



التوافق المهني وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية

م.م. عهود محمد عبيد

ملخص البحث :

يعد تقدم المجتمعات مرتبط بالعمل والعلم ومدى ما يتحقق من تحديات وانجازات ، وللمهنة اهمية كبيرة في حياتنا فهي التي تحدد نوع النشاط الذي يقضي به الانسان معظم حياته والذي يبذل من اجله اقصى جهد ، ويعبر به عن ميوله وطموحه وقدراته ومهاراته . بينما الحياة المعاصرة تفرض على الانسان ادوار متعددة ومطالب جديدة باستمرار ، مما ادى الى ضغوط في تحمل اعباء الحياة بصفة عامة والمهنة بصفة خاصة ، وبالتالي اصبحت بيئة العمل مليئة بالصراعات التي قد تؤثر سلبا على التوافق المهني للفرد ، يتطلب منه ان يتوافق مع نفسه لتحقيق طموحاته واهدافه واشباع جميع دوافعه للعيش في مجتمع متغير باستمرار . ومهنة التدريس لها دور مهم في صنع المستقبل للمجتمع من خلال النشئ للحياة ، وبالتالي يجب ان يكون للمعلم توافق مهني يساعده على تنفيذ دوره على اكمل وجه . وقد تناول هذا البحث التوافق المهني للمعلمين وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية ، حيث وضعت الباحثة البعض من الفروض تم تطبيقها وفق استبيان التوافق المهني للمعلمين ومقياس مستوى الطموح على عينة من معلمات التربية الفنية في بعض مدارس مديرية تربية الرصافة الاولى . وللتحقق من هذه الفروض تم استخدام المعالجات الاحصائية المناسبة لطبيعة البحث .

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

Professional Adjustment And Its Relationship To The Level Of Ambition Among A Sample Of Art Education Teachers

Ohood Muhammad Obaid

Summary:

The progress of societies is linked to work and science and the extent of what is achieved in terms of challenges and achievements, and the profession is of great importance in our lives, as it determines the type of activity in which a person spends most of his life and for which he exerts maximum effort, and through which he expresses his inclinations, ambitions, abilities and skills. While contemporary life imposes on man multiple roles and constantly new demands, which has led to pressures in bearing the burdens of life in general and the profession in particular, and thus the work environment has become full of conflicts that may negatively affect the professional compatibility of the individual, requiring him to conform with himself to achieve his ambitions and goals And satisfy all his motives to live in a constantly changing society. The teaching profession has an important role in shaping the future of society through the creation of life, and therefore the teacher must have a professional consensus that helps him carry out his role to the fullest. This research dealt with the professional compatibility of teachers and its relationship to the level of ambition among a sample of art education teachers. To verify these hypotheses, appropriate statistical treatments were used for the nature of the research.



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

خلفية المشكلة :

في هذا العصر تتشابك العلاقات وتتقارب المسافات ، ففي مهنة التدريس تتنوع العلاقات المهنية للمعلم بين المدرسين، المدراء ، الزملاء ، المشرفين ، الطلاب ، اولياء الامور، كما انه يقضي ساعات في الشرح وحل المشكلات والمناقشات بالإضافة الى ادواره المختلفة ، فقد تؤدي مثل هذه العلاقات في اغلب الاحيان الى بعض الاحباطات والتي قد تتسبب في انخفاض دافعيته للإنجاز وعدم الرضا عن عمله مما يؤثر سلبا على ادائه المهني ، وهذا ما اكدتها " انى كوردير " (AnnieCurdie 2000)

في دراسة لها بعنوان " قلق وانزعاج المدرس " حيث اظهرت تشابك العوامل النفسية المسيطرة على المدرس والتي منها (التلميذ ، توصيل المعلومة ،.... وغيرها) مما يجعل مهنة التدريس من المهن الصعبة التي لا يتحملها الكثير .

مشكلة البحث :

ان الاطلاع على ايجابيات وسلبيات العملية التعليمية ، ومواقع القوة والضعف وتفاعلات المكونات الداخلية ببعضها البعض ، من الاسس المهمة التي يجب ان يبنى على اساسها اصلاح نظام التعليم . ويعد التوافق المهني من المواضيع المهمة التي تشغل مساحة واسعة في العلوم التربوية والنفسية مما يضيف له الاهمية في تسليط الضوء عليه فالمعلم الناضج في اطار الحداثة هو المعلم الفعال الذي تتحدد فعاليته بمستوى ادائه في شتى المواقف التي يتطلبها عمله ، وان يكون قادرا تدريس على ايجاد البدائل . ولهذا يعد التوافق المهني للمعلم شرطا اساسيا في مهنة التدريس فاذا افتقده المعلم لا ننتظر منه اي نتائج ايجابية تجاه العملية التعليمية .

وتعد دراسة مستوى الطموح مهمة جدا لان اهميتها لا تقتصر على الفرد فقط وانما تعم الفائدة على المجتمع بشكل عام والفرد يعتبر عنصرا فعالا في المجتمع ، والافراد هم الثروة القومية للمجتمع ، وبخسارتهم يخسر المجتمع الكثير ، وتتلخص اهمية مهنة التدريس فأنها تتحكم وتقرر بما سيكون عليه مستقبل هذه الامة بين بقية الامم ، فعند وجود مستوى ايجابي ومرتفع في الطموح عند المعلم يتطور المجتمع وتزيد رفحته بينما وجود مستوى متدني في الطموح يعني تراجع المجتمع وانهاره .

ومن هنا تظهر اهمية البحوث والدراسات العلمية حيث انها تظهر مداخل جديدة ترجع بالفائدة على مستقبل التعليم بمختلف تخصصاته عامة ومستقبل مادة الفنية خاصا ويكون الاساس في مادة الفنية وغيرها من المواد الدراسية وحيث انها تقوم على بحث مشكلات الحاضر وتتوقع بما تصير عليه في المستقبل .

ومن هنا برزت مشكلة البحث الحالي التوافق المهني لمعلمات التربية الفنية وعلاقته بمستوى الطموح في صورة التساؤل التالي :

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

ويتفرع من هذا التساؤل الاسئلة التالية :

ما مستوى الطموح لدى معلمات التربية الفنية عينة البحث

ما مستوى التوافق المهني لدى معلمات التربية الفنية عينة البحث

اهداف البحث :

1 . التعرف على التوافق المهني للمعلم بصفة عامة والتوافق المنهى لمعلم التربية الفنية بصفة خاصة .



2. التعرف على مستوى الطموح لدى معلم التربية الفنية

اهمية البحث:

1. يعد موضوع البحث انطلاقة في الاصلاح التربوي لأنه يهتم بمعرفة العلاقة بين مستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية وتوافقهن المهني على ارض الواقع .
2. تسليط الضوء على الظروف التي تزيد من احساس المعلم بالقلق و الضغوط المهنية التي يواجهها والتي تنعكس سلبيا على توافقه المهني وادائه في العملية التعليمية .

فروض البحث :

الفرض الاول : توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني ومستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية .

الفرض الثاني : توجد فروق دلالة احصائية بين متوسطات درجات معلمات التربية الفنية في مستوى الطموح والمحك (50 %) .

الفرض الثالث : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات معلمات التربية الفنية في المهنة والمحك (50 %) .

حدود البحث :

1 . منهج البحث :

تستخدم الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي القائم على تحليل المعلومات ، وتم اختيار هذا المنهج لأنه المنهج المناسب لدراسة التساؤلات التي تحتويها ادوات البحث ، والمنهج الوصفي يجمع الحقائق والمعلومات عن موضوع الدراسة ويعرفه (محمد عبيدات ، 1999) " انه منهجا يعتمد عليه الباحث بقصد جمع الحقائق عن موضوع البحث وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية ومن ثم الوصول الى تعميم موضوع البحث ، ويعتمد الباحث في ذلك على مختلف طرق جمع البيانات كالمقابلات الشخصية والملاحظة والاستبيان " .

فالمنهج الوصفي لا يعتمد على مجرد فكرة او ظاهرة معينة ، بل يكشف الحقائق واثارها ، والعلاقة التي تتصل بها وترتبط بينها ، وتحليلها وتفسيرها واخذ الفائدة منها وتوقع تأثيرها في المستقبل ، ومعرفة اهم القوانين التي تحكمها . والمنهج الوصفي الارتباطي ، منهج الدراسة الارتباطية ، يستخدم في البحوث التي تدرس مدى ارتباط المتغيرات واثبات العلاقة بينهما .

2. عينة البحث :

ان الهدف الرئيسي للبحث هو الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني ومستوى الطموح لدى عينة من معلمي التربية الفنية (معلمين - معلمات) التربية الفنية ، ولكن عند تطبيق ادوات البحث - استبيان التوافق المهني للمعلمين ، مقياس مستوى الطموح - لم تجد الباحثة سوى معلمات هن القائمات على تدريس مادة التربية الفنية في العديد من المدارس المختلفة في مدينة بغداد (مديرية الرصافة الاولى) حيث تم اختيار المدارس بطريقة عشوائية ، والذي ادى الى ان عينة البحث اقتصرت على معلمات التربية الفنية فقط وعددها (100) معلمة .

3. ادوات البحث :



اولا : استبيان التوافق المهني للمعلمين : اعداد حسن مصطفى . (قامت الباحثة بإعادة صدق وثبات الاستبيان حيث تأكد بأنه يتناسب مع طبيعة العينة وذلك من خلال الخطوات الاتية) :

الخصائص السايكومترية لمقياس التوافق المهني :

1 . الاتساق الداخلي :

لقد تم حساب الاتساق الداخلي من خلال معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من الفقرات ككل بعد الدرجة الكلية له ، حيث نتجت من تطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية . وتوضح النتائج في الجدول الاتي :

جدول(1) يوضح الاتساق الداخلي لكل بعد على مقياس التوافق المهني(ن-117)

ظروف العمل وطبيعته		المكانة الاقتصادية للمهنة		المكانة الاجتماعية للمهنة		العلاقات الشخصية للمهنة		الشعور نحو المهنة		الاشراف	
رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق
1	0.50	2	0.45	3	0.56	4	0.63	5	0.40	6	0.57
7	0.47	8	0.72	9	0.67	10	0.73	11	0.46	12	0.53
13	0.71	14	0.72	15	0.65	16	0.63	17	0.48	18	0.49
19	0.46	20	0.51	21	0.50	22	0.57	23	0.67	24	0.44
25	0.33	26	0.69	27	0.63	28	0.69	29	0.64	30	0.72
31	0.69	32	0.61	33	0.66	34	0.73	35	0.71	36	0.61
37	0.66	38	0.78	39	0.63	40	0.72	41	0.73	42	0.63
43	0.59	44	0.63	45	0.51	46	0.58	47	0.68	48	0.76
49	0.42	50	0.69	51	0.58	52	0.66	53	0.42	54	0.52
55	0.61	56	0.48	57	0.65	58	0.72	59	0.52	60	0.65
61	0.74										

اتضح من الجدول (1) ان جميع مفردات ابعاد المقياس كانت دالة عند مستوى 0.01 والذي اكد الاتساق الداخلي للمقياس ، كما تم حساب الارتباط بين الابعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس وجاءت النتائج كما في الجدول التالي :

جدول (2) يبين ارتباط كل بعد من ابعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس

الابعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
ظروف العمل وطبيعته	0.79	0.01
المكانة الاقتصادية للمهنة	0.78	0.01
المكانة الاجتماعية للمهنة	0.67	0.01
العلاقات الشخصية في المهنة	0.73	0.01
الشعور نحو المهنة	0.71	0.01
الاشراف	0.82	0.01



يتضح من جدول (2) ان الابعاد تتسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين : (0.71 – 0.82) وجميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يشير الى ان هناك اتساقا بين جميع ابعاد المقياس .

2. الثبات :

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

جدول (3) معاملات ثبات الابعاد الفرعية لمقياس التوافق المهني والمقياس ككل (ن-117)

البعاد	معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبيرمان براون)
ظروف العمل وطبيعته	0.87	0.83
المكانة الاقتصادية للمهنة	0.81	0.76
المكانة الاجتماعية للمهنة	0.88	0.81
العلاقات الشخصية	0.75	0.72
الشعور نحو المهنة	0.74	0.70
الاشراف	0.79	0.75
المقياس ككل	0.91	0.85

يتضح من جدول (3) ان جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات المقياس وذلك من خلال ان قيم معاملات الفا كرونباخ و التجزئة النصفية كانت مرتفعة ، و بذلك فان الاداة المستخدمة تتميز بالصدق ويمكن استخدامها علميا .

ثانيا : مقياس مستوى الطموح : اعداد – امال عبد السميع . (قامت الباحثة بإعادة صدق وثبات الاستبيان حتى تتأكد من انه يتناسب مع طبيعة العينة وذلك من خلال الخطوات الاتية):

الخصائص السايكومترية لمقياس مستوى الطموح :

1-حساب الاتساق الداخلي لمفردات المقياس :

لقد قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي من خلال ارتباط المفردات بالدرجة الكلية للمقياس وظهرت النتائج كما بالجدول التالي :

جدول (4) الاتساق الداخلي لمقياس مستوى الطموح (ن-117)

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
1	0.51	16	0.47	31	0.40	46	0.55
2	0.49	17	0.30	32	0.43	47	0.43
3	0.34	18	0.55	33	0.43	48	0.38
4	0.44	19	0.39	34	0.48	49	0.50
5	0.54	20	0.40	35	0.45	50	0.44
6	0.45	21	0.36	36	0.35	51	0.29
7	0.49	22	0.57	37	0.44	52	0.41



		0.53	38	0.58	23	0.55	8
		0.42	39	0.48	24	0.57	9
		0.57	40	0.43	25	0.44	10
		0.39	41	0.37	26	0.42	11
		0.38	42	0.42	27	0.45	12
		0.52	43	0.48	28	0.45	13
		0.46	44	0.52	29	0.48	14
		0.49	45	0.36	30	0.47	15

يتضح من جدول (4) ان جميع مفردات المقياس كانت دالة عند مستوى 0.01 والذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس .

2- ثبات المقياس :

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

جدول (5) معاملات الثبات لمقياس مستوى الطموح

معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبيرمان براون)
0.87	0.83

يتضح من جدول السابق (5) ان معامل الثبات مرتفعين و الذي يؤكد ثبات المقياس وذلك من خلال ان قيمة معامل الفا كرونباخ والتجزئة النصفية كانت مرتفعة ، وبذلك فان الاداة المستخدمة تتميز بالصدق و الثبات ويمكن استخدامها علميا .

خطوات البحث : يشتمل البحث الحالي على ثلاثة محاور رئيسية وهي كالآتي :

المحور الاول : التوافق المهني :

مصطلح التوافق :

لقد عرف العلماء مصطلح التوافق بحسب وجهات نظرهم فكان منه المختلف والمتشابه ، فبعد الاطلاع على العديد من التعريفات الخاصة لجمهور من العلماء ، اتضح للباحثة ان هناك اختلاف واضح بين جمهور العلماء في تعريف مفهوم التوافق فبعض التعريفات ركزت على الجانب النفسي الشخصي مثل تعريفات (جابر 1997 ، ص - 28 ، مصطفى فهمي 1997 ، ص 32) ، وتعريفات اخرى ركزت على الجانب الاجتماعي والانسجام مع المجتمع مثل تعريف (المليجي 1971 ، ص 66 ، ابو النيل 1984 ، ص 21 ، زهران 1985 ص 45) ، والبعض الاخر ركزت على الجانب البيولوجي لكي تظهر الصورة الاقرب للتوافق مثل تعريف (عبد الحميد الشاذلي 1999 ص 105 القذافي 1992 ص 33

ص 19) . Allen 1990

مفهوم التوافق :

يعد التوافق وسيلة للفرد لتنظيم حياته ومواجهة مشكلاته وحل صراعاته ، من خلال تفاعله المرن مع متطلبات الحياة المتطورة وصولا الى حالة من التوازن . فان التوافق عملية تفاعل ديناميكي مستمر ووجود علاقة منسجمة بين الفرد والبيئة التي يعيش فيها ، يسعى الفرد من خلالها اشباع حاجاته السايكولوجية والبيولوجية ، وتلبية بعض المطالب الاجتماعية . ويعتبر التوافق المهني انعكاسا للتوافق النفسي العام واحد مظاهره ، وهو يعكس رضا الفرد عن عمله وعن مكونات بيئته ، وهو يعكس رضا



الفرد عن عمله وعن مكونات بيئته، وهو امر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على اتم صورة ،لان التوافق المهني يربط بالنجاح في العمل وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها (اجتماعيا، ونفسيا، ماديا) لتحقيق اكبر قدر من التوازن.

فقد اتفقت (مايسة احمد 2002، ص 25) مع (صبرة، 2003 ص 69) التي اشارت الى ان مفهوم التوافق قد اشتق من علم البيولوجيا ويعني النالف والتقارب . وهو متسم من مصطلح التكيف الذي استخدم في علم الاحياء ، حيث ان الخواص البيولوجية التي تتوافر لدى الكائن الحي لا يمكن ان تساعد على البقاء والاستمرار الا اذا توفر ما يساعد على استمرارها وبقيائها . فقد استفاد علماء النفس من المفهوم البيولوجي للتكيف واستخدم بأسلوب اعم واشمل في المجال النفسي بمصطلح التوافق .

تحليل عملية التوافق :

بدأت عملية التوافق بوجود دافع يوجه السلوك باتجاه هدف معين لإشباع هذا الدافع ثم يظهر عائق يعيق الفرد في تحقيق هذا الهدف ، هنا يلجأ الفرد الى الكثير من الحركات الانفعالية وردود الافعال المختلفة لمحاولة التغلب على هذا العائق، واذا تمكن الفرد من التغلب عليها وتحقق الهدف الذي يشبع دافعه هنا تتم عملية التوافق . ويشير علماء النفس الى انه كلما اشبعت حاجات الفرد لن يحتاج الى عملية التوافق في البيئة التي يعيش فيها .

التوافق المهني :

يعد التوافق المهني احد فروع التوافق ومن هذه المجالات : (التوافق الاقتصادي ، التوافق التربوي ، التوافق الاسري ، التوافق العقلي ، التوافق العقلي ، التوافق الشخصي ، التوافق الاجتماعي) ، وهي تعود الى طبيعة العلاقة بين الفرد والبيئة ، والتي تنشأ عن عملية التغير المستمرة التي يقوم بها الفرد من اجل تحقيق الانسجام والتكيف . والتوافق المهني يتضمن الرضا عن بيئة العمل ككل ، ويبدا باقتناع الفرد لاختياره الصائب للمهنة واستعداده لها . وتوافقه مع متطلبات العمل ولأي تغيرات تطرأ عليه مع مرور الزمن وتوافقه مع قدراته الخاصة . وبالتالي نجد ان مجالات التوافق مرتبطة ارتباطا وثيقا مع بعضها البعض ومن الصعب فصلها لان الفرد يتفاعل بشكل كلي مع العوامل البيئية .

ومن الطبيعي ان نجد اختلافا في نسبة التوافق المهني بين العاملين ، حتى ولو كانوا في وظائف مشابهة وينشأ هذا الاختلاف بسبب عوامل مختلفة وكثيرة منها : " اختلاف المعاملة ، المرتب الذي يحصل عليه ، العلاقات التي تربطه برؤسائه وزملائه) ، وهذه العوامل يختلف اثرها من فرد لآخر لان التوافق المهني هو محصلة عناصر العمل والتي تشمل على : (فرص الترقية الاشراف ، الاجر او المرتب ، عدد ساعات العمل ، ظروف العمل) .

الدراسات السابقة المرتبطة بالتوافق المهني :

لقد تناولت الكثير من الدراسات موضوع التوافق المهني وعلاقته بالمتغيرات وستعرض الباحثة احدث الدراسات في حدود علم ومعرفة الباحثة .

1-دراسة ايمان كاظم وحسين الشمري 2008 : تبحث الدراسة عن التوافق المهني لموظفي التربية الاساسية بجامعة بابل ببغداد ، اجريت على (50) موظف وموظفة وتوصلت الى ان الموظفين يتمتعون بتوافق مهني منخفض ولا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني لدى الموظفين حسب تغيير الجنس .

2- دراسة (ردمان خالد العبيدي 2010): تدور حول قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي القطاع العام و الخاص في مدينة العز بالجمهورية اليمنية .



وبلغت للعينة (300) موظف و موظفة، وتوصلت النتائج الى وجود فروق في التوافق المهني حسب نوع المؤسسات الخاصة ، وعدم وجود فروق في التوافق المهني لمتغيري السن وعدد سنوات الخدمة ، واثبتت النتائج ايضا وجود علاقة ارتباطية بين قيم العمل و التوافق المهني .

3- دراسة (سعيد محمد عثمان 2006): تتركز حول سيكولوجية التوافق المهني عمال الصناعة بالبيئة المصرية وهدفت هذه الدراسة الى البحث عن طبيعة العلاقة بين مكانة العامل والتوافق المهني من خلال مظاهره المختلفة الخاصة بالرضا عن العمل والتغيب وغيرها وتكونت العينة من 180 عامل واطهرت النتائج الى ان التقبل الاجتماعي ليس شرطا للرضا في العمل ووجدت فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني .

4- دراسة (زكية عبد القادر 2000) : تهدف الى التعرف على التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين في بعض المجالات الاولية والثانوية وعلاقتها ببعض العوامل مثل (الجنس ، السن ، الخبرة ، الحالة الاجتماعية، المرتب ، الاشراف ، مدة الخدمة ، العلاقات) واطهرت النتائج عن عدم وجود فروق جوهرية بين متوسطات درجات التوافق المهني لعينة البحث في المجالات الاربعة (المدرسي ، الطبي ، الاسرة وطفولة ، الاحداث) ولكن يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني للذكور والاناث .

(khahan):5-دراسة (2013)

تبحث هذه الدراسة عن التأثير المباشر وغير المباشر لكل من عوامل (خصائص العمل ، الخصائص الشخصية ، الرضا عن العمل) بالتوافق المهني لحديثي التخرج من جامعة بتيلاندا تكونت العينة من 310 خريج واشارت النتائج الى ان الخصائص الشخصية وعوامل الرضا عن العمل تظهر وجود اثر مباشر نحو عوامل التوافق المهني ، وان حديثي التخرج يحققون توافق مهني منخفض بنسبة 40% .

التعريف الاجرائي للتوافق المهني :

ستقوم الباحثة بعرض احدث تعريفات التوافق المهني قبل عرض التعريف الاجرائي للتوافق المهني :

- 1-قدرة الفرد في عمله فهو يشمل توافقه العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للمتغيرات التي تطرا على هذه العوامل على فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية (سعيد 2006)
- 2- شعور بالسرور ناتج من ادراك الشخص بان وظيفته تشبع قيما مهمة لديه (العجمي ، 1999)
- 3- قدرة الفرد على الانتاج العقول في حدود ما شخصيته من امكانات عقلية معرفيه مزاجية جسمية واجتماعية وقدرات وميول واستعدادات مهنية (ديدارد ، 2004)
- 4- قدرة الفرد على ان يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه او يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التواءم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية (زكية ، 2000)

5-قدرة العامل على تحقيق التكيف والشعور بالرضا والانسجام مع البيئة المهنية (المهنا ، 2002)
بعد الاطلاع على العديد من التعريفات والتي منها القديم والحديث مثل تعريفات (احمد عزت راجح 1970 ، عبد المنعم المليجي 1971، عوض 1977 ، احمد عبد الخالق 1983 ، كمال مرسي 1988 ، ابراهيم الزبيدي 1991 ، راشد العجمي 1999، زكية عبد القادر 2000 ، سعيد المهنا 2002 ، دويدار عبد الفتاح 2004 ، سعيد محمد 2006) .

لاحظت الباحثة الى انها تشير الى الكثير من العوامل منها ما يعود الى الفرد ذاته ورضاه عن عمله والذي يؤدي الى نجاحه المهني وتلاؤمه مع مجتمع عمله ككل وبالتالي يصبح التفاعل مستمر بين النواحي الاجتماعية والمهنية والتي يصعب فصلها في نطاق العمل .



اما بعد عرض مفهوم التوافق والدراسات السابقة المرتبطة وتعريفات التوافق المهني ودراسة ادوات البحث " استبيان التوافق المهني للمعلمين .عرفت الباحثة التوافق المهني بانه : امكانية المعلم (معلم التربية الفنية)على تحقيق التكيف بينه وبين بيئة العمل اي المدرسة واحساسه بالرضا عن عمله وقدرته على التعامل مع الطلاب والزلاء والمدراء والمشرفين في العمل ولذلك نجد ان التوافق المهني مظهر من مظاهر التوافق العام والتعريف يشمل على التوافق والتكامل والتكيف فالفرد الذي لديه التكيف قد يتعارض مع نفسه في اداء عمله ولكنه يفيد مجتمعه وبالتالي فهو متكيف ولكنه غير متوافق ويمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال الرضا عن العمل في جميع جوانب البيئة والرضا عن انتاجيته ومدى اتفاق قدراته ومهاراته مع متطلبات العمل .

خصائص التوافق المهني :

- 1- التوافق عملية ديناميكية متغيرة بصورة مستمرة وليست عملية ثابتة فالفرد قد يتوافق في فترة من فترات حياته وغير متوافق في فترة اخرى .
- 2- اشباع حاجات الفرد ومتطلباته ودوافعه تعتبر من مراحل نموه المختلفة لان التوافق يأخذ كل اشكال الحياة بكافة جانبها ولا تقتصر على جانب واحد معين.
- 3- ملائمة الفرد لبيئة العمل ضرورة تفرضها عملية التوافق المهني فالاعتدال والتوازن يؤدي بالفرد الى التوافق والصحة النفسية السليمة بدلا من الصراعات والاحباطات .
- 4- نجاح الفرد في انجاز مسؤولياته المهنية كافة والتي تؤدي الى رضا الفرد عن نفسه و رضا المجتمع .

العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

- 1-عوامل داخل المؤسسة : ويمكن تعبير عنه في مجموعة من العلاقات التي يكونها العامل اثناء العمل ومنها : (علاقته بعمله ، علاقته بزملائه ، علاقته برؤسائه ، علاقته بنظام المؤسسة ، علاقته بظروف عمله).
 - 2-عوامل خارج المؤسسة: يعتبر الفرد العامل عضوا في جماعات متعددة ومختلفة لها تأثيرات سلبية وايجابية في توافقه في العمل ومنها العوامل الشخصية و التي تشمل على : (الميل ، القدرات العقلية ، الحالة الشخصية ، الذكاء ، السمات الشخصية)
 - 3-عوامل حضارية وتكنولوجية: وتتعلق بالتطور التكنولوجي وتطور الآلات ومدى منافستها للإنسان التي تحتل مكانه في كثير من لأعمال 4-سوق العمل: ويشمل الظروف السائدة في سوق العمل دقة في اختيار التخصصات وتوافر الكفاءات والخبرات ، واجراء بعض الاختبارات و المعايينات .
 - 5- الاجر: وهو يعتبر من اهم العوامل التي تؤدي الى التوافق المهني ورضا العامل عن عمله .
- سوء التوافق المهني :

ينشأ سوء التوافق المهني من الفرد شخصا مثل : (قلة اجتهاده وتدريبه ، نقص استعدادده ، عدم تناسب قدراته مع نوع العمل ، سوء صحته النفسية ، وجود عيوب في البيئة الاجتماعية والمادية وغيرها ، وجود بعض الاضطرابات الانفعالية ، القلق وظهور بعض الاحباطات ، الصراع) ، وقد اشار (Amuid) ان التوتر وزيادة ضغوط العمل عند المعلمين هما احدى عوامل عدم التوافق المهني وغالبا ينشأ سوء التوافق المهني من تضافر الكثير من السمات الشخصية والعوامل الخارجية معا (ماهر الشافعي ، 2002،ص 28) .

الاتجاهات والنظريات المفسرة للتوافق المهني :

يعد البعد النظري لتفسير اي ظاهرة عملية اساسية في اعداد البحوث ومفهوم التوافق يعتبر من المفاهيم التي لها علاقة مباشرة بحياة الفرد. واهم النظريات التي فسرت التوافق على شكل عام (المدرسة السلوكية ، الاتجاه الانساني ، نظرية التحليل النفسي ، النظرية البيولوجية ، النظرية الاجتماعية) لكن هناك بعض النظريات والاتجاهات التي تناولت التوافق المهني بشكل خاص والتي سيتم عرضها فيما يلي حيث تهتم هذه النظريات بعوامل التوافق المهني والتي يمثلها (العامل \ العمل) فنجد بعضها يركز على خصائص العامل ومدى تطابق الخصائص مع بيئة العمل ، وبعضها يركز على اشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل ، وبعضها يجمع ما بين ما يتوقعه العامل وواقع العمل (سامي خليل ، 2010) .



1-نظرية القيمة : طورها لوكر (1969-1974) تقول ان الرضا الوظيفي للفرد في بعض الجوانب المهنية يعكس حكم ثنائي القيمة :

التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يحصل عليه بالفعل .

اهميه ما يريده الفرد ويقومه .

رضا كلي – مجموع الجوانب * اهمية الجوانب بالنسبة للفرد

فمثلا الترقيه في العمل من الممكن ان تكون مهمة جدا للفرد بينما لم تكن كذلك لفرد اخر فالترقيه للفرد الاول يجب ان تعطى قيمة عالية اكثر من اي جانب اخر .

2-نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعية-الصحية):

تعتبر هذه النظرية من اهم النظريات في ميدان محفزات العمل وركزت على ان الفرد لديه نوعين من الحاجات (تجنب الالم \ النمو من الناحية النفسية) حيث ان هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد لبذل الجهد وللوصول الى افضل اداء لذلك سميت بالعوامل الدافعية المتعلقة بالعمل اما العوامل التي لها علاقة بالاستياء من العمل مثل :
(تعليمات الادارة ، الرواتب ، الاشراف ، العلاقات الاجتماعية ، ظروف العمل المادية) التي لها تأثير سلبي على اتجاهات العمل .

3-نظرية الثبات (الاتساق) :تطورت هذه النظرية على يد (كومون 1976)
وقد اهتمت بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والاداء الوظيفي وبناء على هذه النظرية هناك علاقة موجبة بين الاثنين (ذات العامل \ الاداء الوظيفي) فالعمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في تقديم عملهم على مستوى عالي اما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون عملهم على مستويات منخفضة .

4-نظرية نموذج مظهر الرضا : اول من نادى بها هو (لولير 1973) واعتبرت نموذج خاص لتجديد الرضا المهني حيث ترى انه عندما يكون الفرد راض عن احد الجوانب من جوانب عمله كالملاء او الراتب او المشرفين يتكون لديه مظهر الرضا بشرط ان يعادل المقدار الذي يحصل عليه مقابل العمل .

الابعاد الاساسية لعملية التوافق مع مهنة التدريس:

1. ظروف العمل وطبيعته: تشير الى ادراك المعلم بنواحي هذا العمل وطبيعته وظروفه، ومدى صعوبته او سهولته وماهي المشكلات التي تواجهه.

2.المكانة الاجتماعية لمهنة التدريس: يقصد بها مدى تقدير المجتمع لمهنة التدريس و المكانة الاجتماعية لها ، ومدى السرعة في تنفيذها و العدالة في توزيعها.

3.المكانة الاقتصادية لمهنة التدريس: يتعلق هذا العالم بالمرتبات و الحوافز و الدوافع والامتيازات والمكافآت التي يمتاز بها المعلم عن غيره في المهن الاخرى ومدى مناسبتها لطبيعة العمل ، وفرص الترقى ومدى توافرها في المهنة ،ومدى سرعتها في التنفيذ و العدالة في توزيعها .

4.العلاقات الشخصية في المهنة: تعبر عن المشاعر المعلم تجاه عمله وتجاه زملائه واحساسه بمدى القبول من رؤسائه ومن تلاميذه و من اولياء الامور ومدى رغبته في توسيع هذه الاتصالات الاجتماعية.



5. الاشراف والتوجيه يشير هذا البعد الى مشاعر المعلم نحو علاقاته مع مرؤوسيه ومنهم (ادارة المدرسة والمشرفين) ومدى رضا المعلم عن اسلوب تعاملهم معه وهل تعتبر هذه العلاقة قائمة على التشجيع والمدح والانصاف او لا .

6. الشعور نحو مهنة التدريس :

يشير الى مدى استجابة ورغبة المعلم لمهنة التدريس ومدى احساسه بقيمة عمله وتمسكه به وعدم الرغبة في تغييره لأنه يحقق الرضا المطلوب .

اهم مبادئ تحقيق التوافق المهني : هناك عدة مبادئ ومنها المبادئ التي تعبر عن متطلبات النفسية للفرد :

1. ان يكون العمل متنوعا ومرغوبا فيه .
2. ان يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي .
3. ان يحتوي العمل على عملية التعلم المستمر .
4. ان يشترك العاملون في اتخاذ القرار .
5. ان يؤدي العمل لمستقبل يرضوه العامل .
6. ان ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل .

المحور الثاني \ مستوى الطموح :

الطموح يعني الاهداف التي يضعها الفرد لنفسه ويعد الوسيلة التي تستمر بها عجلة الحياة في تقدم مستمر ويبدأ بطموح الفرد من اجل نفسه ثم خدمة المجتمع الذي يعيش فيه ويعد الطموح هو سر النجاح وهو من اهم مقومات الرقي والتقدم ، كما انه من اهم ابعاد الشخصية والتي من خلالها يتحقق توافق الفرد ويتحدد مستوى ادائه وبقدر ما يكون الطموح مرتفعا بقدر ما تكون الشخصية متميزة ويكون الفرد قادر على تحديد قدراته وامكانياته وبالتالي يستطيع مواجهة الصعاب التي تعترضه.

دراسات سابقة مرتبطة بمستوى الطموح :

تعد الدراسات التي تناولت مستوى الطموح وعلاقته بالعديد من المتغيرات دراسات عديدة ، وستعرض الباحثة احدث الدراسات في حدود معرفة الباحثة :

1.دراسة (حسن شاكر.2003): هدفت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين مستوى الطموح والتخصص و الجنس و المستوى التعليمي للوالدين عند طلاب صف الثاني الثانوي لمدينة اربد بالأردن وبلغت العينة (750) طالب و طالبة وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية بمستوى الطموح بين الجنسين لصالح الذكور .

2.دراسة (محمد محي الدين.2007): هدفت الدراسة الى قياس مستوى التوافق الشخصي و الاجتماعي و الطموح لدى طلبة المعهد التقني في كركوك وكشفت عن العلاقة الموجودة بينهما ، وقد اختيرت العينة بالطريقة العشوائية وقوامها (210) طالب وطالبة وظهرت وجود علاقة ارتباطية سلبية بين المتغيرين وبينت النتائج ايضا عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين التوافق الشخصي ومستوى الطموح لدى طلبة المعهد وفقا لمتغير التخصص والجنس .



3. دراسة (زياد بركات ، 2008) : وهدفت الدراسة الى معرفة علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح عند طلبة القدس المفتوحة وفق بعض المتغيرات مثل (الجنس ،التحصيل الاكاديمي ،التخصص) تكونت العينة من (378) طالب وطالبة وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الطموح وفق متغير الجنس .

التعريف الاجرائي لمستوى الطموح :

قبل عرض التعريف الاجرائي لمستوى الطموح الخاص بالبحث سوف نتناول البعض من تعريفات الباحثين الذين درسوا مفهوم مستوى الطموح :

- ا- تعريف (ابراهيم ، 1975) : هدف ذو مستوى محدد يتوقع الى تحقيقه في جانب معين من حياته .
- ب- تعريف (اسعد ، 1979) : اطار مرجعي ينطوي على احترام الذات وتقديرها او يمكن اعتباره بمثابة معيار او مقياس يتسنى للمرء ان يشعر بنجاحه او فشله او ان يقدر النجاح او الفشل .
- ج- تعريف (امال اباطة ، 2004) : الاهداف التي يضعها الفرد لذاته في مجالات تعليمية او مهنية او اقتصادية او اسرية ويحاول تحقيقها وتتأثر بالعديد من المؤثرات الخاصة وبشخصية الفرد او القوى البيئية المحيطة به .

ومن خلال التعريفات التي عرضتها الباحثة وفق معرفتها عرفت الباحثة مستوى الطموح بانه المستوى الذي يرغب الفرد الوصول اليه ويتوقع لنفسه مستقبل افضل يتناسب مع امكاناته وقدراته الحقيقة ويتحدد بالأهداف التي يضعها ساعيا الى تحقيقها ولكنه يتأثر ويؤثر بالكثير من المغيرات كالتكوين النفسي والخبرات السابقة والبيئة الاجتماعية المحيطة به، ومن الممكن التعبير عن هذا المستوى من خلال الدرجات التي يحصل عليها في مقياس مستوى الطموح .

طبيعة مستوى الطموح:

يتحدد مستوى الطموح على النحو الاتي :

ا- مستوى الطموح كاستعداد نفسي : ان الاستعداد النفسي للفرد بالنسبة لمستوى الطموح الذي يتغير بعوامل عديدة منها (طبيعة تربيته ، تكوينه ، القيم ، العادات ، التجارب والظروف التي يمر بها في مواقف مختلفة)

ب- مستوى الطموح كسمة : يوجد ربط بين مستوى الطموح وعوامل ومتغيرات اخرى مختلفة حيث يتأثر ويؤثر ولذلك يعد مستوى الطموح سمة من سمات الشخصية متوفرة لدى كل الافراد تقريبا ولكنها تختلف من فرد لآخر وتغير وفقا للتفاعل المستمر بين هذا العوامل والمتغيرات وبين مستوى الطموح للفرد ويتم التعبير عنها علميا باستخدام مستوى الطموح.

العوامل المؤثرة في مستوى الطموح :

اولا : العوامل الذاتية :

ا. الثواب والعقاب : الثواب يؤدي الى الاحساس بالرضا او الارتياح وتتمثل في سعي الفرد للحصول على الهدف الذي يريده اما العقاب والمبالغة فيه يؤدي الى ظهور مشاكل سلوكية وربما زيادة الاحساس بالفشل .

ب. التوافق النفسي : يعد الفرد المتوافق نفسيا مرتفع الطموح اذا حقق النجاح وينخفض اذا تحقق الفشل فيجب على الفرد ان يضع مستوى طموح واقعي يتناسب مع امكانيته وقدراته



ج. القدرة العقلية : يتوقف مستوى الطموح ودرجته على قدرة الفرد العقلية، فكلما ارتفع مستوى ذكاء الفرد كلما ارتفع معه مستوى طموحه، وكلما انخفض مستوى ذكاءه كلما انخفض مستوى طموحه ايضا .

د. مفهوم الذات : ان تقدير الفرد لنفسه عندما يشعر ان النجاح الذي حققه يتعادل مع مستوى طموحه ، لان مفهوم الذات يعد قوة دافعة للسلوك لأنها تدفع بمستوى الطموح للارتقاء اذا كان مفهوم الفرد لذاته ايجابي اما اذا كان مفهومه لذاته سلبي فانه ينخفض مستوى طموحه.

ه. خبرات النجاح والفشل : يؤدي النجاح الى رفع مستوى الطموح بينما الفشل يؤدي الى خفض ذلك المستوى حيث ان احتمالات ارتفاع مستوى الطموح تزداد بزيادة النجاح واحتمالات انخفاضه تزداد بزيادة الانخفاض .

ثانيا : العوامل المدرسية

ا. البيئة المدرسية : تعد المدرسة مصدر لتعليم الطفل وتنقيفه وتهدف الى تربية الطفل وتكوين شخصيته من كل النواحي فيجذب ان توازن بين المقررات وبين قدرات الطلاب ومستوى تحصيلهم ومستوى طموحهم لغاية الهدف المنشود .

ب. جماعة الرفاق : وتؤثر في سلوك الطالب في عدة جوانب وتؤثر على تكوين اتجاهاته وسلوكه في المواقف الاجتماعية المختلفة كما تؤثر على درجة طموح الفرد .

ج. شخصية المعلم : يتحدد مستوى طموح الطلاب بين الانخفاض والارتفاع حسب مميزات المعلم فالمعلم النموذج الذي يستمد منه الطالب نواحيه الاجتماعية والثقافية والخلقية وغيرها التي قد تساعد على ان يسلك سلوكا سويا .

ثالثا : العوامل الاسرية :

ا. التربية الاسرية : يعتبر اسلوب التربية الاسرية المتضمن القسوة والعقاب والحرمان من اشباع الحاجات النفسية وسوء المعاملة والاهمال ولا تسمح بالتعبير عن النفس بكل حرية ستؤدي الى انخفاض في مستوى طموح هؤلاء الاطفال .

ب. طموح الوالدين او الاهل : طموح الوالدين عنصر اساسي في تشكيل شخصية الفرد وفي تحديد مستوى الطموح فالوالدين ذو الطموح المنخفض يدفعان اولادهما الى خفض مستوى طموحهم خوفا من تعرضهم للفشل.

ج. المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة : تعد المستويات العليا من المستوى الاجتماعي والاقتصادي على قدر عال من مستوى الطموح لأنها توفر كل ما يحتاجه الفرد كما ان المستويات المنخفضة من المستوى الاجتماعي والاقتصادي قد تكون دافعا لرفع مستوى طموح الفرد لكي يتجاوز ظروفه ويتغلب عليها.

النظريات المفسرة لمستوى الطموح :

1. نظرية المجال : اسس هذه النظرية (كورت ليفين) وهي النظرية الوحيدة التي قامت بتفسير مستوى الطموح بطريقة مباشرة وتعتبر اول نظرية فسرت الطموح وعلاقته بالسلوك الانساني بصفة عامة ويرجع ذلك الى الاعمال الكثيرة التي اسهم بها ليفين وتلاميذه في هذا المجال. ويرى ليفين ان مستوى الطموح يعمل على خلق اهداف جديدة بعد ان يشعر الفرد بحالة الرضا والاعتزاز بالذات فيسعى الفرد الى زيادة الشعور المرضي ويطمح في تحقيق اهداف اصعب وابعد من الاهداف الاولى وتسمى هذه الحالة العقلية التي يكون عليها الفرد بمستوى الطموح .



2. نظرية القيمة الذاتية للهدف : ويعد مؤسس (ايسكولن) التي تقوم على ثلاث حقائق وهي ان :

__ لدى افراد ميلا لجعل مستوى طموحهم يصل الى حدود معينة

__ هناك فروق كبيرة بين الافراد فيما يتعلق بالميل الذي يسيطر عليهم في البحث عن النجاح وتجنب الفشل فبعض الافراد يظهرون الخوف الشديد من الفشل فيسيطر عليهم هذا الشعور مما يؤدي الى انخفاض في مستوى القيمة الذاتية للهدف .

__ هناك ميل لدى الافراد للبحث عن مستوى مرتفع نسبيا.

وتؤكد هذه النظرية على ان مستوى الطموح يتناقص بشدة بعد الفشل الكبير و القوى اكثر منه الفشل القليل و الضعيف ، ويتزايد بعد النجاح ، والبحث عن النجاح و الابتعاد عن الفشل هو الاساس في مستوى الطموح .

3. النظرية التحليلية الجديدة ل (ادلير): يعتبر (ادلير) انه كلما كان الفرد لديه ثقة بنفسه ومفهومة لذاته ايجابيا وينظر للحياة بتفاؤل ، كلما وضع اهداف تتناسب مع قدرته الفعلية ويكافح جاهدا لتحقيق هذه الاهداف ليؤكد لذاته في المجتمع الذي ينتمي اليه ، فالفرد يسعى دائما للكفاح من اجل التفوق ، وهو غاية يسعى اليها جميع البشر، وهو الدافع و المحرك الاساسي للسلوك.

المحور الثالث :معلم التربية الفنية :

تعريف المعلم :

تعددت وتنوعت تعريفات المعلم من قبل العلماء و التربويين ، وذلك بسبب تعدد ادوار المعلم وتشعبها وكثرة مهامه ومسؤولياته فالنظرة التقليدية للمعلم كانت تقتصر على نقلة للمعارف عن طريق التلقين و الحفظ لكن في التربية المعاصرة تغيرت ادوار المعلم واصبح المعلم منفذا مخططا موجها ومشاركا في عملية التعليمية وباحثا في ان واحد . ونظرا للدور الاساسي الذي يلعبه المعلم في العملية التعليمية يجب الاهتمام به قبل الاهتمام بتعديل بنية النظام التعليمي و ماهجه وخططه اهتمامه يتناسب مع دوره في العملية التربوية حيث تتوقف حيوية المجتمع ونشاطه في عصر التقدم العلمي على مدى فاعلية النظام التعليمي فالتربية سمة العصر وبدون التربية ما كانت هذه الانجازات الهائلة وبسبب التغيرات السريعة في مجالات العلم يتطلب ذلك ضرورة تكيف النظام التعليمي مع متغيرات الاقتصادية والاجتماعية والفكرية . و من الصعوبة تحديد ماهية المعلم وذلك لتعدد مهامه وادواره وكبر مسؤولياته تجاه المجتمع . لذلك التعريفات الخاصة به وبالفعل بعد اطلاع الباحثة عليها وجدت اختلافا فيما بينها فقد نظر (ديليانو شيف) الى ان المعلم مربى وهذا التعريف تقليدي لان المعلم في التربية المعاصرة لا يتحدد عمله على التربية فقط وانما يربي ويرشد ويوجه ويعلم ويشارك في عملية التعليم اما (محمد سامي 2000 و رشيد عبد الحميد 1983) فقد ركزا في تعريفاتهم على دور المعلم في العملية التعليمية . و (محمد حمدان 1982) فقد اعتبر مهنة التدريس مهنة لا يتمتع بها الا من تتوفر لديه بعض الخصائص التي تمكنه من اتقان عمله .

التعريف الاجرائي للمعلم :

يعرف المعلم على انه العنصر الفعال في العملية التعليمية لأنه يلعب الدور الرئيسي فيها وهو الاكثر تماسا بالتلميذ واكثرهم تفاعلا معه . ومن هذا الالتماس والتفاعل يتم التأثير والتأثر بالإيجاب والسلب لذلك يجب ان يتمتع بخصائص جسمية وعقلية واجتماعية لأنه جوهر العملية التربوية فالمعلم الكفو ينقل الى الاجيال الحالية المبادئ الاجتماعية والدينية والخلقية والانسانية وينشر العلم والمعرفة ويدفع امته للنهوض الى اسمى درجات الحضارة والتقدم ، ويعد دور معلم التربية الفنية دور مهم ولا يختلف عن دور اي معلم اخر داخل المدرسة وله دور فعال في تعليم ونشأة التدوق الفني والنقد الفني والحكم الجمالي على الاشياء المحيطة به .



دراسات سابقة ترتبط بمتغيرات البحث والمعلم :

1.دراسة (صلاح 2001) هدفت الدراسة الى بناء مقياس للتوافق المهني يتناسب مع معلمي التربية الخاصة وتحقق من خصائصه السايكومترية وتمثلت العينة من

(34) معلم ومعلمة واستنتجت الدراسة الى صلاحية استخدام المقياس المتكون من (102) عبارة .

2.دراسة (ايمان رجب 2005): بحثت هذه الدراسة في العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وتوصلت نتائجها الى وجود علاقة ايجابية ارتباطية ذات دلالة احصائية في سنوات الخبرة على المجموع الكلي للتوافق المهني .

3.دراسة (هدى سلام 2014) : هدفت الدراسة الى ادراك طبيعة العلاقة بين التفاعل الصفي والتوافق المهني لمعلم التعليم الثانوي وتمثلت عينة البحث (36) معلم وقد اوضحت النتائج الميدانية على ان العلاقة ايجابية سلبية بين التعلم الصفي الفعال والتوافق المهني عند عينة البحث .

واجبات وحقوق المعلم : تعتبر المهمة الاساسية للمعلم هي تنفيذ العملية التعليمية والتحضير لها وتحسين فعاليتها ومن واجبات المعلم الاساسية :

1. اعداد الدروس في دفتر الخطة اليومية وتقييمها .

2. المشاركة في اللجان الامتحانية .

3. المشاركة في الاجتماعات.

4. اعداد الخطة السنوية والشهرية وتنبيتها في دفتره الخاص .

5. اعداد الوسائل التعليمية وتنفيذ الانشطة التعليمية .

6. المشاركة في البرامج التدريبية لتطوير خبرات المعلم .

7. التعرف على مستويات الطلاب وتعيين مشكلاتهم الشخصية .

8. الاطلاع على البحوث والدراسات والكتب ومواكبة التطور العلمي .

حقوق المعلم وتتمثل بما يلي :

1. يتمتع بالحرية المهنية

2. ضمان الاستقرار المهني والاستمرار بالعمل.

3. الحماية والتأمين الصحي .

4. تحسين مستواه الاقتصادي .

5. التمتع بالعطل القانونية .

نتائج البحث ومناقشتها :

اولا / نتائج البحث للفرض الاول

هناك علاقة ارتباطية بين التوافق المهني ومستوى الطموح لدى عينه منى معلمات التربية الفنية .



مناقشة النتائج: للتحقق من هذه العلاقة قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين ابعاد التوافق المهني ومستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية وكانت النتائج كما في الجدول الاتي :

جدول (6) يوضح معامل الارتباط بين ابعاد التوافق المهني ومستوى الطموح لدى عينة من معلمات التربية الفنية

معامل الارتباط بمستوى الطموح	التوافق المهني
0.49	ظروف العمل وطبيعته
0.53	المكانة الاقتصادية للمهنة
0.44	المكانة الاجتماعية للمهنة
0.45	العلاقات الشخصية في المهنة
0.54	الشعور نحو المهنة
0.47	الاشراف
0.59	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول اعلاه انه هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة عند مستوى 0.01 بين ابعاد التوافق المهني ومستوى الطموح

ثانياً \نتائج البحث للفرض الثاني :

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات معلمات التربية الفنية في مستوى الطموح والمحك (50%)

وللتأكد من صحة الفرض تم استخدام معامل (ت) للعينة الواحدة للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات والمحك (50%) ويوضح الجدول الاتي ما تم التوصل اليه من نتائج :

جدول (7) يوضح دلالة الفرق بين متوسطات درجات المعلمات والمحك (50%) في مستوى الطموح

المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	مستوى الدلالة
العينة	100	116.90	11.40	13.50	دالة عند مستوى 0.01
المحك (50%)	-	110	-		

يتضح من الجدول السابق وجود ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات العينة من المعلمات والمحك (50%) في مستوى الطموح لصالح المحك حيث كان متوسط العينة 116.90 اصغر من المحك (50%) = 110 ، حيث كانت قيمة "ت" = 13.50 وهي قيمة دالة احصائية عند مستوى 0.01.

مناقشة النتائج :

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار " ت " للعينة الواحدة للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمات التربية الفنية في ابعاد التوافق المهني والمحك (50%) ويوضح الجدول التالي ما تم التوصل اليه من نتائج :

جدول (8) يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات التربية الفنية في ابعاد التوافق المهني والمحك (50%) في ابعاد التوافق المهني والمقياس ككل



البعد	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ظروف العمل وطبيعته	العينة	100	14.31	2.81	2.47	دالة عند مستوى 0.01
	المحك (50%)	-	16.4	-		
المكانة الاقتصادية للمهنة	العينة	100	14.05	3.54	3.01	دالة عند مستوى 0.01
	المحك (50%)	-	15	-		
المكانة الاجتماعية للمهنة	العينة	100	15.1	4.48	0.42	غير دالة
	المحك (50%)	-	15	-		
العلاقات الشخصية في المهنة	العينة	100	12.73	2.38	12.08	دالة عند مستوى 0.01
	المحك (50%)	-	15	-		
الشعور نحو المهنة	العينة	100	14.87	4.43	0.05	دالة عند مستوى 0.01
	المحك (50%)	-	13.59	-		
الإشراف	العينة	100	15	3.03	5.02	دالة عند مستوى 0.01
	المحك (50%)	-	15	-		
الالام النفسية والبدنية والوهن	العينة	100	84.75	18.75	4.31	دالة عند مستوى 0.01
	المحك (50%)	-	91.3	-		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات العينة والمحك (50%) على اغلب ابعاد التوافق المهني والدرجة الكلية لصالح المحك حيث كانت قيم " ت " دالة احصائيا عند مستوى 0.01 ماعدا بعدي المكانة الاجتماعية للمهنة والشعور نحو المهنة كانت لا توجد فروق بين متوسطي درجات العينة من المعلمات والمحك (50%) حيث كانت قيمتي "ت" غير دالة احصائيا .

توصيات البحث :

لقد توصلت الباحثة من خلال البحث الحال الى :

1. القيام بدراسات في مجال مستوى الطموح تتناول متغيرات جديدة .
2. اجراء دراسات تتعمق اكثر في التوافق المهني والذي يعتبر عامل اساسي في نجاح العملية التعليمية .
3. اجراء دراسات ميدانية تساعدنا على التعرف اهم الضغوط المهنية في البيئة التعليمية والعمل على التخفيف منها .
4. اجراء دراسات ميدانية تساعد على معرفة اتجاهات المعلمين عامة ومعلم التربية الفنية خاصة وكيفية قدرتهم على ضبط السلوك التفاعلي .
5. التعرف على مواقف المعلمين تجاه وظيفتهم كأساتذة ومعلمين للارتقاء بجودة العملية التعليمية .



6. تحديد وقت مناسب لمساعدة المعلم الجديد لكي يتكيف مع البيئة المدرسية .
 7. عمل دورات تدريبية للمعلمين وتشجيعهم على البحوث العلمية .
 8. ان يدعوا المعلمين الى اجتماعات دورية بهدف تقوية روح الثقة والتعاون بينهم .
 9. تحسين علاقة المعلم بالإدارة والزملاء فب المهنة وتجنب الصراعات .
 10. اجراء دراسات وبرامج تدريبية وارشادية للحد من اعراض سوء التوافق المهني عند المعلمين .
- المصادر :
- 1- ابراهيم زهران (1989) :منحنى جديد لعملية تربية التعليم العام بمصر في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين ، دراسة تحليلية ، مجلة التربية المعاصرة ، العدد 47 .
 - 2- احمد محمد عوض (2007) : الاحتراق النفسي والمناخي التنظيمي في المدارس ، الاردن ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط 1
 - 3- امال عبد السميع اباطة (2004) :مقياس مستوى الطموح لدى المراهقين والشباب ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية .
 - 4- ايمان رجب قنديل (2005) : الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق .
 - 5- ايمان كاظم، حسين الشمري (2008) : التوافق المهني لدى موظفي التربية الاساسية جامعة بابل، بغداد .
 - 6- جابر عبد الحميد جابر (1997) : مدرس القرن الواحد والعشرين الفعال المهارات والتنمية المهنية ، عمان ، دار الفكر للنشر .
 - 7- حسن عمر شاكر (2003) : مستوى الطموح لدى عينة من طلبة الصف الثاني ثانوي في مدينة اربد بالأردن وعلاقته ببعض المتغيرات ، مجلة مركز البحوث التربوية ، العدد 24.
 - 8- دويدار عبد الفتاح (2004) : اصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، بيروت ، دار النهضة .
 - 9- راشد العجمي (1999) : اولاى التنظيمي والرضا عن العمل ، مجلة الملك عبد العزيز ، مجلد 13 ، العدد 1، جدة .
 - 10- ردمان خالد العبيدي (2010) : قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي القطاعين العام والخاص في مدينة تعز (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير ، تخصص الارشاد النفسي والتوجيه المهني ، جامعة تعز ، اليمن .
 - 11- زكية عبد القادر (2000) : التوافق المهني لأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية ، مجلة علم النفس ، العدد الرابع والخمسون ، السنة الرابعة عشر ، الهيئة العامة للكتاب .
 - 12- زياد بركات (2008) : علاقة مفهوم الذات بمستوى الطموح لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير ، فلسطين ، جامعة القدس المفتوحة .
 - 13- سامي خليل فحجان (2010) : التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس ، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية ، غزة .



- 14-سعيد المهنا (2001) : العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك المطار خالد الدولي بالرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
- 15-سعيد عثمان محمد (2006) : دراسات في علم النفس الصناعي (سايكولوجية التوافق المهني للعامل) ، مؤسسة الجامعة ، الاسكندرية .
- 16-شيرين صبرة (2003) : الصحة النفسية والتوافق النفسي ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .
- 17- صلاح عطا الله (2001) : مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة ، جامعة الملك سعود ، مجلة العلوم التربوية للدراسات الاسلامية .
- 18- عبد الحميد الشاذلي (1999) : الصحة النفسية -سايكولوجية الشخصية ، الاسكندرية ، المكتب العلمي للنشر والتوزيع .
- 19-عبد الحميد الشاذلي (2001) : الواجبات المدرسية والتوافق النفسي ، الاسكندرية ، مكتبة الجامعة .
- 20-مايسة محمد النبال (2002):سايكولوجية التوافق ، القاهرة .
- 21-محمد صبرة (2003) :الصحة النفسية والتوافق النفسي ، مصر دار المعرفة الجامعية .
- 22-محمد عبيدات ، ابو نصار واخرون (1999): منهجية البحث العلمي -القواعد-المراحل -التطبيقات ، الاردن ، دار وائل للطباعة ، ط 2.
- 23-محمد محيي الدين صادق (2007) : التوافق الشخصي والاجتماعي وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلبة المعهد التقني في كركوك ، جامعة صلاح الدين ، كلية التربية للعلوم الانسانية .
- 24-هدى سلام (2014) : الادارة الصفية وعلاقتها بالتوافق المهني لأستاذ التعليم الثانوي -دراسة ميدانية - مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد 153 .

25- Khahan ,N(2013) . INFIUENCE OF job characters and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand .

Sources :

- 1-Ibrahim Zahran (1989): A new curve for the public education process in Egypt in light of the challenges of the twenty-first century, an analytical study, Contemporary Education Journal, No. 47.
- 2-Ahmad Muhammad Awad (2007): Psychological Burnout and Organizational Climate in Schools, Jordan, Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution, 1st edition.
- 3-Amal Abdel Samie Abaza (2004): A measure of the level of ambition among adolescents and youth, Cairo, Anglo Egyptian Bookshop.
- 4-Iman Ragab Kandil (2005): Emotional intelligence and its relationship to professional adjustment among teachers of special education, master's thesis, Faculty of Education, Zagazig University.



5-Iman Kazem, Hussein Al-Shammari (2008): professional compatibility among basic education staff, University of Babylon, Baghdad.

6-Jaber Abdel-Hamid Jaber (1997): Teacher of the twenty-first century, effective skills and professional development, Amman, Dar Al-Fikr for publication.

7-Hassan Omar Shaker (2003): The level of ambition among a sample of second year secondary students in Irbid, Jordan, and its relationship to some variables, Educational Research Center Journal, No. 24.

8-Dowidar Abdel-Fattah (2004): The Origins of Professional Psychology and its Applications, Beirut, Dar Al-Nahda.

9-Rashid Al-Ajmi (1999): Organizational loyalty and job satisfaction, King Abdulaziz Journal, Volume 13, Issue 1, Jeddah.

10-Radman Khaled Al-Obeidi (2010): Work values and their relationship to professional compatibility among employees of the public and private sectors in the city of Taiz (comparative study), master's thesis, majoring in psychological counseling and vocational guidance, Taiz University, Yemen.

11-Zakia Abdel-Qader (2000): Professional Compatibility of a Social Worker in the Areas of Professional Practice, Journal of Psychology, Fifty-fourth Issue, Fourteenth Year, The General Book Authority.

12-Ziyad Barakat (2008): The relationship of self-concept to the level of ambition among Al-Quds Open University students and its relationship to some variables, master's thesis, Palestine, Al-Quds Open University.

13-Sami Khalil Fahjan (2010): Professional compatibility and social responsibility and their relationship to ego flexibility among special education teachers, master's thesis, Department of Psychology, College of Education, Islamic University, Gaza.

14-Saeed Al-Muhanna (2001): The relationship between professional compatibility and motivation for achievement among customs employees at Khalid International Airport in Riyadh, unpublished master's thesis, Naif Arab Academy for Security Sciences, Riyadh.

15-Saeed Othman Mohamed (2006): Studies in Industrial Psychology (The Psychology of Professional Compatibility of the Worker), University Foundation, Alexandria.

16-Shereen Sabra (2003): Mental Health and Psychological Adjustment, Alexandria, University Knowledge House.



- 17-Salah Atallah (2001): Measure of Professional Compatibility for Special Education Teachers, King Saud University, Journal of Educational Sciences for Islamic Studies.
- 18-Abdel-Hamid El-Shazly (1999): Mental Health - Personality Psychology, Alexandria, Scientific Bureau for Publishing and Distribution.
- 19-Abdel-Hamid El-Shazly (2001): Homework and Psychological Adjustment, Alexandria, University Library.
- 20-Maysa Mohamed El-Nayal (2002): The Psychology of Compatibility, Cairo.
- 21-Muhammad Sabra (2003): Mental Health and Psychological Adjustment, Egypt, University Knowledge House.
- 22-Muhammad Obeidat, Abu Nassar and others (1999): scientific research methodology - rules - stages - applications, Jordan, Dar Wael for printing, 2nd edition.
- 23-Muhammed Muhyiddin Sadeq (2007): Personal and social adjustment and its relationship to the level of ambition among students of the Technical Institute in Kirkuk, Salahuddin University, College of Education for Human Sciences.
- 24- Huda Salam (2014): Classroom management and its relationship to the professional compatibility of the secondary education teacher - a field study - Journal of Social Sciences, Issue 153.
- 25- Khahan ,N(2013) . INFIUENCE OF job characters and job satisfaction effect work adjustment for entering labor market of new graduates in Thailand .