



مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة



الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة
وعلاقته ببعض المتغيرات

إعداد

د. أسامة عبدالمنعم عيد حسن

دكتوراه علم النفس كلية البنات - جامعة عين شمس

أسامة حسن *

الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات , اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي المقارن , وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) من معلمين التربية الخاصة بواقع (٧٠) معلمًا و (٨٠) معلمة تربية خاصة بمحافظة الشرقية بمدارس التربية الخاصة (حكومي - خاص) بمدينة الزقازيق ومنيا القمح، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية كان متوسط أعمارهم (٤٥ : ٢٥) وانحراف معياري (١٢. ١٥), وقد استعملت الدراسة استبانة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة إعداد الباحث , وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود درجة من الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة عينة الدراسة ووجود فروق داله إحصائيًا في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لبيئة العمل ونظامه (حكومي- خاص) لصالح بيئة العمل الحكومي وكذلك فروق تعزى للمتغير الجنس (ذكور وإناث) لصالح الإناث , وكذلك فروق تعزى لمتغير المؤهل الدراسي (دكتوراه - ماجستير - دبلوم تربية خاصة - بكالوريوس تربية خاصة) لصالح المؤهل الأعلى , وكذلك فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية (أقل من خمس سنوات- من ستة إلى عشرة- أكثر من عشرة) لصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر و كذلك فروق تعزى لنوع الإعاقة التي يتعامل معها المعلمون .

الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي , معلمي التربية الخاصة .

مقدمة الدراسة

حظيت التربية الخاصة في الآونة الأخيرة بعناية كبيرة، حيث تحقق في مجال تعليم المعاقين بصفة عامة، أكثر مما كان يُعتقد تحقيقه في الماضي، وتغيرت النظرة إلى فئة المعاقين عن ذي قبل، وأصبح الاهتمام بهم هو أحد مؤشرات تقدم المجتمع ورقبه، حيث كانت

* دكتوراه علم النفس كلية البنات - جامعة عين شمس

النظرية القديمة ترى أن هذه الفئة من الطلاب لا أمل يرجى من ورائها، ولكن مع تطور الفكر الإنساني وتقدم الأبحاث والدراسات النظرية تغيرت تلك النظرة .

وقد بدأت هذه الفئة تأخذ حقها في الرعاية والتوجيه والإرشاد لحياة يستطيعون أن يعيشوها في سعادة وفق إطار قدراتهم وإمكاناتهم وكذلك إشراكهم في سوق العمل من أجل الاستفادة من قدراتهم وإمكاناتهم، والاعتماد بقدر ما على أنفسهم، وحتى يشعروا بذاتهم من جهة أخرى.

ولذا ينبغي للدول أن تدعم بقوة الخدمات التي تؤهل المعاقين باتخاذ مجموعة من التدابير و التي من أهمها تقديم وسائل التنقل المناسبة لهم مما يساعدهم علي التنقل بسهولة و يسهل اندماجهم في المجتمع ضرورة تعديلات بنائية تتناسب مع الاحتياجات المختلفة في المباني التي يتعامل معها ذوي الاحتياجات الخاصة و تعديل المناهج التعليمية بما يتناسب مع قدراتهم , تنمية القدرات المهنية لهم للاندماج في سوق العمل .

" وقد نصت المادة (٢٣) من اتفاقية حقوق الطفل على حق الأطفال المعاقين في الرعاية الخاصة والتعليم والتدريب، وعلى هذا الأساس أنشئت مدارس خاصة لفئات الإعاقة المختلفة وتم تزويدها بالأجهزة والأدوات التعليمية التي تحقق تنمية واستثمار طاقات المعاقين إلى أقصى حد ممكن كما أن تعليم الأطفال المعاقين ينطوي على تحديات وصعوبات كبيرة لذلك فإن مواجهة وتلبية الاحتياجات التعليمية والانفعالية الخاصة بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة يومياً , تجعل من تعليمهم والعمل معهم مهنة مسببه للضغوط وتقلل من دافعية المعلم ويمكن أن تكون لها تأثيرات سلبية على أداء المعلم و رضاه عن مهنته "(مطر،خباز،٢٠٠٣ ص ٤٥).

ولما كان المعلم هو العنصر الرئيس في العملية التعليمية، فكلما كان محباً وراضياً عن عمله ومتقبلاً لتلاميذه ومتقهماً لطبيعة عمله كان أقدر على تحقيق رسالته تجاه الطلاب المعاقين وإعدادهم لميدان العمل ومعتك الحياة .

و لكن على الرغم من اهتمام المخططيين لبرامج التربية لمعلمي التربية الخاصة من حيث تأهيلهم وإعدادهم , إلا أن هؤلاء المعلمين يحتاجون إلى درجة من الحماس والإيمان بقيمة عملهم, وذلك لأنهم يقابلون صعوبات ومتاعب أكثر من نظائريهم من المعلمين العاملين بالتعليم العام، فقد أكدت دراسات سابقة كدراسة ويستوزن (2012) Westhuizen و دراسة الزيدان (٢٠١٤) على أن معلمي ومعلمات التربية الخاصة أكثر تعرضاً للضغوط النفسية وأقل رضا

من معلمى ومعلمات التعليم العام كما أن العبء الذي يقع علي كاهلهم أكثر بكثير من زملائهم في التعليم العام ؛ مما يمثل عاملاً قوياً في ضعف الرضا الوظيفي لديهم .

مشكلة الدراسة:

يشير أول تقرير صادر عن منظمة الصحة العالمية بالاشتراك مع البنك الدولي (٢٠١٤) إلى أن عدد المعاقين في العالم يبلغ حوالي مليار شخص، أي ما يقارب (١٥٪) من عدد سكان العالم، ومن بينهم (٩٣) مليون طفل معاق حيث إن (١٣٪) منهم لديهم إعاقات صعبة، منهم (٧٨٥) مليون شخص في العالم في سن الـ (١٥) عاماً وما فوق، و(١١٠) مليون منهم لديهم إعاقات وظيفية (صعوبات التعلم: ضعف في الذاكرة، عدم القدرة على حل المشاكل، عدم القدرة على التركيز والانتباه، عدم وضوح اللغة، عدم القدرة على التعبير) وقد أوضح التقرير أن نسبة المعاقين المنخرطين في سوق العمل في العالم (٥٣٪) بين الذكور مقارنة بـ (٢٠٪) للإناث حسب التقرير ، وأما في الواقع العربي فكانت نسبة الإعاقة في البلدان العربية ما بين (٤.٠٪ - ٤.٩٪) من نسبة السكان لعام (٢٠١٤) (موقع منظمة الصحة العالمية ، ٢٠١٩) .

و تواجه الجمعيات ومراكز التربية الخاصة مشكلة مهمة تتمثل في كيفية ضمان التعاون الايجابي والولاء والانتماء من جانب العاملين لتحقيق أهدافها ، وقد أدى هذا إلى زيادة الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي كأحد الأدوات المهمة ؛ لتحقيق ما سبق ، فتحقيق الرضا الوظيفي للشخص المسؤول عن تأهيل المعاقين ألا وهو معلم التربية الخاصة ، فالرضا الوظيفي من أهم معايير البناء لإنشاء منظمة عمل مزدهرة قوية في التنظيم وبالتالي ينعكس على جودة الخدمات التي تقدمها و كل هذا يدفع في تنمية المجتمع .

وتتمثل الضغوط وقلّة الرضا لدى معلمى التربية الخاصة من خلال عدة أبعاد كعلاقة المعلم بالتلاميذ، علاقة المعلم بإدارة المدرسة، علاقته بزملاء العمل وأولياء الأمور، بالإضافة إلى العبء الوظيفي الكبير، والعائد المادي المتدنى بالإضافة الى أن عوامل كالخبرة التعليمية ومؤهل المعلم ونوع بيئة العمل (حكومى - خاص) ذات تأثير كبير على مستوى الرضا الوظيفي للمعلم .

و بناءً على ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة على التساؤلات التالية:

١- ما مدى درجة الرضا الوظيفي لدى معلمى ومعلمات التربية الخاصة ؟

- ٢- هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تُعزى للمتغير بيئة العمل (حكومي - خاص)؟
- ٣- هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تُعزى للجنس (معلمين ومعلمات)؟
- ٤- هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة للمتغير المؤهل (دكتوراه - ماجستير - دبلوم تربية خاصة - بكالوريوس تربية خاصة)؟
- ٥- هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تُعزى للمتغير الخبرة في الوظيفة الحالية (أقل من خمس سنوات- من ستة إلى عشرة- أكثر من عشرة)؟
- ٦- هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تُعزى للنوع الإعاقة (الإعاقة العقلية - التوحد - الإعاقة الحركية - صعوبات التعلم)؟

أهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات ، و لتعكس مدى الاهتمام بهذه الظاهرة محاولة بذلك تحديد أهداف محددة ألا وهي العوامل المؤثرة في زيادة الرضا الوظيفي ويمكن إجمالها في:
- ١- التعرف على مستوى الرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة بشكل عام .
- ٢- قياس درجة الاختلاف بين معلمي التربية الخاصة الراضيين عن العمل ، وبين فئة غير الراضيين من حيث (بيئة العمل ونظامه) .
- ٣- قياس درجة الاختلاف بين معلمي التربية الخاصة الراضيين عن العمل ، وبين فئة غير الراضيين من حيث الجنس (معلمين ومعلمات) .
- ٤- قياس درجة الاختلاف بين معلمي التربية الخاصة الراضيين عن العمل ، وبين فئة غير الراضيين من حيث مؤهل المعلمين (دكتوراه - ماجستير - دبلومة- بكالوريوس تربية خاصة) .
- ٥- قياس درجة الاختلاف بين معلمي التربية الخاصة الراضيين عن العمل ، وبين فئة غير الراضيين من حيث الخبرة (١-٥ ، ٦-١٠ ، فوق ١٠ سنوات) .

٦- قياس درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومدى اختلافها من حيث نوع الإعاقة (الإعاقة العقلية - التوحد - الإعاقة الحركية - صعوبات التعلم) .

أهمية الدراسة:

- أ - الأهمية النظرية :
- تقديم إطار نظري أدبي لمتغيرات الدراسة يساعد الباحثين في المجال الأكاديمي.
 - ما تحتويه الدراسات الحالية من دراسات سابقة حديثة تتناول الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ؛ مما يُعد عونًا للباحثين في المجال .
 - التوصل إلى أداه مناسبة تفيد في تقدير الرضا عن المهنة لدى معلمي التربية الخاصة.

ب- الأهمية التطبيقية :

- تساعد القائمين علي التربية الخاصة في تحديد العوامل المؤثرة في نجاح العملية التأهيلية للتربية الخاصة من خلال واقع المعلمين .
- تسهم الدراسة في التقييم المستمر لمعدل الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
- تساعد الدراسة في تنبيه القائمين علي التربية الخاصة بالخدمات التي يمكن أن تقدم لمعلمي التربية الخاصة .
- ما تقدمه الدراسة من خلال نتائج علمية وتوصيات ومقترحات من شأنها توفير فرصة الرعاية الاجتماعية الكاملة لهؤلاء المعلمين العاملين في مجال التربية الخاصة.

مصطلحات الدراسة:

معلمو التربية الخاصة: هم " المعلمون الذين يقومون بالتعليم في مؤسسات التربية الخاصة ويقومون بتنفيذ الخطط الفردية والجماعية من خلال وضع أهداف تربوية وتسخير البيئة التعليمية في سبيل تحقيق تلك الاهداف "(محمد, ٢٠١٧ , ص ٣٢) .

ويُعرفهم الباحث : هم المعلمون العاملون في مجال التربية الخاصة والمنوط بها تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة و تهيئة البيئة التعليمية وتحديد الاهداف قريبة وبعيدة المدى .

الرضا الوظيفي: عرفه (Foster & MacLeod,2004) بأنه عبارة عن حالة ذهنية تضم كل المشاعر التي يحددها مدى إشباع ما يدركه الفرد من حاجات ترتبط بوظيفته .

ويعرفه الباحث إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على استبانة مستوى الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية تبعا لظروف العمل ، المقابل المادى والمعنوى ، العلاقة مع الإدارة والزملاء ، النمو المهنى والترقى.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

بدأت دراسات الرضا عن العمل مع بدايات القرن العشرين وبالأخص في المجال الصناعي والعوامل المؤثرة عليـة والمرتبطة به ، ثم انتقل تطبيق هذه الدراسات ليشمل المجال التربوي ، حيث ظهرت هناك العديد من الدراسات في بداية السبعينيات والتي حاولت توضيح بعض متغيرات الرضا عن العمل والطريقة التي تؤثر بها هذه المتغيرات (الحوامدة والفهداوى، ٢٠٠٢) .

و يعد معلم التربية الخاصة العنصر الفعال والأقوى في عملية تأهيل ذوى الاحتياجات الخاصة ولا يمكن له أن يمارس عمله بإتقان وحب وعطاء إلا اذا تحقق له قدر من الرضا الوظيفي و يكون ذلك عن طريق التأهيل المهني كخطوة أولى ، فالتأهيل يهدف إلى استقرار الفرد فى حياة يشعر فيها بالرضا والتكيف وتعتبر المهنة وسيلة مهمة ؛ ولا يتحقق هذا التكيف المهني لمعلمى ذوى الاحتياجات الخاصة إلا بالرضا الوظيفي عن المهنة الملتحق بها والعمل الذي يقومون به والذي يؤدي إلى زيادة قدراتهم على التنمية البشرية في المجتمع بصفة عامة (Ari & Inan , ٢٠١٠) .

وقد ورد للرضا الوظيفي تعريفات عده كلها تنحصر في معانى متقاربة منها ما عرفه سليمان (٢٠١٠) أنه أحد علامات التوافق النفسي للفرد، وله أهمية في قياس مدى توافق الإنسان مع جوانب حياته المختلفة، وبه يكون الفرد أكثر إنتاجية وأكثر إيجابية في التفاعل. أو هو موقف العامل إيجاباً أو سلباً تجاه عمله، أي تقديراً لعمله من حيث ميله له، أو كرهه له (Lander , 2009) .

كما يُعرفه أبو رحمة (٢٠١٢) بأنه عبارة عن شعور العامل بالارتياح النفسي تجاه العمل والعاملين يظهر من خلال سلوكه الخارجي في حرصه على حسن التعامل وزيادة الإنتاجية، نتيجة ما يحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية من هذا المؤسسة التي يعمل بها.

ونلاحظ أن أغلب التعريفات للرضا الوظيفي قد ألفت الضوء على أنه مجموع الجوانب السلبية والإيجابية المتعلقة برواتب الأفراد ، وظروف العمل النفسية والمادية ، والحقوق والثقة المتبادلة ، والاستقلالية في استعمال هذه الحقوق ، وأن يُصان النجاح في العمل بالتقدير والمكافأة على هذا النجاح ، وأيضًا يجب أن تُصان العلاقات الاجتماعية للعاملين في الوظائف وأيضًا علاقاتهم مع زملائهم ورؤسائهم في العمل.

ولذلك كان للرضا الوظيفي أهميه كبيرة فمن المسلم به أيضًا , إن لرضا الأفراد أهمية كبيرة, حيث يعتبر في الأغلب مقياسًا لمدى فاعلية الأداء، إذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعًا فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تنويها المنظمة عندما تقوم برفع أجور موظفيها أو بتطبيق برنامج للمكافآت التشجيعية أو نظام الخدمات (الصرايرة، ٢٠١١) .

ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه والتسرب من المؤسسات والانتقال إلى مؤسسات أخرى كما يؤدي إلى زيادة شكاوى العمال من أوضاع العمل وتوجيههم لإنشاء اتحادات عمالية للدفاع عن مصالحهم كما أنه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي وهذا يبرز أهمية الرضا الوظيفي (الحنيطي , ٢٠٠٠) .

أهمية الرضا الوظيفي

تعد دراسة الرضا الوظيفي ذات أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة، فعن طريقه نتعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب عملهم، ويتم بذلك التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافيها، ويتم أيضاً معرفة المشكلات التي تهم الأفراد العاملين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل التقدم، وزيادة الإنتاجية، والجودة العالية في تقديم الخدمات (الفضل , ٢٠٠٦) .

ويمكن ان نجل أهمية الرضا الوظيفي في النقاط التالية :

- ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى الانتظام في العمل وانخفاض نسبة غياب المعلمين .
- ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين .
- الأفراد ذوو درجات الرضا الوظيفي المرتفع أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم.
- الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- زيادة الانتاج فكلما كانت هناك درجة عالية من الرضا كلما زاد الإنتاج (هاشم , ٢٠١٠) .
- من هنا كان رصد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي خطوة نحو تحقيقه و يمكن إجمالها في :

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

- ١- الاهتمام بعملية النمو المهني للمعلمين من خلال استخدام أساليب علمية حديثة.
- ٢- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين بناءً على نشاطهم وخبراتهم وقدراتهم .
- ٣- التعرف على حاجات المعلمين المهنية في عملية التدريس وتقديم دورات تدريبية أثناء الخدمة لهم بناءً على هذه الحاجات من أجل إكسابهم العديد من المهارات.
- ٤- استخدام أنماط قيادية ديمقراطية من قبل الإدارة المدرسية تركز على رفع الروح المعنوية والانتماء للمعلمين (أحمد ، ٢٠٠٣) .

قياس الرضا الوظيفي

هناك مجموعة من الطرق التي استعملها الباحثون لقياس الرضا الوظيفي، منها:

- ١- طريقة المقابلات الشخصية: تعد من أفضل طرائق قياس الرضا الوظيفي، وتتضمن مقابلة العاملين بصفة شخصية، ووجهاً لوجه لسؤال العاملين عن اتجاههم .
 - ٢- طريقة رواية القصة: وضعت هذه الطريقة من قبل عالم النفس هرزبيرج (Herzberg)، التي استعملها في قياس رضا الأفراد لمعرفة مشاعرهم تجاه العمل (Fields, 2002) .
 - ٣- طريقة الاستبانة: إنّ هذه الطريقة تتضمن توجيه عدد من الأسئلة ضمن استمارة تسمى بالاستبانة، والتي تحوي أبعاد الرضا الوظيفي، وتتلاءم مع مستويات أفراد عينة البحث و من مزايا هذه الطريقة سهولة تصنيف البيانات كمياً، وإمكانية استعمالها للعينات الكبيرة، وقلة التكاليف، وخصوصية المعلومات.
- ويمكن تصنيف استمارات الاستبانات في قياس الرضا الوظيفي إلى نوعين هما:
- أ. الاستبانة المعدة من الباحث: يتم إعدادها من الباحث، مع مراعاة ما ابتكره علماء النفس والاجتماع من المقاييس التي تستعمل كأساليب لقياس الاتجاهات النفسية قياساً كمياً.
 - ب. الاستبانة المعدة من المختصين: وهي استبانة نموذجية، تم إعدادها من قبل مجموعة من المختصين والعلماء والجامعات والمعاهد (الفضل ، ٢٠٠٦) .

وهذا ما أكدت عليه الدراسات السابقة حيث أجرت ويستثوزن (٢٠١٢) دراسة Westthuizen هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة بجنوب إفريقيا و تكونت عينة الدراسة من (١٠١) معلمًا ومعلمة من معلمي التربية الخاصة و ودلت النتائج على أن مستوى الرضا الوظيفي العام متوسطًا عند معلمي التربية الخاصة، وبخاصة في مجال الرضا عن الراتب، وعدم وجود فروق تبعًا لمتغير الجنس والخبرة وطبيعة العمل.

كما هدفت دراسة الزيدان (٢٠١٤) إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل وتوصلت الدراسة إلى نتائج وجود علاقة بين الرضا الوظيفي ودافعيه الذات , كما توجد علاقة بين الرضا الوظيفي وبين متغيرات (ظروف العمل والرواتب والحوافز).

وهدفت دراسة دكريسيون (2017) Dickerson إلى معرفة العلاقات الموجودة ، بين الإرهاق و الرضا الوظيفية لمعلمي التربية الخاصة الذين يعملون مع الطلاب الذين يعانون من إعاقات متوسطة إلى شديدة تتراوح أعمارهم بين (٥ - ٢٢) عامًا ,وتوصلت النتائج لوجود دلالة إحصائية بين الإرهاق والرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة .

وأما دراسة محمد (٢٠١٧) فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات و تكونت عينة البحث من (١٠٣) معلمًا و معلمة من مراكز ذوي الإعاقة, و توصلت الباحثة إلى نتائج إن الرضا الوظيفي لدى معلمي و معلمات التربية الخاصة يتسم بالارتفاع في (الوظيفة نفسها- العلاقة مع الزملاء- الأمن و الاستقرار- المباشرة و الإشراف- معلمو ذوي الإعاقة) بينما يتسم الرضا الوظيفي بالانخفاض في محوري الراتب و الحوافز المادية.

وأما دراسة بورخارت (2018) Burkhart فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي للعاملين في مجال التربية الخاصة و طبيعة المكان في اثنتين من المدن الصغيرة وأشارت النتائج إلى أنه على الرغم من أن غالبية المجيبين أعربوا عن ارتياحهم الوظيفي العالي ، فإن نسبة المعلمين المخططين لترك العمل هي أيضًا مرتفعة .

وهدفت دراسة يافيز (2018) Yavuz إلى فحص مستويات الرضا الوظيفي لمعلمين التربية الخاصة فيما يتعلق ببعض المتغيرات , وتكونت عينة الدراسة من مجموعته (٤٦٥) معلمًا

وأظهرت النتائج وجود فرق في مستوى الرضا الوظيفي لصالح متغيرات الجنس ، وعدد سنوات العمل ، ومستوى الدخل ، والعمر و الراتب ، وتلقى الدعم من الزملاء .
وأما دراسة ماجلانذ (Magallanez (2019) فقد هدفت الدراسة إلى تناول العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة من تصور المعلمين ، تكونت عينة الدراسة من (١٨٨) من معلمي التربية الخاصة في ولاية تكساس و كشفت النتائج في هذه الدراسة أن العمر كان مؤشراً كبيراً لرضا عن العمل وكذلك مع زملاء العمل كما أن الرضا عن الإشراف والدعم المعنوي مؤشراً كبيراً على الرضا الوظيفي .

وأما دراسة ريتشنيبرج و لوفجرن (Reichenberg and Löfgren (2019) فهدفت إلى وصف الرضا الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة ، والفعالية الذاتية ، وكانت العينة (١٤٨) من معلمي التربية الخاصة خاصاً بالسويد ، وجاءت النتائج للتأكد أنه كلما زاد الرضا الوظيفي كان الحرص على العمل أكثر وكلما كانت الرضا الوظيفي أقل كان الغياب عن العمل أكثر .

وهدفت دراسة شوكت فشمكال و بوستاميا (Shaukat, Vishnumolakalaand Al Bustami(2019 إلى معرفة أثر العلاقة بين المتغيرات الجنس والعمر والمؤهلات والخبرة التعليمية على الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة الباكستانيين و تشير النتائج إلى أن خصائص المعلمين مثل الجنس والعمر والتعليم الأكاديمي وخبرة التدريس كان لها تأثير كبير في ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي.

و جاءت دراسة بيبي و خالد و حسين (Bibi, Khalid, and Hussain (2019) لبحث العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة بباكستان ، وتكونت العينة من (٨٥) معلماً للتعليم الخاص من مختلف مراكز التعليم الخاص في البنجاب ، باكستان وأكدت نتائج الدراسة أن حسن التنظيم والرضا الوظيفي يرتبطان ارتباطاً إيجابياً مع الالتزام العاطفي والمعياري المهني لمعلم التربية .

التعقيب

يتضح للباحث من خلال استعراضه للدراسات السابقة التي تناولت المحاور المختلفة أنه وبالرغم من تعددها حول موضوع الرضا الوظيفي و علي الرغم من التباين بينها في مستوى درجة الرضا الوظيفي وتأثره بالمتغيرات الأخرى إلا أنه هناك شبه إجماع علي وجود أثر للجنس ومقدار الراتب ، والمرحلة التي يعمل بها، والمؤهل العلمي ، و للخبرة أيضاً، كما أن هناك علاقة واضحة بين درجة الرضا الوظيفي ومتغيرات أخرى مثل دافعية الذات والثقة بالنفس لدى معلمي

التربية الخاصة ، كما أن معظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي وهو المنهج المناسب ، وهو ما استخدمه الباحث في دراسته الحالية كما تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وهي معاملات ارتباط بيرسون و اختبار " ت " وتحليل التباين. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد المتغيرات التي تمت دراستها ، وفي تحديد أسئلة الدراسة ووضع فروضها.

فروض الدراسة :

- ١- توجد درجة رضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة .
- ٢- توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تُعزى للمتغير بيئة العمل (حكومي - خاص) .
- ٣- توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تُعزى للجنس (معلمين ومعلمات) .
- ٤- هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة للمتغير المؤهل (دكتوراه - ماجستير - دبلوم تربية خاصة - بكالوريوس تربية خاصة) .
- ٥- توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تُعزى للمتغير للخبرة في الوظيفة الحالية (أقل من خمس سنوات- من ستة إلي عشرة- أكثر من عشرة) .
- ٦- توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تُعزى للنوع الإعاقة (الإعاقة العقلية - التوحد - الإعاقة الحركية - صعوبات التعلم) .

حدود الدراسة

الحدود المكانية : طبقت هذه الدراسة على مدارس التربية الخاصة في محافظة الشرقية بمدينة الزقازيق ومنيا القمح .

الحدود الزمانية : طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي (٢٠١٩ / ٢٠٢٠) .

الحدود البشرية : شملت الدراسة معلمي التربية الخاصة العاملين في القطاع الحكومي والخاص والجنسين ذكور وإناث .

حدود موضوعية : و تشمل أداة الدراسة , ودلالات صدقها , وثباتها , وكيفية الاستجابة عليها , وبالمناهج العلمي الذي اتبعته الدراسة في جمع بياناتها , وتحليلها احصائيا .

منهجية الدراسة

تتناول إجراءات الدراسة الحالية وصفاً لمنهج الدراسة، وأدواتها، والإجراءات التنفيذية، والأسلوب الإحصائي المستخدم.

أولا منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي المقارن الذي يقوم على دراسات مسحية للوقوف على استجابات الأفراد وتفسيرها، والوقوف على المشكلة بدقة، وهو الأكثر شيوعاً في الدراسات التربوية.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة معلمي التربية الخاصة في مدينتي منيا القمح والزقازيق في القطاعين العام والخاص وعددهم (٢٠٠) معلم ومعلمة تربوية خاصة تم اختيار (١٥٠) منهم ممن استجابوا للاستبانة و بالتالي تكونت العينة الاساسية من (١٥٠) معلما ومعلمة تربوية خاصة من مجتمع الدراسة من مدارس التربية الخاصة في محافظة الشرقية بمدينة الزقازيق ومنيا القمح (الحكومي والخاص) موزعين بالنسبة للنوع ذكور (٧٠) معلم ، وإناث (٨٠) معلمة وبالنسبة نوع المؤسسة حكومي (١٠٠) معلم ومعلمة ، خاص (٥٠) معلم ومعلمة ويوضح جدول (١) (توصيف العينة .

جدول (١)

خصائص وسمات العينة بالنسبة لمعلمين مدارس التربية الخاصة في محافظة الشرقية بمدينة الزقازيق ومنيا القمح (الحكومي والخاص) حسب متغير النوع، الخبرة ، بيئة العمل ونظامه، مؤهل المعلمين .

المتغيرات	العدد	النسبة
بيئة العمل	حكومي	١٠٠
	خاص	٥٠
	المجموع	١٥٠
النوع	ذكور	٧٠
	إناث	٨٠

المجموع	١٥٠	%١٠٠,٠٠	
المؤهل	بكالوريوس	٣٠	%٢٠,٠٠
	دبلوم تربوية خاصة	٨٠	%٥٣,٣٣
	ماجستير	٢٥	%١٦,٦٧
	دكتوراه	١٥	%١٠,٠٠
	المجموع	١٥٠	%١٠٠,٠٠
	الخبرة	١ - ٥	٧٠
٦ - ١٠		٥٠	%٣٣,٣٣
أكثر من ١٠		٣٠	%٢٠,٠٠
المجموع		١٥٠	%١٠٠,٠٠
نوع الإعاقة	إعاقة عقلية	٣٨	٠,٢٥
	توحد	٣٧	٠,٢٥
	إعاقة حركية	٣٨	٠,٢٥
	صعوبات	٣٧	٠,٢٥
	المجموع	١٥٠	%١٠٠,٠٠

ثالثاً: أداة الدراسة:

- أ) صمم الباحث أداة الدراسة وهي الاستبانة اعتماداً على الخطوات التالية:
- ١- الاطلاع الشامل والدقيق للأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.
 - ٢- قام الباحث بتحديد محاور الاستبانة والفقرات الخاصة بكل محور.
 - ٣- قام الباحث بإعداد الاستبانة في صورتها الأولية.
 - ٤- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص.
 - ٥- انتهى الباحث إلى صياغة (٤٦) عبارة تقيس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة موزعة على أربعة محاور.
- المحور الأول: ظروف العمل، وقد اشتمل على (١١) فقرات.
- المحور الثاني: المقابل المادي والمعنوي، وقد اشتمل على (١٠) فقرات.
- المحور الثالث: العلاقة مع الإدارة والزملاء، وقد اشتمل على (١٦) فقرات.
- المحور الرابع: النمو المهني والترقي، وقد اشتمل على (٩) فقرة.
- ب) الخصائص السيكومترية للاستبيان :

قام الباحث بحساب صدق وثبات الاستبيان كما يلي:

١- صدق الاستبيان :

أ - الصدق الظاهري (صدق المحكمين) :

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة وحيث إن عبارات الاستبيان جميعها حصلت على نسبة اتفاق أعلى من ٨٠ % ، فلم يتم استبعاد أي منها و تم إجراء التعديلات اللازمة على بعض العبارات في ضوء ملاحظات وآراء المحكمين.

ب- صدق التحليل العاملي :

من خلال التحليل العاملي للاستبيان تم معرفة تشعبات العوامل المشتركة على استبيان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وقد أسفر التحليل العاملي لأبعاد الاستبيان عن تشعبها على عامل واحد فقط .

وقد رُوعي في انتقاء الفقرات وفي تصنيفها على العوامل المحكات الآتية :

أ- أن يكون تشعب الفقرة على العامل الذي تنتمي له (٠.٣٠) أو أكثر كما اقترح جيلفورد .

ب- إذا كان الفقرة تتمتع بتشعب أكثر من (٠.٣٠) على أكثر من عامل فتعد منتمية للعامل

الذي يكون تشعبها عليه أعلى ويفارق (٠.١٠) على الأقل عن أي عامل آخر .

حسبت درجة تشعب كل فقرة من فقرات الاستبيان على العوامل الأساسية ، ونسبة التباين لكل عامل ، والنسبة التراكمية لتباين المصفوفة العاملية ، ونتيجة لذلك تم استخلاص عامل واحد وتم تقسيم التشعبات على العوامل كالتالي : تشعبات صفرية (أقل من $0.30 \pm$) ، تشعبات متوسطة ($0.30 \pm$ - أقل من $0.40 \pm$) ، تشعبات عالية ($0.40 \pm$ - أقل من $0.50 \pm$) ، تشعبات كبرى ($0.50 \pm$ فأعلى) كما يتضح من جدول (٢).

جدول (٢)

صدق التحليل العاملي لاستبيان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

م	أبعاد الاستبيان	قيم التشعب	نسب الشيوخ
١	ظروف العمل	٠,٩٥٦	٠,٩١٥
٢	المقابل المادي والمعنوي	٠,٩٥٩	٠,٩١٩
٣	العلاقة مع الإدارة والزملاء	٠,٩٣٧	٠,٨٧٧
	النمو المهني والترقي	٠,٩٨١	٠,٩٦٣

الجذر الكامن	٣,٦٧٤
نسبة التباين	٩١,٨٤٠

ويستخلص الباحث من جدول (٢) تشبع أبعاد استبيان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة على عامل واحد، وبلغت نسبة التباين (٩١.٨٤٠) ، والجذر الكامن (٣.٦٧٤) وقيمة الجذر الكامن أكبر من الواحد الصحيح وفقاً لمحك كايزر مما يعني أن هذه الأبعاد الثلاثة التي تُكون هذا العامل تعبر تعبيراً جيداً عن عامل واحد هو استبيان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة مما يؤكد تمتع الاستبيان بدرجة صدق مرتفعة .

٢- الاتساق الداخلي للاستبانة

أ- الاتساق الداخلي بين المفردة

بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للاستبيان الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد، والجدول رقم (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة في كل بعد من أبعاد استبيان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة والدرجة الكلية للاستبيان الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للاستبيان

ظروف العمل		المقابل المادي والمعنوي		العلاقة مع الادارة والزملاء		النمو المهني والترقي	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	**٠,٧٨٦	١٢	**٠,٧٤٣	٢٢	**٠,٧٧٢	٣٨	**٠,٩٣٥
٢	**٠,٣٨٨	١٣	**٠,٨٢٩	٢٣	**٠,٧٤٩	٣٩	**٠,٨٨٢
٣	**٠,٣١٣	١٤	*٠,٣٤٤	٢٤	**٠,٨١٩	٤٠	**٠,٦٨٦
٤	**٠,٧٩٩	١٥	**٠,٧٢٨	٢٥	**٠,٩٤٠	٤١	**٠,٩١٤
٥	**٠,٦٩١	١٦	**٠,٥٣٦	٢٦	**٠,٨٩٨	٤٢	**٠,٨٧٢
٦	**٠,٨٣٥	١٧	**٠,٨٣٥	٢٧	**٠,٨٤٢	٤٣	**٠,٨٩٦
٧	**٠,٩٢٦	١٨	**٠,٩٢٦	٢٨	**٠,٩٥٧	٤٤	**٠,٩٤٥
٨	**٠,٧١٣	١٩	**٠,٨٥٠	٢٩	**٠,٤٨٧	٤٥	**٠,٩٠٧
٩	**٠,٦٩١	٢٠	**٠,٨٣٨	٣٠	**٠,٥٥٧	٤٦	**٠,٨٣٩
١٠	**٠,٦٨١	٢١	**٠,٧٨٩	٣١	**٠,٦٩٩		
١١	**٠,٦٠٠			٣٢	**٠,٨٤٠		

		**٠,٨٨٢	٣٣			
		**٠,٨٤٨	٣٤			
		**٠,٧٨٨	٣٥			
		**٠,٦٣٠	٣٦			
		**٠,٦٣٠	٣٧			

** (٠.٠١) * (٠.٠٥)

ويتضح من الجدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط مرتفعة ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على صدق مفردات الاستبيان وأن معامل الارتباط تتراوح بين (٠.٣١٣ - ٠.٩٥٧).
ب- الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية:

قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان بعد حذف درجة البعد من الدرجة الكلية للاستبيان ، والجدول رقم (٤) يوضح ذلك:

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد استبيان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة والدرجة الكلية للاستبيان بعد حذف درجة البعد من الدرجة الكلية للاستبيان

البعـد	معامل الارتباط
ظروف العمل	**٠,٩٤٦
المقابل المادي والمعنوي	**٠,٩٥٠
العلاقة مع الإدارة والزملاء	**٠,٩٥٢
النمو المهني والترقي	**٠,٩٧٤

** (٠.٠١) * (٠.٠٥)

ويتضح من الجدول (٤) أن قيم معاملات الارتباط مرتفعة ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على صدق أبعاد الاستبيان وتتراوح بين (٠.٩٤٦ - ٠.٩٧٤) مما يدل على تتمتع المقياس بصدق قوي .

٣- ثبات الاستبيان :

طريقة معامل الفا- كرو نباخ

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معادلة ألفا لكرونباخ لحساب معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبانة وكذلك حساب معامل الثبات الكلي للاستبانة، والجدول (٥) يوضح قيم معاملات الثبات.

جدول (٥)

يوضح نتائج الثبات بطريقة إعادة استبيان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

الأبعاد	عدد الفقرات	ألفا-كرونباخ	مستوى الدلالة
ظروف العمل	١١	٠,٨٧٥	مرتفعة
المقابل المادي والمعنوي	١٠	٠,٨٤٨	مرتفعة
العلاقة مع الإدارة والزملاء	١٦	٠,٩٣٥	مرتفعة
النمو المهني والترقي	٩	٠,٩١٩	مرتفعة
الدرجة الكلية	٤٦	٠,٩٥٥	مرتفعة

يتضح من خلال جدول (٥) أنّ معاملات الثبات ألفا- كرو نباخ مرتفعة حيث تتراوح قيمة (٠.٨٤٨ - ٠.٩٥٥) وهي أكبر من (٠.٧) مما يعطى مؤشراً جيداً لثبات الاستبيان ، وبناء عليه يمكن العمل به .

الصورة النهائية للاستبيان :

وحيث إن عبارات الاستبيان جميعها تتصف بالصدق والثبات، فلم يتم استبعاد أي منها؛ ولذلك فإن الصورة الأولية تظل كما هي، حيث تتضمن (٤٦) عبارة موزعة على أربعة أبعاد البعد الأول : ظروف العمل ، تضمن (١١) عبارته البعد الثاني : المقابل المادي والمعنوي تضمن (١٠) عبارات ، البعد الثالث : العلاقة مع الإدارة والزملاء تضمن (١٦) عبارته ، البعد الرابع : النمو المهني والترقي تضمن (٩) عبارات .

مفتاح التصحيح

وتتم الإجابة على كل عبارة من عبارات الاستبيان وفقاً لطريقة ليكرت الثلاثي متدرج (٣ ، ٢ ، ١) وعلى هذا تكون الدرجة العظمى (١٣٨) درجة، وتكون الدرجة الصغرى (٤٦) درجة، وتدل الدرجة العالية على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ، أما الدرجة المنخفضة فتدل على انخفاضه.

رابعاً : الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١- معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الصدق البنائي (الاتساق الداخلي) للاستبانة.

- ٢- معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة.
- ٣- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية عند التحليل الوصفي.
- ٤- اختبار "ت" (T-test) لعينتين مستقلتين للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة تبعاً لمتغير التخصص.
- تمت المعالجات الإحصائية باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار (٢٣).

خامساً: خطوات الدراسة :

- ١- تم تحديد العينة الرئيسة وحصرها وبلغت ٢٠٠ معلم من خلال سجلت هيئة التربية الخاصة بالشرقية .
- ٢- تم اعداد استبيان الرضا الوظيفي من خلال الاطلاع على الأطر النظرية و الدراسات السابقة وتم عرضه على المحكمين و وتقنيه ليصل لصورته النهائية .
- ٣- قام الباحث بتطبيق استبيان الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة على عينة إجمالية قدرها (٢٠٠) من معلمين مدارس التربية الخاصة في محافظة الشرقية بمدينة الزقازيق ومنيا القمح (الحكومي والخاص) .
- ٤- قام الباحث بتصحيح الاستبيان وبناءً عليه تم استبعاد استمارات (٣٠) معلم ومعلمة لعدم استكمالهم الاستجابات على كل عبارات الاستبيان، واستمارات (٢٠) معلم ومعلمة قاموا بوضع أكثر من استجابة على أي عبارة من عبارات الاستبيان، وبهذا أصبح عدد العينة (١٥٠) معلم ومعلمة موزعين بالنسبة للنوع ذكور (٧٠) معلم ، وإناث (٨٠) معلمة وبالنسبة نوع المؤسسة حكومي (١٠٠) معلم ومعلمة ، خاص (٥٠) معلم ومعلمة.
- ٥- تم ارسال الاستبانة الى المعلمين وتم جمع النتائج واستمرت مدة العرض على المعلمين ثلاث اسابيع .
- ٦- ثم قام الباحث باستخدام (ت) T-test وذلك للتحقق من صحة تساؤلات الدراسة.
- ٧- ثم استعرض الباحث النتائج وتم مناقشتها للوصول الى تفسيرات لها.
- ٨- في النهاية استعرض الباحث التوصيات في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة .

سادسًا نتائج الدراسة

نتائج الفرض الأول : ونصه توجد درجة من الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة.

وللتحقق من نتيجة هذا السؤال تم حساب المتوسطات الافتراضية والمتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس، ثم استخدام اختبار (ت) للتأكد من الفروق بين المتوسطات الافتراضية والحسابية، ويوضح جدول (٦) ذلك.

جدول (٦)

قيمة (ت) ودلالاتها للفروق بين المتوسطات الافتراضية والحسابية

على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده لدى عينة الدراسة .

المتغيرات	المتوسط الافتراضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية	ترتيب الأبعاد
ظروف العمل	٢٢	٣٣,٦٠٠	١٢,٩١٧	١٠,٩٩٩	٠,٠١	٢
المقابل المادي والمعنوي	٢٠	٣١,٩٢٠	١١,٣١٨	١٢,٨٩٩	٠,٠١	٣
العلاقة مع الإدارة والزملاء	٣٢	٥٠,١٤٠	١٩,٠١٦	١١,٦٨٣	٠,٠١	١
النمو المهني والترقي	١٨	٢٧,٨٢٧	١٠,٥٨٥	١١,٣٧٠	٠,٠١	٤
الدرجة الكلية	٩٢	١٤٣,٤١٣	٥٣,٨٢٨	١١,٦٩٨	٠,٠١	

يتضح من جدول (٦) ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ، حيث نلاحظ ارتفاع المتوسط الحسابي أعلى من المتوسط الافتراضي فقد بلغت قيمة (ت) للدرجة الكلية (١١.٦٩٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) حيث احتل المرتبة الأولى بعد العلاقة مع الإدارة والزملاء حيث بلغ المتوسط (٥٠,١٤٠) ، واحتل المرتبة الثانية ظروف العمل حيث بلغ المتوسط (٣٣,٦٠٠) واحتل المرتبة الثالثة المقابل المادي والمعنوي حيث بلغ المتوسط (٣١,٩٢٠) ، و احتل المرتبة الرابعة المقابل المادي والمعنوي حيث بلغ المتوسط (٢٧,٨٢٧).

ويرجع الباحث تلك النتيجة الى ان العاملين في مجال التربية الخاصة يتمتعون بمستوى متقدم من الرضا الوظيفي ولعل العنصر الفعال في تلك النتيجة أن مجال التربية الخاصة لا يعمل به الا المتخصصون فيه وأنه مجال حكر على أربابه ومن هنا فمن يلتحق به منذ البداية يتمتع الى حد ما من حرية الاختيار والعمل ، كما أن اللافت في تلك النتيجة أن عنصر المادة (الراتب) لم يكن العنصر الأكثر تأثيراً في المعادلة بل العلاقة مع الادارة والزملاء وهذا

يؤكد على أهمية الجانب المعنوي في حياة معلمي التربية الخاصة وفي كل المهن بصفة عامة، وفي المقابل نجد أن ارتفاع مستوى المشكلات يؤدي إلى تدني الأداء الوظيفي، حيث تسبب المشكلات التي يواجهها المعلم في بيئة العمل إلى عدم استغلال ما لدى المعلم من قدرات على الوجه الأمثل، وتخلق لديه شعور بالاتجاه السلبي نحو العمل ومن ثم العمل ذاته، وتقل لديه دافعية الانجاز المهني، في حين انخفاض هذه المشكلات سيعطي نتائج إيجابية على الأداء الوظيفي، فما يلاقيه المعاق من مشرفيه وزملائه السامعين من تعزيز وتقدير وعون لأدائه وإن كان متدني، سوف يجعله يبذل المزيد، وشعوره بحب المحيطين به، وثقتهم في قدراته سيجعله يحاول الاقتراب من هذه الصورة الذهنية الايجابية، ويحرص على ما يطور قدراته المهنية، ومن ثم يتحسن أدائه.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة محمد (٢٠١٧) والتي توصلت إلى إن الرضا الوظيفي لدى معلمي و معلمات التربية الخاصة يتسم بالارتفاع .
واختلفت مع دراسة ويستونز Westthuisen (٢٠١٢) التي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي العام متوسطاً عند معلمي التربية الخاصة .

نتائج الفرض الثاني :

والذي ينص علي توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تُعزى للمتغير بيئة العمل (حكومي - خاص) .
وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار (ت) T-test للمجموعتين مستقلتين ، وجدول (٧) يوضح النتيجة.

جدول (٧)

نتائج اختبار (ت) لدراسة الفروق الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة التي تعزى ببيئة العمل ونظامه (حكومي - خاص)

مستوى الدلالة	قيمة ت	خاص ن = ٥٠		حكومي ن = ١٠٠		الابعاد
		انحراف معيارى	متوسط	انحراف معيارى	متوسط	
٠,٠٥	١٥,١٧٩-	٤,٢٧٣	٤٧,٨٤٠	٩,٥٢٢	٢٦,٣٧٠	ظروف العمل
٠,٠١	١٧,٤٢٤-	٣,٤٨٢	٤٥,٠٠٠	٧,٥٦٢	٢٥,٣٨٠	المقابل المادي والمعنوي
٠,٠٥	١٧,٧٧٨-	٤,٨٨٦	٧٢,٢٦٠	١٢,٧١٩	٣٩,٠٨٠	العلاقة مع الادارة والزملاء

٠,٠١	١٧,٩٦٦-	٢,٩٩٤	٤٠,١٨٠	٦,٩٦٩	٢١,٦٥٠	النمو المهني والترقي
٠,٠١	١٧,١٣٨-	١٥,٥١٤	٢٠٥,٢٨٠	٣٦,٦٣٤	١١٢,٤٨٠	الدرجة الكلية
ت الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ ودرجة حرية (١٤٨) = (١,٩٦)			ت الجدولية عند مستوى ٠,٠١ ودرجة حرية (١٤٨) = (٢,٥٧٦)			

يتضح من جدول (٧) أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (-١٧.١٣٨) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (١.٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٤٨) وهذا يدل على وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) في الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة يعزى لمتغير بيئة العمل ونظامه (حكومي- خاص) لصالح بيئة العمل الخاص حيث بلغت درجة المتوسط لدى المعلمين الذين يعملون في بيئة العمل الحكومي في الدرجة الكلية (١١٢.٤٨٠) وهي أقل من درجة المتوسط لدى المعلمين الذين يعملون في بيئة العمل الخاص (٢٠٥.٢٨٠).

ويرى الباحث أن تلك النتيجة وإن كانت غير منطقية وبدرجة كبيرة وذلك نظراً لظروف المجتمع المصري والثقافة العمالية العامة المنتشرة في مصر بأن العمل في الحكومة هو عنصر أمان لصاحبه يحفظ له حقوقه المادية في حاله الغياب أو المرض، كما أن العمل الحكومي يكفل له ضمان لراتبه بعد التقاعد (المعاش)، إلا أن تلك النتيجة دليل كبير علي مدى حب معلمين ومعلمات القطاع الخاص لعملهم ومدى تقانينهم فيه فبالرغم من أن القطاع الخاص صاحبه معرض للفصل في أي وقت كما أنه لا يحظى بنفس المميزات التي يحظى بها زميله في القطاع الحكومي كما أن فكرة البقاء والاستمرار في مؤسسة خاصة لفترة طويلة أين كان نوعها ليس فكرة طموحة للعاملين في المجال الخاص، وكل ذلك جعل الالتحاق بالقطاع الحكومي هدفاً وطموح يسعى له كل القطاعات ومنهم معلمو التربية الخاصة إلا أن النتيجة جاءت عكس ذلك ومن هنا من الممكن أن يكون حب العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة سبباً رئيساً في تلك النتيجة والذي ينجم عنه عطاء وتقاني في أدائه كما أن تلك النتيجة قد ترجع إلي أن بعض من معلمي التربية الخاصة في القطاع الحكومي يمارس عمله من باب المهنة وتكسب الرزق فقط بدون طموح للتطوير نفسه ومهنته.

كما أن القطاع الخاص يتسم بالتجديد باستمرار في خدماته وتنوعها مما يضمن له بقاء الاستمرار وكذلك روح المنافسة مع المراكز الأخرى كلها تعطي القطاع الخاص أفضلية علي القطاع الحكومي.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة مع دراسة كل من (Reichenberg and Löfgren (2019) والتي أكدت على الحافز في القطاع الخاص بينما اختلفت مع دراسة ويستونز (2012) Westthuizen ودراسة (2017) Dickerson والتي أكدت أن الرضا أكثر لدى معلمي التربية الخاصة في البيئة الحكومية أعلى منه في التعليم الخاص.

نتائج الفرض الثالث

والذي ينص علي أنه توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تُعزى للجنس (معلمين و معلمات) .

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار (ت) T-test للمجموعتين مستقلتين ، وجدول (٨) يوضح النتيجة.

جدول (٨)

نتائج اختبار (ت) لدراسة الفروق بين (الذكور - والإناث) في الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

الابعاد	الذكور (ن = ٧٠)		الإناث (ن = ٨٠)		قيمة ت	الدلالة
	متوسط	انحراف	متوسط	انحراف		
ظروف العمل	٢١,٦٥٧	٧,٢٥٥	٤٣,٩١٣	٦,٢٧٧	-٢٠,١٤٤	٠,٠١
المقابل المادي والمعنوي	٢١,٦٧١	٥,٨١٠	٤٠,٨٨٨	٦,١٣٤	-١٩,٦١٨	٠,٠١
العلاقة مع الادارة والزملاء	٣٢,٤٧١	٨,٧٤٩	٦٥,٦٠٠	٩,٨٢٦	-٢١,٦٧٤	٠,٠١
النمو المهني والترقي	١٨,١٤٣	٥,٠٦٠	٣٦,٣٠٠	٥,٧٥٨	-٢٠,٣٨١	٠,٠١
الدرجة الكلية	٩٣,٩٤٣	٢٦,٦٩٠	١٨٦,٧٠٠	٢٧,٨٦٨	-٢٠,٧٤١	٠,٠١
ت الجدولية عند مستوى ٠,٠١ ودرجة حرية (١٤٨) = (٢,٥٧٦)		ت الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ ودرجة حرية (١٤٨) = (١,٩٦)				

يتضح من جدول (٨) أن قيمة (ت) المحسوبة بلغت (-٢٠.٧٤١) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (١.٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٤٨) وهذا يدل على وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) في الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة يعزى لمتغير النوع لصالح الإناث حيث بلغت درجة المتوسط لدى الإناث في الدرجة الكلية (١٨٦.٧٠٠) وهي أكبر من درجة المتوسط لدى الذكور (٩٣.٩٤٣) .

ويُفسر ذلك على أن المعلمة تنظر لمهنة التدريس على أنها محققة للذات وأنها تحقق لها مستوى اجتماعيًا متميزًا ، على عكس المعلم الذي ينظر إلى مهنة التدريس على أنها لا تحقق له أية

مكانة اجتماعية؛ لذا يطمح دائما للوصول إلى وظائف أعلى منها، كما أن طبيعة الاناث هي التحمل أو أن عاطفة الأمومة هي التي تحركهم في الغالب ؛ مما يجعلها أكثر قابلية لتحمل ضغوط المهنة والتعامل مع ذوى الاحتياجات الخاصة وبالتالي التقبل والرضا الوظيفي عن مهنتهن ، ولعل أكبر دليل على ذلك أن المكانة الاجتماعية والرواتب متقاربة بل متساوية مع المعلمين الذكور وهي بطبيعتها متدنية مقارنة برواتب أي مهنة أخرى ومع ذلك تمسك المعلومات بها أكثر من المعلمين يؤكد علي ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهن . وهذا يتفق مع ما توصلت له دراسة محمد (٢٠١٧) و دراسة (Burkhart (2018) و (Shaukat et al (2019) والتي أكدت على ان الرضا الوظيفي أكثر لدى الاناث . ولكن يختلف مع دراسة (Yavuz (2018) ودراسة ويستوزن (Westthuisen (2012) والتي جاءت نتائجها للتأكد ان لا فرق بين الاناث والرجال في درجة الرضا الوظيفي .

نتائج الفرض الرابع :

و الذي ينص علي أنه توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الخاصة تُعزى للمتغير المؤهل (دكتوراه - ماجستير - دبلوم تربية خاصة - بكالوريوس تربية خاصة) . وللتحقق من صحة هذا المتغير تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA و جدول (٩) يوضح ذلك:

جدول (٩)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من تأثير المؤهل في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الخاصة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات حرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
ظروف العمل	بين المجموعات	٢٠٩٦٣,٠	٣	٦٩٨٧,٧	٢٣٨,٨	٠,٠١
	داخل المجموعات	٤٢٧٢,٤	١٤٦	٢٩,٣		
	المجموع	٢٥٢٣٥,٤	١٤٩			
الجانب الاجتماعي للدمج	بين المجموعات	١٥٩٤٠,٥	٣	٥٣١٣,٥	٢٤٦,٦	٠,٠١
	داخل المجموعات	٣١٤٦,٥	١٤٦	٢١,٦		
	المجموع	١٩٠٨٧,٠	١٤٩			
النمو المهني والترقي	بين المجموعات	٤٣٧٨٤,٩	٣	١٤٥٩٥,٠	٢١١,٠	٠,٠١
	داخل المجموعات	١٠٠٩٧,١	١٤٦	٦٩,٢		
	المجموع	٥٣٨٨٢,١	١٤٩			

٠,٠١	٢٥٢,٢	٤٦٦٤,٥	٣	١٣٩٩٣,٤	بين المجموعات	العلاقة مع الإدارة والزملاء
		١٨,٥	١٤٦	٢٧٠٠,١	داخل المجموعات	
			١٤٩	١٦٦٩٣,٥	المجموع	
٠,٠١	٢٣٦,٢	١١٩٣٢٣,٨	٣	٣٥٧٩٧١,٥	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٥٠٥,١	١٤٦	٧٣٧٤٤,٩	داخل المجموعات	
			١٤٩	٤٣١٧١٦,٤	المجموع	

يتضح من جدول (٩) أن قيمة (F) المحسوبة لكل بعد أكبر من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (٢.٦٨) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣، ١٤٦) وهذا يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) ترجع لمتغير المؤهل الدراسي: (دكتوراه - ماجستير - دبلوم تربية خاصة - بكالوريوس تربية خاصة).
ولتحديد طبيعة هذا التباين في متغير المؤهل الدراسي أجرى الباحث اختباراً بعدياً للمقارنة بين المتوسطات الحسابية اختبار شيفيه ويوضح ذلك جدول (١٠)

جدول (١٠)

نتائج اختبار شيفيه اتجاه الدلالة بين متوسطات المجموعات الفرعية في متغير المؤهل الدراسي

الأبعاد	مجموعة المقارنة	العدد	المتوسط	فروق المتوسطات ومستوى الدلالة		
				بكالوريوس	دبلوم	ماجستير
ظروف العمل	بكالوريوس	٣٠	١٤,٦٠٠٠	-		
	دبلوم	٨٠	٣٢,٧٨٧٥	١٨,١٩		
	ماجستير	٢٥	٤٦,٩٢٠٠	٣٢,٣٢	١٤,١٣	
	دكتوراه	١٥	٥٣,٠٠٠٠	٣٨,٤٠	٢٠,٢١	٦,٠٨
المقابل المادى والمعنوى	بكالوريوس	٣٠	١٦,١٣٣٣	-		
	دبلوم	٨٠	٣٠,٧٠٠٠	١٤,٥٧		
	ماجستير	٢٥	٤٤,٥٢٠٠	٢٨,٣٩	١٣,٨٢	
	دكتوراه	١٥	٤٩,٠٠٠٠	٣٢,٨٧	١٨,٣٠	٤,٤٨
النمو المهني والترقى	بكالوريوس	٣٠	٢٤,١٣٣٣	-		
	دبلوم	٨٠	٤٧,٩٨٧٥	٢٣,٨٥		
	ماجستير	٢٥	٧١,٣٦٠٠	٤٧,٢٣	٢٣,٣٧	
	دكتوراه	١٥	٧٨,٢٦٦٧	٥٤,١٣	٣٠,٢٨	٦,٩١
العلاقة مع	بكالوريوس	٣٠	١٣,١٠٠٠	-		

		١٣,٥٣	٢٦,٦٢٥٠	٨٠	دبلوم	الإدارة والزملاء
	١٣,٢٢	٢٦,٧٤	٣٩,٨٤٠٠	٢٥	ماجستير	
٣,٨٣	١٧,٠٤	٣٠,٥٧	٤٣,٦٦٦٧	١٥	دكتوراه	
		-	٦٧,٩٦٦٧	٣٠	بكالوريوس	الدرجة الكلية
		٧٠,١٣	١٣٨,١٠٠٠	٨٠	دبلوم	
	٦٤,٥٤	١٣٤,٦٧	٢٠٢,٦٤٠٠	٢٥	ماجستير	
٢١,٢٩	٨٥,٨٣	١٥٥,٩٧	٢٢٣,٩٣٣٣	١٥	دكتوراه	

يتضح من جدول (١٠) توجد فروق دالة إحصائياً بين جميع الفئات (بكالوريوس ، دبلوم ، ماجستير ، دكتوراه) لصالح المؤهل الأعلى حيث بلغ المتوسط الحسابي لفئة بكالوريوس تربية خاصة (٦٧.٩٦٦٧) وهو أقل من الفئات الأخرى وبلغ المتوسط الحسابي لفئة الدكتوراه (٢٢٣.٩٣٣٣) وهو أعلى من الفئات الأخرى وهذا يعني انخفاض درجة الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الخاصة كلما انخفض مستوى التعليم ويرتفع الرضا الوظيفي كلما ارتفع مستوى التعليم .

وهذا يفسر بأن السقف الوظيفي لحملة المؤهل الأقل محدود، فمن خلاله لا يوجد طموح للترقية أو الوصول إلى مكانة أعلى من ذلك على عكس حملة الماجستير والدكتوراه الذين يطمحون إلى المزيد من فرص الترقية ؛ للوصول إلى أعلى المراتب، ونجد أن في الرضا عن الجوانب المادية يحدث فرقاً كبيراً فكما ارتفع المؤهل زاد الراتب وبالتالي عامل آخر يقوى الرغبة لدى العاملين فى التربية الخاصة إلى السعي للحصول على مؤهل أعلى ، مضافاً إلى ذلك فإن المؤهل كلما ارتفع فهو دليل على حب صاحبه ورضاه عن العمل الذى يقوم به لأن الحصول على مؤهل عالٍ وخاصة في المجتمع المصري يلزمه قضاء وقت طويل من التحصيل العلمي بالإضافة إلى الكلفة المادية العالية كما أن العائد المادى متدنٍ مقارنة بالمجهود وبالمال المصروف في عملية التعلم مضافاً إلى ذلك ضغوط الحياة علي من يسعي للحصول علي مؤهل مثل الماجستير والدكتوراه من التزامات الحياة والواجبات الأسرية مما يُعد عبئاً آخرًا و لا يسعي لذلك إلا من لديه درجة عالية من الطموح مما يحقق درجة عالية من الرضا الوظيفي لديه و يتفق مع دراسات عدة منها دراسة (Shaukat et al (2019 حيث أكدت أن هناك درجة كبيرة من الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير المؤهلات الدراسية الأعلى بينما لم تُشر باقي الدراسات التي توصل لها الباحث إلى هذا المتغير .

نتائج الفرض الخامس

والذي ينص علي أنه توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ترجع لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية (أقل من خمس سنوات- من ستة إلي عشرة- أكثر من عشرة) .

وللتحقق من صحة هذا المتغير تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA و جدول (١١) يوضح ذلك:

جدول (١١)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من المتغير الخبرة في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات حرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
ظروف العمل	بين المجموعات	٢٠٧٩٠,٣	٢	١٠٣٩٥,٢	٣٤٣,٨	٠,٠١
	داخل المجموعات	٤٤٤٥,١	١٤٧	٣٠,٢		
	المجموع	٢٥٢٣٥,٤	١٤٩			
المقابل المادي والمعنوي	بين المجموعات	١٥٨٨٤,٤	٢	٧٩٤٢,٢	٣٦٤,٥	٠,٠١
	داخل المجموعات	٣٢٠٢,٦	١٤٧	٢١,٨		
	المجموع	١٩٠٨٧,٠	١٤٩			
العلاقة مع الإدارة والزملاء	بين المجموعات	٤٥٦١٤,٨	٢	٢٢٨٠٧,٤	٤٠٥,٥	٠,٠١
	داخل المجموعات	٨٢٦٧,٣	١٤٧	٥٦,٢		
	المجموع	٥٣٨٨٢,١	١٤٩			
النمو المهني والترقي	بين المجموعات	١٣٩٧٩,٠	٢	٦٩٨٩,٥	٣٧٨,٥	٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٧١٤,٥	١٤٧	١٨,٥		
	المجموع	١٦٦٩٣,٥	١٤٩			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٣٦٢٣٢٥,٦	٢	١٨١١٦٢,٨	٣٨٣,٨	٠,٠١
	داخل المجموعات	٦٩٣٩٠,٨	١٤٧	٤٧٢,٠		
	المجموع	٤٣١٧١٦,٤	١٤٩			

يتضح من جدول (١١) أن قيمة (F) المحسوبة لكل بعد أكبر من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (٣.٠٧) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٤٧ / ٢) وهذا يدل على أنه توجد فروق

ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) ترجع لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية (أقل من خمس سنوات- من ستة إلي عشرة- أكثر من عشرة) .
ولتحديد طبيعة هذا التباين في متغير سنوات الخبرة أجرى الباحث اختبارا بعديا للمقارنة بين المتوسطات الحسابية اختبار شيفيه ويوضح ذلك جدول (١٢) .

جدول (١٢)

نتائج اختبار شيفيه اتجاه الدلالة بين متوسطات المجموعات الفرعية في متغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مجموعة المقارنة	العدد	المتوسط	فروق المتوسطات ومستوى الدلالة		
				أقل من خمسة	من ستة إلي عشرة	أكثر من عشرة من سنة
ظروف العمل	أقل من خمسة	٧٠	٢١,٦٦	-		
	من ستة إلي عشرة	٥٠	٣٩,٧٦	١٨,١٠٣	-	
	أكثر من عشرة سنة	٣٠	٥٠,٨٣	٢٩,١٧٦	١١,٠٧٣	-
المقابل المادى والمعنوى	أقل من خمسة	٧٠	٢١,٦٧	-		
	من ستة إلي عشرة	٥٠	٣٦,٩٢	١٥,٢٤٩	-	
	أكثر من عشرة سنة	٣٠	٤٧,٥٠	٢٥,٨٢٩	١٠,٥٨٠	-
النمو المهني والترقى	أقل من خمسة	٧٠	٣٢,٤٧	-		
	من ستة إلي عشرة	٥٠	٥٩,٧٠	٢٧,٢٢٩	-	
	أكثر من عشرة سنة	٣٠	٧٥,٤٣	٤٢,٩٦٢	١٥,٧٣٣	-
العلاقة مع الادارة والزملاء	أقل من خمسة	٧٠	١٨,١٤	-		
	من ستة إلي عشرة	٥٠	٣٢,٧٦	١٤,٦١٧	-	
	أكثر من عشرة سنة	٣٠	٤٢,٢٠	٢٤,٠٥٧	٩,٤٤٠	-
الدرجة الكلية	أقل من خمسة	٧٠	٩٣,٩٤	-		
	من ستة إلي عشرة	٥٠	١٦٩,١٤	٧٥,١٩٧	-	
	أكثر من عشرة سنة	٣٠	٢١٥,٩٧	١٢٢,٠٢٤	٤٦,٨٢٧	-

يتضح من الجدول (١٢) توجد فروق دالة إحصائية بين جميع الفئات (أقل من خمس سنوات- من ستة إلي عشرة- أكثر من عشرة) لصالح مستوى الخبرة الأعلى حيث بلغ المتوسط الحسابي لفئة أقل من خمسة (٩٣.٩٤) وهو أقل من الفئات الأخرى وبلغ المتوسط الحسابي لفئة أكثر من عشرة سنة (٢١٥.٩٧) وهو أعلى من الفئات الأخرى وهذا يعني انخفاض درجة الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الخاصة كلما انخفض عدد سنوات الخبرة ويرتفع الرضا الوظيفي كلما كثر عدد سنوات الخبرة .

ويفسر الباحث ذلك على أن جميع المعلمين والمعلمات كلما كانت لهم خبرة طويلة فهم خضعوا لبرامج إعداد أكثر مما زاد في معارفهم وأثقل خبرتهم بالمهنة ، كما أن المعلم في بدايته قد يقابل عقبات كثيرة يرها صعبه وقد تغير مسار حياته ولكن في المقابل فإن المعلم ذو الخبرة أثقلته التجارب فينظر إلى أية عقبة وكأنها أمر طارئ لا يُوقف عمله وحرصه عليه .

كما يرى الباحث أنه كلما ازدادت سنوات الخبرة كلما زاد الرضا الوظيفي لأن البعض يشعر بالانتماء للمؤسسة ولزملاء العمل وظروف العمل ويكون علاقات اجتماعية طيبة مع الكادر التعليمي وأولياء الأمور والطلاب، وتكون لديه القدرة على تفهم أفضل لظروف وطبيعة العمل ومعرفة لطرق جديدة ومناسبة في التدريس تزيد من ثقته بنفسه وبالعامل الذي يؤديه ؛ مما يؤدي إلى احترامه وتقديره من الآخرين على أدائه المهني العالي ، كل هذه الأسباب تؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي فيكون الرضا تحقق من جوانب تتعلق بالعمل ولكن قد يكون هناك عدم رضا ناتج عن نظام الرواتب والحوافز وأن نظام الحوافز غير كافٍ وغير مقنع ، فينتج عن ذلك عدم رضا جزئي للعمل وليس كلي حيث إن الارتباطية بالمؤسسة قد تحققت لطول سنوات الخدمة .

وهذا يتفق مع ما ذهب إليه دراسة (Magallanez (2019 و دراسة (Burkhardt (2018 واللتان أكدت على أهمية عامل الخبرة كعنصر فارق في الرضا الوظيفي .

بينما يختلف مع ما وصلت إليه دراسة الزيدان (٢٠١٤) ويستونز (Westthuizen (2012 واللتان أكدت على أن عامل الخبرة لا يمثل أي فارق في درجة الرضا الوظيفي .

نتائج الفرض السادس

والذي ينص علي أنه يوجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تُعزى لنوع الإعاقة (الإعاقة العقلية - التوحد - الإعاقة الحركية - صعوبات التعلم) .

وللتحقق من صحة هذا المتغير تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA و جدول (١٣) يوضح ذلك:

جدول (١٣)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من نوع الإعاقة في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الخاصة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات حرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
ظروف العمل	بين المجموعات	٢٣٣٠٥,٣٠	٣	٧٧٦٨,٤٣	٧٢٩,٥٢	٠,٠١
	داخل المجموعات	١٥٥٤,٧٠	١٤٦	١٠,٦٥		
	المجموع	٢٤٨٦٠,٠٠	١٤٩			
الجانب الاجتماعي للدمج	بين المجموعات	١٧٦٣١,٥٣	٣	٥٨٧٧,١٨	٥٨٩,٥٣	٠,٠١
	داخل المجموعات	١٤٥٥,٥١	١٤٦	٩,٩٧		
	المجموع	١٩٠٨٧,٠٤	١٤٩			
النمو المهني والترقي	بين المجموعات	٥٠٣٣٢,٧٧	٣	١٦٧٧٧,٥٩	٦٩٠,١٥	٠,٠١
	داخل المجموعات	٣٥٤٩,٢٩	١٤٦	٢٤,٣١		
	المجموع	٥٣٨٨٢,٠٦	١٤٩			
العلاقة مع الإدارة والزلاء	بين المجموعات	١٥٥٧٤,٧١	٣	٥١٩١,٥٧	٦٧٧,٥٠	٠,٠١
	داخل المجموعات	١١١٨,٧٨	١٤٦	٧,٦٦		
	المجموع	١٦٦٩٣,٤٩	١٤٩			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٤٠٣٧٢٢,٢٤	٣	١٣٤٥٧٤,٠٨	٧٠١,٨٥	٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٧٩٩٤,١٣	١٤٦	١٩١,٧٤		
	المجموع	٤٣١٧١٦,٣٧	١٤٩			

يتضح من جدول (١٣) أن قيمة (F) المحسوبة لكل بعد أكبر من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (٢.٦٨) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣، ١٤٦) وهذا يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) تُعزى لنوع الإعاقة (الإعاقة العقلية - التوحد - الإعاقة الحركية - صعوبات التعلم) ولتحديد طبيعة هذا التباين في متغير نوع الإعاقة أجرى الباحث اختبارا بعديا للمقارنة بين المتوسطات الحسابية اختبار شيفيه ويوضح ذلك جدول (١٤)

جدول (١٤)

نتائج اختبار شيفيه اتجاه الدلالة بين متوسطات المجموعات الفرعية في متغير نوع الإعاقة

فروق المتوسطات ومستوى الدلالة			المتوسط	العدد	مجموعة المقارنة	الأبعاد
إعاقة حركية	توحد	إعاقة عقلية				
			١٦,٠٠	٣٨	إعاقة عقلية	ظروف العمل
		**١٣,٤٥٩	٢٩,٤٦	٣٧	توحد	
	١٠,١٤٦	٢٣,٦٠	**٣٩,٦١	٣٨	إعاقة حركية	
**١٠,٠٤٣	**٢٠,١٨٩	**٣٣,٦٤٩	٤٩,٦٥	٣٧	صعوبات التعلم	
			١٧,٣٧	٣٨	إعاقة عقلية	المقابل المادى والمعنوى
		١٠,٠١٠	٢٧,٣٨	٣٧	توحد	
	**٩,٢٠١	**١٩,٢١١	٣٦,٥٨	٣٨	إعاقة حركية	
**١٠,٠٤٣	**١٩,٢٤٣	**٢٩,٢٥٣	٤٦,٦٢	٣٧	صعوبات التعلم	
			٢٥,٧٤	٣٨	إعاقة عقلية	النمو المهني والترقى
		**١٥,٨٠٤	٤١,٥٤	٣٧	توحد	
	**١٧,٧٤٩	**٣٣,٥٥٣	٥٩,٢٩	٣٨	إعاقة حركية	
**١٥,١١٦	**٣٢,٨٦٥	**٤٨,٦٦٩	٧٤,٤١	٣٧	صعوبات التعلم	
			١٤,٢١	٣٨	إعاقة عقلية	العلاقة مع الادارة والزملاء
		**٩,١٦٨	٢٣,٣٨	٣٧	توحد	
	**٨,٩٩٠	**١٨,١٥٨	٣٢,٣٧	٣٨	إعاقة حركية	
٩,٢٢٦	١٨,٢١٦	٢٧,٣٨٤	٤١,٥٩	٣٧	صعوبات التعلم	
			٧٣,٠٣	٣٨	إعاقة عقلية	الدرجة الكلية
		٤٨,٧٣٠**	١٢١,٧٦	٣٧	توحد	

	**٤٦,٠٨٥	**٩٤,٨١٦	١٦٧,٨٤	٣٨	إعاقة حركية	
٤٤,٤٢٨	**٩٠,٥١٤	١٣٩,٢٤٤	٢١٢,٢٧	٣٧	صعوبات التعلم	

يتضح من جدول (١٤)

١. توجد فروق دالة إحصائية بين الفئات (إعاقة عقلية، توحد، إعاقة حركية) وبين فئة (صعوبات التعلم) لصالح فئة صعوبات التعلم .
 ٢. توجد فروق دالة إحصائية بين الفئات (إعاقة عقلية، توحد) وبين فئة (إعاقة حركية) لصالح فئة إعاقة حركية.
 ٣. توجد فروق دالة إحصائية بين فئة (إعاقة عقلية) وبين فئة (توحد) لصالح فئة التوحد .
وتلك النتيجة جاءت عكس ما يتوقعه الباحث فمن خلال عمل الباحث في مجال التربية الخاصة لم يكن نوع الإعاقة عاملاً فارقاً في العمل بل هي رسالة تؤدي الى الجميع بل إن الباحث كان يعتقد أن الإعاقة كلما كانت أكثر تعقيدا في الاضطرابات وتستتطف مجهود المعلم البدني و العقلي ثم تظهر نتيجة إيجابية على الحالة فذلك هو الفارق وهو عنصر قوى في زيادة الدافعية لدى المعلم وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي , ولكن يفسر الباحث ذلك إلى القدرات العقلية للمعاق فمثلا الرضا الوظيفي جاء عند معلمي صعوبات التعلم أكبر ومن المعروف أن من شروط تصنيف صعوبات التعلم درجة ذكاء (٩٠) درجة فأكثر على مقياس ستانفورد بينيه الصورة الخامسة , كما أن الإعاقة الحركية قد يغلب على صاحبها في أغلب الأحيان مستوى ذكاء طبيعي أو شبه طبيعي بعكس العمل مع أنواع الإعاقات الأخرى والتي تقل نسب ذكائها غالباً عن (٧٠) درجة علي مقياس ستانفورد بينيه الصورة الخامسة ، مما يضع المعلم الذي يعمل معها تحت مجهود بدني وعصبي شديد كما أن مستوى تقدمها بطيء ، مما يجعله عاملاً يقلل من درجة الرضا .
- ولم يصل إلى علم الباحث دراسات تناولت ذلك المتغير لذلك لم يورد الباحث استدلال بالدراسات السابقة على تلك النتيجة .

التوصيات:

- في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج يمكن اقتراح التوصيات التالية:
- يُوصى ان تكون بيئة العمل الخاصة مشمولة بكافة المميزات التي تحظى بها بيئة العمل الحكومية .
- يُوصى أن يكون التركيز قدر الإمكان على اختيار الإناث للعمل بمدارس التربية الخاصة وذلك لأنهن أكثر صبراً واحتمالاً وعطفاً وحناناً في تربية هذه الفئة من الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة.
- يُوصى بضرورة بحث مؤسسات التربية الخاصة عن الكوادر المؤهلة تربوياً من حيث سنوات الخبرة والمؤهلات العليا، مما يتيح ارتفاع وعلو لمستوى العملية التعليمية .
- يُوصى بتعزيز فاعلية معلم التربية الخاصة وتشجيعه على اكتساب معارف ومهارات وخبرات جديدة تؤهله للقيام بواجبه على أكمل وجه.

المراجع

- أبو رحمة، محمد (٢٠١٢) . ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة. (رسالة ماجستير منشورة) كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة.
- أحمد ، إبراهيم (٢٠٠٣) . الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين. القاهرة : دار الفكر العربي.
- الحنيطي ، ايمان (٢٠٠٠) .دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدي اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الاردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الاردنية .
- الحوامدة، نضال ؛ الفهداوى، فهمى (٢٠٠٢). أثر فضيلة التقوى فى الأداء والرضا الوظيفي . دراسة ميدانية لاتجاهات بعض الموظفين الحكوميين. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات : سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٧ (٢) ، ١٦٥-٢٠٠.

- الصرارية، خالد (٢٠١١) . الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. مجلة الجامعة الاردنية، ٢٧ (١) ، ٦٥٢-٦٠١ .
- الزيدان ، خالد (٢٠١٤) .الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل, (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعه ام القرى .
- الفضل، سما (٢٠٠٦). أثر المناخ الأخلاقي في نوعية حياة العمل والرضا الوظيفي في عينة من المستشفيات العراقية (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد. سليمان ، سناء (٢١١٠) . السعادة والرضا : أمنية غالية وصناعية راقية. القاهرة : عالم الكتب.
- مطر ، عبدالفتاح ;خياز ,جمال (٢٠٠٣):الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس النور للمكفوفين وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية - مجلة كلية التربية -جامعة الأزهر - ١١٢ (١٢) ١٢٣ - ١٦٥ .
- محمد ، أحمد (٢٠١٧) الرضا الوظيفي لدى معلمي الأساس لذوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات ، مجله التربية الخاصة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، ٢٢ (٢) ، ٢٠١-٢٢٢ ..
- موقع منظمة الصحة العالمية(٢٠١٩، ٥ مارس) .اليوم العالمي للإعاقة. تم الاسترجاع بتاريخ ٣ ديسمبر ٢٠١٩، من <http://www.emro.who.int/ar/health-topics/disabilities/index.html> .
- هاشم، عادل (٢١٤١) . القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي . الاردن - عمان : دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.

Ari ,I &Inan F (2010) . Assistive Technologies For Students With Disabilities: A survey Of Access And Use In Turkish Universities , Turkish Online Journal of Educational Technology- TOJET, 9 (2) , 40- 45 .

Bibi, A., Khalid, M.,&Hussain, A. (2019) . Perceived Organizational Support and Organizational Commitment among Special Education Teachers in Pakistan . *International Journal of Educational Management*, 33 (5) , 848-859 .

- Burkhart, M.E. (2018) . *An Examination of the Relationship between Level of Job Satisfaction and Intention to Remain in the Profession among Special Education Teachers in Two Small City*. Settings ProQuest LLC, Ed.Dissertation, Drexel University .
- Dickerson, E, G.(2017) . *A Quantitative Study on Burnout for Teachers Who Work with Students Who Have Moderate to Severe Disabilities*.ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation, University of La Verne .
- Fields, D. (2002). *Taking Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*. Sage Publications, Thousand Oaks, California
- Foster, S. , & MacLeod, J . (2004) . The role of mentoring relationships in the career development of successful deaf persons. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education* . 9 (4) , 442-458.
- Lander, F.(2009). Multiple Impacts Of Organizational Climate And Individual Value Systeme Upon Job Satisfaction . *Personnel Psychology Journal*, 22, 171-183..
- Magallanez, D, N.(2019) . *Exploring the Relationship between AuthentLeadership and Job Satisfaction of Special Education Educators in Texas* .ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, Our Lady of the Lake University.
- Reichenberg, M.,&Löfgren, K.(2019) . On the Relationship between Swedish Special Educators' Work Absenteeism, Job Satisfaction, and Self-Efficacy for Inclusive Education *International Journal of Research in Education and Science*,,5 (2) ,615-627 .
- Shaukat, S.,Vishnumolakala, V.,&Al Bustami, G. (2019) . ThImpact of Teachers' Characteristics on Their Self Efficacy and Job Satisfaction: Perspective from Teachers Engaging Students with Disabilities .*Journal of Research in Special Educational Needs*, 19 (1) ,68-76 .
- Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools South African. *Journal of Education*,1(1): 255-266.
- Yavuz, M. (2018) . Examination of the Job Satisfaction of Teachers Working with Individuals in Need of Special Education with Regard to Certain Variables. *Journal of Education and Training Studies*, 6 (7)73-85 .

Level Of job Satisfaction With Special Education Teachers And Its Relation With Some Variables

By: Osama Hassan*

Abstract: *The Study Aimed at identifying The Level Of job Satisfaction With Special Education Teachers And Its Relation With Some Variables. The Study Depends On Descriptive Analytical Method With A Sample Of (150) Special Education Teacher (70 male and 80 female) in private and governmental schools in Alzgazeeg And Menya Alqamh Cites, , they were chosen by the stratified random method, the average age was (25:45 and a standard deviation (12.15). The Study Used The Level Of Employment Satisfaction For Special Education Teachers Scale prepared by the researcher, The Study Results Show that the sample of study has a degree of job satisfaction(Private And Governmental) . There are statistically significant differences in the level of job satisfaction among special education teachers due to the work environment and its system (governmental - private) in favor of the government work environment. There are differences attributed to the gender variable (males and females) in favor of females, as well as differences attributed to the academic qualification variable (PhD - Master - Diploma in Special Education - Bachelor of Special Education) in favor of the higher qualification. There are differences attributed to the variable of years of experience in the current job (less than five years - from six to ten - more than ten) in favor of the number of years of experience more, as well as differences due to the type of disability that the teachers deal with.*

Key words: job satisfaction, special education teachers.

* PhD psychology Ain shams University