

مستوى الرضا الوظيفي

لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في محافظات غزة

The level of job satisfaction

Page | 51

At the teachers of special education schools in the governorates of Gaza

الدكتورة ديبة موسى الزين (فلسطين)

Dr. Deba Moussa Al-Zein (Palestine)

جامعة الأقصى (فلسطين)

Al-Aqsa University (Palestine)

بريد الباحث adadybt@gmail.com

هاتف الباحث +970592673000

ملخص

تهدف الدراسة الحالية التعرف إلى مستوى مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلماتها، مع التعرف على الفروق المعنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة؛ تعزى لمتغيرات: الجنس، سنوات الخدمة، ونوع المؤسسة. تكونت عينة الدراسة من جميع معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في محافظات غزة وعددهم (245) معلماً ومعلمة، و(245) معلماً ومعلمة في مدارس التعليم العام الحكومية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مجال: الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها حصل على المرتبة الأولى ، بوزن نسبي قدره 80%، وتلاه على التوالي: مجال الرضا عن الراتب الشهري ، بوزن نسبي قدره 79% ، مجال الرضا عن طبيعة العمل ، بوزن نسبي قدره 78%، مجال الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة، بوزن نسبي قدره 77.7%، مجال الرضا عن البيئة المؤسساتية، بوزن نسبي قدره 75.3%، وحصل الوزن النسبي للدرجة الكلية للمقياس 78%.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في مجال: الرضا عن الراتب الشهري، الرضا عن البيئة المؤسساتية، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور، في حين لا توجد فروق معنوية في مجالات: الرضا عن طبيعة العمل، العلاقة مع العاملين في المؤسسة، وإدارة المؤسسة؛ تبعاً لمتغير الجنس.

كذلك أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق معنوية في جميع مجالات مقياس موضع الدراسة، والدرجة الكلية للمقياس، ما عدا وجود فروق معنوية في مجال الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة، لصالح سنوات الخدمة: (أقل من 5 سنوات)، و(11 سنة فأكثر). **الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي، فلسطين، فروق معنوية، التربية الخاصة.

Abstract The current study aims at (1) recognizing the level of job satisfaction among special education male and female teachers (2) identifying the significant differences in the study scale dimensions attributed to gender, service years, and institution type. The study sample consisted of all special

education male and female teachers in gaza public education governorates (245 teachers). The study used a researcher-mode scale for measuring the level of job satisfaction among the study participants.

Results of the study showed that the participants satisfaction with the relation between institution staff Page | 52 got the first rank with a relative weight of 80% followed by satisfaction with monthly salary (79%) satisfaction with job nature (78%) satisfaction with relationship with institution administration (77.7%) satisfaction with institution environment (75.3) and the overall relative weight of the scale was 78% the study results also showed that while there were statistically significant differences in two dimensions (satisfaction with monthly salary and satisfaction with institutional environment and the overall score of the scale in favor of males, there were no significant differences in the dimentions of satisfaction with job nature, relationship with institution staff, and relationship with institution administration attributed to gender, results also revealed that there were no statistically significant differences in all scale dimensions and the overall sore of the scale except that there were significant differences in satisfaction with relationship with institution staff in favor of service years (less than 5 years and more than 11 years) additionally , it was revealed that while there were significant differences in both satisfaction with monthly salary and satisfaction with institutional environment in favor of males, there were no statistically significant differences in satisfaction with job nature, relationship with institution staff, and institution administration attributed to gender.

Key words: job satisfaction, Palestine, significant differences, special.



مقدمة

إن رضا المعلم عن عمله والبيئة التعليمية التي يعمل فيها يجعل منها معلماً محافظاً على عمله ومجاله ومساعداً للمدرسة في أداء رسالتها على أكمل وجه.

وقد أشار آل ناجي (1993) أن طبيعة عمل المعلم تتطلب عدداً من الخصائص النفسية مثل: الصبر، القدرة على التحمل، المتابرة، ويؤكد أيضاً على أهمية البيئة التعليمية المحيطة وتأثيرها على روح العملية التعليمية، فمهنة التدريس تعد من أسمى المهن على مر العصور إذا أخذ بعين الاعتبار العمل الجليل الذي يقوم به المعلم في خدمة العلم والمجتمع.

حيث يعد من أهم المركبات الأساسية للعملية التربوية، وبدونه يعاني المتعلم كثيراً ويلاقي الصعاب من أجل الحصول على ما يحتاجه من خبرات ومهارات، وعلوم، فهو الذي يوقد مشاعرهم ويحيي عقولهم ويرقى إدراكيهم (أبو مسامح 2010).

وإن من أهم عوامل نجاح المعلم في العمل هو الرضا الوظيفي عن المهنة، حيث يعد الرضا الوظيفي لديه من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، لأن الرضا عن المهنة يمثل مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها نحو العمل بالمدرسة (حکيم، 2009).

لذا إن المعلمين بحاجة إلى المزيد من الاهتمام في كافة الجوانب المادية والمعنوية التي تساعدهم على القيام بدورهم الكبير تجاه الطلبة والمدرسة والمجتمع وهنا يبرز دور الإدارة التعليمية والمدرسة في توفير كافة الخدمات المادية التي يحتاجها المعلمون والتي تعتبر من أهم العوامل التي يشعر المعلمون من خلالها بتوفير عنصر الأمان والآمنة والروح المعنوية والطمأنينة وتزيد من دافعياتهم نحو تحسين الأداء وهذه الخدمات تتعلق بتحسين رواتبهم وترقياتهم وتقديم الحواجز المادية والمعنوية لهم لتشجيعهم على المزيد من العطاء والجهد مع توفير مناخ تنظيمي مدرسي مناسب مع مراعاة حالات وظروف المعلمين النفسية والاجتماعية سواء معلمى التربية الخاصة أو معلمى التعليم العام، إلا أن معلمى التربية الخاصة يتبعاً مع التلاميذ ذوي الاحتياجات التربية الخاصة مثل ذوي الإعاقة العقلية والسمعية والبصرية، وصعوبات التعلم وهي من أكثر المهن التعليمية إنفصالاً بضغوط العمل، إذ يعاني المعلمون من مشاعر الإحباط والقلق والاكتئاب ومنهم من يواجه مشكلات لما تقتضيه هذه المهنة من متطلبات وأعباء إضافية مع فئات متعددة من الأفراد غير العاديين إذ يعد كل طالب حالة خاصة تتطلب إعداد الخطط التربوية الفردية، واختيار أساليب التدريس المناسبة.

Page | 53

كما أن تدني انخفاض القدرات العقلية وانخفاض مستوى التحصيل لدى هؤلاء الطلبة من شأنه أن يولد لدى بعض المعلمين الشعور بالإحباط وضعف الشعور بالإنجاز، ومن ثم الإحساس بعدم الرضا وهو مفهوم يشير إلى مدى الإشباع الذي يتحقق العمل أو الوظيفة لاحتاجات الفرد المادية والمعنوية وإشباع العمل لذاته الحاجات يولد لدى الفرد مشاعر وجاذبية إيجابية تجاه عمله، وقد خلص برونيل وزملاءه (1995) أن بقاء معلم التربية الخاصة في عمله أو مغادرته يتأثر غالباً بخصائصه، ويتأثر ببيئة العمل عليه، ومن المسلم به إن نجاح العمل أياً كان نوعه يتطلب تحقيق درجة عالية من الارتياح بهذا العمل لا سيما في مجال التربية والتعليم وتؤكد ذلك العديد من الدراسات التي أجراها كل من آل ناجي والمحبوب (1993) حيث أشار إلى أن نجاح العمل أياً كان نوعه يتطلب تحقيق درجة عالية من الارتياح في العمل ودراسة الجبار (2004) التي أثبتت أن رضا المعلم عن عمله والبيئة التعليمية التي يعمل فيها تجعل منه معلماً محافظاً على عمله، ومساعداً للمدرسة في أداء رسالتها على أكمل وجه، وقد بينت نتائج دراسة تشى كيونغ تشى كيونغ Chen (2008) أن مشاركة المعلمين في صنع القرار له تأثير مؤشر في الرضا الوظيفي، الالتزام، وتصور حجم العمل، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه ينبغي تشجيع مشاركة المسؤولين للمعلمين في صنع القرار كالمناهج الدراسية، ومجالات القرار الإداري، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الالتزام بسياسات المدرسة بشكل كبير.

كما أظهرت نتائج لوري لوبي (2002) أن أسباب عدم رضا معلمى التربية الخاصة هو الإحباط، الضغوط المهنية داخل الصف الدراسي وخارجها. في حين أشار عبد العزيز واليوسفى (2000:210) إلى أن نجاح معلم التربية الخاصة في مهنته يعتمد إلى حد كبير على مقومات شخصيته، حيث أن معرفته لسماته الشخصية توهل له هذا الدور القيادي، وتساعده في التعامل مع تلك الفئات الخاصة.

ما سبق يتضح لنا أن الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة من أبرز العوامل التي تؤثر على عطائه ونظراً لعلاقة الباحثة مع مؤسسات التربية الخاصة وأنها ترأس مؤسسة ترعى المعوقين عقلياً منذ عشر سنوات جاءت هذه الدراسة لتركيز على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمى التربية الخاصة في قطاع غزة وعلاقتها ببعض المتغيرات.

مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1 - ما مستوى مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمى مدارس التربية الخاصة ومعلماتها؟
- 2 - هل هناك فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمى مدارس التربية الخاصة ومعلماتها؛ تعزى لمتغير الجنس: (ذكر، أنثى)؟
- 3 - هل هناك فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الخاصة ومعلماتها ؛ تعزى لمتغير سنوات الخدمة: (أقل من 5 سنوات، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر)؟
- 4 - هل هناك فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الخاصة ومعلماتها؛ تعزى لمتغير نوع المؤسسة:

(مدارس تربية خاصة، مدارس التعليم العام الحكومية)؟

هدف الدراسة:

ترمي الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلماتها، مع التعرف على الفروق المعنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة؛ تعزى لمتغيرات: الجنس، سنوات الخدمة، نوع المؤسسة.

Page | 54

أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تتناوله، حيث تتمثل أهميتها النظرية، والتطبيقية فيما يلي:
فمن حيث الأهمية النظرية ، فإن الدراسة الحالية تلقي الضوء على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في محافظات غزة، مما يعزز الدراسات والأبحاث النفسية في التربية الخاصة في المجتمع الفلسطيني، فعلى الرغم من إجراء العديد من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني، فإنه لم تجر دراسات تناولت مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها، ومن هنا جاءت الحاجة الماسة لإجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تتناول متغيرات الدراسة الحالية، بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها.

أما من حيث الأهمية التطبيقية ، فتكمّن أهمية الدراسة الحالية فيما تسفر عن نتائج يمكن أن توظف في ميدان التربية الخاصة من قبل أهل الاختصاص في المجال؛ لوضع برامج إرشادية لتعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها، بما يكفل لهم الاندماج المهني.

مصطلحات الدراسة:**ا – تعريف الرضا الوظيفي:****أ- تعريف الرضا الوظيفي مفاهيمياً (حسب طبيعة الدراسة):**

شعور معلم التربية الخاصة بالرضا الوظيفي مع الفئات الخاصة؛ نتيجة لشعوره بالرضا عن مختلف العوامل المتعلقة به هي: الرضا عن الراتب، الرضا عن الإدارة المدرسية، الرضا عن الزملاء، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن بيئة العمل (أبو مصطفى والأسود، 2010).

ب – تعريف الرضا الوظيفي إجرائياً:

هي الدرجة التي يحصل عليها المفحوصون في مقياس الرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني الذي استخدم لهذا الغرض.

حدود الدراسة:

تتحدد الدراسة بالعينة المكونة من (490) معلماً ومعلمة، والأداة المستخدمة هي: مقاييس الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها، إعداد الباحثة.

دراسات سابقة:

Page | 55

لقد اطلعت الباحث على تراث الدراسة، وحصلت على مجموعة من الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، فيمل يلي

أهمها:

دراسة لوري Lori (2002)

هدفت: إلى التعرف على ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة، ومدى الرضا الوظيفي لديهم، وقد تكونت عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة، وبينت نتائج الدراسة أن الإجهاد، الإحباط، والاستياء، كانت من أهم مظاهر الضغوط التي عانى منها المعلمون، كما بينت نتائج الدراسة: أن المعلمين بحاجة إلى تحسين مستوى رضاهما الوظيفي.

دراسة عبد الجبار (2004):

هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، وقد شملت عينة الدراسة (251) معلماً، وقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى درجة رضا معلمي التربية الخاصة أكبر من مستوى معلمي التعليم العام.

دراسة لوري ولوب Lorie & Loeb (2002):

هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى كل من معلمي التربية الخاصة والتعليم العام، وقد تكونت عينة الدراسة من (116) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى درجة رضا معلمي التربية الخاصة أكبر من مستوى معلمي التعليم العام.

دراسة بروتون Bruton (2002):

هدفت إلى التعرف على العوامل المرتبطة بالبقاء في العمل بالتدريس لدى معلمي التربية الخاصة، وقد تكونت عينة الدراسة من (156) معلماً من معلمي التربية الخاصة، وقد توصلت الدراسة إلى تأثير سنوات الخبرة بالتدريس على الرضا عن العمل لدى الفئات الخاصة، أن الضغوط أثرت تأثيراً سالباً على الرضا عن العمل، وأن لمساندة المدير تأثيراً بالرضا عن العمل لدى معلمي موضع الدراسة.

دراسة بلاتسيدو وأغاليوستيس Platisdou & Agaliotis (2008):

هدفت التعرف إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي، والرضا الوظيفي لدى عينة من (127) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية باليونان، وقد بينت نتائج الدراسة وجود درجة عالية من الرضا الوظيفي لدى عينة موضع الدراسة، وجود علاقة سالبة غير دالة إحصائياً بين درجات متوسطات مقاييس كل من الاحتراق والرضا الوظيفي.

دراسة الزيدوي والزغول (2008):

هدفت التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، مع التعرف على الفروق المعنوية في الرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغيرات: الجنس، نوع المؤسسة، والمؤهل الأكاديمي في المدارس الخاصة والحكومية في محافظة عمان بالمملكة الأردنية الهاشمية، وقد تكونت عينة الدراسة من (167) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة جاءت متوسطة، وجود فروق معنوية في درجة الرضا الوظيفي؛ تعزى لمتغيري: الجنس، المؤهل العلمي، لصالح الإناث، وحملة درجة الماجستير، بينما لم تبين نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في درجة الرضا الوظيفي؛ تعزى للفاعل متغيرات: الجنس، نوع المؤسسة، والمؤهل العلمي.

دراسة الزهراني ورشدي (2009):

هدفت إلى التعرف على التباين في الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة الرياض، وقد تكونت عينة الدراسة من (207) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق معنوية في الرضا المهني؛ تعزى لمتغير الإعاقة، في حين أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في الرضا المهني؛ تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التدريس، لصالح الخبرة في التدريس من 6-10 سنوات، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه يمكن التنبؤ بالرضا المهني لدى ذكاء الانفعالي لدى عينة موضع الدراسة.

Page | 56

دراسة أبو مصطفى والأشقر (2012):

هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين كل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني، وقد تكونت عينة الدراسة من (330) معلماً ومعلمة من معلمي مجتمع الدراسة ومعلماتها في مدارس كل من التعليم العام الحكومي، وكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين في محافظة خان يونس، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة سالبة دالة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، لدى المعلم الفلسطيني. كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغير نوع المدرسة، وكذلك أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغير نوع الاجتماعي، ونوع المدرسة. وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، لصالح حملة درجة البكالوريوس، وسنوات الخدمة من 1 – 5 سنوات. وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، والمؤهل العلمي، لصالح الذكور، معلمي مدارس التعليم العام الحكومية ومعلماتها، وحملة درجة البكالوريوس، في حين أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

دراسة رامي طسطوش، وأخرين (2013):

هدفت إلى التعرف على علاقة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة لدى معلمي غرف المصادر، وقد تكونت عينة الدراسة من (121) معلماً ومعلمة يقومون بتدريس الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر، وقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر كانت بدرجة متوسطة، كما بينت نتائج الدراسة أن المعلمين من حملة البكالوريوس لديهم درجة رضا وظيفي أعلى من المعلمين حملة الماجستير، كذلك بينت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية دالة بين كل من الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

دراسة الشerman, جعافرة (2014):

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، وقد تكونت عينة الدراسة من (252) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة والرتبة الأكademية، وجود فروق تعزى للجنس ولصالح الذكور، وقد أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، وجود فروق في متغير الرتبة الأكademية. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي. وقد أوصت الدراسة في ضوء النتائج على ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية، وزيادة فرص مشاركتهم في المؤتمرات العلمية.

دراسة الخزاولة ، محمد (2014):

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى رضا موظفي جامعة الملك فيصل وظيفياً، وقد تكونت عينة الدراسة من (179) موظفاً وموظفة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل جاء متوسطاً، كما وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجال الرضا عن الوظيفة، والرضا عن بيئة العمل، والرضا عن الزملاء في العمل، والرضا عن الاستقرار الوظيفي، وذلك لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة الصالحة الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن الراتب، والرضا عن أسلوب الإدارة والإشراف، والرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي وفي الأداة ككل، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال الرضا عن بيئة العمل وذلك لصالح أصحاب المؤهل العلمي دبلوم فأقل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الأداة والأداء ككل، وبينت نتائج الدراسة أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخدمة في مجال الأداة والأداء ككل باستثناء مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة، والذي تبين فيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند استخدام اختبار شيفيفي للمقارنات البعدية تبين أن الفروق جاءت لصالح أصحاب الخبرة الأقل من 5 سنوات، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الوظيفة في جميع مجالات الأداة والأداء ككل.

يتضح من الدراسات السابقة أنها تناولت متغيراً مهماً – الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة - حيث إنه يؤثر تأثيراً كبيراً على إنتاجهم، صحته الجسمانية، والنفسية.

كما أن الدراسات السابقة استخدمت متغيرات ذات علاقة بمتغير الرضا الوظيفي، منها: الجنس، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية، العبء التدريسي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين بحاجة إلى تحسين مستوى رضاهما الوظيفي، وأن مستوى درجة رضا معلمي التربية الخاصة أكبر من مستوى معلمي التعليم العام، وأن الضغوط أثّرت تأثيراً سالباً على الرضا عن العمل، وأن لمساندة المدير تأثيراً بالرضا عن العمل، ووجود علاقة سالبة غير دالة إحصائياً بين درجات متوسطات مقياس كل من الاحتراق والرضا الوظيفي، وأن المعلمين من حملة البكالوريوس لديهم درجة رضا وظيفي أعلى من المعلمين حملة الماجستير، كذلك بينت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية دالة بين كل من الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

الطريقة والإجراءات: المجتمع الأصلي للدراسة:

يضم المجتمع الأصلي للدراسة (490) معلماً ومعلمة ، منهم (245) معلماً ومعلمة من مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في محافظات غزة و(245) معلماً ومعلمة من مدارس التعليم العام الحكومية ومعلماتها في الفصل الدراسي الثاني للعام 2018 / 2019.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من جميع معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في محافظات غزة وعددهم (245) معلماً ومعلمة، و(245) معلماً ومعلمة في مدارس التعليم العام الحكومية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

أداة الدراسة:

مقياس الرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني، إعداد الباحثة:

يتكون من (50) فقرة، موزعة على خمسة مجالات، هي: الرضا عن الراتب الشهري، الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة، الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة، الرضا عن البيئة المؤسساتية، وكل مجال يشمل (10) فقرات. ولقد اتبع في تصميم المقياس الخطوات التالية: تعريف مصطلح الرضا الوظيفي، الإطلاع على المقاييس التي تناولت مقياس الرضا الوظيفي، تحديد مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها، عرض المقياس في صورته المبدئية على بعض أعضاء الهيئة التدريسية ذوي الخبرة الطويلة في مجال التربية الخاصة، وأعد بناء على الخطوات السابقة مقياس الرضا الوظيفي. ومن أجل الحصول على تساوي أو وزان فقرات المقياس؛ أعطيت تقديرات: (3، 2، 1) لمقياس ثلاثي الدرجات: نعم، بين بين، لا ، وتترواح درجة المجال بين 10 – 30 درجة، والدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين 50 – 150 درجة، وصمم المقياس ليطبق بطريقة جماعية، وتطبيقه يتطلب من 15-20 دقيقة. و تتطلب تعليماته من المفحوصين الاستجابة بما يشعرون به من رضا وظيفي داخل المدرسة، وتشير الدرجة 112.5 إلى ارتفاع في الرضا

الوظيفي، في حين تشير الدرجة 75 إلى رضا وظيفي متوسط، بينما تشير الدرجة 37.5 إلى انخفاض في الرضا الوظيفي. وأجرى للمقياس عدة دراسات لاختبار صلاحيته من الناحية السيكومترية، فمن حيث الصدق، فقد استخدمت عدة طرق، هي: الصدق الظاهري، حيث تم عرض المقياس على عدد من معلمي موضع الدراسة ومعلماتها، من ذوي الخبرة الطويلة في مجال التربية الخاصة، وأوضحاوا أن المقياس شامل لمجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها، صدق البناء، حيث حسبت معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس، درجة كل فقرة مع المجال الذي تنتهي إليه، ودرجة كل مجال مع المجالات الأخرى، وتراوحت معاملات الصدق بين 0.38 - 0.72، وهي معاملات دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، تطمئن على تطبيقه على عينات من معلمي موضع الدراسة ومعلماتها.

Page | 58

كما أجريت للمقياس عدة طرق لحساب معاملات الثبات، هي: إعادة القياس، حيث تم حساب معاملات الثبات للمقياس على عينة الصدق نفسها، عن طريق حساب معامل الاستقرار، وذلك بتطبيق المقياس مررتين بفرق زمني قدره شهر، وتراوحت معاملات الثبات بين 0.90 - 0.92، وهي تشير إلى استقرار مرتفع للمقياس، كما تم استخدام طريقة التجزئة النصفية لحساب معاملات الثبات لمجالات المقياس، حيث تم تجزئة المقياس إلى نصفين متساوين، علوي، وسفلي، ثم حسبت معاملات الارتباط بين النصفين، وتراوحت معاملات الثبات بين 0.85 - 0.91 وهي معاملات تمثل ثباتاً عالياً، كما حسبت معاملات ألفا باستخدام معادلة 20 كبودور، رتيشاردسون "20" تعديل كرونباخ لمجالات المقياس، بهدف معرف مدى تجانس درجات المقياس، حيث يشير هذا المعامل إلى متوسط المعاملات التي تنتج عن تجزئة المقياس إلى أجزاء بطرائق مختلفة، وتراوحت معاملات بين 0.84 - 0.90، وهذا يؤكد على تميز مجالات المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات.

نتائج الدراسة:**نتائج السؤال الأول:****نص السؤال الأول على أنه:**

"ما مستوى مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها".

وللإجابة على السؤال الأول ؛ قامت الباحثة بتحديد درجة القطع التي يكون عندها مستوى الرضا الوظيفي مقبول (112.5)، أي ما يمثل 75% فأكثر من الدرجة الكلية للمقياس، وهي (150)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (1)

المتوسط الفرضي والمتوسط الفعلي لمجالات مقياس موضع الدراسة لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها.

الترتيب	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	مجالات مقياس موضع الدراسة	M
2	%79	2.37	الرضا عن الراتب الشهري .	1
3	%78	2.34	الرضا عن طبيعة العمل .	2
1	%80	2.40	الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة.	3
4	%77.7	2.33	الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة.	4

5	%75.3	2.26	الرضا عن البيئة المؤسساتية.	5
-	%78	2.34	الدرجة الكلية للمقياس.	

يتضح من الجدول السابق أن مجال: الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها حصل على المرتبة الأولى، بوزن نسبي قدره 80%， وتلاه على التوالي: مجال الرضا عن الراتب الشهري، بوزن نسبي قدره 79%， مجال الرضا عن طبيعة العمل، بوزن نسبي قدره 78%， مجال الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة، بوزن نسبي قدره 77.7%， مجال الرضا البيئة المؤسساتية، بوزن نسبي قدره 75.3%， وحصل الوزن النسبي للدرجة الكلية للمقياس .%78

نتائج السؤال الثاني:

نص السؤال الثاني على أنه:

" لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها؛ تعزى لمتغير الجنس: (ذكر ، أنثى) "

وللإجابة على السؤال الثاني، قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت)، لحساب الفروق بين متوسطات درجات معلمي موضع الدراسة ومعلماتها في مجالات مقياس موضع الدراسة، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير الجنس: (ذكر، أنثى).

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لمجالات مقياس موضع الدراسة، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير الجنس: (ذكر، أنثى).

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	مجالات مقياس موضع الدراسة	م
**	2.17	0.26	2.41	115	ذكر	الرضا عن الراتب الشهري .	1
		0.27	2.33	130	أنثى		
///	0.55	0.30	2.35	115	ذكر	الرضا عن طبيعة العمل.	2
		0.23	2.33	130	أنثى		
///	0.17	0.26	2.42	115	ذكر	الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة .	3

		0.22	2.37	130	أنثى		
///	1.30	0.32	2.35	115	ذكر	الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة.	4
		0.29	2.30	130	أنثى		
**	2.68	0.33	2.31	115	ذكر	الرضا عن البيئة المؤسساتية.	5
		0.34	2.20	130	أنثى		
*	2.57	0.21	2.37	115	ذكر	الدرجة الكلية للمقياس.	
		0.17	2.31	130	أنثى		

*** = دالة عند مستوى 0.01 * = دالة عند مستوى 0.05 /// = غير دالة إحصائية

- حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى دالة 0.05 لدرجة حرية (ن - 2) = $2.058 = (0.01 \cdot 1.96)$

يتضح من الجدول السابق وجود فروق معنوية في مجال: الرضا عن الراتب الشهري، الرضا عن البيئة المؤسساتية، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور، في حين لا توجد فروق معنوية في مجالات: الرضا عن طبيعة العمل، العلاقة مع العاملين في المؤسسة، وإدارة المؤسسة؛ تبعاً لمتغير الجنس.

نتائج السؤال الثالث:

نص السؤال الخامس على أنه:

" لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها ؛ تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة: (أقل من 5 سنوات ، 6- 10 سنوات ، 11 سنة فأكثر)." .

وللإجابة على السؤال الثالث؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، لحساب الفروق بين متوسطات درجات معلمي موضع الدراسة ومعلماتها في الدرجة الكلية للمقياس ومجالاته؛ تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

جدول (2)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمجالات مقياس موضع الدراسة ، والدرجة الكلية للمقياس ؛ تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات مقياس موضع الدراسة	م
///	0.912	0.067	2	0135	بين المربعات	الرضا عن الراتب الشهري .	1
		0.074	242	17.889	داخل المجموعات		
		244		18.024	المجموع		
///	2.062	0.142	2	0.284	بين المربعات	الرضا عن طبيعة العمل.	2
		0.069	242	16.648	داخل المجموعات		
		244		16.932	المجموع		
*	3.231	0.189	2	0.377	بين المربعات	الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة .	3
		0.058	242	17.118	داخل المجموعات		
		244		14.495	المجموع		
///	0.605	0.057	2	0.113	بين المربعات	الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة.	4
		0.094	242	22.710	داخل المجموعات		
		244		22.824	المجموع		
///	0.632	0.072	2	10.143	بين المربعات	الرضا عن البيئة المؤسساتية.	5
		0.113	242	27.406	داخل المجموعات		
		244		27.550	المجموع		
///	1.660	0.06	2	0.120	بين المربعات	الدرجة الكلية للمقياس .	6
		0.036	242	8.761	داخل المجموعات		
		244		8.881	المجموع		

* = دالة إحصائية عند مستوى 0.05

/// = غير دالة إحصائية .

Page | 61

- حدود الدلالة الإحصائية لقيمة "ف" عند مستوى دلالة 0.05 لدرجة حرية (183 - 2) : 3.04

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق معنوية في جميع مجالات مقياس موضع الدراسة، والدرجة الكلية للمقياس، ما عدا وجود فروق معنوية في مجال الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة. ولمعرفة اتجاه الفروق في المجال قامت الباحثة بعمل المقارنات البعيدة | Page 62 باستخدام اختبار شيفيه، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (4)

المقارنات البعيدة بين متوسطات مجال الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

البيان	أقل من 5 سنوات	6 - 10 سنوات	11 سنة فأكثر
2.4121 = م	2.3246 = م	2.4257 = م	
أقل من 5 سنوات	-	*0.08749	0.01363-
2.4121 = م			
10 - 11 سنوات	*00.08749-	-	*0.10112-
2.3246 = م			
11 سنة فأكثر	0.01363	*0.10112	-
2.4257 = م			

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق معنوية في مجال الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة، لصالح سنوات الخدمة:

(أقل من 5 سنوات)، و(11 سنة فأكثر).

نتائج السؤال الرابع:

نص السؤال الثاني على أنه: " لا توجد فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي موضع الدراسة ومعلماتها؛ تعزى لمتغير نوع المؤسسة "؛ (مدارس تربية خاصة ، مدارس التعليم العام الحكومية) وللإجابة على السؤال الثاني؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت)، لحساب الفروق بين متوسطات درجات معلمي موضع الدراسة ومعلماتها في مجالات مقياس موضع الدراسة، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير الجنس نوع المؤسسة.

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لمجالات مقاييس موضع الدراسة ، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير نوع

Page | 63 المؤسسة

م	الدراسة	مجالات	مقياس	موضع	نوع	المؤسسـة	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة	مستوـى
1	الرضا عن الراتب الشهري .				تربيـة خاصـة		245	2.40	0.27	**	الدلالـة
2	الرضا عن طبيعة العمل.				تربيـة خاصـة		245	2.33	0.53	///	الدلالـة
3	الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة .				تربيـة خاصـة		245	2.21	0.44	///	الدلالـة
4	الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة .				تربيـة خاصـة		245	2.32	0.31	///	الدلالـة
5	الرضا عن البيئة المؤسسـية .				تربيـة خاصـة		245	2.31	0.47	**	الدلالـة

*	0.19	2.33	245	تربيبة خاصة	الدرجة الكلية للمقياس.
	0.27	2.05	245	تعليم عام	

*** = دالة عند مستوى 0.01 * = دالة عند مستوى 0.05 // = غير دالة إحصائية

- حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى دالة 0.05 لدرجة حرية (ن - 2) = 1.96 .

- حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى دالة 0.01 لدرجة حرية (ن - 2) = 2.58 .

يتضح من الجدول السابق وجود فروق معنوية في مجال: الرضا عن الراتب الشهري، الرضا عن البيئة المؤسساتية، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير نوع المؤسسة، لصالح الذكور، في حين لا توجد فروق معنوية في مجالات: الرضا عن طبيعة العمل، العلاقة مع العاملين في المؤسسة، وإدارة المؤسسة؛ تبعاً لمتغير نوع المؤسسة.

مناقشة النتائج:

لقد أظهرت نتائج السؤال الأول أن معلمي التربية الخاصة أعطوا أهمية لجميع مجالات المقياس مما يدل على أنهم يتمتعون برضاء وظيفي أعلى من المتوسط حيث كانت الدرجة الكلية للمقياس 78% وجاءت هذه النتيجة متقارنة مع نتائج دراسة لونج (long 1990) حيث توصلت الدراسة إلى أن مديرى المدارس المتوسطة في الولايات المتحدة راضون عن عملهم، وأن هناك ارتباطاً هاماً بين طبيعة العمل والراتب من جهة والرضا الوظيفي لهؤلاء المديرين من جهة أخرى، وكذلك دراسة أيدي والتي توصلت إلى وجود رضا وظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام فهم راضون عن طبيعة المهنة، في حين اختلفت هذه الدراسة مع نتائج الدراسة الحالية في أنهم غير راضين عن الراتب وتغزو الباحثة ذلك إلى أن هؤلاء المعلمين يعيشون نفس ظروف العمل ويعملون في بيئه واحدة وفي ظل أنظمة وقوانين موحدة، ولديهم رضا عن راتبهم الشهري مما أوجد لديهم علاقة وطيدة بين الزملاء مما يؤدي إلى تشجيعهم على الانتقاء للعمل وبالتالي إلى زيادة الإنتاج والإنجاز وحسب رأي الباحثة أنه كلما كانت مشاعر المعلم إيجابية وراض عن عمله كان أكثر عطاء وجدية.

يتضح من الجدول رقم (2) وجود فروق في مجال الرضا عن الراتب الشهري، والرضا عن البيئة المؤسساتية والدرجة الكلية للمقياس و تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وتفسر الباحثة ذلك بأن مهنة التدريس مهنة محققة للذات فمن خلالها يحصل الرجل على مستوى اجتماعي متميز في المجتمع.

وقد اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة (الزيوي والزغول 2008) وقد أظهرت نتائجها إلى وجود فروق معنوية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزي لمتغير الجنس لصالح الإناث بينما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (أبو مصطفى والأشقر 2012) والتي توصلت إلى وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الذكور، بينما لا توجد فروق معنوية في مجالات الرضا عن طبيعة العمل، العلاقة مع العاملين في المؤسسة وإدارة المؤسسة تبعاً لمتغير الجنس لأن الإناث والذكور يعملون في عمل واحد ويختضون لنفس ظروف العمل مما يوجد بينهم العلاقات الاجتماعية وقيمهم بالمسؤوليات المختلفة تحت ظروف واحدة.

إضافة إلى الوضع الاقتصادي المأساوي الذي يعيشه الشعب الفلسطيني حيث نجد عدد كبير من الخريجين خاصة من الذكور، وما يقع على الرجل من مسؤوليات اقتصادية واجتماعية خاصة إذا عاش في أسرة ممتدة لذلك يظهر لديهم الرضا عن الراتب والشهري حتى لو

كما يتضح من نتائج جدول رقم (4) عدم وجود فروق معنوية في مجال الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة لصالح سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات) (11 سنة فأكثر).

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه كلما زادت خبرة المعلم زاد الرضا لديه خاصة في بيئة العمل وطبيعة العمل الذي يعمل فيه حيث حيث أن الخبرة تولد لدى الفرد الثقة بنفسه، وبالتالي حبه للعمل يزداد باكتسابه مهارات جديدة، ومع سنوات الخبرة يكتسب مهارات جديدة يجعله يرتقي إلى مرحلة أكثر ثقة وأكثر خبرة في زاد الرضا لديه، وترى الباحثة أن خبرة التدريس تساعده على فهم طبيعة وتنوعية الأساليب والطرق التي يستخدمها وتدعمه كفاءته التدريسية في مجال تخصصه، وأكتسابه القدرة على مواجهة المواقف التي تحدث في البيئة التعليمية الصحفية واللاصفية ويزداد لديه الوعي بالذات وتنظيم الذات، والقدرة والكفاءة الاجتماعية والقدرة على الإدارة والقيادة والتخطيط وحل المشكلات فتراكم هذه الخبرة تساعده على الرضا عن العمل وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (الزهراني ورشدي 2009) والتي أظهرت وجود فروق معنوية في الرضا المهني تتبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التدريس لصالح الخبرة في التدريس من 10-6 سنوات ودراسة (بروتون Bruton 2002) التي توصلت إلى تأثير سنوات الخبرة بالتدريس على الرضا عن العمل لدى الفئات الخاصة في حين اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة (أبو مصطفى والأشقر 2012) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق معنوية في الدرجة الكلية للمقياس تتبعاً لسنوات الخدمة.

يتضح من النتائج وجود فروق معنوية في مجال الرضا عن الراتب الشهري، والرضا عن البيئة المؤسساتية والدرجة الكلية وتعزو الباحثة ذلك إلى الاختلاف في الدخل الشهري بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام فمعلمي التربية الخاصة يفتقرون إلى الأمان الوظيفي وعدم الاستقرار في العمل وضعف الدخل وعدم وجود حواجز أو ترقيات أو مكافآت مادية أو معنوية، وعدم حصولهم على راتب يكفيًا لهم مما يشعرهم بعدم الرضا، فمحصول الفرد على راتب يكفيًا عمله ليشعره بالرضا ويلبي حاجاته المعيشية وطلبات أبنائه وأسرته ويتنااسب مع مستوى الحياة الاجتماعية الكريمة يجعله أكثر رضا عن عمله وأكثر توافقاً واندماجاً ورضا مع هذا العمل.

إضافة إلى وجود العديد من القوانين والتشريعات الصارمة لدى معلمي التربية الخاصة للعمل مع المعوقين مثل القوانين والأنظمة والخطط الفردية، وزيادة عدد حالاتهم وعدم استقرارها وقلة معلمي التربية الخاصة مقارنة بمعلمي التعليم العام، أما الفروق في مجال البيئة المؤسساتية فتعزو الباحثة ذلك إلى قلة الإمكانيات المتاحة في مؤسسات التربية الخاصة وافتقارها إلى الأدوات المساعدة والبيئة اللوجستية المناسبة للتعامل مع المعاقين فهم يحتاجون إلى وسائل ترفيهية والعاب مسلية وأدوات مساعدة بعken معلمي التعليم العام فكثرة المتغيرات وكثرة المطالب والمسؤوليات يجعل معلمي التربية الخاصة أقل رضا عن عملهم من معلمي التعليم العام وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة لوري ولويب (lorie loeb) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى درجة رضا معلمي التربية الخاصة أقل من مستوى معلمي التعليم العام لما يتعرضون له من احباط وضغوط مهنية داخل الصف المدرسي وكذلك دراسة الزيودي والرغول (2008) والتي لم تبين نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في درجة الرضا الوظيفي تعزي لنوع المؤسسات.

مراجع:

- 1 أبو مسامح، محسن (2010) "الضغط النفسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا".
- 2 أبو مصطفى، نظمي والأسود، فايز ياسر (2011) "الرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني" دراسة ميدانية على عينة من معلمي مدارس التعليم العام ووكالة الغوث للأجئين الفلسطينيين في محافظة خان يونس". (مشترك)، مجلة البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر، العدد 145، الجزء الثاني.
- 3 أبو مصطفى، نظمي والأشقر، ياسر (2012) "الضغط المهني وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني"، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة، سلسلة الدراسات الإنسانية، مجلد (19)، عدد (1)، ص 209-238.
- 4 آل ناجي، محمد (1993) "تطبيق نظرية هيرزبروج لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الإحساء"، الإداره العامة عدد 80.
- 5 حكيم، عبد الحميد بن عبد المجيد (2009): "الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين دراسة مقارنة".
- 6 الخزاولة، محمد (2014) "مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية" ، المنارة، المجلد

- 7- الشorman, متير و جعافرة", صفاء (2014) "درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة و علاقته بمستوى أدائهم الوظيفي" المنارة, المجلد 20, كلية التربية, جامعة اليرموك.
- 8- طشطوش، رامي و آخرون (2013) "ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن" مجلة جامعة النجاح للأبحاث للعلوم الإنسانية، فلسطين، م27(8)، ص 1728 – 1762.
- 9- عبد الجبار، عبد العزيز (2004) "الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام" المجلة العربية للتربية الخاصة، العدد الخامس، الرياض. 113-65,113.

- 10- عبد العزيز، أمل واليوسفى، ومشيرة عبد الحميد (2000) "سمات الشخصية كمبني بالأسلوب المعرفي لمعن التربية الخاصة" مجلة البحث في التربية وعلم النفس المجلد (14) العدد (1).

Brownell, M.S, Mcnillis, J., 8 lenk.l. (1995) career decisions in special Education: current and -11 former Teachers personal view.

Brownell, M.S, Mcnillis, J., 8 lenk.l. (1995) career decisions in special Education: current and -12 former Teachers personal view.

Eddy, John paul. (1993) Astudy of fators influencing job satisfaction among members of selected -13 historial black college and universities in texas, dissertation abstract International, 54(12), 4310,A.

Eddy, John paul. (1993) Astudy of fators influencing job satisfaction among members of selected -14 historial black college and universities in texas, dissertation abstract International, 54(12), 4310,A.

Long ashton. (1990) "Connecticut middle school principles' of job satisfaction with repect to -15 selected motivatiors and hygiene" doctoral.

Long ashton. (1990) "Connecticut middle school principles' of job satisfaction with repect to -16 selected motivatiors and hygiene" doctoral.