

تباين فعالية الذات المهنية بتباين بعض المتغيرات الديموغرافية لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات

## L'auto-efficacité professionnelle varie en fonction de certaines variables démographiques parmi les enseignants et les enseignantes d'élèves handicapés

د. سحر رمضان زغلول دكتوراه علم النفس التربوي كلية التربية - جامعة بورسعيد - مصر

|                           |                          |                           |                            |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------|----------------------------|
| المؤلف المرسل : سحر رمضان | تاريخ النشر : 2019-11-11 | تاريخ القبول : 2019-10-08 | تاريخ الارسال : 2019-09-05 |
|---------------------------|--------------------------|---------------------------|----------------------------|

### الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الفروق بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات في فعالية الذات المهنية تبعاً لنوع الجنس (ذكور - إناث)، وفئة التدريس (إعاقة سمعية - إعاقة بصرية)، والخبرة التدريسية (أقل من 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات). ولتحقيق هذه الأهداف قامت الباحثة بإعداد مقياس لفعالية الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات، وتطبيقه على عينة أساسية قوامها (90) من معلمي التربية الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط والإسماعيلية بجمهورية مصر العربية منهم (43 ذكور، 47 إناث)، و(41) يدرسون للمعاقين سمعياً، 49 يدرسون للمعاقين بصرياً، و(49) مدة خبرتهم التدريسية أقل من 10 سنوات، و(41) مدة خبرتهم التدريسية أكثر من 10 سنوات). وباستخدام الأساليب الإحصائية البارامترية المتمثلة في المتوسطات والانحرافات المعيارية، واختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين، للتحقق من فروض الدراسة. توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في

فعالية الذات المهنية تبعًا لنوع الجنس، وفئة التدريس، والخبرة التدريسية لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات. وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة عددًا من التوصيات والمقترحات.

**الكلمات المفتاحية:** فعالية الذات المهنية – معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات.

### **Abstract:**

The current study aimed to identify the differences between male and female teachers of students with disabilities in professional self-efficacy according to gender, teaching category, and teaching experience. By applying the professional self-efficacy scale to a basic sample of (90) special education teachers in special education schools in Damietta and Ismailia governorates in the Arab Republic of Egypt. The results of the study showed that there were no statistically significant differences in professional self-efficacy according to gender, teaching category, and teaching experience among male and female teachers of students with disabilities.

**Key Words:** Professional Self-Efficacy - Teachers of Students with Disabilities.

### **مقدمة:**

يواجه المعلمون عامة ومعلمو ذوي الإعاقات خاصة خلال تدريسهم لطلاب المراحل التعليمية المختلفة العديد من المشكلات التي تعوق توافقهم الشخصي

والاجتماعي والمهني وتسبب لهم الضرر وعدم الرضا الوظيفي، ويساعد المناخ المهني غير السوي على زيادة تلك المشاعر، مما يؤثر بدوره على قدرة هؤلاء المعلمون على احتفاظهم بفعالية ذات مناسبة تؤهلهم للتوافق مع مهنة التدريس بما فيها من ضغوط لها آثار جسمية، وفسولوجية، ونفسية، واجتماعية واضحة تجعل من المعلم نفسه ضحية لتلك الضغوط.

وتُعدُّ فعالية الذات **Self-Efficacy** من أهم ميكانيزمات القوى الشخصية لدى الأفراد، ومركزاً مهماً في دافعيتهم للقيام بأي عمل أو نشاط، ومن ثم فلا بد من تدعيمها بشكل قوي لتؤدي مهمتها الأساسية في الرفع من كفاءة هؤلاء الأفراد لمواجهة ضغوط الحياة المتعددة. كما أن مفهوم الفرد عن فاعليته الذاتية يظهر من خلال الإدراك المعرفي لقدراته الشخصية، ومن خلال تعدد الخبرات التي يمر بها الفرد، إذ أن هذه الخبرات تعمل على مساعدة الذات في التغلب على الضغوط التي تواجهها (عبير البدرى، 2008، 2).

وبما أن الفرد يمثل في منظمته الوحدة أو الكيان المادي والمعنوي الذي يقوم بممارسة عمل ما في ظروف مادية واجتماعية وهو بذلك يمثل نظاماً مفتوحاً يؤثر ويتأثر بالعديد من المتغيرات التي تحيط به ويعمل معها أو من خلالها، ويؤدي هذا التأثير دوراً جوهرياً في تقليل أو زيادة فاعليته، كما يتوقف هذا التأثير على شخصية الفرد ومعرفته بذاته وقدراته وإمكاناته وكذلك اعتقاده في قدرته على التعامل الفعال فيما يعرف بفاعلية الذات والتي على ضوءها يتحدد الكثير من أداءات الفرد ونجاحه (مصطفى أبو بكر ومعالي حيدر، 2001، 385).

وفي هذا الصدد أشارت علياء السيد (2013، 3) إلى أن مفهوم فاعلية الذات يعد من أكثر المفاهيم النظرية والعلمية أهمية في علم النفس الحديث، وقد ظهر هذا المفهوم على يد العالم الأمريكي ألبرت باندورا **Albert Bandura**، حيث يرى باندورا أن فاعلية الذات تعد بمثابة مرآة معرفية، فهي مؤشر لمدى قدرة الفرد على التحكم في أفعاله الشخصية وأعماله، فالفرد الذي لديه إحساس عالٍ بفاعليته الذاتية

يمكن أن يسلك بطريقة أكثر فاعلية، ويكون أكثر قدرة على مواجهة تحديات بيئته، واتخاذ القرارات ووضع أهداف مستقبلية ذات مستوى عالٍ، بينما الشعور بنقص الفاعلية يرتبط بالاكتئاب، والقلق، والعجز، وانخفاض التقدير الذاتي، وامتلاك أفكار تشاؤمية عن مدى القدرة على الإنجاز، والنمو الشخصي.

ولما كانت المهنة من العوامل المؤثرة في حياة الأفراد؛ حيث تُعبّر عن أسلوب حياة الفرد؛ فإن مواقف العمل تؤثر في تشكيل أنماط الأبنية النفسية لدى أعضاء المجتمع، بالإضافة إلى أن المهنة تحقق أغراضًا نفسية واجتماعية واقتصادية؛ فمن الناحية النفسية يؤدي فشل الفرد في مهنة ما إلى شعوره بالنقص والفشل والإحباط واليأس، ومن الناحية الاجتماعية فغن البطالة عند الفرد تؤدي إلى التعرض لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي والأسري؛ أما اقتصاديًا فإن وجود الفرد في وظيفة مناسبة، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الانتاجية وتحقيق التوافق المهني (محمد بكر، 2004، 265).

وفي هذا السياق وصف باندورا فعالية الذات المهنية بأنها البنية المعرفية التي يتم انشاؤها من خلال الخبرات التراكمية للفرد التي يخبرها خلال مراحل حياته، هذه الخبرات تقود إلى تطوير معتقداته أو توقعاته فيما إذا كان سينجح أم لا في أداء مهام أو أنشطة معينة (أمنة أبا الخيل، 2017، 55).

كما أن امتلاك الأفراد فاعلية ذات مهنية مرتفعة تجعلهم أفرادًا ذوي صفات تميزهم كأن يكون لديهم طاقة عالية للعمل وهذا أمر ضروري لإنجاز الأعمال التدريسية بصفة خاصة، كذلك لديهم قدرة على مواجهة الأعباء والضغوط والعقبات، كذلك لديهم مستوى عالٍ من الطموح، ولديهم مهارات اجتماعية عالية للتواصل مع الآخرين، وقادرون على التخطيط للمستقبل وغير ذلك الكثير (علياء السيد، 2013، 3).

وعلى ضوء ما تقدم يتضح أن علم النفس يهتم بدراسة فعالية الذات المهنية لتأثيرها الواضح على كافة جوانب شخصية المعلمين عامة ومعلمي ذوي الإعاقات خاصة؛

فالإنسان كرمه الله وسخر له كل ما فيها ليسمو هو بنفسه وبمعانيه على سائر المخلوقات، ومن الغريب في الأمر اهتمام الباحثين وعلماء النفس بالجوانب السلبية بصورة كبيرة جداً أكثر من اهتمامهم بالجوانب الإيجابية، حيث إنهم يدرسون الخوف والقلق والعدوان والغضب أكثر ما يدرسون الفرح والبهجة والسعادة، وقد يكون هناك مبرر لديهم لذلك وهو هدف نبيل غايته تخليص البشريه منها، ولكن الأكثر أهمية أن تُدرس الجوانب الإيجابية في الإنسان والسلوك الإيجابي، للتعرف على الجوانب المضيئة لديه وتحقيق التوازن في النفس البشريه، ولكن هذه المرة عن طريق تعليمهم كيف يستثمرون أقصى طاقاتهم وإمكانياتهم الذهنية دون قلق أو عدوان أو خوف لممارسة الحياة والكشف عن معانيها والعيش بإيجابية والبعد عن السلبية. ولعل دراسة فعالية الذات إحدى صور الدراسة للجوانب الإيجابية في الإنسان. ومن ثم فإن فعالية الذات المهنية هي المحور الأساسي لهذه الدراسة لدى عينة من المعلمين والمعلمات بمدارس التربية الخاصة لما لها من أهمية بالغة في التأثير على مخرجات التعلم لدى الطلاب والطالبات ذوي الإعاقات (السمعية، والبصرية)، كذلك لأهمية هذا المتغير لدى هؤلاء المعلمين والمعلمات لما لهم من أدوار في المجتمع وكذلك داخل المدارس.

### مشكلة الدراسة:

لما كانت الذات هي جوهر الشخصية باعتبارها جزء مهم في بنائها؛ فإن الشخصية تتكون نتيجة لصورة الفرد عن ذاته ونظرته لها من جهة، ونظرة الفرد لمعتقدات المجتمع والآخرين لذاته من جهة أخرى، لذلك فإن اعتقاد الفرد بأنه قادر على التغلب على أمور الحياة الاجتماعية الصحيحة فإنه يكون ذات شخصية سوية ذات فعالية ذاتية مرتفعة (أحمد غندور، 2016، 45).

ولما كانت فعالية الذات لدى المعلم باعتبارها مورد مهم ومدرک لذاته داخل بيئة العمل المدرسية من العوامل المعرفية التي تؤثر على تطوير اهتمام وأهداف وسلوك الفرد الخاص بنجاحه في عمله وتحقيق توافقه المهني؛ فإن فعالية الذات المهنية

تشير إلى درجة ثقة الفرد بأنه سينجح في المهام المتعلقة بقيامه بمهامه التدريسية على أكمل وجه.

وبناء على ما سبق تتمحور مشكلة الدراسة في التعرف على الفروق بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات في فعالية الذات المهنية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. حيث تتطلب الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. هل توجد فروق دالة إحصائية في فعالية الذات المهنية بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات تبعاً لنوع الجنس (ذكور - إناث)؟.
2. هل توجد فروق دالة إحصائية في فعالية الذات المهنية بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات تبعاً لفئة التدريس (إعاقة سمعية - إعاقة بصرية)؟.
3. هل توجد فروق دالة إحصائية في فعالية الذات المهنية بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات تبعاً للخبرة التدريسية (أقل من 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات)؟.

#### أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الفروق بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات في فعالية الذات المهنية تبعاً لنوع الجنس (ذكور - إناث)، وفئة التدريس (إعاقة سمعية - إعاقة بصرية)، والخبرة التدريسية (أقل من 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات).

#### أهمية الدراسة:

تحدد أهمية الدراسة الحالية من خلال ما يلي:

1. أهمية متغير فعالية الذات المهنية وحداثة دراسة هذا المتغير لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات، والذي يعتبر من الموضوعات الحديثة

نسبيًا التي لم تتطرق لها أي دراسة عربية بصورة مباشرة- في حدود إطلاع الباحثة.

2. يمكن أن تساعد هذه الدراسة على توفير المعلومات عن متغير فعالية الذات المهنية كمتغير دافعي داخلي يُسهم في خفض الإجهاد المهني الذي قد يواجه معلّم ومعلّمت الطلاب ذوي الإعاقات خلال مسارهم المهني.

3. أهمية توافر مقياس- يضاف إلى المكتبة العربية- لتحديد مستوى فعالية الذات المهنية لدى معلّم ومعلّمت الطلاب ذوي الإعاقات.

### مصطلحات الدراسة:

#### 1- الذات Self:

تعني نشاط موحد مركب للإحساس والتذكر والتصور والشعور والتفكير, وتعتبر نواة الشخصية ويقسم ريموند كاتل Cattle الذات إلى ذات واقعية وذات مثالية, فالذات الواقعية هي ذات حقيقية أو فعلية تمثل مستوى الاقتدار في حين أن الذات المثالية هي ذات تطالعية يؤمل منها أن تكون أي تمثل ما يطمح به الفرد أن يصبح, وأن الذات بناء معرفي يتكون من أفكار الإنسان عن مختلف نواحي شخصيته (عبد الناصر أحمد، 2016، 7).

#### 2- فعالية الذات Self-Efficacy:

هي توقعات الفرد واعتقاداته تجاه قدراته على تنظيم وأداء وإنجاز الأعمال في المواقف التي يمر بها في حياته، وقدرته على إتمام هذه الأعمال الموكلة له، وهذا يساعد الفرد النجاح في الحياة (أحمد غندور، 2016، 45).

#### 3- فعالية الذات المهنية Professional Self-Efficacy:

هي مدركات وأحكام وتوقعات الفرد عن معارفه وخبراته ومهاراته والتزامه وأنشطته وسماته الشخصية وتقدير الآخرين له أثناء تأدية عمله والتي تصف تصور الفرد عن كفاءتهم المهنية.

وتعرفها الباحثة إجرائيًا في الدراسة الحالية بأنها "الدرجة التي يحصل عليها معلم/ معلمة الطلاب والطالبات ذوي الإعاقات السمعية والبصرية في الأداء على مقياس فعالية الذات المهنية إعداد/ الباحثة".

#### 4- معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات Teachers of Students with Disabilities:

يقصد بهم في الدراسة الحالية المعلمين والمعلمات الذين يقومون بالتدريس في مدارس التربية الخاصة للطلاب والطالبات ذوي الإعاقات "السمعية، والبصرية"، بمحافظة دمياط والإسماعيلية بجمهورية مصر العربية.

#### الإطار النظري والدراسات السابقة:

#### فعالية الذات المهنية Professional Self-Efficacy:

تُعد فعالية الذات من أكثر المفاهيم النظرية والعلمية أهمية في علم النفس الحديث حيث وضع باندورا Bandura هذا المفهوم السيكلوجي ليُعبر عن معتقدات الفرد عن قدراته لينجز بنجاح سلوكًا معينًا، أو مجموعة السلوكيات، وهذه المعتقدات تؤثر على سلوك الفرد، و أدائه، ومشاعره، ويؤكد باندورا على أن معتقدات الفرد عن فاعليته الذاتية تظهر من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية، والخبرات المتعددة سواء المباشرة أو غير المباشرة.

ولما كانت فعالية الذات من البناءات النظرية التي تقوم على نظريه التعلم الإجتماعي المعرفي لـ "باندورا" والتي حظيت في السنوات الأخيرة بأهمية متزايدة

فى مجالات علم النفس المختلفة لإسهامها كعامل وسيط فى تعديل السلوك؛ فقد تعددت وتنوعت الاتجاهات والآراء حول تعريفها، وفي تناولها، فيعرفها باندورا (Bandura, 1982, 122) بأنها "الأحكام التى يصدرها على القدرة على تنفيذ محتويات الحدث اللازم للتعامل مع مواقف معينة".

وعرفها كيريش (Kirsch, 1985, 1189) على أنها "ثقة الشخص فى قدرته على إنجاز السلوك بعيداً عن شروط التعزيز، وهو مفهوم يختلف عن توقع الاستجابات والتي ترجع أحياناً إلى حدوث إستجابات غير إرادية".

وأشار بلوتنك (Plotink, 1993, 461) إلى أنها "معتقدات الفرد الشخصية فيما يتعلق ب قدرته على ضبط المواقف والسيطرة عليها فى حياته".

وعرفتها هويدا حنفي وفوزية الجمالي (2010، 66) بأنها "إدراك الفرد لقدراته الشخصية من خلال انجاز الأداء وتنوع الخبرات البديلة التي يمر بها واقتناعه ب قدرته على انجاز المهام بنجاح بالإضافة إلى استثارته الانفعالية التي تزيد من قدرته على مواجهة المواقف التي تواجهه".

وقدم أحمد حسن (2011، 48) تعريفاً ينص على أنها "معتقدات الفرد فى فعاليته فى أداء مهام معينة ويكون لديه القدرة على تنظيم و تنفيذ المخططات المطلوبة لإنجاز الهدف المراد".

وأشارت هيام شاهين (2012، 152) إلى أنها "اعتقاد الفرد الشخصى أنه يمتلك القدرات والمهارات اللازمة لإنجاز أهدافه مما يؤهله للتخطيط وتحقيق الأهداف، ومثابرتة فى إتمام ذلك، فضلاً عن التواصل الفعال مع الآخر".

وعرفتها سامية عسكر (2013، 97) بأنها "تنظيم إدراكي انفعالي ونسق ذاتي على درجة عالية من التحديد، ويتضمن وعي الفرد بوجوده ونشاطه وقيمه واتجاهاته واستجاباته نحو نفسه ككل ويرتبط بأسلوب متميز للحياة".

وأشارت أمل عبد المنعم (2017، 37) إلى أنها "إدراك الفرد أن ما لديه من إمكانات وطاقات تؤهله لأداء السلوك المرغوب فيه، وأنه قادر على تنظيم هذه الإمكانيات والطاقات، وحل ما يواجهه من مشكلات، ملتزمًا بالمبادئ، وحسن التعامل مع الآخرين لتحقيق الأهداف المطلوبة".

أما فعالية الذات المهنية فقد عرفها تايلور وبيتز (Taylor & Petz, 1983) بأنها "درجة ثقة الفرد بأنه سينجح في المهام المتعلقة بالاختيار المهني والالتزام الوظيفي، وهي خبرة تطويرية تسهم في تطورها البيئة الاجتماعية وخبرات الفرد السابقة".

ونكر وينج ومك-إلروي (Weng & McElroy, 2010) أنها "الدرجة التي يدرك فيها الأفراد اتجاهاتهم وميولهم المهنية، وقيمهم واحتياجاتهم، وقدرتهم بشكل واضح، وتوجيه الذات لاستيفاء متطلبات أدوار العمل المتغيرة، والمسؤوليات المتعددة، والقدرة على البحث عن مهن تنسجم مع مفهوم الذات".

وأشار إبراهيم يونس (2017، 41) على أنها "اعتقاد الفرد في قدرته على أداء متطلبات المهنة النفسية والاجتماعية والفنية والإدارية بنجاح وبما يحقق له ولإدارة مؤسسته الرضا والكفاية، ويمكن أن تتنوع هذه الفعالية وفق المجالات المهنية المختلفة".

وأخيرًا قدم حيدر حسن (2019، 411) تعريفًا ينص على أنها "إدراك الفرد بمدى قدرته على أداء السلوك الذي يقوده إلى النتائج المرغوبة في عمله".

و قد حدد باندورا Bandura ثلاثة أبعاد لفعالية الذات تختلف معتقدات الفرد عن كفاءته الذاتية وفقا لها، وهي:

1. قدر الفعالية Magnitude: والتي تشير إلي مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات، والمواقف المختلفة.

2. العمومية Generality: حيث تشير إلى إنتقال فعالية الذات إلى مواقف مشابهة.

3. القوة أو الشدة Strength: وتعني قدرة اعتقاد أو شدته, أو إدراك الفرد أن بإمكانه أداء المهام أو الأنشطة موضوع القياس (جولتان حجازي, 2013 (2).

ويرى باندورا (Bandura, 1997, 52) أن فعالية الذات ليست قدرة ثابتة يمتلكها الفرد ضمن خبرته السلوكية بل كفاءة الذات هي قدرة خلاقة يجب أن يتم فيها تنظيم المهارات الفرعية للمعرفة, والنواحي بالعاطفية والسلوكية والاجتماعية وتنسيقها بشكل فعال لخدمة كثير من الأغراض.

فالأفراد الذين يملكون إحساساً قوياً بفعالية الذات وفقاً لما ذكرته حنان الجبور (2002، 3)؛ يركزون انتباههم على تحليل المشكلة, ويحاولون التوصل للحلول المناسبة، في حين أن الأفراد الذين يساورهم الشك في فعاليتهم الذاتية يحولون انتباههم إلى الداخل, ويُغرقون أنفسهم بالهموم عندما يواجهون التحديات والأزمات, فهم يهتمون بجوانب النقص وعدم كفاءتهم الشخصية, كما يتصورون فشلهم الذي يؤدي بدوره إلى نتائج سلبية, وهذا التفكير السلبي يؤدي إلى التوتر والضغط و يحد من الاستخدام الفعال للقدرات المعرفية من خلال تحويل الانتباه عن كيفية المتطلبات بأفضل شكل ممكن إلى إثارة القلق حول العجز الشخصي واحتمالية الوقوع بالفشل.

وفي هذا الإطار أشارت أمل عبد المنعم (2017، 4) إلى أن الأفراد الذين يعجزون عن التعبير عن مشاعرهم السلبية في المواقف التي تستوجب ذلك يعانون من تدني في فعالية الذات، وينتج عن ذلك عادة بعض الآثار السلبية كأن يزيد إحساسهم بالوحدة والشعور بالقلق وهم غالباً يتخذون اجراءات متطرفة ليتجنبوا قلقهم علي على شكل سلوك غير مؤكد للذات مما يزيد احتمال تورطهم في أداء أنواع من السلوكيات السلبية كسوء التوافق المهني.

وهناك مراحل لتكوين الذات المهنية قدمها محمود الجراح (2012)، وفاطمة الفارسية (2019، 17 – 18) وذلك على النحو التالي:

1. مرحلة الوعي Awareness stage: حيث تركز هذه المرحلة على جعل الفرد على ألفة ودراية بجميع أنواع المهن، وقد تتشكل في هذه المرحلة الاتجاهات الإيجابية والسلبية نحو المهن لدى الأفراد، وتعتمد هذه المرحلة على إثارة الحواس لدى الأفراد بشكل أساسي.

2. مرحلة التثقيف Education stage: وهي مرحلة تستمر فيها عملية تطوير الجوانب في مرحلة الوعي مع التركيز على التحول لتكوين مفهوم الشخصية بشكل أكثر وضوحاً عند الأفراد؛ لكي تتولد لديهم جوانب جديدة مثل التخطيط للمهنة والإعداد لها، ولذلك تتطلب هذه المرحلة أن يكون لدى الفرد القدرة على وصف بعض المهن التي تُعرض عليه.

3. مرحلة الاستكشاف Exploration stage: وهي مرحلة يتم فيها التركيز على تزويد الأفراد بالمعرفة الكافية والخبرات اللازمة؛ ليصبحوا قادرين على البدء في تكوين قناعاتهم ووضع صورة عامة واستنتاجات مؤكدة حول ذواتهم المهنية ومستقبلهم المهني في ظل الخيارات المهنية المتاحة.

4. مرحلة الإعداد Preparation stage: وهي مرحلة يدخل فيها الفرد في مهنة معينة، ويُطور معرفته وذاته المهنية، ومهاراته الأساسية اللازمة للارتقاء بتلك المهنة، حيث يبدأ الفرد في هذه المرحلة بتكوين خطة أولية للحياة وإسهاماته في الحياة الاجتماعية والمهنية والجوانب الأخرى من الحياة.

ولما كانت فعالية الذات المهنية ذات دور رئيسي هام في تحقيق التوافق المهني، وتسهم بدرجة كبيرة في الإرتقاء بمستوى قدرات الأفراد وإستعداداتهم المهنية، فقد أجري عدد من الدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي تناولتها

منها: دراسة إِيَاد الحوارنه (2014) التي هدفت إلى التحقق من فاعلية برنامج توجيه هني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية واكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني، وبتطبيق مقياسي الفعالية الذاتية المهنية ومهارة اتخاذ القرار المهني؛ وكذا برنامج التوجيه المهني وذلك على عينة قوامها (47) طالبًا من طلبة الصف العاشر بمدرسة الثنية الثانوية بمحافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية مقسمين إلى مجموعتين أحدهما تجريبية قوامها (24) طالبًا، والأخرى ضابطة وقوامها (23) طالبًا، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في متوسطات أداء أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في كل من الفعالية الذاتية المهنية ومهارة اتخاذ القرار المهني في القياس البعدي لصالح أفراد المجموعة التجريبية؛ الأمر الذي يشير إلى فاعلية برنامج التوجيه المهني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية واكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني لدى أفراد المجموعة التجريبية.

ودراسة آمنة أبا الخيل (2017) التي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين فعالية الذات المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني، وبتطبيق مقياسي فعالية الذات المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني وذلك على عينة قوامها (257) طالبًا وطالبة من طلبة السنة التأسيسية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة في المملكة العربية السعودية، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط سالب بين فعالية الذات المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني، وأنه يمكن التنبؤ بصعوبة اتخاذ القرار المهني بمعلومية فعالية الذات المهنية.

ودراسة توماس (Thomas, 2018) التي هدفت إلى فهم العوامل المنبئة بالنمو المهني وفعالية الذات المهنية، وبتطبيق مقياسي فعالية الذات المهنية والنمو المهني وذلك على مجموعة من الأفراد، أظهرت النتائج أن دعم الوالدين يُعد منبئًا بسلوك الاستكشاف الوظيفي لدى المتعلمين؛ وكذلك فعالية الذات المهنية والعمر يُعدا من المؤشرات المهمة في التنبؤ بالنمو المهني لأفراد عينة الدراسة.

وأخيرًا أجرت فاطمة الفارسية (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على فعالية الذات المهنية وعلاقتها بكل من أزمة الهوية وقلق المستقبل المهني، وبتطبيق مقاييس فعالية الذات المهنية وأزمة الهوية وقلق المستقبل المهني وذلك على عينة قوامها (550) طالبًا وطالبة بالصف الحادي عشر بمدارس محافظة شمال الباطنة في سلطنة عُمان، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين فعالية الذات المهنية وأزمة الهوية، في حين أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين فعالية الذات المهنية وقلق المستقبل المهني.

مما سبق يتضح الدور الكبير الذي تلعبه فعالية الذات المهنية في مواجهة الضغوط التي قد تواجهه في حياته المهنية ومن ثم التأثير الإيجابي في جودة حياة الأفراد الوظيفية.

### فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وأهميتها، يمكن صياغة فروض الدراسة الحالية على النحو التالي:

1. لا توجد فروق دالة إحصائية في فعالية الذات المهنية بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات تبعًا لنوع الجنس (ذكور - إناث).
2. لا توجد فروق دالة إحصائية في فعالية الذات المهنية بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات تبعًا لفئة التدريس (إعاقة سمعية - إعاقة بصرية).
3. لا توجد فروق دالة إحصائية في فعالية الذات المهنية بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات تبعًا للخبرة التدريسية (أقل من 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات).

### الطريقة والإجراءات:

### أولاً: منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المقارن حيث إنه أكثر ملائمة لأهداف الدراسة الحالية.

### ثانياً: عينة الدراسة:

1. **عينة الخصائص السيكومترية:** قامت الباحثة بتطبيق مقياس فعالية الذات المهنية على عينة قوامها (40) من معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات "الحسية: سمعية، وبصرية" بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط والإسماعيلية بجمهورية مصر العربية، وذلك للتحقق من الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي)، والتلازمي (المحك)، وثبات المقياس.

2. **العينة الأساسية:** تكونت عينة الدراسة الأساسية من (90) من معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات "الحسية: سمعية، وبصرية" بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط والإسماعيلية بجمهورية مصر العربية. والجدول رقم (1) يوضح بيانات العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة.

جدول رقم (1) بيانات عينة الدراسة تبعاً لنوع الجنس، وفئة التدريس، والخبرة التدريسية

| المتغير     | التصنيف     | العدد | العدد الكلي |
|-------------|-------------|-------|-------------|
| نوع الجنس   | ذكور        | 43    | 90          |
|             | إناث        | 47    |             |
| فئة التدريس | إعاقة سمعية | 41    | 90          |
|             | إعاقة بصرية | 49    |             |

|    |    |                  |                  |
|----|----|------------------|------------------|
| 90 | 49 | أقل من 10 سنوات  | الخبرة التدريسية |
|    | 41 | أكثر من 10 سنوات |                  |

ثالثاً: أدوات الدراسة:

● مقياس فعالية الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات  
(إعداد/ الباحثة):

يهدف هذا المقياس إلى قياس فعالية الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات، حيث تم إعداده بعد الاطلاع على الأدب السيكولوجي والتربوي من أطر نظرية ودراسات وبحوث سابقة واختبارات ومقاييس تناولت فعالية الذات المهنية، ومنها: (إياد الحوارنه، 2014؛ وآمنة أبا الخيل، 2017؛ Thomas, 2018؛ وسعيد سرور وآخرون، 2019)؛ ويتكون المقياس في صورته النهائية (ملحق 2) من (40) مفردة موزعة على خمس (5) أبعاد رئيسية هي (التخطيط، تحديد الأهداف، التقويم الذاتي، الحث الذاتي ومقاومة الفشل، النمو المهني)، يشتمل كل بعد على (8) مفردات؛ موزعة توزيعاً عشوائياً وجميع المفردات موجبة، وأمام كل مفردة ثلاث استجابات هي: موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، وتقدر بإعطاء الدرجات (3، 2، 1) المقابلة للاستجابات السابقة على الترتيب، وتشير الدرجة المرتفعة إلى إمتلاك المعلم/ المعلمة مستوى مرتفع من فعالية الذات المهنية، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى عكس ذلك.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

▪ صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس من خلال ما يلي:

## 1- صءق المءكمفن:

بعء أن ءمء صفاغة مفراءاء المفااس؁ ءم عرضة على مءموعة من الساءة المءكمفن (ملءق 1) من المءءصصفن فف علم النفس ءربوف والصءة النفسفة بفعض الجامعااء المصفرفة والعرففة وعدءهم (10) مءكمفن؁ وذلك للءكم على مءى صءق مضمون المفراءاء؁ ومءى فعالفءها ففما وُضعء لفااسه؁ وقء ءم ءفرفغ نءاءء ءءكمف؁ ومراعاة الملاءظاء الءاصة بكف بعء وأفصًا بمفراءاء المفااس ككل؁ واءءبءرء نسبة اءفاق الساءة المءكمفن على مفراءاء المفااس معفارًا للصءق؁ ءفء أءمع المءكمون بنسبة ءراوءء ما بففن (90 – 100%) على صءق مضمون العبارةاء؁ كما ءم ءعءفل بعض العبارةاء فف ضوء ءوففهااء المءكمفن.

## 2- الصءق البنائف (صءق ءءوفن الفرضف):

ءم ءءقق من الصءق البنائف من ءلال إفءاء ءءانسن المفااس Test Homogeneity (على ماهر ءطاب؁ 2008؁ 135 – 136)؁ وذلك بءساب معامل الارتباط بففن ءرءة كل مفراءة والءرءة الكلية للمفااس؁ وكذا معامل الارتباط بففن ءرءة البعء والءرءة الكلية للمفااس؁ وذلك على أفراء العفنة الاسءطلاءفة والءءولفن رقما (2)؁ (3) ففوضءا ذلك.

ءءول رقم (2) معاملااء الارتباط بففن ءرءة المفراءة والءرءة الكلية للمفااس

| رقم المفراءة | معاملااء الارتباط | رقم المفراءة | معاملااء الارتباط | رقم المفراءة | معاملااء الارتباط | رقم المفراءة | معاملااء الارتباط | رقم المفراءة | معاملااء الارتباط |
|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|
| 1            | 0.785             | 9            | 0.852             | 17           | 0.747             | 25           | 0.658             | 33           | 0.693             |
| 2            | 0.792             | 10           | 0.689             | 18           | 0.604             | 26           | 0.686             | 34           | 0.564             |
| 3            | 0.720             | 11           | 0.551             | 19           | 0.797             | 27           | 0.607             | 35           | 0.884             |

|       |    |       |    |       |    |       |    |       |   |
|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|---|
| 0.843 | 36 | 0.740 | 28 | 0.833 | 20 | 0.569 | 12 | 0.883 | 4 |
| 0.632 | 37 | 0.820 | 29 | 0.666 | 21 | 0.784 | 13 | 0.698 | 5 |
| 0.752 | 38 | 0.819 | 30 | 0.652 | 22 | 0.840 | 14 | 0.722 | 6 |
| 0.528 | 39 | 0.726 | 31 | 0.875 | 23 | 0.588 | 15 | 0.528 | 7 |
| 0.524 | 40 | 0.520 | 32 | 0.703 | 24 | 0.665 | 16 | 0.519 | 8 |

\* هذه القيم دالة عند مستوى (0.01)

جدول رقم (3) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس

| رقم<br>البعد | أبعاد المقياس                | معاملات<br>الارتباط |
|--------------|------------------------------|---------------------|
| 1            | التخطيط                      | *0.821              |
| 2            | تحديد الأهداف                | *0.798              |
| 3            | التقييم الذاتي               | *0.854              |
| 4            | الحث الذاتي ومقاومة<br>الفشل | *0.793              |
| 5            | النمو المهني                 | *0.790              |

\* هذه القيم دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدولين رقما (2)، (3) أن جميع قيم معاملات الارتباط (بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وأيضاً بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على تجانس المقياس وبالتالي يتمتع بدرجة مناسبة من الصدق يجعله صالحاً للاستخدام في الدراسة الحالية.

### 3- الصدق التلازمي (المحك):

تم حساب صدق المقياس الحالي من خلال صدق المحك حيث تم حساب معامل الارتباط بين مقياس فعالية الذات المهنية لحيدر حسن (2019) ومقياس فعالية الذات المهنية المُعد بالدراسة الحالية، من خلال تطبيقهما على أفراد عينة الخصائص السيكمترية، وقد بلغت معاملات الارتباط بينهما (0.844) وهو معامل مرتفع ودال عند مستوى (0.01).

### ■ ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بالطرق التالية:

#### 1- طريقة ألفا كرونباخ:

استُخدمت طريقة ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات فكانت القيم المتحصل عليها مناسبة للمقياس وتجزى استخدامه لما وضع لأجله، كما يتضح من الجدول رقم (4).

#### 2- طريقة التطبيق وإعادة التطبيق:

تم بحساب ثبات المقياس بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق بعد أسبوعين "15 يوماً" من التطبيق الأول، وذلك على أفراد عينة الخصائص السيكمترية، فكانت القيم المتحصل عليها مناسبة للمقياس، كما يتضح من الجدول رقم (4).

جدول رقم (4) قيم معاملات ثبات مقياس فعالية الذات المهنية

| أبعاد المقياس                | ألفا كرونبا خ | طريقة إعادة التطبيق<br>معامل الارتباط |
|------------------------------|---------------|---------------------------------------|
| التخطيط                      | 0.865         | 0.825                                 |
| تحديد الأهداف                | 0.782         | 0.798                                 |
| التقييم الذاتي               | 0.847         | 0.806                                 |
| الحث الذاتي ومقاومة<br>الفشل | 0.823         | 0.847                                 |
| النمو المهني                 | 0.778         | 797                                   |

#### الصورة النهائية للمقياس:

بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق البنائي (صدق التكوين الفرضي)، والتلازمي (المحك)، وثبات المقياس، أصبح صالحًا للاستخدام في الدراسة الحالية لقياس فعالية الذات المهنية لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات، وأصبح في صورته النهائية يتكون من (40) مفردة موزعة على أبعاد الخمسة، كما يوضح الجدول رقم (5).

جدول رقم (5) أبعاد مقياس فعالية الذات المهنية وأرقام المفردات المنتمية لكل بعد

| المجموع | أرقام المفردات                | البعد                        |
|---------|-------------------------------|------------------------------|
| 8       | 1، 6، 11، 16، 21، 26، 31، 36  | التخطيط                      |
| 8       | 2، 7، 12، 17، 22، 27، 32، 37  | تحديد الأهداف                |
| 8       | 3، 8، 13، 18، 23، 28، 33، 38  | التقييم الذاتي               |
| 8       | 4، 9، 14، 19، 24، 29، 34، 39  | الحث الذاتي ومقاومة<br>الفشل |
| 8       | 5، 10، 15، 20، 25، 30، 35، 40 | النمو المهني                 |
| 40      |                               | المجموع                      |

نتائج الدراسة وتفسيرها:

1- نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية في فعالية الذات المهنية بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات تبعاً لنوع الجنس (ذكور - إناث)". وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم حساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" لفعالية الذات المهنية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لنوع الجنس (ذكور - إناث) كما هو موضح بالجدول رقم (6).

جدول رقم (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لنوع الجنس (ذكور - إناث) في فعالية الذات المهنية.

| فعالية<br>المهنية | الذات | نوع<br>الجنس | ن          | م         | ع  | D.<br>F   | قيمة<br>"ت" | مستوى<br>الدلالة |
|-------------------|-------|--------------|------------|-----------|----|-----------|-------------|------------------|
| التخطيط           | ذكور  | 43           | 11.90<br>7 | 3.01<br>4 | 88 | 0.83<br>7 | غير دالة    |                  |
|                   | إناث  | 47           | 11.42<br>5 | 2.42<br>9 |    |           |             |                  |
| تحديد الأهداف     | ذكور  | 43           | 13.02<br>3 | 3.56<br>2 | 88 | 0.38<br>1 | غير دالة    |                  |
|                   | إناث  | 47           | 12.74<br>4 | 3.37<br>8 |    |           |             |                  |
| التقييم الذاتي    | ذكور  | 43           | 12.58<br>1 | 3.06<br>4 | 88 | 0.75<br>4 | غير دالة    |                  |

|          |           |    |           |            |    |      |                              |
|----------|-----------|----|-----------|------------|----|------|------------------------------|
|          |           |    | 2.64<br>2 | 12.12<br>7 | 47 | إناث |                              |
| غير دالة | 0.69<br>0 | 88 | 3.24<br>3 | 13.04<br>6 | 43 | ذكور | الحث الذاتي<br>ومقاومة الفشل |
|          |           |    | 2.95<br>3 | 12.59<br>5 | 47 | إناث |                              |
| غير دالة | 0.90<br>8 | 88 | 3.10<br>3 | 13.44<br>1 | 43 | ذكور | النمو المهني                 |
|          |           |    | 2.84<br>8 | 12.87<br>2 | 47 | إناث |                              |
| غير دالة | 1.50<br>6 | 88 | 7.37<br>7 | 64         | 43 | ذكور | الدرجة الكلية                |
|          |           |    | 6.69<br>5 | 61.76<br>6 | 47 | إناث |                              |

\* قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (0.01) = 2.635 ؛ وعند مستوى (0.05) = 1.988 لدلالة الطرفين.

يتضح من الجدول رقم (6) عدم وجود فروق دالة إحصائية في فعالية الذات المهنية بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات ترجع لنوع الجنس حيث كانت قيمة "ت" غير دالة عند مستويي (0.01؛ 0.05) في أبعاد مقياس فعالية الذات المهنية ودرجته الكلية مما يشير إلى أن معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات لا يختلفون

عن بعضهم البعض في فعالية الذات المهنية باختلاف نوع الجنس (ذكور – إناث)، وهو ما يشير إلى تحقق الفرض الأول للدراسة الحالية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراستي: آمنة أبا الخيل (2017)، وفاطمة الفارسية (2019) حيث أشارت نتائجهما إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في فعالية الذات المهنية.

بينما تتعارض هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة: حيدر حسن (2019) حيث أشارت نتائجها إلى وجود فروق بين الجنسين في فعالية الذات المهنية لصالح الذكور.

ويمكن تفسير ذلك التقارب الكبير في مستوى فعالية الذات المهنية لدى أفراد العينة من الجنسين، والتي بينت أن فعالية الذات المهنية لا تختلف باختلاف نوع الجنس، ولعل ذلك يُعزى إلى أنه لم يعد هناك فرق بين الرجال والنساء في المجال التدريسي فلقد تفوقت المرأة على نفسها بل تفوقت على الرجال أيضاً فأصبحت تنافس الرجال في العديد من المجالات التدريسية والإدارية والعلمية والرياضية والفنية، ولم يعد هناك عمل لم تمارسه المرأة فلقد مارست المرأة كثير من الأعمال وحققت فيها إنجازات عديدة ومراكز متقدمة ولذلك ترى الباحثة أن المرأة في حاجة إلى إمتلاك الكفاءة المهنية مثلها مثل الرجل تماماً فكلاهما في حاجة إلى أن يمتلك مستوى عالٍ من فعالية الذات المهنية بما تحتويه الكلمة من معنى وكلاهما في حاجة إلى التخطيط، وتحديد الأهداف، والتقييم الذاتي، والحث الذاتي ومقاومة الفشل، والنمو المهني، فلم يعد هناك فرق بين الرجال والنساء في كافة المجالات حتى المجال التدريسي.

## 2- نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية في فعالية الذات المهنية بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات تبعاً لفئة التدريس (إعاقة سمعية –

إعاقة بصرية). وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم حساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" لفعالية الذات المهنية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لفئة التدريس (إعاقة سمعية – إعاقة بصرية) ويتضح ذلك بالجدول رقم (7).

جدول رقم (7) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لفئة التدريس (إعاقة سمعية – إعاقة بصرية) في فعالية الذات المهنية

| فعالية الذات المهنية | فئة التدريس | ن  | م      | ع     | D. F | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|----------------------|-------------|----|--------|-------|------|----------|---------------|
| التخطيط              | إعاقة سمعية | 41 | 11.853 | 3.078 | 88   | 0.630    | غير دالة      |
|                      | إعاقة بصرية | 49 | 11.489 | 2.398 |      |          |               |
| تحديد الأهداف        | إعاقة سمعية | 41 | 12.975 | 3.636 | 88   | 0.245    | غير دالة      |
|                      | إعاقة بصرية | 49 | 12.795 | 3.322 |      |          |               |
| التقييم الذاتي       | إعاقة سمعية | 41 | 12.536 | 3.131 | 88   | 0.584    | غير دالة      |

|          |           |    |           |            |    |                |                              |
|----------|-----------|----|-----------|------------|----|----------------|------------------------------|
|          |           |    | 2.60<br>3 | 12.18<br>3 | 49 | إعاقة<br>بصرية |                              |
| غير دالة | 0.59<br>8 | 88 | 3.30<br>5 | 13.02<br>4 | 41 | إعاقة<br>سمعية | الحث الذاتي<br>ومقاومة الفشل |
|          |           |    | 2.91<br>3 | 12.63<br>2 | 49 | إعاقة<br>بصرية |                              |
| غير دالة | 0.87<br>7 | 88 | 3.26<br>9 | 13.75<br>6 | 41 | إعاقة<br>سمعية | النمو المهني                 |
|          |           |    | 3.13<br>1 | 13.16<br>3 | 49 | إعاقة<br>بصرية |                              |
| غير دالة | 1.27<br>9 | 88 | 6.88<br>6 | 64.14<br>6 | 41 | إعاقة<br>سمعية | الدرجة الكلية                |
|          |           |    | 6.99<br>6 | 62.26<br>5 | 49 | إعاقة<br>بصرية |                              |

\* قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (0.01) = 2.635؛ وعند مستوى (0.05) = 1.988 لدلالة الطرفين.

يتضح من الجدول رقم (7) عدم وجود فروق دالة إحصائية في فعالية الذات المهنية بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات ترجع لفئة التدريس (معلمون ومعلمات يدرسون لطلاب وطالبات ذوي إعاقة سمعية – معلمون ومعلمات يدرسون لطلاب وطالبات ذوي إعاقة بصرية) حيث كانت قيمة "ت" غير دالة عند مستويي (0.01؛ 0.05) في أبعاد مقياس فعالية الذات المهنية ودرجته الكلية مما يشير إلى أن معلمي

ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات لا يختلفون عن بعضهم البعض في فعالية الذات المهنية باختلاف فئة الأفراد الذين يقومون بالتدريس لهم سواء كانوا من ذوي الإعاقة السمعية أو من ذوي الإعاقة البصرية، وهو ما يشير إلى تحقق الفرض الثاني للدراسة الحالية.

وعلى الرغم من عدم وجود دراسات سابقة تؤيد أو تعارض هذه النتيجة التي توصلت إليها الباحثة والمتعلقة بهذا الفرض نتيجة لندرة الدراسات السابقة في حدود إطلاع الباحثة إلا أن هذه النتيجة تعني أن فئة التدريس ليس لها تأثير حقيقي واضح في فعالية الذات المهنية، مما يظهر أن جميع معلمي ومعلمات الطلاب والطالبات ذوي الإعاقات سواء المعلمون والمعلمات الذين يدرسون لأفراد ذوي إعاقة سمعية أو المعلمون والمعلمات الذين يدرسون لأفراد ذوي إعاقة بصرية لا يختلفون عن بعضهم البعض في مكونات فعالية الذات المهنية الخمس وهي: (التخطيط، وتحديد الأهداف، والتقييم الذاتي، والحث الذاتي ومقاومة الفشل، والنمو المهني).

### 3- نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية في فعالية الذات المهنية بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات تبعًا للخبرة التدريسية (أقل من 10 سنوات – أكثر من 10 سنوات)". وللتحقق من صحة هذا الفرض فقد تم حساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة "ت" لفعالية الذات المهنية لدى أفراد عينة الدراسة تبعًا للخبرة التدريسية (أقل من 10 سنوات – أكثر من 10 سنوات) ويتضح ذلك بالجدول رقم (8).

جدول رقم (8) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعًا للخبرة التدريسية (أقل من 10 سنوات – أكثر من 10 سنوات) في فعالية الذات المهنية

| فعالية الذات المهنية      | الخبرة التدريسية | ن  | م      | ع     | D. F | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|---------------------------|------------------|----|--------|-------|------|----------|---------------|
| التخطيط                   | أقل من 10 سنوات  | 49 | 11.346 | 2.773 | 88   | 0.408    | غير دالة      |
|                           | أكثر من 10 سنوات | 41 | 11.146 | 1.621 |      |          |               |
| تحديد الأهداف             | أقل من 10 سنوات  | 49 | 13.061 | 3.375 | 88   | 0.549    | غير دالة      |
|                           | أكثر من 10 سنوات | 41 | 12.658 | 3.567 |      |          |               |
| التقييم الذاتي            | أقل من 10 سنوات  | 49 | 12.204 | 2.581 | 88   | 0.835    | غير دالة      |
|                           | أكثر من 10 سنوات | 41 | 11.780 | 2.150 |      |          |               |
| الحث الذاتي ومقاومة الفشل | أقل من 10 سنوات  | 49 | 12.755 | 3.237 | 88   | 0.662    | غير دالة      |
|                           | أكثر من 10 سنوات | 41 | 12.341 | 2.565 |      |          |               |

|               |                  |    |            |           |    |           |          |
|---------------|------------------|----|------------|-----------|----|-----------|----------|
| النمو المهني  | أقل من 10 سنوات  | 49 | 13.30<br>6 | 3.26<br>7 | 88 | 0.39<br>0 | غير دالة |
|               | أكثر من 10 سنوات | 41 | 13.04<br>8 | 2.92<br>3 |    |           |          |
| الدرجة الكلية | أقل من 10 سنوات  | 49 | 62.67<br>3 | 7.98<br>7 | 88 | 1.15<br>9 | غير دالة |
|               | أكثر من 10 سنوات | 41 | 60.97<br>5 | 5.36<br>4 |    |           |          |

\* قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (0.01) = 2.635؛ وعند مستوى (0.05) = 1.988 لدلالة الطرفين.

يتضح من الجدول رقم (8) عدم وجود فروق دالة إحصائية في فعالية الذات المهنية بين معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقات ترجع لرجع للخبرة التدريسية حيث كانت قيمة "ت" غير دالة عند مستويي (0.01؛ 0.05) في أبعاد مقياس فعالية الذات المهنية ودرجته الكلية مما يشير إلى أن المعلمين والمعلمات ذوي الخبرة (أقل من 10 سنوات – أكثر من 10 سنوات) لا يختلفون عن بعضهم البعض في فعالية ذواتهم المهنية، وهو ما يشير إلى تحقق الفرض الثالث للدراسة الحالية.

وعلى الرغم من عدم وجود دراسات سابقة تؤيد أو تعارض هذه النتيجة التي توصلت إليها الباحثة والمتعلقة بهذا الفرض نتيجة لندرة الدراسات السابقة في حدود إطلاع الباحثة – إلا أن هذه النتيجة تعني أن الخبرة التدريسية ليس لها تأثير حقيقي واضح في فعالية الذات المهنية، مما يظهر أن جميع معلمي ومعلمات الطلاب والطالبات ذوي الإعاقات سواء المعلمون والمعلمات ذوي الخبرة الطويلة

أو القصيرة لا يختلفون عن بعضهم البعض في مكونات فعالية الذات المهنية الخمس وهي: (التخطيط، وتحديد الأهداف، والتقييم الذاتي، والحث الذاتي ومقاومة الفشل، والنمو المهني)، بغض النظر عن طول أو قصر مدة العمل بالتدريس بمجال التربية الخاصة.

### توصيات تربوية مقترحة:

في ضوء نتائج الدراسة وتفسيرها يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والبحوث كما يلي:

1- العمل على تهيئة البيئة المدرسية بمدارس التربية الخاصة لمساعدة معلمي ومعلمات الأفراد ذوي الإعاقات أن يمتلكوا قدر مناسب من فعالية الذات المهنية يساعدهم في تحقيق التوافق المهني.

2- العمل على دراسة العوامل المؤثرة في فعالية الذات المهنية لمعلمي ومعلمات الأفراد ذوي الإعاقات كدراسة تنبؤية مثل عوامل التوافق المهني الإجهاد المهني.

3- العمل على وضع برامج تدريبية وإرشادية لمعلمي الأفراد ذوي الإعاقات لأكسابهم كل ما هو جديد في مجال تعليم ذوي الإعاقات؛ الأمر الذي يزيد من شعورهم بالكفاءة الذاتية.

### بحوث مقترحة:

- 1- فعالية الذات المهنية لدى فئات معلمي الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية.
- 2- فعالية برنامج إرشادي قائم على مكونات الصلابة النفسية لتحسين الهناء الوظيفي لدى معلمي الأفراد ذوي الإعاقات.
- 3- نموذج بنائي للعلاقات بين بعض المتغيرات الإيجابية للشخصية وفعالية الذات المهنية لدى معلمي الأفراد ذوي الإعاقات.

### المراجع:

إبراهيم يونس (2017). مقياس فاعلية الذات لدى المراهقين. الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية.

أحمد حسنين حسن (2011). دراسة لتوقعات الفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من المراهقين وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، 12، 1، 45 - 70.

أحمد طلعت غندور (2016). معنى الحياة وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من الشباب. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.

أمل السيد عبد المنعم (2017). برنامج إرشادي توكيدي لتنمية الكفاءة الذاتية وخفض القلق لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.

آمنة عبد العزيز أبا الخيل (2017). الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك عبد العزيز - جدة. مجلة العلوم التربوية، 25 (2)، 53 - 97.

إياد نايف الحوارنه (2014). فاعلية برنامج توجيه مهني في تحسين الفعالية الذاتية المهنية وإكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف العاشر. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.

جولتان حسن حجازي (2013). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 9 (4)، 419 - 433.

حنان عقلة الجبور (2002). فعالية الذات لدى المدخنين والكحوليين. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.

حيدر فاضل حسن (2019). فاعلية الذات المهنية لدى تدريسيي جامعة بغداد. مجلة العلوم التربوية والنفسية، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، 139، 406 - 426.

سامية السيد عسكر (2013). فاعلية برنامج إرشادي قائم على الأنشطة المدرسية لتخفيف حدة العنف وتنمية الفاعلية الذاتية لدى طلاب المرحلة الإعدادية. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.

سعيد عبد الغني سرور؛ وآيات فوزي الدميري؛ وإيمان محمد عشيبه (2019). التنبؤ بجودة الحياة النفسية في ضوء فعالية الذات المهنية واساليب مواجهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة الثقافة والتنمية، 19، 138، 2 - 44.

عبد الناصر موسى أحمد (2016). فعالية برنامج معرفي سلوكي لتنمية الكفاءة الذاتية لدى الأخصائي النفسي المدرسي. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.

عبير فاروق البدري (2008). فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والأسرية لدى طلاب التعليم الثانوي العام في المدارس الموحدة والمختلطة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.

علي ماهر خطاب (2008). القياس والتقويم في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية (ط 7). القاهرة: المكتبة الأكاديمية.

علياء رجب السيد (2013). فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.

فاطمة بنت محمد الفارسية (2019). فاعلية الذات المهنية وعلاقتها بأزمة الهوية وقلق المستقبل المهني لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان.

محمد عبد الله بكر (2004). أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع: دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، 32 (2)، 263 – 288.

محمود محمد الجراح (2012). التربية المهنية. عمان: أمواج للطباعة والنشر والتوزيع.

مصطفى محمود أبو بكر؛ ومعالي فهمي حيدر (2001). الموارد البشرية كمدخل تطبيقي لتحقيق الميزة التنافسية. الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.

هويدا حنفي محمود؛ وفوزية عبد الباقي الجمالي (2010). فاعلية الذات المدركة ومدى تأثيرها على جودة الحياة لدى طلبة الجامعة المتفوقين والمتعثرين دراسياً. مجلة أماراباك، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، 1 (1)، 61 – 115.

هيام صابر شاهين (2012). فاعلية الذات مدخل لخفض أعراض القلق وتحسين التحصيل الدراسي لدى عينة من التلاميذ ذوي صعوبات التعلم. *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية*، 28، 4، 147 – 201.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy Mechanism in Human agency. *American Psychologist*, 37 (2), 122-12

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The Exercise of control. W. H. New York, Freeman

Kirsch, T. (1985). Response expectancy as determinant of experience and behavior. *American psychologist*, 40, 1189-1202

Plotnik, R. (1993). Introduction to psychology, books scale publishing company. California, 3<sup>rd</sup> edition

Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22 (1), 63-81

Thomas, J. (2018). Predictive factor of student career exploration behavior. (Unpublished Doctoral Dissertation). Regent University

Weng, Q., & McElroy, J. C. (2010). Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision

effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (2),  
234-243.

