

الرضا الوظيفي لعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن

د. عماد الزغول

قسم الإرشاد والتربية الخاصة
كلية العلوم التربوية- جامعة مؤتة

د. محمد الزيودي

قسم الإرشاد والتربية الخاصة
كلية العلوم التربوية- جامعة مؤتة

الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن

د. عماد الزغول

قسم الإرشاد والتربية الخاصة
كلية العلوم التربوية - جامعة مؤتة

د. محمد الزيودي

قسم الإرشاد والتربية الخاصة
كلية العلوم التربوية - جامعة مؤتة

الملخص

هدفت الدراسة 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. تألفت عينة الدراسة من (١٦٧) معلماً ومعلمة (٧١ ذكور و٩٦ إناث). ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة مكونة من جزأين، حيث شمل الجزء الأول معلومات ديمغرافية حول متغيرات الدراسة وهي: القطاع (عام وخاص) والجنس والمؤهل العلمي؛ واشتمل الجزء الثاني على أداة لقياس درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة مكونة من خمسة أبعاد. وتم استخراج دلالات الصدق والثبات لهذه الاستبانة. 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 الخاص، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة درجة الماجستير، في حين لم تظهر النتائج أية فروق في درجة الرضا الوظيفي تعزى لتفاعل متغيرات الجنس، والقطاع، والمؤهل الأكاديمي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معلمي التربية الخاصة، المدارس الخاصة، المدار الحكومية.

Job Satisfaction Among Special Educational Teachers and the Factors Affecting their Job Satisfaction in both Public and Private Sectors in Jordan

Dr. Mohammed Al Zyoudi

College of Educational Sciences
Mut'ah University

Dr. Emad Alzeghoul

College of Educational Sciences
Mut'ah University

Abstract

This study aimed at determining the degree of job satisfaction among special educational teachers, and whether this degree would be varied due to sector, gender, qualification, and the interaction between these variables. The sample of this study consisted of (167) teachers (71 males and 96 females) chosen from both sectors. To achieve the objectives of this study, the researchers developed an instrument of five subscales to measure the degree of job satisfaction. Where its psychometric characteristics were ensured. The results showed that the degree of job satisfaction was moderate, and it found to be varied due to sector in favor of private sector, as well as due to gender in favor of female, and due to qualification in favor of M.A degree, mean while no significant differences were found in the degree of job satisfaction due to the interaction between these variables. The results were discussed and recommendations were addressed accordingly.

Key words: job satisfaction, special educational teachers, private sectors, public sectors.

الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن

د. عماد الزغول

قسم الإرشاد والتربية الخاصة
كلية العلوم التربوية - جامعة مؤتة

د. محمد الزيودي

قسم الإرشاد والتربية الخاصة
كلية العلوم التربوية - جامعة مؤتة

مقدمة الدراسة

تعتمد كفاءة المؤسسات الإدارية بشكل عام والتربوية بشكل خاص على كفاءة العناصر البشرية، وقدرتها ورغبتها في العمل، وعلى درجة الرضا عن العمل، وتعتمد درجة الرضا عن العمل على مجموعة من العوامل مثل الرضا عن العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة مثل العلاقة بين الزملاء والعلاقة بالإدارة وبالطلبة، بالإضافة إلى نظام الحوافز والترقية. ولهذا السبب فإن دراسة متغيرات مثل الروح المعنوية للمديرين والعاملين ومستوى رضاهم الوظيفي وقلقهم في العمل لا تزال موضع اهتمام كبير للباحثين في مجال العلوم الإنسانية والتربوية، ولتخذي القرارات الإدارية ورأسمي السياسات التربوية.

ونظرا لأهمية مفهوم الرضا الوظيفي في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات المختلفة فقد حظي باهتمام العديد من الباحثين في مختلف المهن، وعبروا عن هذا المفهوم بعدة تعريفات حيث إنهم لم يتفقوا على تعريف محدد له، ويعود السبب في عدم وجود تعريف محدد إلى الاختلافات في الظروف والبيئة المحيطة والمتطلبات المرتبطة بالمهن المختلفة. وهكذا فقد تطور مفهوم الرضا الوظيفي من كونه شعورا يحمله الفرد نحو عمله إلى مفهوم مركب يحدد مكونات الرضا الوظيفي وجوانبه المتعددة (Blandford, 2000).

لقد أطلق العلماء مصطلحات مختلفة لمشاعر الإنسان حول عمله، ومن هذه المصطلحات الروح المعنوية والاتجاه النفسي نحو العمل والرضا الوظيفي. وقد ورد العديد من التعريفات لمفهوم الرضا الوظيفي، ومنها تعريف ساري (Sari, 2004) والذي ينظر إليه على أنه تعبير العاملين عن مشاعرهم نحو أعمالهم، بحيث تعتمد هذه المشاعر على مدى إدراك الفرد لما تحققة له مهنته من حاجات ورغبات وما تقدمه من منافع مادية ومعنوية، كما أن الرضا عن المهنة يتكون من عناصر شخصية تتعلق بذات الفرد، وعناصر تتعلق ببيئة العمل.

وعرفه بلاندفورد (Blandford, 2000) بأنه شعور الفرد النفسي بالرضا نتيجة لإشباع الحاجات والرغبات من متطلبات العمل، ويرى أن هذا الشعور يمكن تحقيقه من خلال الاحتفاظ بعلاقات إيجابية مع الافراد داخل المؤسسة التعليمية، وتحقيق درجة من النمو المهني والرغبة في متابعة العمل في مجال التعليم.

ويعرفه العدلي (١٩٩٥) بأنه الشعور النفسي بالارتياح والاقتناع بسبب إشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه (محتوى الوظيفية) وبيئة العمل والولاء والانتماء للعمل.

ومن خلال عرض التعريفات السابقة يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي والراحة النفسية في العمل، بسبب إشباع الحاجات والرغبات، مما يعكس بشكل ايجابي في الانتماء والولاء للوظيفة وللمؤسسة التي يعمل فيها.

هذا وتعد المؤسسات التعليمية من المؤسسات الخدمية الإنسانية والتي ينصب اهتمامها بالدرجة الأولى على العنصر البشري ويقع على عاتقها إعداد الأفراد وتزويدهم بالمعارف والخبرات وتطوير قدراتهم وإمكانياتهم، لذلك يواجه العاملون في مثل هذه المؤسسات ضغوط العمل المتزايد نظرا لحجم الأعباء والمتطلبات، الأمر الذي يعكس سلبا في درجة الرضا الوظيفي لديهم (Meichenbaum, 1991). فالمعلم يعد من الركائز الأساسية في العملية التربوية، ويمارس مهنة اجتماعية كثيرة المطالب، وهي من أكثر المهن التي ترتبط بمستوى عال من ضغوط العمل، والذي يؤثر بدوره في درجة الرضا الوظيفي لديه (Blandford, 2000). وبناءً على ما سبق، نجد أن المؤسسات والمنظمات العالمية قد اهتمت بإجراء العديد من الأبحاث والتجارب بهدف تحسين ظروف العمل فيها وتوفير الوسائل والإمكانيات للملاءمة من أجل زيادة دافعيه العاملين فيها، ورفع روحهم المعنوية، وزيادة مستوى الإنتاجية (العجمي، ٢٠٠٠).

فالرضا عن العمل يعد من الجوانب الهامة بوصفه أحد المقومات الأساسية للعملية التربوية، حيث تؤثر درجة الرضا على سلوك المعلم إيجابا وسلبا في مستوى الدافعية لديه، الأمر الذي يؤثر في اتجاهاته نحو الطلبة ونحو عملية التعليم، وفي مخرجاتها التربوية. ولهذا يعد الرضا الوظيفي مسألة مهمة للمعلم ولمجتمعه، حيث إنه يعد من العوامل المؤثرة في زيادة كفاءة المعلم في عمله، وقيامه بواجباته المهنية نحو زملائه وطلابه ومجتمعه (عليمات، ١٩٩٤).

لقد أشار برونيل وسميث ومكينيلز ولينك (Brwonell, Smith, McNillis & Lenk, 1995) إلى أن مستوى رضا المعلم واتخاذ قراره يتعلق بالاستمرار في عمله في مجال مهنة التعليم يعتمد على مدى الرضا الوظيفي عن هذه المهنة انطلاقا من عدة عوامل مثل عمر المعلم، وعدد سنوات الخبرة، ووضوح المهام والدور الذي ينبغي أن يقوم به، ومدى توافر الإمكانيات وطبيعة المناخ الإداري والتنظيمي والعلاقات القائمة في المؤسسة التعليمية.

ففي هذا الصدد تظهر بعض الدلائل العلمية (Green-Reese & Johnson, 1991) ارتباط الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمستوى الضغوط النفسية والذي غالبا ما يتولد عن طبيعة مهنة التعليم. فهي من المهن الخدمية والتي تتعدد فيها المتطلبات، ويكاد يكون فيها المعلم المسؤول الأول أمام الإدارة والمجتمع والمتعلمين من حيث مدى نجاح عملية التعلم وتحقيق مخرجات التعلم لدى المتعلمين (الخليفات والزغول، ٢٠٠٣). وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار نظرة المجتمع لهذه المهنة وغياب الدعم والتشجيع للعاملين فيها، حيث ينظر إليها

على أنها مهنة لا مهنة له (Nelson, 1990)، وانخفاض مستوى المردود المادي، وثقل العبء التدريسي، والتعليمات الإدارية والتربوية، فكثيراً ما نجد أن المعلمين يقعون فريسة الضغط النفسي مما ينتج عنه عدم الرضا الوظيفي عن هذه المهنة وعزوف الكثيرين عنها. وبالنظر إلى العاملين في مجال التربية الخاصة فمما لا شك فيه أن هؤلاء المعلمين يعانون من نفس الظروف والمشكلات والأعباء التي يعاني منها زملاؤهم الذين يتعاملون مع الطلبة العاديين، إلا أنهم في الوقت نفسه يعانون من مشكلات إضافية تفرضها عليهم طبيعة الأفراد الذين يتعاملون معهم؛ فالعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة يخلق الإحباط والتوتر لدى العاملين نظراً للتعامل مع فئات متنوعة من الأفراد غير العاديين ممن يعانون من الإعاقات الحركية، والسمعية، والبصرية، والعقلية، وصعوبات التعلم، والإعاقات المتعددة، فهم لا يتعاملون مع حالات جماعية وإنما حالات فردية، حيث يعد كل شخص حالة خاصة تتطلب نمطاً من الخدمة، والتعليم، والتدريب والمساندة (الفرح، ٢٠٠١). بالإضافة إلى ذلك يعاني ذوي الاحتياجات الخاصة من انخفاض القدرات العقلية والاجتماعية وتباين مشكلاتهم واحتياجاتهم وميولهم، إذ يتوقع من المعلم استخدام التدريس الفردي ووسائل وأجهزة مساعدة بما يتناسب مع هذه الفئات المختلفة (يحيى وحامد، ٢٠٠١؛ الفرح، ٢٠٠١؛ الخطيب، ٢٠٠٤). وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار نظرة المجتمع إلى مهنة التعليم بشكل عام وإلى العاملين في مجال التربية الخاصة، حيث زالت العديد من المجتمعات العربية ينظرون إلى ذوي الاحتياجات الخاصة نظرة سلبية، فمن الطبيعي أن نجد المعلمين في هذا المجال يعانون من مشاعر الإحباط والتوتر والضغط النفسي وما ينجم عنه من عدم الرضا الوظيفي عن هذه المهنة.

وتشير نتائج العديد من الدراسات عموماً إلى تدني مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين اتجاه مهنة التعليم وتباين مستوى رضاهم عن هذه المهنة تبعاً لعدد من العوامل (Tuettemann & Punch 1990)، كما تشير دراسات أخرى إلى ارتباط الرضا الوظيفي لدى المعلمين عن مهنة التعليم بمستوى الضغوط النفسية الناتجة عن ممارسة هذه المهنة (رمضان، ١٩٩١؛ القريوتي وعبدالفتاح، ١٩٩٨؛ بني سلامة، ١٩٩٩؛ Borg & Flazon, 1989). ولقد أظهرت دراسات نتائج عديدة أجريت على عينات من المعلمين من كلا الجنسين ومختلف المؤهلات العلمية والخبرات التعليمية (بني سلامة، ١٩٩٩؛ الجعيني، ١٩٩٥؛ اليماني وبوقحوص، ١٩٩٦؛ الغزيوات، ١٩٩٧؛ الغصاونة، ٢٠٠٠؛ العريقي، ٢٠٠١؛ Shann & Marry, 1998; Green-Reesed & Johnson, 1991) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين يتباين بين الجنسين في الوقت الذي يتأثر فيه بجملة من العوامل والمتغيرات مثل سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وطبيعة العمل، ونظام الرواتب والترقيات، وطبيعة العلاقات السائدة في بيئة العمل والأنظمة الإدارية المعمول بها. هذا وتظهر نتائج دراسات أخرى في مجال التربية الخاصة أن العاملين في هذا المجال يعانون من ضغوط نفسية متزايدة تنعكس سلباً في مستوى الرضا الوظيفي لديهم (العبدالجبار، ٢٠٠٤؛ الفرح، ٢٠٠١؛

يحيى وجامد، ٢٠٠١؛ Sung-Sung, 1999). ويظهر من نتائج دراسات (Stempien, Lorie & Loeb, 2002; Miller, Brownell, & Smith, 1999; Bogler & Ronit, 2001) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة يختلف تبعاً لعدد من العوامل كالجنس، ونظام الرواتب، والترقيات، وطبيعة الإشراف، وفئة ذوي الاحتياجات الخاصة التي يتم التعامل معها، وتشير النتائج كذلك إلى ارتباط الرضا الوظيفي بطبيعة برامج التأهيل الأكاديمي وضغوط العمل (Miller et al., 1999)، والعبء التدريسي وعدد الأفراد الذين يتعاملون معهم في الصف الدراسي (Russ et al., 2001).

وهكذا نلاحظ أن نتائج الدراسات تشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة يرتبط بمجموعة من العوامل والمتغيرات والتي تؤثر سلباً أو إيجاباً في هذا المستوى، الأمر الذي يقتضي إجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال للوقوف على فهم أفضل للعوامل التي تؤثر في رضا معلمي التربية الخاصة وفي سلوكهم المهني، إذ إن نتائج مثل هذه الدراسات قد يساعد في معالجة الجوانب السلبية وتعزيز الإيجابية منها، مما يساعد بالتالي في رفع كفاءة هؤلاء المعلمين ورفع سوية العملية التعليمية لدى المتعلمين.

مشكلة الدراسة

تظهر في كثير من المهن، لاسيما ذات الطابع الإنساني والتعاوني معوقات وضغوطات ومطالب تحول دون قيام الموظف بدوره المطلوب كما يتوقعه هو أو يتوقعه الآخرون؛ فمن المعروف أن أي مؤسسة تسعى إلى تحقيق غايات معينة، ولا يتسنى لها تحقيق ذلك ما لم تتضافر الجهود البشرية مع الإمكانيات المادية والإجراءات الإدارية بحيث توجه معا لينبثق عنها خطط وإجراءات عملية لتحقيق تلك الأهداف. ويعد البعد البشري عنصراً هاماً في نجاح أو فشل أي مؤسسة ويتوقف على مدى كفاءته في أداء المهمات التي تسند إليه ومدى اقتناعه بها. فمن هنا نجد أن الرضا عن العمل يشكل عنصراً هاماً في كفاءة أي مؤسسة ونجاحها في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها. ويلاحظ أن المؤسسات التعليمية التي تتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة تتطلب إجراءات تدريبية وكفاءات مؤهلة تختلف عن تلك المطلوبة في المؤسسات التعليمية الأخرى نظراً لطبيعة الأفراد التي يتم التعامل معهم في تلك المؤسسات. فالمعلمين في مدارس التربية الخاصة تفرز عليهم طبيعة العمل متطلبات ومشكلات متعددة الأمر الذي يولد لديهم الضغوط النفسية وعدم الرضا عن العمل والاقتناع به، ولذلك فإن قناعة العاملين في مثل هذه المؤسسات ورضاهم عن العمل يشكل عاملاً مهماً في نجاحهم في القيام بالمهام والواجبات الموكلة لهم. وانطلاقاً من ذلك فإن ظاهرة عدم الشعور بالرضا الوظيفي تعد من المعوقات الأساسية التي تظهر في مجال العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة ولاسيما المعوقين منهم، والتي تحول دون قيام المعلم/المعلمة بالدور المطلوب منه. ومن هنا تأتي الدراسة الحالية للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في مدارس ومراكز التربية الخاصة وعلاقة ذلك بمتغيرات قطاع العمل، والجنس، والمؤهل الأكاديمي.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن وعلاقة ذلك بمتغيرات قطاع العمل، والجنس، والمؤهل الأكاديمي.

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم ووزارة التنمية الاجتماعية والقطاع الخاص في محافظة العاصمة عمان، حسب أهميتها من وجهة نظرهم؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير القطاع (حكومي وخاص)؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لتفاعل القطاع (حكومي وخاص) والجنس والمؤهل العلمي؟

أهمية الدراسة

تنبثق أهمية الدراسة مما يلي:

- ١- إثراء البحث العلمي بإضافة دراسة مقارنة تتضمن مقارنة الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس والمراكز في القطاع الحكومي والخاص تبعا لعدد من المتغيرات.
- ٢- تعريف أصحاب القرار في ميدان التربية والتعليم والتنمية الاجتماعية بالعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي من أجل تهيئة الظروف المناسبة والتي تساعد على استقرار الخبرات التربوية وزيادة رضا معلمي التربية الخاصة نحو مهنتهم.

التعريفات الإجرائية

الرضا الوظيفي: هو الأحكام الإيجابية التي تعكس شعور المعلم نحو عمله، ويقاس في الدراسة الحالية بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلمون من خلال الإجابة عن فقرات مقياس الرضا الوظيفي. وقد تم تقسيم الرضا الوظيفي إلى ثلاثة مستويات: عال ومتوسط وممتدّن وتم تعريفها على النحو التالي:

الرضا الوظيفي الممتدّن: ويتمثل في الحصول على متوسط حسابي أقل من (٣) درجات

على استبانة الرضا الوظيفي المعدة لأغراض هذه الدراسة ٢, ٤٩. **الرضا الوظيفي المتوسط:** يتمثل في الحصول على متوسط حسابي يتراوح بين ٣-٣, ٤٩ درجة على استبانة الرضا الوظيفي المعدة لأغراض هذه الدراسة. **الرضا الوظيفي العالي:** ويتمثل في الحصول على متوسط حسابي أعلى من (٣, ٥) درجة على استبانة الرضا الوظيفي المعدة لأغراض هذه الدراسة. **معلمو التربية الخاصة:** المعلمون العاملون في المدارس الحكومية والخاصة ممن يحمل مؤهلاً علمياً في التربية الخاصة ويقدم خدمات للطلبة المعوقين.

حدود الدراسة

١- اقتصرت الدراسة الحالية على معلمي التربية الخاصة في المدارس ومراكز التربية الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم والقطاع الخاص (ذكور وإناث) في محافظة العاصمة بالأردن للعام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥.
٢- اقتصرت عينة الدراسة الحالية على معلمي التربية الخاصة الذين يقدمون خدمات للطلبة المعوقين، ولم تشمل المعلمين الذين يقدمون خدمات للموهوبين، لذلك فإن نتائجها سوف تكون صالحة للتعميم لهذا المجتمع والمجتمعات المماثلة له.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من جميع معلمي التربية الخاصة في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة عمان للعام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥ والبالغ عددهم (١٦٧) موزعين على النحو التالي: المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم (١١٥)، أما معلمو مراكز التربية الخاصة والتي يتم الإشراف عليها من قبل وزارة التنمية الاجتماعية فقد بلغوا (٥٢) معلماً ومعلمة. والجدول رقم (١) يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي والقطاع الذي يعمل فيه المعلم.

الجدول رقم (١)

توزيع أفراد الدراسة حسب الجنس و المؤهل العلمي والقطاع الذي يعمل فيه المعلم

عدد الأفراد	مستويات المتغيرات	المتغيرات
٧١	ذكر	الجنس
٩٦	أنثى	
٤٨	بكالوريوس فما دون	المؤهل العلمي
٩٠	بكالوريوس + دبلوم تربية	
٢٩	ماجستير فأعلى	
١١٥	حكومي	القطاع
٥٢	خاص	

أداة الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة الحالية، فقد جرى تطوير استبانة مكونة من جزأين على النحو التالي:

الجزء الأول: يتضمن معلومات عامة تتعلق بأفراد الدراسة وشملت عددا من المتغيرات الديمغرافية مثل الجنس والمؤهل العلمي والقطاع الذي يعمل فيه المعلم.

الجزء الثاني: ويتضمن استبانة لقياس الرضا الوظيفي لدى العاملين في مجال التربية الخاصة اشتملت في مجموعها على (٦٩) فقرة تم تضمينها في خمسة أبعاد أساسية مرتبة كما هو مبين في الجدول رقم (٢). لقد جرى بناء الاستبانة من خلال طرح سؤال مفتوح على (٧٥) معلما من معلمي التربية الخاصة و(١٠) مشرفين تربويين طلب منهم تحديد العوامل ذات العلاقة بالرضا الوظيفي، وقد تم تصنيف استجاباتهم وصياغة فقرات بناء ذلك مع الاستعانة بالأدب النظري المتعلق بموضوع الرضا الوظيفي، بحيث تتطلب الاستجابة على فقراتها الاختيار من بين خمسة بدائل وفق تدرج ليكرت (Likert) على النحو التالي: (راض بدرجة عالية جدا، راض بدرجة عالية، راض بدرجة متوسطة، راض بدرجة قليلة، راض بدرجة قليلة جدا)، وهكذا فإن مدى الدرجات على الفقرة الواحدة يتراوح ما بين (١-٥) بمتوسط حساب مقداره (٣)، في حين مدى الدرجات التي يمكن للمفحوص الحصول عليها على الاستبانة ككل يتراوح بين (٣٤٥ - ٦٩). بمتوسط افتراضي قدره (٢٠٧).

الجدول رقم (٢)

توزيع الأبعاد وعدد الفقرات لكل بعد

عدد الفقرات	المجال
١٧	ظروف العمل وطبيعته
١٧	الإشراف والتدريب والنمو المهني
٩	الرواتب والحوافز
١١	العلاقة مع الزملاء والإدارة
١٥	علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم

صدق الأداة

للتحقق من صدق محتوى الأداة ومدى تحقيقها للأهداف التي وضعت من أجلها عرضت في صورتها المبدئية على (٢١) من المحكمين، منهم (٨) من أعضاء هيئة التدريس ممن يحمل درجة الدكتوراه في التربية الخاصة والقياس النفسي، و(٩) ممن يعمل في مجال التدريس، و(٤) ممن يعمل في مجال الإشراف؛ وذلك لإبداء الرأي حول مدى وضوح الفقرات من حيث الصياغة وملاءمتها لأهداف الدراسة، وبناء على ملاحظات المحكمين تم إجراء بعض التعديلات على بعض الفقرات، في حين اعتمدت الفقرات التي أجمع (٨٠٪) من المحكمين على وضوحها

وملاءمتها. وبذلك فقد أعد الصدق التحكيمي محكاً لصلاحيه هذه الاستبانة.

ثبات الأداة

للتحقق من ثبات الأداة، تم استخدام معادلة كرونباخ-الفا (Cronbach Alfa) من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (٦٠) معلماً من معلمي التربية الخاصة، حيث بلغت قيمة (α) للأداة الكلية (٠,٩٤)، ولبقية الأبعاد كانت قيمة (α) كما هو موضح في الجدول رقم (٣).

المعالجة الاحصائية

استخدم الباحثان طرقاً احصائية وصفية وتحليلية، تمثلت الطرق الاحصائية الوصفية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، ومعامل كرونباخ-الفا، وتمثلت الطرق الاحصائية التحليلية باختبار تحليل التباين الثلاثي، واختبار شافيه.

الجدول رقم (٣)

قيمة ثبات ابعاد الأداة وللاداة الكلية

قيمة α	المجال
٠,٨٤	ظروف العمل وطبيعته
٠,٨٨	الإشراف والتدريب والنمو المهني
٠,٩٢	الرواتب والحوافز
٠,٨٥	العلاقة مع الزملاء والإدارة
٠,٨٩	علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم
٠,٩٤	الدرجة الكلية

عرض النتائج

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة والمتمثل في تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في قطاع التربية الخاصة، فقد تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد العينة على الاستبانة ككل، والاستجابة على كل بعد من أبعاد الاستبانة الخمسة. ويوضح الجدول رقم (٤) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على الاستبانة مرتبة تصاعدياً حسب درجة الرضا عن كل بعد.

الجدول رقم (٤)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي
لأفراد العينة على أبعاد الاستبانة

الترتيب	انحراف معياري	متوسط حسابي	المجال
٥	٠,٧٩	٢,١١	الرواتب والحوافز
٤	٠,٧٦	٣,١٠	ظروف العمل وطبيعته
٣	٠,٨٥	٣,١٨	الإشراف والتدريب والنمو المهني
٢	٠,٨٠	٣,٣٥	العلاقة مع الزملاء والإدارة
١	٠,٨٢	٣,٤٥	علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء أمورهم
	٠,٧٤	٢,٩٨	الدرجة الكلية

وبالنظر إلى الجدول رقم (٤) نلاحظ أن متوسط درجات أفراد العينة على الاستبانة بلغت (٢,٩٨) بانحراف معياري مقداره (٠,٧٤)، وبالرغم أن هذا المتوسط أقل من المتوسط الفرضي (٣) إلا أن الفرق لم يكن دالاً إحصائياً ($\alpha=0,05$)، مما يشير إلى أن درجة رضا المعلمين عن العمل في التربية الخاصة بشكل عام متوسطة، أي تقع ضمن المتوسط. وبالنظر إلى درجة رضا المعلمين حسب الأبعاد الخمسة، نجد أن بعد الرواتب والحوافز يمثل أكثر الأبعاد أثراً في تدني درجة الرضا عن العمل، حيث بلغت قيمة المتوسط لهذا البعد (٢,١١) بانحراف معياري (٠,٧٩) وهو أقل بدلالة إحصائية ($\alpha=0,05$) عن المتوسط. أما فيما يتعلق ببعد ظروف العمل، والإشراف والتدريب والنمو المهني، فقد كانت المتوسطات الحسابية لهما (٣,١٠) و (٣,١٨) وهي ضمن المتوسط، مما يشير إلى درجة متوسطة من الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعمل في هذا المجال، وفيما يتعلق ببعد العلاقة مع الزملاء وبعد العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور، فقد كانت المتوسطات الحسابية لهذين البعدين (٣,٣٥) و (٣,٤٥) على التوالي وهما أعلى وبدلالة إحصائية ($\alpha=0,05$) من المتوسط مما يدل على أن هذين البعدين يؤثران إيجابياً في درجة الرضا عن العمل في مجال التربية الخاصة. وللإجابة عن أسئلة الدراسة الثلاث الأخرى، فقد تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (ANOVA Analysis, 2x2x3)، ويلخص الجدول رقم (٥) نتائج هذا التحليل.

الجدول رقم (٥)
تحليل التباين الثلاثي لمتغيرات الدراسة والتفاعلات الثنائية والثلاثية بينها

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الجنس	٨٩٣٥,٩٩	١	٨٩٣٥	٧,٩١	×٠,٠١
القطاع	٩٢٣١,٢٧	٢	٥١٢٦,١٤	٦,٥١	×٠,٠١

تابع الجدول رقم (٥)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	١٠٧١٥٨,٢١	١	١٠٧٢٦٨,٤٤	٨٧,٢٣	×٠,٠٠
الجنس×المؤهل العلمي	٥٦٣٤,٦٦	٢	٢٩٢٤,٢٣	٢,٣٠	٠,١٣
الجنس×القطاع	٤,٨	١	٤,١٩	٠,٠٠٤	٠,٩٧
المؤهل العلمي×القطاع	٣٤١٢,٨٠	٢	٢٥٨٣,٨٥	٠,٩٩	٠,٢٨
الجنس×القطاع×المؤهل العلمي	٢٤٠٤٧,٠٥	٢	٦٠١٨,٠١٩	٥,٧٢	٠,٢٢

×دالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0,05)$.

وبالنظر إلى النتائج في الجدول رقم (٥) نجد ما يلي:
وجود فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha = 0,01)$ في درجة رضا معلمي التربية الخاصة تعزى للجنس، حيث بلغت قيمة ف (٧,٩١) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0,01)$ ، ولصالح الإناث، إذ بلغ متوسط درجة الرضا الوظيفي للإناث (٣,٠٤) وهو أعلى بدلالة إحصائية $(\alpha = 0,01)$ من متوسط درجة الذكور والبالغة قيمته (٢,٩٢).
وجود فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha = 0,01)$ في درجة رضا معلمي التربية الخاصة تعزى للقطاع، حيث بلغت قيمة ف (٦,٥١) وهي دالة إحصائية $(\alpha = 0,01)$ ولصالح القطاع الخاص، إذ بلغ متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين في القطاع الخاص (٣,١٦) وهو أعلى بدلالة إحصائية $(\alpha = 0,01)$ من متوسط درجة الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة في القطاع العام والبالغة قيمته (٢,٨٠).
وجود فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha = 0,01)$ في درجة رضا معلمي التربية الخاصة تعزى للمؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف (٨٧,٢٣) وهي دالة إحصائية $(\alpha = 0,01)$.
ولتحديد مصدر الفروق في متوسطات درجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل، تم تحديد المتوسطات الحسابية حسب المؤهل الأكاديمي على النحو التالي: (٢,٧٧) للمعلمين حملة درجة البكالوريوس و(٣,٢٨) لحملة درجة الماجستير. ولتحديد مصدر الفروق بين هذه المتوسطات استخدمت المقارنات البعدية باستخدام اختبار شافيه (Shaffee test)، ويوضح الجدول رقم (٦) نتائج هذه المقارنات.

الجدول رقم (٦)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات في درجات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل الأكاديمي

ماجستير	بكالوريوس + دبلوم	بكالوريوس	بكالوريوس
×٠,٥١	٠,١٢	-	بكالوريوس
××٠,٣٩	-	٠,١٢	بكالوريوس + دبلوم

×ح>٠,٠١ ××ح>٠,٠٥

وتشير نتائج المقارنات البعدية في الجدول رقم (٦) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0,01$) بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ممن يحملون درجة الماجستير ومتوسط درجات الرضا الوظيفي لحملة درجة البكالوريوس وهو لصالح المعلمين حملة درجة الماجستير، كما تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0,05$) بين متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة حملة درجة البكالوريوس والدبلوم ومتوسط درجات الرضا الوظيفي لحملة الماجستير وهو لصالح المعلمين حملة درجة الماجستير؛ في حين لم تظهر النتائج فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0,05$) بين متوسط درجة الرضا الوظيفي للمعلمين حملة البكالوريوس ومتوسط درجة الرضا الوظيفي للمعلمين ممن يحملون درجة البكالوريوس والدبلوم.

لم تظهر النتائج فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0,01$) في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى للتفاعل بين متغيرات الجنس، والقطاع، والمؤهل الأكاديمي.

مناقشة النتائج

تمثل السؤال الأول للدراسة في الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة العاصمة (عمان). وقد أظهرت النتائج أن لدى هؤلاء المعلمين درجة متوسطة من الرضا الوظيفي حيث بلغ المتوسط الحسابي على المقياس ككل (٢,٩٨) وهو يقترب من الوسط الفرضي والبالغة قيمته (٣). ومثل هذه النتيجة تتفق مع نتائج العديد من الدراسات مثل الغزيوات (١٩٩٧) وبني سلامة (١٩٩٩) والغصاونة (٢٠٠٠) والعريقي (٢٠٠١) وبوقلر ورونيت (Bogler & Ronit, 2001) والتي تؤكد أن المعلمين يظهرون درجة متوسطة من الرضا الوظيفي، ولعل السبب في ذلك يعود إلى طبيعة مهنة التعليم، إذ إنها مهنة اجتماعية كثيرة المتغيرات والمطالب، إضافة إلى أنه ينظر إليها في بعض المجتمعات رغم أهميتها إلى أنها مهنة ليست رفيعة المستوى في الوقت الذي يطلب فيه من المعلم القيام بمسؤوليات كبيرة (خليفات والزغول، ٢٠٠٣).

وعند النظر إلى مستوى الرضا الوظيفي حسب الأبعاد التي اشتملت عليها أداة الدراسة، نجد أن بعد الرواتب والحوافز كان من أكثر الأبعاد التي تقف وراء تدني درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة. وتتفق هذه النتيجة إلى حد كبير مع نتائج دراسة بني سلامة (١٩٩٩) وميلر وبرونويل وسميث (Miller, Brownell & Smith, 1999) وروس وآخرون (Russ et al., 2001) حيث أظهرت نتائجها أن من أسباب تدني درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين بما فيهم معلمي التربية الخاصة هو عدم كفاية الدخل أو العائد المالي الشهري والذي لا يتناسب حسب وجهة نظر المعلمين مع حجم الأعباء التي تتطلبها مهنة التعليم والتوقعات المطلوب منهم تحقيقها.

إن مثل هذه النتيجة متوقعة حيث إن مستوى الدخل في الأردن بشكل عام متدن، ويكاد يكون مستوى الدخل الذي يتلقاه المعلمون بما فيهم معلمو التربية الخاصة منخفضاً مقارنة

بمستوى الدخول في المهن الأخرى. وهكذا فإن تديني مستوى الدخل يشكل عبئا إضافيا يولد الضغط النفسي لدى المعلمين نظرا لارتفاع مستوى تكاليف المعيشة في الأردن، بحيث لا يتناسب مستوى الدخل مع مطالب الحياة المتزايدة، ففي هذا الصدد أظهرت نتائج دراسة محافظة (٢٠٠٠) أن (٩٤،٩٪) من المعلمين الذين اشتملت عليهم أفراد العينة عدوا إنخفاض الدخل السبب الرئيسي وراء ارتفاع مستوى الضغط النفسي لديهم وعدم رضاهم عن مهنة التعليم.

وبالنظر إلى الأبعاد الأربعة الأخرى، نلاحظ أنها تشكل عوامل إيجابية في درجة رضا معلمي التربية الخاصة، حيث يظهر من النتائج أن متوسط درجة رضا المعلمين على بعدي ظروف العمل وطبيعته، والإشراف والتدريب والنمو المهني كانت ضمن المتوسط، مما يشير إلى قبول ورضا المعلمين نوعا ما عن الخدمات المقدمة لهم من قبل المؤسسات التي يعملون بها، بحيث تلبى مثل هذه الخدمات قدرا معقولا من مطالب المعلمين واحتياجاتهم الشخصية والمهنية. وفيما يتعلق ببعدى العلاقة بالملاء والإدارة، والعلاقة بالطلبة وأولياء الأمور نجد أنهما شكلا أكثر العوامل إيجابية في رضا المعلمين عن مهنة التعليم، حيث كانت قيمته متوسط درجة الرضا على هذين البعدين أعلى وبدلالة إحصائية عن متوسط الرضا الوظيفي العام، مما يدل على أن الإدارة في المؤسسات تحرص على توفير الإمكانيات والإجراءات الإدارية التي تسهل عمل هؤلاء المعلمين في الوقت التي تحرص فيه كذلك على الاحتفاظ بعلاقات إيجابية ودية بهم وتعزيز العلاقات بين الملاء والطلبة وأولياء الأمور بما يعود بالنفع على أداء المؤسسات، ويسهم في تحقيق أهدافها التي من أجلها وجدت. إن مثل هذه النتائج تتفق إلى درجة كبيرة مع نتائج العديد من الدراسات (بني سلامة، ١٩٩٩؛ الغصاونه، ٢٠٠٠؛ Sung-Suag, 1999؛ Borg & Falzon, 1989؛ Russ et al., 2001؛ Stempien et al., 2002؛ Miller et al., 1999).

وفيما يتعلق بأثر قطاع العمل في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة (السؤال الثاني)، أظهرت النتائج وجود تباين في درجة الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين تبعا لنوع القطاع الذي يعملون فيه، حيث أظهر معلمو التربية الخاصة في القطاع الخاص درجة رضا وظيفي أعلى وبدلالة إحصائية منها لدى المعلمين في القطاع العام. إن مثل هذه النتيجة تتفق إلى حد كبير مع نتائج دراسات (العبدالجبار، ٢٠٠٤؛ جعيني، ١٩٩٥؛ الغزوي، ١٩٩٧؛ Stempien et al., 2002)، ويمكن عزو مثل هذه النتيجة إلى جملة من الأسباب منها أن أعداد حالات ذوي الحاجات الخاصة التي يتم التعامل معها في القطاع الخاص أقل منها في القطاع العام، إضافة إلى أن مستوى الدخل الشهري الذي يحصل عليه المعلمون في مؤسسات التربية الخاصة يعد مرتفعا نوعا ما مقارنة بالدخل في القطاع العام؛ وذلك لأن مثل هذه المؤسسات تسعى إلى تحقيق هامش ربحي، الأمر الذي يتطلب منها اجتذاب بعض المؤهلات لكونها نوعا من المنافسة.

وعند النظر إلى النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث المتمثل في الكشف عن التباين في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تبعا لمتغير الجنس، فقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى للجنس ولصالح الإناث، حيث أظهرت الإناث درجة رضا وظيفي أعلى منها لدى الذكور، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (جعيني، ١٩٩٥؛ اليماني وبوقحوص، ١٩٩٦؛ والعريقي، ٢٠٠١) في الوقت الذي تختلف فيه مع نتائج دراسات (الغصاونة، ٢٠٠٠؛ Sung-Sung، 1999).

وربما يرجع السبب في ارتفاع درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمات مقارنة بالذكور إلى طبيعة النظام الاجتماعي والثقافي السائد في الأردن. فالبرغم من مستوى التقدم الذي حققه الأردن في مجالات مختلفة ورغم برامج التوعية الإعلامية، فإن النظرة إلى عمل المرأة لازالت سلبية. ويكاد يكون عمل المرأة في حقل التعليم من أكثر المهن دعما وتأييدا وذلك لان مثل هذه المهنة أقل مطالب اجتماعية مقارنة بالمهن الخدمائية الأخرى كالعامل في مجال الأمن العام، والتمريض، والمطارات، والإعلام وذلك لأن طبيعة مثل هذه المهنة تفرض على المرأة التفاعل المباشر مع شريحة واسعة من الأفراد ولاسيما الذكور منهم في الوقت الذي تتطلب فيه من المرأة العمل لساعات طويلة خارج منطقة السكن والمبيت خارج البيت، وهكذا نجد أن مهنة التعليم تكاد تكون المهنة الأكثر ملائمة للمرأة والتي تلبى حاجاتها ومطالبها بعيدا عن نقد المجتمع، علاوة على أنها تتطلب من المرأة العمل فقط لساعات محدودة خلال النهار والعودة والمبيت في المنزل.

وعند النظر إلى النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع والمتمثل في دور المؤهل العلمي في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، أظهرت النتائج ارتفاع درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين حملة درجة الماجستير مقارنة بغيرهم من حملة درجة البكالوريوس والدبلوم، ومثل هذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة اليماني وبوقحوص (١٩٩٦) ودراسة بني سلامة (١٩٩٩) واختلفت مع نتائج دراسة جعيني (١٩٩٥).

ومثل هذه النتيجة يمكن عزوها إلى جملة أمور منها أن مستوى الدخل الذي يتلقاه حملة الماجستير عموما أعلى منه لدى حملة الدرجات العلمية الأخرى كالديبلوم والبكالوريوس. إضافة إلى أن هذه الدرجة ربما تؤهلهم لشغل مهام إدارية وتنظيمية داخل المؤسسات التعليمية أفضل من تلك التي يشغلها حملة الدرجات العلمية الأخرى، وإذا أخذنا بعين الاعتبار التأهيل الأكاديمي، فهم بلا شك أكثر تأهيلا ودراية وخبرة مقارنة بحملة درجة الدبلوم والبكالوريوس، وهذا الأمر يتيح لهم مرونة أكثر في كيفية التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة وفي تشخيص الحالات وإدارة البرامج التعليمية.

وهكذا تظهر النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن متوسطة نوعا، ما وأن مثل هذه الدرجة تتباين تبعا لمتغيرات الجنس، والقطاع، والمؤهل الأكاديمي، وعليه فإن نتائج هذه الدراسة تبقى محددة تبعا لمتغيراتها، وعيبتها، وأداتها،

وإجراءاتها، الأمر الذي يستلزم إجراء مزيد من الدراسات في هذا المجال للوقوف على فهم أفضل لظاهرة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بهدف اتخاذ الإجراءات المناسبة التي ترفع من درجة الرضا الوظيفي لديهم بما يعود بالنفع على أدائهم وأداء المؤسسات ذات العلاقة.

التوصيات

توصي الدراسة الحالية بما يلي:

- ١- إجراء المزيد من الدراسات لحصر العوامل والمتغيرات التي تقف وراء تدني الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بشكل عام.
- ٢- إجراء دراسات مقارنة بين أحوال معلمي التربية الخاصة في القطاع الخاص والقطاع العام بحيث يتم فيها المقارنة بين مستوى الدخل وأعداد الحالات ونوعية برامج الإعداد والتأهيل المهني ونوعية الخدمات والتسهيلات في هذين القطاعين.
- ٣- إجراء دراسات مقارنة يتم من خلالها المقارنة بين طبيعة المهام والأدوار التي يقوم بها المعلمون تبعاً للمؤهل العملي الذي يحملونه في القطاعين العام والخاص.

المراجع

- بني سلامة، امتياز (١٩٩٩). الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان، الأردن.
- جعيني، نعيم (١٩٩٥). الأوضاع المادية والمكانة الاجتماعية للمعلم والرضا عن المهنة في المدارس الحكومية في لواء مادبا في الأردن. مجلة دراسات: العلوم الإنسانية، ٢٢(٥)، ٢١٣٨-٢١٦٥.
- الخطيب، جمال والحديدي، منى (٢٠٠٤). مناهج وأساليب التدريس في التربية الخاصة. الطبعة الثانية. مكتبة الفلاح. بيروت. لبنان.
- الخليفات، عبد الفتاح و زغول، عماد (٢٠٠٣). مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية تربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية، (٣)، ٦١-٨٨
- رمضان، نعمات (١٩٩١). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مديرية عمان الأولى. دراسة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- العبدالجبار، عبدالعزيز بن محمد (٢٠٠٤). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام. المجلة العربية للتربية الخاصة، (٥)، ٦٥-٩٥.
- العجمي، محمد (٢٠٠٠). الإدارة المدرسية (ط ١). القاهرة. مصر: الفكر العربي.
- العديلي، محمد (١٩٩٥). السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن. الرياض. السعودية: معهد الإدارة العامة.

العريقي، عائدة (٢٠٠١). الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقتهم بإدراكهم للسلوك القيادي لمديريهم. مسترجع من الموقع: <http://www.nic.gov.ye>.

عليقات، محمد (١٩٩٤). الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن. مجلة أبحاث اليرموك: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٠(١)، ٤٨٣-٤٩٩.

الغزيوات، محمد (١٩٩٧). العوامل المؤثرة في مستوى رضا معلمي ومعلمات الاجتماعيات في محافظة الكرك عن مهنتهم. مجلة اتحاد الجامعات العربية، (٣٤)، ٢٢-١.

الغصاونة، سوسن (٢٠٠٠). درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة، الكرك: الأردن.

الفرح، عدنان (٢٠٠١). الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر. دراسات العلوم التربوية، ٢٨(٢) ٢٤٥-٢٧١.

القريوتي، أمين إبراهيم وعبد الفتاح، فيصل أحمد (١٩٩٨). الاحتراق النفسي لدى عينة معلمي الطلاب العاديين ومعلمي الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة لدولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة كلية التربية / جامعة الإمارات، (١٥)، ٩٤-١٣٦.

محافظة، سامح محمد (٢٠٠٠). أسباب التوتر النفسي لدى عينة من المعلمين الأردنيين والعاملين في محافظة الجنوب (الكرك، الطفيلة، معان، العقبة): دراسة ميدانية. ورقة بحث قدمت في المؤتمر التربوي الأول: التعليم والتحديات القرن الحادي والعشرين. كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، تشرين أول، ٢٩-٣١.

يحيى، خولة وحامد، رنا نجيب (٢٠٠١). مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمي المعوقين عقليا في اليمن. مجلة مركز البحوث التربوية. جامعة قطر، (٢٠)، ٩٧-١٢٤.

اليماني، سعيد وبوقحوص، خالد (١٩٩٦). دراسة تحليلية للرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التعليم العام في مهنة التدريس بدولة البحرين. مجلة دراسات: العلوم التربوية، ٢٢(٢)، ٢٦٩-٢٨٦.

Blandford, S. (2000). **Managing professional development in schools**. London: Rutledge.

Bogler, C., & Ronit, G. (2001). **Reassessing the behavior of principals as a multi-factor in teachers' job satisfaction**. Annual meeting of the American Educational Research Association. Montreal, Quebec, Canada, April, 19-23.

Borg, M. & Falzlon, J. (1989). Stress of job satisfaction among primary school teachers in math. **Educational Review**, (32), 50-58.

- Brwonell, M., Smith, S., Mcivillis, N., & Lenk, L. (1995). Career decisions in special education: Current and former teachers' personal views. **Journal of Special Education**, **30** (4), 371-389.
- Green-Reese, S. & Jognson, D. (1991). Teacher job satisfaction and teacher job stress: school size, age and teaching experience. **Education Review**, **112**, (2), 247-254.
- Meichenbaum, D. (1991). **Cooping with stress**. N.Y: Plenum Press.
- Miller, M., Brwonell, M. & Smith, S. (1999). Factors that predict teachers staying in, or leaving, or transferring from the special education classroom. **Council for Exceptional Children**, **65**(2), 201-218.
- Nelson, J. (1990). **Critical issues in education**. N.Y: McGraw-Hill Inc.
- Russ, S., Chiang, B., Rylance, B., & Bongers, J. (2001). Caseload in special education: An integration of research findings. **Council for Exceptional Children**, **67**(2), 161-172.
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors affecting their burnout and job satisfaction. **Educational Studies**, **30**(3), 291-306.
- Shann, B., & Mary, H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. **Journal of Educational Research**, **92**(2), 67-79.
- Stempien, D., Lorie, R. and Loeb, C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers. **Remedial and Special Education**, **23**(5), 258-267.
- Sung-Sung, T. (1999). **Job satisfaction among special education teachers of special schools for severe mentally handicapped children in Hong Kong**. Unpublished Master Thesis. Hong Kong University, Hong Kong.
- Tuettumann, E. & Punch, K. (1990). Stress level among secondary school teachers. **Educational Review**, **24**(1), 25-29.

