

عادات العقل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة

Mind Habits and its relationship to Vocational compatibility among a sample of government and private kindergarten teachers

إعداد
د / نجلاء محمد على إبراهيم^١

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال بالروضات الحكومية والخاصة) وعلاقتها بتوافقهن المهني. وتحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم استخدام مقياس عادات العقل لمعلمات رياض الأطفال(إعداد /الخفاف والتيميمي، ٢٠١٥)، ومقياس التوافق المهني لمعلمات رياض الأطفال (إعداد الباحثة). تكونت عينة البحث من (٢٣٥) معلمة من معلمات رياض الأطفال من روّضات محافظة القليوبية منهم (١٤٣) معلمة من الروضات الحكومية و(٩٢) معلمة من الروضات الخاصة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٤٥-٢٨) سنة.

وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج المهمة :

١. يوجد فرق دال إحصائياً لدى معلمات رياض الأطفال في مقياس عادات العقل يعزى إلى نوع الروضة(حكومية، خاصة) لصالح الروضات الحكومية.
٢. يوجد فرق دال إحصائياً لدى معلمات رياض الأطفال في مقياس التوافق المهني يعزى إلى نوع الروضة(حكومية، خاصة) لصالح الروضات الحكومية.
٣. يوجد علاقة إرتباطية موجبة بين مقياس عادات العقل وأبعاده ومقاييس التوافق المهني وأبعاده لدى معلمات رياض الأطفال.
٤. وجود فرق دال إحصائياً بين مرتفعات ومنخفضات مقياس عادات العقل على مقياس التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال لصالح مرتفعات عادات العقل.
٥. يمكن التنبؤ بالتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء عادات العقل.

الكلمات المفتاحية : عادات العقل - التوافق المهني - معلمات رياض الأطفال.

^١ مدرس بقسم رياض الأطفال - كلية التربية النوعية - جامعة بنها

Mind Habits and its relationship to Vocational compatibility among a sample of government and private kindergarten teachers

Abstract

The current research aims to identify Habits of the mind and their from to occupational Adaptation among kindergarten teachers (government and kindergartens). To achieve the goal of the research, a correlation descriptive method was used, as was the scale of mind habits for kindergarten teachers (El khafaf & El Tamimi, 2015), and the scale of occupational Adaptation (prepared by the researcher). The sample of the research consisted of (235) female kindergarten teachers from the Qalyubia governorate; (143) are government kindergarten and (92) are private; Their ages ranged from 28 to 45 years.

The research reached a set of important results:

1. There is a statistically significant difference for kindergarten teachers in the Habits of Mind scale and its sub-dimensions due to the type of education (governmental, private) in favor of public education.
2. There is a statistically significant difference for kindergarten teachers in the occupational Adaptation Scale and its sub-dimensions due to the type of education (governmental, private) in favor of public education.
3. There is a positive correlation between the scale of mind habits and its dimensions and the scale of occupational Adaptation and its dimensions in kindergarten teachers .
4. The presence of a statistically significant difference between highs and lows on the scale of mind habits on the scale of occupational Adaptation among kindergarten teachers in favor of high teachers in mind habits.
5. Occupational Adaptation of kindergarten teachers can be predicted in the by mind habits.

Keywords: Habits of Mind - Occupational Adaptation - Kindergarten Teachers

مقدمة

في ظل العالم الذي يشهد ثورة في تكنولوجيا المعلومات العلمية، والذي يتميز بسرعة هائلة في كم المعلومات وتدالوها؛ والذي ينبغي بأن مجتمعات الغد ستعيش في عالم معقد للغاية، كان من الضروري محاولة مواكبة الثقافة والمعلومات، لأن النجاح في هذا القرن لن يكتب إلا لأولئك الذين يستطيعون تحقيق التوازن بين العولمة والقدرة على التفكير والإبداع، واستخدام كل طاقات العقل البشري وذكائه. فالغرض من استخدام عادات العقل هو مساعدة المربيين كي يعملوا في اتجاه هذه العادات التي تصبح تعلمًا واسعًا معمراً أساسياً طوال الحياة (Costa & Kallick, 2008). لذلك كان من الضروري تحرير طاقات هذا العقل للتكيف مع البيئة ومواجهة التحديات والمتغيرات، وبناء وتطوير شخصية المعلم والمتعلم من خلال توافر أنظمة تعليمية تعمل على تأسيس نموذج تعلم متكامل يكون فيه المعلم وعاداته العقلية محور العملية التعليمية (Al-Assa, 2017). ومن ثم فقد أصبحت تنمية عادات العقل **Habits of Mind** مطلباً ملحاً للوصول إلى أعلى درجة من الأداء، فعادات العقل الذهنية هي القدرة على الأداء بأقصى درجة من الإتقان فنحن الآن لسنا بحاجة إلى فرد يحفظ ويذكر ويردد معلومات التي لا يعمل فيها عقله، بل أننا في زمن التحدي والتنافسية العالمية التي تتطلب بذل أقصى الطاقات العقلية للوصول إلى الاستثمار الأمثل لها (صباح، ٢٠١٦، ٣). وإذا كان هذا التطور في مهارات العقل مطلباً أساسياً لمعلمي القرن الحادي والعشرين فإن معلمات رياض الأطفال تعتبر أولى الشرائح احتياجها لهذا التطوير نظراً لأنها الأكثر تأثيراً في مسيرة المجتمع، وفي تربية الأجيال؛ فهي تقوم على رعاية الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة؛ تلك المرحلة العمرية التي تتشكل فيها شخصية الطفل، وتتحدد فيها ميوله واتجاهاته، وت تكون فيها الأساسيات الأولى للمفاهيم التي تتطور مع تطور حياته. فلقد أكد (فوزي وخالد، ٢٠١٦، ٢٥٩) أن معلمة الروضة هي الركيزة الأساسية في النظام التعليمي، فهي إحدى لبنات السلم الاجتماعي التي تلقى على عاتقها مسؤولية النهوض بالنشء؛ وتربيته الصغير وتعليمه وتقويم سلوكه، ومن ثم السير به في الطريق السليم. وعليه فإن المهام الملقاة على عاتقها تعد من المهام الجسمانية التي تحتاج إلى مجموعة من العادات العقلية مثل المثابرة والقدرة على تحمل الصعاب والعمل تحت الضغط، كما يجب أن تكون لديها القدرة والمرنة العقلية التامة على التعامل مع عقليات الأطفال والتكيف معهم.

ولا تحتاج معلمة رياض الأطفال إلى عادات العقل فقط، ولكنها تحتاج إلى التوافق المهني، الذي يعتبر ضرورة ملحة في تعاملها مع ضغوط الحياة ومتطلباتها، فهو أساس نجاحها في عملها، ويعود شكلاً من أشكال التوافق الذي يجعلها قادرة على ملائمة وضعها الحالي ورغبتها في التوافق مع عملها مع الأطفال، مما يجعل لديها شعوراً بأن عملها الحالي يحقق لها ما تريده كأهداف شخصية، بالإضافة إلى الرضا عن زملائها والرؤساء، والشعور بالولاء لعملها وأهدافها، ويمكنها من تحقيق حاجاتها وإبراز مكانتها الاجتماعية (عبد الباري، ٢٠١٨، ٢٣٩). فالتوافق المهني جزءاً من التوافق العام وأحد مظاهره، فهو يعكس رضا الفرد عن عمله، وعن مكوناته البيئية وعلاقاته بزملائه لأن التوافق المهني مرتبط بنجاح الفرد في عمله وتكيفه مع بيئته العمل التي يعمل بها مادياً ومهنياً ونفسياً واجتماعياً لتحقيق أكبر قدر من التوازن (فحجان، ٢٠١٠، ١٢). وهذا ما أكد عليه (الرواحية، ٢٠١٦، ٢) أن التوافق المهني يعتبر مؤشراً لفاعلية الفرد في أداء مهامه، ومؤشرًا على قدرته في تحقيق النجاح، والإنجاز، فتوافق المرأة العاملة المهني يعبر عن مستوى الرضا عن المهنة، ومتطلباتها، وهو أمر ضروري لقيام بمهام العمل على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب، حتى يتحقق التوافق، والرضا عن العمل، الأمر الذي يسهم بشكل ملحوظ في تحقيق التوافق العام، وتحقيق الاستقرار، والاطمئنان، والشعور بالأمان، والنجاح في الحياة، والتوجه الإيجابي نحو المستقبل، والرضا بطبيعة الحياة.

أولاً: مشكلة البحث

تعد عادات العقل فلسفية تربوية تركز على تعليم عمليات التفكير للأفراد بطريقة مباشرة، وتمكنهم من استخدام عمليات التفكير في الفهم واكتشاف المعنى بسهولة (العتبي ٢٠١٣: ٢٠٥). وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية عادات العقل لمعلمات رياض الأطفال على أساس أنها مهنة تتركز على الرعاية قبل التعليم فراجرسون (Fragerson, 2006)، كما أن الاستماع النشط للأطفال، والمثابرة على التعليم والتعلم في وقت واحد هو من أكثر وسائل تعليم الأطفال فاعلية فيرندرسون (Fenderson, 2010). ومن ثم فامتلاك المعلمين والمعلمات لعادات العقل بدرجة مرتفعة تعد من أهم الوسائل التربوية لتعليم الصغار (Verner & Gaudreal, 2010؛ اللقماني، ٢٠١٤؛ الخفاف، ٢٠١٥). كما أكدت دراسة (الخفاف والتميي، ٢٠١٥) على أن معلمات رياض الأطفال اللاتي يتمتعن بمستوى مرتفع من عادات العقل يكون أداؤهن المهني أكثر جودة من غيرهن، ومن ثم فإنه لا يتحقق لمعلمة الروضة التمتع بعادات العقل إلى من خلال تحقيقها لمستوى مناسب من التوافق المهني الذي يمكنها من القيام بواجباتها ومهامها على أكمل وجه، ومواكبة التطورات والمتغيرات العالمية التي تتسم بالتسارع المعرفي والتكنولوجي في شتى مجالات الحياة. فالاهتمام بعادات العقل لدى المعلمة يتربّط عليه آثار إيجابية عديدة تترك بصماتها على الحياة الاجتماعية والمهنية والنفسية لديها وتحقيق نمو أفضل للأطفال، فمعلمة الروضة تقوم على رعاية الأطفال في أخطر مراحلهم العمرية وبالتالي فلابد من توفير كل ما يساعد المعلمة في تحقيق توافقها المهني والذي ينعكس على الأطفال وتنشتهم. لذا جاءت هذه الدراسة في محاولة استقصاء عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقتها بالتوافق المهني لديهن.

ومن هنا تتبّلور مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي: هل هناك علاقة بين عادات العقل والتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال بالروضات (الحكومية والخاصة)؟ وينبثق عن هذا السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية:

١. هل توجد فروق في عادات العقل بين معلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية والخاصة؟

٢. هل توجد فروق في التوافق المهني بين معلمات رياض الأطفال في الروضات الحكومية والخاصة؟

٣. هل توجد علاقة بين عادات العقل والتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة؟

٤. هل يوجد فرق بين مرتفات ومنخفضات عادات العقل في التوافق المهني؟

٥. إلى أي مدى تسهم عادات العقل في التتبّع بالتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال؟

ثانياً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن درجة إسهام عادات العقل في التتبّع بالتوافق المهني لمعلمة الروضة والتعرف على العلاقة بينهما، وتحديد الفروق بين معلمات الروضة في عادات العقل والتوافق المهني تبعاً لنوع الروضة التي تعمل بها (حكومية - خاصة)، والتعرف على الفروق بين المعلمات مرتفات عادات العقل ومنخفضات عادات العقل في التوافق المهني لديهن.

ثالثاً: أهمية البحث

تضُحَّ أهمية البحث الحالي من خلال جانبين، هما: **الجانب النظري** يلقي البحث الحالي الضوء على عادات العقل الذي يعد موضوعاً حيوياً وهاماً من الموضوعات الإيجابية وثيقة الصلة بعيداً من المتغيرات الإيجابية للفرد. فيقدم البحث معلومات نظرية حديثة حول متغيرات ذات أهمية تربوية (عادات العقل - التوافق المهني) فتنمية عادات العقل للمعلمة له دوره المهم لتنمية عادات العقل للأطفال لأن ذلك يساعدهم على استخدام كل الفرص المتاحة أمامهم للتعليم والابتكار لما لها من أثر إيجابي في تحسين التفكير العلمي لديهم. وذلك لمساعدتهم على المشاركة بفعالية أكبر في صنع القرار، وأن يناقشوا القضايا العلمية في صفوهم بشكل أفضل. وتكمِّن أهمية البحث الحالي أيضاً في تناوله لمفهوم التوافق المهني ذلك الموضوع الذي ينبغي دراسته ما بين فترة وأخرى،

وذلك لأسباب متعددة، فما يرضي الفرد حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً، وأيضاً لتأثير توازن الفرد بالتغيير في مراحل حياته فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في المستقبل (عبد العال، ٢٠٠٦). فيسهم البحث الحالي في إبراز أهمية التوافق المهني لمعلمة الروضة، كونه يساعدها على فهم وتطوير أساليب عملها، وتحقيق طموحاتها وتوقعاتها، والذي ينعكس إيجابياً على إنتاجها الذي يتمثل في إعداد طفل الروضة بشكل جيد من جهة، وعلى حياتها ومدى الرضا عنها من جهة أخرى. كما تتضح أهمية البحث الحالي في طبيعة عينة البحث، وهي معلمة الروضة الذي يقع على عاتقها بناء شخصية الطفل وإعداده لمواجهة تحديات الحياة، فمعلمة الروضة من أهم عناصر العملية التعليمية تأثيراً في تكوين شخصية الطفل وتوجيه سلوكه، وتعديل مواقفه واتجاهاته، فإذا استخدمت عادات العقل في تعاملها مع الطفل كان له أفضل الأثر على الأطفال وعلى تكوين شخصياتهم. قد تساعدها نتائج ووصيات البحث الحالي في التركيز بشكل كبير على ضرورة اتخاذ الخطوات الازمة لزيادة فرص التوافق المهني لديها لتحقيق الأهداف التربوية لرياض الأطفال. **الجانب التطبيقي:** يسهم البحث الحالي في تقديم فهم لطبيعة العلاقة بين عادات العقل والتوافق المهني ومدى إسهامه في التنبؤ بتواافقها المهني وهذا ما يهم المهتمين بتنمية عادات العقل في التعليم بصفة عامة، وفي مجال رياض الأطفال بصفة خاصة، وتكمّن الأهمية التطبيقية للبحث أيضاً في استشارة رجال التربية والمتخصصين بوضع برامج تدريبية لتنمية عادات العقل لدى معلمات الروضة، ومن الممكن أن تسهم نتائج البحث الحالي في معرفة القائمين بالعوامل المؤثرة في التوافق المهني لمعلمة الروضة لمساعدتهم في التحكم بهذه العوامل مما يعمل على تحقيق التوافق المهني للمعلمة فيزيد من كفاءة العملية التربوية. ويهم البحث الحالي بتوفير أداة بمواصفات سيكومترية جيدة لقياس التوافق المهني لمعلمات رياض الأطفال.

رابعاً: مصطلحات البحث

١. عادات العقل: **Habits of Mind:** تبنت الباحثة تعريف عادات العقل لـ(الخافف والتميمي، ٢٠١٥ : ٣١) بأنها: هي أنماط الأداء العقلي الثابت والمستمر في العمل من أجل التوصل إلى سلوك ذكي وعقلاني لمواجهة مواقف الحياة المختلفة، وشملت عادات العقل (٦) عادة عقلية وهي (المثابرة، التحكم بالتهور، الإصغاء بتفهم وتعاطف، التفكير بمرونة، التفكير من خلال التفكير، الكفاح من أجل الدقة، التساؤل وطرح المشكلات، تطبيق المعرف السابقة على أوضاع جديدة، التفكير والتواصل بوضوح ودقة، جمع البيانات باستخدام الحواس، التصور والإبتكار والتجدد، الاستجابة بدقة ورهبة، الإقدام على مخاطر مسؤولة، إيجاد الدعاية، التفكير التبادلي، الاستعداد الدائم للتعلم المستمر).

٢. التوافق المهني: **Occupational Adaptation** يعرف إجرائياً بأنه قرابة معلمة الروضة على تحقيق التوافق بينها وبين بيئتها المهنية بما تتضمنه هذه البيئة من عوامل بيئية متعددة منها الطبيعية والاجتماعية وما يطرأ على هذه البيئة من تغيرات بين وقت وآخر، وشعورها بالرضا عن مهنتها، وتنمية دوافع إيجابية نحو المهنة وتحقيق النجاح فيها من خلال سعيها الدائم لتطوير نفسها والاطلاع على الجديد في مجال تخصصها، لكي تشعر بالسعادة والاطمئنان، وذلك من خلال تكوين علاقات إيجابية داعمة مع الرؤساء في العمل وزملاء المهنة والأطفال وأولياء أمورهم". ويشتمل مفهوم التوافق المهني على ستة أبعاد، وذلك كما يلي:

أ. طبيعة وظروف العمل: وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها "قدرة المعلمة على تحقيق التوافق المهني داخل الروضة من خلال شعورها بالرضا عن الظروف المادية والفيزيقية التي تعمل فيها شاملة المبني ومكوناته من تهوية وإضاءة ومرافق ونظام فقرة العمل الطويلة مع الأطفال... الخ، أو الظروف الخاصة بالمهنة من حيث مناسبتها لقدراتها وميلها واستعدادها وسماتها الانفعالية".

بـ. العلاقة مع زميلات العمل: وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها "تحقيق المعلمة لدرجة حسنة من التوافق مع زميلات العمل والتعاون معهن داخل الروضة من الهيئة الإدارية ورئيسها في العمل

وخارج الروضة بحيث تكون المعلمة على علاقة طيبة بالمشيرفين والموجheim. مع سعها الدائم للتميز والتتفاف معهم، وأن تسعى جاهدة لتكوين علاقة حسنة بالنظام الإداري".
ج. العلاقات الاجتماعية مع الأطفال وأولياء أمورهم: وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها "قدرة المعلمة على كسب ثقة الأطفال وحبهم وذلك بتشجيعهم على المشاركة في الأنشطة المختلفة، وكذلك تشجيع أولياء أمورهم على التفاعل معها ومشاركتهم في عديد من الفعاليات لتحقيق نمو أفضل للطفل".

د. الراتب: وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه" هو إحساس المعلمة ورضاها عن قيمة الراتب والأجر التي تحصل عليها بشكل مباشر أو غير مباشر، وقناعتها بأنه مناسب لمقدار الجهد المبذول في العمل وقدرتها على التوافق بين دخلها واحتياجاتها".

هـ.نظرة المجتمع للمهنة: وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها " شعور المعلمة بالرضا والسعادة عن وظيفتها وإدراك أهميتها، على الرغم من نظرية المجتمع إلى تلك المهنة".

وـ.النمو المهني والترقيات: وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه "عملية نمو مستمرة، شاملة، وطويلة المدى، تهدف إلى تطوير أداء المعلمة، وتحسين كفاءتها المهنية، لتصبح متميزة ومبدعة في مجال عملها، على أن تُتاح لها الفرصة لتنمية نفسها أو تسعى هي بنفسها لإيجاد فرص التنمية، لتحقق الشعور بالرضا عن الدرجة الوظيفية التي حصلت عليها، واقتناعها بأن ما تحصل عليه من مزايا وظيفية أكثر من المزايا التي كانت تحصل عليها في وظيفتها السابقة ".

٣ـ. معلمات رياض الأطفال: (*Kindergarten Teachers*): هن مجموعة من المعلمات المتخصصات في مجال العمل مع الطفل في تلك المرحلة العمرية وهن خريجات كليات التربية للطفولة المبكرة أو أقسام الطفولة في الكليات الأخرى لديهن خبرة في التعامل مع الأطفال وملتحقات بالعمل في مؤسسات رياض الأطفال الحكومية أو الخاصة.

خامساً: الأطر النظرية المفسرة لمتغيري البحث

يهتم البحث الراهن بمتغيرين رئيسيين هما(عادات العقل – التوافق المهني) والعلاقة بينهما ومن ثم سوف نحاول في هذا الجزء استعراض هذين المتغيرين والأطر والنماذج النظرية المفسرة لهما على النحو التالي :

١ـ. عادات العقل عبر التراث النفسي:

أـ.مفهوم عادات العقل: تُعد عادات العقل من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال علم النفس وال التربية المعاصرة، وقد اختلفت آراء وتوجهات الباحثين في تحديد ماهيتها، تبعاً لمنظورهم واتجاهاتهم نحوها، لذا فقد ظهرت لها عدة تعريفات فقد عرفها آدمز(Adams, 2006: 14) بأنها عملية تطورية متتابعة تهدف لمساعدة الفرد على الدخول إلى مجال العادات والسلوكيات الذكية التي تؤدي في النهاية إلى الإنتاج والإبتكار". وقدم كوستالاCostal & كاليليك Kallick عدة تعريفات لعادات العقل منها: بأنها نزعة الفرد إلى التصرف بطريقة ذكية عند مواجهة مشكلة ما، عندما تكون الإجابة أو الحل غير متوفّر في أبنية المعرفة، إذ قد تكون المشكلة على هيئة موقف محير، أو لغز، أو موقف غامض. بمعنى أن عادات العقل تشير ضمناً إلى توظيف السلوك الذكي عندما لا يعرف الفرد الإجابة أو الحل المناسب (Costa & Kallick,2004)، وعرفها أيضاً بأنها عملية تطورية متتابعة تؤدي إلى إنتاج الأفكار، وحل المشكلات، وحل المشكلات، وتحتضم ميلاً واتجاهات وقيمًا مما يجعل التلميذ انتقائياً في تصرفاته العقلية، كما تساعد على إيجاد تصرفات مختلفة(Costa & Kallick,2008: 15). وتشير(حليوه، ٢٠١٥: ١٢) إلى أن عادات العقل تعود إلى النظرية المعرفية، حيث أنها ترتكز على عدد من العمليات التي تتم داخل العقل مثل(التفكير- التخطيط- اتخاذ القرار) بشكل أكبر من أن تقصر على الاستجابة الظاهرة، لأنها تعطي المتعلم الفرصة للإبداع من خلال التعبير بما يدور في خلده من أفكار. وعرفته(صباح، ٢٠١٦: ٣٢) بأنه عبارة عن اتجاه عقلي لدى الفرد يعطي سمة واضحة لنمط سلوكياته، ويقوم هذا الاتجاه على استخدام الفرد للخبرات السابقة والاستفادة منها للوصول إلى تحقيق الهدف المطلوب. ويعرفه(المقدى، ٢٠١٧: ١١) بأنها مجموعة من المهارات والاتجاهات

والقيم والقدرات الذهنية التي تقود المتعلم إلى بناء تفصيلات من الأداءات والسلوكيات الذكية في المواقف المختلفة من خلال استعمال وتقدير المعرفة واتخاذ قرارات ملائمة لضمان النجاح والتفوق. وقد لخص (عبيدة، ٢٠١١: ٦١-٦٢) مراحل تطور صياغة مفهوم عادات العقل إلى مرحلتين لتطور عادات العقل هما: **المرحلة الأولى:** انشغل فيها الباحثون بتقسيم وضع أطر ورؤى نظرية لمفهوم ومحاولة نقله من المستوى النظري إلى المستوى العملي من خلال طرح مفهوم جديد للذكاء ينطوي على القراءة على إنتاج المعرفة وتوظيفها واستخدامها في الوقت المناسب. ومن ثم قدموا بحوث الفاعلية البشرية ودراسة العادات العقلية وما يرتبط بها من تعزيز البشر لأدائهم الفكري وسلوكياتهم الذكية عبر مختلف المواقف الحياتية. **المرحلة الثانية:** تركزت البحوث فيها على متغير عادات العقل من حيث المعنى والمفهوم والوصف ومراحل التكوين والتأثيرات ومؤشرات النجاح الدالة على تحقيقها.

ومما سبق يتضح أن مفهوم عادات العقل أصبح أحد المتغيرات المهمة، لما له من أهمية في الأداء الأكاديمي والمهني فهو يؤثر تأثيراً إيجابياً في تحديد مسار التعلم والنجاح العقلي للمتعلم، كما يؤثر في الأداء المهني للأفراد، فعادات العقل: هي عبارة عن مجموع السلوكيات، والمهارات، والخبرات الفكرية الذهنية والتي تقود الفرد إلى فعل إنتاجي يعطي سمة واضحة ليصبح نمطاً في الحياة يمكن الاستفادة منه عند مواجهة خبرة جديدة مستخدماً في ذلك خبراته السابقة للوصول إلى تحقيق الهدف المطلوب. ولا بد من زيادةوعي الفرد بتلك العادات وممارستها والتدريب عليها وإدخالها ضمن خبراته حتى يتمكن من تمثيلها في صورة أداء ذهني.

ب. أهمية عادات العقل: ترجع أهمية استخدام عادات العقل إلى أن نجاح المعلمين في أن استخدام عادات العقل للمعلمين يجعلهم قادرين على استخدام كل الفرصة المتاحة لتعليم غيرهم تلك العادات آثر كوستا وبيانا كاليلك (٢٠٠٣). وأشار (Campbell, 2006) إلى ضرورة فهم المعلمين لمعنى عادات العقل حتى يمكنهم غرس تلك العادات في سلوك طلابهم، وكذلك أشار (Sommers, 2010) إلى أن عادات العقل هي العمود الفقري اللازم في العملية التعليمية التي تعمل على تغييرها للأفضل، وأشار (Marzano, 1992) إلى أنه يجب العمل على تطوير عادات العقل. كما أشار (قطامي وعمور، ٢٠٠٥: ١٥١) إلى أهمية تعلم عادات العقل كما يلي: تساعد عادات العقل الفرد في التدريب على التفكير الواقعي، كما أن ممارسة العادات العقلية تساعد الفرد في حل الأزمات، وتساعده أيضاً على حل الأزمات العقلية والصراعات الموقفية واتخاذ القرار، كما أنها تعمل على تطوير ومعالجة السلبيات لتصبح إيجابيات، والمثابرة على إنهاء المهم ، تطور مهارات العمل والتفاعل مع الآخرين. كما أن هناك عديد من الدراسات التي أشارت إلى أهمية تطوير عادات العقل لدى المعلمين لمساعدتهم على التفكير العلمي بشكل أفضل (Elyousif, 2013; Abdelhamied, 2014; Calik, Turan & coll, 2014)، فتعتبر عادات العقل هي المهارات اللاحقة التي تعمل على تعزيز التفكير والإبداع والمثابرة (Cantu, 2014)، كما تعتبر عادات العقل هي التي توفر الوقود للانشغال في التفكير، وتحتاج معلمة رياض الأطفال أن تبرز أمام الأطفال طرق جديدة للتعليم، مما تضطر إلى التفكير في طرق جديدة لتقويم نواتج التعلم، وتحتاج إلى تنمية قدرة الأطفال على التفكير وتنمية مهاراتهم الذهنية المختلفة ومساعدتهم على إثراء معلوماتهم ، مما يؤدي إلى تنمية تفكيرهم (أحمد، ٢٠١٧).

ج. خصائص عادات العقل: حدد كوستا وكاليلك (Costa & Kallick, 2000) خصائص عادات العقل كما يوضحها الجدول رقم (١)

جدول رقم (١) ويوضح خصائص عادات العقل

عادات العقل	م
خصائص عادات العقل	١
يتمثل في اختيار السلوك الفكري المناسب والأكثر ملائمة للتطبيق دون غيره من الأنماط الفكرية الأقل إنتاجاً.	٢
تتمثل في الشعور بالميل لتطبيق نموذج معين من نماذج السلوكيات العقلية الذي تم تفضيله أو اختياره.	٣
تتضمن إدراك الفرص والمواقف الملائمة للتفكير و اختيار الأوقات المناسبة للتطبيق.	٤
هي امتلاك المهارات والإمكانيات التي يمكن عن طريقها تطبيق أنماط السلوك الفكري المتعددة.	٥
هي مواصلة الإصرار على التفكير التأملي وتحسين أداء نموذج السلوك العقلي.	٦
هي إدماج السلوكيات الفكرية وتحويلها إلى أفعال وقرارات وحلول للمشكلات التي تعرّض الفرد.	

ومن ثم يمكن تحديد عادات العقل على النحو التالي:

- مزيج من المهارات، والمواقف، والتجارب الماضية، والميول التي يمتلكها الفرد.
- تفضيل نمط من السلوكيات الفكرية عن غيره من الأنماط.
- مستوى عال من المهارة لاستخدام السلوكيات بصورة فاعلة، والمحافظة عليها.
- حساسية نحو التلميحات السياقية لموقف ما مما يوحي بأن هذا الظرف هو الوقت المناسب الذي يكون استخدام هذا النمط فيه مفيداً (Costa & Kallick,2003:5-16).
- النظر إلى الأفكار القديمة برؤية جديدة، وخيال مبدع، وطرح بدائل كثيرة عند حل المشكلة(الشامي، ٢٠١٠: ٣٣٩).
- تشمل العادات على نظرة إلى التفكير، والتعلم تضم عدداً من الأدوار المختلفة التي تؤديها العواطف، والمشاعر في التفكير الجيد.
- تشكل عادات العقل مجموعة من السلوكيات الفكرية التي تدعم الفكر النقدي، والخلق (Costa & Kallick,2007:33).

د. سمات الشخص الذي يمتلك عادات العقل: لخص(المقيد، ٢٠١٧: ١٢) سمات الشخص الذي يمتلك عادات العقل فيما يلي:

- لديه القدرة على اختيار أنماط سلوكية فكرية مناسبة للمواقف التي يواجهها.
- يمتلك عديداً من قدرات ومهارات التفكير المختلفة، ويسهل إلى استخدامها.
- لديه الرغبة في التفكير باستعمال نموذج معين من النماذج السلوكية العقلية.
- يمتلك الإدراك للفرص وملائمتها لاختيار أفضل الأنماط السلوكية المناسبة.
- لديه سمات وخصائص المفكر الجيد، والاستفادة منها في كافة المهارات الحياتية.
- تصبح عادات العقل لديه جزءاً من ممارسته اليومية .

هـ. تصنيف عادات العقل : تعتبر عادات العقل محطة اهتمام علماء علم النفس المعرفي، فقد بعث الباحثين تصنيفاً لعادات العقل يوضحها الجدول التالي:

جدول (٢) يوضح أبرز التصنيفات في عادات العقل

تصنيف عادات العقل من منظور مُعده	مُعد التصنيف
١. التنظيم الذاتي ويتفرع منه: (إدراك التفكير- التخطيط - إدراك المصادر الازمة - الحساسية تجاه التغذية الراجعة- تقييم فاعلية العمل). ٢. التفكير الناقد ويتفرع منه: (الالتزام بالبحث عن الدقة- البحث عن الوضوح -الافتتاح العقلي- مقاومة التهور- اتخاذ الموقف والدفاع عنها- الحساسية تجاه الآخرين). ٣. التفكير الإبداعي ويتفرع منه: (الانخراط بقوة في المهام- توسيع حدود المعرفة والقدرات- توليد معايير التقييم الخاصة والثقة بها والمحافظة عليها- توليد طرق جديدة للنظر خارج نطاق المعايير السائدة).	مارزانو Marzano 1992
١. الافتتاح العقلي. ٢. العدالة العقلية. ٤. الميل إلى الاستقصاء أو الاتجاه النبدي. ٣. الاستقلال العقلي.	دانيلز Daniels 1994
١. خرائط التفكير ويتفرع منها: (مهارة طرح الأسئلة، والمهارة العاطفية، ومهارة ما وراء المعرفة). ٢. العصف الذهني ويتفرع منها: (الإبداع- والمرؤنة- حب الاستطلاع -توسيع الخبرة). ٣. المنظمات الشكلية ويتفرع منها: (المثابرة- التنظيم- الضبط- الدقة).	هيرل Hyerles 1999
إلى تحديد عدد من العادات العقلية (السعي للدقة، ورؤية المواقف بطريقة غير تقليدية، الحساسية للتغذية الراجعة، المثابرة، تجنب الاندفاعة).	باول Paul 2010
١. المثابرة. ٢. التحكم بالتهور. ٣. الإصغاء بتفهم وتعاطف. ٤. التفكير بمرونة. ٥. التفكير في التفكير. ٦. الكفاح من أجل الدقة. ٧. التساؤل وطرح المشكلات. ٨. تطبيق المعرف السابقة على أوضاع جديدة. ٩. التفكير والتواصل بوضوح ودقة. ١٠. جمع البيانات باستخدام الحواس. ١١. التصور والابتكار والتتجديد. ١٢. الاستجابة بدقة وتساؤل. ١٣. الإقدام على مخاطر مسئوله. ١٤. إيجاد الدعابة. ١٥. التفكير التبادلي. ١٦. الاستعداد الدائم للتعلم المستمر.	كوستا وكاليك Costa & Kallick 2000

ويلاحظ من خلال الجدول السابق لتصنيفات عادات العقل تأكيد الأدباء التربوية على:

- الاهتمام بمجال دراسة عادات العقل وكثرة الباحثين فيه.
- التشابه الكبير في مضمون تلك التصنيفات، بالرغم من الاختلاف في منظور وتوجه القائمين بها، ولاسيما في المسميات العامة.
- أن تلك التصنيفات، ما هي إلا نتاج لجهود بحثية غير منتهية، وهي قابلة للتطوير في ضوء الأبحاث التربوية المستجدة(الجعفري، ٢٠١٢، ٣٥).
- ٢. **النظريات المفسرة لعادات العقل:** قدم الباحثون مجموعة من الأطر النظرية المفسرة لعادات العقل من أبرز هذه التوجهات النظرية ما يلى:

 - أ. **النظرية البنائية:** تفسر عادات العقل باعتبارها عملية تفاعل بين الفرد والمجتمع الذي يعيش فيه(Campbille,2006:9). وتنتمي هذه العملية على النحو التالي:
- عندما يبني الأفراد معانيهم الخاصة بعالمهم، يستخدمون استراتيجيات الميتامعرفية مثل التأمل،
التخطيط، التقييم، وأيضاً عمليات جمع البيانات عن طريق الحواس.
 - يقدم التفاعل الداخلي الاجتماعي فرص للأفراد ليتعلموا من الآخرين في موافق تبادلية.
 - يخدم اتجاه طرح الأسئلة الأفراد في صياغة المعنى، والدلالة، وحل المشاكل.

ويري برونر(Bruner,1990:179) أن عادات العقل تنبع من الفكرة المعاصرة للتعلم البنائي، حيث تبني النظرية البنائية على أساس المشاركة النشطة في التعلم، التنظيم الذاتي للتعلم، والتفاعل الداخلي الاجتماعي للتعلم، وصياغة الدلالة الشخصية.

ب. نظرية التعلم الاجتماعي: يشير باندورا(Bandura,1977:14) أن سلوك المتعلم يتأثر بعمليات التفاعل الداخلي التي تحدث بين التأثيرات الشخصية، والمعرفية والتأثيرات الخارجية، وتأثيرات السلوك نفسه، ويحدد ثلاثة جوانب واضحة لعملية التفاعل الداخلي وهي: المشاهدة، واللغة، التحدث مع الذات، وطبقاً لنظرية التعلم الاجتماعي يستخدم المتعلم المشاهدة، واللغة،

وحيث الذات ليستفيد من العالم.ويري كامبل(Campbel,2006) أن إدارة الاندفاعية، والميتمعرفية تشمل مفاهيم : حديث الذات، وتنظيم الذات للسلوكيات، بينما تشمل جمع البيانات عبر كل الحواس المهارات المشاهدة، التعلم من الآخرين، أما التفكير والتواصل بوضوح ودقة يشمل اللغة كادة تواصلية واضحة، ووسائل الإيضاح الخاصة بفكر المتعلم(حسين،٢٠١٣: ٣٢) ج.النظرية المعرفية: يشير سترنبرج(Sternberg, 2001:249-252) إلى أن الأسلوب المعرفي هو الأسلوب الأفضل لتعلم التفكير، والإدراك ومعالجة وتذكر المعلومات، حيث يمتلك كل متعلم ميلاً لأسلوب التعلم، ويصنع اختيارات معرفية تتعلق بكيفية إدراك مهام التعلم. ويرى كامبل(Campbel,2006:8) أن عادات العقل مثل إدارة الاندفاعية، والكافح من أجل الدقة، والميتمعرفية والاستجابة والرهبة، وطرح الأسئلة والمشكلات، وتطبيق المعرف السابقة على مواقف جديدة تظهر بشكل أكثر وضوحاً في مجال الأساليب المعرفية. ومن هنا جاءت هذه النظريات لتوضح أهمية عادات العقل في حياة الفرد، وإعطاء الفرد القدرة على الاندماج في حياته العملية والعلمية والاجتماعية من خلال توظيف المهارات والقدرات الموجودة لديه في الجوانب الفكرية، والمعرفية، والبنائية، لتكون نسق حياة يتميز به الفرد بقدراته وخبراته محققاً نتائج إيجابية وبناءة.

د. نظرية مارزانو.(Marzano, 1992): حدد مارزانو عادات العقل وفقاً لثلاثة مكونات أساسية: ١. التنظيم الذاتي(Self-organization): ويشمل التأمل الذاتي والخطيط والإدراك والحساسية تجاه ردود الفعل. ٢. التفكير الإبداعي(Creative thinking): يتضمن مهارات توسيع المعرفة، وتوليد الثقة في تقييم معين والثقة فيه المعايير، والحفظ عليها، وتوليد طرق جديدة وغير مألوفة. ٣. التفكير الناقد (Critical thinking): يشمل مهارات البحث والوضوح والانفتاح على الآخرين ومقاومة الاندفاع، اتخاذ مواقف والحفظ عليها، والحساسية تجاه الآخرين.

ه. نموذج كوستا وكيليك (Costa & Kallick,2000) لعادات العقل : هو واحد من الأكثر نماذج شمولية ووضوحاً لتصنيفات عادات العقل. فهو من أكثر التصنيفات إقناعاً لشرح وتقدير عادات العقل. لاستناده إلى نتائج الدراسات البحثية الأخيرة حول الدماغ البشري، ونموذج البعد التعليمي لمارزانو. فتصنيفهم لعادات العقل هو منظور عقلي جديد، لأنه مدرك ومتكملاً ومتفهم لطبيعة مكونات الدماغ والتكنولوجيا والمجتمع، وله أهمية تربوية لأنه اهتم بوضع إطار عمل يدعم تطوير الذكاء المستمر والإبداع والتعلم. وفقاً لكوستا وكيليك، فإن عادات العقل هي مزيج من السلوكيات الذكية والعمليات المعرفية ومهارات التفكير. كما توصل إلى قائمة مكونة من ستة عشر عادات عقلية شائعة الاستخدام. وبناء على الأدب النظري والدراسات السابقة واستنتاجات كوستا وكيليك فيما يتعلق بعادات العقل، فقد اختلفوا وصف هذه العادات (Costa & Kallick,2003;2009) . قائمة بـ (١٦) عادة للعقل يوضحها جدول رقم (٣):

جدول رقم (٣) يوضح وصف عادات العقل

م	عادات العقل	وصف لعادات العقل
١	المثابرة (Persisting)	أحدى عادات العقل التي تتحل الصدارة بين العادات العقلية فالأفراد الناجحون في أدائهم وعملهم لا يستسلمون أو يقبلون بالهزيمة، بل يحاولون جاهدين إيجاد بدائل أخرى عديدة كحلول لمواجهة القضايا والمشكلات التي تعيقهم دون الشعور بالملل أو الإحباط، فالقدرة على المواجهة والمثابرة عادة عقلية يمكن اكتسابها لما لها من ضرورة في بناء الفكر الناقد والعقل المفتوح.
٢	إدارة بالاندفاعية (Impulsivity Managing)	ويقصد بها امتلاك القدرة على التأني والصبر والبعد عن التهور والترسخ في مواجحة الحقائق واستخدام البدائل المحتملة أيضاً، فالآفراد المتصوفون بالقدرة على حل المشكلات، هم الذين يمعنون التفكير قبل الإقدام على عمل ما دون اللجوء إلى اتخاذ قرار متشريع، بل يفكرون ويعيدون النظر مراراً وتكراراً قبل إصدار الحكم النهائي.
٣	الإصغاء بتفهم وتعاطف (Understanding and Empathy)	هو القدرة على الإصغاء لآخرين وتفهم وجهة نظرهم والتعاطف معهم، وهذا أحد أشكال السلوك الذكي، فضلاً عن أن القدرة على إعادة صياغة

أفكار شخص آخر والتعبير بدقة عن مفاهيم وعواطف ومشكلات جميعها مؤشرات مرتفعة على ممارسة عادة الإصغاء العقلاني (السواح، ٢٠١١).		
وهي من أصعب عادات العقل وبقصد بها قدرة المتعلم على معالجة المعلومات بطريقة تختلف عما اعتنادها المتعلم سابقاً. فالمرونة هي القدرة على استخدام طرق غير تقليدية في مواجهة القضايا وحل المشكلات، وتوليد بدائل وحلول مختلفة.	المرونة الفكرية (Thinking Flexibaly)	٤
بامتلاك هذه القدرة يصبح المتعلم أكثر إدراكاً لأفعاله ولتأثيرها على الآخرين وعلى البيئة، ويرى (كوستا وكالبيك) ليس بالضرورة أن يصل جميع الناس إلى هذا المستوى من التفكير (البرسان وآخرون، ٢٠١٣ : ١٦٩-١٧٠).	التفكير من خلال التفكير (Thinking about Thinking)	٥
تعني بذل الجهد في إعادة صياغة وفحص المنتج الفكري بعيداً عن التسرع. والذي يسهم في بناء روح النقد لدى الفرد وتمكينه من إنتاج وتحقيق معرفة عالية الجودة والدقة.	الكافح من أجل الدقة (Striving for Accuracy)	٦
تشير تلك العادة إلى قدرة الفرد على طرح الأسئلة التي من شأنها سد الثغرات بين ما يعرفه وما لا يعرفونه.	التساؤل وطرح المشكلات (and Posing Problems)	٧
تعنى قدرة الفرد على الاستفادة من الخبرات والتجارب السابقة في حل ما يواجهه من مشكلات جديدة.	تطبيق المعرف السابقة على أوضاع جديدة (Applying Past Knowledge to New Situation)	٨
تشير هذه العادة إلى قدرة الفرد على تحديد أفكاره بوضوح، وتوصيلها للآخرين بدقة من خلال وسائل الاتصال المختلفة (عمر، ٢٠١٣ : ٢٣٤).	التفكير والتواصل بوضوح ودقة (Thinking and Communicating with Clarity and Precision)	٩
تتطلب هذه العادة الاهتمام بتوظيف الحواس وتنمية القدرات الحسية للمرء في عملية بناء المعرفة.	جمع البيانات باستخدام جميع الحواس (Gathering Data Through all Senses)	١٠
يعد التخيل عملية ذهنية ضرورية لاستمرار النمو والتطور، ففيها تعالج المفردات على شكل صور، والمقصود بذلك هو رؤية الأشياء بعين العقل، وما يميز التخيل هو أن الفرد تكون لديه معلومات سابقة، يتم نسجها في نتاج معرفي جديد، أو إعادة بناء وتركيب الصور الذهنية للخبرات التي مر بها. فمثل هذه العادة تعنى قدرة الفرد على التفكير من عدة زوايا وتخيل نفسه في مواقف مختلفة وتق魅سه للأدوار وحلول بديلة، والقدرة على التفكير بطرق غير معتادة.	الإبداع والتخيل والابتكار (Creating, Imagining, Innovating)	١١
تعنى القراءة على الاستماع بالموافق والتجارب التي يكتنفها الغموض والإبهام.	الاستجابة بدهشة وتساؤل (Responding with Wonderment and Awe)	١٢
تعنى هذه العادة القراءة على كشف الغموض الذي يحيط بمشكلة ما.	المخاطرة المسئولة (Taking Responsible Risks)	١٣
تعنى قدرة الفرد على العمل ضمن مجموعات، مع القدرة على تبرير الأفكار واختبار صلاحية الحلول، وي يتطلب استعداداً لتقليل التغذية الراجعة من نقد الآخرين له، والتعاون والعمل مع المجموعة يوفر بيئه صالحة لتعلم الكثير من عادات العقل.	التفكير الشاركي (Thinking Interdependently)	١٤
تتضمن هذه العادة تواضعاً قوامه (أنت لا نعرف) وهذا أرقى أشكال التفكير التي يمكن أن نتعلمه، وأننا ما لم نبدأ متواضعين فلن نصل إلى أي نتيجة معرفية. (كوستا، ٢٠٠٣). والتعلم المستمر أمر يمكن تأصيله في العقل كعادة تتصف بطابع الديمومة والاستمرار.	التعلم المستمر (Remaining Open to Continuous)	١٥
وجد أن الدعاية تحرر الطاقة على الإبداع وتثير مهارات تفكير عالية المستوى مثل التوقع المفرون بالاحذر والعنور على علاقات جيدة والتصور البصري، وعمل تشابهات (الخفاجي، ٢٠١٢، ٢٣٦).	إيجاد الدعاية (Finding Humor)	١٦

وفي خاتم هذا الملخص الموجز لوصف عادات العقل الستة عشر، تجدر الإشارة إلى ما أكدت عليه الدراسات التربوية المتخصصة في دراسة عادات العقل حيث أشار كل من (Kallick & Costa 2003:2-3) أن يكون الإنسان مبدعاً وخلقياً وإنساناً في جوهر الأمر لأن التفكير المبدع خاصية إنسانية خلقة في الإنسان؛ فعادات العقل المنشودة تؤكد على حب الاستطلاع، والمرونة، وطرح المشكلات، وصنع القرار، والتصرف المنطقي، والخلق والإقدام على المخاطر،

وسلوكيات أخرى تدعم الفكر النقدي والخلق (بريخ، ٢٠١٦: ٣٣). ومن الخصائص البارزة لجميع هذه القوائم احترام قدرات الناس على صنع اختيارتهم بعد الحصول على المعطيات وعلى توجيه سلوكياتهم الفكرية (الصافوري وعمر، ٢٠١١: ١٦٥٨)، فنجد العادات متداخلة فيما بينها، وهذا ما أكدته كوستا وكاليك بقولهما: أن عديد من عادات العقل تتجمع بصورة طبيعية كالعنقود، وعندهما تنظر بتمعن في المؤشرات الخاصة بعادة معينة تجد نفسك بحاجة للنظر في عادات أخرى مرتبطة بها. فالعادات والسلوكيات الذكية لم تعد مقتصرة على فئة معينة من العلماء والمهندسين، بل هي عامة لجميع الأفراد في شتي مناح الحياة فإذا كان الفرد لتلك العادات ينمّي وعيه الفكري ويمكنه من التعامل مع المتلاقيات الفكرية، والعلمية، والأخلاقية في المجتمع بشكل إيجابي وفعال (سعيد، ٢٠٠٦). فإذا كان الأفراد لتلك العادات بشمولها وتوعتها، أصبح هدفاً منشوداً من قبل عديد من المؤسسات التعليمية في عصر العولمة (الجفري، ٢٠١٠: ٧٣).

٢. التوافق المهني: المفهوم والأطر النظرية المفسرة

أ. مفهوم التوافق المهني: يعد التوافق المهني أحد مجالات التوافق، حيث يتعلّق بمجال العمل الذي يأخذ من الفرد الكثير من الوقت والجهد والتفكير، ويمكنه من تحقيق حاجاته وإبراز مكانته الاجتماعية. لذلك فهو يحاول دائماً التوصل إلى نوع من التوازن والتوازن مع البيئة المهنية بكل متغيراتها بما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع. ويرى شنجن وأخرون (Chang et al., 2008) بأن التوافق المهني هو عملية دينامية يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المادية والاجتماعية التي يعمل فيها، والمحافظة على هذا التلاؤم. كما أشار (Eggerth, 2008) إلى أن التوافق المهني يعبر عن موقف الفرد حيال مهنته لأنّه يرتكز على الجوانب السلوكية والانفعالية والفكرية التي تربط بالمهنة. وعرفه (فححان، ٢٠١٠: ٦) بأنه عملية مستمرة في تفاعل الفرد مع الآخرين إذا يتضمن الفهم الكلي للذات والمهنة، بما يؤدي إلى الانسجام مع الرؤساء والزملاء وظروف العمل، لتحقيق الرضا والكفاءة والنجاح. وعرفته (حليوي، ٢٠١٤: ١٠٧) بأنه هو تلك الحالة النفسية التي تتطوّي على ريد أو فعل سلوكية، يعدل فيها الفرد بيئته الخارجية أو ذاته، ليحدث الانسجام والتوازن المطلوب مع بيئته المهنية. تتطوّي وعرفته (البشتي، ٢٠١٧: ٦١) بأنه انسجام ومواءمة وتكيف الفرد في المهنة التي يعمل بها ورضاه عنها مما يضمن بقاوه واستمراره في بيئته المهنية، ويزيد ذلك من كفاءته وإنجازاته في العمل، وقدرته على الإنجاز والعطاء وتحقيق النجاح في عمله، ويكون ذلك وفقاً لخصائص وميول الفرد الذاتية المتواقة مع المهنة التي يعمل بها والتي يتولد من خلالها الشعور بالراحة النفسية والرضا الوظيفي. وعرفته (عبد الباقي، ٢٠١٨: ٢١١) بأنه يعني قدرة معلمة الروضة على تحقيق حالة شعورية إيجابية في العمل تسعى من خلالها إلى تحقيق التكيف مع البيئة المهنية مما يساعدها على التقدّم في العمل وإنجازه على نحو مرضي.

وبقراءة فاحصة للتعرّيفات السابقة للتوافق المهني ينظر إليه باعتباره عملية دينامية مستمرة، تشمل قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومهنته وزملائه، فهي تمثل سعي الفرد الدائم لتحقيق التوافق المهني باستمرار، مما يدفعه لبذل قصارى جهده لتحقيق التوافق والانسجام الروحي والنفسي والعملي مع محیطه المادي والاجتماعي داخل عمله، لتحقيق ما ينشده من أهداف. كما توضح التعرّيفات السابقة أن التوافق المهني هو قدرة الفرد على تحقيق التوافق بينه وبين بيئته المهنية بما تتضمنه هذه البيئة من عوامل بيئية متعددة منها الطبيعية والاجتماعية وما يطرأ على هذه البيئة من تغييرات بين وقت وآخر، وشعوره بالرضا عن مهنته، وتنمية دوافع إيجابية نحو المهنة وتحقيق النجاح فيها من خلال سعيه الدائم لتطوير نفسه والاطلاع على الجديد في مجال تخصصه، لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان، وذلك من خلال تكوين علاقات إيجابية داعمة مع الرؤساء في العمل وزملاء المهنة.

ب. أهمية التوافق المهني: تكمن أهمية التوافق المهني من خلال مساعدة الفرد على إشباع حاجاته، وإرضاء دوافعه بالوسائل المشروعة التي حددتها المجتمع مع مراعاة إمكانيات البيئة، ويكون الفرد متوافقاً إذا ما أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وإيجاد ما يحقق رغباته

بما يرضيه ويرضي الآخرين أيضاً، وتتمثل أهمية التوافق المهني في أمرين هما : العامل: يشكل العامل أهمية كبيرة في التوافق المهني، وذلك ما يبعثه التوافق في نفس الفرد من روح معنوية عالية، وما يحققه من اشباعات مما يدفعه إلى المبادرة والابتكار. الإنتاج: يشكل الإنتاج أهمية كبيرة في التوافق المهني، فكلما زاد التوافق المهني أدى ذلك لمزيد من الكفاية الإنتاجية كماً، وكيفاً فضلاً عن التوفير في الجهد والمال والوقت (الزاملي، ٢٠١١: ٤٦).

ج- مجالات التوافق المهني: حددتها (الزاملي، ٢٠١١: ٢٠٢) في سبعة أبعاد فرعية (واقع العمل بالمهنة- البعد الاقتصادي في المهنة- نظرة المجتمع للمهنة- العلاقات الاجتماعية في المهنة- الشعور اتجاه المهنة- العلاقة مع الرؤساء في المهنة- التنمية المهنية)، وحددت (البشتى، ٢٠١٧: ٦٢-٦٣) مجالات التوافق المهني كالتالي (الأمان والاستقرار الوظيفي- الكفاءة المهنية- العلاقات البنية الشخصية والاجتماعية- جودة العمل). وتشير (الزبيدي، ٢٠١٧: ٣٢٢-٣٢٣) إلى أن هناك مجالات للتوافق المهني (طبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، علاقة الموظف بالإدارة ورؤسائه، علاقة الموظف بزملاء العمل، العلاقة بين القوة التنظيمية والتوافق المهني)، وحددت (كميليا، ٢٠١٧: ٨٢-٨٨) في أنها(الرضا ويشمل (الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة- الرضا عن المسؤول- الرضا عن الزملاء- الرضا عن ظروف العمل- الرضا عن الأجر)- الإرضاء ويشمل (إرضاء المسؤول والزملاء- الانضباط- إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة). وحددت (عبد الباري، ٢٠١٨: ٢٦٤) خمسة مجالات للتوافق المهني هي (الأمان المهني- الأداء المهني التوافقي- العلاقات الإنسانية- الرضا عن طبيعة وظروف وفرص النمو الوظيفي والترقي- التقدير والمكانة الاجتماعية).

بعد الإطلاع على الأدبيات السابقة من أجل تحديد أبعاد مجالات التوافق المهني، لاحظت الباحثة أن هناك تباين في وجهات نظر الباحثين في تحديد مجالات التوافق المهني، وقد يرجع ذلك إلى الاختلاف في عدة عوامل أهمها اختلاف البيئة المحيطة، واختلاف المؤسسة المستهدفة، واختلاف طبيعة المهنة حيث أن لكل مهنة خصائصها.

د- شروط التوافق المهني: لكي يصل الفرد إلى تحقيق التوافق المهني لابد من تحقيق مجموعة من الشروط منها(الشروط الفيزيقية المحيطة ببيئة العمل وتشمل(الإضاءة- درجة الحرارة- التهوية - الضوضاء- فترات الراحة- طبيعة توزيع وسائل العمل)- الشروط الذاتية وتشمل) العوامل الجسمية- العوامل النفسية- الروح المعنوية)(كميليا، ٢٠١٧: ٧١-٧٨). كما أن هناك مجموعة من الشروط والمتطلبات الواجب توافرها لكي يتحقق التوافق المهني وهي (أن يكون العمل مشبعاً لاحتاجات الفرد المختلفة- الرضا عن المستوى الاقتصادي والشعور بأن الرؤساء يقدرونها ويهتمون بها، ويحرصون على مصالحهم بقدر حرصهم على مصالح العمل- شعور الفرد بالأمن والاستقرار النفسي في العمل، وتوفير فرص استغلال أفكاره وأرائه في عملية الإنتاج وتحسينه والاشتراك في صنع القرار، والأخذ بمقرراته، ومعاملته معاملة إنسانية قائمة على الاحترام- حب الفرد لنوع العمل الذي يقوم به، وإتاحة فرص الترقى أمامه)(عبد الباري، ٢٠١٨: ١٢). ويمكن تحديد مجموعة الشروط الواجب توافرها لتحقيق التوافق المهني لمعلمات الروضة كما يلي:

- شعور المعلمة بالرضا عن مستواها الاقتصادي.
- شعور المعلمة بأن رئيسها المباشر يقدر جهودها.
- شعور المعلمة بأن رئيسها المباشر لا يتصرف لها أخطاء.
- حرص المعلمة على عملها، وحبها لها وأداء ما يطلب منها بحب وكفاءة.
- توفير فرص ترقية جيدة للمعلمة يتناسب مع ما تبذله من جهد وتفاني في العمل.
- توفير فرص للتطوير المهني للمعلمة والإطلاع على كل ما هو جديد في مجال التخصص.
- شعور المعلمة بالأمن والاستقرار النفسي في مجال عملها، بحيث يتم تقليل فرص شعور المعلمة بالقلق أو الخوف لنقلها مثلاً إلى مكان بعيد أو غير ذلك.

د-مظاهر التوافق المهني لمعلمة الروضة: أشارت (البشيتي، ٢٠١٧، ٦٥) إلى اتفاق عديد من علماء النفس أن هناك مظاهر عامة للتوازن المهني يمكن الاستدلال عليها من خلال عاملين:
العامل الأول: الرضا عن العمل(Job Satisfaction) يشمل الرضا الإجمالي عن العمل وعن مختلف جوانب بيئته عمل الفرد(مشرفه، زملائه، ظروف عمله، عدد ساعاته، وأجره)، ونوع العمل) كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته. ويشمل اتفاق ميله المنهية وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنته ، ويتبين سلبياً من غيابه وتأخره، ويتبين أيضاً من تناسب قدراته مع العمل).

العامل الثاني: الإرضاء(Satisfactoriness) يتضح من خلال إنتاجية الفرد وكفايته. ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه، وزملاءه، والمؤسسة التي يعمل بها، كما يتضح سلبياً من غيابه وتأخره، ومن الإصابات التي تكون له، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، ويتبين أيضاً من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل.
وبعد استقراء الإطار النظري والدراسات السابقة تم التوصل إلى أهم مظاهر التوازن المهني لمعلمة الروضة والتي تتلخص فيما يلي:

-**المواعنة:** وهي التي تظهر في (رضا المعلمة عن اختيار مهنتها- إمامها بخصائص وواجبات مهنتها- معرفتها بقدراتها العامة والخاصة ومهاراتها واستعداداتها وكفاياتها في العمل).
- **الفاعلية:** وتنظر في (معرفتها بأهم أهداف التربية وغاياتها- سعيها الدائم على تحقيق هذه الأهداف بفاعلية وكفاءة في نفس الوقت).

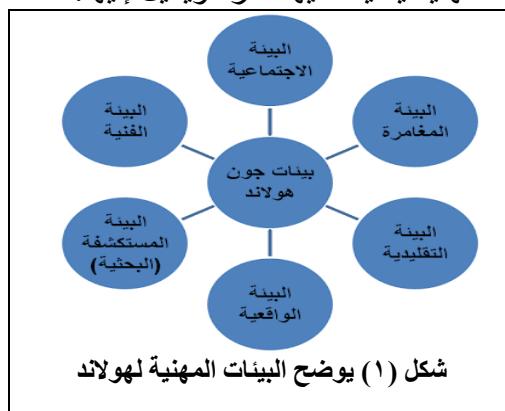
- **التفاعل الاجتماعي:** يظهر في (علاقاتها بالعاملين داخل الروضة وخارجها، وتفاعل هذه العلاقات مع بعضها البعض وأي خلل في إدراهما يسبب خلل في العلاقات الأخرى).
- **الرضا عن العمل:** ويظهر في (احترامها لعملها ولذاتها- رغبتها في الاستمرار بالعمل مع الأطفال- إحساسها أن حاجاتها الأساسية لن تشبع في أي عمل آخر- إنتاجها الذي يتمثل في طفل الروضة وإعداده)(العركي، ٢٠١١، ٦١-٦٣).

٢. **النظريات المفسرة للتوازن المهني:** تهتم نظريات التوازن المهني بعاملين هم العامل من ناحية والعمل من ناحية أخرى. حيث ركزت بعض النظريات على خصائص العامل ومدى انسجامه مع بيئته العمل، في حين ركزت النظريات الأخرى على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل. وحاول بعض المنظرين التوازن بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل. وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات المفسرة لموضوع التوازن المهني:

أ-نظريّة السمات والعوامل (Trait- Factor Theory : وليامسون وآخرون Williamson et.al): تقرّر هذه النظريّة التوازن المهني باعتباره تجربة عقلانية؛ لأنّ الإنسان كائن عقلي قادر على الاختيار الحكيم طالما لديه المعلومات الكافية التي يتبنّاها، ويعتبر وليامسون وزملاؤه أنّ الفرد عبارة عن نسق من الاستعدادات والإمكانيات "السمات Traits" ، وهذه السمات ترتبط بمجموعة من المتطلبات التي تستلزمها الأعمال المختلفة، وهذه المتطلبات أطلق عليها "العوامل Factors" والصلة بينها تكون عن طريق القياس الموضوعي للسمات والقياس هو أحسن الأساليب للحكم التنبؤي بنجاح العمل، وكل فرد يحاول أن يحدد سماته، وأن يجد طريقةً للعمل والحياة الذي يمكنه من حسن الإفادة من إمكانياته(الصعب، ٢٠٠٩، ٦٤-٦٥). ويطلب التوازن المهني بناءً على هذه النظريّة اكتشاف سمات وخصائص الفرد، وتحليل متطلبات وظيفته ومدى توافق هذه السمات مع متطلبات الوظيفة(البشيتي، ٢٠١٧، ٦٩).

ب-نظريّة الاختيار المهني (Holand, 1973): تفترض نظرية هولاند أن اختيار الإنسان لمهنة يكون نتاج الوراثة وعدد غير قليل من عوامل البيئة والتقاليد والقوى الشخصية بما في ذلك الزملاء والوالدين والطبقة الاجتماعية والتقاليد والبيئة الطبيعية. يفترض هولاند إلى أنه يمكن تصنيف الأشخاص على أساس مقدار تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه هذه البيئات بعضها مع بعض، وأن المزاوجة بين أنماط الشخصية مع

أنماط البيئة التي تشبعها يؤدي إلى الاستقرار المهني والنفسى والتحصيل والإنجاز والإبداع. ومن هنا أقترح هولاند ستة سمات شخصية تقابلها ستة بيئات مهنية يتكيف فيها الفرد ويميل إليها.



وينظر للميول المهنية على أنها تعبر عن شخصية الفرد، وبذلك فإن هناك علاقة بين خصائص الشخصية والميول المهنية (الصعب، ٢٠٠٩: ٦٥ - ٦٦). وبناء على هذه النظرية فإن شخصية الفرد تعكس توافقه المهني، فلو تطابقت ميوله المهنية مع طبيعة مهنته، فهذا ينعكس على توافقه المهني (البشيتي، ٢٠١٧: ٦٩).

ت. نظرية العملية المناوئة للرضا الوظيفي: An opponent process theory of job satisfaction لاندي (Landy, 1978) : قدم

لاندي نظريته حول التوافق وتحقيق الرضا بالاعتماد على العمليات الفسيولوجية في الحفاظ على الحالة الوجданية المتزنة. أي أن الأساس المسبب للرضا هو فسيولوجي، ويشمل الجهاز العصبي центральный وسوف يتغير رضا الفرد الوظيفي خلال فترة من الزمن حتى ولو كانت الوظيفة ثابتة. فمثلاً تبدو الوظيفة أكثر تشويقاً خلال الأسابيع القليلة الأولى منها بعد عدة سنوات. اقترح لاندي " بأن هناك آليات داخل الأشخاص تساعدهم على المحافظة على حالة وجданية متزنة. وما دام الرضا وعدم الرضا هما إلى حد كبير جزءاً من الاستجابات الانفعالية، يعتقد أن هذه الآليات تلعب دوراً في الرضا الوظيفي. والعملية المناوئة تشير إلى العمليات المناوئة أو المضادة للتعامل مع الانفعال. فمثلاً إذا كان الشخص مسروراً جداً فإن هناك استجابة فسيولوجية تعارض أو تناوئ هذه الحالة الوجданية وتحاول أن ترجع الفرد إلى الخلف إلى مستوى محايده. فالحالة الوجданية المتطرفة سلبية أو موجبة ينظر إليها على أنها مضررة بالأفراد وليس مفيدة لهم في أي حال من الأحوال، وتستعمل تلك الآليات الفسيولوجية لوقاية الشخص من هذه الحالات المتطرفة (الزاملي، ٢٠١٤: ٥٦؛ حليوي، ٢٠١٤: ١١٤).

ث. نظرية الاتساق المعرفي: Dissonance cognitive theory (Korman, 1976): طور "كورمان" نظريته على أساس العلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل، والأداء الوظيفي لديه، ويرى بأن هناك علاقة موجبة بينهما، فالموظف الذي يتمتع بتقدير ذات مرتفع يرغب بأداء مهامه على أكمل مستوى، وهناك ثلاثة أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي:

١. تقدير الذات المزمن: الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه. ٢. تقدير الذات الموقعي : الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلية أو مخاطبة الآخرين. ٣. تقدير الذات المتأثر اجتماعياً: الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين. وبالإمكان تحسين أداء العامل وذلك بزيادة مستوى تقديره الذاتي. لكن زيادة مستوى تقدير الذات، خاصة تقدير الذات المزمن، يكون صعباً، بالرغم من أن هناك طريقتين لذلك : الأولى : تعطي للعامل فكرة دقيقة حول قواهـم (خاصة في ورشات العمل أو في جماعات الحساسية) وهذه الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات وذلك بإبلاغ العامل عن قواهـ العديدة وأنه شخص جيد. الثانية : تعطي للعامل مهمة سهلة جداً يكون من المؤكد النجاح فيها . فهذا النجاح يعتقد أنه يزيد من مستوى تقدير الذات ، الذي قد يزيد بدوره من الأداء والذي يؤدي بدوره إلى زيادة في مستوى تقدير الذات (فحجان، ٢٠١٠: ٣٠؛ الزاملي، ٢٠١١: ٥٧؛ حليوي، ٢٠١٤: ١١٤). ويتبين من ذلك أن عملية التوافق تبدأ بدافع الفرد أو رغبته نحو تحقيق غاياته، وظهور عوائق وتحديات التوافق أمر وارد في كافة مجالات الحياة، والشخص السوي يسعى لإعادة التوازن باستخدام شتى الوسائل.

نستخلص مما سبق أن التوافق المهني أحد مظاهر التوافق النفسي العام للفرد، وله أهمية كبيرة في إحساس الفرد بالسعادة في عمله، و يؤثر على عائد المادي وفي علاقته بالآخرين،

ويستدل عليه من خلال معايير معينة للشخصية السوية، والتي تتلخص في رضا الفرد عن عمله بمختلف جوانبه، وإرضاء الفرد لعمله من خلال أدائه وإنجازاته، وإضافة إلى ذلك وعي العمال على اختلاف مناصبهم بالإمكانيات الحقيقة للمؤسسة التي يعملون بها وتكلف رغباتهم وحاجاتهم الملحّة وفق ظروف عملهم، وتجاوز المشكلات التي يتعرضون لها يومياً. ومن خلال النظريات التي تم عرضها تبين أن بعض النظريات ركزت على الجوانب المرتبطة بالعمل مثل: الرضا عن العمل، من خلال النمو المهني، ومنها ما ركز على التفاعل بين العامل وبين العامل، الدخل، المكانة الوظيفية، العلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المشرفين. وأن هناك الكثير من المتغيرات المؤثرة في تحقيق التوافق المهني، بعضها ذاتي متعلق بالحياة النفسية والجسمية للفرد، والبعض الآخر خارجي من البيئة الطبيعية والاجتماعية. واستند البحث التالي على النظرية المعرفية لأن عادات العقل تظهرأً جلياً في هذا المجال، من خلال الأساليب المعرفية والتي تتمثل بإدارة الاندفاعية، والكافح من أجل الدقة، جمع البيانات عن طريق الحواس، التساؤل وطرح المشكلات.

سادساً: البحوث والدراسات السابقة

باستقراء التراث البحثي المرتبط بمتغيرات الدراسة أمكن الوقوف على عدد من الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث تم تقسيمها في محورين، نعرضها فيما يلي:

المحور الأول: دراسات تناولت عادات العقل

لقي متغير عادات العقل اهتماماً واسعاً من قبل الباحثين وبخاصة لدى العاملين/ العاملات بمجال التعليم حيث كشفت دراسة لورنزو (Lawrenz, 2009) أن هناك فروقاً في ممارسة عادات العقل بين المعلمين تعزي لطبيعة المنهج الذي يتم تدريسه؛ فقد اتسم معلمي المواد العلمية بعادات التفكير التبادلي ومرونة التفكير؛ بينما اتسم معلمي المواد الأدبية بعادات استخدام كافة الحواس والتحكم بالتهور، أما معلمي المواد الفنية والمهنية فقد كانوا الأكثر استخداماً لخبرة الدهشة والتعلم بالخبرة. وأظهرت دراسة العساف (Al-Assaf, 2011) أن معلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الأساسية لديهم مستوى متوسط من عادات العقل ارتبطت بالجوانب السلوكية الإيجابية. كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة والجنس لصالح الذكور في مستوى التحكم في الاندفاع والتفكير بمرونة والإبداع والإدراك والابتكار. وتوصل Altan, et al (2019) إلى أن عادات العقل تعمل على توجيه ودعم التطوير المهني للمعلمين.

ولم يقتصر اهتمام الباحثين بدراسة عادات العقل على مستوى المعلمين في المراحل الدراسية المختلفة بل اهتموا أيضاً بدراستها في مرحلة رياض الأطفال وذلك للتعرف على العلاقة بين عادات العقل وعديد من المتغيرات (سنوات الخبرة، العمر، المؤهل، العرق، الدورات التدريبية) وفيما يلي نحاول استقراء لبعض من هذه الدراسات. هدفت دراسة فرجرسون (Fragerson, 2006) للتعرف على عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء الخبرة وطبيعة العمل. بلغت عينة الدراسة (٤٣) معلمة بواقع (٢٦) معلمة حضانة و(١٧) معلمة روضة، وتوصلت إلى أن هناك عادات تعرفها المعلمات ويمارسنها بدرجة كبيرة: كعادة التفكير وعادة المثابرة. إلا أن عادات خبرة الدهشة، والتحكم بالتهور، والتتحقق من الدقة فهي أقل ممارسة. وبينت الدراسة أن المعلمات الأقل خبرة واللواتي يدرسن مراحل الحضانة يمارسن الاستماع بتفهم وتعاطف، لأن مهنتهن تتركز على الرعاية قبل التعليم. كما اتضح أن المعلمات الأكثر خبرة هي الأكثر استخداماً لمهارات التفكير والتحكم بالتهور. وأجري روبرت وروجر (Robert & Roger, 2009) دراسة للتعرف على مدى امتلاك معلمات رياض الأطفال لعادات العقل، وتم إعداد استبانة لعادات العقل اشتغلت على (٤١) فقرة، توزعت على ستة محاور. وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من (١٤٥) معلمة من معلمات رياض الأطفال في ولاية جورجيا/ الولايات المتحدة الأمريكية من تقل خبرتهن عن سنتين في مجال تدريس الأطفال. وتوصلت النتائج إلى أن التفكير التبادلي هو العادة السائدة عند معظم المعلمات بغض النظر عن العمر أو المؤهل. وأن المعلمات الأقل خبرة وعمرًا يمارسن المثابرة والتعلم المستمر، أما عادات دقة اللغة والفكر والتحكم بالتهور فهي الأكثر شيوعاً عند المعلمات الأكثر خبرة في التدريس، والأكبر سنًا. ولم

تظهر نتائج الدراسة أية فروق دالة بحسب المؤهل العلمي، وقدم فيندرسون (Fenderson, 2010) دراسة هدفت إلى الكشف عن الفروق في عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال المبتدئات والمعلمات الأكثر خبرة، وتكونت عينة الدراسة من (١٢) معلمة (٦) منها حديثات التخرج والعمل، و(٦) منها من خبرات مختلفة وترواحت ما بين (٥-١٥) سنة، وأشارت النتائج إلى اتفاق جميع المعلمات على أن الاستماع النشط للأطفال، والمثابرة على التعليم والتعلم في وقت واحد هو من أكثر وسائل تعليم الأطفال بفاعلية. وكشفت عن أن المعلمات الأكثر خبرة أكثر تفكيراً تبادلياً من المعلمات الجدد اللواتي يمتلكن عادة التعلم المستمر. واستهدفت دراسة ويلر (Weller, 2010) الكشف عن عادات العقل لدى معلمات الأطفال الصغار في ضوء العرق والعمر، وتكونت العينة من (١٣٦) معلمة من البيض والسود من فئات عمرية ثلاثة (٣٠-٢٠) سنة، و (٤٠-٣٠) سنة. مما فوق (٤٠) سنة). تم تطبيق استبانة بيرير كيرين (Pirie-Kieren) لعادات العقل، المكونة من (٣٦) فقرة مفتوحة الأطراف حول عادات العقل التي تم اشتقاقها من أعمال كوستا وكاليلك. وتوصلت الدراسة إلى وجود تباين في عادات العقل المستخدمة بين المعلمات، فالمعلمات الأصغر سنًا هي الأكثر ممارسة للتحقق من الدقة والمثابرة والتعلم المستمر من غيرهن من المعلمات. كما شغل متغير عادات العقل لدى معلمة الروضة اهتمام الباحثين العرب فقدم (القماني، ٢٠١٢) دراسة هدفت الكشف عن درجة ممارسة معلمات رياض الأطفال بمكة المكرمة لعادات العقل، وعلاقتها بالعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة التعليمية، وعدد الدورات التدريبية. ولتحقيق هذه الأهداف، تم تطبيق مقياس عادات العقل - الذي أعده كارل روجرز (Carl Rodgers) وترجمه وطوره الشمري ٢٠١٠ على (١٢١) معلمة. وأشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع درجة ممارسة عادات العقل لدى عينة الدراسة ككل، وأيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائياً في ممارسة معلمات رياض الأطفال لأبعاد عادات العقل تعزى لمتغيرات الدراسة (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة التعليمية، عدد الدورات التدريبية). كما هدفت دراسة (الخفاش والتيمي، ٢٠١٥) إلى التعرف على عادات العقل وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال، تم بناء مقياس لعادات العقل تكون من (١٦) عادة عقلية وهي (المثابرة، التحكم بالتهور، الإصغاء بتفهم وتعاطف، التفكير بمبرونة، التفكير حول التفكير، الكفاح من أجل الدقة، التساؤل وطرح المشكلات، تطبيق المعرف السابقة على أوضاع جديدة، التفكير والتواصل بوضوح ودقة، جمع البيانات باستخدام الحواس، التصور والابتكار والتجديد، الاستجابة بدهشة ورهبة، الإقدام على مخاطر مسؤولة، إيجاد الدعاية، التفكير التبادلي، الاستعداد الدائم للتعلم المستمر، وتوصلت النتائج إلى أن معلمات رياض الأطفال يمارسن العادات العقل، كما أنه توجد علاقة ارتباطية دالة بين درجات عادات العقل والأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال. وهدفت دراسة (الخفاش، ٢٠١٦) إلى التعرف على عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال وفق متغير العمر ومدة الخدمة والحالة الاجتماعية، وتكونت عينة البحث من ١٠٠ معلمة، وتم إعداد مقياس للعادات العقلية لدى معلمات رياض الأطفال الذي تكون من ١٦ موقف موزع على كل مجال ٤ فقرات، وتوصلت الدراسة إلى أن معلمات رياض الأطفال لديهن عادات عقلية، إذ جاءت النتائج موضحة أن الفرق في درجات العادات العقلية حسب متغير العمر ومدة الخدمة كان ذا دلالة إحصائية، في حين لم يكن هناك فرق في درجات العادات العقلية حسب متغير الحالة الاجتماعية، وهدفت دراسة (أحمد، ٢٠١٧) إلى التعرف على علاقة عادات العقل بالتفكير الإيجابي والكفاءة الذاتية المدركة لدى عينه من معلمات رياض الأطفال بمحافظة قنا، وتكونت العينة من (١٣٠) معلمة من معلمات الروضة، وأظهرت النتائج وجود تأثير لعادات العقل على التفكير الإيجابي والكفاءة الذاتية المدركة لمعلمات رياض الأطفال، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عادات العقل للمعلمات (المثابرة، التحكم بالتهور، الإصغاء بتفهم وتعاطف، التفكير بمبرونة، التساؤل وطرح المشكلات، التفكير ما وراء المعرفي، الكفاح من أجل الدقة، تطبيق المعرف الماضية على أوضاع جديدة، التفكير والتوصيل بوضوح ودقة، التفكير التبادل، الاستعداد الدائم

للتعلم المستمر، الإقدام على مخاطر مسؤولة، إيجاد الدعاية) تعزي لمتغير المؤهل (خدمة اجتماعية، تربية طفولة)، وأيضاً أسهم البحث في لفت انتباه معلمات رياض الأطفال على ضرورة غرس عادات العقل لدى الأطفال إثناء تعليمهم.

المحور الثاني: دراسات تناولت التوافق المهني

حظي متغير التوافق المهني باهتمام واسع من قبل الباحثين الذين قاموا بدراسة لدى معلمات رياض الأطفال. فنجد دراسة (عيسى، ٢٠٠٤) هدفت إلى الكشف عن التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال والاحتراق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغط النفسي في مجال العمل، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٥) معلمة رياض أطفال في بعض المناطق التعليمية بدولة الكويت، وتوصلت الدراسة إلى أن درجات التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال يتسم توزيعها بالاعتدال وأن المتغيرات الوصفية المتمثلة في العمر الزمني أو سنوات الخبرة أو المؤهل أو المنطقة التعليمية لم تكن ذات أثر جوهري في تحديد هذا التوافق. وهدفت دراسة (العركي، ٢٠١١) إلى التعرف على التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحليه بحرى بالسودان وعلاقته بالتدین. ولتحقيق هذا الهدف اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي. بلغ حجم العينة (٢٠١) معلمة منهم (١٨٧) معلمة من الروضات الخاصة و(١٤) معلمة من الروضات الحكومية، توصلت الدراسة إلى وجود درجة متوسطة من التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال، توجد علاقة ارتباطية دالة موجبة متوسطة بين التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال والتدین، وتوجد علاقة ارتباطية بين العمر ومستوى التعليم والتوافق المهني، ولا توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً في التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال ومتغير سنوات الخبرة ومتغير تدريب المعلمة. كما هدفت دراسة (فوزي وخالد، ٢٠١٦) التعرف على العلاقة بين المكانة الاجتماعية والتوافق المهني لمعلمات رياض الأطفال، بلغت العينة (٢٣٥) معلمة من معلمات رياض الأطفال توزعت على (٢٤) روضة، وتوصلت النتائج إلى ارتفاع درجات معلمات الروضه بمكانتهن الاجتماعية والتوافق المهني، توجد علاقة إيجابية (طردية) موجبة بين المكانة الإيجابية والتوافق المهني. وهدفت دراسة (عبد الباري، ٢٠١٨) إلى التعرف على مدى إسهام القوى الإيجابية (الحكمة والمعرفة- الشجاعة والإقدام- الحب والإنسانية- العدالة- الاعتدال- التسامي) في التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمة الروضه تبعاً لمتغير (الخبرة - التخصص- العمر)، وتكونت عينة البحث من (١٠٠) معلمة رياض أطفال بمحافظة القاهرة، وأظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين القوى الإيجابية والتوافق المهني لمعلمة الروضه، وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات في مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير (التخصص- الخبرة) لصالح المعلمات المتخصصات والأكثر خبرة.

تعليق على الدراسات السابقة :

هدفت معظم الدراسات التي تناولت عادات العقل التعرف على عادات العقل التي يمارسها المعلمات ومدى امتلاكهن لهذه العادات، وتوصلت بعض الدراسات إلى أن درجة ممارسة المعلمات لتلك عادات العقل ترجع متغير العمر وعدد سنوات الخبرة. وأظهرت بعض الدراسات فروقاً في ممارسة عادات العقل بين المعلمين تعزي لنوع التخصص (العلمي والأدبي والفنى). أما بالنسبة للدراسات التي تناولت التوافق المهني هدفت معظمها التعرف على مستوى التوافق المهني لدى الأفراد وعلاقته ببعض العوامل منها (الاحتراق المهني وضغط العمل- المكانة الاجتماعية- المسؤولية الاجتماعية - الوعي الذاتي- قيم العمل- التفكير الأخلاقي- الفاعلية الذاتية المدركة- الصلاحة النفسية- أساليب إدارة الصراع- الرضا الوظيفي الذي يعتبر سبباً من أسباب التوافق المهني). كما توصلت بعض الدراسات عن أن درجات التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال يتسم توزيعها بالاعتدال وإن المتغيرات الوصفية المتمثلة في العمر الزمني أو سنوات الخبرة أو المؤهل أو المنطقة التعليمية لم تكن ذات أثر جوهري في تحديد هذا التوافق، وأظهرت بعض الدراسات إلى تميز الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي بالانخفاض، تبعاً لمتغير العمر والحالة الاجتماعية.

سابعاً: فروض البحث

بناء على الإطار النظري والترااث البحثي السابق وتساؤلات البحث يمكن صياغة فروض البحث على النحو التالي:

- (١) توجد فروق دالة إحصائياً بين معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة على الدرجة الكلية لمقاييس عادات العقل لصالح معلمات الروضات الحكومية.
- (٢) توجد فروق دالة إحصائياً بين معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة على الدرجة الكلية لمقاييس التوافق المهني لصالح معلمات الروضات الحكومية.
- (٣) توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين عادات العقل والتوافق المهني لمعلمات الروضة.
- (٤) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعات عادات العقل ومنخفضات عادات العقل على مقاييس التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال لصالح مرتفعات عادات العقل .
- (٥) تسهم عادات العقل في التنبؤ بالتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

ثامناً: المنهج والإجراءات: استخدم البحث الحالي إستراتيجية منهجية تتعدد في الخطوات التالية:

- ١- **المنهج:** اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، حيث يتناول العلاقة بين عادات العقل والتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال بالروضات الحكومية والخاصة .
- ٢- **عينة البحث:** اشتملت عينة البحث على مجموعة من معلمات رياض الأطفال في محافظة القليوبية العاملات بالروضات الحكومية والخاصة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠م البالغ عددهن (٢٣٥) معلمة بواقع (١٤٣) معلمة بالروضات الحكومية و(٩٢) معلمة بالروضات الخاصة الذين تتراوح أعمارهم بين (٤٥-٢٨) سنة.
- ٣- **الأدوات :** اعتمد البحث الحالي على أداتين :

أ. مقياس عادات العقل: استخدمت الباحثة مقياس عادات العقل لـ(الخفاف والتميي، ٢٠١٥) تكون من (٦٦) عادة عقلية وهي (المثابرة، التحكم بالتهور، الإصغاء بتفهم وتعاطف، التفكير بمرونة، التفكير، الكفاح من أجل الدقة، التساؤل وطرح المشكلات، تطبيق المعرف السابقة على أوضاع جديدة، التفكير والتواصل بوضوح ودقة، جمع البيانات باستخدام الحواس، التصور والإبتكار والتجديد، الاستجابة بدقة ورهبة، الإقدام على مخاطر مسئوله)، إيجاد الدعاية، التفكير التبادلي، الاستعداد الدائم للتعلم المستمر). والذي بلغت صياغته النهائية (٧٤) بندًا، ويتم الإجابة عن هذا المقياس وفقاً لمقاييس للتقدير يتراوح بين (٣٧٠-٧٤)، ويتمم المقياس بخصائص سكيومترية جيدة (Grade). وتراوحت الدرجة عليه بين (٣٧٠-٧٤)، ويتمتع المقياس بخصائص سكيومترية جيدة حيث أوضحت الباحثتان أنه تم التحقق من صدقه وثباته فقد بلغت معدلات الثبات بإعادة الاختبار (.٨٤) والتجزئة النصفية (.٨٢٨) وألفا كرونباخ (.٩٧٤).

١. الخصائص السيكومترية لمقياس عادات العقل: قامت الباحثة بحساب معاملات الصدق والثبات للمقياس على النحو التالي:

- فيما يتعلق بصدق مقياس عادات العقل: قامت الباحثة بحساب معامل الصدق على عينة استطلاعية مكونة من (٥٠) معلمة رياض أطفال. مستخدمة لحساب الصدق طريقتين هما :
- **صدق الاتساق الداخلي:** تم حساب قيمة معامل الارتباط بين كل بند والبعد الذي ينتمي إليه من الأبعاد الستة عشر المكونة لمقياس عادات العقل وجاءت الارتباطات كالتالي :

جدول رقم (٤) يوضح حساب الاتساق الداخلي بين البند والبعد في الأبعاد الستة عشر لعادات العقل

المفردات	معامل الارتباط	المفردات	معامل الارتباط	المفردات	معامل الارتباط	المفردات	معامل الارتباط	المفردات
***,٤٥٦	١/١٣	***,٣٧٢	١/٩	***,٥٥١	٣/٥	المثابرة		
***,٧٤٨	٢/١٣	***,٧١٧	٢/٩	***,٥٠٥	٤/٥	***,٤٤٢	١/١	
***,٨٩٧	٣/١٣	***,٣٩٨	٣/٩	***,٤٩٨	٥/٥	***,٧٤٨	١/٢	
***,٨٣٥	٤/١٣	***,٦٨٠	٤/٩	الكافح من أجل الدقة		***,٣٧٢	٣/١	
إيجاد الداعية		***,٦٧٩	٥/٩	***,٨٣٧	١/٥	***,٦٧٤	١/٤	
***,٤١١	١/١٤	جمع البيانات باستخدام جميع الموسسات		***,٧٨٠	٢/٥	التحكم في التهور		
***,٩٢٨	٢/١٤	***,٤٣٣	١/١٠	***,٣٨٧	٣/٦	***,٣٧١	١/٢	
***,٥٣٧	٣/١٤	***,٧٦٣	٢/١٠	***,٨٢١	٤/٦	***,٧٦٢	٢/٢	
***,٤٩٣	٤/١٤	***,٧٧٣	٣/١٠	***,٨٨٩	٥/٦	*٠,٣٥٢	٣/٢	
***,٥٠٢	٥/١٤	***,٤١٦	٤/١٠	التساؤل وطرح المشكلات		**٠,٦٩٧	٤/٢	
التفكير التبادلي		التصور والابتكار والتجديد		***,٩٤٥	١/٧	الإصغاء بتفهم وتعاطف		
*٠,٣٥٤	١/١٥	***,٦٢٠	١/١١	***,٨١٤	٢/٧	**٠,٦٠٩	١/٣	
***,٩٠٧	٢/١٥	***,٣٧٦	٢/١١	***,٧٧٣	٣/٧	**٠,٩٣٣	٢/٣	
***,٥٢٧	٣/١٥	***,٤٥١	٣/١١	***,٦٥٤	٤/٧	**٠,٩٣١	٣/٣	
***,٤٤٨	٤/١٥	***,٤٣٧	٤/١١	***,٨٧٩	٥/٧	**٠,٨٨٨	٣/٤	
***,٧٨٩	٥/١٥	***,٥٥٩	٥/١١	***,٩٠٩	٦/٧	التفكير بمرونة		
الاستعداد الدائم للتعلم المستمر		***,٥٢٥	٦/١١	تطبيق المعرف الساقية على أوضاع جديدة		**٠,٦٣٥	١/٤	
**٠,٤١٤	١/١٦	الاستجابة بدھشة ورهبة		*٠,٣٠٩	١/٨	**٠,٥٧٨	٢/٤	
***,٧٨٦	٢/١٦	***,٨٠٢	١/١٢	***,٣٧٥	٥/٨	*٠,٣١٣	٣/٤	
*٠,٣٠٧	٣/١٦	***,٦٩٧	٢/١٢	***,٥٠٤	٣/٨	**٠,٤٧٧	٤/٤	
٠,٦٤٢	٤/١٦	*,٦٤٦	٣/١٢	***,٩٠٥	٤/٨	التفكير حول التفكير		
		***,٧٥٤	٤/١٢	***,٧٢٠	٥/٨	**٠,٤٢٨	١/٥	
		الإقدام على مخاطر مسؤولة		التفكير والتواصل بوضوح ودقة		**٠,٩٢٦	٢/٥	

* مفردات دالة عند مستوى (٠٠٠٥) ** مفردات دالة عند مستوى (٠٠١)

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط بين كل من العبارات والأبعاد جميعها دالة، حيث توجد عبارات دالة عند (٠٠١)، و(٥) عبارات دالة عند مستوى (٠٠٥)، مما يدل على وجود اتساق داخلي مرتفع بين كل من العبارات والأبعاد، ومنها فإن المقاييس على درجة عالية من الصدق. أما على مستوى الاتساق الداخلي بين البعد والدرجة الكلية، فقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية كما هو موضح بجدول (٥):

جدول رقم (٥) يوضح معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	الأبعاد	معامل الارتباط	الأبعاد
**٠,٣٩٠	التاسع : التفكير والتواصل بوضوح ودقة	**٠,٣٥٢	الأول : المثابرة
*٠,٣٥٠	العاشر: جمع البيانات باستخدام جميع الموسس	**٠,٣٩٢	الثاني : التحكم في التهور
**٠,٤٢٥	الحادي عشر : التصور والابتكار والتتجدد	**٠,٤٤٨	الثالث: الإصغاء بفهم وتعاطف
**٠,٤٤٣	الثاني عشر : الاستجابة بدھشة ورھبة	*٠,٣٤٤	الرابع : التفكير بمرونة
**٠,٥٦٢	الثالث عشر : الأقدام على مخاطر مسؤولة	**٠,٧٦٥	الخامس : التفكير حول التفكير
**٠,٧٦٤	الرابع عشر : إيجاد الدعاية	*٠,٢٩١	السادس: الكفاح من أجل الدقة
**٠,٧٠٧	الخامس عشر : التفكير التبادلي	**٠,٥٦١	السابع: التساؤل وطرح المشكلات
**٠,٤٢٨	السادس عشر: الاستعداد الدائم للتعلم المستمر	**٠,٦١٤	الثامن تطبيق المعرف الساقية على أوضاع جديدة

* مفردات دالة عند مستوى (٠٠٠١) ** مفردات دالة عند مستوى (٠٠٠٥)

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط بين الأبعاد الرئيسية وإجمالي المقياس جميعها دالة حيث توجد (١٣) بعد دال عند (٠٠١)، و(٣) أبعاد دالة عند مستوى (٠٠٥)، مما يدل على وجود اتساق داخلي مرتفع بين الأبعاد الرئيسية وإجمالي المقياس، ومنها فإن المقياس على درجة عالية من الصدق.

- صدق المقارنة الظرفية (الصدق التمييزى): ثم استخدام اختبار مان- وتنى (Mann Whitney (u),

جدول رقم (٦) يوضح الفروق بين المرتفعين والمنخفضين في مقياس عادات العقل

المجموع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مان وتنى	قيمة "Z"	مستوى الدالة
منخفضات عادات العقل	١٣	٧,٠٠	٩١,٠٠	٠,٠٠٠ ٤,٣٣٩ -	٠,٠٠٠ ٢٦٠,٠٠	دالة عند مستوى ٠٠١
متوسطات عادات العقل	١٣	٢٠,٠٠	٢٦٠,٠٠			

ويتضح من الجدول وجود فرق دال إحصائيا عند مستوى (٠٠٥) بين المستوى المنخفض و المستوى المرتفع ، مما يؤكد على صدق المقياس لقدرته التمييزية بين المجموعات الظرفية .

- ثبات مقياس عادات العقل : تم حساب الثبات باستخدام طريقتين :

طريقة ألفا كرونباخ حيث بلغ معامل الثبات (٠٦,٨٤) وهو معامل ثبات مقبول. وطريقة التجزئة النصفية لكل من سبيرمان(Spearman) وجوتمان(Guttman) والتي تعمل على حساب معامل الارتباط بين درجات نصف المقياس، حيث يتم تجزئة المقياس إلى نصفين متكافئين وبلغ معامل الثبات على هذا المقياس (٠٩٠) وهو يعطي درجة من الثقة لتطبيق المقياس كأداة لقياس عادات العقل لمعلمات الروضة في البحث الحالي ويعد مؤشراً على أن المقياس يمكن أن يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على العينة في نفس الظروف.

جدول رقم (٧) يوضح حساب معامل الارتباط بطريقة التجزئة النصفية لإجمالي المقياس

المفردات	العدد	معامل الارتباط	معامل الثبات لسبيرمان براون	معامل الثبات جوتمان	معامل الارتباط
الجزء الأول	٣٧	٠,٨٣٧ ٠,٩١١	٠,٩٠		٠,٩٠
الجزء الثاني	٣٧				

ب. مقياس التوافق المهني لمعلمات رياض الأطفال (إعداد الباحثة)

١. وصف المقياس وخطوات إعداده: يتكون المقياس من ستة مجالات وهي (طبيعة وظروف العمل- العلاقة مع زميلات العمل- العلاقات الاجتماعية مع الأطفال وأولياء أمورهم- الراتب- نظرة المجتمع للمهنة- النمو المهني والترقيات). ويشمل المقياس في صورته المبدئية (٦٦)

عبارة وبعد حذف عبارتين أصبحت الصورة النهائية للمقياس مكونة من (٦٤) عبارة. يتم الإجابة عنها وفقاً لمقياس للتقدير الخماسي الذي يتراوح بين (تنطبق تماماً ٥ درجات وينتهي بـ لا ينطبق تماماً ١ درجة). وتراوحت الدرجة عليه بين (٣٢٠ - ٦٤) وتشير الدرجة الأعلى إلى ارتفاع التوافق المهني للمعلمات بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض التوافق المهني للمعلمة، واتبعت الباحثة الخطوات التالية في إعداده:

- حددت الباحثة التعريف الإجرائي للتوافق المهني وأبعاده لمعلمة الروضة كما سبق عرضه في مصطلحات البحث. وذلك من خلال الإطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة المتعلقة به، والاستعانة ببعض المقاييس الخاصة بالتوافق المهني مثل مقياس كل من (المهنا، ٢٠٠١، الزاملي، ٢٠١١، البشتي، ٢٠١٧) وتم إعداد الباحثة المقياس الخاص بالدراسة الحالية.
- بعد ذلك تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة والمتخصصين في مجال الطفولة، وعلم النفس، وقد استفادت الباحثة من آرائهم وتعديلاتهم فيما يختص بتعديل أبعاد المقياس وعباراته. ولقد اتفقت آراء السادة المحكمين بنسبة ٩٦٪ على إمكانية تطبيق عبارات المقياس على أفراد عينة البحث بعد حذف عبارتين هما (أفكر أحياناً في ترك العمل والبحث عن وظيفة أخرى أكثر قبولاً - أشعر بالرضا عندما ألقى توجيهات خاصة بالعمل من الموجهين) وذلك لأنها عبارات غير مناسبة. وتعديل بعض العبارات لتناسب عينة البحث. وفيما يلي أمثلة من التعديلات يوضحها جدول (٨):

جدول رقم (٨) يوضح الت nond قبل وبعد التعديل بعد عرضه على المحكمين

رقم العبرة	البند قبل التعديل	البند بعد التعديل
١	أشعر بالأمان والاستقرار الوظيفي في مكان عملي.	أشعر بالأمان والاستقرار في مكان عملي.
٦	احظي بصفات حميمة وطيبة مع زملائي بالعمل.	احظي بصفات حميمة وطيبة مع زملاني بالعمل.
٧	أشعر بالرضا عندما ألقى توجيهات خاصة بالتحضير أو أمور تخص العمل من الموجهين.	أشعر بالرضا عندما ألقى توجيهات خاصة بالتحضير أو أمور تخص العمل من الموجهين.
٣٥	أجد أن مرتبني يكفي المقتضيات الشهرية الخاصة بي.	مرتبني يكفي المقتضيات الشهرية الخاصة بي.
٣٦	أرى أن مرتبني الشهري مناسب مع طبيعة عملي.	مرتبني الشهري مناسب مع طبيعة عملي.

٢. الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني

- صدق مقياس التوافق المهني

استخدمت الباحثة طريقتين لحساب الصدق (صدق الاتساق الداخلي- الصدق التمييزي).

- **صدق الاتساق الداخلي:** من خلال حساب الاتساق الداخلي اتضح وجود اتساق داخلي مرتفع بين كل من العبارات والأبعاد جميعها دالة كما هو موضح بجدول رقم (٩).

١. تتوجه الباحثة بخالص الشكر والتقدير للسادة الأساتذة المحكمين لما بذلوه من جهد في تحكيم المقياس وهم أبجدياً الأستاذ الدكتور (أمانى أحمد يحيى- إيمان عبد الحليم طه، صفاء إسماعيل مرسى، صلاح هارون، محمد معزوز قماري، منال ذكرياء حسين، نجلاء محمد على أحمد، ولاء لبيب محمد الدسوقي، وليد حسن عاشور الخطيب، وليد عبد الكريم عبد القادر).

جدول رقم (٩) يوضح حساب الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني

معامل الارتباط	المفردات	معامل الارتباط	المعابر	المفردات	معامل الارتباط	المفردات	معامل الارتباط	المفردات
**٠,٤٥٨	٢/٦	٠,٥٤٧	١١/٣	**٠,٥٦٤	٥/٢	طبيعة وظروف العمل		
**٠,٨٣٤	٣/٦		الراتب		**٠,٥٨٣	٦/٢	**٠,٥٠١	١/١
**٠,٨٢٦	٤/٦	**٠,٧٧٣	١/٤	**٠,٣٧٦	٧/٢	**٠,٤٠٧	١/٢	
*٠,٣٣٦	٥/٦	**٠,٩٥٤	٢/٤	*٠,٣١٧	٨/٢	**٠,٦٣٧	٣/١	
**٠,٧٤٧	٦/٦	**٠,٩٢٨	٣/٤	*٠,٣٢٥	٩/٢	**٠,٤٦٥	١/٤	
**٠,٥٨١	٧/٦	**٠,٩٢٩	٤/٤	**٠,٥٦١	١٠/٢	**٠,٨١٦	٥/١	
**٠,٨٢٧	٨/٦	**٠,٧٢٧	٥/٤	**٠,٦٢٧	١١/٢	**٠,٣٦١	٦/١	
**٠,٨٤٥	٩/٦	**٠,٥١٦	٦/٤	العلاقات الاجتماعية مع الأطفال وأولياء أمورهم		**٠,٥٦٣	٧/١	
**٠,٧٢٧	١٠/٦	**٠,٧٧١	٧/٤	**٠,٤٥١	١/٣	**٠,٤٢٧	٨/١	
**٠,٦٣٣	١١/٦		نظرة المجتمع للمهنة		**٠,٥٣٨	٢/٣	**٠,٤٥٧	٩/١
**٠,٤٢٨	١٢/٦	**٠,٨٠٥	١/٥	**٠,٤٣٧	٣/٣	**٠,٦٠٩	١٠/١	
**٠,٦٠٣	١٣/٦	**٠,٥٤٠	٢/٥	**٠,٤٩٨	٣/٤	**٠,٥٢٣	١١/١	
**٠,٤٧٤	١٤/٦	**٠,٥٠٣	٣/٥	**٠,٤٣٧	٥/٣	**٠,٦٣٧	١٢/١	
**٠,٤٥٠	١٥/٦	**٠,٨٥٢	٤/٥	**٠,٤١٠	٦/٣	العلاقة مع زملاء العمل		
**٠,٨٣٥	١٦/٦	**٠,٨٦٨	٥/٥	**٠,٥٤١	٧/٣	**٠,٥١١	١/٢	
		**٠,٤٩٨	٦/٥	**٠,٦٦٦	٨/٣	**٠,٤٦٢	٢/٢	
		النمو المهني والترقيات		**٠,٥٧٩	٩/٣	**٠,٧١٩	٣/٢	
		**٠,٨٣٥	١/٦	**٠,٥٢٠	١٠/٣	**٠,٥٤٣	٤/٢	

* مفردات دالة عند مستوى (٠٠٠١) ** مفردات دالة عند مستوى (٠٠٠٥)

وفيما يتعلق بمستوي الاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية، فقد أوضحت النتائج المدونة بالجدول رقم (٩) وجود اتساق داخلي مرتفع سواء بالنسبة لارتباط البند بالدرجة الكلية أو ارتباط الدرجة على البعد بالدرجة الكلية مما يشير إلى تمعن المقياس بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي، كما هو موضح بجدول رقم (١٠).

جدول رقم (١٠) يوضح معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	الأبعاد	معامل الارتباط	الأبعاد
**٠,٦٨٩	الرابع : الراتب	**٠,٣٨٠	الأول : طبيعة وظروف العمل
*٠,٧٨٢	الخامس: نظرة المجتمع للمهنة	**٠,٤٧٨	الثاني : العلاقة مع زملاء العمل
**٠,٧٨٨	السادس: النمو المهني والترقيات	**٠,٤٢٠	الثالث : العلاقات الاجتماعية مع الأطفال وأولياء

* مفردات دالة عند مستوى (٠٠٠١) ** مفردات دالة عند مستوى (٠٠٠٥)

- الصدق التمييزي (المقارنة الطرافية):

للتتحقق من القدرة التمييزية للمقياس بين المستوى المرتفع والمنخفض للتوافق المهني، ثم استخدام اختبار مان- وتني (u)، وقيمة (Z)، وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية الموضحة بجدول رقم (١١) والتي توضح وجود فرق دال إحصائيا عند مستوى (٠,٠٥) بين المستوى المنخفض والمستوى المرتفع، مما يؤكّد على صدق المقياس.

جدول رقم (١١) يوضح الفروق بين يوضح الفروق بين المرتفعين والمنخفضين في مقياس التوافق المهني

المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مان وتنبي	قيمة "Z"	مستوى الدلالة
منخفضات التوافق المهني	١٣	٧,٠٠	٩١,٠٠	٠,٠٠٠	٤,٣٤٠ -	دالة عند مستوى
مرتفعات التوافق المهني	١٣	٢٠,٠٠	٢٦٠,٠٠	٠,٠٠١		

- ثبات مقياس التوافق المهني: تم حساب الثبات بطريقتين طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لكل من سبيرمان وجوتمان؛ حيث بلغ معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (٠.٧١)، في حين بلغ معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (٠.٧٨) هو موضح بالجدول رقم (١٢). مما يدل على أن المقياس يمكن أن يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على العينة وفي الظروف التطبيق نفسها، وبشكل عام ارتفاع مؤشرات ثبات مقياس التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

جدول رقم (١٢) يوضح حساب معامل الارتباط بطريقة التجزئة النصفية لاجمالي المقياس

الجزء الثاني	العدد	معامل الارتباط	معامل الثبات لسبيرمان براون	معامل الارتباط	جزء الأول
٣٢	٠,٧٤٨	٠,٧٨٢	٠,٧٨١		

تاسعاً: **الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من فروض الدراسة:** تم استخدام ما يلي:

- معاملات الارتباط بيرسون.

- اختبار ويلكوكسون (كأساليب بارمترية Z وقيمة u) Mann Whitney مان - وتنبي).

- تحليل التباين أحادي الاتجاه .

عاشرأً: عرض النتائج ومناقشتها

١. عرض النتائج: يتناول هذا الجزء عرض النتائج التي توصل إليها البحث، وذلك من خلال عرض لفروض البحث وتتناولها بالتحليل والتحقق منها.

- نتائج الفرض الأول للدراسة

ينص الفرض الأول على " أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة على الدرجة الكلية لمقياس عادات العقل لصالح معلمات الروضات الحكومية ". للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار t للعينات المستقلة (Independent-Samples T Test)، وتم التوصل للنتائج الموضحة بجدول رقم (١٣):

جدول رقم (١٣) يوضح الفرق بين إستجابات معلمات رياض الأطفال على مقياس عادات العقل في ضوء متغير نوع الروضة

نوع التعليم	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	د.م	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
حكومي	١٤٣	٢١١,٣١	١٦,٩٨٣	٢٣٣	٣,١٠٦	دالة عند مستوى
خاص	٩٢	٢٠٤,٨٠	١٣,٣٥٦			(٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) جاءت دالة عند مستوى (٠,٠١)، وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمات الروضات الحكومية ومعلمات الروضات الخاصة لصالح الروضات الحكومية، حيث جاء متوسط معلمات الروضات الحكومية مساوياً (٢١١,٣١) ومتوسط درجات معلمات الروضات الخاصة مساوياً (٢٠٤,٨٠). ومن النتائج السابقة تم قبول الفرض الأول لوجود فرق دال إحصائياً لدى معلمات رياض الأطفال في مقياس عادات العقل في ضوء نوع الروضة لصالح معلمات الروضات الحكومية.

نتائج الفرض الثاني للدراسة

ينص الفرض الثاني على أنه " توجد فروق دالة إحصائياً بين معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة على الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني لصالح معلمات الروضات الحكومية " للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار t للعينات المستقلة (Independent-Samples T Test) وتم التوصل إلى النتائج الموضحة بجدول رقم (١٤):

جدول رقم (١٤) الفرق بين إستجابات معلمات رياض الأطفال على مقياس التوافق المهني في ضوء نوع الروضة

نوع التعليم	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
حكومي	١٤٣	١٧٧,٣١	١٥,٦٥٢	٣,٢٥٩	دالة عند مستوى (٠,٠١)
	٩٢	١٧١,٠٢	١٢,٣٣٤		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت) جاءت دالة عند مستوى (٠,٠١)، وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمات الروضات الحكومية ومعلمات الروضات الخاصة في مقياس التوافق المهني عند مستوى الدلالة (٠,٠٠١) لصالح معلمات الروضات الحكومية، حيث جاء متوسط معلمات الروضات الحكومية مساوياً (١٧٧,٣١) ومتوسط درجات معلمات الروضات الخاصة مساوياً (١٧١,٠٢). ومن النتائج السابقة تم قبول الفرض الثاني لوجود فرق دال إحصائياً لدى معلمات رياض الأطفال في مقياس التوافق المهني تبعاً لنوع الروضة يعزى إلى معلمات الروضات الحكومية.

نتائج الفرض الثالث للدراسة

ينص الفرض الثالث على أنه " توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين عادات العقل وأبعاده والتوافق المهني وأبعاده لدى معلمات رياض الأطفال". للتحقق من صحة الفرض تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون وجاءت النتائج كما يوضحها التالي رقم (١٥):

جدول رقم (١٥) يوضح معاملات الارتباط بين عادات العقل والتوافق المهني لمعلمات رياض الأطفال

الدرجة الكلية	النمو المهني والترقيات	نظرة المجتمع للمهنة	الراتب	العلاقة الاجتماعية	العلاقة مع زملاء العمل	طبيعة وظروف العمل	التوافق المهني	
							عادات العقل	المتأخرة
**٠,٣١٩	٠,٠٧٠	**٠,٢٠٠	**٠,٤٣٦	**٠,٢١٢	**٠,٣٦٧	**٠,٧١٢		
**٠,٧٤٦	**٠,٤٣٤	**٠,٢٠٧	**٠,٤٤٢	**٠,٧٣٩	**٠,٦١٥	**٠,٧٨١		التحم في النهور
**٠,٣٥٣	**٠,٣٤٤	**٠,١٨٠	٠,٠٨١	**٠,٣٧٣	٠,١٣٥	**٠,٢٢٨		الإصراء بفهم وتعاطف
**٠,٦٦٤	**٠,٣٠١	**٠,٢٦٦	*٠,١٣٠	**٠,٦٤١	**٠,٩١٦	**٠,٥٥٥		التفكير بمروره
**٠,٦٣٠	**٠,٢٨١	٠,٠١١	٠,٠٥٧	**٠,٨٢٣	**٠,٨٠١	**٠,٦٤٥		التفكير حول التفكير
**٠,٦٤٢	**٠,٢٥٤	**٠,٣٠١	**٠,٥٧١	**٠,٤٤٦	**٠,٧١٣	**٠,٦٩٧		الكافح من أجل النفع
**٠,٤٥٦	**٠,٢٨٦	٠,١٢٢	٠,١١٤	**٠,٨٧٩	**٠,٥١٥	**٠,٣٨٦		التساؤل وطرح المشكلات
**٠,٦٢١	**٠,٤٥٧	**٠,٦١٥	**٠,٦٦٦	**٠,٢٢٠	**٠,٤١٨	**٠,٣٧٥		تطبيق المعرف السابقة على أوضاع جديدة
**٠,٣٦٠	٠,٠٠٨	**٠,٢٧٢	**٠,٦٣٢	**٠,١٨٩	**٠,٣٣٨	**٠,٥٨٤		التفكير والتواصل بدقة ووضوح
**٠,٣٦١	**٠,٢٨٦	**٠,٨١٢	**٠,٥٣٦	**٠,١٠٤	**٠,١٠٩	**٠,١٩٥		جمع البيانات باستخدام جميع الوسائل
**٠,٥٧٥	**٠,٥٢٨	**٠,٥١٦	**٠,٣٥٥	**٠,٢٩٧	٠,٢٣٦	**٠,٤٢٤		التصور والإبتكار والتتجدد
**٠,٧٥٢	**٠,٦٤٩	**٠,٣٢٥	*٠,١٤٢	**٠,٥٦٧	**٠,٧١٤	**٠,٤١٢		الاستجابة بدششه ورهبة
**٠,٧٣٧	**٠,٧٥٩	**٠,٣٩٣	**٠,٥٢٤	**٠,٣٤٠	**٠,٣٦٤	**٠,٤٢٧		الاقدام على مخاطر مسلولة
**٠,٤٢٠	**٠,٧٥٠	**٠,٢١٥	٠,٠٤٩	٠,١١٥	٠,١٠٥	٠,١٢٥		إيجاد الدعاية
٠,٠٠٦	٠,٠١٢	٠,٠٩٢	٠,٠٣٤	٠,٠٥٣	٠,٠٤٢	٠,٠٢٠		التفكير التبادلي
٠,٠٨٦	٠,١١٠	٠,١٢٨	٠,٠٦٤	٠,٠٠٧	٠,٠١٦	٠,٠٤٥		الاستعداد الدائم للتعلم المستمر
**٠,٩٦٢	**٠,٧٤٧	**٠,٥٣٧	**٠,٥٢٠	**٠,٦٥٦	**٠,٧٤١	**٠,٧٢٣		الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إجمالي درجات معلمات رياض الأطفال في مقياس عادات العقل ودرجاتها في مقياس التوافق المهني عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وكان معامل ارتباط بيرسون مساوياً (٠,٩٦٢). إضافة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات معلمات رياض الأطفال في أبعاد مقياس عادات العقل ودرجاتها في مقياس التوافق المهني عند مستوى دلالة (٠,٠١) (و٠,٠٥)، فيما عدا بعد (إيجاد الدعاية، التفكير التبادلي). ومن النتائج السابقة تم قبول الفرض الثالث جزئياً لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين مقياس عادات العقل وأبعاده ومقياس التوافق المهني وأبعاده لدى معلمات رياض الأطفال.

نتائج الفرض الرابع للدراسة

ينص الفرض الرابع على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفات عادات العقل ومنخفضات عادات العقل على مقاييس التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال لصالح مرتفات عادات العقل ". للتحقق من صحة الفرض الرابع تم تطبيق مقاييس عادات العقل وأخذ عدد (٥٩) معلمة رياض الأطفال بما يمثل (٢٥٪) الحاصلين على أقل درجات مقاييس عادات العقل (الأربعاء الأول)، وعدد (٥٩) معلمة رياض الأطفال بما يمثل (٢٥٪) الحاصلين على أعلى درجات مقاييس عادات العقل (الأربعاء الرابع). وتم تحليل الاستجابات باستخدام جدول (١٦) (Independent-Samples T Test) وتم التوصل إلى النتائج بجدول (١٦).

جدول (١٦) الفرق بين مرتفات وانخفاضات عادات العقل في مقاييس التوافق المهني

التوافق المهني	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة	مستوى الدلالة
انخفاضات عادات العقل	٥٩	١٥٨,٥٤	٢,٨٤٣	٣١,١٦٨	٠,٠٠٠	دلالة عند مستوى (٠,٠١)
مرتفعات عادات العقل	٥٩	١٩٤,٣٢	٨,٣٤٧			

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة جاء عند (٠٠٠)، وهذا يدل على وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي معلمات منخفضات عادات العقل ومتوسطات معلمات مرتفات عادات العقل في مقاييس التوافق المهني عند مستوى الدلالة (٠٠١) لصالح المعلمات مرتفات عادات العقل، حيث جاء متوسط منخفضات عادات العقل مساوياً (١٥٨,٥٤) ومتوسط مرتفات عادات العقل مساوياً (١٩٤,٣٢). ومن النتائج السابقة تم قبول الفرض الرابع لوجود فرق دال إحصائياً بين منخفضات ومرتفعات عادات العقل على مقاييس التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال لصالح معلمات مرتفات عادات العقل.

نتائج الفرض الخامس للدراسة

ينص الفرض الخامس على " أنه تسهم عادات العقل في التنبؤ بالتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال ". للتحقق من هذا الفرض تم حساب تحليل الانحدار الخطى (Linear Regression Analysis)، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول رقم (١٧)

جدول (١٧) يوضح معامل الانحدار لعادات العقل والتوافق المهني

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	قيمة F لمحسوبة	ثابت الانحدار (b)	قيمة t لمحسوبة	قيمة الدلالة
عادات العقل	التوافق المهني	٠,٩٦٢	٠,٩٢٦	٢٩٣٠,٠٨٣	٢٦,٦٣٥	٧,٨٨٨	٠,٠٠٠

يوضح الجدول السابق أن نتائج تحليل الإنحدار الخطى البسيط الذى يستخدم لتحديد العلاقة بين عادات العقل والتوافق المهني وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، حيث بلغ معامل الإرتباط (٠,٩٢٦) مما يدل على وجود تأثير وإرتباط قوى بين عادات العقل والتوافق المهني. كما أن قيمة (F) دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) ومنها فإن التباين في التوافق المهني يمكن تفسيره بمعرفة الدرجة الكلية لعادات العقل. حيث أن معامل التحديد يوضح أنه بنسبة (٩٢,٦٪) مما يدل على أن نجاح التوافق المهني يرجع إلى عادات العقل.

٢. مناقشة النتائج:

هدف البحث الحالى إلى محاولة الكشف عن العلاقة بين عادات العقل والتوافق المهني لمعلمات رياض الأطفال بالروضات الحكومية والخاصة، واهتم أيضاً بالتعرف على مدى إسهام عادات العقل في التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمات الروضة. وجاءت النتائج موضحة أن هناك فروقاً بين معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة في عادات العقل والتوافق المهني لصالح العاملات بالروضات الحكومية، كما أكدت النتائج على وجود علاقة إيجابية بين عادات العقل والتوافق المهني لمعلمات الروضة، بل أكدت أيضاً على أن متغير عادات العقل يعد منبراً بالتوافق المهني لديهن بمعنى أنه كلما زادت درجة معلمة الروضة في ممارسة العادات العقلية زاد توافقهن المهني، وفيما يلي محاولة تحليل وتفسير هذه النتائج في ضوء مدى إسهام عادات العقل

لمتخصصات (رياض الأطفال) في إثراء عادات العقل وضرورة تتميّتها لمعالم الروضة لما لها من إسهام في تحقيق التوافق المهني الجيد لديهن. حيث أشارت النتائج إلى أن المعلمات الملتحقات بالروضات الحكومية كانت درجة ممارستهن لعادات العقل أفضل من المعلمات المتخصصات بالروضات الخاصة. ويمكن تفسير ذلك إلى أن المعلمات بالروضات الحكومية متخصصات في مجال تربية الطفل مما يجعلهن أكثر ممارسة لبعض عادات العقل من معلمات الروضات الخاصة التي لا يشترط فيها أن يكن متخصصات فنجد بعضهن يحمل مؤهلات غير تربوية (فقبل لisanس لغة انجليزية ولغة عربية وغيرها). وربما يرجع ذلك الاختلاف بين معلمات الروضات الحكومية والخاصة إلى نوعية البرنامج الأكاديمي التي حصلن عليه معلمات الروضات الحكومية فهو برنامج دراسي له طبيعته الخاصة من حيث إعداد الطالبات بطريقه تتلاءم مع سمات الأطفال في تلك المرحلة العمرية بحيث يحرص ذلك البرنامج على إعدادها إعداداً تربوياً يهدف إلى إكسابهن عديد من الخصائص والسمات الخاصة التي تتلاءم مع طبيعة عملهن، حيث تركز البرامج الأكاديمية المتخصصة في رياض الأطفال على ضرورة تتمتع المعلمة بالصبر والمثابرة وحب الأطفال والتعاطف معهم، والكافح من أجل تحقيق الهدف، وأن تكون محبة لمهنتها فكل ذلك يجعل ممارستها لعادات العقل تتم بشكل أفضل. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Fragerson, 2006) أن معلمات رياض الأطفال تتمتع بممارسة بعض عادات العقل وأن درجة ممارستهن لتلك العادات مرتبطة بطبيعة العمل فهن يمارسن الاستماع للطفل ويظهرن التعاطف مع الأطفال وذلك لإدراك المعلمات المتخصصات لأهمية تلك المرحلة العمرية وحاجة الأطفال في تلك المرحلة إلى الرعاية قبل التعليم. واتفقت أيضاً مع دراسة (Fenderson, 2010) الذي أكد على تتمتع معلمات رياض الأطفال بممارسة الاستماع النشط للأطفال والمثابرة على التعليم والتعلم في وقت واحد بفاعلية. واتفقت النتائج مع دراسة (أحمد، ٢٠١٧) التي أوضحت أن هناك فروقاً في بعض عادات العقل ترجع لمتغير نوع المؤهل حيث أن المعلمات المتخصصات يمارسن بعض العادات العقلية أكثر من غير المتخصصات. أما فيما يتعلق بوجود فروق في التوافق المهني بين معلمات الروضات الحكومية والخاصة لصالح معلمات الروضات الحكومية. فربما يرجع ذلك إلى أن معلمات الروضات الحكومية يتمتعن بدراساتهن لتخصص الطفولة المبكرة والإلامام بخصائص ومتطلبات المهنة وقبولها حيث اتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة (حضر وإسماعيل، ٢٠١٦) التي أشارت إلى تتمتع معلمات رياض الأطفال بالوعي المهني الذي يجعل لديها الدافعية لتطوير نفسها مهنياً وتمتعها بصورة عامة بالخبرة والمعرفة بمتطلبات عملها التي تؤهلها لتكون معلمة واعية بمهام عملها أو وجود الميل والرغبة في العمل في مجال تخصصها مما يزيد من توافقها المهني، كما اتفقت النتائج الحالية للبحث مع (عبد الباري، ٢٠١٨) التي أثبتت نتائجها وجود فروق في مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير التخصص لصالح المعلمات المتخصصات. وقد يرجع ارتفاع توافق معلمات الروضات الحكومية المهني بالمقارنة بمعالمات الروضات الخاصة إلى إحساس معلمة الروضة الحكومية بالاستقرار الوظيفي والمادي أي أن استمرارية العمل والحصول على دخل ثابت ونظام ترقيات معروفة يجعلها أكثر استقراراً من معلمة الروضة الخاصة فتلك العادات العقلية تكون وسيلة المعلمة للصمود ومواجهة المشكلات التي تواجهها مما يجعلها مما تشعر بالرضا عن عملها وتحقق أهداف وتعلّم على تقدمها فيه، وأيضاً يكون لديها القدرة على تكوين علاقات إيجابية ناجحة مع العاملين معها داخل الروضة وخارجها. كما أنه يمكن تفسير هذه النتيجة إلى اشتراك عادات العقل والتوافق المهني فكونهم من أهم الركائز التي تشعر المعلمة بالكفاءة والقدرة على التغلب على المشكلات التي تواجهها وتساعدها على إظهار قدراتها وإمكاناتها بشكل جيد يساعدها على تحقيق أهدافها والتواصل الفعال مع الآخرين.

كما توصل البحث الحالي إلى أن هناك علاقة موجبة طردية بين عادات العقل والتوافق المهني أي أنه كلما زادت ممارسة معلمات الروضة لعادات العقل كلما زاد توافقهن المهني، فكلما توفرت الظروف المناسبة التي تساعدها على ممارسة عادات العقل كلما انعكس ذلك

بالزيادة في درجة توافقهن المهني مما ينعكس على شخصية المعلمة ومساعدتها على تأدية واجباتها اتجاه عملها وهذا يدل على أن التوافق عملية ديناميكية مستمرة تستدعي تحقيق نوع من الانسجام والتكميل بين الخصائص الشخصية ومطالب البيئة الخارجية للوصول إلى الرضا وتحقيق التوازن في جميع الجوانب، وتتفق نتائج البحث الحالي ما وجود علاقة إيجابية بين التوافق المهني وعدد من المتغيرات الإيجابية كالذكاء الوج다اني، الكفاءة الاجتماعية، القوي الإيجابية للشخصية، المكانة الاجتماعية، الصلابة النفسية، الرضا الوظيفي (عيسى، ٢٠٠٤؛ فوزي وخالد، ٢٠١٦؛ الرجبي وحمود، ٢٠١٧؛ محمد، ٢٠١٨). وتوصل البحث أيضاً إلى مدى إسهام عادات العقل في التوافق المهني بمعنى أنه كلما زاد ممارسة معلمات رياض الأطفال لعادات العقل كلما كان أكثر توافقاً مهنياً وتتفق هذه النتيجة مع معظم الدراسات التي أكدت على أهمية عادات العقل لمعلمات الروضة (Robert, Lawrenz, & Fragerson, 2006؛ 2009؛ Fenderson, 2010؛ Verner & Weller, 2010؛ Roger, 2009؛ Gaudreal, 2010؛ السواح، ٢٠١١؛ اللقماني، ٢٠١٢؛ الخفاف والتيممي، ٢٠١٥؛ الخفاف، ٢٠١٦؛ أحمد، ٢٠١٧) وتدفعنا هذه النتائج إلى طرح مجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة لتحسين توافق معلمة الروضة مهنياً.

التوصيات:

- بناء على النتائج التي توصلت إليها الباحثة فإنها خرجت بعدة توصيات
- ضرورة تنمية عادات العقل لدى طالبات رياض الأطفال بالمرحلة الجامعية.
- لابد من اختيار العاملات في مجال العمل مع الأطفال بناء على شروط خاصة فلابد وأن تكون متخصصة في مجال رياض الأطفال، وقياس السمات الشخصية والعقلية لديهن.
- الاهتمام بمعلمات الروضة العاملات بالروضات الخاصة، والعمل على تزيلهن للعمل مع الطفل في تلك المرحلة.
- توعية معلمات الروضة بالاهتمام بعادات العقل لديهن، والعمل على استغلالها لتكون أسلوب حياة بالنسبة لهن وذلك لتحقيق النجاح في الحياة الشخصية والعملية.

بحوث مقترحة:

- تقترح الباحثة عدداً من الموضوعات التي تحتاج دراستها مستقبلاً
 - فاعلية برنامج قائم على تنمية عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال.
 - إجراء دراسات للتعرف على أكثر عادات العقل المنبئة بالتوافق المهني لمعلمات الروضة.
 - إجراء دراسات حول طبيعة العلاقة بين بعض عادات العقل والتوافق المهني في ضوء بعض المتغيرات(سنوات الخبرة- التخصص).
 - إجراء مزيد من البحوث والدراسات حول معرفة أسباب انخفاض التوافق المهني لمعلمات الروضة.

قائمة المراجع

- أحمد، ماجدة محمد. (٢٠١٧). عادات العقل وعلاقتها بالتفكير الإيجابي والكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمات رياض الأطفال، ماجستير، علم النفس التربوي- كلية التربية، جامعة جنوب الوادي.
- البرصان، إسماعيل وأخرون. (٢٠١٣). عادات العقل لدى طلبة الصف العاشر الأساسي وإسهامها في القدرة على حل المشكلة الرياضية، مجلة رسالة الخليج العربي، ع ١٢٧، مج ٣٤، ص ١٦١-١٩٢.
- البشيتي، فاطمة عمر حسين. (٢٠١٧). الإيجابية وعلاقتها بتحقيق الذات والتوافق المهني لدى المرأة العاملة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الأقصى.
- الجعفري، سماح حسن. (٢٠١٢). أثر استخدام غرائب صور ورسوم الأفكار الإبداعية لتدريس مقرر العلوم في تنمية التحصيل وبعض عادات العقل لدى طلبات الصف الأول المتوسط بمدنية مكة المكرمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- حسين، أسماء عطا الله. (٢٠١٣). فعالية برنامج تدريبي في تنمية بعض عادات العقل لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية بقنا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بقنا، مصر.
- حليوه، رحاب عصام محمد. (٢٠١٥). أثر برنامج مقترن قائم على بعض عادات العقل في تنمية القوة الرياضية لدى الطلبة المعلمين (قسم التربية- تعليم أساسى) في جامعة القدس المفتوحة بغزة، "، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وأساليب التدريس، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- حليوي، ظلال محمود. (٢٠١٤). دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني دراسة ميدانية في جامعة حلب، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد.
- حضر، الطاف ياسين، وإسماعيل، إيناس مالك. (٢٠١٦). الوعي المهني لدى معلمات الرياض الحكومية والأهلية (دراسة مقارنة)، مجلة كلية التربية للبنات، مج ٢٧، ع (٢)، جامعة بغداد، ص ص ٤٩٧-٤٩٧.
- الخاف، إيمان عباس على. (٢٠١٦). عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مج ٢، ع ١ مارس، ص ص ٣٠١-٣٢٨.
- الخاف، إيمان عباس، والتيميمي، نور فيصل. (٢٠١٥). عادات العقل وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- الخاجي، حيدر عبد الرضا طراد. (٢٠١٢). أثر برنامج كوستا وكاليك في تنمية التفكير الإبداعي باستخدام عادات العقل لدى طلبة المرحلة الثالثة، في كلية التربية الرياضية، مجلة علوم التربية الرياضية بجامعة بابل، مج ٥، ع ١، ص ٢٢٥-٢٦٤.
- خليفة، إيناس. (٢٠١٤). الشامل في رياض الأطفال، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- الرجبي، يوسف سيف محمد، وحمود، محمد عبد الحميد. (٢٠١٧). الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنية، مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، مج ٣، ع ٣، ص ص ٥٢-٥٢٤.
- الرواحية، بدرية محمد يوسف. (٢٠١٦). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى.
- الزامي، أيمن مصطفى موسى. (٢٠١١). التفكير الأخلاقي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشددين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.

- الزبيدي، سحر عناوي. (٢٠١٧). القوة التنظيمية ودورها في تحقيق التوافق المهني لدى عينة من مدراء ومسئولي الأقسام والشعب في كليات جامعة القادسية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجل ١٤، ع ٣، ص ٣١٠-٣٤.
- السواح، منار. (٢٠١١). فاعلية برنامج تدريسي لتنمية بعض عادات العقل المنتج لدى مجموعة من طالبات المعلمات برياض الأطفال، مجلة العلوم التربوية، مجل ١٩، ع ٣، ج ١، جامعة عين شمس، ص ٥٣-٩٧.
- الشامي، حمدان مدوح. (٢٠١٠). عادات العقل في ضوء متغيري السنة الدراسية ومستوى التحصيل الدراسي لدى طلال جامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة الملك فيصل، مجل ١٤٤، ع ٢، ص ٣٣٠-٣٧٨.
- الصافوري، إيمان عبد الحكيم وعمر، زيزى حسن. (٢٠١١). تنمية بعض العادات العقلية لدى طالبات المرحلة الثانوية من خلال تدريس مادة التربية الأسرية، المؤتمر السنوي (العربي السادس - الدولي الثالث)، كلية التربية النوعية بالمنصورة في الفترة من ١٣-١٤ ابريل، مصر.
- صباح، ياسمين محمود محمد. (٢٠١٦). أثر توظيف نموذج (تبأ-لاحظ-فسر) في تنمية عادات العقل المنتج بمادة العلوم لدى طالبات الصف السابع الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية- غزة.
- الصعب، محمد عبيد هاشم. (٢٠٠٩). قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسسين بتعليم الليث والقنفذة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- عبد الباري، أسماء فتحي توفيق. (٢٠١٨). القوي الإيجابية كمنبئ بالتوافق المهني لمعلمة الروضة، مجلة الطفولة وال التربية، ع ٣٣، ج ١، السنة العاشرة، ص ٢٠٢-٣١٢.
- عبد العال، السيد محمد. (٢٠٠٦). المهارات الاجتماعية في علاقتها بالثقة بالنفس والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية بالمنصورة، ع ٦١، ج ٢، ص ٤٧-١.
- عبيدة، ناصر. (٢٠١١). أثر استخدام استوديو التفكير في تدريس الرياضيات لتنمية عادات العقل المنتج ومستويات التفكير التأملي لدى تلاميذ الصف الأول الإعدادي، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس بجامعة تبوك، المملكة العربية السعودية، ع ٨٤، ص ١٠٢-١٤٧.
- العركي، أمل محمد عبد الله. (٢٠١١). التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحليه بحرى وعلاقته بالتدین، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة أم درمان الإسلامية.
- عمر، دعاء. (٢٠١٣). أثر استخدام معمل الرياضيات الافتراضي في تنمية مهارات الترابط الرياضي لدى تلميذات الصف الرابع الابتدائي بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.
- عيسي، محمد. (٢٠٠٤). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض، جامعة الكويت، المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، مجل ١٦، ص ١١٧-١٦١.
- فحجان، سامي خليل. (٢٠١٠). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنماط لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.
- فوزي، جوان إحسان وخالد، حسن فخر الدين. (٢٠١٦). المكانة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال في مركز السليمانية، مجلة الفتاح، مجل ١٢، ع ٦٥، ص ٢٥٥-٢٨١.
- قطامي، يوسف وعمور، أميمة. (٢٠٠٥). عادات العقل والتفكير النظرية والتطبيق، عمان: دار الفكر.

كميليا، شومري.(٢٠١٧). القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات بلدية مقرة بالمسيلة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف - المسيلة.

اللقماني، إيمان أحمد. (٢٠١٢). عادات العقل لدى معلمات رياض الأطفال بمكة المكرمة وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس التعليمي، كلية التربية، جامعة أم القرى.

محمد، هيفاء أحمد. (٢٠١٨). الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

المقيدي، سامر محمد عبد الله. (٢٠١٧). فاعلية برنامج مقترن قائم على عادات العقل في تنمية القوة الرياضية لدى طلاب الصف الرابع الأساسي بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، مناهج وطرق تدريس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية – غزة.

Al-Assa .j. & Abd Al-Fattah.(2017).The Teaching Habits of Mind, Their Relationship To Positive Behavior of Social Studies Teachers in Lower Basic Stage In University District, *Journal of Curriculum and Teaching* Vol.6, No.2.

Altan ,S.; Jennie, F. & Dottin ,E.(2019). Using Habits of Mind, Intelligent Behaviors, and Educational Theories to Create a Conceptual Framework for Developing Effective Teaching Dispositions, *Journal of Teacher Education*, Vol. 70(2), 169–183

Arif, A. A.(2017).Factors Those Influence the Job Satisfaction of School Teachers Who Work for Different Schools Situated in Sylhet City, Bangladesh, *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, Vol. (7)Issue1, PP 26-32.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New York. Englewood Cliffs, Oxfam: Practice – Hall.

Brown, Nicole (2004). *A study of job satisfaction of beginning school counselors and their transition into the field* ,Research Paper Submitted in Partial Fulfillment Master Degree, University of Wisconsin-Stoutm,5th edition, American Psychological Association.

Bruner,J.S.(1990). *Acts of Meaning* (Master's thesis). Harvard University Press.

Calik,M.; Turan,B.& Coll, R.(2014).Across-Age Study Of Elementary Student Teachers ' Scientific Habits Of Mind Concerning Socio Scientific Issues, *International Journal of Science and Mathematics Education*, 12(6):1315-1340.

Campbell.J. (2006). Theorizing Habits of Mind as Framework for Learning. Abstracts of Conference Papers, Central Queensland University. *Australian Association For Research in Education (AARE)*, Paper Presented at the AARE Annual Conference, Adelaide .

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

Costa A.L & kallick, B .(2003). Integrating and sustaining Habits of Mind. *Association for supervision and curriculum Development*. Alexandria, Victoria USA.

- Costa A.L &kallick, B (2000) Discovering and Exploring Habit Of Mind. *Association for supervision and curriculum Development*. Alexandria 'Victoria USA.
- Costa, A & Kallick, B.(2008). *Habits of Mind Across the curriculum. Association for Supervision and Curriculum Development*, Alexandria, Virginia USA.
- Eggerth,E.(2008). From theory of work Adjustment to person- Environment correspondence counseling: vocational psychology as positive psychology. *Journal of Career Assessment*, Vol.16(1): 60-74.
- Fenderson,S.(2010).*Instruction, Perception, and Reflection: Transforming Beginning Teachers' Habits of Mind*. Master Thesis, San Francesco, The University of San Francesco.
- Fragerson, N.(2006).Habits of Mind Alike : Kindergarten Teachers perception .*Journal of Education*.
- Holland, J. L. (1973): A theory of vocational choice. *Journal counseling Psychology*, 10 (1) 250-260.
- Hyerle ,David (1999): Visual Tools And Technologies. Alexandria, Association For Supervision And Curriculum Development
- Jamal Abd Al-Fattah Al-Assaf.(2017).The Teaching Habits of Mind, Their Relationship To Positive Behavior of Social Studies Teachers in Lower Basic Stage In University District - The Capital (Amman), *Journal of Curriculum and Teaching* Vol.6, No. 2; P30-51.
- Korman, A. K. (1976). Hypothesis of Work Behavior Revisited and an Extension. *The Academy of Management Review*, Vol. 1, No. 1, p. 50-63
- Landy, F. J. (1978). An opponent process theory of job satisfaction *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 533-547.
- Lawrenz ,F.(2009). Misconceptions of Physical Science Concepts Among Elementary School Teachers, *School Science and Mathematics*, vol 86, p 654-660.
- Leite,L, Mendoza,J & Borsese,A .(2007). Teachers' and prospective teachers' explanations of liquidstate phenomena: A comparative study involving three European countries, *Journal of Research in Science Teaching* , Vol 44, Issue2, P 349-374.
- Marzoano, ,P.R.E.(1992).Habits Of Mind North Centered. Education Laboratory Learning Point Associate (On-Line). Retrieved On 7, 2010 Available. www.Ncell.Or.
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994). The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory*, 3, 264-265.
- Paule,M; Goldenberg, E & June, C. (2010). An Algebraic-Habits-of-Mind Perspective on Elementary School Mathematics, *Teaching Children Mathematics*, v16 n9 p548-556.
- R.M. Schroeder, C.S. Akotia,A.K. Apekey.(2001). Stress and Coping among Ghanaian School Teachers, *IFE Psychological*, Vol 9, No1, pp. 89-98.
- Seymour, P.(2003). *School counselors in public Montessori – a qualitative study of 3 elementary school*, a thesis submitted to fulfillment master degree, North Carolina state university.

- Sternberg, R.J. (2001). Epilogue: Abothermysterious affair at styles. In R.J. Sternberg & L.F. Zhang (Eds), *Perspectives on thinking, learning, and cognitive styles*, Mahwah, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Verner -Filion J. ,& Patrick G.(2010). From perfectionism to academic adjustment: The mediating role of achievement goals *Personality and Individual Differences* 49 ,P181–186.
- 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 North American Chapter of the International Group for the Psychology of Mathematics Education. North Carolina State University.
- Williamson, E. G. (1965). *Vocational counseling: Some historical, philosophical, and theoretical perspectives*. McGraw-Hill.