

التمكين النفسي وعلاقته بالذات المهنية لدى معلمات رياض الاطفال

م.م فاطمة سعيد ابراهيم

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية/ تخصص رياض الاطفال

fatimasaed@uomustansiriyah.edu.iq

07721043534

مستخلص البحث:

هدف البحث للتعرف على التمكين النفسي والذات المهنية لدى معلمات رياض الاطفال ، كما هدف للتعرف على العلاقة بين التمكين النفسي والذات المهنية لدى معلمات رياض الاطفال، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبة لهدف البحث، كما تم بناء مقياس التمكين النفسي والذات المهنية من قبل الباحثة على وفق الخطوات العلمية في بناء المقاييس النفسية، وبعد التحقق من الخصائص السايكومترية للمقياس تم تطبيق المقياس على عينة الدراسة التي تكونت من (190) معلمه من معلمات رياض الاطفال في الروضات الحكومية في محافظة بغداد للعام الدراسي (2023-2024)، أشارت نتائج البحث الى ان معلمات رياض الاطفال لديهن تمكين نفسي وذات مهنية، وتوجد علاقة ارتباطية ودالة احصائيا بين التمكين النفسي والذات المهنية، قدمت الباحثة عددا من التوصيات منها على وفق ما توصل اليه البحث من نتائج من حيث العلاقة بين التمكين النفسي والذات المهنية ، يمكن الاستفادة من هذه النتيجة في البحوث والدراسات المستقبلية في رفع مستوى التمكين النفسي وكذلك الذات المهنية.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، الذات المهنية، معلمات رياض الاطفال

مشكلة البحث:

يواجه الأفراد طوال حياتهم العديد من الضغوط الاجتماعية التي تفرضها عليهم المؤسسات المجتمعية المختلفة. وتمثل هذه الضغوط مشكلة يجب على الأفراد حلها، وكل مشكلة تصبح أزمة بالنسبة لهم. وعليهم أن يسعوا إلى حل هذه الأزمات بطريقة إيجابية لتحقيق التمكين النفسي وعلى نحو سوي (أبو مغلي وآخرون، 2002: 54)، فالتمكين النفسي يعد من الدعائم الأساس لنجاح الفرد وبناء مستقبله وتحقيق أهدافه في الحياة، ويرى إدوارد Edwards (2002) ان الأفراد الذين يعانون من انخفاض التمكين النفسي ينظرون إلى أنفسهم بشكل سلبي، ويفتقرون إلى الثقة بالنفس، ويكافحون من أجل التعامل مع المشكلات، ولديهم استقلالية محدودة في اتخاذ القرار (Edwards , 2002:67)، وأن فقدان التمكين النفسي عبارة عن أدراك يجعل الفرد غير قادر على تحديد ما يحدث له ويدعم هذا الشعور عوامل موجودة داخل بيئة الفرد وأن الأحساس بفقدان التمكين تم وصفه من قبل كيفير kieffer1984 بأنه مزيج من اتجاه لوم الذات والأحساس بعدم الثقة ، وفيما يتعلق بالقادة الذين يفقدون للتمكين اشارت اليهم دراسة كانتر 1979 kanter بأنهم الاقل فاعلية ويميلون نحو فقد الدعم وعدم قدرتهم على السيطرة على الآخرين (kiffer,1984:16)، مما يشعر الفرد بأنه فشل أو تعثر في العثور على هويته الشخصية والطريق الصحيح للوصول إلى مكانة مناسبة في المجتمع، سواء كان ذلك في العمل أو الزواج أو الدراسة أو المهنة، وهذا يمكن أن يؤدي إلى مشاعر الإحباط والدونية وفقدان الثقة والطمأنينة والخسارة (المرشدي ، 2011 :2)، وأن معرفة الفرد لذاته يكون فيه زيادة في الدقة في اختياره لمهنته لتمكنه من تحقيق تمايز بين البيئات المهنية وبين مقدار المعلومات التي يدركها عن شخصيته وسماته وخصائصه ودوافعه (الداهري، 2005: 61)، يعتقد الباحثون أن

وعى الفرد بمفهومه الذاتي المهني هو عنصر حاسم في وعيه الذاتي، فعندما يقرر شخص ما ممارسة مهنة مثل التدريس، فإنه يحتاج إلى تقييم مدى ملاءمتها لنفسه قبل أن يجعلها مهنته (زهران، 1998: 101)، إن تحقيق النمو الذاتي المهني يميز الفرد بالنجاح والاستكشاف والاستقرار والمحافظة مما يؤدي إلى الرضا والسعادة مدى الحياة في عمله (أبو عيطة، 2002: 79) فمهنة معلمة رياض الأطفال تحظى بتقدير كبير من الأهمية وغاية في الحساسية لأنها تشمل مجموعة واسعة من المهام والمسؤوليات ومع ذلك، قد تشعر بعض المعلمات بعدم الرضا عن عملهم الذي يقمن به ويجدن أنفسهن في مواقف صعبة عاطفياً داخل رياض الأطفال ولسوء الحظ، قد يجدون صعوبة في السيطرة على عواطفهم، وهذا يمكن أن يكون له تأثير سلبي على الأطفال ومن المهم ملاحظة أن الأطفال في هذا العمر يتأثرون بشكل كبير بمظهر معلمتهم وأفعالها وكلماتها وسلوكها (أبو موسى، 2011: 210). وبسبب الضغوطات العديدة التي تتعرض لها معلمة الروضة، يزداد العبء عليها، مما يؤدي إلى إصابتها بالتوتر والقلق. ويتجلى ذلك في حالتها المهنية والنفسية، مما يجعل من الصعب عليها التحكم في عواطفها وفهمها. علاوة على ذلك، فإنها تبدأ في التشكيك في أدائها وعطائها، مما يؤدي إلى انخفاض شعورها بالامتنان تجاه عملها وكل ما يرتبط به (بهاء الدين، 2008: 110). ونتيجة تولد شعور لدى الباحثة بأن معلومات رياض الأطفال لديهن مشكلات متعددة داخل بيئة العمل مما يتطلب أن يكون لديهن مهارات وقدرات تمكنهن نفسياً وتعزز ذاتهن المهنية لتحقيق الاستقرار والرضا والسعادة في بيئة عملهن المهني. وفي ضوء ذلك تتبلور مشكلة البحث عبر التساؤل الآتي:

هل هناك علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والذات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال؟

اهمية البحث:

التمكين النفسي ليس مجرد أسلوب إداري فحسب، بل هو تجربة نفسية عميقة تكمن في الأفراد أنفسهم. وهذا الشعور الدائم ليس محدوداً أو مقيّداً، إذ يمكن أن يظهر بدرجات متفاوتة بين الأفراد. ومن الأهمية بمكان أن يدرك الأفراد قيمتهم الخاصة وأن يدركوا أهمية عملهم، لأن هذا يمثل بداية التمكين النفسي (أبازيد، 2010: 500). يعد هذا التمكين بمثابة منبع للإمكانيات البشرية والمرونة، ويساعد الأفراد في التغلب على الظروف الصعبة من خلال تقليل التوتر وخرس الشعور بالهدف والكفاءة. ومن خلال التمكين، ينشعب الأفراد بالأمل الحقيقي، مما يعزز الاعتقاد بأن المستقبل يحمل الوعد والنجاح (spreitzer&donezon, 2005: 16). يتضمن التمكين النفسي جوانب مختلفة من التحفيز الداخلي، حيث أنه نتيجة مهمة لقرارات الفرد. ويتجلى ذلك من خلال زيادة دافعهم الجوهري نحو العمل. كما أن التمكين النفسي يزيد من فهم الأفراد لأهمية عملهم، مما يسمح لهم بأدائه بشعور بالمسؤولية والقدرة على إحداث تأثير. وهذا يشمل جميع جوانب بيئة العمل (Lord&Hutchison, 1993: 6). الشخص الذي يتمتع بالتمكين النفسي هو موجه ذاتياً. ويبدو أنهم جمعوا الموارد اللازمة للاستفادة بشكل فعال من قدراتهم وإمكاناتهم من أجل تحقيق التوازن النفسي. يعتقد أنصار النظرية الإنسانية أن التوجه الشخصي يتضمن التحرك نحو الإيجابية وتحقيق هوية الفرد وإمكاناته (Fourie, 2009: 3). وأظهرت دراسة لويدي وآخرون (Lloyd, et, al, 1999) إلى أن التمكين نشاط ذاتي يمكن الأفراد من التصرف بمسؤولية وطريقة هادفة، وأن التمكين ليس فقط وسيلة لحل مشاكل العمل فحسب، بل هو مفتاح للأبداع والابتكار في بيئة العمل وبعد حجر الزاوية في ثقافة المنظمة والتمكين ليس خياراً واهياً وإنما هدف يسعى لتعزيز قدرات العاملين وإطلاق الطاقات الكامنة لديهم وتحريرهم من القيود البيروقراطية (Lloyd, et, al, 1999: 88) ليس هناك شك في أن مفهوم

الذات هو المجال الذي يمكن أن يوفر معلومات قيمة عن طبيعة الفرد وشخصيته. لقد أبرزت العديد من النظريات مفهوم الذات المهنية في التعبير عن شخصية الفرد. علاوة على ذلك، فإن المهنة التي يختارها الفرد لا تمثل فقط أسلوب حياته، ولكنها تعكس أيضاً البيئة التي يعيشون فيها والتفاعلات التي يقومون بها، بدلاً من أن تكون مجرد مجموعة من الوظائف أو المهارات المعزولة التي يمتلكونها (التميمي، 2008: 16). يتمثل الدور الأساسي للذات المهنية في تحسين عمل الفرد من خلال فهم كيفية ارتباط المعلومات الشخصية للفرد بالمهام المطروحة. كما أنه يؤثر على كيفية اتخاذ القرارات في بيئة مهنية. عند اختيار مهنة، من المهم اتخاذ القرار بطريقة منطقية ومعرفية، مع الأخذ في الاعتبار فهم الفرد لذاته المهنية ومعرفته بالمجال. لفهم عملية صنع القرار بشكل كامل وتقييم النتائج المحتملة، من الضروري الانخراط في التعليم وتطبيق المعرفة المكتسبة للاستفادة بشكل فعال من الذات المهنية للفرد. سيؤدي ذلك إلى تمكين الأفراد من اتخاذ قرارات مستنيرة عند مواجهة التحديات أو المشكلات التي يهدفون إلى حلها (أبو عيطة والكوشة، 2017: 560). ويتوقف النجاح في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة في مرحلة رياض الأطفال على النجاح في إعداد معلمة روضة عمليا ومهنية ومعرفيا ومقدرتها على تطبيق الفنيات التربوية الحديثة في تعليم الأطفال وتوجيه سلوكهم (الطائي والكندي، 2022: 315)

في ضوء ما تقدم يمكن تلخيص أهمية البحث في النقاط الآتية :

1- أهمية متغيرات البحث، والتي تؤثر تأثيراً مهماً ومباشراً في أداء المعلمات فضلاً عما تمثله متغيرات البحث في تطوير المؤسسة التعليمية وما يترتب عليه من تأثير إيجابي ينعكس على أداء المعلمات.

2- تعد شريحة المعلمات من أهم الشرائح كونها مسؤولة عن تربية الأطفال الذين هم بناء الغد والمستقبل وتعليمهم، فالتمكين النفسي والذات المهنية لهم دور في تفعيل قدرات ومهارات المعلمات. ومنحهن الطاقة للعمل المستمر والمثمر.

أهداف البحث:

يهدف البحث التعرف الى:

- 1- التمكين النفسي لدى معلمات رياض الأطفال.
- 2- الذات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال.
- 3- العلاقة الارتباطية بين التمكين النفسي والذات المهنية لدى معلمات رياض الأطفال.

حدود البحث:

يقتصر البحث على معلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية في محافظة بغداد/مديرية تربية الرصافة (الأولى والثانية والثالثة) للعام الدراسي 2024/2023.

تحديد المصطلحات

أولاً: التمكين النفسي: وعرفته

1-(Spreitzer, 1995): " الحافز الداخلي الجوهري الذي يبرر عن طريق عدد من المعارف التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها، وتتمثل هذه المعارف ب (المعنى، الكفاية، الاستقلالية، التأثير)"

(Spreitzer, 1995:1444)

-التعريف الإجرائي : الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبه من خلال إجابتها على فقرات مقياس التمكين النفسي المعد من قبل الباحثة

ثانياً: الذات المهنية: وعرفها

1-(super,1977): "رؤية الفرد في اختيار مهنة المناسبة التي تنسجم مع قدراته وميوله وبحقق فيها ذاته ويعكس تصوراتها عنها من خلال مهاراته وقدراته لتحقيق اهداف تلك المهنة وتوافق المهني معها" وتتمثل ذات الفرد المهنية ب) الذات المهني المدرك و الذات المهني المثالي و الذات المهني الاجتماعي((super, 1977:14)

-التعريف الاجرائي

الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبه من خلال إجابتها على فقرات مقياس الذات المهنية المعد من قبل الباحثة

ثالثاً: معلمة رياض الاطفال:

1-(مردان وآخرون : 2004) : " إنها أحد أهم الكوادر التعليمية التي تمتاز بخصائص شخصية مؤثرة وفعالة في الاطفال تؤدي الى التفاعل معهم وهي من العوامل المهمة في تعليم وتقديم الخبرة للطفل اذ تساعده على التكيف مع المجتمع وتهيئته للتفاعل مع الضغوط والمتغيرات الخارجية للبيئة الى جانب دورها في اعداد وتهيئة الاطفال للالتحاق في النظام المدرسي القادم " (مردان وآخرون، 2004 : 229-228).

الاطار النظري

اولاً: التمكين النفسي: ظهر مفهوم التمكين في الربع الأخير من القرن الماضي، وقد قدم بعض علماء السلوك تعريفات عززت فهمنا للتمكين النفسي. على سبيل المثال، عرّف توماس وفيلثاوس (Thomas and Velthouse,1990) التمكين النفسي بأنه مفهوم تحفيزي يركز على دافع الشخص نحو الكفاءة والقوة (ملحم، 2006: 38). أما تعريف التمكين لغة فيحسب ما ورد في معجم لسان العرب بمعنى القدرة والاستطاعة (ابن منظور، 1990: 78) وعرفة (bandura,19977) ايمان الفرد بكفايته الذاتية (عبد الحسين ، 2024:774) ويرى زيماك (Zemke,1989) أن التمكين هو تحرير الفرد من القيود، وتشجيعه على ممارسة روح المبادرة، والإبداع (Zemke ، 1989 : 65) and Schaaf). وهذا يعني أنه عندما يكون لدى الشخص القدرة على اتخاذ القرار بشأن مهامه، يصبح أكثر كفاءة في إدارة المواقف الصعبة دون تردد أو إضاعة للوقت. وهذا يسلط الضوء على كيفية مساهمة التمكين بشكل فعال في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وتمكين الأفراد من إحداث التغيير في الآخرين، سواء كان فرداً أم مجموعة أم مجتمعاً بأكمله. ولذلك، فإن مفهوم التمكين يتشابه بشكل وثيق مع تحقيق الذات، لأنه يعزز قدرة الفرد على المشاركة واتخاذ الخيارات المستقلة. وهذا يعني أن التمكين يتجاوز مجرد منح السلطة للأفراد؛ بل يتعلق الأمر بتحريرهم وخلق الفرص لهم ليكونوا أكثر مشاركة وتأثيراً في مختلف المجالات (شحادة، 2013: 18)، أن التمكين النفسي شعور نفسي بالمقام الأول بمعنى إن هذا الشعور والدافع لا يعطى للأفراد وإنما هي أشياء ذاتية متأصلة بداخلهم وكل ما تستطيع المجتمعات عمله هو توفير المناخ والبيئة المساندة لرعايته وتعزيزه، ويرى بيتس (2005) ان رؤية الفرد لنفسه وإدراكه لإمكاناته هي بداية التمكين النفسي وأن لديه الجدارة والكفاءة لتحقيق هذا الهدف (Pitts، 2005:11). أما زيمرمان (1995) فقد أشار للتمكين بأنه العملية التي يكتسب بها الناس السيطرة على حياتهم والمشاركة مع الآخرين من أجل تحقيق الأهداف، وحظي التمكين باهتمام الباحثين والدارسين. المعرفة . ونتائجه حيث توصلت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة ايجابية بين التمكين والإبداع والالتزام والثقة وحسن الأداء (Brown &

Harvey, 2006:74. فالتمكين النفسي يمكن أن يطلق عليه بالتمكين الذاتي إي عندما يدرك من خلال الفاعلية الذاتية للأفراد (Karakoc&Yilmaz,2009:5). ويكون للتمكين ثلاثة مستويات وهي:

1- مستوى الشخصي : يكون التمكين خلال هذا المستوى عبارة عن خوض تجربة تحقيق سيطرة ونفوذ أكبر في الحياة اليومية بالإضافة الى المساهمة الفاعلة في المجتمع .
2- مستوى المجموعة : يكون التمكين قيام مجاميع ببذل الجهود لأجراء التحليل والتأثير بشكل مشترك.

3- مستوى المجتمع : حيث يدور التمكين حول استخدام الموارد والستراتيجيات لدعم سيطرة المجتمع (Lord&Hutchison,1993,5).

مهارات التمكين: من هذه المهارات التي يجب أن تمتلكها المعلمة ذات التمكين النفسي

١_ **المهارات التصورية:** تشير المهارات التصورية إلى قدرة الفرد على خلق الأفكار، وتحديد المشكلات، والتفكير بشكل إبداعي لإيجاد الحلول، وتكوين الآراء. هذه المهارات ضرورية للنجاح في التخطيط وإدارة المهام وتحديد الأولويات وتوقع التغييرات المستقبلية (خليل، ٢٠٠٩: ١٥٤).

٢_ **المهارات الفنية:** يشير إلى مستوى كفاءة الفرد في استخدام الأساليب والتقنيات الفنية في القيام بمسؤولياته والتعامل مع المواقف المختلفة. تتطلب المهارات التقنية مستوى محددًا من المعرفة والمعلومات العلمية والعملية التي تعتبر ضرورية لنجاح الفرد (خليل، ٢٠٠٩: ١٦١). وايضا امتلاك المعرفة المتخصصة في المجال العلمي والكفاءة في استخدام هذه المعرفة بشكل فعال لتحقيق النتيجة المرجوة (العمارة، ٢٠١٢: ٩٧).

٣_ **المهارات الاجتماعية:** المهارات المشار إليها هي تلك التي تسمح للفرد بممارسة تأثير قوي على الآخرين من خلال مراعاة عواطفهم ومشاعرهم، ومعرفة متى يتولى المسؤولية ومتى يتعاون، ويقدم الدعم، ويتفاعل بشكل مناسب. وتشمل هذه المهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي، مما يستلزم ردود فعل مناسبة وفعالة من الفرد، وتتأثر فعاليتها بتفاعل الفرد مع البيئة المحيطة به (سعيد، ٢٠٠٦: ٩٣).

٤_ **المهارات الانسانية:** تمثل مهاراته الانسانية الطريقة التي يتفاعل بها الفرد بنجاح مع الآخرين، وخاصة من حوله (السعود، ٢٠١٣: ٢٧).

٥_ **المهارات الذاتية:** تلعب شخصية الفرد دورًا حاسمًا في تشكيل اتجاهاته وردود أفعاله تجاه الأنشطة المختلفة. تشير الشخصية إلى مجموعة من السمات الجسدية والعاطفية والعقلية التي تؤثر على سلوك الفرد. تؤثر هذه السمات، سواء تم عرضها بشكل فردي أو معًا، على كيفية إدراك الآخرين لها والاستجابة لها. (العمارة، ٢٠١٢: ٩٧)

النظرية التي فسرت التمكين النفسي

نظرية (Spreitzer 1995) :- في عام 1995 أجرت spreitzer دراسة بهدف تطوير مقياس شامل لتقييم التمكين النفسي في مكان العمل. أذ تعتقد spreitzer أن المنافسة العالمية المتزايدة والتغيرات المستمرة والطلب على الابتكار والأداء العالي أدت إلى الاهتمام بالتمكين النفسي. ومع ذلك، لا يوجد حاليًا نقص في الأساليب العملية لقياس التمكين. ولمعالجة ذلك، اعتمد spreitzer في تصميم مقياس التمكين النفسي على عناصر التمكين الأربعة التي وضعها (Thomas & veilhouse) ، مما أدى إلى بناء مقياس يقيم كل من هذه الأبعاد الأربعة للتمكين (34: 2007، Martin) ، أحرزت spreitzer تقدمًا في نظرية التمكين النفسي من خلال توسيع وإشراك الجوانب الأربعة للتمكين: المعنى والكفاية والاستقلالية والتأثير. وهذه الجوانب الأربعة مترابطة، ومن خلال دراسة الارتباط بينها يمكن تقييم مفهوم التمكين النفسي. إذا غاب أي من هذه الجوانب، فإن الشعور بالتمكين سيكون مفيدًا، وسيؤدي النقص في هذه المجالات إلى الافتقار التام للتمكين. وبالتالي، فمن

الضروري تحقيق درجات عالية في جميع الأبعاد لضمان تحقيق مستوى عال من التمكين (ghani، 2009:162) وقد فصلت spreitzer التمكين النفسي عن التمكين البنائي والذي يقصد به الممارسات الإدارية وتقاسم السلطة، أما التمكين النفسي فيقصد به عملية تعزيز الكفاية الذاتية، وكذلك هو حالة من زيادة الدوافع الذاتية لدى الافراد (Hashmi et.al, 2011: 66) وحسب نظرية (spreitzer 1995) يعرف التمكين بأنه مجموعة من الأبعاد النفسية التي تركز على الكيفية التي من خلالها يفكر الافراد العاملين اثناء ممارسة عملهم، وما يعتقدونه عن أدوارهم الذاتية وبتأثيرهم داخل المؤسسة الذي يجعل منهم يشعرون بالثقة ويسعون لتحقيق النجاح (Wang&zhang, 2012:14)، عندما يشعر الأفراد بالتمكين، تزداد احتمالية التحول عن التفكير التقليدي نحو النظر في إمكانيات جديدة في المستقبل بسبب إحساسهم القوي بالمعنى والغرض، فضلاً عن ثقتهم ومهاراتهم. يمتلك الأفراد المتمكنون فهماً واضحاً لقدراتهم الخاصة، مما يمكنهم من تسخير وإشعاع الطاقة الإيجابية في أوقات التغيير (spreitzer&donezon, 2005:17). وقد توصلت (spreitzer 1995) إلى أن التمكين ليس سمة شخصية قابلة للتعميم في مختلف المواقف بل هو عبارة عن جملة من الإدراكات التي تحدد معالمها بيئة العمل ولهذا يقوم التمكين بعكس أدراكات الأفراد لأنه يتأثر ببيئة العمل، لذلك يجب الاهتمام بأعادة تشكيل المعارف (forie, 2009:95) وتندرج أبعاد التمكين النفسي فيما يأتي: أ- **المعنى** هو اهتمام داخلي عند الفرد بمهمة محددة مع الاهتمام بقيمة هدف المهمة وبالعلاقة مع قيم ومثل ومعايير الفرد الذاتية، وقد تبرز مشاعر المعنى أو الهدف من خلال التوافق بين حاجات الفرد ومعتقداته وقيمه وسلوكياته وإن عدم وجود معنى يؤدي إلى حدوث حالة من اللامبالاة التي تحد من دافعية العمل وجودة ادائه (ملحم، 2006: 39). ب- **الكفاية** وتعني الكفاية الذاتية للفرد أو السيطرة الشخصية على انجاز المهمة بشكل ناجح (wang& zhang, 2012: 190). ج- **الاستقلالية** وتعني احساس الفرد بالحرية والاستقلال في ادارة اعماله وادارة الاحداث والازمات (wong&lee, 2009:239)، وتوصل (thomas & velthouse) إلى أنه عندما يكون لدى العاملين استقلالية أكبر في كيفية أنجاز العمل سيكون لهم دافعية عمل أكبر وسيعملون على أنجاز عملهم بشكل أكثر فاعلية (Yim، 2008:18). د- **التأثير** ويعني ادراك الفرد بان سلوكه يفرض تأثيراً على بيئة عمله ومؤثراً في الآخرين (lamb, 2009:173-174)

ثانياً: الذات المهنية:

مفهوم الذات المهني هو نوع من مفهوم الذات الذي يعكس مدى فهم الفرد لميوله المهنية وقيمه واحتياجاته وقدراته. يقترح سوبر أن مدى تأثير الاختيارات والسلوكيات المهنية على المفهوم الذاتي للفرد يتبادل من خلال تكوين مفهوم الذات المهني الذي يؤثر على جودة مفهوم الذات الخاص به. إن فعالية القرارات المهنية، بغض النظر عما إذا كان لدى الفرد مفهوم ذاتي مهني واضح أو لا، تؤثر على خياراته وقراراته المهنية. الأفراد الذين لديهم فهم واضح لأنفسهم على المستوى المهني والنفسي هم مجهزون بشكل أفضل للتكيف مع أدوار العمل المتغيرة والتعامل مع المسؤوليات المتعددة. بالإضافة إلى ذلك، فهم أكثر قدرة على البحث عن المهن التي تتوافق مع مفهومهم الذاتي (Weng&Mcelroy, 2009: 235). في عام (2005، Savakis) عرّف الذات المهنية بأنها القدرة على التكيف مع المهنة التي يختارها الفرد. وتستمد هذه القدرة من تطبيق المفاهيم الذاتية للفرد في أدواره المهنية. تشمل القدرة على التكيف مع الحياة المهنية أبعاداً مختلفة مثل التخطيط والتحكم والفضول والثقة. يساهم الاندماج في الحياة المهنية والتكيف مع المهنة في تحسين المفهوم الذاتي المهني للفرد. بالإضافة إلى ذلك، فهو يساعد الأفراد على تعزيز امتلاكهم لمفهوم ذاتي مهني قوي، مما يساعدهم في النهاية في التغلب على القلق المرتبط بالعمل (Savakis, 2005:4)، يبدأ الإنسان منذ

سن مبكرة في تشكيل هويته المهنية بناءً على طموحاته وتطلعاته. تعكس هذه الصورة قدراتهم العقلية والجسدية ويتم تعزيزها من خلال الاختبارات المتكررة حتى يتضح أن الوعي الذاتي للشخص يتوافق مع أهدافه المهنية (علي، 2020: 16).

النظرية التي فسرت الذات المهنية
نظرية سوبر:

Super عالم النفس المحترف البارز وعالم القياس، نشر نظريته حول النمو المهني في عام 1960. تقوم هذه النظرية على مبدئين: سيكولوجية الفروق الفردية، والتي تتعلق بالفروق بين الأفراد الناتجة عن نموهم وتطورهم، ومبدأ الفرد. مفهوم الذات المهنية، وهو التصور الذي كونه الفرد عن نفسه. مع الأخذ في الاعتبار أن مفهوم الذات يتطور داخلياً داخل الفرد (البادري، 2011: 178). ومن المفترض أيضاً أن الأفراد الذين يقررون ممارسة مهنة تتوافق بشكل أفضل مع اهتماماتهم وقيمهم قد يواجهون تحديات في تحقيق الذات. وأن هذه المفهوم يستلزم الاعتراف بالذات كفرد فريد وفهم أوجه التشابه بينه وبين الآخرين، مما يساعد في اتخاذ الخيارات التعليمية والمهنية التي تتماشى مع مفهوم الذات لدى الفرد. كما هو الحال مع النمو الشخصي، يحدث النمو المهني أيضاً من خلال النمو الجسدي والعقلي للفرد (الخطيب، 2003: 238)، يرى سوبر أن الفرد يقوم بأختيار المهنة التي تمكنه من تحقيق مفهومه عن ذاته والتعبير عن نفسه وأن السلوكيات التي يقوم بها الأفراد لتحقيق مفهوم ذاتي مهني ما هي إلا عبارة عن وظيفة النمائية التي يمرون بها، فعندما ينضج الفرد يصبح مفهومه الذاتي مستقراً والطريق الذي يتحقق منه مهنياً يعتمد على ظروفه الخارجية فالمحاولات لاتخاذ قرار مهني خلال فترة المراهقة يفترض به أن يكون لها شكل مختلف عن تلك التي يتخذها في مرحلة منتصف العمر المتأخر (عبد الهادي والعزة: ٢٠١٤، ٤٤).

اعتمد سوبر في تطوير نظريته على ثلاثة أسس تشكل الإطار العام:

- 1- مفهوم الذات المهنية، والذي يتضمن اعتراف الفرد بنفسه كفرد متميز مع الاعتراف أيضاً بأوجه التشابه بينه وبين الآخرين. إن مفهوم الذات ليس ثابتاً، فهو يخضع للتغيرات نتيجة لنمو الفرد العقلي والجسدي وتطوره وتفاعله مع الآخرين (super، 1968: 449).
- 2- علم النفس الفارقي: من الواضح أن جميع الأشخاص لديهم القدرة على النجاح والرضا في العديد من المواقف والبيئات بناءً على ميولهم وقدراتهم. يمكن للأفراد العمل بشكل أكثر فعالية عندما يتناسب عملهم مع ميولهم وقدراتهم.
- 3- علم نفس النمو: تأثر سوبر بكتابات بوهلر في علم نفس النمو، والتي ذكرت أنه يمكن النظر إلى الحياة على أنها سلسلة من المراحل المتعاقبة، وهذا ما دفعه إلى فهم كيفية تكيف الأفراد في مراحل معينة من الحياة. وقال أنه من المفيد للتنبؤ. مرحلة لاحقة (البادري، 2011: 178).

ويرى سوبر أن للفرد مراحل نمو مهني وقد قسمها إلى:

- 1- مرحلة النمو Growth Stage: وهي مرحلة تمتد من الولادة إلى عمر (14 سنة) ويتكون مفهوم الذات عبر هذه المرحلة بالتعرف على الأشخاص الهامين في المدرسة والعائلة والتعامل معهم ، وتتمثل بثلاثة جوانب (الاهتمامات والخيال والقدرات)
- 2- مرحلة الاستكشاف Exploration Stage : وتمتد من (15 سنة إلى 24 سنة) ، يلعب فيها الفرد دور الاكتشاف المهني فهي مرحلة اختبار الذات ، وفي نهاية المرحلة يصل الفرد إلى معرفة واقعية لقدراته وميوله والبيئة المهنية التي تتوافق معه ، والتي تؤهله لاتخاذ القرار المهني المناسب ، وتتمثل بثلاثة جوانب (التجريب ، الانتقال ، تحقيق الاختيار المهني)

3-مرحلة التأسيس Establishment Stage : وتمتد من 25 سنة الى 44 سنة ، يختار الفرد خلال هذه المرحلة عملا مناسباً ويبدل قصارى جهده للاستمرار به بصورة دائمية ، وتتمثل بجانبين (الثبات ، التماسك والاندماج)

4-مرحلة الاحتفاظ Maintenance Stage : وتمتد من 45 سنة الى 64 سنة ، ويحافظ الفرد على ما أكتسبه من مهنته وما حققه فيها ، ويسعى الفرد للتكيف المستمر لتحسين مركز عمله.

5-مرحلة الانحدار Decline Stage : وتمتد ما بعد عمر 65 سنة ، حيث تميل القدرات العقلية والجسمية نحو الضعف وتترسخ المعتقدات ، وتبني أدوار جديدة تناسب مرحلة التقاعد وتتمثل ب (الابطاء، التقاعد) (Niles,2001 : 134)

كما حددت أبعاد الذات المهني وفقاً لنظرية سوبر الى

1- الذات المهني المدرك Perceived career self حيث يدرك الفرد لذاته تبعاً لتفسيراته الخاصة وقدراته وأدواره وأتجاهاته ومكانته.(Argyle ,2008:149)

2-الذات المهني المثالي Ideal career self الذي يتركز على الطموح والسعي للوصول ل أعلى مستويات الاداء التي تؤدي الى النمو المهني والتغيير . (Snyder ، 2000 : 22)

3- الذات المهني الاجتماعي Social career self وتمثل الذات المهنية كما يراها الآخرون ، التي تؤثر على رؤيته لذاته سلباً أو إيجاباً ، ويميل الفرد أن ينجح بجعل الآخرين يكونون اتجاهات إيجابية نحوه ويجعل مهنته الالتزام بمقتضيات النظام الاجتماعي الذي ينتمي اليه وايضا القيم والتقاليد والثقافة التي يعيش فيها. (Brice , 2004:68) ، كما بين (super) ان المدة الممتدة من (25 – 34) سنة وهي تعني الثبات في العمل بعد ان يتأكد من ملائمة وانه يعمل على إشباع حاجته الا انه أحياناً في هذه المرحلة يغير الفرد عمله أكثر من مرة حتى يصل لمرحلة الثبات، ويكتشف فيها طبيعة العمل الذي يستطيع القيام به.(Osipow ,1996: 11)

الدراسات السابقة

اولاً: دراسة تناولت التمكين النفسي

دراسة حلیم(2017)

(التمكين النفسي لدى اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم)

الهدف:تأثير كل من ابعاد التمكين النفسي الاربعه(المعنى والكفاية والاستقلالية والتأثير)على الرضا الوظيفي ل اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم.

العينة:بلغت عينة البحث(157) من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم.

الوسائل الاحصائية: اختبارت، تحليل التباين، تحليل الانحدار.

النتائج: ان أعضاء الهيئة التدريسية لديهم مستوى عالٍ في ابعاد (المعنى الكفاية، الاستقلالية) اما بعد (التأثير) يشير إلى الحد الأدنى من المستوى وهناك تأثير إيجابي الإبعاد التمكين النفسي على الرضا الوظيفي.

(حلیم،2017: 57)

ثانياً: دراسة تناولت الذات المهنية

دراسة بابكر(2013)

(تحقيق الذات المهنية وعلاقتها بالاحترق النفسي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى معلمي ومعلمات)

الهدف: الكشف عن الذات المهنية وعلاقتها بالاحترق النفسي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى معلمي ومعلمات مدارس البنين الحكومية بمرحلة الاساس بوحده الثورة-محافظة كرري-ولاية الخرطوم.

العينة: بلغت عينة البحث(200) معلم ومعلمة في مدارس الاساس الحكومية للبنين. الوسائل الاحصائية: اختبار تحليل التباين الاحادي والتحليل العاملي واختبار (t-test) وبرنامج (spss).

النتائج: تتسم الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات في مدارس البنين بمرحلة الاساس بالاجابية، اما الاحترق النفسي بدرجة متدنية، فتوجد علاقة ارتباط عكسي بين الذات المهنية والاحترق النفسي لدى معلمي ومعلمات مدارس البنين في مرحلة الاساس الحكومية.

(بابكر، 2013)

منهجية البحث واجراءاته

اولا: منهج البحث: اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي (العلاقات الارتباطية) في دراستها العلاقة بين التمكين النفسي وعلاقته بالذات المهنية لدى معلمات رياض الاطفال، وهو دراسة الظاهرة ويصفها وصفا دقيقا ، ويوضح خصائصها ، إذ يعمل على جمع البيانات من عدد من المتغيرات وتحديد ما إذا كانت هناك علاقة بينها ، وإيجاد قيمة تلك العلاقة ، والتعبير عنها بشكل كمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يبين حجم ومقدار الظاهرة المراد دراستها (غانم ، 2020 : 70-72).

ثانيا: مجتمع البحث: يقصد بمجتمع البحث جميع الأفراد الذين يقوم الباحث بدراسة الظاهرة أو الحدث لديهم (ملحم، 2000: 219)، و لغرض اختيار عينة البحث فقد تم تحديد مجتمع البحث من جميع رياض الاطفال الحكومية التابعة الى المديريات العامة لتربية بغداد (الرصافة الاولى، الثانية، الثالثة) في مدينة بغداد، للعام الدراسي (2023- 2024) والبالغ عددهم (1070) معلمة، وجدول (1) يوضح ذلك:

جدول (1)

توزيع افراد مجتمع البحث

ت	اسم المديرية	عدد الرياض	عدد المعلمات
1	الرصافة الاولى	28	385
2	الرصافة الثانية	57	496
3	الرصافة الثالثة	23	189
	المجموع	108	1070

ثالثا: عينة البحث: يقصد بالعينة هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، ويتم اختيارها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلا دقيقا (البياتي واثناسيوس، 1977: 35)، وحتى يكون الاختيار فيه نوع من الدقة نقسم المجتمع الأصلي إلى عدة مجموعات، ثم نختار إحداها بالطريقة العشوائية. وبعد أن يتم اختيار إحدى هذه المجموعات نقوم بتقسيمها إلى وحدات أصغر منها ونختار واحدة منها بنفس الطريقة السابقة، ونستمر في عملية التقسيم والاختيار هذه حتى نصل إلى مجموعة تتفق في حجمها وظروفها المختلفة مع الإمكانيات المتوفرة لدى الباحث للقيام بدراسته (عليان، 2001: 171).

وعلى تم اختيار عينة البحث من مجتمع رياض الاطفال التابعه لمديريات العامة لتربية محافظة بغداد الرصافة(الاولى والثانية والثالثة) وفق الخطوات الاتية:

1- حددت الباحثة اعداد رياض الاطفال في كل مديرية من المديريات العامة لتربية محافظة بغداد الرصافة (الاولى والثانية والثالثة) وبلغ عددها (108) روضات والتي تمثل مجتمع البحث.

2- حددت الباحثة عشوائيا نسبة 25% من رياض الاطفال في كل مديرية من مديريات العامة لتربية محافظة بغداد الرصافة(الاولى والثانية والثالثة) وبلغ عددها (27) روضة.

3- تم اختيار (50) معلمة مختارة من رياض الاطفال في مديرية الرصافة الاولى واختيار (98) معلمة مختارة من رياض الاطفال في مديرية الرصافة الثانية وكذلك حددت الباحثة (42) معلمة مختارة من رياض الاطفال في مديرية الرصافة الثالثة وعلى اصبح العدد النهائي (190) معلمة من رياض الاطفال في مديريات العامة لتربية محافظة بغداد الرصافة(الاولى والثانية والثالثة) وجدول (2) يوضح ذلك:

جدول (2)
عينة البحث

ت	اسم المديرية	25% من رياض الاطفال	اسم الروضة	عدد المعلمات
1	الرصافة الاولى	7	النسرين، البشائر، الوحدة، البيضاء، الافراح، الرياحين، البيت العربي	50
2	الرصافة الثانية	14	البهجة، الجنان المعلقة، الفارس، الشموس، اليرموك، الربيع، الحكمة، الهديل، اشتي، النسور، السنابل، العبير، الشقائق، الزنبق	98
3	الرصافة الثالثة	6	السوسن، الفردوس، الكناري، السندباد، عطر الورد، الحياة	42
المجموع		27	27	190

رابعا: اداتا البحث

لتحقيق اهداف البحث تطلب توفر اداة لقياس التمكين النفسي واداة لقياس الذات المهنية لدى معلمات رياض الاطفال قامت الباحثة ببناء اداتي البحث وفق الاتي:

1- مقياس التمكين النفسي: تم بناء هذه الاداة وفق نظرية (Spreitzer 1995). ويتكون هذا المقياس من (40) فقرة موزعة على اربعة ابعاد وهي المعنى (10) فقرات، الكفاية (11) فقرات، الاستقلالية (9) فقرات والتاثير (10) فقرات. ذات خمسة بدائل (تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا، تنطبق علي بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة متوسطة تنطبق علي بدرجة قليلة، تنطبق علي بدرجة قليلة جدا)

2-مقياس الذات المهنية : تم بناء هذه الاداة وفق نظرية (super1960). ويتكون هذا المقياس من (35) فقرة موزعة على ثلاثة ابعاد وهي الذات المهني المدرك (14) فقرات، الذات المهني المثالي (11) فقرات، الذات المهني الاجتماعي (10) فقرات. ذات خمسة بدائل (دائمًا، غالبًا، احيانًا، نادرا، ابدا).

التطبيق الاستطلاعي للمقياس : هدف هذا الاجراء الى تعرف مدى وضوح فقرات المقياسين من حيث الصياغة والمعنى، ومدى وضوح بدائلهما وتعليماتهما، طبق المقياسين على عينة عشوائية بلغ عددها (20) معلمه من معلمات الروضة وتبين ان تعليمات الإجابة واضحة، وطريقة الإجابة سهلة وتخلو فقرات المقياسين من الغموض.

الصدق الظاهري: يعد المحدد الأساس لعملية القياس السابقة واللاحقة بأكملها ، فأداة البحث تعد صادقة حينما تقيس ما وضعت لقياسه ، (الزوبعي وآخرون ، 1981: 39) ، ولغرض التحقق من صلاحية الفقرات وبدائل تصحيحهما عرض مقياس التمكين النفسي والذات المهنية بصيغته الأولية، على مجموعة من المحكمين في مجال رياض الاطفال والعلوم التربوية النفسية، لمعرفة مدى صدق قراتهم اذ طلب منهم فحص فقرات مقياس التمكين النفسي والذات المهنية، إذ اعتمدت الباحثة على نسبة (80%) فأكثر معياراً لصلاحية الفقرة في قياس ما وضعت من أجل قياسه ومن خلال تحليل الاجابات تم تعديل بعض الفقرات وحذف فقرات ملحق (2) و(3)

التحليل الاحصائي للفقرات: ينطوي التحليل الاحصائي لبنود الاختبار على اهمية قصوى للباحث الذي يسعى الى تأسيس صدق وثبات الاختبار الذي أعده. (مخائيل 2016: 326)، وتستهدف عملية التحليل الاحصائي للفقرات في الغالب حساب قوتها التمييزية ومعاملات صدقها (حاتم والخفاف، 2024: 11) يشمل التحليل الاحصائي حساب القوة التمييزية للفقرات وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

أ-القوة التمييزية: ولإيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياسين طبق المقياسين على عينة بلغ عددها (190) معلمة، وتم اجراء التحليل الاحصائي لفقرات مقياس التمكين النفسي التي تكون من (36) فقرة ومقياس الذات المهنية التي تكون من (31) فقرة وبلغت عينة التحليل (190) استمارة. رتبت الباحثة الدرجات الكلية التي حصلت عليها المعلمات في المقياسين بصورة تنازلية من اعلى درجة الى ادنى درجة ثم حددت الباحثة اعلى (27%) من مجموع الدرجات المجموعة العليا واطأ (27%) من مجموع الدرجات المجموعة الدنيا، وفي ضوء هذه النسبة بلغ عدد المجموعة العليا (51) من الاستمارات التي حصلت اعلى درجات وبلغ عدد المجموعة الدنيا (51) من الاستمارات التي حصلت اوطأ درجات، استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا استخرجت القيمة التائية المحسوبة التي تمثل القوة التمييزية لكل فقرة بين المجموعتين و عند مستوى دلالة (0،05) ودرجه حرية 100 فتبين ان هناك فقرات في المقياسين غير دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1،98) وجدول (3) و(4) يوضحان ذلك.

جدول (3)
القيم التائية لفقرات مقياس التمكين النفسي باستخدام أسلوب العينتين المتطرفتين

ت	المجموعة العليا 27%		المجموعة الدنيا 27%		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.8824	.32540	3.7647	.76389	9.613	دالة
2	4.3725	.97900	3.8431	.78416	3.014	دالة
3	4.6863	.61612	3.9216	.84482	5.223	دالة
4	4.3529	.79558	3.4314	.75511	6.000	دالة
5	4.8039	.40098	3.6275	.93725	8.242	دالة
6	4.6471	.52244	3.2941	.87850	9.453	دالة
7	4.4118	.89836	3.5686	.85452	4.856	دالة
8	4.3922	.72328	3.0000	.69282	9.926	دالة
9	4.8431	.36729	3.7647	.70960	9.639	دالة
10	4.4902	.94599	3.8039	.80049	3.955	دالة
11	4.2353	1.14172	3.3725	.84760	4.333	دالة
12	4.7255	.53211	3.3725	.74728	10.532	دالة
13	4.7255	.82652	3.5098	.98737	6.742	دالة
14	4.7451	.52319	3.2549	.99686	9.453	دالة
15	4.8039	.40098	3.6471	.79558	9.273	دالة
16	4.4902	.64413	3.1765	.79261	9.186	دالة
17	4.7451	.44014	3.0784	.97659	11.111	دالة
18	4.5882	.57189	2.9804	.92715	10.541	دالة
19	4.8431	.46358	3.4510	.75667	11.204	دالة
20	4.6863	.61612	3.3333	.93095	8.655	دالة
21	4.7255	.45071	3.1961	.80049	11.889	دالة
22	4.8824	.32540	3.9020	.72815	8.779	دالة
23	4.7647	.47279	3.2745	.53211	14.951	دالة
24	4.4706	.90228	3.3725	.69169	6.897	دالة
25	4.7451	.56011	3.8235	.74043	7.089	دالة
26	4.8039	.44809	3.4510	.90142	9.598	دالة
27	4.7843	.41539	3.3725	.97900	9.480	دالة

دالة	6.429	1.01634	3.6471	.54736	4.6863	28
دالة	9.802	.85589	3.4510	.42840	4.7647	29
دالة	11.012	.83172	3.2941	.44014	4.7451	30
غير دالة	1.188	1.36884	2.9216	1.11917	3.2157	31
غير دالة	1.643	.82889	3.5882	1.48983	3.9804	32
دالة	8.355	.94184	3.4118	.54736	4.6863	33
دالة	10.025	.82033	3.3529	.53211	4.7255	34
دالة	9.212	.93179	3.1765	.60261	4.6078	35
غير دالة	1.228	1.12232	2.9804	1.58101	3.3137	36

جدول (4)

القيم التائية لفقرات مقياس الذات المهنية باستخدام أسلوب العينتين المتطرفتين

ت	المجموعة العليا 27%		المجموعة الدنيا 27%		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.6471	.59409	4.0784	1.29373	2.852	دالة
2	4.4510	.87895	3.6863	1.27264	3.531	دالة
3	4.4706	.94558	3.6863	1.36367	3.375	دالة
4	4.3137	.81216	3.7647	1.28978	2.572	دالة
5	4.1569	.98737	3.7451	1.30909	1.793	غير دالة
6	4.2353	1.14172	3.7059	1.22138	2.261	دالة
7	4.5098	.61229	3.8824	1.17724	3.377	دالة
8	4.4706	.73083	3.9412	1.22330	2.653	دالة
9	4.6863	.50952	3.9020	1.33049	3.931	دالة
10	4.2745	.66569	3.7843	1.17156	2.598	دالة
11	4.3137	.78715	3.8039	1.14925	2.614	دالة
12	4.4510	.75667	3.8235	1.22810	3.106	دالة
13	4.5686	.70014	3.9020	1.20424	3.418	دالة
14	4.3137	.88295	3.6863	1.40699	2.698	دالة
15	4.3922	.85037	3.7255	1.32783	3.019	دالة
16	4.4314	.85452	3.6471	1.23002	3.740	دالة
17	4.4902	.73137	3.9020	1.30008	2.816	دالة
18	4.4510	.85589	3.8431	1.23891	2.883	دالة
19	4.4510	.92334	3.8039	1.16653	3.106	دالة
20	4.5098	.78416	3.8235	1.22810	3.364	دالة
21	4.3922	.77662	3.5686	1.38931	3.695	دالة
22	4.4118	.60585	3.7843	1.20522	3.322	دالة
23	4.1765	.84157	3.8039	1.14925	1.999	دالة
24	4.4118	.87582	3.9020	1.23701	2.402	دالة
25	4.5490	.80781	3.8824	1.29069	3.127	دالة

دالة	2.661	1.33930	3.9216	.73137	4.4902	26
دالة	2.994	1.23034	3.9216	.93431	4.3529	27
دالة	3.261	1.26429	3.6275	.81216	4.3137	28
دالة	2.400	1.18355	3.8039	.94848	4.3137	29
دالة	2.976	1.20294	3.5882	.82510	4.1961	30
غير دالة	1.408	1.40587	3.9412	.93975	4.2745	31

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: لايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من جهة والدرجة الكلية للمقياس من جهة اخرى على معامل ارتباط بيرسون، وتم حساب معامل الارتباط باستخدام عينة التحليل الاحصائي البالغة (190) معلومة ظهر ان جميع فقرات مقياس التمكين النفسي دالة احصائيا ماعدا الفقرة رقم (31 و 32 و 36) وظهر ايضا ان جميع فقرات مقياس الذات المهنية دالة احصائيا ماعدا الفقرة رقم (5 و 31) بناء على معيار ايل (Eble) الذي يعد الفقرة مميزة اذا كانت (0.30) فاعلى تكون دالة مميزة . (مجيد، 2014: 81)، وبذلك اصبح مقياس التمكين النفسي مكونا من (33) فقرة ملحق (4) والجدول (5) يبين ذلك ، واصبح مقياس الذات المهنية مكونا من (29) فقرة ملحق (5) والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (5)

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس التمكين النفسي والدرجة الكلية عليه

ت	معامل ارتباطها	ت	معامل ارتباطها	ت	معامل ارتباطها
1	0.42	13	0.43	25	0.64
2	0.35	14	0.72	26	0.73
3	0.43	15	0.62	27	0.73
4	0.50	16	0.69	28	0.50
5	0.65	17	0.72	29	0.76
6	0.74	18	0.78	30	0.79
7	0.44	19	0.70	31	0.06
8	0.77	20	0.70	32	0.11
9	0.70	21	0.69	33	0.78
10	0.05	22	0.66	34	0.72
11	0.47	23	0.81	35	0.69
12	0.36	24	0.60	36	0.09

جدول (6)

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس الذات المهنية والدرجة الكلية عليه

ت	معامل ارتباطها	ت	معامل ارتباطها	ت	معامل ارتباطها
1	0.81	12	0.77	23	0.77
2	0.70	13	0.80	24	0.83
3	0.73	14	0.81	25	0.83
4	0.84	15	0.80	26	0.79
5	0.12	16	0.75	27	0.71
6	0.69	17	0.80	28	0.66

0.83	29	0.80	18	0.80	7
0.76	30	0.78	19	0.68	8
0.10	31	0.78	20	0.85	9
		0.76	21	0.69	10
		0.74	22	0.77	11

الوثبات: يعرف الوثبات بأنه الاتساق والدقة في أداء الفرد ويعني أيضا الاتساق في النتائج عبر الزمن ، ويعد الاختبار ثابتاً عندما نحصل على النتائج نفسها عند إعادة تطبيقه على الأفراد أنفسهم وفي نفس الظروف (ابراهيم ، 2000 : 42) وقد تم إستخراج الوثبات لمقياس التمكين النفسي والذات المهنية بالطريقة الآتية:

1- طريقة إعادة الاختبار :

هذه الطريقة تقيس الاتساق الخارجي للفقرات ويسمى معامل الوثبات الناتج بمعامل الاستقرار ، ويعني ذلك استقرار نتائج الاختبار من خلال المدة بين التطبيق الأول والثاني للاختبار (الشايب ، 2009 : 106) ولحساب الوثبات بطريقة إعادة الاختبار تم تطبيق مقياس التمكين النفسي والذات المهنية على عينة من معلمات رياض الأطفال بلغ عددها (30) معلمة وبعد مرور اسبوعين اعيد تطبيق المقياسين على العينة نفسها وتم حساب الوثبات من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين الاول والثاني إذ بلغ معامل الوثبات لمقياس التمكين النفسي (0.82) وهو وثبات جيد ومعامل وثبات الذات المهنية (0.88) وهو وثبات عالٍ.

الصورة النهائية للمقياسين:

تكون مقياس التمكين النفسي بصورته النهائية من (33) فقرة و خمس بدائل (تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا ، تنطبق علي بدرجة كبيرة ، تنطبق علي بدرجة متوسطة ، تنطبق علي بدرجة قليلة، تنطبق علي بدرجة قليلة جدا) وبأوزان (1,2,3,4,5) إذ بلغت اعلى درجة للمقياس (165) واقل درجه (33) وبوسط فرضي (99) اما مقياس الذات المهنية تكون بصورته النهائية من (29) فقرة و خمس بدائل (دائما ، غالبا، احيانا ، نادرا، ابدا) وبأوزان (1,2,3,4,5) إذ بلغت اعلى درجة (145) واقل درجة (29) وبوسط فرضي (87) الملحق (4) و (5) يوضحان ذلك، واصبح المقياسان جاهزين وتم تطبيقهم على عينة مكونه من (190) معلمة من معلمات رياض الاطفال.

الوسائل الاحصائية:

استعانت الباحثة بالحقبة الاحصائية (Spss) في المعالجات الاحصائية ، حيث استعملت (معامل ارتباط بيرسون ،الاختبار التائي لعينه واحدة، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين).

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول: التمكين النفسي لدى معلمات رياض الاطفال.

للتحقق من هذا الهدف تم تحليل إجابات عينة البحث البالغة (190) معلمة ، وتبين إن المتوسط الحسابي للتمكين النفسي (131.6842) بانحراف معياري (14.81545)، ولمعرفة دلالة الفرق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين أن القيمة التائية المحسوبة للتمكين النفسي (30.490) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,960) عند مستوى دلالة (0,05) ، وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي للعينة ، وهذا يشير إلى أنّ عينة البحث لديهم تمكين نفسي ، والجدول (7) يبين ذلك.

جدول (7)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة على مقياس التمكين النفسي

العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
معلمات رياض الاطفال	190	131.6842	14.81545	99	30.490	1.960	0.05

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية Sprietzter حيث اشارت الى ان الافراد المتمكنين يمتلكون فهما واضحا لقدراتهم الخاصة مهاراتهم مما يمكنهم من تسخير واشعاع الطاقة الايجابية في اوقات التغير وان الافراد العاملين اثناء ممارسة عملهم يركزون على الكيفية التي من خلالها يفكرون بأدوارهم الذاتية وبتأثيرهم داخل المؤسسة التي تجعل منهم يشعرون بالثقة ويسعون لتحقيق النجاح. وهذا انعكاس لدرجة الرضا عن العمل كذلك الاستقرار النفسي والتقدير الاجتماعي والعلاقات الايجابية مع الآخرين والكفاءة والتأثير في أداء العمل.

الهدف الثاني: الذات المهنية لدى معلمات رياض الاطفال.

للتحقق من هذا الهدف تم تحليل إجابات عينة البحث البالغة (190) معلمة ، وتبين إن المتوسط الحسابي للذات المهنية (126.9158) بانحراف معياري (14.34913)، ولمعرفة دلالة الفرق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين أن القيمة التائية المحسوبة للذات المهنية (38.344) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,960) عند مستوى دلالة (0,05) ، وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي للعينة ، وهذا يشير إلى أن عينة البحث لديهم ذات مهنية ، والجدول (8) يبين ذلك.

جدول (8)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة على مقياس الذات المهنية

العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
معلمات رياض الاطفال	190	126.9158	14.34913	87	38.344	1.960	0.05

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية super الذي يؤكد ان تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز وأن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون عن طريقها تحقيق مفهوم عن ذواتهم، والتعبير عن أنفسهم، وإن السلوكات التي يقومون بها لتحقيق ذواتهم المهنية عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمرون بها.(عبد الهادي، العزة: ٢٠١٤، ٤٤). وتنفق هذه النتيجة مع دراسة بابكر(2013) التي اشارت الى ان تتسم الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات في مدارس البنين بمرحلة الاساس بالايجابية، وتوجد علاقة ارتباط عكسي بين الذات المهنية والاحترق النفسي لدى معلمي ومعلمات مدارس البنين في مرحلة الاساس الحكومية.

الهدف الثالث: العلاقة الارتباطية بين التمكين النفسي والذات المهنية لدى معلمات رياض الاطفال.
للتحقيق من هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين متغيري التمكين النفسي والذات المهنية لدى معلمات رياض الاطفال ، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0.69) ومستوى دلالة (0.01) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) أي أنّ الارتباط معنوي ودال احصائيا مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين كل من التمكين النفسي والذات المهنية وكما موضح في الجدول رقم (9)

جدول (9)

قيمة معامل الارتباط بين التمكين النفسي والذات المهنية القيمة التائية المقابلة لها

المتغير 1	المتغير 2	قيمته معامل الارتباط	القيمة التائية		مستوى الدلالة
			المحسوبة	الجدولية	
التمكين النفسي	الذات المهنية	0.69	13.071	2.602	0.01

اظهرت النتائج ان هناك علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي والذات المهنية ، فيما لاشك فيه الى ان المعلمات اللاتي لديهن ذات مهنية يعني ذلك امتلاكهن التمكين النفسي.

الاستنتاجات:

- 1-ان معلمات رياض الاطفال لديهن تمكين نفسي.
- 2-ان معلمات رياض الاطفال لديهن ذات مهنية.
- 3-هناك علاقة ارتباطية لدى معلمات رياض الاطفال بين التمكين النفسي والذات المهنية.

التوصيات:

- 1- ضرورة اهتمام القائمين على ميدان التربية بتنمية الجوانب الشخصية لمعلمات رياض الاطفال وتلبية احتياجاتهن.
- 2- عقد ندوات وورش عمل لتوعية المعلمات وزيادة الوعي لديهن باهمية التمكين النفسي.
- 3- العمل المستمر بتوعية المعلمات بالجوانب السلبية من الذات المهنية.
- 4-على وفق ما توصلت اليه الدراسة من نتائج من حيث العلاقة بين التمكين النفسي والذات المهنية ، يمكن الاستفادة من هذه النتيجة في البحوث والدراسات المستقبلية في رفع مستوى التمكين النفسي وكذلك الذات المهنية.

المقترحات:

- 1-التمكين النفسي وعلاقته بالشخصية المبدعة لدى معلمات رياض الاطفال
- 2-التمكين النفسي وعلاقته بضغوط العمل لدى معلمات رياض الاطفال.
- 3-الذات المهنية لدى عينات اخرى مثل طلبة الجامعة
- 4-الذات المهنية وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الاطفال

المصادر

-المصادر العربية

- أبا زيد، رياض (2010). اثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، مجلد 24، العدد2.
- أبراهيم ، انتصار (2000) :تصور مقترح لتطوير برامج أعداد معلمات رياض الاطفال في مصر ، مجلة عالم التربية ، عدد 2،السنة الاولى ، أكتوبر 2000.

- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين (١٩٩٠) : لسان العرب، المجلد (٢, ١) دار الصادر للنشر، ط، بيروت، لبنان
- أبو عطية، سهام محمد (2002)، مبادئ التوجيه النفسي، الطبعة الثانية، دار الفكر للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، الأردن.
- أبو مغلي، سميح ، وعبد الحافظ سلامة وفدوى ابو رداحة. (2002): التنشئة الاجتماعية للطفل، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- أبو عيطه ، سهام والكوشة ، فايز (٢٠١٧) فاعلية برنامج إرشادي جمعي مهني مستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في تربية لواء ماركا ، مجلة الدراسات التربوية والنفسية ، العدد (١١) ، الجزء الثالث ، ص ٥٤٥ - ٥٦٤.
- أبو موسى، مفيد أحمد (2011) : أثر برنامج تدريبي قائم على التعلم المزيج في قدرة وانتاج الوسائط المتعددة التعليمية ، دار المعرفة ،الأردن .
- بابكر، المواهب. (2013). " تحقيق الذات المهنية وعلاقته بالاحترق النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى معلمي المرحلة الحكومية الأساسية بوحدة الثورة محافظة كرري ولاية الخرطوم " رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية جامعة أم درمان الإسلامية. السودان.
- البدرى، سعود بن مبارك (2011)، تطبيقات علم النفس في العمل والتعليم، دار الكتاب، العين الإمارات العربية المتحدة.
- بهاء الدين ، ماجدة (2008): الضغط النفسي ومشكلاته واثره على الصحة النفسية ، ط . 1.
- البياتي، عبد الجبار توفيق، وإثناسيوس، زكريا زكي. (1977). الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس، البصرة، دار الكتب للطباعة والنشر.
- التميمي، فاطمه كريم زيدان(2008)، مفهوم الذات الاكاديمي المهني لدى طلبة الجامعة ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية ، رسالة ماجستير غير منشورة
- حاتم،زهراء محمد والخفاف،ايمان عباس،(2024)،الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال،مجلة كلية التربية الاساسية،المجلد 30،العدد 124،ص 1-21.
- <https://doi.org/10.35950/cbej.v30i124.1147>
- حليم،شيرى سعد(2017)،التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه لهم بجامعه الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم،دراسات تربوية ونفسية:مجلة كلية التربية بالزقازيق،مجلد 32،العدد95،جزء 1،ص57-118
- الخطيب، صالح أحمد (2003)، الإرشاد النفسي في المدرسة، مبادئ، نظريات، تطبيقات، دار الكتاب، العين، الإمارات العربية المتحدة.
- خليل نبيل سعد (٢٠٠٩) الإدارة المدرسية الحديثة في ضوء الفكر الإداري المعاصر، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة، مصر
- الداهري، صالح حسن (2005)، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- زهران، حامد عبد السلام (1998)، التوجيه والإرشاد النفسي، عالم الكتب للنشر والطباعة والتوزيع، القاهرة، مصر.
- الزوبعي، عبد الجليل و ابراهيم الكناني ومحمد الياس بكر(1981) الاختبارات والمقاييس النفسية، مطبعة جامعه الموصل، الموصل

- السعود، راتب سلامة (٢٠١٣): القيادة التربوية - مفاهيم وافاق، ط ٢ دار صفا للنشر والتوزيع، عمان
- سعيد، نبيل رشاد (٢٠٠٦): الفلسفة الوجودية عند نيقولا برديانيف، طا بغداد.
- الشايب، عبد الحافظ (2009): أسس البحث التربوي، ط1 دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- شحاده، يوسف يعقوب (2013): التمكين الإداري وعلاقته بالمناخ التنظيمي العمداء كليات جامعات بغداد أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة بغداد كلية تربية ابن رشد
- الطائي، تمارة طلال عبدالله والكندي، مروج عادل خلف، (2022)، بناء وقياس التمايز النفسي لدى معلمات رياض الاطفال، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد 28، العدد 116، ص 330-314
<https://doi.org/10.35950/cbej.v28i116.6013>
- عبد الحسين، هبة مناضل، (2024)، الاسلوب الابداعي التجديدي-التكيفي وعلاقته بالتمكين النفسي وحل المشكلات المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد 30، العدد 124، ص 766-798.
<https://doi.org/10.35950/cbej.v30i124.11529>
- عبد الهادي، جودت عزت، والعزة، سعيد حسني، (2014): التوجيه المهني ونظرياته، ط2، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- علي، ليث حمزة. (2020). الكفاءة الذاتية المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي مجلة كلية التربية . كلية الآداب جامعة واسط : المجلد. (38)، ص. (1)، 660-629.
- عليان، ربحي مصطفى (٢٠٠١)، البحث العلمي أسسه مناهجه واساليبه اجراءاته، بيت الافكار الدولي، الأردن
- العميرة، محمد حسين (٢٠١٢): المشكلات الصفية السلوكية - التعليمية - الاكاديمية، مظاهرها - أسبابها - علاجها، طا، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن
- غانم، محمد حسم (2020)، المختصر المفيد في علم النفس البيئي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر
- مجيد، سوسن شاكر (2014): أسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، ط3 مركز ديونو لتعليم التفكير، الاردن.
- مخائيل، امطانيوس نايف (2016): بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية وتقنياتها، ط1 دار الاصدار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- مردان، نجم الدين علي واخرون، (2004)، المرجع التربوي العربي لبرنامج رياض الاطفال، المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة، تونس.
- المرشدي، عماد حسين عبيد (2011): تطور فهم الهوية لدى المراهقين وعلاقته بالتفاعل الاجتماعي، كلية التربية الأساسية، جامعة بابل.
- ملحم، يحيى سليم (2006)، التمكين مفهوم اداري معاصر، ط المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات القاهرة، مصر
- ملحم، سامي محمد. (2000)، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الاردن

- Aba Zaid, Riad . (2010). The Impact of Psychological Empowerment on the Citizenship Behavior of Employees of the Social Security Corporation in Jordan, An-Najah University Journal for Research (Humanities), Vol. 24, No. 2.
- Ibrahim, Intisar (2000): A proposed conception for the flight of programs for the numbers of kindergarten teachers in Egypt, World of Education Magazine, No. 2, first year, October 2000.
- Ibn Manzur, Abul Fadl Jamal al-Din (1990): Lisan al-Arab, Volume (1,2) Dar al-Sadir Publishing, i, Beirut, Lebanon
- Abu Attia, Siham Mohammed (2002), Principles of Psychological Guidance, Second Edition, Dar Al-Fikr for Publishing, Printing and Distribution, Amman, Jordan.
- Abu Mughli, Samih, Abdel Hafez Salama and Fadwa Abu Radaha. (2002): Socialization of the child, Dar Al-Yazuri Scientific Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Abu Aita, Siham and Al-Kosha, Fayez (2017) The effectiveness of a professional collective counseling program based on information processing theory in improving self-efficacy and professional decision-making skill among tenth grade students in the education of the Marka Brigade, Journal of Educational and Psychological Studies, Issue (11), Part III, pp. 545-564.
- Abu Musa, Mufid Ahmad (2011): The Impact of an Based Training Program on Blended Learning on the Ability and Production of Educational Multimedia, Dar Al-Maarifa, Jordan.
- Babiker, talents. (2013). "Professional self-realization and its relationship to burnout and some demographic variables among teachers of the basic government stage in the Revolution Unit, Karary Governorate, Khartoum State", unpublished master's thesis. Faculty of Education, Omdurman Islamic University. Sudan.
- Al-Badri, Saud bin Mubarak (2011), Applications of Psychology in Work and Education, Dar Al-Kitab, Al Ain, United Arab Emirates.
- Bahaa El-Din, Magda (2008): Psychological stress, its problems and its impact on mental health, i. 1.
- Al-Bayati, Abdul-Jabbar Tawfiq, and Athanasius, Zakaria Zaki. (1977). Descriptive and Inferential Statistics in Education and Psychology, Basra, Dar Al-Kutub for Printing and Publishing.
- Al-Tamimi, Fatima Karim Zeidan (2008), Professional Academic Self-Concept among University Students, Al-Mustansiriya University, College of Education, Unpublished Master's Thesis

- Hatem, Zahraa Muhammad and Al-Khafaf, Iman Abbas, (2024), Job Satisfaction among Kindergarten Teachers, Journal of the College of Basic Education, Volume 30, Issue 124, pp. 21-
1. <https://doi.org/10.35950/cbej.v30i124.1147>
- Halim, Sherry Saad (2017), Psychological empowerment among faculty members and their assisting staff at Zagazig University and its relationship to their job satisfaction, Educational and psychological studies: Journal of the Faculty of Education in Zagazig, Volume 32, Issue 95, Part 1, pp. 57-118
- Al-Khatib, Saleh Ahmed (2003), Psychological Counseling in School, Principles, Theories, Applications, Dar Al-Kitab, Al Ain, United Arab Emirates.
- Al-Daheri, Saleh Hassan (2005), The Psychology and Theories of Career Guidance, Dar Wael for Publishing and Distribution, Amman, Jordan
- Zahran, Hamed Abdel Salam (1998), Psychological Guidance and Counseling, Alam Al-Kutub for Publishing, Printing and Distribution, Cairo, Egypt.
- Al-Zobaie, Abdul Jalil, Ibrahim Al-Kinani and Muhammad Elias Bakr (1981) Psychological Tests and Measurements, Mosul University Press, Mosul
- Al-Shayeb, Abdul Hafez (2009): Foundations of Educational Research, 1st Edition, Dar Wael for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Shehadeh, Yousef Yaqoub (2013): Administrative empowerment and its relationship to the organizational climate Deans Colleges of Baghdad Universities Unpublished PhD thesis University of Baghdad College of Education in Rushd
- Al-Taie, Tamara Talal Abdullah and Al-Kindi, Meadows Adel Khalaf, (2022), Building and Measuring Psychological Differentiation among Kindergarten Teachers, Journal of the College of Basic Education, Volume 28, Issue 116, pp. 330-314
<https://doi.org/10.35950/cbej.v28i116.6013>
- Abdul Hussein, Heba Munadel, (2024), The creative regenerative-adaptive style and its relationship to psychological empowerment and solving professional problems among teachers of special education, Journal of the College of Basic Education, Vol. 30, No. 124, pp. 798-766. <https://doi.org/10.35950/cbej.v30i124.11529>
- Abdul Hadi, Jawdat Ezzat, and Al-Azza, Saeed Hosni, (2014): Vocational Guidance and Theories, 2nd Edition, Dar Al-Thaqafa Library for Publishing and Distribution, Amman.

- Ali, Laith Hamza. (2020). Professional self-efficacy and its relationship to job satisfaction Journal of the College of Education. Faculty of Arts, Wasit University: Vol. 38, pp. 1, 629-660.
- Olayyan, Rebhi Mustafa (2001), Scientific Research Foundations of Methods and Procedures, International Ideas House, Jordan
- Ghanem, Mohamed Hasim (2020), The useful manual in environmental psychology, Anglo-Egyptian Library, Cairo, Egypt

المصادر الاجنبية

- an analysis of interactive effects, group fth organization management vol 34 no 3
- Argyle, M. (2008). Social Encounters: Contributions to Social Interaction. Aldine Transaction.). An Examination of Congruence between Psychology of Congruence between Psychological Counselor Candidate's self concept and Vocational Self-concept: A Longitudinal Study Educational Sciences: Theory & Practice, 5(2), 608-618.
- Brice, p. (2004). Locus of control, self concept and level aspiration". Journal of Personality Assessment, 69(6), 627-631.
- Brown. D. r. & Harvey, d. (2006). " an external approach to, organizational development". New jersey person prentice hall.
- Edwards, Jennifer L. et al, Personal Empowerment Efficacy, and Environmental Characteristics, Journal of Educational Administration, Vol.40, No.1, 2002, P.67.
- Fourie, A (2009): Psychological empowerment: A south african perspective, university of south Africa.
- Fourie, A,(2009). Psychological empowerment: A south african perspective, university of south Africa .
- Ghani,N, (2009). Antecedents of Psychological Empowerment in the Malaysian Private Higher Education Institutions, Journal.html.Vol.2, No.3 www.ccsenet
- Hashmi, et al. (2011). Impact of Supportive Leadership and Organizational Learning Culture As A Moderator ON the Relationship OF Psycholog Empowerment And Organizational Commitment, Australian Journal Business and Management Research Vol.1 No.8.
- Karakocs N., and Yilmaz K.,I (2009): Employees emposwerment and differentiations in companies: A Literature Review and Research Agendai, macro think institute, Vol.1, No. 2 pp 1-12.
- Kieffer, C.H. (1984). Citizen empowerment: A developmental perspective. Prevention in Human Services, 213(3), 9-36.

- Lamb II,R, (2009). A social cognitive approach to collective psychological empowerment: an investigation of collective-efficacy and potencytheon with technical college faculty, technical college, Doctoral Dissertation university of georgia.
- Lloyd, et.al. (1999). "Empowerment and The Performance of Health Services", Journal of Management in Medicine, Vol. 13, N. 2.
- Lord,J.& hutchison,P.,(1993). the Process of empowerment: implications for theory and Practice , canadian journal of community mental health .p5-22.
- Martin, S. (2007). The relationship between nurses'environtal and psychological strain in critical care nursing work enviornments, A dissertation submitted to the graduate faculty of north carolina sa university.
- Niles, s. (2001). Using Super Career Development Assessment and Counseling (C-DAC) Model to Link Theory to Practice. Educational and Vocational Guidance. 1, 131-139.
- Osipow, S.H. and Fitzgerald, L.F. (1996) The ORIES 11 of careerdevelopment. Needham, M.A, allyn and Bacon.
- Pitts, D.w. (2005); "Leadersghip Empowerment and Public Organization".Reviesw of Public Pearsonnel Administration.25(5).Pp.
- Snyder, C,R. (2000): The past and possible futures of hope. Journal of social and clinical Psychology 19 (1), 11-28.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. academy of management journal, 38(5): 1442-1465.
- Spreitzer,G,, doneson, D. (2005), musings on the past and future of employer empowerment, handbook of organizational development (edited by too cummings), thousand oaks.
- Spreitzer,G, doneson,D, (2005). musings on the past and future of employee empowerment , handbook of organizational development (edited by tom cummings), thousand oaks:
- Super D. E (1968) Appraising Vocational v Fitness Means of Psychological tests Delhi Universal book stall.
- Super, (1977) the identity crises of counseling, psychology: the counseling 7, 2,p:14.
- Wang,J,zhang, D. (2012). an exploratory investigation on Psychological empowerment among chinese teachers, advances in psychology study vol 1, no. 3.

- Weng, Q.&Mcelroy. J. C. (2009). Vocational-self crystallization as a mediator of the relationship between career-self management and job decision effectiveness. Journal of Vocational Behavior, 76, 235.
- Wong,G,. lee, P. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction
- Yim, H. (2008). Psychological empowerment of salespeople the construct, its inducement, and consequences on customer relationships, Master Thesis drexel university.
- Zemk, R. and Schaaf. (1989). The Service Edge: 101 Companies That Profit from Customer Care .New York: New American Library. 68.

Psychological empowerment and its relationship to the professional self of kindergarten teachers

Asst.Lect. Fatima Saeed Ibrahim

Al-Mustansiriya University/College of Basic Education/ Kindergarten specialty

fatimasaed@uomustansiriyah.edu.iq

07721043534

Abstract

The study aimed to identify psychological empowerment and the professional self among kindergarten teachers. It also aimed to identify the relationship between psychological empowerment and the professional self among kindergarten teachers. The descriptive, correlational approach was used to suit the aim of the study, and a measure of psychological empowerment and the professional self was built by the researcher in accordance with the scientific steps in constructing psychological measures. After verifying the psychometric properties of the two scales, the two scales were applied to the study sample, which consisted of (190) kindergarten teachers in government kindergartens in Baghdad Governorate for the academic year (2023-2024). The results of the study indicated that kindergarten teachers have psychological empowerment and a professional self, and there is a correlational and statistically significant relationship between psychological empowerment and a professional self. The researcher presented a number of recommendations, including based on the results the study reached in terms of the relationship between psychological empowerment and the professional self. This result can be used in future research and studies to raise the level of psychological empowerment as well as the professional self.

Keywords: psychological empowerment, professional self, kindergarten teachers.