

التوافق المهني وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية

اعداد: م.د. أسماء محمد عبد الحميد

مدرس بقسم علوم التربية الفنية تخصص علم نفس التربية الفنية

خلفية المشكلة:

في هذا العصر تتشابك العلاقات وتتقارب المسافات، ففي مهنة التدريس تتعدد العلاقات المهنية للمعلم بين المدربين، النظار، الموجهين، الوكلاء، الزملاء، الطلاب، وأولياء الأمور، كما أنه يقضى ساعات طويلة في الشرح والمناقشات وحل المشكلات، إلى جانب أدواره المختلفة، فقد تؤدي مثل هذه العلاقات في كثير من الأحيان إلى بعض الاحباطات والتي قد تتسبب في تدني دافعيته للإنجاز وعدم الرضا عن وظيفته مما يؤثر سلباً على ادائه المهني، وهذا ما اكدته "آني كوردير" (Annie Curdier 2000) في دراسة لها بعنوان "قلق وانزعاج المدرس" حيث أبرزت تشابك العوامل النفسية المسيطرة على المدرس والتي منها (التلميذ، توصيل المعلومة،... وغيرها) مما يجعل مهنة التدريس من المهن الصعبة التي لا يتحملها الكثير.

فبالضغوط المهنية وسوء التوافق المهني اصبح ما يسمى بعلة العصر، التي قد تؤدي إلى فشل في العلاقات التعليمية وما ينتج عنها فشل في النظام التعليمي. وللتغلب على مثل هذه الاحباطات وتحقيق التوافق المهني يجب على المعلم أن ينظم حياته ويحل صراعاته ويواجه مشكلاته من خلال تفاعله المرن مع مطالب الحياة وصولاً إلى حالة التوازن التي قد تشعره بالرضا عن نفسه وبالتالي تزداد دافعيته لإنجاز عمله ومهامه المختلفة، ومن ثم يزداد مستوى طموحه ويستطيع أن يتعامل مع متطلباته وظروفه ويتعرف على قدراته وامكانياته ويستغلها في تحقيق آماله.

مشكلة البحث:

إن التعرف على ايجابيات وسلبيات العملية التعليمية، ومواطن القوة والضعف، وتفاعلات المكونات الداخلية ببعضها البعض، من الركائز الهامة التي يجب أن تبنى على أساسها اصلاح نظام التعليم. ويعتبر التوافق المهني من الموضوعات الهامة والتي تشمل مساحة واسعة في العلوم التربوية والنفسية مما يعطى له الأهمية في لقاء الضوء عليه، فالمعلم الناضج في اطار الحدائة هو المعلم الفعال الذي تتحدد فعاليته بمستوى آدائه في مختلف المواقف التي يتطلبها عمله، وأن يكون قادراً على البحث عن البدائل. ولهذا يعتبر التوافق المهني للمعلم شرطاً أساسياً في مهنة التدريس، فإذا افتقده المعلم لا ننتظر منه أي نتائج ايجابية تجاه العملية التعليمية.

وتعتبر دراسة مستوى الطموح مهمة جداً، لأن اهميتها لا تقتصر على الفرد وحده وانما تعود الفائدة على المجتمع بشكل عام، والفرد يعتبر عنصراً فعالاً داخل المجتمع، والأفرد هم الثروة القومية للمجتمع، وبخسارتهم يخسر المجتمع الكثير، وترجع أهمية مهنة التدريس في أنها تتحكم وتقرر بما سيكون عليه مستقبل هذه الأمة بين الأمم الأخرى، فوجود مستوى ايجابي ومرتفع في الطموح عند المعلم يتقدم المجتمع وتزيد رفعتة، بينما وجود مستوى منخفض في الطموح يعني تراجع المجتمع وانهياره.

ومن هنا تظهر أهمية البحوث والدراسات العلمية، حيث أنها تكشف عن مداخل جديدة ترجع بالفائدة على مستقبل التعليم بمختلف تخصصاته عامةً ومستقبل مادة التربية الفنية خاصاً، وتكون الدعامة الأساسية لمادة التربية الفنية وغيرها من المواد الدراسية، حيث أنها تقوم على بحث مشكلات الحاضر وتتوقع بما تصير عليه في المستقبل.

ومن هنا برزت مشكلة البحث الحالي التوافق المهني لمعلمات التربية الفنية وعلاقته بمستوى الطموح في

صورة التساؤل التالي :

" ما مدى وجود علاقة بين مستوى الطموح والتوافق المهني لدى عينة من معلمات التربية الفنية"

ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة التالية:

- ما مستوى الطموح لدى معلمات التربية الفنية عينة البحث.
- ما مستوى التوافق المهني لدى معلمات التربية الفنية عينة البحث.

اهداف البحث:

1. التعرف على التوافق المهني للمعلم بصفة عامة والتوافق المهني لمعلم التربية الفنية بصفة خاصة.
2. التعرف على مستوى الطموح لمعلم التربية الفنية.

أهمية البحث:

- 1- يعتبر موضوع البحث انطلاقة في الإصلاح التربوي لكونه يهتم بمعرفة العلاقة بين مستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية وتوافقهن المهني على أرض الواقع.
- 2- لقاء الضوء على الظروف التي تزيد من احساس المعلم بالقلق والضغوط المهنية التي يواجهها والتي تنعكس سلبياً على توافقه المهني وأدائه في العملية التعليمية.
- 3- يمكن الاستفادة من هذا البحث ونتائجه لتفتح المجال للباحثين في اجراء المزيد من الدراسات والبحوث المرتبطة بمعلمي التربية الفنية.

فروض البحث:

- الفرض الاول:** توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني ومستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية.
- الفرض الثاني:** توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات معلمات التربية الفنية في مستوى الطموح والمحك (٥٠%).
- الفرض الثالث:** توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات معلمات التربية الفنية في أبعاد التوافق المهني و المحك (٥٠%).

حدود البحث:

١- منهج البحث:

تستخدم الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، القائم على تحليل المعلومات، وتم اختيار هذا المنهج لأنه المنهج المناسب لدراسة التساؤلات التي تحتويها ادوات البحث، والمنهج الوصفي يجمع الحقائق والمعلومات عن موضوع الدراسة ويعرفه (محمد عبيدات، ١٩٩٩) "أنه منهجاً يعتمد عليه الباحث بقصد جمع الحقائق عن موضوع البحث وتحليلها وتفسيرها لإستخلاص دلالتها ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية ومن ثم الوصول إلى تعميم بشأن موضوع البحث، ويعتمد الباحث في ذلك على مختلف طرق جمع البيانات كالمقابلات الشخصية والملاحظة والاستبيان". فالمنهج الوصفي لا يعتمد على مجرد فكرة أو ظاهرة معينة، بل يكتشف الحقائق وآثارها، والعلاقة التي تتصل بها وترتبط بينها، وتفسيرها وتحليلها وأخذ العبرة منها وتوقع تأثيراتها المستقبلية، ومعرفة القوانين التي تحكمها. والمنهج الوصفي الارتباطي، - أو بصورة أدق - منهج الدراسة الارتباطية، يستخدم في البحوث التي تدرس مدى ارتباط المتغيرات، وإثبات العلاقة بينهما.

٢- عينة البحث:

كان الهدف الأساسي للبحث هو الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني ومستوى الطموح لدى عينة من معلمي (معلمين/معلمات) التربية الفنية، ولكن عند تطبيق أدوات البحث - استبيان التوافق المهني للمعلمين، مقياس مستوى الطموح - لم تجدت الباحثة سوى معلمات هن القائمات على تدريس مادة التربية الفنية في العديد المدارس المختلفة في محافظات القاهرة والجيزة والقليوبية، حيث تم اختيار هذه المدارس بطريقة عشوائية، مما أدى إلى أن عينة البحث اصبحت قاصرة على معلمات التربية الفنية فقط، وقوامها (١٤٤) معلمة.

٣- أدوات البحث:

أولاً: استبيان التوافق المهني للمعلمين: اعداد/ حسن مصطفى عبد المعطى. (قامت الباحثة بإعادة صدق وثبات الاستبيان حتى تتأكد أنه يتناسب مع طبيعة العينة، وذلك من خلال الخطوات التالية):
الخصائص السيكمترية لمقياس التوافق المهني:

١- الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من الفقرات ككل بعد الدرجة الكلية له، والتي نتجت من تطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية. ويمكن توضيح النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (١) يوضح الاتساق الداخلي لكل بعد على مقياس التوافق المهني (ن = ١١٧)

الإشراف		الشعور نحو المهنة		العلاقات الشخصية فى المهنة		المكانة الاجتماعية للمهنة		المكانة الاقتصادية للمهنة		ظروف العمل وطبيعته	
معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة
٠,٥٧	٦	**٠,٤٠	٥	٠,٦٣	٤	٠,٥٦**	٣	**٠,٤٥	٢	**٠,٥٠	١
٠,٥٣	١٢	**٠,٤٦	١١	٠,٧٣	١٠	٠,٦٧**	٩	**٠,٧٢	٨	**٠,٤٧	٧
٠,٤٩	١٨	**٠,٤٨	١٧	٠,٦٣	١٦	٠,٦٥**	١٥	**٠,٧٢	١٤	**٠,٧١	١٣
٠,٤٤	٢٤	**٠,٦٧	٢٣	٠,٥٧	٢٢	٠,٥٠**	٢١	**٠,٥١	٢٠	**٠,٤٦	١٩
٠,٧٢	٣٠	**٠,٦٤	٢٩	٠,٦٩	٢٨	٠,٦٣**	٢٧	**٠,٦٩	٢٦	**٠,٣٣	٢٥
٠,٦١	٣٦	**٠,٧١	٣٥	٠,٧٣	٣٤	٠,٦٦**	٣٣	**٠,٦١	٣٢	**٠,٦٩	٣١
٠,٦٣	٤٢	**٠,٧٣	٤١	٠,٧٢	٤٠	٠,٦٣**	٣٩	**٠,٧٨	٣٨	**٠,٦٦	٣٧
٠,٧٦	٤٨	**٠,٦٨	٤٧	٠,٥٨	٤٦	٠,٥١**	٤٥	**٠,٦٣	٤٤	**٠,٥٩	٤٣
٠,٥٢	٥٤	**٠,٤٢	٥٣	٠,٦٦	٥٢	٠,٥٨**	٥١	**٠,٦٩	٥٠	**٠,٤٢	٤٩
٠,٦٥	٦٠	**٠,٥٢	٥٩	٠,٧٢	٥٨	٠,٦٥**	٥٧	**٠,٤٨	٥٦	**٠,٦١	٥٥
										**٠,٧٤	٦١

** دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من جدول (١) أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى ٠,٠١، والذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس، كما تم حساب الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٢) يوضح ارتباط كل بعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
ظروف العمل وطبيعته	**٠,٧٩	٠,٠١
المكانة الاقتصادية للمهنة	**٠,٧٨	٠,٠١
المكانة الاجتماعية للمهنة	**٠,٦٧	٠,٠١
العلاقات الشخصية فى المهنة	**٠,٧٣	٠,٠١
الشعور نحو المهنة	**٠,٧١	٠,٠١
الإشراف	**٠,٨٢	٠,٠١

يتضح من جدول (٢) أن الأبعاد تتسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (٠,٧١) - (٠,٨٢) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى أن هناك اتساقاً بين جميع أبعاد المقياس.

٢- الثبات:

قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس التوافق المهني بطريقتين هما: طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لأبعاد المقياس والمقياس ككل والجدول التالي يوضح معاملات الثبات:

جدول (٣) معاملات الثبات الأبعاد الفرعية لمقياس التوافق المهني والمقياس ككل (ن = ١١٧)

التجزئة النصفية (سبيرمان براون)	معامل ألفا كرونباخ	البعد
٠,٨٣	٠,٨٧	ظروف العمل وطبيعته
٠,٧٦	٠,٨١	المكانة الاقتصادية للمهنة
٠,٨١	٠,٨٨	المكانة الاجتماعية للمهنة
٠,٧٢	٠,٧٥	العلاقات الشخصية في المهنة
٠,٧٠	٠,٧٤	الشعور نحو المهنة
٠,٧٥	٠,٧٩	الإشراف
٠,٨٥	٠,٩١	المقياس ككل

يتضح من الجدول (٣) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات المقياس وذلك من خلال أن قسيم معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كانت مرتفعة، و بذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات ويمكن استخدامها علمياً.

ثانياً: مقياس مستوى الطموح: اعداد/ آمال عبد السميع اباطة. (قامت الباحثة بإعادة صدق وثبات الاستبيان حتى تتأكد أنه يتناسب مع طبيعة العينة، وذلك من خلال الخطوات التالية):

الخصائص السيكومترية لمقياس مستوى الطموح:

١- حساب الاتساق الداخلي لمفردات المقياس:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي من خلال ارتباط كل مفردة بالدرجة الكلية للمقياس وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٤) الاتساق الداخلي لمقياس مستوى الطموح (ن = ١١٧)

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	**٠,٥٢	١٦	**٠,٤٧	٣١	**٠,٤٠	٤٦	**٠,٥٤
٢	**٠,٤٩	١٧	**٠,٣٠	٣٢	**٠,٤٣	٤٧	**٠,٤٣
٣	**٠,٣٤	١٨	**٠,٥٤	٣٣	**٠,٤٣	٤٨	**٠,٣٩
٤	**٠,٤٤	١٩	**٠,٣٨	٣٤	**٠,٤٨	٤٩	**٠,٥٠
٥	**٠,٥٤	٢٠	**٠,٤٠	٣٥	**٠,٤٥	٥٠	**٠,٤٥
٦	**٠,٤٥	٢١	**٠,٣٦	٣٦	**٠,٥٣	٥١	**٠,٢٩
٧	**٠,٤٩	٢٢	**٠,٥٨	٣٧	**٠,٤٤	٥٢	**٠,٤١
٨	**٠,٥٥	٢٣	**٠,٥٧	٣٨	**٠,٥٣		

		**٠,٤٢	٣٩	**٠,٤٧	٢٤	**٠,٥٧	٩
		**٠,٥٧	٤٠	**٠,٤٢	٢٥	**٠,٤٤	١٠
		**٠,٣٨	٤١	**٠,٣٧	٢٦	**٠,٤٢	١١
		**٠,٣٨	٤٢	**٠,٤٢	٢٧	**٠,٤٣	١٢
		**٠,٥٢	٤٣	**٠,٤٧	٢٨	**٠,٤٥	١٣
		**٠,٤٦	٤٤	**٠,٥٢	٢٩	**٠,٤٨	١٤
		**٠,٤٩	٤٥	**٠,٣٦	٣٠	**٠,٤٧	١٥

** دالة عند ٠,٠١

يتضح من جدول (٤) أن جميع مفردات المقياس كانت دالة عند مستوى ٠,٠١ ، و الذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس.

٢- ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتين هما: طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية والجدول التالي يوضح معاملات الثبات:

جدول (٥) معاملات الثبات لمقياس مستوى الطموح

التجزئة النصفية (سبيرمان براون)	معامل ألفا كرونباخ
٠,٨٢	٠,٨٦

يتضح من الجدول السابق (٥) أن معامل الثبات مرتفعين والذي يؤكد ثبات المقياس وذلك من خلال أن قيمة معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كانت مرتفعة، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات ويمكن إستخدامها علمياً.

خطوات البحث: يشتمل البحث الحالي على ثلاثة محاور رئيسة وهي كالاتي:

المحور الأول: التوافق المهني:

مصطلح التوافق:

لقد عرف العلماء مصطلح التوافق بحسب وجهات نظرهم فكان منها المتشابه ومنها المختلف، وبعد الإطلاع على كثير من تعريفات التوافق الخاصة لمجموعة من العلماء، اتضح للباحثة أن هناك اختلافاً واضحاً بين العلماء في تعريف مصطلح التوافق، فبعض التعريفات ركزت على الجانب النفسي الشخصي مثل تعريفات (مصطفى فهمي ١٩٩٧، جابر عبد الحميد ١٩٩٧)، وتعريفات اخرى ركزت على الجانب الاجتماعي والانسجام مع المجتمع مثل تعريف (حامد زهران ١٩٨٥ ، المليجي ١٩٧١، محمود أبو النيل ١٩٨٤)، والبعض الآخر ركزت على الجانب البيولوجي لكي تعطى الفهم الأوضح للتوافق مثل تعريف (Allen ١٩٩٠، رمضان القذافي ١٩٩٢، عبد الحميد الشاذلي ١٩٩٩).

مفهوم التوافق:

إن التوافق وسيلة الفرد لتنظيم حياته وحل صراعاته ومواجهة مشكلاته، من خلال تفاعله المرنة مع مطالب الحياة المتغيرة وصولاً إلى حالة التوازن. فالتوافق عملية تفاعل ديناميكي مستمر ووجود علاقة منسجمة بين الفرد وبيئته، يسعى الفرد من خلالها على اشباع حاجاته البيولوجية والسيكولوجية، وتلبية بعض المطالب الاجتماعية. ويعتبر

التوافق المهني انعكاساً للتوافق النفسي العام وأحد مظاهره، وهو يعكس رضا الفرد عن عمله وعن مكوناته البيئية، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، لأن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها (مادياً، نفسياً، اجتماعياً) لتحقيق أكبر قدر من التوازن.

فقد اتفق (محمد صبرة، ٢٠٠٣) مع (مايسة أحمد، ٢٠٠٢) التي اشارت إلى أن مفهوم التوافق مشتق من علم البيولوجيا ويعنى التآلف والتقارب. وهو مستمد أيضاً من مصطلح التكيف الذى أستخدم فى علم الأحياء، حيث أن الخواص البيولوجية التى تتوافر لدى الكائن الحى لا يمكن أن تساعده على البقاء والإستمرار إلا إذا توفر ما يساعد على بقائها واستمرارها. وقد استفاد علماء النفس من المفهوم البيولوجي للتكيف وأستخدم بأسلوب أعم وأشمل فى المجال النفسي بمصطلح التوافق.

تحليل عملية التوافق:

تبدأ عملية التوافق بوجود دافع يوجه السلوك نحو هدف معين لإشباع هذا الدافع، ثم يظهر عائق يعترض الفرد فى تحقيق هذا الهدف، هنا يلجأ الفرد إلى العديد من الحركات الانفعالية وردود الافعال المختلفة لمحاولة التغلب على هذا العائق، وإذا تمكن الفرد من التغلب عليها وتحقق الهدف الذى يشبع دافعه هنا تتم عملية التوافق. ويشير علماء النفس إلى أنه كلما اشبعت حاجات الفرد لن يحتاج إلى عملية التوافق فى المحيط الذى يعيش فيه.

التوافق المهني:

يعتبر التوافق المهني أحد مجالات التوافق ومن هذه المجالات: (التوافق الشخصى، التوافق الاجتماعى، التوافق العقلى، التوافق الدينى، التوافق الأسرى، التوافق الترويحى، التوافق الاقتصادى)، وهى ترجع لطبيعة العلاقة بين الفرد والبيئة، والتى تنشأ عن عملية التغيير المستمرة التى يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام. والتوافق المهني يتضمن الرضا عن بيئة العمل ككل، ويبدأ باقتناع الفرد لأختياره المناسب للمهنة واستعداده لها، وتوافقه مع متطلبات العمل ولأى تغييرات تطرأ عليه مع مرور الزمن، وتوافقه مع قدراته الخاصة. وبالتالي نجد أن مجالات التوافق مرتبطة ارتباطاً وثيقاً مع بعضها البعض ومن الصعب فصلها لأن الفرد يتفاعل بشكل كلى مع العوامل البيئية.

وأمر طبيعى أن نجد اختلافاً فى درجة التوافق المهني بين العاملين، حتى ولو كانوا فى وظائف متماثلة، وينشأ هذا الاختلاف بسبب عوامل كثيرة ومختلفة منها: (اختلاف المعاملة، المرتب الذى يحصل عليه، العلاقات التى تربطه برؤسائه زملائه)، وهذه العوامل تختلف أثرها من فرد لآخر، لأن التوافق المهني هو محصلة عناصر العمل والتى تشتمل على: (الأجر أو المرتب، فرص الترقية، الإشراف، عدد ساعات العمل، ظروف العمل،....).

الدراسات السابقة المرتبطة بالتوافق المهني:

قد تناولت العديد من الدراسات موضوع التوافق المهني وعلاقته بالعديد من المتغيرات، وسوف تعرض الباحثة أجدد هذه الدراسات - فى حدود علم ومعرفة الباحثة - .

- دراسة (زكية عبد القادر ٢٠٠٠) : تهدف إلى التعرف على التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين فى بعض المجالات الأولية والثانوية وعلاقتها ببعض العوامل مثل (السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة، المرتب، مدة الخدمة، الإشراف، العلاقات) وأسفرت النتائج عن عدم وجود فروق جوهرية بين متوسطات درجات التوافق المهني لعينة البحث فى المجالات الأربعة (الطبي، المدرسي، الأحداث، أسرة وطفولة)، ولكن يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني للذكور والإناث.
- دراسة (سعید محمد عثمان ٢٠٠٦): تتمحور حول سيكولوجية التوافق المهني لدى عمال الصناعة بالبيئة المصرية، وتهدف إلى دراسة العلاقة بين مكانة العامل والتوافق المهني من خلال مظاهره المختلفة الخاصة

- بالرضا عن العمل والتغيب وغيرها، وتكونت العينة من (١٨٠) عامل، وأشارت النتائج إلى أن التقبل الاجتماعي ليس شرطاً للرضا عن العمل، وأشارت إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في التوافق العام والمهني.
- دراسة (إيمان كاظم و حيسن الشمري ٢٠٠٨): تبحث هذه الدراسة عن التوافق المهني لموظفي التربية الأساسية بجامعة بابل ببغداد، طبقت على (٥٠) موظف وموظفة، وتوصلت النتائج إلى أن الموظفين يتمتعون بتوافقه مهني منخفض، ولا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني لدى الموظفين حسب متغير نوع الجنس.
 - دراسة (ردمان خالد العبيدي ٢٠١٠): تدور حول قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي القطاع العام والخاص في مدينة تعز بالجمهورية اليمنية. وبلغت العينة (٣٠٠) موظف وموظفة، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق في التوافق المهني حسب نوع المؤسسة لصالح المؤسسات الخاصة، وعدم وجود فروق في التوافق المهني لمتغيري السن وعدد سنوات الخدمة، واثبتت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية بين قيم العمل والتوافق المهني.
 - دراسة (Khahan ٢٠١٣): تبحث عن التأثير المباشر وغير المباشر لكل من عوامل (خصائص العمل، الخصائص الشخصية، الرضا عن العمل) بالتوافق المهني لحدیثی التخرج من جامعة بتيلاندا، تكونت العينة من (٣١٠) خريج، وأشارت النتائج إلى أن الخصائص الشخصية وعوامل الرضا عن العمل تظهر وجود أثر مباشر نحو عوامل التوافق المهني، وأن حدیثی التخرج يحققون توافق مهني منخفض بنسبة ٤٠%.

التعريف الإجرائي للتوافق المهني:

قبل عرض التعريف الإجرائي للتوافق المهني الخاص بالبحث الحالي، سوف تتناول الباحثة أمثلة من احداث

تعريفات التوافق المهني:

- "شعور بالسرور ناتج من ادراك الشخص بأن وظيفته تشبع قيماً مهمة لديه". (راشد العجمي، ١٩٩٩)
 - "قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه، كما يتضمن قدرة الفرد على التوافق مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية". (زكية عبد القادر، ٢٠٠٠)
 - " قدرة العامل على تحقيق التكيف والشعور بالرضا والانسجام مع البيئة المهنية". (سعيد المهنا، ٢٠٠٢)
 - "قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ما شخصيته من إمكانات عقلية معرفية مزاجية جسمية واجتماعية وقدرات وميول واستعدادات مهنية". (دويدار عبد الفتاح، ٢٠٠٤)
 - "توافق الفرد في عمله فهو يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للمتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية". (سعيد محمد، ٢٠٠٦)
- بعد اطلاع الباحثة على العديد من تعريفات التوافق المهني القديم منها والحديث، مثل تعريفات (أحمد عزت راجح ١٩٧٠، عبد المنعم المليجي ١٩٧١، عوض ١٩٧٧، أحمد عبد الخالق، ١٩٨٣، كمال مرسى ١٩٨٨، ابراهيم الزبيدي ١٩٩١، راشد العجمي ١٩٩٩، زكية عبد القادر ٢٠٠٠، سعيد المهنا ٢٠٠٢، دويدار عبد الفتاح ٢٠٠٤، سعيد محمد ٢٠٠٦)، لاحظت الباحثة أنها تشير إلى العديد من العوامل منها ما يعود إلى الفرد ذاته، ورضاه عن عمله، والذي ينعكس على نجاحه المهني الذي يزيد من تلاؤمه مع مجتمع عمله ككل، وبالتالي يصبح التفاعل مستمر بين النواحي الذاتية المتمثلة في إمكاناته العقلية والمعرفية والمزاجية والجسمية وقدراته وميوله واستعداداته وبين النواحي المهنية والاجتماعية، والتي يصعب فصلها داخل نطاق العمل.

وبعد عرض مفهوم التوافق والدراسات السابقة المرتبطة وتعريفات التوافق المهني ودراسة أداة البحث "

اسنبيان التوافق المهني للمعلمين تُعرف الباحثة التوافق المهني بأنه: قدرة المعلم - معلم التربية الفنية- على تحقيق التكيف بينه وبين بيئة العمل (المدرسة)، وشعوره بالرضا في عمله، وقدرته على التعامل مع الطلاب والزملاء والرؤساء والمشرفين في العمل. وبذلك نجد أن التوافق المهني مظهر من مظاهر التوافق العام، والتعريف يشتمل على

التكيف والتوافق والتكامل، فالفرد الذى لديه القدرة على التكيف قد يتعارض مع نفسه فى اداء عمله ولكنه يفيد مجتمعه، وبالتالي فهو متكيف ولكنه غير متوافق، ويمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال الرضا عن العمل فى مختلف جوانبه البيئية، والإرضاء عن انتاجيته وكفايته، ومدى اتفاق قدراته ومهاراته مع متطلبات العمل.

خصائص عملية التوافق المهني:

- ١- التوافق عملية ديناميكية متغيرة بصورة مستمرة وليست عملية استاتيكية ثابتة، فالفرد قد يكون متوافقاً فى فترة من فترات حياته، وغير متوافق فى فترة اخرى.
- ٢- ملائمة الفرد لبيئة العمل ضرورة تفرضها عملية التوافق المهني، فالتوازن والاعتدال يؤدي بالفرد إلى التوافق والصحة النفسية السليمة بدلاً من الصراعات والاحباطات.
- ٣- اشباع حاجات الفرد ومتطلباته ودوافعه تعتبر من مراحل نموه المختلفة، لأن التوافق يأخذ كل اشكال الحياة بكافة جوانبها وليست جانباً واحداً معيناً.
- ٤- نجاح الفرد فى انجاز مسؤولياته المهنية بكفاءة، والتي تؤدي إلى رضا الفرد عن نفسه وبالتالي رضا المجتمع عنه.

العوامل المؤثرة فى التوافق المهني:

- هناك مجموعة من العوامل التى تؤثر على التوافق المهني للفرد ورضاه عن عمله، فمنها عوامل خاصة بشخصية الفرد نفسه وعوامل خاصة بالعمل، وسوف نعرضها باختصار :
- **عوامل حضارية وتكنولوجية:** وهى تتعلق بالتطور التكنولوجي وتطور الآلات ومدى منافستها للإنسان التى تحتل مكانه فى كثير من الأعمال.
 - **عوامل داخل المؤسسة:** ويمكن تفسيره فى مجموعة العلاقات التى يكونها العامل اثناء العمل ومنها: (علاقته بعمله، علاقته بنظام المؤسسة، علاقته برؤسائه، علاقته مع الزملاء، علاقته بظروف عمله).
 - **عوامل خارج المؤسسة:** لأن الفرد العامل ليس عضواً فى مؤسسة العمل فقط بل هو عضو فى جماعات متعددة ومختلفة لها تأثير سلبي أو ايجابي فى توافقه المهني ومنها العوامل الشخصية والتي تشمل على: (الميول، الاستعدادات والقدرات العقلية، الذكاء، السمات الشخصية، الحالة الصحية)
 - **سوق العمل:** ويشمل الظروف السائدة فى سوق العمل مثل الدقة فى اختيار التخصصات وتوافر الكفاءات والخبرات، واجراء بعض الاختبارات والمعائينات.
 - **الأجر:** وهو يعتبر من أهم العوامل التى تؤدي إلى التوافق المهني ورضا الفرد عن عمله.

سوء التوافق المهني:

قد ينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ترجع إلى الفرد نفسه مثل: (نقص فى استعداده، أو قلة اجتهاده وتدريبه، أو لعدم تناسب قدراته مع نوع العمل، أو من سوء صحته النفسية، أو من وجود عيوب فى البيئة المادية والاجتماعية وغيرها، أو وجود بعض الاضطرابات الانفعالية، والصراع، والقلق وظهور بعض الاحباطات)، وقد أشار "Arnaud" أن التوتر وزيادة ضغوط العمل عند المعلمين هما إحدى عوامل عدم التوافق المهني، وغالباً ما ينشأ سوء التوافق المهني من تضافر الكثير من السمات الشخصية والعوامل الخارجية معاً (ماهر الشافعي، ٢٠٠٢، ٢٨). وتعتبر الأخلاقيات والقيم السائدة بين الأفراد داخل مؤسسة العمل قد تؤثر أيضاً فى التوافق المهني للفرد بشكل كبير.

الاتجاهات والنظريات المفسرة للتوافق المهني:

يعتبر البعد النظري لتفسير أى ظاهرة عملية أساسية فى إعداد البحوث، ومفهوم التوافق يعد من المفاهيم التى لها علاقة مباشرة بحياة الفرد. ومن أهم النظريات التى فسرت التوافق بشكل عام (نظرية التحليل النفسى، المدرسة السلوكية، الاتجاه الإنسانى، النظرية البولوجية، والنظرية الاجتماعية). ولكن هناك بعض النظريات والاتجاهات التى تناولت التوافق المهنى بشكل خاص والتى سوف يتم عرضها فيما يلى، حيث تهتم هذه النظريات بعوامل التوافق المهنى المتمثلة فى (العامل/ العمل)، فنجد بعضها يركز على خصائص العامل ومدى تطابق هذه الخصائص مع بيئة العمل، وبعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل، وبعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل. (سامى خليل: ٢٠١٠).

• نظرية نموذج مظهر الرضا:

أول من نادى بهذه النظرية هو "Lawler" (١٩٧٣) وتعتبر نموذج خاص لتحديد الرضا المهنى، حيث ترى أنه عندما يكون الفرد راضٍ عن جانب واحد من جوانب عمله كالمزلاء أو المشرفين أو الراتب، يتكون عنده مظهر الرضا، بشرط أن يعادل المقدار الذى يحصل عليه مقابل العمل.

• نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعية- الصحية):

تعد هذه النظرية من أهم النظريات فى ميدان محفزات العمل، وترتكز على أن الفرد لديه نوعين من الحاجات: (تجنب الألم / النمو من الناحية النفسية)، حيث أن هذه العوامل فعالة فى تحفيز الفرد لذل الجهد وللوصول إلى أفضل أداء، لذلك سميت بالعوامل الدافعية المتعلقة بالعمل. أما العوامل التى لها علاقة بالاستياء من العمل مثل: (تعليمات الإدارة، الإشراف، الرواتب، العلاقات الاجتماعية، ظروف العمل المادية) لها تأثير سلبى على اتجاهات العمل.

• نظرية القيمة:

طور هذه النظرية "Locke" (١٩٦٩ - ١٩٧٤)، تقول أن الرضا الوظيفى للفرد لبعض الجوانب المهنية يعكس حكم ثنائى القيمة:

- التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل.
- أهمية ما يريده الفرد ويقومه.

فالرضا الوظيفى الكلى للفرد هو "مجموع كل هذه الجوانب المتعلقة بالرضا الوظيفى مضروب فى أهمية ذلك الجانب لهذا الفرد".

رضا كلى = مجموع الجوانب X أهمية الجوانب بالنسبة للفرد.

فمثلاً "الترقية" فى العمل يمكن أن تكون مهمة جداً لفرد، بينما لم تكن كذلك لفرد آخر، فجانبا الترقية بالنسبة للفرد الأول يجب أن تعطى قيمة عالية أكثر من أى جانب آخر.

• نظرية التأثير الاجتماعى:

قدم كل من "Salancik & Pfeffer" (١٩٧٨) نظرية للرضا الوظيفى فكرتها الأساسية هى أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة، وبالتالي لا يقوم ادراك الوظيفة على اساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضاً بدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية، وبالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقاً للكيفية التى يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة.

• نظرية الثبات (الاتساق):

تم تطوير هذه النظرية على يد "Korman" (١٩٧٦)، وهي تهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي، وبناء على هذه النظرية هناك علاقة موجبة بين الأثنين (ذات العامل / الأداء الوظيفي)، فالعمال ذوى التقدير العالى للذات يرغبون فى أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوى التقدير المنخفض للذات يؤدون على مستويات منخفضة.

• نظرية التدرج الهرمى لماسلو:

يعتبر "Maslow" أحد الرواد الأوائل العاملين فى الحاجات الإنسانية والدافعية، ونظرية الحاجات لماسلو تصنف الحاجات الأساسية وتربطها بالسلوك العام للفرد. ويتألف التدرج الهرمى للحاجات إلى خمسة مستويات من الحاجات الإنسانية، تتكون من مجموعة من الافتراضات تتركز حول أن اشباع هذه الحاجات يؤثر فى أهميتها. المستويات الخمسة للحاجات: هى الحاجات الأساسية: (الحاجات الفسيولوجية - الحاجة للأمن والأمان - حاجات الحب والانتماء - حاجات الثقة وتقدير الذات - حاجات تحقيق الذات). ويرى "ماسلو" أن العمل الذى يقوم به الفرد إذا كان يشبع كل حاجاته فإن هذا الفرد يكون راضياً عن وظيفته، أما إذا أشبع هذا العمل بعض من حاجاته فإنه يكون غير راضٍ عن عمله.

بعد عرض هذه النظريات السابقة لاحظت الباحثة أنه تم التركيز على جانب من جوانب العمل مثل: (الناحية المادية، الراتب، المكانة الوظيفية، العلاقات المختلفة فى العمل). أما نظرية "ماسلو" كانت أكثر شمولاً فى عرض الحاجات الإنسانية ولكنها تجاهلت كيفية اشباع هذه الحاجات، لذلك ترى الباحثة أن النظريات جميعاً تكمل بعضها البعض فى تفسير رضا الفرد الوظيفي، فكل إنسان يتكون من مجموعة من الحاجات يسعى دائماً إلى اشباعها، ولكنها تختلف وتتفاوت من فرد لآخر فى درجة إلحاحها وكيفية اشباعها.

الأبعاد الأساسية لعملية التوافق مع مهنة التدريس:

١. ظروف العمل وطبيعته:

تشير إلى ادراك المعلم بنواحي هذا العمل وطبيعة وظروفه المختلفة، ومدى صعوبته أو سهولته وما هى المشكلات التى تواجهه.

٢. العلاقات الشخصية فى المهنة:

تعبر عن مشاعر المعلم تجاه المحيطين به فى العمل وعلاقاته بهم، واحساسه بمدى القبول من رؤسائه وزملائه وتلاميذه وأولياء الأمور، ومدى رغبته توسيع هذه الاتصالات الاجتماعية التى تقوم على أساس الحب والاحترام المتبادل.

٣. الاشراف والتوجيه:

يشير هذا البعد إلى مشاعر المعلم تجاه علاقاته مع رؤسائه ومنهم: (إدارة المدرسة، المشرفين، والموجهين)، ومدى رضا المعلم عن أسلوب تعاملهم معه، وهل هذه العلاقات قائمة على الانصاف والتشجيع والمدح أم لا.

٤. المكانة الاجتماعية لمهنة التدريس:

يقصد بها مدى تقدير المجتمع بمهنة التدريس والمكانة الاجتماعية لها، ومدى ما تحققة هذه المهنة من اتصال بالحياة الاجتماعية أو الانعزال عنها.

٥. المكانة الاقتصادية لمهنة التدريس:

يتعلق هذا البعد بالمرتبات والدوافع والحوافز والمكافآت والامتيازات التى يمتاز بها المعلم عن غيره فى المهن الأخرى ومدى مناسبتها لطبيعة العمل، وفرص الترقى ومدى توافرها فى المهنة، ومدى السرعة فى تنفيذها والعدالة فى توزيعها.

٦. الشعور نحو مهنة التدريس:

يشير إلى مدى استجابة ورغبة المعلم لمهنة التدريس، ومدى احساسه بقيمة عمله، وتمسكه به وعدم الرغبة في تغييره لأنه يحقق له الرضا والسعادة، أم العكس إذا كان لا يحقق له الرضا المطلوب.

مبادئ تحقيق التوافق المهني: توجد عدة مبادئ ومنها المبادئ التي تعبر عن المتطلبات النفسية للفرد:

- ١- أن يكون العمل مرغوباً فيه ومتنوعاً.
- ٢- أن يحتوى العمل على عملية التعلم المستمر.
- ٣- أن يشترك العاملون في صنع القرار.
- ٤- أن يحتوى العمل على التدعيم الاجتماعي المعروف.
- ٥- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل.
- ٦- أن يؤدي العمل لمستقبل يريه العامل.

المحور الثاني: مستوى الطموح:

الطموح يعنى الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه وهو الوسيلة التي تستمر بها عجلة الحياة في تقدم مستمر ويبدأ بطموح الفرد من أجل نفسه ثم خدمة المجتمع الذي يعيش فيه، فالطموح هو سر النجاح وهو من أهم مقومات التقدم والرقى، كما أنه من أهم أبعاد الشخصية والتي من خلالها يتحقق توافق الفرد ويتحدد مستوى أدائه، فبقدر ما يكون الطموح مرتفعاً بقدر ما تكون الشخصية متميزة ويكون الفرد قادر على تحديد قدراته وامكانياته، وبالتالي يستطيع مواجهة الصعاب التي تعترضه.

دراسات سابقة مرتبطة بمستوى الطموح:

تناولت العديد من الدراسات مستوى الطموح وعلاقته بالعديد من المتغيرات، وسوف تعرض الباحثة أجدد هذه الدراسات - في حدود علم ومعرفة الباحثة - :

- دراسة (Bandey، 2002): تهدف إلى معرفة مستوى الطموح لدى طلبة العلوم والآداب وعلاقته بالانبساطية والانطوائية، تكونت العينة من (٥٠) طالب وطالبة من كلية العلوم و(٥٠) طالب وطالبة من كلية الآداب، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في مستوى الطموح بين الذكور والإناث.
- دراسة (حسن عمر شاكر، ٢٠٠٣): تهدف إلى معرفة العلاقة بين مستوى الطموح والتخصص والجنس والمستوى التعليمي للوالدين عند طلاب الصف الثاني الثانوي بمدينة إربد بالأردن، وبلغت العينة (٧٥٠) طالب وطالبة، وأظهرت النتائج بوجود فروق دالة إحصائية في مستوى الطموح بين الجنسين لصالح الذكور.
- دراسة (محمد محي الدين، ٢٠٠٧): تهدف إلى قياس مستويات التوافق الشخصي والاجتماعي والطموح لدى طلبة المعهد التقني في كركوك والكشف عن العلاقة الموجودة بينهما، اختيرت العينة بالطريقة العشوائية وقوامها (٢١٠) طالب وطالبة، وأظهرت وجود علاقة ارتباطية سلبية بين المتغيرين، وبينت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الشخصي والاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلبة المعهد وفقاً لمتغيري الجنس والتخصص.
- دراسة (زياد بركات، ٢٠٠٨): هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلبة القدس المفتوحة في ضوء بعض المتغيرات مثل (الجنس، التخصص، والتحصيل الأكاديمي) على عينة مكونة من (٣٧٨) طالب وطالبة، وأظهرت النتائج بعدم وجود فروق جوهرية في مستوى الطموح في ضوء متغير نوع الجنس.

التعريف الإجرائي لمستوى الطموح:

قبل عرض التعريف الإجرائي لمستوى الطموح الخاص بالبحث الحالي سوف تتناول الباحثة أمثلة من

تعريفات الباحثين الأوائل الذين درسوا مفهوم مستوى الطموح:

- **تعريف (Dembo 1930):** "مستوى النجاح الذى يمتنى الإنسان الوصول إليه".
من خلال هذا التعريف ترى الباحثة أنه تم تحديد مستوى الطموح على أساس النجاح فقط، فالنجاح الذى يحققه الفرد فى عمله هو نتيجة نهائية لمستوى الطموح، حيث قد يطمح الفرد فى شيء ما لكن قد لا يتحقق فيه النجاح.
- **تعريف (إبراهيم زكى، ١٩٧٥):** "هدف ذو مستوى محدد يتوقع أو ينطلع إلى تحقيقه فى جانب معين من حياته".
- **تعريف (أسعد رزق، ١٩٧٩):** "إطار مرجعى ينطوى على احترام الذات وتقديرها أو يمكن اعتباره بمثابة معيار أو مقياس يتسنى للمرء إليه أن يشعر بنجاحه أو فشله أو أن يقدر هذا النجاح أو الفشل".
فى هذا التعريف ترى الباحثة أن احترام الذات لا يمكن أن نعتبره معيار يسند إليه نجاح أو فشل الفرد، لأن هناك أفراد يحققون نجاحات دائمة ولكن احترامهم لذاتهم ضعيف.
- **تعريف (كاميليا عبد الفتاح، ١٩٨٤):** "سمة ثابتة نسبياً تفرق بين الأفراد فى الوصول إلى مستوى معين يتفق فى التكوين النفسى للفرد واطاره المرجعى ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التى مر بها".
- **تعريف (محمد أو طالب، ١٩٨٨):** "مستوى معين من الخبرات السابقة وبعض المتغيرات الذاتية والبيئية والاجتماعية، وهذه السمات من أهم اهتمامات الفرد التى تعمل على تحديد وتوجيه سلوكه".
- **تعريف (أمال عبد السميع اباطة، ٢٠٠٤):** "الأهداف التى يضعها الفرد لذاته فى مجالات تعليمية أو مهنية أو أسرية أو اقتصادية ويحاول تحقيقها، وتتأثر بالعديد من المؤثرات الخاصة وبشخصية الفرد أو القوى البيئية المحيطة به".

من خلال التعريفات السابقة تعرف الباحثة مستوى الطموح بأنه المستوى الذى يرغب الفرد فى الوصول إليه، ويتوقع لنفسه مستقبل أفضل يتناسب مع امكاناته وقدراته الحقيقية ويتحدد بالأهداف التى يضعها ساعياً نحو تحقيقها، ولكنه يؤثر ويتأثر بالعديد من المتغيرات مثل التكوين النفسى للفرد، الخبرات السابقة، والبيئة الاجتماعية المحيطة به، ويمكن التعبير عن هذا المستوى من خلال الدرجات التى يحصل عليها الفرد فى مقياس مستوى الطموح. إن مستوى الطموح يعتبر كباقي العمليات الأخرى عند الإنسان ينمو ويتطور بتقدم العمر، فهو ينمو ويتطور من مرحلة إلى أخرى، فالطفل والمراهق والشباب والشيوخ كل منهم يطمح فى أشياء مختلفة عن الآخر، فلكل منهم طموحه الذى يناسب مستواه ومرحلته العمرية. وهذا النمو قد يتطور ببطئ وذلك لتعرضه لبعض المعوقات التى تؤدى إلى تغييره أو تؤخره، وقد يكون التطور سريعاً وذلك إذا توفرت الظروف المناسبة والمشجعة له، ولذلك نجد أن مستوى الطموح لا يقف عند حد معين وإنما هو دائم النمو مثله مثل نمو الإنسان.

طبيعة مستوى الطموح:

تحدد طبيعة مستوى الطموح على النحو التالى:

١- مستوى الطموح كاستعداد نفسى:

أى الاستعداد النفسى للفرد بالنسبة لمستوى الطموح، الذى يتأثر بعوامل مختلفة مثل: (طبيعة تربيته، تكوينه، تنشئته، القيم، العادات، تربيته، تعلمه، والتجارب والظروف التى يمر بها فى مواقف مختلفة).

٢- مستوى الطموح كسمة:

هناك ربط بين مستوى طموح الفرد وعوامل ومتغيرات أخرى مختلفة، حيث يتأثر ويؤثر ولهذا يعد مستوى الطموح سمة من سمات الشخصية موجودة لدى جميع الأفراد تقريباً ولكنها تختلف من فرد لآخر، وتتغير تبعاً للتفاعل

المستمر بين هذه العوامل والمتغيرات وبين مستوى طموح الفرد، ويتم التعبير عن هذه السمة تعبيراً علمياً باستخدام مستوى الطموح.

العوامل المؤثرة في مستوى الطموح:

أولاً: العوامل الذاتية:

- ١- الثواب والعقاب: فالثواب يؤدي إلى الشعور بالرضا أو الارتياح وتتمثل في سعي الفرد للحصول على هدفه، أما العقاب والمبالغة فيه يؤدي إلى ظهور مشاكل سلوكية، وربما يؤدي إلى زيادة الإحساس بالفشل.
- ٢- خبرات النجاح والفشل: النجاح يؤدي إلى رفع مستوى الطموح، بينما الفشل يؤدي إلى خفض ذلك المستوى، حيث أن احتمالات ارتفاع مستوى الطموح تزداد بزيادة النجاح واحتمالات انخفاضه تزداد بزيادة الفشل.
- ٣- مفهوم الذات: أي تقدير الفرد لنفسه عندما يشعر أن النجاح الذي حققه يتعادل مع مستوى طموحه، وذلك لأن مفهوم الذات يعتبر قوة دافعة للسلوك، فإنها تدفع بمستوى الطموح للارتفاع إذا كان مفهوم الفرد لذاته ايجابياً، أما إذا كان مفهومه لذاته سلبياً فإنه ينخفض مستوى طموحه.
- ٤- القدرة العقلية: يتوقف مستوى الطموح ودرجته على قدرة الفرد العقلية، فكلما ارتفع مستوى ذكاء الفرد كلما ارتفع معه مستوى طموحه، وكلما انخفض مستوى ذكاءه كلما انخفض مستوى طموحه أيضاً.
- ٥- التوافق النفسي: إن الفرد المتوافق نفسياً يرتفع مستوى طموحه إذا حقق النجاح وينخفض إذا تحقق الفشل، فيجب على الفرد أن يضع مستوى طموح واقعي يتناسب مع إمكانياته وقدراته.

ثانياً: العوامل الأسرية:

- ١- التربية الأسرية: إن أسلوب التربية الأسرية المتضمن القسوة، العقاب، الحرمان من إشباع الحاجات النفسية، الإهمال، سوء المعاملة، ولا تسمح بالتعبير عن النفس بكل حرية ستؤدي إلى انخفاض في مستوى طموح هؤلاء الأطفال.
- ٢- المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة: قد تكون المستويات العليا من المستوى الاجتماعي والاقتصادي على قدر عالٍ من مستوى الطموح، لأنها توفر للفرد كل ما يحتاجه. كما أن المستويات المنخفضة من المستوى الاجتماعي والاقتصادي قد تكون دافعاً لرفع مستوى طموح الفرد لكي يتجاوز ظروفه ويتغلب عليها.
- ٣- طموح الوالدين أو الأهل: طموح الوالدين عنصر هام في تشكيل شخصية الفرد وفي تحديد مستوى الطموح، فالوالدين ذو الطموح المنخفض قد يدفعان ابنائهما إلى خفض طموحهم خوفاً من تعرضهم للفشل.

ثالثاً: العوامل المدرسية:

- ١- البيئة المدرسية: تعتبر المدرسة مصدر لتعليم الطفل وتنقيفه، ويجب أن تهدف إلى تربية الطفل وتكوين شخصيته من جميع نواحيها، فيجب أن توازن بين المقررات وبين قدرات الطلاب ومستوى تحصيلهم ومستوى طموحهم حتى الهدف المنشود.
- ٢- شخصية المعلم: يتحدد مستوى طموح الطلاب بين الارتفاع والانخفاض حسب مميزات المعلم، فالمعلم هو النموذج الذي يستمد منه الطالب نواحيه الثقافية والخلاقية والاجتماعية وغيرها التي قد تساعد على أن يسلك سلوكاً سويماً.
- ٣- جماعة الرفاق: فهي تؤثر في سلوك الطالب في عدة جوانب، وتؤثر على تكوين اتجاهاته وسلوكه في المواقف الاجتماعية المختلفة، كما تؤثر على درجة طموح الفرد.

النظريات المفسرة لمستوى الطموح:

- نظرية المجال:

صاحب هذه النظرية (Kurt Levine)، وهي النظرية الوحيدة التي قامت بتفسير مستوى الطموح بطريقة مباشرة، وتعتبر أول نظرية فسرت مستوى الطموح وعلاقته بالسلوك الإنساني بصفة عامة، ويرجع ذلك إلى الأعمال الكثيرة التي أسهم بها "ليفين" وتلاميذه في هذا المجال.

ويرى (Kurt Levine) أن مستوى الطموح يعمل على خلق أهداف جديدة بعد أن يشعر الفرد بحالة الرضا والاعتزاز بالذات، فيسعى الفرد إلى زيادة هذا الشعور المرضي ويطمح في تحقيق أهداف أبعد وأصعب من الأهداف الأولى، وتسمى هذه الحالة العقلية التي يكون عليها الفرد بمستوى الطموح.

• النظرية التحليلية الجديدة لـ (Adler):

يعتبر (Adler) من تلاميذ فرويد الذين انشقوا عنه واسب هذه النظرية التي فسر فيها مستوى الطموح على أنه قدرة الفرد على توجيه سلوكه في وضع الأهداف والتخطيط لأعماله والسعى إلى تحقيقها، ومن أهم المفاهيم الساسية في هذه النظرية (الذات الخلاقة، الكفاح في سبيل التفوق، الأهداف النهائية القابلة للتحقيق، الأهداف الوهمية التي ترجع إلى سوء تقدير الفرد).

ويرى (Adler) أنه كلما كان الفرد لديه ثقة بنفسه ومفهومه لذاته إيجابياً وينظر للحياة بتفاؤل، كلما وضع أهداف تتناسب مع قدرته الفعلية ويكافح جاهداً لتحقيق هذه الأهداف ليؤكد ذاته في المجتمع الذي ينتمي إليه. فالفرد يسعى دائماً للكفاح من أجل التفوق، وهو غاية يسعى إليها جميع البشر، وهو الدافع والمحرك الأساسي للسلوك.

• نظرية القيمة الذاتية للهدف:

من مؤسسى هذه النظرية (Escalona)، وتقوم هذه النظرية على ثلاث حقائق وهي أن:

- هناك ميل لدى الأفراد للبحث عن مستوى طموح مرتفع نسبياً.
- لدى الأفراد ميلاً لجعل مستوى طموحهم يصل إلى حدود معينة.
- هناك فروق كبيرة بين الأفراد فيما يتعلق بالميل الذى يسيطر عليهم فى البحث عن النجاح وتجنب الفشل، فبعض الأفراد يظهرون الخوف الشديد من الفشل فيسيطر عليهم هذا الشعور مما يؤدي إلى انخفاض فى مستوى القيمة الذاتية للهدف.

وتؤكد هذه النظرية على أن مستوى الطموح يتناقص بشدة بعد الفشل الكبير والقوى أكثر منه بعد الفشل القليل والضعيف، ويزداد بعد النجاح، والبحث عن النجاح والابتعاد عن الفشل هو الأساس فى مستوى الطموح.

المحور الثالث: معلم التربية الفنية:

تعريف المعلم:

تعددت وتنوعت تعريفات المعلم من قبل العلماء والتربويين، وذلك بسبب تعدد أدوار المعلم وتشعبها وكثرة مهامه ومسؤولياته، فالنظرة التقليدية للمعلم كانت تقتصر على نقله للمعارف عن طريق التلقين والحفظ، لكن فى التربية المعاصرة تغيرت أدوار المعلم، وأصبح المعلم منفذاً، مخططاً، موجهاً ومشاركاً فى العملية التعليمية، وباحتاً فى آن واحد. ونظراً للدور الرئيسى الذى يلعبه المعلم فى العملية التعليمية، يجب الاهتمام به قبل الاهتمام بتعديل بنية النظام التعليمى ومناهجه وخططه اهتماماً يتناسب مع دوره فى العملية التربوية. حيث تتوقف حيوية المجتمع ونشاطه فى عصر التقدم العلمى على مدى فاعلية النظام التعليمى، فالتربية سمة العصر وبدون التربية ما كانت هذه الانجازات الهائلة. وبسبب التغيرات السريعة فى مجالات العلم يتطلب ذلك ضرورة تكيف النظام التعليمى مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والفكرية.

من الصعب تحديد ماهية المعلم وذلك لتعدد أدواره ومهامه وكبر مسؤولياته تجاه المجتمع، لذلك اختلفت التعريفات الخاصة به، وبالفعل بعد اطلاع الباحثة عليها وجدت اختلافاً فيما بينها، فقد نظر " Sheave, G. Delano

" إلى المعلم بأنه مربى، وهذا تعريف تقليدى لأن المعلم فى التربية المعاصرة لا يقتصر عمله على التربية فقط بل يربى ويعلم ويرشد ويوجه ويشارك المتعلم فى عملية التعليم. أما كل من (محمد سامى ٢٠٠٠، رشيد عبد الحميد ١٩٨٣) فقد ركزا فى تعريفهم على أدوار المعلم فى العملية التعليمية. أما "Thursten Husen ١٩٧٩" رأى أن فاعلية المعلم تظهر فى أدائه وبالتالي ينعكس ذلك على التحصيل الدراسى للطلاب، و(محمد زياد حمدان ١٩٨٢) اعتبر مهنة التدريس حرفة، لا يتمتع بها إلا من تتوافر لديه بعض الخصائص التى تمكنه من اتقان عمله.

التعريف الإجرائى للمعلم:

المعلم هو العنصر الفعال فى العملية التعليمية، لأنه يلعب الدور الأساسى فيها وهو أكثر أعضاء المدرسة احتكاكاً بالتلميذ وأكثرهم تفاعلاً معه. ومن هذا الاحتكاك والتفاعل يتم التأثير والتأثر بالسلب أو الإيجاب، لذلك يجب أن يتمتع بخصائص عقلية، جسمية، نفسية، واجتماعية، لأنه جوهر العملية التربوية التعليمية. فالمعلم الكفاء يبث فى الأجيال الحالية المبادئ الدينية والخلقية والاجتماعية والإنسانية وينشر بينها العلم والمعرفة، وبالتالي يسهم بشكل فعال فى نجاح مجتمعه، ويدفع بأتمته للنهوض إلى أسمى درجات الحضارة والتقدم. ومعلم التربية الفنية لا يختلف دوره عن أى معلم آخر داخل المدرسة، بل وله دور فعال فى تعليم النشئ الذوق الفنى والنقد الفنى والحكم الجمالى على الأشياء المحيطة به.

دراسات سابقة مرتبطة بمتغيرات البحث والمعلم:

- دراسة (صلاح عطا الله، ٢٠٠١): تهدف إلى بناء مقياس للتوافق المهنى يتناسب مع معلمى التربية الخاصة والتحقق من خصائصه السيكومترية. وتكونت العينة من (٣٤) معلم ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى صلاحية استخدام المقياس المكون من (١٠٢) عبارة.
- دراسة (Miller & Traver، ٢٠٠٥): وهى تكشف عن ضغوط العمل والرضا الوظيفى لدى المعلمين، وتكونت العينة من (٢٠٨) معلم من الإتحاد الوطنى للمعلمين بالمملكة المتحدة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين يواجهون ضغوطاً كثيرة مثل: (ضغط العمل، الموانع الثقافية، قلة الترقية، وثقافة المدرسة).
- دراسة (إيمان رجب السيد قنديل، ٢٠٠٥): وتبحث هذه الدراسة عن العلاقة بين الذكاء الوجدانى والتوافق المهنى لدى معلمى ومعلمات التربية الخاصة، وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة احصائية بين الذكاء الوجدانى والتوافق المهنى لدى معلمى ومعلمات التربية الخاصة، ويوجد تأثير دال احصائياً لسنوات الخبرة على المجموع الكلى للتوافق المهنى.
- دراسة (سامى خليل، ٢٠١٠): وتهدف إلى التعرف على التوافق المهنى والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمى التربية الخاصة، والتعرف على مستوى تلك المتغيرات، ومدى علاقة التوافق المهنى والمسئولية الاجتماعية بمرونة الأنا.
- دراسة (هدى سلام، ٢٠١٤): تهدف الدراسة إلى إدراك طبيعة العلاقة بين التوافق المهنى والتفاعل الصفى لمعلم التعليم الثانوى، وتكونت العينة من (٣٦) معلم ، حيث أوضحت النتائج الميدانية على أن العلاقة سلبية ، ايجابية بين التعلم الصفى الفعال والتوافق المهنى لدى عينة البحث.
- دراسة (حليمة ابراهيم أحمد، ٢٠١٥): وتهدف إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجدانى والتوافق المهنى لدى معلمى ومعلمات المرحلة الثانوية بدولة الكويت، وطبقت الدراسة على (١٣٦) معلم ومعلمة، وأظهرت النتائج أن زيادة درجات الذكاء الوجدانى يصاحبها زيادة فى درجات التوافق المهنى.

خصائص المعلم:

فى ظل الظروف التى تمر بها العملية التعليمية والنظام التربوى ككل الذى يتميز بالتغير والتجديد المستمر، ولأن مهنة التربية والتعليم لها مسؤوليات عديدة تتطلب من ممارستها بالكثير من الإمكانيات لىؤدى دوره على أكمل وجه، لذلك من الضرورى اختيار المعلم المناسب الذى تتوفر لديه مجموعة من الخصائص التى تؤهله أن يكون معلماً صالحاً يستطيع أن يتغلب على مصعاب المهنة، ومن هذه الخصائص: (الخصائص الجسمية/ الخصائص المعرفية: مثل الإعداد الأكاديمى والمهنى، سعة الإطلاع، المعرفة بالمتعلمين، القدرات الاستدلالية والحسابية للمشكلات، المرونة والانفتاح الفكرى/ الخصائص الشخصية: مثل شخصية دافعية، الحماس، الدفاء العاطفى وروح الفكاهة، الموثوقية، التوجه نحو النجاح/ السلوك المهنى: مثل الجدية فى العمل، التوجه نحو الهدف، الصبر، الموضوعية والعدل فى الحكم ومعاملة الطلاب، تأكيد الذات، الحماس والمثابرة)

أدوار المعلم: تتعدد وتختلف أدوار المعلم ويمكن عرضها باختصار كالأتى:

- دور المعلم كخبير فى عملية التعليم ومتخصص فى طرق التدريس.
- دور المعلم كمرب للشخصية.
- دور المعلم كمقوم لأدراء الطلاب.
- دور المعلم فى النمو المهنى المستمر.
- دور المعلم ميسر فى عملية التعليم والتعلم.
- دور المعلم فى استخدام التكنولوجيا لتسهيل عملية التعليم والتعلم.
- دور المعلم كباحث تربوى.
- دور المعلم كمكتشف للمواهب والقدرات الإبداعية لطلابه.
- دور المعلم كمتعلم ومبدع فى العملية التعليمية.
- دور المعلم كمرشد نفسى.

وهناك أدوار متعددة ينبغى للمعلم القيام بها، فنجاحه فى مهنته يتوقف بالدرجة الأولى على نوع الإعداد والتكوين المهنى الذى يتلقاه، لذلك تتعدد جوانب تكوين المعلم وتشمل (الجانب الثقافى العام / الجانب المهنى التربوى / الجانب المعرفى التخصصى الأكاديمى / الجانب الشخصى). فيجب أن تتوفر فيه هذه الجوانب بصرف النظر عن تخصصه أو المرحلة التعليمية التى يُدرس لها.

إعداد المعلم فى مصر:

يتم اعداد المعلمين فى كليات مختلفة وذلك تبعاً للتخصص، منها كليات التربية تقوم باعداد معلم التعليم الاعدادى والثانوى، ومدة الدراسة فيها أربع سنوات مثل:

- كليات التربية المتخصصة: يتم فيها إعداد معلم نوعى متخصص فى مادة واحدة فقط.
- كليات التربية النوعية: تهدف إلى إعداد معلم متخصص فى مجال نوعى، ولكنها تختلف عن كليات التربية المتخصصة فى أنها لا تقوم بإعداد نوع واحد من المعلمين، بل تقوم بإعداد أنواع مختلفة من المعلمين فى كلية واحدة.

ويعد المعلم فى مصر وفقاً للنظامين التاليين:

١- **النظام التكاملى:** ومدته أربع سنوات، يمنح الطالب شهادة الليسانس فى الآداب أو البكالوريوس فى التربية، ومن مميزاته:

- تهيئة الطلاب عل حب المهنة والتمرن عليها.
- الجمع بين الجوانب الإكاديمية والثقافية والتربوية فى آن واحد.

- إتاحة الفرصة للطالب ليتخصص في فرعين، ويستطيع القيام بتدريسها وفقاً لحاجة النظام التعليمي.

ومن عيوب النظام التكاملي:

- التركيز على المواد التخصصية ويقل الاهتمام بمواد الإعداد المهني باعتبارها مواد فرعية.
- ٢- النظام التتابعي: يقوم على أساس انتظام الطالب في كليات الآداب والعلوم لمدة أربع سنوات، ثم يتابع بعدها الإعداد المهني في كليات التربية لمدة عام، يدرس فيها الطالب دراسة تربوية إلى جانب التدريب العملي على التدريس في المرحلتين الإعدادية والثانوية. ومن مميزاته:
- يتيح للطالب التعمق في مادة تخصصه على المستوى الجامعي، ثم يدرس المواد المهنية في عام كامل.
- يساعد على سد العجز في التخصصات المختلفة.

ومن عيوبه:

- زيادة النفقات والتكاليف على الطالب.
- يبعد الطالب عن مادة تخصصه عام دراسي كامل.

واجبات وحقوق المعلم:

تحدد المهمة الأساسية للمعلم بتنفيذ العملية التعليمية والإعداد لها وتحسين فاعليتها، وتشتمل واجبات المعلم الأساسية فيما يلي:

- ١- إعداد الدروس في دفتر التحضير اليومي وتقييمها.
- ٢- المشاركة في الاجتماعات.
- ٣- المشاركة في أعمال الامتحانات.
- ٤- إعداد الوسائل التعليمية وتوفيرها بما يمكنه من تنفيذ الأنشطة لتحقيق المادة التعليمية.
- ٥- إعداد الخطط السنوية والفصلية والشهرية للمادة، وتثبيتها في سجله الخاص.
- ٦- التعرف على مستويات الطلاب لتشخيص مشكلاتهم الدراسية وتفهم سلوكهم وأوضاعهم الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.
- ٧- المشاركة في برامج التدريب لتنمية كفاياته التعليمية وتطوير خبراته.
- ٨- الاطلاع على البحوث والدراسات والكتب لمواكبة التطور العلمي المستمر.

حقوق المعلم: وتتمثل فيما يلي:

- ١- ضمان الإستقرار المهني والاستمرار في العمل.
- ٢- يجب أن يتمتع بالحرية المهنية.
- ٣- يجب الاهتمام بمراتب المعلمين.
- ٤- الحماية والتأمين الاجتماعي والصحي.
- ٥- الاستفادة بالراحة والعطل القانونية.
- ٦- تحسين مستواه بالترقي.
- ٧- الالتحاق بالنقابة التابع لها.

نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً: نتائج البحث المرتبطة بالفرض الأول والذي ينص على: " توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني ومستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية".

مناقشة النتائج:

للتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد التوافق المهني ومستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية، وكانت النتائج كما بالجدول التالي :

جدول (٦) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد التوافق المهني ومستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية

معامل الارتباط بمستوى الطموح	التوافق المهني
**٠,٤٩	ظروف العمل وطبيعته
**٠,٥٣	المكانة الاقتصادية للمهنة
**٠,٤٤	المكانة الاجتماعية للمهنة
**٠,٤٥	العلاقات الشخصية فى المهنة
**٠,٥٤	الشعور نحو المهنة
**٠,٤٧	الإشراف
**٠,٥٩	الدرجة الكلية

** دال عند ٠,٠١

يتضح من الجدول أنه توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة عند مستوى ٠,٠١ بين أبعاد التوافق المهني ومستوى الطموح.

ثانياً: نتائج البحث المرتبطة بالفرض الثانى والذى ينص على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات التربية الفنية فى مستوى الطموح والمحك (٥٠%)". مناقشة النتائج:

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار "ت" للعينة الواحدة للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات والمحك (٥٠%)، ويوضح الجدول التالي ما تم التوصل إليه من نتائج في هذا الصدد:

جدول (٧) يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات والمحك (٥٠%) فى مستوى الطموح

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
العينة	١٤٤	١١٦,٩٧	١١,٤٤	١٣,٦٥	دالة عند مستوى ٠,٠١
المحك (٥٠%)	-	١٣٠	-		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة من المعلمات والمحك (٥٠%) فى مستوى الطموح لصالح المحك حيث كان متوسط العينة ١١٦,٩٧ أصغر من المحك (٥٠%) = ١٣٠، حيث كانت قيمة "ت" = ١٣,٦٥ وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ .

ثالثاً: نتائج البحث المرتبطة بالفرض الثالث والذى ينص على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات التربية الفنية فى أبعاد التوافق المهني والمحك (٥٠%)".

مناقشة النتائج:

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار "ت" للعينة الواحدة للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات التربية الفنية في أبعاد التوافق المهني والمحك (٥٠%)، ويوضح الجدول التالي ما تم التوصل إليه من نتائج في هذا الصدد:

جدول (٨) يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات التربية الفنية في أبعاد التوافق المهني والمحك (٥٠%) في أبعاد التوافق المهني والمقياس ككل

البعد	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ظروف العمل وطبيعته	العينة	١٤٤	١٤,٤١	٢,٩١	٨,٥٧	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المحك (٥٠%)	-	١٦,٥	-		
المكانة الاقتصادية للمهنة	العينة	١٤٤	١٤,٠٨	٣,٦٤	٣,٠٢	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المحك (٥٠%)	-	١٥	-		
المكانة الاجتماعية للمهنة	العينة	١٤٤	١٥,٢	٤,٥٨	٠,٥٢	غير دالة
	المحك (٥٠%)	-	١٥	-		
العلاقات الشخصية في المهنة	العينة	١٤٤	١٢,٤٧	٢,٤٨	١٢,١٨	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المحك (٥٠%)	-	١٥	-		
الشعور نحو المهنة	العينة	١٤٤	١٤,٩٧	٤,٥٣	٠,٠٥	غير دالة
	المحك (٥٠%)	-	١٥	-		
الإشراف	العينة	١٤٤	١٣,٦٩	٣,٠٤	٥,١٢	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المحك (٥٠%)	-	١٥	-		
الآلام النفسية والبدنية والوهن	العينة	١٤٤	٨٤,٨٥	١٨,٨٥	٤,٢٣	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المحك (٥٠%)	-	٩١,٥	-		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات العينة من المعلمات والمحك (٥٠%) على معظم أبعاد التوافق المهني والدرجة الكلية لصالح المحك حيث كانت قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، ما عدا بعدى المكانة الاجتماعية للمهنة، والشعور نحو المهنة كانت لا توجد فروق بين متوسطي درجات العينة من المعلمات والمحك (٥٠%)، حيث كانت قيمتي "ت" غير دالة إحصائياً.

توصيات البحث:

استكمالاً لما توصل إليه البحث تقترح الباحثة ما يأتي:

١. القيام بدراسات في مجال مستوى الطموح تتناول متغيرات جديدة.
٢. اجراء دراسات متعمقة في التوافق المهني باعتباره عامل مهم في نجاح العملية التعليمية.
٣. اجراء دراسات ميدانية تساعدنا على التعرف على اتجاهات المعلمين عامة ومعلم التربية الفنية خاصة ومدى قدرتهم في ضبط السلوك التفاعلي لديهم.
٤. معرفة مواقف المعلمين اتجاه وظيفتهم كأساتذة ومعلمين للرفع من جودة العملية التعليمية .
٥. اجراء دراسات ميدانية تساعدنا على التعرف أهم مصادر الضغوط المهنية داخل البيئة التعليمية والعمل على ضبطها والتخفيف منها.

٦. اجراء دراسات واعداد برامج تدريبية وارشادية للحد من اعراض سوء التوافق المهني لدى المعلمين.
٧. تحسين علاقة الإدارة والزملاء فى المهنة وتجنب المواقف التى توصل إلى الصراع .
٨. أن يدعوا المعلمين لاجتماعات دورية بهدف تنمية روح الثقة والتعاون بينهم.
٩. أن يكون هناك دورات تدريبية للمعلمين وتشجيعهم على البحوث العلمية.
١٠. وضع وقت لمساعدة المعلم الجديد لكى يتكيف مع البيئة المدرسية.

المراجع:

١. ابراهيم الزهيرى (٢٠٠٠): منحنى جديد لعملية تربية معلم التعليم العام بمصر فى ضوء تحديات القرن الحادى والعشرين، دراسة تحليلية، مجلة التربية المعاصرة، العدد ٤٧.
٢. أحمد محمد عوض (٢٠٠٧): الإحترق النفسى والمناخ التنظيمى فى المدارس، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط ١.
٣. أمال عبد السمیع أباطة (٢٠٠٤): مقياس مستوى الطموح لدى المراهقين والشباب، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية.
٤. أمال على (٢٠٠٢): الاتزان الانفعالى وعلاقته بمستوى الطموح، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
٥. إيمان رجب قنديل (٢٠٠٥): الذكاء الوجدانى وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمى ومعلمات التربية الخاصة، رسالة ماجستير، كلية التربية ببها، جامعة الزقازيق.
٦. إيمان كاظم، حسين الشمري (٢٠٠٨): التوافق المهني لدى موظفى التربية الأساسية ، جامعة بابل، بغداد.
٧. جابر عبد الحميد جابر (٢٠٠٠): مدرس القرن الحادى والعشرين الفعال المهارات والتنمية المهنية، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.
٨. جويده أحمد (٢٠١٥): علاقة مستوى الطموح بالتحصيل الدراسي لدى التلاميذ المتمدرسين بمركز التعليم والتكوين عن بعد بولاية تيزي وزو، رسالة ماجستير، قسم علم النفس ، كلية العوم الانسانية والاجتماعية.
٩. حسن عمر شاکر (٢٠٠٣): مستوى الطموح لدى عينة من طلبة الصف الثانى ثانوى فى مدينة إربد بالأردن وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة مركز البحوث التربوية ، العدد ٢٤.
١٠. الحسن مادی (٢٠٠١): تكوين المدرسين نحو بدائل لتطوير الكفاءات ، الدار البيضاء، شركة ناداكم للطبع والنشر.
١١. حسين باهى مصطفى (٢٠٠٢): علم النفس الفيزيولوجى، نظريات تطبيقات، تحليلات، مكتبة الانجلو المصرية، مصر.
١٢. حصّة محمد صادق وأخريات (٢٠٠٢): الرضا عن العمل وعلاقته بالاتصال لدى مديرى ومديرات التعليم العام ، مجلة علوم التربية.
١٣. حليلة ابراهيم أحمد (٢٠١٥): الذكاء الوجدانى وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمى ومعلمات المرحلة الثانوية بدولة الكويت. مجلة العلوم التربوية، العدد الثالث، ج ٢.

١٤. دلال سعد الدين، عطا الله فؤاد (٢٠٠٩): الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق، عمان، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
١٥. دويدار عبد الفتاح (٢٠٠٤): أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، بيروت، دار النهضة العربية.
١٦. راشد العجمي (١٩٩٩): الولاء التنظيمي والرضا عن العمل، مجلة الملك عبد العزيز، مجلد ١٣، العدد ١، جدة.
١٧. ردمان خالد العبيدي (٢٠١٠): قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي القطاعين العام والخاص في مدينة تعز (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، تخصص الإرشاد النفسي وتوجيه مهني، جامعة تعز، اليمن.
١٨. رمضان قديح (٢٠٠٤): مبادئ الإرشاد والصحة النفسية، مكتبة القادسية للنشر والتوزيع، خان يوسف، فلسطين.
١٩. زكية عبد القادر (٢٠٠٠): التوافق المهني لأخصائي الاجتماعى فى مجالات الممارسة المهنية، مجلة علم النفس، العدد الرابع والخمسون، السنة الرابعة عشر، الهيئة العامة للكتاب.
٢٠. زياد بركات (٢٠٠٤): علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، فلسطين، جامعة القدس المفتوحة.
٢١. سامى خليل فحجان (٢٠١٠): التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمى التربية الخاصة، رسالة ماجستير، قسمة علم نفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
٢٢. سامى محمد نصار، حامد عمار (٢٠٠٨): قضايا تربوية فى عصر العولمة وما بعد الحداثة، الدار المصرية اللبنانية.
٢٣. سعيد المهنا (٢٠٠٢): العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفى جمارك مطار خالد الدولي بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
٢٤. سعيد محمد عثمان (٢٠٠٦): دراسات فى علم النفس الصناعى (سيكولوجية التوافق المهني للعامل)، مؤسسة الجامعة، الاسكندرية.
٢٥. سهير إبراهيم محمد (٢٠١٢): الضغوط وعلاقتها بمستوى الطموح لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية ببها، العدد ٩٢.
٢٦. سهير كامل أحمد (١٩٩٩): الصحة النفسية والتوافق، مركز الاسكندرية للكتب، مصر.
٢٧. سهيل طه الحورى (٢٠٠٠): قياس قدرة طلبة الكليات الأهلية على التوافق الاجتماعى، مجلة كلية المأمون الجامعة، الدور الثانى.
٢٨. السيد السمدونى (٢٠٠١): الذكاء الوجدانى والتوافق المهني، مجلة عالم التربية، المجموعة الثانية، العدد الثالث، جدة.
٢٩. شيريت محمد، صبرة على (٢٠٠٤): الصحة النفسية والتوافق النفسى، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

٣٠. صلاح عطا الله (٢٠٠١): مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة، جامعة الملك سعود، مجلة العلوم التربوية للدراسات الإسلامية.
٣١. طارق كمال (٢٠٠٧): علم النفس المهني والصناعي، الاسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة.
٣٢. عبد الحميد الشاذلي (١٩٩٩): الصحة النفسية - سكلوجية الشخصية، الاسكندرية ، المكتب العلمى للنشر والتوزيع.
٣٣. عبد الحميد محمد الشاذلي (٢٠٠١): الواجبات المدرسية والتوافق النفسي، الاسكندرية ، مكتبة الجامعة.
٣٤. عبد الرحمن هيجان (٢٠٠٤): اضواء على الأسرة والمجتمع من خلال الإسلام، القاهرة، دار أبو المجد للطباعة.
٣٥. عبد السلام مصطفى (٢٠٠٧): اساسيات التدريس والتطور المهني للمعلم ، مصر، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.
٣٦. عبد الله السمارى (٢٠٠٦): التوافق المهني وعلاقتة بضغط العمل فى الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم المنية، قسم العلوم الاجتماعية، الرياض.
٣٧. عبد الله محمد (٢٠٠١)، علم الاجتماع والمدرسة، دمشق ، دار الفكر.
٣٨. علاء الدين الكفافي، مصطفى عبد السميع (٢٠٠٣): مهارات الاتصال والتفاعل فى عملية التعليم والتعلم، الاردن ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
٣٩. فرج هويدى محمد (٢٠١١): دور مدير المدرسة تجاه النمو المهني للمعلم فى المدارس الأساسية والثانوية، كلية الآداب، جامعة عمر المختار ، البيضاء.
٤٠. لامية بوتوتة (٢٠١٥): التوافق المهني للممرضين - دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعى ندير محمد يولاية تيزي وزو - رسالة ماجستير، تخصص علم نفس (علم وتنظيم) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو.
٤١. ماهر الشافعى (٢٠٠٢): التوافق المهني للممرضين العاملين فى المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسمياتهم الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم علم نفس ، الجامعة الإسلامية، غزة.
٤٢. مايسة أحمد النيال (٢٠٠٢): سيكولوجية التوافق، القاهرة.
٤٣. محمد أحمد كريم ، عنتر لطفى محمد وآخرون (٢٠٠٢): مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها، مصر ، شركة الجمهورية الحديثة للنشر والتوزيع.
٤٤. محمد جاسم (٢٠٠٤): مشكلات الصحة النفسية اعراضها وعلاجها، الاردن ، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
٤٥. محمد صبرة (٢٠٠٣): الصحة النفسية والتوافق النفسي، مصر، دار المعرفة الجامعية.
٤٦. محمد صبرى الحوت (٢٠٠٨): إصلاح التعليم بين الواقع الداخلى وضغوط الخارج، القاهرة، مكتبة النجلو المصرية ، ط١.

٤٧. محمد عبيدات ، أبو نصار وآخرون (١٩٩٩): منهجية البحث العلمى - القواعد - المراحل - التطبيقات، الاردن، دار وائل للطباعة ، ط٢.
٤٨. محمد عيسى (٢٠٠٤): الاحتراق الوظيفى وعلاقتها بالاحتراق النفسى لدى معلمات الرياض، جامعة الكويت، المجلة التربوية ، مجلة النشر العلمى، مح ١٦ .
٤٩. محمد محى الدين صادق (٢٠٠٧): التوافق الشخصى والاجتماعى وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلبة المعهد التقنى فى كركوك، جامعة صلاح الدين، كلية التربية للعلوم الإنسانية.
٥٠. محمد مصطفى الديب (٢٠٠٤): دراسات فى اساليب التعلم التعاونى، القاهرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع، ط١.
٥١. مصطفى عبد السميع، سهير محمد (٢٠٠٥): إعداد المعلم تنميته وتدريبه، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
٥٢. نواف أحمد سمارة، عبد السلام موسى (٢٠٠٨): مفاهيم ومصطلحات فى العلوم التربوية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٥٣. هبه سامى محمود (٢٠١٨): التدفق النفسى وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من طلاب كلية التربية، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس، العدد الثانى والاربعون (الجزء الأول).
٥٤. هدى سلام (٢٠١٤): الادارة الصفية وعلاقتها بالتوافق النهى لأستاذ التعليم الثانوى - دراسة ميدانية- ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد ١٥٣.
- 55. Miller Gv & Traver CJ (2005):** Ethnicity and the Experience of Work: job Stress and Satisfaction of Minority Ethnic Teachers in the UK , International Review of Psychiatry, 17,(5), 317- 327.
- 56. Khahan, N (2013).** Influence of Job Characteristics and Job Satisfaction Effect Work Adjustment for Entering Labor Market of New Graduates in Thailand. International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 2; February 2013.
- 57. Brady,etal (2008) ;** What teacher factors influence their attributions for children's difficulties in learning? British Journal of Educational Psychology, 78 (4) PP. 527-544.
- 58. Lazuras , L (2006) :** "Occupational stress : Negative affectivity and physical health in special and general education in Greece" British Journal of Educational , 33 (4) , PP 204- 209.

- 59. Lori R Stempien (2002)** : Differences in Job Satisfaction Between General Education and Special Education Teachers , Remedial and Special Education , 23 (5) PP 258 –267.
- 60. Parker , et al (2006)** : Developmentally Appropriate Practice in Kindergarten Shaping Teacher Beliefs and Practice , Factors Journal of Research in Childhood Education , 21 (1) PP 65 –76.
- 61. Ron, et al (2001)** : Sources of Occupational Stress for Teachers of Students with Emotional and Behavioral Disorders , Journal of Emotional and Behavioral Disorders , 9 (2) ,PP 123 –130.
- 62. Russel . G, et al (2001)** : “Working and special education : factors that enhance special education intent to Exceptional children , 67 (4) PP549 –567.
- 63. Williams , et al (2004)** : Teaching in mainstream and special schools : are the stresses similar or different , British Journal of Special Education , PP 15731 (3) – 162.

التوافق المهني وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية

ملخص البحث:

إن تقدم المجتمعات مرتبط بالعلم والعمل ومدى ما يتحقق من انجازات وتحديات، وللمهنة أهمية عظيمة في حياتنا فهي تحدد نوع النشاط الذي يقضى فيه الإنسان معظم وقته، والذي يبذل فيه أقصى جهده، ويجد فيه وسيلة جيدة للتعبير عن ميوله وقدراته ومهاراته وطموحه. ولكن الحياة المعاصرة تفرض على الإنسان أدوار مختلفة ومطالب جديدة باستمرار، أدت إلى ضغطه في تحمل اعباء الحياة بصفة عامة و اعباء المهنة بصفة خاصة، وبالتالي أصبحت بيئة العمل مليئة بالصراعات التي قد تؤثر سلباً على التوافق المهني للإنسان، مما يتطلب منه أن يتوافق مع نفسه لتحقيق أهدافه وطموحاته واشباع دوافعه لأنه يعيش في مجتمع متغير باستمرار. ومهنة التدريس لها دوراً هاماً في صنع مستقبل المجتمع من خلال إعداد النشئ للحياة، وبالتالي يجب أن يكون لدى المعلم توافق مهني يساعده في تنفيذ دوره على أكمل وجه. وتناول هذا البحث التوافق المهني للمعلمين وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية. حيث وضعت الباحثة بعض الفروض حيث تم تطبيق استبيان التوافق المهني للمعلمين ومقياس مستوى الطموح على عينة من معلمات التربية الفنية في بعض المدارس بمحافظتى القاهرة والجيزة. وللتحقق من فروض البحث تم استخدام المعالجات الاحصائية المناسبة لطبيعة البحث.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني - مستوى الطموح - معلم التربية الفنية

Professional compatibility and its relation to the level of ambition in a sample of teachers of art education

Research Summary:

The progress of societies is linked to science and work and to the extent of achievements and challenges. The profession has great importance in our lives. It defines the type of activity in which the human spends most of his time, in which he does his utmost and finds a good way to express his inclination, abilities, skills and ambitions. However, contemporary life imposes on man various roles and new demands constantly, which led to his pressure to bear the burdens of life in general and the employers of the profession in particular. Thus, the work environment is full of conflicts that may negatively affect the professional compatibility of man, which requires him to agree with himself to achieve his goals Aspirations and satisfaction of his motives because he lives in a constantly changing society. And the teaching profession has an important role in making the future of society through the preparation of young people to life, and therefore must have a professional consensus to help him in the implementation of his role to the fullest. This research dealt with the professional compatibility of teachers and its relation to the level of ambition in a sample of the teachers of art education. Where the researcher developed some hypotheses where the questionnaire was applied to the professional compatibility of teachers and the level of ambition on a sample of the parameters of art education in some schools in the governorates of Cairo and Giza. In order to verify the hypotheses, statistical treatments suitable for the nature of the research were used.

Keywords: professional compatibility - level of ambition - teacher of art education