

المجلد (١٧)، العدد (٥٩)، الجزء الثاني، يناير ٢٠٢٤، ٢٢٧ - ٢٧٦

## الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية بمدارس الدمج والعزل في ظل جائحة كورونا

إعداد

رغد بنت محمد بن حسن الفيافي  
باحثة ماجستير في التربية الخاصة  
(مسار الإعاقة الفكرية) - قسم التربية الخاصة  
كلية التربية - جامعة الطائف

أ.د/ رحاب فايز يونس محمد  
أستاذ التربية الخاصة المساعد - قسم التربية  
الخاصة - كلية التربية - جامعة الطائف

## الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية بمدارس الدمج والعزل في ظل جائحة كورونا

رغد بنت محمد بن حسن الفيقي (\*) & د. أ. د. /رحاب فايز يونس محمد (\*\*)

### ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية بمدارس الدمج والعزل في ظل جائحة كورونا، والتعرف على أثر بعض المتغيرات مثل (المرحلة الدراسية، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية، مكان العمل)، واتخذت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وتم استخدام استبانة من إعداد الباحثان لتحقيق أهداف الدراسة، شملت عينة الدراسة على (٥١) معلمة من مدينة الطائف، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية بمدارس الدمج والعزل في ظل جائحة كورونا جاء مرتفعاً بدرجة (راضٍ)، حيث كان أكبر متوسط لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية في محور تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها، يليه محور علاقة المعلمة بالزميلات، يليه محور علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور، يليه محور علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية، وأخيراً جاء محور المناخ السائد في البيئة المدرسية، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية ترجع إلى متغيرات (المرحلة الدراسية، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية، مكان العمل) (مدرسة دمج / مدرسة عزل)، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات من أهمها العمل على رفع المعرفة العلمية لدى مشرفات التربية الخاصة، وتقديم ورش عمل ودورات تدريبية تستهدف الأسر وذلك لتسهيل تعاونهم مع المعلمات في تطبيق ومتابعة البرامج التربوية الفردية.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي، معلمات الإعاقة الفكرية، جائحة كورونا.

(\*) باحثة ماجستير في التربية الخاصة (مسار الإعاقة الفكرية)، قسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة الطائف

(\*\*) أستاذ التربية الخاصة المساعد، قسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة الطائف.

## **Job Satisfaction among teachers of intellectual disability in integration □ and isolation schools during the COVID-19 pandemic**

**Raghad Al-Fifi & Prof. Rehab Fayez**

### **Research Summary:**

The study aimed to identify the level of Job Satisfaction among teachers of intellectual disability in integration and isolation schools In the COVID-19 pandemic, and to identify the impact of some variables such as (school stage, number of years of experience, number of training courses, workplace) , The study followed the descriptive survey method and used a questionnaire prepared by the researcher , The sample of the study included (51) female teachers from Taif city ,The study reached a set of results, the most prominent of which was that the level of job satisfaction of the teachers was high with a (satisfied) degree on the questionnaire designed for this purpose , As it became clear from the results that the largest average level of job satisfaction level for intellectual disability teachers was represented in the axis of the teacher's appreciation of her profession and her affiliation with it, followed by the axis of the teacher's relationship with female colleagues, followed by the axis of the teacher's relationship with students and parents, followed by the axis of the teacher's relationship with school administration, and finally came the axis of the prevailing climate in school environment, The results also showed that there were no statistically significant differences in the level of job satisfaction among intellectual disability teachers due to the variables (school stage, number of years of experience, number of training courses, workplace(isolation , integration)). The study recommended several recommendations, the most important of which are working to raise the scientific knowledge of special education supervisors, and providing workshops and training courses targeting families in order to facilitate their cooperation with teachers in the application and follow-up of individual educational programs.

**Keywords:** Job Satisfaction, teachers of intellectual disability, COVID-19 pandemic.

**مقدمة:**

يعتبر الرضا الوظيفي للمعلم عن عمله وشعوره بالانتماء اليه من أهم دوافع البذل والعطاء داخل المؤسسة التعليمية، فإذا كان المعلم يشعر بالرضا عن عمله فسيعتبر نجاح المؤسسة التعليمية بمثابة نجاح شخصي يحسب له ويسطر في سجلاته الوظيفية وسيعتبر تحقيق أهداف تلك المؤسسة تحقيقاً لأهدافه، كما ان هذا الرضا سوف يدفعه إلى تطوير ذاته وكفاياته والعمل بشغف للوصول إلى أعلى درجات الإنتاجية وتقديم العملية التعليمية على نحو يتسم بالفعالية.

ويعد نجاح المعلم في عمله أحد العوامل المؤدية إلى الرضا الوظيفي، حيث أن الأداء الفعال للمعلم داخل المؤسسة التعليمية يشبع حاجته الطبيعية كفرد إلى النجاح مما يرقى به إلى مرحلة الرضا الوظيفي والتي تعد مهمة لاستمرارية العطاء والشعور بالرضا العام عن الذات، إذ أن كفاءة المعلم في القيام بعمله توصله إلى حالة الرضا الوظيفي (المليود وعبدالكريم، ٢٠١٧)، وقد أكد Heffernan & Others (2021) أن احترام أولياء الأمور للمعلمين وتقديرهم لجهودهم وتقنتهم في قدراتهم وإخلاصهم في عملهم قد تزايد تبعاً لإدراك ولي الأمر لما يحدث داخل الصف الدراسي، مما رفع من مكانة المعلم وتقديره لذاته وشعوره برضا وظيفي مرتفع، وبالرغم من ارتفاع الرضا الوظيفي لدى المعلمين في تلك الفترة وشعورهم بالكفاية الذاتية إلا أن زيادة الأعباء التدريسية واختلاف نمط المهام واتساعها كان له أثر على زيادة القلق والتوتر لدى المعلمين نظراً لزيادة المتطلبات الوظيفية التي يلزم الوفاء بها.

وأظهرت نتائج دراسة كلاً من المطوع (٢٠٢١) و أبو زيد (٢٠١٧) إلى أن الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة كان منخفضاً الأمر الذي سيؤثر على نجاح هؤلاء المعلمين في أداء أدوارهم وبالتالي تقديم تعليم منخفض الجودة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد أوصت المطوع (٢٠٢١) بإعداد برامج لتنمية اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس تسهم بدورها في تقدير المعلمين لما يقومون به وبالتالي رفع رضاهم الوظيفي، كما أوصت أبو زيد (٢٠١٧) بتوفير الإمكانيات اللازمة لمساعدة المعلمين على ممارسة مهنتهم بشغف مما يحقق لديهم شيئاً من الرضا الوظيفي، وهذا ما يدلنا على أهمية الرضا الوظيفي. وقد أشار Stempien & Loeb (2002) إلى وجود دراسات توصلت إلى أن المعلمين ذوي الرضا الوظيفي المرتفع يعيشون فترة أطول من ذوي الرضا

الوظيفي المنخفض، كما وجدت دراسات أن معلمي التربية الخاصة ينخفض لديهم مستوى الرضا الوظيفي مقارنة معلمي العاديين. وقد أظهرت نتائج دراسة شحاته (٢٠٢١) أن اتجاهات معلمي التربية الخاصة نحو التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا جاءت سلبية في عمومها، وبالعودة إلى دراسة أبو زيد (٢٠١٧) فإنه يمكننا القول بأن الاتجاهات السلبية لدى معلمي التربية الخاصة في ظل الجائحة قد تؤثر على رضاهم الوظيفي في هذه الفترة، لذلك يحاول الباحثان التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية في ظل جائحة كورونا.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تأثرت العديد من المؤسسات في المجتمع بجائحة كورونا، لاسيما المؤسسات التعليمية حيث تحولت إلى نظام تعليم عن بعد الأمر الذي غير من كثير من الإجراءات التدريسية وبيئة العمل والدورات التدريبية والتعامل مع الإدارات التعليمية بالنسبة لجميع أفراد المؤسسات التعليمية، وبالطبع فإن التربية الخاصة تأثرت بذلك التحول إلى التعليم عن بعد مما فرض على معلمات التربية الخاصة بشكل عام ومعلمات الإعاقة الفكرية بشكل خاص مواكبة ذلك والتعامل معه في مهنتهم والعمل في مناخ وظيفي يختلف عن سابقه، من هنا نشأت فكرة البحث حول مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية أثناء تلك الجائحة في ظل ما تسببت به من تغييرات، وقد تمت صياغة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

### السؤال الرئيس: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية في ظل جائحة كورونا؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

- ما مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن (المناخ السائد في البيئة المدرسية، علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية والزميلات، علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور، تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها)؟
- هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية تبعاً لمتغيرات (المرحلة الدراسية، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية، مكان العمل)؟

**أهداف الدراسة:**

تحقق الدراسة الاهداف التالية:

- الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية في ظل جائحة كورونا.
- التعرف على أثر بعض المتغيرات مثل (المرحلة الدراسية، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، مكان العمل) على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية.

**أهمية الدراسة:****(أ) الأهمية النظرية:**

- تعد فكرة الدراسة الحالية حديثة وتلمس جزءاً مهماً في ميدان التربية الخاصة وهو الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية لاسيما خلال جائحة كورونا التي تركت أثراً على التعليم والمعلمات.
- قد تفيد الدراسة متخذي القرار في تدعيم الرضا الوظيفي لدى المعلمين وبالتالي زيادة فاعلية أدوارهم خلال مختلف الظروف المهنية والتعليمية، من الممكن أن تفيد الدراسة الباحثين في مجال التعليم والتربية الخاصة في الاستشهاد بها كأدبيات سابقة.
- تعد معلمات الإعاقة الفكرية أحد أعضاء فريق العمل في التربية الخاصة وأحد منفذي برامجها لذا فإن التعرف على مستوى رضاهن الوظيفي قد يسهم في تحقيق أقصى فاعلية لبرامج التربية الخاصة.

**(ب) الأهمية التطبيقية:**

- تقديم أداة تتمتع بالخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية يمكن تطبيقها على عينة أخرى.
- من الممكن أن تفيد الدراسة الحالية في التعرف على المناخ التعليمي السائد خلال الجائحة من خلال أبعاد الأداة المستخدمة.
- قد تفيد نتائج الدراسة فيما يخص مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية لمقارنتها بمستوى الرضا الوظيفي لديهن في فترات زمنية أخرى قبل وبعد الجائحة.
- قد تسهم الدراسة في زيادة فاعلية أدوار المعلمات من خلال العمل على رفع مستوى رضاهن الوظيفي في الجوانب التي يظهرن عدم الرضا عنها.

### حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على تحديد مستوى الرضا الوظيفي في الأبعاد الوظيفية التي تغيرت أثناء الجائحة وهي (المناخ السائد في البيئة المدرسية، علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية والزميلات، علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور، تقدير المعلمة لمهنتها وانتماءها لها).
- **الحدود المكانية:** شملت الدراسة المعلمات في مدينة الطائف.
- **الحدود البشرية:** طبقت الدراسة على عينة من معلمات الإعاقة الفكرية.
- **الحدود الزمنية:** نفذت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤٢هـ / ١٤٤٣هـ.

### مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية:

#### الرضا الوظيفي:

"درجة اشباع حاجات الفرد من خلال عمله، ويتحقق هذا الاشباع من عوامل متعددة، منها عوامل خارجية ومنها عوامل داخلية، وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله رغباً فيه مقبلاً عليه دون تذمر، محققاً لطموحاته وميوله ورغباته المهنية، متناسباً مع مايريد الفرد من عمله وما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه" (عامر والمصري، ٢٠١٤، ص.١٧).

وتعرف الباحثان إجرائياً بأنه شعور معلمات الإعاقة الفكرية بالارتياح والقبول والقناعة تجاه مهنتهن وما يسودها من مناخ وما تشمله من علاقات ومتطلبات مهنية وما تشبعه من احتياجات نفسية، ويقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على المقياس المصمم لتقدير مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية خلال جائحة كورونا.

#### الإعاقة الفكرية:

ذكر الروسان (٢٠١٣) تعريف الجمعية الأمريكية والتي عرفت الإعاقة الفكرية بأنها تتمثل في مستوى أداء عقلي يقل عن متوسط الذكاء بانحرافين معياريين، يصحب ذلك خلل واضح في السلوك التكيفي، يظهر في مراحل العمر النمائية من الميلاد وحتى سن الثامنة عشر.

**معلمة الإعاقة الفكرية:**

وتعرف الباحثان معلمة الإعاقة الفكرية بأنها أحد أفراد فريق العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، والتي تكون قد حصلت على درجة البكالوريوس في التربية الخاصة مسار الإعاقة الفكرية، بحيث تكون مؤهلة علمياً للعمل مع ذوي الإعاقة الفكرية وقادرة على أداء المهام والمتطلبات اللازمة لتعليمهم وتأهيلهم وتدريبهم، وتقديم البرامج.

**الإطار النظري والدراسات السابقة:****أولاً: الإطار النظري**

تتنوع التعريفات التي تناولت مفهوم الرضا الوظيفي، وذلك تبعاً لاختلاف وجهات النظر والآراء بين الباحثين والمهتمين الذين تناولوا هذا المفهوم؛ ونظراً لكون الرضا يعد مفهوماً شخصياً فما يعتبره فرد مرضٍ قد لا يعتبره فرد آخر كذلك، نذكر فيما يلي بعض تلك التعريفات:

**تعرفه البارودي (٢٠١٥)** بأنه "نتيجة تعامل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يحصل عليه الفرد من هذا العمل، ومدى انتماءه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية، وبالتالي فهو يشير إلى مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله" (ص.٣٨). ويعرف الرضا الوظيفي بأنه "الشعور الإيجابي الذي يتكون لدى الفرد نحو عمله وظروف ذلك العمل وطبيعته والحوافز المادية والمعنوية والعلاقات فيما بينها داخل جو العمل، ومدى ارتياحه وقناعته بما يقوم به من مهام وأعمال وما يمتلكه من صلاحيات مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية لديه (عبدالسلام، ٢٠١٥، ص. ٢٤٨). كما عُرف الرضا الوظيفي على أنه فكرة أو موقف أو اتجاه عام يكونه المعلم أو يتخذه تجاه عمله، سواء كان ذلك بشكل إيجاباً بالقبول والترحيب والاطمئنان، أو سلبي بالرفض والنفور، أي أنه شعور المعلم وحالته النفسية نحو مهنته من حيث محبته أو كراهيته لها ولمحتوياتها ومهامها (Lander, 2009).

ويعرفه **المليود وعبدالكريم (٢٠١٧)** بأنه "حصيلة لمجموعة من العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تقاس بقبول الفرد لذلك العمل وارتياحه ورضى نفسه وفاعليته وانتاجيته نتيجة للشعور الوجداني الذي يدفع الفرد إلى الاستمرار في عمله دون ملل أو تكاسل" (ص.٤٦).

وبناء على ما سبق يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه: مجموعة من المشاعر والأحاسيس التي يكنها الفرد تجاه وظيفته والتي تترجم على شكل سلوكيات إيجابية تدل على القبول مثل التميز واتقان العمل أو سلوكيات سلبية تدل على الرفض مثل التقاعس عن العمل وآداء المهام بمستوى أقل من المطلوب، ويتأثر الرضا الوظيفي بعوامل فردية مثل نظره الفرد لقدراته والمستوى الفعلي لمهاراته ونظراته تجاه وظيفته وظروفها ومهامها مما يجعله مفهوماً فردياً يختلف من فرد لآخر.

**وفيما يتعلق بأهمية الرضا الوظيفي للفرد،** يقوم معلمي التربية الخاصة بمجموعة من المهام التي تختلف عن مهام معلم التعليم العام لكونها تعتمد على احتياجات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يقوم معلمي التربية الخاصة بتصميم الخطط التربوية الفردية وتنفيذ الجزء الأكبر منها والتي تعد العمود الفقري لبرامج التربية الخاصة، كما يتحمل أولئك المعلمين مسؤولية متابعة تقدم الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة، لذا فإن نجاح معلم التربية الخاصة يعتمد على الرضا الوظيفي لديه، حيث إن الرضا الوظيفي يساعد على تحسين جودة برامج التربية الخاصة، كما يُعد مؤشراً مهماً للارتقاء بنظام التربية الخاصة إلى الحد الذي يجعل المعلم راضياً عن مهنته (Dhanalakshmi, 2014). وبالتالي، تكمن أهمية حالة الرضا والسعادة والاطمئنان النفسي عن بيئة العمل وما تحتويه من أفراد وما تشتمل عليه من ظروف مختلفة وقواعد تنظيمية وقوانين في أثرها البالغ على أداء المعلمة، فعندما تشعر المعلمة بالراحة داخل بيئة العمل فإن ذلك سيؤثر حتماً على أداءها المهني ورغبتها في الارتقاء بمستوى ما تقدمه من أدوار في العملية التعليمية، مما يرفع من إنتاجيتها ويزيد من انتمائها المهني ورغبتها في تقديم أفضل ما لديها لإنجاح تلك المؤسسة (البارودي، ٢٠١٤).

وقد تعدد أنواع الرضا الوظيفي بين الرضا الداخلي والرضا الخارجي وغيرها، ويشير محمد (٢٠١٨) إلى ثلاثة أنواع من الرضا الوظيفي: الرضا الداخلي، والرضا الخارجي، والرضا المصاحب. وأضاف محمد (٢٠١٨) يتأثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في أي مؤسسة بالعديد منها مايلي: عوامل خاصة بالفرد، ومحتوى الوظيفة، وعوامل تختص بأداء الفرد في عمله، والعوامل التنظيمية والإدارية.

## يوجد بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

### نظرية الحاجات لماسلو:

تعد دراسة ماسلو للحاجات الإنسانية من أوائل الدراسات التي تناولت الحاجات والدوافع الإنسانية، فقد ركز ماسلو على دراسة وفهم العوامل التي تدفع الفرد وتحفزه لسلوك فعلٍ ما، وضع ماسلو الحاجات الإنسانية في هرم تمثل قاعدته الحاجات الأكثر إلحاحاً وارتباطاً ببقاء الكائن الحي ثم يليها الحاجات الأقل إلحاحاً وصولاً إلى قمة الهرم. يوضح الشكل التالي هرم ماسلو للحاجات:



شكل (١)

### هرم ماسلو للحاجات الإنسانية

قد بنى ماسلو العديد من الافتراضات حول دوافع الفرد للقيام بسلوك ما، يذكر طه

(٢٠٢٠) الافتراضات التالية:

أن سلوك الانسان يتأثر تأثيراً كبيراً بدوافعه، ونظراً لأن الانسان كائن ضعيف فإن الحاجات التي لم تشبع سوف تؤثر على سلوكه بشكل أكبر من الدوافع المشبعة، أي أن الفرد تحركه وتحفزه دوافعه الغير مشبعة، فكلما اشبعت الحاجات الأدنى من الهرم كلما كانت دوافع ذلك الفرد أرقى وأسمى.

افترض ماسلو أن حاجات الانسان مرتبة حسب أهميتها، من الأكثر أهمية في قاعدة الهرم إلى الأقل أهمية في أعلى الهرم، فمثلاً حاجة الفرد إلى المأوى والمأكل تعد أهم من حاجته للأمن وحاجته للأمن تعد أهم من حاجته للتقدير الاجتماعي وهكذا.

أن الفرد ينتقل من مستوى لآخر في الهرم من الحاجات الأساسية والتي تؤثر على بقاءه\_ والتي تكون بسيطة ولا تحتاج إلى مجهود ذهني وتخطيط كبير إلى الحاجات الثانوية والتي تكون معقدة و تتطلب منه التخطيط وبذل الجهد والتنظيم وغيرها، وصولاً إلى تحقيق الذات والذي اعتبره ماسلو أعقد الحاجات الإنسانية.

### نظرية العاملين لهيزنبرج:

جاءت نظرية العاملين كإمتداد لنظرية الحاجات، وأوضح هيزنبرج من خلال دراسته للدافعية نوعان من الدوافع (العوامل): العوامل الدافعة وهي العوامل المتعلقة بمحتوى العمل ومهامه والتي يؤدي وجودها إلى حدوث الرضا والافتتاع بأمر ما ويؤدي غيابها إلى حياد الرضا أي أن غيابها يجعل الفرد غير راضٍ ولكنه غير مستاء أيضاً، وعوامل الوقائية وهي العوامل المتعلقة ببيئة العمل والتي يؤدي عدم وجودها إلى حدوث الاستياء وعدم الرضا ويؤدي غيابها إلى حياد الاستياء أي أن غيابها يجعل الفرد غير مستاء ولكنه غير راضٍ كذلك (هاشم، ٢٠١٩).

### نظرية دافعية الإنجاز لماكيلاند:

بين ماكيلاند أن دافع الإنجاز يكون موجوداً ضمن شخصية بعض الأفراد، بينما لا يكون جزء من شخصية أفراد آخرين، وأن دافع الإنجاز لدى الفرد يتكون نتيجة الخبرات الشخصية التي يمر بها فتكسبه رغبة في التميز والانتقان، كما يتكون نتيجة البيئة المحيطة وخلفية تلك البيئة حول مفهوم الإنجاز والانتقان، فالأفراد الذين يمتلكون دافع إنجاز عالٍ ومرتفع يتسمون بالعديد من الخصائص، منها أنهم يميلون إلى أداء مهام وأعمال متوسطة الخطورة والمتطلبات لإتاحة فرص أكبر للنجاح كما يفضلون المهام التي تكون متوافقة مع ميولهم وتمكنهم من تحقيق النجاح والكفاءة الذاتية، ويميل الأفراد ذوي دافع الإنجاز المرتفع إلى المهام التي توفر لهم فرصة للتأكد من تحقيقهم للأهداف والتي تكون في خطوات متسلسلة وواضحة تمكنهم من قياس مستوى تقدمهم (عبدالواحد، ٢٠١٥).

**ثانياً: الدراسات السابقة:****دراسات تناولت مستوى الرضا الوظيفي:**

أجرت المطوع (٢٠٢١)، دراسة بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، والتي هدفت إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في كلاً من مدارس التعليم العام ومدارس ذوي الاحتياجات الخاصة بدولة الكويت ومدى تأثير ذلك ببعض المتغيرات مثل الجنس ونوعية المدرسة والمؤهل العلمي ومستوى الخبرة، وتمثلت عينة الدراسة في (٧٦٠) معلماً ومعلمة ومن معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة، واستخدمت الباحثة مقياس من اعدادها للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي متبعة في ذلك المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها أن مستوى الرضا الوظيفي لدى كلاً من معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة كان منخفضاً، كما بينت الدراسة أن متغير الجنس له تأثير طفيف على مستوى الرضا الوظيفي بينما ليس للمؤهل العلمي ونوعية المدرسة ومستوى الخبرة تأثير على مستوى الرضا الوظيفي، وقد أوصت بإعداد برامج لتنمية اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو مهنة التدريس، ورفع قدرتهم على التغلب على الصعوبات التي تواجههم في مهنة التدريس.

قام الشهراني (٢٠٢٠)، بإجراء دراسة بعنوان مستوى الرضا الوظيفي لدى أخصائيي النطق واللغة بمنطقة مكة المكرمة، والتي هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أخصائيي النطق واللغة بمنطقة مكة المكرمة، وتمثلت عينة الدراسة في (٥٩) أخصائي من أخصائيي النطق واللغة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة متبعاً في ذلك المنهج الوصفي المقارن، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن مستوى الرضا الوظيفي لدى اخصائيي النطق واللغة بمنطقة مكة المكرمة جاء متوسطاً، مع وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الرضا الوظيفي لدى أخصائيي النطق واللغة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ثم الرواتب والامتيازات، وقد أوصى الباحث بعدة توصيات من أهمها اجراء دراسات حول العوامل التي يمكن أن تزيد من مستوى الرضا الوظيفي لدى أخصائيي النطق كدراسة فرص التدريب المتاحة أثناء الخدمة.

وهدفت دراسة أبو زيد (٢٠١٧)، التي جاءت بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم بقطاع غزة، إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى التوافق النفسي والاجتماعي والتحقق من وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي في ضوء بعض المتغيرات، وتمثلت عينة الدراسة في (١٤٥) معلماً ومعلمة من معلمي الصم بقطاع غزة، واستخدمت الباحثة مقياسين من إعدادها أحدهما للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي والآخر للتعرف على مدى التوافق النفسي والاجتماعي متبعة في ذلك المنهج الوصفي الارتباطي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الصم كان منخفضاً وكان مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لديهم متوسطاً، كما أظهرت النتائج أنه توجد علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي الصم، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر والجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي والعبء التدريسي والدخل التدريسي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي الصم تبعاً للمتغيرات ذاتها، وكشفت نتائج الدراسة عن إمكانية التنبؤ بالتوافق النفسي والاجتماعي من خلال الرضا الوظيفي لدى معلمي الصم بقطاع غزة، وقد أوصت بتوفير الإمكانيات والموارد التي تساعد المعلمين على أداء مهامهم الوظيفية بما يحقق لهم الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي، والعمل على زيادة التعاون بين أسر ذوي الاحتياجات الخاصة والمعلمين، ورفع جودة الإشراف التربوي على برامج التربية الخاصة.

أجرى كلاً من المليود وعبدالكريم (٢٠١٧)، دراسة بعنوان الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم عن وظيفته من جوانب مادية ومعنوية واجتماعية وأسرية، تمثلت عينة الدراسة في (٢٣) معلماً في المدارس الحكومية والخاصة، استخدم الباحثان استبانة من إعدادهما تقيس مستوى الرضا الوظيفي للمعلم متبعين في ذلك المنهج الوصفي المقارن، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن الإشراف غير السوي وعدم تقدير المشرفين للجهود المبذولة من قبل المعلم يساهم في خفض مستوى الرضا الوظيفي كما أدى إلى نقص أداءهم في

أعمالهم، وقد أوصى الباحثان بتوفير الوسائل والأجهزة المناسبة ليكون أداء المعلم نموذجياً نظراً لتأثير ذلك على الرضا الوظيفي، كما أشار الباحثان في توصياتهم إلى ضرورة إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات مما يزيد من شعورهم بالانتماء للمؤسسة التعليمية.

وقد قام أبو حسونة (٢٠١٤) بإجراء دراسة بعنوان مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات وقدرة بعض المتغيرات على التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي، وتمثلت عينة الدراسة في (١٠٠٠) معلم ومعلمة من العاملين في وزارة التعليم في الأردن، واستخدم الباحث مقياس من اعداده لقياس الرضا الوظيفي متبعاً في ذلك المنهج التنبؤي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى جميع عينة الدراسة وأن أعلى وسط كان حسب متغير المؤهل العلمي وأدنى وسط حسابي كان حسب متغير التخصص كما أن متغير التخصص هو المتغير الوحيد المؤثر بدلالة إحصائية على مستوى الرضا الوظيفي، وأشارت النتائج إلى أن كلاً من متغيري عدد سنوات الخبرة والتخصص لهما قدرة تنبؤية بمستوى الرضا الوظيفي.

وجاءت دراسة الزيدان (٢٠١٤)، بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل، بهدف التحقق من وجود علاقة بين الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لدى معلمي التربية الخاصة، والتحقق من وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي حسب بعض المتغيرات مثل مكان العمل ومستوى الخبرة والراتب والتخصص والتحقق من وجود فروق في فاعلية الذات حسب تلك المتغيرات، كما هدفت إلى التحقق من إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات من خلال الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وقد تمثلت عينة الدراسة في (١٨٩) معلماً من معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل، واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الشابحي (١٤١٧هـ) ومقياس فاعلية الذات من إعداد العدل (٢٠٠١م) لتحقيق أهداف الدراسة متبعاً في ذلك المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها وجود علاقة طردية بين درجات الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق دالة احصائياً في درجة الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير مكان العمل، كما لا توجد فروق

دالة إحصائياً في درجات الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الخبرة، وأظهرت الدراسة أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات فاعلية الذات لدى معلمي التربية الخاصة ترجع إلى مكان العمل وذلك لصالح معلمي المرحلة الابتدائية، كما انه يمكن التنبؤ بفاعلية الذات من خلال أبعاد الرضا الوظيفي، وقد أوصى الباحث عدة توصيات من أهمها العمل على توفير الظروف المساعدة على رفع مستوى الرضا الوظيفي لأن ذلك سينعكس على فاعلية الذات لدى المعلم انعكاس إيجابي.

هدفت دراسة **Pittenger & others (2014)**، إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين على تعليم الطلاب من ذوي الإعاقة الفكرية والنمائية، وتمثلت عينة الدراسة في (٤٦) معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها أن مستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين على تعليم ذوي الإعاقة الفكرية عن معرفتهم للمسؤوليات والأدوار المهنية جاء في المرتبة الأولى برضا مرتفع، في حين كان مستوى رضاهم عن توقعات الرؤساء منهم والاستقرار الوظيفي والقدرة على الوفاء بمتطلبات الوظيفة منخفضاً، وذكر أفراد العينة أن أكثر العناصر إيجابية في عملهم والتي توفر لهم إحساساً بالرضا تتمثل في الاهتمام بالاحتياجات التعليمية والسلوكية لذوي الإعاقة كونه عمل انساني نبيل، وأن من أكثر التحديات التي تواجههم هي العلاقات الصعبة مع المشرفين وطبيعة العلاقات مع الزملاء وتبادل المعلومات داخل المدرسة ومزايا التوظيف المحدودة.

قام **Abushaira (2012)** بإجراء دراسة بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة وعددهم (١٣٩) معلم (١٦ ذكور و١٢٣ إناث)، كشفت النتائج أن مستوى الوظيفة كان الرضا بين أفراد العينة كان متوسطاً، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، كما كانت هناك فروق جوهرية في مستوى الرضا الوظيفي للمفحوصين يرجع إلى متغير العمر لصالح المعلمين الأصغر سناً، وقد أوصى الباحث بضرورة توفير بيئة عمل مناسبة لتشجيع المعلمين الذين يعملون مع الطلاب متعددي الإعاقة.

أجرت **Viel-Ruma and others (2010)** دراسة بعنوان فعالية بعض معتقدات العاملين في التربية الخاصة مثل (الفعالية الاجتماعية، والكفاءة الذاتية للمعلم، والرضا الوظيفي) وعلاقة تلك المعتقدات ببعضها البعض، وهدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية تلك المعتقدات للعاملين في مجال التربية الخاصة وعلاقة كلاً من المعتقدات بالآخر، وتمثلت عينة الدراسة في (٧٠) معلماً من معلمي التربية الخاصة في الجنوب الشرقي في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وكان من أبرز نتائجها أن الكفاءة الذاتية للمعلم لها علاقة وتأثير مباشر على الرضا الوظيفي، وأن الفعالية الاجتماعية أثرت بشكل مباشر على الكفاءة الذاتية، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية والفعالية الاجتماعية تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى متغير المؤهل العلمي.

#### دراسات تناولت التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا:

هدفت دراسة شحاته (٢٠٢١)، التي أجرتها بعنوان اتجاهات معلمي التربية الخاصة نحو التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا، إلى التعرف على اتجاهات معلمي التربية الخاصة نحو التعليم عن بعد، وتمثلت عينة الدراسة في (٦٠) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة (٢٠) معلم من مدرسة الصم و(٢٠) معلم من مدرسة الإعاقة البصرية و(٢٠) معلم من مدرسة التربية الفكرية، واستخدمت الباحثة مقياس اتجاهات معلمي التربية الخاصة نحو التعليم عن بعد متبعة في ذلك المنهج الوصفي المسحي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن اتجاهات معلمي التربية الخاصة نحو التعليم عن بعد جاءت سلبية مع عدم وجود فروق دالة إحصائية بين اتجاهاتهم تبعاً لمتغير التخصص بينما توجد فروق دالة إحصائية في اتجاهاتهم تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية، وقد أوصت الباحثة بعقد دورات لمعلمي التربية الخاصة حول التعليم عن بعد وأدواته وكيفية استخدامها، كما أوصت بالعمل على تعزيز اتجاهات معلمي التربية الخاصة وأولياء الأمور نحو التعليم عن بعد والتوسع في عمل دراسات حول أهم متطلبات التعليم عن بعد لكل من المعلمين وأولياء الأمور.

قامت السعود (٢٠٢١)، بإجراء دراسة بعنوان جائحة كورونا وأثرها على التعليم في ظل التقدم التكنولوجي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية قسبة عمان، والتي هدفت إلى التعرف على أثر جائحة كورونا على التعليم في ظل التقدم التكنولوجي من وجهة نظر المعلمين، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (٩٢) معلماً ومعلمة، واستخدمت الباحثة استبانة من أجل الكشف عن آراء المعلمين حول الجائحة وأثرها على التعليم متبعة في ذلك المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر مرتفع للجائحة على التعليم بلغ كمتوسط ٢.٥ على الآداة كما أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً في الاتجاهات لصالح الإناث، وقد أوصت الباحثة باعداد كتيبات تتضمن شروح لطريقة استخدام التكنولوجيا الحديثة، وعقد ورشات للمعلمين والمعلمات حول كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة، واجراء المزيد من البحوث حول أثر فيروس كورونا على المخرجات العلمية.

وهدف دراسة التل (٢٠٢٠)، بعنوان قلق المستقبل لدى معلمي التربية الخاصة في ظل جائحة كورونا إلى التعرف على مستوى قلق المستقبل لدى معلمي التربية الخاصة في ظل جائحة كورونا، وتمثلت عينة الدراسة (١٣٢) معلماً من معلمي التربية الخاصة في مدينة عمان، واستخدمت الباحثة مقياس للتحقق من مستوى القلق من المستقبل متبعة في ذلك المنهج الوصفي التحليلي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى القلق لدى معلمي التربية الخاصة من المستقبل جاء مرتفعاً على جميع المجالات مع وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى القلق تعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث حيث أظهرن قلقاً أكبر من الذكور نحو المستقبل، وأوصت الباحثة بعقد دورات وورش تدريبية لمعلمي التربية الخاصة لتطوير مهاراتهم وقدراتهم على مواجهة قلق المستقبل. أجرى عبد القادر (٢٠٢٠)، دراسة بعنوان أزمة جائحة كورونا وإشكاليات التعليم عن بعد والتي تناولت إشكالات وتحديات التعليم عن بعد ولخصتها في عدة مستويات من التحديات متبعاً في ذلك المنهج النوعي، المستوى الأول نظام إدارة التعلم الإلكتروني مثل عدم توافر الأجهزة وعدم تنظيم العملية التعليمية وعدم اعداد المناهج لتتوافق مع التعليم عن بعد، المستوى الثاني من التحديات على مستوى الطلاب ومنها عدم تمكن الطلاب ومن الأجهزة الالكترونية ومهاراتها وكذلك انشغالهم بمواقع أخرى لا تخص التعليم وعدم الالتزام بالحضور حيث أنهم يشعرون ببعدهم عن

المعلم، المستوى الثالث على مستوى المعلمين وأعضاء هيئة التدريس ومنها عدم اقتناع البعض منهم بفكرة التعليم عن بعد وعدم الرغبة في استخدامه ونقص الخبرات والمهارات التي تساعد في التعليم عن بعد، المستوى الرابع يشمل تحديات على مستوى أولياء الأمور والأسر مثل تشتت الأسرة إذا وجد بها أكثر من معلم ملزمين على أداء دروسهم في أوقات متقاربة واحتياج كل فرد يتعامل مع التعليم عن بعد إلى جهاز مستقل والحاجة إلى متابعة الأطفال الذين يدرسون في الصفوف الدنيا، وقد فصل الباحث متطلبات كل مستوى ذكر منها ما يتعلق بالمعلمين وأعضاء هيئة التدريس وأكد على اتقان أعضاء هيئة التدريس لمهارات التعليم عن بعد والتعلم الإلكتروني ووجود القناعة لديهم بالتعليم عن بعد وجدوا وجود رغبة حقيقية من المعلمين في تفعيل التعليم عن بعد وتحقيق أهدافه.

قام **Gadermann (2021)** بإجراء دراسة بعنوان تأثير جائحة كورونا على رفاهية المعلم في كولومبيا البريطانية، والتي هدفت إلى التعرف على التحديات التي تواجه المعلمين خلال جائحة كورونا ومدى حصولهم على الدعم المرتبط بالعملية التعليمية خلال فترة الجائحة، وما مدى ارتباط ذلك برفاهية المعلم في مهنته، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كان من أبرزها انخفاض الصحة النفسية ومستوى الرفاهية لدى المعلمين مقارنة بالفترات الأخرى ما قبل الجائحة، وقلّة فرص التواصل مع الأسر وإشراكهم في العملية التعليمية، كما توصلت إلى ارتفاع مستوى امتلاك المعلمين للمهارات التقنية والوظيفية، وحصولهم على الدعم من خلال مصادر الدعم المختلفة بشكل أكبر مما كان عليه قبل الجائحة، فقد أوضحت النتائج حصول المعلمين على الدعم من قبل مدرّاء المدارس ووزارة التعليم ما اعتبره الباحث عاملاً لرفاهية المعلم.

وقد جاءت دراسة **Lepp & Others (2021)** بهدف التعرف على القرارات التدريسية في عملية التعليم عن بعد، ومدى تأثير تلك القرارات بتغيير نظام التعليم، وقد أجرى الباحث مقابلة لـ (١٦) معلماً من أستونيا متبعاً في ذلك المنهج النوعي، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كان من أبرزها، تأثير القرارات التدريسية لدى المعلمين بالتحول إلى النظام الرقمي أو نظام التعليم عن بعد فقد أخذت قرارات التدريس شكلاً رقمياً يتطلب اتخاذ قرارات متعلقة بنوع الوسائط المقدمة ومدى ارتباط

الوسائل بالمادة التعليمية، والقدرة على الاستخدام الهادف والفعال لتلك الوسائل، وقد أوضحت النتائج أن أهداف العملية التدريسية في مجملها قد اقتضرت على أهداف قصيرة المدى مثل الحفاظ على تفاعل الطلاب داخل الفصل الدراسي، بالإضافة إلى المحافظة على تقديم الدعم المتواصل والتحفيز لولائم الطلاب، وبينت النتائج أن من العوامل التي أثرت على قرارات المعلمين التدريسية توافر الأجهزة لدى الطلاب والأعباء المادية للأسر حيث أوضح المعلمين أن ذلك قد أثر على وضعهم للأهداف والأنشطة بما يراعي توافر تلك الأجهزة ونوعها.

واستفادت الباحثان من هذه الدراسات في التعرف على العناصر الرئيسية في الإطار النظري لموضوع الرضا الوظيفي، واختيار المنهج العلمي المناسب للدراسة الحالية، والاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد المحاور الرئيسية للأداة التي تناسب الدراسة الحالية واختيار المتغيرات، كما تمت الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة وربطها بنتائج الدراسة الحالية.

#### حيث أظهرت الدراسات النتائج التالية:

- انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى كلاً من معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي ترجع إلى عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرات الأقدم، كما جاءت نتائج دراسات أخرى بأنه يمكن التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي من خلال متغير عدد سنوات الخبرة، و أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة عن محور تقدير المعلم لمهنته قد جاء في المرتبة الثانية، وجود علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي، وأنه يمكن التنبؤ بالتوافق النفسي الاجتماعي من خلال الرضا الوظيفي، وجود علاقة ارتباطية طردية بين مستوى الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لدى المعلم، كما أنه يمكن التنبؤ بفاعلية الذات من خلال الرضا الوظيفي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير المرحلة الدراسية لصالح معلمي المرحلة الابتدائية، وجود اتجاهات سلبية لدى معلمي التربية الخاصة نحو التعليم عن بعد، مع عدم وجود فروق دالة إحصائية ترجع إلى متغير التخصص (إعاقة سمعية، إعاقة بصرية، إعاقة فكرية).

**منهجية الدراسة وإجراءاتها:****منهج الدراسة:**

لتحقيق اهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والذي يُعرف بأنه "الدراسات التي يتم من خلالها جمع معلومات وبيانات عن ظاهرة ما، بهدف التعرف على تلك الظاهرة وتحديد الوضع الحالي لها، والتعرف على جوانب القوة والضعف" (عباس وآخرون، ٢٠١٥، ص ٧٥)؛ نظراً لملائمته للدراسة الحالية، حيث يعتمد على وصف الظاهرة كما هي عليه في الواقع الحقيقي، ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع.

**مجتمع الدراسة وعينتها:**

يتمثل مجتمع الدراسة الأصلي في جميع معلمات ذوي الإعاقة الفكرية بمعاهد التربية الفكرية وبرامج الدمج الملحقة بالمدارس التابعة لإدارة تعليم الطائف، البالغ عددهم (١٢١) معلمة خلال فترة إجراء الدراسة خلال العام ١٤٤٢/١٤٤٣ هـ.

ونظراً لصغر حجم المجتمع تم اتباع أسلوب الحصر الشامل من خلال تطبيق أداة الدراسة على كامل مجتمع الدراسة، وقد تم الحصول على (٥١) استبانة يمكن تحليلها احصائياً.

**خصائص عينة الدراسة:**

تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف عينة الدراسة، وتشمل: (المرحلة الدراسية، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية، مكان العمل)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لعينة الدراسة، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالدراسة، وتفصيل ذلك فيما يلي:

**المرحلة الدراسية:****جدول (١)****توزيع عينة الدراسة وفق متغير المرحلة الدراسية**

| المرحلة الدراسية | التكرار | النسبة % |
|------------------|---------|----------|
| الروضة           | ٣       | ٥.٩      |
| ابتدائي          | ٢٢      | ٤٣.١     |
| متوسط            | ١٤      | ٢٧.٥     |
| ثانوي            | ١٢      | ٢٣.٥     |
| المجموع          | ٥١      | ١٠٠%     |

## عدد سنوات الخبرة:

## جدول (٢)

## توزيع عينة الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

| النسبة % | التكرار | عدد سنوات الخبرة  |
|----------|---------|-------------------|
| ٢٧.٥     | ١٤      | من ٥ سنوات فأقل   |
| ٢٧.٥     | ١٤      | من ٦ إلى ١٠ سنوات |
| ٤٥.١     | ٢٣      | أكثر من ١٠ سنوات  |
| %١٠٠     | ٥١      | المجموع           |

## عدد الدورات التدريبية:

## جدول (٣)

## توزيع عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية

| النسبة % | التكرار | عدد الدورات التدريبية     |
|----------|---------|---------------------------|
| ٢١.٦     | ١١      | حصلت على ٣ دورات فأقل     |
| ٢٩.٤     | ١٥      | حصلت على ٤ إلى ١٠ دورات   |
| ٤٩.٠     | ٢٥      | حصلت على أكثر من ١٠ دورات |
| %١٠٠     | ٥١      | المجموع                   |

## مكان العمل:

## جدول (٤)

## توزيع عينة الدراسة وفق متغير مكان العمل

| النسبة % | التكرار | مكان العمل                               |
|----------|---------|--|
| ٨٠.٤     | ٤١      | مدرسة دمج (برنامج دمج ملحق بمدرسة عادية) |
| ١٩.٦     | ١٠      | مدرسة عزل (مركز مستقل)                   |
| %١٠٠     | ٥١      | المجموع                                  |

**أداة الدراسة:**

لتحقيق أهداف الدراسة؛ والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية بمدارس الدمج والعزل في ظل جائحة كورونا، استخدمت الدراسة استبانة \_من إعداد الباحثان\_ نظراً لمناسبتها لمنهج الدراسة وقدرتها على الإجابة عن تساؤلاتها.

**بناء أداة الدراسة:**

بعد مراجعة الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الرضا الوظيفي، وفي ضوء تساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء. وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها:

- **القسم الأول:** يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي يود الباحثان جمعها من عينة الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.
- **القسم الثاني:** يحتوي على المعلومات الديموغرافية الخاصة بعينة الدراسة، والمتمثلة في: (المرحلة الدراسية، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية، مكان العمل).
- **القسم الثالث:** ويتكون من (٣٠) عبارة، موزعة على خمسة محاور أساسية، والجدول (٥) يوضح عدد عبارات الاستبانة، وكيفية توزيعها على المحاور.

**جدول (٥)****محاور الاستبانة وعباراتها**

| عدد العبارات | المحور                                 |
|--------------|--|
| ٦            | المناخ السائد في البيئة المدرسية       |
| ٦            | علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية        |
| ٦            | علاقة المعلمة بالزميلات                |
| ٦            | علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور |
| ٦            | تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها    |
| ٣٠ عبارة     | الاستبانة                              |

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات عينة الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (راضٍ بشدة، راضٍ، محايد، غير راضٍ، غير راضٍ بشدة). ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي: راضٍ بشدة (٥) درجات، راضٍ (٤) درجات، محايد (٣) درجات، غير راضٍ (٢) درجتان، غير راضٍ بشدة (١) درجة واحدة.

ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي، تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (٥ - ١ = ٤)، ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (٤ ÷ ٥ = ٠.٨٠)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (١)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

### جدول (٦)

#### تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

| م | الفئة         | حدود الفئة |      |
|---|---------------|------------|------|
|   |               | من         | إلى  |
| ١ | غير راضٍ بشدة | ١.٠٠       | ١.٨٠ |
| ٢ | غير راضٍ      | ١.٨١       | ٢.٦٠ |
| ٣ | محايد         | ٢.٦١       | ٣.٤٠ |
| ٤ | راضٍ          | ٣.٤١       | ٤.٢٠ |
| ٥ | راضٍ بشدة     | ٤.٢١       | ٥.٠٠ |

وتم استخدام طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات عينة الدراسة، بعد معالجتها إحصائياً.

### صدق أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة يعني التأكد من أنها تقيس ما أعدت كما يقصد به شمول الاستبانة لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

**الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين) :**

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه، تم عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين في مجال التربية الخاصة، حيث وصل عدد المحكمين إلى (١١) محكم، وقد طُلب من السادة المحكمين تقييم جودة الاستبانة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، والحكم على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، وانتمائها للمحور، وأهميتها، وسلامتها لغوياً، وإبداء ما يرونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة للعبارات أو المحاور، وتم حساب نسبة اتفاق المحكمين، و اتضح بأن نسبة اتفاق المحكمين بلغت ٩١.٩٨٪ وهي نسبة مرتفعة من الاتفاق مما يبين تمتع الأداة بصدق محتوى مرتفع من قبل المحكمين. وبعد أخذ الآراء، والاطلاع على الملحوظات، تم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، ومن ثم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

**صدق الاتساق الداخلي للأداة:**

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم اختيار عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) معلمة وعلى بياناتها تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور.

**الجدول (٧)****معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور**

| المحور الأول<br>(المناهج الساندة في البيئة المدرسية) |             |                        |             |
|--|-------------|------------------------|-------------|
| معامل الارتباط بالمحور                               | رقم العبارة | معامل الارتباط بالمحور | رقم العبارة |
| **٠.٧٩٧  | ٤           | **٠.٨٢٠                | ١           |
| **٠.٨٣٣  | ٥           | **٠.٨١٣                | ٢           |
| **٠.٧٣٦  | ٦           | **٠.٥٤٨                | ٣           |

\*\* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٧) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

#### الجدول (٨)

##### معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور

| المحور الثاني<br>(علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية) |             |                        |             |
|--|-------------|------------------------|-------------|
| معامل الارتباط بالمحور                             | رقم العبارة | معامل الارتباط بالمحور | رقم العبارة |
| **٠.٩٢٤  | ١٠          | **٠.٨١٢                | ٧           |
| **٠.٨٠٦  | ١١          | **٠.٨٣٩                | ٨           |
| **٠.٦٤٦  | ١٢          | **٠.٩٥١                | ٩           |

\*\* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٨) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثاني، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

#### الجدول (٩)

##### معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث مع الدرجة الكلية للمحور

| المحور الثالث<br>(علاقة المعلمة بالزميلات) |             |                        |             |
|--|-------------|------------------------|-------------|
| معامل الارتباط بالمحور                     | رقم العبارة | معامل الارتباط بالمحور | رقم العبارة |
| **٠.٩٠٥                                    | ١٦          | **٠.٨٨٢                | ١٣          |
| **٠.٨٥٩                                    | ١٧          | **٠.٨٧٨                | ١٤          |
| **٠.٧٩٣                                    | ١٨          | **٠.٨٦٩                | ١٥          |

\*\* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٩) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثالث، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

## الجدول (١٠)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الرابع مع الدرجة الكلية للمحور

| المحور الرابع<br>(علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور) |             |                        |             |
|---|-------------|------------------------|-------------|
| معامل الارتباط بالمحور                                    | رقم العبارة | معامل الارتباط بالمحور | رقم العبارة |
| **٠.٩١٩   | ٢٢          | **٠.٨٧٢                | ١٩          |
| **٠.٩٠٨   | ٢٣          | **٠.٨٩٤                | ٢٠          |
| **٠.٨٩٠   | ٢٤          | **٠.٩١٢                | ٢١          |

\*\* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

يتضح من الجدول (١٠) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الرابع، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

## الجدول (١١)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الخامس مع الدرجة الكلية للمحور

| المحور الخامس<br>(تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها) |             |                        |             |
|--|-------------|------------------------|-------------|
| معامل الارتباط بالمحور                             | رقم العبارة | معامل الارتباط بالمحور | رقم العبارة |
| **٠.٨١٧  | ٢٨          | **٠.٨٠٤                | ٢٥          |
| **٠.٧٥٥  | ٢٩          | **٠.٧٨٢                | ٢٦          |
| **٠.٧٥٥  | ٣٠          | **٠.٨٦٨                | ٢٧          |

\*\* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

يتضح من الجدول (١١) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الخامس، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

**ثبات أداة الدراسة:**

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ))، ويوضح الجدول رقم (١٢) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

**جدول (١٢)****معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة**

| ثبات الاستبانة | عدد العبارات | الاستبانة                              |
|----------------|--------------|--|
| ٠.٨٥٤          | ٦            | المناخ السائد في البيئة المدرسية       |
| ٠.٩٠٥          | ٦            | علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية        |
| ٠.٩٣١          | ٦            | علاقة المعلمة بالزميلات                |
| ٠.٩٥٠          | ٦            | علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور |
| ٠.٨٨٠          | ٦            | تقدير المعلمة لمهنتها وارتباطها لها    |
| ٠.٩٥٨          | ٣٠           | الثبات العام                           |

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (٠.٩٥٨)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

**إجراءات إعداد الاستبانة:**

اتبع الباحثان في إعداد الاستبانة الخطوات التالية:

- مراجعة الأدبيات التربوية والدراسات السابقة في موضوع الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية، والأدبيات والدراسات التي تناولت التعليم خلال جائحة كورونا.
- مراجعة مقاييس الرضا الوظيفي لدى المعلمين، مثل (مقياس الطوع (٢٠٢١)، مقياس الشهراني (٢٠٢٠)، مقياس أبو زيد (٢٠١٧)، مقياس أبو حسونة (٢٠١٤).
- تحديد الهدف من الاستبانة وهو: قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية بمدارس الدمج والعزل في ظل جائحة كورونا.
- عرض الصورة الأولية من الاستبانة على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (١١) محكماً وأخذ ملاحظاتهم فيما يخص صدق الاستبانة ومناسبة عباراتها.

- تحديد أبعاد الاستبانة ومجالاتها، وقد حُددت في (المناخ السائد في البيئة المدرسية، علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية والزميلات، علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور، تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها).
- إعداد الاستبانة بصورتها الأولية.
- التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة (الصدق والثبات).
- إرسال رابط الاستبانة الإلكتروني إلى عينة الدراسة، وقد بلغ عدد العينة (٥١) معلمة.

### تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

### إجابة السؤال الرئيس: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية في ظل جائحة كورونا؟

لتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية، تم حساب المتوسط الحسابي لمحاور الرضا الوظيفي وصولاً إلى تحديد مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية، والجدول (١٣) يوضح النتائج العامة لهذا السؤال.

### جدول (١٣)

#### استجابات عينة الدراسة على مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية

| الترتبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | البعد                                  | م |
|---------|-------------------|-----------------|--|---|
| ٥       | ٠.٨٧٦             | ٣.٤٢            | المناخ السائد في البيئة المدرسية       | ١ |
| ٤       | ٠.٩٩٧             | ٣.٦٦            | علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية        | ٢ |
| ٢       | ٠.٨٨٨             | ٣.٨٨            | علاقة المعلمة بالزميلات                | ٣ |
| ٣       | ٠.٨٣٩             | ٣.٨١            | علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور | ٤ |
| ١       | ٠.٦٦٣             | ٤.٣٣            | تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها    | ٥ |
| -       | ٠.٦٦١             | ٣.٨٢            | مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية       |   |

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن موافقة عينة الدراسة جاءت مرتفعة بدرجة (راضٍ) على استبانة قياس مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٢ من ٥)؛ حيث اتضح من النتائج أن أكبر متوسط لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية تمثل في محور تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها بمتوسط (٤.٣٣ من ٥)، يليه محور علاقة المعلمة بالزميلات بمتوسط (٣.٨٨ من ٥)، يليه محور علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور بمتوسط (٣.٨١ من ٥)، يليه محور علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية بمتوسط (٣.٦٦ من ٥)، وأخيراً جاء محور المناخ السائد في البيئة المدرسية بمتوسط (٣.٤٢ من ٥).

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من المطوع (٢٠٢١) وأبو زيد (٢٠١٧)، والتي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة جاء منخفضاً، وترجع هذه النتيجة إلى كون طبيعة المهام الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة قد أصبحت أكثر سهولة خلال جائحة كورونا عنها في الفترات السابقة التي أجريت فيها الدراسات الأخرى، فقد سهل استخدام التقنيات الحديثة والمنصات التعليمية من أدوار المعلمات وجعلها تأخذ شكلاً أكثر متعة ومرونة مما رفع من مستوى رضاهن الوظيفي.

**إجابة السؤال الأول: ما مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن (المناخ السائد في البيئة المدرسية، علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية والزميلات، علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور، تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها)؟**

لتحديد مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية، تم حساب المتوسط الحسابي لمحاور الرضا الوظيفي وصولاً إلى تحديد مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية، وفيما يلي النتائج التفصيلية لكل محور.

### **المحور الأول: المناخ السائد في البيئة المدرسية:**

للتعرف على مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن المناخ السائد في البيئة المدرسية، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات عينة الدراسة على عبارات المناخ السائد في البيئة المدرسية، وجاءت النتائج كما يلي:

## جدول (١٤)

استجابات عينة الدراسة حول مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن المناخ السائد في البيئة المدرسية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

| الترتيب | الفئة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | درجة الموافقة |          |               |      |           | التكرار النسبة | العبارات                                   | م |
|---------|-------|-------------------|-----------------|---------------|----------|---------------|------|-----------|----------------|--|---|
|         |       |                   |                 | غير راضٍ بشدة | غير راضٍ | محايد         | راضٍ | راضٍ بشدة |                |  |   |
| ١       | راضٍ  | ١.١١٨             | ٣.٥٧            | ١             | ١٠       | ١١            | ١٧   | ١٢        | ك              | يسود البيئة المدرسية التنظيم               | ١ |
|         |       |                   |                 | ٢.٠           | ١٩.٦     | ٢١.٦          | ٣٢.٣ | ٢٢.٥      | %              |  |   |
| ٢       | راضٍ  | ١.١٠١             | ٣.٥٥            | ١             | ١٠       | ١١            | ١٨   | ١١        | ك              | تتسم التعليمات داخل المدرسة بالوضوح        | ٢ |
|         |       |                   |                 | ٢.٠           | ١٩.٦     | ٢١.٦          | ٣٥.٢ | ٢١.٦      | %              |  |   |
| ٣       | راضٍ  | ١.١٨٨             | ٣.٤٣            | ٣             | ١١       | ٧             | ٢١   | ٩         | ك              | أستطيع الحصول على دورات تدريبية وقتما أريد | ٦ |
|         |       |                   |                 | ٥.٩           | ٢١.٦     | ١٣.٧          | ٤١.٢ | ١٧.٦      | %              |  |   |
| ٤       | محايد | ١.١٤٣             | ٣.٣٣            | ٣             | ١٠       | ١٣            | ١٧   | ٨         | ك              | تمتلك المشرفات معرفة علمية في مجال التخصص  | ٤ |
|         |       |                   |                 | ٥.٩           | ١٩.٦     | ٢٥.٥          | ٣٢.٣ | ١٥.٧      | %              |  |   |
| ٥       | محايد | ١.١٥٧             | ٣.٣١            | ٤             | ٨        | ١٥            | ١٦   | ٨         | ك              | يتم التعامل مع جميع المعلمات دون تحيز      | ٢ |
|         |       |                   |                 | ٧.٨           | ١٥.٧     | ٢٩.٤          | ٣١.٤ | ١٥.٧      | %              |  |   |
| ٦       | محايد | ١.٢٢١             | ٣.٢٩            | ٥             | ٩        | ١١            | ١٨   | ٨         | ك              | تقدم المشرفة تعليمات واقعية وقابلة للتطبيق | ٥ |
|         |       |                   |                 | ٩.٨           | ١٧.٦     | ٢١.٦          | ٣٥.٣ | ١٥.٧      | %              |  |   |
| راضٍ    |       |                   |                 | ٠.٨٧٦         | ٣.٤٣     | المتوسط العام |      |           |                |  |   |

يتضح في الجدول (١٤) أن عينة الدراسة من معلمات الإعاقة الفكرية راضيات عن المناخ السائد في البيئة المدرسية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٢ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار راضٍ على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (١٤) أن أبرز ملامح رضا معلمات الإعاقة الفكرية راضيات عن المناخ السائد في البيئة المدرسية تتمثل في العبارات رقم (١، ٢، ٦) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب رضا عينة الدراسة عليها، كالتالي:

- **جاءت العبارة رقم (١) وهي:** "يسود البيئة المدرسية التنظيم" بالمرتبة الأولى من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٧ من ٥)، وتفسير هذه النتيجة بدخول التقنيات الحديثة إلى البيئة المدرسية خلال جائحة كورونا بشكل أكبر من سابقه، الأمر الذي نظم الكثير من الأعمال سواء فيما يخص الأعمال الإدارية، أو ما يخص مهام المعلمة ما جعل المناخ السائد مناخاً منظماً ومرضياً.
- **جاءت العبارة رقم (٢) وهي:** "تتسم التعليمات داخل المدرسة بالوضوح" بالمرتبة الثانية من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٥ من ٥)، وتفسير هذه النتيجة في ظل جائحة كورونا بكون التعاميم والتعليمات التي تصدر من الإدارة المدرسية قد أصبحت في متناول يد المعلمة طوال الوقت، وأصبحت طريقة نشرها مختلفة عن السابق ويمكن الرجوع إليها وقراءتها أكثر من مرة، الأمر الذي يجعل المعلمة تشعر بالطمأنينة تجاه محتوى تلك التعاميم ووفر لها شعوراً بالرضا عن متطلبات المهنة، بعكس التعاميم الورقية التي يصعب الرجوع إليها وفهم محتواها كونها تعود للإدارة بعد الإطلاع عليها.
- **جاءت العبارة رقم (٦) وهي:** "أستطيع الحصول على دورات تدريبية وقتما أريد" بالمرتبة الثالثة من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٣ من ٥) وتعود هذه النتيجة إلى كون الدورات التدريبية خلال جائحة كورونا قد غلب عليها طابع التعليم عن بعد، وقد تنوعت أوقاتها بما يناسب ظروف كل معلمة، كما أن الدورات التي يتم عقدها عن بعد في مدن أخرى يمكن للمعلمة حضورها دون أن تحمل هم المواصلات أو الانتقال من مدينة أخرى، الأمر الذي جعل فرص التقدم المهني وتطوير المعلمة لذاتها وخبراتها والإرتقاء بمستواها المهني متاحاً في كل وقت ومكان ما رفع من مستوى رضاها الوظيفي.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٢) أن أقل ملامح رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن المناخ السائد في البيئة المدرسية تتمثل في العبارات رقم (٤، ٣، ٥) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب حيادية عينة الدراسة حولها، كالتالي:

- **جاءت العبارة رقم (٤) وهي:** "تمتلك المشرفات معرفة علمية في مجال التخصص" بالمرتبة الرابعة من حيث حيادية عينة الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٣ من ٥) وترجع هذه النتيجة إلى أن معلمات الإعاقة الفكرية لا يجدن الرد على بعض استفساراتهن من قبل المشرفات على الرغم من حضورهن بشكل دوري إلى المدرسة الأمر الذي أشعرهن بعدم امتلاك المشرفات للمعرفة العلمية في مجال التخصص، ما جعلهن يتخذن موقفاً حيادياً بين الرضا وعدم الرضا، وتتفق هذه النتيجة مع ما أوصت به دراسة أبو زيد (٢٠١٧)، حيث أوصت برفع مستوى جودة الإشراف التربوي على برامج التربية الخاصة.
- **جاءت العبارة رقم (٣) وهي:** "يتم التعامل مع جميع المعلمات دون تحيز" بالمرتبة الخامسة من حيث حيادية عينة الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣١ من ٥) وتعزى هذه النتيجة بكون بعض الإدارات المدرسية تعتمد في تقييمها لأداء المعلمات على أداء طالباتهن من ذوات الإعاقة الفكرية، ومن المعلوم أن بعض خصائص هذه الفئة قد تحول دون تقدمهن الأكاديمي، الأمر الذي يجعل الإدارة المدرسية تقدم تقييماً مرتفعاً لمعلمات التعليم العام في مدارس الدمج وتقيم معلمات الإعاقة الفكرية تقييماً منخفضاً، ما أشعر معلمات الإعاقة الفكرية بشيء من التحيز.
- **جاءت العبارة رقم (٥) وهي:** "تقدم المشرفة تعليمات واقعية وقابلة للتطبيق" بالمرتبة السادسة من حيث حيادية عينة الدراسة حولها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٩ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن بعض تعليمات المشرفات غير واقعية من حيث الموارد المتاحة في المدارس والتجهيزات المتوفرة أو من حيث عدد الطالبات في الصف الدراسي أو يصعب تطبيقها مع ذوات الإعاقة الفكرية، الأمر الذي قلل من استفادة معلمات الإعاقة الفكرية من توجيهات المشرفات وتعليماتهن.

**المحور الثاني: علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية:**

للتعرف على مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات عينة الدراسة على عبارات علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية، وجاءت النتائج كما يلي:

**جدول (١٥)**

استجابات عينة الدراسة حول مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

| الترتيب | العبارات  | التكرار | درجة الموافقة |      |       |         |              | النسبة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفئة |
|---------|---|---------|---------------|------|-------|---------|--------------|--------|-----------------|-------------------|-------|
|         |   |         | راض بشدة      | راض  | محايد | غير راض | غير راض بشدة |        |                 |                   |       |
| ٧       | أتواصل مع الإدارة المدرسية بسهولة                       | ك       | ٢٤            | ١٣   | ٩     | ٥       | -            | ٤.١٠   | ١.٠٢٥           | راض               |       |
|         |   | %       | ٤٧.١          | ٢٥.٥ | ١٧.٦  | ٩.٨     | -            |        |                 |                   |       |
| ٩       | تقدر الإدارة إنجازات المعلمات                           | ك       | ١٧            | ١٧   | ٨     | ٦       | ٣            | ٣.٧٦   | ١.٢١٠           | راض               |       |
|         |   | %       | ٣٣.٣          | ٣٣.٣ | ١٥.٧  | ١١.٨    | ٥.٩          |        |                 |                   |       |
| ٨       | تقدر الإدارة ظروف المعلمات                              | ك       | ١٤            | ١٨   | ١٢    | ٥       | ٢            | ٣.٧٣   | ١.٠٩٧           | راض               |       |
|         |   | %       | ٢٧.٥          | ٣٥.٣ | ٢٣.٥  | ٩.٨     | ٣.٩          |        |                 |                   |       |
| ١٠      | تأخذ الإدارة في اعتبارها مقترحات المعلمات               | ك       | ١٣            | ١٥   | ١٤    | ٦       | ٣            | ٣.٥٧   | ١.١٧١           | راض               |       |
|         |   | %       | ٢٥.٥          | ٢٩.٣ | ٢٧.٥  | ١١.٨    | ٥.٩          |        |                 |                   |       |
| ١٢      | لإدارة دور إيجابي في حل المشكلات داخل المدرسة           | ك       | ١٥            | ١١   | ١٥    | ٧       | ٣            | ٣.٥٥   | ١.٢٢٢           | راض               |       |
|         |   | %       | ٢٩.٤          | ٢١.٦ | ٢٩.٤  | ١٣.٧    | ٥.٩          |        |                 |                   |       |
| ١١      | تلتزم الإدارة بوقت الدوام الرسمي في التواصل مع المعلمات | ك       | ١٣            | ١٣   | ٩     | ٧       | ٩            | ٣.٢٧   | ١.٤٤٣           | محايد             |       |
|         |   | %       | ٢٥.٥          | ٢٥.٥ | ١٧.٧  | ١٣.٧    | ١٧.٦         |        |                 |                   |       |
|         |   |         | المتوسط العام |      |       |         |              | ٣.٦٦   | ٠.٩٩٧           | راض               |       |

يتضح في الجدول (١٥) أن عينة الدراسة من معلمات الإعاقة الفكرية راضيات عن علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٦ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار راضٍ على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٣) أن أبرز ملامح رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية تتمثل في العبارات رقم (٧، ٩، ٨) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب رضا عينة الدراسة عليها، كالتالي:

■ **جاءت العبارة رقم (٧) وهي:** "أتواصل مع الإدارة المدرسية بسهولة" بالمرتبة الأولى من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٠ من ٥) وترجع هذه النتيجة إلى أن تواصل المعلمات مع الإدارة المدرسية أصبح سهلاً خلال فترة الجائحة وذلك بسبب استخدامهن للمجموعات عبر التطبيقات أو التواصل الشخصي من خلال رقم الجوال مع الإدارة أو الإيميل بعكس نمط التواصل التقليدي مع الإدارة في السابق، الأمر الذي جعل المعلمات يشعرن برضا عن إمكانية التواصل مع الإدارة لحل أي مشكلة أو ابلاغ الإدارة عن أي طارئ.

■ **جاءت العبارة رقم (٩) وهي:** "تقدر الإدارة إنجازات المعلمات" بالمرتبة الثانية من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٦ من ٥) وتعزى هذه النتيجة إلى أن منجزات المعلمات في ظل جائحة كورونا قد أخذت شكلاً رقمياً يمكن توثيقه والاحتفاظ به وعرضه من خلال ملفات الإنجاز، كما أن مجال الإبداع في إنتاج الدروس والوسائل التعليمية أصبح واسعاً للمعلمات فتستطيع المعلمة إظهار مهاراتها التدريسية بشكل الأكبر، الأمر الذي ساعد الإدارة المدرسية في التعرف على منجزات المعلمات التي كانت تتم في السابق في الفصل حضورياً بشكل لا يتيح تسجيله أو عرضه فيما بعد وبشكل تقليدي لا يمكن المعلمة من الإبداع والابتكار، ما جعل المعلمات يشعرن بالرضا تجاه الإدارة المدرسية في هذا الجانب.

■ **جاءت العبارة رقم (٨) وهي:** "تقدر الإدارة ظروف المعلمات" بالمرتبة الثالثة من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٣ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن التعليم عن بعد يتيح للمعلمات أداء مهامهن التدريسية في مختلف الظروف، الأمر الذي جعلهن يتعرضن للظروف تعيق عملية التدريس بشكل أقل، ما جعل الإدارة المدرسية تقدر وجود تلك الظروف نظراً لقلّة حدوثها وأثر إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٣) أن عينة الدراسة من معلمات الإعاقة الفكرية محايدات في موافقتهم حول عن رضاهن على واحدة من ملامح علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية

تتمثل في العبارة رقم ( ١١ ) وهي: " تلتزم الإدارة بوقت الدوام الرسمي في التواصل مع المعلمات " بمتوسط حسابي بلغ ( ٣٠.٢٧ من ٥ ) وتعود هذه النتيجة إلى أن الإدارة المدرسية أصبحت تضطر إلى إرسال بعض التعليمات والتعاميم الرسمية خارج أوقات الدوام، الأمر الذي أشعر المعلمات بأن جميع وقتهن قد أصبح للوظيفة والعمل ولا وقت لديهن للراحة بعيداً عن جو العمل، وفي نفس الوقت أصبح التواصل بينهن وبين الإدارة سهلاً في حال وجود إي طارئ، مما جعلهن يتخذن موقفاً حيادياً بين الرضا وعدم الرضا.

### المحور الثالث: علاقة المعلمة بالزميلات:

للتعرف على مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن علاقة المعلمة بالزميلات، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات عينة الدراسة على عبارات علاقة المعلمة بالزميلات، وجاءت النتائج كما يلي:

#### جدول (١٦)

استجابات عينة الدراسة حول مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن علاقة المعلمة بالزميلات مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

| م  | العبارات  | التكرار       | درجة الموافقة |      |       |         |              | النسبة | الفرجة |     |
|----|---|---------------|---------------|------|-------|---------|--------------|--------|--------|-----|
|    |   |               | راض بشدة      | راض  | محايد | غير راض | غير راض بشدة |        |        |     |
| ١٤ | تتقن الزميلات مهارة التعاون والعمل في فريق            | ك             | ١٨            | ١٧   | ١١    | ٤       | ١            | ٣.٩٢   | ١.٠٣٦  | راض |
|    |   | %             | ٣٥.٣          | ٣٣.٣ | ٢١.٦  | ٧.٨     | ٢.٠          |        |        |     |
| ١٥ | أتبادل المعلومات والخبرات مع الزميلات                 | ك             | ١٨            | ١٩   | ٧     | ٦       | ١            | ٣.٩٢   | ١.٠٧٤  | راض |
|    |   | %             | ٣٥.٣          | ٣٧.٢ | ١٣.٧  | ١١.٨    | ٢.٠          |        |        |     |
| ١٧ | تتقبل الزميلات آراء بعضهن البعض                       | ك             | ١٩            | ١٤   | ١٣    | ٤       | ١            | ٣.٩٠   | ١.٠٦٣  | راض |
|    |   | %             | ٣٧.٢          | ٣٧.٥ | ٢٥.٥  | ٧.٨     | ٢.٠          |        |        |     |
| ١٦ | تقدر الزميلات ظروف بعضهن البعض                        | ك             | ٢٠            | ١٤   | ١١    | ٤       | ٢            | ٣.٩٠   | ١.١٣٦  | راض |
|    |   | %             | ٣٩.٢          | ٣٧.٥ | ٢١.٦  | ٧.٨     | ٣.٩          |        |        |     |
| ١٨ | أتمتع بتواصل طيب مع الزميلات خارج أوقات الدوام الرسمي | ك             | ١٧            | ١٥   | ١٤    | ٤       | ١            | ٣.٨٤   | ١.٠٤٦  | راض |
|    |   | %             | ٣٣.٣          | ٢٩.٤ | ٣٧.٥  | ٧.٨     | ٢.٠          |        |        |     |
| ١٣ | يتم توزيع الأعمال بين الزميلات دون حدوث مشكلات        | ك             | ١٥            | ١٧   | ١٣    | ٥       | ١            | ٣.٧٨   | ١.٠٤٥  | راض |
|    |   | %             | ٢٩.٤          | ٣٣.٣ | ٢٥.٥  | ٩.٨     | ٢.٠          |        |        |     |
|    |   | المتوسط العام |               | ٣.٨٨ |       | ٠.٨٨٨   |              | راض    |        |     |

يتضح في الجدول (١٦) أن عينة الدراسة من معلمات الإعاقة الفكرية راضيات عن علاقة المعلمة بالزميلات بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٨ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار راضٍ على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٤) أن أبرز ملامح رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن علاقة المعلمة بالزميلات تتمثل في العبارات رقم (١٤، ١٥، ١٧) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب رضا عينة الدراسة عليها، كالتالي:

- **جاءت العبارة رقم (١٤) وهي:** "تتقن الزميلات مهارة التعاون والعمل في فريق" بالمرتبة الأولى من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٢ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن معلمات الإعاقة الفكرية قد تلقين إعداداً أكاديمياً ومهنياً خلال سنوات الدراسة للعمل ضمن الفريق متعدد التخصصات في مجال التربية الخاصة، الأمر الذي جعلهن مستعدات للعمل ضمن فريق بشكل جماعي وممتلكات لمهارات الحوار والإصغاء فقد أصبح العمل ضمن فريق لا يشكل لهن عبئاً إضافياً، مما أثر إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفي لديهن.
- **جاءت العبارة رقم (١٥) وهي:** "أبادل المعلومات والخبرات مع الزميلات" بالمرتبة الثانية من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٢ من ٥)، وتعود هذه النتيجة في ظل جائحة كورونا إلى كون استخدام العروض التقديمية والوسائط التعليمية والحصول على المعلومات وتوظيف الخبرات قد أصبح أكثر سهولة بسبب استخدام جميع المعلمات للتقنيات الحديثة، الأمر الذي سهل من تبادلهن لتلك العروض والوسائط عبر الجوال أو المنصات التعليمية وأثر بشكل إيجابي على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات.
- **جاءت العبارة رقم (١٧) وهي:** "تقبل الزميلات آراء بعضهن البعض" بالمرتبة الثالثة من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٠ من ٥) وترجع هذه النتيجة إلى التقارب الكبير في خصائص أفراد العينة من حيث عدد سنوات الخبرة وبالتالي من حيث

العمر، الأمر الذي جعل علاقة المعلمات ببعضهن البعض أكثر أريحية وقبول نظراً لتشابههن وشعورهن بالانتماء لهذه المجموعة، ما رفع من مستوى تقبلهن لآراء بعضهن البعض.

ويتضح من النتائج في الجدول (١٦) أن أقل ملامح رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن علاقة المعلمة بالزميلات تتمثل في العبارات رقم (١٦، ١٨، ١٣) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب رضا عينة الدراسة عليها، كالتالي:

- **جاءت العبارة رقم (١٦) وهي:** "تقدر الزميلات ظروف بعضهن البعض" بالمرتبة الرابعة من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٠ من ٥) وتفسر هذه النتيجة في ظل جائحة كورونا بأن الزميلات قد أصبحن يلتقين يوم واحد في الأسبوع فقط، بعكس الدوام السابق الذي كان يجمعهن طوال أيام الأسبوع، الأمر الذي قلل من معرفتهن بظروف بعضهن البعض، مما أثر سلباً على تقديرهن لتلك الظروف.
- **جاءت العبارة رقم (١٨) وهي:** "أتمتع بتواصل طيب مع الزميلات خارج أوقات الدوام الرسمي" بالمرتبة الخامسة من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٤ من ٥) وترجع هذه النتيجة إلى كون العلاقة بين الزميلات علاقة عمل فقط، وتفسر أيضاً بعدم رضاهن عن عبارة "يتم توزيع الأعمال بين الزميلات دون حدوث مشكلات"، حيث تسبب حدوث مشكلات في توزيع الأعمال باقتصار علاقتهن على أوقات الدوام الرسمي.
- **جاءت العبارة رقم (١٣) وهي:** "يتم توزيع الأعمال بين الزميلات دون حدوث مشكلات" بالمرتبة السادسة من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٨ من ٥).

#### **المحور الرابع: علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور:**

للتعرف على مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات عينة الدراسة على عبارات علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور، وجاءت النتائج كما يلي:

## جدول (١٧)

استجابات عينة الدراسة حول مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية  
عن علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

| م             | العبارة   | درجة الموافقة |               |       |          |      | التكرار   |        | النسبة | الفئة     | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي |
|---------------|---|---------------|---------------|-------|----------|------|-----------|--------|--------|-----------|-------------------|-----------------|
|               |   | راضٍ بشدة     | غير راضٍ بشدة | محايد | غير راضٍ | راضٍ | راضٍ بشدة | النسبة |        |           |                   |                 |
| ٢٤            | يحترمني أولياء الأمور                                   | ك             | ٢٥            | ١٦    | ٦        | ٤    | -         | ٤.٢٢   | ٠.٩٤٥  | راضٍ بشدة | ١                 |                 |
|               |   | %             | ٤٩.٠          | ٣١.٤  | ١١.٨     | ٧.٨  | -         |        |        |           |                   |                 |
| ٢١            | أضبط حجرة الدراسة بسهولة                                | ك             | ١٥            | ٢٢    | ١٠       | ٢    | ٢         | ٣.٩٠   | ١.٠٠٥  | راضٍ      | ٢                 |                 |
|               |   | %             | ٢٩.٤          | ٤٣.٢  | ١٩.٦     | ٣.٩  | ٣.٩       |        |        |           |                   |                 |
| ١٩            | أتواصل مع أولياء الأمور بشكل سهل                        | ك             | ١٤            | ٢١    | ١١       | ٥    | -         | ٣.٨٦   | ٠.٩٣٩  | راضٍ      | ٣                 |                 |
|               |   | %             | ٢٧.٥          | ٤١.١  | ٢١.٦     | ٩.٨  | -         |        |        |           |                   |                 |
| ٢٣            | يقدر أولياء الأمور الجهود التي أبذلها                   | ك             | ١٦            | ١٤    | ١٤       | ٧    | -         | ٣.٧٦   | ١.٠٥٠  | راضٍ      | ٤                 |                 |
|               |   | %             | ٣١.٣          | ٢٧.٥  | ٢٧.٥     | ١٣.٧ | -         |        |        |           |                   |                 |
| ٢٠            | تتفاعل الطالبات داخل حجرة الدراسة                       | ك             | ١١            | ٢٤    | ١٠       | ٤    | ٢         | ٣.٧٥   | ١.٠١٧  | راضٍ      | ٥                 |                 |
|               |   | %             | ٢١.٦          | ٤٧.١  | ١٩.٦     | ٧.٨  | ٣.٩       |        |        |           |                   |                 |
| ٢٢            | تتعاون الأسرة في تطبيق ومتابعة البرامج التربوية الفردية | ك             | ٨             | ٢٠    | ١٠       | ٩    | ٤         | ٣.٢٧   | ١.١٨٣  | محايد     | ٦                 |                 |
|               |   | %             | ١٥.٧          | ٣٩.٣  | ١٩.٦     | ١٧.٦ | ٧.٨       |        |        |           |                   |                 |
| المتوسط العام |   |               |               |       |          |      |           |        |        | راضٍ      | ٣.٨١              | ٠.٨٣٩           |

يتضح في الجدول (١٧) أن عينة الدراسة من معلمات الإعاقة الفكرية راضيات عن علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨١ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار راضٍ على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (١٧) أن عينة الدراسة من معلمات الإعاقة الفكرية راضيات بشدة عن واحدة من ملامح علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور تتمثل في العبارة رقم (٢٤) وهي: "يحترمني أولياء الأمور" بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٢ من ٥) وتفسر هذه النتيجة في ظل جائحة كورونا بكون أولياء الأمور قد أصبحوا أكثر اطلاعاً على ما مايدور في غرفة الصف، الأمر الذي جعلهم أكثر احتراماً للمعلمات.

وهذا ما أكده (Heffernan & Others (2021) الذي أشار إلى أن احترام أولياء الأمور للمعلمين وتقديرهم لجهوده خلال جائحة كورونا قد ارتفع بسبب ادراكهم للإجراءات التدريسية التي تتم داخل الصف.

ويتضح من النتائج في الجدول (١٧) كذلك أن من أبرز ملامح رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور تتمثل في العبارات رقم (٢١، ١٩، ٢٣) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب رضا عينة الدراسة عليها، كالتالي:

■ **جاءت العبارة رقم (٢١) وهي:** "أضبط حجرة الدراسة بسهولة" بالمرتبة الثانية من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٠ من ٥) وترجع هذه النتيجة إلى بعض الخصائص التي تتميز بها المنصات التعليمية مثل التحكم بالميكروفون من جهه المعلمة، وإتاحة الفرصة لمشاركة الشاشة أو عرض بعض الفيديوهات من الانترنت مباشرة، وأخذ الحضور والغياب بشكل تلقائي، الأمر الذي سهل مهمة الإدارة الصفية على المعلمات ورفع من مستوى رضاهن الوظيفة عن قدرتهن على ضبط حجرة الدراسة، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Lepp & Others (2021) التي أوضحت أن القرارات التدريسية لدى المعلمين قد تأثرت بسبب عدم قدرتهم على ضبط الصف وأنها قد اقتصرت على الأهداف قصيرة المدى بسبب ذلك.

■ **جاءت العبارة رقم (١٩) وهي:** "أتواصل مع أولياء الأمور بشكل سهل" بالمرتبة الثالثة من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٦ من ٥) وتعزى هذه النتيجة في ظل جائحة كورونا إلى كون المعلمات أصبحن يتواصلن مع أولياء الأمور بشكل أكبر خلال التعليم عن بعد، إما لإصلاح الأعطال في المنصة أو لإعطاء بعض التوجيهات للأهالي للقيام ببعض الأنشطة، الأمر الذي جعلهن يتخذن الطريقة الأسهل للتواصل وحسن من تواصلهن مع أولياء الأمور، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Gadermann (2021) التي أظهرت قلة فرص التواصل مع أولياء الأمور خلال فترة الجائحة.

▪ جاءت العبارة رقم (٢٣) وهي: "يقدر أولياء الأمور الجهود التي أبذلها" بالمرتبة الرابعة من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٦ من ٥) وتعود هذه النتيجة إلى كون أولياء الأمور أصبحوا يشاهدون الجهود المبذولة مع طفلهم من ذوات الإعاقة الفكرية من خلال الواجبات والأنشطة التي أصبحوا يطبقونها بأنفسهم، وشعروا بالجهود الذي تبذله المعلمة مع طفلهم، الأمر الذي جعلهم يقدرون تلك المجهودات وأشعر المعلمات بأنهن محط تقدير وعرفان، ورفع من مستوى رضاهن الوظيفي عن هذا الجانب.

وهذا ما أشار إليه (Heffernan & Others (2021) بأن تقدير أولياء الأمور لجهود المعلمين المبذولة قد تزايد خلال الجائحة بسبب مشاركتهم للمعلمين في إتمام العملية التدريسية أو اكمال بعض الأنشطة والواجبات.

ويتضح من النتائج في الجدول (١٧) أن عينة الدراسة من معلمات الإعاقة الفكرية محايدات في موافقتهم حول رضاهن عن واحدة من ملامح علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور تتمثل في العبارة رقم (٢٢) وهي: "تتعاون الأسرة في تطبيق ومتابعة البرامج التربوية الفردية" بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٧ من ٥) وتفسير هذه النتيجة بكون بعض أولياء الأمور لا يمتلكون المعلومات والمهارات الكافية لمتابعة أو تطبيق البرامج التربوية الفردية، الأمر الذي جعلهم لا يتعاونون مع المعلمة بسبب عدم وجود خبرة لديهم، ما جعل المعلمات غير راضيات إلى حد ما عن مستوى تعاون الأسرة.

وقد أشارت دراسة عبدالقادر (٢٠٢٠) إلى أن أحد التحديات على مستوى أولياء الأمور في ظل التعليم عن بعد هو وجود أكثر من طفل في المنزل يحتاج إلى متابعة من قبل الأسرة، واحتياج الأبناء إلى أجهزة مستقلة، الأمر الذي يؤثر على تعاون الأسرة مع المعلمات بشكل أو بآخر، وتتفق هذه النتيجة مع ما أوصت به دراسة أبو زيد (٢٠١٧) حيث أوصت بالعمل على زيادة التعاون بين معلمي التربية الخاصة وأولياء الأمور.

**المحور الخامس: تقدير المعلمة لمهنتها وانتماؤها لها:**

للتعرف على مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن تقدير المعلمة لمهنتها وانتماؤها لها، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات عينة الدراسة على عبارات تقدير المعلمة لمهنتها وانتماؤها لها، وجاءت النتائج كما يلي:

**جدول (١٨)**

استجابات عينة الدراسة حول مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية

عن تقدير المعلمة لمهنتها وانتماؤها لها مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

| م  | العبارات   | التكرار | درجة الموافقة |      |       |          |               | النسبة | الفرق |           |
|----|--|---------|---------------|------|-------|----------|---------------|--------|-------|-----------|
|    |  |         | راضٍ بشدة     | راضٍ | محايد | غير راضٍ | غير راضٍ بشدة |        |       |           |
| ٢٥ | تمثل مهنتي قيمة عالية لدي                                  | ك       | ٣٦            | ١٠   | ٥     | -        | -             | ٤.٦١   | ٠.٦٦٦ |           |
|    |  | %       | ٧٠.٦          | ١٩.٦ | ٩.٨   | -        | -             |        |       |           |
| ٢٦ | أشعر بالفخر عندما أعرّف بنفسى كمعلمة لنادي الإعاقة الفكرية | ك       | ٣٣            | ١٠   | ٦     | ٢        | -             | ٤.٤٥   | ٠.٨٥٦ |           |
|    |  | %       | ٦٤.٧          | ١٩.٦ | ١١.٨  | ٣.٩      | -             |        |       |           |
| ٢٧ | تتوافق مهنتي مع ميوبي                                      | ك       | ٣١            | ١٠   | ٨     | ١        | ١             | ٤.٣٥   | ٠.٩٥٥ |           |
|    |  | %       | ٦٠.٧          | ١٩.٦ | ١٥.٧  | ٢.٠      | ٢.٠           |        |       |           |
| ٢٩ | يسعدني حصول مدرستي على تقدير مرتفع في التقويم السنوي       | ك       | ٣٠            | ١٠   | ٨     | ٣        | -             | ٤.٣١   | ٠.٩٤٨ |           |
|    |  | %       | ٥٨.٨          | ١٩.٦ | ١٥.٧  | ٥.٩      | -             |        |       |           |
| ٣٠ | أستطيع مواجهة ضغوطات العمل                                 | ك       | ٢٢            | ٢٠   | ٧     | -        | ٢             | ٤.١٨   | ٠.٩٥٣ |           |
|    |  | %       | ٤٣.٢          | ٣٩.٢ | ١٣.٧  | -        | ٣.٩           |        |       |           |
| ٢٨ | أحظى بالتقدير الاجتماعي خارج أسوار المدرسة                 | ك       | ١٩            | ٢١   | ٧     | ٤        | -             | ٤.٠٨   | ٠.٩١٣ |           |
|    |  | %       | ٣٧.٣          | ٤١.٢ | ١٣.٧  | ٧.٨      | -             |        |       |           |
|    |  |         | المتوسط العام |      |       |          |               | ٤.٣٣   | ٠.٦٦٣ | راضٍ بشدة |

يتضح في الجدول (١٨) أن عينة الدراسة من معلمات الإعاقة الفكرية راضيات عن تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٣ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي (من ٤.٢١ إلى ٥.٠٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار راضٍ بشدة على أداة الدراسة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو زيد (٢٠١٧) التي أظهرت بأن مستوى رضا معلمي التربية الخاصة عن محور تقدير المعلم لمهنته قد جاء في المرتبة الثانية.

ويتضح من النتائج في الجدول (١٨) أن أبرز ملامح رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها أبرزها تتمثل في العبارات رقم (٢٥، ٢٦، ٢٧) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب رضا عينة الدراسة عنها بشدة، كالتالي:

- **جاءت العبارة رقم (٢٥) وهي:** "تمثل مهنتي قيمة عالية لدي" بالمرتبة الأولى من حيث رضا عينة الدراسة عنها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٦١ من ٥) وتعود هذه النتيجة إلى كون مهام معلمات الإعاقة الفكرية تأخذ شكلاً إنسانياً أكثر من كونها مجرد مهام تعليمية، وهذا ما أكدته دراسة Pittenger & others (2014) بأن الرضا الوظيفي لدى معلمي الإعاقة الفكرية قد تأثر إيجاباً بكون مهنتهم تمثل عمل إنساني نبيل يتعامل فيه الموظف مع أرواح نقية فيعلمهم ويديربهم فضلاً عن كونها مهنة الأنبياء عليهم الصلاة والسلام.
- **جاءت العبارة رقم (٢٦) وهي:** "أشعر بالفخر عندما أعرف بنفسني كمعلمة لذوي الإعاقة الفكرية" بالمرتبة الثانية من حيث رضا عينة الدراسة عنها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٥ من ٥) ويعزى ذلك إلى الاهتمام المتزايد بميدان التربية الخاصة وما يحويه من ذوي الاحتياجات الخاصة أنفسهم وما يشمله من مختصين ومعلمين وفريق عمل، الأمر الذي جعل معلمات الإعاقة الفكرية يشعرون بالفخر عندما يقدمن أنفسهن كأحد العاملين في ذلك الميدان الذي حظي بالاهتمام من كافة المؤسسات، مما رفع من مستوى رضاهن الوظيفي وأشعرهن بالانتماء تجاه مهنتهن.
- **جاءت العبارة رقم (٢٧) وهي:** "تتوافق مهنتي مع ميولي" بالمرتبة الثالثة من حيث رضا عينة الدراسة عنها بشدة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٥ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن معلمات الإعاقة الفكرية لديهن ميول تربوية بما يتفق مع مهام معلم التربية الخاصة، الأمر الذي جعلهن راضيات عن مهنتهن في هذا الجانب.

ويتضح من النتائج في الجدول (١٨) أن أقل ملامح رضا معلمات الإعاقة الفكرية عن تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها تتمثلان في العبارتين رقم (٣٠، ٢٨) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب رضا عينة الدراسة عليهما، كالتالي:

▪ **جاءت العبارة رقم (٣٠) وهي:** "أستطيع مواجهة ضغوطات العمل" بالمرتبة الخامسة من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٨ من ٥) وتعود هذه النتيجة إلى تزايد حجم الضغوطات على معلمات الإعاقة الفكرية خلال التعليم عن بعد من حيث متابعة الطالبات والتعامل مع ما تفرضه إعاقتهن من خلال نظام تعليم الكتروني، الأمر الذي قلل من قدرتهن على مواجهته تلك الضغوطات، وتتفق هذه النتيجة مع ما أوصت به دراسة المطوع (٢٠٢٠) ، حيث أوصت بالعمل على رفع قدرة معلمي التربية الخاصة على مواجهه ضغوطات العمل، واكسابهم مهارات مهنية للتغلب على الصعوبات التي تواجههم في مهنة التدريس.

▪ **جاءت العبارة رقم (٢٨) وهي:** "أحظى بالتقدير الاجتماعي خارج أسوار المدرسة" بالمرتبة السادسة من حيث رضا عينة الدراسة عنها بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٨ من ٥) وترجع هذه النتيجة إلى كون بعض أفراد المجتمع أو أسر ذوي الإعاقة الفكرية أصبحوا يرون أن المعلمات لا يقمن بالتدريس نظراً لتحول النظام التعليمي من نظام حضوري تذهب فيه المعلمة يومياً للمدرسة لأداء المهام التدريسية إلى لنظام تعليم الكتروني لا يحتاج إلى الحضور اليومي، الأمر الذي قلل من تقديرهم للمعلمات خارج أسوار المدرسة.

**إجابة السؤال الثاني:** هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية تبعاً لمتغيرات (المرحلة الدراسية، عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية، مكان العمل)؟

### **الفروق باختلاف متغير مكان العمل:**

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير مكان العمل تم استخدام اختبار "ت: Independent Sample T-test" لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات مفردات الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

## الجدول (١٩)

نتائج اختبار "ت: Independent Sample T-test" للفروق بين استجابات مفردات الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير مكان العمل

| المحور                                 | الجنس                                    | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة ت | الدلالة | التعليق  |
|--|--|-------|---------|-------------------|--------|---------|----------|
| المناخ السائد في البيئة المدرسية       | مدرسة دمج (برنامج دمج ملحق بمدرسة عادية) | ٤١    | ٣.٤٧    | ٠.٩٢٤             | ٠.٨٦٤  | ٠.٣٩٢   | غير دالة |
|  | مدرسة عزل (مركز مستقل)                   | ١٠    | ٣.٢٠    | ٠.٦٣٢             |        |         |          |
| علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية        | مدرسة دمج (برنامج دمج ملحق بمدرسة عادية) | ٤١    | ٣.٧٠    | ١.٠٧٥             | ٠.٧٢٣  | ٠.٤٧٦   | غير دالة |
|  | مدرسة عزل (مركز مستقل)                   | ١٠    | ٣.٥٢    | ٠.٥٩٦             |        |         |          |
| علاقة المعلمة بالزميلات                | مدرسة دمج (برنامج دمج ملحق بمدرسة عادية) | ٤١    | ٣.٨٦    | ٠.٩١٩             | ٠.٣٤٥- | ٠.٧٣٢   | غير دالة |
|  | مدرسة عزل (مركز مستقل)                   | ١٠    | ٣.٩٧    | ٠.٧٨٥             |        |         |          |
| علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور | مدرسة دمج (برنامج دمج ملحق بمدرسة عادية) | ٤١    | ٣.٨٤    | ٠.٨٧٦             | ٠.٥٣٠  | ٠.٥٩٨   | غير دالة |
|  | مدرسة عزل (مركز مستقل)                   | ١٠    | ٣.٦٨    | ٠.٦٩٦             |        |         |          |
| تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها    | مدرسة دمج (برنامج دمج ملحق بمدرسة عادية) | ٤١    | ٤.٣١    | ٠.٧٠٢             | ٠.٣٦٩- | ٠.٧١٤   | غير دالة |
|  | مدرسة عزل (مركز مستقل)                   | ١٠    | ٤.٤٠    | ٠.٤٩٢             |        |         |          |
| مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية       | مدرسة دمج (برنامج دمج ملحق بمدرسة عادية) | ٤١    | ٣.٨٤    | ٠.٧٢٢             | ٠.٥٤٠  | ٠.٥٩٣   | غير دالة |
|  | مدرسة عزل (مركز مستقل)                   | ١٠    | ٣.٧٥    | ٠.٣٢٦             |        |         |          |

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (١٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول (المناخ السائد في البيئة المدرسية، علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية، علاقة المعلمة بالزميلات، علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور، تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها، مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية) باختلاف متغير مكان العمل.

وتعزى هذه النتيجة إلى كون كلاً من مدارس الدمج والعزل تتطلب نفس المهام الوظيفية وتعتبر بيانات عمل متقاربة من حيث الإدارة، وتتضمن طالبات ذوات مستوى مقارب لبرامج الدمج الملحقة بالمدارس العادية، لذا فإن متغير مكان العمل لم يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية.

## الفروق باختلاف متغير المرحلة الدراسية:

لتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المرحلة الدراسية تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات مفردات الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المرحلة الدراسية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

## الجدول (٢٠)

## نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)

للفروق في استجابات مفردات الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المرحلة الدراسية

| المحور                                 | مصدر التباين   | مجموع مربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية | التعليق  |
|--|----------------|--------------|--------------|----------------|--------|-------------------|----------|
| المناخ السائد في البيئة المدرسية       | بين المجموعات  | ١.٤١٣        | ٣            | ٠.٤٧١          | ٠.٥٩٩  | ٠.٦١٩             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٣٦.٩٤١       | ٤٧           | ٠.٧٨٦          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٣٨.٣٥٤       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية        | بين المجموعات  | ٢.٤٢١        | ٣            | ٠.٨١٠          | ٠.٨٠٦  | ٠.٤٩٧             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٤٧.٢٦٢       | ٤٧           | ١.٠٠٦          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٤٩.٦٩٤       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| علاقة المعلمة بالزميلات                | بين المجموعات  | ١.٨٤٩        | ٣            | ٠.٦١٦          | ٠.٧٧١  | ٠.٥١٦             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٣٧.٦٠٠       | ٤٧           | ٠.٨٠٠          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٣٩.٤٤٩       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور | بين المجموعات  | ١.٢٨٨        | ٣            | ٠.٤٢٩          | ٠.٥٩٥  | ٠.٦٢٢             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٣٢.٩٣٥       | ٤٧           | ٠.٧٢٢          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٣٥.٢٢٣       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها    | بين المجموعات  | ١.٠٧٨        | ٣            | ٠.٣٥٩          | ٠.٨٠٨  | ٠.٤٩٦             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٢٠.٨٩٤       | ٤٧           | ٠.٤٤٥          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٢١.٩٧٢       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية       | بين المجموعات  | ١.١٥١        | ٣            | ٠.٣٨٤          | ٠.٨٧١  | ٠.٤٦٣             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٢٠.٧٠٩       | ٤٧           | ٠.٤٤١          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٢١.٨٦٠       | ٥٠           | -              |        |                   |          |

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (٢٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول (المناخ السائد في البيئة المدرسية، علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية، علاقة المعلمة بالزميلات، علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور، تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها، مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية) باختلاف متغير المرحلة الدراسية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Viel-Ruma and others (2010) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في التربية الخاصة تعود إلى متغير المرحلة الدراسية، في حين تختلف مع نتيجة دراسة الزيدان (٢٠١٤) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى متغير المرحلة الدراسية، لصالح معلمي المرحلة الابتدائية.

### الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات مفردات الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### الجدول (٢١)

#### نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)

للفروق في استجابات مفردات الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة

| المحور                                 | مصدر التباين   | مجموع مربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية | التعليق  |
|--|----------------|--------------|--------------|----------------|--------|-------------------|----------|
| المناخ السائد في البيئة المدرسية       | بين المجموعات  | ٠.٩٠٨        | ٢            | ٠.٤٥٤          | ٠.٥٨٢  | ٠.٥٦٢             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٣٧.٤٤٦       | ٤٨           | ٠.٧٨٠          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٣٨.٣٥٤       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية        | بين المجموعات  | ٤.٦٦٢        | ٢            | ٢.٣٣٢          | ٢.٤٨٥  | ٠.٠٩٤             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٤٥.٠٣١       | ٤٨           | ٠.٩٣٨          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٤٩.٦٩٤       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| علاقة المعلمة بالزميلات                | بين المجموعات  | ٣.٢٠٥        | ٢            | ١.٦٠٢          | ٢.١٢٢  | ٠.١٣١             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٣٦.٢٤٤       | ٤٨           | ٠.٧٥٥          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٣٩.٤٤٩       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور | بين المجموعات  | ٠.٢٩٠        | ٢            | ٠.١٤٥          | ٠.١٩٩  | ٠.٨٢٠             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٣٤.٩٣٤       | ٤٨           | ٠.٧٢٨          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٣٥.٢٢٣       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها    | بين المجموعات  | ٢.٠٣٥        | ٢            | ١.٠١٧          | ٢.٤٥٠  | ٠.٠٩٧             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ١٩.٩٣٧       | ٤٨           | ٠.٤١٥          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٢١.٩٧٢       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية       | بين المجموعات  | ١.٢٤٤        | ٢            | ٠.٦٢٢          | ١.٤٤٨  | ٠.٢٤٥             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٢٠.٦١٦       | ٤٨           | ٠.٤٣٠          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٢١.٨٦٠       | ٥٠           | -              |        |                   |          |

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (٢١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول (المناخ السائد في البيئة المدرسية، علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية، علاقة المعلمة بالزميلات، علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور، تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها، مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية) باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو زيد (٢٠١٧) ونتيجة دراسة المطوع (٢٠٢٠)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ترجع إلى متغير عدد سنوات الخبرة، فيما تختلف مع دراسة الشهراني (٢٠٢٠) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى المتغير ذاته.

#### الفروق باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية:

لتتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مفردات الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات مفردات الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### الجدول (٢٢)

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات مفردات الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية

| المحور                                 | مصدر التباين   | مجموع مربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية | التعليق  |
|--|----------------|--------------|--------------|----------------|--------|-------------------|----------|
| المناخ السائد في البيئة المدرسية       | بين المجموعات  | ١.٧٢٣        | ٢            | ٠.٨٦١          | ١.١٣٦  | ٠.٣٣٠             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٣٦.٦٢١       | ٤٨           | ٠.٧٦٣          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٣٨.٣٥٤       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية        | بين المجموعات  | ٠.٧١٣        | ٢            | ٠.٣٥٦          | ٠.٣٤٩  | ٠.٧٠٧             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٤٨.٩٨١       | ٤٨           | ١.٠٢٠          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٤٩.٦٩٤       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| علاقة المعلمة بالزميلات                | بين المجموعات  | ٠.٢٤٠        | ٢            | ٠.١٢٠          | ٠.١٤٧  | ٠.٨٦٤             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٣٩.٢٠٨       | ٤٨           | ٠.٨١٧          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٣٩.٤٤٩       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور | بين المجموعات  | ٠.٥٠٥        | ٢            | ٠.٢٥٢          | ٠.٣٤٩  | ٠.٧٠٧             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٣٤.٧١٩       | ٤٨           | ٠.٧٢٣          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٣٥.٢٢٣       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها    | بين المجموعات  | ٠.١٥٧        | ٢            | ٠.٠٧٩          | ٠.١٧٣  | ٠.٨٤٢             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٢١.٨١٤       | ٤٨           | ٠.٤٥٤          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٢١.٩٧٢       | ٥٠           | -              |        |                   |          |
| مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية       | بين المجموعات  | ٠.٤١٤        | ٢            | ٠.٢٠٧          | ٠.٤٦٣  | ٠.٦٣٢             | غير دالة |
|  | داخل المجموعات | ٢١.٤٤٧       | ٤٨           | ٠.٤٤٧          |        |                   |          |
|  | المجموع        | ٢١.٨٦٠       | ٥٠           | -              |        |                   |          |

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (٢٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات مفردات الدراسة حول (المناخ السائد في البيئة المدرسية، علاقة المعلمة بالإدارة المدرسية، علاقة المعلمة بالزميلات، علاقة المعلمة بالطالبات وأولياء الأمور، تقدير المعلمة لمهنتها وانتمائها لها، مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية) باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية.

### توصيات الدراسة:

بناء على نتائج الدراسة الحالية، يوصي الباحثان بالآتي:

- العمل على رفع مستوى المعرفة العلمية في مجال التخصص لدى المشرفات، وذلك لتمكينهن من الرد على استفسارات المعلمات، ورفع استفادة المعلمات من عملية الاشراف.
- حث المشرفات على تقديم تعليمات واقعية وقابلة للتطبيق وتعريفهن بمحددات تطبيق بعض التعليمات مثل خصائص ذوي الاحتياجات الخاصة وعدم توافر بعض التجهيزات.
- العمل على تنظيم توزيع الأعمال بين معلمات الإعاقة الفكرية، مع تحري الموضوعية.
- تقديم دورات تدريبية وورش عمل تستهدف أسر ذوي الإعاقة الفكرية، وتعرفهم بماهية البرامج التربوية الفردية وطبيعة أدوارهم في تطبيق ومتابعة تلك البرامج لضمان تعاونهم مع المعلمات.
- توعية المجتمع بدور معلمات الإعاقة الفكرية وذلك بهدف تحسن من التقدير الاجتماعي للمعلمات خارج أسوار المدرسة.

### المقترحات البحثية:

- إجراء دراسات مستقبلية حول العوامل التي تحد من مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية.
- إجراء دراسات مستقبلية حول سبل رفع مستوى رضا معلمات الإعاقة الفكرية.
- اقتصرت الدراسة على قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة الفكرية الإناث، لذلك يُقترح إجراء دراسة مشابهة تتمثل عينتها في معلمي الإعاقة الفكرية الذكور.
- اقتصرت الدراسة على معلمات الإعاقة الفكرية دون بقية مسارات التربية الخاصة، وعليه يُقترح إجراء دراسات أخرى لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الإعاقة السمعية ومعلمات صعوبات التعليم ومعلمات اضطراب طيف التوحد.

## المراجع

### المراجع العربية:

- أبو حسونة، نشأت محمود. (٢٠١٤). مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات. *International journal of research in education and psychology* ٢(٢)، ١٦٣-١٨٣.
- أبو زيد، فاطمة حسين. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة [رسالة ماجستير، جامعة الأزهر بغزة].
- البارودي، منال أحمد. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- التل، سهير ممدوح. (٢٠٢١). قلق المستقبل لدى معلمي التربية الخاصة في ظل جائحة كوفيد ١٩. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، ٥(٢١)، ١٦٥-١٨٨.
- الروسان، فاروق. (٢٠١٣). *سيكولوجية الأطفال غير العاديين* (ط. ١٠). دار الفكر.
- الزيدان، خالد بن زيدان. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- السعود، آلاء خلف. (٢٠٢١). جائحة كورونا وأثرها على التعليم في ظل التقدم التكنولوجي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الحكومية التابعة لمديرية قصبه عمان. *المجلة الأكاديمية العالمية للعلوم التربوية والنفسية*، ٢(٢)، ١٢٤-١٣٨.
- شحاته، منى فرحات. (٢٠٢٠). اتجاهات معلمي التربية الخاصة نحو التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا. *مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد*، (٣٣)، ٤٦٩-٤٨٩.
- الشهراني، محمد بن مبارك. (٢٠٢٠). مستوى الرضا الوظيفي لدى أخصائيي النطق واللغة في منطقة مكة المكرمة. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، ٢(٨٦)، ٦٧٠-٧٠٥.
- طه، حسين. (٢٠٢٠). *النموذج الديناميكي للدافعية كلمة السر في تقدم الغرب*. دار العلم والإيمان.
- عامر، طازق عبدالرؤوف والمصري، إيهاب عيسى. (٢٠١٤). *الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني*. المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.

- عباس، محمد خليل، نوفل، محمد بكر، العبسي، محمد مصطفى، أبو عواد، فريال محمد. (٢٠١٥). *مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس* (ط.٦). دار المسيرة.
- عبدالقادر، محمود هلال. (٢٠٢٠). *أزمة جائحة كورونا "Covid 19" وإشكاليات التعليم عن بعد: تحديات ومتطلبات*. المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ١(٨٣)، ١-١٨.
- عبدالواحد، محمود صديق. (٢٠١٥). *الولاء التنظيمي في القرن الواحد والعشرين (رؤية مستقبلية)*. دار العلم والإيمان
- محمد، مصطفى. (٢٠١٨). *الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء*. دار ابن النفيس.
- المشيخي، غالب محمد. (٢٠١٤). *أساسيات علم النفس* (ط.٣). دار المسيرة.
- المطوع، فاطمة حمزة. (٢٠٢١). *الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة*. مجلة وميض الفكر للبحوث، (٩)، ٤١-٥١.
- المليود، بن موفق وعبدالكريم، بن صافي. (٢٠١٧). *الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم* [رسالة ماجستير، جامعة زيان عاشور].
- هاشم، ع ادل عبدالرزاق. (٢٠١٩). *القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي*. دار اليازودي العلمية.

### المراجع الأجنبية:

- Abushaira, M.(2012). Job Satisfaction among special education teachers in Jordan. *International Interdisciplinary Journal of Education*. 1 (3), pp. 48-56.
- Pittenger, A. & Barahona, C. & Cavalari, Rachel N. S. & Parent, V. & Luiselli, James K. and DuBard, Melanie.(2014). Social Validity Assessment of Job Satisfaction, Resources, and Support Among Educational Service Practitioners for Students with Intellectual and Developmental Disabilities. *J Dev Phys Disabil*(26), 737-745.

- Viel-Ruma, K. & Houchins, D. & Jolivette, K. and Benson, G.(2010). Efficacy Beliefs of Special Educators: The Relationships Among Collective Efficacy, Teacher Self-Efficacy, and Job Satisfaction. *Teacher Education and Special Education*. 33(3), 225-233.
- Lander, F.(2009). Multiple Impacts Of Organizational Climate And Individual Value Systeme Upon Job Satisfaction. *Personnel Psychology Journal*, (22), 171-183.
- Stempien, Lori R & Loeb, Roger C. (2002).Differences in job satisfaction between general education and special education teachers, *Remedial and special education*,25 (5), 258 – 267.
- Dhanalakshmi, V. 2014. Job Satisfaction Among Special Educators Of Children With Developmental Disabilities. *Indian journal of applied research*, 4(12), 196 – 198.
- Gadermann, A.M., Warren, M. T., Gagne, M., Thomson, K.C., Schonertreichl, K.A., Guhn, M., Molyneux, T.M., & Oberle, E. (2021). The Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Well-Being in British Columbia. *The Human Early Learning Partnership And the Centre for Health Evaluation and Outcome Sciences*.
- Heffernan, A & Magyar, B & Bright, D And Longmuir, F.(2021).The Impact of COVID-19 on Perceptions of Australian Schooling. *Monash University*.<https://www.monash.edu/education/research/downloads/Impact-of-covid19-on-perceptions-of-Australian-schooling.pdf>.
- Lepp, L & Aaviku, T & Leijen, Ä & Pedaste, M and Saks, K.(2021).Teaching during COVID-19: The Decisions Made in Teaching. *Education Sciences*,11(47), 1 – 21.