

مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة

صلاح الدين فرح عطاالله

أستاذ مساعد، قسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة الملك سعود،

الرياض، المملكة العربية السعودية

(قدم للنشر في ١١/٦/١٤٢٨هـ؛ وقبل للنشر في ٢٩/١٠/١٤٢٨هـ)

ملخص الدراسة. هدفت الدراسة الحالية لبناء مقياس للتوافق المهني يتناسب مع معلمي التربية الخاصة والتحقق من خصائصه السيكومترية. تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من (٣٤) معلماً ومعلمة تربية خاصة بولاية الخرطوم، وتوزعت بنود المقياس في ستة أبعاد، كشفت الدراسة عن صلاحية (١٠٢) عبارة منه لقياس الظاهرة وهي تلك البنود التي ارتبطت بمقدار (٠.٣٣) أو أكثر ببعدها، بينما تم التحقق من صدق المحتوى باستشارة المحكمين، وبإجراء الارتباط بين المقياس و استبانة الإرضاء حيث بلغ الارتباط بينهما (٠.٧٧)؛ وتراوحت الارتباطات بين الأبعاد الداخلية والمقياس الكلي ما بين (٠.٣٨) و (٠.٨٥)؛ وأرتبط المقياس بمقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية، بمقدار (٠.٧١)، بمستوى دلالة (٠.٠١)، وبلغت نسبة التشابه بينهما (٨٤.٢٪)، كما أرتبط بمقياس منيسوتا للرضا الوظيفي بمقدار (٠.٧٣)، ونسبة تشابه (٨٥.٤٪)؛ و باستبانة المناخ المدرسي بمقدار (٠.٥٥) بنسبة تشابه (٧٤.٢٪)؛ كما ارتبط عكسياً بمقياس بيك المصغر للاكتئاب بمقدار (- ٠.٤٣)، كما حقق صدق المقارنات الطرفية بمستوى دلالة (٠.٠١). أما من حيث الثبات فتراوح بالتجزئة النصفية وبعد التعديل ما بين (٠.٤٩) و (٠.٩٤)، ووفقاً لهذه الخصائص السيكومترية الجيدة التي أظهرها المقياس، فقد أوصت الدراسة بالاستخدام المستقبلي للمقياس.

المقدمة

المهنية الذي يؤدي إلى تحقيق أفضل عائد وظيفي سواء

للمهنة أو للفرد (عيسى، ١٩٩٥)، والتوافق المهني

للمعلم يؤثر على حياة النشء وبالتالي يؤثر على كيان

يعد التوافق المهني من أهم مجالات السلوك التنظيمي،

فهو شكل من أشكال التناسق المتبادل بين الفرد وبيئته

في مجال السلوك التنظيمي للمهن التربوية المتنوعة، وفي مختلف المؤسسات التربوية (إدارات تربوية، مؤسسات تربية خاصة، رياض أطفال، مدارس ابتدائية، مدارس متوسطة، مدارس ثانوية، جامعات)؛ فدرس الباحثون العرب التوافق المهني وذلك في دراسات (الأبحر، ١٩٨٤ : تركستاني، ١٩٩٦ : السمادوني، ٢٠٠١ : عبد المعطي، ١٩٨١ : عيسى، ١٩٩٥)، كما قاموا بدراسة الرضا الوظيفي وذلك في دراسات (إبراهيم وعطية، ١٩٨٤ : الباطين، ٢٠٠٥ : بني سلامة والجعني، ٢٠٠٠ : حسان والصيد، ١٩٨٩ : شديفات، ٢٠٠٠ : شكري، ١٩٩١ : العبد الجبار، ٢٠٠٤ : العمادي، ١٩٩٦ : العمري، ١٩٩٢ : عيسى، ١٩٨٦ : عيسى، ١٩٩٤ : المشعان، ١٩٩٣ : المشعان، ٢٠٠٢ : المشعان والعنزي، ١٩٩٩ : مصطفى، ١٩٨٩ : آل ناجي والمحجوب، ١٩٩٣)، والاحتراق النفسي أو الاستنفاد النفسي في دراسات (البтал، ٢٠٠١ : بطاينة، والجوارنة، ٢٠٠٤ : الخطيب، والقريوتي، ٢٠٠٥ : دواني، وكيلاني، وعليان، ١٩٨٩ : الدبابسة، ١٩٩٣ : الربعان، ٢٠٠٥ : الزيود، ٢٠٠٢ : السرطاوي، ١٩٩٧ : الطحانية، وعيسى، ١٩٩٦ : طوالبه، ١٩٩٩ : عسكر، وجامع، والأنصاري، ١٩٨٦ : عيسى، ١٩٩٥ : القريوتي، والخطيب، ٢٠٠٦ : القريوتي، وعبد الفتاح، ١٩٩٨ : آل مشرف، ٢٠٠٢ : مقابلة، والرشدان، ١٩٩٧ : الوابلي، ١٩٩٥ : يحي، وحامد، ٢٠٠١)، و ضغوط العمل التي

المجتمع (السمادوني، ٢٠٠١)، كما يعد التوافق المهني جزءاً أصيلاً من مكونات الصحة النفسية للإنسان. ومهنة التدريس تنتمي إلى تلك الفئة من المهن المعروفة بالمهن المعاونة (Helping Profession) وهي مهن مليئة ومثقلة بالواجبات (منصور والبلاوي، ١٩٨٩)، كما أنها مهنة فنية معقدة تتطلب مستويات عالية من الكفاءات والمهارات واستمرارية في تنميتها وهي لذلك تزخر بالعديد من الأعباء والمطالب، وغيرها من المنغصات التي تؤثر سلباً على الصحة النفسية للمعلم (منصور والبلاوي، ١٩٨٩)، ويصدق ذلك على المعلمين في مختلف مراحلهم، بدءاً برياض الأطفال، ثم مرحلة الأساس، مروراً بالمرحلة الثانوية، والجامعة، وقد تكون أكثر لدى معلم التربية الخاصة، الذي يتعامل مع الأطفال غير العاديين ذوي أوجه القصور التعليمي أو الحسي المتعددة. لذا فإن أي اضطراب أو خلل في مجال العمل قد يؤدي إلى أعراض ابتدائية تعرف بسوء التوافق المهني، وتكمن خطورتها في أنها تشكل مصدراً للضغوط النفسية والتي بدورها قد تمهد وتهيئ للاحتراق النفسي، ولعل ذلك يستلزم توفير أدوات قياس لتقييم وتشخيص تلك الحالات منذ وقت مبكر حتى يتم التعامل معها، ومواجهتها والسيطرة عليها.

مشكلة الدراسة

أجريت العديد من الدراسات في البلاد العربية

درجاتهم العلمية في الجامعات السودانية ويتضح ذلك في دراسات (الدويكات، ٢٠٠٠؛ الزنامي، ٢٠٠٥؛ العلي، ١٩٩٩؛ المشلول، ١٩٩٣؛ فالخ، ٢٠٠١؛ مسلم، ٢٠٠٢؛ المقدمي، ٢٠٠٠؛ نزال، ٢٠٠٠). ونظراً لافتقار ميدان التربية الخاصة في السودان للعديد من المقاييس والاختبارات خاصة التي تتناول معلمي التربية الخاصة، حيث لم تهتم الدراسات السودانية بتصميم مقاييس سودانية لقياس متغيرات السلوك التنظيمي (توافق مهني، رضا وظيفي، احتراق مهني)، كما كانت الدراسات قليلة، بل وقليلة جداً في مجال معلم التربية الخاصة، والدراسة الحالية جهد متواضع لإعداد مقياس للتوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة، وذلك في محاولة لسد هذه الفجوة السيكومترية في البيئة العربية، حيث أن هذا الموضوع لم يأخذ مساحة بحثية مناسبة من قبل الباحثين المحليين والعرب.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية لتصميم مقياس صالح لقياس التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة والتحقق من صدقه وثباته.

أهمية الدراسة

- ١- تسد هذه الدراسة فجوة في مجال أدوات قياس التوافق المهني، حيث توفر أداة يمكن استخدامها للممارسين في المجال.
- ٢- المقياس المعد في الدراسة الحالية يمكن الاستفادة منه في الأبحاث والدراسات المستقبلية في هذا المجال.

تناولتها دراسات (ابراهيم، ١٩٩٤؛ أبو عباة، ٢٠٠٣؛ بجش، ٢٠٠١؛ الكخن، ١٩٩٧؛ منصور والبلاوي، ١٩٨٩؛ ياركندي، ٢٠٠٣؛ يوسف، ١٩٩٩).

أما في السودان فقد أجريت بعض البحوث والدراسات المتعلقة بالسلوك التنظيمي في المهن غير التربوية مثل دراسات (أحمد، ٢٠٠١؛ حسين، ٢٠٠١؛ خليل، ١٩٩٦؛ السيد، ٢٠٠٤؛ علي، ٢٠٠٠؛ علي، ٢٠٠٣؛ علي، ٢٠٠٥؛ كمير، ٢٠٠٢؛ المبشر، ٢٠٠٠؛ محمد، ٢٠٠٢؛ هادي، ٢٠٠٥)، كما أجرى بعض الباحثين السودانيون دراسات في السلوك التنظيمي لدى المعلمين، وتناولت تلك الدراسات الاتجاهات المهنية وهي دراسات (Khateeb1980؛ أحمد، ١٩٩٣؛ الامام، ١٩٩٤؛ الامام، ٢٠٠٤؛ هارون، ١٩٨١)، والرضا الوظيفي الذي تناولته دراسات (Balool, 1990؛ أبو الحسن، ١٩٩٩؛ حمد، ١٩٩؛ عبد الله، ٢٠٠٥؛ عبد الكريم، ١٩٩٩؛ الفكي، ١٩٩٦؛ محمد، ٢٠٠٤؛ موسى، ٢٠٠٢)، و المناخ المدرسي في دراسة عثمان (١٩٩٩)، والضغط النفسية والاحتراق المهني (الحاج، ٢٠٠٠؛ طه، أحمد، والحاج، ٢٠٠٣؛ محمد، ٢٠٠٠؛ نعيم، ٢٠٠٢)، والتوافق المهني (الطيب، ١٩٩٩؛ قسم السيد، ٢٠٠٣)، وبعض الدراسات تناولت مشكلات المعلمين (إبراهيم، ١٩٩١؛ إبراهيم، ١٩٩٦؛ عبد الرؤوف، ١٩٨٦؛ هارون، ١٩٨٤). كما وجد السلوك التنظيمي اهتماماً كبيراً من الباحثين العرب الذين نالوا

وانتهاء بالتمسك بها عيسى (١٩٩٥)، ويعرفه السمادوني (٢٠٠١) بأنه تفاعل ايجابي مثمر وتكيف وانسجام ذاتي ونفسي واجتماعي من المعلم مع بيئته التعليمية (المدرسية)، بغرض إحداث توازن بينهما، بينما عرفه الباحث الحالي بأنه "حالة من التوافق والانسجام بين معلم التربية الخاصة وجوانب بيئته المهنية، بالقدر الذي يجعله قادراً على أداءه أداء مرضياً، وبالقدر الذي يجعله متقبلاً له من جميع جوانبه ونواحيه بحيث يكون راضياً عنه سعيداً في أداءه".

طرق قياس التوافق المهني

يرى (Schultz and Schultz, 1990)، وريجيو (١٩٩٩) أن عملية قياس التوافق المهني تكون عن طريق المقابلات الفردية والجماعية، ومقاييس التقدير، والاستبانات، وعموماً هناك اتجاهين أو مدرستين في قياس التوافق المهني، الاتجاه الأول يهتم بقياس العوامل المختلفة التي تتوفر في المهنة وتوفر إشباع أكبر قدر من الحاجات النفسية ودوافع الفرد، أما الاتجاه الثاني: فلا يقتنع في قياس التوافق المهني بمجرد تعبير الفرد عن رضاه عن المهنة فقط وإنما يستخدم إلى جانب ذلك محكاً خارجياً يعتمد على رأي الرؤساء والمشرفين في العامل وهو ما يعرف بالارضاء، وستقوم في هذا الجزء بعرض لهذين الاتجاهين والجوانب التي اهتموا بقياسها.

الاتجاه الأول

يذكر عبد المعطي (١٩٨١) أن هذا الاتجاه يهتم بقياس العوامل التي تتوفر في المهنة وتوفر إشباع

٣- تشجع هذه الدراسة الباحثين للاهتمام بالدراسات المتعلقة بمعلم التربية الخاصة ودوره الإنساني المهم في المجتمع، مما يؤدي للارتقاء بالمهنة.

حدود الدراسة

تناولت الدراسة ثلاث فئات من معلمي التربية الخاصة هم (معلمي المكفوفين، معلمي الصم، معلمي المعاقين عقلياً) من الذكور والإناث، وكانت ولاية الخرطوم هي مكان إجراء الدراسة.

مصطلحات الدراسة

التوافق المهني

يعرفه الباحث بأنه "حالة من التوافق والانسجام بين معلم التربية الخاصة وجوانب بيئته المهنية، بالقدر الذي يجعله قادراً على أداءه أداء مرضياً وبالقدر الذي يجعله متقبلاً له من جميع جوانبه ونواحيه بحيث يكون راضياً عنه سعيداً في أداءه".

الاطار النظري للدراسة

التوافق المهني

يعد التوافق المهني متغير أساسي في مجال السلوك التنظيمي وهو يضمن التقليل من المعوقات في بيئة العمل مما يضمن الاستفادة من القدرات البشرية إلى أقصى حد ممكن، وتأتي حالة التوافق من خلال عملية مستمرة من التفاعل بين الفرد والمهنة، بدءاً بالميل إليها

٢- الإدارة العليا ومدى تجاوب العامل مع نظم المؤسسة وتكيفه مع السلطة العليا.

٣- ظروف العمل ، ويتضمن مدى إشباع الحاجة إلى الأمن الجسمي ، والمعنوي ، والاجتماعي ، وشعور العامل تجاه التسهيلات التي تتفادى مخاطر المهنة أو العكس.

٤- الخوافز المادية والمعنوية.

٥- مجتمع العمل سواء كان جماعة العمل الصغيرة المتخصصة أو مجتمع المنظمة ككل.

٦- المساهمة والمسئولية: ومدى تحقيق الفرد لذاته ومساهمته وتحمل المسئولية.

٧- الإشراف: والشعور الذي يحسه الفرد إزاء السلطة المباشرة التي تؤثر في سلوكه وفي العمل.

٨- مكانة العمل ومدى تقدير المجتمع الخارجي للفرد.

أما الأبحر (١٩٨٤) ففي أطروحته لقياس التوافق المهني لمدرسي التربية الرياضية فقد حدد التوافق المهني في الأبعاد التالية:

١- العامل المهني: وهو مجموع الأعمال الخاصة بالمهنة والتي تتطلب من الفرد القيام بها.

٢- العامل الذاتي: هو مجموع الأفعال والأحاسيس التي تؤدي إلي رضا المدرس عن عمله.

٣- العامل الاجتماعي: وهو مجموع العلاقات الإيجابية بين المدرس والمجتمع المهني الذي يعمل فيه سواء كانت داخل أو خارج المؤسسة.

قدر من الحاجات النفسية ودوافع الفرد، وتختلف هذه العوامل وأهميتها النفسية باختلاف الدراسات التي تهتم بدراسة التوافق ، ويضيف أن كلا من ماك كيني (Mc. Kinny) وأرثر كورنهورز (Arthur Kornhouser) قد اتفقا على أن أهم العوامل التي يجب قياسها لضمان درجة معقولة من التوافق المهني هي:

١- لأنشطة والواجبات في المهنة وطبيعة العمل اليومي ومكان العمل وظروفه الطبيعية وطبيعة التعامل.

٢- متاعب العمل أو الأضرار التي يتعرض لها الفرد صحياً ونفسياً وتشتمل على ساعات العمل ودرجة مناسبتها وزملاء العمل والإدارة والإشراف.

٣- المؤهلات اللازمة للنجاح في العمل سواء العلمية والمهنية.

٤- الدخل: ويشمل الراتب وفرص التقدم والترقي والمكافآت.

٥- المستقبل والاستقرار في العمل.

٦- مميزات أخرى خاصة بالمركز الاجتماعي للمهنة وأهميتها في المجتمع.

وقد حصر عبد الغني (٢٠٠١) ثمانية أبعاد للتوافق مع العمل وأشار إلى إمكانية استخدامها لبناء مقياس خاص بدراسة التوافق المهني للعاملين في مجموعات مهنية مختلفة، وذلك من خلال قياس اتجاهاتهم نحو هذه الأبعاد وهي:

١- طبيعة العمل والشعور الذاتي نحوه.

المكان وتوفير وسهولة الإجازات.
٦- الحاجة للاهتمام والمسرة بالعمل والشوق إليه والتمسك بالعمل وعدم الرغبة في استبداله والانغماس فيه وعدم الملل منه والشوق للاستمرار فيه.
٧- الحاجة للأمن الصحي والترفيه وتشمل مدى العناية بصحة العاملين وتوفير وسائل الترفيه والارتياح لظروف العمل الفيزيائية.

وقد أهتم الباحثون المحدثون بدراسة تلك العناصر والعوامل والأبعاد التي ذكرها العلماء أعلاه، ومن هؤلاء: (تركستاني، ١٩٩٦؛ السمدادوني، ٢٠٠١؛ عبد المعطى، ١٩٨١؛ عيسى، ١٩٩٥، الفكي (١٩٩٦).

حيث تضمن مقياس التوافق المهني الذي أعده عيسى (١٩٩٥) جانبين رئيسين أولهما: ملائمة الفرد للمهنة ويحتوي علي (القدرات العقلية، الاستعدادات الخاصة، الميول، الصفات الشخصية، الإمكانيات البدنية والصحية، التضحيات، كم التدريب والخبرة، القيم)، وثانيهما ملائمة المهنة للفرد ويحتوي على (الدخل والحوافز المادية، الظروف البيئية للعمل، الأمان الوظيفي، طبيعة العمل كمهام وظيفية، المناخ الاجتماعي للوظيفة، موقع العمل، فرص الترقى، اتجاهات الأسرة والأقارب نحو المهنة).

أما المقياس الذي أعدته تركستاني (١٩٩٦) لقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية فقد اشتمل على خمسة أبعاد هي،

ويذكر عبد المعطى (١٩٨١) أن غالي في دراسته للتوافق المهني للمدرسين العاملين بالكويت قد اهتم بقياس استجابة المدرسين للجوانب المختلفة في المهنة التي يحترفها ، وذلك بأن وضع مقياساً يبرز مواقف وجوانب يشعر المستخبرون فيها بالإشباع أحياناً وبالإحباط أحياناً أخرى لبعض الحاجات النفسية كما يلي:

١- الحاجة للتقدير الاجتماعي والمهني من الرؤساء وتشمل المعاملة الحسنة من الرؤساء وسهولة التفاهم معهم والشعور برضاهم، الديمقراطية في المعاملة أو العكس عند عدم التوافق.

٢- الحاجة للانتماء والتواد وصحبة الزملاء والرؤساء وتشمل التعاون بين زملاء المهنة والارتياح لصحبتهم والمشاركة بينهم في الأنشطة الاجتماعية والترفيهية والعكس عند عدم التوافق.

٣- الحاجة لإثبات وتأكيد الذات عن طريق المهنة وتشمل الميل للتفاخر بالمهنة والإيمان بقيمتها القومية، والإعجاب بها والعكس عند عدم التوافق.

٤- الحاجة للأمن الاقتصادي والمهني والوظيفي ويشمل الرضا بالمرتب والمعاش والأمل في توفير فرص الترقى والطموح والعكس عند عدم التوافق.

٥- الحاجة للراحة والأمن الجسمي: ويشمل الشعور بأن العمل مريح والتشديد علي مواعيد العمل وملائمة ساعات العمل وملائمة

دراساته: اختبار الرضا عن العمل، واختبار الإرضاء، واستبيان التاريخ المهني، ومعيار الكفاية الإنتاجية؛ وقد اشتمل اختبار الرضا عن العمل على ظروف العمل، الإشراف، والأجر، وزملاء العمل، والحساسية للمركز الاجتماعي. أما اختبار الإرضاء فقد اشتمل على الغياب عن العمل، والتأخر في وقت الحضور، والحوادث، والجزاءات، والصلحية للعمل، وجودة الإنتاج، والترقية، والعلاوات.

الإجراءات التي قام بها الباحث لتصميم مقياس التوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة

على الرغم من توفر العديد من أدوات قياس التوافق المهني التي جرى تطويرها للمهن المختلفة ولمهنة التدريس خاصة، إلا أن هذه الأدوات جميعها يندر فيها وجود مقياس للتوافق المهني يناسب معلمي التربية الخاصة ويغطي جميع جوانب بيئتهم المهنية، مما دعا الباحث للتفكير بتصميم أداة تناسب معلمي التربية الخاصة وطبيعة مهنتهم وشاملة لجميع جوانبها وتتوفر فيها الخصائص القياسية الجيدة التي يشترطها خبراء القياس النفسي.

١- تحديد أبعاد المقياس

يتمثل تحديد الأبعاد في تحديد محاور المفهوم الذي نود قياسه أي الخطوط العريضة فيه ويتم ترجمتها إلى بنود، أو بنود، أو بنود ممتلئة لكل بعد، ويعرف عبد الخالق (١٩٩٤) البعد بأنه الامتداد الذي يمكن قياسه

العلاقات الانسانية، والمكانة الاجتماعية، وظروف العمل وطبيعته، والادارة والاشراف، والرواتب.

وقد قام السمادوني (٢٠٠١) باعتماد أربعة أبعاد في مقياسه للتوافق المهني وهي: الرضا الذاتي عن المهنة، التوافق الانفعالي للمعلم، التوافق الاجتماعي للمعلم، النمو المهني للمعلم.

الاتجاه الثاني

وهذا الاتجاه لا يقتنع في قياس التوافق المهني بمجرد تعبير الفرد عن رضاه عن المهنة فقط وإنما يستخدم إلى جانب ذلك محكاً خارجياً يعتمد على رأي الرؤساء والمشرفين في الفرد العامل.

ويرى عبد المعطي (١٩٨١) أن هذا الاتجاه يستند على نظرية أو تقسيم منيسوتا للتوافق المهني الذي يشتمل على النواحي التالية: تقبل العمل والرضا عنه، الروح المعنوية واتجاهات الموظفين، القوى الدافعة للعمال، المحكات السلوكية، الصلاحية للمهنة.

كما يرى أن التوافق المهني يمكن الاستدلال عليه من عاملين أساسيين هما: الرضا والإرضاء. ومن الذين تبناوا هذا الاتجاه أبو النيل (١٩٨٤)، فعند قياسه التوافق المهني للعاملين اهتم بدراسة: القدرات والاستعدادات، والجوانب الانفعالية، والعلاقات الاجتماعية، والروح المعنوية، مستخدماً في ذلك استبيان التاريخ المهني، وتقديرات المشرفين على العمل.

أما عوض (١٩٨٦) فقد استخدم في

الأخرى في علم النفس الصناعي ، والاجتماعي ، والتربوي ، وبعض مصادر التربية الخاصة مثل : مكّي (١٩٨٨) ، وأحمد والسويدي (١٩٩٢) ، والروسان (١٩٩٦) ، والسرطاوي (١٩٩٤) ، ونصر (٢٠٠١) ، والعبد الجبار (٢٠٠٣) .

وبعد الاطلاع على التراث العلمي في هذا المجال والنظريات التفسيرية مثل نظرية مينسوتا ، وبعد الإلمام بجوانب الظاهرة ، توصل الباحث إلى انه يمكن تعريف التوافق المهني بأنه "حالة من التواءم والانسجام بين معلم التربية الخاصة وجوانب بيئته المهنية ، بالقدر الذي يجعله قادراً على أدائه أداء مرضياً والقدر الذي يجعله متقبلاً له من جميع جوانبه ونواحيه بحيث يكون راضياً عنه سعيداً في أدائه" . واشتق الباحث من هذا التعريف ستة أبعاد هي :

أ) بعد الأداء التوافقي

يتمثل في واجبات المهنة التي يقوم بها معلم التربية الخاصة ومدى اهتمامه باداءها ونجاحه في القيام بها ، وظروف العمل ومشكلاته سهولته أو صعوبته واهتمامه بعوامل النمو في المهنة .

ب) بعد الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل

يتمثل في تعبير المعلم عن رضاه أو عدم رضاه عن الإدارة ، التوجيه الفني والمنهج والأنشطة المصاحبة له ، والوسائل التعليمية ، والتدريب ، والعطلات المدرسية ، والجوانب الفيزيقية وبيئة العمل ، من حيث الإضاءة والتهوية والنظافة والوضوء .

وهو مفهوم تمت استعارته من علم الرياضيات إلى علم النفس .

تعتبر هذه الخطوة أساس بناء الأداة وأخطر خطوة فيها ، إذ تتطلب تحديداً دقيقاً لمفهوم التوافق المهني ، حيث قام الباحث بدراسة نخبية من مقياس التوافق المهني ، طه (١٩٨٠) ، وعبد المعطي (١٩٨١) ، والأبحر (١٩٨٤) ، وعبد المنعم (١٩٩٣) ، وزايد (١٩٩٣) ، وعيسى (١٩٩٥) ، وتركستاني (١٩٩٦) ، والسماذوني (٢٠٠١) ، وسري (٢٠٠٣) ، وذلك للوقوف على كيفية تصميم تلك النوعية من المقاييس من ناحية الأبعاد والبندود ، وكذلك ألقى نظرة فاحصة على بعض مقاييس الرضا عن العمل مثل (Balool 1990) ، والاستبيان الذي أعده الفكي (١٩٩٦) ، ومقياس مينسوتا للرضا الوظيفي الذي قام بتطويره : العمري (١٩٩٢) ، وحمد (١٩٩٦) ، وبعض الاستبيانات الخاصة بمشكلات معلمي المعوقين مثل عبد الرؤوف (١٩٨٦) ، وإبراهيم (١٩٩١) ؛ (١٩٩٦) ، وأحمد (١٩٩٣) ، وغيرها من مقاييس الاتجاهات نحو مهنة التدريس (Khatteeb 1980) ، والخليلي ومقابله (١٩٩٠) ، والإمام (١٩٩٤) ؛ (٢٠٠٤) ، والاتجاهات نحو المعوقين الدغيش (٢٠٠٣) ، كما استفاد الباحث من الدراسات المعمقة في مجال التوافق المهني مثل دراسات عوض (١٩٨٦) ، ودراسات عبد المعطي (١٩٨١) ، ودراسة الأبحر (١٩٨٤) ، وأبو النيل (١٩٨٤) ، وبعض المصادر

ج) البعد الذاتي

يتمثل في مشاعر المعلم الذاتية تجاه المهنة ورغبته ودوافعه للعمل وحبه للاستمرار فيه، ومدى إنجازته وإحساسه بقيمة العمل وإيمانه بأهداف هذا العمل الإنسانية.

ج) البعد الاجتماعي

يتمثل في مدى تقدير المعلم لمركز المهنة الاجتماعي وأهميتها، وتقديره لزملائه وعلاقته معهم وعلاقة المعلم بالأداء وأولياء الأمور والاشتراك والاهتمام بأنشطة المعوقين ومدى تفاعله الإيجابي مع عناصر الاجتماعية للمهنة.

د) بعد الاتجاه نحو الطفل غير العادي

يتمثل في مشاعر وأفكار معلم التربية الخاصة ومدى تقبله للطفل غير العادي أي مشاعر القبول أو الرفض، وعلاقته مع الطفل غير العادي وطبيعتها.

هـ) البعد الاقتصادي

يتمثل في الرضا عن الدخل الشخصي والمرتب، ورضاه عن الترقيات والحوافز والعلاوات والامتيازات التي تكفلها هذه المهنة.

٢- كتابة بنود الأداة

قام الباحث بتوزيع استفتاء مفتوح على (٥٠) معلم تربية خاصة و طرح عليهم اسئلة مفتوحة عن العوامل التي تؤثر في توافقتهم مع المهنة والرضا عنها، وبعد تحليل استجاباتهم تم تحديد بعض المؤشرات ذات العلاقة بالتوافق المهني. ثم قام الباحث معتمداً على

ملاحظاته في معاهد التربية الخاصة وبالاستعانة بالأدوات المتوفرة لقياس التوافق المهني والرضا عن العمل عامة والتي أشير إليها سابقاً تمت صياغة (٢٠٠) عبارة حسب مقياس لا يكرت ذي التدرج الخماسي (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - لا يحدث)، وبعد الفحص الأولي وحذف المتشابه منها والذي يحمل نفس المعنى تم اختصارها إلى (١٤٦) عبارة توزعت بشكل غير متساوي على أبعاد المقياس الستة وكان توزيعها كالآتي:

جدول رقم (١). عدد بنود كل بعد من أبعاد المقياس.

عدد البنود	البعد
٢٩ عبارة	١ - الأداء التوافقي
٢٩ عبارة	٢ - الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل
٢٨ عبارة	٣ - البعد الذاتي
٢٧ عبارة	٤ - البعد الاجتماعي
١٦ عبارة	٥ - الاتجاه نحو الطفل غير العادي
١٧ عبارة	٦ - البعد الاقتصادي

وقد كتبت هذه البنود في شكل جمل خبرية بحيث أن العبارة تصف سلوكاً مهنيًا يؤديه المعلم أو لا يؤديه. وبعضها تعبر عن مشاعره الذاتية نحو المهنة وجوانبها المختلفة والبعض ذو طبيعة اجتماعية وبعضها عن النواحي الاقتصادية.

وعند كتابة البنود روعي فيها جميع المحاذير والمحكات التي حددها خبراء المقياس والاختبارات

- ١٠ - حاول أن تكون الجمل بسيطة لا مركبة.
- ١١ - تجنب استخدام نفيين في جملة واحدة.
- ٣- العرض على المحكمين
- قام الباحث بعد ذلك بعرض بنود المقياس على المحكمين حيث قام بعرضه على (١٠) من خبراء وأساتذة علم النفس والتربية الخاصة بالجامعات السودانية (أنظر ملحق ١)، وقد كان الغرض من عرضه على المحكمين التعرف على الآتي : التعرف على سلامة البنود من حيث صياغتها لغوياً، والتعرف على مناسبة بنود المقياس للمفحوصين، والتعرف على مدى مطابقة بنود المقياس لمعايير صياغة بنود التوافق المهني، واقتراح بنود جديدة ربما تكون ذات نوعية عالية، والتحقق من انتماء كل بند للبعد الذي خصصت له، واقتراح أبعاد جديدة أو حذف الأبعاد غير المهمة، وتحديد التقدير الوزني لكل بعد (الأهمية النسبية). وحدد الباحث نسبة ٨٥٪ لقبول البند دون تعديل، والنسب الأقل من ذلك يتم تعديلها حسب توجيه المحكمين ويوضح الجدول رقم (٢) نتائج تحكيم المقياس :
- المهنية التربوية مثل : فرج (٢٠٠٠)، والخليلي ومقابله (١٩٩٠)، وصوالحه (١٩٩٢) والمحكات هي :
- ١- تجنب صياغة البنود بلغة الماضي.
- ٢- تجنب صياغة البنود على شكل حقائق أو على شكل تفسر به بأنها حقائق.
- ٣- تجنب البنود التي يمكن أن تفهم بأكثر من معنى.
- ٤- تجنب البنود غير المناسبة لما تريد قياسه.
- ٥- تجنب البنود التي يوافق عليها معظم الباحثين أو يعارضها معظمهم.
- ٦- اختيار البنود بحيث تغطي المجال السلوكي الذي ترغب في قياسه بشكل كامل.
- ٧- اجعل لغة البنود بسيطة وسهلة ومباشرة، يجب أن تكون البنود قصيرة لا يزيد عدد كلماتها عن عشرين كلمة.
- ٨- تجنب إدخال فكرتين في نفس البند، تجنب الكلمات التي توحى بالتطرف مثل : جميع غالباً لا أحد إطلاقاً.
- ٩- كن حذراً عند استخدام كلمات مثل : فقط ، مجرد.

الجدول رقم (٢). نسب اتفاق المحكمين على بنود المقياس.

رقم البند	نسبة الاتفاق	رقم البند	نسبة الاتفاق	رقم البند	نسبة الاتفاق	رقم البند	نسبة الاتفاق	رقم البند	نسبة الاتفاق
١	%٧٠	١٦	%٧٠	٣١	%١٠٠	٤٦	%١٠٠	٦١	%٦٠
٢	%١٠٠	١٧	%٧٠	٣٢	%٦٠	٤٧	%٥٠	٦٢	%١٠٠
٣	%٦٠	١٨	%١٠٠	٣٣	%١٠٠	٤٨	%١٠٠	٦٣	%٥٠
٤	%٦٠	١٩	%١٠٠	٣٤	%١٠٠	٤٩	%١٠٠	٦٤	%١٠٠
٥	%١٠٠	٢٠	%٤٠	٣٥	%٥٠	٥٠	%٩٠	٦٥	%٩٠
٦	%١٠٠	٢١	%٧٠	٣٦	%٦٠	٥١	%٧٠	٦٦	%٧٠
٧	%٩٠	٢٢	%٧٠	٣٧	%٧٠	٥٢	%٤٠	٦٧	%٧٠
٨	%٧٠	٢٣	%٩٠	٣٨	%٩٠	٥٣	%٩٠	٦٨	%٩٠
٩	%٥٠	٢٤	%٩٠	٣٩	%٩٠	٥٤	%٩٠	٦٩	%٩٠
١٠	%٩٠	٢٥	%٩٠	٤٠	%٩٠	٥٥	%٦٠	٧٠	%٩٠
١١	%٩٠	٢٦	%٩٠	٤١	%٩٠	٥٦	%٥٠	٧١	%٩٠
١٢	%٩٠	٢٧	%٧٠	٤٢	%٩٠	٥٧	%٩٠	٧٢	%٩٠
١٣	%٩٠	٢٨	%٩٠	٤٣	%٩٠	٥٨	%٩٠	٧٣	%٩٠
١٤	%٦٠	٢٩	%٩٠	٤٤	%٩٠	٥٩	%١٠٠	٧٤	%٦٠
١٥	%١٠٠	٣٠	%٧٠	٤٥	%٥٠	٦٠	%٦٠	٧٥	%٥٠
٧٦	%٦٠	٩١	%١٠٠	١٠٦	%٩٠	١٢١	%٩٠	١٣٦	%٦٠
٧٧	%٥٠	٩٢	%١٠٠	١٠٧	%٩٠	١٢٢	%٩٠	١٣٧	%٦٠
٧٨	%٦٠	٩٣	%١٠٠	١٠٨	%٩٠	١٢٣	%٩٠	١٣٨	%٩٠
٧٩	%١٠٠	٩٤	%٩٠	١٠٩	%١٠٠	١٢٤	%١٠٠	١٣٩	%٩٠
٨٠	%٩٠	٩٥	%٩٠	١١٠	%٩٠	١٢٥	%٩٠	١٤٠	%٧٠
٨١	%٩٠	٩٦	%٩٠	١١١	%٩٠	١٢٦	%١٠٠	١٤١	%٩٠
٨٢	%٩٠	٩٧	%٩٠	١١٢	%٧٠	١٢٧	%٩٠	١٤٢	%٩٠
٨٣	%٩٠	٩٨	%٩٠	١١٣	%٩٠	١٢٨	%٩٠	١٤٣	%٩٠
٨٤	%٩٠	٩٩	%٩٠	١١٤	%٩٠	١٢٩	%٩٠	١٤٤	%٥٠
٨٥	%٩٠	١٠٠	%٩٠	١١٥	%٥٠	١٣٠	%٩٠	١٤٥	%٩٠

تابع الجدول رقم (٢).

رقم البند	نسبة الاتفاق	رقم البند	نسبة الاتفاق	رقم البند	نسبة الاتفاق	رقم البند	نسبة الاتفاق	رقم البند	نسبة الاتفاق
٨٦	%٧٠	١٠١	%٩٠	١١٦	%٩٠	١٣١	%٧٠	١٤٦	%١٠٠
٨٧	%١٠٠	١٠٢	%٩٠	١١٧	%٩٠	١٣٢	%٦٠		
٨٨	%٩٠	١٠٣	%٥٠	١١٨	%٩٠	١٣٣	%٦٠		
٨٩	%٩٠	١٠٤	%١٠٠	١١٩	%٦٠	١٣٤	%٤٠		
٩٠	%١٠٠	١٠٥	%١٠٠	١٢٠	%١٠٠	١٣٥	%٧٠		

وقام الباحث بعد ذلك حسب توجيه المحكمين بتعديل البنود التي لم تصل نسبة الاتفاق فيها إلى ٨٥٪، ويوضح الجدول رقم (٣) البنود التي أوصى المحكمون بإجراء التعديلات عليها، والتعديلات التي

أجريت عليها، وهناك عبارة تقرر حذفها وهي: بيئة العمل غير صالحة صحياً للعمل.

الجدول رقم (٣). البنود التي تم تعديلها بناءً على توصية المحكمين.

العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
١- أرى أن الاهتمام بطرق تعديل السلوك ليس من واجبي	أهتم بتعديل سلوك الأطفال غير العاديين
٣- اهتم بالمواظبة في ساعات العمل	اهتم بالمواظبة في الحضور والانصراف
٤- توجيه وإرشاد والدي الطفل غير العادي خارج اختصاصي	أقوم بتوجيه وإرشاد والدي الطفل غير العادي
٨- درست التربية الخاصة بصورة كافية	أشعر بالحاجة إلى دراسة الموضوعات المتعلقة بالتربية الخاصة
٩- أميل لتطوير قدرات الطفل المعوق في المجال المهني	أعمل على تطوير قدرات الطفل غير العادي في المجال المهني
١٤- اهتم بتعليم الطفل المعوق على تركيز الانتباه ودقة الملاحظة	اهتم بتنمية ملكة الانتباه لدى الطفل غير العادي
١٦- يهمني اكتساب ثقة الطفل المعوق	أسعى لكسب ثقة الطفل غير العادي
١٧- اهتم يومياً بالتحضير والتجهيز للدروس	اهتم بالتحضير والتجهيز للدروس
٢١- عدد ساعات اليوم الدراسي مناسبة.	اشعر بأن ساعات العمل اليومي مناسبة.
٢٢- إدارة المعهد لا تخطط جيداً لأداء أعباءها	تفتقر إدارة المعهد الذي أعمل به التخطيط الجيد

تابع الجدول رقم (٣).

العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
٢٧- يستخدم الموجه الفني أساليب إشرافية تساعد المعلم على تحسين العملية التعليمية	٢٧- يستخدم الموجه الفني أساليب إشرافية تساعد المعلم على تحسين عمله التدريسي
٣٠- لنصاب من الحصص والأعمال موزع بعدالة بين المعلمين	٣٠- العبء الأكاديمي والإداري موزع بعدالة بين المعلمين
٣٢- حجم العمل الذي أقوم به فوق طاقتي	٣٢- أشعر أن حجم العمل الذي أقوم به فوق طاقتي
٣٥- لا أحس بأي جهود مبذولة لتطوير وترقية المهنة	٣٥- لا أشعر بأي جهود مبذولة لتطوير وترقية المهنة.
٣٦- الإجازات طولها كافي ومناسب	٣٦- أشعر بأن الإجازات والعطلات المدرسية كافية ومناسبة
٣٧- أشعر كثيراً بالإجهاد بعد انتهاء اليوم الدراسي	٣٧- اشعر بالتعب والإرهاق بعد انتهاء اليوم الدراسي
٤٥- ارغب في مزيد من المعرفة عن التربية الخاصة	٤٥- اشعر بالرغبة في الاستزادة العلمية عن التربية الخاصة.
٤٧- هناك قصور في برامج إعداد وتدريب معلمي التربية الخاصة.	٤٧- فصلت لعبارتين: أ) برامج إعداد معلمي التربية الخاصة غير كافية للتأهيل المهني. ب) هناك نقص في البرامج التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي التربية الخاصة
٥١- لا أحس بوجود أي مجهود لتطوير مناهج التربية الخاصة	٥١- تبذل المحاولات لتطوير مناهج التربية الخاصة.
٥٢- مناهج التربية الخاصة الموجودة حالياً تسهم إيجابياً في تنمية شخصية الطفل المعوق	٥٢- تسهم المناهج الحالية في تنمية شخصية الطفل غير العادي.
٥٥- أعتقد أن الأنشطة بالمعهد تجذب الأطفال وتثير اهتمامهم	٥٥- الأنشطة بالمعهد تجذب الأطفال غير العاديين وتثير اهتمامهم
٥٦- يسعدني قيادة الأنشطة المصاحبة للمنهج	٥٦- أشعر بالسعادة عند الإشراف على الأنشطة المصاحبة للمنهج
٦٠- أشعر أنني في عملي هذا أسعد من كثير من الناس	٦٠- أشعر بالسعادة في عملي هذا.
٦١- لا يوجد احد يحب مهنته أكثر مني	٦١- يتنابني شعور بأنه لا يوجد احد يحب مهنته أكثر مني
٦٣- أجد متعة بالعمل في مجال التربية الخاصة	٦٣- أجد متعة بالعمل في مجال الأطفال غير العاديين
٦٦- أرى أن مدرسي المراحل الأخرى أسعد حالاً من معلمي التربية الخاصة	٦٦- أشعر بأن معلمي الأطفال العاديين أسعد حالاً من معلمي التربية الخاصة
٦٧- أعتقد أن صعوبة الحصول على وظيفة هي التي تدعو الناس للعمل كمعلمين للتربية الخاصة	٦٧- اشعر بان صعوبة الحصول على وظيفة هي التي تدعو الناس للعمل كمعلمين للتربية الخاصة

تابع الجدول رقم (٣).

العبارة بعد التعديل	العبارة قبل التعديل
اشعر بالرغبة في الاستمرار بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة	٧٤- ارغب في استمراري بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة
أتمنى أن استمر في هذه المهنة حتى الإحالة للمعاش.	٧٥- احسب الاستمرار في هذه المهنة حتى الإحالة للمعاش
اشعر بالفخر لانتمائي للعاملين في مجال التربية الخاصة	٧٦- أشعر بالفخر لانتمائي لهذه المهنة
اشعر بأنني أقدم إنجازات طيبة في هذا العمل	٧٧- أحس بأنني أقدم إنجازات طيبة في هذا العمل
اشعر بان الفرصة متاحة أمامي للتقدم وظيفياً	٧٨- الفرصة متاحة أمامي للتقدم وظيفياً
إيماني بالأهداف الإنسانية لهذه المهنة ثابت لا يتزعزع.	٨٦- أومن بأهداف هذه المهنة الإنسانية
تقوم الإدارة بالتمييز والمحابة في تعاملها مع المعلمين	١٠٣- تقوم الإدارة بالتمييز في معاملتها للمعلمين
أشارك في تغيير الاتجاهات السلبية نحو المعوقين	١١٢- أساهم في تغيير الاتجاهات السلبية نحو المعوقين
اشعر بعدم جدوى تعليم الأطفال غير العاديين	١١٥- أعتقد بأنه لا جدوى من تعليم وتأهيل الأطفال المعوقين.
اشعر بأنني موضع ثقة تلاميذي المعوقين.	١١٩- أعتقد أنني موضع ثقة تلاميذي المعوقين.
احصل على أجر كاف من العمل الإضافي في مجال مهنتي الحالية	١٣١- أحصل على نصيب كافي من العمل الإضافي يمكنني من زيادة دخلي
ابحث عن مهنة أخرى ذات دخل كبير	١٣٢- لو وجدت مهنة ذات دخل أكبر لعملت بها على الفور
اشعر بان الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع جهدي	١٣٣- احصل على أجر يتناسب مع جهدي
اشعر أن مرتبي كافي للعيش بطريقة كريمة	١٣٤- أرى أن مرتبي كافي للعيش عيشة كريمة
اشعر بالرضا عن فرص الترقى المتاحة أمامي	١٣٥- فرصة الترقية متاحة أمامي
أشعر بأن الترقيات تتم وفق أسس عادلة	١٣٦- الترقيات تتم وفق أسس عادلة
احصل على ترقيتي في الوقت المناسب	١٣٧- كثيراً ما أحصل على ترقياتي في الوقت المحدد
أشعر بأن حوافز العمل الإضافي مجزية	١٤٠- أعتقد بأن حوافز العمل الإضافي مجزية
اشعر بالضيق من غياب الهيكل الوظيفي الخاص بمعلمي التربية الخاصة	١٤٤- يضايقني عدم وجود هيكل وظيفي لمعلمي التربية الخاصة

٤- تجربة البنود النفسي في إجراءات صدق أدوات القياس بعرض الأداة

على المحكمين وأخذ ملاحظاتهم وتعديلاتهم عليها

٤- تجربة البنود

لا يكفي التوجه الحديث في مجال القياس

(١٩٧٩)، ومن المرغوب فيه بصفة عامة أن يكون المقياس ذا صدق ظاهري إذ يلعب هذا النوع من الصدق دوراً واضحاً في تنمية تعاون المفحوص وتوجيه انتباهه إلى نوع الإجابة المطلوبة منه، أي أن الصدق الظاهري يبدأ بالتحليل المبني لبنود المقياس لمعرفة ما إذا كانت تتعلق بالجانب المقاس وهذا أمر يرجع لذاتية الباحث وتقديره. ويؤكد فرج (٢٠٠٠) انه من الضروري الاهتمام بهذا النوع من الصدق رغم انه لا يعد أسلوباً فنياً لصدق المقياس المراد التأكد من صدقه.

ب) صدق المحتوى Logical Content Validity

ويطلق عليه صدق المضمون وأحياناً اسم الصدق المنطقي أو الصدق بحكم التعريف أو صدق عينة الاختبار، والأخير هو أقرب المعاني للمقصود فرج (٢٠٠٠).

ويتمثل إجراء صدق المحتوى في إعداد مسودة الاختبار، وكذلك في تحليل مقومات الصفة المقاسة ومدى تمثيل تلك المقومات في بنود الأداة، أي التحليل النظري لمفهوم التوافق المهني والذي سبق بناء المقياس من خلال تحديد معناه وأنواعه وسماته ومصادره ومحتواه وأطره النظرية وطرق قياسه، ثم إجراء فحص منظم لمجموع العمليات والبنود والمشتبهات التي تتضمنها الأداة بتقدير مدى تمثيلها للمجال السلوكي المعين الذي أعدت الأداة لقياسه، أي أن صدق المحتوى دالة لتعريف السمة المقيسة، فرج (٢٠٠٠)، عبد الخالق (١٩٨٠)، وأسعد (١٩٨٧؛ ١٩٩٠).

فحسب، إذ أن ذلك يؤدي إلى تحسينها ظاهرياً ولا تكون البنود صادقة تماماً إلا إذا كان المفحوصون يفهمونها بنفس السياق الذي يفهمه بها المحكمون، وعليه فيرى الخبراء تحليل بنود المقياس وإتمام الإجراءات الفنية الإحصائية التي تؤكد صلاحية المقياس للمفحوصين (الختليلي ومقابلة، ١٩٩٠؛ صوالحه، ١٩٩٢)، وبناءً على ذلك أمم الباحث هذه الإجراءات التي ستذكر لاحقاً عند ذكر الاتساق الداخلي للمقياس حيث تم تجريب المقياس على عينة مكونة من (٣٤) مفحوص ممثلة لمجتمع الدراسة بفئاته الثلاث.

٥- صدق المقياس

المقياس الصادق هو الذي يقيس ما وضع لقياسه السيد (١٩٧٩) وهو الذي يقيس فعلاً السمة أو القدرة أو الاستعداد أو الميل أو الغرض الذي وضع من أجل قياسه العيسوي (٢٠٠٠).

يذكر عبد الخالق (١٩٨٠)، وعلام (٢٠٠٠) انه توجد ثلاث طرق أساسية لقياس صدق المقياس حددتها معايير الاختبارات التربوية والسيكولوجية، الصادرة عن الجمعية الأمريكية لعلم النفس عام ١٩٧٤م وتذكرها انستازي (Anastasi) كما يلي: صدق المحتوى، الصدق المرتبط بالحكم، صدق المفهوم.

أ) الصدق الظاهري Face Validity

وهو يدل على المظهر العام للاختبار كوسيلة من وسائل القياس ومدى مناسبتها للمفحوصين ويبدو ذلك في وضوح تعليماته، فرج (٢٠٠٠) السيد

الخاصة (انظر ملحق ١) وأخذ بتوجيهاتهم وتعديلاتهم. ووفقاً لنظرية منيسوتا التي تشترط قياس الإرضاء للتعرف على التوافق المهني، فقد قام الباحث بإعداد استبانة للإرضاء وفق نظرية منيسوتا وهي مكونة من (٤٣) عبارة، وقام بإيجاد الارتباط بينها وبين مقياس التوافق المهني والجدول رقم (٤) يوضح هذا الإجراء:

ويتم إضفاء صفة الموضوعية على معيار صدق المحتوى باستشارة المختصين والخبراء في المادة أو السمة المراد قياسها والأخذ بتوجيهاتهم، وباستشارة الكتب ذات النظريات المتعارضة في تفسيرها للظاهرة موضوع البحث.

وقام الباحث بإتباع هذا الأسلوب في الإجراءات التي قام بها لتصميم المقياس كما قام بعرضه على (١٠) من الخبراء في علم النفس والتربية

الجدول رقم (٤). ارتباط مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة مع الإرضاء.

المقياس	حجم العينة	معامل الارتباط	(ر) الجدولية	مستوى الدلالة
التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة الإرضاء	٣٤	٠,٧٧	٠,٤٨	٠,٠١

المقاسة، ويشق الباحثون بهذا الإجراء أكثر من ثقتهم بإجراء صدق المعيار لأنه يتناول بالدراسة أموراً مجردة لا تطلبها الأدوات القياسية المباشرة ولكونه يقيم جسراً متيناً بين القياس وبين التجريب في علم النفس أسعد (١٩٨٧؛ ١٩٩٠)، ومن أنواعه أيضاً صدق المحك، والصدق التطبقي، والصدق التلازمي.

يرى فرج (٢٠٠٠) أنه أكثر أنواع الصدق قبولاً من وجهة نظر فلسفية وأنه قد ظهر لأول مرة في تقرير اللجنة القومية الأمريكية لمعايير الاختبارات في سنة ١٩٥٤م (National Committee of Tests Standards) ويذكر التقرير الآتي:

من الجدول رقم (٤) يتضح وجود علاقة ارتباطية دالة عند مستوى (٠,٠١) بين مقياس التوافق المهني وبين الإرضاء (وهو عبارة عن محك خارجي يعتمد على رأي الرؤساء والمشرفين في المعلم من حيث رضاه عن العمل ومدى كفاءته فيه)، وهذه النتيجة تتفق مع نظرية منيسوتا في التوافق المهني، وتؤيد الاتجاه الثاني في قياس التوافق المهني.

ج) صدق المفهوم Construct Validity

يسمى هذا الإجراء أيضاً بصدق البنية، أو صدق التكوين الفرضي، وهو يقوم على تحديد المفاهيم أو البنى التي تتولد عن منظومة البنى المقومة للظاهرة

الصدق والتي قررها خبراء القياس آنفاً فقد قرر الباحث التوصل إلى صدق المقياس عن طريق إجراء هذا النوع من الصدق عن طريق ثلاثة من الوسائل المتاحة التي ذكرها كرونباخ وميهل وهي :
الاتساق الداخلي (Internal Consistency) ،
الارتباط مع مقاييس أخرى (Correlation with Tests) ،
الفروق بين الجماعات (Group Differences).

أولاً: الاتساق الداخلي

يطلق ثرستون (Thurstone) على هذا النوع من الصدق (ميزان الثبات الداخلي) السيد (١٩٧٩). يؤدي فحص الاتساق الداخلي للاختبار للحصول على تقرير لصدقه التكويني فرج (٢٠٠٠) ، والمحك المستخدم هنا ليس شيئاً آخر سوى الدرجة الكلية على المقياس نفسه ، ويقاس هذا النوع باختيار عينات متطرفة على أساس الدرجة الكلية للاختبار ثم يقارن أداء المجموعة ذات الدرجات العليا بالمجموعة ذات الدرجات الدنيا على كل بند من بنود المقياس والبنود التي لا تكشف عن نسبة جوهرية مرتفعة تعتبر غير صادقة ، إما أن تحذف أو تراجع ، كما يمكن إجراء هذا النوع من الصدق بإيجاد الترابط ما بين كل بند والبعد الذي ينتمي إليه أو المقياس ككل أبو حطب (١٩٧٧) ، عبد الخالق (١٩٨٠). كما يمدنا الاتساق الداخلي بدليل على الصدق ليس بمعناه المعتاد حيث يقيم الدليل على تجانس بنود المقياس.

أ (قام الباحث عند إجراء هذا النوع من

أن صدق التكوين الفرضي يقدر بفحص أي الخصائص يقيس الاختبار بمعنى أن نحدد المفاهيم التفسيرية والتكوينات النظرية المعينة والمسئولة عن الأداء في الاختبار ويتطلب فحص صدق التكوين الفرضي مزيجاً من تناول المنطقي والتجريبي وأساساً تقوم دراسات صدق التكوين الفرضي بفحص النظرية القائمة خلف الاختبار.

يرى أبو حطب (١٩٧٧) أن صدق المفهوم يعد أكثر مفاهيم الصدق اتساعاً وشمولاً ويتصل بمعظم المعلومات التي تتوافر عن السمة التي يقيسها المقياس والتي تتوفر للباحث من خلال استخدام طرق الملاحظة أو التجريب أو البحث العلمي المنظم.

يتطلب صدق المفهوم التجميع التدريجي للمعلومات من مصادر متنوعة ولذا فإن أي بيانات تلقي الضوء على طبيعة السمة موضع الاهتمام والظروف التي تؤثر في تطورها ومظاهرها تعد مادة لهذا النوع من الصدق عبد الخالق (١٩٨٠).

يذكر فرج (٢٠٠٠) أن كرونباخ وميهل (Cronbach and Mehil) يقدمان (٦) أنواع من الدلائل المتاحة في مجال صدق التكوين الفرضي وهي : التغيرات التطورية ، الارتباطات مع الاختبارات الأخرى ، التحليل العاملي ، الاتساق الداخلي ، تأثير المتغيرات التجريبية على درجات الاختبار ، الفروق بين الجماعات.

انطلاقاً من الأهمية العظمى لهذا النوع من

الصدق بإيجاد الترابط ما بين كل بند والبعد الذي ينتمي إليه ، وقام الباحث باعتماد البنود التي كشفت عن ترابط جوهرى وقام بحذف البنود التي يقل معامل ارتباطها عن (٠,٣٣) أي تقل في مستوى دلالتها عن (٠,٠٥) ، كما حذفت البنود المرتبطة سلبياً ببعدها، والجدول رقم (٥) يوضح نتائج هذه الإجراءات:

الجدول رقم (٥). الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني

رقم البند	معامل ارتباطه ببعده	مستوى الدلالة	رقم البند	معامل ارتباطه ببعده	مستوى الدلالة	رقم البند	معامل ارتباطه ببعده	مستوى الدلالة
١	٠,٣٨٠	٠,٠٥	٢٦	٠,٤٥٢	٠,٠١	٥٠	٠,٥٢٥	٠,٠١
٢	٠,٣٢٤	٠,٠٥	٢٧	٠,٦٢٠	٠,٠١	٥١	٠,٤٧٢	٠,٠١
٣	٠,٢٧٩	غير دالة	٢٨	٠,٤٧٠	٠,٠١	٥٢	٠,٥٣٥	٠,٠١
٤	٠,٣٧٧	٠,٠٥	٢٩	٠,٣٦١	٠,٠٥	٥٣	٠,١٧٣	غير دالة
٥	٠,٢٨٧	غير دالة	٣٠	٠,٥٢٥	٠,٠١	٥٤	٠,١٧٩	غير دالة
٦	٠,٥٤٢	٠,٠١	٣١	٠,٥١٦	٠,٠١	٥٥	٠,٤١٩	٠,٠٥
٧	٠,١٨٨	غير دالة	٣٢	٠,٣٨٧	٠,٠٥	٥٦	٠,٢٠٤	غير دالة
٨	- ٠,٢٤٨	غير دالة	٣٣	٠,١٥٧	غير دالة	٥٧	٠,٧٠٠	٠,٠١
٩	٠,١٦٥	غير دالة	٣٤	٠,٣٠٦	غير دالة	٥٨	٠,٥٢١	٠,٠١
١٠	٠,٢٥٠	غير دالة	٣٥	٠,٢٨٢	غير دالة	٥٩	٠,٥٣٨	٠,٠١
١١	٠,٣٥٥	٠,٠٥	٣٦	٠,٣٦٨	٠,٠٥	٦٠	٠,٥٥٦	٠,٠١
١٢	٠,٣٨٧	٠,٠٥	٣٧	٠,١٤٣	غير دالة	٦١	٠,٣٩١	٠,٠٥
١٣	٠,٥٢١	٠,٠١	٣٨	٠,٥١١	٠,٠١	٦٢	٠,٥٧٢	٠,٠١
١٤	٠,٢٢٨	غير دالة	٣٩	٠,٥٣٦	٠,٠١	٦٣	٠,٤٧٢	٠,٠١
١٥	٠,٣٣٠	٠,٠٥	٤٠	٠,٤٧٣	٠,٠١	٦٤	٠,٥٠٠	٠,٠١
١٦	٠,٠٤٢	غير دالة	٤١	٠,٣٩٨	٠,٠٥	٦٥	٠,٠٨٦	غير دالة
١٧	٠,٣٤٢	٠,٠٥	٤٢	٠,٣٦٠	٠,٠٥	٦٦	٠,٢٧٠	غير دالة
١٨	٠,٥٥٩	٠,٠١	٤٣	٠,٤٢٨	٠,٠١	٦٧	٠,٣٣٨	٠,٠٥
١٩	٠,٤٦٣	٠,٠١	٤٤	٠,٥٣٣	٠,٠١	٦٨	٠,٤٨٠	٠,٠١
٢١	٠,٤١١	٠,٠٥	٤٥	٠,٤٩٠	٠,٠١	٦٩	٠,٤١٢	٠,٠٥
٢٢	٠,٢٥٣	غير دالة	٤٦	٠,٢٨٠	غير دالة	٧٠	٠,٣٩٧	٠,٠٥
٢٣	٠,٠١٧	غير دالة	٤٧	٠,٣٤٨	٠,٠٥	٧١	٠,٤٥١	٠,٠١

تابع الجدول رقم (٥).

رقم البند	معامل ارتباطه ببعده	مستوى الدلالة	رقم البند	معامل ارتباطه ببعده	مستوى الدلالة	رقم البند	معامل ارتباطه ببعده	مستوى الدلالة
٢٤	٠.٢٢٠	غير دالة	٤٨	٠.٣٨٧	٠.٠٥	٧٢	٠.٤٣٢	٠.٠١
٢٥	٠.٦٢٨	٠.٠١	٤٩	٠.٣٤٧	٠.٠٥	٧٣	٠.٢٣٧	غير دالة
٧٤	٠.٦١٨	٠.٠١	١٠٠	٠.٤٢١	٠.٠١	١٢٦	٠.٤٩٥	٠.٠١
٧٥	٠.٥٢٥	٠.٠١	١٠١	٠.٥٣١	٠.٠١	١٢٧	٠.٣١٩	غير دالة
٧٦	٠.٣٨٢	٠.٠٥	١٠٢	٠.٣٣٩	٠.٠٥	١٢٨	٠.٤٩٤	٠.٠١
٧٧	٠.٢٢٨	غير دالة	١٠٣	٠.٢٨٣	غير دالة	١٢٩	٠.١٦٢	غير دالة
٧٨	٠.٥٥٧	٠.٠١	١٠٤	٠.٣٢٠	غير دالة	١٣٠	٠.٤٢٥	٠.٠١
٧٩	٠.٥٨٢	٠.٠١	١٠٥	٠.٣٥٢	٠.٠٥	١٣١	٠.٢١٠	غير دالة
٨٠	٠.٤٢٨	٠.٠١	١٠٦	٠.٥٥٨	٠.٠١	١٣٢	٠.١٨٢	غير دالة
٨١	٠.٤٩٩	٠.٠١	١٠٧	٠.٤٣٩	٠.٠١	١٣٣	٠.٤٩٨	٠.٠١
٨٢	٠.٤٣٨	٠.٠١	١٠٨	٠.٥٢٥	٠.٠١	١٣٤	٠.٥٣٧	٠.٠١
٨٣	٠.٥٢٥	٠.٠١	١٠٩	٠.٤٢٨	٠.٠١	١٣٥	٠.٦١٤	٠.٠١
٨٤	٠.٢٧٨	٠.٠١	١١٠	٠.٣٠٧	غير دالة	١٣٦	٠.٢٦٠	غير دالة
٨٥	٠.٣١٠	غير دالة	١١١	٠.١٣٤	غير دالة	١٣٧	٠.٤٩٤	٠.٠١
٨٦	٠.٣٦٤	٠.٠٥	١١٢	٠.٢١٢	غير دالة	١٣٨	٠.٥٢٥	٠.٠١
٨٧	٠.٦٦٢	٠.٠١	١١٣	٠.٣٢٠	غير دالة	١٣٩	٠.٦٥٧	٠.٠١
٨٨	٠.٢٦٩	غير دالة	١١٤	٠.٤٢٩	٠.٠١	١٤٠	٠.٤٥٠	٠.٠١
٨٩	٠.٢١٩	غير دالة	١١٥	٠.١٢٩	غير دالة	١٤١	٠.٢٤٣	غير دالة
٩٠	٠.٣٨٩	٠.٠٥	١١٦	٠.٥٨٤	٠.٠١	١٤٢	٠.٤٥٦	٠.٠١
٩١	٠.٤٣٨	٠.٠١	١١٧	٠.٦٨٨	٠.٠١	١٤٣	٠.٢٩٨	غير دالة
٩٢	٠.٥٠٢	٠.٠١	١١٨	٠.٣٨١	٠.٠٥	١٤٤	٠.٦٥١	٠.٠١
٩٣	٠.٤٨٧	٠.٠١	١١٩	٠.٤١٩	٠.٠١	١٤٥	٠.٣٩٦	٠.٠٥

تابع الجدول رقم (٥).

رقم البند	معامل ارتباطه ببعده	مستوى الدلالة	رقم البند	معامل ارتباطه ببعده	مستوى الدلالة	رقم البند	معامل ارتباطه ببعده	مستوى الدلالة
٩٤	٠.٥١٦	٠.٠١	١٢٠	٠.٣٠١	غير دالة	١٤٦	٠.٦٠٥	٠.٠١
٩٥	٠.١١٥	غير دالة	١٢١	٠.٣١٣	غير دالة			
٩٦	٠.٥٩٤	٠.٠١	١٢٢	٠.٣٥٧	٠.٠٥			
٩٧	٠.٥٧١	٠.٠١	١٢٣	٠.٣١٩	غير دالة			
٩٨	٠.٥٩٩	٠.٠١	١٢٤	٠.٤٣٧	٠.٠١			
٩٩	٠.٤٧٦	٠.٠١	١٢٥	٠.٥٠٩	٠.٠١			

الجدول رقم (٦). معاملات ارتباط أبعاد المقياس بالمقياس الكلي.

مستوى الدلالة	التوافق المهني الكلي	البعد
٠.٠١	٠.٦٤	(١) الأداء التوافقي
٠.٠١	٠.٦٩	(٢) الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل
٠.٠١	٠.٨٥	(٣) البعد الذاتي
٠.٠١	٠.٨٠	(٤) البعد الاجتماعي
٠.٠١	٠.٥٧	(٥) الاتجاه نحو الطفل غير العادي
٠.٠٥	٠.٣٨	(٦) البعد الاقتصادي

ثانياً: الارتباط مع اختبارات أخرى

توضح الارتباطات مع مقياس جديد ومقاييس سابقة أحياناً دليلاً على أن الاختبار يقيس تقريباً نفس المجال السلوكي العام للمقاييس السابقة عبد الخالق (١٩٨٠).

من الجدول رقم (٥) يتضح أن هناك (٤٤)

بنداً غير دالة وهي تلك البنود التي يقل ارتباطها ببعدها عن ٠.٣٣، فقام الباحث بعد ذلك بحذف هذه البنود وحذف البنود المرتبطة سلبياً، وبناء على هذا الإجراء تم حذف ٤٤ بنداً من المقياس وهي المشار إليها بغير دالة في الجدول رقم (٥)، وبذلك يتبقى في المقياس (١٠٢) بنداً.

ب) ومن الوسائل الفنية للتأكد من الاتساق

الداخلي للمقياس قام الباحث بإيجاد معاملات الارتباط الداخلية لأبعاد المقياس مع الدرجات الكلية لمقياس التوافق المهني الكلي وكانت كما يلي:

يتضح من الجدول رقم (٦) أن ارتباط أبعاد

المقياس بالدرجة الكلية للمقياس كلها دالة وجوهرية وعند مستوى (٠.٠١)، بينما كانت دلالة ارتباط البعد الاقتصادي بالمقياس الكلي عند مستوى (٠.٠٥).

معاهد التربية الفكرية للمتخلفين عقلياً، ومعاهد الأمل للصم في مدينة الرياض، ولتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاختبار حسب الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه، فكانت غالبية البنود دالة عند مستوى (٠,٠٥)، كما أوجدت الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، فكانت الارتباطات دالة عند مستوى (٠,٠١)؛ وتحققت من القدرة التمييزية للمقياس من خلال صدق المقارنة الطرفية ووجدت أن غالبية البنود لها قدرة تمييزية عالية. أما فيما يتعلق بثبات المقياس فقد توصلت إليه عن طريق الإعادة، وبطريقة الفا كرونباخ، والتجزئة التصفية؛ فتراوح الارتباط بين مرتبي التطبيق للابعد وللدرجة الكلية بين (٠,٨٣ - ٠,٩٦)، أما معاملات كرونباخ فتراوحت بين (٠,٧٢ - ٠,٩٥)، ومعاملات سبيرمان وبراون تراوحت بين (٠,٧٦ - ٠,٩١)، أما معاملات جتمان فتراوحت بين (٠,٧٦ - ٠,٩١). والجدول رقم (٧) يوضح نتائج ارتباط مقياس التوافق المهني الحالي مع مقياس تركستاني (١٩٩٦).

ومن الجدول رقم (٧) يتضح أن مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة المعد في الدراسة الحالية يرتبط ارتباطاً عالياً مع مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة لتركستاني (١٩٩٦) حيث بلغ الارتباط بينهما (٠,٧١) بمستوى دلالة (٠,٠١) وبنسبة تشابه (٨٤,٢٪) وذلك يدل على توفر الصدق التطابقي في مقياس التوافق المهني المعد في الدراسة الحالية.

نقارن في هذه الحالة المقياس الجديد الذي نبحت صدقه مع المقياس الآخر الذي ثبت صدقه، ويعتبر ذلك الاختبار محكاً في هذه الحالة، وأحياناً تذكر معاملات الارتباط بين مقياس جديد وبين عدد كبير من المقاييس المشابهة كدليل على أن المقياس الجديد يقيس على وجه التقريب نفس الناحية العامة للسلوك الذي تقيسه المقاييس الأخرى أبو حطب (١٩٧٧).

ولإجراء هذا النوع من الصدق قام الباحث باتخاذ ثلاث خطوات للكشف عن مدى الارتباط بين المقياس الحالي ومقاييس أخرى ثبت صدقها بالاستخدام الطويل عبر السنين وهذه الخطوات هي:
أ) ارتباط مقياس التوافق المهني الحالي مع مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية الذي أعدته تركستاني (١٩٩٦)، (الصدق التطابقي):

قامت تركستاني (١٩٩٦) بإعداد هذا المقياس، وهو يتكون من (٨٩) عبارة موزعة على خمسة أبعاد هي: العلاقات الإنسانية (١٨ عبارة)، المكانة الاجتماعية (١٩ عبارة)، ظروف العمل وطبيعته (٢٠ عبارة)، الإدارة والإشراف (٢١ عبارة)، الرواتب والأجور (١١ عبارة)، وقامت بعرضه على (٩) محكمين من أساتذة وأستاذات قسم علم النفس بكلية التربية في جامعة الملك سعود وقامت بحذف البنود التي لم تصل فيها نسبة الاتفاق إلى ٨٥٪، ثم قامت بعد ذلك بتطبيقه على عينة من (٧٠) معلم ومعلمة من

الجدول رقم (٧). ارتباط مقياس التوافق المهني لعلمي التربية الخاصة الحالي مع مقياس تركستاني (١٩٩٦).

المقياس	حجم العينة	معامل الارتباط	(ر) الجدولية	مستوى الدلالة	نسبة التشابه
التوافق المهني لعلمي التربية الخاصة المعد في الدراسة الحانية	٣٤	٠.١٧	٠.٤٨	٠.٠١	٪٨٤.٢
التوافق المهني لعلمي التربية الخاصة إعداد تركستاني (١٩٩٧)					

وقد قام ويز وزملاؤه بإجراء الصدق البنائي والتلازمي للمقياس على مجالات مهنية مختلفة وكانت النتائج متوافقة مع توقعات نظرية التكيف للعمل كما دلت على أن درجة الرضا العام بواسطة المقياس ذات ارتباط دال بحاجات الأفراد ونظام التعزيز ، كما أن ثبات المقياس حسب بواسطة معامل (هويت) وكان معامل الارتباط ٠.٩٧ ، بعد فترة أسبوع من إجراء الاختبار الأول و ٠.٨٩ بعد عام ، حمد (١٩٩٦).

قامت حمد (٦٠) بالتحقق من صلاحية المقياس وإعداده ليتلاءم مع البيئة السودانية ، واكتفت في الصدق بصدق المحتوى إذ عرضته على الخبراء في المجال وقاموا بإجازة المقياس بعد إجراء بعض التعديلات.

وفي جانب ثبات الاختبار قامت الباحثة باستخدام طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest) حيث طبقت المقياس على عينة مكونة من عشرين معلماً ومعلمة بمرحلة الأساس بولاية الخرطوم ، ثم أعادت

ب) ارتباط مقياس التوافق المهني لعلمي التربية الخاصة مع مقياس منيسوتا للرضا الوظيفي (M.S.Q) (الصدق التلازمي)

يتخذ الرضا عن العمل في كثير من الأحيان كدليل على التكيف والتوافق المهني (نظرية منيسوتا) وقد أثبتت العديد من الدراسات وجود علاقة جوهرية بين الاثنين ، ولذا فقد اتخذ الباحث هذه الخطوة للتأكد من صدق المقياس ، قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط بين مقياس التوافق المهني لعلمي ومعلمات التربية الخاصة وبين مقياس منيسوتا للرضا الوظيفي ، وهو من تصميم وإعداد ويز وزملاؤه (Weiss et al, 1967) وقد صمم هذا المقياس في جامعة منيسوتا لدراسة الرضا الوظيفي وقد استخدم في العديد من الدراسات في مختلف البلدان وعلى قطاعات مختلفة من العاملين في ميادين الصناعة والتربية وغيرها ، ويتكون المقياس من عشرين جانباً رئيسياً من جوانب العمل اعتبرت ممثلة للعناصر الداخلية والخارجية للرضا الوظيفي ، العمري (١٩٩٢).

الاختبار بعد أسبوعين من تطبيقه على نفس أفراد العينة وقامت بحساب معامل الارتباط بين التيجتين فبلغ ٠.٨٥. والجدول رقم (٨) يوضح نتائج الارتباط بين مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة ومقياس منيسوتا للرضا الوظيفي:

الجدول رقم (٨) . ارتباط مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة مع مقياس منيسوتا للرضا الوظيفي (M.S.Q)

المقياس	حجم العينة	معامل الارتباط	(ر) الجدولية	مستوى الدلالة	نسبة التشابه
التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة منيسوتا للرضا الوظيفي (M.S.Q)	٣٣	٠.٧٣	٠.٤٤	٠.٠١	٪٨٥.٤٤

لكل بند من البنود، ولكل محور من محاور المقياس السبع، ووجدت كلها دالة عند مستوى ٠.٠٥ وحقق معامل ثبات عالي بالتجزئة النصفية بلغ ٠.٩٣ على عينة مكونة من ٢١٨ مفحوص.

أما في البيئة السودانية فتم تطبيقه على عينة من معلمي المرحلة الثانوية، حيث قام الباحث عثمان (١٩٩٩) بهذا الإجراء والتحقق من صلاحيته في البيئة السودانية، وتحقق من صدقه البنائي، وصدق المحتوى بالعرض على المحكمين، وبلغ معامل ثباته بالتجزئة النصفية ٠.٩١ وصدقته الذاتي ٠.٩٥ وهي معاملات دالة إحصائياً، والجدول رقم (٩) يوضح نتائج الارتباط بين مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة مع استبانة المناخ المدرسي للمعلمين:

من الجدول رقم (٨) يتضح أن مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة المعد في الدراسة الحالية يرتبط ارتباطاً عالياً مع مقياس منيسوتا للرضا الوظيفي (M.S.Q)، حيث بلغ الارتباط بينهما (٠.٧٣) بمستوى دلالة (٠.٠١)، ونسبة تشابه (٪٨٥.٤٤)، وذلك يدل على توفر الصدق التلازمي في مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة المعد في الدراسة الحالية.

ج) معامل ارتباط مقياس التوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة باستبانة المناخ المدرسي استبانة المناخ المدرسي هي عبارة عن مقياس للعلاقات الإنسانية المهنية في بيئة المعلم المدرسية ومدى ملائمتها له، وهو صادر عن رابطة تنمية وتجديد المربين الأمريكية ١٩٧٤ م، وقام بترجمته للعربية وإعداده الباحثان: عبد الرحمن حسن، ومحمد جمال الدين، وتحققا من صدق المحتوى، والصدق البنائي

الجدول رقم (٩). ارتباط مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة مع استبانة المناخ المدرسي.

المقياس	حجم العينة	معامل الارتباط	(ر) الجدولية	مستوى الدلالة	نسبة التشابه
التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة المناخ المدرسي	٢٥	٠.٥٥	٠.٥٥٥	٠.٠١	٪٧٤.١٦

Kline ، (1980) Landy and Trumbo ، إلى وجود علاقة بين التوافق المهني الخلو من الاضطراب النفسي.

وانطلاقاً من الجزئية السابقة رأى الباحث أن إيجاد الارتباط ما بين مقياس التوافق المهني وأحد مقياس الصحة النفسية يقيم الدليل على صدق مقياس التوافق المهني كما أثبتت ذلك الدراسات المذكورة آنفاً.

قام الباحث بإيجاد الترابط ما بين مقياس

التوافق المهني وبين مقياس بيك المصغر للاكتئاب (B. D. I) (Beck Depression Inventory) ، وأعد صورته

العربية في مصر عبد الفتاح غريب ، وأعد صورته المصغرة المستخدمة في السودان خليل وعبد المجيد (1995) ، وهذا المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات

والصدق ، حيث تم إجراء الصدق التلازمي مع

التشخيص السايكوتري ومقياس الاكتئاب في اختبار منيسوتا المتعدد الأوجه (M.M.P.I) كما انه استخدم في

دراسات كثيرة بالسودان في مستويات الماجستير والدكتوراه وحقق فيها درجات عالية من الصدق

والثبات. والجدول رقم (١٠) يوضح نتائج هذا الإجراء:

من الجدول رقم (٩) يتضح أن مقياس التوافق

المهني لمعلمي التربية الخاصة المعد في الدراسة الحالية يرتبط ارتباطاً عالياً مع استبانة المناخ المدرسي ، حيث بلغ الارتباط بينهما (٠.٥٥) بمستوى دلالة (٠.٠١) ، وبنسبة تشابه (٪٧٤.١٦) ، وذلك يدل على توفر الصدق التلازمي في مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة المعد في الدراسة الحالية.

د) ارتباط مقياس التوافق المهني مع أحد مقياسي الصحة النفسية

ذكر عبد المعطي (١٩٨١) أنه قد اتفقت نتائج

العديد من الدراسات والبحوث مثل دراسة كل من جونزلنز (Gonzlenz, 1968) ، وشحاته (١٩٧٢) ، وغالي

(١٩٧٤) ، والطواب (١٩٧٤) ، وفولي (Fawley, 1976) ،

وباتنجر وسورندرا (Batenger & Surindra, 1979) ، وموسى

(١٩٨٠) على وجود علاقة بين التوافق مع مهنة التدريس

والرضا عنها ، وبين السمات الدالة على التوافق النفسي

لدى المعلمين مثل : الثبات الانفعالي ، واعتبار الذات ،

والخلو من الأعراض الانفعالية كالقلق والعصاب

والتوافق الأسري ، والمشـارة الوجدانية

والامتثال الاجتماعي ، كما يشير كل من (١٩٧٦)

الجدول رقم (١٠). ارتباط مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة مع مقياس بيك المصغر للاكتئاب.

المقياس	حجم العينة	معامل الارتباط	(ر) الجدولية	مستوى الاستنتاج	الدلالة
التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة بيك المصغر	٣٠	- ٠.٤٣	٠.٣٦	توجد علاقة عكسية	٠.٠٥

من الجدول رقم (١٠) يتضح أن مقياس

ضعاف في هذه الناحية. هذا الإجراء عبارة عن طريقة لكشف الفروق بين المتوسطات والمقارنة بين المجموعات الطرفية، وفيها يقارن متوسط الـ ٢٧٪ العليا بالـ ٢٧٪ الدنيا أي الأقل في المقياس ثم تختبر الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين السيد (١٩٧٩). يدلنا هذا النوع من الإجراء على صدق المقياس ولكن لا يدلنا على مقداره، كما يدلنا على قدرة المقياس على التمييز بين الأفراد.

قام الباحث بتحديد الـ ٢٧٪ العليا من أفراد العينة في المقياس، والـ ٢٧٪ الدنيا وأجرى المقارنة بينهما واستخرج قيمة (ت) وكانت كما في الجدول رقم (١١):

التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة المعد في الدراسة الحالية أرتبط ارتباطاً سلبياً مع مقياس بيك المصغر للاكتئاب، حيث بلغ الارتباط بينهما (- ٠,٤٣) بمستوى دلالة (٠,٠٥)، بمعنى أنه توجد علاقة عكسية بين المقياسين، وذلك يدل على توفر الصدق التلازمي في مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة المعد في الدراسة الحالية، حيث تتوفر فيه إحدى مؤشرات الصحة النفسية.

ثالثاً: الفروق بين الجماعات (الفروق الطرفية)

هناك افتراض عام بوجود فروق بين الأفراد والجماعات لأن السمات لا تتوزع بنفس القدر لدى الأفراد فرج (٢٠٠٠) وفي هذا الإجراء نقارن أداء مجموعة متفوقة في احد النواحي المقيسة بأداء أفراد

الجدول رقم (١١). لفروق بين الجماعات الطرفية في مقياس التوافق المهني بعد إجراء اختبار (ت).

التوافق المهني وأبعاده	مجموعة المقارنة	عدد الأفراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية	مستوى الدلالة
الأداء	الـ ٢٧٪ العليا	٩	٤٩,٤٤	٤,٠٨	١٦	٣,١٩	٢,٩٢١	٠,٠١
التوافقي	الـ ٢٧٪ الدنيا	٩	٤٥,٢٢	٣,٥				

تابع الجدول رقم (١١). لفروق بين الجماعات الطرفية في مقياس التوافق المهني بعد إجراء اختبار (ت).

التوافق المهني وأبعاده	مجموعة المقارنة	عدد الأفراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية	مستوى الدلالة
الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل الدنيا	الـ ٢٧٪	٩	٥٦,٢٦	٣,١٤	١٦	٤,٣٨	٤,٠١٥	٠,٠٠١
	الـ ٢٧٪	٩	٤٦,٧٢	٥,٣٠				
البعيد الذاتي للمهنة الدنيا	الـ ٢٧٪	٩	٥٨,٦٧	١,٩٤	١٦	٨,٧٨	٤,٠١٥	٠,٠٠١
	الـ ٢٧٪	٩	٤٤	٢,٦٧				
البعيد الاجتماعي للمهنة الدنيا	الـ ٢٧٪	٩	٥٢,٨٣	١,٢٠	١٦	٣,٣٤	٢,٩٢١	٠,٠٠١
	الـ ٢٧٪	٩	٤٦,٤٤	٥,٢٨				
الاتجاه نحو الطفل غير المادي الدنيا	الـ ٢٧٪	٩	٣٤,١١	٠,٧٠	١٦	١٣,٥	٤,٠١٥	٠,٠٠١
	الـ ٢٧٪	٩	٢٦,٢٨	١,٤٩				
البعيد الاقتصادي الدنيا	الـ ٢٧٪	٩	١٨,٨٩	٣,٨٣	١٦	٦,٣٧	٤,٠١٥	٠,٠٠١
	الـ ٢٧٪	٩	٩,٧٢	١,٣٦				
التوافق المهني العاد الدنيا	الـ ٢٧٪	٩	٢٥٦,١	٩,٤٧	١٦	١٣,١٤	٤,٠١٥	٠,٠٠١
	الـ ٢٧٪	٩	٢٠٣,٨	٦,١٠				

تتمثل في الطرق التالية: طريقة إعادة المقياس Test-Retest ، التجزئة النصفية (Split-half) ، الاختبارات المتكافئة (Parallel test) ، تحليل التباين (Analysis of Variance) (السيد، ١٩٧٩ ؛ عبد الخالق، ١٩٨٠).

قام الباحث في هذه الدراسة باستخدام طريقة التجزئة النصفية للتأكد من مدى ثبات أداة البحث كما استخدم ثلاثة من أهم معادلات التجزئة النصفية وهي: معادلة سبيرمان - براون المعدلة (C. Spearman- W. Brown) ، معادلة رولون المختصرة (Rulon) ، معادلة جتمان (Guttman) (أسعد، ١٩٩٠ ؛ السيد، ١٩٧٩ ؛ فرج، ٢٠٠٠). وأدناه الجدول رقم (١٢) يوضح معاملات الثبات التي توصل إليها الباحث بعد حذف البنود غير المميزة والدالة والمرتبطة عكسياً.

من الجدول رقم (١١) يتضح أن الفروق جوهرية ودالة احصائياً بين المجموعتين الطرفيتين في المقياس الكلي وفي جميع أبعاده مما يعد مؤشراً على صدق المقياس الحالي.

(٦) ثبات المقياس

المقياس الثابت يعطي نفس النتائج إذا قاس نفس الشيء مرات متتالية وتعتمد طرق حساب نتائج المقياس النفسية اعتماداً مباشراً على فكرة معاملات الارتباط السيد (١٠٤).

يذكر عبد الخالق (١٩٨٠) أن ثبات الأداة يشير إلى الاتساق والدقة وإمكان استخراج نفس النتائج وهو ببساطة مدى اتساق الدرجات عند تكرار التجربة، كما انه يدل على الاعتماد أو درجة الركون على والثقة في نتائج المقياس وثباتها وعدم تغيرها. وأهم الوسائل الإحصائية لقياس الثبات

الجدول رقم (١٢). معاملات الثبات لمقياس التوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة (ن = ٣٤).

البيد	معامل الثبات النصفي	معامل الثبات سبيرمان- براون	معامل الثبات جتمان	معامل الثبات رولون	مستوى الدلالة
الأداء التوافقي	٠,٧٥	٠,٨٥	٠,٤٩	٠,٧٢	٠,٠١
الرضا عن طبيعة المهنة	٠,٦٩	٠,٨١	٠,٨٢	٠,٦٨	٠,٠١
البيد الذاتي	٠,٧٥	٠,٨٦	٠,٨٧	٠,٨	٠,٠١
البيد الاجتماعي	٠,٦٩	٠,٨١	٠,٨١	٠,٨٨	٠,٠١
الاتجاه نحو الطفل غير العادي	٠,٦٦	٠,٧٩	٠,٨١	٠,٧٧	٠,٠١
البيد الاقتصادي	٠,٦٦	٠,٧٩	٠,٧٥	٠,٨٠	٠,٠١
التوافق المهني العام	٠,٩٠	٠,٩٤	٠,٩٢	٠,٩٤	٠,٠١

التعاون ما أمكن لكي نضمن درجة استجابة عالية من المفحوصين.

وقد قام الباحث بهذا الإجراء في الصفحة الأولى من المقياس.

٨- إجراءات تطبيق المقياس وتصحيحه

يصلح المقياس للتطبيق بطريقة فردية وبطريقة جماعية ، وليس له زمن محدد للتطبيق أما التصحيح فقد أعطيت أوزان للإجابة لكل بديل من البدائل الخمسة في الحالة الايجابية (٥ لداثماً ، ٤ غالباً ، ٣ أحياناً ، ٢ نادراً ، ١ لا يحدث) وفي الحالة السلبية (١ لداثماً ، ٢ غالباً ، ٣ أحياناً ، ٤ نادراً ، ٥ لا يحدث). ويوضح جدول (١٣) أرقام البنود الخاصة بكل بعد من أبعاد المقياس:

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن معاملات ثبات المقياس عالية ودالة إحصائياً ، مما يشير إلى إمكانية الاعتماد عليه والركون إلى النتائج المستخلصة من تطبيقه.

وبذا تحقق الباحث من أهم عنصرين للأداة وهما الصدق والثبات حيث توفر لمقياس التوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة معاملات صدق وثبات عالية.

٧- تعليمات المقياس

تظهر أهمية تعليمات المقياس في أنها توضح للمفحوص كيفية الإجابة كما أنها تعطيه فكرة موجزة عن نوع الإجابة المطلوبة منه (الصدق الظاهري) ، وتبين له أهمية استجابته وتؤكد جدية هذه الاستجابات والغرض منها ، أي أنها تعني إثارة دوافعه وحثه على

الجدول رقم (١٣). أبعاد المقياس وأرقام بنودها الايجابية والسلبية.

البعد	أرقام البنود الايجابية	أرقام البنود السلبية	عدد البنود الكلي	مدى الندرجات
الأداء التوافقي	١ - ٧ - ١٣ - ١٩ - ٢٥ - ٣١	٧٥	١٩	١٩ - ٩٥
	٣٧ - ٤٣ - ٤٩ - ٥٥ - ٦١ - ٦٦			
	٧١ - ٧٩ - ٨٣ - ٨٧ - ٩١ - ٩٥			
الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل	٢ - ١٤ - ٢٠ - ٢٦ - ٣٢ - ٣٨	٥٠ - ٦٢	٢٠	٢٠ - ١٠٠
	٤٤ - ٥٦ - ٦٧ - ٧٢ - ٧٦ - ٨٨	٨٠ - ٨٤ - ٩٢		
	٩٦ - ٩٩ - ١٠١			
البعد الذاتي	٣ - ٩ - ١٥ - ٢١ - ٢٧ - ٣٣	٣٩ - ٤٥ - ٨٩	١٩	١٩ - ٩٥
	٥١ - ٥٧ - ٦٣ - ٦٨ - ٧٣ - ٧٧			
	٨١ - ٨٥ - ٩٣ - ٩٧			

تابع الجدول رقم (١٣).

البيد	أرقام البنود الايجابية	أرقام البنود السلبية	عدد البنود الكلي	مدى الدرجات
	٤ - ٢٢ - ٣٤ - ٤٠ - ٤٦ - ٥٢	٨ - ١٠		
البيد الاجتماعي	٦٤ - ٦٩ - ٧٨ - ٨٢ - ٨٦ - ٩٠	١٦ - ٢٨	٢٢	٢٢ - ١١٠
	٩٤ - ٩٨ - ١٠٠ - ١٠٢	٥٨ - ٧٤		
الاتجاه نحو الطفل غير العادي	٢٩ - ٣٥ - ٤١ - ٤٧ - ٥٩	٥ - ١١	١٠	١٠ - ٥٠
	٦ - ١٢ - ١٨ - ٢٤ - ٣٠ - ٤٢	١٧ - ٢٣ - ٥٣		
البيد الاقتصادي	٤٨ - ٥٤ - ٧٠	٣٦ - ٦٠ - ٦٥	١٢	١٢ - ٦٠

خاتمة

هدفت الدراسة الحالية لبناء مقياس للتوافق المهني يتناسب مع معلمي التربية الخاصة والتحقق من خصائصه السيكومترية، أظهرت النتائج تمتع الاختبار المعني بصدق البناء، وصدق المفهوم، والصدق الذاتي. أما بالنسبة لثبات درجات الاختبار، فقد تم التحقق منه بطريقة التجزئة النصفية (معادلات: رولون، وسبيرمان - براون، وجتمان)، وقد بينت النتائج تمتع درجات الاختبار بثبات جيد في مجتمع الدراسة الحالية. في ضوء هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يوصي الباحث باستخدام المقياس في قياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة، لأغراض التشخيص وفي البحث العلمي. كذلك يقترح الباحث القيام بدراسة لتقنين هذا الاختبار في مدن السودان الأخرى، وتطبيقه على عينة كبيرة، واستخراج معايير محلية له.

المراجع

أولاً: المراجع العربية
 إبراهيم، لطفي. عمليات تحمل الضغوط في علاقتها بعدد من المتغيرات النفسية لدى المعلمين. مجلة مركز البحوث التربوية، ٥، ٩٥ - ١٢٧. (١٩٩٤).
 إبراهيم، محمد. الكفاءة الداخلية التعليمية لمؤسسات تعليم وتأهيل المكفوفين بالسودان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أمدرمان الإسلامية: السودان. (١٩٩١).
 إبراهيم، محمد. تقويم أداء معلم المكفوفين بالسودان. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أمدرمان الإسلامية: السودان. (١٩٩٦).
 أبو الحسن، عادل. التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية وعلاقته بالرضا الوظيفي (دراسة ميدانية بولاية

- أحمد، محمد. اتجاهات المربين نحو الأطفال المتخلفين عقلياً وأساليب رعايتهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أمدرمان الإسلامية: السودان. (١٩٩٩).
- أبو حطب، فؤاد. بحوث في تقنين الاختبارات النفسية. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية. (١٩٧٧).
- أبو عبا، صالح. مصادر ضغوط العمل لدى المرشدين الطلابيين في مدارس مدينة الرياض وعلاقتها بكل من حالة وسمة القلق، مركز بحوث كلية التربية بجامعة الملك سعود، ١٩٦، ٩١ صفحة. (٢٠٠٣).
- أبو النيل، محمود. الأمراض السايكوسوماتية (الأمراض الجسمية النفسية المنشأ) - دراسات عربية وعالمية. القاهرة: مكتبة الخانجي. (١٩٨٤).
- أحمد، ابتسام. ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني. ورقة عمل مقدمة في اليوم العالمي للصحة النفسية ٢٠٠١/١٠/١٨م، قاعة الشارقة، جامعة الخرطوم. (٢٠٠١).
- أحمد، شكوي. الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية. حولية كلية التربية، ١، ٢٧٧ - ٣٢٥. (١٩٩١).
- أحمد، شكوي؛ السويدي، وضحة. الاحتياجات التدريسية وأولوياتها لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بدولة قطر، مجلة مركز البحوث التربوية. ١، ٩٦ - ١٠١. (١٩٩٢).
- أحمد، محمد. اتجاهات المربين نحو الأطفال المتخلفين عقلياً وأساليب رعايتهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أمدرمان الإسلامية: السودان. (١٩٩٣).
- أسعد، ميخائيل. القياس النفسي. بيروت: دار الآفاق الجديدة. (١٩٨٧).
- أسعد، ميخائيل. الإحصاء النفسي وقياس القدرات الإنسانية. الطبعة الأولى. بيروت: دار الآفاق الجديدة. (١٩٩٠).
- الأبحر، محمد. قياس التوافق المهني للمدرسي التربية الرياضية. بيروت: دار الاصلاح. (١٩٨٤).
- الإمام، الرضي. أثر تدريب معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة في تغيير اتجاهاتهم التربوية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم: السودان. (١٩٩٤).
- الإمام، الرضي. أثر التدريب أثناء الخدمة في تغيير اتجاهات المعلمين التربوية. مجلة الجزيرة للعلوم التربوية والإنسانية، ١، ٢٧ - ٤٧. (٢٠٠٤).
- الباطين، عبد الرحمن. الرضا الوظيفي لعينة من مديري مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية. مركز البحوث التربوية بجامعة الملك سعود. ٢٤٠، ٧٨ صفحة. (٢٠٠٥).
- البтал، زيد. الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة. الرياض: أكاديمية التربية الخاصة. (٢٠٠١).

لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة (السعودية). رسالة الخليج العربي، ٢٧، ٩٧ - ١٥٢. (١٩٨٩).

حسين، عباس. أهمية التوافق المهني للمعالج النفسي. ورقة عمل مقدمة في اليوم العالمي للصحة النفسية ١٨/١٠/٢٠٠١م، قاعة الشارقة، جامعة الخرجطوم. (٢٠٠١).

حمد، منيرة. الرضا الوظيفي لمعلمي مرحلة الأساس وعلاقته بالنمط القيادي لمدير المدرسة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الخرجطوم: السودان. (١٩٩٦).

الخطيب، فريد؛ والقربوني، إبراهيم. الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة العاديين والموهوبين وذوي صعوبات التعلم والإعاقات الشديدة. المؤتمر العلمي الرابع لرعاية الموهوبين والمتفوقين، ٢٤٣ - ٢٧٠. (٢٠٠٥).

خليل، محمد؛ وعبد المجيد، عبد الرحمن. إعداد صورة سودانية من مقياس بيك المصغر للاكتئاب، دراسة غير منشورة. (١٩٩٥).

خليل، معتصم. الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية : السودان. (١٩٩٦).

بخش، أميرة. فاعلية برنامج ارشادي في خفض حدة الضغوط النفسية لمعلمي الأطفال المتخلفين عقلياً وأثره على حالتهم النفسية العامة. رسالة التربية وعلم النفس، ١٥، ١٨١ - ٢٠٤. (٢٠٠١).

بطاينة، أسامة؛ والجوارنة، المعتصم بالله. مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلماتها في محافظة إربد وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، ٢(٢)، ٤٨ - ٧٦. بني سلامة، امتياز؛ والجعيني، نعيم. (٢٠٠٠).

الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء. دراسات العلوم التربوية، ٢(٢٧)، ٤٣٧ - ٤٧١. (٢٠٠٤).

تركستاني، مريم. التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود: المملكة العربية السعودية. (١٩٩٦).

الحاج، سلوى. الاحتراق المهني وعلاقته بالضغوط المهنية وبعض المتغيرات الديمغرافية لمعلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحافظة الخرجطوم. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرجطوم: السودان. (٢٠٠٢).

حسان، حسن؛ والصيد، عبد العاطي. البناء العاملي

- الخليلي، خليل؛ ومقابلة، نصر. دراسة تطويرية لمقياس الاتجاهات نحو مهنة التدريس. أبحاث اليرموك، ١ (٦)، ٢٠ - ٤٢. (١٩٩٠).
- داوني، كمال؛ والكيلاني، أمّار؛ وعليان، خليل. مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية في الأردن. المجلة التربوية، ١٩ (٥)، ٢٥٣ - ٢٧٣. (١٩٨٩).
- الدبابسة، محمود. مستويات الاستنفاد النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في الأردن. دراسات، ١ (٢٣)، ١٣١ - ١٥٣. (١٩٩٣).
- الدغيش، طارق الاتجاهات نحو المعوقين عند طلبة التربية الخاصة في كلية التربية - جامعة إب. مجلة بحوث جامعة تعز، ٣، ١٤٥ - ١٩٢. (٢٠٠٣).
- الدويكات، عماد. الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا: السودان. (٢٠٠١).
- الربعان، حبيب. الاحتراق النفسي لدى المدرسين الرياضيين في المملكة العربية السعودية، مركز بحوث كلية التربية بجامعة الملك سعود، ٢٣٥، ٦٦ صفحة. (٢٠٠٥).
- الروسان، فاروق. سيكولوجية غير العاديين مقدمة في التربية الخاصة. الطبعة الثانية. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. (١٩٩٦).
- ريجو، رونالد. المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي. ترجمة: فارس حلمي. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع. (١٩٩٩).
- زايد، نبيل. النمو الشخصي والمهني للمعلم. القاهرة: دار المعارف. (١٩٩٣).
- الزنامي، علي. علاقة دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بالتحصيل الدراسي لطلابهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جوبا: السودان. (٢٠٠٥).
- الزيود، نادر. واقع الاحتراق النفسي للمرشد النفسي والتربوي في محافظة الزرقاء في الأردن. مجلة العلوم التربوية، ١، ١٩٧ - ٢٢٢. (٢٠٠٢).
- السرطاوي، زيدان. الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، ٢١ (١)، ٥٧ - ٦٩. (١٩٩٧).
- السرطاوي، عبد العزيز. بناء مقياس في الكفايات التعليمية لمعلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية جامعة الامارات، ١٠، ٧٩ - ١٠٦. (١٩٩٤).
- سري، إجلال. التوافق المهني لدى مدرسي ومدرسات المواد المختلفة في التعليم الإعدادي والثانوي. في: زهران، حامد؛ وسري، إجلال (محرران). دراسات في علم نفس النمو (٣٣١ - ٣٥٥). القاهرة: عالم الكتب. (٢٠٠٣).
- السمادوني، السيد. الذكاء الوجداني والتوافق المهني

الاحترق المهني وسط معلمي التعليم الأساسي
بمحافظة الخرطوم، دراسات تربوية، ٨، ١-
٤٣. (٢٠٠٣).

طه، فرج. سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة
نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة
النفسية. مكتبة الخانجي: القاهرة. (١٩٨٠).

طوالبه، محمد. مستويات الاحترق النفسي لدى معلمي
الحاسوب في المدارس التابعة لمحافظة اربد
والمفرق وعجلون وجرش. مؤتم للبحوث
والدراسات، ١٤(٢)، ١٦٩ - ١٩٥. (١٩٩٩).

الطيب، أبو عبيدة. التوافق المهني لمعلمي التربية
الرياضية بالمرحلة الثانوية وعلاقته ببعض
المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة
الجزيرة: السودان. (١٩٩٩).

عبد الله، نفيسة. علاقة دافعية الانجاز بالرضا الوظيفي
لمعلمي المرحلة الثانوية بالتحصيل الدراسي
لطلابهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة
جوبا: السودان. (٢٠٠٥).

العبد الجبار، عبد العزيز. البرامج التدريبية اللازمة
لمعلمي التربية الخاصة. رسالة التربية وعلم
النفس، ٢١، ١٣٩ - ١٨٠. (٢٠٠٣).

العبد الجبار، عبد العزيز. الرضا الوظيفي لدى معلمي
التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام. المجلة
العربية للتربية الخاصة، ٥، ٦٥ - ٩٥.
(٢٠٠٤).

للمعلم. عالم التربية، ٣، ٦١ - ١٥٢.
(٢٠٠١).

السيد، عباس. الرضا الوظيفي والسلوك الديني في
ضوء بعض المتغيرات لدى العاملين بمصانع
القطاع الخاص بولاية الخرطوم. رسالة ماجستير
غير منشورة، جامعة الخرطوم: السودان.
(٢٠٠٤).

السيد، فؤاد. علم النفس الإحصائي وقياس العقل
البشري. الطبعة الثالثة. القاهرة: دار الفكر
العربي. (١٩٧٩).

شديقات، يحيى. الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة
التدريس في جامعة اليرموك. مجلة اتحاد
الجامعات العربية، ٢٨، ٢٩ - ٥٥. (٢٠٠٠).

الصافي، نعمات. الرضا الوظيفي والتوافق النفسي
والاجتماعي لدى العاملين بالجامعات. رسالة
ماجستير غير منشورة، جامعة أمدرمان
الإسلامية: السودان. (٢٠٠٢).

صوالحه، محمد. دراسة تطويرية لقياس مفهوم الذات.
أبحاث اليرموك، ٨(٤)، ١١٢ - ١٣٣.
(١٩٩٢).

الطحانية، زياد؛ وعيسى، سهى. مستويات الاحترق
النفسي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن
وعلاقتها ببعض المتغيرات. دراسات العلوم
التربوية، ١(٢٣)، ١٣١ - ١٤٧. (١٩٩٦).
طه، الزبير؛ وأحمد، عبد الباقي؛ والحاج، سلوى.

- عبد الخالق، أحمد. استخبارات الشخصية مقدمة نظرية ومعايير مصرية. القاهرة : دار المعارف. (١٩٨٠).
- عبد الخالق، أحمد. الأبعاد الأساسية للشخصية. الطبعة الخامسة. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية. (١٩٩٤).
- عبد الروؤف، محمد. دراسة نفسية تربوية لتأهيل الصم والبكم بمعتمدية العاصمة القومية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أمدرمان الإسلامية: السودان. (١٩٨٦).
- عبد الغني، محمد. علم النفس الصناعي (أسسه وتطبيقاته). الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث. (٢٠٠١).
- عبد الكرم، شادية. الرضا الوظيفي وعلاقته بالقلق لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية بمحافظة شرق النيل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أمدرمان الإسلامية : السودان. (١٩٩٩).
- عبد المعطي، حسن. التوافق المهني للمعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزقازيق: مصر. (١٩٨١).
- عبد المنعم، عبد الله. التوافق المهني للمعلم. مجلة التقويم والقياس النفسي والتربوي، ٢، ١٥٧ - ١٨٨. (١٩٩٣).
- عثمان، عثمان. التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية وعلاقته بالمناخ المدرسي دراسة ميدانية بمحافظة مروى. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أمدرمان الإسلامية : السودان. (١٩٩٩).
- عسكر، علي؛ وجامع، حسن؛ والأنصاري، محمد. مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت لظاهرة الاحتراق النفسي. المجلة التربوية. ١٠ (٣)، ٩ - ٤٣. (١٩٨٦).
- علام، صلاح الدين. القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة. الطبعة الأولى. القاهرة: دار الفكر العربي. (٢٠٠٠).
- علي، أماني. أثر التوافق النفسي والوظيفي في ترقية الأداء. ورقة قدمت في ورشة عمل " التوافق النفسي والوظيفي للعاملين في الأجهزة الأمنية"، أكاديمية الشرطة. (٢٠٠٣).
- علي، أماني. أثر علم النفس الاستخباري على الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى العاملين في الجهاز الاستخباري. مجلة العلوم الجنائية والاجتماعية، ١٠، ٧٢ - ١١٩. (٢٠٠٥).
- علي، أميرة. الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين في القطاع المصرفي، دراسة حالة بنك البركة السوداني. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا: السودان. (٢٠٠٠).

ورؤيتهن العامة للمهنة. المجلة التربوية،
٣٣(٩)، ٧٥ - ١١٦. (١٩٩٤).

العيسوي، عبد الرحمن. علم النفس والإنتاج. دار
المعرفة الجامعية: الإسكندرية. (٢٠٠٠).

فالح، محمد. العلاقة بين متغيرات الرضا الوظيفي
ومتغيرات الأداء. دراسة ميدانية على العاملين
في الإدارة الوسطى في المصارف التجارية العاملة
بالأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة
السودان للعلوم والتكنولوجيا: السودان.
(٢٠٠١).

فرج، صفوت. القياس النفسي. الطبعة الرابعة.
القاهرة: دار الفكر العربي. (٢٠٠٠).

الفكي، علي. تحليل وتقويم الرضا المهني لمعلمي
مرحلة الأساس بولاية الخرطوم. رسالة
ماجستير غير منشورة، جامعة أمدرمان
الإسلامية: السودان. (١٩٩٦).

القريوتي، ابراهيم؛ وعبد الفتاح، فيصل. الاحتراق
النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب العاديين
ذوي الاحتياجات الخاصة بدولة الامارات
العربية المتحدة. مجلة كلية التربية/ جامعة
الامارات، ١٥، ٩٥ - ١٣٣. (١٩٩٨).

القريوتي، ابراهيم؛ والخطيب، فريد. الاحتراق النفسي لدى
عينة من معلمي الطلاب العاديين وذوي الاحتياجات
الخاصة بالأردن. مجلة كلية التربية/ جامعة الإمارات،
٢٣، ١٣١ - ١٥٤. (٢٠٠٦).

العلي، يسري. الرضا الوظيفي لدى معلمي
ومعلمات المرحلة الثانوية في مديرية التربية
والتعليم بعمان. رسالة ماجستير غير منشورة،
جامعة أمدرمان الإسلامية: السودان.
(١٩٩٩).

العمادي، أمينة. الرضا عن العمل لدى معلمي
ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته
ببعض المتغيرات. حولية التربية، ١٣، ١٣٩ -
١٧٢. (١٩٩٦).

العمري، خالد. مستوى الرضا الوظيفي لمديري
المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم
الشخصية والوظيفية. مؤتمرة للبحوث
والدراسات ٧(٢)، ١٢ - ٣٦. (١٩٩٢).

عوض، عباس. دراسات في علم النفس الصناعي
والمهني. القاهرة: الدار المصرية للكتاب.
(١٩٨٦).

عيسى، محمد رفقي. العلاقة بين مستوى الرضا
الوظيفي لدى مدرسات رياض الأطفال
واتجاهات الأطفال نحو العملية التربوية. المجلة
التربوية، ٨(٣)، ٣٣ - ٦٤. (١٩٨٦).

عيسى، محمد رفقي. التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق
النفسي لدى معلمات الرياض. المجلة التربوية،
٣٤(٩)، ١١٧ - ١٦١. (١٩٩٥).

عيسى، محمد رفقي. علاقة العون الإرشادي للزميلات
بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض

- قسم السيد، رضوان. أثر تأهيل المعلمين أثناء الخدمة في توافقتهم المهني. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزيرة: السودان. (٢٠٠٣).
- الكخن، خالد. الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية: فلسطين. (١٩٩٧).
- كمير، انتصار. علاقة الصحة بمهارات التوافق الوظيفي لدى رؤساء العمل الإداري بمحافظة الخرطوم (دراسة ميدانية بينك السودان ومجموعة شركات النفدي). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم: السودان. (٢٠٠٢).
- المبشر، مير غني. دراسة المتغيرات النفسية (الضغط المهني والاحترق المهني) لدى خريجات التمريض العالي بالخرطوم. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم: السودان. (٢٠٠٠).
- محمد، حباب. الرضا الوظيفي وعلاقته بالهستريا التحولية والوسواس القهري لدى العاملين في محافظة الخرطوم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم: السودان. (٢٠٠٢).
- محمد، رانيا. الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لمعلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم: السودان. (٢٠٠٤).
- محمد، صلاح. الضغط النفسي لدى معلمي ومعلمات مرحلة الأساس وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية دراسة ميدانية بمحافظة أمدرمان الكبرى. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أمدرمان الإسلامية: السودان. (٢٠٠٠).
- محمد، يوسف. الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية. مجلة مركز البحوث التربوية. ١٥، ١٩٥ - ٢٢٧. (١٩٩٩).
- مسلم، يحيى. اتجاهات المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين نحو برامجها التعليمية وعلاقتها برضاهم الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين: السودان. (٢٠٠٢).
- آل مشرف، فريدة. مصادر الاحترق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ١٠٥، ١٩٣ - ٢٣٦. (٢٠٠٢).
- المشعان، عويد. دراسة مقارنة في الرضا المهني بين العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص. دراسات نفسية، ٤ (٣)، ٥٦٩ - ٥٩٥. (١٩٩٣).
- المشعان، عويد. العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من التفاؤل والتشاؤم والاضطرابات النفسية

- الجسمية لدى الموظفين في القطاع الحكومي بدولة الكويت. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ١٨(١)، ١ - ٣٨. (٢٠٠٢).
- المشعان، عويد؛ والعنزي، عوض. الرضا الوظيفي لدى المدراء ورؤساء الأقسام والموظفين في القطاعين الحكومي والخاص. *دراسات نفسية*، ٩(٢)، ٢٣٥ - ٢٦٤. (١٩٩٩).
- المشلول، أنور. الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية والأهلية والعوامل المؤثرة فيه من وجهة نظرهم (دراسة مقارنة). *دراسة دكتوراه غير منشورة*، جامعة الخرطوم : السودان. (١٩٩٣).
- مصطفى، صلاح. الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة. *مجلة التربية الجديدة*، ٤٧، ٥ - ٣١. (١٩٨٩).
- مقابلة، نصر؛ والرشدان، مالك. الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقته ببعض المتغيرات. *أبحاث اليرموك*، ١٣(٢ب)، ٣٧ - ٥٦. (١٩٩٧).
- المقدمي، نبيل. الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمي محافظة عمران. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزيرة : السودان. (٢٠٠٠).
- مكي، فيصل. *صرخة في وادي الإنسانية*. منشورات معهد سكيينة. أم درمان : المطبعة العسكرية
- كرري. (١٩٨٨).
- منصور، طلعت؛ والبيلاوي، فيولا. قائمة الضغوط النفسية للمعلمين (دليل للتعرف على الصحة النفسية للمعلمين). *كراسة التعليمات*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية. (١٩٨٩).
- موسى، بكري. العلاقة الاستدلالية بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل لأعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية بجامعة أم درمان الإسلامية. *مجلة جامعة أم درمان الإسلامية*، ٤٠، ٣٠٥ - ٣١٩. (٢٠٠٢).
- آل ناجي، محمد؛ والمحجوب، عبد الرحمن. متغيرات الرضا الوظيفي وعلاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام بمنطقة الإحساء بالملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية*، ٢٩(٨)، ١٣٩ - ١٨٢. (١٩٩٣).
- ناصر، إبراهيم؛ ومحمود، عطية. مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية عن مهنتهم في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن. *المجلة العربية للبحوث التربوية*، ١، ٦٥ - ٨١. (١٩٨٤).
- نزال، نعيم. *المناح التنظيمي وأثره على رضا العاملين دراسة حالة الشركة المتحدة لصناعة الأدوية بالأردن*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا: السودان. (٢٠٠٠).

- نصر، نوال. ملامح إستراتيجية للتنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة. مستقبل التربية العربية، ٧(٢١)، ٢٠١ - ٢٥٨. (٢٠٠١).
- نعيم، فحاني. الضغوط الحياتية لأساتذة جامعة الخرطوم وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم : السودان. (٢٠٠٢).
- الوابلي، سليمان. الاحتراق النفسي ومستوياته لدى معلمي التعليم العام بمدينة مكة المكرمة في ضوء مقياس ماسلك المغرب. مركز البحوث التربوية والنفسية/ جامعة أم القرى ٧٠، ٤ - ٧٨. (١٩٩٥).
- هادي، صالح. اتجاهات العاملين نحو برامج الرعاية النفسية الأولية وعلاقتها برضاهم الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين : السودان. (٢٠٠٥).
- هارون، صالح. دراسة اتجاهات معلمي ومعلمات التربية الخاصة (الفكرية) نحو المتخلفين عقلياً قبل التدريب وبعده. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عين شمس : مصر. (١٩٨١).
- هارون، يحيى. العوامل التي تؤدي إلى هجرة معلمي المرحلة الثانوية وأثر الهجرة على التعليم الثانوي بالسودان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم : السودان. (١٩٨٤).
- باركندي، هانم. ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة. رسالة الخليج العربي، ١٩، ٧١ - ١٠٨. (٢٠٠٣).
- يحيى، خولة؛ وحامد، رنا. مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة المعوقين عقلياً في اليمن. مجلة مركز البحوث التربوية، ٢٠، ٩٨ - ١٢٤. (٢٠٠١).

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Balool, A Job Satisfaction among graduates. Un published M.A thesis, university of Khartoum : Sudan. (1990).
- Khateeb, M A study of the attitudes of students at the faculty of education in the university of Khartoum towards the teaching profession. Un published M.A thesis, university of Khartoum : Sudan. (1980).
- Kline, P. Psychology of vocational Guidance. First published. London: B.T. B Bats ford Ltd. . (1976).
- Landy, F. and Trumbo, D. Psychology of work Behavior. the Dorsey series in Psychology. U. S. A. Illinois: the Dorsey press Limited. (1980).
- Schultz, D. and Schultz, E. Psychology and industry To day An introduction to industrial and organizational Psychology. Fifth edition. New York: Macmillan publishing company. (1990).

ملحق رقم (١)

قام بتحكيم المقياس كل من: أ.د.شمس الدين زين العابدين، أستاذ علم النفس بجامعة الخرطوم؛ د.تاج السر عبد الله، أستاذ مساعد التربية الخاصة وعلم النفس التربوي بجامعة جوبا وبكلية المعلمين عرعر؛ د. محمد مصطفى مياسا، أستاذ علم النفس التربوي المشارك بجامعة أم درمان الإسلامية؛ د. مهيد محمد المتوكل، أستاذ علم النفس التربوي المساعد بجامعة أم درمان الإسلامية؛ د. عبد الباقي دفع الله، أستاذ علم النفس التربوي المساعد بجامعة الخرطوم؛ د. انتصار ابو ناجمة، أستاذ علم النفس المساعد بجامعة الخرطوم؛ د. بتول مسعود الحلو، أستاذ علم النفس بجامعة الخرطوم؛ د. عبد الرحمن عثمان، أستاذ علم النفس بجامعة الخرطوم؛ د. محمد الأمين الخطيب، أستاذ علم النفس المساعد بجامعة الخرطوم، أ. عبد الباقي الحسين، مدير ادارة التربية الخاصة بوزارة التربية الاتحادية.

ملحق رقم (٢). مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة

التعليمات

أخي الفاضل معلم التربية الخاصة،،

وأختي الفاضلة معلمة التربية الخاصة،،

في الجدول أدناه مجموعة من البنود المتعلقة بطبيعة مهنة معلم التربية الخاصة، والمرجو منك التكرم بقراءتها بعناية، ثم وضع علامة (X) أسفل إحدى خيارات الاجابة التي تناسبك (دائماً، أو غالباً، أو أحياناً، أو نادراً، أو لا يحدث)، وستستخدم الاجابات لأغراض البحث العلمي فقط.

العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا يحدث
١- اهتم بتعديل سلوك الأطفال غير العاديين.					
٢- تهتم الإدارة بحل مشكلات العمل دون تأخير.					
٣- أشعر بالأمان والطمأنينة في هذه المهنة.					
٤- أشعر أن تقدير الناس لمعلم التربية الخاصة اقل من تقديرهم لمعلمي الأطفال العاديين.					
٥- عملي مع الأطفال غير العاديين يجعلني أشعر بالسعادة والفخر.					
٦- تدر على هذه المهنة دخلاً يشبع حاجاتي ورغباتي.					
٧- أهتم بمراعاة الفروق الفردية بين الأطفال غير العاديين.					
٨- أشعر أن كثيراً من الناس يعتقدون أن تعليم الأطفال غير العاديين أمر غير مهم.					
٩- أشعر بالسعادة في عملي.					

لا يحدث	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	العبارة
					١٠- يتتابني شعور أن أسرتي غير راضية عن عملي.
					١١- الطفل غير العادي يمثل عبئاً ثقيلاً على معلم التربية الخاصة.
					١٢- أشعر بأن الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع جهدي.
					١٣- أقوم بتوجيه وإرشاد والدي الطفل غير العادي.
					١٤- أشعر بأن الموجه الفني منصف في تقييم أدائي المهني.
					١٥- يتتابني شعور بأنه لا يوجد يجب مهنته أكثر مني.
					١٦- أشعر أن هذه المهنة معزولة عن المجتمع.
					١٧- يساورني الخوف على صحتي لاختلاطي بالأطفال غير العاديين.
					١٨- أشعر أن مرتبي كافي للعيش الكريم.
					١٩- أجيد طرق التدريس التي تناسب الطفل غير العادي.
					٢٠- يستخدم الموجه الفني أساليب إشرافية تساعد المعلم على تحسين عمله التدريسي.
					٢١- أشعر في أغلب الأوقات بالرضا عن عملي.
					٢٢- لدي مقدرة جيدة على إقامة العلاقات الاجتماعية.
					٢٣- أشعر بالملل من بطء التقدم الدراسي للمطفل غير العادي.
					٢٤- أشعر بالرضى عن فرص الترفي المتاحة أمامي.
					٢٥- أعمل على تعويد الأطفال غير العاديين على الاعتماد على أنفسهم.
					٢٦- التوجيه الفني يتم بطريقة ديمقراطية تعاونية.
					٢٧- أفضل العمل كمعلم تربية خاصة حتى لو سنحت لي فرصة الانتقال لمهنته أخرى.
					٢٨- لست على وفاق تام مع زملائي في العمل.
					٢٩- أشعر بأنني موضع ثقة تلاميذي غير العاديين.
					٣٠- أحصل على ترقيتي في الوقت المحدد.

لا يحدث	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	العبارة
					٣١- أسعى للاستفادة من الحواس العاملة لدى الطفل غير العادي وتمييزها.
					٣٢- العبء الأكاديمي والإداري موزع بعدالة بين المعلمين.
					٣٣- أشعر أن معظم من يعملون بالتربية الخاصة جديرون بالاحترام.
					٣٤- أسعى لحل الخلافات التي قد تحدث بين الزملاء.
					٣٥- أرى أن ينال تعليم الطفل غير العادي اهتمام أكثر.
					٣٦- أشعر أنه لا أمل في تحسين ظروف وأوضاع معلمي التربية الخاصة.
					٣٧- أهتم بتنمية الدافع للتعلم لدى الأطفال غيري العاديين.
					٣٨- تتوفر بالمعهد أبحاث مريحة ومكتملة.
					٣٩- يتأبني شعور بان معلمي التربية الخاصة أقل شأنًا من غيرهم.
					٤٠- أحب أن أعمق صلاتي مع الزملاء بالمهنة.
					٤١- أرغب في قضاء معظم وقتي مع الأطفال غير العاديين.
					٤٢- ينال معلم التربية الخاصة حافزاً عندما يؤدي عملاً جيداً.
					٤٣- أهتم بتنمية الإدراك الحسي لدى الطفل غير العادي.
					٤٤- الإجازات والعطلات المدرسية كافية ومناسبة.
					٤٥- أنصح أصدقائي بعدم العمل كمعلمين للتربية الخاصة.
					٤٦- أتمتع بصحة الزملاء هذا المعهد.
					٤٧- أضع تلاميذي غير العاديين بمكانة أبنائي.
					٤٨- أشعر أن حوافز العمل الإضافي مجزية.
					٤٩- أهتم بتعويد الطفل غير العادي على دقة الملاحظة.

لا يحدث	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	العبارة
					٥٠- يتتابني شعور بان مباني المعهد ضيقة بدرجة مزعجة.
					٥١- أشعر بالرغبة في الاستمرار بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة.
					٥٢- أكون مسروراً بوجودي مع الآخرين بهذا المعهد.
					٥٣- أتضايق من كثرة مشكلات الأطفال غير العاديين.
					٥٤- تتوفر لمعلم التربية الخاصة امتيازات مناسبة.
					٥٥- أهتم بالتحضير والتجهيز للدروس.
					٥٦- النظافة داخل المعهد تثير في نفسي الرضا والسرور.
					٥٧- أتمنى أن أستمّر في هذه المهنة حتى الإحالة للمعاش.
					٥٨- أشعر أحياناً بالوحدة رغم وجودي مع الآخرين بالمعهد.
					٥٩- أهتم بحل المشكلات الشخصية للأطفال غير العاديين.
					٦٠- أشعر بالضيق من عدم تطبيق هيكل وظيفي خاص بمعلمي التربية الخاصة.
					٦١- لا أجد صعوبة في توصيل المادة للطفل غير العادي.
					٦٢- إضاءة الفصول والمكاتب ناقصة بدرجة مزعجة.
					٦٣- أشعر بالفخر لانتمائي للعاملين في مجال التربية الخاصة.
					٦٤- نعمل في هذا المعهد كعائلة كبيرة سعيدة.
					٦٥- فرص معلمي التربية الخاصة محدودة في الإعارة.
					٦٦- أشعر أنني قادر على حل ما يواجهني من مشكلات مهنية.
					٦٧- تتوفر التهوية داخل مباني المعهد بصورة جيدة.
					٦٨- أشعر بأن الفرصة متاحة لي للتقدم وظيفياً.
					٦٩- أتمتع بعلاقة طيبة مع إدارة المعهد.
					٧٠- ينال معلم التربية الخاصة حظه من الانتداب أسوة بغيره من المعلمين.

لا يحدث	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	العبارة
					٧١- أشعر أن الوقت يمر سريعاً أثناء اليوم الدراسي.
					٧٢- كمية الضوضاء بالمعهد قليلة.
					٧٣- أجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مواهبي وقدراتي.
					٧٤- تقوم الإدارة بالتمييز والمحابة في تعاملها مع المعلمين.
					٧٥- أجد صعوبة في ممارسة عملي.
					٧٦- تتوفر بالمعهد الوسائل التعليمية المناسبة.
					٧٧- أشعر بأنني ناجح في هذه المهنة.
					٧٨- تولى الإدارة النشاط الاجتماعي اهتماماً معقولاً.
					٧٩- أشعر بأن حجم العمل الذي أقوم به فوق طاقتي.
					٨٠- برامج إعداد معلمي التربية الخاصة غير كافية للتأهيل المهني.
					٨١- أشعر أنني اكتسبت خبرة قيمة في مجال التربية الخاصة.
					٨٢- أهتم بمساعدة زملائي في العمل والتعاون معهم.
					٨٣- أهتم بالاطلاع على كتب ومراجع التربية الخاصة.
					٨٤- هناك نقص في البرامج التدريبية أثناء الخدمة لمعلمي التربية الخاصة.
					٨٥- أحصل على تقدير واعتراف لكفاءتي في العمل.
					٨٦- نعمل في المعهد بروح الفريق الواحد المتجانس.
					٨٧- أشعر بالرغبة في الاستزادة العلمية في مجال التربية الخاصة.
					٨٨- أرى أن المناهج التي تدرس للأطفال غير العاديين متجددة ومواكبة.
					٨٩- أشعر أن مهنة معلم التربية الخاصة مهنة روتينية لا مجال فيها للابتكار والتنوع.
					٩٠- تتسم إدارة المعهد بالديمقراطية.
					٩١- أتبع طرق التدريس التي تنمي مهارات الأطفال غير العاديين.

لا يحدث	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	العبارة
					٩٢- يتتابني شعور بأن المناهج الحالية غير كافية لإعداد الطفل غير العادي.
					٩٣- أتمتع بالصبر وطول البال في مجال عملي.
					٩٤- أتاحت لي مهنتي الحالية تكوين علاقات طيبة مع أولياء الأمور.
					٩٥- أنواع طرق التدريس لتشويق الأطفال غير العاديين.
					٩٦- تبذل المحاولات لتطوير مناهج التربية الخاصة.
					٩٧- إيماني بالأهداف الإنسانية لهذه المهنة ثابت لا يتزعزع.
					٩٨- ألتس تعاوناً من أولياء الأمور فيما يختص بتربية أبنائهم.
					٩٩- تسهم المناهج الحالية في تنمية شخصية الطفل غير العادي.
					١٠٠- لأولياء الأمور إسهام في دعم أنشطة المعهد.
					١٠١- الأنشطة بالمعهد تجذب الأطفال غير العاديين وتشير اهتماماتهم.
					١٠٢- تسعدني إقامة علاقات واتصالات مع الهيئات والمؤسسات المهمة بأمر المعوقين.

Vocational Adjustment Inventory for the Teachers Of Special Education

Salah Eldin Farah Attallah

*Special Education Department, College of Education
King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia*

(Received 11/6/1428H; accepted for publication 29/10/1428H.)

Abstract. The purpose of current study is to build psychometrically adequate inventory to measure vocational adjustment among Teachers Of Special Education.

After reviewing the previous studies the researcher develop the inventory which consist of (102) items covering six dimentions of vocational adjustment, the inventory administerd to asample of 34teachers.

To investigate the validity of the inventory the researcher, used avarieties of methods contain logical validity, discriminative validity , concurrent validity , and internal consistency. Besides, the Split half method of Spearman – Brown, Guttman, and Rulun was used to investigate the reliability. All these procedures proved that the inventory valid and reliable, thus the researcher advised to use it.