



مستوى الرضاء المهني لدى معلمي ضعاف السمع في ضوء بعض أ.د/ الطيب يوسف، الباحث/ أحمد الراشد

Humanities and Educational
Sciences Journal

ISSN: 2617-5908 (print)



مجلة العلوم التربوية
والدراسات الإنسانية

ISSN: 2709-0302 (online)

مستوى الرضاء المهني لدى معلمي ضعاف السمع في ضوء بعض المتغيرات في ظل جائحة كورونا(*)

أ.د/ الطيب محمد زكي يوسف

أستاذ التربية الخاصة

كلية التربية – جامعة القصيم

الباحث/ أحمد راشد إبراهيم الراشد

ماجستير التربية في الإعاقة السمعية

كلية التربية – جامعة القصيم

تاريخ قبوله للنشر 3/3/2022

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(*) تاريخ تسليم البحث 4/2/2022

(*) موقع المجلة:

مستوى الرضا المهني لدى معلمي ضعاف السمع في ضوء بعض المتغيرات في ظل جائحة كورونا

أ.د/ الطيب محمد زكي يوسف
أستاذ التربية الخاصة
كلية التربية – جامعة القصيم

الباحث/ أحمد راشد ابراهيم الراشد
ماجستير التربية في الإعاقة السمعية
كلية التربية – جامعة القصيم

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا المهني لدى معلمي ضعاف السمع في ضوء بعض المتغيرات في ظل جائحة كورونا، وتم اتباع المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي ضعاف السمع بمدارس التعليم العام بمنطقة القصيم في العام الدراسي 1442-1443 هـ. وتكونت عينتها من (76) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بأسلوب العينة القصدية، وأظهرت النتائج: أن مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التلاميذ ضعاف السمع في ظل ظروف جائحة كورونا جاء بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى الرضا المهني تعزى إلى متغير الجنس، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى الرضا المهني تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى الرضا المهني تعزى إلى متغير الدورات التدريبية. وفي ضوء ذلك أوصت الدراسة بالاهتمام بمعلمي التلاميذ ذوي الضعف السمعي من خلال تقديم البرامج الإرشادية التي تعمل على تنمية الشعور بالرضا المهني لديهم باستمرار وبفعالية، والعمل على تحسين مناخ وبيئة العمل لمعلمي التلاميذ ذوي الضعف السمعي، والإعاقة السمعية.

الكلمات المفتاحية: الرضا المهني، ضعاف السمع، جائحة كورونا، معلمي ذوي الضعف السمعي والإعاقة السمعية.



The Occupational Satisfaction Level for Teachers of Students with Hard of Hearing During Covid-19 Pandemic in Some Variables

DR. Tayeb Mohamed Zaki Youssef

Professor of Special Education
College of Education - Qassim University

Ahmed Rashid Ibrahim Al-Rashed

Master of Education in Hearing Impairment
College of Education - Qassim University

Abstract:

This study aimed to reveal the level of professional satisfaction of the teachers of the hard of hearing in the light of some variables in light of the Corona pandemic. Its sample consisted of (76) male and female teachers who were chosen by the intentional sampling method, and the results showed: that the level of professional satisfaction of teachers and teachers of hearing-impaired students under the conditions of the Corona pandemic came to a medium degree, and there are no statistically significant differences between the average teachers' scores in the level of professional satisfaction. It is attributed to the gender variable, and there are no statistically significant differences between the average teachers' scores in the level of professional satisfaction due to the variable years of experience, and there are no statistically significant differences between the average teachers' degrees in the level of professional satisfaction due to the training courses variable. In light of this, the study recommended paying attention to teachers of students with hearing impairment by providing guidance programs that develop their sense of professional satisfaction continuously and effectively, and work to improve the work environment and environment for teachers of students with hearing impairment and hearing impairment.

Keywords: occupational satisfaction, the hard of hearing, the corona pandemic, teachers of the hard of hearing and the hearing impaired.

مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية:

يعد معلمو التربية الخاصة هم الفئة الأكثر إلحاحاً لدراسة رضاهم المهني حيث أن مهمة التدريس والعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة من أكثر المهن التعليمية إنتقالاً بضغوط العمل؛ إذ يعاني المعلمون من مشاعر الإحباط، القلق، والاكتئاب ومنهم من يواجه مشكلات صحية معينة، لما تتطلبه هذه المهنة من متطلبات وأعباء إضافية مع فئات متنوعة من الأفراد غير العاديين الذين يعانون من الإعاقات الحسية مثل: الإعاقة البصرية، الإعاقة السمعية بالإضافة إلى الإعاقات الحركية، العقلية، والتواصلية. إذ يعد كل تلميذ حالة خاصة تتطلب إعداد الخطط التربوية الفردية واختيار أساليب التدريس المناسبة، كذلك يحتاج هؤلاء التلاميذ إلى التدريب والخدمات المساندة مثل الخدمات الطبية والارشادية النفسية، كما أن تدني انخفاض قدراتهم وانخفاض مستوى تحصيلهم الدراسي من شأنه أن يولد لدى بعض المعلمين الشعور بالإحباط وضعف الشعور بالإنجاز. الأمر الذي يؤثر على رضاهم المهني (الزيود، 2007).

ويضاف لذلك أن العمل في ميدان التربية الخاصة يفرض وجود مجموعة من الخصائص الخاصة لمعلمي التربية الخاصة لتتناسب وطبيعة الفئة التي يعملون معها، والبيئة التعليمية (صفوف العزل أو صفوف الدمج) التي يعملون فيها، ونوع العلاقات التشاركية (سواء مع الأسر أو الزملاء الآخرين)، وطبيعة الأدوار التي يمارسونها. ذلك كله بجانب ضرورة العمل الدائم على تحديث المعلومات التربوية والنفسية والبحث دوماً عن الفرص التي من خلالها تسهم في نمو ذاته مهنيًا ومعرفيًا (عبد العاطي، 2019).

ويعرف التلاميذ ذوي الضعف السمعي بأنهم الأشخاص الذين يعانون من عجز أو نقص في حاسة السمع، بدرجة لا تسمح لهم بالاستجابة الطبيعية للأغراض التعليمية والاجتماعية، إلا من خلال استخدام وسائل معينة، ولديهم رصيد من اللغة والكلام الطبيعي (السليمان، 2017). وتتعدد آثار الضعف السمعي على شخصية التلميذ؛ فتتمثل في: عدم قدرة التلميذ على إنشاء العلاقات الاجتماعية الطبيعية والفعالة مع الآخرين، واكتساب الخبرات، والمعرفة التي تعتمد على هذه الحاسة، وغالباً ما ينعزل عن الجماعة وهذا يؤدي بطبيعة الحال إلى تكوين شخصية منطوية وغير ناضجة انفعالياً واجتماعياً، ويعاني من المشكلات التكيفية؛ حيث النقص في قدراته اللغوية، وصعوبة التعبير عن نفسه، وصعوبة فهمه للآخرين، ولذلك فهو يعاني من اضطرابات في النضج الاجتماعي (محمد، 2004). كما أن الطفل ضعيف السمع لا يمكنه الإحساس بالمؤثرات التي تصدرها الأم أو إدراكها، مما ينعكس سلباً على التفاعل المتبادل بينهما. فيصبح الطفل منعزلاً عن المعلومات والاتصال الإنساني عن طريق السمع، وهذا يعني

فقدان العلاقة المبكرة بين الأم والطفل من خلال الصوت (السليمانى، 2017). ومن ثم تتعرض العلاقة الأسرية بين الأم وطفلها ضعيف السمع للتصدع بسبب غياب اللغة حيث أن الرابطة بين الأم وطفلها تتشكل وتدعم منذ بدايتها الأولى اعتماداً على اللغة المنطوقة، ومن المؤكد أن استمرار عجز الآباء عن التواصل مع أبنائهم الصم أو ضعاف السمع خاصة خلال السنوات الأولى من عمرهم يعد أمراً ضاراً، لأنها تعتبر أكثر سنوات العمر كثافة في التواصل بين الآباء والأبناء العاديين (Marschark, M. 2007).

فيضطر الآباء إلى توفير الحاجات الأساسية كأسلوب دال على الإفراط في الحب والتدخل المفرط في أمورهم الشخصية أو النبذ والقلق الذي قد يصل بهم إلى الخجل من الاعتراف بإعاقة ابنهم السمعية ففي كلتا الحالتين لا تتواجد أي وسيلة اتصال بين الآباء وطفلهم ولا يبذلون جهداً في إيجاد وسيلة اتصال بينهم وبين ابنهم. كما أن الأمهات اللواتي يرفضن أو يخجلن من قبول حقيقة أن أبنائهن صم أو ضعيف سمع يظهرن هذا الرفض أو هذا الخجل في مقاومتهم لاستخدام لغة الإشارة وكما أن قلة الكفاءة، والثقة عند الأمهات من غير الصم في القدرات اليدوية للاتصال جعل هؤلاء الأمهات غير مرنات حينما تتوافقن مع احتياجات الطفل ضعيف السمع فهؤلاء يصعب عليهم أن يستخدموا الإشارة حتى لو أتاحت لهم الفرصة

وقد يختلف الاتصال باختلاف البيئة التي يتعلم فيها الطفل اللغة، فالتواصل الجيد يتطلب استمرار الأخذ والعطاء بين الطفل ومن يتعامل معهم، والحقيقة أن الأطفال جميعاً لديهم الاستعداد منذ الميلاد للاستقبال اللغوي والتعبير اللغوي، فالطفل يتحول من الحملقة في شيء معين يستولى على اهتمامه، ثم التعرف على تفاصيلها وتعبيراتها الدقيقة، ويستطيع الوالدان الاستفادة من هذا الاستعداد الطبيعي للتواصل بتحويل نظر الطفل إلى الشيء الذي يرغبون في تعريفه به ويستطيع الوالدان أن يعلموا طفلهم الانتباه إلى أشياء معينة (Scheetz, 2004).

وتختلف الأسباب المؤدية للضعف السمعي من شخص لآخر، فهناك بعض الحالات الناتجة عن الولادة وحالات أخرى مكتسبة قد تحدث فجأة أو تدريجياً، كما أن هناك حالات من الضعف السمعي لا يعرف لها سبب معين، وتختلف هذه الأسباب تبعاً لطبيعة العوامل المؤثرة (وراثية- مكتسبة) أو أسباب بيئية (قبل الولادة- أثناء الولادة- بعد الولادة) أو تبعاً لموضع الإصابة في الأذن (الخارجية- الوسطى- الداخلية).

وتصنف فئات السمع إلى فقدان السمع الخفيف Slight Losses يتراوح بين 40- 47 ديسيبل، وفقدان السمع المعتدل Mild losses يتراوح ما بين 41- 55 ديسيبل، فقدان السمع الملحوظ Moderate Lesser يتراوح ما بين 56- 70 ديسيبل، فقدان السمع الشديد Severe

Losses يتراوح ما بين 71-90 ديسيبل، فقدان السمع العميق Profound losses 91 فأكثر ديسيبل. (القطاوي، 2013):

ومن منطق أهمية الدور الذي يقوم به معلم الصم والضعف السمعي اهتم الكثير من الباحثين اهتماماً بالغاً بموضوع الرضا المهني (الوظيفي) لما له من أثره الإيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق درجة عالية من التوافق النفسي للمعلمين وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة العمل.

وذكر (عرب، 2011) إلى أن المعلمين في مجال الإعاقة السمعية بالمؤسسة التعليمية يكونون أكثر ارتباطية وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، وأنه من الصعب فصل الرضا المهني عن الرضا عن الحياة بوجه عام لأن كلاهما مندمج في الآخر ويرتبط به؛ فإذا ارتفع مستوى الرضا المهني ارتفع مستوى الرضا العام عن الحياة وكذلك مستوى التوافق النفسي والاجتماعي للمعلمين، فعملية تحسين أداء المؤسسات التعليمية تركز على سلوكيات العنصر البشري الذي هو من أهم واردتها، حيث يقوم بأدوار حيوية بدءاً من الأعمال التنفيذية إلى أعمال الإدارة العليا.

وأشار (يونس، 2018) إلى أنّ مدى قدرة معلمي الصم، وضعاف السمع على المشاركة في اتخاذ القرار وفي التخطيط والتطوير التنظيمي تحدد قدرة المؤسسة التعليمية على النجاح والتفوق، وباعتبار أن المعلم/ المعلمة أهم مدخلات العملية التعليمية والتربوية والدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإنتاج، الإصلاح، التجديد، والتطوير التربوي فإن أي تطوير في العملية التعليمية لابد أن يبدأ بالمعلم وينتهي به.

ولقد حظي مفهوم الرضا المهني باهتمام الباحثين في مختلف المجالات المهنية، ووضعوا العديد من التعريفات لكنهم لم يتفقوا على تعريفات محددة نظراً لاختلاف الظروف والبيئة المحيطة والمتطلبات المرتبطة بالمهنة المختلفة (ناصر، 2013).

فقد عرفه الصمادي (2016) بأنه "عبارة عن شعور داخلي إيجابي يشير إلى درجة إشباع حاجات الفرد، وذلك من خلال عوامل متعددة منها ما هو خارجي كبيئة العمل، ومنها ما هو داخلي كالعمل نفسه وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله".

ويرتبط الرضا المهني للمعلم ارتباطاً موجباً بمدى إشباع حاجاته الأساسية، وفي هذا اتفاق مع نظرية ماسلو للحاجات، خاصة حاجة تقدير الذات باعتبار الذات أهم حاجات النمو والتقدم، وأيضاً هذا ما أكده روجرز من خلال نظرية الذات، وبالعوامل الدافعة التي تدفعه للعمل، ومن ثم يجب تدعيم العوامل المحيطة بالعمل باعتبارها عوامل وقائية، كما أن في تدعيمها يمكن أن

يستمر المعلم في عمله ويقبل عليه بحماس وإيجابية كما يتأثر الرضا المهني للمعلم بالوعي الاجتماعي والاقتصادي وبيئة العمل وما تعكسه من أساليب وعلاقات لها دورها في عملية التفاعل الإيجابي وخاصة الإشراف الإداري، كما يرتبط بالتوافق النفسي للمعلم والحوافر المادية والمعنوية لها أثر فعال في تحقيق الرضا المهني ورفع مستواه لدى المعلم شريطة أن تكون هذه الحوافر نتيجة إنجازات تتسم بالموضوعية، والجدير بالذكر أن لنظام التعليم أثره في إعداد المعلم، وبالتالي في مستوى الرضا لديه بعد تخرجه نتيجة لبعده عن المناهج الدراسية عن الحياة العملية وضعف ارتباطه بالمهنة، كذلك بافتقاد الأنشطة والتدريبات التي من شأنها أن تدعم المهام المهنية للمعلم وترفع من كفاءتهم (حسين، 2014).

ولقد أشارت نتائج العديد من الدراسات مثل ستيمبين، وروجر (2002) Stempien, Roger، ودراسة العبد الجبار (2004)، ودراسة المرافي (2006) إلى أن معلمي التعليم العام كانوا أكثر رضاً من معلمي التربية الخاصة من ناحية الإحباط والضغط المهنية داخل وخارج الغرفة الصفية خاصة لدى المعلمين الأصغر سناً وذوي الخبرة الأقل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمي التعليم العام واستجابات معلمي التربية الخاصة في أبعاد المقياس ترجع لمتغيرات الدراسة (العمر، الخبرة)، وأن نسبة المعلمات اللواتي لديهن درجة من الرضا كبيرة ما يقارب 21% من عينة الدراسة، ونسبة المعلمات غير الراضيات ما يقارب 19% من عينة الدراسة، وبقية المعلمات درجة الرضا لديهن متوسطة، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين درجات الرضا الوظيفي لدى معلمات المعوقين عقلياً تعزى لمتغير المؤهل العلمي أو التخصص.

بينما توصلت نتائج دراسة كل من الزيود (2007)، ودراسة البلهان (2007) إلى أن معلمي صعوبات التعلم لديهم رضا وظيفي بدرجة متوسطة، ولا يختلف مستوى الرضا الوظيفي باختلاف أفراد العينة من حيث الجنس والسن والجنسية والخبرة في العمل والحصول على تدريب متخصص، غير أن التفاعل الثنائي بين بعض هذه المتغيرات له تأثير دال إحصائياً في الرضا الوظيفي، ويتمثل ذلك في التفاعل بين الجنس ومدة الخبرة، وكذلك التفاعل بين السن والحصول على تدريب متخصص. كما كشفت النتائج عن أن عائد العمل وطبيعة المتعلمين وطبيعة المهنة ذات ارتباط خطي موجب بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التلاميذ ذوي صعوبات التعلم. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث

وتوصلت نتائج دراسة أبيلسون (2008) Abelson ودراسة حكيم (2009)، ودراسة عرب (2011) إلى أن العوامل التي تدعم الرضا الوظيفي هي مهارات إدارة السلوك، وفرص

التربقي، والمكانة الاجتماعية للوظيفة، والمثيرات العاطفية، وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام وتعليم الفئات الخاصة، ولا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة ترجع لمتغير سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والجنس، وأن أعلى مستوى رضا كان لمجال المستوى الاقتصادي يليه مجال العلاقة بين الزملاء يليه مجال العلاقة مع الطلاب يليه مجال المستوى الاجتماعي، ثم مجالي العلاقة مع الزملاء والرضا عن الذات، وجاء مستوى الرضا المهني في مجالي البناء والأدوات والتجهيزات، والعلاقة مع أولياء الأمور بمستوى منخفض. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في الرضا المهني تبعاً لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي لصالح الإناث والمعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس على الترتيب، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا المهني تبعاً لمتغيري التخصص ومتغير الخبرة، في حين توصلت نتائج دراسة محمود (2011) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي وقيم العمل لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وتبين أن مستوى الرضا الوظيفي لديهم بدرجة متوسطة، ولا يوجد تأثير دال إحصائية لكل من نوع الإعاقة، والنوع (ذكور وإناث)، المؤهل الدراسي، الخبرة، والحالة الاجتماعية على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة. وجاء بعد قيم العمل لمعلم التربية الخاصة في المرتبة الأولى مثل قيمة دافعية الإنجاز، وقيمة الانتماء للعمل، وقيمة الفخر بالعمل، وقيمة السعي إلى الترقى. كما وجد تأثير دال إحصائية لكل من النوع (ذكور - إناث)، والخبرة الطويلة، والحالة الاجتماعية للمتزوجين على قيم العمل لمعلم التربية الخاصة. ولا يوجد تأثير دال إحصائية لكل من نوع إعاقة المتعلمين، والمؤهل الدراسي على قيم العمل لدى معلم التربية الخاصة.

وأكدت دراسة لوبوسكو، ونيومان Lobosco & Newman (2012) على أن الرضا الوظيفي يزداد بزيادة المرحلة التعليمية للتلاميذ أي أن معلمي التلاميذ المتفوقين أكثر رضا من معلمي التلاميذ ذوي الصعوبات الخاصة في التعلم. كذلك توصلت نتائج دراسة كل من عبد العاطي (2019) والصمادي (2015)، والسرطاوي، وقرقيش (2016)، ومجد (2017)، وصالح (2017)، ورشاد، وعزب (2017)، وجريش (2018)، والعتيبي (2019) أن الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم يتسم بالارتفاع في بعض المحاور مثل: (الوظيفة نفسها - العلاقة مع الزملاء - الأمن والاستقرار - المباشرة والإشراف - معلمو ذوي الإعاقة) بينما يتسم الرضا الوظيفي بالانخفاض في محوري الراتب والحوافز المادية - وفرص النمو والتربقي، وتوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي

لديهم تعزى لنوع الإعاقة (عقلية، سمعية، بصرية، توحد) في محور الأمن والاستقرار، محور فرص النمو، والترقي. بينما لا توجد فروق دالة في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للحالة الاجتماعية (متزوج، عازب)، وتوجد علاقة عكسية دالة في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة بين عمر المعلم ومحور الأمن والاستقرار بمعنى أنه كلما زاد العمر قل الرضا عن الأمن والاستقرار. ووجود علاقة عكسية بين سنوات الخبرة ومحور فرص النمو والترقي بمعنى أنه كلما زادت سنوات الخبرة قل الرضا عن محور فرص النمو والترقي، ووجود علاقة ارتباطية بين مهارات مجابهة الضغوط النفسية، والشعور بالرضا المهني لدى معلمي الأطفال الذاتيين، وارتفاع مستوى فاعلية الذات لمعلمي ومعلمات الطلاب الذاتيين، ومن جانب آخر ارتفاع مستوى الرضا عن التخصص.

ولقد تعددت النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته، من هذه النظريات نظرية الإدارة العلمية لـ تايلور Taylor (1911) حيث عرفها وفق نظريته على أنها "المعرفة الدقيقة لما تريد من الأفراد أن يقوموا بعمله، والتأكد من أنهم يقومون بتأديته بأحسن طريقة (صوالحة، وجارة، 2012). ونظرية العاملين لـ هارزبرج (1959) Harzberg حيث تعد من أوائل النظريات المفسرة للرضا المهني؛ حيث ترتبط هذه النظرية في الأساس بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل؛ حيث فسر هارزبرج Harzberg الرضا المهني بوجود مجموعتين من العوامل أحدهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، ويطلق عليها أيضاً عوامل النمو كطبيعة العمل ذاته وتصميمه من حيث كونه عملاً مثيراً وممتعاً للفرد؛ يرضي اهتماماته، ويتحدى قدراته، ويتيح له الفرصة للإبداع واتخاذ القرارات والاستقلال في أدائه والتقدير من قبل الرؤساء والزملاء لإنجازات الفرد، وإحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

أما المجموعة الثانية فترتبط بصحة بيئة العمل أو السياق الذي يتم فيه، وأطلق هارزبرج على هذه المجموعة لفظ الصحة أو عوامل محيطة بالوظيفة وتشتمل على سياسة المنظمة وإدارتها، وعدالة النظم داخلها، وطبيعة الإشراف، والعلاقات الاجتماعية الجيدة في العمل، والاستقرار الوظيفي، والدخل المادي الكافي والمميزات الإضافية، وظروف العمل من حيث توافر وسائل الأمان والأدوات اللازمة لإنجاز المهام، نمط القيادة. ونظرية التوقع لـ آدمز (1973) Adms حيث اعتبر آدمز خلالها أن العلاقة بين الفرد والمنظمة علاقة متبادلة يقدم الفرد فيها جهوده مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر والترقيات، والتأمين الصحي وغيرها،

فيجري الفرد عملية موازنة بين معدل عوائده إلى ما يقدمه للمؤسسة مع عوائد الآخرين مقابل ما يقدمونه من المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل (تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً). فإذا تساوى المعدلان شعر الفرد عندها بالرضا المهني، وإذا حصل أية اختلال بينهما من وجهة نظره فإنه يشعر بالظلم وضعف الشعور بالرضا المهني مما يؤثر على أدائه وتغيبه عن العمل أو تركه من الأساس (ناصر، 2013، وجاد الله، 2004).

الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي وضعاف السمع:

تعد فئة الصم وضعاف السمع من فئات التربية الخاصة التي تحتاج أن يكون معلموها على قدر كاف من الكفاءة المهنية، حيث يعد معلم الصم، وضعاف السمع حلقة الوصل بين المدرسة والأسرة؛ لذا فلا بد أن يمتلك المعلم مهارة تقييم البرنامج التربوي، وتنظيم النشاطات اللامنهجية، ومساعدة الطفل على تطوير مفهوم إيجابي عن نفسه، ومعرفة التشريعات والمسؤوليات حول العمل مع التلاميذ ذوي الضعف السمعي، والقدرة على التعامل مع الأسرة؛ أي حلقة وصل بين العاملين في المدرسة وأولياء الأمور، واستخدام التدريس الفردي، ويوضح للآخرين أي تعديلات تمت على خطة البرنامج التربوي الفردي، وأن يجتمع باستمرار مع فريق دعم التلميذ ذوي الضعف السمعي الذي يشتمل على (مدرس الفصل، أخصائي النطق واللغة، مساعد المدرس لمناقشة احتياجات الطالب والتغييرات المستقبلية على المنهج الدراسي) مع حرصه الشديد على عمل المعينات السمعية للتلاميذ الصم وضعاف السمع، وعند توقف عملها فوراً يتصل لأخصائي السمعيات أو أولياء الأمور لمعالجة الموقف (التوجيهي، 2014).

فقد أشارت نتائج دراسة المرافي (2006) إلى أن نسبة المعلمات اللواتي لديهن درجة من الرضا كبيرة ما يقارب 21% من عينة الدراسة، ونسبة المعلمات غير الراضيات ما يقارب 19% من عينة الدراسة، وبقيّة المعلمات درجة الرضا لديهن متوسطة، وعدم وجود فروق دالة احصائياً بين درجات الرضا الوظيفي لدى معلمات المعوقين عقلياً تعزى لمتغير المؤهل العلمي أو التخصص. بينما دراسة البلهان (2007) التي توصلت في نتائجها إلى أن معلمي صعوبات التعلم لديهم رضا وظيفي بدرجة متوسطة، ولا يختلف مستوى الرضا الوظيفي باختلاف أفراد العينة من حيث الجنس والسن والجنسية والخبرة في العمل والحصول على تدريب متخصص، غير أن التفاعل الثنائي بين بعض هذه المتغيرات له تأثير دال احصائياً في الرضا الوظيفي، ويتمثل ذلك في التفاعل بين الجنس ومدة الخبرة، وكذلك التفاعل بين السن والحصول على تدريب متخصص. كما كشفت النتائج عن أن عائد العمل وطبيعة المتعلمين وطبيعة المهنة ذات ارتباط خطي موجب بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التلاميذ ذوي صعوبات التعلم

وتوصلت دراسة الزيودي، وزغول (2008) التي هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وما إذا كانت تختلف باختلاف متغيرات الجنس، والقطاع، والمؤهل الأكاديمي في المدارس الخاصة والحكومية بالأردن وتوصلت في نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير. ودراسة أبيلسون (2008) Abelson، التي توصلت في نتائجها إلى أن العوامل التي تدعم الرضا الوظيفي هي مهارات إدارة السلوك، وفرص الترقى، والمكانة الاجتماعية للوظيفة، والمثيرات العاطفية.

ودراسة حكيم (2009) التي توصلت في نتائجها إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين ترجع لمتغير سنوات الخبرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين ترجع لمتغير المؤهل العلمي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين ترجع لمتغير الجنس. ودراسة عرب (2011) التي توصلت في نتائجها إلى أن أعلى مستوى رضا كان لمجال المستوى الاقتصادي الذي كان بمستوى إيجابي يليه مجال العلاقة بين الزملاء يليه مجال العلاقة مع الطلاب يليه مجال المستوى الاجتماعي الذي كان بمستوى إيجابي، ثم مجالي العلاقة مع الزملاء والرضا عن الذات، وجاء مستوى الرضا المهني في مجالي البناء والأدوات والتجهيزات، والعلاقة مع أولياء الأمور بمستوى منخفض. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة احصائياً في الرضا المهني تبعاً لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي لصالح الإناث والمعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس على الترتيب، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة احصائياً في الرضا المهني تبعاً لمتغيري التخصص ومتغير الخبرة. ودراسة لوبوسكو، ونيومان (2012) Lobosco & Newman التي توصلت في نتائجها إلى أن الرضا الوظيفي يزداد بزيادة المرحلة التعليمية للتلاميذ أي أن معلمي التلاميذ المتفوقين أكثر رضا من معلمي التلاميذ ذوي الصعوبات الخاصة في التعلم.

بينما توصلت دراسة الصمادي (2015) التي تناولت الكشف عن مستوى الرضا المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمات التربية الخاصة، وتوصلت في نتائجها إلى أن درجة الرضا المهني لأفراد الدراسة كانت متوسطة، ووجود فروق دالة احصائياً بين معدل الرضا المهني باختلاف المؤسسة، وكذلك لاختلاف قطاع العمل، لصالح العاملين في القطاع الخاص.

وبدراسة صالح (2017) التي توصلت في نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية بين مهارات مجابهة الضغوط النفسية، والشعور بالرضا المهني لدى معلمي الأطفال الذاتيين، وعدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى مهارات مجابهة الضغوط النفسية، والشعور بالرضا المهني لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغيري (العمر، والخبرة). وبدراسة رشاد، وعزب (2017) التي توصلت في نتائجها إلى عدداً من الإجراءات التي تساعد على تعزيز أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس ذوي التربية الخاصة في مصر لتعزيز مستوى معلميهم من الرضا الوظيفي.

وأشارت دراسة العتيبي (2019) في نتائجها إلى ارتفاع مستوى فاعلية الذات لمعلمي ومعلمات الطلاب ذوي اضطراب طيف التوحد، ومن جانب آخر ارتفاع مستوى الرضا عن التخصص لمعلمي ومعلمات الطلاب ذوي اضطراب طيف التوحد، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات العينة في الدرجة الكلية لاستبيان فاعلية الذات والدرجة الكلية لاستبيان الرضا عن التخصص دالة احصائياً عند مستوى (0.01)، وعدم وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى (0.05) في فاعلية الذات أو الرضا عن التخصص لمعلمي الطلاب ذوي اضطراب طيف التوحد يعزى لكثير من متغيرات الدراسة (النوع، التخصص، سنوات الخبرة، البيئة المدرسية).

وقد أشارت دراسة سعيد (2019) التي أجريت لمعرفة المستوى الوظيفي لدى المعلمين ببعض المراكز ذوي الاحتياجات الخاصة بولاية الخرطوم وعلاقته بنوعية الحياة، وأثر بعض المتغيرات كمتغير نوعية الحياة بين المعلمين وأثره على الرضا الوظيفي، وأشارت نتائجها إلى يتسم الرضا الوظيفي لدى المعلمين ببعض مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة بالارتفاع، تتسم نوعية الحياة ببعض مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة بالارتفاع، توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً الرضا الوظيفي وتوعية الحياة لدى المعلمين ببعض مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة، لا توجد فروق دالة احصائياً في الرضا الوظيفي لدى المعلمين ببعض مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة.

كما أشارت دراسة حسن (2020) التي أجريت لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات، كمتغير المؤهل العلمي لدى معلمي التربية الخاصة (دكتوراه، ماجستير، دبلوم تربية خاصة، بكالوريوس تربية خاصة) وأثرها على الرضا الوظيفي، وأشارت نتائجها إلى وجود درجة من الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة لعينة الدراسة ووجود فروق تعزى لمتغير المؤهل الدراسي (دكتوراه - ماجستير - دبلوم تربية خاصة - بكالوريوس تربية خاصة) لصالح المؤهل الأعلى.

وأشارت دراسة عبد العاطي (2019) التي أجريت من أجل التنبؤ بالاحترق النفسي من خلال المواقف الحياتية الضاغطة ومستوى الرضاء المهني لدي معلمات التربية الفكرية، وأثر بعض المتغيرات كمتغير الرضاء المهني المنخفض والاحترق النفسي لدي معلمات التربية الفكرية وأثره على المواقف الحياتية الضاغطة، وأظهرت نتائجها: إمكانية التنبؤ بالاحترق النفسي من خلال المواقف الحياتية الضاغطة ومستوى الرضاء المهني المنخفض لدى معلمات التربية الفكرية. كما توصلت الدراسة إلى أن المواقف الحياتية الاقتصادية الضاغطة وانخفاض الرضاء عن طبيعة العمل مع الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية هي أكثر إثباتاً باحتمالية تعرض المعلمة للاحترق النفسي.

ويضاف إلى ما سبق أنه من الضروري أن يمتلك معلمو الإعاقة السمعية القدرة على مواجهة الأزمات الفجائية مثل ما حدث في عصرنا الحالي من ظهور أزمة جائحة كوفيد-19 (COVID-19) التي مثلت تحدي كبير لأنظمة التعليم في العديد من الدول على مستوى العالم حيث أعلنت الحكومات اغلاق المدارس في جميع أنحاء العالم.

وفي المملكة العربية السعودية جاء القرار بتفعيل المدارس الافتراضية والتعليم عن بعد عن طريق "منصة مدرستي" خلال فترة تعليق الدراسة، وعملت الوزارة على مراعاة التسهيلات وتوفير الإمكانيات اللازمة إلى حد كبير من أجل استمرار عملية التعلم والتواصل بين المعلمين والطلاب وضرورة مراعاة الطلاب والتيسير تماشياً مع الظروف المحيطة، إلا أن استجابات الطلاب وتفاعلهم مع عملية التعلم لم تكن واحدة من حيث الأداء للمهام الأكاديمية ومتابعة حضور الحصص الصفية عن بعد وتسليم الواجبات، والأنشطة فمنهم من استمر بالأداء بما يضمن تحقيق التقييم الأفضل فقط من تنفيذ للتكاليف والأنشطة ونسبة حضور منخفضة، ومنهم من استمر بالحضور والتفاعل خلال الحصص مع الأداء للمهام، ومنهم من يبحث عن التسهيل فيما يصدر من قرارات لبذل أقل جهد ممكن.

كما أن معلمي الإعاقة السمعية واجهوا الكثير من التحديات؛ فمنهم من لا يمتلك مهارات تقنية في التعامل مع الحاسب الآلي ونظمه وبرامجه، ومنهم من أصيب بحالات الإحباط والشعور بالضيق والاكتئاب والخوف من المستقبل، كذلك الطلبة وأولياء الأمور واجهوا الكثير من التساؤلات والإشكاليات التي تخص الآلية المحددة للتعلم وما يترتب عليها من متطلبات وواجبات ونتائج ونظراً لما صاحب هذه الفترة من مشاعر قلق وترقب وعدم يقين حول ما يمكن أن يطرأ من مستجدات حول الجائحة وإمكانية الحضور لاحقاً لمقرات التعلم؛ كان موضوع قدرة

الطلبة على التحصيل وتحقيق ناتج تعلم مساوي لما يمكن تحقيقه في التعلم بالظروف الطبيعية محل دراسة لدى المتخصصين.

لذا قام الباحث بهذه الدراسة للتعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي التلاميذ ضعف السمع في ظل التغيرات التي حدثت في العملية التعليمية بسبب ظروف جائحة كورونا Covid-19.

تساؤلات الدراسة:

تتحدد تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

- 1- ما مستوى الرضا المهني لدى معلمي التلاميذ ضعف السمع في ظل جائحة كورونا؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى الرضا المهني تعزى إلى متغير الجنس؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى الرضا المهني تعزى إلى متغير الخبرة؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى الرضا المهني تعزى إلى متغير عدد الدورات التدريبية؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي التلاميذ ضعف السمع في ظل التغيرات التي حدثت في العملية التعليمية بسبب ظروف جائحة كورونا Covid-19K والكشف عن لفروق في مستوى الرضا المهني لدى معلمي التلاميذ ضعف السمع باختلاف متغيرات: الجنس، سنوات الخبرة، والدورات التدريبية التي حصلوا عليها.

أهمية الدراسة:

قد تسهم نتائج الدراسة الحالية في مساعدة القائمين على برامج إعداد معلمي ذوي الإعاقة السمعية في الجامعات السعودية على تطوير تلك البرامج بما يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي ومستوى رضاهم عن المهنة، وتقيد نتائج هذه الدراسة في توجيه نظر المهتمين وأصحاب القرار في اتخاذ الإجراءات التي من شأنها تحقيق الرضا المهني لدى معلمي التلاميذ ضعف السمع، ووفرت الدراسة للميدان أداة تقيس الرضا المهني لدى معلمي التلاميذ ضعف السمع.

مصطلحات الدراسة:

ورد في هذه الدراسة عدد من المصطلحات يمكن تعريفها كما يلي:

الرضا المهني (Job Satisfaction): يعرف بأنه "إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة اشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته، وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام" (صالح، 2017، 657).

التعريف الإجرائي للتلاميذ ضعاف السمع (Procedural definition for hard of hearing Students): يعرف الباحث التلاميذ ضعاف السمع بأنهم: الأشخاص الذين يعانون من ضعف سمعي بدرجة تتراوح ما بين (35-69) ديسبل، ويمكنهم الاستفادة من المعينات السمعية واكتساب اللغة ومفرداتها بدرجة أقل من السامعين.

ويعرف الباحث جائحة كورونا إجرائياً: هي واقعة حدثت في سنة 2019 أثرت على جميع أنحاء العالم، ونتج عنه العديد من المشاكل الصحية والاجتماعية والثقافية، وقد تم وضع حلول لمنع انتشاره.

حدود الدراسة: تمثلت موضوعياً في التعرف على مستوى الرضاء المهني لدى معلمي التلاميذ ضعاف السمع في ظل التغيرات التي حدثت في العملية التعليمية بسبب ظروف جائحة كورونا Covid-19 وبشرياً في جميع معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الضعف السمعي بمدارس الدمج في منطقة القصيم، ومكانياً في منطقة القصيم في المملكة العربية السعودية، وزمنياً في الفصل الأول للعام الدراسي 1443هـ.

منهج الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي
مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من معلمي ضعاف السمع بمدارس التعليم العام بمنطقة القصيم في العام الدراسي 1442-1443هـ. وبلغت العينة (76) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بأسلوب العينة القصدية. والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة البحث على متغيرات البحث.

جدول رقم (1) توزيع أفراد عينة البحث على متغيراتها

المجموع	%	عدد المستجيبين	المتغير
76	59%	45	ذكور (معلم)
	41%	31	إناث (معلمة)
76	24%	18	أقل من 5 سنوات
	51%	39	من 5 سنوات الى 10 سنوات
	25%	19	فوق 10 سنوات
76	66%	50	تلقى دورات تدريبية
	34%	26	لم يتلقى دورات تدريبية

أداة الدراسة: استبانة الرضا المهني لدى معلمي التلاميذ ضعاف السمع من إعداد (الباحث)
الهدف من الاستبانة: التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التلاميذ ضعاف السمع في ظل التغيرات التي حدثت في العملية التعليمية بسبب ظروف جائحة كورونا COVID-19، والتعرف على مدى اختلاف مستوى أو درجة الرضا المهني لدى معلمي التلاميذ ضعاف السمع باختلاف متغير الجنس، سنوات الخبرة، والدورات التدريبية التي حصلوا عليها في منطقة القصيم.

وتتكون الاستبانة من جزأين هما: البيانات الأساسية؛ على (الجنس، عدد سنوات الخبرة "أقل من 5 سنوات- من 5 سنوات إلى 10 سنوات- أكثر من 10 سنوات"، والدورات التدريبية المتخصصة "تلقى دورات أم لم يتلقى أية دورات")، ومحاوَر الاستبانة؛ التي تتكون من المحور الأول: ويناقش الرضا عن الجانب الإداري، يحتوي على (17) فقرة، المحور الثاني: ويناقش الرضا عن بيئة ومناخ العمل، يحتوي على (7) فقرات، المحور الثالث: ويناقش الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي، يحتوي على (7) فقرات، المحور الرابع: ويناقش الرضا عن خدمة "منصة مدرستي" في ظل ظروف جائحة كورونا؛ يحتوي على (6) فقرات. واشتملت الاستبانة على (37) فقرة؛ تتوزع على خمس تقديرات (موافق بدرجة كبيرة جداً=5، موافق بدرجة كبيرة=4، موافق بدرجة متوسطة=3، غير موافق بدرجة كبيرة=2، غير موافق بدرجة كبيرة جداً=1).

جدول (2)

مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في أداة الدراسة

الترتيب	قيمة المتوسط الحسابي	التفسير
1.	1.00 إلى 1.80	غير راضي بدرجة كبيرة
2.	1.81 إلى 2.60	غير راضي بدرجة متوسطة
3.	2.61 إلى 3.40	راضي بدرجة قليلة
4.	3.41 إلى 4.20	راضي بدرجة متوسطة
5.	4.21 إلى 5.00	راضي بدرجة كبيرة

تقنين أداة الدراسة:

صدق الأداة:

أ. صدق المحكمين:

تم التأكد من صدق الاستبانة بعرضها في صورتها الأولية على عدد (10) من خبراء مختصين في مجال التربية الخاصة وعلم النفس التربوي، لإبداء آرائهم حول عبارات الاستبانة وصحة وسلامة صياغة العبارات ومناسبتها للفئة المستهدفة وملاءمتها لمجال الدراسة. وقد

أجمع المحكمون على سلامة الصياغة وارتباطها بمحاورها، وجاءت ملاحظاتهم منققة حول حذف بعض العبارات، وإعادة صياغة بعض العبارات.

ب. صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

يقصد بالاتساق الداخلي للاختبار، الارتباط بين درجات مفردات الاختبار؛ أي درجة قياس المفردات للسمة نفسها (علام، 2006، 111)، تم حساب الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة البالغ عددهم (25) ما بين كل فقرة من فقرات المحاور، والدرجة الكلية للمحور، الجداول التالية توضح هذه النتائج

1- الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول: الرضا عن الجانب الإداري

جدول (3) الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول- الرضا عن الجانب الإداري

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	
0.01	*0.554	1. يتم شرح القوانين واللوائح والإرشادات للمعلمين بشكل منتظم	
0.001	**0.608	2. تقدم إدارة المدرسة الاقتراحات لتطوير العمل بسهولة	
0.01	*0.585	3. يفوضني رئيسي المباشر في اتخاذ بعض القرارات	
0.01	*0.570	4. تقدر الإدارة العليا وتكرم المعلمين ذوي الأداء المتميز بالأسلوب والتوقيت الملائم	
0.01	*0.579	5. تراعي الإدارة الجوانب الإنسانية في العمل	
0.05	*0.496	6. توجهنني الإدارة عند حدوث أخطاء لها قيمة مهنية	
0.01	**0.645	7. تزويد الإدارة المعلمين بكل ما هو جديد من الأنظمة أو التعميمات عن تكنولوجيا التعليم عن بعد	
0.01	**0.664	8. كفاية التدريب السنوي في تنفيذ المهام والمسؤولية الوظيفية	
0.01	**0.628	9. العدالة في تعامل الإدارة مع المعلمين	
0.05	*0.597	10. تعمل الإدارة بمبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب تبعاً للتخصص المناسب	
0.01	**0.606	11. وضوح الأسس والمعايير في تولي المناصب الإدارية أو القيادية	
0.01	*0.564	12. وضوح أسس ومعايير العمل أثناء ظروف جائحة كورونا للتعامل مع أساليب التعليم عن بعد	
0.001	**0.632	13. تحرص الإدارة على توفير فرص متكافئة للمعلمين في مجال التطوير المهني والترقية الوظيفية	
0.01	*0.550	14. تحرص الإدارة على تنفيذ كافة الإجراءات الاحترازية في مواجهة جائحة فيروس كورونا	
0.05	*0.423	15. تحرص الإدارة على تقديم التوعية للطلاب وأسرهم والاهتمام بالإرشاد الأسري لديهم	
0.001	**0.650	16. مدى الرضا عن أداء الإدارة في التوعية بمخاطر وطرق الوقاية من فيروس كورونا المستجد	
0.01	*0.577	17. أشعر بالرضا عن أداء الإدارة أثناء ظروف جائحة كورونا المستجد	

من خلال الجدول السابق يتبين لنا أن قيم معاملات ارتباط كل فقرة وقيمة المحور التي تنتمي إليه تراوحت بين (0.423- 0.664) وهي جميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

(0.01). بينما العبارات رقم (6، 10، 15) قيم دالة عند مستوى (0.005) وبذلك تعتبر فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

2- الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني: الرضا عن بيئة ومناخ العمل

جدول (4)

الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني - الرضا عن بيئة ومناخ العمل

الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1. مدى الرضا عن بيئة العمل عن بعد أثناء ظروف جائحة كورونا	0.729**	0.01
2. تتوفر المرونة في العمل لكافة المعلمين في ظل ظروف جائحة كورونا	0.728**	0.01
3. يوجد وصف وظيفي لكل معلم	0.749**	0.01
4. توفر المعلومات اللازمة لإنجاز العمل أثناء جائحة فيروس كورونا المستجد والتعليم عن بعد	0.734**	0.01
5. تتوفر التسهيلات التقنية والبرامج الإلكترونية في التعليم عن بعد في ظل ظروف جائحة كورونا لجميع المعلمين	0.704**	0.01
6. تتوفر قنوات اتصال فعالة بين الإدارات في ظل ظروف جائحة كورونا	0.697**	0.01
7. كفاية الدورات المتعلقة بنظام التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا	0.541*	0.01

من خلال الجدول السابق يتبين لنا أن قيم معاملات ارتباط كل فقرة وقيمة المحور التي تنتمي إليه تراوحت بين (0.541-0.749) وهي جميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وبذلك تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

3- الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث: الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي

جدول (5)

الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث - الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي

الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1. مدى الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي للمعلم	0.424*	0.05
2. دور الإدارة في تعزيز المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمعلمين	0.705**	0.01
3. أشعر بالرضا عن مستقبلي المهني	0.637**	0.01
4. مدى الرضا عن التأمين والخدمات الصحية المقدمة للمعلم في ظل ظروف جائحة كورونا خاصة بعد العودة بحذر	0.788**	0.01
5. توفير الإدارة للرفاهية الاجتماعية مثل: أنشطة، نشاطات للعلم	0.770**	0.01
6. أشعر بالرضا عن مكافأة نهاية خدمتي	0.759**	0.01
7. توفر الإدارة وسائل لنقل المعلمين إلى المدرسة مع مراعاة الإجراءات الاحترازية	0.782**	0.01

من خلال الجدول السابق يتبين لنا أن قيم معاملات ارتباط كل فقرة وقيمة المحور التي تنتمي إليه تراوحت بين (0.424-0.788) وهي جميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) و(0.005) وبذلك تعتبر فقرات المحور الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

4- الاتساق الداخلي لفقرات المحور الرابع: الرضا عن خدمة "منصة مدرستي" في ظل ظروف جائحة كورونا

جدول (6)

الاتساق الداخلي لفقرات المحور الرابع- الرضا عن خدمة "منصة مدرستي" في ظل ظروف جائحة كورونا

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	
0.001	** 0.701	1. تتميز منصة مدرستي بالمرونة التقنية الكافية في تغطية العملية التعليمية لضعاف السمع	
0.001	** 0.678	2. يمكن الاعتماد على منصة مدرستي حتى بعد الخروج من جائحة كورونا والعودة للحياة التعليمية الطبيعية	
0.001	** 0.660	3. تتيح منصة مدرستي استخدام طرق التدريس المتنوعة مع التلاميذ ضعاف السمع	
0.001	** 0.747	4. يستطيع التلاميذ ضعاف السمع التعامل مع منصة مدرستي بالشكل الذي يحقق الأهداف التعليمية المنشودة	
0.001	** 0.747	5. تحتوي منصة مدرستي على استخدام العديد من الوسائل التعليمية في توصيل المحتوى التعليمي للتلاميذ ضعاف السمع	
0.001	** 0.751	6. أشعر بالرضا عن المحتوى التعليمي المُعد على منصة مدرستي وكذلك الأنشطة التعليمية المتعلقة بالتلاميذ ضعاف السمع	

من خلال الجدول السابق يتبين لنا أن قيم معاملات ارتباط كل فقرة وقيمة المحور التي تنتمي إليه تراوحت بين (0.660-0.778) وهي جميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وبذلك تعتبر فقرات المحور الرابع صادقة لما وضعت لقياسه.

1- حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة:

جدول (7)

حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المحور	
0.001	** 0.845	1. المحور الأول: الرضا عن الجانب الإداري	
0.001	** 0.817	2. المحور الثاني: الرضا عن بيئة ومناخ العمل	
0.001	** 0.794	3. المحور الثالث: الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي	
0.001	** 0.731	4. المحور الرابع: الرضا عن خدمة "منصة مدرستي" في ظل ظروف جائحة كورونا	

من خلال الجدول السابق يتبين لنا أن قيم معاملات ارتباط كل فقرة وقيمة المحور التي تنتمي إليه تراوحت بين (0.731-0.845) وهي جميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وبذلك تعتبر محاور الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات الاستبانة

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددهم (25) وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي

جدول (8)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الدراسة

المحاور	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
الرضا عن الجانب الإداري	17	0.837
الرضا عن بيئة ومناخ العمل	7	0.823
الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي	7	0.825
الرضا عن خدمة "منصة مدرستي" في ظل ظروف جائحة كورونا	6	0.811
استبانة الرضا المهني لدى معلمي التلاميذ ضعاف السمع ككل	37	0.911

يلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات المحسوبة لمحاور استبانة الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التلاميذ ضعاف السمع والاستبانة ككل قيم مقبولة، حيث تراوحت ما بين (0.811-0.837) وبلغ قيمة معامل ألفا لجميع فقرات أداة الدراسة (0.911) وهو معامل ثبات مرتفع وتدل على أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات عال ومقبول يسمح بتحقيق أهداف الدراسة بثقة كبيرة.

وبتطبيق صدق المحكمين، والاتساق الداخلي فإن استبانة الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التلاميذ ضعاف السمع تقيس ما وضعت لقياسه.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم الباحث التكرارات والنسب المئوية، معادلة الفاكرومباخ، اختبار T. TEST (Independent Samples T-Test)، اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One-Way-ANOVA).

نتائج الدراسة وتفسيرها

للإجابة على السؤال الأول والذي ينص على "ما مستوى الرضا المهني لدى معلمي التلاميذ ضعاف السمع في ظل جائحة كورونا بدرجة مرتفعة؟" وللإجابة عليه تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا المهني للمعلمين ومعلمات التلاميذ ضعاف السمع، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا المهني لدى معلمو ومعلمات التلاميذ

ضعاف السمع مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	الرضا عن الجانب الإداري	3.53	0.74850	راضي بدرجة متوسطة	2
2	الرضا عن بيئة ومناخ العمل	3.56	0.89878	راضي بدرجة متوسطة	1
3	الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي	3.26	0.95686	راضي بدرجة قليلة	4
4	الرضا عن خدمة "منصة مدرستي" في ظل ظروف جائحة كورونا	3.46	0.92852	راضي بدرجة متوسطة	3
	الرضا المهني ككل	3.48	0.71801	راضي بدرجة متوسطة	

يبين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية المحسوبة تراوحت ما بين (3.26 – 3.56) حيث جاء مجال الرضا عن بيئة ومناخ العمل في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.56)، وبمستوى رضا متوسط يليه بالمرتبة الثانية مجال الرضا عن الجانب الإداري بمتوسط حسابي بلغ (3.53) وبمستوى رضا متوسط، يليه في المرتبة الثالثة مجال الرضا عن خدمة "منصة مدرستي" في ظل ظروف جائحة كورونا بمتوسط حسابي بلغ (3.46)، وبمستوى رضا متوسط، وفي الترتيب الأخير جاءت الاستجابة على مجال الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (3.26) وبمستوى رضا قليل، والرضا المهني ككل بمتوسط حسابي (3.48) وبمستوى رضا متوسط مما يعني أن الرضا المهني لدى معلمي ضعاف السمع كان متحقق بدرجة رضا متوسطة

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة البلهان (2017) التي أظهرت وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى معلمي صعوبات التعلم بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت. ودراسة الصمادي (2015) والتي توصلت إلى وجود مستوى متوسط من الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة في المدارس الحكومية والأهلية في الأردن، واتفقت أيضاً مع نتائج دراسة داوود (2015) والتي توصلت إلى وجود مستوى رضا وظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ بجمهورية مصر العربية يتراوح ما بين متوسط وضعيف. كما اتفقت مع نتائج دراسة العرفج (2012) والتي أظهرت وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لمعلمي الحاسب الآلي في جميع المراحل الدراسية في مدارس التعليم العام (بنين) في محافظة الإحساء. بالإضافة إلى اتفاقها مع دراسة محمود (2011) والتي أظهرت وجود مستوى متوسط

من الرضى الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة في مجال الإعاقة البصرية والسمعية والعقلية، ونتائج دراسة خليل وشرير (2008) والتي بينت وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

بينما اختلفت مع نتائج دراسة حكيم (2009) والتي توصلت إلى وجود مستوى منخفض من الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام وتعليم الفئات الخاصة. كذلك اختلفت مع نتائج دراسة محمد (2017) والتي أظهرت وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، ودراسة رازا واحمد Raza & Ahmed (2017) والتي أظهرت نتائجها وجود مستوى مرتفع جدا من الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية العامة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن مهنة التدريس للتلاميذ ضعاف السمع تتعدد متطلباتها مما يعرض المعلمين للضغوط المهنية والنفسية تعود لنقص كفاية الراتب، والمكافآت وعدم تقدير التوجيه لجهودهم ونقص التسهيلات اللازمة أثناء ظروف جائحة كورونا، بالإضافة إلى زيادة العبء وما يتصل بظروف المهنة من تعدد الأدوار أثناء ظروف جائحة كورونا، بالإضافة إلى وجود أعداد كبيرة في الفصل الافتراضي على المنصة مما يفوق طاقة المعلم. وقد أصبح مجال التدريس لذوي الإعاقة السمعية لا يحظى بالاهتمام الكافي والواجب مع شعور التلاميذ أنفسهم بالملل لعدم وجود الإثارة والتشويق في الحصة الصفية نظراً لالتزام المعلم الشديد بالمنهج المحدد وعدم قدرته على الابتكار والتجديد، مما يؤثر سلباً على مستوى الرضا المهني لدى هذه الفئة من المعلمين.

للإجابة عن السؤال الثاني والذي نص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسطات درجات المعلمين في مستوى الرضا المهني تعزى إلى متغير الجنس؟"

وللإجابة على السؤال الثاني، تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples T-Tet)، والجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول رقم (10)

يوضح الرضا المهني للمعلمي ومعلومات التلاميذ ضعاف السمع تبعاً متغير الجنس

الرضا المهني ككل	الرضا عن خدمة "منصة" مدرستي	الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي	الرضا عن بيئة ومناخ العمل	الرضا عن الجانب الإداري		
126.87	60.066	22.511	24.622	60.066	س	ذكر
27.961	12.796	7.451	7.161	12.796	ع	
121.63	56.628	22.085	23.171	56.628	س	أنثى
28.676	12.982	7.409	6.697	12.982	ع	
0.822	1.185	0.254	0.925	1.185	قيمة "ت"	
0.855	0.829	0.791	0.512	0.829	مستوى الدلالة	
غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	الاستنتاج	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة اختبار "ت" في بعد الرضا عن الجانب الإداري بلغت (1.185) ومستوى الدلالة بلغ قيمته (0.829)، وفي بعد الرضا عن بيئة ومناخ العمل بلغت قيمة ت (0.925) ومستوى دلالة بلغ (0.512)، وفي بعد الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي بلغت قيمة ت (0.254) ومستوى دلالة (0.791)، والبعد الأخير الرضا عن خدمة منصة مدرستي بلغت قيمة ت (1.185) ومستوى دلالة (0.829)، والرضا المهني ككل بلغت قيمة ت (0.822) ومستوى الدلالة بلغ قيمته (0.855) لذا يمكن الاستنتاج بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى الرضا المهني تعزى إلى متغير الجنس".

اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة البلهان (2007) التي أظهرت نتائجها عدم اختلاف مستوى الرضا الوظيفي باختلاف أفراد العينة من حيث الجنس، ونتائج دراسة حكيم (2009) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين ترجع لمتغير الجنس كما اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة محمود (2011) والتي أظهرت عدم وجود تأثير دال إحصائياً للنوع (ذكور وإناث) على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة، إضافة إلى نتائج دراسة أبو النور ومحمد (2016) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي الإعاقة السمعية على مقياس الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير النوع، ودراسة محمد (2017) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في المستوى الرضا الوظيفي لنوع المعلم (ذكر، أنثى).

بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة خليل وشيرير (2008) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ودراسة الزيودي

وزغلول (2008) والتي توصلت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ودراسة لو (2009) Low التي بينت أن الإناث أكثر أفراد عينة الدراسة رضا من الذكور، إضافة إلى دراسة عرب (2011) والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في الرضا المهني تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.

ويعزو الباحث نتيجة هذا الفرض إلى أن معلمي ومعلمات التلاميذ ذوي الضعف السمعي لديهم نفس المسؤولية ونفس الأعباء التي تواجههم أثناء تعليم وتدريب هذه الفئة مما يجعل لديهم نفس الرضا المهني، وهذا ما أدته نتيجة الفرض الأول على أن الرضا المهني لدى المعلمين والمعلمات كان متوسط.

للإجابة عن السؤال الثالث والذي نص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى الرضا المهني تعزى إلى متغير الخبرة؟"

وللإجابة على السؤال الثالث تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One-Way-ANOVA)، للمقارنة بين متوسطات ثلاث مجموعات هي: متوسط درجات المعلمين ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات، وذوي الخبرة من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات، وذوي الخبرة من 10 سنوات فأكثر فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على استبانة الرضا المهني للمعلمين ومعلمات التلاميذ ضعاف السمع على ضوء اختلاف سنوات الخبرة

الرضا عن الرضا عن خدمة منصة مدرستي"	الرضا عن الرضا عن الامن والامن الوظيفي	الرضا عن بيئة ومناخ العمل	الرضا عن الجانب الإداري			
135.666	21.5000	24.6111	26.3889	63.1667	س	أقل من 5 سنوات
8.0626	6.72353	7.70896	7.30140	15.64402	ع	من 5 سنوات لأقل
122.666	20.9744	22.1026	21.0435	56.7692	س	من 10 سنوات
4.19326	5.68232	7.36919	5.52250	12.76397	ع	10 سنوات
118.1053	17.1579	19.5789	24.3684	57.0000	س	10 سنوات
6.82526	6.19375	7.10489	7.75464	14.27118	ع	فأكثر

يبين الجدول (11) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على استبانة الرضا المهني للمعلمين ومعلمات التلاميذ ضعاف السمع على ضوء اختلاف سنوات الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way-ANOVA) كما يوضحه الجدول (12).

جدول(12)

يوضح نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way-ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة على استبانة الرضا المهني للمعلمي ومعلمات التلاميذ ضعاف السمع على ضوء اختلاف سنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
0.246	1.431	274.541	2	549.682	بين المجموعات	الرضا عن الجانب الإداري
		192.019	73	14017.423	داخل المجموعات	
			75	14567.105	المجموع	
0.470	3.225	150.472	2	300.945	بين المجموعات	الرضا عن بيئة ومناخ العمل
		46.661	57	2659.655	داخل المجموعات	
			59	2960.600	المجموع	
0.124	2.146	117.086	2	234.172	بين المجموعات	الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي
		54.555	73	3982.499	داخل المجموعات	
			75	4216.671	المجموع	
0.53	3.117	114.704	2	229.407	بين المجموعات	الرضا عن خدمة "منصة مدرستي"
		36.795	73	2686.001	داخل المجموعات	
			75	2915.408	المجموع	
0.163	1.859	1575.851	2	3151.702	بين المجموعات	الرضا المهني ككل
		847.705	73	61882.456	داخل المجموعات	
			75	65034.158	المجموع	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) لبعد الرضا عن الجانب الإداري بلغت (1.431) ومستوى الدلالة بلغت قيمتها (0.246)، وفي بعد الرضا عن بيئة ومناخ العمل بلغت قيمة (ف) (3.225) ومستوى دلالة بلغ (0.470)، وفي بعد الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي بلغت قيمة (ف) (2.146) ومستوى دلالة (0.124)، والبعد الأخير الرضا عن خدمة منصة مدرستي بلغت قيمة (ف) (3.117) ومستوى دلالة (0.163)، والرضا المهني ككل بلغت قيمة (ف) (1.859) ومستوى الدلالة بلغت قيمته (0.163) لذا يمكن الاستنتاج بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى الرضا المهني تعزى إلى متغير الخبرة".

اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة العبد الجبار (2004) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة، ونتائج دراسة البلهان (2007) والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لا يختلف باختلاف سنوات الخبرة، ودراسة خليل وشرير (2008) والتي توصلت إلى عدم وجود أثر لسنوات الخبرة على الرضا الوظيفي للمعلمين.

كما اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة حكيم (2009) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين ترجع لمتغير سنوات الخبرة، إضافة إلى نتائج دراسة محمود (2011) والتي أظهرت عدم وجود تأثير دال إحصائياً لسنوات الخبرة على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة. كما واتفقت أيضاً هذه النتائج مع نتائج دراسة عرب (2011) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة المجمعة بالمملكة العربية السعودية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

بينما اختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة أبو النور ومحمد (2016) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي الإعاقة السمعية على مقياس الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح من قلت سنوات خبرتهم عن (5) سنوات. ومن خلال ما توصلت إليه نتائج الدراسة يتبين أنه ليس لمتغير الخبرة تأثير على مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات ضعاف السمع وأن جميع المعلمين والمعلمات لديهم مستوى متوسط من الرضا المهني وربما يرجع ذلك لأن جميع المعلمين لديهم نفس المهام والمسؤوليات تجاه هذه الفئة من الطلاب مما يجعل لديهم نفس الشعور من حيث الرضا المهني.

الفرض الرابع: ينص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى الرضا المهني تعزى إلى متغير عدد الدورات التدريبية".
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test)، الجدول التالي يوضح هذه النتائج:

جدول رقم (13)

يوضح الرضا المهني لدى معلموا ومعلمات التلاميذ ضعاف السمع تبعاً لمتغير الدورات التدريبية

الرضا عن الجانب الإداري	الرضا عن بيئة ومناخ العمل	الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي	الرضا عن خدمة "منصة مدرستي"	الرضا المهني ككل			
55.8800	24.0000	20.2000	19.1400	119.22	س	تلقوا دورات تدريبية	الدورات التدريبية
14.09681	7.12856	6.99854	6.79739	27.960	ع	لم يتلقوا دورات تدريبية	
61.0400	21.2000	22.9600	20.0000	128.64	س		
14.26382	6.57647	7.54696	6.15088	31.130	ع		
					قيمة ت		
					مستوى الدلالة		
					الاستنتاج		
غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة اختبار "ت" في بعد الرضا عن الجانب الإداري بلغت (1.489-) ومستوى الدلالة بلغ قيمته (0.354)، وفي بعد الرضا عن بيئة ومناخ العمل بلغت قيمة ت (1.644) ومستوى دلالة بلغ (0.475)، وفي بعد الرضا عن الأمن والأمان الوظيفي بلغت قيمة "ت" (1.569-) ومستوى دلالة (0.694)، والبعد الأخير الرضا عن خدمة منصة مدرستي بلغت قيمة ت (0.533-) ومستوى دلالة (0.601)، وأن قيمة اختبار ت للرضا المهني ككل بلغت (1.32-) ومستوى الدلالة بلغت قيمته (0.647). لذا يمكن الاستنتاج بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى الرضا المهني تعزى إلى متغير عدد الدورات التدريبية".

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة البلهان (2007) والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا المهني لمعلمي صعوبات التعلم لا يختلف باختلاف حصولهم على تدريب متخصص. مما يعني أن متغير الدورات التدريبية ليس له أثراً على مستوى الرضا المهني لديهم. ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن مستوى الرضا المهني لمعلمي التلاميذ ضعاف السمع لا يختلف باختلاف الحصول على تدريب متخصص واكتفى المعلمون بالاحتكاك المباشر مع التلاميذ ضعاف السمع، والتعلم الذاتي في اكتساب المهارات الضرورية التي تمكنهم من معرفة أدوارهم المتعددة، بالإضافة إلى اكتسابهم للمهارات الاجتماعية اللازمة لإحداث تفاعلات اجتماعية داخل المدرسة وخارجها نتيجة للتفاعل المباشر بينهم وبين تلاميذهم.

المراجع

- البلهان، عيسى محمد. (2007). الرضاء الوظيفي لدى معلمي التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. *مجلة كلية التربية جامعين شمس*. 31(2)، 85-12.
- التويجري، عبد الرحمن عبد العزيز. (2014). *المشكلات التي تواجه معلمي معاهد وبرامج الصم وضعاف السمع في استخدام التقنيات التعليمية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمين* (رسالة ماجستير). جامعة أم القرى. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- جاد الله، جاد الله أبو المكارم. (2004). النموذج البنائي لمكونات الذكاء الانفعالي المساهمة في الرضاء المهني لمعلمي التربية الخاصة. *مجلة كلية التربية جامعة بنها*، 14 (58)، 240-286.
- جريش، منى فرحات. (2018). الرضاء الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة الإسماعيلية. *مجلة كلية التربية جامعة بني سويف*. 80 (15)، 126-155.
- حسن، أسامة عبد المنعم. (2020). الرضاء الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات. *مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة*. 2 (1)، 116-132.
- حسين، سماح محمد ووافي، حزم علي. (2015). *معلمات رياض الأطفال بين الضغوط والرضاء عن العمل*. دار المعرفة الجامعية.
- رشاد، عبد الناصر محمد، وعزب، إيمان أحمد. (2017). الصحة التنظيمية لمدارس التربية الخاصة في مصر والرضاء الوظيفي لمعلميه. *مجلة الإدارة التربوية*. 13، 15-132.
- الزيودي، محمد حمزة. (2007). مصادر الضغوط النفسية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة جامعة دمشق*، 23 (12)، 189-211.
- سعيد، عفاف عيسى. (2019). الرضاء الوظيفي وعلاقته بنوعية الحياة لدى معلمي التربية الخاصة في بعض مراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم (رسالة ماجستير) جامعة النيلين. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- السليمان، أحمد سالم. (2017). أثر تقدير الذات على مفاهيم المواطنة لدى المعاقين سمعياً بكلية الخليج في سلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات (رسالة ماجستير). كلية العلوم والآداب جامعة نزوي. قاعدة معلومات دار المنظومة.

صالح، يمنى محمد. (2017). العلاقة بين مهارات مجابهة الضغوط النفسية والشعور بالرضا المهني لدى معلمي الأطفال الذاتيين. *مجلة البحث العلمي في الآداب*، 18(2)، 684-653.

الصمادي، اسامه يوسف. (2016). مستوى الرضا المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمات التربية الخاصة. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 23(2)، 321-292.

صوالحة، عونيه، وجبارة، كوثر. (2012). العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لمعلمي ومعلمات صعوبات التعلم في غرف المصادر في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة العلوم التربوية كلية الدراسات العليا، جامعة القاهرة*، 20(1)، 85-105.

عبد العاطي، منى كمال. (2019). المواقف الحياتية الضاغطة ومستوى الرضا المهني كمتنبئات بالاحترق النفسي لدى معلمات التربية الفكرية. *مجلة كلية التربية ببنها*، 3(120)، 374-322.

العبد الجبار، عبد العزيز محمد. (2004). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة. *المجلة العربية للتربية الخاصة*، 5، 95-76.

العتيبي، عبد الهادي علي. (2019). فاعلية الذات وعلاقتها بالرضا عن التخصص لمعلمي ومعلمات الطلاب ذوي اضطراب طيف التوحد. *مجلة التربية الخاصة والتأهيل*، 8(28)، 42-1.

عرب، خالد. (2011). الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس والمؤسسات الحكومية في محافظة المجمع وعلاقته ببعض المتغيرات. *مجلة الارشاد النفسي* جامعة عين شمس، 29، 227-205.

القطاوي، سحر منصور. (2013). الشعور بالسعادة النفسية وعلاقته ببعض المتغيرات لدى عينة من المعاقين سمعياً. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، 45(4)، 13-46.

محمد، علي. (2017). *دراسة مقارنة بين الرضا الوظيفي لمعلم التربية الفكرية ومعلم الصم والبكم {رسالة ماجستير غير منشورة}*. معهد الدراسات العليا للطفولة جامعة عين شمس.

محمد، يسرا يس. (2014). الرضا الوظيفي لدى معلمي الأساس لذوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات (رسالة ماجستير). كلية الآداب جامعة الخرطوم. قاعدة معلومات دار المنظومة.

محمود، هويدة حنفي. (2011). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته بقيم العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة رسالة التربية وعلم النفس، 37، 299-350.

المرافي، أمجد سمير. (2006). علاقة بعض المتغيرات الديموغرافية بالرضا الوظيفي لدى معلمات المعاقين عقلياً في مراكز التربية الخاصة في الأردن {رسالة ماجستير غير منشورة}. جامعة عمان العربية للدراسات العليا.

ناصر، محمود محمد. (2013). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة الزرقاء بالأردن. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، 36 (3)، 264-446.

يونس، رباب طه. (2018). مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمصر من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات. مجلة البحث العلمي في التربية جامعة عين شمس، 19 (17)، 129-186.

Abelson, G. (2008). A factor-Analytic study of job satisfaction among special education. *Educational and psychological Measurement*, 46 (1), 37-43.

Lobosco, A.& Newman, D. (2012). Teaching special needs population and teacher job satisfaction implication for teacher education and staff development. *Journal of vrban education*, 27(1), 21-31.

Marschark, M. (2007). *Raising and educating a deaf child: Acomprehensive guide to the choices, controversies, and decisions facedby parents and educators*. (2nd), New York, USA: Oxford University Press.

Scheetz. D. (2004). *Introduction to Special Education: Teaching in an age of opportunity*. Boston, USA: Allyn and Bacon.

Stempien, L. & Roger, C. (2002). Differences in Job satisfaction Between general education and special education Teacher Remedial & special education. *Journal of urban education*, 23(5), 258-267.