

الهوية المهنية لدى معلمات رياض الاطفال

سجى حميد حسين بإشراف أ.م.د. لينا عقيل خداداد

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية / قسم رياض الاطفال

Vzquadzqspr59@gmail.com

lina.aqeel.76@uomustansiriyah.edu.iq

07732923992

07727292598

مستخلص البحث:

هدف البحث الحالي الى التعرف الى: الهوية المهنية لدى معلمات رياض الاطفال.وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي في الدراسة الارتباطية ، اذ اشتملت عينة البحث على (400) معلمة من معلمات رياض الاطفال في مديريات بغداد، الكرخ الاولى والكرخ الثانية والكرخ الثالثة، وتحقيقا لاهداف البحث استعملت الباحثة مقياس الهوية المهنية الذي قامت الباحثة ببناء مقياس (معزوزي، 2020) الذي استند على تعريف اوستي وتضمن المقياس (30) فقرة موزعة على اربع مجالات وهي (الشعور بالاعتراف، الشعور بالاستقلالية، الانتماء، الفعالية التنظيمية) وتم التحقق من الصدق والثبات وجرى استخراج الثبات للهوية المهنية بطريقة إعادة الاختبار و معادلة الفاكرونباخ وتوصلت الباحثة الى - تتميز معلمات رياض الاطفال بالهوية المهنية وقد توصلت الباحثة من خلال النتائج الى بعض المقترحات :

١- اجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على عينات مختلفة، كمقارنة معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية .

٢- استخدام مقياس الهوية المهنية لهذا البحث في دراسات وبحوث لاحقة .

٣- اجراء دراسة لمعرفة مدى اسهام الهوية المهنية في الاداء المهني لمعلمات رياض الاطفال

الفصل الاول

مشكلة البحث من خلال ملاحظة الباحثة للدراسات السابقة وجدت أن مفهوم الهوية المهنية للمعلم لا زال مفهوما غامضا لم ينل حظه من الدراسة والبحث الكافي، حيث تؤثر تصورات المعلمين على هويتهم المهنية وعلى الكفاءة الذاتية والتنمية المهنية وفي قدرتهم على مواجهة المشكلات التي تواجههم ، والتي تنعكس في قدرتها على التعامل مع المشكلات المرتبطة باهدافها وادوارها في المهنة من حيث اخلاقياتها ومبادئها ومعاييرها (مشري، 2018 : 79 - 96).

ونظرا للخطورة والمسؤولية التي تقع على عاتق معلمات رياض الاطفال وعلى دورهن المهم والحساس الذي يقع على عاتقهن فإنه من الضروري اختيار المعلمات على اساس من الاعداد الجيد والتأهيل النفسي والتربوي حتى يتمكن من القيام بمهمتهن على احسن وجه، ومن هنا تنشأ الحاجة الملحة الى المعلمة الراغبة بالالتحاق في العمل داخل الروضة، ولها القدرة في التعامل مع هذه الفئة من الاطفال والواعية تماما بالاهداف التعليمية والاساسية لهذه المرحلة (محمد، 2008 : 26) .

أهمية البحث :

تعود أهمية البحث في كونه يتعرض لأهم عنصر من العناصر الأساسية في الروضة، ألا وهي المعلمة، التي تعتبر حجر الزاوية في هذه العملية والبدل الحقيقي عن الوالدين في المنزل، والتي تقع على عاتقها مسؤولية رعاية الأطفال في الروضة، للوصول الى تحقيق الاهداف في اكتساب المعرفة وتكوين اتجاهات طيبة نحو الروضة ونحو انفسهن ونحو بقية المراحل التعليمية في المستقبل، حيث ان اتجاه المعلمة نحو عملها ورضاها عن المهنة يؤدي الى زيادة رغبتها في العمل وانجاز مهماتها باقصى طاقة لها (محمد، 2008: 52). و ان معلمة الروضة تلعب دورا فعالا في تكوين شخصية الطفل، لا يقل هذا الدور أهمية عما يلعبه المنزل من دور في تنمية شخصيته وتكاملها، فالامر لم يعد قاصرا على حجرة التعلم فقط، او جودة التعليم، فالمعلمة أصبحت هي العنصر الاساسي في انجاح عملية التعلم واصلاح النظام التعليمي، فالاطفال يقضون الوقت الاكثر مع معلماتهم في الروضة اكثر من الوقت الذي يقضونه مع آبائهم في المنزل، ويتوقف نجاح المعلمة على عوامل عديدة منها كفاءتها وثقتها بنفسها، وايمانها بالدور المعطى لها، وكذلك مدى قدرتها على التفاعل مع اطفالها، والتأقلم مع بيئة الروضة لتحقيق النجاح الذي تنشده، ولا يتحقق هذا النجاح الا من خلال معلمة مؤمنة بواجباتها حاملة لاتجاهات ومشاعر ايجابية نحو مهنتها (malm et al ، 2003:23).

والعمل في رياض الاطفال يحتاج الى خصائص شخصية وتدريب معين ودقيق لانها مهنة غاية في الاهمية والحساسية، حيث ان معلمة الروضة تشارك مع الاسرة بصورة فعالة في بناء الجوانب النفسية والمهارات المعرفية الأساسية للطفل، ولا يستطيع احد انكار اهمية الخبرات التي يمر بها الانسان في طفولته المبكرة واثرها على حياته في المستقبل، فالطفل في مرحلة الطفولة المبكرة يكون سريع التأثير فيما يحيط به من حوله، لذا فان رعايته في هذه المرحلة لها أهمية كبيرة ومن هنا تأتي أهمية مهنة معلمة رياض الاطفال (محمد ، 2008 : 24). وبالرغم من أهمية هذه المهنة وحساسيتها الا ان فهم الكثيرين لاهمية رسالتها يتقلص يوما بعد يوم وربما السبب يعود الى جهل الناس بمعظم ما يتعلق بمهنة معلمة رياض الاطفال من معلومات، واحيانا يشمل هذا الجهل المعلمة نفسها، فهي احيانا تكون غير ملزمة بجوانب مهنتها، واحيانا تكون قد اختارتها مجبرة او صدفة، مما يجعل تأهيلها منخفضا عند القيام بعملها (حطية، 2007 : 5). الاهتمام باعداد المعلمة قبل الخدمة وبعدها ومعرفة اتجاهاتها نحو مهنتها وبعض القضايا التي ترتبط بها، يعد في مقدمة مظاهر اهتمام المجتمع بالعملية التربوية باعتبار ان المعلم الجيد هو القلب النابض في الموقف التعليمي، فاذا أحسن اعداد المعلم صلح التعليم، مما سيتبعه صلاح حال الامة (بخيت و الرمادي، 2003 : 120).

وتتلخص أهمية البحث الحالي بما يأتي :الاهمية النظرية :

١ - تسليط الضوء على أهمية الهوية المهنية بوصفها، احساس المعلم بذاته من خلال الادوار التي يقوم بها داخل المدرسة وخارجها، من خلال ما يكتسبه من معارف ومهارات وكفايات تعليمية، ومدى التزامه بقيم مهنية واخلاقيات.

الاهمية التطبيقية : 1 - الامكان توظيف نتائج البحث الحالي في تطور عمل معلمة الروضة وكيفية التعامل مع الطاقات المهنية ودعم الهوية المهنية لدى المعلمة. 2 - من الممكن ان يستفيد الباحثون الذين يعملون في مجال رياض الاطفال من مقياس الهوية المهنية في اجراءات بحوثهم لاحقا .

اهداف البحث :

- يهدف البحث الحالي التعرف الى : الهوية المهنية لدى معلمات رياض الاطفال .
- حدود البحث : يتحدد البحث الحالي بالحدود الاتية :
- حدود بشرية : معلمات رياض الاطفال .
- حدود مكانية - مديرية تربية بغداد الكرخ الاولى، الكرخ الثانية، الكرخ الثالثة .
- حدود موضوعية (علمية) : الهوية المهنية
- حدود زمنية: العام الدراسي ٢٠٢٣ م - ٢٠٢٤ م .

تحديد المصطلحات :

اولا : الهوية المهنية Professional identity

- رونو سانسولير (Renand, Sainsaulieu, 1988)
- كل المعايير والقيم والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف اعضاء جماعة العمل من خلالها (sainsanlieu، 1988:14)
- اوستي (Osty2008) :

حاجة الفرد للانتماء الاجتماعي في تحقيق نوع من الاعتراف بالذات فالهوية المهنية في هذه الحالة تصبح شعور بالانتماء الى مهنة نابعة من تنشئة اجتماعية والتي تتكون نتيجتها التطابق مع المعايير الجماعية هذه الاخيرة تتميز باستخدام الممارسات، المفردات او الايماءات المشتركة.

(معزوزي، 2020: 42)

- التعريف النظري** : تبنت الباحثة تعريف اوستي (Osty، 2008) للهوية المهنية، لانها تبنت نظريته والمقياس الذي اعتمد على وفق هذه النظرية .
- التعريف الاجرائي** : هي الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمات من خلال اجابتهن على فقرات مقياس الهوية المهنية .

ثانيا : معلمة رياض الاطفال Kindergarten Teacher

وزارة التربية العراقية (1994) : هي المعلمة التي تعمل وتشرف عليها وزارة التربية وترتبط بعقد معها وتساهم في تنظيم النشاط التربوي والاجتماعي وحسن سير الاعمال في الروضة وفقا لما يضعه مجلس الهيئة التعليمية من برامج (وزارة التربية العراقية، 1994 : 3) .

الفصل الثاني اولا : اطار نظري ودراسات سابقة

الهوية المهنية (professional identity)

تمت دراسة الهوية المهنية منذ ثمانينات القرن العشرين من خلال اتجاهات معينة، اذ سيتم التركيز هنا على جانبين . جانب سيكولوجي وجانب سيولوجي للهوية المهنية فالبعد السيكولوجي، يُعرّف الهوية المهنية ويصنفها وفقا للجانب المعرفي والعاطفي للفرد، ويعمل الفرد على بناء تصورات حول نفسه كمهني وذلك بالاعتماد على تاريخه المهني وسماته الشخصية التي تميزه عن الآخرين، وبالتالي تجاربه الشخصية والمهنية وعلى أسلوبه وطريقته في العمل، فأنا نتكلم هنا عن الهوية الجماعية التي شكلتها مجموعة العمل بالاعتماد على الصفات التي تمتاز بها، وهذا البناء الجماعي يتيح للفرد فرصة التطور والنمو داخل مجموعة العمل والحصول على اعتراف جماعي مما يولد عند الفرد الشعور بالانتماء الى هذه المجموعة (عبد الناصر، 2012 : 96).

النظريات التي تناولت مفهوم الهوية المهنية :

1- نظرية سوبر 1953 Super

ان نظرية سوبر هي احدى النظريات التي استخدمت الارشاد النفسي في المجال المهني، وقد تأثر سوبر بالمجالات النظرية التي تبناها جينزبيرغ Ginzberg وزملاؤه، واعتقد سوبر ان اعمال جينزبيرغ تعاني من نقص كبير حيث لم تأخذ بالاعتبار تأثير المعلومات وخبرة الفرد على نموه ووعيه المهني، اذ قام سوبر باجراء العديد من الابحاث قبل نشر نظريته في عام ١٩٥٣، ويقول سوبر ان الافراد يميلون الى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم والتعبير عن انفسهم، والسلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنية تعد عبارة عن وظيفة مرحلته النمائية التي يعيشها، وعندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقرا لديه والطريق التي يتحقق بها مهنية تعتمد على ظروفه الخارجية. فالمحاولات لاتخاذ قرارات مهنية خلال فترة المراهقة يفترض ان يكون لها شكل يختلف عن تلك التي تتخذ في منتصف العمر المتأخر (عبدالهادي والعزة، ٢٠١٤: ٤٤) وتستند نظرية سوبر الى نتائج الدراسات والبحوث التي قام بها لذلك جاءت متناسقة ومنظمة بصورة جيدة مما جعلها اكثر وضوحا ومكانة في الارشاد المهني. وقد ميزت هذه النظرية بين الاسلوب الارشادي الذي يجب استخدامه مع الناضجين مهنية، وبين الاسلوب الارشادي مع غير الناضجين، وهؤلاء يتم تزويدهم بمعلومات ومهارات بهدف المساعدة على اتخاذ القرار المهني سواء بالمدرسة و غيرها.

2- نظرية اوستي (Osty، 2008) :

اكدت اوستي على اربعة مجالات تتعلق بالحوية المهنية هي :

- ١- **الشعور بالاعتراف:** يقصد بالاعتراف هنا الاحترام والتقدير والاعتراف بالمكانة المهنية والمجتمعية للفرد والتي يحصل عليها الافراد ذاتيا واجتماعيا كما يأتي :
 - أ - الاعتراف بالذات ويتم ذلك من خلال شعور الفرد بانه قادر من خلال عمله ان يصل الى طموحاته ويحققها ويبني تطلعات مستقبلية. ب - الاعتراف من طرف زملاء العمل من خلال حصول الفرد على الاحترام والتقدير من جانب زملائه في العمل. ج - الاعتراف الذي يتم من طرف المسؤولين في مكان العمل تقدير المسؤولين لجهود وانجازات الموظف واهتمامهم بمشاكله ومحاولة ايجاد الحلول لها.
 - د - الاعتراف من طرف المجتمع ويشمل نظرة المجتمع لمهنة الافراد وهذا ما اشارت اليه "فلورنس اوستي" Florence Osty في كتابها "لماذا سأذهب الى العمل" عام ٢٠٠٣ ولاحظت فكرة مفادها، ان الهدف الاساسي من العمل هو توفير الاجر ولكن الانسان المعاصر يبحث بعيدا عن ذلك للحصول على الاعتراف من المجتمع والناس من حوله ومن ذاته بالدرجة الاولى
- ٢ - **الشعور بالاستقلالية :** ويعني مفهوم الاستقلالية هنا بوضوح المهام، والمسؤوليات التي تقع على عاتق الموظفين في المؤسسة باختلاف التخصصات، حيث ان تداخل الادوار ينتج عنه عدم وضوح المسؤوليات، مما يؤدي الى فقدان الموظف لهويته المهنية.
- ٣ - **الانتماء :** هناك تداخل كبير بين مفهوم الهوية والانتماء، فحينما يدرس الفرد معنى الانتماء، والى اين ينتمي، يستطيع ان يعرف من هو؟ ولماذا هو موجود هنا الان؟ ويسعى لأي هدف؟ فكلما زادت حاجة الفرد للانتماء كلما تولد لديه مفهوم الهوية، من خلال ذلك يتبين ان نشوء الهوية يكون من خلال

الانتماء، بالتالي ترجع اليه وتؤكد وجوده، وتعمل على تقويته، وان صح التعبير فتعد علاقة الهوية بالانتماء هي علاقة الكل بالجزء.

٤- **الفعالية التنظيمية** : يعد مفهوم الفعالية التنظيمية جزءا من مفهوم الهوية المهنية، اذ تتشكل "الفعالية التنظيمية" من القيم والمعتقدات التي تساعد في توجيه سلوكيات الافراد داخل بيئة العمل، ويكون للإدارة دور اساسي في تشكيلها، لذلك فان الفعالية التنظيمية ترتبط فيما تصنعه بيئة العمل من قيم ومعايير لنفسها، وتلتزم بها وتفرض الالتزام بها على الافراد

ثانيا : دراسات سابقة :

الدراسات العربية :

١- دراسة حسين، ٢٠١٧

" استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الابتدائية" السعودية هدفت الى استقصاء مستويات الهوية المهنية للمعلم، لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، وطبق البحث على عينة حجمها (١٢٩) معلم رياضيات في المرحلة الابتدائية، وزع عليهم الكترونيا مقياس لتحديد مستوى الهوية المهنية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، واجري مع (٢٠) منهم مقابلة شخصية فردية، لتحديد تصوراتهم عن الهوية المهنية للمعلم، واستنتجت الدراسة : وضوح الهوية المهنية للمعلم، لدى عينة الدراسة دون معرفتهم مسمى المفهوم، وان مستويات الهوية المهنية مرتفعة لديهم، وانه لا توجد فروق في مستويات الهوية المهنية لمعلمين الرياضيات بمرحلة الابتدائية، ترجع للنوع او لسنوات الخدمة، او لعدد برامج التنمية المهنية الحاصل عليها (حسين، ٢٠١٧).

- دراسة نورة، ٢٠١٩

(الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام في العمل لدى اساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة) الجزائر. هدف البحث الى الكشف عن العلاقة بين الهوية المهنية والالتزام في العمل لدى اساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، وتحقيقا لأهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وقد تكونت عينة الدراسة من ١٥٠ أستاذ واستاذة من جامعة قاصدي ورقلة للعام الدراسي ٢٠١٨ - ٢٠١٩ بنسبة ١٣% من المجتمع الاصلي، وقد تم تصميم استبيان لقياس مستوى الهوية المهنية للدراسة تكونت من ٢٤ فقرة، وظهرت نتائج الدراسة، لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الهوية المهنية والالتزام في العمل لدى اساتذة جامعة ورقلة (نورة، ٢٠١٩).

الفصل الثالث | اولا : منهجية البحث : Methodology of Research

يتضمن هذا الفصل عرض اجراءات البحث لتحقيق اهداف البحث بدءا من تحديد مجتمع البحث واختيار عينة البحث والخطوات التي اتبعت في اعداد ادوات البحث (الهوية المهنية والوجود النفسي) ابتداء من تحديد فقرات المقياس مضيا بالاجراءات والتعرف على مؤشرات الصدق والثبات والوسائل الاحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات.

ثانيا : **مجتمع البحث: Population of Research** من اجل تحقيق اهداف البحث ينبغي ان يوصف المجتمع الاصلي وصفا دقيقا، لأنه لكل مجتمع صفات خاصة به، بلغ مجتمع البحث الحالي (400) معلمة في الروضات الحكومية موزعة على مديريات بغداد، الكرخ الاولى والكرخ الثانية والكرخ الثالثة، للعام الدراسي 2023 م - 2024 م. كما هو موضح في الجدول

جدول (1)

مجتمع البحث الاصيل بتوزيع المعلومات حسب مديريات بغداد / الكرخ الثلاث

عدد المعلومات	مديرية تربية بغداد \ الكرخ
343	مديرية تربية الكرخ الاولى
333	مديرية تربية الكرخ الثانية
188	مديرية تربية الكرخ الثالثة
864	المجموع

ثالثا : عينة البحث : Simple of Research

وقامت الباحثة باختيار العينة للبحث الحالي على النحو الاتي

● عينة التحليل الاحصائي

قامت الباحثة باختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية حيث تألفت من (400) معلمة رياض اطفال من مديريات التربية في بغداد (الكرخ الاولى، والكرخ الثانية، والكرخ الثالثة).

● عينة البحث الاساسية : تألفت عينة التطبيق الاساسية بالطريقة الطبقية العشوائية من 400 معلمة روضة في مديريات بغداد للتربية (الكرخ الاولى والكرخ الثانية والكرخ الثالثة) وبأسلوب النسبة والتناسب، وتم توزيعها بين المديريات الثلاث كما هو موضح في الجدول رقم (٢).

جدول (2)

عينة التطبيق الاساسية موزعة حسب مديريات بغداد / الكرخ الثلاث

المجموع الكلي	عدد الرياض الحكومية	مديرية تربية بغداد \ الكرخ
148	33	الكرخ الاولى
153	30	الكرخ الثانية
99	22	الكرخ الثالثة
400	85	المجموع

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الهوية المهنية :

١ - معامل تمييز الفقرات :

حسبت الباحثة معامل تمييز الفقرات لمقياس الهوية المهنية من خلال تطبيق المقياس على عينة حجمها (400) معلمة رياض اطفال وبعدها حسبت الدرجة الكلية لكل استمارة ثم رتبت الدرجات من اعلى درجة الى ادنى درجة ثم اختارت الباحثة نسبة (٢٧%) من اعلى الدرجات وتسمى المجموعة العليا البالغ حجمها (108) ومثلها من ادنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا والبالغ حجمها (108) وبعدها استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لحساب معامل التمييز بين المجموعتين

العليا والدنيا وعد الفقرة مميزة اذ كانت قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) حيث كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (3)

جدول (3)

معامل التمييز لفقرات مقياس الهوية المهنية

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرات
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٣,٦٩٨	١,١٥٤	٢,٤٤٤	١,٣٧٤	٣,٠٨٣	١
٢,٨٨٩	١,٢٠٢	٢,٥٤٦	١,١٩٩	٣,٠١٨	٢
٤,٢٣٨	١,٢٧٨	٢,٤٧٢	١,٢٩٠	٣,٢١٣	٣
٢,٤٦٢	١,١٦٣	٢,٥٢٧	١,٢١٢	٢,٩٢٥	٤
٢,٢٣٥	١,٢٣١	٢,٦٥٧	١,٢٠٣	٣,٠٢٧	٥
٢,٠٦٨	١,٤٠٩	٢,٦٤٨	١,٣٥٢	٣,٠٣٧	٦
٤,٦٧٨	١,٢٥٩	٢,٣٢٤	١,٣٠٠	٣,١٣٨	٧
٥,٤١٣	١,٢١٥	٢,٤٠٧	١,٢٩٧	٣,٣٣٣	٨
٢,٣٨٨	١,٢٦٠	٢,٤٠٧	١,٣٠٢	٢,٨٢٤	٩
٣,٥١٣	١,٣٤٢	٢,٧٤٠	١,٣٣٠	٣,٣٧٦	١٠
٢,٦٨٢	١,٣٧٧	٢,٦٣٨	١,٤١٢	٣,١٤٨	١١
٣,٧٩٤	١,٣٥٥	٢,٤٤٤	١,٢٩٧	٣,١٢٩	١٢
٣,١٤٨	١,٣٥٥	٢,٥٥٥	١,٢٨٠	٣,١٢٠	١٣
٦,٥٧٨	١,٢١٦	٢,١٨٥	١,٢٨٥	٣,٣٠٥	١٤
٢,٢٩٩	١,٣٢٧	٢,٧٧٧	١,٣٣٥	٣,١٩٤	١٥
٤,٣٤٧	١,٣٣٢	٢,٣٩٨	١,٤٢١	٣,٢١٣	١٦
٤,٠٦٣	١,٣٢٠	٢,٥٦٤	١,٣٩١	٣,٣١٤	١٧
٤,٠٨٣	١,١٠٧	٢,٣١٤	١,٣٧٧	٣,٠٠٩	١٨
٥,١٨٨	٢,٣١٤	٢,٣١٤	٣,١٩٤	٣,١٩٤	١٩
٤,٦٨٤	١,١٢١	٢,٥٥٥	١,٣١١	٣,٣٣٣	٢٠

٤,٠٧٣	١,١٧٤	٢,٦٧٥	١,٢٦٢	٣,٣٥١	٢١
٢,٨٨٤	١,٣٣٥	٢,٨٠٥	١,٣٥٣	٣,٣٣٣	٢٢
٤,٢٦٠	١,٢٨٤	٢,٤٣٥	١,٣٦٥	٣,٢٠٣	٢٣
٤,٤٢٤	١,٢٠٢	٢,٤٤٤	١,٣٤٦	٣,٢١٣	٢٤
٤,٧٠٧	١,٢٨٥	٢,٥٤٦	١,٣١٦	٣,٣٧٩	٢٥
٢,٨٩٩	١,٢٦٣	٢,٤٧٢	١,٢٧١	٢,٩٧٢	٢٦
٤,٧٣٥	١,١٤٥	٢,٥٧٤	١,٢٩٣	٣,٣٦١	٢٧
٤,٣٠٥	١,١٩٤	٢,٤٣٥	١,١٧٦	٣,١٢٩	٢٨
٤,٠٨٨	١,١٩٠	٢,٣٨٨	١,٢٠٦	٣,٠٥٥	٢٩
٣,٤١٩	١,٢٣١	٢,٤١٦	١,٣١٤	٣,٠٠٩	٣٠

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٢١٤) تساوي (١.٩٦) يتضح من الجدول (٣) ان جميع قيم معاملات تمييز الفقرات لمقياس الهوية المهنية كانت ذات دلالة احصائية عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) حيث كانت القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة من فقرات المقياس اكبر من القيمة التائية الجدولية وهذا يعني ان المقياس ذات قدرة جيدة على التمييز ما بين المجموعتين المتطرفتين في الدرجات

٢- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

لحساب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون حيث كانت النتائج كما هو موضح في الجدول :

جدول (4)

قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الهوية المهنية

قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط	تسلسل الفقرات
٠,٢٠١	٢٥	٠,٢٢٩	١٧	٠,٢١٤	٩	٠,٢٠٥	١
٠,٢٨٨	٢٦	٠,٢٢٤	١٨	٠,٢٥٥	١٠	٠,٢٣٣	٢
٠,٣٠٥	٢٧	٠,٢٣٧	١٩	٠,٣٦٥	١١	٠,٣١٠	٣
٠,٢٠٨	٢٨	٠,٣٢٠	٢٠	٠,٢٣٢	١٢	٠,٢٥٦	٤
٠,٢٩٠	٢٩	٠,٢٩٠	٢١	٠,٢٨٨	١٣	٠,٢١٤	٥
٠,٢٩٢	٣٠	٠,٢٤٩	٢٢	٠,٣١٢	١٤	٠,٢١٩	٦
		٠,٢٢٥	٢٣	٠,٢١٣	١٥	٠,٢٢٥	٧
		٠,٢٣٧	٢٤	٠,٢٥١	١٦	٠,٢٤٢	٨

القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) تساوي (٠,٠٩٨) يتضح من الجدول (٤) ان جميع قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية كانت ذات دلالة احصائية عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,٠٩٨).
٣- ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه : ولحساب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون حيث كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (5)

جدول (5)

قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

اسم المجال الرابع	تسلسل الفقرات	اسم المجال الثالث	تسلسل الفقرات	اسم المجال الثاني	تسلسل الفقرات	الشعور بالاعتراف	تسلسل الفقرات
قيمة معامل الارتباط		قيمة معامل الارتباط		قيمة معامل الارتباط		قيمة معامل الارتباط	
٠,٣٢٩	٢٢	٠,٣٢٤	١٢	٠,٤٦٨	٧	٠,٤٠١	١
٠,٣٤٧	٢٣	٠,٢٨٦	١٣	٠,٤٧٩	٨	٠,٣٩٣	٢
٠,٣٢٣	٢٤	٠,٤٢٤	١٤	٠,٤٥٠	٩	٠,٤١٠	٣
٠,٣٢٢	٢٥	٠,٣٥٨	١٥	٠,٤٣٢	١٠	٠,٣٩٨	٤
٠,٢٩٤	٢٦	٠,٣٩٣	١٦	٠,٤٣٥	١١	٠,٤٠٦	٥
٠,٣١٩	٢٧	٠,٣٧٨	١٧				٦
٣٣٥,٠	٢٨	٠,٣٢١	١٨				
٠,٣٥٨	٢٩	٠,٣٣٧	١٩				
٠,٣٤٩	٣٠	٠,٢٥٢	٢٠				
		٠,٢٥٩	٢١				

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) تساوي (٠,٠٩٨) ومن الجدول اعلاه يتضح ان قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه دالة احصائيا عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الحرجة البالغة (٠,٠٩٨) وهذا يعني ان الفقرة تقيس المفهوم نفسه التي تقيسه الدرجة الكلية .
٤- ارتباط مجالات مقياس الهوية المهنية فيما بينها .
لحساب ارتباط مجالات المقياس فيما بينها استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون حيث كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (6)

جدول (6)
قيم معامل ارتباط مجالات مقياس الهوية المهنية فيما بينها

اسم المجال	الشعور بالاعتراف	الشعور بالاستقلالية	الانتماء	الفعالية التنظيمية
الشعور بالاعتراف	١	٠,٢٤٢	٠,٢٤٥	٠,٢١١
الشعور بالاستقلالية		١	٠,٣١١	٠,٣٠١
الانتماء			١	٠,٢٦٠
الفعالية التنظيمية				١

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) تساوي (٠,٠٩٨) يتضح من الجدول (٦) ان جميع قيم معامل ارتباط مجالات المقياس فيما بينها كانت ذات دلالة احصائية عند مقارنتهما بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,٠٩٨) مما يعني ذلك ان مجالات المقياس متسقة فيما بينها في قياس نفس المفهوم .

ثانيا : الخصائص السايكومترية لمقياس الهوية المهنية.

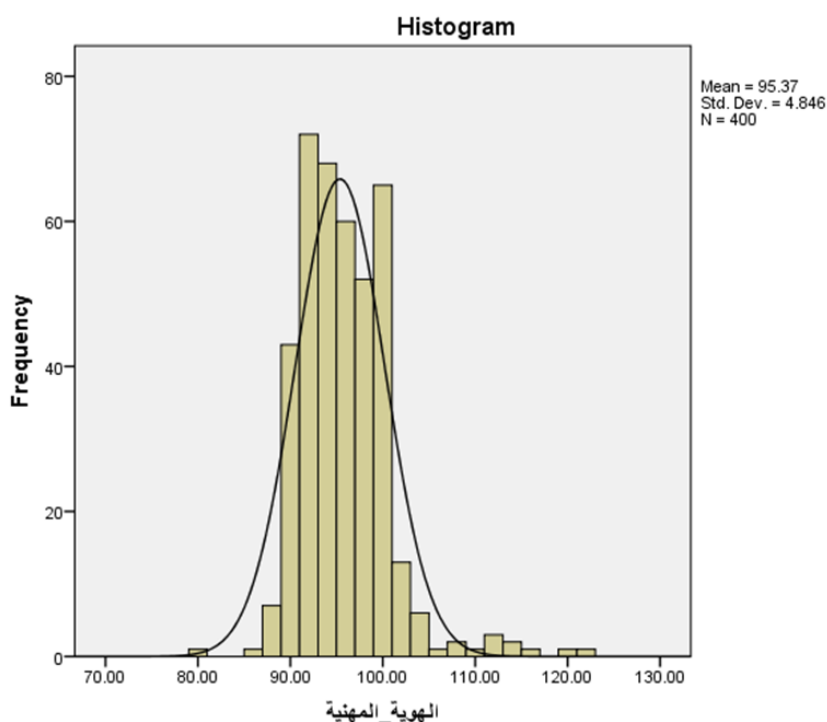
١- الصدق اعتمدت الباحثة مؤشرين للصدق وهما على النحو الاتي :
أ- الصدق الظاهري: تم التحقق من هذا النوع من الصدق من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية ملحق (٢)
ب – صدق البناء : تحققت الباحثة من صدق البناء من خلال المؤشرات التالية هما ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه وارتباط مجالات المقياس فيما بينهم.

2- الثبات وللتحقق من ثبات المقياس قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي وباستخدام عدة اساليب لحساب الثبات :

● طريقة اعادة الاختبار Test – Retest Method وللتعرف على الثبات في الدراسة الحالية قامت الباحثة بتطبيق مقياس الهوية المهنية على عينة بلغ عددها (١٠٠) معلمة في رياض الاطفال في مديريات تربية بغداد الكرخ، وبعد مرور ١٤ يوما، اعيد تطبيق الاختبار على نفس العينة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون لايجاد العلاقة بين التطبيقين الاول والثاني، وقد بلغ معامل الثبات (٠,٧٨).
ويعد معامل ثبات جيدا يمكن الاعتماد عليه لاغراض البحث.
● معادلة الفاكرونباخ : بلغ معامل الثبات المحسوب وفقا لهذه الطريقة (٠,٧٨) وهو معامل ثبات جيد.

جدول (٧)
المؤشرات الاحصائية لمقياس الهوية المهنية

٤٠٠	حجم العينة
٩٥,٣٦٥٠	المتوسط الحسابي
٩٥,٠٠٠٠	الوسيط
٩٤,٠٠٠	المنوال
٤,٨٤٥٦٧	الانحراف المعياري
٢٣,٤٨٠	التباين
١,٤١٥	الالتواء
٤,٩٨١	التفرطح
٤٢,٠٠٠	المدى
٨٠,٠٠٠	اقل درجة
١٢٢,٠٠٠	أعلى درجة



الشكل (١)
المؤشرات الاحصائية لمقياس الهوية المهنية

الفصل الرابع

نتائج البحث: يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصل اليها البحث استنادا للبيانات التي تم جمعها على وفق تسلسل الاهداف وتفسيرها ومناقشتها بحسب الاطار النظري والدراسات السابقة وخصائص مجتمع البحث الحالي، وعرض اهم التوصيات والمقترحات التي توصل اليها وكما يأتي :

يهدف البحث الحالي التعرف الى الهدف الاول: الهوية المهنية لدى معلمات رياض الاطفال بعد قيام الباحثة بتطبيق مقياس الهوية المهنية على عينة البحث البالغ حجمها (400) معلمة، اظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان المتوسط الحسابي لافراد العينة على مقياس الهوية المهنية بلغ (٣٦٥، ٩٥) درجة، والانحراف المعياري بلغ (٨٤٥، ٤٠) درجة، وعند مقارنة المتوسط الحسابي للعينة مع المتوسط الفرضي البالغ (90) درجة وللتحقق من الهدف الحالي استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة بهدف معرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات معلمات رياض الاطفال والمتوسط الفرضي للمقياس حيث كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (8).

جدول (8)

نتائج الاختبار التائي لتعرف الهوية المهنية لدى معلمات رياض الاطفال

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0.05
						المحسوبة	الجدولية	
الهوية المهنية	400	95,365	4,845	90	399	22,144	1,96	دال

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (399) تساوي (1,96) يتضح من الجدول (12) ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (22,144) اكبر من القيمة التائية لجدولية البالغة (1,96) مما يعني ذلك على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس وهذا الفرق لصالح متوسط درجات العينة مما يشير ذلك الى ان معلمات رياض الاطفال يتميزن بالهوية المهنية .

التوصيات:

استنادا الى ما تصلنت اليه الباحثة من نتائج توصي بالاتي

- 1 اقامة ندوات وورش عمل ومؤتمرات تعزز الهوية المهنية لدى معلمات الرياض .
- 2 تفعيل دور وسائل الاعلام في اقامة مقابلات تهتم بوسائل حب المرأة لعملها .
- 3 تفعيل دور مراكز تمكين المرأة في الاهتمام بهذه الشريحة في المجتمع الا وهي معلمات الرياض .
- 3 ضرورة تثقيف معلمات الرياض حول اهمية ودور مهنتهن باعتبارها من المهن المهمة لأنها تتعامل مع الاطفال وهم في مرحلة عمرية اساسية ومهمة من حياة الانسان ..

المقترحات :

- 1 اجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي على عينات مختلفة كمقارنة معلمة رياض الاطفال الحكومية والاهلية.
- 2 استخدام مقياس الهوية المهنية لهذا البحث في دراسات وبحوث لاحقة .
- 3 اجراء دراسة لمعرفة مدى اسهام الهوية المهنية في الاداء المهني لمعلمات رياض الاطفال .
- 4 اجراء دراسة بعنوان برنامج مقترح لتحقيق الوجود النفسي للمعلمات .

الاستنتاجات:

بعد تحليل النتائج استنتجت الباحثة ما يأتي : تتميز معلمات رياض الاطفال بالهوية المهنية .

قائمة المصادر

المصادر العربية :

- حسين، هشام بركات (٢٠١٧) : (استقصاء مستويات الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية) ، مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والانسانية (٣٢)
- حطبية، ناهد فهمي علي (٢٠٠٧) : (معلمة الروضة مهاراتها في تخطيط وتنفيذ الانشطة المتضمنة في كتب رياض الاطفال)، بدون دار نشر
- عبد الناصر ، سناني (٢٠١١ - ٢٠١٢): (الصعوبات التي يواجهها الاستاذ الجامعي المبتدئ)
- عزت عبد الهادي و سعيد حسني العزة (٢٠١٤) : (التوجيه المهني ونظرياته)، دار الثقافة للنشر والتوزيع
- محمد، سهام ابراهيم كامل (٢٠٠٨) : (اتجاهات معلمات رياض الاطفال نحو العمل مع الطفل في ضوء بعض المتغيرات النفسية والديموجرافية)، كلية رياض الاطفال، جامعة القاهرة
- مشري، سلاف (٢٠١٨) : (الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام باخلاقيات المهنة)، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد ٣، ص ٧٩ - ٩٦
- معزوزي، عتيقة (٢٠٢٠) : (آليات تشكيل الهوية المهنية لدى عمال شبه الطبي، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية)، اطروحة دكتوراه منشورة في العلوم الاجتماعية، جامعة احمد دراية، ادرار، الجزائر.
- نورة ، بن راس (٢٠١٩) : (الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام في العمل لدى اساتذة جامعة قاصدي مرباح)، ورقلة، الجزائر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية.

المصادر الاجنبية :

- Malm (2003) :Personal values, professional roles :eight monterieessori teachers tell their stories, malmo. Educational consulting .
- Sainsaulieu. R,(1988) Identite. An Travail presse dela fondation nationale desciences politiques, paris.

ملحق (1)

مقياس الهوية المهنية بصيغته الاولى
الجامعة المستنصرية
كلية التربية الاساسية
قسم رياض الاطفال
دراسات عليا | ماجستير
م | اراء الخبراء والمختصين
حضرة الاستاذة الفاضلة / المحترم /
تحية طيبة ...

تروم الباحثة اجراء دراستها الموسومة " الهوية المهنية وعلاقتها بالوجود النفسي لدى معلمات رياض الاطفال " ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة ببناء مقياس " المعزوزي ، ٢٠٢٠ " الذي اعتمد على نظرية (اوستي ، ٢٠٠٨) الذي عرف الهوية المهنية بأنها "حاجة الفرد للاندماج الاجتماعي ، في تحقيق نوع من الاعتراف بالذات ، فالهوية المهنية في هذه الحالة تصبح شعور بالانتماء الى مهنة نابعة من تنشئة اجتماعية ، والتي تكون نتيجتها التطابق مع المعايير الجماعية وهذه الاخيرة تتميز باستخدام الممارسات ، المفردات ، الايماءات المشتركة من الفعالية التنظيمية (معزوزي، ٢٠٢٠: ٤٢) . علما ان المقياس يتكون من اربع مجالات هي (الشعور بالاعتراف ، الشعور بالاستقلالية ، الانتماء ، الفعالية التنظيمية) ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية ودراية ، وحاجتنا الى مشورتكم ، تود الباحثة الاستشارة بارائكم وملاحظاتكم العلمية ، لذا يرجى من سيادتكم التكرم بمراجعة الاستبانة ووضع ارائكم وتعديلاتكم حول النقاط الاتية:

- صلاحية الفقرة لقياس ما وضعت قياسه
- ملائمة الفقرة للمكون ، او بيان المكون المناسب لها
- اضافة او حذف ما ترونه مناسبا من الفقرات
- علما ان البدائل المعتمدة هي (تنطبق علي دائما ، تنطبق علي غالبا ، تنطبق علي احيانا ، تنطبق علي نادرا ، لا تنطبق علي ابدا)

ولكم جزيل الشكر والامتنان لتعاونكم خدمة للبحث العلمي
المشرفة

الباحثة

سجى حميد حسين

أ.م.د. ليلى عقيل خداداد

المجال الاول | الشعور بالاعتراف : تجربة الاعتراف في الناحية الاجتماعية شرط لتحقيق هوية الشخص ، واذا لم يتحقق هذا الاعتراف فيعني ان المرء يشعر بالازدراء مما يعني شعوره بإمكانية اندثار شخصيته وزوالها (معزوزي ، ٢٠٢٠ : ٤٣)

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	اشعر بالفخر نتيجة الانتماء لهذه المهنة			
٢	تكافني المدير نظير الجهود التي ابذلها			
٣	غالبا ما تشركني المديرية في اتخاذ القرارات			
٤	غالبا ما تأخذ المديرية انشغالاتي ومشاكلي بجدية			
٥	اثق في قدرة الروضة على توفير الامن لي من اي انتهاك للحقوق			
٦	اجد ان المجتمع يثمن المهنة التي اقوم بها ضمن مهامه المحددة			

المجال الثاني | الشعور بالاستقلالية : حرية التصرف خاصة خارج اي تدخل اخر عدا خيار الفرد ، يرتبط مفهوم الاستقلالية بمفهوم الهوية المهنية في كون فقدان الاستقلالية المهنية في اداء مهامه (معزوزي ، ٢٠٢٠ : ٤٣)

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	اعتبر ان مهامه ونشاطاتي التي اقوم بها نهائية غير قابلة للرفض من قبل الادارة او الاشراف			
٢	لدي طريقي الخاصة التي اقوم بها وتتماشى مع اهداف الروضة			
٣	تتداخل مهامه التي اقوم بها مع مهام اخرى في البيت او في علاقاتي مع زميلاتي في العمل			
٤	غالبا ما اتخذ قرارات بصفة منفصلة عن المديرية			
٥	في اطار العمل مع الاطفال غالبا ما اتحمل المسؤولية التي تقع على عاتقي			

المجال الثالث | الانتماء : الانتماء الى جماعة تتقبلهم وتحقق لهم الاندماج ، والتوافق النفسي والاجتماعي ، وتحقق الذات داخلها (معزوزي، ٢٠٢٠ : ٤٤)

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	اشعر بالراحة والطمأنينة في عملي			
٢	ارى ان قيمتي تتفق مع قيم الروضة			
٣	اشعر بالرضا اذا تركت هذه المهنة والتحققت بمؤسسة اخرى			
٤	اساعد زميلاتي واتعاون معهن في العمل			
٥	يعتبر عملي في هذه المهنة افضل فرصة عمل عرضت علي			

٦	غالباً ما اهتم بتصحيح الافكار السلبية لدى الآخرين عن المهنة التي اعمل بها		
٧	اتعامل وبجدية مع مشاكل الروضة وكأنها مشاكل خاصة		
٨	اسعى لممارسة نشاط مهني اخر خارج اوقات العمل		
٩	اشعر بالخوف من ترك عملي لصعوبة الحصول على عمل اخر		
١٠	ساكون سعيدة ان قضيت بقية حياتي المهنية في هذه المهنة		

المجال الرابع | الفعالية التنظيمية : صحة التنظيم وقدرته على التفاعل مع العوامل والقوى المؤثرة في بيئته والاستفادة من طاقات افراده لتحقيق اهدافه النهائية (معزوزي ، ٢٠٢٠ : ٤٤)

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	اواظب على حضوري الى عملي دون تغيب			
٢	يهمني كثيرا الوصول الى مكان العمل في الوقت المحدد وكذا الخروج في الوقت المحدد			
٣	اعطي اهتماما وتركيزا كبيرا للمهام التي اكلف بها			
٤	غالباً ما ابحت عن مهارات جديدة لتطوير ادائي في العمل			
٥	ابذل جهدي في مساعدة زميلاتي في الروضة من اجل انجاح العملية التعليمية			
٦	ارى من الضروري لي ان احصل على احسن النتائج في عملي			
٧	نادراً ما اترك اعمالي اليومية المتراكمة			
٨	اسعى بجد لتوفير مناخ عمل تفاعلي مع زميلاتي في الروضة			
٩	اسعى باستمرار لتحسين مستوى ادائي في العمل			

مقياس الهوية المهنية بصيغته النهائية

الجامعة المستنصرية

كلية التربية الاساسية

قسم رياض الاطفال

عزيزتي المعلمة.....

تحية طيبة..... أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعكس معتقداتك واراائك وقيمك واساليبك في التعامل مع الافكار، ومسؤوليتك تجاه الآخرين، وأجابتك هذه لها أهمية كبيرة للبحث المعلمي بشكل خاص وتطوير العملية التعليمية في رياض الاطفال بشكل عام. ونظرا لما نتعهد به فيكم من موضوعية وصراحة في التعبير عن ارائك لذلك تأمل الباحثة تعاونك معها في الاجابة عن جميع الفقرات بما

بعكس ارائك الحقيقية، وذلك من خلال وضع اشارة (√) تحت احد البدائل الخمسة (تنطبق علي دائما، تنطبق علي غالبا، تنطبق علي احيانا، تنطبق علي نادرا، لا تنطبق علي ابدا) لكل فقره من فقرات المقياس. علما انه لا توجد اجابة صحيحة واخرى غير صحيحة بقدر ما تعبر عن افكارك القيمة ورائك الحقيقية نحوها.

مع جزيل الشكر والتقدير لتعاونك معنا

ملاحظة : يرجى ملئ البيانات الاتية:

متزوجة () غير متزوجة ()

عدد سنوات الخدمة :

اقل من ٥ سنوات ()

من ٥ - ١٠ سنوات ()

من ١٠ سنوات فما فوق ()

المشرفة

أ. د لينا عقيل خداداد

الباحثة

سجى حميد حسين

ت	الفقرات	تنطبق علي دائما	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي احيانا	تنطبق علي نادرا	لا تنطبق علي ابدا
١	أشعر بالفخر نتيجة الانتماء لهذه المهنة					
٢	تكافئني المديرية نظير الجهود التي ابذلها					
٣	غالبا ما تشركني المديرية في اتخاذ القرارات					
٤	غالبا ما تأخذ المديرية انشغالاتي ومشاكلي بجدية					
٥	اثق في قدرة الروضة على توفير الامن لي من اي انتهاك للحقوق					
٦	اجد ان المجتمع يثمن المهنة التي اقوم بها ضمن مهامها المحددة					
٧	اعتبر ان مهامي ونشاطاتي التي اقوم بها نهائية غير قابلة للرفض من قبل الادارة او الاشراف					
٨	لدي طريقي الخاصة التي اقوم بها وتتماشى مع اهداف الروضة					
٩	تتداخل مهامي التي اقوم بها مع مهام اخرى في البيت او في علاقتي مع زميلاتي في العمل					
١٠	غالبا ما اتخذ قرارات بصفة منفصلة عن المديرية					
١١	في اطار العمل مع الاطفال غالبا ما اتحمل المسؤولية					

					التي تقع على عاتقي	
					اشعر بالراحة والطمأنينة في عملي	١٢
					ارى ان قيمتي تتفق مع قيم الروضة	١٣
						١٤
					اساعد زميلاتي واتعاون معهن في العمل	١٥
					يعتبر عملي في هذه المهنة افضل فرصة عمل عرضت علي	١٦
					غالبا ما اهتم بتصحيح الافكار السلبية لدى الآخرين عن المهنة التي اعمل بها	١٧
					اتعامل وبجدية مع مشاكل الروضة وكأنها مشاكل الخاصة	١٨
					اسعى لممارسة نشاط مهني اخر خارج اوقات العمل	١٩
					اشعر بالخوف من ترك عملي لصعوبة الحصول على عمل اخر	٢٠
					سيكون سعيدة ان قضيت بقية حياتي المهنية في هذه المهنة	٢١
					اواظب على حضوري الى عملي دون تغيب	٢٢
					يهمني كثيرا الوصول الى مكان العمل في الوقت المحدد وكذا الخروج في الوقت المحدد	٢٣
					اعطي اهتماما وتركيزا كبيرا للمهام التي اكلف بها	٢٤
					غالبا ما ابحت عن مهارات جديدة لتطوير ادائي في العمل	٢٥
					ابذل جهدي في مساعدة زميلاتي في الروضة من اجل انجاح العملية التعليمية	٢٦
					ارى من الضروري لي ان احصل على احسن النتائج في عملي	٢٧
					نادرا ما اترك اعمالالي اليومية المتراكمة	٢٨
					اسعى بجد لتوفير مناخ عمل تفاعلي مع زميلاتي في الروضة	٢٩
					اسعى باستمرار لتحسين مستوى ادائي في العمل	٣٠

Research Summary

The aim of the current research is to identify:

1 Professional identity among kindergarten teachers

She contributed to the search for kindergarten teachers in the districts of Baghdad, Al-Karkh 1, Al-Karkh 2, and Al-Karkh 3. When the goal of the research was not achieved, the first researcher, Datan, used the professional identity scale, which the researcher carried out the work of adopting a scale (Mazouzi, 2020), which is based on Osti's definition and includes the scale (30.) A sub-paragraph on four members (sense of recognition, sense of independence, belonging, effectiveness) As for the psychological presence scale, the researcher adopted the scale (Muhammad, 2021), which was based on Rife's definition. The scale in its final form consists of (33) items distributed over five areas: (self-acceptance, independence, positive relationships with others, personal growth, purpose in life). Validity and reliability were verified, and reliability of professional identity and psychological presence was extracted using the test-retest method and the Cronbach equation .

The researcher came up with the following seven

- It has the characteristics of a kindergarten with a professional identity
- BThrough the results, the researcher came up with some suggestions:
- Conducting a study to determine the extent to which professional identity contributes to the professional performance of kindergarten teachers

Professional identity among kindergarten teachers

By the student

Saja Hameed Hussein

Supervised by

Assistant Professor Dr.

Lina Aqeel Khaddad