

الشغف الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الفكرية لدى معلمات

رياض الاطفال

أ.م.د. ايناس محمد مهدي المهداوي

الجامعة المستنصرية/كلية التربية الاساسية/ قسم رياض الاطفال

enass.mohamed@uomustansiriyah.edu.iq

مستخلص البحث :

يهدف البحث الحالي تعرف الشغف الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال، الفروق في الشغف الوظيفي تبعا لسنوات الخدمة، والكفاءة الفكرية لدى معلمات رياض الاطفال، الفروق في الكفاءة الفكرية تبعا لسنوات الخدمة، العلاقة بين الشغف الوظيفي والكفاءة الفكرية لدى معلمات رياض الاطفال. وتحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس الشغف الوظيفي ومقياس الكفاءة الفكرية ثم حللت فقرات المقياسين منطقياً وإحصائياً لحساب قدرتهما التمييزية ومعاملات صدقهما، كما تحققت من الصدق الظاهري وصدق البناء للمقياسين بتطبيقهما على عينة البحث البالغة (200) معلمة من معلمات رياض الأطفال في بغداد جانب الرصافة (الاولى، والثانية، والثالثة) للعام الدراسي (2024-2025)، بطريقة عشوائية طبقية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي. وقد تم استخراج الخصائص السايكومترية من صدق وثبات المقياسين، واستعملت الوسائل الإحصائية المناسبة لاستخراجها واستخراج النتائج، وبذلك يكون مقياس الشغف الوظيفي بصورته النهائية من (27) فقرة، ومقياس الكفاءة الفكرية بصورته النهائية (18) فقرة وقد توصل البحث إلى النتائج الآتية : معلمات رياض الاطفال يتميزن بالشغف الوظيفي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لسنوات الخدمة للمتغيرين، معلمات رياض الأطفال يتميزن بالكفاءة الفكرية، وجود علاقة دالة موجبة بين الشغف الوظيفي والكفاءة الفكرية.

الكلمات المفتاحية: الشغف الوظيفي، الكفاءة الفكرية، معلمات رياض الاطفال.

الفصل الاول / التعريف بالبحث

اولاً / مشكلة البحث :

تواجه معلمة الروضة، كما يواجه الكثير من التربويين مشكلات عديدة تختلف باختلاف العوامل المسببة لها ويمكن ان تتفاقم بسبب كثرة عدد الاطفال وامزجتهم واصواتهم العالية وضعف تحملها شريحة الاطفال، فضلا عن المسؤولية التي تتحملها معلمة الروضة بسبب احتكاكها مع شريحة الاطفال من جهة، وضعف مهاراتها في التعامل مع الاطفال ومحاسنهم والاصغاء اليهم وصعوبة ادارة الصف وقد تواجه ضعف في التجهيزات الخاصة بالروضة من ادوات او العاب او وسائل توضيحية او سبورة ذكية من جهة اخرى، مما يؤدي الى ضعف الشغف الوظيفي لها. وقد تجد المعلمة صعوبة في اختيار الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجهها في الروضة مما يجعلها تميل بسرعة الى التخلي عن مساعيها ان تكون معلمة روضة ناجحة تقدم للاطفال الذين هم القاعدة الاساسية لبناء الافراد في المجتمعات، الخبرات العملية المناطة بها في منهج رياض الاطفال، وهذا مايسمى بالكفاءة الفكرية التي تحقق من خلالها اهداف العملية التعليمية، ويرى جيلفورد (Gulliford,1992) ان الافراد الذين يعانون من النقص وضعف الكفاءة الفكرية يقللون من شأن انفسهم ولا يستطيعون مقاومة القلق الناجم عن احداث الحياة اليومية وضغوطها ويبحثون باستمرار عن المساعدات النفسية (126-124:1992:Gulliford).

ان الكفاءة الفكرية العالية تسهم في تكوين القدرة على الابداع في حل المشكلات الفكرية ولهذا فان الفرد من ذوي الكفاءة الفكرية المتوسطة تكون لديه القدرة على فهم ومعرفة اهمية المشكلات الفكرية في حين ان الفرد من ذوي الكفاءة الفكرية المنخفضة يواجه صعوبة في فهم ومعرفة اهمية وفائدة حل المشكلات الفكرية فهو يواجه صعوبات في حل المشكلات التي تتطلب منه نشاطا ذهنيا (Zhernovny, Nalyvaiko & Chornous, 2017:33). ومن خلال عمل الباحثة في مهنة التدريس في كلية التربية الاساسية لاحظت ان انخفاض الكفاءة الفكرية من الممكن ان ينعكس بشكل سلبي على مواجهة المعلمات للتحديات وصعوبة ايجاد الحلول للمشكلات التي قد تواجههن سواء داخل بيئة العمل او خارجها، مما قد يجعلها تقلل من قيمة نفسها ولا تستطيع مقاومة القلق الناجم عن ضغوط الحياة اليومية، فضلا عن انها قد لا تستطيع ان تدع او ان تفهم اهمية المشكلات الفكرية التي تتطلب جهدا ذهنيا لحلها، لذا ارتأت الباحثة تحديد مشكلة البحث الحالي بالسؤال التالي:
ما طبيعة العلاقة بين الشغف الوظيفي والكفاءة الفكرية لدى معلمات رياض الاطفال؟

ثانياً / أهمية البحث:

ان الشغف الوظيفي هو من اسباب النجاح والوصول الى القمة عن طريق اظهار نواحي الابداع في شخصية الفرد وتفكيره، فان شعرت معلمة الروضة بالسعادة الوظيفية المتمثلة بالاندماج العاطفي الفكري وتجذ نفسها مسؤولة عن نجاح عملها بالروضة، ستحقق حينها الشغف الوظيفي. فالشغف الوظيفي حالة نفسية مزيج من الدوافع الذاتية للعمل والمشاعر الايجابية القوية والارتباط الهادف بالعمل، والشعور بالمعنى والقيمة، فهو اتجاه قوي نحو نوعية اعمال محددة يحبها الفرد ويجدها مهمة ويقضي بها الطاقة والوقت ويتفاعل معها بطريقة منتظمة وتتدفق العاطفة نحو العمل بشكل مستمر (السعداوي، 2023: 666). اما الكفاءة الفكرية فينظر لها انها عملية عقلية راقية تعمل على تطوير الفرد وتقدم المجتمع على حد سواء، فهي على مساس مباشر بحياة الافراد والمجتمعات لانها ترتبط بالظروف التي تحيط بالفرد وخبرات الماضي من جهة والمعلومات التي لديه عن المشكلة من جهة اخرى، فهي تساعد الفرد على التكيف مع الاوضاع الراهنة (الزغول، 2010: 287). فالكفاءة الفكرية تنمو بالممارسة والتطوير على نحو ارتقائي وتدرجي وتحتاج الى توجيه لتصل الى اعلى مستوياتها وهذا ما اكد عليه تشيرنج (Chickering) اذ ان كفاءة التفكير تبسط الامور ولا تعمل على تعقيدها (العتوم، 2010: 204). ان الكفاءة الفكرية تؤكد على تعلم الفرد كيف يتعلم واداة فاعلة لحل المشكلات، اذ ان لها دور ايجابي في التقدم الاكاديمي داخل المؤسسات التعليمية وخارجها في مواقف الحياة (رزوقي ومحمد، 2019: 135). وتؤكد الكفاءة الفكرية على معتقدات الفرد في مهارته على ممارسة التحكم بالاحداث التي تؤثر على حياته، فهي لا تهتم بالمهارات التي يمتلكها الفرد لنفسه والصورة التي يصورها، اذ تؤثر في مستوى الجهد الذي يبذله في اداء المهمات

(Bandura, 1997: 35). وان معلمات رياض الاطفال هن شريحة مهمة من شرائح التعليم في المجتمع، والتي يقع عليهن عبء اعداد اجيال المستقبل والذي تقوم على اعطائه ركائز البلدان، الا وهم الاطفال لبنات الاساس للمجتمعات، ومن هنا تتجلى اهمية البحث الحالي كالآتي:

الأهمية النظرية :

* تنبثق من اهمية المتغيرين الشغف الوظيفي والكفاءة الفكرية، وابرار العلاقة التي بينهما لعينة مهمة وهي معلمات رياض الاطفال.

الأهمية التطبيقية :

* تزويد الباحثين بمقاييس الشغف الوظيفي والكفاءة الفكرية لمعلمات رياض الاطفال المعدان في البحث الحالي.

* الافادة من النتائج التي توصل اليها البحث الحالي.

ثالثاً / أهداف البحث : يهدف البحث الحالي تعرف:

1-الشغف الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال

2-الفروق في الشغف الوظيفي تبعا لسنوات الخدمة

3-الكفاءة الفكرية لدى معلمات رياض الاطفال

4-الفروق في الكفاءة الفكرية تبعا لسنوات الخدمة

5-العلاقة بين الشغف الوظيفي والكفاءة الفكرية لدى معلمات رياض الاطفال

رابعاً / حدود البحث : يتحدد البحث الحالي في معلمات رياض الاطفال في مدينة بغداد جانب الرصافة (الاولى، والثانية، والثالثة) للعام الدراسي 2024-2025.

خامساً / تحديد المصطلحات :

اولاً: الشغف الوظيفي وقد عرفه :

* بولاك (2020) : الرغبة القوية تجاه نشاط محقق للذات او محدد للهوية يبذل لأجلها الناس طاقاتهم ووقاتهم

* فاليراند (2021) : اتجاه عال نحو عمل محدد يقضي الفرد وجهده ايمانا من الفرد بأهمية هذا العمل واهتمامه وحب الزائد له وتأتي اهمية الشغف بقيام الفرد بأنشطة معينة تظهر الملامح الاساسية لهويته واهتمامه

* العنزي (2023) : هو اتجاه الفرد نحو وظيفة معينة بما يشمل على العناصر العاطفية والمعرفية والمهارية التي تجسد رغبته وميله نحو تلك الوظيفة (العنزي، 2023: 46).

* التعريف النظري : اعتمدت الباحثة تعريف فاليراند (2021) تعريفا نظريا لبحثها .

* التعريف الاجرائي : هو الدرجة التي تحصل عليها المعلمة على مقياس الشغف الوظيفي المعد في البحث الحالي.

ثانيا : الكفاءة الفكرية وقد عرفه :

* تشيكرنج (1969) : شعور الفرد بالثقة بالنفس فيما يتعلق بالمهارات الفكرية ومهارات التعامل مع الاخرين(Chickering,1969:84)

* كاميرون (1994) : احكام وتوقعات الفرد بانه قادر على اداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبا فيها في اي موقف كان (Cameron,1994:69)

* التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف تشيكرنج كونها اعتمدت نظريته في بناء مقياس الكفاءة الفكرية.

* التعريف الاجرائي : هو الدرجة التي تحصل عليها المعلمة على مقياس الكفاءة الفكرية المعد في البحث الحالي.

الفصل الثاني / اطار نظري ودراسات سابقة

اولا : الشغف الوظيفي:

ان تنمية الشغف الوظيفي لدى المشتغلين في اي مؤسسة يدفعهم الى العمل باخلاص وتفاني وابداع مما يساعدهم على الوصول الى نتائج ناجحة ومبهرة ،، فالشغف من المفاهيم الايجابية التي تصل بالعاملين الى مستويات عالية من السعادة والرضا عن الحياة وتقليل الضغوط النفسية ، وللشغف مكونين هما المكون الوجداني الذي يشير الى الاعجاب والحب الشديد ورغبة العاملين نحو عملهم ، ومكون معرفي يتمثل في استيعاب المهنة في هوية الفرد ويندمج المكونين مع الدافعية ليتولد الشغف وهو الميل القوي تجاه شيء قوي ومحدد او نشاط او مفهوم يحبه الفرد ويقدره ويستثمر وقته وطاقته وتتحول الى جزء من هوية الفرد (زينل، 2023: 36) .

ابعاد الشغف الوظيفي :

تقسم ابعاد الشغف الوظيفي كما يلي:

- 1_ الاستمتاع بالعمل : ويمثل الرغبة الشديدة للعمل والاخلاص والحب والتفاني كعوامل رئيسية للابداع ، فوجودها لدى العاملين يعتبر محفزا ودافعا قويا للابداع ، اذ لا بد للعاملين الاستمرار على تطوير وتنمية جوانب قوتهم وتجنب ضعفهم الذي يساهم في توفير فرص للتقدم والترقية في الوظيفة على نحو اسرع ، اذ ان من عوامل يستمتع بالعمل يكون لديه تفكيرا ايجابيا .
- 2_ التحفيز الذاتي : يتمثل بالقدرة على تحفيز النفس من دون انتظار اي من المؤثرات الخارجية لاداء المهمات المطلوبة منه كالتشجيع والاطراء اذ يساهم التحفيز الذاتي في القيام بالواجبات المناطة اليه والقيام بالعمل بشكل مستمر والقدرة الى شحن النفس بالطاقة الايجابية اللازمة واستبعاد الكسل وتأجيل المهام ، وهذا يسمى عند مختصي علم النفس بالمهارة .
- 3_ الهوية الذاتية : يتمثل بجوهر الفرد وروحه وافكاره وتصوراته حول الذات ، المتمثلة بسماته الشخصية واحاسيسه ومشاعره ، كما تشمل الهوية الذاتية اراء وقيم وسلوكيات الافراد ، ثقافة الفرد وعقيدته وهي جزء من نشأة الفرد وتواجهه ، فالهوية تعتبر بصمة فريدة تميز الفرد عن غيره .
- 4_ الشعور بأهمية التعليم : التعلم هو تطوير السلوك ويشمل التغيير والتعديل فيه الى الوجه الافضل بشكل مستمر وليس مؤقت، مرتبط بظروف طارئة وظروف خاصة لأثراء معلومات الفرد وتطوره وتقدمه وتحقيق اهدافه(السعداوي، 2023 : 667).

انواع الشغف الوظيفي:

هناك نوعين اساسيين من الشغف :

- 1- شغف متناغم : ويكون هذا الشغف عند قيام الفرد بالعمل الذي يحبه ودون ان ينفصل عن حياته الاجتماعية والحياة اليومية الاعتيادية.
- 2- شغف استحواذي : وقد يسمى الشغف الوسواسي وفيه يتغلب العمل منه ويستحوذ على كافة جوانب حياته ولا يستطيع كبح جماحه ولا يتبقى له الوقت الكافي لممارسة أنشطة حياته الطبيعية .

ثانيا : الكفاءة الفكرية:

قد يعتبر البعض الكفاءة الفكرية مجرد مفهوم فهي معرفة تتضمن قدرات دلالية ومفاهيمية وشخصية للنشاط الفكري ، فهو يرتبط بالمفاهيم الفئوية التي تمتاز بالقدرة المعرفية والشخصية على النشاط الفكري بانتقائية عالية فيحدد المعلومات ذات الصلة او التي ليس لها صلة ونتيجة ذلك تحديد واختيار شيء دون شيء اخر (Sipovskaya,2015 :480) فالكفاءة الفكرية عبارة عن هيكل يتكون من القيم الادراكية والقيم التحفيزية والتعليم الذاتي ، وتسهم الكفاءة الفكرية العالية ، في تكوين

القدرة على الابداع وحل المشكلات الفكرية وتسهم المتوسطة في فهم ومعرفة اهمية المشكلات الفكرية اما المنخفضة فتواجه صعوبة في فهم اهمية وفائدة حل المشكلات الفكرية (Shcherbakova,2017:15)

عناصر الكفاءة الفكرية :

- 1_ المعرفة : وبها التعرف على الحقائق والمبادئ التي من الممكن اكتسابها من سنوات الخبرة ، اذ ان مشاركة المعرفة امر مهم للفرد والآخرين .
- 2_ المهارة : وهي امر ضروريا ومهما للعمليات العقلية التي يمكن اكتسابها من التدريب المتخصص ، فعندما تنفذ المهارة ، ينجح الاداء .
- 3_ الاستعداد : ويعني القدرة على اداء الاعمال والمهمات التي تتطلب جهدا عقليا وفيزيائيا والتي ترتبط غالبا بالمهنة
- 4_ السمات الفردية : هي الصفات التي تعكس تجارب الفرد الخاصة (Saxcna,2017:71).

النظريات التي فسرت الكفاءة الفكرية

اولاً / نظرية تشيكرنج :

تقوم هذه النظرية بشكل اساسي على سبعة متجهات للتنمية في تطوير الهوية وتعتبر هذه المتجهات سلسلة من المهام التي تتعامل مع الشعور والتفكير والايمان والتواصل مع الآخرين ، اذ يتقدم الافراد بهذه المتجهات بمعدلات مختلفة ، اذ انها تتفاعل مع بعضها ، وذلك يمكن ان يعيد تقويم المشكلات المرتبطة بالمتجهات التي تعمل عليها بالفعل . اذ يرى تشيكرنج ان الكفاءة الفكرية من الامور المميزة لشخصية الفرد في توجيهاته وتصرفاته وهو ما يدل ان الفرد يتمتع بشخصية فيها الثقة بالنفس والقوة والثبات في حل المشكلات عن طريق البحث عن السبب والنتيجة وطرح البدائل المختلفة (Chickering,1969:13). وهي تدل على الموازنة بين جميع الافكار للمواقف المختلفة، وهذا يؤدي الى حل المشكلات بافضل طريقة ممكنة، اي انها القدرة على التميز بين الحلول والموافقة بينها، فالكفاءة الفكرية تسهم في توسيع مدارك الفكر لدى الفرد عند اتخاذ القرار عن طريق التحليل والتقويم واستعمال البراهين والادلة الدامغة والابداع ، فالشخصية التي تتمتع بالكفاءة الفكرية ، قوية ، حيوية توفر القدرة على التواصل والتعامل معهم بسهولة ومساعدتهم في المواقف الصعبة . فالذي يمتلك كفاءة فكرية ، يستطيع النقد والتعرف على نواحي الضعف والقوة والمرونة المعرفية ، قليل التوتر والقلق ، يواجه التحديات واكثر فاعلية واكثر شعور بتقدير الذات ولديها تكيف نفسي وقد حدد تشيكرنج ثلاث انواع من الكفاءة الفكرية التي يطورها وهي كالآتي:

الكفاءة الذهنية: ويقصد بها التفحص الدقيق للتوقعات والتفكير المستمرين من خلال اعتماد الفرد على خبراته وتتمين الامور المهمة في السياق وتحديد الجوانب الجديدة التي تعمل على الاستبصار والاداء الوظيفي للفرد من خلال تعاملاته الاجتماعية.

الكفاءة اليدوية المهارية : وتنطوي على الانجاز الحركي في اكتساب اللياقة والقوة والمرونة والوعي الذاتي.

الكفاءة بين الاشخاص: ويقصد بها قدرة الفرد على ان يعبر بشكل لفظي وغير لفظي عن آراءه ومشاعره وافكاره وان ينتبه ويفسر الرسائل اللفظية وغير اللفظية الصادرة من الآخرين ويدركها على نحو يساهم في توجيه سلوكه اللفظي وغير اللفظي بطريقة تساعد على تحقيق الاهداف

(رشيد، 2022 : 130-132).

ثانياً / نظرية وليام جوردن :

يرى وليام جوردن ان الكفاءة الفكرية مفهوم يجب تطويره فهو من ابرز الذين اسهموا في تطوير هذا المفهوم اذ وصفها بانها نشاط عقلي هادف تواجهه رغبة قوية في البحث عن الحلول للمشكلات والتوصل الى نواتج اصلية لم تعكس معرفة سابقا وتتميز بالشمولية والتعقيد لانها تنطوي على عناصر معرفية وانفعالية واخلاقية متداخلة بشكل كبير فهو يصف الكفاءة الفكرية على انها مهارة عقلية معقدة وان من اهم مكوناتها السلوك الذكي في معالجة المعلومات فهي تنمو وتتطور بالتقدم في العمر والخبرة اذ تقوم بمهمة السيطرة على جميع نشاطات التفكير العاملة الموجهة لحل المشكلات باستعمال القدرات المعرفية للفرد بفاعلية في مواجهة متطلبات التفكير ويرى جوردن ان الحديث عن الكفاءة الفكرية يعني الحديث عن قدرة الفئات الفعالة على تضمين الاصاله والمرونة الفكرية والطلاقة وهذا ما يستدعي البحث عن اهم المقومات لترسيخ معالم الكفاءة الفكرية وهذا ما اشارت اليه تحليلات جوردن اذ تطرق الى الطريقة التي يمكن بواسطتها معرفة ومراقبة المظاهر اللامنطقية في الوعي عن طريق ابتكاره طريقة التعاون الذهني لحل المشكلات مما ادى الى تطوير المفهوم المعاصر للابداع والنشاط المجازي اذ تعامل جوردن مع الكفاءة الفكرية والابداع على انها من العمليات العقلية العليا لان المعلومات تتطلب استعمال العديد من المهارات التي يمكن توظيفها في تطوير نتاج ما ككتابة موضوع انشائي او صناعة قرار فالكفاءة الفكرية والابداع ليس عمليتين منفصلتين بل انهما وصف للطريقة التي تنفذ من خلالها العقلية (رشيد، 2022 : 132-133).

دراسات سابقة

دراسة / أحمد، علي عبد القادر (2023) : قياس مستوى الكفاءة الانتاجية ودورها في الشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الاولى من وجهة نظر مديرها

هدف البحث الى بناء مقياس الكفاءة الانتاجية والشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الاولى، كما هدف البحث التعرف على مستوى الكفاءة الانتاجية ومستوى الشغف الوظيفي التي يمتلكها مدرسو التربية الرياضية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الاولى من وجهة نظر مديرهم، والتعرف على الدور الذي تؤديه الكفاءة الانتاجية التي يمتلكها مدرسو التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الاولى في الشغف الوظيفي لديهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي باسلوب المسح والعلاقات الارتباطية، و قسم الباحث عينة البحث الى ثلاثة عينات الاستطلاعية والبناء والتطبيق بواقع (10-132) على التوالي، ولجمع البيانات عمل الباحث على بناء المقياسين، وبعد جمع البيانات وتحليلها احصائيا من خلال مجموعة من الوسائل الاحصائية توصل الباحث الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

الفصل الثالث / منهجية البحث وإجراءاته

اولاً / منهجية البحث :

يهدف البحث الحالي الى الكشف عن الشغف الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الفكرية لدى معلمات رياض الاطفال، لذا اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي كونه لا يقتصر على جمع البيانات فقط بل يعمل على تفسيرها، فهو يصف الظاهرة المدروسة ويكشف عن ارتباطها بمتغيرات اخرى، فضلاً عن ملاءمة المنهج الوصفي لطبيعة البحث الحالي واهدافه (الموسى، 1986، 22).

ثانياً / مجتمع البحث :

ويتمثل مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد جانب الرصافة (الاولى، والثانية، والثالثة) للعام الدراسي (2024-2025) والبالغ عددهن (1093) معلمة والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

توزيع أفراد مجتمع البحث

عدد معلمات	الرصافة
418	الاولى
479	الثانية
196	الثالثة
1093	المجموع

ثالثاً / عينة البحث :

وتمثلت عينة البحث الحالي من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد جانب الرصافة (الاولى، والثانية، والثالثة) للعام الدراسي (2024-2025) وقد بلغ حجم العينة (200) معلمة اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية لتطبيق المقياس والجدول (2) يوضح التفاصيل.

جدول (2)

عينة البحث

عدد المعلمات	الرصافة
80	الاولى
92	الثانية
28	الثالثة
200	المجموع

رابعاً / أدوات البحث :

مقياس الشغف الوظيفي :

ارتأت الباحثة بناء مقياس الشغف الوظيفي، وبعد اطلاعها على مجموعة من المقاييس في الدراسات الاجنبية والعربية ذات العلاقة بموضوع بحثها تمكنت من صياغة (27) فقرة وزعت على المكونات الاربع، اذ بلغ عدد فقرات المكون الاول الشغف الوظيفي (8) فقرات والمكون الثاني التحفيز الذاتي (7) فقرات والمكون الثالث الهوية الذاتية (6) فقرات والمكون الرابع الشعور بأهمية

التعليم (6) فقرات، ووضعت لها بدائل (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً) وبدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

صدق المقياس : قامت الباحثة بالتحقق من صدق مقياس الشغف الوظيفي على النحو الآتي :

الصدق الظاهري :

بعد ان تم صياغة فقرات مقياس الشغف الوظيفي بصورته الاولية، ومن اجل استخراج الصدق الظاهري والتعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس والبالغ عددها (27) فقرة قامت الباحثة بعرض فقرات المقياس بصورته الاولية على مجموعة من المختصين والخبراء في مجال العلوم التربوية والنفسية ورياض الاطفال والقياس التربوي وبلغ عددهم (15) محكماً، مع التعريف بالمتغير ومكوناته (الشغف الوظيفي، التحفيز الذاتي، الهوية الذاتية، الشعور بأهمية التعليم) وذلك لاصدار حكم الخبراء وبيان مدى ملائمة التعريف لمتغير البحث ومدى صلاحية الفقرات وسلامة صياغتها ووضوحها للمكون الذي وضعت من اجله، ومدى ارتباط الفقرات بالمقياس واجراء التعديلات اللازمة كإضافة أو تعديل أو استبعاد الفقرات الغير مفهومة والتي لا ترتبط باهداف المقياس والتي لا تحصل على نسبة مناسبة من اتفاق المحكمين، وفي ضوء آراء المحكمين وتوجيهاتهم ومناقشتهم حول فقرات المقياس، تم قبول جميع الفقرات، وبذلك اصبح عدد فقرات مقياس الشغف الوظيفي (27) فقرة وسيتم تحليلها احصائياً لحساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها وثباتها.

تصحيح مقياس الشغف الوظيفي :

ويقصد بتصحيح المقياس "وضع درجة استجابة كل فرد من افراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياس، ومن ثم جمع الدرجات لايجاد الدرجة الكلية"، وقد تم اعتماد التدرج الخماسي ببداية متدرجة وبدرجات متسلسلة (5-4-3-2-1) على التوالي والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

تقدير بدائل مقياس الشغف الوظيفي

تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً	تنطبق عليّ بدرجة كبيرة	تنطبق عليّ بدرجة متوسطة	تنطبق عليّ بدرجة قليلة	تنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً
5 درجات	4 درجات	3 درجات	2 درجة	1 درجة

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الشغف الوظيفي :

1- معامل تمييز الفقرات :

وللتحقق من معامل تمييز الفقرات تم تطبيق المقياس على العينة البالغ حجمها (200) معلمة ثم حسبت الدرجة الكلية لكل استمارة وترتيبها من أعلى درجة إلى أدنى درجة بعدها أخذت نسبة (27%) من الدرجات تسمى المجموعة العليا وحجمها (54) و(27%) من الدرجات تسمى المجموعة الدنيا وحجمها (54)، ثم استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين كوسيلة إحصائية لحساب القوة التمييزية للفقرة وعدت الفقرة مميزة اذا كانت القيمة التائية المحسوبة لها اكبر من القيمة التائية الجدولية والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)
معامل تمييز الفقرات لمقياس الشغف الوظيفي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		مكونات الشغف الوظيفي	تسلسل الفقرات
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
13.781	1.642	2.741	0.341	4.933	المكون الأول الشغف الوظيفي	1
6.913	0.804	2.046	1.263	3.026		2
18.045	0.815	2.380	0.796	4.332		3
10.186	1.216	2.481	1.192	4.131		4
7.607	1.397	2.157	1.557	3.668		5
10.415	0.831	2.824	0.718	3.909		6
10.904	0.845	1.970	0.961	3.295		7
8.093	1.628	3.084	1.053	4.453		8
13.788	1.433	2.687	0.545	4.871	المكون الثاني التحفيز الذاتي	9
7.329	1.445	2.572	1.196	3.882		10
13.720	1.016	2.084	1.150	4.085		11
13.195	1.572	2.666	0.692	4.823		12
7.064	1.133	1.899	1.321	3.066		13
16.556	0.914	2.940	0.573	4.637		14
7.537	1.368	2.925	1.006	4.135		15
8.198	1.516	2.542	1.311	4.101	المكون الثالث الهوية الذاتية	16
9.339	1.190	2.647	1.188	4.138		17
13.724	0.505	3.143	0.614	4.186		18
8.653	1.604	3.026	0.988	4.577		19
9.996	1.422	2.842	1.000	4.492		20
10.138	1.224	2.319	0.910	3.775		21
10.609	1.436	2.122	1.379	4.121	المكون الرابع الشعور بأهمية التعليم	22
5.830	1.507	4.008	0.448	4.883		23
12.675	1.248	2.887	0.602	4.545		24
10.086	0.972	3.371	0.704	4.517		25
8.633	1.565	2.502	1.156	4.098		26
9.285	1.397	2.461	0.936	3.942		27

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (106) تساوي (198) - ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس : لحساب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (5).

جدول (5)
قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة
0.576	1
0.372	2
0.612	3
0.427	4
0.373	5
0.521	6
0.563	7
0.408	8
0,652	9
0,362	10
0.499	11
0.476	12
0.318	13
0.552	14
0.516	15
0.422	16
0.460	17
0.581	18
0.498	19
0.353	20
0.577	21
0.597	22
0.385	23
0.636	24
0.353	25
0.395	26
0.447	27

- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي اليه : ولحساب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي اليه استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كما موضح في الجدول (6).

جدول (6)

معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي اليه

الشغف الوظيفي		التحفيز الذاتي		الهوية الذاتية		الشعور بأهمية التعليم	
رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	0.284	1	0.385	1	0.394	1	0.184
2	0.287	2	0.343	2	0.248	2	0.286
3	0.379	3	0.352	3	0.359	3	0.364
4	0.425	4	0.375	4	0.305	4	0.288
5	0.414	5	0.323	5	0.274	5	0.389
6	0.327	6	0.228	6	0.253	6	0.402
7	0.229	7	0.315				
8	0.167						

- علاقة درجة المكون بالمكونات الأخرى وبالدرجة الكلية للمقياس (مصنوفة الارتباطات الداخلية) : ولحساب ارتباط مكونات المقياس فيما بينها استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون إذ كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (7).

جدول (7)

قيم معامل ارتباط مكونات مقياس الشغف الوظيفي مع بعضها

المكونات	الدرجة الكلية	الشغف الوظيفي	التحفيز الذاتي	الهوية الذاتية	الشعور بأهمية التعليم
الدرجة الكلية	1	0.822	0.847	0.902	0.583
الشغف الوظيفي		1	0.476	0.663	0.612
التحفيز الذاتي			1	0.675	0.691
الهوية الذاتية				1	0.723
الشعور بأهمية التعليم					1

القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (198) تساوي (198) ظهر من خلال النتائج المثبتة في الجدول (7) ان جميع قيم معامل ارتباط مكونات المقياس مع بعضها ذات دلالة احصائية عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط وهذا يشير الى الاتساق ما بين مكونات المقياس في قياس السمة نفسها.

- الخصائص السايكومترية للمقياس :

1- الصدق : وللتحقق من صدق مقياس الشغف الوظيفي اعتمدت الباحثة على نوعين من الصدق وهما :

أ - الصدق الظاهري : وتم التحقق من هذا النوع من الصدق من خلال عرض مقياس الشغف الوظيفي على مجموعة من المحكمين في مجال العلوم التربوية والنفسية ورياض الاطفال وبلغ

عددهم (15) محكماً، ونتيجة للفحص الظاهري من المحكمين عد الاختبار صادقاً، من حيث الشكل والمضمون.

ب – صدق البناء : وقد تحققت الباحثة من هذا النوع من الصدق من خلال عدة مؤشرات منها ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي اليه وارتباط مكونات المقياس بعضها ببعض .

2 – الثبات :

أ - **طريقة إعادة الاختبار :** ولإيجاد ثبات مقياس الشغف الوظيفي بطريقة إعادة الاختبار قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (50) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد جانب الرصافة (الاولى، والثانية، والثالثة) وتم اختيارهن بطريقة عشوائية، وبعد مرور أسبوعين على التطبيق الأول وتحت ظروف مشابهة لظروف التطبيق الأول قامت الباحثة بإعادة الاختبار على العينة نفسها وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني إذ بلغ معامل الثبات (0,902) وهو معامل ثبات مقبول.

ب - **طريقة معادلة ألفا - كرونباخ :** ولحساب الثبات طبق مقياس الشغف الوظيفي على عينة البحث وبلغ حجمها (200) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد جانب الرصافة (الاولى، والثانية، والثالثة)، ثم استعملت الباحثة معادلة الفا كرونباخ إذ بلغ معامل الثبات المحسوب وفقاً لهذه الطريقة (0.887) وهو معامل ثبات مقبول، إذ يشير كل من

(Nunnally & Bernstein,1994) الى ان معامل الفا كرونباخ الذي يكون اكبر او يساوي (0,80) يشير الى معامل ثبات عالٍ، اما اذا بلغ (0,60) فاقبل فيشير الى ثبات منخفض (Nunnally & Bernstein,1994 :252).

المقياس بصورته النهائية :

تكون مقياس الشغف الوظيفي بصورته النهائية من (27) فقرة، وقامت الباحثة بوضع خمسة بدائل امام كل فقرة من فقرات المقياس، وباوزان (1,2,3,4,5) على التوالي وكانت اعلى درجة لمقياس الشغف الوظيفي (135)، واقل درجة للمقياس (27)، والمتوسط الفرضي (81)، وبعد تحقق الباحثة من خصائص فقرات المقياس وخصائصه السايكومترية اصبح المقياس جاهزاً للتطبيق.

مقياس الكفاءة الفكرية :

ارتأت الباحثة بناء مقياس الكفاءة الفكرية، وبعد اطلاعها على مجموعة من المقاييس في الدراسات الاجنبية والعربية ذات العلاقة بموضوع بحثها تمكنت من صياغة (18) فقرة، ووضعت لها بدائل (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً) وبدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

صدق المقياس : قامت الباحثة بالتحقق من صدق مقياس الكفاءة الفكرية على النحو الاتي :

الصدق الظاهري :

بعد ان تم صياغة فقرات مقياس الكفاءة الفكرية بصورته الاولية، ومن اجل استخراج الصدق الظاهري والتعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس والبالغ عددها (18) فقرة قامت الباحثة بعرض فقرات المقياس بصورته الاولية على مجموعة من المختصين والخبراء في مجال العلوم التربوية والنفسية ورياض الأطفال والمقياس التربوي وبلغ عددهم (15) محكماً، مع التعريف بالمتغير وذلك لاصدار حكم الخبراء وبيان مدى ملائمة التعريف لمتغير البحث ومدى صلاحية الفقرات وسلامة صياغتها ووضوحها، ومدى ارتباط الفقرات بالمقياس واجراء التعديلات اللازمة كإضافة أو

تعديل أو استبعاد الفقرات الغير مفهومة والتي لا ترتبط باهداف المقياس والتي لا تحصل على نسبة مناسبة من اتفاق المحكمين، وفي ضوء اراء المحكمين وتوجيهاتهم ومناقشاتهم حول فقرات المقياس، تم قبول جميع الفقرات، وبذلك أصبح عدد فقرات الكفاءة الفكرية (18) فقرة وسيتم تحليلها احصائياً لحساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها وثباتها.

تصحيح مقياس الكفاءة الفكرية :

ويقصد بتصحيح المقياس "وضع درجة استجابة كل فرد من افراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياس، ومن ثم جمع الدرجات لايجاد الدرجة الكلية"، وقد تم اعتماد التدرج الخماسي ببداية متدرجة ودرجات متسلسلة (1-2-3-4-5) على التوالي والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

تقدير بدائل مقياس الكفاءة الفكرية

تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً	تنطبق عليّ بدرجة كبيرة	تنطبق عليّ بدرجة متوسطة	تنطبق عليّ بدرجة قليلة	تنطبق عليّ بدرجة قليلة جداً
5 درجات	4 درجات	3 درجات	2 درجة	1 درجة

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الكفاءة الفكرية :

1- معامل تمييز الفقرات :

وللتحقق من معامل تمييز الفقرات تم تطبيق المقياس على العينة البالغ حجمها (200) معلمة ثم حسبت الدرجة الكلية لكل استمارة وترتيبها من أعلى درجة إلى أدنى درجة بعدها أخذت نسبة (27%) من الدرجات تسمى المجموعة العليا وحجمها (54) و(27%) من الدرجات تسمى المجموعة الدنيا وحجمها (54)، ثم استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين كوسيلة إحصائية لحساب القوة التمييزية للفقرة وعدت الفقرة مميزة اذا كانت القيمة التائية المحسوبة لها اكبر من القيمة التائية الجدولية والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9)

معامل تمييز الفقرات لمقياس الكفاءة الفكرية

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرات
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
12.056	0.912	1.972	0.932	3.463	1
7.501	0.757	2.685	0.859	3.500	2
18.626	0.990	2.639	0.580	4.667	3
14.251	1.068	3.019	0.656	4.713	4
6.370	1.430	2.537	1.408	3.750	5
8.784	1.515	2.148	1.564	3.963	6
8.207	1.315	1.991	1.342	3.454	7
13.567	1.225	2.565	0.957	4.407	8
10.023	1.247	2.815	1.060	4.250	9

12.036	1.082	2.731	0.760	4.241	10
13.885	1.608	2.111	0.968	4.583	11
14.306	1.343	2.093	1.148	4.491	12
14.613	1.113	2.296	1.097	4.463	13
15.550	0.978	1.917	1.227	4.231	14
9.887	1.296	2.241	1.315	3.972	15
9.432	0.922	2.491	1.022	3.722	16
4.378	1.619	3.352	1.364	4.231	17
18.038	1.119	1.898	0.990	4.454	18

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (106) تساوي (198) - ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس : لحساب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (10).

جدول (10)

قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	0.559
2	0.417
3	0.683
4	0.608
5	0.367
6	0.442
7	0.445
8	0.514
9	0.457
10	0.606
11	0.392
12	0.693
13	0.525
14	0.410
15	0.657
16	0.503
17	0.515
18	0.369

- الخصائص السايكومترية للمقياس :

1- الصدق : وللتحقق من صدق مقياس الكفاءة الفكرية اعتمدت الباحثة على نوعين من الصدق وهما أ - الصدق الظاهري : وتم التحقق من هذا النوع من الصدق من خلال عرض مقياس الكفاءة الفكرية على مجموعة من المحكمين في مجال العلوم التربوية والنفسية ورياض الاطفال وبلغ عددهم (15) محكماً، ونتيجة للفحص الظاهري من المحكمين عد الاختبار صادقاً، من حيث الشكل والمضمون.

ب – صدق البناء : وقد تحققت الباحثة من هذا النوع من الصدق من خلال حساب القوة التمييزية للفقرة وارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

2 – الثبات :

أ - طريقة إعادة الاختبار : ولإيجاد ثبات مقياس الكفاءة الفكرية بطريقة إعادة الاختبار قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (50) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد جانب الرصافة (الأولى، والثانية، والثالثة) وتم اختيارهن بطريقة عشوائية، وبعد مرور أسبوعين على التطبيق الأول وتحت ظروف مشابهة لظروف التطبيق الأول قامت الباحثة بإعادة الاختبار على العينة نفسها وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني إذ بلغ معامل الثبات (0,915) وهو معامل ثبات مقبول.

ب - طريقة معادلة ألفا - كرونباخ : ولحساب الثبات طبق مقياس الكفاءة الفكرية على عينة البحث وبلغ حجمها (200) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد جانب الرصافة (الأولى، والثانية، والثالثة)، ثم استعملت الباحثة معادلة ألفا كرونباخ إذ بلغ معامل الثبات المحسوب وفقاً لهذه الطريقة (0.874) وهو معامل ثبات مقبول، إذ يشير كل من

(Nunnally & Bernstein,1994) إلى أن معامل ألفا كرونباخ الذي يكون أكبر أو يساوي (0,80) يشير إلى معامل ثبات عالٍ، أما إذا بلغ (0,60) فاقبل فيشير إلى ثبات منخفض (Nunnally & Bernstein,1994 :252).

المقياس بصورته النهائية :

تكون مقياس الكفاءة الفكرية بصورته النهائية من (18) فقرة، وقامت الباحثة بوضع خمسة بدائل أمام كل فقرة من فقرات المقياس، وياوزان (1,2,3,4,5) على التوالي وكانت أعلى درجة للمقياس (90)، وأقل درجة للمقياس (18)، والمتوسط الفرضي (54)، وبعد تحقق الباحثة من خصائص فقرات المقياس وخصائصه السايكومترية أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق.

التطبيق النهائي :

بعد انتهاء الباحثة من بناء المقاييس الخاصة بمتغيرات البحث الحالي بصورتها النهائية والتأكد من استخراج الخصائص السايكومترية لمقاييس البحث (الشغف الوظيفي، والكفاءة الفكرية)، قامت الباحثة بتطبيق المقاييس معاً إلكترونياً على عينة البحث البالغة (200) معلمة من معلمات رياض الأطفال في بغداد جانب الرصافة (الأولى، والثانية، والثالثة) للعام الدراسي 2025/2024، وذلك عن طريق مجموعات "كروبات" المعلمات ضمن روابط معتمدة.

الوسائل الاحصائية :

تم استعمال الحقيبة الاحصائية في معالجة البيانات، وذلك بواسطة برنامج (SPSS)، للتحقق من اهداف ونتائج البحث الحالي، والوسائل الاحصائية هي (الاختبار التائي لعينة واحدة - معامل ارتباط بيرسون - معادلة ألفا كرونباخ - تحليل التباين الاحادي - اختبار شيفية للمقارنات البعدية).

الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها :-

الهدف الأول : تعرف الشغف الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال :

للتحقق من الهدف الحالي استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة بهدف معرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات معلمات رياض الأطفال والمتوسط الفرضي لمقياس الشغف الوظيفي إذ كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (11).

جدول (11)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الشغف الوظيفي

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		الدلالة (0.05)
					المحسوبة	الجدولية	
الشغف الوظيفي	200	70.35	13.76	81	12.450	1.96	دالة

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (199) تساوي (1.96) يتضح من الجدول (11) أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (12,450) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) مما يدل ذلك على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس وهذا الفرق لصالح متوسط درجات العينة مما يعني ذلك إن معلمات رياض الأطفال يتميزن بالشغف الوظيفي، وتفسر الباحثة نتيجة ذلك ان تمتع معلمات رياض الأطفال بالشغف الوظيفي يعود الى اندماج جوانب شخصية مثل حب الاطفال، ومهنية مثل تحقيق الذات والتأثير التربوي، وبيئية مثل بيئة عمل محفزة. وهذا الشغف يُعد مؤشرا ايجابيا على جودة التعليم المقدم للاطفال في هذه المرحلة الحساسة.

الهدف الثاني : الفروق في الشغف الوظيفي تبعا لسنوات الخدمة
للتحقق من الهدف الحالي إستعملت الباحثة تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات المحسوبة إذ كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (12).

جدول (12)

القيمة الفائية المحسوبة لدلالة الفروق بين المعلمات في متغير الشغف الوظيفي تبعا لسنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	
				المحسوبة	الجدولية
بين المجموعات	399.6543	2	199.735	6.563	5.447
ضمن المجموعات	12058.481	197	30.421		
المجموع	12484.962	199	230.162		

مستوى دلالة (0,05)، وبدرجة حرية (بين المجموعات=2، وداخل المجموعات=197) يتضح من الجدول (12) أن القيمة الفائية المحسوبة لدلالة الفرق بين المتوسطات أعلى من القيمة الفائية الجدولية مما يدل ذلك على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لسنوات الخدمة لدى معلمات رياض الأطفال، ولمعرفة مصدر الفرق إستخدمت الباحثة اختبار شيفية للمقارنات البعدية إذ كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (13).

جدول (13)

قيم شيفيه لدلالة الفروق بين المعلمات تبعاً لسنوات الخدمة

الفئات	العدد	الوسط	الفرق	قيم شيفيه	الدلالة
10 – 1	68	118.273			غير دالة
20 - 11	61	121.458			
10 – 1	68	118.273	3.158	2.465	دالة
21 – فما فوق	71	122.146			
20 – 11	61	121.458	3.847	2.158	دالة
21 – فما فوق	71	122.146	0.683	2.373	

وتفسر الباحثة نتيجة الهدف الثاني ان الشغف يتأثر بعامل الخبرة المهنية، فمعلمات رياض الاطفال الأكثر خبرة يمتلكن غالباً شغفاً وظيفياً أعمق وأكثر استقراراً، نتيجة تراكم المعرفة المهنية والثقة، في حين ان الشغف لدى المعلمات الجدد قد يكون أقل نضجاً او أكثر تقلباً بسبب تحديات التكيف والانخراط المهني.

الهدف الثالث : الكفاءة الفكرية لدى معلمات رياض الاطفال

للتحقق من الهدف الحالي إستعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة بهدف معرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات معلمات رياض الأطفال والمتوسط الفرضي لمقياس الكفاءة الفكرية إذ كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (14).

جدول (14)

جدول الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الكفاءة الفكرية

الدلالة (0.05)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1.96	14.685	54	19.03	102.046	200	الكفاءة الفكرية

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (199) تساوي (1.96)

يتضح من الجدول (14) أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (14,685) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) مما يدل ذلك على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس وهذا الفرق لصالح متوسط درجات العينة مما يعني ذلك إن معلمات رياض الأطفال يتميزن بالكفاءة الفكرية، وذلك نتيجة امتلاكهن لمهارات عقلية عالية، تشمل التحليل والتخطيط والتقييم واتخاذ القرار، وهي ضرورية للتعامل مع متطلبات بيئة صافية ديناميكية ومعقدة، هذه الكفاءة تعد اساساً لجودة التعليم والتنشئة في مرحلة الطفولة المبكرة.

الهدف الرابع : الفروق في الكفاءة الفكرية تبعاً لسنوات الخدمة

للتحقق من الهدف الحالي إستعملت الباحثة تحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات المحسوبة إذ كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (15).

جدول (15)

القيمة الفائية المحسوبة لدلالة الفروق بين المعلمات في متغير الكفاءة الفكرية تبعاً لسنوات الخدمة

القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
الجدولية	المحسوبة				
2.668	4.812	170.796	2	512.387	بين المجموعات
		35.263	197	6841.129	ضمن المجموعات
			199	7353.516	المجموع

القيمة الفائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (2 - 197) تساوي (2.668) يتضح من الجدول (15) أن القيمة الفائية المحسوبة لدلالة الفرق بين المتوسطات أعلى من القيمة الفائية الجدولية مما يدل ذلك على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لسنوات الخدمة لدى معلمات رياض الأطفال، ولمعرفة مصدر الفرق استخدمت الباحثة اختبار شيفيه للمقارنات البعدية إذ كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (16).

جدول (16)

قيم شيفيه لدلالة الفروق بين المعلمات تبعاً لسنوات الخدمة

الدالة	قيم شيفيه	الفرق	الوسط	العدد	الفئات
دالة	3.412	6.216	112.547	68	10 – 1
			118.763	61	20 - 11
دالة	4.782	11.848	112.547	68	10 – 1
			124.395	71	21 – فما فوق
دالة	3.267	5.632	118.763	61	20 – 11
			124.395	71	21 – فما فوق

يتضح من الجدول (16) ان الكفاءة الفكرية ترتفع تدريجياً مع تقدم الفئات، كلما زادت سنوات الخبرة زادت الكفاءة الفكرية، بفروق دالة إحصائية، ويشير ذلك الى ان الكفاءة الفكرية ليست صفة ثابتة، بل تتطور بمرور الوقت من خلال التراكم المهني والتجربة الصفية، فالمعلمات ذوات الخدمة الاطول يتمتعن عادة بقدرات فكرية اعلى ناتجة عن الاحتكاك المتكرر بالمواقف التربوية، والتعلم من التجربة، والانخراط في أنشطة تطوير مهني، وهو ما يكسبهن تفكيراً أكثر مرونة، وحكمة، وقدرة على اتخاذ قرارات تربوية فعالة.

الهدف الخامس : العلاقة بين الشغف الوظيفي والكفاءة الفكرية لدى معلمات رياض الاطفال
لتعرف العلاقة بين الشغف الوظيفي والكفاءة الفكرية إستعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون إذ كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (17).

جدول (17)

نتائج معامل ارتباط بيرسون لتعرف العلاقة بين الشغف الوظيفي والكفاءة الفكرية

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط بين المقياسين	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة		
دالة	1.96	16.943	0.579	200

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (198) تساوي (1,96)

ويتضح من الجدول (17) أن قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين الشغف الوظيفي والكفاءة الفكرية هي (0,579) ولاختبار دلالة معامل الارتباط إستعملت الباحثة الاختبار التائي ومن خلال نتائج الاختبار التائي ظهر أن القيمة التائية المحسوبة لدلالة معامل الارتباط أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) مما يعني ذلك وجود علاقة دالة موجبة بين الشغف الوظيفي والكفاءة الفكرية، ويشير ذلك الى ان الشغف ليس فقط حالة انفعالية، بل عامل محفز لتطوير القدرات الذهنية والمعرفية، وان الكفاءة الفكرية بدورها تعزز الرغبة في العمل والعطاء، هذه العلاقة تعكس تكاملاً مهما يسهم في رفع جودة الاداء التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة.

الاستنتاجات : توصلت الباحثة الى الاستنتاجات الآتية :

- 1- بينت النتائج إن معلمات رياض الأطفال يتميزن بالشغف الوظيفي
- 2- تشير النتائج الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لسنوات الخدمة لدى معلمات رياض الأطفال
- 3- إن معلمات رياض الأطفال يتميزن بالكفاءة الفكرية.
- 4- وفقاً لمتغير الكفاءة الفكرية بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لسنوات الخدمة لدى معلمات رياض الأطفال
- 5- وجود علاقة دالة موجبة بين الشغف الوظيفي والكفاءة الفكرية.

التوصيات : توصي الباحثة بمجموعة من التوصيات من خلال النتائج التي توصل اليها البحث الحالي منها:

- 1- الاستفادة من مقياس البحث للكشف عن الشغف الوظيفي لدى عينات اخرى في الدراسات المستقبلية.
 - 2- الاستفادة من مقياس البحث للكشف عن الكفاءة الفكرية لدى عينات اخرى في الدراسات المستقبلية.
- المقترحات : في ضوء نتائج البحث الحالي تقترح الباحثة اجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على عينات مختلفة.

المصادر

أولاً : المصادر العربية

- أحمد، علي عبد القادر (2023) : قياس مستوى الكفاءة الانتاجية ودورها في الشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الاولى من وجهة نظر مديرها، مجلة الرافيدين للعلوم الرياضية، المجلد 26، العدد 81.
- رشيد، وسام ابراهيم (2022) : الكفاءة الفكرية وعلاقتها بالتحصيل الاكاديمي لدى طلبة قسم التاريخ في جامعة ديالى، مجلة نسق، مجلد 36، عدد 3.

- رزوقي، رعد مهدي و رفيق نبيل محمد (2019): التفكير وانماطه التفكير الموضوعي، التفكير عالي الرتبة، التفكير الشمولي، التفكير السلبي، التفكير العقلاني، التفكير اللاعقلاني، بيروت، دار الكتب العلمية.

- الزغلول، عمار عبد الرحيم (2010) : مبادئ علم النفس التربوي، دار المسيرة، ط2، عمان، الاردن.

- زينل، شهد رياض (2023) : الهوية المتداخلة وعلاقتها بالشغف (المتناغم- الاستحواذي) لدى موظفات جامعة كربلاء، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة كربلاء، كربلاء العراق.

- السعداوي، ايمان فيصل السيد (2023) : دور القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية (دراسة تطبيقية)، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الاول.

- العتوم، عدنان يوسف (2010): علم النفس المعرفي، دار المسيرة، ط2، الاردن.

- العنزي، ع. أ. ب. ف (2023): الشغف الوظيفي والاحترق الوظيفي وعلاقتهم بالفاعلية المدرسية لدى مديري ومديرات المدارس في مدينة عرعر بالمملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للعلوم التربوية، ع 10، 41-58.

- الموسى، فاروق عبد الفتاح 1986 : علاقة دافع الانجاز الدراسي بالجنس والمستوى الدراسي لطلاب الجامعة في المملكة العربية السعودية، المجلة التربوية، المجلد 3، العدد 11، كلية التربية، جامعة الكويت.

ثانياً : المصادر العربية مترجمة الى اللغة الانكليزية

- Ahmad, Ali Abdul Qader (2023): Measuring the level of productivity efficiency and its role in the job passion of physical education teachers in the schools under the Directorate of Education in Baghdad Al-Karkh Al-Awwal from the perspective of their managers, Al-Rafidain Journal of Sports Sciences, Volume 26, Issue 81.

- Rashid, Wisam Ibrahim (2022): Intellectual competence and its relationship with academic achievement among history department students at Diyala University, Nasq Journal, Volume 36, Issue 3.

- Rizqi, Raad Mahdi and Rafiq Nabil Muhammad (2019): Thinking and Its Types: Objective Thinking, High-Order Thinking, Holistic Thinking, Negative Thinking, Rational Thinking, Irrational Thinking, Beirut, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah.

- Al-Zaghloul, Ammar Abdul Rahim (2010): Principles of Educational Psychology, Dar Al-Masirah, 2nd edition, Amman, Jordan.

- Zainal, Shahd Riyadh (2023): The Intersecting Identity and its Relation to Passion (Harmonious-Obsessive) among Female Employees at Karbala University, Master's Thesis in Educational Psychology, Faculty of Humanities, Karbala University, Karbala, Iraq.

- Al-Saadawi, Iman Faisal Al-Sayed (2023): The Role of Spiritual Leadership in Enhancing Job Passion through the Application of the PERMA Model for Job Happiness (Applied Study), Journal of Commercial Research, Issue One.
- Al-Atoom, Adnan Yusuf (2010): Cognitive Psychology, Dar Al-Masira, 2nd edition, Jordan.
- Al-Anzi, A. A. B. F. (2023): Job Passion and Job Burnout and Their Relationship with School Effectiveness among School Principals in the City of Arar in the Kingdom of Saudi Arabia. Saudi Journal of Educational Sciences, Vol. 10, 41-58.
- Al-Mousa, Farouk Abdul Fattah 1986: The relationship of achievement motivation with gender and academic level among university students in the Kingdom of Saudi Arabia, Educational Journal, Volume 3, Issue 11, College of Education, University of Kuwait.

ثالثاً : المصادر الاجنبية

- Nunnally, J. C & Bernstein, I. H (1994): Psychometric Theory, 3rd ed us A, Congress
- Chickering,A,W (1969); education and identity,san.
- Cameron,J,& Pierce,W,D : Reinforcementm reward,and intrinsic motivation; A meta-analysis review of educational research,64-3-1994.
- Guilford, J. P (1992) : The Nature of Human Intelligence, new York, mcgraw hill.
- Shcherbakova. O (2017) : How do our mental and personal experience mediate intellectual efficiency?. Psychology.
- Sipovskaya, Y (2015) : The structure of intellectual competence in late or adolescence procedia Social and Behavioral sciences, 185-479.
- Zhernovny kova, D. Nalyvaiko, D. O Chornous, N (2017) : Intellectuat competence Essence Components Levels of formation , Pedagogy and psychology, 58-32-4/2 Lia enda a da.

Job Passion And Its Relationship With Intellectual Competence Among Kindergarten Teachers

Dr. Enas M. AL-Mahdawi

AL-Mustansiriyah University/College of Basic Education/ Kindergarten department.

enass.mohamed@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract:

The current research aims to identify job passion among kindergarten teachers, the differences in job passion based on years of service, and the intellectual competence of kindergarten teachers, the differences in intellectual competence based on years of service, and the relationship between job passion and intellectual competence among kindergarten teachers. To achieve the research objectives, the researcher developed a job passion scale and an intellectual competence scale, then analyzed the items of both scales logically and statistically to calculate their discriminatory power and validity coefficients. The researcher also verified the apparent validity and construct validity of the scales by applying them to a sample of (200) kindergarten teachers in Baghdad, specifically in the Rusafa side (first, second, and third) for the academic year (2024-2025), using a random method, and employed a descriptive approach. The psychometric properties were extracted from the validity and reliability of the two scales, and appropriate statistical methods were used to extract them and derive the results. Thus, the final version of the work passion scale consists of (27) items, and the final version of the intellectual competence scale consists of (18) items. The research reached the following results: Kindergarten teachers are characterized by work passion, there are statistically significant differences based on years of service for the two variables, kindergarten teachers are characterized by intellectual competence, and there is a significant positive relationship between work passion and intellectual competence.

Keywords: job passion, intellectual competence, kindergarten teachers.