good positive statistically significant relation between positive thinking & functional performance , and positive thinking contributes in (49%) in functional performance.