



جامعة المنصورة
كلية التربية



التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية لمعلمي المعاقين عقلياً بدولة ليبيا

إعداد

كريمة موسى عبد المولى محمد
مدرس مساعد بكلية التربية- جامعة طبرق

إشراف

د/ منى سمير درغام البهجي
مدرس الصحة النفسية
كلية التربية – جامعة المنصورة

أ.د/ محمود مندوه محمد سالم
أستاذ الصحة النفسية والتربية الخاصة
كلية التربية – جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١٢٦ – إبريل ٢٠٢٤

التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية لمعلمي المعاقين عقلياً بدولة ليبيا

كريمة موسى عبد الطويل محمد

مستخلص الدراسة

(التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية لمعلمي المعاقين عقلياً بدولة ليبيا):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية لدى معلمي المعاقين عقلياً بدولة ليبيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (٦٠) معلماً ومعلمة من مركز التنمية والقدرات بمدينة بنغازي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: وجود أثر دال إحصائياً للتفاعل بين النوع (ذكر/ أنثى) والخبرة (أقل من ١٠ سنوات / ١٠ سنوات فأكثر) على مقياس التوافق المهني لدى معلمي المعاقين عقلياً، كما يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين النوع (ذكر/ أنثى) والخبرة (أقل من ١٠ سنوات / ١٠ سنوات فأكثر) على مقياس الكفاءة الذاتية لدى معلمي المعاقين عقلياً. الكلمات المفتاحية: التوافق المهني - الكفاءة الذاتية - معلمو الإعاقة العقلية.

Abstract:

Professional compatibility and its relationship to the self-efficacy of teachers of the mentally disabled in Libya - The study aimed to reveal the relationship between professional compatibility and self-efficacy among teachers of the mentally disabled in the state of Libya. The study used the descriptive analytical approach. The study sample consisted of (60) male and female teachers from the Center for Development and Capabilities in the city of Benghazi. The results of the study reached: There is a statistically significant effect of the interaction between gender (male female) and experience less than 10 years (10 years or more) on the measure of professional compatibility among teachers of the mentally disabled. There is also a statistically significant effect of the interaction between gender (male female) and experience less than 10 years. 10 years and more on the self-efficacy scale of teachers of the mentally disabled.

Keywords : professional compatibility - self-efficacy - teachers of mental disability.

مقدمة:

ترتكز عملية التعليم بشكل عام والتربية الخاصة بشكل خاص على العديد من العناصر التي من أهمها المعلم؛ فهو محور تلك العناصر، والعنصر الأساسي في نجاحها، والفاعل والمؤثر في تحقيق الأهداف التعليمية، بما يمثله من فكر وقدرات، وهذه المكانة العالية للمعلم كانت وستظل في مختلف أنظمة التعليم ومؤسساته.

بالإضافة إلى أن المعلم الذي يمتلك معتقدات كفاءة ذاتية عالية أكثر قدرة على تنظيم ذاته، وأكثر قدرة على مواجهة التحديات التربوية والبيئية، واستخدام معارفه ومهاراته في اتخاذ القرارات والتأثير في الآخرين، ولهذا تأتي الكفاءة الذاتية للمعلم بمثابة مرآة معرفية تعكس إمكانات المعلم وقدراته (Khalid, Saadia, Zubair, Aisha, 2017): 205.

كما يوضح أوكش ألن (Okech, Allan, 2017: 116) أنه على الرغم من توافر قدر كافٍ من المقررات التربوية والتدريسية التي تدرب الطالب في كليات التربية ليصبح ذا كفاءة ذاتية مرتفعة في مهنة التدريس، إلا أن المعلم - وخاصة معلم التربية الخاصة - لا يزال يواجه تحديات كبيرة تختص بطريقة تعامله مع المعطيات اليومية، وعلاقاته في البيئة المدرسية، وعدم التوافق مع زملائه وإدارة المدارس، إلى جانب مشكلات نفسية من إحباط واحترق نفسي، وعدم رضا في الجانب الأكاديمي والجانب الوظيفي.

مشكلة الدراسة:

يشير محمد إبراهيم محمد (٢٠٢١: ٢١٧) إلى أن النجاح من أهم المؤثرات في التوافق المهني للمعلم، فقد توصلت نتائج بعض الدراسات التي أجريت في مختلف المهن ذات العلاقة المباشرة بالجمهور إلى أن الشخص الذي يتمتع بذكاء وجداني عالٍ هو في الواقع يمتلك القدرة على النجاح بشكل أفضل في أي عمل يقوم به، وأن الذكاء الوجداني يعد معياراً جيداً بين الأداء العالي والأداء المتوسط والمنخفض.

كما تصيف حليلة إبراهيم أحمد (٢٠١٥: ٢٩٧) أن انخفاض التوافق المهني يعد مظهراً مهماً لمشكلات القلق والخوف نتيجة القصور في مهارات الذكاء الوجداني، وأنه توجد علاقة عكسية بين مشكلات القلق والخوف نتيجة القصور في مهارات الذكاء الوجداني، كما أن نجاح المعلمين في مهنة التدريس يتأثر بمدى توافقهم وتجانسهم مع ذواتهم ومع الآخرين، والانفعالات التي يبدونها المعلمون في مواقفهم التدريسية قد تؤثر على قدرتهم المهنية، وكفاءتهم الإنتاجية.

ويشير هارتس فيلد (Hartsfield, 2016: 56-57) أن معظم المؤسسات العالمية التي تعنى بشؤون ذوي الاحتياجات الخاصة وضعت معايير لتحديد الكفايات التربوية الواجب توافرها لدى معلم التربية الخاصة، ويمكن أن تتوزع هذه الكفايات التربوية على عدة مجالات رئيسية هي: الكفاءة الشخصية، وكفاءة القياس والتشخيص والتقييم، وكفاءة إعداد الخطة التربوية الفردية، وكفاءة تنفيذ الخطة التعليمية.

كما يشار إلى أن الذين يمتلكون إحساساً قوياً بالكفاءة الذاتية، تكون لديهم القدرة على تحليل المشكلة، والوصول إلى الحلول المناسبة، وفي المقابل فإن الذين لا يمتلكون هذا الإحساس بالكفاءة الذاتية، فإن هذا يؤدي إلى التوتر والضغط، ويحد من الاستخدام الفعال للقدرات المعرفية، وتحويل الانتباه من الاستخدام الأمثل لهذه القدرات إلى إثارة القلق والتوتر حول العجز الذاتي، واحتمالية الوقوع بالفشل.

وتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

س ما العلاقة بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية لدى معلمي المعاقين عقلياً بدولة ليبيا؟
وينبثق من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

س ١ هل توجد فروق بين الذكور والإناث من معلمي المعاقين عقلياً في التوافق المهني تبعاً لمتغير الخبرة، والتفاعل بينهما؟

س ٢ هل توجد فروق بين الذكور والإناث من معلمي المعاقين عقلياً في الكفاءة الذاتية تبعاً لمتغير الخبرة، والتفاعل بينهما؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية لدى معلمي المعاقين عقلياً بدولة ليبيا.

أهمية الدراسة:

١ - الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية لدى معلمي المعاقين عقلياً بدولة ليبيا.

- ٢- مساعدة الباحثين في بناء البرامج الخاصة بتنمية الكفاءة الذاتية لدى معلمي المعاقين عقلياً.
٣- بناء مقاييس جديدة للتوافق المهني والكفاءة الذاتية لدى معلمي المعاقين عقلياً.

المفاهيم الإجرائية للدراسة:

- **معلمو الإعاقة العقلية:**
تعرف الباحثة معلمي الإعاقة العقلية إجرائياً بأنهم: الأشخاص المؤهلون من جميع الجوانب المهنية، والتعليمية، والنفسية، والاجتماعية في مجال الإعاقة العقلية لتحقيق الأهداف والتوافق لفئة الطلاب القابلين للتعليم في المراكز الخاصة أو مدارس التربية الخاصة.
- **التوافق المهني:**
تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: عملية دينامية مستمرة يقوم بها معلم المعاقين عقلياً لتحقيق التوافق بينه وبين عناصر البيئة المهنية من (طلاب- زملاء- إدارة) ويتضمن عاملين، هما:
الرضا:
- يعرف بأنه: المشاعر الإيجابية لمعلم المعاقين عقلياً نحو (طبيعة الفئة التي يتعامل معها - ظروف العمل- الدخل- النمو المهني للمعلم).
- **الشعور بتقدير الآخرين:**
هو يعكس الطريقة التي تقدر بها الأطراف المعنية من (زملاء- أولياء أمور- إدارة) جهد وعمل معلم المعاقين عقلياً.
- **الكفاءة الذاتية:**

تعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: قدرة معلم الإعاقة العقلية على تعليم وإتقان مهارات جديدة لاستخدامها في مهام متنوعة، كما تتضمن قدرته على التعلم والاستمتاع بما يتعلمه، بالإضافة إلى ثقته بذاته وطموحه، والاستمرار في أعماله ومثابرتة في المهام المكلف بها، وحب الاستطلاع، وتحدي الصعاب، والمرونة في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، ويحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها معلم الإعاقة العقلية على مقياس الكفاءة الذاتية وأبعادها، وتقاس الكفاءة الذاتية لمعلمي المعاقين عقلياً من خلال ثلاثة أبعاد هي:

- ١- **المثابرة:** هي قدرة معلم الإعاقة العقلية على المثابرة وبذل الجهد المستمر دون ملل لمواجهة المشكلات وحلها وإنجاز المهام المحددة.
- ٢- **الثقة بالذات:** هي قدرة معلم الإعاقة العقلية على أداء ما يوكل إليه من أعمال وحل المشكلات بطريقة ناجحة، وكذلك التغلب على المواقف الصعبة، والتعامل بكفاءة مع مستجدات الحياة.
- ٣- **تفضيل المهام الصعبة:** هي قدرة معلم الإعاقة العقلية للإقبال على مواقف التحدي والإصرار على تخطي العقبات والصعاب التي قد تواجهه في الحياة.

محددات الدراسة:

تتمثل محددات الدراسة فيما يلي:

- **المحددات المنهجية:** اتبعت الباحثة المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة الدراسة.
- **المحددات المكانية:** تم تطبيق الدراسة بـمدرسة الإشراف لتنمية القدرات الذهنية بمدينة البيضاء بليبيا، ومركز تنمية القدرات الذهنية بمدينة بنغازي بليبيا.
- **المحددات الزمانية:** تم تطبيق أدوات الدراسة بعد الانتهاء من تصميم أدوات الدراسة (الفصل الثاني عام ٢٠٢٣م).
- **المحددات البشرية:** تكونت عينة الدراسة من (٦٠) معلماً ومعلمة من معلمي المعاقين عقلياً بليبيا.

● **المحددات القياسية:** استخدمت الباحثة الأدوات الآتية:

- ١ - مقياس التوافق المهني لمعلم الإعاقة العقلية (إعداد الباحثة).
- ٢ - مقياس الكفاءة الذاتية لمعلم الإعاقة العقلية (إعداد الباحثة).

إطار نظري:

أولاً- التوافق المهني:

أ- مفهوم التوافق المهني:

تعرفه إيمان محمود عبيد (٢٠١٦: ٧٨) بأنه: «حالة عقلية تتضمن كل المشاعر التي تعبر عن المدى الذي يمكن أن يصل إليه الأفراد في إدراك وفهم الحاجات المتعلقة بوظائفهم التي يسابقون لها في الحياة مستقبلاً».

كما تعرفه إيمان عبد الوهاب محمود (٢٠٢٠: ٨٧) بأنه: «حالة ديناميكية متغيرة من اتساق أو تطابق قدرات الفرد وحاجاته من جهة، والمتطلبات العقلية والاجتماعية لبيئة العمل المادية والاجتماعية من جهة أخرى».

ب- أبعاد التوافق المهني:

يذكر صالحة عبد الله الشخي (٢٠٢١: ٣٠٤ - ٣٠٥) أن من أبعاد التوافق المهني لمعلم التربية الخاصة ما يلي:

- **الشعور بالأمن والاستقرار:** ويعني شعور المعلم بالأمان في عمله واستقراره فيه، ورغبته في التواصل وتحقيق ميوله ورغباته وإحساسه بالنجاح وإتاحة الفرص للترقية بشكل عادل.
- **ظروف العمل:** هي العوامل المحيطة بعمل معلم التربية الخاصة، والتي تؤثر على أدائه المهني مثل:

بعد المدرسة عن المنزل، عدد ساعات العمل، عدد الحصص الأسبوعية، الإجازات، المقررات، الموصلات، توافر الأدوات والوسائل.

- **العائد المادي:** يشير إلى ما يحصل عليه المعلم من أجر شهري وحوافز ومكافآت، وذلك من حيث كفايته وتناسبه مع طبيعة العمل ومقدار الرفاهية التي يوفرها.
- **مكانة المهنة:** هي مقدار ما تحظى به المهنة من تقدير واحترام ومكانة في المجتمع.
- **الكفاءة في إنجاز العمل:** تعني أداء المعلم لعمله بشكل مرضٍ له، ومرضٍ للآخرين من حيث الرضا عن العمل والانضباط والالتزام في العمل والسرعة والمهارة في الأداء.
- **العلاقات الاجتماعية:** ويقصد بها علاقة المعلم برؤسائه في العمل من حيث التوجيه والإرشاد والعدالة والمساعدة في حل المشكلات واتخاذ القرارات، بالإضافة إلى العلاقات الشخصية مع الزملاء والتلاميذ في العمل ومدى الارتباط بينهم وتبادل المعلومات والخبرات.

ج- أهمية التوافق المهني:

- يشير محمد إبراهيم محمد (٢٠٢١: ٢١٥ - ٢١٦) إلى أهمية التوافق المهني التي تتمثل فيما يلي:
- **الأسباب الثقافية:** تعلق كل المنظمات في جميع دول العالم أمالاً على الحريات الشخصية التي تكفلها الدساتير والمواثيق في تلك الدول، وفي هذا المجال تعد أخلاقيات المهنة جزءاً رئيسياً للحياة الإنسانية، وأن الأفراد لهم الحرية الكاملة في التعبير عن مشاعرهم تجاه عملهم بالسلب أو الإيجاب.
- **الأسباب الوظيفية:** يعني أن هناك قيمة ضمنية لدى الأفراد لمفهوم التوافق المهني، وأن مشاعرهم، وميولهم للمهنة يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها واستقرارها.
- **أسباب التنبؤ بسلوكيات العمل المهمة:** كسلوك ترك العمل، وسلوك المواطنة، وسلوك التغيب غير المبرر عن العمل، والتميز في أداء العمل.

د - عناصر التوافق المهني:

- يذكر هشام زروقة، ورشد قريري (٢٠٢٠: ٧٨ - ٧٩) أن من عناصر التوافق المهني ما يلي:
- **عناصر بيئة العمل:** والمقصود بها المحيط أو المكان الذي يقضي فيه الموظف حياته العملية والمهنية.
 - **الإنجاز:** هو حجر الأساس الذي يمكن من تعزيز شعور الشخص بالنجاح، وأكثر الإنجاز أهمية هو الذي له معنى للشخص في تحقيق أهدافه في العمل.
 - **العلاقات الاجتماعية:** ويقصد بها الروابط الموجودة بين العاملين بدافع التعامل المستمر فيما بينهم، وتتميز هذه العلاقات بأنها لا تقوم على تبادل المصالح والمنافع المادية، بل تقوم على المنافع المعنوية كإشباع رغبة الإنسان في التواصل مع غيره.
 - **الأداء المهني:** ويقصد به مجموعة من الصفات التي عادة ما يبحث عنها أصحاب الأعمال في الأشخاص المتقدمين لطلب وظائف لديهم.
 - **المجال الاقتصادي:** ويقصد به العناصر الاقتصادية التي تتكون من الأفراد والشركات وكيفية تفاعلهم مع الأسواق الفردية وتدره الموارد والأنظمة الحكومية.

هـ - أسس التوافق المهني:

- يشير لافي وهبي الشاهد (٢٠٢٠: ٣٥١) إلى أن هناك بعض الأسس التي يجب توافرها لتحقيق التوافق المهني لدى المعلمين، تتمثل فيما يلي:
- **الميول:** يعد الميل استجابة الفرد استجابة سلبية أو إيجابية نحو فكرة ما، وهو يعد أحد جوانب الشخصية التي تم الاهتمام بها، حيث يعد الفرد العامل الأكثر رضا عن عمله، والأكثر سعادة في حياته، وفي مجال عمله، أو خارجه هو الذي يعمل في مهنة تتفق مع ميوله.
 - **الاستعدادات والقدرات:** إن النجاح في العمل يعتمد أساساً على استعدادات الفرد وقدراته للقيام بأي عمل من الأعمال، فالقدرة هي القوة الفعلية على أداء عمل عقلي أو حركي، ويصل إليها الفرد العامل عن طريق التدريب والتعليم، فبالاستعداد والقدرة على التدريب يصل الفرد إلى المهارة على أداء الأعمال بدقة، والتكيف مع الظروف المتغيرة، وكذلك تحقيق الكفاية التي تتطلبها المهنة بسهولة وبدون عناء.
 - **الأجر:** وهو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف نظير عمله اليومي الذي يقدم فيه جهده للتنظيم، هذا المبلغ يستعمله الفرد لإشباع حاجاته الأساسية ويتوقف رضا الفرد عن الراتب بمدى كفايته لإشباع حاجاته مقارنة بالجهد المبذول.
 - **الترقية:** ينظر للترقية على أنها حصول الموظف على فرص للترقية إلى مناصب أعلى بحيث تمنحه الترقية الإشباع المادي والمعنوي، ولذلك يتوقف رضا الفرد على مدى إتاحة الفرصة له للترقي.

و- العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

- تؤكد رندي عطية فهد (٢٠٢١: ١١٦ - ١١٧) أن من أهم عوامل خصائص الشخصية التي تؤثر في التوافق المهني عاملين هامين هما:
- **الحالة الجسمية:** التي ترجع أساساً إلى عامل فسيولوجي، حيث إن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى إخلال في وظائفها، وهذا الخلل يؤثر في سلوك الفرد وفي استجابته للمواقف المختلفة، وإذا كان الخلل كبيراً كان تأثيره كبيراً، ويمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة.
 - **الاضطرابات الانفعالية والنفسية:** الصراع، والقلق، والإحباط، هي عوامل مؤثرة في الصحة النفسية بالنسبة للفرد، كل هذا يؤثر على توافق الفرد المهني ويؤثر فيه.

ثانياً- الكفاءة الذاتية:

أ- مفهوم الكفاءة الذاتية:

يشير محمود عبد الفتاح أحمد (٢٠١٩: ٢٥٩) إلى أن «مفهوم الكفاءة الذاتية يعد محورياً رئيساً من محاور نظرية التعلم الاجتماعي، حيث ترتبط اعتقادات الفرد بالكفاءة الذاتية والدافعية والإنجازات الشخصية، فالفرد يفسر إنجازاته بالإمكانات التي يعتقد أنه يمتلكها، وذلك ببذل أقصى جهد لتحقيق النجاح، وتشكل الكفاءة الذاتية مصدراً هاماً في شعور الأفراد بالنجاح والتفوق، بل والاستمتاع بالحياة بصورة أقوى وبتقنة كبيرة بالنفس».

كما يعرف رينجر (Ringer,2017: 32) الكفاءة الذاتية بأنها: «معتقدات المعلمين الشخصية في قدرتهم على تحقيق النتائج المرجوة».

كما يعرفها ويت (Wyatt,2018: 95) بأنها: «إيمان الفرد بقدرته على المشاركة في الإجراءات المطلوبة لإنجاز مهمة محددة بنجاح في سياق معين».

ب- أبعاد الكفاءة الذاتية:

وضح شيه وشاو (Chih & Chao,2017:391 -392) أن أبعاد الكفاءة الذاتية تتمثل

فيما يلي:

- **الخبرات البديلة:** وتشير للخبرات غير المباشرة التي تصدر عن الآخرين من خلال الملاحظة أو الترجمة لسلوكهم، ويتسم تأثيرها بالقوة حينما تكون خبرة الفرد السابقة بالنشاط قليلة، أو حينما يكون هناك قدر من عدم التأكد من القدرة الخاصة.

- **الإنجازات الأدائية:** تعتمد على خبرات الفرد السابقة وخبرته عن أدائه، مما يعود إلى نقل هذه الخبرات إلى مواقف أخرى مشابهة.

- **الإقناع اللفظي:** يتحدد بمدى قناعة الفرد بخبرات الآخرين اللفظية، فمن لدى ميل للإقناع اللفظي تكون لديه كفاءة ذاتية في مواجهة المواقف الصعبة.

- **الاستثارة اللفظية:** تسهم في تسهيل إنجاز المهمات البسيطة، حيث يمكن للمعلمين أن يحددوا درجة كفاءتهم من خلال انفعالاتهم عند مواجهة الموقف، وعندما يشعر المتعلمون بردود فعل سيئة تجاه المهام يصدرن أحكاماً منخفضة عن كفاءتهم الذاتية.

كما أشارت وفاء محمد إبراهيم (٢٠٢١: ٣٢٦ - ٣٢٧) إلى أبعاد الكفاءة الذاتية المرتبطة

بالأداء، التي تتمثل فيما يلي:

- **قدر الكفاءة الذاتية:** وهو يختلف تبعاً لطبيعة الموقف وصعوبته ، ويتضح قدر الكفاءة الذاتية عندما تكون المهام مرتبة وفق مستوى الصعوبة، والاختلافات بين الأفراد في توقعات الكفاءة، ويتحدد هذا البعد كما يشير باندورا من خلال صعوبة الموقف، ويظهر هذا البعد بوضوح عندما تكون المهام مرتبة من السهل إلى الصعب، لذلك يطلق على هذا البعد مستوى صعوبة المهمة.

- **القوة أو الشدة:** ويتحدد بعد القوة في خبرة الفرد ومدى ملاءمتها للموقف، فالفرد الذي يمتلك توقعات مرتفعة يمكنه الاجتهاد والإصرار في العمل وبذل أقصى طاقاته في مواجهة الخبرات اللاحقة والمواقف الصعبة القادمة، كما أن الشعور بقوة الكفاءة الذاتية تمكن الفرد من اختيار الأنشطة التي سينجزها بنجاح.

ج- أنواع الكفاءة الذاتية:

صنف العلماء الكفاءة الذاتية إلى عدة أنواع، ويشير صافي محمد العدوان، شاكرا إبراهيم

الخياط (٢٠١٦: ٣٢١ - ٣٢٢) إلى أنه تم تصنيف أنواع الكفاءة الذاتية إلى ما يلي:

- **الكفاءة الذاتية العامة:** يقصد بها قدرة الفرد على القيام بالسلوك الذى يحقق نتائج إيجابية في موقف محدد، والسيطرة على الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الأفراد، والتنبؤ بالجهد والنشاط لتحقيق العمل الموكل إليه.
 - **الكفاءة الذاتية الخاصة:** يقصد بها الأحكام والمعتقدات التي يصدرها المتعلم عن مدى قدرته على تحقيق الأعمال أو الأداءات في مهمة محددة.
 - **الكفاءة الذاتية القومية:** يقصد بها تلك الكفاءة التي ترتبط بأحداث لا يستطيع المواطنون السيطرة عليها، وكذلك لها تأثير على من يعيشون في الداخل، وتعمل على إكسابهم أفكاراً ومعتقدات عن أنفسهم.
 - **الكفاءة الذاتية الجماعية:** يقصد بها مجموعة تؤمن بقدراتها وتعمل في نظام جماعي لتحقيق المستوى المطلوب منها، وتكمن جذور الكفاءة الذاتية الجماعية في كفاءة أشخاص هذه الجماعة.
- د - أهمية الكفاءة الذاتية:**

تذكر سارة عاصم رياض (٢٠٢١: ٣١٧ - ٣١٨) أن المعلم الذي لديه كفاءة ذاتية يعمل على تحسين أدائه ومهاراته، وزيادة ثقة طلابه بأنفسهم، وتحسين حالتهم العاطفية، ورفع تحصيلهم الدراسي وتطوير مهاراتهم، ويعد شعور المعلم بكفاءته الذاتية فكرة مهمة، حيث إنها تؤثر في مخرجات الطلاب، وتؤثر في سلوك المعلم واتجاهاته، وتظهر هذه الأهمية فيما يلي:

- **اختيار السلوك:** الكفاءة الذاتية تؤثر على اختيار الفرد للأنشطة والمهام التي يعتقد أنه ينجح فيها، ومن جهة أخرى فهو يمتنع عن الأنشطة التي يعتقد بعدم نجاحه فيها، أو لديه اعتقاد بأنه يحصل فيها على نتائج غير محبذة، ويقدم على المهام والمجالات التي يؤمن بأنها تتناسب مع قدراته وكفاءته الذاتية.

- **مستوى الهدف ومقدار الجهد:** هنا نرى التداخل بين الكفاءة والدافعية، حيث يقوم الأفراد ذوو الكفاءة الذاتية المرتفعة باختيار الأهداف عالية المستوى، ويميلون لتلك الأهداف، ويكونون أكثر اجتهاداً في تحقيقها، بعكس الأهداف ذات المستوى المتدني.

كما يذكر أحمد كمال عبد الوهاب (٢٠٢٢: ٤٣٣ - ٤٣٤) أن أهمية الكفاءة الذاتية للمعلم تتمثل فيما يلي:

- **أنماط التفكير وردود الأفعال:** هناك علاقة تربط الكفاءة الذاتية بمفهوم العزو، حيث إن الأفراد ذوي الكفاءة العالية ينسبون سبب فشلهم في مقرر دراسي ما لجهدهم الدراسي غير الكافي، وإلى تسرعهم، أو عدم المراجعة غير الكافية للأبحاث، بعكس ذوي الكفاءة المتدنية الذين يعزون فشلهم لضعف قدراتهم، وأنهم غير قادرين على النجاح، إن الصعوبات التي تواجه ذوي الكفاءة المتدنية تخلق لديهم ضغطاً وقلقاً يزيدان حالة الصعوبة، ومن ثم يتأثر مستوى الإنجاز لديهم.
 - **سلوكيات الفرد الفعلية وتوقعاته عن نفسه:** قبل أن يبدأ بتأدية المهام المطلوبة، فالأفراد ذوو الكفاءة الذاتية المتدنية سلبيون في تقديرهم لذاتهم، ولديهم مبالغة في وصف المعوقات التي تواجههم، مما يضعف عزيمتهم ويقوى احتمال إصابتهم بالإحباط قبل إنجاز المهمة، بعكس من يمتلكون كفاءة ذاتية عالية، فهم واثقون من قدراتهم العقلية ومهاراتهم المعرفية، مما يخلق لديهم توقعات عالية، ومستوى عال من إنجازهم للمهام المطلوبة.
- هـ - العوامل المؤثرة في الكفاءة الذاتية:**

يرى كير (Kerr, 2021: 112 - 113) أن من أهم العوامل التي لها الأثر الكبير في ظهور الكفاءة الذاتية لدى الأفراد ما يلي:

- **نشأة الشعور بالسيادة الشخصية:** الفرد يولد دون أي شعور بمفهوم الذات باستثناء الذات الجسمية، ولذلك يجب أن تؤسس الذات بطريقة اجتماعية من خلال الخبرات المنقولة بواسطة

البيئة، وينتقل الشعور بالسيادة الشخصية من إدراك العلاقات العرضية بين الأحداث إلى فهم أسباب وقوع الأحداث، ثم إلى إدراك القدرة على إنتاج الأحداث، وهذا بدوره يؤدي إلى الشعور بالكفاءة الذاتية.

- الأسرة: إن الوالدين الذين يستجيبان لسلوك أولادهم، ويسمحان لهم بالحركة بحرية من أجل الاستكشاف الذي يرغب الطفل فيه دائماً، ويشجعان الأولاد على أن يجربوا الأنشطة الجديدة، يعملان على تسهيل تطوير الكفاءة الذاتية لديهم، حيث ترتبط كفاءة الذات لدى الأطفال بالقدرة على إنجاز المهام وإدراك التأثيرات الهادفة.

وترى الباحثة أن التوافق المهني جزء من التوافق العام وأحد مظاهره وخاصة في مجال تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، وأن ارتفاع درجة التوافق المهني لدى معلمي الإعاقة العقلية يعد مؤشراً قوياً على نجاح سير العملية التعليمية، وتحقيق أهدافها على أكمل وجه، كما أن علاقة المعلم بزملائه من العوامل المهمة والفعالة في التوافق المهني أو عدم التوافق المهني، فكلما كان المعلم أكثر انتماءً لزملائه في البيئة التعليمية وقوي اتصاله وعلاقته بهم زادت فرصة اكتسابه تقدير الآخرين وفرصة تحقيقه لأهدافه الشخصية، وبناءً على ذلك زادت الثقة؛ لأن العلاقة الحسنة بين المعلمين تشعر المعلم بالارتياح في عمله والرضا عنه، ومن ثم يتحقق له التوافق المهني الجيد مع عمله.

كما ترى الباحثة أن الكفاءة الذاتية تعد بمثابة الركيزة الأساسية للمعلم؛ ليستطيع تفعيل طاقات الطلاب الذهنية ورفع درجة تركيزهم العقلي على استيعاب شرح المعلم لهم، ولأن الكفاءة الذاتية هي جوهر القوة الإنسانية، فلا يتصور أن يستطيع المعلم القيام بالشرح الوافي والتمام في حال عدم توافر قدر كبير من الكفاءة الذاتية، التي تتسم بعدة خصائص منها:

أنها تعبر عن اعتقادات الفرد وتوقعاته حول أدائه، وتتضمن الثقة بالنفس في القدرة على الأداء الجيد، كما أنها تنبؤية بالأداء المستقبلي الجيد والفعال، وتستلزم المثابرة وبذل الجهد لإنجاز المهام الصعبة.

الدراسات السابقة:

تعرض الباحثة فيما يلي مجموعة من الدراسات التي أجريت حول موضوع الدراسة، حيث تناولت بعض الدراسات التي اهتمت بالتوافق المهني لدى معلمي الإعاقة العقلية، كما تناولت بعض الدراسات الأخرى حول الكفاءة الذاتية لدى معلمي الإعاقة العقلية.

١- دراسة إيمان محمود (٢٠٢٠):

هدفت إلى التعرف على مستوى إدارة الذات، مستوى الكفاءة الذاتية، مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين إدارة الذات والكفاءة الذاتية، والكشف عن العلاقة بين إدارة الذات والتوافق المهني أيضاً، بالإضافة إلى التعرف على الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة (ذكور/ إناث) وقد أسفرت نتائج الدراسة عن الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مهارات إدارة الذات لدى أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية لدى أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والكفاءة الذاتية لدى أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة.

٢- دراسة علاء جودة (٢٠٢١):

هدفت إلى تحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والكفاءة الذاتية لدى معلمي التربية الخاصة، وقد تم تطبيق أدوات البحث المتمثلة في مقياس جودة الحياة الوظيفية المدركة، ومقياس الكفاءة الذاتية على عينة مكونة من (١٠٠) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة بمدارس التربية الخاصة التابعة لإدارة شرق كفر الشيخ التعليمية، وأشارت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة.

٣- دراسة صالحة الشخي (٢٠٢١):

هدفت إلى التعرف على الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة بمدينة جدة، شملت الدراسة (٤٠٢) معلمة طبقت عليهن الأدوات التالية: مقياس الرفاهية النفسية للمعلمين والمعلمات، ومقياس التوافق المهني للمعلمين والمعلمات، وكلاهما من إعداد الباحثة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.
- وجود مستوى مرتفع من الرفاهية النفسية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح معلمات التعليم العام في الرفاهية النفسية في الأبعاد التالية: (الاستقلالية، الروحانية، قبول الذات، التمكن البيئي، العلاقات الاجتماعية، الاتزان الانفعالي، والنضج الشخصي).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح معلمات التربية الخاصة في الدرجة الكلية للتوافق المهني وفي الأبعاد التالية: (التوافق مع بيئة العمل، متطلبات العمل، الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية).
- كما أوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً لصالح معلمات التعليم العام في المرحلة الدراسية وطبيعة المكان وعدد الأبناء والعمر وسنوات الخبرة، بينما كانت لصالح معلمات التربية الخاصة في متغيري الحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي).

٤- دراسة شيماء حشيش (٢٠٢١):

هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني لدى معلمي التربية الفكرية، تكونت عينة البحث من (٢٠) معلماً ومعلمة من مدرسة التربية الفكرية بدمياط، تراوحت أعمارهم بين (٣٦ - ٤٨) عاماً. وتم تطبيق مقياس إدارة الذات إعداد: هويدة حنفي محمود (٢٠١٣) وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمين ومعلمات التربية الفكرية على مقياس إدارة الذات.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمين ومعلمات التربية الفكرية على مقياس التوافق المهني.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمين ومعلمات التربية الفكرية على مقياس إدارة الذات باختلاف سنوات الخبرة التدريسية لصالح الأقدم خبرة.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمين ومعلمات التربية الفكرية على مقياس التوافق المهني باختلاف سنوات الخبرة التدريسية لصالح الأقدم خبرة.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات إدارة الذات: (إدارة الوقت، إدارة الانفعالات، إدارة العلاقات الاجتماعية، الثقة بالنفس، الدافعية الذاتية) والتوافق المهني لمعلمي التربية الفكرية.

تعليق على الدراسات السابقة:

من خلال اطلاع الباحثة على بعض الدراسات السابقة - التي أتيح لها الاطلاع عليها - التي تناولت التوافق المهني، وتقييم مستوي التوافق المهني لدى معلمي الإعاقة العقلية، فقد أمكن للباحثة أن تستخلص منها ما يلي:

- اختلفت أدوات الدراسة الحالية مع أدوات الدراسات السابقة من حيث استخدام مقاييس معدة من قبل الباحثين أو مقاييس جاهزة وحسب طبيعة كل دراسة: إيمان محمود (٢٠٢٠) مقياس الكفاءة الذاتية، علاء جودة (٢٠٢١) مقياس الكفاءة الذاتية، وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة مقياس التوافق لمعلمي الإعاقة العقلية (إعداد الباحثة).
- كما توصلت نتائج بعض الدراسات إلى أن معلمي المعاقين عقلياً يعانون من نقص في مستوى الكفاءة الذاتية كما في دراسة إيمان محمود (٢٠٢٠).
- اتفقت معظم الدراسات السابقة على أن نقص الكفاءة الذاتية لدى معلمي المعاقين عقلياً يؤثر بشكل مباشر على الطلاب المعاقين عقلياً وعلى مستواهم التعليمي، مما ينعكس على أدائهم المهني والطرق والوسائل التعليمية التي يتبعونها في تعليم الأطفال المعاقين عقلياً، كما يتسبب ذلك في رفع درجة الضغوط النفسية والمادية لديهم، ويتفق هذا التوجه مع نتائج كل من: الدراسات العربية والأجنبية.
- بينت نتائج دراسة إيمان محمود (٢٠٢٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية لدى أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة.
- كشفت دراسة علاء جودة (٢٠٢١) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية المدركة والكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة.

إجراءات الدراسة:

■ عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من معلمي الإعاقة العقلية، وقد بلغت عينة الدراسة الأساسية (٦٠) من معلمي الإعاقة العقلية، تراوحت أعمارهم بين (٢٤ - ٥٠) عاماً، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣)، وقد حصلت الباحثة على البيانات الأولية من معلمي الإعاقة العقلية.

■ أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة الأدوات التالية:

أ- مقياس التوافق المهني لمعلمي الإعاقة العقلية (إعداد الباحثة).

ب- مقياس الكفاءة الذاتية لمعلمي الإعاقة العقلية (إعداد الباحثة).

وفيما يلي توضيح الباحثة الخطوات الإجرائية التي تم اتباعها في تصميم تلك الأدوات

والتحقق من الخصائص السيكومترية لها:

أ- مقياس التوافق المهني لمعلمي الإعاقة العقلية (إعداد الباحثة):

قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس حتى تتمكن من التعرف على التوافق المهني لمعلمي

الإعاقة العقلية، وتم إعداد هذا المقياس وفقاً للخطوات التالية:

- الاطلاع على الكتابات النظرية والتراث السيكولوجي والدوريات في مجالات علم النفس والصحة النفسية والتربية الخاصة، التي تناولت التوافق المهني للمعلم بصفة عامة، والتوافق المهني لمعلمي الإعاقة العقلية بصفة خاصة.

- الاطلاع على بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت التوافق المهني للمعلم بصفة عامة، والتوافق المهني لمعلمي الإعاقة العقلية بصفة خاصة، مثل دراسات: سلمان جاسم

(٢٠١٦)، سفيان بوعطيط (٢٠١٨)، إيناس صالح (٢٠١٨)، (Bozgeyikli 2018)، دعاء إبراهيم (٢٠١٩)، رندی عطية فهد (٢٠٢١).

- الاطلاع على عدد من المقاييس التي تناولت التوافق المهني للمعلم بصفة عامة، والتوافق المهني لمعلمي الإعاقة العقلية بصفة خاصة، كمقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة إعداد صلاح الدين عطا الله (٢٠٠٩)، استبانة التوافق المهني إعداد أيمن موسي (٢٠١١)، مقياس التوافق المهني إعداد أمل عبد الله (٢٠١١)، مقياس التوافق المهني إعداد لافي هبيبي (٢٠١٢)، مقياس التوافق المهني إعداد إيمان عبيد (٢٠١٤)، مقياس التوافق المهني إعداد سعد السبيعي (٢٠١٦).

بناءً على ما سبق، وبعد إجراء مقابلة مع بعض معلمي الإعاقة العقلية بمركز تنمية القدرات الذهنية بمدينة بنغازي، ومدرسة الإشراف لتنمية القدرات الذهنية بمدينة البيضاء بليبيا قامت الباحثة بتحديد مفهوم التوافق المهني وتحديد مفهوم كل بعد من الأبعاد الآتية: (الرضا، الشعور بتقدير الآخرين)، ومن ثم إعداد الصورة الأولية للمقياس الذي تضمن (٣٢) مفردة موزعة على بعدين.

- قامت الباحثة بتوزيع المقياس على عينة قوامها (٦٠) من معلمي الإعاقة العقلية بمركز تنمية القدرات الذهنية بمدينة بنغازي، ومدرسة الإشراف لتنمية القدرات الذهنية بمدينة البيضاء بليبيا، وبعد حساب معامل الاتساق الداخلي بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد تم التوصل إلى الصورة النهائية للمقياس.

■ وصف المقياس:

يتكون مقياس التوافق المهني لدى معلمي المعاقين عقلياً من (٣٢) مفردة، موزعة على بعدين، وأمام كل مفردة (٣) بدائل هي: (غالباً، أحياناً، نادراً)، يختار المفحوص بديلاً واحداً فقط منها.

وتعرف الباحثة التوافق المهني إجرائياً والبعدين على النحو الآتي:

● **التوافق المهني:** تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: عملية دينامية مستمرة يقوم بها معلم المعاقين عقلياً لتحقيق التوافق بينه وبين عناصر البيئة المهنية من: (طلاب- زملاء- وإدارة)، ويتكون مقياس الدراسة الحالية من البعدين التاليين:

- **البعد الأول: الرضا:** ويعرف بأنه: المشاعر الإيجابية لمعلم المعاقين عقلياً نحو: (طبيعة الفنة التي يتعامل معها - ظروف العمل- الدخل- النمو المهني للمعلم).

- **البعد الثاني: الشعور بتقدير الآخرين:** وهو يعكس الطريقة التي تقدر بها الأطراف المعنية من (زملاء- أولياء أمور- إدارة) جهد معلم المعاقين عقلياً وعمله.

■ طريقة تصحيح المقياس:

تم تصحيح المقياس وفقاً لطريقة ليكرت الثلاثية (٣، ٢، ١) حيث تتم الإجابة على كل مفردة باختيار بديل واحد من ثلاثة بدائل (غالباً، أحياناً، نادراً)، وتعطى الإجابة غالباً درجة واحدة، والإجابة أحياناً درجتان، والإجابة نادراً ثلاث درجات، وذلك إذا كانت المفردة موجبة وبالعكس إذا كانت المفردة سالبة.

■ الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني:

قامت الباحثة بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس بتطبيقه على عينة مكونة من (٤١) من معلمي المعاقين عقلياً القابلين للتعلم، ثم قامت برصد النتائج وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وكانت قيم معاملات الصدق والثبات والاتساق كما هي موضحة فيما يلي:

• **صدق المقياس: تم حساب صدق المقياس الحالي بالطرق الآتية:**
- آراء المحكمين:

قامت الباحثة بعرض المقياس على عدد من المتخصصين بمجال الصحة النفسية والتربية الخاصة بلغ عددهم (١٠) محكمين بكليتي التربية جامعتي طنطا والزقازيق وكلية علوم الإعاقة بالزقازيق، وذلك للتحقق من مدى ملاءمة المقياس للغرض الذي وضع من أجله، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها، ومدى كفاية العبارات والإضافة إليها أو الحذف منها، وتم حساب معامل الاتفاق على عبارات المقياس، ويتضح ذلك من خلال جدول (١) وذلك على النحو الآتي:

جدول (١)

التكرارات والنسب المئوية لاتفاق المحكمين على صلاحية عبارات مقياس التوافق المهني

البعد الثاني: الشعور بتقدير الآخرين		البعد الأول: الرضا	
نسبة الاتفاق (%)	رقم المفردة	نسبة الاتفاق (%)	رقم المفردة
90%	١٧	100%	١
100%	١٨	90%	٢
90%	١٩	100%	٣
100%	٢٠	100%	٤
100%	٢١	90%	٥
100%	٢٢	100%	٦
100%	٢٣	100%	٧
100%	٢٤	100%	٨
100%	٢٥	100%	٩
100%	٢٦	100%	١٠
100%	٢٧	90%	١١
100%	٢٨	100%	١٢
90%	٢٩	100%	١٣
100%	٣٠	100%	١٤
100%	٣١	100%	١٥
100%	٣٢	90%	١٦

يتضح من نتائج جدول (١) أن نسبة الاتفاق على صلاحية عبارات المقياس تراوحت بين: (٩٠ - ١٠٠) ومن ثم فقد أسفر صدق المحكمين عن عدم حذف أي عبارة بناء على صدق المحكمين.

- الصدق التلازمي (صدق المحك):

تم إيجاد الصدق التلازمي لمقياس التوافق المهني (إعداد الباحثة) بحساب معامل الارتباط بين درجات (٤١) معلماً ومعلمة على هذا المقياس ودرجاتهم على مقياس التوافق المهني (إعداد: سعد فليان السبيعي، ٢٠١٦)، وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٢) على النحو الآتي:

جدول (٢)
معاملات الارتباط بين مقياس التوافق المهني "إعداد الباحثة" (الأبعاد والدرجة الكلية) ومقياس التوافق المهني "المحك" (الدرجة الكلية)

الدرجة الكلية للمقياس	المحك	
	مقياس الباحثة	
0.616**	الرضا	
0.599**	الشعور بتقدير الآخرين	
0.673**	الدرجة الكلية للمقياس	

** تعنى أن الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠١).

يتضح من نتائج جدول (٢) أن جميع قيم معاملات ارتباط مقياس التوافق المهني (الأبعاد والدرجة الكلية) بمقياس التوافق المهني محك (الدرجة الكلية) كانت موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٥٩٩) و(٠,٦٧٣) ويدل ذلك على وجود علاقة جيدة ومهمة وقوية بينهما، ويتضح من ذلك قدرة درجات المعلمين على مقياس التوافق المهني (إعداد الباحثة) على التنبؤ بالأداء الحالي على محك آخر تستخدم فيه السمة موضع الاهتمام.

- مؤشر الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال:

١- ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للبعد: تم حساب معاملات ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وجاءت النتائج كما هي مبينة بالجدول (٣):

جدول (٣)

قيم معاملات ارتباط درجة المفردة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

المرتبة	معامل الارتباط	المفردة	المرتبة	معامل الارتباط	المفردة
١	0.489**	١٧	١	0.414**	١٧
٢	0.505**	١٨	٢	0.410**	١٨
٣	0.553**	١٩	٣	0.596**	١٩
٤	0.631**	٢٠	٤	0.590**	٢٠
٥	0.426**	٢١	٥	0.565**	٢١
٦	0.555**	٢٢	٦	0.475**	٢٢
٧	0.414**	٢٣	٧	0.578**	٢٣
٨	0.471**	٢٤	٨	0.536**	٢٤
٩	0.173	٢٥	٩	0.567**	٢٥
١٠	0.573**	٢٦	١٠	0.629**	٢٦
١١	0.520**	٢٧	١١	0.470**	٢٧
١٢	0.542**	٢٨	١٢	0.026	٢٨
١٣	0.520**	٢٩	١٣	0.519**	٢٩
١٤	0.595**	٣٠	١٤	0.417**	٣٠
١٥	0.605**	٣١	١٥	0.604**	٣١
١٦	0.429**	٣٢	١٦	0.517**	٣٢

** تعنى أن الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠١).

يتضح من نتائج جدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط درجة المفردات بالدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي

إليها بين (٠,٤١٠) و(٠,٦٣١) ويدل ذلك على وجود علاقة جيدة ومهمة بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه باستثناء المفردتين (٩، ٢٨) حيث جاء معاملا ارتباطهما بالدرجة الكلية لبعديهما (٠,١٧٣، ٠,٠٢٦) على الترتيب وهي قيم غير دالة إحصائياً، لذا تم حذفهما من المقياس في التطبيق النهائي.

٢- ارتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب معاملات ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج كما هي مبينة بالجدول (٤):

جدول (٤) قيم معاملات ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس

البعد	معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس
الرضا	0.824**
الشعور بتقدير الآخرين	0.873**

يتضح من نتائج جدول (٤) أن قيمتي معامل الارتباط كانتا موجبتين ودالتين عند مستوى دلالة (٠,٠١) وقد بلغت قيمتا معامل ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس (٠,٨٢٤) و(٠,٨٧٣) مما يدل على وجود علاقة قوية بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس.

- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

قامت الباحثة بالتحقق من قدرة مقياس التوافق المهني على التمييز من خلال حساب قيم مان ويتني (Mann-Whitney) لحساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب أعلى (٢٧%) وأدنى (٢٧%) على مقياس التوافق المهني (إعداد: سعد فليان السبيعي) في مقياس التوافق المهني (إعداد الباحثة) وكانت دلالة الفروق كما هي موضحة في جدول (٥) على النحو الآتي:

جدول (٥)

قيمة U و Z لدلالة الفروق بين أعلى (٢٧%) وأدنى (٢٧%) على مقياس التوافق المهني (إعداد: سعد فليان السبيعي) في مقياس التوافق المهني (إعداد الباحثة)

البعد	الإرباعي	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
الرضا	أدنى ٢٧%	10	5.70	57.00	2.000	-	0.01
	أعلى ٢٧%	10	15.30	153.00		3.649	
الشعور بتقدير الآخرين	أدنى ٢٧%	10	5.90	59.00	4.000	-	0.01
	أعلى ٢٧%	10	15.10	151.00		3.500	
الدرجة الكلية للمقياس	أدنى ٢٧%	10	5.80	58.00	3.000	-	0.01
	أعلى ٢٧%	10	15.20	152.00		3.572	

يتضح من نتائج جدول (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أعلى (٢٧%) وأدنى (٢٧%) على مقياس التوافق المهني (إعداد: سعد فليان السبيعي) في مقياس التوافق المهني (إعداد الباحثة) حيث جاءت جميع قيم (Z) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يدل على تمتع مقياس التوافق المهني (إعداد الباحثة) بدرجة عالية من القدرة على التمييز بين المستويات المختلفة.

• ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بالطرق الآتية:

- الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ Alpha - Chornbach":

تم حساب معامل ثبات "ألفا"، وكانت النتائج كما هي مبينة بالجدول الآتي:

جدول (٦)

قيم معاملات ثبات "ألفا كرونباخ" لمفردات مقياس التوافق المهني (الأبعاد والمقياس ككل)

المعامل ألفا كرونباخ	عدد المفردات	البعد
0.706	15	الرضا
0.835	15	الشعور بتقدير الآخرين
0.872	30	المقياس ككل

يتضح من نتائج جدول (٦) أن قيمتي الثبات لبعدي المقياس بلغتا (٠,٧٠٦، ٠,٨٣٥) على الترتيب، كما بلغت قيمة ثبات المقياس ككل (٠,٨٧٢) وهي قيم ثبات عالية ومقبولة إحصائياً، مما يدل على ثبات المقياس.

- الثبات بطريقة إعادة التطبيق:

تم التحقق من ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق إعادة تطبيقه على عينة تكونت من (٤١) معلماً ومعلمة، وكان الفاصل الزمني بين التطبيقين (١٥) يوماً، وجاءت النتائج كما هي موضحة بجدول (٧) على النحو الآتي:

جدول (٧)

معاملات الثبات ومستوى الدلالة عند إعادة التطبيق لمقياس التوافق المهني (الأبعاد والدرجة الكلية)

قيمة معامل الارتباط بين التطبيقين	البعد
0.750**	الرضا
0.807**	الشعور بتقدير الآخرين
0.826**	المقياس ككل

** تعنى أن الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠١).

يتضح من نتائج جدول (٧) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين التطبيقين: الأول والثاني لمقياس التوافق المهني (الأبعاد والدرجة الكلية) موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٧٥٠) و (٠,٨٢٦) مما يدل على وجود علاقة قوية بينهما، وتمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات.

يتبين مما سبق أن مقياس التوافق المهني ببعديه، والاختبار ككل يتمتع بدرجة من الصدق والثبات تسمح للباحثة باستخدامه في الدراسة الحالية مكوناً من (٣٠) مفردة بدلاً من (٣٢) مفردة بعد حذف (٢) مفردتين بناء على نتائج الاتساق الداخلي.

ب- مقياس الكفاءة الذاتية لمعلمي الإعاقة العقلية (إعداد الباحثة):

قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس حتى تتمكن من التعرف على الكفاءة الذاتية لمعلمي

الإعاقة العقلية، وتم إعداد هذا المقياس وفقاً للخطوات التالية:

- الاطلاع على الكتابات النظرية والتراث السيكلولوجي والدوريات في مجالات علم النفس والصحة النفسية والتربية الخاصة، التي تناولت الكفاءة الذاتية للمعلم بصفة عامة، والكفاءة الذاتية لمعلمي الإعاقة العقلية بصفة خاصة.

- الاطلاع على بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الكفاءة الذاتية للمعلم بصفة عامة،

والكفاءة الذاتية لمعلمي الإعاقة العقلية بصفة خاصة، مثل دراسات: (Chih & (2017)

Chao، مبارك بدر فالح (٢٠١٩)، (Arterbery، (2018)، ملك حلمي أحمد (٢٠١٩)،

(Onivehu et al (2017)، نهاد غسان موسى (٢٠١٩)، نور جلال عبدالحق (٢٠١٨)، هند

لوي عبد الحميد (٢٠٢١)، عيدة أمعري محمد (٢٠١٩).

- الاطلاع على عدد من المقاييس التي تناولت الكفاءة الذاتية للمعلم بصفة عامة، والكفاءة الذاتية لمعلمي الإعاقة العقلية بصفة خاصة، كمقياس الكفاءة الذاتية المدركة إعداد محمد عبد الله (٢٠٠٩)، مقياس الكفاءة الذاتية إعداد أنس سند (٢٠١٤)، مقياس الكفاءة الذاتية إعداد مباركة ميدون (٢٠١٤)، مقياس الكفاءة الذاتية إعداد محمد جمال (٢٠١٢).

بناءً على ما سبق، وبعد إجراء مقابلة مع بعض معلمي الإعاقة العقلية بمركز تنمية القدرات الذهنية بمدينة بنغازي، ومدرسة الإشراف لتنمية القدرات الذهنية بمدينة البيضاء بليبيا قامت الباحثة بتحديد مفهوم الكفاءة الذاتية، وتحديد مفهوم كل بعد من الأبعاد الآتية: (المثابرة، الثقة بالذات، تفضيل المهام الصعبة)، ومن ثم إعداد الصورة الأولية للمقياس التي تضمنت (٣٠) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد.

- قامت الباحثة بتوزيع المقياس على عينة قوامها (٦٠) من معلمي الإعاقة العقلية بمدرسة الإشراف لتنمية القدرات الذهنية بمدينة البيضاء بليبيا، وبعد حساب معامل الاتساق الداخلي بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد تم التوصل إلى الصورة النهائية للمقياس.

■ وصف المقياس:

يتكون مقياس الكفاءة الذاتية لدى معلمي المعاقين عقلياً من (٣٠) مفردة، موزعة على ثلاثة أبعاد، وأمام كل مفردة (٣) بدائل هي: (غالباً، أحياناً، نادراً)، يختار المفحوص بديلاً واحداً فقط منها، وتعرف الباحثة الكفاءة الذاتية إجرائياً والأبعاد الثلاثة على النحو الآتي:

- الكفاءة الذاتية:

تعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: قدرة معلم الإعاقة العقلية على تعليم وإتقان مهارات جديدة لاستخدامها في مهام متنوعة، كما تتضمن قدرته على التعلم والاستمتاع بما يتعلمه، بالإضافة إلى ثقته بذاته وطموحه، والاستمرار في أعماله ومثابرتة في المهام المكلف بها، وحب الاستطلاع وتحدي الصعاب، والمرونة في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة. وتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها معلم الإعاقة العقلية على مقياس الكفاءة الذاتية وأبعاده.

ويتكون مقياس الدراسة الحالية من الأبعاد التالية:

البعد الأول: المثابرة:

هي قدرة معلم الإعاقة العقلية على بذل الجهد المستمر دون ملل لمواجهة المشكلات وحلها وإنجاز المهام المحددة.

البعد الثاني: الثقة بالذات:

هي قدرة معلم الإعاقة العقلية على أداء ما يوكل إليه من أعمال وحل المشكلات بطريقة ناجحة، وكذلك التغلب على المواقف الصعبة، والتعامل بكفاءة مع مستجدات الحياة.

البعد الثالث: تفضيل المهام الصعبة:

هو قدرة معلم الإعاقة العقلية للإقبال على مواقف التحدي والإصرار على تخطي العقبات والصعاب التي قد تواجهه في الحياة.

■ طريقة تصحيح المقياس:

تم تصحيح المقياس وفقاً لطريقة ليكرت الثلاثية (٣، ٢، ١) حيث تتم الإجابة على كل مفردة باختبار بديل واحد من ثلاثة بدائل (غالباً، أحياناً، نادراً)، وتعطى الإجابة غالباً درجة واحدة، والإجابة أحياناً درجتان، والإجابة نادراً ثلاث درجات، وذلك إذا كانت المفردة موجبة وبالعكس إذا كانت المفردة سالبة.

■ الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية:

قامت الباحثة بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس بتطبيقه على عينة مكونة من (٤١) من معلمي المعاقين عقلياً القابلين للتعلم، ثم قامت برصد النتائج وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وكانت قيم معاملات الصدق والثبات والاتساق كما هي موضحة فيما يلي:

- صدق المقياس: تم حساب صدق المقياس الحالي بالطرق الآتية:
- آراء المحكمين:

قامت الباحثة بعرض المقياس على عدد من المتخصصين بمجال الصحة النفسية والتربية الخاصة بلغ عددهم (١٠) محكمين بكليتي التربية جامعتي طنطا والزقازيق وكلية علوم الإعاقة بالزقازيق، وذلك للتحقق من مدى ملاءمة المقياس للغرض الذي وضع من أجله، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها، ومدى كفاية العبارات والإضافة إليها أو الحذف منها، وتم حساب معامل الاتفاق على عبارات المقياس، ويتضح ذلك من خلال جدول (٨) وذلك على النحو الآتي:

جدول (٨)

التكرارات والنسب المئوية لاتفاق المحكمين على صلاحية عبارات مقياس الكفاءة الذاتية

البعد الأول: المثابرة		البعد الثاني: الثقة بالذات		البعد الثالث: تفضيل المهام الصعبة	
رقم المفردة	نسبة الاتفاق (%)	رقم المفردة	نسبة الاتفاق (%)	رقم المفردة	نسبة الاتفاق (%)
١	%100	١١	%100	٢١	%100
٢	%100	١٢	%100	٢٢	%100
٣	%100	١٣	%90	٢٣	%100
٤	%100	١٤	%100	٢٤	%100
٥	%90	١٥	%90	٢٥	%100
٦	%100	١٦	%90	٢٦	%90
٧	%90	١٧	%100	٢٧	%90
٨	%90	١٨	%90	٢٨	%100
٩	%90	١٩	%100	٢٩	%90
١٠	%100	٢٠	%100	٣٠	%100

يتضح من نتائج جدول (٨) أن نسبة الاتفاق على صلاحية عبارات المقياس تراوحت بين (٩٠-١٠٠) ومن ثم لم تحذف أية عبارة بناء على صدق المحكمين.

- الصدق التلازمي (صدق المحك):

تم إيجاد الصدق التلازمي لمقياس الكفاءة الذاتية (إعداد الباحثة) بحساب معامل الارتباط بين درجات (٤١) معلماً ومعلمة على هذا المقياس ودرجاتهم على مقياس الكفاءة الذاتية (إعداد: ملك حلمي القواسمي، ٢٠١٩)، وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٩) على النحو الآتي:

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين مقياس الكفاءة الذاتية "إعداد الباحثة" (الأبعاد والدرجة الكلية) ومقياس الكفاءة الذاتية "المحك" (الدرجة الكلية)

الدرجة الكلية للمقياس	تفضيل المهام الصعبة	الثقة بالذات	المتابرة	مقياس الباحثة المحك
0.759**	0.705**	0.723**	0.577**	الكفاءة الذاتية الشخصية
0.821**	0.735**	0.769**	0.662**	الكفاءة الذاتية في إدارة الصف
0.642**	0.470**	0.714**	0.515**	الكفاءة الذاتية في إثارة دافعية الطلبة
0.800**	0.704**	0.781**	0.628**	الدرجة الكلية للمقياس

** تعني أن الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠١).

يتضح من نتائج جدول (٩) أن جميع قيم معاملات ارتباط مقياس الكفاءة الذاتية (الأبعاد والدرجة الكلية) بمقياس الكفاءة الذاتية محك (الأبعاد والدرجة الكلية) كانت موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٤٧٠) و(٠,٨٢١) ويدل ذلك على وجود علاقة جيدة ومهمة وقوية بينهما، ويتضح من ذلك قدرة درجات المعلمين على مقياس الكفاءة الذاتية (إعداد الباحثة) في التنبؤ بالأداء الحالي على محك آخر تستخدم فيه السمة موضع الاهتمام.

- مؤشر الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال:

١- ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للبعد: تم حساب معاملات ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وجاءت النتائج كما هي مبينة بالجدول (١٠):

جدول (١٠)

قيم معاملات ارتباط درجة المفردة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

تفضيل المهام الصعبة		الثقة بالذات		المتابرة	
معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة
0.635**	٢١	0.580**	١١	0.650**	١
0.658**	٢٢	0.468**	١٢	0.639**	٢
0.683**	٢٣	0.580**	١٣	0.730**	٣
0.772**	٢٤	0.469**	١٤	0.785**	٤
0.545**	٢٥	0.443**	١٥	0.663**	٥
0.629**	٢٦	0.631**	١٦	0.747**	٦
0.579**	٢٧	0.637**	١٧	0.752**	٧
0.408**	٢٨	0.468**	١٨	0.859**	٨
0.592**	٢٩	0.589**	١٩	0.484**	٩
0.643**	٣٠	0.617**	٢٠	0.522**	١٠

** تعني أن الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠١).

يتضح من نتائج جدول (١٠) أن جميع قيم معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط درجة المفردات بالدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها بين (٠,٤٠٨) و(٠,٨٥٩) وبذلك على وجود علاقة جيدة ومهمة وقوية بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

٢- ارتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب معاملات ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج كما هي مبينة بالجدول (١١) :

جدول (١١)

قيم معاملات ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس

معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس	البعد
0.844**	المثابرة
0.837**	الثقة بالذات
0.898**	تفضيل المهام الصعبة

يتضح من نتائج جدول (١١) أن جميع قيم معامل الارتباط كانت موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) وقد تراوحت قيم معاملات ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٨٣٧) و(٠,٨٩٨) مما يدل على وجود علاقة قوية بين درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس.

- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

قامت الباحثة بالتحقق من قدرة مقياس الكفاءة الذاتية على التمييز من خلال حساب قيم مان ويتني (Mann-Whitney) لحساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب أعلى (٢٧%) وأدنى (٢٧%) على مقياس الكفاءة الذاتية (إعداد: ملك حلمي القواسمي) في مقياس الكفاءة الذاتية (إعداد الباحثة) وكانت دلالة الفروق كما هي موضحة في جدول (١٢) على النحو الآتي:

جدول (١٢)

قيمة U و Z لدلالة الفروق بين أعلى (٢٧%) وأدنى (٢٧%) على مقياس الكفاءة الذاتية (إعداد: ملك حلمي القواسمي) في مقياس الكفاءة الذاتية (إعداد الباحثة)

مستوى الدلالة	قيمة Z	قيمة U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	الإرباعي	البعد
0.01	3.809	1.000	56.00	5.60	10	أدنى ٢٧%	المثابرة
			154.00	15.40	10	أعلى ٢٧%	
0.01	3.491	5.000	60.00	6.00	10	أدنى ٢٧%	الثقة بالذات
			150.00	15.00	10	أعلى ٢٧%	
0.01	3.657	2.000	57.00	5.70	10	أدنى ٢٧%	تفضيل المهام الصعبة
			153.00	15.30	10	أعلى ٢٧%	
0.01	3.788	0.000	55.00	5.50	10	أدنى ٢٧%	الدرجة الكلية للمقياس
			155.00	15.50	10	أعلى ٢٧%	

يتضح من نتائج جدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أعلى (٢٧%) وأدنى (٢٧%) على مقياس الكفاءة الذاتية (إعداد: ملك حلمي القواسمي) في مقياس الكفاءة الذاتية (إعداد الباحثة) حيث جاءت جميع قيم (Z) دالة إحصائياً عند مستويي دلالة (٠,٠١)، (٠,٠٥) مما يدل على تمتع مقياس الكفاءة الذاتية (إعداد الباحثة) بدرجة عالية من القدرة على التمييز بين المستويات المختلفة.

- **ثبات المقياس:** وتم حساب ثبات المقياس بالطرق الآتية:
- **الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ Alpha - Chornbach"** : تم حساب معامل ثبات "ألفا"، وكانت النتائج كما هي مبينة بالجدول الآتي:

جدول (١٣)

قيم معاملات ثبات "ألفا كرونباخ" لمفردات مقياس الكفاءة الذاتية (الأبعاد والمقياس ككل)

البعد	عدد المفردات	معامل ألفا كرونباخ
المثابرة	10	0.838
الثقة بالذات	10	0.705
تفضيل المهام الصعبة	10	0.788
المقياس ككل	30	0.907

يتضح من نتائج جدول (١٣) أن قيم الثبات لأبعاد المقياس تراوحت بين: (٠,٧٠٥)، (٠,٨٣٨)، كما بلغت قيمة ثبات المقياس ككل (٠,٩٠٧) وهي قيم ثبات عالية ومقبولة إحصائياً، مما يدل على ثبات المقياس.

- الثبات بطريقة إعادة التطبيق:

تم التحقق من ثبات مقياس الكفاءة الذاتية عن طريق إعادة تطبيقه على عينة مكونة من (٤١) معلماً ومعلمة، وكان الفاصل الزمني بين التطبيقين (١٥) يوماً، وجاءت النتائج كما هي موضحة بجدول (١٤) على النحو الآتي:

جدول (١٤)

معاملات الثبات ومستوى الدلالة عند إعادة التطبيق لمقياس الكفاءة الذاتية (الأبعاد والدرجة الكلية)

البعد	قيمة معامل الارتباط بين التطبيقين
المثابرة	0.814**
الثقة بالذات	0.819**
تفضيل المهام الصعبة	0.713**
المقياس ككل	0.761**

** تعنى أن الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠,٠١).

يتضح من نتائج جدول (١٤) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين التطبيقين: الأول والثاني لمقياس الكفاءة الذاتية (الأبعاد والدرجة الكلية) موجبة ودالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٧١٣) و (٠,٨١٩) مما يدل على وجود علاقة قوية بينهما، وتمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات.

يتبين مما سبق أن مقياس الكفاءة الذاتية بأبعاده، والاختبار ككل يتمتع بدرجة من الصدق والثبات تسمح للباحثة باستخدامه في الدراسة الحالية مكوناً من (٣٠) مفردة دون حذف أية مفردة بناء على نتائج الصدق والثبات.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية لدى معلمي المعاقين عقلياً " .

للتحقق من هذا الفرض، استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول (١٥) وذلك على النحو الآتي:

جدول (١٥)

معاملات الارتباط بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى معلمي المعاقين عقلياً

المهني التوافق	الرضا	الشعور بتقدير الآخرين	الدرجة الكلية للدافعية للتوافق المهني
المثابرة	0.205	0.587**	0.474**
الثقة بالذات	0.342**	0.275*	0.354**
تفضيل المهام الصعبة	0.139	0.371**	0.323*
الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية	0.265*	0.479**	0.447**

* قيمة معامل ارتباط بيرسون دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

** قيمة معامل ارتباط بيرسون دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).

يتضح من نتائج جدول (١٥) ما يلي:

- توجد علاقة طردية (موجبة) بين الرضا كأحد أبعاد التوافق المهني لدى معلمي المعاقين عقلياً وبعد الثقة بالذات كأحد أبعاد الكفاءة الذاتية والدرجة الكلية؛ حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٣٤٢) و (٠,٢٦٥) على الترتيب وهي قيم دالة إحصائياً عند مستويي دلالة (٠,٠٥، ٠,٠١)، وتدلل على وجود علاقة ضعيفة بينهم.
- في بعدي المثابرة وتفضيل المهام الصعبة، أسفرت النتائج عن عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الرضا والمثابرة وبين الرضا وتفضيل المهام الصعبة؛ حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٢٠٥) و (٠,٠١٣٩) على الترتيب وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- توجد علاقة طردية (موجبة) بين الشعور بتقدير الآخرين كأحد أبعاد التوافق المهني لدى معلمي المعاقين عقلياً وجميع أبعاد الكفاءة الذاتية لديهم وكذلك والدرجة الكلية؛ حيث تراوحت قيم معامل ارتباط بيرسون من (٠,٢٧٥) إلى (٠,٥٨٧) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستويي دلالة (٠,٠٥، ٠,٠١)، وتدلل على وجود علاقة ضعيفة مع الثقة بالذات وتفضيل المهام الصعبة، وعلاقة جيدة ومهمة مع المثابرة والدرجة الكلية للكفاءة الذاتية.
- توجد علاقة طردية (موجبة) بين الدرجة الكلية للتوافق المهني لدى معلمي المعاقين عقلياً وجميع أبعاد الكفاءة الذاتية لديهم وكذلك والدرجة الكلية؛ حيث تراوحت قيم معامل ارتباط بيرسون من (٠,٣٢٣) إلى (٠,٤٧٤) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وتدلل على وجود علاقة ضعيفة مع الثقة بالذات وتفضيل المهام الصعبة، وعلاقة جيدة ومهمة المثابرة والدرجة الكلية للكفاءة الذاتية.

تفسير نتائج الفرض الأول:

يتضح من النتائج السابقة أن من أبعاد التوافق المهني بعد الرضا، ومن أبعاد الكفاءة الذاتية بعد الثقة بالذات، وهذان البعدان يتحلى بهما المعلم، أي أن المعلم الذي يتمتع بالرضا المهني يكون أكثر ثقة بذاته، ويكون أكثر توافقاً مهنيًا، ويكون أكثر عطاء وإيجابية، وفخوراً بنفسه ويكون محباً لنفسه ولمهنته، وواثقاً بذاته وبقدراته، ويتغلب على المواقف الصعبة، وهذا يعني أنه كلما زاد الرضا المهني للمعلم زادت الثقة بذاته والعكس صحيح.

وترى الباحثة أن المعلم الذي لا يكون راضياً عن مهنته يكون أقل كفاءة ذاتية، ومن ثم ينعكس ذلك على أدائه لمهنته، فيصبح غير متقبل لمهنته، ولا يستطيع مواجهة المشكلات التي تقابله في التعامل مع الطلاب المعاقين عقلياً، ولا يمكنه تخطي العقبات التي تواجهه في المهنة، كما لا يمكنه أن يسير أموره، فيصبح أقل كفاءة، ويجد صعوبة في تحدي المواقف، ولا يستطيع تحمل المسؤولية، مما يجعله أقل توافقاً مهنيًا.

وهذا يعني أن التوافق المهني يزيد بزيادة الكفاءة الذاتية لدى المعلم، أي أن المعلم الذي يمتلك ثقة عالية بذاته ويتحدى الصعاب وجميع المشكلات التي قد تواجهه في عمله يصبح أكثر رضا

عن نفسه وعن مهنته، ويكون أكثر قوة ويقدم كل ما هو جديد في مهنته، ويحقق نجاحات كبيرة، ويتعامل مع المواقف المعقدة بإتقان.

والمعلم الذي يقدر من قبل الآخرين في بيئة عمله فإن ذلك يشجعه على العطاء أكثر وبذل مجهود دون ملل أثناء تعامله مع الطلاب المعاقين عقلياً، والمعلم الذي يمتلك كفاءة ذاتية يقل لديه التوتر والقلق، ويتحكم في انفعالاته، مما يؤدي إلى الثقة بينه وبين زملاءه في بيئة العمل، ويصبح أكثر توافقاً مهنيًا.

وكفاءة المعلم قد تتمثل في: تحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقى، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وكل الظروف التي تحيط بالعمل كالإدارة وطبيعة العلاقات بين المعلم وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وتحمل ضغوط العمل مع ذوي الإعاقة العقلية، وتفهم ظروف العمل والتعاطف لظروف الطلاب وزملاء العمل، والتكيف الفعال مع حاجات الفرد التي تدفعه لتحقيق الذات. وكلما ارتفع مستوى الكفاءة الذاتية لدى المعلم ارتفع توافقه المهني، أي أن المعلم عندما يدرك أن لديه القدرة على التعامل مع المواقف المرهقة والصعبة بدرجة عالية من الإصرار والمرونة وسعة الأفق، ونجاحه في مهمات سابقة يزيد من توقعاته بالنجاح في مهمات لاحقة، فإن ذلك يساعده على ضبط النفس، وتحمل المسؤولية، وبذل الجهد المطلوب لتخطي المواقف الصعبة، وإنجاز المهام المطلوبة منه، فيثري ثقته بنفسه وبأدائه فيكون مستغرقاً في عمله محباً وراضياً عنه، مما يدفعه لمزيد من العطاء لعمله وللمحيطين، ويجدد لديه الميل إلى تقييم أدائه تقييماً إيجابياً ومن ثم الشعور بجودة الحياة الوظيفية.

نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه: "يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين النوع (ذكر/أنثى) والخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) على مقياس التوافق المهني لدى معلمي المعاقين عقلياً".

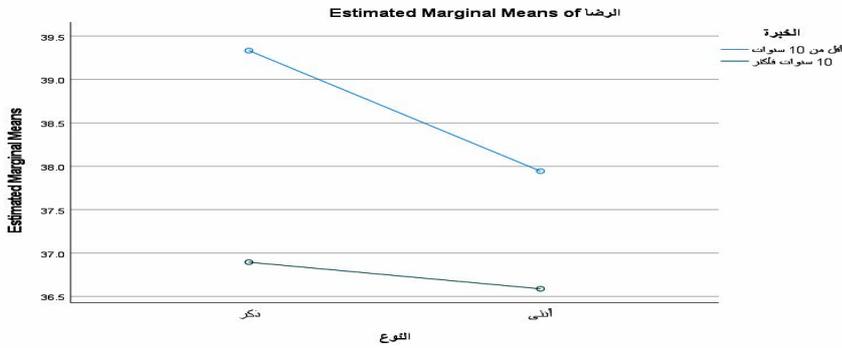
وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين ثنائي الاتجاه - Two Ways Analysis of Variance، لمعرفة ما إذا كان هناك أثر للتفاعل بين النوع (ذكر / أنثى) والخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) على مقياس التوافق المهني لدى معلمي المعاقين عقلياً، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول (١٦) على النحو الآتي:

جدول (١٦) نتائج تحليل التباين ثنائي الاتجاه لتفاعل (النوع × الخبرة) على أبعاد مقياس التوافق المهني لدى معلمي المعاقين عقلياً

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الرضا	النوع	8.614	1	8.614	0.643	0.426 غير دالة
	الخبرة	43.157	1	43.157	3.222	0.078 غير دالة
	النوع × الخبرة	3.511	1	3.511	0.262	0.611 غير دالة
الشعور بتقدير الآخرين	النوع	15.252	1	15.252	0.790	0.378 غير دالة
	الخبرة	2.649	1	2.649	0.137	0.712 غير دالة
	النوع × الخبرة	0.506	1	0.506	0.026	0.872 غير دالة
الدرجة الكلية للتوافق المهني	النوع	64.925	1	64.925	1.545	0.219 غير دالة
	الخبرة	90.736	1	90.736	2.160	0.149 غير دالة
	النوع × الخبرة	19.760	1	19.760	0.470	0.496 غير دالة

يتضح من نتائج جدول (١٦) ما يأتي:

- بالنسبة لبعء الرضا :
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي المعاقين عقلياً في بعء الرضا؛ حيث بلغت قيمة ف (٠,٦٤٣) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة من معلمي المعاقين عقلياً وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) في بعء الرضا؛ حيث بلغت قيمة ف (٣,٢٢٢) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
 - لا يوجد أثر للتفاعل بين متغيري النوع (ذكر/ أنثى) والخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) في بعء الرضا؛ حيث بلغت قيمة ف (٠,٢٦٢)، وهي غير دالة إحصائياً.
- ويمكن توضيح نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على بعء الرضا من خلال شكل (١) الآتي:



شكل (١) نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على بعء الرضا

وتفسر الباحثة نتيجة هذا الفرض أن عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني أي أن التوافق المهني يكون من خلال رضا الفرد عن نفسه وعن وظيفته، وتكون حياته النفسية خالية من التوترات والصراعات النفسية التي تقترب بمشاعر الذنب والقلق والتعصب، وتكيف الشخص مع بيئته الاجتماعية يرجع لعلاقته بأسرته ومجمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والسياسية والخلفية.

ولكون المعلم والمعلمة يتعاملان مع التلميذ المعاق عقلياً فقد ارتضيا بهذه المهنة فهما قد اكتسبا سمات التوافق، والمعلم المتوافق مهنياً هو الذي يتصف بالمرونة والقدرة على تغيير استجاباته حتى تلائم المواقف البيئية المتغيرة، والاتزان الناشئ عن الصراع بين الذات وتحقيق الصحة النفسية للفرد.

كما أن الرضا يعني تقارب وتكافؤ كليهما (المعلم والمعلمة) في بعض المتغيرات كموقعهما من العمل في التدريس، ومستوى الدخل الشهري، وتشابه بيئة العمل وظروفه، وتمائل القرارات المتعلقة بالتعيين والترقيات والعلاوات.

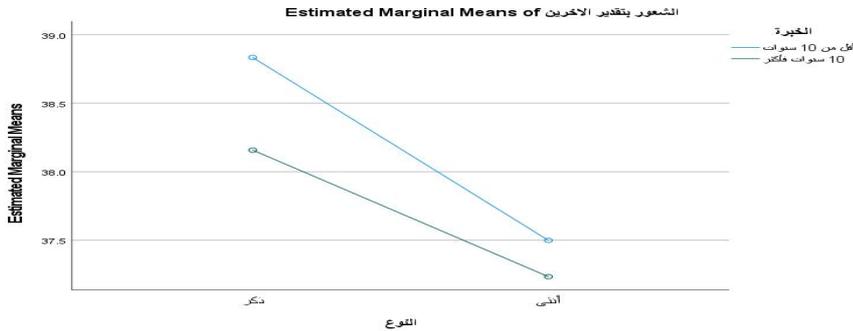
وتفسر الباحثة عدم وجود فروق في الخبرة في الرضا المهني أن أغلب المعلمين والمعلمات يتمتعون بمستوى عالٍ من الإدراك والمعرفة، الأمر الذي جعل استجاباتهم متقاربة وخبراتهم متقاربة ومتشابهة، كذلك فإن اتجاه مستوى الرضا المهني لا يختلف باختلاف سنوات الخبرة، كما أن مستوى الرضا المهني قد لا يتأثر بخبرة المعلمين وإنما يتأثر بالوضع النفسي والاجتماعي والمادي ونظام المؤسسة التعليمية وما تقدمه من مكافآت وحوافز مادية ومعنوية ترفع من أدائهم.

كما أن الخبرة قد تكون أحياناً مكررة ولا يتم تطويرها فذات الطرق والأساليب تستخدم دائماً مما يشعر معلم الإعاقة العقلية بأن الأمور قد انتهت عند هذا الحد وبالتالي فتطوير نفسه خلال سنوات عمله للحصول على خبرات جديدة لا يشكل تحدياً له. كما أن الضغوط المهنية تؤثر على الجميع فهي لا تعتمد على الظروف المحيطة بالعمل والتي تحيط بجميع العاملين باختلاف خبراتهم. ولذلك نجد أن متغير سنوات الخبرة لا يعد محدداً رئيسياً في الرضا المهني لدى المعلمين؛ فهم يرتبطون بالمهنة ومكانتها أكثر من عدد سنوات الخبرة التي يقضونها في التعامل مع الطلبة وأن توافقهم المهني لا يتغير بتغير خبرتهم؛ حيث إنهم يشعرون بالانتماء إلى المهنة.

• بالنسبة لبعد الشعور بتقدير الآخرين:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي المعاقين عقلياً في بعد الشعور بتقدير الآخرين؛ حيث بلغت قيمة $F(0,790)$ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة من معلمي المعاقين عقلياً وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات / 10 سنوات فأكثر) في بعد الشعور بتقدير الآخرين، حيث بلغت قيمة $F(0,137)$ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- لا يوجد أثر للتفاعل بين متغيري النوع (ذكر/ أنثى) والخبرة (أقل من 10 سنوات / 10 سنوات فأكثر) في بعد الشعور بتقدير الآخرين؛ حيث بلغت قيمة $F(0,026)$ ، وهي غير دالة إحصائياً.

ويمكن توضيح نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على بعد الشعور بتقدير الآخرين من خلال شكل (٢) الآتي:



شكل (٢) نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على بعد الشعور بتقدير الآخرين

ونفس الباحثة هذه النتيجة أن عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات أي أن كلا من الجنسين يتلقبان التقدير والاحترام من قبل بيئة عملهم وكذلك من قبل الإدارة والزملاء تجعلهم أكثر تكيفاً وتوافقاً في المهنة، وكذلك التشجيع من قبل المجتمع، ومرتباتهم تتناسب مع ما يقدمون لتدريس وتأهيل هؤلاء الطلاب، مما يقلل من الضغوط والأعباء المهنية التي يشعر بها المعلم. كما أن المعلمين يرتبطون بالمهنة ومكانتها أكثر من عدد سنوات الخبرة، فالعلاقة مع الزملاء تزداد بحسن التعامل مع الآخرين وتقوى العلاقات، وما يتعلق بالمسؤولين والإدارة فإن تعاملهم مع العاملين يكون حسب الانضباط وكفاءة المعلم لا حسب أقدميته. وهذا يعني أن استراتيجية المعلمين في التعامل مع المشكلات الصفية التي قد تواجههم لا تختلف بين المعلمين باختلاف عدد سنوات الخبرة التدريسية، سواء كانوا معلمين حديثي التعيين أو لديهم خبرات طويلة؛ فالعلاقة مع الزملاء تقوى بزيادة مرور الوقت، والعلاقات فيما يتعلق

بالمسؤولين والإدارة فإن تعاملهم مع العاملين يكون حسب الانضباط وكفاءة المعلم لا حسب أدميته في المدرسة، أما العلاقة مع الطلبة، فالمعلمون يتعاملون مع فئة الإعاقة العقلية نفسها.

• بالنسبة للدرجة الكلية للتوافق المهني:

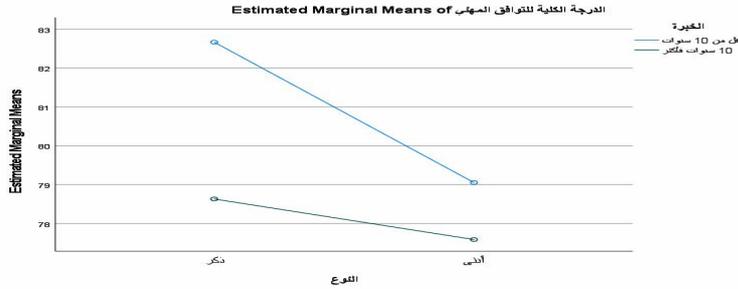
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي المعاقين عقلياً في الدرجة الكلية للتوافق المهني؛ حيث بلغت قيمة ف (1,045) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة من معلمي المعاقين عقلياً وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات/ 10 سنوات فأكثر) في الدرجة الكلية للتوافق المهني؛ حيث بلغت قيمة ف (2,160) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

- لا يوجد أثر للتفاعل بين متغيري النوع (ذكر/ أنثى) والخبرة (أقل من 10 سنوات/ 10 سنوات فأكثر) في الدرجة الكلية للتوافق المهني؛ حيث بلغت قيمة ف (= 0,470) وهي غير دالة إحصائياً.

ويمكن توضيح نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على الدرجة الكلية للتوافق المهني من

خلال شكل (3) الآتي:



شكل (3) نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على الدرجة الكلية للتوافق المهني

وتفسر الباحثة نتيجة هذا الفرض أن عدم وجود فروق بين الجنسين في التوافق المهني يرجع ذلك إلى تشابه الظروف المحيطة بالعمل، فمعلمو الإعاقة العقلية يعملون في الظروف نفسها ويتعرضون للمواقف نفسها، ويتعاملون مع الفئة نفسها، ويتقاضون الأجر نفسه، ويتلقون التعليمات الإدارية والفنية والمالية نفسها، ولديهم الإمكانيات المادية والبشرية نفسها في مدارسهم والبيئة الفيزيائية نفسها داخل مكاتبهم.

ولا يميز المسؤولون والإدارة بين المعلم والمعلمة؛ فمتطلبات مهنة التدريس واحدة للجنسين: كإدارة الصف، وتدريس المادة العلمية وغير ذلك، وهذا يعني أن المعلمين سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً يقومون بالمهام نفسها تقريباً، وهي لا تختلف باختلاف الجنس، فضلاً عن برامج إعداد المعلمين سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً فهي واحدة للجنسين، إضافة إلى أن المؤهلات العلمية تكون هي ذاتها.

كذلك فإن معايير اختيار مهنة التعليم لا تتغير بين الذكور والإناث وبالتالي يكون التوافق المهني فيما بينهما متقارباً. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة حليلة أحمد (2015) ودراسة إيمان قنديل (2017) حيث توصلت نتائج هاتين الدراستين إلى وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس (المعلمين والمعلمات) في التوافق المهني.

وترى الباحثة أن عدم وجود فروق في الخبرة بين الجنسين يرجع إلى أن المعلمين سواء الأكثر خبرة أو الأقل خبرة يعملون في بيئات عمل متشابهة، ويعيشون كذلك في مجتمع واحد، وينتمون إلى مدينة واحدة تحكمها معايير اجتماعية وتميزها أعراف وتقاليد وثقافة معروفة، كما أنها

تتغير بتغيرها، فمن الطبيعي أن تتلاشى الفروق بين المعلمين والمعلمات الذين تحكمهم تلك المعايير والقواعد المتشابهة إلى حد كبير.

كما أن الذكور والإناث باختلاف خبراتهم وسنوات خدمتهم فإنهم يحتاجون إلى احتياجات تدريبية مستمرة؛ وذلك نظراً للتطور الذي يحدث في العصر وطرق التعليم الحديثة التي تسهل على المعلمين عمليات توصيل المعلومات إلى طلابهم، وخاصة أنهم من ذوي الإعاقة العقلية وقدرتهم على التكيف والتوافق والانسجام مع بيئة العمل متوفرة أيضاً، كما أن كلا الجنسين قد مرأ بمراحل تعليم متشابهة من حيث المحتوى المعرفي والعلمي، وأنهما قد خضعا لنفس برامج التدريب والتأهيل، كما أن بيئة العمل قد تكون متشابهة إلى حد كبير.

نتائج الفرض الثالث:

ينص هذا الفرض على أنه: "يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين النوع (ذكر/أنثى) والخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) على مقياس الكفاءة الذاتية لدى معلمي المعاقين عقلياً".

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين ثنائي الاتجاه - Two Ways Analysis of Variance، لمعرفة ما إذا كان هناك أثر للتفاعل بين النوع (ذكر / أنثى) والخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) على مقياس الكفاءة الذاتية لدى معلمي المعاقين عقلياً، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول (١٧) على النحو الآتي:

جدول (١٧)

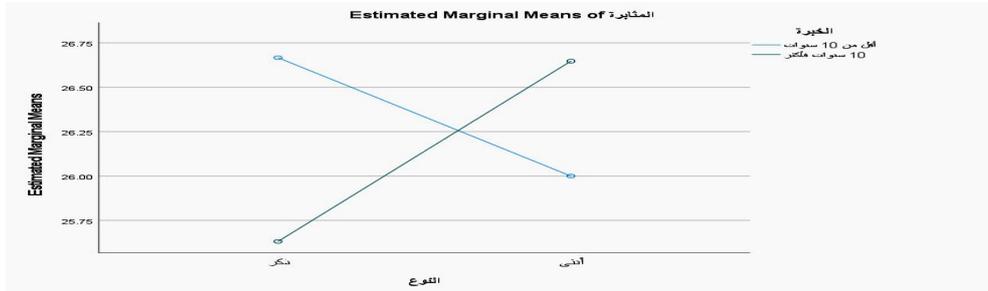
نتائج تحليل التباين ثنائي الاتجاه لتفاعل (النوع × الخبرة) على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية لدى معلمي المعاقين عقلياً

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المثابرة	النوع	0.365	1	0.365	0.034	0.854 غير دالة
	الخبرة	0.451	1	0.451	0.042	0.838 غير دالة
	النوع × الخبرة	8.480	1	8.480	0.797	0.376 غير دالة
الثقة بالذات	النوع	8.130	1	8.130	0.770	0.384 غير دالة
	الخبرة	32.908	1	32.908	3.117	0.083 غير دالة
	النوع × الخبرة	16.592	1	16.592	1.572	0.215 غير دالة
تفضيل المهام الصعبة	النوع	5.490	1	5.490	0.410	0.525 غير دالة
	الخبرة	0.115	1	0.115	0.009	0.927 غير دالة
	النوع × الخبرة	0.294	1	0.294	0.022	0.883 غير دالة
الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية	النوع	21.073	1	21.073	0.277	0.601 غير دالة
	الخبرة	45.520	1	45.520	0.598	0.443 غير دالة
	النوع × الخبرة	56.665	1	56.665	0.744	0.392 غير دالة

يتضح من نتائج جدول (١٧) ما يلي:

● بالنسبة لبعء المثابرة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي المعاقين عقلياً في بعء المثابرة؛ حيث بلغت قيمة ف (٠,٠٣٤) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة من معلمي المعاقين عقلياً وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) في بعء المثابرة؛ حيث بلغت قيمة ف (٠,٠٤٢) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
 - لا يوجد أثر للتفاعل بين متغيري النوع (ذكر/ أنثى) والخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) في بعء المثابرة، حيث بلغت قيمة ف (= ٠,٧٩٧) وهي غير دالة إحصائياً.
- ويمكن توضيح نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على بعء المثابرة من خلال شكل (٤) الآتي:



شكل (٤) نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على بعء المثابرة

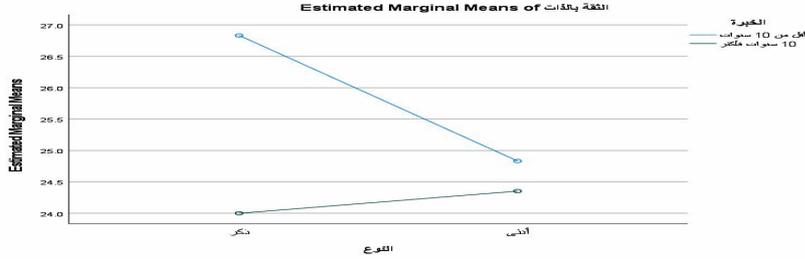
تفسر الباحثة نتيجة هذا الفرض أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في بعء المثابرة وهذا يعني أن كلا من الجنسين يتمتعان بالكفاءة ولديهما قدره عالية على العطاء في سبيل هذه الفئة، وإنجاز كل المهام الصعبة، وبذل الجهد دون ملل لتحقيق أهدافهم، وتحدي كل الصعاب والعقبات التي قد يواجهونها مع هذه الفئة، ولذلك نجد هناك تقارباً بين الجنسين في الكفاءة الذاتية، وهذا يعد أمراً طبيعياً، أي أن هذه الفئة لا يتعامل معها إلا من يتمتع بكفاءة ذاتية عالية.

وترى الباحثة أن المعلمين الأكثر خبرة والأقل خبرة يمتلكون مهارة المثابرة، وهي من المهارات المهمة جداً في هذه البيئة للتعامل مع هذه الفئة. والكفاءة تتطلب أساساً لمعلم الإعاقة العقلية، ولا بد من توافرها لديه بغض النظر عن خبرته التعليمية، وهذا يعني أن كفاءة المعلم لا ترتبط بما يمتلكه من خبرات وقدرات ومهارات فقط، ولكن بإيمانه بما يستطيع أداءه مهما كانت المصادر محدودة أيضاً.

● بالنسبة لبعء الثقة بالذات:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي المعاقين عقلياً في بعء الثقة بالذات؛ حيث بلغت قيمة ف (٠,٧٧٠) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة من معلمي المعاقين عقلياً وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) في بعء الثقة بالذات؛ حيث بلغت قيمة ف (٣,١١٧) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- لا يوجد أثر للتفاعل بين متغيري النوع (ذكر/ أنثى) والخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) في بعء الثقة بالذات؛ حيث بلغت قيمة ف (= ١,٥٧٢) وهي غير دالة إحصائياً.

ويمكن توضيح نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على بعد الثقة بالذات من خلال شكل (٥) الآتي:



شكل (٥) نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على بعد الثقة بالذات

وتفسر الباحثة نتيجة هذا الفرض بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين (ذكر وأنثى) في الكفاءة الذاتية، أي أن العمل مع هذه الفئة يتطلب أن يكون المعلم ذا كفاءة ويثق بذاته وبقدراته، ويقاوم الضغوط النفسية ويواجه المشكلات المتعلقة بعمله، كما أن المعلمين والمعلمات يمتلكون الثقة بذاتهم، ولديهم القدرة على التحكم في انفعالاتهم وإدارتها، وتحقيق أهدافهم، ومواجهة المواقف الصعبة، وتحدي كل العقبات التي قد تقف أمامهم في مهنتهم.

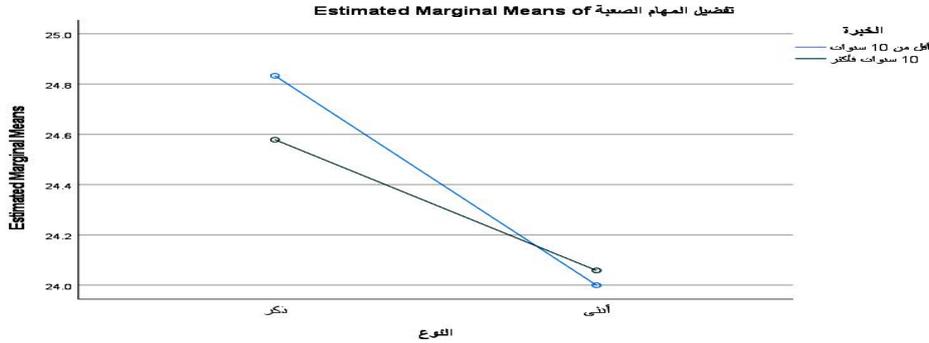
كما أن الظروف التي يعملون فيها تكون متشابهة؛ لأنهم يتلقون المعلومات نفسها، ولديهم قدرة على التعامل بكفاءة مع هذه الفئة، وهذا يعني أن الإناث أصبحن يناقسن الذكور في ميدان العمل، مما يدفع كلا الجنسين إلى الاعتماد على نفسه؛ لإثبات ذاته وكفاءته في عمله وتحقيق النجاح. وهم يقومون بنفس الأدوار وفق وحدة مرجعية واحدة يتلقون منها التعليمات والقرارات واللوائح التي تكون موحدة لجميع المعلمين بغض النظر عن النوع.

واستنتجت الباحثة من خلال دراستها أن عدم وجود فروق بين الذكور والإناث سواء الأكثر خبرة أو الأقل خبرة يعني أن العمل مع الإعاقة العقلية يتطلب كفاءة عالية لأداء المهام، كما أن كلا الجنسين يتلقيان التعليمات نفسها، ويتعاملان في الظروف نفسها، ومع الفئة نفسها، ومن ثم يكون هناك تقارب في خبراتهم.

● بالنسبة لبعد تفضيل المهام الصعبة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي المعاقين عقلياً في بعد تفضيل المهام الصعبة؛ حيث بلغت قيمة ف (٠,٤١٠) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة من معلمي المعاقين عقلياً وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) في بعد تفضيل المهام الصعبة، حيث بلغت قيمة ف (٠,٠٠٩) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- لا يوجد أثر للتفاعل بين متغيري النوع (ذكر/ أنثى) والخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) في بعد تفضيل المهام الصعبة؛ حيث بلغت قيمة ف (٠,٠٢٢)، وهي غير دالة إحصائياً.

ويمكن توضيح نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على بعد تفضيل المهام الصعبة من خلال شكل (٦) الآتي:



شكل (٦) نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على بعد تفضيل المهام الصعبة

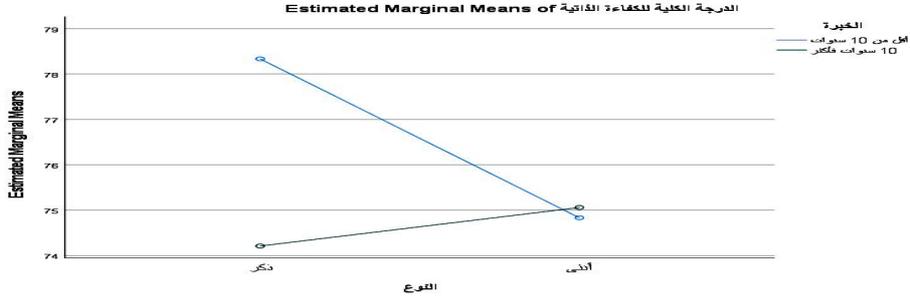
وفسرت الباحثة أن عدم وجود فروق بين الجنسين يعني أن معلم الإعاقة العقلية لا بد أن يتمتع بمهارة الكفاءة في مهنته من أجل تحدي المواقف الصعبة والتغلب عليها، وهي تعد من المهارات الأساسية التي تتوافر في معلم الإعاقة العقلية، أي أن كلا الجنسين لديهما قدرة على تحمل المسؤولية وحل المشكلات التي تواجههما، وهذه المهنة لا يتقنها ولا يعمل بها إلا من لديه كفاءة عالية لتحقيق طموحه وأهدافه، وهما يتعاملان مع الأزمات بكل هدوء، ولديهما ثقة في أنفسهما، ويتحلمان المسؤولية، ويتصدیان للعوائق التي قد تواجههما بمثابرة مرتفعة، ويتملكان طاقة، وعندهما طموح عالٍ.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في الخبرة (سواء الأكثر خبرة أو الأقل خبرة) يعني أن الجنسين يمتلكان نفس الكفاءة ومشاركين في نفس الأهداف والدوافع، ولديهما عزيمة وإصرار على تحقيق أهدافهما، وهي صفة هامة يمتلكها معلم ومعلمة الإعاقة العقلية. كما أن كليهما لديه قدرة على التعامل مع المشكلات السلوكية، ويستطيع إدارة الصف أو المجموعة بشكل يساعد على تحقيق أهداف التعليم وبمجهود أقل، ويكون لديه استراتيجيات تدريسية خاصة به من خلال التجارب العلمية، وتتاح له الاستفادة الكبرى من الحوافز والمكافآت التي تقدم له.

● بالنسبة للدرجة الكلية للكفاءة الذاتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من معلمي المعاقين عقلياً في الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية؛ حيث بلغت قيمة $F(0,227)$ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة الدراسة من معلمي المعاقين عقلياً وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) في الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية، حيث بلغت قيمة $F(0,598)$ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- لا يوجد أثر للتفاعل بين متغيري النوع (ذكر/ أنثى) والخبرة (أقل من ١٠ سنوات/ ١٠ سنوات فأكثر) في الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية؛ حيث بلغت قيمة $F(0,744)$ ، وهي غير دالة إحصائياً.

ويمكن توضيح نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية من خلال شكل (٧) الآتي:



شكل (٧) نتيجة التفاعل بين النوع والخبرة على الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية

تتفق هذه النتيجة مع دراسة سعيد الظفري (٢٠١٦) ودراسة جابر عبد الله (٢٠١٩) في أنه لا توجد فروق بين الجنسين من معلمي ومعلمات الإعاقة العقلية في الكفاءة الذاتية.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الكفاءة الذاتية يرجع إلى قدرة كل من المعلم والمعلمة على الاعتماد على نفسه لإثبات ذاته وكفاءته في عمله وتحقيق النجاح. كما أن كلا الجنسين يقومان بنفس الأدوار وفق وحدة مرجعية واحدة يتلقيان منها التعليمات والقرارات واللوائح التي تكون موحدة لجميع المعلمين والمعلمات بغض النظر عن النوع. كما أن كلا الجنسين يعملان في ذات البيئة التعليمية مما يجعلهما متفقيين في الكفاءة، ولديهما شعور بهذه الكفاءة أثناء تعاملهما مع الطلاب المعاقين عقلياً في المرحلة المبكرة بشكل متساو تقريباً، كما أن الذكور والإناث لديهما نفس المرجعية العلمية فقد تخرجا من نفس الجامعات، وكلا الجنسين يعملان في ظروف متشابهة إلى حد بعيد وذلك من حيث الإدارة المدرسية وطبيعة العمل، ويتعرضان لنفس بيئة العمل، ويواجهان نفس الصعوبات والمشكلات في الميدان.

وبيئة العمل لدى كلا الجنسين متشابهة من حيث المتطلبات والوظيفة والمهام المطلوبة داخل الفصل، ويعيشان في بيئة اجتماعية وثقافية متجانسة لها نفس العادات والتقاليد، ويخضعان لنظام تعليمي واحد، ويشعران بعجز أفراد الفئة التي يتعاملان معها، وحاجاتهم إلى التعليم والتأهيل، مما يستدعي المعلم إلى التعامل مع هذه الفئة من منظور إنساني، ويساعد ذلك على تنظيم الصف والقدرة على إدارته، ولا يقوم بهذه المهام إلا المعلم الذي يتمتع بكفاءة عالية.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة موزة بنت ناصر (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية بين المعلمين والمعلمات، وكانت النتيجة لصالح المعلمات.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة أن عدم وجود فروق في الكفاءة الذاتية لدى المعلمين والمعلمات يرجع إلى أن كليهما يعملان في نفس المجال، مما يقلل من الاختلافات فيما بينهما في مستوى الكفاءة رغم اختلاف سنوات الخبرة، وحيث إن المعلمين - بغض النظر عن خبرتهم في التدريس - يواجهون بعض التحديات والصعوبات، ولكن لكل معلم أسلوب واستراتيجية في التعامل مع تلك الصعوبات. ويمكن القول أنه كلما زادت خبرة الفرد بسبب الفترة الطويلة التي قضاها المعلم أو المعلمة في مجال التدريس زادت الأعباء، وبالمقابل زيادة القدرة على التعامل معها بالشكل الصحيح، وزيادة تحمل المسؤولية الملقاة على عاتقهم، وهذا يواكبه من ناحية أخرى حماس ودافعية المعلمين الجدد الذين التحقوا بالسلك التعليمي حديثاً، أو أمضوا في مجال المهنة سنوات أقل.

وتختلف هذه النتيجة للدراسة الحالية مع دراستي: سعيد الظفري (٢٠١٦) وجابر عبد الله (٢٠١٩) حيث توصلت نتائج هاتين الدراستين إلى أنه توجد فروق في الكفاءة الذاتية تعزى إلى (سنوات الخبرة) لدى معلمي ومعلمات الإعاقة العقلية لصالح الأكثر خبرة.

التوصيات:

- ١- تحسين الكفاءة الذاتية بأنواعها المختلفة، وتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة العقلية من خلال برامج علمية مصممة وفق أفضل خبرات، لما لها من أثر إيجابي في كافة جوانب شخصياتهم النفسية والاجتماعية.
- ٢- العمل على زيادة المعرفة لدى معلمي الإعاقة العقلية، والعمل على التخطيط للمستقبل المهني للوصول إلى الأهداف وتحقيق النجاح المهني بأقصى كفاءة ممكنة.
- ٣- ضرورة إمداد معلمي الإعاقة العقلية بمزيد من الحوافز والماديات، وذلك كنوع من المكافآت والتقدير لجودة جهودهم المخلصة في تعليم ورعاية الأطفال المعاقين عقلياً.

الدراسات المقترحة:

- ١- إجراء دراسة لبناء برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الذاتية لدى معلمي الإعاقة العقلية.
- ٢- القيام بدراسة تقييمية للتوافق المهني لمعلمي الإعاقة العقلية في ضوء بعض العوامل الشخصية والاجتماعية.
- ٣- فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الكفاءة الذاتية وأثرها في تحسين التوافق المهني لدى معلمي الإعاقة العقلية.

المراجع:

١. أحمد كمال عبد الوهاب (٢٠٢٢): الكفاءة الذاتية وعلاقتها بجودة الحياة لدى الأطفال المتعلمين، مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، جامعة بني سويف، ع(٨)، ٤٢٧ - ٤٦٨.
٢. إيمان رجب قنديل (٢٠١٧): الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ع (١٨)، ٢٢١ - ٢٤٩.
٣. إيمان عبد الوهاب محمود (٢٠٢٠): مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، المجلة المصرية للدراسات النفسية، ع (١٠٦)، ٨٥ - ١٣٤.
٤. إيمان محمود عبيد (٢٠١٦): مقياس التوافق المهني، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للاداب والعلوم والتربية (١٥)، ٤٧٧ - ٤٨٩.
٥. حليلة إبراهيم أحمد (٢٠١٥): الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بدولة الكويت. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ع(٣)١٧، ٢٩٦ - ٣٣٣.
٦. رندى عطية فهد (٢٠٢١): مستوى التوافق المهني وعلاقته بالاتجاهات نحو التعليم عن بعد لدى معلمي غرف المصادر خلال جائحة كورونا، مؤتم، مجلة كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتم، الأردن، ع (٢٣)، ١١١ - ١٤٥.
٧. شيماء إبراهيم حشيش (٢٠٢١): مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الفكرية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ع (٣٢)، ٣٨١.
٨. صالحه عبد الله الشخي (٢٠٢١): الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة معلمات التربية الخاصة بجدة، مجلة كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز، ع(١٣٦)، ٢٧٧ - ٣٠٢.
٩. صافي محمد العدوان؛ شاكرا إبراهيم الخياط (٢٠١٦): العلاقة بين الذكاء العاطفي ومعتقدات الكفاءة الذاتية لدى معلمي التربية الخاصة بعمان، مجلة البحوث العلمية جامعة اليرموك، ع(١١)، ٣١٠ - ٤٦.

١٠. عاصم رياض (٢٠٢١): الإسهام النسبي لأسلوب حل المشكلات وتنظيم الذات كمنبئات بالكفاءة الذاتية لدى طلاب الجامعة المتفوقين عقلياً، *المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية*، ع (١١٣)، ٣١٥ - ٣٥٢.
١١. علاء فرج جودة (٢٠٢١): علاقة جودة الحياة الوظيفية المدركة بالكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة، *مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ*، ع (١٨)، ٣٠٩ - ٣٣٧.
١٢. محمد إبراهيم محمد (٢٠٢١): التوافق المهني وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظات غزة، *مجلة عطاء للدراسات والأبحاث، مركز عطاء للتربية*، ع (٨)، ١٨٨ - ٢١٢.
١٣. محمود عبد الفتاح أحمد (٢٠١٩): العلاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، *مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ*، ع (١)، ٢٥٥ - ٢٧٩.
١٤. هشام زروق، رشد وقريري (٢٠٢٠): الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظف مؤسسة اتصالات الجزائر، *مجلة دفاقر المختبر، جامعة محمد خضير بسكرة*، ع (١)، ٧٥ - ٩٩.
١٥. لافي وهبي الشاهد (٢٠٢٠): الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي، *مجلة كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان، الأردن*، ع (١٤)، ٣٤٧ - ٣٧٩.
١٦. وفاء محمد إبراهيم (٢٠٢١): القلق الأخلاقي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات الوسط، *مجلة البحث العلمي، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة*، ٣٢١ - ٣٥٦.

المصادر الاجنبية :

- 17- Chih, N. & Chao, G. (2017): **Improving Teachers Self-efficacy in applying teaching and learning strategies and classroom management to students with special education needs in Hong Kong**, *Journal of Teaching and Teacher Education* 66(2), PP 390-399.
- 18- Hartsfield, M. (2016): **The internal dynamics of transformational leadership Efficacy of spirituality, emotional intelligence and self – efficacy**. Unpublished dissertation, Regent University, Virginia Beach, VA.
- 19- Kerr, M. (2021): **Predictors of teachers' self-efficacy for special education teachers in california's central valley**, California State University, Fresno, 4(3), 108 – 121.
- 20-Khalid, Saadia, Zubair& Aisha (2017): Emotional Intelligence and self – efficacy and Creativity among Employees of advertising Agencies. Pakistan. *Journal of psychological Research*, 29(2), 203 – 221.
- 21-Ringer, J. (2017): **An analysis of stress and self-efficacy experienced by general and special educators**, Cardinal Stritch University.

-
- 22-Wyatt, M. (2018). Language Teacher's Self-Efficacy Beliefs: A Review of the Literature (2005-2016). *Australian Journal of Teacher Education*, 43(4), 92-120.
- 23- Okech, Allan P. (2017): **An exploratory examination of the relationships among emotional Intelligence elementary school science teachers, self – efficacy, length of teaching, experience, race, ethnicity, gender and age.** Ed. D, Texas A& M University, Kingsville. Dissertation Abstract International.