جامعة بنغازي
كلية التربية – المرج
ISSN 2518-5845
المجلة الليبية العالمية

University of Benghazi
Faculty of Education Al Marj

Global Libyan Journal

العدد الثالث والسبعون /ابريل 2026م

الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة المرج

فاطمة طاهر إبراهيم [1*]، حامد المبروك صالح [2]
[1]باحثة بدرجة محاضر مساعد
[2] أستاذ كلية التربية المرج
fatimaalzawy1998@gmail.com

Jop satisfaction of special needs teahers in Al-marj city

.fatima taher Ibrahim [1*], hamed Al-mabrouk saleh [2]
[1] Assistant Lecturer Researcher
[2] professor at the faculty of Education AL-marj

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، بالإضافة إلى دراسة الفروق في بعض المتغيرات كالنوع، وسنوات الخبرة، والتخصص، ونوع الإعاقة، وتكونت عينة الدراسة من (102) معلماً من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، بواقع (12) معلماً و(88) معلمة خلال العام الدراسي 2024-2023م، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة إعداد (محمود،2011)، وقد تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS واستخدم من الأساليب الإحصائية صدق الاتساق الداخلي ومعامل ثبات ألفا كرونباخ، ، المتوسط الحسابي، اختبار "T"لعينة واحدة ، أسلوب تحليل التباين الأحادي one way anova "F"،ومن خلال تحليل النتائج تبين ارتفاع الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدينة المرج وكذلك لا توجد فروق في الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى إلى النوع وسنوات الخبرة والتخصص ونوع الإعاقة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي ، ذوي الإحتياجات الخاصة.

Abstract:

This study aimed to identify the level of job satisfaction among teachers of students with special needs, in addition to examining differences in variables such as gender, years of experience, specialization, and type of disability. The study sample consisted of 102 teachers of students with special needs (12 male and 88 female) during the 2023-2024 academic year, selected using simple random sampling. The study employed a descriptive-analytical approach. To achieve the study objectives, the researcher used the Job Satisfaction Scale for Teachers of Students with Special Needs, developed by Mahmoud (2011). The study data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) The statistical methods used included internal consistency validity, Cronbach's alpha reliability coefficient, arithmetic mean, one-sample t-test, and one-way ANOVA. Through the analysis of the results, it was found that there was a high level of job satisfaction among teachers of people with special needs in Al-Marj city, and there were no differences in job satisfaction among teachers of people with special needs attributable to gender, years of experience, specialization, and type of disability.

Keywords: job satisfaction, people with special needs.

أولا: مقدمة الدراسة ومشكلتها:

يعد ميدان التربية الخاصة من الميادين التي تسعى لمساعدة الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يقدم الخدمات العلاجية والوقائية والكشف المبكر والتقليل من أثر الإعاقة وكذلك تعليمهم، كما يقدم خدمات الدمج والتأهيل والتشغيل للوصول بهم إلى أقصى قدر من الاستقلالية والاعتماد على الذات.

ويعد الرضا الوظيفي للمعلمين العاملين في مجال التربية الخاصة عاملا أساسياً ومهما لتطوير عمليتي التعليم والتعلم، وقد حظي موضوع الرضا باهتمام السلوكيين والإداريين؛ وذلك بالبحث عن وسائل الرضا ومصادره لدي المعلمين وقياس درجة رضاهم عن مهنتهم، وكذلك البحث عن جوانب عدم الرضا؛ لأن ذلك ينعكس علي آدائه في العمل وقيامه بواجباته علي الوجه المطلوب (الريح، 2018: 3).

حيث بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي للمعلمين منذ بداية القرن العشرين، وعلى الرغم من هذا الاهتمام فإنه لايوجد تعريف واضح ومحدد لهذا المصطلح، ويرجع ذلك لارتباط هذا المصطلح بمشاعر الفرد التي غالبا ما يصعب تفسيرها؛ لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة التي قد تدفع الفرد ليكون راضياً عن عمله، أو غير راضٍ عنه وبشكل عام فإنَّ الرضا مرتبط ارتباطا مباشرا بمفهوم السعادة التي تتحقق للأفراد نتيجة عملهم، حيث يعبر الرضا عن مدي الإشباع الذي يتصوره الفرد في أنه حقق رغباته وحاجاته من خلال العمل، فوجود تصورات إيجابية لدى الفرد نحو العمل يعد دافعاً لتحقيق الإنجاز وزيادة الدافعية والشعور بالرضا والعكس صحيح (الجدوع، والخمرة، 2022: 254).

وقد أصبح رضا المعلمين عن وظائفهم موضوعا ذا أهمية في التعليم ويصبح أكثر أهمية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة(بشاتوه،2020: 200).

إن الرضا الوظيفي من اهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل وأن الإثراء الوظيفي والاهتمام بطبيعة الحوافز هي بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم، ولذا قام العديد من الباحثين بدراسته ولا يزال يحظى باهتمام المديرين في مختلف المنظمات، والسبب الرئيسي لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المديرين والجهات المسؤولة بالآراء والأفكار التي تساعد علي تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل او المنظمة أو الرواتب أو الإشراف على التدريب وغيرها (علي،2021).

وفي ضوء أهمية دور المدارس في تطوير وتقدم المجتمع فإنه من الأهمية الاهتمام بالمعلمين العاملين فيها خاصة إذا ما علمنا أن أداء المعلم يتأثر وبدرجة كبيرة بالمناخ المدرسي مثل قدرة الإدارة على إشباع حاجات المعلمين ورغباتهم والاعتراف بقدراتهم ومواهبهم(علي،2021)

وترى الباحثة أن شريحة المعلمين وخاصةً معلمي التربية الخاصة شريحة مهمة، وتحتاج دراستها على صعيد جميع الجوانب والتي رأت أن جانب الرضا الوظيفي يعتبر من أهم الجوانب التي يجب التطرق لها حيث قد تسلط الضوء للمهتمين والمؤسسات للاهتمام برفع مستوي الرضا الوظيفي للمعلمين لديهم .

وتتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

1- مامستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة؟

2- هل هناك فروق في الرضا الوظيفي لدي معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لمتغيرات (سنوات الخبرة، نوع المعلم، التخصص، نوع الإعاقة)؟

ثانيا– أهمية الدراسة:

1- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو الكفايات التعليمية والرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وفق بعض المتغيرات، وينطوي هذا الموضوع على أهمية من الناحية النظرية والتطبيقية.

أ: الناحية النظري

1- تتمثل في أهمية الشريحة المستهدفة حسب التراث النظري وهم معلمو ذوي الاحتياجات الخاصة، وما تنطوي عليه من صعوبة التعامل مع فئة ذوي الاحتياجات الخاصة وخاصةً لعدم تجانس هذه الفئة، ولاشك أن هذا الموضوع ينطوي على أهمية متغيري الكفايات التعليمية والرضا الوظيفي اللذين يمتد أثرهما ليس على المعلم فقط، بل على طلاب الفئات الخاصة.

2- الإسهام في إثراء البحوث في مجال الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والتي تعاني من نقص واضح في هذا الجانب.

3- قد تسهم متغيرات (سنوات الخبرة، ونوع المعلم، والتخصص، ونوع الإعاقة) في فهم الرضا الوظيفي والتنبوء به لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

ب: الناحية التطبيقية

1- يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في التعرف علي الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة لتكون أساساً لوضع برامج تدريبية وإرشادية لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة على أسس علمية مدروسة.

2- تعد هذه الدراسة مهمة للقائمين على العملية التعليمية، فدراسة الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعود بالفائدة على الطلاب والمؤسسة التعليمية ومخرجاتها.

3:- قد تسهم نتائج هذه الدراسة في التعرف على الحاجات الشخصية للمعلم من أجل تحسينها وتطويرها.

4:- لفت انتباه المهتمين بالعملية التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة بأهمية الرضا الوظيفي للمعلمين وما له من أثر على التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.

ثالثا: أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على:

1:- مستوى الرضا الوظيفي لدي معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

2- الفروق في الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في ضوء متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات– من 10سنوات ف أكثر) والتخصص (تربية خاصة– تخصص آخر) ونوع الإعاقة التي يتعامل معها المعلم (إعاقة عقلية– إعاقة حركية– إعاقة صم وبكم– صعوبات تعلم- توحد) والنوع (ذكر- أنثى).

رابعا: مصطلحات الدراسة.

الرضا الوظيفي:

"هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل" (البارودي، 2015: 38).

وتعرف إجرائيا بأنها: الدرجة التي يحصل عليها معلم ذوي الاحتياجات الخاصة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

معلم ذوي الاحتياجات الخاصة:

يعرفه الموسى1999 "بأنه: المعلم المؤهل في التربية الخاصة ويقوم بتقديم البرامج والخدمات التعليمية والتدريسية والتأهيلية والإرشادية للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة" (السرسي، أسماء، النجار،2019).

ذوي الاحتياجات الخاصة:

يعرف الوقفي2003 " الفرد كنهم بأنه: هو الفرد الذي لديه انحراف عن المتوسط العام، والمقصود بالعام هنا (المجتمع) في القدرات العقلية والقدرات الجسدية والحركية والقدرات الحسية وقدرات الاتصال والتواصل، الأمر الذي يجعل الفرد غير قادر على التكيف مع متطلبات الدراسة والحياة؛ مما يجعله يحتاج إلى الدعم وإلى خدمات تربوية خاصة لتطوير قدراته" (المهنا، 2018: 200).

خامسا: حدود الدراسة:

تتحدد نتائج هذا الدراسة بالعينة المستخدمة فيها من معلمي ومعلمات ذوي الاحتياجات الخاصة بمدينة المرج خلال العام 2023م-2024م، كما تتحدد نتائج هذه الدراسة بالمقاييس المستخدمة فيها لقياس متغيرات الدراسة.

سادسا: الدراسات السابقة

أجرى دفيتو (devito,1998) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر بعض المتغيرات على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة، ومن بينها (سنوات العمل)، وذلك لدى عينة تكونت من (84) معلماً يعمل مع تلاميذ متعددي الإعاقة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدم الباحث مقياسا، حيث تم تصميم استبانة مكونة من (20) سؤالاً من إعداد الباحث، وأوضحت نتائج الدراسة أنه كلما زادت سنوات الخبرة زاد الرضا الوظيفي، كما أوضحت النتائج ارتفاع الرضا الوظيفي في مجالات التدريس وانخفاضه في مجالات الدعم الإداري والمكافأة وتلقي الدعم الأسري الكافي.

كما أجرى ستريدوم واخرون (strydom et,al,2012) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة، وذلك لدى عينة تكونت من (101) معلماً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، استخدم الباحثون استبانة تحتوي علي السيرة

الذاتية، وكذلك استبانة الرضا من إعداد منيسوتا، وأوضحت نتائج الدراسة أن المعلمين يتمتعون بمستوى متوسط من الرضا الوظيفي.

وأجرى ماستر أنتونو (mastrantuono,2015) دراسة هدفت إلى التعرف علي العلاقة بين الرضا الوظيفي واستنزاف معلمي التربية الخاصة بدوام كامل، وذلك لدى عينة تكونت من (62) معلما ومعلمة، تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، استخدم الباحث مقياسا من إعداد survey monkey للرضا الوظيفي ، وأوضحت نتائج الدراسة أن غالبية العينة راضون عن وظائفهم.

كما أجرى (محمد،2017) دراسة هدفت إلى التعرف علي مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمراكز التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات كسنوات الخبرة، والنوع، وذلك لدى عينة تكونت من (103) معلما ومعلمة من مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث مقياساً من إعداد أنور حمزة المحمود شلول لقياس الرضا الوظيفي 1999م، وأوضحت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة عكسية بين سنوات الخبرة ومحور النمو، فكلما زادت سنوات الخبرة قل مستوى الرضا، وكذلك أوضحت النتائج أنه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع.

وأجرى (الجبوري ،2020) دراسة هدفت إلى التعرف علي الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وكذلك التعرف علي العلاقة بين الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة وسنوات الخبرة، وذلك لدى عينة تكونت من (50) معلمة، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث مقياس استبانة مكونة من (25) فقرة من إعداد الباحثة، وأوضحت نتائج الدراسة وجود رضا لدي معلمات التربية الخاصة، وكذلك وجود فروق دالة إحصائيا في الرضا المهني وفقاً لمتغير سنوات الخبرة المتوسطة مقارنة بذوي الخبرة الطويلة؛ وذلك لأنهم أكثر احتراقاً مقارنة بذوي الخبرة القليلة والمتوسطة.

وقد هدفت دراسة (حسن،2020) إلى التعرف علي مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وفق بعض العوامل المؤثرة في زيادة الرضا، ومنها: التخصص وسنوات الخبرة والنوع، وذلك لدى عينة تكونت من (150) معلماً ومعلمة، وتم اختيار العينة بطريقة المسح الشامل، واستخدم الباحث مقياسا قام بإعداده وهو استبانة تكونت من (46) فقرة موزعة علي أربعة محاور، وأوضحت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدي عينة الدراسة، ووجود فروق دالة إحصائيا تبعا التخصص، كما أوضحت النتائج أنه توجد فروق في درجة الرضا ترجع لمتغير سنوات الخبرة لصالح مستوى الخبرة الأعلى، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث .

وأجرى (أتاسي، 2021) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في مشروع الرعاية الاجتماعية تبعاً لمتغير التخصص وأثره على الأداء الوظيفي، وذلك لدى عينة تكونت من (76) موظفا، تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، واستخدمت الباحثة أداة استبانة من تصميم الباحثة، وأوضحت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لا يختلف باختلاف التخصص.

سابعا: تعقيب عام على الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

يتضح من استقراء الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة ما يأتي:

من حيث الأهداف: منهم من اهتم في دراسته بالتعرف علي مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة كدراسة: (الجبوري،2020)، ودراسة (حسن،2020)، ودراسة (أتاسي،2021)، ودراسة (محمد،2017)، ودراسة ادفيتو (A.devito,1998)، ودراسة ستيردوم واخرون(strydom et,al,2012).

كما تطرقت دراسة آخرى إلى دراسة متغير آخر، وهو الرضا الوظيفي واستنزاف معلمي التربية الخاصة ، وهي دراسة ماسترانتون (mastrantuono,2015).

بينما انصب اهتمام الدراسة الحالية إلى دراسة مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وفق بعض المتغيرات كنوع المعلمين، وسنوات الخبرة، والتخصص، ونوع الإعاقة.

من حيث العينة: تكونت عينة جميع الدراسات من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وتم اختيار عينة جميع الدراسات بالطريقة العشوائية باستثناء دراسة (حسن،2020).

كما تباينت مجتمعات الدراسات فمنها ما تم تطبيقه علي المجتمعات العربية مثل دراسة (حسن،2020) على المجتمع المصري، ودراسة (الجبوري،2020) في المجتمع العراقي، وطبقت دراسة (محمد،2017) في المجتمع السوداني، بينما طبقت دراسة (أتاسي،2021) في المجتمع السوري، ومنها ماطبق علي المجتمعات الغربية (الأجنبية) كدراسة ستردوم واخرون (strydom et,al,2012)، ودراسة ماسترانتون (mastrantuono,2015)، وكذلك دراسة ادفيتو (devito,1998).

وتهتم الباحثة في الدراسة الحالية بعينة من معلمي ومعلمات ذوي الاحتياجات الخاصة اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، وطبقت علي المجتمع الليبي.

من حيث الأداة: قام عدد من الدراسات بإعداد مقياس للرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة كدراسة (الجبوري،2020)، ودراسة (حسن،2020)، ودراسة (أتاسي،2021)، ودراسة (A.devito,1998)، بينما استخدمت دراسة (strydom And others,2012) استبانة تحتوي علي السيرة الذاتية وكذلك استبانة الرضا من إعداد منيسوتا، كما استخدمت دراسة ماسترانتون (mastrantuono,2015) أداة من إعداد survey monkey للرضا الوظيفي، وفي دراسة (محمد،2017) تم استخدام مقياس أنور حمزة المحمود شلول لقياس الرضا الوظيفي 1999م.

واستخدمت الدراسة الحالية مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من إعداد هويدا حنفي محمود2011.

من حيث النتائج: أوضحت نتائج دراسة (حسن،2020) ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي، بينما كانت نتائج دراسة (A.devito,1998) ارتفاع مستوى الرضا في مجالات وانخفاضه في مجالات آخر ى، وكانت نتائج دراسة (الجبوري،2020)، ودراسة (mastrantuono,2015)، ودراسة (strydom And others,2012) أن مستوى الرضا الوظيفي متوسط، وفيما يخص الفروق فقد أوضحت دراسة (محمد،2017) أنه توجد علاقة عكسية بين سنوات الخبرة ومحور النمو؛ف كلما زادت سنوات الخبرة قل مستوى الرضا، كما وجدت فروق دالة إحصائيا في مستوى الرضا الوظيفي لديهم تعزى لنوع الإعاقة، بينما

أوضحت نتائج دراسة (أتاسي،2021) أنه لا يختلف مستوى الرضا الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي، وكذلك لا يختلف أداء الموظف باختلاف المؤهل العلمي، وفيما يخص الفروق في النوع فقد أوضحت نتائج دراسة (محمد،2017) أنه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير النوع، أما دراسة (حسن،2020) فقد أوضحت نتائجها وجود فروق في النوع لصالح الإناث .

ثامنا: المنهج المتبع

المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لأغراض الدراسة.

تاسعا: عينة الدراسة وخصائصها

أ– مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين مع التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة في المراكز العامة (الحكومية) والخاصة (القطاع الخاص) وكذلك بعض المدارس العامة الواقعة في نطاق مدينة المرج، والبالغ عددهم (151) معلما موزعين على أربعة مراكز و(13) مدرسة.

ب–حجم مجتمع الدراسة وتوزيعه

اسم المركز	الجهة التابع لها	عدد المعلمين
منظمة القلوب البيضاء	خاص	3
مركز أمان للتربية الخاصة	خاص	15
مجمع المرج للرعاية الاجتماعية الشامل	حكومي	66
مركز المرج لتأهيل أطفال التوحد	حكومي	40
المدارس العامة وعددها (13)	حكومي	27
المجموع		151

أ– عينة الدراسة.

تكونت عينة الدراسة من (108) حسب ما تم تحديده وفق جدول مرجان للعينات، وتم استبعاد (6) أفراد من العينة لعدم استكمالهم الإجابة علي الاستمارات بشكل كامل، لتصبح العينة المستجيبة (102)، وبواقع (14) معلماً، و(88) معلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

ب–خصائص عينة الدراسة: تم تصنيف عينة الدراسة إلى عدة خصائص، وذلك كما يأتي:

خصائص العينة حسب النوع: الجدول يبين توزيع العينة حسب النوع.

توزيع أفراد العينة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة

ذكور	14	%13.7
إناث	88	%86.3
المجموع	102	%100

خصائص العينة حسب التخصص: والجدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص، وذلك على النحو الآتي:

توزيع أفراد العينة حسب التخصص

التخصص	العدد	النسبة
تربية خاصة	**29**	**%28.4**
تخصص آخر	**73**	**%71.6**
المجموع	**102**	**%100**

خصائص العينة حسب الخبرة: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة، وذلك على النحو الآتي:

توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

الخبرة	العدد	النسبة
أقل من **5** سنوات	16	%15.7
من **5** إلى **10**سنوات	50	%49
أكثر من **10** سنوات	36	35.3
المجموع	102	%100

خصائص العينة حسب نوع الإعاقة: توزيع أفراد العينة حسب نوع الإعاقة، وذلك على النحو الآتي:

توزيع أفراد العينة حسب نوع الإعاقة

نوع الإعاقة	العدد	النسبة
توحد	48	%47.1
عقلية	15	%14.7
حركية	14	%13.7
صم وبكم	19	%18.6
صعوبات تعلم	6	%5.9
المجموع	102	%100

عاشرا: أداة الدراسة

مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

أعد هذا المقياس (محمود2011)

وصف المقياس:

يتكون المقياس من خمس وخمسين(55) فقرة موزع على ستة أبعاد، وهي:

البعد الأول- الرغبة في العمل ويشمل الفقرات (من1-إلى12)، والبعد الثاني- العائد من العمل ويشمل الفقرات (من13-إلى21)، والبعد الثالث -المكانة الاجتماعية ويشمل الفقرات (من22-إلى30)، والبعد الرابع- العلاقة مع الزملاء ويشمل الفقرات (من31-إلى38)، والبعد الخامس- العلاقة مع الرؤساء ويشمل الفقرات (من39-إلى46)، والبعد السادس- تحمل أعباء العمل ويشمل الفقرات (من47-إلى55)، ويحتوي المقياس علي فقرات سالبة وهي:(13-14-16-17-19-20-21-24-25-30-46-47-48-49-51-52-54-55).

يتم تقدير درجات المقياس من خلال مقياس ليكارت خماسي متدرج حيث تقدر موافق بشدة بخمس(5) درجات، وأربع(4) درجات لكل إجابة موافق، وثلاث(3) درجات لكل إجابة محايد، ودرجتين(2) لكل إجابة معارض، ودرجة(1) واحدة لكل إجابة معارض جدا، وتعطى عكس الدرجات للعبارات السالبة، والدرجة العظمى للمقياس (275) درجة، والدرجة الصغرى هي (55) درجة.

صدق الاتساق الداخلي

- مقياس الرضا الوظيفي: للتحقق من الصدق البنيوي لمقياس الرضا الوظيفي تم إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود للمقياس مع الدرجة الكلية للمجال، والجدول الآتي يبين معاملات الارتباط الناتجة.

معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود استبانة الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية للمجال

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	.511**	20	.786**	39	.836**
2	.577**	21	.649**	40	.839**
3	.722**	22	.549**	41	.889**
4	.822**	23	.376**	42	.819**
5	.833**	24	.216*	43	.863**
6	.859**	25	.365**	44	.833**
7	.737**	26	.308**	45	.830**
8	.359**	27	.500**	46	.106
9	.652**	28	.546**	47	.734**
10	.837**	29	.476**	48	.646**
11	.721**	30	.305**	49	.798**
12	.649**	31	.724**	50	.226*
13	.748**	32	.766**	51	.834**
14	.790**	33	.702**	52	.635**
15	-.195-*	34	.754**	53	-.345-**

16	550**	35	.719**	54	.603**
17	.787**	36	.682**	55	.676**
18	-.170-	37	.790**		
19	.783**	38	.725**		

*** دال عند مستوى دلالة (0.05)**

**** دال عند مستوى دلالة (0.01)**

يتبين من الجدول السابق وجود ارتباط بين درجة كل بند مع الدرجة الكلية للمجال، وهذه الارتباطات دالة إحصائيا؛ مما يشير إلي أن الاستبانة تتصف باتساق داخلي، وهذا يدل على صدقها البنيوي.

معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات استبانة الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية للاستبانة

المجالات	معامل الارتباط
الرغبة في العمل	0.767**
العائد من العمل	0.224*
المكانة الاجتماعية	0.632**
العلاقة بالزملاء	0.565**
العلاقة بالرؤساء	0.688**
تحمل أعباء العمل	0.315**

ثانيا– الثبات:

بطريقة ألفا كرونباخ

تقوم هذه الطريقة على حساب التناسق الداخلي الذي يقوم على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها، حيث قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس الكفايات التعليمية، وكذلك مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

مدى ارتباط فقرات المقياس فيما بينها.

الرضا الوظيفي	عدد العبارات	قيمة الثبات
الرغبة في العمل	12	0 .899
العائد من العمل	9	0 .692
المكانة الاجتماعية	9	0 .342
العلاقة بالزملاء	8	0 .876
العلاقة بالرؤساء	8	0 .890
تحمل أعباء العمل	9	0 .588
الدرجة الكلية	55	0 .850

يتضح من خلال الجدول أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يدل على تجانس عبارات المقياس، ويمكن القول إن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة.

– الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة نتائج الدراسة

استخدمت الباحثة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية للعلوم الاجتماعية SPSS لإجراء المعاملات الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية، وهي:

اختبار"T" لعينة واحدة، أسلوب تحليل التباين الأحادي one way ANOVA (F).

– عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

عرض الهدف الاول ومناقشته، والذي ينص على: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة باستخدام اختبار "T" لعينة واحدة لحساب دلالة الفروق بين المتوسط الفرضي للمقياس والمتوسط الحسابي لعينة الدراسة، والنتائج موضحة في جدول التالي:

نتائج اختبار "T" لعينة واحدة والمتوسطات والانحرافات

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		قيمة الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
101	3.39	.3785	3	10.46	1.66	.000

يتضح من الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الرضا قد بلغت (3.39) وبانحراف معياري مقداره (.3785) وبذلك بلغت القيمة التائية المحسوبة (10.46) في حين ظهر أن القيمة التائية الجدولية عند درجة حرية (101) ومستوى دلالة (0.05) قد بلغت (1.66) وبذلك تبين أن الفرق دال إحصائيا و أن مستوى الرضا مرتفع لدى عينة الدراسة.

وتتفق نتيجة هذا الهدف مع نتائج دراسة (حسن،2020) حيث أسفرت عن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

وتختلف نتيجة هذا الهدف مع نتائج دراسة (devito,1998) حيث أسفرت نتائجها عن ارتفاع مستوى الرضا في مجالات وانخفاضه في مجالات أخرى، وكذلك اختلفت مع نتائج دراسة (الجبوري،2020)، و ماسترانتون (mastrantuono,2015)، (strydom,And others ,2012) حيث أسفرت نتائجها عن أن مستوى الرضا الوظيفي متوسط، بينما كان مستوى الرضا منخفضا كما في دراسة(reichenberg ,2019).

وترى الباحثة أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة يرجع إلى ارتفاع العائد المادي الذي يتحصلون عليه مقارنة بالخدمات التي يقدمونها، وكذلك ديمقراطية الإدارة في التعامل مع المعلمين.

كما ترى الباحثة أن اختلاف نتائج الدراسات يرجع إلى اختلاف المجتمعات وثقافاتها، وكذلك لاختلاف العائد المالي وطريقة الإدارة في التعامل مع المعلمين وتوزيع المهام، فثقافة المجتمع حول ذوي الاحتياجات الخاصة تؤثر تأثيراً مباشراً في رضا المعلم عن عمله وكذلك العائد المادي؛ فالراتب الذي يتقضاه المعلم إذا كان ضعيفا قل مستوى الرضا الوظيفي لديه والعكس صحيح، وكذلك تؤثر الإدارة غير الديمقراطية في رضا المعلمين حيث يؤدي توزيع المهام بطريقة غير عادلة للمعلمين إلى عدم رضا المعلمين عن وظيفتهم والعكس صحيح.

عرض الهدف الثاني ومناقشته، والذي ينص على: دراسة الفروق للرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وفقا للمتغيرات الآتية:

متغير نوع المعلم (ذكر- أنثى)، متغير التخصص (تربية خاصة – تخصص آخر)، متغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، من 10 سنوات فأكثر)، متغير نوع الإعاقة التي يتعامل معها المعلم (إعاقة عقلية، إعاقة حركية، إعاقة صم وبكم، صعوبات تعلم، توحد).

أولا– النوع:

وللتحقق من دلالة الفروق في الرضا الوظيفي التي قد تعزى لمتغير النوع قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة " T " لكل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية، ويوضح الجدول التالي النتائج.

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم " T " لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير النوع

المجالات	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الرغبة في العمل	ذكور	14	3.7381	5.8274	-.634	.522	غير دالة
	إناث	88	3.8750	7.6031			
العائد من العمل	ذكور	14	2.6587	5.4514	-.938	.351	غير دالة
	إناث	88	2.8359	6.7154			
المكانة الاجتماعية	ذكور	14	3.4444	5.4258	-.415	.679	غير دالة
	إناث	88	3.4975	4.2751			
العلاقة بالزملاء	ذكور	14	4.2946	6.2904	1.969	.052	غير دالة
	إناث	88	3.8821	7.4190			
العلاقة بالرؤساء	ذكور	14	3.3214	1.01042	-.251	.802	غير دالة
	إناث	88	3.3906	9.4948			
تحمل أعباء العمل	ذكور	14	2.8651	5.5157	.597	.552	غير دالة
	إناث	88	2.7677	5.6946			

الدرجة الكلية	ذكور	14	3.3909	3.2865	-.015	.988	غير دالة
	إناث	88	3.3926	3.8754			

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (100) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.98

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (100) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.62

يتبين من الجدول (10) أن قيمة " T " المحسوبة أصغر من قيمة " T " الجدولية في جميع المجالات، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع (ذكور، إناث).

وتتفق نتيجة هذا الهدف مع نتائج دراسة (بن هاشم،والدين،2022)، ودراسة (الجذوع والخمرة،2022) والتي أسفرت نتائج الدراستين عن عدم وجود فروق تعزى لمتغير النوع.

ترى الباحثة أن عدم وجود فروق تعزى لمتغير النوع ربما يرجع إلى أن جميع المعلمين ذكوراً و إناثاً يتمتعون درجة واحدة من الرضا الوظيفي، وهذا يرجع إلى حبهم للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وكذلك تلقيهم أجورا مرتفعة بالإضافة إلى الحوافز والمكافآت والدعم المعنوي بمستوى واحد على حد سواء.

ثانيا– التخصص:

للتحقق من دلالة الفروق في الرضا الوظيفي التي قد تعزى لمتغير التخصص للتحقق من هذا الهدف قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة "T" لكل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية، ويوضح الجدول (5-9) النتائج.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم " T " لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير التخصص

المجالات	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الرغبة في العمل	تربية خاصة	29	3.9483	.86299	.793	.430	غير دالة
	تخصص آخر	73	3.8196	.68451			
العائد من العمل	تربية خاصة	29	2.8621	.71310	.488	.626	غير دالة
	تخصص آخر	73	2.7915	.63612			
المكانة الاجتماعية	تربية خاصة	29	3.5747	.44153	1.219	.226	غير دالة
	تخصص آخر	73	3.4566	.44118			
العلاقة بالزملاء	تربية خاصة	29	3.9095	.85754	-.251	.802	غير دالة
	تخصص آخر	73	3.9503	.69182			
العلاقة بالرؤساء	تربية خاصة	29	3.5862	.82315	1.376	.172	غير دالة
	تخصص آخر	73	3.2997	.99363			
تحمل أعباء العمل	تربية خاصة	29	2.8927	.61398	1.261	.210	غير دالة
	تخصص آخر	73	2.7367	.54291			
الدرجة الكلية	تربية خاصة	29	3.4784	.43777	1.455	.149	غير دالة

	تخصص آخر	73	3.3582	.34969			

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (100) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.98

قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (100) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.62

يتبين من الجدول (11) أن قيمة " T " المحسوبة أصغر من قيمة " T " الجدولية في جميع المجالات، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص.

وتتفق نتيجة هذا الهدف مع دراسة (أتاسي،2021) التي أسفرت نتائجها عن عدم وجود فروق تعزى لمتغير التخصص.

بينما اختلف نتيجة هذا الهدف مع نتائج دراسة (الجدوع، والخمرة، 2022) والتي أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق تعزى لمتغير التخصص.

وترى الباحثة أن الرضا الوظيفي لا يتأثر باختلاف التخصص؛ ربما يرجع لأن جميع المعلمين سواء المتخصصين في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة أو غير المتخصصين توجهوا للعمل مع ذوى الاحتياجات الخاصة بكامل إرادتهم؛ مما يجعلهم راضين عن وظيفتهم باختلاف تخصصاتهم.

ثالثا– سنوات الخبرة:

ولمعرفة دلالة الفروق في الرضا الوظيفي التي قد تعزى لمتغير سنوات الخبرة، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التباين الأحادي" One Way ANOVA" واستخراج قيمة " F "، ويوضح الجدول (5-10) النتائج.

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة " F " لمعرفة دلالة الفروق في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	سط المربعات	قيمة " F "	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الرغبة في العمل	بين المجموعات	.146	2	.073	.132	.877	غير دالة
	داخل المجموعات	54.787	99	.553			
	المجموع	54.933	101	-			
العائد من العمل	بين المجموعات	.009	2	.005	.011	.989	غير دالة
	داخل المجموعات	43.467	99	.439			
	المجموع	43.476	101	-			
المكانة الاجتماعية	بين المجموعات	.089	2	.044	.224	.800	غير دالة
	داخل المجموعات	19.673	99	.199			
	المجموع	19.762	101	-			
العلاقة بالزملاء	بين المجموعات	.382	2	.191	.346	.709	غير دالة
	داخل المجموعات	54.704	99	.553			
	المجموع	55.086	101	-			

العلاقة بالرؤساء	بين المجموعات	2.454	2	1.227	1.360	.261	غير دالة
	داخل المجموعات	89.307	99	.902			
	المجموع	91.762	101	-			
تحمل أعباء العمل	بين المجموعات	.003	2	.002	.005	.995	غير دالة
	داخل المجموعات	32.280	99	.326			
	المجموع	32.283	101	-			
المجالات	**مصدر التباين**	**مجموع المربعات**	**درجات الحرية**	**متوسط المربعات**	**قيمة "T"**	**قيمة الدلالة**	**مستوى الدلالة**
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.013	2	.007	.046	.955	غير دالة
	داخل المجموعات	14.457	99	.146			
	المجموع	14.470	101	-			

قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (2،99) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.92

قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (2،99) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.78

يتضح من الجدول السابق أن قيمة " F " المحسوبة أصغر من قيمة " F " الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع المجالات، أي :أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات، وتختلف نتيجة هذا الهدف مع نتائج دراسة (محمد،2017)، ودراسة (الجبوري،2020) التي أسفرت نتائج الدراستين عن وجود فروق للرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وترى الباحثة أن سبب عدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة ربما يرجع وبالدرجة الأولى إلى أن معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة كانت اغلب العينة تندرج ضمن سنوات خبرة بين (5إلى10 سنوات) وهي نسبة 49%.

رابعا– نوع الإعاقة:

ولمعرفة دلالة الفروق في الرضا الوظيفي التي قد تعزى لمتغير نوع الإعاقة، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التباين الأحادي" One Way ANOVA" واستخراج قيمة " F "، ويوضح الجدول (11-5) النتائج.

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة " F " لمعرفة دلالة الفروق في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير نوع الإعاقة

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
الرغبة في العمل	بين المجموعات	4.933	4	1.233	2.3	.05	ير دالة
	داخل المجموعات	49.99	97	.515			
	المجموع	54.93	101	-			
العائد من	بين المجموعات	.931	4	.233	.5	.71	ير دالة
	داخل المجموعات	42.54	97	.439			

العمل	المجموع	43.47	101	–			
المكانة الاجتماعية	بين المجموعات	1.324	4	.331	1.7	.14	ير دالة
	داخل المجموعات	18.43	97	.190			
	المجموع	19.76	101	–			
المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	مة "F"	يمة دلالة	ستوى لدلالة
العلاقة بالزملاء	بين المجموعات	2.433	4	.608	1.1	.35	ير دالة
	داخل المجموعات	52.65	97	.543			
	المجموع	55.08	101	–			
العلاقة بالرؤساء	بين المجموعات	5.098	4	1.275	1.4	.23	ير دالة
	داخل المجموعات	86.66	97	.893			
	المجموع	91.76	101	–			
تحمل أعباء العمل	بين المجموعات	1.362	4	.341	1.0	.37	ير دالة
	داخل المجموعات	30.92	97	.319			
	المجموع	32.28	101	–			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.695	4	.174	1.2	.30	ير دالة
	داخل المجموعات	13.77	97	.142			
	المجموع	14.470	101	–			

قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (4،97 (وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.45

قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (4،97 (وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.47

يتضح من الجدول (13) أن قيمة " F " المحسوبة أصغر من قيمة " F " الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع المجالات، أي: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الإعاقة في جميع المجالات.

وترى الباحثة أن الرضا الوظيفي لا يتأثر باختلاف نوع الإعاقة ؛ربما يرجع الى أن جميع المعلمين الذين يتعاملون مع ذوي الاحتياجات الخاصة توجهوا للعمل مع ذوى الاحتياجات الخاصة بكامل إرادتهم؛ مما يجعلهم راضين عن وظيفتهم باختلاف نوع الإعاقة التي يتعاملون معها.

المراجع:

1-أتاسي، رشا عبدالفتاح (2021). *أثر الرضا الوظيفي في أداء الموظفين العاملين في مشروع الرعاية الاجتماعية. رسالة* ماجستير منشورة، الجمهورية العربية السورية.

2-بشاتوه، محمد عثمان (2020)، *الكفايات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية بمحافظة الطائف. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، مجلد (28) عدد (5).

3-البارودي، منال أحمد (2015).*الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين*. القاهرة مصر، المجموعة العربية للتدريب والنشر ط1.

4-الجدوع، إسلام الخمرة،حاتم (2020)، *مستوى الكفايات المهنية والشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي معلمي الطلبة ذوي الإعاقة السمعية في ضوء بعض المتغيرات. مجلة دراسات العلوم التربوية*، المجلد (49) العدد (4) كلية الجامعة الأردنية عمان الأردن.

5-الجبوري، عبد الحسين رزوقي مجيد (2020مارس)، *الرضا الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة. المجلة الليبية العالمية العدد* (57).

6-حسن، أسامة عبدالمنعم عيد (أكتوبر،2020)، *الرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات.مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة* ، مجلد (2)عدد (2).

7-الريح، غيداء أحمد الفكي (2018). *الرضا الوظيفي لدي معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني*. دراسة ماجستير منشورة، جامعة السوداني للعلوم والتكنولوجيا ،كلية الدراسات العليا،السودان،الخرطوم.

8-السرسى، أسماء أحمد، والنجار،خالد عبد الرازق، ومحمود،داليا مجدي جمال الدين (مايو،2019). جودة حياة معلم التربية الخاصة وعلاقتها بالمشكلات السلوكية لدى عينة من الأطفال ذوي الإعاقات العقلية البسيطة. متاح على الرابط...https//jsc.journals.ekb.eg/jufile?_sfile=119916

9- علي، داليا كمال حسن محمد (2021) متطلبات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الفيوم علي ضوء نظرية هرزبرج ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية المجلد(10) العدد(15)

10-المهنا، معاذ بن محمد بن سلمان (2018)، *دراسة تقويمية لمركز خدمة ذوي الاحتياجات الخاصة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء أهدافه. مجلة البحث العلمي في التربية*، العدد (19).

11-محمد، يسرا يسين الشيخ (2017)،*الرضا الوظيفي لدي معلمي الأساس لذوي الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات*. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

12- .Devito , Joyce (1998)special educators and job satisfction rowan university

13- Mastrantuono, Sophia (2015)jop satisfaction and attrition among special education Teachers.

14- Strydom Louise niconortj , beukel roelf , esterhuyse karel and westhuizen Jeanne vander (2012) job satisfaction amongst teachers at special Needs, journal of education cop schools\south African.

الملاحق

استبانة (د.هويدا محمود، 2011) لقياس الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

م	الرضا الوظيفي	موافق بشدة	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	الرغبة في العمل					
1	ساعات العمل بالمدرسة مناسبة					
2	يشجعني موقع المدرسة على القيام بمهامي					
3	تتطلب طبيعة عملي التنوع في المهارات					
4	أجد متعة عند القيام بعملي					
5	تتطلب مهنتي تعلم أشياء جديدة باستمرار					
6	أمارس عملي في المدرسة بحب					
7	أتمسك بمهنتي حتى لو وجدت فرصة عمل أخرى					
8	يعد عملي مع ذوي الاحتياجات الخاصة مغامرة					
9	تتطلب مهنتي أن أكون مبدعا					
10	يزيد حبي لعملي إحساسي بالأمن النفسي					
11	أفضل مهنتي؛ لأنها تحقق ذاتي					
12	يتناسب عملي مع قدراتي					
	العائد من العمل					
13	المعلم مظلوم ماديا مقارنة بالمهن الآخرى					
14	دخل المعلم لايكفي لتوفير مستوى مناسب من الحياة					
15	أفضل ارتباط الترقية بمستوى كفاءة المعلم					
16	الزيادة السنوية ليست لها فائدة					
17	المرتب غير ملائم للمجهود الذي يبذله المعلم					
18	أحصل على ترقيتي بمجهودي الخاص (دون محسوبية)					
19	لاينال المعلم التقدير المناسب عند إتقان العمل					
20	لاتوجد أي امتيازات خاصة لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة					
21	الترقية بدون زيادة في الأجر لاقيمة لها					
	المكانة الاجتماعية					
22	أفخر بعملي مع ذوي الاحتياجات الخاصة					
23	أنال احترام الآخرين؛ لأنني أعمل في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة					
24	مكانة المعلم لا تلقى القبول الاجتماعي اللائقة					
25	وسائل الإعلام تظهر المعلم في صورة غير لائقة					
26	يتنافس الكثيرون للعمل في مجال الإعاقات					
27	يلقى المعلم الاحترام من القيادات التعليمية					
28	يلقى المعلم اهتماما من أولياء أمور التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة					

29	الشهادات الجامعية ترفع من المكانة الاجتماعية للمعلم					
30	عملي مع ذوي الاحتياجات الخاصة مفروض علي					
	العلاقات مع الزملاء					
31	عملي مع زملائي المدرسين يكون بروح الفريق الواحد					
32	تزداد ثقتي في كل من أعمل معهم					
33	أشارك زملائي المناسبات الاجتماعية خارج مجال العمل					
34	أناقش زملائي في مشكلاتهم الاجتماعية					
35	يمكن أن أستفيد من الخبرات التربوية لزملائي					
36	لاتوجد مشكلات بين زملائي المعلمين في مدرستي					
37	تربطني بزملائي في المدرسة صداقة قوية					
38	التفاهم أساس العلاقة مع زملائي المدرسين					
	العلاقات مع الرؤساء					
39	مديري يقدر قيمة المجهود الذي أبذله					
40	أنال رضا رؤسائي عن أرائي					
41	تقييم رؤسائي لأداء عملي موضوعي					
42	يحرص رؤسائي على توجيهي في العمل					
43	رؤسائي يتنافسون مع أفكاري لتحسين مهام وظيفتي					
44	يتفهم رؤسائي في العمل ظروف جميع زملائي					
45	أقوم بأداء عملي في استقلالية					
46	يضايقني عجز الإدارة عن حل كثر من المشكلات التي تواجه ذوي الاحتياجات الخاصة					
	تحمل أعباء العمل					
47	ترهقني كثرة الأعباء الوظيفية					
48	يضايقني ضعف التعاون بين المنزل والمدرسة					
49	أعاني من كثرة مشكلات التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة					
50	أشعر بالرضا عند أداء عملي على الرغم من أعبائه					
51	ترهقني كثرة الحصص التي أقوم بها					
52	يحزنني عدم توفر الإمكانات التعليمية المناسبة					
53	الدورات التدريبية قليلة لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة					
54	ترهقني الدورات التدريبية أثناء العمل المدرسي					
55	ترهقني زيادة إعداد المعاقين داخل الفصول					