

الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة الاسماعيلية

د/ منى فرحات إبراهيم جريش

مدرس التربية الخاصة

كلية التربية - جامعة قناة السويس

ملخص الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس التربية الخاصة بمحافظة الاسماعيلية والمتمثلة في مدارس (الاعاقة الفكرية - الاعاقة السمعية - الاعاقة البصرية -الدمج)، وقد اشتملت عينة الدراسة على (٨٠) معلم ومعلمة بواقع (٢٠) من مدرسة التربية لفكرية ، (٢٠) من مدرسة الصم ، (٢٠) من مدرسة النور للمكفوفين ، (٢٠) من مدرسة جمال الدين الابتدائية للدمج ، وتم تطبيق أدوات الدراسة عليهم والمتمثلة في مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة لهويده حنفي (٢٠١١) ، ومقياس الاداء المهني اعداد الباحثة .

وتنص فروض الدراسة على:

- ١-توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والاداء المهني لدى افراد العينة من معلمي التربية الخاصة.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاداء المهني لمعلمي مدارس الصم والمكفوفين والاعاقة الفكرية والدمج لصالح معلمي مدرسة الدمج .
- ٣- يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة من خلال دراسة الاداء المهني لهم .

وتوصلت نتائج الدراسة الى أنه توجد علاقة ارتباط موجبة بين الرضا الوظيفي والاداء المهني لدى افراد العينة من معلمي التربية الخاصة ، وقد كان الاداء المهني لمعلمي التربية الخاصة بمدارس الدمج افضل من المدارس الأخرى نظرا لتعاملهم مع العاديين

وشعورهم بانهم كيان واحد كما أنه يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة من خلال دراسة الاداء المهني لهم.

الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي - الاداء المهني - معلمي التربية الخاصة

Job satisfaction and its relation to the professional performance of the teachers of special education in Ismailia Governorate

Dr. Mona Farahat Ibrahim

Lecture Faculty of Education

Suez Canal University

Study Summary:

The present study aims at revealing job satisfaction and its relation to the performance of vocational education in special education schools in the special education schools in Ismailia governorate, represented in the schools of (intellectual disability - hearing disability - visual disability). The sample of the study included (60) teachers and (20) (20) from the School of the Deaf, (20) from the School of the Blind, and the tools of study were applied to them, namely the scale of job satisfaction of the teachers of special education for Hafni Hanafi (2011), and the professional performance measure prepared by the researcher.

The study provides that:

- 1 - There is a significant positive correlation between the functional satisfaction and the professional performance of the sample members of the special education teachers.
- 2 - There are differences of statistical significance in the professional performance of the teachers of the deaf and blind schools and the intellectual disability and integration for the teachers of the school integration.
- 3 - The satisfaction of the professional teachers of special education can be predicted through the study of their professional performance.

The results of the study showed that there is a positive correlation between job satisfaction and professional performance among the sample of the special education teachers. The professional performance of the teachers of the education of the integration

schools was better than the other schools due to their dealing with ordinary people and their sense of being one entity.

Keywords: job satisfaction, professional performance, special education teachers.

مقدمة :

تعتبر مهنة التعليم رسالة ذات شأن رفيع المستوى حيث تحظى باهتمام بالغ من الجميع ، لما لها من اثر عظيم في حاضر الأمة ومستقبلها، وتظهر أهمية هذه المهنة في مضمونها الأخلاقي، ونتائجها التربوية والتعليمية وعائدها على الفرد والمجتمع والإنسانية، وحيث أن المعلم يعد من أهم مدخلات العملية التعليمية وأهمها أثراً في التنشئة، فهو يحدد نوعية مستقبل الأجيال وحياة الأمة حيث أن أي إصلاح مستهدف للمجتمع أو تعديل مسار تقدمها إنما ينطلق من البصمات التي يتركها المعلم على سلوكيات طلابه وأخلاقهم وعقولهم وشخصياتهم ، فمهما تطورت مناهج التعليم وأقيمت المدارس وجهزت بأحدث الأدوات والتجهيزات التكنولوجية ، فإن ذلك لن يكون له أهمية في بناء المجتمع ، ما لم يكن هناك معلم قدير يعد قدوة لتلاميذه والمجتمع.

يعد رضا المعلم عن وظيفته من الجوانب المهمة حيث أنه احد الدعائم الأساسية داخل العملية التعليمية ، حيث تتعكس درجة الرضا على سلوكياته ايجابية اوسلبيا مما يؤثر هذا بدوره على اتجاهات الطلبة وأساليب تفكيرهم وعاداتهم وقدراتهم وعلى تحصيلهم الدراسي ويؤثر أيضا علي الأداء المهني لهم من حيث قدرتهم على الاستمرار بمهنتهم فعدم رضا المعلم عن وظيفته يزيد من فرص غيابه عن العمل حتى في ابسط الامور (Mohren ، ٢٠٠٥) .

ويتضح الرضا الوظيفي للمعلمين في مدى توفر الخدمات العامة لهم في المؤسسة التعليمية التي من شأنها ان تحسن الأداء المهني والرضا الوظيفي لديهم نحو المؤسسة التعليمية لذلك فقد حظى الرضا الوظيفي بعناية الكثيرين من علماء النفس والسلوك الإنساني حيث انهم يرون ان هناك علاقة بين رضا العاملين عن عملهم واستمرارهم بالعمل وان رضا الفرد عن عمله يعد الاساس لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين (Cassar، ٢٠٠٨) .

ويذكر كلا من (براون ، Brown ، ٢٠٠١ ؛ وبرنسون ، وستينر ، Brinson & Steiner ، ٢٠٠٧) ان هناك العديد من العوامل الى تؤثر في الرضا الوظيفي والتي منها مناخ العمل حيث انه يلعب دورا هاما من الناحية الوجدانية للمعلم ، وينعكس ذلك بدوره على ادائه في عمله ، ووضوح دوره داخل العمل، والتزامه بالعمل مع زملاءه في مجموعات ، وكذلك المشاركة في اتخاذ القرارات وتنظيم العمل ، كما أن لمدراء المدارس دور كبير حيث ان تكوين علاقات تقوم على التعاون والمودة والمشاركة والمساعدة بين المدراء والمعلمين يكون لها دور فعال في نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية وتعليمية .

مشكلة الدراسة:

من خلال عمل الباحثة داخل مدارس التربية الخاصة وذلك من خلال الإشراف على التربية العملية فقد لاحظت الباحثة عدم الرضا الوظيفي بين معلمي مدارس التربية الخاصة والذي كان بدوره له اثر كبير على ادائهم المهني وعلى علاقتهم مع التلاميذ لذلك سعت الدراسة الحالية للتعرف على مدى الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس التربية الخاصة بمحافظة الاسماعيلية والمتمثلة في مدارس (الاعاقة الفكرية - الاعاقة السمعية - الاعاقة البصرية - الدمج) وجد ان هناك بعض الدراسات التي تؤكد على ان الرضا الوظيفي له دور رئيسي وفعال في التأثير على الاداء المهني للمعلم ومن هذه الدراسات :

- دراسة لورى ((Lorri ، ٢٠٠٢ حيث اشارت الى أن معلمي التربية الخاصة كانوا اقل في مستوى الرضا من زملاءهم في مدارس التعليم العام ويعانون من ضغوط نفسيه داخل الفصول الدراسية وخارجها مما يؤثر هذا بدوره على علاقتهم مع التلاميذ .

- ودراسة انيولا واديبى (Eniola & Adebisi ، ٢٠٠٧) حيث اكدت على انه توجد علاقة بين قيم العمل والذكاء العاطفي للمعلم والذي بدوره يؤثر على علاقته بتلاميذه .

- وفى الدراسة التي اجراها كلا من (عماد ، محمد ، ٢٠٠٨) التي اظهرت ان درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة كانت متوسطة مقارنة بنظرائهم بالمدارس الحكومية .

- واجرت هويده حنفي (٢٠١١) دراسة هدفت الى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بقيم العمل لدى معلمي التربية الخاصة ، وهل يختلف الرضا الوظيفي وقيم العمل تبعا لمتغير النوع وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي واعاقاة المتعلمين والحالة الاجتماعية واطهرت النتائج أن مستوى الرضا كان متوسط لديهم ، ولا يوجد تأثير دال لكلا من سنوات الخبرة والمؤهل الدراسي واعاقاة المتعلمين والحالة الاجتماعية على مستوى الرضا لديهم لكن يوجد تأثير دال لكلا من الخبرة والحالة الاجتماعية والنوع (ذكر - انثى) على قيم العمل ، ولا يوجد تأثير لكلا من نوع اعاقاة المتعلمين والمؤهل الدراسي على قيم العمل ، ومن خلال العرض السابق فقد صاغت الباحثة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي :
ما علاقة الرضا الوظيفي بالأداء المهني لمعلمي التربية الخاصة بمحاظرة الاسماعيلية ؟
وينبثق من هذا التساؤل التساؤلات التالية :

١ - هل توجد فروق في الاداء المهني لمعلمي مدارس الصم والمكفوفين والاعاقاة الفكرية والدمج.

٣- هل يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة من خلال دراسة الاداء المهني لهم

هدف الدراسة:-

تسعى الدراسة الحالية الى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحاظرة الاسماعيلية وعلاقته بالأداء المهني .

أهمية الدراسة :

١- الأهمية النظرية : تتجلى الأهمية النظرية للدراسة في كونها توفر إطار نظري يوضح احتياجات معلم التربية الخاصة في العملية التعليمية التي تحقق له الرضا الوظيفي والاداء المهني الجيد.

٢- الأهمية التطبيقية :

١- يساعد جميع القائمين على العملية التعليمية على معرفة احتياجات معلم التربية الخاصة التي تحقق له الرضا الوظيفي والاداء المهني الجيد.

٢- توضيح اهم النقاط التي تسبب عدم الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة .

٣- يسهم في تطوير العملية التعليمية والتي بدورها تؤثر على الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة

مصطلحات الدراسة :

الرضا الوظيفي : يعرف اجرائيا بأنه : الدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة على مقياس الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية والتي تعبر عن مدى شعور المعلم بالراحة والامان حيث تحقق له الاستقرار النفسي في العمل من حيث الحوافز والعائد المادي وظروف العمل والمكانة الاجتماعية والاشراف التربوي وطبيعة العلاقة بن الزملاء والمدراء وتقييم المعلم لمهنته ورضاه عنها .

الاداء المهني : يعرف اجرائيا بأنه : الدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة على مقياس_الاداء المهني في الدراسة الحالية حيث يعبر عن مجموعة السلوكيات التي يصدرها المعلم والتي تعبر عن أداء مهامه وتحمل مسؤولياته مما يضمن جودة الأداء والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة فضلاً عن التواصل والتفاعل مع اعضاء المنظمة والالتزام بالعمل ، وتشتمل على ست خطوات وهي (علاقة المعلم بالمدير ، علاقة المعلم بالطلاب ، علاقة المعلم بالزملاء ،تقييم الطلاب للأداء المعلم ، تقييم المدراء للأداء المعلم ، تقييم الزملاء للأداء المعلم) .

معلمي التربية الخاصة: تعرفهم الباحثة اجرائيا بأنهم مجموعة من معلمي نوى الاحتياجات الخاصة المتخصصين في مادة دراسية أو معلمين صف نوى الاحتياجات الخاصة الذين سوف يتم تطبيق مقاييس الرضا الوظيفي والاداء المهني عليهم في الدراسة الحالية والذين يعملون في مدارس التربية الخاصة والمتمثلة في مدارس(مدرسة الامل للصم - مدرسة النور للمكفوفين - مدرسة التربية الفكرية - مدرسة جمال الدين الأفغاني للدمج) .

الإطار النظري :

الرضا الوظيفي :

يعتبر الرضا الوظيفي من اهم المؤثرات النفسية للمعلمين ، حيث أن ما تقدمه الإدارة التعليمية للمعلمين من إمكانات وحوافز مادية و معنوية تؤثر بشكل كبير علي نشاط المعلمين وأدائهم ، كما يؤثر أيضا أسلوب الإدارة المدرسية القيادي سواء كانت ممارسات ديمقراطية أو ديكتاتورية علي ممارسات وسلوك المعلمين نحو العمل وتحسين الأداء المهني ، حيث يعتبر مدرء المدارس العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع المعلمين من خلال اسلوب قيادته وعلاقاته مع المعلمين التي تقوم علي العدل والمساواة ومراعاة احتياجاتهم في شتى المجالات .

و يعرف نيسستيرن (Nestern:٣١٩:١٩٩٤) الرضا الوظيفي على أنه " ما يشعر به الفرد خلال عمله ، و يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها ، والعائد الذي يحصل عليه و الترقى المتاح له و علاقاته مع زملاء العمل و الخدمات التي يقدمها العمل له .

ويذكر محمد الصوالحة (٢٠٠٦) الرضا الوظيفي للمعلمة هو الى يجعلها محبة لمهنتها مهنة التعليم ، وقادرة على القيام بعملها بحب دون ملل او تعب طول الوقت .

ويرى عبد الحميد حكيم (٢٠٠٩) أن الرضا الوظيفي ما هو الا إحساس داخلي لدى لفرد يتمثل في شعوره بالارتياح نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال ادائه لمهنته التي يعمل بها، والذي نتج عنه نوع من الرضا وتقبله لوظيفته ، وتعرفه هويدة حنفي (٢٠١١)

(: بأنه مشاعر المعلم الايجابية نحو عمله ومنها : ميولة للعمل ورغبته فيه ، ورضاه عن العائد منه ، حيث يمنحه مكانه اجتماعية ويزيد من فرص ترقيه ، ويزيده من تقبل المدراء والزملاء حتى يستطيع تحمل اعباء العمل.

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي : لقد اتفق كلا من (هويدة حنفي، ٢٠١١ ؛ عبد الحميد حكيم، ٢٠٠٦) على أن هذه العوامل تتمثل في التالي :

١- محتوى العمل : يعتبر محتوى العمل الذي يقوم به المعلم له تأثير كبير على مدى رضاه عن عمله ويتمثل محتوى العمل في ما يتضمنه العمل من مسئولية ، وطبيعة انشطة العمل ، وفرص الانجاز ومن هنا يمكن القول انه كلما تنوع محتوى العمل كلما زاد رضا المعلم عن مهنته.

٢- العائد : يعتبر العائد ذو اثر كبير على المعلم حيث يتمثل في العائد النفسي والاجتماعي والمادي فهو يعمل على اشباع الفرد لحاجاته النفسية فكلما شعر المعلم بالعائد الاجتماعي وشعر بالمكانة الاجتماعية المرموقة كلما اثر ذلك على ادائه المهني وعلى تعامله مع زملاءه ومع المحطين بيه و شعورة بالراحة والسعادة وكلما شعر ايضا بالعائد المادي كلما زاد عن رضاه عن العمل ومن هنا يمكن القول انه كلما زاد العائد كلما زاد رضا المعلم عن مهنته وتحسن أدائه الوظيفي .

٣- جماعة العمل : وهم الاشخاص المحيطين بيه داخل العمل (الزملاء - الرؤساء- التلاميذ) وهنا يجب ان يسود العمل جو م الحب والالفة والمودة وروح التعاون والمشاركة والديمقراطية فكلما زادت الالفة بين جماعة العمل كلما زاد رضاه عن العمل وكلما كان ادائه افضل واحسن .

٤- المكانة الاجتماعية لمهنته : وهي تتمثل في شعور المعلم بقيمته واهمية مهنته من قبل المحطين به فكلما زادت قيمته الاجتماعية كلما زاد رضاه عن عمله ، وكلما احس انه موضع تقدير واحترام كلما اثر ذلك نفسيا عليه وهو بدوره يؤثر على عمله وادائه المهني .

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي : لقد اتفق كلا من (ناصر محمد العديمي ، ١٩٨١ ؛
شكري سيد احمد ، ١٩٩١ ؛ هويدة حنفي، ٢٠١١ ؛ اليمان جمال ، كراكدي عبد الواحد ،
٢٠١٣) . على ان هذه النظريات تقسم الى :
_ نظرية الحاجات لا براهم ما سلو :

ان هذا النموذج قد وضعه ابرهام ما سلو عام ١٩٥٤ وهو يعد النموذج الرئيسي لإشباع
الحاجات حي يفسر الدوافع على انها مجموعة من الحاجات تظهر متدرجة في نظام
هرمي يتكون من خمس مراحل :

الحاجة الفسيولوجية (الاساسية) : مثل الطعام والماء والهواء .

الحاجة للأمن :وهي شعور الفرد بالأمان وعدم الخوف من المخاطر .

الحاجة الى الاحساس بالانتماء : وهي شعور الفرد باهتمام الاخرين واحترامهم له وتكون
صورة ايجابية عن ذاته .

الحاجة الى تحقيق الذات : وهي رغبة الفرد في الانجاز لتحقيق اهدافه وطموحاته . ويؤكد
ما سلو على انه عندما تكون الحاجات غير مشبعة تجعل الفرد اكثر توترا وغير متزن
لذلك يجب ان يكون هناك دافع وهدف يجعل الفرد يسعى دائما لتحقيقه من اجل تحقيق
ذاته واعادة حالة الاتزان الداخلية .

- نظرية المساواة : وتقوم هذه النظرية على ان العامل يتوقع ان درجته جهده وادائه
المبذولين داخل العمل سوف تحقق له المساواة والعدالة من قبل الرؤساء والزملاء ومن
هنا يتحقق الرضا الوظيفي وهنا يشعر الفرد بالرضا عندما يجد نفسه محبوبا بين زملاءه
ويشكروه علي جهده ويأخذ المكافاة المناسبة لمقدار جهده فهذا يزيد من رضاه الوظيفي
ويحسن ادائه المهني .

- نظرية التوقع : وهي تعرف بأنها الفوائد والنتائج المتوقعة من العمل الى يبذله الفرد حي
ان سلوك الفرد العامل يعتمد على المقارنة والتحليل والادراك بين البدائل المتاحة بسلوك
معين ويتم ذلك من خلال المفاضلة بين النتائج المتوقعة والجهد المبذول .

- نظرية الانجاز : لقد اقترح ماكلان Maclellan هذه النظرية حيث انه يري ان هناك اشياء ثلاث حاجات هامة للعمل (الحاجة للقوى ، الانجاز ، الانتماء) .
فالأفراد الذين لديهم حاجة للقوى يهتمون بالأعمال التي توفر لهم القوة اللازمة لهم ولذلك فهم يبحثون عن السلطة والادارة .
والافراد الذين لديهم حاجة للإنجاز فهم يسعون لتحقيق انفسهم ويحاولون ايجاد حلول للمشكلات التي تواجههم من اجل تحقيق اهدافهم .
والافراد الذين يميلون للانتماء فهم يسعون دائما لتكوين علاقات صداقة وحب ومودة بين الاخرين .

- نظرية العاملين : ويذكر هيرزبيرج Herzberg وتشير الى انه يوجد عاملين اساسين في العمل لتحديد الرضى الوظيفي للفرد وهما :
العوامل المرضية : المسئولية والتطوير والتحصيل وطبيعة العمل
العوامل الغير مرضية : سياسة المؤسسة ، الاجر ، ظروف العمل ، والعلاقات مع الاخرين .

الاداء المهني :

يعد موضوع الاداء المهني في الوقت الحاضر من الموضوعات الهامة حيث أنه يهتم بفاعلية وكفاءة المنظمات في تأدية وظائفها حيث يتطلب من هذه المنظمات التركيز على العنصر البشري من اجل تحقيق أهدافها ، ونجد أن الأداء المهني قائم على مستوى أداء الأفراد المؤسسيين للمنظمة ، ويرتبط نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها بتوفر أفراد ذو كفاءة قادرين على إنجاز اعمالهم بدرجة كبيرة من الجودة ، وتعتبر كمية، ونوعية الإنتاج والخدمات المقدمة هي من المؤشرات الهامة التي ترفع مستوى الأداء في المؤسسات .
ويذكر عبد الرحمن فالح (٢٠٠٣) مفهوم الاداء المهني بأنه : ذلك النشاط الذي يملكه الفرد من اجل انجاز مهامه ، أو من اجل تحقيق الأهداف المحددة له .

وتعرفه راوية حسن (٢٠٠٨) : على أنه يشير الى درجة تحقيق وانجاز المهمات المكونة لوظيفة الفرد وتعكس الطريقة التي يستطيع بها الفرد اشباع رغباته واحتياجاته المهنية ، وفي بعض الاحيان يحدث تداخل بين الاداء والجهد فالجهد يعبر عن الطاقة المبذولة أما الاداء يقاس من خلال النتائج التي يحققها الفرد .

العوامل المؤثرة على الأداء:

تنقسم العوامل التي تؤثر على الاداء الى عاملين اساسيين وهما :

١- عوامل فنية وتشمل: المواد الخام، الهيكل التنظيمي، التقدم التكنولوجي، وطرق وأساليب العمل. وتؤثر العوامل الفنية تأثير كبير ومباشر على كفاءة المنظمة والأفراد ، ونوع الأدوات و المواد الخام وطرق وأساليب تؤثر جميعه على مستوى الانتاج .

٢- عوامل إنسانية : وهى الرغبة في العمل والدافع لإنجازه ، القدرة على الأداء العمل .

العوامل التي تعمل على تحسين الاداء المهني :

وتنقسم هذه العوامل الى الحوافز ومشاركة الافراد العاملين في اتخاذ القرار.

١- الحوافز : وهى جميع الإمكانيات والمزايا والتسهيلات المادية والمعنوية التي تقدم بشكل مباشر أو غير مباشر،، التي تسهم في دفع الأفراد وتحفيزهم على بذل الجهد من أجل تحقيق اهداف المنظمة ، وتعتبر الحوافز بمختلف أنواعها أحد المؤشرات الاساسية والحيوية التي تؤثر بدورها في مستوى أداء المنظمات (عبد الباري دره ، ٢٠٠٣) .

٢- مشاركة الافراد العاملين في اتخاذ القرار: يعد مشاركة الافراد العاملين في اتخاذ القرارات ورسم السياسات العامة والتخطيط ، من اهم الادوار التي تعمل على تحسين الاداء المهني و يختلف دور الافراد العاملين في المؤسسات من مؤسسة لأخرى في نفس الدولة. و تؤثر المشاركة الفعالة من قبل الافراد العاملين في المؤسسات الهامة بشكل إيجابي على مستوى أداء هذه المؤسسات، وخصوصا عند توافر الظروف الإيجابية الأخرى المؤثرة على أداء الأفراد حيث يأتي أداء الافراد نتيجة لثلاثة عوامل وهى الرغبة وبيئة العمل والقدرة (احمد مصطفى ، ٢٠٠٤).

عناصر تقييم الاداء المهني :

ويقسمها دافت (Daft، ٢٠٠٤) الى عنصرين هما : (الدافعية - الكفاءة) .
- الدافعية : تعتبر فعالية الأداء المهن داخل المؤسسات من المؤشرات الهمة والحيوية في تقييم قدراتها على تحقيق اهدافها ومسئولياتها، ويعرف الاداء المهني بانه مستوى تحقيق الأهداف أو امكانية تحقيق الأهداف بأفضل صورة ضمن الإمكانيات والمعايير المتاحة ولكي تكون المؤسسة ذات فاعلة فهي بحاجة إلى أهداف واضحة ومحددة، وايضا استراتيجية واضحة ومناسبة لتحقيق هذه الأهداف ، لذلك تحاول المؤسسات البحث عن استخدام تكنولوجيا حديثة لتحسين الفاعلية والكفاءة لها.

- الكفاءة : وهى تعبر عن الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة لتحقيق مستوى معين من المخرجات بأقل تكاليف، و يشير ايضا إلى العمل بطريقة معينة، بحيث تستغل الموارد المتاحة بأقصى صورة لها، مع مراعاة التكاليف والوقت وارضاء العاملين .

معلمي التربية الخاصة :

يعرف كلا من محمد وفائي وسامى خليل (٢٠١٣) معلمي التربية الخاصة بانهم :
معلمين متخصصين في التربية الخاصة ، تأهيل المعاقين ، ويقومون بتعليم الطلبة داخل غرفة المصادر عن طريق تقديم الدعم في مادة اللغة العربية والرياضيات للطلبة ذوى الاحتياجات الخاصة .

ويعرفهم يوسف عواد (٢٠٠٥) بانهم : المعلمون والمعلمات الذين يقومون بتعليم المعاقين باختلاف اعاقاتهم سواء كانت حركية او سمعية او بصرية او عقلية ، وذلك من خلال مراكز ومؤسسات مرخصة من قبل الجهات الحكومية الرسمية مثل وزارة التربية والتعليم ، ووزارة الشؤون الاجتماعية .

المشكلات التي يوجهها معلم التربية الخاصة :

يعد معلم التربية الخاصة هو اساس العملية التعليمية والتربوية والتأهيلية لتلاميذه كما تزداد الحاجة له كلما زاد عدد المعاقين ويهتم الباحثون والمؤسسات والجمعيات الخيرية بعلم

التربية الخاصة وذلك من اجل اعداد متخصصين وتأهيلهم واختيار الانسب منهم للعمل في المجالات النفسية والاجتماعية ، وبالرغم من عطاء المعلمين وتضحياتهم فالتلاميذ ذوى الاحتياجات الخاصة لا يتغيرون بسرعة او سهولة الامر الذى يجعل المعلم يشعر بالإحباط وخيبة الامل وعدم الكفاية مما يؤثر على أداء المعلم المهني (خالد الكخن ، ١٩٩٧).

وقد حدد عادل صالح (٢٠١٠) المشكلات التي تواجه المعلم في النقاط التالية:

مشكلات مرتبطة بالمهنة :

- هل التعليم مهنة ام حرفة فالتعليم له خصائص ومعايير المهنة والقليل من خصائص الحرفة.
 - البعد عن المهنة نتيجة للتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية .
 - تدنى المكانة الاجتماعية والاقتصادية لمهنة المعلم .
- مشكلات مرتبطة بالمدرسة:
- مشكلات المعلم مع زملاءه : قد تكون بسبب سوء الادارة المدرسية أو استخدام اساليب غير مقبولة اجتماعيا وتربويا .
 - مشكلات المعلم مع المدراء : وذلك عندما يتدخل المدراء في صميم عمل المعلم .
 - مشكلات المعلم مع اولياء الامور : بسبب عدم تفهم طبيعة المسؤولية المشتركة بينهم من اجل تعليم الاولاد .
 - مشكلات مع التلاميذ داخل الفصل : قد يكون التلاميذ مصدرها او المعلم او الادارة المدرسية ومنها : زيادة كثافة الفصول ، وعدم تفهم الطلاب لحسن معاملة المعلم لهم ، اختلاف المستوى الاقتصادي والاجتماعي بين الطلاب .

الدراسات السابقة :

دراسة خالد الكخن (١٩٩٧) لقد هدفت الدراسة الى التعرف على الضغوط النفسية والمهنية لمعلمي التربية الخاصة حيث تكونت العينة من (١٨١) معلما ومعلمة ، وقد اظهرت النتائج ان معلمي التربية الخاصة يعانون من ضغوط مهنية ونفسية لأسباب ترجع الى : سمات المتعلمين ، العلاقة مع اولياء الامور ، العلاقة مع الادارة ، الدخل ، المكانة الاجتماعية ، المناهج ، اعباء العمل ، النمو المهني وقد اختلف مصادر الضغوط على المقياس لصالح المعلمين وذوى الخبرة ، الذكور ذوى المؤهل العلمي .

- اجري لورى ((Lorri ، ٢٠٠٢ دراسة هدفت الى التعرف عن مدى الرضا الوظيفي وعدم الرضا بين معلمي التربية الخاصة والتعليم العام وقد اظهرت نتائج الدراسة أن معلمي التربية الخاصة كانوا اقل في مستوى الرضا من زملاءهم في مدارس التعليم العام ويعانون من ضغوط نفسيه داخل الفصول الدراسية وخارجها مما يؤثر هذا بدوره على علاقتهم مع التلاميذ وقد كان المعلمون الاقل في العمر والخبرة اقل ايضا في الرضا الوظيفي عن نظرائهم وايضا المعلمون الاقل في المؤهل الدراسي كان مستوى الرضا لديهم ضعيف ايضا .

- وفي دراسة لازوراس Lazuras (٢٠٠٦) والتي هدفت الى التعرف على الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة واثارها البدنية على معلمي التربية الخاصة والعاديين في اليونان وقد كانت عينة الدراسة (٧٠) معلم حيث اشارت النتائج الى ان معلمي التربية الخاصة يعانون من ضغوط نفسية ومهنية اكثر من العاديين وها بدوره يؤثر على الصحة البدنية لهم .

- دراسة انيولا واديبى (Eniola & Adebisi، ٢٠٠٧) والتي عملت على الذكاء العاطفي لدى المعلم والعمل على تعزيز الدافعية تجاه التلميذ ضعيف البصر ، وكانت عينة الدراسة تتكون من (٣٢) معلما وطلب منهم عمل بيان مفصل لقيمة العمل من وجهة نظرهم ،

واظهرت النتائج وجود فروق في مستوى الدافعية لديهم نحو العمل ، وقيم العمل ، تحديد الهدف لديهم ، حيث انه توجد علاقة بين قيم العمل والذكاء العاطفي .

- وفي الدراسة التي اجراها كلا من (عماد الزغلول ، محمد الزيودي ، ٢٠٠٨) والتي هدفت الى معرفة مدى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة والتعرف على العوامل المؤثرة في المدارس الحكومية بالأردن واجريت الدراسة على عينة تكونت من (١٦٧) معلما ومعلمة (٧١) معلم (٩٦) معلمة واطهرت النتائج ان درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة كانت متوسطة مقارنة بنظرائهم بالمدارس الحكومية وايضا توجد فروق ذات دلالة احصائية ترجع لمتغير المؤهل الدراسي لصالح حملة الماجيستير والدكتوراه ، ولمتغير القطاع لصالح القطاع الخاص ولمتغير الجنس لصالح الاناث .

- واجرت هويده حنفي (٢٠١١) دراسة هدفت الى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بقيم العمل لدى معلمي التربية الخاصة ، وهل يختلف الرضا الوظيفي وقيم العمل تبعا لمتغير النوع وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي واعاقة المتعلمين والحالة الاجتماعية وتكونت عينة الدراسة من (١٦٦) معلم ومعلمة (٥٢) معلم بصرى ، (٥٠) معلم سمعي ، (٦٤) اعاقة فكرية ، واطهرت النتائج أن مستوى الرضا كان متوسط لديهم ، ولا يوجد تأثير دال لكلا من سنوات الخبرة والمؤهل الدراسي واعاقة المتعلمين والحالة الاجتماعية على مستوى الرضا لديهم لكن يوجد تأثير دال لكلا من الخبرة والحالة الاجتماعية والنوع (ذكر - انثى) على قيم العمل ، ولا يوجد تأثير لكلا من نوع اعاقة المتعلمين والمؤهل الدراسي على قيم العمل ، ومن خلال العرض السابق وجدت الباحثة قلة في الدراسات العربية التي اهتمت بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة ومن هنا ظهرت الحاجة الى عمل هذه الدراسة لتوضيح العلاقة بين الرضا الوظيفي والاداء المهني لمعلمي التربية الخاصة .

فروض الدراسة :

- ١ - توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والاداء المهني لدى افراد العينة من معلمي التربية الخاصة .
- ٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاداء المهني لمعلمي مدارس الصم والمكفوفين والاعاقة الفكرية والدمج لصالح معلمي مدرسة الدمج .
- ٣- يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة من خلال دراسة الاداء المهني لهم .

اجراءات الدراسة :

منهج الدراسة : لقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي .

عينة الدراسة : وقد تكونت عينة الدراسة على (٨٠) معلم ومعلمة بواقع (٢٠) من مدرسة التربية لفكرية ، (٢٠) من مدرسة الصم ،(٢٠) من مدرسة المكفوفين ، (٢٠) من مدارس الدمج بمحافظة الاسماعيلية ، والجدول التالي يبين توزيع أفراد العينة.

جدول (١)

توزيع أفراد العينة طبقا للنوع واسم المدرسة والفئة

مجموع	النوع		الفئة	اسم المدرسة
	ذكور	اناث		
20	7	13	اعاقة سمعية	مدرسة الامل للصم وضعاف السمع
20	9	11	اعاقة بصرية	مدرسة النور
20	8	12	اعاقة فكرية	مدرسة التربية الفكرية
20	10	10	دمج	مدرسة جمال الدين الأفغاني
80	34	46		مجموع

أدوات الدراسة: استخدمت الباحثة :

- مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة لهويده حنفي (٢٠١١) .
- ومقياس الاداء المهني اعداد الباحثة .

اولا : مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة لهويده حنفي (٢٠١١) .

يتكون المقياس من (٥٥) عبارة مقسمة الى ست ابعاد وهي :

البعد الاول : وهو الرغبة في العمل .

البعد الثاني : العائد من العمل.

البعد الثالث: المكانة الاجتماعي.

البعد الرابع: العلاقات مع الزملاء.

البعد الخامس: العلاقات مع الرؤساء.

البعد السادس : تحمل اعباء العمل .

وتتم الاجابة من خلال اختيار (موافق بشدة- موافق - محايد - غير موافق - غير موافق

بشدة) وبالتالي تكون الدرجة الكبرى (٢٧٥) والصغرى (٥٥) والمفردات الموجبة (٣٧)

(مفردة والسالبة (١٨) مفردة وفي السالبة يتم حساب الدجة بطريقة عكسية واجرت

الباحثة الصدق والثبات على المقياس .

- صدق المقياس : استخدمت الباحثة صدق المحكمين والصدق العاملي .

صدق المحكمين: لم يتفق المحكمين على ٦ عبارات بنسبة ٨٣.٣ % ولذلك تم حذفهم

والبقاء على الاخرين حت يصبح المقياس في صوته النهائية (٥٥) عبارة .

- الصدق العاملي : استخدمت الباحثة (التحليل العاملي الاستكشافي - التحليل العامل

التوكيدي) .

- التحليل العاملي الاستكشافي: تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية تكونت من

(١٠٨) معلما ومعلمة من معلمي التربية الخاصة فاسفر التحليل العاملي بعد تدوير

المحاور تدويرا متعامدا بطريقة الفار يمكس فكانت جميع التشعبات دالة حيث كان الحد

المقبول ٠.٣٠ وكانت عدد العوامل المستخلصة (١١) عامل وتم حذف العبارات التي لم

تتشعب على ٣ عبارات فاكثر وبذلك اصبحوا ٦ عوامل قابلة للتفسير وجذورها الكامن اكبر

من الواحد .

- التحليل العامل التوكيدي : لقد حظى نموذج العامل الكامن الواحد على حسن المطابقة حيث اشارات مؤشرات حسن المطابقة الى وجود تطابق حيث بلغت قيمة مربع كاي ٩.٨٣ وهى قيمة غير دالة عند (٠.٠٥) وقيم مؤشرات حسن المطابقة AGFI, GFI, CFI, NNFI اكبر من ٠.٩٠ .

- حساب الثبات : الباحثة قامت بحساب الثبات ككل وثبات كل بعد من ابعاد المقياس وعددهم ٦ ابعاد باستخدام الفا كرونباخ وطريقة جتمان مع حساب معامل الثبات المعياري.
- مقياس الاداء المهني اعداد الباحثة .

يتكون المقياس من (٤٠) عبارة مقسمة الى اربع ابعاد وهى :

البعد الاول : تقييم المدرء لأداء المعلم .

البعد الثاني : تقييم الزملاء لأداء المعلم .

البعد الثالث : تقييم اولياء الامور لأداء المعلم .

البعد الرابع : تقييم المعلم لأدائه .

وتتم الاجابة من خلال اختيار (موافق - محايد - غير موافق) بحيث تحصل موافق على (٣) درجات ، ومحايد درجتان ، غير موافق درجة ، وبالتالي تكون الدرجة العظمى (١٢٠) والصغرى (٤٠) وقد اجرت الباحثة الصدق والثبات على المقياس .

- صدق المقياس : استخدمت الباحثة صدق المحكمين والصدق العاملى .

صدق المحكمين : تم عرض المقياس على ١٠ من المحكمين المتخصصين في مجال التربية الخاصة وعلم النفس حيث تم تقديم المقياس للتحكيم من اجل تحكيم المفردات التي تضمنها المقياس ، ولم يتفق المحكمين على ٧ عبارات بنسبة ٩٠ % وقد قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي تتفق مع وجهات نظر المحكمين سواء كان بالتعديل أو الإضافة أو إعادة الصياغة حتى يصبح المقياس في صورته النهائية (٤٠) مفردة، وبعد ذلك تم تطبيق المقياس في صورته المبدئية على عدد (٢٠) معلم ومعلمة من معلمي ذوى

الاحتياجات الخاصة للتأكد من مناسبة المقياس للتطبيق من حيث وضوح العبارات والصياغة.

- صدق المفردات : تم حساب صدق المفردات عن طريق حساب معاملات الارتباط بين:
- درجات كل مفردة ودرجات البعد الكلى .
 - درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس .
 - معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة ودرجات البعد الكلى وهذا ما يوضحه الجدول التالي .

جدول (٢) معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة ودرجات البعد الكلى

تقييم المدراء للمعلم		تقييم اولياء الامور للمعلم		تقييم الزملاء للمعلم		تقييم المعلم لادائه	
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
1	**0.520	11	**0.416	12	**0.303	31	**0.476
2	**0.416	12	**0.476	22	**0.526	32	**0.455
3	**0.486	13	**0.586	23	**0.456	33	**0.386
4	**0.401	14	**0.601	24	**0.408	34	**0.501
5	**0.410	15	**0.480	25	**0.400	35	**0.460
6	*0.305	16	*0.309	26	**0.377	36	**0.362
7	**0.362	17	**0.373	27	**0.684	37	**0.584
8	**0.484	18	**0.584	28	**0.630	38	**0.644
9	**0.620	19	**0.645	29	**0.466	39	**0.566
10	**0.366	20	**0.367	30	**0.376	40	**0.632

ويتضح من الجدول ان جميع العبارات ذات دلالة احصائية مما يدل على ان هذا المقياس يتمتع بمستوى عالي من الصدق حيث ان جميع الدرجات ترتبط البعد الكلى .

جدول (٣) يوضح معاملات الارتباط بين درجات الابعاد والدرجة الكلية

معامل الارتباط	البعد
**0.543	تقييم المدراء للمعلم
**0.656	تقييم الزملاء للمعلم
**0.498	تقييم اولياء الامور للمعلم
**0.764	تقييم المعلم لادائه

ويتضح من الجدول ان جميع ابعاد المقياس ذات دلالة احصائية مما يدل على ان هذا المقياس يتمتع بمستوى عالي من الصدق حيث ان جميع درجات الابعاد ترتبط بالدرجة الكلية

ثبات الاختبار: استخدمت الباحثة طريقة إعادة الاختبار والفا كرونباخ فقد قامت الباحثة بتطبيق المقياس مرتين على أفراد العينة الاستطلاعية بعد فاصل (١٥) يوماً ، وكان معامل الثبات (٠.٨٣) وهو معامل ثبات مقبول والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة إعادة الاختبار والفا كرونباخ .

جدول (٤) يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة إعادة الاختبار، والفا كرونباخ

الابعاد	إعادة الاختبار	الفا كرونباخ
تقييم المدرء للمعلم	0.680	0.615
تقييم الزملاء للمعلم	0.711	0.695
تقييم اولياء الامور للمعلم	0.811	0.751
تقييم المعلم لأدائه	0.850	0.833
الدرجة الكلية	0.871	0.890

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات دالة عند (٠.٠١) مما يؤكد ثبات المقياس.

نتائج الدراسة :

ينص الفرض الاول على : انه توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والاداء المهني لدى افراد العينة من معلمي التربية الخاصة وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين الرضا الوظيفي والاداء المهني ويوضح جدول (٥) هذه العلاقة .

جدول (٥) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة الارتباطية بين مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده ومقياس الاداء المهني بأبعاده عينة من معلمي التربية الخاصة ن = ٨٠

الدرجة الكلية	تقييم المعلم لذاته	تقييم اولياء الامور	تقييم الزملاء	تقييم المدراء	الاداء المهني الرضا الوظيفي
0.766**	0.801**	0.675**	0.776**	0.676**	الرغبة في العمل
0.802**	0.755**	0.806**	0.655**	0.756**	العائد من العمل
0.804**	0.645**	0.745**	0.569**	0.896**	المكانة الاجتماعي
0.611**	0.780**	0.632**	0.856**	0.754**	العلاقات مع الزملاء
0.755**	0.650**	0.744**	0.760**	0.688**	العلاقات مع الرؤساء
0.803**	0.730**	0.822**	0.870**	0.773**	تحمل عباء العمل
0.722**	0.772**	0.673**	0.745**	0.832**	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول انه توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية عند (٠.٠١) بين مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده ومقياس الاداء المهني بأبعاده لدى افراد العينة من معلمي التربية الخاصة وذلك يحقق صحة الفرض انه توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والاداء المهني لدى افراد العينة من معلمي التربية الخاصة .

تفسير نتائج الفرض الاول : مما سبق يتضح انه توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية عند (٠.٠١) بين مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده (الرغبة في العمل - العائد من العمل - المكانة الاجتماعية - العلاقات مع الزملاء - العلاقات مع الرؤساء - تحمل اعباء العمل)، ومقياس الاداء المهني بأبعاده (تقييم المدراء للمعلم - تقييم الزملاء للمعلم - تقييم اولياء الامور للمعلم - تقييم المعلم لذاته) لدى افراد العينة من معلمي التربية الخاصة ، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى ان المعلم يشعر بالإحباط بسبب عدم المشاركة في اتخاذ القرارات ولذلك نجد ان الرضا الوظيفي مرتبط بالأداء المهني فكلما زاد الرضا الوظيفي ارتفع الاداء المهني للمعلم واصبح اكثر نشاط وحيوية ولديه رغبة مرتفعة للعمل وكلما كان محبط وغير قادر على التعامل مع زملاءه والمدراء كلما قل الاداء المهني له داخل العمل وهناك عدد من الدراسات التي تؤكد هذه النتيجة ومنها دراسة خالد

الكخن (١٩٩٧) حيث اكدت ان معلمي التربية الخاصة يعانون من ضغوط مهنية ونفسية لأسباب ترجع الى : سمات المتعلمين ، العلاقة مع اولياء الامور ، العلاقة مع الادارة ، الدخل ، المكانة الاجتماعية ، المناهج ، اعباء العمل .

- ودراسة لورى Lorri (٢٠٠٢) التي اظهرت نتائجها أن معلمي التربية الخاصة كانوا أقل في مستوى الرضا من زملاءهم في مدارس التعليم العام ويعانون من ضغوط نفسيه داخل الفصول الدراسية وخارجها مما يؤثر هذا بدوره على علاقتهم مع التلاميذ وقد كان المعلمون الأقل في العمر والخبرة أقل ايضا في الرضا الوظيفي عن نظرائهم وايضا المعلمون الأقل في المؤهل الدراسي كان مستوى الرضا لديهم ضعيف ايضا .

- وفي دراسة لازوراس Lazuras (٢٠٠٦) التي اكدت على ان معلمي التربية الخاصة يعانون من ضغوط نفسية ومهنية اكثر من العاديين وها بدوره يؤثر على الصحة البدنية لهم .

الفرض الثاني:

ينص على أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاداء المهني لمعلمي مدارس الصم والمكفوفين والاعاقة الفكرية والدمج لصالح معلمي مدرسة الدمج ، وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة (ت) لدرجات مقياس الاداء المهني لمعلمي مدارس الصم والمكفوفين والاعاقة الفكرية والدمج ويوضح جدول (٦) هذه العلاقة .

جدول (٦) يوضح المتوسط والانحراف المعياري وقيمة (ت) لدرجات مقياس الاداء المهني لمعلمي مدارس الصم والمكفوفين والاعاقة الفكرية والدمج لصالح معلمي مدرسة النور للمكفوفين .

مستوى الدلالة	ت	معلمي الدمج ن = ٢٠		معلمي الاعاقة الفكرية ن = ٢٠		معلمي المكفوفين ن = ٢٠		معلمي الصم ن = ٢٠		معلمي التربية الخاصة الاداء المهني
		ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	
0.01	15.2	3.2	16.6	2.8	13.6	2.5	12.7	2.9	15.6	تقييم المدرء للمعلم
0.01	15.5	3.6	16.9	2.7	12.8	2.7	12.9	2.9	14.8	تقييم الزملاء للمعلم
0.01	13.7	3.8	17.2	2.9	13.7	2.8	13.5	2.8	13.7	تقييم اولياء الامور للمعلم
0.01	13.9	3.9	17.7	3.2	14.3	2.9	14.0	3.1	15.3	تقييم المعلم لادائه
0.01	15.8	8.9	80.2	5.9	54.6	6.2	55.9	7.7	60.6	الدرجة الكلية

يوضح انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاداء المهني لمعلمي مدارس الصم والمكفوفين والاعاقة الفكرية والدمج لصالح معلمي مدرسة الدمج ، وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة (ت) لدرجات مقياس الاداء المهني لمعلمي مدارس الصم والمكفوفين والاعاقة الفكرية حيث ان المعلمين يتعرضون لضغوط نفسية ومادية مما تؤثر على ادائهم المهني فقد كان الاداء المهني لمعلمي التربية الخاصة بمدارس الدمج افضل من معلمي المدارس الاخرى وترجع الباحثة ذلك الى ان هؤلاء المعلمين يعملون بمدارس الدمج وهي مدارس بها تلاميذ عاقلين وبالتالي فهم ما يتعلمون بشكل طبيعي يشعرون انهم معلمين عاقلين ليسوا مختلفين فنظرة اولياء الامور لهم مختلفة فهم يتعاملون معهم بشكل طبيعي وايضا نظرة المجتمع لهم فعندما يذكر انه معلم بمدرسة عادية لا يلتفت الى أي مهني تعمل ولكن عندما يذكر بانه بمدرسة ذوى احتياجات خاصة تكون نظرة المجتمع لهم يحمل العديد من الاسئلة التي تجعل المعلم يشعر بالضيق والملل ايضا مشاركة المعلم داخل مدارس الدمج في الحصص الاحتياطي والاشراف والملل مع التلاميذ العاقلين يجعله اكثر نشاطا وتفاعلا

ويشعر بقيمة الطفل المعاق ويزيد من حبه تجاهه وتختلف هذه النتيجة مع دراسة هويده حنفي (٢٠١١) والتي هدفت الى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بقيم العمل لدى معلمي التربية الخاصة ، وطبقت الدراسة على معلمين مدارس الاعاقة البصرية ، والسمعية ، والفكرية ، حيث اظهرت نتيجة الدراسة عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي بين معلمي الصم والمكفوفين والاعاقة الفكرية وتتفق نتائج هذا الفرض مع دراسة جيوفري Geoffrey (١٩٨٦) والتي توصلت لوجود فروق ذات دلالة احصائية بين معلمي مدارس التربية الخاصة ترجع للتخصص.

الفرض الثالث: ينص على أنه يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة من خلال دراسة الاداء المهني لهم ، وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة باستخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج والجدول (٧ ، ٨) يوضحان نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج.

جدول (٨) تحليل الانحدار المتعدد للتعرف على الاداء المهني لمعلمي التربية الخاصة التي تنتبأ بدرجات الرضا الوظيفي لديهم (ن = ٨٠)

الدلالة	معامل التحديد	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.001	0.567	95.7	4234.645	1	4234.645	الانحدار	الدرجة الكلية للاداء المهني
			42.34	46	2006.344	البواقي	

جدول (٨) تحليل الانحدار المتعدد للتعرف على الاداء المهني لمعلمي التربية الخاصة التي تنتبأ بدرجات الرضا الوظيفي لديهم (ن = ٨٠)

الدلالة	قيمة ت	معامل بيتا	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	المتغير المستقل	المتغير التابع
0.002	1.12	-----	3.11	5.04	ثبات الانحدار	الدرجة الكلية
0.001	8.9	0.730	0.141	0.730	الدرجة الكلية للاداء المهني	لرضا الوظيفي

ويتضح من الجدولان السابقان أنه من خلال الاداء المهني للمعلم يمكن التنبؤ بمقدار الرضا الوظيفي لديه وبالتالي يكون الفرض قد تحقق وهو أنه يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة من خلال دراسة الاداء المهني لهم ، وترجع الباحثة هذه النتيجة

الى ان كلما كان اداء المعلم ملئ بالحبوية والنشاط وابتكار افكار وطرق تدريس حديثة في شرح المنهج وتوصيل المعلومات للتلاميذ فهذا يوحى بمستوى رضاه الوظيفي حيث ان حبه لوظيفته يجعله يقيم علاقات يسودها الحب والمودة والصدقة مع الزملاء ومع المدراء ومع الطلاب ومع اولياء الامور لذلك فأداء المعلم يعتبر مؤشر كبير على رضاه الوظيفي، فالمعلم يعمل جاهدا لكي يحقق اهدافه ، ومن ثم سيصبحون اكثر رضا من غيرهم ، أي أن الاداء المهني سوف يؤدي للرضا الوظيفي .

التوصيات :

- 1- الاهتمام بتنقيح دور الحوافر والمكافآت سواء المادية او المعنوية للمعلم .
- ٢- إعداد دورات تدريبية لتنمية اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس .
- ٣- عقد دورات تدريبية الهدف منها إكساب المعلمين المهارات التي تساعدهم في التغلب على صعوبات العمل .
- ٤- بحث ودراسة ومعالجة أسباب عدم الرضا الوظيفي من حيث (فرص الترقية ، توافر طرائق تحفيز مناسبة ، توفير طرق تحفيز فردية وجماعية مناسبة ، توفير خدمات مناسبة ، عدالة اجتماعية) .
- ٥- الاهتمام بمعلمي التربية الخاصة نظرا لانهم يعانون من مشاكل كثيرة مقارنة بأقرانهم العاديين .
- ٦ - عقد دورات تدريبية للمدراء لتوضيح كيفية التعامل بينهم وبين المعلمين .

المراجع

- أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٤). "تمكين الموظفين. السمات المميزة. والمقاييس المؤشرة"، المؤتمر الدولي الرابع عشر للتدريب والتنمية، القاهرة، مصر .
- خالد محمد الكخن (١٩٩٧). الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين .
- راوية حسن (٢٠٠٨). السلوك التنظيمي (مداخل بناء المهارات) ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، جمهورية مصر العربية .
- شكري سيد أحمد (١٩٩١) . الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم وخبرتهم التدريسية . حولية كلية التربية . قطر : جامعة قطر .
- عادل منصور صالح (٢٠١٠). مكانه المعلم وادواره واخلاقه واهم المشكلات التي تواجهه، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، مصر .
- عبد الباري درة (٢٠٠٣).التغيير في المنظمات. مجلة البحوث الاقتصادية ،مجلد ٩ ، العدد ٤ عمان، الأردن .
- عبد الحميد حكيم (٢٠٠٩) . الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسي "دراسة مقارنة " الكلية الجامعية – جامعة أم القرى . المملكة العربية السعودية .
- عبد الرحمن فالح (٢٠٠٣). الأنماط القيادية وعلاقتها بالثقافة الإدارية لدى فئات الإدارية في محافظات جنوب الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن .
- عماد الزغول ، محمد الزيودي (٢٠٠٨) . الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن . مجلة العلوم التربوية والنفسية ، مجلد (٩) .

محمد الصوالحة (٢٠٠٦) . الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال الاردن في ضوء بعض المتغيرات .مجلة العلوم التربوية والنفسية . جامعة البحرين ،مجلد (٧) ، العدد (٢) .

محمد وفائي ، سامى خليل (٢٠١٣) . المشكلات التي تواجه معلمي التربية الخاصة بمدارس محافظات ، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، المجلد ٢١ ، العدد ٣ ، غزة ، فلسطين .

ناصر محمد ألعديمي (١٩٨١) . الرضا الوظيفي . رسالة ماجستير في علم النفس الاداري . مجمعة الإدارة العامة . المملكة العربية السعودية .

هويده حنفي (٢٠١١) . الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته بقيم العمل فى ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية . الجمعية السعودية للعلوم النفسية والتربوية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .

اليمان جمال ،كراكدى عبد الواحد .(٢٠١٣) . الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية . رسالة ماجستير . جامعة قاصدي مرياح ورقمة معهد عموم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية .

يوسف زياد عواد . (٢٠٠٥) . بعض الصعوبات التي تواجه معلمي التربية الخاصة في العمل مع المعاقين . جامعة القدس المفتوحة . منطقة نابلس التعليمية . فلسطين .

Brinson, D & Steiner, L.(2007). "Building collective efficacy: How leaders inspire teachers to achieve". The Center For Comprehensive School Reform and improvement. www.centerForesri.org.

Brown, O.(2001). "The relationship between organization Climate and Job- satisfaction of selected Urban Middle School Teachers in Clark School Distric Nevada" Humanities and Social Sciences (2), (5-A) .

Cassar ,V.(2008)." The Maltese university students mind –set : A survey of there preerred work values " . journal of education &work (21),(5) .

Daft ،Richard L. (2004). **Organizational theory and Design**, 8th ed. Thomson Learning, USA.

Eniola, M. & Adebisi, k.(2007). Emotional intelligence and goal setting- An investigation into interventions to increase motivation to work with visually impaired students in Nigeria. British Journal of Visual Impairment, (25) (3).

Geoffrey A. (1986). "Afactoe Analytic Study of job Satis faction among special Educators". Educational and Psychological Measurement, (46), (1).

Lazuras , L (2006): "Occupational stress : Negative affectivity and physical health in special and general education in Greece " British Journal Special Education , 33 (4) .

Lori, R.(2002). "Difference in job satisfaction between general education and special education teachers implications for retention". Remedial and Special Education, (23), (5).

Mohren, S(2005). "Fatigue and job stress as predictore for sickness absence during common in fection". International Journal of Behavioral Medicine, (12), (2005), 11- 20.

Nestern. (1994). Strategic Planning in school An Oxymoron? School Leadership & management, V.18, N.4, P.462