



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية

مجلة

العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة معتمدة تصدر عن مركز البحوث النفسية

المجلد 35 العدد 1 الجزء 1

ISSN : 1816 - 1970

رقم الأيداع : ٦١٤ / ١٩٩٤

الرمز الدولي : ١٩٧٠ - ١٨١٦

آذار / 2024





مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة

رئيس التحرير / أ.د. لطيف غازي مكي

مدير التحرير / أ.م.د. علا حسين علوان

أعضاء هيئة التحرير

الاسم	مكان العمل	البلد
- أ.د. ياسر خلف رشيد الشجيري	جامعة الأنبار / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية / طرائق التدريس	العراق
- أ.د. أسامة حامد محمد	جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي / قياس وتقييم	العراق
- أ.د. كامل علوان الزبيدي	جامعة بغداد / كلية الآداب / أستاذ متمرس (متقاعد) / علم النفس – صحة نفسية	العراق
- أ.د. عبد الرزاق محسن سعود	الجامعة العراقية / كلية التربية للعلوم الإنسانية قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. صفاء طارق حبيب	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد / قسم العلوم التربوية والنفسية / قياس وتقييم	العراق
- أ.د. بشرى عبد الحسين محميد	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.د. يوسف حمه صالح مصطفى	جامعة صلاح الدين / كلية الآداب – أربيل / علم النفس العام	العراق
- أ.د. زكريا عبد أحمد	جامعة تكريت / كلية التربية للبنات / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. مهند عبد الستار النعيمي	جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية / قياس وتقييم	العراق
- أ.د. إيمان صادق عبد الكريم	جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. دونالد أوين كامرون	رئيس الجمعية الأمريكية للطب النفسي - الشخصية والصحة النفسية / واشنطن	الولايات المتحدة
- أ.د. أمل عبد الرزاق نعيم المنصوري	جامعة البصرة / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم الإرشاد التربوي	العراق

الاسم	مكان العمل	البلد
- أ.د. عصام توفيق قمر	كلية الدراسات العليا للتربية / المركز القومي لأصول التربية / التربية وعلم النفس	مصر
- أ.م.د. براء محمد حسن	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية / الشخصية والصحة النفسية	العراق
- أ.م.د. هناء مزعل حسين الذهبي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.م.د. ميسون كريم ضاري	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.م.د. صباح عايش بنت محمد	جامعة الشلف / كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية / علم النفس العام	الجزائر
- أ.م.د. عبد الناصر أحمد محمد العزام	جامعة البلقاء التطبيقية / قسم العلوم النفسية / علم النفس التربوي / علم النفس التربوي	الأردن
- أ.م.د. زينة علي صالح	جامعة واسط / كلية الآداب / علم النفس العام	العراق
- أ.م.د. بيداء هاشم جميل	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس العام	العراق
- أ.م.د. مقبل بن عايد خليف العنزي	جامعة القصيم الحدود الشمالية / كلية التربية / قسم التربية والاحتياجات الخاصة	السعودية
- أ.م.د. سهلة حسين قلندر	جامعة بغداد / كلية التربية ابن الهيثم للعلوم الصرفة / علم النفس التربوي	العراق
- أ.م.د. رجاء ياسين عبد الله	جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.م.د. زينب علي هادي	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية / قسم العلوم التربوية والنفسية / علم النفس التربوي	العراق
- م.د. ميس محمد كاظم	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ علم الاجتماع	العراق

مجلة العلوم النفسية
مجلة علمية محكمة معتمدة متخصصة تصدر عن
مركز البحوث النفسية
جمهورية العراق
قسمة اشتراك
أرجو قبول اشتراكي في مجلة العلوم النفسية :

..... لمدة () سنة ابتداءً من

..... الأسم :

..... العنوان :

..... قيمة الاشتراك :

طريقة الدفع :- نقداً () شيك () حوالة بريدية ()

رقم: / / تاريخ

..... التوقيع : : التاريخ

الأفراد: (125000) الف دينار عراقي داخل العراق (100) \$ او ما يعادلها خارج العراق للمؤسسات أو المؤتمرات : (90.000) الف دينار عراقي داخل العراق (70) \$ او ما يعادلها خارج العراق	قيمة الاشتراك لعدد واحد
--	----------------------------

شروط النشر في المجلة

أولا : تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الأكاديمية القيمة والأصيلة باللغتين العربية والإنكليزية في حقل مجالات اهتمام المجلة نفسيا وتربويا ، والتي لم تقبل أو تنشر سابقا ، ويتحمل الباحث المسؤولية القانونية في كل القضايا المتعلقة بالأمانة العلمية إذا كان بحثه منشور أو قدم للنشر .

ثانيا: يخضع كل بحث مقدم للنشر في المجلة الى الأستلال الألكتروني على أن لاتزيد درجة الاستلال عن (20) .

ثالثا : يقدم الباحث المقبول بحثه للنشر في المجلة تعهد خطي بعدم نشر بحثه في مجلة أخرى أو حصوله على قبول نشر مسبقا .

رابعا: يقدم البحث مطبوعا على نظام (Word 2007) مصحوبا بالعنوان للبحث مع أسم الباحث الثلاثي واللقب العلمي والأختصاص وأسم الجامعة والكلية والقسم والبريد الألكتروني في بداية الصفحة الأولى للبحث باللغتين مع خلاصة للبحث باللغة العربية والإنكليزية مثبت فيها عنوان البحث واسم الباحث ومكان عمله على أن لاتزيد عن (250) كلمة فقط .

خامسا: يجب أن لاتتجاوز عدد صفحات البحث المقدم للنشر في المجلة أكثر من (25) صفحة فقط بما فيها الجداول والأشكال والملاحق ، وبخلافه يتحمل الباحث مبلغا إضافيا مقداره (2) الفين دينار عن كل صفحة إضافية ، ولايتجاوز البحث بعد الزيادة عن (35) صفحة بكل الأحوال .

سادسا: موافقة أثنين من المحكمين المختصين الذين يقومون بالبحث علميا قبل نشره ، بالإضافة الى تقويم البحث من ناحية اللغة العربية والإنكليزية .

سابعاً: يراعى في كتابة البحث الآتي :

1- الأصول العلمية في كتابة البحث من حيث الدقة في التوثيق والأمانة العلمية في العرض.

2- يقدم البحث بنسختين مطبوعة على ورق أبيض (A4) مطبوعة على الحاسوب وعلى جهة واحدة من الورقة مع قرص (CD)، بالمواصفات الآتية :

- الحاشية العليا 4.50 سم .
- الحاشية السفلى 4.50 سم .
- الحاشية اليمنى 3.75 سم .
- الحاشية اليسرى 3.75 سم .
- يكون الخط المستخدم نوع (Meersoft Word)، حجم الخط (14) بالنسبة للمتن و(12) بالنسبة للجداول .
- تحتوي كل صفحة على (22) سطر فقط وفقاً لبرنامج التنضيد .
- يكون التباعد بين الأسطر للصفحة الواحدة (1.15).
- تكون الأشكال والجداول واضحة ، وتستخدم فيها الأرقام العربية والنظام العالمي للوحدات .
- يكون البحث خالي من الأخطاء اللغوية والنحوية ولا تتحمل المجلة مسؤولية ذلك .
- لا تستعمل الهوامش في أسفل الصفحات وإنما يشار رقمياً الى المصادر حسب موضوعها في نهاية البحث من خلال ذكر أسم الباحث والسنة وعنوان البحث من جهة النشر والطبعة وتكتب بأسلوب (APA) ...مثال
- الهاشمي ،عدنان علي (2009). تحمل المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى التدريسيين في الجامعة ،رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة.....، كلية ، قسم
- يلتزم الباحث بدفع مبلغ قدره (125) الف دينار من داخل العراق ، و (100) دولار أمريكي من خارج العراق .

- يلتزم الباحث بالتعليمات المؤشرة من الخبراء ، ويعيد الباحث النسخة الأصلية للمجلة مع نسخة جديدة ورقية أخرى مصححة .
 - لاتعاد البحوث الى أصحابها قبلت أم لم تقبل للنشر .
 - لايزود الباحث بكتاب قبول النشر ، الأبعد التزامه بالتعليمات أعلاه وتسليم النسخ الورقية كافة .
 - المجلة غير مسؤولة عن نشر الأبحاث بعد مرور (90) يوم من دون مراجعة الباحث للمجلة والتزامه بالتعليمات كافة .
- ثامنا : تحتفظ المجلة بحقها في أن تحذف أو تعيد صياغة بعض الكلمات أو الجمل بما يتلائم مع أسلوبها في النشر .
- تاسعا: تنتقل حقوق نشر البحث الى المجلة حال أشعار الباحث بقبول بحثه للنشر .

مجالات اهتمام المجلة



1. البحوث والدراسات في مجالات العلوم التربوية والنفسية بفروعها المختلفة والطب النفسي، و الباراسايكولوجي .
2. المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والعربية والعالمية التي تعقد حول التخصصات في الفقرة المذكورة اعلاه
3. نشاطات وفعاليات المركز والمؤسسات الاخرى التي تهتم بالمجالات - الواردة في الفقرة (1)

((في هذا العدد))

الصفحة	الباحث	الموضوع	ت
36 - 1	أ.م. د احلام مهدي عبد الله مُديرة تربية دبالى/ معهد الفنون الجميلة للبنات/ الصباحي	الجرح الاخلاقي وعلاقته بعمى المشاعر لدى طلبة كلية الطب	1
70 - 37	أ.د. عبد الرزاق محسن سعود الجامعة العراقية/ كلية التربية م.م. أثير عبد الجبار محمد وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	دراسة مقارنة في مهارات التفكير المنتج بين طلبة المرحلة الإعدادية وفقاً لنوع المدرسة (متميزين - اعتياديين)	2
88 - 71	م.د دعاء عائد شمخي الطائي مديرية تربية بغداد/ الكرخ الثانية	تحديد مستويات ودرجات معيارية للتوازن الثابت والتوازن المتحرك لدى طالبات الثاني المتوسطة باعمار (14) سنة في تربية الكرخ 2	3
114 - 89	م. د. سلام صبار مالك كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة الانبار	الكمالية المعرفية وعلاقتها بالتكؤ الاكاديمي لدى طلبة الجامعة	4
140 - 115	م. م مثنى مشعل سلطان زيدان وزارة التربية/ المديرية العامة لتربية نينوى	اثر استخدام الخرائط المفاهيمية في تحصيل طلبة الصف الثاني المتوسط لمادة اللغة الانجليزية في محافظة نينوى	5
166 - 141	م.م. فمان احمد محمد كلية التربية / جامعة زاخو/ قسم علم النفس العام أ.د. صابر عبدالله الزبياري جامعة دهوك / كلية التربية الأساسية / قسم التربية علم النفس	قياس ادارة الذات وعلاقته ببعض المتغيرات لدى العاملين في مؤسسات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة في اقليم كردستان العراق (بناء وتطبيق)	6
204 - 167	أ.م.د. سوزان عبدالله محمد جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ قسم رياض الأطفال	سلوكيات فن الاتيكت لاطفال الروضة من وجهة نظر معلماتهم	7

الصفحة	الباحث	الموضوع	ت
232 - 205	أ.م.د احسان عدنان زيدان جامعة ديالى/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ قسم العلوم التربوية والنفسية	الاداء الاكاديمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في ضوء بعض الخبرات العالمية	8
248 - 233	م.د. عمار عبد مظلوم وزارة التربية	الاضطرابات السلوكية لدى أطفال المرحلة الابتدائية للأعمار (11/10/9) وعلاقتها بمتغير الجنس	9
276 - 249	م.م. كوثر محمد شاكر كلية التربية/ جامعة صلاح الدين - أربيل أ.د. إيهاب عبدالعزيز الببلاوي كلية علوم ذوي الإعاقة والتأهيل/ جامعة الزقازيق أ.د. بيريفان عبدالله المفتي كلية التربية/ جامعة صلاح الدين - أربيل	الخصائص السيكومترية لمقياس اللغة الاستقبالية لدى أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد	10
306 - 277	م. م. ياسمين حسن حسين وزارة التربية/ مديرية تربية بغداد/ الرصافة الاولى/ روضة البيضاء الحكومية	التواصل اللغوي وعلاقته بالوعي الذاتي لدى اطفال الرياض	11
340 - 307	أميرة عبد الكريم مران حسين المرعي مدرس ماجستير صحة نفسية جامعة البصرة/ كلية التربية للبنات/ قسم العلوم التربوية والنفسية	"تأثير العلاج التعرضي السردى في تخفيف اعراض اضطراب الشدة ما بعد الصدمة لدى الناجين من الصدمات"	12
368 - 341	د. رقية علي حمزة جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	دور اللعب في تحسين العملية التعليمية عند الأطفال (التعاون والحرية والتنافس انموذجا)	13
388 - 369	م.د. آمنة منصور حسين الصافي م.م. براءة إبراهيم عبد الرسول مديرية تربية بابل	الهوية المرتهنة وعلاقتها بالخجل الوهمي لدى طالبات المرحلة الاعدادية	14



قياس ادارة الذات وعلاقته ببعض المتغيرات لدى العاملين في مؤسسات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة في اقليم كردستان العراق (بناء وتطبيق)

أ.د. ث: صابر عبدالله الزبياري

م.م. فمان احمد محمد

جامعة دهوك/ كلية التربية الاساسية/ قسم

كلية التربية/ جامعة زاخو/ قسم علم النفس

التربية علم النفس

العام

المستخلص:

يهدف البحث الحالي الى بناء مقياس إدارة الذات لدى العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة وقياسها لديهم ومن ثم التعرف على دلالة الفروق احصائياً في مستوى إدارة الذات لدى العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لمتغيرات (الجنس ، التحصيل الدراسي، السكن، عدد سنوات الخدمة) وقد تكونت عينة البحث من (425) موظفاً وموظفة من العاملين مع ذوي احتياجات خاصة في الدوائر الحكومية في اقليم كردستان العراق وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، ولائبات الاهداف قام الباحثان ببناء مقياس إدارة الذات واستخراج الخصائص السايكومترية من صدق وثبات للمقياس، وقد اصبح المقياس بصورته النهائية مكوناً من (60) فقرة موزعة على مجالات المقياس، وقد عولجت البيانات احصائياً، وأشارت النتائج الى أن افراد العينة لديهم مستوى ايجابي نحو إدارة الذات، وان هناك فرقا ذا دلالة احصائية بين متوسطي درجات افراد العينة لادارة الذات حسب متغير الجنس ولصالح الاناث، وعدم وجود فرق ذي دلالة احصائية بين متوسطي درجات افراد العينة لادارة الذات حسب متغير التحصيل، وان هناك فرقا في ادارة الذات حسب متغير السكن لصالح محافظة دهوك والسليمانية، وان هناك فرقا في ادارة الذات حسب متغير الوظيفة ولصالح المعلمين، وعدم وجود فرق في ادارة الذات حسب متغير سنوات الخدمة .

وفي ضوء ذلك تم الوصول الى بعض التوصيات والمقترحات .

الرموز المفتاحية : قياس، إدارة الذات ،العاملون، مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة، اقليم كردستان العراق.



Abstract :

The current research aims to build a measure of self-management among workers with people with special needs and measure it for them, and then identify the significance of statistical differences in the level of self-management among workers with special needs according to the variables (gender, academic achievement, housing, number of years of service). A sample was formed. The research included (425) male and female employees working with people with special needs in government departments in the Kurdistan Region of Iraq. They were chosen randomly. To achieve the research objectives, the researchers built a self-management scale and extracted the psychometric properties of the scale's validity and reliability. The scale in its final form consisted of: (60) items distributed across the scale areas. The data was treated statistically, and the results indicated that the sample members have a positive level of self-management, and that there is a statistically significant difference between the average scores of the sample members for self-management according to the gender variable and in favor of females. There is no statistically significant difference between the average scores of the sample members for self-management. According to the achievement variable, there is a difference in self-management according to the residence variable, in favor of Dohuk and Sulaymaniyah Governorates, there is a difference in self-management according to the job variable, in favor of teachers, and there is no difference in self-management according to the years of service variable.

In light of the results, a set of recommendations and proposals were presented.

Key symbols: measurement, self-management, employees, institutions with special needs, the Kurdistan Region of Iraq.

الفصل الاول

مشكلة البحث

يعتمد الإنسان في تحقيق وجوده ونجاحه في ادارة ذاته ووقته وعمله وتنظيم اولوياته على التوافق والتجانس بينه وبين الاخرين المحيطين به، وان الظروف الحياتية اليومية الراهنة التي يعيشها اغلب الموظفين سواء اكانت اجتماعية أم اقتصادية أم نفسية والتطورات التكنولوجية و وسائل التواصل تؤدي دورا هاما في التأثير الفكري وضياح الوقت والجهد وهو سلاح ذو حدين ففي الوقت الذي يقدم فيه المساعدة للانسان اذا استثمره بشكل جيد فانها تيسر سبل الحياة وايضا قد تضيق وقته وتزيد من توتره وقلقه مما يجعل الكثير من الناس عاجزين عن ادارة وقتهم بشكل سليم وان هذه الظروف تشكل تحديا لهم لادارة ذاتهم ووقتهم بين العمل والوظيفة وبين ادارة شؤون الاسرة والتوافق بين ذلك، لتحقيق الاهداف الحيوية والوظيفية والاسرية الناجحة ولان نجاح الانسان يعتمد على ادارة اولوياته واهدافه بين العمل والبيت ، ولان تضيق الوقت يعتبر من معوقات النجاح على صعيد الوظيفة او الحياة الشخصية، وان عدم إدارة الذات واستثمار الوقت بشكل سليم لحل مشاكل الحياة اليومية المصاحبة للعمل الوظيفي، ونجاح او فشل الموظف في ادارة اولويات عمله المشترك بين زملائه في العمل او تفاعله مع افراد أسرته يؤدي الى ظهور مشاكل للموظف مع بيئة العمل او الاسرة ، ويمكن أن تتسبب في العديد من التحديات والصعوبات وهذه بعض النقاط التي توضح مشكلة إدارة الذات، ومنها تحمل ضغوط العمل، كما بينت دراسة (العقاد، 2016: 111) ان عدم قدرة الموظفين على إدارة الذات يمكن أن يؤدي إلى عدم القدرة على التعامل مع ضغوط العمل بشكل فعال وضياح الوقت المهم، وذلك يمكن أن يتسبب في تدهور الأداء وزيادة مستويات التوتر، و تقلبات المزاج والتوتر المصاحبة لبيئة العمل يمكن لنقص مهارات إدارة الذات أن يؤدي إلى زيادة مستويات هذه التقلبات المزاجية وزيادة مستويات التوتر، مما يؤثر على أداء الموظف وتفاعله مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

كما بينت دراسة (سرحان وآخرون ، 2021: 264) انه كلما تدنى مستوى إدارة الذات زاد الاحتراق النفسي لدى المعلمين وان عدم ادارة الذات بشكل صحيح يمكن أن يؤثر سلبًا على التفاعل العاطفي مع الآخرين، مما يؤدي إلى صعوبات في فهم احتياجات ومشاعر الأفراد الذين يخدمونهم، وان نقص مهارات إدارة الذات يمكن أن يؤدي إلى صعوبات في التنظيم وإدارة



الوقت، الأمر الذي يمكن أن يؤثر على القدرة على القيام بالمهام بكفاءة في بيئة العمل ، كما بينت دراسة (حجازي، 2016) ان الضغوط الشخصية وضغوط العمل تزيد لديهم وأنها تؤثر على العلاقات العملية والفعالية داخل فريق العمل، وذلك يمكن أن يؤثر سلبيًا على التفاعل والتعاون مع زملاء العمل والموظفين ، كما أكدت دراسة(العلي، 2003: 115) ان عدم إدارة الذات بشكل صحيح يمكن أن يؤثر على الصحة النفسية للموظفين، ويزيد من مستويات التوتر وقد يؤدي إلى الإحساس بالاحترق النفسي لدى المعلمين والموظفين العاملين مع الذين يحتاجون دعماً خاصاً مثل ذوي الاحتياجات الخاصة، مما يؤثر على قدرة الفرد على إدارة الذات بشكل صحيح مما يؤدي الى صعوبة في التأقلم مع التغيرات المصاحبة لبيئة العمل، وهذا يؤثر على ادائهم وتفاعلهم مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

وتتمثل مشكلة هذا البحث بما يلي:

- 1- التعرف على مستوى ادارة الذات لدى العاملين مع ذوي احتياجات خاصة في اقليم كردستان العراق.
- 2- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين إدارة الذات وكل من متغيرات الدراسة(الجنس، نوع العمل ، التحصيل الدراسي، السكن، عدد سنوات الخدمة) ؟

أهمية البحث :

تعتبر إدارة الذات ركيزة أساسية للموظفين العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة وهي من العوامل الحيوية لتحقيق النجاح والإنجاز في بيئة العمل، وتزداد أهميتها بشكل كبير للموظفين العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وإن مهارات إدارة الذات تمثل الأساس لتحقيق الاستقلالية والتكيف والأداء المتميز في مكان العمل لهؤلاء الأفراد وهي تحقق النجاح في مجال الاستقلالية وتطوير المهارات الشخصية ، ومن هنا تبرز أهمية إدارة الذات، فهم يحتاجون إلى تطوير مهارات القرار والتنظيم والتحكم بأوقاتهم من أجل القيام بالمهام بشكل مستقل وان هذا التحكم في الذات يمنحهم القدرة على تحقيق النجاح في مجالات عملهم وتساهم إدارة الذات في التكيف ومرونة التفكير حيث يواجه العاملون مع ذوي الاحتياجات الخاصة تحديات يومية متنوعة و بفضل مهارات إدارة الذات يمكن للأفراد أن يتكيفوا بفعالية مع هذه التحديات ويواجهوا المواقف بروح إيجابية وان تلك المرونة في التفكير والتكيف تعزز قدرتهم على التأقلم مع المتغيرات، مما



يساهم في تعزيز أدائهم وتحفيز الإنجاز والأداء ، وبالتالي يكونون أكثر فعالية في أداء مهامهم وان تلك القدرة على تنظيم الوقت وتحديد الأولويات تسهم في تحقيق أداء متميز بتحقيق الاهداف، كما بينت دراسة(حجازي وعبيد،2020) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدارة الذات والتوافق الاسري والابداع الوظيفي ،ولان إدارة الذات تمثل جانبا من الصحة النفسية وتسهم في تحسين نفسية العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تعلمهم كيفية التعامل مع الضغوط والتوتر وكما تزيد من قدرتهم على المشاركة والتفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل، وان إدارة الذات تمثل ركيزة أساسية للموظفين العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة، من خلال توفير الدعم والمعلومات التي يحتاجونها في عملهم بحيث يمكنهم من تطوير مهاراتهم وقدراتهم ليصبحوا أعضاء فعالين في بيئة الوظيفة والمجتمع.

هناك ارتباط وثيق بين أهمية إدارة الذات لدى الموظفين العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة، فعندما يتمكن الموظفون من إدارة أنفسهم بفعالية، يمكنهم تقديم دعم وتفهم أفضل للأشخاص الذين يخدمونهم في العمل والتعامل بشكل افضل مع الضغوط سواء كانت ضغوط العمل أم الحياة اليومية في بيئة العمل وموظفو الرعاية يتعرضون لضغوط كبيرة نتيجة لطبيعة عملهم و إدارة الذات تُمكنهم من التعامل مع الضغوط والتحديات بشكل أكثر فعالية وبتقّة، مما يعزز قدرتهم على تقديم الرعاية بشكل أفضل ، وان ادارة الذات تساعد الموظفين على فهم احتياجات الأفراد بشكل أعمق، وهذا يلعب دورًا حاسمًا في تلبية احتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة بطريقة أكثر فعالية في تحسين بيئة العمل عبر إدارة الذات، وهذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين التفاعل والتعاون داخل فريق العمل وبالتالي إدارة الذات تعتبر أداة أساسية للموظفين العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة تساعدهم على تحسين الفهم والتعاطف وإدارة الضغوط بشكل صحيح، مما ينعكس إيجابيًا على شخصيتهم .

ثالثًا : أهداف البحث : ويهدف البحث الحالي إلى ما يلي :

- 1- بناء مقياس إدارة الذات لدى العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 2- قياس مستوى إدارة الذات لدى العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

3- التعرف على دلالة الفروق احصائياً في مستوى إدارة الذات لدى العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لمتغيرات (الجنس ، نوع العمل ، التحصيل الدراسي، السكن، عدد سنوات الخدمة).

رابعاً : حدود البحث :

يقتصر البحث الحالي على العاملين لدى ذوي الاحتياجات الخاصة في اقليم كردستان العراق، لسنة (2022- 2023) البالغ عددهم (1877) موظفاً وموظفة وتشمل محافظات (السليمانية- واربيل - ودهوك) .

تحديد المصطلحات : القياس :

- 1- عرفه بركات(2018): " بانه ترجمة او تحويل ما في الأشياء أو الظواهر المقاسة إلى كميات رقمية باستخدام أدوات خاصة لذلك الغرض" (بركات، 2018: 17).
- 2- ادارة الذات: عرفه زهراني وعلي الكشكي(2020): " انها مجموعة من الاستراتيجيات والمهارات التي تساعد الفرد على تخطي الصعاب الحيوية وتمنحه الثقة بالنفس لإدارة حياته بشكل يحقق أهدافه المرغوبة بأفضل الطرائق الممكنة لذلك الغرض" (زهراني وعلي الكشكي، 2020: 223).
- 3- عرفه الباحثان نظرياً: " انها الاساليب والوسائل التي تمكن الفرد من تنظيم وادارة وقته بشكل يضمن التوفيق بين امور الحياة اليومية من عمل واسرة ونشاطات ترفيهية بحيث يتمكن الفرد من التوازن الايجابي الذي يضمن تحقيق الاهداف وزيادة انتاجية الفرد الحالية والمستقبلية "
- 4- العاملون في مؤسسات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة: عرفهم الباحثان نظرياً بانهم الموظفون او المعلمون والمدرسون العاملون في المؤسسات الحكومية لذوي الاحتياجات الخاصة من ذوي الاعاقات في اقليم كردستان العراق، من حملة الشهادات الاعدادية او البكالوريوس وغيرها "
- 5- نوو الاحتياجات : - عرفهم القمش والمعايطة (2012): "انهم الافراد الذين ينحرفون انحرافاً ملحوظاً عن المتوسط العام للافراد العاديين في نموهم الحسي والعقلي

والانفعالي والحركي واللغوي والتواصل، مما يستدعي اهتماماً خاصاً بهم من قبل المرين والمعلمين من حيث طرائق تشخيصهم واختيار برامج تربوية مناسبة لحالتهم" (القمش والمعايطة، 2012: 17).

الفصل الثاني

أ- مفهوم إدارة الذات وتطوره :

ان مفهوم ادارة الذات يعتبر من المصطلحات السيكولوجية والذي يستخدم لوصف عملية الانجاز الذاتي والشخصي، وهو من المهارات والاستراتيجيات التي تمكن الفرد من تنظيم انشطته الخاصة وفعاليتها لتحقيق الاهداف، ويتكون مصطلح ادارة الذات من كلمتين: الأولى الادارة وتعني توجيه الامكانيات الى الية استخدام معينة تضمن تحقيق الاهداف ،والثانية الذات وانها اتجاهات ومشاعر الفرد عن نفسه، (السلمي، 2020: 205) وان ادارة الذات تتضمن تحديد الاهداف وإعداد خطة لتنفيذه وجدولة المهام اليومية ومتابعة تنفيذ هذه المهام والتقويم الذاتي المستمر بهدف الوصول الى الرضا والشعور بالانجاز (سليمان، 2021: 119)، واستخدام الادارة الذاتية بتحديد الاهداف والمراقبة الذاتية واتخاذ القرار وتنفيذه وتقييم نتائجه وإدارة الاستجابات العاطفية وتغيير السلوك الشخصي والاجتماعي(السرحاني واخرون، 2021 : 270) وتعامله مع نفسه بكفاءة واستثمار وقته وجهده لتحقيق هذه الاهداف وهي من مؤشرات النجاح في الحياة ويعتبر مفهوم ادارة الذات من المتغيرات الاساسية المرتبطة بالشخصية والذي يساعد على فهم السلوك الانساني، ويتفق العلماء والباحثون على ان مفهوم إدارة الذات يعتبر حجر الزاوية في نجاح الشخصية وانه اساس تكاملها واتساقها ليكون الفرد متكيفاً مع نفسه ومع البيئة التي يعيش فيها(احمد، 2017: 12).

ب- النظريات المفسرة لإدارة الذات :

1- النظرية السلوكية: حظيت إدارة الذات باهتمام كبير من قبل علماء النفس لأنها تعمل على تحقيق أهداف وغايات الأفراد واستثمار القوى والامكانيات المتاحة لتحقيق تطلعات الافراد، ويعد وليام جلاسر(1965) مؤسس نظرية إدارة الذات، والذي كان



يستند على خبرته مع المرضى ، ويستخدم مفهوم ادارة الذات مع مرضاه حيث كانت تستند تكتيكاته على النظرية السلوكية وعلى اقناع الافراد بانهم مسؤولون عما يقومون به، وانهم لابد أن يغيروا ما بانفسهم دون القاء اللوم على الآخرين أو طلب معونتهم(المطيري وحسين ،2017: 463)،وينظر اصحاب هذه النظرية الى السلوك الانساني والاستجابات الظاهرة والتي تلاحظ وكذلك الاستجابات غير الملاحظة مثل الأفكار والانفعالات وان ادارة الذات سلوك يمكن للفرد ان يتعلمه ويكتسبه اذا استطاع ان يحدد اهدافا قابلة للتحقق مع مراقبة الفرد لذاته وتقييم تقدمه نحو الهدف وبالتالي تغيير مفيد للسلوك المنتج (سليمان،2021: 120) وتركز مجمل النظريات السلوكية على دور الحافز في تنظيم سلوك الافراد وعلى فهم هذه السلوكيات والية تعديله وانه يمكن اعتبار الاليات كنماذج تقيده في ادارة الذات لانها تتناول العمليات التي تحدد الاهداف والسعي لتحقيقها ويرون ان الانسان يتأثر بعلاقته مع البيئة المحيطة به والمثيرات الخارجية وان هذه العلاقة تجعله يستجيب ويختار السلوكيات التي تتناسب مع معاييره الداخلية ويكرر الاستجابات المعززة التي تجلب له الرضا الذاتي (السيد، ياسين و امام ، 2015: 80).

ويعد سكنر أول عالم سلوكي اقترح عرضا فعلاً لإدارة الذات والتي وصفها بانها الطرائق التي يتعلمها الفرد لكي يستطيع تعديل بيئته وتغيير سلوكه لتحقيق الانجاز، ويؤمن بأن الفرد لديه القدرة على التحكم في ردود افعاله من خلال التحكم بالمتغيرات والمثيرات الخارجية، وان تصرفات الانسان يمكن ان تضبط وتحدد بالظروف التي يمكن تناولها ومعالجتها موضوعيا اي انه يمكن للفرد ان يحقق الاهداف التي يختارها بعقله بغض النظر عن اي عوامل داخلية وان كل ما عليه فعله هو تهيئة العوامل الموضوعية لدى الفرد والبيئة لتحقيق الاهداف المراد الوصول اليها (شعيب، 2011: 11)، وهو يؤكد على الدور الاساسي للبيئة في ادارة الذات ويشبه المشكلة بوجود استجابة قوية لا يمكنها الانبعاث ولا تظهر الا عندما تكون الفرصة متاحة(المطيري و حسين ،2017: 464)، وحلها هو تغيير الوضع القائم والتحكم بالمتغيرات لتزيد من فرص ايجاد حل لتلك المشكلة وللوصول الى كل الحقائق المرتبطة بالمشكلة وتتشابه عملية حل المشكلة مع إدارة الذات من خلال



التحكم بالمتغيرات التي من شأنها ان تغير احتمال حدوث الاستجابات المشابهة في المستقبل (حمدان، 2018: 13) وتركز مجمل النظريات السلوكية على دور الحافز في تنظيم السلوك الفردي وبالتالي تحقيق افضل لإدارة الذات وتنظيمها مع مراعاة الظروف المحيطة بالفرد (السيد، 2015: 80) ، وفي تصور سكنر ان ادارة الذات تعد ظاهرة ثنائية الاستجابة اذ تتطلب استجابة ضابطة واخرى مضبوطة، فتؤثر الاستجابة المضبوطة بالتبعية التي قد تحدث في موقف له نتيجتان احدهما تعزيز فوري واخرى بعيدة المدى ويستطيع الفرد الاستغناء عن التعزيز الفوري لصالح بعيدة المدى لما له من قيمة وفوائد عالية على مستقبل الفرد (المطيري و حسين ، 2017: 464).

وبالتالي تشمل ادارة الذات جانبين: معرفي وسلوكي باعتباره تفكير ويتحول الى تطبيق عملي سلوكي (سعيد وشعلان، 2018: 170) وحيث ان اسلوب إدارة الذات يعتبر نمطاً من التفكير المستخدم لاي اسلوب، وبالتالي تظل العملية العقلية هي الاساس الذي ينطلق منه الفرد ويترجم الى واقع ملموس من خلال السلوك الاجرائي الذي يقوم به الفرد في الواقع (الجيزاني و الجاف، 2019: 11) وبالتالي يرى السلوكيون ان السلوك التكيفي الخاطى يمكن تعلمه او عدم تعلمه باحلاله بتعلم جديد افضل منه، حيث ان معظم مشاكل الافراد تعتبر مشاكل في التعلم وان السلوك التكيفي مكتسب ويمكن تغييره بنفس الطريقة من خلال الاحداث الداخلية والخارجية التي تتبع الحدث (حمدان، 2018: 13) .

2- النظرية الواقعية: صاحب هذه النظرية هو العالم الأمريكي كارل روجرز (1963-1902) وتسمى ايضا بالطبيعية او العلاج المتمركز حول الشخصية والتي تتناول تطور الذات وتستند على مسلمة ان الانسان كائن ينزع الى التطور نحو الافضل لتحقيق ذاته والنجاح، حيث يولد بدافع فطري للنمو يدفع من خلال قوة ايجابية، وتعني الميل الطبيعي لتنمية قدرته بطرائق تحافظ على النظام الكلي ويسعى الفرد دائما ليكون اكثر نجاحا وفعالية (حمدان، 2018: 13)، كما تقوم فلسفة النظرية على الايمان بأهمية الفرد مهما كانت مشكلاته فليده عناصر تساعد على حل مشكلاته وتقرير مصيره بنفسه، وتستند النظرية على المفاهيم التالية: ان الانسان كل منظم



يتصرف بشكل كلي في المجال الظاهري بدافع تحقيق الذات، وان السلوك الهادف هو لتحقيق النمو والتحرر، كما ان الانسان خير في جوهره ولا حاجة للسيطرة عليه والتحكم به، كما ان الذات مدركات وقيم تنشأ من تفاعل الفرد مع البيئة، وانها في حالة نمو وتغير نتيجة التفاعل المستمر مع المجال الظاهري، وان الفرد يعيش في عالم متغير من الخبرات، فلكل فرد حقائقه الخاصة وما يمتلكه الفرد من حقائق يمثل العالم المدرك، وينمو فهم الذات نتيجة لتفاعل الفرد مع البيئة (السرحاني وآخرون، 2021: 272)، ووفقا لهذه النظرية فان الذات هي اساس تقدم او تاخر الفرد وانها تمتلك مقومات كبيرة يمكن تطويرها اذا وجدت الارشاد والتوجيه النفسي المناسب وان الاساس الذي تتكون عليه الشخصية هي الخبرة وكل ما يصل الى شعور الفرد، ومن مجموعة خبرات الفرد وادراكاته لنفسه وتقييمه لها يتكون مفهوم الذات (سليمان، 2021: 121).

3- نظرية الضبط والتحكم لكارفر وسكاير (Carver & Scheier, 1998): ان

سلوك الافراد يتحدد وفق هذه النظرية من خلال الاهداف التي يضعها الفرد والطرائق التي يختارها لتحقيقها، واستناداً الى ذلك فإن سلوك إدارة الذات يتطلب من الافراد تحديد الاهداف ورصد التقدم نحو تحقيقها، ومحاولة الحد من التناقض بين الاساليب التي يتبعها الفرد لتحقيق اهدافه، طبقاً لحالة الفرد والموقف وشخصية الفرد (السيد وآخرون، 2015: 79).

وتختلف الاهداف في اهميتها بالنسبة للفرد ولذلك يتم وضع تنظيم هرمي له بداية بالاهداف الصغيرة وصولاً للكبيرة العليا، وتؤدي الاهداف المحققة دوراً كبيراً للوصول للاهداف في المستويات العالية، وتكون النتيجة النهائية لسلسلة الاهداف المحققة التي تساعد في التوصل الى ادارة الذات وتنظيمها وهذا التنظيم الهرمي مطلوب في عملية ادارة الذات (زيدان، 2021: 20)، وقد ركز كارفر وسكاير على العمليات القائمة على التغذية الراجعة التي عن طريقها ينظم الفرد افعاله ذاتياً لتقليل التناظر بين الاعمال الفعلية والاعمال المرغوبة والمقصودة، حيث يفسر السلوك المقصود على انه يعكس عمليات ضبط التغذية الراجعة، فعندما يتحرك الافراد اتجاه الاهداف فانهم يظهرون هذه العمليات لتقليل التناظر السلبي وهم يلاحظون



الخصائص التي يجسدها في سلوكهم ويقارنونها مع قيم مرجعية بارزة (الزويني، 2018: 56).

وقد وصفت (الغريب، 1986) الفروض الأساسية للنظرية ان الانسان يمتلك جهازاً عصبياً يستطيع من خلاله ان يدير وينظم ذاته وان هذا الجهاز يتميز بخصائص ومنها: انه قادر على ان يبعث في نفسه الاستثارة وان يوجه حركاته بنفسه، وانه يستطيع ان يتبين الفروق بين الحركات الذاتية وبين الاهداف التي يسعى لتحقيقها، وان عملية ادارة الذات وتوجيهها في الاتجاه المطلوب تتم بواسطة التغذية الراجعة، وان عملية التكامل بين اجهزة الاستقبال متمثلة بالحواس وبين مكونات الاستجابة المتعددة الابعاد تتحقق بواسطة التغذية الراجعة، وتتخصص انماط ادارة الذات في ضوء الخصائص الزمنية والمكانية والعضلية للتغذية الراجعة (السيد وآخرون، 2015: 79).

ت- دراسات ادارة الذات :

- دراسة حجازي وعبيد (2020): هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى ادارة الذات والتوافق الاسري والابداع الوظيفي، والكشف عن الفروق حسب متغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وقد بلغت عينة الدراسة (56) موظفة متزوجة، وقد استخدمت مقاييس (ادارة الذات، التوافق الاسري والابداع الوظيفي)، وقد اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين ادارة الذات والتوافق الاسري والابداع الوظيفي وكما اظهرت النتائج وجود فرق دال احصائياً حسب متغير سنوات الخدمة لصالح (10 سنوات) كما لم تظهر اي فروق دالة احصائياً حسب متغير المؤهل العلمي (حجازي وعبيد، 2020: 456).

- دراسة خاشوق و ياسين (2021): هدفت الدراسة الى قياس مستوى ادارة الذات ومعرفة الفروق بين الجنسين والمؤهل الوظيفي وسنوات الخدمة، وقد تألفت عينة الدراسة من (300) مدير ومديرة وقد استخدمت الاستبانة لادارة الذات بعد التأكد من صدقها وثباتها، وقد اظهرت نتائج الدراسة ان مستوى ادارة الذات دال احصائياً بدرجة مرتفعة، وبينت ايضا عدم وجود فروق دالة احصائياً لعزى لمتغير الجنس والمؤهل



الوظيفي ووجود فرق دال احصائيا لمتغير سنوات الخدمة ولصالح (10 سنوات) (خاشوق وياسين، 2021: 340).

- دراسة بركن ، سوپر وكاستر (Bergen, Soper & Gaster, 2002) : بعنوان (اثر التقنيات السبع على ادارة الذات) وقد هدفت الدراسة الى معرفة اثر سبع من تقنيات ادارة الذات على مجموعة من الموظفين في جامعة جنوب ولاية اكولاهوما في الولايات الامريكية المتحدة ، وقد شملت عينة الدراسة (75) موظفاً، وقد اظهرت الدراسة ان هناك فعالية مؤثرة لهذه السبع تقنيات لإدارة الذات على نجاح الموظفين وتقديمهم المهني وان وضع الخطط وتنفيذها وتقييم الذات وكتابة الملاحظات المستمرة يؤثر على الموظف ويزيد من كفاءته في العمل والتقدم الوظيفي وبالتالي يزيد من مستوى إدارة الذات لديهم (Bergen, Soper & Gaster, 2002: 1-15).

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته الميدانية

أولاً: مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحثان أن يعمما عليها النتائج لانها ذات علاقة بمشكلة البحث (فيركسون، 1991: 159) وقد اختيرت عينة البحث حسب الضوابط و الشروط و التعليمات الخاصة بما يتفق مع طبيعة البحث و إمكانيات الباحثين .

و يشمل مجتمع البحث الحالي موظفي معاهد ذوي الاحتياجات الخاصة في اقليم كردستان العراق لسنة (2022-2023) و يتكون المجتمع الإحصائي من (1877) موظفاً وموظفة لجميع محافظات الاقليم الثلاثة، موزعين على وفق الجنس بواقع (832) من الذكور و(1044) من الأناث، حسب احصاءات المديریات في الاقليم.

ثانياً: عينة البحث :

تألفت عينة البحث من (524) موظفاً وموظفة ، وتم اختيارها بالأسلوب العشوائي.

ثالثاً:

أ- أداة البحث : بعد اطلاع الباحثين على الأدبيات والدراسات ذات العلاقة، لم يجد الباحثان أداة مناسبة للعينه ولذلك قام الباحثان ببناء مقياس لإدارة الذات وقد حدد الباحثان ثمانية من المجالات لقياس إدارة الذات، ولغرض إثبات صدق هذه المكونات عرضت على مجموعة من الخبراء في القياس النفسي والتربوي وكان عددهم (15) خبيراً، وقام هؤلاء الخبراء بأداء آرائهم حول أداة البحث ومعرفة صلاحية المجالات والأوزان لقياس هذا المتغير، وقد تم عرض أداة البحث على الخبراء والمختصين النفسيين ضمن مجال القياس النفسي والتربوي في أقسام العلوم التربوية في جامعات (جامعة دهوك - جامعة الموصل - صلاح الدين - الجامعة المستنصرية- جامعة بغداد - جامعة زاخو) ، وبعد ذلك تم الاخذ بتوجيهاتهم وأجريت بعض التعديلات على المكونات تضمنت دمج بعض منها وحذف وإعادة صياغة بعضها، وبذلك أصبح العدد النهائي لها (7).

ب- اعداد فقرات مقياس إدارة الذات: بعد التأكد من مجالات مكونات إدارة الذات قام الباحثان بإعداد عبارات الفقرات من خلال اطلاعهما على البحوث والدراسات العلمية المشابهة ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي، وعلى أساس أوزان الأهمية المحددة والتي تعد من الإجراءات المهمة في بناء المقاييس، إذ يتوقف عليها تحديد عدد فقرات كل مكون من مكونات المقياس (الغريب ، 1985 : 598) . ولإثبات الهدف الرئيسي تم الأخذ بآراء الخبراء الذين عرضت عليهم مكونات الأداة لإعطاء مقترحاتهم حول كل وزن من مكونات المقياس والتي تتراوح ما بين (1-10) درجات لتشتمل الأهمية بالنسبة له ببقية المكونات، وبعد ذلك تم جمع القيم التقديرية التي أعطاها الخبراء لكل مكون وقسمت على المجموع الكلي للخبراء وبذلك أمكن استخراج الأهمية النسبية لكل مكون ، وقد بلغ (60) فقرة لتكون العدد الكلي لفقرات المقياس ، عدد الفقرات لكل مجال (سمارة وآخرو، 1989 : 51).

الخصائص السيكومترية لمقياس إدارة الذات:-

لغرض استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس تم تطبيقه على افراد عينة البحث البالغة (524) موظفاً و موظفة في مؤسسات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة في اقليم كردستان العراق ،وقد تم الاعتماد على (400) استمارة من المقياس التي ستخضع لاستخراج الخصائص السيكومترية منها ، لان التطبيق كان على مستوى الاقليم ولصعوبة التطبيق مرتين .

- **صدق المقياس:** يعد الصدق من الخصائص المهمة التي ينبغي توافرها في المقياس النفسي قبل تطبيقه ، لأنه يؤثر قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله . وبعبارة أخرى فان المقياس الصادق هو المقياس الذي يقيس الظاهرة السلوكية المراد قياسها والتي وضع من أجلها (سمارة وآخرون ، 1989 : 110).
- **الصدق الظاهري :** ويعد من المؤشرات الاساسية للمقياس في تقديم العبارات والمعلومات لتقرير صدق المقياس، اذ اشار (ايبل) إلى انها من افضل الطرائق للتأكد من الصدق ، من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء المختصين لتقدير مدى تمثيل فقراته للظاهرة قيد البحث (Ebel,1972: 555).
- وتم التثبت من معايير الفقرات التي ابدى المختصون رأيهم بها بنسبة اتفاق(80%) فأكثر لابقاء الفقرات او تغييرها.
- وبناءً على رأي المختصين تم حذف (7) فقرات إذ لم تحصل على النسبة المطلوبة، وبذلك تحقق الغرض المطلوب اثباته من الصدق لهذا المقياس .
- وقد قام الباحثان باختيار مدرج خماسي أمام كل فقرة يبدأ من (دائماً) إلى (أبداً) . وأعطيت الفقرات الأوزان (5) درجات للبدل (دائماً) و (4) درجات للبدل (غالباً) و (3) درجات للبدل (أحياناً) و(2) للبدل (نادراً) والدرجة (1) للبدل (أبداً).
- **صدق بناء الفقرات:** هو تحديد صلاحية فقرات الاداة لقياس المفهوم النفسي أو السمات المراد التعرف عليها واثباتها، ويتحقق من خلال ارتباط درجات المقياس مع الفرضيات المتعلقة بالخاصية المستهدفة (أبو حطب وآخرون ، 2008 : 157-158).
- وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال المؤشرات الآتية :
- أ- استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس: وتعني قدرتها على التفرقة بين الافراد المفحوصين الذين يتمتعون بقدر أكبر من المعلومات (ملحم ، 2000 : 236)، وبين أيبل (Ebel,1972) بأن الهدف منه هو التفرقة بين الفقرات المميزة ، أي التأكد من كفايتها في تحقيق مبدأ الفروق الفردية الذي يقوم عليه القياس إذ تتطلب المقاييس النفسية استخراج القوة التمييزية لكل فقرة بهدف استبعاد الفقرات التي لا تميز بين المفحوصين ، والإبقاء على الفقرات ذات القوة التمييزية الجدية وتثبيتها في الصيغة

النهائية للمقياس (الشميري ، 2005 : 64) وقد تكونت عينة التحليل من (400) موظف وموظفة .

ب- أسلوب المجموعتين المتطرفتين :

في هذا النوع يتم اختيار مجموعتين متطرفتين من المفحوصين بناء على الدرجات التي حصلوا عليها في الأداة ، وقد تم اظهار القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس باستخدام الاختبار التائي (T- Test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا ولاثبات هدف البحث المرجو ، قام الباحثان بتطبيق المقياس بصورته الأولية (العربية والكردية) على افراد عينة البناء التي بلغ قوامها (400) موظف وموظفة، ثم تم حساب الدرجة الكلية النهائية لكل استبانة ، ورتبت جميع الاستبانات على وفق الدرجات النهائية تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة . ولتحديد حجم العينتين المتطرفتين العليا والدنيا سحبت أعلى نسبة (27%) كمجموعة عليا وعددها (108) استمارات ، وكذلك سحبت أدنى نسبة (27%) كمجموعة دنيا وعددها (108) استمارات .

فيما تضمنت درجات المجموعة العليا بين (198- 170) درجة ، وتضمنت درجات المجموعة الدنيا بين (130 -98) درجة . إذ بين (السيد ، 1979) أن أكثر التقسيمات تمييزاً لمستويات التمييز والضعف هي التي تعتمد على تقسيم الدرجات النهائية للمقياس إلى طرفين يمثل (27%) المجموعة العليا و (27%) المجموعة الدنيا (السيد، 1979 : 642).

إذ عدت الدرجة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,960) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (214) بعدها حسبت القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات الأداة باستخدام اختبار الدرجة التائية لعينتين مستقلتين .

ثبات المقياس:

وقد استخرج الباحثان الثبات للفقرات ومن ثم الثبات للمقياس ككل.

أ- ثبات فقرات المقياس (الثبات بطريقة الاحتمال المنوالي): وقد اعتمد الباحثان على معادلة الاحتمال المنوالي في حساب ثبات فقرات مقياس إدارة الذات لان بدائل الاجابة متدرجة (1,2,3,4,5) على التوالي عند تصحيح الفقرات ، عند مقارنة معاملات ثبات الفقرات البالغة عددها (60) فقرة بالقيم الجدولية لمعامل الارتباط، بوصف ان معامل ثبات الفقرة هو في حقيقته معامل ارتباط للقيم الجدولية، (الزبيري، 1997: 98) وتراوح معامل ثباتها بين (0.218 - 0.606) وعند المقارنة مع الجدولية تبين ان الثبات لجميع الفقرات دال احصائياً عند مستوى (0.05) بدرجة حرية (447) لان قيم معاملات الارتباط لتلك الفقرات أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (0.088) وقد جاءت صفتا صدق وثبات الفقرات منسجمة مع ما أكدته مصادر القياس ان الفقرات المميزة ستكون صادقة وثابتة (دروان ، 1985: 450) وبذلك اصبح المقياس بصيغته الاخيرة ذات فقرات تتميز بصفات سيكومترية مقبولة ومؤلفة من (60) فقرة وبذلك اصبحت جاهزة لاستخراج الخصائص السيكومترية للمقياس بشكل نهائي.

ثبات المقياس:

يعد الثبات من العوامل المهمة أو الخصائص الواجب توفرها لصلاحية استخدام أي اختبار او مقياس، فالمقياس يعطي نفس النتائج تقريباً لنفس الاشخاص عند تطبيق المقياس لمرات عدة في مرات مختلفة (الكبيسي ، 2006: 200)، ويعرف (علام 2000) الثبات بأنه الاتساق والدقة في القياس (علام، 2000: 20)، ويعرف جاي (Gay, 1999) الثبات بأنه مدى الاتساق بين البيانات التي تجمع عن طريق إعادة تطبيق المقياس نفسه على الأفراد أنفسهم وتحت الظروف نفسها (ملحم، 2000: 308)، .

الثبات بطريقة إعادة الاختبار:

وللتأكد من ثبات مقياس إدارة الذات، تم إيجاد الثبات بطريقة إعادة الاختبار، ويبين (فيركسون، 1990) أن استخراج الثبات بهذه الطريقة يتم تطبيقه بأداة القياس في مديتين مختلفتين على أفراد العينة نفسها (فيركسون، 1991: 527) ، ولاستخراج الثبات أعاد الباحثان تطبيق المقياس على عينة تم اختيارها عشوائياً وتألفت من (30) موظفاً وموظفة ، ثم أعيد تطبيق المقياس على العينة نفسها بعد مضي (15) يوماً على التطبيق الأول، وقد امتدت مدة

التطبيق من الأحد (2023 /6 /25) م ولغاية الأحد (2023/7/9) م (، وتم إيجاد معامل ثبات المقياس من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الموظفين بين التطبيقين الأول والثاني، وقد بلغت قيمة ثبات المقياس (0,81) وتعد هذه النتيجة مؤشراً جيداً لثبات المقياس ، لان درجة (0,70) فأكثر تعد مؤشراً مقبولاً للثبات (عودة ، الخليلي 1988 : 146) .

الثبات بطريقة تحليل التباين:

ويعد الثبات بهذه الطريقة مؤشراً من مؤشرات الاتساق الداخلي والتجانس بين فقرات المقياس (عبدالرحمن، 2008: 187)، ولتحقيق ذلك اعتمد الباحثان على طريقة تحليل التباين الثنائي لدرجات المفحوصين من العينة الاحصائية البالغ عددها (400) موظف وموظفة لتحديد مقدار التباين الثنائي بين المفحوصين وتباين الخطأ لديهم .

وقد استخدم الباحثان معادلة هويت (Hoyt) التي تعتبر من المعادلات الرئيسية المناسبة في حساب ثبات المقاييس النفسية التي تعتمد على مقدار التباين بين المفحوصين وتباين الخطأ لديهم (Hoyt,1994: 145) .

وقد بينت النتائج ان درجة قيمة معامل الثبات للمقياس قد بلغت (0.87) درجة، وهي قيمة ذات ثبات عالٍ .

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث ومناقشتها والتوصيات والمقترحات

الهدف الأول: بناء مقياس إدارة الذات لدى العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة. من خلال الخطوات المدرجة اعلاه تم اثبات التحقق من الهدف الاول في بناء مقياس لأدارة الذات لدى العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة كما هو موضح سابقاً من خلال اعداد مجالاته وفقراته واستخراج خصائصه السايكومترية.

الهدف الثاني: قياس مستوى إدارة الذات لدى العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة. للتحقق من هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والفرضي والانحراف المعياري لدرجات افراد العينة ثم طبقت بعدها الاختبار التائي لعينة واحدة ودرجت النتائج في الجدول (1)



الدلالة	مستوى دلالة و درجات الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	العينة
		الجدولية	المحسوبة				
يوجد فرق	(0.05) (523)	1.96	47.4	15.243	214.59	183	524

نلاحظ من الجدول (1) أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (47.4) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (523) وهذا يعني أن هناك فرقاً بين المتوسطين الحسابي والفرضي لصالح الحسابي ، بمعنى آخر أن افراد العينة لديهم مستوى ايجابي نحو إدارة الذات، وانهم يتمتعون بإدارة جيدة للذات وقد تطابقت نتيجة البحث مع دراسة (خاشوق وياسين 2021) التي أشارت إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عال لإدارة الذات .

الهدف الثالث: التعرف على دلالة الفروق ف احصائياً في مستوى ادارة الذات لدى العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لمتغيرات (الجنس ، التحصيل الدراسي، نوع العمل ،السكن، عدد سنوات الخدمة).

أ- الجنس (ذكور - اناث): وللتحقق من هذا الهدف استخرجت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لافراد العينة حسب متغير الجنس ثم طبقت الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ودرجت النتائج في الجدول (2)

جدول (2)

القيمة التائية لعينتين مستقلتين حسب متغير الجنس في ادارة الذات

الدلالة	مستوى دلالة و درجات الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
		الجدولية	المحسوبة				
يوجد فرق لصالح اناث	(0.05) (522)	1.96	16.3	11.579	205.81	264	ذكور
				13.215	223.50	260	اناث
							المجموع

ونلاحظ من الجدول(3) أن القيمة التائية المحسوبة بلغت(16.3) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة(1.96) عند مستوى دلالة(0.05) ودرجة حرية(522) وهذا يعني أن هناك فرقاً ذا دلالة احصائية بين متوسطي درجات افراد العينة لإدارة الذات حسب متغير الجنس لصالح الاناث ويعزو الباحثان سبب ذلك إلى ان الاناث بحكم طبيعة الانثى التي تحب الترتيب والنظام وإدارة البيت والعمل لديهن خبرة افضل لإدارة وظيفتهن وبالتالي ينعكس ذلك على سلوكياتهن في العمل وبعكس دراسة (خاشوق وياسين 2021) التي لم تظهر اي فرق بينهما .

ب- التعرف على الفروق في ادارة الذات لدى العاملين على وفق متغير التحصيل الدراسي (اعدادية - بكالوريوس): وللتحقق من هذا الهدف استخرج الباحثان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لافراد العينة حسب متغير التحصيل ثم طبقت الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ودرجت النتائج في الجدول(3)

جدول(3)

القيمة التائية لعينتين مستقلتين حسب متغير التحصيل في ادارة الذات

الدلالة	مستوى دلالة و درجات الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	
		الجدولية	المحسوبة				
لا يوجد فرق	(0.05) (522)	1.96	0.07	11.581	214.71	70	اعدادية
				15.743	214.57	454	بكالوريوس
							المجموع

نلاحظ من الجدول(5) أن القيمة التائية المحسوبة بلغت(0.07) وهي أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة(0.05) ودرجة حرية(522) وهذا يعني عدم وجود فرق ذي دلالة احصائية بين متوسطي درجات افراد العينة لإدارة الذات حسب متغير التحصيل، وكانت نتائج البحث مطابقة لدراسة (حجازي وعبيد2020) التي اظهرت انه لا فرق بين درجات العينة في الفرق بين المؤهل العلمي ، وهو امر جيد اذ انه يعني ان جميع افراد العينة لديهم نفس مستوى إدارة الذات الذي كان بمستويات جيدة ودالة احصائياً.



ث- التعرف على الفروق في ادارة الذات لدى العاملين على وفق متغير السكن (سليمانية- اربيل - دهوك): وللتحقق من هذا الهدف استخرج الباحثان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات افراد العينة حسب متغير السكن وبعدها طبقت اختبار تحليل التباين ذي اتجاه واحد ودرجت النتائج في الجدول(4)

جدول(4)

يوضح القيمة الفائية لادارة الذات حسب متغير السكن

السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصادر التباين	مجموع مربعات	درجة حرية	متوسط مجموع مربعات	F المحسوبة	F الجدولية
دهوك	248	216.83	19.954	بين المجموعات	3926.764	2	1963.382	8.69	3.01 (0.05) 521-2
اربيل	151	210.41	8.164	داخل المجموعات	117594.198	521	225.709		
سليمانية	125	215.18	8.636	الكلية	121520.962	523			
الكلية	524	214.59	15.243						

نلاحظ من الجدول(4) أن القيمة الفائية المحسوبة بلغت(8.69) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة(3.01) وهذا يعني ان هناك فرقاً في ادارة الذات حسب متغير السكن . ولمعرفة أقل فرق دال استخدمت الباحثة اختبار شيفي (Scheffe) ودرجت النتائج في الجدول(5).



جدول (5)

يوضح المقارنات المتعددة لمستوى ادارة الذات حسب متغير السكن

Sig.	الدلالة	الفرق بين المتوسطات (I-J)	(J) السكن	(I) السكن
.000	لصالح دهوك	6.420	دهوك	دهوك
.607	غير دال	1.647	اربييل	اربييل
.032	لصالح سليمانية	-4.773	سليمانية	سليمانية

ذ- التعرف على الفروق في ادارة الذات لدى العاملين على وفق متغير نوع العمل (موظف، معلم، مدير اداري)

للتحقق من هذا الهدف استخرج الباحثان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات افراد العينة حسب متغير الوظيفة وبعدها طبقا اختبار تحليل التباين ذي اتجاه واحد ودرجت النتائج في الجدول (6)

F الجدولية	F المحسوبة	متوسط مجموع مربعات	درجة حرية	مجموع مربعات	مصادر التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الوظيفة
3.01 (0.05) (521-2)	31.8	6614.435	2	13228.870	بين لمجموعات	14.804	226.88	75	موظف
		207.854	521	108292.092	داخل لمجموعات	14.325	212.55	441	معلم
			523	121520.962	الكلي	15.986	211.88	8	مدير اداري
						15.243	214.59	524	الكلي

نلاحظ من الجدول (6) أن القيمة الفائنية المحسوبة بلغت (31.8) وهي اكبر من القيمة الفائنية الجدولية البالغة (3.01) وهذا يعني ان هناك فرقاً في ادارة الذات حسب متغير الوظيفة ولصالح الموظفين . ولمعرفة أقل فرق دال استخدمت الباحثة اختبار شيفي (Scheffe) ودرجت النتائج في الجدول (7)



جدول (7)

Sig.	الدلالة	الفرق بين المتوسطات (I-J)	(J) الوظيفة	(I) الوظيفة
.000	لصالح الموظف	14.334*	معلم	موظف
.021	لصالح الموظف	15.005*	مدير اداري	موظف
.992	لا يوجد فرق	.671	مدير اداري	معلم

التعرف على الفروق في ادارة الذات لدى العاملين على وفق متغير سنوات الخدمة(14 سنة فأقل، 15-20، 21 سنة فأكثر)

للتحقق من هذا الهدف استخرج الباحثان المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات افراد العينة حسب متغير سنوات الخدمة وبعدها طبقا اختبار تحليل التباين ذي اتجاه واحد وادرجت النتائج في الجدول(8)

جدول (8)

F	F	متوسط مجموع مربعات	درجة حرية	مجموع مربعات	مصادر التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخدمة
3.01 (0.05) 521-2	0.45	106.818	2	213.635	بين المجموعات	15.658	214.57	253	14 فأقل
		232.836	521	121307.327	داخل المجموعات	15.073	214.84	253	15-20
			523	121520.962	الكلية	11.565	211.28	18	21 فأكثر
						15.243	214.59	524	الكلية

نلاحظ من الجدول(8) أن القيمة الفائية المحسوبة بلغت(0.45) وهي اقل من القيمة الفائية الجدولية البالغة(3.01) وهذا يعني عدم وجود فرق في ادارة الذات حسب متغير سنوات الخدمة ، وكانت النتائج بعكس دراستي (خاشوق وياسين 2021)و(حجازي وعبيد 2020) اللتين اظهرتا انه لسنوات خبرة عشرة وفوق دلالة احصائية ولصالح عشرة فما فوق.

الاستنتاجات:

- 1- تبين ان هناك فرقاً بين المتوسطين الحسابي والفرضي ولصالح الحسابي ، بمعنى آخر أن افراد العينة لديهم مستوى ايجابي نحو إدارة الذات، وانهم يتمتعون بإدارة جيدة للذات.
- 2- ان هناك فرقاً ذا دلالة احصائية بين متوسطي درجات افراد العينة لادارة الذات حسب متغير الجنس ولصالح الاناث.
- 3- عدم وجود فرق ذي دلالة احصائية بين متوسطي درجات افراد العينة لادارة الذات حسب متغير التحصيل.
- 4- ان هناك فرقاً في ادارة الذات حسب متغير السكن ولصالح محافظة دهوك ومحافظة السليمانية اما محافظة اربيل فكانت غير دالة.
- 5- ان هناك فرقاً في ادارة الذات حسب متغير الوظيفة ولصالح الموظفين.
- 6- وهذا يعني عدم وجود فرق في ادارة الذات حسب متغير سنوات الخدمة.

التوصيات :

- 1- تصميم برامج توعية بأهمية الذات لدى الموظفين والمعلمين والاداريين للتوعية بأهمية إدارة الذات.
- 2- استعمال مقياس إدارة الذات الذي اعده الباحثان لدى عينات أخرى مماثلة (المدرسون في المدارس الاعدادية والمرشدون).

المقترحات:

- 1- إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي تأخذ متغيرات ديموغرافية أخرى مثل (الحالة الاجتماعية، المستوى الاقتصادي).
- 2- إجراء دراسة لإدارة الذات مع متغيرات أخرى مثل (الاحترق النفسي، ومستوى الطموح..) وغيرها من المتغيرات النفسية.

المصادر العربية :

- احمد، بشير صبحي عبدالقادر(2017).ادارة الذات وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة،جامعة القدس، رسالة ماجستير .
- ابو حطب ، فؤاد وآخرون ، (1987) . التقويم النفسي ، ط3 ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .
- ابو حطب، فؤاد، عثمان،سيد احمد، و صادق، آمال(2008).التقويم النفسي، ط4، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة
- بركات، زياد(2018).القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق،الناشر عمادة البحث العلمي،جامعة القدس المفتوحة.
- الجيزاني ،محمد كاظم و الجاف، نظيمة احمد(2019).ادارة الذات وعلاقتها بانماط الضبط الصفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، مجلة الفتح، العدد ثمانون (1- 12).
- حجازي،جولتان حسن، عبيد، عاصم شوقي(2020).ادارة الذات كمتغير وسيط بين التوافق الاسري والابداع الوظيفي لدى الزوجات العاملات في مقر وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة،مجلة جامعة طنطا، المجلد 77، العدد الاول الجزء الاول يناير(456-497).
- حمدان، اسامة محمود(2018).فاعلية برنامج علاجي وظيفي لتحسين ادارة الذات لذوي الاعاقة الحركية في قطاع غزة،الجامعة الاسلامية بغزة،رسالة ماجستير .
- خاشوق، امية نمر جمعة وياسين ،بسام بني (2021). مستوى ادارة الذات لدى مديري مدارس لواء الاغوار الشمالية من وجهة نظر المديرين، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد الثامن والعشرون،2شباط(339-358)..
- دارون، رودني(1985).اساسيات القياس والتقويم في تدريس العلوم، ترجمة محمد سعد صابريني وآخرون، دارالأمل، الاردن.
- الزهراني، احلام على احمد و الكشكي، مجدة السيد علي(2020)، الرفاهية النفسية وعلاقتها بإدارة الذات لدى عينة من الطالبات ذوات الاعاقة بجامعة الملك عبدالعزيز،مجلة جامعة الملك عبدالعزيز ،الاداب والعلوم الانسانية، م 28،(219-244).

- الزويني، عمار عبدالامير (2018). الازدهار النفسي وعلاقته بالتنظيم الذاتي لدى تدريسي الجامعة، جامعة كربلاء، كلية التربية للعلوم الانسانية، رسالة ماجستير.
- زيدان، حنان السيد عبدالقادر (2021). مهارات ادارة الذات وعلاقتها بالرضا عن الحياة وتحمل الضغوط لدى طلاب الجامعة، مجلة العلوم البيئية، كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، مجلد 50، عدد 12 (1-43).
- السرحاني، سهام احمد ، ابو النجا، امينة مصطفى و صالح ، هيام فتحي (2021)، فاعلية برنامج ارشادي لتنمية مهارة ادارة الذات للتخفيف من حدة الضغوط النفسية واثره على التحصيل الدراسي لدى طالبات كلية التربية - جامعة الجوف، مجلة جامعة الازهر، العدد (189) الجزء الاول (264-274).
- سعيد، هديل كاظم و شعلان، عدي حسين (2018). دور ضغوط العمل في ادارة الذات دراسة استطلاعية لاراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد، مجلد جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، مجلد 10، عدد 22 (160-186).
- سمارة ، عزيز واخرون (1989) . مبادئ القياس والتقويم في التربية ، دار عمان للنشر والتوزيع.
- سليمان ، عزة محمد (2021)، الفروق في ادارة الذات لدى طلاب المرحلة الثانوية تبعا لمتغير النوع، مجلة دراسات تربوية واجتماعية ،مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية ،جامعة حلوان، المجلد السابع والعشرون، العدد ديسمبر 2021، (111 - 249).
- السيد، سمر عبدالبديع، ياسين، حمدي محمد و امام، نجوى السيد (2015). ادارة الذات والفاعلية الاكاديمية لدى طلاب الجامعة، مجلة البحث العلمي في التربية ، العدد السادس عشر، (77-101).
- السلمي، عوض عليان ثابت (2020). مهارات ادارة الذات المدركة لدى الأخصائي الاجتماعي بمنطقة جدة بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية للقياس والتقويم، المجلد 1، العدد 1 (201-227).
- عبدالرحمن، سعد (2008). القياس النفسي النظرية والتطبيق، ط5، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، مصر .

- علام ،صلاح الدين محمود (2000) . القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1.، دار وائل للنشر، عمان الاردن .
- عودة، احمد سليمان ، والخليلي، خليل يوسف (1989) . الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية ، عمان ، دار الفكر .
- العلي،مهند عبدالسليم(2003).مفهوم الذات واثر بعض المتغيرات الديمغرافية وعلاقته بظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظتي جنين ونابلس،رسالة ماجستير،جامعة النجاح الوطنية.
- العقاد،فؤاد محمد عبدالمجيد(2016).مركز الضبط وعلاقته بإدارة الذات والاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة،جامعة الاقصى غزة، رسالة ماجستير .
- الغريب، رمزية (1985) . التقويم والقياس النفسي والتربوي ، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة .
- فيركسون ، جورج أي (1991) . التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس ، ترجمة هناء محسن العكلي ، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، العراق .
- القمش، مصطفى نوري والمعايطة، خليل عبدالرحمن(2012).سيكولوجية الاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مقدمة في التربية الخاصة، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الكبيسي ، عبد الواحد (2006) .القياس والتقويم تحديرات ومناقشات ، دار جرير للنشر والتوزيع ، عمان الأردن .
- ملحم ، سامي محمد(2000) . القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط1 ، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن .

المصادر الانكليزية:

- Bergen, Von. Soper, Barlow. & Gaster, Buddy(2002).Effective Self-Management Techniques, Journal of Business& Entrepreneurship,Vol.14,No.2,October 2002 p.(15-1).
- Ebel, R.L(1972).Essentials of Education Measurement. New Jersey, Engle Wood Cliffs Prentice -Hall.