



مجلة كلية التربية



متطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم

مقدم من

إيمان رزق شحاتة رزق

باحثة ماجستير

بقسم أصول التربية - كلية التربية - جامعة دمياط

أ.د/ علي صالح جوهر

أ.م.د/ وفاء مجيد محمد الملاحي

أستاذ أصول التربية المتفرغ

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية - جامعة دمياط

كلية التربية - جامعة دمياط

وعميد كلية التربية النوعية الأسبق

١٤٤٥هـ / ٢٠٢٣م

متطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة

نظرهم

المستخلص:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف علي متطلبات تحسين للرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بدمياط، وذلك من خلال الكشف عن واقع الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم، وتحديد أهم معوقات الرضا الوظيفي لديهم، وقد تم استخدام المنهج الوصفي في أسلوبه المسحي التحليلي في جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها، ولتحقيق أهداف البحث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، وتم استخدام أداة (الاستبانة) كأداة بحثية للدراسة الميدانية وتم تطبيق (الاستبانة) على عينة ممثلة للمجتمع الأصلي من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، حيث بلغ حجم المجتمع الأصلي ككل (٢١٦) معلم ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بدمياط، وبلغ حجم العينة وكان عددهم (١٨٩) معلم ومعلمة، بنسبة (٨٧,٥%)، حيث بلغ عدد الذكور (٨٣) معلم، بنسبة (٤٣,٩%)، وبلغ حجم عينة عدد الإناث (١٠٦) معلمة، بنسبة (٥٦,١%)، واشتملت أداة الدراسة الميدانية على (استبانة) محاورها: المحور الأول واقع الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، وتكون من (١٥) عبارة بمتوسط حسابي (١,٦٧)، ووزن نسبي (٥٥,١٣)، بدرجة تحقق (محقق إلي حد ما)، والمحور الثاني معوقات الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، وتكون من (١٤) عبارة بمتوسط حسابي (٢,٣٩)، ووزن نسبي (٧٩,٩٥)، ودرجة تحقق (محقق)، وأسفرت نتائج البحث عن تقديم مجموعة من المتطلبات التي يُمكن أن تُساعد في تحسين متطلبات الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بدمياط ومنها: (متطلبات تتعلق بالحوافز المادية والمعنوية، ومتطلبات إدارية، ومتطلبات تتعلق بالتنمية المهنية للمعلم، ومتطلبات تتعلق بالعلاقات الإنسانية).

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي - معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

Requirements for improving job satisfaction for teachers with special needs in Damietta Governorate from their point of view

Abstract:

The current research aims to identify the requirements for improving job satisfaction for teachers with special needs in special education schools in Damietta, by revealing the reality of job satisfaction for teachers with special needs in special education schools in Damietta Governorate from their point of view, and identifying the most important obstacles to job satisfaction for them. The descriptive approach in its analytical survey method in collecting, analyzing and interpreting information. To achieve the objectives of the research, the sample was chosen randomly, and the tool (questionnaire) was used as a research tool for the field study, and the (questionnaire) was applied to a representative sample of the original community of teachers with special needs in special education schools in the governorate. Damietta, The size of the original community as a whole was (216) male and female teachers in special education schools in Damietta, and the sample size was (189) male and female teachers, at a rate of (87.5%), while the number of male teachers was (83) teachers, at a rate of (43.9%). The sample size of female teachers was (106), with a percentage of (56.1%), and the field study tool included a (questionnaire) whose axes were: The first axis: The reality of job satisfaction for teachers of people with special needs in special education schools in Damietta Governorate, and it consisted of (15) A statement with an arithmetic mean (1.67), and a relative weight (55.13), with a degree of verification (somewhat achieved), and the second axis: Obstacles to job satisfaction for teachers of people with special needs in special education schools in Damietta Governorate, and it consisted of (14) statements with an arithmetic mean (2.39), a relative weight (79.95), and a degree of verification (verified),The results of the research resulted in presenting a set of requirements that could help improve job satisfaction requirements for teachers with special needs in Damietta, including: (requirements related to material and moral incentives, administrative requirements, requirements related to the teacher's professional development, and requirements related to human relations).

key words: Job satisfaction - teachers of special needs.

مقدمة:

يُعد الرضا الوظيفي من أهم دعائم التطوير في التعليم، فالمعلم هو العنصر الأساسي في العملية التعليمية، وفي الآونة الأخيرة تزايد الاهتمام بتطوير التعليم خاصةً تعليم فئات ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة، وتشمل المدارس (الفكرية- النور للمكفوفين- الأمل للصم وضعاف السمع)، فالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة يُعد من أهم الأسباب التي تؤدي إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلم حيث يسعى المعلم إلى تنمية ذاته مهنيًا من خلال توظيف المعارف والمهارات المكتسبة من برامج التدريب وربطها باحتياجات معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة كما أن رغبة المعلم في استمراره بالعمل في المؤسسة، ورضاه عن مهامه، وكفاءة أدائه مع طلابه يعكس واقع الرضا الوظيفي للمعلم، ويعكس أيضًا كيفية توجيه سلوك المعلمين تجاه عملهم، وذلك الأمر الذي يُسهم في وضع مجموعة من المتطلبات (المادية والمعنوية، والإدارية، والمتعلقة بالعلاقات الإنسانية، والمتعلقة بالتنمية المهنية)، وذلك لتحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بدمياط.

وأكدت دراسة (محمد، ٢٠١٦، ٣٦) أن الرضا الوظيفي يُعد أهم دور في أدوار تحسين بيئة العمل بالمؤسسة التعليمية، حيث يرفع الروح المعنوية لدي المعلمين، ويخفض الضغوط النفسية لديهم.

وأشارت دراسة (سطوحي، ٢٠١٤، ٨٥) إلى أهمية الرضا المهني والنفسي لدي معلمي مدارس التربية الفكرية بمحافظة المنوفية، فهو من العوامل للاستمرارية بالعمل ومن أهم أسباب نجاح هذه المهنة علي الرغم من كثرة أعبائها مقارنةً بمهنة التدريس للطلاب العاديين.

وأكدت دراسة (Mohren,2005,20) أن الرضا الوظيفي للمعلم عن مهنته من الجوانب المهمة حيث أنه أحد الدعائم الأساسية داخل العملية التعليمية وعن

طريقه يتحدد سلوك المعلم سواء إيجابياً أو سلبياً ويؤثر بشكل كبير على اتجاهات طلابه وأساليب تفكيرهم وتحصيلهم الدراسي حيث أن عدم رضا المعلم عن وظيفته يزيد من فرص غيابه عن عمله حتى في أبسط الأمور.

وتؤكد دراسة (cassars, 2008, 65) مدى وضوح الرضا الوظيفي للمعلمين في توفر الخدمات العامة لهم في المؤسسة التعليمية التي من شأنها تسهم في تحسين الأداء المهني والرضا الوظيفي لهم - نحو المؤسسة التعليمية حيث يرى علماء النفس أن هناك علاقة بين رضا العاملين بالمؤسسة واستمرارهم بالعمل، وأن رضا المعلم عن عمله يعد الأساس لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي له.

وأشارت دراسة (الزيدان، ٢٠١٤، ٥٢) أن المعلم هو العنصر الأساسي في العملية التعليمية، فكلما كان محباً و راضياً عن عمله ومتقبلاً لتلاميذه ومتفهماً لطبيعة عمله كان أقدر على تحقيق رسالته تجاه طلابه المعاقين وإعدادهم لميدان العمل، ولكن على الرغم من اهتمام المخططين لبرامج التربية لمعلمي التربية الخاصة من حيث تأهيلهم وإعدادهم إلا أن هؤلاء المعلمين يحتاجون إلى درجة من الحماس والإيمان بقيمة عملهم، وذلك لأنهم يقابلون صعوبات ومتاعب أكثر من نظائرهم من المعلمين العاملين بالتعليم العام، فهم أكثر تعرضاً للضغوط النفسية، وأقل رضا من معلمي التعليم العام، كما أن العبء الذي يقع على كاهلهم أكثر بكثير من نظرائهم في التعليم العام مما يمثل عاملاً قوياً في ضعف الرضا الوظيفي لديهم.

كما تؤكد دراسة (محمد، ٢٠١٧، ٢٠١) أن الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة يتسم بالارتفاع في (الوظيفة نفسها - العلاقة مع الزملاء - الأمن والاستقرار - المباشرة والإشراف - الترقيات) بينما يتسم الرضا الوظيفي بالانخفاض في محوري الراتب والحوافز المادية مما يشكل عائقاً يحول دون تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

وتري الدراسة أن الرضا الوظيفي هو انتماء المعلم وولائه للمؤسسة وإحساسه بالالتزام تجاهها واستمراره للبقاء بها ودفاعيته نحو العمل بحماس لتحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسة، وحبه لمهنته الذي ينعكس بطبيعة الحال على أدائه بالإيجاب أو السلب.

فقد أكد دراسة لورى (Lori,2002,115) أن معلمي التربية الخاصة كانوا أقل في مستوى الرضا من زملائهم في مدارس التعليم العام ويعانون من ضغوط نفسية داخل الفصول الدراسية وخارجها وبذلك يؤثر على علاقة المعلمين بطلابهم. وبالرغم من الجهود المبذولة من قبل وزارة التربية والتعليم بتطوير التنمية المهنية لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، إلا أن الواقع كما جسده البحوث والدراسات يشير إلى العديد من المعوقات، ومظاهر القصور التي يعاني منها معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة التي تعوق اقتناع معلمي التربية الخاصة بالرضا الوظيفي تجاه عملهم خاصة وأن مهام عملهم أكثر تعب ومشقة من معلم التعليم العام.

مشكلة الدراسة:

يواجه معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة العديد من الضغوط النفسية والمشكلات التي من الممكن أن تكون عقبه في تأدية دورهم في العمل على الوجه الأكمل والذي يؤثر في رضاهم عن طبيعة مهنتهم، ودفاعيتهم للعمل والإنجاز وربما يرجع ذلك إلى طبيعة ونوعية الخدمات التي يقدمها العاملون بالإدارة المدرسية للمعلم والعلاقة بين المشرف والمعلم، ونظام الترقيات، والراتب والحوافز، مما يؤثر بالسلب على تحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

وهذا ما أكدته نتائج بعض الدراسات والأدبيات التربوية التي تناولت أوضاع معلم التربية الخاصة:

وأشارت دراسة (مختار، ٢٠١٩، ٤٣)، إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بقيم العمل لدى معلمي التربية الخاصة وأنه لا يوجد تأثير لكلاً من نوع إعاقة المتعلمين والحالة الاجتماعية للمعلم وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي على مستوى الرضا الوظيفي لديهم؛ ولذلك يمكن القول أن الرضا الوظيفي يؤثر بطبيعة الحال على التنمية المهنية للمعلم وعلى أدائه المهني.

وأكدت دراسة كلا من (علي، ٢٠١٤، ١٥) التي أوضحت العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وعلاقته ببرامج التربية الخاصة ودرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة التي جاءت متوسطة مقارنة بنظرائهم من معلمي التعليم العام بالمدارس الحكومية نظراً لكثرة الأعباء المثقلة على عاتق معلمي التربية الخاصة.

مما سبق تتلخص مشكلة الدراسة الحالية في السعي نحو تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوى الاحتياجات الخاصة وبناء على ذلك تم صياغة المشكلة في التساؤل الرئيس التالي:

- كيف يمكن تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوى الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم؟

ويتفرع من السؤال الرئيس عدة تساؤلات فرعية:

١. ما الإطار الفكري والمفاهيمي للرضا الوظيفي لمعلمي ذوى الاحتياجات الخاصة

بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم؟

٢. ما واقع الرضا الوظيفي لمعلمي ذوى الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية

الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم؟

٣. ما متطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوى الاحتياجات الخاصة بمدارس

التربية الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلي تحديد أهم المتطلبات اللازمة لتحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، ووفقاً لما سبق تسعى الدراسة لتحقيق العديد من الأهداف والتي من أهمها:

١. التعرف علي الإطار الفكري والمفاهيمي للرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط.
٢. الكشف عن الواقع الفعلي للرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بدمياط، والوقوف على أهم معوقات الرضا الوظيفي.
٣. الوصول إلي قائمة بمتطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة الحالية في جانبين:

أولاً: الأهمية النظرية:

١. يؤمل أن تكون هذه الدراسة إضافة إلي أدبيات العملية التربوية، والمساهمة في إثراء الدراسات المتعلقة بتحسين متطلبات الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط.
٢. يؤمل أن تُسهم هذه الدراسة في إلقاء الضوء على أهمية الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط.
٣. المساهمة في الوقوف على أهم متطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وزيادة وعيهم في تحديد المعوقات التي تعوق الرضا الوظيفي لديهم.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

١. تُساعد القائمين على التربية الخاصة في تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
٢. تُساعد على المساهمة في حل بعض المشكلات التي تواجه معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة مع طلابهم.
٣. تُسهم الدراسة في توجيه القائمين على التربية الخاصة على تطوير أوضاع المعلم من خلال الخدمات التي من الممكن تقديمها لمعلمي التربية الخاصة لتحقيق الرضا الوظيفي.
٤. قد تُسهم الدراسة الحالية في التقييم المستمر لمعدل الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
٥. تتعدد الفئات المستفيدة من نتائج الدراسة وتتمثل في القائمين على تطوير مدارس التربية الخاصة، والقائمين على تطوير أوضاع المعلم، والمعلمين، والتلاميذ/الطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة.

منهج الدراسة:

يعتبر المنهج الوصفي في أسلوبه المسحي التحليلي من أكثر المناهج المستخدمة في البحوث الإنسانية والاجتماعية لملائمته لطبيعة الدراسة، ويعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الميدان، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كماً وكيفاً، لذلك تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي المسحي في تحقيق أهدافها، والوصول إلي نتائج محددة.

أداة الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء استبانة وجهت لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة ببعض الإدارات التعليمية بمحافظة دمياط للتعرف على الواقع الفعلي للرضا الوظيفي وتحديد أهم معوقات الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، ووضع قائمة بأهم متطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة من وجهة نظرهم.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على تحديد أهم المتطلبات اللازمة لتحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم، وتشمل متطلبات تتعلق (بالحوافز المادية والمعنوية - بالتنمية المهنية - بالعلاقات الإنسانية - متطلبات إدارية).
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة الحالية على أفراد عينة الدراسة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق أداة الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤.
- الحدود المكانية: طبقت الدراسة الحالية على بعض مدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط بجميع إداراتها وتم اختيار مدارس التربية الخاصة تحديداً نظراً لتخصص الباحثة في مجال التربية الخاصة وانتماءها لأبناء محافظة دمياط.

مصطلحات الدراسة / تتضمن الدراسة الحالية المصطلحات التالية:**- المتطلبات Requirements:**

تعرف المتطلبات لغويًا بأنها: "المقتضيات والحاجات (معجم المعاني، ٢٠٢٠، ٧٥).

وتُعرف الدراسة الحالية المتطلبات إجرائيًا: بأنها المقتضيات والحاجات الإدارية والمؤسسية والمالية والبشرية والتقنية التي لا بد من توافرها بمدارس التربية الخاصة من أجل تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

- الرضا الوظيفي: Job satisfaction:

يُعرف الرضا الوظيفي على أنه: هو شعور داخلي ينتج عن تفاعل الفرد مع وظيفته، ويعكس مدى الإشباع الذي يستمده الفرد من عمله كما يعكس انتماءه وتفاعله مع جماعة العمل، ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية، وبالتالي فهو يشير إلى الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله (عبد العزيز، ٢٠٢٠، ٧٩).

حيث عُرف الرضا الوظيفي للمعلم: "هو حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك المعلم لوظيفته على أنها مُشبعة أو محققة تقيم الوظيفة أو المهمة علي شرط أن تكون هذه القيم متطابقة مع حاجات المعلم. (الهاشمي لوكيا، ٢٠١٤، ١١٤).

ويُعرف الرضا الوظيفي أنه: هو شعور المعلم بالسعادة الناتج عن التكيف وتحقيق الذات في عمله وتقبله اجتماعيًا داخل نطاق العمل وخارجه، والاستقرار المادي الذي يحققه له، ومناسبة العمل للشهادة العلمية التي يحملها، وسنوات الخبرة التي يملكها في ممارسة هذا العمل. (عصام عبد اللطيف، ٢٠١٥، ٩)

وتُعرف الدراسة الحالية الرضا الوظيفي إجرائيًا: بأنه مشاعر المعلم الإيجابية نحو عمله والذي يتضمن: ميله نحو عمله ورغبته فيه، ورضاه عن العائد الذي يحصل عليه من ورائه، والذي يمنحه المكانة الاجتماعية المرموقة ويتيح له فرص

الترفيقية، ويزيده من تقبل الزملاء والرؤساء، مما يجعله يتحمل أعباء العمل ومسئوليته.

- معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة special education teacher:

يُعرف معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة: "هم المعلمون الذين يقومون بالتعليم في مؤسسات التربية الخاصة والقائمين بتنفيذ الخطط الفردية والجماعية من خلال وضع أهداف تربوية وتسخير البيئة التعليمية في سبيل تحقيق تلك الأهداف" (محمد، ٢٠١٨، ٢٥٢).

وتُعرف الدراسة الحالية معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة إجرائيًا: بأنهم المعلمين المتخصصين بمجال التربية الخاصة، والقائمين على تعليم وتأهيل طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة.

الدراسات السابقة:

تتعدد الدراسات السابقة، والأدبيات ذات العلاقة بالرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وفيما يلي عرضًا لهذه الدراسات وفق أهدافها، والمنهجية، وأهم ما توصلت إليها من نتائج ذات الصلة بموضوع الدراسة مرتبة زمنيًا من الأحدث إلى الأقدم.

أولاً: الدراسات العربية:

-دراسة مصطفى محمد ثابت (٢٠١٩): بعنوان الرضا الوظيفي، والرفاه النفسي، والمناخ المدرسي لدي معلمي المرحلة الابتدائية. هدفت الدراسة إلي: التنبؤ بين الرضا الوظيفي، والرفاه النفسي، والمناخ المدرسي لدي معلمي المرحلة الابتدائية، دراسة تنبؤيه، واستخدمت الدراسة: المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية: وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وبين كلاً من التمكن البيئي، والتطور الشخصي، والعلاقات الإنسانية، وتقبل الذات، وقدرة كلاً من

الاستقلال الذاتي، والتطور الشخصي، والقيادة واتخاذ القرار في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدي معلمي المرحلة الابتدائية. (محمد ثابت، ٢٠١٩)

- دراسة آيات فاروق حسين (٢٠١٨): بعنوان الرضا الوظيفي وأداء معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في ضوء بعض التغيرات المجتمعية المعاصرة. هدفت الدراسة إلي: التعرف علي مفهوم الرضا الوظيفي، وأهم النظريات المفسرة له، ومحدداته وأهم العوامل المؤثرة فيه، بالإضافة إلي التعرف علي العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل بعض المتغيرات المجتمعية المعاصرة.

- واستخدمت الدراسة: المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلي: مجموعة من التوصيات من أجل تعزيز الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من أهمها: تقدير المعلم واحترامه من قبل المجتمع، وضرورة الاهتمام بمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من حيث التأهيل المهني، بما يتناسب مع طبيعة المهنة والإشادة بدورها الفعال في إعداد طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة مما يؤدي إلي زيادة الرضا الوظيفي، وتوفير بيئة عمل للمعلم تساعد على الإبداع والابتكار، والحرص على دعم العلاقات الإنسانية مع زملاء العمل والرؤساء. (آيات فاروق، ٢٠١٨)

- دراسة هند إبراهيم عبد الرسول عبد الواحد (٢٠١٨): بعنوان: الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية. هدفت الدراسة إلي:

- التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين بمدارس التربية الخاصة. واستخدمت المنهج: الوصفي. وتوصلت الدراسة إلي:

عقد دورات تدريبية لرفع مستوي الصلابة النفسية لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يعانون من ضغوط العمل لتسير العملية التعليمية في الاتجاه الإيجابية،

وتوجيه اهتمام المسؤولين عن العملية التعليمية إلي تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة للحد من الأعباء المهنية غير الضرورية التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي، وتوفير بيئة عمل إيجابية تسهم في تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. (هند إبراهيم عبد الرسول، ٢٠١٨).

-دراسة الزيدان (٢٠١٤) بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى معلمي التربية الخاصة. وهدفت الدراسة إلي: قياس مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل. واستخدمت الدراسة المنهج: الوصفي. وتوصلت الدراسة إلي: نتائج وجود علاقة بين الرضا الوظيفي، ودافعية الذات، كما توجد علاقة بين الرضا الوظيفي، وبين متغيرات (ظروف العمل، والرواتب، والحوافز).

-دراسة جواد محمد الشيخ، عزيزة شرير (٢٠٠٨) بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدي المعلمين. وهدفت الدراسة إلي: معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية لدي المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلي: وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لا توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي. (جواد محمد الشيخ، ٢٠٠٨).

ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

-دراسة ريتشنبيرج، ولوفجرن (٢٠١٩) Reichenberg and Lofgren

هدفت الدراسة إلي: وصف الرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة، والفعالية الذاتية، وبلغت عينة الدراسة (١٤٨) من معلمي التربية الخاصة بالسويد، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلي: التأكيد على أنه كلما زاد الرضا الوظيفي كان الحرص على العمل أكثر، وكلما كان الرضا الوظيفي أقل كان الغياب عن العمل أكثر.

-دراسة ماجلنذ (2019) Magallanez

هدفت الدراسة إلي: تناول العلاقة بين القيادة، والرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة من وجهة نظرهم، تكونت عينة الدراسة من (١٨٨) من معلمي التربية الخاصة في ولاية تكساس، واستخدمت الدراسة المنهج: الوصفي. وتوصلت نتائج الدراسة إلي: الكشف عن أن العمر كان مؤشراً كبيراً للرضا عن العمل، وكذلك مع الزملاء، كما أن الرضا عن الإشراف والدعم المعنوي مؤشراً على الرضا الوظيفي.

-دراسة بورخارت (٢٠١٨) Burkhart

هدفت الدراسة إلي: معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة، وطبيعة المكان في اثنين من المدن الصغيرة. واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلي: أنه على الرغم من غالبية المجيبين أعربوا عن ارتياحهم الوظيفي العالي، فإن نسبة المعلمين المخططين لترك العمل كبيرة.

-دراسة يافيز (٢٠١٨) Yavuz

هدفت الدراسة إلي: فحص مستويات الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة فيما يتعلق ببعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من مجموعة (٤٦٥) معلماً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلي: وجود فرق في

مستوي الرضا الوظيفي لصالح متغيرات (الجنس، وعدد سنوات العمل، ومستوي الدخل، والعمر، والراتب، وتلقي الدعم من الزملاء).

تعليق عام على الدراسات السابقة:

ومن أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

أوجه التشابه كما يلي:

١. اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة حيث استخدمت في جمع المعلومات والبيانات المنهج الوصفي المسحي المتبع، والأداة المستخدمة في الدراسة الحالية ومعظم الدراسات السابقة (الاستبانة)، وعينة أفراد الدراسة (المعلم)، للتعرف على الرضا الوظيفي لدي معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
٢. واتفقت أيضاً الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة فيما يتعلق بالهدف من الدراسة المتعلق بالرضا عن الخدمات التي تقدم للمعلمين في حقل التعليم، بالإضافة إلى ما يتعلق بالرضا عن المهنة ذاتها، والحوافز المادية والمعنوية، والعلاقات الإنسانية، وهذا يتفق مع دراسة (بورخارت، ٢٠١٨) ودراسة (ايتشنيبرج، لوفجران، ٢٠١٩) ودراسة (الزيدان، ٢٠١٤).
٣. وكذلك أيضاً اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة ومدى تأثير المؤهل والجنس وسنوات الخبرة والمرحلة الدراسية على تحقيق الرضا الوظيفي لدي معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وهذا يتفق مع دراسة (هند إبراهيم، ٢٠١٨)، ودراسة (محمد ثابت، ٢٠١٩)، ودراسة (آيات فاروق، ٢٠١٨)، ودراسة (بافيوز، ٢٠١٨)، ودراسة (جواد محمد، ٢٠٠٨).
٤. واتفقت أيضاً الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية والعلاقة بين الإشراف والزملاء

مثل دراسة (ريتشنبيرج، ٢٠١٩) ودراسة (عزيزة جواد محمد الشيخ، ٢٠٠٨)،
ودراسة (هند عبد الواحد، ٢٠١٨)، ودراسة (آيات فاروق حسين، ٢٠١٨)
ودراسة (مصطفى ثابت، ٢٠١٩) ودراسة (يافيوز، ٢٠١٨)

أما عن أوجه الاختلاف:

إلا أن الدراسة الحالية اختلفت في بعض النتائج من حيث تحديد العوامل
والأبعاد المؤثرة في الرضا أو عدم الرضا الوظيفي سواء في الرواتب أو فرص
النمو والترقية التي يوفرها العمل، والعلاقات الإنسانية مع الإشراف والزملاء، والذي
أظهر وجود الرضا الوظيفي لكنه يحتاج إلى بعض المتطلبات لتحسينه، مثل دراسة
(بورخارت، ٢٠١٨)، ودراسة (ماجلند، ٢٠١٩) ودراسة (الزيدان، ٢٠١٤) ودراسة
(مصطفى محمد ثابت، ٢٠١٩).

- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: من خلال عرض الدراسات السابقة العربية
والأجنبية تم تحديد المشكلة، والأهداف، وأهمية الدراسة الحالية، وبناء أداة للدراسة،
وقد استفادت أيضاً هذه الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في العديد من الخطوات
(الاطلاع على المنهج المتبع والأدوات المستخدمة في كل دراسة والعينة المستهدفة
والاطلاع على نتائج الدراسات، والمقترحات التي توصلت إليها الدراسات السابقة،
وتفسير النتائج ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية.

بنية الدراسة وإجراءاتها:

سوف تسير الدراسة الحالية وفق ثلاثة أطر رئيس على النحو التالي:

أولاً: عرض الإطار النظري:

ويتضمن عرض لمفهوم الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة ومكوناته،
 وأنواعه، وأهدافه، وأهميته، والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي
الاحتياجات الخاصة.

ثانيًا: الإطار الميداني:

وفيه سوف يتم رصد المعوقات التي تحول دون تفعيل الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط وذلك من خلال تطبيق الاستبانة على عينة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والبالغ عددهم (١٨٩) معلم ومعلمة، لرصد الواقع الفعلي للرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة، وتحديد أهم المعوقات، للوقوف على أهم متطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بدمياط، ويجب على التساؤلين الآتيين من تساؤلات الدراسة كما يلي:

- ١) ما واقع الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بدمياط، وتحديد أهم معوقات الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم؟
 - ٢) ما أهم المتطلبات اللازمة لتحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم؟
- ثالثًا: الإطار المستقبلي:**

ويتضمن تقديم مجموعة من المتطلبات لتحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

وفيما يلي عرض تفصيلي لكل إطار من أطر الدراسة الحالية على النحو التالي:

أولًا: الإطار النظري:

يُعد معلم التربية الخاصة من أقوى العناصر الفعالة في عملية تعليم وتأهيل طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة ولا يمارس عمله بإتقان وحب إلا إذا تحقق لديه قدر من الرضا الوظيفي وذلك من خلال التأهيل المهني فهو يهدف إلي استقرار الفرد في

حياة يشعر فيها بالرضا والتكيف مع مهنته ولا يمكن أن يتحقق هذا التكيف المهني للمعلم إلا بالرضا الوظيفي عن مهنته التي يعمل بها وتقبله لهذه المهنة الذي يؤدي بدوره إلي زيادة دافعيته وإنجازه للعمل، ومن خلال بيئة العمل المحيطة وتشتمل علي الإدارة والزملاء مما يعزز ولائه وانتمائه للمؤسسة وكل هذا ينعكس على ناتج العملية التعليمية. (محمد، ٢٠١٨، ٢٥٢).

فلا شك أن المعلم أهم عضو في الإدارة المدرسية وهو حجر الزاوية بالنسبة للعملية التعليمية فلا بد أن يكون راضيًا عن العمل المكلف به، فهو يؤثر في المناخ المدرسي فكلما كان مناخ المدرسة يسوده التعاون والعلاقات الإنسانية الجيدة بين أفراد الإدارة المدرسية، كلما كان الرضا الوظيفي مرتفعًا، مما يسهل سير العمل داخل المؤسسة التعليمية وينعكس علي أداء المعلم ويساعده علي تنمية وتطوير أساليب التفكير لديه مما يؤثر علي المناخ الصفي مع طلابه، من خلال ما يمارسه من سلوكيات داخل الصف من مناقشه مع طلابه واستماعه آراءهم وتحفيزهم باستمرار مما يؤدي إلي ترك الأثر الإيجابي في الطلاب وأولياء الأمور والمدرسة والمجتمع ككل. (نشأت، ٢٠١٨، ٢٥٧).

وفيما يلي عرضًا تفصيليًا حول ماهية الرضا الوظيفي من حيث المفهوم، والأنواع، والمكونات، والأهداف، والأهمية، والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي:

وقد ورد للرضا الوظيفي تعريفات عدة كلها تنحصر في معاني متقاربة ومنها ما عرفه (سليمان، ٢٠١٠، ٣٧) "أنه أحد علامات التوافق النفسي للفرد، وله أهمية في قياس مدى توافق الإنسان مع جوانب حياته المختلفة، وبه يكون الفرد أكثر إنتاجية وأكثر إيجابية في التفاعل".

كما عرفه (مختار، ٢٠١٩، ٧٥) بأنه مشاعر المعلم الإيجابية نحو عمله ومنها: ميوله للعمل ورغبته فيه، ورضاه عن العائد منه، حيث يمنحه مكانه اجتماعية ويزيد من فرص ترقيته، ويزيده من تقبل المدراء والزملاء حتى يستطيع تحمل أعباء العمل.

ويُعرف الرضا في اللغة: بأنه ضد السخط، وارتضاه بمعني رضي عنه وأحبه واقبل عليه (ابن منظور، ٢٠٠٥، ١٦٨).

ومن العرض السابق لمفهوم الرضا الوظيفي يتضح أن الرضا الوظيفي (هو ما يشعر به الفرد خلال عمله ويتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والعائد الذي يحصل عليه والترقي المتاح له وعلاقاته مع زملاء العمل والخدمات التي يقدمها العمل له).

ثانياً: أنواع الرضا الوظيفي:

يتضمن الرضا الوظيفي أنواعاً، وأوجه متعددة لتصنيفه وفقاً للمعايير التالية:
أ. وفقاً لشموليته: ويقسم الرضا الوظيفي بحسب هذا الاعتبار إلي (إيناس فؤاد، ٢٠٠٩، ٦٥):

١. الرضا الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالجوانب الذاتية للمعلم ويتمثل في: الاعتراف، التقدير، القبول، الشعور بالتمكن، الإنجاز والتعبير عن الذات.

٢. الرضا الوظيفي الخارجي: ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئية) للمعلم في محيط العمل مثل: المدير، زملاء العمل، وطبيعة نمط العمل.

ب. وفق التوقيت الزمني: (الزبدان، ٢٠١٤، ٥٢) ويقسم إلي:

١. الرضا الوظيفي المتوقع: ويشعر به المعلم من خلال عملية الأداء الوظيفي إذ يتوقع أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.

٢. الرضا الوظيفي الفعلي: يشعر المعلم بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا المتوقع، وعندما يحقق الهدف يشعر المعلم حينها بالرضا الوظيفي.

ج. أنواع الرضا الوظيفي باعتباره رضا كلي أو جزئي: (عبد العزيز، ٢٠٢٠، ٧٩)
 أ) الرضا الكلي: ويمثل رضا المعلم عن جميع جوانب ومكونات العمل وهنا يكون المعلم قد وصل إلي أقصى درجة عن عمله، ولكن ليس من الضروري أن تتوفر في هذا العمل كل عناصر الرضا، لأن الرضا الكلي يتوقف على طبيعة المعلم نفسه فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر مهمة، وبالتالي فالعمل وحده من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه.

ب) الرضا الجزئي: هو الشعور الوجداني للمعلم عن بعض أجزاء ومكونات العمل، وهنا يكون المعلم قد وصل إلي درجة رضا كافية عن بعض جوانب العمل، وبالتالي اكتفي بها، أو ربما لازال الاستياء موجودًا لكنه لازال يؤدي عمله.
 ثالثًا: مكونات الرضا الوظيفي:

يتكون الرضا الوظيفي من ثلاث مكونات رئيس (desta,2014,44):

أ. مكونات وجدانية: وتشير إلى المشاعر تجاه العمل مثل الملل والقلق والحماس والانفعالات.

ب. مكونات إدراكية: مثل الشعور بأن العمل الذي يؤديه صعب.

ج. مكونات سلوكية: ويشير إلي أفعال الأفراد المرتبطة بعملهم.

رابعًا: أهداف الرضا الوظيفي:

تتعدد أهداف الرضا الوظيفي لمعلمي ذوى الاحتياجات الخاصة، ومما سبق

يتضح أن أهداف الرضا الوظيفي تتلخص فيما يلي: (شيتات، ٢٠١٨، ٥٢)

١- إنشاء علاقات جيدة بين المعلم وزملائه والتعاون فيما بينهم.

٢- توفير بيئة عمل مريحة وإيجابية للمعلمين.

٣- تعزيز الثقة المتبادلة بين المعلم والإدارة والزملاء.

٤- توفير فرص للتطور الوظيفي وتنمية المعلم مهنيًا.

٥- يحقق التوازن بين الحياة العملية والشخصية للمعلم.

٦- تحسين جودة التعليم والأداء والنواتج التعليمي مع الطلاب.

٧- زيادة الانتماء والإخلاص إلي المؤسسة التي يعمل بها.

خامسًا: أهمية الرضا الوظيفي:

تُعد دراسة الرضا الوظيفي ذات أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة، فعن طريق الرضا الوظيفي نتعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب عملهم، ويتم بذلك التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافيها ومعرفة المشكلات التي تهم المعلمين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل التقدم والتنمية المهنية، وزيادة الإنتاجية، والجودة العالية في تقديم الخدمات التعليمية كما تتضح أهمية الرضا الوظيفي.

أ. أهمية العلاقات الإنسانية التي تؤثر وتدعم تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين.

(الفضل، ٢٠٠٦، ٥٥):

١- ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى الانتظام في العمل وانخفاض نسبة غياب المعلمين.

٢- ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى المعلم.

٣- الأفراد ذو درجات الرضا الوظيفي المرتفع أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم ويكونوا أكثر رضا عن حياتهم بصفه عامة.

٤- زيادة جودة المخرجات التعليمية فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا الوظيفي للمعلم كلما زادت جودة التعليم.

٥- ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يزيد من استمرارية المعلمين في مجالهم.

٦- المعلمين الأكثر رضا يكونوا أكثر التزام وتحمس في تقديم الرعاية والتعليم.

٧- المعلمين الأكثر رضا عن عملهم يكونوا أقل عرضة لحوادث العمل.

ب. أهمية الأدوار الإدارية التي تؤثر وتدعم الرضا الوظيفي للمعلمين: حيث أن لهذه الأدوار أهمية كبيرة في دعم الرضا الوظيفي لدى المعلم منها(nganzi,2014,12-14):

١. الاستحقاقات الإضافية.
٢. الحرية في أداء المهام بدون تدخل.
٣. تحقيق الرفاهية التي حلم بها.
٤. وقت وساعات العمل تكون معتدلة ومناسبة.
٥. حسن التواصل بين أعضاء المؤسسة والإدارة.
٦. العمل علي تحسين العلاقات بين الزملاء بالمدرسة.
٧. الأمان الوظيفي الذي يحتاجه المعلم.
٨. المناهج الكاملة والمرنة التي تلبي احتياجات المعلم والطالب.
٩. مشاركة المعلمين في صناعة القرارات بالمدرسة.
١٠. اتباع الاسلوب الديمقراطي بين المعلمين والإدارة.

سادساً: العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي:

تتعدد العوامل التي تؤثر علي مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة كما يُحددها (الكندي،٢٠١٤، ٩٧:٩٩) وذلك علي النحو التالي:

(١) بيئة العمل: ويقصد بها بيئة العمل الداخلية والمشملة على (مساحة مكان العمل مستوى النظافة، الإضاءة، التهوية، التكيف، صلاحية الآليات للعمل، وجود وسائل للترفيه يستخدمها المعلم خارج الدوام.

(٢) مهام الوظيفة: يتوقع أن يكون لها تأثير على الرضا الوظيفي، فمضمون الوظيفة وطبيعتها وظروفها يختلف من شخص لآخر؛ فهناك وظائف إشرافية، ووظائف كتابية، ووظائف فنية، وأخرى ميدانية غير مستقرة، وقد لا تتناسب طبيعة العمل

قدرات الشخص فيصبح غير راض عن عمله، وقد يحدث العكس فتكون الاستجابة إيجابية.

(٣) الضمان الوظيفي: (الأمن الوظيفي) من الأسئلة التي تشغل بال المعلم: ماذا بعد الوظيفة؟ الوصول لسن المعاش أو التقاعد؟ حيث أن بعض المنظمات توفر لموظفيها راتباً تقاعدياً مريحاً وضماناً اجتماعياً في حال العجز أو الوفاة أو المرض، وبالتالي يطمئن الموظف إلى مستقبله ومستقبل عائلته، فيؤثر ذلك عليه إيجابياً ويصبح راضياً عن وظيفته.

(٤) نظام العوائد: الحوافز والمكافآت والترقيات ويشعر الفرد بالرضا إذا تم توزيع العوائد وفقاً لنظام محدد يتضمن توافرها بالقدر المناسب وبالشكل العادل.

(٥) فرص الترقية: فعندما يحصل الفرد على ترقية لم يتوقعها، فإن ذلك يجعله يشعر بالرضا الوظيفي لديه.

(٦) نمط الإشراف: حيث أن المرؤوسين إذا شعروا بأنهم ضمن محور اهتمام رئيسهم فإنه يكسب ولائهم ويحقق رضاهم عن العمل.

(٧) سياسات المؤسسة: تعتبر المؤسسة من العوامل المهمة للمعلم وتعتمد في فاعليتها ونجاحها على المزاجية بين متطلبات أدوارها التي حددتها ورسمتها مع حاجاتهم وتوقعاتهم.

كما يرى (Yavoz,2018,173) أن هناك عوامل أخرى تؤثر في الرضا

الوظيفي لدى معلمي ذوى الاحتياجات الخاصة ومنها:

١. الاهتمام بعملية النمو المهني للمعلمين من خلال استخدام أساليب علمية حديثة.
٢. تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين بناء على نشاطهم وخبراتهم وقدراتهم العلمية.
٣. التعرف على حاجات المعلمين المهنية في عملية التدريس، وتقديم دورات تدريبية أثناء الخدمة لهم بناء على هذه الحاجات من أجل إكسابهم العديد من المهارات.

٤. استخدام أنماط قيادية ديمقراطية من الإدارة المدرسية تركز على رفع الروح المعنوية والانتماء للمعلمين.
٥. يؤثر في الرضا الوظيفي مجموعة من المتغيرات مثل: (الجنس، وعدد سنوات العمل، ومستوى الدخل، والعمر، والراتب، وتلقى الدعم من الزملاء).
٦. عوامل الرضا الداخلية من السعادة الوظيفية بسبب الإحساس بالإنجاز في العمل وتحقيق الفرد لقدراته أثناء عملية الإنجاز.
٧. المرضيات التي ترتبط بالظروف الفيزيائية والنفسية لعمل الفرد مثل: (نظافة المكان، التهوية، الاستمتاع برفاق العمل).
٨. المرضيات الخارجية التي ترتبط بالمكافآت والأجور للمعلم.
٩. جماعة العمل والعمل التعاوني وعلاقة المعلم بالزملاء والتعاون بينهم.
١٠. الرضا الاجتماعي وهو رضا المعلم عن الحاجات والتوقعات التي رسمها من ترقيات حصل عليها وتحقيق الرفاهية التي حلم بها.

ثانياً: الإطار الميداني للدراسة:

تتناول الدراسة في قسمها الثاني الإطار الميداني، والذي يهدف إلي رصد الواقع الفعلي للرضا الوظيفي، وتحديد أهم معوقات الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، والوقوف على أهم المتطلبات اللازمة لتحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم.

أ. أداة الدراسة الميدانية:

تتعدد الأدوات التي يستخدمها الباحثون في الحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع دراستهم، وفي ضوء الأهداف التي تسعى الدراسة الميدانية إلى

تحقيقها استخدمت الباحثة أداة (الاستبانة)، وتتضمن الاستبانة محورين أساسيين وهما على النحو التالي:

المحور الأول: واقع الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، ويضم (١٥) عبارة.

المحور الثاني: معوقات الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، ويتكون من (١٤) عبارة، وتم تطبيق الاستبانة على أفراد عينة الدراسة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، والبالغ عددهم (١٨٩) استبانة قابلة للتصحيح للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة وتحليلها وتفسيرها بنسبة مئوية (٨٧,٥%)، من المجتمع الأصلي ككل.

ب. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة الأصلي ككل والبالغ عددهم (٢١٦) معلم ومعلمة، وتم اختيار العينة بشكل عشوائي من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، وتم توزيع (٢١٠) استبانة (أداة الدراسة الحالية) موزعين على (٢٩) مدرسة، وهذه المدارس موزعة على (٨) إدارات تعليمية بمحافظة دمياط، وتجميعها مرة أخرى تم حصر الاستبانات الصالحة والمكتملة البيانات واستبعاد ما دون ذلك حتي وصل عددهم (١٨٩) استبانة بنسبة مئوية (٨٧,٥%)، وبلغت عدد المعلمين الذكور (٨٣) معلم بنسبة (٤٣,٩%)، وعدد المعلمات الإناث (١٠٦) معلمة بنسبة (٥٦,١%) من إجمالي عدد المعلمات بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، لتعبر استجاباتهم عن واقع الرضا الوظيفي لديهم.

والجدول (١) التالي يوضح إجمالي مجتمع عينة الدراسة والنسب المئوية.

جدول (١) مجتمع الدراسة وعينتها ونسبتهم المئوية:

م	البيان	المجتمع الأصلي	العينة	النسبة المئوية %
١	المعلمين	٨٤	٨٣ ذكور	٤٣,٩%
٢	المعلمات	١٣٢	١٠٦ إناث	٥٦,١%
٣	الإجمالي	٢١٦	١٨٩ إجمالي العينة	٨٧,٥%

يتضح من الجدول (١) السابق أن عدد مجتمع الدراسة الأصلي ككل بلغ (٢١٦) معلم ومعلمة، وبلغ حجم العينة حوالي (١٨٩) معلم ومعلمة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، بنسبة (٨٧,٥%)، حيث بلغ عدد المعلمين الذكور حوالي (٨٣) معلم بنسبة (٤٣,٩%)، وبلغ عدد المعلمات الإناث حوالي (١٠٦) معلمة بنسبة حوالي (٥٦,١%)، وتعزو الباحثة أن الغالبية العظمى للعاملين بمدارس التربية الخاصة من المعلمات الإناث وهذا يرجع إلي أن هذا المجال يتطلب صبراً وتحملاً وشخصية أكثر مرونة وهذا يتوفر بنسبة أكبر في المعلمات لأنهم أمهات.

وصف عينة الدراسة:

وبالرجوع إلي مديرية التربية والتعليم بمحافظة دمياط تم الحصول علي بيان بأعداد الإدارات الخاصة بمدارس التربية الخاصة، وأعداد مدارس التربية الخاصة بكل إدارة، وأعداد معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بكل إدارة للعام الدراسي (٢٠٢٣م - ٢٠٢٤م) ويمكن عرضها في الجدول (٢) ليوضح ما يلي: عدد الإدارات الخاصة بمدارس التربية الخاصة، وعدد معلمي التربية الخاصة بالإدارات التعليمية بمحافظة دمياط، وحجم العينة الخاصة بكل إدارة، حيث قامت الباحثة بتطبيق أداة (الاستبانة) علي عينة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة للتعرف علي الواقع الفعلي للرضا الوظيفي لديهم وأهم معوقات الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

يوضح جدول (٢) عدد الإدارات وعدد المعلمين وحجم العينة والنسبة المئوية.

م	الإدارة التعليمية	(المجتمع الأصلي)	
		عدد المعلمين والمعلمات	حجم العينة
	إدارة دمياط التعليمية.	١٠٠	٨٥
	إدارة فارسكور التعليمية.	٣١	٢٨
	إدارة الزرقاء التعليمية.	٢٥	٢٤
	إدارة كفر سعد التعليمية.	٩	٩
	إدارة كفر البطيخ التعليمية.	٣	٣
	إدارة دمياط الجديدة التعليمية.	٤٦	٣٤
	إدارة عزبة البرج التعليمية.	٣	٣
	إدارة الروضة التعليمية.	٣	٣
	الإجمالي	٢١٦	١٨٩
			النسبة المئوية %
			٤٥,٠%
			١٤,٨%
			١٢,٧%
			٤,٨%
			١,٦%
			١٨,٠%
			١,٦%
			١,٦%
			٨٧,٥%

الجدول (٢) وصف عينة الدراسة وفقا للإدارة التعليمية التابع لها، حيث تمثل عينة الدراسة من (٨) إدارات تعليمية، وهي الإدارات التعليمية الثمانية فقط الخاصة بمدارس التربية الخاصة التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة دمياط، حيث بلغت عينة الدراسة من إدارة دمياط التعليمية (٨٥) معلم ومعلمة وهو العدد الأكبر في عينة الدراسة بنسبة (٤٥,٠%)، ثم يليها إدارة دمياط الجديدة التعليمية حيث بلغت العينة حوالي (٣٤) بنسبة (١٨,٠%)، ثم يليها إدارة فارسكور التعليمية حيث بلغ حجم العينة حوالي (٢٨) بنسبة (١٤,٨%)، ثم يليها إدارة الزرقاء التعليمية حيث بلغ حجم العينة حوالي (٢٤) بنسبة (١٢,٧%)، ثم يليها إدارة كفر سعد وعددها (٩) بنسبة (٤,٨%)، ثم يليها اقل عدد في ثلاث إدارات وهم: (إدارة عزبة البرج، والروضة، وكفر البطيخ)، حيث بلغ حجم العينة حوالي (٣) بنسبة (١,٦%)، وتعزو الباحثة ذلك إلي أن أعلى عدد من عينة الدراسة توجد بالإدارات التعليمية التالية بالترتيب (دمياط- دمياط الجديدة- فارسكور- الزرقاء) نظراً لتوافر عدد كبير بها من مدارس التربية الخاصة، وأقلهم عددًا في العينة بالتساوي إدارة (عزبة البرج-الروضة - كفر البطيخ) نظراً لقلّة عدد مدارس التربية الخاصة بها.

ج. صدق أداة الدراسة:

صدق الأداة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

د. الصدق الظاهري للأداة:

بالتعرف على مدي صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه ثم عرضها على المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة دمياط، وعددهم (٢٣)، وفي ضوء آراء المحكمين تم إعداد أداة هذه الدراسة بصورتها النهائية موزعة على محورين (المحور الأول: واقع الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بدمياط، المحور الثاني: معوقات الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة).

ه. أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، لتحليل البيانات والحصول على النتائج كما يلي:

١. معامل ارتباط بيرسون (pearson Correlation)، لقياس صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

٢. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach,s Alpha)، للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

٣. التكرارات والنسب المئوية، للتعرف على الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المجالات الرئيسية التي تضمنتها أداة الدراسة.

و. عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليل نتائجها وتفسيرها:

١. ما واقع الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية

الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم دراسة آراء عينة الدراسة حول واقع الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة، حيث تم استخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق للمحور الأول (واقع الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم). والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣) يوضح التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق لإجابات أفراد عينة الدراسة للمحور الأول واقع الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التحقق	الترتيب
١	تتناسب الحوافز المادية مع الجهد المبذول.	١,٤٧	٠,٦٣	٤٨,٣٦	غير محقق	١
٢	توزع رواتب المعلمين بما يتناسب مع قدراتهم الإبداعية.	١,٦٠	٠,٦٤	٥٢,٩٠	غير محقق	٢
٣	توافر الموارد المالية اللازمة لوجود الوسائل التعليمية والأجهزة التكنولوجية التي تناسب كل إعاقة.	١,٨١	٠,٦٠	٥٩,٧١	إلي حد ما	١٢
٤	توافر الوقت الكافي لإنجاز العمل بكفاءة.	١,٦٣	٠,٦٠	٥٣,٩٥	إلي حد ما	٤
٥	يوجد قدر من الصلاحيات والسلطات الممنوحة للمعلم.	١,٦٥	٠,٦٨	٥٤,٣٠	إلي حد ما	٦
٦	وجود فرص كافية للتترقيات الوظيفية دون محسوبيات أو وساطة.	١,٦٧	٠,٦٨	٥٥,١٧	إلي حد ما	١٠
٧	تُخفف الأعباء التدريسية المثقلة علي عاتق المعلم.	١,٧٠	٠,٦٤	٥٦,٢٢	إلي حد ما	١١
٨	تتسم العلاقات الاجتماعية والنفسية بالمحبة والتعاون بين الزملاء في بيئة العمل.	١,٦١	١,٠٠	٥٣,٠٧	إلي حد ما	٣
٩	تتسم العلاقات بالمرونة في التعامل بين المشرف والمعلمين.	١,٦٦	٠,٦٩	٥٤,٦٥	إلي حد ما	٨

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التحقق	الترتيب
١٠	ملاءمة ساعات الدوام الرسمي مع أعباء العمل.	١,٨٤	٠,٦٤	٦٠,٤٢	إلي حد ما	١٥
١١	تقدير المعلمين علي حسب مؤهلاتهم العليا.	١,٦٦	٠,٦٨	٥٤,٨٢	إلي حد ما	٩
١٢	تدعم بيئة العمل احتياجات المعلم الاجتماعية والنفسية.	١,٦٤	٠,٦٦	٥٤,١٢	إلي حد ما	٥
١٣	شعور المعلم بالرضا عن مهنته بالرغم من الصعوبات التي يواجهها	١,٦٥	٠,٦٤	٥٤,٤٧	إلي حد ما	٧
١٤	يتم عقد لقاءات دورية مع المعلمين للتعرف علي مشكلاتهم ومحاولة تقديم حلول للتغلب عليها.	١,٨١	٠,٥٦	٥٩,٧١	إلي حد ما	١٣
١٥	تهتم الإدارة برفع الروح المعنوية لدي معلمي التربية الخاصة.	١,٨٣	٠,٦٣	٦٠,٤١	إلي حد ما	١٤
	المحور الأول واقع الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط.	١,٦٧	٠,٣٧	٥٥,١٣	محقق إلي حد ما	

يتضح من الجدول (٣) الذي تضمن المحور الأول من أداة الدراسة (واقع الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، والبالغ عدد عباراته (١٥) عبارة جاءت كل منها بدرجة تحقق ما بين (غير محقق ومحقق إلي حد ما)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (١,٤٧- ١,٨٣) كما بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة تقدير أفراد عينة الدراسة التي حصلت علي درجة تحقق (محقق إلي حد ما) بمتوسط حسابي (١,٦٧) ووزن نسبي (٥٥,١٣%) للمحور الأول ككل وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بافيوز، ٢٠١٨)، (هند إبراهيم، ٢٠١٨) التي تؤكد على الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية، والعلاقات الإنسانية، والتنمية المهنية للمعلم، والكشف عن تلك المشكلات وسبل التغلب عليها مما يساعد على تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

وقد احتلت العبارات (١، ٢، ٨) على أعلى ترتيب في عبارات المحور الأول، وقد حصلت العبارة رقم (١) "تتناسب الحوافز المادية مع الجهد المبذول" على الترتيب الأول بين عبارات المحور الأول بمتوسط حسابي (١,٤٧) وانحراف معياري (٠,٦٣) ووزن نسبي (٤٨,٣٦) بدرجة (غير محقق)، واتفق هذا مع دراسة (محمد ثابت، ٢٠١٩) التي تؤكد ضعف الحوافز المادية المقدمة للمعلم أمام الجهد الذي يبذله المعلم في عملية التدريس، وتعزو الباحثة ذلك ضرورة تقديم الحوافز المادية التي تساعد المعلم على زيادة دافعيته تجاه المهنة بما يحقق الرضا الوظيفي، وقد حصلت العبارة رقم (٢) "توزيع رواتب المعلمين بما يتناسب مع قدراتهم الإبداعية" على الترتيب الثاني بين عبارات المحور الأول بمتوسط حسابي (١,٦٠) ووزن نسبي (٥٢,٩٠) بدرجة تحقق (غير محقق)، واتفق هذا مع دراسة (آيات حسين، ٢٠١٨)، ودراسة (هند إبراهيم، ٢٠١٨) التي أكدت على تقديم الحوافز المادية والمعنوية لتقدير قدرات المعلمين الإبداعية وتميئتها، وتعزو الباحثة ذلك إلي التأكيد على أهمية تمييز المعلمين المبدعين في رواتبهم لتحقيق الرضا الوظيفي لديهم والتطرق للتنمية الذاتية باستمرار، وقد حصلت العبارة رقم (٨) "تتسم العلاقات الاجتماعية والنفسية بالمحبة والتعاون بين الزملاء في بيئة العمل" على الترتيب الثالث بين عبارات المحور الأول بمتوسط حسابي (١,٦١) وانحراف معياري (١,٠٠) ووزن نسبي (٥٣,٠٧) بدرجة تحقق (إلى حد ما)، واتفق هذا مع دراسة (ماجند، ٢٠١٩)، ودراسة (آيات فاروق، ٢٠١٨) التي أشارت إلي أهمية وجود المحبة والتعاون بين الزملاء في بيئة العمل لتبادل الآراء والخبرات، وتعزو الباحثة ذلك إلي ضرورة أن تسود روح المحبة والتعاون في بيئة العمل لتحقيق أكبر إنجازات وتقدم في المجال من خلال تبادل الخبرات ولتحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

كما يتضح من الجدول (٣) أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة منخفضة للعبارات الأخيرة في الترتيب للمحور الأول وهي العبارات (١٤، ١٥، ١٠)، وقد

حصلت العبارة رقم (١٤) "يتم عقد لقاء دورية مع المعلمين للتعرف على مشكلاتهم ومحاولة تقديم حلول للتغلب عليها" على الترتيب الثالث عشر بين عبارات المحور الأول بمتوسط حسابي (١.٨١) وانحراف معياري (٥.٥٦) ووزن نسبي (٦٠,٤١) بدرجة تحقق (محقق إلي حد ما)، وهذا يتفق مع دراسة (محمد ثابت، ٢٠١٩)، ودراسة (ماجلند، ٢٠١٩) التي أشارت إلي أنه يجب عقد اللقاءات بصفة مستمرة مع المعلمين للتعرف على مشكلاتهم وسبل التغلب عليها، وتعزو الباحثة ذلك إلي أهمية عقد هذه اللقاءات بصفة دورية لإيجاد الحلول المناسبة لكل مشكلة يواجهها المعلمين من أجل تحقيق الرضا الوظيفي تجاه المهنة.

وقد حصلت العبارة رقم (١٥) "تهتم الإدارة برفع الروح المعنوية لدي معلمي التربية الخاصة" على الترتيب قبل الأخير بالمحور الأول بمتوسط حسابي (١,٨٣) وانحراف معياري (٠,٣٧) ووزن نسبي (٥٥,١٣) بدرجة تحقق (محقق إلي حد ما)، وهذا يتفق مع دراسة (بوخارت، ٢٠١٨)، ودراسة (الزيدان، ٢٠١٤) التي أكدت على إهمال الإدارة لتقدير المعلم ورفع الروح المعنوية لديه، وتعزو الباحثة ذلك إلي ضرورة اهتمام الإدارة برفع الروح المعنوية للمعلمين والذي ينعكس بدوره علي أداء المعلم مع طلابه وتحقيق الرضا الوظيفي لديه، وقد حصلت العبارة رقم (١٠) "ملاءمة ساعات الدوام الرسمي مع أعباء العمل" على الترتيب الأخير بالمحور الأول بمتوسط حسابي (١,٨٤) وانحراف معياري (٠,٦٤) ووزن نسبي (٦٠,٤٢) بدرجة تحقق (محقق إلي حد ما)، وهذا يتفق مع دراسة (هند إبراهيم، ٢٠١٨)، ودراسة (آيات فاروق، ٢٠١٨)، ودراسة (ريتشنبيرج ولوفجران، ٢٠١٩) التي أشارت إلي كثرة أعباء العمل على عاتق المعلم وعدم ملاءمة ساعات العمل لكم الأعباء المثقلة على عاتق المعلم، وتعزو الباحثة ذلك إلي أنه لا بد من تخفيف كم الأعباء التدريسية والإدارية المثقلة على عاتق المعلم لتكون مناسبة لعدد ساعات العمل ويصبح المعلم راضي عن عمله وذاته.

٢. ما معوقات الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط من وجهة نظرهم؟

من خلال الإجابة عن هذا السؤال يتم تقديم عدة مقترحات لمتطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وللإجابة عن هذا السؤال تم دراسة آراء أفراد عينة الدراسة، واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ودرجة التحقق للمحور الثاني (معوقات الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، وعدد عباراته (١٤) عبارة، والجدول رقم (٤) التالي يوضح ذلك:

جدول (٤) التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التحقق للمحور الثاني (معوقات الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط).

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التحقق	الترتيب
١	ضعف موازنة الراتب للمجهود المبذول في العمل.	٢,٥٧	١,٦٣	٨٥,٧٠	محقق	١
٢	قلة توافر فرص كافية للترقية الوظيفية.	٢,٤٩	٠,٩٤٣	٨٢,٨٨	محقق	٣
٣	قلة المكافآت والحوافز التشجيعية.	٢,٥٠	٠,٩٣	٨٣,٤١	محقق	٢
٤	ضعف التقدير المناسب للمعلم عند إتقان العمل.	٢,٢٧	٠,٥٨	٧٥,٦٥	محقق إلي حد ما	١١
٥	ضعف علاقات الاحترام والتعاون المتبادل مع الزملاء.	٢,٢٨	٠,٥٧	٧٥,٦٥	محقق إلي حد ما	١٠
٦	الافتقار إلي معايير اختيار المشرف التي تؤثر علي التكيف في بيئة العمل.	٢,٤٧	٠,٩٣	٨٢,١٧	محقق	٥
٧	ضعف النمو المهني والترقي.	٢,٤١	٠,٦٥	٨٠,٢٣	محقق	٧
٨	افتقار المشرف إلي مهارات الاتصال الجيد مع المعلمين.	٢,٤٣	٠,٦٢	٨٠,٩٤	محقق	٦
٩	قلة توافر من يقوم بالتوجيه وإعطاء المعلومات حول أداء العمل.	٢,٣٨	٠,٦٥	٧٩,٣٥	محقق	٨

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التحقق	الترتيب
١٠	زيادة الحصص وكثرة الأعباء التي يقوم بها المعلم.	٢,٤٩	٢,٢٥	٨٣,٠٦	محقق	٤
١١	زيادة اعتماد الترقيات للمعلمين المتاحة على الوساطة.	٢,٣٠	٠,٦٢٦	٧٦,٧١٢	محقق إلي حد ما	٩
١٢	تركيز هدف المشرف علي تصيد الأخطاء.	٢,٢٠	٠,٦٤	٧٢,٧١	محقق إلي حد ما	١٣
١٣	افتقار بيئة العمل إلي تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية للمعلم.	٢,١٥	٠,٦٠	٧٠,٧٥	محقق إلي حد ما	١٤
١٤	قلة توافر الوسائل التعليمية والأجهزة التكنولوجية اللازمة لعملية التدريس.	٢,٢١	٠,٦٦	٧٣,٧١	محقق إلي حد ما	١٢

يوضح جدول (٤) الذي يتضمن المحور الثاني من أداة الدراسة (معوقات الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة دمياط، والبالغ عدد عباراته (١٤) عبارة جاءت كل منها بدرجة تحقق ما بين (محقق - محقق إلي حد ما)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (٢,١٥): (٢,٥٧) كما بلغ المتوسط العام لدرجة تقدير أفراد عينة الدراسة ككل وحصل على درجة تحقق (محقق) بمتوسط حسابي (٢,٣٩) ووزن نسبي (٧٩,٩٥) وهذا يدل على وجود مجموعة من المعوقات بمستوي الرضا الوظيفي تُعد عائق ويجب التغلب عليها من خلال تقديم بعض المتطلبات اللازمة لتحسين الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بدمياط، وقد حصلت العبارات (١، ٣، ٢) على المراكز الأولى بالترتيب من بين عبارات المحور الثاني، وقد حصلت العبارة رقم (١) " ضعف موازنة الراتب للمجهود المبذول في العمل" على الترتيب الأول من بين عبارات المحور الثاني من وجهة نظر المعلمين بمتوسط حسابي (٢,٥٧) وانحراف معياري (١,٦٣)، ووزن نسبي (٨٥,٧٠)، ودرجة تحقق (محقق)، وهذا يتفق مع دراسة (هند إبراهيم، ٢٠١٨) ودراسة (الزيدان، ٢٠١٤)، ودراسة (بافيوز، ٢٠١٩) التي أكدت علي أن راتب المعلم ضعيف وغير مكافئ للمجهود الذي يبذله المعلم مع هذه الفئات من طلاب ذوي

الاحتياجات الخاصة، وتعزو الباحثة ذلك إلي أنه لا بد من زيادة رواتب معلمي التربية الخاصة لتحقيق الرضا الوظيفي تجاه المهنة. وقد حصلت العبارة (٣) "قلة المكافآت والحوافز التشجيعية." علي الترتيب الثاني من بين عبارات المحور الثاني بمتوسط حسابي (٢,٥٠) وانحراف معياري (٠,٩٣)، ووزن نسبي (٨٣,٤١)، ودرجة تحقق (محقق)، وهذا يتفق مع دراسة (محمد ثابت، ٢٠١٩)، ودراسة (هند إبراهيم، ٢٠١٨)، ودراسة (بوخارت، ٢٠١٨)، التي أشارت إلي أن المكافآت والحوافز التي تسهم في تشجيع المعلمين على العمل قليلة بالنسبة للدافعية المطلوبة، وتعزو الباحثة ذلك علي أهمية تخصيص حوافز تشجيعية للمعلمين المتميزين لبذل مجهود أكبر للارتقاء بالطالب المعاق مما يزيد من الاجتهاد في العمل وزيادة الدافعية تجاه هذه المهنة. وقد حصلت العبارة (٢) "قلة توافر فرص كافية للترقية الوظيفية." على الترتيب الثالث من بين عبارات المحور الثاني بمتوسط حسابي (٢,٤٩) وانحراف معياري (٠,٩٤٣)، ووزن نسبي (٨٢,٨٨)، ودرجة تحقق (محقق)، وهذا يتفق مع دراسة (بافيوز، ٢٠١٨)، ودراسة (محمد ثابت، ٢٠١٩)، ودراسة (آيات فاروق، ٢٠١٨)، وهذا يدل على أن حركة الترقيات ضعيفة مما يفقد المعلم شغفه نحو المهنة، وتعزو الباحثة ذلك إلي أن عامل الترقيات الوظيفية من أهم العوامل التي تساعد على تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة.

وقد حصلت العبارات (١٤، ١٢، ١٣) على المراكز الأخيرة في الترتيب

للمحور الثاني كما يلي:

وقد حصلت العبارة (١٤) "قلة توافر الوسائل التعليمية والأجهزة التكنولوجية اللازمة لعملية التدريس." على الترتيب الثاني عشر بالمحور الثاني، وبمتوسط حسابي (٢,٢١)، وانحراف ومعياري (٠,٦٦)، ووزن نسبي (٧٣,٧١)، وبدرجة تحقق (محقق إلي حد ما)، وهذا يتفق مع دراسة (ريتسنبيرج ولوفجران، ٢٠١٩)، ودراسة (الزيدان، ٢٠١٤) التي أشارت إلي أن قلة الوسائل التعليمية والتكنولوجية

تقلل من فرص التميز والإبداع والاستمرارية بالعمل، وتعزو الباحثة ذلك إلى ضرورة توفير كافة الوسائل والأدوات والأجهزة التكنولوجية اللازمة لعملية التدريس مما يسهل علي المعلم المهمة المكلف بها تجاه طلابه، ويرفع نسبة الرضا الوظيفي تجاه مهنته. وقد حصلت العبارة (١٢) "تركيز هدف المشرف على تصيد الأخطاء." على الترتيب قبل الأخير بالمحور الثاني، بمتوسط حسابي (٢,٢٠)، وانحراف معياري (٠,٦٤)، ووزن نسبي (٧٢,٧١)، ودرجة تحقق (محقق إلي حد ما)، وهذا يتفق مع دراسة (هند إبراهيم، ٢٠١٨)، ودراسة (ماجند، ٢٠١٩)، ودراسة (آيات فاروق، ٢٠١٨)، التي تؤكد على صعوبة الإشراف وعدم المرونة داخل إدارة المؤسسة التعليمية، وتفكير المعلمين في عدم الاستمرار بالعمل، وتعزو الباحثة ذلك ضرورة المرونة بين الرؤساء والمشرفين بالعمل والتحذير والإنذار في حالة التقصير بالعمل قبل اتخاذ أي إجراء قانوني ضد المعلم. وقد حصلت العبارة (١٣) "افتقار بيئة العمل إلي تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية للمعلم." على الترتيب الأخير بعبارات المحور الثاني، بمتوسط حسابي (٢,١٥) وانحراف معياري (٠,٦٠)، ووزن نسبي (٧٥,٧٥) بدرجة تحقق (محقق إلي حد ما)، وهذا يتفق مع دراسة (آيات فاروق، ٢٠١٨)، ودراسة (محمد ثابت، ٢٠١٩)، ودراسة (ريتشينبرج ولوفجران، ٢٠١٩)، التي أشارت إلي ضعف العلاقات الإنسانية في بيئة العمل مع الزملاء والرؤساء مما لا يلبي الاحتياجات النفسية الاجتماعية اللازمة للمعلم، وتعزو الباحثة ذلك إلي الحاجة الملحة إلي توطيد العلاقات الإنسانية في بيئة العمل من محبة وتعاون واحترام داخل المؤسسة التعليمية بين جميع العاملين لتحسين الرضا الوظيفي لدي المعلمين.

ثالثاً: الإطار المستقبلي:

ويتضمن هذا الجزء تقديم مجموعة من المتطلبات لتحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة دمياط ومحاولة التغلب على بعض

المعوقات التي تواجه الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة. وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لتلك المتطلبات:

متطلبات تحسين الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة دمياط:

- أ. متطلبات تتعلق بتوفير حوافز مادية ومعنوية وتمثل فيما يلي:
١. الاهتمام برفع الروح المعنوية لدى المعلمين من خلال منحهم شهادات تقدير ووضع أسمائهم في لوحة الشرف الخاصة بالمعلمين المتميزين، وترشيحهم لمسابقات المعلم المثالي في الإدارة.
 ٢. تشجيع المعلمين المتميزين وتقدير جهودهم بشكل مرضى في العمل ليظلوا يقدموا العمل المميز دائماً ولا يصابوا بالإحباط.
 ٣. يتم تقدير الأفكار الجديدة المقدمة من المعلمين من خلال عمل اجتماعات معهم وتسجيل جميع الآراء وانتقاء الأفضل منها.
 ٤. الاهتمام بمحتوى الدورات واللقاءات التي تسهم في تنمية القدرات العلمية والمهنية للمعلمين وذلك من خلال عمل أولويات وتوقيتات لهذه الدورات مما يجعلهم أكثر استفادة.
 ٥. توفير وسائل النقل الذكية والمرافق لضمان سهولة الوصول إلى موقع العمل.
 ٦. توفير تكنولوجيا مساعدة وأدوات تعلم إلكترونية لتسهيل عملية التدريس.
 ٧. توفير مرافق صحية ورياضية ملائمة لصحة ورفاهية المعلمين.
 ٨. توفير الحوافز المادية والتشجيعية للراتب والمكافآت لزيادة الدافعية تجاه العمل.
- ب. متطلبات تتعلق بالتنمية المهنية للمعلم:
- (١) تشجيع المعلم بالاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التخصص من خلال إرساله للدورات اللازمة لرفع كفاءته العلمية والفكرية وإحاطته بكل جديد من الإدارات العليا.

٢) تحفيز المعلم على تحقيق نتائج وإنجازات مرضية وذلك من خلال الإشادة بإنجازات المعلم وتحفيزه.

٣) عقد دورات تدريبية داخل المدرسة تكون مناسبة للتنمية المهنية للمعلمين لتوصيل الخبرات ورفع مستواهم المهني.

٤) توفير بيئة عمل ملهمة وملائمة لاحتياجات المعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة.

٥) توفير فرص تطوير مهني وتقديم تحديثات دورية للمعلمين.

٦) الاستثمار الأمثل للموارد البشرية بالمؤسسة التعليمية من خلال مهارات ورش العمل ومشاركة جميع العاملين وتبادل الزيارات بين المؤسسات لتبادل الخبرات والمعارف.

٧) عقد دورات تدريبية للمعلمين لإكسابهم المهارات اللازمة التي تمكنهم من التغلب على كل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل للشعور بالرضا تجاه المهنة.

٨) إعداد برامج تساعد على تنمية المعلمين مهنياً وتنمية اتجاهاتهم الإيجابية تجاه مهنة التدريس كرسالة وليست لتحصيل متطلبات الحياة فقط ليشعروا بالرضا الوظيفي تجاه مهنتهم.

٩) التركيز قدر الإمكان باختيار الكوادر المؤهلة تربوياً من حيث سنوات الخبرة والمؤهلات العليا، للارتقاء بالعملية التعليمية بمؤسسات التربية الخاصة مما يزيد من إحساس الثقة بالنفس والرضا النفسي والاجتماعي.

ج. متطلبات تتعلق بالعلاقات الإنسانية:

١. يتواصل المعلم مع زملائه ويشاركهم المناسبات الخاصة مما يزيد الألفة والمحبة والروح الطيبة التي هي أساس العمل الجماعي الناجح.

٢. يحقق المعلم طموحاته من خلال عمله مع طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك برفع معنوياته وتلبية رغباته وإمداده بالأدوات المادية اللازمة التي تساعده على تحقيق أهدافه والوصول إلي طموحاته.

٣. إقامة دورات تدريبية للزملاء والإدارة لفهم احتياجات المعلمين ودعمهم بفاعلية.
٤. إعداد نظام لتدعيم الدعم النفسي والاجتماعي للمعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة.
٥. إعداد سياسات تروج للتنوع وتحترم كرامة وحقوق المعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة.

٦. العمل على تعزيز فاعلية معلم التربية الخاصة وتشجيعه على اكتساب معارف ومهارات وخبرات جديدة تؤهله للقيام بواجبه علي أكمل وجه مما يقلل من مشكلات العمل ويجعله راضي ومستمتع بالمهنة.

د. متطلبات تتعلق بالمتطلبات الإدارية:

١. وضع معايير عادلة وواضحة لتولي المناصب القيادية، وتوفير الفرص المتاحة لجميع المعلمين لتولي المناصب عند توافر الكفايات المهنية والإبداع والابتكار.
٢. العمل على توفير الاحتياجات التدريبية لتزويد المعلمين بالمعرفة الكافية للقيام بالأدوار المطلوبة منهم للترقي.
٣. العمل علي تحسين الأداء بالمتابعة من قبل القيادة المدرسية لعمليات التحديث المستمر للبيئة التعليمية الخاصة بالمعلم.
٤. تقديم المواقف الإيجابية من الإدارة تجاه المعلم وعدم تصيد الأخطاء.
٥. اتباع اللامركزية داخل المؤسسة والتأكيد علي حق المعلم في المشاركة في صنع القرار.

٦. الإشادة بالجهد المبذول دون بخس أو إحجاف.

٧. الأخذ بعين الاعتبار كل الاقتراحات والتعليقات دون تسفيه لأصحابها أو التقليل من شأنها.

٨. تعزيز دور المعلمين بالإدارة لمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة بتفويض السلطة وتكوين صف ثاني في العمل الإداري مما يحقق الثقة بالنفس والرضا الوظيفي لباقي الزملاء.

٩. نشر ثقافة داعمة لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين وتعزيز العلاقات والتواصل المستمر مع المجتمع المدني والمحلى للمساهمة في بناء رؤية ورسالة للمؤسسة التعليمية.
١٠. تطوير الهيكل التنظيمي للعاملين بالمؤسسة التعليمية من خلال تعديل بعض القرارات والتعليمات الوزارية.
١١. اجتهاد الإدارة التعليمية في تحقيق مبدأ العدالة في المكافآت والترقيات بين المعلمين داخل المؤسسة التعليمية.

خاتمة

يعتبر الرضا الوظيفي ركبًا أساسيًا وجوهريًا للنهوض بالعملية التعليمية وللحصول على الجودة الشاملة في التعليم لأنه لا تطوير بدون معلمين لا يشعرون برضا وظيفي، لأن الرضا الوظيفي يُزيد من الطموح، والمثابرة على العمل من أجل بلوغ الأهداف التعليمية، وهذا ما أوضحت نتائج الدراسة الميدانية، حيث أن الرضا الوظيفي لدي المعلمين يؤدي إلي زيادة الدافعية للعمل ممزوجة بشعور التقدير والتفاؤل.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين (٢٠٠٥). الرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة بمدارس بني مكرم: لسان العرب، مج٥، ط٤، دار صادر، بيروت، لبنان، ١٦٨.
- أبو حسونة، نشأت محمود ذيب (٢٠١٨). بناء مقياس لتقييم مستوي الرضا الوظيفي لدي المعلمين والمعلمات في الأردن، إربد للبحوث والدراسات - العلوم التربوية، مج١٩، ع٣٤، جامعة إربد الأهلية، الأردن، ٢٥٧.

أبو خضير، محمد بسام عبد الله (٢٠١٨). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ١٩، ع ٢٤، مركز النشر العلمي، جامعة البحرين، يونيو ٢٠١٨، الأردن، ٢٥٢.

جواد محمد الشيخ، عزيزة شرير (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، المملكة العربية السعودية، ع ١٤، ص ٧٩.

حسين، آيات فاروق (٢٠١٨). الرضا الوظيفي وأداء معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات المجتمعية المعاصرة، دراسة مقدمة إلي المؤتمر الدولي الأول بعنوان: بناء طفل لمجتمع أفضل في ظل المتغيرات المعاصرة، كلية رياض الأطفال، جامعة أسيوط، مصر، ١٢٥.

الرشيدي، بدرية حامد عبيد الله مسيل، محمود عطا محمد، علي محمد طه، عادل عبد الله محمد (٢٠٢٢). تطوير برامج التنمية المهنية لمعلم التربية الخاصة بدولة الكويت في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية والإفادة منها بدولة الكويت، دراسات تربوية نفسية، ع ١١٧، كلية التربية، جامعة الزقازيق، يوليو، مصر، ٣٥.

الزائد، عبد الله عثمان (٢٠٠٥). بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير، ٢٣٦ أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، ٩٦.

الزيدان، خالد (٢٠١٤). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية جامعة أم القرى، ٥٢.

السطوحي، هاني عبد الحفيظ (٢٠١٤). الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني والنفسية، ع ٣٩، ج ٢، أغسطس، محافظة المنوفية، مصر، ٥٨.

سليمان، سناء محمد (٢٠١٠). السعادة والرضا: أمنية غالية وصناعة راقية، القاهرة، عالم الكتب، ٣٧.

شيتات، محمد إسعاف فياض (٢٠١٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العراق، ٥٦٢.

الشيخ، هاشم سعيد (٢٠٠٩). دور الأستاذ الجامعي في تحقيق الجودة في مخرجات التعليم الجامعي، المؤتمر العلمي السنوي العرب الرابع، الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم النوعي في مصر والعالم العربي، جامعة نايف العربية للرياض، المملكة العربية السعودية، ٣٥.

الصيرفي، محمد طه (٢٠٠٨). السلوك الإداري: العلاقات الإنسانية، دار الوفاء لنديا للطباعة والنشر، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، ١٣١.

العامري، خالد (ترجمه كيلو، كاي) (٢٠٠٣). تحقيق الرضا الوظيفي، دار الفاروق للنشر، القاهرة، ١٢٢.

عبد العزيز، سالم مهدي الشهري (٢٠٢٠). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية " لدى قادة مدارس الدمام وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند المعلمين، مجلة التربية، ع ١٨٦، مج ٢، كلية التربية جامعة الأزهر، مصر، ٧٩.

عبد اللطيف، عصام (٢٠١٥). الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، دار نيولينك للنشر والتدريب، القاهرة، ٩.

عبد الواحد، هند إبراهيم عبد الرسول (٢٠١٨). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الإسكندرية، دراسة مقدمة إلي المؤتمر الدولي الأول بعنوان: بناء طفل لمجتمع أفضل في ظل المتغيرات المعاصرة، كلية رياض الأطفال جامعة أسيوط، مصر، ١٩٥.

العريمي، حليس بن محمد (١٩٩٨). الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام بسلطنة عمان والعوامل المؤثرة فيه، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، ١٩٧.

علي، محمود شعيب (٢٠١٤). دراسة تنبؤية للعوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي لدي المعلمين والمعلمات ببرامج التربية الخاصة بمدينة نجران، مجلة التربية الخاصة - مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية بكلية التربية جامعة الزقازيق، مصر، ٣٩٤، ج ٤، ٢٥-١.

الفضل، سما محمد (٢٠٠٦). أثر المناخ الأخلاقي في توعية حياة العمل والرضا الوظيفي في عينة من المستشفيات العراقية رسالة ماجستير غير منشورة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٥٥.

- فليمان، إيناس فؤاد نواوي (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، في لإدارة التربية، المملكة العربية السعودية، ٦٥.
- القيسي، محمد بن علي (٢٠٢٠). التطوير المهني للمعلم والمفاهيم ذات العلاقة، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، ٣٦.
- الكندي، مصطفى (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساس بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، ٩٧:٩٩.
- محمد ثابت، مصطفى (٢٠١٩). الرفاه النفسي والمناخ المدرسي في علاقتهما بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية دراسة تنبؤية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القاهرة.
- محمد، أحمد سليمان (٢٠١٧). الرضا الوظيفي لدى معلمي الأساس لذوى الإعاقة بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة العربية الخاصة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ٢٢ (٢)، ٢٠١٠.
- محمد، عبد التواب أبو النور وعواد، هناء مصطفى (٢٠١٦). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقة السمعية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة كلية التربية -جامعة طنطا، مصر، ٦٣(٣)، ٤٤-١.
- مختار، وحيد مصطفى كامل (٢٠١٩). دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة كلية التربية بنها، ع١٨٤، ج١، أبريل، مصر، ٤٣-٧٥.
- المرزوقي، إبراهيم حسام الدين السيد محمد، وبن سعيد، أحمد بن عبد الله (٢٠٢٢). الروابط المهنية مدخل للتنمية المهنية لمعلمي الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة بسلطنة عمان: مجلس الأطفال الاستثنائيين في الولايات المتحدة الأمريكية نموذجاً، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، ع١٩٤، المؤسسة العربية للتربية للعلوم والآداب، يناير، ٥٧-٥٩.
- معجم المعاني (٢٠٢٠). متاح علي WWW.almaany.com
- الهاشمي، لوكيا (٢٠١٤)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي، دار الإيتام للنشر والتوزيع، عمان، ١١٤.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Burkhart, M,E. (2018) . An ExaminatiOn Of the Relationship betweeLevel of Job Satisfaction and Intention to Remainin the Profession among Special Education Teachers in Two Small City.Settings ProQuest LLC, Ed.Dissertation, Drexel University.
- Cassar, v. (2008). "The maltese university studens (5),65
- Desta ayele(2014): teachers jobsatisfaction and commitment in general secondary schools of hadiyazon in southern nation nationality and people of regional state , institute of education and professional development s tudies, 2014, 44.
- Lori, R (2002). Difference in job satisfaction betw between general education and special education teachers implications for retention" Remedial and special Education, (23), (5),115.
- Magallanez, D, N.(2019). Explorin the Relationship between Authent Leadership and Job Satisfaction of Special Education Educators in Texas .ProQuest LLC,Ph.D. Dissertaion, OurLady of the Lake University.
- Mind-set:(2018). A survey of there Prefred work values" journal of education & work (21), 99
- Mohren, s (2005), "fatigue and job stress as Predictore for sickness absence during common In fection". International journal of Behavioral Medicine, (12), (2005),20.
- Nganzi (2014). Chirstopher: factors influencing secondary school teachers, job satisfaction levels in lang,district , Nairobi-kenya departemrnt of education: university of eloret, international journal of community and cooperative studies, vol .1, no.2,2014, 12-14
- Reichenberg, M.,&Lofgren, K.(2019). On the Relationship between Swedish Special Educators, Work Absenteeism, Job Satisfaction and Self-Efficacy for Inclusive Education International Journal of Research in Education and Science,5(2), 651-627.
- Shekhawat,(2016). S; job satisfaction leads to employee loyalty, international journal of business and research (ljber), vol. 10, 2016,32-63
- Tras, Diajeng & Burhacin, Eric (2020). The effects of Lenure Teacher certifcation and veggtabl, 232.
- Yavuz, M. (2018). Examination of the job satisfaction of Teachers working with Individuak in Need of special Education with Regard to certain variables. Journal of Education and Training studies, 6 (7) 173.

