مهارات اداره الذات وعلاقتها بالكفاءه الذاتيه والتوافق المهنى لدى معلمى التربيه الخاصه

د/ ايمان عبد الوهاب محمود[1]

الملخص :

هدفت الدراسه الى التعرف على مستوى إداره الذات – مستوى الكفاءه الذايته – مستوى التوافق المهنى لدى معلمى التربيه الخاصه ، كما هدفت الدراسه الى الكشف عن العلاقه بين إداره الذات والكفاءه الذاتيه ، وايضا الكشف عن العلاقه بين اداره الذات والتوافق المهنى ، بالاضافه الى التعرف على الفروق بين متوسط درجات افراد العينه (ذكور / اناث) فى كل من ،مهارات إداره الذات – الكفاءه الذاتيه – التوافق النفسى ..... ولتحقيق هذه الاهداف، تم تطبيق مقياس إداره الذات – مقياس الكفاءه الذاتيه – مقياس التوافق المهنى (إعداد الباحثه) ، اعتمدت الدراسه على المنهج الوصفى الارتباطى المقارن ، تكونت عينه الدراسه من (١٤٤) معلم ومعلمه من مدارس التربيه الخاصه الحكوميه بمحافظه الجيزه ..... اسفرت نتأئج الدراسه عن الاتى :

١ – وجود فروق ذات دلاله إحصائيه فى مستوى مهارات اداره الذات ، لدى افراد العينه من معلمى التربيه الخاصه

٢– وجود فروق ذات دلاله احصائيه فى مستوى الكفاءة الذاتية لدي أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة.

٣– وجود فروق ذات دلاله احصائيه فى مستوى التوافق المهني لدي أفراد العينة من معلمي التربيه الخاصه .

-.٤– وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلاله إحصائيا بين إدارة الذات و الكفاءة الذاتية لدي أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة.

---

[1] استاذ علم النفس المساعد –قسم العلوم التأسيسيه بالمعهد العالى للخدمه الاجتماعيه بالقاهره

-٥- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلاله إحصائيا بين إدارة الذات و التوافق المهني لدي أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة.

-٦- عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائيا بين متوسطات درجات أفراد العينة في كل مهارات إدارة الذات، الكفاءة الذاتية و التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكور & إناث).

الكلمات المفتاحية: إدارة الذات – الكفاءة الذاتية – التوافق المهني – معلمي التربية الخاصة
مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والتوافق المهني
لدي معلمي التربية الخاصه

مهارات اداره الذات وعلاقتها بالكفاءه الذاتيه والتوافق المهنى

لدى معلمى التربيه الخاصه

د/ ايمان عبد الوهاب محمود[٢]

المقدمة:

يعد العمل من أهم الأنشطة الإنسانية التي يزاولها الفرد باستمرار، وأهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، ومعلم التربية الخاصة يقضي معظم وقته في ميدان العمل، مما يؤثر بشكل كبير علي حياته ومكانته في المجتمع .(الشرفا، ٢٠١١: ٢١).

لما كان لكل مهنة نشاط سلوكي محدد، فإن مهنة التدريس تتطلب بالضرورة أفراداً تتوافر لديهم خصائص وسمات ومهارات معينة إلي الدرجة التى تؤهلهم لتحقيق التوافق المهني لكي يكونوا قادرين علي تحقيق هذا النشاط السلوكي علي أعلي مستوي في مهنتهم، فمعلم التربية الخاصة غير المتوافق مهنيا تسوء علاقته بتلاميذه ذوي الاحتياجات الخاصة وقد يؤدي ذلك إلي كراهية التلميذ للمعلم، حيث أن هؤلاء التلاميذ لديهم خصائص وسمات تختلف عن التلاميذ العاديين، فيحتاجون إلي طرق تدريسية مختلفة وأساليب معاملة مبتكرة كي يستطيع المعلم التعامل معهم وتحسين سلوكهم غير التوافقي، فإذا فشل المعلم في معرفة كيفية التعامل مع هؤلاء التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، أدي ذلك إلي فشل المعلم في الحياة المهنية.

ويري (Ducheva, 2005 بصفة خاصة يجب أن تتوافر في معلم التربية الخاصة مجموعة من المهارات التي تساعده علي التوافق مع البيئة المدرسية والمادية والاجتماعية كمهارة إدارة الذات كما ،يري كل من ((Frayne & Geringer, 2000أنها تساعد الفرد علي التفاعل في الحياة اليومية بكفاءة عالية عن طريق محاولة التخلي عن العادات السيئة وإنجاز المهام الصعبة حتي يصل الفرد إلي أهدافه الشخصية.

و تعد إدارة الذات أمر مهم ومحوري واستراتيجي في نجاح الأفراد، وإدارة الذات تختلف جوهريا عن إدارة المؤسسات، لإن إدارة المؤسسات هي إدارة مع الاطراف الآخري، أما إدارة الذات فهي إدارة مع النفس، فإن لم تكن صادقا مع نفسك وتتعرف علي خفاياها وأسرارها وخصائصها ونقاط قوتها وضعفها فإنك ستفشل في باقي الإدارات (أحمد، ٢٠١٣: ٣).

---

[٢] استاذ علم النفس المساعد – قسم العلوم التأسيسيه بالمعهد العالى للخدمه الاجتماعيه بالقاهره

وقد وضعت معظم المؤسسات العالمية التي تعني بشؤون الاطفال ذوي الحاجات الخاصة معايير لتحديد الكفايات التربوية الواجب توافرها لدي معلم التربية الخاصة، ويمكن أن تتوزع هذه الكفايات علي عدة مجالات رئيسية هي: الكفاءة الشخصية، وكفاءة القياس والتشخيص والتقييم، وكفاءة إعداد الخطة التربوية الفردية، كفاءة تنفيذ الخطة التعليمية، وكفاءة التواصل مع الأهل (يحي، ٢٠٠٦).كما يشار الى الذين يملكون احساسا قويا بالكفاءه الذاتيه ، يكون لديهم القدره على تحليل المشكله ،والوصول الى الحلول المناسبه ، وفى المقابل الذين لايملكون هذا الاحساس بالكفاءه الذاتيه ،يؤدى الى التوتر والضغط ، ويحد من الاستخدام الفعال للقدرات المعرفيه ،وتحويل الانتباه الى الاستخدام الامثل لهذه القدرات الى اثاره القلق والتوتر حول العجز الذاتى ، واحتماليه الوقوع بالفشل .(الجبور ،٢٠٠٢)

مشكلة الدراسة:

اثبتت بعض الدراسات أن معلمى التربيه الخاصه لن يستطيعوا القيام بأدوارهم المختلفة علي أكمل وجه إلا إذا امتلكوا مجموعة من القدرات والمهارات ، والتي اوضح منها زيتون (١٩٩٧) قدرة المعلم علي التحكم في سلوكه ومشاعره ، وأيضا القدرة علي إدارة العمل وتنظيمة في المجموعات الكبيرة والصغيرة، كما يري (Papa′s & Smith, 2002) أن تنمية إدارة المعلم لذاته أحد العوامل الأساسية التي تؤثر علي التلاميذ تأثيراً إيجابياً .

وتكمن مشكلة الدراسة حسب علم الباحثه ، في قلة البحوث التي تناولت موضوع إدارة الذات و الكفاءة الذاتية والتوافق المهني فى المؤسسات التربويه بوجه عام ، وفى مدارس التربيه الخاصه ، لدى معلمى التربيه الخاصه، ومحاولة التعرف علي طبيعية العلاقة بين إدارة الذات والكفاءة الذاتية والتوافق المهني لديهم . والذي جاء من خلال ملاحظة الباحثة أثناء زيارتها لاحدي المؤسسات التربوية لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة بإحدي المؤسسات الحكومية، التابعه للتدريب الميدانى لمتابعه الطلاب ، بإنخفاض مهارات إدارة الذات لدي معلمي التربية الخاصة، مما دفعها لزياره العديد من مؤسسات التربيه الخاصه ، التابعه لمدارس التعليم الحكومى للتربيه الخاصه ،واجراء المقابلات مع معلمى ومعلمات التربيه الخاصه، والاطلاع على العديد من الدراسات السابقه المرتبطه بصوره مباشر وغير المباشره بمتغيرات الدراسه ، ....وقد اسفرت تلك الزيارات والمقابلات والقراءات ، عن انخفاض مستوى اداره الذات لدى معلمى التربيه الخاصه ، وهذا ماكدته نتائج بعض الدراسات كدراسه الشرفات،٢٠١٦ ،ودراسه ٢٠٠٣ Eshel et el ، ان مستوى مهارات اداره لدى معلمى التربيه الخاصه منخفض ، لذا جاءت الحاجه الى معرفه اسباب انخفاض مهارات ادراه الذات لدى معلمى التربيه الخاصه ، وكذلك

للتعرف على مستوى تلك المهارات لديهم ، وعلاقته تلك المهارات بكل من (الكفاءة الذاتية – التوافق المهني) علي أدائهم المهنى.

وتتبلور مشكلة الدراسة التساؤلات التالية:

١. ما مستوي إدارة الذات لدي معلمي التربية الخاصة؟

٢. ما مستوي الكفاءة الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة؟

٣. ما مستوي التوافق المهني لدي معلمي التربية الخاصة؟

٤. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والكفاءة الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة؟

٥. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والتوافق المهني لدي معلمي التربية الخاصة؟

٦. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من مهارات إدارة الذات والكفاءة الذاتية والتوافق المهني تعزي لمتغير الجنس؟

أهداف الدراسة:

١- الكشف على مستوي إدارة الذات لدي معلمي التربية الخاصة .

٢- الكشف على مستوي الكفاءة الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة.

٣- الكشف على مستوي التوافق المهني لدي معلمي التربية الخاصة.

٤- التعرف علي العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين متوسط إدارة الذات ومتوسط الكفاءة الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة.

٥- التعرف علي العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين متوسط إدارة الذات ومتوسط التوافق المهني لدي معلمي التربية الخاصة.

٦- التعرف على الفروق بين الجنسين لمهارات اداره الذات ، والكفاءه الذاتيه ، والتوافق المهنى

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في المحاور التي تتناولها، وهى إدارة الذات والكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدي معلمي التربية الخاصة ، وتتحدد تلك الاهميه فى الجوانب الاتيه:

أولا: من الناحية النظرية:

١. تعتبر الدراسة امتدادا لدراسات لبعض الباحثين السابقين الذين قاموا بدراسة إدارة الذات والكفاءة الذاتية والتوافق المهني.

٢. تعود أهمية هذه الدراسة في أنها تعتبر الأولي حسب علم الباحثة التي تناولت إدارة الذات والكفاءة المهنية والتوافق المهني لدي معلمي التربية الخاصة.

٣. قد تعطي هذه الدراسه مؤشرات علي مدي تأثير إدارة الذات علي الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدي معلمي التربية الخاصه .

ثانيا: من الناحية العملية (التطبيقية):

١. قد تتيح هذه الدراسة المجال لاستحداث برامج ذات فعالية في مجال إدارة الذات والكفاءة الذاتية والتوافق المهني.

٢. قد يستفيد من الدراسة المشرفون التربويون والموجهون العاملون في الصحة النفسية والتربية الخاصة.

٣. قد يستفيد من الدراسة الباحثون في الجامعات والباحثون في المجال التربية الخاصة بشكل عام.

مفاهيم الدراسة:

١-إدارة الذات Self – Management:

العملية المتعلقة بتحقيق الأهداف الشخصية بأكبر مقدار من الكفاءة وبما يحقق الرخاء والسعادة للشخص نفسه (Briesch, eta., 2014).

تعرف الباحثة مهارات إدارة الذات إجرائيا بأنها مجموعة من المهارات التي يستخدمها معلم التربية الخاصة في إدارة مشاعره وكيفية التعامل معها والسيطرة عليها، وتوظيفها إيجابيا لتحقيق أهدافه ، وتقاس إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص في المقياس المعد لذلك.

٢-الكفاءة الذاتية Self-Efficacy:

اعتقاد أو إدراك الفرد لمستوي إمكاناته وقدراته الذاتية، وما تنطوي عليه من مقومات عقلية معرفية، وانفعالية دافعية وحسية فسيوبوجية عصبية، لمعالجة المواقف أو المهام أو المشكلات أو الأهداف، والتأثير في الأحداث لتحقيق انجاز ما في ظل إعدادات البيئة القائمة (الزيات، ٢٠٠١: ٥٠١).

تعرف الباحثة الكفاءة الذاتية إجرائيا بأنها الأفكار والمعتقدات حول الذات ومدي كفاءتها، ووفقا لطبيعتها المعرفية ؛ وهي تتوسط بين ما لدي الفرد من معرفة ومهارات وبين أدائه الفعلي، وتبرز أهمية هذه الاعتقادات في مدي تأثيرها علي سلوك المبادأة ومقدار الجهد المبذول للقيام بالأداء وفقا لطبيعتها الدافعية، بالإضافة أنها تؤثر على مستوي المثابرة والإصرار علي القيام بالمهمة عند مواجهة الصعوبات والعقبات، وتقاس إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص في المقياس

المعد لذلك.

3-التوافق المهني Professional Adjustment :

يعرف التوافق المهني بأنه نضج مهني يتمثل فى المحافظة علي النظام من قبل الفرد، ورضاه عن مهنته، وتنمية دوافعه نحو المهنة، والنجاح فيها لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان (أبو النيل، ٢٠٠٥: ٢٣).

وتعرف الباحثة التوافق المهني إجرائيا بأنه قدرة معلم التربية الخاصة علي تحقيق التوافق بينه وبين بيئته المهنية، وشعوره بالرضا في عمله مع ذوي الاحتياجات الخاصة وقدرته علي التعامل مع زملائه ومشرفيه في العمل، وتقاس إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص في المقياس المعد لذلك.

٤-معلم التربية الخاصة Special Education Teacher:

هو المعلم المؤهل في التربية الخاصة ويقوم بتقديم البرامج والخدمات التعليمية والتدريبية والارشادية للطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة" (فحجان، ٢٠١٠: ٣٤).

وتعرف الباحثة معلم التربية الخاصة إجرائيا بأنه "معلم مؤهل علمياً ، وحاصل على دبلومه للعمل في برامج التربية الخاصة أو الحاصلين على بكالوريوس أو ليسانس فى التربيه الخاصه ، والذي يهتم بتقديم خدمات وبرامج تعليمية وتدريبية لتلاميذ من ذوي الاحتياجات الخاصة.

الإطار النظري للدراسة

أولا :مهارات إداره الذات Self-Management Skill

تتعدد التعريفات الخاصه بمهارات اداره الذات فهناك من يرى بأنها:

الاتجاهات والتصرفات الإيجابية التي تساعد الافراد على التعايش مع الحياة بالطريقة التي يريدونها(Rethink, 2003: 6) .

كما تعرف إدارة الذات بأنها قدرة الفرد علي التحكم في حياته، ويكون هذا التحكم عن طريق تعلم الشخص مهارات شخصية و كذلك تزويده بأستراتيجيات محددة للتحكم وتعديل السلوك (Storey, 2007: 3).

وهناك تعريف أخر بأنها قدرة الفرد الذاتية علي إدارة أمور حياته المختلفة بنجاح، وذلك من خلال امتلاك مجموعة من المهارات الحياتية والاجتماعية المتجسدة في مهارات العمل تحت الضغوط ، ومهارة استثمار الوقت وحسن إدارته، ومهارة التكيف والتوافق مع الظروف الطارئة، ومهارة التعامل مع المواقف المغضبة وإدارتها (أبو هدرس، ٢٠١٥: ٣٤٨).

النظريات المفسره لأداره الذات

1- النظرية المعرفية الاجتماعيه: تفترض النظرية المعرفية الاجتماعيه لباندورا (١٩٧٧) أن الفرد يمتلك نظام ذاتى يمكنه من السيطرة علي أفكاره ومشاعره ودوافعه يسمي بالنظام المعرفي العاطفي، فهو يتضمن الهياكل والآليات المعرفية والمرجعية التي توفر الآلية الضرورية لفهم و تنظيم السلوك(Robert, 2003: 7) وتستخدم نظريه التعلم الاجتماعى المصطلحات السلوكيه والانسانيه ، لكى تشرح الوظائف السيكولوجيه على اساس من التفاعل المتبادل المستمر بين المحددات الشخصيه ، والمحددات البيئيه ، وتؤثر البيئه فى السلوك الفرد بدوره يحدد جزئيا بيئته ، فالناس لايستجيبون ببساطه للمثيرات كما هى ، وذلك لانهم يستجيبون لها كما يفسرونها ، ويعد كل من العوامل الداخليه والخارجيه فى النظريه المعرفيه الاجتماعيه مهما، إذ ينظر الى (الاحداث البيئيه ، والعوامل الشخصيه والسلوكيات) ، فالعوامل الشخصيه (الاعتقادات ،التوقعات ،الاتجاهات ،المعرفه) والبيئه الفيزيائيه والاجتماعيه (المصادر ،عواقب الافعال ،الناس ،المواقف الفيزيائيه)، والسلوك (الافعال الفرديه ،والاختبارات ، والعبارات اللفظيه) تؤثر جميعها ويتأثر كل منها بالاخر ،ويطلق باندورا على هذا التفاعل للقوى (الحتميه التبادليه) .

يفترض باندورا أن التنبؤات بالنواتج الممكنه للسلوك تعد أمرا مهما للتعلم ، لانها تؤثر فى الدافعيه ، هل سأنجح أم سأرسب ؟ هل سأكون محبوبا أم موضع سخريه؟ وهذه التنبؤات تتأثر(بالفعاليه الذاتيه) وهى حس الفرد بانه قادر على التعامل مع مهمه معينه بفاعليه ، واوضحت البحوث أن حس الفعاليه لدى المعلمين ينمو من النجاح الفعلى لتدريس الطلاب ، والخبره او التدريب والتشجيع من الزملاء الذى يساعد المعلمين على النجاح فى مهامهم التدريسيه اليوميه ، سوف يسهم فى تنميه حس الفاعليه لديهم . (ربعيه ، سيد ،٢٠١٢)

ووفقا للنظرية المعرفية الاجتماعيه ، فإن مفهوم إدارة الذات يشتمل على التفاعل بين عمليات ثلاث تتمثل في العمليات الشخصية، والسلوكية،والبيئية ويقوم الفرد طبقا لهذا التفاعل بإستخدام التغذية الراجعة من خلال الاداء السابق للوصول إلى مستوي التوافق الامثل أثناء بذل جهود التعلم الحالية، وتتعرض العمليات الشخصية، والسلوكية، والبيئية إلى التغير المستمر على المدي الزمني لعملية التعلم، ويمكن ملاحظة تلك التغيرات ومراقبتها ذاتياً بإستخدام حلقات التغذية الراجعة (رشوان، ٢٠٠٦: ٥)

٢- النظرية السلوكية: يري أصحاب هذه النظرية بأن السلوك الانسانى عباره عن مجموعه من العادات التى يتعلمها الانسان ويكتسبها ،اثناء مراحل نموه المختلفه ، ويتحكم فى تكوينها قوانين الدماغ ،وهى الكف وقوى الاستثاره التى تشيران مجموعه الاستجابات الشرطيه ، ويرجعون ذلك

الى العوامل البيئيه التى يتعرض لها الفرد . وتدور هذه النظريه حول محور عمليه التعلم فى اكتساب التعلم الجديدأو أطفاءه أو اعادته ،ولذا فإن اكثر السلوك الانسانى مكتسب عن طريق التعلم ،وان سلوك الانسان قابل للتعديل أو التغير بإيجاد ظروف وأجواء تعليميه معينه . (Jackson & Altaian 1996

وتؤكد مجمل النظريات السلوكية على دور الحافز في تنظيم سلوك الفرد، وعلى الرغم من أنها تركز أيضا على فهم السلوك وآلية تعديله بالدرجة الاولي، إلا أنه يمكن اعتبار الآليات كنماذج تفيد في إدارة الذات؛ لأنها تتناول العمليات التى ينطوي عليها تحديد الاهداف، والتمييز في الجوانب المهمه في السعي لتحقيق تلك الاهداف، والتى يقود بدوره إلى تحقيق إدارة الذات وتنظيمها، الا أن ما يشوب ذلك إن تغيير السلوك الذي يتم على عدد من المراحل لا يتم دائما نحو الافضل لتأثره بمجموعة من العوامل تختلف من مرحلة لاخري، وبالتالي فإن السلوك ليس ثابتاُ وإنما يتغير بتغير تلك العوامل، وتقترح النظرية السلوكية أن التدخلات المطلوبة لإحداث التغيير في سلوك الافراد يجب أن تختلف من مرحلة إلي أخري، خصوصاً بالنسبة إلي نفس الآليات والإستراتيجيات التى تؤثر في سلوك الافراد (Denise,et.al., 2006: 7)

وفي ضوء ما تقدم نخلص إلى أن النظرية السلوكية تعير الاهتمام الأكبر للحوافز في تحقيق إدارة الذات وتنظيمها، مع مراعاة تغير الظروف المحيطية بالفرد.

وتري الباحثة أن النظرية الاجتماعية المعرفية تفسر إدارة الذات علي أن الفرد يمتلك نظام ذات يمكنه من السيطرة علي أفكاره ومشاعره ودوافعه يسمي بالنظام المعرفي العاطفي؛ من وجهة نظر الوجودية فرانكل (Frankel)فإن السبب الرئيسي لإدارة الذات هو قدرة الفرد على تحقيق إمكاناته الإنسانية، وتحمل المسؤولية لإيجاد المعني أو الهدف من وجوده؛ وتري نظرية التحكم والسيطرة أن سلوك الأفراد يتحدد بموجب هذه النظرية من خلال الاهداف التى يضعها الفرد والطرق التى يختارها لتحقيق تلك الاهداف؛ أما النظرية السلوكية فيري أصحاب هذه النظرية أن السلوك الإنساني ليس مجرد ردود فعل من قبل الكائن الحي علي المثيرات البيئية التي يتعرض لها فقط، وإنما تتمثل أيضا في علاقته بالبيئة المحيطة به بما تحتويه من مثيرات.

أهمية إدارة الذات: أشار (Link, 2016) إلي أن تطبيق إدارة الذات يؤدي إلي:

١- إيجاد رؤية واضحة للأهداف المرجوة، لتكون الأهداف واضحة قابلة للتحقيق.

٢- التقييم المستمر للاستراتجيات والمهارات، والموارد اللازمة لتحقيق الأهداف.

٣- تطوير وإيجاد حلول للعقبات التي تحول دون النجاح.

٤- اكتساب الثقة بالنفس والقدرة علي الاتصال، واكتساب فن التعامل مع الشخصيات المختلفة.

٥- اكتساب عدة مهارات مثل: القدرة علي التخطيط، وترتيب المهام حسب الأولوية والأهمية، والتعلم الذاتي، وزيادة المعارف، والتطوير الذاتي.

٦- الاستفاده القصوى من الوقت بالاستعانة بالتقنيات الحديثة كالحاسوب والانترنت وغير ذلك.

نستخلص من ذلك أن لمهارات إدارة الذات فوائد عديدة لمعلم التربية الخاصة، فقد تساعد معلم التربية الخاصة علي تحديد اهدافه من تعليم التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، وتساعده علي حسن إدارة وقته، بالإضافة إلي اكتساب القدره علي تطوير مهاراته وامكانياته.

مبادئ إدارة الذات:

تتعدد الرؤى ووجهات النظر حول مبادئ إداره الذات حيث يحدد (كوفى) العديد من المبادئ لأداره الذات تشمل مايلى :

1-التخطيط: هو عملية مستمرة، يشارك فيه الأفراد، والمجتمعات، والأمم، ولا يتوقف عند إنجاز هدف معين، بل يسعي لتحقيق الأهداف عن طريق العديد من الوسائل وفق إمكانيا ته(بن دهيش وآخرون، ٢٠٠٩)

٢- إدارة الوقت: إن إدارة الوقت قضية جديرة بالاهتمام في حميع مجالات الحياة؛ نظرا للعلاقة بينها وبين إدارة الذات التي تتمثل في أن الأولي جزء من الثانية ، فإدارة الذات أعم وأشمل من إدارة الوقت والمشكلة تكمن في أنفسنا، وأن المسألة ليست في مقدار ما نملك من الوقت بل في كيفية الاستفادة منه جيدا. (Abu Tineh Khasawneh & Khalaileh, 2011) .

٣- الثقة بالنفس: تلعب الثقة بالنفس التي تعد متغيراً من متغيرات الشخصية دوراً مهماً في مساعدة الفرد علي مواجهة تحديات الحياة، والتكيف مع خبراتها الجديدة من خلال ما تؤدي إليه الثقة بالنفس من القدرة علي التعبير عن الذات، والإفصاح عن الرأي والاتجاه (Marshall Kiffin Petersen & Soutar, 2012). وتعد الثقة بالنفس غاية ينشدها جميع الناس؛ لأن من يتمتع بها يشعر بالسعادة، والرضا، والتقدم، فهي تمثل دوراً مهما في حياة الفرد، والشعور بالاستقرار النفسي والكفاءة، والمقدرة علي مواجهة الصعاب (جودة، ٢٠٠٧).

٤-التوازن: يتطلب النجاح في إدارة الذات تحقيق التوازن ، كما أن التوازن لا ينحصر في تحقيق هدف ما، أو الوصول إلي نقطة محددة، بل يتعدي ذلك إلي كونه عملية نمو وتطوير دائمة؛ تهدف في مجملها إلي تحقيق توازنات علي المستوي الشخصي، والاجتماعي، والعملي، والأخلاقي، والروحي (Hoff & Ervin, 2013).

٥-الاتصال: هو العصب الرئيس في الحياة، فهو الذي يؤمن نقل المعلومات بين الأفراد، إذ لا يمكن لأي عمل أن ينجز إنجازا عمليا سليما دون الاعتماد علي المعلومات التي لايمكن أن تصل

في الوقت المناسب، والقدر المناسب، والشخص المناسب إلا في ظل وجود اتصال ناجح (تلمساني، ٢٠١٠).

٦-التعلم الذاتي: هو أحد أهم أساليب التعلم الأفضل الذي يحقق لكل متعلم تعلماً يتناسب مع قدراته، وسرعته الذاتية في التعلم، وبشكل يساعد المتعلم علي تحمل مسؤولية تعلمه وتوظيف مهارات التعلم بفعالية عالية، مدفوعاً برغبته الخاصة، وتمكنه من التعلم في كل الأوقات (Ercoskun, 2016).

من خلال رؤى تحليليه لتلك المبادئ يتضح لنا أن هناك مجموعة من المبادئ تساعد المعلم علي إدارة ذاته بنجاح ، قامت الباحثة بتناولها علي النحو التالي : التخطيط – إدارة الوقت – الثقة بالنفس – التوازن – الإتصال – التعلم الذاتي، وإذا استطاع المعلم ممارسة مبادئ إدارة الذات؛ استطاع تحقيق الكفاءة الذاتية وتنمية التوافق المهني لديه.

أبعاد إدارة الذات:

تشير بعض الأدبيات التربويه الى أنه يوجد مجموعة من أبعاد وخطوات إدارة الذات :

-إدارة الوقت Time Management: قدرة الفرد علي الاستخدام الأمثل للوقت من خلال تحديد الاحتياجات ووضع الأهداف لتحقيقها، وتحديد الأولويات من خلال التخطيط والإلتزام والمتابعة وعمل جداول الأعمال.

-إدارة الانفعالاتManagement of Emotions : هي مهارة الفرد في التعامل مع انفعالاته المختلفة والقدرة علي الخروج من الحالات المزاجية السيئة واظهار الإنفعال المناسب للمواقف المختلفة.

-إدارة العلاقات الاجتماعية Management of Social Relations وهي القدرة علي تكوين شبكة العلاقات الاجتماعية الايجابية مع الآخرين والإرشاد وقيادة الأمور والسعي لتحقيق الأهداف من خلال العمل في فريق.

-الثقة بالنفس Self Confidence: هى إحساس الفرد بقيمته وتقبله لذاته وتقديره واحترامه لها بإعتباره يمتلك من القدرات والإمكانيات التي تؤهله ليعتمد علي ذاته.

-الدافعية الذاتية Self-Motivation: هي قدرة الفرد علي تحفيز ذاته وبذل الجهد بالمثابرة لتحقيق أهدافه والاستمرارية من أجل بلوغ الغايات ومواجهة الصعوبات مع الشعور بالتفاؤل.(حنفى ، هويدا ،٢٠١٣ :٥)

...هذا وفى إطار طبيعه الدراسه والتساؤلات التى أثيرت فى عرض إشكاليتها ،والهدف من وراء اعدادها ،والمتغيرات التى تضمنتها ،فقد تبنت الباحثه الاستعانه ا أبعاد من تلك ألابعاد الخمسه

(إداره الوقت – إداره الانفعالات – أدارة العلاقات الاجتماعيه – الثقه بالنفس) لأنها ألاكثر أرتباطا بالموضوع ألاساسى والرئيس التى تتناوله هذه الدراسه بالدراسه والتحليل .

ثانيا-الكفاءة الذاتية Self-Efficacy:

يشير مفهوم الكفاءة الذاتية إلي معتقدات الفرد حول قدرته علي تنظيم وتنفيذ المخططات العملية المطلوبة لإنجاز الهدف المراد. وهذا يعني أنه إذا اعتقد الفرد بإنه يمتلك القوة لإنجاز الأهداف المطلوبة، فإنه يحاول جعل هذه الأشياء تحدث فعلاً؛ بمعني أن الكفاءة الذاتية تشير إلي الاعتقدات الافتراضية التي يمتلكها الفرد حول قدرته علي إنجاز مهمة معينة (Bandura, 1997).

يشكل مفهوم الكفاءة الذاتية مؤشرا علي قدرة الفرد علي الانجاز والأداء من خلال اعتقاده بمستوي الدافعية، فكلما زادت الكفاءة الذاتية زادت جهوده المبذولة للوصول إلي هدفه، فالكفاءة وسيط معرفي للسلوك، فعند توقع الفرد لكفائته الذاتية يحدد بذلك طبيعة السلوك الذي سيقوم به ويحدد مقدار الجهد الذي سيذله ودرجة مثابرته في مواجهة المشكلات (بني خالد، ٢٠١٠: ٢٣).

النظريات المفسره للكفاءة الذاتية:

1- نظرية التعلم الاجتماعي Social Learning Theory:

تعتبر الكفاءة الذاتية من الموضوعات المهمة للنظرية المعرفية الاجتماعية، والتي افترضت أن سلوك الفرد والبيئة والعوامل الاجتماعية تتداخل بدرجة كبيرة، فالسلوك الإنساني في ضوء نظرية باندورا يتحدد تبادليا بتفاعل ثلاث مؤثرات هي العوامل الذاتية (Personal Factors)، والعوامل البيئية (Environmental Factors)، والعوامل السلوكية (Behavioural Factors)، وأطلق علي هذه المؤثرات نموذج الحتمية التبادلية (Reciprocal determinism) (عبد القادر وأبو هشام، ٢٠٠٧).

وطبقا لهذا النموذج فإن المتعلم يحتاج إلي عدد من العوامل المتفاعلة (شخصية، سلوكية، وبيئيه) وتطلق العوامل الشخصية علي معتقدات الفرد حول قدراته واتجاهاته، وهي الكفاءة الذاتية، أما العوامل السلوكية فتتضمن مجموعة الاستجابات الصادرة عن الفرد في موقف ما، وعوامل البيئة تشمل الأدوار التي يقوم بها من يتعاملون مع الفرد ومنهم الآباء، والمعلمون والأقران (عبد الله، ٢٠٠٠).

2- نظرية الإرشاد المتمركز حول العميل Client – Cantered Therapy:

تري هذه النظرية أن الذات تتكون وتتحقق من خلال النمو الإيجابي متمثلة في بعض العناصر، مثل صفات الفرد وقدراته والمفاهيم التي يكونها داخله نحو ذاته والآخرين والبيئة الاجتماعية التي يعيش فيها وكذلك عن خبراته وعن المحيطين به (حسين، ٢٠٠٨).

نستخلص من ذلك أن الفرد ، لديه القدره على اختيار سلوكه، سواء أكان إيجابيا بناءاً، أو سلبيا مدمراً، لتلبيه حاجة داخلية لديه؛ كما تري نظرية التعلم الاجتماعي أن الكفاءة الذاتية من المكونات المهمة للنظرية المعرفية الاجتماعية، والتي افترضت أن سلوك الفرد والبيئة والعوامل الاجتماعية تتداخل بدرجة كبيرة؛ كما يتبين لنا من القراءه التحليليه لنظرية الإرشاد المتمركز حول العميل أن الذات الانسانيه تتكون وتتحقق من خلال النمو الإيجابي متمثلة في بعض القدرات والمفاهيم التي يكونها الانسان نحو ذاته والآخرين وكذلك تجاه البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها .

وظيفة الكفاءة الذاتية:

إن وظيفة الكفاءة الذاتية المدركة تتمثل في السعي لتكامل الشخصية ليكون الفرد متكيفا مع البيئة التي يعيش فيها وتجعله بهوية تميزه عن الآخرين، وأشكال الكفاءة هي:

1-الكفاءة المدركة: تشير إلي إدراك الفرد لذاته وقدراتها علي حقيقتها وليس كما يرغبها، وتتشكل هذه المدركات من خلال تفاعل الفرد مع البيئة.

٢- الكفاءة الاجتماعية: تشير إلي إدراك الفرد للصورة التي ينظر بها الآخرون إليه، وهذا التصور الذاتي يعتمد علي تقييم الآخرين للفرد من خلال أقوالهم وأفعالهم نحوه، ويكتسب هذه الكفاءة من خلال اتصاله بهم.

٣- الكفاءة المثالية: تشير إلي الحالة المثالية التي يتمني الفرد أن يكون عليها.

٤- الكفاءة الاكاديمية: تشير إلي السلوك الذي يعبر فيه الفرد عن نفسه من حيث قدرته علي التحصيل وأداء الواجبات بالمقارنة مع الآخرين.

٥-الكفاءة المؤقته: هي تلك الكفاءه التي يمتلكها الفرد لفترة مؤقته ثم تتلاشي بعدها، وتظهر حسب الموقف والتغيرات التي يكون فيها الفرد؛ فهذه الإشكال والمظاهر لمفهوم الذات ترتبط فيها بينها ارتباطا قويا وتؤثر بعضها ببعض (الظاهر، ٢٠٠٤).

وتتفق الباحثة مع العرض السابق بأن وظيفة الكفاءة الذاتية المدركة تتمثل في السعي لتكامل الشخصية ليكون الفرد متكيفا مع البيئة التي يعيش فيها وان يكون له هوية تميزه عن الآخرين.

الكفاءات الضرورية لمعلم التربية الخاصة:

أشار الخطيب والحديدي (٢٠٠٥) إلي ان أهم الكفاءات الضرورية لفريق العمل لمعلمى التربيه الخاصة والذين يعملون مع الافراد ذوى الاحتياجات الخاصه تتمثل فى الأتى :

-توفر مستوي مقبول من المعرفة حول فئات الاحتياجات الخاصة.

-معرفة أهم خصائص مراحل النمو المختلفة للأطفال.

-معرفة أهم مبادئ وأساليب تطوير البرامج التربوية الفردية.

-قدرة معلمى التربيه الخاصه علي تفسير أهم المعلومات الواردة في التقارير الطبية والنفسية، والتربوية المتعلقة بذوي الاحتياجات الخاصة.

-بناء علاقات جيدة مع المؤسسات والجمعيات ذات العلاقة بذوي الاحتياجات الخاصة والتي تختص بتدريبهم وتنميه قدراتهم.

-القدرة علي تطبيق الاختبارات وأدوات التقييم المختلفة بما يتناسب وطبيعة ذوي الاحتياجات الخاصة.

-القدرة علي بناء علاقات عمل بناءة مع أسر ذوي الاحتياجات الخاصة.

تري الباحثة أن الكفاءة الذاتية لمعلم التربية الخاصة تتحقق من خلال قبوله لمهنته وحبه لها، ومحاولة المستمرة في تطوير مهاراته وإمكانياته المهنية من خلال حضور الدورات التدريبية والاطلاع المستمر علي كل جديد في مجال التربية الخاصة.

ثالثا- مفهوم التوافق المهني Professional Adjustment:

يعرف زهران (٢٠٠٥) التوافق المهني بأنه الاختيار المناسب والاستعداد علمياً وتدريبياً للمهنة، والدخول فيها، والإنجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح (زهران، ٢٠٠٥: ٢٧).

كما يشار إلي التوافق المهني بأنه الموائمة بين المعلم والبيئة المدرسية ، وذلك برضا المعلم عن مهنة التدريس ، ورغبته في الاستمرار في العمل ، وشعوره بأن عمله كمعلم يتيح له ما يتمناه في حياته ، وإرضاء الآخرين عن طريق زيادة الكفاءة الانتاجية وإقامة علاقات اجتماعية طيبة مع الآخرين (أبو مسلم وآخرون، ٢٠١٢: ١٨٩).

هذا وفى أطار الحديث عن نظريات التوافق المهني:

يتبين لنا تتعدد وتنوع النظريات التي تناقش السلوك المهني، والبيئة المهنية، والتطوير الوظيفي،وتم اختيار النظريات ذات العلاقة بهذه الدراسه :

١-نظرية العلاقات الإجتماعيه: ظهرت هذه النظريه على يد (ألتون مايو) ويرى أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار و الأمن الوظيفي، و تحقيق الانتماء والإبداع في مجال المهنة، وقد قدمت هذه النظرية مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعد في تحفيز العاملين، ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق (محمد، ٢٠٠٧).

٢-نظرية التأثير الاجتماعي: قدم كل منPfeffer & Salancik) نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة، وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة، كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية نفسها، أي بمعنى تأثر

الوظيفة بدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل، و بالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة (الشافعي، ٢٠٠٢).

نستنتج من ذلك العرض التحليلى للنظريات المفسره للتوافق المهنى ، أن نظرية العلاقات الاجتماعية ، أكدت أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار و الأمن الوظيفي، و تحقيق الانتماء والإبداع ، كما قدم كل من (Pfeffer & Salancik) نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة، وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفه.

ابعاد ومكونات التوافق المهنى :

التوافق المهنى للفرد متعدد الابعاد فهو يمثل الرضا الكلى عن نفسه ، من خلال عمله ،وعلاقاته بزملائه ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم ، وطبيعه وظروف العمل ،وكذلك الراتب الشهرى والحوافز والترقيه .

وقد قدم (درويش ،٢٠١٧) نموذجا لابعاد التوافق المهنى يحتوى على خمس أبعاد :

١-طبيعه وظروف العمل : الإضاءة، والتهوية، والهدوء، والبعد عن الضوضاء (ياسين وعسكر والموسوي، ٢٠٠٨).

٢-العلاقه مع المسؤلين والاداره : أن يكون الموظف على معرفة دقيقة بكافة اللوائح والتشريعات والنظام الداخلي للمؤسسة، و أن تكون العلاقة حسنة بين الموظف ونظام المؤسسة ولوائحها الإدارية؛ لأن ذلك يساعده على التأقلم والتوافق مهنيا وإداريا ، و يحقق للموظف التوافق المهني المطلوب .

٣-العلاقه مع الزملاء : تتمثل فى علاقه الموظف بزملائه، و تكوين التعاون والمنافسة الشريفة بين الزملاء، التي تخلق جوا من الإبداع والتطوير في المؤسسة، و علاقات الموظف بعمله، وهي توافق الموظف مع اللوائح والقوانين والتشريعات و التنظيمات التي تضعها المنظمة

٤-الرواتب والحوافز والتدرج الوظيفى :مناسبه الراتب مع طبيعه العمل مع حفظ حقه فى التدرج الوظيفى وتشمل سياسات الأجور ، والبدلات، والتعويضات ،والترقيات ،والمعاشات وغيرها .

٥.العلاقه مع الطلاب : رضا المعلم عن العمل مع تلك الفئه من تلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصه لذا يعد الاختلاف في درجة التوافق المهني أمراً طبيعياً بين العاملين حتي لو كانوا يعملون في أعمالا مماثلة وينشأ هذا الاختلاف بسبب اختلاف المعاملة التي يتلقاها كل فرد من رئيسة أو المرتب الذي يحصل عليه أو العلاقة التي تربطه بزملائه في العمل حيث أن هذه الأمور يختلف

أثرها من فرد لأخر(عوض الله، ٢٠١٧: ٥).

وقد تم الاستفاده من هذه الابعاد عند بناء مقياس التوافق المهني لمعلم التربية الخاصة، وتناسبها مع طبيعة الدراسة ومتغيراتها وأهدافها التى تسعى لتحقيقها .

ثانيا: دراسات السابقة:

تتعدد الدراسات التى تتناول موضوع هذه الدراسه سواء بطريقه مباشره أوغير مباشره ، وفيما يلى عرضا لبعض تلك الدراسات ألاكثر ارتباطا وتوافقا مع الدراسه الحاليه، والتى تحتل فى حد ذاتها اكثر افاده فى اعدادها ، ويمكن الاشاره إليها على النحو التالى :

هدفت دراسة (Frayne & Geringer, 2000) إلى الكشف عن فعالية برنامج لتنمية مهارات إدارة الذات على الأداء الوظيفي وقد تم اختيار (٦٠) عامل ممن يعملون في مجال المبيعات بأعمار زمنية مختلفة، وقد استخدما الباحثان مقياس كفاءة التدريب ومقياس موقفي لتقييم الأداء الوظيفي، و أثبتت البرنامج المستخدم فعاليته في تنمية مهارات إدارة الذات، هذا بالإضافة إلي تأثير مهارات إدارة الذات الإيجابي علي الأداء الوظيفي.

دراسة (Lori, 2002) التي هدفت إلي التعرف علي ضغوط العمل لدي معلمي التربية الخاصة، ومدي الرضا الوظيفي لديهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، تكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: إن الإجهاد، الإحباط، الاستياء كانت من أهم مظاهر الضغوط التي عاني منها المعلمون، كما بينت نتائج الدراسة أن المعلمين بحاجة إلي تحسين مستوي رضاهم الوظيفي.

دراسة (Jennett, , 2003) التي تناولت دراسة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والاحتراق النفسي لمعلمي الطلاب الذاتويين ، وطبقت الدراسة علي عينة قوامها (٥٩١) من معلمى الذاتويين في اسبانيا، وتوصلت نتائج الدراسة أن المعلمين الأقل كفاءة ذاتية هم الأكثر احتراقا نفسيا، وان كل من الكفاءة الذاتية والاحتراق النفسي للمعلم يتعلقان بشكل ملحوظ بالالتزام المهني.

دراسة (Schwarzer, & Schmitz,2004) دراسة تفاعل الكفاءة الذاتية والضغوط المهنية والاحتراق النفسي للمعلم (دراسة طولية خلال عامين)، وقد تم تطبيق الدراسة علي عينة قوامها (٣٠٠) معلما في برلين بألمانيا، وتوصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط سالبة دالة إحصائيا بين الكفاءة الذاتية للمعلم وبعد تبلد الشعور الشخصي كأحد أبعاد الاحتراق النفسي، وأن الكفاءة الذاتية متنبئ مهم بتطور الاحتراق المهني للمعلم بمرور الوقت،

وظهور تأثير وقائي للكفاءة الذاتية حد من الاحتراق النفسي بالمعلم، وأن المعلمين ذوي الكفاءة الذاتية العالية يواجهون ضغوطا مهنية أقل في السنة الثانية مما جعلهم أكثر مواجهة للاحتراق النفسي ببعدي تبلد الشعور الشخصي، والاستنزاف الانفعالي لاحقا.

ودراسة Gerhardt, et al (2006) التي هدفت إلي تدريب بعض المعلمين حديثي التخرج علي استخدام بعض مهارات إدارة الذات المتمثلة في مهارة تقدير الذات ومهارة تحقيق الأهداف بشكل فعال ومهارة إدارة الوقت، ومهارة تنظيم الذات، وذلك علي عينة قوامها (٢٢٣) معلم ومعلمة حديثي التخرج، واستخدم الباحثان القياس القبلي لمعرفة مدي توفر تلك المهارات لدي المعلمين. وبعد تدريب المعلمين علي تلك المهارات استخدم الباحثان القياس البعدي بعد مرور عامين وذلك علي عينة قوامها (٤٠) معلم ومعلمة من العينة الاولي. أن مستوي مهارات إدارة الذات لدي المعلمين حديثي التخرج في القياس القبلي منخفضة. كما أسفرت النتائج أيضا عن تطور ملحوظ في تلك النتائج بعد مرو عامين، وتوصل الباحث إلي أن مهارات إدارة الذات من الأساسات التي يجب أن يؤسس عليها المعلمون والمعلمات حديثي التخرج بهدف رفع التحصيل الدراسي للتلاميذ.

دراسة عبد المعطي (٢٠٠٧) التي هدفت إلي بناء مقياس للتوافق المهني للمعلمين والمعلمات علي قدر مناسب من الثبات والصدق، وقد شملت عينة الدراسة (٣٩٢) معلما ومعلمة من إدارة الزقازيق في جمهورية مصر العربية، موزعين بواقع (١٧٢) ذكور، و(٢٠٠) إناث. وقد أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق معنوية واضحة بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني، في حين أوضحت النتائج وجود فروق معنوية واضحة في التوافق بين المعلمين والمعلمات في مستوي الأعمار المختلفة، وعدم وجود فروق معنوية بين المعلمين والمعلمات باختلاف المؤهل الدراسي الحاصلين عليه، وأخيرا أوضحت النتائج وجود فروق معنوية بين المعلمين والمعلمات وفقا لعدد سنوات العمل في المدرسة.

دراسة Abele & Wieses (2007) التي هدفت إلي دراسة وتحليل أهمية اعتماد استراتيجيات عامة في إدارة الذات ودورها في تحقيق النجاح المهني في سوسيرا وكذلك استراتيجية متخصصة في التخطيط للمستقبل المهني والمؤشرات علي النجاح في السيرة المهنية مثل العائد المادي والعائد المعنوي مثل الرضا الوظيفي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، تكونت عينة الدراسة من (٨٥) موظفاً وموظفه. وقد أشارات نتائج الدراسة : يوجد ارتباط إيجابي بين الاستراتيجات العامة التي يشكلها الفرد وبين استراتيجية إدارة الذات المتخصصة المتعلقة

بالتخطيط المهني. كما أشارت النتائج أن وضع استراتيجيات عامة لادارة الذات تؤدي إلي نتائج إيجابية علي صعيد النجاح المادي والمعنوي، كما اشارت النتائج لا يشترط أن يرتبط النجاح المادي في الحياة المهنية للفرد بالنجاح المعنوي والرضا الوظيفي.

دراسة (Ans, et.al, 2008) التي هدفت إلي بحث العلاقة بين الاستعداد للتغيير لدي الافراد وبين إدارة الذات والنجاح علي الصعيد المهني في بلجيكا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، تكونت عينة الدراسة من (٢٨٩) فرداً. وقد أشارت النتائج ان الاستعداد للتغيير في الاتجاهات المهنية هو عامل مهم للنجاح في الحياة الهمنية وكذلك وجود علاقة مباشرة بين مهارات إدارة الذات والنجاح علي الصعيد المهني.

دراسة فنجان (٢٠١٠): التي هدفت إلي التعرف علي التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الانا لدي معلمي التربية الخاصة، بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليل، من أدوات الدراسة (مقياس التوافق المهني، مقياس المسئولية الاجتماعية، مقياس مرونة الانا). قد أشارت نتائج إلي ما يلي: أن هناك مستوي من التوافق المهني فوق المتوسط، أن هناك مستوي عالي من المسئولية الاجتماعية؛ أن هناك مستوي من مرونة الانا فوق المتوسط. كما اشارت النتائج إلي وجود علاقة طردية قوية بين مرونة الانا والتوافق المهني لدي عينة الدراسة. ايضا توجد علاقة طردية قوية بين مرونة الانا والمسئولية الاجتماعية.

دراسة (Ying, 2011) التي هدفت إلي التعرف علي العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والدعم الاجتماعي متمثل في التوافق لدي طلبة الجامعة، تم اختبار عينة متاحة تكونت من ١٠٣ طلاب وطالبات صينين يدرسون في إحدي الجامعات الكبري في الوسط الغربي من الصين، وتم تطبيق أدوات لقياس الكفاءة الذاتية، والدعم الاجتماعي، والتوافق النفسي لدي الطلبة، أشارت النتائج إلي أن هناك تأثير الكفاءة الذاتية والدعم الاجتماعي المدرك علي السلوكات الصحية والتكيف الجامعي، وان المتغير الوسيط لديه القدرة علي التنبؤ في السلوكات الصحية. وأن العلاقة بين الكفاءة والدعم المدرك في السلوك الصحي يتم من التوافق الجامعي كمتغير وسيط .

وهدفت دراسة وائلي وعلاء الدين(٢٠١٣) إلي فحص العلاقات المشتركة بين متغيرات الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية للمعلم والممارسات التعليمية لدي المعلمين وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٤) معلماً. وأشارت النتائج إلي أن جميع المتغيرات موضوع الدراسة ارتبطت بعلاقات إيجابية دالة إحصائيا. وتبين أن المعلمات مقارنة بالمعلمين أكثر شعورا بالرضا عن

عملهن وإدراكهن بأنهن أكثر كفاءة في تأدية مهام دورهن المهني، وأكثر ممارسة لاستراتيجيات التعليمية. كذلك أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا في الكفاءة الذاتية للمعلمين تعود لمستويات الخبرة التعليمية لصالح مجموعة الخبرة التعليمية من (٠-٥ سنوات)، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا في الكفاءة الذاتية تعزي لمتغير الجنس.

دراسة صالح (٢٠١٥): التي هدفت إلى تعرّف مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة في دولة الكويت في ضوء متغيرات الجنس، ونوع الإعاقة التي يتعامل معها، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية، والمؤهل العلمي، وقد تكون مجتمع الدراسة من ١٦٨٩ معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في دولة الكويت ، قام الباحث ببناء استبانة لقياس مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة . وأظهرت النتائج أن مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة في دولة الكويت كان مرتفع ، وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغيرات نوع الإعاقة التي يتعامل معها بين الإعاقة السمعية والإعاقة الحركية بالدرجة الكلية فى اتجاه الإعاقة الحركية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمرحلة الدراسية بالدرجة الكلية بين معلمي المرحلة الابتدائية ومعلمي المرحلة المتوسطة فى اتجاه معلمي المرحلة الابتدائية على جميع المجالات المتعلقة بمستوى التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة في دولة الكويت.

دراسة الحاج (٢٠١٥) التي هدفت إلي التعرف علي العلاقة بين الاتجاهات نحو دمج الاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة والكفاءة الذاتية لدي معلمات التربية الخاصة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) معلمة، من أدوات الدراسة: مقياس الاتجاهات نحو الدمج ذوي الاحتياجات الخاصة. ومقياس الكفاءة الذاتية . واشارت نتائج الدراسة: ان اتجاهات معلمات التربية الخاصة تتسم نحو الدمج الاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بالايجابية. وكان مستوي الكفاءة الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة متوسط. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات معلمات التربية الخاصة نحو دمج الاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة والكفاءة الذاتية تعزي لمتغيرات التدريب والتخصص والعمر وسنوات الخبرة.

دراسة الشرفات وآخرون(2016) التي هدفت إلي التعرف علي مستوي ممارسة إدارة الذات لدي معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية في مدارس البادية الشمالية الشرقية من وجهم نظرهم. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (٧٤) معلما ومعلمة

، ومن أدوات الدراسة : استبانة إدارة الذات. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة إدارة الذات لدي معلمي الرياضيات بشكل عام كانت بدرجة متوسطة، وكذلك أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (٠.٠٥) تعزي إلي متغير الجنس، والمؤهل العلمي. بينما كانت الفروق دالة فيما يتعلق بمتغير الخبرة لصالح الفئة (أقل من ٥ سنوات).

أجري Chih & Chao, (2017) دراسة عن مدي تأثير الدورات التدريبية علي كفاءة المعلمين والإدارة الذاتية من حيث تحسين استراتيجيات التدريس وإدارة الصف لدعم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس الحكومية بهونج كونج. وصممت أداة للقياس (استبانة) تضمنت محاور ذات العلاقة بإدارة الذات ومعرفة المعلمين للتشريعات والسياسات التعليمية وسنوات الخبرة، ونوع الجنس، والمرحلة التعليمية، والخبرة التعليمية مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك علي عينة قوامها (٣٤٧) من معلمي المرحلتي الابتدائية والثانوية، اظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمين الذين حصلوا علي دورات تدريبية في الادارة الذاتية والمعلمين الذين لم يحصلوا علي الدورات التدريبية لصالح المعلمين الذين حصلوا. كما أظهرت نتائج الدراسة أيضا مؤشرات عالية بالنسبة إدارة الذات وثقافة المعلم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيرات الجنس، ونوع المرحلة التعليمية.

موقع الدراسه الحاليه من الدرسات السابقه :

من العرض التحليلى للدراسات السابقه ، يتبين لنا ان الدراسه الحاليه لم تكن الاولى التى تناولت موضوع ادراه الذات ،بل سبقها دراسات أخرى كثيره على مستوى المؤسسات التربويه ،وكلها ذات قيمه علميه وفكريه كبيره ،تم أخذها فى الأعتبار عند أعداد الدراسه الحاليه – وكان معظمها إن لم يكن جميعها – ذات فائده بدرجه أو بأخرى فى توجيها الدراسه الحاليه وأعدادها .

–ولكن على الرغم من أن هذه الدراسات جميعها تناولت الموضوع محل الدراسه الحاليه بشكل" أو بأخر ، وهو الامر الذى يتفق فى أتجاه العام مع ما تناولته الدراسه الحاليه – إلا ان هذه الدراسه تعتبر نسيجا خاصا فى تناولها لموضوع " أدراه الذات خاصا لمعلم التربيه الخاصه ،وكذا فى عرضها لما تناولته لمتغيرات الدراسه (أداره الذات – الكفاءه الذاتيه – التوافق المهنى) مجتمعين – ويتبين من عرض الدراسات السابقه ، والتى امكن للباحثه الاطلاع عليها ، تناولت احد المتغيرات أو اثنين منهما فقط ، و أختلف منظور وطريقه التناول و أسلوب المعالجه ، طبقا للواقع الفعلى لمعلمى التربيه الخاصه ، لتحديد مستوي أدراه الذات وعلاقتها بكل من الكفاءه الذاتيه ، والتوافق المهنى لبعض مدارس الحكوميه للتربيه الخاصه

بمحافظه الجيزه الاكثر أحتياجا للمعلم المؤهل والقادر على أداره ذاته ،حيث تعد أداره الذات أمر هام ومحورى واستراتيجى فى نجاح الافراد فيما يؤدونه من اعمال .

ولعل هذا الامر على هذا النحو يبرز بجلاء مظهر الاختلاف الاساسى والجوهرى بين تلك الدراسات ،والدراسه الحاليه ، حيث تعد هذه الدراسه – فى حدود علم الباحثه – الاولى التى تناولت مثل هذا الموضوع بهذا التناول ، خاصه فى البعد المكانى الذى تناولته ميدانيا ومتغيرات الدراسه مجتمعه .

– وخلاصه القول فى هذا الصدد أن موضوع أداره الذات ،يحتاج إلى مزيد من الدراسات لأستكمال مابدأته هذه الدراسات ، والتى أكدت صراحة على أهميه هذا الموضوع حتى يتسنى تحقيق العائد مع التعليم ، ومردوده لذوى الاحتياجات الخاصه .

فروض الدراسة:

تم صياغة فروض الدراسة علي النحو التالي:

١-توجد فروق ذات دلاله احصائيه فى مستوي مهارات إدارة الذات لدي أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة.

٢- توجد فروق ذات دلاله احصائيه فى مستوي الكفاءة الذاتية لدي أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة.

٣- توجد فروق ذات دلاله احصائيه فى مستوي التوافق المهني لدى أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة.

٤-توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين إدارة الذات و الكفاءة الذاتية لدي أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة.

٥- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين إدارة الذات و التوافق المهني لدي أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة.

٦-لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسط درجات أفراد العينه في كل مهارات إدارة الذات، الكفاءة الذاتية و التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكور & إناث) .

إجراءات الدراسة:

أولا: منهج وإجراءات الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وذلك لمناسبه للدراسة الحالية لانه يهتم بدراسة العلاقة بين إدارة الذات (كمتغير مستقل) بالكفاءة الذاتية والتوافق المهني (كمتغيرات تابعة) لدي معلمي التربية الخاصة .

ثانيا: عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقه مقننه من خلال الشروط الموضوعه ، لأختيار العينه من معلمي ومعلمات التربية الخاصة للأطفال المعاقين (عقليا – سمعيا) بمدرسة النجاح للتربية الفكرية بالجيزة ، ومدرسة الهرم للتربية الفكرية ومدرسة الامل بميدان لبنان، وهي مدارس الحكومية تابعة لوزارة التربية والتعليم بمحافظة الجيزة، وقد بلغ العدد الكلي للعينة (١٤٤) معلم ومعلمة، منهم (٧٤) معلما، (٧٠) معلمة.

الجدول ١

حساب المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى للعمر الزمنى لعينه الدراسه

	العينة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المعلمين	ذكور	74	31.432	3.0613
	إناث	70	31.128	2.8535
معلمات	ذكور	74	33.212	3.321
	إناث	70	32.111	3.100
المجموع الكلي	ذكور	74	28.312	2.043
	إناث	70	29.342	2.234

شروط أختيار عينة الدراسة: وقد حصلت الباحثة علي هذه المعلومات من خلال البيانات الاولية الخاصة بكل مقياس، وكانت شروط أختيار العينه على النحو التالى:

١-أن يكون المعلم التربية الخاصة لديه خبرة لا تقل عن خمس سنوات في العمل.

٢-أن يكون المعلم حاصل علي دراسات عليا (دبلوم تربية الخاصة) اوالحاصلين على بكالوريوس / ليسانس فى التربيه الخاصه .

٣-أن يكون المعلم ذو مستوي اقتصادي متوسط. ، تم تطبيق استماره المستوى الاقتصادى والاجتماعى للاسره المصريه (اعداد : الشخص ،٢٠٠٩)

٤- أن يكون المعلم متفرغ للعمل بالمدرسة ولا يقوم بوظيفة أخري بعد دوام العمل الدراسي.

٥-أن يكون المعلم ذو مظهر لائق ويتمتع بصحة جسمية ونفسية جيدة.

ثالثا: أدوات الدراسة:

استلزمت عملية التحقق من أهداف الدراسة إعداد مقياس إدارة الذات لدي معلمي التربية الخاصة، ومقياس الكفاءة الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة ، ومقياس التوافق المهني لدي معلمي التربية الخاصة وفيما يلي وصف تفصيلي لتلك للمقاييس:

(أ) مقياس إدارة الذات لدي معلمي التربية الخاصة: (إعداد/ الباحثة):

تم اتخاذ الإجراءات التالية في سبيل إعداد هذا المقياس.

١- تم الاطلاع على بعض النظريات والدراسات حول إدارة الذات ، والمتعلقة بمعلمي التربية الخاصة تحديدا .

٢- تم إطلاع علي ما توافر من مقاييس – في حدود علم الباحثة – حول إدارة الذات بصفة عامة، وإدارة الذات لدي المعلم التربية الخاصة بصفة خاصة مثال ذلك:

***مقياس إدارة الذات للمعلم إعداد ابو مسلم (٢٠١٢)** يتكون المقياس من (٦٥) عبارة تتوزع علي الابعاد التالية (تقدير الذات – إدارة الوقت – إدارة الغضب).

* **مقياس إدارة الذات إعداد هويدا حنفي (٢٠١٣)** يتكون المقياس من (٥٢) مفردة موزعة علي خمسة ابعاد هي (إدارة الوقت – إدارة الانفعالات – إدارة العلاقات الاجتماعية – الثقة بالنفس – الدافعية الذاتية).

* **مقياس إدارة الذات للمرأة العاملة إعداد العبدلي (٢٠١٧)** يتكون من سبعة ابعاد (التخطيط – ادارة الوقت – الثقة بالنفس – الاتصال – التعلم الذاتي – التفكير الابداعي).

٣-وفي ضوء ما سبق تم تحديد اربعة أبعاد اتضح أنها تعكس مهارات إدارة الذات لدي معلمي التربية الخاصة، وشملت: إدارة الوقت – إدارة الانفعالات – الثقة بالنفس – إدارة العلاقات الاجتماعية.

٤- تم صياغة مجموعة من البنود لكل بعد من الأبعاد السابقة وعرضها علي مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس، وبعد مراجعة آراء المحكمين ومقترحاتهم، بلغ العدد النهائي للبنود في المقياس ٤٠ بندا موزعة بالتساوي علي الأبعاد الاربعة بواقع ١٠ بنود لكل منها.

٥-تم وضع مدرج الاستجابة ليضم خمس اختيارات (موافق بشدة (٥) موافق (٤) احيانا (٣) لا اوافق (٢) لا اوافق بشدة (١)). أما العبارات التي تحمل الارقام (٦، ٨، ١٤، ١٥، ١٨، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٦، ٢٨، ٣٠، ٣٣، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٤٠) فتمثل عكس هذا التدريج، ويتم حساب الدرجة الكلية للمفحوص بجمع درجاته في الابعاد الأربعة للمقياس، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (٤٠ – ٢٠٠)درجة بينما تتراوح الدرجة الكلية لكل بعد علي حده من (١٠-٥٠) درجة.

٦- تم حساب ثبات وصدق علي عينة من معلمي التربية الخاصة بلغ عددهم (٤٠) منهم (٢٠) معلماً، (٢٠) معلمة، وجاءت نتائج الصدق والثبات كما يلي:

أولا: الصدق:-

١-الصدق الظاهري: بعد إعداد مفردات المقياس، تم عرض مفردات المقياس في صورته المبدئية المكونه من (٥٠) مفرده علي أحد عشر محكماً من المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية وذلك للحكم علي مدي صلاحية كل مفرده لقياس ما وضعت لقياسه، في ضوء البعد الذي تنتمي إليه وأيضا الحكم علي الصياغة اللغوية لمفردات المقياس.

وبناء علي أراء السادة المحكمين فيما يتعلق بصلاحية كل مفردة لقياس ما وضعت لقياسه، والصياغة اللغوية لمفردات، تكون المقياس من المفردات التي بلغت نسبة الاتفاق عليها 90.91% طبقاً لاتفاق المحكمين، حيث تم حذف عشرة عبارات من الصورة الاولية للمقياس، وتعديل ثلاثة عبارات.

٢-الاتساق الداخلى(الثبات): حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وأيضا حساب معاملات ارتباط درجة كل بعد من الأبعاد الاربعة الكلية لمقياس إدارة الذات، والجدولان (٢)، (٣) يوضحان ذلك.

جدول (٢) معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (ن=٤٠)

إدارة الوقت		إدارة الانفعالات		الثقة بالنفس		إدارة العلاقات الاجتماعية	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٣٧١**	١١	٠.٦٥٤**	٢١	٠.٦٦٤**	٣١	٠.٥٤٣**
٢	٠.٥٤٣**	١٢	٠.٢٩٣*	٢٢	٠.٧٤٣**	٣٢	٠.٤٤٢**
٣	٠.٤٥٦**	١٣	٠.٣٩٧**	٢٣	٠.٥٥٤**	٣٣	٠.٦٣٩**
٤	٠.٦٣٣**	١٤	٠.٤١٧**	٢٤	٠.٢٩٦*	٣٤	٠.٣١٤*
٥	٠.٥٧٦**	١٥	٠.٦٠٦**	٢٥	٠.٣٧٩**	٣٥	٠.٧٣١**
٦	٠.٣٢٠*	١٦	٠.٥٥٠**	٢٦	٠.٤٤٩**	٣٦	٠.٦٧٩**
٧	٠.٦٢٢**	١٧	٠.٣١١*	٢٧	٠.٧٠٤**	٣٧	٠.٥٨٧**
٨	٠.٥٨٩**	١٨	٠.٦٠٠**	٢٨	٠.٥٥٣**	٣٨	٠.٤٠٨**
٩	٠.٣٠٧*	١٩	٠.٥١٩**	٢٩	٠.٦٢١**	٣٩	٠.٢٩٤*
١٠	٠.٤٤٩**	٢٠	٠.٦٦١**	٣٠	٠.٦٩٨**	٤٠	٠.٥٥٠**

*دالة عند مستوي ٠.٠٥ ** دالة عند مستوي ٠.٠١

جدول (٣) معاملات ارتباط كل بعد من الأبعاد الاربعة بالدرجة الكلية لمقياس إدارة الذات (ن=٤٠)

البعد	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الدرجة الكلية
الأول	-	٠.٤٧٦	٠.٥٤٣	٠.٧٢٥	٠.٧٢٣
الثاني	-	-	٠.٦٥٤	٠.٦٨٣	٠.٦٣٩
الثالث	-	-	-	٠.٦١١	٠.٧٥١
الرابع	-	-	-	-	٠.٧٧٤
الدرجة الكلية	-	-	-	-	-

يتضح من نتائج الجدولين (١)، (٢) وجود معاملات ارتباط دالة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، حيث تراوحت بين ٠.٢٩٣ وهي دالة عند ٠.٠٥، ٠.٧٧٤ وهي دالة عند ٠.٠١، كما كانت معاملات الارتباط بين الدرجات الكلية للأبعاد الأربعة ببعضها البعض من جهة وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس من جهة أخري دالة عند ٠.٠١، وهذا يشير إلي التماسك الداخلي للمقياس، وأن عباراته وأبعاد تشترك في قياس شئ واحد مما يدل علي أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الصدق.

ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس علي عينة التقنين بطريقة التجزئة النصفية مع تصحيح معاملات الثبات باستخدام معادلة سبيرمان – بروان، كما تم استخدام طريقة كرونباخ (معامل ألفا) للتحقق من ثبات المقياس.

جدول (٤)

معاملات ثبات المقياس بطريقه ألفا كرونباخ (ن=٤٠)

م	أبعاد المقياس	ألفا كرونباخ
١	إدارة الوقت	٠.٦٦٢
٢	إدارة الانفعالات	٠.٦٠٥
٣	الثقة بالنفس	٠.٥٩٩
٤	إدارة العلاقات الاجتماعية	٠.٦٣٢
٥	الدرجة الكلية	٠.٧٢٤

يتضح من جدول (٤) أن جميع معاملات الثبات للأبعاد دالة عند مستوي ٠.٠١، وأيضا معامل

الثبات للدرجة الكلية، مما يدل علي أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات.

(ب) مقياس الكفاءة الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة (إعداد/ الباحثة):

تم اتخاذ الإجراءات التالية في سبيل إعداد هذا المقياس.

١- تم مراجعة العديد من النظريات والدراسات تناولت الكفاءة الذاتية بصفة عامة، والمتعلقة بمعلمي التربية الخاصة بصفة خاصة.

٢- تم إطلاع ما امكن الحصول عليه من مقاييس – حول الكفاءة الذاتية بصفة عامة، الكفاءة الذاتية لدي معلم التربية الخاصة بصفة خاصة علي وجه الخصوص والتى يمكن الاشاره إليها على النحو التالى :

أ. **مقياس الكفاءة الذاتية** إعداد (المصري، ٢٠١١) احادي الابعاد ومكون من (٣٢) فقرة.

ب. **مقياس الكفاءة الذاتية إعداد** (اللصاصمة، ٢٠١٧) إحادي البعد ومكون من ٢٩ فقرة.

ج. **مقياس الكفاءة الذاتية المدركة** لدي المرشد النفسي إعداد (هيبي، ٢٠١٢) مكون المقياس من ٤٠ عبارة.

د. **مقياس الكفاءة الذاتية المدركة لدي المعلمات** إعداد (السهلي، ٢٠١٤) يتكون من مجالين (الكفاءة الذاتية العامة – الكفاءة الذاتية الشخصية)، يتكون المقياس من ٣٨ عبارة.

٣-وفي ضوء ما سبق تم تحديد بعدين اتضح أنهما يعكسان الكفاءة الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة، وشملت: الكفاءة الذاتية العامة – الكفاءة الذاتية الشخصية.

٤- تم صياغة مجموعة من البنود لكل بعد من البعدين السابقين وعرضهما علي مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس، وبعد مراجعة آراء المحكمين ومقترحاتهم، بلغ العدد النهائي للبنود في المقياس ٢٤ بندا موزعة بالتساوي علي البعدين بواقع ١٢ بندا لكل منها.

٥-تم وضع مدرج الاستجابة ليضم خمس اختيارات (موافق بشدة (٥) موافق (٤) احيانا (٣) لا اوافق (٢) لا اوافق بشدة (١)). أما العبارات التي تحمل الارقام (٣، ٥، ١٤، ٢٠، ٢٣). فتمثل عكس هذا التدرج، ويتم حساب الدرجة الكلية للمفحوص بجمع درجاته في بعدان للمقياس، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس من ٢٤ – ١٢٠ درجة بينما تتراوح الدرجة الكلية لكل بعد علي حده من ١٢-٦٠ درجة.

٦- تم حساب ثبات وصدق علي عينة من معلمي التربية الخاصة بلغ عددهم (٤٠) منهم (٢٠) معلماً، (٢٠) معلمة، وجاءت نتائج الصدق والثبات كما يلي:

أولا: صدق المقياس: تم حساب صدق المقياس علي النحو التالي:-

١-**الصدق الظاهري:** بعد إعداد مفردات المقياس، قامت الباحثة بعرض مفردات المقياس في صورته المبدئية المكون من (٣٠) مفرد علي أحد عشر محكماً من المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية وذلك للحكم علي مدي صلاحية كل مفرده لقياس ما وضعت لقياسه، في ضوء البعد الذي تنتمي إليه وأيضا الحكم علي الصياغة اللغوية لمفردات المقياس.

وبناء علي أراء السادة المحكمين فيما يتعلق بصلاحية كل مفردة لقياس ما وضعت لقياسه، والصياغة اللغوية لمفردات، تكون المقياس من المفردات التي بلغت نسبة الاتفاق عليها ١٠٠% طبقاً لإتفاق المحكمين.

٢-**الصدق البنائي (التكويني):** حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وأيضا حساب معاملات ارتباط درجة كل بعد من الأبعاد الاربعة الكلية لمقياس إدارة الذات، والجدولان (٥)، (٦) يوضحان ذلك.

جدول (٥)

معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (ن=٤٠)

الكفاءة الذاتية العامة		الكفاءة الشخصية	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	*٠.٢٨٩	١٣	**٠.٤٤٨
٢	**٠.٥٣٢	١٤	**٠.٤٩٨
٣	**٠.٦١١	١٥	**٠.٥٧٦
٤	**٠.٥٦٧	١٦	**٠.٦٨٨
٥	**٠.٣٩٨	١٧	**٠.٧٠٥
٦	**٠.٥٤٩	١٨	*٠.٢٧٨
٧	**٠.٦٧٤	١٩	**٠.٣٩٦
٨	**٠.٧٣٤	٢٠	**٠.٥٩١
٩	**٠.٥٤٣	٢١	**٠.٦٠١
١٠	**٠.٥٠٩	٢٢	**٠.٦٧٢
١١	**٠.٥٣٣	٢٣	**٠.٥٩٠
١٢	**٠.٦٦٧	٢٤	**٠.٦٨٦

*دالة عند مستوي ٠.٠٥ ** دالة عند مستوي ٠.٠١

جدول (٦)

معاملات ارتباط كل بعد من بعدين المقياس بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية (ن=٤٠)

البعد	الأول	الثاني	الدرجة الكلية
الأول	-	٠.٥٥٤	٠.٦٥٤
الثاني	-	-	٠.٧٤٥
الدرجة الكلية	-	-	-

يتضح من نتائج الجدولين (٥)، (٦) وجود معاملات ارتباط دالة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، حيث تراوحت بين ٠.٢٧٨ وهي دالة عند ٠.٠٥، ٠.٧٤٥ وهي دالة عند ٠.٠١، كما كانت معاملات الارتباط بين الدرجات الكلية للبعدان ببعضها البعض من جهة وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس من جهة أخري دالة عند ٠.٠١، وهذا يشير إلي التماسك الداخلي للمقياس، وأن عباراته وأبعاد تشترك في قياس شئ واحد مما يدل علي أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الصدق.

ثانيا: ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس علي عينة التقنين بطريقة التجزئة النصفية مع تصحيح معاملات الثبات باستخدام معادلة سبيرمان – بروان، كما تم استخدام طريقة كرونباخ (معامل ألفا) للتحقق من ثبات المقياس.

جدول (٧)

معاملات ثبات المقياس بطريقتي التجزئة النصفية وألفا كرونباخ (ن=٤٠)

م	أبعاد المقياس	ألفا كرونباخ
١	الكفاءة الذاتية العامة	٠.٦٣٩
٢	كفاءة الشخصية	٠.٥٩٨
٣	الدرجة الكلية	٠.٧٤٩

يتضح من جدول (٧) أن جميع معاملات الثبات للأبعاد دالة عند مستوي ٠.٠١، وأيضا معامل الثبات للدرجة الكلية، مما يدل علي أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات.

(ج) مقياس التوافق المهني لدي معلمي التربية الخاصة: (إعداد/ الباحثة):

تم اتخاذ الإجراءات التالية في سبيل إعداد هذا المقياس.

١- تم مراجعة ما أمكن مراجعته من نظريات ودراسات حول التوافق المهني بصفة عامة، والمتعلقة بمعلمي التربية الخاصة بصفة خاصة.

٢- تم الإطلاع علي ما توافر من مقاييس – في حدود علم الباحثة – حول التوافق المهني بصفة عامة، والتوافق المهني لدي المعلم التربية الخاصة بصفة خاصة علي وجه الخصوص مثال ذلك:

أ. **مقياس التوافق المهني** إعداد سيفان (٢٠١٧) يتكون من ٥٠ عبارة موزعة علي عشرة أبعاد هي كالتالي: (الرضا عن الاعتراف والتقدير – الرضا عن فرص التقدم والنمو الوظيفي – الرضا عن أنظمة وإجراءات العمل – الرضا عن الإشراف – الرضا عن مدي موائمة ظروف العمل – الجوانب الشخصية والاجتماعية – الرضا عن ضمانات الوظيفة – الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء – الرضا عن مسؤليات العمل – الرضا عن انجازات العمل).

ب. **استبانة التوافق المهني للموظفين** إعداد/ الرواحية (٢٠١٦)، تكونت الاستبانة من (٥٩) عبارة، موزعة علي خمسة أبعاد رئيسية هي (الاداء المهني التوافقي – الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة– البعد الذاتي – البعد الاجتماعي – البعد الاقتصادي)، ومتدرجة عبارات حسب مقياس رباعي.

ج. **مقياس التوافق المهني لمعلم الرياضيات** إعداد درويش (٢٠١٧) تكون المقياس من (٥٠) عبارة ، موزعة علي خمسة أبعاد، هذه الابعاد هي : (طبيعة وظروف العمل – الراتب الشهري والترقية – العلاقة مع المسئولين والإدارة – العلاقة مع الزملاء – العلاقة مع الطلاب).

٣-وفي ضوء ما سبق تم تحديد خمسة أبعاد اتضح أنها تعكس التوافق المهني لدي معلمي التربية الخاصة، وشملت: طبيعة وظروف العمل – الراتب والترقية – العلاقة بين المسئولين والإدارة – العلاقة مع الطلبة – العلاقة مع زملاء العمل.

٤- تم صياغة مجموعة من البنود لكل بعد من الأبعاد السابقة وعرضها علي مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس، وبعد مراجعة آراء المحكمين ومقترحاتهم، بلغ العدد النهائي للبنود في المقياس ٥٠ بندا موزعة بالتساوي علي الأبعاد الاربعة بواقع ١٠ بنود لكل منها.

٥-تم وضع مدرج الاستجابة ليضم خمسة اختيارات (موافق بشدة (٥) موافق (٤) احيانا (٣) لا اوافق (٢) لا اوافق بشدة (١)). أما العبارات التي تحمل الارقام (٢، ٨، ١٠، ١١، ١٣، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢٩، ٣١، ٣٣، ٣٦، ٣٨، ٤١، ٤٣، ٤٦، ٤٧، ٤٩، ٥٠). فتمثل عكس هذا التدريج،

ويتم حساب الدرجة الكلية للمفحوص بجمع درجاته في الابعاد الخمسة للمقياس، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس من ٥٠ – ٢٥٠ درجة بينما تتراوح الدرجة الكلية لكل بعد علي حده من ١٠-٥٠ درجة.

٦- تم حساب ثبات وصدق المقياس علي عينة من معلمي التربية الخاصة بلغ عددهم (٤٠) منهم (٢٠) معلماً، (٢٠) معلمة، وجاءت نتائج الصدق والثبات كما يلي:

أولا: حساب الصدق:-

١-الصدق الظاهري: بعد إعداد مفردات المقياس، قامت الباحثة بعرض مفردات المقياس في صورته المبدئية المكون من (٦٠) مفرد علي أحد عشر محكماً من المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية وذلك للحكم علي مدي صلاحية كل مفرد لقياس ما وضعت لقياسه، في ضوء البعد الذي تنتمي إليه وأيضا الحكم علي الصياغة اللغوية لمفردات المقياس.وبناء علي أراء السادة المحكمين فيما يتعلق بصلاحية كل مفردة لقياس ما وضعت لقياسه، والصياغة اللغوية لمفردات، تكون المقياس من المفردات التي بلغت نسبة الاتفاق عليها ٩٠% طبقاً لاتفاق المحكمين. فقد تم حذف عشرة مفردات وتعديل مفردة واحدة، واصبح المقياس في صورته النهائية (٥٠) مفردة

٢-الصدق البنائي (التكويني): حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وأيضا حساب معاملات ارتباط درجة كل بعد من الأبعاد الاربعة الكلية لمقياس إدارة الذات، والجدولان (٨)، (٩) يوضحان ذلك.

جدول (٨) معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (ن=٤٠)

طبيعة وظروف العمل		الراتب الشهري والترقية		العلاقة مع المسئولين والإدارة		العلاقة مع الزملاء		العلاقة مع الطلاب	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	*٠.٢٩٨	١١	**٠.٥٠٠	٢١	**٠.٤٨٥	٣١	**٠.٧٠٨	٤١	**٠.٥١٢
٢	*٠.٣٣٧	١٢	**٠.٥٧٣	٢٢	**٠.٤٨٣	٣٢	**٠.٥١١	٤٢	**٠.٦٣٧
٣	**٠.٥٩٣	١٣	**٠.٦٣٢	٢٣	**٠.٦٣٠	٣٣	**٠.٦١٤	٤٣	**٠.٦١٢
٤	**٠.٥٥٣	١٤	**٠.٦٥٢	٢٤	*٠.٣٢٧	٣٤	**٠.٧١٢	٤٤	**٠.٦٦١
٥	**٠.٤٩٨	١٥	**٠.٤٩٩	٢٥	**٠.٥٥٣	٣٥	**٠.٥٣٣	٤٥	**٠.٤٩٣
٦	**٠.٦٤٣	١٦	*٠.٢٩٩	٢٦	**٠.٦١٢	٣٦	**٠.٦١١	٤٦	**٠.٤٨٨
٧	**٠.٦٠٩	١٧	**٠.٧٠١	٢٧	**٠.٧٤٢	٣٧	**٠.٧٣٢	٤٧	**٠.٧١٤
٨	**٠.٧٥٤	١٨	**٠.٦٦٢	٢٨	**٠.٦٤٨	٣٨	**٠.٥٠٧	٤٨	**٠.٦٠٧
٩	**٠.٦٥٠	١٩	**٠.٦٣٢	٢٩	**٠.٦٤٣	٣٩	**٠.٦٣٤	٤٩	**٠.٦٠١
١٠	**٠.٧١١	٢٠	**٠.٦٠٧	٣٠	**٠.٥٣٤	٤٠	**٠.٧٢١	٥٠	**٠.٧٣٨

*دالة عند مستوي ٠.٠٥ ** دالة عند مستوي ٠.٠١

جدول (٩)

معاملات ارتباط كل بعد من الأبعاد الاربعة بالدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني (ن=٤٠)

البعد	الأول	الثانى	الثالث	الرابع	الخامس	الدرجة الكلية
الأول	–	٠.٦٥٣	٠.٧١٢	٠.٧٣٤	٠.٥٨٢	٠.٦١٢
الثانى	–	–	٠.٦٦٩	٠.٥٥٨	٠.٦٦٦	٠.٦٥٤
الثالث	–	–	–	٠.٦٩٤	٠.٧٣٣	٠.٧٢٣
الرابع	–	–	–	–	٠.٧١٢	٠.٧٧٤
الخامس	–	–	–	–	–	٠.٧٨٦
الدرجة الكلية	–	–	–	–	–	–

يتضح من نتائج الجدولين (٨)، (٩) وجود معاملات ارتباط دالة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، حيث تراوحت بين ٠.٢٩٨ وهي دالة عند ٠.٠٥، ٠.٧٨٦ وهي دالة عند ٠.٠١، كما كانت معاملات الارتباط بين الدرجات الكلية للبعدان ببعضها البعض من جهة وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس من جهة أخري دالة عند ٠.٠١، وهذا يشير إلي التماسك الداخلي للمقياس، وأن عباراته وأبعاد تشترك في قياس شئ واحد مما يدل علي أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الصدق.

ثانيا: ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس علي عينة التقنين بطريقة التجزئة النصفية مع تصحيح معاملات الثبات باستخدام معادلة سبيرمان – بروان، كما تم استخدام طريقة كرونباخ (معامل ألفا) للتحقق من ثبات المقياس.

جدول (١٠)

معاملات ثبات المقياس بطريقتي التجزئة النصفية وألفا كرونباخ (ن=٤٠)

م	أبعاد المقياس	ألفا كرونباخ
١	طبيعة وظروف العمل	٠.٧٤٣
٢	الراتب الشهري والترقية	٠.٦٨٣
٣	العلاقة مع المسئولين والإدارة	٠.٧٢٣
٤	العلاقة مع الزملاء	٠.٦٩٨
٥	العلاقة مع الطلاب	٠.٧١١
٦	الدرجة الكلية	٠.٨٦٥

يتضح من جدول (١٠) أن جميع معاملات الثبات للأبعاد دالة عند مستوي ٠.٠١، وأيضا معامل الثبات للدرجة الكلية، مما يدل علي أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات

ثالثا: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اشتملت خطة تحليل البيانات الخاصة بالدراسة علي ما يلي:

١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

٢- معاملات الارتباط الخطية لبيرسون.

٣- اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات.

نتائج الدراسة:

أولا: نتائج الفرض الأول:

ينص هذا الفرض علي ما يلي : "توجد فروق ذات دلاله إحصائيه فى مستوى مهارات إداره الذات لدى افراد العينه من معلمى التربيه الخاصه .

للتحقق من صحه هذا الفرض ، تم حساب المتوسطات الحسابيه لافراد العينه على الابعاد الاربعه لمقياس إداره الذات ،ودرجته الكليه ، ومن ثم حساب مستوى اداره الذات فى ضوء عدد بنود كل بعد وعدد الاستجابات المحتمله .

جدول (١١)

مستوي إدارة الذات لدي أفراد العينة الكلية علي أبعاد المقياس الأربعة ودرجته الكلية (ن= ١٤٤)

م	ابعاد المقياس	متوسط الحسابي	عدد البنود	عدد الاستجابات	مستوي إدارة الذات
البعد الاول	إدارة الوقت	٢١.١٩٤	١٠	٥	%٤٢.٣٨٨
البعد الثاني	إدارة الانفعالات	١٩.٥٦٩	١٠	٥	%٣٩.١٣٨
البعد الثالث	الثقة بالنفس	٢١.٢٥٠	١٠	٥	%٤٢.٥
البعد الرابع	إدارة العلاقات الاجتماعية	٢٠.٧٩٩	١٠	٥	%٤١.٥٣٢
الدرجة الكلية	-	٨٢.٨١٢	٤٠	٥	%٤١.٤٠٦

يتضح من جدول (١١) أن نسبة انتشار المهارات الاجتماعية بين أفراد العينة تراوحت بين ٣٩.١٣٨% إلي ٤٢.٥%بالنسبة للأبعاد، وبلغت ٤١.٤٠٦% با؛ فإن نتائج الجدول السابق تشير

إلي مستوي مهارات إدارة الذات لدي أفراد العينة الكلية منخفضة. وهذه النتيجة تحقق صحة

أولاً نتائج الفرض الاول.

تفسر الباحثة هذه النتيجة أن مستوي مهارات إدارة الذات لدي معلمي التربية الخاصة منخفضة، أن معلمي التربية الخاصة يواجهون العديد من الصعوبات والتحديات من خلال تعاملهم مع التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة وأسرهم مما يؤدي إلي أنخفاض مهارات إدارة الذات لديهم، بالإضافة إلي عدم وجود الامكانيات مثل الوسائل التعليمية و الفصول المجهزة التي تساعدهم علي تحسين كفاءتهم المهنية، بالاضافة إلي قلة الدورات التدريبية المتخصصة التي تساعدهم في كيفية التعامل مع احتياجات التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة دراسة Gerhardt, et al (2006) أن مستوي مهارات إدارة الذات لدي المعلمين حديثي التخرج في القياس القبلي منخفضة. وكذلك دراسة Chih & Chao, (2017) اظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمين الذين حصلوا علي دورات تدريبية في الادارة الذاتية والمعلمين الذين لم يحصلوا علي الدورات التدريبية لصالح المعلمين الذين حصلوا.

كما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الشرفات وآخرون(2016) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة إدارة الذات لدي معلمي الرياضيات بشكل عام كانت بدرجة متوسطة.

نستخلص من نتائج الفرض الاول لانخفاض مستوى اداراه مهارات أداره الذات المنخفضه لدى معلمى التربيه الخاصه، تحتاج الى لفت انظار المسئولين الاهتمام ، بتنميه مهارات تلك الفئه ، وتدريبهم على الاستخدام الامثل لاداره الوقت ،من خلال تحديد الاحتياجات ،ووضع الاهداف لتحقيقها ، وتحديد الاولويات من خلال التخطيط ،والالتزام والمتابعه ، وايضا تدريبهم على كيفيه إداره انفعالاتهم ،والتعامل معها ، والقدره على الخروج من الحالات المزاجيه السيئه ، بالاضافه الى تنميه مهاره الثقه بالنفس ، واحساسه بقيمته ،وتقبله لذاته ، وتقديره واحترامه لها ، واظهرت النتائج انخفاض مهاره اداره العلاقات الاجتماعيه ، وعليه يجب الاهتمام برامج لمساعده معلمى التربيه الخاصه ، على تكوين شبكه علاقات اجتماعيه ايجابيه مع الطلاب ، واولياء الامور ، والمسئولين ، والزملاء ، وتعلم فن القياده والارشاد ، والسعى لتحقيق الاهداف من خلال العمل فى الفريق ،لتنميه قدراته الاجتماعيه .

ثانيا: نتائج الفرض الثاني:

ينص هذا الفرض علي ما يلي : "توجد فروق ذات دلاله إحصائيه فى مستوى الكفاءه الذاتيه

〓مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءه الذاتية والتوافق المهني لدي معلمي التربية الخاصه〓 لدى افراد العينه من معلمى التربيه الخاصه ".

للتحقق من صحه هذا الفرض ، تم حساب المتوسطات الحسابيه للأفراد العينه على بعدان مقياس الكفاءه الذاتيه ، ودرجته الكليه ، ومن ثم حساب مستوى الكفاءه الذاتيه فى ضوء عدد بنود كل بعد ، وعدد الاستجابات المحتمله .

جدول (١٢)

مستوي الكفاءة الذاتية لدي أفراد العينة الكلية علي بعدين المقياس ودرجته الكلية (ن= ١٤٤)

م	ابعاد المقياس	متوسط الحسابي	عدد البنود	عدد الاستجابات	مستوي الكفاءة الذاتية
البعد الاول	الكفاءة الذاتية العامة	٢٥.٧٢٢	١٢	٥	%٤٢.٨٧
البعد الثاني	الكفاءة الذاتية الشخصية	٣٠.١٣٨	١٢	٥	%٥٠.٢
الدرجة الكلية	–	٥٥.٨٦	٢٤	٥	%٤٦.٥٥

يتضح من جدول (١٢) أن نسبة انتشار الكفاءة الذاتية بين أفراد العينة تراوحت بين ٤٢.٨٧% إلي ٥٠.٢%بالنسبة للأبعاد، وبلغت ٤٦.٥٥% بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس، وهي نسبة ضعيفة لمهارات الكفاءة الذاتية ، فإن نتائج الجدول السابق تشير إلي انخفاض مستوي مهارات الكفاءة الذاتية لدي أفراد العينة الكلية. وهذه النتيجة تحقق صحة الفرض الثاني.

تري الباحثة أن انخفاض مستوي الكفاءة الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة يرجع إلي عدم حصولهم علي التأهيل التربوي المناسب للعمل في مجال التربية الخاصة، بالإضافة إلي قلة عدد المشرفين الذين يقومون بالاشراف علي معلمي التربية الخاصة، بالاضافة إلي قلة عدد الدورات التدريبية المتخصصة في مجال التربية الخاصة التي تنظمها وزارة التربية والتعليم لهؤلاء المعلمين، بالإضافة إلي قلة تقدير المجتمع لدور الذي يقوم به معلمي التربية الخاصة في تأهيل هؤلاء التلاميذ.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Jennett, et.al , 2003) التي اشارت إلي انخفاض الكفاءة الذاتية لدي المعلمين التربية الخاصة وارتفاع مستوي الاحتراق النفسي لديهم، وكذلك دراسة (Schwarzer, & Schmitz,2004) التي اشارت ايضا إلي انخفاض مستوي الكفاءة الذاتية لدي المعلمين.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحاج (٢٠١٥) حيث أشارت إلي أن مستوي الكفاءة الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة متوسط.

نستخلص من نتائج هذا الفرض ، ان معلمى التربيه الخاصه تنخفض لديهم الكفاءات الضروريه ، للعمل مع ذوى الاحتياجات الخاصه بكفاءه ، لذا يجب على كافه المؤسسات التربويه ، والمهتمين بهذا المجال ، ان يسعوا لتوفير كافه الامكانات التدريبيه والعلميه،التى تؤهلهم الى مستوى مقبول من المعرفه العلميه حول خصائص ومراحل النمو المختلفه للاطفال ذوى الاحتياجات الخاصه ،وقدر من المعرفه لاهم المبادئ ،والاساليب لتطوير البرامج التربويه لهؤلاء الاطفال ،كما يجب تدريبهم على بناء علاقات جيده مع المؤسسات والجمعيات ذات العلاقه بذوى الاحتياجات الخاصه ، وتنميه قدراتهم على بناء علاقات عمل بناءه مع اسر ذوى الاحتياجات الخاصه .

ثالثا: نتائج الفرض الثالث:

ينص هذا الفرض علي ما يلي : "توجد فروق ذات دلاله إحصائيه فى مستوى التوافق المهنى لدى أفراد العينه من معلمى التربيه الخاصه .للأفراد العينه على الابعاد الخمسه لمقياس التوافق المهنى ، ودرجته الكليه ،ومن ثم حساب مستوى التوافق المهنى فى ضوء عدد بنود كل بعد وعدد الاستجابات المحتمله .

للتحقق من صحه هذا الفرض ، تم حساب المتوسطات الحسابيه

جدول (١٣)

مستوي التوافق المهني لدي أفراد العينة الكلية علي أبعاد المقياس الخمسة ودرجته الكلية (ن= ١٤٤)

م	ابعاد المقياس	متوسط الحسابي	عدد البنود	عدد الاستجابات	مستوي التوافق المهني
البعد الاول	طبيعة وظروف العمل	٢٤.١٤	١٠	٥	%٤٨.٢٨
البعد الثاني	الراتب والترقية	٢٤.٧٢٢	١٠	٥	%٤٩.٤٤
البعد الثالث	العلاقة مع المسئولين والإدارة	٢٥.١٤٥	١٠	٥	%٥٠.٢٩
البعد الرابع	العلاقة مع الطلبة	٢٢.٤٧٢	١٠	٥	%٤٤.٩٤
البعد الخامس	العلاقة مع زملاء العمل	٢٤.٣١٩	١٠	٥	%٤٨.٦٣٨
الدرجة الكلية	-	١٢٠.٧٨	٥٠	٥	%٤٨.٣١٢

يتضح من جدول (١٣) أن نسبة انتشار التوافق المهني بين أفراد العينة تراوحت بين ٤٤.٩٤%

إلي ٥٠.٢٩%بالنسبة للأبعاد، وبلغت ٤٨.٣١٢% بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس، وهي نسبة منخفضة لمهارات التوافق المهني، فإن نتائج الجدول السابق تشير إلي انخفاض مستوي مهارات التوافق المهني لدي أفراد العينة الكلية. وهذه النتيجة تحقق صحة الفرض الثالث.

ترجع الباحثة انخفاض مستوي التوافق المهني لدي معلمي التربية الخاصة إلي عدم وجود التقدير والتشجيع المناسب لمعلم التربية الخاصة من المجتمع، بالاضافة إلي قلة مرتبات معلمي التربية الخاصة مقارنة بالمجهود الذي يقوم به في تدريس وتأهيل هؤلاء التلاميذ. بالاضافة إلي كثرة الضغوط النفسية والاعباء المهنية التي يشعر بها المعلم نتيجة تواجده مع هؤلاء التلاميذ داخل الفصل. وترجع أيضا إلي ضعف قدرة معلم التربية الخاصة علي تواصل مع زملاءه في العمل داخل المدرسة.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة **(Lori, 2002)** حيث اشارت النتائج إلي إن الإجهاد، الإحباط، الاستياء كانت من أهم مظاهر الضغوط التي عاني منها المعلمون، كما بينت نتائج الدراسة أن المعلمين بحاجة إلي تحسين مستوي رضاهم الوظيفي.

كما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة **فنجان (٢٠١٠)** حيث أشارت أن هناك مستوي من التوافق المهني فوق المتوسط.

نستخلص من نتائج هذا الفرض . لكى يتحقق لدى معلمى التربيه الخاصه التوافق المهنى ، لابد ان تتوافر لهم كافه الامكانات الماديه والمعنويه ، من خلال طبيعه وظروف العمل الجيده والمناسبه لعمله ، زياده الحوافز والمرتبات ، اتاحه الفرصه للتدرج الوظيفى ، ومساعده المسئولين لاداء دوره بكفاءه ،اتاحه الفرصه بتطبيق كافه البرامج والمهارات التى يمتلكها ، مما يحقق له التوافق المهنى المناسب الذى يؤهله للشعور بالرضا الكلى عن نفسه ، وعن الاخرين ، وعن عمله.

رابعاً: نتائج الفرض الرابع:

ينص هذا الفرض علي ما يلي: "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين أبعاد إدارة الذات وأبعاد الكفاءة الذاتية لدي جميع أفراد العينة الكلية من معلمي التربية الخاصة"

جدول (١٤) معاملات الارتباط الخطي البسيط بين أبعاد مقياس إدارة الذات وأبعاد مقياس الكفاءة الذاتية (ن=١٤٤)

أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية / أبعاد مقياس إدارة الذات	الكفاءة الذاتية العامة	الكفاءة الذاتية الشخصية	الدرجة الكلية
إدارة الوقت	**٠.٦٨٨	**٠.٥٣٢	**٠.٦٦٨
إدارة الانفعالات	**٠.٥٤٥	**٠.٦٦٩	**٠.٦٧٧
الثقة بالنفس	**٠.٦٧٦	**٠.٥١٣	**٠.٦٦٣
إدارة العلاقات الاجتماعية	**٠.٧٥٩	**٠.٦١٠	**٠.٦٩٨
الدرجة الكلية	**٨٦٢	**٠.٨١٠	**٠.٨٧٢

* دالة عند ٠.٠٥ ** دالة عند ٠.٠١

يتضح من جدول (١٤) وجود ارتباط موجب دال بين أبعاد مقياس إدارة الذات وابعاد مقياس الكفاءة الذاتية، وكانت مستويات الدلالة ٠.٠٠١.وهذه النتائج تحقق صحة الفرض الرابع.

ترجع الباحثة هذه النتيجة إلي ان إدارة الذات و الكفاءة الذاتية من المتغيرات النفسية المهمة في حياة الفرد، التي تساهم في تعزيز دافعية الفرد نحو تحقيق الاهداف التي يطمح إليها بنجاح، ويحقق ذاته، عندما يمتلك القدرات والإمكانات التي تساهم في الوصول إلي غايته. حيث تعتبر إدارة الذات هي الاسلوب والمهارات والقدرات التي يسنخدمها العلم من أجل تحقيق أهداف في الحياة بنجاح، ومن خلال قدرته علي تحديد الاهداف في ضوء القدرات والامكانات المتاحة والمتوفرة (الكفاءة الشخصية)، واتخاذ القرارات الصائبة، والعمل علي ترتيب الاولويات، والتخطيط السليم، وتقييم وتطوير الذات بشكل مستمر (الكفاءة الذاتية العامة). لذلك تعد نتيجة منطقية ان انخفاض مهارات إدارة الذات يعمل علي انخفاض مستوي الكفاء الذاتية لدي معلمي التربية الخاصة.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Chih & Chao, 2017) ,ودراسه (, Geringer, 2000 Frayne) ودراسه (الشرفات واخرون ، ٢٠١٦)حيث أشارت النتائج إلي وجود علاقة طردية موجبة بين مهارات إدارة الذات وكفاءة المعلمين.ب

نستخلص من ذلك بأن الكفاءه الذاتيه لاتؤتى ثمارها إلا بالمهارات التى يمتلكها الفرد ، وبما يستطيع الفرد عمله بالمهارات التى يمتلكها ، وهنا تتجلى اهميه مهارات أداره الذات ، وهو قدره الفرد على انه يمتلك بالفعل تطبيق تلك المهارات بكفاءه ، والاستفاده القصوى من كل مهاره

يمتلكها ، مهارته فى الاستفاده وقته فى تحقيق اهدافه ، القدره على التحكم فى انفعالاته تجاه المواقف الصعبه ، قدرته فى اداره العلاقات الاجتماعيه بشكل ايجابى مع الاخرين ، ولديه الثقه انه قادر على تحقيق ذلك ، وهذا يفسر النتيجه الفرض ، انه توجد علاقه ايجابيه بين مهارات اداره الذات ، ومهارات الكفاءه الذاتيه،.... وهى نتيجه منطقيه كما سبق ان اشارنا ان انخفاض مستوى مهارات اداره الذات يؤدى الى انخفاض مستوى الكفاءه الذاتيه ....حيث اشار (باندروا ، Bandura) ان الكفاءه الذاتيه المدركه هى مدى اقتناع الفرد بمهاراته الذاتيه ،وثقته بأمكاناته ،بمعنى ادراك الفرد لمستوى امكاناته وقدراته الذاتيه .

خامسا: نتائج الفرض الخامس:

ينص هذا الفرض علي ما يلي: "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة بين أبعاد إدارة الذات وأبعاد التوافق المهني لدي جميع أفراد العينة الكلية من معلمي التربية الخاصة

جدول (١٥) معاملات الارتباط الخطي البسيط بين أبعاد مقياس إدارة الذات وأبعاد مقياس التوافق المهني (ن=١٤٤)

ابعاد مقياس التوافق المهني / أبعاد مقياس إدارة الذات	طبيعة وظروف العمل	الراتب الشهري والترقية	العلاقة مع المسئولين والإدارة	العلاقة مع الطلبة	العلاقة مع زملاء العمل	الدرجة الكلية
إدارة الوقت	٠.٥٧٢**	٠.٦٨٧**	٠.٧٢٣**	٠.٦٣٢**	٠.٥٠٨**	٠.٥٩٨**
إدارة الانفعالات	٠.٥٩٩**	٠.٦٧٨**	٠.٢٧٣*	٠.٥٧٧**	٠.٥٩٩**	٠.٥٣٢**
الثقة بالنفس	٠.٥٥٢**	٠.٣١٢*	٠.٤٨٨**	٠.٧٩٨**	٠.٥٣٥**	٠.٤١٥**
إدارة العلاقات الاجتماعية	٠.٢٦٩*	٠.٧٧٠**	٠.٥٧٥**	٠.٥٦٣**	٠.٤٤٩**	٠.٤٥٦**
الدرجة الكلية	٠.٧٢١**	٠.٨١١**	٠.٧٣٤**	٠.٧٦٩**	٠.٧٥٧**	٠.٧٩٨**

* دالة عند ٠.٠٥ ** دالة عند ٠.٠١

يتضح من جدول (١٥) وجود ارتباط موجب دال بين أبعاد مقياس إدارة الذات وابعاد مقياس التوافق المهني، وتراوحت مستويات الدلالة بين ٠.٠٥، ٠.٠٠١.وهذه النتائج تحقق صحة الفرض الخامس.

حيث ترجع الباحثة هذه النتيجة إلي أن المعلم حينما ينتقل إلي ميدان العمل فإنه يحتاج إلي مجموعة من المهارات التي تساعده علي اكتساب انماط التفاعل السليم، والطرق الموضوعية في

التفاعل مع الآخر من زملاء العمل والمدير من أهم هذه المهارات هي إدارة الذات التي تتضمن احترام الوقت والقدرة علي التعبير عن المشاعر بطريقة صحيحة، وإقامة علاقات ناجحة مع الآخرين، والقدرة علي حل المشكلات التي تواجه داخل العمل؛ كل هذه المهارات تساعد المعلم علي تخفيف الضغوط المهنية التي قد تواجه داخل المدرسة مما يؤدي إلي ارتفاع مستوي التوافق المهني لديه.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Frayne & Geringer, 2000) حيث أشارت إلي أن تأثير مهارات إدارة الذات إيجابية علي الأداء الوظيفي. وكذلك **دراسة (Ans, et.al, 2008)** حيث اشارت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة طردية موجبة بين إدارة الذات والتوافق المهني لدي الافراد.

نستخلص من ذلك ضروره تطوير برامج وإليات متنوعه لمعلمى التربيه الخاصه ،لأكسابهم المهارات الذاتيه والحياتيه ،التى تساعدهم على التوافق المهنى الذى يشعره بالرضا عن العمل الذى يؤديه ، من خلال اعداد برامج تدريبيه مختلفه لتلك الشريحه ، خاصا انهم يعملون مع فئه لها خصوصيه خاصه فى العمل ، لذا يجب على المسؤلين والمهتمين بمجال الفئات الخاصه تذليل كافه الصعوبات الماديه والمعنويه التى قد تواجه معلمى التربيه الخاصه فى ادائهم التعليمى ، وتعيق فاعليتهم فى تطوير برامج للتنميه المهنيه لديهم .

سادسا: نتائج الفرض السادس:

ينص هذا الفرض علي ما يلي: عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسط درجات أفراد العينة من الذكور والإناث في كل من مهارات إدارة الذات، الكفاءة الذاتية و التوافق المهني.

جدول (١٦) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم (ت) ودلالتها بين الجنسين علي كل من أبعاد إدارة الذات، وابعاد الكفاءة الذاتية وابعاد التوافق المهني

المقياس	العينة / الأبعاد	ذكور(٧٤)		إناث (٧٠)		قيمة (ت)	مستوي دلالاتها
		م	ع	م	ع		
إدارة الذات	إدارة الوقت	٢١.٢٤٣	١.٨٩٣	٢١.١٤٩	١.٨٠٤	٠.٣٢٥	غير دالة
	إدارة الانفعالات	١٩.٥٥٤	٢.٤٨٩	١٩.٥٨٥	٢.٥٢٨	-٠.٠٧٦	غير دالة
	الثقة بالنفس	٢١.١٠٨	٤.٠٧٣	٢١.٤٠٠	٤.٠٠١	-٠.٤٣٣	غير دالة
	إدارة العلاقات الاجتماعية	٢٠.٧٩٧	٣.٠٨٣	٢٠.٨٠٠	٣.٢٥٥	-٠.٠٥	غير دالة
	الدرجة الكلية	٨٢.٧٠٧	٦.٨٤٤	٨٢.٩٢٨	٤.٩٦٤	-٠.٢٣٤	غير دالة
الكفاءة الذاتية	**الكفاءة الذاتية العامة**	٢٥.٧١٦	٤.٣٨٠	٢٥.٧٢٨	٤.٣٠٦	-٠.٠١٧	غير دالة
	الكفاءة الذاتية الشخصية	٣١.١٨٩	٤.٦٨٦	٣١.٠٨٥	٤.٤٤٨	٠.١٣٦	غير دالة
	الدرجة الكلية	٥٦.٩٠٥	٦.٦٢٥	٥٦.٨١٤	٥.٩٠٢	٠.٠٨٧	غير دالة
التوافق المهني	**طبيعة وظروف العمل**	٢٣.٩١٨	٤.٢٠٢	٢٤.٣٨٥	٤.٣٤١	-٠.٦٥٦	غير دالة
	الراتب الشهري والترقية	٢٨.٨٦٤	٤.١٧٢	٢٨.٥٧١	٤.١١٩	٠.٤٢٤	غير دالة
	العلاقة مع المسئولين والإدارة	٢٥.١٤٨	١.٧٦٤	٢٥.١٤٢	١.٧٣٨	٠.٠٢٠	غير دالة
	العلاقة مع الطلبة	٢١.٩٧٣	٥.٠٢٨	٢٣.٠٠٠	٤.٨٢٧	-١.٢٤٩	غير دالة
	العلاقة مع زملاء العمل	٢٤.٣١٠	١.١٠٩	٢٤.٣٢٨	١.١٥١	-٠.٠٩٤	غير دالة
	الدرجة الكلية	١٢٤.٢٢	٨.٠٠٢	١٢٥.٤٣	٨.٣٤٨	-٠.٨٩٠	غير دالة

يتضح من جدول (١٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مهارات إدارة الذات بين كل من المعلمين والمعلمات التربية الخاصة سواء علي أبعاد المقياس أو الدرجة الكلية، .....كما تبين من الجدول عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائيه بين متوسطات درجات الكفاءه الذاتيه بين معلمين ومعلمات التربيه الخاصه لافراد العينه على ابعاد المقياس والدرجه الكليه ، ..... أخيرا يتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني بين كل من المعلمين والمعلمات التربية الخاصة سواء علي أبعاد المقياس أو الدرجة الكلية، مما يشير إلي تحقق الفرض السادس.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو مسلم، ٢٠١٢) حيث اشارت نتائج إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات علي مقياس مهارات إدارة الذات. كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (شرفات وآخرون، ٢٠١٦) إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إخصائية لدي معلمي الرياضيات بشكل عام تعزي لمتغير الجنس علي مقياس إدارة الذاتيه . كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (وائلي وعلاء الدين، ٢٠١٣) حيث اشارت النتائج إلي عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية تعزي لمتغير الجنس . وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عبد المعطي، ٢٠٠٧) حيث اشارت إلي عدم وجود فروق معنوية واضحة بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني، وكذلك نتيجة دراسة (صالح، ٢٠١٥) حيث اشارت إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني يعزي لمتغير الجنس.

وتفسر الباحثة عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مهارات إدارة الذات والكفاءة الذاتية والتوافق المهني إلي أن الاناث أصبحت تنافس الذكور في ميدان العمل مما يدفع كلا النوعين إلي الاعتماد علي نفسه لإثبات ذاته في عمله وتحقيق النجاح المهني، بالاضافة إلي أن كلا الجنسين يقومان بنفس الادوار وفق وحدة مرجعية واحدة يتلقوا منها التعليمات والقرارات واللوائح، وهي وزارة التربية والتعليم والتي تكون تعليماتها موحدة لجميع المعلمين بغض النظر عن نوعهم.

نستخلص من ذلك ..... ان ابعاد متغيرات الدراسه (مهارات اداره الذات / مهارات الكفاءه الذاتيه / التوافق المهنى) كل منهما يؤثر فى الاخر ..... بمعنى انه كلما كانت مهارات اداره الذات مرتفعه لدى معلمى التربيه الخاصه ، بغض النظر عن نوع المعلم سواءا كان (ذكور / إناث) ، بمعنى كلما ذادت لديهم مهاره اداره الوقت بشكل ايجابى ، ومهاره اداره الانفعالات فى القدره على اظهار الانفعال المناسب فى المواقف المختلفه ،وفى الوقت المناسب ...ايضا المهاره تكوين علاقات اجتماعيه ايجابيه على كافه المستويات (الطلاب – الزملاء – الروؤساء – اولياء امور الطلاب ....) ويتحقق ذلل من خلال مايتمتع به من ثقه بالنفس .... وكلما ادى ذلك مستوى مرتفع لمهارات الكفاءه الذاتيه (الشخصيه / والعامه) ، وبالتالى الوصول الى التوافق المهنى ، والرضا الوظيفى لمعلمى التربيه الخاصه سواءا كانوا (ذكور/ اناث) .

وعليه تعد مهارات ، إداره الذات امر مهم ومحورى واستراتيجى فى نجاح الافراد ، فهى اداره مع النفس ، ويرى (Ducheva, 2005) انه بصفه خاصه يجب ان تتوافر فى معلمى التربيه الخاصه مجموعه من المهارات التى تساعد على التوافق مع البيئه المدرسيه الماديه والمعنويه والاجتماعيه، كمهارات اداره الذات ،كما تعد مهارات الكفاءه الذاتيه مؤشرا على قدرة الفرد على الانجاز والاداء ، وادراكه لذاته وقدراتها على حقيقتها ،وليس كما يرغبها وتتشكل هذه المدركات من خلال تفاعل الفرد مع البيئته ، ... ويرى فرويد أن الفرد المتمتع بالتوافق المهنى هو القادر على ،العطاء والعمل المنتج ، وأن الانسان بطبيعته عرضه لصراعات داخليه وخارجيه ، واشار أدلر أن مايفعله الانسان هو ان يعرف ويسعى لتغييرها ، ويبحث عن خبرات جديده لإشباع حاجاته نحو تحقيق الذات .....

وخلاصه القول : يتضح لنا من خلال نتائج الدراسه انه يوجد علاقه داله بين مهارات اداره الذات وكلامن الكفاءه الذاتيه والتوافق المهنى ... اى كلما انخفض مستوى مهارات اداره الذات ، كلما انخفض مستوى الكفاءه الذاتيه والتوافق المهنى لمعلمى التربيه الخاصه سواءا كانوا من الذكور ام الاناث .

توصيات الدراسة:

في إطار ماسفر عن تحليل المقاييس التى تم تطبيقها على عينه الدراسه ،ووفقا لما اسفر عنه التحليل الاحصائى لإستجابات أفراد العينه ،وتحقيقا للهدف من اعداد الدراسه ، فقد أمكن التوصل الى العديد من التوصيات لعل من ابرزها مايلى :

١. ضرورة تطوير برامج وآليات متنوعة للتوجيه المهني مثل عرض نماذج لافراد ناجحين من الحياة الواقعية لتخلق لدي الأفراد دافعاً داخلياً للعمل علي تطوير الذات لديهم.
٢. زيادة المعرفة لدي معلمي التربية الخاصة بالمهارات الحياتية والمهنية بإدارة الذات والعمل علي التخطيط للمستقبل المهني للوصول إلي الأهداف وتحقيق النجاح المهني بإقصى كفاءه ممكنه.
٣. عقد العديد من ورش العمل وإجراء البحوث المتعلقة بالتوافق المهني للمعلم في مدارس التربية الخاصة وحصر مختلف الأسباب التي تؤدي إلي عدم الرضا المهني حتي تتوفر المعلومات والبيانات اللازمة المسئولين ومتخدي القرار.
٤. بذل المزيد من الجهود لتذليل الصعوبات التي تواجه معلمي التربية الخاصة في أدائهم التعليمي وتعيق فاعليتهم في تطوير برامج للتنمية المهنية المستدامه في ضوء الكفاءة الذاتية للمعلمين.
٥. إجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلميه حول معرفه معلمى التربيه الخاصه ، والمرشدين التربوين بمهارات إدراه الذات ، وعلاقتها بالمتغيرات الديموجرافيه .

أولا: **المراجع العربية**:

١. أبو مسلم، محمود أحمد وأخرون (٢٠١٢): **مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم**. مجلة البحوث التربية النوعية، القاهرة، (٢٤)، ٢٣-٧٨.
٢. أحمد، هبة محمد محمود (٢٠١٣): " **أثر إدارة الذات علي عملية اتخاذ القرارات لدي موظفي الادارة العليا في الجامعة الإسلامية بغزة**"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، فلسطين.

٣. بن دهيش، خالد والشلاش، عبد الرحمن ورضوان، سامي (٢٠٠٩): **الإدارة والتخطيط التربوي – اسس نظرية وتطبيقات عملية**، الرياض: مكتبة الرشد.

٤. تلمساني، عبد الله محمد (٢٠١٠): **طريق التوازن**، جدة: الدار العربية للعلوم.

٥. جودة، آمال (٢٠٠٧): " **الذكاء الانفعالي وعلاقته بالسعادة والثقة بالنفس لدي طلبة جامعة الأقصي**"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٢١(٣)، ٧٠٤-٧١٥.

٦. الحاج، سلمي بس عثمان (٢٠١٥): **الاتجاهات نحو دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدي معلمات التربية الخاصة بولاية الخرطوم**، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.

٧. حسين، طه (٢٠٠٨): **الإرشاد النفسي للأطفال العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة**، مصر، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة.

٨. حنفي، هويدة (٢٠١٢): **مقياس إدارة الذات**. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

٩. الخطيب، جمال والحديدي ، مني (٢٠٠٥): **مناهج وأساليب التدريس في التربية الخاصة**، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

١١رشوان ، ربيع عبده (٢٠٠٦): **التعلم المنظم ذاتيا وتوجيهات دافعية الانجاز**، القاهرة: عالم الكتب.

١٢الرشيدي، بشير (٢٠٠٢): **نظرية الاختيار وتطبيقاتها في علم النفس**، الكويت، دار العلم للنشر والتوزيع.

١٣زهران، حامد عبد السلام (٢٠٠٥): **الصحة النفسية والعلاج النفسي**. ط٤، القاهرة: عالم الكتب.

١٤الزيات، فتحي مصطفي (٢٠٠١): **الأسس البيولوجية والنفسية للنشاط العقلي المعرفي**. القاهرة: دار النشر للجامعات.

١٥زين الدين، بوعمار أحمد وصابر، بحري (٢٠١٤): **مصادر التوافق المهني لدي العامل**. مجلة الدراسات والبحوث التربوية والنفسية، (٦)، ٢ .

١٦شحود ، عبد الرحمن (٢٠١٠):**تنمية تنظيم الذات في علاقتها بفاعلية الاداء لدي عينة من**

العمال، رسالة ماجستير، كلية البنات للآداب والعلوم التربية، جامعة عين شمس.

١٧ الشرفا، عبير فتحي (٢٠١١): **الذات المهنية للمرضيين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

١٨ الشرفات، حسين عسكر و الشرفات، صالح سويلم، القطيش، حسين مشوح (٢٠١٦): "**مستوي ممارسة إدارة الذات لدي معلمي الرياضيات في مرحلة الثانوية من وجهة نظرهم**"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، الاردن، ع ٢٢، ص ٧٥-٨٥.

١٩ صالح، أحمد جمال (٢٠١٥): **مستوى التوافق المهني لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت**، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الاردن.

٢٠ صالح، عامر سامي محمد (٢٠١٠): **التوافق المهني لدى ذوي المهن الصحية في مستشفيات جراحة القلب في العراق وعلاقته ببعض المتغيرات**. مجلة كلية التربية، ٦، ١٦٦-٢٠٦.

٢١ الصالحي، عبد الله بن سليمان (٢٠١٣): **أبعاد الفاعلية الذاتية التدريسية وفقا لمستوي خبرة المعلم وتخصصه والمرحلة التعليمية التي يدرس فيها**، مجلة العلوم العربية والإنسانية، جامعة القصيم، السعودية، المجلد (٧)، ع(١)، ص ٤٤٩-٤٨٦.

٢٢ الظاهر، قحطان أحمد (٢٠٠٤): **مصطلحات ونصوص إنجليزية في التربية الخاصة**. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

٢٣ عبد القادر، فتحي وأبو هاشم، السيد (٢٠٠٧): **البناء العاملي للذكاء في ضوء تصنيف جاردنز وعلاقته بكل من فعالية الذات وحل المشكلات والتحصيل الدراسي لدي طلاب الجامعة**، مجلة كلية التربية بالزقازيق، ٥٥، ١٧١-٢٤٢.

٢٤ عبد المعطي، حسن (٢٠٠٩): **التوافق المهني لدي المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية**، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها.

٢٥ عطا الله، خليل (٢٠٠٩): **لبناء مقياس للتوافق المهني يتناسب مع معلمي التربية الخاصة**

والتحقق من خصائصه السيكومترية، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن.

٢٦ علوان، محمد (٢٠٠٩): **فاعلية برنامج لزيادة كفاءة الذات لدي المعاقين حركيا بقطاع غزة، رسالة ماجستير**، كلية التربية، الجامعة الاسلامية بغزة.

٢٧ عمارة، سمية (٢٠٠٩): **صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطالب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية**، جامعة ورقلة، الجزائر، ٣٤٨-٣٧٩.

٢٨ عوض الله، محمد فتحي سيف الدين (٢٠١٧): **التوافق المهني لدي العاملين بالمؤسسات الاعلامية الحكومية**، مجلة الخدمة الاجتماعية، القاهرة، ع٥٨، مج٧، ص ٤٧١-٤٩٢.

٢٩ الغريب ، رمزية (١٩٨٦): **التعلم دراسة نفسية، تفسيرية، توجيهية**، ط٦، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

٣٠ فحجان، سامي خليل (٢٠١٠). **التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الانا لدي معلمي التربية الخاصة**. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الاسلامية بغزة، فلسطين.

٣١ محمد، مكناسي (٢٠٠٧): **التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقارية**،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

٣٢ وائلي، سعاد عبد الكريم ؛ علاء الدين، جهاد (٢٠١٣): **الكفاءة الذاتية المدركة والممارسات التعليمية الكفؤة كمتنبئات بالرضا الوظيفي للمعلمين**. محلة العلوم التربوية، الاردن ٤٠(٢)، ١٦٨٨-١٧٠٨.

٣٣ ياسين، حمدي وعسكر، علي والموسوي، حسن (٢٠٠٨): **علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق** ط٣ .الكويت: مكتبة الفالح للنشر والتوزيع.

٣٤ يحى ،خوله (بدون تاريخ): البرامج التربويه للافراد ذوى الحاجات الخاصه ، عمان ، دار المسيره .

ثانيا: المراجع الاجنبية:

1. Abu Tineh, A. p Khasawneh, S. & Khalaileh, H. (2011): **Teacher. 16 self-efficacy and classroom management styles in Jordanian Schools**. Management in Education. 25(4). 175-181.
2. Abele, E. & Wiese, S. (2007): "Self-management strategies and career", University of Erlangen Nuremberg and University of Zurich.
3. Ans, De Vos. & Soens, N. (2008): "**The Mediating Role of Self – Management, Journal of : Vocational Behaviours**, Preteen Career attitude: Ability to change reality and fact.
4. Bandura, A. (1997): "**Self- efficacy: Toward Unifying theory of behavioural change"**, Psychological review, 84, 191-215.
5. Briesch, A. M., Briesch, J. M., & Mahoney, C. (2014). **Reported use and acceptability of self-management interventions to target behavioral outcomes**. Contemporary School Psychology, 18(4), 222–231.
6. Brinter, S. & Pajares, F. (2006): **Sources of Science Self-Efficacy Beliefs of Middle School Students**. Journal of Research in Science Teaching. 43, PP. 485-499.
7. 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), 390-369.
8. Ducheva, Z. (2005): **Professional Adjustment in career Development of the Teacher**, Trakya Journal of Sciences, Technical College – Yambol, Trakya University.
9. Ercoskun, M. (2016**): Adptation of self – control and self – management Scale (SCMS) into Turkish Culture**. A study on reliability and validity. Educational Sciences: Yheory & Practice. 16(4). 1125-1145.
10. Frayne, C. & Geringer, M. (2000): **Self-management Training for Improving Job Performance: A Field Experiment Involving Sales People**, Journal of Applied Psychology, Vol. 85(3), PP. 301-372.

11.Hoff. K. & Ervin, R. (2013): **Extending self-management strategies: The use of class wide approach Psychology on the Schools**. General Education and Special Education Teachers, **50(2). 151-164.**

12.Jackson, T. & Altaian, R. (1996). **Self- Management of Aggression in an Adult Male With Mental Retardation and Severe Behavior Disorders**. Education and Training in Mental Retardation and Severe Behavior Disorders. Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities, Vol.3, N.1, pp 55-65.

13.Jennett, H.K. Harris, H.I., & Mesibov, G.B. (2003). **Commitment to Philosophy, Teacher Efficacy and Burn out Among Teachers of Children with Autism,** Journal of Autism and Developmental Disorders, 33(6). 583-593.

14.Gerhardt, M. & Broen, K. (2006): Individual Differences in Self – Efficacy Development: The Effects of Goal Orientation and Affectivity, Vol. 16, No.(1), 43-59.

15.Link, S. (2016): **Socio-emotional development. EBSCO**: Researcher Starter. .

16.Lori R. Stempien (2002) : **Differences in Job Satisfaction Between General Education and Special Education Teachers**, Journal of Remedial and Special Education, 23(5)PP 258-267

17.Majer, J. M. (2009). **Self-efficacy and academic success among ethnically diverse first-generation community college students**. Journal of Diversity in Higher Education, 2 (4).

18.Marshall, G.; Kiffin, Petersen, S. & Soutar, G. (2012): **The influence personality and leader behaviours have on teacher self-leadership in vocational college**s. Educational Management Administration & Leadership. 40(6). 707-723.

19.Pajares, F.; Johnson, M. & Usher, E. (2007): **Source of Writing Self – Self Efficacy Beliefs of Elementary,** Middle, and High School Students.

20.Papo, S. & Smith, C. (2002): Self-Regulation Mathematics Skills, Theory in Practice, Vol. 41(2), pp. 93-101.

21.Robert, J. (2003): **The relation between self-regulated learning**

behaviours and academic performance in web basurses, Ph.D. Virginia polytechnic institute and state university.

22. Schwarzer, R. & Schmitz, G. (2004). **Perceived Self-Efficacy and Teacher Burn Out A Longitudinal Study in Ten Schools**. Freie Universitat Berlin, Germany, www.self.uevs.edu.au/conferences/

23. Ying, H. (2011**): Effects of Perceived Self – Efficacy, Social Support and Adjustment to College on The Health – Promoting Behaviours of Chinese/Taiwanese International Students**, Kent State University, College of Nursing.

24. Storey, K. (2007): How To Implement Self – Management Strategies in Supported Employment Settings. Touro University – College of Education.

25. Rethink, S.(2003): The Experiences and views of Self-Management of people with a Diagnosis of Schizophrenia, Kind Dorling: London. .Ersley.

Self - management skills & its relation with Self Competence and professional compatibility of special education teachers

Prepared by: - Eman Abdel Wahab Mahmoud

Assistant Professor of Psychology - Department of Science Foundation

Higher Institute of Social Service in Cairo

The Summary

The aim of the study is to recognize level of self-management, the level of self-competence, the level of professional compatibility of special education teachers also the study aims to reveal the relationship between self-management and self-efficacy as well as revealing the relationship between self-management and self-efficacy in addition to revealing the differences between the average grades of sample members (male / female) in all of Self-management skills - self-efficacy - psychological compatibility.

For achieving these objectives, Self-management scale - Self-efficacy scale - Professional compatibility scale (prepared by the researcher) had been applied. The study has based on comparative descriptive approach. The study sample is composed of (144) teacher (female and male) of special education schools in Giza governorate.

The results of the study announced the following: -

1 - There are differences of statistical significance in the level of self – management skills for the sample members of the special education teachers.

2 - There are differences of statistical significance in the level of self-efficacy of the sample members of the teachers of special education.

3 - There are differences of statistical significance in the level of professional compatibility of the sample members of the teachers of special education.

4 - There is a positive correlation relationship of statistical significance between self-management and self-efficacy among sample members of special education teachers.

5 - There is a positive correlation relationship of statistical significance

between self-management and professional compatibility among sample members of special education teachers.

6 – There are no differences of statistical significance between the average scores of the sample in all the skills of self - management, self - efficacy and professional compatibility due to gender variable (males & females).

Key words: - self-management, self-efficacy, professional compatibility, special education teachers.