

الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين فى  
مدارس النور بمصر

إعداد

د. سحر أحمد حسين سليم

أستاذ التربية الخاصة المساعد

كلية التربية - شطر الطالبات

جامعة الملك عبد العزيز بجدة

أ.د. أحمد أحمد عواد

أستاذ التربية الخاصة

كلية التربية بالعریش/جامعة قناة السويس

كلية التربية/جامعة السلطان قابوس

مجلة الدراسات التربوية والانسانية - كلية التربية - جامعة دمنهور

المجلد السادس - العدد الاول - لسنة 2014



## الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين في مدارس

### النور بمصر

أ.د. أحمد أحمد عواد - د. سحر أحمد حسين

### المخلص

هدفت الدراسة الى التعرف على عوامل ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التلاميذ المكفوفين، وأثر كل من جنس المعلم وعدد سنوات الخبرة لديهم على الرضا الوظيفي

وتكونت عينة الدراسة من (58) معلماً ومعلمة من العاملين في مدارس النور للمكفوفين (25 ذكور، 23 إناث) تم اختيارهم عشوائياً من مدارس النور للمكفوفين في مناطق (بورسعيد، والعريش، والإسماعيلية، والسويس)، وطُبق عليهم مقياس "عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في التربية الخاصة" (أحمد عواد، 2009) والذي يتضمن ثمانية عوامل: الرضا الشخصي، الرضا الاجتماعي، الرضا عن الراتب، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقى، الرضا عن الإشراف، الرضا عن جماعة العمل. وتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، واختبارت (T-test)، واختبار توكي (Tokey) للمقارنات البعدية

وأوضحت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي بوجه عام لدى معلمي التلاميذ المكفوفين كان مرتفعاً، كما كانت مستويات الرضا في جميع عوامل الرضا الوظيفي مرتفعة أيضاً فيما عدا عامل الرضا عن الراتب كان متوسط المستوى. كما وجدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0,05$ ) بين الذكور والإناث من المعلمين في عامل الرضا عن ظروف العمل وكانت الفروق لصالح الإناث، بينما لم توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في عوامل الرضا الوظيفي الأخرى والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي. كما أشارت النتائج الى وجود فروق دالة إحصائياً في عامل الرضا عن فرص

الترقى بين المعلمين والمعلمات تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة للمعلمين وكانت الفروق لصالح المعلمين ذوي عدد سنوات الخبرة (5-10 سنوات)، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في مدارس النور للمكفوفين في بقية عوامل الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس. وفي ضوء النتائج قُدمت بعض من التوصيات التربوية للجهات المعنية والتي من شأنها رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التلاميذ المكفوفين ومن بينها العمل على تلبية احتياجات معلمي التلاميذ المكفوفين في الجوانب المادية والنفسية والصحية والمعيشية الى غير ذلك من الاحتياجات التي من شأنها تزيد من رضا المعلمين عن طبيعة مهنتهم. بالإضافة الى تقديم بعض من البحوث والدراسات المقترحة في المجال.

## مقدمة

أصبح ميدان التربية الخاصة من الميادين الإنسانية المعترف بقيمته وأهميته وفاعليته في تقديم خدمات كثيرة لعدد من أفراد المجتمع ذوى الإعاقة الذين هم بحاجة ماسة إليها، لذلك يحتاج العاملين في هذا الميدان الى إعداد وتدريب معين (منيرة المصحين، 2013) وكفايات شخصية وأكاديمية معينة يتمتعون بها، ويحتاجون أيضا الى أن يكونوا أكثر اقتناعا بما يؤدونه من عمل، وأكثر رضا عن وظيفتهم التي يقومون بها.

ويُعد العمل في مجال التربية الخاصة من الأعمال الإنسانية الذى يتطلب مهارات مختلفة للعاملين فيه، لأنه يتضمن تقديم خدمات تربوية وعلاجية تشمل مجالات كثيرة من التطبيقات العملية والعلمية المستمدة من مختلف فروع التربية وعلم النفس والطب والاجتماع.

ومع بزوغ فجر الإسلام على البشرية منذ أكثر من أربعة عشر قرناً من الزمان ليبيد الباطل وينشر الحق وقيم الدين كله لله بدءا بعقيدة التوحيد، ولربما كان لتلك الحادثة التي وقعت بعبد الله بن أم مكتوم وهو رجل أعمى جاء الى النبى صلوات الله عليه وسلم وكان عنده بعض أكابر القوم يدعوهم الى الإسلام فأعرض عنه، فنزلت في حقه آيات فيها عتاب رقيق للرسول صلى الله عليه وسلم وتعليم للمجتمع الإسلامى وإرساء لمبادئ أساسية

" عبس وتولى أن جاءه الأعمى وما يدريك لعله يزكى أو يذكر فتنفعه الذكرى " (سورة عبس:4).

وما يروى أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان بعد ذلك يبسط رداءه لابن أم مكتوم ويقول مداعباً أهلاً بمن عاتبنى فيه ربى كما ولاه على المدينة فى بعض غزواته. والمتأمل فى المنهج الإسلامى يرى أن الإسلام كله يهتم بالمعوقين وبرعايتهم (نايف الزارع، 2006).

والتلاميذ المكفوفين يمثلون إحدى فئات التربية الخاصة التي تتطلب من المعلمين تطويع وتقديم كل ما لديهم من خبرات من أجل تعليم هؤلاء التلاميذ، ويذكر ابراهيم الزريقات(2006) أن الشخص الكفيف كلياً هو الذي لا يستطيع تعلم القراءة والكتابة إلا بطريقة برايل وبمواد ذات علاقة دون أن يستخدم بصره، ويستخدم اللمس والسمع للتعلم ولا يوجد لديه استعمال وظيفي للإبصار، وهو من تكون حدة إبصاره في أحسن العينين بعد التصحيح (60\6 متر) أو (20 \ 200 قدم) أو أقل.

وتشير التقديرات إلى أن كف البصر موجود بمقدار العشر لدى أطفال المدارس، ووفقاً لما ذكرته الرابطة الأمريكية للمكفوفين (EFB) (merican Foundation for the Blind)، فإنه يوجد مليون فرد أمريكي لديه ضعف بصر والغالبية العظمى من هؤلاء الأفراد فوق سن (65) عاماً وحوالي (4%) من كافة المكفوفين هم من بين الأطفال، فنسبة انتشار الإعاقات البصرية بين الأطفال هي أقل منها بين عامة الناس، وحوالي (4%) لكل (10000) طفل في سن المدرسة لديه إعاقة بصرية ويتلقى خدمات التربية الخاصة (Smith, 2004).

ونظراً لما يعانيه التلاميذ المكفوفين من إعاقة بصرية ربما تقلل من فرص التواصل مع معلمهم في غرفة الدراسة، فإن ذلك يتطلب من المعلمين بذل أقصى مزيد من الجهد والعمل مع هؤلاء التلاميذ حتى يتمكنوا من اكتساب المهارات الاجتماعية والأكاديمية والنمائية الأخرى والتي تسهم في تفاعلهم واندماجهم مع الآخرين المحيطين بهم في المجتمع سواء كان ذلك في المدرسة أو خارجها. وذلك من شأنه أن يقلل من فرص الرضا الوظيفي للعاملين في ميدان التربية الخاصة نظراً للمجهود الذي يبذلونه مع التلاميذ ذوي الإعاقة.

ويُعتبر مفهوم الرضا الوظيفي **Job Satisfaction** لدى معلمي التربية الخاصة - له من الأهمية - ما لا يقل عن غيره من المهن الأخرى وربما يتعداها، ذلك

لأن معلمى التربية الخاصة يعملون مع عينة من التلاميذ يختلفون عن أقرانهم من العاديين فى إمكاناتهم وقدراتهم. فهؤلاء التلاميذ يعانون من قصور وتدنى فى مستوى التحصيل الدراسي ولديهم العديد من المشكلات والاضطرابات السلوكية التى تؤثر على تعاملهم مع زملائهم الآخرين.

ونظراً لقلّة الدراسات والبحوث (فى حدود علم الباحثة) التى تناولت الرضا الوظيفى لمعلمى الأطفال المكفوفين، كانت فكرة هذه الدراسة، بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفى لمعلمى التلاميذ المكفوفين وذلك فى ضوء بعض المتغيرات.

### مشكلة الدراسة:

يواجه المعلمون والعاملون مع الفئات المختلفة من الأفراد ذوى الاحتياجات الخاصة وفى المراحل العمرية المتباينة العديد من الضغوط النفسية والمشكلات والعقبات التى من الممكن أن تكون عقبة فى سبيل تأدية دورهم فى العمل على الوجه الأكمل، وبما يؤثر فى رضاهم عن طبيعة مهنتهم، ودافعيتهم للعمل والإنجاز وربما يرجع ذلك الى طبيعة ونوعية الخدمات التى يقدمها العاملون فى هذا الميدان، حيث أنهم يتعاملون مع أفراد ينحرفون فى مستوى قدراتهم سواء بالسلب أو الإيجاب عن أقرانهم من العاديين، وبما يتطلب زيادة العبء الملقى على عاتق المعلمين والأخصائيين فى مؤسسات ومراكز التربية الخاصة لتلبية احتياجات ورغبات ذوى الاحتياجات الخاصة وأسره(أحمد عواد، 2009).

إن تعليم الأطفال المكفوفين ينطوى على كثير من التحديات والصعوبات بالنسبة لمعلميهم من أجل تلبية احتياجات هؤلاء الأطفال وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، وقد يجعل ذلك من تعليمهم والعمل معهم مهنة مسببة للضغوط والاحتراق النفسى وربما تقلل من دافعية المعلم فى أداء الدور الموكل اليه على

الوجه الأكمل، ويمكن أن يكون لتلك المهنة لها تأثيرات سلبية على أداء المعلم ورضاه عن مهنته، وذلك من شأنه أن يقلل من فرص تعليم هؤلاء الأطفال.

وقد جاء في تقرير مركز تكساس للبحوث التربوية (Texas Center for Educational Research (TCER), 2006) وذلك بعد اجراء دراسة مسحية على عينة من معلمي التربية الخاصة في المدارس الحكومية، والأخصائيين في مجال التربية الخاصة، ومديري المدارس ومسئولى التربية الخاصة في المناطق التعليمية، أن مستوى رضا المعلمين عن وظائفهم كان متوسطاً، وأكثر من ثلث المعلمين والأخصائيين كانت لديهم خطط لترك العمل في التربية الخاصة في نهاية العام الدراسي، وكثرة شكاوى المعلمين من زيادة عدد طلاب التربية الخاصة وان تعليمهم يحتاج الى مزيد من الوقت والجهد، بالإضافة الى أنهم يقضون معظم وقتهم خارج العمل في استكمال الأوراق المطلوبة لطلابهم كالخطط والبرامج التربوية الفردية (Individualized Educational Programs (IEPs).

أن معرفة مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التلاميذ المكفوفين يسهم في معرفة ما إذا كان المعلم يقوم بأداء دوره في المدرسة كما ينبغي أن يكون، وماهى المعوقات التي من الممكن أن تسبب عدم الرضا الوظيفي له في مجال العمل. ومن هنا ظهرت مشكلة الدراسة في محاولة للتعرف على عوامل ومستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي التلاميذ المكفوفين في مصر.

### أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين؟ "
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0,05$ ) في عوامل الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث من معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين؟.



• هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0,05$ ) في عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين تعزى لعدد سنوات الخبرة للمعلمين؟

### هدف الدراسة:

تهدف الدراسة الى التعرف على عوامل ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التلاميذ المكفوفين، وأثر كل من جنس المعلم وعدد سنوات الخبرة لديهم على الرضا الوظيفي.

### أهمية الدراسة:

تبدو أهمية الدراسة واضحة من خلال محاولة التعرف على عوامل ومستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين في بعض المدارس بمصر، إذ أن معرفة العوامل التي تكمن وراء رضا أو عدم رضا البعض منهم عن وظيفته، وما يترتب على ذلك من تذبذب مستوى أداء بعض المعلمين في العمل، من شأنه أن يسهم في معرفة العوامل التي تكمن وراء رضا أو عدم رضا المعلم عن المهنة التي يؤديها في المجتمع.

ويمكن الاستفادة من النتائج التي تسفر عنها الدراسة الحالية في تقديم بعض من التوصيات للجهات المعنية برعاية وتربية التلاميذ المكفوفين، والتي من شأنها أن تسهم في تلبية احتياجات العاملين وزيادة دافعيتهم للإنجاز والرغبة في العمل والوصول الى حالة من الرضا الوظيفي عن الأداء.

الاطار النظري والدراسات السابقة:

تؤثر الإعاقة البصريّة في سلوك الفرد تأثيراً سلبياً، حيث ينشأ نتيجة لها الكثير من الصعوبات في عمليات النمو وفي اكتساب المهارات اللازمة لتحقيق الاستقلالية والشعور بالاكتماء الذاتي، وذلك نظراً لعجز المعاقين بصرياً أو محدودية مقدرتهم على الحركة، وعدم استطاعتهم ملاحظة سلوك الآخرين ونشاطاتهم اليومية (عبد المطلب القريطي، 2003).

ويحتاج الأفراد المكفوفين إلى مزيد من الاهتمام والرعاية والدعم من قبل القائمين على تربيتهم، من المعلمين والأخصائيين وأولياء الأمور، وذلك نظراً لطبيعة الإعاقة التي يعانون منها، والتي تؤثر على تواصلهم وتفاعلهم واندماجهم مع الآخرين من أفراد المجتمع من حولهم.

ويذكر جمال الخطيب ومنى الحديدي(2003) أن ثمة ما يُشير في الأدبيات التربوية الخاصة إلى أن طبيعة العلاقات بين المعلمين والتلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة تشكل أحد أهم العوامل التي تحدد فاعلية التعليم وملاءمته. وتشير الأدبيات إلى ضرورة أن يُبدى المعلم اتجاهات واقعية، وأن يتبنى مواقف داعمة، وأن يتفهم الفروق الفردية ويراعيها. كما أنه لا يستطيع تقديم الخدمات التربوية الخاصة إلا معلمون ذوو إعداد وتدريب خاص.

ويذكر موك وكوفمان(Moke,Kauffman) والمشار إليه فى أحمد عواد (2009) إلى أنه يجب أن يتم إعداد المعلمين جميعاً للتعامل مع الطلبة ذوى الاحتياجات الخاصة، على الرغم من أنه غالباً ما يكون من غير المعقول أن نتوقع من كل المعلمين أن يقوموا بالتدريس لكل الأطفال غير العاديين، حيث يكون من المتوقع منهم في هذا الإطار أن يقوموا بالتدريس لبعض هؤلاء الأطفال فحسب، أي لفئات معينة منهم دون فئات أخرى بطبيعة الحال.

ويذكر بروهن(Bruhn,1989) إلى أن عدم الرضا الوظيفي للفرد يرتبط بشعوره بعدم الأمان، مما يؤدي إلى قصور في توافقه النفسي، وظهور أعراض سلبية، ومشاكل صحية، ويتحدد الرضا عن المهنة من خلال التوافق ما بين قيم العمل لدى الفرد و ناتج العمل الذي يقوم به.

وينبغي على كل من يتعامل مع الطالب الكفيف سواء الوالدين أو المعلمين أو القائمين على تخطيط برامج تعليم المكفوفين الإلمام بحاجاتهم سواء على الجانب الأكاديمي أو الجانب الوجداني والاجتماعي أو الجانب الحسي أو جانب الحركة

والتوجيه أو جانب المهارات الحياتية اليومية وصولاً إلى الاحتياجات المهنية الوظيفية (نايف الخالدي، 2006).

ويرتبط مفهوم الرضا الوظيفي بمفهوم السعادة التي تتحقق لدى الفرد نتيجة لعمله في مهنة ما، ويشير الى مجموع مشاعره الوظيفية أو حالته النفسية التي يشعر بها دائماً نحو عمله وطبيعة المهنة التي يؤديها في المجتمع، كما يعبر الرضا عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه قد حققه من عمله في تلبية حاجاته ورغباته، فكلما كانت مشاعر وتصورات الفرد نحو عمله تتسم بالإيجابية، كلما كانت لديه الدافعية للإنجاز وأداء عمله في أحسن صورة، ويشعر بالرضا الكامل عن وظيفته (أحمد عواد، 2009).

وقد أجرى ويدنج (Wedding, 1997) دراسة هدفت إلى المقارنة بين المعلمين الذين يقومون بتعليم الأطفال المكفوفين في المناطق الريفية والحضرية. أجريت الدراسة على مجموعة كبيرة من المعلمين الذين يقومون بتعليم الأطفال المكفوفين طريقة برايل للقراءة والكتابة في كل من المناطق الحضرية والريفية تم اختيارهم من (20) مركز تعليمي للمكفوفين في ولاية تكساس. استخدمت الدراسة أسلوب الاستبيانات. وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين في المناطق الريفية يقضون في تدريس الأطفال المكفوفين ضعف الوقت الذي يقضيه المعلمون في المناطق الحضرية. فمثلاً يقضي المعلم في الأرياف (4) ساعات لتدريس الأطفال المكفوفين (كف كامل) القراءة والكتابة بطريقة برايل في حين يقضي معلم المنطقة الحضرية ساعتان.

وفي الدراسة التي أجراها عدنان الفرح (2001) على عينة قوامها (122) من العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بدولة قطر، أشارت النتائج إلى أن مستوى الاحتراق النفسي كان أعلى لدى العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة ممن نقل رواتبهم الشهرية عن (5000) ريال قطري، وأن العاملين مع

ذوى الاحتياجات الخاصة يعانون من تبدل المشاعر، وأن الذكور منهم كانوا أكثر إحساساً من الإناث بنقص الشعور بالإنجاز والشعور بالإجهاد الانفعالي. وفى دراسة عبد العزيز العبد الجبار (2004) والتي كان الهدف منها التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة لدى عينة من معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة فى المدارس الابتدائية بالرياض بلغ قوامها (251) معلماً (127 من معلمي التعليم العام، 124 من معلمي التربية الخاصة) وذلك فى ضوء متغيرات العمر والمؤهل الدراسى وسنوات الخبرة والراتب وتخصص المعلم، طُبّق عليهم مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين بعد ترجمته وتقنيته على البيئة السعودية. وأشارت النتائج الى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى كل من معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة كان أعلى من المتوسط، ووجود فروق دالة إحصائياً فى مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة لصالح معلمي التعليم العام، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين فى مستوى الرضا الوظيفي تعزى للعمر و سنوات الخبرة والمؤهل الدراسى وتخصص المعلم.

وفى الدراسة التي أجراها بلاش وبيوتروسكى (Plash:Piotrowski,2006) بهدف استقصاء أسباب وجود عجز فى معلمي التربية الخاصة وترك المعلمين العمل فى المدارس فى ولاية ألاباما (Alabama) الأمريكية، والتي أجريت على (70) معلماً من حملة المؤهلات العليا، أشارت النتائج الى أن الأسباب تكمن فى: انخفاض مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، والاحترق النفسى لديهم، وكثرة الأعباء الملقاة على عاتقهم، وظروف العمل المحيطة، وزيادة عدد الطلبة فى الفصول، وزيادة عدد القضايا والمشكلات المرتبطة بالعمل.

كما جاء فى التقرير الذى قدمه ثورنتون واخرون (Thornton,2007) أن الاحترق النفسى، وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة يؤدى وجود عجز فى الهيئة التدريسية ونقص فى الكفاءات

المتخصصة في المجال، مما يُسبب ضغوطاً على مديري المدارس والمسؤولين عن تعليم ذوى الاحتياجات الخاصة، وانخفاض مستوى أداء الطلاب، ويتطلب ذلك تخفيف العبء عن كاهل معلمي التربية الخاصة، والتقليل من الضغوط النفسية التي يتعرضون لها، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

وفي دراسة أحمد عواد (2009) والتي هدفت الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي وأخصائيي التربية الخاصة بالأردن، وتكونت عينة الدراسة من (120) فرداً (63 ذكور، 57 إناث)، من العاملين في مؤسسات ومراكز التربية الخاصة في فئات (الإعاقة سمعية، البصرية، العقلية، صعوبات تعلم، تعدد الإعاقات، التوحد)، وطُبق عليهم مقياس "عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في التربية الخاصة". و أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في التربية الخاصة كان متوسطاً بصورة عامة، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي بين العاملين تعزى لمتغير نوع الإعاقة، كما أن الرضا الوظيفي لدى الإناث العاملات أفضل منه لدى الذكور في العديد من عوامل الرضا، وأن مستوى الرضا لدى العاملين الحاصلين على دراسات عليا كان أفضل منه لدى الحاصلين على مؤهلات عليا أو أقل، كما وجدت فروق في عوامل الرضا الوظيفي بين العاملين الأكثر خبرة والأقل خبرة لصالح الأكثر خبرة في المجال.

ويذكر إميري و فاندنبرج (Emery:Vandenberg:2010) فى تقرير لهما بالولايات المتحدة الأمريكية عن معلمى التربية الخاصة، أن معلمى التربية الخاصة يتعرضون لمخاطر عالية، وأكثر عرضة لانخفاض الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية، وزيادة الضغط والاحتراق النفسي. وذلك من شأنه أن يقلل من أعداد معلمى التربية الخاصة فى كافة الولايات المتحدة الأمريكية، ويجب تسليط الأضواء على معلمي التربية الخاصة والتركيز على حل مشكلاتهم

والتخفيف من أعبائهم النفسية، وذلك من شأنه أن يقلل من الاحتراق النفسى ويزيد من مستوى الرضا عن الوظيفة.

وفى دراسة مسحية لبيرى وجرافيلي (Berry; Gravelle, 2013) أجريت على عينة من معلمي التربية الخاصة فى (55) منطقة ريفية باستراليا بلغ قوامها (203) معلما ومعلمة بهدف التعرف على موقفهم من الخدمات التعليمية التى تقدم لذوى الاحتياجات الخاصة فى مدارس المرحلة الابتدائية، أشارت النتائج الى أن المعلمين كانوا راضين عن دورهم ومسئولياتهم فى الجوانب التعليمية للأطفال وغير راضين عن مسؤولياتهم فى الجوانب والتكليفات غير التعليمية بالمدرسة، وأن عدم رضا المعلمين ناتجاً عن الأعباء الوظيفية غير التعليمية التى يكفون بها ونقص الوسائل والموارد المتاحة بتلك المدارس، والتى لها دوراً مهماً فى رضا المعلمين عن وظيفتهم.

### التعريفات الاجرائية :

#### **الرضا الوظيفي:**

يعرف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه محصلة مجموعة من ردود الأفعال واستجابات الفرد حول بعض العوامل التي تؤثر في رضا الفرد عن عمله متمثلة في: الرضا الشخصى، الرضا الاجتماعى، الرضا عن الراتب، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقى، الرضا عن الإشراف، والرضا عن جماعة العمل. وكما يُعبر عنها بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في " مقياس عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في مجال التربية الخاصة" (أحمد عواد، 2009)، والمستخدم في الدراسة الحالية.

#### **التلاميذ المكفوفين:**

يعرف الطفل الكفيف بأنه الذى لا يمتلك القدرة على الرؤية على نحو يمكنه من تأدية الوظائف الحياتية اليومية، لذلك يعتمد الطفل الكفيف على

الحواس الأخرى غير حاسة البصر للتفاعل مع البيئة ويتعلم القراءة والكتابة بطريقة برايل (منى الحديدى، 2010).

ويعرف التلاميذ المكفوفين إجرائياً فى الدراسة الحالية بأنهم الذين يعانون من كف البصر وملتحقين بمدارس النور للمكفوفين.

معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين:

عينة من المعلمين والمعلمات العاملين فى مدارس النور للمكفوفين فى مناطق (بورسعيد، العريش، الإسماعيلية، والسويس) بجمهورية مصر العربية.

### أداة الدراسة:

مقياس عوامل الرضا الوظيفي للعاملين فى التربية الخاصة:

استخدمت الدراسة مقياس عوامل الرضا الوظيفي للعاملين فى التربية الخاصة، وهو من إعداد (أحمد عواد، 2009)، ويتكون المقياس من (80) فقرة موزعة على ثمانية عوامل للرضا الوظيفي: الرضا الشخصي، الرضا الاجتماعي، الرضا عن الراتب، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقى، الرضا عن الإشراف، والرضا عن جماعة العمل. وبواقع (10) فقرات لكل عامل من العوامل السابقة (ملحق 1).

وقد تم توزيع الاستجابة على فقرات المقياس من خلال اتباع تدرج ليكرت الثلاثي (دائماً، أحياناً، نادراً)، وتأخذ على الترتيب الدرجات (3، 2، 1) بالنسبة لفقرات الموجبة، والترتيب (1، 2، 3) بالنسبة للفقرات السالبة، والحد الأدنى لدرجات المقياس (80) درجة، والحد الأقصى (240) درجة.

صدق المقياس :

استخرج أحمد عواد (2009) دلالة الصدق باستخدام (صدق المحكمين)، وذلك بعد عرضه فى صورته الأولية (95) فقرة على (10) من أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الأردنية والمصرية، ومن المتخصصين فى مجالات علم النفس التربوي، والصحة النفسية، والقياس، والتربية الخاصة، وذلك بهدف الحكم على

صلاحية المقياس بشكل عام، وصلاحية كل فقرة في قياس البعد الذي وضعت لقياسه، وفي ضوء آراء وملاحظات المحكمين تم حذف بعض الفقرات التي لا تنتمي، وتعديل صياغة البعض الآخر، وتم الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها (80%) من المحكمين، حيث أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (80) فقرة.

ثبات المقياس :

قام أحمد عواد (2009) بالتحقق من الثبات عن طريق الاتساق الداخلي، حيث استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، بعد تطبيق المقياس على عينة من معلمي وأخصائيي التربية الخاصة في المراكز والمؤسسات المعنية بمدينة عمان في الأردن، بلغ قوامها (45) معلماً وأخصائياً موزعين على فئات (6) سمعية، 9 بصرية، 8، عقلية، 12 صعوبات تعلم، 6 توحده، 4 إعاقات متعددة) من العاملين في مراكز ومؤسسات التربية الخاصة بعمان، وبلغت قيمة معامل ألفا للثبات للمقياس ككل (.84)، كما تراوحت معاملات الثبات لأبعاد المقياس ما بين (76:93)، وبذلك على تمتع المقياس بأبعاده الثمانية بمعاملات ثبات مقبولة تبرر استخدامه في الدراسة الحالية.

أرقام الفقرات السالبة في أبعاد المقياس: عامل الرضا عن الراتب (1، 3، 4، 5، 7)، عامل الرضا عن محتوى العمل (2، 6، 7)، عامل الرضا عن ظروف العمل (4، 7، 8، 9)، عامل الرضا عن فرص الترقى (2، 5)، عامل الرضا عن جماعة العمل (4، 10).

تحديد مستويات الرضا الوظيفي :

أ) توزيع مستويات الرضا في كل عامل من العوامل : مستوى رضا وظيفي منخفض، الدرجات من (1-10)، ومستوى الرضا الوظيفي المتوسط، الدرجات من (11-20)، ومستوى الرضا الوظيفي المرتفع، الدرجات من (21-30).



ب) توزيع مستويات الرضا الوظيفي على الدرجة الكلية للمقياس: مستوى رضا وظيفي منخفض، الدرجات من (1-80)، مستوى رضا وظيفي متوسط، الدرجات من (81-160)، مستوى رضا وظيفي مرتفع، الدرجات من (161-240).

### متغيرات الدراسة :

أولاً: المتغيرات المستقلة: جنس المعلم، وله مستويان (ذكور، إناث). عدد سنوات الخبرة للمعلم، وله ثلاثة مستويات (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات). ثانياً: المتغير التابع: وهو (عوامل الرضا الوظيفي) وفقاً للاستجابة على فقرات المقياس.

### عينة الدراسة:

تكونت العينة النهائية للدراسة من (58) معلماً ومعلمة من العاملين بمدارس النور للمكفوفين (25 ذكور، 33 إناث) تم اختيارهم عشوائياً من بين المعلمين والمعلمات في أربع مدارس للمكفوفين (الإسماعيلية، بورسعيد، العريش، والسويس) وذلك في العام الدراسي 2013/2014م، والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الجنس وعدد سنوات الخبرة للمعلم/ أو المعلمة (أقل من خمس سنوات، من 5: 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)

جدول (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس وعدد سنوات الخبرة

المتغيرات المستقلة	العدد	النسبة المئوية
جنس المعلم :	25	43,10%
- ذكور	33	56,90%
- إناث	17	29,31%
عدد سنوات الخبرة للمعلم/المعلمة : - أقل من 5 سنوات	15	25,86%
- من 5 : 10 سنوات	26	44,83%
- أكثر من 10 سنوات	20	34,48%
مدرسة النور للمكفوفين بالإسماعيلية - ذكور	16	27,58%
إناث 13	11	18,97%
مدرسة التربية الخاصة بالعريش (النور) - ذكور	1	18,97%
إناث 11		

		مدرسة النور للمكفوفين ببورسعيد - ذكور 7 إناث 4
		مدرسة النور للمكفوفين بالسويس - ذكور 7 إناث 4
العدد	58	%100

### نتائج الدراسة :

نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الأول، والذي ينص على:  
" ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين؟".  
للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات  
المعيارية، والرتبة، ومستوى الرضا لأفراد العينة على مقياس عوامل الرضا  
الوظيفي بأبعاده المختلفة، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2):عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي التلاميذ المكفوفين

عوامل الرضا الوظيفي شخصي	العدد	أدنى درجة	أعلى درجة	متوسط الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
58	17,00	30,00	26,83	2,56	1	مرتفع
اجتماعي 58	16,00	29,00	25,78	2,41	2	مرتفع
راتب 58	11,00	24,00	17,26	2,47	8	متوسط
محتوى 58	18,00	28,00	24,22	2,44	4	مرتفع
ظروف 58	15,00	29,00	22,03	3,40	6	مرتفع
الترقى 58	12,00	27,00	20,45	3,19	7	مرتفع
الإشراف 58	10,00	30,00	23,07	4,92	5	مرتفع
الجماعة 58	10,00	30,00	25,05	3,14	3	مرتفع
المجموع 58	129,00	212,00	184,69	14,00	-	مرتفع

يتضح من الجدول (2) أن مستوى الرضا الوظيفي بوجه عام لدى معلمى ومعلمات التلاميذ المكفوفين كان مرتفعاً، كما كانت مستويات الرضا في جميع العوامل المتضمنة في المقياس مرتفعة أيضاً فيما عدا عامل الرضا عن الراتب كان متوسط المستوى. وجاء الرضا الشخصي في أعلى المستويات (مرتفع) تلاه الرضا الاجتماعي والرضا عن جماعة العمل والرضا عن محتوى العمل ثم الرضا عن الإشراف والرضا عن ظروف العمل والرضا عن فرص الترقى وكان الرضا عن الراتب في أدنى مستويات عوامل الرضا بمستوى متوسط . وتشير تلك النتيجة الى أن معلمى التلاميذ المكفوفين من الذكور والإناث راضين كل الرضا عن مهنتهم وطبيعة العمل الذى يقومون به، وأنه يشعرهم بمكانتهم الشخصية، ويوفر لهم مكانة اجتماعية محترمة وذات قيمة من قبل أفراد المجتمع، وينالون تقدير الأهل والمسؤولين عما يقدمونه من إنجاز مع أطفالهم المكفوفين فى المدرسة، وأن الجميع راضين عن الإمكانيات المتاحة في العمل ويحاولون قدر الإمكان الاستفادة مما لديهم من أدوات ووسائل في سبيل تقديم الخدمة الملائمة للتلاميذ، وأنهم راضين تماماً عن الإشراف ودوره في توجيههم والاستفادة من التعليمات، و فرص الترقى في مجال العمل، ويعملون سوياً بدافع إنساني واحد لتقديم الخدمة، وعلاقاتهم الاجتماعية فيما بين بعضهم البعض على خير ما يرام، وأنهم يعملون كأ أسرة واحدة، ويتشاركون مع بعضهم في المناسبات الاجتماعية.

كما أن عينة الدراسة من معلمى ومعلمات التلاميذ المكفوفين فى مدارس النور بمدن القناة وسيناء تلك المنطقة التى يتميز أفرادها بالدافعية العالية والرغبة فى العمل والتماسك العائلى والأسرى والاعتزاز بالنفس والتقدير العالى لذواتهم كلها أمور تجعلهم فى مستوى رضا جيد عن طبيعة المهنة التى يؤدونها.

كما أوضحت النتائج أوضحت أن مستوى رضا المعلمين عن الراتب كان متوسطاً، وذلك بشير الى أن جميعهم يشعرون بانخفاض مستوى الراتب الذي يحصلون عليه نظير ما يبذلونه من جهد وعناء مع التلاميذ المكفوفين، وأن راتبهم الذي يحصلون عليه في نهاية كل شهر لا يلبي احتياجاتهم المعيشية على الوجه الأكمل في ظل ارتفاع الأسعار وانخفاض مستوى الدخل، وأنهم بحاجة الى مزيد من الدعم المادي لتلبية احتياجاتهم الشخصية ومتطلبات أسرهم حيث أنه لا يوجد مصدر دخل لهم سوى العمل في تدريس المكفوفين.

وتتفق النتيجة السابقة مع نتائج دراسات كل من (عبد العزيز العبد الجبار، 2004، أحمد عواد، 2009) في أن الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة كان متوسطاً، وتتفق جزئياً مع دراسة بيرى وجرافيلي (Berry, Gravelle, 2013) والتي أشارت الى أن المعلمين كانوا راضيين عن مسؤولياتهم التعليمية وغير راضين عن مسؤولياتهم غير التعليمية، وتتفق جزئياً مع دراسة عدنان الفرح (2001) والتي أوضحت أن الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة الأعلى راتب أقل منه بالنسبة للمعلمين الأقل راتباً.

ولا تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات بلاش وبيوتروسكي (Pish, Piotrowski, 2006) والتي أشارت الى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة و دراسة إميرى وفاندنبرج (EmeryVandenber, 2010) والتي أشارت الى أن معلمي التربية الخاصة أكثر عرضة لانخفاض مستوى الرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني، والذي ينص على:

" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0,05$ ) في عوامل الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث من معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين؟ "

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) باستخدام اختبار -ت (T-Test) للعينات المستقلة، لدرجات أفراد

العينة على مقياس عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمى التلاميذ المكفوفين باختلاف جنس المعلم، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول(3): دلالة الفروق في عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمى التلاميذ المكفوفين وفقاً لمتغير جنس المعلم

عوامل الرضا الوظيفي	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة- ت	مستوى الدلالة
شخصي	ذكور	22	26,64	2,36	0,393-	0,921
	إناث	25	26,91	2,73		
اجتماعي	ذكور	22	25,32	2,80	1,163-	0,449
	إناث	25	26,09	2,16		
راتب	ذكور	22	17,14	3,87	0,156-	0,654
	إناث	25	17,29	3,30		
محتوى	ذكور	22	23,50	2,69	1,687-	0,060
	إناث	25	24,60	2,21		
ظروف	ذكور	22	20,77	3,78	2,580-	0,020●
	إناث	25	23,00	3,73		
التربوي	ذكور	22	20,45	3,19	0,135-	0,646
	إناث	25	20,57	3,19		
الاشرف	ذكور	22	22,32	5,45	974'0-	0,485
	إناث	25	23,63	4,61		
الجماعة	ذكور	22	25,05	4,07	0,154	0,159
	إناث	25	24,91	2,37		
المجموع	ذكور	22	181,18	16,22	1,516-	0,690
	إناث	25	187,00	12,63		

● دالة عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0,05$ )

يتضح من الجدول (3) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) بين الذكور والإناث من المعلمين في عامل الرضا عن ظروف العمل وكانت

الفروق لصالح الإناث، بينما لم توجد فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في عوامل الرضا الوظيفي (الشخصي، الاجتماعي، الرضا عن جماعة العمل، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن الإشراف، الرضا عن فرص الترقى، و الرضا عن الراتب) والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.

إن المتأمل للمتوسطات الحسابية لدرجات الذكور والإناث من أفراد العينة يلاحظ وجود فروق ظاهرية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي عن العمل وفي جميع عوامل الرضا الوظيفي المتضمنة في المقياس ولكن هذه الفروق لم تصل الى مستوى الدلالة الإحصائية. ويمكن اعتبار ذلك مؤشراً على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي بصورة عامة لدى المعلمات عنه لدى المعلمين العاملين التلاميذ المكفوفين. وربما يرجع الى

وعدم وجود الفروق الدالة إحصائياً فيما بين المعلمين والمعلمات في مدارس النور للمكفوفين يشير الى أن الجميع راضين عن طبيعة العمل الذي يقومون به وأن الجميع يحصل عن نفس التقدير والراتب وأن العلاقة بين الجميع طيبة، وأن عدد السنوات التي تم قضاؤها في العمل معاً زادت من تفاعلهم الاجتماعي والتعاون فيما بينهم، وأن فرص الترقية ومحتوى العمل والإشراف واحدة بالنسبة لكل من الذكور والإناث وفقاً للوائح العمل المنظمة لذلك.

كما أشارت النتائج الى وجود فروق دالة إحصائياً فيما بين المعلمين والمعلمات في مدارس النور للتلاميذ المكفوفين في عامل الرضا عن ظروف العمل وأن الفروق كانت لصالح الإناث، وهو العامل الذي " يُشير الى شعور الفرد بأن المسؤولين يقدرون قيمة عمله، ويهيئون له المناخ الملائم للأداء، وبما يتلائم مع إمكانيات وقدرات ذوى الاحتياجات الخاصة، وأن الجميع يتعاونون لتذليل العقبات التي تصادفه في العمل" (أحمد عواد، 2009)، ربما يرجع الى أن المعلمات أكثر عاطفة من الذكور في رعاية الأطفال المكفوفين، حيث أن معظمهن لديهن خبرة كافية في العمل ولديهن عاطفة وحنان الأمومة وهو ما

يحتاج اليه التلاميذ المكفوفين، وبالتالي فإنهن يحصلن على التقدير والدعم المعنوي من المسؤولين و آباء وأمهات الأطفال مما يزيد من ثقتهن بأنفسهن. كما أن شعور المعلمة بأنها تقضى وقتاً طيباً في العمل وإحساسها بأنها تمارس عملاً إنسانياً بالدرجة الأولى يجعل المعلمة راضية عن العمل مع التلاميذ المكفوفين وشعورها بأن الله الذي يكافئ الإنسان عن العمل الذي يؤديه إحساسها، والقيم الدينية التي تحت على دعم ورعاية الأفراد من ذوى الإعاقة، والتقدير الذي تجده من المسؤولين وأولياء الأمور، كلها أمور تجعلها راضية عما تقدمه في عملها.

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسات كل من (عدنان الفرحة، 2001، عبد العزيز العبد الجبار، 2004، وأحمد عواد، 2009) والتي أشارت نتائجها الى أن الإناث العاملات مع ذوى الاحتياجات الخاصة كن أقل عرضة للاحتراق النفسى عن الذكور، كما أن الإناث كان مستوى الرضا الوظيفى لديهن أعلى من الذكور.

نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثالث، والذي ينص على:

" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0,05$ ) في عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين تعزى لعدد سنوات الخبرة ؟ ".  
 للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لإيجاد الفروق بين المعلمين والمعلمات فى مدارس النور للمكفوفين على مقياس عومل الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة للعاملين (أقل من خمس سنوات، من 5: 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، والجدول رقم (4) يوضح ذلك.  
 جدول (4): نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس عوامل الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة للمعلمين والمعلمات

عوامل الرضا	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
شخصي	بين المجموعات	6,755	2	3,378	0,505	0,606
	داخل المجموعات	6,682	55			
						367,521

عوامل الرضا	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المجموع	57					
374,276						
اجتماعي	بين المجموعات	9,081	2	4,541	0,773	0,467
داخل المجموعات						
323,005	55	5,873				
المجموع	57					
332,086						
راتب	بين المجموعات	19,916	2	9,958	0,821	0,445
داخل المجموعات						
667,205	55	12,131				
المجموع	57					
687,121						
محتوى	بين المجموعات	1,228	2	0,614	0,100	0,905
داخل المجموعات						
338,858	55	6,161				
المجموع	57					
340,086						
ظروف	بين المجموعات	9,134	2	4,567	0,387	0,681
داخل المجموعات						
648,797	55	11,796				
المجموع	57					
657,931						
التربقي	بين المجموعات	63,109	2	31,555	3,355	0,042●
داخل المجموعات						
517,236	55	9,404				
المجموع	57					
580,345						
الإشراف	بين المجموعات	142,400	2	71,200	3,170	0,054
داخل المجموعات						
1235,324	55	22,460				
المجموع						



عوامل الرضا	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	57					
الجماعة	بين المجموعات	8,138	2	4,069	0,403	0,670
	داخل المجموعات	10,086				
المجموع	55					
	57					
	562,845					
المجموع	بين المجموعات	504,946	2	252,473	1,273	0,288
	داخل المجموعات	198,354				
المجموع	55					
	57					
	11414,414					

● دالة عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0,05$ )

يتضح من الجدول (4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0,05$ ) في عامل الرضا عن فرص الترقى بين المعلمين والمعلمات في مدارس النور للمكفوفين تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة للمعلم والمعلمة، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في مدارس النور للمكفوفين في بقية عوامل الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس.

ولمعرفة طبيعة هذه الفروق، تم استخدام اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية، والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

جدول (5): نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية في عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي التلاميذ المكفوفين تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

المجموعات الفرعية تبعا لدلالة الفروق ( $\alpha \leq 0,05$ )		العدد	سنوات الخبرة
2	1		
●22,133	19,412	17	أقل من خمس سنوات من 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات
20,154	20,154	15	
		26	

● دالة عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0,05$ )

يتضح من الجدول (5) والذي يبين نتائج اختبار توكي البعدى لمعرفة اتجاه الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المعلمين فى عامل الرضا عن فرص الترقى تعزى لعدد سنوات الخبرة للمعلمين أن هناك فروق ظاهرية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) فى عامل الرضا عن فرص الترقى لدى معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين بمدارس النور تعزى لعدد سنوات الخبرة للمعلمين، وكانت الفروق وذلك لصالح المعلمين ذوى الخبرة من (5-10) سنوات بدرجة أكبر عن المعلمين فى مستوي الخبرة (أقل من 5 سنوات، وأكثر من عشر سنوات)، وربما يرجع ذلك الى المعلمين ذوى الخبرة من (5-10) سنوات معظمهم من الحاصلين على درجة البكالوريوس فى التربية الخاصة من كليات التربية، وبالتالي يشعرون بأن فرص الترقى والحصول على المناصب القيادية والإشرافية لهم أسرع من العاملين الأكثر خبرة وذلك لأن غالبيتهم من الحاصلين على المؤهل المتوسط وحاصلين على دراسة فى التخصص لمدة عام بوزارة التربية والتعليم، كما أن معظمهم قد يكون حصل على أقصى درجة للترقى بالنسبة لمؤهله الدراسى.

أما عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين معلمي ومعلمات مدارس النور للمكفوفين فى بقية عوامل الرضا الوظيفي والرضا الكلي ربما يرجع الى أن الخبرة فى الميدان لا تلعب دوراً مهماً فى مستوى رضا الفرد عن مهنته، وأن أثرها محدوداً فى إظهار الفروق فى الرضا الوظيفي فى العوامل المتضمنة فى المقياس، حيث أن جميع المعلمين ينالون الدعم والتشجيع من المسؤولين وأولياء أمور التلاميذ وأن الزيادة فى الراتب والتى تقدر بـ (30%) يحصل عليها جميع العاملين فى المدرسة.

وتتفق تلك النتيجة بدرجة كبيرة مع نتائج دراسة عبد العزيز العبد الجبار (2004) و دراسة أحمد عواد (2009) من عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين العاملين مع ذوى الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة للعاملين،

بينما لا تتفق مع نتائج تلك الدراسات فى أن المعلمين ذوى الخبرة (5-10) سنوات كانوا أكثر رضا عن فرص الترقى عن زملائهم فى مستوى (أقل من خمس سنوات، و من 5-10 سنوات).

### التوصيات :

من خلال نتائج الدراسة يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التربوية للجهات المعنية بوزارة التربية والتعليم والتي من شأنها رفع مستوى الرضا الوظيفى لدى معلمى التلاميذ المكفوفين، بالإضافة الى تقديم بعض من البحوث والدراسات المقترحة فى المجال.

أن تهتم وزارة التربية والتعليم بتلبية احتياجات معلمى التربية الخاصة بوجه عام ومعلمى التلاميذ المكفوفين بوجه خاص فى الجوانب المادية والنفسية والصحية والمعيشية الى غير ذلك من الاحتياجات التى من شأنها تزيد من رضا المعلمين عن طبيعة مهنتهم.

العمل على تلبية احتياجات معلمى التلاميذ المكفوفين من توافر الأجهزة والبرامج والوسائل التعليمية التى من شأنها تجعل المعلمين يعملون فى بيئة تعليمية ملائمة ويؤدون دورهم فى الفصل الدراسى على أكمل وجه.

التوصية لدى وزارة التربية والتعليم بضرورة التطوير المستمر لإمكانات وقدرات ومهارات معلمى التلاميذ المكفوفين من خلال الدورات التدريبية وورش العمل المتخصصة فى المجال.

التوصية لدى وزارة التربية والتعليم بإتاحة الفرصة أمام معلمى التلاميذ المكفوفين لاستكمال دراساتهم الجامعية فى مجال التخصص وتقديم الدعم المعنوى والمادى والحوافز التشجيعية المختلفة لهم.

التوصية لدى مديرى المدارس وإدارات التربية الخاصة بالمديريات التعليمية بتقديم الدعم المادى والمعنوى للمعلمين المتميزين فى الأداء الأكاديمى و العمل مع التلاميذ المكفوفين داخل الفصول الدراسية.

إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على معلمي التلاميذ في فئات الإعاقة الأخرى كالسمعية والعقلية وغيرها من فئات التربية الخاصة الأخرى.  
إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على معلمي التلاميذ المكفوفين في ضوء متغيرات الإقامة بالمدرسة والدمج في فصول العاديين.  
إجراء دراسات مماثلة على عينات مختلفة من العاملين مع التلاميذ المكفوفين كالأخصائي الاجتماعي والأخصائي النفسي والطبيب ومعلمي الأنشطة الفنية أو الموسيقية أو الرياضية للتعرف على مستوى رضاهم الوظيفي عن المهنة والعمل مع المكفوفين.

## المراجع

### أولاً : المراجع العربية

القرآن الكريم.

1. ابراهيم عبد الله الزريقات (2006). الإعاقة البصرية: المفاهيم الأساسية والاعتبارات التربوية. عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
2. أحمد أحمد عواد (2009). عوامل الرضا الوظيفي لدى العاملين فى مؤسسات ومراكز التربية الخاصة فى الأردن. المجلة العربية للتربية الخاصة، الأكاديمية العربية للتربية الخاصة، الرياض، ع (15)، ص 48-13.
3. جمال الخطيب ومنى الحديدى (2003). مناهج وأساليب التدريس فى التربية الخاصة: دليل عملى الى تربية وتدريب الأطفال المعوقين. الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
4. عبد العزيز بن محمد العبد الجبار (2004). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام. المجلة العربية للتربية الخاصة، أكاديمية التربية الخاصة بالرياض، ع (5).
5. عبد المطلب أمين القريطى (2003). سيكولوجية نوى الاحتياجات الخاصة وتربيتهم. الطبعة الثالثة، القاهرة، دار الفكر العربى.
6. عدنان الفرخ (2001). الاحتراق النفسى لدى العاملين مع الأشخاص ذوى الاحتياجات الخاصة فى دولة قطر. مجلة دراسات: العلوم التربوية، ع (28)، ص 271-247.
7. منى الحديدى (2010). الإعاقة البصرية، فى (الخطيب وآخرون: مقدمة فى تعليم الطلبة ذوى الحاجات الخاصة). عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون.
8. منيرة محيل المصحين (2013). أثر استخدام استراتيجيات ورش العمل فى تعليم مقرر التقييم والتشخيص فى التربية الخاصة على التحصيل

الأكاديمية وتنمية الاتجاه لدى طالبات قسم التربية الخاصة في جامعة الجوف. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، مصر، ع (1)، ص 190-222.

9. نايف بن عابد الزارع (2006). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون.

10. نايف محمود الخالدي (2006). فاعلية استراتيجية الاستقصاء الموجه لتنمية التحصيل في الرياضيات لدى التلاميذ المكفوفين بالكويت. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

### ثانياً : المراجع الاحنبية

1. Berry, Ann B.; Gravelle, Maggie (2013). The Benefits and Challenges of Special Education Positions in Rural Settings: Listening to the Teachers. *Rural Educator*, v34 n2 Win 2013
2. Bruhn, J. (1989). Jop stress: An opportunity of professional growth. *The Career Development Quarterly*, 37, 4. 306-317.
3. Emery, Debra W.; Vandenberg, Brian (2010). Special Education Teacher Burnout and ACT. *International Journal of Special Education*, v25 n3 p119-131 2010
4. Plash, Shawn; Piotrowski, Chris (2006). Retention issues: A study of Alabama special education teachers. *Education*, v127 n1 p125-128
5. Smith, D. (2004). Introduction to special education: Teaching in an age of opportunity. Boston: Allyn and Bacon.
6. Texas Center for Educational Research (TCER) (2006). Study Analyzes Special Education Teacher Preparation, Workload, and Job Satisfaction. Full report available at: [www.tcer.org/publications](http://www.tcer.org/publications)
7. Thornton, Bill; Peltier, Gary; Medina, Ricky (2007). Reducing the special education teacher shortage. clearing house: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas, v80 n5 p233-238.
8. Wedding, J. (1997). A comparison of braille reading and writing instruction in Rural and Urban areas for students in the state of Texas who are functionally blind. Unpublished Doctoral Dissertations, Texas Tech University.