

مستوى الرضا الوظيفي

لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في محافظات غزة

The level of job satisfaction

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

الدكتورة ديبه موسى الزين (فلسطين)

Dr. Deba Moussa Al-Zein (Palestine)

جامعة الأقصى (فلسطين)

Al-Aqsa University (Palestine)

بريد الباحث adadybt@gmail.com

هاتف الباحث +970592673000

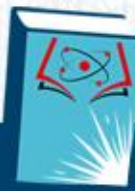
ملخص

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 البيئة المؤسساتية، بوزن نسبي قدره 75.3%، وحصل الوزن النسبي للدرجة الكلية للمقياس 78%.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في مجالي: 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 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 dimensions 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 score 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

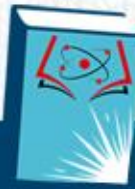
إن رضا المعلم عن عمله والبيئة التعليمية التي يعمل فيها تجعل منه معلماً محافظاً على عمله ومجاله ومساعداً للمدرسة في أداء رسالتها على أكمل وجه.

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

حيث يعد من أهم المرتكزات الأساسية للعملية التربوية، وبدونه يعاني المتعلم كثيراً ويلقي الصعاب من أجل الحصول على ما يحتاجه من خبرات ومعارف، وعلوم، فهو الذي يوقظ مشاعرهم ويحيي عقولهم ويرقى إدراكهم (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 (حكيم، 2009).

لذا إن المعلمين بحاجة إلى المزيد من الاهتمام في كافة الجوانب المادية والمعنوية التي تساعد 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 الأمن والأمان والروح المعنوية والطمأنينة وتزيد من دافعيتهم نحو تحسين الأداء وهذه الخدمات تتعلق بتحسين رواتبهم وترقياتهم وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم لتشجيعهم على المزيد من العطاء والجهد مع توفير مناخ تنظيمي مدرسي مناسب مع مراعاة حالات وظروف المعلمين النفسية والاجتماعية سواء



معلمي التربية الخاصة أو معلمي التعليم العام، إلا أن معلمي التربية الخاصة يتعاملون خصوصاً مع التلاميذ ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة مثل ذوي الإعاقة العقلية والسمعية والبصرية، وصعوبات التعلم وهي من أكثر المهن التعليمية إقبالاً بضغوط العمل، إذ يعاني المعلمون من مشاعر الإحباط والقلق والاكتئاب ومنهم من يواجه مشكلات لما تقتضيه هذه المهنة من متطلبات وأعباء إضافية مع فئات متنوعة من الأفراد غير العاديين إذ يعد كل طالب حالة خاصة تتطلب إعداد الخطط التربوية الفردية، واختيار أساليب التدريس المناسبة.

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 يحققه العمل أو الوظيفة لحاجات الفرد المادية والمعنوية وإشباع العمل لتلك الحاجات يولد لدى الفرد مشاعر وجدانية 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 تحقق درجة عالية من الارتياح بهذا العمل لاسيما 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 تشي كيونغ (2008) أن مشاركة المعلمين في صنع القرار له نتائج مؤثر 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 لوب (2002) أن أسباب عدم رضا معلمي التربية الخاصة هو الإحباط، الضغوط المهنية داخل الصف الدراسي وخارجه. في حين أشار (عبد العزيز واليوسف، 2000: 210) إلى أن نجاح معلم التربية الخاصة في مهنته يعتمد إلى حد كبير على مقومات شخصيته، حيث أن معرفته لسماته الشخصية تؤهله لهذا الدور القيادي، وتساعد في التعامل مع تلك الفئات الخاصة.

مما سبق يتضح لنا أن الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة من أبرز العوامل التي تؤثر على عطائه ونظراً لعلاقة الباحثة مع مؤسسات التربية الخاصة وأنها تترأس مؤسسة ترعى المعوقين عقلياً منذ عشر سنوات جاءت هذه الدراسة لتركز على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة في قطاع غزة وعلاقته ببعض المتغيرات.

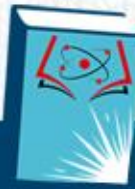
مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1 – ما مستوى مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها؟
- 2 – هل هناك فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها؛ تعزى لمتغير الجنس: (ذكر، أنثى)؟
- 3 – هل هناك فروق معنوية في مجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي 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 معلمي التربية الخاصة ومعلماتها؛ تعزى لمتغير لنوع 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. أهمية الدراسة:



تكمّن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي نتناوله، 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:

أ - 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: مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها، إعداد الباحثة.

دراسات سابقة:

لقد اطلعت الباحثة على تراث الدراسة، وحصلت على مجموعة من الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية،

فيمل يلي أهمها:

دراسة لوري (2002) Lori:

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

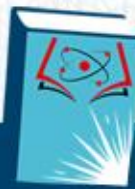
دراسة عبد الجبار (2004):

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

دراسة لوري ولوب (2002) Lorie & Loeb:

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 (2002) Bruton:



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 تأثراً بالرضا عن العمل لدى معلمي موضع الدراسة.

دراسة بلاتسيدو وأغاليوتيس (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، ووجود علاقة سالبة غير دالة إحصائياً بين درجات متوسطات مقياس كل من الاحتراق و الرضا الوظيفي.

دراسة الزيودي والزعول (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 لتفاعل متغيرات: الجنس، نوع المؤسسة، والمؤهل العلمي.

دراسة الزهراني ورشدي (2009):

هدفت إلى التعرف على التنبؤ بالرضا المهني بالذكاء الانفعالي 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 في ضوء الذكاء الانفعالي لدى عينة موضع الدراسة.

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 الحكومية، ووكالة 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 لمتغيري: النوع الاجتماعي، ونوع المدرسة. كذلك أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية؛ تبعاً لمتغيري: المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، لصالح حملة درجة الدبلوم، 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 الدبلوم، في حين أنه لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؛ تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

دراسة رامي طشطوش، وآخرين (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 الشرمان, 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 الأكاديمية، ووجود فروق تعزى للجنس ولصالح الذكور، وقد أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، ووجود فروق في متغير الرتبة الأكاديمية. 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 فرصة مشاركتهم في المؤتمرات العلمية.

دراسة الخزاعلة, 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 لصالح 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 والأداة ككل، وبينت نتائج الدراسة أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخدمة في مجال الأداة والأداة ككل باستثناء مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة، والذي تبين فيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند استخدام اختبار شيفية 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 والأداة ككل.

يتضح من الدراسات السابقة أنها تناولت متغيراً مهماً – الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة - حيث إنه يؤثر تأثيراً كبيراً على إنتاجهم، صحته الجسمية، 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 رضاهم الوظيفي، أن مستوى درجة رضا معلمي التربية الخاصة أكبر من مستوى معلمي التعليم العام، أن الضغوط أثرت تأثيراً سلباً على الرضا عن العمل، وأن لمساندة المدير متأثراً بالرضا عن العمل، ووجود علاقة سالبة غير دالة إحصائياً بين درجات متوسطات مقياس كل من الاحتراق و الرضا 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 معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلماتها في محافظات غزة و(245) معلماً ومعلمة من معلمي 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، الاطلاع 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 أوزان فقرات المقياس؛ أعطيت تقديرات: (3، 2، 1) لمقياس ثلاثي الدرجات: نعم، بين، لا، وتتراوح 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. وتتطلب تعليماته من المفحوصين الاستجابة عما 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، وأوضحوا 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 تنتمي 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.

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 مرتين 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 متساويين، علوي، وسفلي، ثم حسب معامل الارتباط بين النصفين، وتراوحت معاملات الثبات بين 0.85 - 0.91 وهي معاملات تمثل ثباتاً عالياً، كما حسبت معاملات ألفا باستخدام معادلة 20 كبودور، ريتشاردسون "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 مقياس 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.

م	مجالات مقياس موضع الدراسة	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
1	الرضا عن الراتب الشهري .	2.37	%79	2
2	الرضا عن طبيعة العمل .	2.34	%78	3
3	الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة.	2.40	%80	1
4	الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة.	2.33	%77.7	4
5	الرضا عن البيئة المؤسساتية.	2.26	%75.3	5
	الدرجة الكلية للمقياس.	2.34	%78	-

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).

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



		0.22	2.37	130	أنثى	العاملين في المؤسسة .	
///	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		

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

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

يتضح من الجدول السابق وجود فروق معنوية في مجالي: 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.

م	مجالات مقياس موضع الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
1	الرضا عن الراتب الشهري .	بين المربعات	0135	2	0.067	0.912	///
		داخل المجموعات	17.889	242	0.074		
		المجموع	18.024	244			
2	الرضا عن طبيعة العمل.	بين المربعات	0.284	2	0.142	2.062	///
		داخل المجموعات	16.648	242	0.069		
		المجموع	16.932	244			
3	الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة .	بين المربعات	0.377	2	0.189	3.231	*
		داخل المجموعات	17.118	242	0.058		
		المجموع	14.495	244			
4	الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة.	بين المربعات	0.113	2	0.057	0.605	///



		0.094	242	22.710	داخل المجموعات		
			244	22.824	المجموع		
5	الرضا عن البيئة المؤسساتية.	0.072	2	10.143	بين المربعات	///	0.632
			242	27.406	داخل المجموعات		
			244	27.550	المجموع		
6	الدرجة الكلية للمقياس .	0.06	2	0.120	بين المربعات	///	1.660
			242	8.761	داخل المجموعات		
			244	8.881	المجموع		

/// = غير دالة إحصائياً * = دالة إحصائياً عند مستوى 0.05

- 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 البعدية باستخدام اختبار شيفيه، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (4)

المقارنات البعدية 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
أقل من 5 سنوات	م = 2.4121	م = 2.3246	م = 2.4257
6 - 10 سنوات	م = 2.4121	م = 2.3246	م = 2.4257
11 سنة فأكثر	م = 2.4121	م = 2.3246	م = 2.4257

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 مقياس موضع الدراسة ، والدرجة الكلية للمقياس؛ تبعاً لمتغير نوع المؤسسة.



م	مجلات الدراسة	مقياس موضع	نوع المؤسسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1		الرضا عن الراتب الشهري .	تربية خاصة	245	2.40	0.27		**
			تعليم عام	245	2.33	0.53		
2		الرضا عن طبيعة العمل.	تربية خاصة	245	2.34	0.26		///
			تعليم عام	245	2.21	0.44		
3		الرضا عن العلاقة مع العاملين في المؤسسة .	تربية خاصة	245	2.39	0.24		///
			تعليم عام	245	2.06	0.51		
4		الرضا عن العلاقة مع إدارة المؤسسة.	تربية خاصة	245	2.32	0.31		///
			تعليم عام	245	1.87	0.51		
5		الرضا عن البيئة المؤسساتية.	تربية خاصة	245	2.24	0.34		**
			تعليم عام	245	2.31	0.47		
		الدرجة الكلية للمقياس.	تربية خاصة	245	2.33	0.19		*
			تعليم عام	245	2.05	0.27		

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

- 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 مجالي: 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 برضا وظيفي أعلى من المتوسط حيث كانت الدرجة الكلية للمقياس 78% وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة لونج (long 1990) حيث توصلت الدراسة إلى أن مديري 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 وتعزو الباحثة ذلك إلى أن هؤلاء المعلمين يعيشون نفس ظروف العمل ويعملون في بيئة واحدة وفي ظل أنظمة وقوانين موحدة، ولديهم رضا عن راتبهم الشهري مما أوجد لديهم علاقة وطيدة بين الزملاء مما يؤدي إلى تشجيعهم على الانتماء 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 مجالي 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 (الزيودي والزعول 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 ويخضعون لنفس ظروف العمل مما يوجد بينهم العلاقات الاجتماعية وقيامهم بالمسؤوليات المختلفة تحت ظروف واحدة.

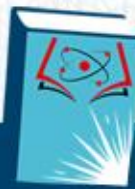
إضافة إلى الوضع الاقتصادي المأساوي الذي يعيشه الشعب الفلسطيني حيث نجد عدد كبير من الخريجين خاصة من الذكور، وما يقع على الرجل من مسؤوليات اقتصادية واجتماعية خاصة إذا عاش في أسرة ممتدة لذلك يظهر لديهم الرضا عن الراتب والشهري حتى لو كان قليل.

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 أن الخبرة تولد لدى الفرد الثقة بالنفس، وبالتالي حبه للعمل يزداد باكتسابه مهارات جديدة، ومع سنوات الخبرة يكتسب مهارات جديدة تجعله يرتقى إلى مرحلة أكثر ثقة وأكثر خبرة فيزداد الرضا لديه، وترى الباحثة أن خبرة التدريس تساعد المعلم على فهم طبيعة وتوعية الأساليب والطرق التي يستخدمها وتدعيم كفاءته التدريسية في مجال تخصصه، واكتسابه القدرة على مواجهة المواقف التي تحدث في البيئة التعليمية الصفية و اللاصفية ويزداد لديه الوعي بالذات وتنظيم الذات، والقدرة والكفاءة الاجتماعية والقدرة على الإدارة والقيادة والتخطيط وحل المشكلات فتراكم هذه الخبرة تساعد على الرضا عن العمل وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (الزهراني ورشدي 2009) والتي أظهرت وجود فروق معنوية في الرضا المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في التدريس لصالح الخبرة في التدريس من 6-10 سنوات ودراسة (بروتن 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 تبعاً لسنوات الخدمة.

يتضح من النتائج وجود فروق معنوية في مجالي 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 حوافز أو ترقيات أو مكافآت مادية أو معنوية، وعدم حصولهم على راتب يكافئ عملهم مما يشعرهم بعدم الرضا، فمحصل الفرد على راتب يكافئ عمله ليشعره بالرضا ويلبي حاجاته المعيشية وطلبات أبنائه وأسرتهم ويتناسب مع مستوى الحياة الاجتماعية الكريمة يجعله أكثر رضا عن عمله وأكثر توافقاً واندماجاً ورضاً 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 الامكانيات المتاحة في مؤسسات التربية الخاصة وافتقارها إلى الأدوات المساعدة والبيئة اللوجستية المناسبة للتعامل مع المعاقين فهم يحتاجون إلى وسائل ترفيهية والعباب مسلية وأدوات مساعدة بعكس معلمي التعليم العام فكثرة المتغيرات وكثرة المطالب والمسؤوليات تجعل معلمي التربية الخاصة أقل رضا عن عملهم من معلمي التعليم العام وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة لوري ولوب (loriex 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 والزعول (2008) والتي لم تبين نتائج الدراسة وجود فروق معنوية في درجة الرضا الوظيفي تعزي لنوع المؤسسات.

مراجع:

- 1- أبو مسامح، محسن (2010) "الضغوط النفسية 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 للاجئين الفلسطينيين في محافظة خان يونس". (مشارك)، مجلة البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر، العدد 145، الجزء الثاني.
- 3- أبو مصطفى، نظمي والأشقر، ياسر (2012) "الضغوط المهنية 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 هيرزبرج لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الإحساء"، الإدارة 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- الخزاعلة، محمد (2014) "مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية"، المنارة، المجلد 20، العدد 1.
- 7- الشرمان، منير وجعافرة، صفاء (2014) "درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي"، المنارة، المجلد 20، كلية التربية، جامعة اليرموك.
- 8- طشطوش، رامي وآخرون (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 واليوسفي، ومشيرة عبد الحميد (2000) "سمات الشخصية كمبنى بالأسلوب المعرفي لمعلم التربية الخاصة"، مجلة البحث في التربية وعلم النفس المجلد (14) العدد (1).
- 11- Brownell, M.S, Mcnellis, J., 8 lenk.l. (1995) career decisions in special Education: current and former Teachers personal view.
- 12- Brownell, M.S, Mcnellis, J., 8 lenk.l. (1995) career decisions in special Education: current and former Teachers personal view.
- 13- Eddy, John paul. (1993) Astudy of fators influencing job satisfaction among members of selected historial black college and universities in texas, dissertation abstract International, 54(12), 4310,A.
- 14- Eddy, John paul. (1993) Astudy of fators influencing job satisfaction among members of selected historial black college and universities in texas, dissertation abstract International, 54(12), 4310,A.
- 15- Long ashton. (1990) "Connecticut middle school principles' of job satisfaction with repect to selected motivations and hygiene" doctoral.
- 16- Long ashton. (1990) "Connecticut middle school principles' of job satisfaction with repect to selected motivations and hygiene" doctoral.