

[٤]

القوى الإيجابية كمنبئ بالتوافق المهني
لمعلمة الروضة

إعداد

د. أسماء فتحى توفيق عبد البارى

مدرس بقسم تربية الطفل

كلية البنات - جامعة عين شمس

القوى الإيجابية كمنبئ بالتوافق المهني

لمعلمة الروضة

د. أسماء فتحي توفيق عبد البارى *

مقدمة:

يتسم العصر الحالى بالتغير الشديد وسرعة الحركة، مما كان له أثراً كبيراً على الأشكال المتعددة للتحديات المحيطة بالتربية، والقدرة على التعامل معها.

وأدرك علماء النفس فى الآونة الأخيرة أهمية الجوانب الإيجابية فى الشخصية وتعزيزها من أجل التغلب على العقبات والإحتفاظ بالتوازن فى هذا المجتمع الذى يشهد العديد من التغيرات والتحديات والصراعات التى تواجه الفرد. فقد أصبح الإهتمام بتطوير قوى الإنسان وفضائله من أهم الأهداف التى يسعى إلى تحقيقها علم النفس، وذلك لإعداد إنساناً متفوقاً وكفأً فى معظم مجالات الحياة، كالعلم والتربية، مراحل النمو والارتقاء والإبداع، والإكتشاف. فنحن نعبر بتصرفاتنا النابعة عن إرادتنا عن تلك القوى الإيجابية التى تؤدى إلى التقدم والازدهار.

فالقوى الإنسانية الإيجابية تتضمن انتصاراً ما على العالم الخارجى، سواء بمقاومة القوى الخارجية أم بفرض القوى الداخلية على العالم الخارجى، وهى تظهر فى قدرة الإنسان على مواجهة الضغوط والصعاب، أو فى قدراته على وضع خطة وإعلانها فى عالم يتصف بالمعارضة أو اللامبالاة، كما أنها تتميز بأنها القدرة على إعادة وتنظيم

* مدرس بقسم تربية الطفل - كلية البنات - جامعة عين شمس.

المقومات الخارجية لتشكل نظاماً جديداً يتفق مع رغبات الفرد، وتتجلى في السيطرة والنجاح (أسبينول، وستودينجر، ٢٠٠٦، ١٢٢).

ويشير سليجمان إلى أن ممارسة هذه القوى الإنسانية ينتج عنها مشاعر إيجابية أصيلة، مثل الشعور بالفخر والرضا والإنجاز والبهجة والتكامل (سليجمان، ٢٠٠٦، ١٧٧). وتتمثل القوى الإيجابية في هذا البحث كما حددها كلاً من "Kathren, Seligman, Peterson" في ست فضائل جوهرية هي (الحكمة- الشجاعة- الحب والإنسانية- العدل- الإعتدال- التسامى)، وتعد هذه القوى نسق كلي يؤثر في حياة الإنسان، ويمكنه من تحديد هدفه في الحياة، والتفاعل الإيجابي مع الآخرين، وتعينه على مواجهة الصعاب، فهي وسيلة الفرد للسمود والمقاومة وشحذ القوة. الأمر الذي جعل من القوى الإيجابية تأتي على صدارة متطلبات معلمة الروضة لإحداث وتحقيق النمو المتكامل السوي للطفل من جهة، وتحقيق توافقها المهني من جهة أخرى، حيث تعد هي الأساس في نجاح عملية التعليم والتعلم لطفل الروضة، فلا سبيل لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة في مرحلة الروضة ما لم يكن هناك معلمة تتسم بصفات متميزة، تستطيع من خلالها تحقيق الإبتزان، قادرة على تحمل المسؤولية وتأكيد الذات، وفهم الآخرين وحل المشكلات، والتواصل، وضبط النفس في مواقف الصراع. الأمر الذي ينعكس على قدرتها على إكساب الأطفال الخبرات المتنوعة، والعمل على تهذيبهم وتوسيع مداركهم ومفاهيمهم، وتنمية أساليب تفكيرهم وقدراتهم العقلية. فإن نجاح معلمة الروضة في مهنتها تعتمد إلى حد كبير على مقومات شخصيتها وما تتمتع به من قوى إنسانية إيجابية، وإن معرفتها لهذه القوى تساعد على تحقيق الدور المنوط بها، وعليه فإن العمل مع

الأطفال لا يتطلب الإعداد فقط ولا التدريب فقط، وإنما يتطلب تمتعها بقوى إيجابية تساعدها على مقاومة الضغوط النفسية وإحتواء المشكلات فى مجال التعامل مع الأطفال لتحقيق توافقها المهني، والوصول إلى أعلى مستويات الأداء.

فالتوافق المهني يعد ضرورة ملحة لمعلمة الروضة فى تعاملها مع ضغوط الحياة ومتطلباتها، فهو أساس النجاح فى العمل، حيث يعد شكل من اشكال التوافق الذى يشعر الفرد بإمكانية ملاءمة وضعه النفسى لمقتضيات العمل ورغبته فى التواصل معه، وشعوره بأن العمل يحقق له ما يريد كأهداف شخصية، بالإضافة إلى الرضا عن الزملاء والرؤساء، والشعور بالولاء لعمله وأهداف هذا العمل (المهنا، ٢٠٠١، ٨٠).

وعليه، فمعلمة الروضة تحتاج إلى التمتع بالقوى الإنسانية الإيجابية والتوافق المهني حتى يمكنها القيام بواجباتها على أكمل وجه، ومواجهة تطورات ومتغيرات القرن الحالى التى تتسم بالتسارع المعرفى والتكنولوجى فى شتى مجالات الحياة.

مشكلة البحث:

يعد الإهتمام بجوانب القوة فى الشخصية وسماتها الإيجابية من أكثر المجالات التى تحتاج إلى جهود مضمينة ودراسات متعمقة، وذلك بسبب ما يترتب عليها من آثار إيجابية عديدة على التوافق والصحة النفسية للفرد، خاصة ونحن نعيش فى عالم تعصف به التغيرات من كل جانب، وتترك بصماتها على الحياة الإجتماعية والمهنية والنفسية، الأمر الذى يصبح معه الإهتمام بالمعلم بوجه عام، ومعلمة الروضة بوجه خاص أمراً حيويماً حتى تتمكن من مواجهة هذه التغيرات وتحقيق نمو

أفضل للأطفال، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال تمتعها بسمات وقوى إيجابية تمكنها من القيام بالدور المنوط بها على أكمل وجه، حيث تعد هذه القوى (الفضائل) حصناً قوياً وقائماً ضد الضغوط ونواتجها السلبية، وإستثارة أفضل الطرق لتخطى الفشل وتحمل الصعاب وتحقيق التوافق.

فمعلمة الروضة تعد الشخص المؤتمن على أهم ما يملكه المجتمع من ثروة متمثلة في الأطفال الصغار، وهي التي يعتمد عليها في رعاية هذه الثروة وإستثمارها الإستثمار الأمثل الذي يساعد على تحقيق أهداف المجتمع وطموحاته. وبالتالي فلا بد من توفير كل ما يرضى المعلمة ويريحها لتزيد من قدرتها على تحقيق التوافق المهني والذي سينعكس بلا شك على الأطفال وتنشئتهم. فالتوافق المهني يعد مؤشراً للنجاح، وهو أمر ضروري للقيام بمهام العمل على أكمل وجه، وطبقاً لما هو مطلوب منه. هذا ما جعل الباحثة تشعر بالحاجة الماسة لمثل هذه الدراسة والتي تتناول القوى الإيجابية كمنبئ بالتوافق المهني لمعلمة الروضة. فالقوى الإيجابية تمكن المعلمة من تحقيق أهدافها والتحكم في البيئة، مما يساهم بشكل كبير في زيادة القدرة على الإنجاز والنجاح في الحياة.

ومما زاد إحساس الباحثة بالمشكلة أن معلمة الروضة في ظل التغييرات السريعة المتلاحقة، والتكنولوجيا الهائلة والضغوط المتزايدة في حاجة إلى التعرف على مكامن القوى الإيجابية في الشخصية بهدف التغلب على مثل هذه التغييرات والضغوط وتحقيق التوافق والوصول إلى السعادة الحقيقية من أجل تحقيق جودة الحياة، وخاصة أنها يقع عليها مسئولية إعداد جيل من الأطفال يساهم في بناء مجتمع متوافق وسعيد، وعليه فإن إمتلاكها لهذه القوى الإيجابية تجعلها تخطو خطوات إيجابية نحو الصحة النفسية والنجاح في كافة مجالات الحياة.

كما تلمست الباحثة من خلال معايشة معلمات الروضة من ذوى الخبرة أو حديثى التعيين أثناء الإشراف على التربية العملية لطالبات قسم تربية الطفل، أن هناك فروق بينهن فى السلوكيات الدالة على الفضائل الست الإيجابية (الحكمة- الشجاعة- الحب والإنسانية- العدل- الاعتدال (ضبط النفس)- التسامى)، وأنهن ليس لديهن معرفة كافية يمثل هذه القوى التى تساعدن على إستخدام الأسلوب الأمثل فى التعامل مع الإدارة أو الأطفال أو مع ما يواجهنه من مشكلات أو واجباتهن داخل الروضة. مما أثار الرغبة لدى الباحثة فى دراسة الفروق فى القوى الإيجابية والتوافق المهنى لهن. هذا فضلاً عن عدم وجود دراسات- فى حدود علم الباحثة- تناولت القوى الإيجابية كمنبئ بالتوافق المهنى لمعلمة الروضة، الأمر الذى ولد لدى الباحثة دافعاً قوياً لدراسة هذا المجال.

تساؤلات البحث:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين القوى الإيجابية والتوافق المهنى لمعلمة الروضة.
- إلى أى مدى توجد فروق بين درجات معلمات الروضة فى مقياس القوى الإيجابية تبعاً لمتغير (التخصص- الخبرة- العمر)؟
- إلى أى مدى توجد فروق بين درجات معلمات الروضة فى مقياس التوافق المهنى تبعاً لمتغير (التخصص- الخبرة- العمر)؟
- إلى أى مدى توجد فروق بين درجات معلمات الروضة مرتفعى القوى الإنسانية الإيجابية ومنخفضى القوى الإنسانية الإيجابية فى التوافق المهنى؟

- إلى أى مدى تسهم القوى الإنسانية الإيجابية فى التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمة الروضة؟

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية:

تتمثل فيما يلى:

- أنه يلقى الضوء على القوى الإيجابية للشخصية الذى يعد موضوعاً حيوياً وهاماً من موضوعات علم النفس الإيجابى، لأنه يمثل فى حد ذاته جانب إيجابى وثيق الصلة بالصحة النفسية للفرد.
- إبراز أهمية التوافق المهني لمعلمة رياض الأطفال، كونه يساعد فى فهم وتطوير أساليب عملها، وتحقيق طموحاتها وتوقعاتها، والذى ينعكس إيجابياً على إنتاجها الذى يتمثل فى إعداد طفل الروضة من جهة، وعلى حياتها ومدى الرضا عنها.
- أهمية الشريحة التى تنتمى إليها عينة البحث، وهى معلمات الروضة الذى يقع على عاتقهم بناء شخصية الطفل وإعداده لمواجهة تحديات الحياة، فمعلمة الروضة من أهم عناصر العملية التربوية تأثيراً فى تكوين شخصية الطفل وتوجيه سلوكه، وتعديل مواقفه واتجاهاته، فإذا كانت تتمتع وتتمثل القوى الإيجابية وعباً وممارسة فإن ذلك سوف يؤدى إلى تمثل وممارسة الطفل لمثل هذه القوى، فهى تعد القدوة والنموذج الذى يحتذى به.
- ندرة البحوث التى أجريت فى هذا المجال الذى ينتمى إلى علم النفس الإيجابى، والذى يحتاج إلى المزيد من الدراسات، حيث تعد القوى الإيجابية كمنبئ بالتوافق المهني لمعلمة الروضة وعلاقتها به، لم

تتناولها الأبحاث والدراسات التي أجريت على معلمة الروضة- وذلك في حدود علم الباحثة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: وتتمثل فيما يلي:

- إسهام معطيات البحث الحالى فى تقديم فهم لطبيعة العلاقة ومدى مساهمة القوى الإيجابية لدى معلمة الروضة فى التنبؤ بتوافقها المهنى، وهذا يهم جميع المهتمين بتنمية القوى الإنسانية فى التعليم بصفة عامة، وفى مجال رياض الأطفال بصفة خاصة.
- إستثارة رجال التربية والمختصين لوضع برامج تدريبية لتنمية القوى الإيجابية لدى معلمة الروضة، تلك القوى التى تحتاج إلى إعادة إكتشاف وتنشيط، والتى تجعلها تنظر إلى الجانب المشرق من الحياة عن طريق التعامل بكل ما هو متاح من أدوات ووسائل وطرق لحل المشكلات التى تواجهها مستخدمة فى ذلك تلك القوى الإيجابية التى منحها الله لها، والتى تتسم مع قيم المجتمع. وبالتالي العمل على توفير كل ما يساعدها على تحقيق التوافق المهنى من أجل النهوض بالعملية التربوية فى الروضة، لما لذلك من أثر كبير فى إعداد جيل متميز من الأطفال يسهم فى بناء المجتمع.
- قد تسهم نتائج هذا البحث فى معرفة القائمين بالعوامل التى تؤثر فى التوافق المهنى لمعلمة الروضة، مما يساعدهم على التحكم فى هذه العوامل، مما يساهم فى تحقيق التوافق المهنى للمعلمة، وكل ذلك يودى بدوره إلى زيادة كفاءة العملية التعليمية والتربوية فى رياض الأطفال.

- إعداد وتقديم مقاييس جديدة لقياس القوى الإنسانية الإيجابية والتوافق المهني لمعلمة الروضة، مما يتيح الفرصة لإجراء المزيد من البحوث المستقبلية عن القوى الإيجابية وعلاقتها بمتغيرات أخرى، كذلك تقديم تراث نظري لتعزيز أسس المعرفة فى هذا المجال.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى الكشف عن درجة إسهام القوى الإيجابية فى التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمة الروضة والتعرف على العلاقة بينهما، وتحديد الفروق بين معلمات الروضة فى القوى الإيجابية والتوافق المهني تبعاً لمتغير (الخبرة- التخصص- العمر)، والتعرف على الفروق بين المعلمات مرتفعى القوى الإيجابية ومنخفضى القوى الإيجابية فى التوافق المهني.

مصطلحات البحث:

القوى الإيجابية Positive strengths:

تعنى مجموعة المؤشرات السلوكية الدالة على المكونات الفرعية للفضائل الإنسانية التى من شأنها أن ترتقى بالفرد والمتمثلة فى (الحكمة والمعرفة، الشجاعة والإقدام، الحب والإنسانية، العدالة، الاعتدال، التسامى)، وتتضمن (٢٤) قوى إنسانية، وتقاس بالدرجة التى تحصل عليها معلمة الروضة فى مقياس القوى الإيجابية المستخدم فى البحث.

- الحكمة والمعرفة Wisdom and Knowledge وهى التى تؤدى إلى اكتساب المعرفة واستخدامها وتتضمن (حب الاستطلاع- حب التعلم- الوجدان- النقد- الأصالة- النظرة الثاقبة).

- الشجاعة Courage وهى تعكس الإرادة والقدرة على تحقيق الأهداف فى مواجهة المعارضة، وتتضمن (الإقدام- المثابرة- الاتساق مع الذات).
- الحب والإنسانية Humanity and Love وتعنى القدرة على التعامل الإيجابى مع الآخرين، وتتضمن (العطف والكرم- منح الحب وتقبل الآخرين).
- العدالة Justice وتعنى القدرة على الإسهام فى بناء مجتمع سليم من خلال العلاقة بين الفرد والجماعة، وتتضمن (المواطنة- العدل- القيادة).
- الاعتدال Temperance وتعنى القدرة على التعبير عن الرغبات بأسلوب مناسب دون مبالغة وتتضمن (ضبط النفس- التدبر (الحرص)- التواضع).
- التسامى Transcendence هو القوى الوجدانية التى تصدر عن الفرد وتصله بالآخرين وبالعالم، وتتضمن (تذوق الجمال- الإمتنان- التفاؤل- الروحانية (التدين)- التسامح- المرح والدعابة- الحماس والحيوية).

التوافق المهني Vocational Adjustment:

ويعنى قدرة معلمة الروضة على تحقيق حالة شعورية إيجابية فى العمل تسعى من خلالها إلى تحقيق التكيف مع البيئة المهنية وتظهر فى تحقيق الأبعاد التالية (الأمان المهني- الأداء المهني التوافقي- العلاقات الإنسانية- الرضا عن طبيعة العمل وظروفه وفرص النمو الوظيفي والتزقي- التقدير والمكانة الاجتماعية) مما يساعدها على التقدم فى

العمل وإنجازه على نحو مرض. وتقاس بالدرجة التي تحصل عليها معلمة الروضة في مقياس التوافق المهني المستخدم في البحث.

معلمة الروضة Kindergarten teacher:

هي التي تقوم بتربية الطفل في مرحلة الروضة، وتسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية التي تتطلبها المرحلة، مراعية الخصائص العمرية لتلك المرحلة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: القوى الإيجابية Positive Strengthes:

إن مفهوم القوى الإيجابية مفهوم متعدد الجوانب، وذو إطار دينامي، ويعتمد على معايير معينة، فهو متعدد المجالات لأن القوى الإنسانية تتضمن خصائص متعددة ترتبط ببعضها بعلاقات تفاعل وتكامل، وذو إطار دينامي لأن وظيفة سلوك معين تعتمد على الإطار الذي يقع فيه وعلى النتائج التي تترتب عليه. (بالتس، فروند، ٢٠٠٦، ٣٥).

كما تشير القوى الإيجابية إلى أساليب الإنسان في التغلب على العقبات أو الإنتصار على المعوقات التي تثبط الهمم أو الخروج من المحن الضاغطة بنجاح. فالقوة هي الصمود والمرونة والقدرة على الإحتفاظ بالتوازن. (كارفر، سكير، ٢٠٠٦، ١٢١).

ويرى كلاً من "كريستوفر، وسليجمان، ودالجار" أن القوى الإيجابية في مجموعها فكرة الشخصية الجيدة، وهي المرجع في مكان القوة والفضائل الإنسانية والطريقة التي تم بها تحديد وتصنيف السمات الإيجابية ويطلق عليها "دليل سلامة النفس وصحتها" (يونس، ٢٠١٧، ١٥٠).

كذلك ينظر إلى القوى الإيجابية على أنها ترتبط بخصائص الشخصية، لذا فقد ركزت الجهود التي بذلت لفهم القوى الإيجابية وتحديددها على السمات الشخصية التي ترتبط بطيب الحياة، كالذكاء والتفاؤل.

إلا أن منحنى دراسة السمات يكشف لنا وجه واحد من القوى الإنسانية ولا يأخذ فى الاعتبار العمليات والديناميات الكامنة وراء تلك القوى. فإن كل قوة وراءها العديد من العمليات والديناميات الكامنة وراء تلك القوى. فإن كل قوة وراءها العديد من العمليات التي لا بد من فهمها للتعرف على كيفية تفسير الفرد للمواقف المختلفة والإستجابة لها. (اسيبتول، ستودينجر، ٢٠٠٦، ١٩).

كما تعرف القوى الإيجابية بأنها سمات وقدرات إيجابية يمكن اكتسابها وبنائها وتنميتها لدى الفرد، وممارستها يمنحه شعوراً إيجابياً بالرضا وطيب الحال. (يونس، ٢٠١٧، ١٥٣).

وعليه، فالقوى الإيجابية هي سمات وقدرات الشخصية الإيجابية وهي القوى الخفية التي تدفع الفرد للوقوف على مستويات النجاح والتقدم والسعادة، فهي تساعد على مواجهة الضغوط والسيطرة عليها وتحقيق الصحة النفسية حيث يعد الإنسان هو الكيان الذى تتمثل فيه هذه القوى الإيجابية والتي تعد القوة الدافعة والمحركة لسلوكه، فسلوك الإنسان إنعكاس مفاهيم والقوى الكامنة فى أعماقه، فإذا كانت إيجابية دفعته إلى القيام بسلوكيات إيجابية والعكس صحيح.

الفرق بين القوى الإيجابية والمواهب التى يمتلكها الإنسان:

يمكن إيجاز أهم الفروق بين القوى الإيجابية والمواهب فيما يلى:

م	القوى الإيجابية	المواهب
١	سمات وقدرات إيجابية يمكن اكتسابها وتنميتها وإن لم يكن لها أساس مثل المثابرة والتفاؤل وحب التعلم.	منحة من الله وفطرة يرزق بها الإنسان، مثل الموهبة الفنية.
٢	التدريب يكسب السمة والقوى الإيجابية وتصل إلى جوهرها فى الأداء	التدريب ينمى الموهبة، لكن التدريب على موهبة لا تملكها يكسب جوانب من الموهبة، ولن يصل إلى جوهر الموهبة فى الأداء.
٣	السلوكيات الدالة على القوى الإيجابية إرادية واختيارية لأنها تكتسب بالإرادة.	السلوكيات الدالة على الموهبة تلقائية أكثر من كونها إرادة ذاتية.

(يونس، ٢٠١٧، ١٥٣)

وهذا يعنى أن القوى الإيجابية أكثر قابلية للتغيير والمرونة، وتوجهها الإرادة، وإن توظيف الإنسان لها يجعله يحقق طيب الحياة.

أهمية القوى الإيجابية:

- تتجلى أهمية القوى الإيجابية فى تحقيق الهدف الأسمى من الحياة ألا وهو منح الشعور بالرضا والسعادة وجودة الحياة، حيث أشارت دراسة ((Peterson et al., 2007) التى هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين القوى الإيجابية فى الشخصية وكلاً من السعادة والرضا عن الحياة، وقد أجريت الدراسة على عينة من المراهقين الأمريكيين عددهم (٢٤٣٩)، وعينة أخرى من المراهقين السويسريين عددهم (٤٤٥)، وطبق عليهم قائمة القوى الإيجابية للشخصية، وقد أظهرت النتائج

وجود ارتباط دال موجب بين القوى الإيجابية وكلاً من السعادة وجودة الحياة، وأن أكثر القوى ارتباطاً بجودة الحياة هو الامتنان، وذلك لدى العينة الأمريكية، فى حين ارتبطت جودة الحياة بالمثابرة لدى العينة السويسرية.

- الحماية من ضغوط الحياة وتدعيم تحمل المشاق، حيث وجد العلماء أن ضغوط الحياة لا تؤدي بالضرورة إلى الاكتئاب والقلق، بل يمكنها أن تحقق هدفاً ما، وتعيد بناء الذات، وتؤدي لنتائج إيجابية.
- تزيد الإنتاجية وتبنى مصادر القوة الإجتماعية (يونس، ٢٠١٧، ١٢٥).
- تساعد على إعداد معلم ينظر للتعليم كرسالة، ويعرف هدفه من تربية النشئ وتعليمه، ويقدر ذاته، فيمارس مهمة المعلم المربى المعاصر المبدع المتفتح الذى يهتم بالتعلم والتطور المهني المستمر، ويعرف كيف يقود طلابه ويعلمهم القيادة، وكيف يتعلم ويتطور ذاتياً، معلم يجمع بين الحب والحزم والمرح والإنجاز الأكاديمي (المرجع السابق، ٢٥٠).

علاقة العمر والجنس بالقوى الإيجابية:

حيث أشارت دراسة (John, et al., 2007) التى هدفت إلى التعرف على تأثير العمر والجنس على القوى الإيجابية لدى عينة قوامها (١٧٠٥٦) فرداً، منهم (٦٣٣٢) ذكر، و (١٠٧٢٤) أنثى من المملكة المتحدة، وذلك عبر ثلاث سنوات، وطبق على العينة قائمة القوى الإيجابية للشخصية، وقد أظهرت النتائج زيادة بعض القوى الإيجابية لدى أفراد العينة مع تقدم العمر مثل (حب الاستطلاع- حب التعلم-

الإنصاف- تقدير الجمال- التواضع)، فى حين قل الميل إلى الدعابة مع تقدم العمر. كما وجد فروق دالة بين الذكور والإناث لصالح الإناث فى بعض القوى الإيجابية مثل (العطف، القدرة على الحب، الذكاء الاجتماعى)، وعدم وجود فروق دالة فى (الإنصاف، حب الاستطلاع، حب التعلم).

تصنيف القوى الإيجابية:

١- تصنيف (سليجمان Seligman) وفريق من الباحثين: حيث تم التوصل إلى وجود فضائل إنسانية عامة توجد فى كل زمان ومكان، وتعبّر عن وجودها من خلال سلوكيات يمكن ملاحظتها وقياسها وتمييزها، حيث تدرج (٢٤) قوة من القوى الإيجابية تحت هذه الفضائل وهى كما يلى:

- **الحكمة والمعرفة:** وتتضمن القوى التى تؤدى إلى اكتساب المعرفة واستخدامها مثل (حب الاستطلاع- حب التعلم- الأصالة- النقد- الوجدان- النظرة الثاقبة).
- **الشجاعة والإقدام:** وتتضمن القوى التى تساعد على تحقيق الأهداف فى مواجهة معارضة مثل (الإقدام- المثابرة- الإتساق مع الذات).
- **الحب والإنسانية:** وتتضمن القوى التى تعبر عن الميل للآخرين وصدقاتهم مثل (العطف والكرم- منح الحب وتقبل الآخرين).
- **العدالة:** وتتضمن القوى التى تبني مجتمعاً سليماً مثل (المواطنة- العدل- القيادة).
- **الاعتدال:** وتتضمن القوى التى تحمى من إرتكاب الفواحش مثل (ضبط النفس- التواضع- التدبر والحذر).
- **فضيلة التسامى:** "وتتضمن القوى التى تؤدى إلى الإرتباط بالعالم والمعانى العليا مثل قوة (تذوق الجمال- الإمتنان- التفاؤل- الإيمان-

التسامح- المرح والدعابة- الحماس والحيوية) (سليجمان، ٢٠٠٥،
١٧٩: ٢٠٦؛ يونس، ٢٠١٧، ١٥٠-١٥١).

وقد تم تطبيق هذه الفضائل والقوى وقياسها على عشرات الآلاف من الأفراد من كل القارات وغالبية الدول، وتم المقارنة بينهم، وكان هناك تقارب كبير في السيطرة والانتشار النسبي لأربعة وعشرين قوة في القيم العاملة في جميع الدول تقريباً، وكانت أكثر نقاط القوة انتشاراً هي الطيبة والعدل والواقعية والإمتنان وتفتح العقل، بينما اقل النقاط انتشاراً فكانت (التواضع- التنظيم الذاتى- التدبير) (باترسون، بارك، ٢٠١١، ١٧٩).

٢- تصنيف بالسينتوس **Ballestevos**: ويشير إلى وجود خصائص أخرى يمكن أن تؤخذ كقوى إنسانية لدورها الإيجابي في تطوير الإنسان وهى:

- قوى انفعالية: تتضمن التفاؤل وحسن الحال والسعادة والرضا.
- القوى الدافعية: تتضمن كفاءة الذات، التصميم الذاتى، الدافعية الداخلية، تحقيق الذات.
- القوى الذهنية: تتضمن الأصالة، الإبداع، الحكمة، الذكاء الوجدانى.
- التفاعل الاجتماعى: يتضمن التفهم، المهارات البينية الشخصية، السلوك الاجتماعى، التلقائية.
- ٥- البناء الاجتماعى يتضمن الشبكة الإجتماعية والدعم الاجتماعى، الفرص الاجتماعية، التباين المادى والاجتماعى (بالستيفوس، ٢٠٠٦، ١٩٠: ١٩٢).

٣- كما ظهرت تصنيفات أخرى من خلال الدراسات التى أجريت فى هذا المجال فأشارت دراسة ((Melville, W. et al., 2007 إلى أهمية تحديد الفضائل التى يمكن من خلالها فهم واكتساب الخبرة المهنية للمعلمين والتى تساهم فى التعامل مع القضايا المجتمعية المثيرة للجدل، وقد توصلت النتائج إلى أن مجموعة من

الفضائل لا بد أن يتسم بها المعلمين وهى (الحكمة- الثقة- الرعاية- الشجاعة- الصدق- الإنصاف).

كما أشارت دراسة Nieto (2006) إلى أن هناك بعض القوى الإيجابية التى ينبغى أن تتوفر فى المعلم مثل (التضامن والشجاعة والمعرفة والألفة ومهارات الاتصال- المهارات التنظيمية)، إلا أنه وجد على الرغم من أهمية هذه القوى وضرورتها إلا أنها ليست كافية، لذلك قامت الدراسة باقتراح مجموعة من الصفات والسمات مثل (الحكمة- التعاطف- التحدى- العدالة الاجتماعية).

وسوف تتبنى الباحثة تصنيف مارتين سليجمان للقوى الإنسانية الإيجابية لأنه تصنيف يتضمن مجموعة من القوى والخصال الطيبة تجعل للحياة معنى وهدف وقيمة، وتجعلنا ننظر إلى الجانب المشرق المضى من حياتنا، وذلك لتحقيق الهدف الأسمى فى الحياة، وهو تحقيق للتوافق والشعور بالرضا وطيب الحال، كما أن تصنيف سليجمان محدد وواضح يساعد على إعداد أداة لقياس القوى الإيجابية التى يتضمنها، كما أن القوى المتضمنة فى هذا التصنيف هى ما يمكن وصفه بأنها أبلغ ما يجب أن تتسم به معلمة الروضة وتكون مكون أساسى فى شخصيتها، فهى قوى إيجابية إذا توافرت فى معلمة الروضة انعكست بالإيجاب على الأطفال ودوافعهم نحو التعلم. وهذا ما أشارت له دراسة ((Pakar inen et al., 2010) التى هدفت إلى التعرف على أثر ممارسات معلمة الروضة وما تتعرض له من ضغوط وقدرتها على تنظيم البيئة التعليمية على دوافع الأطفال نحو التعلم، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٣٧) معلمة رياض أطفال، و(٢٦٨) طفلاً، وقد أظهرت النتائج أن دعم المعلمة والممارسات الإيجابية التى تتبعها فى التعامل مع

الأطفال ومواجهتها الضغوط المختلفة، لذلك القدرة على تنظيم بيئة الصف كل ذلك يؤثر على قدرتها على مواجهة الضغوط ويؤثر في الدافع للتعلم لدى الأطفال.

كذلك أكدت دراسة (حسين، وداود، ٢٠١١) التي هدفت إلى التعرف على خصائص معلمة الروضة وعلاقتها بإكتساب الطفل للخبرات، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٦٠) معلمة، (١٦٠) طفلاً، وقد أشارت النتائج وأكدت على وجود علاقة طردية بين خصائص معلمة الروضة وإكتساب الطفل للخبرات المختلفة، وأن الخصائص المهنية إحتلت المرتبة الأولى تليها الخصائص العقلية والنفسية ثم الجسمية والاجتماعية.

وفيما يلي عرض تفصيلي للقوى الإنسانية الإيجابية:

القوى الإنسانية الإيجابية:

١- الفضيلة الاولى: الحكمة والمعرفة **Wisdom and Knowledge**:

الحكمة أعلى أشكال النمو الإنساني، وهي مظهراً من مظاهر القوى الإنسانية الإيجابية التي تمنح الفرد القدرة على التعامل مع مواقف الحياة الضاغطة بصبر وثبات وهي تتضمن توظيف الصالح الشخصي والصالح العام (Seligman, Peterson, 2004).

كما تعرف الحكمة بأنها نهج عقلي يهدف إلى تحقيق السعادة في الحياة عن طريق التعامل الفعال مع المشكلات التي تعترض سلوك الفرد (Bratcher. D, 2006). وتعرف بأنها نظام معرفي يتضمن الخبرة بأساسيات العمل البراجماتي والعملية، ويتضمن ذلك المعرفة والتقييم والهدف ومعنى الحياة (اسبينتول، وستودينجر، ٢٠٠٦)، كذلك تعرف

بأنها المعرفة بكيفية إنتاج طرق للتعامل مع مشكلات الحياة المعقدة بحيوية (Kunzman. V, Baltes. P, 2003)، كذلك تعنى الحكمة إتخاذ القرار الصائب والإلتزام بمسار صائب، فهي تعبر عن وجودها فى كل ما يتخذه الإنسان من قرارات سواء عند التخطيط لحياته، أو تنفيذها، أو مراجعة أحداث الحياة (الأعسر، ٢٠٠١).

وعليه، فإن الحكمة ترتبط بالمعرفة والخبرة والتعلم وتعكس مستوى من الكفاءة لها آثارها على سلوك الفرد وتساعد على التعامل مع المشكلات التى تواجهه.

أهمية الحكمة:

- تساعد على التعامل بفعالية مع المشكلات.
- تعمل على تعزيز النمو لدى الأفراد.
- تحقق التوازن والاعتدال فى السلوك.
- تمكن الفرد من تقديم المشورة للآخرين.
- تحقق التكامل فى شخصية الفرد (Baltes. P; Staudinger. U, 2000).

• تساعد على تحقيق السعادة النفسية لدى الفرد، وهذا ما أشارت له دراسة (إبراهيم، ٢٠١٥)، والتى هدفت إلى التعرف على الحكمة وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى عينة من طلبة جامعة بغداد، والتعرف على الفروق فى الحكمة والسعادة تبعاً لمتغير (النوع- المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٥) طالباً وطالبة تم اختيارهم عشوائياً، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة

ودالة بين الحكمة والشعور بالسعادة وعدم وجود فروق في الحكمة تبعاً لمتغير النوع أو المرحلة الدراسية.

• تساعد على تحقيق القيادة الرشيدة، حيث أشارت دراسة (Yang, S.Y, 2011) التى هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الحكمة والقيادة التربوية الرشيدة، وقد تكونت عينة الدراسة من (٨٠) فرداً تربوياً تراوحت أعمارهم (٣١ - ٦٥) عاماً، وقد أظهرت النتائج وجود ارتباطاً دال بين الحكمة والقيادة، وهذا الإرتباط يمنح الفرد نوعية حياة راقية، ويساعده على التقدم العلمى والثقافى للمجتمع، وتعزيز الصالح العام، وحل المشكلات المجتمعية الصعبة.

كذلك أشارت النتائج إلى إرتفاع الحكمة فى إتجاه الأكبر سناً، ولدى الذكور أكثر من الإناث. وعليه، فإن الحكمة تعد أمراً ذو أهمية كبيرة، لأنها تحسن من سلوكنا ونوعية الحياة التى نعيشها.

خصائص من يتصف بالحكمة:

يشير كلاً من (Carstensen, Fung and Sternberg, 2001)، (Trowbridge, 2005، Ardel, 2004، Charles, 2003، Webster, 2007) إلى الخصائص التى يتصف بها الإنسان الحكيم

منها:

- **الانفتاح:** وهى تعبر عن قدرة الحكيم على التفاعل مع الآراء والخبرات والإتجاهات المختلفة للأفراد المختلفين.
- **التنظيم الانفعالى:** وهى من أبرز المؤشرات الدالة على الصحة النفسية والعقلية للإنسان الحكيم.
- الحوار الجدلى.

- **معرفة الذات:** فالحكيم لديه القدرة على معرفة ذاته ومعرفة نقاط الضعف والقوة فيها.
- **السيطرة وضبط الذات:** لمعرفة حدود الذات وعدم الإنجراف وراء الرغبات الآنية.
- المعرفة الواسعة والعميقة والخبرة.
- النزعة إلى الخير والفضيلة.
- عدم التمرکز حول الذات.
- الاستقلالية.
- الفكاهاة والهدوء والإبداع (خليفة، ودياب، وسليم، ٢٠١٣، ١١٨: ١٢٠).

فالشخص الحكيم هو القادر على دمج المعرفة مع الأفكار فى المواقف الحياتية، وإدراك أن المعرفة وحدها لا تكفى، وإنما ينبغى معرفة متى وكيف تستخدم هذه المعرفة حتى يمكن إخراجها فى صورة أفعال تأتى بنتائج إيجابية.

الحكمة وعلاقتها ببعض المتغيرات:

- العمر والجنس: حيث أشارت دراسة (Baltes & Smith 2008) التى هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الحكمة والعمر الزمنى إلى أن الأفراد صغار السن كان لديهم أداءً حكيماً فى المجالات المألوفة بالنسبة لهم، أما الأكبر سناً فقد أظهروا أداءً حكيماً فى المجالات المألوفة وغير المألوفة على حد سواء. كما أشارت دراسة (Ardelt, 2009) التى هدفت إلى التعرف على الفروق بين الذكور والإناث لمجموعتين من الأفراد متفاوتتين فى المرحلة العمرية فى الحكمة، إلى

وجود فروق في الحكمة بين المجموعتين تبعاً لمتغير العمر، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغير النوع.

• في حين أشارت دراسة (Michler & Studinger 2008) التي هدفت إلى التعرف على الفروق في الحكمة تبعاً لمتغير العمر لمجموعتين من الأفراد مختلفين في المرحلة العمرية من (٢٠ - ٤٠) عاماً، ومن (٦٠ - ٨٠) عاماً، إلى عدم وجود فروق في الحكمة تعزى إلى متغير العمر.

• الذكاء وأحداث الحياة الضاغطة وعوامل الشخصية: حيث أشارت دراسة (Staudinger & Pasupathi 2003)، التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الذكاء والشخصية والحكمة عند المراهقين إلى أن الذكاء والشخصية ظهرت كأقوى المنبئات بالحكمة لدى أفراد العينة. كما أشارت دراسة (صابر، ٢٠١٢) التي هدفت إلى بحث مدى إسهام كلا من الذكاء الاجتماعي وأحداث الحياة الضاغطة على التنبؤ بالحكمة لدى معلمى مدارس التربية الفكرية، والفرق بينهم وبين معلمى المدارس العادية في الحكمة، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٦٠) معلماً ومعلمة، نصفها من معلمى التربية الفكرية، والنصف الآخر من معلمى المدارس العادية، وقد أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي بين الذكاء الاجتماعي وأحداث الحياة الضاغطة وبين الحكمة، وقدرة كلا منهما على التنبؤ بالحكمة، وعدم وجود فروق في الحكمة تبعاً لمتغير النوع والفئة العمرية، وعدم وجود فروق في الحكمة بين معلمى التربية الفكرية ومعلمى المدارس العادية.

مكونات الحكمة: تظهر الحكمة فى ست مسارات هى:

أ- **حب الاستطلاع:** وهو يعنى الإنفتاح على خبرات مختلفة ومتنوعة، والإنشغال بالجديد فمن لديه حب إستطلاع لا يقف عند تحمل الأشياء الغامضة بل يسعى إليها ويفضلها (يونس، ١٥٩، ٢٠١٧).

فحب الإستطلاع قوة إيجابية تدفع الفرد إلى المعرفة والإكتشاف والسعى نحو الأشياء التى تتسم بالتعقيد والغموض، وذلك بهدف المعرفة والفهم للمواقف الجديدة، كما تكسب الفرد القدرة على البحث والتقيب والإستقصاء والمرونة والتفتح العقلى الذى يعد أساس كل تفكير حكيم. وإتصاف معلمة الروضة بهذه القوة يساعد على تنميتها المهنية حيث يجعلها ذات صلة مستمرة ومتجددة مع كل ما هو جديد فى مجال التخصص لتلبية احتياجات الأطفال وإستفساراتهم المختلفة، فتصبح بذلك نموذجاً فى غزارة العلم يتمثله الطفل ويتأثر به.

وقد أكدت دراسة (رمزى، ٢٠١٥) التى هدفت إلى تنمية مهارات معلمة الروضة فى البحث عن المعلومات وكيفية توظيفها فى ضوء معايير الجودة، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال، وقد أظهرت النتائج فاعلية البرنامج المقترح فى تنمية مهارات معلمة الروضة فى البحث عن المعلومات وتوظيفها.

كذلك أشارت دراسة (أمين، ٢٠١٥) على أهمية إعداد برنامج لتدريب معلمات الروضة على إستخدام التعلم القائم على البحث فى رياض الأطفال، حيث أشارت إلى إفتقار معلمات الروضة لإستخدام التعلم القائم على البحث والذى يعد ضرورة لتنمية مهارات البحث لدى طفل الروضة، وقد أشارت النتائج إلى أهمية تفعيل إستخدام التعلم القائم

على البحث ضمن مرحلة إعدادهم وتأهيلهم، وكذلك أشارت إلى فاعلية البرنامج في تدريب المعلمات التعلّم القائم على البحث.

ب- حب التعلّم: ويقصد به حب تعلم أشياء جديدة وكلما يتيح الفرصة للتعلّم مثل (حب القراءة- حب العمل- حب زيارة بعض الاماكن بغرض التعلّم...) فهو حب تعلم المزيد حتى وإن لم يكن هناك حافزاً خارجياً يدفع للتعلّم.

ج- الحكم على الأشياء (قوة النقد): وتعنى التفكير بعمق فى الأشياء المختلفة وتقليب الأمور من جوانبها المختلفة، وعدم القفز إلى النتائج والإعتماد على الحقائق المنطقية عند إتخاذ قرار ما (سليجمان، ٢٥، ١٨١)، كما تعنى غربلة المعلومات التى تتوفر لدى الفرد بصورة موضوعية ومنطقية من أجل الصالح العام (يونس، ٢٠١٧، ١٦١). وعليه، فإن هذه القوة تمنح القدرة على فهم أعمق وأكثر دقة مما يساهم فى إتخاذ قرارات سليمة بدون الانقياد إلى العاطفة. لذلك إهتمت بعض الدراسات بتنمية هذه القوة من خلال إعداد برامج لتنمية التفكير الناقد لدى معلمة الروضة مثل دراسة (محمد، ٢٠١٥) التى هدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي قائم على المهارات الإجتماعية لتنمية مهارات التفكير الابتكارى والتفكير الناقد لدى طالبات معلمات رياض الأطفال، وقد أظهرت الدراسة أهمية إمتلاك قدرة التفكير الناقد لجميع فئات المجتمع، لأن هذه القدرة تمنح الفرد قدرة على إتخاذ قرارات صائبة فى حياته وبناء الشخصية الموضوعية، كما أظهرت النتائج فاعلية البرنامج المقترح.

• كذلك دراسة (لطفى، ٢٠١٥)، التى هدفت إلى تحديد مهارات التفكير الناقد بما يتناسب مع إحتياجات الطالبة المعلمة بتخصص رياض

الأطفال، وإعداد برنامج لتنميته باستخدام بعض إستراتيجيات التعليم الإلكترونية، وقد تكونت عينة الدراسة من (٦٠) طالبة معلمة بالفرقة الثالثة، وقد أظهرت النتائج فاعلية البرنامج المقترح.

د- الأصالة: وتعنى الجدة والتفرد، والبحث فى الذهن عن الأفكار النادرة التكرار أو الحدوث، فهى تعتمد على قيمة الأفكار ونوعيتها وجدتها وأصالتها (جروان، ٢٠٠٢)، كما تعنى الإنتاج غير المؤلف الذى لم يسبق إليه أحد من الأفكار، حيث إعطاء أفكار جديدة خارجة عن نطاق المؤلف أو مخالفة لما هو شائع (عزيز، ٢٠٠٥، ١٧٣).

وهى بذلك قوة تمنح الفرد قدرة خاصة على إتخاذ أساليب جديدة غير تقليدية ومناسبة لتحقيق اهدافه، والبعد عن الأساليب والأفكار التقليدية، وذلك بحثاً عن افكار أصيلة حتى يتميز بالتفرد والبراعة.

وقد جاءت الأصالة كأحد مهارات التفكير الإبداعى، فقد أشارت دراسة (عبد الكريم، ٢٠١٥)، التى هدفت إلى التعرف على درجة توظيف مهارات التفكير الإبداعى لدى معلمات رياض الأطفال، وقد تكونت عينة الدراسة من (٨٠) معلمة، وقد أظهرت النتائج أن درجة توظيف معلمات الروضة لمهارات التفكير الإبداعى كانت كبيرة فى المهارات كافة، ما عدا مهارة الأصالة فكانت متوسطة. وعدم وجود فروق فى توظيف المهارات تبعاً لمتغيرى المؤهل العلمى ومتغير الخبرة.

كذلك دراسة (محمد، ٢٠١٦) التى هدفت إلى التعرف على مهارات التفكير الإبداعى لمعلمة الروضة (الأصالة) المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، وهل يختلف مستوى التفكير الإبداعى فى حل المشكلات المهنية باختلاف الحالة الإجتماعية وسنوات الخدمة والتحصيل الدراسى للمعلمات، والتعرف على العلاقة الإرتباطية بين

التفكير الإبداعي وحل المشكلات المهنية لمعلمة الروضة، وتكونت العينة من (٣٠٠) معلمة، وأظهرت النتائج أن لدى بعض معلمات الروضة وبنسبة (٨٠%) مهارات تفكير إبداعي، وأن الخبرة المهنية تكسب معلمة الروضة مهارات جيدة فى التفكير الإبداعي، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة بين مهارات التفكير الإبداعي (الأصالة والمرونة والطلاقة) وحل المشكلات المهنية.

هـ- قوة الوجدان: وتعنى فهم الإنسان لمشاعره ومشاعر الغير والتصرف على أساس هذا الفهم، كذلك وضع نفسه فى مواقف تعظم مهاراته واهتماماته يونس (٢٠١٧، ١٦٣) وأشارت بعض الدراسات إلى قوة الوجدان لدى معلمة الروضة من خلال الذكاء الوجدانى، فدراسة (حافظ، ٢٠٠٦) هدفت إلى التعرف على إمكانية التنبؤ بالنجاح المهني لمعلمات الروضة فى ضوء مكونات الذكاء الوجدانى والعوامل الخمس الكبرى للشخصية، والكشف عن الفروق بين المعلمات الأكثر نجاحاً مهنياً والأقل نجاحاً مهنياً فى الذكاء الوجدانى وعوامل الشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) معلمة رياض أطفال بمحافظة الجيزة، وقد أظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بالنجاح المهني لمعلمة الروضة من خلال مكونات الذكاء الوجدانى وعوامل الشخصية الخمس، ووجود فروق بين المعلمات الأكثر نجاحاً والأقل نجاحاً مهنياً فى الذكاء الوجدانى وعوامل الشخصية. أما دراسة على (٢٠٠٦) فهذهت إلى التنبؤ بالنجاح المهني لمعلمة الروضة من خلال مكونات الذكاء الوجدانى وعوامل الشخصية الخمس، ووجود فروق بين المعلمات الأكثر نجاحاً والأقل نجاحاً مهنياً فى الذكاء الوجدانى وعوامل الشخصية. أما دراسة على (٢٠٠٦) فهذهت إلى التنبؤ بالنجاح المهني لمعلمة الروضة من خلال مكونات الذكاء

الوجدانى، وتكونت العينة من (٢٤٦) معلمة، وأظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بالنجاح المهني لمعلمة الروضة فى ضوء مكونات الذكاء الوجدانى، كما وجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجدانى لمعلمة الروضة وعدد سنوات الخبرة. ودراسة محمد (٢٠٠٩) هدفت إلى إعداد برنامج لتنمية الذكاء الوجدانى لدى معلمة الروضة والتعرف على أثره على أطفال الروضة، وتكونت العينة من (١٢) معلمة، (١٢٠) طفلاً، وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج المقترح لتنمية الذكاء الوجدانى لمعلمة الروضة، وكان لذلك أثره على أطفالهن. أما دراسة عبد الرحمن (٢٠١٢)، فهذهت إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجدانى والإحترق النفسى لدى معلمات رياض الأطفال، والتعرف على أثر بعض المتغيرات الديموغرافية مثل السن، الخبرة، الراتب على الذكاء الوجدانى والإحترق النفسى، تكونت العينة من (٣٠٥) معلمة من المدارس الخاصة والحكومية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة بين الذكاء الوجدانى والإحترق النفسى، عدم وجود فروق بين المعلمات فى الذكاء الوجدانى تعزى لمتغير السن والخبرة والراتب.

أما دراسة عبد الله (٢٠١٤) فهذهت إلى التعرف على دور معلمات الروضة فى تنمية الذكاء الانفعالى لأطفال الروضة، وتكونت العينة من (٢٠٠) معلمة رياض أطفال من محافظة جرش، وأظهرت النتائج وجود فروق تعزى لأثر المؤهل فى مجال (التعاطف والتواصل)، وعدم وجود فروق تعزى لنوع الروضة فى جميع المجالات وجاءت لصالح الروضة الخاصة.

وعليه فإن قوة الوجدان تمنح الفرد القدرة على الوعي بالذات والآخرين ودوافعهم ومشاعرهم وبالتالي القدرة على الاستجابة لها، كذلك هي قوة تدفع الفرد إلى تحقيق النجاح في الحياة والتأثير في الآخرين.

- والنظرة الثاقبة: وهي أقرب القوى للحكمة ذاتها وأكثرها نضجاً. ومن أجل هذه القوة يسعى المحيطون بالفرد إلى الاستفادة من خبراته بما يساعدهم على حل مشكلاتهم، وجملاء رؤيتهم للأمور (سليجمان، ٢٠٠٥، ١٨١)، فهذه القوى تجعل الفرد ينظر إلى الأمور بطريقة تجعله قادراً على فهمها بطريقة صحيحة، فيبحث في المشاكل من زوايا مختلفة للوصول إلى الحل الأنسب، وبالتالي تكون لديه فرصة كبيرة لتحقيق النجاح في كافة مجالات الحياة لما يمتلكه من بصيرة ووعي.

الفضيلة الثانية: الشجاعة Courage:

هذه الفضيلة هي موضوع تقدير في كل زمان ومكان، والقوى التي تتكون منها تعكس إرادة تصاحبها عين منفتحة نحو أهداف عظيمة ليس من السهل تحقيقها، ولكي نصف سلوكاً بالشجاعة فلا بد أن يكون في مواجهة معارضة قوية (يونس، ٢٠١٧، ١٦٥). فالشجاعة هي الحافز على الإقدام على إنجاز جميع الأمور الإيجابية، وهي القدرة على مواجهة الصعاب والمخاطر بصبر وتحمل وضبط النفس.

وتتضمن الشجاعة المسارات الآتية:

- الجسارة والإقدام: تشير الجسارة إلى مواجهة مواقف عقلية ووجدانية غير مقبولة أو صعبة أو خطيرة، وتتمثل الجسارة في مواجهة الخطر

بالرغم من الشعور بالخوف، وهذا يعنى مواجهة التحدى الذى تفرضه عملية حل المشكلات.

• **المثابرة:** وتعنى إنهاء الأعمال التى تبدأ فيها بروح مرحة دون تذمر، فالمثابرة ليست السعى القهرى نحو أهداف غير قابلة للتحقيق (سليجمان، ٢٠٠٥، ١٨٨) كما تعرف بأنها الإستمرار فى إنجاز المهمة مهما كانت صعبة ومهما إستغرقت من وقت وجهد، فإذا لم يتحلى الفرد بالمثابرة فلن يكتمل العمل (كريماني بدير، ٢٠٠٦، ٣٢)، وهى بذلك قوة تمنح الفرد الإصرار والعزيمة على مواصلة الجهود والإستمرار فيها، وذلك لإنجاز الأعمال وفق الأهداف المخطط لها، فهى أحد مكونات السلوك الذكى الذى يمكن الفرد من الإستمرار فى محاولاته لتحقيق أهدافه، وهى بذلك تلعب دوراً فاعلاً فى تحقيق النجاح والإنجاز.

وقد أشارت الدراسات إلى المثابرة كعادة من عادات العقل وكأحد أبعاد دافعية الإنجاز.

وقد أشارت نتائج دراسة (Weller 2010) التى هدفت إلى الكشف عن عادات العقل لدى معلمات الروضة فى ضوء العرق والعمر، إلى أن الأصغر سناً هن الأكثر ممارسة للمثابرة من غيرهن من المعلمات. أما دراسة (Robert & Poger 2009) التى هدفت إلى التعرف على مدى إمتلاك معلمات رياض الأطفال المتفوقين لعادات العقل، فقد أشارت النتائج إلى أن المعلمات الأقل خبرة وعمراً يمارسن المثابرة فى حين تمارس المعلمات الأكثر خبرة والأكبر سناً عادات أخرى غير المثابرة، ولم تظهر أى فروق بين المعلمات فى جميع عادات العقل بحسب المؤهل العلمى.

أما دراسة (Fragerson 2006) التي هدفت إلى تقدير معرفة معلمات رياض الأطفال لعادات العقل في ضوء الخبرة وطبيعة العمل، فقد أشارت نتائجها إلى أن المعلمات يعرفن بعض العادات ويمارسنها بدرجة كبيرة مثل المثابرة والتفكير، إلا أن باقى العادات فهى أقل ممارسة.

• **الاتساق مع الذات:** وهى تعنى الصدق مع النفس فيما نعلنه عن أنفسنا أو حين نقدم أنفسنا للآخرين، بحيث يتفق الظاهر والباطن فى القول والفعل (سليجمان، ٢٠٠٥، ١٨٩)، وهذه القوة ترفع من قيمة صاحبها وتعلى من شأنه ومن تقديره لنفسه، وتقدير الآخرين وإحترامهم له، وتعد خطوة لتحقيق السلام النفسى الداخلى للفرد، الذى ينتج عنه الشعور بالراحة النفسية والرضا عن النفس.

الفضيلة الثالثة: الإنسانية والحب Humanity and Love

وتظهر هذه القوى فى التعامل الإيجابى مع الآخرين المحيطين بالفرد وتتضمن المسارات الآتية:

- **العطف والكرم:** وتعنى أن تكون عطوف وكريم مع الغير، وتقديم الخدمات له، والإستمتاع بفعل الخير حتى وإن لم تكن تربطك بالغير علاقة قوية، والإهتمام بمصالح الآخرين وكأنها مصالح شخصية (يونس، ٢٠١٧، ١٦٩). فهذه القوى تمنح الفرد الشعور بالمسئولية والالتزام نحو الآخرين والاستمتاع بتقديم المساعدة لهم ليس على المستوى المادى فقط وإنما على المستوى العاطفى أيضاً.
- **منح الحب وتقبل الآخرين:** وتعنى منح الحب وتقبل العلاقات الحميمة من الآخرين وتقدير هذه العلاقات من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية، هل يشعر من تكن لهم بمشاعر قوية بنفس المشاعر نحونا؟

هل يبادلوننا نفس المشاعر؟ فإذا كانت الإجابة بالإيجاب فهذا دليل على إمتلاك هذه القوى (سليجمان، ٢٠٠٥، ١٩١).

وعليه، فإن هذه القوى لها تأثير إيجابى على الفرد ودافعيته سواء الذى يحب أو الذى يمنح الحب للآخرين.

الفضيلة الرابعة: العدالة Justice:

وتظهر هذه الفضيلة فى الأنشطة التى تتجاوز العلاقة بين الفرد وآخر إلى العلاقة بين الفرد وجماعة ما، مثل أفراد أسرته، أن المجتمع الذى يعيش فيه وينتمى إليه وهى تتضمن المسارات الآتية:

أ- **المواطنة:** وتعنى التفوق، عندما يكون الفرد عضواً فى جماعة، فيكون عضواً مخلصاً ومتفاناً فى مجموعته، يقوم بدوره ويعمل من أجل تحقيق النجاح للجماعة (المرجع السابق، ٢٠٠٥، ١٩١) وهذه القوى بذلك تدفع الفرد إلى إحترام السلطة (الجماعة) تقدير أهدافها حتى وإن اختلفت مع أهدافه، وهى تكسبه الشعور بارتباط مستقبله بمستقبلها وانعكاس كل ما يصيبه على نفسه، وكل ما يصيبه عليها. فالمواطنة صفة الفرد الذى يعرف حقوقه ومسئوليته تجاه المجتمع الذى يعيش فيه، وأن يشارك بفعالية فى إتخاذ القرارات وحل المشكلات التى تواجهه (عبد السلام، ٢٠٠٥، ٣٢). فإمتلاك معلمة الروضة لهذه القوى تجعلها قادرة على دراية بحقوقها وواجباتها، والحرص على ممارستها، كما تجعلها قادرة على إعداد أطفال معتزين بوطنهم ونظامه ومؤسساتها والتضحية من أجل رفعتهم. فقد أشارت دراسة (غنيمى، ٢٠١٢) التى هدفت إلى التعرف على أثر التنمية البشرية والمواطنة لمعلمات الروضة على مفهوم المواطنة لدى طفل الروضة، وتكونت العينة من (٢٤) معلمة، (٣٠)

طفلاً من أطفال الرياض، وقد أظهرت النتائج فاعلية البرنامج المقترح في التنمية البشرية والمواطنة لمعلمة الروضة، وكان لذلك أثراً على مفهوم المواطنة لطفل الروضة. كما أشارت دراسة (محمد، ٢٠١٤) التي هدفت إلى التحقق من مدى توافر الوعي بمفهوم وقيم المواطنة لدى معلمى المرحلة الابتدائية، وتكونت العينة من (٢٤٠) معلماً ومعلمة بمحافظة الإسكندرية، وأظهرت النتائج أن الضبابية تغلف وعى معلمى التعليم الابتدائى بهذا المفهوم فضلاً عن القصور الذى يشوب وعيهم بمجموعة القيم المرتبطة به.

ب- العدل: يعنى عدم الإنحياز وعدم السماح للمشاعر الشخصية عند إتخاذ قرار ما خاص بالآخرين بالإنحياز لطرف دون آخر، فالعدل يجعلنا نعطي كل شخص حقه وفرصتهن فيصبح معيار التصرف في المواقف المختلفة بناءً على مبادئ أخلاقية (سليجمان، ٢٠٠٥، ١٩٤) فهذه القوى تمنح الفرد الشعور بالأمن والإطمئنان والإستقرار، وتعد حافزاً له على العمل. ومن أهم مجالات عدل المعلمة مع أطفالها (العدل في المعاملة- العدل في مراعاة الفروق الفردية- العدل في الثواب والعقاب- العدل في التقويم- العدل في تطبيق مبدأ العلاقات الإنسانية- العدل في حل مشكلات الأطفال) (عبد العزيز، ٢٠١٦، ٩) فإن شعور الطفل بالعدل من جانب المعلمة تترك أثراً كبيراً في تحقيق صحته النفسية، وتساعده على إستغلال كل ما لديه من قدرات وإستعدادات في تحقيق النمو السوى لشخصيته.

ج- القيادة: تعنى أن تجيد تنظيم الأنشطة، كما تجيد العمل على تنفيذها، فالقائد الجيد يجب أن يعمل بكفاءة وفاعلية على إنجاز العمل، مع الإحتفاظ بعلاقات طيبة مع أعضاء الفريق، القائد الكفاء لديه جانب

إنسانى حين يدير العلاقات داخل المجموعة ويتعاطف مع الجميع مع الحزم (يونس، ٢٠١٧، ١٧٣). وهذه القوى تمنح الفرد القدرة على السيطرة على المشكلات والعمل على حلها، وتحقيق الأهداف المرسومة، والتأثير فى سلوكيات الآخرين باعتباره القدوة. فدراسة (على، ٢٠١٤) التى هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين أنماط القيادة لدى المعلمة والسلوك القيادى لدى الأطفال، التعرف على الآليات المتبعة من قبل معلمة الروضة لتنمية السلوك القيادى لدى الطفل، وتعرف واقع الأنماط القيادية لدى معلمة الروضة وانعكاستها على السلوك القيادى لطفل الروضة، وتعرف الفروق فى نمط القيادة لدى المعلمة تبعاً لمتغير (نوع الروضة- المؤهل العلمى- سنوات الخبرة)، وقد تكونت العينة من (١٠٠) معلمة، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة بين أنماط القيادة التى تتبعها المعلمة وسلوكيات القيادة لدى الأطفال، وجاء النمط الديمقراطي فى المرتبة الأولى ثم النمط الديكتاتورى ثم النمط الفوضوى.

الفضيلة الخامسة: الاعتدال Temperance:

وتشير هذه الفضيلة إلى التعبير عن الرغبات بأسلوب مناسب دون مبالغة أو تجاهل، فالفرد المعتدل لا يخفى دوافعه، ولكن ينتظر الفرصة المناسبة لإرضائها حتى لا يتسبب فى إيذاء نفسه أو غيره. ويتضمن الاعتدال ثلاث مسارات هى:

أ- **ضبط النفس:** وتعنى القدرة على التحكم فى الرغبات والاندفاعات، فلا يكفى أن نعرف ما هو صواب، بل لابد من توظيف هذه المعرفة وتحويلها إلى تصرفات فى المواقف الصعبة (يونس، ٢٠١٧، ١٧٤) وهذه القوى تمنح الفرد القدرة على التروى والتحكم فى الاندفاع والابتعاد

على التسرع قبل الإقدام على الفعل، وهى بذلك تعد من أهم المقومات للنجاح فى الحياة.

ب- **التدبر (الحرص):** وهو يعنى الانتظار حتى نحصل على التأييد قبل أن نبدأ فى الإقدام على تصرف معين، فالفرد الحريص لديه بعد نظر وهدف واضح ويجيد مقاومة الاندفاع نحو الأهداف القريبة حتى يتمكن من تحقيق الأهداف البعيدة.

ج- **التواضع (الحياء):** وتعنى عدم السعى نحو الأضواء، وإنما ترك إنجازات الفرد تتحدث عنه، فالإنسان المتواضع ينظر إلى طموحاته وانتصاراته نظرة غير ذات أهمية بشكل خاص مقارنة بغيرها من الإنجازات (سليجمان، ٢٠٠٥، ١٩٧) فالتواضع بذلك قوة تجلب لصاحبها رضا الناس وحبهم وتقديرهم، فهى قيمة إيجابية تحسن العلاقة بين الناس.

الفضيلة السادسة: التسامى Transcendence:

ويقصد بها القوة الوجدانية التى تصدر عن الفرد وتوصله بأشياء أكبر وأكثر دواماً، حيث تصله بغيره من البشر، وبالمستقبل والكون (يونس، ٢٠١٧، ١٧٧) وتتضمن المسارات الآتية:

أ- **تذوق الجمال والتميز:** لا يكفى أن ندرك جمال العمل ونتعرف عليه، بل يجب أن نحسن بهذا الجمال ونتأثر به، كما يجب أيضاً أن نتبين كافة عناصره وبسرعة (سليجمان، ٢٠٠٥، ١٩٩). فتشير دراسة (عبد المنعم، ٢٠٠٨) إلى ضرورة الإهتمام بالوعى الجمالى لمعلمة رياض الأطفال لما له من أثر على الحس الجمالى لطفل الروضة، فالتربية

الجمالية لها أهمية كبيرة فى تنمية الذوق الذى يتجسد فى أنماط السلوك والعلاقات الاجتماعية، كما يتجسد فى الأشياء والموضوعات الحسية.

ب- الإمتنان: هى تعجب وشكر وتقدير للحياة ذاتها، فنحن نشعر بالإمتنان حين ينجح الآخرون من خلالنا، ونحو الأحداث الجميلة، ونحو الأشخاص الرائعة. (يونس، ٢٠١٧، ١٧٨) فالإمتنان قوة تمنح الفرد الشعور بجمال الحياة وهناء العيش. فالإمتنان من المتغيرات الإيجابية التى قد تسهم فى تحقيق غاية الفرد وشعور بالسعادة، حيث أنه يسهم فى زيادة الشعور بالرضا، وزيادة جودة العلاقات الإجتماعية بين الأفراد، والذى يؤدي بدوره إلى زيادة القدرة على مواجهة التغيرات، والتحديات والضغوط التى يتعرض لها الفرد فى حياته، فقد توصل (Enmons, R. & Mc Cullough, 2004) إلى أن الإمتنان يؤدي إلى استقرار الحالة العاطفية والصحة النفسية والجسدية، فالأفراد الذين يمارسون الشكر والإمتنان كانوا أكثر تفاؤلاً وكذلك أكثر تمتعاً بالحياة ومناعتهم أفضل ضد الأمراض. فالإمتنان قوة بشرية تحسن الهناء الشخصى والاجتماعى وهو مفيد للمجتمع ككل (سعيد، ٢٠١٤، ١٤٥).

ج- التفاؤل: وهو توقع مستقبلاً مليئاً بالخير تخطط وتعمل من أجل تحقيقه، حيث نتوقع حدوث أشياء طيبة وجيدة تشعر أنها سوف تتحقق إذا عملت بجد (سليجمان، ٢٠٠٥، ٢٠١). كما يعنى توقع الفرد حدوث الأفضل حتى فى أصعب المواقف وفى وجود التحديات ولديه أمل فى تحقيق الهدف لا محالة (بدير، ٢٠٠٦، ١٤). وعليه فإن التفاؤل يساهم فى تحقيق أهداف الفرد وتوافقه، وبالتالي تحقيق الهدف الأسمى فى الحياة. فأشارت دراسة (هاشم، ٢٠١١) إلى أنه يمكن التنبؤ بالسعادة لدى معلمة الروضة بمعلومية التفاؤل، وأن هناك علاقة بين التفاؤل

والشعور بالسعادة، كذلك وجد أن هناك فروق في التفاؤل بين معلمات الروضة باختلاف (مستوى الوظيفة- نوع الروضة) لصالح المعلمات المعينات ذات الدخل الثابت والروضات التجريبية. يتفاوت الأفراد في التفاؤل، فمنهم من ينمي هذا الشعور في نفسه ويقويه ويجعله ملازماً له في كل شئونه، ومنهم من يقل إحساسه به ويضعف شعوره بملازمته، وهذا ما أشارت له دراسة (حسان، ٢٠٠٧) التي هدفت إلى التعرف على درجة شيوع التفاؤل والتشاؤم لدى الطالبات المعلمات بشعبة رياض الأطفال وأسباب كلا منهما من وجهة نظرهن، فقد أظهرت النتائج أن هناك (٢٩.٣٢%) من الطالبات المعلمات يتمتعن بالتفاؤل، وأن (٧٠.٦٧%) لديهن الشعور بالتشاؤم.

وعليه، فإن التفاؤل قوى تعطى الفرد نظرة إستبشار نحو المستقبل، وتجعله يتوقع الأفضل وينتظر الخير مما يساهم بشكل كبير في الارتقاء بحياة الإنسان وتحقيق الصحة النفسية، وهذا يعنى أن التفاؤل يقابل النجاح في الحياة.

د- الروحانية (الدين): وتعنى وجود معتقدات قوية لدى الفرد حول معنى ومغزى القوى العليا للوجود توجه تصرفاته، وهى مصدر تحقيق الرضى، كأن يكون للإنسان فلسفة دينية أو أخلاقية معينة فى الحياة، وإيمانه بوجود الله وبمساعده، ووجود هدف يسعى لتحقيقه (يونس، ٢٠١٧، ١٨٠). ويرى "Alport" أن تدين الفرد يؤثر فى تشكيل شخصيته، والفرد المتدين يهتم بتقويم ذاته بموضوعية، والعمل على إثرائها من خلال التعلم من الخبرات السابقة، وتطوير حاجاته بما يتناسب مع التزامه الدينى (عبد الحسين، ٢٠١٢، ١٥٤).

هـ- الصفح: هو أن تسامح من أساء إليك وإعطاءه فرصة ثانية، فالصفح يحدث تغييرات إيجابية داخل الإنسان الذى وقعت عليه الإساءة، وفيها من الرحمة والكرم أكثر مما فيها من الكراهية (سليجمان، ٢٠٠٥، ٢٠٣)، وهو سلوكيات تدفع صاحبها للتصالح مع ذاته ومع الآخر، وتجعله متصفاً بالتسامح فى مواقف الحياة المختلفة (شقيير، ٢٠١٠). فالتسامح بذلك قوة تدعم الأمن والطمأنينة، ولها أثر كبير على تحسين العلاقات بين الأفراد، وبالتالي هو قوة ضرورية لمواصلة الحياة بشكل أفضل والقيام بالأدوار المختلفة بإتقان فى عصر يتسم بالضغوط والتوترات. تؤكد على هذا المعنى دراسة (M. ccullough, 2003) التى أظهرت نتائجها أن التسامح هو التغيير الإيجابى فى الحالة النفسية، وهو يتبعه بالضرورة تغييراً إيجابياً فى العلاقات الإنسانية والاجتماعية، وأن التسامح يحمل الشعور بالراحة والطمأنينة محل الشعور بالمرارة والألم، ويمكن من إجراء تعديلات فى الأفكار والسلوكيات، ويرتبط إلى حد كبير بالوعى والأخلاق والسمو النفسى.

و- المرح والدعابة: وتعنى حب الابتسامه ورؤية من حولنا يبتسم، بمعنى رؤية الجانب المشرق من الحياة (سليجمان، ٢٠٠٥، ٢٠٣). فالمرح والدعابة قوة تمنح الفرد حب الحياة والاستمتاع بها والإقبال عليها. فالدعابة والمرح له أهمية فى إقامة العلاقات مع الآخرين، حيث تقلل المسافة الاجتماعية بينت الأفراد، فتشير (Reff, 2006) فى دراستها، أن الدعابة تتيح للأفراد مشاركة المشاعر والأفكار مع بعضهم البعض. وهذا ما أكدته (Susa, 2002) حيث ثمن أهمية الفكاهة فى العمل، لأنها تعزز الصحة الجسدية والذهنية للأفراد، وتعزز المرونة الذهنية، وتسمح لهم بالعمل معاً بفاعلية أكثر. أكد على ذلك (Hurst, 2000)

الذى أوضح أن الدعابة فى العمل تزيد الدافعية وتحل الصراع، وتخفف التوتر والإحراج، وتساعد فى مواجهة المحن والتغيرات، وتحسن العلاقات بين الأفراد (محمد، السعود، ٢٠١١، ١٠٠٤). "وعليه فإن الدعابة والمرح قوة تساهم فى تحديد العلاقات مع الآخرين وتنظيمها، والمحافظة على توازنها...".

ز - **الحماس والحيوية**: يشير الحماس إلى بذل كل طاقتنا وقوتنا فيما نعمل، وأن نكون متحمسين لما نفعله حتى نشعر بطاقة داخلية تدفعنا إلى العمل، وبعث الحيوية فى الآخرين (سليجمان، ٢٠٠٥، ٢٠٤). فالحماس هو القوة الدافعة التى تساعدنا على تحقيق أهدافنا، وهو الطريق إلى تفجير القدرات اللامحدودة لدى الفرد.

ثانياً: التوافق المهني Vocational Adjustment:

يعد التوافق المهني أحد مجالات التوافق، حيث يتعلق بمجال العمل الذى يأخذ من الفرد الكثير من الوقت والجهد والتفكير، ويمكنه من تحقيق حاجاته وإبراز مكانته الإجتماعية- لذلك فهو يحاول دائماً التوصل إلى نوع من التواءم والتوازن مع هذه البيئة المهنية بكل متغيراتها بما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع.

مفهوم التوافق المهني: يرى (Chang et al., 2008) أن التوافق المهني هو عملية دينامية يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المادية والإجتماعية التى يعمل فيها، والمحافظة على هذا التلاؤم. ويرى "Scott" أن التوافق المهني هو توافق الفرد فى عمله، ويشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التى تحيط به فى العمل، وتوافقه للتغيرات التى تطرأ على هذه العوامل، وتوافقه مع خصائصه الذاتية

(محمد، ٢٠٠٦، ٢٦). فالتوافق المهني يتضمن الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه، ويتمثل في الإختيار المناسب للمهنة عن قدرة وإقتناع شخصي والإستعداد لها، والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج، والشعور بالنجاح والتغلب على المشكلات والعلاقات الحسنة مع الآخرين (محمد، ٢٠٠١، ٦٤). كما أشار (Eggerth, 2008) إلى أنه يعبر عن موقف الفرد حيال مهنته لأنه يركز على الجوانب السلوكية والانفعالية والفكرية التي ترتبط بالمهنة. والتوافق المهني عملية مستمرة في تفاعل الفرد مع الآخرين، حيث يتضمن الفهم الكلى للذات والمهنة، بما يؤدي إلى تحقيق الإنسجام مع ظروف العمل والآخرين، لتحقيق الرضا والكفاءة (خليل، ٢٠١٠، ٦). كما يعد التوافق المهني حالة دينامية متغيرة من الإتساق أو التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة، والمتطلبات العقلية والإجتماعية لبيئة العمل من جهة أخرى (الداهري، ٢٠٠٥، ٧٩).

وعليه، فإن التوافق المهني يعد عملية مستمرة تهدف إلى زيادة القدرة على القيام بالمسئوليات المهنية، والتلاؤم مع ظروف ومتطلبات العمل، لتحقيق الشعور بالرضا الذي ينعكس على النجاح المهني للفرد، وبالتالي تحقيق التوافق، ويتم ذلك من خلال التفاعل الإيجابي بين الفرد بقدراته وإستعداداته وميوله، وبيئة العمل المادية والاجتماعية.

أهمية التوافق المهني: تتجلى أهمية التوافق المهني في جانبين

هما:

- العامل: حيث يبعث التوافق في نفس الفرد الروح المعنوية العالية، ويساعده على تحقيق الإشباعات التي تدفعه إلى المبادرة والابتكار.

- الإنتاج: فكلما زاد التوافق المهني لدى الفرد زادت الكفاءة الإنتاجية كماً وكيفياً، فضلاً عن توفير الوقت والجهد والمال (محمد، ٢٠٠٩، ٥٤).

متطلبات التوافق المهني: لكي يتحقق التوافق المهني لابد من توافر عدة متطلبات منها:

- أن يكون العمل مشعباً لحاجات الفرد المختلفة.
- الرضا عن المستوى الإقتصادي والشعور بأن الرؤساء يقدرونه ويهتمون به، ويحرصون على مصالحهم بقدر حرصهم على مصالح العمل.
- شعور الفرد بالأمن والإستقرار النفسي في العمل، وتوفر فرص إستغلال أفكاره وآرائه في عملية الإنتاج وتحسينه والإشتراك في صنع القرار، والأخذ بمقترحاته، ومعاملته معاملة إنسانية قائمة على الاحترام.
- حب الفرد لنوع العمل الذي يقوم به، وإتاحة فرص الترقى أمامه (زهرا، ٢٠٠٥، ١٩٥؛ رياض، ٢٠٠٥، ٦٨ - ٦٩).

العوامل المؤثرة على التوافق المهني:

- عوامل حضارية وتكنولوجية: حيث أثر التطور الحضاري والتكنولوجي في مختلف مجالات الحياة على حياة الإنسان، وأدت إلى تغيرات يصعب في معظم الأحيان مجاراتها الأمر الذي أدى إلى شعور الفرد بالقلق والتوتر والتهديد الدائم في العمل.
- عوامل داخل العمل وتشمل: علاقة العامل بعمله، وعلاقته بنظام المؤسسة، وبيروئائه وزملائه، وظروف العمل.

- عوامل خارج العمل وتشمل علاقاته الأسرية، والجماعات المختلفة مثل الأصدقاء.
- عوامل شخصية وتتمثل في الحالة الصحية والنفسية والمزاجية للفرد، والسمات الشخصية له (محمود، ٢٠٠٦، ١٨: ٢٩).
- العوامل المؤثرة على التوافق المهني للمعلم: يرى (Parky & Stanford, 2005) أن من أهم العوامل المؤثرة على التوافق المهني للمعلم تتمثل فيما يلي:
 - تغيير حجم الأسرة ووظيفتها وانعكاس ذلك على وظيفتها في تربية الأطفال، مما يمثل عبئاً على المعلم، ويزيد من أدواره تعقيداً داخل وخارج حجرة الدراسة.
 - نظرة المجتمع للمعلم، فمكانة المعلم تتوقف على نظرة المجتمع له، وما يصل إليه وأوضاعه الاجتماعية. ففي دراسة (إحسان، فخر الدين، ٢٠١٦) التي هدفت إلى قياس المكانة الاجتماعية والتوافق المهني لدى معلمة الروضة، والتعرف على العلاقة بينهما. وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٣٥) معلمة توزعت على (٢٤) روضة في مدينة السلمانية، قد أظهرت النتائج أن شعور المعلمات بالمكانة الاجتماعية لهن كان عالياً، وأن التوافق المهني لديهن عال، كذلك أن هناك علاقة إيجابية طردية بين التوافق المهني والمكانة الاجتماعية لمعلمة الروضة. وعليه، فإن الشعور بالمكانة الاجتماعية والتوافق المهني يعد نقطة فارقة بين وجود معلمة حقيقية فاعلة تعطى للمهنة حقها في حال امتلاكها للمكانة الاجتماعية والتوافق، ومعلمة أخرى لا نجد فيها هاتان السماتان.
 - اختلاف البيئة المدرسية يؤثر على تحقيق الدور الاجتماعي المنوط بها، مما يؤثر على توافق المعلم المهني.

- التعتد فى نسيج المعرفة، فتطور بناء المناهج وأساليب التعليم وطريقة وضع المعلم أمام تحديات حقيقية تتطلب منه بذل الجهود الإضافية لتحقيق النمو المهني المستمر.
 - الضغوط النفسية فى مهنة التعليم، فوجد المعلم موضوع ملاحظة ومراقبة جهات عدة، مما يؤثر عليه ويزيد من الضغوط النفسية الواقعة عليه لإرضاء هذه الجهات جميعاً.
 - التقدم التكنولوجى الذى أحدث تغيرات هامة فى الكيان الإجماعى، مما يؤثر على الشعور بالأمن والإستقرار النفسى للفرد وبالتالي يؤثر على مدى توافقه المهني. فقد أشارت دراسة (Lee, et al., 2017) التى هدفت إلى إكتشاف تأثير الإستقرار النفسى لمعلمات رياض الأطفال على مدى الإلتزام المهني لديهن، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) معلمة، وأظهرت النتائج أن الإستقرار النفسى لمعلمة الروضة له تأثير كبير وإيجابى على الإلتزام المهني، وأن الخبرة لها تأثير فى العلاقة السببية بين الإستقرار النفسى والإلتزام المهني لمعلمة الروضة.
 - زيادة الأعباء الوظيفية، فالمعلم مطالب بمهام وواجبات تربوية واجتماعية كبيرة تنقل كاهله.
 - عوامل شخصية تتمثل فى ظروف الفرد وعلاقته خارج العمل، وتناظر سماته الشخصية ومتطلبات العمل (جهاد، ٢٠١٢، ٨٠: ٨٣).
- وعليه فإن الأخلاقيات والقيم التى يتمثلها المعلم داخل المؤسسة التعليمية تؤثر فى التوافق المهني له بدرجة كبيرة.

نظريات التوافق المهني:

- نظرية "Parsons" وترى أن التوافق لا يتحقق للفرد فى مجال المهنة إلا بمعرفته بإمكانياته ورغباته معرفة حقيقية ومتطلبات المهنة، حتى يكون هناك توافق بين إمكانياته ومتطلبات المهنة.
 - نظرية "Williamson et al." وترى أن التعليم يؤدي إلى تحقيق التوافق، وأن من الحكمة إختيار الوظيفة بصورة عقلانية بعد توفر معلومات كافية عن المجال الذى يريد الفرد الإلتحاق به.
 - نظرية "Holand" وترى أن هناك ست أنماط من الشخصية يقابلها ست أنماط من البيئة، ولكى يكون الفرد متوافقاً فى بيئته المهنية، لابد أن يكون هناك تطابق بين أنماط الشخصية والبيئة.
 - نظرية Super وترى أن التوافق المهني للفرد يحدث عندما تتناسب الوظيفة مع إستعدادات الفرد وقدراته وميوله، بالإضافة إلى سماته الشخصية، وأن صلاحية الوظيفة مسألة نسبية فيما يصلح لفرد لا يصلح لغيره.
 - نظرية Menesota وترى أن الإستقرار فى الوظيفة هو المحك الأساسى للتوافق المهني، وكلما طالت فترة البقاء فى العمل دل ذلك على توافق الفرد مع هذا العمل (عبيد، ٢٠٠٩، ٦٩).
- ويتضح مما تقدم أن النظريات التى تناولت التوافق المهني ركزت كلاً منها على جانب معين من جوانب التوافق المهني، فمنها من ركز على الفرد بقدراته وإمكانياته، ومنها من اهتم بإختيار المهنة، ومنها من ركز على البيئة المهنية، وأهمية تحقيق الأمن والإستقرار فى الوظيفة، وعليه فإن هذه النظريات ترتبط ببعضها البعض وتتكامل لتحقيق التوافق المهني لدى الفرد.

مظاهر التوافق المهني:

يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال محكين أساسيين:

• **المحك الأول:** الرضا عن العمل ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل وعن مختلف جوانبه، وعن ما يحيط بالفرد من مؤثرات تؤدي إلى الشعور بالأمان والطمأنينة لتحقيق رغباته وميوله وطموحاته وتوقعاته، مما يؤدي إلى الشعور بالنجاح. ويأتي الرضا عن العمل نتيجة التوافق بين فكرة الفرد عن ذاته وتقديره لقدراته وتكيفه مع ظروفه من جهة، وبين الدور المهني الذي يقوم به من جهة أخرى (محمود، ٢٠٠١، ٤٨).

• **المحك الثاني:** الإرضاء ويتضح من إنتاجية الفرد وكفايته، ومن الطريقة التي ينظر بها إلى رؤسائه وزملاءه، والمؤسسة التي يعمل بها، وإتفاق قدراته ومهاراته مع متطلبات العمل (فرج، ٢٠٠١، ٧٥).

ويستلزم التوافق المهني بعض الوقت لحدوثه، فالفترة التي يقضيها الفرد في العمل، تكون في مجموعها الفترة التي يستغرقها في تحقيق عملية التوافق. (سيد، ٢٠٠٥، ٣٢٢).

هذا ويشير طموح الفرد وإتجاهاته نحو العمل وروحه المعنوية إلى درجة الرضا عن العمل بمختلف جوانبه، ويتحقق الرضا من خلال توافر الخبرات المهنية التي يتحقق فيها المواءمة بين حاجات الفرد التي يسعى لإشباعها والمدعمات المتاحة في بيئة العمل. أما الجوانب السلوكية للفرد من إنتاجية والتزام وقلة أو انعدام الحوادث فهي تتمثل في مفهوم الإرضاء الذي يشير إلى حالة من التوازن بين كل من قدرات الفرد وإستعداداته وميوله من جهة، ومتطلبات العمل من جهة أخرى (الشربيني وآخرون، ٢٠٠٨).

وعليه، فإن الرضا عن العمل من مختلف جوانبه (رضا عن المؤسسة- الرضا عن الإشراف والمسئول- الرضا عن ظروف العمل- الرضا عن الأجور- الرضا عن الزملاء..)، والإرضاء الذى يتضح فى (إتباع نظام العمل- الإنضباط- إرضاء الرؤساء والزملاء) يعد من أهم المحددات التى يمكن أن نستدل منها على التوافق المهنى للفرد.

وعليه، فإن لتمتع الفرد بالتوافق المهنى عليه أن يسعى جاهداً لإختيار المهنة التى تتناسب مع قدراته وإستعداداته، وبذلك يتمكن من النجاح والتقدم فيها، وكذلك الشعور بالرضا عن العمل بكافة جوانبه يمكن من تحقيق الإتجار والتغلب على كافة الصعوبات التى تواجهه.

طرق تحقيق التوافق المهنى:

- استخدام الطرق العلمية للمواءمة بين الفرد ومتطلبات العمل.
- توفير بيئة مناسبة للعمل، وخلق إنسجام بين الفرد وعمله، وتحسين ظروف العمل، والإهتمام بالمستوى الإقتصادى والحاجات الأساسية للفرد، وتمكينه من تنمية قدراته والاستفادة منها.
- دعم العلاقات الإجتماعية داخل العمل.
- رفع الروح المعنوية للفرد، وذلك من خلال مشاركته فى إتخاذ القرارات.
- تحسين الصحة النفسية للفرد لما له أثر كبير فى تحقيق توافقه المهنى.
- تقديم خدمات إستشارية وإرشادية للعامل (الداهرى، ٢٠٠٥، ٨٠-٨١).

التوافق المهني لمعلمة الروضة:

يعد التوافق المهني لمعلمة الروضة من أهم المؤشرات الدالة والمستخدم في الحكم على نجاحها في مهنتها كمعلمة رياض أطفال، فالتوافق المهني أمراً ضرورياً يمكنها من التكيف والتلاؤم مع المتغيرات المختلفة، ويمنحها الشعور بالرضا عن العمل، مما يجعلها أكثر قدرة على الإنتاج ويمنحها حماساً وفاعلية ومشاركة في الأنشطة المتنوعة، وأكثر تفاعلاً مع الآخرين في ميدان العمل، الأمر الذي يمكنها من أداء مهام عملها على أكمل وجه، وبالتالي تحقيق الرضا والإرضاء عن العمل، الأمر الذي ينعكس على طفل الروضة الذي تعد معلمة الروضة المسؤولة عن كل ما يتعلمه، وتوجيه نموه بما يكفل إعداد وإنتاج مواطن صالح.

فوجد دراسة (خليفة، ٢٠١٢) هدفت إلى تحديد مستوى التوافق المهني لمشرفات رياض الأطفال بمدينة مروى بالولاية الشمالية بالسودان، والوقوف على مشكلاتهم، وتقدير تصور مقترح يفيد في تحقيق التوافق المهني لديهم، وتكونت العينة من (٧٩) مشرفة، وأظهرت النتائج أن مستوى التوافق المهني منخفض لدى مشرفات الروضة، ووجود فروق في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير العمر لصالح المشرفات صغيرات السن، ووجود فروق تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية لصالح المشرفات اللاتي يعملن في وظيفة عاملة، ووجود فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الثانوية العامة، كذلك وجود فروق في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير الخبرة لصالح المشرفات ذوات الخبرة الأقل، وعدم وجود فروق تبعاً لمتغير الدورات التدريبية. أما دراسة (عبد الفتاح،

وأحمد، ٢٠١١) فهدفت إلى الكشف عن الإسهام النسبي للذكاء الوجداني والتوافق المهني وإبتكارية معلمة الروضة في التنبؤ بمناخ التعلم وإدارة عملية التعليم والتعلم داخل فصل الروضة، وتكونت العينة من (١٨٠) معلمة رياض أطفال، وأظهرت النتائج إسهام كلاً من الذكاء الوجداني والتوافق المهني وإبتكارية المعلمة في التنبؤ بمناخ التعلم، وإدارة عملية التعليم والتعلم داخل فصل الروضة. ودراسة (محمد، ٢٠١١) هدفت إلى التعرف على التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية بحري وعلاقته بالتدين، وتكونت العينة من (٢٠١) معلمة، وأظهرت النتائج أن السمة العامة للتوافق المهني تتسم بدرجة متوسط، ووجود علاقة إرتباطية موجبة متوسطة بين التوافق المهني لمعلمة الروضة والتدين، ووجود علاقة إرتباطية موجبة ضعيفة في التوافق المهني تبعاً لمتغير العمر، وعكسية ضعيفة تبعاً لمتغير مستوى التعليم، وعدم وجود علاقة إرتباطية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة وتدريب المعلمة. وفي نفس السياق دراسة (أحمد، ٢٠١٤) التي هدفت إلى التعرف على علاقة الإحترق النفسي بالتوافق المهني لمعلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمدينة الأبيض، تكونت العينة من (١٠٦) معلمة، وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين الإحترق النفسي والتوافق المهني لهن.

مظاهر التوافق المهني لمعلمة الروضة:

- المواءمة وتظهر في (رضائها عن إختيارها لمهنة التدريس في الروضة- إلمامها بخصائص وواجبات المهنة- معرفتها بقدراتها العامة والخاصة ومهاراتها وإستعداداتها وكفاياتها في العمل).

- الفاعلية وتظهر في (معرفتها بأهم غايات التربية- عملها على تحقيق هذه الأهداف بفاعلية وكفاءة في نفس الوقت).
 - التفاعل الإجتماعى وتظهر في (علاقات معلمة الروضة الإجتماعية داخل بيئة العمل وخارجها، فهذه العلاقات تتفاعل وتتكامل مع بعضها البعض، وأى خلل فى أحد هذه العلاقات يؤثر بشكل سلبى على باقى العلاقات.
 - الرضا عن العمل ويظهر فى (إحترامها لعملها ولذاتها- رغبتها فى الإستمرار بالعمل مع الأطفال- إحساسها أن حاجاتها الأساسية لن تشبع فى أى عمل آخر- إنتاجها الذى يتمثل فى طفل الروضة وإعداده) (محمد، ٢٠١١، ٦١: ٦٣).
- ويعد الرضا الوظيفى هو مفتاح النجاح فى الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة، وهو أساس التقدم والنمو للروضة، لأن رضا المعلمة عن عملها يؤدي إلى فاعلية أدائها الوظيفى. أما عن علاقة الرضا عن العمل لدى معلمة الروضة ببعض المتغيرات، فقد أجريت العديد من الدراسات فى هذا الشأن، فدراسة (السرسى، ٢٠١١) هدفت إلى التعرف على الرضا المهنى لمعلمة رياض الأطفال فى ضوء بعض المتغيرات، وأظهرت النتائج اختلافات فى درجات الرضا المهنى تعزى لمحل الإقامة وعمر المعلمة، بينما وجدت فروق تعزى إلى سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية. أما دراسة (إسماعيل، وحسن، ٢٠١٢) التى هدفت إلى التعرف على السمة العامة للرضا المهنى لمعلمات مرحلة التعليم قبل المدرسة فى الخرطوم، ومعرفة الفروق فى الرضا عن المهنة لديهن تبعاً لمتغيرات (التخصص، المستوى التعليمى، العمر المهنى، الحالة الاجتماعية)، وأظهرت النتائج أن الرضا المهنى يتسم بالإرتفاع لدى

معلمات الروضة، ووجود فروق فى الرضا عن العمل تعزى إلى (التخصص - الحالة الاجتماعية)، وعدم وجود فروق تعزى إلى متغير الخبرة، وعدم وجود علاقة بين الرضا المهني والمستوى التعليمي لمعلمة الروضة.

أما دراسة (محمد، ٢٠١٦) التي هدفت إلى الوقوف على مدى الرضا الوظيفي لمعلمات الروضة بالمدينة المنورة، وعما إذا كانت متغيرات (المؤهل الدراسي، الخبرة، نوع الروضة) لها تأثير فى رضا المعلمات أم لا، وأظهرت النتائج أن رضا المعلمات كان كبير جداً فى محور العلاقة بإدارة الروضة، وكبيراً فى محاور العلاقات الإنسانية وطبيعة العمل والتنمية المهنية بيئة، بيئة العمل، ومتوسط صافى محور الحوافز المادية، فيما يتعلق بمتغير نوع الروضة، فقد كانت الفروق لصالح الروضات الأهلية فى محاور الحوافز المادية والتنمية المهنية والعلاقات الإنسانية. ولصالح الروضات الحكومية فى محاور بيئة العمل، طبيعة العمل، العلاقة بإدارة الروضة. وفيما يتعلق بمتغير المؤهل، فقد كانت النتائج لصالح مؤهل الدراسات العليا فى محاور بيئة العمل وطبيعة العمل والتنمية المهنية والعلاقات الإنسانية. ولم تظهر فروق فى محورى الحوافز المادية، العلاقة بإدارة الروضة. وفيما يتعلق بمتغير الخبرة، فقد كانت النتائج للخبرة الأعلى فى محاور الدراسة جميعها - دراسة (عليجات، وعقيل، ٢٠١٤) التي هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمات الروضة فى المدارس الحكومية بإقليم الوسط من وجهة نظرهن، وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وأن هناك فروق فى مستوى الرضا الوظيفي يعزى إلى متغير الخبرة، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمى،

وجود علاقة بين الرضا الوظيفي وكلاً من طبيعة العمل والعلاقات مع رؤساء العمل والرواتب والحوافز والمكانة الإجتماعية وتقدير المجتمع.

معلمة الروضة Kindergarten Teacher:

تعتبر معلمة الروضة أهم عناصر البيئة التعليمية، فإليها يرجع النجاح فى عبور الفجوة من المنزل إلى الروضة، ولذا لا بد أن يكون لديها فهم لطبيعة نمو الأطفال واحترامهم والثقة بينهم، وأن تهتم بتنمية قدرات كل الأطفال، وتكون حاصلة على تدريب مناسب، ولديها فلسفة تعليمية، فهى مفتاح النجاح لطفل الروضة (خليل، ٢٠٠٥، ٤٦)، لأنه محور عملها فى الروضة. كما يتوقف على معلمة الروضة تحقيق أهداف التربية فى رياض الأطفال، وهى تُعد بما تحمله من مكونات شخصية، وعملية، وثقافية العنصر الرئيسى الفعال فى تربية الطفل فى الروضة، وهذا التأثير يرتبط بما تحمله من إتجاهات، وقيم ومشاعر وعادات، تنعكس على أفكارها وسلوكياتها، التى سرعان ما تنتقل إلى الطفل باعتبارها القدوة والنموذج الذى يقلده، فهو يتمثل ويتقمص شخصياتها فى سلوكه وتصرفاته (عبد القادر، ٢٠١٣، ١٧٩).

مواصفات معلمة الروضة:

- أن تكون لديها رغبة حقيقية للعمل مع الأطفال فى مرحلة الروضة.
- أن تتمتع بالإتزان الانفعالى.
- لديها القدرة على إقامة علاقات اجتماعية إيجابية.
- أن تكون سليمة الجسم والحواس.
- أن تكون لغتها سليمة.
- أن تكون على خلق يؤهلها لأن تكون مثلاً يحتذى به.

- أن تتمتع بقدر من الذكاء يسمح لها بالاستفادة من فرص التعليم والنمو المهني.
- أن تتمتع بالمرونة الفكرية. (خليفة، ٢٠١٣، ٢٤).
- النمذجة: حيث إن الأطفال يفهمون بشكل حدسي صفاتنا الشخصية، ويميلون إلى تشكيل سلوكهم في ضوء ذلك وتبعاً لسلوكنا.
- القدرة التنبؤية وإتخاذ قرارات مبنية على المعرفة (خليل، ٢٠٠٦، ٢٢٨).

الكفاءات المهنية الواجب توافرها في معلمة الروضة:

- كفاءة إعداد النشاط وتمثل في (تحديد الأهداف- اختيار النشاط- اختيار الوسائل التعليمية).
- كفاءة تقديم النشاط وتمثل في (التمهيد للنشاط- التنوع في أساليب وطرق العرض- طرح الأسئلة والمناقشة- تنظيم وتوزيع وقت النشاط- التعزيز- مراعاة الفروق الفردية- ربط النشاط بحياة الاطفال).
- الكفاءة العلمية والمهنية وتمثل في (إتقان المادة العلمية- متابعة الجديد في مجال التخصص والمجال التربوي- الاستفادة من خبرات الزملاء- الإلتزام بالمواعيد- تحمل المسؤولية- الإعداد المهني- الإستعداد للنمو المهني والعلمي- التدريب أثناء الخدمة).
- كفاءة العلاقات الإنسانية والنظام وتمثل في (تكوين علاقات طيبة مع الأطفال والزملاء- التعاون مع إدارة الروضة- الإلتزام في العمل- المحافظة على النظام).

- كفاءة التقييم وتمثل في (إستخدام الأساليب المناسبة للتقييم والتنويع فيها وتفسير النتائج، ومعالجة نقاط الضعف) (جاد، ٢٠١٤، ٦٨: ٦٩).

حقوق وواجبات معلمة الروضة:

أولاً: حقوق معلمة الروضة:

- الإحترام والتقدير.
- الحصول على دورات تطويرية وإرشاد مستمر.
- الحصول على الحقوق المذكورة في قانون الخدمة المدنية للعاملين بالقطاع العام، الحقوق الواردة في نظام العمل والعمال للعاملين في القطاع الخاص.
- الحق في التطور الإدارى.

ثانياً: واجبات معلمة الروضة:

- بناء العلاقة مع الأطفال على أسس الثقة والاحترام.
- الإهتمام بسلامة ورفاهية الأطفال.
- المساهمة فى إعداد بيئة تربوية نزيهة وشاملة.
- التعاون وتقبل المساندة والدعم.
- إستشارة المختصين عند حدوث أية مشكلات.
- مراعاة الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة.
- السعى للتطور المهنى بأشكاله المختلفة.
- تأمل ممارستها المهنية، وتقييمها لتلبية احتياجاتها المهنية.
- التعامل بروح الفريق.

- الالتزام بالتعليمات والقوانين الصادرة عن الجهات المشرفة.
- معاملة الأطفال بعدالة ومراعاة حقوقهم.
- إحترام أولياء الأمور وإشراكهم فى العملية التربوية.
- مساعدة الأطفال على التكيف مع القيم الأخلاقية فى المجتمع (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٧، ١١: ١٢).

وعليه، فإن معلمة الروضة تحتاج إلى إعداد وتأهيل مهنى خاص يكون متمشياً مع الأدوار والمهام والمسئوليات الملقاة على عاتقها، وذلك حتى يمكنها تحقيق التوافق المهنى بصورة مرضية، ويكون ذلك من خلال البرامج وورش العمل والدورات التدريبية التى تساعدها على استغلال جميع طاقاتها وقواها الإيجابية فى تحقيق هذا التوافق.

تعقيب الباحثة على الإطار النظرى والدراسات السابقة:

- من خلال عرض الإطار النظرى والدراسات السابقة تبين الآتى:
- أن القوى الإيجابية تعد الثراء الذى يحدد الوجود الإنسانى، والذى يضمن له الأساس لمنح القدرة على التعامل مع الحياة بأبعادها المختلفة، وأزماتها ومشكلاتها، وتعزيز الصحة النفسية، فهى تجعل الفرد يرتقى فى تصرفاته وأمور حياته، وتصلبه إلى الإشباع الشامل من خلال إيجاد السياقات التى تمكنه من إحياؤها لديه، وتوظيفها على نحو سليم، من ثم تحقيق الشعور بالرضا والتوافق. فالقوى الإيجابية تعد دعائم أساسية لشخصية الفرد وسلوكه، وهى التى تمكنه من مواجهة الصعوبات والضغط بفعالية، فهى لا تجعله يسعى إلى التخلص منها، بل تساعده على مواجهتها والتغلب عليها، فهى لا تجعله يسعى إلى التخلص منها، بل تساعده على مواجهتها والتغلب عليها.

• أن القوى الإيجابية من المتغيرات الإيجابية فى الشخصية، وعدم إكتشافها لدى الفرد وإستخدامها يفقده القدرة على التعامل مع متغيرات الحياة.

• أن التوافق المهنى يعد من أهم مجالات التوافق التى يحتاجها الإنسان لتحقيق التواءم والتوازن مع البيئة المهنية بكل متغيراتها وأبعادها بما يعود عليه وعلى المجتمع بالنتفع. وهو يعد من أهم الموضوعات التى ينبغى أن تظل موضوعاً للبحث، لأن ما قد يكون مُرضياً للفرد الآن، قد لا يرضيه فى المستقبل.

• الدور المحورى لمعلمة الروضة فى تعليم الأطفال وإكسابهم المهارات المتعددة فى ضوء خصائص المرحلة، الأمر الذى يتطلب تمتعها بالعديد من السمات التى تمكنها من تحقيق أهدافها وأهداف الروضة.

• أن البحث الحالى قد تميز فى موضوعه وعينته، حيث لم تجد الباحثة أى دراسة شبيهة من حيث دراستها للقوى الإيجابية كمنبئ بالتوافق المهنى لمعلمة الروضة، أو تناولت القوى الإيجابية، والتوافق المهنى لمعلمة الروضة، وذلك فى حدود علم الباحثة- ولكن الدراسات التى أجريت فقد تناولت إحدى هذه القوى أو جزء منها، كذلك الدراسات التى تناولت التوافق المهنى معظمها تناول بعد منه وهو الرضا عن العمل. الأمر الذى مثل صعوبة للباحثة فى الحصول على دراسات مرتبطة بموضوع البحث. لذا تميز البحث بتفرده فى مجال محاولة التعرف على مدى إسهام القوى الإيجابية (الحكمة- الشجاعة- الحب والإنسانية- العدالة- الاعتدال- التسامى) فى التنبؤ بالتوافق المهنى لمعلمة الروضة، وتوضيحه فى ضوء نتائج البحوث والدراسات العربية والأجنبية التى توافرت للباحثة، وذات الصلة بموضوع البحث.

فروض البحث:

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمات الروضة على مقياس القوى الإنسانية الإيجابية ومتوسط درجاتهم على مقياس التوافق المهني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمات الروضة فى مقياس القوى الإيجابية وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير (التخصص- الخبرة- العمر).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمات الروضة فى مقياس التوافق المهني وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير (التخصص- الخبرة- العمر).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات الروضة مرتفعى القوى الإيجابية ومنخفضى القوى الإيجابية فى التوافق المهني.
- تسهم القوى الإنسانية الإيجابية إسهاماً دال إحصائياً فى التنبؤ بالتوافق المهني لدى معلمات الروضة.

إجراءات البحث:

منهج البحث: اعتمد البحث على المنهج الوصفى الذى يقوم على جمع المعلومات والبيانات الخاصة بموضوع البحث، وتصنيفها وتبويبها على شكل معلومات تتسم بالوضوح وإخضاعها للتحليل والتفسير.

عينة البحث: تتكون عينة البحث الحالى من (١٠٠) معلمة من رياض الأطفال بمحافظة القاهرة، اللآتى يمارسن العمل فى المدارس الرسمية (التجريبية) أو الخاصة التابعة لإدارة مدينة نصر، مصر

الجديدة التعليمية، وترجع أسباب اختيار العينة من هذه المدارس إلى تعاون إدارة المدارس مع الباحثة، وتيسير الجوانب الإدارية لها، وإقتناعهم وتحمسهم لموضوع البحث، مما يسر على الباحثة إجراء وتطبيق المقاييس الخاصة بالبحث. وقد تم تقسيمهن على النحو التالي:

جدول (١)

توزيع أفراد العينة تبعاً للتخصص

التخصص	العدد	السنة
رياض أطفال	٥٠	%٥٠
تخصص آخر	٥٠	%٥٠
الإجمالي	١٠٠	%١٠٠

جدول (٢)

توزيع أفراد العينة تبعاً لسنوات الخبرة

الخبرة	العدد	النسبة
أقل من خمس سنوات	٢٦	%٢٦
من (٥ - ١٠) سنوات	٣٣	%٣٣
أكثر من (١٠) سنوات	٤١	%٤١
الإجمالي	١٠٠	%١٠٠

جدول (٣)

توزيع أفراد العينة تبعاً للعمر

العمر	العدد	السنة
أقل من (٣٥) سنة	٤٨	%٤٨
أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	%٥٢
الإجمالي	١٠٠	%١٠٠

أدوات البحث: قامت الباحثة بإعداد أدوات القياس التالية:

١- مقياس القوى الإيجابية لمعلمة الروضة. (ملحق رقم ١)

٢- مقياس التوافق المهني لمعلمة الروضة. (ملحق رقم ٢)

وقد قامت الباحثة بالاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة، والإطلاع على المقاييس ذات العلاقة في إعداد المقاييس.

أولاً: مقياس القوى الإنسانية الإيجابية لمعلمة الروضة:

(إعداد الباحثة)

يهدف المقياس إلى التعدي على مدى إسهام القوى الإيجابية في التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمة الروضة، والتعرف على الفروق في القوى الإيجابية لدى معلمات الروضة في ضوء بعض المتغيرات (التخصص- الخبرة- العمر)، وتحديد العلاقة بين القوى الإيجابية والتوافق المهني لمعلمة الروضة.

وقد تم إعداد المقياس بعد الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة، والمقاييس المصممة وخاصة مقياس (سليجمان Selegman) للقوى الإيجابية.

وبناءً عليه قامت الباحثة بإعداد المقياس وتحديد ست أبعاد أساسية للقوى الإيجابية تتمثل في (الحكمة- الشجاعة- الحب والإنسانية- العدالة- الاعتدال- التسامى)، ولكل منها أبعاد فرعية تعد مؤشرات دالة عليها.

وقد تكونت عبارات المقياس من (١٢٧) عبارة، كما يتضح في ملحق (١) جاءت تحت ست أبعاد أساسية كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (٤)

القوى الإيجابية والمؤشرات الدالة عليها وعدد العبارات الخاصة

بكل منها

عدد العبارات	المؤشرات الدالة عليها	أبعاد المقياس	عدد العبارات	المؤشرات الدالة عليها	أبعاد المقياس	عدد العبارات	المؤشرات الدالة عليها	أبعاد المقياس
٥	١- الحب والعطف والكرم	٣- الإنسانية والحب	٦	١- الجسارة والإقدام	٢- الشجاعة والإقدام	٤	١- حب الاستطلاع	الحكمة والمعرفة
			٦	٢- المثابرة		٦	٢- حب التعلم	
٥	٢- الحب وتقبل الآخرين		٦	٣- الإتساق مع الذات		٤	٣- النقد	
						٥	٤- الأصالة	
						٦	٥- الوجدان	
						٥	٦- النظرة المثاقبة	
١٠	الإجمالي		١٨	الإجمالي		٣٠	الإجمالي	
٧	١- تذوق الجمال	٦- التسامي	٥	١- ضبط النفس	٥- الاعتدال	٤	١- العمل في فريق	٤- العدالة
٥	٢- الامتتان		٥	٢- التدبير		٥	٢- العدالة والمساواة	
٧	٣- التقاؤل		٥	٣- التواضع		٤	٣- القيادة	
٥	٤- الإحساس بوجود هدف							
٦	٥- الصفح والرحمة							
٥	٦- المرح والدعابة							
٦	٧- الحيوية والحماس							
٤١	الإجمالي		١٥	الإجمالي		١٣	الإجمالي	

تصحيح المقياس: يتم الإجابة على بنود المقياس بإختيار بديل من ثلاث بدائل (تنطبق على- تنطبق على إلى حد ما- لا تنطبق على)، وتأخذ الدرجات (٣، ٢، ١)، وجميع العبارات فى الإتجاه الموجب وهو إتجاه إرتفاع القوى الإيجابية، ومجموع درجات الأبعاد تمثل الدرجة الكلية للمقياس.

صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس بإستخدام الصدق التمييزى والصدق العاملى وصدق الاتساق الداخلى.

١- **الصدق التمييزى:** قامت الباحثة بإيجاد معامل الصدق بطريقة المقارنة الطرفية على عينة البحث البالغ عددها (١٠٠) معلمة، وذلك بإيجاد الفرق بين الأرباعيين الأعلى والأدنى على مقياس القوى الإيجابية، كما يتضح بالجدول التالى.

جدول (٥)

صدق مقياس القوى الإيجابية بطريقة المقارنة الطرفية

حجم التأثير	مربع إيتا	الدالة	ت	المستوى المنخفض		المستوى المرتفع		المقياس
				٢ع	٢م	١ع	١م	
قوى	٠.٨٨	٠.٠١	١٩.٩٤	٣.٤١	٤٩.٠٤	١.٧٦	٦٣.٧٨	الحكمة والمعرفة
قوى	٠.٧٩	٠.٠١	١٤.٣٨	٤.١٣	٣٧.٢٢	١.٥٨	٤٩.٤٤	الشجاعة والإقدام
قوى	٠.٨٨	٠.٠١	١٩.١٢	١.٩٠	٢٢.٣٧	٠.٥١	٢٩.٥٠	الحب والإنسانية
قوى	٠.٨٧	٠.٠١	١٨.٢٩	٢.٤١	٢٥.٦٣	١.٧٢	٣٦.٠٤	العدالة
قوى	٠.٨٩	٠.٠١	٢٠.٢٩	٢.٠٩	٣١.١٩	١.٦٥	٤١.٥٩	الاعتدال
قوى	٠.٨٩	٠.٠١	٢٠.٤٠	٥.١١	٧٣.٠٠	٣.٤٣	٩٧.١٥	التسامى
قوى	٠.٨٨	٠.٠١	١٩.٧٣	١٥.٠١	٢٥٩.١٩	٩.٣٨	٣٢٦.٣٧	المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق أن المقياس له القدرة على التمييز بين أفراد العينة، لأفراد يمتلكون السمة بشكل مرتفع، وآخرين يمتلكون السمة بشكل منخفض مما يدل على صدق المقياس.

٢- **الصدق العاملى:** قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملى التحقى لبنود المقياس على عينة مكونة من (١٠٠ معلمة)، والجدول التالى يوضح نتائج التحليل العاملى.

جدول (٦)

يوضح تشبعتات عبارات مقياس القوى الإيجابية لمعلمة الروضة

الحكمة والمعرفة		الشجاعة والإقدام		الحب والإستائبة		العالة		الاعتدل		لتسامي	
تشبيك	أثر العبارة	تشبيك	أثر العبارة	تشبيك	أثر العبارة	تشبيك	أثر العبارة	تشبيك	أثر العبارة	تشبيك	أثر العبارة
	٠.٨٦		٠.٨٥		٠.٨٥		٠.٨٣		٠.٧٩		٠.٧٨
	٠.٨١		٠.٨٧		٠.٨٥		٠.٨٨		٠.٨٤		٠.٨٤
	٠.٧٨		٠.٨٣		٠.٨٤		٠.٨٤		٠.٨٣		٠.٨٧
	٠.٨٠		٠.٧٥		٠.٨٢		٠.٨٠		٠.٨٣		٠.٨٤
	٠.٨٢		٠.٨٢		٠.٨١		٠.٩٠		٠.٧٨		٠.٨١
	٠.٨٢		٠.٨١		٠.٨١		٠.٩٠		٠.٨٣		٠.٨٦
	٠.٧٩		٠.٨١		٠.٨١		٠.٨٥		٠.٨٣		٠.٨٣
	٠.٨٥		٠.٨٤		٠.٨٣		٠.٨٠		٠.٨٦		٠.٧٧
	٠.٨٢		٠.٨٦		٠.٨٦		٠.٨٣		٠.٨٠		٠.٨٤
	٠.٧٩		٠.٧٨		٠.٨٠		٠.٨٧		٠.٨١		٠.٨٣
	٠.٧٩		٠.٨٤		٠.٨٦		٠.٨٦		٠.٨٧		٠.٨٣
	٠.٧٩		٠.٨١		٠.٨٦		٠.٩١		٠.٧٩		٠.٨٥
	٠.٧٨		٠.٩٠		٠.٨٣		٠.٨٧		٠.٨٦		٠.٨٠
	٠.٨٣		٠.٨٣		٠.٨٠		٠.٨٠		٠.٨٧		٠.٨٣
	٠.٨٦		٠.٨٢		٠.٨٢				٠.٨٥		٠.٨٣
	٠.٧٤		٠.٨٥		٠.٨٢				٠.٨٥		٠.٨٣
	٠.٨٤		٠.٨٤		٠.٨٢				٠.٨٥		٠.٧٥
	٠.٨٢		٠.٨٧		٠.٨٧						٠.٨٥
	٠.٨١										٠.٧٥
	٠.٨٣										٠.٨٥
	٠.٨٣										٠.٧٨
	٠.٧٩										٠.٨٦
	٠.٨١										٠.٨٣
	٠.٨٣										٠.٨٣
	٠.٨٩										٠.٨٤
	٠.٧٩										٠.٨٠
	٠.٧٩										٠.٨٦
	٠.٧٧										٠.٨٦
	٠.٨٣										٠.٧٥
											٠.٨١
											٠.٨٢
											٠.٨٦
											٠.٧٩
											٠.٨٤
											٠.٨٣
											٠.٨٦
											٠.٨٨
											٠.٨٠
											٠.٧٩
											٠.٨٤
											٠.٨٦
											٠.٧٨
											٠.٨٦

يتضح من الجدول السابق أن قيم تشبعت كل عبارة مرتفعة وموجبة ودالة إحصائياً مما يحقق تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق العاىل.

صدق الإتساق الداىلى:

قامت الباحثة بإجراء الإرتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية، وجاءت معاملات الإرتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية دالة عند مستوى (٠.٠١) كما هو موضح فى الجدول التالى:

جدول (٧)

معاملات الإرتباط بين مقياس القوى الإيجابية وأبعاده الفرعية

المقاس ككل	التسامى	الاعتدال	العدالة	الحب والإنسانية	الشجاعة والإقدام	الحكمة والمعرفة	أبعاد مقياس القوى الإيجابية
**٠.٧٧٠							الحكمة والمعرفة
**٠.٧٥٢						**٠.٥٣٤	الشجاعة والإقدام
**٠.٧١٤					**٠.٤٥٦	**٠.٥٠٨	الحب والإنسانية
**٠.٧٧٦				**٠.٥٣٨	**٠.٥٣٨	**٠.٤٩١	العدالة
**٠.٧٧٤			**٠.٥٦٨	**٠.٥٧٢	**٠.٥٠٧	**٠.٥٢٨	الاعتدال
**٠.٩٠٢			**٠.٦٥٢	**٠.٥٧٦	**٠.٥٧٧	**٠.٥٥٤	التسامى

** دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الإرتباط لجميع أبعاد المقياس كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على صدق المقياس.

ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، حيث قامت الباحثة بإيجاد معامل الإرتباط بين مجموع درجات العبارات الفردية، ومجموع درجات العبارات الزوجية لمقياس القوى الإيجابية، ثم استخدام معادلة سبيرمان- براون Spearman- Brown للحصول على معامل ثبات الاختبار ككل.

جدول (٨)

معامل ثبات مقياس القوى الإيجابية لمعلمة الروضة

بطريقة التجزئة النصفية

المقياس	قيمة معامل الارتباط بين نصفى الاختبار	قيمة معامل الثبات بمعامل سبيرمان براون
القوى الإيجابية لمعلمة الروضة	٠.٧٨١	٠.٨٧٧

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات (٠.٨٧٧) وهى دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهى تمنحنا مؤشراً واضحاً على ثبات المقياس.

كما تم التحقق من ثبات المقياس عن طريق إيجاد معامل ألفا-كرونباخ Alpha-Cronbache.

جدول (٩)

معامل ثبات مقياس القوى الإيجابية لمعلمة الروضة

بطريقة معامل ألفا كرونباخ

المقياس	عدد أفراد العينة	عدد بنود المقياس	معامل ألفا كرونباخ
القوى الإيجابية لمعلمة الروضة	١٠٠	١٢٧	٠.٩٦٠

يتضح من الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ (٠.٩٦٠) وهى دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على درجة عالية من الثبات.

ثانياً: مقياس التوافق المهني لمعلمة الروضة (إعداد الباحثة):

قامت الباحثة بإعداد مقياس التوافق المهني لمعلمة الروضة كأداة لقياس الفروق بين معلمات الروضة فى التوافق المهني فى ضوء بعض المتغيرات (التخصص- العمر- الخبرة)، وتحديد العلاقة بين القوى الإيجابية والتوافق المهني لمعلمة الروضة، ولبناء المقياس قامت الباحثة

بالإطلاع على الإطار النظرى والدراسات السابقة، والمقاييس التى استعانت بها هذه الدراسات، ويتكون المقياس من (٤٣) عبارة موزعة على خمس أبعاد هى:

• **الأمان المهني:** ويعنى مدى شعور معلمة الروضة بالأمن والطمأنينة داخل العمل، ويظهر من خلال دور الروضة فى تحقيق رغبات وتوقعات المعلمة وإشباع طموحها وتطلعاتها. وقد إشتمل هذا البعد على (٧) عبارات.

• **الأداء المهني التوافقي:** ويعنى مدى إستعداد معلمة الروضة للقيام بالمهام الوظيفية الموكلة إليها، والإلتزام بها. وقد إشتمل هذا البعد على (٤) عبارات.

• **العلاقات الإنسانية:** وتعنى قدرة معلمة الروضة على التفاعل وإقامة علاقات إجتماعية مع الآخرين فى مجال العمل وتمثل (العلاقة مع الزملاء- العلاقة مع إدارة الروضة- العلاقة مع أولياء الأمور- العلاقة مع الأطفال). وقد إشتمل هذا البعد على (١٣) عبارة تمثل هذه العلاقات المتنوعة.

• **الرضا عن طبيعة وظروف العمل وفرص النمو الوظيفي والترقي:** ويعنى إدراك المعلمة ورضاها عن الدور والعمل الذى تقوم بأدائه فى الروضة، وإتجاهاتها نحو هذا العمل وظروفه وطبيعته، وما يواجهها فيه من مشكلات، وكذلك الرضا عن فرص النمو والتدريب الوظيفي وفرص الترقى. وقد إشتمل هذا البعد على (١٣) عبارة.

• **التقدير والمكانة الاجتماعية:** وتعنى مدى شعور معلمة الروضة بالإحترام والتقدير ومكانتها الإجتماعية التى ينبغى أن تتناسب مع ما تقوم به من عمل فريد. وقد إشتمل هذا البعد على (٦) عبارات.

وقد روعى فى صياغة عبارات المقياس سهولة مضمونها ووضوحها، وتعبيرها عن البعد الذى تنتمى إليه.

تصحيح المقياس: يتم الإجابة على بنود المقياس بإختيار بديل من ثلاث بدائل (أوافق - أوافق إلى حد ما - لا أوافق)، وتأخذ الدرجات (٣، ٢، ١)، وجميع العبارات فى الإتجاه الموجب، وهو إتجاه إرتفاع التوافق المهنى، ومجموع درجات الأبعاد تمثل الدرجة الكلية للمقياس.

صدق المقياس:

تم حساب صدق المقياس بطريقة الصدق التمييزى، طريقة الصدق العاملى والاتساق الداخلى:

• **الصدق التمييزى:** قامت الباحثة بإيجاد معامل الصدق بطريقة المقارنة الطرفية على عينة قوامها (١٠٠) معلمة، وذلك بإيجاد الفرق بين الأرباعيين الأعلى والأدنى على مقياس التوافق المهنى، كما يتضح من الجدول التالى.

جدول (١٠)

صدق مقياس التوافق المهنى بطريقة المقارنة الطرفية

حجم التأثير	مربع إيتا	الدلالة	ت	المستوى المنخفض		المستوى المرتفع		الأبعاد
				٢ع	٢م	١ع	١م	
قوى	٠.٨٧	٠.٠١	١٩.٠٣	١.٤٥	١٠.٤٨	١.٠٩	١٧.١٥	الأمان المهنى
قوى	٠.٩٤	٠.٠١	٢٨.٤٤	٧.٦٧	٠.٦٢	٠.٤٢	١١.٧٨	الأداء المهنى التوافقى
قوى	٠.٨٨	٠.٠١	١٩.٨٨	٢.٦٢	٢٧.٩٦	٠.٦٨	٣٨.٣٣	العلاقات الإنسانية
قوى	٠.٨٧	٠.٠١	١٨.٦٩	٢.٣٠	٢٠.٧٠	٢.٠٣	٣١.٧٤	الرضا عن طبيعة وظروف العمل وفرص النمو الوظيفى والترقى
قوى	٠.٩٤	٠.٠١	٢٩.٥٤	١.٠٥	٧.٤١	١.٠٤	١٥.٩٢	التقدير والمكانة الاجتماعية
قوى	٠.٩١٧	٠.٠١	٢٣.٩١٥	٦.٠٤٤	٧٨.٣٣	٣.٨٤١	١١١.٢٩	المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطى درجات المجموعتين الأكثر إرتفاعاً والأقل إرتفاعاً فى التوافق المهنى مما يدل على أن المقياس يميز تمييزاً واضحاً، وهذا يدل على صدق المقياس.

- **الصدق العاملى:** قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملى لبنود المقياس وعددها (٤٣) بند، والجدول التالى يوضح نتائج التحليل العاملى.

جدول (١١)

التحليل العاملى لعبارات مقياس التوافق المهنى لمعلمة الروضة

التقدير والمكاتب الاجتماعية		الرضا عن طبيعة وظروف العمل		العلاقات الإنسانية		الاداء المهنى التوافقى		الامان المهنى	
رقم العبارة	التشبعات	رقم العبارة	التشبعات	رقم العبارة	التشبعات	رقم العبارة	التشبعات	رقم العبارة	التشبعات
٠.٧٦	١	٠.٧٥	١	٠.٧٣	١	٠.٦٦	١	٠.٧١	١
٠.٦٨	٢	٠.٧٤	٢	٠.٧٥	٢	٠.٦٧	٢	٠.٧٢	٢
٠.٧٦	٣	٠.٧٧	٣	٠.٧٤	٣	٠.٧٨	٣	٠.٧٦	٣
٠.٦٧	٤	٠.٦٨	٤	٠.٧٢	٤	٠.٦٦	٤	٠.٧٨	٤
٠.٧٢	٥	٠.٧٥	٥	٠.٧٢	٥			٠.٦٧	٥
٠.٧١	٦	٠.٦٠	٦	٠.٧٤	٦			٠.٦٧	٦
		٠.٧٠	٧	٠.٧٢	٧			٠.٧٤	٧
		٠.٧٧	٨	٠.٦٥	٨				
		٠.٦٥	٩	٠.٦٤	٩				
		٠.٦٩	١٠	٠.٦٩	١٠				
		٠.٣٩	١١	٠.٦٣	١١				
		٠.٦٨	١٢	٠.٦٤	١٢				
		٠.٨٢	١٣	٠.٧٧	١٣				

يتضح من الجدول السابق أن قيم تشبعات العبارات مرتفعة وموجبة ودالة إحصائياً مما يحقق تمتع المقياس بدرجة عالية نسبياً من الصدق العاملى.

صدق الاتساق الداخلى: كما قامت الباحثة بحساب معاملات الإرتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية، وجاءت معاملات الإرتباط دالة عند مستوى (٠.٠١)، كما هو موضح فى الجدول التالى.

جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين مقياس التوافق المهني
وأبعاده الفرعية

المقاس ككل	التقدير والمكانة الاجتماعية	الرضا عن طبيعة وظروف العمل وفرص الترقى والنمو الوظيفي	العلاقات الإنسانية	الأداء المهني التوافقي	الأمان المهني	أبعاد التوافق المهني
**٠.٧٥٦	**٠.٥٧١	**٠.٦٢٢	**٠.٤٠٣	**٠.٥٩٦		الأمان المهني
**٠.٨١١	**٠.٥٨٣	**٠.٥٤٢	**٠.٧٤٨			الأداء المهني التوافقي
**٠.٧٨٣	**٠.٤٨١	**٠.٥٠٦				العلاقات الإنسانية
**٠.٨٦٤	**٠.٧٠٢					الرضا عن طبيعة وظروف العمل وفرص الترقى
**٠.٨٢٨						التقدير والمكانة الاجتماعية

** دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية معاملات ذات دلالة إحصائية عالية، مما يؤكد على تمتع المقياس بدرجة عالية من الإتساق الداخلي.

ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وإيجاد معامل ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٣)

معامل ثبات مقياس التوافق المهني لمعلمة الروضة

بطريقة التجزئة النصفية

المقياس	قيمة معامل الارتباط بين نصفى الاختبار	قيمة معامل الثبات بمعادلة سبيرمان- براون
التوافق المهني لمعلمة الروضة	٠.٧٢٧	٠.٨٤٢

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات الاختبار (٠.٨٤٢)، وهى دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على ثبات المقياس.

جدول (١٤)

معامل ثبات مقياس التوافق المهني لمعلمة الروضة
بطريقة معامل ألفا - كرونباخ

المقياس	عدد أفراد العينة	عدد بنود المقياس	معامل ألفا كرونباخ
التوافق المهني لمعلمة الروضة	١٠٠	٤٣	٠.٩٣٢

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات الاختبار (٠.٩٣٢)، وهو دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١)، مما يدل على درجة عالية من الثبات.

إجراءات البحث:

- تحديد عينة البحث من معلمات الروضة فى المدارس الخاصة والتجريبية.
 - تطبيق مقياس القوى الإيجابية لمعلمة الروضة (إعداد الباحثة).
 - تطبيق مقياس التوافق المهني لمعلمة الروضة (إعداد الباحثة).
 - تسجيل وتنظيم البيانات، ثم معالجتها إحصائياً، للتحقق من صحة فروض البحث.
 - عرض النتائج ومناقشتها.
 - تقديم التوصيات والمقترحات فى ضوء نتائج البحث.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة فى البحث:**
- الصدق العاملى والصدق التمييزى صدق الإتساق الداخلى لحساب صدق المقاييس.

- طريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لحساب ثبات المقاييس.
- معامل ارتباط بيرسون.
- اختبار T- Test لحساب دلالة الفروق.
- تحليل التباين أحادي الإتجاه "Oneway.anova".
- المقارنات البعدية بطريقة شيفية.
- تحليل الانحدار.

نتائج البحث ومناقشتها:

أولاً: عرض نتيجة الفرض الأول:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمات الروضة على مقياس القوى الإيجابية ومتوسط درجاتهم على مقياس التوافق المهني.

وللتحقق من صحة ذلك الفرض قامت الباحثة بإيجاد معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين القوى الإيجابية والتوافق المهني لمعلمة الروضة، كما هو موضح بالجدول الآتية:

جدول (١٥)

معامل الارتباط بين القوى الإيجابية والتوافق المهني لمعلمة الروضة

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط (r)	ع	م	ن	العامل المقاس
٠.٠٠٠	٠.٥٨٦	٢٨.٥٨	٢٩٥.٤٢	١٠٠	مقياس القوى الإيجابية
		١٣.٤٨	٩٥.٦٢	١٠٠	مقياس التوافق المهني

جدول (١٦)

معامل الارتباط بين أبعاد القوى الإيجابية وأبعاد التوافق المهني لمعلمة الروضة

أبعاد التوافق المهني						
الدرجة الكلية	التقدير والمكافئة الاجتماعية	الرضا عن طبيعة وظروف العمل	العلاقات الإنسانية	الأداء المهني التوافقي	الأمان المهني	أبعاد القوى الإيجابية
**٠.٥٠٠	**٠.٤٠٤	**٠.٤٤٦	**٠.٣٨٧	**٠.٤٦٤	**٠.٣٣٩	الحكمة والمعرفة
**٠.٣٧٩	**٠.٣٨٧	**٠.٢٦٤	**٠.٢٩٤	**٠.٣٣٨	**٠.٢٨٥	الشجاعة والإقدام
**٠.٣١١	٠.١٩٦	*٠.٢٠٢	**٠.٣٢٨	**٠.٢٧٤	**٠.٢٧٤	الحب والإنسانية
**٠.٣٤٦	٠.١٩٢	**٠.٢٧٢	**٠.٤١٣	**٠.٣٢٩	٠.١٧١	العدالة
**٠.٣٩٠	**٠.٣١٠	**٠.٣٣٩	**٠.٢٧٨	**٠.٣٢١	**٠.٣٤٦	الإعتدال
**٠.٦١٩	**٠.٤٧٦	**٠.٥٦٥	**٠.٥٩٣	**٠.٥٩٨	**٠.٤٠٠	التسامي
**٠.٥٨٦	**٠.٤٥٩	**٠.٤٥٩	**٠.٥٢٨	**٠.٥٤٥	**٠.٤٠٤	الدرجة الكلية

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

** دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة قوية ودالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين متوسط درجات أفراد العينة على مقياس القوى الإيجابية ومتوسط درجاتهم على مقياس التوافق المهني، وهذا يدل على أن التوافق المهني يرتبط ارتباطاً موجباً ودالاً بالقوى الإيجابية لدى معلمة الروضة، أى كلما ارتفع مستوى القوى الإيجابية لدى معلمة الروضة يرتفع مستوى التوافق المهني لديها.

مناقشة نتائج الفرض الأول:

بالعودة إلى جدول (١٥، ١٦) يتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية ودالة إحصائياً بين القوى الإيجابية والتوافق المهني. وقد جاءت هذه النتيجة منطقية، فتمتع معلمة الروضة بالقوى الإنسانية الإيجابية يمكنها من التغلب على الصعوبات والمشكلات التي تواجهها فى الحياة

سواء على المستوى الشخصي أو المهني، وبالتالي فهي وسيلتها للصدوم والمقاومة وتحقيق الصحة النفسية والشعور بالرضا، فالقوى الإيجابية تمثل القوة الدافعة والمحركة للسلوك الإنساني، وعليه فهي تساعد المعلمة على تحقيق التوافق على المستوى الشخصي والمهني، وهذا ما أكده سليجمان "Seligman" حيث أشار إلى أن الجوانب الإيجابية في الشخصية تعد مصدراً لتحقيق التوافق والصحة النفسية، فهذه الجوانب الإيجابية تمكن الفرد من التفاعل السوي والإيجابي مع الآخرين (سليجمان، ٢٠٠٥). وعليه، فإن إمتلاك القوى الإيجابية تجعل المعلمة تتمتع بالعديد من الجوانب الإيجابية في شخصيتها، فتمكنها من التمتع بالحكمة والمعرفة وحب الاستطلاع والرغبة في التعلم الدائم والمستمر والانفتاح على خبرات الآخرين، والتفكير بالاعتماد على الحقائق المنطقية عند إتخاذ القرارات، وكما تصبح لديها القدرة على فهم الذات والتحكم في الانفعالات وتفهم الأطفال والتعامل معهم ومبادلتهم الحب والعطف، وكذلك مع الزميلات وأولياء الأمور والرؤساء في الروضة، كما تمنحها القوى الإيجابية القدرة على النظر إلى الأمور نظرة ثاقبة، والتحلى بالشجاعة والإقدام، ومواجهة الصعاب بمثابرة وضبط النفس، كما تمكنها من التواصل والتفاعل مع ظروف العمل ومتطلباته وإحترامها، وإتباع العدل بين الأطفال وعدم الإنحياز لطفل دون آخر، قادرة على القيادة وتنظيم الأنشطة المتنوعة وتنفيذها في جو من المرح والدعابة، والشعور بالحماس والحيوية مع التحكم في الإندفاع والتدبير والتواضع، هذا بالإضافة إلى أن هذه القوى تمنحها القدرة على تذوق الجمال والشعور بالتفاؤل الذي يساعدها على تحقيق أهدافها. الأمر الذي يمنحها الشعور بقوة داخلية تجعلها تشعر بالرضا عن ذاتها وحياتها وعلاقتها بالآخرين،

من ثم يتحقق التوافق. وبهذا يمكن القول أن القوى الإيجابية المتمثلة فى الحكمة والشجاعة والحب والعدالة والاعتدال والتسامى، تساعد على إيجاد قنوات إتصال واضحة مع المجتمع، مما يعد بمثابة المفتاح الرئيسى لتحقيق التوافق المهني لمعلمة الروضة حيث تمنحها القدرة على التغلب على السلبيات والتعامل مع الحياة بكل متغيراتها بإيجابية، والسيطرة على الظروف المضادة بفاعلية ومواجهة الصعاب. وهذا ما أشارت له دراسة (Melville et al. (2007) التى أكدت على أهمية تحلى المعلمين بالقوى التى يمكن من خلالها فهم وإكتساب الخبرة المهنية والتعامل مع القضايا المجتمعية المختلفة.

وترجع هذه النتيجة أيضاً إلى أن المعلمة تعول فى محاولاتها للتوافق على المصادر الداخلية التى تمدّها بالقوة والقدرة على المقاومة، هذا فضلاً عن أن القوى الإيجابية تعد أحد الركائز الأساسية التى تساعد على الوصول إلى درجة عالية من التوافق، فهى بمثابة حاجز يحول بين الفرد وضغوط المجتمع، فهى تساعد على تقبل التغيرات والضغوط التى يتعرض لها، وتجعله أكثر تفاؤلاً، لذلك فهو يستطيع أن يحول المواقف الضاغطة والصعوبات إلى مواقف أقل تهديداً.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة فى ضوء أبعاد ومكونات التوافق المهني، فهذه المكونات تسهم بشكل كبير فى تهيئة المناخ الذى يعزز من مكامن القوى الإيجابية لدى معلمة الروضة، وذلك عند ممارسة السلوكيات الدالة عليها لتحقيق هذا التوافق، فبدلاً من أن تكون مستجيبة للمثيرات، تجعلها صانعة للقرارات، مهيمنة على كل الظروف والصعاب المضادة، قادرة على إدارتها بإيجابية، وبالتالي تحقيق مستويات من النجاح والتقدم الذى يمنحها الشعور بالرضا والقدرة على التوافق، وذلك

كله ينعكس على دوافع الأطفال نحو التعلم. وعليه، فإن القوى الإيجابية تعد مؤشرات لتحقيق التوافق المهني، والتوافق المهني هو يوفر البيئة والمناخ الملائم لتعزيز هذه القوى وتنميتها.

كما يمكن أن ينظر إلى هذا الارتباط في ضوء أن القوى الإيجابية والتوافق المهني يشتركان في كونهما من أهم الركائز التي تُشعر المعلمة بالكفاءة والقدرة على التغلب على العقبات وتحرير الطاقات، وإبراز الإمكانيات التي تمكنها من تحقيق الأهداف والتواصل والتفاعل مع الآخرين.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كلاً من (حسين، داود، ٢٠١١؛ عبد الفتاح، وأحمد، ٢٠١١؛ عبد الرحمن، ٢٠١٢؛ محمد، ٢٠١٥)، ودراسة كلاً من (Reterson et al., 2007؛ Mellvillew. Et al., 2007؛ Nieto, 2006؛ Pakarinen et al., 2010).

ثانياً: عرض نتائج الفرض الثاني: توجد فروض ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمات الروضة في مقياس القوى الإيجابية وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير (التخصص - الخبرة - العمر).

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة على مقياس القوى الإيجابية تبعاً لمتغير (التخصص - العمر). كما قامت الباحثة بإستخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه ((Oneway Anova للكشف عن دلالة الفروق بين معلمات الروضة في القوى الإيجابية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. والجدول الآتية توضح ذلك.

جدول (١٧)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات المتخصصة
وغير المتخصصة فى مقياس القوى الإيجابية

أبعاد القوى الإيجابية	التخصص	ن	م	ع	ت	دلالة (ت)
الحكمة والمعرفة	متخصصة	٥٠	٥٦.٩٠	٦.٤٩	٠.٤٧٩	غير دالة
	غير متخصصة	٥٠	٥٧.٤٨	٥.٥٦		
الشجاعة والإقدام	متخصصة	٥٠	٤٣.٣٠	٥.٣٨	١.٠٧٢	غير دالة
	غير متخصصة	٥٠	٤٤.٤٢	٥.٠٧		
الحب والإنسانية	متخصصة	٥٠	٢٦.٤٤	٣.٠١	٠.٧٨٩	غير دالة
	غير متخصصة	٥٠	٢٦.٩٢	٣.٠٧		
العدالة	متخصصة	٥٠	٣١.٢٠	٤.٢٣	٠.٨٣٩	غير دالة
	غير متخصصة	٥٠	٣٠.٤٨	٤.٣٥		
الاعتدال	متخصصة	٥٠	٣٦.٨٢	٤.٣٩	٠.٣٢٧	غير دالة
	غير متخصصة	٥٠	٣٦.٥٤	٤.١٧		
التسامى	متخصصة	٥٠	٩٩.٥٠	١٠.٥٦	٠.٥٨٥	غير دالة
	غير متخصصة	٥٠	١٠٠.٨٤	١٢.٢٩		
مقياس القوى الإيجابية ككل	متخصصة	٥٠	٢٩٤.١٦	٢٦.٥٧	٠.٤٥٦	غير دالة
	غير متخصصة	٥٠	٢٩٦.٦٨	٢٨.٦٩		

مجلة الطفولة والتربية - العدد الثالث و الثلاثون - الجزء الأول - السنة العاشرة - يناير ٢٠١٨

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الروضة المتخصصة (تخصص رياض أطفال)، ومتوسطات درجات المعلمات غير المتخصصة (تخصص آخر) على مقياس القوى الإيجابية وأبعاده المختلفة. وتعنى هذه النتيجة أن كلاً من المعلمات المتخصصة وغير المتخصصة لا يختلفون فى درجة إمتلاك القوى الإنسانية الإيجابية.

جدول (١٨)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة فى مقياس القوى الإيجابية تبعاً لمتغير العمر

أبعاد القوى الإيجابية	العمر	ن	م	ع	ت	دلالة (ت)
الحكمة والمعرفة	أقل من (٣٥) سنة	٤٨	٧٢.٥٤	٧.٠٠	٠.٨٩٠	غير دالة
	أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	٧١.٣٢	٦.٦٤		
الشجاعة والإقدام	أقل من (٣٥) سنة	٤٨	٤٤.٤٧	٤.٧٨	١.١٤٠	غير دالة
	أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	٤٣.٢٨	٥.٥٩		
الحب والإنسانية	أقل من (٣٥) سنة	٤٨	٢٦.٨٥	٢.٩١	٠.٥٤٩	غير دالة
	أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	٢٦.٥١	٣.١٥		
العدالة	أقل من (٣٥) سنة	٤٨	٣٠.٤٥	٣.٤٥	٠.٨٥٥	غير دالة
	أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	٣١.١٩	٤.٩٣		
الاعتدال	أقل من (٣٥) سنة	٤٨	٣٦.٦٤	٤.١٤	٠.٠٧٧	غير دالة
	أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	٣٦.٧١	٤.٤١		
التسامى	أقل من (٣٥) سنة	٤٨	١٠١.٥٢	١١.٤٣	٠.٦٤	غير دالة
	أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	١٠١.٦٧	١٢.١٧		
مقياس القوى الإيجابية ككل	أقل من (٣٥) سنة	٤٨	٣١٢.٥٠	٢٦.٢٣	٠.٣١١	غير دالة
	أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	٣١٠.٧١	٣٠.٨٢		

مجلة الطفولة والتربية - العدد الثالث و الثلاثون - الجزء الأول - السنة العاشرة - يناير ٢٠١٨

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة الأقل عمراً (أقل من ٣٥ عام) ومتوسطات درجات معلمات الروضة الأكثر عمراً (أكثر من ٣٥ عام) على مقياس القوى الإيجابية، وتعنى هذه النتيجة أن العمر لا يؤثر على مستوى إمتلاك معلمات الروضة القوى الإنسانية الإيجابية، فهى ذات أهمية كبرى للمعلمة بغض النظر عن العمر.

جدول (١٩)

دلالة الفروق فى القوى الإنسانية الإيجابية لمعلمات الروضة
تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	أبعاد القوى الإيجابية
دالة	٢٢.٠٤٦	٧١٧.٢١٩	٢	١٤٣٤.٤٣٨	بين المجموعات	الحكمة والمعرفة
		٣٢.٥٣٤	٩٧	٣١٥٥.٧٥٢	داخل المجموعات	
			٩٩	٤٥٩٠.١٩٠	المجموع	
دالة	١٩.٠٧٠	٣٨١.٨٥٣	٢	٧٦٣.٧٠٧	بين المجموعات	الشجاعة والإقدام
		٢٠.٠٢٤	٩٧	١٩٤٢.٣٣٣	داخل المجموعات	
			٩٩	٢٧٠.٦٠٤٠	المجموع	
دالة	١٣.٠٢٦	٩٦.٥١٩	٢	١٩٣.٠٣٩	بين المجموعات	الحب والإنسانية
		٧.٤٠٩	٩٧	٧١٨.٧٢١	داخل المجموعات	
			٩٩	٩١١.٧٦٠	المجموع	
دالة	١٩.٢٨٣	٢٥٨.٥١٥	٢	٥١٧.٠٣٠	بين المجموعات	العدالة
		١٣.٤٠٦	٩٧	١٣٠٠.٤١٠	داخل المجموعات	
			٩٩	١٨١٧.٤٤٠	المجموع	
دالة	١٨.٢٥١	٢٤٦.٠٤٢	٢	٤٩٢.٠٨٤	بين المجموعات	الاعتدال
		١٣.٤٨١	٩٧	١٣٠٧.٦٧٦	داخل المجموعات	
			٩٩	١٧٩٩.٧٦٠	المجموع	
دالة	٣٣.١٨٦	٢٧٨٤.٩٠٩	٢	٥٥٦٩.٨١٩	بين المجموعات	التسامى
		٨٣.٩١٩	٩٧	٨١٤٠.١٨١	داخل المجموعات	
			٩٩	١٣٧١٠.٠٠٠	المجموع	
دالة	٤٤.٧٢٦	١٩٤٠.٥٠٤١	٢	٣٨٨١٠.٠٨٢	بين المجموعات	مقياس القوى الإيجابية ككل
		٤٣٣.٨٦٠	٩٧	٤٢٠٨٤.٤٢٨	داخل المجموعات	
			٩٩	٨٠٨٩٤.٥١٠	المجموع	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات رياض الأطفال فى مقياس القوى الإيجابية وأبعاده المختلفة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وهذا يعنى أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة لدى معلمة الروضة زادت قدرتها على الإحتفاظ بالقوى الإيجابية وتنميتها مما يساهم فى قدرتها على إعادة وتنظيم المقومات الخارجية والداخلية التى تمكنها من تحقيق رغباتها، ومقاومة الضغوط واحتواء المشكلات، وبالتالي تحقيق التوافق. ولمعرفة إتجاه الفروق قامت الباحثة بإجراء اختبار شيفيه (Scheffe test) البعدى للمقارنات المتعددة، وذلك كما هو موضح فى الجدول التالى:

جدول (٢٠)

اختبار شيفيه البعدى للفروق بين معلمات الروضة فى متغير سنوات الخبرة

أبعاد القوى الإيجابية	الفروق بين المتوسطات	أقل من خمس سنوات	من (٥ - ١٠) سنوات	أكثر من عشر سنوات
		ن = ٢٦ م = ٦٥.٨٨٥	ن = ٣٣ م = ٧٢.٣٩٤	ن = ٤١ م = ٧٥.٣٤٢
الحكمة والمعرفة	أقل من خمس سنوات م = ٦٥.٨٨٥			
	من (٥ - ١٠) سنوات م = ٧٢.٣٩٤	*٦.٥٠٩		
	من أكثر من (١٠) سنوات م = ٧٥.٣٤٢	*٩.٤٥٧	*٢.٩٤٨	
الشجاعة والإقدام		أقل من خمس سنوات م = ٣٩.٢٦٩	من (٥ - ١٠) سنوات م = ٤٤.٨٤٨	أكثر من عشر سنوات م = ٤٥.٩٧٥
	أقل من خمس سنوات م = ٣٩.٢٦٩			
	من (٥ - ١٠) سنوات م = ٤٤.٨٤٨	*٥.٥٧٩		
	أكثر من عشر سنوات م = ٤٥.٩٧٥	*٦.٧٠٦	*١.١٢٧	

أبعاد القوى الإيجابية	الفروق بين المتوسطات	أقل من خمس سنوات	من (٥- ١٠) سنوات	أكثر من عشر سنوات
		ن = ٢٦، م = ٦٥.٨٨٥	ن = ٣٣، م = ٧٢.٣٩٤	ن = ٤١، م = ٧٥.٣٤٢
الحب والإنسانية		أقل من خمس سنوات م = ٢٤.٦٩٢	من (٥- ١٠) سنوات م = ٢٦.٤٢٤	أكثر من (١٠) سنوات م = ٢٨.١٤٦
العدالة		أقل من خمس سنوات م = ٢٧.٨٨٤	من (٥- ١٠) سنوات م = ٣٠.٠٠٠	أكثر من (١٠) سنوات م = ٣٣.٣٩٠
الاعتدال		أقل من خمس سنوات م = ٣٣.٣٤٦	من (٥- ١٠) سنوات م = ٣٦.٥٤٥	أكثر من (١٠) سنوات م = ٣٨.٩٠٢
التسامى		أقل من خمس سنوات م = ٨٩.٩٦١	من (٥- ١٠) سنوات م = ١٠٢.٠٠٠	أكثر من (١٠) سنوات م = ١٠٨.٦٥٨
مقياس القوى الإيجابية ككل		أقل من خمس سنوات م = ٢٨١.٠٣٨	من (٥- ١٠) سنوات م = ٣١٢.٢١٢	أكثر من (١٠) سنوات م = ٣٣٠.٤١٤

مجلة الطفولة والتربية - العدد الثالث و الثلاثون - الجزء الأول - السنة العاشرة - يناير ٢٠١٨

* = دالة عند مستوى ٠.٠٥

بينت نتائج الجدول السابق أن معلمات الروضة ذات الخبرة المرتفعة كانوا أكثر تمتعاً بالقوى الإيجابية، يليهم المعلمات ذات الخبرة المتوسطة من (٥ - ١٠) سنوات، ثم ذوات الخبرة الأقل (أقل من خمس سنوات)، وهذا يعنى أنه فكلما زادت الخبرة زادت القدرة على التمتع بالقوى الإيجابية وصقلها.

مناقشة نتائج الفرض الثانى: بالرجوع إلى جدول (١٧)، (١٨) يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين معلمات الروضة فى القوى الإيجابية تعزو إلى متغير (التخصص - العمر). وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن معلمات الروضة بإختلاف تخصصاتهم (رياض أطفال - تخصص آخر) وأعمارهم، يتفوقون فى أهمية التمتع بالقوى الإنسانية الإيجابية لأنها أساليب تمكنها من مواجهة الصعاب والتقلب عليها. وهذا ما اشار إليه (كارفر، وسكير، ٢٠٠٦، ١٢١) حيث أشارا إلى القوى الإيجابية كأساليب يستخدمها الإنسان فى الإنتصار على المعوقات التى تثبط الهمم، وتساعد على الخروج من المحن الضاغطة بنجاح. كما تعد الوسيلة الأساسية لتحقيق التوازن والاعتدال، وتعزيز النمو، وتحقيق التكامل فى الشخصية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضاً فى ضوء أن كلتا العينتين (المتخصصات - غير المتخصصات) (الأقل عمراً - والأكبر عمراً) يعملون فى نفس الحقل التربوى، مع نفس الفئة العمرية (أطفال الروضة)، ويتعرضن لنفس الأحداث والضغوط، الأمر الذى جعلهن أكثر قدرة على التصرف السليم وإتخاذ القرار، وضبط النفس والمثابرة، ومنح وتقبل حب الأطفال، والرغبة لمتابعة كل ما هو جديد فى مجال العمل سعياً لتحقيق التفرد وتحقيق الأهداف.... وغيرها من القوى الإيجابية التى تمكنهم من النجاح فى العمل مع الأطفال. كما يمكن القول أن القوى

الإيجابية ليست من خصائص عمر محدد أو تخصص معين، وإنما هي مجموعة معقدة من السمات تتربط معاً لتظهر هذه القوى التي تمد المعلمة بميكانيزمات التعايش مع الآخرين، مما يساعدها على تحقيق أكبر قدر من التوافق في مجال العمل والأسرة.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن القوى الإيجابية سمات شخصية ترتبط في وجودها بعوامل أخرى شخصية وإجتماعية لا تقل أهمية عن العوامل المهنية، كذلك فإن مهنة معلمة الروضة تدعم هذه القوى الإيجابية وممارسة السلوكيات الدالة عليها، وخاصة أن معلمة الروضة قد اختارت مجال عملها كمعلمة لرياض الأطفال بناءً على ميولها وإتجاهاتها الأمر الذى ساعد على إعطاء الفرصة لظهور القوى الكامنة لديها وتميئتها، وذلك بغض النظر عن تخصصها وعمرها. كما أن طبيعة مهنة معلمة الروضة تتطلب منها صفات تدعم توفير البيئة التعليمية الداعمة والمحفزة على التعلم سواء كانت متخصصة أو غير متخصصة، صغيرة السن أو كبيرة. فهي في حاجة إلى الحكمة والمعرفة التي تمكنها من تحقيق مدى واسع من المعارف حتى يمكنها القيام بدورها كمصدر للخبرات المتعددة، وتمنحها القدرة على إتخاذ القرارات الصائبة بعيداً عن تحكم العاطفة، كما أنها في حاجة إلى الشجاعة لمواجهة التحديات والصعوبات المختلفة التي تواجهها أثناء العمل مع الأطفال والمثابرة والقدرة على تحقيق الأهداف والعمل في فريق، كذلك الحاجة إلى القدرة على القيادة السليمة، وعدم الإنحياز والعدل بين الأطفال، القدرة على ضبط النفس وتوخي الحذر، التفاؤل والتسامح،... فهي في حاجة إلى التمتع بهذه القوى لمواجهة متطلبات وإحتياجات مهنتها كمعلمة رياض أطفال. وتتفق نتيجة هذا الفرض مع دراسة كلا

من (إبراهيم، ٢٠١٥؛ صابر، ٢٠١٢)، ودراسة كلا من (Baltes & Michler & Studinger, 2008, Smith, 2008) واختلفت هذه النتيجة مع دراسة كلا من (هاشم، ٢٠١١) (Robert & Ardel, 2009; Rgrer, 2009; Weller, 2010; Yang S.Y, 2011).

وبالعودة إلى جدول (١٩، ٢٠) يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الروضة في مقياس القوى الإيجابية وأبعاده المختلفة تبعاً لمتغير الخبرة لصالح المعلمات الأكثر خبرة. وتعد هذه النتيجة منطقية، فكلما زادت خبرة الفرد، زادت قدرته على ممارسة وتمثل السلوكيات الدالة على القوى الإيجابية في التعامل مع الآخرين، ومواجهة الضغوط المختلفة التي تنشأ عن محاولة التوافق مع الحياة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من منطلق أهمية الخبرة في مجال العمل مع الأطفال، فالخبرة تنقل قدرات معلمة الروضة ومهاراتها، حيث تؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس والآخرين، وزيادة القدرة على التعامل مع متغيرات ومستحدثات العصر. فخبرة المعلمة تجعلها أكثر حكمة وقدرة على اكتساب المعرفة التي تمكنها من النمو، وتحديد متى وكيف تستخدمها؟ وتجعلها أكثر مرونة وذكاء في حل المشكلات التي تواجهها، بالإضافة إلى الإسهام في صقل قدرتها الإبداعية، كما تجعلها أكثر قدرة على تحقيق التوازن والاعتدال في السلوك، وتحقيق التكامل في الشخصية. وعليه فإن عامل الخبرة ينعكس بمزيد من القوى الإيجابية لدى معلمة الروضة تلك التي تمكنها من الشعور بالاطمئنان والنجاح في الحياة الشخصية والمهنية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلا من (عبد الكريم، ٢٠١٥؛ محمد، Frageron, 2006, Robert & Roger,) (٢٠٠٦، على، ٢٠١٦) (2009) وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (عبد الله، ٢٠١٤؛ عبد الرحمن، ٢٠١٢)

ثالثاً: عرض نتائج الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمات الروضة فى مقياس التوافق المهني وأبعاده الفرعية تبعاً لمتغير (التخصص - العمر - الخبرة) وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإستخدام إختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغيري (التخصص - العمر). كما قامت الباحثة بإستخدام تحليل التباين أحادى الإتجاه ((One Way Anova للكشف على دلالة الفروق بين معلمات الروضة فى القوى الإيجابية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة والجداول الآتية توضح ذلك:

جدول (٢١)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات المتخصصة وغير

التخصصات فى مقياس التوافق المهني

دلالة (ت)	ت	ع	م	ن	التخصص	أبعاد القوى الإيجابية
دالة	٣.٦٤٤	٢.٤٥	١٤.٦٠	٥٠	متخصصة	الامان المهني
		٢.٦٩	١٢.٧٢	٥٠	غير متخصصة	
دالة	٣.١٥١	١.٥٦	١٠.٣٦	٥٠	متخصصة	الاداء المهني التوافقي
		١.٦٧	٩.٣٤	٥٠	غير متخصصة	
دالة	٢.٥٦٣	٤.٠١	٣٤.٩٢	٥٠	متخصصة	العلاقات الإنسانية
		٤.٣٢	٣٢.٧٨	٥٠	غير متخصصة	
دالة	٣.٠٠٦	٤.١٩	٢٧.٦٨	٥٠	متخصصة	الرضا عن طبيعة وظروف العمل وفرص النمو الوظيفي والترقي
		٤.٣٩	٢٥.١٠	٥٠	غير متخصصة	
دالة	٣.٣٥٥	٣.٠٢	١٢.٩٦	٥٠	متخصصة	التقدير والمكانة الاجتماعية
		٣.٤٥	١٠.٧٨	٥٠	غير متخصصة	
دالة	٣.٨٨٥	١١.٩٤	١٠٠.٥٢	٥٠	متخصصة	مقياس التوافق المهني ككل
		١٣.٢٤	٩٠.٧٢	٥٠	غير متخصصة	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الروضة المتخصصات (تخصص رياض أطفال)، ومتوسطات درجات المعلمات غير المتخصصات (تخصص آخر) على مقياس التوافق المهني وأبعاده المختلفة لصالح المعلمات المتخصصات. وهذا يعني أن المعلمات المتخصصات أكثر توافقاً مهنيًا من المعلمات غير المتخصصات.

جدول (٢٢)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة في مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير العمر

أبعاد التوافق المهني	العمر	ن	م	ع	ت	دلالة (ت)
الأمان المهني	أقل من (٣٥) سنة	٤٨	١٣.٧٩	٢.٧٦	٠.٤٦١	غير دالة
	أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	١٣.٥٣	٢.٧٢		
الأداء المهني التوافقي	أقل من (٣٥) سنة	٤٨	٩.٩٣	١.٦٦	٠.٤٩٦	غير دالة
	أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	٩.٧٦	١.٧٢		
العلاقات الإنسانية	أقل من (٣٥) سنة	٤٨	٣٣.٧٩	٣.٨٣	٠.١٣٠	غير دالة
	أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	٣٣.٩٠	٤.٧٠		
الرضا عن طبيعة وظروف العمل وفرص النمو الوظيفي والترقي	أقل من (٣٥) سنة	٤٨	٢٦.٣٥	٤.٧٤	٠.٠٧٧	غير دالة
	أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	٢٦.٤٢	٤.٢٣		
التقدير والمكانة الاجتماعية	أقل من (٣٥) سنة	٤٨	١٢.٢٣	٣.٣١	١.٠١١	غير دالة
	أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	١١.٥٣	٣.٥١		
مقياس التوافق المهني ككل	أقل من (٣٥) سنة	٤٨	٩٦.١٠	١٢.٩٠	٠.٣٤٤	غير دالة
	أكثر من (٣٥) سنة	٥٢	٩٥.١٧	١٤.١٠		

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق بين متوسطات درجات معلمات الروضة تبعاً لمتغير العمر على مقياس التوافق المهني، وهذا يعني أن العمر لا يؤثر على التوافق المهني لمعلمة الروضة.

جدول (٢٣)

دلالة الفروق فى مقياس التوافق المهنى لمعلمات الروضة
تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	أبعاد التوافق المهني
غير دالة	١.١٧٩	٨.٧٨	٢	١٧.٥٦	بين المجموعات	الأمان المهني
		٧.٤٥	٩٧	٧٢٢.٨٧	داخل المجموعات	
			٩٩	٧٤٠.٤٤	المجموع	
دالة	٣.٢٩٩	٩.٠٠٥	٢	١٨.٠١	بين المجموعات	الأداء المهني التوافق
		٢.٧٢٩	٩٧	٢٦٤.٧٤	داخل المجموعات	
			٩٩	٢٨٢.٧٥٠	المجموع	
دالة	٣.٣٠٤	٥٨.١٢٩	٢	١١٦.٢٥	بين المجموعات	العلاقات الإنسانية
		١٧.٥٩٣	٩٧	١٧٠.٦٤٩	داخل المجموعات	
			٩٩	١٨٢٢.٧٥٠	المجموع	
دالة	٥.٠٤٠	٩٢.٨٠٧	٢	١٨٥.٦١٠	بين المجموعات	الرضا عن طبيعة وظروف العمل وفرص النمو الوظيفي والترقي
		١٨.٤١٤	٩٧	١٧٨٦.١٧٠	داخل المجموعات	
			٩٩	١٩٧١.٧٩	المجموع	
دالة	٥.٣٥٢	٥٧.٣٠٩	٢	١١٤.٦١٨	بين المجموعات	التقدير والمكافأة الاجتماعية
		١٠.٧٠٨	٩٧	١٠٣٨.٦٩	داخل المجموعات	
			٩٩	١١٥٣.٣١	المجموع	
دالة	٥.١١٦	٨٥٨.٣٩٢	٢	١٧١٦.٧٨	بين المجموعات	مقياس التوافق المهني ككل
		١٦٧.٨٠٢	٩٧	١٦٢٧٦.٧٧	داخل المجموعات	
			٩٩	١٧٩٩٣.٥٦	المجموع	

مجلة الطفولة والتربية - العدد الثالث و الثلاثون - الجزء الأول - السنة العاشرة - يناير ٢٠١٨

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات الروضة فى مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وهذا يعنى أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة لدى معلمة الروضة كلما زادت قدرتها على التوافق المهني. ولمعرفة إتجاه الفروق قامت الباحثة بإجراء اختبار شيفية ((Scheffe test البعدى للمقارنات المتعددة، وذلك كما هو موضح فى الجدول التالى.

جدول (٢٤)

اختبار شيفيه البعدى للفروق بين معلمات الروضة
فى متغير سنوات الخبرة

أبعاد التوافق المهنى	الفروق بين المتوسطات		
	أقل من خمس سنوات	من (٥-١٠) سنوات	أكثر من عشر سنوات
	ن = ٢٦، م = ١٣.٠٠	ن = ٣٣، م = ١٣.٦٩	ن = ٤١، م = ١٤.٠٥
الأمان المهنى			أقل من خمس سنوات م = ١٣.٠٠
			من (٥-١٠) سنوات م = ١٣.٦٩
			من أكثر من (١٠) سنوات م = ١٤.٠٥
الاداء المهنى التوافقى	أقل من خمس سنوات م = ٩.٣٥	من (٥-١٠) سنوات م = ٩.٦٤	أكثر من عشر سنوات م = ١٠.٣٤
العلاقات الإنسانية	أقل من خمس سنوات م = ٣٢.٤٢	من (٥-١٠) سنوات م = ٣٣.٤٨	أكثر من (١٠) سنوات م = ٣٥.٠٥
الرضا عن طبيعة وظروف العمل وفرص النمو الوظيفى والترقى	أقل من خمس سنوات م = ٢٤.٢٧	من (٥-١٠) سنوات م = ٢٦.٤٥	أكثر من عشر سنوات م = ٢٧.٦٨
التقدير والمكافأة الاجتماعية	أقل من خمس سنوات م = ١٠.٠٧٧	من (٥-١٠) سنوات م = ١٢.٣٧	أكثر من عشر سنوات م = ١٢.٦٧
مقياس التوافق ككل المهنى	أقل من خمس سنوات م = ٨٩.١٢	من (٥-١٠) سنوات م = ٩٥.٩٤	أكثر من عشر سنوات م = ٩٩.٤٩

* = دالة عند مستوى ٠.٠٥

بينت نتائج الجدول السابق أن معلمات الروضة ذات الخبرة العالية كانوا أكثر توافقاً مهنيًا فى جميع أبعاد المقياس، فيما عدا (بعد الأمان

المهني)، فقد وجد أن جميع المعلمات فى هذا البعد لا يوجد بينهن فروق تبعاً لمتغير الخبرة، أما باقى الأبعاد فقد كانت الفروق فى التوافق المهني لصالح المعلمات الأكثر خبرة. وهذا يعنى أن الخبرة لها دور كبير فى تحقيق التوافق المهني لمعلمات الروضة.

مناقشة نتائج الفرض الثالث: بالعودة إلى جدول (٢١) يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات الروضة تبعاً لمتغير التخصص لصالح المعلمات المتخصصات فى التوافق المهني وأبعاده المختلفة. وترجع هذه النتيجة التى جاءت منطقية إلى نوعية الإعداد العلمى والمهني الذى تحظى به معلمة رياض الأطفال المتخصصة، والخصوصية التى تتمتع بها مرحلة الروضة، والتى تشترط معلمة على قدر كبير من الإعداد والإستعداد حتى يمكنها التعامل بكفاءة مع أطفال المرحلة. فالتخصص يزيد من كفاءة معلمة الروضة وزيادة قدرتها على القيام بمسئوليات المهنة، والتلاؤم مع ظروف ومتطلبات العمل الأمر الذى ينعكس على مدى نجاحها وشعورها بالرضا وبالتالي تحقيق التوافق المهني. هذا بالإضافة إلى أن التخصص يمكن المعلمة من التمتع بإدراك أكثر عمومية ونظرة أكثر شمولية، ويجعلها أكثر تفاعلاً وتكيفاً مع البيئة التعليمية، وأكثر إماماً بالمهارات اللازمة للتعامل مع الأطفال، وأكثر كفاءة فى تطبيق أساليب التعليم والتعلم المتنوعة، كل ذلك يؤثر على الشعور بالرضا المهني الذى يعد أساس تحقيق التوافق المهني.

أما بالنسبة للمعلمات غير المتخصصات، فهن يفتقدن الإعداد العلمى والمهني الذى يساعدهن على صقل قدراتهن العامة والخاصة فى مجال العمل مع الأطفال. وتتفق هذه النتيجة مع نظرية Will iamson et al. التى ترى أن التعليم يودى إلى تحقيق التوافق، وأن من الحكمة

إختيار الوظيفة بصورة عقلانية بعد توفر معلومات كافية ودراسة عن المجال الذي يريد الفرد الإلتحاق به (عبيد، ٢٠٠٩، ٦٩) وعليه فإن التعليم والتخصص يعمل على صقل القدرات ويؤهل إلى تحقيق التوافق المهني. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (إسماعيل، وحسن، ٢٠١٢؛ محمد، ٢٠١٦).

وبالعودة إلى جدول (٢٢) يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزو إلى متغير العمر على مقياس التوافق المهني لمعلمة الروضة، وتشير هذه النتيجة إلى أن العمر ليس له تأثير في مدى قدرة معلمة الروضة على تحقيق التوافق المهني. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن جميع معلمات الروضة يتعرضون لنفس الظروف من حيث طبيعة وظروف العمل وعدد ساعاته وفرص النمو والترقى الوظيفي والعلاقات الإنسانية في مجال العمل، وكذلك التقدير والمكانة الاجتماعية، ومدى الشعور بالأمان المهني والقدرة على الأداء. فالتوافق المهني عملية دينامية يحقق الفرد من خلالها التلاؤم مع البيئة العادية والإجتماعية التي يعمل فيها، والمحافظة على هذا التلاؤم ((Chang et al., 2008) وذلك بغض النظر عن العمر، حيث تسعى معلمة الروضة إلى تحقيق التوافق المهني بهدف زيادة قدرتها على القيام بمسئولياتها المهنية، والتلاؤم مع ظروف ومتطلبات عملها كمعلمة رياض أطفال. وهي تقوم بذلك من خلال التفاعل الإيجابي بقدراتها واستعداداتها وميولها، وبيئة العمل الإجتماعية والمادية فالتوافق المهني يعد الأساس لإعداد معلمة حقيقية فاعلة تعطي لمهنتها حقها وذلك بعيداً عن متغير العمر وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلا من (محمد، ٢٠١١). وتختلف مع دراسة (خليفة، ٢٠١٢؛ السرسى، ٢٠١١).

وبالعودة إلى جدول (٢٣، ٢٤) يتضح وجود فروق دالة إحصائياً تعزو إلى متغير الخبرة لصالح المعلمات الأكثر خبرة فى جميع أبعاد المقياس ما عدا بعد الأمان المهني فلم توجد فروق بين معلمات الروضة تعزو إلى الخبرة فى هذا البعد. وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما زادت خبرة المعلمة كلما أصبحت أكثر قدرة على تحقيق التوافق المهني، حيث يزداد شعورها بالرضا عن العمل ومتطلباته المختلفة، والذي يعد المفتاح الأساسى لتحقيق التوافق مع بيئة العمل. فالمعلمات ذات الخبرة الأعلى أصبح لديهن قدرة كبيرة على التكيف مع طبيعة وظروف العمل نتيجة الخبرة الطويلة فى التعامل مع الأطفال، فكلما زادت خبرة المعلمة زادت قدرتها وتمكنها من الأداء، وزاد إدراكها للمشكلات والصعوبات التى تواجهها، وكيفية التعامل معها بفاعلية، من أجل تحقيق التكيف مع ظروف مهنتها. هذا بالإضافة إلى الخبرة تؤدى إلى زيادة الثقة بالنفس والقدرة على الإنتاج، والشعور بالنجاح وذلك على الرغم من زيادة الأعباء الوظيفية لمعلمة الروضة، التى تزداد معها قدرتها على التعامل معها بشكل أكثر نجاحاً نتيجة خبراتها. وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع نظرية (Menesota) التى ترى أنه كلما طالت فترة البقاء فى العمل دل ذلك على توافق الفرد مع هذا العمل (عبيد، ٢٠٠٩، ٦٩)، أما بالنسبة للمعلمات الأقل خبرة فنجدهم أقل توافقاً مهنيًا حيث أن ممارستهن للمهنة مدتها قصيرة، وليس لديهن المعرفة الكاملة بالمشكلات التى قد تواجههن أثناء ممارسة المهنة، والأدوار المتعددة التى سوف تقوم بها، مما يجعلها أكثر عرضة للضغوط النفسية، وبالتالي عدم القدرة على تحقيق التكيف، فيقل الشعور بالرضا ونقل القدرة على التوافق مع المهنة.

وتفسر الباحثة عدم وجود فروق بين معلمات الروضة تعزو لمتغير الخبرة فى بعد الأمان المهنى إلى أن جميع المعلمات يتفقن فى أهمية الشعور بالأمن والإستقرار النفسى فى العمل، فهذا الشعور لا يتأثر بالخبرة أو العمر أو المؤهل أو غير ذلك، وهذا ما أشارت له دراسة (Lee, et al., 2017) التى أشارت إلى أن الإستقرار والشعور بالأمن والأمان لمعلمة الروضة فى بيئة العمل له تأثير كبير وإيجابى على التزامها المهنى.

وعليه فإن سنوات الخبرة تلعب دوراً كبيراً فى رفع مستوى التوافق المهنى لدى معلمة الروضة، فهو عامل (متغير) مؤثر وفعال، يزداد عاماً بعد عام، ويؤدى إلى الإرتقاء بكفاءة المعلمة وشعورها بالرضا الوظيفى من ثم تحقيق التوافق. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلا من (السرسى، ٢٠١١؛ عليمات، وعقيل، ٢٠١٤؛ محمد، ٢٠١٦)؛ ودراسة (Lee et al., 2017)، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (محمد، ٢٠١١؛ خليفة، ٢٠١٢؛ إسماعيل، وحسن، ٢٠١٢).

رابعاً: عرض نتيجة الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات الروضة مرتفعى القوى الإيجابية ومنخفضى القوى الإيجابية فى التوافق المهنى. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إستخدام إختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الإرباعى الأعلى (المرتفعين فى القوى الإيجابية)، والإرباعى الأدنى (المنخفضين فى القوى الإيجابية) فى التوافق المهنى والجدول التالى يوضح ذلك.

جدول (٢٥)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات مرتفعى القوى الإيجابية
ومخفضى القوى الإيجابية فى التوافق المهنى
(ن = ٦٠)

حجم التأثير	إيتا ^٢	دلالة (ت)	ت	منخفضى القوى الإيجابية		مرتفعى القوى الإيجابية		الأبعاد
				٢٤	٢٦	١٤	١٦	
قوى	٠.٩٣	دالة عند مستوى ٠.٠١	٢٠.٠٢	١٨.٤٥	٢٦٦.٠٧	٩.٥٤	٣٤١.٩٣	القوى الإيجابية التوافق المهنى

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمات مرتفعى القوى الإيجابية والمعلمت منخفضى القوى الإيجابية فى التوافق المهنى والفروق فى إتجاه مرتفعى القوى الإيجابية حيث بلغت قيمة (ت) (٢٠.٢)، وهى دالة عند مستوى (٠.٠١).

مناقشة الفرض الرابع: يتضح من جدول (٢٥) وجود فروق دالة بين المعلمت مرتفعى القوى الإيجابية ومنخفضى القوى الإيجابية فى التوافق المهنى لصالح مرتفعى القوى الإيجابية. وتشير هذه النتيجة إلى أن مرتفعى القوى الإيجابية أكثر توافقاً مهنيًا بالمقارنة منخفضة القوى الإيجابية. وهذا ما أكد عليه سليجمان ((Seligman, 2005)، حيث أشار إلى أن القوى الإيجابية فى الشخصية تساعد الفرد على تحقيق التوافق، والشعور بطيب الحال. فهى سبيل الإنسان لتحقيق الصحة النفسية. وقد جاءت هذه النتيجة منطقية ومتسقة مع الفرض الأول، الذى أكد على وجود علاقة إرتباطية بين القوى الإيجابية والتوافق المهنى لدى معلمة الروضة. فكلما إرتفعت نسبة القوى الإيجابية لدى معلمة الروضة، زاد معها قدرتها على تحقيق التوافق المهنى. فتتميز معلمة الروضة ذات

القوى الإيجابية المرتفعة بالحكمة والقدرة على حب الإستطلاع والتعلم، وإتخاذ القرارات المنطقية، والتمتع بقدرة عالية على النظر إلى الأمور بموضوعية، لديها الشجاعة التي تمكنها من تحقيق أهدافها، مع المثابرة والصدق مع النفس، تتمتع بالقدرة على منح الحب وتقبل الآخرين، والعطف، القيام بدورها من أجل تحقيق النجاح للجماعة، تتميز بالعدل والقدرة على القيادة، وإنجاز العمل، والتغيير عن الرغبات بأسلوب مناسب دون مبالغة، وتدرك جمال العمل وتقدر الحياة ذاتها، متفائلة ومتسامحة، تتمتع بروح المرح والدعابة والحماس والحيوية. كل ذلك يجعلها أكثر قدرة على التمتع بالصحة النفسية والقدرة على التكيف مع متطلبات وظروف العمل فى الروضة والشعور بالرضا والتقدير، فالقوى الإيجابية تزيد الإنتاجية وتدعم تحمل المشاق، وتساعد على بناء القوة الاجتماعية، وكل ذلك يمكنها من الشعور بالإستقرار والأمن، ومن ثم أداء دورها المنوط بها على أكمل وجه، وبالتالي تحقيق التوافق المهني. فالفارق بين معلمة تتمتع بالقوى الإيجابية بشكل مرتفع، وأخرى تتمتع بها بشكل منخفض، مثل الفارق بين إنسان نمط تفسيره للأحداث إيجابى، وآخر نمط تفسيره للأحداث سلبى، فكلاهما يختلفان فى بعدين أساسيين هما الإستمرارية والعمومية.

فالمعلمة مرتفعة القوى الإيجابية تنظر دائماً إلى الأحداث والمواقف الصعبة التي تمر بها بأنها مؤقتة، والأحداث الجيدة بأنها دائمة وسوف تشمل جوانب الحياة، وذلك عكس المعلمة ذات القوى الإيجابية المنخفضة، فهي تنظر إلى الأحداث والمواقف الصعبة بأنها دائمة وسوف تشمل جوانب الحياة كلها، الأمر الذى يؤثر على الشعور بالطمأنينة والأمان، والقدرة على التكيف مع ظروف وطبيعة العمل،

والإنتاجية والشعور بالرضا، والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية سوية مع الزملاء والرؤساء والأطفال وأولياء الأمور، والشعور بأهمية وقيمة المهنة، من ثم القدرة على تحقيق التوافق المهني. وهذا ما أشارت له الدراسات التي تناولت أبعاد القوى الإيجابية، حيث أكدت على الدور الفعال لكل قوة لدى معلمة الروضة فى تحقيق عوامل النجاح فى مستوى أدائها الشخصى والمهني، فهي تعد مصادر ومداخل متنوعة لتحقيق التوافق، لذلك حاولت بعض الدراسات التعرف على مستويات وجودها ومدى توظيف المعلمة لها، وإعداد برامج لتنميتها لرفع كفاءة المعلمة، ولكن نجد أن كل دراسة اهتمت بإحدى القوى فقط، وقد يكون الإهتمام بصورة غير مباشرة ضمن أبعاد أخرى. ومن هذه الدراسات دراسة كلاً من (هاشم، ٢٠٠١؛ حافظ، ٢٠٠٦؛ على، ٢٠٠٦؛ حسان، ٢٠٠٧؛ عبد المنعم، ٢٠٠٨؛ محمد، ٢٠٠٩؛ محمد، ٢٠١١؛ غنيمي، ٢٠١٢؛ محمد، ٢٠١٤؛ على، ٢٠١٤؛ رمزي، ٢٠١٥؛ أمين، ٢٠١٥؛ محمد، ٢٠١٥؛ لطفى، ٢٠١٥؛ عبد الكريم، ٢٠١٥) ودراسة (Mccullough, 2003; Enrmons R. & Mccullough, 2004; Frageron, 2006; Robert & Roger, 2009; Weller, 2010).

خامساً: عرض نتيجة الفرض الخامس: تسهم القوى الإيجابية إسهاماً دال إحصائياً فى التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمات الروضة وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بإجراء تحليل الانحدار المتعدد على إعتبار أن أبعاد القوى الإيجابية متغيرات مستقلة، والتوافق المهني متغيرات تابعة، والجدول التالى يوضح ذلك.

جدول (٢٦)

نتائج تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد للقوى الإيجابية وأبعادها كمتغير مستقل في التنبؤ بالتوافق المهني كمتغير تابع
(ن = ١٠٠)

المتغير التابع	أبعاد القوى الإيجابية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التوافق المهني (المتنبأ به)	الحكمة والمعرفة	الانحدار	٤٤٩٥.٤٦	١	٤٤٩٥.٤٦	٣٢.٦٤	دالة عند مستوى ٠.٠١
		الباقى	١٣٤٩٨.٠٩	٩٨	١٣٧.٧٣٦		
		الكلى	١٧٩٩٣.٥٦	٩٩			
	الشجاعة والإقدام	الانحدار	٢٥٨٨.٦٢٢	١	٢٥٨٨.٦٢٢	١٦.٤٧	دالة عند مستوى ٠.٠١
		الباقى	١٥٤٠.٤٩٣	٩٨	١٥٧.١٩٣		
		الكلى	١٧٩٩٣.٥٦	٩٩			
	الحب والإنسانية	الانحدار	١٧٣٨.٠٤٣	١	١٧٣٨.٠٤٣	١٠.٤٧	دالة عند مستوى ٠.٠١
		الباقى	١٦٢٥٥.٥١٧	٩٨	١٦٥.٨٧٣		
		الكلى	١٧٩٩٣.٥٦	٩٩			
العدالة	الانحدار	٢١٥٦.٩٣	١	٢١٥٦.٩٣	١٣.٣٥	دالة عند مستوى ٠.٠١	
	الباقى	١٥٨٣٦.٦٣	٩٨	١٦١.٥٩			
	الكلى	١٧٩٩٣.٥٦	٩٩				
الاعتدال	الانحدار	٢٧٣٥.٥١	١	٢٧٣٥.٥١	١٧.٥٧	دالة عند مستوى ٠.٠١	
	الباقى	١٥٢٥٨.٠٥	٩٨	١٥٥.٦٩			
	الكلى	١٧٩٩٣.٥٦	٩٩				
التسامي	الانحدار	٦٩٠٣.٦٨	١	٦٩٠٣.٦٨	٦١.٠١	دالة عند مستوى ٠.٠١	
	الباقى	١١٠٨٩.٨٧	٩٨	١١٣.١٦٢			
	الكلى	١٧٩٩٣.٥٦	٩٩				
مقياس القوى الإيجابية ككل	الانحدار	٦١٨٩.١٧٤	١	٦١٨٩.١٧٤	٥١.٣٨	دالة عند مستوى ٠.٠١	
	الباقى	١١٨٠٤.٣٨٦	٩٨	١٢٠.٤٥٣			
	الكلى	١٧٩٩٣.٥٦	٩٩				

يتضح من الجدول السابق وجود دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) لمتغير القوى الإيجابية بأبعاده في تباين درجة التوافق المهني لمعلمة الروضة. والجدول التالي يوضح حجم الإسهام النسبي للقوى الإيجابية بأبعادهها (كمتغير مستقل) في التوافق المهني (كمتغير تابع).

جدول (٢٧)

إسهام متغير القوى الإيجابية بأبعاده فى التنبؤ بالتوافق المهني

(ن=١٠٠)

أبعاد القوى الإيجابية "متغيرات مستقلة"	الارتباط المتعدد R	معامل الانحدار B	نسبة المساهمة R2	قيمة ت	دلالة (ت)
الحكمة والمعرفة	٥٠	٠.٩٩	٠.٢٥	٥.٧١	دالة عند مستوى ٠.٠١
قيمة الثابت العام = ٢٤.٤٥٦					
الشجاعة والإقدام	٠.٣٨	٠.٩٧	٠.١٤	٤.٠٦	دالة عند مستوى ٠.٠١
قيمة الثابت العام = ٥٢.٧٢٢					
الحب والإنسانية	٠.٣١	١.٣٨	٠.٩٧	٣.٢٤	دالة عند مستوى ٠.٠١
قيمة الثابت العام = ٥٨.٧٨٤					
العدالة	٠.٣٥	١.٠٩	٠.١٢	٣.٦٥	دالة عند مستوى ٠.٠١
قيمة الثابت العام = ٦٢.٠٢٣					
الاعتدال	٠.٣٩	١.٢٣	٠.١٥	٤.١٩	دالة عند مستوى ٠.٠١
قيمة الثابت العام = ٥٠.٣٩٩					
التسامي	٠.٦٢	٠.٧١	٠.٣٨	٧.٨	دالة عند مستوى ٠.٠١
قيمة الثابت العام = ٢٣.٥٢٣					
المقياس ككل	٠.٥٩	٠.٢٨	٠.٣٤	٧.١٧	دالة عند مستوى ٠.٠١
قيمة الثابت العام = ٩.٤٤					

ت = ٢.٣٥ عند مستوى (٠.٠١) ت = ١.٦٥ عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أن حجم الإسهام النسبي الكلى للقوى الإيجابية فى التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمة الروضة هو (٣٤%) وهو إسهام ذو دلالة إحصائية، ويدل على أن القوى الإيجابية تسهم بنسبة دالة فى التنبؤ بالتوافق المهني، كذلك يتضح من الجدول السابق أن الحكمة والمعرفة كأحد أبعاد ومكونات القوى الإيجابية تنبئ بالتوافق المهني لمعلمة الروضة بنسبة مساهمة إيجابية (٢٥%)، وتنبئ الشجاعة

والإقدام بنسبة مساهمة إيجابية (١٤%)، ينبئ مكون الحب والإنسانية بنسبة مساهمة إيجابية (٩%)، وكما تبلغ نسبة إسهام مكون العدالة (١٢%)، أما مكون الاعتدال فقد تنبئ بنسبة مساهمة إيجابية (١٥%)، كما بلغت نسبة المساهمة الإيجابية لمكون التسامى (٣٨%)، وذلك عند مستوى دلالة ٠.٠٠١.

مناقشة الفرض الخامس: بالعودة إلى جدول (٢٦، ٢٧) يتضح أن القوى الإيجابية تسهم في التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمة الروضة بنسبة دالة إحصائية، وهذا يعنى أن التوافق المهني للمعلمة يرجع جزء منه إلى ارتفاع القوى الإيجابية لديها. وتشير النتائج إلى أن التسامى من أقوى القوى الإيجابية المنبئة بالتوافق المهني لمعلمة الروضة، يليها الحكمة والمعرفة، والاعتدال، والشجاعة والإقدام، والعدالة، والحب والإنسانية. فالتسامى يكسب معلمة الروضة مجموعة القوى التي تمكنها من الوعي العميق بالذات، وتسمح لها بالتنفيس الانفعالي عن الطاقة النفسية، فيرى (زهران، ٢٠٠٥؛ هامر ٢٠٠٥) أنه حيلة من الحيل الدفاعية حيث الارتقاء بالدوافع التي لا يقبلها المجتمع وتضعيها إلى مستوى أسمى، والتعبير عنها بوسائل مقبولة اجتماعياً (السعيد، ٢٠١٤، ٢١). فإحساس المعلمة وتذوقها جمال العمل ومميزاته يساعدها على إدراك كافة عناصره، كما يساعدها على تذوق الجمال المتجسد في أنماط السلوك والعلاقات الاجتماعية في مجال العمل (سواء مع الأطفال، الزملاء، الرؤساء، أولياء الأمور)، ويجعلها تنظر إلى الجانب الإيجابي من العمل كمعلمة رياض أطفال، وتقدير أهميتها في إعداد جيل المستقبل والتأثير في شخصيته، بدلاً من النظر إلى الجوانب السلبية التي تحملها أعباء نفسية تؤدي إلى نتائج سلبية، فالشعور بجمال العمل وأهميته يساعدها

على تحقيق نتائج أكثر جمالاً، تتمثل أهمها في منح الحب وتقبل الآخرين والإحساس بقيمة المهنة. وتؤكد دراسة (عبد المنعم، ٢٠٠٨) على نفس المعنى، حيث تشير إلى ضرورة الإهتمام بالوعي الجمالي لمعلمة الروضة لما له من أثر على الحس الجمالي لطفل الروضة. مما يؤكد على تأثير شخصية المعلمة وسماتها على سمات طفل الروضة.

أما الامتنان، والتفاؤل، والروحانية والتدين، والتسامح، والدعابة، والحماس لدى معلمة الروضة، فهي جميعاً قوى تسهم بشكل كبير في تحقيق الشعور بالرضا والتقدير، والقدرة على مواجهة الضغوط، وتخطي الصعاب، وإقامة علاقات اجتماعية قوية مع الآخرين، وتمكن المعلمة من الإقبال على العمل بحماس وحيوية مع التمتع بروح البهجة والسرور، والشعور بالثقة بالنفس، من ثم تزداد الإنتاجية والقدرة على تحقيق الأهداف، والرضا عن العمل، وبالتالي تحقيق التوافق المهني. ويتفق ذلك مع دراسة (هاشم، ٢٠١١؛ حسان، ٢٠٠٧) (Mccullough, 2003;) (Reff, 2006; Hurst, 2000; Susa, 2002).

أما تمتع المعلمة بالحكمة والمعرفة، فيجعلها أكثر تأثراً في الآخرين، وأكثر إحتراماً وتقديراً ممن حولها، كما يمنحها القدرة على التعامل بفعالية مع المشكلات وإتخاذ القرارات بصورة موضوعية ومنطقية، وتحقيق القيادة الرشيدة، ويكسبها القدرة على البحث والتنقيب والمرونة والفتح العقلي، الأمر الذي يجعلها على صلة مستمرة ومتجددة بكل ما هو جديد في مجال العمل مع الأطفال لتلبية احتياجاتهم وإستفساراتهم المتعددة، وإستخدام أساليب جديدة غير مألوفة لتحقيق أهدافها، هذا بالإضافة إلى منحها القدرة على فهم مشاعر الأطفال ودوافعهم والاستجابة لها. كل ذلك يعد مجال لتحقيق التوافق المهني

والوصول به إلى أعلى مستوى ويتفق ذلك مع دراسة (عبدالله، ٢٠١٤؛ رمزي، ٢٠١٥؛ أمين، ٢٠١٥؛ محمد، ٢٠١٥؛ لطفى، ٢٠١٥؛ عبد الكريم، ٢٠١٥؛ محمد، ٢٠١٦؛ حافظ، ٢٠٠٦، محمد، ٢٠٠٩) (Yang, S.Y, 2011).

والإعتدال يمنح معلمة الروضة أهم مقومات النجاح فى الحياة، حيث القدرة على التروى وضبط النفس والتحكم فى الاندفاع، عدم التسرع فى إصدار الأحكام والقرارات فى إطار من التواضع الذى يجلب لها حب الآخرين ورضاهم وتقديرهم، مما ينعكس على تحقيق الإنسجام والتناغم داخل العمل، من ثم القدرة على إدارة المواقف المختلفة، وتحقيق النجاح والرضا والتوافق المهنى.

أما التمتع بالشجاعة والإقدام فيمنح معلمة الروضة القدرة على مواجهة المواقف الصعبة، والمثابرة والعزيمة والإصرار على مواصلة الجهد والإستمرار فيه مهما كان صعباً، من أجل إنجاز العمل وفق الأهداف الموضوعية، بالإضافة إلى تحقيق الشعور بالراحة النفسية والرضا عن الذات الناتجة عن الإتساق مع الذات، تلك القوى التى ترفع من قيمة المعلمة وتعالى من شأنها ومن تقديرها لذاتها، وتقدير وإحترام الآخرين لها. مما يوفر لها الفرصة والحافز القوى على الإقدام على إنجاز العمل والرضا عنه، وتحقيق التوافق المهنى. ويتفق ذلك مع دراسة Weller, 2010; Robert & Roger, 2009;) (Fragerson, 2006).

كذلك فالعدالة قوى تدفع معلمة الروضة إلى إحترام الجماعة وتقدير أهدافها، كما تجعلها على دراية بحقوقها وواجباتها، وعدم السماح للمشاعر الشخصية بالإنحياز لطرف دون الآخر، القدرة على القيادة

وتنظيم الأنشطة وتنفيذها، مع الإحتفاظ بعلاقات طيبة مع الأطفال. فالعدل يؤثر فى شعور الطفل بالصحة النفسية وينعكس على شخصيته، وعليه فإن هذه القوى تمنح المعلمة الشعور بالأمن والطمأنينة، والقدرة على إنجاز العمل، وتقدير الذات والآخرين، مما يساهم فى تحقيق توافقها المهني. ويتفق ذلك مع دراسة كلا من (غنىمى، ٢٠١٢؛ محمد، ٢٠١٤؛ على، ٢٠١٤).

كما تسهم قوى الحب والإنسانية لمعلمة الروضة على التنبؤ بالتوافق المهني، فالمعلمة التى تتصف بالعطف والقدرة على منح الحب وتقبل الآخرين، يمكنها تفهم الأطفال ومشاعرهم وتكوين صداقات معهم، ومع زملائها فى العمل، الأمر الذى يحقق مزيد من الإستقرار والشعور بالأمان والرضا، مما يساعدها على تحقيق التوافق فى مهنتها.

وتتفق نتائج هذا الفرض مع دراسة كلا من (Neto, 2006; Melville, W. et al., 2007; Pakarinen et al., 2010) ودراسة (حافظ، ٢٠٠٦؛ على، ٢٠٠٦).

توصيات البحث

- توعية معلمات الروضة بضرورة الإهتمام بجوانب القوى الإيجابية لديهن، والعمل على توظيفها لتكون مسار الحياة، وسبباً فى تحقيق النجاح والتميز، لما لها من أهمية كبيرة فى أداء الأدوار المتعددة التى تقوم بها بكفاءة وفاعلية، مما ينعكس أثرها على صحتها النفسية وشعورها بالرضا وطيب الحال من ثم تحقيق التوافق.
- إعداد برامج ودورات تدريبية لتنمية القوى الإيجابية لدى معلمات الروضة، والطالبات المعلمات بكليات رياض الأطفال، لانعكاساتها

- الإيجابية على شخصياتهم، وقدرتهم على تحقيق اهدافهم، وذلك بهدف المساعدة على التعرف على مكامن القوى الإيجابية لديهم، من ثم التركيز على نقاط القوة وتنميتها، ثم معالجة نقاط الضعف وتقويتها.
- ضرورة تضمين القوى الإيجابية ضمن المقررات الدراسية للطالبات فى كليات رياض الأطفال، والتدريب عليها، لإعدادهم بشكل مبكر على التعرف على مكامن القوى الإيجابية لديهم، والعمل على تنميتها والإستفادة منها، مما يساعد على تحقيق الصحة النفسية، ويساهم فى رفع الكفاءة النفسية والإجتماعية والمهنية، من ثم تحقيق الشعور بالرضا وطيب الحال.
 - الإستفادة من أهمية العلاقة بين القوى الإيجابية والتوافق المهنى فى إعداد برامج ودورات تدريبية تهدف إلى رفع الكفاءة المهنية وتحسين مستوى الوعى المهنى لمعلمة الروضة، وذلك بإستخدام إستراتيجيات تدعم إستخدام القوى الإيجابية.
 - الإهتمام بتفعيل فتح قنوات اتصال بين وزارة التربية والتعليم، والإدارات والروضات والمعلمات، لتحديد أهم المسببات المؤدية إلى إنخفاض التوافق المهنى لمعلمة الروضة، من ثم العمل على حلها.
 - توفير المناخ المناسب والمعزز لتحقيق التوافق المهنى لمعلمة الروضة، وذلك بالإهتمام بتوفير العوامل التى تسهم فى رفع درجة توافقها المهنى مثل زيادة الحوافز المعنوية والمادية، وتحقيق الشعور بالأمن والإستقرار، والتقدير والقيمة الذاتية، توفير الظروف المناسبة والإحتياجات والمتطلبات التى تساعد على أداء العمل المنوط بها، وإتسام المعاملات المختلفة بالعدالة والموضوعية.

- الإهتمام بمعلومات الروضة ذوات الخبرة الأقل، والعمل على تأهيلهم، وتنمية روح الإلتزام والإخلاص والعمل الجماعى، والحماس، والقدرة على القيادة وضبط النفس، لما لذلك من أهمية فى تنمية الشعور بالمواطنة والإنتماء لمجتمع الروضة، وبالتالي تحقيق التوافق المهنى لها، وتعزيز قواها الإيجابية.

بحوث المقترحة:

- برنامج مقترح لتنمية بعض القوى الإيجابية لدى معلمة الروضة.
- دراسة الفروق فى القوى الإيجابية والتوافق المهنى لدى معلمة الروضة والطالبة المعلمة فى ضوء بعض المتغيرات (دراسة مقارنة).
- القوى الإيجابية وعلاقتها ببعض المتغيرات المعرفية واللامعرفية للشخصية.
- التوافق المهنى وعلاقته بجودة الحياة لدى معلمة الروضة.
- العلاقة بين القوى الإيجابية وأساليب التعامل مع الضغوط المهنية والنفسية لمعلمة الروضة.
- برنامج مقترح لتنمية الوعى المهنى والكفاءة المهنية لمعلمة الروضة.
- أثر برنامج قائم على القوى الإيجابية فى تنمية تقدير الذات لدى معلمة الروضة.

المراجع:

- إبراهيم المهنا (٢٠٠١). العلاقة بين الإتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين بالقطاع الحكومي والخاص. رسالة دكتوراه. جامعة طنطا: كلية التربية.
- أمل محمد (٢٠١١). التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية بحري وعلاقتها بالتدين. رسالة ماجستير. جامعة أم درمان الإسلامية. كلية الآداب. <http://search.mandumah.com/record/560803>.
- إيمان السعيد (٢٠١٤). تنمية الذكاء الروحي والصمود النفسي لخفض هرمون الكورتيزول لدى طالبات الجامعة. رسالة ماجستير. جامعة عين شمس: كلية البنات.
- إيمان محمد (٢٠٠٩). مدى فاعلية برنامج مقترح لتنمية الذكاء الوجداني لدى معلمات رياض الأطفال وأثره على أطفال الروضة. رسالة دكتوراه. جامعة بنى سويف: كلية التربية. www.eulc.edu.eg
- إيناس خليفة (٢٠١٣). الشامل فى رياض الأطفال. الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع. <https://books.google.com/books?id.com.eg/books?id>.
- باول بالتس، إسكندر فروند (٢٠٠٦). القوى الإنسانية بإعتبارها التناغم بين الحكمة والإختيار الأمثل مع التعويض. سيكولوجية القوى الإنسانية. ترجمة صفاء الأعسر وآخرون. القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.
- بديع محمود (٢٠٠١). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- بطرس حافظ (٢٠٠٦). التنبؤ بالنجاح المهني لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء مكونات الذكاء الوجداني والعوامل الخمس

للشخصية. جامعة القاهرة: المؤتمر السنوى لكلية
رياض الأطفال.

- تشارلز كارفر، ميخائيل وف. سكير (٢٠٠٦). ثلاث قوى إنسانية. فى سيكولوجية
القوى الإنسانية. ترجمة صفاء الاعسر وآخرون.
القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.

- جوان إحسان، حسن فخر الدين (٢٠١٦). المكانة الإجتماعية وعلاقتها
بالتوافق المهنى لدى معلمات رياض الأطفال فى
مركز مدينة السليمانية. جامعة ديالى. مجلة الفتح.
مجلد (١٢). العدد (٦٥). ص (٢٥٥ - ٢٨١).
<https://iasj.net>.

- حامد زهران (٢٠٠٥). الصحة النفسية والعلاج النفسى ط٤. القاهرة: عالم
الكتب.

- حسنية غنيمى (٢٠١٢). التنمية البشرية لمعلمات الروضة وأثرها على مفهوم
المواطنة لدى أطفال ما قبل المدرسة. مجلة
الطفولة العربية. العدد (٥٠). مجلد (١٣).

- حنان عبد الفتاح، سعدة أحمد (٢٠١١). الإسهام النسبى للذكاء الوجدانى
والتوافق المهنى وابتكارية المعلمة فى التنبؤ بإدارة
فصل الروضة. مجلة البحوث النفسية والتربوية،
مجلد (٣)، ٢٣٢ - ٢٩٣.

- حياة عبد العزيز (٢٠١٦). درجة تطبيق المدرسة لقيمة العدل كما يراها طلاب
المرحلة الثانوية بمكة المكرمة. المجلة الدولية
التربوية المتخصصة. المجلد (٥). العدد (٩).

Seareh.shamaa.org

- دعاء محمد (٢٠١٤). وعى معلمى التعليم الابتدائى بمفهوم المواطنة: دراسة
تحليلية. مجلة التربية المعاصرة. العدد (٩٧).

- رانده لطفى (٢٠١٥). برنامج لتنمية مهارات التفكير الناقد للطالبة المعلمة
باستخدام بعض استراتيجيات التعلم الإلكترونية.

رسالة ماجستير. جامعة القاهرة: كلية رياض

الأطفال. Srv2.eulc.edu.eg

- رحاب حسين، أمل داود (٢٠١١). خصائص معلمة الروضة وعلاقتها بإكتساب

الطفل للخبرات. مجلة البحوث التربوية والنفسية.

العدد (٣١). <https://www.isaj.net>.

.net/iasj/func= fulltext & aid = 32440

- الرشيد إسماعيل، نهى حسن (٢٠١٢). الرضا المهني لمعلمات مرحلة التعليم

قبل المدرس وعلاقته ببعض المتغيرات. كلية

التربية. جامعة الخرطوم.

Khartoumspace.uofk.edu/bitstream/handle/./7355.

- روكل بالستينوس (٢٠٠٦). الجانب المضى والجانب المظلم فى سيكولوجية

القوى الإنسانية. ترجمة علاء الدين كفافى. فى

سيكولوجية القوى الإنسانية. ترجمة صفاء الأعرس

وآخرون. القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.

- زكريا الشريينى، رشاد دمنهورى، السيد مطحنة (٢٠٠٨). علم النفس الصناعى

والتنظيمى. الرياض: مكتبة الشقري للنشر

والتوزيع.

- زكريا محمد (٢٠١٦). الرضا الوظيفى لمعلمات رياض الأطفال بالمدينة

المنورة: دراسة ميدانية. مجلة دراسات عربية فى

التربية وعلم النفس. العدد ٧٩. Platform.

almanhal.com/Googlescholar/Details/?ID=2-101797.

- زينب شقير (٢٠١٠). مستويات التسامح لدى شرائح عمرية متنوعة من

الجنسين. مدخل لعلم النفس الإيجابى وجودة

الحياة. المؤتمر العلمى السابع. جامعة كفر

الشيخ: كلية التربية.

- زينب على (٢٠١٤). دراسة مقارنة لأنماط القيادة لدى معلمة الروضة وأثرها على السلوك القيادى للأطفال كما تدركه المعلمات فى ضوء بعض المتغيرات. مجلة الطفولة والتربية. العدد (٢٠). مجلد (٢). <http://seareh.shamaa.org>
- سارة رمزى (٢٠١٥). برنامج تدريبي لتنمية مهارات معلمة الروضة فى البحث عن المعلومات وتوظيفها فى ضوء معايير الجودة. رسالة ماجستير. جامعة القاهرة: كلية رياض الأطفال.
- سالى على (٢٠٠٦). التنبؤ بالنجاح المهنى لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء مكونات الذكاء الوجدانى. رسالة ماجستير. جامعة الإسكندرية: كلية رياض الأطفال. [Library. damanhour.edu.eg/eu/c.r5](http://Library.damanhour.edu.eg/eu/c.r5).
- سامى خليل (٢٠١٠). التوافق المهنى والمسئولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمى التربية الخاصة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية فى غزة: كلية التربية.
- سعد رياض (٢٠٠٥). الصحة النفسية للعمال. القاهرة: دار الكلمة للنشر والتوزيع.
- سعد محمد (٢٠٠٦). دراسات فى علم النفس الصناعى - سيكولوجية التوافق المهنى للعامل دراسة ميدانية. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- سمىة أحمد (٢٠١٤). الإحتراق النفسى وعلاقته بالتوافق المهنى لدى معلمات الحلقة الأولى بمرحلة التعليم الأساسى بمدينة الأبيض. رسالة ماجستير. جامعة كردفان: كلية التربية. <http://dspace.kordofan.edu.sd>.

- السيد عبد القادر (٢٠١٣): التربية الإجتماعية والدينية فى رياض الأطفال. الأردن. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- سيدة أمين (٢٠١٥). فاعلية برنامج لتدريب المعلمات على إستخدام التعلم القائم على البحث فى رياض الأطفال. رسالة ماجستير. جامعة القاهرة: كلية رياض الأطفال.
- صالح الداھرى (٢٠٠٥). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- صفاء الأعسر (٢٠٠١). تربية الطفل والإصلاح الحضارى من الذكاء إلى الحكمة. مؤتمر دور تربية الطفل فى الإصلاح الحضارى من (٢٧ - ٢٩) يونيو، القاهرة: مركز دراسات الطفولة.
- عايدة عبدالله (٢٠١٤). دور معلمات الروضة فى تنمية الذكاء الانفعالى لدى الأطفال. جامعة جرش. مجلة كلية التربية للبنات. مجلد (٢٥). العدد (٤). <https://www.iasj.net>.
- عباس محمود (٢٠٠٦). الرضا المهني لمعلمة رياض الأطفال فى ضوء بعض المتغيرات. المؤتمر العلمى السنوى. جامعة عين شمس. القاهرة.
- عبد السلام، على (٢٠٠٥). المساندة الإجتماعية وتطبيقاتها العملية فى حياتنا اليومية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- عبد القادر فرج (٢٠٠١). علم النفس الصناعى. ط٩. القاهرة: دار قباء للنشر والتوزيع.
- عزة خليل (٢٠٠٥). الأنشطة فى رياض الأطفال. القاهرة: دار الفكر العربى.
- عزة خليل (٢٠٠٦). مناهج أطفال ما قبل المدرسة. القاهرة: دار الفكر العربى.
- عفراء إبراهيم (٢٠١٥). الحكمة وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى عينة من

طلبة جامعة بغداد. المجلة العربية لتطوير التفوق.
المجلد السادس. العدد (١٠).

- على عبد الكريم (٢٠١٥). درجة توظيف مهارات التفكير الإبداعي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس التابعة لإدارة التربية والتعليم لمحافظة القنفذة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. المجلد (٣). العدد (١١).

- على عليمات، محمد عقيل (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية بإقليم الوسط، من وجهة نظرهن. مجلة المنارة. المجلد العشرون.
العدد ٥٢ . repository.aabu.edu.jo

- فتحي جروان (٢٠٠٢). الإبداع. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.

- كريستوفر باترسون، نانسوك بارك (٢٠١١). خصائص نقاط القوة في الشخصية (الشخصية الصالحة) في علم النفس الإيجابي للجميع. ترجمة مرعى سلامة. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

- كريمان بدير (٢٠٠٦). التعلم الإيجابي وصعوبات التعلم رؤية نفسية وتربوية معاصرة. القاهرة: عالم الكتب.

- ليزاج أسبينوول، أوسولا. م ستودينجر (٢٠٠٦). ترجمة صفاء الاعسر وآخرون/ سيكولوجية القوى الإنسانية. القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.

- المؤتمر الدولي الخامس والعشرين. المجلد (٢). جامعة حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية. Search.mandumah.com/

.Record/257099.

- ماجدة خليفة (٢٠١٢). التوافق المهني لمشرفات رياض الأطفال بالولاية الشمالية- السودان.

- ماجدة هاشم (٢٠١١). السعادة وعلاقتها بالتفاؤل وقلق المستقبل لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة الطفولة. جامعة الإسكندرية. كلية رياض الأطفال. العدد (٦).

- مارتين سليجمان. أى. بى. (٢٠٠٦). السعادة الحقيقية. الرياض: مكتبة جرير.
- مجدى عزيز (٢٠٠٥). التفكير من منظور تربوى، تعريفه، طبيعته، مهاراته، تنميته، أنماطه. القاهرة: عالم الكتب.

- محمد خليفة، عبد الناصر دياب، موفق سليم (٢٠١٣). القدرة التنبؤية للكفاءات المتعددة بمستوى الحكمة لدى الطلبة الجامعيين فى الأردن. مجلة إتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس. المجلد (١١). العدد (١).

- محمد عبد الحميد (٢٠٠١). الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية (ط٢). الإسكندرية: المكتبة الجامعية.

- محمد عبيد (٢٠٠٩). قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم اللبث والفتقدة. رسالة ماجستير. جامعة أم القرى: كلية التربية.

- محمد، زينب. (٢٠١٦). مهارات التفكير الإبداعي وعلاقته بحل المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال. جامعة بغداد: مجلة كلية التربية للبنات. قسم رياض الأطفال. مجلد (٢٧). العدد (١). <https://www.jasj.net>

- محمود سيد (٢٠٠٥). علم النفس الصناعى عربياً وعالمياً. القاهرة: دار الفكر العربى.

- منال حسان (٢٠٠٧). دراسة شيوع التفاؤل والتشاؤم لدى الطالبات المعلمات

بشعبة رياض الأطفال وأسباب كل منهما من وجهة نظرهن. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا. مجلد (١). العدد (٣٦).

مجلة الطفولة والتربية - العدد الثالث والثلاثون - الجزء الأول - السنة العاشرة - يناير ٢٠١٨
- منى جاد (٢٠١٤). مناهج رياض الأطفال. ط٥. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- نائل جهاد (٢٠١٢). درجة فاعلية الإجماعات المدرسية فى مدارس وكالة الغوث الإعدادية بمحافظات غزة من وجهة نظر معلميه وعلاقتها بالتوافق المهني لديهم. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة: كلية التربية.

- نهى عبد الرحمن (٢٠١٢). الذكاء الوجداني وعلاقته بالإحترق النفسى، وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة الإرشاد النفسى. مجلد (١). العدد (٣٢).

- نوال محمد، راتب السعود (٢٠١١). درجة إستخدام مديرى المدارس الثانوية العامة فى الأردن للفكاهة وعلاقتها بعلاقتهم البين شخصية مع المعلمين. مجلة دراسات فى العلوم التربوية. المجلد (٣٨). العدد (٣): <https://journals.ju.edu.jo>

- هانى سعيد (٢٠١٤). الإسهام النسبى للتسامح والإمتنان فى التنبؤ بالسعادة لدى طلاب الجامعة (دراسة فى علم النفس الإيجابى). مجلة دراسات نفسية. مجلد (٢٥). عدد (٢).

- هناء عبد المنعم (٢٠٠٨). الوعى الجمالى لمعلمات رياض الأطفال وعلاقته بتكوين الحس الجمالى لدى طفل الروضة. رسالة ماجستير. جامعة المنصورة. كلية التربية. قسم رياض الأطفال.

- هيام صابر (٢٠١٢). إسهام كل من الذكاء الاجتماعى وإحداث الحياة الضاغطة

فى التنبؤ بالحكمة لدى معلمى مدارس التربية الفكرية ومعلمى المدارس العادية. مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد (١٣). العدد (٣).

- هيفاء عبد الحسين (٢٠١٢). التدين وعلاقته بفاعلية الذات والقلق لدى ثلاث عينات كويتية. مجلة دراسات نفسية. المجلد (٢٢). العدد (١).

- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٧). المعايير المهنية لمعلمات رياض الأطفال. <https://www.mohe.pna.ps> 1.

- ياسمينا محمد (٢٠١٥). فاعلية برنامج تدريبي قائم على المهارات الإجتماعية لتنمية مهارات التفكير الابتكارى والتفكير الناقد لدى طالبات معلمات رياض الأطفال. رسالة دكتوراه. جامعة المنوفية: كلية التربية. Srv2.edlc.edu.eg

- Ardel, monika. (2009). Howsimilar are wise men and women, Acomparison Across Two Age Cohorts. Research in Human Development, 6 (1).

- Battes. P.B & smith, J. (2008). The fascination of wisdom: Its nature. Ontogeny, and function. Perspective son psychological Science, 3 (1), 56- 64.

- Chang, J.; Chang, W.; & Jacobs, L. (2008). Impacts of capon organizational socialization in the Early Career. Online submission. Paper presented at the Academy of human resource development international research conference in the Americas, Panama City, FL. Feb. 20- 24.

- Bratcher Dennis. (2006). The Character of wisdom: An introduction to old Testament

Wisdom Literature. <http://www.Crivoice.org/wisdom>.

- Eggerth, E. (2008). From theory of work Adjustment to person- Environment correspondence counseling: vocational psychology as positive psychology- Journal of Career Assessment. V (16). N (1). P. (60- 74).
- Frageron, N. (2006). Habits of mind Alike: Kindergarten Teachers Perception. Journal of Education.
- John, M. Seligman, M. Peterson, C. Alex, M. Joseph, S.C. & Park N. (2007). Character strengths in united kingdom: The VIA inventory of strengths Personality and individual differences, 43, pp. 341- 351.
- Kunzman, V, Paul Baltes (2003). Beyond the traditional scope of intelligence: Wisdom in action. In Robert J. Sternberg. Lautrey, & T.I. Lubart (Eds), Models of intelligence: International Perspectives. Washington, DC: American Psychologica (A ssociation).
- Lee, Hsing- Ming; Chou, Mei- Ju; Chia- Hui; Wu, Ho- Tang. (2017). The Relationship between psychotically capital and professional commitment of preschool teachers: The Moderating Role of working Years. Universal Journal of educational Research. V (5). N (5). P. 891- 900.
- Mecullough, Michal. (2003). Forgiveness in change, Department of psychology and religions studies, university of Miami.

- Melville, W., et al (2007). Virtues, Teacher Professional Expertise, and Socioscientific Issues. Canadian Journal of Environmental Education, v 12. n 1. pp. 95- 109.
- Michler, CH. & Staudinger, U.M. (2008). Personal wisdom: Validation and age related differences of a performance measure. Psychology & Aging, 23 (4), 787- 799.
- Nieto, S. (2006). Solidarity, Courage and Heart: What Teacher educators can Learn From a new generation of teachers, Intercultural Education. v. 17. n 5. pp.457- 473.
- Pakarinen, Eija; Kiuru Noona; Lerkkanen, Marja-Kristina; Poikkeus, Anna- Maija; Siekkinen, Martti; Nurmi J. ari-Erik. (2010). Classroom organization techer stress predict learning motivation in kindergarten children. European journal of psychology of education. Vol. 25 3. pp. 281- 300.
- Paul Baltes, Vrsula Mstaudinger (2000). Wisdom: Ametaheuristic (Pragmatic) to or chest rate mind and virtue toward excellence, American Psychologist, v. 99. n1. pp. 122- 136.
- Peterson, C. Runch,W. Bcermann, U. Park, N. & Seligman M. (2007). Streng the of character, Orientation to happiness and lifer satisfaction, Journal of Positive Psychology 2 (3), 149- 156.
- Robert, B., & Roger, C. (2009). Kindergarten Teachers habits of minds: Teachers of

talented. Journal of Education.

- Seligman, M. & Peterson, C. (2004). Character strengths and virtues: A hand book and classification. Oxford: oxford University press.
- Seligman, M. (2002). Positive psychology prevention, and positive therapy. In C.R. Snyder 7. S.J. Loper (Eds). The Handbook of positive psychology (3.9). New York: oxford university press.
- Staudinger, U.M., & Pasupathi, M. (2003). Correlates of wisdom related performance in adolescence and adulthood: Age. Graded differences in paths. Toward desirable development. Journal of research on Adolescence, 13, 239-268.
- Weller, S. (2010). Assessing Pre- service Teacher Habits of Mind When Attempting and planning a model Eliciting Activity. Proceedings of the 27th annual meeting of the NorthAmerican Chapter of the international Group for the Psychology of Mathematics Education. Northcaro line a state university.
- Yang, S.Y (2011). Wisdom displayed through Leadership-related wisdom. The Leader ship quarterly. v 22. n 4. pp. 616- 632.