

## الإستشارة الانفعالية وعلاقتها بمستوى الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال

ا.م.د. مروج عادل خلف

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية/ قسم رياض الاطفال

[mouroj.2006.edbs@uomustansiriyah.edu.iq](mailto:mouroj.2006.edbs@uomustansiriyah.edu.iq)

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي الى تعرف الاستشارة الانفعالية ومستوى الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال وتعرف الاستشارة الانفعالية والاداء الوظيفي لدى المعلمات حسب مدة الخدمة فضلا عن تعرف العلاقة الارتباطية بين الاستشارة الانفعالية ومستوى الاداء الوظيفي لدى المعلمات واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي وقد بنت الباحثة مقياس الاستشارة الانفعالية المتكون من (26) فقرة وايضا مقياس الاداء الوظيفي المتكون من (40) فقرة موزعة على ثلاث مجالات وقد تكون المجال الاول والثاني من (13) فقرة لكل مجال وتكون المجال الثالث من (14) علما ان بدائل الاجابة للمقياسين هي (1,2,3,4,5) فقرة وتكونت عينة البحث من (400) معلمة اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة من (50) روضة من مديرية تربية محافظة بغداد الرصافة الاولى والثانية والثالثة وباستخدام الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) خلصت الدراسة الى النتائج الاتية : تتمتع معلمات رياض الاطفال بمستوى جيد من الاستشارة الانفعالية والاداء الوظيفي ، كما توجد فروق في الاستشارة الانفعالية بحسب متغير الخدمة لصالح الاقل خدمة ولا توجد فروق في مستوى الاداء الوظيفي بحسب متغير الخدمة ، فضلا عن وجود علاقة ارتباطية بين الاستشارة الانفعالية ومستوى الاداء الوظيفي .

كلمات مفتاحية : إستشارة إنفعالية ، المعلمات ، الاداء الوظيفي ، رياض الاطفال .

الفصل الاول / التعريف بالبحث

مشكلة البحث : (The Research Problem):

إن مؤسسات رياض الأطفال بحاجة الى معلمة ناضجة علمياً تقود سلوك الطفل على وفق مبادئ ونظريات علمية تساهم في رعاية استعدادات الطفل الفطرية وتوجيهها وفق الأسلوب العلمي والنظريات العلمية في تربية وتطور طفل الروضة ( الناشف ، 2003 : 20 ) . فضلا عن ان العملية التربوية هي عملية نمو في شخصية الطفل، فهو كائن ايجابي نشط، تلعب معلمة الروضة دوراً بارزاً في توجيهه على اختيار الخبرات التي تساعد على نمو شخصيته والتمتع بطفولته وحل مشكلاته اليومية وإعداده لمسؤولياته الحاضرة والمستقبلية في المجتمع (اندرواس واخرون، 2012 : 97). ومن خلال تواصل الباحثة مع معلمات رياض الأطفال بحكم عملها لوحظ ان بعض معلمات رياض الأطفال يتأثرن بمختلف الخبرات والظروف المحيطة بهن والتي بدورها قد تنعكس سلبا او إيجابا على انفعالاتهن وإستجابتهن وبالتالي تؤثر على مستوى اداءهن داخل الروضة وداخل الصف الدراسي لذا ترى الباحثة ان البحث الحالي يسعى الى الخوض في مفردة الاستشارة الانفعالية لمعلمة رياض الأطفال التي قد تكون نتائجها تساعد على المساهمة في رفع مستوى أداءها او إنخفاضه ، كل هذا اثار فضول الباحثة للتعرف على شخصية معلمة الروضة للتحقق من سلوكياتها و مدى تأثيرها على سلوكيات

الاطفال بإعتبارها المؤثرة وبشكل مباشر في الاطفال ، وعليه فإن مشكلة البحث الحالي تتوضح من خلال الإجابة على السؤال التالي : هل الإستثارة الانفعالية لمعلمة الروضة لها علاقة بمستوى اداءها الوظيفي ؟

### اهمية البحث (The importance of research) :

تعد معلمة الروضة هي عصب العملية التربوية التعليمية في الروضة ، فعلى عاتقها يقع العبء الاكبر في تحقيق رسالة الروضة ، ونجاح المعلمة في مهمتها في هذه المرحلة الهامة والصعبة والحرجة من حياة الطفل يعد نجاحا للروضة في تحقيق أهدافها . ومن هنا كان اهتمام المربين بإختيار وإعداد معلمات رياض الاطفال ، بل واعتبرت الكثير من الدول المتقدمة ان لهذا الاختيار والإعداد أهمية كبيرة في إعداد أجيالها المستقبلية . ويعتبر التخصص في مجال رياض الاطفال وما يرتبط به من إعداد أكاديمي ومهني وثقافي وفني ضروري ولازم لإعداد الكوادر التي تعمل في مجال رياض الاطفال والتي تتعامل مع الطفل في مرحلة يختلف في جوانب كثيرة فيها عن طفل المدرسة في المراحل التقليدية (بدر ، 2010 : 285) . ومعلمة رياض الأطفال هي شخصية تربوية تم اختيارها على وفق مجموعة من المعايير الشخصية ومن ابرزها ارتباطها بإدارة الروضة والخضوع الى قوانينها وتطبيق تعليماتها وتوجيهاتها ، كما وتحمل الخبرة الميدانية في الإدارة الوظيفية لمعلمة الروضة المرتبة الأولى في قائمة إعدادها وتحسين أدائها الوظيفي وعليه فإن معلمة رياض الأطفال أصبح لها الأهمية الكبيرة في تطوير التعليم في رياض الاطفال (الغريبي والنعامنة ، 2001 : 226) . وتعتبر الإستثارة الانفعالية إحدى السلوكيات التي تؤثر بطريقة أو بأخرى على الأداء الوظيفي لمعلمة الروضة ، والإستثارة الانفعالية هي الحالة التي تقود الفرد الى أداء سلوك معين ، وهي عبارة عن حالة شعورية ذاتية في الكائن الحي تصاحبها تغيرات فسيولوجية داخلية ومظاهر تعبيرية خارجية قد تعبر غالباً عن نوع الانفعال ، والإستثارة الانفعالية عبارة عن حالات فسيولوجية تحدث للأفراد وتعمل على توجيه سلوكهم بحسب نوع الإستثارة اذا كانت إيجابية او سلبية وبالتالي تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي ( علاوي ، 1998 : 438) . وجاءت أهمية البحث الحالي من أهمية الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال ودرجة تأثره بالإستثارة الانفعالية للمعلمات كونها تسهم في تحقيق اهداف مؤسسات رياض الأطفال والتي تتوقف على مستوى قدرات ومهارات وخبرات المعلمات ومؤهلاتهن العلمية ، والأداء الوظيفي هو نشاط يومي تقوم به معلمة الروضة وله أهمية كبيرة في توجيهها لتوظيف الإمكانيات الموجودة في الروضة بفاعلية وكفاءة عالية لتؤدي مهام عملها على احسن وجه ، والأداء الوظيفي يتيح لمعلمة الروضة التفاعل مع كافة الأنظمة والقوانين والتوجيهات الصادرة من إدارة الروضة لإنجاز كافة المهام الموكلة اليها بنجاح ، من خلال تحويل مدخلات الروضة الى مخرجات تحقق أهداف المؤسسة التعليمية ( الناشف ، 2003 : 45) .

لذا حددت الباحثة أهمية البحث الحالي في النقاط الآتية:

أولاً : الأهمية النظرية :

- 1- محاولة الباحثة لتوفير إطار نظري يربط العلاقة بين الاستثارة الانفعالية والأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال .
- 2- يساهم هذا البحث في إثراء المكتبات بموضوع الإثارة الانفعالية لمعلمات رياض الأطفال الأمر الذي قد يفيد الباحثين في هذا المتغير مستقبلاً .
- 3-أهمية عينة البحث المتمثلة بمعلمات رياض الأطفال كونها تتعامل مع أطفال في مرحلة عمرية مهمة .

ثانياً : الأهمية التطبيقية والعلمية:

- 1- توفير مقاييس تتمتع بخصائص سايكومترية لقياس متغيري (الإثارة الانفعالية ) و (مستوى الأداء الوظيفي ) لدى معلمات رياض الاطفال .
- 2- تعد هذه الدراسة وما سيسفر عنها من نتائج ومقترحات منطلق لبحوث نظرية وميدانية توفر فهما أوسع للموضوع وتعزز الأسس المعرفية في هذا الميدان .

اهداف البحث **Aims of Research** :

يستهدف البحث الحالي التعرف على :

- 1- الإثارة الانفعالية لدى معلمات رياض الاطفال
- 2- دلالة الفروق في الأستثارة الانفعالية لدى معلمات رياض الاطفال بحسب مدة الخدمة (10 سنوات فما دون) ، ( 11 سنة فأكثر) .
- 3- مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال.
- 4- دلالة الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال بحسب مدة الخدمة (10 سنوات فما دون ) ، ( 11 سنة فأكثر) .
- 5- العلاقة الارتباطية بين الإثارة الانفعالية ومستوى الداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال .

حدود البحث **Limitations of study** :

- 1-الحدود العلمية : تتمثل بمتغيرات البحث (الإثارة الانفعالية ) ( مستوى الأداء الوظيفي ) .
- 2-الحدود البشرية : معلمات رياض الاطفال في محافظة بغداد .
- 3-الحدود المكانية : مديرية تربية الرصافة الأولى والثانية و الثالثة في محافظة بغداد .
- 3-الحدود الزمانية : العام الدراسي (2021-2022) .

تحديد المصطلحات **Definition of the Terms**

أولاً: الإثارة الانفعالية : عرفها كل من :

- 1-العيسوي (1991) : عبارة عن حالة تمتاز بقوة ورغبة في عمل سلوك معين .
- 2-الوقفي (1998) : هي خبرة ذاتية غير إرادية تكون إما سلبية او إيجابية وتتاثر تأثيراً قويا بالتقدير المعرفي للموقف الخارجي ، وتستثير الميل الى الفعل ويكون مصحوباً بردود أفعال موضوعية ، جسمية فلسجية (الوقفي ،1998: 370) .

3-علاوي (1998) : هي حالة شعورية ذاتية في الكائن الحي تصاحبها تغيرات فسيولوجية داخلية ومظاهر تعبيرية خارجية قد تعبر غالبا عن نوع الانفعال (علاوي، 1998: 438) .  
التعريف النظري للإستثارة الإنفعالية :

تبنت الباحثة تعريف (الوقفي، 1998) تعريفا نظريا لأنه الأنسب لبحثها .  
التعريف الاجرائي للإستثارة الانفعالية : هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها معلمة رياض الأطفال بعد الإجابة على مقياس الاستثارة الانفعالية لمعلمات رياض الأطفال .  
ثانياً : مستوى الأداء الوظيفي عرفه كل من :

1-موريس (Marice,1968) : هو محصلة العمل والحالة التي تطبق فيها كل من المعرفة والتدريب والخبرة لتوليد النتائج المطلوبة في الموعد المحدد (Murice, 1968: 116)

2.(Mohammed,2001:209) : هو الكيفية التي يشبع بها الفرد متطلبات وظيفته ، للوصول الى الدرجة التي تحقق له إتمام المهام المكونه لوظيفته (Mohammed,2001: 209) .

3. الحوامدة والفهداوي ( 2002 ) : وهو قدرة الفرد على تحمل المسؤولية والالتزام بالقوانين الادارية بحرص وفعالية وترجمتها الى سلوك إداري (الحوامدة والفهداوي، 2002، 37) .

4. مصطفى ( 2002 ) : هو وصول الفرد الى تحقيق اهداف المؤسسة أو المنظمة المخطط لها بكفاءة ( مصطفى ، 2002 : 415 )

4-درة والصباغ (2008) : هو عملية إصدار حكم على إداء وسلوك العاملين في العمل ( درة والصباغ ، 2008 : 306 ) .

التعريف النظري للأداء الوظيفي :

تبنت الباحثة تعريف (Mohammed,2001) تعريفا نظريا لأنه الأنسب لبحثها .  
التعريف الاجرائي لمستوى الأداء الوظيفي : هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها معلمة رياض الأطفال بعد الإجابة على مقياس الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال .

ثالثاً : تعريف معلمة الروضة : هي شخصية تربوية يتم إختيارها ضمن أسس ومعايير تضعها وزارة التربية ويتم إعدادها وتدريبها لتتولى مسؤولية تربية طفل الروضة ، ويجب أن تتسم معلمة الروضة ببعض السمات الشخصية والجسمية والعقلية والاجتماعية ، والأخلاقية وان تتصف بالصفات الانفعالية المناسبة لمهنة تربية طفل الروضة (عبد الرؤوف ، 2008 : 63) .

الفصل الثاني : إطار نظري ودراسات سابقة :

أولاً : مفهوم الإستثارة الانفعالية :

الانفعال بصفة عامة يشير الى ما يتعرض له الفرد من استثارة أو تهيج تظهر بشكل واضح بما يطرا على الفرد من التغيرات الفسيولوجية ، وما ينتابه من مشاعر واحاسيس وجدانية ورغبة في القيام بسلوك يخفف به من هذه الاستثارة ، سواء كان مصدر للاستثارة الانفعالية داخلي أو خارجي ، فهو وثيق الصلة بحاجات الفرد (Eisenberg & Fabe,1990 :133) . كما ان الانفعال هو حالة فسيولوجية تحدث للأفراد وتعمل على توجيه سلوكهم حسب نوع الاستثارة إن كانت ايجابية او سلبية او محايدة وبالتالي تؤثر على مستوى استجابته (موراي ، 1988 : 101) وتؤثر الانفعالات بشكل كبير في حياة الفرد ، إذ ترتبط بسمات شخصية الفرد المتمثلة في سلوكه ، دوافعه ، وحاجاته وانواع

الانشطة التي يمارسها ، وتؤثر خبرات الاستثارة الانفعالية التي يتعرض لها الفرد على مكونات شخصيته وعلى قدرته على التفاعل والتكيف مع البيئة ، فكل من الفرح ، السرور ، الحزن ، الخوف ، القلق ، والغضب والانزعاج حالات شعورية ذاتية تصاحبها تغيرات فسيولوجية داخلية ومظاهر تعبيرية خارجية تعبر غالبا عن نوع الإنفعال (الفرماوي وحسن ، 2009 : 145) . إن اي استجابة تصدر عن الفرد في حالة انفعاله تكون متكاملة من جانبها الشعوري والظاهري والفسولوجي كون الفرد وحدة نفسية جسمية اجتماعية متكاملة ، فالانفعال له قيمته لاسيما في حالات الطوارئ إذ يزود الفرد بطاقة عظيمة تعينه على التأهب لمواجهة الموقف الذي طرأ عليه ، فالموقف غير الطبيعي للفرد من المحتمل ان يسفر عن حالة انفعالية والنشاط الانفعالي وما يصاحبه من تبدلات جسمية يمكن ان يكون متعلما ، اي ان موقف المنبه الاصلي يتحول ويتكيف لعدد من المنبهات حتى ولو كانت بصورة رمزية الى درجة يكون فيها بعض اجزاء الموقف الاصلي قد تألف ثانية (المنصور ، 1981 : 294) . والانفعالات بصفة عامة هي حالات وجدانية مركبة تكون مصحوبة بإضطرابات عضوية بارزة تشمل جميع اجهزة الجسم العقلي ، الدموي ، التنفسي ، الغدي والحشوي (النوايسة ، 2013 : 273) وتعد الاستجابات الانفعالية وما يترتب عليها من ردود افعال من بين العناصر المهمة في التفاعل بين الفرد وبيئته وتحدث هذه الاستجابات ردا على كل تغيير يحدث في البيئة ، إذ تؤثر الانفعالات بقوة في السلوك وتمثل الانفعالات الابعاد الفسيولوجية والبيولوجية للسلوك ، اذ تملي حياة الفرد بالانفعالات المختلفة وتصبغ هذه الانفعالات حياتنا بالوان مختلفة (الضمد ، 2015 : 79) . وبين ويتن (Weiten,2011) ان المثيرات التي تؤدي الى الاستجابات الانفعالية ، قد تأتي من داخل جسم الانسان مثل الالم الذي يأتي من عضو داخلي في جسم الانسان ، او قد تأتي من داخل عقله ، او من البيئة . وتتضمن الاستجابات المختلفة لمثيرات الانفعال ، مظاهر عقلية وفسيولوجية . او متعلمة (كالخوف من الحصول على درجات منخفضة في الامتحانات ) (الخطيب ، 2011 : 180) .

ثانيا : نظريات الاستثارة الانفعالية :

اولا : نظرية الاستعدادات والامكانات التطورية :

صاحب هذه النظرية الاخصائي والطبيب النفسي البولندي دابروسكي (Dabrowski,1979) وهي احدى النظريات التي تناولت تفسير نمو الشخصية الانسانية وتعالج بشكل مباشر طبيعة النمو والتطور وتناولت هذه النظرية انماط الاستثارة النفسية ، إذ طرح دابروسكي (Dabrowski,1979) خمسة انماط للاستثارة النفسية من ضمنها نمط الاستثارة الانفعالية والذي عده دابروسكي بانه غالبا ما يكون اقوى الانماط والذي يمكن ملاحظته على الافراد وبشكل واضح ويتم التعبير عنه بقدرة هائلة من العلاقات العميقة وارتباطات عاطفية وحساسة مفردة إتجاه الاخرين والاماكن والاشياء والشفقة والتعاطف والحساسية في العلاقات فهم يدركون بشكل حاد مشاعرهم بممارسة حوارات نفسية داخلية واحكام ذاتية ، فالحساسية والانطوائية والكمالية والشدة كلها تعبير عن جوانب من نمط الاستثارة الانفعالية الفائقة، الى جانب الاهتمام بالآخرين والتعاطف معهم والشدة في المشاعر ( Mendaglio & Tiller,2006 في بني يونس وآخرون ، 2016 : 665) .

### ثانياً: نظرية كانون - بارد (Canon-Bard) :

يرى كانون - بارد ان ردود فعل الجسم الفسيولوجية لاتتميز تمايزا كافيا لإستثارة الانفعالات المختلفة ، فليس هناك فارق زمني بين الخبرة الانفعالية والتغيرات الفسيولوجية يمكننا من ان نرتب الواحد منها على الاخر كما فعل جيمس - لانج ، بل كلاهما يحدث في الوقت نفسه ويفسر ان ذلك يكون المثير الانفعالي يتوجه نحو القشرة الدماغية مسببا الوعي الذاتي بالخبرة الانفعالية وفي نفس اللحظة يتوجه نحو الجهاز العصبي السمبثاوي متسببا في الإستثارة الجسمية الفسيولوجية (الريماوي واخرون ،2004: 44). ويلاحظ ان هذه النظرية تفترض ان التنبهات الحسية الواردة تمر من خلال الثلاموس الذي يقع عند قاع الدماغ تقريبا وبحسب هذه النظرية تتلقى الرسائل الواردة اثناء عبورها في الثلاموس نوعا من المسحة الانفعالية والمعتاد ان يقوم اللحاء بكف الاستجابة الانفعالية في الثلاموس فإذا لم يتحقق ذلك انطلق الانفعال . ويؤخذ على هذه النظرية ان ليس كل إدراك يؤدي الى إستجابة انفعالية (موراي ،1988 : 104) .

### ثالثاً: نظرية التقييم المعرفي :

يؤكد لازروس (Lazarus) ان انفعالنا في زمن معين يتوقف على تفسيرنا المعطى له في الموقف الذي تكون فيه في لحظته اي ان انفعالنا التي نشعر بها فوراً تستدعي نوعاً من التقدير المعرفي السريع للموقف ، وهذا التقدير لا يحتاج عناء او مجهود كما لا يشترط ان يكون شعورياً ، ومع ذلك ما تزال هذه وظيفة الدماغ ، فالانفعالات تستثار عندما تقدر حقيقة كون الحدث نافعا او ضارا بوجودنا (Lazarus ,1991: 457) .

### مناقشة النظريات :

لم تختلف النظريات كثيرا في تفسيرها للاستثارة الانفعالية فقد فسر (دابروسكي) الاستثارة الانفعالية على وفق نمو الشخصية الانسانية وتطورها إذ قسم انماط الاستثارة النفسية الى خمسة انماط واعتبر نمط الاستثارة الانفعالية هي الاقوى عند الافراد والذي يمكن ملاحظته بشكل مباشر من خلال ردود افعالهم المختلفة ، اما (كانون بيرد) فقد فسر الاستثارة الانفعالية تفسيراً فسلجياً يعتمد على الفعل ورد الفعل اي أن كلامها يحدث في نفس الوقت ، وهذا ما اشار اليه (لازروس) في ان انفعالنا تتوقف على تفسيرنا للموقف وفي نفس اللحظة إذ ان انفعالنا واستجابتنا تستدعي نوعاً من التقدير المعرفي السريع للموقف وقد تبنت الباحثة وجهة النظر التكاملية في بناء مقياس الاستثارة الانفعالية .

### دراسات سابقة تتعلق بالاستثارة الانفعالية :

الدراسات العربية : لم تجد الباحثة دراسات مشابهة لعينة دراستها الحالية لذا ستذكر دراسات لعينات من طلبة الجامعات ومنها :

اولاً : دراسة (كريم ،2008)

الاستثارة الانفعالية لدى طلبة المرحلة الاولى في اداء الامتحانات العملية لبعض الالعاب الفرعية والفردية.

هدفت الدراسة الى تعرف الاستثارة الانفعالية لدى طلبة المرحلة الاولى في اداء الامتحانات العملية لبعض الالعاب الفرعية والفردية ، وتكونت عينة البحث من (130) طالب من المرحلة الاولى من كلية التربية الرياضية واستعمل الباحث مقياس الاستثارة الانفعالية الذي اعده (دورثي .ف.هاريسون)

وعربه (اسامة كامل راتب 1991) ، وظهرت النتائج بإمكانية التعرف على الاستثارة الانفعالية عند الالعاب الرياضية (كرة القدم ، كرة السلة ، الجمناستيك ، الاثقال ) وإمكانية المقارنة في الاستثارة الانفعالية بين الالعاب الرياضية (كرة القدم ، كرة السلة ، الجمناستيك ، الاثقال) (كريم ، 2008: 3).

ثانيا : دراسة (بني يونس واخرون 2016) :

انماط الاستثارات النفسية الفائقة وعلاقتها بسمة الانفعالية المعرفية والاجتماعية المميزة لطلاب جامعة تبوك .

هدفت الدراسة التعرف على مستويات انماط الاستثارات النفسية الفائقة وسمة الانفعالية المعرفية والاجتماعية وايجاد الفروق والعلاقة فيما بينهما لدى عينة مكونة من ( 140 ) من طلبة جامعة تبوك وتم بناء اداتين اداة لقياس انماط الاستثارات الانفعالية والثانية لقياس سمة الانفعالية المعرفية والاجتماعية وباستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة اظهرت النتائج وجود فروق دالة في مستويات انماط الاستثارات النفسية الفائقة تبعا للمتغيرات الديموغرافية ووجود علاقة ارتباطية ايجابية بين انماط الاستثارات النفسية والانفعالية المعرفية والاجتماعية (بني يونس واخرون ، 2016: 663).

الدراسات الاجنبية :

دراسة (Giesen & hendrick 1974):

Emotional arousal in increasing the effectiveness of the persuasion process.

الاستثارة الانفعالية في زيادة فاعلية عملية الإقناع

هدفت الدراسة الى التعرف على الاستثارة الانفعالية في زيادة فاعلية عملية الإقناع وتكونت عينة البحث من (105) طالبا من طلبة من طلبة الجامعة تمت استنارتهم من خلال وضعهم بصورة فردية امام جهاز يعمل على استثارة الانفعال فسيولوجيا ، وتم قياس حالة الانفعال بجهاز يبين نوع الحالة الانفعالية وشدتها من خلال قياس الجهاز للموجات الدماغية ، ثم طلب من افراد العينة تقييم الحالة الانفعالية لديهم لزيادة التأكد من فاعلية الاداء ، وقد قسمت العينة الى اربع مجاميع بحسب المعالجات التجريبية التي خضعوا لها (مجموعة إستثارة عالية بالحزن ،مجموعة إستثارة واطئة بالحزن ، مجموعة إستثارة عالية بالسعادة ، مجموعة إستثارة واطئة بالسعادة ) ثم عرضت عليهم رسالة صوتية مسجلة على شريط ولمدة اربع دقائق . وقد اظهرت النتائج وجود أثر واضح لمستوى الاستثارة وليس لنوعها في العملية الاقناعية ، وقد اظهرت مجموعتا الاستثارة العالية (سلبيا وايجابيا) ميل اكثر تجاه الرسالة الاقناعية من مجموعتي الاستثارة الواطئة (Giesen & hendrick 1974 :449-457).

موازنة الدراسات السابقة :

من حيث المنهج المتبع تشابهت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدامهم للمنهج الوصفي الارتباطي ماعدا دراسة (Glesen & hendrick 1974) التي اعتمدت المنهج التجريبي ومن حيث الاهداف لم تختلف الدراسات السابقة في اهدافها مع الدراسة الحالية إذ ان اغلبها هدفت الى تعرف الاستثارة الانفعالية وعلاقتها بمتغيرات الدراسة الخاصة بها لدى عينات بحثها اما من حيث العينة فقد اختلفت الدراسات السابقة في عينات بحثها فقد شملت عينة دراسة دراسة (كريم ، 2008) على (130) طالبا من طلبة الجامعة بينما اشتملت عينة دراسة (بني يونس واخرون 2016) على (140) من طلبة الجامعة ايضا وتكونت عينة دراسة (Glesen & hendrick 1974) من

(105) طالبا ، اما عينة الدراسة الحالية تكونت من (400) معلمة من معلمات رياض الاطفال ، اما فيما يتعلق بالوسائل الاحصائية فسيتم استخدام الوسائل الاحصائية المناسبة للبحث ومن حيث النتائج سيتم مناقشتها ومقارنتها مع الدراسات السابقة في الفصل الرابع .

### ثانياً : مفهوم الأداء الوظيفي :

يعتبر الأداء الوظيفي الفردي الحلقة الأخيرة المكملة لفاعلية المؤسسة، فالفرد هو المحرك الأول أياً كان موقعه في المؤسسة (فهو يؤثر على الأداء الإجمالي للإدارة التي ينتمي إليها (سليمان، ب: 61). لذلك فإن المصلحة العامة لأي مؤسسة تقتضي أن يعهد بوظائفها إلى الأكفاء من الموظفين والقادرين على تحمل مسؤوليات واجباتهم الوظيفية الحالية والمستقبلية من أجل الارتقاء بمستويات الأداء. لهذا من الطبيعي أن أي نوع من أنواع الأداء الذي يقدمه الفرد سوف يتأثر بثلاثة عناصر أساسية، هي قدرة الفرد على القيام بالعمل الذي يتأثر باستعداداته ودرجة معرفته بذلك العمل، ويعبر العنصر الثاني عن توفر الإدارة والوسيلة للقيام بذلك العمل. أما العنصر الثالث فهو وجود الرغبة والدافع اللذين يحفزان الفرد للقيام بهذا العمل (جواد، 1992: 49).

ويمثل الجهد المبذول من قبل الفرد في المؤسسة التعليمية والمستند على تحويل المدخلات التنظيمية للمؤسسة كمواد أولية وتحويلها الى مخرجات تحقق اهداف الوحدة التنظيمية ، والأداء الوظيفي هو حصيله استثمار حقيقي من قبل المؤسسة التعليمية لقدرات ومهارات أفرادها والأداء الوظيفي هو كمية الجهد والطاقة المبذولة للحصول على درجات عالية في الأداء الإيجابي (محمد ، 2001 : 2) . إذ كشفت دراسة سكينز تيمهالي وماك كورمان (Skez & Mak) (1986) إن الخبرة والكفاءة في مجال المعرفة لا تكون كافية لنجاح التدريسي ما لم تتوفر لديه سمات شخصية مميزة تجعله قادراً على أداء مهماته بحماس وإخلاص (جابر، 2000: 14).

ويتوقف مستوى الأداء الوظيفي لمعلمة رياض الأطفال على المؤهلات العلمية والمهارات والخبرات ، والميول ، والاهتمامات التي تشكل العمود الفقري لنجاح المؤسسة التعليمية في بناء الطفل ، إذ أشارت دراسة ( السليمان ، 2017 ) الى أهمية دراسة الأداء الوظيفي لمعلمات الرياض وتأثيره على سير العملية التعليمية ، إذ أظهرت الدراسة إن هناك علاقة ارتباطية قوية بين مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض وتأثيرها الإيجابي على سير العملية التعليمية لتحقيق الأهداف التربوية والارتقاء بمستوى التعليم ( السليمان ، 2017 : 19 ) .

وترى الباحثة ان الأداء الوظيفي هو قدرة معلمة الروضة على توظيف أنظمة وقوانين مؤسسة رياض الأطفال لتربية وتوجيه طفل الروضة .

وهناك عناصر مهمة يرتكز عليها الأداء الوظيفي لمعلمة رياض الأطفال ومنها :

**أولاً : الانضباط الوظيفي . ثانياً : الالتزام الوظيفي . ثالثاً : الولاء الوظيفي .**

وحددت (درة والصباغ ، 2008 : 306 ) مجالات أخرى يستند عليها الأداء الوظيفي للموظف وهي :  
**أولاً : مجال كفايات الموظف :** وهي كافة المعلومات والاتجاهات التي تمثل الخصائص الأساسية التي تقود الى إداء فعال يقوم به الموظف .

**ثانياً : مجال متطلبات العمل والانضباط فيه :** وهي المسؤوليات والواجبات والادوار التي تتطلب من معلمة الروضة الالتزام بها .



ثالثاً : مجال بيئة التنظيم : وهذه تتضمن عوامل داخلية تؤثر في الأداء الفعال للموظف وهي التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي وكافة الإجراءات المستخدمة فيه وعوامل خارجية تؤثر في عمل الموظف وتؤثر في أدائه وفعالته ومنها تأثير العوامل الاقتصادية والاجتماعية والقانونية والمؤهلات العلمية وهذه العوامل مجملها تؤثر على مخرجات الإدارة الوظيفية ( درة والصباغ، 2008 : 306 ) .

#### العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

لفتت العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي انتباه كثير من الباحثين لمعرفة طبيعة العوامل التي تحدد مستوى الأداء ، إذ فسرت كثير من الدراسات الميدانية هذا الموضوع ضمن إطارين : الأول يحدد علاقة مباشرة بين الرضا عن العمل ومستوى الأداء على حين يحدد الإطار الثاني، وجود علاقة غير مباشرة بين كليهما بمعنى أن تأثير الرضا عن العمل على الأداء يعمل من خلال مجموعة من العوامل الوسيطة التي تتدرج ضمن، السن، ونوع العمل، ومستوى التعليم، والدخل، والجنس، والمركز الاجتماعي، وحجم المنظمة (سليمان، ب.ت: 39).

وعد السلوك الإنساني المحدد الأساس في أية وحدة إنتاجية أو خدمية، أو كما صورها (مكريكر makrikar) بمحصلة التفاعل بين خصائص الفرد التي تشتمل على المعرفة، والمهارة، والخبرة، والاتجاه، مع خصائص بيئة الوظيفة وهي المكافأة، وظروف العمل، والقيادة بوصف أن :  
سلوك الفرد = خصائص الفرد × خصائص بيئة الوظيفة، (عاشور، 1979 : 336).

وعليه فإن سلوك الفرد يتمثل بمجموعة تصرفات وأنشطة تصدر عنه نتيجة لعلاقة ديناميكية وتفاعل بين ذلك الفرد وبين البيئة المحيطة به، من جهة أخرى فإن خصائص الفرد نفسه ستساعد بالطبع على أداء العمل، أما ظروفه البيئية والاجتماعية فهي التي تكون العمل والذي يتمثل بعامل الدافعية وعليه فإن العلاقة تصبح كما يأتي :

الأداء الوظيفي للفرد = القدرة × الدافعية. فضلا عن تحديد بعض العوامل البيئية التي تكون خارج نطاق سيطرة الفرد وبالتالي تؤثر على مستوى ادائه الوظيفي وبالرغم من ان هذه العوامل قد تؤخذ كإعذار الا انها يجب ان تؤخذ في الاعتبار لانها حقيقية وموجودة بالفعل وهي كالآتي :

1-الظروف المادية . 2-الضوضاء . 3-الاضاءة . 4-ترتيب الادوات . 5- التعليم . 6-التنظيم . 7- الادارة 8- الاشراف (العنزي، 1985: 47) .

#### النظريات التي فسرت الاداء الوظيفي :

#### اولا : نظرية هرزبرك (Herzberg) :

يرى هرزبرك ( Herzberg ) أن نوعية العمل وطبيعته هما اللتان تدفعان للعمل والإبداع فيه وليس البيئة الطبيعية أو الاجتماعية المحيطة به. فهناك عوامل دافعة خاصة بالعمل ذاته أي محتوى الوظيفة هي التي تدفع الفرد إلى الأداء العالي. والإخلاص للمؤسسة والولاء لها كالتقدير والانجاز والتحدي ، وتوافر فرص النمو والتقدم والمسؤولية فضلا عن توافر عوامل أخرى أطلق عليها هرزبرك ( Herzberg ) العوامل الصحية مثل الأجور، وأساليب الأشراف والعلاقات بين الأشخاص والأساليب الإدارية وسياسات المنظمة وظروف العمل والأمن الوظيفي والمكانة. أن توافر هذه العوامل بأفضل مايمكن يوفر بيئة عمل ملائمة لكافة المستويات الوظيفية، وتؤكد هذه النظرية ضرورة

الاهتمام بالعوامل المرتبطة بالعمل ذاته بوصف أن ما يثير حماس الموظف ويحفزه هو أدائه لعمل جاد يتفق مع قدراته ويحقق طموحاته ويثير لديه اهتمامات وتحديات، يتمخض عنها أداء عال ، (درة، 1986: 220).

#### ثانيا : نظرية دافع الانجاز لمكلاند (McClelland) :

يوضح (مكليلاند McClelland) أن هناك ثلاث حاجات للأفراد موجودة بمستويات مختلفة لها تأثير واضح في تحريك السلوك وهي الحاجة إلى القوة والحاجة إلى الانتماء والاندماج والحاجة إلى الانجاز (السالم، 1991: 156). فالأفراد الذين يشعرون بالحاجة إلى القوة، يهتمون بممارسة التأثير والسيطرة على الآخرين أو أرغامهم على أن يسلكوا على وفق رغباتهم ويبحث هؤلاء الأفراد عن مراكز السلطة، ويتمتعون باللباقة وحسن التحدث مع الآخرين، أما الأفراد الذين يشعرون بالحاجة إلى الانتماء، فغالباً ما يتأثرون بالصدقات ويعملون على إرضاء الآخرين ويحاولون التوحد معهم، ويفلقون عندما يتعدون عن الناس لأي سبب كان. وأما الذين لديهم حاجة شديدة للانجاز والتفوق، فأنهم يملكون رغبة شديدة في النجاح ويرتهبون من الفشل. لهذا تكون أهدافهم متوسطة وقابلة للتحقيق ويميلون إلى المخاطرة المعقولة ويفضلون تحمل المسؤولية وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجههم، (هاشم، 1989: 490).

#### مناقشة النظريات التي فسرت الأداء الوظيفي :

أكد هرزبرك (Herzberg) على ان هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الاداء الوظيفي للفرد فنوعية العمل، وإيمان الفرد بعمله والشعور بالولاء والانجاز والتقدير فضلا عن توافر العوامل الصحية له دور مؤثر في مدى نجاح الفرد في ذلك العمل أو إخفاقه فيه ، فإذا آمنت المعلمة بعملها واقتنعت به فإنها ستبدع فيه وتؤديه في أحسن صورة. أما إذا ضعف إيمانها بنوعية عملها، فإن ذلك يؤدي به إلى التراجع وعدم القدرة على مواصلة الأداء المطلوب. أما (مكليلاند McClelland) فقد حدد ثلاث حاجات اساسية لدى الافراد موجود بمستويات مختلفة وهي الحاجة الى القوة والحاجة الى الانتماء والحاجة الى الانجاز واداء الافراد يتفاوت بحسب قوة حاجاتهم وقدرتهم على تحققها من عدمه . وقد اعتمدت الباحثة في بناء مقياس الاداء الوظيفي وإشتقاق مجالاته على الادب النظري والنظريات التي تم الحديث عنها .

#### الدراسات السابقة التي تناولت الأداء الوظيفي :

لم تجد الباحثة دراسات مشابهه لعينة دراستها الحالية لذا ستذكر دراسات لعينات موظفين باعتبار عينة الدراسة موظفات :

اولا : دراسة ( يوسف ، 1999 ) :

( العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي و الخصائص الفردية ) هدفت هذه الدراسة إلى تعرف طبيعة واتجاهات العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي واثرت بعض العوامل الشخصية في كل من الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي ، وبلغت عينة الدراسة (567) موظفاً تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من العاملين في القطاع الحكومي والخاص بدولة الإمارات العربية ، وصمم الباحث ( استمارة البيانات الشخصية ) فضلاً عن ذلك تبنيه ( مقياس الولاء التنظيمي لبورتر وآخرون ) و( مقياس الأداء الوظيفي للقطن ، 1983 ) وأهم النتائج التي توصلت

إليها الدراسة : - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مستوى الالتزام التنظيمي ومستوى الأداء الوظيفي . - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية بين كل من : العمر والخبرة في الوظيفة الحالية ومستوى الالتزام التنظيمي . -توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية بين العمر والخبرة في الوظيفة الحالية ومستوى الأداء الوظيفي ( يوسف ، 1999 : 493-528) .  
**ثانيا: دراسة ( ميرة ،2009):**

#### الاغتراب وعلاقته بالأداء الوظيفي عند التدريسيين الجامعيين

هدفت الدراسة الى تعرف الاغتراب لدى تدريسيو جامعة بغداد وتعرف الفروق في الاغتراب بحسب متغيرات الجنس والتخصص واللقب العلمي فضلا عن تعرف مستوى الاداء الوظيفي لدى التدريسيين وتعرف العلاقة بين الاغتراب والاداء الوظيفي وقامت الباحثة بإعداد مقياسي للاغتراب والاداء الوظيفي وتكونت العينة من (400) تدريسي وتدرسية من جامعة بغداد وعولجت البيانات إحصائيا وتوصلت للنتائج الآتية : يعاني اساتذة الجامعة من الاغتراب وان الاساتذة من الذكور يعانون أكثر من الاغتراب ممن هم بلقب علمي استاذ . واطهرت النتائج بان مستوى الاداء الوظيفي للتدرسيين ضعيف ووجود علاقة عكسية بين الاغتراب ومستوى الاداء الوظيفي (ميرة ،2009:ك) .

#### ثالثا: دراسة ( جعافرة و الشرمان، 2014 ) :

#### الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي ، تكونت عينة البحث من (252) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة. وتم استخدام تحليل التباين الثلاثي، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية، ومعامل بيرسون للكشف عن العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة والرتبة الأكاديمية، ووجود فروق تعزى للجنس ولصالح الذكور، وقد أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، ووجود فروق في متغير الرتبة الأكاديمية. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي ( جعافرة و الشرمان، 2014) .

#### رابعا: دراسة ( صالحه ، 2015 ) :

الإدارة بالتجوال من قبل مديري مدارس وكالة الغوث في محافظات قطاع غزة واثرها على الأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم.

هدفت الدراسة الى تحديد درجة ممارسة الإدارة بالتجوال من قبل مديري مدارس وكالة الغوث في محافظات قطاع غزة واثرها على الأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم . تكونت عينة الدراسة من(420) معلم ومعلمة ، وتكون مقياس الأداء الإداري من (19) فقرة لقياس الأداء الوظيفي للمعلمين في محافظات غزة . ومن اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة : وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة الإدارة بالتجوال من قبل مدرء مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة والأداء الوظيفي للمعلمين. ومن خلال استخدام نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد تبين أن المتغيرات

المؤثرة على المتغير التابع الأداء الوظيفي هي التغذية الراجعة والتحفيز وتحسين الاتصال والتطوير والإبداع، وأن متغير اكتشاف الحقائق له تأثير ضعيف على الأداء الوظيفي (صالحة ، 2015).

**مناقشة الدراسات السابقة :**

من حيث المنهج المتبع لم تختلف الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدامهم للمنهج الوصفي الارتباطي ومن حيث الاهداف لم تختلف الدراسات السابقة في اهدافها مع الدراسة الحالية إذ ان اغلبها هدفت الى تعرف الاداء الوظيفي لدى عينات بحثها اما من حيث العينة فقد اختلفت الدراسات السابقة في عينات بحثها فقد شملت عينة دراسة ( يوسف ، 1999 ) على (567) موظفا بينما اشتملت دراسة ( جعفر و الشerman، 2014 ) على (252) تدريسي في الجامعة وتكونت عينة دراسة (ميرة 2009)، من (400) تدريسي ودراسة ( صالحة ، 2015 ) تكونت من (420) معلم ومعلمة وهي تتقارب مع عينة الدراسة الحالية من حيث العدد إذ تكونت عينة الدراسة الحالية من (400) معلمة من معلمات رياض الاطفال ،اما فيما يتعلق بالوسائل الاحصائية فسيتم استخدام الوسائل الاحصائية المناسبة للبحث ومن حيث النتائج سيتم مناقشتها ومقارنتها مع الدراسات السابقة في الفصل الرابع .

**جوانب الإفادة من الدراسات السابقة :**

في ضوء ما استعرضته الباحثة من دراسات سابقة للمتغيرين يمكن ان توجز ما افادة منها بالاتي :

1- مساعدة الباحثة في الاطلاع على متغيري الاستثارة الانفعالية والاداء الوظيفي وطريقة بحث هذين المتغيرين .

2- ساهمت الدراسات السابقة في مساعدة الباحثة على بلورة مشكلة البحث وأهميته .

3- ساهمت الدراسات السابقة في تعريف الباحثة بطبيعة العينة وحجمها واسلوب اختيارها .

4- الإفادة من مصادر الدراسات السابقة .

5- الإفادة من نتائج الدراسات السابقة في مقارنتها مع نتائج الدراسة الحالية .

**الفصل الثالث : منهج البحث وإجراءاته**

**اولا : منهجية البحث :**

اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي والذي يمثل بحسب (فان دالين 1994)، الظاهرة الراهنة وتركيبها وعملياتها والظروف السائدة ولكونه انسب المناهج لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات والكشف عن الفروق فيما بينها (فان دالين، 1994: 293).

**ثانيا : مجتمع البحث :**

يمثل مجتمع البحث الحالي معلمات رياض الاطفال الحكومية التابعة لمحافظة بغداد / مديرية تربية الرصافة الاولى والثانية والثالثة للعام الدراسي (2021-2022) وتم الحصول على البيانات من خلال مراجعة مديرية محافظة بغداد / شعبة الإحصاء، إذ اشتمل المجتمع على (102) روضة ، و كان عدد المعلمات (870) معلمة بواقع ( 382 ) في الرصافة الاولى و(375) في الرصافة الثانية و(113) في الرصافة الثالثة .

**ثالثا: عينة البحث :**

تكونت عينة البحث الحالي من (400) معلمة من معلمات رياض الاطفال بعد ان تم تحديد حجمها من قبل المحكمين المتخصصين في القياس والتقويم وقد التزمت الباحثة برأي ذوي الخبرة

والإختصاص في هذا المجال فبعضهم يرى أن كبر حجم العينة ينعكس إيجابياً على صدق النتائج وزيادة الثقة بها وإن حجم العينة يجب أن يتناسب مع المجتمع الذي أخذت منه (Nunnally,1978:179). إذ تم اختيار العينة من (50) روضة من الروضات الحكومية التابعة لمديرية تربية محافظة بغداد الرصافة الاولى والثانية والثالثة بواقع (200) معلمة لها مدة خدمة (اقل من 10 سنوات) و (200) معلمة لها خدمة ( 11 سنة فأكثر )، وتم اختيارهم بالطريقة الطبقية البسيطة ومن كل روضة تم اختيار (8) معلمات ، والجدول (1) يوضح ذلك :

### جدول (1)

#### عينة البحث موزعة بحسب مدة الخدمة

عدد الرياض	عدد المعلمات وفق مدة الخدمة ( 10 سنوات فأقل )	عدد المعلمات وفق مدة الخدمة ( 11 سنوات فأكثر )	المجموع
50	200	200	400

رابعاً: اداتا البحث : لتحقيق اهداف البحث الحالي تطلب وجود أداتين هما : مقياس الإستثارة الانفعالية ومقياس مستوى الأداء الوظيفي ، وفيما يأتي وصف لإداتا البحث :

اولاً : مقياس الإستثارة الانفعالية :

#### 1- المنطلقات النظرية والمنهجية لإعداد المقياس :

بعد ان عرضت الباحثة الإطار النظري والدراسات السابقة للبحث الحالي فقد تم تحديد المنطلقات النظرية والمنهجية التي تستند إليها الباحثة لإعداد مقياس الإستثارة الإنفعالية ، لأنها تعطي رؤية واضحة تنطلق منها الباحثة للتحقق من إجراءات إعداد المقياس ، وعليه تم تحديد مفهوم الإستثارة الانفعالية من خلال تبني تعريف الوقفي (1998) للإستثارة الانفعالية، والذي عرفها (هي خبرة ذاتية غير إرادية تكون إما سلبية او إيجابية وتتأثر تأثيراً قوياً بالتقدير المعرفي للموقف الخارجي ، وتستثير الميل الى الفعل ويكون مصحوباً بردود افعال موضوعية ، جسمية فلسجية ) (الوقفي ،1998: 370).

2 – تم صياغة فقرات المقياس بصيغته الأولية في ضوء تعريف مفهوم الإستثارة الإنفعالية والادب النظري وما تيسر الحصول عليه من الدراسات السابقة ، إذ تم صياغة (26) فقرة .

3- صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري):

لغرض تحقيق ذلك قامت الباحثة بعرض فقرات مقياس الإستثارة الإنفعالية البالغة (26) فقرة ملحق (1) بصيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين بميدان العلوم التربوية والنفسية ورياض الأطفال والقياس والتقويم بلغ عددهم (10) محكمين ملحق (3)، إذ يشير (Eble) إلى أن أفضل وسيلة للتأكد من الصدق الظاهري للمقياس هو أن يقوم عدد من المحكمين ذوي الخبرة والدراية العلمية بتقدير مدى تحقيق الفقرات للصفة المراد قياسها (Eble,1972:566) وذلك من أجل إصدار أحكامهم على مدى صلاحية الفقرات ، وسلامة صياغتها وملائمتها للغرض الذي وضعت من أجله ، وكذلك صلاحية البدائل المستخدمة للإجابة علماً ان الباحثة استخدمت اسلوب ليكرت الخماسي لبدائل الاجابة وهو (تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي غالباً ، تنطبق علي احياناً ، تنطبق علي نادراً ، لاتنطبق علي) وتأخذ الدرجات عند التصحيح (1,2,3,4,5) للفقرات الايجابية وعكسها للفقرات

السلبية (1,2,3,4,5) وتحليل آراء المحكمين على فقرات المقياس قد استعملت الباحثة اختبار مربع كاي (كا) لعينة واحدة ، و تقبل الفقرة عندما تكون قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) كما في الجدول (2)

جدول (2)

مربع كأي لآراء المحكمين حول صلاحية مقياس الاستثارة الانفعالية

مستوى الدلالة (0,05)	قيمة مربع كأي		عدد المعارضون	عدد الموافقين	ارقام الفقرات	المتغير
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	3,84	10	0	10	1، 2، 4، 5، 6، 7، 9، 10، 11، 13، 14، 15، 16، 18، 19، 20، 21، 23	الاستثارة الانفعالية
دالة		6,4	1	9	3، 8، 12، 17، 22، 24، 25، 26	

وبعد القيام بهذا الاجراء تبين أن جميع فقرات المقياس دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (1) وبالتالي لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس في ضوء تقديرات المحكمين للمقياس .

4-إجراءات التجربة الإستطلاعية : توجب على الباحثة القيام بالتجربة الإستطلاعية على عينة صغيرة تتشابه خصائصها مع عينة البحث الرئيسية إذ لا بد من التحقق من مدى فهم أفراد العينة للفقرات ، ومعرفة مدى وضوح تعليمات الإختبار، فضلاً عن حساب الوقت الذي يستغرقه أفراد العينة في الإجابة على المقياس ، وقد تكونت العينة الإستطلاعية من (20) معلمة تم إختيارهم عشوائياً من خمس روضات .

- التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الإستثارة الإنفعالية :

لإجراء التحليل الإحصائي للفقرات قامت الباحثة باختيار عينة التحليل الإحصائي التي بلغت (400) معلمة من مجتمع البحث، بعد ذلك قامت الباحثة بإستخراج القوة التمييزية للفقرات باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين ، والاتساق الداخلي (إيجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس) وكالاتي:

-القوة التمييزية للفقرات : لتحقيق ذلك قامت الباحثة بالخطوات الاتية:

1- أسلوب المجموعتين الطرفيتين . Contrasted Groups

لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الإستثارة الإنفعالية ، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي البالغة (400) معلمة وبعد تصحيح إستجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل معلمة ، تم ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة ثم تم اختيار نسبة (27%) العليا من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا (108 استمارة) واختيار نسبة (27%) الدنيا من الاستمارات الحاصلة على أدنى

الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا (108 استمارة أيضاً). وقامت الباحثة بتطبيق الاختبار التائي (t - test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين ، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تعد مؤشراً للقوة التمييزية بين المجموعتين. وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة تمييزاً لكل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) وبدرجة حرية (214) وعند مستوى دلالة (0,05) ومن خلال هذه الخطوة أظهرت النتائج أن جميع الفقرات ذات دلالة احصائية وقيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية، والجدول (3) يوضح ذلك :

جدول (3)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستثارة الانفعالية بطريقة المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة عند 0,05
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
1	0,445	4,768	0,869	4,194	6,132	دالة
2	0,413	4,814	0,998	4,046	7,387	دالة
3	0,374	4,833	0,911	4,138	7,323	دالة
4	0,428	4,824	1,067	3,963	7,782	دالة
5	0,635	4,731	1,016	3,648	9,389	دالة
6	0,531	4,750	1,156	3,500	10,209	دالة
7	0,595	4,666	1,186	3,435	9,641	دالة
8	0,763	4,574	1,238	3,592	7,011	دالة
9	0,700	4,564	1,169	3,574	7,551	دالة
10	0,722	4,601	0,965	3,675	7,981	دالة
11	0,612	4,713	1,106	3,638	8,829	دالة
12	1.17177	3.9722	1.18561	2.4259	9.640	دالة
13	1.09658	4.2222	1.32147	3.4630	4.595	دالة
14	4.97707	4.7037	1.26140	2.9167	3.617	دالة
15	1.12598	3.8241	1.20095	2.1574	10.521	دالة
16	1.03064	4.1759	1.32343	2.9259	7.744	دالة
17	1.20268	3.9537	1.13230	3.3704	3.670	دالة
18	3.00920	4.1944	1.19260	2.8704	4.251	دالة
19	3.14828	4.0648	1.30615	3.0648	3.049	دالة
20	1.03954	4.1481	1.15691	3.2685	5.877	دالة
21	0.88030	4.3056	1.11567	2.6296	12.255	دالة

دالة	9.864	1.14246	2.3241	1.14760	3.8611	22
دالة	4.894	1.39982	2.7222	1.14552	3.5741	23
دالة	15.454	0.94556	1.9444	1.11672	4.1204	24
دالة	13.700	1.13942	2.1944	0.95860	4.1574	25
دالة	9.160	1.28724	2.6852	1.08084	4.1667	26

2 - الاتساق الداخلي/ علاقة درجة الفقرة بالدرجات الكلية للمقياس  
 لإستخراج العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لعينة التحليل الاحصائي البالغة (400) معلمة وهي العينة نفسها التي خضعت لتحليل الفقرات في ضوء المجموعتين الطرفيتين ، واتضح أنّ قيم معاملات الارتباط المحسوبة هي اكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0,098) بدرجة حرية (398) وبمستوى دلالة (0,05) وبالتالي لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس والجدول (4) يوضح ذلك :

#### جدول (4)

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الاستثارة الانفعالية

معامل الارتباط	فقرة	معامل الارتباط	فقرة	معامل الارتباط	فقرة
0,390	19	0,365	10	0,337	1
0,458	20	0,345	11	0,328	2
0,567	21	0,329	12	0,446	3
0,524	22	0,347	13	0,319	4
0,377	23	0,357	14	0,398	5
0,456	24	0,454	15	0,319	6
0,386	25	0,369	16	0,230	7
0,455	26	0,353	17	0,397	8
-	-	0,490	18	0,368	9

الصدق : استخرجت الباحثة الصدق بطريقتين :

1 - الصدق الظاهري : تم التحقق منه من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين وكما تم ذكره سابقاً في صلاحية الفقرات .

2 - صدق البناء : وقد تحققت الباحثة من هذا النوع من الصدق عن طريق مؤشرين هما :

أ - حساب القوة التمييزية لمقياس الاستثارة الانفعالية .

ب - الاتساق الداخلي : إذ تحققت الباحثة منه عن طريق حساب معامل إرتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس فضلا عن استخراج المؤشرات الاحصائية للمقياس .



الثبات : إستخرجت الباحثة معامل الثبات بطريقتين هما :-

أولاً :- طريقة الاتساق الخارجي (اختبار- إعادة الاختبار (Test- Retest)

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاستثارة الانفعالية لاستخراج الثبات بهذه الطريقة على عينة مكونة من (60) معلمة من معلمات رياض الاطفال . وبعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس ذاته مرة أخرى وعلى العينة ذاتها ، وبعد استعمال معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول والثاني . ولحساب الثبات بهذه الطريقة للمقياس ككل، ظهر أن قيمة معامل الثبات للمقياس تبلغ (0,86) وهو معامل ثبات جيد حسب معيار ايبل .

ثانياً :- الاتساق الداخلي (معامل الفاكرونباخ):

لحساب الثبات بهذه الطريقة تم اخذ استجابات (100) معلمة من عينة التحليل الاحصائي بصورة عشوائية وبعد استعمال معادلة الفاكرونباخ اتضح ان قيمة معامل ثبات الفاكرونباخ يبلغ (0,83) وهو معامل ثبات جيد .

3- وصف المقياس بصيغته النهائية

تكون مقياس الاستثارة الانفعالية بصورته النهائية من (26) فقرة ، يختار في ضوئها المفحوص من خمسة بدائل متدرجة ، تتراوح من (1) الى (5) وفق للبدل الذي يقترب أو يبتعد عن الإستثارة الإنفعالية ، لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب في المقياس تكون (130) كأعلى درجة و(26) أدنى درجة في حين يبلغ الوسط الفرضي للمقياس (78) وبمتوسط وقت اجابة (11) دقيقة .

4- المؤشرات الاحصائية لمقياس الاستثارة الانفعالية

إن حساب المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستثارة الانفعالية والركون إلى نتائج التطبيق فيما بعد ، تطلب من الباحثة استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية أو ما يسمى اختصاراً (SPSS) في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستثارة الانفعالية

القيمة	الخاصية الإحصائية
400	حجم العينة (sample size)
91,665	الوسط الحسابي (mean)
91.001	الوسيط (median)
93.000	المنوال (mode)
9,331	الانحراف المعياري (std.deviation)
87,067	التباين (variance)

0,213	الالتواء (skewness)
0.668	التفرطح (kurtosis)
82	اقل درجة (minimum)
119	اعلى درجة (maximum)
37	المدى (range)
26	عدد الفقرات النهائية
78	الوسط الفرصي

يتضح من الجدول اعلاه ان قيم الوسط والوسيط متقاربة وان قيم الالتواء والتفرطح محصورة بين  $(+3)$  وهذه مؤشرات تدل على ان المتغير ( الاستثارة الانفعالية) تتوزع توزيعاً اعتدالياً على افراد العينة .

ثانياً - مقياس مستوى الاداء الوظيفي :

#### 1- المنطلقات النظرية والمنهجية لإعداد المقياس :

بعد ان عرضت الباحثة الاطار النظري والدراسات السابقة للبحث الحالي فقد تم تحديد المنطلقات النظرية والمنهجية التي تستند إليها الباحثة في إعداد مقياس الاداء الوظيفي ، لأنها تعطي رؤية واضحة تنطلق منها الباحثة للتحقق من إجراءات إعداد المقياس ، وعليه تم تحديد مفهوم مستوى الاداء الوظيفي من خلال تبني تعريف تعريف (Mohammed,2001) : هو الكيفية التي يشبع بها الفرد متطلبات وظيفته ، للوصول الى الدرجة التي تحقق له إتمام المهام المكونه لوظيفته (Mohammed,2001: 209) وعلى ضوء التعريف والإطار النظري تم اشتقاق ثلاث مجالات للاداء الوظيفي لمعلمة الروضة هي : أولاً : مجال كفايات المعلمة : وهي كافة المؤهلات العلمية والمعلومات والاتجاهات التي تمثل الخصائص الأساسية التي تقود الى إداء فعال للمعلمة .

ثانياً : مجال متطلبات العمل : وهي المسؤوليات والواجبات والادوار التي تتطلب من معلمة الروضة الالتزام بها .

ثالثاً : مجال تنظيم بيئة العمل : وهذه تتضمن عوامل داخلية تؤثر في الأداء الفعال للمعلمة وهي تنظيم العمل وأهدافه وكافة الإجراءات المستخدمة فيه وعوامل خارجية تؤثر في عمل المعلمة وتؤثر في أدائها وفعاليتها ومنها تأثير العوامل الاقتصادية والاجتماعية وهذه العوامل بمجملها تؤثر على مخرجات الإدارة الوظيفية ( درة والصباغ، 2008 : 306 ) .

2 - صياغة فقرات المقياس بصيغته الأولية : في ضوء تعريف مفهوم الاداء الوظيفي والمجالات التي تم تحديدها قامت الباحثة بصياغة عدد من الفقرات لكل مجال من المجالات ، حيث بلغ عدد الفقرات الكلي (40) فقرة وبواقع (13) فقرة للمجال الاول و(13) فقرة للمجال الثاني (14) فقرة للمجال الثالث .

### 3- صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري) :

لغرض تحقيق ذلك قامت الباحثة بعرض فقرات مقياس الاداء الوظيفي البالغة (40) فقرة ملحق (2) بصيغتها الاولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين بميدان التربية وعلم النفس وبلغ عددهم (10) محكماً ملحق (3)، وذلك من أجل إصدار أحكامهم على مدى صلاحيتها ، وسلامة صياغتها وملائمتها للغرض الذي وضعت من أجله ، فضلاً عن مدى ملائمة الفقرات للمجالات، وكذلك صلاحية البدائل المستخدمة للإجابة علماً ان الباحثة استخدمت اسلوب ليكرت الخماسي وهو (تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي غالباً ، تنطبق علي احياناً ، تنطبق علي نادراً ، لاتنطبق علي) وتأخذ الدرجات عند التصحيح (1,2,3,4,5) للفقرات الايجابية وعكسها للفقرات السلبية (1,2,3,4,5)؛ ولتحليل آراء الخبراء على فقرات المقياس قد استعملت الباحثة اختبار مربع كاي (كا) لعينة واحدة ، و تقبل الفقرة عندما تكون قيمة مربع كاي المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) كما في الجدول (6).

### جدول (6)

#### مربع كاي لآراء المحكمين حول صلاحية مقياس الاداء الوظيفي

مستوى الدلالة (0,05)	قيمة مربع كاي		عدد المعارضو ن	عدد الموافقو ن	ارقام الفقرات	المجالات
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	3,84	10	0	10	1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 13	مجال كفايات الموظف
دالة		6,4	1	9	3, 9, 10, 11, 12	مجال متطلبات العمل والانضباط فيه
دالة		10	0	10	جميع فقرات المجال البالغ عددها 13	
دالة		10	0	10	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 14	مجال بيئة التنظيم
دالة		6,4	1	9	2, 9, 10, 12, 13	

وبعد القيام بهذا الاجراء تبين أن جميع فقرات المقياس دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (1) وبالتالي لم تحذف أي فقرة في ضوء آراء المحكمين ليصبح المقياس عند تطبيقه على عينة التحليل الاحصائي (400) فقرة .

4- إجراءات التجربة الإستطلاعية : توجب على الباحثة القيام بالتجربة الإستطلاعية على عينة صغيرة تتشابه خصائصها مع عينة البحث الرئيسية إذ لا بد من التحقق من مدى فهم أفراد العينة للفقرات ، ومعرفة مدى وضوح تعليمات الإختبار، فضلاً عن حساب الوقت الذي يستغرقه أفراد العينة في الإجابة على المقياس ، وقد تكونت العينة الإستطلاعية من (20) معلمة تم إختيارهم عشوائياً من خمس روضات .

5- التحليل الاحصائي لفقرات مقياس مستوى الاداء الوظيفي :

لإجراء التحليل الاحصائي لفقرات قامت الباحثة باختيار عينة التحليل الاحصائي التي بلغت (400) معلمة من مجتمع البحث، بالأسلوب المتناسب والطريقة العشوائية والجدول رقم (7) يوضح عينة التحليل الاحصائي. بعد ذلك قامت الباحثة باستخراج القوة التمييزية للفقرات باستخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين، والاتساق الداخلي (أيجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس) وعلاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه، وعلاقة كل مجال بالمجالات الأخرى وعلاقتها بالدرجة الكلية للمقياس، وكالاتي: تمييز فقرات المقياس :-

1- أسلوب المجموعتين الطرفيتين:

لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الاداء الوظيفي، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة التحليل البالغة (400) معلمة، وبعد تصحيح استجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة، تم ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة، ثم تم اختيار نسبة (27%) العليا من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا (108 استمارة) واختيار نسبة (27%) الدنيا من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا (108 استمارة أيضاً) وبعد استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا المجموعتين العليا والدنيا، قامت الباحثة بتطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تعد مؤشراً للقوة التمييزية في الفقرة بين المجموعتين. وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة تمييزاً لكل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) وبدرجة حرية (214) وعند مستوى دلالة (0,05) ومن خلال هذه الخطوة أظهرت النتائج أن جميع الفقرات ذات دلالة احصائية وقيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية.

و الجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7)

الوسط الحسابي والوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس الاداء الوظيفي بطريقة المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة عند 0.05
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.0833	1.13669	2.5556	1.13840	9.869	دالة
2	4.1389	1.02728	3.1296	1.39487	6.055	دالة
3	4.777	0.646	3.509	1,293	9,118	دالة
4	4,555	0,753	3,694	1,249	6,136	دالة
5	4,490	0,952	3,333	1,253	7,643	دالة
6	4,342	1,006	3,018	1,360	8,133	دالة
7	4,592	0,723	3,120	1,273	10,447	دالة
8	4,768	0,445	4,194	0,869	6,132	دالة

دالة	7,387	0,998	4,046	0,413	4,814	9
دالة	7,323	0,911	4,138	0,374	4,833	10
دالة	7,782	1,067	3,963	0,428	4,824	11
دالة	9,389	1,016	3,648	0,635	4,731	12
دالة	7,981	0,965	3,675	0,722	4,601	13
دالة	8,829	1,106	3,638	0,612	4,713	14
دالة	9,178	1,163	3,537	0,603	4,694	15
دالة	10,088	1,131	3,500	0,573	4,731	16
دالة	9,178	1,163	3,537	0,603	4,694	17
دالة	10,088	1,131	3,500	0,573	4,731	18
دالة	10,279	1,110	3,398	0,678	4,685	19
دالة	10,209	1,130	3,351	0,564	4,592	20
دالة	10,684	1,033	3,583	0,490	4,759	21
دالة	9,603	1,121	3,555	0,534	4,703	22
دالة	9,751	1,147	3,453	0,552	4,648	23
دالة	10,376	1,146	3,555	0,454	4,787	24
دالة	9,118	1,293	3,509	0,646	4,777	25
دالة	6,136	1,249	3,694	0,753	4,555	26
دالة	7,643	1,253	3,333	0,952	4,490	27
دالة	8,133	1,360	3,018	1,006	4,342	28
دالة	10,447	1,273	3,120	0,723	4,592	29
دالة	11,307	1,203	3,166	0,618	4,638	30
دالة	9,751	1,147	3,453	0,552	4,648	31
دالة	10,279	1,110	3,398	0,678	4,685	32
دالة	10,209	1,130	3,351	0,564	4,592	33
دالة	10,684	1,033	3,583	0,490	4,759	34
دالة	9,603	1,121	3,555	0,534	4,703	35
دالة	9,751	1,147	3,453	0,552	4,648	36
دالة	10,376	1,146	3,555	0,454	4,787	37
دالة	9,118	1,293	3,509	0,646	4,777	38
دالة	6,136	1,249	3,694	0,753	4,555	39
دالة	7,643	1,253	3,333	0,952	4,490	40

2- الاتساق الداخلي /علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

قامت الباحثة بإستعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس للعينة البالغة (400) استمارة وهي الاستمارات ذاتها التي خضعت لتحليل الفقرات في ضوء المجموعتين الطرفيتين ، واتضح أنّ قيم معاملات الارتباط لجميع الفقرات دالة احصائياً وهي اكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0,098) ودرجة حرية (398) وعند مستوى دلالة (0,05)، والجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (8)

معاملات ارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي

معامل الارتباط	فقرة	معامل الارتباط	فقرة	معامل الارتباط	فقرة
0,460	29	0,478	15	0,452	1
0,435	30	0,308	16	0,433	2
0,446	31	0,412	17	0,474	3
0,469	32	0,324	18	0,369	4
0,314	33	0,277	19	0,348	5
0,330	34	0,387	20	0,355	6
0,459	35	0,362	21	0,370	7
0,364	36	0,377	22	0,346	8
0,371	37	0,394	23	0,451	9
0,355	38	0,486	24	0,473	10
0,493	39	0,302	25	0,470	11
0,444	40	0,490	26	0,446	12
-	-	0,443	27	0,488	13
-	-	0,357	28	0,411	14

5-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه:

استخدم هذا المؤشر للتأكد من أنّ فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه الاسلوب، وقد تم ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه، ولتحقيق ذلك تم حساب الدرجة الكلية لأفراد العينة على وفق المجالات الثلاثة للمقياس، وبعد ذلك تمّ استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد لكل فقرة من الفقرات ودرجاتهم الكلية على ذلك المجال وظهر أنّ معاملات ارتباط الفقرات جميعها دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0,098) ودرجة حرية (398) وعند مستوى دلالة (0,05) والجدول (9) يوضح ذلك :

جدول (9)

معاملات ارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال لمقياس الاداء الوظيفي

معامل الارتباط	فقرة	مجال بيئة التنظيم	معامل الارتباط	فقرة	مجال منظمات العمل والانضباط فيه	معامل الارتباط	فقرة	مجال كفايات الموظف
0,527	27		0,488	14		0,538	1	
0,548	28		0,498	15		0,594	2	
0,522	29		0,511	16		0,561	3	
0,540	30		0,544	17		0,535	4	
0,532	31		0,448	18		0,533	5	
0,505	32		0,458	19		0,521	6	
0,615	33		0,555	20		0,500	7	
0,625	34		0,616	21		0,531	8	
0,661	35		0,678	22		0,638	9	
0,522	36		0,592	23		0,588	10	
0,527	37		0,604	24		0,661	11	
0,535	38		0,633	25		0,545	12	
0,621	39		0,537	26		0,571	13	
0,547	40		-	-		-	-	

6- علاقة درجة المجال بالمجالات الاخرى وعلاقة المجالات بالدرجة الكلية للمقياس :

تم التحقق من ذلك من خلال استخراج معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين درجات الأفراد لكل مجال مع المجالات الاخرى وبالدرجة الكلية للمقياس. ولتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة على عينة التحليل الاحصائي البالغة (400) استمارة، وأشارت النتائج إلى أن معاملات الارتباط لكل مجال مع الدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة البالغة (0.098) وبدرجة حرية (398) وعند مستوى الدلالة (0,05). أما ارتباط المجالات مع بعضها دال إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة وبالتالي فإن هذه النتيجة تشير الى ان المجالات غير مستقلة فيما بينها وسوف يتم التعامل معها بدرجة كلية أي مقياس الاداء الوظيفي ، وجدول (10) يبين ذلك.

الجدول (10)

معاملات ارتباط درجة المجالات بالدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي

مجموعات الاداء الوظيفي	الدرجة الكلية	كفايات الموظف	متطلبات العمل والانضباط فيه	بيئة التنظيم
الدرجة الكلية	1	0,638	0,622	0,647
كفايات الموظف		1	0,685	0,611
متطلبات العمل والانضباط فيه			1	0,694
بيئة التنظيم				1

الصدق : استخرجت الباحثة الصدق بطريقتين :

1 - **الصدق الظاهري** : تم التحقق منه من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين وكما تم ذكره سابقاً في صلاحية الفقرات .

2 - **صدق البناء** : وقد تحققت الباحثة من هذا النوع من الصدق عن طريق مؤشرين هما :  
أ - حساب القوة التمييزية لمقياس الاداء الوظيفي .

ب - **الاتساق الداخلي** : إذ تحققت الباحثة منه عن طريق حساب معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وبدرجة المجال الذي تنتمي إليه الفقرة، فضلاً عن درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس .

**الثبات** : استخرجت الباحثة معامل الثبات بطريقتين هما :-

أ :- **طريقة الاتساق الخارجي (اختبار - إعادة الاختبار Test- Retest)**

يتطلب حساب الثبات بهذه الطريقة والذي يسمى بمعامل الاستقرار عبر الزمن إعادة تطبيق المقياس على عينة الثبات نفسها بفارق زمني . تم تطبيق مقياس الاداء الوظيفي مرة ثانية على عينة الثبات نفسها البالغة (60) معلمة من معلمات رياض الاطفال بعد مرور (15) يوماً . وبعد الانتهاء من التطبيق حسب ثبات المقياس بحساب درجات هذه العينة مع درجاتها في التطبيق الأول واستعمال معامل ارتباط "بيرسون" بين درجات التطبيقين فكانت قيمة الثبات هي ( 0,83 ) ، وهي قيمة ثبات جيدة حسب معيار اييل .

ب:- **الاتساق الداخلي (معامل الفا كرونباخ):**

لأجل استخراج الثبات وفقاً لهذه الطريقة تم سحب (100) استجابة من عينة التحليل الاحصائي بصورة عشوائية وبعد استخدام معادلة ألفا كرونباخ حيث كانت قيمة معامل الثبات بهذه الطريقة هي ( 0,80 ) وهو معامل ثبات جيد .

7- **المقياس بصيغته النهائية :**

يتكون المقياس بصيغته النهائية من ثلاثة مجالات ، المجال الاول ويتكون من (13) فقرة ، والمجال الثاني يتكون من (13) فقرة ، والمجال الثالث يتكون من (14) فقرة ، وقد وضع للمقياس خمسة بدائل هي (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، وتنطبق عليّ أحياناً ، وتنطبق عليّ نادراً ، لا



تنطبق عليّ) وتكون درجات تصحيحها تنازليا (1,2,3,4,5) على التوالي وأن أعلى درجة للمقياس هي (200) وأدنى درجة هي (40)، والوسط الفرضي هو (120) درجة، وبمتوسط وقت اجابة (13) دقيقة.

8- المؤشرات الإحصائية لمقياس الاداء الوظيفي :

إنّ حساب المؤشرات الإحصائية لكل مجال من مجالات الاداء الوظيفي إلى نتائج التطبيق فيما بعد ، تطلب من الباحثة استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية أو ما يسمى اختصاراً (SPSS) في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية وجدول (11) يوضح ذلك.

### جدول (11)

#### المؤشرات الإحصائية لمقياس الاداء الوظيفي

القيمة	الخاصية الإحصائية
400	افراد العينة (sample size)
133,902	الوسط الحسابي (mean)
133,000	الوسيط (median)
135,001	المنوال (mode)
11,663	الانحراف المعياري (std.deviation)
136,023	التباين (variance)
0,232	الالتواء (skewness)
0,662	التفرطح (kurtosis)
141	اقل درجة (minimum)
189	اعلى درجة (maximum)
48	المدى (range)
40	عدد الفقرات النهائية
120	الوسط الفرضي

يتضح من الجدول اعلاه ان قيم الوسط والوسيط متقاربة وان قيم الالتواء والتفرطح محصورة بين  $(+ 3)$  وهذه مؤشرات تدل على ان المتغير ( الاداء الوظيفي ) تتوزع توزيعاً اعتدالياً على افراد العينة .

#### التطبيق النهائي :

بعد الانتهاء من إعداد المقياسين واستخراج الخصائص السايكومترية لهما تم تطبيق المقياسين دفعة واحدة على عينة التطبيق المتكونة من (400) معلمة ، علماً ان العينة هي نفسها عينة التحليل

الاحصائي وعينة التطبيق النهائية إذ بدأ التطبيق بتاريخ 2022/3/2 وانتهى 2022/4/10 قامت الباحثة بزيارة الروضات في مديرية تربية الرصافة الاولى والثانية الثالثة وتم توزيع الاستبانات على المعلمات ، واعطاء وقت للمعلمات للإجابة على فقرات المقياسين وتراوح وقت الاجابة على المقياسين (10- 15) دقيقة ثم قامت الباحثة باستلام الاجابة على الفقرات من قبل المعلمات وتم تفريغ البيانات من قبل الباحثة لاجراء المعالجات الاحصائية اللازمة .  
الوسائل الاحصائية :

استخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية الاتية :-

- 1-مربع كاي (Chi-Square) لاستخراج أفاق آراء المحكمين حول صلاحية فقرات المقياسين (الاستثارة الانفعالية والاداء الوظيفي).
- 2-الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات المقياسين ، واختبار الفروق وفق متغير مدة الخدمة لنتائج المقياسين الهدف الثاني والهدف الرابع .
- 3-الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة : لاختبار الفروق بين المتوسط الفرضي و المتوسط الحسابي لنتائج المقياسين الهدف الاول والهدف الثالث .
- 4-معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation):
- 5-معادلة الفا كرونباخ (Cronbuh Alpha) للتعرف على الثبات للمقياسين.
- 6-الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط الهدف الخامس .

الفصل الرابع : نتائج البحث :

تفسير النتائج ومناقشتها :

الهدف الاول: الإستثارة الإنفعالية لدى معلمات رياض الاطفال .

للتحقق من الهدف الحالي استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات المعلمات على مقياس الإستثارة الإنفعالية وبين المتوسط النظري للمقياس إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المعلمات (91,665) وبانحراف معياري (9,331) ومتوسط فرضي (78) وكما موضح في الجدول ( 12) .

### جدول ( 12 )

يوضح الاوساط الحسابية والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية

مستوى الدلالة عند 0.05	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دال احصائيا	1.96	29,324	399	78	9,331	91,665	400

يتضح من الجدول ( 12) ان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (29,324) هي اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) مما يشير الى وجود فروق دالة احصائيا بين متوسط درجات معلمات رياض الاطفال على مقياس الإستثارة الإنفعالية وبين المتوسط النظري للمقياس وهذا الفرق لصالح درجات عينة المعلمات وهذا يعني ان معلمات رياض الاطفال لديهن إستثارة إنفعالية وهذه النتيجة تتفق مع ما

طرحه دابروسكي في ان الاستثارة الانفعالية هي اقوى الانماط الانفعالية الموجودة في شخصية الانسان ويتم السيطرة عليها و التعبير عنها بقدرة هائلة من العلاقات العميقة وارتباطات عاطفية وحساسية مفرطة إتجاه الآخرين والاماكن والاشياء والشفقة والتعاطف والحساسية في العلاقات فهم يدركون بشكل حاد مشاعرهم بممارسة حوارات نفسية داخلية واحكام . (Glesen & hendrick 1974) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة

**الهدف الثاني:** دلالة الفروق في الإستثارة الإنفعالية لدى معلمات رياض الاطفال بحسب مدة الخدمة (10 سنوات فما دون) ، ( 11 سنة فاكثر ) . للتعرف على دلالة الفروق في الإستثارة الإنفعالية لدى معلمات رياض الاطفال بحسب مدة الخدمة (10 سنوات فما دون ) ، ( 11 سنة فاكثر ) استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتي العدد وكانت النتائج كما موضح في الجدول (13)

### جدول ( 13 )

يوضح الفروق في لأوساط الحسابية والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية

الدلالة 0,05	القيمة التائية		درجة حر ية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	سنوات الخدمة
	الجدولية	المحسوبة					
دال احصائيا	1,96	4,672	398	9,110	90,656	200	10 سنوات فما دون
				10,545	86,044	200	11 سنة فاكثر

يتضح من الجدول ( 13 ) ان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (4,672) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) مما يدل الى وجود فروق دالة احصائيا بين متوسط درجات معلمات رياض الاطفال على مقياس الاستثارة الانفعالية بحسب متغير مدة الخدمة اي ان الذين خدمتهم ( 10 سنوات فما دون ) يختلفون عن ( 11 سنة فاكثر ) بمستوى من الاستثارة الانفعالية ولصالح المعلمات ذوات الخدمة ( 10 سنة فاقل ) لان متوسطهم الحسابي اعلى من المتوسط الحسابي لدرجات المعلمات اللاتي خدمتهن ( 10 سنوات فاقل) وقد يرجع ذلك الى قلة الخبرة في التعامل مع الإستثارات الإنفعالية وبالتالي ضعف السيطرة على الانفعالات وتوجيهها بالشكل المناسب فالإستثارة الإنفعالية وبحسب الادب النظري عبارة عن حالات فسيولوجية مختلفة توجه سلوك الفرد نحو غاية معينة ، وبذلك كل ما زادت خبرة المعلمة في مجال عملها تنجح في التعامل مع الاستثارة الانفعالية و تحقيق إنجازات وانشطة تساعدها على النجاح والتطور في عملها .

الهدف الثالث : الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال:

للتحقق من الهدف الحالي استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات معلمات رياض الاطفال على مقياس الاداء الوظيفي وبين المتوسط النظري للمقياس إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجات المعلمات (133,902) وبانحراف معياري (11,663) ومتوسط فرضي (120) وكما موضح في الجدول (14)

جدول (14)

يوضح الاوساط الحسابية والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لدرجات معلمات رياض الاطفال على مقياس الاداء الوظيفي

مستوى الدلالة عند 0.05	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دال احصائيا	1,96	23,845	399	120	11,663	133,902	400

يتضح من الجدول ( 14 ) ان القيمة التائية المحسوبة وبالغة (23,845) هي اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) مما يشير الى وجود فروق دالة احصائيا بين متوسط درجات المعلمات على مقياس الاداء الوظيفي وبين المتوسط النظري للمقياس وهذا الفرق لصالح درجات عينة المعلمات ويمكن تفسير هذه النتيجة في ان المعلمات يدركن اهمية عملهن مع الاطفال لذا بينت النتيجة انهن يسعون دائما الى اداء واجباتهن الوظيفية على اكمل وجه وتتفق نتيجة هذا الهدف مع نتائج دراسة ( جعافرة و الشрман، 2014 ) في امتلاك عينة البحث لمستوى جيد من الاداء الوظيفي. الهدف الرابع : التعرف على دلالة الفروق في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال بحسب مدة الخدمة (10 سنوات فما دون ) ، ( 11 سنة فاكثر ) للتعرف على دلالة الفروق في الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال بحسب مدة الخدمة (10 سنوات فما دون ) ، ( 11 سنة فاكثر ) استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين العدد وكانت النتائج كما موضح في الجدول (15)

جدول (15)

نتائج الاختبار التائي للتعرف على دلالة الفروق بين متوسط درجات المعلمات على مقياس الاداء الوظيفي وفق متغير مدة الخدمة (10 سنوات فما دون ) ( 11 سنة فاكثر )

مستوى الدلالة عند 0,05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	المجال
	الجدولية	المحسوبة					
غير دال احصائيا	1,96	0,349	398	11,923	130,884	200	10 سنوات فما دون
				11,889	131,301	200	11 سنة فاكثر

يتضح من الجدول ( 15 ) اعلاه أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (0,349) وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وفق متغير الخدمة على مقياس الاداء الوظيفي وتتفق هذه النتيجة مع ما طرحه هرزبرك ( Herzberg ) في أن نوعية العمل وطبيعته هما اللتان تدفعان للعمل والإبداع فيه وليس البيئة الطبيعية أو الاجتماعية المحيطة به. فهناك عوامل دافعة خاصة بالعمل ذاته أي محتوى الوظيفة هي التي تدفع الفرد إلى الأداء العالي. والإخلاص للمؤسسة والولاء لها كالتقدير والانجاز والتحدي فضلا عن ما جاء به مكلاند في ان

حاجات الفرد الأساسية المتمثلة بالحاجة للقوة والانتماء الاجتماعي والانجاز والتفوق، تتناسب مع مهنة التعليم في رياض الأطفال فعندما تستكمل لديهن جميع هذه الحاجات نستطيع أن نتكهن بأن واجباتهن سوف تتم وبأعلى المستويات فضلا عن قدرتهن العالية في انجاز المهام الموكلة اليهن. الهدف الخامس: العلاقة الارتباطية بين الاستثارة الانفعالية ومستوى الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال :

للتحقق من الهدف الحالي استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة الارتباطية بين الاستثارة الانفعالية ومستوى الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وكانت النتائج كما موضح في الجدول ( 16 )

### جدول ( 16 )

نتائج معامل ارتباط بيرسون لتعرف العلاقة بين الاستثارة الانفعالية والاداء الوظيفي لدى المعلمات

مستوى الدلالة	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين الاستثارة الانفعالية والاداء الوظيفي	حجم العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة			
دال احصائيا	1,96	33,011	0,855	400	الاستثارة الانفعالية والاداء الوظيفي

\*القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (398) تساوي (1,96) تشير النتائج من الجدول ( 16 ) الى ان قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين الاستثارة الانفعالية ومستوى الاداء الوظيفي بلغت (0,855) وللتحقق من دلالة معامل الارتباط استعملت الباحثة الاختبار التائي وبلغت القيمة التائية لدلالة معامل الارتباط (33,011) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة طردية بين الاستثارة الانفعالية والاداء الوظيفي ويمكن تفسير هذه النتيجة بحسب جهة النظر التكاملية ان الانفعالات يمكن ان تترجم على سلوك ايجابي يظهر تأثيره على سلوك الفرد في العمل ويتم التعبير عنه بقدرة هائلة من العمل والانجاز والاداء الجيد بغض النظر عن كون الاستثارة الانفعالية سلبية ام ايجابية فاحيانا تكون سلبية لكن مؤثرة بحيث تدفع بالفرد المثابرة لاداء افضل وعندما تكون ايجابية تكون دافعا قويا لانجاز افضل من السابق .

**الاستنتاجات :** في ضوء نتائج البحث تم التوصل الى الاستنتاجات الآتية :

- 1- تمتع معلمات رياض الأطفال بمستوى جيد من الاستثارة الانفعالية .
- 2- توجد فروق بين المعلمات على مقياس الاستثارة الانفعالية وفق متغير مدة الخدمة (10 سنوات فما دون ) ، ( 11 سنة فاكثر ) .
- 3- تمتع معلمات رياض الأطفال بمستوى جيد من الاداء الوظيفي .
- 4- لا توجد فروق بين المعلمات على مقياس الاداء الوظيفي وفق متغير مدة الخدمة (10 سنوات فما دون ) ، ( 11 سنة فاكثر ) .

5- توجد علاقة ارتباطية طردية بين الاستثارة الانفعالية ومستوى الاداء الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال ، كلما كانت هناك استثارة انفعالية ارتفع مستوى الاداء الوظيفي .  
**التوصيات :** في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بالاتي :

- 1- توجيه المعلمات من خلال ندوات وورش عمل حول السيطرة على الانفعالات .
- 2- مساعدة المعلمات من خلال التدريب لاستثمار الاستثارات الانفعالية لتحسين مستوى الاداء المقترحات : اكمالا للبحث الحالي تقترح الباحثة عدد من الدراسات وكما يلي :
- 1- إجراء دراسة توضح العلاقة بين الاستثارة الانفعالية والمرونة العقلية لدى معلمات رياض الاطفال
- 2- إجراء دراسة حول الاستثارة الانفعالية وعلاقتها بالقدرة على الانجاز لدى طالبات قسم رياض الاطفال .
- 2- إجراء دراسة حول الاداء الوظيفي وعلاقته بالتخصص الدراسي لدى معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية .

**المصادر :**

- 1- باقر ، ندى عبد ( 2012 ) : المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية ، مجلة كلية التربية الأساسية /العدد الثالث والسبعون .
- 2- اندراوس ، رامي جمال وعادل سالم معاينة وعبد المحسن الحويله، (2012) الادارة التربوية الفاعلة ومدرسة المستقبل، عالم الكتب الحديث، اردب، الاردن.
- 3- بامحول، عمر صالح (2009) المهارات الادارية اللازمة لمدير المدرسة الثانوية في محافظة عدن، رسالة ماجستير، جامعة عدن.
- 4- بني يونس ، محمد محمود ، واخرون (2016): انماط الاستثارات النفسية الفائقة وعلاقتها بسممة الانفعالية المعرفية والاجتماعية المميززة لطلاب جامعة تبوك ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد 43، العدد 2.
- 5- جابر، عبد الحميد (2000): مدرس القرن الحادي والعشرون الفعال للمهارات والتنمية المهنية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 6- جعفره، صفاء جميل والشрман ، منيرة محمود ( 2014 ) : درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي ، مجلة المنارة ، العدد 1/ ب ، الأردن .
- 7- جواد، شوقي ناجي (1992): انعكاسات العلوم السلوكية على إدارة الأعمال، مكتب الريشة الذهبية للطباعة، بغداد.
- 8- الخطيب ، صالح احمد (2011) :مبادئ علم النفس العام ، الافاق المشرقة للنشر والتوزيع ، عمان .
- 9- درة، عبد الباري (1986): العامل البشري والإنتاجية في المؤسسات العامة، دار الفرقان للنشر والتوزيع، ط1، عمان.

- 10- ----- ، عبد الباري و الصباغ ، زهير ( 2008 ) : إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين \_ منحى تنظيمي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان الأردن .
- 11- الضمد، عبد الستار جبار (2015) : علم النفس الرياضي ، ط1 ، دار الخليج لنشر والتوزيع .
- 12- الريماوي محمد عودة ، واخرون (2004) : علم النفس العام ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- 13- السالم ، مؤيد سعيد (1991): إدارة الموارد البشرية ، بغداد ، مطبعة الاقتصاد .
- 14- السليمان ، آلاء ومقابلة عاطف ( 2017 ) : دور مديري المدارس الثانوي الحكومية في رفع الروح المعنوية لدى معلميهم وعلاقته في الأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين ، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث ، العدد الأول ، عمان الأردن .
- 15- صالحه ، مؤمن عبد العزيز ( 2015 ) : درجة ممارسة مدراء مدارس وكالة الغوث لادارة بالتجوال واثرتطبيقه على الأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية في غزة ، كلية التجارة قسم إدارة الاعمال .
- 16- عاشور ، أحمد صقر (1979): إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي ، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، بيروت .
- 17- عبد الرؤوف ، طارق (2008) : معلمة رياض الاطفال ،(ط1) ، مؤسسة طيبة للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر .
- 18- علاوي ، محمد حسن (1998) : مدخل في علم النفس الرياضي ، ط1 ، مركز الكتاب للنشر القاهرة .
- 19- العنزي، سعد علي محمود (1985): الرضا الوظيفي والأداء في شركة التأمين الوطنية، ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
- 20- العيسوي ، عبد الرحمن ( 1991 ) : علم النفس الفسيولوجي دراسة في تفسير السلوك الإنساني ، دار النهضة للطباعة والنشر ، بيروت .
- 21- الغريزي ، سعدي جاسم عطية ، النعامنة ، حسن محمد قاسم (2013) رياض الاطفال فلسفتها اهدافها مناهجها برامجها نظمها نشأتها التاريخية ، دار المرتضى للنشر ، بغداد ، العراق .
- فان دالين (1994) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ترجمة محمد نبيل واخرون ، مكتبة الانجلو ، القاهرة .
- 22 -الفرماوي ، حمدي علي و حسن ، وليد رضوان (2009) : الميتا انفعالية لدى العاديين وذوي الاعاقة الذهنية ، ط1 ، دار الصفا ، عمان ، الاردن .
- 23- المنصور ، ابراهيم يوسف (1981): علم النفس العام ، ط3، جامعة بغداد ، مطبعة جامعة بغداد ، العراق .

- 24- موراى ،ادورد (1988):الدافعية والانفعال ،ج2،ترجمة د.احمد عبد العزيز سلامة ،مراجعة د.محمد عثمان نجاتي ،ط1 ، دار الشروق ، القاهرة .
- 25- ميرة ، امل كاظم (2009) : الاغتراب وعلاقته بالاداء الوظيفي عند التدريسيين الجامعيين ،اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية للبنات ، جامعة بغداد .
- 26- الناشف ، هدى (2003) معلمة الروضة ، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، الاردن .
- 27- النوايسة ، فاطمة عبد الرحيم ( 2013 ) : اساسيات علم النفس ، كلية العلوم والاداب ، جامعة القصيم ، دار المناهج للنشر والتوزيع . المملكة العربية السعودية.
- 28- هاشم، زكي محمود (1989): إدارة الموارد البشرية، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع، الكويت.
- 29- الـوقوفى ،راضى (1998) :مقدمة في علم النفس ،ط3،دار الشروق للتوزيع ، عمان .
- 30- يوسف ، درويش عبد الرحمن ، 1999 : "العلاقة بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية ( دراسة ميدانية )" ، مجلة الإدارة العامة ، الإمارات العربية المتحدة ، المجلد (39) ، العدد (3).
- المصادر العربية باللغة الانكليزية:

- 1- Baqer, Nada Abd (2012): Social responsibility and its relationship to job performance among faculty members in the College of Basic Education, Journal of the College of Basic Education / Seventy-third issue.
- 2- Andrews, Rami Jamal, Adel Salem Maayah and Abdul Mohsen Al-Huwaila, (2012) Effective Educational Administration and the School of the Future, Modern World of Books, Irbid, Jordan.
- 3- Bamhool, Omar Saleh (2009) Administrative Skills Necessary for a High School Principal in Aden Governorate, Master's Thesis, University of Aden.
- 4- Bani Younes, Muhammad Mahmoud, and others (2016): Patterns of psychological super-excitability and their relationship to the characteristic cognitive and social emotional trait of Tabuk University students, Journal of Social Sciences, Volume 43, Number 2.
- 5- Jaber, Abdel Hamid (2000): Effective Twenty-First Century Teacher of Skills and Professional Development, Arab Thought House, Cairo.
- 6- Jaafra, Safaa Jamil and Sharman, Munira Mahmoud (2014): The degree of job satisfaction for faculty members at Mutah University and its relationship to their level of job performance, Al-Manara Magazine, Issue 1b, Jordan.
- 7- Jawad, Shawqi Naji (1992): Implications of Behavioral Sciences on Business Administration, Golden Feather Printing Office, Baghdad.



- 8- Al-Khatib, Saleh Ahmed (2011): Principles of General Psychology, Bright Horizons for Publishing and Distribution, Amman.
- 9- Dora, Abdel Bari (1986): The human factor and productivity in public institutions, Dar Al-Furqan for Publishing and Distribution, 1st Edition, Amman.
- 10-----, Abdel Bari and Al-Sabbagh, Zuhair (2008): Human resources management in the twenty-first century - an organizational curve, Wael Publishing and Distribution House, Amman, Jordan.
- 11- Al-Damd, Abdul-Sattar Jabbar (2015): Sports Psychology, 1st Edition, Gulf House for Publishing and Distribution.
- 12- Al-Rimawi, Muhammad Odeh, and others (2004): General Psychology, 1st Edition, Dar Al-Masira for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- 13- Al-Salem, Moayed Saeed (1991): Human Resources Management, Baghdad, Al-Iktissad Press.
- 14- Al-Sulaiman, Alaa and Atif interview (2017): The role of government secondary school principals in raising the morale of their teachers and its relationship to job performance from the teachers' point of view, Amman Arab University Journal of Research, Issue No. 1, Amman, Jordan.
- 15- Salha, Moamen Abdel Aziz (2015): The degree of UNRWA school principals' practice of roaming management and the impact of its application on teachers' job performance from their point of view, an unpublished master's thesis, the Islamic University of Gaza, College of Commerce, Department of Business Administration.
- 16- Ashour, Ahmed Saqr (1979): Manpower Management, Behavioral Foundations and Applied Research Tools, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, second edition, Beirut.
- 17- Abdel-Raouf, Tariq (2008): Kindergarten Teacher, (1st floor), Thebes Foundation for Printing, Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.
- 18- Allawi, Muhammad Hassan (1998): Introduction to Mathematical Psychology, 1st Edition, Al-Kitab Center for Publishing, Cairo.
- 19- Al-Anazi, Saad Ali Mahmoud (1985): Job satisfaction and performance in the National Insurance Company, Master of Business Administration, College of Administration and Economics, University of Baghdad.

- 20- Al-Esawy, Abdel Rahman (1991): Physiological psychology, a study in the interpretation of human behavior, Al-Nahda House for Printing and Publishing, Beirut.
- 21- Al-Ghurairi, Saadi Jassim Attia, Al-Naamneh, Hassan Muhammad Qasim (2013) Kindergarten, its philosophy, its goals, its curricula, its programs, its historical inception, Dar Al-Murtada for Publishing, Baghdad, Iraq.
- 22- Van Dalen (1994): Research Methods in Education and Psychology, translated by Mohamed Nabil and others, Anglo Library, Cairo.
- 23- Al-Farmawi, Hamdi Ali and Hassan, Walid Radwan (2009): Emotional metamorphosis among ordinary people and people with intellectual disabilities, 1st floor, Dar Al-Safa, Amman, Jordan.
- 24- Al-Mansour, Ibrahim Youssef (1981): General Psychology, 3rd Edition, University of Baghdad, Baghdad University Press, Iraq.
- 25- Murray, Edward (1988): Motivation and Emotion, Volume 2, translated by Dr. Ahmed Abdel Aziz Salama, revised by Dr. Muhammad Othman Najati, 1st Edition, Dar Al-Shorouk, Cairo.
- 26- Mira, Amal Kazim (2009): Alienation and its relationship to job performance among university teachers, unpublished doctoral thesis, College of Education for Girls, University of Baghdad.
- 27- Al-Nashef, Huda (2003) Kindergarten teacher, 1st floor, Dar Al-Fikr for printing, publishing and distribution, Jordan.
- 28- Al-Nawaisah, Fatima Abdul Rahim (2013): Fundamentals of Psychology, College of Science and Arts, Qassim University, Dar Al-Manhaj for Publishing and Distribution. Kingdom Saudi Arabia.
- 29- Hashem, Zaki Mahmoud (1989): Human Resources Management, That Al Salasil for Printing, Publishing and Distribution, Kuwait.
- 30- Al-Waqfi, Radi (1998): Introduction to Psychology, 3rd Edition, Dar Al-Shorouk Distribution, Amman.
- 31- Youssef, Darwish Abdul Rahman, 1999: “The relationship between work motivation, organizational commitment, job performance and individual characteristics (field study)”, Journal of Public Administration, United Arab Emirates, Volume (39), No. (3).

المصادر الأجنبية :

- 32- Eble,R.I,(1972):Essentials of education measurement ,N.J.Prentice Hallcompany .New York .
- 33- Eisenberg , N ,& Fabes , R.A.(1990): Empathy : Conceptualization ,Measurement , and relation to prosocial behavior.Motivation and Emotion , 14(2).
- 34- Giesen,M & Hendrick ,(1974): Effects of fales Postive and negative Arousal feedback on Persuasion . Journal of Personality and Social Psychology .
- 35-Lazarus,R.S(1991): Progress on cognitive-motivational-relationl theory of emotion ,(in myers .1995 ) .
- 36-Mohammed .R.(2001):Human resources management. afure vision.cairo.egypt.Univerity House for printing and publishing.
- 37- Murice, W. Cuming, M. A. (1968): The theory and practice of personnel management, Ltd, from and London.
- 38- Nunnaly,J.C(1978):Psychometric Theory ,(2ed),New York, Megraw Hill

ملحق (1)

فقرات مقياس الاستثارة الانفعالية

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	التعديل
1	اشجع الطفل الذي لا يرغب المشاركة بالأنشطة الصفية بالتصفيق له .			
2	عندما يشعر الطفل بالخوف يصاحبه البكاء أهدئ من روعه حتى يطمئن نفسياً .			
3	أكون سعيدة عند مشاركتي الأطفال في العابهم .			
4	افكر دائماً في كيفية إعطاء كل خبرتي للأطفال بالوقت المطلوب .			
5	أشعر بالقلق اذا لم اكمل الخبرة المطلوبة للأطفال .			
6	عندما اشعر بتوتر شديد من حركات الأطفال المستمرة ، ابذل جهداً مميزاً في استخدام عبارات الثناء للأطفال لتشجيعهم على الجلوس في أماكنهم			
7	لو اساء الطفل التصرف اثناء وجود المشرفة التربوية ، اشرح له بعبارة لطيفة ان هذا التصرف خاطئ واطلب منه الاعتذار للمشرفة .			
8	أعد خطط علاجية لتعديل سلوك الأطفال .			
9	قبل تناول الطعام اعطي الأطفال التوجيهات الصحيحة لتناوله .			
10	أشعر بتأنيب الضمير عندما اعاقب أحد الأطفال اذا ساء التصرف			
11	احرص على إثارة التفكير لدى الاطفال اثناء الدرس			
12	تفاعل الاطفال معي اثناء الدرس يزيد من حماسي في تقديمه			
13	اذا تشتت انتباهي اثناء الدرس سرعان ما استطيع اعادة تركيز انتباهي مرة ثانية .			
14	اسيطر على انفعالاتي عندما تحشر احدي المعلمات نفسها بطريقة تقديمي للخبرة والأنشطة في اثناء تقديمي الدرس .			
15	اكون هادئة عند سماعي أصوات الأطفال العالية .			
16	اصغي عندما يقاطعني احد الاطفال اثناء شرح النشاط .			
17	اتعامل بهدوء اذا لم يلتزم الأطفال في أماكن جلوسهم			
18	اوجه بابتسامة الذي يكسر لعبة صديقه متعمداً .			
19	احاول تركيز انتباهي اذا ارتكبت أخطاء اثناء الدرس .			
20	اسيطر على انفعالاتي اذا تجاوز طفل على آخر اثناء وجود المشرفة التربوية .			
21	أشعر بالثقة بالنفس عند دخول المشرفة التربوية الى قاعة الدرس			
22	عندما يكسر الطفل لعبة صديقه اوجهه بابتسامه.			
23	عندما يبعثر الطفل طعامه على الارض اشاركه بالتنظيف .			
24	لو رسم الطفل على الكرسي او الرحلة، اطلب منه تنظيفها بابتسامة.			

25	عندما يلح الطفل في الاسئلة فاني اهتم لأسئلته واحاول الاجابة عليها .
26	كثرة ضغط العمل الاداري لا يؤثر على تعاملي مع الاطفال طوال اليوم.

ملحق (2)

فقرات مقياس الاداء الوظيفي

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	التعديل
1	امتك الاتزان الانفعالي الكافي في المواقف الصعبة .			
2	اتكيف بسهولة عند نقلي الى صف آخر .			
3	لدي الكفايات المناسبة على حل المشكلات التي تعترض طريقي في الروضة .			
4	قدراتي وكفائاتي الجسمية تتيح لي انجاز كل الاعمال التي توكل الي .			
5	اطور نفسي بالقراءة ومتابعة كل جديد لتطوير ادائي في الوظيفي والتربوي.			
6	اضع خطط جديدة ومفيدة لتطوير قدراتي في متابعة طفل الروضة			
7	أبذل جهداً كبيراً في احتواء مشكلات أطفال الروضة أثناء تنفيذ النشاط			
8	لدي المقدرة على التعامل بكفاءة عند تعرضي لحدث غير متوقع .			
9	عندما تتعمد إحدى زميلاتي مضايقتي ا فقد السيطرة على تصرفاتي.			
10	امتك مواصفات قيادية في ضبط النظام اثناء تقديم النشاط للأطفال .			
11	لدي الولاء المطلق لعملي والإخلاص في إنجازه			
12	اكرس كل وقت الدرس في تقديم النشاط .			
13	قدراتي العقلية والجسمية والاجتماعية كلها اوظفها لزيادة كفائتي في العمل .			
14	التزم بقواعد وقوانين المؤسسة التي انتمى اليها .			
15	دقيقة في الالتزام بمواعيد الدوام الرسمي عند الحضور والانصراف .			
16	اتشارك مع زميلاتي بروح الفريق الواحد .			
17	أشارك الإدارة في مناقشة تطوير المناهج .			
18	اتقبل كل الواجبات التي تكلفني بها الإدارة .			
19	أبادر لمساعدة إدارة الروضة في ضبط عملية دخول وخروج اطفال الروضة في بداية ونهاية الدوام .			
20	تثق كل زميلاتي بقدرتي على مساعدتهن في حل مشكلاتهن .			
21	استخدم أسلوب التقييم الذاتي لطفل الروضة لمتابعة سلوكهم .			
22	إدارة الروضة تحترمني وترفع من الروح المعنوية لي.			
23	اتعاطف مع كل العاملين في الروضة .			
24	لدي القدرة على حسن التصرف بالامكانيات الموجودة في الروضة للمساهمة في سير العمل بنجاح			
25	اساعد إدارة الروضة في تنظيم سجلات الروضة			

			احرص على تبادل الخبرات والمعلومات مع زميلاتي في العمل	26
			مشاكلي العائلية لا تؤثر على مستوى ادائي داخل الروضة	27
			اصنع الوسائل التعليمية بنفسني .	28
			اتواجد في غرفة الصف قبل حضور الاطفال الى الروضة	29
			اتقبل مهام إضافية خارج الروضة كلما طلبت مني إدارة الروضة .	30
			استثمر كل إمكانيات الروضة في تطوير مستوى الأطفال	31
			الراتب الذي اتقاضها يتناسب مع شهادتي .	32
			الإدارة الناجحة تحفزني على النجاح في مهمني التعليمية	33
			اتقبل توجيهات المشرفة التربوية واعمل بها لتطوير قدراتي التعليمية	34
			اعتمد في تقديم دروسي على منهاج الخبرة المعد من قبل وزارة التربية	35
			تكافئني المديرية مادياً ومعنوياً كلما أنجزت عمل خارج واجبي	36
			توفر المديرية المناخ المناسب الذي يشجع على تحسين الاداء في الروضة من خلال الحوار البناء	37
			أطلب من المشرفة والمديرة الحاقني بالدورات التدريبية لتحسين الأداء	38
			وجود مشكلة داخل الروضة يؤثر على سير الدرس.	39
			احرص على تبادل الخبرات والمعلومات مع زميلاتي في العمل.	40

ملحق (3)

اسماء المحكمين على مقياسي الاستثارة الانفعالية والاداء الوظيفي

ت	اسم المحكم	التخصص	مكان العمل
1	ا.د. بشري حسين علي	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية
2	ا.د. زينب محمد كاطع	رياض الاطفال	متقاعد
3	ا.د. حيدر جليل	القياس وتقييم	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية
4	ا.د. سعدي جاسم عطية	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية
5	ا.م. اسيل اسماعيل محمد	رياض الاطفال	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية
6	ا.م.د. ايناس محمد مهدي	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية
7	ا.م.د. سوزان عبدالل محمد	رياض الاطفال	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية
8	ا.م.د. فلاح حسن جبر	القياس وتقييم	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية
9	ا.م.د. لينا عقيل	رياض الاطفال	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية
10	ا.م.د. ياسمن طه ابراهيم	القياس وتقييم	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية

**Emotional excitement and its relationship to the level of functional performance among kindergarten teachers .**

**Assi. Prof. Dr.Murooj Adel Khalaf**

Al-Mustansiriya University / College of Basic Education

[mouroj.2006.edbs@uomustansiriyah.edu.iq](mailto:mouroj.2006.edbs@uomustansiriyah.edu.iq)

07901520136

**Abstract:**

The aim of the current research is to know the emotional excitement and the level of functional performance for kindergarten teachers, and to know the emotional excitement and the level of functional performance among the teachers according to the length of service, as well as to know the correlation between emotional excitement and the the level of functional performance for the female teachers. (26) items, as well as the level of functional performance scale consisting of (40) items distributed over three domains. The first and second domains may consist of (13) items for each domain. The third field is from (14), knowing that the answer alternatives for the two scales are (1,2,3,4,5) paragraphs, and the research sample consisted of (400) teachers who were chosen by the simple random method from (50) kindergartens from the Directorate of Education of Baghdad Governorate, Rusafa, first and second And third, using the statistical bag for social sciences (spss). The study concluded the following results: Kindergarten teachers have a good level of emotional excitement and the level of functional performance, and there are differences in emotional excitement according to the service variable in favor of the least serviced, and there are no differences in the level of functional performance according to the service variable, as well as a correlation between emotional excitement and the level of service.

Functionality

**Key words:** emotional arousal, job performance, kindergarten