

فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية

جولتان حسن حجازي*

تاريخ قبوله 2013/8/20

تاريخ تسلم البحث 2013/4/18

Self-Efficacy in Relation to Vocational Adjustment and Performance Quality among the Teachers of Resources Rooms in West Bank governmental Schools

Goltan Hijazi, Dept. of Psychology, Al -Aqsa University.

Abstract: The current study aimed at recognizing self-efficacy, vocational adjustment, and performance quality levels among teacher of resources rooms in the West Bank governmental schools besides identifying the nature of the relationship between the overall score and the dimensions of self-efficacy, vocational adjustment, and performance quality scales. The sample consisted of (45) teacher of resources rooms teachers working during the school year 2011-2012. Three self-developed scales (i.e. self-efficacy, vocational adjustment, and performance quality) were administered. The study results showed that while self-efficacy exceeded 80% as a supposed level, vocational adjustment and performance quality levels were lower than 80%. Moreover, the study revealed that there was a correlational relationship between the overall score and the dimensions of self-efficacy, vocational adjustment excluding social adjustment, and performance quality scales; there were statistically significant differences between the scores averages of high-self efficiency teachers and the scores averages of low-efficiency teachers in vocational adjustment and performance quality scales. **(Keywords:** Self Efficacy, Occupational Adjustment, Performance quality, Resources rooms teachers).

وبالرغم من أن العمل مع ذوي الإعاقة يأتي في مقدمة المهن التي يمكن أن تخلق مشاعر الإحباط لدى العاملين لما تقتضيه هذه المهن من متطلبات مع فئات متنوعة من الأشخاص غير العاديين الذين يعانون من الإعاقات، وبالرغم من مصادر الضغوط المتعددة لدى معلمي التربية الخاصة، فقد ينجح هؤلاء في أداء أدوارهم رغم كل الضغوط التي يواجهونها، ويتطلب هذا من معلم التربية الخاصة امتلاك قدرات، ومهارات تؤهله لأداء دوره في تعليم هذه الفئة بما يساعدهم على التغلب على إعاقاتهم، ومواجهة مشكلاتهم النفسية، والاجتماعية، والأكاديمية، وبما يساعدهم على التكيف مع نوع الإعاقة أيضاً، وإكسابهم طرقاً جديدة للتعامل مع الآخرين.

ملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات، ومستوى التوافق المهني، وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية، والأبعاد لمقاييس فاعلية الذات، والتوافق المهني، وجودة الأداء. وتكونت عينة الدراسة من (45) معلمة من معلمات غرف المصادر خلال العام الدراسي 2011/2012م، واستخدمت الدراسة ثلاثة مقاييس لفاعلية الذات، والتوافق المهني، وجودة الأداء من إعداد الباحثة. وانتهت النتائج إلى أن مستوى فاعلية الذات يزيد عن 80% كمستوى افتراضي، وأن مستوى التوافق المهني، ومستوى جودة الأداء يقل عن مستوى 80% كمستوى افتراضي، كما انتهت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الدرجة الكلية، وأبعاد مقياس فاعلية الذات، والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس التوافق المهني ما عدا التوافق الاجتماعي، والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس جودة الأداء، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعات الفاعلية الذاتية ومنخفضات الفاعلية الذاتية على مقياس التوافق المهني، ومقياس جودة الأداء. (الكلمات المفتاحية: فاعلية الذات، التوافق المهني، جودة الأداء، معلمات غرف المصادر).

مقدمة: أضحت رعاية ذوي الحاجات الخاصة، وتعليمهم بما يتلاءم مع قدراتهم، وإمكاناتهم ضرورة حتمية، واستراتيجية مهمة من استراتيجيات التنشئة في الوقت الحالي، باعتبار أن لهم الحق في الحصول على فرص تعليمية عادلة تتوافق مع ظروفهم؛ وفقاً لما نصت عليه الاتفاقات، والمواثيق الدولية. ويعدّ العمل في مجال التربية الخاصة من الأعمال التي تتطلب جهوداً خاصة من العاملين، وخاصة المعلمين؛ نظراً للطبيعة الخاصة للمتعلمين غير العاديين الذين يقدمون لهم الخدمات، ونظراً لما يواجهونه من مشكلات، وتحديات، وضغوطات.

وقد أكد العديد من الدراسات مثل (Brady & Woolfson, 2008; Voltz, Sims, Nelson, & Bivens, 2008; Lazauras, 2006) على أن معلمي التربية الخاصة أكثر تعرضاً لضغوط العمل من المعلمين العاديين. كما أكدت الدراسات على تعدد مصادر الضغوط التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة في فلسطين، ويتمثل أهمها في: تدني الدخل، والسمات الشخصية للمتعلم، والعلاقات مع الأهالي والعلاقة مع الإدارة، والمنهاج، النمو المهني، والمكانة الاجتماعية، وظروف العمل مع المعاقين، وأعباء العمل، والعلاقة مع الزملاء (الكخن، 1997).

* قسم علم النفس، جامعة الأقصى.

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، اربد، الأردن.

ونتاجات تعلّم طلبتهم (Ross & Gray, 2004) . وتشير الفعالية الذاتية للمعلمين إلى أحكام المعلم حول قدرته على تنظيم المخططات التعليمية للحصول على النتائج المطلوبة من تعليم الطلبة؛ حتى أولئك الطلبة الذين يوسمون بأنهم صعبو المراس ويستقي المعلمون فعاليتهم الذاتية من أربعة مصادر، يساهم كل منها في بناء فعالية المعلم بطريقة مميزة وفريدة، وتتمثل مصادر الفعالية الذاتية للمعلم في :

- إنجازات الأداء: ويشير إلى نجاح المعلم المتكرر في إنجاز المهمات التي كُلف بها مسبقاً، مما يولد لديه شعوراً إيجابياً حول قدرته على إتمام المهمات المتشابهة بنجاح (Bandura, 1997).

- الخبرات البديلة Vicarious Experience: وتشير إلى مقدرة المعلم على تعلم سلوك جديد من خلال ملاحظته لسلوك النماذج الاجتماعية التي يتعايش معها (Giallo & Little, 2003).

- الإقناع اللفظي Verbal Persuasion : ويشير إلى الرسائل اللفظية التي يتلقاها المعلمون حول قدراتهم (Hoy, 2000).

- الاستثارة الانفعالية Emotional Arousal: تساهم الاستثارة الانفعالية في رفع مستوى الفعالية الذاتية إذا كان متوسطاً، ويخفضها إذا كان شديداً (Hoy, 2000) .

ويرتبط التوافق المهني بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهري في حياة الإنسان؛ لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة، ويربطه بالمجتمع، وفيه يجد فرصة كبيرة؛ للتعبير عن ميوله واستعداداته، وقدراته، وطموحاته، ويتحقق ذلك بالإنجاز، وتقدير المسؤولية، والرضا عن ظروف العمل، والعمل ذاته، والأجر، والإشراف، والترقية (المشعان، 1993). ويتضمن التوافق المهني الرضا عن العمل، وإرضاء الآخرين فيه، والاختيار المناسب للمهنة عن قدرة وإقناع شخصي، والاستعداد علماً وتدريباً للدخول فيها، والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح (زهران، 1985). كما يتضمن توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، ومع التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل مع مرور الزمن، وتوافقه مع زملائه، وتوافقه مع متطلبات العمل وظروفه، وتوافقه مع قدراته الخاصة (مرسي، 1985).

إنّ التوافق المهني هو محصلة عناصر العمل مثل: الأجر، ومحتوى العمل، وفرص الترقية، والإشراف، وجماعة العمل، وساعات العمل، وظروفه (عاشور، 1983). فالمعلم المتوافق مهنيّاً أكثر رضا عن عمله، وأكثر إنتاجية، وحماساً، واستغراقاً فيه، وأكثر مشاركة في النشاطات المدرسية، وأكثر تفاعلاً مع رؤسائه، وزملائه، وتلاميذه (القريطي، 1996).

إنّ التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة سمةٌ قد لا تتحقق بسهولة؛ نظراً لطبيعة العمل في هذه المهنة، وطبيعة المهام،

إنّ نجاح معلم التربية الخاصة في مهنته يعتمد إلى حدٍ كبير على مقومات، وقدرات تميزه عن غيره، حيث إنّ معرفته، وتقديره بوجود هذه القدرات لديه تؤهله لهذا الدور القيادي، وتساعد في التعامل مع تلك الفئات الخاصة (عبد العزيز و اليوسفي، 2000)، وهذا ما يُعبّر عنه بالفعالية الذاتية التي يعرفها باندورا على أنها: معتقدات الفرد بشأن قدرته على تنظيم الأفعال المطلوبة لإدارة المواقف المستقبلية، وتنفيذها (Bandura, Self- Efficacy in Changing, 1995).

وتعدّ فاعلية الذات إحدى موجهات السلوك، فالفرد الذي يؤمن بقدرته يكون أكثر نشاطاً وتقديراً لذاته، ويمثل ذلك مرآة معرفية للفرد، وتشعره بقدرته على التحكم في البيئة؛ حيث تعكس معتقدات الفرد عن ذاته قدرته على التحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة (المزروع، 2007).

وللفعالية الذاتية علاقة إيجابية بالإنجاز في المجالات المختلفة، وتعتبر مثيراً مهماً لدافعية الفرد لمواجهة مشكلاته وضغوطاته، بما يساهم في تحقيق أهدافه، فالسلوك الإنساني يعتمد بشكل أساسي على ما يعتقده الفرد عن فعاليته وتوقعاته عن مهاراته السلوكية المطلوبة للتعامل الناجح ، والكفؤ مع أحداث الحياة (Bandura, 1997).

إنّ فاعلية الذات تُعدّ من أهم ميكانيزمات القوى الشخصية لدى الأفراد؛ حيث تمثل مركزاً هاماً في دافعية الأفراد للقيام بأي عمل أو نشاط، إذ تساعد الفرد على مواجهة الضغوط التي تعترضه في مراحل حياته المختلفة (صالح، 1993).

وتؤثر فاعلية الذات في أنماط التفكير بحيث قد تصبح معينات ذاتية، أو معوقات ذاتية، ويؤثر إدراك الأفراد لفاعلية الذات على أنواع الخطط التي يضعونها، فالذين لديهم إحساس مرتفع بفاعلية الذات يضعون خططاً ناجحة، والذين يحكمون على أنفسهم بعدم فاعلية الذات أكثر ميلاً للخطط الفاشلة ، والأداء الضعيف ، والإخفاق المتكرر (Bandura, 1989) .

وقد حدد باندورا ثلاثة أبعاد لفاعلية الذات تختلف معتقدات الفرد عن فعاليتها الذاتية وفقاً لها، وهي: قدر الفعالية Magnitude: وتشير إلى مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات، والمواقف المختلفة (أبو هاشم، 1994). والعمومية Generality: وتشير إلى انتقال فعالية الذات من موقف ما إلى مواقف مشابهة (Bandura, 1977). والقوة أو الشدة Strength : وتشير إلى قدرة اعتقاد أو شدته، أو إدراك الفرد أنّ بإمكانه أداء المهام، أو الأنشطة موضوع القياس (الزيات، 2001) .

وتعدّ الفعالية الذاتية للمعلمين جزءاً لا يتجزأ من فاعليتهم كأفراد، فالفاعلية الذاتية نظام معقد من عواطف المعلمين، واتجاهاتهم، وقيمهم، واعتقاداته (Knoblauch, 2004)، وتؤدي إلى تكوين اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو العملية التعليمية،

من الصف الأول حتى الرابع الأساسي. ودعماً لسياسة التعليم الجامع تبنت الوزارة عام 2004 مشروع غرف المصادر بالتعاون مع المؤسسة السويدية للإغاثة الفردية (سوار)، حيث تم تأسيس (35) غرفة مصادر، وتمّ تعيين (35) معلماً للعمل داخل غرف المصادر، وتمّ التوسع في بنائها؛ ليلبلغ عددها في العام 2012 (50) غرفة موزعة على مختلف محافظات الضفة الغربية.

وقد اهتم الباحثون بدراسة متغيرات الدراسة الحالية، حيث هدفت دراسة أديبومي، وأوليفنك، وأوليميسي (Adebomi, Olufunke, & Oluyemisi, 2012) إلى دراسة الرضا المهني، وفاعلية الذات كمنبئ على الالتزام المهني لدى معلمي التربية الخاصة في ولاية أوهايو. وتكونت عينة الدراسة من (250) معلماً. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين الرضا المهني، وكلّ من الالتزام المهني، وفاعلية الذات، كما كشفت عن أنّ وجود الرضا المهني، وفاعلية الذات مجتمعين يعدّ مؤشراً، ومنبئاً بالالتزام عالٍ بالوظيفة.

وقام فورس (Voris, 2011) بدراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين فاعلية الذات والرضا الوظيفي وبين نوع الشهادة لدى معلمي التربية الخاصة حديثي الخبرة (0-5 سنوات). وتكونت عينة الدراسة من (222) معلماً. وانتهت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين فاعلية الذات لمعلم التربية الخاصة، وبين زيادة تحصيل الطلبة، كما كشفت النتائج أنّ فاعلية الذات، والرضا المهني هو أقل لدى المعلمين حديثي الخبرة.

وهدف دراسة الخلايلة (2011) إلى التعرف على الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء، ومعلماتها في ضوء بعض المتغيرات. وتكونت عينة الدراسة من (401) معلم، ومعلمة. وتوصلت النتائج إلى ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية للمعلمين، ووجود فروق في مستوى الفاعلية الذاتية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

وقام فحجان (2010) بدراسة التوافق المهني، والمسئولية الاجتماعية، وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة في محافظات غزة. وتكونت عينة الدراسة من (287) معلماً ومعلمة تربية خاصة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى كلّ من التوافق المهني، ومرونة الأنا لدى أفراد العينة فوق المتوسط، ومستوى المسئولية الاجتماعية عالٍ.

وهدف دراسة حسونة (2009) إلى التعرف على الفاعلية الذاتية، وعلاقتها بمتغيرات الجنس، والتخصص لدى معلمي العلوم للمرحلة الأساسية قبل الخدمة. وتكونت عينة الدراسة من (194) معلماً. وانتهت النتائج إلى أنّ درجة الفاعلية الذاتية لدى المعلمين كبيرة، وهي أعلى لدى المعلمات، ولدى خريجي القسم العلمي في الثانوية العامة.

وأجرت أبو غالي، وبسيسو (2009) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني، وأساليب إدارة الصراع

والمسئوليات، والتحديات المرتبطة بها. ويؤكد برونيل، وزملاؤه (Brownell, Smith, Menellis, & Lenk, 1995) على أنّ بقاء معلم التربية الخاصة في عمله يتأثر غالباً بخصائص بيئة العمل، وتأثيرها عليه.

وتعدّ غرف المصادر إحدى الأساليب الحديثة التي شاع استخدامها في التربية الخاصة؛ بهدف تقديم الخدمات للطلبة المعاقين مع وجودهم في المدارس العادية (الشخص و الدماطي، 1992). وقد ظهرت غرف المصادر في المدارس العادية؛ نتيجة للانتقادات التي وُجّهت لمراكز التربية الخاصة النهارية، ونتيجة تغير النظرة السلبية إلى الإيجابية نحو المعاقين (كوافحة و عبد العزيز، 2003).

ويشير مفهوم غرف المصادر إلى تلك الصفوف الملحقة بالمدارس العادية، وهي متخصصة بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، يقضي هؤلاء الطلبة جزءاً من يومهم الدراسي داخل هذه الغرفة، ويتلقون برامج تعليمية مشتركة في الصفوف العادية، وفي المدرسة نفسها مع زملائهم من الطلبة العاديين، حيث يساعد ذلك على زيادة فرص التفاعل الاجتماعي، والتربوي بين العاديين، وذوي الاحتياجات الخاصة (كوافحة و عبد العزيز، 2003).

وقد ساهمت غرف المصادر في توفير فرص تعليمية متكافئة للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة دون التعرض للإحباطات، والمحاولات غير الناجحة التي تجعلهم أقلّ قبولاً لدى مدرسيهم، وأقرانهم، وربما والديهم (باكرمان، 2002)، كما يتيح برنامج غرف المصادر لذوي الاحتياجات الخاصة الدراسة التواجد مع أقرانهم العاديين بالمدارس والصفوف العادية، ومن ثمّ الاحتكاك بهم، والتفاعل معهم، ويوفر لهم فرصاً لتلقي التعليم المتخصص الملائم لنوعية إعاقاتهم، ومن سلبياته صعوبة توفير غرف مصادر بجميع المدارس العادية؛ مما يضطر الطفل ذو الاحتياجات الخاصة للانتقال؛ للوصول إلى مدرسة يتوفر بها غرفة مصادر (القريطي، 1996).

وتتطلب غرف مصادر التعلم أن يكون المعلم مختصاً بدرجة علمية في التربية الخاصة، أو صعوبات التعلم، ويتمتع بقدرات عالية، ومهارات تمكنه من التعامل، والتواصل مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم، ومعالجة نقاط الضعف الموجودة لدى هؤلاء الطلبة. وتتحدد مهام معلم غرف المصادر في تقييم الحالات، وتشخيص مستوياتها، ومعرفة احتياجاتها التربوية، والأكاديمية، وتحديد البرنامج التربوي الفردي، والجماعي، والأنشطة المصاحبة له، ثم تنفيذه، وتقويمه.

وفي إطار تبني وزارة التربية والتعليم الفلسطينية لسياسة التعليم للجميع التي هدفت إلى توفير فرص الالتحاق لجميع الأطفال في سن (6-15) سنة بمن فيهم ذوي الاحتياجات الخاصة، اعتمدت الوزارة سياسة التعليم الجامع منذ عام 1997؛ سعياً لدمج هؤلاء الطلبة ضمن النظام التعليمي العام مستهدفاً طلبة المرحلة الأساسية

وهدف دراسة عبد الجبار (2004) إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، ومعلمي التعليم العام، وتكونت عينة الدراسة من (251) معلماً، وانتهت النتائج إلى أن مستوى التوافق المهني أعلى لدى معلمي التعليم العام منه لدى معلمي التربية الخاصة (فحجان ، 2010).

وقام بولتون (Boulton, 2003) بدراسة الفاعلية الذاتية للمعلمين، وعلاقتها بدرجة تقبل الطلاب للمعلم، وبقدرة المعلمين على استخدام الاستراتيجيات، وتكييفها مع البيئة الصفية، ومع الطلبة ذوي صعوبات التعلم. وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (187) معلماً من معلمي الصفوف الخمسة الأولى في ولاية لوزيانا. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة قوية بين الفاعلية الذاتية، وتقبل الطلبة للمعلمين، وعلاقة متوسطة بين الفاعلية الذاتية، وقدرة المعلمين على استخدام الاستراتيجيات، وتكييفها مع البيئة الصفية، ومع الطلبة ذوي صعوبات التعلم.

وقام تشانن-موران وولفوك (Tschannen-Moran & Woolfolk, 2002) بدراسة الفاعلية الذاتية، وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وذلك على عينة مكونة من (255) معلماً ومعلمة من المعلمين العاملين في ولاية أوهايو. وتوصلت النتائج إلى ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية لدى المعلمين، ووجود فروق في مستوى الفاعلية الذاتية؛ لصالح ذوي الخبرة العالية، ومعلمي المدارس الابتدائية.

وأجرى ستمين لوري ولوب (Stempien & Loep, 1999) دراسة لمقارنة التوافق المهني بين معلمي التربية الخاصة، ومعلمي التعليم العام على عينة تكونت من (116) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن مستوى التوافق المهني أقل لدى معلمي التربية الخاصة عنه لدى معلمي التعليم العام.

ويمراجعة الدراسات التي سبق عرضها، يتضح إجماعها على أهمية فاعلية الذات في تحسين دافعية الفرد، وصحته النفسية، وتوافقه بشكل عام، وزيادة إنجازه، كما يتضح وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين فاعلية الذات والتوافق والالتزام المهني، وقد اختلفت نتائج الدراسات السابقة حول تأثير بعض المتغيرات؛ كسنوات الخبرة، والعمر، والجنس، والتخصص على كل من فاعلية الذات، والتوافق المهني.

وقد تميزت الدراسة الحالية في موضوعها وعينتها، حيث لم تعثر الباحثة على دراسة شبيهة بالدراسة الحالية؛ من حيث دراستها للعلاقة بين فاعلية الذات، والتوافق المهني، وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر، وذلك في حدود علم الباحثة في إطار ما توافر لها من دراسات؛ كما تميزت في اعتمادها على مرشدي التعليم الجامع في تقييم جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر. وأفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إعداد المقاييس المستخدمة في الدراسة، وفي صياغة فرضياتها وأهدافها، وتفسير نتائجها.

لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة. وتكونت عينة الدراسة من (120) مديراً ومديرة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى جيد من التوافق المهني لدى مديري المدارس الثانوية، ووجود فروق دالة بين مرتفعي التوافق المهني ومنخفضيه في استخدام أساليب التعاون، والتسوية لصالح مرتفعي التوافق المهني.

وقام تشييونغ (Cheung, 2008) بدراسة مقارنة بين الفاعلية الذاتية في هونغ كونغ لمعلمي المدارس، ومعلمي المدارس في شنغهاي. وتكونت عينة الدراسة من (725) معلماً في هونغ كونغ، و(575) معلماً من شنغهاي. وتوصلت النتائج إلى ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية لدى معلمي شنغهاي عنه لدى معلمي هونغ كونغ، وهي أعلى لدى المعلمات، ولدى ذوي الخبرة العالية.

وهدف دراسة بلاكبورن وروبسون (Blackburn & Robinson, 2008) إلى تحديد العلاقة بين الفاعلية الذاتية، والرضا المهني لدى المعلمين، وذلك على عينة مكونة من (80) معلماً في ولاية كنتاكي. وانتهت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين الفاعلية الذاتية، ودرجة الرضا الوظيفي لديهم، ووجود فروق دالة في مستوى الفاعلية الذاتية، تعزى للخبرة لصالح ذوي الخبرة العالية.

وقام إبراهيم (2005) بدراسة الفاعلية الذاتية، وعلاقتها بالفاعلية المهنية، والضغط النفسي المرتبطة بمهنة التعليم، والمعتقدات التربوية لمعلمي المراحل الدراسية، وطلبة كليات إعداد المعلمين في السعودية. وتكونت عينة الدراسة من (200) معلم، وطالب. وانتهت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين الفاعلية الذاتية، والفاعلية المهنية والمعتقدات التربوية، وعلاقة عكسية بين الفاعلية المهنية، والضغط النفسي للمعلمين، ووجود فروق في مستوى الفاعلية الذاتية، والفاعلية المهنية، والضغط النفسي، والمعتقدات التربوية؛ لصالح معلمي المرحلة الابتدائية.

وقام جبالو وليتل (Giallo & Little, 2003) بدراسة أثر الخبرة التدريسية، وإعداد المعلمين على الفاعلية الذاتية للمعلمين، وقدرتهم على الإدارة الصفية. وتكونت عينة الدراسة من (54) معلماً من المدارس الابتدائية، و(25) طالباً من كلية إعداد المعلمين في أستراليا. وانتهت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الفاعلية الذاتية للمعلمين، واستخدامهم لأساليب الإدارة الصفية الناجحة، كما أشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية لدى المعلمين ذوي الخبرة العالية.

وأجرى عيسى (2004) دراسة؛ لفحص العلاقة بين التوافق المهني، والاحتراف الوظيفي على عينة مكونة من (105) معلمة من معلمات رياض الأطفال. وانتهت النتائج إلى أن درجات التوافق المهني لدى المعلمات يتسم توزيعها بالاعتدال، ولم تكشف النتائج عن وجود فروق في التوافق المهني تعزى للعمر، أو سنوات الخبرة، أو المؤهل، أو المنطقة التعليمية.

مشكلة الدراسة:

انطلاقاً من أن شخصية المعلم، ومهارته، وفعاليته الذاتية من العوامل الرئيسة التي تسهم في نجاح العملية التعليمية بصفة عامة، ومعلم التربية الخاصة بصفة خاصة، وانطلاقاً من عمل الباحثة، ومتابعتها في الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة في وزارة التربية والتعليم، واطلاعها على المشكلات، والتحديات التي تواجهها معلمات غرف المصادر، جاءت هذه الدراسة لتقدم صورة جلية عن مستوى الفاعلية الذاتية، وعلاقتها بالتوافق المهني، وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، يفيد منها القائمون على العملية التربوية في توظيف نتائجها ضمن برامجها، وخططها التطويرية، وذلك بتضمينها الاستراتيجيات الهادفة؛ لتعديل المعتقدات التي تمتلكها المعلمات عن فاعليتهن الذاتية بما يكفل تحسين الممارسات العملية؛ مما يؤدي إلى تطوير العملية التربوية؛ لذا تحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات الآتية:

1- هل يزيد مستوى فاعلية الذات لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية عن 80% كمستوى افتراضي؟

2- هل يزيد مستوى التوافق المهني لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية عن 80% كمستوى افتراضي؟

3- هل يزيد مستوى جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية عن 80% كمستوى افتراضي؟

4- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مقياس فاعلية الذات وكل من مقياس التوافق المهني، ومقياس جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية في فاعلية الذات (مرتفعات، منخفضات) على مقياس التوافق المهني، ومقياس جودة الأداء؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات، ومستوى التوافق المهني، وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية، وأبعاد مقياس فاعلية الذات، والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس التوافق المهني، والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، وتحديد طبيعة الفروق بين متوسطات درجات معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعات الفاعلية الذاتية، ومنخفضات الفاعلية الذاتية على مقياس التوافق المهني، ومقياس جودة الأداء.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في:

1- تعدد الدراسة الحالية من الدراسات الأولى في المجتمع الفلسطيني التي تتناول فئة الدراسة الحالية، ومتغيراتها حسب علم الباحثة.

2- ترجع أهمية الدراسة إلى أهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو فعالية الذات التي أكدت الدراسات على أهميتها في تشكيل سلوك الفرد، وتفعيل أدائه باعتبارها أحد موجهات السلوك الإنساني، حيث تتحدد في ضوءها أنشطته السلوكية ومقدار الجهد الذي يبذله؛ لإنجاح هذه الأنشطة رغم العوائق التي قد تعترضه، وتواجهه.

3- كما تنبع أهمية الدراسة من تناولها لمتغيرين هامين، وهما: جودة الأداء، والتوافق المهني، وهما متغيران يعكسان مدى نجاح معلمة غرف المصادر في تحقيق الأداء الناجح، ومدى تقديمها للخدمات للطلاب بشكل ناجح، فالتوافق المهني يشكل دافعاً للفرد للإنجاز، ويزيد من مرونته في مواجهة الإحباط الذي تواجهه في العمل، ويجعله أكثر إدراكاً للتحديات، والعوائق ومواجهتها.

4- تلقي الدراسة الضوء على الدور الذي تلعبه معلمات غرف المصادر، وهو دور ما زال مجهولاً لكثير من المعنيين في المؤسسات الرسمية، وغير الرسمية، بما يمكن من رسم السياسات، والاستراتيجيات اللازمة؛ لتطوير العمل، وتحسين ظروفه.

5- ستسهم الدراسة في توفير الأرضية اللازمة -من خلال البيانات التي ستوفرها - لبناء استراتيجيات، وبرامج لتحسين مستوى الفاعلية الذاتية، وتنميتها لدى فئة الدراسة، وغيرها من الفئات ذات العلاقة. ويمكن أن تشكل نتائج الدراسة فرصة لإفادة القائمين على استراتيجية تأهيل المعلمين وتدريبهم؛ لتضمينها برامج، ومداخل؛ لتعديل معتقدات المعلمين حول فاعليتهم، وتعديلها بما يؤدي إلى تطوير العملية التربوية.

مصطلحات الدراسة:

- فاعلية الذات: Self Efficacy

أحكام الفرد، أو توقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض، وتنعكس تلك التوقعات على اختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء، والجهد المبذول، ومواجهة الصعوبات، وإنجاز السلوك (Bandura, 1977).

وتعرفها الباحثة بأنها: معتقدات، وأحكام تمتلكها معلمة غرف المصادر حول قدراتها وإمكاناتها؛ مما يؤدي إلى توظيفها بشكل يساهم في تأدية المهام، أو الأنشطة المتعددة، والمتسلسلة المطلوبة في أي موقف؛ لإتمام العمليات اللازمة لتحسين قدرات طلاب غرف المصادر، وبما يؤدي إلى تحفيزهم على التعلم.

الباحثة، وبالأسابيب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج، وتفسيرها.

إجراءات الدراسة:

تتناول الباحثة وصفاً مفصلاً للإجراءات التي اتبعت في تنفيذ الدراسة، وفيما يلي عرضٌ لها.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي تحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقة بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية خلال العام الدراسي 2012/2011، والبالغ عددهم (48)، منهم: (45) معلمة، و(3) معلمين.

عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على (45) معلمة من معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية خلال العام الدراسي 2012/2011، وقد تم اختيارهن بطريقة قصدية لأنهن يشكلن جميع معلمات غرف المصادر العاملات في المدارس الحكومية في الضفة الغربية خلال العام الدراسي 2012/2011، وتتراوح أعمارهن بين 24- 45. وقد تم تطبيق مقياس فعالية الذات ومقياس التوافق المهني عليهن، كما تم اختيار (16) من مرشدي التعليم الجامع المشرفين على هؤلاء المعلمات من مختلف مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية لتقييم جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر.

أدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة ثلاث أدوات من إعداد الباحثة، وفيما يلي وصفٌ لها:

أولاً- مقياس فعالية الذات:

بعد الاطلاع على الدراسات، والمقاييس المتعلقة بموضوع الدراسة، ومنها: مقياسي (العلي & سحويل 2006, Sherer, et al., 1982)، تمّ بناء المقياس بصورته الأولية؛ مكوناً من (46) فقرة؛ تغطي الجوانب المتضمنة في المقياس كافة.

وصف المقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (42) فقرة، موزعة على ثلاثة أبعاد، هي:

* المبادرة: ويشتمل على الفقرات من 1-14. مثال(5-لي دور مهم ومؤثر في المجتمع).

وتعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها الدرجة التي تحصل عليها معلمة غرف المصادر على مقياس فعالية الذات المستخدم في الدراسة.

- التوافق المهني: Occupational Adjustment

يعرفه هيجان(2004، 97) بأنه: "العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد؛ من أجل التكيف، والانسجام بينه وبين المهنة، أو الوظيفة التي يؤديها بينه، وبين بيئة العمل".

وتعرفه الباحثة بأنه: نجاح معلمة غرف المصادر في تحقيق التكيف بينها، وبين بيئة عملها من خلال العمل مع الطلاب ذوي الإعاقة، وشعورها بالرضا عن مكانة مهنتها في المجتمع، وعلاقتها مع ذوي الطلاب، وزملائها، ومسئولياتها في العمل.

وتعرفه الباحثة إجرائياً: بأنها الدرجة التي تحصل عليها معلمة غرف المصادر على مقياس التوافق المهني المستخدم في الدراسة.

- جودة الأداء: Performance quality

تعرفها الباحثة بأنها: قدرة معلمة غرف المصادر على اكتساب جملة من الخصائص والصفات والمعايير، والتي من خلالها تستطيع أداء مهامها بصورة تركز على الكشف عن إمكانات وقدرات الطلاب، وتوظيفها وتنميتها، بما يساهم في رفع مستواهم الأكاديمي، ويمكنهم من مواجهة مشكلاتهم، وتقديم حلول لها.

وتعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها الدرجة التي تحصل عليها معلمة غرف المصادر على مقياس جودة الأداء المستخدم في الدراسة.

- معلمات غرف المصادر: Resources rooms teachers

هن المعلمات اللواتي يقمن بالتدريس، والتأهيل، والتدريب، والإرشاد للطلبة ذوي صعوبات التعلم داخل غرف المصادر في المدارس الحكومية التي تتوفر فيها غرف مصادر، واللاتي اقتصرن عليهن الدراسة الحالية.

- غرفة المصادر: Resources rooms

طبقاً لتعريف وزارة التربية والتعليم الفلسطينية (2005) فإن غرفة المصادر هي غرفة صفية ملحقة بالمدرسة العادية تكون مجهزة بما يلزم من وسائل وألعاب تربوية، وأثاث مناسب، يعمل فيها معلم تربية خاصة مُدرِّباً تدريبيّاً خاصّاً؛ للعمل مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، يقضي الطلبة جزءاً من يومهم الدراسي فيها لدراسة اللغة العربية، والرياضيات، ويدرس باقي المقررات في الصف العادي مع زملائه العاديين.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بفاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية في العام الدراسي 2012-2011، كما تتحدد بالمنهج الوصفي المستخدم في الدراسة، وبعينة مكونة من (45) معلمة من معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، وبالأدوات المستخدمة فيها، وهي: مقياس فاعلية الذات، ومقياس التوافق المهني، ومقياس جودة الأداء من إعداد

الثبات بعد التعديل (0.89)، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، والجدول رقم (3) يبين ذلك.

جدول 3: ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط النصفية	0.8
معامل سبيرمان براون (2r/r+1)	0.89

ثانياً- مقياس التوافق المهني

بعد الاطلاع على الدراسات المتعلقة بالموضوع، والمقاييس المرتبطة به، ومنها دراسة عبد المنعم (1998)، ودراسة أبوغالي، وبسيسو (2009)، تم بناء المقياس بصورته الأولية مكوناً من (50) فقرة تضمنت الجوانب الأساسية للمقياس.

وصف المقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (42) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد، وهي:

* الرضا المهني الذاتي: ويشتمل على 11 فقرة، هي: (1، 2، 4، 5، 6، 10، 13، 19، 20، 38، 39). مثال (1- عملي شاق ومرهق).

* التوافق الاجتماعي: ويشتمل على (12) فقرة، هي: (12، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31). مثال (12-لدي صعوبة في التعامل مع طلابي).

* التوافق الانفعالي: ويشتمل على (10) فقرات، وهي: (3، 8، 7، 9، 11، 14، 15، 16، 17، 18). مثال (17- احترم مشاعر طلابي).

* التطور المهني: ويشتمل على (9) فقرات، وهي: (32، 33، 34، 35، 36، 37، 40، 41، 42). مثال (37-لدي القدرات والإمكانات التي تؤهلني للعمل).

تصحيح المقياس:

يتم تصحيح فقرات المقياس وفق سلم متدرج خماسي: (دائماً، غالباً، أحياناً، قليلاً، نادراً) أعطيت الأوزان التالية: (5-4-3-2-1) للعبارة الموجبة، والعكس للعبارة السالبة، وهي العبارات من 1-13.

صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس بالطرق التالية:

- صدق المحكمين: تم عرض المقياس بصورته الأولية على سبعة من المتخصصين في علم النفس، والصحة النفسية؛ لتقييم مدى ملاءمة عبارات الاختبار، وتمثيلها للجوانب المتضمنة؛ وذلك لتعديل ما يروونه مناسباً على فقرات المقياس، وقد تم استبعاد 8 فقرات؛ لعدم اتفاق المحكمين بشأنها، واعتماد الفقرات التي كانت موافقة المحكمين عليها (90%)، وأصبح المقياس مكوناً من (42) فقرة.

- صدق الاتساق الداخلي: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلمة من معلمات غرف المصادر، وتم

* المجهود: ويشتمل على الفقرات من 15-28. مثال (18-أحد المشكلات والصعوبات التي تواجهني).

* المثابرة: ويشتمل على الفقرات من 29-42. مثال (30-أحقق أهدافي مهما كانت صعبة وبعيدة).

تصحيح المقياس:

يتم تصحيح المقياس؛ وفق سلم متدرج ثلاثي (ينطبق دائماً، ينطبق أحياناً، لا ينطبق) أعطيت الأوزان التالية (3-2-1).

صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس بالطرق الآتية:

* صدق المحكمين: تم عرض المقياس بصورته الأولية على سبعة من المتخصصين في علم النفس، والصحة النفسية؛ للتعرف على مدى ملاءمة عبارات الاختبار، وتمثيلها للجوانب المتضمنة، ولتعديل ما يروونه مناسباً على فقرات المقياس، وقد تم استبعاد (4) فقرات؛ لعدم اتفاق المحكمين بشأنها، واعتماد الفقرات التي كانت موافقة المحكمين عليها (90%)، وأصبح المقياس مكوناً من (42) فقرة.

* صدق الاتساق الداخلي: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلمة من معلمات غرف المصادر، وتم عمل تحليل للمفردات، وحساب معامل الارتباط بين أبعاد المقياس والمقياس ككل، وكانت جميع معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس، والمقياس ككل دالة إحصائية وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، والجدول رقم (1) يبين ذلك .

جدول 1: معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس فاعلية الذات والمقياس ككل

البعد	معامل ارتباط بيرسون	الدالة
المبادرة	0.77	دال عند 0.01
المجهد	0.88	دال عند 0.01
المثابرة	0.89	دال عند 0.01

ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس باستخدام:

* معامل ألفا كرونباخ: تم حساب ثبات المقياس ككل، وما يتضمنه من عناصر، وذلك باستخدام معامل ألفا كرونباخ؛ وجاءت قيم الثبات عالية وتشير إلى صلاحية استخدام المقياس، والجدول رقم (2) يبين ذلك.

جدول 2: قيم الثبات حسب ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس فاعلية الذات والمقياس ككل

البعد	قيمة معامل الثبات
المبادرة	0.836
المجهد	0.76
المثابرة	0.71
المقياس ككل	0.92

* طريقة التجزئة النصفية: تم حساب معامل الارتباط بين درجة النصف الأول، ودرجة النصف الثاني من الدرجات، وبلغ معامل

عمل تحليل للمفردات، وحساب معامل الارتباط بين أبعاد المقياس والمقياس ككل، وكانت جميع معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والمقياس ككل دالة إحصائية وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، والجدول رقم (4) يبين ذلك:

جدول 4: معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التوافق النفسي والمقياس ككل

البعد	معامل ارتباط بيرسون	الدالة
الرضا المهني الذاتي	0.86	دال عند 0.01
التوافق الاجتماعي	0.62	دال عند 0.01
التوافق الانفعالي	0.84	دال عند 0.01
التطور المهني	0.73	دال عند 0.01

ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس باستخدام:

- **معامل ألفا كرونباخ:** تم حساب ثبات المقياس ككل، وما يتضمنه من عناصر، وذلك باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت قيم الثبات عالية، وتشير إلى صلاحية استخدام المقياس، والجدول رقم (5) يبين ذلك.

جدول 5: قيم الثبات حسب ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس التوافق النفسي والمقياس ككل

البعد	قيمة معامل الثبات
الرضا المهني الذاتي	0.88
التوافق الاجتماعي	0.78
التوافق الانفعالي	0.82
التطور المهني	0.88

- **طريقة التجزئة النصفية:** تم حساب معامل الارتباط بين درجة النصف الأول، ودرجة النصف الثاني من الدرجات، وبلغ معامل الثبات بعد التعديل (0.85)، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، والجدول رقم (6) يبين ذلك.

جدول 6: ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط النصفية	0.74
معامل سيرمان براون $(2r/r+1)$	0.85

ثالثاً- مقياس جودة أداء معلمة غرف المصادر (بطاقة ملاحظة)

بعد الاطلاع على الأدب التربوي، والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة، ومنها: دراسة حجازي، وصالح (2009)، واستطلاع رأي عينة من المتخصصين، والمسؤولين في وزارة التربية والتعليم عن طريق المقابلات الشخصية ذات الطابع غير الرسمي، قامت الباحثتان ببناء بطاقة الملاحظة؛ وفق الخطوات الآتية:

- 1- صياغة الفقرات؛ بحيث تتضمن الجوانب الأساسية لجودة أداء معلم غرف المصادر.
- 2- إعداد بطاقة الملاحظة في صورتها الأولية، والتي شملت: (65) فقرة .

3- عرض بطاقة الملاحظة على سبعة من المحكمين من أساتذة علم النفس، والصحة النفسية والإرشاد النفسي، وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون تم حذف (5) فقرات من بطاقة الملاحظة، كذلك تم تعديل بعض الفقرات وصياغتها، وقد بلغ عدد فقرات بطاقة الملاحظة بعد صياغتها النهائية (60) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، هي:

1- **السمات الشخصية:** ويشتمل على العبارات من 1-8. مثال (3-).
يتمتع بالمرونة في تعامله مع طلابه).

2- **المهارات المهنية:** ويشتمل على الفقرات من 9-53. ويتكون من ثلاثة مجالات:

- التخطيط: ويشتمل على الفقرات من 9-14. مثال (13-يصوغ أهداف واقعية سلوكية تتناسب وقدرات الطلاب).

-التنفيذ: ويشتمل على الفقرات 15-44. مثال (19- يقدم المعلومات حسب الخطة التربوية الفردية).

-التقويم: ويشتمل على الفقرات 45-53. مثال (46-يستخدم أنواع مختلفة من التقويم).

3- **العلاقات الإنسانية:** ويشتمل على الفقرات من 54-60. مثال (58-يتمتع بعلاقات إيجابية مع زملائه في العمل).

وتم تعبئة بطاقة الملاحظة من قبل مرشدي التعليم الجامع الذين يقومون بعملية الإشراف على معلمي غرف المصادر.

تصحيح المقياس:

تم تصحيح المقياس بإعطاء كل فقرة وزن مدرج؛ وفق سلم متدرج خماسي: (ممتاز، جيد جداً، جيد، ضعيف، معدوم) أعطيت الأوزان التالية: (5-4-3-2-1) لملاحظة أداء معلمة غرف المصادر بالمدارس الحكومية.

ضبط بطاقة الملاحظة: تم حساب صدق المقياس بالطرق التالية:

أولاً- صدق المحكمين:

تم عرض بطاقة الملاحظة في صورتها الأولية على سبعة من الأساتذة المتخصصين في العلوم التربوية، وعلم النفس، والإرشاد التربوي ممن يعملون في الجامعات الفلسطينية، ومسؤولين في وزارة التربية والتعليم، وفي ضوء ما قدموه من آراء تم استبعاد بعض الفقرات، وتعديل بعضها الآخر؛ ليصبح عدد فقراتها (60) فقرة .

ثانياً- الصدق البنائي:

تم صياغة عبارات بطاقة الملاحظة، التي تضمنتها المهارات في عبارات إجرائية واضحة، تصف كل عبارة أداء واحد، ولا تحتل أي تفسير آخر. وقد صممت بطريقة تتيح للمقيّم وضع علامة أمام العبارة الإجرائية التي تصف الأداء المتوفر، وذلك في ضوء الأهداف المحددة.

ثالثاً: ثبات بطاقة الملاحظة:

و كانت نتائج هذه المعادلة لقياس ثبات بطاقة الملاحظة، أن نسبة الاتفاق هي (88%)، مما يدل على ثباتها، حيث أوضح الوكيل، والمفتي(1996) أنه إذا كانت نسبة الاتفاق أكثر من (80%) فهذا يدل على ارتفاع ثبات بطاقة الملاحظة.

نتائج الدراسة، ومناقشتها:

- نتائج السؤال الأول:

لاختبار صحة السؤال الأول الذي ينص على: " هل يزيد مستوى فعالية الذات لدى معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية عن مستوى 80% كمستوى افتراضي"، قامت الباحثة بتطبيق اختبار " ت " لعينة واحدة، وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS، والجدول التالي يوضح ذلك:

استخدمت الباحثة طريقة اتفاق الملاحظين في حساب ثبات البطاقة، حيث قامت الباحثة بعملية التقييم، وقام زميل آخر بدور الملاحظ الثاني، وتم تطبيق بطاقة الملاحظة بصورة مبدئية على عينة من معلمي غرف مصادر التعلم وعددهم (3) من خارج عينة الدراسة، وبعد أن رصدت الدرجات في بطاقة الملاحظة، تم معالجة النتائج وذلك من خلال حساب مدى الاتفاق والاختلاف بين الباحثة وزميلها باستخدام معادلة كوبر Cooper (Copper, 1979). كما يلي:

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم الاتفاق}} \times 100X$$

عدد مرات الاتفاق + عدد مرات عدم الاتفاق

جدول 7: نتائج اختبار ت لعينة واحدة لدلالة الفروق بين مستوى فعالية الذات والمستوى الافتراضي (80%)

المقياس	القيمة الحرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	فرق المتوسطات	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
المبادرة	33.6	38.5	2.9	4.9	44	11.4	0.000
المجهود	33.6	37.98	2.65	4.4	44	11.1	0.000
المثابرة	33.6	38.1	3.45	4.5	44	8.8	0.000
المقياس ككل	100.8	114.6	7.64	13.8	44	12.13	0.000

لاختبار صحة السؤال الثاني الذي ينص على: " هل يزيد مستوى التوافق المهني لدى معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية عن مستوى 80% كمستوى افتراضي"، قامت الباحثة بتطبيق اختبار " ت " لعينة واحدة، وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS، والجدول التالي يوضح ذلك:

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى فعالية الذات لدى معلمات غرف المصادر مرتفع، ويزيد عن 80% كمستوى افتراضي في الدرجة الكلية، والأبعاد عند درجة حرية (44)، ومستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.01$).

- نتائج السؤال الثاني:

جدول 8: اختبار ت لعينة واحدة لدلالة الفروق بين مستوى التوافق المهني والمستوى الافتراضي (80%)

المقياس	القيمة الحرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	فرق المتوسطات	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الرضا المهني الذاتي	44	39.2	7.8	4.8	44	-4.148	0.000
التوافق الاجتماعي	48	54.5	4.6	6.5	44	9.6	0.000
التوافق الانفعالي	40	37.02	5.4	2.99	44	-3.7	0.001
التطور المهني	36	40.22	2.73	4.2	44	10.38	0.000
المقياس ككل	168	170.9	16.1	2.98	44	1.243	0.221

عن مستوى 80% كمستوى افتراضي"، قامت الباحثة بتطبيق اختبار " ت " لعينة واحدة، وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS، والجدول التالي يوضح ذلك:

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى التوافق المهني لدى معلمات غرف المصادر منخفض عن مستوى 80% كمستوى افتراضي في الدرجة الكلية، وأبعاد الرضا المهني الذاتي، والتوافق الانفعالي ما عدا بُعدَي التوافق الاجتماعي، والتطور المهني؛ حيث يزيد مستواه عن 80% كمستوى افتراضي عند درجة حرية (44)، ومستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.01$).

نتائج السؤال الثالث:

لاختبار صحة السؤال الذي ينص على: " هل يزيد مستوى جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية

جدول 9 : نتائج اختبار ت لعينة واحدة لدلالة الفروق بين مستوى جودة الاداء العملي ومستوى الجودة الافتراضي (80%)

المقياس	القيمة الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	فرق المتوسطات	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
السمات الشخصية	32	32.2	3.6	0.2	44	0.374	0.71
المهارات المهنية	180	169.9	24.24	10.11	44	-2.79	0.008
العلاقات الانسانية	28	27.6	3.6	0.38	44	-0.698	0.489
المقياس ككل	240	229.7	30.4	10.3	44	-2.27	0.03

التوافق المهني، ومقياس جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية"، قامت الباحثة بتطبيق اختبار بيرسون، وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS، والجدول التالي توضح ذلك:

أولاً- مقياس التوافق المهني:

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر منخفض، وأقل من 80% كمستوى افتراضي في الدرجة الكلية، والأبعاد.

- نتائج السؤال الرابع:

لاختبار صحة السؤال الذي ينص على: "هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مقياس فاعلية الذات، وكل من مقياس

جدول 10: معامل الارتباط بين مقياس فاعلية الذات ومقياس التوافق المهني

البعد	الرضا المهني	التوافق الاجتماعي	التوافق	التطور المهني	مقياس التوافق ككل
المبادرة	0.8	0.2	0.59	0.46	0.72
المجهود	0.87	0.23	0.63	0.51	0.78
المثابرة	0.82	0.242	0.72	0.32	0.76
المقياس فاعلية الذات ككل	0.97	0.27	0.77	0.494	0.887

التوافق الاجتماعي لدى معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية .

ثانياً- مقياس جودة الأداء:

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة طردية دالة إحصائية بين الدرجة الكلية، وأبعاد مقياس فاعلية الذات (المبادرة، المجهود، المثابرة)، والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس التوافق المهني (الرضا المهني الذاتي، التوافق الانفعالي، والتطور المهني) ما عدا بعد

جدول 11: معامل الارتباط بين مقياس فاعلية الذات ومقياس جودة الأداء

البعد	السمات الشخصية	المهارات المهنية	العلاقات الانسانية	مقياس جودة الأداء ككل
المبادرة	0.77	0.86	0.81	0.955
المجهود	0.58	0.66	0.64	0.74
المثابرة	0.55	0.71	0.7	0.77
المقياس فاعلية الذات ككل	0.616	0.713	0.689	0.792

- نتائج السؤال الخامس:

لاختبار صحة السؤال الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية في الفاعلية الذاتية (مرتفعات، منخفضات) على مقياس التوافق المهني، ومقياس جودة الأداء"، قامت الباحثة باستخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، والجدول التالي تبين ذلك:

أولاً- مقياس التوافق المهني:

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائية بين الدرجة الكلية، وأبعاد مقياس فاعلية الذات، والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية.

جدول 12: نتائج اختبار "ت" لمعرفة دلالة الفرق في الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني وفقاً لفاعلية الذات (مرتفعات -منخفضات)

مقياس التوافق المهني وأبعاده	فاعلية الذات	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المقياس ككل	مرتفعات	23	188.2	37.8	3.15	0.003
	منخفضات	22	152.9	37.3		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات معلمات غرف المصادر مرتفعات الفاعلية الذاتية، ومتوسطات المهني؛ لصالح مرتفعات الفاعلية الذاتية. **ثانياً- مقياس جودة الأداء:**

جدول 13: نتائج اختبار "ت" لمعرفة دلالة الفروق في الدرجة الكلية لمقياس جودة الأداء؛ وفقاً لفاعلية الذات (مرتفعات ومنخفضات)

مقياس جودة الأداء وأبعاده	فاعلية الذات	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المقياس ككل	مرتفعات	23	257.7	45.6	0.29	0.000
	منخفضات	22	200.5	32.8		

دائم، ومتواصل عبر مشرفي التربية الخاصة، ومرشدي التعليم الجامع، وتدريب عبر ورشات العمل والدورات؛ مما عزز من الفاعلية الذاتية لديهم، حيث يؤكد جبالو وليتل (Giallo & Little, 2003) على أن التدريب يساهم بشكل إيجابي في رفع الفاعلية الذاتية للمعلمين. كما يؤكد باندورا (Bandura, 2000) على دور الإعداد الجيد، والتدريب للمعلمين كوسيلة فاعلة لإمدادهم بالخبرات، وتوفير الفرص لتبادلها، وتقديم التغذية الراجعة البناءة؛ مما يؤثر إيجابياً في دافعتهم، وشعورهم بالرضا، ويرفع مستوى إنتاجيتهم. وتتفق هذه النتائج مع دراسة الخلايلة (2011)، ودراسة حسونة (2009)، ودراسة تشانن-موران وولفوك (Tschannen-Moran & Woolfolk, 2002)، ودراسة جبالو وليتل (Giallo & Little, 2003)، ودراسة بلاكبورن وروينسون (Blackburn & Robinson, 2008) والتي أكدت تمتع المعلمين بفاعلية ذاتية عالية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني:

يتضح من جدول (5) أن مستوى التوافق المهني لدى معلمات غرف المصادر منخفض عن مستوى 80% كمستوى افتراضي في الدرجة الكلية، وأبعاد الرضا المهني الذاتي، والتوافق الانفعالي ما عدا بُعد التوافق الاجتماعي، والتطور المهني؛ حيث يزيد مستواه عن 80% كمستوى افتراضي عند درجة حرية (44)، ومستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.01$).

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات معلمات غرف المصادر مرتفعات الفاعلية الذاتية، ومتوسطات منخفضات الفاعلية الذاتية في الدرجة الكلية لمقياس جودة الأداء؛ لصالح مرتفعات الفاعلية الذاتية.

مناقشة النتائج:

مناقشة نتائج السؤال الأول:

يتضح من جدول (4) أن مستوى فاعلية الذات لدى معلمات غرف المصادر مرتفع، ويزيد عن 80% كمستوى افتراضي في الدرجة الكلية، والأبعاد عند درجة حرية (44)، ومستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.01$).

ويمكن تفسير وجود مستوى عال من فاعلية الذات لدى معلمات غرف المصادر في ضوء السمات الشخصية لديهم، والتي ساعدت على إكسابهن الثقة بالنفس والمبادرة، وفي ضوء عامل الجنس؛ حيث أثبتت الدراسات تمتع المعلمات بفاعلية ذاتية عالية (Ross, 1998)، كما يمكن أن تعزى إلى الخبرات البديلة التي تتعلم منها المعلمات من خلال ملاحظة سلوك النماذج الاجتماعية للأقران من المعلمين، والتي تساعد على إنجاز المهمات، فالخبرات التي اكتسبتها المعلمات من خلال ممارستهن الشخصية من خلال ملاحظة إنجازات زملائهن كنوع من الخبرات المتبادلة زادت من فاعليتهن الذاتية.

كما قد يعزى المستوى المرتفع من فاعلية الذات لدى معلمات غرف المصادر إلى ما تلقته هؤلاء المعلمات من إشراف

محافظات الضفة الغربية؛ مما يجعل خبرتهن في التعامل مع ذوي الإعاقة محدودة، وبالتالي ينعكس سلباً على جودة الأداء.

مناقشة نتائج السؤال الرابع:

يتضح من الجدولين (7)، (8) وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية، وأبعاد مقياس فاعلية الذات، والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس التوافق المهني، والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما تتمتع به المعلمات من فاعلية ذاتية مرتفعة أدت إلى ارتفاع ثقة المعلمات في أنفسهن، كما زادت من دافعيتهن للعمل، والإنجاز ومواجهة ما يعترضهن من صعاب وتحديات، وبالتالي زيادة قدرتهن على التحكم في البيئة، والتكيف، والتوافق مع معطياتها.

وقد شكل استبصار المعلمة بقدراتها وإمكاناتها ووعيها بحسن توظيفها في أداء مهامها، وتوقعاتها بحجم الجهد، والمثابرة المطلوبة؛ لإنجاز المهام، أو الأنشطة المتعددة، دافعاً قوياً لها للعمل، والإنجاز، وانعكس بشكل إيجابي مباشر على توافقها المهني. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة إبراهيم (2005) التي انتهت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين الفاعلية الذاتية، والفاعلية المهنية، ومع دراسة أديبومي، و أوليفنك، وأوليميسي (Adebomi, Olufunke, & Oluyemisi, 2012) التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين فاعلية الذات، والرضا المهني لمعلمي التربية الخاصة.

مناقشة نتائج السؤال الخامس:

يتضح من الجدولين (9)، (10) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات معلمات غرف المصادر مرتفعات الفاعلية الذاتية، ومتوسطات منخفضات الفاعلية الذاتية في الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني؛ والدرجة الكلية لمقياس جودة الأداء؛ لصالح مرتفعات الفاعلية الذاتية.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء تمتع المعلمات مرتفعات الفاعلية الذاتية بالثقة في الذات والقدرات، والقدرة على التحكم، وبذل المجهودات؛ للتكيف مع ظروف البيئة، حيث إن إدراك الفرد لفاعليته الذاتية المرتفعة يزيد من مقدار جهده، ومثابرته؛ لتحقيق الإنجاز لمواجهة المشكلات، والصعوبات التي قد تعترضه، بينما في المقابل المعلمات منخفضات الفاعلية الذاتية لديهن شكوك في فاعليتهن الذاتية، وقدراتهن وشعور بالعجز، وبالتالي يفشلن في وضع الخطط والاستراتيجيات التي تقود للنجاح، حيث تؤكد المزروع (2007) أن معتقدات الفرد عن ذاته تعكس قدرته على التحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال، والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة. ويتفق ذلك مع ما ذكره باندورا (Bandura, 1989) من أن الذين لديهم إحساس مرتفع بفاعلية الذات يضعون خططاً ناجحة، والذين يحكمون على أنفسهم بعدم

ويمكن تفسير وجود مستوى منخفض من التوافق المهني لدى معلمات غرف المصادر في ضوء ما تتعرض له المعلمات من ضغوط كبيرة، ومتعددة في العمل ناتجة عن عدة أسباب أهمها:

1- طبيعة الفئة التي يتعاملن معها: وهي الطلبة من ذوي الإعاقة، والذين يحتاجون لجهود كبيرة، ووقت طويل؛ لتعليمهم، وإحداث تغيير في سلوكهم؛ مما يزيد من حالة الإحباط لدى المعلمات. حيث يذكر أبو مصطفى، والزين (2009) أن معلم التربية الخاصة يواجه متعلماً منفرداً بحاجة إلى تفريد فيما يقدمه له من خبرات تعلم، ويواجه الأسرة التي ينتمي لها الطفل المعوق، وهو مطالب بنزعة إنسانية عالية؛ لتكون بمثابة استعداد أساسي للعمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

2- الضغوط الناتجة عن قلة فرص التقدم في أداء العمل، وانعدام فرص التحسن الوظيفي.

2- عدم توافر ظروف العمل التي تساعد على تحقيق التوافق المهني من حيث انخفاض الراتب، وعدم توافر الظروف الفيزيائية من حيث المكان، والتجهيزات.

3- النظرة السلبية من قبل المجتمع حول الدور المنوط بهؤلاء المعلمات، وبالتالي انخفاض المكانة الاجتماعية التي تحظى بها المعلمات، وعدم تقدير جهودهن.

وهذا ما يفسر انخفاض مستوى التوافق في بُعد الرضا المهني الذاتي، والتوافق الانفعالي؛ حيث يؤكد عبدات (2008) أن الضغوط تنعكس لدى معلم التربية الخاصة، عند إدراكه بعدم قدرته على مواجهة متطلبات مهنته، وتطبيقه للبرامج المرسومة، الأمر الذي يشكل تهديداً لذاته، فيحدث لديه مستوى عالياً من الانفعالات السلبية.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة إيشنجر (Eichinger, 2000) التي انتهت لوجود مستويات منخفضة من الرضا المهني، ومستويات مرتفعة من التوتر الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة (منصور، 1991).

وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة فحجان (2009) التي انتهت لوجود مستوى فوق المتوسط من التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

مناقشة نتائج السؤال الثالث:

يتضح من جدول (6) أن مستوى جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر منخفض، وأقل من 80% كمستوى افتراضي في الدرجة الكلية، والأبعاد.

وترجع الباحثة انخفاض مستوى جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر عن مستوى 80% كمستوى افتراضي إلى أن معظمهن حديثات التعيين، وليس لديهن الخبرة الكافية في التعامل مع الطلبة ذوي الإعاقة، كما أن مؤهلن العلمي ليس في تخصص التربية الخاصة؛ لعدم وجود متخصصين في التربية الخاصة في

معلمي الأطفال المعاقين). مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 17(2)، الصفحات 303-347.

أبو هاشم، السيد. (1994). أثر التغذية الراجعة على فعالية الذات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقايق. مصر.

باكرمان، منال. (2002). أطفال ذوي صعوبات التعلم في مدرسة المستقبل. الرياض: ندوة المستقبل، جامعة الملك سعود.

حجازي، جولتان، و صالح، عابدة. (2009). أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بمستوى جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظات غزة. مؤتمر جودة الحياة وعلم النفس. كلية الآداب، جامعة طنطا.

حسونة، سامي. (2009). الكفاءة الذاتية في تدريس العلوم لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا قبل الخدمة. مجلة جامعة الأقصى (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 13(2)، الصفحات 122-149.

الخلايلة، هدى. (2011). الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 25(1)، الصفحات 1-24.

زهران، حامد. (1985). الصحة النفسية. القاهرة: عالم الكتب.

الزيات، فتحي. (2001). البنية العامية للكفاءة الذاتية الأكاديمية ومحدداتها. سلسلة علم النفس المعرفي مداخل ونماذج ونظريات، 6(2)، الصفحات 491-530.

الشخص، عبد العزيز، والدماطي، عبد الغفار. (1992). قاموس التربية الخاصة. البحرين: الجمعية البحرينية لمتلازمة داون.

صالح، عواطف حسين. (1993). الفاعلية الذاتية وعلاقتها بضغط الحياة لدى الشباب الجامعي. مجلة كلية التربية- جامعة المنصورة، 3، الصفحات 461-487.

عاشور، أحمد. (1983). إدارة القوى العاملة " الأسس السلوكية وأدوات البحث التنظيمي". بيروت: دار النهضة العربية.

عبد العزيز، أمل واليوسف، مشيرة. (2000). سمات الشخصية كمنبئ بالأسلوب المعرفي لمعلم التربية الخاصة. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 14(1)، الصفحات 210-220.

فاعلية الذات أكثر ميلاً للخطط الفاشلة، والأداء الضعيف، والإخفاق المتكرر، ومع ما أكده العتيبي (1439) من أن الأفراد الذين لديهم إحساس بانخفاض مستوى الفاعلية الذاتية ينسحبون من المهام الصعبة التي يشعرون أنها تشكل تهديداً شخصياً لهم، حيث يتراخون في بذل الجهد، ويستسلمون سريعاً عند مواجهة المصاعب، وفي المقابل فإن الإحساس المرتفع بفاعلية الذات يعزز الإنجاز الشخصي بطرق مختلفة، فالأفراد ذوو الثقة العالية في قدراتهم يرون الصعوبات كتحدٍ يجب التغلب عليه، وليس كتهديد يجب تجنبه، كما أنهم يرفعون، ويعززون من جهدهم في مواجهة المصاعب بالإضافة إلى أنهم يتخلصون سريعاً من آثار الفشل.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

- 1- زيادة الاهتمام من قبل وزارة التربية والتعليم بمعلمي التربية الخاصة بشكل عام، وغرف المصادر بشكل خاص؛ من أجل تحسين أوضاعهم الوظيفية من حيث زيادة الأجور والحوافز، وتوفير الظروف البيئية، والتجهيزات الخاصة بعملهم.
- 2- إجراء الدراسات الهادفة إلى تقصي الأسباب وراء انخفاض مستوى التوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر.
- 3- الاستمرار من قبل وزارة التربية والتعليم في عقد الدورات التدريبية، وورشات العمل المتخصصة الهادفة إلى تحسين جودة الأداء لدى المعلمات؛ وذلك بعد تحديد الاحتياجات، وأوجه القصور.
- 4- تقديم برامج إرشادية من قبل وزارة التربية والتعليم؛ لتحسين التوافق المهني للمعلمات.
- 5- المتابعة، والتقويم من قبل وزارة التربية والتعليم للبرامج والدورات التدريبية بشكل مستمر ومتواصل؛ للوقوف على مدى تلبيتها للاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة.

المراجع

إبراهيم، إبراهيم. (2005). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغط النفسي لدى المعلمين وطلاب كلية المعلمين بالمملكة العربية السعودية. المجلة التربوية، 75، الصفحات 131-161.

أبو غالي، عطا، و بسيسو، نادرة. (2009). التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة العلوم الإنسانية)، 17(2)، الصفحات 419-464.

أبو مصطفى، نظمي، و الزين، ديبه. (2009). مصادر ضغط العمل لد معلمي التربية الخاصة (دراسة ميدانية على عينة من

- عبدات، روجي. (2008). الضغوط النفسية والمهنية التي تواجه معلمي الأطفال المعاقين وكيفية مواجهتها. تم الاسترداد من www.Jazan.org : www.Jazan.org
- العتيبي، بندر. (1439). اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى.
- العلي، نصر، وسحويل، محمد. (2006). العلاقة بين فاعلية الذات ودافعية الإنجاز وأثرهما في التحصيل الأكاديمي لدى طلبة الثانوية في صنعاء. مجلة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، 18(1)، الصفحات 91-130.
- عيسى، محمد. (2004). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض. المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، 16.
- القريطي، عبد المطلب. (1996). سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم. القاهرة: دار الفكر العربي.
- فحجان، سامي. (2010). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية. غزة.
- الكخن، خالد. (1997). الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة. فلسطين: جامعة النجاح الوطنية.
- كوافحة، تيسير، وعبد العزيز، عمر. (2003). مقدمة في التربية الخاصة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- المشعان، عويد السلطان. (1993). دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا. الكويت: دار القلم.
- مرسي، عبد الحميد. (1985). الشخصية السوية (الإصدار 2). مصر: دار التوفيق النموذجية.
- المزروع، ليلي. (2007). فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى. مجلة العلوم النفسية والتربوية- البحرين، 8(4)، الصفحات 69-89.
- منصور، طلعت. (1991). استراتيجيات التربية الخاصة والكفاءات اللازمة لمعلم التربية الخاصة. مجلة الارشاد النفسي، كلية التربية، جامعة عين شمس، 29، صفحة 91.
- هيجان، عبد الرحيم. (2004). علم النفس المهني. الرياض: وزارة التربية والتعليم.
- وزارة التربية والتعليم. (2005). مشروع غرف ومراكز المصادر لذوي الاحتياجات الخاصة في فلسطين. فلسطين.
- الوكيل، حلمي أحمد، والمفتي، محمد أمين. (1996). المناهج، المفهوم، العناصر، الأسس، التنظيمات، التطوير. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- Adebomi, O., Olufunke, I., & Oluyemisi, S. (2012). Job Satisfaction and Self-Efficacy as Correlates of Job Commitment of Special Education Teachers in Oyo State. *Journal of Education and Practice*, 9(3), pp. 90-105.
- Bandura, A. (1977). Self- Efficacy : Toward A unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), pp. 191-215.
- Bandura, A. (1989). Regulation of Cognitive Processes Through Perceived Self – Efficacy. *Developmental Psychology*, 25(5), pp. 729-735.
- Bandura, A. (1995). *Self- Efficacy in Changing*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self- Efficacy The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A. (2000). Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness. In E. A. Locke , *Handbook of Principles of Organization Behavior* (pp. 120-136). UK ,Oxford: Blackwell.
- Blackburn, J., & Robinson, S. (2008). Assessment of Teacher Self – Efficacy and Job Satisfaction of Early Career Keentucky Agriculture Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 49(3), pp. 1-11.
- Boulton, B. (2003). An Examination of the Relationship between the Acceptability and Reported Use of Accommodations of Students with Disabilities by General Education Teachers and Teachers, Sense of Efficacy. *Unpublished Doctoral Dissertation, Louisiana State University, Louisiana*.
- Brady, K., & Woolfson, L. (2008, Dec). What Teacher Factors Influence Their Attributions for Childrens Difficulties in learning ? *British Journal of Educational Psychology*, 78(4), pp. 527-544.
- Brownell , M., Smith, S., Menellis, J., & Lenk, L. (1995). Career Decisions in Special Education: Current and Former Teachers. *Personal Views Exceptionality*, 5(2), pp. 83-123.
- Cheung, H. (2008). Teacher Efficacy. “Acomparative Study of Hong Kong and Shanghai Primary in-Service Teachers”. *The Australian Educational Researcher*, 35(1), pp. 103-123.
- Cooper (1979). *Measurement and Analysis of Behavior Techniques*, Ohio :Bell and How co.
- Giallo, R., & Llittle, E. (2003). Classroom Behavior Problems, The Relationship between Preparedness, Classroom Experiences and Self-Efficacy in Graduate and Student Teachers. *Australian*

- Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51, pp. 663-667.
- Stempien , L., & Loep, R. (1999). Differences in Job Satisfaction between General Education and Special Education Teachers. *Remmedial&Special Education*, 23(5), pp. 258-267.
- Tschannen -Moran, M., Woolfolk, A., & Hoy, K. (1998). Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Education Research*, 68, pp. 202-248.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk, A. (2002). The Influence of Resources and Support on Teachers , Efficacy Beliefs. *Paper Presented at Annual Meeting of the American Educational Research Association*. New Orleans: LA.
- Voltz, L. D., Sims, J. M., Nelson, B., & Bivens, C. (2008, May). Engineering Successful Inclusion in Standards-Based Urban Classrooms. *Middle School Journal*, 39(5), pp. 24-30.
- Voris, B. (2011). *Teacher Efficacy, Job Satisfaction, and Alternative Certification in Early Career Special Education Teachers*. Abstract of Disseration, College of Education, University of Kentucky.
- Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, pp. 21-34.
- Hoy, A. (2000). Changes in Teacher Efficacy during the Early Years of Teaching. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association*, (pp. 1-26). New Orleans: LA.
- Knoblauch, D. (2004). *Contextual Factors and the Development of Student Teachers Sense of Efficacy*, Unpublished Doctoral dissertation. Ohaio: Ohio State University.
- Lazauras, L. (2006). Occupational Stress: Negative Affectivity and Physical Health in Special and General Education in Greece. *British Journal Special Education*, 33(4), pp. 204-209.
- Ross, J. (1998). The Antecedent and Consequences of Teacher Efficacy. 7, pp. 49-73.
- Ross, J., & Gray, P. (2004). Transformational Leadership and Teacher Commitment to Organizational Values, The Mediating Effects of Collective Teacher Efficacy. *Paper Presented at Annual Meeting of the American Educational Research Association*. San Diego.
- Sherer , M., Maddux, J., Mercadante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. (1982). The