

درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بالطلبة من ذوي
صعوبات التعلم وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية في محافظة العاصمة عمان

**Relation between Job Satisfaction for Teachers of learning
disabilities Resource Room at Regular Schools in the Jordanian
Capital Amman and Some Demographic Variables**

خالد محمد الجندي

الجامعة العربية المفتوحة-الأردن
k_jundi@aou.edu.jo

تاريخ الاستلام 2020/05/17 تاريخ القبول 2020/07/27

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى الرضا الوظيفي لمعلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية، وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية في محافظة العاصمة عمان. تكونت عينة الدراسة من (45) معلماً ومعلمة من مختلف مديريات التربية والتعليم بمحافظة العاصمة عمان. واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية من إعدادة. وأظهرت النتائج أن نسبة الرضا الوظيفي الكلي لمعلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية بلغ (57.8%). وأظهرت الدراسة - أيضاً - أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية تختلف باختلاف الجنس لصالح الإناث، وأن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية تختلف باختلاف الجنس لصالح الإناث. إضافة إلى ذلك فقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية تختلف باختلاف المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا، وأن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية تختلف باختلاف الخبرة لصالح الخبرة الأكثر من خمس سنوات. وتم اقتراح بعض التوصيات. **الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي، معلمو ومعلمات صعوبات التعلم، غرفة المصادر الخاصة بصعوبات التعلم.

Abstract:

The present study aimed at exploring the relation between job satisfaction for teachers of learning difficulties resource room at regular schools in the Jordanian capital Amman and some demographic variables. Based on a special measurement, the results showed that these teachers were satisfied by 57.8%. However, the level of job satisfaction demonstrated sex-based difference in favour of females.

Another difference had to do with the teacher's academic degree in favour of higher studies. In addition, experience played a role in favour of those who had over 5 years.

Keywords: job satisfaction, learning difficulties teachers, learning disabilities resource room

المقدمة

يمثل الرضا الوظيفي أهم عوامل نجاح المعلمين في تدريس الطلبة بشكل عام خاصة طلبة ذوي صعوبات التعلم، ويعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم نجاح المدرسة بوصفها مؤسسة تربوية؛ لأنه يمثل مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يديها معلمو صعوبات التعلم نحو العمل بغرفة المصادر، والتي حرصت وزارة التربية والتعليم على إنشائها في المدارس العادية في السنوات الأخيرة، ولأسباب متعددة يتعرض معلم صعوبات التعلم إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها والتي قد تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال، الأمر الذي يسهم في إحساسه بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منه وبالمستوى الذي يتوقعه منه متخذو القرار. إضافة إلى الآثار السلبية الخطيرة التي يتركها على تعليم الطلبة، وقد تسبب تلك الظروف شعوراً بالعجز لدى المعلم، ومن ثم الإحساس بعدم الرضا.

وقد اهتم الباحثون بمجالات التربية الخاصة في أثر الرضا الوظيفي على قيام المعلمين بعملهم بالشكل المطلوب، وانعكاسه إيجاباً على الأفراد من ذوي الحاجات الخاصة، ومنهم طلبة ذوو صعوبات التعلم والذين يتلقون الخدمة بالمدارس العادية. فمن المعروف أن التعامل مع هذه الفئة يجعل المعلمين يواجهون العديد من المشكلات والصعوبات مقارنة بزملائهم الذين يتعاملون مع الطلبة العاديين؛ لما تفرضه خصائصهم من تحديات ومعوقات من شأنها أن تؤثر على كيفية التعامل معهم، فيؤثر هذا على رضا هؤلاء المعلمين. ويعد الرضا الوظيفي لمعلمي صعوبات التعلم من أهم

درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بالطلبة من ذوي صعوبات التعلم...

العوامل الإيجابية نحو بذل المزيد من الجهود اتجاه تحسين أداء المعلمين وتطويره وبالتالي تطوير العملية التعليمية، وينعكس بالإيجاب على جودة المدرسة، وليس ذلك فحسب، بل ينعكس -أيضا- على أولياء الأمور الذين يرغبون في تأهيل أبنائهم من ذوي صعوبات التعلم. وتزداد دافعية المعلمين للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء القيام بالوظيفة. (الشيخ، 2007).

ويُعد هوبوك (Hoppok) أول من تحدث عن مفهوم الرضا الوظيفي في أربعينات القرن الماضي، وقد حدد ثلاثة أبعاد للرضا الوظيفي للعاملين في مختلف المهن، ومن هذه الأبعاد: البعد النفسي والبعد الجسدي، وبعد الظروف البيئية لإنجاز العمل، وكلما كان العمل يشبع حاجات المعلم في الأبعاد الثلاثة، زاد الرضا عن مهنته والعكس صحيح. (Kumar & Giri, 2009).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن العديد من المدارس التي يتوافر فيها غرف مصادر خاصة بالطلبة ذوي صعوبات التعلم تُلقى على عاتق معلم صعوبات التعلم مسؤوليةً وضغوطاً أكبر من باقي المعلمين فيها، ومنها ما هو متعلق بطبيعة العمل مع الطلبة داخل غرفة المصادر. حيث يسعى معلم غرفة المصادر بدوره إلى زيادة نموهم وتطويرهم باعتبارهم أهم مخرجات العملية التعليمية. ومن ناحية أخرى الكيفية التي يتعامل بها مع المعلمين العاديين، ومع إدارة المدرسة؛ ومن هنا ظهرت مشكلة الدراسة حيث يلعب الرضا الوظيفي لمعلم صعوبات التعلم بغرف المصادر الملحق بالمدارس العادية دوراً مهماً في تحسين جودة بيئة العمل، ورفع الروح المعنوية لمعلم صعوبات التعلم الذي يشرف على غرفة المصادر الخاصة بصعوبات التعلم، لأن عملهم يحتاج إلى صبر وقدرة عالية من الكفايات التي يجب أن تكون لديه حتى يكون قادراً على أداء عمله الذي يركز على التعليم الفردي لكل طالب من طلبة صعوبات التعلم حسب الاحتياجات الخاصة له.

وقد اهتمت الدراسات البحثية -على مستوى الدراسات العربية والأجنبية- بدراسة الرضا الوظيفي لدى المعلمين بشكل عام، ومعلمي الاحتياجات الخاصة بشكل خاص، ومنهم معلمو صعوبات التعلم؛ وذلك من أجل لفت انتباه المهتمين بالعملية التعليمية إلى ضرورة تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمي صعوبات التعلم بغرف المصادر الملحق في المدارس العادية، لما له من دور

محوري في التزامهم تجاه مدارسهم. ومن هنا وجد الباحث رغبته في دراسة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية.

وتتمثل مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن التساؤلات الرئيسة الآتية:

1. ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية؟

2. هل تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف الجنس؟

3. هل تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف المؤهل العلمي؟

4. هل تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف الخبرة؟

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع الذي يتصدى لدراسته حيث تأتي أهمية الرضا الوظيفي كونه يشكل أحد الأسباب أو الدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن أن يؤديه المعلمون. وكذلك فإن الرضا الوظيفي هو أساس التوافق النفسي والاجتماعي لمعلم صعوبات التعلم الذي يشرف على غرف المصادر الملحق بالمدارس العادية، ومؤشر لنجاحه في مختلف جوانب حياته وأداء مهماته التربوية والتعليمية. وتأتي أهمية هذه الدراسة في أنها:

1. تُظهر الظروف والعوامل التي يواجهها معلمو صعوبات التعلم الذين يشرفون على غرف المصادر الملحق بالمدارس العادية من أجل تجويدها، إذ إنها تمثل الركيزة الأساسية في منظومة التعليم للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.

2. التعرف على الحاجات الحقيقية لمعلمي صعوبات التعلم؛ وذلك من أجل تحسينها وتطويرها.

3. تسهم هذه الدراسة في التعرف على الجو النفسي والانفعالي المرتبط بظروف العمل لدى معلمي صعوبات التعلم بغرف المصادر من أجل تنطويده.

درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بالطلبة من ذوي صعوبات التعلم...

4. تحاول هذه الدراسة التعرف على نوع الخدمات التي تقدمها وزارة التربية والتعليم من خلال مديرياتها، وكذلك من خلال الإدارة المدرسية للمعلمين الذين يشرفون على غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم.
5. التعرف على الفروق بين الذكور والإناث بين معلمي صعوبات التعلم والذين يشرفون على غرف المصادر الملحق بالمدارس العادية.
6. التعرف على أثر الخبرة في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين الذين يشرفون على غرف المصادر الملحق بالمدارس العادية.
7. قد تكون هذه الدراسة مرجعاً يتناول موضوعاً حيويّاً يتعلّق بالرضا الوظيفي لمعلمي صعوبات التعلم، الذين يشرفون على غرف المصادر الملحق بالمدارس العادية.
8. قد تساعد هذه الدراسة الباحثين للكشف عن عدد من المقترحات والحلول لتحسين الكفاية الذاتية لمعلمي صعوبات التعلم في الأردن.

حدود الدراسة:

الحدود البشرية: معلّم ومعلّمت صعوبات التعلم الذين يشرفون على غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم والملحق بالمدارس العادية في مدارس مديريات تربية عمان بمحافظة العاصمة وعددها عشر مديريات.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2019/2020).

الحدود الموضوعية: الأدوات المستخدمة في الدراسة، وهي: مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحث.

الحدود المكانية: مديريات تربية عمان بمحافظة العاصمة فقط

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي:

ومصطلح يشير إلى التعبير الموجب عن سياق العمل. وتحقيق التكيف الفريد معه، ويمكن وصفه بأنه: "مجموعة من المشاعر الإيجابية أو السلبية التي تظهر لدى العمال تجاه العمل، وتُحدد من خلال الاحتياجات والرغبات والتجارب والتوقعات التي يحملها الفرد في مكان العمل". (Aziri, B. 2011)

معلمو ومعلمات صعوبات التعلم:

هم المعلمون والمعلمات الذين يشاركون فريقاً متعدد التخصصات في وضع الخطة التربوية الفردية والتعليمية للطلبة الذين لديهم صعوبات تعلم في تشخيصهم وتحديد نقاط القوة والضعف لهم. ويقومون بتقديم الخدمات التربوية لهم حسب حاجاتهم.

غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم

هي غرف في المدارس العادية، ذات اتساع يحقق سهولة التدريب والحركة، تتوسط مواقع صفوف المدرسة التي يحتاج طلابها لرعاية في هذه الغرفة، ويسهل حركة ذهابهم منها دون صعوبات، ويتم تجهيزها بجميع الوسائل والأدوات التعليمية المساعدة، ويقضي الطالب المحتاج للمساعدة جزءاً من وقته فيها بحيث لا يزيد عن (60 %) من اليوم الدراسي.

الإطار النظري، والدراسات السابقة

لقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية لدى المعلمين، وتحقيق التوافق النفسي لديهم، وارتفاع مستوى إنتاجهم وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة في بيئة المدرسة. (حكيم، 2009) وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة منهم. ونجد أن أداء الفرد يختلف من شخص لآخر، ويعتمد ذلك على الجهد المبذول من قبل الفرد والتزامه بواجباته المطلوبة منهم.

يعرف فليمان (2008) الرضا الوظيفي بأنه: "مشاعر واتجاهات الفرد نحو عمله (وظيفته) حيث يؤدي الرضا إلى زيادة الرغبة في العمل". أما كيث فتعرفه بأنه: "حالة التفضيل أو عدم التفضيل التي ينظر بها الموظفون نحو عملهم. (Artimany&Gelagir, 2013)

وقد حدد هولواي (Holoway, 1998) عوامل ومتغيرات الرضا الوظيفي للمعلمين، وذلك بعد مراجعته لمجموعة من بحوث الرضا الوظيفي في هذا المجال، وهي: المستوى التعليمي، التدريب، المنهج الدراسي، مهام وظيفة التدريس، وحجم المدرسة، وكذلك علاقة المدرسة بالمجتمع المحيط بها. أما ستون فيعرفه بأنه: "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، أو يصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها". (زويش 2014)

درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بالطلبة من ذوي صعوبات التعلم...

وتقسم أبعاد الرضا الوظيفي في ثلاث فئات، هي:

الفئة الأولى: وهي عوامل ترجع إلى الفرد نفسه، وتشمل: الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وعمر الفرد، والحالة الصحية، والدرجة الوظيفية.

الفئة الثانية: عوامل ترجع إلى جماعة العمل، وتشمل: العلاقة مع الرؤساء، والعلاقة مع الزملاء، وتقدير الآخرين.

الفئة الثالثة: عوامل ترجع إلى المؤسسة، وتشمل الأجور والمكافآت المادية، وعدالة العائد، وظروف العمل، والمزايا والخدمات المقدمة لهم، وفرص التّقدم والتّرقية.

أما أكيرمان وجانسن ومينجر (Akkerman, Janssen Meininger. 2014) فيحددون أبعاد الرضا الوظيفي بصفة خاصة على ما يأتي:

طبيعة العمل ذاته: أي نوع العمل ومحتواه.

ظروف العمل: ويشمل: العناصر الفيزيائية، بيئة العمل، والتسهيلات، والإطار العام للعمل، والوسائل والأجهزة المتوافرة، وأوجه التّكيف الخاصّة عند المعلمين.

المطالب الوظيفية: وتشمل: المطالب الفيزيائية والمطالب النفسية، والمطالب الوجدانية.

العلاقات الاجتماعية في العمل: ويتمثل في العلاقة مع الآخرين في المهنة نفسها، والتفاعل الاجتماعي المرتبط وغير المرتبط في المهنة داخل بيئة العمل.

الدّعم المقدم: ويقصد به: الدّعم الوظيفي المقدم، الدّعم الوجداني، الدّعم الاجتماعي.

فرص استخدام القدرات: ويشمل: استخدام المهارات الفردية، الشعور في القدرة على الإنجاز.

فرص النمو والتطور الشخصي، ويشتمل على النمو الشخصي، والقدرة على اكتشاف الطموحات.

من خلال ما سبق يمكن تصنيف الأبعاد الخاصة بالرضا الوظيفي كما يأتي:

- 1- البعد الإداري: ويتمثل هذا البعد في رضا المعلم عن الجوانب الإدارية في بيئة العمل من أجل تحقيق أهداف المدرسة بشكل عام، والأهداف التي أنشئت من أجلها غرف المصادر.
- 2- البعد المهني: ويركز على قدرة الموظف في الاندماج في بيئة العمل، والحصول على التدريس المستمر في أثناء العمل من أجل مساعدته على تنمية قدراته الوظيفية.
- 3- البعد المادي: ويهتم هذا البعد بحصول الموظف على الدخل المادي المناسب للعمل، والذي يؤديه بصورة عادلة، وبما يقارب الدّخل الذي يحصل عليه زملاؤه من الموظفين.

- 4- البعد الاجتماعي: يرتبط هذا البعد في علاقات الموظف الاجتماعية في العمل، ومدى فاعلية البيئة الاجتماعية بالزملاء والرؤساء في التخفيف من أحداث الحياة الضاغطة.
- 5- البعد الشخصي: ويتمثل في اتجاهات الموظف نحو العمل، وأنماط العمل السلوكية، والدافعية.
- (Zapata, 2000)

الدراسات السابقة:

في ما يأتي نستعرض بعض الدراسات والبحوث التي أجريت، والتي تتعلق بمتغيرات الدراسة، ولها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي، وسيتم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث حسب تسلسلها الزمني:

الدراسات العربية:

وفي دراسة الطريفي (2003) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المرشدين والمرشدات في محافظة العاصمة عمان، حيث بلغت عينة الدراسة (221) مرشداً ومرشدة، فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعود لمتغيرات الجنس، التخصص الأكاديمي، والدرجة العلمية، وكذلك أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعود لمتغير العمر، والدخل، والخبرة، والحالة الاجتماعية.

وفي دراسة العاجز (2004) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطور فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، حيث بلغت عينة الدراسة (302) معلماً ومعلمة، وقد أشارت الدراسة إلى أن من أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين، هي: سلامة النظام والانضباط المدرسي، ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين لصالح الذكور، أما من حيث المرحلة التعليمية فقد كانت لصالح المرحلة الإعدادية، أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فقد كانت لصالح الشهادات العليا، وكذلك أشارت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

وفي دراسة الخيري (2008) والتي هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقفزة، حيث بلغت عينة

الدراسة (98) مرشدًا ومرشدة، فقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسين بهذه المحافظات.

وفي دراسة عثمان (2009) والتي هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين العاملين في مجال الإيدز بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات، حيث بلغت عينة الدراسة (67) مرشدة ومرشدًا في مجال الإيدز، وقد أشارت النتائج إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين، وأشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعًا لمتغير النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، والدرجة الوظيفية.

وفي دراسة شقير (2011) والتي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري ومديرات المدارس الحكومية للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين، وبيان أثر الجنس، والخبرة العملية، والمؤهل العلمي، ومكان المدرسة، من وجهة نظر المعلمين، حيث بلغت عينة الدراسة (604) معلمًا ومعلمة، وقد أشارت النتائج إلى أن هناك مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ممارسة مديري المدارس للقيادة التشاركية ومستوى الرضا الوظيفي تعود لمتغير الجنس في جميع مجالات الأداة ما عدا مجال الأداء التعليمي ولصالح الإناث، وأشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ممارسة مديري المدارس للقيادة التشاركية، ومستوى الرضا الوظيفي تعود لمتغير الخبرة ولصالح (أقل من 7 سنوات).

وفي دراسة الأفندي (2012) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطور فاعلية أداء المعلمين في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة بيت لحم وعلاقتها ببعض المتغيرات، مثل الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والراتب، والمؤهل العلمي، حيث بلغت عينة الدراسة (170) معلمًا ومعلمة، تم اختيارهم عشوائيًا، فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية لدى المعلمين تجاه الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية لدى المعلمين تجاه الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الراتب، إضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية لدى المعلمين تجاه الرضا الوظيفي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، بينما أظهرت إلى وجود فروق دالة إحصائية لدى المعلمين تجاه الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي في البعد

الاقتصادي، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعدي المكانة الاجتماعية للمعلم وبيئة العمل، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

وفي دراسة أبو شرعة (2012) والتي هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالأردن في ضوء بعض المتغيرات حيث بلغت عينة الدراسة (139) من معلمي التربية الخاصة بالأردن، تم اختيارهم عشوائياً، فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر لصالح الأصغر سناً.

وفي دراسة الشerman (2014) والتي هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي، حيث بلغت عينة الدراسة (252) مدرسا ومدرسة، تم اختيارهم عشوائياً، فقد أشارت النتائج إلى أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي، وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة والرتبة الأكاديمية، بينما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي.

الدراسات الأجنبية:

في دراسة لياكو وشوماخر (Liacqu, Joseph & Schumacher, 1995) والتي هدفت إلى التعرف على العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، والعوامل التي لا تؤثر في الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الدراسات العليا الجامعية، حيث حاولت الدراسة معرفة العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة في العمل، والعوامل المسببة لعدم الارتياح في العمل، وأشارت نتائج الدراسة إلى العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي والشعور بالإنجاز، وفرص النمو وتقدير الآخرين، وأن إشباع هذه الحاجات يؤدي إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وتحسين أداء المدرس، وأشارت إلى العوامل التي تؤدي إلى عدم وجودها إلى عدم الرضا الوظيفي، وهي العوامل المرتبطة بالأجور وسياسة المنظمة، والإشراف الفني، والعلاقات الشخصية وظروف العمل.

وفي دراسة كاير وكومار (Kaur & Kumar, 2008) والتي هدفت إلى مقارنة ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية وغير الحكومية في إقليم البنجاب، وتكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة، وأشارت النتائج أن الخدمات المقدمة للعاملين متدنية،

درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بالطلبة من ذوي صعوبات التعلم...

وأشارت إلى وجود فروق في ضغوط العمل لدى المعلمين في المدارس الحكومية وغير الحكومية، وكانت الفروق لصالح المدارس غير الحكومية.

وفي دراسة بيلتزر وآخرون (Peltzer, & al, 2008) والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وضغوط العمل الذاتية المرتبطة بانتشار الأمراض لدى المعلمين، وأجريت الدراسة في جنوب أفريقيا، وأشارت النتائج إلى ارتفاع مستويات التوتر بشكل كبير بين المعلمين، ووجود علاقة بين ضغوط العمل، وعدم الرضا عن العمل مع الأمراض المرتبطة بالضغوط، مثل: ارتفاع ضغط الدم، وأمراض القلب، وبيّنت الدراسة أن انخفاض دعم الأقران كان مرتبطاً بارتفاع ضغط الدم، وانعدام الأمن الوظيفي وغياب التقدم الوظيفي كان مرتبطاً بالإصابة بقرحة المعدة والاضطراب العقلي.

وفي دراسة ستردوم وآخرون (Strydom, & et al, 2012) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين بمدارس التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (101) من معلمي التربية الخاصة، وأشارت النتائج إلى أن الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة كانت بدرجة متوسطة.

أما دراسة مورفي (Murphy, 2013) فقد هدفت إلى التعرف على كفاءة المعلم، ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (168) من معلمي التربية الخاصة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة المعلم والرضا الوظيفي عند عينة الدراسة.

وفي دراسة وانجري وأرده (Wangari & Orodho, 2014) والتي هدفت إلى التعرف على حقيقة الرضا لدى المعلمين، وأجريت الدراسة في نيروبي بكينيا، حيث تكونت عينة الدراسة من (5) مدراء و(70) معلماً للتربية الخاصة، وأشارت النتائج إلى أنّ غالبية أفراد الدراسة من معلمي التربية الخاصة في المدارس الابتدائية غير راضين عن شروط وأوضاع عملهم، وأفادوا بأنه من المرجح أن يغادروا في السنوات الخمسة القادمة ما لم تتحسن الحالة، وكشفت نتائج الدراسة أن العوامل الرئيسية التي تسبب عدم الرضا بين المعلمين كانت ذات طبيعة جوهريّة وخارجية، حيث شملت: الانقمار إلى التدريب المناسب والخبرة في مجال التعليم الخاص، وعبء العمل الثقيل بسبب النمو السريع في عدد الطلبة، ونقص الدعم الإداري والتقييم، وانخفاض الأجور.

وفي دراسة جيتهن وآخرون (Getahun et al,2016) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المعلمين، حيث بلغت عينة الدراسة (203) من معلمي المرحلة الابتدائية، تم اختيارهم من ست مدارس بطريقة عشوائية، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي للمعلمين والالتزام التنظيمي في المدارس التي شملتها عينة الدراسة، وأشارت النتائج إلى أنَّ هناك اختلافاً بين أفراد عينة الدراسة يعود لمتغير الجنس، وأكدت النتائج على أنَّ المدارس يمكن أن تعزز الرضا الوظيفي لدى المعلمين مما ينعكس على الالتزام التنظيمي؛ وذلك من خلال خلق بيئة عمل مرضية.

أما في ما يتعلق بدراسة تينتاماً وبرانونجاساري (Tentama&Pranungsari,2016) والتي هدفت إلى التعرف على تأثير كلٍّ من الدافعية للعمل والرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس غير العادية، حيث بلغت عينة الدراسة (30) معلماً ومعلمة، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دالة إحصائية بين الدافعية للعمل والرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي للمعلمين للمعلمين، وأشارت النتائج إلى أنَّ المعلمين الذين لديهم مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي لديهم مستوى مرتفع من الدافعية للعمل، وكذلك لديهم مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.

وفي دراسة صفاني وأشتاري (Safaei&Ashtari,2016) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في مدارس البنات الثانوية، حيث بلغت عينة الدراسة (242) من معلمي مدارس البنات الثانوية، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة مباشرة بين الالتزام التنظيمي للمعلمات والرضا الوظيفي، وخاصةً بصنع القرار ومقومات الالتزام التنظيمي (القيمة والالتزام المستمر) .

أما في دراسة بيرز (Perez,2017) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء العاطفي المدرك من قبل المشرفين المباشرين ومستوى الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة، حيث بلغت عينة الدراسة (102) من معلمي التربية الخاصة، وقد أشارت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين معلمي التربية الخاصة المدركين للذكاء العاطفي للمشرفين المباشرين، والرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة.

درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بالطلبة من ذوي صعوبات التعلم...

وفي دراسة كيثيسواران (Ketheeswaran, 2018) والتي هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة العاملين في المدارس العادية والذين يدرسون في سيرلانكا حيث بلغت عينة الدراسة (213) من المعلمين والمعلمات، وقد أشارت النتائج إلى تمتع المعلمين بمستوى عال من الرضا الوظيفي وقد أشارت الدراسة أيضا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعود لمتغير المؤهل العلمي.

يتضح من خلال الدراسات العربية والأجنبية إلى ضرورة معرفة مدى الرضا الوظيفي لجميع العاملين في القطاعات المختلفة وأكثرها أهمية العاملين في المهن التعليمية في المراحل الدراسية المختلفة، للبحث عن الأسباب التي لا تحقق الرضا لمعالجتها والتي تؤثر على قيام المعلمين بعملهم بالشكل المطلوب، وانعكاسه سلباً على الأفراد ذوي الحاجات الخاصة، ومنهم طلبة ذوو صعوبات التعلم والذين يتلقون الخدمة بالمدارس العادية، وقد اشارت العديد من الدراسات الى عدم تحقق الرضا الوظيفي لافتقارهم للتدريب وعبء العمل وكذلك الضغوط التي يواجهونها من قبل الادارة المدرسية وأهالي الطلبة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

لقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك لأن موضوع الدراسة يهدف إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية، وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية.

مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات غرف المصادر الخاصة في صعوبات التعلم في المدارس الحكومية والخاصة في الأردن في الفصل الدراسي الأول للعام (2019-2020) في مديريات تربية عمان في محافظة العاصمة، حيث يبلغ عدد معلمي غرف مصادر التعلم في تلك المديريات (202) معلماً ومعلمةً بناءً على إحصائيات وزارة التربية والتعليم، والجدول (1) يبين توزيع أفراد الدراسة وفقاً للمديرية التي يتبع لها.

جدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المديرية

عدد أفراد عينة الدراسة	عدد أفراد مجتمع الدراسة	أسم المديرية
6	31	مديرية التربية والتعليم/لواء قصبة عمان
6	26	مديرية التربية والتعليم/لواء الجامعة
4	15	مديرية التربية والتعليم/لواء سحاب
5	25	مديرية التربية والتعليم/لواء القويسمة
8	39	مديرية التربية والتعليم/لواء ماركا
3	10	مديرية التربية والتعليم/لواء وادي السير
4	17	مديرية التربية والتعليم/لواء ناعور
3	13	مديرية التربية والتعليم/لواء الموقر
3	11	مديرية التربية والتعليم/لواء الجيزة
3	15	مديرية التربية والتعليم/لواء عين الباشا
45	202	المجموع

عينة الدراسة: بلغ عدد أفراد الدراسة (45) معلماً ومعلمة من مختلف مديريات التربية والتعليم بمحافظة العاصمة، وعددها عشر مديريات، حيث تم اختيار (20%) من العدد الكلي لكل مديرية بطريقة عشوائية. والجدول (2) يبين توزيع أفراد الدراسة وفقاً لنوع المدرسة وعدد سنوات الخبرة والجنس.

جدول (2) توزيع أفراد الدراسة وفقاً للجنس وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي

الجنس		سنوات الخبرة		المؤهل العلمي	
ذكر	أنثى	أقل من (5) سنوات	أكثر من (5) سنوات	دبلوم عالي	دراسات عليا
17	28	25	20	31	14

أداة الدراسة: قام الباحث بإعداد مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات وفق الخطوات الآتية:

1. بناء على طبيعة الدراسة والبيانات التي نرغب بجمعها، فقد تم تصميم مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي غرفة المصادر الخاصة بصعوبات التعلم بالمدارس العادية، وذلك بعد الاطلاع على

الأدب التربوي العربي والأجنبي المتعلق بذلك، ومنه دراسة كيرك (Kirck,1990) ودراسة شميت (Schmidt, 2014) ودراسة لي (Lee,2009) ودراسة لياكو وشوماخر (Liacqu,Joseph&Schumacher,1995) ودراسة ستردوم وآخرون (et al,2012)، ودراسة مورفي (Murphy,2013) ودراسة كيثيسواران (Ketheeswaran,2018) ودراسة بيرز (Perez,2017) ودراسة تينتام وبرانونجاساري (Tentama&Pranungsari,2016) ودراسة أبو شرعة (2012) ودراسة الأفندي (2012) ودراسة الشرمان (2014) وفي دراسة شقير (2011) ودراسة الخيري (2008)، وغيرها من الدراسات.

2. تم صياغة فقرات المقياس وعددها (42) فقرة، وتشمل الأبعاد الآتية:

- البعد الإداري: ويتمثل هذا البعد في رضا المعلم عن الجوانب الإدارية في بيئة العمل، من أجل تحقيق أهداف المدرسة بشكل عام، والأهداف التي أنشئت من أجلها غرف المصادر، وكان عدد فقرات هذا البعد ثمان فقرات.
- البعد المهني: ويركز هذا البعد على قدرة المعلم على اندماج الموظف في بيئة العمل، والحصول على التدريس المستمر في أثناء العمل من أجل مساعدته على تنمية قدراته الوظيفية بغرفة المصادر، وكان عدد فقرات هذا البعد عشر فقرات.
- البعد المادي: ويهتم هذا البعد في حصول الموظف على الدخل المادي المناسب للعمل، والذي يؤديه بصورة عادلة، وبما يقارب الدخل الذي يحصل عليه زملاؤه من الموظفين الآخرين، وكان عدد فقرات هذا البعد ست فقرات.
- البعد الاجتماعي: ويرتبط هذا البعد بعلاقات الموظف الاجتماعية في العمل، ومدى فاعلية البيئة الاجتماعية بالزملاء والرؤساء في التخفيف من أحداث الحياة الضاغطة، وكان عدد فقرات هذا البعد ثمان فقرات.
- البعد الشخصي: ويتمثل هذا البعد في اتجاهات الموظف نحو العمل وأنماط العمل السلوكية والدافعية، وكان عدد فقرات هذا البعد عشر فقرات.

وصف وطريقة تصحيح المقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (42) فقرة، موزعة على الأبعاد الخمسة، وتتوزع بين عبارات إيجابية وعبارات سلبية، ويمكن للمعلم الإجابة عن كل فقرة على مقياس متدرج من خمسة مستويات حسب مقياس ليكرت الخماسي، وهي موافق جداً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق إطلاقاً.

وقد أعطيت الفقرات الموجبة الدرجات (1,2,3,4,5) على التوالي لتدرج الإجابة، والفقرات السلبية (5,4,3,2,1) والتي تحمل الأرقام الآتية وهي (2,7,9,10,18,21,23,28,30,34,36,41)، وبناءً عليه فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المعلم على المقياس، هي: (210) وأدنى درجة، هي: (42) وتم اعتبار الدرجة (126) هي درجة القطع؛ فإذا كانت الدرجة أقل من ذلك فإن ذلك يعني انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم، وإذا كانت أعلى من ذلك فإن ذلك يعني ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم، وتم احتساب النسبة المئوية لكل بعد من المقياس مثلما تظهر في الجدول (3).

جدول (3) توزيع المقياس على الأبعاد الخمسة وأرقام الفقرات الإيجابية والسلبية والنسبة المئوية لكل بعد من المقياس

الرقم	البعد	أرقام الفقرات لكل بعد	أرقام الفقرات السلبية	أرقام الفقرات الإيجابية	مجموع الفقرات على كل بعد	النسبة المئوية
1	البعد الإداري	8-1	2,7	1,3,4,5,6,8	8	19 %
2	البعد المهني	18-9	9,10,18	10,11,12,13,14,15,16,17	10	24 %
3	البعد المادي	24-19	21,23	19,20,22,23	6	14 %
4	البعد الاجتماعي	32-25	28,30	24,25,26,27,29,31,32	8	24 %
5	البعد الشخصي	42-33	34,36,41	33,35,37,38,39,40,41	10	24 %

صدق المقياس:

1-صدق المُحكِّمين: تم تحكيم المقياس من قبل متخصصين في علم النفس التربوي، والتربية الخاصة، من جامعات عدة، وعددهم (8) متخصص، وقد أوصى غالبية المحكمين بالاحتفاظ بجميع الفقرات مع إجراء بعض التعديلات من حيث الصياغة اللغوية، أو توضيح الأفكار، وقد تم الأخذ بغالبية الملاحظات في تطوير المقياس.

2-صدق البناء: وللتحقق من صدق البناء، تم تطبيق المقياس بصورته النهائية على (32) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة، ومن خارج عينة الدراسة أيضاً، وتم حساب معامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للعادة التي تنتمي لها، وبالدرجة الكلية للمقياس ككل، وحُسِب معامل ارتباط (Pearson)، وأشارت النتائج إلى أن معاملات الارتباط للفقرات مع المقياس الفرعي تراوحت بين (0.79) و (0.89)، وهي تُعدُّ معاملات ارتباط مرتفعة لغايات هذه الدراسة.

ثبات المقياس

تم التحقق من دلالات ثبات المقياس بعد تطبيقه على عينة مكونة من (32) معلماً ومعلمة من خارج أفراد الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي، حيث تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (CronbachAlba) لحساب ثبات الاتساق الداخلي للمقاييس، والتي بلغت (0.78) للمقياس الكلي، أما بالنسبة للمقاييس الفرعية فقد تراوحت قيم معامل الثبات بين (0.68) و (0.78)، وهي قيم مقبولة لأغراض الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

هدفت الدراسة الحالية هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف درجة الرضا الوظيفي لمعلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية، وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية في محافظة العاصمة عمان. وفي ما يأتي عرضٌ لنتائج تحليل آراء أفراد عينة الدراسة:

نتائج السؤال الأول: ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية؟ وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخراج النسب المئوية، وكذلك النسب لكل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي، وتم ترتيبهم حسب الدرجة الأعلى للرضا الوظيفي، مثلما هو موضح في جدول (4).

جدول (4) يوضح درجة الرضا الوظيفي لمعلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية

البعد	نسبة الرضا الوظيفي
البعد الشخصي	97.8%
البعد الاجتماعي	86.7%
البعد المهني	66.7%
البعد المادي	32.2%
البعد الإداري	24.4%
البعد الكلي	57.8%

يتضح من جدول (4) السابق أنَّ نسبة الرضا الوظيفي الكلي لمعلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية بلغ (57.8%) حيث كانت أعلى نسبة للرضا الوظيفي في البعد الشخصي (97.8%)، يليه في البعد الاجتماعي (86.7%)، يليه في البعد المهني حيث بلغ (66.7%)، يليه في البعد المادي حيث بلغ (32.2%)، وظهرت أقل نسبة في البعد الإداري (24.4%)

ويتفق هذا مع دراسة الأغبري (2003) وعليمات (1994) والعاجز (2004) والخيري (2008) وشقير (2011) ولياكو وشوماخر (Liacqu, Joseph & Schumacher, 1995) مورفي (Murphy, 2013) جيتهن وآخرون (Getahun et al, 2016) ودراسة كيثيسواران (Ketheeswaran, 2018) وتينتام وبرانونجاساري (Tentama & Pranungsari, 2016) وصفاني وأشتاري (Safaei & Ashtari, 2016) وبيرز (Perez, 2017).

وكان هذا الاتفاق بالرضا الوظيفي بالنسبة العامة مع هذه الدراسات لأن المقاييس المستخدمة في الدراسات ليست متطابقة مع هذه الدراسة بل متباينة في التفاصيل ألا أنها تشترك بالهدف العام للدراسة.

ويتعارض مع دراسة الشريدة (2002) والطريفي (2003) وعثمان (2009) ووالشرمان (2014) وو كاير وكيومار (Kaur & Kuma, 2008) وبيلتزر وآخرون (Peltzer, & et al, 2008) وستردوم وآخرون (Strydom, & et al, 2012) ووانجري وأردهو (Wangari & Orodho, 2014).

درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بالطلبة من ذوي صعوبات التعلم...

وكان هذا الاختلاف بالرضا الوظيفي بالنسبة العامة مع هذه الدراسات لأن المقاييس المستخدمة في الدراسات ليست متطابقة مع هذه الدراسة بل متباينة في التفاصيل ألا أنها تشترك بالهدف العام للدراسة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أغلب الذين يلتحقون بالتدريس في غرف المصادر الخاصة بالطلبة الذين لديهم صعوبات تعلم يحبون هذا التخصص، وهذا العمل، ويشعرون بالمتعة عندما يحصل تحسن في أداء الطلبة الذين يترددون على غرفة المصادر، ولديهم شعور – أيضاً – أن هذا التخصص يلي طموحاتهم وميولهم ورغباتهم، لهذا حقق البعد الشخصي أعلى نسبة في الرضا الوظيفي، وكذلك يجعلهم يشعرون بقيمة وتقدير من قبل زملائهم المعلمين؛ لأن أصل العمل في غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم عمل تكاملي بين الجميع.

نتائج السؤال الثاني: هل تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف الجنس؟ وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مثلما يوضحها الجدول (5).

جدول (5) نتائج البيانات الوصفية المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة

بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر	17	2.92	0.10315
أنثى	28	3.38	0.3592
المجموع	45	3.21	0.36231

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف الجنس، وقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الرضا عند الذكور (2.92)، وبلغ متوسط درجة الرضا عند الإناث (3.38)، ولمعرفة إذا كان هذا الفرق دالاً إحصائياً فقد تم استخراج قيمة تحليل التباين الأحادي مثلما يظهر في الجدول (6).

الجدول (6) تحليل التباين الأحادي لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف الجنس

الكلية	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.121	1	2.121	24.956	0.000
خلال المجموعات	3.655	43	0.085		
المجموع	5.776	44			

يشير الجدول السابق إلى أن قيمة (ف) قد بلغت (24.956) ومستوى الدلالة بلغ (0.000)

وهي دالة إحصائياً لصالح الإناث؛ كون المتوسط الحسابي كان أكبر.

وهذا يتفق مع دراسة شقير (2011) وأبو شرعة (2012) والشرمان (2014) وجيتن وآخرون (Getahun et al, 2016)، ويتعارض مع دراسة كل من الطريفي (2003) بخصوص الحنس والعاجز (2004) لصالح الذكور، وعثمان (2009) والأفندي (2012).

وكان هذا الاتفاق بالرضا الوظيفي بالنسبة العامة مع هذه الدراسات لأن المقاييس المستخدمة في الدراسات ليست متطابقة مع هذه الدراسة بل متباينة في التفاصيل ألا أنها تشترك بالهدف العام للدراسة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى السمات الشخصية التي تتمتع بها الإناث وقدرتهن على التعامل مع الجوانب العاطفية وفهم مشاعر الطلبة ذوي صعوبات التعلم أكثر من الذكور، وخاصة أن الطلبة الذين تُقدم لهم الخدمة يحتاجون من يقبلهم ويتعاطف معهم ويتفهم قدراتهم، إضافة إلى أن الإناث قد يكن أكثر حرصاً من الذكور على تطوير قدراتهم في التعليم لأنهم قد لا يملكون فرصاً بديلة لهذه المهنة. مما يجعلهن يشعرن بدرجة رضا وظيفي أكثر من المعلمين الآخرين.

نتائج السؤال الثالث: هل تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف المؤهل العلمي؟ وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مثلما يوضحها الجدول (7).

درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بالطلبة من ذوي صعوبات التعلم...

جدول (7) نتائج البيانات الوصفية المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة

بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف المؤهل العلمي

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس+دبلوم	31	3.0224	0.27405
دراسات عليا	14	3.616	0.09630
المجموع	45	3.207	0.36231

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف المؤهل، وقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الرضا للمعلمين الحاصلين على بكالوريوس ودبلوم (3.0224)، بينما بلغ متوسط درجة الرضا عند المعلمين الحاصلين على دراسات عليا (3.616) ولمعرفة إذا كان هذا الفرق دالاً إحصائياً فقد تم استخراج قيمة تحليل التباين الأحادي مثلما يظهر في الجدول (8)

جدول(8) تحليل التباين الأحادي لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات

التعلم في المدارس العادية باختلاف المؤهل العلمي

الكلية	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.402	1	3.402	61.629	0.000
خلال المجموعات	2.374	43	0.055		
المجموع	5.776	44			

يشير الجدول السابق إلى أن قيمة (ف) قد بلغت (61.629)، ومستوى الدلالة بلغ (0.000)، وهي دالة إحصائياً لصالح المعلمين الحاصلين على شهادات دراسات عليا كون المتوسط الحسابي كان أكبر.

وهذا يتفق مع دراسة عليجات (1994)، والعاجز (2004) وشقير (2011) وكيشيسواران (Ketheeswaran,2018)، ويتعارض مع دراسة كل من عثمان (2009) والأفندي (2012) ولياكو وشوماخر (Liacqu,Joseph&Schumacher,1995).

وكان هذا الاتفاق بالرضا الوظيفي بالنسبة العامة مع هذه الدراسات لأن المقاييس المستخدمة في الدراسات ليست متطابقة مع هذه الدراسة بل متباينة في التفاصيل ألا أنها تشترك بالهدف العام للدراسة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنّ المعلم الحاصل على شهادة دراسات عليا يتمتع بأصالة في التفكير والقدرة على التعامل مع المعلمين والإداريين في المدرسة أكثر من المعلمين الذين يحملون درجات البكالوريوس؛ إذ إنهم يخضعون لمقررات أكثر شمولية في القياس وطرق التدريس لذوي صعوبات التعلم ومقررات عملية في أثناء دراستهم ويبحثون أكثر في إيجاد حلول للمشكلات التي يواجهونها مع طلبة ذوي صعوبات التعلم، وبالتالي يجعلهم أكثر رضا من المعلمين الآخرين الذين قد لا يمتلكون المؤهلات العلمية نفسها.

نتائج السؤال الرابع: هل تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف الخبرة؟ وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مثلما يوضحها الجدول (9).

جدول (9) نتائج البيانات الوصفية المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف الخبرة

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من خمس سنوات	31	2.91	0.12191
أكثر من خمس سنوات	14	3.58	0.12402
المجموع	45	3.20	0.36231

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف الخبرة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجة الرضا لدى المعلمين الذين يمتلكون خبرة أقل من خمس سنوات (2.91)، وبلغ متوسط درجة الرضا لدى المعلمين الذين يمتلكون خبرة أكثر من خمس سنوات (3.58)، ولمعرفة إذا كان هذا الفرق دالاً إحصائياً، فقد تم استخراج قيمة تحليل التباين الأحادي مثلما يظهر في الجدول (10).

درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بالطلبة من ذوي صعوبات التعلم...

جدول (10) تحليل التباين الأحادي لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في المدارس العادية باختلاف الخبرة

الكلية	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	7.125	1	5.127	339.728	0.000
خلال المجموعات	0.649	43	0.015		
المجموع	5.776	44			

يشير الجدول السابق إلى أن قيمة (ف) قد بلغت (339.728)، ومستوى الدلالة بلغ (0.000)، وهي دالة إحصائية لصالح المعلمين الذين يمتلكون خبرة أكثر من خمس سنوات، كون المتوسط الحسابي كان أكبر.

وهذا يتفق مع دراسة الطريفي (2003)، ويتعارض مع دراسة كل من دراسة عثمان (2009) وشقير (2011) ولأفندي (2012) وأبو شرعة (2012).

وكان هذا الاتفاق بالرضا الوظيفي بالنسبة العامة مع هذه الدراسات لأن المقاييس المستخدمة في الدراسات ليست متطابقة مع هذه الدراسة بل متباينة في التفاصيل ألا أنها تشترك بالهدف العام للدراسة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المعلمين الذين يمتلكون خبرة أكثر من خمس سنوات المعلمين يكونون قد خضعوا لدورات تدريبية في أثناء الخدمة أكثر من المعلمين الذين يمتلكون خبرة أقل من خمس سنوات، وكذلك في الغالب يكونون أكثر كفاية في تطبيق الاختبارات الرسمية، وفي وضع الاختبارات غير الرسمية، إضافة إلى أن لديهم قدرة أكثر في توفير الدعم والتوجيه للطفل وأسرته بأسلوب إيجابي ينم عن التفهم ويتصف بدفء العلاقة مما ينعكس إيجابياً على الرضا الوظيفي من المعلمين الآخرين، وكذلك لديهم القدرة على توفير المناخ التعليمي المناسب والتعامل أكثر مع المشكلات السلوكية التي قد تظهر لدى الطلبة من ذوي صعوبات التعلم، مما يزيد من الرضا الوظيفي لديهم أيضاً.

التوصيات

توصي الدراسة الحالية بما يأتي:

- 1- ضرورة الاهتمام بتطوير قدرات مدراء المدارس في التعامل مع معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم، والذي سينعكس إيجابياً على الرضا الوظيفي لديهم.
- 2- ضرورة الاهتمام برواتب معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم؛ من خلال وضع نظام حوافز لهم كونها تؤثر في الرضا الوظيفي.
- 3- الاهتمام بالتطوير المهني لمعلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم من خلال ورش تدريب وحضور المؤتمرات والندوات المتعلقة بطبيعة عملهم؛ مما يساعدهم في التغلب على المشكلات التي يواجهونها.
- 4- إجراء المزيد من البحوث التي تتعلق في أبعاد أخرى لها علاقة مباشرة في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم. مثل أثر الهيكل التنظيمي لوزارة التربية والمدارس وأثرها في تحقيق الرضا لديهم.

المراجع العربية

- أبو شرعة، محمد (2012). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. *المجلة الدولية المتخصصة. مجلة التربية* 1(3)، 48-53 .
- حكيم، عبد المجيد(2009). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة بين الجنسين. دراسة مقارنة غير منشورة. جامعة أم القرى،السعودية.
- الخيري، حسن(2008). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- زويش، سامية(2014). محددات الرضا الوظيفي وأثرها على أداء الموظفين في المؤسسة. رسالة ماجستير .جامعة أكلي محند اولحاج، الجزائر.
- السعيد، منذر،(2009). مستوى الرضا الوظيفي في علاقته ببعض المتغيرات لدى الأخصائيين النفسيين في مدارس سلطنة عمان. دراسة مسحية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس،106، 112-123
- الطريفي، منى(2003). الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- الشرمان، منيرة؛ الجعافرة، صفاء(2014). درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، دراسة ميدانية، جامعة مؤتة، الأردن.
- الشريدة، هيام(2002). بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، 14(2)، 115-137.
- شقيير، علاء(2011). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين والمعلمات فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- العاجز، فؤاد؛ نشوان، جميل(2004). عوامل الرضا وتطور فعالية أداء المعلمين بدارس وكالة الغوث بغزة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة.

- عثمان، خالدة (2009). الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين العاملين في مجال الإيدز بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم السودان.
- عليقات، محمد (1994). الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، مجلة أبحاث اليرموك، 10(1)، 106-120.
- الأغبري، محمد (2003). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، العدد (109): 218-232.
- الأفندي، إسماعيل (2012) عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة: القدس، فلسطين.

المراجع الأجنبية

- Artimany, N. S. & Gelogir, L.D. (2013). Job satisfaction among employees in small scale industries Visakhapatnam. *Journal of Business Management & Social Sciences Research*, 2(10), 20-26.
- Akkerman, A., Janssen, C.G., Kef, S., & Meininger, H.P. (2014). Perspectives of employees with intellectual disabilities on themes relevant to their job satisfaction, an explorative study using photovoice. *Journal of Applied Research and intellectual Disabilities*, 27(6), 542-596.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Getahun, T., Tefera, B. & Burichew, A. (2016). Teachers Job Satisfaction and its relationship with organizational commitment in Ethiopian primary schools: focus on primary schools of bonga town. *European Scientific Journal* 12(13) 1857-7881.
- Holoway, E. A. (1998). Facet and overall satisfaction of Teachers "Education al Administration Quarterly, 14, 1998, PP30-47.

- Kaur, S and Kumar (2008) "Comparative Study of Government and nongovernment College Teachers in relation to job Satisfaction and Job Stress", (ED502218), online Submission, ERIC.
- Ketheeswarani, K. (2018) Job Satisfaction Of Teachers Attached To The Special Education Units In Regular School In Sri Lanka. European Journal Of Special Education Research, 3(1). 94-110
- Kirck, D. (1990). Job satisfaction among elementary school counselors in Virginia. Dissertation Abstract International, 51 (5-A) , P. 150 G.
- Kumar, B. & Giri, V. (2009). Effect of age and experience on job satisfaction and organizational commitment. Journal of Organizational Behavior, 8 (1), 28 – 36
- Lee, Mao. (2009). Job satisfaction among Secondary School Teachers in China. International Journal of Education and Research, 2(7), 340-356
- Liacqu ,Joseph A. and Schumacher, Phyllis, (1995) Factors Contributing to Job Satisfaction in Higher Education. Education, Vol. 116, Issue, 1, Fall, p11.
- Murphy, D. (2013) An Examination Into The Relationship Between Teacher Efficacy and organizational commitment of Special Education Teachers. PhD, Northeastern University.
- Nadinloyi, S. H. (2013) Relationship between Job Satisfaction and Employees Mental Health. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 84 (2013) 293 – 297, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil (Iran)
- Peltzer, K. et al (2008): "Job Satisfaction and Stress related illness among South African educators ", Stress Medicine, 25(3) 247-257.
- Perez, L. (2017). A Perception Study: Relationship Of Teacher Perceived Supervisors Level Of Emotional Intelligence and Special Education Teacher Job Satisfaction. PhD, Grand Canyon University.
- Safaei, T. & Ashtari, M. M. (2016). Evaluation of decision making methods of Principals and organizational commitment of Teachers of girl high schools, district 4 of the city of Karaj in the 214-15 Academic Year. International Journal of humanities and cultural studies, 1550-1560

- Schmidt, S. W. (2014). The Relationship between Satisfaction with Workplace Training and Overall Job Satisfaction. Human Resource Development Quarterly, 18 (4), 481- 498.Periodicals, Inc
- Strydom,L,Nortje,N,Beukes,R Esterhuyse,K.&Westhuizen,J.(2012) Job Satisfaction amongst Teachers at Special needs schools. South African Journal of Education, 32,255-266.
- Tentama,F.& Pranungsari,D.(2016).The roles of Teachers work motivation and Teachers Job Satisfaction in the organizational commitment in extraordinary Schools. International Journal of Evaluation and Research in Education, 5(1), 39-45.
- Wangari,N & Orodho,J.(2014). Determinants of Job Satisfaction and Research of Special Education Teachers in Primary Schools in Nairobi County,Kenya, Journal of Humanities and Social Science, 19(6),126-133.
- Zapata, P.A. (2000). Relationship between quality of life for adults with mental retardation and type of job placement. Austin: University of Texas at Austin.

المراجع العربية مترجم باللغة الانجليزية

- Al-Afandi, Ismail (2012) factors of job satisfaction and the development of effective teacher performance in government secondary schools in the Bethlehem Governorate, unpublished Master Thesis, Al-Quds Open University: Jerusalem, Palestine.
- Abu Shara, Muhammad (2012). Job satisfaction for special education teachers. International Specialized Journal. Education Journal ,1 (3), 48-53.
- Al-Aghbari, Muhammad (2003). Job satisfaction with a sample of principals of general education schools in the eastern region of the Kingdom of Saudi Arabia, field study, Journal of Gulf and Arabian Peninsula Studies, Kuwait, (109)218-232.
- Al-Khairi, Hassan (2008). Job satisfaction and achievement motivation among the sample of school counselors in the general education stages

- in the governorates of Laith and Al-Qunfudah. Unpublished Master Thesis, Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah.
- Al-Saeedi, Munther, (2009). The level of job satisfaction in relation to some variables among psychologists in the schools of the Sultanate of Oman. Survey study. Arab Studies in Education and Psychology,. (106)112-123.
- Al-Sharida, Hayam (2002). Some factors affecting the level of satisfaction among faculty members about the services provided at Yarmouk University in the Hashemite Kingdom of Jordan, Umm Al-Qura University Journal for Educational, Social and Human Sciences, Mecca, Saudi Arabia 14(2)115-137.
- Al-Sharman, Munira; Al-Jaafara, Safa (2014). The degree of job satisfaction of the faculty members at Mutah University and its relationship to the level of their job performance, field study, Mutah University, Jordan.
- Al-Tarifi, Mona (2003). Job satisfaction with the male and female guides in the city of Amman. Unpublished Master Thesis, College of Graduate Studies, University of Jordan.
- Hakim, Abdul Majeed (2009). Job satisfaction among general education teachers and teachers of special gender groups. Unpublished comparison study. Umm Al-Qura University, Saudi Arabia
- Olimat, Mohamed (1994). Satisfaction with work for teachers of vocational secondary education in Jordan, Yarmouk Research Journal, Irbid, Jordan volume ten, first issue:.
- Othman, Khaleda (2009). Job satisfaction with psychological counselors working in AIDS in Khartoum State and its relationship to some variables. Unpublished Master Thesis, University of Khartoum, Sudan.
- Shukair, Alaa (2011). The degree of practice of principals and principals of public schools on participatory leadership and their relationship to job satisfaction in the governorates of the northern West Bank from the

views of male and female teachers in it, unpublished Master Thesis, An-Najah National University, Palestine.

The Impotent, Fouad; Nashwan, Jamil (2004). Satisfaction factors and the evolution of the effectiveness of teachers 'performance at the Gaza Relief Agency student, research presented to the first educational conference, College of Education, Islamic University: Gaza.

Zoueish, Samia (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance in the organization. Master theses. Akli Mohand Oulhaj University, Algeria