

الرضا الوظيفي عند معلمات غرف مصادر الطلبة ذوي صعوبات التعلم في الأردن

Job Satisfaction among Jordanian Teachers of Students with Learning Disabilities in Resources Rooms

تاريخ النشر: 2020/10/23

تاريخ القبول: 2020/08/04

تاريخ الإرسال: 2020/07/11

ردينة خضر الطراونة

جامعة مؤتة، الأردن، [Email : rodaina@mutah.edu.jo](mailto:rodaina@mutah.edu.jo)

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي عند معلمات غرف مصادر الطلبة ذوي صعوبات التعلم، وكذلك معرفة أثر بعض المتغيرات على مستوى الرضا الوظيفي عندهن. من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي وهو من إعداد الباحثة، وطبق على عينة مكوّنة من (٦٣) معلمة غرفة مصادر. أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي عند معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم كان متوسطاً، وأنه لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات عمر المعلمة، عدد سنوات الخبرة، وعدد الطلبة الذين تخدمهم غرفة المصادر.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي؛ غرف المصادر؛ صعوبات التعلم.

المؤلف المرسل: ردينة خضر الطراونة ، [Email : rodaina@mutah.edu.jo](mailto:rodaina@mutah.edu.jo)

Abstract:

This study aimed to identify the level of job satisfaction of female teachers of students with learning disabilities in resources rooms in Karak. To achieve the aims of this study, a scale of job satisfaction was used to collect data from (63) female teachers of students with learning disabilities. The results indicated that the level of satisfaction was moderately. Also, there are no statistically significant differences in level of job satisfaction due age of teacher, years of experience and number of students in resource room.

Keywords: Job Satisfaction ; Resources Rooms ; Learning Disabilities.

مقدمة:

المتعلم محور العملية التعليمية، والمعلم هو الميسر لها وعليه، فإن الاهتمام بظروف العمل وتحسينها من قبل أصحاب القرار جاء ليتمكن المعلم من القيام بدوره كميسر للعملية التعليمية على أكمل وجه، لأنه راضٍ عن عمله ووظيفته وقادر على الاستمرار والعطاء فيها. لقد نال الرضا الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين والتربويين من أجل رفع مستوى الروح المعنوية للمعلمين، والحد من الضغوط النفسية التي قد تنتج بسبب ظروف العمل، مما يؤدي إلى أقصى درجات الإلتقان من قبلهم (الخطيب والحديدي وعليان، ١٩٩٢؛ الزيدان، ٢٠١٤). إنَّ معلمي التربية أكثر عرضة للضغوط النفسية بسبب طبيعة عملهم وتعدد الأدوار التي يقومون بها مع الطلبة ذوي الإعاقة، وكذلك أقل رضا عن عملهم مقارنة بمعلمي الصفوف العادية وأكثر عرضة للاحتراق أو الاستنفاد النفسي، والذي يؤثر على أدائهم وكفاءتهم، لذلك لابد من دراسة مصادر الضغوط النفسية لديهم، من أجل التقليل منها وتحسين أوضاع المعلمين بشكل عام



للوصول إلى درجة من الرضا الوظيفي وبالتالي الكفاءة والفاعلية والإتقان من قبلهم (AlTarawneh, 2020). وهناك إشارة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لدى معلمي التربية الخاصة (الزيدان، ٢٠١٤؛ Voric, 2011). ولهذا جاءت هذه الدراسة لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة وتحديدًا معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر.

مشكلة الدراسة

الرضا الوظيفي مقياس لنجاح المعلم وكفاءته، وينتج الرضا الوظيفي عن عدة عوامل تعود إلى بيئة وطبيعة العمل، مستوى دخل ودافعية المعلم، فرص التطوير المهني والاستقرار الوظيفي وغيرها. ولا شك، فإن معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والعوامل المؤدية إليه تساهم بشكل أساسي في تحسين ظروف العمل لدى معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم، مما يجعلهن يقمن بأدوارهن على أكمل وجه. ومن هنا جاءت هذه الدراسة التي يمكن صياغة مشكلتها بالأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي عند معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي عند معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم تعزى لمتغيرات عمر المعلمة، عدد سنوات الخبرة، وعدد الطلبة الذين تخدمهم غرفة المصادر؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- معرفة مستوى الرضا الوظيفي عند معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر في الأردن.



- معرفة إذا كان هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي عند معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر تعزى لمتغيرات عمر المعلمة، عدد سنوات الخبرة، وعدد الطلبة الذين تخدمهم غرفة المصادر.

أهمية الدراسة

تعد هذه الدراسة من الناحية النظرية إضافة للأدب التربوي الذي تناول مستوى الرضا الوظيفي كعامل مهم وأساسي في كفاءة وفاعلية المعلم. ومن الناحية العملية، فإن توصيات هذه الدراسة قد تساهم في توجيه أصحاب القرار للاهتمام بشكل جاد بتحسين أوضاع معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر.

محددات وحدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على عينة من معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك في جنوب الأردن. أيضاً اقتصرت على دراسة أثر متغيرات عمر المعلمة، عدد سنوات الخبرة، وعدد الطلبة الذين تخدمهم غرفة المصادر على مستوى الرضا الوظيفي. وأجريت هذه الدراسة خلال العام الدراسي (٢٠١٨ / ٢٠١٩). وتتحدد نتائج هذه الدراسة بطريقة اختيار العينة وإمكانية تعميم النتائج.

مصطلحات الدراسة

الرضا الوظيفي: الإحساس الداخلي لدى الفرد، والمتمثل بشعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع رغباته وحاجاته من خلال مزاولته للوظيفة التي يعمل بها (الزيدان، ٢٠١٤). ويعرّف الرضا الوظيفي إجرائياً لغايات هذه الدراسة، بأنه الدرجة التي تحصل عليها معلمة غرفة المصادر على مقياس الرضا الوظيفي.

معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم: هن معلمات التربية الخاصة المؤهلات اللواتي تم تعيينهن بشكل رسمي من قبل وزارة التربية والتعليم الأردنية وفق معايير معينة، لتعليم



الطلبة ضعاف التحصيل والطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر بعد تلقيهم التدريب المناسب.

صعوبات التعلم: مصطلح عام يشير إلى مجموعة غير متجانسة من الاضطرابات المتمثلة في صعوبات واضحة في اكتساب واستخدام القدرة على الكلام أو الاستماع أو القراءة أو الكتابة أو التفكير أو القدرة الرياضية. ويفترض أن تكون هذه الاضطرابات ناتجة عن خلل وظيفي في الجهاز العصبي المركزي، وقد يرافقها مشكلات في التنظيم الذاتي والإدراك والمهارات الاجتماعية. ولا يتضمن هذا المصطلح مشكلات التعلم الناتجة عن الإعاقات الحسية، أو العقلية أو الحركية أو الاضطرابات السلوكية أو الانفعالية أو الناجمة عن ظروف بيئية أو اقتصادية غير داعمة للطفل (خصاونة وضمرة والجندي والهرش، ٢٠١٥).

غرفة المصادر: هي غرفة صفية ملحقة بالمدرسة العادية، يأتي إليها الطالب ذي الحاجة الخاصة في أوقات محددة في الجدول الدراسي له، ليتلقى خدمات التربية الخاصة بناءً على مجالات الضعف لديه، والتي لا تقدم له في الصف العادي. ويتم تعليم الطلبة في غرفة المصادر إما بطريقة فردية أو جماعية، ضمن مجموعات صغيرة يتراوح عدد الطلبة فيها بين (٤-٦) طلاب من قبل معلمين مؤهلين ومدربين. وبعد تلقي الطالب للخدمات فيها، يعود إلى صفه العادي ليتشارك مع زملائه العاديين بقية الأنشطة والفعاليات الصفية (الديات والحديدي، ٢٠١٩). وتعرف غرفة المصادر إجرائياً لغايات هذه الدراسة، بأنها غرفة صفية ملحقة بالمدرسة العادية يتلقى فيها الطلبة ذوي صعوبات التعلم خدمات التربية الخاصة بما يتناسب وحاجاتهم.

الإطار النظري

حظي موضوع الرضا الوظيفي عند المعلمين باهتمام العديد من الباحثين والتربويين، نظراً لارتباطه بفاعلية وكفاءة المعلم (الزيدان، ٢٠١٤: Voric, 2011)، وكذلك ارتباطه بالاستقرار الوظيفي لديهم (الزيدان، ٢٠١٤). كما إن الرضا الوظيفي عامل مهم وأساسي في تحديد درجة الضغوط النفسية والاحتراق أو الاستنفاد النفسي (الزيودي، ٢٠٠٧).



الزيدان، ٢٠١٤؛ AlTarawneh, 2020). يعرف الرضا الوظيفي بأنه إحساس داخلي يتمثل بشعور المعلم بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال وظيفته التي يعمل بها. وقد يكون هذا الإحساس كلياً؛ أي أنّ المعلم راضٍ عن كل ظروف العمل أو الوظيفة، أو جزئياً؛ أي الرضا عن جوانب معينة في العمل أو الوظيفة (الزيدان، ٢٠١٤). ويرتبط الرضا الوظيفي بفاعلية الذات للمعلم وكفاءته المهنية (الزيودي، ٢٠٠٧؛ الزيدان، ٢٠١٤). وكذلك يرتبط ببقائه في الوظيفة واستقراره فيها (الزيدان، ٢٠١٤). وهناك اعتقاد بأنّ للرضا الوظيفي علاقة مباشرة بالإنتاجية، فالمعلم المحب لعمله، أكثر كفاءة وإنتاجية وجدية مقارنة بالمعلم غير المحب أو غير الراضٍ عن عمله. ولذلك فإن أهمية دراسة الرضا الوظيفي تتمثل بأنّه من الممكن زيادة الإنتاجية والفاعلية والكفاءة لدى المعلم بزيادة مستوى الرضا الوظيفي من خلال تحسين ظروف العمل أو الاهتمام بالعوامل المؤدية إليه (الصراف والنقيب وأبو عام والرفاعي، ١٩٩٤). إن مصادر أو مسببات الرضا الوظيفي كثيرة، وهذه المصادر هي نفسها العوامل التي ترتبط أو تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي كما أشارت العديد من الدراسات، وهي بإيجاز على النحو التالي:

- طبيعة وظروف ومكان العمل أو الوظيفة، حيث أشارت دراسة الزيدان (٢٠١٤) إلى أنّه توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي وظروف العمل، وكذلك توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيّر مكان العمل (الصراف وآخرون، ١٩٩٤؛ Aich & Nanda, 2012؛ Dhanalakshmi&Eljo, 2014)
- تطابق العمل مع الميول، وقد يفسر هذا سبب الاختلاف في نسب الرضا الوظيفي بين المعلمين من تخصصات مختلفة وبين العاملين بمهنٍ مختلفة. كما إنّ تطابق متطلبات العمل مع ميول الفرد يخلق حالة من الاستقرار الوظيفي وبالتالي الرضا الوظيفي (الصراف وآخرون، ١٩٩٤؛ الزيدان، ٢٠١٤).
- الراتب والحوافز، حيث إنّ هذا العامل من أهم مسببات الرضا الوظيفي، وأشار الزيدان (٢٠١٤) في دراسته إلى وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي وبين الرواتب والحوافز. وأيضاً هناك إشارة إلى أنّ مستوى الرضا الوظيفي عند



- المعلمين يتأثر بمتغير مستوى الدخل (Dhanalakshmi&Eljo, 2014; Aich & Nanda, 2017; Yavuz, 2018).
- الاستقرار الوظيفي، حيث إنّ هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي (الزيدان، ٢٠١٤).
- المكانة الاجتماعية المتعلقة بالعمل، حيث إنّ هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مكانة العمل ومستوى الرضا الوظيفي (الصراف وآخرون، ١٩٩٤).
- فرص الارتقاء في المهنة أو الوظيفة أو الترقية، حيث إنّ فرص الترقية تكون حافزاً مهماً للمعلمين للقيام بأدوارهم على أكمل وجه (الصراف وآخرون، ١٩٩٤؛ Altarawneh, 2020).
- العلاقات بالزملاء، فكما أنّ العلاقات غير الجيدة بين الزملاء من مصادر الضغوط النفسية للمعلم (Altarawneh, 2020)، فإنّ العلاقات الجيدة مصدر من مصادر الرضا الوظيفي (الصراف وآخرون، ١٩٩٤).
- الإشراف على العمل ومتابعته، حيث هناك إشارة إلى أنّه من الممكن أن يؤثر متغير الإشراف ومتابعة وتحفيز المعلم على مستوى الرضا الوظيفي عنده (الصراف وآخرون، ١٩٩٤). وهناك إشارة إلى أنّ متغير جهة الإشراف (حكومية أو خاصة) تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة (الكناني، ٢٠١٤).
- خصائص مؤسسة العمل أو تنظيم العمل، حيث إنّ هناك فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير البديل التربوي (مدارس الدمج، والمدارس الخاصة) (Akerman, 2008).
- العمر، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أنّ العاملين الأكبر سناً أكثر رضاً عن عملهم مقارنة بالأصغر سناً (الصراف وآخرون، ١٩٩٤؛ الزارع وعلي، ٢٠١١؛ Stempien& Loeb, 2002؛ Ketheeswaran, 2018).
- الجنس، أشارت العديد من الدراسات إلى أنّ متغير جنس المعلم يؤثر أو يرتبط بمستوى الرضا الوظيفي.
- (الكناني، ٢٠١٤؛ مختار، ٢٠١٩؛ Ketheeswaran, 2018؛ Aich & Nanda, 2017).



- عدد سنوات الخبرة، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أنّ عدد سنوات الخبرة يؤثر أو يرتبط بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة (محمد، ٢٠١٧؛ الكنانى، ٢٠١٤؛ الزهراني ورشدي؛ الزارع وعلي، ٢٠١١؛ Stempien & Loeb, 2002؛ Akerman, 2008؛ Ketheeswaran, 2018).
- التخصص، حيث إنّ هناك إشارة إلى أنه توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيّر تخصص المعلم (العبد الجبار، ٢٠٠٦).
- نوع الإعاقة. هناك إشارة إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغيّر نوع الإعاقة (محمد، ٢٠١٧).
- المؤهل العلمي، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أنّ مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة يتأثر أو يرتبط بمتغيّر المؤهل العلمي (طشطوش وجروان ومهيدات وبني عطا، ٢٠١٣؛ Akerman, 2008؛ Ketheeswaran, 2018).
- الكفاءة الذاتية وتأهيل المعلم، حيث إنّ هناك إشارة إلى أن النقص في الكفاءة الذاتية عند معلمي التربية الخاصة سبب في تدني مستوى الرضا الوظيفي (Wheeler, 2017). وأيضاً، فإن فاعلية الذات وكفاءة معلم التربية الخاصة يزيدان من مستوى الرضا الوظيفي لديه (AlTarawneh, 2020).
- الحالة الاجتماعية، حيث هناك إشارة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة يتأثر بالحالة الاجتماعية لديهم (محمود، ٢٠١١؛ محمد، ٢٠١٧).
- إنّ مهمة معلم التربية الخاصة بشكل عام ليست مهمة سهلة؛ لأنها تقتضي أعباءً ومتطلبات إضافية مصدرها خصوصية فئات التربية الخاصة التي يتعامل معها المعلم، والطلبة ذوي صعوبات التعلم حالهم كحال بقية فئات التربية الخاصة. فهم يحتاجون لخطط تربوية فردية وأساليب تدريس مناسبة وفقاً لحاجاتهم. وعندما يلتحق الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرفة المصادر الملحقه بالمدرسة العادية، فإنّ هذا يتطلب دعماً وتعاوناً من قبل الأسر والإدارة ومعلمي الصفوف العادية لمعلم غرفة مصادر الطلبة ذوي صعوبات التعلم، والتعاون معه إلى أقصى درجة ممكنة، بالإضافة إلى أنّ تدني تحصيل الطلبة الذين يتعامل معهم معلم الطلبة ذوي صعوبات التعلم



يولد لدى بعض هؤلاء المعلمين الشعور بالإحباط وضعف مستوى الإنجاز، الأمر الذي يجعلهم أكثر تعرضاً للضغوط النفسية (AlTarawneh, 2020). وهناك دراسات أشارت إلى أنّ معلمي التربية الخاصة أكثر عرضة للضغوط النفسية مقارنة بغيرهم من المعلمين (الزيودي، ٢٠٠٧، AlTarawneh, 2020). وقد تصل ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة بشكل عام إلى درجة الاحتراق أو الاستنفاد النفسي (الزيودي، ٢٠٠٧؛ الخطيب والحديدي، ٢٠١٠)، الذي هو المحصلة النهائية لضغوط العمل النفسية؛ فيصبح المعلم مرهقاً ومنهكاً وغير قادرٍ على العطاء، وقد يسلك خيار ترك المهنة أو الاستخفاف بالمهنة وعدم الإنجاز بها (البتال، ٢٠٠٠). وقد يكون من المناسب معرفة مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، وذلك من أجل تحقيق الرضا الوظيفي لهم، ليتمكنوا من أداء أدوارهم بإتقان، فالرضا الوظيفي مؤشر على فاعلية معلمي التربية الخاصة وكفاءتهم (الزيدان، ٢٠١٤؛ Voric, 2011).

إنّ الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بشكل عام، يتحقق من خلال الاهتمام بظروف وطبيعة العمل، وتحفيز العلاقات الجيدة بين زملاء العمل، والتعاون مع معلمي الصفوف العادية في المدارس الدامجة، ومنح فرص الترقية والتطور المهني لهم، وتفهم طبيعة عمل معلم التربية الخاصة من قبل الزملاء والإدارة المدرسية والأسر (زيدان، ٢٠١٤؛ AlTarawneh, 2020).

الدراسات السابقة

قام ستمبين ولويب (Stempien & Loeb, 2002) بعمل دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية بهدف معرفة درجة الرضا الوظيفي عند معلمي ذوي الاضطرابات السلوكية والانفعالية ومقارنتها بمعلمي التعليم العام. أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ معلمي التربية الخاصة لديهم درجة رضا وظيفي أقل مقارنة بمعلمي التعليم العام، وكانت لديهم معدلات عالية من الضغوط النفسية. كما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر لصالح الأصغر سناً، ومتغير الخبرة لصالح الأقل خبرة.



هدفت دراسة العبد الجبار (٢٠٠٦) التي أجريت في السعودية بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لكل من معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكوّنة من (٢٥١) معلم. أشارت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة وبين معلمي التعليم العام، وأنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيّر التخصص، وكذلك لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيّرات العمر، عدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

قام أكيرمان (Akerman, 2008) بعمل دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية بهدف معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس الدمج ومراكز التربية الخاصة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكوّنة من (٢١٤) معلم ومعلمة. أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي مختلف بين المعلمين الذين يعملون في مدارس الدمج والمراكز الخاصة. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيّرات عدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، الراتب، ومستوى الدخل.

أجرى الزهراني ورشدي (٢٠٠٩) دراسة في السعودية بهدف معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكونة من (٢٠٧) معلم من معلمي التربية الخاصة. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيّر نوع الإعاقة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيّر الخبرة لصالح المعلمين الذين خبرتهم تزيد عن (٦) سنوات.

هدفت دراسة محمود (٢٠١١) التي أجريت في مصر إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بقيم العمل لدى معلمي التربية الخاصة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكونة من (١٦٦) معلم ومعلمة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة كان متوسطاً، وأنه



لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات نوع الإعاقة، جنس المعلم، المؤهل الدراسي، الخبرة، الحالة الاجتماعية.

هدفت دراسة الزارع وعلى (٢٠١١) إلى دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط مهنة التدريس والاحترق النفسي والاكنتاب لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكونة من (٨٨) معلماً. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير مكان العمل، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيري عمر المعلم، وعدد سنوات الخبرة لصالح المعلمين الكبار والذين لديهم خبرة أكثر.

قام ستريدوم وآخرون (Strydom et al., 2011) بعمل دراسة في جنوب إفريقيا بهدف تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكونة من (١٠١) معلم ومعلمة. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة كان متوسطاً. وأنه لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

هدفت دراسة أبو شعيرة (Abu Shaira, 2012) التي أجريت في الأردن إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم اختيار عينة مكونة من (١٣٩) معلم ومعلمة. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً، وأنه لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، وأن هناك فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر لصالح المعلمين الأصغر سناً.

قام طشطوش وآخرون (٢٠١٣) بدراسة بهدف معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر في الأردن وعلاقته بمستوى الاحترق النفسي لديهم، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكونة من (١٢١) معلم ومعلمة. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي والاحترق النفسي كان بدرجة



متوسطة، وإنّ هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيّر المؤهل العلمي لصالح المعلمين الذين يحملون درجة البكالوريوس مقارنة بحملة درجة الماجستير. إضافة إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الاحتراق النفسي.

هدفت دراسة الزيدان (٢٠١٤) التي أجريت في السعودية إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لدى معلمي التربية الخاصة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكوّنة من (١٨٩) معلم. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي وفاعلية الذات. وإنّه توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيّرات مكان العمل، الخبرة لصالح من خبرتهم أكثر من (١٠) سنوات، والراتب لصالح ذوي الرواتب العالية، ولا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيّر التخصص (الزيدان، ٢٠١٤).

قامت الكنانى (٢٠١٤) بإجراء دراسة في السعودية بهدف معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي وأخصائيّ التربية الخاصة. ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكوّنة من (١١٢) معلم ومعلمة. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة كان متوسطاً، وإنّه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيّر الجنس في بعض أبعاد الرضا الوظيفي لصالح الإناث. ووجود فروق تعزى لمتغيّر التخصص لصالح التخصصات الأخرى. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيّر القطاع المشرف على المركز (حكومي، خاص). وأخيراً، وجود فروق دالة إحصائياً في بعض أبعاد الرضا الوظيفي لصالح من تزيد خبرتهم عن (١٠) سنوات.

هدفت دراسة دانلاكشميوإيلجو (Dhanalakshmi&Eljo, 2014) التي أجريت في الهند إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقات النمائية، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكوّنة من (٥٠) معلم. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن نجاح معلمي التربية الخاصة في العمل يعتمد على رضاهم المهني،



وأن الرضا المهني يأتي من بيئة العمل والاستقلالية والمشاركة في صنع القرار والعلاقة بين الأشخاص والثقافة التنظيمية. وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة كان متوسطاً ولم يكن دال في حال كانت الوظيفة دائمة أو مؤقتة، وأنه توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير دخل الأسرة.

قام ميرونكينويا (Mironikinyua, 2014) بعمل دراسة في كينيا بهدف معرفة محددات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكونة من (٣٣) معلم ومعلمة. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن محددات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تتمثل في إنجاز العمل، العلاقة مع الزملاء، الأمن الوظيفي، نسبة التلاميذ ذوي الإعاقة إلى المدرسين، والإنجاز والدعم وتوفير المواد التقنية. وأشارت النتائج إلى أن محددات عدم الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة تتمثل في الموارد وتوافر الوسائل والتقنيات ومواد التدريس، والرواتب وفرص الترقية الضعيفة. وأنه حتى يتم تعزيز الرضا الوظيفي، يجب توفير رواتب تنافسية وحوافز إضافية، وفرص عادلة للترقية والتطور المهني، وخلق علاقات جيدة مع الزملاء ومشرفين داعمين.

أجرى الكريم (٢٠١٦) دراسة في السودان بهدف معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكونة من (٨٠) معلم ومعلمة. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة كان مرتفعاً، وأنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي.

قام صالح (٢٠١٧) بعمل دراسة في مصر بهدف الكشف عن العلاقة بين مجابهة الضغوط النفسية والشعور بالرضا المهني لدى معلمي الأطفال الذين لديهم اضطراب طيف التوحد، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم اختيار عينة مكونة من (٤٠) معلم ومعلمة. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين



مهارات مجابهة الضغوط النفسية والشعور بالرضا المهني لدى المعلمين، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا المهني تعزى لمتغيري (العمر والخبرة).

هدفت دراسة محمد (٢٠١٧) التي أجريت في السودان إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم اختيار عينة مكوّنة من (١٠٣) معلم ومعلمة. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع الإعاقة، ووجود فروق تعزى لمتغيرات جنس المعلم، الحالة الاجتماعية للمعلم. وتوجد علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي وعمر المعلم والخبرة في بعض أبعاد الرضا الوظيفي.

قام أيك وناندا (Aich & Nanda, 2017) بعمل دراسة في البنغال بهدف معرفة مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة في مدارس الدمج. ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكوّنة من (١٣٨) معلم ومعلمة. أشارت نتائج هذه الدراسة، إلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس، ومكان العمل، والراتب. وأنه لا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية.

أجرى وهيلر (Wheeler, 2017) دراسة في جنوب إفريقيا بهدف معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكوّنة من (٩٩) معلم ومعلمة. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أنّ معلمي التربية الخاصة راضون عن عملهم باستثناء عدد قليل منهم، كان غير راضٍ بسبب تدني الراتب، وغياب فرص الترقية المهنية، وعدم وجود مناهج ووسائل تعليمية مناسبة للطلبة، والعلاقة غير الجيدة بين المعلمين والطلبة. وأشارت نتائج هذه الدراسة أيضاً، إلى أنّ النقص في الكفاءة الذاتية سبب في تدني مستوى الرضا الوظيفي.

قام يافوز (Yavuz, 2018) بعمل دراسة في تركيا بهدف معرفة مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار



عينة مكوّنة من (٤٦٥) معلم ومعلمة. أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيّرات الجنس، عدد سنوات الخبرة، مستوى الدخل، والعمر. وإنّ من أهم العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي هي الراتب، وتلقي الدعم من الزملاء وتلقي الدعم من المدراء.

أجرى كاثيسوارن (Keteeswaran, 2018) دراسة في سيرلانكا بهدف معرفة مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكوّنة من (٢١٣) معلم ومعلمة يدرّسون في المدارس العادية. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي وبين متغيّرات العمر، الجنس، الخبرة، المؤهلات العلمية، ونوع التعيين. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة كان مرتفعاً.

هدفت دراسة مختار (٢٠١٩) التي أجريت في مصر إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام لدى عينة من معلمي التربية الخاصة، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكوّنة من (٢٨٥) معلم ومعلمة. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. وأنه توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيّر الجنس لصالح الذكور، ولا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيّر الخبرة.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة بشكل عام، تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

- حظّي موضوع الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة بشكل عام باهتمام العديد من الباحثين والتربويين، نظراً لارتباطه بكفاءة وفاعلية وإنتاجية المعلم من جهة وارتباطه بالاستقرار الوظيفي من جهة أخرى.



- هناك عدد من العوامل التي ترتبط بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة أو تؤثر عليه مثل متغيرات العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، نوع الإعاقة، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

- أشارت معظم الدراسات إلى أنّ مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة كان متوسطاً. مثل دراسات (الكناني، ٢٠١٤؛ طشطوش وآخرون، ٢٠١٣؛ محمود، ٢٠١١؛ AbuShaira, 2012؛ Strydom et al., 2011؛ Dhanalakshmi&Eljo, 2014).

وأخيراً، أجريت هذه الدراسة على عينة من معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر الملحقه بالمدارس العادية، بهدف معرفة مستوى الرضا الوظيفي لديهم، ومعرفة أثر بعض العوامل عليه. وفي هذه الدراسة تمت دراسة أثر متغير عدد الطلبة الذين تخدمهم غرفة المصادر والتي تقوم معلمة التربية الخاصة بتدريسهم. ويُدرس أثر هذا المتغير على مستوى الرضا الوظيفي لأول مرة - حسب علم الباحثة-، مع العلم بأنّ هناك إشارة إلى أن هذا المتغير قد يكون من مصادر الرضا الوظيفي (Mironikinyua, 2014).

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر في الأردن. وتم اختيار عينة عشوائية متعددة المراحل من معلمات المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك جنوب الأردن. بلغت عينة الدراسة النهائية (٦٣) معلمة، والجدول (١) يوضح توزيع العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

الجدول ١. توزيع عينة الدراسة على متغيرات الدراسة (ن=٦٣)

#	المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية (%)
١	عمر المعلمة	≥ ٣٦	٢٧	٤٢.٩
		٣٧-٣٨	١٨	٢٨.٦



٢٨.٦	١٨	٣٩ ≤		
١٠٠	٦٣	المجموع		
٣٣.٣	٢١	٨ ≥ سنوات	عدد سنوات الخبرة	٢
٣٣.٣	٢١	١٣-٩		
٣٣.٣	٢١	١٤ ≤		
١٠٠	٦٣	المجموع		
٥٤	٣٤	١٥ ≥		
١٥.٩	١٠	١٧-١٦		
٣٠.٢	١٩	١٨ ≤		
١٠٠	٦٣	المجموع		

أداة الدراسة

مقياس الرضا الوظيفي عند معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر قامت الباحثة بالرجوع إلى الأدب السابق المتعلق بالرضا الوظيفي، وضغوط العمل والاحترق أو الاستنزاف النفسيعند معلمي التربية الخاصة وتحديدأ إلى المراجع الآتية (الخطيب، ٢٠٠٨؛ الخطيب والحديدي، ٢٠١٠؛ Altarawneh, 2020)، ومن ثم قامت الباحثة بإعداد مقياس الرضا الوظيفي عند معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر. وتكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من (٢٢) فقرة، تكون الإجابة عليها وفقاً لتدرج ثلاثي هو (راضٍ بدرجة كبيرة جداً، راضٍ بدرجة متوسطة، غير راضٍ).

دلالات صدق أداة الدراسة

تم التوصل إلى دلالات الصدق الظاهري لأداة الدراسة، وذلك بعد عرضها على (٨) محكمين من أصحاب الاختصاص في التربية الخاصة، واللغة العربية، والتربية بشكل عام، للحكم على مدى ملاءمة ووضوح الفقرات، من حيث مناسبتها لعنوان الدراسة



والبيئة الأردنية، ومن حيث الصياغة اللغوية. وبعد الأخذ بأراء المحكمين، تم اعتماد نسبة (٨٧.٥%) للإبقاء على الفقرة في المقياس. وتكونت الأداة في صورتها النهائية من (٢٢) فقرة.

ثبات أداة الدراسة

تم حساب الثبات بدلالة الأداء على الفقرة بوساطة معادلة كرونباخ الفا، وكان ثبات الأداة هو (٠.٨٤٠)، وهذه القيمة مرتفعة ومقبولة لغايات هذه الدراسة.

تعليمات تطبيق أداة الدراسة

يعطى المقياس لمعلمة الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرفة المصادر بعد توضيح أهداف الدراسة لها، والتأكيد على أن المعلومات في هذا المقياس ستكون سرية ولغايات البحث العلمي فقط. ثم يطلب منها كتابة المعلومات الشخصية في المكان المخصص، ومن ثم الإجابة على فقرات المقياس بوضع إشارة (x) تحت التدرج الذي ينطبق عليها بجانب كل فقرة.

حساب الدرجات على المقياس

تم حساب الدرجات على المقياس على النحو التالي:

- تكوّن المقياس في صورته النهائية من (٢٢) فقرة، تكون الإجابة عليها باختيار أحد الخيارات التالية (راضٍ بدرجة كبيرة، راضٍ بدرجة متوسطة، وغير راضٍ).
- تكون الدرجة على كل فقرة إذا كانت الإجابة عليها راضٍ بدرجة كبيرة (٣) درجات، ودرجتين إذا كانت الإجابة عليها راضٍ بدرجة متوسطة، ودرجة واحدة إذا كانت الإجابة عليها غير راضٍ.
- تكون أعلى درجة على المقياس هي ٦٦ (٣×٢٢)، وأدنى درجة هي ٢٢ (١×٢٢).



- بعد ذلك تجمع الدرجات على كل فقرة لاستخراج الدرجة الكلية، التي تفسر على النحو التالي:

- الدرجة التي تتراوح بين (٤٥- ٦٦) تعني أن المعلمة راضية بدرجة كبيرة عن وظيفتها.
- الدرجة التي تتراوح بين (٢٣- ٤٤) تعني أن المعلمة راضية بدرجة متوسطة عن وظيفتها.
- الدرجة (٢٢) تعني أن المعلمة غير راضية عن وظيفتها.

متغيرات الدراسة

- المتغيرات المستقلة: عمر المعلمة، عدد سنوات الخبرة، وعدد الطلبة الذين تخدمهم غرفة المصادر.
- المتغير التابع: الدرجة الكلية على مقياس الرضا الوظيفي لمعلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر.

النتائج والمناقشة

للإجابة عن السؤال الأول " مامستوى الرضا الوظيفي عند معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر؟" تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للدرجات الكلية على مقياس مستوى الرضا الوظيفي عند معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر. والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول ٢. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستوى الرضا الوظيفي عند معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر (ن=٦٣)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
٧.٣	٤٢.٩٣



يتضح من جدول (٢) أنّ قيمة المتوسط الحسابي للدرجات الكلية هو (٤٢.٩٣)، وتعني هذه الدرجة وفقاً لتفسير الدرجة الكلية على المقياس بأن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر كان متوسطاً. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (الكناني، ٢٠١٤؛ طشطوش وآخرون، ٢٠١٣؛ محمود، ٢٠١١). ونتائج الدراسات التالية: (AbuShaira, 2012; Strydom et al., 2011; Dhanalakshmi&Eljo, 2014).

إنّ اتفاق هذه النتيجة مع معظم نتائج الدراسات التي تمت مراجعتها في هذه الدراسة وتحديدًا التي حدثت في الأردن يعني أنه لم يتم اتخاذ إجراءات أو قرارات حاسمة من أجل تحسين أوضاع معلمي غرف المصادر في الأردن من قبل أصحاب القرار أو الجهات المسؤولة. وبناءً على النتيجة الحالية، فمستوى الرضا الوظيفي ما يزال كما هو، على العلم بأنه أصبح لمعلمي الأردن نقابة تأخذ على عاتقها تحسين أوضاع المعلمين ومتابعة أمورهم في الميدان، والسعي إلى تطوير فرص الارتقاء المهني لهم. أما بالنسبة لاتفاق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات التي أجريت في أماكن مختلفة، فهذا ربما يدعم افتراض إنّ معلمي التربية الخاصة لديهم مستويات رضا وظيفي أقل مقارنة بمعلمي التعليم العام، لأنهم أكثر عرضة للضغوط النفسية والاستنفاد أو الاحتراق النفسي كما أشار إلى ذلك (AlTarawneh, 2020; Stempien & Loeb, 2002). أيضاً اختلفت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة وهيلر (Wheeler, 2017) التي أشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعاً، ومن الممكن أن يكون سبب اختلاف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة الدراسة السابقة، هو اختلاف الأدوات المستخدمة في كل دراسة، واختلاف الفئة المستهدفة، حيث إندراسة وهيلر (Wheeler, 2017) أجريت على عينة معلمي ومعلمات التربية الخاصة بشكل عام، في حين أن الدراسة الحالية أجريت على عينة من معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر. ولا شك إنّ متغيّر جنس المعلم ونوع الإعاقة يؤثران على أو يرتبطان بمستوى الرضا الوظيفي كما جاء في الدراسات السابقة. بالإضافة إلى أن معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر هن في مدارس عادية، وهناك إشارة إلى أن متغير البديل التربوي يؤثر على



مستوى الرضا الوظيفي، كما جاء في دراسة اكيرمان (Akerman, 2008). وهذا بحاجة لمزيد من البحث والدراسة.

للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة " هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي عند معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم تعزى لمتغيرات عمر المعلمة، عدد سنوات الخبرة، وعدد الطلبة الذين تخدمهم غرفة المصادر؟" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر على مقياس الرضا الوظيفي (ن= 63) معلمة، ويوضح الجدول رقم (3) ذلك.

الجدول 3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر على مقياس الرضا الوظيفي (ن= 63)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	مستويات المتغير	المتغير
٧.١	٤٣.١٥	٢٧	$36 \geq$	عمر
٦.٣	٤٣.٤	١٨	٣٨ - ٣٧	
٨.٨	٤٢.١	١٨	$39 \geq$	
٨.٧	٤٤.٣٨	٢١	$8 \geq$	عدد سنوات الخبرة
٥.٨	٤٠.٨	٢١	١٣-٩	
٦.٧	٤٣.٧	٢١	$14 \leq$	
٦.١	٤٢.٣	٣٤	$15 \geq$	عدد الطلبة الملتحقين في غرفة المصادر
٩.٨	٤٠.٢	١٠	١٧-١٦	
٧.٥	٤٥.٦	١٩	$18 \leq$	



يتضح من الجدول (٣) أنّ هناك فروق ظاهرية في مستوى الرضا الوظيفي عند معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلّم في غرف المصادر. ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً، أجرت الباحثة اختبار تحليل التباين 3 way ANOVA والجدول (٤) يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول ٤. نتائج اختبار 3 way ANOVA (ن= ٦٣)

المتغيّر	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
عمر المعلمة	٢	٣٤.٠٣	٠.٦٦٦	٠.٥١٨
عدد سنوات الخبرة	٢	٩٧.١	١.٩	٠.١٦
عدد الطلبة الذين تخدمهم غرفة المصادر	٢	١٢٣.٥	٢.٤٢	٠.٠٩

يتضح من الجدول رقم (٤) أنّه لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات عمر المعلمة، عدد سنوات الخبرة، وعدد الطلبة الذين تخدمهم غرفة المصادر.

بشكل عام، تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسات

(محمد، ٢٠١٧؛ الزارع وعلي، ٢٠١١؛ Stempien & Lobe, 2002, Abushaira, 2012؛ Ketheeswaran, 2018). التي أشارت إلى أنّ مستوى الرضا الوظيفي يرتبط أو يتأثر بمتغيّر العمر. وقد يكون سبب هذا الاختلاف هو اختلاف الأدوات المستخدمة، واختلاف الأماكن التي أجريت فيها الدراسات، وإنّ معظم هذه الدراسات أجريت على معلمي التربية الخاصة بشكل عام في حين أنّ الدراسة الحالية أجريت على معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلّم في غرف المصادر. كما إنّ معظم الدراسات السابقة أجريت على عينة من معلمي التربية الخاصة الذكور والإناث، في حين إنّ الدراسة



الحالية أجريت على المعلمات فقط، ومتغير الجنس ونوع الإعاقة من المتغيرات التي تؤثر أو ترتبط بمستوى الرضا الوظيفي كما تمت الإشارة إلى ذلك في الدراسات السابقة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات:

(العبد الجبار، ٢٠٠٦؛ صالح، ٢٠١٧؛ Yavuz, 2018؛ Aich & Nanda, 2017) التي أشارت إلى أنّ مستوى الرضا الوظيفي لا يتأثر أو يرتبط بمتغير العمر. وقد يكون هذا السبب هو أن الحالة واحدة عند معظم معلمي التربية الخاصة بغض النظر عن أعمارهم؛ فهم أكثر عرضة للضغوط النفسية والاحتراق أو الاستنفاد النفسي مقارنة بغيرهم من معلمي التعليم العام، كما أشارت إلى ذلك الدراسات التي أجريت في الأردن مثل الزيودي (٢٠٠٧) والطراونة (AlTarawneh, 2020). وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسات (محمد، ٢٠١٧؛ الكناني، ٢٠١٤؛ الزهراني ورشدي، ٢٠٠٩؛ الزارع وعلي، ٢٠١١؛ Stempien & Lobe, 2002؛ Yavuz, 2018)، التي أشارت إلى أنّ مستوى الرضا الوظيفي لا يتأثر أو يرتبط بمتغير عدد سنوات الخبرة. وقد يكون سبب هذا الاختلاف هو اختلاف الأدوات المستخدمة في قياس الرضا الوظيفي، وكذلك نوع الإعاقة. وأن الدراسات السابقة أجريت على عينة من معلمي التربية الخاصة الذكور والإناث، في حين إنّ الدراسة الحالية اقتصرت على معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر، ومتغير نوع الإعاقة يؤثر أو يرتبط بمستوى الرضا الوظيفي (محمد، ٢٠١٧).

تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسات (طشطوش وآخرون، ٢٠١٣؛ العبد الجبار، ٢٠٠٦؛ محمود، ٢٠١١؛ مختار، ٢٠١٩؛ صالح، ٢٠١٧؛ Yavuz, 2018؛ Aich & Nanda, 2017)، التي أشارت إلى أنّ متغير عدد سنوات الخبرة للمعلم لا يؤثر أو يرتبط بمستوى الرضا الوظيفي. وأخيراً، فإن نتائج الدراسة الحالية أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم تعزى لمتغير عدد الطلبة في الصف. تمت دراسة أثر هذا المتغير لأول مرة في هذه الدراسة - حسب علم الباحثة - وهذا ربما يتنافى مع الافتراض القائل أن عدد الطلبة الذين يدرسه معلم التربية الخاصة قد يكون مصدر من مصادر الضغوط النفسية، حيث إن العدد الكبير من الطلبة يؤدي إلى مستويات مرتفعة من الضغوط النفسية،



وعلى العكس فإن العدد القليل أو العدد المناسب من الطلبة يؤدي إلى حالة من الرضا الوظيفي. على العموم، هذا الافتراض بحاجة لمزيد من البحوث والدراسات.

الاستنتاجات والتوصيات:

أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أنّ مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر كان متوسطاً. وهذا يتطلب من أصحاب القرار معرفة الأسباب التي جعلت من مستوى الرضا الوظيفي عند معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم متوسطاً، ومن ثم محاولة اتخاذ قرارات جادة تتعلق بتحسين أوضاع معلمي التربية الخاصة بشكل عام مثل: إعادة النظر في رواتب وأجور معلمي التربية الخاصة سواء كانوا عاملين في القطاع الحكومي أو الخاص، وتقديم حوافز لهم تحت مسمى الحوافز الخاصة بمعلمي التربية الخاصة. ومن الضروري توفير فرص التطوير والارتقاء في المهنة سواء بالسماح للمعلم بإكمال دراسته أو السماح له بالالتحاق بدورات متخصصة في مجاله. كما أنه يجب أن يتم تحديد مهام معلم غرفة المصادر في كل مدرسة بوضوح، ويتطلب ذلك تحديد الوصف الوظيفي والمهام لمعلم غرفة المصادر بكل دقة ووضوح ليعرف الجميع ما لمعلم غرفة المصادر وما عليه، والتأكيد على أهمية عمل وتعاون الفريق في المدرسة العادية مع معلم غرفة المصادر. وهذا الفريق يتكون من معلمي الصفوف العادية والمدير والمرشد التربوي وولي أمر الطالب ذي صعوبة التعلم. وأخيراً، فإنّه من الضروري التركيز على برامج تدريب وإعداد معلمي التربية الخاصة، حيث إن الكفاءة الذاتية وعملية التأهيل التربوي المناسب تساعدان على تحقيق درجة من الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بشكل عام ومعلمي الطلبة ذوي صعوبات التعلم بشكل خاص.

قائمة المراجع

١. البتال، زيد. (٢٠٠٠). الاحتراق النفسي (ضغوط العمل النفسية) ماهيته وأسبابه وعلاجه. الرياض: أكاديمية التربية الخاصة.



٢. الخطيب، جمال. (٢٠٠٨). تعليم الطلبة ذوي الحاجات الخاصة في المدرسة العادية (مدخل إلى مدرسة الجميع). عمّان: داروائل للنشر والتوزيع.
٣. الخطيب، جمال والحديدي، منى. (٢٠١٠). قضايا معاصرة في التربية الخاصة. عمّان: داروائل للنشر والتوزيع.
٤. الخطيب، جمال والحديدي، منى وعليان، خليل. (١٩٩٢). معنويات معلمي التربية الخاصة في الأردن. مجلة دراسات، ١٨ (١٩٩٢)، ٦٢-٧٨.
٥. الديات، أفنان والحديدي، منى. (٢٠١٩). درجة تطبيق معلمي غرف المصادر في الأردن لاستراتيجيات تدريس القراءة المسندة بنتائج البحث العلمي واتجاهاتهم نحو الممارسات المسندة إلى الأدلة العلمية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. ٢٧(٥)، ٨٢٦-٨٥١.
٦. الزارع، نايف وعلي، أحمد. (٢٠١١). الرضا الوظيفي وعلاقته بضغوط مهنة التدريس والاحترق النفسي والاكتئاب لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية في ضوء متغيّري السن والخبرة. مجلة كلية التربية بالزقازيق - دراسات تربوية ونفسية، ٧١(١)، ٩١-١١٨.
٧. الزهراني، علي ورشدي، سري. (٢٠٠٩). الرضا المهني كمتنبئ للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية (جامعة الزقازيق)، ٢٤(١).
٨. الزيدان، خالد. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم العام بمنطقة حائل (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
٩. الزيودي، محمد. (٢٠٠٧). مصادر الضغوط النفسية والاحترق النفسي عند معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيّرات. مجلة جامعة دمشق، ٢٣(٢)، ١٨٩-٢١٩.



١٠. الصراف، قاسم والنقيب، خلدون وأبو علام، رجاء والرفاعي، سعاد. (١٩٩٤). مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم. الكويت: الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية.
١١. العبد الجبار، عبد العزيز. (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام. المجلة العربية للتربية الخاصة، ٥(٢٠٠٦).
١٢. الكريم، ريان. (٢٠١٦). الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحلية الخرطوم بحري (رسالة ماجستير). جامعة النيلين، السودان.
١٣. الكناني، ريم. (٢٠١٤). عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها في بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة الدراسات الاجتماعية- جامعة العلوم والتكنولوجيا، ٤٢(٢٠١٤)، ١٦٥-٢٠٤.
١٤. خصاونة، محمد وضمرة، ليلى والجندي، خالد والهرش، جهاد. (٢٠١٥). المدخل إلى صعوبات التعلم. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
١٥. صالح، يماني. (٢٠١٧). العلاقة بين مهارات مجابهة الضغوط النفسية والشعور بالرضا المهني لدى معلمي الأطفال الذاتويين. مجلة البحث العلمي في الآداب، ١٨(١).
١٦. طشطوش، رامي، وجروان، علي، ومهيدات، محمد وبني عطا، زايد. (٢٠١٣). الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٢٧(٨)، ١٧٢٨-١٧٦٠.
١٧. محمد، يسرا. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي لدى معلمي الأساس لذوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات. مؤتمر كلية التربية في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. الخرطوم، السودان.



١٨. محمود، هويدة. (٢٠١١). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته بقييم العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. رسالة التربية وعلم النفس، ٣٧ (٢٠١١).

١٩. مختار، وحيد. (٢٠١٩). دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية ببنها، ١٨(١)، ٢٨١ - ٣١٠.

1. Abushaira, M. (2012). Job Satisfaction among Special Education Teachers in Jordan. *International Interdisciplinary Journal of Education*, 1(3), 48- 56.
2. Aich, K., & Nanda, B. (2017). Teacher's Job Satisfaction in Inclusive Schools in West Bengal. *Multidisciplinary Journal Of Humanities And Social Sciences*, 3(2).
3. Akerman, P. (2014). *A STUDY ON WORK SATISFACTION OF SPECIAL EDUCATION PARAPROFESSIONALS BASED ON THE INDEX OF WORK SATISFACTION QUESTIONNAIRE* (Doctoral degree). The University of West Florida.
4. AlTarawneh, R. (2020). Job Stress among Special Education Female Teachers and Effect some Variables on it. *Almieyar*, 24(50), 464- 489.
5. Dhanalakshmi, V. & Eljo, J. (2014). Job Satisfaction among special educators of children with developmental disabilities. *Indian Journal of Applied Research*, 4(2), 196- 198.
6. Ketheeswaran, 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.
7. Mironikinyua, B. (2014). *DETERMINANTS OF JOB SATISFACTION AMONG TEACHERS OF LEARNERS WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS IN INTEGRATED PUBLIC PRIMARY SCHOOLS IN KIRINYAGA COUNTY, KENYA* (master degree). KENYATTA UNIVERSITY.
8. Stempien, L., & Loeb, R. (2002). Differences in Job Satisfaction Between General Education and Special Education Teachers. *Remedial and Special Education*, 23(5), 258-267.
9. Strydom, L., Nortjé, N., Beukes, R., Esterhuyse, K., & van der Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. *South African Journal of Education*, 32(3), 255-266.
10. Voric, B. (2011). *Teacher efficacy, Job Satisfaction, and alternative certification in early career special education teachers* (Doctoral degree). University of Kentucky.
11. Wheeler, W. (2017). *Exploring job satisfaction of teachers at Special Education Schools in a South African Education District* (Master degree). Central University of Technology.
12. Yavuz, M. (2018). Examination of the Job Satisfaction of Teachers Working with Individuals in Need of Special Education with Regard to Certain Variables. *Journal of Education and Training Studies*, 6(7), 73- 85.



