

العنوان:	الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني والنفسي لدي معلمي مدارس التربية الفكرية
المصدر:	مجلة القراءة والمعرفة
الناشر:	جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة
المؤلف الرئيسي:	السطوحى، هاني عبدالحفيظ عبدالعظيم
مؤلفين آخرين:	عزب، حسام الدين محمود، عثمان، محمد سعد حامد(م. مشارك)
المجلد/العدد:	ع159
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2015
الشهر:	يناير
الصفحات:	21 - 53
رقم MD:	720941
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	الرضا النفسي، الرضا المهني، التربية الفكرية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/720941

للاستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب أسلوب الاستشهاد المطلوب:

أسلوب APA

السطوحى، هانى عبد الحفيظ عبد العظيم، عزب، حسام الدين محمود، و عثمان، محمد سعد حامد. (2015). الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني والنفسي لدى معلمي مدارس التربية الفكرية. مجلة القراءة والمعرفة، 159، 21 - 53. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/720941>

أسلوب MLA

السطوحى، هانى عبد الحفيظ عبد العظيم، حسام الدين محمود عزب، و محمد سعد حامد عثمان. "الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني والنفسي لدى معلمي مدارس التربية الفكرية." مجلة القراءة والمعرفة 159 (2015): 21 - 53. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/720941>

الخصائص السيكومترية لقياس الرضا المهني والنفسي لدى معلمي مدارس التربية الفكرية

إعداد الطالب: هاني عبد الحفيظ عبد العظيم السطوحي

إشراف

د/ محمد سعد حامد عثمان
مدرس الصحة النفسية والإرشاد النفسي
كلية التربية – جامعة عين شمس

أ.د/ حسام الدين محمود عزب
أستاذ الصحة النفسية والإرشاد النفسي
كلية التربية – جامعة عين شمس

مقدمة:

تعتبر مشكلة الرضا المهني للمعلم من أهم المشكلات التي تشغل علماء النفس والتربية في الوقت الحاضر ونظراً لأن الرضا المهني للمعلم تنعكس آثاره على كفاءته ومدى إخلاصه في عملية التدريس، الأمر الذي تتوقف عليه مسؤولية تنشئة أجيال المستقبل ودرجة الرضا النفسي والمهني للمعلمين هي نفسها التي تحميهم من الضغوط النفسية التي يتعرضون لها؛ فكلما ارتفعت درجة الرضا المهني والنفسي، ارتفعت درجة مواجهة الضغوط.

كما يُعد الرضا عن الحياة عامل مهم من عوامل السعادة، بل لن نتجاوز الحد إذا قلنا أنه هو السعادة ذاتها، ويعتبر مفهوم الرضا عن الحياة Life Satisfaction من المفاهيم الأساسية التي حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجال علم النفس والصحة النفسية؛ وذلك نتيجة اعتبارهم الرضا عن الحياة من المؤشرات الأساسية للتكيف والصحة النفسية السليمة، أما الشعور بعدم الرضا عن الحياة فيعتبر واحداً من المشكلات المهمة في حياة الفرد.

وتتعدد النظريات الخاصة بتفسير الرضا وتحديد مصادره ومن أهمها:

- 1- نظرية المواقف: حيث يرى أصحابها أن الإنسان يرضى عن الحياة عندما يعيش ظروف طيبة، يشعر فيها بالأمن والنجاح في تحقيق ما يريد من أهداف.
- 2- نظرية الخبرات السارة: حيث يرى أصحابها أن الإنسان يرضى عن حياته عندما تكون خبراته فيها سارة وممتعة، ولبست الظروف أو المواقف الطيبة هي مصدر الرضا، وإنما ما يدركه الإنسان من خبرات سارة في هذه الظروف، والإدراك مسألة نسبية تختلف من شخص لآخر وفق ما يدركه في المواقف من خبرات ممتعة أو غير ممتعة.
- 3- نظرية المقارنة مع الآخرين: وتقوم هذه النظرية على أن الإنسان يرضى عن حياته عندما يقارن نفسه بالآخرين، ويجد أن ما حققه من إنجازات أو أعمال أفضل مما حققه الآخرون، فالتفوق على الآخرين من أهم مصادر الرضا عن الحياة.
- 4- نظرية الفجوة بين الطموح والإنجاز: ويرى أصحابها أن الإنسان يرضى عن الحياة عندما يحقق طموحاته، أو عندما تكون إنجازاته وأعماله قريبة من طموحاته، ويدعو أصحاب هذه النظرية إلى تحقيق التوازن بين الطموحات والإمكانات، فإذا وضع الإنسان لنفسه طموحات يقدر على تحقيقها فإن ذلك يشعره بالكفاءة والجدارة والنجاح، فيرضى عن نفسه ويسعد بحياته.

(محمد عبد الظاهر الطيب، سيد البهاص: 2009: 147 – 148)

ويرى Bullock "أن الرضا المهني يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل، ومن تقدير الفرد للعمل وإدارته، ومن مدى النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية في الحياة".

(Kenneth et al, 2006:4)

كما يقصد بالرضا المهني تقبل الفرد (المعلم) لعمله لما يحققه من طموحات من حيث: المكانة الاجتماعية للمهنة، والمستقبل المهني، والبيئة المواتية التي تشمل الزملاء وأولياء الأمور والإشراف والتوجيه الفني والإداري والإمكانات المتاحة التي تيسر له أداء عمله. (هدى الجابر، 6:2001)

مشكلة الدراسة:

لقد حظيت التربية الخاصة في الآونة الأخيرة بعناية كبيرة، حيث حققت في مجال تعليم المعاقين بصفة عامة، وتعليم المعاقين عقلياً (القابلين للتعليم) بصفة خاصة أكثر مما كان يُعتقد تحقيقه في الماضي، وتغيرت النظرة عن المعاقين عن ذي قبل، وأصبح الاهتمام بهم هو أحد مؤشرات تقدم المجتمع ورفقه، حيث كانت النظرة القديمة ترى أن هذه الفئة من الطلاب لا أمل يُرجى من ورائها، ولكن مع تطور الفكر الإنساني والديمقراطي وتقدم الأبحاث والدراسات النظرية والعملية في ميدان سيكولوجية المعاقين، بدأت هذه الفئة تأخذ حقها في الرعاية والتوجيه والإرشاد لحياة يستطيعون أن يعيشوها في سعادة وفق إطار قدراتهم وإمكاناتهم والاعتماد بقدر ما على أنفسهم، وحتى يشعروا بإنسانيتهم من جهة أخرى.

وعلى الرغم من اهتمام المخططين لبرامج التربية لمعلمي التربية الخاصة في جمهورية مصر العربية من حيث تأهيلهم وإعدادهم، إلا أن المعلمين يحتاجون إلى درجة من الحماس والإيمان بقيمة عملهم، وذلك لأنهم يقابلون صعوبات ومتاعب أكثر من نظرائهم من المعلمين العاملين في مدارس التعليم العام، كما أكدت نتائج الدراسات أن معلمي ومعلمات التربية الخاصة أكثر تعرضاً للضغوط النفسية وأقل رضا من معلمي ومعلمات التعليم العام، وتتمثل الضغوط النفسية وقلة الرضا لدى معلمي التربية الخاصة من خلال الأبعاد التالية: علاقة المعلم بالتلاميذ، علاقة المعلم بإدارة المدرسة، علاقته بزملاء العمل وأولياء الأمور، بالإضافة إلى العائد المادي المتدني.

(جمال الحجاز، عبد الفتاح مطر، 2003: 117 – 180)

ولأن للحياة الاجتماعية جوانبها الإيجابية والسلبية، فمن المعروف من الإيجابية أن الحياة مع الجماعة، والانتماء للأسرة وللمجموعة من الأصدقاء أو الدخول في شبكة من العلاقات الاجتماعية المنظمة كالعمل والحياة الأسرية تعتبر جميعها من المصادر الرئيسية للسعادة والرضا، وتجعل للحياة معنى وتضفي عليها بعض البهجة والحياة الاجتماعية بهذا الفهم توجهنا في عمومها للصحة والكفاح السليم، والرضا عما نحقق من إنجازات، ولهذا تتفق الدراسات النفسية في إثبات أن إشباع الحاجة للانتماء الاجتماعي وتقبل الحياة مع جماعة من خلال الارتباط بأسرة، أو الدخول في علاقات اجتماعية، والتواجد مع الأصدقاء، والالتقاء مع الآخرين والتزاور معهم، تعتبر جميعها أكثر ارتباطاً بالصحة في جانبها النفسي وجانبها العضوي.

(عبد الستار إبراهيم، 2010: 67)

مما سبق تحددت (مشكلة الدراسة) في دراسة الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني والنفسي لدى معلمي مدارس التربية الفكرية في البيئة المصرية من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

1. هل يمكن تطوير أداة صادقة لمقياس الرضا المهني والنفسي لدى معلمي مدارس التربية الفكرية؟
2. هل تتوفر لتلك الأداة درجة مقبولة من الصدق لدى معلمي مدارس التربية الفكرية؟
3. هل تتوفر لتلك الأداة درجة مقبولة من الثبات لدى معلمي مدارس التربية الفكرية؟
4. هل العوامل المستقاة من الأدبيات والأطر النظرية مصممة لتقيس كل مكون؟

أهمية الدراسة:

1. إعداد أداة مقننة نابعة من البيئة العربية والمصرية في الفترة الحالية، والتي يمكن الوثوق بها من حيث ملائمتها من الناحية السيكومترية لطبيعة المجتمع العربي والمصري.
2. الكشف عن أبعاد وعوامل الشعور بالرضا المهني والنفسي لدى معلمي مدارس التربية الفكرية في المجتمع العربي بوجه عام – والمصري بوجه خاص.
3. اتخاذ هذه الدراسة نقطة انطلاق للعديد من الأبحاث المستقبلية التي تتخذ من الرضا المهني والنفسي موضوعاً لها ولا سيما لدى معلمي التربية الخاصة في المجتمع العربي والمصري.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى إعداد مقياس الرضا المهني والنفسي لدى عينة من معلمي مدارس التربية الفكرية، حيث لم يجد الباحث مقياس يجمع هذه الأبعاد لدى معلمي مدارس التربية الفكرية فكان لزاماً أن يقوم الباحث بإعداد المقياس الحالي، والتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس من حيث الصدق والثبات ومدى صلاحيته للمقياس، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة لهذا الغرض.

مصطلحات الدراسة:

الرضا المهني Job Satisfaction

يعرفه معجم علم النفس والطب النفسي (1995) بأنه الاتجاه النفسي للعامل نحو عمله أو طبيعته ويتم التعبير عنه في صورة محبته للعمل ذاته أو عدم محبته أو الرضا عن المكافآت من راتب وترقية وتقدير.

(جابر عبد الحميد، وعلاء الدين كفاي، 1995: 4)

ويعرف (عبد الفتاح دويدار، 1995: 45) الرضا المهني بأنه "مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية، أو إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه في عمله.

الرضا النفسي Psychic Satisfaction

الرضا النفسي: هو أن يدرك الفرد ما زوج به من إمكانيات، وأن ينجح في تحقيق هذه الإمكانيات، وأن يرضى عن نجاحه في تحقيق ما زود به من دلائل الصحة النفسية السليمة، وأن يدرك كذلك أن الناس يختلفون فيما بينهم من حيث ما زودوا به من إمكانيات، وإدراك الفرد ومعرفته لإمكاناته العقلية والمعرفية ودوافع نشاطه وانفعالاته، ورضاه عنها وهي من مظاهر الصحة النفسية السليمة، مما يؤدي إلى رضا الفرد عن نفسه أيضاً إدراكاً لنجاحه في تحقيق إمكانياته المختلفة، وشعوره بأنه حقق أو في سبيل تحقيقه لأهداف، التي اختارها بحرية ولم تفرض عليه من الآخرين. (عبد السلام عبد الغفار، 2001: 216).

معلموا مدارس التربية الفكرية:

وهم من لهم خبرة في العمل بالتدريس لفئة المعاقين ذهنياً، ويقومون بالخدمات المنظمة الهادفة التي تُقدم إلى فئة المعاقين ذهنياً (القابلين للتعليم) وذلك من أجل المساعدة في تعديل سلوكهم وإكسابهم مهارات ومعارف تعينهم على التكيف مع متطلبات الحياة، والكسب بطريقة لا تشكل عائقاً أمام النمو الطبيعي للمجتمع، ويقدمون هذه الخدمة داخل فصول مدارس التربية الفكرية التابعة لمدارس التربية الخاصة.

الإطار النظري:

إن للعمل مكانة هامة في حياة الأفراد والمجتمعات، حيث إنه السبيل الرئيسي لنهضة الأمم، وتحقيق التقدم لها في كل المجالات، علاوة على ذلك فإن له أهمية كبرى تتجلى في أنه يساعد الفرد على التوازن على الصعيد النفسي والاجتماعي؛ من حيث تلبية رغباته في تحقيق ذاته والحاجة للشعور بأنه عضو مفيد، ومؤثر في مجتمعه، وليس على الهامش، إضافة على ذلك فإنه يمد الفرد بالخبرات الكثيرة في مجال العمل الذي يعمل به، كما أنه يعد ميداناً عملياً للتدريب على الحياة في جماعة من الزملاء ورفقاء العمل؛ ومن ثم فإن العمل هو العملية التي تسبب الرضا البشري.

كما يعد الرضا عن الحياة عام مهم من عوامل السعادة، بل لن نتجاوز الحد إذا قلنا أنه هو السعادة ذاتها، ويعتبر مفهوم الرضا عن الحياة Life Satisfaction من المفاهيم الأساسية التي حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجال عمل النفس والصحة النفسية؛ وذلك نتيجة اعتبارهم الرضا عن الحياة من المؤشرات الأساسية للتكيف والصحة النفسية السليمة، أما الشعور بعدم الرضا عن الحياة فيعتبر واحداً من المشكلات المهمة في حياة الفرد.

فالفرد يقوم الفرد بالعمل عن طريق وظيفة يعمل من خلالها، فالوظيفة تضع الفرد في شبكة العمل التنظيمي ويشترك فيها مع جهود الآخرين للوصول لهدف مشترك للإنتاج، فنجد أن الهيئة أو المؤسسة التنظيمية التي نعمل بها لساعات طويلة لها تأثير كبير على كيفية قيامنا بأعمالنا، فبعض المتغيرات كالإشراف، وظروف العمل المادية، والمكافآت والعلاقات المتبادلة بين الأفراد، والرضا عن فرص الترقى، قد يكون لها تأثير على الحياة المهنية لدينا،

ومن ناحية أخرى قد تؤثر بعض الوسائل التكنولوجية الحديثة مثل الحاسب الآلي والإنترنت في سرعة تحقيق أهدافنا العملية والإنتاج، وبالتالي التأثير في درجة الرضا المهني لدى العاملين.

كما أن مسألة العمل الجيد قد أصبحت ذات أهمية واسعة، فمعرفة الفرد والآخرين حول العمل ومهامه وثقافته غير كاملة، ولذلك تتفشى كثير من مشكلات العمل ويظهر أيضاً تأثير كل هذه المتغيرات على الرضا المهني للفرد، فالرضا الوظيفي عدم الرضا هي حالات سيكولوجية توفر متغيرات عمل جديدة ومتنوعة، فنجد أن كل عنصر من عناصر حياة الفرد يتأثر بالرضا وعدم الرضا من كل العناصر الأخرى، فيكون لدى مختلف الموظفين بالنسبة للوظيفة الواحدة مطالب ورغبات مختلفة، ولذلك يتباين الرضا الوظيفي بشكل عام بناء

ويعتبر مشكلة الرضا المهني للمعلم من أهم المشكلات التي تشغل علماء النفس والتربية في الوقت الحاضر ونظراً لأن الرضا المهني للمعلم تنعكس آثاره على كفاءته ومدى إخلاصه في عملية التدريس، الأمر الذي تتوقف عليه مسؤولية تنشئة أجيال المستقبل ودرجة الرضا النفسي والمهني للمعلمين هي نفسها التي تحميهم من الضغوط النفسية التي يتعرضون لها؛ فكلما ارتفعت درجة الرضا المهني والنفسية، ارتفعت درجة مواجهة الضغوط.

ويعتبر مفهوم الرضا المهني من المفاهيم التي تنطوي على عدة جوانب متداخلة ومتراصة والتي يؤثر كل منها في بقية الجوانب الأخرى، وقد اختلف العلماء في تحديد الأهمية النسبية لكل جانب من هذه الجوانب، ومقدار مساهمته في خلق وتحقيق الرضا المهني.

(إيمان محمد مصطفى زيدان، 1995: 14)

وعن مفهوم الرضا عند "محمد بن أبي بكر الرازي" فهو: "رضا (رضي) من (الرضوان) بكسر الراء وضمها، و(رضيت) الشيء و(ارتضيه) فهو (مريض) و(مرضو)، و(رضي) عنه بالكسر (رضا)، وعيشة (راضية) أي (مرضية)، ويقال (رضيت) الشيء و(رضيت) به (رضاً) أي اخترته. (محمد أبي بكر الرازي، 246).

أما "الزنجشري" فيرى أن أصلها (رضي) أي فعل ذلك ابتغاء (رضوان) الله و(رضاه)، وطلب (مراضي) الله فيما فعل، و(رضيته) و(رضيت) به صباحاً، وهذا الشيء (رضا) (مريض)، وما فعلته إلا عن (رضوة) فلان أي (رضا). (أبو القاسم الزنجشري، 1998: 386).

وقد تعرضت بعض آيات القرآن الكريم لمفهوم الرضا ودلالاته كما في الآيتين التاليتين. {وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَى (5)} [الضحى: 5]، {وَعَجِلْتُ إِلَيْكَ رَبِّ لِتَرْضَى (84)} [طه: 84].

وكما تشير الآيتان السابقتان أنه لا يمكن أن يوجد رضا من دون عطاء، ففي الآية الأولى هناك عطاء من الخالق للمخلوق، وتسبب هذا العطاء في حالة رضا لدى المخلوق.

ويرى Bullock "أن الرضا المهني يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل، ومن تقدير الفرد للعمل وإدارته، ومن مدى النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية في الحياة". (Kenneth et al, 2006:4)

كما يقصد بالرضا المهني تقبل الفرد (المعلم) لعمله لما يحققه من طموحات من حيث: المكانة الاجتماعية للمهنة، والمستقبل المهني، والبيئة المواتية التي تشمل الزملاء والتلاميذ وأولياء الأمور والإشراف والتوجيه الفني والإداري والإمكانات المتاحة التي تيسر له أداء عمله. (هدى الجابر، 2001 : 6)

ويعرف (عبد الفتاح دويدار، 1995: 45) الرضا المهني بأنه "مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية، أو إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه في عمله.

يعرف وست (West, 2006: 19) بأنه محرك جوهري للسلوك الإنساني وهو تقييم الفرد للجوانب المتنوعة التي تجعله يشعر بالرضا طوال حياته، وقد تم حصر العديد من المجالات التي تساهم في تعزيز الشعور بالرضا عن الحياة في إثني عشر مجالاً هم: الحالة الاقتصادية - الصحة - العلاقات الأسرية - الصداقات - العمل المجري - المسكن - الأنشطة الترفيهية - شريط الحياة - التدين - وسائل المواصلات - تقدير الذات - المستوى التعليمي.

وعرفته (ولاء أبو زيد، 2010: 4) بأنه شعور الفرد بالارتياح والسرور تجاه عمله، نتيجة لإشباع العمل لجميع احتياجاته سواء أكانت المعنوية؛ حيث يحقق الفرد ذاته، ويحقق له العمل المكانة الاجتماعية المناسبة، ويسود عمله علاقات مهنية طيبة، والمادية حيث يحصل على الأجر المناسب من عمله، ويقبل عليه راضياً به.

بينما عرفه (محمد حامد زهران، 1995: 12) بأنه: الحالة الوجدانية الشعورية السارة التي يميزها الارتياح، والقناعة، والسعادة، التي يشعر بها العامل أثناء عمله، حين يستخدم قدراته ومهاراته، والتي تصاحب وتترتب على إشباع حاجاته (الحيوية، والنفسية والاجتماعية، وتحقيق ميوله، وقيمه، وتوقعاته، وميوله المهنية، وأهدافه).

وتعرفه (Evans, 2001: 294) بأنه حالة عقلية تتضمن كل المشاعر، التي تتضمن المشاعر، التي تعبر عن المدى، الذي يمكن أن يصل إليه الأفراد في إدراك وفهم الحاجات المتعلقة بوظائفهم، والتي سيقابلونها في الحياة مستقبلاً.

بينما يعرفه (عبد العاطي الصياد، وأحلام عبد الغفار، 1992: 65) بأنه مشاعر وأحاسيس المعلم وتوقعاته تجاه عمله، وتقويمه له، ويتوقف هذا التقويم على مدى إدراك المعلم للعائد من عمله ومدى تناسبه مع مستوى طموحه، ويتحقق الرضا عندما يكون الطموح والعائد في اتجاه واحد، ويظهر عدم الرضا عندما يكون العائد أقل بكثير من مستوى طموح المعلم.

بينما يعرف كمال دسوقي (1990: 134) كلمة الرضا Satisfaction بأنها حالة الحس الشعوري البسيط الذي يصحب بلوغ هدف، أو الحالة الغائية النهائية في الشعور التي تصاحب تحقيق دافع ما لهدفه، أو حالة مسرة وهناء تالية للوصول إلى هدف، وهي أيضاً شعور حسي شعوري Feeling تلازم إشباع شهية أو إرضاء دافع.

ويرى وحيد كامل (2004) أن الشعور بالرضا عن الحياة هو مكون من المكونات الأساسية للسعادة، حتى أن معظم التعريفات للرضا عن الحياة تتمحور حول شعور الفرد بالسعادة والطمأنينة مع نفسه ومع ظروفه الحياتية، وهو حاجة من الحاجات الأساسية حيث أن لكل فرد حاجتين أساسيتين هما الحاجة إلى الأمن والحاجة إلى الرضا، والحاجة إلى الرضا، وأن إشباع حاجات الرضا دون مشاعر الأمن والتقبل هو ما يبعث على القلق.

بينما تعرفه أماني عبد المقصود (2007) بأنه حالة داخلية يشعر بها الفرد وتظهر في سلوكه واستجابته وتشير إلى ارتياحه وتقبله لجميع مظاهر الحياة من خلال تقبله لذاته ولأسرته وللآخرين وللبيئة المدركة وتفاعله مع خبراته بصورة متوافقة.

وتتعدد النظريات الخاصة بتفسير الرضا وتحديد مصادره ومن أهمها:

(1) نظرية المواقف: حيث يرى أصحابها أن الإنسان يرضى عن الحياة عندما يعيش ظروف طيبة، يشعر فيها بالأمن والنجاح في تحقيق ما يريد من أهداف.

(2) نظرية الخبرات السارة: حيث يرى أصحابها أن الإنسان يرضى عن حياته عندما تكون خبراته فيها سارة وممتعة، وليست الظروف أو المواقف الطيبة هي مصدر الرضا، وإنما ما يدركه الإنسان من خبرات سارة في هذه الظروف، والإدراك مسألة نسبية تختلف من شخص لآخر وفق ما يدركه في المواقف من خبرات ممتعة أو غير ممتعة.

(3) نظرية المقارنة مع الآخرين: وتقوم هذه النظرية على أن الإنسان يرضى عن حياته عندما يقارن نفسه بالآخرين، ويجد أن ما حققه من إنجازات أو أعمال أفضل مما حققه الآخرون، فالتفوق على الآخرين من أهم مصادر الرضا عن الحياة.

(4) نظرية الفجوة بين الطموح والإنجاز: ويرى أصحابها أن الإنسان يرضى عن الحياة عندما يحقق طموحاته، أو عندما تكون إنجازاته وأعماله قريبة من طموحاته، ويدعو أصحاب هذه النظرية إلى تحقيق التوازن بين الطموحات والإمكانات، فإذا وضع الإنسان لنفسه طموحات يقدر على تحقيقها فإن ذلك يشعره بالكفاءة والجدارة والنجاح، فيرضى عن نفسه ويسعد بحياته.

(محمد عبد الظاهر الطيب، سيد البهاص، 2009: 147 – 148)

كما أشارت العديد من البحوث والدراسات إلى أن الرضا عن العمل يتأثر بصورة إيجابية وفعالة ببيئة العمل، تلك العوامل أو الظروف البيئية التي يعمل الفرد في ظلها، سواء كانت متعلقة بطبيعة العمل الذي يؤديه أو بما يتيح

العمل من أجور أو حوافز مادية، وساعات العمل، وفرص الترقية والتقدم الوظيفي، أو متعلقة بظروف فيزيقية، أو بما يتيح هذا العمل من علاقات من الزملاء والرؤساء والمجتمع الذي يحيط بالشخص، ولذلك ترى مدى اهتمام الدول المتقدمة بأبحاث الرضا عن العمل، فإذا كان الموظف راضياً عن عمله، سعد بالارتياح النفسي، والأمن الوظيفي؛ مما يزيد من ولائه وانتمائه للمنظمة التي يعمل بها، ويتم التوحد معها، أما إذا كانت الظروف المهنية غير مواتية للعامل، فإنه يحس بالضغط المهنية التي تحول دون استمتاعه بعمله، وحسن أدائه له، ومن ثم يعد الرضا المهني بمثابة رد فعل ذي تأثير فعال على اتجاه الفرد نحو عمله؛ لأنه يعني بمشاعر الفرد الإيجابية تجاه عمله أو مهنته، ومشاعر عدم الرضا يمكن أن تؤدي إلى فقدان التواصل بين الفرد وعمله، فعمل الفرد يتضمن موقفه من العمل وعلاقته بحياته المستقبلية، وهو يعتمد على الأولويات النسبية للعمل والحياة الشخصية للفرد، وإحساسه بالضغط النفسية.

وقد أكدت الدراسات أن درجة تحمل الفرد الاستياء من وظيفته، تؤثر على درجة استقبال الفرد لمصادر الإحباط التي يوليهها العمل، وبالتالي على درجة الرضا عن العمل، وتتأثر درجة التحمل بمستوى الرضا، وبخصائص الفرد الشخصية، كما توفر فرص حياة طيبة تساعد على تقبل الأفراد.

والرضا المهني يوصف من خلال ارتباط الفرد بوظيفته، وهو ناتج عن ممارسة الفرد لوظيفته، وهو يشمل شعور الفرد أو حالته العقلية، فالمعنى المجرد للرضا الوظيفي يتكون من كلمتين: الوظيفة Job؛ وهي عبارة عن المهام التي يؤديها الفرد، والوظيفة عبارة عن مهمة أو نشاط مهني يؤدي بمقابل، بينما الرضا Satisfaction؛ يعكس مجموعة من المشاعر والانفعالات والإحساس الناتج من ممارسة الأعمال، ويعكس الرضا طريقة شعور الفرد تجاه الأفعال والناس والأشياء، ويعرف بصفة عامة كإشباع أو إرضاء رغبة والمشاعر أو التعبير السار المتفائل، ويعد الرضا العامل الرئيسي لأي مهنة.

(Kaur, S & Kumar, D., 2008)

ويعرف الرضا المهني إجرائياً: بأنه الشعور النفسي لمعلمي التربية الفكرية بالارتياح والراحة النفسية والسعادة وقدرة كاملة على توظيف كامل لقدراته وسماته الشخصية الإيجابية في إنجاز مهمته وإشباع حاجاته ورغباته، وتقدير الآخرين لما يقدمه، من خلال تحقيق مكانة اجتماعية لائقة.

ونخلص من ذلك إلى أن الفرد يسعى لإشباع حاجاته وتكيفه مع ظروف مهنته ودخوله علاقات اجتماعية مع الآخرين، وكل هذا تحكمه أسباب وعلاقات وقوانين وأخلاقيات، وعلى قدر نجاح الفرد في تحقيق التوازن بين إشباع حاجاته في ظل هذه الأطر الأخلاقية والقانونية على قدر إحساسه بالرضا عن عمله ومهنته.

وبذلك يتضح أن الرضا الوظيفي للمعلم، يعني شعور المعلم بالرضا والارتياح عن دخله المادي من وظيفته، والعلاقات داخل المدرسة ومناخ البيئة المدرسية التي توفر له فرصة العطاء التام لوظيفته ورضاه عن مدى مساهمة وظيفته في تحقيق الرضا النفسي لديه.

إن الرضا المهني والنفسي للمعلمين في بيئة التربية الفكرية يعني تقبل الفرد لظروف العمل وبيئته والذي يتضمن المختلفة، المادية والمعنوية والمعنوية والنفسية والاجتماعية والمرتبطة بدوافع العمل والأهداف المرجوة منه، وهذا الرضا يؤثر ويتأثر بالعديد من العوامل التي تحيط بالفرد والذي يمكن أن تزيد هذا الرضا أو تنقصه أو تؤدي إلى عدم تقبل العمل بوجه عام من قبل الفرد العامل؛ إما لوجود صعوبة في إشباع حاجاته ودوافعه المختلفة، أو نتيجة شروط خارجية تتعلق بالعمل وطبيعة شروطه ويؤدي عدم الارتياح.

فالرضا المهني للمعلمين كما أشارت دراسة كيوزنبري (Quesenberry, 2007) يرتبط ارتباطاً قوياً بالكفاءة الذاتية للمعلمين وكذلك بالمهارات الاجتماعية؛ فيكون لدى طلابهم مستويات عليا من المهارات الاجتماعية والثقة بالنفس.

الرضا النفسي Psychic Satisfaction

يعتبر رضا الفرد عن نفسه هو الأساس الأول للنجاح في العمل والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده كما أنه يمكن أن يكون مؤشراً في نجاح الفرد في مختلف جوانب الحياة الأسرية والاجتماعية، ويتوقف النجاح والرضا المهني والنفسي على الاختيار المناسب لهذا العمل؛ فالمعلم الذي يجب في مهنته رسالة سامية تتصل بتربية النشء وإعدادهم ويدرك الأهمية الاجتماعية والإنسانية لعمله يحصل على الرضا والطمأنينة والراحة النفسية، أما المعلم الذي لا يدرك قيمة العمل الذي يقوم به، فإنه يقع فريسة للضغوط النفسية والمهنية فلا يجب عمله، ومن ثم نجده كثير الشكوى والتذمر ويعجز عن مواجهة الواقع ولا يستطيع التوافق معه، فتزداد حدة الضغوط النفسية لديه، وقد يؤدي به كل هذا إلى القيام بسلوك عدواني نحو غيره، أو يشعر أحياناً بالغيرة والحسد من زملائه الذين يعملون في ميدان غير ميدان التربية والتعليم.

إجراءات الدراسة:

- منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة البحث.

- عينة الدراسة:

قام الباحث باختيار عينة استطلاعية بطريقة عشوائية قوامها (50) معلماً من معلمي مدارس التربية الفكرية من مدرسة التربية الفكرية بمدينة سمادون بإدارة أشمون التعليمية بمحافظة المنوفية، وجميع أفراد العينة من الذكور، وذلك بهدف تقنين أداة القياس المستخدمة في الدراسة الحالية (مقياس الرضا المهني والنفسي لدى معلمي مدارس التربية الفكرية إعداد/ الباحث) والتحقق من صلاحيتها وذلك عن طريق حساب صدقها وثباتها بالطرق الإحصائية الملائمة.

خطوات إعداد المقياس :

قام الباحث في سبيل بناء المقياس بالإجراءات التالية:

- 1- بالاطلاع على الإطار النظري في مجال الرضا المهني والنفسي للمعلمين في البيئة المدرسية للتربية الخاصة.
- 2- اطلع الباحث على بعض الأدوات والمقاييس التي استخدمت في هذا الميدان وبخاصة ما طبق منها على عينات مصرية حيث يرى الباحث أن البيئة المدرسية للتربية الخاصة تختلف مقوماتها من بلد لآخر؛ حيث تم تطبيق الدمج في معظم البلدان ومنها:

- مقياس الرضا المهني لمعلمات رياض الأطفال (Paula Lester, 1984) تعريب محمد غازي الدسوقي (2011) وتكوّن من خمس أبعاد رئيسية، و68 عبارة صيغت لتقيس الرضا المهني للمعلمين.
- مقياس الرضا المهني لجولين باتترول (Jolene Battitrol, 2009) وتكوّن المقياس في صورته النهائية من (26) عبارة لقياس اتجاهات المعلمين نحو الرضا الوظيفي.
- مقياس الرضا المهني لجون كريج (John Craig, 2008) وتكوّن المقياس في صورته النهائية من (61) عبارة لقياس الرضا المهني.
- مقياس الرضا المهني لتشابن (Chapman, 1990) وتكوّن في صورته النهائية من (83) عبارة وشملت أبعاده ما يلي:

1. الوضع داخل البيئة المدرسية.
 2. الهيكل الإداري وتنظيمه داخل البيئة المدرسية.
 3. العلاقة مع زملاء العمل.
 4. التشجيع من أولياء الأمور.
 5. ظروف العمل.
 6. العلاقة مع أولياء الأمور.
 7. النظام الإداري داخل المدرسة.
- مقياس الرضا المهني لكينسبري (Quenseberry, 2007) وتكون في صورته النهائية من (87) عبارة لقياس مستوى الرضا المهني للمعلمين.
 - مقياس الرضا المهني (هشام عبد الله، 2011) وتكوّن في صورته النهائية من خمسة أبعاد، هي: تقدير الذات، والأجر المادي والعلاقة مع الزملاء من المعلمين، الرضا عن فرص الترقّي، الرضا عن العلاقة مع الإدارة.
 - مقياس هيسم جادو أبو سعيد (2002) وتكوّن المقياس من (6) أبعاد تتضمن متغيرات الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الخاصة.

- مقياس جمال محمود الخباز، وعبد الفتاح علي مطر (2003) الملحق في البحث المعنون باسم بدراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس النور للمكفوفين وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية.
 - مقياس الرضا النفسي لمحمد نصر إسماعيل (1999) والمشتق من مقياس تنسي لمفهوم الذات من إعداد صفوت فرج، وسهير كامل (1998) لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية وبعض المتغيرات الديموجرافية.
 - مقياس مؤمن حسن مصطفى (1999) الملحق برسالته المعنونة باسم: الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الفكرية وعلاقته بالسلوك التكيفي للتلاميذ وهو من إعداد الباحث.
 - مقياس الرضا المهني لرواش (2009) لمعلمي التربية الخاصة ولعلمي المدارس العادية.
- 3- قام الباحث بمقابلة عدد من الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين والمدرسين ممن يعملون مع تلاميذ مدارس التربية الفكرية بهدف التعرف على طبيعة العمل والضغط التي يعانون منها، وأهم متغيرات البيئة المدرسية التي قد تسهم من وجهة نظرهم في زيادة أو انخفاض معدل الرضا المهني والنفسي لديهم.
- 4- بعد أن قام الباحث بتسجيل ملاحظات المدرسين والأخصائيين النفسيين، قام بصياغة استجابات التلاميذ وتصنيفها في عدد من المجالات وحساب تكرار كل عبارة بين أفراد العينة، وقد حصل الباحث من تلك الخطوة على خمس جوانب ويندرج تحت كل جانب عدد من العبارات.
- 5- قام الباحث في ضوء ما سبق بتحديد التعريف الإجرائي لكل جانب من جوانب المقياس، وبذلك أصبح لدى الباحث خمسة أبعاد هي: تقدير الذات، والرضا عن المقابل المادي، والرضا عن طبيعة العمل مع المعاقين عقلياً والرضا عن العلاقات مع الزملاء من المعلمين والرضا عن فرص الترقى والمكانة الاجتماعية، والرضا النفسي، ثم قام الباحث بصياغتها في صورة عبارات بسيطة وواضحة وملائمة لبيئة ومقومات مدارس التربية الفكرية.
- 6- قام الباحث بعرض المقياس بصورته المبدئية مرفقاً به التعاريف الإجرائية على لجنة تحكيم تضم مجموعة من أساتذة الصحة النفسية والتربية وعلم النفس بكلية التربية بجامعة عين شمس، وكلية التربية جامعة المنوفية، وكلية التربية النوعية بأشمون جامعة المنوفية وكلية الآداب جامعة المنوفية، وذلك بقصد الحكم على سلامة صياغة العبارات ومدى صدق العبارات في قياس ما صمم من أجله، وبيان ما إذا كانت العبارات تنتمي للبعد الذي تقيسه أم لا، وأيضاً شمول الجوانب المتضمنة للمقياس، وبناء على التوجيهات التي أدلى بها الأساتذة المحكمون قام الباحث بحساب نسبة الاتفاق والاختلاف على كل عبارة من عبارات المقياس بغرض حذف العبارات التي تقل نسبة الاتفاق عليها عن 90% وبناء على ذلك لم يتم حذف أي عبارة من عبارات المقياس نظراً لعدم الاتفاق، بينما تم تعديل بعض العبارات كما هو موضح بالجدول.
- 7- تكون المقياس في صورته النهائية من ستة أبعاد وهم:
1. تحقيق الذات، والمكانة الاجتماعية.

2. الرضا عن العائد المادي.

3. الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل.

4. الرضا عن طبيعة العمل في بيئة التربية الفكرية.

5. الرضا عن فرص الترقى والمكانة الاجتماعية.

6. الرضا النفسي.

وبعد الاطلاع على هذه المقاييس فقد استفادت الباحثة منها في تصميم أداة البحث الحالي (مقياس الرضا المهني والنفسي) وتحديد بنية المقياس التي حددت في ستة محاور هي كالآتي:

◀ تقدير الذات والمكانة الاجتماعية Self - Esteem

ويعني شعور المعلم بأهميته داخل البيئة المدرسية، وتقديره لذاته، وامتلاكه لقدرات تؤهله لتحقيق ذاته، مع تمتعه بالمكانة الاجتماعية اللائقة داخل المجتمع الذي يعيش فيه، وتكوّن هذا البعد من (12) بنداً.

◀ العائد المادي:

وهو يمثل كل ما يحصل عليه المعلم من راتب وبدلات وحوافز نظير عمله داخل المدرسة، وتكوّن هذا البعد من (11) بنداً.

◀ العلاقة مع الزملاء والإدارة:

ونعني بها مدى ارتباط المعلم بإدارة مدرسته، من ناحية العلاقة الاجتماعية المبنية على الاحترام، وعلاقته بزملاءه المعلمين والمشرفين التربويين، من حيث كونها علاقة جيدة تساهم في تحقيق توافقه النفسي والاجتماعي وتخفف من الضغوط النفسية التي يتعرض لها من خلال العمل مع التلاميذ المعاقين عقلياً ومدى تسامحه مع زملاءه، وطبيعة العلاقة الإنسانية القائمة بينهم داخل البيئة المدرسية، وتكوّن هذا البعد من (15) بنداً.

◀ طبيعة العمل في بيئة التربية الفكرية:

ويقصد بطبيعة العمل هنا: مدى ملائمة بيئة التربية الفكرية للمعلم من حيث طرق التدريس والبرامج التي يطبقها المعلم مع تلاميذه ومدى مطابقة أو ملائمة إعداداته التربوي والمهني للعمل في بيئة التربية الفكرية، وتكوّن هذا البعد في صورته النهائية من (15) بنداً.

◀ الرضا عن النمو المهني وفرص الترقى:

ويقصد به مدى رضا المعلم داخل بيئة التربية الفكرية عن فرص الترقى المهني والعملي وعلاقة ذلك بأداءه داخل الفصل الدراسي، وتكوّن هذا البعد في صورته النهائية من (11) بنداً.

◀ الرضا النفسي عن العمل في بيئة التربية الفكرية:

ونعني به المشاعر التي يحملها المعلم تجاه نفسه، ومهنته والآخرين، وكذلك مفهوم الذات الذي يكوّنه الفرد عن نفسه تكوّن هذا البعد في صورته النهائية من (20) بنداً.

تصحيح المقياس:

أعطيت كل عبارة وزن مدرج وفق سلم متدرج خماسي (تنطبق على تماماً، تنطبق على كثيراً، تنطبق على أحياناً، لا تنطبق على، لا تنطبق على تماماً)، وكانت أوزانها على التوالي (5، 4، 3، 2، 1)؛ حيث تشير الدرجة (5) التي تمثل الاستجابة تنطبق على تماماً إلى ارتفاع الرضا المهني والنفسي عند المعلم، أما الدرجة (1) التي تمثل الاستجابة لا تنطبق على تماماً فإنها تشير إلى انخفاض الرضا المهني والنفسي عند معلمي التربية الفكرية.

الشروط السيكومترية لمقياس الرضا المهني والنفسي لمعلمي مدارس التربية الفكرية:

أولاً: صدق المقياس Validity

اعتمد الباحث على الطرق الآتية للتحقق من صدق المقياس:

1) الصدق المنطقي Logical Validity

تم التأكد من الصدق المنطقي والذي يهدف إلى الحكم على مدى تمثيل الاختبار للميدان الذي يقيسه من خلال وضوح تعليمات المقياس ومناسبته للمفحوصين، وسهولة عملية التصحيح وتفسير النتائج، وأن العبارات تم صياغتها بصورة واضحة وتعبر عن مواقف يقابلها التلميذ داخل بيئته المدرسية.

2) صدق المحكمين:

إن حكم المحكمين على صدق بنود المقياس بمدى ضمني بالصدق الظاهري للمقياس؛ حيث تمثل كل عبارة أحد مكونات المحور أو البعد الذي وضعت فيه، بالإضافة إلى وضوح كل عبارة مما يجعلنا أكثر اطمئناناً لمضمون العبارات وقدرتها على قياس ما وضعت من أجله.

وقد تم عرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مجال علم النفس وبخاصة قسم الصحة النفسية والتربية الخاصة والمقياس النفسي، وقد تم عزل عبارات كل بعد ليتكوّن المقياس من ستة أبعاد فرعية، كل منها مستقل عن الآخر وذلك للتأكد من صدق كل عبارة داخل المحور أو البعد، وكذلك للتأكد من صدق التقسيم النظري الذي أعده الباحث هذا بالإضافة إلى استخدام بدائل الاستجابة ملائمة/ غير ملائمة، وكانت نسبة الاتفاق عالية بين المحكمين في وضوح العبارات وقدرتها على قياس السمة التي وضعت من أجلها، كما كانت النسبة بينهم مرتفعة جداً بالنسبة للمقياس كوحدة واحدة أو على مستوى الأبعاد الفرعية، وتم جمع الآراء

والمقترحات التي أخذت في الاعتبار، وتم التعديل بالحذف أو الإضافة، ويوضح الجدول رقم (1) نسب اتفاق السادة المحكمين على عبارات المقياس.

جدول (2)

نسبة اتفاق المحكمين على عبارات مقياس الرضا المهني والنفسي لمعلمي مدارس التربية الفكرية

رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق
1	%100	21	%100	41	%90	61	%90	81	
2	%100	22	%100	42	%100	62	%100	82	%100
3	%100	23	%100	43	%100	63	%100	83	%100
4	%100	24	%100	44	%100	64	%100	84	%100
5	%100	25	%100	45	%100	65	%100	85	%100
6	%100	26	%100	46	%100	66	%100		
7	%100	27	%100	47	%100	67	%100		
8	%60	28	%100	48	%100	68	%100		
9	%100	29	%100	49	%100	69	%100		
10	%100	30	%100	50	%70	70	%100		
11	%100	31	%100	51	%100	71	%100		
12	%90	32	%100	52	%60	72	%100		
13	%100	33	%100	53	%100	73	%100		
14	%100	34	%100	54	%60	74	%100		

رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق
15	%100	35	%100	55	%100	75	%100		
16	%90	36	%100	56	%100	76	%100		
17	%100	37	%80	57	%100	77	%100		
18	%100	38	%100	58	%100	78	%100		
19	%100	39	%100	59	%100	79	%100		
20	%100	40	%100	60	%100	80	%100		

جدول (3)

تعديل صياغة بعض عبارات مقياس الرضا المهني والنفسي لمعلمي مدارس التربية الفكرية

البعد	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
المحور الأول (تقدير الذات والمكانة الاجتماعية)	عملية التدريس للمعاقين لا تشجع على الابتكار	عملية التدريس للمعاقين تساعد على تحقيق ذاتي
المحور الثاني (العائد المادي)		
المحور الثالث (العلاقة مع الزملاء والإدارة)	أسعى دائماً لعلاقة طيبة مع الزملاء والمشرفين	أسعى دائماً لتكوين علاقة طيبة مع المشرفين
المحور الرابع (طبيعة العمل في بيئة التربية الفكرية)	تتفهم إدارة المدرسة ما أقدمه من ابتكارات تساعد على تفهم أفضل لسلوكيات التلاميذ	تتفهم إدارة المدرسة ما أقدمه من اقتراحات تساعد على تفهم أفضل لسلوكيات التلاميذ
المحور الخامس (النمو المهني وفرص الترقى)		
المحور السادس (الرضا النفسي)		

كما تم حذف العبارات الآتية:

1. عملية التدريس للمعاقين لا تشجع على الابتكار - بُعد أول.
2. ظروف العمل في مدرستي يمكن أن تتحسن - بُعد رابع.
3. يأتي تلاميذي للفصل غير معدين بشكل ملائم - بُعد رابع.

ولقد تم حذف هذه العبارات، حيث لم يتم الاتفاق عليها بنسبة 80%.

قام الباحث بإجراء الصورة المبدئية من مقياس الرضا المهني والنفسي لدى معلمي مدارس التربية الفكرية على عينة كلية قوامها (50) معلم من معلمي مدارس التربية الفكرية، وذلك بهدف تقنين الأداة لقياس مستوى الرضا المهني والنفسي للمعلمين في بيئة التربية الفكرية.

(3) صدق الاتساق الداخلي:

يمثل صدق الاتساق الداخلي صدق مفردات المقياس؛ وذلك لأن أي زيادة في صدق المفردات تؤدي إلى زيادة في هدف الاختبار ويطلق عليه صدق التجانس الداخلي Internal Consistency وبناء على ذلك قام الباحث بحساب معاملات الصدق الداخلي على أساس ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للجانب، وارتباط الدرجة الكلية للبعد بالدرجة الكلية للمقياس، وتوضح الجداول التالية معاملات الاتساق الداخلي للمقياس على النحو التالي:

جدول رقم (4)

يوضح معاملات الاتساق الداخلي للبعد الأول من مقياس الرضا المهني والنفسي: (ن = 50)

رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالبعد	معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالبعد	معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس
1	**0.49	**0.48	8	**0.34	**0.33
2	**0.49	**0.32	9	**0.35	**0.34
3	**0.54	**0.56	10	**0.27	**0.48
4	**0.57	**0.56	11	**0.74	**0.68
5	**0.35	**0.40	12	**0.35	**0.41
6	**0.45	**0.47	13	**0.43	**0.33
7	**0.31	**0.28	14	**0.35	**0.34

** دالة عند مستوى 0.01، * دالة عند مستوى 0.05

جدول رقم (5)

يوضح معاملات الاتساق الداخلي للبعد الثاني من مقياس الرضا المهني والنفسي: (ن = 50)

رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالبعد	معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالبعد	معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس
1	**0.42	**0.56	9	**0.30	**0.43
2	**0.41	**0.39	10	**0.40	**0.52
3	**0.65	**0.49	11	**0.42	**0.50
4	**0.52	**0.39	12		

معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس	معامل ارتباط العبارة بالبعد	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس	معامل ارتباط العبارة بالبعد	رقم العبارة
		13	**0.37	**0.37	5
		14	**0.45	**0.44	6
		15	**0.43	**0.34	7
		16	**0.52	**0.64	8

** دالة عند مستوى 0.01، * دالة عند مستوى 0.05

جدول رقم (6)

يوضح معاملات الاتساق الداخلي للبعد الثالث من مقياس الرضا المهني والنفسي: (ن = 50)

معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس	معامل ارتباط العبارة بالبعد	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس	معامل ارتباط العبارة بالبعد	رقم العبارة
**0.32	**0.35	9	**0.58	**0.64	1
**0.20	**0.38	10	**0.47	**0.39	2
**0.56	**0.52	11	**0.58	**0.50	3
**0.53	**0.50	12	**0.42	**0.51	4
**0.39	**0.43	13	**0.35	**0.44	5
**0.40	**0.30	14	**0.35	**0.42	6
**0.38	**0.38	15	**0.22	**0.41	7
		16	**0.47	**0.61	8

** دالة عند مستوى 0.01، * دالة عند مستوى 0.05

جدول رقم (7)

يوضح معاملات الاتساق الداخلي للبعد الرابع من مقياس الرضا المهني والنفسي: (ن = 50)

رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالبعد	معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالبعد	معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس
1	**0.54	**0.52	9	**0.64	**0.59
2	**0.53	**0.50	10	**0.44	**0.41
3	**0.62	**0.46	11	**0.40	**0.30
4	**0.55	**0.40	12	**0.65	**0.51
5	**0.57	**0.53	13	**0.43	**0.46
6	**0.70	**0.71	14	**0.50	**0.42
7	**0.41	**0.27	15		
8	**0.57	**0.40	16		

** دالة عند مستوى 0.01، * دالة عند مستوى 0.05

جدول رقم (8)

يوضح معاملات الاتساق الداخلي للبعد الخامس من مقياس الرضا المهني والنفسي: (ن = 50)

رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالبعد	معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالبعد	معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس
1	**0.59	**0.51	9	**0.35	**0.49
2	**0.52	**0.39	10	**0.50	**0.41
3	**0.45	**0.30	11	**0.59	**0.51

معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس	معامل ارتباط العبارة بالبعد	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس	معامل ارتباط العبارة بالبعد	رقم العبارة
		12	**0.54	**0.63	4
		13	**0.48	**0.49	5
		14	**0.49	**0.50	6
		15	**0.47	**0.67	7
		16	**0.24	**0.40	8

** دالة عند مستوى 0.01، * دالة عند مستوى 0.05

جدول رقم (9)

يوضح معاملات الاتساق الداخلي للبعد السادس من مقياس الرضا المهني والنفسي: (ن = 50)

معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس	معامل ارتباط العبارة بالبعد	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمقياس	معامل ارتباط العبارة بالبعد	رقم العبارة
**0.42	**0.53	11	**0.60	**0.62	1
**0.37	**0.41	12	**0.36	**0.48	2
**0.68	**0.67	13	**0.24	**0.47	3
**0.41	**0.41	14	**0.29	**0.54	4
**0.48	**0.52	15	**0.29	**0.51	5
**0.36	**0.52	16	**0.33	**0.40	6
**0.36	**0.55	17	**0.64	**0.52	7
**0.26	**0.51	18	**0.32	**0.42	8

رقم العبرة	معامل ارتباط العبرة بالبعد	معامل ارتباط العبرة بالدرجة الكلية للمقياس	رقم العبرة	معامل ارتباط العبرة بالبعد	معامل ارتباط العبرة بالدرجة الكلية للمقياس
9	**0.37	**0.30	19	**0.47	**0.48
10	**0.53	**0.60	20	**0.35	**0.23

** دالة عند مستوى 0.01، * دالة عند مستوى 0.05

وبحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، من خلال الجدول التالي يتضح نتائج معاملات الارتباط:

جدول (10)

الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الرضا المهني والنفسي (ن = 50)

الأبعاد	معاملات الارتباط
تقدير الذات والمكانة الاجتماعية	**0.76
العائد المادي	**0.85
العلاقة مع الزملاء والإدارة	**0.84
طبيعة العمل في بيئة التربية الفكرية	**0.88
النمو المهني وفرص الترقى	**0.82
الرضا النفسي	**0.88

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، كما يتضح من الجدول السابقة أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى 0.01 والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للمقياس، ويتضح من جدول (10) أن الأبعاد تتسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (0.76 – 0.88) وجميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يشير إلى أن هناك اتساقاً بين جميع أبعاد المقياس، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

سادساً: ثبات المقياس Reliability

قام الباحث بحساب ثبات الاختبار كما يلي:

(1) طريقة ألفا - كرونباخ:

قام الباحث باستخدام معامل ثبات ألفا للتحقق من ثبات المقياس.

جدول رقم (11)

يوضح معاملات ثبات أبعاد مقياس الرضا المهني والنفسي بطريقة ألفا - كرونباخ (ن = 50)

م	الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا - كرونباخ
1	تقدير الذات	12	0.73
2	العائد المادي	11	0.78
3	العلاقة مع الزملاء والإدارة	15	0.72
4	طبيعة العمل	15	0.74
5	فرص الترقى والنمو المهني	11	0.71
6	الرضا النفسي	20	0.75
7	الدرجة الكلية	83	0.84

يتضح من الجدول رقم (11) أن معاملات ثبات أبعاد المقياس تراوحت ما بين 0.71 في الدرجة الكلية للمقياس، وهي معاملات ثبات مقياس يوثق بها. 0.82 في بعد الإدارة المدرسية،

طريقة تصحيح المقياس:

قام الباحث بوضع التعليمات الملائمة لتطبيق المقياس، بحيث تكون في صورة مبسطة وواضحة، وقد تم تكليف المعلم أن يُبدي رأيه باختيار إجابة واحدة من خمس بدائل لكل عبارة هي (تنطبق على تماماً - تنطبق على كثيراً - تنطبق على أحياناً - لا تنطبق - لا تنطبق على تماماً)، وسيقوم الباحث بوضع علامة (✓) أمام الاختيار المناسب له بكل دقة وصدق في كل عبارة من عبارات المقياس، وبحيث تكون الدرجات للعبارة الموجبة كالتالي (5)

– 4 – 3 – 2 – 1) على الترتيب وتعكس (1 – 2 – 3 – 4 – 5) للعبارات السالبة، ويستخدم الجمع الجبري في حساب الدرجة الكلية للمقياس.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن مقياس الرضا المهني والنفسي لدى معلمي التربية الفكرية والذي تم إعداده في الدراسة الحالية يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات، مما يؤكد صلاحية هذا المقياس للاستخدام في البيئة المصرية والعربية، وهذا ما يجعلنا نثق في النتائج التي يمكن التوصل إليها في الدراسات المستقبلية والخاصة بالرضا المهني والنفسي لدى معلمي مدارس التربية الفكرية عند استخدامها لهذا المقياس.

المراجع:

1. أماني عبد المقصود (2007)، أثر المساندة الوالدية على الشعور بالرضا عن الحياة لدى الأبناء المراهقين من الجنسين. المؤتمر السنوي الرابع عشر. مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ص ص: 243 – 289.
2. إيمان محمد مصطفى زيدان (1995)، علاقة كل من الرضا المهني ومستويات الضغوط النفسية للمعلم بمستوى الصحة النفسية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
3. جابر عبد الحميد جابر، علاء الدين كفاي (1999)، معظم علم النفس والطب النفسي. الجزء الأول، القاهرة، دار النهضة العربية.
4. حمدي ياسين وعلي عسكر حسن الموسوي (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، القاهرة، دار الكتاب الحديث.
5. جمال محمود الحجاز، عبد الفتاح علي مطر (2003)، مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس النور للمكفوفين وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية. مجلة البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع 117، 177 – 163.
6. عبد الستار إبراهيم (2010). السعادة الشخصية في عالم مشحون بالتوتر وضغوط الحياة. دار العلوم، الطبعة الثانية.
7. عبد السلام عبد الغفار (2001)، مقدمة في الصحة النفسية، القاهرة، دار النهضة العربية.
8. عبد الفتاح محمد دويدار (1995)، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
9. كمال الدسوقي (1990)، ذخيرة علم النفس، الجزء الثاني، القاهرة، الدار الدولية للنشر والتوزيع.

10. محمد حامد زهران (1995)، دراسة العلاقة بين بعض جوانب الصحة النفسية والرضا المهني لدى طلاب وخريجي شعبة التعليم الابتدائي بكليات التربية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
11. محمد عبد الظاهر الطيب، سيد أحمد البهاص (2009)، الصحة النفسية وعلم النفس الإيجابي، الطبعة الأولى، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
12. محمد غازي الدسوقي (2011)، العوامل المسهمة في الرضا الوظيفي لمعلمة رياض الأطفال ودلالاته التنبؤية في استعداد الطفل للمدرسة، المجلة المصرية للدراسات النفسية مجلد (21) عدد (71) إبريل ص 427 – 485.
13. محمد نصر إسماعيل (1999)، الرضا النفسي والمهني لدى الأخصائي النفسي وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية وبعض المتغيرات الديموجرافية، رسالة ماجستير، مركز الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
14. مصطفى طلال الجلابنة (2009)، مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم، كلية الآداب والفنون، جامعة فيلادلفيا، الأردن.
15. مؤمن حسن مصطفى القاضي (1999)، الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الفكرية وعلاقته بالسلوك التكيفي لتلاميذ التربية الفكرية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
16. هدى محمد الجابر (2001)، أثر التدريب أثناء الخدمة على الرضا المهني لمعلمي التربية الفكرية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
17. هشام إبراهيم عبد الله (2008)، فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الذكاء الوجداني وأثره على الرضا المهني لدى المرشد النفسي. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، 12، 47 – 100.
18. ولاء عوض أبو زيد (2010)، الرضا المهني وعلاقته بالضغوط المهنية لدى مشرفة الأطفال بالحضانة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
19. Quesenberry, A., C. (2007). Examining The Relationship between behavior policies and Orocedures, Teachers, Perceptions of Efficacy and Job Satisfaction and Children Social Skills and Challenging behaviors in head start setting. Ph.D, University of Illionis at Urbana- Champaion, Graduate College.
20. Kaur, S. & Kumar, D. (2008). Comparative study of government and non government college teachers in relation to job satisfaction and job stress. On line submission. Eric Research: Ed502218.
21. Kenneth, W. MerrellP & Ruth, A.& Gretchen, A. &(2006). School Psychology for the 21st Century: Foundations and Practices: New York, Guilford.
22. West, N. (2006). The Relationship among Personality Traits, Character Strengths. Ph.D Thesis. The University of Tennessee, Knoxville. U.S.A.

23. Roach, A. (2009). Teacher Burnout: Special Education versus Regular Education. Education Specialist In School Psychology, Doctor of Philosophy, Marshall University.

مقياس الرضا المهني والنفسي لمعلمي مدارس التربية الفكرية

م	العبارة	تنطبق على تماماً	تنطبق على كثيراً	تنطبق على أحياناً	لا تنطبق على	لا تنطبق على تماماً
1.	يوفر التدريس لي فرصاً لتحقيق الذات					
2.	يعتبر دخل المعلم كافياً لسد احتياجاته المعيشية					
3.	لدي علاقات جيدة مع زملائي					
4.	يقدم التدريس فرصاً لاستخدام مهارات متنوعة					
5.	لم يحدث لي تقدماً مهنيّاً في عملي الحالي كمعلمة					
6.	أشعر بالسعادة لكوني معلماً					
7.	أشعر بتحقيقي لذاتي من خلال مساعدة التلاميذ المعاقين					
8.	الدخل غير الكافي يمنعني من العيش بالطريقة التي أريدها					
9.	سياسة الإدارة في مدرستي غير واضحة					
10.	يأتي تلاميذي للفصل غير معدين بشكل ملائم					
11.	يشجعني التدريس على الإبداع					
12.	أشكر ربي دائماً أنني لست من المعاقين					

م	العبارة	تنطبق على تماماً	تنطبق على كثيراً	تنطبق على أحياناً	لا تنطبق على	لا تنطبق على تماماً
13.	أشعر بالثقة بالنفس عند أدائي لعملي					
14.	لو كنت أعلم أن دخلي من هذا العمل سيكون هكذا لا تجهت لعمل آخر					
15.	يقدم إلي موجهي المساعدة عند حاجتي لها					
16.	ظروف العمل في مدرستي لا يمكن أن تكون أسوأ من ذلك					
17.	ليس لدي وقت للاطلاع على البحوث الجديدة					
18.	أنا أتمتع بحب الآخرين					
19.	يضمن لي العمل في التدريس مستقبلاً آمناً					
20.	أتقاضى دخلاً مناسباً لقدراتي					
21.	يساعد موجهي في تحسين عملية التدريس					
22.	البيئة المحيطة لمدرستي لا تبعث على السرور					
23.	تتمسك الإدارة بالتعليمات الواردة ولا تعطيني الفرصة لتطبيق البحوث الجيدة					
24.	أغضب على كل من يسلبني سعادتي مع تلاميذي					
25.	أشعر بتقدير المجتمع لما أقدمه					

م	العبارة	تنطبق على تماماً	تنطبق على كثيراً	تنطبق على أحياناً	لا تنطبق على	لا تنطبق على تماماً
26.	دخلي ضعيف بالمقارنة بالوظائف الأخرى					
27.	لم أتلق تعاوناً ممن أعمل معهم					
28.	أجد صعوبات إدارية في تطبيق الاختبارات النفسية					
29.	فحصل على دورات تدريبية قد يكون بعضها مفيد					
30.	لديّ من القدرات ما يجعلني أتعامل مع المواقف الضاغطة					
31.	يتفهم تلاميذي ما أقدمه من توضيحات					
32.	حالي المادية مستقرة					
33.	توصل إدارة المدرسة سياستها للعاملين بشكل جيد					
34.	لا أهتم بسياسات مدرستي					
35.	أشعر بالضيق أحياناً لأن ما نقرأه من بحوث جيدة لا يمكنني تطبيقه إلا بعد إجراءات روتينية					
36.	أنا سعيد لوجودي في هذا المكان					
37.	التدريس عمل ممتع جداً					
38.	ارتفع دخلي بعد تطبيق الكادر					

م	العبارة	تنطبق على تماماً	تنطبق على كثيراً	تنطبق على أحياناً	لا تنطبق على	لا تنطبق على تماماً
39.	يعامل موجهي جميع المعلمين بعدالة					
40.	لا أتقيد بالروتين وأمارس عملي بابتكار					
41.	ما درسته في مرحلة الجامعة له علاقة مباشرة بعملتي					
42.	أتمنى أن أكون موظفاً في أي مكان آخر					
43.	أسعى لزيادة دخلي من أعمال إضافية					
44.	يحفزني زملائي لأداء عملي بشكل أفضل					
45.	تهيء إدارة المدرسة مناخ مدرسي إيجابي					
46.	أستقي معلومات أحياناً من وسائل الاتصال الحديثة					
47.	أتمتع بصحة جيدة					
48.	لا أملك حرية تنفيذ أفكاري على أرض البيئة المدرسية					
49.	لا يتناسب دخلي مع جهدي مع المعاقين					
50.	لا أتلق تعاوناً ممن أعمل معهم					
51.	تتفهم إدارة المدرسة ما أقدمه من اقتراحات تساعد على تفهم أفضل لسلوكيات التلاميذ					
52.	الترقية في العمل لا تتم على أسس موضوعية					

م	العبارة	تنطبق على تماماً	تنطبق على كثيراً	تنطبق على أحياناً	لا تنطبق على	لا تنطبق على تماماً
53.	أنا شخص قنوع					
54.	أتحمل مسؤولية كبيرة في عملي مع المعاقين					
55.	دخل المعلمين في المدارس العامة أعلى بكثير					
56.	أبذل جهداً خاصاً لمساعدة زملائي					
57.	ظروف العمل في مدرستي مريحة					
58.	أستفيد في حياتي العملية من خلال العمل في بيئة التربية الفكرية					
59.	لا أعطي الأمور أكثر من حجمها					
60.	عمل المعلم مع التلاميذ المعاقين شيء سار جداً					
61.	يتناسب دخلي مع مستواي الاجتماعي					
62.	يساعدني زملائي على أداء عملي بشكل أفضل					
63.	العمل في بيئة التربية الخاصة غير ملائم لطبيعتي					
64.	الترقية تتم طبقاً للأقدمية وليس للكفاءة					
65.	أنا راضٍ تماماً عن حياتي العملية					
66.	أتلقي تقديراً ضعيفاً جداً عندما أفشل في أداء مهمة ما					

م	العبارة	تنطبق على تماماً	تنطبق على كثيراً	تنطبق على أحياناً	لا تنطبق على	لا تنطبق على تماماً
67.	أحياناً تسوء علاقتي ببعض زملائي					
68.	أنال التقدير المناسب من المشرفين على عملي					
69.	تقتضي العديد من الأدوات لأداء عملي بشكل طيب					
70.	أشعر أنني حققت ذاتي					
71.	أقدم المساعدة للآخرين بروح طيبة					
72.	أتلقي تقديراً ضعيفاً جداً عندما أفشل في أداء مهمة ما					
73.	أشعر بالضجر من كثرة التعليمات التي تصل إليّ					
74.	أسعى دائماً لتكوين علاقة طيبة مع الزملاء والمشرفين					
75.	علاقتي سيئة ببعض زملائي					
76.	أشعر بالضيق من كثرة التعليمات الموجهة إليّ					
77.	تسعى إدارة المدرسة لتذليل الصعوبات حتى أقوم بعملتي على الوجه الأفضل					
78.	أتفهم تماماً الإعاقة التي تصاحب التلاميذ					
79.	أشعر بالضيق عند غيابي عن عملي					
80.	لدي رغبة جارفة في ترك عملي داخل بيئة التربية					

م	العبارة	تنطبق على تماماً	تنطبق على كثيراً	تنطبق على أحياناً	لا تنطبق على	لا تنطبق على تماماً
	الفكرية					
81.	أشعر بالضيق عندما أرى الأطفال في صورة غير ملائمة بدنياً					
82.	أعمل في هذه المهنة دون رغبة مني					
83.	أنا إنسان ودود مع الآخرين					
84.	أصبت بالأمراض نتيجة عملي في هذه المهنة					