



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا

ISSN (Print):- 1110-1237

ISSN (Online):- 2735-3761

<https://mkmgt.journals.ekb.eg>

المجلد (٨٨) أكتوبر ٢٠٢٢ م



مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة الفكرية وعلاقته ببعض المتغيرات في
مدينة جدة

إعداد

د/ يوسف بن هذال الذيابي

أستاذ مساعد بجامعة الملك عبد العزيز
كلية الدراسات العليا التربوية
قسم التربية الخاصة

أ/ نبيل بن محمد المباركي

باحث ماجستير جامعة الملك عبد
العزيز كلية الدراسات العليا التربوية

المجلد (٨٨) العدد (الرابع) الجزء (الأول) أكتوبر ٢٠٢٢ م

المُستخلص العربي:

سعت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة الفكرية وعلاقته ببعض المتغيرات في مدينة جدة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث اعتمد الباحثان على الاستبانة كأداة في جمع البيانات. تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ذوي الإعاقة الفكرية (ذكور) في جميع فصول الدمج الملحقة بالمدارس الحكومية ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة والبالغ عددهم (٣١٩)، أما عينة الدراسة فقد تمثلت في عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (١٩٤)، وهي تمثل (٦١%) من عينة الدراسة. توصلت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة. أيضاً، كشفت النتائج أن بُعد الرضا الذاتي عن المهنة جاء في المرتبة الأولى بين الأبعاد المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين، يليه بُعد العلاقات المهنية، ثم بعد طبيعة العمل، يليه البعد الاجتماعي، بينما جاء بُعد التطوير المهني في المرتبة الأخيرة. ورغم ذلك الارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي إلا أن الدراسة أوضحت بأن هناك فجوات وتحديات في طبيعة عمل هؤلاء المعلمين والتي تحتاج إلى سدها والعمل على تجاوزها والتي تكمن فيما يلي؛ الأعمال الإضافية التي تشكل عبئاً على عملهم في ظل غياب الوسائل والمستلزمات التدريسية اللازمة لتدريس هؤلاء الطلاب بالإضافة إلى إرهاق الدورات التدريبية أثناء العمل المدرسي، وضعف التعاون بين المنزل والمدرسة، صعوبة معايير الحصول على الرخصة المهنية والتي لا تدعمها الدورات التدريبية المقدمة لهؤلاء المعلمين.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، المعلمين، الإعاقة الفكرية، مدينة جدة

Abstract

This study sought to examine the level of job satisfaction for teachers of students with intellectual disabilities and its relationship to some variables in Jeddah city. The study adopted the descriptive approach as the researchers utilised the questionnaire as a the main tool for data collection. The study population consisted of all teachers with intellectual disabilities (males) working in all integration classes attached to government schools and institutes of intellectual education in Jeddah, with a number of (319). The study sample was represented in a random simple sampling with a number of 194 teachers, which represents 61% of the study population. The results of the study indicated a high level of job satisfaction among teachers of students with intellectual disabilities in Jeddah. Also, the results revealed that the self-satisfaction of the profession ranked as the first dimension among all dimensions related to the level of job satisfaction, followed by the dimension of professional relations, work nature, the social dimension respectively, while the professional development came in the last rank among all dimensions of job satisfaction. Despite of this rise in the level of job satisfaction, the study showed that there are some gaps and challenges in the nature of the work of these teachers, which need to be filled and worked effectively to be overcome, which lie in the following; The additional work that constitutes a burden on their work with the absence of teaching aids and tools necessary to teach these students, the fatigue of training courses during school time, poor cooperation between home and school, and the difficulty of standards for obtaining the professional license, which is not supported by the training courses provided to these teachers.

Keywords: Job satisfaction, Teachers, Intellectual Disabilities, Jeddah city.

مقدمة:

تحقيق الرضا الوظيفي يُساعد المنظمة على تحقيق أهدافها واستقرار موظفيها وزيادة طموحاتهم، وهو من العوامل المهمة لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية (البليهد، ٢٠١٤). في الميدان التعليمي، يبرز دور المعلم في العملية التعليمية كعنصر أساسي يُبنى عليها التعليم، حيث تخضع العملية التربوية للكثير من المتغيرات التي تلعب دوراً كبيراً في عمل المعلم وفي رضاه الوظيفي. وتحديدًا فيما يتعلق بمُعلمي الإعاقة الفكرية، فإن الرضا الوظيفي لهؤلاء المعلمين يُؤدّي إلى إشباع حاجاتهم ورغباتهم، والتي بدورها تؤدي إلى الإنجاز والإنتاجية والتنمية في المؤسسة التعليمية والمدرسة بشكل خاص. وعليه، إن الرضا الوظيفي يسهم في شعور هؤلاء المعلمين بالرضا الذاتي والإحساس بالدافعية في أداء مهامهم وضمان فاعلية أدائهم، حيث نكر المرافي والبياتي (٢٠٠٦) أن الفرد الذي يتمتع بالرضا الوظيفي أكثر فاعلية وإنتاجية من الذي لا يتمتع بالرضا الوظيفي وأن هناك علاقة إيجابية بين الرضا عن العمل والإنتاجية.

الرضا الوظيفي عامل مهم لدى مُعلمي الإعاقة الفكرية والذي قد يؤثر على أدائهم نحو تدريس الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية، ويلعب دوراً مهماً في الحد من تقليل الضغوط والصعوبات التي يواجهونها تجاه عملهم مع هذه الفئة. وهناك الكثير من العوامل التي قد تؤثر على الرضا الوظيفي لمُعلمي الإعاقة الفكرية، والتي تؤثر بدورها على الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية على - سبيل المثال - خصائص الطلاب، ودرجة وشدة إعاقتهم، والبيئة المدرسية والهيئة الإدارية، والتعامل مع الزملاء، والمهام والطرق التدريسية وعدد الطلاب في الفصل الدراسي. أيضاً، سياسة المدرسة، والتطور المهني قد تكون من العوامل المهمة التي تؤثر على عمل مُعلم ذوي الإعاقة الفكرية، والتي قد تسهم في رضاه الوظيفي من عدمه.

مشكلة الدراسة:

يقوم مُعلم الإعاقة الفكرية بتدريس طلابه وفق احتياجاتهم واختلاف خصائصهم وتفاوت قدراتهم وخلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ودرجة إعاقتهم. خلال هذا العمل، يواجه المُعلم تحديات، وصعوبات، وضغوطاً نفسية، ومشكلات من الممكن أن تشكل عقبة في سبيل تأدية دوره وأداء عمله على أكمل وجه تجاه هؤلاء

الطلاب (القصيرين، ٢٠١٢). وتشير بعض الدراسات السابقة، ومنها دراسة (البلوي، ٢٠١١) إلى أن المعلمين يتعرضون إلى الضغوط النفسية عند تدريس هؤلاء الطلاب بسبب اختلاف احتياجاتهم التعليمية والسلوكية والمهنية ودرجة إعاقتهم وبالتالي تحمل عبء إضافي لمهنتهم التدريسية.

لذلك، فإن خلق البيئة المناسبة لمعلم الإعاقة الفكرية يؤدي إلى الرضا الوظيفي، وتمكنهم من الأداء المهني بشكل مثالي مما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية (البلوي، ٢٠١١). وبالاطلاع على الدراسات السابقة نجد أن أكثرها ناقشت الرضا الوظيفي للعاملين في التربية الخاصة بشكل عام، وأن تركيزها على الرضا الوظيفي للعاملين مع ذوي الإعاقة الفكرية جاء محدوداً مثل دراسة (الماجد وآخرون، ٢٠١٥؛ المرافي والبياتي، ٢٠٠٦؛ يحيى، ١٩٩٤). لذلك، هذه الدراسة - على حسب علم الباحثان وإفادة مكتبة الملك فهد الوطنية - تتميز بكونها من الدراسات المهمة التي تناقش الرضا الوظيفي لمعلمي الإعاقة الفكرية في سياق تربوي جديد يتمثل في إجرائها في مدينة جدة، وأنها تتميز أيضاً بوجود متغير (شدة الإعاقة) عن الدراسات السابقة في ميدان التربية الخاصة، مما يعطي هذه الدراسة قوة وأصالة لإسهامها في العلم من خلال مناقشة هذا الموضوع في البيئة التعليمية بمدينة جدة. الجدير بالذكر أن مشكلة الدراسة تبلورت من خلال زيارات الباحثان المتكررة لعدد من مدارس وفصول الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة، وإجراء مقابلات غير رسمية مع عدد من المعلمين، حيث لاحظنا تفاوتاً في مستوى الشعور بالرضا الوظيفي حول العمل مع الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية، فقد عبر بعض المعلمين عن رغبتهم في العمل داخل غرفة الصف، بينما عبر البعض الآخر عن العبء الكبير والمهام الكثيرة الملقاة على عاتقهم أثناء العمل مع الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية. وحيث إن مستوى الرضا الوظيفي هو أحد العوامل المؤثرة في جودة عمل هؤلاء المعلمين وبناء على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

أسئلة الدراسة:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلّمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة؟
وينفرد عن هذا السؤال أسئلة الدراسة الآتية:

- ١- هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
- ٢- هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجهة التعليمية؟
- ٣- هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية؟
- ٤- هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير شدة الإعاقة؟

أهداف الدراسة:

- ١- التَّعرُّف على الفروق ذات دلالة إحصائية لدى معلّمي ذوي الإعاقة الفكرية والتي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة.
- ٢- التَّعرُّف على الفروق ذات دلالة إحصائية لدى معلّمي ذوي الإعاقة الفكرية والتي تعزى لمتغير الجهة التعليمية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة.
- ٣- التَّعرُّف على الفروق ذات دلالة إحصائية لدى معلّمي ذوي الإعاقة الفكرية والتي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة.
- ٤- التَّعرُّف على الفروق ذات دلالة إحصائية لدى معلّمي ذوي الإعاقة الفكرية والتي تعزى لمتغير شدة الإعاقة في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة.
- ٥- التَّعرُّف على العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدّراسة الحالية كونها تستهدف فئة مهمّة من مُعلّمي التربية الخاصّة، وهم مُعلّمو الإعاقة الفكرية، والتي من الممكن الاستفادة من نتائجها وتوصياتها في الوقوف

على مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي الإعاقة الفكرية، والتي من خلالها يمكن تحديدها فيما يلي:

الأهمية النظرية

- ١- تكمن أهمية الدّراسة الحالية في الوقوف على مستوى الرضا الوظيفي وأهميته بالنسبة لمعلمي ذوي الإعاقة الفكرية.
- ٢- تُعدّ الدّراسة الحالية إحدى الدراسات القليلة التي تتناول مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة؛ وبذلك تساهم في إثراء الأدب النظري حول المشكلة تحت الدراسة.
- ٣- قد تُساهم هذه الدراسة لفتح آفاق جديدة للباحثين في مناقشة الحلول المناسبة حول تحقيق مستوى رضا وظيفي مرتفع للمعلمين.

الأهمية التطبيقية

- ١- نتائج هذه الدّراسة قد تكون مهمة لكل من المعلمين العاملين مع الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية والمشرفين وصناع القرار من خلال معرفة مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات.
- ٢- قد تسهم هذه الدراسة في إجراء دراسات أخرى في البيئة السعودية تتناول أبعاداً ومتغيرات جديدة ومؤشرات أخرى للرضا الوظيفي.
- ٣- قد تسهم توصيات هذه الدراسة في توجيه صناع القرار والهيئة الإدارية في الاهتمام برفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين أداء المعلمين.
- ٤- قد تكون هذه الدراسة مرجعاً هاماً للباحثين في مجال التربية الخاصة عن مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين.

مُصطلحات الدّراسة

أولاً: الرضا الوظيفي

الرّضا الوظيفي هو العلاقة بين الشيء الذي يريد تحقيقه من واقع وظيفته التي يشغلها وبين ما يعتقد حصوله عليه من هذه الوظيفة (برجراجة، ٢٠١٥). في حين تعرفها القصيرين (٢٠١٢) بأنها مجموعة من ردود الأفعال واستجابات الفرد لبعض العوامل التي تؤثر في رضا الفرد عن وظيفته في الرضا الشخصي، والرّضا الاجتماعي، والرّضا عن

الدخل، والرّضا عن العمل، والرّضا عن الظروف المحيطة، والرّضا عن التّرقّيات والحوافز، والرّضا عن الإدارة وإشرافها، والرّضا عن زملاء العمل. ويُعرف الرّضا الوظيفي أيضاً بأنه إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالراحة والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لعمله الذي يعمل به، والذي ينتج عنه نوع من رضا الفرد وقبوله لوظيفته وواجباتها ومهامها المطلوبة منه (الماجد، وآخرون، ٢٠١٥).

ويعرفه الباحثان إجرائياً بأنه الشّعور بالرّضا الوظيفي من الناحية المعنوية والنفسية من خلال القيام بتوفير الحوافز المادية وتهيئة البيئة المناسبة لمُعَلِّم الإعاقة الفكرية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية، مما يسهم في انعكاسها على طلاب الإعاقة الفكرية وعلى العمليّة التّعليميّة.

ثانياً: الإعاقة الفكرية

تعرف الإعاقة الفكرية بأنها " إعاقة تتسم بقيود كبيرة في كل من الأداء الفكري والسلوك التكيفي، وعُبر عنها في المهارات المفاهيمية والاجتماعية والعملية. تنشأ هذه الإعاقة قبل بلوغ الفرد سن ٢٢ عاماً" (AAIDD، ٢٠٢١).

ثالثاً: مُعَلِّم نوي الإعاقة الفكرية

ويعرفهم الباحثان إجرائياً بأنهم المعلمون المتخصصون والحاصلون على شهادة علمية تمكنهم من تدريس الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في الفصول الملحقة بالمدارس الحكومية وفي معاهد التربية الفكرية. حدود الدراسة

تم تطبيق الدّراسة الحالية في الفصل الدّراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٣/١٤٤٢ هـ في مدينة جدة على مُعَلِّم نوي الإعاقة الفكرية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإعاقة الفكرية

عرفت الجمعية الأمريكية للإعاقات العقلية والنمائية الحديث (٢٠٢١) Association on Intellectual And Developmental American (Assoc Disabilities) بأنها "إعاقة تتسم بقيود كبيرة في كل من الأداء الفكري والسلوك التكيفي،

وعُبر عنها في المهارات المفاهيمية والاجتماعية والعملية. تنشأ هذه الإعاقة قبل بلوغ الفرد سن ٢٢ عاماً (AAIDD، ٢٠٢١). ويعرف الدخيل (٢٠٢٠) الإعاقة الفكرية بأنها قصور في الأداء التكيفي، والأداء الذهني في أقل من المتوسط، والذكاء أقل من (٧٠) في منحنى الذكاء، وهذا يحدث قبل سن ١٨ سنة. ومما سبق، يتفق الباحثان مع تعريف الجمعية الأمريكية الحديث، حيث إن الجمعية تصف الإعاقة بأنها قصور في القدرة العقلية والذي يؤثر على المهارات الاجتماعية، والتعلّيمية، والتربوية، والحياتية.

خصائص الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية:

يتميز الطلاب ذوو الإعاقة الفكرية بعدة خصائص، والتي تميزهم عن أقرانهم الطلاب من غير ذوي الإعاقة، لذلك في هذا القسم سيتم سرد الخصائص المتعلقة بالطلاب ذوي الإعاقة الفكرية، ومنها على النحو التالي:

الخصائص الأكاديمية:

نكرت عبد الرحمن (٢٠١٨) أن الخصائص الأكاديمية لها ارتباط قوي بالذكاء وقدرة الفرد على التحصيل الدراسي لطلاب ذوي الإعاقة الفكرية، ويكمن قصوره في جميع جوانب التحصيل وقد تظهر عليه مشكلات كبيرة منها التأخر الدراسي في مهارات الكتابة والتعبير والقراءة والحساب، وصعوبة التمييز بين الأشياء، فهو متطلب مهم لطلاب ذوي الإعاقة الفكرية. كذلك يعانون من مشكلة نقل أثر التعلم من موقف إلى آخر، وهذا يعتمد على درجة الإعاقة وشدتها.

الخصائص العقلية والمعرفية:

تُعد الخصائص العقلية من أهم المشكلات التي يُعاني منها الطلاب ذوو الإعاقة الفكرية، وهي نقص في القدرة العقلية وقصور في الفهم والاستيعاب مثل التفكير والتخيل وبطء التعلم والذي يؤدي إلى الانخفاض في أداء اختبارات الذكاء وضعف القدرة على التركيز والانتباه وتدني في التحصيل الدراسي (شحاتة وآخرون، ٢٠١٨). كذلك، تتمثل الخصائص المعرفية لدى الطالب ذي الإعاقة الفكرية في النسيان، وضعف الذاكرة وصعوبة التمييز بين الأشياء، ومن هنا نشير إلى أن الطالب ذا الإعاقة الفكرية لا يستطيع تحليل الظاهرة وتقويمها، ويواجه صعوبة في تمييز الأشياء المشابهة والاختلاف فيها، ولا يستطيع التفريق بينهما (الخطيب والحديدي، ٢٠٠٩). كما أن ذوي الإعاقة

الفكرية يعانون من ضعف في التفكير، وتذكر المعلومات والخبرات التي سبق أن تعلمها وإعادة تنظيمها في حل مشكلة أو موقف ما، وهذا بسبب القصور في النمو العقلي والذي تسبب في اكتساب المفاهيم والمهارات بشكل محدود (حمودة وآخرون، ٢٠٠٩).

الخصائص اللغوية:

تُعَدُّ الخصائص اللغوية من المشكلات الشائعة بين الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية، والذين يعانون من حذف الحروف وإبدالها، وعدم وضوح مخارج الألفاظ والميل إلى استخدام التعبير اللفظي بجزء من الكلمات للتعبير عن حياته. كما أن هناك صعوبة في التفكير الاستدلالي واللفظي، وأيضاً قصور واضح في الأداء ومشاكل في النطق والكلام وضعف في المفردات الوظيفية. كما أنهم يتصفون بالتأخر اللفظي والبطء في النمو اللغوي، وضعف في الحصيلة اللغوية، وتأخر في عملية التواصل كاستخدام الألفاظ والتعبير عن أنفسهم. فيمكن القول بأنه كلما زادت شدة الإعاقة الفكرية كلما زاد الضعف اللغوي والمشكلات الكلامية لهؤلاء الأفراد، وهي مشكلات شائعة يعاني منها طلاب الإعاقة الفكرية في مدارس ومعاهد التربية الفكرية (شحاتة وآخرون، ٢٠١٨).

الخصائص الانفعالية والاجتماعية:

تُعَدُّ الخصائص الانفعالية والاجتماعية مشكلة تواجه الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية والتي من خلالها تظهر أنماطاً سلوكية اجتماعية غير مرغوبة في مجتمعاتهم والتي تؤدي إلى الفشل في بناء العلاقات الاجتماعية المناسبة مع الآخرين. إن التوافق النفسي والاجتماعي والانفعالي مرتبطين ارتباطاً وثيقاً مع القدرة العقلية التي يظهر من خلالها أن الأطفال ذوي الإعاقة الفكرية لديهم تدنٍ واضحٍ في هذه المهارات، ونقص الميل والاهتمام، وعدم تحمل المسؤولية والانعزالية، والعدوانية التي من خلالها تؤدي إلى الفشل في بناء العلاقات الاجتماعية مع الآخرين (عبد الرحمن، ٢٠١٨).

تعليم الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية

يقوم مُعلِّم الإعاقة الفكرية بتدريس طلابه وفق احتياجاتهم وقدراتهم العقلية، وهذا يتطلب جهدًا عاليًا من المُعلِّم في إيصال المعلومة بالطريقة الصحيحة. يعتمد المعلم في تدريسه على الخطة التربوية الفردية لكل طالب حيث تعتبر الاستراتيجية الرئيسية المستخدمة لتحديد وتنفيذ المنهج للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية. يتم إعداد الخطة التربوية الفردية بواسطة المُعلِّم وفريق العمل المشترك المكون من (المُعلِّم، والأخصائي الاجتماعي، والأخصائي النفسي، وأخصائي النطق والتخاطب، والأسرة) وكل من له علاقة مباشرة بالطفل، حيث تحتوي على الأهداف السلوكية والتربوية والتعلیمیة التي ينبثق منها الأهداف طويلة المدى وقصيرة المدى بعد تحديد الأداء الحالي للطلاب للطفل، والتي من خلالها يمكن معرفة المحتوى الدراسي بما يتناسب مع احتياجات الطالب واهتماماته ودرجة وشدة إعاقته، وتعزيز جوانب القوة والاهتمام بها وتعديل سلوك الضعف لديه وتنمية مهاراته اللازمة مما يسهم في توجيه الطفل المناسب للمكان المناسب (متولي، ٢٠١٥). تكمن أهمية الخطة التربوية الفردية في تحديد الأنشطة التعلیمیة الصفية واللاصفية، وتسهم في تحديد طرق وأساليب التدريس الملائمة، وتحديد أساليب التقويم وأدواته المناسبة، وتسهم أيضًا في الحصول على تعليم منتظم وفق الأهداف الموضوعية (محمد، ٢٠١٨).

هناك طرق وأساليب عديدة يتبناها مُعلِّم الإعاقة الفكرية في تعليم هؤلاء الطلاب، فمنها طريقة الحوار والنقاش: وهي أحد الأساليب التعلیمیة والأساسية في تعليم ذوي الإعاقة الفكرية، والتي يركز عليها المُعلِّم في تنمية وتقوية جوانب المهارات اللغوية للطلاب، ومن خلالها يتعرف المُعلِّم على فُرة الطالب الاستيعابية في المعلومات الجديدة. هذه الطريقة تتيح التواصل بين المُعلِّم والطالب، ويسهم في حل العديد من المشاكل اللغوية لدى طلاب الإعاقة الفكرية (متولي، ٢٠١٥). ومن الطرق والأساليب التعلیمیة تحليل المهمات وهو أسلوب يتبع في تعليم الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية ومن خلاله يكلف الطالب بمجموعة من المهمات ليقوم بها في تطبيقها بشكل صحيح، بالاعتماد على مجموعة من الخطوات التي يضعها المُعلِّم له، وفي البداية يطلب من الطالب اختيار المهمة التي تناسبه، ثم السلوك الذي سيتبعه لتنفيذها، وكلما نجح الطالب في تنفيذ المهمة ينتقل إلى المهمة التي تليها، وهكذا حتى يتعلم مهارات جديدة. أيضًا، قد يعتمد المعلم في تدريسه على طريقة تشكيل السلوك وهي من الأساليب التعلیمیة التي تساعد المُعلِّم على

الاستفادة من طبيعة سلوك الطالب، لمعرفة ما يناسبه من الأساليب لتنفيذها، فيحدد المعلم السلوك الذي سيتم فهم المادة الدراسية من خلاله، ثم يستخدم مجموعة من المعززات التي تساعد الطالب على القيام بتنفيذها، ويتم ربط هذا الأسلوب التدريسي بخطة تقييمية ثابتة، تسهم في دراسة سلوك الطالب (متولي، ٢٠١٥).

كذلك، يتم تعليم هؤلاء الطلاب في البيئة الأقل تقييداً والتي تتكون من شقين مهمين. الأول هو تعليم الطالب ذي الإعاقة الفكرية مع أقرانهم من غير ذوي الإعاقة إلى أقصى مدى ممكن. في حين يتناول الشق الثاني عدم حرمان الطالب ذي الإعاقة من التعلم في الصفوف العادية إلا إذا كانت طبيعة إعاقته لا تساعد على التعلم بشكل فعال حتى عند توفر الوسائل التعليمية الداعمة له. كما يقصد بالبيئة الأقل تقييداً هو أن يتلقى الطالب ذو الإعاقة الفكرية برنامجاً تعليمياً بجميع الخدمات المتصلة بالتعليم مع أقرانهم من غير ذوي الإعاقة إلى أقصى حد ممكن في الفصول الدراسية بالمدارس الحكومية.

أدوار معلم ذوي الإعاقة الفكرية في الفصول الملحقة بالمدارس الحكومية

يقوم معلم الإعاقة الفكرية بالعديد من الأدوار المهمة منها التربوية، والتعليمية، والقيادية داخل الفصل الدراسي تجاه طلابه، والبيئة المدرسية منها التوجيه والإرشاد، والتواصل مع المجتمع، والقدرة على تعليم هؤلاء الطلاب واكسابهم المهارات والاحتياجات اللازمة من تصميم الخطط التربوية الفردية ومتابعة الطلاب، من حيث سلامتهم، والتواصل مع الأسرة، وإرشادهم وتوجيههم. حيث لا يقتصر دوره على إكساب طلابه المهارات والمعلومات، وإنما قدرته على مواجهة العديد من العقبات والتحديات في فصول الدمج وفي مدرسته بشكل عام، مما يزيد من أعبائه والتي قد تؤثر على استقراره النفسي والمعنوي ودافعية الإنجاز لديه ورضاه الوظيفي داخل المدرسة (الدخيل، ٢٠٢٠).

كما يجب الإشارة إلى أهمية توافر العديد من المهارات اللازمة لدى المعلم لاستخدامها في تدريس هؤلاء الطلاب. فعلى سبيل المثال، مهارات التعامل الفعال مع هؤلاء الطلاب، وكيفية إدارة الفصل الدراسي، وتكييف المنهج العادي، وتعديله بما يتوافق مع احتياجات واهتمامات الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية باستخدام الطرق والأساليب المناسبة، والتي تناسب هذه الفئة في مدارس الدمج، وتنوعها، مما يساعد في تحقيق نواتج التعلم مناسبة (الأترابي، ٢٠١٧). وعلى الرغم من الأدوار المهمة التي يؤديها معلم الإعاقة

الفكرية في مدارس الدمج إلا أنه قد يتعرض للكثير من التحديات الكبيرة التي تواجهه في دمج هؤلاء الطلاب مع الطلاب العاديين في مدرسة واحدة أو في فصل دراسي حيث يزيد ذلك من الأعباء والتكاليف الإضافية التي قد تؤثر على تحقيق نجاح دورهم، وتنفيذ الخطة التربوية الفردية، وكذلك الخطة التعلّيمية الفردية، والتعامل بشكل مهني مع الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية، وإشراك أولياء الأمور في العمل المقدم لأطفالهم لما له من تأثير على سلوك الطالب وعلى استقرار المعلم النفسي والمعنوي وانخفاض الرضا الوظيفي مما يؤثر على دافعيته نحو الإنجاز (الخطيب، ٢٠٠٨). أيضاً، قد تكمن هذه التحديات في عدم وجود تعاون مهني بين مُعلّمي ذوي الإعاقة ومُعلّمي التّعليم العام، وعدم إتاحة الدورات التدريبية. كذلك، نقص الوعي لدى معلمي التعليم العام حول خصائص الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية وكيفية تدريسهم والتعامل معهم (أبو حسين، ٢٠١٦).

الرّضا الوظيفي

تعريف الرّضا الوظيفي

يعرفه متولي (٢٠٢١) بأنه شعور تجاه ظروف العمل المحيط بالمُعلّم بمقدار ما يحققه من عمله في إشباع حاجاته المادية والمعنوية، ومدى انتمائه للعمل الذي يؤديه في بيئته التعلّيمية. ويُعد أول ظهور لتعريف الرّضا الوظيفي على يد هوبوك حيث عرف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية التي تؤدي بأن يكون الفرد راضياً (الماجد وآخرون، ٢٠١٥). كما يعرفه لوك بأنه العلاقة بين الشيء الذي يريد تحقيقه وما يعتقد حصوله عليه من هذه الوظيفة (برجراجة، ٢٠١٥). ويعرف أيضاً بأنها الحالة العاطفية للفرد والتي تتأثر بجوانب عدة في بيئة المدرسة (٢٠١٨) ketheeswarawn، وهذا ما فسره الزيدان (٢٠١٤) بأنه شعور داخلي للفرد، والتي من خلالها تظهر الفرح والسعادة في إشباع حاجته ورغبته في وظيفته التي يعمل بها. وأخيراً، ذكر ندا (٢٠٠٩) بأن الرضا الوظيفي هي مجموعة من ردود الأفعال لدى الفرد واستجابتها لبعض العوامل التي تؤثر في رضاه عن وظيفته وتكمن في الرّضا

الذاتي، والاجتماعي، والدخل، وعن العمل، وعن الظروف العمل المحيطة، والحوافز، وعن الإدارة وإشرافها، وعن زملاء العمل.

ويتضح مما سبق أن أغلب الأبحاث والدراسات ناقشت تعريف الرضا الوظيفي من جانب المشاعر النفسية، والاجتماعية، والحوافز المادية، والمعنوية. كذلك، اختلفت تلك الدراسات في تعريف الرضا الوظيفي، فمنهم من اعتبرها شعوراً باتجاه العمل وظروف العمل، ومنهم من اعتبرها حالة عاطفية أو شعوراً عاطفياً تتأثر بعدة جوانب في البيئة التعليمية، ومنهم من اعتبرها ردود أفعال تجاه المعلم واستجابته له من خلال بعض العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي. ومن هنا يرى الباحثان أن هناك عوامل أخرى كالترتيب على رأس العمل، وتهيئة البيئة المناخية للعمل في المدارس ومعاهد التربية الفكرية، والتي من شأنها قد تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلم والانتماء للمؤسسة التعليمية، وهذه العوامل إذا توفرت فتحدث تغييراً في الرضا الوظيفي لدى المعلم، وإن لم تحدث فقد يؤدي ذلك إلى قلة الدافعية في أداء مهنته الوظيفية تجاه الطلاب والمدرسة.

أهمية الرضا الوظيفي

تكمن أهمية الرضا الوظيفي لدى معلّمي التربية الخاصة بشكل عام، ومعلّمي الإعاقة الفكرية بشكل خاص، داخل أروقة بيئة التعليم في العلاقة التي تربط الأداء بالإنجابية. إذ تؤكد أغلب الدراسات أن هناك علاقة وطيدة بين الأداء والرضا الوظيفي في العملية التعليمية. وهذا يؤكد أن الأداء المرتفع ينتج عنه رضا وظيفي من الفرد تجاه عمله. أما إذا كان الأداء منخفضاً فينتج عنه أن الفرد غير راضٍ عن عمله، وهذا يعطي مؤشراً لانتماء لعمله من عدمه. لذلك من المهم توافر مقومات الرضا الوظيفي لأن ذلك يؤدي إلى الإنتاجية والتميز في العمل (متولي، ٢٠٢١).

كذلك يسهم الرضا الوظيفي للمعلمين في التعرف على مشاعرهم واتجاهاتهم نحو عملهم في المدرسة، والتعرف على جوانب القصور والضعف ومحاولة تصحيحها والتعرف على المشكلات التي يواجهونها من الأفراد للوصول إلى زيادة الإنتاجية والجودة في العمل (حسن، ٢٠٢٠). كذلك يعدّ الرضا الوظيفي من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية للمعلمين والتي فسرت بعض النظريات العملية ذلك بأنه عامل مهم من خلال

الاهتمام بالحوافز المادية بالتحديد، والتي قد ترفع الكفاءة التدرسية (خليل وسالم، ٢٠١٥). ويؤكد هاشم (٢٠١٠) بأن الرضا الوظيفي يقيس المشاعر، والاتجاهات المتنوعة والمختلفة نحو جوانب عمل المعلمين ووظائفهم، ومعرفة جوانب القصور، والعوامل المؤثرة التي يتعرضون لها داخل بيئتهم التعليمية لتذليل العقبات والصعوبات التي يواجهونها في سبيل تقديم رسالتهم التعليمية بكل عطاء وإخلاص وحب، مما ينعكس إيجاباً على الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية والبيئة التعليمية. مما سبق يمكن القول بأنه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلم انتظم العمل وانخفضت نسبة الغياب للمعلمين وارتفع مستوى الطموح والدافعية للعمل وساهم ذلك في التقليل من مشاكل وحوادث العمل وزيادة الإنتاج.

نظريات الرضا الوظيفي:

يعدّ الرضا الوظيفي أحد أهم العوامل التي تجعل المعلم مستمراً في عمله، فهناك ضغوط وإحباطات وصعوبات كثيرة داخل البيئة التعليمية قد يتعرض لها المعلم. تختلف هذه الضغوط والصعوبات من معلم لآخر، فالبعض منهم يستطيع التوافق والاستمرار، والبعض الآخر لا يستطيع مواجهتها. لذلك، سلوكيات المعلمين قد تفسر من خلال النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي والتي أكدت أغلب الدراسات بأنه كلما أشبعت حاجات الأفراد زادت الدافعية لهم تجاه الإنتاجية والإنجاز وتحقيق الرضا الوظيفي داخل البيئة التعليمية (بني حمد، ٢٠٢٠).

نظرية التدرج الهرمي في الحاجات لماسلو (Hierarchy Of Theory)

(Needs Maslow)

تعتمد هذه النظرية على دافع المعلمين نحو عملهم في البيئة التعليمية والرغبة في إشباع حاجاتهم المتعددة وفقاً للتدرج الهرمي، والتي قسّمها ماسلو إلى: تحقيق الذات، والتقدير والاحترام، والقبول والانتماء الاجتماعي، وحاجات الأمان، والحاجات الفسيولوجية. في حين قام بارنز بتعديل نظرية ماسلو وربطها بمفهوم التنظيم لتفسير الرضا الوظيفي إلى أن الحاجات المهنية والتنظيمية والاجتماعية تتحدد علاقتها بالرضا الوظيفي على النحو التالي: الحاجات المهنية: وهي الحاجة إلى التقدير، والقوة، والانجاز، والتفوق، والسيطرة، والثقة، والحرية، والاستقلال. الحاجات التنظيمية: وهي تقدير الآخرين، والمكانة، والهيمنة،

والاعتراف، واجتذاب الآخرين. الحاجات الاجتماعية: وهي الحاجة للانتماء، والحاجة لعلاقات عاطفية مع الناس (المعمرية وطه، ٢٠١٨).

نظرية هيرزبرج ذات العاملين (Tow Factory– Herzberg)

تعتمد هذه النظرية على عاملين مهمين التي من شأنها تؤثر على سلوك المعلمين بطرق متباينة في البيئة المدرسية وهي: العوامل المحفزة التي تحفز الأفراد لمزيد من العمل، حيث تتكون من الشعور بالإنجاز وإتقان العمل، وأهمية العمل والتحديات والتطور والنمو الشخصي. أما العوامل الصحية فهي تشمل على السياسات التنظيمية والإدارة الإشرافية، والعلاقات الإنسانية مع المرؤوسين وظروف العمل والرواتب والأمن الوظيفي ومكانة المعلم بين أفراد المجتمع (المعمرية وطه، ٢٠١٨؛ بني حمد، ٢٠٢٠).

نظرية العلاقات الإنسانية (Human Relations)

تعتمد هذه النظرية على العلاقات الإنسانية، وهي تمد جسور التعاون والألفة والتواصل بين المعلمين النفسية والاجتماعية، والتي تؤدي إلى الاحترام المتبادل بينهم، وهذا يؤثر بشكل كبير على العلاقات والروابط المشتركة بينهم في بيئة العمل (الماجد وآخرون، ٢٠١٥). وتقوم هذه النظرية على عدة مبادئ في البيئة التعليمية بين المعلمين حيث أن المعلمين يتأثرون في سلوكهم وتصرفاتهم الداخلية داخل البيئة المدرسية، وهم يشعرون بأهميتهم من خلال العلاقات الاجتماعية مع الآخرين. فإن تقسيم العمل كل في تخصصه، والاتجاه نحو الآلية والروتين تفقد المعلم جوانبه الاجتماعية وتجعله غير مرضٍ للعاملين به. ويتأثر المعلم بالعلاقة الاجتماعية وزملائه في المدرسة أكثر من تأثره بالأنظمة الرقابية الإدارية والحوافز المادية (الريح، ٢٠١٨).

يرى الباحثان أن أهمية العلاقات الإنسانية بين المعلمين تهدف إلى تحقيق التعاون والمشاركة بين المعلمين والإدارة المدرسية، وتحفيز المعلمين على تحقيق الأهداف المدرسية والوصول إلى تحقيق الرضا الوظيفي، وتعزيز الانتماء للإدارة المدرسية، والتي من خلالها تقلل الأساليب الروتينية والاضطرابات النفسية التي يتعرض لها المعلم من ضغوطات العمل المدرسي. أيضاً على الإدارة المدرسية أن تتخذ المبادئ آنفة الذكر في

الحسبان عند وضع السياسات والأنظمة في التعامل مع المعلمين والاهتمام بمشاعرهم نحو ذلك، ومراعاة الأبعاد النفسية والاجتماعية والتي من خلالها تؤثر على مستوى الأداء في رفع الانتاجية في سبيل تحقيق متطلبات العمل المدرسي.

نظرية الإدارة العلمية (scientific management)

نكر الماجد وآخرون (٢٠١٥) أن هذه النظرية من النظريات المهمة في تفسير الرضا الوظيفي في الميدان التربوي والتعليمي. حيث تعتمد هذه النظرية على تحقيق الكفاءة والإنتاجية في المهام التعليمية بوقت وجهد أقل، ويكون هذا الإنجاز مرتبطاً ارتباطاً مباشراً بدخل المعلمين. كذلك، تعتمد على الدراسة والتحليل بناءً على قاعدة البيانات والمعلومات لدى المؤسسة التعليمية، وتقوم هذه النظرية بتقييم المهام التدريسية بين المعلمين واختيارهم وتحسين أدائهم. كذلك، تقديم التدريب اللازم وفق استراتيجيات وطرق علمية. كما تعتمد هذه النظرية على الأنظمة والسياسات التنظيمية للمؤسسة التعليمية في أداء المهام التعليمية.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

ممارسات وسياسات الإدارة العليا

يؤثر أسلوب وسياسة الإدارة المدرسية فيما تستخدمه تجاه المعلمين، وتحسين الأداء. حيث يشير " آدمز " في نظرية العدالة أن الفرد يقارن معدل عوائده المستلمة قياساً بمدخلاته (مهاراته، وخبراته قابليته، مستوى تعلمه) مع معدل عوائد الأفراد العاملين معه قياساً بمدخلاتهم وإن نقص معدل ما يستلمه الفرد من معدل ما يستلمه غيره يشعره بعدم العدالة والاستياء بعدم الرضا الوظيفي. وهذا يمثل مدير المدرسة العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع المعلمين من خلال أسلوب أو نمط قيادته وعلاقته الإنسانية مع المعلمين التي تعتمد على العدل والمساواة ومراعاة شؤونهم في كافة المجالات، وما يقدمه من زيادة وتحسين في النمو المهني (الريح، ٢٠١٨). ومن الإجراءات والسياسات التي من الممكن اتباعها في زيادة الرضا الوظيفي لدى المعلمين هي زيادة الأجور والمميزات لتلائم المكانة الاجتماعية للمعلم، وإثراء المهنة وجعلها أكثر تشويقاً من خلال تنوع العمل ومعرفة قدرات المعلم وتوزيع المهام. وتدريب المعلمين على المهارات الجديدة وتطويرهم (الريح، ٢٠١٨).

ومن هنا يرى الباحثان بأهمية تحسين بيئة العمل وظروفه بالنسبة للمعلم، والعدالة في المفاضلة بينهم، وإتاحة فرص الترقّيات والمكافآت المادية والمعنوية. الظروف البيئية للعمل في المدرسة

يقصد بذلك البيئة المدرسية للمعلمين وكل ما يحيط بها داخلياً وخارجياً وهي المبنى المدرسي، والمكتبة، والأجهزة، والظروف الصحية، والإنارة وغيرها مما تؤثر سلباً أو إيجاباً على المعلم. كما يعتبر المناخ المدرسي عامل مهم للاستفادة منه في الاهتمام بتوفير الوسائل التعليمية للاستعانة بها في تعليم طلاب ذوي الإعاقة الفكرية يعطي انطباعات وأثراً في نفوس المعلمين والطلاب وأولياء الأمور والمجتمع ككل. مما يؤدي إلى تحسين الأداء وجودة التعليم وهذا يترك أثراً كبيراً بالرضا الوظيفي تجاه البيئة المدرسية (الريح، ٢٠١٨).

التدريب والتأهيل

يعتبر التدريب والتأهيل من أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي في استخدام الوسائل التعليمية والطرق التي تساعد على أداء مهنته التعليمية، والتمتع بالكفايات اللازمة للقيام بعملية التعليم بجودة عالية. ولهذا فإن عملية التدريب المستمرة للمعلم تعتمد على طرق واستراتيجيات واضحة الأهداف من خلال وضع البرامج وورش العمل بإشراف نخبة من المشرفين التربويين والمختصين في المجالات التعليمية والتربوية المختلفة لتقديم نشاطات وخدمات تعليمية هدفها تحسين أداء المعلم بصورة مستمرة على رأس المهنة التعليمية والرفع من كفاءة ومستوى التعليم (الريح، ٢٠١٨).

أبعاد الرضا الوظيفي

نكرت الريح (٢٠١٨) أن الرضا الوظيفي للمعلمين يتحقق داخل المؤسسة التعليمية، وخارجها من خلال الاهتمام بأبعاد الرضا الوظيفي في السياسة التنظيمية، وما تقدمه للمعلمين من حوافز مادية ومعنوية من المكافآت والترقيات والتدريب وغير ذلك. كما أن هذه الحوافز تؤثر على تحسين جودة أداء المعلمين داخل المدرسة وهي كالتالي:
الاهتمام بالحالة المادية للمعلمين

تتمثل هذه العوامل المادية في الأجور، والترقيات، والمكافآت. لذا يعتبر الأجر هو أهم الوسائل المادية في إشباع حاجات المعلم المادية والاجتماعية فكلما زاد مستوى الدخل للمعلم ارتفع رضاه عن العمل، وكلما انخفض مستوى الدخل للمعلم انخفض رضاه عن

العمل. كما يشير هزبرج في نظريته بأن الأجر من الحاجات الدنيا التي لا تؤدي إلى الرضا الوظيفي وإنما فقط تمنع عدم الرضا الوظيفي (الريح، ٢٠١٨).

الاهتمام بالحالة المعنوية للمعلمين

تعتبر المكانة الاجتماعية والعلاقات الإنسانية من الحاجات التي تشبع رغبات المعلم في البيئة التعليمية وسوف نتطرق إلى المكانة الاجتماعية وهي: تتمثل في محتوى العمل وما يتضمنه من المسؤولية، ودرجة التنوع في المهام حيث يشعر المعلم بأهميته عندما يمنح صلاحية لإنجاز علمه وإتاحة الفرصة للابتكار، وهذا يؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي عند المعلم. كما أن إتاحة فرص الترقية وفقاً للكفاءة التدريسية بين المعلمين يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي. وتعزيز العلاقات الإنسانية وأهميتها في فاعلية البيئة المدرسية في سبيل تحقيق التطور والنمو التربوي. أيضاً، تزيد العلاقات الإنسانية من فاعلية البيئة المدرسية من خلال توفر المناخ التعليمي المعنوي والمادي فهو يؤثر بشكل سلبي أو إيجابي في الأداء التدريسي والإداري والتحصيلي داخل المدرسة. فهو عنصر مهماً في نجاح المدرسة لتحقيق أهدافها، وتؤدي إلى التعاون والتفاعل بين المعلمين والإدارة المدرسية. كما أنها تعزز من فرص الانتماء للمؤسسة التعليمية والشعور بالرضا الوظيفي. أخيراً، يشير الطراونة بأن تحفيز العلاقات الإنسانية بين المعلمين والتعاون بينهم، والاهتمام بظروف العمل يساعد في خلق الرضا الوظيفي لديهم Altarawneh, (2020).

الدّراسات السّابقة

هناك العديد من الدّراسات السّابقة التي تطرقت لموضوع الرضا الوظيفي لدى المعلمين وناقشته من زوايا مختلفة وقد تنوعت هذه الدّراسات بين العربية والأجنبية. سوف يستعرض هذا القسم جملة من هذه الدراسات، مع الإشارة إلى أبرز ملامحها مع تقديم تعليقاً عليها يتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية.

الدّراسات العربية

في دراسة أجراها العبد الجبار (٢٠٠٤) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمُعَلِّمي التعليم العام ومُعَلِّمي التربية الخاصة وأثر متغيرات العمر،

والخبرة، والدرجة العلمية والدخل الشهري. تكونت عينة الدراسة من (٢٥١) معلماً (١٢٧) معلماً من التعليم العام و(١٢٤) معلماً من التربية الخاصة في المدارس الابتدائية للتعليم العام، وكذلك المدارس التي يوجد بها فصول خاصة، والتابعة لوزارة التعليم بالرياض. استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي. تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي أعلى من المتوسط لدى كل من مُعلّمي التعليم العام ومُعلّمي التربية الخاصة. كذلك، أظهرت النتائج أيضاً وجود اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير تخصص المعلم سواء كان معلم تربية خاصة أو معلم التعليم العام في بعدي الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي، وأنه لا توجد فروق بين مُعلّمي التعليم العام ومُعلّمي التربية الخاصة تعزى لمتغير العمر، والخبرة، والدرجة العلمية.

وفي دراسة أجراها الشيخ وشريز (٢٠٠٨) التي ناقشت العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين في غزة من حيث (الجنس، والخبرة، المرحلة الدراسية، والمؤهل العلمي). حيث بلغت عينة الدراسة (٣٦٠) من المعلمين والمعلمات، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية من الجنسين. استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي. كان من أبرز النتائج وجود فروق في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه والعلاقة مع المسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، ولا يوجد فروق تعزى لمتغير الخبرة على الرضا الوظيفي.

ناقشت محمود (٢٠١١) الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي التربية الخاصة وعلاقته بقيم العمل في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية. هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بقيم العمل لدى مُعلّمي التربية الخاصة في مجال الإعاقة البصرية والسمعية والعقلية وفق متغيرات (إعاقة الطلاب، والنوع، والمؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية). تكوّنت عينة الدراسة من (٦٦) معلم ومعلمة. استخدمت الباحثة أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. أظهرت النتائج أنه

توجد علاقة بين الرضا الوظيفي وقيم العمل بدرجة متوسطة. أيضاً، أظهرت النتائج أنه لا يوجد تأثير لمتغير إعاقة الطلاب والنوع (ذكر أو أنثى)، والمؤهل الدراسي والخبرة والحالة الاجتماعية على الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة.

وتناول عرب (٢٠١١) في دراستها الرضا المهني لدى مُعلّمي التربية الخاصة في المدارس والمؤسسات الحكومية في محافظة المجمع وعلاقته ببعض المتغيرات مثل الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، والتخصص. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى مُعلّمي التربية الخاصة في محافظة المجمع بالمملكة العربية السعودية. تكوّنت عينة الدراسة من (٤٢) معلماً ومعلمة. استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي التربية الخاصة في المدارس والمؤسسات الحكومية في المجمع كان بشكل عام إيجابياً، وكما أظهرت النتائج وجود فروق في الرضا المهني تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي، وكانت لصالح الإناث والمعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس، وكما أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير التخصص والخبرة.

وفي دراسة قامت بها القصيرين (٢٠١٢) حول الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي وأخصائيي التوحد مؤسسات ومراكز التربية الخاصة في الأردن، حيث هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي وأخصائيي التوحد وأثر المتغيرات (الجنس، والمستوى التعليمي، والخبرة). تكونت عينة الدراسة من (٥٩) من مُعلّمي وأخصائيي التوحد (ذكور، وإناث). تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. استخدمت الباحثة أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلّمي وأخصائيي التوحد بوجه عام كان متوسطاً. كما يوجد فروق تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث وتوجد فروق تعزى لمتغير المستوى التعليمي لصالح الحاصل على مؤهل جامعي فأكثر، وكذلك لا توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة.

قام طشوش وآخرون (٢٠١٣) بدراسة ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى مُعلّمي غرف المصادر في الأردن. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مُعلّمي غرف المصادر ومدى اختلاف الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي باختلاف المتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي،

وعدد سنوات الخبرة). تكونت عينة الدراسة من (١٢١) معلم ومعلمة. استخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. أظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى مُعلّمي غرف المصادر كان بدرجة متوسطة وأن مُعلّمي درجة البكالوريوس لديهم رضا وظيفي أعلى من مُعلّمي درجة الماجستير. كما أنه يوجد علاقة عكسية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي.

ناقشت دراسة نميري وعلي (٢٠١٤) الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية وعلاقته ببعض سمات الشخصية وبعض المتغيرات الديمغرافية. هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في الرياض، وعلاقته ببعض سمات الشخصية (العصبية، الانبساطية، الذهانية)، وبعض المتغيرات الديموغرافية (العمر، الدرجة العلمية، التخصص، مجال التخصص، الخبرة، عدد الدورات التدريبية، الدرجة الوظيفية، الدخل، نوع المؤسسة). تكوّنت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلمة من معلمات التربية الخاصة بمدينة الرياض. تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة. استخدمت أداة الاستبانة من مقياس الرضا الوظيفي وفق المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي. أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يتسم بالسلبية لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية. كذلك، أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق بين متوسط المتغيرات مع مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة. أيضاً، هناك فروق بين متوسطات المتغيرات مع مقياس سمات الشخصية بالنسبة (الانبساطية) لمعلمات التربية الخاصة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين مجموع درجات الرضا الوظيفي ومقياس سمات الشخصية.

في دراسة أجراها عواد وسليم (٢٠١٤) حول الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين في مدارس النور بمصر، والتي هدفت إلى التعرف على عوامل ، ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التلاميذ المكفوفين، وأثر متغيريّ (الجنس، والخبرة) على الرضا الوظيفي. بلغت عينة الدراسة (٥٨) من مُعلّمي ومعلمات العاملين في مدارس النور للمكفوفين، والذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. تم بناء أداة الاستبانة من خلال الاستفادة من مقياس عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في التربية الخاصة المستخدمة في دراسة ندا (٢٠٠٩) وهي (الرضا الشخصي، الرضا الاجتماعي، الرضا عن الراتب، الرضا

عن محتوى العمل، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقى، الرضا عن الإشراف، الرضا عن جماعة العمل) لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي. كان من أبرز النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي التلاميذ المكفوفين كان مرتفعاً في جميع عوامل الرضا الوظيفي عدا الراتب حيثُ كان متوسط المستوى، ووجدت فروق تعزى لمتغير ظروف العمل لصالح الإناث. كما أظهرت الدراسة بأنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في عوامل الرضا الوظيفي الأخرى وهي (الرضا الشخصي، الرضا الاجتماعي، الرضا عن الراتب، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن فرص الترقى، الرضا عن الإشراف، الرضا عن جماعة العمل) والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي. أيضاً، أظهرت الدراسة بأن هناك فروق في عامل الرضا عن فرص الترقى تعزى لمتغير الخبرة من كانت خبرته (٥-١٠ سنوات)، في حين لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في مدارس النور للمكفوفين في بقية عوامل الرضا الوظيفي (الرضا الشخصي، الرضا الاجتماعي، الرضا عن الراتب، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن فرص الترقى، الرضا عن الإشراف، الرضا عن جماعة العمل) والدرجة الكلية للمقياس.

هدفت دراسة الماجد وآخرون (٢٠١٥) إلى التعرف على الفروق في أبعاد الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي التلاميذ المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة وفقاً لمتغيرات (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، والمرحلة التعليمية) في الكويت. استخدم الباحثون المنهج الوصفي المقارن، وتم استخدام أداة الاستبانة على عينة مكونة من (١٩٨) معلماً ومعلمة. أظهرت النتائج ارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات عن المعلمين، ولدى ذوي الخبرة الأقل عن ذوي الأكثر خبرة. كذلك بيّنت النتائج بأن هناك ارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي مرحلة التأهيل أكثر من مُعلّمي المرحلة الأكاديمية. أخيراً، أظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغير عمر المعلم.

ناقشت باوزير والعبدي الجبار (٢٠١٦) في دراستهما الرضا الوظيفي لدى معلمات برامج صعوبات التعلم في مدينة الرياض. حيثُ هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات برامج صعوبات التعلم وفق عدد من المتغيرات. تكونت عينة الدراسة من (٤١٨) معلمة، واستخدم الباحثان أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج

الوصفي. أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات برامج صعوبات التعلم يتراوح ما بين مستوى المتوسط والمرتفع في بعدي العلاقة مع المسؤوليات والزميلات والتطوير والتدريب والتحفيز والمكافآت. كما أظهرت النتائج أيضاً أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفعاً في بُعد طبيعة العمل، في حين لا يوجد فروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمات في متغيري العمر، أو موقع السكن أو متغير الدورات التدريبية، أو متغير الخبرة أو المؤهل، أو عدد التلاميذ الذين تم تدريسهم.

أجرى البوني وآخرون (٢٠١٨) دراسة حول جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة بالخرطوم. حيث هدفت إلى معرفة جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة وعلاقته بالمتغيرات (الجنس، والخبرة). حيث بلغت عينة الدراسة (٧٣) من العاملين والعاملات، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. وكان من أبرز النتائج أن درجة جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة يتسم بالارتفاع، ويتسم الرضا الوظيفي بالارتفاع. أيضاً هناك علاقة ارتباطية بين جودة الحياة والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى وجود فروق في جودة الحياة تعزى لمتغير الخبرة (٣ سنوات فأكثر).

ناقش الجندي (٢٠٢٠) في دراسته الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي غرف المصادر الخاصة بالطلبة ذوي صعوبات التعلم وعلاقتها ببعض المتغيرات (الجنس، والمؤهل، والخبرة) في العاصمة عمان. بلغت عينة الدراسة (٤٥) من معلمي ومعلمات مختلف مديريات التعليم بعمان الذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. استخدمت أداة الاستبانة للتعرف على الرضا الوظيفي لمُعلّمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في مدارس التعليم العام من إعداد الباحث لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي. كان من أبرز النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في مدارس التعليم العام بشكل عام متوسط بلغ (٥٧.٨%) مع وجود فروق تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث. كذلك، هناك فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا، وفروق تعزى لمتغير الخبرة الأكثر من خمس سنوات.

أجرى حسن (٢٠٢٠) دراسة حول الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات (بيئة العمل، والجنس، والخبرة، ونوع الإعاقة، والمؤهل العلمي). بلغت عينة الدّراسة (١٥٠) من معلمي ومعلمات مدارس التربية الخاصة بمحافظة الشرقية بمصر والذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. أُستخدمت أداة الاستبانة لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي التربية الخاصة من إعداد الباحث لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. كان من أبرز النتائج أنه يوجد درجة من الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي التربية الخاصة . كذلك، هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي التربية الخاصة تعزى لمتغير بيئة العمل ونظامه (حكومي - خاص) لصالح الحكومي. أيضاً، توجد فروق تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وفروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح المؤهل الأعلى. كذلك، أظهرت الدراسة بأن هناك فروق تعزى لمتغير الخبرة لصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر وفروق تعزى لمتغير نوع الإعاقة التي يتعامل معها المعلمون بين الفئات (إعاقة عقلية، توحد، إعاقة حركية) وبين فئة صعوبات التعلم لصالح صعوبات التعلم. أخيراً، أظهرت الدّراسة بأنه توجد فروق دالة إحصائياً بين الفئات (إعاقة عقلية، توحد) وبين فئة (إعاقة حركية) لصالح الإعاقة الحركية، وفروق بين فئة (إعاقة عقلية) وبين فئة (توحد) لصالح فئة التوحد.

الدّراسات الأجنبية

ناقشت دراسة (٢٠١٧) aitch & nanda الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة في فصول الدمج بمدارس التعليم العام في الهند، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في فصول الدمج وعلاقته بالمتغيرات (الجنس، والعمر، والخبرة، والمؤهل العلمي). بلغت عينة الدراسة (١٣٨) معلم في المدارس الشاملة. استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. أظهرت النتائج إلى وجود فروق معنوية في الرضا الوظيفي في (الرضا المالي، ومكان العمل، والجنس)، وكما أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمات وأيضاً فروق تعزى لمتغير المؤهل لصالح المؤهل الأعلى، وفروق تعزى لمتغير الخبرة لصالح خبرة ٢٠ عاماً والأكثر سناً لمتغير العمر.

هدفت دراسة (Dickerson ٢٠١٧) إلى معرفة العلاقة بين الإرهاق والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة الذين يعملون مع الطلاب ذوي الإعاقات المتوسطة إلى الشديدة في مقاطعة جنوب كاليفورنيا. حيث بلغت العينة (٦٠) معلماً من جنوب كاليفورنيا واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الكمي. توصلت النتائج إلى وجود علاقة بين الإرهاق والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. وأظهرت النتائج أن معلمي التربية الخاصة يحتاجون إلى التقدير، والدعم من أجل تجنب الإرهاق، وتبند الشخصية وقلة الإنجاز الشخصي.

في دراسة أجراها (ketheeswarawn ٢٠١٨) حول الرضا الوظيفي للمعلمين الملحقيين بوحدة التعليم الخاص في مدارس التعليم العام، والتي هدفت إلى معرفة الرضا الوظيفي لمعلمي وحدة التربية الخاصة الملحقة بمدارس التعليم العام في المقاطعة الشمالية لسريلانكا في ضوء المتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة). بلغت عينة الدراسة (٢١٣) معلم شاركوا في الاستبانة و (١٠) مقابلات (ذكور وإناث). استخدمت أداة الاستبانة والمقابلات لجمع البيانات وفق المنهج المختلط (المنهج النوعي والكمي). كان من أبرز النتائج أن هناك تبايناً معنوياً في المعلومات الشخصية بين معلمي التربية الخاصة في وحدة التعليم. كذلك، أظهرت النتائج أيضاً أن هناك علاقة ارتباط موجبة معنوية بين متغيرات الرضا الوظيفي للمعلمين، والعمر، الجنس، والخبرة، والمؤهل، ونوع التعيين، وأظهرت النتائج أن المعلمين يتمتعون برضا وظيفي مرتفع في وظائفهم.

وفي دراسة أجراها (yavuz ٢٠١٨) حول معرفة مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الإعاقة. حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات العاملين مع أفراد ذوي الإعاقة وعلاقته ببعض المتغيرات (الجنس، والراتب، والدخل، وتلقي الدعم من الزملاء، وتلقي الشناء من الإداريين (الإدارة) والعمر، سنوات العمل). تكونت عينة الدراسة من (٤٦٥) معلماً من جميع أنحاء تركيا الذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. استخدمت أداة الاستبانة وفق المنهج الوصفي. أشارت النتائج إلى أن المعلمين الذين يعملون مع الطلاب ذوي الإعاقة يتسمون بدرجة متوسطة من الرضا الوظيفي. كما أظهرت النتائج أيضاً إلى عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالجنس، وعدد سنوات العمل، ومستوى الدخل، والعمر. في حين توجد علاقة بين الرضا

الوظيفي والراتب وتلقي الدعم من الزملاء، وتلقي الثناء من المدراء، ووجود متغيرات ملائمة للعمل في مدارس التربية الخاصة.

ناقشت دراسة (Bukhart ٢٠١٨) العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ونية البقاء في المهنة بين معلمي التربية الخاصة، والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي للعاملين في التربية الخاصة وطبيعة المكان في الساحل الشرقي من الولايات المتحدة الأمريكية. حيث بلغت عدد العينة ٦١ من المعلمين، وأظهرت النتائج إلى أن غالبية المشاركين أعربوا عن مستوى الرضا الوظيفي بدرجة عالية عن عملهم إلا أن نسبة المعلمين الذين ينوون ترك العمل مرتفعة.

ناقشت (Lofgren & Monica ٢٠١٩) في دراستهما العلاقة بين التغيب عن عمل معلمي التربية الخاصة والرضا الوظيفي والفعالية الذاتية للتعليم الشامل. هدفت الدراسة إلى التعرف على وصف الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة وعلاقته بالمتغيرات (الرضا الوظيفي، والتغيب عن العمل) في المدارس السويدية الشاملة لذوي الإعاقة. بلغت عينة الدراسة من (١٤٨) معلماً من التربية الخاصة في عينة غير عشوائية. استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي وتم التحليل باستخدام الانحدار الخطي للبيانات. كان من أبرز النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي يتسم بالارتفاع لدى معلمي التربية الخاصة، كما أن الرضا الوظيفي يرتبط بالتغيب عن العمل، ولا توجد علاقة غير مباشرة بين التغيب عن العمل والكفاءة الذاتية.

ناقش شوكت وآخرون (٢٠١٩) تأثير خصائص المعلمين على كفاءتهم الذاتية ورضاهم الوظيفي من منظور المعلمين. حيث هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير المتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، التعليم المهني) على معلمي التربية الخاصة الباكستانيين في معتقداتهم حول الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي في منطقة لاهور. حيث بلغت عينة الدراسة (١١٨) من المعلمين والمعلمات من خمس مدارس عامة واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي. تشير النتائج من مقاييس الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي إلى أن خصائص المعلمين (الجنس، والعمر، والتعليم المهني والخبرة) لها تأثير كبير على معتقدات الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي. وأظهرت النتائج

أيضاً أن المعلمات لديهن مستوى أعلى من معتقدات الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي لتعليم ذوي الإعاقة مقارنة بالمعلمين الذكور، وعدم وجود فروق بين الكفاءة والرضا الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح للباحثان من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي وبالرغم من تعددها والتباين والاختلاف فيما بينها من حيث البيئات التي أقيمت عليها هذه الدراسات، إلا أن هناك شبه إجماع على أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بشكل عام يتسم ما بين المتوسط والارتفاع، حيث اتسمت بالدرجة المتوسطة في الرضا الوظيفي بشكل عام في كلاً من دراسة ketheeswrawan (2018)، ودراسة محمود (٢٠١١)، ودراسة طشطوش وآخرون (٢٠١٣)، ودراسة باوزير والعبالجباز (٢٠١٦). بينما اتسمت بدرجة مرتفعة في الرضا الوظيفي بشكل عام في كلاً من دراسة الجندي (٢٠٢٠)، والبوني وآخرون (٢٠١٨)، ودراسة Bukhart (٢٠١٨)، ودراسة (Monica & Lofgren) ٢٠١٩، وعواد وسليم (٢٠١٤). فيما اختلفت دراسة نميري وعلي (٢٠١٤) عن الدراسات السابقة في الرضا الوظيفي للمعلمين والتي اتسمت بالسلبية بشكل عام.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الشيخ وشيرير (٢٠٠٨)، ودراسة الماجد وآخرون (٢٠١٥) في متغيري المرحلة التعليمية والخبرة. وحيث أن معظم الدراسات السابقة اتفقت على استخدام المنهج الوصفي وهو المنهج الملائم والمناسب لها وهو ما استخدمه الباحثان في هذه الدراسة باستثناء دراسة نميري وعلي (٢٠١٤) التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي الوصفي الارتباطي، ودراسة ketheeswrawan (٢٠١٨) التي استخدمت المنهج النوعي والكمي بالطريقة المختلطة، ودراسة الماجد وآخرون (٢٠١٥) التي استخدمت المنهج الوصفي المقارن. كما اتفقت أغلب الدراسات السابقة على أداة الاستبانة وهو ما استخدمه الباحثان في هذه الدراسة باستثناء دراسة ketheeswrawan (٢٠١٨) التي استخدمت فيها الاستبانة والمقابلات. ومن خلال استعراض أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة العربية والأجنبية اتضح اتفاقها في الغالب على الاهتمام بالرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة بشكل عام. حيث اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في موضوعها الرئيس وهدفها العام إلا أنها تختلف عنها في عدة جوانب

تمثل الفجوة العلمية التي تعالجها هذه الدراسة. حيث أن الدراسة الحالية تتميز بأنها تناقش الرضا الوظيفي لمعلمي الإعاقة الفكرية في سياق تربوي جديد يتمثل في إجرائها في محافظة جدة، وأنها تتميز أيضاً بوجود متغير (شدة الإعاقة) عن الدراسات السابقة. استفادت الدراسة الحالية كثيراً من هذه الدراسات في تحديد المتغيرات التي تمت دراستها وأسئلة الدراسة وأهميتها للإجابة عليها في إثراء الإطار النظري وتصميم أداة الاستبانة من خلال دراسة الماجد وآخرون (٢٠١٥)، ودراسة طشطوش وآخرون (٢٠١٣)، ودراسة باوزير والعبالجار (٢٠١٦)، ودراسة محمود (٢٠١١). ومن واقع الاطلاع على الدراسات السابقة جاء دافع هذه الدراسة في قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الإعاقة الفكرية في فصول الدمج الملحقة بالمدارس الحكومية ومعاهد التربية الفكرية بمحافظة جدة.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها والمعلومات المراد الحصول عليها، وكذلك مراجعة الدراسات السابقة، استخدم الباحثان المنهج المسحي الذي يندرج ضمن أساليب المنهج الوصفي؛ للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة. حيث يُعرف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها فقط؛ وإنما يشمل ما هو أبعد من ذلك؛ لأنه يتضمن قدرًا من التفسير لهذه البيانات، كذلك يضمن المنهج المسحي جمع البيانات لغرض تحليلها ومن ثم اكتشاف العلاقات المختلفة بين الظواهر المراد دراستها ومن ثم الحصول على النتائج ذات العلاقة بأهداف الدراسة ومن ثم تفسيرها (العساف، ٢٠١٦).

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع البحث الحالي من جميع معلمي ذوي الإعاقة الفكرية الذكور في جميع مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة والبالغ عددهم حوالي (٣١٩) حسب الإحصائيات الحديثة الصادرة قسم التربية الخاصة في إدارة تعليم محافظة جدة.

عينة الدراسة

قام الباحثان بحساب الحد الأدنى لعينة الدراسة باستخدام معادلة روبرت ماسون، وتبين أن الحد الأدنى لعينة الدراسة الحالية هو (١٧٤) معلم، وفي ضوء ذلك قام الباحثان بتصميم الاستبانة إلكترونياً وتوزيعها عشوائياً على معلمي ذوي الإعاقة الفكرية الذكور في جميع مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة، وقد بلغت عدد الاستجابات (١٩٤) استجابة، والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة.

جدول (١) خصائص عينة الدراسة.

المتغيرات	التكرارات	النسبة	
الحالة الاجتماعية	اعزب	٢٠	١٠.٣
	متزوج	١٧٤	٨٩.٧
	المجموع	١٩٤	٪١٠٠
العمر	من ٣٥-٢٤ عاما	٩٤	٤٨.٥
	٣٦ - ٤٦ عاما	٨٨	٤٥.٤
	٤٧ عاما فما فوق	١٢	٦.٢
المجموع	١٩٤	٪١٠٠	
الدرجة العلمية	بكالوريوس	١٥٢	٧٨.٤
	بكالوريوس + دبلوم تربوية خاصة	٢٢	١١.٣
	ماجستير	٢٠	١٠.٣
المجموع	١٩٤	٪١٠٠	
الخبرة	١ - ٥ سنوات	٣٢	١٦.٥
	٦ - ١٠ سنوات	٨٠	٤١.٢
	١١ سنة فما فوق	٨٢	٤٢.٣
المجموع	١٩٤	٪١٠٠	
المرحلة التعليمية	ابتدائي	٨٢	٤٢.٣
	متوسط	٥٨	٢٩.٩
	ثانوي	٥٤	٢٧.٨
المجموع	١٩٤	٪١٠٠	
الجهة التعليمية	مدرسة دمج	١٥٨	٨١.٤
	معهد التربية الفكرية	٣٦	١٨.٦
	المجموع	١٩٤	٪١٠٠
شدة الإعاقة	بسيطة	١٢٦	٦٤.٩
	متوسطة	٦٠	٣٠.٩
	شديدة	٨	٤.١
المجموع	١٩٤	٪١٠٠	
عدد الطلاب في الفصل	١-٥ طالب	٨٠	٤١.٢
	٦-١٠ طالب	٩٤	٤٨.٥
	١١-١٥ طالب	٢٠	١٠.٣
المجموع	١٩٤	٪١٠٠	

أداة الدراسة

تماشياً مع مشكلة الدراسة وأهدافها وطبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة؛ استخدم الباحثان الاستبانة كأداة رئيسية في هذه الدراسة. بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية

بعد مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع تحت الدراسة، حدد الباحثان الأبعاد الرئيسية للاستبانة. بعد ذلك، قام الباحثان بصياغة وتحديد العبارات التي تندرج تحت كل بُعد من الأبعاد الرئيسية. ثم قارن تلك العبارات مع الأدوات التي سبق إعدادها في دراسات عربية وأجنبية متنوعة، والتي ركزت على قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بصفة عامة ومعلمي ذوي الإعاقة الفكرية بصفة خاصة كدراسة الماجد وآخرون (٢٠١٥)، ودراسة طشوش وآخرون (٢٠١٣)، ودراسة محمود (٢٠١١)، ودراسة باوزير والعبد الجبار (٢٠١٦). وفي ضوء ذلك، قام الباحثان بتصميم الاستبانة وإعداد النسخة الأولية لغرض التحكيم كما هو موضح في قسم الصدق الظاهري أدناه.

الاستبانة بصورتها النهائية (وصف أداة الدراسة)

بعد الأخذ بتوصيات المحكمين وتوجيهات المشرف العلمي وإجراء التعديلات

اللازمة، تكوّنت الاستبانة في صورتها النهائية، من جزأين، وهما:

■ الجزء الأول: يشتمل على البيانات الأولية للمعلمين، والتي تمثلت في (الحالة الاجتماعية، العمر، الدرجة العلمية، الخبرة، المرحلة التعليمية، الجهة التعليمية، شدة الإعاقة، عدد الطلاب في الفصل).

■ الجزء الثاني: يشتمل هذا الجزء على أبعاد الاستبانة، وهي كالتالي:

- البعد الأول: الرضا الذاتي عن المهنة، ويشتمل هذا البعد على (٧) فقرات.
- البعد الثاني: البعد الاجتماعي، ويشتمل هذا البعد على (٧) فقرات.
- البعد الثالث: طبيعة العمل، ويشتمل هذا البعد على (١١) فقرة.
- البعد الرابع: العلاقات المهنية، ويشتمل هذا البعد على (١٠) فقرات.
- البعد الخامس: التطوير المهني، ويشتمل هذا البعد على (١٠) فقرات.

تصحيح أداة الدراسة

اعتمد الباحثان على مقياس ليكرت الخماسي؛ لأنه سهل الإعداد والتطبيق، ويعطي المبحوث الحرية في تحديد موقفه ودرجة إيجابية أو سلبية هذا الموقف في كل عبارة. وقد تم تحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، وذلك من خلال حساب المدى (٥-١=٤)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (٤/٥=٠.٨٠)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٢) درجة الموافقة ومدى الموافقة

مقياس ليكرت الخماسي		
مدى الموافقة	الترميز	درجة الموافقة
من ١ إلى أقل من ١.٨٠	١	منخفضة جداً
١.٨٠ إلى أقل من ٢.٦٠	٢	منخفضة
٢.٦٠ إلى أقل من ٣.٤٠	٣	متوسطة
من ٣.٤٠ إلى أقل من ٤.٢٠	٤	مرتفعة
من ٤.٢٠ إلى ٥.٠٠	٥	مرتفعة جداً

صدق أداة الدراسة:

أولاً: الصدق الظاهري:

بعد تصميم أداة الدراسة في صورتها الأولية قام الباحثان بعرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المختصين في ميدان التربية الخاصة وعلم النفس والإحصاء؛ لإبداء رأيهم حول وضوح الاستبانة وإمكانية تحقيقها لأهداف الدراسة، ومدى اتساق العبارة وملاءمتها للمحور أو البعد الذي تنتمي إليها. بعد ذلك، قام الباحثان بتعديل بعض العبارات وحذف العبارات التي لم تحقق نسبة اتفاق عالية بين المحكمين، وأصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (٤٥) عبارة موزعة على (٥) أبعاد.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، قام الباحثان بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من المعلمين (غير المشاركين في عينة الدراسة) بلغ عددها (٢٠) معلم إعاقة فكرية (ذكور)، للتحقق من صدق الاتساق الداخلي وثبات أداة الدراسة ومدى صلاحيتها للتطبيق، وبعد الحصول على استجابات المشاركين، قام الباحثان بترميز وإدخال البيانات استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences، ومن ثم قام بحساب معامل الارتباط بيرسون "Pearson Correlation"؛ لمعرفة مدى الصدق الداخلي للاستبانة، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الفقرة، وجاءت النتائج كالتالي:

صدق الاتساق الداخلي للبعد الأول: الرضا الذاتي عن المهنة

تشير النتائج الموضحة بالجدول (٣) إلى أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات البعد الأول (الرضا الذاتي عن المهنة) بالدرجة الكلية للبعد، دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ أو ٠.٠٥، وجميعها قيم موجبة؛ ما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط البعد الأول بعبارته، بما يعكس درجة عالية من الصدق لفقرات البعد الأول.

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات البعد الأول بالدرجة الكلية للبعد

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
*٠.٥٣٣	٥	**٠.٨٠٨	١
*٠.٥٥٥	٦	**٠.٨٦٢	٢
**٠.٨٢٦	٧	*٠.٤٨١	٣
-	-	**٠.٧٤٧	٤

** دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل * دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ فأقل

صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني: البعد الاجتماعي:

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (٤) يتبين أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات البعد الثاني (البعد الاجتماعي) بالدرجة الكلية للبعد،

دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ أو ٠.٠٥ وجميعها قيم موجبة؛ ما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط البعد الثاني بعباراته، بما يعكس درجة عالية من الصدق لفقرات البعد الثاني.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات البعد الثاني بالدرجة الكلية للبعد

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠.٦٢٦	١٢	**٠.٧٥٦	٨
**٠.٨١١	١٣	**٠.٥٧٠	٩
**٠.٨٧٦	١٤	*٠.٤٩٩	١٠
-	-	**٠.٦٤٢	١١

** دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل * دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ فأقل

صدق الاتساق الداخلي للبعد الثالث: طبيعة العمل

تكشف المؤشرات الإحصائية الموضحة بالجدول (٥) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات البعد الثالث (طبيعة العمل) بالدرجة الكلية للبعد، دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ أو ٠.٠٥ وجميعها قيم موجبة؛ ما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط البعد الثالث بعباراته، بما يعكس درجة عالية من الصدق لفقرات البعد الثالث.

جدول (٥) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات البعد الثالث بالدرجة الكلية للبعد

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠.٦٤٨	٢١	**٠.٥٠٨	١٥
**٠.٥١٠	٢٢	**٠.٦٧٣	١٦
**٠.٥٢٣	٢٣	**٠.٦٣٩	١٧
**٠.٥٨٥	٢٤	*٠.٤٨٠	١٨
**٠.٦٢٧	٢٥	**٠.٥٣١	١٩
-	-	**٠.٦٠٦	٢٠

** دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل * دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ فأقل .

صدق الاتساق الداخلي للبعد الرابع: العلاقات المهنية

يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (٦) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات البعد الرابع (العلاقات المهنية) بالدرجة الكلية للبعد، دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ أو ٠.٠٥ وجميعها قيم موجبة؛ ما يعني وجود درجة عالية من

الاتساق الداخلي وارتباط البعد الرابع بعباراته، بما يعكس درجةً عاليةً من الصدق لفقرات البعد الرابع.

جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات البعد الرابع بالدرجة الكلية للبعد

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠.٥٨٥	٣١	**٠.٥٠٢	٢٦
**٠.٦٠٥	٣٢	*٠.٤٩٢	٢٧
**٠.٧٤٦	٣٣	**٠.٧٦٢	٢٨
**٠.٥٨٢	٣٤	**٠.٥٧١	٢٩
**٠.٥٣٩	٣٥	**٠.٥٨٠	٣٠

** دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل * دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ فأقل

صدق الاتساق الداخلي للبعد الخامس: التطوير المهني من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (٧) يتبين أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات البعد الخامس (التطوير المهني) بالدرجة الكلية للبعد، دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ أو ٠.٠٥ وجميعها قيم موجبة؛ ما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط البعد الخامس بعبارته، بما يعكس درجة عالية من الصدق لفقرات البعد الخامس.

جدول (٧) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات البعد الخامس بالدرجة الكلية للبعد

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
*٠.٤٨١	٤١	*٠.٤٧٦	٣٦
**٠.٨٥١	٤٢	**٠.٥٧٤	٣٧
**٠.٧٥٢	٤٣	**٠.٦٥٥	٣٨
**٠.٥٨٩	٤٤	**٠.٧١٠	٣٩
**٠.٨٧٤	٤٥	**٠.٦٨٠	٤٠

** دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل * دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ فأقل

أخيراً، تُشير النتائج إلى أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١، وجميعها قيم موجبة؛ ما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط الاستبانة بأبعادها، بما يعكس درجة عالية من الصدق لأبعاد الاستبانة، كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول (٨) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط	ابعاد الاستبانة	
**٠.٧٢٩	الرضا الذاتي عن المهنة	١
**٠.٨٨٥	البعد الاجتماعي	٢
**٠.٨٦٠	طبيعة العمل	٣
**٠.٨٧١	العلاقات المهنية	٤
**٠.٨١٧	التطوير المهني	٥

** دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠٠١ فأقل

ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)؛ استخدم الباحثان (معادلة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha). من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول رقم (٩)، يتبين أن معاملات الثبات لأبعاد الاستبانة مرتفعة؛ حيث تراوحت ما بين (٠.٦٥٥ و ٠.٨١٦) أما الثبات العام لأداة الدراسة فقد بلغ (٠.٩٣٠)، وجميعها قيم موجبة؛ ما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

جدول (٩) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة والثبات العام للاستبانة

ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	أبعاد الاستبانة
٠.٨١٦	٧	الرضا الذاتي عن المهنة
٠.٨٠٨	٧	البعد الاجتماعي
٠.٦٥٥	١١	طبيعة العمل
٠.٧٨٩	١٠	العلاقات المهنية
٠.٨١٦	١٠	التطوير المهني
٠.٩٣٠	٤٥	الثبات العام للاستبانة

أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أغراض الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة في الجانب الميداني، تم استخدام عددٍ من الأساليب الإحصائية وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار (٢١)، حيث استخدم الباحثان

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين بالإضافة إلى اختبار تحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه.

نتائج الدراسة، ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيسي

للتعرّف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة؛ قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة على أبعاد وفقرات الرضا الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

جدول (١٠) مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة

أبعاد الرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
١ الرضا الذاتي عن المهنة	٤.٢٠	٠.٩٣٢	١	مرتفعة
٢ البعد الاجتماعي	٣.٦٥	٠.٧٨٨	٤	مرتفعة
٣ طبيعة العمل	٣.٨٦	٠.٦٣٦	٣	مرتفعة
٤ العلاقات المهنية	٤.١٤	٠.٥٨٩	٢	مرتفعة
٥ التطوير المهني	٣.٦٣	٠.٨١٥	٥	مرتفعة
الدرجة الكلية لمستوى الرضا الوظيفي	٣.٩٠	٠.٦٣٤		مرتفعة

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (١٠)، يتبين أن أفراد عينة الدراسة يظهرون درجة موافقة على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة وذلك بمتوسط حسابي (٣.٩٠ من ٥)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تُشير إلى درجة أوافق، وهذه النتيجة تدل على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة. كما يتبين من النتائج أن بُعد الرضا الذاتي عن المهنة جاء في المرتبة الأولى بين الأبعاد المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة، وذلك بمتوسط حسابي (٤.٢٠ من ٥)، يليه بُعد العلاقات المهنية بمتوسط حسابي (٤.١٤ من ٥)، ثم بعد طبيعة العمل بمتوسط حسابي (٣.٨٦ من ٥)، يليه البعد الاجتماعي بمتوسط حسابي (٣.٦٥ من ٥)، بينما جاء بُعد التطوير المهني في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي

(٣.٦٣ من ٥). هذه النتيجة تدل على أن أفراد عينة الدراسة يظهرون درجة موافقة على جميع الأبعاد المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة، أي أن جميع الأبعاد جاءت بدرجة مرتفعة. ويعزي الباحثان هذه النتيجة إلى أن خلق البيئة المناسبة لمعلم الإعاقة الفكرية يؤدي إلى الرضا الوظيفي، وتمكنهم من الأداء بشكل مثالي ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية. فكلما كان هناك رضا ذاتي عن المهنة لدى المعلمين وتطويراً للعلاقات المهنية داخل المدرسة وارتفاعاً في مستوى العلاقات الاجتماعية وتوفير التطوير المهني المستمر أثناء الخدمة كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم وتحسنت طبيعة العمل. وقد تفسر هذه النتيجة مع ما أشارت إليه نظرية هيرزبرج ذات العاملين والتي تتعلق بالعوامل الدافعية التي تحفز الأفراد لمزيد من العمل والرضا الوظيفي والتي تتكون من الشعور بالإنجاز وإتقان العمل، وأهمية العمل والتحديات والتطور والنمو الشخصي. أما العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي وتشتمل على السياسات التنظيمية والإدارة الإشرافية، والعلاقات الإنسانية مع المرؤوسين وظروف العمل كالرواتب والأمن الوظيفي (المعمرية، وطه، ٢٠١٨؛ بني حمد، ٢٠٢٠).

كذلك، تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العبدالجبار (٢٠٠٤) والتي أشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي أعلى من المتوسط لدى كل من معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة، وأيضاً دراسة عرب (٢٠١١) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس والمؤسسات الحكومية في المجموعة كان بشكل عام إيجابياً. بينما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج القصيرين (٢٠١٢) التي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي وأخصائيي التوحد بوجه عام كان متوسطاً، ودراسة طشطوش وآخرون (٢٠١٣) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر كان بدرجة متوسطة، ودراسة نميري وعلي (٢٠١٤) التي أظهرت أن الرضا الوظيفي يتسم بالسلبية لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية والسلمات الشخصية، ودراسة الجندي (٢٠٢٠) التي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بصعوبات التعلم في مدارس التعليم العام بشكل عام متوسط بلغ (٥٧.٨%). أخيراً، اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة yavuz (٢٠١٨) والتي

أشارت إلى أن المعلمين الذين يعملون مع طلاب ذوي الإعاقة يظهرون درجة متوسطة من الرضا الوظيفي. فيما يلي وصف مفصل لهذه الأبعاد:

البعد الأول: الرضا الذاتي عن المهنة

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (١١) يتبين أن هناك تقارب في درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالبُعد الأول "الرضا الذاتي عن المهنة"، حيث تكون هذا البُعد من سبع فقرات تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٣.٩٣ إلى ٤.٥٨)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة والخامسة من المقياس المتدرج الخماسي واللذين تُشيران إلى الموافقة بدرجة (مرتفعة، مرتفعة جداً). حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبُعد الأول "الرضا الذاتي عن المهنة" (٤.٢٠) من أصل (٥) وهذا المتوسط يقع بالفئة الخامسة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تُشير إلى الموافقة بدرجة مرتفعة جداً، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك مستوى مرتفع جداً من الرضا الذاتي عن المهنة لدى معلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة. ويعزي الباحثان هذه النتيجة إلى شعور المعلمين بالرضا عند قيامهم بتعليم الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية وشعورهم بالأمن النفسي والاطمئنان في مكان عملهم، واستمتاعهم في مجال عملهم. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه نظرية الدوافع، والتي توصلت إلى إن الرضا الوظيفي هو التوافق والتكيف للفرد والذي يعزز لتحقيق الذات في بيئة العمل (هاشم، ٢٠١٠).

جدول (١١) استجابات عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة ببُعد الرضا الذاتي عن المهنة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
١	أشعر بالفخر عندما أقوم في تعليم طلاب ذوي الإعاقة الفكرية	٤.٥٨	٠.٩٠٩	١	مرتفعة جداً
٢	أفضل مهنتي لأنها تحقق ذاتي	٤.١٠	١.٢٦٧	٥	مرتفعة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
٣	أشعر بقيمتي كمعلم داخل مدرستي التي أعمل بها	٤.٢٦	١.١٥٤	٣	مرتفعة جداً
٤	يعد العمل مع ذوي الإعاقة الفكرية ممتعاً وشيقاً	٤.٠٥	١.٢١٦	٦	مرتفعة
٥	ألقي اللوم على نفسي إذا قصرت في عملي	٤.٣٥	٠.٩٦٦	٢	مرتفعة جداً
٦	يشعرنني عملي بالأمن النفسي	٤.١١	١.١١٤	٤	مرتفعة
٧	أتمسك بمهنتي، حتى لو وجدت فرصة عمل آخر	٣.٩٣	١.٣٠٦	٧	مرتفعة
	المتوسط الحسابي العام للبعد	٤.٢٠	٠.٩٣٢		مرتفعة جداً

البعد الثاني: البعد الاجتماعي

تكشف النتائج الموضحة بالجدول (١٢) أن هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالبعد الثاني "البعد الاجتماعي"، حيث يتكون هذا البعد من سبع فقرات تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٢.٣٧ إلى ٤.٢٦)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الثانية والخامسة من المقياس المتدرج الخماسي واللذين تُشيران إلى الموافقة بدرجة (منخفضة، مرتفعة جداً). حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد الثاني "البعد الاجتماعي" (٣.٦٥) من أصل (٥) وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تُشير إلى الموافقة بدرجة مرتفعة، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يرون أن معلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة لديهم مستوى مرتفع من الرضا عن البعد الاجتماعي. ويعزي الباحثان هذه النتيجة إلى حصول معلمي ذوي الإعاقة الفكرية على الاحترام والتقدير المناسب من قبل المجتمع والقيادات التعليمية، كما أن أولياء الأمور يقدرون جهد معلمي الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة Dickerson (٢٠١٧) التي أظهرت أن معلمي التربية الخاصة يحتاجون إلى التقدير، والدعم من أجل تجنب الإرهاق، وتبديد الشخصية وقلة الإنجاز الشخصي.

جدول (١٢) استجابات عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة بالبُعد الاجتماعي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
٨	أنال كل التقدير والاحترام من قبل المجتمع لأنني أعمل مع ذوي الإعاقة الفكرية	٤.٢٦	٠.٩٢٥	١	مرتفعة جداً
٩	أولياء الأمور يقدرّون جهد معلمي الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية	٤.٠٩	١.٠٦٨	٣	مرتفعة
١٠	مكانة معلم ذوي الإعاقة الفكرية لا تلقى القبول الاجتماعي اللائق	٣.٥٤	١.٢٨٨	٥	مرتفعة
١١	يشعر معلم الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية بالاحترام من القيادات التعليمية	٣.٨٧	١.٢١٠	٤	مرتفعة
١٢	أجد أن هناك ضعفاً في وعي المجتمع بأهمية عمل معلمي ذوي الإعاقة الفكرية	٤.١٢	١.٠٨٩	٢	مرتفعة
١٣	تخجل أسرتي من كوني معلماً لذوي الإعاقة الفكرية	٢.٣٧	١.٥٧٩	٧	منخفضة
١٤	وسائل الإعلام تظهر المعلم في صورة غير لائقة	٣.٣١	١.٤٢١	٦	منخفضة
	المتوسط الحسابي العام للبُعد	٣.٦٥	٠.٧٨٨		مرتفعة

البعد الثالث: طبيعة العمل

يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (١٣) أن هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالبُعد الثالث "طبيعة العمل"، حيث يتكون هذا البُعد من إحدى عشر فقرة تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٣.٠٨ إلى ٤.٢٦)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الثالثة والخامسة من المقياس المترج الخماسي واللّتين تُشيران إلى

درجة موافقة (متوسطة، مرتفعة جداً). حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد الثالث "طبيعة العمل" (٣.٨٦) من أصل (٥) وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تُشير إلى الموافقة بدرجة مرتفعة، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يرون أن معلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة لديهم مستوى رضا مرتفع عن طبيعة العمل. ويفسر الباحثان هذه النتيجة إلى حرص الإدارة المدرسة على المساواة بين معلمي التربية الفكرية، ومتابعة المشرف التربوي لخطة المعلم الخاصة بالمنهج بشكل مهني، كما أن العمل يمتاز بوضوح الإجراءات المتبعة، بالإضافة إلى توافر الوسائل والمستلزمات التعليمية اللازمة لتعليم طلاب ذوي الإعاقة الفكرية مما يساعد المعلمين على اتخاذ الأساليب التعليمية المناسبة، وبالتالي الإبداع مع ذوي الإعاقة الفكرية. حيث تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة باوزير و العبدالجبار (٢٠١٦) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات برامج صعوبات التعلم مرتفع في بُعد طبيعة العمل.

جدول (١٣) استجابات عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة ببعد طبيعة العمل

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
١٥	تشكل الأعمال الإضافية عبئاً فوق عملي	٤.١٠	١.١٦٥	٣	مرتفعة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
١٦	تحرص إدارة المدرسة على المساواة بين معلمي التربية الفكرية	٤.٠٧	١.٠٥١	٥	مرتفعة
١٧	يتيح لي عملي الاستقلالية في اتخاذ الأساليب التعليمية المناسبة لطلابي	٤.٢٦	٠.٩٣٦	١	مرتفعة جداً
١٨	طبيعة مهنتي الوظيفية تساعدني على الإبداع مع ذوي الإعاقة الفكرية	٣.٩٨	١.١٣٣	٦	مرتفعة
١٩	أحبط لعدم توفر الإمكانيات الكافية لإنجاز أنشطتي المتعلقة بتعليم ذوي الإعاقة الفكرية	٤.١٦	١.٠٥٥	٢	مرتفعة
٢٠	يمتاز العمل بوضوح الإجراءات المتبعة	٣.٦٩	١.١٩٠	٨	مرتفعة
٢١	الوسائل والمستلزمات التعليمية اللازمة لتعليم طلاب ذوي الإعاقة الفكرية متوفرة	٣.٠٨	١.٣٦٣	١١	متوسطة
٢٢	يتابع المشرف التربوي خطة المعلم الخاصة بالمنهج بشكل مهني	٣.٨٨	١.٠٩٩	٧	مرتفعة
٢٣	أختلف مع زملائي في طريقة التعامل مع طلاب ذوي الإعاقة الفكرية	٣.٥٦	١.١٥١	١٠	مرتفعة
٢٤	يضايقني ضعف التعاون بين المنزل والمدرسة	٤.٠٩	١.٠٢٩	٤	مرتفعة
٢٥	أعاني من كثرة مشكلات التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية	٣.٦١	١.٢٨٤	٩	مرتفعة
	المتوسط الحسابي العام للبعد	٣.٨٦	٠.٦٣٦		مرتفعة

البعد الرابع: العلاقات المهنية:

تكشف النتائج الموضحة في الجدول (١٤) أن هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالبعد الرابع "العلاقات المهنية"، حيث تكون هذا البعد من عشرة فقرات تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٣.٠٤ إلى ٤.٦٢)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الثالثة والخامسة من المقياس المتدرج الخماسي واللذين تُشيران إلى الموافقة بدرجة (متوسطة، مرتفعة جداً). حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد الرابع

"العلاقات المهنية" (٤.١٤) من أصل (٥) وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تُشير إلى درجة أوافق، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يرون أن معلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة لديهم مستوى رضا مرتفع عن العلاقات المهنية. ويفسر الباحثان هذه النتيجة إلى حرص مدرء المدارس على التزام المعلمين بالأنظمة والقوانين، الأمر الذي ساهم في نشر التعاون بين جميع الزملاء في العمل وحرصهم على العمل بروح الفريق الواحد، وبالتالي شعور المعلم بالثقة المتبادلة والتعامل بود واحترام مع زملاءه داخل المدرسة. كما يعزي الباحثان هذه النتيجة إلى أهمية العلاقات الإنسانية بين المعلمين والتي تهدف إلى تحقيق التعاون والمشاركة بين المعلمين والإدارة المدرسية، وتحفيز المعلمين على تحقيق الأهداف المدرسية والوصول إلى تحقيق الرضا الوظيفي، وتعزيز الانتماء للإدارة المدرسية، والتي من خلالها تقلل الأساليب الروتينية والاضطرابات النفسية التي يتعرض لها المعلم من ضغوطات العمل المدرسي. أيضاً على الإدارة المدرسية أن تتخذ المبادئ آفة الذكر في الحسبان عند وضع السياسات والأنظمة في التعامل مع المعلمين والاهتمام بمشاعرهم نحو ذلك، ومراعاة الأبعاد النفسية والاجتماعية والتي من خلالها تؤثر على مستوى الأداء في رفع الانتاجية في سبيل تحقيق متطلبات العمل المدرسي. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه نظرية العلاقات الإنسانية، والتي تُعد من أهم النظريات للرضا الوظيفي وهي تمد جسور التواصل والعلاقات بين الأفراد، وتؤدي هذه العلاقات إلى بناء المودة والاحترام المتبادل وهذا بدوره ينعكس على الرضا الوظيفي عن زملاء المهنة أو العمل، والتي أيضاً تهتم بالحاجات النفسية والاجتماعية بين المعلمين كاحترام والتقدير والألفة والمودة (الماجد وآخرون، ٢٠١٥).

جدول (١٤) استجابات عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة ببُعد العلاقات المهنية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
-------------	----------	-----------------	-------------------	---------------	---------------

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
٢٦	أشعر بالثقة المتبادلة وأتعامل بود واحترام مع زملائي داخل المدرسة	٤.٦٢	٠.٥٨٤	١	مرتفع جداً
٢٧	يسود التعاون بين جميع الزملاء في العمل	٤.٣٢	٠.٨٤٦	٥	مرتفعة جداً
٢٨	نعمل أنا وزملائي معلمو ذوي الإعاقة الفكرية بروح الفريق الواحد	٤.٤٤	٠.٧٨٨	٣	مرتفعة جداً
٢٩	تعليقات المعلمين مزعجة لي أثناء أداء عملي	٣.٠٤	١.٣٨٨	١٠	متوسطة
٣٠	تتميز علاقتي بمدير المدرسة بالاحترام المتبادل	٤.٤٦	٠.٧٨٩	٢	مرتفعة جداً
٣١	يشارك المدير معلمي ذوي الإعاقة الفكرية في المدرسة في اتخاذ القرارات	٤.٠٢	٠.٩٩٧	٧	مرتفعة
٣٢	تقييم مدير المدرسة لأداء عملي موضوعي	٤.١٥	٠.٩٠٣	٦	مرتفعة
٣٣	المشرف التربوي يقدر قيمة المجهود الذي أبذله	٣.٩٩	١.٠٧٢	٨	مرتفعة
٣٤	تقييم المشرف التربوي لأداء عملي موضوعي	٣.٩٧	١.٠٣٣	٩	مرتفعة
٣٥	يحرص المدير على التزام المعلمين بالأنظمة والقوانين	٤.٤٠	٠.٧٧١	٤	مرتفعة جداً
المتوسط الحسابي العام للبعد		٤.١٤	٠.٥٨٩	مرتفعة	

البعد الخامس: التطوير المهني:

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول (١٥) أن هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بالبعد الخامس "التطوير المهني"، حيث تكون هذا البعد من عشرة فقرات تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٣.٠٤ إلى ٤.٣٦)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الثالثة والخامسة من المقياس المتدرج الخماسي واللذين تُشيران إلى الموافقة بدرجة (متوسطة، مرتفعة جداً). حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد الخامس

"التطوير المهني" (٣.٦٣) من أصل (٥) وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تُشير إلى درجة أوافق، مما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يرون أن معلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة لديهم مستوى رضا مرتفع تجاه التطوير المهني. ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال وجود عدالة في فرص الترقية والحصول على الحوافز بين المعلمين، كما ساهمت فرص الالتحاق بالدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية في التطوير المهني للمعلمين، بالإضافة إلى إن حصولهم على شهادات جامعية يرفع من مكانتهم المهنية.

جدول (١٥) استجابات عينة الدراسة على الفقرات المتعلقة ببعُد التطوير المهني

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
٣٦	تتيح لي وظيفتي فرصة الالتحاق بالدورات والمؤتمرات العلمية	٣.٩٠	١.١٣٨	٤	مرتفعة
٣٧	الشهادات الجامعية ترفع من المكانة المهنية للمعلم	٤.٣٦	٠.٨٦٦	١	مرتفعة جداً
٣٨	هناك عدالة في فرص الترقية وما أحصل عليه من حوافز	٣.٦٦	١.٢٧٩	٥	مرتفعة
٣٩	الامتيازات الخاصة لمعلمي الإعاقة الفكرية غير مشجعة للعمل في المجال	٣.٤٤	١.٤٤٧	٧	مرتفعة
٤٠	يساعد تدريس ذوي الإعاقة الفكرية على التطوير (المهني - الذاتي)	٣.٩٨	١.١٠٦	٣	مرتفعة
٤١	ترهقني الدورات التدريبية أثناء العمل المدرسي	٣.٤٥	١.٢٥٥	٦	مرتفعة
٤٢	الرخصة المهنية تخلق البيئة التنافسية بين المعلمين	٣.٠٤	١.٤٩٦	١٠	متوسطة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
٤٣	الحصول على الرخصة المهنية تعزز الثقة لدى المعلم	٣.١٥	١.٥٢٦	٨	متوسطة
٤٤	معايير الحصول على الرخصة المهنية للمعلمين صعبة	٤.١٨	٠.٩٥٥	٢	مرتفعة
٤٥	الدورات التدريبية المتاحة تدعم الحصول على الرخصة المهنية	٣.١٠	١.٤٣٦	٩	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام للبعد	٣.٦٣	٠.٨١٥		مرتفعة

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج الأسئلة الفرعية:

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول والذي نص على الآتي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

للتعرّف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة والتي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، استخدم الباحثان اختبار تحليل التباين الأحادي (Way ANOVA–One). فمن خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول رقم (١٥)، يتبيّن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي (الرضا الذاتي عن المهنة، البعد الاجتماعي، طبيعة العمل، العلاقات المهنية، التطوير المهني) لدى مُعلّمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة باختلاف سنوات الخبرة، وقد

يعزي الباحثان هذه النتيجة إلى ارتفاع سنوات الخبرة بين أغلبية مُعلّمي ذوي الإعاقة الفكرية، وبالتالي فإن أغلب المعلمين يتمتعون بمستوى عالي من الإدراك والمعرفة، الأمر الذي جعل استجاباتهم متقاربة ومتشابهة تجاه مستوى الرضا الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة. كما يعزي الباحثان هذه النتيجة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي قد لا يتأثر بمستوى خبرة المعلمين، وإنما يتأثر بالوضع النفسي والاجتماعي والمادي، ونظام المؤسسة التعليمية وما تقدمه من مكافآت وحوافز مادية ومعنوية ترفع من أدائهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العبدالجبار (٢٠٠٤) والتي بينت أنه لا توجد فروق بين معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة. كما اتفقت مع نتائج دراسة الشيخ وشيرير (٢٠٠٨) ودراسة محمود (٢٠١١) ودراسة عرب (٢٠١١) والقصيرين (٢٠١٢) ودراسة باوزير والعبد الجبار (٢٠١٦) ودراسة (٢٠١٨) yavus والتي أوضحت أنه لا توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة على الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة. بينما اختلفت مع نتائج دراسة الماجد وآخرون (٢٠١٥) والتي أظهرت ارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي لدى ذوي الخبرة الأقل عن ذوي الأكثر خبرة، وتختلف أيضاً مع نتائج دراسة الجندي (٢٠٢٠) التي كشفت عن وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة الأكثر من خمس سنوات.

جدول رقم (١٥)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة باختلاف سنوات الخبرة.

مستوى الدلالة		قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجموعات	أبعاد مستوى الرضا الوظيفي
غير دالة	٠.١٢	٢.٠٩٠	١.٧٩٣	٢	٣.٥٨٧	بين المجموعات	
	٦		٠.٨٥٨	١٩١	١٦٣.٨٧	داخل المجموعات	
				١٩٣	١٦٧.٤٦	المجموع	
					٥		

غير دالة	٠.٢٨	١.٢٧	٠.٧٨٦	٢	١.٥٧٢	بين المجموعات	البعد الاجتماعي	
	٣	٠	٠.٦١٩	١٩١	١١٨.١٨	داخل المجموعات		
				١٩٣	١١٩.٧٥	المجموع		
غير دالة	٠.٤٩	٠.٧٠	٠.٢٨٥	٢	٠.٥٧٠	بين المجموعات		طبيعة العمل
	٧	٢	٤٠٦.	١٩١	٧٧.٤٨٤	داخل المجموعات		
				١٩٣	٧٨.٠٥٣	المجموع		
غير دالة	٠.١٤	١.٩٨	٠.٦٨٢	٢	١.٣٦٤	بين المجموعات	العلاقات المهنية	
	٠	٧	٠.٣٤٣	١٩١	٦٥.٥٤٩	داخل المجموعات		
				١٩٣	٦٦.٩١٣	المجموع		
غير دالة	٠.٣٢	١.١٢	٠.٧٤٤	٢	١.٤٨٧	بين المجموعات	التطوير المهني	
	٨	٠	٠.٦٦٤	١٩١	١٢٦.٧٧	داخل المجموعات		
				١٩٣	١٢٨.٢٦	المجموع		
غير دالة	٠.٣٥٢	١.٠٥	٠.٤٢٢	٢	٠.٨٤٤	بين المجموعات	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	
		١	٠.٤٠٢	١٩١	٧٦.٧٢١	داخل المجموعات		
				١٩٣	٧٧.٥٦٥	المجموع		

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني والذي نص على الآتي:

هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجهة التعليمية؟

للتعرّف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة والتي تعزى لمتغير الجهة التعليمية، استخدم الباحثان اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (test-independent sample t). يتبين من النتائج الموضحة بالجدول أدناه رقم (١٦)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه (الرضا الذاتي عن المهنة) باختلاف الجهة التعليمية. بينما تكشف النتائج الموضحة بالجدول أدناه عن وجود فروق بين بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه (البعد الاجتماعي، طبيعة العمل، العلاقات المهنية، التطوير المهني، الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) باختلاف الجهة التعليمية ومن خلال المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول حيث يتبين أن الفروق لصالح المعلمين العاملين في معهد التربية الفكرية. ويعزي الباحثان هذه النتيجة بأن معلمي ذوي الإعاقة الفكرية يركزون في عملهم على فئة واحدة وهي الإعاقة الفكرية في حين في مدارس الدمج يحتاج المعلم لتوزيع الجهد بين فئة ذوي الإعاقة الفكرية وفئة غير ذوي الإعاقة بالإضافة إلى وجود مهمات إضافية في مدارس الدمج تمكن في الإرشاد والتوجيه لأولياء الأمور ومعلمي التعليم العام حول كيفية التعامل مع هؤلاء الطلاب وتوعية المجتمع المدرسي في أهمية إنجاح الدمج والتغلب على المشاكل السلوكية في حصص الأنشطة وغيره، وتوفر الوسائل التعليمية في معهد التربية الفكرية مع وجود فريق عمل متعدد التخصصات.

جدول رقم (١٦)

اختبار (ت) للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة باختلاف الجهة التعليمية.

مستوى الدلالة		درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجهة التعليمية	أبعاد مستوى الرضا الوظيفي
غير دالة	٠.٦٧ ٢	٦٩.٦٤٦	- ٠.٤٢ ٥	٠.٩٧٨	٤.١٩	١٥٨	مدرسة دمج	الرضا الذاتي عن المهنة
				٠.٧٠٣	٤.٢٥	٣٦	معهد التربية الفكرية	
دالة*	٠.٠٠٠ ٣	١٩٢	- ٣.٠٠ ٧	٠.٧٦٨	٣.٥٧	١٥٨	مدرسة دمج	البعد الاجتماعي
				٠.٧٨٩	٤.٠٠	٣٦	معهد التربية الفكرية	
دالة*	٠.٠٠٠ ٩	١٩٢	- ٢.٦٤ ٢	٠.٥٨٩	٣.٨١	١٥٨	مدرسة دمج	طبيعة العمل
				٠.٧٧١	٤.١١	٣٦	معهد التربية الفكرية	
دالة*	٠.٠٠٢ ٢	١٩٢	- ٢.٣٠ ٨	٠.٥٢٦	٤.١٠	١٥٨	مدرسة دمج	العلاقات المهنية
				٠.٧٨٦	٤.٣٤	٣٦	معهد التربية الفكرية	
دالة*	٠.٠٠٠ ٣	١٩٢	- ٢.٩٦ ٦	٠.٧٨٨	٣.٥٥	١٥٨	مدرسة دمج	التطوير المهني
				٠.٨٤٩	٣.٩٨	٣٦	معهد التربية الفكرية	
دالة*	٠.٠٠١ ١	١٩٢	- ٢.٥٦ ٤	٠.٦٠٢	٣.٨٤	١٥٨	مدرسة دمج	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
				٠.٧٢٠	٤.١٤	٣٦	معهد التربية الفكرية	

* فروق دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل.

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث والذي نص على الآتي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية؟

للتعرّف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة والتي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، استخدم الباحثان اختبار تحليل التباين الأحادي (Way ANOVA–One)، حيث جاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١٧):

جدول رقم (١٧)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة باختلاف المرحلة التعليمية.

أبعاد مستوى الرضا الوظيفي		المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الذاتي عن المهنة	بين المجموعات	٥.٠٢١	٢	٢.٥١٠٠	٢.٩	٠.٠٥	غير دالة
	داخل المجموعات	١٦٢.٤٤	١٩١	٠.٨٥٠	٥٢	٥	
	المجموع	١٦٧.٤٦	١٩٣				
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	٣.١٥٢	٢	١.٥٧٦	٢.٥٨	٠.٠٧	غير دالة
	داخل المجموعات	١١٦.٦٠	١٩١	٠.٦١٠	١	٨	
	المجموع	١١٩.٧٥	١٩٣				
طبيعة العمل	بين المجموعات	٣.٨٧٠	٢	١.٩٣٥	٤.٩٨	٠.٠٠	دالة*

	٨	٢	٠.٣٨٨	١٩١	٧٤.١٨٤	داخل المجموعات	
				١٩٣	٧٨.٠٥٣	المجموع	
غير دالة	٠.١٦	١.٧٩	٦١٦.	٢	١.٢٣٢	بين المجموعات	العلاقات المهنية
	٩	٢	٣٤٤.	١٩١	٦٥.٦٨١	داخل المجموعات	
				١٩٣	٦٦.٩١٣	المجموع	
دالة *	٠.٠٠٠	٥.٤٠	٣.٤٣٣	٢	٦.٨٦٧	بين المجموعات	التطوير المهني
	٥	٢	٦٣٦.	١٩١	١٢١.٣٩	داخل المجموعات	
				١٩٣	١٢٨.٢٦	المجموع	
دالة *	٠.٠٢٣	٣.٨٣	١.٤٩٨	٢	٢.٩٩٥	بين المجموعات	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
		٦	٣٩٠.	١٩١	٧٤.٥٧٠	داخل المجموعات	
				١٩٣	٧٧.٥٦٥	المجموع	

* فروق دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل.

تُشير النتائج الموضحة بالجدول (١٧)، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه (الرضا الذاتي عن المهنة، البعد الاجتماعي، العلاقات المهنية) باختلاف المرحلة التعليمية. بينما أظهرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه (طبيعة العمل، التطوير المهني، الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) باختلاف المرحلة التعليمية، ولتحديد صالح الفروق في كل فئة من فئات المرحلة التعليمية نحو الاتجاه حول أبعاد الدراسة؛ استخدم الباحثان اختبار "شيفيه"، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١٨):

جدول رقم (١٨)

نتائج اختبار "شيفيه" لتوضيح درجة الفروق في كل فئة من فئات المرحلة التعليمية

أبعاد الدّراسة	المرحلة التعليمية	ن	المتوسط الحسابي	ابتدائي	متوسط	ثانوي
طبيعة العمل	ابتدائي	٨٢	٣.٨١	-		-٠.٢٧٧*
	متوسط	٥٨	٣.٧٣		-	*-٠.٣٥١
	ثانوي	٥٤	٤.٠٨	-٠.٢٧٧*	٠.٣٥١*	-
التطوير المهني	ابتدائي	٨٢	٣.٦٤	-		
	متوسط	٥٨	٣.٣٨		-	*-٠.٤٩٥
	ثانوي	٥٤	٣.٨٧		*٤٩٥.	-
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	ابتدائي	٨٢	٣.٨٤	-		
	متوسط	٥٨	٣.٧٩		-	*-٠.٣٠٢
	ثانوي	٥٤	٤.٠٩		٠.٣٠٢*	-

* فروق دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل.

تكشف المؤشرات الإحصائية الموضحة بالجدول (١٨) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدّراسة تجاه (طبيعة العمل، التطوير المهني، الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) باختلاف المرحلة التعليمية، ومن خلال المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول السابق يتبين أن الفروق لصالح المرحلة الثانوية. تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشيخ وشريز (٢٠٠٨) والتي كشفت عن وجود فروق تعزى لمتغير المرحلة الدراسية لصالح المرحلة الأساسية الدنيا. وقد يعزى الباحثان هذه النتيجة إلى أن معلمي المرحلة الثانوية أكثر رضا من معلمي المراحل الأخرى بسبب عمر الطالب نوي الإعاقه الفكرية في المرحلة الثانوية وتطور المهارات الاكاديمية والمهنية لديه عكس الطلاب في المرحلة الابتدائية والمتوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع والذي نص على الآتي:
هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير شدة الإعاقة؟
للتعرّف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة والتي تعزى لمتغير شدة الإعاقة، استخدم الباحثان اختبار تحليل التباين الأحادي (Way ANOVA–One)، حيث جاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١٩):

جدول رقم (١٩)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى الرضا الوظيفي لدى مُعلّمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدارس الدمج ومعاهد التربية الفكرية بمدينة جدة باختلاف شدة الإعاقة.

مستوى الدلالة		قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجموعات	أبعاد مستوى الرضا الوظيفي
دالة*	٠.٠٠٠	٥.٣	٤.٤٠٦	٢	٨.٨١١	بين المجموعات	الرضا الذاتي عن المهنة
	٦	٠.٤	٠.٨٣١	١٩١	١٥٨.٦٥	داخل المجموعات	
						٣	
				١٩٣	١٦٧.٤٦	المجموع	
					٥		
غير	٠.٢٥	١.٣٦	٠.٨٤٢	٢	١.٦٨٤	بين المجموعات	البعد الاجتماعي

داخل المجموعات	١١٨.٠٦ ٩	١٩١	٠.٦١٨	٢	٩	دالة
المجموع	١١٩.٧٥ ٣	١٩٣				
بين المجموعات	١.١٠٩	٢	٠.٥٥٥	١.٣٧	٠.٢٥	غير دالة
داخل المجموعات	١٧٦.٩٤٤	١٩١	٠.٤٠٣	٧	٥	دالة
المجموع	٧٨.٠٥٣	١٩٣				
بين المجموعات	٠.١٦٤	٢	٠.٠٨٢	٠.٢٣	٠.٧٩	غير دالة
داخل المجموعات	٦٦.٧٤٩	١٩١	٣٤٩.	٥	١	دالة
المجموع	٦٦.٩١٣	١٩٣				
بين المجموعات	١.٣١٨	٢	٦٥٩.	٠.٩٩	٠.٣٧	غير دالة
داخل المجموعات	١٢٦.٩٤ ٣	١٩١	٦٦٥.	٢	٣	دالة
المجموع	١٢٨.٢٦ ١	١٩٣				
بين المجموعات	١.٢٥٨	٢	٦٢٩.	١.٥٧	٠.٢١٠	غير دالة
داخل المجموعات	١٧٦.٣٠٧	١٩١	٤٠٠.	٥		دالة
المجموع	٧٧.٥٦٥	١٩٣				

* فروق دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل.

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (١٩) يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه (البعد الاجتماعي، طبيعة العمل،

العلاقات المهنية، التطوير المهني، الدرجة الكلية للرضا الوظيفي) باختلاف شدة الإعاقة. بينما تكشف النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدّراسة تجاه (الرضا الذاتي عن المهنة) باختلاف شدة الإعاقة، ولتحديد صالح الفروق في كل فئة من فئات شدة الإعاقة نحو الاتجاه حول هذا البُعد؛ استخدم الباحثان اختبار "شيفيه"، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (٢٠):

جدول رقم (٢٠)

نتائج اختبار "شيفيه" لتوضيح درجة الفروق في كل فئة من فئات شدة الإعاقة

شديدة	متوسطة	بسيطة	المتوسط الحسابي	ن	شدة الإعاقة	أبعاد الدّراسة
	*٠.٤٢٧	-	٤.٣٢	١٢٦	بسيطة	الرضا الذاتي عن المهنة
	-	*-٠.٤٢٧	٣.٨٩	٦٠	متوسطة	
-			٤.٦١	٨	شديدة	

* فروق دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل.

يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (١٠) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدّراسة تجاه (الرضا الذاتي عن المهنة) باختلاف شدة الإعاقة، ومن خلال المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول السابق يتبين أن الفروق لصالح الإعاقة الشديدة.

الخاتمة والتوصيات:

ناقشت الدراسة مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة وعلاقتها ببعض المتغيرات. توصلت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة جدة. ورغم ذلك الارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي إلا أن الدراسة أوضحت بأن هناك فجوات وتحديات في طبيعة عمل هؤلاء المعلمين والتي تحتاج إلى سدها والعمل على تجاوزها والتي تكمن فيما يلي؛ الأعمال الإضافية التي تشكل عبئاً على عملهم في ظل غياب الوسائل والمستلزمات التدريسية اللازمة لتدريس هؤلاء الطلاب بالإضافة إلى إرهاق الدورات التدريبية أثناء العمل المدرسي، وضعف التعاون بين المنزل والمدرسة، صعوبة معايير الحصول على الرخصة

المهنية والتي لا تدعمها الدورات التدريبية المقدمة لهؤلاء المعلمين. وبناء على ما سبق يوصي الباحثان بما يأتي:

- توفير الإمكانيات الكافية لمعلمي ذوي الإعاقة الفكرية لمساعدتهم على إنجاز الأنشطة المتعلقة بتعليم الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية.
- تعزيز التعاون والتواصل بين الأسرة ومعلم الطالب ذوي الإعاقة الفكرية.
- تخفيف الأعباء الإضافية والإدارية الملقاة على عاتق معلمي ذوي الإعاقة الفكرية.
- أن تكون الدورات التدريبية المقدمة للمعلمين تساهم في الحصول على الرخصة المهنية.

المراجع العربية:

- الأتربي، هويدا محمود. (٢٠١٧). فلسفة دمج ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس العاديين ومشكلاته كما يراها المعلمون: دراسة حالة على محافظة الغربية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ٣٧ (3)، ٤٨٤ - ٥٧٨.
- باوزير، منى مالك أحمد، و العبدالجبار، عبدالعزيز. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي لدى معلمات برامج صعوبات التعلم في مدينة الرياض. مجلة بحوث التربية النوعية، ٢٠١٦ (٤١)، ٩٢-٦٥.
- برجاجة، مريم. (٢٠١٥). أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي دراسة حالة- مديرية التربية لولاية بسكرة. جامعة محمد خضير. بسكرة. الجزائر.
- البلوي، نادية صالح. (٢٠١١). الرضا الوظيفي لدى العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقات المتعددة والتوحد في الأردن. مجلة الإرشاد النفسي، (٢٨)، ٣٣٤-٣٦٤.
- البليهد، نوره محمد. (٢٠١٤). مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، (٣)، (١٠)، ١٤٧-١٦٣.
- بني حمد، بلال محمد. (٢٠٢٠). درجة الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في محافظة اربد. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، ٢٦، (١)، ٤٧-٧٦ .
- حسن، أسامة. (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، ٢ (٢)، ٨١٦-٨٥١.
- حمودة، صفاء، وعبد الله، هشام، والمحمدي، أيمن. (٢٠٠٩). المرجع في التربية الخاصة (ط. ١٢). مكتبة الشقري.
- الخطيب، جمال. (٢٠٠٨). التربية الخاصة المعاصرة قضايا وتوجهات. دار وائل للنشر والتوزيع.
- الخطيب، جمال، والحديدي، منى. (٢٠٠٩). المدخل إلى التربية الخاصة. دار الفكر.
- الجندي، خالد محمد. (٢٠٢٠). درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بالطلبة من ذوي صعوبات التعلم وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية في محافظة عمان. مجلة جامعة الأزهر، ٢٢، (٢)، ٣٣-٦٢.
- خليل، جواد محمد الشيخ، وشريير، عزيزة عبدالله عبدالقادر. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، ١٦، (١)، ٦٨٣-٧١١.

- خليل، وفاء محمد عبدالجواد، و سالم، رمضان عاشور حسين. (٢٠١٥). الذكاء الروحي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى عينة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والعاديين. مجلة العلوم التربوية، ٢٣، (٢)، ١ - ٦٢.
- الدخيل، علي بن فهد، (٢٠٢٠). المشكلات التدريسية التي تواجه معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في فصول التربية الفكرية الملحقة بالمدارس العادية، مجلة جامعة شقراء، (١٣)، ١٠٣-١٢٤.
- الريح، غيداء أحمد الفكي. (٢٠١٨). الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني (دراسة حالة: مدارس الجودة أساس، الخرطوم) جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- 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).
- شحاتة، حسن سيد، وجاب الله، علي سعد، وبحيري، عطاء محمد، وزغاري، محمد أحمد فتحي. (٢٠١٨). المهارات اللغوية الوظيفية اللازمة للتلاميذ المعاقين عقليا بمرحلة الإعداد المهني بمدارس التربية الفكرية. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، ٣، (١)، ٩٦-١٢٨.
- طشطوش، رامي عبدالله يوسف، وجروان، علي، ومهيدات، محمد، وبنو عطا، زايد. (٢٠١٣). ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن. مجلة جامعة النجاح، ٢٧، (٨)، ١٧٢٧-١٧٦٢.
- العبدالجبار، عبدالعزيز بن محمد. (٢٠٠٤). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام. المجلة العربية للتربية الخاصة، ٥، (٥)، ٦٥-٩٥.
- عبدالرحمن، أمينة محمد عثمان. (٢٠١٨). اتجاهات الطالبات العاديات بمدارس الدمج نحو المعاقات عقليا وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة حالة المدرسة الثانوية الثانية في محافظة الزلفي. المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، ٢، (٥)، ١٩ - ٤٦.
- عرب، خالد. (٢٠١١). الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس والمؤسسات الحكومية في محافظة المجمع: وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة الإرشاد النفسي، (٢٩)، ٢٠٥ - ٢٢٧.
- العساف، صالح. (٢٠١٦). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- عواد ، أحمد أحمد، وسليم، سحر أحمد حسين. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التلاميذ المكفوفين في مدارس النور بمصر. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، ٦، (١)، ٢٠٥-٢٣٤.

- نداء، أحمد عواد. (٢٠٠٩). عوامل الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات ومراكز التربية الخاصة في الأردن. *المجلة العربية للتربية الخاصة*، (١٥)، ٤٨-١٣.
- القصيرين، إلهام مصطفى حوران. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي لدى معلمي وأخصائي التوحد بمؤسسات ومراكز التربية الخاصة في الأردن. *مجلة كلية التربية*، ٢٣، (٩٠)، ٨٣-٥٦.
- الماجد، محمد عبدالله علي، و الشيراوي، مريم عيسى، والخميسي، السيد سعد. (٢٠١٥). *الفروق في أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمي التلاميذ المعاقين ذهنياً بدرجة بسيطة وفقاً لبعض المتغيرات في الكويت (رسالة ماجستير، جامعة الخليج العربي)*. دار المنظومة.
- متولي، د. فكري لطيف. (٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة*، ٣، (٥)، ١٩٥٥-٢٠٣٢.
- متولي، فكري لطيف. (٢٠١٥). *أساليب التدريس للمعاقين فكرياً. ملحق حقائب التدريب الميداني للمعاقين عقليا (ط.١)*. دار الشروق.
- أبو حسين، ولاء محمد رضا حافظ. (٢٠١٦). جودة برامج فئات الإعاقة العقلية البسيطة في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. *مجلة كلية التربية*، ١٩، (١٩)، ٤٢٧-٣٨٥.
- البوني، عبدالرزاق عبدالله، ومحمد، أحمد على حسب الرسول، ويوسف، صديق محمد أحمد. (٢٠١٨). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة. *مجلة إدارة الجودة الشاملة*، ١٩، (١)، ٥٣-٤١.
- محمد، مكي محمد مغربي. (٢٠١٨). تصور مقترح لتنفيذ الخطة التربوية الفردية بمعاهد ومدارس التربية الفكرية بمنطقة القصيم. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٢، (١)، ١٣٤ - ١٦٧.
- محمود، هويدا حنفي. (٢٠١١). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها بقيم العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. *رسالة التربية وعلم النفس*، (٣)، ٣٥٠-٢٩٩.
- المرافي، أمجد سمير إبراهيم، والبياتي، عبدالجبار توفيق. (٢٠٠٦). علاقة بعض المتغيرات الديموجرافية بالرضا الوظيفي لدى معلمات المعاقين عقلياً في مراكز التربية الخاصة. (رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية).
- المعمرية، هدى بنت عبد الله بن حميد، وطه، د. هبة حسين إسماعيل. (٢٠١٨). *المناخ النفسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بسلطنة عمان. مجلة البحث العلمي*، (١٩)، ٦٤٠-٦١٣.
- نميري، حنان ميرغني عبدالرحمن، و علي، أماني عبدالجبار. (٢٠١٤). *الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية بمدينة الرياض وعلاقته ببعض سمات*

الشخصية وبعض المتغيرات الديموغرافية بمدينة الرياض (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية.

- هاشم، عادل. (٢٠١٠). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. عمان: دار اليازوري.
- يحيى، خولة أحمد. (١٩٩٤). الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان. دراسات العلوم الإنسانية، ٢١، (٣)، ١٧٠، - ١٣٩.

المراجع الأجنبية:

- Aich, K., & Nanda, B. (2017). Teachers Job Satisfaction in Inclusive Schools in West Bengal. Multidisciplinary Journal Of Humanities And Social Sciences, 3, (2).
- Altarawneh, R. (2020). Job Stress Among Special Education Female Teachers And Effect Some Variables On It. Almieyar, 24, Pp, 489 – 464.
- Burkhart, M,E. (2018). Satisfaction and Intention to Remain in the Profession oQuest among Special Education Teachers in Two Small City. Settings Pr LLC, Ed.Dissertation, Drexel University.
- Dickerson, E, G. (2017). A Quantitative Study on Burnout for Teachers Who Work with Students Who Have Moderate to Severe Disabilities.ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation, University of La Verne.
- K ,Ketheeswarawn. (2018). JOB SATISFACTION OF TEACHERS ATTACHED TO THE SPECIAL EDUCATION UNITS IN REGULAR SCHOOL IN SRI LANKA. European Journal Of Special Education Research, ٣, (3) , 110 - 94.
- Monica, Reichenberg & Lofgren, k. (2019). On the relationship between -h special educators work absenteeism, job satisfaction, and selfSwedis efficacy for inclusive education.
- Shaukat, S.,Vishnumolakala, V.,N Al Bustami, G. (2019).ThImpact of Teachers' Characteristics on Their Self Efficacy and Job Satisfaction: eachers Engaging Students withPerspective from TDisabilities. Journal of Research in Special Educational Needs, 19, (1), 68-76.
- 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.