

البحث الثالث :

” مستوى الرضا الوظيفي لمعلمين صعوبات التعلم العاملين في غرف
مصادر التعلم ”

إعداد :

د/ علي محمد الصمادي

رئيس قسم التربية الخاصة جامعه جدارا بالأردن

” مستوى الرضا الوظيفي لمعلمين صعوبات التعلم العاملين في غرف مصادر التعلم “

د/ علي محمد الصمادي

• مستخلص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف مصادر التعلم في مدارس مديرية التربية والتعليم لمحافظة إربد الأولى، ومن أجل ذلك تم توزيع استبيان يقيس مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وقد اشتمل الاستبيان على ثمانية أبعاد (الرضا الشخصي، الرضا الاجتماعي، الرضا عن الراتب، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن الإشراف على العمل، الرضا عن جماعة العمل) وتكون مجتمع الدراسة من (١١٨) من معلمين ومعلمات صعوبات التعلم العاملين في غرف مصادر التعلم في مديرية التربية والتعليم لمحافظة إربد الأولى وكان عدد المعلمين (٦٥) وعدد المعلمات (٥٣) معلمة هم عينة الدراسة. توصلت الدراسة من خلال استخدام المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية ومستوى الدلالة . تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات العاملين في غرف مصادر التعلم مقارنة بمعلمين التعليم العام، كذلك وجود فروق دالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات ولصالح المعلمات على المقياس الكلي، كذلك وجود فروق دالة إحصائية على أبعاد (الرضا الاجتماعي، الرضا عن الراتب، الرضا عن فرص الترقية، الرضا الشخصي، بينما لا يوجد فروق دالة إحصائية على أبعاد جماعة العمل، الإشراف على العمل، الرضا عن جماعة العمل، الرضا عن محتوى العمل).

" The level of job satisfaction for teacher's learning disability working in the learning resource rooms "

Abstract

This study aimed to identify the level of job satisfaction for teachers working with students with learning disability in resource rooms learning in schools Education Directorate of Irbid Governorate first, and for that was distributed a questionnaire measures the level of job satisfaction among teachers, has included the questionnaire on eight dimensions (satisfaction Prcfile, social satisfaction, satisfaction salary, satisfaction for the content of the work, satisfaction Living situation work, satisfaction with promotion opportunities, satisfaction for overseeing the work, satisfaction with the working group) and study population consisted of (189) of teachers and teachers learning disability working in the rooms of learning resources at the Directorate of Education Irbid Governorate first and the number of teachers (38) and the number of parameters (25) parameter are the study sample. The study found through the use of averages and percentages, standard deviations and the significance level. Low level of job satisfaction the teachers working in resource rooms learning compared teachers of general education, as well as the existence of significant differences to the level of job satisfaction between teachers and for teachers to measure the total, as well as the presence of statistically significant differences on the dimensions (satisfaction social satisfaction salary, satisfaction promotion opportunities, personal satisfaction, while there was no significant difference on the dimensions of the Working Group, overseeing the work, satisfaction with the working group, satisfaction with the content of the work

• مقدمة ومشكلة الدراسة :

وكما هو معلوم فإن العمل مع الطلبة المعوقين عامة والطلبة ذوي صعوبات التعلم لة خصوصية تفرضها فردية الطالب من حيث نوع ومستوى الاعاقة ، ومن الضروري توفير الظروف الملائمة لتحقيق افضل مستوى ممكن من العملية التعليمية ، ومن هذه الظروف تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم لرفع مستوى الكفاءة التعليمية ومخرجاتها .

وفي دراسات كل من (أسعد،١٤٠٢هـ)، (النعيم،١٤٠٤هـ)، (الهويش،١٤٢٠هـ) (الوليدي،١٤٢٢هـ) فقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المدرسة .

وعليه فإن هذه الدراسة تحاول التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمين ومعلمات صعوبات التعلم العاملين في غرفة المصادر .

• الإطار النظري :

ان توفير الظروف المثالية وفي كافة النواحي لأي عمل وفي التعليم خاصة تؤدي إلى الرضا الوظيفي والذي بدوره يعتبر عامل هام ومساعد في الانتاجية للعملية التعليمية .

ويبين عراقي و عبد العال (2005) إلى أن نجاح العملية التعليمية يعتمد على نجاح المعلم في أداء الدور المنوط به داخل القاعة الدراسية، وعلى ما يتمتع به المعلم من مهارات تجعله أكثر تقبلاً لذاته وتقبلاً لتلاميذه، وأكثر مرونة في التعامل مع باقي عناصر الموقف التعليمي.

ويبين البندري، والعتوم (٢٠٠٢) أن العلاقات الشخصية بين المعلمين ومديري المدارس من العوامل الهامة في نجاح العملية التربوية وتحقيق التوافق المهني وتحقيق الانتماء والشعور بالمسئولية.

ويذكر جولمان،(٢٠٠٠) أن العمل في مجال التربية الخاصة يتطلب مهارات خاصة تساعده على مقاومة الضغوط النفسية، واحتواء المشكلات في هذا المجال الخاص لتحقيق التوافق المهني للمعلم والوصول إلى أعلى مستويات الأداء .

ويذكر أبراهام (Abraham ، ٢٠٠٠) أن العلاقات الشخصية الإيجابية تعمل على تحسين الرضا عن العمل وخفض الضغوط وأن شبكات العلاقات الاجتماعية تزيد من ولاء المعلم والتزامه .

وفي دراسته يؤكد حرب (١٩٨٥) حول أهمية تحديد سمات الشخصية المرتبطة بالرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة فأوضحت الدراسة السمات التالية:

الاتزان الانفعالي، التحرر من القلق، الإحساس بالمسئولية، قوة الأنال العلاقات الشخصية، السيطرة الاجتماعية. ولذلك فالرضا المهني لا يبدو أمراً

سهلا في مجال التربية الخاصة، حيث أن معلمي التربية الخاصة تقع عليهم مسئوليات تختلف عن معلمي التلاميذ العاديين، بالإضافة إلى أن هذه المهنة تحتاج إلى الصبر، وبذل الجهد، والتعاون مع الزملاء، والقناعة الذاتية، والقدرة على إثارة اهتمام التلاميذ وهذه كلها ملامح للذكاء الانفعالي، فالرضا المهني لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة يعد ضرورة من ضرورات إعداد بيئة تعليمية مناسبة تساعد على تأكيد الرعاية النفسية والتربوية والمهنية لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

وكما أوضح ثيرنجتون، (Tharrington 1995) أن نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي تفترض أن الفرد يحاول الحصول علي العائد أثناء قيامه بعمل ما ، ويتوقف رضاه عن مدي اتساق العائد الذي يحصل عليه من عمله بما يعتقد أن يستحقه العائد ، وهذا يؤكد مدي الخدمة التي تقدمها المؤسسة للأفراد العاملين بها وأثرها على حسن أداء الفرد لوظيفته وخاصة المعلمين ، لذا فيعتقد "إن هناك ارتباطا عكسيا بين العائد الفاقد والعائد الفعلي من جهة والرضا الوظيفي عن العمل من جهة أخرى ، حيث يقوم الفرد بعملية متوازنة بين عملية العائد وما يقدمه الفرد للمؤسسة ، فإذا تساوى العائد بما يقدمه الفرد للمؤسسة يزداد الشعور بالرضا ، وأي اختلال بالتوازن لصالح المؤسسة يقل الرضا الوظيفي .

عوامل ومحددات الرضا الوظيفي كما يحددها ناصف عبدالخالق (1986) فيما يلي:

- ◀ عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين .
- ◀ عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل .
- ◀ عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل .

كما يعرض أسعد و رسلان (١٩٨٢) وجهة نظر كيث Keth عوامل ومحددات الرضا الوظيفي فيما يلي:

- ◀ كفاية الإشراف المباشر .
- ◀ الرضا عن العمل ذاته .
- ◀ الاندماج مع الزملاء في العمل .
- ◀ توفير الهادفية في التنظيم .
- ◀ عدالة المكافآت .
- ◀ الحالة الصحية (البدنية والذهنية) .

• دراسات مشابهة :

في حدود اطلاع الباحث تم التوصل للدراسات المرتبطة والمشابهة في دراسة حكيم (٢٠٠٩) بعنوان (الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التعليم العام، ومدارس الفئات الخاصة من الجنسين في المملكة العربية السعودية وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام منخفض مقارنة بمعلمي التربية الخاصة وأن سنوات الخبرة لدى المعلمين تعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي .

وفي دراسة ابو مصطفى والأشقر (٢٠١١) التي هدفت إلى التعرف إلى (العلاقة بين كل من الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، لدى المعلم الفلسطيني)، مع التعرف إلى الفروق المعنوية في مقياس كل من الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي؛ تبعا لمتغيرات: النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة. قد تكونت عينة الدراسة من (٣٣٠) معلما ومعلمة من معلمي مجتمع الدراسة ومعلماتها في مدارس كل من التعليم العام الحكومية، ووكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين في محافظة خان يونس وقد استخدم مقياس الضغوط المهنية للمعلم الفلسطيني، ومقياس الرضا الوظيفي للمعلم الفلسطيني. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة سالبة دالة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، لدى المعلم الفلسطيني. كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعا لمتغيري: النوع الاجتماعي، ونوع المدرسة. كذلك أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعا لمتغيري: المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، لصالح حملة درجة الدبلوم، وسنوات الخدمة من سنة ٥ سنوات. وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعا لمتغيرات: النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، والمؤهل العلمي، لصالح الذكور، معلمي مدارس التعليم العام الحكومية ومعلماتها، وحملة درجة الدبلوم، في حين أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعا لمتغير سنوات الخدمة.

وأجرى عبد الجبار (٢٠٠٤) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، وذلك على عينة قوامها (٢٥١) معلما، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى عدم رضا وظيفي أكبر لدى معلمي التربية الخاصة منه لدى معلمي التعليم العام. وفي دراسة ستمين لوري ولوب (Stempien Lorie & Loeb، 2002) التي هدفت إلى مقارنة مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام على عينة قوامها (١١٦) معلما ومعلمة، وطبق على العينة مقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة مقارنة مع معلمي التعليم العام، وحسب الدراسة فإن أسباب عدم الرضا الوظيفي تعود درجة الأحياط والضعف المهنية الكبيرة على معلم التربية الخاصة.

وفي دراسة بروتون (Bruton، ٢٠٠٢) التي هدفت إلى التعرف على العوامل المؤدية إلى البقاء في العمل بالتدريس لدى معلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٦) معلم من معلمي التربية الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لسنوات الخبرة كذلك دعم الإدارة المدرسية للمعلم على مستوى الرضا الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى أن الضغط الوظيفي يؤدي سلبا على مستوى الرضا الوظيفي.

أجرى كامينجس (Cummings، 1995) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، حيث

تكونت عينة الدراسة من (١٩٢) معلم للتربية الخاصة ومعلمين المدارس العادية وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي المدارس بالتعليم العام .

كما أجرت بحبي (١٩٩٤) دراسة هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي لدى المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية ، واشتملت العينة على (١١٢) معلمة ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لكل من: (الحالة الاجتماعية ، العمر ، المستوى التعليمي) كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيري الدخل والحوافز.

وفى دراسة بيلينجسلي وكروس (Billingsley & Cross , 1992) هدفت إلى تحديد المتغيرات التي تؤثر على الالتزام والرضا المهني لدى معلمي التعليم العام والتربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (٥٨٢) (من معلمي التربية الخاصة، (٥٨٩) من معلمي التعليم العام، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية على مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام .

وأجرى أبلسون (Abelson, G ,١٩٨٦) دراسة بعنوان عوامل الرضا المهني لدى عينة من معلمي التربية الخاصة قوامها (٤٨٥) معلما، طبق عليهم مقياس الرضا المهني، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن مهارات إدارة السلوك، وفرص الترقى والمكانة الاجتماعية للوظيفة، والمثيرات العاطفية تدعم الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة .

• تساؤلات الدراسة :

- « هل يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمين صعوبات التعلم ومعلمين التعليم العام ؟
- « هل يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمين ومعلمات الصعوبات التعلم تعزى لمتغير الجنس ؟

• مصطلحات الدراسة :

غرفة المصادر : هي صف دراسي يأتي إليه التلاميذ لفترة وجيزة من يومهم الدراسي لتلقي خدمات تربوية خاصة (باري مكنمارا ، ١٩٩٧، ص ١٠٠) .

« الطلبة ذوو صعوبات التعلم : يعرفها كيرك (١٩٦٢) تلك الفئة الذين يعانون من عجز في واحدة أو أكثر من عمليات النطق، اللغة، القراءة، التهجي، الكتابة ، والحساب نتيجة خلل محتمل في وظيفة الدماغ أو اضطراب انفعالي أو سلوكي ولكنها ليست نتيجة تخلف عقلي. (البطائنة وآخرون ، ٢٠٠٩، ص ٣٠) .

« الرضا الوظيفي : يعرفه نيستيرن (Nestern:1994) ، بأنه " محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله بالمؤسسة ، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المنظمة له .

• **منهج الدراسة :**

تم استخدام المنهج الوصفي للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم.

• **مجتمع الدراسة :**

يتكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف مصادر التعلم في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد وهي اربد الأولى والثانية والثالثة المزار الشالي، الرمثا وبني كنانة والبالغ عددهم (١١٨) منهم (٦٥) معلم و (٥٣) معلمة .

• **عينة الدراسة :**

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية وهم كافة المعلمين والمعلمات مجتمع الدراسة.

• **أداة الدراسة ووصفها :**

تم استخدام استبيان الكناني (٢٠٠٩) لقياس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمين التربية الخاصة .

حيث تتكون أداة الدراسة من الاستبيان المرفق والذي يتكون من جزأين :
« الجزء الأول : يتكون من معلومات عن المعلم تتعلق بالمؤهل العلمي وسنوات الخبرة .

« الجزء الثاني : يتكون الجزء الثاني من أبعاد المقياس الثمانية وموزع كما يلي :

- ✓ الرضا الشخصي .
- ✓ الرضا الاجتماعي .
- ✓ الرضا عن الراتب .
- ✓ الرضا عن محتوى العمل .
- ✓ الرضا عن ظروف العمل .
- ✓ الرضا عن فرص الترقية .
- ✓ الرضا عن الإشراف على العمل .
- ✓ الرضا عن جماعة العمل .

• **الوزن النسبي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي :**

الرقم	البعد	الوزن النسبي
١	الرضا الشخصي	٪١٣،٥
٢	الرضا الاجتماعي	٪١٢،٥
٣	الرضا عن الراتب	٪١١،٥
٤	الرضا عن محتوى العمل	٪١٢،٥
٥	الرضا عن ظروف العمل	٪١١،٥
٦	الرضا عن فرص الترقية	٪١١،٥
٧	الرضا عن الإشراف	٪١٣،٥
٨	الرضا عن جماعة العمل	٪١٤،٥

• صدق الأداة :

تم استخدام صدق المحكمين للتعرف على مستوى الصدق للاستبيان ، حيث تم عرضها على مجموعة من الأكاديميين العاملين في مجال العلوم التربوية وفي مجال التخصص من جامعة اليرموك والجامعة الاردنية والجامعة الهاشمية وجامعة البلقاء التطبيقية. وقد اجاب (٩٥٪) من السادة المحكمين على ملائمة الأداة لهذه الدراسة .

• ثبات الأداة :

استخدم معامل الثبات عن طريق الاتساق الداخلي ، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا ، حيث وصل معامل الثبات إلى (٠.٩١) وهو معامل ثبات مرتفع ويؤدي أغراض الدراسة .

• عرض ومناقشة نتائج الدراسة :

للإجابة على السؤال الأول حول وجود فروق دالة احصائاً في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمين صعوبات التعلم ومعلمين التعليم العام . تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد المقياس .

جدول (١) : المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمعلمين التعليم العام ومعلمي صعوبات التعلم على مقياس الرضا الوظيفي وكافة ابعاده

معلمين صعوبات التعلم		معلمون التعليم العام		البعد
ع	م	ع	م	
٠.٦٧	٠.٤٤	١.٧٦	٠.٦٧	الرضا الشخصي
٢.١١	٠.٤٥	١.٠٩	٠.٥٢	الرضا الاجتماعي
٢.١٢	٠.٥٥	٢.١٧	٠.٤٧	الرضا عن الراتب
١.٦٤	٠.٦٩	١.٦٦	٠.٧٢	الرضا عن محتوى العمل
١.٣٥	٠.٦٨	١.٣٢	٠.٦٦	الرضا عن ظروف العمل
٢.٧١	٠.٤٩	٢.٦٧	٠.٤٦	الرضا عن فرص الترقية
١.٩٢	٠.٥٩	١.٨٨	٠.٦٢	الرضا عن الإشراف
١.٩٢	٠.٧٥	١.٨٩	٠.٧٧	الرضا عن جماعه العمل
٢.١٣	٠.٥١	١.٢٦	٠.٦٣	العلامة الكلية

ع : الانحراف المعياري

م : المتوسط الحسابي

تبين النتائج وحسب الجدول (١) أن متوسط درجات معلمي صعوبات التعلم على مقياس الرضا الوظيفي كانت دون المتوسط مقارنة بمعلمين التعليم العام على مستوى العلامة الكلية وكافة مجالات المقياس. وربما يعود ذلك لمستوى الصعوبة التي يعاني منها معلم صعوبات التعلم مقارنة بالمعلم العادي ، كذلك قد يكون زيادة عدد الطلبة ذوي صعوبات التعلم عامل هام في إظهار الصعوبة في العمل.

وللتعرف على مستوى الرضا الوظيفي تم استخدام تحليل التباين الاحادي لكافة ابعاد المقياس وكما هو مبين في الجدول رقم (٢) .

جدول (٢) : يبين نتائج اختبار (t-test) الفروق في المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الدلالة لمستوى الرضا الوظيفي وكافة أبعاد

متغير الطلبة	المجال	المتوسط الحسابي	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
معلمو التعليم العام	الرضا الشخصي	٣,١١	56,3	0,000
معلمو غرف المصادر		٢,٢١		
معلمو التعليم العام	الرضا الاجتماعي	٣,٠٢	3,43	0,001
معلمو غرف المصادر		3,19		
معلمو التعليم العام	الرضا عن الراتب	٣,٧٨	5,13	0,000
معلمو غرف المصادر		3,97		
معلمو التعليم العام	الرضا عن	٣,٦٣		٠,١
معلمو غرف المصادر	محتوى العمل	٢,٤٣		
معلمو التعليم العام	الرضا عن	٣,٤٣		٠,١
معلمو غرف المصادر	ظروف العمل	٢,٣٢		
معلمو التعليم العام	الرضا عن فرص	٢,٤٥		٠,١
معلمو غرف المصادر	الترقية	٣,٥٦		
معلمو التعليم العام	الرضا عن	٣,٤٣		٠,٠٠
معلمو غرف المصادر	الإشراف	٣,٥٣		
معلمو التعليم العام	الرضا عن جماعة	٢,٦٧		٠,١
معلمو غرف المصادر	العمل	٣,٦٥		
معلمو التعليم العام	العلامة الكلية	2,19	8,47	0,000
معلمو غرف المصادر		3,63		

كما هو مبين في الجدول (٢) بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات درجات معلمين التعليم العام ومعلمين صعوبات التعلم على العلامة الكلية لكافة مجالات المقياس ولصالح معلمين التعليم العام. وربما يعود هذا الفارق لصالح معلمين التعليم العام إلى خصوصية العمل مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم مقارنة مع طبيعة العمل مع معلمين التعليم العام حيث نجد أن العمل مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم يحتاج إلى البرامج الفردية والتعليم الفردي مما يتطلب جهد إضافي من المعلم ، بينما التعليم العام يكون جماعيا في أغلب الاوقات مما يقلل من الجهد والوقت. وعلى مستوى الأبعاد الفرعية للمقياس اظهرت النتائج أن هناك فروق دالة إحصائية على بعض أبعاد المقياس وهي الرضا عن الراتب ، الرضا عن الإشراف على العمل ، الرضا عن ظروف العمل ، بينما لم تكن الفروق دالة إحصائية على أبعاد المقياس وهي الرضا عن جماعة العمل والرضا عن فرص الترقية والرضا الاجتماعي.

جدول رقم (٣) : ملخص نتائج تحليل التباين المشترك (ANCOVA) لفحص الفروق على مقياس

الرضا الوظيفي حسب المجموعة

البعد	درجة الحرية	مجموع المربعات بين المجموعات	متوسط مجموع المربعات بين المجموعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الشخصي	٢	٨٣٢,٦	٥٣٤,٣	٤٣٣,٧	٠٠٠
الرضا الاجتماعي	٢	٥٦٦,٢	٣١١,٢	٢٨٧,٩	٠٠٠
الرضا عن الراتب	٢	٥٨٢,٩	٣٢٤,٦	٢٨٩,١	٠٠٠
الرضا عن محتوى العمل	٢	٥٨٧,٩	٣٤٥,٧	٣١١,٢	٠٠٠
الرضا عن ظروف العمل	٢	٦٨٧,٩	٤٠٩,٩	٣٦٦,٨	٠٠٠
الرضا عن فرص الترقية	٢	٧٩٨,٣	٤٩٨,٩	٣٧٨,١	٠٠٠
الرضا عن الإشراف	٢	٧٦٦,٨	٤٦٧,٦	٣٢١,٩	٠٠٠
الرضا عن جماعة العمل	٢	٨٦٥,٩	٥٣٢,٨	٤٠٩,٨	٠٠٠
العلامة الكلية	٢	٨٦٦,٨	٥٧٨,٨	٤٥٤,٩	٠٠٠

تظهر نتائج تحليل التباين المشترك المبينة في الجدول رقم (٣) أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) على متغير الرضا الوظيفي لصالح معلمين التعليم العام وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة كل كم حكيم (٢٠٠٩) ودراسة عبد الجبار (٢٠٠٤) ودراسة ستمين ولوب (٢٠٠٤) ، وهذا الفرق قد يعود إلى زيادة العبء الوظيفي على معلمي صعوبات التعلم وتدني مستوى الدخل، حيث كانت قيمة ف (٢٣٩.١١) بدرجات حرية (٤٧ - ١) وذلك دال إحصائيا ومستوى الدلالة (٠.٠٠). وعلى مستوى الأبعاد الفرعية للمقياس نجد ان هناك فروق دالة إحصائية على أبعاد الرضا عن الراتب والرضا عن الاشراف على العمل والذي يتفق مع نتائج دراسة بروتين (٢٠٠٢) والرضا عن ظروف العمل ، بينما لم تكن الفروق دالة إحصائيا على أبعاد المقياس الرضا عن جماعة العمل والرضا عن فرص الترقية والرضا الاجتماعي .

للإجابة على السؤال الثاني حول وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمين صعوبات التعلم والمعلمات . تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد المقياس .

جدول رقم (٤) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعلمين والمعلمات على مقياس الرضا الوظيفي وكافة أبعاده

المعلمون		المعلمات		البعد
م	ع	م	ع	
٠.٦٢	٠.٨٩	٠.٧٢	١.٣٩	الرضا الشخصي
٠.٥٥	١.٨٨	٠.٦٨	٢.٤٣	الرضا الاجتماعي
٠.٤٧	٠.٨٦	٠.٦١	١.٨٩	الرضا عن الراتب
٠.٦٧	٠.٩٤	٠.٧١	١.٧٢	الرضا عن محتوى العمل
٠.٦٧	٠.٩٤	٠.٦٩	١.٢٨	الرضا عن ظروف العمل
٠.٥١	١.٦٧	٠.٥٧	٢.١٤	الرضا عن فرص الترقية
٠.٦٤	١.١٣	٠.٦٦	١.٨٧	الرضا عن الإشراف
٠.٦٩	١.٧٧	٠.٧١	١.٧٩	الرضا عن جماعة العمل
٠.٥٦	١.٦٥	٠.٦٢	٢.٠٩	العلامة الكلية

ع : الانحراف المعياري

م : المتوسط الحسابي

تبين النتائج وحسب الجدول (٤) أن متوسط درجات معلمي صعوبات التعلم على مقياس الرضا الوظيفي كانت دون المتوسط مقارنة بالمعلمات على مستوى العلامة الكلية وكافة مجالات المقياس . وربما يعود ذلك لطبيعة الواجبات الاقتصادية لدى المعلمات والتي تكون في الغالب تقل مقارنة بالمعلمين . كما ان الطموحات الوظيفية لدى المعلمات غالبا ما تكون اقل منها لدى المعلمين وللتعرف على مستوى الرضا الوظيفي تم استخدام تحليل التباين الاحادي لكافة أبعاد المقياس وكما هو مبين في الجدول رقم (٥) .

كما هو مبين في الجدول (٥) بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات درجات معلمين صعوبات التعلم والمعلمات على العلامة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ولصالح المعلمات . في حين لا يوجد فروق دالة إحصائية على أبعاد الرضا عن جماعة

العمل ، الاشراف على العمل ، ظروف العمل ، وقد يعود عدم وجود الفروق بسبب توحيد ظروف العمل للمعلمين والمعلمات كذلك الامر بالرضا عن الاشراف والذي يكون موحد على المعلمين والمعلمات ، بينما الفروق دالة إحصائيا لصالح المعلمين على ابعاد فرص الترقية والرضا عن الراتب والرضا الاجتماعي ، وقد يعود الفارق على مدى حاجة المعلم للترقية مقارنة بالمعلمة ، كذلك المتطلبات المالية على عاتق الرجل تكون اكثر مقارنة بالمعلمة مما يحقق عدم الرضا عن الراتب لدى المعلم مقارنة بالمعلمة ، كما ان سعة المجتمع تكون اكبر للرجل في مجتمعنا مقارنة بالمعلمة مما يؤدي إلى عدم الرضا الاجتماعي لدى المعلمين مقارنة بالمعلمات .

جدول (٥) : يبين نتائج اختبار (t-test) الفروق في المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومستوى الدلالة لمستوى الرضا الوظيفي وكافة أبعاده

متغير الطلبة	المجال	المتوسط الحسابي	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المعلمون	الرضا الشخصي	٢.٤٦	56,3	٠,٠١
المعلمات		٣,٦٦		
المعلمون	الرضا الاجتماعي	٣,١٣	٣,٥١	٠,٠٠
المعلمات		٣,٢٨		
المعلمون	الرضا عن الراتب	٢,١١	5,13	٠,٠١
المعلمات		3,97		
المعلمون	الرضا عن محتوى العمل	٣,٦٣	٣,٣٢	٠,٠٠
المعلمات		٣,٥١		
المعلمون	الرضا عن ظروف العمل	٣,٤٣	٣,١٢	٠,٠٠
المعلمات		٣,٣٦		
المعلمون	الرضا عن فرص الترقية	٢,٤٥	٥,٣٧	٠,٠١
المعلمات		٣,٩٨		
المعلمون	الرضا عن الاشراف	٣,٤٦	٢,٣٤	٠,٠٠
المعلمات		٣,٥٣		
المعلمون	الرضا عن جماعة العمل	٣,٤٥	٢,١٢	٠,٠٠
المعلمات		٣,٦٥		
المعلمون	العلامة الكلية	٣,٢٩	٤,٤٧	٠,٠١
المعلمات		٣,٨٧		

جدول رقم (٦) : ملخص نتائج تحليل التباين المشترك (ANCOVA) لفحص الفروق على مقياس الرضا الوظيفي حسب المجموعة

البعد	درجة الحرية	مجموع المربعات بين المجموعات	متوسط مجموع المربعات بين المجموعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الشخصي	٢	٨٣٢,٦	٥٣٤,٣	٤٣٣,٧	٠,٠٠
الرضا الاجتماعي	٢	٥٦٦,٢	٣١١,٢	٢٨٧,٩	٠,٠٠
الرضا عن الراتب	٢	٥٨٢,٩	٣٢٤,٦	٢٨٩,١	٠,٠٠
الرضا عن محتوى العمل	٢	٥٨٧,٩	٣٤٥,٧	٣١١,٢	٠,٠٠
الرضا عن ظروف العمل	٢	٦٨٧,٩	٤٠٩,٩	٣٦٦,٨	٠,٠٠
الرضا عن فرص الترقية	٢	٧٩٨,٣	٤٨٨,٩	٣٧٨,١	٠,٠٠
الرضا عن الاشراف	٢	٧٦٦,٨	٤٧٧,٦	٣٢١,٩	٠,٠٠
الرضا عن جماعة العمل	٢	٨٦٥,٩	٥٣٢,٨	٤٠٩,٨	٠,٠٠
العلامة الكلية	٢	٨٦٦,٨	٥٧٨,٨	٤٦٨,٧	٠,٠٠

تظهر نتائج تحليل التباين المشترك المبينة في الجدول رقم (٦) أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) على متغير الرضا الوظيفي لصالح المعلمات مقارنة بالمعلمين وقد يعود الفرق إلى طبيعة المهام الاقتصادية الأسهل الملقاة على المعلمات مقارنة بالمعلمين، حيث كانت قيمة $F(468.7)$ بدرجات حرية (٤٧ - ١) وهذه القيمة دالة إحصائيا ومستوى الدلالة (٠.٠٠٠).

• الاستنتاجات والتوصيات :

قد يكون من المناسب وضع الاستنتاجات التالية :

« مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمين صعوبات التعلم اقل منه لدى معلمين التعليم العام .

« مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات افضل منه لدى المعلمين .

« الكثير من نتائج الدراسية الحالية يتفق مع العديد من نتائج الدراسات المرتبطة .

« تطوير مستوى الدخل لدى معلمين صعوبات التعلم .

« تطوير البرامج والتجهيزات الخاصة بغرف مصادر التعلم .

« ضرورة التقيد باجراءات تحويل الطلبة إلى عرفة مصادر التعلم .

• المراجع :

- البطاينة اسامة ، الرشدان مالك ، السبائلة عبيد ، الخطاطبة عبدالمجيد (٢٠١٢) ، صعوبات التعلم ، النظرية والتطبيق ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان .

- ابو مصطفى نظمي ، الأشقر ياسر حسن (٢٠١١) ، الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطينيين ، جامعة الأقصى كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد التاسع عشر ، العدد الأول ، ص ٢٠٩ يناير ٢٠١١ غزة ، فلسطين .

- البندري ، محمد سليمان ويوسف ، عدنان الشيخ (٢٠٠٢) طبيعة العلاقات الشخصية بين المديرين والمعلمين وعلاقتها مع الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في سلطنة عمان والأردن ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية ، جامعة البحرين ، المجلد ٣ ، العدد (٣٠)

- العبد الجبار ، عبد العزيز (٢٠٠٤) ، الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الخاصة ومعلمى التعليم العام ، المجلة العربية للتربية الخاصة ، العدد الخامس ، الرياض . ص ص ٦٥ .

- الكنانى ، ريم عبدالله (٢٠٠٩) مقياس عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في التربية الخاصة ، قسم التربية الخاصة ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الملك عبدالعزيز السعودية .

- باري مكنمار ، (١٩٩٧) غرفة المصادر ، دليل معلم التربية الخاصة ، ترجمة: زيدان أحمد السرطاوي ، إبراهيم بن سعد أبو نيان ، جامعة الملك سعود ، النشر العلمي والمطابع ، ص ، ١ .

- عبد الحميد بن عبد المجيد حكيم ، (٢٠٠٩) الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين "دراسة مقارنة" الكلية الجامعية - جامعة أم القرى، السعودية .
- جولمان، دانييل (٢٠٠٠) الذكاء العاطفي، ترجمة ليلى الجبالي، عالم المعرفة، العدد .
- ٢٦٢ ، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والعلوم .
- حرب، عادل سعد خليل ، (١٩٨٥) الرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض سمات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- خولة يحيى (١٩٩٤). الرضا الوظيفي عند العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان، مجلة دراسات إنسانية، مجلد ٢١، العدد ٣ .
- سليمان الهويش (١٩٩٩). العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بمصانع الحديد والصلب بشركة الحديد سابق، رسالة ماجستير، كلية التربية - جامعة أم القرى .
- عبد الصمد قائد محمد الأغبري (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، العدد (١٠٩) .
- علي محمد الوليدي (٢٠٠٣). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها، رسالة ماجستير، كلية التربية - جامعة أم القرى .
- محمد محسن علي أسعد ، نبيل علي رسلان (١٩٨٢). الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، جدة: مركز البحوث والتنمية بجامعة الملك عبدالعزيز
- موزي فهد النعيم (١٩٨٤). الرضا عن العمل بين المدرسات وعلاقته بمستوى الطموح، رسالة ماجستير، كلية التربية - جامعة الملك سعود .
- ناصف عبد الخالق (١٩٨٦). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٦، العدد .
- نادراً أحمد أبو شيخة (١٩٩٨). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية .
- محمد محسن علي أسعد ، نبيل علي رسلان (١٩٨٢). الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، جدة: مركز البحوث والتنمية بجامعة الملك عبدالعزيز .
- عراقي، صلاح الدين وعبد العال، تحية (٢٠٠٥) الذكاء الوجداني وعلاقته بالسلوك القيادي للمعلم، المؤتمر السنوي الثاني عشر لمركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ص ٢١٨-١٥٩
- Abelson, Geoffrey (1986). *A Factor- Analytic Study Cf Job Satisfaction among Special educators . Educational and Psychological Measurement ,Vol. (46), No.(1), 37-43*

- Abraham , R . (2000). The Role Of Job Contorl As a Moderator Of Emotional Dissonance And Emotional Intelligence . Journal Of Psychology Interdisciplinary & Applied, Vol. (134) ,169-171
- -Billingsley , B.S.& Cross, L.H. (1992). *Predictors Cf Commitment , Job Satisfaction and Intent To Stay In Teaching* : Acomparison Of General And Sprcial educators . The Journal Of Special education,25,no.4,453 –
- Bruton, Loree R. (2002). Factors associated with special education teachers , intent to stay in teaching : the testing of a causal model . D.A.I-A , Vol.62(7-A),2382 .
- Cummings, E. (1995). Stress and Jop Satisfaction amang Special Education Teachers In Urban Districts In Taxas . D.A.I ., Vol . 55, No. 9, 2790 .

