

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة آل البيت  
كلية العلوم التربوية  
قسم الإدارة التربوية والأصول

السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال  
التوحد في الأردنّ

## **Professional Happiness in Relation to Job Satisfaction for Workers with Autistic Children in Jordan**

إعداد

إخلاص عبدالله مرعي القرعان

إشراف

أ.د. محمد عبود الحراحشة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في  
الإدارة التربوية

الفصل الأول

٢٠١٧/٢٠١٦

## قرار لجنة المناقشة

السعادة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن

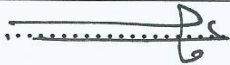



إعداد

اخلاص عبدالله مرعي القرعان

إشراف

محمد عبود الحراحشة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم	التوقيع
أ.د. محمد عبود الحراحشة	مشرفاً ورئيساً..... 
أ.د. تيسير محمد الخوالدة	عضواً..... 
د. محمود حامد المقدادي	عضواً..... 
د. يسرى يوسف العلي	عضواً ومناقشاً خارجياً..... 

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية في كلية العلوم التربوية قسم الإدارة التربوية والأصول في جامعة آل البيت

نوقشت وأوصى بإجازتها بتاريخ 29/12/2016م

الفصل الدراسي الأول/ 2016/2017م

## تفويض الجامعة

أنا الطالبة: إخلاص عبدالله مرعي القرعان، أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

التوقيع:

التاريخ:

## إقرار والتزام بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها

الرقم الجامعي: ١٥٢١١٠٦٠٠٢

أنا الطالبة: إخلاص عبدالله مرعي القرعان

الكلية: العلوم التربوية

التخصص: الإدارة التربوية

أقر بأنني التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان: **السعادة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن**. وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطاريح العلمية. كما أنني أعلن بأن رسالتي هذه غير منقولة أو مستلة من رسائل أو أطاريح أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة إعلامية، وتأسيساً على ما تقدم فإنني أتحمل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة آل البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

التاريخ:

التوقيع:

## الإهداء

إلى حملة شعلة الفكر وهّاجة..... وقناديل الثقافة وضّاءة.....

إلى الأمناء على رسالة الحق والنور..... المقتدين برسول الرحمة والخير.....

إلى كلّ المربين السائرين في درب الهدى..... علماء أو متعلمين..... آباء أو معلمين.....

إلى فلذات أكبادنا..... شموع الأمل ومصابيح المستقبل.....

إلى الأرواح التي سكنتنا وسكناها..... وكم عزّ علينا فقدانها.....

إلى كل أطفال التوحد في الأردنّ وفي أنحاء الأرض، ومنهم ابنتي جوري.....

على أمل أن يساهموا، هم وعائلاتهم، وأصحاب القلوب الرّحيمة والأيدي البيضاء في التأثير على مجتمعاتهم.....

فيصبح هذا العالم أكثر تفهّماً، وعدلاً، ومحبةً نحو كل فرد من أبنائه.....

لهم جميعاً أهدي رسالتي هذه

الباحثة

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

ومن حق النعمة الذكر، وأقل جزاء للمعروف الشكر، فبعد شكري للمولى عز وجل، المتفضل بجليل النعم، المتفرد بالقدم، الذي جلّ عن شبه المخلوقين، وصفات المحدثين.

فيطيب لنفسي ويسر قلبي، وقد بلغت هذه الدراسة بعون الله نهايتها، أن أتقدم بالشكر الخالص والتقدير الوافي وعظيم الامتنان والعرفان لأستاذي مشرف هذه الرسالة الفاضل: الأستاذ الدكتور محمد عبود الحراحشة، على ما أفادني من علمه، وتابع عملي بجدية وبروح المربي، وغمرني بسماحته وبشاشته وصبره وحسن تعامله، وما قدمه من إرشادات قيّمة وتوجيهات نيرة، كان لها الأثر الطيب في إنجازي هذا العمل.

وأقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة، ممثلة بالأستاذ الدكتور تيسير محمد الخوالدة، والدكتور محمود حامد المقدادي، والدكتورة يسرى يوسف العلي، لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، وما اقتطعوه من وقتهم الثمين في قراءتها، وما أثروه من ملاحظات قيمة، وإغنائها بأرائهم ومقترحاتهم، لتحسين هذه الرسالة وصولاً بها إلى مصاف الرسائل العلمية.

وأقدم بالشكر إلى كافة مراكز التوحيد في الأردن، وأخص بالذكر الأكاديمية الأردنية للتوحيد، وأقدم بالشكر إلى كل من قدم لي العون والمساعدة أثناء دراستي من الأهل والأصدقاء، وإلى كل من ساندني بدعواته الصادقة، أو تمنياته المخلصة، واسأل الله العظيم أن أكون قد وفقت في إنجاز هذه الرسالة، وما كان من توفيقٍ فمن الله عزّ وجلّ، وما كان من تقصير أو خطأ فمني.

## الباحثة

اخلاص عبدالله مرعي القرعان

## قائمة المحتويات

ل	الملخص .....
ن	Abstract .....
١	الفصل الاول : خلفية الدراسة وأهميتها .....
١	مقدمة .....
٤	مشكلة الدراسة .....
٥	أسئلة الدراسة .....
٥	أهداف الدراسة .....
٦	أهمية الدراسة .....
٧	التعريفات الاصطلاحية والاجرائية .....
٧	حدود الدراسة ومحدداتها: .....
٩	الفصل الثاني : الأدب النظري والدراسات السابقة .....
٩	أولاً: الأدب النظري .....
٩	السَّعادة المهنية .....
١٠	مفهوم السَّعادة: .....
١١	مقومات السَّعادة: .....
١٢	نظريات السَّعادة: .....
٢٩	ثانياً: الدراسات السابقة .....
٢٩	المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالسَّعادة .....
٣٢	المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالرَّضا الوظيفي .....
٣٦	المحور الثالث: الدراسات المتعلقة بالتوحد .....
٣٨	تعقيب على الدراسات السابقة .....
٤١	الفصل الثالث : الطريقة والإجراءات .....
٤١	منهج الدراسة .....
٤١	مجتمع الدراسة: .....
٤١	عينة الدراسة: .....
٤٢	أداة الدراسة : .....
٤٣	صدق أداة الدراسة .....
٤٦	ثبات أداة الدراسة: .....
٤٧	تصحيح أداة الدراسة: .....
٤٨	إجراءات الدراسة: .....

٤٩	متغيرات الدراسة:
٤٩	المعالجة الإحصائية:
٥٠	الفصل الرابع : عرض النتائج
٥٠	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:
٥٢	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:
٥٤	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:
٦٣	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:
٦٨	النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:
٧٠	الفصل الخامس : مناقشة النتائج
٧٠	أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:
٧١	ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:
٧٣	ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:
٧٦	رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:
٧٨	خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس:
٧٩	التوصيات:
٨٠	المراجع
٨٠	المراجع العربية
٨٥	المراجع الأجنبية
٨٧	الملاحق



## قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها	45
2	قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ	46
3	قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ	48
4	قيم معاملات ثبات الإعادة والاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات أداة الدراسة	51
5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ مرتبة تنازلياً	54
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة	56
7	اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة	57
8	نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ حسب متغير الخبرة	58
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ مرتبة تنازلياً	59
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مجال الحوافز والمكافآت مرتبة تنازلياً	60
11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مجال المكانة الاجتماعية مرتبة تنازلياً	61
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مجال النمو المهني والارتقاء الوظيفي مرتبة تنازلياً	62
13	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مجال علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد مرتبة تنازلياً	63
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مجال العلاقة مع زملاء العمل مرتبة تنازلياً	65
15	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مجال ظروف العمل مرتبة تنازلياً	66
16	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على مقياس مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ ككل وعلى مجالات مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة	68
17	نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي	69

	والخبرة	
71	اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ ككل تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة	18
72	معاملات ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد وتقديراتهم على مجالات مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ	19

## قائمة الملاحق

الرقم	المحتوى	الصفحة
١	أداة الدراسة بصورتها الأولية	٩٥
٢	قائمة بأسماء السادة المحكمين	١٠١
٣	أداة الدراسة بصورتها النهائية	١٠٢
٤	كتاب تسهيل المهمة	١٠٨

# السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ

إعداد  
إخلاص عبد الله مرعي القرعان

إشراف  
أ.د. محمد عبود الحراحشة

## الملخص

هدفت هذه الدّراسة التعرف إلى السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ، وقد تكون مجتمع الدّراسة من جميع العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ والبالغ عددهم (١٢٤٠) عاملاً وعاملة، يتوزعون على محافظات المملكة، حسب إحصائيات المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين للعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧، وتم اختيار العينة بالطريقة القصدية من مجتمع الدّراسة، حيث تكونت من (١٧٠) عاملاً وعاملة من العاملين في مراكز التوحد في مدينتي عمان وإربد. ولتحقيق أهداف الدّراسة تم تطوير استبانة تكونت من (84) فقرة، موزعة على جزأين، الجزء الأول لقياس مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ، والجزء الثاني لقياس مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ، وتم التحقق من صدقها وثباتها.

وأظهرت نتائج الدّراسة أن مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ كان مرتفعاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ تبعاً لاختلاف متغيري الجنس والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ تبعاً لمتغير الخبرة، لصالح تقديرات ذوي الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات).

كما أظهرت النتائج أن مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ كان مرتفعاً، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ ككل تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية

ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد، وتقديراتهم على مستوى الرّضا الوظيفي لديهم.

وفي ضوء النتائج خرجت الدّراسة بعدّة توصيات، منها: الاستمرار في الاهتمام بالسّعادة المهنية للعاملين مع أطفال التوحد، على اعتبار أنها مهمة وتساعد في تحقيق الرّضا الوظيفي لديهم، والاستمرار في توفير الدورات التدريبية للعاملين مع أطفال التوحد فيما يتعلق ببرامج العلاج السلوكي والوظيفي لأطفال التوحد، بالإضافة إلى توفير الحوافز المادية والمعنوية للعاملين مع أطفال التوحد، وذلك لتحقيق الاستقرار والرّضا الوظيفي لديهم.

**الكلمات المفتاحية:** السّعادة المهنية، الرّضا الوظيفي، التوحد، العاملين مع أطفال التوحد، الأردنّ.

# **Professional Happiness in Relation to Job Satisfaction for Workers with Autistic Children in Jordan**

**Prepared by**

**Ikhlass Abdulla Mari Quraan**

**Supervised by**

**prof. Mohammad Aboud ALharahsheh**

## **Abstract**

This study aimed at exploring the professional happiness in relation to job satisfaction for workers with autistic children in Jordan. The study population consists of all workers with autistic children in Jordan (١٢٤٠) workers, during the scholastic year (2016/2017), the sample consists of (١٧٠) workers in Amman and Irbid autism centers. The questionnaire consisted of (84) items distributed at two parts, the first part prepared to measure the professional happiness for workers with autistic children in Jordan, and the second part prepared to measure job satisfaction for workers with autistic children in Jordan. The validity and reliability of the instrument were verified by the suitable educational and statistical methods.

The most important findings of the study is that the the professional happiness for workers with autistic children in Jordan was high, and there were no statistically significant differences in the the professional happiness for workers with autistic children in Jordan according to gender, academic qualification, and there were statistically significant differences in the the professional happiness for workers with autistic children in Jordan according to the years of experience, for the benefit of (more than 10 years), and the job satisfaction for workers with autistic children in Jordan was high. And there were no statistically significant differences in the job satisfaction for workers with autistic children in Jordan according to gender, academic qualification & the years of experience, and there were positive statistically

significant relationship between professional happiness and job satisfaction of workers with autistic children in Jordan.

The study recommended to Continuing attention professional happiness of workers with autistic children, because its important and will help to achieve job satisfaction of them, and continue to provide training courses for the workers with autistic children with respect to behavioral and occupational therapy programs for autistic children, as well as the provision of material and moral incentives for workers with autistic children, so as to achieve stability and job satisfaction of them.

**Key word:** Professional Happiness, Job Satisfaction, Autism, workers with autistic children, Jordan.

## الفصل الاول : خلفية الدراسة وأهميتها

### مقدمة

يعد العنصر البشرى من أهم العناصر التي تعتمد عليها المؤسسات في تنفيذ برامجها، وأنشطتها، وتحقيق الأهداف المنشودة، ولا تزال إدارة المؤسسات تبحث في كيفية جعل هذا العنصر يقدم أفضل ما لديه لصالح المؤسسة، بما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسات نحو النمو والتطور وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، أو تقديم الخدمات بكفاءة، حيث أن أفضل استغلال لعناصر الإنتاج أو المدخلات يعتمد بصورة أساسية على العنصر البشرى، أو العاملين في المؤسسة.

والفرد مكون من أبعاد فسيولوجية وسيكولوجية كثيرة تؤثر على سلوكه، كالحاجات والطموحات والأمال والتوقعات، وهذه الأبعاد جزء لا يتجزأ من وجوده، ويعبر عنها أثناء تعامله مع الآخرين، سواء كان داخل العمل أو خارجه، وفي الوقت نفسه تتوقع منه المؤسسة التي يعمل بها أن يبذل قصارى جهده وطاقاته، وأن يستثمر خبراته ومعارفه ومهاراته لتحقيق أهداف هذه المؤسسة، وهذه العلاقة التبادلية بين الفرد والمؤسسة هي التي تحدد الظروف النفسية التي يعيش بها العامل داخل عمله (نشوان، ٢٠٠١).

وتعد الضغوط بأنواعها المختلفة إحدى العوائق الأساسية لعملية التغيير والتنمية، بل تتعدى ذلك إلى التأثير في الطاقة الطامنة والدافعية، مما يعرض العامل إلى الاستنزاف الداخلي، والإحساس بالانهيار وعدم القدرة على أداء أعماله على أكمل وجه (بني أحمد، ٢٠٠٧).

ويواجه العاملون مع أطفال التوحد العديد من الضغوط النفسية والمشكلات والصعوبات التي قد تكون عائقاً أمام تأدية دورهم الإنساني والاجتماعي والتربوي بشكل تام، بالإضافة إلى تأثيره على دافعيتهم للعمل والإنجاز، بسبب طبيعة ونوعية الخدمات التي يقدمونها في هذا المجال، فهم يتعاملون مع أطفال ينحرفون في مستوى قدراتهم سواء بالإيجاب أو السلب عن أقرانهم من الأطفال العاديين، مما يزيد من العبء الملقى على عاتق هؤلاء العاملين، ويتطلب منهم العمل بجد وبمجهود إضافي بغية العناية بهؤلاء الأطفال ومساعدتهم وتأهيلهم (الزارع، ٢٠١٠).



ونظراً لعدم وجود علاج طبي ناجح للأطفال المصابين باضطراب التوحد إلى الآن، ونظراً للمتطلبات والاحتياجات المستمرة لأطفال التوحد سواء على الجانب النفسي أو الصحي أو المعرفي، والجوانب المتعلقة بالحياة اليومية لهم، والتي تُسند مباشرة إلى العاملين في مراكز التوحد المتخصصة، فقد سعت إدارات هذه المراكز إلى إعداد هؤلاء العاملين إعداداً شاملاً وكافياً على أحدث البرامج العالمية حسب علم تحليل السلوك التطبيقي، بالإضافة إلى توفير المناخ البيئي المناسب لتأدية أعمالهم (الحكيم، ٢٠٠٣).

كما تسعى إدارات مراكز التوحد إلى توفير السبل كافة لتحقيق الراحة النفسية للعاملين مع أطفال التوحد، من خلال تحقيق أكبر درجة من المتعة في العمل، وتلبية مهارات وطموحات العاملين، وتوفير المردود المادي المناسب، الذي يسمح لهم بتلبية متطلباتهم المعيشية، وإشباع رغباتهم، وهذا الإشباع البيولوجي والاجتماعي والنفسي والمادي هو السبب الحقيقي للسعادة (سامرز وواتسون، ٢٠٠٩).

وقد أكد ماسلو إلى أن إشباع الحاجات الأساسية البيولوجية والنفسية والاجتماعية للفرد، ومواجهة التحديات بأقصى حدود القدرة، يعد مصدراً مباشراً للشعور بالسعادة والبهجة، كما أن الشعور بالسعادة يساعد الفرد على استعادة التوازن الحيوي والنفسي، فضلاً عن كونه شعوراً يحتاجه الفرد في حياته ليقاوم حدة التوتر الذي يتعرض له في بعض المواقف في هذه الحياة الضاغطة (الزغول، ٢٠٠٩).

فالسعادة شعور إيجابي يعكس الرضا عن الحياة، والطمأنينة النفسية والاستمتاع والبهجة، وتحقيق الذات، والضبط الداخلي، والقدرة على التعامل مع المشكلات والصعوبات بكفاءة وفاعلية (عبد الوهاب، ٢٠٠٦). كما أن السعادة قيمة وجدانية ترتبط بكل ما يحمل طابع الخير أو هي مرتبطة ارتباطاً جوهرياً بعملية تحصيل الخير أو امتلاكه، كما ترتبط بسلسلة القيم، فالسعادة هي شعور الفرد بانسراح الصدر والإقبال على الحياة، مع الالتزام بالقيم التي تأخذ بأيدينا إلى طريق الحق والصواب (الفنجري، ٢٠٠٦).

والسعادة تتحقق بالإسلام، فالإسلام يحقق السعادة الأبدية في الدارين الدنيا والآخرة، ففي الحياة الدنيا شرع الإسلام من الأحكام، ووضح من الضوابط ما يكفل للإنسان سعادته الدنيوية في

حياته الأولى، إلا أنه يؤكد بأن الحياة الدنيا ليست سوى سبيل إلى الآخرة، وأن الحياة الحقيقية التي يجب أن يسعى لها الإنسان هي الحياة الآخرة، وفيها السعادة الدائمة الخالدة، وهي مترتبة على صلاح المرء في حياته الدنيا (سليمان، ٢٠١٠).

وأشار مليباري (٢٠١٥) إلى أن الإسلام قد حدد مقومات وعناصر من شأنها تحقيق السعادة، فقد روى سعد بن أبي وقاص رضي الله عنه عن رسول الله صلى الله عليه وسلم (من سعادة ابن آدم استخارة الله، ومن سعادة ابن آدم رضاه بما قضى الله، ومن شقاوة ابن آدم تركه استخارة الله، ومن شقاوة ابن آدم سخطه بما قضى الله).

ويعد موضوع الرضا الوظيفي هو أحد المواضيع الإدارية الهامة اللازمة للنجاح في مختلف الميادين بشكل عام، وميدان العمل مع أطفال التوحد بشكل خاص، ويعرف على أنه حالة وجدانية سارة، تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية، وعلى أساس ذلك فإن الرضا الوظيفي يعتبر مفهوماً يشمل مظاهر خاصة أو محددة، ولعل أهم هذه المظاهر هي طبيعة الوظيفة، الزملاء، الإشراف، الراتب، نظام الترقيات، نظام الاتصالات، السياسات التنظيمية (أبو الكشك، ٢٠٠٦).

ولقد نال الرضا الوظيفي اهتمام الباحثين، وأصبح من الموضوعات الحيوية والمهمة، لأنه يتناول البعد الإنساني لدى العنصر البشري، الذي يعد أحد مقومات نجاح المؤسسات المختلفة، وأهم مواردها وثروتها الحقيقية، فالرضا عن العمل يتمثل في مشاعر العامل الحسنة والسيئة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل والبيئة المحيطة به (الشراري، ٢٠٠٤؛ Croosman and Harris, 2006).

لذا تعد نوعية حياة العمل السائدة في أي مؤسسة أحد أهم مصادر رضا العاملين، ومؤشراً للمناخ الخاص الذي تتميز به المؤسسة عن غيرها من المؤسسات الأخرى، لذا فإن تحسين نوعية الحياة بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية ومعنوية تتحملها المؤسسات، وأن كفاءة المؤسسة في تحمل هذه المسؤولية يمكن أن تنعكس بنتائج ملموسة على جهود المؤسسة من حيث النمو والازدهار والتكيف للمتطلبات البيئية، فنجاح المؤسسة بتهيئة النوعية المناسبة من ظروف العمل يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات أفرادها العاملين تحقيقاً لهدف زيادة الإنتاجية كماً ونوعاً (الهيتمي، ٢٠٠٥).

ونتيجة لاهتمام الكثير من المؤسسات بموضوعي السّعادة المهنية والرّضا الوظيفي لما لهما من أثر بارز على الأداء الوظيفي للعاملين في هذه المؤسسات، وكذلك دوران العمل، والنفقات الإدارية، وإنتاجية العاملين، وأداء المؤسسة ككل، لذا فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ.

## مشكلة الدراسة

تجري الكثير من المؤسسات غالباً مسوحات ودراسات دورية حول رضا الأفراد العاملين عن أعمالهم، لكي تكون أكثر معرفة وإدراكاً لحقيقة مشاعر الأفراد، ولتجنب الكثير من المشاكل الناجمة عن عدم الرّضا، حيث إنّ الرّضا عن العمل هو جزء من الرّضا عن الحياة بصورة عامة.

وأشار عباس وعلي (٢٠٠٧) أن هناك مجموعة من العوامل البيئية تشكل في مجموعها الرّضا العام للأفراد العاملين، وهذه العوامل منها ما يتفق بواقع العمل، والمؤسسة، ومنها ما يتعلق بالأفراد العاملين أنفسهم، وخصائصهم، ورغباتهم، ومدركاتهم.

وينظر للعامل مع أطفال التوحد على أنه من الركائز الأساسية في عملية تشخيص وتأهيل وتقييم الأطفال المصابين باضطراب التوحد، وبسبب طبيعة ونوعية الخدمات التي يقدمها العامل للأطفال في هذا المجال، يتعرض إلى بعض الظروف التي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال، الأمر الذي يساهم في إحساسه بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منه، وبالمستوى الذي يتوقعه منه القائمين على مركز التوحد الذي يعمل به، بالإضافة إلى الآثار السلبية التي قد يتركها على أطفال التوحد الذي يعتني بهم، ومن الأمور المسلم بها أن نجاح العمل أياً كان نوعه يتطلب تحقق درجة عالية من الارتياح بهذا العمل، لا سيما في مجال علاج التوحد، وتعد السّعادة المهنية والرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد على سبيل المثال من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أدائهم، وبالتالي تطوير عملية تأهيل ودمج أطفال التوحد مع مجتمعاتهم.

وتؤكد ذلك نتائج بعض الدراسات التي توصلت إلى أن العاملين الأكثر سعادةً ورضاً واقتناعاً يميلون لتحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية، وزيادة الاهتمام، وارتفاع مستوى الولاء (الوحيدي، ٢٠٠١).

ومن خلال الواقع الذي تعيشه الباحثة، كونها أمّاً لطفلة مصابة باضطراب التوحد، ومن خلال تردها المستمر على مراكز التوحد في مدينتي إربد وعمان، ومن خلال اطلاعها المستمر على واقع عمل مراكز التوحد، والخدمات والبرامج التأهيلية التي تقدمها، فقد لاحظت أن أداء العاملين مع أطفال التوحد يرتبط بعدد من العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية، وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها مراكز التوحد بصفة عامة في الاهتمام بتوفير كافة المتطلبات المادية والبشرية الضرورية لتقديم الخدمة لأطفال التوحد، إلا أن عامل السّعادة المهنية والرّضا الوظيفي للعاملين مع أطفال التوحد لم يلقى الاهتمام الكافي من الدراسة والبحث. وعليه فقد تبلورت مشكلة الدراسة الحالية في الكشف عن السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ.

## أسئلة الدراسة

أجابت الدراسة عن الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) في تحديد مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟
٣. ما مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) في تحديد مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟
٥. هل هناك علاقة ارتباطية بين مستوى السّعادة المهنية ومستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ؟

## أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:

- التعرف إلى مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ.

- التعرف إلى مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ.
- التعرف إلى الفروق في مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ في ضوء متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة).
- التعرف إلى الفروق في مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ في ضوء متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة).
- التعرف إلى العلاقة بين مستوى السّعادة المهنية ومستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ.

### أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة كونها تلقي الضوء على السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ، فهذه المهنة ذات أهمية كبرى في المجتمع، لأنها تحتاج إلى عاملين أكفاء، وهذا يحتاج إلى إعداد العاملين إعداداً خاصاً، وتأهيلهم تأهيلاً مميزاً لأداء مهنتهم، والكشف عن العوامل المسببة للرضا عن العمل لديهم، ليقوموا بتأدية واجباتهم بإخلاص ومتعة.

كما تكمن أهميتها في الجوانب الآتية:

- يؤمل أن تقدم الوعي للقائمين على مراكز التوحد بضرورة توفير سبل السّعادة المهنية والرّضا الوظيفي للعاملين مع أطفال التوحد، لضمان أدائهم لأدوارهم بشكل مميز.
- يؤمل أن تؤدي هذه الدراسة إلى توعية الجهات المشرفة على مراكز التوحد بأهمية السّعادة المهنية والرّضا الوظيفي للعاملين مع أطفال التوحد، ودورها في العناية وتأهيل هؤلاء الأطفال ودمجهم في المجتمع تعليمياً واجتماعياً.
- يؤمل أن تسهم في تقديم تصور لمعايير السّعادة المهنية والرّضا الوظيفي للعاملين مع أطفال التوحد.
- إثارة اهتمام الباحثين لإجراء دراسات أخرى في مجال السّعادة المهنية، حيث أن هناك شح كبير في الدراسات العربية التي تطرقت إلى موضوع السّعادة المهنية في حدود علم الباحثة.

- ما قدمته من توصيات ومقترحات يمكن أن يؤخذ بعين الاعتبار من خلال القائمين على مراكز التوحد.

## التعريفات الاصطلاحية والاجرائية

**السّعادة المهنية:** "حالة من التوازن الداخلي، يسودها عدد من المشاعر الايجابية كالرّضا والابتهاج والسرور، والتي ترتبط بالجوانب الأساسية للعمل" (العثري، ٢٠٠١: ٣٧). وتعرف إجرائياً بأنها مشاعر السرور لدى العاملين مع أطفال التوحد، وتقاس بالدرجة التي تم الحصول عليها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة التي أعدتها الباحثة لهذا الغرض.

**الرّضا الوظيفي:** "حالة من المشاعر التي تنتج عن تقييم الفرد لبيئة العمل مقارنة مع توقعاته، وهي تمثل مدركات وتوقعات ومعتقدات داخلية مخفية أو ضمنية، وقد تظل المشاعر والأحاسيس مستترة داخل الفرد، وقد تظهر في سلوكه الخارجي وتبدو من تصرفاته" (ملحم، ٢٠١٤ : ٧٢٨). ويعرف إجرائياً بأنه القناعات والاستجابات النفسية والعاطفية من العامل مع أطفال التوحد تجاه جوانب عديدة من مهامه ومسؤولياته وعن أدائه أو بيئة عمله، ويقاس بالدرجة التي تم الحصول عليها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة التي أعدتها الباحثة لهذا الغرض.

**التوحد:** "اعاقة تطورية تؤثر بشكل ملحوظ في التواصل اللفظي وغير اللفظي والتفاعل الاجتماعي وتظهر الاعراض الدالة عليه وبشكل ملحوظ قبل سن الثالثة من العمر وتؤثر سلباً في أداء الطفل التربوي" (موسى، ٢٠١٣: ٦).

**العاملين مع أطفال التوحد:** هم أولئك الأفراد الذين يقدمون خدمات لأطفال التوحد، بشكل مباشر أو غير مباشر من مربين، ومعلمين، وأخصائيين، وموظفين عاملين داخل مراكز التوحد.

## حدود الدراسة ومحدداتها:

تحددت الدراسة بحدود مكانية وزمانية وبشرية:

- الحدود المكانية: أقتصرت الدراسة على مراكز التوحد في محافظتي عمان وإربد.

- الحدود الزمانية: طُبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (٢٠١٦-٢٠١٧).
- الحدود البشرية: طُبقت الدراسة على عينة من العاملين مع أطفال التوحد في مدينتي عمان وإربد.
- الحدود الموضوعية: اقتصرَت على أداة الدراسة المستخدمة في قياس السَّعادة المهنية وعلاقتها بالرَّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ.
- كما تتحدد نتائج هذه الدراسة بمدى تمتع أداة الدراسة بالخصائص السيكومترية، ومدى موضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة على هذه الأداة.

## الفصل الثاني : الأدب النظري والدراسات السابقة

يشمل هذا الفصل من الدراسة مراجعة للأدب التربوي السابق، ويتكون من أدب نظري حول موضوع السعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد، كما يتضمن هذا الفصل مراجعة جملة من الدراسات السابقة ذات العلاقة، منها دراسات عربية وأخرى أجنبية ويلي استعراضها تعليق عام عليها.

### أولاً: الأدب النظري

يزداد الاهتمام في العصر الحديث بتنمية الموارد البشرية في مختلف المهن، باعتبارها الثروة الحقيقية والدافع الأساسي لأي تنمية اجتماعية أو اقتصادية، مما دفع المختصين في علم النفس إلى الاهتمام بتمكين العامل من الاستفادة من طاقته الكامنة في إحداث التغيير، والوصول إلى تحقيق أهدافه وطموحاته الخاصة والمهنية.

### السعادة المهنية

تعد السعادة من أهم الأهداف التي يسعى جميع البشر إلى تحقيقها، ولكن يختلف الشعور بها، والتعبير عنها من فرد إلى آخر، ومن ثقافة إلى أخرى، كما أن مصادر السعادة تتباين من فرد إلى آخر، فقد يكون النجاح مصدر سعادة لفرد ما، بينما يكون تأكيد الذات قمة السعادة لدى آخر، في حين أن الشعور بالأمن والاطمئنان هما السعادة بعينها لدى فرد آخر، ولكن تبقى السعادة هي القيمة والغاية التي يسعى الجميع إلى تحقيقها (النيل وعلي، ١٩٩٥).

والسعادة حالة نفسية يكون فيها الفرد قانعاً، فرحاً، مرحاً، مطمئناً، وهي حالة انعكاس نفسية عند الفرد، عند حصوله على أشياء جميلة، وقد تكون السعادة في تقبل الفرد الواقعي لحدود إمكاناته، واستمتاعه بعلاقاته الاجتماعية، ونجاحه في عمله ورضاه عنه، والإقبال على الحياة بوجه عام، وكفاءته في مواجهة ارتباطات الحياة اليومية، وإشباعه لحاجته ودوافعه، والالتزان الانفعالي له، وتصدره لمسؤولية أفعاله وقراراته (بني أحمد، ٢٠٠٧).



والسعادة من الموضوعات التي شغلت علماء النفس قديماً وحديثاً، كونها من مجالات علم النفس الايجابي، الذي ركز اهتمامه بالنواحي الإيجابية في حياة الأفراد، وكيفية تنميتها وتطويرها للوصول بأساليب حياة الأفراد إلى المعايير ذات الجودة العالية، والشعور بطيب الحياة، والمساهمة الايجابية في بناء حياة أكثر أمناً وطمأنينة، لذا فإن جهود علم النفس الإيجابي تتركز في إثراء القوة الإنسانية لتعديلها بكونها مدخلا لتحقيق السعادة (علام، ٢٠٠٨).

والسعادة ليست حالة ذاتية فحسب، ولكنها استجابة فسيولوجية تظهر خلال زيادة الحيوية والنشاط للجسم، وتحمل الضغوط، وميول جيدة لحل المشكلات بطرق إبداعية، وشعور مرتفع بالتحكم في أحداث الحياة والسيطرة عليها، فضلاً عن التمتع بالصحة والقدرة على بذل أقصى الجهد، وكذلك الأمر عند الشعور بعدم السعادة، إذ تتأثر الاستجابات الفسيولوجية، وتكشف عن ذاتها من خلال اضطرابات نفس جسمية، وهبوط في معدلات الحيوية والطاقة، والنشاط الجسمي، إلى جانب المعاناة من الصراع والكسل، وتبقى السعادة من وجهة نظر "فروم" خداعاً ما لم تنبع من التفاعل الجسمي السليم لطاقة أعضاء الجسم (الفنجري، ٢٠٠٦).

### مفهوم السعادة:

وردت عدة تعريفات لمفهوم السعادة، فكان من بين هذه التعريفات تعريف سالم (٢٠٠١: ٢٤) بأنها "شعور داخلي ايجابي يعبر عنه الفرد بطرق لفظية أو غير لفظية، يصاحبه تغيرات فسيولوجية داخلية أو خارجية، له محددات: فسيولوجية، ومزاجية، ومعرفية، واجتماعية لدى الفرد مثل الصحة والأمل في المستقبل ومشاعر الصداقة والحب وتأمل بعض المواقف والالتسام ببعض السمات والصفات النبيلة وتبني بعض المفاهيم، وينتج عن قدرة الفرد على تكوين صورة ايجابية عن نفسه، ونوعيات ناجحة من العلاقات".

وعرفها مؤمن (٢٠٠٤: ١٣) السعادة بأنها "خبرة انفعالية سارة أو ايجابية، تتضمن الشعور بالبهجة والتفاؤل والسرور والفرح وحب الحياة والناس والإحساس بالقدرة على التأثير في الأحداث". وعرفها ريتشارد (Richard, 2005) بأنها: شعور، أو عاطفة خاصة، وهي تقييم كامل لما يقوم به الفرد في تحليل تجاربه السعيدة، وغير السعيدة في الماضي.

ويعرف عبد الوهاب (٢٠٠٦: ٣١) السّعادة بأنها "شعور ايجابي شبه دائم، يعكس الرّضا عن الحياة، والطّمانينة النفسية والبهجة والاستمتاع، والضبط الداخلي، وتحقيق الذات، وقدرة على التعامل مع المشكلات والصعوبات بكفاءة وفاعلية". ويعرف اليخفوفي (٢٠٠٦) السّعادة بأنها "حالة من المرح والهناء وإشباع الدوافع، ولكنها تسمو إلى مستوى الرّضا النفسي، وهي بذلك وجدان يصاحب تحقيق الذات ككل".

ويعرف محمود (٢٠٠٧) السّعادة بأنها "انفعال وجداني ايجابي ومستمر نسبياً، يمثل إحساس الفرد بالبهجة والانشراح والأمل المصحوب بالتفاؤل والرّضا، ويحقق هذا الانفعال الايجابي (السّعادة) مجموعة من العوامل تمثل مصادر مهمة لها. ويعرف فينهوفن (Veenhoven, 2008) السّعادة بأنها التقدير الكلي لحياة الشخص بشكل كامل، وهذا يعني درجة حب الشخص للحياة التي يعيشها.

وتعرف الباحثة السعادة بأنها شعور ناتج عن عملية توازن بين العمليات العقلية وإشباع الحاجات الأولية وطاعة الله لتحقيق الطموح والإنجاز، وهي فن إسعاد الذات بالنجاح، والعمل على إسعاد الآخرين.

### مقومات السّعادة:

يذكر أبو زيد (٢٠٠٠) أبرز مقومات السّعادة بما يلي:

١. الاستقرار: ويشير إلى أن الأفراد يميلون إلى التمسك بأحكام السّعادة عندما يتم بلوغها، لذلك ليس من الضروري أن تكون الأحكام مستمرة مع الزمن، حيث أن بعض الأفراد يغيرون آرائهم بشكل كبير وبالتالي لا تستقر السّعادة لديهم.

٢. الوعي: فالسّعادة حالة من حالات الوعي، وهي أحكام يطلقها الفرد بناء على ما يشعر به، ولكن ليس كل حالات الوعي يمكن تقييمها بشكل متساو، فبعض الأفراد الذين يحكمون على أنفسهم بأنهم غير سعداء، يمكن أن يكونوا مترددين حول إدراكهم لهذه الحقيقة، وعدم وعيهم بها.

٣. الملاءمة: عندما يقوم الفرد بالحكم على نفسه بالسّعادة، فإن هذا التقييم يمكن أن يكون غير مناسب في فترة معينة.

٤. التحديد: عندما لا يستطيع الأفراد التحكم بحياتهم، أو تحديد طبيعة حياتهم من ناحية الأفضلية فلا يمكن الحكم عليهم بأنهم سعداء أو تعساء.

٥. التأكيد على الزمن أو الوقت: فالسعادة هي تقييم للحياة ككل، لذا لا يمكن الحكم بأن السعادة تعني الحاضر، وهي امتداد للماضي وتنبؤ بالمستقبل، فهناك من الأفراد من يركز على الماضي، وبعضهم يعيش يومه، وآخر يوجه نفسه للمستقبل.

٦. طبيعة العمل: لا يزود العمل الأفراد فقط بالمال، ولكنه يضيف معنى للحياة، ولهذا فإن عدم توفر فرصة العمل ستكون له آثار سلبية فقط من الناحية الاقتصادية أو المالية، ولكن له آثار سلبية في السعادة بصورة مباشرة، لأن احترام الذات وتقديرها، والعلاقات الاجتماعية تأتي من خلال العمل، لذا فإن عدم وجود فرصة للعمل سيسبب العديد من الأزمات، وخاصة بعد مرور فترة من الزمن يكون فيها الفرد عاطلاً عن العمل.

### نظريات السعادة:

ظهرت العديد من النظريات التي فسرت السعادة، ووضعت لها أطراً نظرية وفكرية، كما يراها أصحاب هذه النظريات، وفيما يلي عرض لبعض منها:

### نظرية الغاية:

أشارت مؤمن (٢٠٠٤) إلى أن نظرية الغاية تفترض أنه يمكن الحصول على السعادة عند التوصل إلى حالة معينة، مثل تحقيق غاية أو حاجة أو هدف، حيث أن هناك حاجات يسعى الفرد إلى تحقيقها، وإن إشباع هذه الحاجات يسبب السعادة، في حين أن استمرار عدم إشباعها يسبب التعاسة، وقد يكون الشخص أو لا يكون على وعي بهذه الحاجات، والسعادة تتأثر بالأهداف التي يضعها الناس لأنفسهم، فتزداد حينما تكون أهداف الأفراد واقعية ومتناغمة مع دوافعهم وحاجاتهم.

### نظرية الألم واللذة:

وتفترض هذه النظرية أن للفرد أهداف واحتياجات معينة، وأن عدم وجودها يعني نقصاً ما في حياته، فإن السعادة والتعاسة (اللذة والألم) مرتبطان ببعض إلى حد ما، فالأشخاص الذين يشعرون بمتعة كبيرة، هم أنفسهم الذين يشعرون بوجدانيات سلبية مكثفة، فإذا كان لدى فرد ما هدف يسعى

إليه، وعمل بجهد لتحقيقه، فإن فشله في تحقيقه يؤدي إلى تعاسة كبيرة، كما أن النجاح يؤدي إلى سعادة كبيرة .

### النظريات الارتباطية:

تتركز النظريات الارتباطية على المبادئ المعرفية، ومبادئ الذاكرة والتشريط، فالنظريات المعرفية، تعتمد على الأسباب التي يذكرها الأفراد، لا عن الأحداث التي يمرون بها، ذلك أن الأفراد يستجيبون لنفس الظروف بطرق مختلفة، كما أن الأفراد الذين يرون أنفسهم سعداء يختلفون عن الذين يرون أنفسهم غير سعداء في الأساليب المعرفية، والدافعية التي يستخدمونها، والتي تعمل على استمرار وزيادة السّعادة والمزاج الموجب (جاد، ٢٠١٠).

ومن هذه النظريات نظرية المقارنات، والتي تهتم بتأثير عمليات المقارنة سواء بظروف أو أحداث خارجية، مثل تأثير بدء عمل جديد على السّعادة، وكذلك مقارنة الفرد بأقرانه، في حين ترى نظرية التقدير أن السّعادة تنبع من المقارنة بين مستوى نمودجي والحالة الحقيقية، فإذا وصلت الحالة الحقيقية للفرد إلى المستوى النمودجي المشنود تحققت سعادته، أما نظرية التشريط الكلاسيكي فتري أن التشريط الوجداني يقاوم الانطفاء بشدة، ومن ثم فإن الأشخاص السعداء، هم الذين لديهم خبرات وجدانية إيجابية مرتبطة بكم كبير من أحداث الحياة اليومية المتكررة (Lyubomirsky, 2001).

### نظريات النشاط:

تفترض نظرية الغاية أننا نحصل على السّعادة عند الوصول إلى نهايات معينة، وتفترض نظريات النشاط أن السّعادة ما هي إلا إحدى نتائج النشاط أو أداء السلوك أكثر من الوصول إلى نقطة النهاية، فمثلاً قد يجلب نشاط رسم لوحة فنية سعادة أكثر من تلك التي يجلبها الانتهاء من رسمها، كما يمكن الجمع بين الفكرتين، وربما تكون أكثر المقولات النظرية التي تربط الأنشطة بالسّعادة هي نظرية التدفق، والتي ترى أن الأنشطة أكثر إمتاعاً حينما يتمشى التحدي مع مستوى مهارة الفرد، فإذا ما كان النشاط سهلاً للغاية سينتج نوع من الملل، أما إذا كان شديد الصعوبة ستكون النتيجة هي

الشعور بالقلق، أما حين يندمج الفرد في نشاط يتطلب تركيز شديد، وتكون التحديات والمهارات المطلوبة لأداء المهمة متساوية تماماً، ينتج عن ذلك خبرة متدفقة وممتعة (الفنجري، ٢٠٠٦).

### نظريات من القمة إلى القاع ومن القاع إلى القمة:

ترى نظرية من القمة إلى القاع إلى أن السعادة تمثل ببساطة مجموعة سعادات صغيرة، وتتخذ من منظور الشخص منطلقاً لها، وطبقاً لهذا المفهوم حينما يحكم الفرد على حياته بأنها سعيدة، فإنه يعبر عن وجهة نظر مشرقة، ونظرة متفائلة لتراكم الخبرات الإيجابية في حياته، أي أن السعادة هي مجرد تجمع لحظات سعيدة (عبد الوهاب، ٢٠٠٦).

أما نظرية من القاع إلى القمة، فتتخذ من منظور البيئة منطلقاً لها، فهي تشير إلى أن الملامح العامة للشخصية، تؤثر على طريقة تفاعل الفرد مع الأحداث، وهذه النظرية تفترض أن هناك استعداد في الشخصية أوسع للإحساس بالأشياء بطريقة إيجابية، وأن ذلك يؤثر على التفاعلات اللحظية، بين الفرد والبيئة المحيطة، أي أن الفرد يستمتع بالأشياء لأنه سعيد، وليس العكس، وبهذا المفهوم فإن السبب ينتج من إصدار عناصر علياً إلى مستويات دنيا، فالسعادة الكلية أكبر من مجموع أجزائها (Richard, 2005).

### السعادة بين الحالة والسمة:

اختلف العلماء في تفسير السعادة، فالبعض يرى على أنها سمة، والبعض الآخر يعدها حالة، فالسعادة كحالة تعبر عن حالة مزاجية إيجابية لمشاعر الفرد الذاتية، تدل على حسن الحال، وتميل هذه الحالة إلى أن تكون مؤقتة، وتحدث من خلال التفكير في الأحداث السارة الحديثة، ويمكن زيادة حالات السعادة من خلال ممارسة الأنشطة السارة، بالإضافة إلى العلاقات الجيدة (جاد، ٢٠١٠).

والسعادة كسمة، من سمات شخصية الفرد والتي تميزه عن غيره، كالشخصية الإنسانية، والتفاوتية وغيرها، ومن ثم يمكن النظر إلى مفهوم السعادة على أنه مفهوم مركب، فهو ليس مجرد انفعال يشعر به الفرد، ويعبر عنه بشكل لفظي، أو غير لفظي، ولكنه أيضاً يرتكز على خلفية عريضة من الأساليب المعرفية التي ولد بها الفرد، أو تعلمها منذ الصغر، فأثرت في تكوينه وبناء شخصيته (اليحفوفي، ٢٠٠٦).

## السَّعادة بين الوراثة والاكتساب:

أشار الزغول (٢٠٠٩) إلى أن هنالك تأثير متبادل بين البيئة والوراثة على الشعور بالسَّعادة، فمن خلال الدراسات التي أجراها ليكن على التوائم المتماثلة، أشارت النتائج إلى أن العوامل الوراثية مسؤولة عن المكون الثابت، أو المستقر، الذي يسبب الاختلافات الفردية في الشعور بالسَّعادة مع مرور الوقت، كما أشارت نتائج دراسته بأن ٥٠% من مقومات السَّعادة موروثية، إذا أن بعض الجينات تتحكم في وجودها.

وإذا أشارت الدراسات أن السَّعادة استعداد وراثي لدى الفرد، فإنه يحتاج للمرور بالعديد من الخبرات التي يتعلم ويكتسب منها عدد من العادات، والأساليب السلوكية والمعرفية، التي تكون لديه اتجاهات، وسمات تجعله في وضع استعداد لأن يشعر بالسَّعادة عند تعرضه لمواقف حياتية، وتتناسب طبيعة هذا الاستعداد مع سمات شخصيته، كما أن للسَّعادة نقطة تجمع قابلة لأن تزيد وتنقص عن طريق تعلم عادات جديدة (الرابعي، ٢٠٠٧).

## أوجه السَّعادة:

يرى ريتشارد (Richard, 2005) أن الفرد عندما يقوم بتقييم أفضل الأشياء في حياته، فإنه يميل إلى استخدام مصدرين من المعلومات، وهي مشاعرهم وأفكارهم، ويمكن لهذين المصدرين أن يؤديا إلى أحكام مختلفة عن الحياة ككل، فيمكن لفرد ما أن يتمتع بالسَّعادة، وهذا الشعور يراوده معظم الوقت، ويستطيع أن يشير إلى أنه يشعر بأن الحياة تجلب له كل ما يريد، لذلك ليس بالضرورة أن يجتمع كلا الشعورين معاً، وبالتالي فإن هناك وجهين مختلفين لهذين الحكيمين وهما:

- أولاً: المستوى السعيد من المشاعر: ويُعرف بأنه الدرجة التي تكون فيها معظم جوانب المشاعر عند الفرد سعيدة، فالفرد يتمتع بعدة جوانب مختلفة من السَّعادة، فعلى سبيل المثال يتمتع الفرد بعدة أنواع مختلفة من المزاج، فهناك المزاج المفرح، والمزاج العادي، والمزاج المضطرب، ويميز كل نوع من الأمزجة خليط خاص ومميز من الخبرات العاطفية، إن المزاج السعيد هي صفة ناتجة عن الخبرة، أو المرور بخبرات سعيدة تحرك مشاعر الفرد.

- الرّضا: والرّضا هي الدرجة التي يدرك عندها الفرد بأن طموحاته قد تحققت، أي أن الفرد يطور رغبات، ومن ثم يكون فكرة عن تحقيق هذه الرغبات، سواء كانت هذه الفكرة حقيقية، أو خيالية.

### السّعادة المهنية:

أصبحت جداول البيانات وتحليل القوة والضعف، والفرص والتهديدات، وكذلك إدارة المخاطر، من ابجديات الزمن الماضي في علم الإدارة، وأصبح أحدث عنوان في أجندة كليات الأعمال هو السّعادة المهنية للعاملين، أو ما يسمى الإنتعاش المهني، أو الرفاهية الذاتية للعامل، لكن مهما كان الوصف المستخدم، فإن الجميع يتفق على أن السّعادة المهنية هي من أهم مقومات العمل، وعلى إدارات المؤسسات المختلفة، ان يأخذوا في حساباتهم عامل السّعادة إذا ما أرادوا الإنتاجية العالية، وتحقيق الأهداف التي تسعى هذه المؤسسات إلى تحقيقها (جاد، ٢٠١٠).

وتشير سالم (٢٠٠١) إلى أن العاملين السعداء يسكبون مالاً أكثر، ويتمتعون بصحة أفضل، بحيث أنهم يقضون أياماً أقل خارج العكل وهم مرضى، كما أن العاملين الذين يتمتعون بالسّعادة المهنية هم أكثر إبداعاً في حل المشاكل التي تواجههم في العمل وخارجه.

أن تحقيق السّعادة المهنية مرتبط ارتباطاً وثيقاً بمكان العمل، فإذا كانت أماكن العمل تنمي لدى العاملين فيها بعداً معنوياً إيجابياً في حياتهم يتجاوز مجرد الحصول على الراتب، فإنها بالتالي تتحقق السّعادة للعاملين فيها، وسينعكس ذلك إيجابياً على إنتاجيتهم وإبداعهم ولوائهم للمؤسسة التي يعملون بها، ويعطي المؤسسة بعداً إنسانياً بعيداً عن لغة الأرقام والخسائر والأرباح (Cooke, 2015).

وتوجد عدة معايير لقياس مدى السّعادة المهنية، وهذه المعايير تشمل طبيعة العمل، ومناخ العمل، وزملاء العمل، والمديرون، والمقابل الذي يحصل عليه الشخص والذي يشمل الراتب والبدلات والحوافز المعنوية، بالإضافة إلى فرص التطوير والنمو والترقية (الفنجري، ٢٠٠٦).

بالإضافة إلى ذلك فإن عامل الإتصال هو من العوامل المهمة في تحقيق السّعادة المهنية، فكل عامل يتلقى عدة رسائل ذات صلة بعمله، سواء أكانت عبر البريد الإلكتروني، أو الاتصال الهاتفي، أو من خلال الاجتماعات والطلبات المباشرة، وبما أن الإنسان بطبيعته يحب أن تكون هذه الطلبات

والاتصالات والرسائل تحت سيطرته، وقادراً على التعامل معها ذهنياً وعملياً وإنهاء المهام المرتبطة بها، فإذا كانت هذه الرسائل تمثل عبئاً كبيراً لا يمكن للعامل التعامل معها بسهولة، فإن ذلك يعد من أهم العوامل التي تقلل السعادة المهنية، وفي المقابل إذا كان العامل يتلقى عدداً من الرسائل أقل من قدرته الاتصالية والنفسية، فإنه يشعر بالوحدة والانعزال وعدم التجاوب معه، وهذا أيضاً يقلل من السعادة المهنية، وقد يؤدي بالعامل لاصطناع مشكلات وظروف ليكون بينه وبين زملائه ومديره في العمل تواصل ما (Richard, 2005).

كما أن العلاقة بالمدير المباشر هي إحدى أهم العوامل التي تؤثر في السعادة المهنية، وهذه العلاقة ليست مرتبطة فقط بما يفعله المدير، بل أيضاً بالأسلوب والمزاج الذي يتم فيه التواصل بين المدير والعامل، الأمر الذي يضع عبئاً كبيراً على المديرين لتطوير كيفية تعاملهم مع العاملين في المؤسسات التي يشرفون عليها، نظراً لأن حساسية العامل نحو أي تواصل يأتيه من مديره عالية جداً مقارنة بالحساسية المماثلة في أي علاقات شخصية أخرى في حياته، ويزداد العبء على المدير الذي يدير مديرين آخرين، ويسعى أيضاً أن يطور قدرة هؤلاء المديرين على التواصل مع العاملين الذين يشرفون عليهم، الذي يترك في النهاية أثراً مباشراً على الإنتاجية والتميز في العمل (Cooke, 2015).

وهناك ارتباط قوي بين السعادة المهنية للعامل وسعادته في حياته الشخصية، ولذا فالاهتمام بالتغيرات المهمة في حياة العاملين الشخصية له تأثيره المهم، وهناك العديد من المؤسسات التي أسست برامج لدعم حياة العاملين الشخصية والأسرية والترفيهية (عبد الوهاب، ٢٠٠٦).

ويعد الروتين هو العدو السعادة المهنية الرئيس، ولذا تقوم المؤسسات بوضع مختلف الأفكار والطرق التي تقلل من الروتين في حياة العاملين مثل: تدوير الوظائف بين العاملين، وتحديد وقت لتجريب أفكار جديدة، أو العمل مع إدارات مختلفة، وإعطاء العاملين الفرصة للنمو في الاتجاه الذي يحبونه (اليحفوفي، ٢٠٠٦).

ويذكر ريتشارد (Richard, 2005) إن أسهل الطرق لقياس السعادة المهنية هي حساب نسبة العاملين الذين تركوا العمل خلال سنة، ومقارنتها بالنسب المطروحة في المؤسسات الأخرى،



علماً أن العديد من دول العالم تصدر سنوياً مقياساً تحصى فيه المعدل العام لتغيير الوظائف في المؤسسات ضمن اهتمامها بقضية السّعادة المهنية.

ويقدم كوك (Cooke, 2015) مجموعة من النصائح التي تحقق السّعادة المهنية للعاملين، وهي كما يأتي:

١. التواصل بدرجة أكثر وبطريقة أفضل: حيث أن قنوات التواصل الدائم أساسية لمكان عمل فعال، ولعلاقات وثيقة مع الإدارة والزملاء والعملاء، فالمحافظة على التواصل البناء والمهني والهادئ، والاستماع الدائم الى الآخرين، بطريقة تعاونية وودية، يتيح التعبير عن الأفكار والمشاعر على نحو أفضل، وبالتالي يحقق قدر كبير من السّعادة.
٢. مد يد العون: حيث أن هناك الكثير من الواجبات التي تلقى على عاتق العامل، ولكن محاولة تخصيص بعض الوقت لمساعدة أو اسداء النصائح للزملاء في العمل، سواء كان العامل الجديد في المؤسسة، أو فريق يواجه صعوبة على صعيد مشروع ما- خصوصاً أن جميع العاملين يعملون للأهداف نفسها- سيؤدي حتماً إلى ردود فعل إيجابية، ونوايا حسنة ازاء تقديم المساعدة، وهذه المساعدة تكون مثمرة اذا كانت مشاركة العامل في مشاريع تثير اهتمامه، مما يؤدي إلى تطوير المؤسسة، وزيادة الرّضا الوظيفي للعامل، مع ضرورة التنوية إلى أن المساعدة فقط عند الحاجة، من أجل تفادي خلق حالة من الانزعاج لدى العاملين الآخرين.
٣. تخصّيص مساحة عمل خاصة بالعامل: إن الخطوات الإضافية التي يقوم بها العامل لتخصيص وتنظيم مساحة العمل الخاصة به ستساعده على الاسترخاء والشعور بالراحة في مكان العمل، دون أن يزعج هذا التخصيص الزملاء الآخرين في العمل.
٤. المحافظة على الصحة: حيث أن العادات الصحيّة في مكان العمل، وذلك من خلال اتباع نظام غذائي صحي، من شأنه وتنشيط العامل طيلة فترة العمل، بالإضافة إلى ممارسة عدد من التمارين الرياضية التي تتناسب مع نمط حياة العامل، فكل خطوة صغيرة نحو حياة أفضل هي أساسية في تحقيق السّعادة المهنية.
٥. التعلم المستمر: فلا شيء يضاهي العلم في قدرته على التمكين والتجديد، خاصة في ما يتعلق بمقاربة العمل بطريقة جديدة، من خلال أدوات جديدة وقيمة، وبدراسة فنية عالية، من أجل مواكبة التطورات المختلفة في مجال العمل، سواء من خلال المؤتمرات أو الندوات والمعارض والدورات التي توفرها المؤسسات أو من خلال الدورات التي تقدم من خلال الانترنت، أو حتى

عبر القراءة في أوقات الفراغ، من أجل التطوير المهني، وبالتالي تحقيق النجاح، والشعور بالرضا، والإنجاز الشخصي، والذي يؤدي بالنهاية إلى تحقيق السعادة المهنية.

٦. الابتسام: فالابتسام لها العديد من المنافع، كونها تجعل العامل منفتحاً على الآخرين، وأكثر نجاحاً، فالابتسام سواء في السراء والضراء تؤدي إلى تحسين المزاج، كما أن الجميع يحبذ من هو فرح وإيجابي بطبعه.

### الرضا الوظيفي:

إن نجاح العمل أياً كان نوعه يتطلب تحقق درجة عالية من الارتياح والاقتران بهذا العمل، ولقد اتخذت تعريفات الرضا عن العمل اتجاهات مختلفة، مما جعل الإجماع على تعريف موحد للرضا عن العمل أمراً في غاية الصعوبة، نظراً لاختلاف النظرة للرضا عن العمل التي ترجع إلى منطلقات كل باحث، إضافة إلى اختلاف الظروف والبيئة والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز أحياناً على المشاعر والأحاسيس الشخصية، وأحياناً أخرى على الموقف البيئي للعمل، وأحياناً طبيعة العمل نفسه (نشوان، ونشوان، ٢٠٠١).

إن موضوع الرضا الوظيفي له أهمية كبيرة، لأن هذا الموضوع يتناول مشاعر هذا العامل، سواء كان مديراً أو موظفاً أو عاملاً صغيراً إزاء مؤثرات العمل الذي يؤديه، والبيئة المادية المحيطة به (هلال، ٢٠٠١).

إن تلبية احتياجات العاملين الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة التي يعملون بها من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء، وتحسين الرضا الوظيفي لديهم نحو مؤسساتهم، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساسي الذي وجدت الإدارة من أجله، ألا وهو تطوير العمل، وتقديم الخدمات لجميع العاملين، والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية، وتحسين المناخ التنظيمي، ليساعدهم على تحسين أدائهم وفعاليتهم في العمل (البوهي، ٢٠١١).

### مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو "تقبل الفرد العامل لعمله من جميع ظروفه وشروطه ونواحيه، وإن هذا الرضا يعكس شعور العاملين تجاه ما يقومون به من أعمال" (عبدالغني، ١٩٩٢: ١٧). وهو الحالة

التي يحقق الفرد من خلالها ذاته، ويشبع رغباته، مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة، ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية (نشوان ونشوان، ٢٠٠١).

وعرف مصطفى (٢٠٠٢: ٧٥) الرّضا بأنه: "درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه". وعرفه المخلاقي (٢٠٠٧) بأنه الفرق بين ما يحققه المرء فعلاً وما يطمح إلى تحقيقه.

وعرفه محمد (٢٠٠٨) بأنه: اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد، حيث يشعر فيها بالرّضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة.

وتعرف الباحثة الرضا الوظيفي بأنه الشعور بالراحة في العمل، والاستمتاع في أدائه، والشعور بالأمان الوظيفي، نتيجة العلاقات الودية مع الزملاء والرؤساء، في ظل ظروف عمل مناسبة، وتوفير الحوافز والرواتب المجزية.

### مظاهر الرّضا الوظيفي:

١. **الإنتاجية المرتفعة:** إن العلاقات الإنسانية الجيدة تُعني دائماً إنتاجية مرتفعة من جانب العاملين، وهذه الكفاءة الإنتاجية ترجع لزيادة إحساس العاملين بانتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها، وحرصهم على مصلحتها، وترجع أيضاً إلى إحساس العاملين بقيمة العمل الذي يقومون به، وشعورهم بأن إدارة المؤسسة تعمل دائماً على حل مشكلاتهم ومشكلات العمل، لزيادة الإنتاج وتحقيق جودته (عريفج، ٢٠٠١).

٢. **قلة الغياب:** والغياب عدم حضور العامل للعمل في الوقت الذي يتوقع منه الحضور فيه، والمشاركة في الإنتاج طبقاً لبرنامج العمل، وبالتالي فإن زيادة نسبة غياب العاملين تعد من مظاهر انخفاض الرّضا الوظيفي، فإذا كان العامل يحصل على درجة من الرّضا أثناء وجوده في العمل أكثر من الرّضا الذي يمكنه من الحصول عليه إذا تغيب عن العمل، فيمكن التنبؤ بأن العامل سوف يحضر إلى العمل، والعكس صحيح، وبالتالي فإن هنالك علاقة سلبية بين درجة الرّضا وعن العمل وبين معدلات الغياب (بربخ، ٢٠١٢).

٣. **نقص معدل التدوير في العمل:** ويقصد بالتدوير في العمل هو انتقال العامل من عمل متخصص إلى آخر، ويفيد هذا الأسلوب في تدريب العاملين على عدة واجبات متباينة، ويفيد في تخفيض معدل الملل والرتابة والروتين، الناجم عن أداء واجبات تتصف بالتكرار المستمر، ولذلك كأن يُنقل العاملون على خطوط التجميع لأجزاء معينة إلى أجزاء أخرى أسبوعياً أو شهرياً، أو تنتقل موظفات الاستقبال في المؤسسات الكبيرة أسبوعياً أو شهرياً وبصفة دورية (ربيع، ٢٠٠٦).

٤. **قلة الشكوى من جانب العاملين:** تُعبر الشكوى والتظلمات عن حالة التذمر أو عدم الرضا عند الفرد نحو المؤسسة التي يعمل بها، وقد يكون هذا التظلم فردياً أو جماعياً، ويعبر عن حالة حقيقية أو وهمية لا تقوم على أساس، وليس من الضروري أن تكون الشكوى نتيجة سوء الإدارة، وإنما قد تكون نتيجة لما قد يسود الجماعة من توتر داخلي، وفي هذه الحالة يجب على الإدارة الرشيدة أن تعالج أسباب هذا التوتر، حتى يتحقق الانسجام بين الأفراد، كما يجب على الإدارة أيضاً أن تهتم بدراسة الشكوى حتى ولو كانت فردية – دراسة علمية موضوعية- لأن تجاهلها قد يؤدي إلى تفاقم الحالة، ووصولها إلى درجة يصبح من الصعب مواجهتها (أبو قحف، ٢٠٠٢).

٥. **انخفاض نسبة منازعات العمل:** إن توافر العلاقات الإنسانية فعالة تمكن العاملين من إشباع حاجاتهم الفسيولوجية وحاجاتهم النفسية والاجتماعية، مما يسبب لهؤلاء العاملين قدراً من الرضا والاستقرار، فتقل المنازعات داخل العمل، سواء بين العاملين بعضهم البعض أو بينهم وبين رؤسائهم في المؤسسة (العميرة ، ٢٠٠٢).

### **العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي**

إن أهم العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي والتي اتفق أغلب الباحثين عليها تتمثل في المجالات التالية كما أشار إليها عطوي (2004):

- **الحوافز والمكافآت:** ويتمثل في كفاية الراتب، والرضا عن العلاوات السنوية المقدمة، والترقيات، والحوافز المادية والمعنوية المقدمة.

- **ظروف العمل:** والمتمثل في عقد مدير المؤسسة اجتماعات خاصة من أجل تحسين ظروف العمل، وحرية الرأي، وكثرة أعباء العمل.
- **التقدير واحترام الذات وعلاقات العمل:** والمتمثل في شعور العامل بأنه يحصل على ما يستحق من تقدير من قبل الآخرين، والعلاقات السائدة بين العامل وزملائه.
- **الانتماء للمهنة:** والمتمثل في شعور العامل بأن المؤسسة التي يعمل بها تمثل جزءاً من حياته، بحيث يقدم مصلحة المؤسسة، ويحافظ على ممتلكاتها، ويواظب على أوقات الدوام بانتظام.
- **الأمن والاستقرار الوظيفي:** والمتمثل في مناسبة قانون نهاية الخدمة، ورضاه عن المكافأة التي يحصل عليها في نهاية الخدمة، والترقية المرتبطة بكفاءة العامل.
- **النمو المهني والارتقاء الوظيفي:** والمتمثل في شعور العامل بضعف فرص التقدم في الوظيفة الحالية.

#### نظريات الرضا الوظيفي:

كانت جهود تايلور، أول محاولة جادة، لوضع نظرية علمية لدوافع العمل، وقد تلتها بعد ذلك نظرية العلاقات الإنسانية، التي هيمنت على التفكير الإداري منذ ثلاثينيات القرن العشرين، أما النظريات الحديثة لدوافع العمل، فقد ظهرت بوضوح في الخمسينيات من القرن العشرين، وقد تصدرتها في القدم تاريخياً نظرية ماسلو، التي أطلق عليها نظرية أو سلم ماسلو للحاجات الإنسانية (القاروط، ٢٠٠٦).

وأشار الشماع وحمود (٢٠٠٠) إلى أن فهم الحاجات الإنسانية يعد جانباً مهماً ليشكل دافعاً قوياً للنشاط الإنساني، لأن الحاجات تؤدي إلى نوع من التوتر، والذي يدفع الفرد إلى إحداث سلوك معين يخفف من حدة التوتر، ويهدف لإشباع هذه الحاجات، ولأن الحاجات متجددة لدى الفرد، فإنه يتوجب على الإداري أن يكون ملماً بطبيعة الحاجات البشرية، حتى يستطيع أن يتخذ القرارات المناسبة لتحفيز العاملين، وتعتبر نظرية ماسلو من أكثر النظريات انتشاراً وقدرة على تفسير السلوك الإنساني في سعيه لإشباع الحاجات المختلفة، وتقوم هذه النظرية على أساسين هما:

١. إن حاجات الفرد تبدأ بالحاجات الفسيولوجية (الجسمية)، ومن ثم الحاجة إلى الأمن، تليها الحاجات الاجتماعية، فالحاجة إلى التقدير والاحترام، ثم الحاجة إلى تحقيق الذات.

٢. إن الحاجات غير المشبعة تؤثر على سلوك الفرد وتحفزه، أما الحاجات المشبعة فإنها لا تؤثر على سلوك الفرد، وبهذا ينتهي دورها في عملية التحفيز.

ثم جاءت نظرية التوقع لفروم التي تعد أكثر النظريات حداثة في الظهور، وتقوم على افتراض رئيسي مفاده أن دافعية الفرد للعمل، أو القوة الدافعة نحو أداء العمل، متوقفة على توقع الفرد بإمكانية حصوله على عوائد نتيجة لقيامه بهذا العمل (المخلاقي، ٢٠٠٧).

ومن النظريات الحديثة التي تفسر الرضا الوظيفي للعاملين، نظرية هيرزبيرج والتي يطلق عليها اسم نظرية العاملين، وقد توصل فيها إلى حقيقة أن الرضا الوظيفي وعدمه هما بعدان مستقلان عن بعضهما، وليسا شيئاً واحداً، وإن عوامل الرضا الوظيفي تتجمع في فئتين رئيسيتين هما كما أشار إليها الشيخ خليل وشرير (٢٠٠٨):

١. العوامل الوقائية: وتعد بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم، وقد حصرها بإحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية والمشاركة في اتخاذ القرار.

٢. العوامل الدافعة: وتشير إلى العوامل ذات العلاقة بمحتوى الوظيفة، أي العوامل المرتبطة مباشرة بخصائص الوظيفة ذاتها

### أهمية الرضا الوظيفي:

إن أهمية الموارد البشرية تتمثل في كونها الثروة الحقيقية لخدمة التنمية، وسبباً في تحقيق أهداف المؤسسات، فالعنصر البشري هو الثروة الحقيقية، والمحور الأساسي للإنتاج في مؤسسات الأعمال، لذا تنبعت المؤسسات إلى هذه الحقيقة، فكانت أولى اهتماماتها هي إيجاد الموارد البشرية، التي أصبحت تتصدر قائمة المهام التي تواجه أية مؤسسة، من خلال توجيه العاملين وتحفيزهم والتنسيق بينهم (Croosman and Harris, 2006).

وتعد الإدارة الناجحة هي تلك الإدارة التي تُعنى بتحقيق عناصر الرّضا الوظيفي للعاملين على مختلف مستوياتهم الوظيفية، وقد تعددت الأبحاث في هذا المقام، وتناولت تحقيق الرّضا الوظيفي للعاملين من عدة جوانب كالمشاعر الإنسانية، وظروف العمل، والبيئة المحيطة، والدوافع، والحوافز المقدمة لهم سواء المادية منها والمعنوية (الهيئي، ٢٠٠٥).

كما تظهر أهمية الرّضا الوظيفي في تحقيقه للتوافق النفسي والاجتماعي للعاملين وزيادة إنتاجيتهم، كما تساعد الإدارة على تصميم بيئة العمل التي تحفز العاملين على الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وجهودهم بأقل وقت ممكن، بما يؤدي إلى تحقيق الكفاءة في العمل، وتحقيق معايير الجودة، وبالتالي نجاحها وتحقيق أهدافها المنشودة (أبو الكشك، ٢٠٠٦).

## التوحد:

يعد الاهتمام برعاية وتربية الأجيال بمختلف فئاتهم، ومحاولة الوصول بهم إلى أعلى درجات التفوق والعطاء، من المؤشرات الرئيسية لرقى المجتمعات وتقدمها، ويتجلى ذلك بوضوح بمدى العناية التي توليها هذه المجتمعات للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، ومنهم أطفال اضطراب طيف التوحد، وتوفير إمكانات النمو الشامل لهم من جميع النواحي، مما يساعد في إعدادهم لحياة شخصية واجتماعية واقتصادية ناجحة، بحيث يؤدي فيها كل منهم دوره في خدمة المجتمع، مهما كان حجم إسهامه، أما إهمال هذه الفئة فيؤدي إلى تفاقم مشكلاتهم، وتضاعف انعزالهم، ويصبحون عالة على أسرهم ومجتمعاتهم.

إن الاهتمام التعليمي والتربوي للأطفال الذين يعانون من التوحد قد تطور بشكل كبير، لذلك توجه الاهتمام برعايتهم من خلال تدريب العاملين معهم، ورعايتهم بمختلف الأساليب والمناهج والبرامج، لينعكس ذلك إيجاباً على التعامل مع حالات التوحد، وإحداث التغيير المطلوب الشامي (٢٠٠٤).

ويعد التوحد أكثر الإضطرابات صعوبة وتعقيداً، ويستمر هذا الإضطراب مدى الحياة، وقد يصيب الآباء والعاملين في مجال التوحد بالإحباط، وذلك لصعوبة ظهور الأعراض الناتجة عن هذا الاضطراب وملاحظتها والتعامل معها، ويظهر مشوار المعاناة بداية مع أسرة الطفل ذو التوحد، لعدم توفر المعلومات الكافية للتعامل مع هذه الأعراض، وفي سن المدرسة يزداد الأمر سوءاً حيث يجد

الطفل رفضاً من المدرسة، ويبدأ بعد ذلك مشوار الأهل في البحث عن البيئة المناسبة والعامل المؤهل والمناسب لتعليم هذه الفئة (الجلبي، ٢٠٠٥).

وكان أول من أطلق تسمية التوحد، وقدم وصفاً له الطبيب النفسي الأمريكي ليو كنر (Leo Kanner) وذلك في عام ١٩٤٣، حيث هدف إلى فصل هذه الحالة وتصنيفها بشكل منفصل عن الحالات النفسية الأخرى التي يعاني منها الأطفال، ولقد بدأ الاهتمام باضطراب التوحد عندما كرس الأخصائي النفسي ريموند (Remnald) وقته لدراسة التوحد الذي عانى منه أحد أطفاله، لذلك قام بتأسيس الجمعية الأمريكية الوطنية للأطفال التوحديين، وقد انضم لهذه الجمعية مجموعة من الآباء الذين لديهم أطفال يعانون من التوحد (زريقات، ٢٠٠٤).

ويُعرف التوحد بأنه إعاقة نمائية تؤثر بدرجة ملحوظة في التواصل اللفظي وغير اللفظي والتفاعل الاجتماعي قبل سن الثالثة من العمر، ويؤثر سلباً في الأداء التربوي، وتتمثل خصائصه على شكل إعاقات في التواصل، وانشغال في أنشطة تكرارية، وحركات نمطية، ومقاومة التغير في البيئة، أو مقاومة التغير في الروتين اليومي، واستجابة غير مألوفة للخبرات الحسية (Kuder, 2003).

وتعرف منظمة الصحة العالمية للتوحد بأنه اضطراب نمائي يظهر قبل سن الثلاث سنوات، ويظهر على شكل عجز في استخدام اللغة، وفي اللعب، والتفاعل الاجتماعي والتواصل، وهذا ما أكدت عليه أيضاً الجمعية الأمريكية للطب النفسي بأنه اضطراب يشمل الكفاءة الاجتماعية، والتواصل واللغة، والسلوك النمطي والاهتمام والنشاط (الصمادي، ٢٠٠٧).

ويعرف اضطراب التوحد على أنه اضطراب نمائي عام، يتصف بظهور قصور نوعي في العلاقات الاجتماعية، وعجز معرفي واضطرابات في التواصل واللغة، وتكون إثارة ذاتية غير اعتيادية، وذات سلوكيات نمطية وطقوسية، على أن تظهر هذه الخصائص وتشخص قبل سن الثالثة من العمر (هالاهاان وكوفمان، ٢٠٠٨).

ويعرف هيندريكس (Hendricks, 2011) التوحد على أنه عجز في النمو بشكل ملحوظ، يؤثر سلباً على التواصل اللفظي وغير اللفظي والتفاعل الاجتماعي، ويرتكز على الأنشطة والحركات النمطية والمتكررة ومقاومة التغيير، بالإضافة إلى اضطراب في النمو.



ويعد مصطلح اضطراب طيف التوحد مصطلحاً شاملاً، تندرج تحته مجموعة من الاضطرابات الإنمائية التي وصفت على أنها الأنواع الرئيسية للتوحد وهي: اضطراب التوحد (التوحد الكلاسيكي)، ومتلازمة ريت، ومتلازمة أسبيرجر، والاضطراب النمائي الشامل غير المحدد، واضطراب الانتكاس الطفولي (الدوسري والمسلماني والقضيب وجمعه وعبد اللطيف وداوود وزكريا وغنام ، ٢٠٠٩).

والتوحد من أكثر الاضطرابات النمائية العصبية صعوبة وشدة من حيث تأثيرها على سلوك الطفل، وقابليته للتعلم والتدريب، أو قابليته للإعداد للمهني، أو قدرته على أداء الأعمال المختلفة، والاستقلال الاجتماعي والاقتصادي البسيط، أو القدرة على حماية الذات إلا بدرجة محدودة حسب شدة الاضطراب، بالإضافة إلى وجود عدة عقبات في تشخيص الاضطراب، وتعديل السلوك والتأهيل الاجتماعي والمهني، حيث لم تُتَكشف حتى الآن العوامل المسببة لأعراض هذا الاضطراب، ما إذا كان وراثياً أو بيئياً أو اجتماعياً، أو نتيجة لتلك العوامل مجتمعة، كما لم يتم التوصل إلى العوامل المباشرة التي تؤدي إلى حدوث هذا الاضطراب (العدل، ٢٠١٠).

وتشير الدراسات العلمية إلى عدم وجود أسباب محددة للإصابة بالتوحد، وما زالت الأبحاث تتوالى يوماً بعد يوم في محاولة لاكتشاف الأسباب التي قد تساعد الاختصاصيين على اتخاذ إجراءات وقائية وعلاجية فاعلة لهذا الاضطراب، لذلك يعد كل ما قدم من إسهامات في هذا المجال مجرد فرضيات لم تثبت مسؤولية إحداها بمعزل عن الأخرى، ويمكن تقسيم هذه الفرضيات إلى مجموعتين رئيسيتين تتمثل الأولى بالفرضيات القديمة (نفسية المنشأ)، والتي نادى بمسؤولية الوالدين، وخاصة الأم، في إصابة طفلها بالتوحد، أما المجموعة الثانية فتتمثل بالفرضيات الحديثة، وتشمل الفرضيات البيولوجية (الوراثية الجينية، اضطرابات التكوين وصعوبات الولادة، والتلوث البيئي، ونظرية العقل)، وأخيراً نظرية تكامل الأسباب (الظاهر، ٢٠٠٦).

ويتصف الأطفال المصابين بالتوحد بعدد من الخصائص الأساسية التي تميزهم عن الآخرين وفيما يلي وصف لأهم هذه الخصائص:

- الخصائص اللغوية: إن نصف الأطفال المصابين بالتوحد تقريباً يعانون من مشكلات في التعبير الشفوي، ومشكلات في التواصل اللفظي وغير اللفظي، وعدم القدرة على إتباع القواعد اللغوية، مما يؤثر سلباً على عمليات التكيف الاجتماعي (الزارع، ٢٠١٠).
- الخصائص السلوكية: ومن هذه الخصائص عزل النفس الشديد، والإصرار على التماثل والسلوك الآخر الذي يظهره، وهو مقاومة التغيير في البيئة، والروتين اليومي، مع سلوكات نمطية متكررة، كما أن الأطفال المصابين بالتوحد لديهم ضعف في التواصل بالعين حيث يتجنب الطفل النظر بالعين مباشرة، كما يبدي الأطفال ذوو اضطراب التوحد تعلقاً وارتباطاً بأشياء محددة وغير طبيعية، ولفترة غير محددة، وتركز الاهتمام على أنشطة محددة وإظهار انشغال عالٍ فيها، بالإضافة إلى تعلق شديد ببعض الأشياء أو الألعاب، وعدم التنوع في اللعب، والتركيز على لعبة واحدة، وجمع الأشياء والاحتفاظ بها، وقد يكون شديد الولع بأشياء ومواضيع معينة (الصمادي، ٢٠٠٧).
- الخصائص المعرفية: يتميز الأطفال المصابين بالتوحد بعدد من الخصائص المعرفية التي تختلف من طفل إلى آخر، وهي تتفاوت في المستويات المعرفية فيما بينهم حسب درجة الذكاء والتوحد، كما أن ٢٥% من الأطفال التوحديين يعانون من توحد وتخلف عقلي شديد، و(٥٠%) منهم يعانون من توحد وتخلف عقلي بسيط (الدوسري وآخرون، ٢٠٠٩).
- الخصائص الحسية: حيث أن الأطفال عادة ما يواجهون مرحلة انتقالية أو مرحلة ارتباطية عندما يضعون الأشياء في أفواههم بعمر أربعة أشهر، كما أن هذه المرحلة هي العملية التي تساعد الطفل على تطوير حواس اللمس والشم والبصر والتذوق، وهذه العملية لدى الأطفال المصابين بالتوحد تكون ضعيفة، وبالتالي عملية دمج الحواس تكون لديهم شائعة، ويبدي الأطفال المصابين بالتوحد تأخراً في اكتساب الخبرات الحسية المناسبة، وأشكالا غير متناسقة من الاستجابات الحسية تتراوح بين النشاط المرتفع إلى النشاط المنخفض ( Kirk, Gallagher & Anastasiow, 2003).
- الخصائص الاجتماعية: يعاني الأطفال المصابين بالتوحد من صعوبات في العلاقات الاجتماعية والمحافظة عليها مع أقرانهم، رغم احتمالية ارتباطهم بشكل أفضل مع والديهم، ومقدمي الرعاية وأشخاص آخرين ممن يستطيعون توفير احتياجاتهم وقراءة مشاعرهم، بينما لا يمتلك آخرون هذه القدرة، والطفل المصاب بالتوحد يحاول جاهداً التفاعل مع أقرانه، ولا يمكن الحكم بأن الأطفال المصابين بالتوحد لا يستطيعون تكوين صداقات، بل يعود السبب في القصور لتكوين

العلاقات الاجتماعية لأنهم لا يعرفون في كثير من الأحيان، كيف يفعلون ذلك ( Marshall, 2004).

ومن هنا برز الاهتمام بالعاملين مع أطفال التوحد، وظهرت العديد من البرامج والدراسات التربوية التي تستهدف الوصول بالطفل المصاب باضطراب التوحد إلى أقصى ما تسمح به قدراته للعيش بشكل مستقل (زريقات، ٢٠٠٤).

وفي الأردنّ تمثل الإهتمام بهذه الفئة من خلال التطور النوعي والكمي الذي شمل خدمات التعليم والتقييم والتشخيص، وبرامج الإعداد والتدريب للعاملين، وبرامج الدمج الأكاديمي، وبرامج التدريب والإرشاد الأسري، وصدر قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ (ملح، ٢٠١٣).

وضع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين عدة معايير لإعتماد المؤسسات والمراكز التي تخدم الأطفال ذوي اضطراب التوحد، وتحديد أفضل الأساليب والطرق العلاجية، والبرامج التربوية، والتعليمية، والتأهيلية التي تساعد في تخفيف حدة أعراض هذا الإضطراب، وتمكين المحيطين بالطفل المصاب بالتوحد والمربين، ومقدمي الخدمات من التعامل مع مشكلاته بالشكل الذي يضمن تحقيق أقصى مستويات التطور والنمو (المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، ٢٠١٢).

وسعى المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين إلى التركيز على اتساق معايير اعتماد مراكز التوحد مع المعايير العالمية، بما يضمن تمكين الأطفال المصابين بالتوحد من الحصول على الخدمات بالموصفات التي تحقق إدماجهم التعليمي والاجتماعي، ويسمح بتحقيق أقصى ما لديهم من إمكانيات (المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، ٢٠١٢).

وقد بلغ عدد المراكز التي تُعنى بأطفال التوحد في الأردنّ (١٤١) مركزاً، منها (١٢٩) مركزاً للإعاقات المتعددة، و(١٢) مركزاً متخصصاً باضطراب طيف التوحد، وتتركز هذه المراكز بمدينة عمان، حيث تحتوي على (٤١) مركزاً للإعاقات المتعددة، و(١٠) مراكز متخصصة باضطراب طيف التوحد، في حين تحتوي مدينة إربد على (٢٧) مركزاً للإعاقات المتعددة (المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، ٢٠١٦).

## ثانياً: الدراسات السابقة

في ضوء اطلاع الباحثة على الدراسات والبحوث المتعلقة بموضوع السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي من خلال البحث في الدوريات والملخصات العلمية والرسائل الجامعية، تبين أن هناك عدد من الدراسات ذات الصّلة بموضوع الدراسة الحالية، وفيما يلي عرض لبعض منها وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

### المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالسّعادة

أجرى عبد الخالق والشطي وعباس والديب واحمد، والثويني (٢٠٠٣) دراسة هدفت إلى التعرف إلى معدلات السّعادة لدى عينات مختلفة في المجتمع الكويتي، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٢٠) مواطناً كويتياً، وتم استخدام قائمة أكسفورد للسّعادة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في الجنس والنوع من حيث الشعور بالسّعادة وكانت هذه الفروق لصالح الذكور من طلاب الجامعة والموظفين، بينما لم تظهر فروق بين طلاب الثانوية من الجنسين، كما أظهرت النتائج أن الإناث يشعرون بمشاعر سلبية بصورة أشد في كل الأعمار، وتتأثر السّعادة بالحالة الاجتماعية لكل من الرجل والمرأة، وتختلف مصادر السّعادة لدى الرجال عنها لدى الإناث، إذ يتأثر الرجال أكثر بالعوامل الاقتصادية والمالية وبوظائفهم ويشعر الرجال بالرّضا عن أنفسهم أكثر من النساء اللاتي هن أكثر نقداً للذات.

وأجرى ليوبومورسي (Lyubomirsky, 2004) دراسة هدفت التعرف على علاقة الشعور بالسّعادة بتقدير الذات، وتكونت عينة الدراسة من (٦٢١) فرداً تراوحت أعمارهم من (٩٥-٥١) عاماً من الموظفين في الولايات المتحدة الأمريكية، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن الشعور بالتفاؤل والرغبة في الوجود مع الآخرين تتنبأ بالحصول على خبرات سعيدة، كما وجد أن البقاء بمزاج جيد، والشعور بالرّضا عن الحياة تتنبأ بالسّعادة، وأن السّعادة وتقدير الذات ممكن أن توجد إحداها دون وجود الأخرى.

وأجرى الفنجري (٢٠٠٦) دراسة هدفت التعرف على معدلات السّعادة لدى فئات مختلفة من المجتمع المصري، وتكونت عينة الدراسة من (٥٩٠) فرداً، وقد استخدمت الدراسة قائمة أكسفورد

للسعادة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معدلات السعادة في الوادي الجديد، وأسوان، والقاهرة، والوجه البحري عموماً تفوق السعادة لدى عينة مدينة أسيوط، كما أن هناك ارتفاع معدلات السعادة في المدن الصغيرة مقارنة بعينة الريف والمدن الكبيرة، كما أن عينة المدن الكبرى أكثر شعوراً بالسعادة من عينة الريف، كما أن الفئة العمرية من (٣٦-٥٠) عاماً أكثر سعادة من الفئات التي تتراوح من (١٥-٢٠، ٢١-٥٢، ٢٦-٣٥، ٥١-٦٠)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في معدلات السعادة، ووجود فروق وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، لصالح المرحلة فوق جامعية عن باقي المستويات التعليمية، ووجود فروق وفقاً للحالة الاجتماعية، لصالح المتزوج، ووجود فروق وفقاً لمتغير العمل، لصالح الموظفين، ووجود فروق وفقاً لمتغير المهنة، لصالح المهن الممتازة والعمال.

وأجرت السبيعي (٢٠٠٧) دراسة هدفت إلى معرفة مدى الارتباط بين الشعور بالسعادة والرضا عن الحياة والتفاؤل ووجهة الضبط، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٤) سيدة سعودية من العاملات في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود، وقد تم استخدام عدة أدوات: مقياس الشعور بالسعادة، ومقياس دينز وآخرون للرضا عن الحياة، ومقياس التفاؤل، ومقياس وجهة الضبط، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين الشعور بالسعادة وكل من الرضا عن الحياة، والتفاؤل، بينما لم يكن هناك علاقة ارتباطية دالة بين الشعور بالسعادة ووجهة الضبط، ولم توجد فروق في الشعور بالسعادة، والرضا عن الحياة، والتفاؤل بين المتزوجات وغير المتزوجات من أفراد عينة الدراسة، كما أظهرت النتائج وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في درجة الشعور بالسعادة والرضا عن الحياة، والتفاؤل تعزى للعمر، حيث أنه كلما تقدم العمر كلما زادت الدرجة على مقياس الشعور بالسعادة، والرضا عن الحياة، والتفاؤل، أما فيما يتعلق بمتغيري التعليم وعدد الأبناء فقد تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية في الشعور بالسعادة تعزى للمستوى التعليمي أو تعزى لعدد الأبناء.

وأجرى شين وديفي (Chen & Devey, 2008) دراسة هدفت إلى تحليل ومراجعة نتائج (٨٠٠) دراسة تم إجرائها بين الأعوام (١٩٩٩-٢٠٠٨)، والتي تناولت مستوى السعادة والرضا عن الحياة وعلاقته بالوضع الاقتصادي، وأظهرت نتائج الدراسة أن معظم نتائج الدراسات التي تم إجرائها قد أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مستوى السعادة والرضا عن الحياة، وبين كل من الوضع الاقتصادي والاجتماعي، والوضع الصحي، والضغوط النفسية المرتبطة بالعمل، أي

أن الوضع الاقتصادي المرتفع، والتمتع بالصحة، وقلة الضغوط في العمل تؤثر إيجابياً في مستوى السّعادة والرّضا عن الحياة.

وأجرت جان (٢٠٠٨) دراسة هدفت الكشف عن العلاقة بين الشعور بالسّعادة ومستوى التدين، ومستوى الدعم الاجتماعي والتوافق الزوجي، والمستوى الاقتصادي، والحالة الصحية، وتكونت عينة الدراسة من (٧٦٤) طالبة وموظفة إدارية وعضوات هيئة تدريس في جامعة الرياض للبنات في السعودية، وقد تم استخدام عدد من الأدوات وهي: قائمة أكسفورد للسعادة، مقياس المساندة الاجتماعية، مقياس التوافق الزوجي، مقياس مستوى التدين، استمارة المستوى الاقتصادي، استمارة الحالة الصحية، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط دال وموجب بين السّعادة وكل من مستوى التدين، والدعم الاجتماعي، والتوافق الزوجي، والمستوى الاقتصادي والحالة الصحية، بينما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في الشعور بالسّعادة تبعاً لمتغير العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، وطبيعة العمل، كما أظهرت النتائج أن التدين هو العامل الأكبر المنبئ بالسّعادة، يليه الدعم الاجتماعي، فالتوافق الزوجي، ثم المستوى الاقتصادي.

وأجرى سليم (Selim,2008) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الرّضا الحياتي والسّعادة في تركيا، تكونت عينة الدراسة من (٥٣٢٩) فرداً، وتم استخدام الأسلوب المسحي للحصول على البيانات من خلال الاستبانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائية بين مستوى الرّضا عن الحياة ومستوى السّعادة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ارتفاع مستوى الدخل والوضع الصحي الجيد، وبين الرّضا عن الحياة والسّعادة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية بين انخفاض مستوى الرّضا عن الحياة والسّعادة، وبين عدم الحصول على عمل، ووجود أثر سلبي مباشر لمستوى التّعليم المتوسط على الرّضا عن الحياة ومستوى السّعادة لدى الإناث، وأن المستوى التعليمي العالي مهم في تحقيق مستوى من الرّضا عن الحياة، ومستوى من السّعادة.

وأجرت بخيت (٢٠١١) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين السّعادة وكل من التفاؤل وقلق المستقبل لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة أسيوط بمصر باختلاف المتغيرات، وإمكانية التنبؤ بالسّعادة، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٥) معلمة، وتم استخدام قائمة أكسفورد للسعادة، ومقياس التفاؤل، ومقياس قلق المستقبل، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة

ارتباطيه دالة إحصائياً بين السّعادة وكل من التفاؤل وقلق المستقبل، وإمكانية التنبؤ بسعادة المعلمة بمعلومية درجتها على مقياسي التفاؤل وقلق المستقبل، بينما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين السّعادة وقلق المستقبل لدى معلمات رياض الأطفال باختلاف المتغيرات (مكان الروضة، عدد سنوات الخبرة، مستوى الوظيفة، ونوع الروضة)، ووجود فروق دالة إحصائياً في التفاؤل لدى معلمات رياض الأطفال باختلاف المتغيرات (مستوى الوظيفة، نوع الروضة) لصالح كل من المعلمات المعينات ذات الدخل الثابت والروضات التجريبية على التوالي.

وأجرى الخوالدة (٢٠١٢) دراسة هدفت التعرف على مستوى السّعادة لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت بالأردن وعلاقته بدرجة ملائمة البيئة الجامعية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٠) طالباً وطالبة، وتم استخدام أداتين: الأولى لقياس مستوى السّعادة، والثانية لقياس درجة ملائمة البيئة الجامعية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى السّعادة وملائمة البيئة الجامعية كانا بشكل عام متوسطين، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً تعزى للجنس لصالح الإناث، ومستوى الدراسة لصالح طلبة السنة الأولى، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه ايجابية قوية بين مستوى السّعادة ودرجة ملائمة البيئة الجامعية.

وأجرى خليل ومستورالضو (٢٠١٤) دراسة هدفت إلى قياس السّعادة لدى الأطباء والاختصاصيين النفسيين وأطباء بعض الأمراض المزمنة، العاملين بالمستشفيات الحكومية بولاية الخرطوم بالسودان، وأتبع المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٠) فرداً من الأطباء والاختصاصيين النفسيين وأطباء الأمراض المزمنة، وقد تمثلت أداة الدراسة بمقياس السّعادة، وقد أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع السّعادة لدى الأطباء والاختصاصيين النفسيين وأطباء الأمراض المزمنة على جميع أبعاد مقياس السّعادة عدا البعد المادي وبعد الإحباط، فمستوى السّعادة متدني فيهما، وقد ارتفع مستوى السّعادة لدى أطباء مركز السودان للقلب بدرجة دالة إحصائياً، كما أن المتزوجين أكثر سعادة من العزاب والمطلقين والأرامل، وأن المتزوجين المنتجين أكثر سعادة من المتزوجين غير المنتجين.

## المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بالرّضا الوظيفي

أجرى أبو سعيد (٢٠٠٢) دراسة هدفت إلى التعرف على معدلات الرّضا الوظيفي للعاملين في مجال التربية الخاصة وعلاقته بمتغيرات في مراكز رعاية وتأهيل وتعليم المعوقين في دمشق،

وتكونت عينة الدراسة من (١٤١) عاملاً وعاملة، وقد تم استخدام الملاحظة والمقابلة واستبيان لقياس استجابات أفراد الدراسة على أسئلتها، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيري العمر المهني وجنس العاملين، وكان مستوى رضا العاملين عن الدخل والعوائد المادية والحوافز متدني، ودرجة الرضا عن فرص الترقى منخفضة لدى العاملين، ودرجة رضا العاملين عن الإشراف والإدارة والتدريب متدنية، ودرجة الرضا عن ظروف وطبيعة العمل متدنية.

وأجرى بريور وماكمهان لاندر (Brewer & McMahan-Landers, 2003) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر نظام الدعم وبيئة العمل على الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين والمعلمات في الولايات المتحدة الأمريكية، وبيان أثر بعض العوامل مثل: غموض الدور، وعبء الدور، وعدم كفاية الدور على الضغط النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٣) معلماً ومعلمة، وتم استخدام أداة قياس تمثلت في أسلوب التقارير، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن التغيرات الحديثة في حياة المعلم لم تفسر وجود الضغوط النفسية أو الرضا الوظيفي لديهم، في حين بين أن غموض الدور يفسر وجود الضغوط النفسية والرضا الوظيفي، حيث أن غموض الدور يرتبط على نحو طردي مع الضغوط النفسية، وعلى نحو عكسي مع الرضا الوظيفي.

وأجرى عبد الرزاق (٢٠٠٤) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال التعليمي والمجال الطبي في مدينة دمنهور بجمهورية مصر، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٧) فرداً، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الولاء التنظيمي لدى كل من الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال التعليمي والمجال الطبي كان متوسطاً، وتوفر مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي لكل من الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال التعليمي والمجال الطبي، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي لصالح المجال المدرسي، ووجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي بأبعاده الأربعة: وهي الرضا عن نوع العمل، والرضا عن الأجر، الرضا عن العلاقة مع الرؤساء، الرضا عن العلاقة بين الزملاء، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين مستويات الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووجود فروق دالة إحصائية بين الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي والأخصائيين بالمجال الطبي في مستوى الولاء لصالح المجال المدرسي.



وأجرى المرافي (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة بعض المتغيرات الديمغرافية بالرّضا الوظيفي لدى معلمات المعاقين عقلياً في مراكز التربية الخاصة في الأردنّ، وتكونت عينة الدراسة من (٦٣) معلمة، وتم تصميم استبانته لقياس الرّضا الوظيفي لدى المعلمات اشتملت على (٤٥) فقرة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في استجابة أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة تعزى لمتغير العمر الزمني للفرد المعاق عقلياً، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلمات، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص لدى المعلمات.

وأجرى المالكي (٢٠٠٧) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرّضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية، لدى المرشدين بمحافظة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية، ومعرفة الفروق بين المرشدين المدرسين حول مستوى الرّضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٥) مرشداً، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرّضا الوظيفي والصحة النفسية لدى المرشدين المدرسين، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين المرشدين المدرسين بمحافظة مكة المكرمة في مستوى الرّضا الوظيفي، ترجع إلى متغير الخدمة إلا في بعد الرّضا عن الراتب لصالح ذوي الخدمة الأكثر، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين المرشدين المدرسين في الرّضا الوظيفي ترجع إلى متغير المؤهل العلمي والمرحلة الدراسية.

وأجرى صوالحة (٢٠١٠) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى الرّضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مديرية التربية والتعليم في إربد الأولى في الأردنّ، والتعرف إلى علاقة الرّضا الوظيفي بالضغوط النفسية والدعم الاجتماعي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٥) معلماً ومعلمة، وقد تم استخدام مقياس الرّضا الوظيفي، ومقياس الضغوط النفسية، ومقياس الدعم الاجتماعي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرّضا الوظيفي على مقياس الرّضا الوظيفي جاء بمستوى تقدير متوسط لدى المعلمين، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية لاستجابات معلمي الصفوف الثلاثة الأولى على مقياس الرّضا الوظيفي في ضوء متغيرات الدراسة ( الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة التدريسية)، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية على مقياس الرّضا الوظيفي واستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط النفسية، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين الرّضا الوظيفي والدعم الاجتماعي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين

استجابات معلمي الصفوف الثلاثة الأول على مقياس الرّضا الوظيفي ومقياس الضغوط النفسية في ضوء متغيرات الدراسة.

وأجرت السديري (٢٠١١) دراسة هدفت التعرف على النمط الإشرافي السائد لدى المشرفات التربويات وعلاقته بمستوى الرّضا الوظيفي في مدارس الثانوية العامة في المملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (٨٥٠) معلمة، و٢٥٠٩ مشرفة، وتم استخدام استبانته لقياس أنماط السلوك الإشرافي، واستبانته لقياس الرّضا الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرّضا الوظيفي لدى معلمات مدارس الثانوية العامة في المملكة العربية السعودية كان متوسطاً، وأن النمط المباشر هو الأكثر ممارسة، يليه النمط التعاوني، وأخيراً النمط غير المباشر، وأظهرت النتائج وجود علاقة بين النمط التعاوني وغير المباشر والرّضا الوظيفي.

وأجرى القصير (٢٠١١) دراسة هدفت التعرف على درجة الرّضا الوظيفي للعاملين في مراكز التربية الخاصة المعتمدة من قبل الملحقة الثقافية السعودية في الأردنّ، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) عاملاً وعاملة، وقد تم تطوير استبانتيّن، توزعت على أربعة محاور (الإداري، النفسي، الأجور والحوافز المادية والمعنوية، والتدريب)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرّضا الوظيفي للعاملين في مراكز التربية الخاصة المعتمدة من قبل الملحقة الثقافية السعودية في المملكة الأردنيّة الهاشمية كانت عالية، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على درجة الرّضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي في جميع المحاور، بينما توجد فروق دالة إحصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على درجة الرّضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المحاور.

وأجرى بورك وكيونسو وولبين (Burke & Koyuncu & Wolpin, 2012) دراسة هدفت إلى معرفة أثر الخبرة في العمل والرّضا الوظيفي، والحالة النفسية في تحقيق الرفاهية لدى الموظفات في تركيا، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٣) امرأة عاملة في اسطنبول، وتم تطبيق مقياس الرّضا الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود درجة مرتفعة من الرّضا الوظيفي، وأنه كلما زادت سنوات الخبرة زاد الرّضا الوظيفي لدى الأمهات العاملات.

وأجرى ياند ووانج (Yang & Wang, 2013) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير كل من السمات الشخصية، وخصائص العمل والعوامل البيئية التنظيمية على الرضا الوظيفي، والكشف عن العلاقة الارتباطية بين الأجور والمساواة بين الجنسين، والأوضاع الاجتماعية، وتكونت عينة الدراسة من (٨٠٠) موظف من موظفي الخدمة المدنية في بكين بالصين، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن تنوع المهام، وساعات العمل الأسبوعية، والأجور، والتوازن بين العمل والأسرة، والثقة في التطوير الوظيفي، وسلامة بيئة العمل، والعلاقات مع الزملاء، والعمر، والتعليم تنتج تأثيرات ذات دلالة إحصائية على مدى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

وأجرت عتوم (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى العلاقة الوالدية لدى الأمهات البديلات في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن، والتعرف على القدرة التنبؤية للرضا الوظيفي في علاقة الأمهات البديلات بأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية، وتكونت عينة الدراسة من (١٧٠) أمماً بديلة، وقد تم استخدام مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي، ومقياس العلاقة الوالدية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى كل من الرضا الوظيفي لدى الأمهات البديلات والعلاقة الوالدية بين الأمهات وأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن كان متوسطاً، وأن الرضا الوظيفي استطاع أن يفسر ما نسبته ٢٠% من التباين المفسر للدرجة الكلية في العلاقة الوالدية، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي والعلاقة الوالدية بين الأمهات البديلات وأبنائهن في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن تعزى لاختلاف مستويات المتغيرات (عمر الأم، سنوات العمل، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي).

### المحور الثالث: الدراسات المتعلقة بالتوحد

أجرت مازن (Mazin, 2011) دراسة هدفت إلى التعرف إلى جملة العوامل التنبؤية التي يمكن من خلالها الحكم على مستوى نوعية معلمي التربية الخاصة في ميدان التوحد في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك استناداً إلى برامج إعدادهم قبل الخدمة، حيث تضمنت الدراسة مرحلتين أساسيتين: اشتملت الأولى منهجية نوعية هدفت إلى عقد جلسات نقاشية مع مختصين في ميدان التوحد بهدف الحصول على المؤشرات النوعية التي يجب توفرها للتنبؤ بمستوى نوعية المعلمين وجاهزيتهم للعمل في ميدان التوحد، ومن ثم تحويل هذه المؤشرات إلى أدوات قياس يمكن من خلالها الحكم على نوعية المعلمين في ثلاثة جوانب: بعد المعرفة العامة بالتوحد، بعد المهارات الخاصة بمعلمي التوحد،

وبعد الخصائص العامة لمعلمي التوحد، في حين أن المرحلة الثانية من الدراسة تضمنت منهجية كمية هدفت إلى تطبيق الأدوات المطورة على عينة من معلمي التربية الخاصة بلغ عددها (١١٢) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أفضل العوامل التنبؤية التي ارتبطت ببرامج الإعداد قبل الخدمة والتي كانت سبباً في إنتاج معلمي تربية خاصة ذوي نوعية عالية للعمل في ميدان التوحد كانت عدد المساقات الخاصة بالتوحد والتي تم دراستها أثناء مرحلة الإعداد، ومستوى ثراء المحتوى الذي تضمنته تلك المساقات، كما أن المعلمين أشاروا إلى أن زيادة عدد سنوات الخبرة في العمل في ميدان التوحد تحدث أثراً إيجابياً في تحسين نوعية المعلمين العاملين في الميدان، وتحسين مستوى كفاءتهم الذاتية، إضافة إلى الإعداد الجيد قبل الخدمة.

وأجرى هندريكس (Hendricks,2011) دراسة هدفت إلى تحديد معايير وخصائص المعلمين الذين يعملون مع التوحيدين في الولايات المتحدة الأمريكية والكشف عن معرفتهم، والأساليب التي يستخدمونها في العمل، وتكونت عينة الدراسة من (٤٩٨) معلماً ومعلمة للتربية الخاصة يعملون في مناطق فرجينيا التعليمية، وتم تطبيق مقياس فرجينيا لكفايات التربية الخاصة المكون من (٢٨) فقرة موزعة على المجالات التالية: استراتيجيات الدعم الفردي والجماعي، التواصل، المهارات الاجتماعية، السلوك، وأظهرت نتائج الدراسة أن معلم التوحيدين يجب أن يمتلك كفايات الاتصال والدعم الاجتماعي لكي يتمكن من العمل مع هذه الفئة من الطلبة، بالإضافة لأساليب التدريس الفردي والجماعي، والمعرفة التامة بطبيعة اضطراب التوحد لينعكس ذلك على ممارساته الصفية.

وأجرى ملحم (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى تقييم مستوى الكفاية التعليمية لمعلمي الطلبة التوحيدين في الأردن، واستكشاف مدى فاعلية برنامج تدريبي أثناء الخدمة في العمل على تطويرها، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٨) معلماً ومعلمة للطلبة التوحيدين، وتم إعداد مقياس للكشف عن مستوى الكفايات التعليمية لدى المعلمين وتقسيمه إلى أربعة أبعاد رئيسية وهي: بعد تخطيط التدريس، بعد الإدارة الصفية، بعد تنفيذ التدريس، وبعد التقييم، كما تم تطوير برنامج تدريبي ضم الأبعاد السابقة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الأبعاد المرتبطة بالإدارة الصفية وتخطيط التدريس وتنفيذ التدريس قد تمثلت بتقديرات مرتفعة من قبل المعلمين مقارنة ببعد التقييم الذي تمثل بتقدير متوسط لدى المعلمين، كما أن هذه التقديرات تأثرت بمتغير الخبرة (لصالح الأعلى خبرة) ومتغير البرنامج التدريبي المطور (لصالح المجموعة التجريبية)، ولم تتأثر بمتغير الجنس.

## تعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات التي اهتمت بموضوع الدراسة والتي تناولت السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي، يمكن إجمال النقاط التي توصلت إليها الدراسات السابقة من حيث:

- **موضوع الدراسة وأهدافها:** من الملاحظ أن غالبية الدراسات السابقة تباينت في أهدافها، فمن هذه الدراسات ما سعى إلى التعرف إلى معدلات السّعادة لدى عينات مختلفة في المجتمع كدراسات عبد الخالق وآخرون (٢٠٠٣)، والفنجري (٢٠٠٦)، وسليم (Selim, 2008)، وأجرى خليل ومستورالضو (٢٠١٤). ومن الدراسات ما سعى إلى التعرف إلى علاقة الشعور بالسّعادة بمتغيرات أخرى كدراسات ليوبومورسي (Lyubomirsky, 2004)، والسبيعي (٢٠٠٧)، وجان (٢٠٠٨)، وبخيت (٢٠١١)، والخوالدة (٢٠١٢). وسعت دراسة شين وديفي (Chen & Devey, 2008) إلى تحليل ومراجعة نتائج (٨٠٠) دراسة، والتي تناولت مستوى السّعادة والرّضا عن الحياة وعلاقته بالوضع الاقتصادي. ومن الدراسات ما سعى إلى التعرف مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة والمعلمين والمرشدين التربويين كدراسات أبو سعيد (٢٠٠٢)، وصوالحة (٢٠١٠)، والقصير (٢٠١١)، وعتوم (٢٠١٥). ومن الدراسات ما سعى إلى التعرف إلى العلاقة بين الرّضا الوظيفي وعدة متغيرات كدراسات عبد الرزاق (٢٠٠٤)، والمرافي (٢٠٠٦)، والمالكي (٢٠٠٧)، والسديري (٢٠١١). ومن الدراسات ما سعى إلى التعرف إلى أثر عدة متغيرات على الرّضا الوظيفي كدراساتي بريور وماكمهان لاندنر (Brewer & McMahan-Landers, 2003)، وياند ووانج (Yang & Wang, 2013)، ومن الدراسات ما سعى إلى التعرف إلى أثر الرّضا الوظيفي على عدة متغيرات كدراسة بورك وكيونسو وولبين (Burke & Koyuncu, 2012) (& Wolpin, 2012). وسعت دراسات مازن (Mazin, 2011)، وهندركس (Hendricks, 2011)، وملحم (٢٠١٣) إلى تحديد معايير وخصائص المعلمين الذين يعملون مع التوحديين ومستوى كفايتهم التعليمية. وتتميز هذه الدراسة بأنها جمعت بين كل مواضيع وأهداف الدراسات السابقة حيث أنها هدفت إلى التعرف إلى السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن.
- **المنهج المستخدم :** من الجدير ذكره أن جميع الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي وهو ما تم استخدامه في هذه الدراسة.

• **مجتمع وعينة الدراسة:** اختارت بعض الدراسات العاملين في مراكز التربية الخاصة ومراكز التوحد كعينة للدراسة وهو ما تم اختياره في هذه الدراسة كدراسات أبو سعيد (٢٠٠٢)، والمرافي (٢٠٠٦)، والقصير (٢٠١١)، ومازن (Mazin, 2011)، وهندريكس (Hendricks, 2011)، وملحم (٢٠١٣)، وعتوم (٢٠١٥). واختارت دراسات عبد الرزاق (٢٠٠٤) المالكي (٢٠٠٧) السديري (٢٠١١) الأخصائيين الاجتماعيين والمرشدين والمشرفين كعينة للدراسة. وأختارت دراسات عبد الخالق وآخرون (٢٠٠٣)، والفنجري (٢٠٠٦)، وسليم (Selim, 2008) عينات مختلفة في المجتمع كعينة للدراسة. وأختارت دراسات ليوبومورسي (Lyubomirsky, 2004)، والسبيعي (٢٠٠٧)، وبورك وكيونسو وولبين (Burke & Koyuncu & Wolpin, 2012)، وياند ووانج (Yang & Wang, 2013)، و خليل ومستورالضو (٢٠١٤) الموظفين كعينة للدراسة. وأختارت دراسات بريور وماكمهان لاندر (Brewer & McMahan-Landers, 2003)، والمرافي (٢٠٠٦)، وجان (٢٠٠٨)، وصوالحة (٢٠١٠)، والسديري (٢٠١١)، وبخيت (٢٠١١) المعلمين وأعضاء هيئة التدريس كعينة للدراسة. وأختارت دراسات راستي جان (٢٠٠٨)، والخالدة (٢٠١٢) الطلبة كعينة للدراسة. وأختارت دراسة شين وديفي (Chen & Devey, 2008) الدراسات كعينة للدراسة.

• **أدوات الدراسة:** اختارت أغلب الدراسات السابقة الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف هذه الدراسات وهو ما تم استخدامه في هذه الدراسة كدراسات أبو سعيد (٢٠٠٢)، وعبد الخالق وآخرون (٢٠٠٣)، وليوبومورسي (Lyubomirsky, 2004)، وعبد الرزاق (٢٠٠٤)، والمرافي (٢٠٠٦) والفنجري (٢٠٠٦)، والسبيعي (٢٠٠٧)، والمالكي (٢٠٠٧)، وجان (٢٠٠٨)، وسليم (Selim, 2008)، وصوالحة (٢٠١٠)، والسديري (٢٠١١)، والقصير (٢٠١١)، وبخيت (٢٠١١)، ومازن (Mazin, 2011)، وهندريكس (Hendricks, 2011)، والخالدة (٢٠١٢)، وبورك وكيونسو وولبين (Burke & Koyuncu & Wolpin, 2012)، وياند ووانج (Yang & Wang, 2013)، وملحم (٢٠١٣)، و خليل ومستورالضو (٢٠١٤)، وعتوم (٢٠١٥). وأستخدمت دراسة شين وديفي (Chen & Devey, 2008) أداة التحليل، وأستخدمت دراسة أبو سعيد (٢٠٠٢) الملاحظة والمقابلة كأداة للدراسة، وأستخدمت دراسة بريور وماكمهان لاندر (Brewer & McMahan-Landers, 2003) أسلوب التقارير كأداة للدراسة.

• **مكان اجراء الدراسة:** أجريت بعض الدراسات السابقة في الأردنّ، وهو مكان إجراء هذه الدراسة كدراسات المرافى (٢٠٠٦)، وصالحة (٢٠١٠)، والقصير (٢٠١١)، والخالدة (٢٠١٢)، وملحم (٢٠١٣)، وعتوم (٢٠١٥). وأجريت دراستي سليم (Selim, 2008)، وبورك وكيونسو وولبين (Burke & Koyuncu & Wolpin, 2012) في تركيا، ودراسات بريور وماكمهان لاندر (Brewer & McMahan-Landers, 2003)، وليوبوميرسي (Lyubomirsky, 2004)، ومازن (Mazin, 2011)، وهنديركس (Hendricks, 2011) في الولايات المتحدة الأمريكية، وأجريت دراسات كل من عبد الرزاق (٢٠٠٤)، والفنجري (٢٠٠٦)، وبخيت (٢٠١١) في مصر، وأجرت دراسات السبيعي (٢٠٠٧)، والمالكي (٢٠٠٧)، وجان (٢٠٠٨)، والسديري (٢٠١١) في المملكة العربية السعودية، وأجريت دراسة عبد الخالق وآخرون (٢٠٠٣) في الكويت، وأجريت دراسة خليل ومستورالضو (٢٠١٤) في السودان، وأجريت دراسة أبو سعيد (٢٠٠٢) في سوريا، وأجرت دراسة ياند ووانج (Yang & Wang, 2013) في الصين.

وتم الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري، وتحديد المحاور الرئيسية للدراسة كالمنهج وأداة الدراسة، والاستفادة من النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة وما تضمنته من مقترحات وتوصيات.

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث المضمون، حيث أنها ركزت على التعرف إلى السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ، وفي حدود علم الباحثة لم يتم التطرق لدراسة هذا الموضوع من قبل في الأردنّ.

## الفصل الثالث : الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحقيق أهداف الدراسة، حيث تضمن وصفاً لمنهجية الدراسة ومجتمعها وعينتها، وأداة الدراسة وطرق التحقق من صدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في الإجابة عن أسئلة الدراسة.

### منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي الذي يتناسب وطبيعة الدراسة، وذلك لوصف وتحليل وتفسير نتائج استجابات عينة الدراسة.

### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ والبالغ عددهم (١٢٤٠) عاملاً وعاملة، يتوزعون على محافظات المملكة، حسب إحصائيات المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين للعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧.

### عينة الدراسة:

تم اختيار عينة قسدية من مجتمع الدراسة، تكونت من (١٧٠) عاملاً وعاملة من العاملين في مراكز التوحد في مدينتي عمان وإربد، ويشكلون ما نسبته (١٣,٧١%) من مجتمع الدراسة. والجدول (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.



**الجدول (1)**  
**توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها**

المتغيرات	المستويات	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	35	20.6
	أنثى	135	79.4
المؤهل العلمي	دبلوم	61	35.9
	بكالوريوس	99	58.2
	دراسات عليا	10	5.9
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	138	81.2
	من ٥ - ١٠ سنوات	27	15.9
	أكثر من 10 سنوات	5	2.9
المجموع		170	100.0

### أداة الدراسة :

بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة حول موضوع الدراسة، تم تطوير استبانة للتعرف إلى السعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن، حيث تكونت الاستبانة من (84) فقرة توزعت على جزأين، تكون الجزء الأول والمعد لقياس مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن من (28) فقرة، وتكون الجزء الثاني والمعد لقياس مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن من (56) فقرة موزعة إلى ستة مجالات، على النحو الآتي:

١. مجال الحوافز والمكافآت: وتضمن ثمانين فقرات، تشمل الفقرات (١-٨).
٢. مجال المكانة الاجتماعية: وتضمن تسع فقرات، تشمل الفقرات (٩-١٧).
٣. مجال النمو المهني والارتقاء الوظيفي: وتضمن تسع فقرات، تشمل الفقرات (١٨-٢٦).
٤. مجال علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد: وتضمن إحدى عشر فقرة، تشمل الفقرات (٢٧-٣٧).
٥. مجال العلاقة مع زملاء العمل: وتضمن سبع فقرات، تشمل الفقرات (٣٨-٤٤).

## ٦. مجال ظروف العمل: وتضمن إثني عشر فقرة، تشمل الفقرات (٤٥-٥٦).

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وعلى النحو الآتي: (مرتفع جداً، ومرتفع، ومتوسط، ومنخفض، ومنخفض جداً) للإجابة عن فقرات مقياس مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن، وفقرات مقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن، الملحق (١).

## صدق أداة الدراسة

بعد تصميم الاستبانة بصورتها الأولية، تم عرضها على مجموعة محكمين وعددهم (١٨) من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، وقد طلب من المحكمين الحكم على محتوى الفقرات، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وسلامتها، ومدى ملاءمة الفقرة للمجال الذي اندرجت تحته، والدقة اللغوية، بالإضافة إلى أي آراء أخرى قد يرونها مناسبة سواء أكان بالحذف أم الإضافة أم الدمج. وقد أبدى المحكمون العديد من الملاحظات حيث تم تعديل بعض الفقرات، وحذف بعضها أجمع عليها أغلب المحكمين.

وللتحقق من صدق البناء، فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرات والمقياس لمقياس السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن، وذلك كما هو مبين في الجدول (٢)

### الجدول (٢)

قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن

الجزء	رقم الفقرة	الفقرات	الارتباط مع المقياس
مستوى السعادة	١	أشعر بالسرور في عملي مع أطفال التوحد.	٠.38
	٢	أحصل على حقوقي من عملي مع أطفال التوحد.	٠.35
	٣	أشعر بالدفء تجاه الزملاء في المركز الذي أعمل به.	٠.46
	٤	أشعر بالدفء تجاه أطفال التوحد في المركز الذي أعمل به.	٠.46
	٥	أذهب للعمل في المركز وأنا مرتاح.	٠.37
	٦	لست متفائلاً تجاه مستقبلي المهني.	٠.72
	٧	أشعر بالبهجة أثناء العمل في المركز مع أطفال التوحد.	٠.33
	٨	أتعاون مع زملائي العاملين مع أطفال التوحد.	٠.60
	٩	أشعر بالسعادة كثيراً أثناء عملي في المركز مع زملائي.	٠.60
	١٠	راض جداً عن عملي مع أطفال التوحد.	٠.54
	١١	لا اعتقد أن لي جاذبية عند أطفال التوحد الذين أعمل معهم.	٠.52

الجزء	رقم الفقرة	الفقرات	الارتباط مع المقياس
المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن	١٢	لا اعتقد أن لي جاذبية عند زملائي في العمل.	٠.70
	١٣	يوجد فارق كبير بين العمل المطلوب وبين المنجز فعلاً.	٠.63
	١٤	أرغب في العمل مع أطفال التوحد.	٠.67
	١٥	لدي تأثير في زملائي في العمل.	٠.59
	١٦	لدي تأثير في أطفال التوحد الذين أعمل معهم.	٠.84
	١٧	أتكيف مع بيئة العمل مع أطفال التوحد بسهولة.	٠.60
	١٨	أشعر بأنني لا أسيطر على عملي مع أطفال التوحد.	٠.54
	١٩	أستطيع عمل المطلوب في مجال عملي مع أطفال التوحد.	٠.52
	٢٠	أشعر بيقظه عقليه كبيره في عملي مع أطفال التوحد.	٠.70
	٢١	أشعر بدافعية كبيرة في عملي مع أطفال التوحد.	٠.63
	٢٢	أجد صعوبة باتخاذ القرارات في عملي مع أطفال التوحد.	٠.67
	٢٣	أجد في عملي مع أطفال التوحد قيم سامية.	٠.59
	٢٤	أشعر بالطاقة الكاملة أثناء عملي مع أطفال التوحد.	٠.84
	٢٥	أتعامل بجدية مع زملائي في العمل.	٠.٤٥
	٢٦	أتعامل بجدية مع أطفال التوحد الذين أعمل معهم.	٠.٦١
	٢٧	لا أشعر بصحة جيدة أثناء العمل في المركز.	٠.٤١
	٢٨	لا أحتفظ بذكريات سعيدة في عملي مع أطفال التوحد.	٠.٣٩

يبين الجدول (٢) أن معاملات الارتباط مع المقياس تراوحت بين (٠,٣٣ - ٠,٨٤) وهي قيم

مقبولة لإجراء هذه الدراسة.

وللتحقق من صدق البناء لمقياس الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن،

فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرات والمجال من جهة، وبين الفقرات والمقياس ككل من

جهة أخرى، وذلك كما هو مبين في الجدول (٣)

### الجدول (٣)

قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن

الجزء	المجال	رقم الفقرة	الفقرات	الارتباط مع المقياس
الحوافز والمكافآت		١	أشعر بأن عملي ومهامه يتناسب مع الراتب الذي أحصل عليه.	٠.65
		٢	يتناسب راتبي مع تكاليف المعيشة.	٠.48
		٣	يوفر الراتب لي مستقبلاً وظيفياً آمناً.	٠.77
		٤	العلاوات السنوية المقدمة للعاملين مع أطفال التوحد مجزية.	٠.76
		٥	أتمتع بعملي مع أطفال التوحد بمزايا مادية أقل من المزايا المادية التي يتمتع بها أصحاب المهن الأخرى.	٠.49
		٦	توفر وظيفتي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال (التقاعد، صندوق التكافل، تعليم الأبناء، التأمين الصحي).	٠.٥١
		٧	أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيته.	٠.81

الجزء	المجال	رقم الفقرة	الفقرات	الارتباط مع	
				المجال	المقياس
مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن	المكانة الاجتماعية	٨	توفر وظيفتي فرص الحصول على الحوافز المعنوية (كتب شكر، شهادة تقدير،...، ألخ).	٠.63	٠.41
		٩	يقدر أولياء الأمور ما أقوم به من عمل.	٠.67	٠.74
		١٠	تحقق مهنتي المكانة الاجتماعية المرغوب فيها.	٠.85	٠.75
		١١	أشعر بالراحة والاطمئنان في ممارسة عملي.	٠.80	٠.75
		١٢	أشعر بأنني أنجز عملاً مهماً ونافعاً للمجتمع.	٠.٥٨	٠.٥٣
		١٣	تساعد مهنتي في زيادة علاقتي الاجتماعية داخل العمل وخارجه.	٠.78	٠.73
		١٤	يشكل العمل في مهنتي مصدر فخر وتقدير من قبل عائلتي.	٠.46	٠.38
		١٥	يحاول الآخرون التقرب مني لأنني أعمل مع أطفال التوحد.	٠.87	٠.77
		١٦	يحترم الآخرون العاملين في مجال أطفال التوحد.	٠.87	٠.84
		١٧	أشعر بتقدير المؤسسات والهيئات الرسمية لدور العامل مع أطفال التوحد.	٠.70	٠.63
		١٨	أشعر بضعف وجود فرص التقدم والنمو في وظيفتي الحالية.	٠.77	٠.79
		١٩	أشعر بقلّة توافر التدريب الكافي لأداء العمل على الوجه الأمثل.	٠.74	٠.60
		٢٠	أشعر بقلّة الفرص المتاحة لتعلم مهارات جديدة في وظيفتي.	٠.75	٠.73
		٢١	تمكنني الدورات التدريبية القيام بدوري بكفاءة مع أطفال التوحد.	٠.٦٦	٠.٦٤
		٢٢	تساعدني الدورات التدريبية في التخطيط الجيد.	٠.٣٧	٠.٣٨
		٢٣	يعمل مدير المركز على النمو المهني للعاملين مع أطفال التوحد.	٠.٤٧	٠.٤٦
النمو المهني والارتقاء الوظيفي		٢٤	الترّم بحضور جميع الدورات التدريبية التي تقدم للعاملين مع أطفال التوحد.	٠.85	٠.77
		٢٥	أرى أن التدريب يمكنني من مواكبة المستجدات العالمية حتى أستطيع تلبية حاجات أطفال التوحد.	٠.61	٠.53
		٢٦	يفسح لي عملي المجال لاستكمال دراستي العليا.	٠.51	٠.37
		٢٧	يقدر مدير المركز جهود العاملين مع أطفال التوحد.	٠.59	٠.63
		٢٨	يشرك مدير المركز العاملين مع أطفال التوحد في اتخاذ بعض القرارات.	٠.83	٠.72
		٢٩	يقدر مدير المركز الأنشطة التي يقدمها العاملون مع أطفال التوحد.	٠.81	٠.68
		٣٠	يهتم مدير المركز بالمادة التعليمية التي يقدمها المركز.	٠.83	٠.60
		٣١	يثق مدير المركز بالأعمال التي يقدمها العاملين مع أطفال التوحد.	٠.٥٤	٠.٥١
		٣٢	يقدم مدير المركز التغذية الراجعة للعاملين مع أطفال التوحد.	٠.٤٩	٠.٤٧
		٣٣	يتجاوب مدير المركز مع مطالب العاملين مع أطفال التوحد.	٠.٥٢	٠.٥١
علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد		٣٤	يساعد مدير المركز في حل مشكلات العمل.	٠.٤٢	٠.٣٩
		٣٥	يقيم مدير المركز أداء العاملين مع أطفال التوحد بموضوعية وشفافية.	٠.89	٠.76
		٣٦	أجد تقديرًا من قبل مديري في حال قيامي بعمل مميز أو إضافي.	٠.88	٠.77
		٣٧	تؤخذ أفكارى وأرائي بعين الاعتبار من قبل مديري عند اتخاذ القرارات.	٠.65	٠.53
		٣٨	أتعاون مع الزملاء في العمل.	٠.81	٠.77
		٣٩	أشارك بشكل فعال مع الزملاء في العمل في الفعاليات والأنشطة التي يقدمها المركز.	٠.81	٠.75
		٤٠	أقدر جهود زملائي في العمل.	٠.79	٠.68
العلاقة مع زملاء العمل					

الجزء	المجال	رقم الفقرة	الفقرات	الارتباط مع	
				المجال	المقياس
ظروف العمل		٤١	العلاقة مع الزملاء في العمل يسودها الاحترام المتبادل والتقدير.	٠.72	٠.60
		٤٢	أتبادل الخبرات التعليمية مع الزملاء في العمل.	٠.50	٠.37
		٤٣	هناك توافق بيني وبين الزملاء في العمل في أهداف العمل.	٠.58	٠.٥٨
		٤٤	أنمي صداقات حميمة مع زملائي في العمل.	٠.65	٠.70
		٤٥	يوضح مدير المركز المهام المطلوبة في العمل بشكل دقيق.	٠.85	٠.63
		٤٦	تواجهني صعوبات في عملي.	٠.61	٠.54
		٤٧	تتيح وظيفتي الوقت المناسب لقضائه مع الأسرة.	٠.85	٠.73
		٤٨	توزع المهام والواجبات بين العاملين مع أطفال التوحد بالعدل والإنصاف	٠.69	٠.65
		٤٩	يكلفني مدير المركز بأعمال تتناسب مع طبيعة عملي.	٠.86	٠.75
		٥٠	أشعر أنني أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلاتي وخبرتي.	٠.٦٧	٠.٦٣
		٥١	يتوفر في المركز مقومات الراحة لأداء مهامي.	٠.٧٣	٠.٦٩
		٥٢	لدي رضا عن طريقة التعامل بين الإدارة والعاملين مع أطفال التوحد.	٠.٧٩	٠.٧٢
		٥٣	أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي.	٠.٨١	٠.٧٧
		٥٤	أعبر عن رأيي بحرية دون خوف من مدير المركز.	٠.٦٥	٠.٦١
		٥٥	أجد سهولة في التواصل مع الزملاء في العمل.	٠.87	٠.87
		٥٦	أشعر بالطمأنينة على صحتي في المركز الذي أعمل به.	٠.89	٠.٧٦

يبين الجدول (٣) أن معاملات الارتباط مع المجال قد تراوحت بين (٠,٣٧ - ٠,٨٩)، ومع المقياس تراوحت بين (٠,٣٧ - ٠,٨٧) وهي قيم مقبولة لإجراء هذه الدراسة.

### ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، قامت الباحثة بحساب معاملات الثبات لها، بطريقتين: الطريقة الأولى طريقة التطبيق وإعادة التطبيق، حيث قامت بتطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة وعددهم (٢٥) عاملاً وعاملة، وذلك بتطبيقها مرتين وبفاصل زمني أسبوعان بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط لمجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن بين (٠,٧٣ - ٠,٩٠)، وبلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (٠,٨٩)، أما الطريقة الثانية، فقد استخدمت فيها طريقة كرونباخ ألفا للتعرف على الاتساق الداخلي للفقرات، فتراوحت قيم معاملات الثبات لمجالات مقياس الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن بين (٠,٧٨ - ٠,٩٦)، و(٠,٩٤) للأداة الكلية، وهي قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة.

والجدول (٤) يوضح قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة الإعادة، وبطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

الجدول (٤)

قيم معاملات ثبات الإعادة والاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات أداة الدراسة

القسم	المجالات	عدد الفقرات	قيم معاملات الثبات	
			بيرسون	ألفا كرونباخ
مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ		٢٨	٠,٧٩	٠,٨٣
مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ	الحوافز والمكافآت	٨	٠,٨٦	٠,٩٠
	المكانة الاجتماعية	٩	٠,٨٤	٠,٨٨
	النمو المهني والارتقاء الوظيفي	٩	٠,٧٣	٠,٧٨
	علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد	١١	٠,٨٨	٠,٩٢
	العلاقة مع زملاء العمل	٧	٠,٨٩	٠,٩٣
	ظروف العمل	١٢	٠,٨٦	٠,٨٩
	مستوى الرّضا الوظيفي ككل	٥٦	٠,٩٠	٠,٩٦
الاستبانة الكلية		٨٤	٠,٨٩	٠,٩٤

### تصحيح أداة الدراسة:

تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) ذي التدرج الخماسي لتقدير المستوى، على النحو الآتي: مرتفع جداً (٥) درجات، مرتفع (٤) درجات، ومتوسط (٣) درجات، منخفض درجتان، منخفض جداً درجة واحدة؛ لتقدير مستويات السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ.

وقد تم استخدام التدرج الإحصائي التالي للحكم على المتوسطات الحسابية، بناءً على مبدأ

الفترات (عودة، ١٩٩٨):

أولاً: (١- أقل من ١,٨٠) مستوى السّعادة المهنية، أو مستوى الرّضا الوظيفي منخفض جداً.

ثانياً: (١,٨٠- أقل من ٢,٦٠) مستوى السّعادة المهنية، أو مستوى الرّضا الوظيفي منخفض.

- ثالثاً: (٢,٦٠ - ٣,٤٠) مستوى السّعادة المهنية أو مستوى الرّضا الوظيفي متوسط.
- رابعاً: (٣,٤٠ - أقل من ٤,٢٠) مستوى السّعادة المهنية أو مستوى الرّضا الوظيفي مرتفع.
- خامساً: (٤,٢٠ - ٥,٠٠) مستوى السّعادة المهنية أو مستوى الرّضا الوظيفي مرتفع جداً.

### إجراءات الدراسة:

- لتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:
- تم تحديد مجتمع الدراسة، وأفراد العينة.
- تم تطوير أداة الدراسة بالاستعانة بالدراسات السابقة وذوي الخبرة.
- تم التأكد من صدق أداة الدراسة عن طريق عرضها على محكمين متخصصين من أساتذة الجامعات.
- تم التأكد من ثبات أداة الدراسة عن طريق تطبيقها على عينة استطلاعية.
- تم التنسيق مع مراكز التوحد في مدينتي عمان وإربد بعد أخذ كتاب تسهيل مهمة من جامعة ال البيت لتطبيق الدراسة.
- تم تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة حيث تم توزيع (١٧٠) نسخة من الأداة، تم استردادها جميعها وعند مراجعتها، كانت جميعها مكتملة البيانات، لذا خضعت جميعها للتحليلات الإحصائية.
- بعد الانتهاء من تطبيق الدراسة تم جمع البيانات وتخزينها في جهاز الحاسب الآلي وتنظيمها.
- تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) للحصول على النتائج.
- تم بعد ذلك التعليق على النتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة.
- تم عرض النتائج ومناقشتها ووضع عدد من التوصيات.

## متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

### أولاً: المتغير المستقل:

مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن.

### ثانياً: المتغيرات الوسيطة:

١ - الجنس: وله مستويان (ذكر، وأنثى).

٢ - المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات: (دبلوم، وبكالوريوس، ودراسات عليا).

٣ - عدد سنوات الخبرة: ولها ثلاثة فئات: (أقل من ٥ سنوات، ومن 5- 10 سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات).

### ثالثاً: المتغير التابع:

مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن.

## المعالجة الإحصائية:

قامت الباحثة باستخدام المعالجة الإحصائية الآتية للإجابة عن أسئلة الدراسة:

١. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤالين الأول والثالث.

٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين المتعدد

(MANOVA) واختبار تحليل التباين الثلاثي (Three Way-ANOVA) للإجابة

عن السؤالين الثاني والرابع.

٣. معامل ارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الخامس.



## الفصل الرابع : عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها، بعد أن قامت الباحثة بجمع البيانات بواسطة استبانة الدراسة، وقامت بعرضها وفقاً لأسئلة الدراسة، على النحو الآتي:

### النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن؟. للاجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (٥).

#### الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن مرتبة تنازلياً

الترتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	مستوى السعادة
١	٤	أشعر بالدفء تجاه أطفال التوحد في المركز الذي أعمل به.	4.26	٠.7٨	مرتفع جداً
٢	٨	أتعاون مع زملائي العاملين مع أطفال التوحد.	4.19	٠.79	مرتفع
٣	٢٣	أجد في عملي مع أطفال التوحد قيم سامية.	4.07	٠.9٥	مرتفع
٤	١	أشعر بالسرور في عملي مع أطفال التوحد.	4.05	٠.8٨	مرتفع
٥	٣	أشعر بالدفء تجاه الزملاء في المركز الذي أعمل به.	4.02	٠.92	مرتفع
٦	٩	أشعر بالسعادة كثيراً أثناء عملي في المركز مع زملائي.	4.01	٠.7٩	مرتفع
٧	١٦	لدي تأثير في أطفال التوحد الذين أعمل معهم.	3.95	٠.9١	مرتفع
٧	٢٤	أشعر بالطاقة الكاملة أثناء عملي مع أطفال التوحد.	3.95	٠.9٤	مرتفع
٩	١٠	راضٍ جداً عن عملي مع أطفال التوحد.	3.94	٠.98	مرتفع
٩	١٤	أرغب في العمل مع أطفال التوحد.	3.94	1.0٤	مرتفع
٩	١٩	أستطيع عمل المطلوب في مجال عملي مع أطفال التوحد.	3.94	1.0٣	مرتفع

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	مستوى السعادة
١٢	٧	أشعر بالبهجة أثناء العمل في المركز مع أطفال التوحد.	3.90	٠.80	مرتفع
١٣	١٧	أتكيف مع بيئة العمل مع أطفال التوحد بسهولة.	3.84	٠.9٩	مرتفع
١٤	٢٠	أشعر بيقظته عقليه كبيره في عملي مع أطفال التوحد.	3.81	0.91	مرتفع
١٥	١٥	لدي تأثير في زملائي في العمل.	3.78	٠.95	مرتفع
١٥	٢٥	أتعامل بجديّة مع زملائي في العمل.	3.78	1.0٧	مرتفع
١٧	٢١	أشعر بدافعية كبيرة في عملي مع أطفال التوحد.	3.77	1.02	مرتفع
١٨	٢٦	أتعامل بجديّة مع أطفال التوحد الذين أعمل معهم.	3.68	1.0٥	مرتفع
١٩	٥	أذهب للعمل في المركز وأنا مرتاح.	3.66	٠.90	مرتفع
٢٠	٢	أحصل على حقوقي من عملي مع أطفال التوحد.	3.45	٠.9٥	مرتفع
٢١	٢٢	أجد صعوبة باتخاذ القرارات في عملي مع أطفال التوحد.	2.88	1.18	متوسط
٢٢	١٣	يوجد فارق كبير بين العمل المطلوب وبين المنجز فعلاً.	2.79	1.1٩	متوسط
٢٣	٦	لست متفائلاً تجاه مستقبلي المهني.	2.66	1.2٤	متوسط
٢٤	١٨	أشعر بأنني لا أسيطر على عملي مع أطفال التوحد.	2.55	1.31	متدني
٢٤	٢٧	لا أشعر بصحة جيدة أثناء العمل في المركز.	2.55	1.26	منخفض
٢٦	١١	لا اعتقد أن لي جاذبية عند أطفال التوحد الذين أعمل معهم.	2.37	1.16	منخفض
٢٧	١٢	لا اعتقد أن لي جاذبية عند زملائي في العمل.	2.33	1.1٦	منخفض
٢٧	٢٨	لا أحتفظ بذكريات سعيدة في عملي مع أطفال التوحد.	2.33	1.2٤	منخفض
مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن ككل			3.5٢	٠.4٣	مرتفع

\* الدرجة العظمى من (٥)

يبين الجدول (5) أن الفقرة (٤) والتي نصت على " أشعر بالدفء تجاه أطفال التوحد في المركز الذي أعمل به" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٢٦) وانحراف معياري (٠,٧٨)، وبمستوى مرتفع جداً، وجاءت الفقرة (٨) والتي كان نصها " أتعاون مع زملائي العاملين

مع أطفال التوحد" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,١٩) وانحراف معياري (٠,٧٩)، وبمستوى مرتفع، بينما احتلت الفقرة (٢٨) والتي نصت على " لا أحتفظ بذكريات سعيدة في عملي مع أطفال التوحد" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٣٣) وانحراف معياري (١,٢٤)، وبمستوى منخفض، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن ككل (٣,٥٢) وانحراف معياري (٠,٤٣)، وهو يقابل مستوى مرتفع.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \geq 0.05$ ) في تحديد مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟. للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لاختلاف متغير الجنس (ذكر، وأنثى)، والمؤهل العلمي (بكالوريوس، وماجستير فما فوق)، والخبرة (أقل من ٥ سنوات، ومن ٥- 10 سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات)، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (٦).

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات	المتغيرات
٠.4٧	3.65	٣٥	ذكر	الجنس
٠.41	3.48	١٣٥	أنثى	
٠.٤٠	3.56	٦١	دبلوم	المؤهل العلمي
٠.4٤	3.47	٩٩	بكالوريوس	
٠.51	3.69	١٠	دراسات عليا	
٠.42	3.4٨	١٣٨	أقل من 5 سنوات	الخبرة
٠.3٨	3.6١	٢٧	من 5 - 10 سنوات	
٠.47	4.05	٥	أكثر من ١٠ سنوات	

يبين الجدول (٦) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لاختلاف متغير الجنس (ذكر، وأنثى)، والمؤهل العلمي (دبلوم، وبكالوريوس، ودراسات عليا)، والخبرة (أقل من ٥ سنوات، ومن 5- 10 سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات)، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم استخدام اختبار تحليل التباين الثلاثي المتعدد، كما هو موضح في الجدول (٧).

الجدول (٧)

اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	٠.514	1	٠.514	2.956	٠.09
المؤهل العلمي	٠.381	2	٠.190	1.095	٠.34
الخبرة	1.148	2	٠.574	3.304	٠.040*
الخطأ	28.506	164	٠.174		
الكل	2132.971	170			

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )

يبين الجدول (٧):

١. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لاختلاف متغير الجنس.

٢. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لاختلاف متغير المؤهل العلمي.

٣. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لاختلاف متغير الخبرة. ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شافيه (Scheffe) كما هو موضح في الجدول (٨).

الجدول (٨)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن حسب متغير الخبرة

الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 - 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
المتوسط الحسابي	٣,٤٨	٣,٦١	٤,٠٥
أقل من 5 سنوات	3.4 <sup>٨</sup>	٠,١٣	0.٥٧*
من 5 - 10 سنوات	3.6 <sup>١</sup>		0.٤٤*
أكثر من 10 سنوات	4.05		

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

يبين الجدول (٨) أن هناك توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات) وذوي الخبرة (من ٥ - ١٠ سنوات) من جهة ثانية، تعزى لمتغير الخبرة، وذلك لصالح تقديرات ذوي الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات).

### النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن؟. للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (٩).

الجدول (٩)

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
١	٥	العلاقة مع زملاء العمل	3.97	٠.8٣	مرتفع
٢	٢	المكانة الاجتماعية	3.6 <sup>١</sup>	٠.75	مرتفع
٣	٤	علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد	3.58	٠.9٤	مرتفع
٤	٦	ظروف العمل	3.53	٠.7٣	مرتفع

مرتفع	٠.66	3.4٢	النمو المهني والارتقاء الوظيفي	٣	٥
متوسط	٠.9٢	2.61	الحوافز والمكافآت	١	٦
مرتفع	٠.64	3.4٧	مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن ككل		

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن مرتبة تنازلياً

\* الدرجة العظمى من (٥)

يبين الجدول (٩) أن "مجال علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد" قد جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٩٧) وانحراف معياري (٠,٨٣)، وبمستوى مرتفع، وجاء "مجال المكانة الاجتماعية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٦٦) وانحراف معياري (٠,٧٥) وبمستوى مرتفع، وجاء "مجال الحوافز والمكافآت" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٦١) وانحراف معياري (٠,٩٢) وبمستوى متوسط، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن ككل بمتوسط حسابي (٣,٤٧) بانحراف معياري (٠,٦٤)، وهو يقابل مستوى مرتفع.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد العينة على فقرات مجالات مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن، حيث كانت على النحو التالي:

## المجال الأول: الحوافز والمكافآت

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (١٠).

### الجدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مجال الحوافز والمكافآت مرتبة تنازلياً

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المستوى
١	٨	توفر وظيفتي فرص الحصول على الحوافز المعنوية (كتب شكر، شهادة تقدير،... إلخ).	3.04	1.2٧	متوسط
٢	٥	أتمتع بعملتي مع أطفال التوحد بمزايا مادية أقل من المزايا المادية التي يتمتع بها أصحاب المهن الأخرى.	2.84	1.2١	متوسط
٣	١	أشعر بأن عملي ومهامه يتناسب مع الراتب الذي أحصل عليه.	2.68	1.2١	متوسط
٤	٧	أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيته.	2.65	1.2٤	متوسط
٥	٦	توفر وظيفتي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال (التقاعد، صندوق التكافل، تعليم الأبناء، التأمين الصحي).	2.56	1.32	منخفض
٦	٤	العلاوات السنوية المقدمة للعاملين مع أطفال التوحد مجزية.	2.39	1.١٢	منخفض
٧	٢	يتناسب راتبي مع تكاليف المعيشة.	2.38	1.1٤	منخفض
٧	٣	يوفر الراتب لي مستقبلاً وظيفياً آمناً.	2.38	1.1٥	منخفض
المجال ككل			2.61	٠.9٢	متوسط

\* الدرجة العظمى من (٥)

يبين الجدول (١٠) أن الفقرة (٨) والتي نصت على "توفر وظيفتي فرص الحصول على الحوافز المعنوية (كتب شكر، شهادة تقدير،... إلخ)" قد جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٠٤) وانحراف معياري (١,٢٧)، وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (٥) والتي كان نصها "أتمتع بعملتي مع أطفال التوحد بمزايا مادية أقل من المزايا المادية التي يتمتع بها أصحاب المهن الأخرى" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٨٤) وانحراف معياري (١,٢١)، وبمستوى متوسط، بينما جاءت الفقرة (٣) والتي نصت على "يوفر الراتب لي مستقبلاً وظيفياً آمناً" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.38) وانحراف معياري (١,١٥)، وبمستوى منخفض. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (٢,٦١) وانحراف معياري (٠,٩٢)، وهو يقابل تقدير مستوى متوسط.

## المجال الثاني: المكانة الاجتماعية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (١١).

### الجدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مجال المكانة الاجتماعية مرتبة تنازلياً

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المستوى
١	١٢	أشعر بأنني أنجز عملاً مهماً ونافعاً للمجتمع.	4.06	٠.9٢	مرتفع
٢	١٣	تساعد مهنتي في زيادة علاقتي الاجتماعية داخل العمل وخارجه.	3.90	٠.9٩	مرتفع
٣	١٤	يشكل العمل في مهنتي مصدر فخر وتقدير من قبل عائلتي.	3.81	1.02	مرتفع
٤	١١	أشعر بالراحة والاطمئنان في ممارسة عملي.	3.74	٠.96	مرتفع
٥	١٦	يحترم الآخرون العاملين في مجال أطفال التوحد.	3.69	1.00	مرتفع
٦	٩	يقدر أولياء الأمور ما أقوم به من عمل.	3.56	1.1٧	مرتفع
٧	١٠	تحقق مهنتي المكانة الاجتماعية المرغوب فيها.	3.44	1.03	مرتفع
٧	١٥	يحاول الآخرون التقرب مني لأنني أعمل مع أطفال التوحد.	3.44	1.09	مرتفع
٩	١٧	أشعر بتقدير المؤسسات والهيئات الرسمية لدور العامل مع أطفال التوحد.	3.29	1.12	متوسط
المجال ككل			3.6٦	٠.75	مرتفع

\* الدرجة العظمى من (٥)

يبين الجدول (١١) أن الفقرة (١٢) والتي نصت على "أشعر بأنني أنجز عملاً مهماً ونافعاً للمجتمع" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٠٦) وانحراف معياري (٠,٩٢)، وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (١٣) والتي كان نصها "تساعد مهنتي في زيادة علاقتي الاجتماعية داخل العمل وخارجه" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٩٠) وانحراف معياري (٠,٩٩)، وبمستوى مرتفع. بينما احتلت الفقرة (١٧) والتي نصت على "أشعر بتقدير المؤسسات والهيئات الرسمية لدور العامل مع أطفال التوحد" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٢٩) وانحراف معياري (١,١٢)، وبمستوى متوسط. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (٣,٦٦) وانحراف معياري (٠,٧٥)، وهو يقابل تقدير مستوى مرتفع.

## المجال الثالث: النمو المهني والارتقاء الوظيفي



تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (١٢).

#### الجدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مجال النمو المهني والارتقاء الوظيفي مرتبة تنازلياً

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢٥	أرى أن التدريب يمكنني من مواكبة المستجدات العالمية حتى أستطيع تلبية حاجات أطفال التوحد.	3.84	1.0١	مرتفع
٢	٢٤	التزم بحضور جميع الدورات التدريبية التي تقدم للعاملين مع أطفال التوحد.	3.72	1.0٥	مرتفع
٣	٢٣	يعمل مدير المركز على النمو المهني للعاملين مع أطفال التوحد.	3.71	1.1١	مرتفع
٤	٢٢	تساعدني الدورات التدريبية في التخطيط الجيد.	3.66	1.١٠	مرتفع
٥	٢١	تمكنني الدورات التدريبية القيام بدوري بكفاءة مع أطفال التوحد.	3.52	1.1٦	متوسط
٦	٢٦	يفسح لي عملي المجال لاستكمال دراستي العليا.	3.39	1.2٢	متوسط
٧	١٨	أشعر بضعف وجود فرص التقدم والنمو في وظيفتي الحالية.	3.09	1.1١	متوسط
٨	١٩	أشعر بقلّة توافر التدريب الكافي لأداء العمل على الوجه الأمثل.	2.92	1.1٢	متوسط
٩	٢٠	أشعر بقلّة الفرص المتاحة لتعلم مهارات جديدة في وظيفتي.	2.91	1.0٣	متوسط
		المجال ككل	3.4٢	٠.66	مرتفع

\* الدرجة العظمى من (٥)

يبين الجدول (١٢) أن الفقرة (٢٥) والتي نصت على "أرى أن التدريب يمكنني من مواكبة المستجدات العالمية حتى أستطيع تلبية حاجات أطفال التوحد" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٨٤) وانحراف معياري (١,٠١)، وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (٢٤) والتي كان نصها "التزم بحضور جميع الدورات التدريبية التي تقدم للعاملين مع أطفال التوحد" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٧٢) وانحراف معياري (١,٠٥)، وبمستوى مرتفع، بينما احتلت الفقرة (٢٠) والتي نصت على "أشعر بقلّة الفرص المتاحة لتعلم مهارات جديدة في وظيفتي" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٩١) وانحراف معياري (١,٠٣)، وبمستوى متوسط. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (٣,٤٢) وانحراف معياري (٠,٦٦)، وهو يقابل تقدير مستوى مرتفع.

#### المجال الرابع: علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (١٣).

##### الجدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مجال علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد مرتبة تنازلياً

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المستوى
١	٣٠	يهتم مدير المركز بالمادة التعليمية التي يقدمها المركز.	3.78	1.05	مرتفع
٢	٣١	يثق مدير المركز بالأعمال التي يقدمها العاملون مع أطفال التوحد.	3.71	1.1٤	مرتفع
٣	٣٤	يساعد مدير المركز في حل مشكلات العمل.	3.63	1.1٨	مرتفع
٤	٣٢	يقدم مدير المركز التغذية الراجعة للعاملين مع أطفال التوحد.	3.62	1.0١٠	مرتفع
٥	٣٦	أجد تقديراً من قبل مديري في حال قيامي بعمل مميز أو إضافي.	3.58	1.14	مرتفع
٦	٢٧	يقدر مدير المركز جهود العاملين مع أطفال التوحد.	3.55	1.1٤	مرتفع
٦	٣٥	يقيم مدير المركز أداء العاملين مع أطفال التوحد بموضوعية وشفافية.	3.55	1.13	مرتفع
٨	٣٧	تؤخذ أفكارى وآرائى بعين الاعتبار من قبل مديري عند اتخاذ القرارات.	3.52	1.1٦	مرتفع
٩	٢٩	يقدر مدير المركز الأنشطة التي يقدمها العاملون مع أطفال التوحد.	3.51	1.1٤	مرتفع
١٠	٣٣	يتجاوب مدير المركز مع مطالب العاملين مع أطفال التوحد.	3.50	1.17	مرتفع
١١	٢٨	يشرك مدير المركز العاملين مع أطفال التوحد في اتخاذ بعض القرارات.	3.44	1.20	مرتفع
المجال ككل			3.58	٠.9٤	مرتفع

\* الدرجة العظمى من (٥)

يبين الجدول (١٣) أن الفقرة (٣٠) والتي نصت على "يهتم مدير المركز بالمادة التعليمية التي يقدمها المركز" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٧٨) وانحراف معياري (١,٠٥)، وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (٣١) والتي كان نصها يثق مدير المركز بالأعمال التي يقدمها العاملون مع أطفال التوحد" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٧١) وانحراف معياري (١,١٤)، وبمستوى مرتفع، بينما احتلت الفقرة (٢٨) والتي نصت على "يشرك مدير المركز العاملين مع أطفال التوحد في اتخاذ بعض القرارات" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٤٤) وانحراف معياري

(١,٢٠)، وبمستوى مرتفع. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (٣,٥٨) وانحراف معياري (٠,٩٤)، وهو يقابل تقدير مستوى مرتفع.

### المجال الخامس: العلاقة مع زملاء العمل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (١٤).

#### الجدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مجال العلاقة مع زملاء العمل مرتبة تنازلياً

الترتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المستوى
١	٤٠	أقدر جهود زملائي في العمل.	4.0٦	٠.8٨	مرتفع
٢	٤١	العلاقة مع الزملاء في العمل يسودها الاحترام المتبادل والتقدير.	4.0٤	٠.9٤	مرتفع
٣	٣٨	أتعاون مع الزملاء في العمل.	4.02	٠.9٨	مرتفع
٤	٣٩	أشارك بشكل فعال مع الزملاء في العمل في الفعاليات والأنشطة التي يقدمها المركز.	4.01	٠.96	مرتفع
٥	٤٢	اتبادل الخبرات التعليمية مع الزملاء في العمل.	4.00	٠.9٦	مرتفع
٦	٤٣	هناك توافق بيني وبين الزملاء في العمل في أهداف العمل.	3.85	1.0٣	مرتفع
٧	٤٤	أنمي صداقات حميمة مع زملائي في العمل.	3.82	1.0٦	مرتفع
		المجال ككل	3.97	٠.8٣	مرتفع

\* الدرجة العظمى من (٥)

يبين الجدول (١٤) أن الفقرة (٤٠) والتي نصت على "أقدر جهود زملائي في العمل" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٠٦) وانحراف معياري (٠,٨٨)، وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (٤١) والتي كان نصها "العلاقة مع الزملاء في العمل يسودها الاحترام المتبادل والتقدير" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٠٤) وانحراف معياري (٠,٩٤)، وبمستوى مرتفع، بينما احتلت الفقرة (٤٤) والتي نصت على "أنمي صداقات حميمة مع زملائي في العمل" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣,٨٢) وانحراف معياري (١,٠٦)، وبمستوى مرتفع. وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (٣,٩٧) وانحراف معياري (٠,٨٣)، وهو يقابل تقدير مستوى مرتفع.

### المجال السادس: ظروف العمل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (١٥).

#### الجدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على فقرات مجال ظروف العمل مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المستوى
١	٤٥	يوضح مدير المركز المهام المطلوبة في العمل بشكل دقيق.	4.01	٠.92	مرتفع
٢	٥٥	أجد سهولة في التواصل مع الزملاء في العمل.	3.85	٠.97	مرتفع
٣	٥٢	لدي رضا عن طريقة التعامل بين الإدارة والعاملين مع أطفال التوحد.	3.68	1.0٩	مرتفع
٤	٤٩	يكلفني مدير المركز بأعمال تتناسب مع طبيعة عملي.	3.66	1.03	مرتفع
٤	٥٤	أعبر عن رأيي بحرية دون خوف من مدير المركز.	3.66	1.08	مرتفع
٦	٥٠	أشعر أنني أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلاتي وخبرتي.	3.62	1.10	مرتفع
٧	٥٦	أشعر بالطمأنينة على صحتي في المركز الذي أعمل به.	3.58	1.1٩	مرتفع
٨	٥٣	أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي.	3.57	1.0٩	مرتفع
٩	٥١	يتوفر في المركز مقومات الراحة لأداء مهامتي.	3.43	1.0٩	مرتفع
١٠	٤٨	تُوزع المهام والواجبات بين العاملين مع أطفال التوحد بالعدل والإنصاف	3.35	1.0٩	متوسط
١١	٤٦	تواجهني صعوبات في عملي.	3.02	1.1٢	متوسط
١٢	٤٧	تتيح وظيفتي الوقت المناسب لقضائه مع الأسرة.	2.94	1.27	متوسط
		المجال ككل	3.53	٠.7٣	مرتفع

\* الدرجة العظمى من (٥)

يبين الجدول (١٥) أن الفقرة (٤٥) والتي نصت على "يوضح مدير المركز المهام المطلوبة في العمل بشكل دقيق" قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٠١) وانحراف معياري (٠,٩٢)، وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (٥٥) والتي كان نصها "أجد سهولة في التواصل مع الزملاء في العمل" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٨٥) وانحراف معياري (٠,٩٧)، وبمستوى مرتفع، بينما احتلت الفقرة (٤٧) والتي نصت على "تتيح وظيفتي الوقت المناسب لقضائه مع الأسرة" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٩٤) وانحراف معياري (١,٢٧)، وبمستوى متوسط. وقد بلغ

المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال ككل (٣,٥٣) وانحراف معياري (٠,٧٣)، وهو يقابل تقدير مستوى مرتفع.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \geq 0,05$ ) في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لاختلاف متغير الجنس (ذكر، وأنثى)، والمؤهل العلمي (دبلوم، وبكالوريوس، ودراسات عليا)، والخبرة (أقل من ٥ سنوات، ومن 5-10 سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات)، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (١٦).

الجدول (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على مقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن ككل وعلى مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

الدرجة الكلية	المجال						مستويات	المتغير
	ظروف العمل	العلاقة مع زملاء العمل	علاقة مدير المركز بالعاملين مع اطفال التوحد	النمو المهني والارتقاء الوظيفي	المكانة الاجتماعية	الحوافز والمكافآت		
3.49	3.4٧	3.٩٠	3.62	3.5٩	3.6١	2.7٧	الوسط الحسابي	الجنس
٠.6٧	٠.8٤	٠.8١	٠.8٧	٠.٦٠	٠.7٣	٠.98	الانحراف المعياري	
3.4٦	3.5٥	3.9٩	3.5٧	3.37	3.67	2.57	الوسط الحسابي	
٠.6٤	٠.70	٠.83	٠.٩٦	٠.6٨	٠.76	٠.٩٠	الانحراف المعياري	
3.4٧	3.63	3.8٨	3.6٥	3.٣٠	3.64	2.6	الوسط الحسابي	المؤهل العلمي
٠.64	٠.7٨	٠.86	٠.91	٠.6٢	٠.7٩	٠.83	الانحراف المعياري	
3.4٦	3.4٧	٤,٠٠	3.5	3.4٨	3.66	2.6١	الوسط الحسابي	
٠.6٥	٠.70	٠.8٣	٠.9٥	٠.69	٠.74	٠.96	الانحراف المعياري	
3.5٥	3.53	4.27	3.5٢	3.5٧	3.74	2.7٤	الوسط الحسابي	الخبرة
٠.6٦	٠.7١	٠.56	1.04	٠.58	٠.66	1.02	الانحراف المعياري	
3.4٤	3.5٢	3.٩٠	3.54	3.٤٠	3.63	2.5٩	الوسط الحسابي	
٠.63	٠.73	٠.83	٠.91	٠.6٧	٠.7٣	٠.٩٠	الانحراف المعياري	
3.٥٣	3.49	4.23	3.6٥	3.46	3.75	2.62	الوسط الحسابي	
٠.69	٠.7٢	٠.٨٠	1.0٧	٠.6٢	٠.86	٠.9٩	الانحراف المعياري	
3.9٨	4.08	4.51	4.18	3.7٨	3.93	3.35	الوسط الحسابي	الخبرة
٠.55	٠.65	٠.31	٠.6٧	٠.7٧	٠.67	1.02	الانحراف المعياري	

يلاحظ من الجدول (١٦) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة على مقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن ككل، والمجالات الستة للرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن، وفق متغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)، وللكشف عن دلالة هذه الفروق في المتوسطات الحسابية، تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA) باستخدام اختبار "ولكس لمبدا" (Wilk's Lambda) عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ). ويبين الجدول (١٧) نتائج اختبار ويلكس لمبدا ونتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات.

الجدول (١٧)

نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لاختلاف متغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

المتغيرات	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس قيمة ولكس=٠,٩٥٨ ح=٠,٣٣١	الحوافز والمكافآت	٠.491	1	٠.491	٠.580	٠.45
	المكانة الاجتماعية	٠.268	1	٠.268	٠.465	٠.50
	النمو المهني والارتقاء الوظيفي	٠.672	1	٠.672	1.543	٠.22
	علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد	٠.008	1	٠.008	٠.009	٠.93
	العلاقة مع زملاء العمل	٠.915	1	٠.915	1.369	٠.24
	ظروف العمل	٠.274	1	٠.274	٠.513	٠.48
المؤهل العلمي قيمة ولكس=٠,٩٢٣ ح=٠,٣٦٨	الحوافز والمكافآت	٠.075	2	٠.038	٠.044	٠.96
	المكانة الاجتماعية	٠.085	2	٠.043	٠.074	٠.93
	النمو المهني والارتقاء الوظيفي	1.362	2	٠.681	1.564	٠.21
	علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد	٠.337	2	٠.168	٠.190	٠.83
	العلاقة مع زملاء العمل	1.437	2	٠.719	1.076	٠.34
	ظروف العمل	٠.534	2	٠.267	٠.500	٠.61



٠.27	1.339	1.133	2	2.267	الحوافز والمكافآت	الخبرة قيمة ولكس=٠,٩٢٨ ح=٠,٤٤٤
٠.49	٠.714	٠.412	2	٠.824	المكانة الاجتماعية	
٠.46	٠.776	٠.338	2	٠.676	النمو المهني والارتقاء الوظيفي	
٠.34	1.076	٠.955	2	1.910	علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد	
٠.06	3.161	2.112	2	4.224	العلاقة مع زملاء العمل	
٠.28	1.281	٠.684	2	1.367	ظروف العمل	
		٠.846	164	138.806	الحوافز والمكافآت	الخطأ
		٠.577	164	94.590	المكانة الاجتماعية	
		٠.436	164	71.442	النمو المهني والارتقاء الوظيفي	
		٠.888	164	145.551	علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد	
		٠.668	164	109.575	العلاقة مع زملاء العمل	
		٠.534	164	87.526	ظروف العمل	
			170	1303.828	الحوافز والمكافآت	الكلبي
			170	2372.235	المكانة الاجتماعية	
			170	2060.185	النمو المهني والارتقاء الوظيفي	
			170	2327.050	علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد	
			170	2795.857	العلاقة مع زملاء العمل	
			170	2209.451	ظروف العمل	

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ )

يبين الجدول (١٧):

١. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات

تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في

الأردن تبعاً لاختلاف متغير الجنس.

٢. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لاختلاف متغير المؤهل العلمي.

٣. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لاختلاف متغير الخبرة.

كما تم إجراء اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن ككل تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس (ذكر، وأُنثى)، والمؤهل العلمي (دبلوم، وبكالوريوس، ودراسات عليا)، والخبرة (أقل من ٥ سنوات، ومن ٥ - ١٠ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات)، حيث كانت النتائج، كما هي موضحة في الجدول (١٨).

الجدول (١٨)

اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن ككل تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	٠.004	1	٠.004	٠.010	٠.92
المؤهل العلمي	٠.027	2	٠.013	٠.032	٠.97
الخبرة	1.462	2	٠.731	1.756	٠.18
الخطأ	68.269	164	.416		
الكلية	2113.268	170			

• ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )

يبين الجدول (١٨):

١. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن ككل تبعاً لاختلاف متغير الجنس.

٢. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ ككل تبعاً لاختلاف متغير المؤهل العلمي.

٣. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ ككل تبعاً لاختلاف متغير الخبرة.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل هناك علاقة ارتباطية بين مستوى السعادة المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد وتقديراتهم على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (١٩).

الجدول (١٩)

معاملات ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد العينة على مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد وتقديراتهم على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ

الرقم	مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ	الإحصائي	مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ
١	الحوافز والمكافآت	قيمة معامل الارتباط	٠.٤٥٣**
		الدلالة الإحصائية	٠.٠٠٠
٢	المكانة الاجتماعية	قيمة معامل الارتباط	٠.٤٠٠**
		الدلالة الإحصائية	٠.٠٠٠
٣	النمو المهني والارتقاء الوظيفي	قيمة معامل الارتباط	٠.٣٣٠**
		الدلالة الإحصائية	٠.٠٠٠
٤	علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد	قيمة معامل الارتباط	٠.٣٧٥**
		الدلالة الإحصائية	٠.٠٠٠
٥	العلاقة مع زملاء العمل	قيمة معامل الارتباط	٠.٣٥٣**
		الدلالة الإحصائية	٠.٠٠٠
٦	ظروف العمل	قيمة معامل الارتباط	٠.٤١٥**

٠.000	الدلالة الإحصائية		
٠.٤٨٨**	قيمة معامل الارتباط	مقياس الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد ككل	
٠.000	الدلالة الإحصائية		

\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ )

يبين الجدول (١٩) أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

( $0.05 \geq \alpha$ ) بين تقديرات أفراد العينة على مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال

التوحد، وتقديراتهم على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن.

## الفصل الخامس : مناقشة النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ. ويتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

### أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

#### ما مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ؟

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة بالسؤال الأول أن مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ كان عالياً. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مراكز التوحد توفر للعاملين فيها بيئة تحقق لهم السعادة المهنية، وذلك من خلال ما توفره هذه المراكز من رواتب تناسب مستوى معيشتهم، بالإضافة إلى إشراكهم في منظومة الضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي، فالعامل لا يشعر بطعم السّعادة إلا عندما يدرك الهدف الذي يعيش من أجله، ويعمل على تحقيقه، ويؤدي تحقيق الأهداف إلى تحقيق الذات الذي يوصله إلى السّعادة التي يسعى إلى تحقيقها، وهذا ما يتفق مع نظرية الغاية التي تفترض أن الحصول على السّعادة يكون عند التوصل إلى حالة معينة، مثل تحقيق غاية أو حاجة أو هدف، ويأتي تحقيق الذات على قمة هرم الحاجات التي ينبغي إشباعها، لدى فإنه من المستحيل تحقيق سعادة الفرد بحرمانه من حاجاته الأساسية، أو من بعضها.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى الجانب الاجتماعي أيضاً من خلال الاهتمام والدعم الاجتماعي الذي يقدمه أهالي الطلبة من رواد المراكز التي تُعنى بأطفال التوحد، بالإضافة إلى طبيعة العلاقات بين الأهالي والطلبة من جهة وبين العاملين من جهة أخرى، والتي تأخذ جانباً اجتماعياً أكثر قوة من خلال التواصل مع بعضهم البعض.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى ما يحققه العاملون مع أطفال التوحد من تقدم في الحالات التي يتعاملون معها، والذي له دور أساسي في تحقيق مستوى مرتفع من السّعادة لديهم، بالرغم من الظروف الضاغطة التي قد يتعرضون لها نتيجة لطبيعة عملهم، وبالتالي فإن تحقيقهم لنجاحات وإنجازات مع أطفال التوحد من خلال البرامج العلاجية الفعالة، يعد من أهم مصادر السّعادة لدى العاملين، وتجعلهم أكثر تقبلاً لعملهم، واقبالاً عليه، ورضاً عنه.

وترى الباحثة أن الشعور بالسعادة يساعد على إعادة التوازن النفسي والحيوي، فضلاً عن كونه شعوراً يحتاجه العاملون مع أطفال التوحد لمقاومة حدة التوتر التي قد يتعرضون لها في بعض المواقف أثناء عملهم، كما أن معظم العاملين مع أطفال التوحد يحرصون على تحقيق أقصى درجات التعاون مع أهالي أطفال التوحد، لأن ذلك يحقق الوعي والكفاءة لدى الأهالي في التعامل مع أطفال التوحد ودمجهم في المجتمع، وهذا يحقق الطموحات التي تسعى إليها مراكز التوحد والعاملين بها.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة خليل ومستور الضو (٢٠١٤) حيث كان مستوى السعادة لدى الأطباء والاختصاصيين النفسيين وأطباء بعض الأمراض المزمنة، العاملين بالمستشفيات الحكومية بولاية الخرطوم بالسودان عالياً، وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة الخوالدة (٢٠١٢) حيث أشارت إلى أن مستوى السعادة لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت بالأردن متوسطاً.

#### ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \geq 0.05$ ) في تحديد مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟

توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \geq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لاختلاف متغير الجنس.

وقد يعزى ذلك إلى أن العاملين مع أطفال التوحد على اختلاف جنسهم ذكوراً وإناثاً يعملون في مراكز بمستوى متقارب، وتتوافر فيها مقومات العمل كافة، وتوفر للعاملين فيها كافة متطلبات العمل من رواتب وتأمين صحي واشتراك في الضمان الاجتماعي، كما أن جميع العاملين ذكوراً وإناثاً في هذه المراكز قد خضعوا لتدريس جامعي يتناسب مع طبيعة عملهم، ويخضعون لنفس الدورات التدريبية التي توفرها هذه المراكز في مجال توفير الخدمات المناسبة للأطفال المصابين بالتوحد، والتي لم تكن موجهة لجنس معين، بل لجميع العاملين وببنفس الطريقة وببنفس الأسلوب، كما أن العاملين مع أطفال التوحد يخضعون لنفس الأساليب الإشرافية من قبل رؤسائهم، ومن قبل المسؤولين في التنمية الاجتماعية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الفنجري (٢٠٠٦) حيث أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراستي عبد الخالق وآخرون (٢٠٠٣) والخالدة (٢٠١٢) حيث أظهرت نتائج هاتين الدراستين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ تبعاً لاختلاف متغير المؤهل العلمي.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن العاملين مع أطفال التوحد على اختلاف مؤهلهم العلمي يعملون في بيئة واحدة تتوافر فيها معايير الجودة، ويتوافر فيها المناخ المناسب للعمل، كما أن العاملين مع أطفال التوحد على اختلاف مؤهلهم العلمي يتلقون التدريب والإعداد اللازم للتعامل مع أطفال التوحد والعناية بهم، وبالتالي فإن تقديراتهم جاءت متقاربة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراستي السبيعي (٢٠٠٧)، وجان (٢٠٠٨) حيث أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة الفنجري (٢٠٠٦) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ تبعاً لاختلاف متغير سنوات الخبرة، لصالح تقديرات ذوي الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن العاملين مع أطفال التوحد ذوي الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) قد اكتسبوا من خلال خبرتهم الطويلة العديد من القدرات والمهارات الأدائية التي ساعدتهم في تحسين وتطوير أدائهم في تشخيص وتقييم الأطفال المصابين بالتوحد، بالإضافة إلى امتلاكهم العديد من المهارات في تقديم الخدمات التربوية والعلاجية المتخصصة والمتكاملة لأطفال التوحد مقارنة بالعاملين مع أطفال التوحد ذوي الخبرة الأقل.

وتختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة بخيت (٢٠١١) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

### **ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:**

#### **ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن؟**

أظهرت نتائج التحليل المتعلقة بالسؤال الثالث أن تقديرات أفراد العينة على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن جاءت بمستوى مرتفع.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى توافر درجة كبيرة من مسببات الراحة لدى العاملين مع أطفال التوحد نتيجة عدة أسباب منها مناسبة الرواتب والأجور لمستوى المعيشة، والتي تعين العاملين على تلبية احتياجاتهم ورغباتهم، بالإضافة على توفر توافر الدورات التدريبية الفعالة التي ترفع من أدائهم، وتعطيهم الشعور بالرضا الوظيفي، وتوافر المناخ المناسب للعمل والذي تتوافر فيه كل المستلزمات والوسائل الكفيلة بتدريب وتأهيل أطفال التوحد، ووجود جو من الألفة والمودة بين إدارات المراكز والعاملين مع أطفال التوحد من جهة، والعاملين مع بعضهم البعض من جهة ثانية، وتقدير المجتمع للعمل مع أطفال التوحد بشكل عام.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراستي القصير (٢٠١١)، وبورك وكيونسو وولبين (Burke & Koyuncu & Wolpin, 2012) حيث كان مستوى الرضا الوظيفي عالياً. وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسات أبو سعيد (٢٠٠٢) حيث كان مستوى الرضا الوظيفي متدنياً، واختلفت مع نتائج دراسات عبد الرزاق (٢٠٠٤)، وصوالحة (٢٠١٠)، والسديري (٢٠١١)، وعتوم (٢٠١٥) حيث كان مستوى الرضا الوظيفي متوسطاً.

وبالنسبة لنتائج مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن فقد كانت كما يلي:

#### **المجال الأول: الحوافز والمكافآت**

أشارت النتائج إلى أن تقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال جاءت بمستوى متوسط. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن بعض مراكز التوحد لا تعير موضوع الحوافز والمكافآت للعاملين فيها الاهتمام الكافي، على الرغم من أهمية الحوافز والمكافآت في تحسين أداء العاملين وانتمائهم لمهنتهم،



وزيادة التنافس على تقديم الأفضل، وبالتالي شعورهم بالرضا حيث تساعد الحوافز المادية على توفير الاستقرار النفسي للعاملين مع أطفال التوحد، ومن خلالها يوفون بالتزاماتهم ويركزون على القيام بعملهم لخدمة أطفال التوحد والعناية بهم على أكمل وجه.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسات القصير (٢٠١١)، وبورك وكيونسو وولبين (Burke & Koyuncu & Wolpin, 2012)، وياند ووانج (Yang & Wang, 2013). وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسات أبو سعيد (٢٠٠٢)، وعبد الرزاق (٢٠٠٤)، وصوالحة (٢٠١٠).

### المجال الثاني: المكانة الاجتماعية:

أشارت النتائج إلى أن تقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال جاءت بمستوى مرتفع. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المردود المادي الذي يحصل عليه العاملون مع أطفال التوحد مناسب لمستوى المعيشة، ويوفر لهم احتياجاتهم ورغباتهم، بالإضافة إلى ارتفاع مستويات الإعداد المهني للعاملين مع أطفال التوحد نتيجة حساسية المهنة التي يعملون بها، والحاجة للتركيز في معالجة سلوك أطفال التوحد وتنمية مهارات التواصل والعمل والاعتماد على الذات لديهم، كما أن بيئة العمل أغلبها ملائمة وتتوافر فيها الأجهزة والمعدات والوسائل الحديثة التي تتيح للعاملين مع أطفال التوحد إظهار مجالات الإبداع، كل ذلك سوف يكون له الأثر الأكبر في ارتفاع كفاءتهم، وبالتالي التقدير المادي والأدبي من المجتمع، حيث أن المجتمع لا يعطى قبل أن يأخذ، ولا يعطى إلا بقدر ما يأخذ، كما أنه لا يمنح التقدير الأدبي، والثقة الكاملة في المهنة والمكانة الاجتماعية المرموقة ولا يسخو عليها مادياً إلا بعد الاقتناع التام بأهمية عملها وحيوية خدماتها، وكفاءة العاملين فيها.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراستي القصير (٢٠١١). وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسات أبو سعيد (٢٠٠٢)، وصوالحة (٢٠١٠)، والسديري (٢٠١١).

### المجال الثالث: النمو المهني والارتقاء الوظيفي

أشارت النتائج إلى أن تقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال جاءت بمستوى مرتفع. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مراكز التوحد توفر للعاملين فيها كافة الوسائل والسبل التي تسهم في تنميتهم مهنيًا، وتوفر الفرص التدريبية الفعالة لتطوير عملهم مع أطفال التوحد، من خلال برامج

متطورة معتمدة عالمياً ومتطورة علمياً في مجال العلاج السلوكي المبني على تحليل السلوك التطبيقي وتقديم العلاج الوظيفي لأطفال التوحد.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى توافر مصادر التعلم والمعرفة والثقافة الخاصة باضطراب التوحد والبرامج العلاجية السلوكية والوظيفية لهذا الاضطراب في متناول العاملين من أجل رفع مستوى الأداء لديهم، والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي لهم، وإكسابهم إمكانيات ومهارات ترفع من قدراتهم على العناية بأطفال التوحد، وبالتالي تحقيق طموحاتهم واستقرارهم النفسي ورضاهم الوظيفي اتجاه عملهم.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة القصير (٢٠١١). وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراستي صوالحة (٢٠١٠)، والسديري (٢٠١١).

#### **المجال الرابع: علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد**

أشارت النتائج إلى أن تقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال جاءت بمستوى مرتفع. وقد تعزى هذه النتيجة إلى وعي العاملين مع أطفال التوحد بأهمية العلاقات التي تربطهم مع مدير المركز الذي يعملون به، وأهمية تقوية هذه العلاقة، لما لها من دور كبير في توفير بيئة عمل مثالية، وقد تعزى هذه النتيجة إلى اهتمام مديري المراكز بتوفير المناخ المناسب الذي يسوده الألفة والثقة، وتقبل الآراء، وشعور العاملين بالعدالة والمساواة عند المدير، والذي انعكس على رضاهم الوظيفي.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة القصير (٢٠١١). وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراستي أبو سعيد (٢٠٠٢)، وعتوم (٢٠١٥).

#### **المجال الخامس: العلاقة مع زملاء العمل**

أشارت النتائج إلى أن تقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال جاءت بمستوى مرتفع. وقد تعزى هذه النتيجة إلى قناعة العاملين مع أطفال التوحد بمهنتهم، وإدراكهم لأهمية العلاقات الاجتماعية فيما بينهم، والتي تسهم بدور كبير في تطوير عملهم مع أطفال التوحد من خلال حل المشكلات التي تعترض عملهم، وتبادل الآراء والاحترام والزمالة.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسات القصير (٢٠١١)، وصوالحة (٢٠١٠)، والسديري (٢٠١١)، وياند ووانج (Yang & Wang, 2013). وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسات أبو سعيد (٢٠٠٢)، وعبد الرزاق (٢٠٠٤)، وعتوم (٢٠١٥).

#### المجال السادس: ظروف العمل

أشارت النتائج إلى أن تقديرات أفراد العينة على فقرات هذا المجال جاءت بمستوى مرتفع. وقد تعزى هذه النتيجة إلى مراعاة ظروف العمل من قبل إدارة مراكز التوحد، والاهتمام المستمر بتحسين ظروف العمل، وتوفير مناخ مناسب للعاملين، ليكونوا أكثر قدرة على تنمية السلوكيات الهامة اجتماعيا لدى أطفال التوحد، وتعليمهم مهارات القراءة، والمهارات الأكاديمية، والمهارات الاجتماعية، والتواصل، ومهارات الحياة اليومية، والمهارات الحركية الدقيقة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى سعي مديري المراكز إلى رفع مستوى العاملين مع أطفال التوحد المهني، والفني، وتوفير كافة التسهيلات والإمكانات التي تحقق رؤية ورسالة هذه المراكز، وتحقيق الاهداف المنشودة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى وضوح المهام المطلوبة من العاملين مع أطفال التوحد.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة القصير (٢٠١١). وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسات أبو سعيد (٢٠٠٢)، وصوالحة (٢٠١٠)، والسديري (٢٠١١)، وعتوم (٢٠١٥).

#### رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟"

توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن ككل تبعاً لاختلاف متغير الجنس.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن العاملين مع أطفال التوحد الذكور والإناث يعملون تحت نفس الإدارة، والتي توفر لهم الرواتب التي تتناسب مع معيشتهم، والتي توفر لهم الشعور بالراحة والرضا

عن المهنة التي ينتمون لها، كما أن العاملين مع أطفال التوحد ذكوراً وإناثاً يشتركون في ظروف وطبيعة العمل، ويخضعون لنفس الأنظمة والقوانين تقريباً.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة أبو سعيد (٢٠٠٢)، والقصير (٢٠١١) حيث أظهرت نتائج الدراستان عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة صوالحة (٢٠١٠) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ ككل تبعاً لاختلاف متغير المؤهل العلمي.

وتعزى نتيجة أن العاملين مع أطفال التوحد وباختلاف مؤهلاتهم العلمية جاءت تقديراتهم متساوية، أن درجة الرضا الوظيفي لديهم تتساوى بين جميع المؤهلات دون تمييز، لأن الشعور بالرضا الوظيفي لا يقتصر بالمعلومات والمعارف التي حصل عليها العاملون أثناء دراستهم الجامعية، وإنما يقتصر بممارستهم للعمل داخل المراكز، لذا لم تختلف تقديراتهم للرضا الوظيفي على الرغم من اختلاف مؤهلاتهم العلمية.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسات المرافي (٢٠٠٦)، والمالكي (٢٠٠٧)، والقصير (٢٠١١)، وعتوم (٢٠١٥) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة صوالحة (٢٠١٠) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردنّ ككل تبعاً لاختلاف متغير سنوات الخبرة.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن العاملين مع أطفال التوحد وباختلاف سنوات خبرتهم جاءت تقديراتهم متساوية، مما يدل على تشابه الظروف والخبرات العملية لديهم، بالإضافة إلى أن العاملين على اختلاف خبراتهم قد خضعوا للعديد من الدورات التدريبية في مجال تشخيص والعناية بأطفال التوحد.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسات أبو سعيد (٢٠٠٢)، وعتوم (٢٠١٥) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة. وقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسات صوالحة (٢٠١٠)، والقصير (٢٠١١)، وبورك وكيونسو وولبين (Burke & Koyuncu & Wolpin, 2012) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

#### خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس:

"هل هناك علاقة ارتباطية بين مستوى السّعادة المهنية ومستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن؟"

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين تقديرات أفراد العينة على مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد، وتقديراتهم على مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن.

وتعزى هذه النتيجة إلى الأثر الكبير لشعور العاملين مع أطفال التوحد بالسّعادة على تحقيق الرّضا الوظيفي لديهم، مما يولد لديهم حب المهنة والاخلاص بالعمل، ويشعرهم بوجودهم وكيانهم وأهميتهم في المجتمع، لما يقدموه من خدمات جليلة في تشخيص وعلاج أطفال التوحد، والجهود الكبيرة التي يقومون بها في مجال دمج أطفال التوحد في المدارس النظامية دمجا كاملاً، بالإضافة إلى دمجهم في المجتمع، وتدريب أطفال التوحد على المهارات السلوكية المختلفة، مما يزيد من حماس العاملين وتفانيهم في العمل لتحقيق الأهداف التي تصبو إليها مراكز التوحد والمجتمع.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة سليم (Selim, 2008)، حيث أشارت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الرّضا عن الحياة والسّعادة.

## التوصيات:

بعد التوصل إلى النتائج ومناقشتها فإن الدراسة توصي بما يلي:

١. الاستمرار في الاهتمام بالسّعادة المهنية والانفعالات الايجابية للعاملين مع أطفال التوحد، على اعتبار أنها مهمة وتساعد في تحقيق الرّضا الوظيفي لديهم.
٢. توفير برامج متطورة ومعتمدة عالمياً في مجال العلاج السلوكي والعلاج الوظيفي لأطفال التوحد، يحضرها العاملون للإرتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي لديهم، مما ينعكس ذلك على سعادتهم ورضاهم الوظيفي.
٣. توفير الحوافز المادية والمعنوية للعاملين مع أطفال التوحد، وذلك لتحقيق الاستقرار والرّضا الوظيفي.
٤. تقدير المؤسسات والهيئات الرسمية لدور العاملين مع أطفال التوحد، يجلب لهم السّعادة والرضا الوظيفي.
٥. تطبيق مبدأ التدوير، وتبادل الخبرات مع الزملاء في العمل.
٦. إجراء دراسات مماثلة على العاملين في مراكز التربية الخاصة في الأردنّ لقياس السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لديهم.

## المراجع

### المراجع العربية

- أبو قحف، عبدالسلام (٢٠٠٢)، دليل المدير في تفويض السلطة-ملاح الإصلاح الإداري-العقود الإدارية-إدارة الأزمات، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- أبو سعيد، هيسم (٢٠٠٢)، الرضا المهني للعاملين في مجال التربية الخاصة وعلاقته بمتغيرات (العمر المهني، الجنس، نوع العمل، نوع الإعاقة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، دمشق، الجمهورية العربية السورية.
- أبو الكشك، محمد (٢٠٠٦)، الإدارة المدرسية المعاصرة، عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.
- بخيت، ماجدة (٢٠١١)، السعادة وعلاقتها بالتفاؤل وقلق المستقبل لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة الطفولة والتربية، ٢(٦)، ٨٥-١٨.
- بربخ، فرحان (٢٠١٢)، إدارة التغيير وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- بني أحمد، أحمد (٢٠٠٧)، الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، عمان: دار الحامد.
- البوهي، فاروق (٢٠١١)، الاتجاهات الحديثة في الإدارة التربوية والمدرسية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- جاد، عبد الله (٢٠١٠)، بعض المتغيرات المعرفية والشخصية المساهمة في السعادة، دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية بالزقازيق، ٦٦(٢)، ٢١٤-٢٥٣.
- جان، نادية (٢٠٠٨)، الشعور بالسعادة وعلاقته بالتدين والدعم الاجتماعي والتوافق الزوجي والمستوى الاقتصادي والحالة الصحية، دراسات نفسية، ١٨(٤)، ٦٠١-٦٤٨.
- الجلبي، سوسن (٢٠٠٥)، التوحد الطفولي، أسبابه- خصائص- تشخيصه- علاجه، دمشق: مؤسسة علاء الدين للطباعة والنشر.
- الحكيم، رابية (٢٠٠٣)، دليلك للتعامل مع التوحد، عمان: شركة المدينة المنورة للطباعة والنشر.
- خليل، عيبر ومستور الضو، حورية (٢٠١٤)، السعادة لدى الأطباء والاختصاصيين النفسيين بالمستشفيات الحكومية بولاية الخرطوم، المجلة العلمية، جامعة البحر الأحمر، ٦، ٢٠٧-٢٣٨.

الحوالدة، تيسير (٢٠١٢)، مستوى السعادة لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت وعلاقته بدرجة ملائمة البيئة الجامعية، **مجلة المنارة**، ١٨ (٤)، ١٤١-١٧٥.

الدوسري، محمد والمسلماني، عهدود، والقضيبي، نور، وجمعه، احمد، وعبد اللطيف، هنادي، وداوود، ربي، وزكريا، منير، وغنام، منار (٢٠٠٩)، طيف التوحد براءة لا يتسع لها فضاء الحياة، **مجلة أطفالنا**، ١ (١٩)، ١-٢٤.

الرابغي، ايناس (٢٠٠٧)، **الشعور بالسعادة في ضوء بعض سمات الشخصية لدى عينة من طالبات كلية التربية بمنطقة جدة**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للبنات، جدة، المملكة العربية السعودية.

ربيع، هادي (٢٠٠٦)، **المدير المدرسي الناجح**، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. الزارع، نايف (٢٠١٠)، **المدخل إلى اضطراب التوحد المفاهيم الأساسية وطرق التدخل**، عمان: دار الفطر للطباعة والنشر.

زريقات، إبراهيم (٢٠٠٤)، **التوحد: الخصائص والعلاج**، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع. الزغول، عماد (٢٠٠٩)، **علم النفس التربوي**، عمان: دار المسيرة. سالم، سهير (٢٠٠١)، **السعادة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية: دراسة ارتقائية ارتباطية مقارنة**، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.

سامرز، هيثر واتسون، وأن (٢٠٠٩)، **كتاب السعادة**، الرياض: مكتبة جرير. السبيعي، منال (٢٠٠٧)، **الشعور بالسعادة وعلاقته بكل من الرضا عن الحياة والتفاؤل ووجهة الضبط لدى المتزوجات وغير المتزوجات في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

السديري، ميسون (٢٠١١)، **أنماط السلوك الإشرافي السائد لدى المشرفات التربويات وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمات المدارس الثانوية الحكومية في المملكة العربية السعودية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

سليمان سناء (٢٠١٠)، **السعادة والرضا أمنية غالية وصناعة راقية**، القاهرة: عالم الكتب للنشر. الشامي، وفاء (٢٠٠٤)، **خفايا التوحد، أشكاله وأسبابه وتشخيصه**، جدة: مركز جدة للتوحد.

الشراري، عبدالله (٢٠٠٤)، **الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بالتعليم العام بمنطقة الجوف في المملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.



الشماع، خليل وحمو، خضير (٢٠٠٠)، *نظرية المنظمة*، عمان: دار المسيرة.

الشيخ خليل، جواد وشرير، عزيزة (٢٠٠٧)، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين، *مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية*، ١٦ (١)، ٦٨٣-٧١١.

الصمادي، جميل (٢٠٠٧)، *مقدمة في تعليم ذوو الحاجات الخاصة*، عمان: دار الفكر للنشر.

صوالحة، أحمد (٢٠١٠)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالضغوط النفسية والدعم الاجتماعي لدى عينة من معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في مديرية التربية والتعليم في إربد الأولى، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الظاهر، قحطان (٢٠٠٦)، *مدخل إلى التربية الخاصة*، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

عباس، سهيله وعلي (٢٠٠٧)، *إدارة الموارد البشرية*، عمان: دار وائل للنشر.

عبد الخالق، أحمد والشطي، تغريد وعباس، سوسن والديب، سماح وأحمد، شيماء والثويني، نادية (٢٠٠٣)، معدلات السعادة لدى عينات مختلفة في المجتمع الكويتي، *مجلة دراسات نفسية*، ١٣ (٤)، ٥٨١-٦١٢.

عبد الرزاق، أحمد (٢٠٠٤)، العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال التعليمي والمجال الطبي، *مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية*، ١٥ (١)، ٤٣-٢٠.

عبد الوهاب، أماني (٢٠٠٦)، السعادة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من المراهقين من الجنسين، *مجلة البحوث النفسية والتربوية*، ٢، ٢٥٤-٣٠٦.

العنري، فريح (٢٠٠١)، الشعور بالسعادة وعلاقتها ببعض السمات الشخصية دراسة ارتباطية مقارنة بين الذكور والإناث، *مجلة دراسات نفسية*، ١١ (٣)، ٣٧٧-٣٥١.

عتوم، تهاني (٢٠١٥)، *قدرة الرضا الوظيفي للأمهات البدليات على التنبؤ بعلاقتهم بأبنائهم في دور الرعاية الاجتماعية في الأردن*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

العدل، عادل (٢٠١٠)، *الموهوبون التوحيديون من الأطفال المراهقين استثمار الموهبة ودور مؤسسات التعليم (الواقع والطموح)*، المؤتمر العلمي الثامن، جامعة الزقازيق، كلية التربية.

عريفج، سامي (2001)، *الإدارة التربوية المعاصرة*، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

عطوي، جودت (2004)، *الإدارة المدرسية الحديثة " مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية*، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

- علام، سحر (٢٠٠٨)، معدلات السّعادة الحقيقية لدى عينة من طلاب المرحلتين الإعدادية والثانوية، دراسات نفسية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، ١٨ (٣)، ٤٣١-٤٦٥.
- العمامرة، محمد، (2002) مبادئ الإدارة المدرسية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الفنجري، حسن (٢٠٠٦)، السّعادة بين علم النفس الإيجابي والصحة النفسية، القاهرة: مؤسسة الإخلاص للطباعة والنشر.
- القاروط، صادق (٢٠٠٦)، الجدية في العمل وعلاقته بالرّضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات الشمال في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- القصير، عثمان (٢٠١١)، درجة الرّضا الوظيفي للعاملين في مراكز التربية الخاصة المعتمدة من قبل الملحقية الثقافية السعودية في الأردنّ من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردنّ.
- مؤمن، داليا (٢٠٠٤)، العلاقة بين السّعادة وكل من الأفكار اللاعقلانية وإحداث الحياة السارة والضاغطة، المؤتمر السنوي الحادي عشر للإرشاد النفسي بجامعة عين الشمس، ١٠، ١-٣٠.
- المالكي، عطية (٢٠٠٧)، الرّضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمحافظة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين (٢٠١٢)، معايير الاعتماد الخاص لبرامج وخدمات التوحد، عمان.
- المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين (٢٠١٢)، الدليل الإرشادي للمؤسسات التي تعنى بالأشخاص ذوي الإعاقة، عمان.
- محمد، فتحي (٢٠٠٨)، الإدارة المدرسية، القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- محمود، أحلام (٢٠٠٧)، مستويات ومصادر إشباع السّعادة كما يدركها المسنون في ضوء درجة تمسكهم بالقيم الدينية وبعض المتغيرات الأخرى، المجلة المصرية للدراسات النفسية، ١٧ (٥٦): ١١٥-١٩٣.

المخلافي، أمل (٢٠٠٨)، الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية والخاصة بمدينة صنعاء من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها برضاهم الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

المرافي، أمجد (٢٠٠٦)، علاقة بعض المتغيرات الديمغرافية بالرّضا الوظيفي لدى معلمات المعاقين عقليا في مراكز التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان للدراسات العليا، عمان، الأردن.

مصطفى، صلاح (2002)، الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، الرياض: دار المريخ.

مليباري، وحيد (٢٠١٥)، الالتزام الديني وعلاقته بالسعادة لدى طلاب وطالبات جامعة أم القرى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

ملحم، عايد (٢٠١٣)، مستوى الكفايات التعليمية لمعلمي الطلبة التوحيديين وفاعلية برنامج تدريبي أثناء الخدمة في تطويرها، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

ملحم، يحيى (٢٠١٤)، اثر المناخ التنظيمي على الرّضا الوظيفي (دراسة حاله: شركه الاتصال الأردنية الحديثة)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٦(٢)، ٢١٧-٢٧٢.

موس، نعمان (٢٠١٣)، برنامج تدخل مبكر قائم على التكامل الحسي لتنمية مهارات الأمن الجسدي لأطفال التوحد، الملتقى الثالث عشر، الجمعية الخليجية للإعاقة، ٢-٤ إبريل ٢٠١٣، المنامة، البحرين.

نشوان، يعقوب ونشوان، جميل (٢٠٠١)، السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي، غزة: مطبعة دار المنارة.

النيال، مایسة وعلي، ماجدة (١٩٩٥)، السّعادة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والشخصية لدى عينة من المسنين والمسنات، دراسة سيكومترية مقارنة، مجلة علم النفس، ١٦(٢)، ٢٢-٤٠.

هالاها، دانيال، وكوفمان، جيمس (٢٠٠٨)، سيكولوجية الأطفال غير العاديين وتعليمهم، (ترجمة: عادل، عبد الله)، عمان: دار الفكر.

هلال، محمد (٢٠٠١)، مهارات التفويض الفعال، القاهرة: دار المعارف.

الهيّتي، خالد (٢٠٠٥)، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار وائل للنشر.

الوحيدى، ميسون (٢٠٠١)، العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية والرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأساسية العليا في محافظة رام الله والبيرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت، بيرزيت، فلسطين.

اليحفوفي، نجوى (٢٠٠٦)، السعادة والاكتئاب وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى طلاب الجامعة اللبنانية، مجلة دراسات عربية في علم النفس، ٥(٤)، ٩٤٥-٩٧٢.

### المراجع الأجنبية

- Brewer, E. & McMahan-Landers, J. (2003), The Relationship[ between job stress and job satisfaction among industrial and technical teachers Education, **Journal of Career and Technical Education**, 20(1), 2-42.
- Burke, R. Koyuncu, M. & Wolpin, J. (2012), Work Experiences, Satisfaction and Psychological Well-being among Women Managers and 97 Professionals in Turkey, **Europe's Journal of Psychology**, 34(22), 95-111.
- Cooke, A. (2015), **6 Keys to Professional Happiness: Creating Balance and Fulfillment in Your Career**, Houston: Opportune Independent Publishing.
- Chen, Z. & Davey, G. (2008), Happiness and subjective well being in mainland china, **Journal of Happiness Studies**, 9(4), 589-660.
- Croosman A. and Harris P. (2006), Job satisfaction of secondary School Teachers, **Educational Management Administration and Leadership**, 34(1), 29-46.
- Hendricks, D. (2011), Special education teachers serving students with autism: A descriptive study of the characteristics and self-reported

knowledge and practices employed, **Journal of Vocational Rehabilitation**, 35(1), 37-50.

Kirk, C. , Gallagher, A., & Anastasiow, L. (2003), New Teacher Induction in Special Education, Prepared for the Center on Personnel Studies in Special Education, Center on Personnel Studies in Special Education, University of Florida.

Kuder, S. (2003), **Teaching students with language and communication disabilities**, Boston:Allyn & Bacon.

Lyubomirsky, S. (2004), Happiness and self – esteem :can one exist without the other, Paper Presented in **hawll convention center**, 1-3.

Marshall, F. (2004), **Living with autism**, London: Sheldon Press.

Mazin, A. (2011), **Preparing teachers in autism spectrwn disorders: Reflections on teacher quality**, Unpublished doctoral dissertation, Columbia University, New York, USA.

Richard, L. (2005), **Happiness: Lessons From A new Science**, New York: Penguin press.

Selim, S. (2008), Life satisfaction and happiness in Turkey. **Social Indicators Research**, 88(3), 531-562.

Veenhoven, R. (2008), Advances in understanding happiness, **Revue Quebecoise de psychologiesm**, 18(3), 29-48.

Yang, X. & Wang, W. (2013), Exploring The Determinants Of Job Satisfaction Of Civil Servants In Beijing, China. **Public Personnel Management**, 42(4), 566- 587.

## الملاحق

## الملحق (١)

### أداة الدراسة بصورتها الأولية

سعادة الدكتور: ..... حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية في جامعة آل البيت.

وبهدف جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة، فقد طورت الباحثة استبانة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة، والمقاييس ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وقد قسمت الاستبانة إلى جزئين يهدف الجزء الأول إلى تعرف مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن، بينما يقيس الجزء الثاني مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن، وبصفتكم أحد الخبراء المتخصصين، فإن الباحثة ترجو إبداء ملاحظاتكم على هذه الاستبانة على النحو الآتي:

- ١- مدى انتماء الفقرات لكل مجال من مجالات الاستبانة. ٢- نقل فقرات من مجال إلى آخر.
  - ٣- زيادة فقرات ترون ضرورة زيادتها أو حذف فقرات أو تعديلها. ٤- السلامة اللغوية للفقرات.
- شاكراً لكم حسن تعاونكم ومساهمتم لإثراء هذه الاستبانة  
واقبلوا فائق التقدير والامتنان

الباحثة

المعلومات الشخصية

اخلاص عبدالله مرعي القرعان

١- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

٢- المؤهل العلمي: دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا ☐

٣- الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات ☐ من 10 سنوات فأكثر ☐

المجالات المتعلقة بتقدير مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن

الرقم	نص الفقرة	الصياغة اللغوية		الانتماء للمجال		ملاحظات أخرى
		مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
١	لا اشعر بالسرور الشديد في عملي مع أطفال التوحد.					
٢	أهتم بالزملاء في المركز الذي أعمل به.					
٣	أهتم بأطفال التوحد في المركز الذي أعمل به.					
٤	أشعر أن عملي مع أطفال التوحد يعطيني حقي (يكافئني).					
٥	لدي شعور دافئ تجاه الزملاء في المركز الذي أعمل به.					

٦	لدي شعور دافئ تجاه أطفال التوحد في المركز الذي أعمل به.				
٧	نادراً ما أذهب للعمل في المركز وأنا مرتاح.				
٨	لست متفائلاً تجاه مستقبل المهني.				
٩	أجد معظم الأعمال التي أقوم بها في المركز مع أطفال التوحد مبهجة.				
١٠	أشارك زملائي العاملين مع أطفال التوحد.				
١١	العمل مع أطفال التوحد جيد.				
١٢	أضحك كثيراً أثناء عملي في المركز مع زملائي.				
١٣	أضحك كثيراً أثناء عملي في المركز مع أطفال التوحد.				
١٤	أنا راضي جداً عن عملي مع أطفال التوحد.				
١٥	لا اعتقد أن لي جاذبية عند زملائي في العمل.				
١٦	لا اعتقد أن لي جاذبية عند أطفال التوحد الذين أعمل معهم.				
١٧	توجد فجوة بين ما أرغب بعمله وبين ما فعلته فعلاً في عملي مع أطفال التوحد.				
١٨	أجد الجمال في عملي مع أطفال التوحد.				
١٩	عندي تأثير جميل على زملائي في العمل.				
٢٠	عندي تأثير جميل على أطفال التوحد الذين أعمل معهم.				
٢١	أتأقلم مع كل شيء في عملي مع أطفال التوحد.				
٢٢	أشعر بأنني لا أسيطر على عملي مع أطفال التوحد.				
٢٣	أشعر بأنني قادر على عمل كل شيء في العمل.				
٢٤	أشعر بيقظة عقلية كبيرة في عملي مع أطفال التوحد.				
٢٥	غالباً أعيش المتعة والابتهاج في عملي مع أطفال التوحد.				
٢٦	أجد صعوبة باتخاذ القرارات في عملي مع أطفال التوحد.				
٢٧	لا أجد في عملي مع أطفال التوحد هدفاً أو معنى.				
٢٨	أشعر بقدر من الطاقة أثناء عملي مع أطفال التوحد.				
٢٩	غالباً ما يوجد عندي تأثير على مجرى الأحداث أثناء عملي مع أطفال التوحد.				
٣٠	لا يوجد لدى هزل أو مزاح مع زملائي في العمل.				
٣١	لا يوجد لدى هزل أو مزاح مع أطفال التوحد الذين أعمل معهم.				
٣٢	لا أشعر بأنني بصحة جيدة أثناء العمل في المركز.				
٣٣	لا يوجد عندي أي ذكريات سعيدة في عملي مع أطفال التوحد.				

إضافة فقرات أخرى ترونها مناسبة:

.....

.....

.....



## المجالات المتعلقة بتقدير مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن

المجال الأول: الحوافز والمكافآت					
الرقم	نص الفقرة	الصياغة اللغوية		الانتماء للمجال	
		مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية
١	الراتب الذي أحصل عليه يسد احتياجاتي ويرضي طموحي.				
٢	أشعر بأن عملي ومهامه يتناسب مع الراتب الذي أحصل عليه.				
٣	يتناسب راتبي مع تكاليف المعيشة.				
٤	يوفر الراتب لي مستقبل وظيفي آمن.				
٥	العلاوات السنوية المقدمة للعاملين مع أطفال التوحد مجزية.				
٦	أتمتع كعامل مع أطفال التوحد بمزايا مادية أقل من المزايا المادية التي يتمتع بها أصحاب المهن الأخرى.				
٧	أضطر لمزاولة عمل إضافي خارج المركز.				
٨	توفر لي وظيفتي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال (التقاعد، صندوق التكافل، تعليم الأبناء، التأمين الصحي).				
٩	أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيته.				
١٠	أشعر أنني أصبح أكثر إنتاجية حين أحصل على ترقيات وحوافز.				
١١	توفر لي وظيفتي فرص الحصول على الحوافز المعنوية (كتب شكر، شهادة تقدير، ...، إلخ).				
المجال الثاني: المكانة الاجتماعية					
12	يقدر أولياء الأمور ما أقوم به من عمل.				
13	مهنتي حققت لي المكانة الاجتماعية التي أرغب بها.				
14	أشعر بالراحة والاطمئنان عندما أمارس عملي.				
15	الشعور بالرضا والارتياح عندما أقوم بعمل.				
16	أشعر بأنني أنجز عملاً مهماً ونافعاً لي والمجتمع.				
17	تساعد مهنتي على زيادة علاقاتي الاجتماعية داخل وخارج العمل.				
18	يشكل العمل في مهنتي مصدر فخر وتقدير من قبل عائلتي.				
19	يوفر العمل في مهنتي الاستقرار الوظيفي.				
20	أفكاري وأرائي تؤخذ بعين الاعتبار من قبل مديري عند اتخاذ القرارات.				
21	أجد تقديرًا من قبل مديري في حال قيامي بعمل مميز أو إضافي.				
22	يحاول الآخرون كسب صداقتي لأنني أعمل مع أطفال التوحد.				
23	يزداد احترامي بين الآخرين عندما يعرفون أنني أعمل مع أطفال التوحد.				
24	أشعر بتقدير المؤسسات والهيئات الرسمية لدور العامل مع أطفال التوحد.				
المجال الثالث: النمو المهني والارتقاء الوظيفي					
٢٥	أشعر بضعف وجود فرص التقدم والنمو في وظيفتي الحالية.				
26	أشعر بقلة توافر التدريب الكافي لأداء العمل بشكل كافي.				
27	أشعر بقلة الفرص المتاحة في تعلم مهارات جديدة في وظيفتي.				
28	تمكنني الدورات التدريبية القيام بدوري بكفاءة مع أطفال التوحد.				
29	تساعدني الدورات التدريبية في التخطيط الجيد.				
30	تساعدني الدورات والتدريب في تحقيق ذاتي، وتشعرنني بأنني				

					أصبحت على درجة عالية من الكفاءة.	
					31 التزم بحضور جميع الدورات التدريبية التي تقدم للعاملين مع أطفال التوحد.	
					32 أرى أن التدريب يمكنني من مواكبة المستجدات العالمية حتى أستطيع تلبية حاجات أطفال التوحد.	
					33 يفسح لي عملي المجال لاستكمال دراستي العليا.	
<b>المجال الرابع: علاقة مدير المركز بالعاملين مع أطفال التوحد</b>						
					٣٤ يقدر مدير المركز جهود العاملين مع أطفال التوحد.	
					35 يشرك مدير المركز العاملين مع أطفال التوحد في اتخاذ القرارات.	
					36 يقدر مدير المركز الأنشطة التي يقدمها المركز.	
					37 يهتم مدير المركز بالمادة التعليمية التي يقدمها المركز.	
					38 يساعد مدير المركز على النمو المهني للعاملين مع أطفال التوحد.	
					39 يتقن مدير المركز بالأعمال التي يقدمها العاملون مع أطفال التوحد.	
					40 يقدم مدير المركز التغذية الراجعة للعمل الذي يقوم به العامل مع أطفال التوحد.	
					41 يتجاوب مدير المركز مع مطالب العمل.	
					42 يساعد مدير المركز في حل مشاكل العمل.	
					43 يقيم مدير المركز أداء العاملين مع أطفال التوحد بموضوعية وشفافية.	
<b>المجال الخامس: العلاقة مع زملاء العمل</b>						
					٤٤ اتعاون مع الزملاء في العمل.	
					45 اتفاعل مع الزملاء في العمل في الفعاليات والأنشطة التي يقدمها المركز.	
					46 اعترف بجهود زملائي في العمل.	
					47 العلاقة مع الزملاء في العمل يسودها الاحترام الشخصي والتقدير.	
					48 تبادل الخبرات التعليمية مع الزملاء في العمل.	
					49 تنسجم أهداف الزملاء في العمل مع أهدافي في العمل.	
					50 أقدم المساعدة للزملاء في العمل لحل المشاكل المهنية.	
					51 أنمي صداقات حميمة مع زملائي في العمل.	
<b>المجال السادس: ظروف العمل</b>						
					٥٢ يعقد مدير المركز اجتماعات خاصة من أجل تحسين ظروف العمل.	
					53 يوضح مدير المركز المهام المطلوبة في العمل بشكل دقيق.	
					54 تواجهني صعوبات في عملي.	
					55 تنتج وظيفتي الوقت المناسب لقضائه مع الأسرة.	
					56 توزع الأعمال بين العاملين مع أطفال التوحد بالعدل والإنصاف.	
					57 يكلفني مدير المركز بأعمال تتناسب مع طبيعته عملي.	
					58 أجبر على التعامل مع مدير المركز رغم قلة انسجامي.	
					59 أشعر أنني أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلاتي وخبرتي.	
					60 يتوفر في المركز مميزات الراحة لأداء مهامي.	
					61 لدي رضا عن طريقة التعامل بين الإدارة والعاملين مع أطفال التوحد.	
					62 أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي.	
					63 أعبر عن رأيي بحرية دون خوف من مدير المركز.	
					64 أجد سهولة في التواصل في المركز الذي أعمل به.	
					٦٥ أشعر بالطمأنينة على صحتي في المركز الذي أعمل به.	
					66 أعاني من كثرة أعباء العمل.	

إضافة فقرات أخرى ترونها مناسبة:

**الملحق (2)**  
**أسماء السادة المحكمين**

رقم	اسم المحكم	التخصص	مكان العمل
١	أ. د. تيسير محمد الخوالدة	أصول تربية	جامعة آل البيت
٢	أ. د. نواف موسى شطناوي	الإدارة التربوية	جامعة اليرموك
٣	أ. د. محمد عيد ديراني	الإدارة التربوية	جامعة جرش
٤	أ. د. علاء عبد الاله الحداد	الإدارة التربوية	جامعة جرش
٥	أ. د. محمد بني خالد	علم النفس التربوي	جامعة آل البيت
٦	أ. د. ماجدة الخزرجي	مناهج وطرق تدريس	جامعة جرش
٧	أ. د. عبدالحافظ الشايب	قياس وتقويم	جامعة آل البيت
٨	محمود حامد المقدادي	الإدارة التربوية	جامعة آل البيت
٩	د. سليمان حسين القضاة	الإدارة التربوية	جامعة جدارا
١٠	د. محمد نايف ابو الكشك	الإدارة التربوية	جامعة جدارا
١١	د. معن عياصرة	الإدارة التربوية	جامعة جرش
١٢	د. صالح سويلم الشرفات	أصول تربية	جامعة آل البيت
١٣	د. علي أحمد الروابدة	إدارة مستشفيات	جامعة اليرموك
١٤	د. احسان غديفان الخالدي	تربية خاصة	جامعة آل البيت
١٥	د. روان خضر أبو شقرا	تربية خاصة	جامعة جدارا
١٦	د. كمال نزال	إرشاد تربوي	جامعة جدارا
١٧	د. عماد غصاب عبابنه	قياس وتقويم	جامعة جدارا
١٨	د. محمد عليمات	قياس وتقويم	جامعة آل البيت

### الملحق (٣)

#### أداة الدراسة بصورتها النهائية

أخي العامل/ أختي العاملة: ..... المحترم /المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "السّعادة المهنية وعلاقتها بالرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية في جامعة آل البيت.

وبهدف جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة، فقد أعدت الباحثة استبانة قسمت إلى جزأين: يهدف الجزء الأول إلى قياس مستوى السّعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن، بينما يهدف الجزء الثاني إلى قياس مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن. والباحثة إذ تضع بين أيديكم هذه الاستبانة فإنها ترجو قراءة كل فقراتها بعناية تامة، والإجابة عليها بوضع إشارة ( / ) في المكان الذي يعبر عن الرأي الشخصي بدقة وموضوعية. مؤكدة أن جميع الإجابات سوف تعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لغايات البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم مسبقاً

الباحثة

اخلاص عبدالله مرعي القرعان

#### المعلومات الشخصية

- ١ - الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- ٢ - المؤهل العلمي: دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا ☐
- ٣ - الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من ٥ - ١٠ سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

الجزء الأول: مستوى السعادة المهنية لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن

الرقم	نص الفقرة	درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة متدنية	درجة متدنية جداً
١	أشعر بالسرور في عملي مع أطفال التوحد.					
٢	أحصل على حقوقي من عملي مع أطفال التوحد.					
٣	أشعر بالدفء تجاه زملاء في المركز الذي أعمل به.					
٤	أشعر بالدفء تجاه أطفال التوحد في المركز الذي أعمل به.					
٥	أذهب للعمل في المركز وأنا مرتاح.					
٦	لست متفائلاً تجاه مستقبل المهني.					
٧	أشعر بالبهجة أثناء العمل في المركز مع أطفال التوحد.					
٨	أتعاون مع زملائي العاملين مع أطفال التوحد.					
٩	أشعر بالسعادة كثيراً أثناء عملي في المركز مع زملائي.					
١٠	راض جداً عن عملي مع أطفال التوحد.					
١١	لا اعتقد أن لي جاذبية عند أطفال التوحد الذين أعمل معهم.					
١٢	لا اعتقد أن لي جاذبية عند زملائي في العمل.					
١٣	يوجد فارق كبير بين العمل المطلوب وبين المنجز فعلاً.					
١٤	أرغب في العمل مع أطفال التوحد.					
١٥	لدي تأثير في زملائي في العمل.					
١٦	لدي تأثير في أطفال التوحد الذين أعمل معهم.					
١٧	أتكيف مع بيئة العمل مع أطفال التوحد بسهولة.					
١٨	أشعر بأنني لا أسيطر على عملي مع أطفال التوحد.					
١٩	أستطيع عمل المطلوب في مجال عملي مع أطفال التوحد.					
٢٠	أشعر بيقظه عقليه كبيره في عملي مع أطفال التوحد.					
٢١	أشعر بدافعية كبيرة في عملي مع أطفال التوحد.					
٢٢	أجد صعوبة باتخاذ القرارات في عملي مع أطفال التوحد.					
٢٣	أجد في عملي مع أطفال التوحد قيم سامية.					
٢٤	أشعر بالطاقة الكاملة أثناء عملي مع أطفال التوحد.					
٢٥	أتعامل بجدية مع زملائي في العمل.					
٢٦	أتعامل بجدية مع أطفال التوحد الذين أعمل معهم.					
٢٧	لا أشعر بصحة جيدة أثناء العمل في المركز.					
٢٨	لا أحتفظ بذكريات سعيدة في عملي مع أطفال التوحد.					

## الجزء الثاني: مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن

الرقم	نص الفقرة	درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة متدنية	درجة متدنية جداً
١	أشعر بأن عملي ومهامه يتناسب مع الراتب الذي أحصل عليه.					
٢	يتناسب راتبي مع تكاليف المعيشة.					
٣	يوفر الراتب لي مستقبلاً وظيفياً آمناً.					
٤	العلاوات السنوية المقدمة للعاملين مع أطفال التوحد مجزية.					
٥	أتمتع بعملي مع أطفال التوحد بمزايا مادية أقل من المزايا المادية التي يتمتع بها أصحاب المهن الأخرى.					
٦	توفر وظيفتي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال (التقاعد، صندوق التكافل، تعليم الأبناء، التأمين الصحي).					
٧	أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيته.					
٨	توفر وظيفتي فرص الحصول على الحوافز المعنوية (كتب شكر، شهادة تقدير،... إلخ).					
٩	يقدر أولياء الأمور ما أقوم به من عمل.					
١٠	تحقق مهنتي المكانة الاجتماعية المرغوب فيها.					
١١	أشعر بالراحة والاطمئنان في ممارسة عملي.					
١٢	أشعر بأنني أنجز عملاً مهماً ونافعاً للمجتمع.					
١٣	تساعد مهنتي في زيادة علاقتي الاجتماعية داخل العمل وخارجه.					
١٤	يشكل العمل في مهنتي مصدر فخر وتقدير من قبل عائلتي.					
١٥	يحاول الآخرون التقرب مني لأنني أعمل مع أطفال التوحد.					
١٦	يحترم الآخرون العاملين في مجال أطفال التوحد.					
١٧	أشعر بتقدير المؤسسات والهيئات الرسمية لدور العامل مع أطفال التوحد.					
١٨	أشعر بضعف وجود فرص التقدم والنمو في وظيفتي الحالية.					
١٩	أشعر بقلّة توافر التدريب الكافي لأداء العمل على الوجه الأمثل.					
٢٠	أشعر بقلّة الفرص المتاحة لتعلم مهارات جديدة في وظيفتي.					
٢١	تمكنني الدورات التدريبية القيام بدوري بكفاءة مع أطفال التوحد.					
٢٢	تساعدني الدورات التدريبية في التخطيط الجيد.					
٢٣	يعمل مدير المركز على النمو المهني للعاملين مع أطفال التوحد.					
٢٤	التزم بحضور جميع الدورات التدريبية التي تقدم للعاملين مع أطفال التوحد.					
٢٥	أرى أن التدريب يمكنني من مواكبة المستجدات العالمية حتى أستطيع تلبية حاجات أطفال التوحد.					
٢٦	يفسح لي عملي المجال لاستكمال دراستي العليا.					
٢٧	يقدر مدير المركز جهود العاملين مع أطفال التوحد.					
٢٨	يشرك مدير المركز العاملين مع أطفال التوحد في اتخاذ بعض القرارات.					
٢٩	يقدر مدير المركز الأنشطة التي يقدمها العاملون مع أطفال					

					التوحد.	
					يهتم مدير المركز بالمادة التعليمية التي يقدمها المركز.	٣٠
					يثق مدير المركز بالأعمال التي يقدمها العاملون مع أطفال التوحد.	٣١
					يقدم مدير المركز التغذية الراجعة للعاملين مع أطفال التوحد.	٣٢
					يتجاوب مدير المركز مع مطالب العاملين مع أطفال التوحد.	٣٣
					يساعد مدير المركز في حل مشكلات العمل.	٣٤
					يقيم مدير المركز أداء العاملين مع أطفال التوحد بموضوعية وشفافية.	٣٥
					أجد تقديراً من قبل مديري في حال قيامي بعمل مميز أو إضافي.	٣٦
					تؤخذ أفكارى وأرائى بعين الاعتبار من قبل مديري عند اتخاذ القرارات.	٣٧
					أتعاون مع الزملاء في العمل.	٣٨
					أشارك بشكل فعال مع الزملاء في العمل في الفعاليات والأنشطة التي يقدمها المركز.	٣٩
					أقدر جهود زملائي في العمل.	٤٠
					العلاقة مع الزملاء في العمل يسودها الاحترام المتبادل والتقدير.	٤١
					اتبادل الخبرات التعليمية مع الزملاء في العمل.	٤٢
					هناك توافق بينى وبين الزملاء في العمل في أهداف العمل.	٤٣
					أنمي صداقات حميمة مع زملائي في العمل.	٤٤
					يوضح مدير المركز المهام المطلوبة في العمل بشكل دقيق.	٤٥
					تواجهني صعوبات في عملي.	٤٦
					تتيح وظيفتي الوقت المناسب لقضائه مع الأسرة.	٤٧
					توزع المهام والواجبات بين العاملين مع أطفال التوحد بالعدل والإنصاف	٤٨
					يكلفني مدير المركز بأعمال تتناسب مع طبيعة عملي.	٤٩
					أشعر أنني أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلاتي وخبرتي.	٥٠
					يتوفر في المركز مقومات الراحة لأداء مهامى.	٥١
					لدى رضا عن طريقة التعامل بين الإدارة والعاملين مع أطفال التوحد.	٥٢
					أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقى.	٥٣
					أعبر عن رأيى بحرية دون خوف من مدير المركز.	٥٤
					أجد سهولة في التواصل مع الزملاء في العمل.	٥٥
					أشعر بالطمأنينة على صحتى في المركز الذي أعمل به.	٥٦

## الملحق (4) كتاب تسهيل المهمة



جامعة آل البيت  
AL-BAYT UNIVERSITY



Office of the president

مكتب الرئيس

٢٠١٩/١٢/٢٥  
تاريخ: ٢٠١٩/١٢/٢٥  
الرقم: ٢٥٠٠/٢٥٠٠

لمن يهمه الأمر

تحية طيبة، وبعد.

فأرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم لتسهيل مهمة طالبة الماجستير إخلاص عبدالله القرعان لتطبيق أداة الدراسة الموسومة بـ :  
" السعادة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين مع أطفال التوحد في الأردن "

شكرون ومقدرون لكم اهتمامكم وحسن تعاونكم ودعمكم الموصول لجامعة آل البيت.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير...

نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية

استاذ الدكتور محمد الخلايلة

صورة طبق الأصل



هاتف (٠٢-٦٢٩٧٠٠٠)، فاكس (٠٢-٦٢٩٧٠٢٥)، ص.ب (١٣٠٤٠) المفرق ٢٥١١٣ المملكة الأردنية الهاشمية  
Tel. (02 - 6297000), Fax (02 - 6297025), P.O.Box (130040), Mafrug 25113, The Hashemite Kingdom of Jordan  
www.abu.edu.jo info@abu.edu.jo