University of Benghazi

Faculty of Education Almarj

جامعة بنغازي

كلية التربية – المرج

ISSN 2518-5845

Global Libyan Journal

المجلة الليبية العالمية

العدد اثنان وسبعون/ ديسمبر / 2025

الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لبعض المتغيرات

Job Satisfaction Amongst Special Education Teachers According to Some Variables

فتحية عبد القادر خليفة بوالطويلة

أستاذ مساعد – قسم علم النفس – كلية الآداب – جامعة عمر المختار

ملخص الدراسة

سعت الدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وتحديد الفروق ما بين أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي وفقا لمتغير (الجنس– الخبرة – نوع إعاقة المتعلم) وتكونت الدراسة من جميع معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والبالغ إجمالي عددهم (51) معلماً ومعلمة ،موزعين على مركز الجبل للصم وضعاف السمع وبلغ عددهم (27) معلم ومعلمة ، ومدرسة الإشراقة للقدرات الذهنية (21) معلم ومعلمة وجمعية الجبل الأخضر للمكفوفين وعددهم(معلم ومعلمتين) وتم التوصل إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعاً ، وأنه لا توجد فروق وفقا لمتغير (الجنس– سنوات الخبرة)، بينما توجد فروق حسب نوع إعاقة المتعلم لصالح الإعاقة السمعية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، ذوي الاحتياجات الخاصة.

Abstract

The study aimed to identify the level of job satisfaction among teachers of students with special needs and to determine whether there are statistically significant differences among the sample members in the level of job satisfaction according to the variables of gender, years of experience, and type of students' disability. The study population consisted of all teachers of students with special needs, totaling (51) male and female teachers, distributed as follows: (27) teachers at Al-Jabal Center for the Deaf and Hard of Hearing, (21) teachers at Al-Ishraqa School for Intellectual Disabilities, and (3) teachers (one male and two females) at Al-Jabal Al-Akhdar Association for the Blind. The study found that the overall level of job satisfaction was high. It also revealed that there were no statistically significant differences according to the variables of gender and years of experience, whereas statistically significant differences were found according to the type of students' disability in favor of teachers of students with hearing impairment.

Key Words: Job satisfaction, teachers of students with special needs, special needs.

المقدمة:

تعتمد المجتمعات في تقدمها وتطورها في مجال العمل على العنصر البشري، حيث يعد هو العنصر الأساسي والركيزة الأساسية في نجاح العمل أو فشله، فمن الصعب لأي مؤسسة من مؤسسات الدولة أن تحقق أهدافها المنشودة ، إلا من خلال ما يبذله الفرد من مجهود وتفانٍ وإتقان لعمله، فنوع العمل ورضا الفرد عنه يعد من أهم العوامل التي تسهم في ذلك النجاح أو الفشل في العمل الذي يقوم به، فالرضا الوظيفي هو ما يشعر به الفرد داخلياً تجاه العمل الذي يقوم به [9] ، وهو مفهوم متعدد الأبعاد ويتمثل في الرضا الذي يستمده الفرد من ووظيفته ومن الجماعة التي يعمل معها ومن يخضع لأشرافهم وكذلك المنظمة والبيئة التي يعمل فيها الفرد نتيجة لعملة في مهنة ما و التي يشعر بها دائما نحو عملة وطبيعة المهنة التي يؤديها في المجتمع؛ كما يعبر الرضا عن مدى الاشباع الذي يتصور الفرد أنه قد حققه من عملة في تلبية حاجاته ورغباته فكلما كانت مشاعر وتصورات الفردا نحو عملة تتسم بالإيجابية، كلما كانت لدية الدافعية للإنجاز وأداء عملة في أحسن صورة، ويشعر بالرضا الكامل عن وظيفته [11].

تعد مهنة التعليم من ضمن المهن التي تحتاج إلى العديد من المتطلبات، وخاصة التي تتعلق بخصائص المعلم، ومدى رضاه عن عمله، فالمعلم هو الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، وفى خدمة العلم والمجتمع، ويعد الرضا عن مهنته من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية ففي ظل التوجهات الحديثة نسبياً في مجال الرعاية والاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة، وفيما يتعلق بتعليم وتدريب هذه الفئة، نجد ان من الأهمية بمكان الاهتمام والتركيز على هؤلاء المعلمين ومدى رضاهم عن طبيعة عملهم حيث انهم يعلموا لأفراد يحتاجون إلى رعاية وتعامل خاص في شتى المجالات :الصحية _النفسية _الاجتماعية الى غير ذلك وذلك حسب احتياجاتهم وامكانيتهم.[2].

مشكلة الدراسة:

إن تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة ينطوي على تحديات وصعوبات كبيرة، لذلك فإن مواجهة وتلبية الاحتياجات التعليمية والانفعالية الخاصة لهؤلاء الطلبة يومياً، تجعل من تعليمهم، والعمل معهم مهنة مسببة للضغوط وتقلل من دافعية المعلم، ويمكن أن يكون لها تأثيرات سلبية على أداء المعلم ورضاه عن مهنته[15]، وكما من الممكن أن يتأثر الرضا لدى معلمي التربية الخاصة أيضاً من خلال عدة عوامل قد تشكل ضغوطا وبالتالي من المحتمل أن تؤثر سلباً علي مستواه لديهم كعلاقة المعلم بالتلميذ و بإدارة المدرسة وبزملاء العمل وأولياء الأمور، بالإضافة إلى العبء الوظيفي الكبير، والعائد المادي بالإضافة إلى أن هناك عدة عوامل

كالخبرة التعليمية ومؤهل المعلم ونوع بيئة العمل من المحتمل أن تكون ذات تأثير كبير على مستوى الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة [3] ، وقد توصلت دراسة كل من [18] [5] إلى أن معلمي ومعلمات الاحتياجات الخاصة أكثر تعرضاً للضغوط، و أن مستوى الرضا الوظيفي لديهم أقل مقارنة بمعلمي الطلبة العاديين بالتعليم العام، ومما سبق يمكن القول أن معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة لا يستطيعون أداء أعمالهم المطلوبة منهم على اكمل وجه وبنجاح وفاعلية الا اذا شعروا برضا تام عن عملهم وأن يشعروا بأنهم يعملوا في ظل ظروف عمل وبيئة ملائمة تمكنهم من الأداء بروح معنوية عالية اثناء العملية التعليمية وتعليمهم لذوي الاحتياجات الخاصة من ذوي الإعاقة السمعية والبصرية والعقلية، وكل هذه الأمور قد تسهم في رفع مستوى

الرضا الوظيفي لديهم مما ينعكس إيجابا على مستوى أدائهم بالعمل أما إذا تدنت ظروف العمل في مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة تدني مستوى الرضا لديهم عن ظروف عملهم ويصبح من الصعب أن يقوموا بأداء أعمالهم المطلوبة منهم على أكمل وجه وبنجاح وفاعلية. ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة على الآتي:

- ما هو درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة؟
- هل يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي وفقا لمتغير الجنس؟
- هل يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة؟
- هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي حسب نوع إعاقة المتعلم (العقلية – السمعية – البصرية)؟

أهداف الدراسة:

التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومعرفة الفروق بين افراد العينة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في مستوي الرضا الوظيفي وفقا لمتغير (الجنس، الخبرة، نوع إعاقة المتعلم).

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: ترجع هذه الأهمية إلى أهمية الموضوع الذي تتناوله الدراسة الحالية، وهو الرضا الوظيفي لدى عينة مهمة والمتمثلة في معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك نظر اً لطبيعة وخصوصية الفئة التي يقومون بتعليمها وتدريبها مما يتيح فهماً أفضل ووعياً أكثر بمستوى الرضا الوظيفي لديهم.

الأهمية التطبيقية: من الممكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة، من خلال تقديم توصيات تربوية وتزويد القائمين والمسؤولين في الجهات المعنية بمعلومات، ونتائج عملية، يتم من خلالها معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، بما يساعدهم في وضع البرامج والخطط واتخاذ القرارات لتوفير الظر وف البيئية والعملية المناسبة لعمل هؤلاء المعلمين مما قد يسهم في تطوير وتحسين مستوى ادائهم في العمل وزيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم مما قد ينعكس إيجاباً على عمل المراكز التي يعملون بها ومستوى الخدمات التي تقدمها.

حدود الدراسة:

الحدود الزمنية: وتتحدد بتطبيق أدوات الدراسة وذلك خلال العام (2022/2023).

الحدود المكانية: وتتحدد بمراكز ذوي الاحتياجات الخاصة التي أجريت الدراسة عليها والمتمثلة في (مركز الجبل للصم وضعاف السمع، مدرسة الإشراقة للقدرات الذهنية، جمعية الجبل الأخضر للمكفوفين)، بمدنية البيضاء.

الحدود البشرية: وتتحدد بمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي: Job satisfaction

ويعرفه [17] بأنه": هو قبول الشخص لعملة وما يتطلبه منه كما تتسم علاقاته بزملائه ورؤسائه بالاحترام والتقدير المتبادل بينه وكل من له صلة بعمله نتيجة للتوافق بين رغبات الفرد والمواقف المرتبطة والمؤثرة في العمل ".

معلم ذوي الاحتياجات الخاصة– Teachers of students with special needs

ويقصد بهم بالدراسة الحالية بأنهم: المعلمين العاملين بمراكز ومؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة والقائمين على تعليمهم وتدريبهم.

ذوي الاحتياجات الخاصة– needs Special

ويقصد بهم في الدراسة الحالية بأنهم: فئة الأفراد من المتعلمين الذين لديهم إعاقة عقلية أو سمعية أو بصرية والذين يحتاجون إلى خدمات برامج التربية الخاصة.

الدراسات السابقة:

دراسة [6]

سعت إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي ومدى اختلافه حسب متغير النوع لدى المعلمين في المدارس الخاصة والحكومية للتربية الخاصة. تكونت العينة من (167) معلما ومعلمة (71) ذكور و (96) إناث، استخدمت الدراسة الاستبانة من إعداد الباحثان في جمع البيانات، وتوصلت النتائج الى أن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة، والى وجود فروق لصالح الإناث.

دراسة [18]

استهدفت إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي الاحتياجات الخاصة والعوامل المؤثرة بها، تكونت العينة من (127) معلماً ومعلمة، استخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحثان في جمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة ان الرضا الوظيفي يتراوح بين المتوسط والمرتفع وخصوصا في مجال الرضا عن بيئة العمل وروح الفريق، فيما كان متدنياً نسبياً في مجال الترقيات والرواتب والمزايا. وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة في متغير الجنس والخبرة مستوى الرضا.

دراسة [4]

تركزت الدراسة على قياس مستوى الرضا لدى معلمي العاديين وغير العاديين من الجنسين، اشتملت على (335) معلماً ومعلمة، استخدمت الدراسة مقياس الرضا المعلمين إعداد الباحث، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود ت فروق ذات وفقا لسنوات الخبرة.

دراسة [14]

هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مجال الإعاقة والتعرف على الاختلاف في متغيرات الدراسة تبعا نوع إعاقة المتعلم، الجنس، والخبرة، اشتملت العينة على (166) معلماً ومعلمة، اعتمد على أدوات من إعداد الباحثة في جمع البيانات، وتم التوصل إلى أن مستوى الرضا متوسط، ولا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من (نوع إعاقة المتعلم، والنوع، الخبرة)، على مستوى الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة.

دراسة [1]

جاءت هذه الدراسة للكشف عن الرضا الوظيفي عند معلمي ذوي الإعاقة، تكونت العينة من (62) معلمًا من معلمي التربية الخاصة (23) معلمي ذوي الإعاقة العقلية، (18) معلمي الكفيف (21) معلمي الصم، واستخدم أدوات من إعداد الباحث

لجمع البيانات، وتم التوصل لعدم وجود اختلاف بين متوسط درجات أفراد العينة حسب نوع إعاقة المتعلم، وبين المعلمين الأكثر خبرة والأقل خبرة في الرضا الوظيفي.

دراسة [19]

انبثقت الدراسة بهدف لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في مدارس التربية الخاصة، وتكونت العينة من (101) معلماً ومعلمة (28) ذكور (73) إناث، (60) تتراوح خبراتهم بين سنة وعشرة سنوات، أما الباقي فتزيد خبراتهم عن (10) سنوات. واستخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي لجمع البيانات الذي طوره ويس وديفيد (1997). أهم ما تم التوصل له أن الرضا كان في المتوسط ولا يوجد اختلاف حسب النوع والخبرة.

دراسة [2]

استهدفت معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والأخصائيين العاملين بمؤسسات ومراكز التربية الخاصة واثر متغير الجنس والخبرة لدى العاملين على مستوى الرضا الوظيفي لديهم، تكونت العينة من(41)فرداً من بين العاملين في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة منهم (17) من الذكور، و(24) من الإناث ما بين أخصائي ومعلم، واستخدمت الدراسة مقياس عوامل الرضا الوظيفي إعداد عواد)(2009) في جمع البيانات، واتضح أن الرضا الوظيفي ما بين المتوسط والمرتفع، بينما تراوحت مستويات الرضا بالنسبة لعوامل الرضا ما بين المتوسط والمرتفع، ولا توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي وعوامله وفقاً لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

دراسة [10]

الغرض من هذه الدراسة معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات مراكز الاحتياجات الخاصة، والتعرف على ما إذا كان هناك اختلاف في هذين المتغيرين لدى العينة وذلك تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة، تكونت العينة من (15) معلمة من معلمات التربية الخاصة واستخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي إعداد طشطوش وآخرون (2013) وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الرضا، ولا يوجد فرق حسب سنوات الخبرة.

دراسة [3]

هدفت لمعرفة درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء متغير (الجنس – سنوات الخبرة – نوع الإعاقة)، تكونت العينة من (150) من معلمين التربية الخاصة بواقع (70) معلما و(80) معلمة تربية خاصة، واستخدمت الدراسة الاستبانة من إعداد الباحث في جمع البيانات، وتوصلت الدراسة الى وجود فروق دالة في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة حسب الجنس لصالح الإناث، وسنوات الخبرة لصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر، وكذلك فروق تعزي لنوع الإعاقة التي يتعامل معها المعلمون.

دراسة [8]

تناولت إمكانية التنبؤ بدرجة الرضا ا لدى معلمات التربية الخاصة، تكونت العينة من (165) معلمة في مدارس التربية الخاصة، استخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي إعداد (Cooper) وترجمه المشعان (1994). وبينت النتائج أن مستوى الرضا منخفض لدى المعلمات، ووجود فروق دالة وفقا لسنوات الخبرة.

دراسة [13]

سعت للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، تكونت العينة من (88) معلم تربية خاصة، بواقع (37) معلم-(51) معلمة. وتم اعداد أداة جمع البيانات. وتبين وجود فروق بين الذكور والإناث من معلمي التربية الخاصة لصالح الإناث في الرضا.

دراسة [16]

تناولت الدراسة الرضا الوظيفي لدى المعلمين في التعليم العام والاحتياجات الخاصة بالإضافة لمعرفة مدى الفروق بين الجنسين ومستوى خبراتهم في الرضا الوظيفي، تكونت العينة من (670) معلماً ومعلمة منهم (70) معلم ومعلمة لذوي الاحتياجات الخاصة بواقع (40) معلم، (30) معلمة، وقامت الباحث بأعداد الأداة قياس المتغير، وتبين انخفاض تأثير متغير الجنس على مستوى الرضا، بينما لا توجد فروق دالة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

دراسة القرشي [12]

سعت لمعرفة العلاقة بين لرضا الوظيفي ومتغيرات أخرى لدى معلمي ذوي الاحتياجات وكذلك معرفة الفروق حسب سنوات الخدمة تكونت العينة من (96) معلم استخدمت الدراسة الاستبيان لجمع البيانات اعداد الباحث واظهرت نتائج الدراسة ان مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعا. كما توجد فروق داله لصالح الأكثر سنوات خدمة.

الأهداف: هدفت بعض هذه الدراسات إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب هذه الدراسات في التعرف على مستوي الرضا الوظيفي بشكل عام، بينما اتفقت مع دراسة حسن (2020) من حيث الهدف في معرفة درجة مستوى الرضا الوظيفي ومعرفة مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس والفروق وفقاً لمتغيرات (سنوات الخبرة – نوع الإعاقة للمتعلم)، بينما اختلفت قليلا مع بقية الدراسات التي هدفت إلى معرفة الفر وق وفقاً لمتغير

(لجنس – سنوات الخبرة) فقط، وكذلك اختلفت مع القلة من الدراسات التي هدفت إلى معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير نوع الإعاقة كما في دراسة كل من محمود (2001)، حسين (2020) حيث اشتملت الدراسة الحالة على المتغيرات الثلاثة وتناولتها بالدراسة.

العينة: تم الاتفاق مع الأغلبية حيث ركزت على معلمي ومعلمات ذوي الاحتياجات الخاصة أما من حيث حجم العينة فقد تباينت في حجمها حيث تراوحت ما بين (101:670) كأكبر حجم عينة كما في اغلب الدراسات السابقة وتراوحت ما بين (41:96) كأصغر حجم عينة في بعض الدراسات السابقة وقد اتفقت الدراسة الحالية من حيث صغر حجم العينة مع هذه الدراسات حيث بلغ حجم العينة (51) معلم ومعلمة

الادوات: تم الاتفاق مع البعض حيث اعتمدت على اداة معده لقياس متغير الدراسة كما في دراسة كلا من ويستوزن (2013) Westthuizen، والبلوى (2013)، والعشماوي (2018)، وطه (2020)، بينما اختلفت مع بقية الدراسات التي اعتمدت على اداة لقياس متغير الدراسة من إعدادهم.

من حيث النتائج: توصلت نتائج أغلب هذه الدراسات إلى أن مستوي درجة الرضا الوظيفي يتراوح بين المتوسط والمرتفع،

بينما توصلت دراسة واحدة الى ان مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى معلمي الاحتياجات الخاصة من الجنسين ، ومن حيث متغير الجنس أشارت نتائج اغلب الدراسات إلى وجود فروق في لصالح الاناث، بينما اشارت نتائج البعض الآخر إلى عدم جود فروق في تعزى لمتغير الجنس، ومن حيث متغير عدد سنوات الخبرة اشارت نتائج أغلب الدراسات إلى عدم وجود فروق تعزى لهذا المتغير ، بينما توصلت بعض الدراسات إلى وجود فر وق حسب عدد سنوات الخبرة، ومن حيث نوع الاعاقة المتعلم أشارت نتائج كل من محمود(2011)، إبراهيم والزيدي(2012) بأنه لا توجد فروق تعزى لمتغير نوع الإعاقة التي يتم تعليمها، بينما توصلت دراسة حسن (2020) إلى وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لهذا المتغير وسيتم الاستفادة من هذه النتائج ومقارنتها من حيث الاتفاق والاختلاف مع النتائج التي ستتوصل لها الدراسة الحالية.

فروض الدراسة:

- لا يوجد مستوى مرتفع للرضا الوظيفي دال احصائيا عند مستوى معنوية (0.05) لدى عينة الدراسة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في مستوى الوظيفي لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس (ذكور- إناث).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة وفقا لمتغير نوع إعاقة المتعلم (العقلية – السمعية – البصرية).

منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره يلائم طبيعة الدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة: اشتملت العينة الحالية على مجتمع الدراسة ككل _ نظرا لصغر حجم العينة _والمتمثل في جميع معلمي ومعلمات ذوي الاحتياجات الخاصة والبالغ اجمالي عددهم (51) معلم ومعلمة والجدول (1) يوضح توزيعهم.

جدول (1) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير ات المستقلة		العدد
النوع	ذكر	16
	أنثى	35
	المجموع	51
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنو ات	9
	من 5 إلى 10 سنوات	22
	أكثر من 10 سنوات	20
	المجموع	51
نوع الإعاقة	البصرية	3
	السمعية	27
	العقلية	21
	المجموع	51
	المجموع الكلي	51

الأداة:

مقياس عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة وهو من إعداد عواد (2009). ويتكون المقياس من شقين هما: الشق الأول: ويتمثل في استمارة المتغيرات الديموغرافية واشتملت على مجموعة من البيانات جنس المعلم أو الأخصائي، سنوات الخبرة من (5 سنوات، بين 5_10 سنوات، 10 سنوات ومافوق)، المستوى التعليمي، قطاع العمل (حكومي _خاص)، نوع أعاقة المتعلم.

الشق الثاني: مقياس عوامل الرضا الوظيفي ويتكون من (80) فقرة موزعه على ثمانية ابعاد من بينها الرضا (الشخصي، الاجتماعي، والرضا عن (الراتب، محتوى العمل، ظروف العمل، فرص الترقي، الإشراف، جماعة العمل) بواقع (10) فقرات لكل عامل وكانت استجابة عينة الدراسة على المقياس باختيار البديل المناسب من ثلاثة بدائل (دائماً)اعطيت ثلاث درجات وتعبر عن

مستوى مرتفع من الرضا على الفقرة، (أحياناً) أعطيت درجتان، وتعبر عن مستوى متوسط من الرضا على الفقرة، و(نادرا) أعطيت درجة واحدة وتعبر عن مستوى منخفض من الرضا على الفقرة، وبذلك يكون الحد الأقصى لدرجات المقياسً ككل (240) درجة والحد الادنى للدرجات (80) درجة والمتوسط من (81 – 160) درجة.

خصائص السيكو مترية للمقياس:

قام معد المقياس بحساب الصدق والثبات للمقياس للتأكد من صلاحيته وقد استخدم لقياس الصدق صدق المحتوى من خلال عرضه في صورته الأولية على عدد (10) من المختصين فبي مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية وتم الإبقاء على الفقرات التي يصل نسبة الاتفاق عليها 80 %، وتم حساب الاتساق الداخلي لقياس ثبات المقياس وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (45) معلما وأخصائيا من العاملين في مراكز ومؤسسات التربية الخاصة وبلغت قيمة معامل الارتباط للمقياس ككل (0.84)

الخصائص السيكو مترية للدراسة الحالية:

الثبات: وتم حساب خصائص أداة الدراسة الحالية من خلال تطبيق المقياس على عينة ممثلة لعينة الدراسة الحالية وعددها (20) معلم ومعلمة من ذوي الاحتياجات الخاصة وتم حساب الثبات من خلال تطبيق معادلة الفاكرونباخ وبلغ معامل الثبات للمقياس (0.78) وهذه القيمة تدل على ثبات فقرات المقياس ككل.

الصدق: قامت الباحثة بحساب صدق المحتوى وذلك من خلال عرضه على بعض من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس بكلية الآداب، لإبداء رأيهم في بنود المقياس، من حيث الوضوح وارتباطها بأبعاد المقياس وسلامتها لغوياً، وقد اتفق 80% من المحكمين على بنود المقياس ككل.

صدق الاتساق الداخلي حيث تم حساب معامل ارتباط بيرسون للتعرف على درجة ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لعوامل الرضا التي ترتبط بها هذه الفقرات ، واتضح بأن هناك (10) فقرات معامل ارتباطها ضعيف وغير دال احصائيا والمتمثلة بالفقرة (22) بالعامل الثالث (الرضا عن الراتب) الفقرة (34_39_40) بالعامل الرابع (الرضا عن محتوى العمل) الفقرة (50) بالعامل الخامس (الرضا عن ظروف العمل) الفقرة (55) بالعامل السادس (الرضا عن فرص الترقي) الفقرة (66_69) بالعامل السابع (الرضا عن الاشراف) والفقرة (77_80) بالعامل الثامن (الرضا عن جماعة العمل). أما بقية الفقرات فقد كان معامل ارتباطها بالعوامل التي تنتمي اليها مرضية ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05 _0.01).

وهكذا يتضح بعد حساب الخصائص السيكو مترية للمقياس أصبح المقياس في صورته النهائية من (70) فقرة وتتحدد درجة مستوى الرضا الوظيفي من خلال الدرجة الكلية. ومن خلال ما سبق نجد أن نتائج الخصائص السيكو مترية بينت أمكانية التطبيق وصلاحيه أداة القياس لذلك.

الأساليب الإحصائية: تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية، وتم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي للمقياس واختبار (ت) لعينتين مستقلتين لإيجاد دلالة الفروق وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة مستوى الدلالة، ومعامل معامل ارتباط بيرسون لمعرفة الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية.

عرض النتائج ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالفرض الاول وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدام اختبار(ت) لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي للمقياس على درجة عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة كما يتضح بالجدول.

جدول (2) قيمة (ت) لعينة واحدة لإيجاد دلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة والمتوسط الفرضي على المقياس أداة الدراسة

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
مقياس عوامل الرضا الوظيفي	51	174.90	9.99	160	50	10.652	0.00

يتضح من الجدول أعلاه ارتفاع درجة مستوى الرضا الوظيفي لدى العينة ككل حيث بلغت درجة المتوسط الحسابي للعينة (174.90) وهي قيمة اعلى بمقارنتها بالمتوسط الفرضي (160) وبدلالة إحصائية (0.00). وبهذا لم تتحقق صحة الفرض الحالي وقد بينت نتائج الدراسة أن المعلمين يشعرون بالرضا عن عملهم وأن مستوى الرضا لديهم كان مرتفعاً ، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من: بلاستيد واجاليوس (2008) البلوي (2013) العشماوي (2018) والقرشي(2023)) والتي اشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعاً بوجه عام كما اختلفت النتيجة مع البقية التي توصلت بأن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة كما في دراسة كل من: الزيودي والزغلول(2008) ، محمود (2011) ، ويستوزن(2012)كما اختلفت مع ما توصلت إليه دراسة كل من : طه(2020) والمطوع (2021)التي اشارت إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام . وهذا قد يرجع إلى أن طبيعة عملهم مع هذه الشريحة من ذوي الاحتياجات الخاصة والتفاعل الإيجابي معهم وملاحظة التحسن التدريجي في قدراتهم وسلوكهم يعزز شعورهم بالرضا والانجاز ويشعرهم بمكانتهم الشخصية والاجتماعية، إلى جانب توفر علاقات مهنية داعمة بين المعلمين وجماعة العمل مما يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية تؤدي الى رضاهم عن ظروف العمل وفرص الترقي والراتب ومحتوى العمل وجماعة الإشراف على العمل مما يزيد من مستوى الرضا بشكل عام.

نتائج الفرض الثاني: تم استخدام اختبار(ت) لعينتين مستقلتين لإيجاد الفروق ودلالتها في درجة مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (3) قيمة (ت) لعينتين مستقلتين ومستوى دلالتهما لاستجابات أفراد العينة على المقياس أداة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

المتغير	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
مقياس عوامل الرضا الوظيفي	ذكور	16	174.437	12.559	49	.222_0	0.83
	إناث	35	175.114	8.777			

يتضح من الجدول أعلاه عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي بين (الذكور – الإناث)، حيث بلغت درجة المتوسط الحسابي للذكور والاناث (174.437_ 175.114). وبلغت قيمة (ت) (0.222_) وهي غير دالة عند مستوى دلالة (0.05) ، وبهذا قد ثبت صحة الفرض الحالي حيث تبين أن الرضا مرتفعاً لدى الجنسين ولا توجد فروق فيما بينهم حسب الدرجة الكلية للمقياس، وبهذا تم الاتفاق مع تم التوصل اليه في دراسة كل من: بلاستيد واجاليوس(2008) ، محمود(2011)، ويستوزن (2012) ، المطوع (2021)، والبلوي(2013) والتي توصلت إلى أنه لا يختلف الذكور والاناث في مستوى الرضا الوظيفي، بينما اختلفت مع بقيه الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود فروق تعزى فيما بينهم ، وهذا قد يرجع إلى أن الجميع من الجنسين مكلفون بتأدية مهام العمل بدون تفرقة وبنفس ظر وف العمل ومتطلباته، وأنهم متعاونون فيما بينهم لتلبية احتياجات المتعلمين وتأهيليهم نفسياً واجتماعياً وتربوياً ومهنياً وينظرون إلى أنفسهم كأسرة واحدة مما يجعل مستوى الرضا الوظيفي مرتفعاً لديهم .

نتائج الفرض الثالث: وللتحقق من صحة الفرض تم حساب تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لإيجاد دلالة الفروق في مستوى متغير الدراسة وذلك وفقاً لمتغير سنوات الخبرة كما مبين بالجدول.

جدول (4) تحليل التباين الأحادي وقيمة (ف) ومستوى دلالتها لاستجابات أفراد العينة على المقياس أداة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
مقياس عوامل الرضا الوظيفي	أقل من 5 سنوات	9	176.444	9.207	50	0.254	0.77
	من 5 إلى 10 سنوات	22	173.818	9.810			
	أكثر من 10 سنوات	20	175.400	10.855			
	المجموع	51	174.902	9.990			

يتضح عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي حسب سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة (ف) الجدولية (0.254) والفروق غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05). وبهذا تحقق صحة الفرض الحالي، وتتفق هذه النتيجة مع أغلب ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة ، بينما اختلفت مع ما توصلت إليه دراسة كل من حسن (2020)، طه(2020)، والقرشي(2023) بوجود فروق تعزى لعدد سنوات الخبرة .وهذا ما يدل على رضا معلمي ذوى الاحتياجات الخاصة عن عملهم بغض النظر عن سنوات الخبرة والعمل في هذا المجال ، وبذلك نجد أن الخبرة ربما لا تلعب دوراً مهماً في مستوى رضا الفرد عن عمله وذلك قد يرجع إلى أن ظروف العمل والفرص المتاحة بمجال العمل ونظمه وقوانينه التي تخضع لها هذه المراكز الخاصة لذوى الاحتياجات الخاصة تطبق على الجميع بدون استثناء، وتتاح لهم فرص الترقي والدعم المادي والمعنوي من قبل مرؤوسيهم بغض النظر عن سنوات الخبرة.

النتائج المتعلقة بالفرض الرابع: وللتحقق من صحة الفرض تم حساب تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لإيجاد الفروق ودلالتها في درجة مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير نوع إعاقة المتعلم، كما يتضح بالتالي.

University of Benghazi
Faculty of Education Almarj
جامعة بنغازي
كلية التربية – المرج
ISSN 2518-5845
Global Libyan Journal
المجلة الليبية العالمية
العدد اثنان وسبعون/ ديسمبر / 2025

جدول (5) تحليل التباين الأحادي وقيمة (ف) الجدولية ومستوى دلالتها لاستجابات أفراد العينة على المقياس أداة الدراسة وفقاً لمتغير نوع إعاقة المتعلم

المتغير	نوع إعاقة المتعلم	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
مقياس عوامل الرضا الوظيفي	بصرية	3	167.00	12.767	50	2.714	0.076
	سمعية	27	177.629	7.806			
	عقلية	21	172.523	11.342			
	المجموع	51	174.902	9.990			

يتضح من الجدول أعلاه توجد فروق دالة في مستوى الرضا وفقاً لنوع إعاقة المتعلم عند مستوى دلالة (0.05) حيث كانت قيمة (ف) الجدولية (2.714)، وكان مستوى درجة الرضا الوظيفي أعلى لصالح المتوسط الحسابي الأكبر (177.629) وهي الإعاقة السمعية وبهذا لم تتحقق صحة الفرض الحالي، وقد بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي فقاً لمتغير نوع الإعاقة لصالح الإعاقة السمعية وبهذا تم الاتفاق مع نتيجة دراسة حسن (2020) بينما اختلفت مع نتائج دراسة كل من : محمود (2011) ،إبراهيم والزيدي (2012)، والتي اشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير نوع إعاقة المتعلم في درجة مستوى الرضا الوظيفي ،وقد يرجع ذلك إلى أن نوع الإعاقة السمعية أقل تعقيدا وصعوبة من حيث خصائص هذه الفئة والمناهج التعليمية المقدمة لهم متقاربة جدا بالمناهج التعليمية المقدمة للمتعلمين العاديين ، وبنفس الظروف والبيئة التعليمية تقريباً بمقارنتهم بغيرهم من ذوي الإعاقة العقلية والبصرية وعلية تقل الظروف الضاغطة على المعلمين اثناء العملية التعليمية وبالتالي يكون الرضا الوظيفي لديهم أعلى مقارنة بالمعملين العاملين مع ذوي الإعاقة العقلية والبصرية .

التوصيات:

وفقاً لنتائج الدراسة فأن الباحثة توصي بما يلي-

1. عقد دورات ومحاضرات وورش عمل من أجل زيادة رفع كفاءة معلمي ذ وي الاحتياجات الخاصة، وتطوير مها راتهم العملية بما تساعد على تحقيق إنجاز أفضل في مجال عملهم وبما يحافظ على مستوى رضاهم الوظيفي.
2. زيادة الدعم المعن وي والمادي للمعلمين بما يساعدهم على التغلب على المشكلات التي قد تعترضهم مستقبلاً في عملهم، وقد تقلل من مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
3. إن تهتم الجهات المعنية بتوفير الاحتياجات لمراكز ومؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة سواء فيما يتعلق بالمباني المناسبة والوسائل التعليمية الخاصة والمطلوبة حسب نوع الإعاقة التي يتم تعليمها بما يمكن المعلمين من زيادة أداء أدوارهم بالمستوى المطلوب، ويزيد من مستوى رضاهم عن عملهم.
4. الاهتمام الإعلامي والمجتمعي بالجهود المبذولة من قبل هؤلاء المعلمين العاملين في مجال تعليم وتدريب ذ وي الاحتياجات الخاصة وتقدير هذه الجهود وتسليط الضوء عليها وإبراز دورهم مما يسهم ذلك في رفع الروح المعنوية لهم وتقدير جهودهم المبذولة.

المقترحات:

1. إجراء دراسات تتناول الرضا الوظيفي على نطاق أوسع والمقارنة ما بين العاملين بمراكز ذوي الاحتياجات الخاصة والعامة في مستوى الرضا الوظيفي.
2. دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي بمتغيرات أخرى كالتوافق النفسي والاجتماعي والأداء المهني والاتجاه نحو مهنة التدريس.

قائمة المراجع

[1] إبراهيم، جيهان احمد حلمي وال زيدي، هويدة حنفي أحمد (2012). "الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا والوظيفي لدى بعض معلمي التربية الخاصة"، مجلة التربية جامعة الأزهر، كلية التربية :6 146ديسمبر:321 -359.

[2] البلوي، نادية صالح (2013). "الرضا الوظيفي لدى العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقات المتعددة والتوحد في الأردن"، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس): 28(ابريل: 334 – 364.

[3] حسن، أسامة عبد المنعم عيد (2020)." الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات"، مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، جامعة بني سويف، كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة:3 (4) أكتوبر: 816 - 851.

[4] حكيم، عبد الحميد بن عبد المجيد (2009). "الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين دراسة مقارنة "، مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس (94) سبتمبر: .30-14

[5] الزيدان، خالد بن الزيدان (2014)."الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل "، رسالة ماجستير) غير منشورة (، كلية التربية. جامعة ام القرى.

[6] الزيودي، محمد حمزة، والزغول، عماد عبد الرحيم عبد الله (2008). "الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، مركز النشر العلمي: 9 (1) مارس: 159 – 177.

[7] طه، هبة حسين إسماعيل (2020). "علاقة الصلابة النفسية بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بدولة الكويت"، المجلة المصرية للدراسات النفسية، 30(107)، 467 -503.

[8] عبد اللطيف، عصام (2015). الرضا الوظيفي ومهارة أدارة ضغوط العمل، ط1، نيولينك للنشر والتدريب، القاهرة، مصر.

[9] العشماوي، إيمان محمود (2018). "الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية"، مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، جامعة عين شمس، كلية التربية: (3) 24، 49 - 14.

[10] عواد، أحمد (2009). "عوامل الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين في مراكز ومؤسسات الشلل الدماغي في الأردن"، المجلة العربية للتربية الخاصة، الأكاديمية العربية للتربية الخاصة (15) سبتمبر: 3- 48.

[11] القرشي، سعيد عبد الله مساعد (2023). "الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب ذوي الاحتياجات الإعاقة في مكة المكرمة"، مجلة البحوث التربوية والنوعية (18) مايو: 215- .255.

[12] متولي، فكري لطيف (2021). "رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، تصدر عن جامعة بني سويف، كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة:3(5) أكتوبر: 1955 - 2032.

[13] محمود، هويده حنفي (2011). "الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته بقيم العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية"، رسالة التربية وعلم النفس، تصدر عن الجمعية السعودية للعلوم التربية والنفسية: (37):299 - 351.

[14] مطر، عبد الفتاح، وخباز، جمال (2003). "الرضا الوظيفي لدى معلمي مدراس النور للمكفوفين وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر: 112 (12): 123 – 165 .

[15] المطوع، فاطمة حمزة عباس (2021). "الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بدولة الكويت، مجلة وميض الفكر للبحوث مجلة علمية محكمة. تصدر عن الجمعية الوطنية للثقافة والتطوير (9) آذار:41 – 51.

[16] نافع، هبة (2014)." الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات "، مجلة البحوث والتربوية والنفسية ك مجلد 3 (11):1_49.

[17] Platisidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, Job Satisfaction and Instructional .Assignment-related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers .International Journal of Disability, Development and Education, 55(1): 61-76

[18] .Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools :South African Journal of Education, 1(1)
662.-255