

السعادة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة

زهور محمد سعيد

zohormohamad40@gmail.com

أ.د. حسام محمود صبار

hossammahmood@tu.edu.iq

جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية

الملخص

سعت الدراسة الى التعرف على السعادة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة ، وهدفت الى

- ١- السعادة المهنية لدى معلموا التربية الخاصة.
- ٢- دلالة الفروق المستوى العام للسعادة المهنية لدى معلموا التربية الخاصة، وفقاً للمتغيرين الآتيين.

١- الجنس: (ذكر - إناث).

ب- مدة الخدمة: (١٠ سنوات فما دون - أكثر من ١٠ سنوات).

قامت الباحثة ببناء مقياس لقياس السعادة المهنية والذي تكون من خمس مجالات، هي (التعاطف الايجابي، الاندماج في العمل ، العلاقات ذات الثقة، النجاح والانجاز ، التنمية المهنية والشخصية) ولقد احتوى المقياس بصورته الأولى (٣٧) فقرة، وبعد ان تم إجراء الخصائص السيكومترية للأداة، لم يتم حذف اي فقره وتكون بصورته النهائية من (٣٧) فقرة. بمعامل ثبات ٨٧،٠

وعند الانتهاء من استخراج معاملات الصدق والثبات (السعادة المهنية) وقد تم تطبيقها على عينة البحث الأساسية التي اختارتها الباحثة بالطريقة العشوائية البسيطة وتحددت بمعلمي ومعلمات التربية الخاصة لمديرية تربية نينوى للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤) في محافظة نينوى ولتحقيق أهداف البحث ، طبقت على عينة من معلمي التربية الخاصة بلغت (٣٨٨) معلم ومعلمة بواقع (٢٠٩) ذكور و(١٧٩) اناث. وبعد المعالجة الاحصائية للبيانات توصل الباحثان إلى النتائج الآتية:

١. ان معلمو التربية الخاصة يمتلكون مستوى عالي من السعادة المهنية.
٢. وجود فروق ذات دلالة احصائية في السعادة المهنية تبعا لمتغير الجنس ولصالح الاناث.

٣. وجود فروق ذات دلالة احصائية في السعادة المهنية تبعا لسنوات الخدمة لصالح المعلمات ومعلمين ذوي الخدمة ١٠ سنوات .
كلمات مفتاحية: السعادة المهنية.

Professional Happiness among Special Education Teachers

M.M. Zahra Muhammad Saeed

Prof. Dr. Hussam Mahmoud Sabbar

Tikrit University / College of Education for Humanities

Abstract

The current research aims to identify

Professional happiness among special education teachers.1

2.The significance of differences in the overall level of professional happiness among special education teachers, according to the following two variables:

a. Gender: (male – femal.

b. Length of service: (10 years or less – more than 10 years

The researcher constructed a scale to measure professional happiness, which consisted of five domains: (positive empathy, engagement in work, trusting relationships, success and achievement, and professional and personal development). The scale, in its initial form, contained (37) items. After the psychometric properties of the instrument were tested, no items were deleted, resulting in its final form consisting of (37) items. With a reliability coefficient of 0.87, the validity and reliability coefficients (professional happiness) were extracted and applied to the primary research sample, which the researcher selected using a simple random method. This sample comprised male and female special education teachers from the Nineveh Education Directorate for the academic year 2023–2024. In Nineveh Governorate, to achieve the research objectives, the study was applied to a sample of (388) special education teachers, comprising (209) males and (179) females.. After statistically processing the data, the researcher reached the following results:

- 1.Special education teachers possess a high level of professional happiness.
- 2.There are statistically significant differences in professional happiness according to the gender variable, in favor of females.
- 3.There are statistically significant differences in professional happiness according to years of service in favor of female teachers and male teachers with 10 years of service.

Keywords: Professional Happiness.

المبحث الاول

مشكلة البحث

يعتبر المعلم الركيزة الأساسية لنجاح العملية التعليمية في المدارس لما يقوم به من واجبات وظيفية متنوعة حيث أنه مسؤول عن توفير تعليم متميز لجميع الطلبة، وذلك من خلال استخدام أساليب وطرائق واستراتيجيات تدريسية تنمي ابداعاتهم وابتكاراتهم وتزيد من معارفهم واتجاهاتهم الإيجابية، كما يقوم بتقديم المساعدة والدعم للإدارة والزلاء وأولياء الأمور، ولا يستطيع المعلم القيام بأداء هذه الواجبات بجودة وتميز إلا إذا شعر بالسعادة في مهنته، مما يساهم بشكل كبير في تحسين وتطوير الأداء المدرسي وتنمية شخصية الطلبة وجعلهم يشعرون بالحماس، وحرية التفكير وطرح الآراء مما يساهم ويعزز في انجازهم الدراسي. (Ardiati، 2019).

كما تؤدي السعادة للمعلم في مهنته إلى تمكين المدارس في جذب الكفاءات والخبرات التدريسية للعمل بها والاحتفاظ بهم وشعورهم بالاستقرار والرغبة المستمرة للعمل بمهنته والثقة والجودة والتميز بالأداء والدقة في العمل، وتقليل شعورهم بالقلق والتوتر في المدرسة، وتعتبر السعادة للمعلمين نقطة قوة حقيقة للمؤسسات التربوية وتساهم في تعزيز التفاعل الإيجابي داخل المدرسة. (Anand & Singh، 2017، 26).

ولكي تتحقق السعادة المهنية للمعلم لابد من وجود مناخ إيجابي يدعم العلاقات الانسانية بين جميع المشاركين والمهتمين بالعملية التعليمية من إدارة ومعلمين وطلبة وأولياء أمور وأعضاء المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة والمشرفين، ويدعم فيهم العدالة والاحترام والتقدير، والثقة المتبادلة، وتوفير عوامل الأمن والأمان والسلامة المهنية، ويسمح بالحوار والمناقشات وابداء الرأي والمشاركة في الفعاليات والنشاطات اللاصفية مع المدرسة، وإتاحة الفرصة لهم بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات المدرسية والعمل بروح الفريق الواحد في كافة مجالات العمل المدرسي، وتحفيز المعلمين للإبداع والابتكار في العمل بشكل مستمر. (Galp، 2020، 65).

وبهذا تجسدت مشكلة البحث الحالي من خلال الواقع الذي تعيشه الباحثة كونها أم لابنة تعاني من صعوبات تعلم وخلال تردها المستمر على المدارس التي توجد فيها صفوف تربية خاصة في مدارس محافظة نينوى وخلال اطلاعها المستمر على واقع عمل هذه الصفوف، والخدمات والبرامج التي يقدموها، فقد لاحظت أن أداء المعلمين لهذه الصفوف يرتبط بالعديد من العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية، وعلى الرغم من الجهود التي يبذلونها في الاهتمام بهذه الشريحة المهمة وتوفير كافة المتطلبات الضرورية المادية والبشرية لتقديم الخدمة لهذه الشريحة

أهمية البحث

تتبع أهمية الدراسة كونها تلقي الضوء على السعادة المهنية وعلاقتها بالانتران الانفعالي والمسؤولية الاجتماعية لدى معلمو التربية الخاصة، فهذه المهنة ذات أهمية كبرى في المجتمع، لأنها تحتاج إلى معلمين أكفاء ومؤهلين وهذا يحتاج إلى إعداد المعلمين إعداداً خاصاً، وتأهيلهم تأهيلاً مميزاً لأداء مهنتهم ليقوموا بتأدية واجباتهم بإخلاص ومتعة.

يعتبر معلمو التربية الخاصة كادر تعليمي معد إعداداً خاصاً لتعليم تلاميذ فئة التربية الخاصة من (بطيء التعلم وضعاف السمع والبصر، وذوي الصعوبات التعليمية ومشكلات النطق البسيط)، وهم خريجون قسم التربية الخاصة/ كلية التربية دھوك أو التربية الأساسية جامعة المستنصرية أو البصرة أو الموصل، قسم العلوم التربوية والنفسية في كلية التربية / ابن رشد وكلية التربية بنات/ جامعة بغداد، والموصل. أو خريجون دورات تدريبية في مجال التربية الخاصة/ وزارة التربية أو هم من يغيرون طبيعة علمهم إلى معلمو صفوف التربية الخاصة، وتختلف بذلك عن معلمة الصف الاعتيادي في طريقة تعليمها للتلاميذ بطيء التعلم باتباعها طرق وبرامج التربية الخاصة. (حساني، ٢٠٠٥، ٣٧).

وانطلاقاً من كون المعلمين في المدارس يمثلون أهم المقومات اللازمة في إدارة المؤسسات التربوية في أداء رسالتها، وتساهم السعادة المهنية في زيادة كفاءة المعلمين وتحسين مستوى دائم عن طريق تنميتهم وتطويرهم ذاتياً واكتسابهم مزيداً من الخبرات، مما يشعرهم بأنهم قادرين على تنمية مهاراتهم بدون مقابل مادي ويدعو إلى استقرارهم الوظيفي ويزيد من قدرتهم على الابداع والابتكار.

وترتكز حول تطوير وتنمية الأفراد بوصفهم رأس المال البشري الذي يدعم مسيرة التنمية والإصلاح داخل المجتمع، وفي ضوء هذا التوجه ظهرت العديد من الدراسات التي بحثت في موضوع السعادة كأحد الموضوعات الرئيسية التي تتدرج في إطار علم النفس الإيجابي وقد أظهرت هذه الدراسات أن المشاعر الإيجابية والمشاعر السلبية مستقلة عن بعضها وموروثة بدرجة كبيرة (معمرية، ٢٠١٢، ٩٩).

فبالرغم من كون السعادة تعتمد على عوامل موقعية إلا أنه يوجد أفراد أكثر سعادة من غيرهم، ومهما واجهوا من صعوبات أو ظروف إلا أنهم دوماً ينظرون إلى الجانب المشرق، ويتمتعون بالأمل والتفاؤل، ويتوقعون حصول الأفضل (جودة وأبو جراد، ٢٠١٠، ١٤٨).

وأشار مليباري (٢٠١٩) إلى أن الإسلام قد حدد مقومات وعناصر من شأنها تحقيق السعادة فقد روى سعد بن أبي وقاص (رضي الله عنه) (من سعادة ابن آدم استخارة الله، ومن سعادة ابن آدم رضاه بما قضى الله، ومن شقاوة ابن آدم تركه استخارة الله، ومن شقاوة ابن آدم سخطه بما قضى الله). (مليباري، ٢٠١٥، ١٠٢)

حيث أكدت دراسة العمري ان مستوى السعادة المهنية لدى معلمات المدارس الحكومية تؤثر بشكل إيجابي على سعادة العاملين وصحتهم وزيادة مشاركتهم في العمل (المصري، ٢٠٢٠، ٦٧).

و أشارت دراسة البلوشية (٢٠١٩) إلى أن مستوى السعادة المهنية لدى معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساس كانت عالية بشكل عام، وعالية في بعدي السعادة وهما المساهمة والثقة (البلوشية، ٢٠١٩، ٣٠٧).

وأكدت دراسة أخرى على وجود تأثير قوي وإيجابي لإدارة المواد البشرية على أداء العاملين ومستوى رفاهيتهم، وعلى تحقيق معدلات عالية من الرضا الوظيفي لديهم (Ahmed et al، 2014، 71).

وأشارت دراسة سعيد (٢٠٢٢) بالتعرف على دور أبعاد العدالة التنظيمية في تحقيق السعادة الوظيفية، وضرورة القيام بعمل مراجعة شاملة للنظم والسياسات المطبقة لإبراز مفهوم السعادة الوظيفية ضمن الممارسات والسلوكيات التنظيمية، وتبني ممارسة إيجابية لتنمية علاقة حية بين الموظفين وتعزيز روح الفريق الواحد بينهم. كما أن السعادة المهنية شعور إيجابي يعكس رضا الفرد عن مهنته والتعامل مع المشكلات والضغوطات والصعوبات بكفاءة عالية وفعالية (عبد الوهاب، ٢٠٠٦، ٢٥٤).

أكد ماسلو أن اشباع الحاجات الأساسية البيولوجية والنفسية والاجتماعية للفرد ومواجهة التحديات بأقصى حدود القدرة، يعد مصدراً مباشراً للشعور بالسعادة والبهجة مما يساعد الفرد على استعادة التوازن المعنوي والنفسي، فضلاً عن كونه شعوراً يحتاجه الفرد في حياته ليقاوم مدة التوتر الذي يتعرض له في بعض المواقف في هذه الحياة. (الزغلل، ٢٠٠٦).

وتشير سالم (٢٠٠١) أن العاملين السعداء يمسون مالا أكثر، ويتمتعون بصحة أفضل، بحيث انهم يقضون أياماً أقل خارج العمل وهم مرضى، كما أن العاملين يتمتعون بالسعادة المهنية هم اكثر ابداعاً في حل المشاكل التي تواجههم في العمل وخارجهم (سالم، ٢٠٠١، ١٠٢).

ان تحقيق السعادة المهنية مرتبط ارتباطاً وثيقاً بمكان العمل فإن كانت أماكن العمل تنمي لدى العاملين فيها فعلاً معنوياً ايجابياً في حياتهم يتجاوز مجرد الحصول على الراتب، فإنها بالتالي تحقق السعادة للعاملين فيها، وسينعكس ذلك ايجابياً على انتاجيتهم وابداعهم وولائهم للمؤسسة التي يعملون فيها (Cooke، 2015، 105).

أهداف البحث: يهدف البحث التعرف على:

١. السعادة المهنية لدى معلمو التربية الخاصة.

٢. دلالة الفروق في المستوى العام للسعادة المهنية لدى معلمو التربية الخاصة وفقاً لمتغيري:

أ- الجنس (ذكور - إناث).

ب- سنوات الخدمة (أقل من ١٠ سنة - أكثر من ١٠ سنة).

حدود البحث : يتحدد البحث الحالي بمعلمو التربية الخاصة في محافظة نينوى ومن الجنسين (ذكور - إناث) للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥).

تحديد المصطلحات:

السعادة المهنية:

عرفها كلاً من :

(Seligman 2011)

الاداء الامثل الذي ينتج عن امتلاك الفرد لمستويات عالية من المشاعر الإيجابية والاندماج النفسي والشعور بالرضا عن الحياة والعلاقات الإيجابية والانجاز (Seligman)، (2012:16) (العامري، ٢٠١٧)

الشعور النفسي بالرضا والذي ينبعث من القناعة الداخلية لدى الموظف بأن ما يمارسه من أعمال وما يصادفه من أقدار تناسب طموحاته وتطلعاته. (العامري، ٢٠١٧، ٦٢)

(Nafie، 2018)

الأنشطة التي تعبر عن الشعور بالرضا والرفاهية الإيجابية التي تجعل العمل ليس مرضياً فحسب إنما ممتعاً أيضاً أي أنها تتجاوز الرضا عن الوظيفة، كما تعتبر وضعاً يكون فيه العامل راضياً عن عمله. (Nafie، 2018، 101)

(Sezer & Can، 2019)

شعور الموظف بمستوى عال من الرضا في بيئة العمل ويكون لديه احساس بالبهجة والفرح والأمل، والطاقات والعواطف الإيجابية التي تضفي معنى لحياته الوظيفية.

(Sezer & Can، 2019، 185)

عرفها الحافظ ٢٠٢٤

هو شعور معلمة التربية الخاصة بالراحة والجاذبية للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تطوير وتحسين أدائها، والعمل على مواجهة الصعاب والشعور بالحيوية والسعادة للعمل الإيجابي والشعور بالأمان المادي والنفسي. (الحافظ، ٢٠٢٤، ٤٨)

التعريف النظري للسعادة المهنية:

تبنت الباحثة تعريف سيلجمان (Selgman، 2011).

التعريف الإجرائي للسعادة المهنية:

الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات المقياس المعد لهذا الغرض.

الاطار النظري

السعادة Happiness

تعد السعادة من أهم الموضوعات التي يتناولها علم النفس الإيجابي كونها الهدف الذي يسعى نحوه كل البشر وعبر الحضارات المختلفة.

وتعد الجذور الأولى للدراسة السعادة إلى محاولات الفلاسفة في البحث عن العوامل التي تؤثر في سعادة الإنسان، ويعد أرسطو Aristole من أهم الفلاسفة حيث أعتبر أن النفس والجسد شيء واحد وما السعادة إلا هي من الله يحصل عليها الإنسان عن طريق أتباع الخير والفضيلة، ولها ركائز عدة (الصحة، المال، وسلامة العقل والسمعة الطيبة) وعلى هذا رفض أرسطو فكرة أن حياة الوحدة والعزلة تؤدي إلى الشعور بالسعادة (Mcmahon، 2006، 42)

وينظر العلماء إلى الشعور بالسعادة من زاويتين.

زاوية نفسية- وجدانية: تشمل الشعور بالمتعة واللذة والفرح والسرور، ومشاعر الأمن والطمأنينة.

زاوية عقلية معرفية: تتضمن ما يدركه الفرد من رضا عام عن حياته أو أحد جوانب حياته الخاصة.

ولا يوجد خلاف بين زاويتين ؛ لأن الإنسان يعبر بسلوكياته عن السعادة التي يشعر بها بوجوده، ويدركها بعقله، بالتالي لا نستطيع الفصل بين ما هو وجداني وما هو عقلي، فالسعادة التي نلاحظها في سلوك السعيد تتكون من ثلاث جوانب متداخلة متكاملة ولا يمكن الفصل بينها وهي (الجانب المعرفي، الجانب الوجداني والجانب النفسي) يظهر فيما يعبر بها السعيد عن سعادته سواء بالكلام أو لغة الجسد. (مرسي، ٢٠٠٠، ٤٠).

تعد السعادة من أهم الأهداف التي يسعى جميع البشر إلى تحقيقها، ولكن يختلف الشعور بها والتعبير عنها من فرد إلى آخر، ومن ثقافة إلى أخرى، كما أن مصادر السعادة تتباين من فرد

إلى فرد آخر، فقد يكون النجاح مصدر سعادة فرد ما، بينما يكون تأكيد الذات قمة السعادة لدى آخر، في حين أن الشعور بالأمن والاطمئنان هما السعادة بعينها لدى فرد آخر، ولكن تبقى السعادة هي القيمة والغاية التي يسعى الجميع إلى تحقيقها. (النيل وعلي، ١٩٩٥).

مقومات السعادة المهنية:

من أهم مقومات السعادة هي:

١. الاستقرار: يشير إلى أن الأفراد يميلون إلى التمسك بأحكام السعادة عندما يتم بلوغها لذلك ليس من الضروري أن تكون الأحكام مستمرة مع الزمن، حيث أن بعض الأفراد يغيرون آرائهم بشكل كبير وبالتالي لا تستقر السعادة لديهم.
٢. الوعي: فالسعادة حالة من حالات الوعي وهي أحكام يطلقها الفرد بناء على ما يشعر به، ولكن ليس كل حالات الوعي يمكن تقييمها بشكل متساوٍ، فبعض الأفراد الذين يحكمون على أنفسهم بأنهم غير سعداء، يمكن أن يكونوا مترددين حول ادراكهم لهذه.
٣. الملائمة: عندما يقوم الفرد بالحكم على نفسه بالسعادة فإن هذا التقييم يمكن أن يكون غير مناسب في فترة معينة.
٤. التحديد: عندما لا يستطيع الأفراد بحياتهم، أو تحديد طبيعة حياتهم من ناحية الأفضلية فلا يمكن الحكم عليهم بأنهم سعداء أو تعساء.
٥. التأكيد على الزمن أو الوقت: فالسعادة هي تقييم الحياة ككل، لذا لا يمكن الحكم بأن السعادة تعني الحاضر، وهي امتداد للماضي وتنبؤ للمستقبل.
٦. طبيعة العمل: لا يتردد العمل الأفراد فقط بالمال، ولكنه يضفي معنى للحياة ولهذا فإن عدم توفر فرصة العمل ستكون له آثار سلبية من الناحية الاقتصادية أو المالية، ولكن له آثار سلبية في السعادة صورة مباشرة. (القرعان، ٢٠١٧، ١١-١٢).

نظرية سليجمان (٢٠١١-٢٠٠٠) (Seligman, 2000-2011)

يعد (مارتن سليجمان) الأب الروحي لعلم النفس الإيجابي، وبناء على محاضراته كرئيس للجمعية الأمريكية لعلم النفس (١٩٩٨) التي دعا فيها إلى نهج أكثر إيجابية في مجال علم النفس، وركز على ما يجعل الناس سعداء، أدى إلى ظهور كتابه (السعادة الأصلية) في عام (٢٠٠٢) واستخدام علم النفس الإيجابي لتحقيق قدرات الفرد لتحقيق دائم السعادة، وإن هدف علم النفس الإيجابي في نظرية السعادة الحقيقية هو زيادة السعادة في حياة الفرد.

وقدم (سليجمان) في كتابه مقدمة لنظريته (PERMA) عن السعادة وتعتمد نظريته على المفهوم الأصلي للسعادة الأصلية (المكونة من المتعة- المعنى- المشاركة)، مع اثنين من الإضافات الجديدة:

١. العلاقات الإيجابية.

٢. الانجازات الناجحة.

وقدم العناصر المقترحة لنظريته وهو يحاول رسم الروابط النظرية بين المتغيرات. (Seligman, 2011, 13)

ويشير (سليجمان) أن السعادة تتضمن العناصر الأساسية الخمسة وهي:

١- العواطف الإيجابية:

يرى سليجمان العواطف الايجابية بأنها النشوة والراحة والأنشطة الإيجابية في التعبير عن الحياة السعيدة والحياة الجيدة والثراء بها، احساس الفرد بمستوى عالي من مشاعر الحب والسرور والبهجة والأنشطة الإيجابية والتعبير عن الحياة المبهجة.

ويرى بأن الحياة السعيدة نتيجة تتابع العواطف الإيجابية عبر الماضي والحاضر والمستقبل، فيتضمن الماضي بـ(الصفاء والاخلاص والانجاز والرضا والقناعة)، بينما يتضمن الحاضر (الحيوية والحماس والبهجة والسكينة واللذة)، في حين المرتبطة بالمستقبل (التفاؤل والثقة والإيمان والأمل). (Seligman, 2003: 126)

٢- الانهماك في الحياة والعمل:

يشير مفهوم الانهماك إلى علاقة نفسية عميقة (الاهتمام العميق والاستيعاب) لنشاط أو سبب معين، وقد تم تعريف المستويات الكاملة من الانهاك على أنها حالة من التدقيق والانغماس، وتمثل الحالة المثلى للتركيز على مهمة محفزة بشكل جوهري إذ قد يتلاشى الوعي بالوقت، وقد يتغيب التفكير والشعور الإيجابي في اصناء حالة التدفق. (Seligman, 2003, 160)

٣- العلاقات الإيجابية:

وتشمل مشاعر الاندماج مع المجتمع، ومشاعر الاهتمام بالأحبة والرضا عن الشبكة الاجتماعية، فالكثير من تجرب الأفراد تدور حول أشخاص آخرين، وتساهم العلاقات الاجتماعية بانخفاض الاكتئاب وتحسين الصحة البدنية، والنتائج الإيجابية الأخرى. (Perissinotto, et al., 2012, 178)

٤- المعنى في الحياة والعمل:

يشير المعنى إلى الاحساس بأن هناك هدفاً من حياة الفرد وأن الفرد وجد لخدمة شيء أكبر ولههدف أسمى، لذا فهو يشعر بأن يتمتع بحياة أكثر وضوحاً ويكون سعيداً إلى حد ما وراض عن حياته ككل، على الرغم من الحياة الهادفة ليست بالضرورة سعيدة، وإنها تمثل الاحساس برغد العيش والالتزام بالأهداف الأخلاقية العليا تجعل الفرد يتجاوز اهتماماته الذاتية إلى أهداف عامة. (Seligman & Gsikszentmihaly, 2000, 143)

٥- الانجازات الناجحة: يرى سليجمان أن الانجاز عنصراً مهماً وأساسياً في نظريته وإن قدرة الفرد على وضع الأهداف والسعي لتحقيقها وإكمال الأعمال اليومية والتغلب على الصعاب من

أجل أداء المهام الصعبة بنجاح وتفوق هو ما يشعر الفرد بقيمة انجازه، كما أن الفرد الذي يكون منشغلاً تماماً بما ينجزه فهو يشعر بالسرور والمتعة ويشعر بعاطفة إيجابية عندما يسهم بخدمة شيء أكبر، لهذا يعد الانجاز عنصراً ضرورياً للسعادة. (Seligman، 2012، 19) الدراسات السابقة

٢- دراسة القرعان (٢٠١٧):

هدفت الدراسة إلى التعرف على السعادة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن. وتكونت عينة الدراسة من (١٢٤٠) عامل وعاملة يتوزعون على محافظات المملكة الأردنية وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن كان مرتفعاً وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى السعادة المهنية تبعاً لاختلاف متغيري الجنس والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تبعاً لمتغير الخبرة لصالح تقديرات ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات. وكذلك أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد كان مرتفعاً، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات العينة تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وكذلك أظهرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة على مستوى السعادة لدى العاملين مع أطفال التوحد وتبئيراتهم على مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

وفي ضوء النتائج خرجت إلى توصيات منها: الاستمرار في الاهتمام بالسعادة المهنية للعاملين مع أطفال التوحد والاستمرار في توفير الدورات التدريبية مع أطفال التوحد فيما يتعلق ببرامج العلاج السلوكي، بالإضافة إلى توفير الحوافز المادية والمعنوية للعاملين مع أطفال التوحد. (القرعان، ٢٠١٧).

٢- دراسة العون (٢٠١٩):

استهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت من وجهة نظرهم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وطبقت على عينة قوامها (٤٤٤) موظفاً وموظفة في جامعة آل البيت، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: أن مستوى السعادة في جامعة آل البيت لا تتأثر بمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية وعدد سنوات الخبرة وطبيعة الوظيفة، كما بينت أن الأشخاص الأكثر سناً أكثر سعادة وظيفية مقارنة بغيره من العاملين في جامعة آل البيت، وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: العمل على تنمية السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت من

خلال توفير بيئة تنظيمية تسمح بابتكار الابداع الوظيفي وتتسم بعلاقات الاحترام والتقدير بين العاملين. (العون، ٢٠١٩).

منهجية البحث و إجراءاته

مجتمع البحث

مجتمع البحث الحالي معلمي ومعلمات التربية الخاصة في المدارس التابعة لمديرية تربية نينوى للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) والبالغ عددهم (٣٨٨) معلما ومعلمة موزعين في اقصية ونواحي محافظة نينوى ، وقد توزع مجتمع البحث حسب متغير الجنس بواقع (٢٠٩) معلما و(١٧٩) معلمة ، وقد حصلت الباحثة هذه

المعلومات من مراجعة مديرية تربية محافظة نينوى حسب كتاب تسهيل المهمة

١. عينة البحث :

تكونت عينة البحث مما يأتي :

أ - عينة التحليل الإحصائي :

اعتمدت الباحثة في تحليل البيانات إحصائياً على عينة مكونة من (١٥٠) معلما ومعلمة كعينة للتحليل الإحصائي وذلك بسبب قلة عدد افراد المجتمع وصعوبة التواصل مع المعلمين والمعلمات .

ب - عينة التطبيق النهائي :

تعرف العينة بانها جزء من مجتمع البحث الذي تجري عليه الدراسة ، يختارها الباحث وفقاً لمعايير وشروط خاصة لكي تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً دقيقاً (العزاوي ، ٢٠٠٨ : ٩٦) ، وقد تكونت عينة البحث الحالي من (١٥٠) معلما ومعلمة ، توزعت حسب متغير الجنس بواقع (٧٥) معلما و(٧٥) معلمة وحسب عدد سنوات الخدمة بواقع (٧٥) معلما ومعلمة من ذوي عدد سنوات الخدمة (اقل من ١٠ سنوات) و (٧٥) معلما ومعلمة من ذوي عدد سنوات الخدمة (اكثر من ١٠ سنوات)

ثانياً- أداة البحث :

ان مفهوم أداة البحث يدل على الأسلوب أو الوسيلة التي يجمع بها الباحث البيانات والمعلومات المتعلقة بأهداف بحثه (سليمان ، ٢٠١٤ : ٢١٧) .

ومن اجل تحقيق أهداف البحث الحالي تطلب توافر أداة لقياس السعادة المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في محافظة نينوى وكما يأتي :

أولاً - مقياس السعادة المهنية بعد إطلاع الباحثة على مقاييس السعادة المهنية السابقة لم تجد منها ما يلائم طبيعة بحثها وذلك لإختلاف طبيعة وحجم عينة البحث ، وعليه قامت الباحثة ببناء مقياس للسعادة المهنية ليتلائم مع طبيعة بحثها .

٢ - تحديد المفهوم :

تبنت الباحثة تعريف السعادة المهنية بأنها (الحالة النفسية التي يشعر بها الموظف بمستوى عال من الرضا والاحساس بالقناعة والشعور بالرفاهية والطاقة والعواطف الايجابية التي تضفي معنى لحياته الوظيفية).

٣- إعداد مجالات المقياس :

لغرض إعداد مجالات المقياس وفقراته لقياس السعادة المهنية ومن خلال الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بالبحث الحالي ، قامت الباحثة بتحديد (٥) مجالات لمقياس للسعادة المهنية وهي :-

التعاطف الايجابي:- وهو وجود طاقة ايجابية لدى المعلم تدفعه الى مزيد من الرغبة والاجتهاد بالعمل

الاندماج في العمل: هو اظهار الولاء والانتماء للعمل والفرحة والبهجة عند الذهاب للعمل.
العلاقات ذات الثقة:- تضمن بناء علاقات انسانية يتسم بالاحترام والتقدير والمحبة بين المعلم وزملائه ورؤسائه في المدرسة.

النجاح والانجاز:- يتضمن تقدير الجهود والاعتراف بالانجازات التي يقوم بها الموظف والشعور بالرضا معقه.

التنمية المهنية والشخصية:- ادراك المعلم بان عمله يتم بشكل فعال في تنمية المجتمع وتطويره وان يحقق له كل طموحاته اماله وتطلعاته المستقبلية

٤ - إعداد تعليمات المقياس :

وضعت الباحثة مجموعة من التعليمات التي تعد بمثابة الدليل الذي يوجه المستجيب في إستجابته على فقرات المقياس ، وقد تضمنت التعليمات كيفية الإجابة عن المقياس والتأكيد على المصادقية والسرية في الإجابة ، والإشارة إلى أن ما يحصل عليه الباحث من درجات هي لأغراض البحث العلمي فقط (العتابي ، ٢٠٠٦ : ٥٢) . كما تضمنت التعليمات التأكيد على أفراد العينة عدم ذكر الأسم وعدم ترك أي فقرة من فقرات المقياس دون اجابة .

٥ - صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري) :

من اجل التحقق من صلاحية فقرات مقياس السعادة المهنية ومجالاته وتعليماته والبدايل الخاصة به إعتمدت الباحثة (مربع كاي) لاستخراج الصدق الظاهري ، وقد أشار إيبيل (Ebel، 1972) إلى أن أفضل طريقة للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس هو أن يقوم عدد من الخبراء والمختصين بتقرير مدى تمثيل الفقرات للظاهرة المراد قياسها (Ebel، 555 : 1972) لذا قامت الباحثة بعرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء والمحكمين في تخصصات العلوم التربوية والنفسية البالغ عددهم (٢٣) خبيراً، لتقرير ما إذا كانت المجالات

والفقرات صالحة أو غير صالحة أو تحتاج إلى تعديل مع ذكر الملاحظات إن وجدت ، إذ يعد التحليل المنطقي لفقرات المقياس ضرورياً في بداية إعداده لأنه يشير إلى مدى تمثيل الفقرة ظاهرياً للسمة التي أُعدت لقياسها ، فالفقرة الجيدة في صياغتها والتي ترتبط بسمة موضوع الدراسة وهذا يسهم في رفع قوتها التمييزية ومعامل صدقها (الكبيسي ، ٢٠٠١ : ١٧١) .

وقد اعتمدت الباحثة نسبة إتفاق (٨٠%) فأكثر كنسبة لصلاحية أو حذف أو تعديل الفقرة ، كما اعتمدت الباحثة على (قيمة مربع كاي) للتأكد من مدى صلاحية الفقرات ، واعتماداً على رأي الخبراء والمحكمين لم يتم حذف أو تعديل اية فقرة وعليه بلغ عدد فقرات المقياس (٣٧) فقرة ، علماً ان قيمة مربع كاي الجدولية (٨٤,٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

آراء الخبراء والمحكمين حول صلاحية فقرات مقياس السعادة المهنية بصورته الأولى

المجالات	الفقرات	الموافقون		التعديل		الحذف		مربع كاي		الحكم
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	المحسوبة	الجدولية	
الاجابي	٢ ، ٤ ، ٦ ، ٧	١٠٠%	٠	٠%	٠	٠%	٠	٢٥	٣,٨٤	تقبل
	١ ، ٥	٩٦%	١	٤%	١	٠%	٠	٢١,١٦	٣,٨٤	تقبل
	٣	٩٢%	٢	٨%	٢	٠%	٠	١٧,٦٤	٣,٨٤	تقبل
الاجابي في الاعمال	٣ ، ٤ ، ٥ ، ٧	١٠٠%	٠	٠%	٠	٠%	٠	٢٥	٣,٨٤	تقبل
	١ ، ٢ ، ٦	٩٢%	٢	٨%	٢	٠%	٠	١٧,٦٤	٣,٨٤	تقبل
	٤ ، ٦ ، ٧ ، ٨	١٠٠%	٠	٠%	٠	٠%	٠	٢٥	٣,٨٤	تقبل
العلاقات ذات الثبات	١ ، ٢ ، ٣	٩٦%	١	٤%	١	٠%	٠	٢١,١٦	٣,٨٤	تقبل
	٥	٩٢%	٢	٨%	٢	٠%	٠	١٧,٦٤	٣,٨٤	تقبل
	١ ، ٤ ، ٥	١٠٠%	٠	٠%	٠	٠%	٠	٢٥	٣,٨٤	تقبل
الاجابي في الاعمال	٢ ، ٣ ، ٦ ، ٧	٨٨%	٣	١٢%	٣	٠%	٠	١٤,٤٤	٣,٨٤	تقبل
	٢ ، ٥ ، ٦	١٠٠%	٠	٠%	٠	٠%	٠	٢٥	٣,٨٤	تقبل
	١ ، ٤ ، ٧	٩٦%	١	٤%	١	٠%	٠	٢١,١٦	٣,٨٤	تقبل
التنمية الشخصية	٣ ، ٨	٨٨%	٠	٠%	٣	١٢%	٣	١٤,٤٤	٣,٨٤	تقبل

التحليل الإحصائي لفقرات السعادة المهنية :

لقد اكد المختصون في القياس على الأهمية الكبيرة للتحليل الإحصائي لفقرات المقياس أو الاختبار ، إذ أن هذه العملية تساعد في الحصول على أدوات قياس فعالة تقيس السمات قياساً دقيقاً ، وتعمل على تحسين فقرات المقياس بحيث تجعلها تسهم إسهاماً ذات دلالة فيما يقيسه المقياس (النبهان ، ٢٠٠٤ ، ١٨٨) ، كما يعد التحليل الإحصائي للفقرات من المتطلبات الأساسية في بناء أو اعداد المقاييس التربوية والنفسية لأن التحليل المنطقي لها قد لا يكشف عن مدى صلاحيتها أو صدقها بصورة دقيقة (Ebel، 408 : 1972) ، ولأن اعتماد الفقرات ذات الخصائص القياسية الجيدة تجعل المقياس أكثر صدقاً وثباتاً (et al,Anastasi ، 1997 :

193) لذا ينبغي التحقق من الخصائص القياسية لل فقرات وإنتقاء المناسبة منها وتعديل أو إستبعاد غير المناسبة (Cuilford، 1981 : 241، et al،Ghisell) ، إذ أشار كويلفورد (Cuilford، 1954) إلى أنه يجب إبقاء الفقرات الصالحة وإستبعاد الفقرات غير الصالحة أو تبديلها وتجريبها من جديد (أرفن ووليم ، ٢٠٠٣ : ٣٢٨) . وقد تحققت الباحثة من هذه الخصائص في مقياس السعادة المهنية وقامت بتحليلها إحصائياً في ضوء حساب القوة التمييزية لل فقرات ، وفي ما يأتي توضيح لذلك :

القوة التمييزية لل فقرات Items Discrimination :

يقصد بها قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات العليا من الدرجات والأفراد ذوي المستويات الدنيا منها في نفس السمة التي تقيسها فقرات المقياس (Shaw، 1967 : 97) ، أي قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد الذين يملكون السمة ، وبين الأفراد الذين لا يملكونها ، ولأجل التحقق من ذلك فقد استخدمت الباحثة القوة التمييزية لل فقرات المكونة لمقياس السعادة المهنية الأساليب التالية :

١- أسلوب المجموعتين المتطرفتين Contrasted Groups :

لقد أشار إيبيل (Ebel) إلى أن الغرض من استخدام هذا الأسلوب هو الإبقاء على الفقرات ذات التمييز العال لأنها تعد فقرات جيدة في المقياس (Ebel، 1972 : 392) وللتحقق من القوة التمييزية لل فقرات قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (١٥٠) معلماً ومعلمة للتربية الخاصة تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وبعد تصحيح استجاباتهم تم ترتيب الاستمارات تنازلياً وفي ضوء الترتيب اختارت الباحثة (٢٧%) من الدرجات العليا والتي تمثل (٤١) معلماً ومعلمة كمجموعة عليا ، و(٢٧%) من الدرجات الدنيا والتي تمثل (٤١) معلماً ومعلمة كمجموعة دنيا ، إذ تشير الأدبيات إلى أن اعتماد هذه النسبة في اختيار المجموعات المتطرفة لأغراض التحليل من شأنها أن تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز (فرج ، ١٩٨٠ : ١٤٩) .

وقد ضمت كلاً من المجموعتين (٨٢) استمارة وبذلك حصلت الباحثة على مجموعتين الأولى تمثل المجموعة العليا والثانية تمثل المجموعة الدنيا ، واستعانت الباحثة ببرنامج الحقيبة الإحصائية (SPSS) إذ تم معالجة البيانات وذلك بحساب (T - Test) للمجموعة العليا والمجموعة الدنيا لعينتين مستقلتين .

أظهرت النتائج أن جميع الفقرات مميزة إذ تبين أن قيمتها التائية المحسوبة أكبر من قيمتها التائية الجدولية البالغة (٩٨،١) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ودرجة حرية (٨٠)، وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس (٣٧) فقرة ، والجدول ٢ يوضح ذلك .

القوة التمييزية لفقرات مقياس السعادة المهنية باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين

الفقرات	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية
1.	المجموعة العليا	4.2875	1.04166	8.370	1.98
	المجموعة الدنيا	2.8524	1.44568		
2.	المجموعة العليا	3.7220	1.05753	8.389	
	المجموعة الدنيا	2.4165	1.22379		
3.	المجموعة العليا	3.5377	1.15545	6.563	
	المجموعة الدنيا	2.4266	1.32696		
4.	المجموعة العليا	4.6299	0.80411	6.253	
	المجموعة الدنيا	3.7318	1.25755		
5.	المجموعة العليا	4.4255	1.05196	6.020	
	المجموعة الدنيا	3.4348	1.34840		
6.	المجموعة العليا	3.7965	1.00242	10.910	
	المجموعة الدنيا	2.1298	1.23116		
7.	المجموعة العليا	4.6203	0.81708	7.088	
	المجموعة الدنيا	3.5740	1.29848		
8.	المجموعة العليا	3.9354	1.26987	6.362	
	المجموعة الدنيا	2.8428	1.25424		
9.	المجموعة العليا	4.2873	1.01439	6.909	
	المجموعة الدنيا	3.1947	1.29310		
10.	المجموعة العليا	3.4536	1.32117	6.109	
	المجموعة الدنيا	2.3610	1.30748		
11.	المجموعة العليا	4.1669	1.07216	8.137	
	المجموعة الدنيا	2.8983	1.21471		
12.	المجموعة العليا	4.1480	0.96494	6.970	
	المجموعة الدنيا	3.0277	1.36346		
13.	المجموعة العليا	4.0012	1.10225	8.221	
	المجموعة الدنيا	2.6679	1.27521		
14.	المجموعة العليا	3.7320	1.04664	9.648	

		1.13779	2.2968	المجموعة الدنيا	
8.686		1.14143	4.0745	المجموعة العليا	15.
		1.23803	2.6671	المجموعة الدنيا	
6.311		1.38416	3.5005	المجموعة العليا	16.
		1.24249	2.3709	المجموعة الدنيا	
5.608		1.08116	4.0920	المجموعة العليا	17.
		1.31012	3.1753	المجموعة الدنيا	
9.132		0.74947	4.7136	المجموعة العليا	18.
		1.28279	3.4080	المجموعة الدنيا	
10.526		1.22153	3.8244	المجموعة العليا	19.
		1.07502	2.1762	المجموعة الدنيا	
7.786		1.04664	3.7681	المجموعة العليا	20.
		1.45463	2.4255	المجموعة الدنيا	
5.725		1.16678	3.6115	المجموعة العليا	21.
		1.43414	2.5930	المجموعة الدنيا	
9.175		1.24649	3.5837	المجموعة العليا	22.
		0.99371	2.1763	المجموعة الدنيا	
4.936		0.94661	4.3988	المجموعة العليا	23.
		1.23925	3.6581	المجموعة الدنيا	
6.676		1.09702	3.9535	المجموعة العليا	24.
		1.20386	2.9072	المجموعة الدنيا	
4.388		1.15275	3.8706	المجموعة العليا	25.
		1.20358	3.1669	المجموعة الدنيا	
8.583		1.12228	3.5460	المجموعة العليا	26.
		1.16049	2.2127	المجموعة الدنيا	
6.800		1.00617	4.1578	المجموعة العليا	27.
		1.27914	3.0930	المجموعة الدنيا	
6.970		0.96494	4.1485	المجموعة العليا	28.
		1.36346	3.0282	المجموعة الدنيا	
8.686		1.14143	4.0740	المجموعة العليا	29.

		1.23803	2.6666	المجموعة الدنيا	
	6.311	1.38416	3.5008	المجموعة العليا	30.
		1.24249	2.3712	المجموعة الدنيا	
	7.786	1.04664	3.7685	المجموعة العليا	31.
		1.45463	2.4259	المجموعة الدنيا	
	5.725	1.16678	3.6117	المجموعة العليا	32.
		1.43414	2.5932	المجموعة الدنيا	
	9.175	1.24649	3.5834	المجموعة العليا	33.
		0.99371	2.1760	المجموعة الدنيا	
	8.583	1.12228	3.5466	المجموعة العليا	34.
		1.16049	2.2133	المجموعة الدنيا	
	6.800	1.00617	4.1579	المجموعة العليا	35.
		1.27914	3.0931	المجموعة الدنيا	
	8.221	1.10225	4.0012	المجموعة العليا	36.
		1.27521	2.6679	المجموعة الدنيا	
	9.648	1.04664	3.7320	المجموعة العليا	37.
		1.13779	2.2968	المجموعة الدنيا	

٢ - أسلوب علاقة درجة الفقرة بالمجال والدرجة الكلية لمقياس السعادة المهنية (الإتساق الداخلي للفقرات) Internal Consistency :

يوفر هذا الأسلوب محكاً داخلياً (الدرجة الكلية للمقياس) يمكن الإعتماد عليه في إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المجال والدرجة الكلية للمقياس ، ويشير معامل الارتباط هذا إلى مستوى قياس الفقرة للمفهوم الذي تقيسه الدرجات الكلية للمقياس (Oppeenheim ، 136 : 1997) ، وتشير أنستازي (Anastasi ، 1976) إلى أن درجة المجال والدرجة الكلية للمقياس هي أفضل محك داخلي عندما لا يتوفر المحك الخارجي (Anastasi ، 1976 : 206) ، لذلك استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون في التحليل الإحصائي لفقرات المقياس لإستخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المجال والدرجة الكلية للمقياس (حبيب ، ١٩٩٦ : ٣٠٧) ، فبعد أن تم تصحيح إستجابات أفراد العينة البالغة (١٥٠) معلماً ومعلمة للتربية الخاصة الذين طبق عليهم مقياس السعادة المهنية لغرض حساب تمييز الفقرات ، تم إيجاد معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة ودرجاتهم الكلية على المقياس ودرجاتهم الكلية لكل مجال ، والتي تراوحت ما بين (٣٠،٠ - ٥٦،٠) فتبين أن جميع معاملات ارتباط درجات

فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس ودرجة المجال دالة إحصائياً ، ، والجدول ٣ يوضح ذلك .

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية ودرجة المجال لمقياس السعادة المهنية

الفقرة	علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية	علاقة درجة الفقرة بالمجال	الفقرة	علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية	علاقة درجة الفقرة بالمجال
١	٤١،٠٠	٥٤،٠٠	٢٠	٠،٣١	٣٩،٠٠
٢	٠،٤١	٥٣،٠٠	٢١	٠،٣٤	٣٩،٠٠
٣	٠،٣٨	٥٢،٠٠	٢٢	٠،٣٤	٥٢،٠٠
٤	٠،٣٨	٤٢،٠٠	٢٣	٠،٣٢	٣٩،٠٠
٥	٠،٣٥	٣٩،٠٠	٢٤	٠،٣٥	٤٨،٠٠
٦	٠،٣٠	٣٥،٠٠	٢٥	٤٠،٠٠	٤٤،٠٠
٧	٠،٣٦	٤٤،٠٠	٢٦	٠،٤٤	٥٣،٠٠
٨	٠،٣٥	٣٩،٠٠	٢٧	٠،٣٤	٣٧،٠٠
٩	٠،٣٣	٣٨،٠٠	٢٨	٠،٣٩	٤٧،٠٠
١٠	٠،٣٥	٤٠،٠٠	٢٩	٤٣،٠٠	٤٧،٠٠
١١	٠،٤٢	٤٣،٠٠	٣٠	٣٢،٠٠	٤٤،٠٠
١٢	٠،٣٦	٤٥،٠٠	٣١	٤١،٠٠	٥٢،٠٠
١٣	٠،٣٧	٤٢،٠٠	٣٢	٣٤،٠٠	٤٣،٠٠
١٤	٠،٤٢	٥٢،٠٠	٣٣	٣٧،٠٠	٤٨،٠٠
١٥	٣٩،٠٠	٠،٤٢	٣٤	٣٢،٠٠	٤٤،٠٠
١٦	٣٣،٠٠	٠،٣٧	٣٥	٣٩،٠٠	٥٢،٠٠
١٧	٠،٣٠	٣٣،٠٠	٣٦	٤٠،٠٠	٤٩،٠٠
١٨	٥٠،٠٠	٥٦،٠٠	٣٧	٤٣،٠٠	٥١،٠٠
١٩	٣٤،٠٠	٥٠،٠٠			

الخصائص السيكومترية للمقياس :

يتعين توافر بعض الخصائص السيكومترية الأساسية في المقياس ، والتي من أهمها صدق المقياس وثباته (علام ، ٢٠٠٠ : ١٨٤) ، وقد تحققت الباحثة من صدق المقياس الحالي وثباته على النحو الآتي :

أولاً - صدق المقياس (Validity) :

يعد الصدق من الأمور التي ينبغي توافرها في المقياس ، ويمثل أهم الخصائص الأساسية التي تحكم على صلاحية المقياس (الزبود وهاشم ، ٢٠٠٥ : ١٤٠) ، ويقصد به أن يقيس المقياس ما وضع فعلاً لقياسه ، بمعنى أن الاختبار الصادق يقيس فقط الوظيفة التي وضع لقياسها ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً منها أو بالإضافة إليها (ملحم ، ٢٠٠٥ : ٢٧٠) .

وللتأكد من صدق المقياس الحالي فقد استخدمت الباحثة أنواع الصدق الآتية :

١ - صدق المحتوى : وقد تحققت الباحثة من صدق المحتوى بنوعيه :

أ - الصدق الظاهري **Face validity** :

يعرف الصدق الظاهري بأنه المظهر العام للمقياس أو الصورة الخارجية له من حيث نوع مفرداته وكيفية صياغتها ومدى وضوحها ومناسبتها للغرض الذي وضعت لأجله وكذلك يتناول تعليمات المقياس ومدى دقتها ودرجة موضوعيتها (الغريب ، ١٩٧٧ : ٦٨٠) .
وقد تحققت الباحثة من الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية

ب - الصدق المنطقي **Logical Validity** :

تحقق هذا النوع من الصدق من خلال تعريف السعادة المهنية ، وتحديد مجالاته وفقراته بشكل منطقي وتغطية كافة المجالات الخمسة للمقياس ، حيث تم تحديدها في إجراءات بناء ماس السعادة المهنية .

٢ - صدق البناء **Construct validity** :

ويقصد به تحليل درجات فقرات المقياس استناداً للمفهوم أو الخاصية المراد قياسها (Cronbach، 120 : 1970) وتحققت الباحثة تجريبياً من صدق بناء المقياس من خلال استخراج القوة التمييزية للفقرات وإيجاد العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وعلاقة درجة الفقرة بدرجة المجال وقد تمت الإشارة إليه في هذا الفصل .

ثانياً - ثبات المقياس (**Reliability**) :

لغرض حساب معامل ثبات المقياس الحالي ، اعتمدت الباحثة على طريقتين هما :

١ - طريقة إعادة الاختبار (الإتساق الخارجي للفقرات) **Test – re – Test** :

تعد طريقة إعادة الاختبار من الأساليب المهمة في حساب ثبات الاختبار إذ تعطينا معلومات عن استقرار النتائج بوجود فاصل زمني ويسمى بالثبات الخارجي، ويتلخص هذا الأسلوب في إجراء الاختبار على عينة من الأفراد ثم يعاد تطبيق الاختبار على العينة نفسها وفي ظروف مماثلة بعد مضي مدة زمنية تتراوح بين (١٤-٢١) يوماً بين الاختبار الأول والاختبار الثاني ، ثم يحسب معامل الارتباط بين الاختبارين ويسمى معامل الثبات (أحمد ، ١٩٨١ : ٦١) ، ولغرض التحقق من ثبات المقياس بهذه الطريقة طبقت الباحثة المقياس ، على عينة مكونة من (٦٠) معلماً ومعلمة للتربية الخاصة ، ثم أعيد التطبيق بعد أسبوعين من إجراء التطبيق الأول على العينة نفسها ، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد في التطبيقين ، فوجدت الباحثة أن معامل ارتباط بيرسون يبلغ (٠،٨٧) وهو مؤشراً جيداً على استقرار إجابات المعلمين والمعلمات على مقياس السعادة المهنية مما يؤكد على أن المقياس يتمتع بثبات عالٍ ،

إذ يعتبر معامل الثبات مقبولا في الدراسات الوصفية كلما كان يساوي أو أكبر من (٧٠%) (Lindquist, 1950 : 51) .

٢- طريقة ألفا كرونباخ (الإتساق الداخلي للفقرات) Alpha – Cronbach :

تم حساب ثبات فقرات المقياس معتمداً على درجات الاختبار لأفراد العينة السابقة لتطبيق إعادة الاختبار، قامت الباحثة بإستخراج ثبات مقياس السعادة المهنية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ ، والتي تشير إلى مدى التجانس والإتساق الداخلي لفقرات المقياس ، وكانت قيمة معامل الثبات (٠,٨٢) وهو معامل ثبات جيد يشير إلى التجانس الداخلي لفقرات المقياس .

ثالثاً - الصيغة النهائية للمقياس :

يتكون مقياس السعادة المهنية بصيغته النهائية من (٣٧) فقرة وأمام كل واحدة منها تدرج خماسي للإجابة (دائماً ، غالبا ، أحيانا ، قليلا ، نادرا) يطلب من أفراد العينة اختيار إحدى هذه البدائل عند الإجابة ، وبذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على فقرات المقياس هي (١٨٥) درجة ، من خلال عدد فقرات المقياس مضروبة في أكبر قيمة لبداية الإجابة وهي (٥) ، بينما أقل درجة يحصل عليها المستجيب على فقرات المقياس هي تساوي عدد الفقرات مضروبة بأقل قيمة لبداية الإجابة وهي (١) ، أي أن أقل درجة هي (٣٧) درجة ، وأن المتوسط الفرضي للمقياس (١١١) درجة

المبحث الرابع

الهدف الأول : التعرف على السعادة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.

لتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة فبلغ (٣٨,١١٤) بانحراف معياري بلغ (٨٩,٣) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (١١١) وجد أن هنالك فرقاً واضحاً بين المتوسطين لصالح المتوسط الحسابي ، ولغرض الوقوف على دلالة هذا الفرق استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة ، وقد تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٦٤,١٠) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٩٦,١) ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٥,٠) ودرجة حرية (١٤٩) مما يشير إلى أن معلمي التربية الخاصة ومعلماتها يتمتعون بمستوى عالٍ من السعادة المهنية ، يتبين من الجدول أدناه ان لمعلمي التربية الخاصة ومعلماتها مستوى عالي من السعادة المهنية والجدول ٤ يوضح ذلك .

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لعينة البحث على مقياس السعادة المهنية

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠,٥٠
						المحسوبة	الجدولية	
السعادة المهنية	١٥٠	٣٨,١١٤	٨٩,٣	١١١	١٤٩	٦٤,١٠	٩٦,١	دالة

ويمكن للباحثة ان تعزو هذه النتيجة وحسب نظرية نظرية سليجمان (٢٠٠٠-٢٠١١) الى العواطف الايجابية التي يحملها معلمو التربية الخاصة نحو المهنة لانها تتعلق بالتلاميذ في المدارس الخاصة ، فضلا عن انهماكهم في هذه المهنة باعتبارها مهنة انسانية تتعلق بتعليم الاطفال من ذوي الاعاقات بمختلف اشكالها ، كما ان العلاقات الايجابية بين المعلمين وتلاميذهم وبين المعلمين انفسهم تساهم في انخفاض الاكتئاب وتحسين الصحة البدنية، والنتائج الإيجابية الأخرى ، كما ان معلمي التربية الخاصة يشعرون ان هناك هدفاً من حياتهم وأن معلم التربية الخاصة وجد لخدمة شيء أكبر ولههدف أسمى، لذا فهو يشعر بأن يتمتع بحياة أكثر وضوحاً ويكون سعيداً إلى حد ما وراض عن حياته ككل .

الهدف الثاني: التعرف على معنوية الفروق في المستوى العام للسعادة المهنية لدى معلمو التربية الخاصة، وفقاً للمتغير الجنس (ذكور - إناث)

لتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة ، فبلغ المتوسط الحسابي للذكور (٠٩,١١٢) وبانحراف معياري بلغ (٨٤,٢) بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (٦٧,١١٦) وبانحراف معياري بلغ (٤٤,٣) وعند استخدام الإختبار التائي لعينتين مستقلتين وجد أن القيمة التائية المحسوبة هي (٨٨,٨) وهي أقل من القيمة الجدولية البالغة (٩٦,١) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٥٠) ودرجة حرية (١٤٨) ، وهذا يدل على وجود فروق دالة إحصائياً لصالح الإناث والجدول ٥ يوضح ذلك .

الفروق في مستوى السعادة المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)

المتغير	الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠,٥٠
						المحسوبة	الجدولية	
السعادة المهنية	الذكور	٧٥	٠٩,١١٢	٨٤,٢	١٤٨	٨٨,٨	٩٦,١	دالة
	الإناث	٧٥	٦٧,١١٦	٤٤,٣				

، ويمكن للباحثة ان تعزو هذه النتيجة الى ان المعلمات الإناث هن اكثر ارتباطا بمهنة التعليم من الذكور، وأكثر حرصا على تحقيق أهدافها بكفاءة وتميز، كما أنها تلبّي طموحاتهن وآمالهن وتطلعاتهن المهنية أكثر من الذكور. كما أن إحساس الإناث بالمسؤولية تجاه الذات والطلبة والأسرة أوضح منه عند الذكور، لأن العمل لديهن يعد مصدرا لإغناء الشخصية وتطورها إذ أنه يترك أثره على العمليات النفسية الداخلية أولا، وعلى المشاعر ونتائج العمل على المدى البعيد ثانيا، ويتحول من مجرد عبء إلى مصدر راحة وطمأنينة نفسية لهن.

الهدف الثالث : التعرف على معنوية الفروق في المستوى العام للسعادة المهنية لدى معلمو التربية الخاصة، وفقاً للمتغير عدد سنوات الخدمة (١٠ سنوات فما دون ، اكثر من ١٠ سنوات)

لتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة ، فبلغ المتوسط الحسابي للمعلمين والمعلمات من ذوي عدد سنوات الخدمة (١٠ سنوات فما دون) (٩٢،١١٥) وبإنحراف معياري بلغ (٦٨،٣) بينما بلغ المتوسط الحسابي للمعلمين والمعلمات من ذوي عدد سنوات الخدمة (اكتر من ١٠ سنوات) (٨٤،١١٢) وبإنحراف معياري بلغ (٤٩،٣) وعند استخدام الإختبار التائي لعينتين مستقلتين وجد أن القيمة التائية المحسوبة هي (٢٧،٥) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (٩٦،١) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠،٥،٠) ودرجة حرية (١٤٨) وهذا يدل على وجود فروق دالة إحصائياً ولصالح المعلمين والمعلمات من ذوي عدد سنوات الخدمة (١٠ سنوات فما دون) ، والجدول ٦ يوضح ذلك .

الفروق في مستوى السعادة المهنية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

المتغير	عدد سنوات الخدمة	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠،٠٥
						المحسوبة	الجدولية	
السعادة المهنية	١٠ سنوات فما دون	٧٥	١١٥،٩٢	٣،٦٨	١٤٨	٥،٢٧	١،٩٦	دالة
	اكتر من ١٠ سنوات	٧٥	١١٢،٨٤	٣،٤٩				

اظهرت هذه النتيجة وجود فرق في السعادة النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة حسب متغير عدد سنوات الخبرة ولصالح المعلمين من ذوي عدد سنوات خبرة (١٠ سنوات فما دون) ، ويمكن ان تعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن فئة المعلمين (أقل من ١٠ سنوات) لديهم زيادة في الحيوية والنشاط للجسم، وتحمل الضغوط وميول جيدة لحل المشكلات بطرق ابداعية، وشعور مرتفع بالتحكم في أحداث الحياة والسيطرة عليها، فضلاً عن التمتع بالصحة والقدرة على بذل أقصى الجهد، وكذلك الأمر عند الشعور بعدم السعادة، إذ تتأثر الاستجابات الفسيولوجية

وتكشف عن ذاتها من خلال اضطرابات نفس حسية، وهبوط في معدلات الحيوية والطاقة، والنشاط الجسمي، إلى جانب السعادة من الصراع والكسل .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث فإن الباحثة توصي بما يأتي :

١- الاهتمام بمتغير السعادة المهنية لأهميته في تكوين الشخصية المهنية الناجحة .

الاقتراحات :

- ١ . اجراء دراسات مماثلة على عينات أخرى كعمداء الكليات ورؤساء الجامعات .
- ٢ . اجراء دراسات تتناول السعادة المهنية وعلاقته بمتغيرات أخرى مثل (دافعية الإلتقان ، اتخاذ القرار)

المصادر

- ١ . أحمد، محمد عبد السلام (١٩٨١): القياس النفسي والتربوي، ط٤، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، مصر
- ٢ . البلوشية، شيخة بنت بطي بن خلقان، علي، علي حمّش، (٢٠١٩)، الأنماط القيادية لمديري التعليم الأساس وعلاقتها بالسعادة المهنية للمعلمين في محافظة الظاهر، سلطنة عمان، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مصر، (١١٥).
- ٣ . جودة آمال، وأبو جراد، حمدي، (٢٠١١)، التنبؤ بالسعادة في ضوء الأمل والتفاؤل لدى عينة من طلبة جامعة القدس المفتوحة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ٢٤ (٢).
- ٤ . حساني، عاصمة مجيد (٢٠٠٥) دراسة تحليلية عن صفوف التربية الخاصة في العراق (الواقع والطموح) وزارة التربية، المديرية العامة للتعليم العام، مديرية التربية الخاصة.
- ٥ . الزغلول، عماد، (٢٠٠٩)، علم النفس التربوي، عمان، دار المسيرة.
- ٦ . سالم، سهير، (٢٠٠١)، السعادة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية: دراسة ارتباطية ارتباطية مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث والتربية، جامعة القاهرة
- ٧ . عبد الوهاب، أماني، (٢٠٠٦)، السعادة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من المراهقين من الجنسين، مجلة البحوث النفسية والتربية، ٢.
- ٨ . العون، غزوة المتروك، (٢٠١٩)، دافع السعادة الوظيفية لدى العاملين في جامعة آل البيت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- ٩ . الكبيسي، كامل ثامر (٢٠٠١) :العلاقة بين التحليل المنطقي والتحليل الإحصائي لفقرات المقاييس النفسية، مجلة الاستاذ، العدد (٢٥)، جامعة بغداد كلية التربية ابن رشد، العراق.

١٠. مرسى، كمال إبراهيم (٢٠٠٠) السعادة وتنمية الصحة النفسية، (ج١)، القاهرة، دار النشر للجامعات.
١١. المصري، مروان وليد، (٢٠٢٠)، درجة توافر مهارات القيادة الناعمة لدى مديرات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس وعلاقتها بمستوى السعادة المهنية في مدارسهن، مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية، مصر، ٣٠ (٤).
١٢. معمري، بشير (٢٠١٢)، علم النفس الإيجابي: اتجاه جديد لدراسة القوى والفضائل الإنسانية، دراسات نفسية، ٢
١٣. ملحم، سامي محمد، (٢٠٠٥)، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن، ط١
١٤. مليباري، وحيد، (٢٠١٥)، الالتزام الديني وعلاقته بالسعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم القرى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
١٥. النبهان، موسى (٢٠٠٤)، أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط١، دار الشروق للنشر، عمان، الأردن.
16. Anand, Ashween Kaur; Singh, Sukhrir, (2017), Workplace environment: Critical analysis international of marketing & financial management, 5 (7), 26-33.
17. Ardiati, S. S., (2019), Effectiveness mind full teaching to improve teacher happiness, international journal of educational studies, 11 (2), 110
18. Calp, S., (2020), Peaceful and happy schools: How to build positive bearing environment, international electronic journal of nts elementary education, (12) (4), 320
19. Cooke, A., (2015). Keysto professional happiness: Creating balance and fulfillment in your gareer, Houston: Opportune independent publishing
20. EbeL, R. L. (1972). Essentials of Educational Measurement. New Jersey: Eugewood Cliffs prentice – all
21. Perissinotto, C. M. Cenzer, F. S. Covinsky, K. E. (2012). Loneliness in older persons SAMA Internal Medicin (172).

22. Seligman, M. E. & Rozyman, (2003), Happiness: The three traditional theories, Authentic happiness, Newsletter, July 2003
23. Seligman, Martin (2012). Flourish: A Visionary new understanding of happiness and well-being. Simon and Schuster

مقياس السعادة المهنية

ت	الفقرات	تنطبق علي بدرجة			
		دائما	غالبا	احيانا	نادرا
١	باستطاعتي التمكن من الفصل بين حياتي الاجتماعية والمهنية.				
٢	لدي طاقة ايجابية تدفعني الى مزيد من الرغبة والاجتهاد في العمل				
٣	أمتلك القدرة على ادارة الضغوط التي اتعرض لها في مجال عملي				
٤	اشعر بالمتعة بعيدا عن الماديات في مهنتي				
٥	اشارك زملائي في كثير من الانشطة				
٦	أتعامل بإيجابية عند مناقشة مشكلات العمل مع الزملاء والادارة والمشرفين				
٧	ارى الاحداث والقضايا من منظور ايجابي حتى في اثناء الازمات				
٨	اشعر بالراحة عند أداء واجباتي ومسؤولياتي وادواتي المهنية في المدرسة				
٩	أشعر بانتمائي وولائي لمهنة التدريس				
١٠	اجد العمل الذي اقوم به ذو قيمة				
١١	يحترم المسؤولين ارائي واقتراحي المهنية.				
١٢	اعتبر عملي كمعلم ملهم ومحفز لي في كافة ممارساتي المهنية				
١٣	استمتع في تعلم أشياء جديدة				
١٤	اشعر بالبهجة وانا ذاهب في الصباح للمدرسة				
١٥	اهتم بالعمل بروح الفريق الواحد في كافة مجالات العمل				

١٦	تجمعي اللفة والمحبة والتفاعل العاطفي مع الزملاء والادارة والمشرفين				
١٧	مواجهتي لصعاب تزيد من شعوري بالكفاءة				
١٨	أتعامل بإيجابية مع التنوع والاختلاف في الافكار بين المعلمين				
١٩	اشعر باستمرار نحو مزيد من النجاح والتفوق في مجال مهنتي.				
٢٠	أتمكن من تبادل البيانات والمعلومات مع الادارة والزملاء والمشرفين				
٢١	اهتم بالمشاركة في شبكات التواصل لتحسين الاداء				
٢٢	اتلقى الدعم والمساندة من ادارة المدرسة والمشرفين بصورة مستمرة				
٢٣	اشعر بالفخر بما قمت به من مهام في المدرسة				
٢٤	اشعر بضعف وجود فرص للتقدم والنمو في مجال عملي.				
٢٥	اجد ادارة المدرسة توفر لي الوقت الكافي لتحقيقه اهدافها بكفاءة وفعالية				
٢٦	تقدر ادارة المدرسة جهودي وتقوم بتكريمي				
٢٧	اشعر بالرضا لان عملي يتواجه مع اهتماماتي ومهارات وشخصيتي				
٢٨	أتمكن من التعبير عن ارائي واخطاري المهنية بحرية كاملة				
٢٩	اشعر بالاستقلالية وحرية اكااديمية تمكنني من تطوير العملية التربوية				
٣٠	أترك التفكير في أشياء أخرى اثناء عملي				
٣١	احصل على تدريب متميز يمكنني من مساعدة زملاء العمل في تطوير قدراتهم المهنية				
٣٢	اشعر بعدالة وموضوعية معامل مديرتي في المدرسة.				

٣٣	اجد تغذية راجعة بصورة مستمرة لأدائي المهني من الزملاء والادارة والمشرفين				
٣٤	تساعدني الدورات التدريبية في تعلم مهارات جديدة في مهنتي				
٣٥	اجد استجابة سريعة لاحتياجاتي المهنية من قبل المسؤولين في المدرسة				
٣٦	اشعر بأنني انجز عملاً مهماً ونافعاً لي وللمجتمع.				
٣٧	أشعر باستمرار نمو متزايد من النجاح.				