

التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لدى معلمي التربية الخاصة دراسة ميدانية ببعض المدارس المتخصصة بولايتي جيجل وقسنطينة

Professional compatibility and its relationship with certain personal variables in special education teachers. A field study in some specialized schools in the states of Jijel and Constantine

وليد لفزة^{1*} سليم صيفور²

¹ مخبر علم النفس التربوية وقضايا المجتمع، جامعة جيجل (الجزائر)، E-mail, lefzawalid18@gmail.com

² مخبر علم النفس التربوية وقضايا المجتمع، جامعة جيجل (الجزائر)، E-mail, siffsalim@gmail.com

تاريخ القبول: 2022/11/27

تاريخ الإرسال: 2022/05/23

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفروق في مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لبعض المتغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس، الخبرة وكذا نوع الإعاقة المتعامل معها. ومن أجل ذلك تم توزيع مقياس التوافق المهني لـ (فحجان 2010)، على عينة قوامها 31 معلم ومعلمة تربية خاصة في المدارس الابتدائية المتخصصة بالإعاقة السمعية والبصرية بكل من ولايتي جيجل وقسنطينة.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج منها: أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0,05$ في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس. كما أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0,05$ في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة. إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0,05$ في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة المتعامل معها.

الكلمات المفتاحية: توافق المهني؛ معلم التربية الخاصة؛ متغيرات الشخصية

Abstract

This study aimed to identify the differences in the level of professional compatibility of special education teachers according to some personal variables represented in gender, experience, as well as the type of disability dealt with. Special education in primary schools specializing in audio-visual disabilities in the states of Jijel and Constantine.

This study reached the following results: There are no statistically significant differences at the significance level $\alpha=0.05$ in the level of professional compatibility, so special education teachers are due to the gender variable. - There are no statistically significant differences at the significance level $\alpha=0.05$ in the level of professional compatibility, so special education teachers are due to the variable experience. - There are no statistically significant differences at the significance level $\alpha=0.05$ in the level of professional compatibility, so special education teachers are due to the variable of the type of disability dealt with.

Keywords: professional compatibility, special education teacher, personality variables.

1- مقدمة

يحتل ذوي الاحتياجات الخاصة باهتمام واسع من قبل المهتمين بهذه الفئة، ويرجع ذلك إلى أن مشكلة ذوي الاحتياجات الخاصة مشكلة تربوية لها تأثيراتها النفسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية في المجتمع، ولذوي الإعاقات أنفسهم وحتى أسرهم (الفوزان و الرقاص، 2009، صفحة 7) وهذا ما دعا إلي وضع البرامج الخاصة في التربية والتعليم لهذه الفئة، والتي تعرف عند المختصين التربويين بالتربية الخاصة، حيث تهدف إلي وضع طرق ومناهج فردية خاصة تتناسب مع كل فئة من فئات ذوي الاحتياجات الخاصة، وهذا من أجل تقديم الرعاية والعناية الكافية ودمجهم في المجتمع. كما أن التعامل مع هذه الفئة وتطبيق مختلف البرامج الخاصة بها تحتاج إلى فريق متكامل يضم مجموعة من المختصين على غرار المختص النفسي والاجتماعي، وكذا أطباء مختصين حسب كل إعاقة، ولعل من أهم أعضاء هذا الفريق نجد معلم التربية الخاصة والذي يقع على عاتقه تخطيط وتنفيذ وكذا تقويم مختلف البرامج المتعلقة بكل إعاقة، وانطلاقاً من هذه المكانة المرموقة لمعلم التربية الخاصة جاءت هذه الدراسة لمحاولة التعرف على مستوى التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لدى معلمي التربية الخاصة، حيث تم حصر هذه المتغيرات الشخصية في الجنس، الخبرة وكذا نوع الإعاقة المتعامل معها من قبل المعلم.

الإشكالية:

يعد التوافق المهني واحد من المواضيع الهامة التي تعني بها الدراسات والأبحاث في جميع المؤسسات وذلك لارتباطه بالأداء الجيد والإنتاج والفعالية والجودة وما يحققه من رضا وظيفي، إذ لا شك أن تحقيق مستوى جيد من التوافق مع المهنة أمر مهم بالنسبة للموظف وللمنظمة حيث أن نجاح الفرد في عمله مرهون بارتباطه وولائه له وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته و دوافعه، فتوافق الفرد مع مهنته والاقتران بها يدفعه إلى بذل أقصى جهد في انجاز عمله بل و الإبداع فيه لأنه كلما كان التوافق عالي كلما كان ذلك دافعا للإنجاز فمردود العامل وكفاءته المهنية دليل على وجود رضا وتوافق مع المهنة التي تشعره بالراحة وتحقق له النجاح والتوافق المهني و هذا الأخير يهدف كل مؤسسة بما فيها المدرسة إذ تسعى لتحقيق توافق مرتفع لمعلمي مدارس ذوي الاحتياجات الخاصة.

ويعتبر معلم التربية الخاصة حجر الأساس في العملية التربوية والتأهيلية للأطفال غير العاديين، ولهذا فان عملية اختياره لهذه المهمة المتزايدة الأعباء عملية مهمة، حيث انه يتولى مهاماً شاقة في تعامله مع فئات خاصة من التلاميذ (فحجان، 2010، صفحة 83) المطلوبة في الأداء وترسيخ مبادئ التوافق النفسي لذا تلاميذه من فئة الأطفال الغير العاديين، حيث إن فاقد الشيء لا يعطيه، كما يتيح التوافق المهني للمعلم تكييفاً مع بيئة العمل وما يرتبط بها على غرار العلاقة مع الزملاء والمسؤولين وكذا الأولياء إضافة إلى البيئة المادية الخاصة بمكان العمل، ورغم كل هذه

الإيجابيات إلا أن أي اضطراب في علاقة المعلم مع بيئة العمل قد يؤدي إلى سوء التوافق المهني والذي يعبر عن الوجه السلبي لتوافق المهني.

ومن خلال هذا و بالنظر لخطورة المشكلات التي يطرحها سوء التوافق لذا معلم التربية الخاصة حاول المشتغلين في ميدان التربية والتعليم البحث عن العوامل المؤثرة في التوافق المهني لمعلم التربية الخاصة والمتعلقة ببيئة وظروف العمل ، وكذا بالخصائص الشخصية لمعلمين ، على غرار دراسة فحجان (2010) والتي أكدت على عدم وجود تأثير لجنس والخبرة ونوع الإعاقة المتعامل معها على التوافق المهني لمعلم التربية الخاصة، في حين أكدت دراسة مريم حافظ تركستاني (1996) على وجود تأثير لمتغير الجنس على التوافق المهني لمعلم التربية الخاصة (بوعطيط، 2019، صفحة 63) وبالنظر الى أهمية التوافق المهني لذا معلم التربية الخاصة بالرجوع إلى سوء التوافق وما ينجم عنه من مشكلات لمعلم التربية الخاصة، وانطلاقا من الجدل الذي طرحته الدراسات أعلاه جاءت هذه الورقة البحثية لمحاولة التعرف عن العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والتوافق المهني لذا معلم التربية الخاصة في البيئة الجزائرية، وهذا عن طريق الكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الجنس والخبرة وكذا نوع الإعاقة المتعامل معها ، ومن أجل التعرف على هذا قام الباحثان بطرح مجموعة من التساؤلات:

- 1- هل توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى معلم التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس؟
- 2- هل توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة؟
- 3- هل توجد فروق في مستوى التوافق المهني لدامعلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة المتعامل معها؟

فرضيات الدراسة:

- 1- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لذا معلمي التربية الخاصة.
- 2- توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة لذا معلمي التربية الخاصة.
- 3- توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير نوع الإعاقة المتعامل معها لذا معلمي التربية الخاصة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مستوى التوافق المهني وبعض المتغيرات الشخصية لذا معلمي التربية الخاصة، وهذا من خلال ما يلي:

- ✓ الكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الجنس.
- ✓ التعرف على الفروق في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الخبرة.
- ✓ معرفة الفروق في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير نوع الإعاقة المتعامل معها.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تناولت موضوع جد مهم وهو مستوى التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لذا معلم التربية الخاصة في الجزائر. كما تستمد الدراسة قيمتها من متغيراتها، حيث اشتملت هذه الدراسة على متغير التوافق المهني باعتباره أساساً للضمان جودة الأداء للأفراد والمنظمات، إضافة إلى بعض المتغيرات الشخصية والخاصة بمعلم التربية الخاصة على غرار الجنس والخبرة وكذا نوع الإعاقة المتعامل معها، إذ تعتبر مؤشرات محددة لسلوك المعلم في أغلب الأحيان.

I- الجانب النظري:

1- مصطلحات الدراسة:

1-1 مفهوم التوافق:

يشير هذا المصطلح إلى محاولة الإنسان خفض التوتر الناتج على إشباع حاجياته المختلفة، كما يشير هذا المفهوم أيضاً إلى محاولة الفرد التكيف والتواءم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية والتوافق مع ذاته والآخرين بهدف تحقيق الصحة النفسية (بديع، 2001، صفحة 46).

2-1 التوافق المهني:

تعددت واختلفت مفاهيم التوافق المهني باختلاف الباحثين واتجاهاتهم النظرية وفيما يلي عرض لبعض التعاريف بنوع من الإيجاز:

تعريف زهران (1978): إنه الاختيار المناسب والاستعداد العلمي وتدريب عن المهنة والعمل فيها بكفاءة وإنجاز مما يجعل الفرد يشعر بالرضا والنجاح (كاظم والمرشدي، 2009، صفحة 356)

كما يمكن تعريفه أيضاً على أنه عملية تكوين باستخدام العمل الفردي أو الجماعي أو الأنشطة المرتبطة بالعمل لمساعدة الفرد في فهم معنى قيمة ومتطلبات العمل، وهذا من أجل تغير وتطوير السلوكات والقدرات الوظيفية كما هو مطلوب بهدف الوصول إلى التطور المهني (Mills, 2020, p. 18)

كما يشير التوافق المهني إلى توافق الفرد مع عمله، وهذا عن طريق تلاءمه مع مختلف الظروف البيئية التي تحيط به في العمل وتغيراتها طوال مدة العمل، إضافة إلى كل هذا فإن هذا المفهوم يشمل أيضا توافق العامل مع خصائصه الذاتية ومشرفه وكذا زملاءه ومتطلبات العمل بحد ذاته (طه، 2001، صفحة 74)

ويعرفه كاتل **katel**: انه مفهوم يشمل ثلاثة مصطلحات هي: التكيف والتوافق والتكامل، أي العمليات النفسية البنائية والتحرر من الضغوط والصراعات وانسجام البناء الديناميكي في أي بناء اجتماعي مهني أو غير ذلك. (سلام، 2014، صفحة 155)

من خلال كل هذه المفاهيم يمكن تعريف التوافق المهني: على انه عملية نفسية تشمل توافق الفرد مع بيئة العمل ومختلف التطورات الحاصلة بمرور الزمن إضافة إلى الرضا والإرضاء المهني مما يساعد العامل على تحقيق التقدم والتطور المطلوب في مهنته ولذاته ومجتمعه.

كما يمكن تعريف التوافق المهني للمعلم التربية الخاصة: على انه توافق المعلم مع بيئة عمله والظروف المحيطة به، وكذا خصائصه ونوع فئة المعاقين المتعامل معهم، كما يشمل هذا المفهوم أيضا علاقة المعلم مع مسؤوليه وزملاءه وحبه لمهنته والعمل على تطوير كفاءاته بهدف خدمة الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وتقديم الرعاية والتكفل المطلوب لهم

3-1 مفهوم التربية الخاصة:

تعريف سالدند **Salend**: هي مجموعة من البرامج تقوم على تقديم وضبط مجموعة من المعلومات والتعليمات والأنشطة لصالح التلاميذ ذوي إعاقة مختلفة سواء كانت جسدية، سلوكية، حسية، عاطفية، صحية وهذا يهدف تطوير نموهم الجسدي، الاجتماعي، السلوكي والتعليمي. (hornby, 2014, p. 7)

تعريف هلهان وكوفمان **kauffman&allahan** : هو التعلم المصمم بشكل خاص ليلبي حاجات المتعلمين غير العاديين، وهذا من خلال المواد وتقنيات التدريس الخاصة والمعدات والتسهيلات المطلوبة. (كحطان ، 2008 ، صفحة 28)

كما تعرف التربية الخاصة على أنها برامج تهدف لقضاء ومنع وكذلك تجاوز العراقيل التي تقف أمام تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، وهذا من خلال الوقاية والتعويض. (Heword, 2013, p. 28)

ومن خلال هذه التعاريف يمكن تعريف التربية الخاصة: هي كل البرامج التربوية المتخصصة التي تتناسب مع ذوي الاحتياجات الخاصة بحيث يمكن تقديم هذه البرامج التربوية إلى فئات الأطفال الغير عاديين وهذا من أجل مساعدتهم في تحقيق الذات وتنمية القدرات إلى أقصى حد ممكن، وكذا مساعدتهم على التكيف في المجتمع.

4-1 معلم التربية الخاصة: هو معلم يكون على رأس عمله متحصل على شهادة أو مؤهل

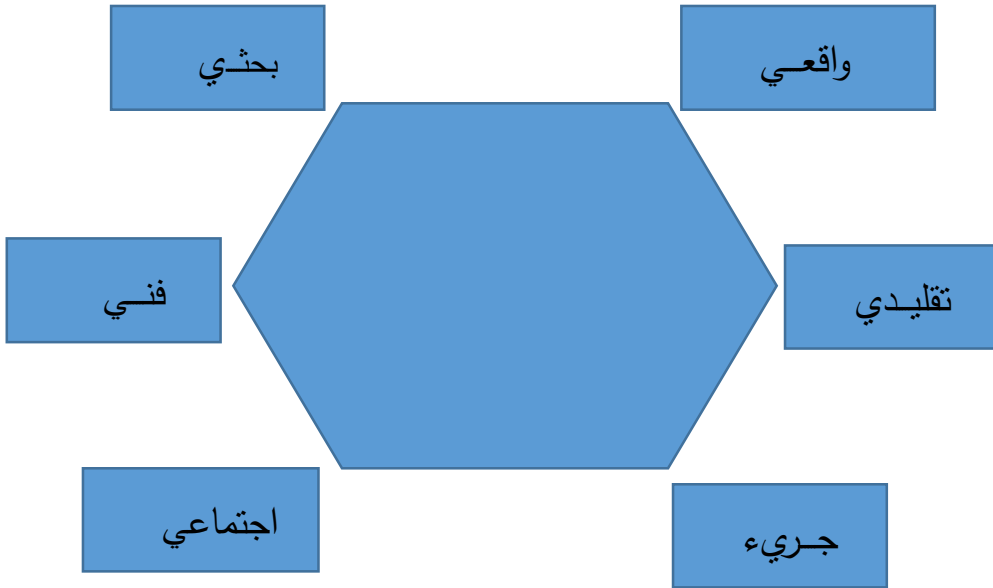
يسمح له بتدريس الفئات الخاصة من الطلاب الغير عاديين في المدارس الخاصة وله خبرة عامة في مجالات الكشف والتعرف والتأهيل لفئات ذوي الإعاقة. (القطار، 2019، صفحة 62)

كما يمكن تعريف معلم التربية الخاصة أيضا: الشخص المؤهل لتعليم إحدى فئات ذوي الاحتياجات الخاصة أو أكثر والذي من المفترض ان يعمل تدريبه لذلك بتزويده بجملة من الكفاءات التدريسية والمعرفية والوجدانية والمهارات اللازمة. (عواشيرة، 2015، صفحة 48)

2- النظريات المفسرة للتوافق المهني:

1-2 نظرية التطابق " هولاند Holland " (1997): تتمحور هذه النظرية حول طريقة اختيار الأفراد للمهنة والتأقلم معها وفق خصائصهم الشخصية، وقد صنفّت هذه الشخصيات إلى ستة أنماط لكل نمط مهنة خاصة به

شكل يوضح: تقسيم أنواع الشخصيات حسب نظرية هولند Holland



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على (steven & robert, 2005)

وقد تم الاعتماد على هذا الشكل السداسي السابق والذي يبين أن كل شخصية تتشابه إلى حد ما في الشخصية التي قبلها أو بعدها وتختلف تماما عن الشخصية المقابلة لها فمثلا الشخص الجريء نجد فيه صفة المخاطرة إلا أن الشخص التقليدي يختلف تماما عن الشخص الفني

- الشخصية الواقعية: تميل إلى الأعمال الواقعية مثل ميكانيك السيارة، مزارع.. الخ

- الشخصية الباحثة: تميل إلى الأعمال التي تعتمد على المنهج العلمي والخبرات الأكاديمية مثل كيميائي، فيزيائي، عالم أحياء...الخ
- الشخصية الفنية: تميل إلى الأعمال الفنية مثل ممثل: كاتب، موسيقي...الخ.
- الشخصية الاجتماعية: تميل إلى الأعمال الاجتماعية مثل أستاذ، المختص النفسي والاجتماعي والأورطوفوني...الخ
- الشخصية الجريئة: تميل إلى أعمال المجازفة والمخاطرة كالتجارة والإدارة الإنتاج...الخ.
- الشخصية التقليدية: تمتاز بميولها إلى المهن الروتينية مثل محاسب المكتب وعامل في البنك ... الخ (steven & robert, 2005, pp. 25-28)

من خلال نظرية هولاند نلاحظ ان التوافق الشخص مع المهنة مرتبط بشخصيته وان كل شخص يتناسب مع مهنة معينة حسب شخصيته فهو هنا يؤكد على الثبات وعدم التغير وعدم القابلية للتطور.

2-2 نظرية لاندي 1978 Landy: سميت بنظرية العملية المناوئة وتقوم الفكرة الأساسية لهذه النظرية في تفسيرها للتوافق المهني على دور العمليات الفسيولوجية في الحفاظ على حالة وجدانية متزنة، أي أن السبب الرئيسي للرضا على المهنة سبب فسيولوجي، كما تفترض هذه النظرية أيضا أن الرضا المهني للفرد سوف يتغير بمرور الزمن حتى ولو كانت الوظيفة ثابتة، كما اقترح لاندي آليات داخل الأشخاص تساعد على المحافظة على حالة وجدانية متزنة، ومادام الرضا وعدم الرضا هما إلى حد كبير من الاستجابات الانفعالية، يعتقد ان هذه الآليات تلعب دور في الرضا المهني، وتشير العمليات المناوئة حسب هذه النظرية إلى العمليات المضادة للتعامل مع الانفعال فمثلا اذا كان الشخص يشعر بشعور معين فانه توجد استجابة فسيولوجية تعارض هذه الحالة الوجدانية وتحاول أن ترجع الفرد إلى الخلف إلى مستوى محايد فالحالة الوجدانية المتطرفة سالبة أو موجبة ينظر إليها على أنها مضرّة بالأفراد وليست مفيدة لهم في أي حال من الأحوال (حليوي، 2014، صفحة 114)

ومن خلال استقراء هذه النظرية نلاحظ تركيزها في تفسير الرضا والتوافق مع المهنة على العوامل الفسيولوجية والوجدانية، وأن نجاح الفرد في مهنته مرتبط بمدى سلامة هذه العمليات الفسيولوجية وابتعادها عن المناوئة والتي تعد ضارة للفرد حسب هذه النظرية.

2-3 نظرية سوبر soubber: يرى سوبر أن التوافق المهني يأتي كمرحلة لاحقة من مراحل النمو المهني، حيث يسير النمو المهني في عدة مراحل بدأ بالتميز والاختيار فالتحاق، ثم التوافق فهناك علاقة بين الفرد ومحيطه الاجتماعي، وهذه العلاقة تؤثر في التوافق المهني، إذ أن التوافق يرتبط أساسا بما تقدمه المهنة من إبراز القدرات والميول للأفراد، كما يتوقف التوافق أيضا على

استعداد الفرد وأسلوب حياته الذي يمكنه من أن يؤدي الدور الذي يتناسب مع نموه وخبراته، (بدرية، 2016، صفحة 21) ومن خلال استقراء ما جاء في نظرية سوبر نلاحظ أن توافق الفرد مع مهنته يرتبط بمجموعة من العوامل الخاصة بالفرد كالاستعدادات والميول، وكذا عوامل اجتماعية متعلقة بمحيطه الاجتماعي، إضافة إلى عوامل مرتبطة بالمهنة أو العمل بحد ذاته، وأن التوافق يأتي بعد مراحل يمر بها الفرد أثناء التحاقه بمهنة معينة.

2-4 نظرية منيسوتا (TWA 1964): حيث تقوم الفكرة الأساسية لهذه النظرية على التوافق والتفاعل بين الفرد (P)PERSON والبيئة (E)ENVIRONMENT ونخص بالذكر هنا بيئة العمل، وقد وضع كل من (براون ولينت) مفهوم كل من التوافق والتفاعل إذ يشير التوافق إلى الدرجة التي تتوافق بها خصائص الفرد أو سماته مع متطلبات البيئة، في حين يشير التفاعل إلى أفعال الفرد وبيئة العمل وردود أفعالهما معنا، فالعاملون وبيئاتهم في تغير مستمر.

وقد جاءت هذه النظرية نتيجة للفروق الملاحظة بين العمال وهذا من أجل تحقيق التوازن داخل بيئة العمل، على غرار بعض نظريات التوافق المهني فقد ركزت هذه النظرية على الحاجات وكيفية إشباعها، ومن أهم المفاهيم والأفكار التي جاءت بها هذه النظرية ما يلي:

1- إن الفرد كائن حي له متطلبات وحاجات يجب إشباعها، وإن أغلب هذه الحاجات تتحقق من البيئة.

2- إن الفرد له قدرات تجعله يحاول سد هذه الحاجات.

3- معظم سلوكيات الفرد في التفاعل مع البيئة تتمحور حول هذه المتطلبات.

وتعتبر هذه النظرية أن كل من فرد والبيئة متوازنان ومتكاملان، ولهذا فهي تفترض أن البيئة بالتوازي مع الفرد لها متطلبات لا بد من الوفاء بها ولها قدرات تجعلها قادرة على الوفاء بهذه المتطلبات، فبعض متطلبات الفرد يمكن الوفاء بها عن طريق البيئة، وبالمقابل فإن بعض متطلبات البيئة يمكن الوفاء بها عن طريق الفرد وهذا ما يعرف بالعملية التكاملية

وقد حدد (براون ولينت) إلى وجود أربع حالات محتمل التي يمكن أن يكون عليها الفرد وهي:

Satisfied and satisfactory: أي توافق الفرد مع البيئة وتوافقها معه.

Satisfied But unsatisfactory : أي أن الفرد متوافق مع البيئة والبيئة لا تفي بحاجات

الفرد.

Dissatisfied and satisfactory: أي أن الفرد غير متوافق مع البيئة لكن البيئة تفي

بحاجات الفرد أو تمكن أن تفي بحاجاته.

Dissatisfied and unsatisfactory: أي أن الفرد غير متوافق مع البيئة كما أن البيئة لا

تفي بحاجات الفرد.

وتعتقد النظرية على أن الحالة الأولى هي الحالة الوحيدة التي يمكنها تحقيق التوافق والتفاعل بين (P.E)، ويتخذ التوافق المهني في نظرية منيسوتا شكلين أساسيين وهما:

✓ التوافق السلبي: والذي يشير إلى الرضا وهو واقع مفروض.

✓ التوافق الإيجابي: ويشير إلى فعالية الفرد في قدرته على تكوين علاقة اتساق مع البيئة من خلال تعديلها أو التحكم فيها وهو ما يعبر بالإرضاء، (زروقة، 2017، الصفحات 86-88)

ومن خلال ما جاء في هذه النظرية نلاحظ أنها من النظريات القليلة والتي قدمت مفهوم شامل للتوافق المهني بحيث ركزت على كل من الفرد والبيئة وآليات التوافق والتفاعل وكذا التكامل بين العامل وبيئة العمل.

3 - الدراسات السابقة:

1-3 دراسة فحجان (2010): والذي هدفت إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لذي معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة، ومن أجل تحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث على المنهج الوصفي كمنهج لدراسة، ومن أجل جمع المعلومات تم الاعتماد على مجموعة من المقاييس وهي مقياس التوافق المهني، مقياس المسؤولية الاجتماعية، مقياس مرونة الأنا من إعداد الباحث، وقد طبقت هذه المقاييس على عينة قوامها 30 معلم ومعلمة من التربية الخاصة، ومن أجل معالجة البيانات إحصائياً تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من بينها المتوسطات الحسابية ومعامل الارتباط بيرسون وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- 1- وجود مستوى فوق المتوسط لتوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة.
- 2- وجود مستوى عالي من المسؤولية الاجتماعية لذا معلمي التربية الخاصة.
- 3- وجود مستوى فوق المتوسط في مرونة الأنا لذا معلمي التربية الخاصة.
- 4- وجود علاقة طردية قوية بين مرونة الأنا والتوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة.
- 5- وجود علاقة طردية قوية بين مرونة الأنا والمسؤولية الاجتماعية لذا معلمي التربية الخاصة.
- 6- عدم وجود فروق ذات الدلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الإعاقة التي يعمل معها، فئة المعلم، الدخل الشهري).
- 7- عدم وجود فروق ذات الدلالة إحصائية في مستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الإعاقة التي يعمل معها، فئة المعلم، الدخل الشهري).

8- عدم وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى مرونة الأنا تعزى لمتغير (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الإعاقة التي يعمل معها فئة المعلم، الدخل الشهري).

2-3 دراسة فيرايه وآخرون (firraya and others) (2014): والتي هدفت إلى تقييم التوافق المهني بين مدرسي الثانوية وأثرها على الرضا المهني، ومعرفة أثر الجنس، مستوى الدخل، نوع المدرسة على التوافق المهني، وقد استخدم المنهج الوصفي كمنهج لدراسة، كما اعتمدت هذه الدراسة في جمع المعلومات على كل من مقياس التوافق المهني ومقياس للرضا عن العمل (سودا وساذريانا sodda and saderyna (1985))، حيث طبق على عينة قدرها 1536 معلم ثانوي في كارنا تاكا، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

*-توجد علاقة طردية بين التوافق المهني والرضا عن العمل.

*-الأساتذة الذكور أكثر توافقا ورضا عن العمل من الأساتذة الإناث.

*-الأساتذة الدين يعملون في المدارس الحكومية سجلوا مستويات أعلى من التوافق والرضا المهني من الأساتذة الدين يعملون في المدارس الخاصة.

*-الأساتذة الدين يعملون في المناطق الريفية سجلوا مستويات أعلى من التوافق والرضا المهني من الأساتذة الدين يعملون في المناطق الحضرية. (حليوي، 2014، صفحة 23)

3-3دراسة بوعطيط (2019): والتي هدفت إلى معرفة تأثير العوامل الديموغرافية على مستوى التوافق المهني للأستاذ الجامعي بالجزائر، ولتحقق من هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي كمنهج لدراسة والاستبيان لقياس التوافق المهني كأداة حيث طبق هذا الاستبيان على عينة قدرة ب 80 أستاذ جامعي بثلاث جامعات جزائرية تم اختيارهم وفق طريقة عشوائية طبقية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

أن أغلبية الأساتذة يعانون من سوء التوافق المهني، وكذا وجود فروق في مستوى التوافق المهني لذا الأساتذة تعزى لمتغير الجنس، كما أكدت هذه الدراسة أيضا على عدم وجود فروق في التوافق المهني للأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير الحالة المدنية وجود فروق في مستوى التوافق المهني لذا الأساتذة الجامعيين يعزى لمتغير الاختصاص ، وأخيرا قد أكدت هذه الدراسة أيضا على وجود فروق في مستوى التوافق المهني لذا الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة، إضافة إلى وجود فروق في مستوى التوافق المهني لذا الأساتذة الجامعيين يعزى لمتغير الاختصاص وأخيرا قد أكدت هذه الدراسة أيضا على وجود فروق في مستوى التوافق المهني لذا الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة.

3-4 دراسة قادري وزقعار(2020):التي هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لذا معلمي التعليم الابتدائي بولاية لمسيلة، كما تهدف الي معرفة الفروق بين الجنسين في مستوى كل من الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة ، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي كمنهج لدراسة، واعتمد في جمع المعلومات علي مقياس الذكاء العاطفي إعداد فاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق (2001)،وكذا مقياس التوافق المهني من إعداد الباحثان حيث طبق المقياس على عينة قوامها (40) معلم ومعلمة من معلمي التعليم الابتدائي بولاية لمسيلة وقد توصلت هذه الدراسة إلي النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من الذكاء العاطفي والتوافق المهني لذا معلمي التعليم الابتدائي بولاية لمسيلة، كما توصلت أيضا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الذكاء العاطفي، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى التوافق المهني.

3-5 التعقيب عن الدراسات

من خلال ما جاء في هذه الدراسات نلاحظ أنها اختلفت من حيث الهدف اذ هدفت دراسة فحجان (2010) الي التعرف على التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لذا معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة ، في حين هدفت دراسة فيرايه وآخرون (2014):الي تقييم التوافق المهني بين مدرسي الثانوية وأثرها على الرضا المهني ومعرفة أثر الجنس، مستوى الدخل، نوع المدرسة على التوافق المهني ، أما دراسة بوعطيط (2019) فقد هدفت إلي معرفة تأثير العوامل الديمغرافية على مستوى التوافق المهني الأستاذ الجامعي بالجزائر ، فيما هدفت دراسة قادري وزقعار(2020) الي الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لذا معلمي التعليم الابتدائي بولاية لمسيلة، كما اختلفت هذه الدراسات من حيث العينة حيث تشكلت دراسة فحجان (2010) من معلمي التربية الخاصة، أما فيرايه وآخرون (2014) فقد تشكلت عينة دراستها من مدرسي التعليم الثانوي، فيما اعتمدت دراسة بوعطيط (2019) على الأساتذة الجامعيين كعينة بحثية، في حين اعتمدت دراسة قادري وزقعار(2020) على معلمي المرحلة الابتدائية في عينتها، إضافة الى كل هذا فقد اختلفت هذه الدراسات أيضا في نتائجها المتواصل إليها حيث تباينت نتائجها ورغم هذا الاختلاف بين الدراسات السابقة الا انه لا ينفي وجود أوجه اتفاق بينها، حيث اعتمدت الدراسات الأربعة فحجان (2010)، فيرايه وآخرون (2014)،بوعطيط (2019)، قادري وزقعار(2020) على المنهج الوصفي كمنهج لدراسة ، كما أعتمد على المقاييس و

الاستبيانات كأداة لجمع المعلومات ،كما نجد أيضا الدراسات السابقة اشتركت في دراسة متغير التوافق المهني،

II- الطريقة والأدوات:

- 1- منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب لمثل هذه الدراسات، حيث يقدم وصفا دقيقا للتوافق المهني وكذا معلم التربية الخاصة، كما يمكن معرفة مختلف الآراء والفروق حول موضوع البحث بما يتحده من أدوات وأساليب إحصائية.
- 2- حدود الدراسة:

1-2-الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بثلاث مدارس متخصص بولايتي جيجل وقسنطينة مدرسة المعاقين سمعيا بولاية جيجل وكذا قسنطينة، إضافة إلى مدرسة المكفوفين بولاية قسنطينة.

2-2-الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال شهر فيفري (2022)، حيث قام الباحثان بتوزيع المقياس واسترداده خلال هذه الفترة.

2-3 الحدود الموضوعية: اهتمت الدراسة الحالية بموضوع التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية (الجنس، الخبرة، نوع الإعاقة المتعامل معها) وهذا لذا معلمي التربية الخاصة.

3- مجتمع وعينة الدراسة: تشكل مجتمع الدراسة من جميع معلمي التربية الخاصة والذين يعملون في المدارس الابتدائية المتخصصة بالإعاقة السمعية والبصرية بالجزائر، وتم اختيار عينة قوامها 31 معلم ومعلمة بطريقة قصدية تماشيا وأهداف البحث، إذ تم اختيار المعلمين المتخصصين في المدارس الابتدائية المتخصصة بالإعاقة السمعية والبصرية وهذا بكل من ولايتي جيجل وقسنطينة، وكذا تماشيا مع إمكانيات وقدرات الباحثان والعينة المتاحة.

3-1 خصائص العينة: يمثل الجدول رقم (1) توزيع عدد أفراد العينة حسب متغير الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
19,35	6	ذكر
80,65	25	انثي
100	31	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان اغلب المعلمين بنسب تفوق 80%إناث وقد يرجع هذا إلى العدد الكبير للإناث في المجتمع الجزائري مقارنة بالذكور، كما قد يرجع هذا أيضا الي ميل الإناث إلى إكمال دراستهم الجامعية والعليا مما يسمح لهم بالالتحاق بوظائف التعليم فيما ينقطع الذكور

ربما عن الدراسة ويتحولون نحو الحياة المهنية مبكرا، إضافة الى كل هذا يمكن تفسير هذه النتائج أيضا على أساس ميل الإناث إلى التخصصات الأدبية والتربوية في التكوين الجامعي، فيما يفضل الذكور ربما التخصصات العلمية والتقنية.

الجدول رقم 2 يمثل توزيع عدد أفراد العينة حسب متغير الخبرة:

الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	6	19,35
من 5 الى 10 سنوات	5	16,13
أكثر من 10 سنوات	20	64,52
المجموع	31	100

المصدر: إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب المعلمين تفوق خبرتهم عشر سنوات وهذا بنسبة تفوق 64 % فيما جاء المعلمين الذين تقل خبرتهم عن خمس سنوات في المرتبة الثاني بنسبة لم تتجاوز 20% بالتقريب، في حين حل المعلمون الذين خبرتهم بين خمسة وعشر سنوات في المرتبة الأخير بنسبة 16 % بالتقريب، ويمكن إرجاع هذه النتائج ربما الى قلة التوظيف في السنوات الأخيرة في هذا القطاع مما يفسر العدد الكبير من المعلمين ذوي خبرة مقارنة بالجدد، كما يمكن إرجاع هذا أيضا إلى قلة المناصب الشاغرة نظرا لاحتواء هذه المدارس المتخصصة على العدد الكافي للمعلمين وهذا ما ينعكس على توظيف مناصب جديدة.

الجدول رقم 3 يمثل توزيع عدد أفراد العينة حسب نوع الإعاقة المتعامل معها

نوع الإعاقة المتعامل معها	التكرار	النسبة المئوية
إعاقة سمعية	18	58,06
إعاقة بصرية	13	41,94
المجموع	31	100

المصدر: إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد معلمي الإعاقة السمعية يفوق عدد معلمي الإعاقة البصرية، إذ تجاوز عدد المعلمين في الإعاقة السمعية بنسبة 58%، في حين وصل عدد معلمي الإعاقة البصرية الى نسبة 42% تقريبا، وقد يرجع هذا التفاوت في عدد المعلمين الخاص بكل إعاقة لاعتماد الدراسة الحالية على مدرستين متخصصتين بالإعاقة السمعية ومدرسة واحدة خاصة

بالإعاقة البصرية، كما قد يرجع هذا التفاوت أيضا ربما إلى العدد الكبير للمعاقين سمعيا مقارنة بالمعاقين بصريا، مما يتطلب عدد أكبر من المعلمين المختصين في الإعاقة السمعية.

4-أدوات الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة في جمع المعلومات على مقياس التوافق المهني من إعداد فحجان (2010) حيث تكون هذا المقياس من 50 فقرة موزعة على 5 محاور وهي:

المحور الأول: المعنون بـ طبيعة وظروف العمل وتكون من 12 فقرة

المحور الثاني: المعنون بـ الراتب والترقية وتكون من 7 فقرات

المحور الثالث: المعنون بـ العلاقة مع المسؤولين والإدارة وتكون من 13 فقرة.

المحور الرابع: المعنون بـ العلاقة مع الزملاء العمل وتكون من 8 فقرات.

المحور الخامس: المعنون بـ العلاقة مع التلاميذ وتكون من 10 فقرات.

كما احتوى هذا المقياس على جزء خاص ببعض المعلومات الشخصية على غرار الجنس والخبرة وكذا نوع الإعاقة المتعامل معها وهذا خدمة للأهداف الدراسة الحالية.

ومن أجل رصد استجابات أفراد العينة اعتمد الباحثان على مقياس لكارث الخماسي حيث تم إعطاء درجة من 1 إلى 5 على الترتيب أعارض بشدة 1، أعارض 2، غير متأكد 3، أوافق 4، أوافق بشدة 5 وهذا للبنود الإيجابية للمقياس والتي تشير إلى التوافق، فيما تم إعطاء درجات عكسية للبنود التي تشير إلى سوء التوافق وهذا وفق الترتيب التالي: أعارض بشدة 5، أعارض 4، غير متأكد 3، أوافق 2، أوافق بشدة 1.

أما بنسبة لخصائص السكومترية للأداة فقد أثبت صاحب المقياس فحجان صدق وثبات هذه الأداة ، حيث تم حساب صدق الاتساق الداخلي ، وهذا عن طريق حساب الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لمقياس ، وكذا حساب الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، وقد اثبت وجود علاقة ارتباطية قوية ودال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,01$ بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل محور ، وكذا وجود علاقة طردية قوية ودال إحصائيا $0,01$ $\alpha =$ بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل بند ، وهذا ما يدل على تمتع هذا المقياس بصدق داخلي مرتفع ، كما قام فحجان بعرض هذا المقياس على مجموعة من المحكمين والأخذ بعين الاعتبار مختلف الملاحظات وإعداد هذا المقياس بصورته النهائية ، كما تم التأكد من ثبات هذا المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث قدر ثبات هذا المقياس 0,81 وهي نسب مرتفع تدل على ثبات هذا المقياس.

ومع ما تمتع به هذا المقياس من صدق وثبات، ووضوح عباراته وملاءمتها للبيئة الجزائرية تبنى الباحثان هذا المقياس كأداة للدراسة.

1- الأساليب الإحصائية: تم الاعتماد من خلال هذا البحث في معالجة البيانات إحصائيا على برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية spss، وقد استخدم الباحثان مجموعة من الأساليب من بينها:

1-5 أساليب إحصاء وصفي: التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.

2-5 أساليب إحصاء الاستدلالي اختبار تاء (T)، وكذا اختبار تحليل التباين الأحادي (F)

III- النتائج

عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: والتي تنص على لا توجد فروق دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ في مستوى التوافق المهني تعزى للمتغير الجنس لدى معلمي التربية الخاصة.

يمثل الجدول رقم (4): نتائج اختبار تاء (T) لمجموعتين مستقلتين وهذا على كل محور من محاور المقياس، وكذا المقياس ككل، وهذا من اجل التعرف على الفروق في مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تبعا للمتغير الجنس.

المحاور	الجنس	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (Tc) المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية
المحور الأول: طبيعة و ظروف العمل	ذكر	6	3,6250	0,35257	0,697	,654
	انثى	25	3,4867	0,45241		
المحور الثاني: الراتب و الترقية	ذكر	6	2,8571	0,95190	0,533	,7700
	انثى	25	2,6343	0,91388		
المحور الثالث: العلاقات بين المسؤولين و الادارة	ذكر	6	3,8462	0,45638	0,235	,8340
	انثى	25	3,8031	0,39228		
المحور الرابع: العلاقة مع الزملاء	ذكر	6	3,8750	0,31623	- 0,262	,5430
	انثى	25	3,9200	0,39011		
المحور الخامس: العلاقة مع التلاميذ	ذكر	6	3,6833	0,17224	- 2,270	,1140
	انثى	25	4,0960	0,43251		

الدرجة الكلية	ذكر	6	3,6267	0,31589	- 0,112	,9790
	انثى	25	3,6408	0,26830		
ملاحظات	درجة الحرية		قيمة ت الجدولية Tt		مستوى الدلالة α	
	29		2,045		0,05	

المصدر: إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة T المحسوبة اقل من قيمة T الجدولية وهذا على المحور الأول إذ بلغت قيمة T المحسوبة 0,697 في حين كانت قيمة T الجدولية 2,045 وهو ما يعني عدم وجود أي اختلاف بين الجنسين حول طبيعة وظروف العمل، أي أن لكل من الذكور و إناث نفس الرؤية حول واجبات العمل ، وكذا عدد ساعات العمل ومدى الالتزام بها إضافة إلى المشقة والإرهاك المتعلق بالمهنة، كما اتفق الجنسين أيضا في نظرتهم حول مهنة التدريس ذوي الاحتياجات الخاصة والمناهج المتعلقة بتدريس هذه الفئة، إضافة إلى كل هذا فقد أجمع الجنسين على الاتفاق في مجال ظروف العمل الخاصة بالصف وكذا المدرسة.

أما فيما يتعلق بالمحور الثاني الخاص بالراتب والترقية فقد بلغت قيمة T المحسوبة 0,533 في حين بلغت قيمة T الجدولية 2,045 ومنه فإن T المحسوبة اقل من قيمة T الجدولية وهو ما يعني عدم وجود فروق بين الجنسين في مجال الراتب والترقية إذ اتفق كل من الذكور والإناث حول الراتب والقدرة على الادخار وكذا الحوافز المتعلقة بالمهنة إضافة إلى الترقية.

كما نلاحظ أيضا أن قيمة T المحسوبة و T الجدولية والخاصة بالمحور الثالث العلاقات مع المسؤولين والإدارة بلغت على الترتيب 0,235 و 2,045 وهو ما يدل أيضا على أن قيمة T الجدولية أكبر من قيمة T المحسوبة ما يعني عدم وجود فروق بين الجنسين في مجال العلاقات مع المسؤولين والإدارة، أي يوجد اتفاق بين الذكور والإناث حول تقدير واحترام المسؤولين للمعلمين والتعامل معهم بموضوعية والمساهمة في حل المشكلات الخاصة بهم ، كما اتفق الجنسين كذلك حول التقييم الخاص بالمسؤولين ومدى مساهمة المعلم في اتخاذ القرار داخل المؤسسة، وكذا نظام العقوبات الإدارية الخاصة بالمخالفين للقوانين المنظمة للعمل.

أما المحور الرابع والخاص بالعلاقات مع زملاء العمل فقد جاءت قيمة T المحسوبة 0,262 في حين جاءت قيمة T الجدولية 2,045 وهو ما يدل أيضا على أن قيمة T المحسوبة اقل من قيمة T الجدولية ما يعني عدم وجود فروق بين الجنسين في مجال العلاقات مع زملاء العمل، أي يوجد اتفاق بين الذكور والإناث حول تقدير الزملاء وكذا التنسيق معهم وطبيعة العلاقة التي تجمعهم، زيادة على كل هذا فقد اتفق الجنسين حول مسألة تدخل الزملاء في شؤون بعضهم البعض، وكذا الانتقاد الموجه للمعلم من قبل الزملاء.

في حين قدرت قيمة T المحسوبة وكذا قيمة T المجدول على المحور الخامس على الترتيب ب 2,270-، 2,045، ما يعني دائما أن قيمة T المحسوبة أصغر من قيمة T الجدولية وهو ما يدل على عدم وجود فروق بين الجنسين في مجال العلاقة مع التلاميذ، أي هناك اتفاق بين الذكور والإناث حول تقدير التلاميذ وكذا مشاركة التلاميذ في المناسبات، إضافة إلى التعامل مع تلميذ المعاق ومختلف المشاعر المرافقة للمعلم أثناء هذا التعامل،

من خلال كل هذا وما تم ملاحظته من نتائج الموضحة في الجدول فإن قيمة T المحسوبة جاءت أقل من T المجدول وهذا على المقياس ككل، إذ بلغت قيمة T المحسوبة 0,112- في حين بلغت T الجدولية 2,045 وهو ما يدل على عدم وجود فروق بين الجنسين في مستوى التوافق المهني، أي هناك اتفاق بين الذكور والإناث حول المجالات الخمسة للتوافق المهني والمتعلقة ب: طبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقات مع المسؤولين والإدارة، العلاقات مع زملاء العمل والعلاقة مع التلاميذ.

وقد جاءت هذه النتائج لتؤكد صحة الفرضية الأولى بعدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير جنس لمعلمي التربية الخاصة.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من فحجان (2010) والتي أكدت على عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني لذا لمعلمي التربية الخاصة تعزى للمتغير الجنس، وكذا دراسة قادري وزقعار (2020) والتي أكدت بدورها على عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني لذا لمعلمي التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس، في حين جاءت هذه النتائج مختلف مع ما جاءت به كل من دراسة بوعطيط (2019) ودراسة فيرايه وآخرون (2014) والذي أكدت على وجود فروق في مستوى التوافق المهني تعزى للمتغير الجنس.

ويمكن تفسير هذه النتائج والتي أكدت على عدم تأثير متغير الجنس على التوافق المهني لمعلم التربية الخاصة على كون المعلمين يتلقون تكوين واحد لتعامل مع فئة المعاقين فالاختلاف إن وجد قد يرجع إلى مدى تحقيق النمو المهني للمعلم منذ التحاقه بالمهنة بغض النظر على الجنس وهذا ما تؤكد نظرية سوبر إذ يرى أن التوافق نتيجة للنمو المهني، ما تقدمه المهنة من إبراز الأفراد لقدراتهم وميولهم، وكذا استعدادات المعلمين وأسلوبهم في الحياة، والذي يمكنه من أن يؤدي الدور الذي يتناسب مع نموه وخبراته.

فالاختلاف إن وجد في هذه الحالة قد يمكن إرجاعه إلى مجموعة من الأسباب بغض النظر على جنس المعلم حيث أكدت نظرية سوبر على وجود مجموعة من العوامل تساهم في توافق الفرد مع المهنة، والتي تركز أساسا على مدى تحقيق النمو المهني، والتوافق حسب هذه المقاربة النظرية

يرتبط باستعدادات وميول الأفراد ومدى توافقهم مع البيئة الاجتماعية والمهنة بحد ذاتها ولا علاقة للجنس أو السن بهذا التوافق.

2- عرض مناقشة نتائج الفرضية الثانية: والتي تنص على توجد فروق دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة لدى معلمي التربية الخاصة.

يمثل الجدول رقم 5 نتائج اختبار فاء (تحليل التباين الأحادي) لكل محور، وكذا على المقياس ككل بهدف معرفة الفروق في مستوى التوافق المهني لذا معلم التربية الخاصة تبعا لمتغير الخبرة.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	المحسوبة (F)	قيمة F الإحصائية	قيمة الدلالة
المحور الأول: طبيعة ظروف العمل	بين المجموعات	0938	2	0,469	2,801	0,078	
	داخل المجموعات	,688	28	0,167			
	المجموع	,626	30				
المحور الثاني: الراتب والترقية	بين المجموعات	,306	2	0,653	0,778	0,469	
	داخل المجموعات	,306	28	0,840			
	المجموع	24,815	30				
المحور الثالث: العلاقات بين المسؤولين والإدارة	بين المجموعات	0,143	2	0,072	0,435	0,651	
	داخل المجموعات	4,601	28	0,164			
	المجموع	4,744	30				
المحور الرابع: العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	0,320	2	0,160	1,167	0,326	
	داخل المجموعات	3,82	28	0,137			
	المجموع	4,162	30				
المحور الخامس: العلاقة مع التلاميذ	بين المجموعات	0,212	2	0,106	,564	0,575	
	داخل المجموعات	5,250	28	0,188			
	المجموع	5,462	30				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	,048	2	0,024		0,737	

		0,078	28	2,179	داخل المجموعات	
	308		30	2,227	المجموع	
مستوى الدلالة α				قيمة F الجدولية Ft		الملاحظات
0,05				3,34		

المصدر: إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة F المحسوبة جاءت اقل من قيمة F الجدولية وهذا على المحور الأول المتعلق بطبيعة وظروف العمل، إذ بلغت قيمة F المحسوبة 2,801 في حين بلغت قيمة F الجدولية 3,34 وهو ما يعني عدم وجود اختلاف بين المعلمين ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات، وكذا ذوي الخبرة بين 5 إلى 10 سنوات وحتى الأكثر من 10 سنوات في مجال طبيعة وظروف العمل أي هناك اتفاق بين المعلمين باختلاف خبرتهم حول واجبات العمل وساعاته ومدى الالتزام بها، إضافة إلى المشقة والإنهاك المتعلق بالمهنة، كما اتفق المعلمين أيضا في نظرهم حول مهنة التدريس ذوي الاحتياجات الخاصة والمناهج المتعلقة بتدريس هذه الفئة، وظروف العمل داخل الصف وكذا المدرسة.

أما فيما يتعلق بالمحور الثاني الخاص بالراتب والترقية فقد بلغت قيمة F المحسوبة 0,778 في حين بلغت قيمة F الجدولية 3,34 وهو ما يدل على أن قيمة F المحسوبة اقل من قيمة F الجدولية ما يعني عدم وجود اختلاف بين معلمي التربية الخاصة ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات، وكذا أصحاب الخبرة بين 5 إلى 10 سنوات وحتى الأكثر من 10 سنوات وهذا على المجال الراتب والترقية أي هناك اتفاق بين المعلمين بغض النظر على خبرتهم حول الراتب والقدرة على الادخار، وكذا الحافز المتعلقة بالمهنة، إضافة إلى الترقية.

كما نلاحظ أيضا أن قيمة F المحسوبة و F الجدولية على المحور الثالث الخاص بالعلاقات مع المسؤولين والإدارة بلغت على الترتيب 0,435، 3,34 وهو ما يدل على أن قيمة F المحسوبة اقل من قيمة F الجدولية، ما يعني عدم وجود اختلاف بين معلمي التربية الخاصة باختلاف خبرتهم سواء المعلمين الأقل من 5 سنوات او المحصورة خبرتهم بين 5 و 10 سنوات وحتى المعلمين الذين تفوق خبرتهم 10 سنوات حول العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، أي أن المعلمين باختلاف خبرتهم يتفقون حول تقدير واحترام المسؤولين للمعلمين والتعامل معهم بموضوعية والمساهمة في حل كل المشكلات الخاصة بهم، كما اتفق المعلمين أيضا حول التقييم الخاص بالمسؤولين ومدى مساهمة المعلم في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، وكذا نظام العقوبات الإدارية الخاصة بالمخالفين لقوانين المنظمة لعمل.

فيما جاءت قيمة F المحسوبة 1,167 في حين جاءت قيمة F الجدولية 3,34 وهذا على المحور الرابع الخاص بالعلاقة مع الزملاء وهو ما يدل دائما على أن قيمة F المحسوبة أقل من قيمة F الجدولية، ما يعني انه يوجد اتفاق بين معلمي التربية الخاصة باختلاف خبراتهم سواء ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات أو ذوي الخبرة بين 5 إلى 10 سنوات وحتى أصحاب الخبرة الأكثر من 10 سنوات في مجال العلاقة مع الزملاء أي لجميع المعلمين نفس الرؤية بغض النظر عن خبرتهم المهنية حول تقدير الزملاء وتدخل الزملاء في شؤون بعضهم البعض، وكذا الانتقاد الموجه لمعلم من قبل الزملاء. كما جاءت قيمة F المحسوبة 0,564 في حين جاءت قيمة F الجدولية 3,34 وهذا على المحور الخامس المتعلق بالعلاقة مع التلاميذ، ما يدل دائما على أن قيمة F المحسوبة اقل من قيمة F الجدولة، ما يعني وجود اتفاق بين معلمي التربية الخاصة باختلاف خبرتهم سواء ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات أو من 5 إلى 10 سنوات وحتى الأكثر من 10 سنوات حول العلاقة مع التلاميذ أي هناك نفس الرؤية للمعلمين باختلاف خبرتهم حول تقدير التلاميذ، وكذا مشاركة التلاميذ في المناسبات، إضافة إلى التعامل مع التلميذ في المناسبات إضافة إلى التعامل مع التلميذ المعاق ومختلف المشاعر المرافقة للمعلم أثناء هذا التعامل.

من خلال كل هذا وكذا ما جاء في الجدول السابق نلاحظ أن قيمة F المحسوبة اقل من قيمة F الجدولة وهذا على المقياس ككل إذ بلغت على الترتيب 0,308، 3,34 ما يعني عدم وجود فروق بين معلمي التربية الخاصة باختلاف خبرتهم سواء ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات أو ذوي الخبرة بين 5 إلى 10 سنوات وحتى الذين تفوق خبرتهم 10 سنوات على مقياس التوافق المهني، أي هناك نفس النظرة للمعلمين بغض النظر على خبراتهم المهنية في المجالات الخمسة لتوافق المهني والخاصة بطبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقات مع المسؤولين والإدارة، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع التلاميذ.

وقد جاءت هذه النتائج لتنفي صحة الفرضية الثانية بوجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة، مما يجعلنا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة.

وقد جاءت هذه النتائج متفقة مع ما جاءت به دراسة فحجان (2010) والتي أكدت على عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة. فيما اختلفت هذه النتائج مع ما جاءت به دراسة بوعطيط (2019) والتي أكدت على وجود فروق في مستوى التوافق المهني لذا الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير الخبرة، ويمكن تفسير عدم وجود تأثير للخبرة على التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة كون الخبرة لا تؤثر بالقدر الكافي مقارنة بظروف

العمل إذ أكدت بعض أفراد العينة والتي تمكن الباحثان من إقامة معهم استجواب مبدئي على أهمية ظروف العمل في المدارس الخاصة بالمعاقين سمعيا و بصريا خاصة ما تعلق بالوسائل التعليمية و البرامج الخاصة بكل فئة في ضمان نجاح المعلم في أداء عمله مما يضمن له توافقا مهنيا يتسم بالرضا والإرضاء، كما يمكن إرجاع هذه النتائج أيضا ربما الى شخصية المعلم ومدى توافقها مع المهنة المختارة وفي هذا الصدد تؤكد نظرية هولاند على إن الأشخاص ثابتون في مهن معينة تناسب و شخصيتهم، فالعامل حسب هذه النظرية غير قابل للتطور مع مرور الزمن وإنما هو يتميز بخصائص شخصية معينة تتيح له النجاح في مجال معين فالمعلم الذي لا يبحث ولا يطلع في جديد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة لا يمكن نجاحه في التعامل و تدريس هذه الفئة بغض النظر على خبرته

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: والتي تنص على توجد فروق دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير نوع الإعاقة المتعامل معها لذا معلمي التربية الخاصة.

يمثل الجدول رقم (6) نتائج اختبار تاء (T) لمجموعتين مستقلتين وهذا على كل محور من محاور المقياس وكذا المقياس ككل، وهذا من أجل التعرف على الفروق في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير نوع الإعاقة المتعامل معها.

المحاور	نوع الإعاقة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحسوبة (T)	قيمة ت- الإحصائية	قيمة الدلالة
المحور الأول: طبيعة و ظروف العمل	إعاقة سمعية	18	3,6389	0,44281	1,989	5010	
	إعاقة بصرية	13	3,3397	0,36714			
المحور الثاني: الراتب و الترقية	إعاقة سمعية	18	2,6032	0,84239	-0,528	4400	
	إعاقة بصرية	13	2,7802	1,02123			
المحور الثالث: العلاقات بين المسؤولين والإدارة	إعاقة سمعية	18	3,8547	0,46819	0,707	1320	
	إعاقة بصرية	13	3,7515	0,27939			
المحور الرابع: العلاقة مع الزملاء	إعاقة سمعية	18	3,9306	0,35413	0,334	7810	
	إعاقة بصرية	13	3,8846	0,40972			
المحور الخامس: العلاقة مع التلاميذ	إعاقة سمعية	18	4,1111	0,47883	1,488	1590	
	إعاقة بصرية	13	3,8846	0,31317			

,084	1,289	0,31310	3,6911	6	إعاقة سمعية	الدرجة الكلية
		0,19151	3,5646	25	إعاقة بصرية	
مستوى الدلالة α		قيمة ت الجدولية Tt		درجة الحرية		ملاحظات
0,05		2,045		29		

المصدر: إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة T المحسوبة أقل من قيمة T الجدولية، وهذا على المحور الأول الخاص بطبيعة وظروف العمل حيث بلغت قيمة T المحسوبة 1,989 في حين بلغت قيمة T الجدولية 2,045 وهو ما يعني عدم وجود اختلاف بين معلمي المعاقين سمعيا وكذا معلمي المعاقين بصريا حول طبيعة وظروف العمل، أي تتفق رؤية كل من معلم الإعاقة السمعية والبصرية حول واجبات العمل وكذا عدد ساعات العمل ومدى الالتزام بها، إضافة إلى المشقة والإنهاك المتعلق بالمهنة، كما اتفق معلمي الإعاقتين (السمعية و البصرية) أيضا في نظرهم حول مهنة تدريس ذوي الاحتياجات الخاصة والمناهج المتعلقة بتدريس هذه الفئة، وظروف العمل الخاصة بالصف وكذا المدرسة

أما فيما يتعلق بالمجال الثاني الخاص بالراتب والترقية فقد بلغت قيمة T المحسوبة 0,528 -، في حين بلغت قيمة T الجدولية 2,045 مما يدل على أن قيمة T الجدولية أكبر من قيمة T المحسوبة، وهو ما يعني وجود اتفاق بين معلمي المعاقين سمعيا وكذا معلمي المعاقين بصريا في مجال الراتب والترقية أي اتفق كل من معلمي المعاقين سمعيا وبصريا حول الراتب والقدرة على الادخار، وكذا الحوافز المتعلقة بالمهنة، إضافة إلى الترقية.

كما نلاحظ أيضا أن قيمة T المحسوبة و T الجدولية على المحور الثالث خاص بالعلاقة مع المسؤولين والإدارة بلغت على الترتيب 0,707، 2,045 وهو ما يدل على قيمة T الجدولية أكبر من قيمة T المحسوبة، ما يعني عدم وجود فروق بين معلمي المعاقين سمعيا والمعلمين المعاقين بصريا في مجال العلاقات مع المسؤولين والإدارة، أي يوجد اتفاق بين معلمي كل من الإعاقتين السابقتين (السمعية، البصرية) حول تقدير واحترام المسؤولين لمعلمين والتعامل معهم بموضوعية والمساهمة في حل كل المشكلات الخاصة بهم، كما اتفق المعلمون أيضا حول التقييم الخاص بالمسؤولين

ومدى مساهمة المعلم في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، وكذا نظام العقوبات الإدارية الخاصة بالمخالفين لقوانين المنظمة لعمل.

أما المحور الرابع والخاص بالعلاقة مع زملاء العمل، فقد جاءت قيمة T المحسوبة 0,334 في حين جاءت T الجدولية 2,045 وهو ما يدل أيضا على أن قيمة T المحسوبة اقل من قيمة T الجدولة، ما يعني عدم وجود فروق بين معلمي المعاقين سمعيا ومعلمي المعاقين بصريا في مجال العلاقة مع زملاء العمل، أي يوجد اتفاق بين معلمي الإعاقين حول تقدير الزملاء وتدخل الزملاء في شؤون بعضهم البعض، وكذا الانتقاد الموجه لمعلم من قبل الزملاء.

كما جاءت قيمة T المحسوبة 1,488 في حين جاءت قيمة T الجدول 2,045 وهذا على المحور الخامس المتعلق بالعلاقة مع التلاميذ، ما يدل دائما على أن قيمة T المحسوبة اقل من قيمة T الجدولية وهو ما يعني عدم وجود فروق بين معلمي الإعاقة السمعية ومعلمي الإعاقة البصرية في مجال العلاقة مع التلاميذ، أي هناك اتفاق بين معلمي الإعاقين حول تقدير التلاميذ، وكذا مشاركة التلاميذ في المناسبات، إضافة إلى التعامل مع التلميذ المعاق ومختلف المشاعر المرافقة لمعلم أثناء هذا التعامل.

ومن خلال كل هذا وما تم ملاحظته من النتائج الموضحة في الجدول فإن قيمة T المحسوبة جاءت اقل من قيمة T الجدولية وهذا على المقياس ككل، إذ بلغت قيمة T المحسوبة 1,289 في حين بلغت قيمة T الجدولية 2,045 أي لا يوجد فرق بين معلمي المعاقين سمعيا والمعلمين بصريا في مستوى التوافق المهني، بمعنى أن هناك اتفاق بين معلمي كل من الإعاقين السابقتين هذا على المجالات الخمسة لتوافق المهني والخاص بطبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقات مع المسؤولين والإدارة، العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع التلاميذ، وقد جاءت هذه النتائج لتنفي صحة الفرضية الثالثة بوجود فروق دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha=0,05$ في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تعزى لنوع الإعاقة المتعامل معها، وهذا ما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على لا توجد فروق دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha=0,05$ في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة المتعامل معها.

وقد جاءت هذه النتائج متفقة مع دراسة فحجان (2010) والذي أكدت على عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة المتعامل معها. ويمكن تفسير النتائج المتواصل إليها بعدم وجود تأثير لنوع الإعاقة المتعامل معها على التوافق المهني لمعلم التربية الخاصة كون كل من معلمي الإعاقة السمعية وكذا البصرية يخضعان لمنهج تعليمي

واحد والذي يشترك في محتواه مع المنهج العادي إذ يدرس نفس المنهج التعليمي لكل من المعاقين سمعيا وبصريا مع الأخذ بعين الاعتبار خصائص وحاجات كل إعاقه (سمعية بصرية على حدي). والاختلاف إن وجد في هذه الحالة فيمكن إرجاعه إلى التوافق والتفاعل بين الفرد وبيئة العمل، أي أن المعلم يقدم ويأخذ من بيئة عمله المتمحورة أساسا في المعاقين سمعيا وبصريا بغض النظر على نوع الإعاقة المتعامل معها، وهذا ما تأكده نظرية منيسوتا والتي ركزت على دور التفاعل والتوافق بين الفرد وبيئة العمل في تحقيق التوافق المهني بغض النظر على الفروق الشخصية للموظفين.

خلاصة:

مما تقدم نستنتج انه لا يوجد فروق في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تبعا لبعض المتغيرات الشخصية ، والتي تم حصرها في هذه الدراسة بكل من الجنس، الخبرة ونوع الإعاقة المتعامل معها، وهذا في بعض المدارس المتخصصة بالإعاقة السمعية والبصرية في البيئة الجزائرية، وهذا ما يفتح المجال أمام دراسات أخرى تعزز أو تنفي ما جاءت به الدراسة الحالية خاصة بالنظر الى عدد أفراد العينة حيث لا يمكن تعميم هذه النتائج إذ لم تتجاوز عينة الدراسة 31 معلم ومعلمة في التربية الخاصة، كما تعتبر الدراسة الحالية بمثابة انطلاق نحو الاهتمام بمعلم وأستاذ التعليم المتخصص والذي لم يحظى بالاهتمام الكافي ، حيث سجلنا نقص في الدراسات الخاصة به مما يدعوا للقيام ببحوث أكثر تعمقا وشمولية تقيس التوافق المهني للمعلم المختص فعليا ، وتهتم بالعوامل المؤثرة عليه، مما يضمن كفاءة وفعالية مطلوبة للمعلم أثناء تعامله مع فئة ذوي الاحتياجات الخاصة وبهذا نصل إلى تحقيق الهدف الاسمي في مجال التربية الخاصة المتمثل في الدمج الأكاديمي والمهني وكذا الاجتماعي لفئة المعاقين.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. السعيد سليمان عواشيرة. (15 03، 2015). رؤية مستقبلية في مجال تدريب معلم التربية الخاصة. (جامعة سطيف، المحرر) *مجلة الحقوق والعلوم الانسانية*، 8(1)، الصفحات 50-73.
2. الطاهر احمد كحطان . (2008). *مدخل الى التربية الخاصة*. عمان: دار وائل للنشر.
3. القاسم محمود مبارك بديع. (2001). *علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق*. الاردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
4. ايمان حسن كاظم، و عماد حسين المرشدي. (2009). التوافق المهني لذا موظفي كلية التربية الاساسية في جامعة بابل. (جامعة بابل، المحرر) *مجلة كلية التربية الانسانية* (1)، الصفحات 353-367.
5. سامي خليل فحجان. (2010). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لذا مهلي التربية الخاصة. *رسالة ماجستير غير منشورة*. الجامعة الاسلامية غزة، غزة، كلية التربية، فلسطين.
6. سفيان بوعطيط. (31 01، 2019). العوامل الديموغرافية و تأثيراتها على مستوى التوافق المهني للاستاذ الجامعي. (جامعة سكيكدة، المحرر) *مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية*، 10(5)، الصفحات 53-64.
7. ظلال محمود حليوي. (2014). دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني. *أطروحة دكتوراه غير منشورة*. جامعة حلب، حلب.
8. فرج عبد القادر طه. (2001). *علم النفس الصناعي والتنظيمي*. القاهرة: قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
9. قادري ابراهيم ، وزقعار فتحي. (28 12، 2020). الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي التعليم الابتدائي (دراسة ميدانية بولاية المسيلة). *مجلة الجامع في الدراسات النفسية و العلوم التربوية*، 5(2)، الصفحات 633-655.
10. محمد بن احمد الفوزان، و خالد بن ناهس الرقاص. (2009). *اسس التربية الخاصة الفئات- التشخيص-البرامج التربوية*. الرياض: العبيكان.
11. محمد محمود العطار. (27 04، 2019). اعداد معلم التربية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة (تصور مقترح). (جامعة الباحة، المحرر) *مجلة التربية الخاصة*، 8(1)، الصفحات 53-117.
12. محمد يوسف بدرية. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية الخاصة بمحافظة الداخلية. *رسالة ماجستير غير منشورة*. جامعة نزوي، الداخلية، عمان .
13. هدى سلام. (19 12، 2014). الادارة الصفية وعلاقتها بالتوافق المهني لاساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية. (جامعة سطيف2، المحرر) *مجلة العلوم الاجتماعية*، 11(2)، الصفحات 152-166.

14. هشام زروقة. (2017). الثقافة التنظيمية و علاقتها بالتوافق المهني. اطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة محمد خيضر، بسكرة.

ثانيا: المراجع باللغة الاجنبية

15. Heword, W. L. (2013). *Exeptional children an introduction to special education*. Ohio state: pearson education INC.
16. hornby, g. (2014). *Inclusive special education evidence-basedpractices disabilitieschildren with special needs and*. newyork: springer science andbusiness media.
17. Mills, D. (2020). *vocational evolution andwork adjestment service in vocational rehabilitation*. washinton, us: us departement halth education and wel far.
18. steven, D., & robert, W. (2005). *carreer Development and counselling*. new jersy: john wiley sonsInc.