

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الشخصية

لمعلمات رياض الأطفال

أ.د/ سميرة محمد شند	أ.م.د/ عبدالعزيز محمود	أ/ أمل السيد عبد المنعم
أستاذ الصجة النفسية	أستاذ مساعد الصحة النفسية	باحث دكتوراه في التربية
والإرشاد النفسي	والإرشاد النفسي	صحة نفسية وأرشاد نفسي
كلية التربية جامعة عين شمس	كلية التربية جامعة عين شمس	كلية التربية جامعة عين شمس

الملخص

يهدف البحث الحالي إلى معرفة مستوى الكفاءة الشخصية لمعلمات رياض الأطفال، لذا قامت الباحثة بإعداد مقياس للكفاءة الشخصية إذا بلغ عد فقراته بصيغتها النهائية (٣٦) عبارة مقسمة إلى (٣) أبعاد هم: الكفاءة الإنفعالية يتكون من (١٣) عبارة، الكفاءة الاجتماعية يتكون من (١٣) عبارة، الكفاءة الأخلاقية يتكون من (١٠) عبارات، تم تطبيق المقياس على (١٥١) معلمة رياض أطفال بالأقصر، قامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لمقياس الكفاءة الشخصية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج AMOS20، والاتساق الداخلي للمقياس تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا لأبعاد المقياس والمقياس ككل، توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى أن مقياس الكفاءة الشخصية يتمتع بالإنساق الداخلي، لأن جميع المفردات لها ارتباطات موجبة ودالة بالدرجة الكلية، كما يتمتع بصدق التحليل العاملي التوكيدي، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن المقياس يتسم بالثبات باستخدام طريقتي ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا؛ حيث أشارتا إلى معاملات ثبات المقياس بأبعاده الثلاث.

الخصائص السيكومترية لقياس الكفاءة الشخصية لمعلمات رياض الأطفال

أ.د/ سميرة محمد شند	أ.م.د/ عبدالعزيز محمود	أ/ أمل السيد عبد المنعم
أستاذ الصجة النفسية	أستاذ مساعد الصحة النفسية	باحث دكتوراه في التربية
والإرشاد النفسي	والإرشاد النفسي	صحة نفسية وأرشاد نفسي
كلية التربية جامعة عين شمس	كلية التربية جامعة عين شمس	كلية التربية جامعة عين شمس

مقدمة:

تلعب معلمة الروضة دورًا مهمًا في حياة الطفل؛ حيث تحتل المرتبة الثانية بعد الأبوين، والعمل الذي تقوم به في الروضة ليس عملاً تعليمياً فقط، بل هو توجيه مستمر باستمرار وجود الطفل في الروضة، وهذا التوجيه يؤثر إيجاباً أو سلباً على مهارات وأفكار وقيم الطفل في الروضة؛ حيث تنعكس قيم ومعتقدات والميول الشخصية للمعلمة على سلوك الأطفال، لأنها القدوة والمثل الأعلى بالنسبة لهم بعد الأسرة .

فالأطفال يقضون الوقت الأكبر مع معلماتهم في الروضة أكثر من الوقت الذي يقضونه مع آبائهم في المنزل، لذا فإن معلمة رياض الأطفال هي العنصر الأساسي في برنامج التعليم في مرحلة رياض الأطفال؛ حيث يتطلب ذلك أن تقوم بأدوار مختلفة لتحقيق الأهداف التربوية لأطفال الروضة، فلا تستطيع الروضة المزودة بأحدث وسائل التعليم وأرقى الإمكانيات أن تحقق أهدافها دون معلمة متخصصة ومؤهلة تأهيلاً علمياً وتربوياً في جميع المجالات المهنية والأكاديمية والثقافية، لتستطيع القيام بأدوارها المتعددة التي تؤديها والمتمثلة في كونها ممثلة لقيم المجتمع، وتراثه، وتوجيهاته، ومساعدة في عملية النمو الشامل للأطفال، كما أنها مديرة وموجهة لعمليات التعليم والتعلم، فمعلمة الروضة لا تقوم بتدريس موضوعات أكاديمية فقط بل تعمل جاهدة على أن يفهم الأطفال حقائق الحياة وتصنيفها وتشجيعهم على بناء ثقتهم بأنفسهم والآخرين ونجاح المعلمة يتوقف على عدة عوامل منها كفاءتها وثقتها بنفسها وإيمانها بالدور الذي تقوم به، وكذلك مدى قدرتها على التفاعل مع أطفالها، والتأقلم مع بيئة العمل لتحقيق النجاح الذي تنتشده، ولا يتحقق هذا كله إلا مع تلك المعلمة المؤمنة بواجباتها والتي تمتلك قدر عالٍ من الكفاءة المهنية والشخصية .

الخصائص السيكومترية لقياس الكفاءة لشخصية لمعلمات رياض الأطفال

لذا فإن تنمية الكفاءة الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال سوف يساعد المعلمة على فهم ذاتها وذوات أطفالها داخل الروضة فهماً أفضل، يتيح لها الحياة في مناخ نفسي مشبع بالاطمئنان والرضا مما يسهم في ارتقاء قدراتها واستعدادها مما يساعدها على أداء أفضل داخل الروضة، وكذلك يساعدها على الفهم والتفسير والتنبؤ بالواقع والأحداث المتصلة بسلوكيات أطفالها داخل الروضة، كما أكدت (Bakhr, 2017, 299) يجب أن تكون المعلمة قادرةً على إدارة مشاعرها الإيجابية والسلبية وفهم وإدارة تأثير تلك المشاعر على الآخرين وخاصة الأطفال، في المقام الأول ، ويجب أن تتمتع المعلمة الفعالة بمعرفة ذاتية كافية، كما تحتاج المعلمة إلى وعي بمشاعرها وقيمها ومواقفها كمعلمة، وإدراكها لسلوكها وكيف يراها الآخرون؛ فالمعلمة التي لديها إحساس قوي بالكفاءة الشخصية تضع أهداف تحتاج إلى تحدٍ ومثابرة في الوصول إليها حتى لو واجهتها عقبات وهذا ما يتطلبه العمل داخل الروضة.

مشكلة البحث:

تتعرض معلمة رياض أطفال إلى العديد من الأحداث التي تؤثر على مستوى الكفاءة الشخصية لديها، فمن خلال عمل الباحثة، وجدت أن معلمة رياض الأطفال لم يعد لديها القدرة على التعامل مع الإجهاد بشكل أفضل داخل الروضة، كما أن التوتر يتزايد يوماً بعد يوم، وذلك لأن تعليم الأطفال ليس عملاً شاقاً فحسب، بل يمكن أن يكون مرهقاً بشكل خطير، الأمر الذي ظهر جلياً في ضعف مهارات التواصل الاجتماعي، قلة الثقة بالنفس، عدم القدرة على تحمل المسؤولية، وبناء على ما سبق كان لابد من اعداد مقياس لقياس الكفاءة الشخصية عند معلمات رياض الأطفال؛ حيث أن الأدوات المتوفرة غير مناسبة لمعلمات رياض الأطفال، يتم تحديد مشكلة البحث الحالية في محاولة الإجابة على السؤال التالي: هل يمكن إعداد مقياس للكفاءة الشخصية لمعلمات رياض الأطفال ملائماً لمستحدثات العمل برياض الأطفال يتمتع بالإتساق الداخلي والصدق والثبات؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- إعداد مقياس للكفاءة الشخصية لمعلمات رياض الأطفال بغرض استخدامه لتحديد مستوى الكفاءة الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٢- التعرف على الخصائص السيكمترية للمقياس من حيث صدقه وثباته.

أهمية البحث:

- ١- ندرة المقاييس التي تناولت الكفاءة الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال في حدود إطلاع الباحثة.
- ٢- إعداد وتصميم مقياس الكفاءة الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال، كأداة ذات كفاءة وفعالية نابعة من البيئة المصرية والتي يمكن الحكم على دقتها وجودتها من خلال الناحية السيكمترية.
- ٣- استخدام المقياس كأداة للتعرف على مستوى الكفاءة الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال من أجل تصميم برامج إرشادية ملائمة لتنمية الكفاءة الشخصية لديهن.

مصطلحات البحث:

١ - الكفاءة الشخصية: personal competence

يشير (Umarov, 2019, 950) إلى أن الكفاءة الشخصية قدرة الفرد على إظهار وتطوير الأنشطة المهنية. وتشمل أيضًا قدرة الفرد على تخطيط وإدارة الأعمال، والقدرة على اتخاذ قرارات مستقلة، والقدرة على إيجاد حلول مبتكرة، والتفكير النظري والعمل، والقدرة على رؤية المشاكل.

يعرف إجرائيًا في هذه الدراسة بأنه القدرة على التواصل بشكل جيد مع الآخرين ويشمل ذلك المهارات الشخصية مثل الكفاءة في تحديد الأهداف، واكتساب المعرفة، وتحمل المخاطر، وتطوير ضبط النفس.

الخصائص السيكومترية لقياس الكفاءة لشخصية لمعلمات رياض الأطفال

٢- معلمة رياض الأطفال Kindergarten teacher

"المعلمة التي يتم إعدادها في كليات رياض الأطفال لمدة أربع سنوات دراسية لتأهيلها علمياً وتربوياً للعمل في روضات الأطفال لتقديم المعرفة وتعليم الأطفال الصغار الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاث سنوات ونصف إلى ست سنوات (سهير محمد حوالة، ٢٠١٥، ٩٦).

الإطار النظري:

الكفاءة الشخصية لها تأثير كبير في نمو وتطور شخصية التلاميذ، وذلك من أجل إعداد وتطوير الموارد البشرية، فكل معلم لديه شخصيته التي تميزه عن المعلمين الآخرين، فالشخصية هي في الواقع مسألة مجردة، لا يمكن رؤيتها إلا من خلال المظهر، والأفعال، والكلام، وكيفية ارتداء الملابس، والتعامل مع كل مشكلة (Syah, Ramly, 2019, 104).

تشير الكفاءة الشخصية إلى قدرة الفرد على حل مشاكل الحياة وتحقيق تفاعلات بشرية فعالة" (Semple et al, 1999, 127).

يرى أن Scheier, Botvin, Diaz, Griffin (1999, 255) أن الكفاءة الشخصية تتعلق بالقدرة على اتخاذ قرارات فعالة بما في ذلك تحديد الأهداف، وتنفيذ استراتيجيات الإدارة الذاتية للسيطرة على القلق أي التصريحات الذاتية، والحفاظ على الشعور بالسيطرة في المواقف التي تتطلب التخطيط والإتقان، وإدراك الثقة بالنفس عندما حل المشاكل.

يرى Griffin, Botvin, Scheier, Epstein, and Doyle (2002, 24) الكفاءة الشخصية بأنها المهارات المتعلقة بالتنظيم الذاتي المعرفي والسلوكي.

يحدد Hronik (2007) الكفاءة الشخصية بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات والصفات الشخصية التي تساعد الأفراد في تحقيق الأهداف ويمكن رؤيتها في سلوكه. عرف (Sagala, Rivai (2011, 302 الكفاءة الشخصية بأنها قدرة الشخص التي يمكن ملاحظتها والتي تشمل المعرفة والمهارات والمواقف في إكمال وظيفة أو مهمة وفقاً للأداء المحدد.

بينما يوضح كل من Hamidi & Indrastuti (2012) أن الكفاءة الشخصية هي كل ما يتعلق بقدرة الشخص على فهم الذات وقبول الذات والتوجيه الذاتي وتحقيق الذات.

الكفاءة الشخصية تشمل شخصية ثابتة ومستقرة وناضجة وحكيمة ومفتحة وقدوة (Hakim, 2015, 2)

مكونات الكفاءة الشخصية:

الكفاءة الشخصية ليست مكوناً واحداً، بل إن كل فرد يمتلك قدرًا قد يزيد أو يقل عن الآخرين في الكفاءة الشخصية، كما أن الفروق الفردية بين الناس في المواقف الحياتية المختلفة ليست فروق في درجة كفاءة واحدة، إنما هي فروق في نوعية الكفاءة التي قد ينجح البعض في توظيفها بدرجة تفوق الآخرين، قد يتفوق الآخرون عليه بعد ذلك في مواقف أحسنوا فيها توظيف نوعية أخرى من الكفاءات الشخصية التي يجيدونها، ويمكن القول أن الكفاءة الشخصية تتضمن مكونات نوعية متفرعة ومختلفة، يحظى كل فرد بقدر مختلف من كل هذه الكفاءات، ومحصلة ما يمتلكه الفرد من تلك الكفاءات ودرجة إجادته لتوظيف كل نوع منها في الموقف الذي يناسبه فقط هو ما يظهر كفاءته الشخصية (عبد الهادي السيد عبده ، ٢٠١٩ ، ٧-٨).

تتناول الباحثة في هذه الدراسة ثلاثة مكونات للكفاءة الشخصية هي : الكفاءة الانفعالية - الكفاءة الاجتماعية - الكفاءة الأخلاقية .

أولاً : الكفاءة الانفعالية: Emotional competence

يري (Denham et al, 1997, 66) الكفاءة الانفعالية بأنها القدرة على التعبير العاطفي، والقدرة على الاستجابة على النحو الأمثل لمشاعر الآخرين، وفهم العواطف. يعرف (Boyatzis, Goleman, and Rhee, 1999, 3) الكفاءة العاطفية بأنها القدرات التي تُستخدم كمؤشرات للأداء والفعالية في الإدارة والقيادة، كما قدم تعريف وصفي للكفاءة العاطفية "يُظهر الشخص الكفاءات التي تشكل الوعي الذاتي والإدارة الذاتية والوعي الاجتماعي والمهارات الاجتماعية في أوقات مناسبة وبطرق كافية لتكون فعالة في الموقف".

بينما يرى فرحان النويران، محمد نزيه (٢٠١٤، ٢٥٥) أن الكفاءة الانفعالية هي مجموعة من القدرات والمهارات الشخصية التي تساعد الشخص على فهم مشاعره وانفعالاته والسيطرة عليها، وفهم مشاعر وانفعالات الآخرين وحسن التعامل معهم ، وقدرة الأشخاص على استغلال انفعالاتهم في الأداء الجيد وإقامة علاقة جيدة مع المحيطين.

الخصائص السيكومترية لقياس الكفاءة لشخصية لمعلمات رياض الأطفال

يعرف (Tolegenova et al (2015, 194) الكفاءة الإنفعالية بأنها القدرة على فهم المشاعر الخاصة والظروف العاطفية للآخرين، فمن الصحيح تقييمها، وكذلك التحكم في العواطف والتعبير عنها تمامًا، واستخدامها لتشغيل السلوك والتأثير على سلوك الآخرين.

يرى (Li, Liu, Yan, and Feng(2020,1) أن الكفاءة الإنفعالية تشير قدرات التعرف على المشاعر وفهمها والتعبير عنها وتنظيمها، كما أنها إنها قدرة أساسية يمكن أن تساعد الأفراد على التعامل مع التحديات، وإقامة علاقة اجتماعية، والحفاظ على الصحة العقلية، والتكيف مع البيئة الاجتماعية المختلفة.

في ضوء التعريفات السابقة تعرف الباحثة الكفاءة الإنفعالية بأنها مجموعة من القدرات والمهارات التي نستجيب بها للمؤثرات الإنفعالية التي تحدثها الواقع المختلفة، كما تتضمن القدرة على التواصل مع الآخرين وبناء علاقات جيدة .

حدد (Mathews et al(2016,163-165 مجالات الكفاءة الإنفعالية في تسعة مجالات تشمل:

1. التعرف على المشاعر: القدرة على تحديد المشاعر التي يعبر عنها الآخرون.
2. التعبير الإنفعالي: القدرة على التعبير الخارجي عما يشعر به الفرد، إما من خلال التعبيرات الجسدية (تعبيرات الوجه العاطفية ، وحركات الجسم ، والسلوك) أو التعبير اللفظي.
3. الوعي الإنفعالي: إدراك المشاعر الخاصة.
4. فهم الإنفعالات: مهارة تتضمن فهم أو وضوح مشاعر الفرد ومشاعر الآخرين.
5. قبول الإنفعال: القدرة على قبول التجارب العاطفية للفرد دون محاولة تجاهل أو كبت أو تغيير التجارب العاطفية أو الاستجابة بالخوف أو الغضب أو الإحراج لتجربة العواطف، تشمل قبول المشاعر أيضًا الرغبة في التعبير عن تجربة المرء الداخلية للآخرين.
6. الكفاءة الذاتية الإنفعالية: إن مهارة الكفاءة الذاتية العاطفية هي إحساس الفرد بالفعالية فيما يتعلق بمهارات كفاءته العاطفية الخاصة وتركز على الشعور بالكفاءة الشخصية فيما يتعلق بالتجارب العاطفية.
7. التعاطف: مهارة الاستجابات المتعاطفة مع الاستجابات العاطفية للآخرين.

٨. التعرف على كيفية تأثير التواصل الإنفعالي والعرض الذاتي على العلاقات: الوعي بالتواصل الإنفعالي داخل العلاقات، والذي يشير إلى الاعتراف بأن العلاقات الاجتماعية غالبًا ما يتم تعريفها من خلال كيفية توصيل الأفراد في العلاقة لمشاعرهم مع بعضهم البعض.

٩. عملية تنظيم الإنفعال: القدرة على تعديل شدة أو مدة المشاعر السلبية باستخدام استراتيجيات التنظيم الذاتي مثل حل المشكلات أو طلب الدعم.

وقد حدد عبد الهادي السيد عبده (٢٠١٩، ٧٢-١٤٤) العوامل المسهمة في الكفاءة الإنفعالية وهي: الشفافية، والتقييم الذاتي، والقدرة على التكيف، والإنجاز، وتطوير الآخرين، والتأثير فيهم.

ثانياً: الكفاءة الاجتماعية : Social competence

عرف (Winer , Craighead (2010, 1623 الكفاءة الاجتماعية بأنها القدرة على التعامل مع التفاعلات الاجتماعية بفعالية و التوافق مع الآخرين ، و تكوين علاقات وثيقة و الحفاظ عليها و الإستجابة بطرق مختلفة للتكيف مع الأوضاع الاجتماعية المختلفة. في حين يرى (Arnold, Lindner (2012, 10 الكفاءة الاجتماعية هي قدرة الفرد على تحقيق الأهداف الشخصية في التفاعل الاجتماعي و الحفاظ على علاقات إيجابية مع الآخرين عبر الزمن و في جميع الحالات.

ويراها (Pretis (2015 , 26 أنها نظام من المهارات الاجتماعية التي توفر التفاعل الاجتماعي الفعال، وتؤدي إلى حل المشكلات و تتضمن مهارة التعاطف والإمتنان وحل المشكلات والقبول والتعبير عن العواطف وتأكيد الذات والتشجيع ومشاركة الآخرين ومساعدتهم.

عرف (Lans et al(2015, 458 الكفاءة الاجتماعية بأنها "قدرة الأفراد على التفاعل بنجاح مع بعضهم البعض ضمن موقف وسياق معين.

بينما تعرف الباحثة الكفاءة الاجتماعية بأنها مجموعة من قدرات ومهارات الفرد في التفاعل مع المواقف الاجتماعية المختلفة ، في إطار إيجابي مع الآخرين مما يؤدي إلى شعور الفرد بتأثير إيجابي على تحقيق الذات لتحقيق التكيف و التواصل مع الآخرين.

عناصر الكفاءة الاجتماعية:

الخصائص السيكومترية لقياس الكفاءة لشخصية لمعلمات رياض الأطفال

- يشير طريف شوقي (٢٠٠٢، ٥٢) إلى أربع مهارات مكونة للكفاءة الاجتماعية وهي:
١. مهارة تأكيد الذات: قدرة الفرد عن التعبير عن الآراء والمشاعر والدفاع عن حقوقه، وتحديدتها في مواجهة ضغط الآخرين .
 ٢. المهارة الوجدانية: قدرة الفرد على تكوين علاقات وثيقة الصلة مع الآخرين والتفاعل معهم بنحو يساعد على التقرب منهم والتعرف عليهم.
 ٣. مهارة الإتصال: القدرة على إيصال المعلومات والمعارف للآخرين وتلقيها بنحو لفظي وغير لفظي، وفهم معناها والقصد منها، والتعامل معهم وفقاً لها.
 ٤. مهارة الضبط والمرونة الاجتماعية والإنفعالية: القدرة على التحكم بالسلوك اللفظي وغير اللفظي وبخاصة عند التعامل مع الآخرين، وتعديله وفقاً للتغيرات الطارئة على الموقف، ومعرفة السلوك الاجتماعي والوقت المناسب له.
- وينكر (1624, 2010) Winer , Craighead أن المهارات المكونة للكفاءة الاجتماعية هي إدراك الإنفعالات، وضبط النفس، والتواصل الفعال مع الآخرين.
- أما فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة في الكفاءة الاجتماعية: صنفها الباحثون إلى فئتين هما العوامل التي تتعلق بشخصية الفرد والعوامل الأسرية، وتتضمن العوامل الشخصية تقدير الذات المرتفع، والاتجاهات الإيجابية نحو البيئة المحيطة، وتحمل الآخرين والتسامح، والتعاون النشط مع الآخرين، ومهارات الاتصال الفعالة، والقدرة على حل المشكلات، والشخصية المنفتحة والقدرة على التوفيق أو التسوية بين الاهتمامات الشخصية واهتمامات الجماعة، أما العوامل الأسرية فتتضمن العلاقة الإيجابية بين الطفل والوالدين، والكفاءة الاجتماعية للوالدين وعلاقاتهم الاجتماعية، وتقدير الذات المرتفع للأسرة، والتوقعات المعقولة من قبل الوالدين حول سلوك الطفل وقدراته، والبيئة الأسرية الداعمة والمتسامحة والدافئة، وتوفر نموذج أو قدوة والدية جيدة (Zsolnai, 2003, 224-225).

ثالثاً : الكفاء الأخلاقية Moral competence :

بينما يشير حسن علي مسلم (٢٠٠٦، ٥١٦) إلى أن الكفاءة الأخلاقية إحساس الفرد الداخلي بالصواب والخطأ ، مما يساعده على مواجهة التحديات والضغوط الأخلاقية التي يواجهها .

تشير الكفاءة الأخلاقية إلى التوجه العاطفي لأداء سلوكيات الإيثار تجاه الآخرين والقدرة على الحكم على القضايا الأخلاقية بشكل منطقي ومتسق وعلى مستوى متقدم من التطور (Ma, 2012, 1).

في حين يرى عبد الهادي السيد (٢٠١٩، ٢٧٥) أن الكفاءة الأخلاقية هي القدرة على حل المعضلات و الصراعات من خلال التفكير و المناقشة و استخدام المعايير و القيم الأخلاقية و ليس من خلال العنف و الخداع.

وصفها (Lind, 2020, 157) بالقدرة على حل المشاكل والصراعات عن طريق المداولات والمناقشة فقط، دون استخدام العنف أو الخداع أو الخضوع لسلطة ما. يرى (García, Carbonero, and Antón (2020, 2) أن الكفاءة الأخلاقية هي القدرة على إدراك أن مشكلة معينة تتطلب استجابة أخلاقية والقدرة على تحديد أي من الحلول الممكنة هو الأنسب.

في ضوء ما سبق تخلص الباحثة إلى أن الكفاءة الأخلاقية هي مجموعة من القيم التي تجعل الفرد يستطيع التمييز بين الصواب والخطأ، ويستطيع حل المشكلات بطرق أخلاقية بعيداً عن العنف والإحتيال.

مكونات الكفاءة الأخلاقية :

١. الضمير Conscience: هو الذات المثالية أو ذلك المخزون الداخلي لدى الفرد من القيم والمثل العليا التي تراقب عمل الذات العامة، أو الاجتماعية.
٢. الرقابة الذاتية: self-censorship الرقابة الذاتية أو مراقبة الذات Self monitoring هي ما يساعد الأفراد على تنظيم سلوكهم وإدراك تناقضاتها.
٣. الاحترام Respect : أن تعامل الآخرين بالطريقة التي تحب أن يعاملوك بها، وأن تحب لهم ما تحب لنفسك، هو حجر الزاوية للوقاية من العنف والظلم والكرهية.
٤. العطف: Kindness: القدرة على إبداء الاهتمام براحة الآخرين ومشاعرهم.
٥. التسامح Tolerance: إحترام الناس لبعضهم البعض كأشخاص، بغض النظر عن الفروق بينهم، سواء كانت فروق عرقية أو اجتماعية أو قدرات أو اتجاهات نوعية (ذكور - إناث).

الخصائص السيكومترية لقياس الكفاءة لشخصية لمعلمات رياض الأطفال

٦. العدل Fairness: وجوب معاملة الآخرين بطريقة فاضلة عادلة وغير متحيزة (حسن على، ٢٠٠٦، ٥١٦-٥٢١).

على الرغم من أن سلوكيات الأفراد مختلفة في المواقف الأخلاقية المختلفة، إلا أن هناك العديد من العوامل التي تساهم في تطوير الكفاءة الأخلاقية، وبعض هذه العوامل هي النمو المعرفي، دور الوالدين ونظام الأسرة، والمدرسة، والنوع (Zadanbeh & Zakerian, 2011, 49).

الكفاءات الشخصية الواجب توافرها في معلمة رياض الأطفال:

الكفاءة الشخصية هي أساس الكفاءات الأخرى، لأن المعلمة تختلط يوميًا مع الأطفال، فشخصية المعلمة هي أهم عامل في تكوين سلوك الطفل، ومن أهم الكفاءات الشخصية للمعلمة مما يلي:

- ١- شخصية ثابتة ومستقرة، تعمل وفقًا للمعايير (القوانين) ، والأعراف الاجتماعية ، وسعيدة بالعمل كمدرسة ولديها اتساق في الفعل.
- ٢- الاستقلال في العمل كمعلمة ولديها أخلاقيات العمل كمعلمة.
- ٣- تعرض الإجراءات التي تعود بالفائدة على الأطفال والمدرسة والمجتمع وتظهر الانفتاح في التفكير.
- ٤- لها موقف إيجابي تجاه الأطفال، وسلوكيات محترمة.
- ٥- تعمل وفقًا للأعراف والسلوكيات الدينية التي يمكن أن يتبعها المتعلمون (Hakim, 2015, 1-2)

بينما ترى Hamda (2018, 141) أن من أهم الكفاءات الشخصية لمعلمة رياض الأطفال:

- ١- الالتزام بالأخلاق لتكون قدوة للأطفال، وتتمتع بالصبر والهدوء والاستقرار العاطفي.
- ٢- القدرة على فهم الآخرين والتعامل مع الأطفال.
- ٣- تكون ذكية وأن تكون حاضرة دائمًا.
- ٤- السلامة البدنية والتمتع باللياقة البدنية مما يسمح لها بالحركة والنشاط لمتابعة الأنشطة، بالإضافة إلى خلوها من الأمراض المعدية حفاظاً على سلامة الطفل.
- ٥- الاهتمام بمظهرها مع التأكيد على بساطة ملابسها، لتكون قدوة للأطفال وتجذبهم بجمال مظهرها وبساطتها.

دراسات سابقة:

١- دراسة (Kazu, & Demiralp (2017) تهدف البحث إلى تطوير مقياس الكفاءات المهنية الشخصية للمعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٧٢٠) معلمًا، يتكون المقياس من (١٨) عبارة تنقسم إلى (٤) أبعاد هي: كفاءة القدرة على العمل باستقلالية وتحمل المسؤولية (٤) عبارات، الكفاءة الميدانية المحددة (٥) عبارات، كفاءة التعلم (٥) عبارات، التواصل - الكفاءة الاجتماعية (٤) عبارات، تم استخدام تصنيف ليكرت من خمس نقاط للتعبيرات المضمنة في المقياس تتراوح من مناسب تمامًا (٥) نقاط إلى غير ملائم (١) نقطة، وتم التأكد من صدق وباستخدام صدق البناء، والصدق الظاهري، ولحساب ثبات المقياس تم استخدام معامل ألفا وإعادة التطبيق، وجميعها مؤشرات جيدة للصدق والثبات في الدراسة.

٢- كما استخدمت دراسة حوراء محمد على قاسم (٢٠١٨) مقياس الكفاءة الشخصية المعد من قبل (مواهب عبد الوهاب عبد الجبار، ٢٠١٠) المقياس الأصلي مكون من (٣٠) عبارة، تم تقييمه على مقياس ليكرت من (٣) نقاط، في التحليل الإحصائي للفقرات طبق المقياس على (٢٠٠) طالب وطالبة، وكانت العبارات جميعها مميزة ما عدا (٢)، ٣، ٢٢، ٢٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (١٠٦)، وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية (٢٦) عبارة ولحساب صدق المقياس استخدمت الباحثة الصدق الظاهري، وصدق البناء، ولحساب الثبات استخدمت الباحثة الطرق التالية: إعادة الاختبار Test Retest وكان معدل الثبات (٠,٧٥)، و ألفا كرونباخ وكان معدل الثبات (٠,٧٨)، وأظهرت النتائج نقاط صدق وثبات مقياس الكفاءة الشخصية.

٣- واستخدم Lee, Ko, & Lee, (2019) في دراستهما مقياس الكفاءة الشخصية الذي وضعه (Buhrmester et al (1988) بهدف قياس كفاءة الطلاب الشخصية تكونت عينة الدراسة من (٢٥١) طالبًا جامعيًا في كوريا الجنوبية، يتكون المقياس من (٤٠) عبارة، ينقسم إلى خمسة أبعاد العلاقة الأولى، المطالبة، الإفصاح عن الذات، الدعم العاطفي، الصراع بين الأفراد، للتأكد من ثبات المقياس استخدم الباحثون طريقة ألفا كرونباخ وأظهرت النتائج ثبات الأداة.

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة لشخصية لمعلمات رياض الأطفال

- ٤- كما استخدمت دراسة (Adiharja, & Hendarsjah (2020) مقياس الكفاءة الشخصية الذي طوره Braun, Woodley, Richardson, and Leidner(2012) ، والذي يتكون من (١٧) عبارة، ينقسم إلى ثلاثة أبعاد الكفاءة العاطفية، الاجتماعية ، المعرفية، واستخدم الباحثان الطرق لإختبار صلاحية عامل التحليل، وتم تقييم على مقياس ليكرت من (٥) نقاط تتراوح مابين تتراوح من "غير راضٍ جدًا" إلى "جداً"، طبق المقياس على (٧٤١) موظف صيانة في (بيرسيرو)، ولإختبار موثوقية الأداة استخدم الباحثون باستخدام ألفا كرونباخ، وأظهرت النتائج صدق وثبات المقياس المستخدم.
- ٥- أعدت الباحثة صبيحة ياسر مكطوف(٢٠٢١) مقياس الكفاءة الشخصية بهدف قياس الكفاءة الشخصية لدى طلبة الجامعة، تكون المقياس من (٣٢) عبارة، شملت العينة (٦٠) طالب وطالبة، تم تقييم المقياس على مقياس ليكرت(٥) نقاط؛ بحيث تم تم تصحيح المقياس على إعطاء الأوزان (٥-١) للفرقات الإيجابية، وإعطاء الأوزان (١-٥) للفرقات السلبية، وتم التأكد من صدق وثبات المقياس من خلال الصدق الظاهري ونسبة الاتفاق(٨٠%)، ومعامل الصدق الذاتي(٠,٩٠٥)، وتحققت الباحثة من الثبات معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والثاني (٠,٨٢)، لذا أسفرت النتائج عن صدق وثبات الأداة.
- ٦- استخدمت دراسة (Ma (2021) مقياس الكفاءة الشخصية الذي وضعه Buhrmester et al (1988) وطوره Han and Lee (2010) لطلاب الجامعة الكورية، يتكون هذا المقياس من إجمالي (٣١) عبارة، وينقسم إلى (٥) أبعاد: (٨) عبارات لتكوين العلاقة والبدء بها، (٧) عبارات للمطالبة بالحقوق أو الاستياء، (٧) عبارات للنظر فيها للآخرين، (٦) عبارات لإدارة الصراع، (٣) عبارات للذات المناسبة، تكونت عينة الدراسة من (٣٣) طالب تلميذ يعيشون في مقاطعة كيونغ نام، استخدم الباحث استبيان الكفاءة الشخصية، واستبيان الكفاءة الذاتية الأكاديمية، استخدم الباحث IBM SPSS Statistics 23.0 لتحليل البيانات وأظهرت النتائج صدق وثبات مقياس الكفاءة الشخصية.

٧- كما استخدمت نعيمة على العربي الخبولي (٢٠٢٢) استبيان الكفاءة الشخصية في اللغة الإنجليزية، يتكون من (٣٠) عبارة، تنقسم إلى (٤) أبعاد هي: الكفاءة الشخصية للاستماع (٨) عبارات، الكفاءة الشخصية للقراءة (٧) عبارات، الكفاءة الذاتية للتحدث (٨) عبارات، الكفاءة الذاتية في الكتابة باللغة الإنجليزية (٧) عبارات، تكونت عينة الدراسة (٣٣) طالب وطالبة في جامعة الزاوية، تم تقييم المقياس على مقياس ليكرت (٧) نقاط تتراوح ما بين (لا يمكنني القيام بذلك على الإطلاق)، (يمكنني القيام بذلك بشكل جيد للغاية)، استخدمت الباحثة الطرق التالية لحساب ثبات المقياس معامل ألفا، معامل التجزئة النصفية، إعادة التطبيق، ولحساب صدق المقياس استخدمت الباحثة الطرق التالية: صدق المحك، الصدق التمييزي، أظهرت النتائج صدق وثبات الأداة المستخدمة.

تناولت الدراسات السابقة فئات مختلفة عن فئة الدراسة فالدراسة الحالية تناولت فئة معلمات رياض الأطفال، اتفقت الدراسة مع بعض الدراسات في قياس أحد الأبعاد، فمثلاً اتفقت مع دراسة (Kazu, & Demiralp (2017 في قياس بعد الكفاءة الاجتماعية، ودراسة (Braun, Woodley, Richardson, and Leidner (2012 في قياس أبعاد الكفاءة الانفعالية، والاجتماعية، كما أن أبعاد الدراسة الحالية لم يتم تناولها مجتمعة في أي من الدراسات السابقة في حدود اطلاع الباحثة.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وذلك لأنه أكثر ملائمة لأهداف البحث الحالي.

عينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال والتي بلغ عددهم (١٥١) معلمة من مديرية التربية والتعليم بالأقصر والتي تتراوح أعمارهن ما بين (٣١-٥٢) عاماً بمتوسط قدره ٣٨,٨٣ عاماً وانحراف معياري قدره ٤,٢٩ عاماً، وتراوح سنوات الخبرة لديهن ما بين (٧-٢٢) عاماً بمتوسط قدره ١٢,٥ عاماً وانحراف معياري ٣,٨٥ عاماً.

خطوات بناء المقياس:

تم بناء المقياس انطلاقاً من:

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة لشخصية لمعلمات رياض الأطفال

أولاً: التراث السيكلوجي الذي تضمن عددًا من المراجع والمصادر التي تناولت موضوع الكفاءة الشخصية للمعلم، وذلك بهدف الوصول إلى صياغة علمية واضحة لأبعاد المقياس وبنوده ، والتي تضمنت عدد من البحوث مثل:

(عبد الهادي السيد عبده، ٢٠١٩؛ Boiliu, Stepanus, Intarti, Lumbantoruan, 2020; Sukenti, Tambak, Charlina, 2020 ; Sudarwanto, Sulistyowati,2019; Sam Redding, 2014)

ثانيًا: الإطلاع على مجموعة من المقاييس والاختبارات في الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الكفاءة الشخصية والتعرف على أبعاد وبنود هذه المقاييس والتحقق من كفاءتها ومن هذه المقاييس على سبيل المثال ما يوضحه الجدول التالي

جدول (١) نماذج المقاييس المستخدمة في اعداد مقياس الكفاءة الشخصية

م	المقاييس	عدد العبارات	الأبعاد
١	مقياس الكفاءة الشخصية Buhmester et al(1988)	40	بدء العلاقات- القدرة على تأكيد الاستياء من الآخرين- القدرة على الإفصاح- القدرة علي تقديم الدعم والمشورة- إدارة الصراع
٢	مقياس الكفاءة الشخصية/الاجتماعية Fetro, Rhodes, and WHey(2010)	284	تقييم مهارات التأقلم: ٥ مقاييس فرعية (٦٨ عبارة) تقييم المهارة الشخصية: ٤ مقاييس فرعية (٦٥ عبارة) تقييم المهارة الشخصية: ٩ مقاييس فرعية (١١٥ عبارة) تقييم مهارة الحكم: ٥ مقاييس فرعية (٣٦ عبارة)
٣	مقياس الكفاءة الشخصية Noer Endah Astuti(2014)	٢١	أخلاقيات العمل- المظهر- اتساق السلوك
٤	مقياس الكفاءة الشخصية	٣٢	الوعي- الارتباط- الاعتبار- التأثير
٥	مقياس الكفاءة الشخصية صبيحة ياسر مكطوف(٢٠٢١)	٣٠	لم تحدد الباحثة أبعاد

ثالثًا: وصف المقياس:

في ضوء الإطار النظري والمقاييس السابق ذكرها انتهت الباحثة لتحديد الصورة الأولية لمقياس الكفاءة الشخصية لمعلمات رياض الأطفال، ويتألف المقياس من ثلاثة أبعاد رئيسية هي:

١. البعد الأول: الكفاءة الإنفعالية Emotional Competence.

٢. البعد الثاني: الكفاءة الاجتماعية Social Competence.

٣. البعد الثالث: الكفاءة الأخلاقية Moral Competence.

وكل بعد من الأبعاد يضم عدد من عدد من المفردات بحيث أصبح العدد الكلي للمقياس في صورته الأولية هو (٣٦) مفردة وأبعاده هي:

البعد الأول: الكفاءة الإنفعالية Emotional Competence:

هي مجموعة من القدرات والمهارات التي تستجيب بها المعلمة للمؤثرات الانفعالية التي تواجهها في الواقع المختلفة، كما تتضمن القدرة على التواصل مع الآخرين وبناء علاقات جيدة .

ويتكون (١٣) عبارة مقسمة إلى (٥) عبارات تقيس الثقة بالنفس، (٨) عبارة تقيس إدارة الذات.

البعد الثاني: الكفاءة الاجتماعية Social Competence:

هي مجموعة من قدرات ومهارات الفرد في التفاعل مع المواقف الاجتماعية المختلفة، في إطار إيجابي مع الآخرين مما يؤدي إلى شعور الفرد بتأثير إيجابي على تحقيق الذات لتحقيق التكيف والتواصل مع الآخرين.

يتكون المقياس من (١٣) عبارة مقسمة إلى (٦) عبارات تقيس التعاون مع الآخرين، (٧) عبارة تقيس مهارة توكيد الذات.

البعد الثالث: الكفاءة الأخلاقية Moral Competence:

هي مجموعة من القيم التي تجعل الفرد يستطيع التمييز بين الصواب والخطأ، يستطيع حل المشكلات بطرق أخلاقية بعيداً عن العنف والإحتيال.

يتكون من (١٠) عبارات مقسمة إلى (٤) عبارات تقيس الرقابة الذاتية، (٣) عبارات تقيس المسؤولية، (٣) عبارات تقيس التعاطف.

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة لشخصية لمعلمات رياض الأطفال

رابعاً: بنية المقياس وطريقة الاستجابة والتصحيح

جدول (٢) يتكون المقياس في صورته الأولية من (٣٦) عبارة تقيس (٣) أبعاد هي:

البعد	عدد العبارات	تقسيم العبارات	أرقام العبارات
الكفاءة الإنفعالية	١٣	الثقة بالنفس (٥) إدارة الذات (٨) العبارات السلبية (٤)	١٢، ١١، ١٠، ٨، ٤، ١٣، ٩، ٧، ٦، ٥، ٣، ٢، ١، ٧، ٤، ٣، ١
الكفاءة الاجتماعية	١٣	التعاون مع الآخرين (٦) مهارات توكيد الذات (٧) العبارة السلبية (١)	٢٢، ١٨، ١٧، ١٦، ١٥، ١٤، ٢٥، ٢٤، ٢٣، ٢١، ٢٠، ١٩، ٢٦ ٢٥
كفاءة الأخلاقية	١٠	الرقابة الذاتية (٤) المسؤولية (٣) التعاطف (٣)	٣٤، ٣٣، ٣١، ٢٧ ٣٦، ٢٩، ٢٧ ٣٥، ٣٢، ٣٠

خامساً: طريقة تصحيح المقياس:

تم وضع ميزان تقدير ثلاثي من خلال الاختيار ما بين متعدد (غالباً) - أحياناً - نادراً) وتتراوح الدرجة لكل عبارة ما بين ثلاث درجات ودرجة واحدة، وذلك بإعطاء ثلاث درجات ل (غالباً) ودرجتان ل (أحياناً) ودرجة ل (نادراً)؛ حيث تشير ارتفاع الدرجة إلى ارتفاع الكفاءة الشخصية، وللتقليل من الميل إلى اتخاذ نمط ثابت للاستجابات تم وضع عبارات عكس اتجاه العبارات الأخرى، وتشير هذه العبارات المعكوسة إلى الجانب السلبي للكفاءة الشخصية و بالتالي فإن العبارات تصحح كالآتي (غالباً ١، أحياناً ٢، نادراً ٣)، وبلغ عدد العبارات السلبية (٥) عبارات تتمثل هذه العبارات في البنود (١، ٣، ٤، ٧، ٢٥).

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الشخصية

أولاً: مؤشرات صدق البنية لمقياس الكفاءة الشخصية:

قامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لمقياس الكفاءة الشخصية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج AMOS20، ويوضح جدول (٣) معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية وأخطاء القياس و النسبة الحرجة و مستوى الدلالة لتسبع كل مفردة على أبعاد مقياس الكفاءة الشخصية:

أ/ أمل السيد عبد المنعم

جدول (٣) تشبعات مفردات أبعاد مقياس الكفاءة الشخصية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي

المفردة	الوزن الإحصائي المعياري	الوزن الإحصائي	خطأ القياس	النسبة المئوية	مستوى الدلالة	البعد
١٣	٠,٦٤	١,١٧	٠,٢	٥,٧٣	٠,٠١	الكفاءة الانفعالية
١٢	٠,٧١	١,١١	٠,١٩	٦,٠٣	٠,٠١	
١١	٠,٦٦	١,٢٩	٠,٢٢	٥,٨٤	٠,٠١	
١٠	٠,٥٣	١,٠٢	٠,٢	٥,١١	٠,٠١	
٩	٠,٨٨	١,٥٥	٠,٢٣	٦,٦٨	٠,٠١	
٨	٠,٦٨	١,٢٦	٠,٢٢	٥,٨٩	٠,٠١	
٧	٠,٥	١,١	٠,٢٢	٤,٩	٠,٠١	
٦	٠,٥٤	٠,٩٧	٠,١٩	٥,١٤	٠,٠١	
٥	٠,٦٥	١,١	٠,١٩	٥,٧٥	٠,٠١	
٤	٠,٥٦	١,٢٣	٠,٢٣	٥,٣	٠,٠١	
٣	٠,٥	١,٠٢	٠,٢١	٤,٨٦	٠,٠١	
٢	٠,٧٤	١,٦٤	٠,٢٧	٦,١٦	٠,٠١	
١	٠,٥١	١	—	—	—	
٢٦	٠,٦٢	١,٧٦	٠,٢٤	٧,٢٨	٠,٠١	الكفاءة الاجتماعية
٢٥	٠,٥٥	١,٤٧	٠,٢٣	٦,٥١	٠,٠١	
٢٤	٠,٦٦	١,٨٥	٠,٢٤	٧,٧	٠,٠١	
٢٣	٠,٦٤	١,٦٣	٠,٢٢	٧,٥٦	٠,٠١	
٢٢	٠,٨٢	١,٦٣	٠,١٧	٩,٥٥	٠,٠١	
٢١	٠,٤٨	٠,٦٧	٠,١٢	٥,٧٢	٠,٠١	
٢٠	٠,٦٥	١,٨٦	٠,٢٤	٧,٦٧	٠,٠١	
١٩	٠,٥٩	١	٠,١٤	٦,٩١	٠,٠١	
١٨	٠,٦٥	١,٦٣	٠,٢١	٧,٦٧	٠,٠١	
١٧	٠,٧٨	١,٤	٠,١٥	٩,١	٠,٠١	
١٦	٠,٨٤	١,٤١	٠,١٤	٩,٧٥	٠,٠١	
١٥	٠,٥٤	١,١٣	٠,١٨	٦,٤١	٠,٠١	
١٤	٠,٧	١	—	—	—	
٣٦	٠,٧٧	٣,٨٥	٠,٦١	٦,٣٥	٠,٠١	الكفاءة الأخلاقية
٣٥	٠,٥٥	٢,٨٧	٠,٥٥	٥,٢٦	٠,٠١	
٣٤	٠,٧٢	٢,٥٧	٠,٤٢	٦,١٤	٠,٠١	

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة لشخصية لمعلمات رياض الأطفال

المستوى	النسبة	خطأ	الوزن	الوزن	المفردة	البعد
الدلالة	الدرجة	المقياس	الانحداري	المعاري		
٠,٠١	٦,٢٩	٠,٤٩	٣,١	٠,٧٦	٣٣	
٠,٠١	٦,١٥	٠,٤٧	٢,٨٧	٠,٧٢	٣٢	
٠,٠١	٥,٢١	٠,٣٤	١,٧٦	٠,٥٤	٣١	
٠,٠١	٦,١٦	٠,٤١	٢,٥٣	٠,٧٢	٣٠	
٠,٠١	٥,٥٢	٠,٤٣	٢,٣٧	٠,٥٩	٢٩	
٠,٠١	٦,٣٨	٠,٤٦	٢,٩	٠,٧٨	٢٨	
—	—	—	١	٠,٥١	٢٧	

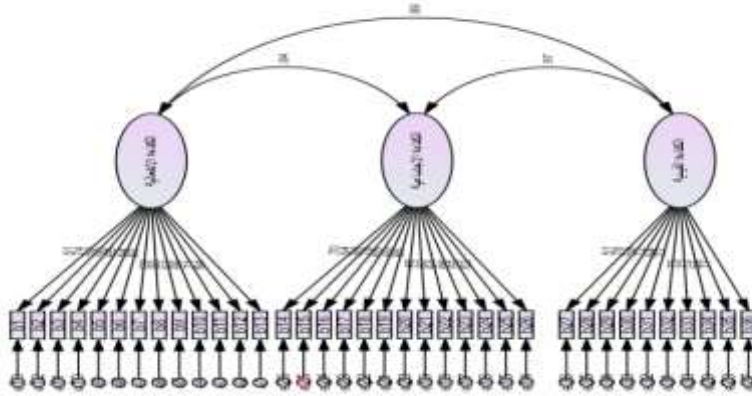
يتضح من جدول (٣) أن جميع مفردات مقياس الكفاءة الشخصية كانت دالة عند مستوى ٠,٠١، وقامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لأبعاد مقياس الكفاءة الشخصية.

ويوضح جدول (٤) مؤشرات صدق البنية لمقياس الكفاءة الشخصية

جدول (٤) مؤشرات صدق البنية لمقياس الكفاءة الشخصية

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
Chi-square(CMIN)	١١١١,٠٥	
مستوى الدلالة	دالة عند مستوى ٠,٠١	
DF	٥٢٤	
CMIN/DF	٢,١٢	أقل من ٥
GFI	٠,٩٤	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أي التي تقترب أو تساوي ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
NFI	٠,٩١	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أي التي تقترب أو تساوي ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
IFI	٠,٩٥	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أي التي تقترب أو تساوي ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
CFI	٠,٩٢	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أي التي تقترب أو تساوي ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
RMSEA	٠,٠٨	من (صفر) إلى (٠,١): القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة جيدة للنموذج.

يتضح من جدول (٤) أن مؤشرات النموذج جيدة حيث كانت قيمة χ^2 للنموذج = ١١١١,٢٥ بـدرجات حرية = ٥٢٤ وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ، وكانت النسبة بين قيمة χ^2 إلى درجات الحرية = ٢,١٢ ، ومؤشرات حسن المطابقة (GFI= 0.94 ، NFI= 0.91 ، IFI= 0.95 ، CFI= 0.92 ، RMSEA= 0.08) ، مما يدل على وجود مطابقة جيدة لنموذج التحليل العامل التوكيدي لمقياس الكفاءة الشخصية. ويمكن توضيح نتائج التحليل العامل التوكيدي لبنية الكفاءة الشخصية من خلال الشكل التالي:



شكل (١) البناء العامل لمقياس الكفاءة الشخصية

ثانياً: الاتساق الداخلي لمقياس الكفاءة الشخصية:

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة لشخصية لمعلمات رياض الأطفال

جدول (٥) قيم معاملات الارتباط لعبارات مقياس الكفاءة الشخصية

الكفاءة الانفعالية		الكفاءة الاجتماعية		الكفاءة الاخلاقية	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٥٥	١٤	**٠,٥٨	٢٧	**٠,٥٧
٢	**٠,٦١	١٥	**٠,٥١	٢٨	**٠,٦٣
٣	**٠,٦٦	١٦	**٠,٤٨	٢٩	**٠,٧٠
٤	**٠,٤٧	١٧	**٠,٤٦	٣٠	**٠,٥٢
٥	**٠,٥٦	١٨	**٠,٥٦	٣١	**٠,٥٠
٦	**٠,٤٤	١٩	**٠,٥١	٣٢	**٠,٤٤
٧	**٠,٤٨	٢٠	**٠,٦٨	٣٣	**٠,٧١
٨	**٠,٥٣	٢١	**٠,٦١	٣٤	**٠,٧٨
٩	**٠,٦٣	٢٢	**٠,٥٧	٣٥	**٠,٦٥
١٠	**٠,٥٨	٢٣	**٠,٦٤	٣٦	**٠,٦٤
١١	**٠,٦٩	٢٤	**٠,٦٩		
١٢	**٠,٥٨	٢٥	**٠,٥٣		
١٣	**٠,٦٨	٢٦	**٠,٥٧		

** دالة عند ٠,٠١

يتضح من جدول (٥) أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى ٠,٠١ ، و الذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس، كما تم حساب الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية للمقياس و كانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٦) معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية للمقياس

البعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
الكفاءة الانفعالية	**٠,٨٩
الكفاءة الاجتماعية	**٠,٨٥
الكفاءة الأخلاقية	**٠,٨٧

** دال عند ٠,٠١

يتضح من جدول (٦) أن الأبعاد تتسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (٨٥.٠ - ٨٩.٠) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى أن هناك اتساقا بين جميع أبعاد المقياس ، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

ثالثاً: ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتين هما: طريقة ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا لأبعاد المقياس والمقياس ككل والجدول التالي يوضح معاملات الثبات:

جدول (٧) يوضح ثبات مقياس الكفاءة الشخصية بطريقة ألفا كرونباخ و ماكدونالد أوميغا

المعامل ألفا كرونباخ	المعامل ألفا كرونباخ	البعد
٠,٨١	٠,٨٥	الكفاءة الانفعالية
٠,٨٣	٠,٨٦	الكفاءة الاجتماعية
٠,٨٠	٠,٨٢	الكفاءة الأخلاقية
٠,٩٣	٠,٩٤	المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق (٧) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات مقياس الكفاءة الشخصية.

نتائج المقياس:

توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى أن مقياس الكفاءة الشخصية يتمتع بالإتساق الداخلي، لأن جميع المفردات لها ارتباطات موجبة ودالة بالدرجة الكلية، كما يتمتع بصدق التحليل العاملي التوكيدي، وذلك لمطابقة النموذج المفترض للمقياس مع بيانات العينة (ن= ١٥١) فقد كانت مؤشرات حسن المطابقة في مداها المثالي، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن المقياس يتسم بالثبات باستخدام طريقتي ألفا كرونباخ وماكدونالد أوميغا؛ حيث أشارتا إلى معاملات ثبات المقياس بأبعاده الثلاث، وأشارتا إلى دقته كوسيلة للمقياس، ومن ثم يمكن الاعتماد عليه واستخدامه في الدراسات والبحوث التربوية والنفسية التي تتناول الكفاءة الشخصية لدى معلمات رياض الأطفال من أجل تنمية الثقة بالنفس وإدارة الذات والتعاون مع الآخرين وتوكيد الذات، والتعاطف والمسئولية الأمر الذي ينعكس بدوره على الصحة النفسية للأطفال.

المراجع العربية:

حسن علي حسن مسلم.(٢٠٠٦). أثر مهارات الكفاءة الاجتماعية و الأخلاقية للمعلم من أجل تكوين نفسي أفضل للمتعلم، *الجمعية السعودية للعلوم التربوية و النفسية*، المؤتمر (١٣) إعداد المعلم و تطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة، الرياض ،ص ٥٠٦ - ٥٣٤ .

سهير محمد حوالة (٢٠١٥) . إعداد المعلم وتنميته وتدريبه ،عمان، دار الفكر العربي.
صبيحة ياسر مكطوف. (٢٠٢١). تقديم الذات وعلاقته بالكفاءة الشخصية لدى طلبة الجامعة Journal of Education College Wasit . 569-592.
University, 2(43),

<https://doi.org/10.31185/eduj.Vol2.Iss43.2228>

طريف شوقي.(٢٠٠٢). *المهارات الاجتماعية والاتصالية، دراسات نفسية*، القاهرة: دار الغريب.

عبدالهادي السيد عبده.(٢٠١٩). *الكفاءة الشخصية (الأخلاقية - الاجتماعية - الانفعالية*، القاهرة : مكتبة الأنجلو.

نعيمة على العربي الخبولي.(٢٠٢٢) استكشاف العلاقة بين الكفاءة الشخصية والانجاز
الأكاديمي لمتعلمي اللغة الانجليزية لليبيين. مجلة القرطاس للعلوم
الانسانية والتطبيقية، ١٦. <https://alqurtas.alandalus->

[libya.org.ly/ojs/index.php/qjhar/article/view/448](https://alqurtas.alandalus-libya.org.ly/ojs/index.php/qjhar/article/view/448)

المراجع الأجنبية

Adiharja, H. S., & Hendarsjah, H. (2020). Analysis of The Relationship Between Personal Competencies and Individual Work Performance with Job Specialization, Formalization, and Centralization as Moderators. *The Asian Journal of Technology Management*, 13(3), 243-256.

Arnold, K. H., & Lindner-Müller, C. (2012). Assessment and development of social competence: introduction to the

- special issue. *Journal for educational research online*, 4(1), 7-19.
- Bakhru, K. M. (2017). Personal competencies for effective teaching: *A review based study. Educational Quest*, 8, 297.
- Boiliu, N. I., Intarti, E. R., & Lumbantoruan, J. H. (2021, June). Influence of the Personal Competence of Teachers of Christian Religious Education on Learning Motivation in High School Students in South Tangerang City. In 2nd Annual Conference on blended learning, educational technology and Innovation (ACBLETI 2020) (pp. 298-302). Atlantis Press.
- Herrero García, P., Carbonero, M. Á., & Martín Antón, L. J. (2020). The Moral Competence of Spanish Councilors. *Sustainability*, 12(13), 5350.
- Griffin, K. W., Botvin, G. J., Scheier, L. M., Epstein, J. A., & Doyle, M. M. (2002). Personal competence skills, distress, and well-being as of substance use in a predominantly minority urban adolescent sample. *Prevention Science*, 3(1), 23-3.
- Hakim ,A.(2015).Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning, *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)* , 4(2), 01-12.
- Hamidi, M., & Indrastuti, S. (2012, December). Influence analysis of competence, educational background on performance polikteknik bengkalis lecturer of leadership perspective. *In*

Proceedings of the National Seminar on Industry and Technology (Vol. 26).

Hroník(2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*, Česko, Grada Publishing.

<https://doi.org/10.1007/s11121-015-0618-z>.

<https://doi.org/10.1080/02619768.2016.1171314>

Lans, T., Blok, V., & Gulikers, J. (2015). Show me your network and I'll tell you who you are: Social competence and social capital of early stage entrepreneurs. *Entrepreneurship & Regional Development*, 27(7-8), 458– 473.

Lee, J. Y., Ko, D. W., & Lee, H. (2019). Loneliness, regulatory focus, inter- personal competence, and online game addiction: A moderated mediation model. *Internet Research*, 29(2), 381– 394.

Lind G. (2020). “Moral Competence: What It Means and How Accountant Education Could Foster It,” in M. Pinheiro & A. O. Costa (Eds.), Accounting Ethics Education (pp.155– 174). London: Routledge.

Ma, R. (2021). Effects of Peer Tutoring on Nursing Students' Peer Group Caring Interaction, Interpersonal Competence, and Academic Self-Efficacy. *Journal of The Korean Society of Integrative Medicine*, 9(2), 193–203.

Pretis, M. (2015). Social competence as resilience factor in mental health and disability research and practice, in social competence creativity and wellbeing, *proceedings of the*

- interdisciplinary symposium held from june 3rd to 5th, plovdiv, bulgaria*, 25-28.
- Sagala, E. J., & Rivai, V. (2011). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***, Dari Teori Ke Praktik, Edisi Kedua. Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Semple, S. J, & Patterson, T. L, & Shaw, W. S,& Grant, & I,& Moscona, S,& Jeste,D.V. (1999). Self-perceived interpersonal competence in older schizophrenia patients: the role of patient characteristics and psychosocial factors. ***Acta Psychiatr Scand***, 100, 126-135.
- Sudarwanto, T., & Sulistyowati, R. (2019). The effect of pedagogic competence, professional competence, social competence, and teachers' personal competence on teachers' performance in marketing program. ***KnE Social Sciences***, 982-987.
- Sukenti, D., & Tambak, S. (2020). Developing Indonesian Language Learning Assessments: Strengthening the Personal Competence and Islamic Psychosocial of Teachers. ***International Journal of Evaluation and Research in Education***, 9(4), 1079-1087.
- Umarov, F. (2019).Pedagogical issues of the professional copetence of prospective military officers, ***European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*** , Vol. 7 (12), 947-951.

الخصائص السيكومترية لقياس الكفاءة لشخصية لمعلمات رياض الأطفال

Weiner, Irving. B. & craighead, W. Edward (2010). *the corsini encyclopedia of psychology*, fourth edition, v (4), john wiley & sons, inc.

Zadanbeh, M.k& Zakerian, M.(2011).A *Comparison of Moral Competence between Iranian Male and Female Elementary Students*.Procedia – *Social and Behavioral Sciences Volume* 30, 48–52.

Zsolnai, A. (2003). Szociális kompetencia – *társas viselkedés. Gondolat Kiadó, Budapest.* 205–227.

أ/ أمل السيد عبد المنعم

م	العبارة	غالبًا	أحيانًا	نادرًا
الكفاءة الإنفعالية				
١	أنفعل لأقل الأسباب.			
٢	أستطيع أن أضبط نفسي تمامًا عندما أكون في مواجهة الآخرين.			
٣	أفقد السيطرة على أعصابي عندما مواجهة مواقف صعبة.			
٤	أبتعد عن الآخرين خشية انتقادهم.			
٥	أستطيع السيطرة على انفعالاتي عندما يتطلب ذلك			
٦	أتحكم في انفعالاتي عندما أسمع ما يقوله الآخرون عني.			
٧	أفقد السيطرة على هدوئي واتزانتي في ظل الظروف العصيبة.			
٨	أستطيع مواجهة المحن.			
٩	أستطيع إخفاء مشاعر الفرح مجاملة لآخر حزين.			
١٠	يمكنني إنجاز الأعمال و المهام التي أنوي القيام بها في خضم بعض حالات القلق.			
١١	أتعامل بطريقة منظمة عندما تواجهني مشكلة صعبة.			
١٢	أحرص على تنفيذ مهام عملي على أكمل وجه.			
١٣	أستطيع تغيير انفعالاتي بسرعة عند تغير الظروف.			
الكفاءة الاجتماعية				
١٤	أقدم المساعدة لزملائي عندما يحتاجون إليها.			
١٥	أتقهم مشكلات و احتياجات زميلاتي.			
١٦	أبادر للتعاون مع زميلاتي.			
١٧	أحرص على العمل بروح الفريق.			
١٨	أبادر للمشاركة في الأنشطة اللاصفية وأساهم بفاعلية فيها.			
١٩	أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع كل من حولي.			
٢٠	لدى مهارات قيادية جيدة.			
٢١	أراعي مشاعر من حولي وأحترمها.			
٢٢	أقبل الدور الموكل إلي في فريق العمل.			
٢٣	لدى القدرة على تحدي المهام الصعبة.			
٢٤	أشارك بنصيب كبير في الحديث مع الآخرين.			
٢٥	أبتعد عن الاختلاط بالناس أثناء الحفلات.			
٢٦	أستطيع أن أتكيف بسهولة في أي موقف اجتماعي.			
الكفاءة القيمية				
٢٧	أحاول الالتزام بمجموعة من القيم والمبادئ.			

الخصائص السيكومترية لقياس الكفاءة لشخصية لمعلمات رياض الأطفال

م	العبارة	غالبًا	أحيانًا	نادرًا
٢٨	أتحمل مسؤولية خياراتي الشخصية .			
٢٩	أعترف بأخطائي واسعى إلى تصحيحها.			
٣٠	لدى الرغبة في رعاية الآخرين.			
٣١	يرى زملائي أن سلوكي يتوافق مع قيمي و معتقداتي.			
٣٢	أدعم جهود زملائي لتحقيق أهدافهم الشخصية.			
٣٣	أراجع نفسي بعقلانية عندما تسوء الأمور .			
٣٤	أأخذ قراراتي في ضوء قيمي ومعتقداتي.			
٣٥	لدى القدرة على أن أسامح الآخرين وأنسى أخطائهم.			
٣٦	أحترم ثقافة المجتمع المحيط و عاداته وتقاليده.			