مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية المجلد الثالث والعشرون، العدد الثاني، 143–167 أبريل2015
IUGJEPS ISSN 2410-3152

# مستوى الرضا المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمات التربية الخاصة

**د. أسامة يوسف الصمادي[1،*]**

[1]قسم التربية الخاصة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، السعودية

تاريخ الإرسال (2014/09/29)، تاريخ قبول النشر (2015/01/20)

**ملخص الدراسة**

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة في المدارس الحكومية، والأهلية في الأردن، حيث تكوّن مجتمع الدراسة من (106) معلمة يعملن في مدارس القطاعين العام، والأهلي في إقليم الوسط (عمان، والرصيفة، والسلط، والزرقاء). ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد أداة مكونة من جزئين، يهدف الجزء الأول منها إلى جمع المعلومات الديموغرافية حول متغيرات عينة الدراسة وهي: جهة العمل، وعدد سنوات الخبرة، ونوع الإعاقة التي تدرّسها المعلمات، والمستوى التعليمي للمعلمات، ومستوى الدخل الشهري. أما الجزء الثاني فيشتمل على استبانة تقيس مستوى الرضا المهني لمعلمات التربية الخاصة مكونة من (45) فقرة موزعة على ستة أبعاد رئيسة تم التحقق من صدقها، وثباتها، وملائمتها لأغراض الدراسة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا المهني لأفراد الدراسة كانت متوسطة، وأشارت النتائج كذلك إلى وجود فروق ذات دلالة بين معدل الرضا المهني باختلاف المؤسسة، وكذلك لاختلاف قطاع العمل، لصالح العاملين في القطاع الأهلي.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا المهني، معلمات التربية الخاصة ، المدارس الحكومية، والأهلية، الدمج.

# The Level of Job Satisfaction and Demographic Variables among Special Education Teachers

## Abstract

This study aimed to Investigate the level of job satisfaction among female special education teachers who work at schools in the middle county of Jordan. The study sample consisted of (106) female special education teachers working in cities of Amman, Salt, Zarqa, and Rsyefh in Jordan. To achieve the goal of the study, a questionnaire was developed and included two parts: (1) Part one that aimed at gathering demographic information about the sample (e.g., type of School, level of teaching experience, type of disability, and level of monthly income), and (2) Part two a- 45 Likert scale type item that are distributed among 6 domains. With proper statistical analysis, the author had guaranteed the validity and reliability of the questionnaire, so as its suitability for measuring the purpose of the study.

Results of the showed a medium level of job satisfaction as expressed by teachers' ratings . In addition, significant differences were presented among teachers in their satisfaction according to the type of school variable in favor to teachers who work in the private sector in comparison to those working in the public sector. Further results and discussions are explained in the study.

**Keywords**: Job Satisfaction, Female Special Education Teachers, Inclusion.

* البريد الالكتروني للباحث المرسل: o_alsmadi@yahoo.com

**مقدمة:**

يعدّ معلم التربية الخاصة من المحاور الرئيسة فيما يتعلق بتعليم الطلاب ذوي الإعاقة، مما يستدعي إعداده مهنياً مع ضرورة التركيز على نموه المهني في مجال تخصصه. وليتسنى للمعلم أن يقدّم أفضل ما لديه، من الضروريّ له أن يتمتع بالقناعة، والرضا تجاه هذه المهنة التي تتطلب مجهوداً مضاعفاً، وزيادة في الأعباء التدريسية، والتنظيمية مقارنة بغيرها من المهن التعليمية.

إن العمل في ميدان التربية الخاصة يتضمن تزويد الخدمات المتخصصة لفئة من الطلبة على أيدي معلمين مهرة، يمتازون بالتكيف النفسي الإيجابي وبتصورات واقعية حول طبيعة مهامهم اليومية. ولعل الهدف الأسمى لكل مدرسة تعمد إلى خدمة هذه الشريحة الهامة من الطلبة ذوي الإعاقة، أن تهتم بتمتع موظفيها بدرجة عالية من الرضا حول وظائفهم التي يمارسونها يوميا. يعدّ تمتع المعلم بالرضا المهني عن مهنته دلالة من دلالات تميزه وكفاءته. فالمعلم المتمتع بدرجة من الرضا حول مهنته معلم ينتمي لها، ويبذل قصارى جهده في سبيل إفادة طلبته.

يرتبط الرضا المهني بجملة من العوامل التي قد تحقق تمتُّع المعلم بدرجة عالية من الرضا المهني تجاه مهنته. ففي هذا السياق يشير كل من حمزة (2004) وعوض (2004) إلى أن طبيعة العمل، وفرص النمو الوظيفي، وتوفُّر الدعم والمساندة، والقدرة على القيام بالعمل المطلوب، ومستوى الدخل، وعدد ساعات العمل، وتوفُّر التقدير المهني، عوامل هامة في مساعدة المعلم على التغلب على ضغوط العمل، وزيادة احتمالات الرضا المهني لديه.

أما في ميدان التربية الخاصة، فيعدُّ معلمو التربية الخاصة الفئة الأكثر إلحاحاً لدراسة رضاهم المهني لعدد من الأسباب. أولا– مهنة التدريس مع الأفراد ذوي الإعاقة والعمل معهم من أكثر المهن التعليمية إثقالاً بضغوط العمل، ولعل ذلك ينبع من تنوع خصائص أفراد هذه الفئة، وتنوع احتياجاتهم التربوية، فكل فرد منهم حالة خاصة تحتاج إلى خدمات تربوية مصممة فرديًا لتلبي خصوصيتهم، وفرديتهم (الزيودي والزغول، 2008). وكنتيجة لذلك؛ فإن معلمي التربية الخاصة أكثر عرضة من غيرهم لمشاعر الإحباط والتوتر، ومواجهة المشكلات الصحية، والضغوط النفسية (عرب،2011؛ الفرح،2001).

ثانيا– يفرض العمل في ميدان التربية الخاصة وجود جملة من الخصائص الخاصة لدى المعلمين لتتناسب وطبيعة الفئة التي يعملون معها، والبيئة التعليمية (صفوف العزل، أو صفوف الدمج) التي يعملون فيها، ونوع العلاقات التشاركية (سواء مع الأسر، أو الزملاء الأخرين) التي تميز نوع عملهم، وأخيرًا طبيعة الأدوار التي يمارسونها، والتي تبدأ من التدريس، وتنتهي بالمدافعة عن حقوق الأفراد المعوقين العاملين معهم ( يحيى، 2006).

ثالثا– يفرض العمل في ميدان التربية الخاصة على المعلمين ضرورة العمل بصورة دائمة على تحديث المعلومات التربوية، والنفسية، وتجديدها من خلال تجديد المعلم لمعلوماته باستمرار، والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال عمله، واختصاصه، والتحاقه بكل الفرص التي تسهم في نمو ذاته مهنيًا ومسلكيًا (يحيى، 2006).

وأخيرًا، فإن معلمي التربية الخاصة شأنهم كشأن غيرهم من منسوبي التعليم يتأثر مستوى رضاهم المهني بعوامل: كالجنس، ونظام الرواتب، والترقيات، وطبيعة الإشراف، إضافة إلى قطبية العلاقات التشاركية، والتي تتعدى الأفراد الذين يدرسونهم لتصل إلى أسرهم أيضا (stemphen I. & loeb, 2002)

ومما سبق فلقد استرعى انتباه الباحث عبر زياراته الميدانية المتكررة لمعلمي التربية الخاصة في المدارس الحكومية، والأهلية، وجود العديد من المشكلات لدى معلمات الطلبة ذوي الإعاقة في مجال عملهم، والتي منها تدني الرواتب، والحوافز، وعدم توفر غرف صفية مناسبة، وعدم تلبية احتياجهم للدورات، والمؤتمرات، والورش، والبرامج التدريبية، وعدم توفر أجهزة الحاسوب، ومشكلات المباني المستأجرة، وقلة التقدير المهني، وقلة التواصل المباشر مع الإدارة، وغيرها من المشكلات التي إن دلت فإنما تدل على تباين في درجة الرضا المهني لدى المعلمات العاملات في الميدان.

مما سبق جاءت الدراسة الحالية لتكون دراسة وصفية تهدف إلى استقصاء درجة الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة العاملات مع الطلبة ذوي الإعاقة في مدارس التعليم العام والأهلي.

**مشكلة الدراسة:**

يعدُّ المعلم من العناصر الهامة في العملية التربوية، ونجاحة في عمله ينعكس بشكل مباشر، وإيجابي على أداء طلبته، وتحصيلهم العلمي. إن نجاح المعلم في عمله يتحدد بجملة من العوامل المتعددة، والتي يبرز منها مستوى الرضا المهني الذي يتواجد لديه نحو طبيعة مهنته. ولكون نجاح معلمي التربية الخاصة في عملهم يتحدد بنفس العوامل والتي يبرز منها أيضا مستوى الرضا المهني لديهم، فإن الدراسة الحالية تهدف إلى استقصاء مستوى الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة في مدارس التعليم العام، والأهلي في إقليم الوسط في الأردن. وبصورة أدق فإن الدراسة الحالية تجيب عن **التساؤل العام** الآتي:

ما درجة الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة العاملات في مدارس وزارة التربية والتعليم في إقليم الوسط في الأردن؟

**وينبثق عن هذا التساؤل جملة الأسئلة الآتية:**

1. هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة العاملات في مدارس إقليم الوسط في الأردن تعزى لمتغير نوع القطاع الذي تنتسب إليه المدرسة (قطاع التعليم العام، وقطاع التعليم الأهلي).
2. هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة العاملات في مدارس إقليم الوسط في الأردن تعزى لمتغير نوع الإعاقة التي تُدرِّسها المعلمات؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة العاملات في مدارس إقليم الوسط في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
4. هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة العاملات في مدارس إقليم الوسط في الأردن تعزى لمتغير مستوى الدخل الشهري؟

**أهداف الدراسة:**

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على درجة الرضا المهني ومجالاته مقاسة باستبانة الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة في مدارس إقليم الوسط في الأردن في ظل متغيرات نوع القطاع الذي تنتسب إليه المدرسة، ونوع الإعاقة التي يتم تدريسها، وعدد سنوات الخبرة، ومستوى الدخل الشهري.

**أهمية الدراسة:**

تكمن الأهمية النظرية للدراسة الحالية في كونها تعمل على مواكبة اهتمامات القائمين على خدمة الأشخاص المعوقين، والدراسات الحديثة للتربية الخاصة من ناحية التنمية المهنية لمعلم التربية الخاصة كأساس للتقدم في تقديم أفضل الخدمات للطلاب المعوقين، ولا سيما في ظل اعتماد الأداء المهني على الخبرات الشخصية لمعلمي التربية الخاصة، بما ينعكس إيجاباً على أدائهم المهني، ورضاهم الوظيفي، وحل مشكلات عدم الرضا المهني.

كما وتكمن أهمية الدراسة النظرية أيضًا في تناولها لموضوع الرضا المهني، وتحليله، وعرضه مما يوفِّر قاعدة مرجعية للمهتمين بالموضوع من روّاد الميدان، والعاملين فيه.

أما الأهمية التطبيقية للدراسة فتكمن في تزويد الميدان بنتائج الدراسة المسحية الوصفية التي تهدف إلى تحديد مستوى الرضا المهني لدى المعلمات العاملات في مدارس الدمج الخاصة بتعليم الطلبة ذوي الإعاقة. كما أنها ترفد الميدان أيضًا بأداة تقيس الرضا المهني، وتتمتع بخصائص سيكومترية تمكِّن الباحثين الآخرين من توظيفها في دراسات أخرى. وأخيرًا فإن الدراسة تشجع الباحثين على ضرورة الالتفات إلى موضوع الرضا المهني، وربطه بمتغيرات أخرى من مثل الاحتراق النفسي، والصلابة النفسية لدى قطاع معلمي التربية الخاصة عامة.

**حدود الدراسة، ومحدداتها:**

**أولا: حدود الدراسة: تتضمن الدارسة الحدود الآتية:**

**الحدود المكانية:** طبقت هذه الدراسة على مدارس التربية الخاصة في مدارس إقليم الوسط في الأردن، والتي تتضمن مديريات التربية والتعليم العامة، والأهلية في عمان، والزرقاء، والسلط والرصيفة.

**الحدود الزمانية:** طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول 2012/2011م.

**الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على معلمات التربية الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم في مدارس إقليم الوسط في الأردن، والتي تتضمن مديريات التعليم في عمان، والزرقاء، والسلط، والرصيفة.

**ثانيا: محددات الدراسة:**

أما محددات الدراسة فتتمثل في أداة الدراسة، ودلالات صدقها، وثباتها، وكيفية الاستجابة عليها، وبالمنهجية العلمية التي اتبعتها الدراسة في جمع بياناتها، وتحليلها إحصائيًا.

**تعريف مصطلحات الدراسة:**

- **الرضا المهني:** ويعرف بأنه عبارة عن شعور داخلي إيجابي يشير إلى درجة إشباع حاجات الفرد، وذلك من خلال عوامل متعددة منها ما هو خارجي "كبيئة العمل"، ومنها ما هو داخلي "كالعمل نفسه" وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله (العريمي، 2005).

ويعرف إجرائيًا في الدراسة، بالدرجة الكلية التي تحصل عليها معلمة التربية الخاصة على أداة قياس الرضا المهني المستخدمة في هذه الدراسة.

- **متطلبات العمل:** وتعرف بأنها كل ما يلزم توفره في مكان العمل من عناصر أساسية، وثانوية وذلك حسب ما صيغ في القوانين الداخلية لمكان العمل أو القوانين، والأسس الرسمية من أجل الوصول للأهداف المطلوبة من ذلك العمل.

وتعرف إجرائيا في هذه الدراسة بأنها الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة، وذلك بالإجابة على فقرات هذا البعد من أبعاد استبانة الرضا المهني المطورة في الدراسة الحالية.

- **الجوانب الإدارية:** وتعرف بأنها الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة، وذلك بالإجابة على فقرات هذا البعد من أبعاد استبانة الرضا المهني المطورة في الدراسة الحالية.
- **جو العمل:** ويعرف بأنه الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة، وذلك بالإجابة على فقرات هذا البعد من أبعاد استبانة الرضا المهني المطورة في الدراسة الحالية.
- **البيئة المهنية:** وتعرف بأنها الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة، وذلك بالإجابة على فقرات هذا البعد من أبعاد استبانة الرضا المهني المطورة في الدراسة الحالية.
- **فريق العمل:** ويعرف بأنه الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة، وذلك بالإجابة على فقرات هذا البعد من أبعاد استبانة الرضا المهني المطورة في الدراسة الحالية.
- **معلمات التربية الخاصة:** ويعرفن بأنهن المعلمات اللواتي يقمن بتدريس الطلبة ذوي الإعاقة في مدارس التعليم التابعة لمديريات إقليم الوسط في مدن عمان، والسلط، والزرقاء، والرصيفة في الأردن.

**الإطار النظري:**

ظهر اهتمام منظم، وقانوني في ميدان التربية الخاصة في الآونة الأخيرة، حيث التزمت الدول، والمؤسسات ذات الصلة بالقوانين سواء الدولية، أو المحلية، وظهرت بذلك منافسة قوية بين الجميع؛ رغبة في تسجيل قصص النجاح التي يطلع عليها الآخرون، لذا فقد سعى الكثير من المجتمعات، والدول إلى البحث في جميع جوانب العمل في ميدان التربية الخاصة للوصول إلى ذلك النجاح المنشود، ومن تلك الجوانب مستوى الرضا المهني الذي حاز على اهتمام الكثير من المجتمعات للنهوض بمراكز العمل، وتسجيل قصص النجاح المطلوبة. وتنوع هذا المفهوم من مجتمع إلى آخر في شكله لكنه حمل المضمون نفسه في نتائجه.

يتضح مفهوم الرضا المهني من خلال مراجعة جملة من التعاريف، والتي من أقدمها تعريف هوبوك (Hoppck,1935) حيث أشار إلى أن الرضا المهني هو الأوضاع البيئية التي تجعل الفرد يقرر ما إذا كان راضيًا عن عمله أم لا. وفي ذات السياق أشار الفرح (2011) إلى عدة تعاريف للرضا المهني منها: تعريف جرونبرغ وول Grunberg &Wall سنة (1984) حيث عرف الرضا المهني بأنه: مجموعة من ردود الأفعال الانفعالية التي ينتج عنها سلوك نفسي معين يقرب الفرد من عمله أو يبعده عنه. وتعريف عاشور سنة (1986) بأنه مجموعة من المشاعر التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، وأخيرًا فقد أشار بروهن (Brohen,1989) إلى أن عدم الرضا المهني ينتج عن شعور الفرد بالتهديد مما يؤدي إلى خلل في تكيفه النفسي.

وبشكل عام، فقد عرف العريمي (2005) الرضا المهني بأنه عبارة عن شعور داخلي إيجابي يشير إلى درجة إشباع حاجات الفرد، وذلك من خلال عوامل متعددة منها ما هو خارجي "كبيئة العمل" ومنها ما هو داخلي "كالعمل نفسه"، وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله.

انطلاقا مما سبق، فقد أشارت علام (2012) أن موضوع الرضا المهني يرتبط بثنائية البيئة، والفرد. وفي ذات السياق فقد أورد علي والدليمي (2009) أن الرضا المهني يتحدد بالعوامل الآتية:

1. العوامل الذاتية: وهي العوامل التي تتعلق بالأفراد العاملين أنفسهم، وتشمل قدرات العاملين ومهاراتهم في ضوء العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، ومدة الخدمة، والعمل السابق، وكذلك مستوى الدافعية، وقوة تأثير دوافع العمل لديهم، وبتفاعل هذه العوامل يحصل الرضا المهني لديهم.
2. العوامل التنظيمية: هي العوامل التي تتمثل في الرضا عن الوظيفة، وما تنتجه من إشباعات، وما تعكسه من تنوع، واستغلال، ومسؤولية، والعلاقة بالرؤساء، والزملاء، وظروف العمل، وشروطه.
3. العوامل البيئية: وهي العوامل التي ترتبط بالبيئة، وتأثيرها على العاملين، ومنها الانتماء الاجتماعي، وقدرة العامل على التكيف مع عمله، واندماجه فيه.

وبشكل عام، فإن مصادر الشعور بالرضا المهني تتضمن جوانب مرتبطة بالعطاء المجزي، وطبيعة العمل مع أفراد متعاونين، ومريحين، والنجاح، والتقدم المهني، والفرص المتاحة للنمو المهني، والادارة الجيدة، ومدى المشاركة في اتخاذ القرار، والإحساس بالأمن، والاستقرار المهني (الأغبري، 2003). كما أن الرضا الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي مع القيادة، والادارة المهنية الناجحة، ومدركات العاملين الإيجابية لرؤسائهم، حيث تلعب العلاقة بين الرئيس، والمرؤوس دوراً مهماً في الرضا عن العمل، وزيادة الانتاجية (موسى، 2005).

إن المعلم الناجح هو الذي يظهر شخصيته السوية مع تلاميذه من خلال كفاءاته، ومهاراته في قيادتهم، وتدريسه الفعال، وحسن التصرف في المواقف التدريسية المختلفة(رمضان،2011). ومما لاشك فيه أن تحقيق التوافق المهني يعدّ أمرًا أساسيًا للمعلم الفعال لتحقيق أكبر قدر من النجاح للعملية التعليمية والتربوية ككل (رمضان،2011؛ عبدالقادر،2000).

تسعى الدراسة الحالية إلى معرفة الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة في الأردن، والتوصل إلى نتائج يتم من خلالها وضع توصيات، وإجراء مزيد من البحوث في المستقبل ، واقتراح حلول من أجل دعم الرضا المهني لدى المعلمات.

**الدراسات السابقة:**

ففي دراسة ستمفين ولويب (Stemphen & Loeb, 2002) فقد استهدفت **مقارنة الرضا المهني لمعلمي التربية الخاصة، ومعلمي التعليم العام** في مدارس ديترويت الأمريكية، لعينة مكونة من (116) معلماً، وأشارت النتائج الى أن معلمي التعليم العام كانوا أكثر رضًا من معلمي التربية الخاصة من ناحية الإحباط، والضغوط المهنية داخل الغرفة الصفية وخارجها، وخاصة لدى المعلمين الأصغر سناً، وذوي الخبرة الأقل.

أما دراسة العبدالجبار (2004) والتي هدفت إلى **التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة**، وأثر متغيرات العمر، والخبرة، والدرجة العلمية على الرضا المهني لمعلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، ومتغير مجال التخصص على الرضا المهني لمعلمي التربية الخاصة، وذلك من خلال عينة بلغت (251) معلماً ممن يعملون في المدارس الابتدائية التابعة لوزارة التربية والتعليم بمدينة الرياض، وكشفت نتائج التحليل العاملي باستخدام طريقة التدوير المتعامد عن العاملين الآتيين: الرضا وعدم الرضا. وأشارت نتائج الدراسة إلى:

- أن معلمي التعليم العام، ومعلمي التربية الخاصة أعطوا أهمية لجميع عبارات المقياس، فقد تراوحت متوسطات العبارات ما بين 2.51 و4.09 من أصل 5.00 ، وبلغ متوسط عبارات المقياس 3.333 مما يوضح أن مستوى الرضا أعلى من المتوسط لدى معلمي التعليم العام، ومعلمي التربية الخاصة.

وفي دراسة المرفي (2006) والتي **هدفت** إلى **معرفة مدى الرضا الوظيفي لدى معلمات المعوقين عقلياً وأثر بعض المتغيرات، كمتغير درجة الإعاقة، والعمر الزمني للمعوق، والمؤهل العلمي، وطبيعة تخصص المعلمة، على معلمات المعوقين عقلياً** في جنوب الأردن وعددهن 63 معلمة، فقد أشارت نتائج الدراسة أن نسبة المعلمات اللواتي لديهن درجة رضا كبيرة ما يقارب 21% من عينة الدراسة، ونسبة المعلمات غير الراضيات ما يقارب 19% من عينة الدراسة، وبقية المعلمات درجة الرضا لديهن كانت متوسطة، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي لدى معلمات المعوقين عقلياً تعزى لمتغير المؤهل العلمي، أو التخصص.

وهدفت دراسة الحمياني وزريقات (2007) إلى التعرف **على مصادر الضغط النفسي لدى معلمي الطلبة المعوقين سمعياً في الأردن**، وفيما إذا كانت هناك فروق في هذه المصادر تعزى إلى متغيرات جنس المعلم، وسنوات خبرته، ومؤهله الأكاديمي، وتألفت عيّنة الدراسة من (121) معلماً ومعلمة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مصادر الضغط النفسي لدى معلمي الطلبة المعوقين سمعياً في الأردن ظهرت بدرجة مرتفعة على بعد توقعات العمل، والراتب، والترقية، وبعد المهام التدريسية. بينما ظهرت بدرجة متوسطة على بعد التفاعلات المهنية، وبعد التدريب المهني، والخصائص الشخصية، والهيكل التنظيمي، وظروف العمل. كما أشارت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق في مصادر الضغط النفسي تعزى إلى متغير الجنس، بينما توجد فروق في مصادر الضغط النفسي تعزى إلى متغير

سنوات خبرة المعلم لصالح المعلمين ذوي سنوات الخبرة التي تتراوح من (7–9) سنوات، ومتغّير المؤهل الأكاديمي لصالح أصحاب المؤهل الأكاديمي بكالوريوس فما فوق.

وهدفت دراسة الزيودي (2008) إلى معرفة درجة **الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة**، وتحديد ما إذا كانت تختلف باختلاف متغيرات الجنس، والقطاع، والمؤهل الأكاديمي في المدارس الخاصة، والحكومية في محافظة العاصمة بالأردن. ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة لقياس درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة. وأظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة كانت متوسطة، وأشارت النتائج كذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تعزى لمتغير القطاع لصالح القطاع الأهلي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي، ولصالح حملة درجة الماجستير، في حين لم تظهر النتائج أية فروق في درجة الرضا الوظيفي تعزى لتفاعل متغيرات الجنس، والقطاع، والمؤهل الأكاديمي.

وأخيرًا هدفت دراسة عرب (2011) إلى معرفة الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة المجمعة في ضوء متغيرات الجنس، والتخصص، والمؤهل، والخبرة. وقد تكونت العينة من (42) معلماً ومعلمة، وأشارت النتائج إلى أن الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس، والمؤسسات الحكومية في محافظة المجمعة إيجابي بشكل عام. وأعلى مستوى ظهر في مجال المستوى الاقتصادي ثم العلاقة مع الإدارة، ثم مجال العلاقة مع الطلبة، ثم مجال المستوى الاجتماعي، ثم مجال العلاقة مع الزملاء، والرضا عن الذات، أما مجال البناء، والأدوات، والتجهيزات فكان في المرتبة قبل الأخيرة، والعلاقة مع أولياء الأمور فقد ظهرت سلبية. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا المهني تبعاً لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي، وكانت لصالح الإناث، والمعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس على الترتيب، ولم تظهر الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا المهني تبعاً لمتغيري التخصص، ومتغير الخبرة.

**منهج الدراسة:**

اعتمدت الدراسة على منهجية البحث الوصفي التحليلي ، والأسلوب الإحصائي في تحليله لنتائج الدراسة الميدانية، واستخرجت نتائج الدراسة عن طريق استخدام التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لجمع البيانات، واستخدام تحليل التباين للتعرف على الدلالات الإحصائية للفروق بين أفراد العينة.

**مجتمع الدراسة وعينتها:**

مثل مجتمع الدراسة كافة معلمات التربية الخاصة العاملات في مدارس وزارة التربية والتعليم في إقليم الوسط في الأردن، والتابعة لمديريات التربية والتعليم في مدن عمان، والسلط، والزرقاء، والرصيفة، والتي بلغ عددها (106) معلمة تمثل (9) مدارس من المدارس التي تتضمن الطلبة ذوي الإعاقة السمعية، والإعاقة البصرية، والشلل الدماغي، وتعدد الإعاقات). أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة قصدية وتضمنت مجتمع الدراسة كاملة كما يوضحها الجدول رقم (1).

**جدول 1** *عينة الدراسة، والتكرارات، والنسب المئوية حسب متغيرات (المدرسة، وعدد سنوات الخبرة، وجهة العمل، ونوع الإعاقة، والمستوى العلمي، ومستوى الدخل)*

| المتغيرات | الفئات | التكرار | النسبة % |
|---|---|---|---|
| سنوات الخبرة | 5 سنوات فأقل | 45 | 42,5 |
| | من 6–أقل من 10 | 30 | 28,3 |
| | من 11إلى أقل من 20 | 19 | 17,9 |
| | من 21 سنة فأكثر | 12 | 11,3 |
| جهة العمل | مدارس حكومية | 66 | 62,3 |
| | مدارس أهلية | 40 | 37,7 |
| نوع الإعاقة | سمعية | 75 | 70,8 |
| | بصرية | 5 | 4,7 |
| | شلل دماغي | 18 | 17,0 |
| | تعدد عوق | 8 | 7,5 |
| مستوى الدخل | أقل من 200 دينار | 24 | 22,6 |
| | 200 دينار – أقل من 400 | 78 | 73,6 |
| | 400 دينار الى 600 دينار | 4 | 3,8 |

**أداة الدراسة:**

استخدم في الدراسة الحالية استبانة طورها الباحث، وذلك بمراجعة الأدب النظري الخاص بموضوع الدراسة. وعليه فقد تكونت الاستبانة بصورتها الأولية من جزئين، وشمل الجزء الأول على معلومات ديمغرافية حول متغيرات الدراسة وهي: جهة العمل ( مدارس حكومية وخاصة)، وعدد سنوات الخبرة ( 5سنوات فأقل، و6 سنوات إلى 10 سنوات و 11 سنة إلى أقل من 20 سنة و 21 سنة فأكثر)، ونوع الاعاقة (إعاقة سمعية، إعاقة بصرية، شلل دماغي، تعدد عوق)، ومستوى الدخل الشهري ( أقل من 200 دينار، و 200 إلى أقل من 400 دينار، و400 دينار إلى 600 دينار). وشمل الجزء الثاني (45) فقرة تقيس مستوى الرضا المهني لمعلمات التربية الخاصة موزعة على ستة أبعاد هي: متطلبات العمل (وفقراته من 1 –6 )، والجوانب الإدارية (وفقراته من7 –17 )، وجو العمل (وفقراته من 18 – 24)، والبيئة المهنية (وفقراته من 25– 32)، و فريق العمل (وفقراته من 33–38)، والاتجاه نحو العمل (وفقراته من 39–45).

**صدق أداة الدراسة:**

تحقق الباحث من صدق أداة الدراسة بعدة طرق، هي:

**1. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):**

تم عرض الأداة بصورتها الأولية، مرفقاً به التعاريف الإجرائية لأبعاده، على مجموعة من المحكمين للتحقق من صدق الأداة، تضم تسعة من المحكمين في مجال الاختصاص في الجامعات الأردنية، وعلى خمسة من معلمي التربية الخاصة، بهدف الوقوف على آراءهم حول الأداة، ومدى تحقيقها للأهداف المتوخاة منها، ومدى دقة الفقرات، ووضوح صياغتها، ودرجة تمثيلها للأداة. وفي ضوء الملاحظات المجتمعة مما أبداه المحكمون قام الباحث بإعادة النظر في الاستبانة، مع استبعاد البنود التي لم تحصل على نسبة اتفاق 100%. حيث تم حذف خمس فقرات من الاستبانة لعدم ملاءمتهما، أو صعوبة في فهم الفقرة، وبذلك تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من 45 فقرة، موزعة على ستة أبعاد.

**2. صدق الاتساق الداخلي:**

ولاستخراج دلالات صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معاملات ارتباط فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (30) معلمة، حيث تم تحليل فقرات المقياس، وحساب معامل تمييز كل فقرة من الفقرات، حيث أن معامل التمييز هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل فقرة في صورة معامل ارتباط بين كل فقرة، وبين الدرجة الكلية من جهة، وبين كل فقرة وبين ارتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه، وبين كل بعد والدرجة الكلية من جهة أخرى، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الاستبانة ككل ما بين (0.34–0.80)، ومع البعد (0.35–0.83)، وتجدر الإشارة إلى أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة، ودالة إحصائيا، عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات، الأمر الذي يؤكد صدق الاستبانة وصلاحيتها للاستخدام، والتطبيق.

**ثبات أداة الدراسة:**

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار، وإعادة الاختبار (test–retest) بتطبيق الاستبانة، وإعادة تطبيقها بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكوّنة من (30) معلمة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين.

كما استخرجت دلائل أخرى عن ثبات الاستبانة باستخدام طريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (2) يبين قيم معاملات ثبات إعادة الاختبار، وقيم معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا.

**جدول 2** *معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا، وثبات الإعادة للأبعاد، والدرجة الكلية*

| البعد | ثبات الإعادة | الاتساق الداخلي |
|---|---|---|
| متطلبات العمل | 0,87 | 0,68 |
| الجوانب الإدارية | 0,84 | 0,86 |
| جو العمل | 0,86 | 0,72 |
| البيئة المهنية | 0,88 | 0,80 |
| فريق العمل | 0,86 | 0,75 |
| الاتجاه نحو العمل | 0,87 | 0,74 |
| **الدرجة الكلية** | **0,87** | **0,91** |

**تصحيح الأداة:**

تطلبت الإجابة على الفقرات وفق تدريج ليكرت الخماسي على النحو الآتي: (أوافق بشدة 5، أوافق 4، أوافق إلى حد ما 3، لا أوافق 2، لا أوافق بشدة 1) بحيث تراوح مدى الدرجات على الفقرة الواحدة من (1- 5) بمتوسط حسابي وقدره (3)، أما مدى الدرجات للمفحوص الواحد ككل يتراوح بين( 45- 225). ويتطلب تطبيق الأداة من 15 – 20 دقيقة.

وللحكم على درجة الرضا المهني لدى المعلمات وفقا لأجابتهن على فقرات الجزء الثاني من الاستبانة، تم الاستناد إلى مستوى المتوسط حسب الاستجابات وفق التصنيف الآتي: إذا كانت الاستجابة من 1 – 5 التدريج الإحصائي الموضح في الجدول رقم (3) الآتي: ووضع مستوى المتوسط حسب الاستجابات وفق التصنيف الآتي إذا كانت الاستجابة من 1 – 5 (1- 1,80 متدنية جداً، 1,81- 2,60 متدنية، 2,61- 3,40 متوسطة، 3,41- 4,20 عالية، 4,21 -5,00 عالية جداً).

**اجراءات التطبيق، والمعالجة الإحصائية:**

تم تطبيق أداة الدراسة من قبل الباحث بصورة مباشرة على عينة، وتم تقديم شرح مختصر عن الاستبانة، وكيفية الاستجابة لها مع التأكيد بضرورة ملء البيانات الخاصة بالمتغيرات الديموغرافية للجزء الأول من الاستبانة. واستغرقت عملية جمع البيانات حوالي أسبوعين من الفصل الدراسي الأول 2011/ 2012. وقد فرغت النتائج بوساطة برنامج (SPSS) وتم تحليل النتائج حسب متغيرات الدراسة. أما الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها للحكم على نتائج الدراسة فقد تضمنت احتساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة، واستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة أثر متغيرات الدراسة على درجة الرضا المهني.

**النتائج:**

فيما يأتي الإجابة عن تساؤلات الدراسة الوصفية، والاستدلالية، وذلك من خلال استخدام الأساليب الاحصائية الوصفية، والاستدلالية المناسبة.

**السؤال العام**

ما درجة الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة العاملات في مدارس وزارة التربية والتعليم في إقليم الوسط في الأردن؟

- هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة العاملات في مدارس إقليم الوسط في الأردن تعزى لمتغير مستوى الدخل الشهري؟ للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على أبعاد الرضا المهني من خلال استجاباتهم على الفقرات الممثلة لها، والجدول رقم (3) يوضحها:

**جدول 3** *المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتقدير درجة الرضا المهني لاستجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة*

| الترتيب | الرقم | البُعد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 6 | الاتجاه نحو العمل | 3,65 | 0,519 | عالية |
| 2 | 5 | فريق العمل | 3,61 | 0,710 | عالية |
| 3 | 3 | جو العمل | 3,33 | 0,662 | متوسطة |
| 4 | 2 | الجوانب الإدارية | 3,21 | 0,666 | متوسطة |
| 5 | 4 | البيئة المهنية | 3,19 | 0,783 | متوسطة |
| 6 | 1 | متطلبات العمل | 2,15 | 0,643 | متدنية |
| | | الدرجة الكلية | 3,21 | 0,496 | متوسطة |

ويتضح من الجدول السابق، أن الرضا المهني العام لدى أفراد العينة كان متوفر بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي العام ( 2.15- 3.65)، أما بالنسبة لأبعاد الرضا المهني فقد جاءت آراء أفراد العينة على النحو الآتي: بعد "الاتجاه نحو العمل" جاء في المرتبة الأولى، وبدرجة عالية بمتوسط حسابي (3.65 ) وانحراف معياري (0.519)، وفي المرتبة الثانية جاء بعد "فريق العمل " وبدرجة عالية بمتوسط حسابي (3.61)، وانحراف معياري (0.710)، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد "جو العمل" وبدرجة – أكثر من – متوسطة بمتوسط حسابي (3.33) وانحراف معياري (0.662)، وفي المرتبة الرابعة جاء بعد "الجوانب الإدارية" وبدرجة –أكثر من– متوسطة بمتوسط حسابي (3.21)، وانحراف معياري (0.666)، وفي المرتبة الخامسة جاء بعد "البيئة المهنية" وبدرجة – أكثر من– متوسطة بمتوسط حسابي (3.19) وانحراف معياري (0.783)، وفي المرتبة السادسة جاء بعد "متطلبات

العمل" وبدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2.15) وانحراف معياري (0.643)، وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.21).

**السؤال الأول: هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في درجة الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة العاملات في مدارس إقليم الوسط في الأردن تعزى لمتغير نوع القطاع الذي تنتسب إليه المدرسة (قطاع التعليم العام وقطاع التعليم الأهلي)؟**

للإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث اختبار ت للعينات المستقلة (t-test for independent samples) الموضح بالجدول رقم (4) يوضح النتائج:

**جدول 4** *اختبار- ت للعينات المستقلة للفروق بين متوسطات الاستجابات وفقاً لمتغير جهة العمل*

| المقاييس | جهة العمل | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | درجات الحرية | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الأول | مدارس حكومية | 66 | 2,03 | 0,612 | 2,566- | 104 | 0,012 |
| | مدارس اهلية | 40 | 2,35 | 0,650 | | | |
| الثاني | مدارس حكومية | 66 | 3,16 | 0,672 | 1,061- | 104 | 0,291 |
| | مدارس اهلية | 40 | 3,30 | 0,656 | | | |
| الثالث | مدارس حكومية | 66 | 3,28 | 0,742 | 1,008- | 104 | 0,316 |
| | مدارس اهلية | 40 | 3,41 | 0,501 | | | |
| الرابع | مدارس حكومية | 66 | 2,94 | 0,772 | 4,617- | 104 | 0,000 |
| | مدارس اهلية | 40 | 3,61 | 0,613 | | | |
| الخامس | مدارس حكومية | 66 | 3,43 | 0,729 | 3,490- | 104 | 0,001 |
| | مدارس اهلية | 40 | 3,90 | 0,575 | | | |
| السادس | مدارس حكومية | 66 | 3,65 | 0,540 | 0,143- | 104 | 0,887 |
| | مدارس اهلية | 40 | 3,66 | 0,487 | | | |
| الدرجة الكلية | مدارس حكومية | 66 | 3,10 | 0,528 | 2,934- | 104 | 0,004 |
| | مدارس اهلية | 40 | 3,38 | 0,383 | | | |

توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0,05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول كل من: الرضا المهني بشكل عام، ومتطلبات العمل، والجوانب الإدارية، وجو العمل، والبيئة المهنية، وفريق العمل، وفقاً لاختلاف جهة العمل، حيث كانت قيم مستوى الدلالة الإحصائية لاختبار ت أقل من (0,05). وقد كانت دلالة الفروق لصالح العاملين في القطاع الأهلي في جميع أبعاد الرضا المهني. بمعنى أن مستوى الرضا المهني لأفراد العينة، والذين يعملون في القطاع الأهلي كان أعلى وبشكل دال إحصائيًا من نظرائهم العاملين في القطاع الحكومي، وذلك في

كل مما يأتي: الرضا المهني بشكل عام، ومتطلبات العمل، والجوانب الإدارية، وجو العمل، والبيئة المهنية، وفريق العمل.

**السؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0,05) في درجة الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة العاملات في مدارس إقليم الوسط في الأردن تعزى لمتغير نوع الإعاقة التي تدرسها المعلمات؟** للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد العينة حول الرضا المهني حسب نوع الإعاقة، والجدول رقم (5) يوضح النتائج.

**جدول 5** *المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد العينة حول الرضا المهني، وأبعاده حسب نوع الإعاقة*

| المقاييس | الفئات | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الأول | سمعية | 75 | 2,10 | 0,637 |
| | بصرية | 5 | 2,20 | 0,274 |
| | شلل دماغي | 18 | 2,33 | 0,719 |
| | تعدد عوق | 8 | 2,21 | 0,706 |
| | المجموع | 106 | 2,15 | 0,643 |
| الثاني | سمعية | 75 | 3,14 | 0,683 |
| | بصرية | 5 | 3,20 | 0,311 |
| | شلل دماغي | 18 | 3,44 | 0,695 |
| | تعدد عوق | 8 | 3,41 | 0,510 |
| | المجموع | 106 | 3,21 | 0,666 |
| الثالث | سمعية | 75 | 3,31 | 0.652 |
| | بصرية | 5 | 3,00 | 0,525 |
| | شلل دماغي | 18 | 3,45 | 0,744 |
| | تعدد عوق | 8 | 3,43 | 0,666 |
| | المجموع | 106 | 3,33 | 0,662 |
| الرابع | سمعية | 75 | 3,22 | 0,851 |
| | بصرية | 5 | 2,70 | 0,622 |
| | شلل دماغي | 18 | 3,19 | 0,587 |
| | تعدد عوق | 8 | 3,30 | 0,547 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | المجموع | 106 | 3.19 | 0,783 |
| الخامس | سمعية | 75 | 3,58 | 0,746 |
| | بصرية | 5 | 3,33 | 0,773 |
| | شلل دماغي | 18 | 3,66 | 0,660 |
| | تعدد عوق | 8 | 3,92 | 0,333 |
| | المجموع | 106 | 3,61 | 0,710 |
| السادس | سمعية | 75 | 3,60 | 0,544 |
| | بصرية | 5 | 3,60 | 0,433 |
| | شلل دماغي | 18 | 3,92 | 0,458 |
| | تعدد عوق | 8 | 3,61 | 0,273 |
| | المجموع | 106 | 3,65 | 0,519 |
| الدرجة الكلية | سمعية | 75 | 3,17 | 0,519 |
| | بصرية | 5 | 3,03 | 0,287 |
| | شلل دماغي | 18 | 3,35 | 0,476 |
| | تعدد عوق | 8 | 3,33 | 0,359 |
| | المجموع | 106 | 3,21 | 0,496 |

يبين الجدول (5) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد العينة حول الرضا المهني، وأبعاده بسبب اختلاف نوع الإعاقة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) كما هو موضح في الجدول رقم (6).

**جدول 6** *تحليل التباين الأحادي لأثر نوع الإعاقة على متوسطات استجابات أفراد العينة حول الرضا المهني وأبعاده*

| المقاييس | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الأول | بين المجموعات | 0,867 | 3 | 0,289 | 0,692 | 0,559 |
| | داخل المجموعات | 42,574 | 102 | 0,417 | | |
| | الكلي | 43,441 | 105 | | | |
| الثاني | بين المجموعات | 1,664 | 3 | 0,555 | 1,258 | 0,293 |
| | داخل المجموعات | 44,976 | 102 | 0,441 | | |
| | الكلي | 46,640 | 105 | | | |
| الثالث | بين المجموعات | 0,926 | 3 | 0,309 | 0,698 | 0,555 |
| | داخل المجموعات | 45,073 | 102 | 0,442 | | |
| | الكلي | 45,999 | 105 | | | |
| الرابع | بين المجموعات | 1,338 | 3 | 0,446 | 0,722 | 0,541 |
| | داخل المجموعات | 63,041 | 102 | 0,618 | | |
| | الكلي | 64,379 | 105 | | | |
| الخامس | بين المجموعات | 1,225 | 3 | 0,408 | 0,804 | 0,494 |
| | داخل المجموعات | 51,769 | 102 | 0,508 | | |
| | الكلي | 52,994 | 105 | | | |
| السادس | بين المجموعات | 1,530 | 3 | 0,510 | 1,948 | 0,127 |
| | داخل المجموعات | 26,709 | 102 | 0,262 | | |
| | الكلي | 28,240 | 105 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | 0,776 | 3 | 0,259 | 1,053 | 0,372 |
| | داخل المجموعات | 25,046 | 102 | 0,246 | | |
| | الكلي | 25,822 | 105 | | | |

مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يتبين من الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة( $\alpha$=0,05) تعزى لفئة الإعاقة في جميع الأبعاد، وفي الدرجة الكلية. ويتضح من الجدول السابق أنه بالنسبة للرضا المهني بشكل عام، وأبعاده الآتية: متطلبات العمل، والجوانب الإدارية، وجو العمل، والبيئة المهنية، وفريق العمل ، فقد كانت الفروق لصالح المعلمات الذين يدرسون أطفال متعددي الإعاقات مقارنة ببقية الأنواع من الإعاقات. ويمكن تفسير هذه النتائج بأن العاملين في

هذه القطاعات منتدبين من وزارة التربية والتعليم، ويحملون درجات في التربية الخاصة بينما معلمات الإعاقة السمعية يحملون مؤهلات أقل وتم نقلهن من وزارة الشؤون الاجتماعية.

**السؤال الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في درجة الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة العاملات في مدارس إقليم الوسط في الأردن تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد العينة حول الرضا المهني، ومحاوره حسب الخبرة، الموضح بالجدول(7).

**جدول 7** *المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد العينة حول الرضا المهني، ومحاوره حسب الخبرة*

| المقاييس | الفئات | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الأول | 5 سنوات فأقل | 45 | 2,24 | ,689 |
| | من 6–اقل من 10 | 30 | 2,03 | ,525 |
| | من 11الى اقل من 20 | 19 | 2,09 | ,695 |
| | من 21 سنة فأكثر | 12 | 2,21 | ,671 |
| | المجموع | 106 | 2,15 | ,643 |
| الثاني | 5 سنوات فأقل | 45 | 3,29 | ,640 |
| | من 6–اقل من 10 | 30 | 3,12 | ,838 |
| | من 11الى اقل من 20 | 19 | 3,22 | ,422 |
| | من 21 سنة فأكثر | 12 | 3,16 | ,637 |
| | المجموع | 106 | 3,21 | ,666 |
| الثالث | 5 سنوات فأقل | 45 | 3,31 | ,724 |
| | من 6–اقل من 10 | 30 | 3,24 | ,656 |
| | من 11الى اقل من 20 | 19 | 3,29 | ,525 |
| | من 21 سنة فأكثر | 12 | 3,64 | ,605 |
| | المجموع | 106 | 3,33 | ,662 |
| الرابع | 5 سنوات فأقل | 45 | 3,09 | ,825 |
| | من 6–اقل من 10 | 30 | 3,33 | ,762 |
| | من 11الى اقل من 20 | 19 | 3,10 | ,711 |
| | من 21 سنة فأكثر | 12 | 3,39 | ,790 |
| | المجموع | 106 | 3,19 | ,783 |
| الخامس | 5 سنوات فأقل | 45 | 3,47 | ,744 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | من 6–اقل من 10 | 30 | 3,78 | ,729 |
| | من 11الى اقل من 20 | 19 | 3,63 | ,663 |
| | من 21 سنة فأكثر | 12 | 3,68 | ,566 |
| | المجموع | 106 | 3,61 | ,710 |
| السادس | 5 سنوات فأقل | 45 | 3,62 | ,578 |
| | من 6–اقل من 10 | 30 | 3,62 | ,478 |
| | من 11الى اقل من 20 | 19 | 3,69 | ,509 |
| | من 21 سنة فأكثر | 12 | 3,80 | ,415 |
| | المجموع | 106 | 3,65 | ,519 |
| الدرجة الكلية | 5 سنوات فأقل | 45 | 3,19 | ,537 |
| | من 6–اقل من 10 | 30 | 3,20 | ,521 |
| | من 11الى اقل من 20 | 19 | 3,19 | ,373 |
| | من 21 سنة فأكثر | 12 | 3,32 | ,486 |
| | **المجموع** | **106** | **3,21** | **,496** |

يبين الجدول (7) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد العينة حول الرضا المهني، ومحاوره بسبب اختلاف الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (8).

**جدول 8** *تحليل التباين الأحادي لأثر الخبرة على متوسطات استجابات أفراد العينة حول الرضا المهني، ومحاوره*

| المقاييس | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الأول | بين المجموعات | ,933 | 3 | ,311 | ,746 | ,527 |
| | داخل المجموعات | 42,507 | 102 | ,417 | | |
| | الكلي | 43,441 | 105 | | | |
| الثاني | بين المجموعات | ,568 | 3 | ,189 | ,420 | ,739 |
| | داخل المجموعات | 46,072 | 102 | ,452 | | |
| | الكلي | 46,640 | 105 | | | |
| الثالث | بين المجموعات | 1,439 | 3 | ,480 | 1,098 | ,354 |
| | داخل المجموعات | 44,560 | 102 | ,437 | | |
| | الكلي | 45,999 | 105 | | | |
| الرابع | بين المجموعات | 1,632 | 3 | ,544 | ,884 | ,452 |
| | داخل المجموعات | 62,748 | 102 | ,615 | | |
| | الكلي | 64,379 | 105 | | | |
| الخامس | بين المجموعات | 1,790 | 3 | ,597 | 1,189 | ,318 |
| | داخل المجموعات | 51,203 | 102 | ,502 | | |
| | الكلي | 52,994 | 105 | | | |
| السادس | بين المجموعات | ,347 | 3 | ,116 | ,423 | ,737 |
| | داخل المجموعات | 27,892 | 102 | ,273 | | |
| | الكلي | 28,240 | 105 | | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | ,164 | 3 | ,055 | ,217 | ,884 |
| | داخل المجموعات | 25,658 | 102 | ,252 | | |
| | الكلي | 25,822 | 105 | | | |

يتبين من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة α=0.05) تعزى للخبرة في جميع الأبعاد، وفي الدرجة الكلية.

**السؤال الرابع: هل توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى (α= 0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الرضا المهني، وأبعاده تعزى لمتغير مستوى الدخل؟** ومتغير فئوي آخر (مستوى الرضا المهني) ، الموضح بالجدول رقم (9)، للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد العينة حول الرضا المهني، ومحاوره حسب الدخل، والجدول أدناه يوضح ذلك.

**جدول 9** *المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد العينة حول الرضا المهني، ومحاوره حسب الدخل*

| المقاييس | الفئات | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---|---|---|---|---|
| الأول | 200 فأقل | 39 | 2,21 | ,706 |
| | أكثر من 200 | 67 | 2,11 | ,607 |
| | المجموع | 106 | 2,15 | ,643 |
| الثاني | 200 فأقل | 39 | 3,29 | ,606 |
| | أكثر من 200 | 67 | 3,17 | ,700 |
| | المجموع | 106 | 3,21 | ,666 |
| الثالث | 200 فأقل | 39 | 3,39 | ,734 |
| | أكثر من 200 | 67 | 3,29 | ,619 |
| | المجموع | 106 | 3,33 | ,662 |
| الرابع | 200 فأقل | 39 | 3,22 | ,875 |
| | أكثر من 200 | 67 | 3,18 | ,731 |
| | المجموع | 106 | 3,19 | ,783 |
| الخامس | 200 فأقل | 39 | 3,56 | ,771 |
| | أكثر من 200 | 67 | 3,64 | ,677 |
| | المجموع | 106 | 3,61 | ,710 |
| السادس | 200 فأقل | 39 | 3,60 | ,563 |
| | أكثر من 200 | 67 | 3,68 | ,493 |
| | المجموع | 106 | 3,65 | ,519 |
| الدرجة الكلية | 200 فأقل | 39 | 3,23 | ,556 |
| | أكثر من 200 | 67 | 3,19 | ,461 |
| | **المجموع** | **106** | **3,21** | **,496** |

يبين الجدول (9) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أفراد العينة حول الرضا المهني، ومحاوره بسبب اختلاف الدخل، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (10).

**جدول 10** *تحليل التباين الأحادي لأثر الدخل على متوسطات استجابات أفراد العينة حول الرضا المهني، ومحاوره*

| المقاييس | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الأول | بين المجموعات | ,222 | 1 | ,222 | ,535 | ,466 |
| | داخل المجموعات | 43,218 | 104 | ,416 | | |
| | الكلي | 43,441 | 105 | | | |
| الثاني | بين المجموعات | ,346 | 1 | ,346 | ,777 | ,380 |
| | داخل المجموعات | 46,294 | 104 | ,445 | | |
| | الكلي | 46,640 | 105 | | | |
| الثالث | بين المجموعات | ,228 | 1 | ,228 | ,518 | ,473 |
| | داخل المجموعات | 45,771 | 104 | ,440 | | |
| | الكلي | 45,999 | 105 | | | |
| الرابع | بين المجموعات | ,048 | 1 | ,048 | ,077 | ,782 |
| | داخل المجموعات | 64,332 | 104 | ,619 | | |
| | الكلي | 64,379 | 105 | | | |
| الخامس | بين المجموعات | ,156 | 1 | ,156 | ,306 | ,581 |
| | داخل المجموعات | 52,838 | 104 | ,508 | | |
| | الكلي | 52,994 | 105 | | | |
| السادس | بين المجموعات | ,158 | 1 | ,158 | ,585 | ,446 |
| | داخل المجموعات | 28,082 | 104 | ,270 | | |
| | الكلي | 28,240 | 105 | | | |
| **الدرجة الكلية** | بين المجموعات | ,042 | 1 | ,042 | ,170 | ,681 |
| | داخل المجموعات | 25,779 | 104 | ,248 | | |
| | الكلي | 25,822 | 105 | | | |

يتبين من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha$=0.05) تعزى للدخل في جميع الأبعاد، وفي الدرجة الكلية.

**مناقشة النتائج، والتوصيات:**

تناولت الدراسة الحالية استقصاء مستوى الرضا المهني لدى معلمات التربية الخاصة العاملات في مدارس إقليم الوسط في الاردن. أشارت النتائج بشكل عام إلى أن أفراد العينة كانوا بشكل عام راضيين مهنياً عما يقومون به، إلا أن رضاهم كان ضمن المستوى المتوسط، ومتدنياً في كل من: متطلبات العمل، ومستوى الدخل. ولعل هذه النتيجة متوقعة لكون العمل في ميدان التربية الخاصة يتطلب إعداد برامج تدريبية فردية، وتفريدًا في عملية التدريس لتوائم الخصائص الفردية لكل طالب الأمر الذي يزيد من متطلبات العمل. كما أن انخفاض مستوى الدخل، أو عدم تناسبه مع حجم العمل لا يعدّ حكرًا على ميدان التربية الخاصة فقط، وإنما هو مرتبط بمهنة التعليم بشكل عام. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المخلفي (1992) والتي تشير إلى عدم رضا المعلمين الناجم عن الأجر المنخفض مقارنة بأجور أي مهنة أخرى.

كما أن مستوى الرضا المهني لأفراد العينة، والذين يعملون في القطاع الأهلي كان أعلى، وبشكل دال إحصائيًا من نظرائهم العاملين في القطاع الحكومي، وذلك في كل مما يأتي: الرضا المهني بشكل عام، ومستوى الدخل، ومتطلبات العمل، والجوانب الإدارية، وجو العمل، والبيئة المهنية، وفريق العمل.

ولعل ذلك يرجع إلى كون القطاع الأهلي قطاع يهتم بنوعية الخدمات المقدمة لضمان استمراريته، ولعل ذلك يرتبط في جزئية كبيرة منه بثبات المعلمين، وعدم تركهم لوظائفهم. هذا بالإضافة إلى وجود روح التنافس بين المراكز لتكوين بيئات جاذبة لكل من المعلمين، والطلبة على حد سواء.

أما فيما يرتبط بمتغير نوع الإعاقة، فلم تشر النتائج إلى وجود فروق في الرضا المهني تعزى لهذا المتغير، وربما يرجع ذلك إلى تعرض جميع المعلمات لنفس الضغوط المهنية الناتجة من طبيعة العمل، ومتطلباته، وطبيعة خصائص أفراد الفئات التي يتعاملون معها، وآليات العمل في ميدان التربية الخاصة بشكل عام. فتفريد التعليم، والتعاون، والتشارك مع مختصين آخرين، وإنشاء علاقات التشارك مع أولياء الأمور متطلبات عامة للعمل في الميدان لا تختلف باختلاف نوع الإعاقة التي يتم تدريسها. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة ستمفين ولويب ( Stempien & Loeb , 2002) ، ودراسة العبد الجبار (2004) التي أشارت إلى عدم وجود اختلاف في الرضا الوظيفي بين فئات الإعاقة.

وكلما زادت الخبرة قل مستوى الرضا عن كل من مستوى الدخل، ومستوى الرضا كفريق عمل. قد يعزى ذلك إلى التعمق في هذا العمل الذي يتطلب جهدًا كبيرًا وبالتالي يتطلب ذلك دخلًا يوازي هذا الجهد، ومن جهة أخرى فأنه كلما زادت الخبرة لدى المعلمين زاد مستوى الرضا عن الاتجاه نحو المعوقين، لاتساع خبراتهم، وتفانيهم في العمل، وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة عبدالقادر (2000) حيث أشارت إلى أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة، والرضا المهني. وكلما ارتفع مستوى التعليم قل مستوى الرضا عن البيئة المهنية للعمل.

ويمكن تفسير ذلك بالمهارات المختلفة، واتساع مدارك المتعلمين مما يجعلهم يتطلعون إلى بيئة تلبي رغباتهم، وتساعدهم على استثمار ما تعلموه، وترجمته إلى الواقع، فيتفاجؤون ببيئة تعليمية فقيرة ليست معدّة كما ينبغي مما يقلل مستوى رضاهم عن بيئة العمل.

وبالنسبة لمتغير مستوى الدخل فقد كانت العلاقة سالبة، وعكسية، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الدخل قل مستوى الرضا عن الرضا المهني بشكل عام، والبيئة المهنية، وفريق العمل.

ويمكن تفسير ذلك أن الدخل المرتفع يجعل العاملين يتطلعون إلى بيئة مهنية موازية لدخلهم، وفريق عمل يلبي رغباتهم ليرتفع لديهم الرضى المهني.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسات كل من (الحمياني وزريقات، 2007 ؛ والزيودي ،2007؛ والعبدالجبار، 2004) واختلفت نتائجها عن دراسة (عرب،2011) ويعزى ذلك أن المملكة العربية السعودية دولة غنية توفر للعاملين فيها مستوى دخل أعلى، ومع ذلك فهناك اتفاق مع الدراسة الحالية فيما يتصل بالمستلزمات الخاصة بالمعوقين.

**وبناءً على النتائج السابقة فان الباحث يقدم المقترحات والتوصيات الآتية:**

- توفير بيئة عمل (من الناحيتين المادية، والمعنوية) مناسبة للمعلمين لتحقيق الحد الأقصى من أهداف التعليم للمعوقين.
- تحسين مستوى الدخل لدى العاملين في تعليم المعوقين.
- إجراء دراسة أكثر توسعاً من حيث زيادة المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على الرضا المهني مثل: تقدير الذات، والثقة بالنفس لبيان مدى تأثيرها على الرضا المهني.
- دعم المعلمين الذين يتعاملون مع الأطفال متعددي الإعاقات بحوافز إضافية لتمكينهم من متابعة عملهم بنجاح.

**المراجع:**

**أولاً: المراجع العربية**


- الاغبري؛ عبدالصمد قائد (2003): **الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية، المملكة العربية السعودية:** دراسة ميدانية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 109 السنة 29.
- حمزة؛ أحمد ابراهيم (2004): محددات الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي في ضوء بعض المتغيرات المهنية الاجتماعية "دراسة مقارنة"، المؤتمر العلمي السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الثاني.
- الحمياني؛ ساره شاهر و زريقات؛ ابراهيم عبدالله (2007): مصادر الضغط النفسي لدى معلمي الطلبة المعاقين سمعياً في الاردن وعلاقتها بجنسهم وسنوات خبرتهم ومؤهلهم الأكاديمي، **مجلة كلية التربية**، جامعة عين شمس، مصر، العدد (32) الجزء الاول.
- رمضان؛ رشيدة (2011): الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، المجلة التربوية، العدد 101 الجزء الاول المجلد 26.

- الزيودي؛ محمد والزغول؛ عماد (2008): الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن، **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، المجلد 9 العدد 1، 2008.
- العبدالجبار؛ عبدالعزيز (2004): الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، **المجلة العربية للتربية الخاصة**، العدد الخامس، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- العريمي؛ حليس بن محمد(2005): **تقدير درجة تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية في سلطنة عمان كما بتصورها القادة الإداريون والأكاديميون**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك.
- الفرح؛ عدنان (2001): الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر، **مجلة دراسات العلوم التربوية**، 28(2) 245-271.
- المرفي؛ أمجد (2006): **علاقة بعض المتغيرات الديمغرافية بالرضا الوظيفي لدى معلمات المعاقين عقلياً في مراكز التربية الخاصة في الأردن**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- عاشور؛ أحمد (1986): **إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث والتطبيق**، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، عمان – الأردن، الدار الجامعية.
- عبدالقادر؛ زكية (2000): التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية، مجلة علم النفس، 54، السنة الرابعة عشرة، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- -عرب،؛ خالد (2011): الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس والمؤسسات الحكومية في محافظة المجمعة وعلاقته ببعض المتغيرات، **مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي**، العدد 29.
- – علام؛ سحر (2012): جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، **مجلة دراسات عربية في علم النفس**، مج 11، ع2، ص 243 – 306.
- علي؛ كريم ناصر و الدليمي؛ أحمد محمد (2009): **علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل**، دار وائل للنشر، عمان، الاردن.
- عوض؛ عباس محمود (2004): **دراسات في علم النفس الصناعي والمهني**، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، القاهرة.
- موسى؛ فاروق (2005): **دليل مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين**، مكتبة الانجلو المصرية. القاهرة.
- يحيى؛ خولة أحمد (2006): البرامج التربوية للأفراد ذوي الحاجات الخاصة. ط1. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان: الأردن.

**ثانياً: المراجع الأجنبية**


- Bruhn J. (1989): Job Stress: An Opportunity of Professional Groth the Career Development Quartery. V.37(4). P.306.
- Ferrell, S. (2000): Job Satisfaction of Mental health professionals Providing group therapy in State Correctional Facilities, international Journal of offender therapy & Comparative Criminology, vol.(44), no(2).
- Grunberg,M, & Wall, R. (1984): Social Psychology & Organization Behavior. 2nd, New York John Willy & Sons Inc.
- Stephen L. Loeb, R., & Roger C. (2002): Differences In Job Satisfaction Between General Education & Special education Teachers Remedial & Special education, Vol.23,5. P.258.
- Steven, L., Xiaofeng, & Ramsey, J. (2008): Teachers Job Satisfaction: Analysis of teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. International Journal of Research and studies, 24(5),1173-1184.