



# **الطموح المهني وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين**

**إعداد**

**أ/ طارق زياد أحمد أبو صبح**

**طالب دكتوراة، قسم الإرشاد والتربية الخاصة، كلية العلوم  
التربوية، جامعة مؤتة**

**أ.د/ أحمد عبد الحليم عربيات**

**قسم الإرشاد والتربية الخاصة، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة**

## الطموح المهني وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين

<sup>1</sup> طارق زياد أحمد أبو صبح، أحمد عبد الحليم عربيات.

قسم الإرشاد والتربية الخاصة، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، الأردن.

<sup>1</sup> البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: [tza\\_1980@yahoo.com](mailto:tza_1980@yahoo.com)

### الملخص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى كلٍ من الطموح المهني والاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان مقياسين هما: مقياس الطموح المهني، ومقياس الاستقرار الوظيفي من إعداد الباحثين لجمع البيانات من أفراد عينة البحث، وتم التأكد من دلالات الصدق والثبات لهما بالطرق العلمية المناسبة. وتكونت عينة البحث من (200) مُمثل ومُمثلة. وأشارت أبرز النتائج إلى وجود مستوى متوسط من الطموح المهني والاستقرار الوظيفي لدى عينة البحث، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين مستوى الطموح المهني مع مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0.373). وبناء على النتائج أوصى البحث عدة توصيات أهمها: ضرورة بناء برامج إرشادية للفنانين بشكل عام والممثلين بشكل خاص، لمساعدتهم على رفع مستوى الطموح المهني والاستقرار الوظيفي لديهم، وضرورة إجراء المزيد من الدراسات تتناول متغيرات أخرى لدى هذه الفئة، مثل الصمود النفسي والذكاء الأخلاقي وجودة الحياة.

الكلمات المفتاحية: الطموح المهني، الاستقرار الوظيفي، الفنانين.



---

## Professional Ambition and Its Correlation with Job Stability among Jordanian Artists

Tariq Ziad Ahmed Abu-Subah<sup>1</sup>, Ahmed Abdel Halim Arabiyat  
Faculty of Educational Sciences, Mu'tah University, Jordan.

<sup>1</sup>Corresponding author E-mail: tza\_1980@yahoo.com

### ABSTRACT

The current research aimed to identify the level of both the professional ambition and job stability of Jordanian artists. The research made use of the correlational descriptive approach and to achieve the aims of the study, the researchers used two scales: the professional ambition scale and the career stability scale (prepared by researchers) to collect data from the research sample after checking their validity and reliability. The research sample consisted of (200) male and female actors. The results indicated that there was a moderate level of professional ambition and job stability among the research sample, also showed a statistically significant relationship at the level of significance ( $\alpha = 0.05$ ) between professional ambition and the level of job stability among Jordanian artists, where the correlation coefficient between them reached (0.373). Based on the results, the research recommended the need to develop counseling programs for artists in general and actors in particular, to help them raise the level of professional ambition and job stability, and the need to conduct more studies dealing with other variables in this category, such as psychological resilience, moral intelligence and quality of life.

*Keywords:* Professional Ambition, Job Stability, Artists.

## المقدمة والخلفية النظرية:

حاول البشر منذ الأزل جعل محيطهم جميلاً، وقد كان هذا الجهد مهدتاً وممتعاً لهم، لاحقاً أُطلق على هذه الرغبة الإنسانية اسم الفن، الذي ساهم في تعزيز أفكارهم الموجهة نحو السلام، وتحقيق المحبة، وإظهار القيم الإيجابية في المجتمع، كما ساهم منذ القدم في تنمية حواس البشر الجمالية والإنسانية وذكائهم العاطفي، وبعبارة أخرى يُعتبر الفن مفتاحاً لتعزيز القيم الإيجابية، وتنمية الصحة النفسية لدى الأفراد صغاراً وكباراً.

وغالبًا ما ارتبط الفن بعواطف الفرد ومشاعره، فنجد أن الموسيقى، والفن المرئي، والمسرح والدراما قد أنتجت كثير من الجماليات الفلسفية والنفسية، حيث تُساهم مشاعر الغضب، والخوف، والفرح، والحزن، وربما القليل من المشاعر الأخرى توجه السلوك وتنشطه في المواقف الحاسمة، أو تلك التي لها عواقب وخيمة، وبالتالي يمكن القول بأن الفنانين قادرين على إثارة العواطف والأحاسيس الخاصة بالفرد، فهم قوة ديناميكية محركة لإتجاهات المجتمع وفنائه المختلفة، وينظر إليهم كمربين، ومعلمين، ونماذج يتخذها البعض قدوة في منهج حياتهم (Blood & Zatorre, 2001).

والفنان من بين الأقلية التي تُساهم في صنع الحضارة، نتيجة علاقته الوثيقة بمحيطه الاجتماعي، حيث ينطلق بحثه من الواقع وإلى الواقع يوجه افكاره، فالإشارات والرموز التي يستعملها الفنان في أعماله الفنية تمثل لغة التواصل الأنجح في إيصال افكاره وميوله ودوافعه، وتتضمن بنفس الوقت القيم الاجتماعية والدينية والأخلاقية والإيدلوجية، والتي تساهم في تقديم الحلول لمشكلات المجتمع، علاوة على ترسيخ ايدلوجية وثقافة المجتمع، كونها تعمل بشكل أساسي على تقوية المعتقدات الروحية وترسيخ القيم والعادات والمثل الأخلاقية، ومن هذا المنطلق فإن الفنان يشخص الواقع ويقدم الحلول للمشكلات المجتمعية من خلال إبداعه الفني (أغا، 2019). كما يمثل الفن بشقته اشكاليه خصائص المجتمع بشقته صور الاختلاف والتغير في الثقافات والحضارات، فهو حصيلة نظام الفكر الإنساني ومهاراتهم الإبداعية في التوضيح والتقريب، لذلك فإن الفن ممثل للمجتمع الذي يتكون فيه (Abaci, 2013).

ويمكن تعريف الفن حسب الموسوعة البريطانية للفن على أنه "تعبير عن الأفكار الجمالية، من خلال توظيف الفرد لخياله وإبداعه (علي، 2011). ويصور تولستوي ( Tolstoy, 1995) الفن على أنه أي شيء ينقل المشاعر، وحسب توليستوي يبدأ الفن عندما يستدعي الإنسان شعوراً كان قد اختبره مرة أخرى داخل نفسه بهدف توصيله للآخرين، ويعبر عنه بعبارات خارجية معينة. كما ورد مفهوم الصناعة ليشير إلى الفن في معجم الوسيط، حيث يعرفه بأنه "كل فن أو حرفه مارسها الإنسان حتى برع فيها، ويُشير بن خلدون للموسيقى كنوع من أنواع الصناعة أو الفن، وأشار بأنها "صناعة الألحان وتلحين الأشعار الموزونة لتقطيع الأصوات على نسب منتظمة ومعروفة (أغا، 2019).

ويمتاز الممثلين والعاملين في المهن الفنية بشكل عام بخصائص وصفات تختلف عن باقي المهن، وذلك نتيجة لطبيعة الدور الذي يقومون به في المجتمع، وقد فرض ذلك على الممثل أن يكون ذو تأثير قوي وملاحظ، وأن يتمتع بالجاذبية الطبيعية، وعليه أن يتسم بحضور وقابلية كبيرة حتى يؤثر في جمهوره، وأن يتقمص الشخصيات على اختلافها، وأن يتمتع بالمرونة الجسدية، والانسحابية، والحيوية، وأن يكون قادرًا على تخيل المكان، والتماهي مع مفهوم منظور الشخصية ومنظور الدور، ويجب على الممثل أن يتأقلم مع الدور ويتكيف معه، وأن

يشخص الأداء المناسب لكي يتلقاه المشاهد بصور عفوية وواضحة (Kogan, 2002). كما فرضت التغيرات في بيئة المهنة بشكل عام، والمهنة الفنية بشكل خاص، مجموعة من التحديات على الفنانين، حيث تبنت كثير من الدول قواعد معقدة لعضوية النقابات على أساس التدريب والخبرة، مما قد يضعهم في مواجهة كثير من الضغوط النفسية كالقلق والضغط النفسي والتوتر والإحباط، وهذا يضعف استقرارهم الوظيفي، وربما يؤدي إلى ترك مهنتهم والتوجه إلى عمل آخر، أو البحث عن عمل بجانب مهنة الفن، وباستثناء بعض الممثلين البارزين فهناك نسبة عالية منهم لا يستطيعون تغطية نفقاتهم الأسرية (Menger, 2006).

وللإستقرار الوظيفي أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الإجتماعي والمالي والمعنوي للفنان، فمن خلاله يمكنه اشباع رغباته وحاجاته، كما يحقق أهدافه، وينعكس إيجاباً على المجال الفني ويساهم بإزدهاره، فعندما يستقر الفنان وظيفياً فإنه يتلائم مع بيئة العمل، مما يدفعه إلى التطور المهني وبلوغ النجومية والتميز في مجاله الفني، وفي هذا الصدد يُشير بيرجمان وميرتنز (Bergmann & Mertens, 2004) إلى أن الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى عدم الإستقرار الوظيفي هو كثرة تبديل الوظائف وفترات البطالة التي يواجهها الفنان وضعف المردود المالي للعمل الفني، ومحدودية الحصول على أعمال فنية. وتؤثر مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية على الإستقرار الوظيفي، كالحوافز، حيث أنها تزيد من دافعية الفرد على بذل الجهد والمثابرة، ومن العوامل أيضاً الانتقال الوظيفي من مستوى إلى مستوى أعلى، وهذا يؤثر إيجابياً على الإستقرار الوظيفي، كما يُساهم الإشراف والمتابعة في استقرار الموظف في عمله، وكذلك ظروف البيئة الطبيعية الملائمة للعمل (النصر وشامية، 2001).

ويُشير الأدب النظري إلى عدة تفسيرات للإستقرار الوظيفي، حيث تفترض نظرية العدالة لأدامز أن رغبة الفرد بأن يحصل على معاملة عادلة ومنصفة هي مسلمة أساسية في استقرار الموظف الوظيفي، وأعتبر أدامز أن هناك علاقة متبادلة بين الموظف والمنظمة التي يعمل فيها، حيث يقدم جهوده وخبرته وفي المقابل يحصل على العوائد المناسبة لتلك الجهود، كالترقية والتأمين الصحي والأجر، وبناء على نظرية العدالة فغن الفرد يقارن بين تلك العوائد وما قدمه لتلك المنظمة، إضافة إلى ما قدمه للآخرين وما قدمه الآخرون للمنظمة، فإذا كانت هناك مساواة بين المعدلان فإنه يشعر بالرضا عن عمله، وإذا وجد أن هناك اختلاف بينه وبين الآخرين فسيشعر بالظلم، مما يؤثر على أدائه، حيث يكثر غيابه، ويضعف لديه الشعور بالإستقرار الوظيفي، وربما يغادر العمل (العكش والحسين، 2005). وترى نظرية العلاقات الإنسانية لإلتون مايو أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الإستقرار الوظيفي والأمن الوظيفي، إضافة إلى تحقيق الانتماء والإبداع في مجال المهنة، وتقدم النظرية مجموعة من القواعد التي تساعد على تحفيز الموظف للعمل، لتحقيق رغبتهم وتضمن توافقيهم واستقرارهم المهني وهي: تشجيعهم على المشاركة في القرارات داخل المنظمة، وإعادة تصميم الوظائف لخلق تحديات جديدة، إضافة إلى تحسين الاتصال والتواصل بين المسؤول وموظفيه (صديق، 2011).

ويُشير نيومارك (Neumark, 2000) لمفهوم الإستقرار الوظيفي بأنه الفترة الزمنية التي يبقى فيها الموظف بالعمل والتي تكون مرتبطة بمدى استمراريتهم وانتمائهم للعمل، فمنفعة الموظف تكون ببذل الجهد اللازم لتحقيق أهداف المؤسسة التي وفرت له الإستقرار والبيئة الملائمة

وساعدته في اشباع حاجاته، بينما تقتضي منفعة المؤسسة بتدريب هؤلاء الموظفين، واعدادهم بصورة تؤهلهم لتحقيق أهدافها، والاحتفاظ ببقائهم بتلك المؤسسة. وتؤثر عدة عوامل في الإستقرار الوظيفي، كالجوافر سواء المادية او المعنوية، والتطور الوظيفي، والتدريب المستمر، وكذلك هناك دور للعوامل البيئية، والتي تتعلق بيئته العمل كالتبوية والرطوبة وتوفر متطلبات النظافة والأمن والصحة العامة، إضافة الى أن الاتصال والتواصل الإيجابي بين العاملين داخل المؤسسة يساهم في الاستقرار الوظيفي للموظف (النصر وشامية، 2001).

ويحتاج تحقيق الإستقرار الوظيفي الى دوافع مُتعددة، واحد اهم تلك الدوافع الرغبة في النمو المهني والتقدم في الحياة المهنية، بمعنى أن يضع الفرد لنفسه مجموعة من الأهداف، والتي تُشكل معياراً يستطيع من خلاله الحكم على نفسه وعلى مستوى النجاح الذي حققه، وتُعتبر تلك الأهداف والدوافع عن مفهوم الطموح المهني، حيث يوجه الطموح النشاط البشري الى الانجاز والتقدم الوظيفي، كونه مؤشر على توافق الفرد مع نفسه ومع محيطه، ويعبر عن تقدير الفرد لذاته ورضاه عنها، ويُشكل حافزاً للقيام بسلوكات محددة للوصول الى اهدافه، واذا توفر الطموح للفرد فمن الممكن ان يتنبأ ذلك باستقراره المهني، والنجاح في تحقيق الذات، والتفوق في مجال العمل، ويُشير مفهوم الطموح المهني إلى السعي المستمر للنجاح والتحصيل والإنجاز، وينطوي على المثابرة والعمومية، وهو عملية مستمرة لا تتوقف عند النجاح في مجال واحد كما يعكس السعي المستمر وراء المنصب والثروة (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). كما يعرف بأنه "عملية ذاتية داخل الفرد لكنها تتأثر بالعوامل الخارجية مثل التنشئة الاجتماعية، وطموحات الوالدين (Patton & Creed, 2007). كما عرّفه بروير (Brewer) بأنه "دافع عالمي للإنجاز في كل من النجاح المهني والشخصي، هذا التعريف واسع ويعكس دور الدافع في الطموح المهني (Bui, Shoaib, Vu, Nguyen & Mai, 2020).

ويعتبر ليفين من أوائل العلماء الذين فسروا الطموح المهني، حيث أشار للطموح بأنه مستوى الأداء المستقبلي في المهام المألوفة التي يختبرها الفرد، وحدد ليفين عدة عوامل تؤثر على مستوى الطموح كالخبرة السابقة التي تحدد المستوى المتوقع الوصول اليه أو عدم الوصول، ومن تلك العوامل أيضاً وضع الهدف من النشاط، كما يتأثر مستوى الطموح بمستوى الجماعة التي ينتمي اليها، حيث يتوافق طموح الأفراد غالباً مع طموح المجموعة والواقعية، وإذا كان الفرد واقعياً فإن توقعاته تتوافق مع أدائه المستقبلي (علي والصاحب، 2010). كما فسرت نظرية التكافؤ مستوى الطموح، والتي تشير إلى أن القيمة الجوهرية للنجاح أو حجم النجاح تعتبر نتيجة للقيمة نفسها واحتمالات النجاح، فيضع الأفراد التوقعات ضمن حدود قدرتهم، وقد حاولت النظرية شرح ثلاث حقائق حول الطموح وهي: ميل الفرد للبحث عن مستوى مرتفع نسبياً من الطموح، وميل الفرد للوصول إلى مستويات معينة من الطموح، وميل الفرد إلى تحديد مستوى الطموح قرب السهل وبعيداً عن الصعب (Almomani & Theeb, 2016).

ويشتمل الطموح على مجموعة من المهارات مثل: الاستكشاف والتخطيط الوظيفي، وتحديد التطلعات المهنية، كما أنه يرتبط بالانجاز المهني المستقبلي، ومهارات جمع المعلومات وتحديد الاهداف، وتلك المهارات تنبئ بالاستقرار الوظيفي للفرد، وفي هذا الصدد يُشير مينجر (Menger, 1999) أن من المُهم تنمية طموح الفنانين المهني من خلال البحث عن مرشد يوجههم وظيفياً، كما على الفنان أن يثبت خبراته الذاتية، ويطور مهاراته المختلفة، والايمان بقيمة مهنته، وزيادة دافعيته نحو المهنة، والطموح ضروري للفنان في تحقيق الذروة المهنية والوظيفية كنوع من مركز الطاقة الذي يجعله يعمل نحو التقدم في مجاله الفني سواء التمثيل

او الغناء او مجال آخر (Barsukova, 2014). لذلك فإن الطموح يلعب دوراً هاماً في رضا الفنان عن عمله، وعن قيمة هذا العمل، واذا تحقق ذلك فإنه سوف يبدع في مجاله، ويتمسك بالعمل به مما يساهم في استقراره الوظيفي.

### مشكلة البحث:

يواجه الممثلين والفنانين بشكل عام مشكلات التناوب المتكرر بين العمل والبطالة، حيث يعيش الممثل خلال فترة الانقطاع تلك بدون دخل، مما قد يضعف طموحه المهني، ويشير منبجر (Menger, 2006) الى ان انخفاض الدخل المادي للفنان يزيد من الضغوط النفسية والاجتماعية لديه، مما يفرض عليه البحث عن مصدر رزق آخر يعتاش منه، وبمعنى آخر فإنه يفقد للاستقرار الوظيفي، ويضعف انجازه الفني، وبالنتيجة ينخفض مستوى العمل الفني في المجتمع، وفي هذا الصدد يرى فيلر Filer أن الممثل الذي يبحث عن توفير حاجاته الاستهلاكية الفنية لا يختلف عن اي شخص آخر يبحث عن قوت يومه، وبالتالي يمكن أن يختار اي عمل غير الفن من أجل الوصول الى الحد الأدنى من حاجاته المادية، كما أن المشكلات المتعلقة بارتفاع مردود الوظائف الأخرى مقابل العمل الفني وسهولة الانتقال الى تلك المهنة من ضمن العوامل التي تساهم في ضعف استقرار الفنان المهني (Casacuberta & Gandelman, 2012). وهذا ما أكدته نتائج دراسة ليندستروم (Lindström, 2016) بأن الأجور المنخفضة والعقود المؤقتة تزيد من احتمالية بحث الفنان عن أعمال مساندة.

كما تساهم عوامل البيئة المحيطة في ضعف طموح الفنانين أيضاً، كتدني النظرة الاجتماعية للفن وقيمه في المجتمع، وهذا ما أشارت اليه نتائج دراسة باركر وسيكلارديس وواترز وهير وكاسيدي (Barker, Soklaridis, Waters, Herr & Cassidy, 2009) بأن هناك انخفاض في مستوى تقدير المجتمع لقيمة الأعمال الفنية، علاوة على انخفاض مستوى تسويق أعمالهم، ووصمة العار التي يواجهها الفنانين، والتوقعات غير الواقعية. كما أشارت نتائج دراسة إليستاد وجانسون (Elstad & Jansson, 2020) الى أن عوامل تتعلق بالرضا الوظيفي والهوية المهنية تؤثر في الطموح المهني والاستقرار الوظيفي للعاملين في المهنة الفنية.

ونظراً لأهمية الفن في المجتمع، ودوره في تطوير الاتجاهات والمفاهيم الإيجابية، فمن المهم التعرف على مستوى الطموح المهني وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى الفنانين، وخصوصاً في ظل وجود نقابات مهنية تهتم بتطوير الأعمال الفنية المختلفة، حيث تم انشاء نقابة خاصة بالفنانين الأردنيين في العام 1997، بهدف نشر رسالة الفن وتنشيط الحركة الفنية في الأردن، وتقديم النقابة خدمات صحية واجتماعية للفنانين، علاوة على خدمات ما بعد التقاعد، كما تقدم خدماتها في مجال الغناء والتمثيل والخراج والتأليف الموسيقي والتلحين والمهنة التقنية للفنون الدرامية، وينتسب لها قرابة (800) عضو من مختلف المهنة الفنية في الاردن، ويُشكل الممثلين (200) عضو فيها (نقابة الفنانين الأردنيين، 2021). وهذا يدل على أهمية دراسة مستوى طموح الفنانين المهني واستقرارهم الوظيفي، كونه مؤشراً على تطور الفن الاردني، الا ان الباحث ومن خلال عمله وزملاؤه كُمُثل، شعر بانخفاض مستوى طموح الفنانين الأردنيين، وتوجههم للعمل في مجالات اخرى غير التمثيل نظراً لشح الأعمال وتدني الأجور، علاوة على انخفاض الاهتمام من قبل الجهات المسؤولة بالفنانين بشكل عام، ونتيجة لذلك قام الباحث

بإجراء دراسة استطلاعية حول المشكلة، من خلال تقديم استبيان مكون من عدة أسئلة وجهها للممثلين للتعرف على مدى رضاهم عن عملهم ومستوى الطموح المهني لديهم، ولمعرفة مدى استقرارهم الوظيفي، واتضح للباحث من النتائج ان هناك انخفاض في مستوى رضاهم عن عملهم وانخفاض مستوى طموحهم المهني وبالتالي انخفاض مستوى استقرارهم الوظيفي، مما يؤدي الى مشكلات نفسية ومادية لديهم، وتأسيساً على ما سبق جاء البحث الحالي للتعرف على الطموح المهني وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين.

وتحديداً فقد جاء البحث الحالي للإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما مستوى الطموح المهني لدى الفنانين الأردنيين؟
2. ما مستوى الإستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين؟
3. ما العلاقة بين الطموح المهني، والاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين؟

### أهداف البحث:

هدف البحث الى التعرف على العلاقة بين الطموح المهني والاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين، وكذا التعرف على مستوى الطموح المهني والاستقرار الوظيفي لديهم.

### أهمية البحث:

الأهمية النظرية: تتمثل الأهمية النظرية للبحث في الفئة التي تناولتها وهي فئة الفنانين، كما تكمن في متغيري الدراسة الذي تناولتها وهما الطموح المهني والاستقرار الوظيفي، حيث تعتبر من الدراسات الفريدة التي تناولت تلك المتغيرات لدى فئة الفنانين، ويمكن لتلك المتغيرات أن تُسهم في تنمية مفاهيم ايجابية لديهم، والوصول بهم للصحة النفسية.

الأهمية التطبيقية: تتمثل في توفير بعض المعلومات والبيانات التي قد يستفيد منها المسؤولون، والمخططون، وصناع القرار، في تحسين الخدمات المقدمة للفنانين، وذلك من أجل دفعهم نحو توجيه جهودهم نحو تنمية طموحهم المهني ورضاهم الوظيفي الأمر الذي من شأنه أن يساهم في استقرارهم الوظيفي، ويمكن لهذه الدراسة أن تقدم ما من شأنه أن يكون سنداً للباحثين لإجراء دراسات جديدة مع فئات مماثلة.

### مصطلحات البحث:

الإستقرار الوظيفي **Job Stability**: مصطلح موجز لوصف المدة الزمنية التي يظل فيها الفرد في نفس الوظيفة التي يعمل بها (Borland, 2000). ويعرف اجرائياً بأنه الدرجة التي سيحصل عليها الفرد على المقياس المستخدم.

الطموح المهني **Professional Ambition**: يُعرف على أنه هدف أو خطة أو حلم وظيفي بعيد المدى يسعى الفرد من أجل تحقيقه من خلال الوصول إلى المستوى المطلوب من الإنجاز وذلك من خلال بذل المزيد من الجهد والمثابرة (Patton & Creed, 2007). ويعرف اجرائياً بأنه الدرجة التي سيحصل عليها الفرد على المقياس المستخدم.

الفنانين الأردنيين **Artists**: وهم الفنانين الاردنيين العاملين في مجال التمثيل في الأردن، والمنتسبين لنقابة الفنانين الأردنيين للعام 2021م.



## محددات البحث:

يتحدد البحث بالآتي: تتمثل الحدود البشرية: باقتصار البحث الحالي على الممثلين المسجلون بنقابة الفنانين الأردنيين والبالغ عددهم (200) ممثل. وبخصوص الحدود الزمانية فقد تم تطبيق الدراسة في سنة 2021، أما الحدود المكانية فهي نقابة الفنانين الأردنيين. أما الحدود الموضوعية فقد تحددت بإمكانية تعميم نتائجه تبعاً للخصائص الديمغرافية لأفراد عينته، كما تتحدد بمدى استجابة أفراد العينة على فقرات الأدوات المعدة لأغراض الدراسة وهي مقياس الطموح المهني، ومقياس الإستقرار الوظيفي.

## الدراسات السابقة:

أُجريت العديد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي، وسيتم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث زمنياً حسب إجرائها.

أجرى برودكسي (Brodsky, 2006) دراسة هدفت الى الكشف عن الطموح والدوافع المهنية للموسيقيين العاملين في الأوركسترا. تكونت عينة الدراسة من (54) موسيقياً من أوركسترا السيمفونية البريطانية، والذين يعملون في (14) مؤسسة للأداء الفني في شمال غرب إنجلترا. اتبعت الدراسة المنهج النوعي. واستخدمت مجموعة من الأدوات والأساليب كالتدريب على الاسترخاء العضلي، والصور العاطفية الموجهة والتعرض للموسيقى. وأشارت ابرز النتائج أن مستوى الطموح لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً، كما أشارت الى ان الأوركسترا تمثل الهدف النهائي للطموح المهني الذي يوصلهم للنجومية، كما أظهرت النتائج ان الموسيقيين يرون ان مهنتهم تساعدهم في التواصل مع اشخاص من نفس مستوى تفكيرهم، وتساهم في بناء علاقات حميمة، كما تساهم في تجربة العمل الجماعي والتضامن وبناء الصداقات.

وفي دراسة سينها وريشدوري (Singha & Raychaudhuri, 2016) التي هدفت الى التعرف على الفروق بين الجنسين في مستوى الرضا الوظيفي كمنئى بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين في القطاع الفني. تكونت عينة الدراسة من (50) فرداً من الجنسين بالتساوي، ممن تتراوح اعمارهم بين 22-35 عام ولديهم خبرة وظيفية لا تقل عن سنتين، وشملت العينة عدة فئات من العاملين بالقطاع الثقافي وهي (الرسم، الغناء، التصميم الجرافيكي، التمثيل، الرقص). ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام مقاييس: الرضا الوظيفي والهناء الذاتي وجودة العلاقات الشخصية ومقياس اكسفورد للسعادة. وأشارت ابرز النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي والعلاقات الشخصية تُعزى للجنس، كما أشارت النتائج أن الذكور كانوا أكثر سعادة من الإناث، كما أشارت الى العوامل المتعلقة بالاستقرار الوظيفي كانت أكثر تحديداً للرضا الوظيفي من الجوانب النفسية والإجتماعية.

وهدف دراسة لوفيلاند ولوفيلاند ولونسبري ودانتس (Loveland, Loveland, Lounsbury & Dantas, 2016) الى التعرف على العلاقة بين سمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى الفنانين. تكونت عينة الدراسة من (566) فناناً يعملون في عدة مجالات فنية. اشارت ابرز النتائج الى وجود علاقة قوية بين سمات الشخصية المتمثلة بالتفاؤل والاستقرار العاطفي وبين الرضا الوظيفي الذي يبنى بالاستقرار الوظيفي.

أما سالم (2018) فقد أجرت دراسة هدفت الى التعرف على العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والإبداع الادارى لدى العاملين بمراكز الشباب بمحافظة المنيا في مصر، وذلك من خلال التعرف على مدى تحقق الاستقرار الوظيفي ومستوى الإبداع لدى العاملين في مراكز الشباب بمحافظة المنيا، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي باستخدام أسلوب المسح الميداني بخطواته وإجراءاته. وقد قامت الباحثة باختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية والبالغ قوامها (654) فرداً بنسبة مئوية بلغت 25% من مجتمع الدراسة، وتوصلت أهم نتائج الدراسة إلى أن نظام المكافآت والحوافز لا يمثل دافعاً قوياً للعمل لأن توزيع المكافآت يخضع لمحاباة أشخاص على حساب أشخاص آخرين، والمرتب لا يكفي بمتطلبات الحياة الأساسية مما يجعل الموظف بمركز الشباب لا يهتم بهذه الوظيفة، وبالتالي فان مستوى الاستقرار الوظيفي لدى عينة الدراسة كان متوسطاً.

أما دراسة لي وفراسر وفيلس (Lee, Fraser & Fillis, 2018) التي هدفت الى التعرف على مستوى الطموح المهني لدى الفنانين الناشؤون، وكذا التعرف على المستقبل الابداعي لديهم. واستخدم الباحثان منهج دراسة الحالة لمعرض فني معاصر، وتم متابعة عروضه، حيث تم إجراء (20) مقابلة. وأظهرت النتائج ان طموح الفنانين منخفض، وان الفنانين لا يظهرون اهتماماً بتطوير مهاراتهم ولديهم رؤية متشائمة نحو تمويلهم المالي.

كما أجرى يون وهيو (Yoon & Heo, 2019) دراسة هدفت الى الكشف عن مدى توافق سلوك عرض العمل للفنانين الكوريين مع نموذج ثورسي (Throsby) لتفضيل العمل، كما هدفت الى التعرف على أثر الحوافز المالية والبيئية والعوامل المرتبطة بسلوك العمل على انتقالهم للعمل بين عدة اعمال وضعف استقرارهم الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من (5008) فناناً، يمثلون 14 مجالاً فنياً، تم اختيارهم من خلال استطلاع (SRAA) للأنشطة الفنية في كوريا الجنوبية، ويحتوي على بيانات حول الوضع الاقتصادي والاجتماعي والوظيفي للفنانين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام نموذج ثورسي (Throsby) لتفضيل العمل. وأشارت أبرز النتائج إلى أن ارتفاع الدخل المادي للممثل يساهم في تخصيص الفنان وقتاً اضافياً للعمل الفني، كما ان انخفاض المردود المالي للعمل الفني يؤدي الى تخصيص وقت اقل للعمل الفني، وبالتالي مستوى الاستقرار الوظيفي، كما أشارت النتائج الى ان نموذج ثورسي (Throsby) لتفضيل العمل يتناسب أكثر مع الفنانين المبدعين أكثر من غيرهم.

وفي دراسة جور وجيبسون وفري وسميث وهولمز (Gore, Gibson, Fray, Smith & Holmes, 2019) التي هدفت الى الكشف عن مستوى الطموح والتطلعات المهنية لدى طلبة المدارس نحو المهن الفنية. تكونت عينة الدراسة من (6492) طالباً وطالبة من كلا الجنسين، ضمن الفئة العمرية من 8-18 عاماً. أشارت أبرز النتائج ان طموح وتطلعات الطلبة جاءت منخفضة تجاه المهن الفنية، كما أشارت النتائج ان مستوى الطموح والتطلعات المهنية لدى الاناث اعلى من الذكور، كما تنبأت ان مستوى الانجاز العالي لدى الاناث بالاضافة الى المستوى الثقافي والالتحاق بمدارس المتميزة بالفنون تنبأت بالاهتمام بالفنون لدى الاناث بشكل كبير.

#### خلاصة استعراض الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يُلاحظ أن هذه الدراسات قد جاءت متنوعة من حيث الهدف والعينة والأساليب الإحصائية؛ فمن حيث الهدف جاءت بعض الدراسات بهدف التعرف على العلاقة بين الاستقرار العاطفي وبعض المتغيرات لدى الفنانين كدراسة يون

وهيو (Yoon & Heo, 2019) التي هدفت للتعرف العوامل المالية والبيئية التي تؤدي الى ضعف الاستقرار الوظيفي لدى الفنانين، ودراسة سالم (2018) التي هدفت الى التعرف على العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والابداع الاداري، ودراسة لوفيلاند ولوفيلاند ولونسبري ودانتس (Loveland, Loveland, Lounsbury & Dantas, 2016) التي هدفت للتعرف على العلاقة بين سمات الشخصية والرضا الوظيفي كمنبئ بالاستقرار الوظيفي، وهدفت دراسات اخرى الى التعرف على مستوى الطموح المهني كدراسة لي وفراسروفيلس (Lee, Fraser & Fillis, 2018) ودراسة جور وجيسون وفري وسميث وهولمز (Gore, Gibson, Fray, Smith & Holmes, 2019) ودراسة برودكسي (Brodsky, 2006). أما من حيث العينة فقد تناولت بعض الدراسات فئة الفنانين كدراسة سينها وریشدوري (Singha & Raychaudhuri, 2016)، وتناولت دراسات اخرى فئات اخرى كافراد المراكز الشبابية كدراسة سالم (2018). ومن حيث الاساليب الاحصائية فقد تناولت بعض الدراسات المنهج الوصفي كدراسة سالم (2018)، واستخدمت دراسات اخرى دراسة الحالة كدراسة لي وفراسروفيلس (Lee, Fraser & Fillis, 2018)، والمنهج النوعي كدراسة برودكسي (Brodsky, 2006).

ويتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في تناولها فئة الفنانين، وفي مستوى الطموح والاستقرار الوظيفي لديهم، ولقد استفاد البحث من الدراسات السابقة في إثراء اطاره النظري وفي تطوير أدواته ومناقشة نتائجه. ويتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة بأنه حاول دراسة مستوى كل من الطموح المهني ومستوى الاستقرار الوظيفي لدى الفنانين، ومعرفة العلاقة بينهما، وجاء لسد الفراغ وتقديم دراسة وصفية لتحديد مستوى الطموح المهني والإستقرار الوظيفي والعلاقة بينهما لدى الفنانين الأردنيين.

#### منهجية البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الإرتباطي في هذا البحث، للكشف عن مستوى الطموح المهني والإستقرار الوظيفي والعلاقة بينهما لدى الفنانين الأردنيين.

#### مجتمع البحث:

تكون مجتمع الدراسة من الممثلين الأردنيين المنتسبين لنقابة الفنانين الأردنيين، والبالغ عددهم (200) ممثل وممثلة، وفقاً لإحصائيات نقابة الفنانين الأردنيين (نقابة الفنانين الأردنيين، 2021).

#### عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (200) ممثل وممثلة من المنتسبين لنقابة الفنانين الأردنيين، تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة.

أدوات البحث: لتحقيق أهداف البحث، تم استخدام الأدوات الآتية:

أولاً: مقياس الطموح المهني (اعداد الباحثين)

تم تطوير مقياس الطموح المهني بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة، مثل مقياس الطموح المهني المتصور (PCSS) الذي طوره جاتيكرو ولارود (Gattiker and Larwood, 1986) ودراسة باجورنو (Bjorno, 2018) ودراسة لينجو وتيبر (Lingo & Tepper, 2013)، وتكون المقياس بصورته الأولى من (23) فقرة، وتوزعت على خمسة أبعاد هي: (بعد النجاح الوظيفي، بعد النجاح الشخصي، بعد النجاح غير التنظيمي، بعد النجاح الهرمي، بعد النجاح المادي) كما تم اعتماد تدرج ليكرت الخماسي، وجميع الفقرات أخذت الاتجاه الإيجابي.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

دلالات الصدق:

الصدق الظاهري (المحكمين): للتأكد من صدق المقياس وملائمته لأهداف البحث ومدى وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية، تم عرض المقياس على عدد من المحكمين بلغوا (10) من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات التربية في الجامعات الأردنية، حيث طلب منهم إبداء ملاحظاتهم وآرائهم التي تتعلق بمدى ملائمة الفقرات للبعد والمقياس، ومناسبتها ووضوحها، وسلامة الصياغة اللغوية لها، وإجراء ما يروونه مناسباً من إضافة أو حذف أو تعديل، وتم الأخذ بالملاحظات والتوصيات التي اقترحتها المحكمون، وكان المعيار في الإبقاء على الفقرات هو الحصول على موافقة (80%) فأكثر وتعد هذه الطريقة مناسبة للحكم على صدق الاختبار.

صدق البناء الداخلي: بهدف التحقق من مؤشرات صدق البناء، تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) مُمثلاً من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وقد تراوحت قيم معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس بين (0.236-0.774)، ومعاملات ارتباط الفقرة بالأبعاد تراوحت ما بين (0.322-0.936). وتراوحت معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس بين (0.519-0.798)، وتم اعتماد ان تكون قيمة ارتباط الفقرة بالبعد دالة احصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ )، وبذلك بقي المقياس كما هو مكوناً من (23) فقرة.

ثبات مقياس الطموح المهني:

للتأكد من ثبات مقياس الطموح المهني، تم حساب معامل الاتساق الداخلي للمقياس من خلال معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، حيث طبق على عينة استطلاعية تكونت من (30) فناناً أردنياً، من خارج أفراد الدراسة وداخل المجتمع، وقد كانت معاملات ثبات الأبعاد والمقياس جيدة، حيث كانت معاملات الثبات أعلى من (0.60)، وبذلك تم اعتماد المقياس بصورته النهائية حيث تكون من (23) فقرة.

تصحيح المقياس:

يهدف تصحيح المقياس تم اعتماد تدرج الخماسي لقياس مستوى الطموح المهني، حيث تم إعطاء الإجابة موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، ومحايد (3 درجات) غير موافق (درجتان) غير موافق بشدة (درجة واحدة)، وقد بلغت أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الممثل الأردني هي (115)، وأدنى درجة هي (2334)، كما تم الحكم على متوسطات الطموح المهني على

النحو الآتي: من (1.00-2.33) مستوى منخفض. من (2.34-3.66) مستوى متوسط. من (3.67-5.00) مستوى مرتفع.

#### ثانياً: مقياس الاستقرار الوظيفي (اعداد الباحثين)

تم تطوير مقياس الاستقرار الوظيفي بعد الاطلاع على الأدب التربوي، وبعض المقاييس السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة كدراسة (التويجري، 2020) ودراسة إليستاد وجانسون (Elstad & Jansson, 2020) ودراسة منيجر (Menger, 2006). وتكون المقياس بصورته الأولى من (17) فقرة، كما تم اعتماد تدرج ليكرت الخماسي، وجميع الفقرات أخذت الاتجاه الإيجابي ما عدا الفقرات (2، 12، 17) اخذت اتجاه سلبي.

#### الخصائص السيكومترية للمقياس:

##### دلالات الصدق:

**الصدق الظاهري (المحكمين):** للتأكد من صدق المقياس وملائمته لأهداف البحث ومدى وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية، تم عرض المقياس على عدد من المحكمين بلغوا (10) من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات التربية في الجامعات الأردنية، حيث طلب منهم إبداء ملاحظاتهم وآرائهم التي تتعلق بمدى ملائمة الفقرات للبعد والمقياس، ومناسبتها ووضوحها، وسلامة الصياغة اللغوية لها، وإجراء ما يروونه مناسباً من إضافة أو حذف أو تعديل، وتم الأخذ بالملاحظات والتوصيات التي اقترحتها المحكمون، وكان المعيار في الإبقاء على الفقرات هو الحصول على موافقة (80%) فأكثر وتعد هذه الطريقة مناسبة للحكم على صدق الاختبار.

**صدق البناء الداخلي:** بهدف التحقق من مؤشرات صدق البناء، تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) مُمثلاً من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وقد تراوحت قيم معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس بين (0.315-0.780)، وقد تم اعتماد معيار قبول الفقرة بأن تكون دالة عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) وبذلك فإن معاملات ارتباط الفقرات مقبولة.

##### ثبات مقياس الاستقرار الوظيفي:

للتأكد من ثبات مقياس الطموح المهني، تم حساب معامل الاتساق الداخلي للمقياس من خلال معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، حيث طبّق على عينة استطلاعية تكونت من (30) فنانا أردنياً، من خارج أفراد الدراسة وداخل المجتمع، وقد كانت معاملات ثبات الأبعاد والمقياس جيدة، حيث كانت معاملات كرونباخ ألفا للمقياس (0.847)، وبالتالي تم اعتماد المقياس بصورته النهائية حيث تكون المقياس بصورته النهائية من (17) فقرة.

##### تصحيح المقياس:

يهدف تصحيح المقياس تم اعتماد تدرج ليكرت الخماسي لمقياس مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين، حيث تم إعطاء الإجابة موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3 درجات) غير موافق (درجتان)، وغير موافق بشدة (درجة واحدة)، وقد بلغت أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الممثل الأردني (85)، وأدنى درجة (17)، كما تم الحكم على

متوسطات تقدير مستوى الاستقرار الوظيفي على النحو الآتي: من (1.00-2.33) مستوى منخفض. من (2.34-3.66) مستوى متوسط. من (3.67-5.00) مستوى مرتفع.

المعالجة الإحصائية: بعد تفرغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية .

1. للإجابة عن السؤال الأول للدراسة؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة على مقياس الطموح المهني.

2. للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة على مقياس الاستقرار الوظيفي.

3. للإجابة عن السؤال الثالث للدراسة؛ تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات.

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: " ما مستوى الطموح المهني لدى الفنانين الأردنيين؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الطموح المهني لدى الفنانين الأردنيين، والجدول (1) يبين النتائج.

الجدول (1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الطموح المهني لدى الفنانين الأردنيين

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	أتقبل التعليقات الإيجابية حول أدائي الفني.	1	4.53	.623	مرتفع
6	أكون أكثر سعادة عندما أمثل دوراً يجسد الواقع الحالي ومجرباته.	2	4.49	.802	مرتفع
8	أسعى للعمل في جوانب تزيد من جماهيري.	3	4.13	1.032	مرتفع
7	أقوم بتخصيص جزء كبير من وقتي للعمل الفني.	4	3.93	1.184	مرتفع
5	أتعلم من مهنتي كفنان مهارات وخبرات عديدة.	5	3.76	1.306	مرتفع
3	أتحمل المسؤولية الكاملة تجاه مهنتي كفنان.	6	3.59	1.482	متوسط



متوسط	1.360	2.47	7	2	تسعى نقابة الفنانين الأردنيين لتطوير أدائي ومهاراتي.
منخفض	1.252	2.29	8	4	تقدر نقابة الفنانين النجاحات التي أحققها.
متوسط	0.609	3.65			<b>بُعد النجاح الوظيفي</b>
مرتفع	1.259	3.94	1	10	يقيمني المشاهد بشكل جيد.
متوسط	1.397	3.17	2	9	يحترمني زملائي دون الاغداق في المجاملات.
متوسط	1.452	3.06	3	11	أجد قبول من زملائي بعيداً عن انتسابي لمجموعة دون غيرها.
منخفض	1.147	2.05	4	12	أثق بالجهة المشرفة على الإنتاج في العمل.
متوسط	0.962	3.06			<b>بُعد النجاح الشخصي</b>
مرتفع	1.215	3.67	1	16	أخصص وقتي لعملتي.
متوسط	1.310	3.66	2	13	أشعر بالسعادة في بحياتي الخاصة.
متوسط	1.259	3.60	3	14	أستمتع بأنشطتي غير المتعلقة بالعمل الفني.
متوسط	1.263	3.59	4	15	راضٍ عن حياتي بشكل عام.
متوسط	1.160	3.63			<b>بُعد النجاح غير التنظيمي</b>
مرتفع	1.384	3.99	1	20	يُضاهي أدائي الفنانين الآخرين في الساحتين المحلية والعربية
متوسط	1.330	3.47	2	18	أحقق أهدافي المهنية في الإطار الزمني وضمن قناعاتي بالمحتوى الفني الذي أقدمه.
متوسط	1.363	3.39	3	17	راضٍ عن تطور موهبتي الفنية.
منخفض	.893	1.65	4	19	أحظى بشعبية جماهيرية لوجود صناعة سينمائية في الأردن.

متوسط	0.864	3.12	بُعد النجاح الهرمي (التدرجي)	
مرتفع	1.400	4.03	1	22 أتوقع دخلاً مرتفعاً بناءً على موهبتي وسنوات خبرتي
منخفض	1.133	1.98	2	21 أحصل على أجرٍ الفني بشكلٍ عادل مقارنةً بزملائي الفنانين.
منخفض	.834	1.63	3	23 أرى أن الأجر الذي أكسبه يناسب قدراتي ومهاراتي.
متوسط	0.738	2.55	بُعد النجاح المادي	
متوسط	0.615	3.31	مستوى الطموح المهني لدى الفنانين الأردنيين	

يتضح من الجدول (1) أن مستوى الطموح المهني لدى الفنانين الأردنيين كان متوسطاً بمتوسط حسابي (3.31)، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مستوى الطموح المهني لدى الفنانين الأردنيين تراوحت ما بين (2.55-3.65)؛ وكان البُعد الذي حصل على أعلى متوسط حسابي هو البُعد الأول "النجاح الوظيفي" بمتوسط حسابي (3.65)، ثم البُعد الثالث "النجاح غير التنظيمي" بمتوسط حسابي (3.63)، وكان البُعد الذي حصل على أقل متوسط حسابي هو البُعد الخامس "النجاح المادي" بمتوسط حسابي (2.55). كما يظهر أن إجابات أفراد عينة الدراسة على بُعد النجاح الوظيفي جاءت بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.65)، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بُعد النجاح الوظيفي تراوحت ما بين (2.29-4.53)، وقد تراوحت مستوياتها بين متوسط ومرتفع. وكانت الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة (1) "تقبل التعليقات الإيجابية حول أدائي الفني" بمتوسط حسابي (4.53) وتلتها الفقرة (6) "أكون أكثر سعادة عندما أمثل دوراً يجسد الواقع الحالي ومجرياته" بمتوسط حسابي (4.49)، وكانت الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي هي الفقرة (4) "تقدر نقابة الفنانين النجاحات التي أحققها" بمتوسط حسابي (2.29).

أما إجابات أفراد عينة الدراسة على بُعد النجاح الشخصي جاءت بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.06)، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بُعد النجاح الشخصي تراوحت ما بين (2.05-3.94)، وقد تراوحت مستوياتها بين منخفض ومرتفع. وكانت الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة (10) "يقيمني المشاهد بشكل جيد" بمتوسط حسابي (3.94) وتلتها الفقرة (9) "يحترمني زملائي دون الاغداق في المجاملات" بمتوسط حسابي (3.17)، وكانت الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي هي الفقرة (12) "أثق بالجهة المشرفة على الإنتاج في العمل" بمتوسط حسابي (2.05). وقد جاءت إجابات أفراد عينة الدراسة على بُعد النجاح غير التنظيمي تراوحت ما بين (3.59-3.67)، وقد تراوحت مستوياتها بين متوسط ومرتفع. وكانت الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة (16) "أخصص وقتي لعمل" بمتوسط حسابي (3.67)، وكانت الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي هي الفقرة (15) "راضي عن حياتي بشكل عام" بمتوسط حسابي (3.59).



أما إجابات أفراد عينة الدراسة على بُعد النجاح الهرمي (التدريجي) فقد جاءت بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.12)، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بُعد النجاح الهرمي (التدريجي) تراوحت ما بين (3.99-1.65)، وقد تراوحت مستوياتها بين منخفض ومرتفع. وكانت الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة (20) "يُضاهي أدائي الفنانين الآخرين في الساحتين المحلية والعربية" بمتوسط حسابي (3.99)، وكانت الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي هي الفقرة (19) "أحظى بشعبية جماهيرية لوجود صناعة سينمائية في الأردن" بمتوسط حسابي (1.65). في حين كانت إجابات أفراد عينة الدراسة على بُعد النجاح المادي بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.55)، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بُعد النجاح المادي تراوحت ما بين (4.03-1.63)، وقد تراوحت مستوياتها بين منخفض ومرتفع. وكانت الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة (22) "أتوقع دخلاً مرتفعاً بناءً على موهبتي وسنوات خبرتي" بمتوسط حسابي (4.03)، وكانت الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي هي الفقرة (23) "أرى أن الأجر الذي أكسبه يناسب قدراتي ومهاراتي" بمتوسط حسابي (1.63).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى ضعف الحافز الوظيفي لدى الممثلين، وذلك لشح المردود المادي للأعمال الفنية، رغم ان هناك دافعية نحو النجاح الوظيفي، وهذا يتفق مع ما جاء به ويشير منيجر (Menger, 2006) والذي اشار الى ان انخفاض الدخل او الدخل المتقطع يضعف الطموح المهني لدى الفنانين، كما يعزى الباحثان هذه النتيجة الى ضعف دور نقابة الفنانين، وعدم قدرتها على توفير الحوافز المناسبة للفنانين، وعدم تقديم خدماتها الاجتماعية والوظيفية بشكل مناسب لهم، كما ان تدني اهتمام الجهات المسؤولة بالجوانب الثقافية والفنية في المجتمع، اضافة الى انصراف المجتمع عن متابعة الاعمال الفنية الاردنية يؤدي الى ضعف طموح الفنانين. ومحاولتهم البحث عن مصادر اخرى للعمل تؤمن لهم دخل افضل.

كما يعزو الباحثان هذه النتيجة الى ضعف توقعات الممثلين تجاه عملهم الفني، حيث ترى نظرية التكافؤ ان قيمة النجاح الجوهرية هي نتيجة للقيمة نفسها واحتمالات النجاح فيها، (Almomani & Theeb, 2016). كما يمكن ان تؤثر عوامل الخبرة السابقة في العمل الفني للممثل دوراً في هذه النتيجة، كما يمكن ان تعزى النتيجة لعدم وجود هدف محدد للعمل الفني، وكذلك لتدني مستوى الطموح لدى جماعة الفنانين بشكل عام، وهذا ما أشار اليه ليفين، حيث أن طموح الفرد يرتبط بطموح الجماعة التي ينتمي اليها، وترتبط بمدى واقعية توقعاته.

وتختلف نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة جور وجيبسون وفري وسميث وهولمز (Lee, Fraser & Gore, Gibson, Fray, Smith & Holmes, 2019) ودراسة لي وفراسر وفيلس (Lee, Fraser & Fillis, 2018) التي اشارت نتائجها الى ان الطموح المهني لدى الفنانين كان منخفضاً، كما اختلفت مع نتائج دراسة برودكسي (Brodsky, 2006) التي اشارت نتائجها الى الطموح المهني مرتفع لدى الفنانين، ولم تتفق مع أي من نتائج الدراسات السابقة.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على: "ما مستوى الإستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين، والجدول (2) يبين النتائج.

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
17	أرى أن حوافزي غير مناسبة لموهبتي	1	4.16	1.235	مرتفع
1	انا سعيد بالعمل مع زملائي.	2	4.02	1.366	مرتفع
5	أبحث عن طرق جديدة لممارسة مهنتي بكفاءة أكبر	3	3.86	1.365	مرتفع
13	يعد عملي جاذب للكفاءات والخبرات المميزة لذا لا أرغب في تغييره.	4	3.36	1.454	متوسط
15	تُساهم العلاقات الاجتماعية الايجابية لاعضاء النقابة في تطوير العمل	5	3.36	1.470	متوسط
9	أفتخر بانتسابي لنقابة الفنانين الأردنيين.	6	3.35	1.442	متوسط
10	أعمل على تطوير ذاتي لأرتقي بنقابتي التي تمدني بالإستقرار.	7	3.33	1.460	متوسط
4	أنظر لِنفسي كشريك فاعل في نقابة الفنانين الأردنيين.	8	3.30	1.551	متوسط
14	يدفعني شعوري بالأمان كعضو في نقابة الفنانين الأردنيين للإبداع المهني.	9	3.28	1.526	متوسط
12	أرى أن السبب الوحيد لفقدان الإنتساب للنقابة هو عدم القدرة على تحقيق الأهداف.	10	3.00	1.551	متوسط
3	يهتم مشرفي بمتابعة تطور معارفي ومهاراتي.	11	2.25	1.352	منخفض
16	أجد عدالة إجتماعية بين الأعضاء في نقابة الفنانين الأردنيين.	12	2.12	1.178	منخفض

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
11	تعمل نقابة الفنانين الأردنيين بفاعلية للمحافظة على منتسبيها.	13	2.09	1.177	منخفض
2	أرغب في تغيير عملي.	14	2.03	1.236	منخفض
7	توفر لي نقابة الفنانين الأردنيين فرصة جيدة للنمو المهني.	15	1.86	1.094	منخفض
8	يكفي دخلي المادي من مهنتي كفنان احتياجاتي الحياتية الأساسية.	16	1.66	.934	منخفض
6	أعتقد أن رواتب التقاعد للأعضاء في نقابة الفنانين الأردنيين قريبة من رواتب التقاعد لأعضاء النقابات الأخرى.	17	1.61	.788	منخفض
	مقياس الاستقرار الوظيفي		2.86	0.713	متوسط

يتضح من الجدول (2) أن مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين كان متوسطاً بمتوسط حسابي (2.86)، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين تراوحت ما بين (1.61-4.16)، وقد تراوحت مستوياتها ما بين مرتفع ومنخفض، وكانت الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة (17) "أرى أن حوافزي غير مناسبة لموهبتي" بمتوسط حسابي (2.83)، وتلتها الفقرة (1) "أنا سعيد بالعمل مع زملائي" بمتوسط حسابي (4.02)، وكانت الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي هي الفقرة (6) "أعتقد أن رواتب التقاعد للأعضاء في نقابة الفنانين الأردنيين قريبة من رواتب التقاعد لأعضاء النقابات الأخرى" بمتوسط حسابي (1.61).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى شعور الممثلين ان لديهم مواهب وقدرات مرتفعة لكن لا يوجد هناك اهتمام وتقدير لتلك القدرات، وان الموارد المالية التي يحصلون عليها لا تتناسب مع قيمة العمل الذي يقدمونه، وبالتالي فان ذلك يؤدي الى ضعف الشعور بالأمان الوظيفي، وفي النتيجة ينخفض مستوى الاستقرار الوظيفي لديهم، وهذا ما أشار اليه النصر وشامية (2001) بأن الحوافز المادية او المعنوية تلعب دوراً هاماً بالتطور والاستقرار الوظيفي.

ويعزو الباحثان شعور الممثلين بان حوافزهم لا تتناسب مع موهبتهم الى عدم شعورهم بالانصاف والعدالة من قبل المؤسسات الفنية التي يعملون فيها، وهذا ما تُشير اليه نظرية العدالة لأدمز، فرغبة الفرد بأن يحصل على أعلى معاملة عادلة هي مسلمة أساسية من مسلمات الاستقرار الوظيفي، وحسب النظرية فان الفنان حين يقدم كامل جهده في العمل من خلال موهبته الفنية والتي تستحق التقدير المالي والمعنوي فانه يتوقع ان يتم اعطائه حوافز عالية، وهذا ما لا يحصل عليه الممثل (العكش والحسين، 2005). كما يعزو الباحثان انخفاض رضاهم عن رواتبهم التقاعدية الى شعورهم بانهم يقدمون اعمال فنية تخدم المجتمع وان

عملهم يحتاج الى جهود كبيرة مقارنة مع غيرهم من النقابات الاخرى، ومع ذلك فانهم لا يحصلون على رواتب تقاعدية مساوية لهم.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة سالم (2018) التي اشارت نتائجها الى ان مستوى الاستقرار الوظيفي كام متوسطاً، وتختلف مع نتائج دراسة يون وهيو ( Yoon & Heo, 2019) التي اشارت نتائجها الى ان مستوى الاستقرار الوظيفي كان منخفضاً لدى عينة الدراسة، ولم تتفق مع اي من نتائج الدراسات السابقة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على: "ما العلاقة بين الطموح المهني، والاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين؟"

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات، والجدول (3) يوضح النتائج:

جدول (3)

قيم معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الطموح المهني، والاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين

الاستقرار الوظيفي	المتغير	
	0.373*	الارتباط
0.000	مستوى الدلالة	

\*دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول (3) وجود علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين مستوى الطموح المهني مع مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0.373)، وبالتالي فإن المتغيران يفسران من بعضهما ما نسبته (14%).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان ضعف الطموح المهني لدى الممثلين يؤدي بالنتيجة الى ضعف الاستقرار الوظيفي، وكلما انخفض مستوى الطموح زاد انخفاض مستوى الاستقرار، كما يعزو الباحثان هذه النتيجة الى ضعف الرغبة لدى الممثلين في العمل الفني والاعمال التي تقدم لها نتيجة ضعف الحوافز المالية المقدمة، أو لكون العمل الفني المعروف علمهم لا يناسب مواهبهم وقدراتهم الفنية، قد يؤدي الى عدم الرغبة في العمل، وليبحث عن اعمال اخرى غير الفن لرفع المستوى المادي لديهم، او الانفاق على انفسهم في حالة الانقطاع عن العمل، كما ان ضعف الشعور بالامان الوظيفي في المستقبل، كالتقاعد وخدمات الضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي تلعب دوراً هاماً في الاقبال على الاعمال الفنية والرغبة بها مما يؤدي الى انخفاض مستوى الاستقرار الوظيفي لديهم، وبالتالي فان انخفاض مستوى الطموح المهني يزيد من احتمالية انخفاض مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الممثلين. وتتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة سالم (2018) التي اشارت الى وجود علاقة قوية بين الابداع والاستقرار الوظيفي، ولم تختلف مع اي من نتائج الدراسات السابقة.

## التوصيات:

- استناداً إلى النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، فإن الباحثان يوصيان بالآتي:
1. ضرورة بناء برامج إرشادية للفنانين بشكل عام والممثلين بشكل خاص، لمساعدتهم على رفع مستوى الطموح المهني والاستقرار الوظيفي لديهم.
  2. وضع الخطط الاستراتيجية من قبل الجهات الحكومية المسؤولة عن تطوير الفنون والثقافة، وذلك لتحسين الخدمات الموجهة لتلك الفئة من المجتمع.
  3. إجراء دراسات وأبحاث علمية تهتم بالفنانين، وذلك للوقوف على مشكلاتهم ومعالجتها.

## أبحاث مقترحة:

بناء على نتائج البحث يوصي الباحثان بإجراء عدد من الأبحاث تخص فئة الفنانين ومنها:

1. الإسهام النسبي للصمود النفسي في الرضا الوظيفي لدى الفنانين.
2. فعالية برنامج إرشادي في تنمية أبعاد الأمل والطموح المهني لدى الفنانين.
3. مستوى الذكاء الأخلاقي وعلاقته بجودة الحياة لدى عينة من الممثلين الأردنيين.

## قائمة المراجع

- أغا، شيماء علي محمد السيد عبدالرحمن (2019). الفن بين التأثير والتأثر. مركز البحوث والدراسات الإندونيسية-جامعة السويس. ع(16)، ص 458-479.
- سالم، وفاء محمود (2018). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العاملين بمراكز الشباب بمحافظة المنيا. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا.
- صديق، حسين (2011). الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية؛ عرض- وتقويم. مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية، 37(27)، 323-361.
- العكش، فوزي عبد الله، الحسين، أحمد مصطفى. (2005). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية.
- علي، سيد أحمد بخيت (2011). تصنيف الفنون العربية الإسلامية: دراسة تحليلية نقدية ط(1). المعهد العالي للفكر الإسلامي- فرجينيا- الولايات المتحدة الأمريكية، ص 29-40.
- علي، وجدان بشرى، صاحب. (2010). أساليب التفكير وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طالبات قسم رياض الأطفال كلية التربية الأساسية. مجلة كلية التربية الأساسية، 330-279. 63
- النصر، محمد وعبد الله، شامية. (2001). مبادئ الاقتصاد الجزئي. دار الأمل للنشر والتوزيع، الأردن.
- نقابة الفنانين الأردنيين (2021). احصائية اعضاء نقابة الفنانين الأردنيين (2020-2021). عمان - الأردن.

## المراجع العربية مترجمة:

- Agha, Sh. A., (2019). *Art between influence and influence. Indonesian Research and Studies Center - Suez University*. P. (16), pp. 479-458.
- Salem, W. M., (2018). *Job stability and its relationship to administrative creativity among workers in youth centers in Minya Governorate*. (A magister message that is not published). Faculty of Physical Education, Minia University.
- Siddiq, H., (2011). traditional theoretical directions for studying social organizations; View-and-calendar. *Damascus University Journal of Arts and Humanities*, 37(27), 323-361.
- Akash, F. A., & Hussein, A. M., (2005). *Job satisfaction among faculty members in private and public universities in Jordan: a comparative study of faculty members in faculties of administrative sciences*.
- Ali, S. A., (2011). Classification of Arab Islamic Arts: A Critical Analytical Study, I (1). *The Higher Institute of Islamic Thought - Virginia - USA*, pp. 29-40.



- Ali, W. B., (2010). Thinking styles and their relationship to the level of ambition among female students of the Kindergarten Department, College of Basic Education. *Journal of the College of Basic Education*, 279-330 . 63
- Al-Nasr, M., & Abdullah, Sh., (2001). *Principles of Microeconomics*. Dar Al-Amal for Publishing and Distribution, Jordan.
- Jordanian Artists Syndicate (2021). *Statistics of Jordanian Artists Syndicate members (2020-2021)*. Oman Jourdan.

#### References:

- Abacı, O. (2013). Concert Education by Art Education and an Investigation on the Opinions of Teacher Candidates about the "Different" Concert. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 106, 690-695.
- Almomani, F. A., & Theeb, A. (2016). The Ambition Level and its Relation with Perceived Self-Efficacy in Light of Certain Variables among a Sample of Jordanian Universities Students. *International Journal of Asian Social Science*, 6(12), 683-697.
- Barker, K. K., Soklaridis, S., Waters, I., Herr, G., & Cassidy, J. D. (2009). Occupational strain and professional artists: A qualitative study of an underemployed group. *Arts & Health: An International Journal for Research, Policy and Practice*, 1(2), 136–150.
- Bergemann, A., & Mertens, A. (2004). Job stability trends, layoffs, and transitions to unemployment: An empirical analysis for West Germany. *Layoffs and Transitions to Unemployment: An Empirical Analysis for West Germany (October 2004)*.
- Bjorno, A. M. (2018). *Career ambitions, expectations and skills among music students at higher education institutions-A literature review and empirical study* (Master's thesis, NTNU).
- Blood, A. J., & Zatorre, R. J. (2001). Intensely pleasurable responses to music correlate with activity in brain regions implicated in reward and emotion. *Proceedings of the national academy of sciences*, 98(20), 11818-11823.
- Borland, J. (2000). *Recent Trends in Job Stability and Job Security in Australia*. Centre for Economic Policy Research Australian National University.
- Brodsky, W. (2006). In the wings of British orchestras: A multi-episode interview study among symphony players. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 79(4), 673–690.

- Bui, H. T., Shoaih, S., Vu, V. H. T., Nguven, T. O., & Nhuân, M. T. (2021). Career ambition and employee performance behaviour: The presence of ideological development. *Journal of General Management, 46*(4), 302.
- Casacuberta, C., & Gandelman, N. (2012). Multiple job holding: the artist's labour supply approach. *Applied Economics, 44*(3), 323-337.
- Elstad, B., & Jansson, D. (2020). From Artist to Manager—Working Conditions, Career Satisfaction, and Professional Identity among Graduated Arts Management Students. *Journal of Arts Management, Law & Society, 50*(3), 184–198.
- Gore, J., Gibson, S., Fray, L., Smith, M., & Holmes, K. (2019). Fostering diversity in the creative arts by addressing students' capacity to aspire. *The Journal of Creative Behavior, 53*(4), 519-530.
- Judge, T., & Kammeyer-Mueller, J. (2012). On the Value of Aiming High: The Causes and Consequences of Ambition. *Journal of Applied Psychology, 97* (4), 1-63.
- Kogan, N. (2002). Careers in the performing arts: A psychological perspective. *Communication Research Journal, 14*(1), 1-16.
- Lee, B., Fraser, I., & Fillis, I. (2018). Creative futures for new contemporary artists: Opportunities and barriers. *International Journal of Arts Management, 20*(2), 9-19.
- Lindström, S. (2016). Artists and Multiple Job Holding--Breadwinning Work as Mediating Between Bohemian and Entrepreneurial Identities and Behavior. *Nordic Journal of Working Life Studies, 6*(3), 43–58.
- Lingo, F. L., & Tenner, S. J. (2013). Looking back, looking forward: Arts-based careers and creative work. *Work and occupations, 40*(4), 337-363.
- Loveland, J. M., Loveland, K. E., Lounsbury, J. W., & Dantas, D. C. (2016). A portrait of the artist as an employee: the impact of personality on career satisfaction. *International Journal of Arts Management, 4*-15.
- Menger, P.-M. (1999). Artistic Labor Markets and Careers. *Annual Review of Sociology, 25*, 541-574.
- Menger, P.-M. 2006. " Artistic Labor Markets: Contingent Work, Excess Supply and Occupational Risk Management." In Handbook of the Economics of Art and Culture, edited by V. A. Ginsburgh, and D. Throsby, 765 – 811. Amsterdam: North-Holland Elsevier.
- Neumark, D. (2000). *Changes in job stability and job security: a collective effort to untangle, reconcile, and interpret the evidence*. Nber working paper series.





- 
- Patton, W., & Creed, P. (2007). Occupational aspirations and expectations of Australian adolescents. *Australian journal of career development*, 16 (1), 36-51.
- Singha, P., & Ravchaudhuri. S. (2016). Psychosocial Aspects of Job Satisfaction among the Artists of Cultural Sector. *Journal of Psychosocial Research*, 11(2).
- Tolstoy, L. (1995). What is Art? trans. Richard Pevear and Larissa Volokhonsky. *New York: Penguin Books*, 34, 13.
- Yoon, S., & Heo, S. (2019). Artists' labor sunnly behavior for multiple job holding: evidence from Korea. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 24(2), 165-181.