جامعة الأزهر – غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم علم النفس

الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة

"Job Satisfaction and its relationship to Psychological and Social Adjustment among Teachers in Deaf Schools' in Gaza Strip"

إعداد الباحثة:
فاطمة حسين علي أبوزيد

إشـــــراف
الدكتور/ باســـم علي أبو كويـــك
أستاذ علم النفس المشارك
جامعة الأزهر – غزة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس
من كلية التربية – جامعة الأزهر – غزة

1438هـ - 2017م

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ قَالَ ٱللَّهُ هَٰذَا يَوۡمُ يَنفَعُ ٱلصَّٰدِقِينَ صِدۡقُهُمۡۚ لَهُمۡ جَنَّٰتٞ تَجۡرِي مِن تَحۡتِهَا ٱلۡأَنۡهَٰرُ خَٰلِدِينَ فِيهَآ أَبَدٗاۚ رَّضِيَ ٱللَّهُ عَنۡهُمۡ وَرَضُواْ عَنۡهُۚ ذَٰلِكَ ٱلۡفَوۡزُ ٱلۡعَظِيمُ ١١٩ ﴾

صدق الله العظيم

المائدة: ١١٩

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الاهداء

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة، إلى نبي الرحمة ونور العالمين، طب القلوب ودوائها، وعافية الأبدان وشفائها سيدنا محمد – ﷺ –.

إلى من كنت أرى التفاؤل في عينيه والسعادة في ضحكته إلى من لن يرجع أبدا ولن يأتي مثله أحداً، والذي لا أدري أهو رجل انطبقت عليه أوصاف الملائكة ؟ أم ملاك انطبقت عليه أوصاف الرجال؟ من كلله الله بالوقار وأحمل اسمه بكل افتخار إلى أبي رحمه الله.

إلى التي أطلب من الله ألا يحرمني حرارة همتها، وألا يحرمني صدق حديثها، فان الحديث معها لا ينتهي، إلى من نذرت عمرها لأداء رسالة صنعتها من أوراق الصبر، رسالة تعلمنا العطاء كيف يكون العطاء، فجزآها الله كل خير وأمد عمرها بالصالحات إنها أمي.

إلى توأم روحي ورفيق دربي ، من رافقني منذ حملنا حقائبنا الصغيرة، معه سرت الدرب خطوة بخطوة، وتطلع إلى نجاحي بنظرات الأمل إلى أن تركت يداه يداي لأمضي وحدي وها أنا الآن أرسم أولى خطوات نجاحي دونه، ولكن روحه لا تفارقني أبداً، انه شقيقي محمد رحمه الله.

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء (علي، عمر، عثمان، إحسان، إكرام، هاجر، ياسمين، اكتمال عواد) حواسي الخمس عطاؤكم كغيمة مطر حين تأتي على جدب، فتحيله أخضراً مزهراً، فيا الله غيمة جود تهطل على حياتهم نوراً وسعةً وسروراً تهطل ولا تكف.

إلى الذين لم يلازمونا لمصلحة، ويغادرونا لمصلحة، لم يصافحونا عند الفرح ويتخلوا عند الحزن، لأصحاب الوجه الواحد، والموقف الواحد، والقلب الواحد، الأنقياء الذين لا يقتنون الأقنعة، ولا يجيدون التلون، سعوا في حاجتي حين احتجت إليهم، صوبوا خطأي، وشجعوا صوابي، من هم دوما معي في السراء والضراء ،وفي السعة والضيق وسيبقون بجانبي حين يرحل العالم كله إلى أخي/ رائد الغول، أهدي لهم جميعاً هذا البحث المتواضع.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

شكر و تقدير

الهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك، ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك الذي أسبغته علي في توفيقك لي بإتمام هذا البحث المتواضع والذي لم يتحقق إلا بفضلك فلك الحمد.

في هذه اللحظات يتوقف اليراع ليفكر قبل أن يخط الحروف ليجمعها في كلمات ،إذ تتبعثر الأحرف وعبثاً يحاول تجميعها في سطور، سطوراً كثيرة تمر في الخيال ولا يبقى لنا في نهاية المطاف إلا قليل من الذكريات وصور تجمعنا بمن وقفوا إلى جانبنا ،فواجب علينا شكرهم ونحن نخطو خطوتنا الأولى في غمار الحياة، ونخص بجزيل الشكر والعرفان كل من وقف على منابر العلم ، وأعطى من حصيلة فكره إلى الشموع التي ذابت في كبرياء لتنير كل خطوة في دربنا ، تذلل كل عائق أمامنا فكانوا رسلا للثقافة وحملة النور ومراسي للأخلاق الحميدة ، الأساتذة الكرام في كلية التربية شكرا لكم جميعاً.

إلى من هدى بالجواب الصحيح حيرة سائليه، فأظهر بسماحته، وأظهر بسماحته تواضع العلماء فيه، وكان قبس الضياء في عتمة البحث، ولعلي لا أعدو الحق إذ أقول أنه كان لي نعم الناصح الأمين، وكان الأخ الوقور الحليم ، أفاض على بعلمه وشملني بفضله ومنحني الثقة وغرس في نفسي قوة العزيمة، ولم يدخر جهداً ولم يبخل على بشيء من وقته الثمين ولو كنت أعرف غير الشكر منزلة أوفى من الشكر لأسديتها له من قلبي معطرة ، فشكرا له على ما أوفى من حسن، أبقاه الله ذخراً لطلبة العلم، وجعل ذلك في ميزان حسناته وأرضاه بما قسم؛ الدكتور: **باسم علي أبو كويك** الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث.

وكل الشكر والتقدير أقدمه للأساتذة الكبار الذين تفضلوا بمراجعة رسالتي وتفضلوا علي بقبول مناقشة رسالة الماجستير الخاصة بي الأستاذ الدكتور: **صلاح الدين أبو ناهية** مناقشاً داخلياً، والأستاذ الدكتور: **محمد الحلو** مناقشاً خارجياً.

كما وأتقدم بالشكر والتقدير للسادة المحكمين كل باسمه ولقبه وأخص بالذكر الدكتور الفاضل/ **عبد العظيم المصدر** رحمه الله، كما وأتقدم بالشكر للأستاذ: **علام الرويي** الذي ساعدني في العمليات الإحصائية.

إلى الأخوات اللاتي لم تلدن أمي من تحلين بالإخاء وتميزن بالوفاء الى من عرفت كيف أجدهن وعلمنني ألا أضيعهن إلى صديقاتي أقول شكراً.

أما الشكر من النوع الخاص فنحن نتوجه بالشكر أيضا إلى كل من لم يقف إلى جانبنا، ومن عرقل مسيرة بحثنا، ومن وقف في طريقنا وزرع الشوك فيه ،فلولا وجودهم لم أحسسنا بمتعة البحث، ولا حلاوة المنافسة الايجابية ، ولولاهم لما وصلنا إلى ما وصلنا إليه ، فلهم منا كل الشكر.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم، والكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي، والفروق في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى التوافق النفسي والاجتماعي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أدوات الدراسة بمقياس للرضا الوظيفي، ومقياس التوافق النفسي والاجتماعي اعداد الباحثة، طبقت الأدوات على عينة بلغت (145) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل. واستخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب والاختبارات الاحصائية المناسبة.

خلصت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة منخفضاً وبلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية (66.539%)، وكان مجال الرضا عن الإشراف التربوي قد حظي على الرتبة الأولى وبوزن نسبي بلغ (74.424%)، يليه مجال تقدير المعلم لمهنته بوزن نسبي بلغ (73.081%)، يليه بالرتبة الثالثة مجال الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة بوزن نسبي بلغ (72.23%)، وجاء بالرتبة الرابعة مجال الرضا عن المجال الاجتماعي بوزن نسبي بلغ (68.50%)، ويليه مجال الرضا عن البيئة المدرسية (65.495%)، وجاء بالرتبة الأخيرة مجال الرضا عن الحوافز والرواتب بوزن نسبي بلغ (51.439%).

وكان مستوى التوافق النفسي والاجتماعي متوسطاً حيث بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية للتوافق النفسي والاجتماعي (68.388%). وكان مجال التوافق الاجتماعي حظي على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (75.337%)، يليه مجال التوافق الأسري بوزن نسبي بلغ (69.621%)، يليه بالرتبة الثالثة مجال التوافق النفسي بوزن نسبي بلغ (65.117%)، وبلغ الوزن النسبي للتوافق الصحي (57.878%). كما أظهرت النتائج أنه توجد علاقات بين التوافق النفسي والاجتماعي ومجالاته والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وكانت معظم العلاقات بين المجالات دالة عدا العلاقة بين الرضا عن الإشراف والتوافق النفسي، والعلاقة بين علاقة المعلم بالإدارة وعلاقة الإشراف مع التوافق الصحي.

وأشارت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغيرات: العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغيرات: العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري.

وكشفت نتائج تحليل الانحدار أنه يمكن التنبؤ بالتوافق النفسي والاجتماعي من خلال الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدارس الصم في قطاع غزة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

Abstract

The study aims to identify the level of job satisfaction, and the level of psychological and social adjustmentamong teachersin deaf schools, disclosure of the relationship between job satisfaction and psychological and social adjustment,and the differences in the level of job satisfaction and the level of psychological and social Alignment in the light of some personal variables, and to achieve the study objectives the researcher used descriptive analytical approach, and the studytools were consisted of job satisfactionscale, and the measure of psychological and social consensus scale, where the tools applied on a sample of (145) teachers, were the sample selected in a manner comprehensive survey. The researcher used a variety of methods and appropriate statistical tests.

The study concluded that job satisfaction among teachers of special education level is low and reached the relative weight of the college degree (66.539%), and was the area of dissatisfaction with the educational supervision has received the first grade and weight relative was (74.424%), followed by the field of estimating the teacher for his career with a relative weight was (73.081%), followed by the third level area of dissatisfaction about the relationship between the teacher administering a relative weight was (72.23%), came level fourth area of dissatisfaction with the social sphere relative weight was (68.50%), followed by the area of dissatisfaction with the school environment (65.495%), came level the last area of dissatisfaction with the incentives and salaries amounted to a relative weight (51.439%).

The level of psychological and social compatibility moderately reaching the relative weight of the total degree of psychological and social compatibility (68.388%). The field of social harmony has received the first rank relative weight (75.337%), followed by the field of domestic compatibility relative weight (69.621%), followed by P Third psychological adjustment field relative weight (65.117%), and reached the relative weight of Health Consensus (57.878%).

The study results also showed that there are relationships between the psychological and social compatibility and the fields and the total score of career satisfaction, and most of the relationships between domains function except the relationship between satisfaction with supervision and psychological compatibility, and the relationship between the teacher relationship management and the relationship of supervision with the health compatibility.

The study results indicated that there were no statistically significant differences in the level of job satisfaction among special education teachers in schools in the Gaza Strip due to the variables: age, sex, marital status, educational qualification, years of service, teaching load, monthly income. There are no statistically significant differences in psychological and social adjustment for the special education teachers in schools in the Gaza Strip, the level is attributable to the variables: age, sex, marital status, academic qualification, years of service, teaching load, monthly income.

The results of regression analysis that can predict the psychological and social consensus through job satisfaction among special education teachers of deaf schools in the Gaza Strip.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الآية القرآنية	أ
الإهداء	ب
شكر وتقدير	ج
الملخص	د
Abstract	هـ
فهرس المحتويات	و
قائمة الجداول	ح
قائمة الملاحق	ك
قائمة الأشكال	ك
الفصل الأول: المدخل إلى الدراسة	**1 – 9**
أولاً: المقدمة	2
ثانياً: مشكلة الدراسة وأسئلتها	5
ثالثاً: أهداف الدراسة	6
رابعاً: أهمية الدراسة	6
خامساً: مصطلحات الدراسة الإجرائية	8
سادساً: حدود الدراسة	9
الفصل الثاني: الإطار النظري	**10 – 66**
المقدمة	11
المبحث الأول: الرضا الوظيفي	11
المبحث الثاني: التوافق النفسي والاجتماعي	37
المبحث الثالث: معلم التربية الخاصة	52
تعقيب عام على الإطار النظري	66
الفصل الثالث: الدراسات السابقة	**67 – 93**
المقدمة	68
المحور الأول: دراسات سابقة تتعلق بالرضا الوظيفي	68
التعقيب على دراسات المحور الأول	79
المحور الثاني: دراسات سابقة تتعلق بالتوافق النفسي والاجتماعي	84
التعقيب على دراسات المحور الثاني	89
فرضيات الدراسة	92
الفصل الرابع: منهج وإجراءات الدراسة	**94 – 112**
تمهيد	95

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

منهج الدراسة	95
مجتمع الدراسة	95
عينة الدراسة	96
أدوات الدراسة	98
الأساليب الاحصائية	109
الخطوات الإجرائية لتنفيذ الدراسة	110
الصعوبات التي واجهت الباحثة	111
الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها	**152 - 113**
تمهيد	114
اختبار التوزيع الطبيعي	114
نتائج أسئلة الدراسة	115
نتائج السؤال الأول	115
نتائج السؤال الثاني	117
نتائج السؤال الثالث	119
نتائج السؤال الرابع	121
نتائج السؤال الخامس	139
نتائج السؤال السادس	149
التوصيات	151
مقترحات الدراسة	152
قائمة المصادر والمراجع	**167 - 153**
أولاً: المصادر والمراجع العربية	154
ثانياً: المصادر والمراجع الأجنبية	165
قائمة الملاحق	**184 - 168**

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قائمة الجداول

الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	عدد المعاقين سمعياً في قطاع غزة	55
2	يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المدرسة التي يعملون بها	96
3	يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات: العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري	97
4	تصحيح مقياس الرضا الوظيفي	99
5	يبين معاملات الارتباط وقيم الاحتمال بين فقرات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه	100
6	يبين معامل الارتباط وقيمة الاحتمال بين كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لفقراته	101
7	يبين نتائج الصدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي (ن = 22)	102
8	يبين معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لفقراته	102
9	يبين معامل الارتباط بين الفقرات فردية الرتب والفقرات زوجية الرتب لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لفقراته	103
10	تصحيح مقياس التوافق النفسي والاجتماعي	104
11	يبين معاملات الارتباط وقيم الاحتمال بين فقرات مقياس التوافق النفسي والاجتماعي والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه	105
12	يبين معامل الارتباط وقيمة الاحتمال بين كل مجال من مجالات التوافق النفسي والاجتماعي والدرجة الكلية لفقراته	107
13	يبين نتائج الصدق التمييزي لمقياس التوافق النفسي والاجتماعي (ن = 22)	107
14	يبين معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لفقراته	108
15	يبين معامل الارتباط بين الفقرات فردية الرتب والفقرات زوجية الرتب لكل مجال من مجالات التوافق النفسي والاجتماعي والدرجة الكلية لفقراته	109
16	اختبار التوزيع الطبيعي لمقاييس الدراسة	114
17	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتب لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي	115
18	يبين تصنيف المعلمين في مدارس الصم حسب درجة الرضا الوظيفي	116

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

19	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتب لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي	118
20	يبين تصنيف المعلمين في مدارس الصم حسب درجة التوافق النفسي والاجتماعي	118
21	يبين مصفوفة الارتباط بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي	120
22	اختبارات للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس	122
23	اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر	124
24	اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدين في مجال الأجور والرواتب تبعاً لمتغير العمر	125
25	يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	126
26	يبين اختبار ت للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	128
27	يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة	130
28	يبين اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية في مجال الأجور والرواتب تبعاً لمتغير سنوات الخدمة	131
29	يبين اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن البعد الاجتماعي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة	132
30	يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تعباً لمتغير العبء التدريسي	133
31	يبين اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة تبعاً لمتغير العبء التدريسي	134
32	يبين اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن البيئة المدرسية تبعاً لمتغير العبء التدريسي	135
33	يبين اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن الاشراف التربوي تبعاً لمتغير العبء التدريسي	135
34	يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الدخل الشهري	136
35	يبين اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة تبعاً لمتغير الدخل الشهري	137
36	يبين اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن الرواتب والأجور تبعاً لمتغير الدخل الشهري	138
37	يبين اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن البيئة المدرسية تبعاً لمتغير الدخل الشهري	138

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

38	يبين اختبار ت للفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي تبعاً لمتغير الجنس	140
39	يبيناختبارتحليلالتباينالأحاديللفروقفيمستوىالتوافقالنفسيوالاجتماعيتبعاًلمتغيرالعمر	141
40	يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	143
41	يبين اختبار ت للفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	144
42	يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي تبعاً متغير سنوات الخدمة	145
43	يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي تبعاً لمتغير العبء التدريسي	147
44	يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي تبعاً لمتغير الدخل الشهري	148
45	يبين معامل الارتباط ومعامل التحديد وتحليل التباين بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والدرجة الكلية للتوافق النفسي والاجتماعي	149
46	نموذج انحدار الرضا الوظيفي/ التوافق النفسي والاجتماعي	150

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق	الصفحة
ملحق رقم (1): أسماء السادة المحكمين	169
ملحق رقم (2): أدوات الدراسة في صورتها النهائية	170
ملحق رقم (3): تسهيل مهام الباحثة في تطبيق أدوات الدراسة	179

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال	الصفحة
شكل رقم (1) نموذج ماسلو للحاجات الإنسانية	18
شكل رقم (2): نموذج بورتر ولولر في تفسير الرضا الوظيفي	20

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الأول

المدخل إلى الدراسة

أولاً: المقدمة.

ثانياً: مشكلة الدراسة وأسئلتها.

ثالثاً: أهداف الدراسة.

رابعاً: أهمية الدراسة.

خامساً: مصطلحات الدراسة الإجرائية.

سادساً: حدود الدراسة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الأول

المدخل إلى الدراسة

أولاً: المقدمة.

حظي موضوع الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والمنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها بأهمية بالغة من الباحثين والدارسين في العلوم الإدارية والدراسات السلوكية وذلك لما له من أثر كبير على العمل والعاملين وانجازاتهم. ويمثل الرضا الوظيفي أهم عوامل نجاح العاملين، كما يعد من أهم مؤشرات نجاح المؤسسة، ويشير إلى مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها العاملون نحو العمل، حيث يزداد شعورهم بالكفاءة وتزداد دافعيتهم للإنجاز.

وقد بدأ الاهتمام من قبل الباحثين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي بموضوع الرضا الوظيفي منذ بداية الثلاثينات من القرن العشرين حتى أصبح من الموضوعات الحيوية والمهمة لكونه يتناول البعد الإنساني لدى العنصر البشري والذي يعتبر أهم موارده المنظمة والمسيطرة على الموارد اللامادية الأخرى والفنية (المشعان،1993: 21).

ويعد هوبك Hoppock من أوائل الباحثين في مجال الرضا عن العمل الوظيفي حيث يعرفه على أنه: مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله، كما صوره لوك Locke وبورتر Porter على أنه يمثل الفرق في إدراك العلاقة بينما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته، وبينما هو متحصل عليه بالفعل. (الشهري،2002)

ومع الأهمية المتزايدة نظرا للتطور الانساني والتربوي، فقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي وأجريت العديد من الدراسات في هذا الجانب، حيث يؤكد (الثبيتي والعنزي، 2014: 100) على أن أهمية الرضا الوظيفي لدى المعلمين نابع من أثره الايجابي في رفع الروح المعنوية، وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للمعلمين، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة بالبيئة المدرسية، ومن تلك الدراسات دراسة كل من (أسعد، 1402هـ، النعيم، 1404هـ، الهويش، 1420هـ، الوليدي، 1422هـ).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وفي حين يرى بعض الباحثين أن الرضا الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضاء الكلي الذي يستمده الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم وكذلك من المنشأة– المنظمة– والبيئة التي يعمل فيها ومن الطبيعي أن يتأثر هذا الرضاء بالنمط التكويني لهذا الموظف (عبد الخالق 1982: 82) فإن البعض الآخر من الباحثين يري أن الرضا الوظيفي يشير إلى "مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة" إذ أن هذه المشاعر هي التي تعطي قيمة مهمة للوظيفة وتحبب الفرد في عمله وبما أن الأفراد مختلفون في اتجاهاتهم نحو القيم ذات الأهمية بالنسبة لهم لذلك فإن الرضا هو عبارة عن مدركات الأفراد للمواقف بالمقارنة مع القيمة التفضيلية لهم وعليه فإن الرضا يحدث للفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيم بالنسبة له (عباس، 2003: 175).

وإذا كان (شاويش، 1996: 115) يري أن الرضا الوظيفي يعبر عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وهو ناتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه، وكلما قلت الفجوة بين الادراكين كلما زاد رضا العاملين،فإن (الشيخ، 265:1997) تشير إلى أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر كفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة.

ومن الجدير ذكره بهذا الصدد كما يؤكد (شاويش 1996: 111) أن الرضا الوظيفي العالي يسمح بتحسين صحة المعلم النفسية والاجتماعية والبدنية ونوعية الحياة داخل بيئة العمل وخارجها، فقد وجدت إحدى الدراسات أن هناك علاقة قوية بين حوادث الوفاة بسبب مرض القلب وعدم الرضاء الوظيفي الناتج عن ضغط العمل والمال والنزاعات التنظيمية. ووجدت دراسات أخرى أن العاملين الراضين عن أعمالهم عاشوا أكثر من زملائهم من الموظفين العمال غير الراضين كما وأثبتت دراسات أخرى انخفاض الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة مقارنة بالعاديين (Stempien & Loeb, 2002).

ولا شك أن العمل كمعلم في مجال التربية الخاصة يتطلب قيام المعلم بمجهودات كبيرة، وهذا يتطلب دراسة كافة العوامل التي تساعد المعلم في إنجاز عمله وأهمها تلك المتعلقة بشعوره بالرضا الوظيفي (Edvardsson, 2003: 157)حيث أن شعور المعلم بالرضا وإشباعه لحاجاته

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ينعكس على قدرته في مواجهة تحديات وظروف العمل، والتكيف مع محيطه المدرسي، والقدرة على تحقيق التوازن؛ وبالتالي تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي (Straiter, 2005: 233).

ويرى (برنهارت، 1984: 250) أن الحياة توافق والتوافق عبارة عن تعديل لفعاليات الفرد بما يناسب الظروف المتنوعة للحياة.

لذا قامت الباحثة بدراسة التوافق النفسي والاجتماعي لمعلمي التربية الخاصة، لاسيما وأن التوافق النفسي والاجتماعي له مردود إيجابي من الجوانب التربوية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية للمعلم نفسه، وللمؤسسة التي يعمل بها، كما أن التوافق النفسي والاجتماعي كما يري (العلي بك، 2004: 6) يعتبر بحد ذاته هدفا لسلوك الإنسان للحفاظ على ديمومة الحياة والتي تمثل سلسلة من التوافقات وتتضح من خلال تفاعله مع نفسه ومع البيئة التي يعيش فيها.

وعملية التوافق هي عملية حركية مستمرة لإشباع رغبات الفرد وذلك بإيجاد الطرائق المناسبة التي يحاول من خلالها تغيير سلوكه في سبيل تحقيق التوافق مع نفسه من جهة ومع البيئة من جهة أخرى تلك التي تشمل كل ما يحيط بالفرد من مؤثرات ليصل إلى حالة من الاستقرار النفسي والتوافق الاجتماعي (فهمي، 1976: 33).

وإعداد معلمي التربية الخاصة يجب أن يتم وفقاً لمتطلبات ومعايير واستراتيجيات تراعي طبيعة وخصائص ذوي الاحتياجات الخاصة، ليكن المعلم قادراً على تلبية حاجاتهم، ومساعدتهم على الاندماج الاجتماعي، كما ويجب الاهتمام بالصحة النفسية للمعلم، ووسائل تنميتها لديهم (Hunderson et al., 2002: 15).

وفي ضوء ما سبق ومن خلال عمل الباحثة في مجال تعليم الصم في جمعية الأمل لتأهيل المعاقين مدة تسع سنوات شعرت أن هناك مشكلة لابد من تسليط الضوء عليها وحاجة ماسة لدراسة الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لمعلمي الصم ، حيث أن العمل مع هذه الفئة تحتاج نفسيات مفعمة بالتفاؤل والأمل غير محبطة، تشعر بالتوافق النفسي والاجتماعي، وتحيى في ظل مستوى عالي من الرضا المهني، والذي يعتبر منطلقاً لتحريك سلوك المعلمين، وتجعلهم قادرين على الوصول إلى أفضل أداء محققين لأمالهم، واحتياجات حياتهم من خلال عملهم.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثانياً: مشكلة الدراسة وأسئلتها.

يعد تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي ذات أهمية بالغة في نمو شخصية الفرد، وقدرته على التكيف، وتحقيق أهدافه الشخصية، وإنجاز المهام المنوطة به، ويتأثر التوافق النفسي والاجتماعي لدى الفرد بعوامل متعددة، ويعد تحقيق الرضا الوظيفي من أهم مجالات علم النفس الإداري، حيث حظي الرضا الوظيفي باهتمام شديد من الإداريين وعلماء النفس، لما له من أثر في أداء الفرد لمتطلبات وظيفته.

والعمل في مجال التربية الخاصة ليس بالأمر الهين، لما يتعرض له المعلم من تحديات وضغوط ناجمة عن ضعف القدرات الإدراكية والمهارية لدى المتعلمين، وتحقيق رضا المعلم يدفعه إلى العمل بجدية، وتحقيق أهداف المدرسة الخاصة، خاصة وأن هناك العديد من الدراسات السابقة التي أثبتت وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، ولقد لاحظت الباحثة من خلال عملها في مجال التربية الخاصة ضعف إمكانات المدارس الخاصة، الأمر الذي قد ينعكس على قدرة المعلم في أداء عمله، وتحقيق أهدافه الشخصية، وقد يؤثر أيضاً على رضاه الوظيفي، وتوافقه النفسي والاجتماعي؛ لذا تنحصر مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسيالتالي: **ما علاقة الرضا الوظيفي بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة؟**

وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة؟
2- ما مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة؟
3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة؟
4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة تعزى لمتغيرات: الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري؟
5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة تعزى لمتغيرات: الجنس،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري؟

6- هل يمكن التنبؤ بالتوافق النفسي والاجتماعي من خلال الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدارس الصم في قطاع غزة؟

ثالثاً: أهداف الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأسئلتها تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى مستوى كل من الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة.
2. الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة.
3. التعرف إلى الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بينالمعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة تبعاًلمتغيرات: العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري.
4. التعرف إلى الفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي بينالمعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة تبعاًلمتغيرات: العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري.
5. الكشف عن إمكانية التنبؤ بالتوافق النفسي والاجتماعي من خلال الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة.

رابعاً: أهمية الدراسة.

(1): الأهمية النظرية.

أ. تعتبر الدراسة مهمة بالنسبة لمعلمي التربية الخاصة؛ حيث أن تزودهم باطار نظري ومعلومات تتعلق بالرضا الوظيفي وأبعاده ومظاهره المختلفة، التي من شأنها أن تكون بمثابة تغذية راجعة لهم وتساهم في زيادة انتمائهم، وتمسكهم بعملهم، كما تزودهم بمعلومات تتعلق

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بالتوافق النفسي والاجتماعي بما يجعلهم قادرين على فهم ذواتهم وتصرفاتهم، وتحسين سلوكهم لتحقيق الرضا والتوافق.

ب. يعتبر التوافق النفسي والاجتماعي من أهم المتغيرات التي يسعى لتحقيقها علم النفس لدى كافة الفئات، وبالتالي قد تتيح هذه الدراسة لمعلمي التربية الخاصة في مدارس الصم التزود بإطار نظري حول عملية التوافق النفسي والاجتماعي.

ج. تهتم الدراسة بفئة لها خصوصيتها (المعلمين في مدارس الصم)، وأهميتها بالنسبة للمجتمع الفلسطيني، خاصة في ظل تزايد أعداد ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة الحروب والممارسات الاسرائيلية على قطاع غزة.

د. تثري الدراسة الحالية المكتبة الفلسطينية بإطارٍ نظرياً وميدانياً حول متغيري الرضا الوظيفي، والتوافق النفسي والاجتماعي. وذلك يفتح آفاقاً لدراسات مستقبلية تفيد الباحثين وتلفت انتباههم إلى فئة المعلمين في مدارس الصم، ودراسة متغيرات أخرى لها تأثير في التوافق النفسي والاجتماعي.

(2): الأهمية التطبيقية.

تعتبر هذه الدراسة مهمة ومفيدة للقائمين على العملية التعليمية في مدارس الصم في قطاع غزة، وعديد من الفئات ذات العلاقة، وخاصة للفئات التالية:

أ. الإدارة المدرسية؛ حيث أن تحديد الرضا الوظيفي لدى معلم الصم يساعد على بيان الكيفية التي يفضل أن يتعامل مدير المدرسة معه، ومن ثم العمل على رفع مستوى الرضا لدى المعلم الذي يعود بالفائدة على كافة جوانب العملية التعليمية.

ب. أولياء أمور التلاميذ الصم؛ كون هذه الدراسة تهتم بالرضا الوظيفي والتوافق النفسي للقائمين على تعليم أبنائهم، وهذا ينعكس إيجاباً على التلاميذ، وتوافقهم النفسي والاجتماعي.

ج. قد تفيد نتائج الدراسة الحالية المؤسسات الاجتماعية ومؤسسات الصحة النفسية، حيث أن معرفة مستوى الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي، يساعد على طرح البرامج الارشادية والعلاجية المناسبة لتعزيز الصحة النفسية لدى المعلمين في مدارس الصم.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

خامساً: مصطلحات الدراسة الإجرائية.

الرضا الوظيفي:

يعرف (الشيخ وعبد الله، 2008: 707) الرضا الوظيفي لدى معلم التربية الخاصة بأنه مجموعة الاتجاهات التي يكونها المعلم عن طبيعة وظيفة التربية الخاصة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه، وعن فرص الترقية المتاحة، وعن علاقته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تُقدم له.

وتُعرف الباحثة الرضا الوظيفي في هذه الدراسة بأنه الحالة التي يصل فيها معلم التربية الخاصة بمدارس الصم في قطاع غزة إلى التكامل مع عمله والتفاعل مع وظيفته من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في التقدم والنمو وسعيه إلى تحقيق أهدافه الشخصية والاجتماعية وأهداف المدرسة التي يعمل بها، وشعوره بالرضا عن علاقته بالإدارة، وطبيعة الاشراف التربوي، ونظام الحوافز والرواتب، والرضا عن دوره الاجتماعي، وتقديره لمهنته، ويقاس من خلال استجابته على مقياس الرضا الوظيفي المعد خصيصاً للدراسة الحالية.

التوافق النفسي والاجتماعي:

يعرف (صبره وآخرون، 2004: 126) التوافق النفسي الاجتماعي بأنه عملية ديناميكية يقوم بها الفرد بصفة مستمرة في محاولاته لتحقيق التوافق بينه وبين نفسه أولاً، ثم بينه وبين البيئة التي يعيش فيها، تلك البيئة التي تشمل على كل ما يحيط بالفرد من مؤثرات عديدة، ويتحقق هذا التوافق بأن يقوم الفرد بتغيير سلوكه للمؤثرات المختلفة للوصول إلى حالة من الاستقرار النفسي والتكيف الاجتماعي مع بيئته.

وتُعرف الباحثة التوافق النفسي الاجتماعي بأنه قدرة معلم التربية الخاصة بمدارس الصم في قطاع غزة على التوفيق بين ذاته من رغبات ومتطلبات البيئة التي يعيش فيها، وقدرته على بناء علاقات اجتماعية والالتزام بالعادات والتقاليد والقوانين المفروضة من المجتمع، وتمتعه بصحة جيدة. ويقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها المبحثون في استجابتهم على مقياس التوافق النفسي والاجتماعي المعد خصيصاً للدراسة الحالية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

معلم التربية الخاصة:

تعرف الباحثة معلم التربية الخاصة بأنه معلم مؤهل علمياً للعمل في برامج التربية الخاصة الذي يهتم بتقديم خدمات وبرامج تعليمية وتدريبية لطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة.

مدارس الصم:

يقصد بمدارس الصم في الدراسة الحالية بأنها جميع المؤسسات التي تقدم خدمات تعليمية وتربوية للصم في محافظات قطاع غزة.

سادساً: حدود الدراسة.

1- **الحدود الزمنية:** طُبقت الدراسة خلال العام الدراسي (2015/ 2016).
2- **الحدود المؤسسية:** اقتصرت الدراسة على مدارس الصم في محافظات قطاع غزة.
3- **الحدود البشرية:** طُبقت الدراسة على جميع المعلمين في مدارس الصم بمحافظات قطاع غزة.
4- **الحدود الموضوعية:** دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين بمدارس الصم في قطاع غزة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصـل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المقدمة

المبحث الأول: الرضا الوظيفي.

المبحث الثاني: التوافق النفسي والاجتماعي.

المبحث الثالث: معلم التربية الخاصة.

تعقيب عام على الإطار النظري

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المقدمة:

تعرض الباحثة في هذا الفصل الأدب التربوي والتراث السيكولوجي المتعلق بمتغيرات الدراسة الحالية والمتمثلة بمتغير الرضا الوظيفي، ومتغير التوافق النفسي والاجتماعي، ثم تتناول الباحثة فئة الدراسة والمتمثلة بمعلمي التربية الخاصة في مدارس الصم، وتختم الفصل بالتعقيب العام على الإطار النظري؛ وذلك من خلال تقسيم الفصل إلى ثلاث مباحث رئيسة.

- **المبحث الأول: الرضا الوظيفي.**
- **المبحث الثاني: التوافق النفسي والاجتماعي.**
- **المبحث الثالث: معلم التربية الخاصة.**

المبحث الأول: الرضا الوظيفي.

لمحة تاريخية حول الرضا الوظيفي:

حظي موضوع الرضا باهتمام علماء الإدارة لتحسين الأداء وجودة الانتاج، وبدأ تناول الرضا الوظيفي في مجال الصناعة ثم انتقل الاهتمام إلى كافة الميادين، واهتمت مؤسسات التربية والتعليم بالرضا الوظيفي، وقياسه، ودراسة العوامل المحددة له.

وتعود بدايات الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد إلى بداية القرن العشرين، وكانت أولى المحاولات هي محاولة تايلور صاحب نظرية الإدارة العلمية (Scientific Management Theory)، وأصحاب هذه النظرية هم أول من فكروا علمياً بتفسير سلوك العامل داخل المنظمة، وفي كيفية حفزه، لكنها تجاهلت أنظمة الرواتب والأجور، والحرية الفردية للموظفين (شرفي، 2012: 23).

ولقد أدت نظريتهم إلى زيادة الانتاج على اعتبار أن العامل أداة من أدوات الانتاج، وركزوا على أهمية تدريب الموظف، واستخدام أساليب الثواب والعقاب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وقد قدم تايلور عام (1917) نظريته كطريقة لجعل إدارة أنشطة العمل أكثر كفاءة وفاعلية، وأشار إلى أن العاملين مستعدون للعمل بجد من أجل الحصول على المكافآت المالية؛ فالعاملين يعطون الحوافز المادية أهمية كبرى، ولكن لم تستطيع هذه الإدارة تحقيق الرضا المطلوب لدى الموظفين نظراً لإهمالها للجوانب الإنسانية في حياة العاملين (العميان، 2005: 38).

واكتسب موضوع الرضا أهمية خاصة في المجال التربوي؛ على اعتبار أن العاملين من أهم مدخلات العملية التربوية، والمؤثر الأساسي في مخرجاته.

ومع ظهور حركة العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالجوانب الإنسانية داخل المنظمات على يد التون مايوه وآخرون، فقد حملت هذه الحركة أفكار متعددة أهمها إن المكافآت والحوافز غير المادية تلعب دور رئيس في تحفيز الأفراد وشعورهم بالرضا، وأن حجم العمل الذي يؤديه الفرد ومستوى كفايته الإنتاجية لا يتحدد بطاقته الفسيولوجية فحسب، وإنما تحدده إرادة الجماعة وخلفيته الاجتماعية. وقد شخصت هذه المدرسة مال معنويات العاملين وعلاقات العمل من أثر على إنتاجيتهم (الحيد وإبراهيم، 2005: 41).

وهذه النظرية هي التي تنادي بضرورة تفهم طبائع وتصرف العاملين وميولهم ورغباتهم لخلق تعاون مشترك بينهم وبين الإدارة لتحقيق أهداف مشتركة (زويلف، 2005: 228).

وفيعام 1935 قام هوبوك بدراسة الرضا الوظيفي لدعم مصنع صغير بقرية بولاية بنسلفانيا بالولايات المتحدة حيث قام بقياس رضا العاملين عن العمل، وفحص العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مثلأ ورضا العمل، الإشراف والإنجاز مستخدمًا أسلوب الاستقصاء. وقد ذكر كشرود أن هذه الدراسة تعد أول دراسة مركزة للرضا الوظيفي، ونقطة الانطلاق لجميع الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي (شرفي، 2012: 25).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي لغةً:

عرف العلماء الرضا تعريفات متعددة، وكل واحد تكلم على حسب مشربه ومقامه، وجاء تعريف الرضا في المعجم الوجيز:(ترضية وبهو عنه وعليه رضا ورضاء ورضوانا ومرضاة: أي اختار هو قبله ويقال رضية له أي رآه أهلاله (المعجم الوجيز، 1990: 267). والرضا: طيب النفس بما يصيبه ويفوته مع عدم التغير، والرضا سرور القلب بمُرِّ القضاء.

الرضا الوظيفي اصطلاحاً:

ظهر مفهوم الرضا الوظيفي بدايةً في المجال الصناعي ثم اتجه لميدان التربية، وعلم النفس (المعجل واليحيى، 2003: 749)، ويرى حجاج (2007: 821) أن اهتمام علم النفس بالرضا الوظيفي جاء نتيجة لدوره في تحسين الصحة النفسية ونوعية الحياة داخل بيئة العمل وخارجها.

والرضا الوظيفي مفهوم متعدد العوامل، وتجتمع هذه العوامل لتحقيق الرضا الكلي؛ والذي يستمده الفرد من وظيفته، وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها.

ويهتم الرضا الوظيفي أيضاً بدراسة العلاقة بين جودة بيئة العمل والاستغراق الوظيفي بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد والتزامه نحو عمله (Pouliakas, 2009: 671).

ويمثل الرضا الوظيفي حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل والتي تقاس أساسًا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق (الثبيتي والعنزي، 2014: 100). ولقد أورد الباحثون والعلماء السلوكيون تعريفات عديدة للرضا الوظيفي:

حيث يعرف (شاويش، 1996: 110)الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم، حيث تتولد هذه المشاعر عن إدراكهم لما تقدمه هذه الوظائف ولما ينبغي أن يحصلوا عليه منها، فكلما كان هناك تقارب بين الإدراكين كلما ارتفعت درجة الرضا.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويرى(رونالد ريجيو، 1999: 268) أن الرضا الوظيفي عبارة عن اتجاهات ومشاعر خاصة بمهنة الفرد، ويحتمل أن تساهم جميع أمور المهنة – السلبي منها والايجابي – في تكوين مشاعر الرضا والسرور.

ويعرف(الأغبري، 2002: 172) الرضا الوظيفي على أنه مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده: كالراتب، وظروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء والزملاء، وفرص الترقي الوظيفي، والنمو المهني.

ويعرف(حسن، 2002: 261)الرضا الوظيفي أنه عبارة عن الاتجاه العام للفرد نحو وظيفته، وعادة ما يؤثر نظام المكافآت في المنظمة على مستوى شعور الفرد بالرضا، ويكون الفرد راضياً بدرجات متفاوتة عن الجوانب المختلفة في عمله مثل: العمل ذاته، والأجور، والترقيات، وظروف وشروط العمل، وسياسات.

أما (عباس، 2003: 175)فعَرَفَ الرضا الوظيفي على أنه مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة، إذ أن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به، وحيث أن الأفراد مختلفون في رغباتهم فإن هناك تبايناً في اتجاهاتهم نحو أي القيم ذات أهمية بالنسبة لهم ، لذلك فإن الرضا الوظيفي هو عبارة عن مدركات الأفراد للموقف الحالي مقارنة بالقيمة التفضيلية.

كما يعرف(عبد الجبار،2005: 69) الرضا الوظيفي بأنه الحالة التي يصل فيها المعلم إلى التكامل مع عمله والتفاعل مع وظيفته من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في التقدم والنمو وسعيه إلى تحقيق أهدافه الاجتماعية وأهداف المدرسة والرضا.

ويرى لاندر (Lander, 2009: 177) أن الرضا الوظيفي يدور حول فكرة أساسية مفادها أن الرضا يتمركز حول موقف العامل إيجاباً أو سلباً تجاه عمله، أي تقديره لعمله من حيث ميله له، أو كرهه له.

ويعرف(الهزايمة، 2009: 23) الرضا الوظيفي بأنه أحد العناصر الرئيسة للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه وتطويره والابداع فيه.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وهذا يعني أن الرضا يحدث لدى الفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيم المهمة بالنسبة له.

ويعرف(الزهراني ورشدي، 2009: 5) الرضا الوظيفي بأنه شعور المعلم التربية الخاصة بالرضا الذاتي عن العمل مع الفئات الخاصة، ورضاه عن مكانة مهنته في المجتمع وعلاقته مع التلاميذ وزملاء العمل، والإدارة والإشراف، وأولياء أمور التلاميذ.

كما يعرف (أبو رحمة، 2012: 35) الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن شعور بالارتياح النفسي تجاه العمل، والعاملين يظهر من خلال سلوكه الخارجي في حرصه على حسن التعامل وزيادة الإنتاجية، ذلك نتيجة ما يحصل عليه الفرد من حوافز مادية ومعنوية من هذه المؤسسة التي يعمل بها.

ويعرف(الزيدان، 2014: 10) الرضا الوظيفي على أنه مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية والداخلية المتعلقة بالعامل والعمل الذي يقوم به، وتؤدي هذه العوامل إلى الرضا الوظيفي إذا كانت متفقة مع ما يطمح له العامل من إنجازات، مما يجعله أكثر تقبلاً ونجاحاً وانتاجية في هذا العمل.

من خلال التعريفات السابقة تلاحظ الباحثة بأن هناك تباين شديد بين الباحثين حول مفهوم الرضا الوظيفي، ولعل هذه التباين يرجع إلى عدة أسباب أهمها اختلاف البيئة التي تم تناول الرضا الوظيفي فيها، والفئة المستهدفة.

كما أن اختلاف المفهوم يرجع إلى كثرة العوامل المؤثرة فيه، والمكونة لدرجاته، وتعرف الباحثة الرضا الوظيفي عند معلم التربية الخاصة بأنه الحالة التي يصل فيها معلم التربية الخاصة بمدارس الصم في قطاع غزة إلى التكامل مع عمله والتفاعل مع وظيفته من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في التقدم والنمو وسعيه إلى تحقيق أهدافه الشخصية والاجتماعية وأهداف المدرسة التي يعمل بها، وشعوره بالرضا عن علاقته بالإدارة، وطبيعة الاشراف التربوي، ونظام الحوافز والرواتب، والرضا عن دوره الاجتماعي، وتقديره لمهنته

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

كيفية حدوث الرضا الوظيفي:

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة وينشطون في أعمالهم لاعتقادهم أن الأداء سيحقق لهم هذه الأهداف، ومن ثم فإن بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضا عما هم عليه، أيأن الأداء سيؤدي للرضا، وحين ننظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها والعوامل التي تسبقه وتعد مسئولة عن حدوثه، سنجد أن تلك العوامل تنتظم في نسق من التفاعلات يتم على النحو التالي(حويحي، 2008: 26):

1. الحاجات: لكل فرد حاجات يسعى إلى إشباعها، ويعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع إتاحة.
2. الدافعية : تولد الحاجات قدرا من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقع إشباع تلك الحاجات من خلالها.
3. الأداء: تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد وبوجه خاص في عمله اعتقادا منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجات الفرد.
4. الإشباع: يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.
5. الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الكفء في عمله يجعله راضياً عنا لعمل باعتباره الوسيلة التي تسنى من خلالها إشباع حاجاته.

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

نظرية ماسلو (Maslow):

نتيجة للدراسات المستفيضة للإنسان تعرف علماء النفس إلى أن الاحتياجات تنظم نفسها حسب نظام أولويات معينة فإذا ما أشبع الإنسان رغباته وحاجاته الدنيا فإنه يرتقي إلى إشباع حاجاته الكامنة على المستويات الوسطى والعليا.

وبمعنى آخر فإن الإنسان يؤجل عملية من شأنها محاولة إشباع حاجاته العليا قبل إشباع جميع حاجاته الدنيا. ويعود الفضل فيوضع نظاما للأولويات للعالم النفسي ماسلو الذي بين بأن الاحتياجات الإنسانية تتدرج بالتوالي في خمس مستويات هي كما وردت عند (المغربي، 2004: 124-126) على النحو التالي:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

1- **حاجات الفسيولوجية الأساسية:** وتقع هذه الحاجات على أدنى درجات السلم وتتممن احتياجات الفرد المحددة كالمأكل والمشرب والملبس وغيرها. وتشبع هذه الاحتياجات عادة بواسطة تصرفات الفرد الاقتصادية حيث أنه يعمل من أجل الحصول على الأجر الذي يقوم بواسطته إشباع الحاجات الفيسيولوجية الدنيا.

2- **حاجات الأمان:** يعمل الإنسان على حماية نفسه من أخطار البيئة والطبيعة، فإذا ما أشبع احتياجاته الفيسيولوجية فإنه يأخذ الإجراءات التي تضمن له السلامة من الأخطار.

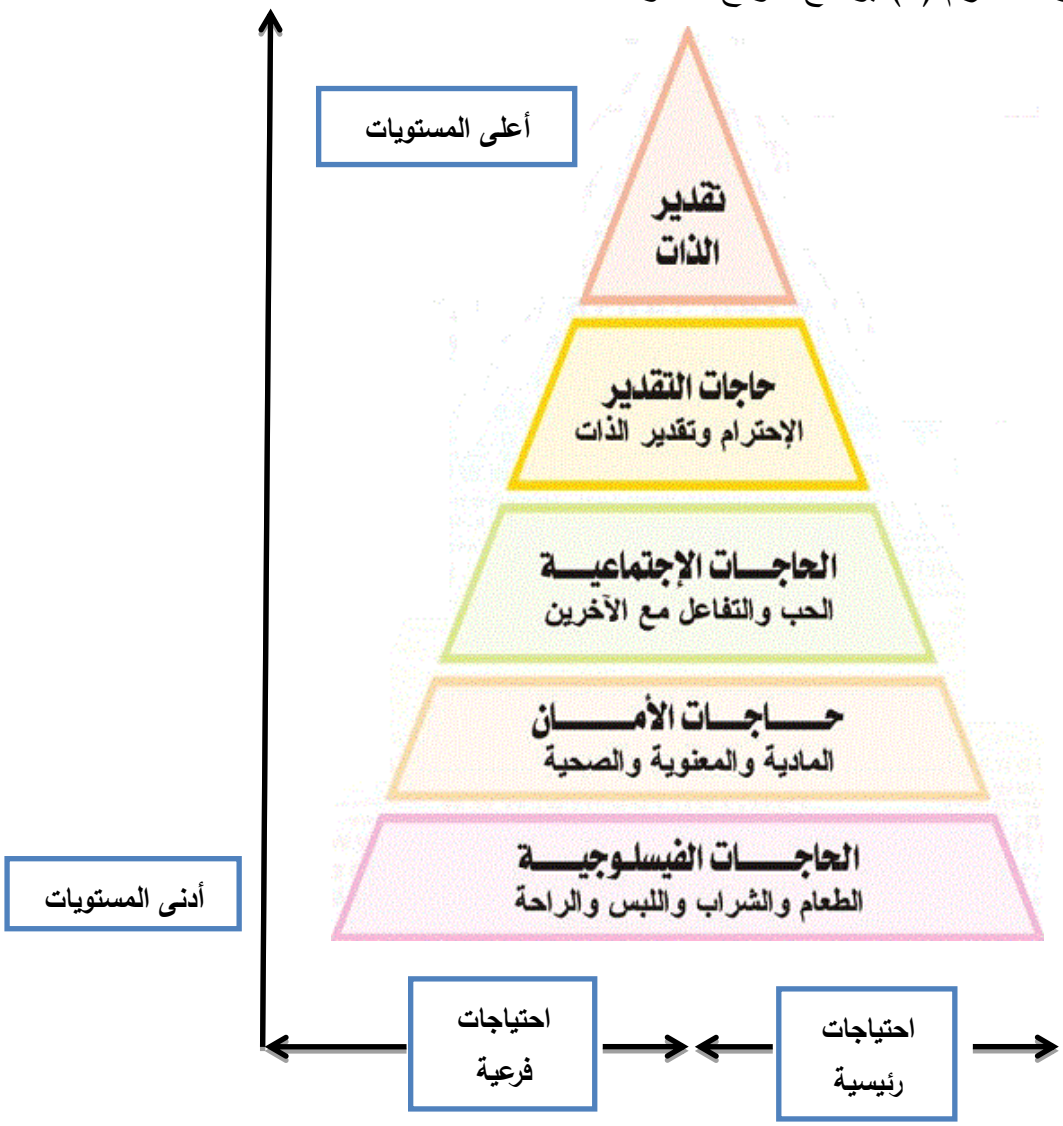
3- **حاجات الحب والحنان والخدمة الاجتماعية:** الإنسان اجتماعي بطبيعته يكره العزلة، والانفراد، ولهذا فهو يقوم بتكوين الأسرة، والعشيرة، والأمة، والمجتمع ويعمل كل ما في وصعه للمحافظة عليها، فهو يؤثر في مجتمعه، ويتأثر به، ويتعاون مع الآخرين، حتى يتمكن من سد حاجاته.

4- **احترام وتقدير الذات:** يسعى الفرد دائماً من أجل الحصول على تقدير الآخرين، واحترامهم، فهو بحاجة إلى الشعور بأنه ذو قيمة واحترام في المجتمع الذي يعيش فيه، وان أعضاء هذا المجتمع أفراد ذو قيمة يجدر به أن يحترمهم؛ فالإنسان يرغب دائماً في تبادل هذه المشاعر مع أفراد المجتمع. ويجدر بالذكر هنا أن العقائد الدينية، والقيم الأخلاقية السائدة تلعب دورا كبيراً في تحقيق الحاجات الإنسانية خاصة في اشباع حاجة احترام الذات وتقدير النفس.

5- **تحقيق الذات والكياسة في العمل:** القدرة على القيام بالعمل والكياسة في الإنجاز، وتقع هذه الحاجة في أعلى درجات سلم الأولويات، فهي أرقى الحاجات الإنسانية، وأسماها وأقلها تحديداً.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والشكل رقم (1) يوضح نموذج ماسلو:



شكل رقم (1)نموذج ماسلو للحاجات الإنسانية

نظرية هرزبرج (Harzberg):

تسمى بنظرية العاملين، وهي ترتبط أصلاً بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل، حيث يرى هرزبرج أن هناك مجموعتان من العوامل إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسئولية، وتوفر فرص الترقية للوظائف الأعلى

والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عد مرض االعمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

العمل وقد حصرها فيتلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (الشيخ وعبد الله، 2008: 686).

نظرية التوقع لفروم (Vroom):

فسر فروم الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنات التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (العائد العادل) (Tharrington, 1993: 2198).

وجوهر نظرية التوقع يشير إلى أن الرغبة، أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بأن ذلك العمل أو التصرف سيتبعه نتائج معينة؛ كما يعتمد أيضاً على رغبة الفرد في تلك النتائج. وتعتبر نظرية التوقع ضمنا وسيلة لتحقيق غاية، فقد نجد أن النتيجة التي حصل عليها الفرد ليست هدفا ًبحد ذاتها ؛ وإنما تكون وسيلة أو وسيطا ًلتحقيق نتيجة أخرى مرغوب فيها، كأن يرغب الفرد في الترقية في وظيفته ليس بهدف الترقية؛ وإنما بسبب إدراكه، واعتقاده بأن الترقية هي السبيل الأمثل لتحقيق حاجة التقدير والاحترام والتميز والحصول على المردود المادي (فلمبان، 2009: 53).

وهكذا، فإن هناك ارتباط عكسي بين الفارق العادل والعائد الفعلي من جهة، والرضا عن العمل من جهة أخرى، ومن أشهر الذين بحثوا في نظرية العدالة (آدمز) (1963) حيث قدم تفسيرًا للرضا عن العمل وأسبابه، فاعتبر العلاقة بين الفرد والمنظمة علاقة متبادلة يقدم الفرد العامل فيها جهوده وخبرته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر والترقيات، والتأمينات الصحية وغيرها من المنظمة، فيجري الفرد عملية موازنة بين (معدل عوائده إلى مايقدمه للمؤسسة) مع (عوائد الآخرين إلى ما يقدمونه) فإذا ما تساوى المعدلان؛ شعر الفرد عندها بالرضا عن العمل،

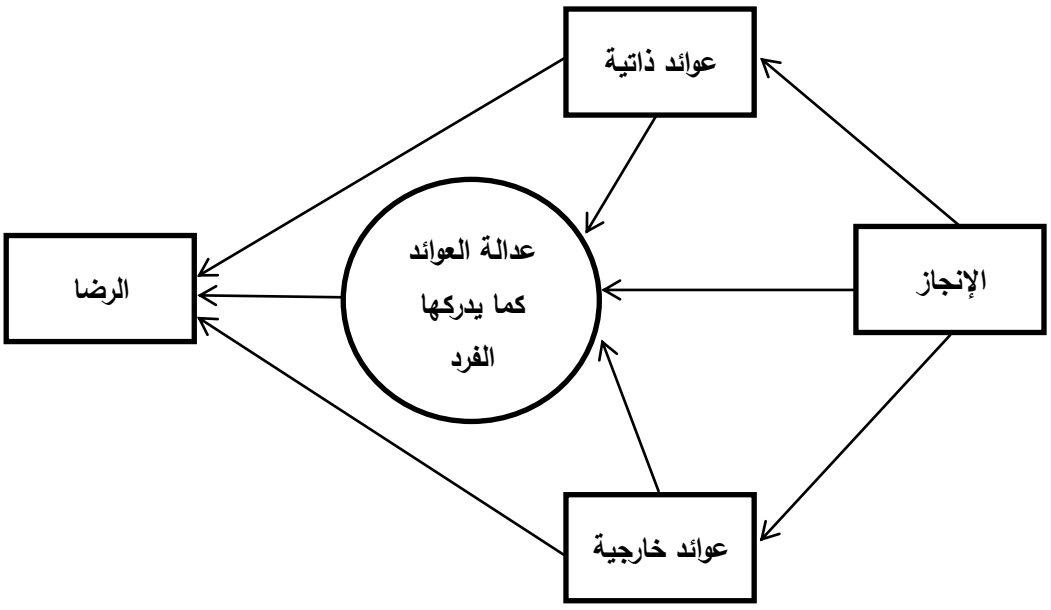
المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وإذا حصل أي اختلال بينهما من وجهة نظره؛ فإنه يشعر بالغبن؛ مما يؤثر على أدائه وتغيبه عن العمل أو تركه (النجار، 1993: 15).

نظرية بورتر ولولر:

اعتمد بورتر ولولر (Porter & Lawler, 1968) على نموذج فروم والانتقادات التي وجهت لنظريته، وقاما بتطوير نموذجا خاصاً بتفسير الرضا الوظيفي. حيث ربط بورتر ولولر الرضا الوظيفي بكل من الإنجاز والعائد، فهم يضعون حلقة وسيطة بين الإنجاز والرضا وهو العائد، وبموجب هذا النموذج يتحدد الرضا الوظيفي بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة ومنسجمة مع درجات إنجازه أو جهوده المبذولة. فإذا كانت العوائد الفعلية لقاء الإنجاز تعادل أو تزيد على العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة فإن الرضا المتحقق سيدفع الفرد إلى تكرار الجهد، أما إذا قلت فستحدث حالة عدم الرضا ويوقف دافعيته أو يخفضها (فلمبان، 2009: 53).

ومن خلال ما سبق ترى الباحثة بأن بورتر ولولر أضافا فيما يتعلق بالرضا الوظيفي أن استمرارية الأداء تعتمد على قناعة العامل بتحقيق عوائد مناسبة لجهده، وأن القناعة والرضا تتحدد بتقارب العوائد الفعلية مع اعتقاد الفرد حول العوائد التي تعادل جهوده وإنجازه. والشكل رقم (2) يوضح نموذج بورتر ولولر:



شكل رقم (2): نموذجبورترولولر في تفسير الرضا الوظيفي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نظرية الإنجاز لمكليلاند:

تعود جذور هذه النظرية إلى عام (1976) لديفيد مكليلاند (David McClelland)، واستمد أفكاره من نظرية الشخصية، وعلم النفس العلاجي، وجرى تطبيقها في مجال الإدارة والتنمية الاقتصادية.

حيث تم استخدام أساليب تنبؤ لتحديد سمات الأفراد الذين لديهم الحاجات الثلاث: الإنجاز والقوة والانتماء.

1- **الحاجة إلى الإنجاز:** وهي الدافع للتفوق وتحقيق الإنجاز وفق مجموعة من المعايير، والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يكون لديهم دافع للتفوق والكفاح من أجل النجاح، وبتحقيق النجاح يتحقق الرضا. حيث أن هذه الفئة مهتمة نفسياً بإنجاز الأعمال بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي (فلمبان، 2009: 50).

2- **الحاجة إلى القوة:** القوة والسيطرة حاجة اجتماعية تجعل الفرد يسلك الطريق الذي يوفر لديه الفرصة لكسب القوة والتأثير على سلوك الآخرين والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة إلى القوة يرون في المنظمة والعمل فرصة للوصول إلى المركز وامتلاك السلطة، وحدد (العميان، 2005: 291) خمس مصادر للقوة:

1) قوة منح المكافأة وهي القدرة على مكافأة الآخرين.
2) القوة القسرية وهي القدرة على معاقبة الآخرين لدم امتثالهم للأوامر.
3) القوة الشرعية وهي السلطة القانونية في تحديد سلوك الآخرين.
4) قوة الإعجاب وهي مبنية على توفر سمات شخصية لدى الشخص الذي يمتلك القوة.
5) قوة الخبرة الفنية وهي مبنية على امتلاك المعرفة الخاصة في مجالات العمل.

3- **الحاجة إلى الانتماء:** وهي الرغبة في بناء علاقات الصداقة والتفاعل مع الآخرين، ويشبع الأفراد هي الحاجة من خلال صداقات العمل، وإقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين والتواصل الفعال معهم، فالأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للانتماء يرون في المنظمة فرصة لإشباع علاقات صداقة جديدة، كما أنهم يندفعون وراء المهام الجماعية التي تتطلب المشاركة مع زملاء العمل (فلبمان، 2009: 51).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وبناء على هذه النظرية فإن الرضا الوظيفي يتحقق من خلال إشباع حاجة الإنجاز، والقوة والانتماء، كما أن هذه الحاجات تسهم في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة مما ينعكس إيجاباً على توافقه في عمله ورضاه الوظيفي.

نظرية القيمة لأدوين لوك:

يرى أدوينلوك أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حدة. وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضياً عن العمل. وأن العوائد التي يرغبها الفرد ليست تماماً هي الموجودة ف ي نظرية تدرج الحاجات لماسلو، وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على ادراك وشعور الفرد على حدا بما يوده من عوائد يرى أنها تناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي، وتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة، فأحد كبار المديرين وفق النظرية ماسلو، يجب أن يسعى إلى التقدير وتحقيق الذات، ولكن وفق النظرية القيمة فإن العوائد التي يرغبها المدير قد تتم من العوائد المادية والأمان، واي عوائد أخرى يراها مناسبة له (ماهر، 2003: 229-230).

نظرية الدوافع لفريدرك تايلور:

تهتم نظرية الدوافع بدور الدوافع في تحفيز العاملين، فالدافع عبارة عن الحاجة للوصول إلى الأهداف المحددة، ويلاحظ أن الحاجات غير المشبعة تؤدي إلى التوتر، فإذا تحققت انخفض التوتر وزاد التوازن.

وهذه الدوافع تجعل العامل يسعى جاهداً لتحقيق أهداف المؤسسة وأهدافه الخاصة، ويتحقق لديه الرضا من خلال تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافه الخاصة، كما يتحقق من خلال التوازن الذي يسعى لاسترداده (العابد وفتحي، 2011: 96-97).

نظرية التعزيز وتدعيم السلوك لسكنر:

يعتبر سكنر (Skinner) أحد أهم رواد نظرية التعزيز وتدعيم السلوك في تفسير الرضا الوظيفي، وبنى أفكاره حول العلاقة بين المثير والاستجابة، حيث أن سلوك الفرد على نحو معين

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

هو استجابة لمثير خارجي، والفرد يستجيب للعوائد والسلوك الذي يعزز بالمكافأة يستمر ويتكرر، بينما السلوك الذي لا يعزز سيتوقف ولا يتكرر.

وتتفاوت فاعلية المثير في إحداث السلوك المرغوب فيه عند الأفراد حسب عدد مرات التعزيز التي تصاحب ذلك السلوك، وعلى قوة التأثير الذي يتركه وعلى اقتران التعزيز بالاستجابة. ومن وجهة نظر سكنر فإن المكافآت هي المعززات التي تهدف إلى استمرار إثارة السلوك الإيجابي عند الأفراد، واعتمد سكنر على مبدأ أن الأفراد يسلكون الطرق التي يرون أنها تؤدي بهم إلى تحقيق مكاسب شخصية، ومبدأ أن السلوك الإنساني يمكن تشكيله وتحديد من خلال التحكم بالمكاسب والعوائد (العميان، 2005: 297-298)

بعد اطلاع الباحثة على النظريات المفسرة للرضا الوظيفي سواء التي أوردتها في دراستها أو تلك التي لم توردها فإنه لا يمكن أن نعتمد على نظرية واحدة لتفسير الرضا الوظيفي؛ ويجب الأخذ بالعديد من الآراء والتفسيرات لفهم الرضا الوظيفي، لأن الرضا الوظيفي أساساً يتأثر بالعديد من العوامل.

فهناك نظريات أشارت بأن الدوافع هي المصدر الرئيس لتفسير الرضا الوظيفي، واعتبر ماسلو أن تلبية الحاجات هو منطلق تحقيق الرضا الوظيفي، وفسر مكيلاند الرضا الوظيفي من خلال الحاجة للإنجاز، والحاجة للقوة والسلطة، والحاجة للإنتماء للجماعة، أما نظرية القيمة فأكدت بأن توفير العوائد القيمة هي مصدر الرضا الوظيفي، وفسر سكنر الرضا الوظيفي من خلال استجابة للمثيرات المحيطة بالعمل. وفي ضوء ذلك ترى الباحثة بأن جميع العوامل التي ذكرت لها تأثير في الرضا الوظيفي، وبالتالي يجب أن يعتمد الباحثون على تفسير الرضا الوظيفي من خلال عوامل مختلفة، وعدم الأخذ بنظرية دون أخرى.

الرضا الوظيفي من المنظور الإسلامي:

الإسلام دين شامل ومتكامل وصالح لكل زمان ومكان، حيث لم يترك أياً من الأمور المتعلقة بتسيير نظام الحياة إلا وضحها من خلال القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة.

وكان من هذه الأمور الحياتية العمل وظروف العاملين، فقد وردت العديد من الآيات المحكمات تحدثت عن الأحكام الشاملة للعمل، وتقدير ومسؤولية العامل وعقوبته ومثوبته على

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

حسب عمله، كما استفاضت أحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم بالدعوة إلى العمل والحث عليه.

كما تناول الإسلام موضوعً هاماً من متعلقات العمل ألا وهو الرضا الوظيفي وما يتعلق به من أمور تابعة، فالرضا في الإسلام ليس ذاتيا أومطلقا إنما هو محدد بقواعد شرعية تربط بينه وبين الطريقة أو الوسيلة لتحقيقه (المشعان، 1994: 27)

فلقد أوضح الفكر الإسلامي عناصر الرض االوظيفي التي تكفل قيام منظمة مثالية تمتاز بإرادتها الشاملة والمتكاملة، وموظفيها الملتزمون عقيدة وسلوكاً بتعاليم الدين الحنيف وقيمه، وقد تم ذكرها من خلال التالي:

1- **الأجور**: عرف الأجر المنظم وتم تطبيقه في نظام الإدارة الإسلامية، وأو لذلك أن يسمى الأجر ويحدد كما أوصى بذلك رسول الله صلى الله عليه وسلم، فالأجر المعلوم لدى الأجير يكون له حافزا له على أداء العمل ويشعره بالاطمئنان النفسي. كما اهتمت الشريعة الإسلامية بتناسب الأجر على قدرة العمل، وهو مبدأ عظيم تقف الإدارة الحديثة عاجزة عن تطبيقه رغم أنها تنادي به وتعمل على ترسيخه، كما أوضح الإسلام أهمية دفع الأجر حال انتهاء الفرد العمل، حيث يقول صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" (الألباني، 1408هـ، رقم الحديث: 1980: 59). وهذا من أجل رفع الخوف من نفس العمل من دفع الأجر، فيقبل على العمل بشوق ولهفة.
2- **الحوافز**: أكد الإسلام على أهمية الحوافز بأنواعها المختلفة المادية والمعنوية، وذلك لدورها الفعال في التأثير على الروح المعنوية للعاملين، وانتظام الحماية والانضباط، وربط الإسلام الحوافز بالعمل لقوله تعالى: ﴿إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾﴾ (سورة الكهف، الآية: 30). ونجد أن الإسلام يعتمد على أسلوب الثواب والعقاب، وأن المعيار في ذلك كما ورد في قوله تعالى: ﴿قَالَ أَمَّا مَن ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نُّكْرًا ﴿٨٧﴾ وَأَمَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَٰلِحًا فَلَهُ جَزَآءً ٱلْحُسْنَىٰ ۖ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا ﴿٨٨﴾﴾ (سورة الكهف، الآيات: 87 – 88). كما حث الإسلام على تقديم كافة الخدمات الاجتماعية للعاملين، محققة كفايات حاجات العامل المختلفة النفسية والروحية والمادية وغيرها، حيث يقول صلى الله عليه وسلم: " من كان لنا

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

عاملا ولم يكن له سكن فليتخذ مسكنا، ومن لم يكن له زوج فليتخذ زوجا، ومن لم يجد خادما فليتخذ خادما، ومن لم يجد دابة فليتخذ دابة، ومن اتخذ غير ذلك فهو غال أو سارق" (الألباني، 1409هـ، رقم الحديث: 2552: 568).

3- **التدريب وتنمية المهارات:** أكد الإسلام على ضرورة تنمية المهارات الذهنية وحث على التعلم والتدريب، فقال تعالى: ﴿ وَقُل رَّبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴿١١٤﴾ ﴾(سورة طه، الآية: 114).

4- **القيادة:** يعتبر الإسلام أن القيادة متغير مهم في دفع العملية التنظيمية والإدارية، وتحفيز العاملين، وتحقق رضاهم، لذا حث رسولنا الكريم على ممارسة القيادة في أبسط الأمور وذلك لقوله – ﷺ – "إذا كان ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم" (الألباني، 1409هـ، رقم الحديث: 2273: 495).

5- **الشورى:** يقول سبحانه وتعالى ﴿ وَٱلَّذِينَ ٱسْتَجَابُوا۟ لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا۟ ٱلصَّلَوٰةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَٰهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾ ﴾(سورة الشورى، الآية: 38)، فالشورى أحد مبادئ الإسلام في القيادة، وهي حث صريح لحث المنظمات والإدارات العليا على مشاركة العاملين في اتخاذ القرار وأن يكون القرار بشكل شوري، مما ينعكس على توافقهم في العمل، ورضاهم. وتأخذ الإدارة في الإسلام بمبدأ الشورى والمشاركة احتراماً لكرامة العامل، وقدراته، وأهميته؛ وهذا الأمر من شأنه تحسين نوعية القرارات، ورفع الروح المعنوية، وكلاهما ينعكس على رضا الموظف عن عمله (شرفي، 2012: 28).

6- **العلاقات الإنسانية:** اهتم الإسلام بعلاقة الموظف بزملائه، وعلاقة الموظف بمرؤوسيه، حيث يقوم المبدأ الإسلامي في العلاقات الإنسانية على الصدق، والتعاون، والمشاركة الفعالة، والعدل، والمساواة، وتكافؤ الفرص، وحسن التعامل مع الآخرين، ونشر ثقافة الألفة والمحبة والحوار. وجاء في سورة الحجرات قول الله تعالى: ﴿ إِنَّمَا ٱلْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا۟ بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾ ﴾(سورة الحجرات، الآية: 10).

7- **مبدأ الدافعية:** أكد الإسلام على أن هناك عناصر تحقق دافعية الموظف نحو عمله، وهي الإيمان، وطبيعة العمل، وبيئة العمل، والإنتاجية، والعائد المناسب وجميعها تعد حاجات هامة لتحقيق الرضا الوظيفي، واعتبر الإسلام الرضا بأنه قناعة الفرد بعمله (العتيبي، 2009: 24).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي أحد أهم المتغيرات التي حظيت باهتمام الباحثين، وعلماء النفس؛ وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزء كبير من حياتهم في العمل، وبالتالي فمن الأهمية البحث عن الرضا الوظيفي لدى كافة الفئات العاملة. وترجع أهم الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي وقياسه ما ذكره (السبيعي، 2014: 28) على النحو التالي:

1- ارتفاع درجات الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين.
2- ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي؛ يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين.
3- الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونوا أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
4- أن العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونوا أقل عرضة لحوادث العمل.
5- هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي والانتاج.

ويعد الرضا الوظيفي للمعلمين أمراً مهماً جداً؛ وذلك لوجود علاقة إيجابية بينه وبين إنجاز العمل (أبو حسونة، 2014: 166).

ويمثل الرضا الوظيفي عن المهنة أهم عوامل نجاح المعلمين في العمل، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة. حيث يزداد شعور العاملين في أي مؤسسة بالكفاءة وتزداد دافعيتهم للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدرها لعمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة (الثبيتي والعنزي، 2014: 100).

والرضا الوظيفي أحد أهم العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين، حيث يدفعهم طوعاً إلى رفع مستوى الأداء، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المؤسسة (الأغبري، 2002: 170).

وشعور المعلم بالرضا الوظيفي يؤثر في نوعية التعليم وجودته؛ لذلك فإن الرضا الوظيفي يمكن أن يُحسن نوعية الخدمات التي تقدم للطلبة، كما يعمل على تزويد المعلمين بالكثير من الحماس ليجدوا الوقت الكافي والطاقة لتعليم الأطفال (Bailey, 2011: 37).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

كما يرى (عبد الجبار،2005: 66) أن رضا المعلم عن عمله والبيئة التعليمية التي يعمل فيها تجعل منه معلماً محافظاً على عمله، ومجاله، ومساعداً للمدرسة في أداء رسالتها على أكمل وجه

وترى الباحثة أن الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة ذات أهمية كبيرة بالنسبة له، ولزملاء العمل، ولمؤسسته، ولأطفاله، وأسرهم، وللمجتمع بشكل عام، لاسيما وأن الرضا الوظيفي له تأثير في كفاءة العمل. فالرضا الوظيفي يعد من الجوانب الهامة بوصفه أحد المقومات الأساسية للعملية التربوية، حيث تؤثر درجة الرضا على سلوك المعلم إيجاباً، وسلباً في مستوى الدافعية لديه، الأمر الذي يؤثر في اتجاهاته نحو طلبته، ونحو التعليم بشكل عام، وبالتالي ينعكس على مخرجات التربية الخاصة بشكل عام.

أبعاد الرضا الوظيفي:

يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل التي تهتم بحالة المعلمين النفسية والمادية، وتؤثر السياسة التعليمية وما تقدمه الإدارة التعليمية من إمكانات وحوافز مادية ومعنوية على أدائهم (الزارع وعلي، 2011: 97).

كما يؤثر أسلوب الإدارة المدرسية بما ينتهج من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية على الأداء ودرجات الرضا الوظيفي (العاجز ونشوان، 2004: 37).

وتوجد عوامل ترتبط بطبيعة ظروف العمل مثل الاستقرار، والأمان، وتحديد المسئوليات، والقدرة على الإنجاز، وكفاية الرواتب، وعدم تعارض المهام مع عدم توتر علاقات الفرد بالآخرين، كما تبين أهمية الثقة الممنوحة من الرؤساء نحو المعلمين تعد عاملاً من عوامل تحقيق الرضا الوظيفي (Straiter, 2005: 233).

ويرى (عبد الباقي، 2004: 173) أن الرضا الوظيفي ينقسم إلى بعدين أساسيين هما:

1. **الرضا العام عن العمل:** ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فهل هو راضي أم غير راضي هكذا على الإطلاق، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

عنها العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك ، فضلا عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلاً، بيد أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة على موقف العامل إزاء عمله.

2. **الرضا النوعي:** ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من جوانب عمله كل على حدة، وتتضمن تلك الجوانب: سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف ، فرص الترقي ، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة، والعلاقات مع الزملاء، وتتمثل الفائدة في إلقاء الضوء على هذه الجوانب في أنها تمكن الباحث من أن يضعيده على المصادر التي تسهم في خفض الرضا أو زيادته.

وهناك العديد من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي والتي تسهم إسهاما مباشراً، وغير مباشراً في خلق الرضا الوظيفي وتحديد مداه، ويمكن تصنيف هذه العوامل إلى نوعين هما:

- عوامل ذاتية (شخصية) تتعلق بالعاملين أنفسهم.
- عوامل تنظيمية (مؤسساتية) ترتبط بالتنظيم داخل المؤسسة.

أولاً : مجموعة العوامل الشخصية:

هناك العديد من العوامل الشخصية والتي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين فيالمؤسسة والتي ترجع إلى الشخص نفسه، ومن هذه العوامل:

الخصائص البيوغرافية: وتشمل المتغيرات التي يمكن تعريفها والحصول عليها ببساطة منسجلات الأفراد مثل العمر والجنس والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة، والتي يمكن توضيحها على النحو التالي:

1. **العمر:** دلت الأبحاث عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين السن ودرجة الرضا الوظيفي، فكلما زاد عمر الفرد كلما زادت درجة رضاه عن العمل، والسبب في ذلك ربما يكون في أن طموحات الموظف في بداية عمره تكون مرتفعة، وبالتالي لا يقابلهافي أغلب الحالات الحاجات التي يسبقها الواقع الفعلي للوظيفة؛ ويتسبب ذلك في عدم الرضا الوظيفي، ولكن مع تقدم العمر يصبح الفرد أكثر واقعية وتنخفض درجة طموحاته ويرضا بالواقع الفعلي، ويترتب على ذلك زيادة الرضا الوظيفي(عبد الباقي، 2004: 174).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2. **الجنس:** من أكثر القضايا المثيرة للجدل فيما إذا كان مستوى أداء النساء هو في نفس مستوى أداء الرجال ، حيث تشير الدراسات إلى أن هنالك القليل من الاختلافات الفردية بين النساء والرجال والمؤثرة على أداء العمل، حيث توصلت الافتراضات بعدم وجود اختلافات أساسية في إنتاجية العمل بين الرجال والنساء وبنفس الأسلوب فإنه لا توجد دلائل تشير إلى أن الجنس يؤثر على الرضا عن العمل، ومن بين القضايا التي يظهر أنها تؤدي للاختلافات بين الجنسين بشكل خاص حينما يكون لدى العامل أطفال في سن الدخول للمدرسة، هو تفضيلات جداول العمل، حيث أن الأمهات العاملات يفضلن العمل الجزئي وجداول عمل مرنة وذلك للقيام بواجباتهن العائلية.
3. **الحالة الاجتماعية:** بالرغم من قلة الدراسات والاستنتاجات حول تأثير الحالة الاجتماعيةعلى الرضا الوظيفي، فقد أكدت بعضها بأن الموظفين المتزوجين هم أكثر رضا عن العمل مقارنة بزملائهم غير المتزوجين ، بالإضافة إلى عدد الأبناء فكلما زاد عدد الأبناء كلما زادت لديهم المسؤوليات الأسرية؛ مما يزيد من أهمية العمل بالنسبة لهم وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي لديهم، وهناك عامل آخر يرتبط بهذا الموضوع هو أن الدراسات لم تتم فيما يتعلق بالحالات الأخرى إلى جانب العزوبية والزواج فهل أن المطلقين والأرامل يختلف أداؤهم للعمل وتختلف درجة رضاهم الوظيفي؟.
4. **مدة الخدمة:** تعرف مدة الخدمة بأنها الفترة الزمنية للبقاء في عمل معين، وتشير الدلائل أن مدة الخدمة للموظف تعتبر العامل الأكثر ثباتا في توقع الرضا عن العمل مقارنة بالعمر (العطية، 2003: 43-45).

وهناك دلائل واضحة تشير إلى وجود علاقة قوية موجبة بين الرضا الوظيفي وسنوات الخدمة بحيث كلما زاد عدد سنوات الخدمة زاد الرضا الوظيفي عند الموظف(العطية، 2003: 45).

القدرات والمهارات الشخصية: وتشمل المتغيرات المساهمة في أداء العمل، كالقدرات، والمهارات، والميول والاتجاهات، ويمكن توضيحها على النحو الآتي:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

1- **القدرة:** لكل فرد نقاط قوة ونقاط ضعف فيما يتعلق بقدرته على العمل، وهذا يعني عد متساوي الأفراد في قدراتهم، ويقصد بالقدرة هي طاقة الفرد لإنجاز مهام مختلفة في العمل"،وتشمل القدرة نوعان من القدرات وهي:

أ) القدرات الذهنية: وهي قدرات ترتبط بالقدرة على أداء مختلف المهام الذهنية ، وتتفاوت الحاجة إلى هذه القدرات باختلاف الوظائف خاصة بالنسبة لمستويات الإدارة العليا التي تتطلب اتخاذ قرارات تستند على تحليل المعلومات والتفكير بعناية، ومن هذه القدرات(الذكاء– القدرات اللفظية والتعبيرية – القدرة على الاستنتاج والقدرة على الاستقراء –السرعة الإدراكية – قابلية الحساب – الذاكرة) (أبو رمضان، 2004: 29).

ب) القدرات البدنية : تشير إلى القدرة على أداء المهام البدنية المختلفة ومن أهم تلك القدرات في مجال الأداء في العمل ما يرتبط بالقوة أي القدرة على بذل قوة عضلية في المهام المختلفة، وما يرتبط بالمرونة وهي القدرة على الانهماك في المهام البدنية مثل: (قوة التحمل –التوازن – التنسيق البدني – المرونة) وتلعب هذه القدرات دوراً رئيسياً في كثير من الوظائف لذا يجب أخذها في اعتبار الأفراد والمنظمات (سلطان، 2004: 109).

2- **الشخصية:** يمكن فهم الشخصية الإنسانية على أنها مجموعة الخصائص التي يتميز بها الشخص، وهي التي تحدد علاقة الفرد بكافة الأفراد المتعاملين معه، وهي تحدد استجابته في المواقف التي تواجهه، فكلما كانت استجابته لهذه المواقف عالية، كلما كانت درجة رضاه الوظيفي كبيرة(عبد الباقي، 2004: 80). وتعتبر الشخصية من المتغيرات الذاتية المتعلقة بالفرد ذاته والتي تؤثر في سلوك الفرد وتصرفاته ويرى العلماء السلوكيين بأن فهم الشخصية الآدمية أمر ضروري وحيوي لتفسير سلوك الفرد والمساعدة على التنبؤ بهذا السلوك؛ ومن هنا لابد أن يتوافر لدى المدير تفهم واضح لشخصيات الأفراد الذين يعملون معه؛ ليتمكن من توجيههم وتحفيزهم وتشجيعهم والاستفادة منهم بكفاءة وفاعلية في تحقيق أهداف المنظمة (حريم، 2004: 49).

3- **التعلم:** التعلم هو أي تغيير نسبي في السلوك الذي يظهر نتيجة الخبرة " ، وبذلك يمكن القول بأن التغيرات في السلوك تشير إلى التعلم ، وهناك تعريف آخر للتعلم على أنه "اكتساب المعرفة وتكوين المفاهيم من أجل استخدامها في حل المشكلات العملية التي تعترض الإنسان في حياته"، والتعلم عملية على عكس التعليم، حيث أن التعلم هو عملية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مستمرة مدى حياة الإنسان، فالفرد يتغير بصفة مستمرة، ويكتسب مهارات ومعارف جديدة ومهارات متجددة.

4- **القيم:** تلعب القيم دوراً أساسياً في توجيه وتحديد السلوك الإنساني، ويختلف الأفراد في القيم التي يؤمنون بها وفق العديد من المتغيرات، فالبعض يعتقد بقيم المال، والبعض يعتقد بقيم المكانة الاجتماعية والبعض الآخر يعتقد بقيم خدمة المجتمع والآخرين وهذا بطبيعة الحال يؤثر إلى حد كبير على رضا الفرد عن العمل.

5- **الاتجاهات:** يمكن تحديد مفهوم الاتجاهات بأنها مشاعر الفرد نحو الأشياء والحوادث والأشخاص، ويمكن أن تكون تلك المشاعر ذات أبعاد سلبية أو أبعاد إيجابية نتيجة خبرات الفرد المتراكمة وخبراته السابقة. وتلعب الاتجاهات دورا أساسيا في بنا السلوك التنظيمي للفرد والتأثير عليه من أبعاده وصوره المختلفة، ولعل الرضا عن العمل هو أحد صور اتجاهات الفرد نحو عمله في المنظمة التي يعمل فيها (حمود، 2002: 80).

6- **الدافعية:** لاتزال الدافعية محور اهتمام المديرين في المنظمات المختلفة والذين يسعون باستمرار لتحقيق إنتاجية أعلى وتحسين مستوى الأداء وتقليص معدل الدوران الوظيفي ومعدلات غيب عن العمل. فكما هو معروف بأن الدافعية عبارة عن قوة داخلية تستثير حماس الفرد وتشكل سلوكه باتجاه معين لتحقيق هدف أو لإشباع حاجة معينة فسيولوجية أو نفسية، فهكذا الدافعية تمثل نقطة الانطلاق في الشعور بنقص أو حاجة معينة؛ وهذا يسبب حالة من التوتر والقلق وعدم الارتياح لدى الفرد مما يحثه على الإقدام على سلوك معين لتخفيف حالة التوتر هذه ، فإذا ما نجح في ذلك زالت حالة التوتر، وإذا ما وقف عائق أمام تحقيق ذلك يصاب الفرد بالإحباط وخيبة الأمل وبالتالي لا يتحقق الرضا الوظيفي لذلك تعتبر الدافعية من أكثر العوامل الفردية تأثيراً على مستوى الرضا الوظيفي للفرد (حريم، 2004: 110).

وبصفة عامة يلاحظ أنه من الصعب التحكم في العوامل الشخصية، واستخدامها لتحسين درجة الرضا الوظيفي للفرد، وإنما قد تكون ذات فائدة عند اختيار الفرد للوظيفة. فاختيار معلم التربية الخاصة للعمل مع فئات خاصة قد يحقق له رضا عن عمله أكثر من المعلم الذي دعته ظروف أخرى للعمل مع فئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثانياً: مجموعة العوامل التنظيمية:

يشير المناخ التنظيمي إلى "البيئة الداخلية – مادية أو غير مادية – التي يعمل الفرد في إطارها. وتختلف هذه البيئة من مؤسسة إلى أخرى.

ويري (العميان، 2002: 305) أنه عبارة عن البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد.

ويعتقد (حمود، 2002: 16) أن المناخ التنظيمي هو مجموعة السمات والخصائص التي تتسم بها بيئة المنظمة والتي تؤثر في الأطر السلوكية للأفراد والجماعات والمنظمات على حد سواء، والتي يتحدد بمقتضى تأثيرها على تحقيق سبل التحفيز أو يعكسه على إمكانية المؤسسة من تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

ويأمل العاملون بأن يكون المناخ داعماً لهم ويسهل لهم إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية، فهو يؤثر على العاملين في المنظمة ويؤدي إلى التحفيز والإحباط، لأنه يعمل كوسيط بين متطلبات الوظيفة وحاجات الفرد(العميان، 2002: 305).

وقد بينت الدراسات أن رضا العاملين وأدائهم يكون أعلى في بعض المناخات التنظيمية من غيرها، فقد أوضحت دراسة عن عاملين انخرطوا في برنامج تدريبي أن نجاح هؤلاء المتدربين قد تأثر بعوامل داعمة في هذا المناخ، ووجدت دراسة أخرى أن إنتاجية المديرين في طبقة الإدارة الوسطى كانت أعلى في مناخ ابتكاري، حيث كان هذا المناخ منسجماً مع ما أتيح لهم من استقلالية وحرية التصرف، أي أن المناخ التنظيمي يؤثر في السلوك، وأن العلاقة بين المناخ والسلوك هي علاقة تفاعل متبادل، وعليه، كلّما حسن المناخ التنظيمي، أسهم ذلك في بلوغ وتحسين الفاعلية التنظيمية(مصطفى، 2005: 408).

وفيما يلي عرض مفصل لمجموعة العوامل التنظيمية كما يوضحها (ماهر، 2003: 230-229)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- **نظـام العوائـد:** تتعـدد أنـواع العوائـد، ومنهـا: الحـوافز والمكافـآت والترقيـات والرواتـب والأجور، ويعر الفرد بالرضا إذا كان العائد أو مجموع العوائد تتبع نظام محدد عادل، وتوفر القدر المناسب لحياة كريمة.

وأنظمة المكافأة مقابل الأداء الجيد تمنح الأفراد سبباً لأداء أعمالهم بشكل جيد، وشعورهم بالرضا، وتمنحهم سبباً للتغيير اللازم.

- **الإشـراف:** يتضـمن الإشـراف كافـة الأسـاليب التـي تتبعهـا الإدارة فـي الإشـراف علـى الموظفين، ودرجة تفويض السلطة، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، ومستوى الثقة المتبادلـة بين الرئيس والمرؤوس، وإدراك الفرد لجودة الإشراف يؤثر بشكل مباشر في مستوى رضاه الوظيفي، ويعتمد ذلك على إدراك الفرد ووجهة نظره حول عدالة المشرف واهتمامه بشؤون وحاجات ومشكلات موظفيه وحمايتهم.
- **السياسات التنظيمية:** كل منظمة لها سياساتها وأنظمتها، وهذه السياسات لها تأثير في رضا الموظفين، ويتوقف هذا الرضا على فهم العلاقة الوطيدة بين العامل والمنظمة التي يعمل بها.

كما ويؤكد (ماهر، 2003: 230) على ضرورة وجود أنظمة عمل ولوائح وقوانين وإجراءات وقواعد تنظم العمل، وتوضح التصرفات وتسلسلها بشكل يسهل العمل.

- **بيئة العمل:** تنقسم بيئة العمل إلى بيئة عمل داخلية، وبيئة عمل خارجية:
  - **بيئـة العمـل الداخليـة:** تتضـمن مسـاحة المكتـب، مسـتوى النظافـة، الإضـاءة، والتهويـة، والتكييف، وصلاحية الآلات، وجود وسائل ترفيه، ملائمة المكان لطبيعة المهام المطلوبة. وجميعها عوامل تحقق رفاهية الموظف، وتحقق له الرضا الموظفين.
  - **بيئـة العمـل الخارجيـة:** وتتعلـق بـالظروف السياسـية والاقتصـادية والاجتماعيـة وملائمـة الرواتب والأجور لهذه الظروف، وأنظمة التأمينات التي تمنحها المنظمة.

وبيئة العمل سواء أكانت داخلية أو خارجية فهي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في درجـة رضـا المـوظفين. لـذا تسـعى كافـة المنظمـات لتهيئـة بيئـة عمـل مناسـبة لطبيعـة العمـل، وتتناسب مع الظروف المحيطة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قياس الرضا الوظيفي:

يرى (رونالد ريجيو، 1999: 269) بأن أن أسلوب قياس الرضا الوظيفي يجب أن يعتمد على أسلوب التقرير الذاتي مثل المقابلات الفردية، والمقابلات الجماعية، ومقاييس التقدير، والاستبانات، ويبرر رونالد ريجيو ضرورة الاعتماد على التقرير الذاتي من أجل المحافظة على السرية.

وبناءً على ذلك فإن قياس الرضا الوظيفي يجب أن يتضمن أبعاد متعددة، تحددها الجهة المعنية بعملية القياس من خلال طبيعة الفئة المستهدفة، وأنظمة العمل لديهم، وطبيعة مؤسساتهم.

ويمكن قياس الرضا الوظيفي الإجمالي كمتوسط للرضا عن كل بعد من الأبعاد السابقة، وباستخدام هذا الأسلوب يمكن للباحث أن يقيم درجات الرضا الوظيفي على الأبعاد الفرعية، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وهذا ما اعتمدته الباحثة في دراستها الحالية، حيث تم قياس الرضا الوظيفي من خلال ستة مجالات رئيسة وبناءً على استجابات المعلمين تم إصدار الأحكام حول درجة الرضا الوظيفي لديهم، وتُعتبر عملية قياس وتحليل الرضا الوظيفي في المنظمات من العمليات الهامة والمطلوبة لتغيير الاتجاهات، حيث أنها تُوفر للمديرين الأفكار والمجالات الممكنة لتغيير هذه الاتجاهات، ففي حالة معرفة وجود اتجاهات سلبية للعاملين نحو الأجور أو الترقية، يمكن تطوير سياسة الأجور والترقيات بالمنظمة لتغيير هذه الاتجاهات.

واتفق كل من (البدراني، 2006: 41 – 42) و(عبد الباقي، 2003: 235) على أن نماذج وأساليب قياس الرضا الوظيفي تنقسم إلى:

(1) **المقاييس الموضوعية:** هذا النوع يقيس الرضا من خلال الآثار السلوكية له مثلا لغياب وترك الخدمة، وهذا النوع من المقاييس يغلب عليها لطابع الموضوعي حيث تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه. ويتميز هذا النوع بأن هي فيدفي التنبيه بالمشكلات الخاصة برضا الأفراد ولكنها لا توفر بيانات تفصيلية تتيح التعرف على أسباب هذه المشكلات أو تشير إلى أساليب العلاج الممكنة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(2)المقاييس الذاتية: ويقيس هذا النوع الرضا مباشرة لكن بأساليب تقديرية ذاتية وذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة للعمل، أوعن مدى ما يوفرها لعمل من إشباع لحاجاتهم. وهذا النوع من المقاييس يعتبر أكثر فائدة في تشخيص أسباب الرضا أو عدم الرضا.

1. مقياس رسم الوجه، وهو من أقدم الأساليب.
2. طريقة الملاحظة المباشرة لسلوك الموظفين.
3. طريقة المقابلات الشخصية: تستخدم المقابلات في قياس اتجاهات الناس في العمل، اتجاهاتهم إزاء نظام الحوافز مثلا أو أساليب الإشراف أو تحديث التجهيزات المستخدمة في العمل، أو استخدام الحاسب الآلي، لكن هذا يتطلب توافر عنصرين هامين، أما الأول فهو توافر مدراء مدربين علي إجراء المقابلات، وأما الثاني فهو التخطيط المسبق الجيد للمقابلة من حيث أسلوب بدئها وأساليب صياغة الأسئلة وتوجيهها، وأسلوب إنهاء المقابلة، والمهم هنا أن تنجح المقابلة فعلاً في قياس صحيح وموضوعي لاتجاهات العاملين(مصطفى، 2005: 131). ويوجد نوعين من المقابلات ذكرها كل من المرسي وإدريس (2005: 104) على النحو التالي:

أ) المقابلات المتعمقة: والتي تستخدم في دراسة وتفسير السلوك الإنساني في جميع البيانات اللازمة حول هذا السلوك ومظاهره المختلفة، سواء كانت مقابلات فردية أو مقابلات جماعية وهي ممكن أن تتكون من فرد واحد أو مجموعة صغيرة من الأفراد ويطلق على هذه المقابلات الطريقة النوعية في جمع البيانات.

ب) المقابلة الجماعية المتعمقة: وتعتمد هذه الطريقة علي التفاعل بين أفراد والمناقشة الجماعية حول – الجماعة الذي قد يصل عددهم من (5– 10) موضوع معين هو محل اهتمام كل فرد في الجماعة، يتم تشجيعه للمناقشة والتعبير عن رأيه أو التفاعل مع الآخرين وهي تشبه المقابلة الفردية غير الموجهة ولكن هنا يلعب رئيس الجلسة دور أكثر ايجابية من المقابل.

4. طريقة تحليل الظواهر وتتميز بإمكانية التنبؤ بالعوامل التي تدفع الموظف إلى الاستمرار في عمله أو تركه، ويعاب عليها إغفال بعض الظواهر التي لا يمكن قياسها كأثر سلوكي كالدافعية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

5. طريقة قوائم الاستقصاء وتعتمد هذه الطريقة على إجابات المفحوصين على استقصاءات أعدت بدقة لقياس الرضا الوظيفي ومن أشهر قوائم الاستقصاء حول الرضا الوظيفي مقياس تكساس لقياس الرضا الوظيفي، ومقياس مينيسوتا للرضا، ومقياس وصف المهنة لسميث وآخرون.

وتلاحظ الباحثة أن هناك العديد من الدراسات استخدمت مقياس مينيسوتا للرضا، ومقياس وصف المهنة لسميث، كذلك انتشر في الآونة الأخيرة مقياس لوري ولوب حيث يعتمد هذا المقياس على مقياس بريفيلد روث، واستخدمت هذه المقاييس في بيئات مختلفة وتم التحقق من صدقها وثبات نتائجها.

حيث أعد استبيان مينيسوتا للرضا الوظيفي كل من فاييس وداويس وإنجلاند ولوفكسيت (Weiss, Dawis,England, & Lofquest)، وهو مقياس تقدير يطلب من العاملين أن يحددوا مستويات رضاهم أو عدمه لعشرين جانب من جوانب المهنة بما في ذلك: كفاءة الإشراف، وظروف العمل، وفرص التقدم، وتنوع الواجبات، ومستوى المسئولية؛ ويتراوح بين راضٍ جداً إلى غير راضٍ جداً.

أما استبانة وصف المهنة إعداد سميث وآخرون (Smith et. al, 1969)، فهي صيغة مختصرة من استبانة مينيسوتا ويتضمن خمسة جوانب فقط؛ وهي: المهنة ذاتها، والإشراف، والراتب، والزملاء، والترقية (رونالد ريجيو، 1999: 270 – 271).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المبحث الثاني: التوافق النفسي والاجتماعي.

تتضمن الحياة القيام بعمليات التوافق بصفة مستمرة، فحينما يشعر الفرد بدافع ما، فإنه يقوم عادة بنشاط يؤدي إلى إشباع هذا الدافع من أجل تحقيق التوازن بين حاجاته ورغباته، ومتطلبات البيئة المادية المحيطة به، ومن ثم خفض التوتر الحاصل. ومعلم التربية الخاصة يتعرض للعديد من المواقف والمثيرات سواء في عمله، أو خارج عمله، ويحتاج للتوافق ليكن قادراً على ممارسة مهنته، وليكن قادراً على العطاء.

مفهوم التوافق:

التوفق لغةً:

التوافق من وفق الشيء أي لاءمه، وقد وافقه موافقة، واتفق معه توافقاً (ابن منظور، 2003: 68).

فيما ورد في المعجم الوسيط أن التوافق أن يسلك الفرد مسلك الجماعة ويتجنب الانحراف، أي أن التوافق ضد الانحراف (المعجم الوسيط، 2004: 1047).

التوافق اصطلاحاً:

يرى (بوشاشي، 2013: 89) أن التوافق مصطلح مركب وغامض إلى حد كبير، وذلك لتعدد النظريات والأطر الثقافية التي تناولته، لكن التوافق يحتاجه كل فرد، فهو يُمكن الفرد من الاستمتاع بعلاقات طيبة مع ذاته ومع الآخرين في إطار أسرته ومجتمعه، ويحقق له التكيف.

ويعد مفهوم التوافق مفهوماً نسبياً فهو محكوم بالثقافة التي ينخرط فيها الفرد، فقد يعاني بعض الأفراد من سوء التوافق في مجتمع ما، ويشعرون بالاغتراب أو قد يشعر باللانتماء، فهو توافق محكوم بنوع ثقافة المجتمع التي يعيشها الفرد (الطائي، 2006: 6).

ويعرف برنو (Bruno, 1983) التوافق على أنه الانسجام مع البيئة ويشمل على القدرة على إشباع أغلب حاجات الفرد ومواجهة المتطلبات الجسمية والاجتماعية (سفيان، 2004: 152).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وترى الباحثة بأن تعريف برونو وسفيان يتفقان على أن التوافق إشباع للحاجات، وتقبل للذات والانسجام مع البيئة.

مفهوم التوافق النفسي والاجتماعي:

يعتبر التوافق من أكثر المتغيرات النفسية أهمية، حيث يعد الهدف الرئيس لجميع العلوم النفسية، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بالصحة النفسية لدى الفرد، والتوافق النفسي والاجتماعي يشمل كافة أنواع التوافق، وفيما يلي تعرض الباحثة مجموعة من التعريفات المتعلقة بالتوافق النفسي والاجتماعي.

يعرف شوبن (Shoben) التوافق النفسي والاجتماعي على أنه السلوك المتكامل الذي يحقق للفرد أقصى حد من الاستغلال للإمكانيات الرمزية والاجتماعية التي يتفرد بها الإنسان وتؤدي إلى بقاءه وتقبله المسؤولية وإشباع حاجاته وحاجات الغير، وهذا التوافق يتميز بالضبط الذاتي والتقدير للمؤولية الشخصية والاجتماعية، وهو توافق إيجابي يتضمن النضج الانفعالي (الشاذلي، 2001: 76).

ويعرف إزنك (Eysenk) التوافق النفسي والاجتماعي بأنه الحالة التي تتناول حاجات الفرد ومطالبه بالنسبة للبيئة التي تحقق له الإشباع الكامل (الداهري، 2008: 15).

ويعرف (أبوزايد، 2002: 47) التوافق النفسي والاجتماعي بأنه عملية مستمرة استمرار الحياة ذلك لأن الحياة سلسلة من الحاجات يحاول الفرد إشباعها فكلها توترات تهدد اتزان الكائن بالضياع، الفرد يسعى جاهداً لإزالة هذه التوترات لإعادة الاتزان من جديد.

كذلك يعرف (سفيان، 2004: 153) التوافق النفسي والاجتماعي بأنه إشباع الفرد لحاجاته النفسية وتقبله لذاته واستمتاعه بحياة خالية من التوترات والصراعات والاضطرابات النفسية، واستمتاعه بعلاقات اجتماعية حميمة ومشاركته في الأنشطة الاجتماعية، وتقبله لعادات وتقاليد وقيم مجتمعه.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويعرف (أبو سكران، 2009: 15) التوافق النفسي والاجتماعي بأنه الايجابية في التفاعل والاستمرارية لهذا التفاعل وينتج عن هذا التفاعل الرضي والقبول بين الفرد ونفسه من جهة وبين الفرد والبيئة المحيطة به وبكافة مكوناتها.

وتعرف (بلحاج، 2011: 107) التوافق النفسي والاجتماعي على أنه عملية تعديل وتغيير الفرد لسلوكه وفق متطلبات البيئة بحيث يكون هذا الفرد قادراً على تحقيق توافقه الشخصي والاجتماعي وبالتالي الشعور بالرضا.

ونلاحظ من تعريف بلحاج بأنها أكدت على أن التوافق لا يتحقق إلا إذا نتج عنه الرضا، وتتفق الباحثة في هذه الدراسة مع رأي (سفيان، 2004)؛ حيث أن التوافق يعبر عن إشباع الفرد لحاجاته النفسية وتقبله لذاته واستمتاعه بحياة خالية من التوترات والصراعات والاضطرابات النفسية، واستمتاعه بعلاقات اجتماعية حميمة ومشاركته في الأنشطة الاجتماعية، وتقبله لعادات وتقاليد وقيم مجتمعه.

ويُعرف (أبو دلو، 2009: 228) التوافق النفسي والاجتماعي بأنه توافق الفرد مع ذاته، وتوافقه مع الوسط المحيط به، وكل المستويين لا ينفصل عن الآخر، وإنما يؤثر فيه ويتأثر به، فالفرد المتوافق ذاتياً هو المتوافق اجتماعياً، والتوافق الذاتي هو قدرة الفرد على التوافق بين دوافعه وأدواره الاجتماعية المتصارعة مع هذه الدوافع بحيث لا يكون هناك صراع داخلي.

ويعرف يونج أن التوافق النفسي الاجتماعي يعبر عن المرونة التي يشكل بها الفرد اتجاهاته وسلوكه لمواجهة المواقف الجديدة بحيث يكون هناك نوع من التكامل بين تعبيره عن طموح وتوقعات ومطالب المجتمع (الخالدي، 2009: 99).

وتعرف (بلحاج، 2011: 118) التوافق النفسي والاجتماعي على أنه مجموعة السلوكيات التي يسلكها الفرد من أجل الانسجام وتحقيق الاستقرار مع نفسه أولاً، ومع الآخرين ثانياً، وتحقيق أهدافه ويظهر في مدى رضا الفرد عن ذاته، وقبول الآخرين له، والخلو من الحزن الذاتي وتقبله لذاته.

ويعرف التوافق النفسي والاجتماعي بأنه توافق ذاتي يتعلق بالعلاقات الداخلية، إذ يعتبر قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة توفيقاً يرضيها إرضاءً متزناً، وحالة من التواؤم

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والانسجام بين الفرد وبيئته، ويبدو في قدرة الفرد على إرضاء أغلب حاجاته، وتصرفاته مرضياً بهذا المطلب البيئة المادية، والاجتماعية (الجموعي، 2013: 79).

وتُعرف الباحثة التوافق النفسي الاجتماعي بأنه قدرة معلم التربية الخاصة بمدارس الصم على التوفيق بين ذاته من رغبات ومتطلبات والبيئة التي يعيش فيها وقدرته على بناء علاقات اجتماعية والالتزام بالعادات والتقاليد والقوانين المفروضة من المجتمع، وتمتعه بصحة جيدة.

التوافق وسوء التوافق:

يفرق علماء النفس بين التوافق وسوء التوافق، فالتوافق يبدو في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفاً سليماً وأن يتوافق مع بيئته الاجتماعية أو المادية المهنية أو مع نفسه، فالتوافق عملية شخصية نسبية ومستمرة إلى حد ما.

أولاً: التوافق السوي:

التوافق السوي هو اتصال مباشر للفرد ببيئته بقصد إشباع حاجاته الذي يستهدف الرضا عن النفس، والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف ببيئته والتفاعل مع الآخرين، ولا يحتاج ذلك لأكثر من التعرف إلى حاجات النفس، واستطلاع إمكانيات البيئة وحسن التعامل مع الآخرين، ويكون الفرد متوافقاً إذا ما هو أحسن التعامل مع الآخرين بشأن هذه الحاجات وأجاد تناول ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضى الغير أيضاً، ففي الموقف التوافقي ثلاثة عناصر رئيسة: الفرد، وحاجاته من البيئة، والآخرين الذين يشاركونه الموقف (بوشاشي، 2013: 116-117).

ويشير سميث (Smith) إلى أن التوافق السوي هو اعتدال في الإشباع، إشباع عام للشخص، لا إشباع لدافع أو حاجة واحدة دون غيرها، فالشخص المتوافق هو الذي يستطيع أن يقابل العقبات والصراعات بطريقة بناءة تحقق له إشباع حاجاته، بمعنى آخر التوافق توفر قدر من الرضا القائم على أساس واقعي (أحمد، 2003: 39).

ويتضح للباحثة أن التوافق وسيلة وعملية إشباع حاجات الفرد، والتي من شأنها أن تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح النفسي، وتخفيف حدة التوتر.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويرى روجرز (Rogers) أن عملية تحقيق الذات مفسر للتوافق، وأن تطابق الذات مع الخبرات يقود إلى التوفق السوي، أن التوافق يجعل الفرد ينمو بصورة إيجابية وواقعية، ويتقبل نفسه ويتقبل الآخرين (الخالدي، 2009: 107).

والتوافق السوي يعني التغلب على الإحباطات وتحقيق الأهداف، وإشباع للحاجات والدوافع، بطريقة يقبلها الآخرون، وتقبلها القيم الاجتماعية، وتحقيق الانسجام والتوافق بين الدوافع والحاجات، وانعدام الصراع والتوتر النفسي (بوشاشي، 2013: 117).

ثانياً: سوء التوافق:

سوء التوافق فشل الإنسان في تحقيق إنجازاته، وإشباع حاجاته، ومواجهة الصراعات المواقف اليومية التي يتعرض لها الفرد. وينشأ سوء التوافق عندما تكون الأهداف ليست سهلة في تحقيقها، أو عندما تحقق الأهداف بطريقة لا يوافقها المجتمع، وسوء التوافق حالة لا يمكن أن يصل من خلالها الفرد إلى الإشباع الكلي لحاجاته (بوشاشي، 2013: 118).

وسوء التوافق هو فشل أو عدم المقابلة ما بين(الجوانب والمثيرات النفسية – الجوانب والمثيرات الاجتماعية)، وسوء التوافق يمثل عدم القدرة على تخطي عقبات البيئة، أو التغلب على صعوبات المواقف والمثيرات التي تواجه الفرد، أو ضعف في الاستجابة لهذه المواقف والمثيرات.

ويتضمن سوء التوافق مجالات مختلفة، فهناك سوء التوافق الاجتماعي؛ وهو عجر الفرد على مجاراة قوانين وعادات وتقاليد الجماعة، أو عجز في إقامة علاقات اجتماعية توافقية، أو عجز في إقامة علاقات أسرية متوافقة.

وهناك سوء التوافق المهني، وتتعلق بضعف تحمل ضغوط العمل، وبعد أهداف المنظمة عن أهداف الفرد، وهناك ما يعرف بسوء التوافق الذاتي، ويعبر عن عدم الرضا عن النفس وقدراتها، وتدني احترام وتقدير الذات.

ولسوء التوافق مظاهر متعددة ومختلفة، فقد يظهر في شكل مشكلات سلوكية، أو التمرد، والانطواء، وانحرافات مهنية أو حتى اضطرابات عقلية (البليهي، 2008: 48).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والفرق بين التوافق وسوء التوافق فرق في الدرجة وليس في النوع، فالأفراد المتوافقون يظهرون درجة كبيرة من الاتساق الشخصي، كما أنهم يسلكون مسلكاً فعالاً للحصول على حاجاتهم، وتحقيق أهدافهم، أما الأفراد ذوي سوء التوافق تزداد لديهم درجات الإحباط، وتتصاعد لديهم مشاعر اللاقدرة، ويواجهون صعوبة في تنظيم سلوكهم (ناصر، 2004: 239-240).

النظريات المفسرة للتوافق:

يعتبر التوافق من أهم الظواهر النفسية، التي اهتم علماء النفس بدراستها، وأجروا العديد من البحوث المتعلقة بقياسه، وأبعاده، وتقوم الباحثة فيما يلي بعرض أهم النظريات التي قامت بتفسير التوافق، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: النظرية البيولوجية:

تركز هذه النظرية على النواحي البيولوجية في تناول التوافق، حيث ترى أن كل أشكال سوء التوافق تعود إلى أمراض تصيب أنسجة الجسم، والمخ، وتحدث هذه الأمراض في أشكال منها المورثة، ومنها المكتسبة، خلال مراحل حياة الفرد من إصابات واضطرابات جسمية ناتجة عن مؤثرات محيطة.

ويرى رواد هذه النظرية (داروين، ومندل، وكالمان، وجالتون) أن سوء التوافق أيضاً قد يحدث نتيجة اضطرابات نفسية تؤثر على التوازن الهرموني للفرد نتيجة تعرضه للضغوط. وعملية التوافق تعتمد على الصحة النفسية وبالتالي التوافق التام للفرد هو توافقاً جسمياً، أي سلامة الجسم ووظائفه، ويقصد بالتوافق انسجام نشاط وظائف الجسم فيما بينها، أما سوء التوافق فهو اختلال التوازن الهرموني أو النشاط، أو اختلال وظيفة من وظائف الجسم (سعيد، 2008: 111).

ثانياً: نظرية التحليل النفسي:

يعتبر فرويد من أبرز رواد هذه النظرية، وكما تذكر (بلحاج، 2011: 115) يرى فرويد بأن عملية التوافق لدى الفرد غالباً ما تكون لاشعورية بحكم أن الأفراد لا يعون الأسباب الحقيقية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لكثير من سلوكياتهم فالشخص المتوافق هو الشخص الذي يستطيع إتباع المتطلبات الضرورية بوسائل مقبولة اجتماعياً.

ويرى يونج وهو أحد رواد نظرية التحليل النفسي أن التوافق يعتمد على استمرار النمو الشخصي دون توقف، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقة وأهمية التوازن في الشخصية السوية المتوافقة، وأن الصحة النفسية والتوافق يتطلبان الموازنة بين الانطوائية والانبساطية. وهنا نستنتج بأن يونج اهتم بنمو الشخصية وأكد على أهمية معرفة الذات على حقيقتها لتحقيق التوافق.

وأكد أريسكون أن الشخص المتوافق لا بد أن يتسم بالثقة، والإحساس الواضح بالهوية، والقدرة على الألفة والحب، والشعور بالاستقلالية، والتوجه نحو الهدف، والتنافس والقدرة على ملائمة الظروف المتغيرة دليل على النضج والتوافق.

ثالثاً: النظرية السلوكية.

التوافق عند رواد النظرية السلوكية عبارة عن استجابة مكتسبة من خلال الخبرة التي يتعرض لها الفرد، والتي تؤهله للحصول على توقعات منطقية وعلى الإثابة، فتكرار إثابة سلوك ما من شأنه أن يتحول إلى عادة، وعملية توافق الشخص كما يرى واطسون، وسكينر لا يمكن أن تنمو عن طريق ما يبذله الجهد الشعوري للفرد، ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريقة تلميحات أو إثابات البيئة.

بينما يرى آلبرت بندورا ومايكل ماهوني "سلوكي معرفي" أن كثيراً من الوظائف البشرية تتم والفرد على درجة من الوعي والإدراك مزاملة للأفكار والمفاهيم الأساسية (النيال، 2002: 142)، أي أن التوافق لا يمكن أن يتم بطريقة آلية حسب ما يرى واطسون وسكينر.

رابعاً: الاتجاه الإنساني:

يتمثل مدخل علم النفس الإنساني في مساعدة الأفراد على التوافق وذلك عن طرق تقبل الآخرين لهم، وشعورهم بأنهم أفراد لهم قيمتهم ومنها البدء في البحث عن ذواتهم، والتداول مع

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أفكار ومشاعر كانت مدفونة محاولين الحصول على القبول من الآخرين، وبالتالي تحقيق التوافق السليم.

حيث يشير كارل روجرز إلى أن سيئ التوافق كثيراً ما يتميز بعدم الاتساق في سلوكه، حيث يرى كارل روجرز بأن سوء التوافق حالة يحاول الفرد فيها الاحتفاظ ببعض الخبرات بعيداً عن الإدراك والوعي، وفي الواقع إن عدم قبول الفرد لذاته دليل على سوء توافق، وهذا ما يولد فيه التوتر والأسى (النيال، 2002: 142).

ويؤكد رواد هذه النظرية على أهمية دراسة الذات في تفسير التوافق، وأهمية القيم التي تعتبر الحدود الضابطة لسلوك الفرد.

تبين للباحثة بعد عرضها للنظريات السابقة أنها اتفقت على أهمية التوافق، وكان التفسير البيولوجي أن سوء التوافق أساسه خلل في وظائف الجسم، وأنها أحد مقومات الصحة النفسية للفرد، فالتحليل النفسي يرى أن التوافق هو الحفاظ واتباع الحاجات الضرورية، بينما يرى السلوكيون أن التوافق بمثابة كفاءة وسيطرة على الذات، أما الاتجاه الإنساني فيرى بأن التوافق عملية وحالة وعي خاصة بالفرد وتجاربه، وخبراته وحياته الواقعية.

وبناء على ذلك فإن الباحثة تؤكد بأنه لا يمكن الأخذ باتجاه واحد، بل يجب التوفيق بينها فلا يمكن أن يقترن التوافق بحالة الجسم، ووظائفه، كما أنه لا يمكن أن يكون التوافق فقط نابع من خبرة حياة واستجابة لمثير.

التوافق في الإسلام:

خلق الله الإنسان وجعله خليفة الأرض، وأورثه مقدراتها ليعمرها ويعبد الله سبحانه وتعالى، فلم يحقق الإنسان التوافق إلى باتباع شريعة الله سبحانه وتعالى، فأمره ألا يظلم نفسه ولا يظلم الآخرين، وألا يطغى، وحرم عليه أعراض الناس، ويقيم الوزن بالقسط، وأن التوافق مع الله يحقق له التوافق النفسي والاجتماعي والمهني.

وللتوافق في الإسلام مظاهر متعددة ذكرها (القاضي، 1994: 52)، ونقلها (فحجان، 2010: 18) بما يلي:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

1. أن يكون قادراً على التعامل مع نفسه وأن يعرف كيفية وطرق السيطرة على المواقف التي تواجهه.
2. فكرة الإنسان عن قدراته وإمكاناته وعلاقاته مع الآخرين، ونظرته إلى ذاته.
3. التزام الإنسان بالقيم العليا المستمدة من تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف.
4. توجيه أهداف وحياة المسلم توجيهاً ناجحاً، بما يحقق له حاجاته بطرق سليمة.
5. المرونة في التعامل مع الآخرين.
6. إقبال الفرد على عمله، والاتقان فيه.
7. العمل المستمر من أجل نشر الخير.
8. القناعة بما أعطاه الله، وعقد التوكل عليه.

فالإسلام حقق توافق الفرد، من خلال تعاليم وقيم الإسلام السمحة، التي تساعد الفرد على التكيف والتوافق مع ربه أولاً، ومع نفسه ثانياً، ومع مجتمعه.

مؤشرات التوافق النفسي الاجتماعي:

إن التوافق النفسي الاجتماعي عملية شخصية نسبية ومستمرة يهدف بها الفرد إلى تغيير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقا بينه وبين البيئة المحيطة به والتي تؤثر فيها ويتأثر بها. ويمكن أن نحدد مجموعة من المؤشرات التي تشير إلى التوافق في الآتي:

1- النظرة الواقعية للحياة:

يعاني بعض الأفراد من عدم قدرتهم على تقبل الواقع المعاشي ونجد مثل هؤلاء الأشخاص متشائمين تعساء رافضين كل شيء وذلك دليل على سوء التوافق أو اختلال في الصحة النفسية، وفي المقابل نلاحظ أشخاصا يقبلون على الحياة بكل ما فيها من أفراح وأتراح واقعيين في تعاملهم مع الآخرين متفائلين ومقبلين على الحياة بسعادة، ويشير هذا إلى توافق الأشخاص في المجال الاجتماعي الذي ينخرطون فيه (الداهري،1999: 56-57).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2- الإحساس بإشباع حاجات نفسية:

يعد إحساس الفرد بإشباع الحاجات النفسية أحد مؤشرات توافقه مع نفسه ومع الآخرين، ويتجسد هذا الشعور في إحساس الفرد بأن جميع حاجاته النفسية الأولية منها والمكتسبة مشبعة بطريقة شرعية، كالحاجة إلى الطعام والشراب والجنس، وكل ما يتعلق بحاجاته البيولوجية والفسيولوجية، كذلك بالأمن وإحساسه بأنه محبوب وأنه قادر على حب الآخرين، وثمة حاجة أخرى وهي إحساس الفرد بأنه قادر على الإنجاز (الداهري، 1999:57).

3- الراحة النفسية:

من سمات الفرد المتوافق قدرته على الصمود حيال الأزمات والشدائد وضروب الإحباط المختلفة دون أن يتخل ميزانه ويشوه تفكيره، ودون أن يلجأ إلى أساليب ملتوية غير ملائمة لحل أزمته كالعدوان ونوبات الغضب أو الاستسلام لأحلام اليقظة (البليهي، 2008: 52).

وعلى ذلك فليس معنى الراحة النفسية أن لا يصادف الفرد أي عقبات أو موانع تقف في طريق إشباع حاجاته المختلفة وفي تحقيق أهدافه في الحياة. فالشخص المتمتع بالصحة النفسية هو الذي يستطيع مواجهة هذه العقبات وحل المشكلات بطريقة ترضاها نفسه ويقرها المجتمع. ومن أمثلة عدم الراحة النفسية حالات الاكتئاب، أو القلق الشديد، أو توهم المرض أو عدم الإقبال على الحياة والتحمس لها.

4- مفهوم الذات:

تعد فكرة الفرد عن نفسه من بين مؤشرات توافق الفرد أو عدم توافقه. فالفرد المتوافق هو الذي يتطابق مفهومه لذاته مع واقعه كما يدركه الآخرون، في حين إذا كان مفهوم الذات لديه متضخما أدى به هذا إلى الغرور والتعالي على الغير، مما يجعله يفقد التوافق مع الآخرين. كما أن الفرد الذي يتسم بمفهوم ذات متدني عن الواقع أو عن إدراك الآخرين له، فيتسم بذلك سلوكه بالدونية والإحساس بالنقص وبتضخيم الآخرين وكل ذلك يؤدي به أيضا إلى سوء توافقه (الداهري، 1999: 59).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

5- المرونة:

وهذه السمة تمثل نقيض سمة التصلب (Rigidity)، فالشخص الذي يتسم بالمرونة يكون متوازنا في تصرفاته أي بعيدا عن التطرف في اتخاذ قراراته، وفي الحكم على الأمور. والبعد عن التطرف يجعل الشخص يساير الآخرين في بعض المواقف التي تتطلب ذلك وأن يغايرهم إذا رأى وجهة نظر أخرى مقتنع بها، أي لا يكون مسايراً أو مغايراً بصفة دائمة (الداهري، 1999: 59).

6- الأهداف الواقعية:

من المظاهر التي تدل على توافق الإنسان هو اختياره لأهدافه ومستوى طموح واقعي تتسق مع قدراته وإمكاناته واستعداداته التي تؤهله في السعي للوصول إليها وتحقيقها (جبل، 2000 : 76).

أما الشخص الذي يضع لنفسه أهدافا لا يستطيع الوصول إليها أو أن تقل بكثيرعن إمكاناته وقدراته واستعداداته فهو شخص غير سوي إتكالي، ليس لديه طموحات، مما يجعله غير مفيد لجماعة فلا يحقق القبول معها ولا يتوافق مع أفرادها (جبل، 2000 : 76).

وترى الباحثة بأن تحديد أهداف واقعية يعني أن تتوافق أهداف الفرد، مع الظروف المحيطة، وتتفق مع قدراته، ومهاراته، ونظرته للحياة، وإن تحديده لهذه الأهداف هام جداً في تحقيق الرفاهية النفسية، وهي أحد مؤشرات التوافق النفسي والاجتماعي، حيث أن الفرد القادر على تحقيق أهدافه يكن أكثر توافقاً واقبالاً على الحياة المستقبل، أما الفرد الذي لم يستطع تحقيق أهدافه فيصاب بالإحباط، وقد يكون عرضة للأمراض النفسية.

7- القدرة على ضبط الذات وتحمل المسؤولية:

الشخص السوي هو الذي يستطيع أن يتحكم في رغباته، وأن يكون قادرا على إرجاء بعض حاجاته وأن يتنازل عن لذات قريبة عاجلة في سبيل ثواب أجل أبعد أثرا وأكثر دواما. فهو بذلك يستمد قدرته على الضبط والتحكم في سلوكه من تقديره للأمور تقديرا مبنيا على موازنة النتائج وتمحيصها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وعلى هذا الأساس فهو يستطيع أن يبني سلوكه وتصرفاته تبعا لخطة يضعها، مبنية على أساس ما يتوقعه من نجاح وتوفيق لأفعاله في المستقبل البعيد.

8- القدرة على تكوين علاقات مبنية على الثقة المتبادلة:

إن الشخص السوي هو الذي يعترف بحاجته إلى أفراد مجتمعه، وفي تعاونه معهم، واضطلاعه بدور اجتماعي من أجل تحقيق حياة أفضل له ولمجتمعه، كما يعمل من أجل المصلحة العامة، ويسعى لخير مجتمعه، ويهتم بمساعدة الآخرين، وأن يكون معهم علاقات شخصية وثيقة مبنية على الاهتمام والرعاية والثقة المتبادلة.

9- وجود جملة من الاتجاهات الاجتماعية الإيجابية:

وهي تتمثل في مجموعة من الاتجاهات المكتسبة التي تسير حياة الفرد. فالتوافق في هذه الحالة يتلازم مع الاتجاهات التي تبني المجتمع مثل احترام العمل، تقدير المسؤولية، أداء الواجب، الولاء للقيم والأعراف والتقاليد السائدة في ثقافته. وتوفر هذه المجموعة من الاتجاهات في الفرد من ضمن ما يشير إلى توافقه (محمد، 2004 : 20).

10-التفكير العلمي:

يتمثل في قدرة الشخص على تفسير الظواهر والأحداث تفسيرا علميا قائما على الأسباب الكامنة وراء الظاهرة أو الحدث، وكذلك القدرة على أن يكتشف القوانين العلمية التي تحكم هذه الظواهر والأحداث. وبهذا فالشخص الذي يتسم بهذه السمة يبتعد عن التفكير الخرافي وعن القدرية والحظ، كما أنه لا يؤمن بالصدفة وكل ما هو غيبي أو ميتافيزيقي، فكل ذلك يقترب به من التوافق (محمد، 2004: 19).

وترى الباحثة بأن تفكير الفرد، يساعده على التأقلم ومواجهة المشكلات والتحديات، فالتفكير العلمي السليم يقود إلى حلولاً للمشكلات التي يواجهها الفرد، وبالتالي فإنه يحقق التأقلم مع التغيرات، ويواجه التحديات، أما الفرد غير القادر على التفكير السليم الفعال فإنه لن يتمكن من علاج كافة المشكلات التي تواجه، وهذا قد يقود إلى تراكم المشكلات وبالتالي يصبح الفرد عرضة للإحباط وسوء التوافق والتأقلم.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

11-الكفاية في العمل:

تعتبر قدرة الفرد على العمل والإنتاج والإنجاز والابتكار والنجاح دليلا على توافق الفرد في محيط عمله. ولأن الفرد يزاول مهنة أو عمل معين يرتضيه وتتاح له الفرصة فيه لاستغلال قدراته وإمكاناته وتحقيق ذاته، فإن ذلك يحقق له الرضا والسعادة ويجعله متوافقا مع هذا العمل.

ولذلك يكون الفرد متوافقاً مع محيط عمله إذا كان إنتاجيته في العمل عالية وبكفاءة (جبل، 2000 : 74).

وترى الباحثة أن قدرة الفرد على اتمام المهام المطلوبة منه، واستغلال وقت عمله، وبذل الجهد المناسب، تجعله يتمتع بوقت العمل، وتحقق له الراحة النفسية والطمأنينة.

العوامل المساعدة في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي:

اتفق كل من (فهمي، 1995: 88-92)، و(الجموعي، 2013: 127-130)، و(الجماعي، 2007: 73) على أن العوامل المساعدة في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي تتمثل بما يلي:

1- إشباع الحاجات الأولية والحاجات الشخصية.
2- توفر العادات والمهارات اللازمة لإشباع الحاجات الشخصية.
3- معرفة الفرد لاته، وتشمل على التعرف إلى حدوده، وإمكاناته، التي يستطيع أن يشبع بها رغباته، وأن يعرف قدراته، وأن يضع أهدافاً تتفق معها.
4- تقبل الفرد لذاته: وتشمل على تقبله لذاته، وصفاته، وقدرته، ومظهره، وعمله.
5- المرونة: القدرة على الاستجابة المناسبة للمثيرات التي يتعرض لها، والتعامل معها بمرونة، وأن يقبل التغيرات التي تطرأ عليه، وعلى بيئته، وتغير عادات المجتمع.

وترى الباحثة بأن كل فرد يواجه مشكلات، وتحديات، وأن مواجهته لهذه المشكلات والضغوط بطرق سليمة فاعلة تمكنه من التوافق مع نفسه، ومع الآخرين من حوله، ويعتبر التوافق النفسي من أهم الظواهر النفسية لارتباطها بالصحة النفسية للفرد.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مجالات التوافق:

قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الأدبيات التربوية، والنفسية ذات العلاقة بالتوافق، فلاحظت بأن للتوافق مجالات متعددة، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

أولاً: التوافق الشخصي "الذاتي":

ويقصد به قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة توفيقاً يرضيها جميعاً (ربيع، 2005: 72)، وغالباً ما يسوء التوافق العام إذا ساء التوافق الشخصي، ويتضمن التوافق الشخصي: الاعتماد على النفس، والإحساس بالقيمة الذاتية، والشعور بالحرية، والقدرة على توجيه السلوك دون تدخل، أو سيطرة من الآخرين، والشعور بالإئتمان، والتحرر من الميل للعزلة والانطواء، والخلو من الأعراض العصابية (حسيب، 2006: 21)، وللتوافق الشخصي أنواع متعددة وهي:

1- **التوافق الانفعالي:** يتمثل بالذكاء الانفعالي، والهدوء، والاستقرار والثبات، والضبط الانفعالي، والسلوك الانفعالي، والنضوج الانفعالي، والتعبير الانفعالي المناسب لمثيرات الانفعال، والتماسك في مواجهة الصدمات الانفعالية وحل المشكلات الانفعالية (الجموعي، 2013: 85).
2- **التوافق الجنسي:** يعتبر الإشباع الجنسي أحد الدوافع التي يسعى الإنسان لتحقيقها، من خلال الزواج، ومن العوامل المساعدة على التوافق الجنسي بين الزوجين، الصراحة، واتساق الأفق العقلي، وإدراك كلاهما لمعنى الجنس ودوافعه، وأهدافه، وغاياته (الكندري، 2005: 186).
3- **التوافق العقلي:** عناصر التوافق العقلي متعددة منها: الإدراك الحسي، والتعليم والتذكر، والتفكير، والذكاء، والاستعدادات، ويتحقق التوافق العقلي بقيام كل بعد من هذه العناصر بدوره كاملاً ومتعاوناً مع بقية العناصر (أشرف، 2005: 129).
4- **التوافق الصحي:** هو تمتع الفرد بصحة جيدة، خالية من الأمراض الجسمية، والعقلية، والانفعالية، مع تقبله لمظهره الخارجي، والرضا عنه، وخلوه من المشاكل العضوية المختلفة، وشعوره بالارتياح النفسي اتجاه قدراته، وإمكاناته، وتمتعه بحواس سليمة وميله للنشاط

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والحيوية، وقدرته على الحركة والاتزان، وسلامته في التركيز والاستمرارية في النشاط والعمل دون إجهاد (عسيري، 2003: 5).

ثانياً: التوافق الاجتماعي:

يعبر التوافق الاجتماعي عن القدرة على عقد صلات اجتماعية سوية، وعلاقات تتسم بالتعاون، والتسامح والإيثار، فلا يشوبها عدوان، أو اتكال، أو عدم اكتراث بمشاعر الآخرين، ومن أنواع التوافق الاجتماعي ما يلي:

1- **التوافق الأسري:** يتمثل في الاستقرار والتماسك الأسري، والقدرة على تحقيق مطالب الأسرة، وسلامة العلاقات بين الوالدين، وبين الوالدين والأبناء، وسلامة العلاقة بين الأبناء أنفسهم، وأن تسود المحبة أجواء الأسرة، والثقة والاحترام المتبادل، ويمتد التوافق الأسري إلى علاقات الأسرة بالأقارب والجيران (الجموعي، 2013: 86).
2- **التوافق الديني:** جزء من التركيب النفسي للفرد، وكثيراً ما يكون مسرحاً للتعبير عن صراعات داخلية ولاشك أن التوافق الديني، إنما يتحقق بالإيمان الصادق، وذلك أن الدين من حيث هو عقيدة، وتنظيم للمعاملات الإنسانية، وهو ذو تأثير عميق في تكامل الشخصية، واتزانها، وسلامة تصرفاتها، ورضاها عن طبيعة الحياة التي تعيشها.
3- **التوافق المهني:** يتضمن الاختيار المناسب للمهنة، والاستعداد علماً، وتدريباً لها، والدخول فيها والانجاز والكفاءة والشعور بالرضى عن العمل، وإرضاء الآخرين فيه (الجموعي، 2013: 87).
4- **التوافق الزواجي:** حالة وجدانية تشير إلى مدى تقبل العلاقة الزوجية ويعتبر محصلة للتفاعلات المتبادلة بين الزوجين في جوانب متعددة منها التعبير عن المشاعر الوجدانية، والثقة وإبداء الحرص على استمرار العلاقة والتشابه معه في القيم، والأفكار، والعادات، والاتفاق على أساليب تنشئة الأطفال (شحاتة، 2003: 160).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المبحث الثالث: معلم التربية الخاصة.

يهتم معلم التربية الخاصة بتنشئة وتربية ذوي الاحتياجات الخاصة، والمعاقين، والدراسة الحالية تسلط الضوء على معلم التربية الخاصة في مدارس الصم، وفيما يلي عرض للأدب التربوي المتعلق بالإعاقة، ومعلم التربية الخاصة.

أولاً: فئة الصم والإعاقة السمعية.

تعتبر حاسة السمع من أولى الحواس التي تمارس وظيفتها في مراحل مبكرة من تكوين الإنسان، وقد أشارت كتابا تعلم الأجنة إلى "تقدم بدء تخلُّق السمع على البصر فتجعله في الأسبوع الثالث للحمل، وأنا لجنين يسمع وينفعل مع الأصوات الخارجية والداخلية منذ شهره السادس ولكنه لا يميزها أو يعقلها".

الصم في اللغة:

تأخذ كلمة أصم بتصريفاتها اللغوية المختلفة معاني عدة، وذلك ما أوضحه علماء اللغة ووفق ما ورد في المعاجم اللغوية إما أصلاً أو امتداداً.

فتأتي أصم عند الزمخشري بمعنى صم عن حديثه، وتصامى عنه، وأصمه مدعائي إذا لم يجيبوك، ولمع به لمع الأصم لأن النذير إذا كان أصم لا يسمع بالجواب فهو يكثر اللمع يظن أن قومه لم يروه، ومنها أصاب الصم ويم و الصم يمه والعظم الذي هو قوام العضو، وسيفم صمم ما ضفي الضريبة، وصامة من الحية الصماء التي لا تقبل الرقية وصم ابنة الجبل(الزمخشري،د.ت:1143/3).

وعند الجوهر يصم مصمام القارورة سدادها، وحجر أصم صلب مسمطو الصماء الداهية، ورجل أصم بين الصمم فيهم، وكان أهل الجاهلية يسمون رجب شهر الله الأصم، قال الخليل: "إن ما سمي بذلك لأنه كان لا يسمع فيها صوت مستغيث ولا حركة قتال ولا قعقعة سلاح لأنه من الأشهر الحرم"(الجوهري، د.ت: 1003).

وفي تاج العروس ورد أن صمام أي تصاموا في السكوت، وصممه بحذر وصم صداها يهلك، والصم (بكسر الصاد) اسم من أسماء الأسد، وهو الرجل الشجاع، والذكر من الحياة،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وجمعه صمم، وصميم الشيء خالصة، يقال: هو في صميم قومه، وصميم البرد أشده، والصماء من الأرض الغليظة.

الصم في الاصطلاح:

الصم هو عدم القدرة على سماع الأصوات وفهمها، والأصم هو الشخص الذي فقد حاسة السمع أو قدر منها، أو هو كل من ولد ولم يكتسب لغة التخاطب في المحيط الذي يعيش فيه بطريقة طبيعية بسبب فقدها لقدرة على السمع وبمعنى آخر فإن الأصم هو الشخص الذي يعاني فقدان في السمع إلى درجة تجعل من المستحيل عليه فهم الكلام المنطوق مع استعماله المعينات السمعية أو بدونها فهو لا يستفيد من حاسة السمع لأنها معطلة لديه (حافظ، 1995: 17).

والصم تعني الحالة التي تكون فيها حاسة السمع غير وظيفية لأغراض الحياة اليومية الأمر الذي يحول دون القدرة على استخدام حاسة السمع لفهم الكلام واكتساب اللغة (الخطيب، 1997: 30).

والطفل الأصم هو الذي لا يسمع لأنه فقد قدرته على السمع ولذا لم يستطيع اكتساب اللغة وفهمها وعدم القدرة على الكلام تبعاً لذلك (العزة، 2001: 21).

والصم يُعرف بأنه من تعدت لديه درجة الفقد السمعي (90) ديسبل فأكثر مما يحول دون اعتماده على حاسة السمع في فهم الكلام، وأن لغته لن تنمو عن طريق القناة السمعية وحدها بل يعتمد نموها على قنوات حسية أخرى مثل البصر وغيره من الحواس (محمد، 2002: 7).

والأصم عبارة عن الشخص الذي يتم تطور مهارات التواصل لديه بشكل رئيسي من خلال المجال المرئي إما بلغة الإشارة أو قراءة الشفاه فتكون طريقة التواصل لديه قائمة على ما هو مرئي (الزريقات، 2003: 52).

والصم أولئك الذين لا يمكنهم الانتفاع بحاسة السمع في أغراض الحياة العادية، سواء من ولد منهم فاقد السمع تماماً أو بدرجة أعجزتهم عن الاعتماد على آذانهم في فهم الكلام وتعلم

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

اللغة أو من أصيبوا بالصمم في طفولتهم المبكرة قبل أن يكتسبوا الكلام واللغة أو من أصيبوا بفقدان السمع بعد تعلمهم الكلام واللغة مباشرة لدرجة أن آثار هذا التعلم قد تلاشت تماماً، مما يترتب عليه في جميع الأحوال افتقاد المقدرة على الكلام وتعلم اللغة (القريطي، 2005: 299).

وتتفق الباحثة مع تعريف الخطيب، وترى بأن الصم تعني الحالة التي تكون فيها حاسة السمع غير وظيفية لأغراض الحياة اليومية الأمر الذي يحول دون القدرة على استخدام حاسة السمع لفهم الكلام واكتساب اللغة.

تعريف الإعاقة السمعية:

يرى(العزة، 2001: 22) بأن الإعاقة السمعية عبارة عن انحرافاً في السمع يحد من القدرة على التواصل السمعي وتقاس شدة فقدان السمع بالديسبل والتي تؤثر على الأداء التربوي والمهني للشخص.

ويورد(عبدالحي، 2001: 21)بأن الإعاقة السمعية تلك الحالة التي يعاني منها الفرد نتيجة عوامل وراثية أو خلقية أو بيئية مكتسبة من قصور سمعي يترتب عليهآ ثار اجتماعية أو نفسية أو الاثنتين معاً، وتحول بين أداء بعض الأعمال والأنشطة الاجتماعية التي يؤديها الفرد العادي بدرجة كافية من المهارات، وقد يكون القصور السمعي جزئياً أو كلياً، شديداً أو متوسطاً أو ضعيفاً، مؤقتاً أو دائماً، متزايداً أو متناقصاً أو مرحلياً.

ويرى(الزريقات، 2003: 56)بأن الإعاقة السمعية نوع أو درجة من الفقدان السمعي والتي تصنف ضمن بسيط ومتوسط وشديد وشديد جداً.

ويرى كل من(الخطيب والحديدي، 2005: 24) بأنها عبارة عن مستويات متفاوتة من الضعف السمعي تتراوح بين ضعف سمعي بسيط وضعف سمعي شديد جداً.

ويعتبر(القريطي، 2005: 299) بأنها مصطلح عام يغطي مدى واسع من درجات فقدان السمع، يتراوح بين الصمم أو الفقدان الشديد الذي يعوق عملية تعلم الكلام واللغة والفقدان الخفيف الذي لا يعوق استخدام الأذن في فهم الحديث وتعلم الكلام واللغة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نسبة انتشار الصم:

ليس من اليسير حصر ومعرفة أعداد ونسب انتشار الصم في الدولة أو على المستوى العالمي فقليل من المهتمين والمختصين الذين حاولوا في هذا الاتجاه.

ويذكر(العزة، 2001: 22) أن الإعاقة السمعية هي الأقل انتشاراً بين الإعاقات الأخرى حيث تقدر نسبة انتشار الصم بما يقارب من (0.075%)، بينما تقدر باقي الإعاقات بأكثر من (0.5%)، في حين يرينتيل(2004: 44) بأن نسبة انتشار الصم تصل إلى (0.5% إلى 1%)، وقدرت منظم الصحة العالمية نسبة انتشار الصم في دول العالم النامية بحوالي (1%) من تعداد سكانها.

ومن الملاحظ بأنه لا توجد دراسات مسحية دقيقة توضح عدد الصم في فلسطين أو في قطاع غزة، باستثناء الإحصائيات التي يمكن أن تساهم في إعطاء تصور لنسبة انتشار الصم في فلسطين، فلقد أشار الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في تقريره الصادر عام (2000)، أن (2364) فرداً يعانون من إعاقة سمعية فقط، بينما هناك (2931) لديهم إعاقة سمعية ونطقية، كما تجدر الإشارة إلى أن (المركز الوطني للتأهيل المجتمعي) قام بتوضيح عدد المعاقين سمعياً في محافظات قطاع غزة حسب الجدول رقم (1):

جدول رقم (1) عدد المعاقين سمعياً في قطاع غزة

المحافظة	العدد	المعاقين سمعياً / مجمل المعاقين	المعاقين سمعياً / عدد السكان
شمال غزة	587	%17.005	%0.29
غزة	575	%6.32	%0.16
الوسطى	366	%16.66	%0.24
خانيونس	758	%23.78	%0.35
رفح	393	%21.03	%0.30
قطاع غزة	2679	%13.55	%0.25

المصدر: (المركز الوطني للتأهيل المجتمعي، 2015)

والجدير بالذكر أن هناك تضارب بين الأرقام والإحصاءات المتعلقة بنسبة الصم في قطاع غزة، وأعدادهم، ولعل ذلك يرجع إلى عدة عوامل منها غياب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عن العمل منذ سنوات الانقسام الفلسطيني، إضافة إلى الاختلاف في تعريف الصم،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والتصنيف الخاص بالإعاقة السمعية (شديد، متوسط، بسيط)، كما أن هناك نسب تتعافى من هذه الإعاقة.

ثانياً: معلم التربية الخاصة.

يشير الأدب إلى أن لمعلمي التربية الخاصة على وجه التحديد دوراً في تشجيع التعاون عبر التواصل مع الزملاء في المدرسة، وبناءً على وجهة نظر فريك وكوك، فإن معلمي التربية الخاصة يحتاجون إلى: (أ) تطوير مستوى معرفتهم بالمنهج المدرسي العادي، (ب) تطوير مستوى معرفة معلمي التربية بالصفوف العادية بطرق تلبية الحاجات الخاصة للطلبة المعوقين، وإحدى المفاهيم التي تمخضت عنها البحوث السابقة هي حاجة معلمي التربية الخاصة إلى المشاركة بشكل هادف في جهود إصلاح النظام التربوي العام، وفي ضوء المسؤوليات العديدة للمعلمين العاديين، يتوقع من الاختصاصين أن يتواصلوا بشكل فعال مع هؤلاء المعلمين لتتطور لديهم الرغبة في الاستفادة(الخطيبوالحديدي،2008: 199).

ويؤكد(الشرايدة،2010: 43-44) أن التعليم الجيد يتطلب معلمين أكفاء فقد ازداد الاهتمام على مستوى العالم بالمؤسسات التي تعنى بإعداد المعلم من جهة والتطور في أهدافها وبرامجها وطرائقها من جهة أخرى لتواكب الوظائف والأدوار الجديدة لمعلمي المستقبل، كما ازدادت الدعوات التي تؤكد على تمهين التعليم بحيث يصبح التعليم مهنة بكل ما لهذه الكلمة من معنى، باعتبار أن تمهين يشكل الأساس المناسب لعمليات التطوير والإصلاح، إذ أنه يشكل ضابطا للنوعية في برامج تربية المعلمين، ويشعر المعلمون بأنهم مهنيون ذوو استقلالية ومكانة في المجتمع مثلهم مثل سائر ممارسي المهن المرموقة، ويؤدي إلى الاعتراف بالدور الحيوي الذي يؤدونه في المجتمع، وبالتالي إلى رفع مكانتهم الاجتماعية والاقتصادية.

تعريف معلم التربية الخاصة:

يعتبر معلم التربية الخاصة حجر الزاوية في العملية التربوية والتأهيلية للأطفال غير العاديين، ولهذا فان عملية اختياره لهذه المهمة المتزايدة الأعباء عملية مهمة، حيث أنه يتولى مهاماً شاقة في تعامله مع فئات خاصة من التلاميذ، الذين يحتاجون الجهد والوقت الكبيرين، وبدأ التزايد بالطلب عليه بسبب الزيادة في عدد المعاقين في العالم.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويعرف(أبوقلة،2007: 24)معلمي التربية الخاصة بأنهم "معلمون مؤهلون للعمل فترة كاملة في الفصول العادية، وبرامج الفصول الخاصة أو برامج غرف المصادر والمدارس الابتدائية العادية".

ويعرف كل من (أبو مصطفى والزين، 2009: 310) معلم التربية الخاصة بأنه من يتولى التعليم في أي مؤسسة تعليمية من مؤسسات التربية الخاصة، ويقوم بتنفيذ الخطط التعليمية الفردية والجماعية، وذلك من خلال تقسيم الهدف التربوي إلى مجموعة من الأهداف التعليمية، والمهارات المحددة التي يمكن قياسها، ويوظف مصادر التعلم الموجودة في البيئة التعليمية لتحقيق الهدف المحدد.

ويعرف(فحجان،2010: 8) معلم التربية الخاصة بأنه: "هو المعلم المؤهل في التربية الخاصة ويقوم بتقديم البرامج والخدمات التعليمية والتدريبية والإرشادية للطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة".

وتُعرف الباحثة معلم التربية الخاصة بأنه "معلم مؤهل علمياً للعمل في برامج التربية الخاصة والذي يهتم بتقديم خدمات وبرامج تعليمية وتدريبية لطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة".

إعداد معلم التربية الخاصة في قطاع غزة:

لم يحظ ذوو الحاجات الخاصة في فلسطين باهتمام يذكر في سياق التاريخ لتطور التربية الخاصة في العالم أو المنطقة العربية، ولا تخفى أسباب ذلك عن أي باحث قضى جزءاً من حياته في هذه المنطقة، فمنذ بداية هذا القرن وبعد تكون دول المنطقة وتحررها واستقرارها لم تشهد أرض فلسطين إلا الحروب، والثورات، وبالتالي عدم الاستقرار في أي من مجالات الحياة السياسية، والاقتصادية، والتربوية.

كما وإن تفاقم الوضع بشكل كبير بعد اندلاع الانتفاضة الفلسطينية قد دفع بعض المؤسسات، والهيئات الدولية، إلى التدخل بشكل غير مباشر لمد يد المساعدة لبعض الجمعيات الخيرية لمساندتها مادياً في دعم بعض الجوانب المختصة بالتأهيل أو التربية والتعليم، أو توفير المعينات لها كالكراسي المتحركة والأطراف الصناعية والسماعات والعدسات(أبومصطفى، 2000: 40).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ومع قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية (1994) بدأ النمو والازدهار في مجال الاهتمام بذوي الحاجات الخاصة، وافتتحت المؤسسات، والمراكز، والجمعيات، والنوادي داخل الوطن.

وقد صاحب التطور الكبير في مجال تربية، وتعليم وتأهيل ذوي الحاجات الخاصة في قطاع غزة الاهتمام في إعداد معلم للفئات الخاصة، غير أنه لم يرصد له الاهتمام الذي يتناسب مع أهميته كعنصر أساسي في هذه المرحلة هي الخدمات، والتسهيلات المادية التي تقدمها المؤسسات، والجمعيات من أجهزة، ومعينات، ووسائل تعليم، وترفيه، وأبنية مؤسسية، ومدرسية.

ولا يوجد في الجامعات المحلية في قطاع غزة قبل عام (1994) أي مؤسسة أكاديمية تعد معلمين مؤهلين تربوياً، أو تأهيلياً في مجال التربية الخاصة.

ويذكر (فحجان، 2010: 87-88) أنه في العام الدراسي (1995/1994) افتتح معهد الدراسات التأهيلية في محافظات خان يونس امتداداً لمعهد التأهيل بعين شمس التابع لجمعية الهلال الأحمر الفلسطيني في محافظة القاهرة. حيث كانت الدراسة فيه لمدة سنتين ثم تطور النظام الأكاديمي بالمعهد في العام الدراسي (1997/1996) نتيجة لتلبية حاجة مؤسسات ذوي الحاجات الخاصة للكوادر العلمية المتخصصة في مجال التأهيل إلى نظام أربع سنوات، وهذا مما حدا إلى تغيير اسم المعهد إلى كلية تنمية القدرات تمنح شهادة البكالوريوس في تنمية القدرات " تأهيل المعاقين". وكانت هذه أول محاولة جادة لإعداد معلم متخصص في تأهيل المعاقين في محافظات غزة.

وبعد السير في النظام الأكاديمي السالف تم إعداد متخصصين أكفاء للعمل مع الفئات الخاصة والانخراط في العمل الميداني في كافة المؤسسات التي تعنى بذوي الحاجات الخاصة سواء صحية أو تعليمية، وتم في العام (2008) التعديل في البرنامج الأكاديمي حيث تم تغيير اسم التخصص من تأهيل المعاقين إلى "تربية خاصة وإعادة تأهيل".

وفي العام الدراسي (1997) افتتح أول قسم للتربية الخاصة في كلية التربية الحكومية في محافظة غزة، ويمنح الطالب بعد ما يجتاز بنجاح (140) ساعة معتمدة درجة البكالوريوس في إعداد معلم التربية الخاصة(فحجان، 2010: 88).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المبادئ العامة في تعليم الطلاب ذوي الحاجات الخاصة:

يرى(الشرايدة، 2010: 45) أن هناك بعض المبادئ العامة في تعليم ذوي الحاجات الخاصة والتي تتمحور في التالي:

1) استخدام التعليم المنظم والموجه من قبل المعلم الذي يشمل التوضيح والممارسات الموجهة المدعمة بالتلقين والتغذية الراجعة والممارسة المستقلة المدعمة بالتغذية الراجعة.
2) التركيز على التدريس الأكاديمي وذلك بتوجيه الطلاب للعمل على الاستجابات المهمة.
3) تزويد الطلاب بالفرص الكافية للنجاح وذلك من خلال الاعتماد على التقييم المستمر وتحديدالأهداف المناسبة وتوفير المثيرات اللازمة وتحليل المهارات واستخدام أدوار التصحيح الذاتي.
4) تزويد الطلاب بالتغذية الراجعة الفورية.
5) تهيئة ظروف ايجابية وممتعة ومنتجة للتعلم.
6) استثارة دافعية الطلاب ذلك بالتشجيع والدعم والتعزيز الايجابي.
7) ضمان انتباه الطلاب، وذلك من خلال مراعاة كيفية تقديم المهمة التعليمية، واستخدام المثيراتاللفظية والجسمية والإيمائية المشجعة.

خصائص معلمي التربية الخاصة:

يمكن لأي شخص أن يجعل من نفسه معلماً خاصة في ظل الظروف التي تمر بها العملية التعليمية ونظامنا التعليمي وسياسة القوى العاملة والتي يعيشها مجتمعنا العربي، ولكن لا يستطيع كل من يقف أمام مجموعة من التلاميذ أن يصف نفسه بأنه معلم ناجح لأن المعلم الناجح له من الخصائص والسمات التي لا توجد إلا في بعض المعلمين وهذه الخصائص والسمات قد تكون فطرية بيولوجية يولد الشخص مزوداً بها، وقد تكون مكتسبة يتعلمها وينميها خلال مرحلة تكوينية، ومن تلك السمات والخصائص ما يلي:

1- الخصائص الجسمية:

من المتفق عليه أن المعلم الناجح يجب أن يكون صحيحاً بدنياً، خالٍ من الأمراض والعاهات المزمنة، والأمراض المعدية، وعيوب النطق كالفأفأة والتأتأة، وعيوب مخارج الألفاظ،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وضعف السمع والبصر،والقصر أو الطول الشديد، أو السمنة أو النحافة المفرطة، تلك الظاهرات التي غالباً ما يكون لها تأثير سلبي على أدائه داخل حجرة الدراسة، وعلى تفاعله مع تلاميذه وزملائه وإدارة المدرسة، ومن ثم على العملية التعليمية، وأن يكون حسن المظهر والسلوك ومتبعاً القواعد والعادات الصحية السليمة داخل المدرسة وخارجها(أبوقلة، 2007: 33).

2- القدرات العقلية:

المعلم الناجح هو المعلم الذي لديه قدرات عالية في التفكير العلمي والإبداعي، والتفكير الناقد، وحل المشكلات، والتحليل والتطبيق، والقدرة على التكيف مع الظروف الحالية، والمرونة في معالجة واتخاذ القرارات، وحسن التصرف في المواقف المختلفة، والتقويم الموضوعي لأداء التلاميذ، والقدرة على فهم واستيعاب المعلومات وتبسيطها وتوصيلها للتلاميذ في يسر وسهولة(فحجان، 2010: 90).

3- الخصائص الأكاديمية والمهنية:

المعلم الناجح الذي يكون متعمقاً في مجال تخصصه، وان يكون على دراية بكل جديد في هذا التخصص عن طريق الاطلاع الدائم في الكتب والمجلات العلمية وحضور المؤتمرات والندوات العلمية. ومن ثمة لديه الرغبة في القراءة والاطلاع والاستماع إلى الإذاعة والتلفاز حتى يكون لديه وعي بما يدور حوله(عبدالسميع وحوالة، 2005: 94 – 95).

4- الخصائص الشخصية:

هناك العديد من الخصائص الشخصية لمعلم التربية الخاصة الناجح، كما يشير (دعمس، 2009: 212–213) وهي على النحو التالي:

- التعاون والاتجاهات الديمقراطية
- الصبر
- المظهر الشخصي والمرح والمزاح
- الاهتمام بمشكلات الطلبة
- استخدام الثواب والعقاب
- الحس الفكاهي
- الاتزان والدفء والمودة
- التعاطف ومراعاة الفروق الفردية
- سعة الميول والاهتمامات
- العدل وعدم التحيز
- السلوك الثابت والمنسق
- الكفاءة في تعليم موضوع معين
- تنمية ذاته ومواكبة التطور
- الحماس والإنسانية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مسؤوليات معلم التربية الخاصة تجاه مهنته ومجتمعه وطلابه:

تتعدد المسؤوليات المنوطة بمعلم التربية الخاصة والملقاة على عاتقه ويمكن إيجازها على النحو التالي:

أولاً : المسؤولية تجاه المهنة:

1- يجب أن تتوافر لدى من يختار مهنة التعليم الرغبة فيها والقدرة على تحمل أعبائها، وتعلم معارفها ومهاراتها، وأن لا يتخذ الفرد وسيلة عرضية للانتقال إلى مهنة أخرى.
2- يجب أن يسعى المعلم جاهداً إلى تنمية نفسه بالمعارف والمهارات والاتجاهات والخبرات اللازمة لإجازته لممارسة مهنة التعليم.
3- يجب أن يسعى المعلم أثناء ممارسته مهنة التعليم إلى الاستمرار في تنمية نفسه بالمعلومات، والمهارات، والخبرات بمختلف الوسائل المتيسرة، وان يحرص على أن تزداد فاعليته في العمل سنوياً، وان لا يكتفي بتكرار خبرات سنته الأولى في مهنة التعليم بل يجدد ويغير في ظل تطورات العمر.
4- أن يكون مخلصاً في عمله يتحمل المسؤولية للقيام بعمله المباشر وغير المباشر كاشتراكه في اجتماعات الآباء والمعلمين وإسهامه في النشاط المدرسي المرافق للمناهج بأنواعه المختلفة.
5- أن يعتز بمهنته، ويحافظ على كرامتها، ويرفع من شأنها، ويلتزم قواعدها الأخلاقية في سلوكه العام والخاص.
6- أن لا يخل بعقد العمل أو ينهيه قبل الموعد المتفق عليه.
7- أن لا يتغاضى عما يضر بمهنته وبمصلحة المؤسسة التي يعمل فيها، وأن يبلغ المسئولين عن ذلك رسمياً.
8- أن يقسم قسم مهنة التعليم ويتخذه شعاراً له طيلة ممارسته لهذه المهنة(عبد السميع وحوالة، 2005: 97-98).

ثانياً: المسئولية تجاه المجتمع:

1- أن يجعل ولاءه لله وان يمسك بمبادئ دينه وأن يحترم تراث أمته.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2- أن يخلص لامته ويلتزم بدستور بلاده.

3- أن يعمل في نطاق مهنته على وحدة الأمة العربية والذود عن حريتها.

4- أن يتجنب الدعوة إلى الإلحاد والطائفية والعصبية والحزبية والعنصرية والإقليمية.

5- أن يراعي قيم مجتمعه وعاداته وتقاليده(يحيى، 2006:95).

ثالثاً : المسئولية تجاه طلابه:

1- أن يكون قدوة حسنة لطلابه، وإنساناً ومواطناً ومعلماً في خلقه ومسلكه ومظهره.

2- أن يراعي طلابه ويتعهدهم بالنمو السوي، ويلتزم النزاهة في معاملتهم، ويلتزم الصدق والموضوعية في كتابة التوصيات عنهم، وان يراعي الفروق الفردية بينهم في حاجاتهم وميولهم وقدراتهم.

3- أن يتجنب إيقاع العقوبات الظالمة والإهانة التي تجعل الطالب موضوع سخرية بين أقرانه.

4- أن يبذل الجهد المخلص في تشجيع التعاون بين المعلمين وأولياء الأمور لما فيه مصلحة الطلاب.

5- أن لا يفشي ما يتاح له الاطلاع عليه بحكم عمله في المهنة من الأسرار المتعلقة بطلابه.

6- ألا يقوم بأعمال إضافية تعليمية تحول دون النهوض بمسؤوليات الأعمال التربوية الرسمية المنوطة به، وأن يتجنب أي تقصير غي عمله الرسمي بقصد تهيئة أعمال إضافية تدر عليه دخلا مادياً.

7- أن يحرص على عدم تغيبه عن طلابه بتجنب الأسباب المؤدية إلى ذلك قدر المستطاع(الشرايدة، 2010: 52-54).

ويوجز كل من (لآريوهوارد، 2009: 30)، أدوار ومسؤوليات معلم التربية الخاصة على النحو التالي:

1- تسهيل فهم المعلمين للقوانين الخاصة بالطلبة من ذو الاحتياجات الخاصة.

2- تقديم التدريب والتعليم للطلبة من ذو الاحتياجات الخاصة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

3- التعامل مع الآخرين من المختصين من أجل إدارة وضبط الطلبة الذين لديهم مشكلات سلوكية.

4- تطوير البرامج التربوية الفردية.

5- العمل على إدارة الحالة للطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة.

الأدوار الوظيفية لمعلم الفئات الخاصة:

يحدد الكثير من المتخصصين أدوار المعلم التي تساعده على أداء مهام مهنته المختلفة بكفاءة والتي تتناسب مع متطلبات العصر الذي نعيش فيه، فهي متعددة ومتنوعة والعلاقة بينهما غالباً معقدة ومتطلباتها كثيرة مما لا يمكن تجاهلها، ونظراً لتعدد مسؤولياتها، فيعتبر المعلم عدة أشخاص في شخص واحد، فهو متعلم ينبغي أن يعرف أكثر مما يعرفه تلاميذه وهو في الأساس إنسان متعلم طالب علم ومعرفة، وهو يميل إلى الحد من نشاطه التعليمي وتطور شخصيته بالنسبة للمفهوم الضيق لطبيعة التعليم وطبيعة المعلم، وهو يحاول جاهدا أن يبني حياته وفقا لمداركه، وتتضح هذه الأدوار الوظيفية كما تراها (يحيى، 2006: 102-105) متمثلة بما يلي:

1. **المعلم رائد ومرشد:** للمعلم دور ريادي في إرشاد التلاميذ وتوجيههم، فنشاط المعلم يمتد خارج الصف إلى عدة مجالات المعرفي، والنفسي، والأخلاقي.
2. **المعلم كموجه للسلوك على ضوء توقعاته:** يختلف التلاميذ في الصف الدراسي في نواحي كثيرة بسبب تنوع درجة الإعاقة لديهم منها القدرات العقيلة والمستويات الثقافية ونوعيات مختلفة من المفاهيم والاتجاهات والميول والقيم وكلها يشير إلى تنوع المستويات، وهذا يعني أن المعلم في تفاعلاته مع هؤلاء التلاميذ داخل الفصل يواجه بفروق كثيرة، تعطي توقعات لديه لمستويات أدائهم؛ لذلك فهو مطالب بأن يستخدم طرقا ووسائل متنوعة في تناول المادة التعليمية مع ضرورة بث روح الثقة في الجميع نظراً لما يعانونه من ظروف إعاقتهم المختلفة، مما يتطلب إقامة علاقات معهم قوامها المودة والصداقة والثقة.
3. **المعلم مُربي:** المعلم يساعد التلاميذ على تعلم أشياء لا يعرفونها كما يساعدهم على فهمها طريقة المعلم في الشرح وعلاقته بالتلاميذ وقدرته على إثارة اهتماماتهم وتعديل أسلوبه وإعطاء التعليم الذي يقوم به معنى وحيوية واهتمامه بمهنته وصدقه في أداء مهنته.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

4. **المعلم ناقل تربوي للمعرفة:**المعلم أفضل ناقل لجوهر عمليات التعلم سواء أكانت معارف أو مهارات أو اتجاهات بما يتلاءم إمكانيات وقدرات كل تلميذ.
5. **المعلم مجدد ومبتكر:**الوسائل الحديثة والتكنولوجيا أبرزت على السطح قضايا التوجيه المدرسي والمهني، وقدرة المعلم عن الكشف عن المواهب والقدرات وقيمه بدور الموجه والمؤثر التعليمي.
6. **المعلم مخطط ومشارك:**كل موقف تعليمي يحتاج إلى اتخاذ القرارات والتخطيط المشترك بين المعلم وتلاميذه، ويهدف التخطيط إلى مساعدة التلاميذ ليستعملوا مفاهيم ومهارات عملية التخطيط.
7. **المعلم أداة للتغير والتحديث التربوي:**إن عملية التغيير والتحديث التربوي تحتاج إلى معلمين يتفهمون بعمق أسباب ومواطن التغيير الحادث في المجتمع بأبعاده الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.
8. **المعلم قدوة:**لما كان المعلم هو المسئول الأول عن نقل المعارف إلى التلاميذ وإكسابهم القيم التي يقبلها المجتمع ويرضاها، فهو ممثل المجتمع ويعمل على تحقيق أهداف المجتمع وتطلعاته في أبنائه.
9. **المعلم إنسان يواجه الحقيقة:**فالمعلم يتعلم الحقيقة من خلال نفسه وتلاميذه، لذلك فهو يواجه الحقيقة ويساعد تلاميذه على معرفتها والتجاوب معها، فمهمة المعلم هي النظر إلى التلاميذ المعاقين نظرة ايجابية، ويبذل الجهد لتقبلهم كما هم، دون أية تحفظات، فهو يواجه حقيقة التلميذ كما هو ويحاول تعليمه لمواجهة الحقائق، ومنها حقائق كثيرة غير مرغوبة.
10. **المعلم موجه ومحرر للتعلم** :المعلم شخص قوي الملاحظة والإدراك يرى الطاقة الكامنة في التلاميذ ويحترم الكائن البشري.
11. **المعلم منظم للمناخ الاجتماعي والنفسي داخل الفصل:** يرتبط هذا الدور ارتباطاً وثيقاً ومباشراً بعملية التعلم وحصيلته، إذ أن المناخ الذي يشيع فيه الشعور بالدفء والصداقة في العلاقات يساعد على تحقيق الكثير من الأهداف التي يسعى المعلم إلى تحقيقها، فالمعلم يحقق مناخاً متحرراً بدرجة يشعر معها التلاميذ بنوع من الصداقة والألفة والراحة والثقة، كما أن المعلم ناصح أمين وصديق حميم لتلاميذه.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

12. **المعلم إنسان خبير يعرف:** يقول المثل الفارسي: "الحكيم من يدري ويدري انه يدري فاتبعوه" فالمعلم خبير، إنسان يعرف، ويعرف أنه يعرف، فهو يجب أن يكون واسع المعرفة، ويتحتم على المعلم أن يكون مستعداً.
13. **المعلم باحث عن تكنولوجيا الغد:** يرتبط التقدم العلمي والتكنولوجي المعاصر ارتباطا وثيقاً ومباشراً بالتربية، مما أدى إلى إعادة النظر بصورة جذرية في نظام التعليم وهيكله ومحتواه، فثورة التكنولوجيا واستخدام الوسائل الحديثة في تعليم المعاقين قد أبرزت قضايا التوجيه المدرسي والمهني وقدره قيام المعلم بالكشف عن المواهب والقدرات وقيامه بدور الموجه والمرشد التعليمي.
14. **المعلم إنسان:** ما دام المعاق هو الذي يشكل الدعامة التي تتركز حوله أفكار معلم الفئات الخاصة، وما دام قد بقي هو المركز الذي تدور حوله دنيا الطفل في المدرسة، فشخصية المعلم ذات أثر بالغ في مهمته، وأول مهامه العمل على مساعدة الطفل المعلق ليصبح إنسانا متميزاً بأسلوبه الفريد الخاص به، وهو قادر على تطوير شخصية هذا الطفل وإنمائها من خلال تأثير شخصيته هو أكثر من خلال هدف يسعى إليه، فالطفل يرى فيه النموذج الأمثل للشخص الناجح والمسئول الذي يرغب في مساعدته وتوجيهه.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تعقيب عام على الإطار النظري:

يهتم علم النفس بكافة الفئات، وتعد فئة معلمي التربية الخاصة ذات أهمية بالغة، كونها مرتبطة بتطوير وتدريب وتربية ذوي الاحتياجات الخاصة ليكونوا قادرين على إنجاز المهام المطلوبة منهم، ويسعى معلم التربية الخاصة إلى تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لدى ذوي الاحتياجات الخاصة، ولن يتمكن من تحقيق ذلك إلا إذا كان هو ذاته يتمتع بتوافق نفسي واجتماعي.

فالتوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة ينعكس على أداءه التدريسي وقدرته على تحقيق أهداف مدارس التربية الخاصة، وترى الباحثة بأن هناك عوامل متعددة تؤثر في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة، خاصة معلمي الصم.

ومن بين أهم هذه العوامل تمتعه بالراحة النفسية والرفاهية، ورضاه عن طريقة عمله، وأسلوب الإدارة والمناهج الدراسية، لذا قامت الباحثة بالبحث عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي الصم في مدارس التربية الخاصة في قطاع غزة.

كماوقامت الباحثة بتحديد أكثر الأبعاد قياساً وتأثيراً للرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة بناءً على الأدبيات السابقة، وطبيعة البيئة الفلسطينية، وخصائص فئة الدراسة الحالية؛ وهي: علاقة المعلم بالإدارة، والرضا عن الإشراف التربوي، والرضا عن الحوافز والرواتب، والرضا عن البيئة المدرسية، والرضا عن المجال الاجتماعي، وتقدير المعلم لمهنته.

كما حددت الباحثة أبعاد التوافق النفسي والاجتماعي بناءً على مراجعة الأدبيات السابقة، وبعض البحوث ذات العلاقة، ومشورة ذوي الاختصاص والتي تمثلتبالتوافق النفسي، والصحي، والأسري، والاجتماعي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

المقدمة

المحور الأول: دراسات سابقة تتعلق بالرضا الوظيفي.

التعقيب على دراسات المحور الأول.

المحور الثاني: دراسات سابقة تتعلق بالتوافق النفسي والاجتماعي.

التعقيب على دراسات المحور الثاني.

فرضيات الدراسة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

المقدمة:

تعرض الباحثة خلال هذا الفصل الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بمتغيرات الدراسة، وقامت بتصنيف الدراسات السابقة إلى محورين؛ الأول يتعلق بمتغير الرضا الوظيفي، والثاني يتعلق بمتغير التوافق النفسي والاجتماعي، حيث اهتمت الباحثة بالدراسات المرتبطة بفئة الدراسة الحالية وهي معلم التربية الخاصة، واتبعت منهجية محددة في عرضها، حيث سيتم عرض الدراسات السابقة من القديم إلى الحديث، ويتبعها تعقيب على الدراسات السابقة ثم فروض الدراسة، وذلك على النحو التالي:

المحور الأول: دراسات سابقة تتعلق بالرضا الوظيفي

1. **دراسة سنغ سنغ (Sung – Sung, 2000): مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمي التلاميذ المتخلفين عقلياً.**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة الذين يدرسون تلاميذ متخلفين عقلياً بهونج كونج، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (98) معلماً ومعلمة، طبق عليهم مقياس للرضا الوظيفي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك رضا مرتفعاً لدى المعلمين والمعلمات الذين يدرسون التلاميذ المتخلفين عقلياً وكان أدنى العوامل الرضا عن فرص الترقية، وأظهرت النتائج أن هناك تباين في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات، حيث أن الذكور أعلى من الإناث، وتبين أن هناك تباين في مستوى الرضا بين معلمي فئة التخلف العقلي الشديد والمتوسط لصالح فئة الشديد.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2. **دراسة ستمبن ولوب (Stempien & loeb, 2002): الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام.**

هدفت الدراسة إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة معلمي التعليم العام، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المقارن، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (116) معلماً ومعلمة للتربية الخاصة تم اختيارهم من مدينة ديترويت الأمريكية وطبق عليهم مقياس الرضا الوظيفي لبريفيلد.

وقد أظهرت النتائج أن لدى معلمي التربية الخاصة درجة رضا أدنى من معلمي التعليم العام، وتبين أن أسباب عدم الرضا لدى معلمي التربية الخاصة يرجع إلى الإحباط، الضغوط المهنية، وتبين أن هناك فروق تعزى لمتغير السن والخبرة، حيث أن المعلمين الأصغر سناً، والأقل خبرة يشعرون بعدم رضا أكبر من أقرانهم.

3. **دراسة الوليدي (2003): الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها.**

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها، والتعرف إلى الفروق بين معلمي التربية الخاصة في مستوى الضغط النفسي ومستوى الرضا الوظيفي باختلاف متغيرات السن، والخبرة، والمؤهل الدراسي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت أدوات الدراسة عبارة عن مقياس فيميان للضغوط النفسية ترجمة منصور والبيلاوي (1989)، واستبانة الرضا الوظيفي من إعداد مركز البحوث النفسية بجامعة مينيسوتا ترجمة رمضان (1991)، وتكونت عينة الدراسة من (113) معلماً من معلمي معاهد التربية الخاصة بمدينة أبها.

وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الضغط النفسي والرضا الوظيفي، وتبين أنه لا توجد فروق في الضغط النفسي والرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات السن، والخبرة، والمؤهل الدراسي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

4. **دراسة قليوبي (2003): بعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة.**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن سمات الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة، والتحقق من الفروق في السمات الشخصية والرضا الوظيفي باختلاف متغيرات السن والخبرة والمؤهل العلمي، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وكانت أداة الدراسة عبارة عن بروفيل الشخصية إعداد جوردون وترجمة جابر وأبو حطب (1973)، ومقياس مينسوتا للرضا الوظيفي إعداد نعمت رمضان (1991)، وتقنين العديلي (1401هـ)، وتكونت عينة الدراسة من (135) معلم للتربية الخاصة بوزارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة.

وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة بين بعض سمات الشخصية وأبعاد الرضا الوظيفي، وتبين وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والخبرة، وارتباط بين معظم أبعاد الرضا الوظيفي ترجع للمؤهل، ولم يظهر للسن أثر.

5. **دراسة الوافي (2004): العوامل المؤدية للرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمنطقة إربد.**

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤدية للرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة في منطقة إربد، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن مقياس العوامل المؤدية للرضا الوظيفي، وطبقت على عينة بلغت (128) معلماً، ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من معلمي التربية الخاصة في محافظة إربد.

وأسفرت النتائج أن أهم العوامل المؤدية للرضا الوظيفي هي العوامل المادية، يليها العوامل المتعلقة ببيئة العمل، وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في هذه العوامل تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

6. **دراسة عبد الجبار (2005): الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام.**

هدفت الدراسة التعرف إلى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، ومعلمي التعليم العام، والكشف عن أثر متغيرات العمر والخبرة والدرجة العلمية والدخل الشهري على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة والتعليم العام، ومجال التخصص لمعلمي التربية الخاصة. وقد اختار الباحث مقياس (ستمبنولوب، 2002)،وذلك لشموليته وسهولة تطبيقه، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (251) معلماً من مدينة الرياض، منهم (127) يدرسون بالتعليم العام، وكان (124) معلماً من معلمي التربية الخاصة.

وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام أعلى من معلمي التربية الخاصة، وظهرت فروق تعزى لمتغير الدخل الشهري، بينما لم تظهر فروق تعزى لمتغيرات العمر، وسنوات الخبرة، والدرجة العلمية.

7. **دراسة بلاتسيدو وأجاليوتيس (Pltsidou & Agaliotis, 2008): الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي ومصادر المهام لدى عينة من معلمي التربية الخاصة اليونانيين.**

هدفت الدراسة إلى تحديد مستويات الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت أدوات الدراسة تتمثل بمقياس الاحتراق النفسي ومقياس الرضا الوظيفي، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (127) معلماً ومعلمة، منهم (49 ذكور، و 78 إناث).

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق النفسي تراوح ما بين متدني إلى متوسط، بينما بلغ مستوى الرضا الوظيفي بين متوسط ومرتفع، وجاء أعلى مستوى للرضا عن بيئة العمل وروح الفريق، وكان متدنياً في مجال الترقيات والرواتب والمزايا، وتبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً في متغيرات العمر، والجنس، والخبرة في تحديد مستوى الاحتراق النفسي أو الرضا الوظيفي، وبينت الدراسة أن هناك علاقة دالة بين توفر الموارد والمصادر للمعلمين وبين الرضا الوظيفي، وعلاقة بين تدني الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

8. **دراسة الزيودي والزغلول (2008): الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن.**

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وتحديد ما إذا كانت تختلف باختلاف متغيرات الجنس، والقطاع، والمؤهل، بمحافظة العاصمة بالأردن، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة الرضا الوظيفي، طبقت على عينة بلغت (167) معلماً ومعلمة (71 ذكور و96 إناث).

وأظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة كانت متوسطة، وتبين أن هناك فروق دالة إحصائياً في درجات الرضا تعزى لمتغير القطاع لصالح القطاع الخاص، وفروق تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وفروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير.

9. **دراسة حكيم (2009): الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين "دراسة مقارنة".**

استهدفت الدراسة الكشف عن الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي المقارن، وكانت الأداة الأساسية عبارة عن مقياس الرضا الوظيفي ويتكون من (50) عبارة، طُبق على عينة بلغت (235) معلماً، ومعلمة من معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة.

وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة، وتبين أنه لا فروق تعزى لمتغيري الجنس، والخبرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى العينتين.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

10. **دراسة روما وآخرون (Ruma et. al, 2010): معتقدات الفعالية الذاتية لمعلمي التربية الخاصة: العلاقة بين الفعالية الذاتية الكلية وفعالية المعلم الذاتية والرضا الوظيفي.**

هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين الفعالية الذاتية ككل وبين فعالية المعلم ورضاه الوظيفي، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (71)معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة بإحدى المدن الصغيرة في شمال ولاية اتلانتا استجابوا على ثلاثة مقاييس: مقياس الفعالية الكلية، مقياس الفعالية الذاتية، ومقياس الرضا الوظيفي.

وقد أظهرت النتائج وجود أثر دال ومباشر متبادل بين الرضا الوظيفي للمعلم وفعاليته الذاتية، ووجود أثر دال للفعالية الكلية على الفعالية الذاتية، وعدم وجود أثر واضح على الرضا الوظيفي، لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير مكان العمل ونوع الشهادات ترجع الى العلاقة بين الفعالية الذاتية الكلية، وفعالية المعلم الذاتية والرضا الوظيفي من عينة الدراسة، وعد موجود علاقة دالة بين متغيرات المعلم الديمغرافية وبين العلاقة بين فعاليته ورضاه الوظيفي.

11. **دراسة الزارع والعلي (2011): الرضا الوظيفي وعلاقته بضغوط مهنة التدريس والاحتراق النفسي والاكتئاب لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية في ضوء متغيري السنو الخبرة.**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الرضا الوظيفي وعلاقته بضغوط مهنة التدريس، والاحتراق النفسي، والاكتئاب لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية الذكور، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المقارن، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (8) معلم، متوسط أعمارهم (34.51) سنة، وكانت أدوات الدراسة عبارة عن: مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس ضغوط مهنة التدريس، ومقياس الاحتراق النفسي، ومقياس الاكتئاب.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمي طلاب ذوي الإعاقة العقلية لصالح العينة السعودية، بينما كانت الفروق في ضغوط مهنة التدريس والاحتراق النفسي لصالح العينة المصرية، ولم تظهر فروق في الاكتئاب لدى العينتين،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وكانت هناك فروق في الرضا الوظيفي لصالح ذوي السن والخبرة المرتفعة، وظهرت فروق في ضغوط مهنة التدريس، والاحتراق النفسي والاكتئاب لصالح السن والخبرة المنخفضة.

12. دراسة عرب (2011): الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس والمؤسسات الحكومية في محافظة المجمعة وعلاقته ببعض المتغيرات.

هدفت الدراسة التعرف إلى الفروق في مستوى الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة المجمعة بالمملكة العربية السعودية في المجالات التالية: المستوى الاقتصادي، العلاقة مع الإدارة، العلاقة مع الطلبة، المستوى الاجتماعي، العلاقة مع الزملاء، الرضا عن الذات، الرضا عن الأدوات والتجهيزات، والرضا عن العلاقة مع أولياء الأمور، والفروق في الرضا المهني باختلاف متغيرات الجنس، التخصص، والمؤهل العلمي، والخبرة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (42) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من معلمي المحافظة، وكانت أداة الدراسة الأساسية عبارة عن مقياس الرضا المهني حسب المجالات المذكورة.

فأظهرت نتائج الدراسة أن أعلى مستويات الرضا كان على المجال الاقتصادي، يليه العلاقة مع الإدارة، ثم العلاقة مع الطلبة، يليه المستوى الاجتماعي، ثم العلاقة مع الزملاء، ثم الرضا عن الذات، ويليه الرضا عن الأدوات والتجهيزات، وجاء مجال العلاقة مع أولياء الأمور بالمرتبة الأخيرة، وكانت جميع المجالات إيجابية عدا مجال الرضا عن الأدوات والتجهيزات، والرضا عن العلاقة مع أولياء الأمور. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، والمؤهل العلمي لصالح حملة البكالوريوس، كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا المهني تعزى لمتغيرات التخصص، والخبرة.

13. دراسة فوريس (Voris, 2011): فعالية المعلم الذاتية والرضا الوظيفي والشهادة المهنية البديلة لمعلمي التربية الخاصة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والفعالية الذاتية لدى معلمي التربية الخاصة في ولاية كنتاكي بالولايات المتحدة الأمريكية، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (222) معلماً ومعلمة، منهم (122 معلم

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

و100 معلمة)، وكانت الأدوات الأساسية للدراسة عبارة عن مقياس أوهايو للفعالية الذاتية، ومقياس برايفيلد للرضا الوظيفي.

وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والفعالية الذاتية، وتبين أن درجة الرضا عند معلمي التربية الخاصة متوسطة، ولم تظهر فروق دالة إحصائياً في الفعالية الذاتية والرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، الخبرة.

14. دراسة القحطاني (2011): قياس واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة الحكومية بدولة الكويت: دراسة في التحليل العاملي والتنبؤ والتباين.

هدف الدراسة التعرف إلى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالقطاع الحكومي بدولة الكويت من خلال التحليل العاملي والتنبؤ باستخدام معادلة الانحدار الخطي، ودراسة الفروق في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وشملت العينة على (118)معلماً ومعلمة للتربية الخاصة يغطون الأنواع الأربعة للاحتياجات الخاصة، وصُمِّمَ استبيان لقياس واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

وأسفرت نتائج التحليل العاملي عن وجود ستة عوامل رئيسة تجانست مع الطرح النظري للرضا الوظيفي، وأن ثلاثة عوامل منها يمكنها التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي ،إضافة إلى ذلك كان الرضا الوظيفي لدى العينة إجمالا إيجابيا، إلا أن رضاهم عن العوامل غير المادية كان هو الأعلى.

15. دراسة أديبومي (Adebomoi, 2012): الرضا الوظيفي والفعالية الذاتية كمتنبئات بالالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في ولاية نيجيريا.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والفعالية الذاتية، وتأثير هذه العلاقة على الالتزام الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بولاية أويو النيجيرية، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (250) معلماً ومعلمة، (150 معلمة، و100 معلم)، وكانت الأداة الأساسية عبارة عن مقياس ينقسم إلى ثلاث أبعاد: الرضا الوظيفي، والفعالية الذاتية، والالتزام الوظيفي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً لدى معلمي التربية الخاصة، عدا الرواتب والتعويضات فكان المستوى متدنياً، وتبين وجود علاقة ارتباط موجبة بين الفعالية الذاتية، والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وهذه العلاقة لها أثرها في الالتزام الوظيفي.

16. دراسة وستوزن (Westthuizen, 2012): الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التربية الخاصة.

هدفت الدراسة الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة في جنوب أفريقيا، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (101) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، موزعين (28 ذكور، و73 إناث)، وكانت الأداة الأساسية عبارة عن مقياس الرضا الوظيفي إعداد ويس ودايفيد (1967).

وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي العام متوسطاً عند معلمي التربية الخاصة، بخاصة في مجال الرضا الخارجي (الرضا عن الراتب، العلاقة مع الزملاء، التعويضات والمنافع)، بينما كان الرضا الداخلي عن طبيعة العمل مشابهاً عند جميع المعلمين، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العرق لصالح الأبيض، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس، والخبرة.

17. دراسة الحسن والجلامدة (2013):العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة التعرف إلى نوع العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي، واستخدم الباحثان مقياس ماسلاش وجاكسون للاحتراق النفسي، ومقياس ستمبن ولوب للرضا الوظيفي، حيث تم تطبيقها على عينة بلغت (225) معلمة مع معلمات التعليم العام، ومعلمات التربية الخاصة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً بين معلمات التعليم العام، ومعلمات التربية الخاصة على مقياس الاحتراق النفسي لصالح معلمات التعليم العام، وجود فروق في الرضا الوظيفي لصالح معلمات التعليم العام، وتبين وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي وكانت العلاقة سالبة.

18. دراسة (Matthew et. al, 2013): الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي وتأثيرهما في الصحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة في بنغلادش.

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى الاحتراق النفسي، وتأثير كل منها على الصحة النفسية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة في بنغلادش، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الارتباطي، وكانت أدوات الدراسة عبارة عن مقياس الرضا الوظيفي اعداد (Stempien, Lori & Loeb, 2002)، ومقياس الاحتراق النفسي اعداد الباحثون، ومقياس الصحة النفسية اعداد الباحثون، تم تطبيقها على عينة بلغت (112) معلماً ومعلمة في مدارس التربية الخاصة الحكومية.

وأسفرت النتائج عن أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفعاً، وأن مستوى الاحتراق النفسي متوسطاً، وكان مستوى الصحة النفسية لدى معلمي التربية الخاصة أدنى من المستوى المطلوب، وتبين أن للرضا الوظيفي تأثير ايجابي في الصحة النفسية، فيما كان تأثير الاحتراق النفسي سلبياً على الصحة النفسية.

19. دراسة السبيعي (2014): الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة الرياض.

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة الرياض، وأثر متغيرات الخبرة، والعمر، والتدريب، ونوع الإعاقة التي يتعاملون معها على مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت أدوات الدراسة عبارة عن مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي إعداد الباحثة، طُبقت على عينة بلغت (97) معلماً.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وأظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباط سالبة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وتبين أن هناك علاقة ارتباط سالبة بين أبعاد الاحتراق النفسي (الاجهاد الانفعالي، والتجرد من الخواص الشخصية، والانجاز الشخصي) والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، ولم تظهر فروق بين المعلمين في الاحتراق النفسي تبعاً لمتغيرات العمر، والبرامج التدريبية، وسنوات الخبرة، وكانت الفروق تبعاً لمتغير نوع الإعاقة، لصالح المعلمين الذي يتعاملون مع ذوي التخلف العقلي. ولم تظهر فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغيرات العمر، والبرامج التدريبية، وسنوات الخبرة، نوع الإعاقة.

20. الزيدان (2014): الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل.

هدفت الدراسة التعرف إلى الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وكانت أدوات الدراسة عبارة عن مقياس الرضا الوظيفي إعداد الشابحي (1417هـ)، ومقياس فاعلية الذات إعداد العدل (2001)، طُبقت على عينة بلغت (189) معلم من معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل.

وأظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية طردية بين درجات الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لمعلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل، وتبين أنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي وأبعاده لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير مكان العمل، ومتغير الخبرة، ومتغير الراتب الشهري، ومتغير التخصص، وأظهرت النتائج وجود فروق في درجات فاعلية الذات تعزى لمتغير مكان العمل، ولم تظهر فروق تعزى لمتغير الخبرة، والراتب الشهري، والتخصص، وتبين أنه يمكن التنبؤ بفاعلية الذات لدى معلمي التربية الخاصة من خلال أبعاد الرضا الوظيفي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التعقيب على دراسات المحور الأول:

أولاً: من حيث الأهداف:

تناولت دراسات المحور الأول متغير الرضا الوظيفي لدى معلم التربية الخاصة، وعلاقته ببعض المتغيرات، حيث تنقسم الدراسات السابقة من حيث الأهداف والأغراض إلى:

دراسات هدفت للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي في ضوس بعض المتغيرات مثل دراسة (سنغ سنغ، 2000)، ودراسة (بلاتسيدو وأجاليوتيس، 2008)، ودراسة (الزيودي والزغلول، 2008)، ودراسة (عرب، 2011)، ودراسة (القحطاني، 2011)، ودراسة (وستوزن، 2012).

ودراسات هدفت للكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي حيث هدفت دراسة (ستمبن ولوب، 2002) للكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين معلم التربية الخاصة والمعلم في التعليم العام، ودراسة (الجبار، 2005)، ودراسة (حكيم، 2009)

ودراسات هدفت للكشف عن علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات، فهدفت دراسة (الوليدي، 2003) للكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي، وهدفت دراسة (روما وآخرون، 2010) للكشف عن علاقة الفعالية الذاتية بالرضا الوظيفي، أما دراسة (الزارع والعلي، 2011) فهدفت للتعرف إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي بضغوط العمل، والاحتراق النفسي والاكتئاب، وهدفت دراسة (فوريس، 2011) للتعرف إلى فعالية المعلم الذاتية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وهدفت دراسة (قلوبي، 2011) إلى الكشف عن العلاقة بين بعض السمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى معلم التربية الخاصة، وكانت دراسة (أديبومي، 2012) تهدف للكشف عن الرضا الوظيفي والفعالية الذاتية كمنبئات بالالتزام الوظيفي من خلال التعرف إلى العلاقة بينها، وهدفت دراسة (حسن والجلامدة، 2013) للكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلم التعليم العام ومعلم التربية الخاصة، وكذلك دراسة (السبيعي، 2014) هدفت للكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، أما دراسة (الزيدان، 2014) فهدفت للكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وفاعلية الذات.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثانياً: من حيث المنهجية والإجراءات:

تباينت الإجراءات المنهجية التي استخدمتها دراسات المحور الأول نظراً لتباينها من حيث الأهداف والأغراض، فهناك دراسات استخدمت المنهج الوصفي مثل دراسة (سنغ وسنغ، 2000)، ودراسة (الوليدي، 2003) ودراسة (بلاتسيدو وأجاليوتيس، 2008)، ودراسة (الزيودي والزغلول، 2008)، ودراسة (عرب، 2011)، ودراسة (فوريس، 2011)، ودراسة (أديبومي، 2012)، ودراسة (حسن والجلامدة، 2013)، ودراسة (السبيعي، 2014)، أو الوصفي التحليلي مثل دراسة (الجبار، 2005)، ودراسة (القحطاني، 2011)، ودراسة (وستوزن، 2012)، ودراسات استعانت بالمنهج الوصفي المقارن مثل دراسة (ستمبن ولوب، 2002)، ودراسة (حكيم، 2009)، ودراسة (الزارع والعلي، 2011)، وهناك دراسات استخدمت المنهج الارتباطي مثل دراسة (روما، 2010)، ودراسة (الزيدان، 2014)، واستخدمت دراسة (قلوبي، 2011) المنهج الوصفي الارتباطي المقارن.

والجدير بالذكر أن الدراسات السابقة استخدمت مقاييس مختلفة لتحقيق أهدافها، وذلك حسب المتغيرات التي استعانت بها، وكانت معظم الدراسات السابقة تستهدف فئة معلمي التربية الخاصة، أو تستهدف فئة من معلمي التربية الخاصة، وفئة من معلمي التعليم العام.

ثالثاً: من حيث الأدوات:

استخدمت الدراسات السابقة مجموعة من الأدوات التي تعبر عن المتغيرات المدروسة، ومعظم هذه الدراسات استخدام مقياس ستمبن ولوب (2000)، بينما استخدمت دراسة (الوليدي، 2003) ودراسة (قليوبي، 2003) مقياس الرضا الوظيفي اعداد مركز البحوث النفسية بجامعة مينيسوتا ترجمة رمضان (1991)، وكانت هناك دراسات أعدت مقياس للرضا الوظيفي مثل دراسة (الوافي، 2004)، و(الزيودي والزغلول، 2008)، و(حكيم، 2009)، و(روما وآخرون، 2010)، و(الزارع وعلي، 2011)، وعرب (2011)، ودراسة (السبيعي، 2014)، بينما استخدمت دراسة (فوريس، 2011) مقياس برايفيلد للرضا الوظيفي، أما دراسة (وستوزن، 2012) فاستخدمت مقياس (ويس ودايفيد، 1967).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

رابعاً: من حيث النتائج:

تباينت نتائج الدراسات السابقة، نظراً لتباين الأهداف، والبيئة التي تطبق فيها كل دراسة، حيث أشارت نتائج دراسة (سنغ وسنغ، 2000) إلى أن معلم التربية الخاصة يتمتع بدرجة مرتفعة من الرضا الوظيفي وأن هناك فروق باختلاف الجنس، فيما أشارت نتائج دراسة (ستمبن ولوب، 2002) إلى أن معلم التعليم العام يتمتع بدرجة رضا أعلى من معلم التربية الخاصة، وتبين أن هناك فروق تعزى لمتغير الجنس، والخبرة، وأكدت دراسة (الوليدي، 2003) إلى وجود علاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي، وأشارت نتائج دراسة (الجبار، 2005) إلى وجود فروق في مستوى الرضا بين معلم التعليم العام ومعلم التربية الخاصة، وأن هناك فروق تعزى لمتغير الدخل الشهري، ولا فروق تعزى للخبرة، والدرجة العلمية، وأكدت نتائج دراسة (بلاتسيدو وأجاليوتيس، 2008) إلى أن الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة متوسطاً، وتبين أن هناك علاقة سالبة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، وكذلك دراسة (الزيودي والزغلول، 2008) فأكدت على أن درجة الرضا متوسطاً، وأن هناك فروق في مستوى الرضا باختلاف متغير الجنس، والمؤهل العلمي، بينما خالفت دراسة (حكيم، 2009) جميع الدراسات السابقة حيث أشارت بأنه لا فروق في الرضا الوظيفي بين معلم التعليم العام ومعلم التربية الخاصة، وأظهرت نتائج دراسة (روما وآخرون، 2010) أن هناك أثر دال متبادل بين الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة وفعاليته، وأظهرت نتائج دراسة (الزارع والعلي، 2011) إلى وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي بين عينتين من المملكة العربية السعودية وجمهورية مصر العربية، وأظهرت نتائج دراسة (عرب، 2011) أن هناك فروق تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، بينما لم تظهر فروق تعزى لمتغير التخصص والخبرة في مستوى الرضا الوظيفي، وأظهرت نتائج دراسة (فوريس، 2011) أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والفعالية الذاتية، كما أكدت دراسة (القحطاني، 2011) على أن هناك عدة عوامل يمكنها التنبؤ بالرضا الوظيفي، وأن الرضا لدى معلمي التربية الخاصة إيجابياً، وتبين من دراسة (قلوبي، 2011) أن هناك علاقة بين السمات الشخصية والرضا الوظيفي، فيما أكدت دراسة (أديبومي، 2012) على أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً، ويرتبط الرضا الوظيفي بعلاقة موجبة مع الفعالية الذاتية، وهذه العلاقة لها تأثيرها في الالتزام الوظيفي، وأكدت دراسة (وستوزن، 2012) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلم التربية الخاصة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

متوسطاً، وأن هناك أثر لمتغير العرق في الرضا الوظيفي، ولم تظهر فروق باختلاف متغيرات الجنس والخبرة، وأشارت نتائج دراسة (حسن والجلامدة، 2013) إلى وجود علاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، وأن معلمي التعليم العام أكثر رضا من معلمي التربية الخاصة، وأشارت نتائج دراسة (السبيعي، 2014) إلى وجود علاقة سالبة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، وأكد (الزيدان، 2014) على وجود علاقة ارتباط موجبة دالة بين الرضا الوظيفي وفاعلية الذات، وأنه لا توجد فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير مكان العمل، والخبرة، الراتب، والتخصص.

خامساً: الاستفادة وخصوصية الدراسة الحالية:

استفادت الدراسة الحالية من دراسات المحور الأول في عدة جوانب، أهمها التعرف إلى بعض العوامل والمتغيرات المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، والتعرف إلى بعض الأدوات التي يمكن من خلالها قياس مستوى الرضا الوظيفي، إضافة إلى إثراء الإطار النظري.

وتتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في المحور الأول في أنها تتعلق بفئة معلمي التربية الخاصة، وأنها تهدف إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لديهم، لكن تكمن خصوصية الدراسة الحالية في أنها تتعلق بمعلم التربية الخاصة لفئة الصم فقط، وأنها تربط بين الرضا الوظيفي، ومتغير التوافق النفسي والاجتماعي.

وبعد اطلاع الباحثة لمجموعة من الدراسات السابقة، والبحوث ذات العلاقة بالرضا الوظيفي مثل دراسة (بركات،2010) ودراسة (القليوبي،2004) ودراسة (الزيدان،2014) ودراسة (خليل وعبد الله،2007)، ودراسة (الزيدان وآخرون،2014)، فإنها ترى بأن أبعاد قياس الرضا الوظيفي لدى معلم التربية الخاصة تتمثل بالتالي:

1) المعلم والإدارة: يشير إلى العلاقة بين إدارة المدرسة والمعلمين، والتي توضح مدى مراعاة الجانب النفسي للمعلم، وحرص الإدارة على تطوير إمكاناته، واحترامه، ودفعه نحو الابداع والابتكار؛ مما يحقق إحساس المعلم بالرضا والسعادة في الجو المدرسي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2) الإشراف التربوي: وهو يشير إلى علاقة المشرف التربوي بالمعلمين في مدارس الصم، للنهوض بالعملية التعليمية التربوية، وتوضح مدى التعاون والتيسير والتسهيل من المشرف التربوي للمعلم في كل ما يحتاجه لأداء واجبه الوظيفي على أكمل وجه.

3) الحوافز والرواتب: يقصد به المكافآت المالية والدخل الشهري التي يتقاضها المعلم مقابل عمله وأدائه ومدى مناسبته لقضاء وشراء حاجاته، ومستلزمات أسرته المختلفة، وانعكاس ذلك على رضا وولاء المعلم لعمله ومدرسته.

4) البيئة المدرسية "ظروف العمل": وهو يشير إلى مدى توافر وملائمة ظروف العمل (المادية، والتكنولوجية، والتعليمية، والصحية) الآمنة في البيئة المدرسية، ومراعاتها لخصوصية وراحة كل من الطالب والمعلم لتحقيق أفضل الأهداف التربوية والتعليمية.

5) البعد الاجتماعي: ويقصد به الموقع الذي يحتله المعلم في نسق العلاقات الاجتماعية القائمة في المجتمع وهي التي تحدد حقوقه وواجباته ومسؤولياته والمكانة الاجتماعية للمعلم والتي تعني ذلك المستوى من التقدير الاجتماعي لأهمية دوره مقارنة بالمهن الأخرى.

6) تقييم المعلم لمهنته: وهو يشير إلى مستوى وعي المعلم بأهميته المهنية، ودوره في بناء مستقبل الأجيال والإسهام في تعزيز مكانة المعلم العلمية والاجتماعية، وإيمانه بقيم مهنته، وامتثاله بأخلاقياتها من جهة، وتغيير مواقف المجتمع واتجاهاته نحو الصم من جهة أخرى.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المحور الثاني: دراسات سابقة تتعلق بالتوافق النفسي والاجتماعي:

1. دراسة ستمبن لوري ولوب (2000):مقارنة مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام.

هدفت الدراسة إلى مقارنة مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، ومعلمي التعليم العام، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي المقارن، وكانت أداة الدراسة الأساسية عبارة عن مقياس التوافق المهني اعداد الباحثان، وتكونت عينة الدراسة من (116) معلماً ومعلمة.

وأظهرت النتائج أن مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة أقل من مستوى التوافق المهني لدى معلمي التعليم العام.

2. دراسة قنديل (2005): الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، والفروق في الذكاء الوجداني والتوافق المهني باختلاف متغير الجنس وسنوات الخبرة، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت أدوات الدراسة عبارة عن اختبار الذكاء الوجداني، ومقياس التوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (151) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة (التربية الفكرية، والصم، والمكفوفين) حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية من محافظة القليوبية.

وأسفرت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة، ولم يكن هناك أثر لمتغير الجنس على مجموع الذكاء الوجداني والأبعاد الفرعية له ماعدا بعد "التفهم العطوف" حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لسنوات الخبرة على المجموع الكلي، وتبين أنه توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في المجموع الكلي للتوافق المهني لصالح المعلمين، وتبين أن هناك تأثير دال إحصائي السنوات الخبرة على المجموع الكلي للتوافق المهني، ولم يكن هناك تأثير دال إحصائيا

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

للتفاعلات الثنائية بين الجنس والخبرة على مجموع التوافق المهني والأبعاد الفرعية له، كما أظهرت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة من خلال الدرجة الكلية للذكاء الوجداني والأبعاد الفرعية الآتية على الترتيب: الوعي بالذات، التفهم العطوف، التواصل.

3. دراسة النيبال وآخرون (2007): التوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة في محافظة عدن.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة مكونة من (100) معلم ومعلمة للتربية الخاصة بمحافظة عدن اليمنية، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الأداة الأساسية للدراسة عبارة عن مقياس التوافق النفسي والاجتماعية إعداد الباحثون.

وأسفرت النتائج أن مستوى التوافق النفسي والاجتماعي جاء متوسطاً، وكان ترتيب مجالات التوافق كالتالي: التوافق الانفعالي، فالتوافق الأسري، فالتوافق الزواجي، فالتوافق الاجتماعي، فالتوافق المهني. وتبين أنه لا فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات التوافق النفسي والاجتماعي تعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخدمة بمجال العمل بالتربية الخاصة.

4. دراسة علي (2008): الانهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزواجي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الانهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزواجي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا، ولتحقيق الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (200) معلماً من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا، وتمثلت أدوات الدراسة بمقياس الانهاك النفسي اعداد الباحث، ومقياس التوافق الزواجي اعداد راوية الدسوقي (1986).

وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباط سالبة بين الانهاك النفسي والتوافق الزواجي لدى عينة الدراسة، وأنه لا فروق في الانهاك النفسي تعزى لمتغير الجنس، والخبرة، والفئة التي يعمل معها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

5. دراسة عطا الله (2009): البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الخاصة وعلاقتها بتوافقهم المهني.

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين البرامج التدريبية والتوافق المهني وأبعاده الفرعية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، ولتحقيق الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من(82) معلماً ومعلمة من معاهد التربية الخاصة في ولاية الخرطوم بنسبة (64%) من مجتمع الدراسة، وطبقت عليهم أداة الدراسة (مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة)،وهومن إعداد الباحث.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وأهمها وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتوافق المهني، كم اكتشفت عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التدريب وأربعة من أبعاد التوافق المهني العام، وقد كانت لهذه الارتباطات دلالة إحصائية عالية.

6. دراسة فحجان (2010): التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة.

هدفت الدراسة التعرف إلى التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة، والكشف عن علاقة التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية بمرونة الأنا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وتمثلت أدوات الدراسة بثلاث مقاييس وهي: مقياس التوافق المهني، ومقياس المسئولية الاجتماعية، ومقياس مرونة الأنا، طبقت على عينة بلغت (287) معلماً ومعلمة بواقع (88 معلم و199 معلمة)، يعملون في (11) مؤسسة للتربية الخاصة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة جاء بدرجة متوسطة (73.30%)، ومستوى المسئولية الاجتماعية مرتفعاً (84.60%)، ومستوى مرونة الأنا بلغ مما نسبته (75%)، كما تبين أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين التوافق المهني ومرونة الأنا، وعلاقة موجبة بين المسئولية الاجتماعية ومرونة الأنا، ولم تظهر فروق في التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية ومرونة الأنا تعزى لمتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، نوع الإعاقة التي يعمل معها، فئة المعلم، الدخل الشهري.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

7. **دراسة عبد الله (2010): الأمن النفسي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلاب معهد اعداد المعلمين/ نينوى.**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الأمن النفسي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلاب معهد اعداد المعلمين/ نينوى، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن مقياس الأمن النفسي إعداد مطلك (1994)، ومقياس التوافق النفسي والاجتماعي اعداد جابر (1995)، تم تطبيقها على (50%) من مجتمع الدراسة وبلغ عددهم (218) طالباً، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة.

وأظهرت النتائج أن مستوى الأمن النفسي متوسطاً، وأن مستوى التوافق النفسي والاجتماعي مرتفعاً، وتبين وجود علاقة ارتباط موجبة بين درجات الأمن النفسي ودرجات التوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة المعلمين.

8. **دراسة العلي (2013): التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة مقارنة بالعاديين في ضوء متغير الجنس.**

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة مقارنة بالعاديين، ولتحقيق الأهداف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المقارن، وكانت الأداة عبارة عن مقياس التوافق النفسي والاجتماعي إعداد الباحثة، تم تطبيقه على عينة تكونت من (64) معلم تربية خاصة، و(88) معلم عادي بمدارس البحرين.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق النفسي عند المعلمين العاديين أعلى من معلمي التربية الخاصة، وتبين أنه لا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين العاديين، بينما ظهرت فروق تعزى لمتغير الجنس في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة لصالح الإناث.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

9. دراسة ماكليلي وآخرون (Mc-Mackally et. al, 2013): مشكلات التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي المدارس الخاصة مقارنة بالعاديين.

هدفت الدراسة إلى تحديد مشكلات التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي المدارس الخاصة مقارنة بالعاديين في جنوب أفريقيا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، واعتمد الباحثون على مقياس مشكلات التوافق النفسي والاجتماعي إعداد الباحثون، وينقسم إلى محورين: مشكلات التوافق النفسي، ومشكلات التوافق الاجتماعي، حيث طبقت الأداة على عينة بلغت (400) معلماً ومعلمة، منهم (180) معلمي تربية خاصة، و(220) معلماً ومعلمة عادية.

أسفرت النتائج أن مشكلات التوافق النفسي أعلى من مشكلات التوافق الاجتماعي، وأن مشكلات التوافق النفسي عند معلم التربية الخاصة أعلى من مشكلات التوافق النفسي لدى المعلم العادي، فيما لم تظهر فروق في مشكلات التوافق الاجتماعي بين المعلمين في المدارس الخاصة والمعلمين العاديين، ولم يكن لمتغير الجنس أثراً في التوافق النفسي والاجتماعي.

10. دراسة العزيز (2014): فاعلية أسلوب حل المشكلات في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة مختارة من معلمي التربية الخاصة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن فاعلية أسلوب حل المشكلات في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمدارس السلام للتأهيل بنينوى، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي، وكانت أدوات الدراسة عبارة عن مقياس التوافق النفسي والاجتماعي اعداد الباحث، وبرنامج ارشادي قائم على أسلوب حل المشكلات، وتم اختيار عينة بلغت (77) معلماً ومعلمة من مدارس السلام للتأهيل، طُبق عليهم مقياس التوافق النفسي والاجتماعي، وتم تحديد (20) منهم لا يتمتعون بتوافق نفسي واجتماعي سوي، قسموا إلى مجموعتين الأولى تجريبية وتبلغ (10) معلمين، والثانية ضابطة وتبلغ (10) معلمين، حيث قام الباحث بتطبيق البرنامج الارشادي على المجموعة التجريبية مدة شهرين، بواقع جلستان أسبوعياً، ومن ثم قام الباحث بتطبيق المقياس بعدياً.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وأسفرت النتائج أن أسلوب حل المشكلات فعال في تحقيق التوافق النفسي حيث تبين وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة على مقياس التوافق النفسي والاجتماعي لصالح أفراد المجموعة التجريبية، وتبين أن هناك فروق بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لصالح التطبيق البعدي.

التعقيب على دراسات المحور الثاني:

أولاً: من حيث الأهداف:

لم يحظى متغير التوافق النفسي والاجتماعي باهتمام الباحثين والمختصين، مثل متغير الرضا الوظيفي، وها ما لفت انتباه الباحثة من خلال اطلاعها على البحوث والدراسات ذات العلاقة، وهو أحد الأسباب الداعية لاختيار عنوان الدراسة الحالية وأهدافها، ومن خلال الاطلاع على دراسات المحور الثاني يمكن أن نلاحظ بأن دراسة (لازاروس، 2006) هدفت للكشف عن الضغوط وآثارها على الصحة البدنية لمعلم التربية الخاصة والمعلم العادي.

أما دراسة (علي، 2008) فهدفت للكشف عن الانهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزواجي، وهدفت دراسة (عطا الله، 2009) إلى الكشف عن البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الخاصة وعلاقتها بالتوافق المهني.

وهدفت دراسة (فحجان، 2010) إلى الكشف عن علاقة كل من التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، وهدفت دراسة (عبد الله، 2010) إلى الكشف عن الأمن النفسي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي، ودراسة ماكاليلي (Mc-Mackally et. al, 2013) هدفت للكشف عن مشكلات التوافق النفسي والاجتماعي.

ثانياً: من حيث المنهجية والإجراءات:

استخدمت دراسة (لازاورس، 2006) ودراسة (علي، 2008) المنهج الوصفي، بينما استخدمت دراسة (عبد الله، 2010) المنهج الوصفي التحليلي، واتبعت دراسة (عطا الله، 2009)، أما دراسة (فحجان، 2010) فاستخدمت المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وطُبقت معظم الدراسات على معلم التربية الخاصة عدا دراسة (عبد الله، 2010) فطبقت على الطلبة المعلمين ومنهم طلبة التربية الخاصة، وكانت دراسة (لازاروس، 2006) تستهدف المعلمين العاديين ومعلمي الفئات الخاصة.

ثالثاً: من حيث الأدوات:

استخدمت دراسات المحور الثاني مجموعة من الأدوات التي تعبر عن متغيرات كل دراسة، وفي مجال التوافق فإن دراسة (ستمبن ولوب، 2000) فاهتم الباحثان ببناء مقياس للتوافق، وأعد (قنديل، 2005) مقياس للتوافق المهني، وأعد (النيبال وآخرون، 2007) مقياس للتوافق النفسي والاجتماعي لتطبيقه، أما دراسة (علي، 2008) فاستخدمت مقياس التوافق الزواجي اعداد (راوية الدسوقي، 1986)، وطبق (عطا الله، 2009) مقياس التوافق المهني من اعداده، وكذلك أعد (فحجان، 2010) مقياس للتوافق المهني، أما دراسة (عبد الله، 2010) فاستخدمت مقياس التوافق النفسي والاجتماعي اعداد (جابر، 1995)، واستخدمت دراسة (العلي، 2013) مقياس للتوافق النفسي والاجتماعي من اعداد الباحث نفسه، وأعد (ماكليلي وآخرون، 2013) مقياس للكشف عن مشكلات التوافق النفسي والاجتماعي.

رابعاً: من حيث النتائج:

أشارت نتائج دراسة (لازاروس، 2006) إلى أن معلمي التربية الخاصة أكثر عرضة للضغوط النفسية من المعلمين العاديين، وأن هذه الضغوط تؤثر على الصحة البدنية لديهم، وأكدت نتائج دراسة (علي، 2008) على وجود علاقة سالبة بين الانهاك النفسي والتوافق الزواجي، فيما أكدت نتائج دراسة (عطا الله، 2009) إلى وجود علاقة بين البرامج التدريبية والتوافق المهني، فيما أكدت نتائج دراسة (فحجان، 2010) أن مستوى التوافق لدى معلمي التربية الخاصة متوسطاً، وأن هناك علاقة بين التوافق المهني ومرونة الأنا، وأشارت نتائج دراسة (عبد الله، 2010) إلى وجود علاقة بين الأمن النفسي والتوافق النفسي والاجتماعي.

خامساً: الاستفادة وخصوصية الدراسة الحالية:

قامت الباحثة بمراجعة الأدبيات التربوية والبحوث ذات العلاقة بالتوافق النفسي والاجتماعي، لكنها لاحظت نقصاً حاداً في هذه الدراسات التي تتناول فئة معلم التربية الخاصة،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لكنها استفادت من نتائج دراسات المحور الثاني في التعرف إلى أنواع التوافق، ومستوى التوافق لدى معلم التربية الخاصة، وعلاقة التوافق ببعض المتغيرات، كذلك التعرف إلى أهم الضغوط التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة وأثرها في توافقه النفسي والاجتماعي، وتتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في أنها تتعلق بالتوافق النفسي والاجتماعي، خاصة مع دراسة (عبد الله، 2010)، والدراسة الحالية تختص في أنها تتعلق بفئة معلمي التربية الخاصة في مدارس الصم، وتختص بأنها تربط بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي.

وبعد اطلاع ومراجعة الباحثة لمجالات التوافق النفسي والاجتماعي، فقد قامت بحصر أهم هذه المجالات التي تتفق مع البيئة الفلسطينية، وطبيعة خصائص فئة الدراسة الحالية، والجدير بالذكر أن الباحثة استفادت من معظم دراسات المحور الثاني في تحديد المجالات المناسبة، وهي على النحو التالي:

1- التوافق النفسي لمعلم التربية الخاصة: وهو يعني خلو معلم التربية الخاصة في مدارس الصم من الصراعات الداخلية وشعوره بالموائمة بينه وبين نفسه، وإحساسه بقيمته الذاتية وقيمته في الحياة.
2- التوافق الصحي لمعلم التربية الخاصة "الجسمي": يشير إلى تمتع معلم التربية الخاصة في مدارس الصم بالصحة الجسمية، وخلوه من المشاكل والأمراض العضوية، وميله إلى النشاط والحيوية.
3- التوافق الأسري لمعلم التربية الخاصة: يشير إلى تمتع معلم التربية الخاصة في مدارس الصم بحياة سعيدة داخل أسرته التي يسود بين أفرادها علاقات التفاهم والمودة والاحترام المتبادل، وأن أسرته تتفهم حقوقه وواجباته، وتتقبله كما هو، وتوفر له القدر المناسب من إشباع الحاجات.
4- التوافق الاجتماعي لمعلم التربية الخاصة: قدرة معلم التربية الخاصة في مدارس الصم على إقامة علاقات اجتماعية جيدة مع الأشخاص الآخرين الذي يتفاعل معهم داخل مكان العمل وخارجه، وتكيفه معهم من خلال تقبلهم واحترامهم، ومشاركتهم في مختلف الأنشطة الاجتماعية بما يتفق مع الأساليب والعادات والتقاليد السائدة في مجتمعه.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة.

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغيرات: الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

1) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس.
2) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير العمر.
3) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
4) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
5) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.
6) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير العبء التدريسي.
7) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير الدخل الشهري.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغيرات: الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

1) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس.
2) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير العمر.
3) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
4) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
5) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.
6) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير العبء التدريسي.
7) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير الدخل الشهري.

الفرضية الرئيسية الرابعة: يمكن التنبؤ بالتوافق النفسي والاجتماعي من خلال الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس الصم في قطاع غزة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الرابع

منهج وإجراءات الدراســـة

تمهيد

أولاً: منهج الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة.

ثالثاً: عينة الدراسة.

رابعاً: أدوات الدراسة.

خامساً: الأساليب الاحصائية.

سادساً: الخطوات الإجرائية لتنفيذ الدراسة.

سابعاً: الصعوبات التي واجهت الباحثة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الرابع

منهج وإجراءات الدراسة

تمهيد:

تسعى الدراسة الحالية للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي، ودرجة التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة، والعلاقة بينهما، وتحقيقاً لأهداف الدراسة اتبعت الباحثة مجموعة من الإجراءات الميدانية، ويتناول الفصل الرابع عرضاً لمنهجية الدراسة، وأهم الإجراءات المتبعة؛ حيث يتضمن: منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأدوات الدراسة، وخصائص أدوات الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة، وإجراءات تطبيق الدراسة، وأهم الصعوبات التي واجهت الباحثة.

أولاً: منهج الدراسة:

تستخدم الباحثة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، لاسيما وأنه طريقة من طرق البحث العلمي يجعل الباحث قادراً على وصف ظاهرة ما وتفسيرها كما هي في الواقع، ويجمع البيانات حولها، بغرض تحليل تلك البيانات وصولاً لنتائج واقعية دون تدخل الباحث.

ويُعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه عبارة عن طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للظواهر بطرق منظمة للوصول إلى حلول للمشكلة المراد علاجها، ولا يقتصر المنهج الوصفي على الوصف بل يتعدى ذلك بكثير فهو مظلة واسعة للبحوث والدراسات الإنسانية، يقوم على أساس وصف ظاهرة معينة ومحاولة تفسيرها وجمع البيانات وتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها كمياً وكيفياً وصولاً لتعميمات وعلاقات وتفسير الظواهر (الحسن، 2006: 56).

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع المعلمين في مدارس الصم بقطاع غزة، وبلغ عددهم خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي (2015-2016) (145) معلماً ومعلمة. والجدول رقم (2) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المدرسة التي يعملون بها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجدول رقم (2)يبينتوزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المدرسة التي يعملون بها

المدرسة	المكان	العدد	النسبة
مدرسة أطفالنا	غزة	15	10.30
مدرسة جباليا المشتركة	جباليا	15	10.30
مدرسة الرافعي الثانوية بنات/ بنين	غزة	27	18.60
مدرسة الشروق	رفح	11	7.60
مدرسة الحنان المشتركة	النصيرات	2	1.40
مدرسة بيسان الأساسية	دير البلح	23	15.80
مدرسة الهلال الأحمر الفلسطيني	خان يونس	26	18.00
جمعية الأمل لتأهيل المعاقين	غزة	26	18.00
الإجمالي		**145**	**100.0**

ثالثاً: عينة الدراسة:

تنقسم عينة الدراسة الحالية إلى:

1- **العينة الاستطلاعية:** قامت الباحثة باختيار عينة استطلاعية بلغت (40) معلماً ومعلمة من مختلف مدارس التربية الخاصة للصم في قطاع غزة بطريقة عشوائية، وقد تم إدراجهم لاحقاً في التحليل النهائي نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة. وكان الهدف الأساسي من اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية التأكد من سلامة أدوات الدراسة من حيث صدقها وثبات نتائجها.

2- **العينة الفعلية:** قامت الباحثة باختيار عينة الدراسة الفعلية بطريقة المسح الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة، وبلغت العينة (145) معلماً ومعلمة. والجدول رقم (2)يبينتوزيع عينة الدراسة الفعلية حسب بعض المتغيرات الديمغرافية:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجدول رقم (3)يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات: العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري

البيان	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
العمر	أقل من 30 سنة	26	17.90
	30 – 40 سنة	92	63.40
	41 – 50 سنة	21	14.50
	51 سنة فأكثر	6	4.10
الجنس	ذكر	34	23.40
	أنثى	111	76.60
الحالة الاجتماعية	أعزب/ آنسة	26	17.90
	متزوج/ متزوجة	113	77.90
	مطلق/ مطلقة	5	3.40
	أرمل/ أرملة	1	0.70
المؤهل العلمي	دبلوم	27	18.60
	بكالوريوس	116	80.00
	دراسات عليا	2	1.40
سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	30	20.70
	6 – 10 سنوات	57	39.30
	11 – 15 سنة	29	20.00
	أكثر من 15 سنة	29	20.00
العبء التدريسي في الأسبوع	15 حصة فأقل	42	29.00
	16 – 20 حصة	55	37.90
	21 – 25 حصة	41	28.30
	أكثر من 25 حصة	7	4.80
الدخل الشهري	أقل من 1200 شيقل	41	28.30
	1200 – 1800 شيقل	67	46.20
	1800 – 2500 شيقل	21	14.50
	أكثر من 2500 شيقل	16	11.00
الإجمالي		**145**	**100.0**

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

رابعاً: أدوات الدراسة:

تتناول الباحثة في دراستها الحالية كل من متغير الرضا الوظيفي ومتغير التوافق النفسي والاجتماعي، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدمت الباحثة استمارة للبيانات الشخصية، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس التوافق النفسي والاجتماعي، واتبعت في تصميمها وتنفيذها مجموعة من الخطوات المنهجية، وفيما يلي عرض لذلك:

أولاً: مقياس الرضا الوظيفي. (اعداد الباحثة)

تصميم مقياس الرضا الوظيفي:

بلغت فقرات المقياس الأولية (63) فقرة تتوزع إلى (6) مجالات رئيسة، وتم عرض المقياس على مشرف الدراسة، وبعض المختصين بمجالات القياس والتقويم وعلم النفس، وتم تقنين الفقرات وتعديلها وفقاً لمقترحاتهم وآرائهم، ثم قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغت (40) معلماً ومعلمة، للتأكد من صدق المقياس وثبات نتائجه.

وصف مقياس الرضا الوظيفي:

بلغت فقرات مقياس الرضا الوظيفي في صورتها النهائية بعد التحكيم، (59) فقرة تتوزع على ستة مجالات رئيسة. واهتمت الباحثة بأن تكون معظم الفقرات إيجابية، حتى يتم تصحيحها وترميزها بطريقة مناسبة، وكانت مجالات المقياس وفقراته على النحو التالي:

1- الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة (12) فقرة.
2- الرضا عن الإشراف التربوي (7) فقرات.
3- الرضا عن الحوافز والرواتب (14) فقرة.
4- الرضا عن البيئة المدرسية (6) فقرات.
5- الرضا عن المجال الاجتماعي (8) فقرات.
6- تقدير المعلم لمهنته (12) فقرة.

تصحيح مقياس الرضا الوظيفي:

اتبعت الباحثة سلم تدرج خماسي الترتيب في تصميم مقياس الرضا الوظيفي، وتم اعتماد السلم الخماسي لمناسبته لطبيعة البحث الحالي، وبناء على مشورة بعض المختصين وذوي الخبرة في هذا المجال، وتم تصحيح المقياس على النحو التالي:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول رقم (4) تصحيح مقياس الرضا الوظيفي

الاستجابة	درجة الرضا				
	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
التصحيح	5	4	3	2	1
الفترة	4.2-5.0	3.4-4.2	2.6-3.4	1.8-2.6	1 -1.8
الوزن النسبي المقابل	More than 84%	68%- 84%	52%- 68%	36%- 52%	Less than 36%

إجراءات صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي:

(1): صدق مقياس الرضا الوظيفي (Validity):

الصدق بمفهومه العام يعني أن تقيس الأداة الظاهرة التي وضعت لأجل قياسها، وأن تكون المجالات قادرة على قياس الدرجة الكلية، وأن تكون الفقرات قادرة على قياس المجالات، والدرجة الكلية للظاهرة (عبيدات وآخرون، 2001: 179). وتم التأكد من صدق المقياس من خلال مجموعة من الإجراءات وذلك على النحو التالي:

أ- صدق المحكمين (Referees Validity):

عُرِضَ المقياس في صورته الأولية والذي يتكون من (63) فقرة على مجموعة من المختصين بمجالات القياس والتقويم، وعلم النفس، بلغ عددهم (7) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وتم الأخذ بمعظم آرائهم في إعادة صياغة بعض الفقرات، أو حذف البعض الآخر أو إضافة فقرات جديدة؛ حيث أصبح بعد التحكيم (59) فقرة. الملحق رقم (1) يبين قائمة أسماء السادة المحكمين.

ب-صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity):

يُعد صدق الاتساق الداخلي من أهم أنواع الصدق، ويقيس صدق وثبات وتجانس المقياس، ويعبر عن العلاقة بين الفقرات والمجالات، والفقرات والدرجة الكلية للمقياس (أبو علام، 2010: 465). ويتم هذا الأمر من خلال احتساب معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، ويعرض الجدول رقم (3) نتائج الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الرضا الوظيفي:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجدول رقم (5) يبين معاملات الارتباط وقيم الاحتمال بين فقرات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

المجال	م.	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)	المجال	م.	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)	المجال	م.	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)
علاقة المعلم بالإدارة	.1	**0.454	0.003	الرضا عن الحوافز والرواتب	.20	**0.452	0.003	المجال الاجتماعي	.40	**0.688	0.000
	.2	**0.813	0.000		.21	**0.626	0.000		.41	**0.768	0.000
	.3	**0.790	0.000		.22	**0.595	0.000		.42	**0.763	0.000
	.4	**0.666	0.000		.23	**0.704	0.000		.43	**0.587	0.000
	.5	**0.721	0.000		.24	**0.649	0.000		.44	**0.526	0.000
	.6	**0.766	0.000		.25	**0.617	0.000		.45	**0.769	0.000
	.7	**0.726	0.000		.26	**0.639	0.000		.46	**0.639	0.000
	.8	**0.709	0.000		.27	**0.561	0.000		.47	**0.521	0.001
	.9	**0.742	0.000		.28	**0.749	0.000	تقدير المعلم لمهنته	.48	**0.434	0.005
	.10	**0.689	0.000		.29	**0.774	0.000		.49	*0.395	0.012
	.11	*0.371	0.018		.30	**0.556	0.000		.50	**0.714	0.000
	.12	**0.589	0.000		.31	**0.721	0.000		.51	**0.650	0.000
الإشراف التربوي	.13	**0.832	0.000		.32	**0.663	0.000		.52	**0.645	0.000
	.14	**0.757	0.000		.33	**0.626	0.000		.53	**0.799	0.000
	.15	**0.866	0.000	البيئة المدرسية	.34	**0.719	0.000		.54	**0.617	0.000
	.16	**0.825	0.000		.35	**0.675	0.000		.55	**0.694	0.000
	.17	**0.801	0.000		.36	**0.781	0.000		.56	**0.723	0.000
	.18	**0.735	0.000		.37	**0.879	0.000		.57	**0.773	0.000
	.19	**0.807	0.000		.38	**0.671	0.000		.58	**0.441	0.004
					.39	**0.748	0.000		.59	**0.618	0.000

**** ر الجدولية عند درجة حرية (38)، ومستوى دلالة (0.01) تساوي (0.38)**

***** ر الجدولية عن درجة حرية (38)، ومستوى دلالة (0.05) تساوي (0.31)**

يبين الجدول السابق رقم (5) أن جميع قيم الاحتمال (Sig.) كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وكانت أعلى من ر الجدولية عند درجات حرية (38)، ومستوى دلالة (0.01)، أو مستوى دلالة (0.05)، وعليه فإن جميع فقرات مقياس الرضا الوظيفي صادقة لما وضعت لأجل قياسه، وهي قادرة على قياس الرضا الوظيفي ومجالاتها لدى فئة الدراسة.

وقامت الباحثة باحتساب معاملات الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية لفقرات المقياس، والجدول رقم (6) التالي يعرض النتائج:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجدول رقم (6) يبين معامل الارتباط وقيمة الاحتمال بين كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لفقراته

م.	المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)
1	الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة	12	**0.670	0.000
2	الرضا عن الإشراف التربوي	7	**0.576	0.000
3	الرضا عن الحوافز والرواتب	14	**0.663	0.000
4	الرضا عن البيئة المدرسية	6	**0.713	0.000
5	الرضا عن المجال الاجتماعي	8	**0.649	0.000
6	تقدير المعلم لمهنته	12	**0.691	0.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) * الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

الجدول رقم (6) يبين أن جميع قيم الاحتمال (.Sig) كانت أقل من مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يدلل على أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدلل على أن جميع المجالات صادقة وقادرة على قياس الرضا الوظيفي.

ت-الصدق التمييزي (Discrimination Validity):

ويعرف بالصدق الطرفي، أو صدق المقارنة الطرفية، ويعبر عن قوة المقياس في التفريق بين أفراد العينة، ويقصد به قدرة المقياس وفقراته للتمييز بين مرتفعي ومنخفضي التقدير على مقياس الرضا الوظيفي، بمعنى آخر مدى قدرة المقياس على التمييز بين المبحوثين، حيث أن هناك علاقة قوية بين دقة المقياس وقوته التمييزية بين أفراد العينة (الحسن، 2006: 36)، ويتم هذا الأمر عبر الخطوات التالية:

1- ترتيب العينة الاستطلاعية من الأعلى إلى الأدنى حسب متوسط تقديراتهم على المقياس.
2- تقسيم العينة إلى فئتين (27%) مرتفعي التقدير، (27%) منخفضي التقدير.
3- اختبار الفروق بين الفئتين باستخدام اختبار (Independent Samples t-test).

والجدول رقم (7) التالي يبين نتائج الصدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي عند المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجدول رقم (7)يبين نتائج الصدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي (ن = 22)

الرضا الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	قيمة (Sig.)
مرتفعي التقدير	11	3.8508	0.23	6.976	0.000
منخفضي التقدير	11	2.9461	0.40		

* ت الجدولية عند درجات حرية (20) ومستوى دلالة (0.05) تساوي 2.08

** ت الجدولية عند درجات حرية (20) ومستوى دلالة (0.01) تساوي 2.845

يتضح من الجدول رقم (7) أن قيمة الاحتمال (.Sig) كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وكانت قيمة ت المحسوبة أكبر من قيمة ت الجدولية. وهذا يدلل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي التقدير ومنخفضي التقدير، وهذا يدلل أن مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بصدق تمييزي طرفي مناسب.

(2): ثبات مقياسالرضا الوظيفي (Reliability):

يقصد بالثبات دقة المقياس أو اتساقه حيث يعتبر المقياس ثابتاً إذا حصل نفس الفرد على نفس الدرجة أو درجة قريبة منها في نفس القياس عند تطبيقه أكثر من مرة (أبو علام، 2010: 481)، وللتحقق من ثبات المقياس قامت الباحثة بالاعتماد على عدة طرق كالآتي:

أ- طريقة معاملات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha coefficient):

تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معامل ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات المقياس وللدرجة الكلية لفقراته، والجدول رقم (8) يبين النتائج:

الجدول رقم (8) يبين معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لفقراته

م.	المجال	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
1	الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة	12	0.866
2	الرضا عن الإشراف التربوي	7	0.904
3	الرضا عن الحوافز والرواتب	14	0.887
4	الرضا عن البيئة المدرسية	6	0.843
5	الرضا عن المجال الاجتماعي	8	0.797
6	تقدير المعلم لمهنته	12	0.803
الدرجة الكلية		**59**	**0.924**

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يتبين من خلال الجدول السابق رقم (8) أن جميع معاملات ألفا كرونباخ كانت أكبر من (0.6)، وكانت محصورة ما بين (0.797 إلى 0.904)، وكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات مقياس الرضا الوظيفي (0.924).

ب-طريقة التجزئة النصفية (Split Half Coefficient):

تقوم هذه الطريقة على أساس تقسيم المقياس ومجالاته إلى فقرات فردية الرتب، فقرات زوجية الرتب، واحتساب معامل الارتباط بينهما، ومن ثم استخدام معادلة سبيرمان براون لتصحيح المعامل (Spearman- Brown Coefficient) وذلك حسب المعادلة: $\frac{2R}{R+1}$ في حال تساوي طرفي الارتباط، أو معادلة جتمان في حال عدم تساوي طرفي الارتباط وذلك حسب المعادلة: $2\left(1-\frac{ع_1^2+ع_2^2}{ع^2}\right)$، وكانت النتائج كما في الجدول رقم (9) التالي:

الجدول رقم (9)يبين معامل الارتباط بين الفقرات فردية الرتب والفقرات زوجية الرتب لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لفقراته

البيان	الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح	قيمة (Sig.)
الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة	12	0.786	0.880	0.00
الرضا عن الإشراف التربوي	7	0.788	0.835	0.00
الرضا عن الحوافز والرواتب	14	0.581	0.735	0.00
الرضا عن البيئة المدرسية	6	0.590	0.743	0.00
الرضا عن المجال الاجتماعي	8	0.537	0.699	0.00
تقدير المعلم لمهنته	12	0.569	0.725	0.00
الدرجة الكلية	**59**	**0.758**	**0.860**	**0.00**

يتبين من خلال الجدول السابق رقم (9) أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً وقوية، وتراوحت ما بين (0.537 إلى 0.788)، وأن معامل الارتباط للدرجة الكلية للمقياس بلغ (0.758)، وهو معامل مرتفع، وكان الارتباط المصحح للدرجة الكلية (0.860)، وهذا يؤكد أن مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بثبات مرتفع ومناسب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثانياً: مقياس التوافق النفسي والاجتماعي. (اعداد الباحثة)

تصميم مقياس التوافق النفسي والاجتماعي:

قامت الباحثة بتصميم مقياس التوافق النفسي والاجتماعي، وكان المقياس في صورته الأولية. وكان عبارة عن (104) فقرات تتوزع على أربعة مجالات رئيسة. ومن ثم قامت الباحثة بعرض المقياس على مشرف الدراسة ومجموعة من المختصين لكسب الصدق الظاهري، وتم تعديل المقياس وتقنين فقراته، ثم طُبق على عينة استطلاعية بلغت (40) معلماً ومعلمة من مدارس الصم في قطاع غزة؛ للتحقق من صدق وثبات المقياس.

وصف مقياس التوافق النفسي والاجتماعي:

بلغت فقرات مقياس التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في صورته النهائية (80) فقرة تتناسب مع البيئة الفلسطينية، وطبيعة معلمي التربية الخاصة والمعلمين في مدارس الصم، وتتوزع الفقرات إلى أربع مجالات رئيسة؛ وذلك على النحو التالي:

1- مجال التوافق النفسي (21) فقرة.
2- مجال التوافق الصحي (13) فقرة.
3- مجال التوافق الأسري (21) فقرة.
4- مجال التوافق الاجتماعي (25) فقرة.

تصحيح مقياس التوافق النفسي والاجتماعي:

اتبعت الباحثة سلم تدرج خماسي الترتيب في تصميم مقياس التوافق النفسي والاجتماعي، وتم اعتماد السلم الخماسي لمناسبته لطبيعة البحث الحالي، وبناءً على مشورة بعض المختصين وذوي الخبرة في هذا المجال، وتم تصحيح المقياس على النحو التالي:

جدول رقم (10) تصحيح مقياس التوافق النفسي والاجتماعي

الاستجابة	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
التصحيح	5	4	3	2	1
الفترة	4.2-5.0	3.4-4.2	2.6-3.4	1.8-2.6	1 -1.8
الوزن النسبي المقابل	More than 84%	68%- 84%	52%- 68%	36%- 52%	Less than 36%

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

إجراءات صدق وثبات مقياس التوافق النفسي والاجتماعي:

(1): صدق مقياس التوافق النفسي والاجتماعي:

قامت الباحثة بحساب صدق مقياس التوافق النفسي والاجتماعي من خلال: صدق المحكمين، والاتساق الداخلي، والصدق البنائي، والصدق التمييزي، وفيما يلي عرض لذلك:

أ- صدق المحكمين:

عرضت الباحثة مقياس التوافق النفسي والاجتماعي في صورته الأولية على مجموعة من المختصين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في مجالات علم النفس، والإحصاء والقياس والتقويم التربوي والنفسي، بلغ عددهم (7) من أعضاء هيئة التدريس، وتم تعديل المقياس بناءً على توصيات لجنة التحكيم ومقترحاتهم في إعادة صياغة بعض الفقرات، وحذف بعضها، وإضافة فقرات جديدة.

ب-صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والمجال الذي تنتمي إليه، والجدول رقم (11) التالي يبين النتائج:

الجدول رقم (11) يبين معاملات الارتباط وقيم الاحتمال بين فقرات مقياس التوافق النفسي والاجتماعي والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

المجال	م.	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)	المجال	م.	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)
مجال التوافق النفسي	.1	**0.494	0.001	مجال التوافق الأسري	.41	**0.770	0.000
	.2	*0.380	0.016		.42	**0.708	0.000
	.3	*0.315	0.048		.43	**0.414	0.008
	.4	*0.337	0.034		.44	**0.430	0.006
	.5	**0.490	0.001		.45	**0.549	0.000
	.6	**0.412	0.008		.46	**0.589	0.000
	.7	**0.420	0.007		.47	**0.756	0.000
	.8	*0.358	0.039		.48	**0.711	0.000
	.9	**0.456	0.003		.49	**0.719	0.000
	.10	*0.395	0.012		.50	**0.755	0.000
	.11	**0.524	0.001		.51	**0.450	0.004
	.12	**0.404	0.010		.52	**0.407	0.009
	.13	*0.365	0.020		.53	**0.572	0.000
	.14	**0.421	0.007		.54	*0.342	0.031

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

0.021	*0.364	.55		0.010	**0.404	.15	
0.003	**0.464	.56	مجال التوافق الاجتماعي	0.004	**0.446	.16	
0.000	**0.566	.57		0.037	*0.332	.17	
0.027	*0.350	.58		0.001	**0.507	.18	
0.000	**0.602	.59		0.008	**0.411	.19	
0.000	**0.678	.60		0.002	**0.485	.20	
0.000	**0.601	.61		0.000	**0.565	.21	
0.000	**0.599	.62		0.005	**0.433	.22	مجال التوافق الصحي
0.000	**0.644	.63		0.003	**0.455	.23	
0.000	**0.532	.64		0.000	**0.703	.24	
0.005	**0.431	.65		0.000	**0.713	.25	
0.002	**0.482	.66		0.000	**0.581	.26	
0.000	**0.615	.67		0.000	**0.688	.27	
0.000	**0.694	.68		0.000	**0.529	.28	
0.000	**0.630	.69		0.000	**0.708	.29	
0.000	**0.633	.70		0.001	**0.496	.30	
0.000	**0.660	.71		0.002	**0.473	.31	
0.006	**0.430	.72		0.004	**0.442	.32	
0.013	*0.388	.73		0.001	**0.507	.33	
0.004	**0.444	.74		0.016	*0.379	.34	
0.000	**0.670	.75		0.001	**0.502	.35	مجال التوافق الأسري
0.000	**0.564	.76		0.000	**0.577	.36	
0.000	**0.595	.77		0.022	*0.360	.37	
0.000	**0.533	.78		0.010	*0.401	.38	
0.000	**0.537	.79		0.001	**0.505	.39	
0.000	**0.410	.80		0.000	**0.556	.40	

**** ر الجدولية عند درجة حرية (38)، ومستوى دلالة (0.01) تساوي (0.38)**

*** ر الجدولية عن درجة حرية (38)، ومستوى دلالة (0.05) تساوي (0.31)**

يبين الجدول السابق رقم (11) أن جميع قيم الاحتمال (.Sig) كانت أقل من مستوى الدلالة (0.01)، أو مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فإن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وكانت أعلى من ر الجدولية عند درجات حرية (38)، ومستوى دلالة (0.01) أو (0.05)، وعليه فإن جميع فقرات مقياس التوافق النفسي والاجتماعي صادقة لما وضعت لأجل قياسه، وهي قادرة على قياس التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم.

وقامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين مجالات مقياس التوافق النفسي والاجتماعي والدرجة الكلية لفقراته، والجدول رقم (12) التالي يبين النتائج:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجدول رقم (12) يبين معامل الارتباط وقيمة الاحتمال بين كل مجال من مجالات التوافق النفسي والاجتماعي والدرجة الكلية لفقراته

م.	المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)
1	التوافق النفسي	21	**0.663	0.000
2	التوافق الصحي	13	**0.511	0.001
3	التوافق الأسري	20	**0.685	0.000
4	التوافق الاجتماعي	26	**0.836	0.000

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) * الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يبين الجدول رقم (12) أن جميع قيم الاحتمال (Sig.) كانت أقل من مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يدلل على أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدلل على أن جميع المجالات صادقة وقادرة على قياس التوافق النفسي والاجتماعي.

ت-الصدق التمييزي (Discrimination Validity):

قامت الباحثة بالكشف عن الفروق بين منخفضي التقدير ومرتفعي التقدير من العينة الاستطلاعية على مقياس التوافق النفسي والاجتماعي، وذلك بالاعتماد على اختبار (ت) للفروق بين مجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، والجدول التالي رقم (13) يبين النتائج:

الجدول رقم (13)يبيننتائج الصدق التمييزي لمقياس التوافق النفسي والاجتماعي (ن = 22)

الرضا الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	قيمة (Sig.)
مرتفعي التقدير	11	4.1763	0.32	5.477	0.000
منخفضي التقدير	11	3.4895	0.30		

* ت الجدولية عند درجات حرية (20) ومستوى دلالة (0.05) تساوي 2.08

** ت الجدولية عند درجات حرية (20) ومستوى دلالة (0.01) تساوي 2.845

يتضح من الجدول رقم (13) أن قيمة الاحتمال (Sig.) كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وكانت قيمة ت المحسوبة أكبر من قيمة ت الجدولية. وهذا يدلل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي التقدير ومنخفضي التقدير، وهذا يدلل على أن مقياس التوافق النفسي والاجتماعي يتمتع بصدق تمييزي طرفي مناسب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

(2): ثبات مقياس التوافق النفسي والاجتماعي (Reliability):

وللتحقق من ثبات المقياس قامت الباحثة بالاعتماد على عدة طرق وهي كالتالي:

أ- طريقة معاملات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha coefficient):

تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معامل ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات المقياس وللدرجة الكلية لفقراته، واحتساب معدل الثبات من خلالها، والجدول رقم (14) التالي يبين النتائج:

الجدول رقم (14) يبين معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لفقراته

م.	المجال	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
1	التوافق النفسي	21	0.734
2	التوافق الصحي	13	0.723
3	التوافق الأسري	21	0.711
4	التوافق الاجتماعي	25	0815
الدرجة الكلية		**80**	**0.820**

يتبين من خلال الجدول السابق رقم (14) أن جميع معاملات ألفا كرونباخ كانت أكبر من (0.6)، وكانت محصورة ما بين (0.711 إلى 0.815)، وكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات مقياس التوافق النفسي والاجتماعي (0.820).

ب-طريقة التجزئة النصفية (Split Half Coefficient):

قامت الباحثة بتقسيم المقياس ومجالاته إلى فقرات زوجية رتب وفقرات فردية رتب، وتم إيجاد العلاقة بينهما، ومن ثم تعديل الارتباط باستخدام معادلتي سبيرمان براون وجتمان، والجدول رقم (15) التالي يعرض النتائج:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجدول رقم (15)يبين معامل الارتباط بين الفقرات فردية الرتب والفقرات زوجية الرتب لكل مجال من مجالات التوافق النفسي والاجتماعي والدرجة الكلية لفقراته

البيان	الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح	قيمة (Sig.)
التوافق النفسي	21	0.559	0.715	0.00
التوافق الصحي	13	0.463	0.632	0.00
التوافق الأسري	21	0.675	0.805	0.00
التوافق الاجتماعي	25	0.600	0.742	0.00
الدرجة الكلية	**80**	**0.731**	**0.838**	**0.00**

الجدول السابق رقم (15) يتبين أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً وقوية، وتراوحت ما بين (0.463 إلى 0.675)، وأن معامل الارتباط للدرجة الكلية للمقياس بلغ (0.675)، وهو معامل مرتفع، وكان الارتباط المصحح للدرجة الكلية (0.805)، وهذا يؤكد أن مقياس التوافق النفسي يتمتع بثبات مرتفع ومناسب.

خامساً: الأساليب الإحصائية:

استخدمت الباحثة برنامج رزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية المعروف باسم (Statistical Package for Social Science) (SPSS). وللإجابة عن أسئلة الدراسة، وتحليل البيانات واختبار الفرضيات قامت الباحثة باستخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية المناسبة منها الوصفية، ومنها الاستدلالية، وهي:

- التكرارات والنسب المئوية (Frequencies and Percent): ويستخدم هذا الأمر للتعرف إلى تكرار استجابات الفئة.
- معاملات الارتباط(Correlation Coefficient): للتحقق من صدق المقياس وثباته، والعلاقة بين المتغيرات.
- طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Coefficient): للتعرف إلى ثبات المقاييس.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient): للتعرف إلى ثبات مقاييس الدراسة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- اختبار التوزيع الطبيعي (Normal Test): ويستخدم هذا الأمر للتعرف إلى طبيعة البيانات إذا كانت تتبع توزيعاً طبيعياً أما لا، حيث تم استخدام اختبار كولمجروف- سمرنوف (1-Sample Kolmogorov-Smirnov) لمناسبته لطبيعة العينة.
- المتوسط الحسابي (Mean): ويستخدم هذا الأمر للتعرف إلى طبيعة استجابات العينة على فقرات ومجالات المقياس.
- الانحراف المعياري (Standard deviation): ويستخدم للتعرف إلى انحرافات استجابات العينة عن الوسط الحسابي لتقديراتهم.
- الوزن النسبي (Percentage): ويستخدم هذا الاختبار للتعرف إلى الوزن النسبي لاستجابات العينة على فقرات ومجالات المقياس وتفاعلهم حولها.
- اختبار نقطة القطع (Cut Point): لتحديد وتصنيف المستويات.
- اختبار (Independent Samples T - Test): للتعرف إلى الفروق بين مجموعتين مستقلتين.
- اختبار (One Way ANOVAs): للتعرف إلى الفروق بين ثلاث مجموعات مستقلة فأكثر.
- اختبار شيفيه للمقارنات البعدية (L.S.D): للكشف عن طبيعة الفروق بين المجموعات.
- اختبار شيفيه للمقارنات البعدية (Scheffe): للكشف عن طبيعة الفروق بين المجموعات.
- اختبار تحليل الانحدار باستخدام طريقة (Stepwise).

سادساً: الخطوات الإجرائية لتنفيذ الدراسة:

اتبعت الباحثة مجموعة من الخطوات والإجراءات المنهجية من أجل الوصول إلى حلول لمشكلة الدراسة، واقتراح التوصيات، وتمثلت هذه الإجراءات والخطوات بالتالي:

1- الاطلاع على مجموعة من الضغوط والتحديات التي تواجه مدارس الصم في قطاع غزة، ومعلمي التربية الخاصة فيها؛ لتحديد مشكلة الدراسة.
2- قامت الباحثة بتحديد عنوان الدراسة، وعرض مشكلة الدراسة على شكل تساؤلات، وحددت في ضوئها مجموعة من الأهداف.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

3- اطلعت الباحثة على دراسات سابقة وأدبيات نفسية تتعلق بالرضا الوظيفي، والتوافق النفسي والاجتماعي.

4- أعدت الباحثة إطاراً أدبياً ساعدها في تصميم أدوات الدراسة.

5- قامت الباحثة بتصميم مقياس للرضا الوظيفي، ومقياس للتوافق النفسي والاجتماعي في ضوء الدراسات السابقة والأدبيات التربوية والنفسية ذات العلاقة.

6- عرضت الباحثة أدوات الدراسة على مشرف الدراسة ومجموعة من المختصين، وتأكدت من الصدق الظاهري لأدوات الدراسة، حيث تم تعديل الأدوات بناءً على آراء لجنة التحكيم.

7- اختارت الباحثة عينة استطلاعية بطريقة عشوائية لتجربة أدوات الدراسة والتحقق من صدقها وثبات نتائجها.

8- قامت الباحثة بتحديد مجتمع الدراسة، وتم تطبيق أدوات الدراسة في صورتها النهائية بطريقة المسح الشامل لمجتمع الدراسة.

9- جمعت الباحثة البيانات، وأدخلتها إلى الحاسب الآلي عبر برنامج رزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعي، وقامت بإجراء بعض الاختبارات الوصفية والاستدلالية المناسبة.

10- قامت الباحثة بالإجابة عن أسئلة الدراسة، وتفسير النتائج التي حصلت عليها في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة.

11- قامت الباحثة باقتراح مجموعة من التوصيات والبحوث المستقبلية في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج.

سابعاً: الصعوبات التي واجهت الباحثة:

كانت أهم الصعوبات التي واجهت الباحثة في إجراء الدراسة، وخروجها بشكلها النهائي على النحو التالي:

1- ندرة الإحصاءات المتعلقة بذوي الاحتياجات الخاصة في قطاع غزة والاعتماد على إحصاءات غير رسمية صادرة عن بعض الجمعيات أو مراكز التربية الخاصة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2- اختلاف مناهج التربية الخاصة في قطاع غزة، وضعف التعاون بين المدارس المهتمة بالصم.

3- طول المدة الزمنية التي استغرقها المعلمين في مدارس الصم في تطبيق أدوات الدراسة، خاصة وأن الباحثة أصرت على استخدام طريقة المسح الشامل لمجتمع الدراسة.

4- عدم تضمن مقررات ومناهج تدريس طلبة الدراسات العليا في جامعة الأزهر لعلوم الحاسوب الذي يسهم في إنجاز ملفات الرسالة.

5- ارتفاع التكلفة المادية في إجراء الدراسة، خاصة في ضوء الأوضاع الاقتصادية الصعبة.

6- ضعف التعاون من بعض المختصين بمجالات علم النفس وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية من الباحثين وخدمة البحث العلمي، خاصة في مجال التحكيم، والمشورة حول إجراءات الدراسة.

7- رغم غنى المكتبات الفلسطينية بالمراجع المتعلقة بمتغيرات الدراسة، إلا أن الباحثة واجهت مشكلات تتعلق بمواعيد الزيارات، وكان الأولى أن تحول كافة مراجع المكتبات إلى مراجع إلكترونية لتسهيل مهام الباحثين.

8- واجهت الباحثة صعوبات في تحديد مفهوم شامل لمتغير الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم، وتحديد مجالات مناسبة، نظراً لتداخل المتغيرين بمجالات علمية أخرى مثل علوم الإدارة، واختلاف الباحثين في تعريفها وتحديد مجالاتها المناسبة.

ولقد تجاوزت الباحثة هذه الصعوبات من خلال مشورة مشرف الدراسة الذي تفضل مشكوراً بتقديم النصح والإرشاد السديد، إضافة إلى مشورة ذوي الاختصاص في مجالات علم النفس والصحة النفسية وزيارة بعض المؤسسات المهتمة بالتربية الخاصة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصـــل الخامـــس

عرض النتائج ومناقشتها

تمهيد

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي.

ثانياً: نتائج أسئلة الدراسة.

- نتائج السؤال الأول.
- نتائج السؤال الثاني.
- نتائج السؤال الثالث.
- نتائج السؤال الرابع.
- نتائج السؤال الخامس.
- نتائج السؤال السادس.

ثالثاً: التوصيات.

رابعاً: مقترحات الدراسة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الخامس

عرض النتائج ومناقشتها

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فروضها، وذلك بالاعتماد على الاختبارات الإحصائية المناسبة. ولتحديد الاختبارات الإحصائية المناسبة تم التعرف إلى طبيعة منحنى البيانات.

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي (منحنى البيانات)(Normality Distribution Test):

استخدمت الباحثة اختبار كولمجروف – سمرنوف (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)، للتعرف إلى اعتدالية منحنى البيانات وذلك لمناسبته لطبيعة العينة التي تبلغ (145) معلماً ومعلمة، وكانت النتائج كما هو مبين بالجدول رقم (16)التالي:

الجدول رقم (16)اختبار التوزيع الطبيعي لمقاييس الدراسة (1- Sample Kolmogrov-Smirnov)

م.	المقياس	عدد الفقرات	قيمة الاختبار	قيمة (Sig.)
1	مقياس الرضا الوظيفي	59	0.617	0.842
2	مقياس التوافق النفسي والاجتماعي	80	0.657	0.781

* ز الجدولية عند مستوى الدلالة (0.05) تساوي (1.96)

** ز الجدولية عند مستوى الدلالة (0.01) تساوي (2.58)

يبين الجدول رقم (16) أن جميع قيم (Sig.) الاحتمالية كانت أكبر من مستوى الدلالة 0.05، ($sig. > 0.05$)، وعلية يمكن القول بأن مقاييس الدراسة تتبع توزيعاً طبيعياً، وعليه يجب استخدام الاختبارات المعلمية في هذه الدراسة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثانياً: نتائج أسئلة الدراسة.

نتائج السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة؟

للإجابة عن السؤال الأول استخدمت الباحثة الاختبارات الوصفية المناسبة: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتب لكل مجال من مجالات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لفقراتها. والجدول رقم (17) التالي يعرض النتائج:

الجدول رقم (17)يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتب لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة	3.612	0.595	72.23	3
الرضا عن الإشراف التربوي	3.722	0.72	74.424	1
الرضا عن الحوافز والرواتب	2.572	0.792	51.439	6
الرضا عن البيئة المدرسية	3.275	0.822	65.495	5
الرضا عن المجال الاجتماعي	3.425	0.739	68.5	4
تقدير المعلم لمهنته	3.655	0.649	73.081	2
الدرجة الكلية	**3.327**	**0.507**	**66.539**	

يتضح من الجدول رقم (17) أن الأوزان النسبية لمجالات الرضا الوظيفي تراوحت ما بين (74.424% إلى 51.439%)، وهي ما بين مرتفعة إلى منخفضة. وبلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية للرضا الوظيفي (66.539%)، وهي نسبة أدنى من المتوسط.

وكان مجال الرضا عن الإشراف التربوي قد حظي على الرتبة الأولى وبوزن نسبي بلغ (74.424%)، يليه مجال تقدير المعلم لمهنته بوزن نسبي بلغ (73.081%)، يليه بالرتبة الثالثة مجال الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة بوزن نسبي بلغ (72.23%)، وجاء بالرتبة الرابعة مجال الرضا عن المجال الاجتماعي بوزن نسبي بلغ (68.50%)، ويليه مجال الرضا عن البيئة المدرسية (65.495%)، وجاء بالرتبة الأخيرة مجال الرضا عن الحوافز والرواتب بوزن نسبي بلغ (51.439%). وهذا ما أكدته نتائج دراسة (Pltsidou & Agaliotis, 2008) حيث تبين أن الرضا عن الأجور والرواتب أدنى درجات الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصم، وفي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

نفس السياق أكد (Adebomoi, 2012) أن الرضا عن الأجور والمكافآت متدني لدى معلمي التربية الخاصة. لكن ترتيب الأبعاد جاء مخالفاً بشكل كبير مع ترتيب (عرب، 2011) حيث أكد أن أعلى مستويات الرضا كان المجال الاقتصادي، يليه العلاقة مع الإدارة، ثم العلاقة مع الطلبة، يليه المستوى الاجتماعي، ثم العلاقة مع الزملاء، ثم الرضا عن الذات، ويليه الرضا عن الأدوات والتجهيزات، وجاء مجال العلاقة مع أولياء الأمور بالمرتبة الأخيرة، وكانت جميع المجالات إيجابية عدا مجال الرضا عن الأدوات والتجهيزات، والرضا عن العلاقة مع أولياء الأمور. وترى الباحثة أن سبب هذا الاختلاف يرجع إلى اختلاف البيئة حيث أن البيئة السعودية تختلف بشكل كبير عن البيئة الفلسطينية والإمكانات المتاحة المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة والرواتب التي يتلقونها.

وترى الباحثة أن النتائج الواردة تعبر بشكل جاد عن الأوضاع التي يعيشها معلمو التربية الخاصة في قطاع غزة، حيث أنهم يتبعون إشرافاً على درجة عالية من المهنية، ويقدرون مهنتهم كونهم يقدمون خدمات لفئات مهمشة، وتحتاج لجهودهم، كما أن معلم التربية الخاصة في مدارس الصم يكون علاقات إنسانية طيبة داخل عمله وذلك لتحقيق أهدافه الشخصية وأهداف مؤسسته خاصة مع الإدارة المدرسية، أو المعلمين الزملاء، لكن طموح المعلم يصطدم بضعف الإمكانات المتاحة للمدرسة وبالتالي كانت درجة الرضا عن البيئة المدرسية منخفضة، ولم يظهر المعلمون رضا عن نظام الأجور والرواتب، وهذا يرجع إلى عدة عوامل أهمها انخفاض القوة الشرائية للعملة في ظل تزايد الأسعار بشكل مستمر مع ثبات الدخل، وهي مشكلة يطلق عليها علماء الإدارة والاقتصاد بالتضخم، وهذه مشكلة يعاني منها معظم طبقات المجتمع المتوسطة والمتدنية. وقامت الباحثة باستخدام اختبار (Cut Point) لتحديد ذوي الرضا الوظيفي المرتفع والمتوسط والمنخفض بناء على تصحيح ليكارت الخماسي عند نقطتي قطع (2.6 – 3.4)، والجدول رقم (18) التالي يعرض النتائج:

الجدول رقم (18)يبين تصنيف المعلمين في مدارس الصم حسب درجة الرضا الوظيفي

المتوسط الحسابي	التصنيف	العدد	النسبة المئوية
أقل من 2.6	**منخفض**	11	7.60
2.6 – 3.4	**متوسط**	65	44.83
أكثر من 3.4	**مرتفع**	69	47.57
الإجمالي		**145**	**100.0**

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يتضح من الجدول السابق أن (7.60%) من عينة الدراسة لديهم مستوى منخفض من الرضا الوظيفي، وأن (44.83%) من عينة الدراسة لديهم مستوى متوسط، وكانت النسبة الأكبر (47.57%) لديهم مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.

وتتفق النتائج الواردة في الجدول رقم (14)، والجدول رقم (15) مع نتائج دراسة (Sung – Sung, 2000)، ودراسة (الوافي، 2004)، ودراسة (Pltsidou & Agaliotis, 2008)، ودراسة (الزيودي والزغلول، 2008)، ودراسة (Voris, 2011)، كذلك تتفق النتائج الواردة مع نتائج دراسة (القحطاني، 2011)، ونتائج دراسة (Westthuizen, 2012)؛ لكنها تختلف مع نتائج دراسة (Stempien & loeb, 2002).

ولقد أكد (الزبون وآخرون، 2008: 26) أن اعتزاز المعلم بمهنته واعترافه بأهميتها وأهمية الدور الذي يقوم به في صناعة الأجيال وإعدادهم للحياة سبباً وعاملاً مؤثراً في تحقيق الرضا، لكن يواجه معلمي التربية الخاصة مجموعة من التحديات في عملهم مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وأهمها الاحتراق النفسي التي أشارت إليه عدة دراسات، وضعف المهارات لدى الطلبة، وصعوبة تحقيق نتائج واقعية في تقدم وتعلم ذوي الاحتياجات الخاصة، جميعها حول محبطة وتنقص من تقديره لمهنته ولأهميته في الحياة الاجتماعية. ويؤكد (الحلو وفحجان، 2013) بأن الرضا الوظيفي يعد مشكلة من مشكلات معلمي التربية الخاصة، وأن ظروف عملهم تؤثر في رضاهم عن متطلبات المهنة.

وترى الباحثة أن نقص الإمكانات المتاحة لمدارس الصم، وضعف أنظم إدارتها، وعدم الاعتماد على مناهج ثابتة قادرة على الرقي بمهاراتهم وقدراتهم صعوبات تواجه معلمي التربية الخاصة في مدارس الصم تحد من درجات الرضا الوظيفي لديهم.

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة؟

للإجابة عن السؤال الثاني استخدمت الباحثة الاختبارات الوصفية المناسبة: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتب لكل مجال من مجالات مقياس التوافق النفسي والاجتماعي والدرجة الكلية لفقراتها. الجدول رقم (19) التالي يعرض النتائج:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجدول رقم (19)يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتب لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
التوافق النفسي	3.256	0.412	65.117	3
التوافق الصحي	2.894	0.656	57.878	4
التوافق الأسري	3.482	0.408	69.621	2
التوافق الاجتماعي	3.767	0.432	75.337	1
الدرجة الكلية	**3.42**	**0.335**	**68.388**	

يتضح من الجدول السابق أن الأوزان النسبية لمجالات التوافق النفسي لدى المعلمين في مدارس الصم تراوحت ما بين (75.337% إلى 57.878%)، حيث بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية للتوافق النفسي والاجتماعي (68.388%). وهي نسبة أدنى من المستوى المطلوب.

وكان مجال التوافق الاجتماعي حظي على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (75.337%)، يليه مجال التوافق الأسري بوزن نسبي بلغ (69.621%)، يليه بالرتبة الثالثة مجال التوافق النفسي بوزن نسبي بلغ (65.117%)، ثم التوافق الصحي (57.878%).

وترى الباحثة أن العلاقات الاجتماعية والأوضاع الراهنة انعكست على تقديرات أفراد العينة واستجاباتهم حيث أن العلاقات الاجتماعية التي يتمتع بها معلم التربية الخاصة ساعدته على التوافق والتكيف مع بيئته المحلية ومع أسرته ومع ذاته، كما أن معلم التربية الخاصة يشعر بأهمية دوره في تطوير وتدريب ذوي الاحتياجات الخاصة.وقامت الباحثة باستخدام اختبار (Cut Point) لتحديد ذوي التوافق النفسي والاجتماعي المرتفع والمتوسط والمنخفض بناء على تصحيح ليكارت الخماسي عند نقطتي قطع (2.6 – 3.4)، والجدول رقم (20) التالي يعرض النتائج:

الجدول رقم (20)يبين تصنيف المعلمين في مدارس الصم حسب درجة التوافق النفسي والاجتماعي

المتوسط الحسابي	التصنيف	العدد	النسبة المئوية
أقل من 2.6	**منخفض**	1	0.07
2.6 – 3.4	**متوسط**	81	55.90
أكثر من 3.4	**مرتفع**	63	44.03
الإجمالي		**145**	**100.0**

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يتضح من الجدول السابق أن معظم المعلمين في مدارس الصم لديهم مستوى متوسط من التوافق النفسي والاجتماعي وبلغت نسبته (55.90%) من إجمالي عينة الدراسة، وكان (44.03%) من العينة لديهم مستوى مرتفع من التوافق النفسي والاجتماعي.

وترى الباحثة بأن المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة يتلقون تدريبات مختلفة تحقق لهم التكيف مع عملهم، وتحقق لهم الصحة النفسية، كما أن المقررات الدراسية التي يتناولها معلمو التربية الخاصة في كليات التربية المختصة تهتم بتعزيز الصحة النفسية والتوافق النفسي والاجتماعي لدى معلم التربية الخاصة، ويلقون مساندة اجتماعية، وتقديراً من أفراد المجتمع يساعدهم على التفاعل والتوافق الاجتماعي الجيد، وهذا ينعكس على توافقهم العام.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (فحجان، 2010) وكانت معظم النسب متقاربة بين الدراسة الحالية ونتائج دراسة (فحجان، 2010)، لكن النتائج السابقة تختلف مع نتائج دراسة (النيبال وآخرون، 2007) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي، وترتيب أبعاد ومجالات التوافق النفسي والاجتماعي لمعلمي التربية الخاصة، وتختلف مع نتائج دراسة (عبد الله، 2010) ولعل ذلك يرجع إلى أن عبد الله طبق دراسته على الطلبة المعلمين وليس معلمي التربية الخاصة، وتختلف أيضاً مع نتائج دراسة (Matthew et. al, 2013) وتعزو الباحثة هذا الاختلاف إلى اختلاف البيئة حيث طبق (Matthew et. al, 2013) دراستهم في بنغلادش، وهي بيئة تختلف عن البيئة الفلسطينية.

نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة؟

وينبثق عن السؤال الثالث الفرضية التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

للإجابة عن السؤال الثالث تم اختبار الفرضية الرئيسية الأولى باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي ومجالاته والتوافق النفسي والاجتماعي ومجالاته والجدول رقم (21) التالي يعرض نتائج مصفوفة الارتباط بين المتغيرات:

الجدول رقم (21)يبين مصفوفة الارتباط بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي

المجال	التوافق النفسي والاجتماعي				
	التوافق النفسي	التوافق الصحي	التوافق الأسري	التوافق الاجتماعي	الدرجة الكلية
الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة	**0.235	//0.159	**0.315	**0.424	**0.399
الرضا عن الإشراف التربوي	//0.129	//0.051	**0.229	**0.384	**0.288
الرضا عن الحوافز والرواتب	**0.304	**0.233	**0.333	**0.227	**0.368
الرضا عن البيئة المدرسية	**0.246	**0.309	**0.431	**0.386	**0.369
الرضا عن المجال الاجتماعي	**0.313	**0.332	**0.381	**0.356	**0.383
تقدير المعلم لمهنته	**0.443	**0.446	**0.501	**0.464	**0.513
الدرجة الكلية	**0.408**	**0.258**	**0.513**	**0.504**	**0.550**

**** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)** * الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)**

// الارتباط غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول السابق رقم (21) أن معظم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدلل على أنه توجد علاقات بين التوافق النفسي والاجتماعي ومجالاته والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وكانت معظم العلاقات بين المجالات دالة عدا العلاقة بين الرضا عن الإشراف والتوافق النفسي، والعلاقة بين علاقة المعلم بالإدارة وعلاقة الإشراف مع التوافق الصحي.

وبلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والدرجة الكلية للتوافق النفسي والاجتماعي (0.55)، وهي علاقة متوسطة. وترى الباحثة بأن تحقيق رضا الموظف بشكل عام ورضا معلم التربية الخاصة بشكل خاص يحقق العديد من أهدافه ويحقق له التكيف مع الأوضاع الراهنة وتساعده على تحقيق الرفاهية النفسية والتوافق مع محيطه الاجتماعي لاسيما وأن الرضا يعبر عن علاقة الموظف بمدرسته وعلاقته بالإدارة وعلاقته بالمشرفين وبالتالي يتحقق تكيفه معهم وتوافقه الاجتماعي.

ولقد أشار روما وآخرون (Ruma et. al, 2010) إلى أن فعالية معلم التربية الخاصة، وقدرته على التكيف تتأثر بالعوامل المحيطة بالمهنة خاصة العوامل المتعلقة بالرضا كالرضا عن

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الوظيفة والرضا عن الأجور والرضا عن بيئة العمل والرضا عن زملاء العمل والعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة. كذلك أكد (عطا الله، 2009*) بأن الرضا الوظيفي عاملاً مؤثراً في درجات التوافق لدى معلمي التربية الخاصة. وكذلك تتفق النتائج السابقة مع نتائج دراسة (Matthew et. al, 2013) حيث أكد أن الرضا الوظيفي يؤثر في الصحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة.

كذلك ترى الباحثة بأن تحقيق الرضا بحاجة إلى عوامل متعددة أهمها الحوافز والرواتب وتعاون المشرف التربوي، وتوفير الإمكانات اللازمة لمهنة التعليم في مدارس الصم ومدارس التربية الخاصة، وهذه العوامل تنعكس على تكيف المعلم مع مهنته وقدرته على تجاوز مشكلاتها وتحدياتها، وبالتالي فإن هناك علاقة بين تحقيق الرضا ومجالاته والتوافق النفسي والاجتماعي.

وأشار (أبو رحمة،2012: 35) أن الرضا الوظيفي شعور بالارتياح النفسي تجاه العمل والعاملين، يظهر من خلال سلوكه الخارجي في حرصه على حسن التعامل وزيادة الإنتاجية، ذلك نتيجة ما يحصل عليه الفرد من حوافز مادية ومعنوية من هذه المؤسسة التي يعمل بها ويؤثر في قدرته على تحقيق أهدافه وتحقيق أهداف المؤسسة. وترى الباحثة أن من أهم أهداف الفرد تحقيق ذاته والشعور بقيمته والتوافق مع نفسه ومع الآخرين، وهذا يفسر العلاقة الموجبة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة.

نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغيرات: الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري؟

وينبثق عن السؤال الرابع الفرضية التالية:

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغيرات: الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية تم استخدام الاختبارات الاستدلالية المناسبة: اختبار ت للفروق بين مجموعتين (Independent Samples T test)، واختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاث مجموعات فأكثر (One Way ANOVAs)، وفيما يلي عرض لذلك:

الفرضية الفرعية (2-1):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزىلمتغير الجنس.

الجدول رقم (22) اختبار ت للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	قيمة (Sig.)
الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة	ذكر	34	3.836	0.634	2.563	0.011
	أنثى	111	3.543	0.568		
الرضا عن الإشراف التربوي	ذكر	34	3.816	0.765	0.869	0.386
	أنثى	111	3.693	0.707		
الرضا عن الحوافز والرواتب	ذكر	34	2.635	0.92	0.525	0.600
	أنثى	111	2.553	0.752		
الرضا عن البيئة المدرسية	ذكر	34	3.432	0.922	1.274	0.205
	أنثى	111	3.227	0.787		
الرضا عن المجال الاجتماعي	ذكر	34	3.324	0.975	0.915	0.362
	أنثى	111	3.457	0.653		
تقدير المعلم لمهنته	ذكر	34	3.672	0.777	0.180	0.858
	أنثى	111	3.649	0.608		
الدرجة الكلية	**ذكر**	**34**	**3.405**	**0.66**	**1.017**	**0.311**
	أنثى	**111**	**3.304**	**0.451**		

* ت الجدولية عند درجات حرية (143) ومستوى دلالة (0.05) تساوي 1.98

** ت الجدولية عند درجات حرية (143) ومستوى دلالة (0.01) تساوي 2.626

يتضح من الجدول السابق أن معظم قيم الاحتمال كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وكانت قيم ت المحسوبة أقل من قيم ت الجدولية، وبناءً على ذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصم تعزى لمتغير الجنس.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وترى الباحثة بأن طبيعة مهنة التعليم سواء أكانت في المدارس العادية أو مدارس التربية الخاصة تتطابق فيها متطلبات العمل، وبدأت الفروق بين الجنسين بالتلاشي مع التقدم العلمي، وحظيت المرأة باحترام وتقدير المجتمع بمختلف فئاته، وربما يرجع ذلك أساساً إلى فتح أبواب التعليم لكل من الذكور والإناث، واختفاء بعض النظرات السلبية لتعليم المرأة ودخولها في سوق العمل، لذا فإن عوامل تحقيق رضا المعلم هي ذاتها عوامل تحقيق رضا المعلمة، كذلك فإن المعلم والمعلمة يتبعون نفس الإشراف، ويدرسون نفس الطلبة، واشتراك الطلبة بالخصائص النمائية خاصة وأنهم من ذوي الإعاقة السمعية كان سبباً آخر في اتفاق درجات الرضا لديهم. وهذا ما أكده (الزبون وآخرون، 2008) رغم أنها مطبقة على معلمي الثانوية العامة.

ولعل ذلك يرجع إلى خضوعهم لنفس الإشراف التربوي، وتقاربهم من حيث ظروف العمل وطبيعة المدارس المتعلقة بتدريس الصم والفئة التي يدرسونها. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الوافي، 2004)، ودراسة (Pltsidou & Agaliotis, 2008)، ودراسة (حكيم، 2009)، لكنها تختلف مع نتائج دراسة (الزيودي والزغلول، 2008)، ودراسة (Voris, 2011)، ونتائج دراسة (Westthuizen, 2012).

والجدير بالذكر أن هناك فروق فقط على مستوى المجال الأول الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة، والواضح أن الفروق كانت لصالح الذكور. وهذا يتفق مع نتائج دراسة (Sung – Sung, 2000) ويختلف مع نتائج دراسة (عرب، 2011).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرضية الفرعية (2-2):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير العمر.

الجدول رقم (23) اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر

المجال	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة	بين المجموعات	1.789	3	0.597	1.713	0.167
	داخل المجموعات	49.09	141	0.349		
	الإجمالي	50.879	144			
الرضا عن الإشراف التربوي	بين المجموعات	0.572	3	0.191	0.363	0.780
	داخل المجموعات	74.014	141	0.525		
	الإجمالي	74.585	144			
الرضا عن الحوافز والرواتب	بين المجموعات	5.828	3	1.943	3.25	0.024
	داخل المجموعات	84.3	141	0.598		
	الإجمالي	90.128	144			
الرضا عن البيئة المدرسية	بين المجموعات	0.522	3	0.174	0.254	0.859
	داخل المجموعات	96.62	141	0.686		
	الإجمالي	97.141	144			
الرضا عن المجال الاجتماعي	بين المجموعات	2.228	3	0.743	1.371	0.254
	داخل المجموعات	76.348	141	0.542		
	الإجمالي	78.575	144			
تقدير المعلم لمهنته	بين المجموعات	1.145	3	0.382	0.906	0.440
	داخل المجموعات	59.347	141	0.421		
	الإجمالي	60.491	144			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	**0.835**	**3**	**0.279**	**1.085**	**0.358**
	داخل المجموعات	**36.164**	**141**	**0.257**		
	الإجمالي	**36.998**	**144**			

يتضح من الجدول السابق أن معظم قيم الاحتمال على مجال الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لفقراته كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدلل على أنه لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصم تعزى لمتغير العمر.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وترى الباحثة أنه رغم اختلاف العمر بين المعلمين إلا أن العينة تعيش ظروفاً متقاربة في العمل داخل مدارس الصم فيدرسون نفس الفئة، ويتحقق الرضا الوظيفي عند الفرد مهما بلغ عمره من خلال الشعور بأهميته وعدالة الأنظمة التي يخضع لها، والعلاقات الجيدة بين فريق العمل، والاهتمام بالموظف فكراً وسلوكاً، وتوفره مهنته من مكانة اجتماعية (نافع، 2010: 3)، وعينة الدراسة من المعلمين يواجهون نفس الظروف داخل بيئة العمل، حيث يخضعون لنفس الإشراف التربوي، وهذه عوامل انعكست على مستوى الرضا الوظيفي بغض النظر عن المرحلة العمرية.

والواضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات العينة على مجال الأجور والرواتب تعزى لمتغير العمر بين المعلمين، وللكشف عن طبيعة الفروق استخدمت الباحثة اختبار شيفيه للمقارنات البعدية فلم يتمكن من اكتشاف الفروق فلجأت الباحثة إلى اختبار (L.S.D)؛ كونه يتعلق بأقل الفروق الدالة إحصائياً، والجدول رقم (24) التالي يبين المقارنات البعدية للفروق في مجال الأجور والرواتب باختلاف متغير العمر:

الجدول رقم (24)اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدين في مجال الأجور والرواتب تبعاً لمتغير العمر

المتغيرات	أقل من 30	30 – 40	41 – 50	أكثر من 50
المتوسط الحسابي	**2.4423**	**2.5202**	**2.7041**	**3.4643**
أقل من 30 سنة	--			
30 – 40 سنة	//0.0778	--		
41 – 50 سنة	//0.26177	//0.1839	--	
51 سنة فأكثر	*1.02198	*0.9440	*0.76020	--

يتضح من الجدول السابق رقم (24) أن الفروق كانت لصالح الفئة العمرية (51 سنة فأكثر)، وعلى حساب كافة الفئات العمرية (50 سنة فأقل)، ويتضح أنه بزيادة العمر تزيد درجة الرضا الوظيفي.

وترى الباحثة أن الفرد كلما تقدم بالعمر يتحصل على مكافآت أعلى، وبالتالي يزداد راتبه ويزداد الرضا عن الراتب.وتتفق النتائج السابقة مع نتائج دراسة (قليوبي، 2003)، ونتائج دراسة (الجبار، 2005)، ودراسة (Pltsidou & Agaliotis, 2008). وتختلف النتائج المتعلقة بالفرضية السابقة مع نتائج دراسة (Stempien & loeb, 2002).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرضية الفرعية (2-3):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

الجدير بالذكر أن الباحثة قامت بدمج خيار (مطلق/ مطلقة، وأرمل/ أرملة) لضمان دقة النتائج:

الجدول رقم (25)يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المجال	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة	بين المجموعات	0.131	2	0.066	0.183	0.833
	داخل المجموعات	50.748	142	0.358		
	الإجمالي	50.879	144			
الرضا عن الإشراف التربوي	بين المجموعات	0.047	2	0.024	0.045	0.956
	داخل المجموعات	74.539	142	0.525		
	الإجمالي	74.585	144			
الرضا عن الحوافز والرواتب	بين المجموعات	1.31	2	0.655	1.047	0.354
	داخل المجموعات	88.819	142	0.626		
	الإجمالي	90.128	144			
الرضا عن البيئة المدرسية	بين المجموعات	1.315	2	0.658	0.974	0.380
	داخل المجموعات	95.827	142	0.675		
	الإجمالي	97.141	144			
الرضا عن المجال الاجتماعي	بين المجموعات	0.796	2	0.398	0.726	0.486
	داخل المجموعات	77.78	142	0.548		
	الإجمالي	78.575	144			
تقدير المعلم لمهنته	بين المجموعات	0.09	2	0.045	0.106	0.900
	داخل المجموعات	60.401	142	0.426		
	الإجمالي	60.491	144			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	**0.326**	**2**	**0.163**	**0.630**	**0.534**
	داخل المجموعات	**36.673**	**142**	**0.259**		
	الإجمالي	**36.998**	**144**			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يتضح من الجدول السابق أن معظم قيم الاحتمال كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبناءً على ذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصم تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ومن خلال متابعة الباحثة لظروف المعلمين في مدارس الصم سواء فترة دراستها أو قبل ذلك لاحظت بأن الظروف التي تتوفر لديهم داخل بيئة العمل من أجور ورواتب وإشراف، ومتابعة من قبل القائمين شبه متقاربة جداً.

ويرى (الزيدان، 2014: 63) أن العاملين بمجال التربية الخاصة يواجهون تحديات تتعلق بالفئة التي يتعاملون معها، ويتحقق الرضا عن العمل لديهم من خلال الارتياح النفسي داخل العمل، وتحديد ما يستطيع الموظف القيام به، ومثابرته على أداء واجباته، والمرونة التي يتمتع بها أثناء العمل.

وترى الباحثة أن المرونة والمثابرة تأتي من خلال مواجهة التحديات السابقة، والاستفادة منها لاحقاً، إضافة إلى أن كليات تنمية القدرات وكليات اعداد معلم التربية الخاصة تهتم بهذه الجوانب عند اعداد المعلم، وهذا انعكس على تقديراتهم، حيث لم تظهر فروقاً تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، فجميع المعلمين خضعوا لبرامج التربية الخاصة، ويواجهون تحديات داخل الغرف الصفية، وهذه انعكست على مظاهر الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرضية الفرعية (2-4):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

والجدير بالذكر أن الباحثة قامت بدمج (البكالوريوس، والدراسات العليا) لضمان دقة النتائج:

الجدول رقم (26)يبين اختبار ت للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	قيمة (Sig.)
الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة	دبلوم	27	3.42	0.495	1.874	0.063
	بكالوريوس	118	3.656	0.609		
الرضا عن الإشراف التربوي	دبلوم	27	3.588	0.724	1.072	0.285
	بكالوريوس	118	3.752	0.719		
الرضا عن الحوافز والرواتب	دبلوم	27	2.543	0.626	0.215	0.830
	بكالوريوس	118	2.579	0.827		
الرضا عن البيئة المدرسية	دبلوم	27	3.371	0.855	0.670	0.504
	بكالوريوس	118	3.253	0.816		
الرضا عن المجال الاجتماعي	دبلوم	27	3.584	0.631	1.237	0.218
	بكالوريوس	118	3.389	0.759		
تقدير المعلم لمهنته	دبلوم	27	3.939	0.594	2.575	0.011
	بكالوريوس	118	3.589	0.645		
الدرجة الكلية	**دبلوم**	**27**	**3.355**	**0.425**	**0.307**	**0.759**
	بكالوريوس	**118**	**3.321**	**0.526**		

* ت الجدولية عند درجات حرية (143) ومستوى دلالة (0.05) تساوي 1.98

** ت الجدولية عند درجات حرية (143) ومستوى دلالة (0.01) تساوي 2.626

يتضح من الجدول السابق أن معظم قيم الاحتمال كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وكانت قيم ت المحسوبة أقل من قيم ت الجدولية، وبناءً على ذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس الصم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

والواضح من الجدول أعلاه بأن فئة البكالوريوس والدراسات العليا أكبر من فئة الدبلوم، وهذا يرجع إلى خصوصية التربية الخاصة، والمهارات الواجب على المعلم أن يتمتع بها، لكن

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يرى (الثبيتي والعنزي، 2014: 101) أن الرضا الوظيفي هو حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بطبيعة العمل، وقبول الفرد لعمله، ورضاه عن نفسه وفاعلية إنتاجه، وبالتالي فإن المعلمين في مدارس الصم يبذلون الجهد لأجل تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة من الصم؛ خاصة وأن ذلك يعتبر مسؤولية وواجب ديني وأخلاقي يقع على عاتقهم، وبالتالي فإن حملة درجة الدبلوم، أو الدرجات الأخرى يبذلون جهود وهذا يحقق لديهم الرضا حيث أن الثبيتي والعنزي اعتبرا الرضا محصلة ومجموعة عوامل وأهمها قبول الفرد لعمله، وفاعلية إنتاجه.

وهذا يؤكده (الشيخ وعبد الله، 2008: 709) حيث اعتبرا أن الرضا الوظيفي محصلة الإقبال نحو العمل، والعطاء والإنتاجية، وأن الاعتبارات الشخصية والعوامل الديمغرافية المتعلقة بالمعلم قد يكون تأثيرها منخفضاً إن توفرت عناصر المثابرة والحماسة نحو العمل.

والجدير بالذكر أن هناك فروق فقط على المستوى المجال السادس الرضا عن تقدير المعلم لمهنته، والواضح أن الفروق كانت لصالح الدبلوم، ولعل ذلك يرجع إلى أن حملة البكالوريوس والماجستير يتطلعون لوظائف أكثر توافقاً مع مؤهلاتهم.

ويشير (الزبون وآخرون، 2008) إلى أن المؤهل العلمي يرتبط بتقدير المعلم لمهنته فغالباً حملة درجة البكالوريوس أكثر ثقة بأنفسهم على مواجهة تحديات العمل من ذوي حملة الدبلوم، وكذلك فإن ذوي المؤهل العلمي أعلى من الدبلوم في مجال الرواتب. وتتفق هذه النتائج مع نتائج (الوليدي، 2003) ونتائج (الجبار، 2005) لكن النتائج الواردة في الجدول رقم (27) تختلف مع نتائج (الزيودي والزغلول، 2008)، و(عرب، 2011).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرضية الفرعية (2-5):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

الجدول رقم (27) يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المجال	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة	بين المجموعات	1.311	3	0.437	1.242	0.267
	داخل المجموعات	49.568	141	0.352		
	الإجمالي	50.879	144			
الرضا عن الإشراف التربوي	بين المجموعات	0.546	3	0.182	0.346	0.792
	داخل المجموعات	74.04	141	0.526		
	الإجمالي	74.585	144			
الرضا عن الحوافز والرواتب	بين المجموعات	5.287	3	1.763	2.928	0.036
	داخل المجموعات	84.842	141	0.602		
	الإجمالي	90.128	144			
الرضا عن البيئة المدرسية	بين المجموعات	1.655	3	0.552	0.814	0.488
	داخل المجموعات	95.487	141	0.678		
	الإجمالي	97.141	144			
الرضا عن المجال الاجتماعي	بين المجموعات	5.915	3	1.972	3.826	0.011
	داخل المجموعات	72.661	141	0.516		
	الإجمالي	78.575	144			
تقدير المعلم لمهنته	بين المجموعات	2.57	3	0.857	2.085	0.105
	داخل المجموعات	57.922	141	0.411		
	الإجمالي	60.491	144			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	**0.923**	**3**	**0.308**	**1.202**	**0.311**
	داخل المجموعات	**36.076**	**141**	**0.256**		
	الإجمالي	**36.998**	**144**			

يتضح من الجدول السابق أن قيم الاحتمال على المجال الأول والثاني والرابع والسادس والدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدلل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وهذا يرجع إلى طبيعة العمل

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

داخل المدارس الخاصة وتدريس الصم فهي تتبع نفس الأنظمة والقوانين، وكذلك الأمر فإنهم يخضعون لنفس الظروف المحيطة بالمهنة.

ويرى (الزبون وآخرون، 2008: 28) أن تأثير سنوات الخدمة في الرضا الوظيفي يرجع إلى أن ذوي الخبرات المرتفعة يحققوا حاجاتهم من خلال الحصول على الحوافز والمشاركة في العملية الإدارية؛ لكن مدارس الصم في قطاع غزة لا تهتم كثيراً بمجال الحوافز، وبناءً على ذلك فإن المعلم مهما كانت سنوات خدمته لا يؤثر كثيراً في مستوى الرضا الوظيفي لديه، كونه يتلقى الحوافز ذاتها. وما يؤكد ذلك أن هناك فروقاً ظهرت على مجال الحوافز والرواتب، والبعد الاجتماعي فقط.

وظهرت فروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة على مجال الرضا عن الحوافز والرواتب، والرضا عن المجال الاجتماعي، وللكشف عن هذه الفروق استخدمت الباحثة اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية على المجال الثالث، واختبار شيفيه للفروق على المجال الخامس، والجدول رقم (28)، ورقم (29) توضح تلك الفروق:

الجدول رقم (28) يبين اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية في مجال الأجور والرواتب تبعاًلمتغير سنوات الخدمة

المتغيرات	5 سنوات فأقل	6 – 10 سنة	11 – 15 سنة	أكثر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	2.838	2.4737	2.3227	2.7389
5 سنوات فأقل				
6 – 10 سنوات	*0.36441			
11 – 15 سنة	*0.51544	//0.152		
أكثر من 15 سنة	//0.0991	//0.265	*0.41626	

يتضح أن الفروق كانت لصالح الفئة (5 سنوات فأقل)وعلى حساب الفئات (6 – 10 سنوات)، والفئة (11 – 15 سنة)، ولصالح الفئة (أكثر من 15 سنة)، وعلى حساب الفئة (11 – 15 سنة). والفروق في سنوات الخدمة ترجع إلى عدة عوامل حيث أن الفرد في بداية عمله لا يكلف بمسؤوليات ومهام تفوق قدراته وتوقعاته، وفي نهاية فترة عمله كذلك الأمر، لذا فإن تحقيق الرضا يكون أعلى من ذوي الخبرات المتوسطة والذين يبذلون جهوداً لأجل تحقيق الترقية وغيرها

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

من المصالح المتعلقة بالمعلم، كأن يصبح مشرفاً، وهذا الطموح قد يصطدم بالواقع مما يجعل درجات الرضا أدنى من معدلها عند ذوي سنوات الخدمة المنخفضة والمرتفعة.

الجدول رقم (29) يبين اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن البعد الاجتماعي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المتغيرات	5 سنوات فأقل	6 – 10 سنة	11 – 15 سنة	أكثر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	**3.5417**	**3.1952**	**3.4655**	**3.7155**
5 سنوات فأقل				
6 – 10 سنوات	//0.346			
11 – 15 سنة	//0.270	//0.2703		
أكثر من 15 سنة	*0.5203	//0.25	//0.250	

ويتضح من الجدول رقم (29) أن الفروق كانت لصالح الفئة (أكثر من 15 سنة) وعلى حساب الفئة (5 سنوات فأقل).

وكان ذوي سنوات الخدمة المرتفعة لديهم رضا عن البعد الاجتماعي أعلى من ذوي سنوات الخدمة المنخفضة ولعل ذلك يرجع إلى طبيعة الحياة الاجتماعية، فمع تقدم سنوات الخدمة يبني المعلم علاقات اجتماعية واسعة تساعده على تحقيق أهدافه الاجتماعية والاندماج في مجتمع خاصة مع أهالي ذوي الاحتياجات الخاصة، والأطفال أنفسهم، أو مع رؤساء العمل، وجهات الإشراف التربوي، والقائمين على العملية التعليمية في المدارس الخاصة، وهذا يعزز البعد الاجتماعي لديهم. كما أن سنوات الخدمة الطويلة تتيح للمعلم اكتساب خبرات ومهارات جديدة في العمل تحسن من مستوى الرضا عن البعد الاجتماعي لديه. وهذا ما أشار إليه (الزبون والزبون، 2002).

والنتائج المتعلقة بالفرضية السابقة تتفق مع نتائج دراسة (الوليدي، 2003)، ودراسة (الوافي، 2004)، ودراسة (الجبار، 2005)، ودراسة (Pltsidou & Agaliotis, 2008)، ودراسة (حكيم، 2009)، ودراسة (عرب، 2011)، ودراسة (Voris, 2011)، ودراسة (Westthuizen, 2012)، ودراسة (السبيعي، 2014)، و(الزيدان، 2014). لكنها تختلف مع نتائج دراسة (Stempien & loeb, 2002)،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرضية الفرعية (2-6):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير العبء التدريسي.

الجدول رقم (30)يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تعباً لمتغير العبء التدريسي

المجال	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة	بين المجموعات	3.681	3	1.227	3.665	0.014
	داخل المجموعات	47.198	141	0.335		
	الإجمالي	50.879	144			
الرضا عن الإشراف التربوي	بين المجموعات	4.763	3	1.588	3.206	0.025
	داخل المجموعات	69.823	141	0.496		
	الإجمالي	74.585	144			
الرضا عن الحوافز والرواتب	بين المجموعات	1.611	3	0.537	0.855	0.466
	داخل المجموعات	88.518	141	0.628		
	الإجمالي	90.128	144			
الرضا عن البيئة المدرسية	بين المجموعات	11.221	3	3.741	6.138	0.001
	داخل المجموعات	85.92	141	0.61		
	الإجمالي	97.141	144			
الرضا عن المجال الاجتماعي	بين المجموعات	2.057	3	0.686	1.263	0.289
	داخل المجموعات	76.519	141	0.543		
	الإجمالي	78.575	144			
تقدير المعلم لمهنته	بين المجموعات	3.143	3	1.048	2.575	0.056
	داخل المجموعات	57.349	141	0.407		
	الإجمالي	60.491	144			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	**1.069**	**3**	**0.357**	**1.398**	**0.246**
	داخل المجموعات	**35.93**	**141**	**0.255**		
	الإجمالي	**36.998**	**144**			

يتضح من الجدول السابق أن قيم الاحتمال على المجال الثالث والخامس والسادس والدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدلل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العبء التدريسي، وهذا يرجع إلى طبيعة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

العمل داخل المدارس الخاصة وتدريس الصم فهي تتبع نفس الأنظمة والقوانين، وكذلك الأمر فإنهم يخضعون لنفس الظروف المحيطة بالمهنة.

وترى الباحثة بأن التكيف مع طبيعة التربية الخاصة يتطلب مهارات متعددة وقدرات مختلفة عن التعليم العام، مقارنة بحجم التحديات التي تواجه معلم التربية الخاصة في مدارس الصم أو غيرها، وطالما امتلك المعلم هذه المهارات، فلن يؤثر العب التدريسي على الرضا العام، وتساءلت الباحثة عن العبء التدريسي الاعتيادي لمعلم التربية الخاصة فلاحظت بأنها تتراوح ما بين (15 – 25) حصة أسبوعياً، وبواقع (3– 5) حصص دراسية ومدة الحصة الدراسية الواحدة لا تتجاوز (45) دقيقة، ومقارنة بمعلمي التعليم العام فإن عدد الحصص الدراسية في أعلى مستوياتها مناسبة، وتجدر الإشارة بأن ذوي العب التدريسي المرتفع يتم اختيارهم بناءً على معايير أهمها القدرة على مواجهة الضغوط والخبرة في تدريس الصم.

وظهرت فروق تعزى لمتغير العبء التدريسي في مجالات الرضاعنعلاقةالمعلمبالإدارة، ومجال الرضاعنالإشرافالتربوي، ومجال الرضاعنالبيئةالمدرسية. وللكشف عن هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه واختبار (L.S.D) كما يبينه الجدول رقم (31) التالي:

الجدول رقم (31) يبين اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة تبعاًلمتغير العبء التدريسي

المتغيرات	15 حصة فأقل	16 – 20	21 – 25	أكثر من 25
المتوسط الحسابي	3.6766	3.7455	3.3638	3.6190
15 حصة فأقل				
16 – 20 حصة	//0.06887			
21 – 25 حصة	*0.31277	*0.38163		
أكثر من 25 حصة	//0.057	//0.1264	//0.25523	

يتضح من الجدول السابق أن الفروق كانت لصالح (15 حصة فأقل)، و(16 – 20 حصة)، وعلى حساب (21 – 25 حصة).وترى الباحثة بأن ذوي العبء التدريسي المنخفض يكلفون بالإشراف على أنشطة ترفيهية واجتماعية وإدارة بعض اللجان كلجان أولياء الأمور، ولجان الأنشطة، وغيرها وهذا الأنشطة واللجان تعزز لديهم الميول نحو مهنة معلم التربية الخاصة حيث تصبح أكثر حيوية، وترفع من علاقة المعلم باللجان الأخرى، وبالإدارة العليا، والمرؤوسين حيث تزداد فرص احتكاكهم بالإدارة من خلال هذه اللجان والأنشطة. أما ذوي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

العبء التدريسي المرتفع فإنهم يشعرون بالظلم أنه يتساوى مع زميله في المسمى الوظيفي، لكنه يقوم بأعباء أكثر منه، خاصة وأن (Peltzer, et al, 2008: 250) يؤكدون بأن الشعور بالعدل التنظيمي يخفض الضغط النفسي ويحقق الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

الجدول رقم (32) يبين اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن البيئة المدرسية تبعاًلمتغير العبء التدريسي

المتغيرات	15 حصة فأقل	20 – 16	25 – 21	أكثر من 25
المتوسط الحسابي	**3.1389**	**3.4636**	**3.0081**	**4.1667**
15 حصة فأقل				
16 – 20 حصة	//0.3247			
21 – 25 حصة	//0.13076	//0.4555		
أكثر من 25 حصة	*1.02778	*0.703	*1.1585	

يتضح من الجدول السابق أن الفروق كانت لصالح الفئة (أكثر من 25 حصة)، وعلى حساب جميع الفئات الأخرى (25 حصة فأقل).وترى الباحثة بأن ذوي العبء التدريسي المرتفع يتم تعيين حصصهم بما يتفق مع قدراتهم في التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة من الصم، وهذا يعزز لديهم قدرات استغلال البيئة المدرسية في تحقيق أهداف التربية الخاصة، لذا كانت الفروق لصالحهم في مجال البيئة المدرسية.

الجدول رقم (33) يبين اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن الاشراف التربوي تبعاًلمتغير العبء التدريسي

المتغيرات	15 حصة فأقل	20 – 16	25 – 21	أكثر من 25
المتوسط الحسابي	**3.5952**	**3.909**	**3.5401**	**4.0612**
15 حصة فأقل				
16 – 20 حصة	*0.31385			
21 – 25 حصة	//0.0552	*0.36902		
أكثر من 25 حصة	//0.466	//0.152	//0.52115	

يتضح من الجدول السابق أن الفروق كانت لصالح الفئة (16 – 20 حصة)، وعلى حساب (15 حصة فأقل)، والفئة (21 – 25 حصة).ولم تظهر فروق على الدرجة الكلية للرضا الوظيفي تعزى لمتغير العبء التدريسي لأن المعلم الذي لا يزيد عبئه التدريسي يتكلف بمهام أخرى ليعمل بنفس الطاقة التي يعمل بها ذوي العبء التدريسي المرتفع، كما أنهم يخضعون

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لنفس اللوائح المنظمة للعمل، ويخضعون لنفس الإدارة والإشراف التربوي لذا لم تظهر فروقاً بين متوسطات درجاتهم في الرضا الوظيفي.

الفرضية الفرعية (2-7):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير الدخل الشهري.

الجدول رقم (34)يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الدخل الشهري

البيان	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة	بين المجموعات	3.149	3	1.05	3.100	0.029
	داخل المجموعات	47.73	141	0.339		
	الإجمالي	50.879	144			
الرضا عن الإشراف التربوي	بين المجموعات	1.211	3	0.404	0.776	0.509
	داخل المجموعات	73.375	141	0.521		
	الإجمالي	74.585	144			
الرضا عن الحوافز والرواتب	بين المجموعات	8.2	3	2.734	4.704	0.004
	داخل المجموعات	81.929	141	0.582		
	الإجمالي	90.128	144			
الرضا عن البيئة المدرسية	بين المجموعات	6.88	3	2.294	3.582	0.016
	داخل المجموعات	90.262	141	0.641		
	الإجمالي	97.141	144			
الرضا عن المجال الاجتماعي	بين المجموعات	0.994	3	0.332	0.602	0.615
	داخل المجموعات	77.582	141	0.551		
	الإجمالي	78.575	144			
تقدير المعلم لمهنته	بين المجموعات	1.018	3	0.34	0.804	0.494
	داخل المجموعات	59.474	141	0.422		
	الإجمالي	60.491	144			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	0.038	3	0.013	**0.047**	**0.986**
	داخل المجموعات	36.961	141	0.263		
	الإجمالي	36.998	144			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يتضح من الجدول السابق أن قيم الاحتمال على المجال الثاني والخامس والسادس والدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدلل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الدخل الشهري، وهذا يرجع إلى طبيعة العمل داخل المدارس الخاصة وتدريس الصم فهي تتبع نفس الأنظمة والقوانين، وكذلك الأمر فإنهم يخضعون لنفس الظروف المحيطة بالمهنة، ويرى (الخبيزي، 2011: 177) أن التوافق بين الأنظمة والقوانين المنظمة للعمل تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي، وأن خضوع كافة الموظفين لنفس المستوى من العدل واللوائح وسياسات العمل له أثراً في درجات شعورهم بالرضا الوظيفي، حتى وان اختلفت رواتبهم، خاصة وأن الرواتب لها معايير في تحديدها وشعور الموظف بعدالة هذه الرواتب والدخل الذي يتحصل عليه له أثر في الرضا أكثر من الدخل ذاته. وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (الجبار، 2005)، و(الزيدان، 2014).وظهرت فروق تعزى لمتغير الدخل الشهري على مجالات الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة، والرضا عن الحوافز والرواتب، والرضا عن البيئة المدرسية. وقامت الباحثة باستخدام اختبار شيفيه واختبار (L.S.D) للكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي باختلاف متغير الدخل الشهري:

الجدول رقم (35) يبين اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة تبعاًلمتغير الدخل الشهري

المتغيرات	أقل من 1200	1200 – 1800	1800 – 2500	أكثر من 2500
المتوسط الحسابي	**3.6463**	**3.7127**	**3.500**	**3.2448**
أقل من 1200				
1200 – 1800	//0.06635			
1800 – 2500	//0.14634	//0.2127		
أكثر من 2500	*0.40155	*0.46789	0.2552	

يتضح من الجدول السابق أن الفروق في مجال الرضا عن علاقة المعلم بالإدارة كانت لصالح الفئات (أقل من 1800 شيقل)، وعلى حساب الفئات (1800 شيقل فأكثر). وهذه النتائج تأتي بخلاف توقعات الباحثة، لكن يمكن تفسيرها أن ذوي الدخل المنخفض غالباً ما تكون الأعباء لديهم أدنى من ذوي الدخل المرتفع، وهذا يزيد ثقتهم بالإدارة وتنمو علاقتهم بالإدارة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجدول رقم (36) يبين اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن الرواتب والأجور تبعاًلمتغير الدخل الشهري

المتغيرات	أقل من 1200	1800 – 1200	2500 – 1800	أكثر من 2500
المتوسط الحسابي	2.5836	2.41	2.585	3.205
أقل من 1200				
1800 – 1200	//0.174			
2500 – 1800	//0.00141	//0.177		
أكثر من 2500	*0.62173	*0.79598	*0.62032	

يتضح من الجدول السابق أن الفروق كانت لصالح (أكثر من 2500)، ونلاحظ أنه بارتفاع الدخل الشهري يزداد الرضا عن الأجور والرواتب. وترى الباحثة بأن الذي يتلقى راتب مرتفع يمكنه تحقيق أهدافه وتلبية احتياجاته لذا يتمتع برضا عن نظام الأجور والرواتب.

الجدول رقم (37) يبين اختبار (L.S.D) للمقارنات البعدية في مجال الرضا عن البيئة المدرسية تبعاًلمتغير الدخل الشهري

المتغيرات	أقل من 1200	1800 – 1200	2500 – 1800	أكثر من 2500
المتوسط الحسابي	3.2805	3.4303	3.20	2.7083
أقل من 1200				
1800 – 1200	//0.14986			
2500 – 1800	//0.0821	//0.23194		
أكثر من 2500	*0.5722	*0.722	//0.4901	

يتضح من الجدول السابق أن الفروق كانت لصالح الفئات (أقل من 1800 شيقل)، وعلى حساب الفئة (أكثر من 2500 شيقل). وجاءت هذه الفروق عكس توقعات الباحثة لكن عند زيارتها ومقابلتها لعدد من المعلمين العاملين بمدارس الصم وجدت أن ارتفاع الراتب غالباً ما يصاحبه ارتفاع مستوى المعيشة ومتطلباتها، وغالباً ما يرتفع راتب الموظف عندما يُكَوِّن أسرة، وبالتالي تزداد أعباء الحياة ومتطلباتها وبالتالي كانت الفروق لصالح الفئات (أقل من 1800 شيقل).

وبشكل عام لم يكن الدخل الشهري عاملاً مؤثراً في تحقيق الرضا الوظيفي بشكل عام، ولعل ذلك يرجع إلى عدة أسباب أهمها أن جميع أفراد العينة يعملون بنفس المهنة، ويتلقون

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

رواتب وأجور متقاربة، ويتلقون رواتب وفق نظام محدد، وصعوبة الأوضاع الاقتصادية في قطاع غزة انعكست على مستوى الدخل الشهري لدى الفرد، حيث أن الفرد مهما تلقى راتباً أعلى من غيره فإن نمط الحياة يبقى متقارباً، كذلك فإن الجوانب المادية لا تطغى على تفكير الفرد المسلم، لأن إيمانه بربه يجعله يعلم جيداً أن الرزق مكتوب له في السماء، وأن الله من يقسم الرزق.

نتائج السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغيرات: الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري؟

وينبثق عن السؤال الخامس الفرضية التالية:

الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغيرات: الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعبء التدريسي، والدخل الشهري.

لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة تم استخدام الاختبارات الاستدلالية المناسبة: اختبار ت للفروق بين مجموعتين (Independent Samples T test)، واختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاث مجموعات فأكثر (One Way ANOVAs)، وفيما يلي عرض لذلك:

الفرضية الفرعية (3-1):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجدول رقم (38)يبين اختبار ت للفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	قيمة (Sig.)
التوافق النفسي	ذكر	34	3.457	0.547	3.370	0.001
	أنثى	111	3.195	0.34		
التوافق الصحي	ذكر	34	3.034	0.898	1.430	0.155
	أنثى	111	2.852	0.559		
التوافق الأسري	ذكر	34	3.592	0.5	1.814	0.072
	أنثى	111	3.448	0.372		
التوافق الاجتماعي	ذكر	34	3.862	0.47	1.475	0.142
	أنثى	111	3.738	0.418		
الدرجة الكلية	**ذكر**	**34**	**3.554**	**0.435**	**2.724**	**0.007**
	أنثى	**111**	**3.379**	**0.289**		

* ت الجدولية عند درجات حرية (143) ومستوى دلالة (0.05) تساوي 1.98

** ت الجدولية عند درجات حرية (143) ومستوى دلالة (0.01) تساوي 2.626

يتضح من الجدول السابق أن معظم قيم الاحتمال كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وكانت قيم ت المحسوبة أقل من قيم ت الجدولية، عدا المجال الأول والدرجة الكلية وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور، ولعل ذلك يرجع إلى اختلاف التركيبة النفسية بين الرجل والأنثى، فالرجل أكثر تقبلاً للضغوط وأكثر قدرة على مواجهتها، وبالتالي كان توافق الرجل النفسي والاجتماعي أعلى من توافق الأنثى. ويؤكد ذلك (عطا الله*، 2009: 700) أن التوافق بشكل عام ومن خلال مراجعة الأدبيات إن توفرت نفس الظروف يكون لصالح الذكور وعلى حساب الإناث، وبالذات التوافق المهني، فإنه غالباً ما يكون لمصلحة الذكر، كونه قادراً على التغلب على تحديات العمل، وضغوط الحياة.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (قنديل، 2005) والتي أشارت إلى وجود أثر لمتغير الجنس في التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة، كذلك تتفق مع نتائج دراسة (النيبال وآخرون، 2007)، وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة (العلي، 2013).بينما تختلف مع نتائج دراسة (فحجان، 2010) ولعل سبب هذا الاختلاف يرجع إلى أن فحجان طبق أدواته على معلمي التربية الخاصة بشكل عام وليس معلمي الصم، وتختلف أيضاً مع نتائج دراسة (Mc-Mackally et.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

al, 2013) ولعل سبب الاختلاف يرجع إلى اختلاف البيئة حيث طبقت دراسة (Mc-Mackally et. al, 2013) في جنوب أفريقيا.

الفرضية الفرعية (3-2):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغيرالعمر.

الجدول رقم (39) يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي تبعاً لمتغير العمر

المجال	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
التوافق النفسي	بين المجموعات	0.224	3	0.075	0.435	0.728
	داخل المجموعات	24.104	141	0.171		
	الإجمالي	24.327	144			
التوافق الصحي	بين المجموعات	0.761	3	0.254	0.585	0.626
	داخل المجموعات	61.04	141	0.433		
	الإجمالي	61.8	144			
التوافق الأسري	بين المجموعات	0.193	3	0.065	0.382	0.766
	داخل المجموعات	23.753	141	0.169		
	الإجمالي	23.946	144			
التوافق الاجتماعي	بين المجموعات	0.49	3	0.164	0.874	0.456
	داخل المجموعات	26.308	141	0.187		
	الإجمالي	26.797	144			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	**0.284**	**3**	**0.095**	**0.838**	**0.475**
	داخل المجموعات	**15.868**	**141**	**0.113**		
	الإجمالي	**16.151**	**144**			

يبين الجدول رقم (39) أن قيم الاحتمال لكافة مجالات التوافق النفسي والاجتماعي والدرجة الكلية لفقراته كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدلل على أنه لا توجد فروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين بمدارس الصم في قطاع غزة تعزى لمتغير العمر. ولعل ذلك يرجع إلى خضوعهم لنفس الظروف وتدريسهم لنفس الفئة رغم اختلاف أعمارهم. وترى الباحثة أن التوافق النفسي والاجتماعي يحدث نتيجة عوامل متعددة أهمها تحقيق

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

رغبات الفرد، وأن تكون طموحه وأهدافه متفقة مع الواقع المحيط، وفي حقيقة الأمر فإن قطاع غزة يمر بحالة اقتصادية وأمنية وظروف حياتية صعبة أثرت في توافق المجتمع بشكل عام، حيث لم تتوقف هذه الظروف والعوامل على فرد بذاته بل طالت جميع شرائح المجتمع.

ويمكن تفسير اتفاق عينة الدراسة في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي رغم اختلاف العمر من خلال جوانب متعددة أهمها أن فئة الدراسة تحقق توافقها من خلال تحقيق النمو المهني، والحصول على مكانة اجتماعية والشعور بالقيمة، والتمتع بحالة صحية جيدة. ويؤكد (البليهي، 2008: 5) أن التوافق النفسي والاجتماعي مرتبط بالتوقعات وتحقيق الأهداف، ولكل مرحلة عمرية أهدافها، ولا يسير الفرد السوي في حياته اليومية مهما بلغ عمره دون أن يضع لنفسه أهدافاً، وتوقعات مستقبلية.

كذلك يرى (الحكيمي وآخرون، 2003: 87) أن التوافق لدى الفرد يتحقق عند اتفاقه مع معايير المجتمع، وإشباع هذا الاتفاق من خلال السلوك السوي المقبول، وتقبله لقدراته وصفاته وحاجاته. والعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة يعطي الفرد دافعاً على النعم التي من الله عليه بها كنعمة السمع التي فقدها هؤلاء.

وأن الفرد المسلم غالباً من يحقق توافقه النفسي والاجتماعي من خلال اتباعه لتعاليم ديننا الاسلامي، فالتدين يريح القلوب، ويطمئن الفرد، ويعزز معايير وعوامل الصحة النفسية بشكل عام، كون التحديات والضغوط جزءاً من حياة الفرد، وهذا لا يتأثر بعامل العمر، لأن الفرد عندما يبلغ سن الرشد يصبح مطالباً ومكلفاً بأداء الفرائض واتباع تعاليم الدين الاسلامي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرضية الفرعية (3-3):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

الجدول رقم (40)يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المجال	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
التوافق النفسي	بين المجموعات	0.76	2	0.38	2.289	0.105
	داخل المجموعات	23.567	142	0.166		
	الإجمالي	24.327	144			
التوافق الصحي	بين المجموعات	2.008	2	1.004	2.384	0.096
	داخل المجموعات	59.792	142	0.422		
	الإجمالي	61.8	144			
التوافق الأسري	بين المجموعات	0.012	2	0.006	0.034	0.967
	داخل المجموعات	23.934	142	0.169		
	الإجمالي	23.946	144			
التوافق الاجتماعي	بين المجموعات	0.229	2	0.115	0.611	0.544
	داخل المجموعات	26.569	142	0.188		
	الإجمالي	26.797	144			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	**0.068**	**2**	**0.034**	**0.297**	**0.744**
	داخل المجموعات	**16.084**	**142**	**0.114**		
	الإجمالي	**16.151**	**144**			

يبين الجدول رقم (37) أن قيم الاحتمال لكافة مجالات التوافق النفسي والاجتماعي والدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدلل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين بمدارس الصم في قطاع غزة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، لأن أعباء الحياة وظروفها تطغى على الجوانب الشخصية، فمهما كانت صفة الفرد وحالته الاجتماعية فإن سيواجه صعوبات في التكيف النفسي والاجتماعي مع الظروف الحياتية، وترى الباحثة أن المعلمين بمدارس الصم يتعرضون لنفس الظروف الحياتية، ويواجهون نفس التحديات داخل المدارس، أو حتى خارجها،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

فانخفاض الرواتب وقلة الترقيات والعلاقة مع المحيطين تؤثر بشكل مباشر على مستوى التوافق النفسي والاجتماعي، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (فحجان، 2010).

الفرضية الفرعية (3-4):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغيرالمؤهل العلمي.

الجدول رقم (41)يبين اختبار ت للفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	قيمة (Sig.)
التوافق النفسي	دبلوم	27	3.323	0.284	0.937	0.350
	بكالوريوس	118	3.241	0.435		
التوافق الصحي	دبلوم	27	2.821	0.586	0.644	0.521
	بكالوريوس	118	2.911	0.672		
التوافق الأسري	دبلوم	27	3.569	0.367	1.238	0.218
	بكالوريوس	118	3.462	0.416		
التوافق الاجتماعي	دبلوم	27	3.761	0.493	0.082	0.935
	بكالوريوس	118	3.769	0.419		
الدرجة الكلية	**دبلوم**	**27**	**3.445**	**0.274**	**0.438**	**0.662**
	بكالوريوس	**118**	**3.414**	**0.349**		

* ت الجدولية عند درجات حرية (143) ومستوى دلالة (0.05) تساوي 1.98

** ت الجدولية عند درجات حرية (143) ومستوى دلالة (0.01) تساوي 2.626

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم الاحتمال كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وكانت قيم ت المحسوبة أقل من قيم ت الجدولية، وبناءً على ذلك فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولعل ذلك يرجع إلى خضوعهم لنفس الإشراف التربوي، وتقاربهم من حيث ظروف العمل وطبيعة المدارس المتعلقة بتدريس الصم والفئة التي يدرسونها.

ويرى (الشافعي، 2002: 162-163) أن التوافق لجميع العاملين لا يتأثر في قطاع غزة بعامل المؤهل العلمي بل يتأثر بالعوامل والظروف المحيطة، خاصة تلك المتعلقة بتردي الأوضاع الأمنية والسياسية والاقتصادية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (فحجان، 2010)؛ ولعل سبب هذا الاتفاق إلى اتفاق البيئة هي طبق فيها (فحجان، 2010) دراسته.

الفرضية الفرعية (3-5):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

الجدول رقم (42)يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي تبعاً متغير سنوات الخدمة

المجال	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
التوافق النفسي	بين المجموعات	0.455	3	0.152	0.895	0.446
	داخل المجموعات	23.872	141	0.17		
	الإجمالي	24.327	144			
التوافق الصحي	بين المجموعات	1.385	3	0.462	1.077	0.361
	داخل المجموعات	60.416	141	0.429		
	الإجمالي	61.8	144			
التوافق الأسري	بين المجموعات	0.874	3	0.292	1.778	0.154
	داخل المجموعات	23.073	141	0.164		
	الإجمالي	23.946	144			
التوافق الاجتماعي	بين المجموعات	0.508	3	0.17	0.908	0.439
	داخل المجموعات	26.289	141	0.187		
	الإجمالي	26.797	144			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	**0.43**	**3**	**0.144**	**1.283**	**0.283**
	داخل المجموعات	**15.722**	**141**	**0.112**		
	الإجمالي	**16.151**	**144**			

يبين الجدول رقم (42) أن قيم الاحتمال لكافة مجالات التوافق النفسي والاجتماعي والدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدلل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين بمدارس الصم في قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة. وترى الباحثة أن التوافق النفسي والاجتماعي يتأثر ويتحقق من خلال مطابقة أهداف الفرد مع ظروف الحياة والإمكانات التي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يحملها، وقدراته على مواجهة التحديات والضغوط، والمجتمع الفلسطيني بشكل عام يتعرضون لتحديات متعددة، وأن قدرتهم على المواجهة تم اكتسابها من طبيعة الظروف وعدم توقع الجوانب الإيجابية والعمل الجاد لتحسين مستوى الحياة، ومهما بلغ الفرد من عمره، أو تمتع بسنوات خدمة فإن ذلك لا يقيه ضغوط الحياة؛ واختلاف عينة الدراسة من حيث سنوات الخدمة إلا أن ظروف العمل لا تتغير، أما ظروف الحياة فهي بطبيعة الحال في تغير مستمر لكن هذا التغير يطال الجميع.

ومن وجهة نظر أخرى يرى (الحجار، 2003: 15) أن إشباع الحاجات خاصة الأولية تسهم في تحقيق التوافق، ويضيف (منصور، 2006: 42) أن الحاجات الثانوية تؤثر في التوافق النفسي والاجتماعي، وأن ظروف التنشئة الاجتماعية، والبيئة المحيطة والحاجة إلى الأمن والاستقرار تسهم في تحقيق التوافق، ويرى (مطر، 2009: 38) أن التوافق يتأثر بالتكيف ومسايرة المجتمع وقيمه ومعاييره. وبناءً على ذلك ترى الباحثة أن المعلمين بمدارس الصم لديهم حاجات أولية وهي مشبعة بدرجات متقاربة، ولديهم حاجات ثانوية ومتوفرة بنفس الكيفية لديهم، والعينة من نسق اجتماعي واحد يخضعون لنفس الأنظمة ويعملون بنفس المهنة، وهذه العوامل كان لها أثراً في اتفاق وتقارب العينة من حيث التوافق النفسي والاجتماعي رغم اختلاف سنوات الخدمة لديهم.

ويرى (الشافعي، 2002: 175-176) أن التوافق لا يتأثر بسنوات الخدمة بقدر ما يتأثر بظروف العمل، وطبيعة أهداف الفرد، وقدرته على تحقيقها، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (قنديل، 2005) حيث أكد أن متغير سنوات الخدمة لا يؤثر في مستوى التوافق لدى معلمي التربية الخاصة؛ لكنها اختلفت مع نتائج دراسة (النيبال وآخرون، 2007)، واختلفت مع نتائج دراسة (الحلو وفحجان، 2013).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرضية الفرعية (3-6):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغير العبء التدريسي.

الجدول رقم (43)يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي تبعاً لمتغير العبء التدريسي

المجال	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
التوافق النفسي	بين المجموعات	0.571	3	0.191	1.128	0.340
	داخل المجموعات	23.756	141	0.169		
	الإجمالي	24.327	144			
التوافق الصحي	بين المجموعات	0.798	3	0.266	0.614	0.607
	داخل المجموعات	61.003	141	0.433		
	الإجمالي	61.8	144			
التوافق الأسري	بين المجموعات	0.25	3	0.084	0.495	0.686
	داخل المجموعات	23.696	141	0.169		
	الإجمالي	23.946	144			
التوافق الاجتماعي	بين المجموعات	0.336	3	0.112	0.595	0.619
	داخل المجموعات	26.462	141	0.188		
	الإجمالي	26.797	144			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	**0.336**	**3**	**0.112**	**0.996**	**0.397**
	داخل المجموعات	**15.816**	**141**	**0.113**		
	الإجمالي	**16.151**	**144**			

يبين الجدول رقم (43) أن قيم الاحتمال لكافة مجالات التوافق النفسي والاجتماعي والدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدلل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين بمدارس الصم في قطاع غزة تعزى لمتغير العبء التدريسي. والجدير بالذكر أن الدراسات السابقة لم تناقش أثر متغير العبء التدريسي في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي.

ويرى (البشر، 2009: 17) أن التوافق النفسي والاجتماعي عملية دينامية، تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته، وهذا

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التوازن يتضمن إشباع الفرد لحاجاته، وتحقيق متطلبات العمل، وبناءً على ذلك ترى الباحثة أن تعرض المعلمين لعبء تدريسي مرتفعاً أو منخفضاً فإن عملية التوافق تعمل بشكل دينامي للوصول إلى حالة التوازن والتكيف مع العبء التدريسي، والتوازن يحقق الرضا عن ظروف العمل وضغوطه والعبء التدريسي.

الفرضية الفرعية (3-7):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس في قطاع غزة تعزى لمتغيرالدخل الشهري.

الجدول رقم (44)يبين اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي تبعاً لمتغير الدخل الشهري

المجال	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
التوافق النفسي	بين المجموعات	0.568	3	0.19	1.123	0.342
	داخل المجموعات	23.759	141	0.169		
	الإجمالي	24.327	144			
التوافق الصحي	بين المجموعات	1.571	3	0.524	1.225	0.303
	داخل المجموعات	60.23	141	0.428		
	الإجمالي	61.8	144			
التوافق الأسري	بين المجموعات	0.263	3	0.088	0.520	0.669
	داخل المجموعات	23.684	141	0.168		
	الإجمالي	23.946	144			
التوافق الاجتماعي	بين المجموعات	0.226	3	0.076	0.400	0.754
	داخل المجموعات	26.571	141	0.189		
	الإجمالي	26.797	144			
الدرجة الكلية	**بين المجموعات**	0.123	3	0.041	**0.359**	**0.783**
	داخل المجموعات	16.029	141	0.114		
	الإجمالي	16.151	144			

يبين الجدول رقم (44) أن قيم الاحتمال لكافة مجالات التوافق النفسي والاجتماعي والدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدلل على عدم وجود فروق ذات دلالة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين بمدارس الصم في قطاع غزة تعزى لمتغير الدخل الشهري.

وترى الباحثة بأن سلم الأجور والرواتب تتبع قوانين محددة داخل مؤسسات التربية الخاصة، وأن هناك ضعف في منح الحوافز، وبالتالي مهما كانت الظروف ومهما كانت الضغوط وتحديات العمل فإن الراتب لن يتغير، وبالتالي فإن توافق المعلم النفسي والاجتماعي لا يتأثر بالراتب، كذلك فإن الباحثة ترى بأن المجتمعات المسلمة لديها إيمان بأن الأرزاق مكتوبة، ولا يمكن تغيرها إنما هي رسالة وواجبات عمل يجب أن نقوم بها لتلقي الراتب والأجر مقابله، وبالتالي يرتبط التوافق بمتغيرات وعوامل أخرى غير الرواتب والأجور، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (فحجان، 2010).

نتائج السؤال السادس ومناقشتها: هل يمكن التنبؤ بالتوافق النفسي والاجتماعي من خلال الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس الصم في قطاع غزة؟

للإجابة عن السؤال السادس تم اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة باستخدام معادلة الانحدار بطريقة (Stepwise) وكانت النتائج على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية الرابعة: يمكن التنبؤ بالتوافق النفسي والاجتماعي من خلال الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس الصم في قطاع غزة.

الجدول رقم (45)يبين معامل الارتباط ومعامل التحديد وتحليل التباين بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والدرجة الكلية للتوافق النفسي والاجتماعي

المتغيرات	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة (*F*)	قيمة (*Sig.*)
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	**0.550	0.303	62.105	0.000
الدرجة الكلية للتوافق النفسي والاجتماعي				

يبين الجدول رقم (45) أن معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والدرجة الكلية للتوافق النفسي والاجتماعي بلغ (0.55)، وكانت العلاقة دالة إحصائياً، وموجبة ويتضح أيضاً أن معامل التحديد بلغ (0.303)، أي أن التغير الحاصل في الرضا الوظيفي يفسر ما نسبته (30.30%) من التغير الحاصل في التوافق النفسي والاجتماعي للمعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة. والجدول التالي رقم (46) يعرض نموذج الانحدار:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجدول رقم (46) نموذج انحدار الرضا الوظيفي/ التوافق النفسي والاجتماعي

النموذج	المعامل	قيمة (*t*)	قيمة (*Sig.*)
الثابت	2.210	14.235	0.000
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	0.364	7.881	0.000

يبين الجدول رقم (46) أن قيم الاحتمال كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدلل على أن نموذج الانحدار دال إحصائياً، وأنه يمكن التنبؤ بالتوافق النفسي والاجتماعي من خلال متغير الرضا الوظيفي، وفي ضوء ذلك فإن معادلة الانحدار على النحو التالي:

التوافق النفسي والاجتماعي = 2.210 + (0.364 × الرضا الوظيفي)

وترى الباحثة بأن الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة يحقق لهم الرفاهية النفسية، والراحة والاطمئنان، ويعزز لديهم الميول الإيجابية نحو المهنة، وجميعها تحقق التوافق لدى المعلمين على المستوى الشخصي أو الاجتماعي أو الصحي.

كذلك فإن ارتفاع الرضا الوظيفي يتعلق بجوانب متعددة منها العلاقات الإنسانية داخل المدرسة، خاصة الإدارة المدرسية والزملاء والطلبة الصم، ويتعلق أيضاً بأنظمة الحوافز والأجور والرواتب، وهذا يحقق رغبات المعلم، ويتيح له فرصاً لتحقيق توقعاته وأحلامه، وبالتالي يتوافق مع نفسه ومع الآخرين. ومن خلال مراجعة الباحثة لعدد من الأدبيات السابقة لاحظت بأن (الشافعي، 2002) يؤكد على أن الرضا عن الإدارة والعلاقات بين الزملاء عوامل تسهم في تحقيق التوافق، حتى أنه استخدم في دراسته مقياس للتوافق يعتمد على درجات الرضا عن الإدارة، والرضا عن العلاقات الإنسانية داخل العمل.

كذلك يورد (عطية، 2001: 30) أن التقبل والرضا تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في توافق الفرد، فرضاه عن ذاته يحقق له التوافق النفسي، ورضاه عن علاقاته ورضاه عن طبيعة عمله، ودوره الاجتماعي يسهم في تحقيق التوافق الاجتماعي؛ وبناءً على ذلك فإن الرضا يرتبط بالتوافق النفسي والاجتماعي بصورة مباشرة، حيث أن هناك عوامل متعددة تؤثر في كل منهما.

وتتفق النتائج الواردة مع نتائج دراسة (Ruma et. al, 2010)، وفي نفس السياق أشار (عطا الله، 2009*) بأن الرضا الوظيفي عاملاً مؤثراً في درجات التوافق لدى المعلمين في مدارس الصم، وأن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي ودرجاته ودرجات التوافق النفسي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والاجتماعي، وتتفق النتائج السابقة مع نتائج دراسة (Matthew et. al, 2013) حيث أكد أن الرضا الوظيفي يؤثر في الصحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة.

التوصيات:

1. تحديد المشكلات التي تواجه المعلمين في مدارس الصم، والعمل الجاد على تجاوزها وفق استراتيجيات وآليات فعالة.
2. توفير كافة الإمكانات اللازمة التي تساعد المعلمين بمدارس الصم على ممارسة عملهم بما يحقق لهم الرضا والتكيف والتوافق النفسي والاجتماعي.
3. تدريب المعلمين في مدارس الصم على وسائل مواجهة التحديات ومشكلات العمل في مجال التربية الخاصة؛ من خلال تصميم برامج إرشادية تعزز قدراتهم.
4. إعادة النظر في أنظمة الحوافز والرواتب والأجور التي تمنحها مؤسسات التربية الخاصة للمعلمين لتتفق مع الواقع الفلسطيني والظروف المعيشية في قطاع غزة.
5. توفير برامج إرشادية تعزز التوافق النفسي والاجتماعي للمعلمين في مدارس الصم ومعلمي التربية الخاصة بشكل عام في قطاع غزة.
6. ضرورة رفع مستوى التعاون بين المعلمين وأسر الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، والإدارة المدرسية والإشراف التربوي والمؤسسات الاجتماعية المهتمة ليتسنى الرقي بالعمل في مجال التربية الخاصة.
7. ضرورة إثراء المقررات الدراسية المقررة على طلبة كليات التربية الخاصة بموضوعات تعزز التوافق النفسي والاجتماعي والصحة النفسية لديهم.
8. تحقيق العدالة في الأجور والرواتب حيث أن شعور المعلم بعدم عدالة الأجور والرواتب يؤثر في مستوى الرضا العام والتوافق النفسي والاجتماعي.
9. تحسين نوعية وجودة الإشراف؛ فعندما تكون العلاقة بين المشرف والأفراد علاقة طيبة، يسودها الاحترام، ويراعى فيها المصالح المشتركة، وتكون هناك خطوط اتصال مفتوحة بين المشرف ومرؤوسيه، يزيد رضا الأفراد عن العمل.
10. أهمية تحقيق اللامركزية في سيطرة القوة التنظيمية: وتعني اللامركزية إعطاء الحق لأفراد متعددين لاتخاذ القرارات، فعندما توزع سلطة اتخاذ القرارات، ويسمح للأفراد بالمشاركة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بحرية في اتخاذ القرارات فإن هذا يزيد من شعورهم بالرضا، ويرجع هذا لشعورهم أو لاعتقادهم بأنهم يستطيعون التأثير على المنظمة.

مقترحات الدراسة:

1. دراسة أثر الرضا الوظيفي على التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة بشكل عام في قطاع غزة.
2. دراسة مقارنة لأثر الرضا الوظيفي على التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي المدارس العادية.
3. دراسة محددات التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة في ضوء حاجاتهم الاجتماعية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية.

ثانياً: المراجع الأجنبية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم.

أولاً: المصادر والمراجع العربية.

1. ابن منظور: أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (2003): لسان العرب، (15) جزء، بيروت: دار صادر.
2. أبو حسونة، نشأت محمود. (2014). مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات، *المجلة الدولية للبحوث في التربية وعلم النفس، م(2)، ع(2): 165 – 183.*
3. أبو دلو، جمال (2009). *الصحة النفسية*، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
4. أبو رحمة، محمد (2012). *ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة*، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
5. أبو رمضان، نجوى نعيم درويش. (2004) *قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة*. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
6. أبو سكران، عبد الله يوسف. (2009). *التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بمركز الضبط الداخلي الخارجي للمعاقين حركياً في قطاع غزة*، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
7. أبو علام، رجاء (2010). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*، دار النشر للجامعات، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
8. أبو قلة، السيد عبدالحميد(2007). *التوجيهات المعاصرة في إعداد معلم التربية الخاصة لمدارس الدمج الشامل*، القاهرة: منشورات مجلة زهراء الشروق، القاهرة.
9. أبو موسى، سمية محمد(2008). *التوافق الزواجي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى المعاقين*. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة–فلسطين.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

10. الأغبري، عبد الصمد (2002). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية "دراسة ميدانية"، *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ع(109): 169 – 197، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.*

11. الألباني، محمد ناصر الدين (1408هـ). *صحيح سنن أبو داوود باختصار*، الطبعة الأولى، مكتبة التربية العربي لدول الخليج.

12. البدراني، بدر. (2006). *قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم*. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى بمكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

13. البشر، سعاد عبد الله. (2009). مفهوم الذات وعلاقته بسوء التوافق النفسي الاجتماعي، *مجلة العلوم التربوية والنفسية، م(10)، ع(2): 13-36.*

14. بلحاج، فروجة. (2011). *التوافق النفسي الاجتماعي وعلاقته بالدافعية للتعلم لدى المراهق المتمدرس في التعليم الثانوي "دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو وبومرداس*، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، الجزائر.

15. البلوي، نادية. (2011).الرضا الوظيفي لدى العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقات المتعددة والتوحد في الأردن، *مجلة الإرشاد النفسي، ع(28)، مركز الإرشاد النفسي.*

16. البليهي، عبد الرحمن بن محمد (2008). *أساليب المعاملة الوالدية كما يدركها الأبناء وعلاقتها بالتوافق النفسي "دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الثانوية بمدينة بريدة"*. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

17. بوشاشي، سامية (2013). *السلوك العدواني وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة الجامعة "دراسة ميدانية بجامعة مولود معمري"*، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، الجزائر.

18. الثبيتي، محمد بن عبدالله والعنزي، خالد بن عويد (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم "دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات"، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة، م(3)، ع(6): 99 – 118.*

19. جبل، فوزي محمد (2000). *الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية*، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

20. الجماعي، صلاح الدين (2007). *الاغتراب النفسي والاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي*، مكتبة مدبولي، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
21. الجموعي، مومن بكوش (2013). *القيم الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الطالب الجامعي دراسة ميدانية بجامعة الوادي*. رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
22. الجوهري، إسماعيل بن حماد(د.ت)*مختار الصحاح*، المعاجم، موسوعة الشعر العربي، الإصدار الثالث.
23. حافظ، صلاح الدينمرسي(1995).*الأصم متى يتكلم الأبجدية الصوتية لتعليم المعوقين سمعياً: دلي للمعلم الصم وضعاف السمع وللوالدين معاً*، ط(1)، قطر الخيرية لرعاية وتأهيل المعاقين، الدوحة، قطر.
24. حجاج، خليل جعفر (2007). الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الحكم المحلي الفلسطينية، *مجلة الجامعة الإسلامية، م(15)، ع(2): 819 – 844*.
25. الحجار، بشير. (2003). *التوافق النفسي لدى مريضات سرطان الثدي بمحافظات غزة وعلاقته ببعض المتغيرات*. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
26. حريم، حسين (2004).*السلوك الإنساني سلوك الأفراد في المنظمات*، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
27. الحسن، السيد محمد أبو هاشم (2006): الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام (SPSS)، *مركز البحوث التربوية بجامعة الملك سعود*، المملكة العربية السعودية.
28. الحسن، نجوى علي حسن والجلامدة، فوزية عبد الله. (2013). العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية، *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ج(2)، ع(33)*.
29. حكيم، عبدالحميد(2009).*الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين*، منشورات جامعة أما لقرى، المملكة العربية السعودية.
30. الحكيمي، وجدان وآخرون (2003). *الصحة النفسية (للطفل والمراهق)*، الرياض: مكتبة الراشد للطباعة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

31. الحلو، محمد وفائي/ علاوي وفحجان، سامي خليل. (2013). المشكلات التي تواجه معلمي التربية الخاصة بمدارس محافظات غزة، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، م(21)، ع(3): 1 – 39.*

32. حويحي، مروان أحمد.(2008).*أثر العوامل المسببة للرض االوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل. دراسة حالة اتحاد العمل الصحي بقطاع غزة*. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

33. الحيدر، عبد المحسن، وإبراهيم، بن طالب (2005). *الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض*، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.

34. الخالدي، جاجان محمد جمعه. (2009). *شعور المعلم بالأمن النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات*. رسالة ماجستير، كلية التربية بجامعة بغداد، العراق.

35. الخبيزي، زيد مشاري خالد إبراهيم عبد الله (2011). *الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي: دراسة لمعلمي التربية الفكرية في دولة الكويت*. رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث التربوية بجامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية.

36. خضير، كاظم حمود (2002). *السلوك التنظيمي* ،ط(1)، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

37. الخطيب، جمال(1997).*الإعاقة السمعية*، عمان: دائرة المكتبة الوطنية.

38. الخطيب، جمال الخطيب (2005).*مقدمة في الإعاقة السمعية*، الطبعة الثانية، دارالفكر، عمان، الأردن.

39. الخطيب، جمال والحديدي، منى(1994).*مناهج وأساليب التدريس في التربية الخاصة*، ط(1)، عمان: منشورات الجامعة الأردنية.

40. الخطيب، جمال والحديدي، منى(2005).*المدخل إلى التربية الخاصة*، الكويت: دار الفلاح للنشر والتوزيع.

41. الخيري، حسن بن حسين. (2008). *الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة*. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

42. الداهري، صالح حسن (2008). *أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية "الأسس والنظريات"*، ط(1)، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
43. الداهري، صالح حسين والعبيدي، ناظم هاشم (1999). *الشخصية والصحة النفسية*، بغداد: دار الكتب للطباعة والنشر.
44. دعمس: مصطفى (2009). *إعداد وتأهيل المعلم*، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
45. الروسان، فاروق(2001).*سيكولوجية الأطفال الغير عاديين، "مقدمة في التربية الخاصة"*، ط(5)، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
46. رونالد ريجيو (1999). *المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي*، ترجمة وتحقيق: فارس حلمي، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
47. الزارع والعلي. (2011). الرضا الوظيفي وعلاقته بضغوط مهنة التدريس والاحتراق النفسي والاكتئاب لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية في ضوء متغيري السن والخبرة، *دراسات تربوية ونفسية – مجلة كلية التربية بالزقازيق، ج(1)، ع(71).*
48. الزبون، محمد سليم والزبون، سليم عودة والزيود، محمد صايل والخوالدة، تيسير (2008). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة، *كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية*، متوفرة على الرابط الإلكتروني: (http://www.researchgate.net/publication/259216779).
49. الزريقات، إبراهيم عبدالله(2003).*الإعاقة السمعية*، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
50. الزريقات، عبدالله الزريقات (2003).*الإعاقة أسبابها وأنواعها*، ط(1)،عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
51. الزمخشري: محمود بن عمر بن محمد بن أحمد الخوارزمي(د.ت). *أساس البلاغة*، المعاجم، موسوعة الشعر العربي، الإصدار 3، (1143).
52. الزهراني، علي بن حسن ورشدي، سري محمد (2009). الرضا المهني كمنبئ للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة، *مجلة كلية التربية بجامعة الزقازيق، العدد يناير/ 2009.*
53. زويلف، مهدي (2005). *إدارة الأفراد مدخل كمي*، ط(3)، بدون دار نشر، عمان.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

54. زيتون، كمال (2003).*التدريس الفعال لذوي الاحتياجات الخاصة*، دار عالم الكتب، القاهرة، جمهورية مصر العربية

55. الزيدان، خالد بن زيدان سليمان. (2014). *الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل*. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

56. الزيودي، محمد والزغلول، عماد. (2008). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن، *مجلة العلوم التربوية والنفسية، م(9)، ع(1): 159 – 177*.

57. السبيعي، عبد الله سحمي. (2014). *الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة الرياض*. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

58. السطوحي، هاني عبد الحفيظ عبد العظيم (2014). *فاعلية برنامج إرشادي باستخدام بعض فنيات علم النفس الإيجابي في تنمية الرضا المهني والنفسي لدى عينة من معلمي مدارس التربية الفكرية*. رسالة دكتوراه، قسم الصحة النفسية، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.

59. سفيان، نبيل (2004): *المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي*، ط(1)، القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع.

60. سلامة، سالموانتيل، رامي (2003). دور الوالدين والأسرة في حياة المعاق في الكتاب والسنة، *مؤتمر التربية الخاصة للمعوقين الواقع والمعمول، بتاريخ 4/3 ديسمبر/ 2003، بجامعة القدس المفتوحة، غزة، فلسطين*.

61. سلطان، محمد سعيد أنور(2004).*السلوك التنظيمي*، الاسكندرية :دار الجامعة الجديدة.

62. السلمي، علي(2001).*إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية*، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

63. الشاذلي، عبد الحميد (2001): *التوافق النفسي للمسنين*، الاسكندرية: المكتبة الجامعة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

64. الشافعي، ماهر عطوة. (2002). *التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية*. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
65. شاويش، مصطفى نجيب(1996).*إدارة الموارد البشرية*، ط(1)،عمان: دار الشروق.
66. شراب، باسم عبدالقادر.(2007).*تقييم أثر الحوافز على مستوى أداء الموظفين في بلديات قطاع غزة الكبرى*. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
67. الشرايدة، سالمتيسير(2010).*الرضا الوظيفي أثر نظرية وتطبيقات عملية*، عمان: دار صفاء للنشر.
68. شرفي، عامر (2012). *الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء المدرسة الحديثة*. رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر.
69. شريف، مصطفى شريف(1994). *الإدارة الحديثة مفاهيم وظائف وتطبيقات*، عمان: دار الفرقان.
70. شكور، جليل وديع(1999).*معاقون لكن عظماء*، ط(2)، بيروت: دراسة توثيقية، الدار العربية للعلوم.
71. الشهري، علي بن يحيى (2002). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية*، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
72. الشيخ، جواد محمد وعبد الله، عزيزة (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية، *مجلة الجامعة الإسلامية، م(16)، ع(1)، ص: 683 – 711*.
73. الصمادي، أسامة يوسف (2015). مستوى الرضا المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمات التربية الخاصة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، م(23)، ع(2): 143-167.
74. الطائي، ذكرى يوسف جميل (2006): التوافق النفسي والاجتماعي لدى التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة وأقرانهم من الاعتياديين "دراسة مقارنة"، *مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، م(3)، ع(4)، جامعة الموصل*.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

75. العاجز، فؤاد ونشوان، جميل (2004). عوامل الرضا وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم *إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين*.

76. عباس، سهيلة محمد(2003).*إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي*، ط(1)، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

77. عبدالباقي، محمد صلاح الدين(2004). *السلوك الفعال في المنظمات*. الاسكندرية: الدار الجامعية.

78. عبد الجبار، عبد العزيز العبد. (2005). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، *المجلة العربية للتربية الخاصة، ع(5)، المنتدى السعودي للتربية الخاصة*، الموقع الإلكتروني (www.gulfkids.com).

79. عبد الحي، محمد(2001).*الإعاقة السمعية وبرنامج إعادة التأهيل*، ط(1)،الإمارات العربية المتحدة – دبي: دار الكتاب الجامعي.

80. عبد الرحيم عبد المجيد عبد الرحيم (1997).*تنمية الأطفال المعاقين*، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

81. عبد السميع، مصطفى وحوالة، سهير(2005). *إعداد المعلم تنميته وتدريبه*، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

82. عبد الله، مهنا بشير. (2010). الأمن النفسي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلاب معهد اعداد المعلمين/ نينوى، *مجلة التربية والعلم، م(17)، ع(3): 360 – 385*.

83. عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن (2001): *البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه*، دار الفكر للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، الأردن.

84. العتيبي، سميرة محارب (2009). *الدافعية في الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي*. رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى بمكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

85. عرب، خالد. (2011). الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس والمؤسسات الحكومية في محافظة المجمعة وعلاقته ببعض المتغيرات، *مجلة الإرشاد النفسي، ع(29)، مركز الإرشاد النفسي*.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

86. العزة، سعيد(2001).*الإعاقة السمعية واضطرابات الكلام والنطق واللغة*، عمان: الدار العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة.

87. العزيز، عليان. (2014).فاعلية أسلوب حل المشكلات في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة مختارة من معلمي التربية الخاصة، *مجلة كلية التربية بجامعة بغداد، م(19)، ع(3): 351 – 382.*

88. عسيري، عبير (2006): *علاقة تشكيل الأنا بكل من مفهوم الذات والتوافق النفسي والاجتماعي لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف*. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى بمكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

89. عطا الله، صلاح الدين فرح. (2009). البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الخاصة وعلاقتها بتوافقهم المهني، *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، م(10)، ع(2): 173 – 213.*

90. عطا الله، صلاح الدين فرح. (2009*). *مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة*، مجلة جامعة الملك سعود، م(21)، ع(3): 689 – 733.*

91. العطية، ماجدة(2003)*سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة*، ط(1)، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

92. عطية، موريس (2001). *علم النفس والتكيف النفسي والاجتماعي*، ط(1)، القاهرة: دار القاهرة للكتاب.

93. عقل، وفاء علي.(2009).*الأمن النفسي وعلاقته بمفهوم الذات لدى المعاقين بصرياً*. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

94. عقون، آسيا. (2012). *الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة*. رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.

95. علي، حسام محمود زكي. (2008). *الانهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزواجي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا*. رسالة ماجستير، جامعة المنيا، جمهورية مصر العربية.

96. العلي، فهد. (2013). التوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي التربية الخاصة مقارنة بالعاديين في ضوء متغير الجنس، *مجلة دراسات نفسية، م(27)، ع(2): 404 – 442.*

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

97. العميان، محمود (2005). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*، ط(3)، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
98. فحجان، سامي خليل. (2010). *التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة*. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
99. فلمبان، إيناس فؤاد نواوي (2009). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة*. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى بمكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
100. القحطاني، عبد المحسن عايض (2011): قياس واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة الحكومية بدولة الكويت: دراسة في التحليل العاملي والتنبؤ والتباين، *المجلة التربوية، ج(1)، م(26)، ع(101): 15 – 49*.
101. قليوبي، خالد محمد محمد. (2003). *بعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة*. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى بمكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
102. قنديل، ايمان رجب. (2005). *الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة*. رسالة ماجستير، جامعة بنها، جمهورية مصر العربية.
103. الكاشف، إيمان فؤاد. (2004).*المشكلات السلوكية وتقدير الذات لدى المعاقين سمعيا ًفي ظل نظام العزل والدمج*، القاهرة: معهد دراسات الطفولة.
104. الكيلاني، عبدالله والروسان، فاروق (2006). *التقويم في التربية الخاصة*، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
105. لآري، لوري (2009).*المعلم الفعال في التربية الخاصة*، ترجمة محمد حسن يونس، عمان :دار الفكر للنشر والتوزيع.
106. ماهر، أحمد (2003). السلوك التنظيمي مدخل لبناء المهارات، الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
107. مجمع اللغة العربية (2004): *المعجم الوسيط*، ط(4)، القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.
108. محمد. عادل عبدالله(2004).*الإعاقة الحسية*، القاهرة: دار الرشاد، القاهرة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

109. محمد، فتحي أحمد الطاهر(2002). *مستوى القلق وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية* لدى الأطفال الصم وضعاف السمع دراسة مقارنة. رسالة ماجستير، معهد الدراسات العليا للطفولة، قسم الدراسات النفسية والاجتماعية بجامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

110. محمد، محمد جاسم (2004): *مشكلات الصحة النفسية وأمراضها وعلاجها*، ط(1)، الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

111. المرسي، فتحي وإدريس، عبدالسلام.(2005).أثر ضغوط العمل على درجات الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع العام بالمملكة العربية الأردنية، دراسة تطبيقية، المملكة العربية الأردنية.

112. المركز الوطني للتأهيل المجتمعي(2015). الإعاقة السمعية.

113. المشعان، عويد (1993). *دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني*، ط(1)، الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع.

114. المشعان، عويد سلطان (1993). *دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني*، ط(1)، الكويت: دار النشر والتوزيع.

115. مصطفى، أحمد سيد(2005). *إدارة الموارد البشرية منظور القرن الحادي والعشرين*، (دون دار نشر)، جمهورية مصر العربية.

116. مطر، سفيان إسماعيل (2009). *الصحة النفسية*، ط(2)، غزة: الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية.

117. المعجل، طلال محمد واليحيى، عبد الله سعد (2003). مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية، *مجلة جامعة الملك سعود، م(2)، ع(15): 139- 179.*

118. منصور، سامي. (2006). *التوافق النفسي والاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية القاطنين في المناطق الساخنة بمحافظة رفح وعلاقته بسمات الشخصية*. رسالة ماجستير، كلية الصحة العامة بجامعة القدس، غزة.

119. نافع، هبة (2010). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع(11).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

120. نتيل، رامي أسعد (2004). السمات المميزة لشخصيات المعاقين سمعياً وبصرياً وحركياً *في ضوء بعض المتغيرات*. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

121. النجار، نبيل (1993). *الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة*، جمهورية مصر العربية: الشركة العربية للنشر والتوزيع.

122. الهزايمة، أحمد (2009). الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، *مجلة العلوم الإنسانية، م(7)، ع(43): 1 – 33.*

123. وافي، ليلى أحمد(2006). *الاضطرابات السلوكية وعلاقتها بمستوى التوافق النفسي لدى الأطفال الصم والمكفوفين*. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

124. الوليدي، علي محمد. (2003). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها، رسالة ماجستير، جامعة القرى، المملكة العربية السعودية.

125. يحيى، خوله(2006). البرامج التربوية للأفراد ذوي الحاجات الخاصة، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

126. يوسف، محمد عباس(2003). دراسات في الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

ثانياً: المصادر والمراجع الأجنبية.

1. Adebomi, O. (2012). Job Satisfaction and Self-Efficacy as Correlates of Job Commitment of Special Education Teachers in Oyo State, ***Journal of Education and Practice***, Vol. (3), No. (9): 95-103.
2. Bailey, A.B. (2011). What are the factors affect teachers job satisfaction?. Doctoral Dissertation, Claremont Graduate University.
3. Edvardsson, B. (2003). Quality in the work environment: a prerequisite for success in new service development. ***Managing Service Quality***, Vol. (13), No. (2), 148 – 163.
4. Lander, F.(2009). Multiple Impacts Of Organizational Climate And Individual Value Systeme Upon Job Satisfaction. ***Personnel Psychology Journal, No. (22): 171-183***.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

5. Lazuras , L (2006): Occupational stress : Negative affectivity and physical health in special and general education in Greece, ***British Journal Special Education, Vol. (33), No. (4): 204-209***.
6. Matthew. K et. al (2013): Job Satisfaction and Burnout and their impact at Psychological health among Special education teacher, ***Psychological health Journal***, ***Vol. (41), No. (2), P: 137 – 155***.
7. Peltzer, K et al (2008). Job Stress, Job Satisfaction and Stress related illness among South African educators, ***Stress Medicine***, ***Vol. (25), No. (3): 247- 257***.
8. Platisidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment-related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers. International Journal of Disability, ***Development and Education***, ***Vol. (55), No. (1): 61-76***.
9. Pouliakas, K. (2009). Confronting objections to performance pay: a study of the impact of individual and Gain-sharing incetives on the Job Satisfaction of British Employees. ***Scottish Journal of Political Economy, Vol. (56), No. (5): 662 -684***.
10. Ruma, k., Houchins, D., Jolivette, K., & Benson, G. (2010). Efficacy Beliefs of Special Educators: The Relationships among Collective Efficacy, Teacher Self-Efficacy, and Job Satisfaction, ***Journal of Teacher Education***, ***Vol. (1), No. (1): 1-6***.
11. Stempien, Lori R & Loeb, Roger C (2002): Differences in job satisfaction between general education and special education teachers, ***Remedial and special education***, ***Vol. (23), No. (5): 258 – 267***.
12. Straiter, Kristin. (2005). Study of the effect of supervisors trust of subordinates and their organization and Job Satisfaction and organizational commitment, ***Dissertation Abstract International***, ***Vol. (51), No. (1), 223 – 271***.
13. Sung – Sung, To (2000): ***Job satisfaction among special education teachers of special school for severe grade mentally handicapped children in Hong Kong***, Master Thesis, Hong Kong University, Hong Kong.
14. Tharrington, Donnie Everetle, (1993). perceived principal leaderships Behavior and Reported Teacher Job Satisfaction. ***(leadership behavior) DATA, 53 / 07. P. 2198***.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

15. Voris, B.(2011): Teacher Efficacy, Job Satisfaction, And Alternative Certification In Early Career Special Education Teachers. ***University of Kentucky Doctoral Dissertations***. Paper 159, available at (http://uknowledge.uky.edu/gradschool_diss/159).
16. Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools, ***South African Journal of Education***, ***Vol. (1), No (1): 255-266***.

www.manaraa.com

قائمـــــة الملاحـــــق

ملحق رقم (1): أسماء السادة المحكمين.
ملحق رقم (2): أدوات الدراسة في صورتها النهائية.
ملحق رقم (3): تسهيل مهام الباحثة في تطبيق أدوات الدراسة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ملحق رقم (1): أسماء السادة المحكمين

م.	الاسم	الدرجة العلمية	مكان العمل
.1	د. محمد عسلية	أستاذ دكتور	جامعة الأقصى
.2	د. عبد العظيم المصدر	أستاذ مشارك	جامعة الأزهر بغزة
.3	د. عطاف أبو غالي	أستاذ مشارك	جامعة الأقصى
.4	د. عيسى المحتسب	أستاذ مشارك	جامعة الأقصى
.5	د. محمد عليان	أستاذ مشارك	جامعة الأزهر
.6	د. أسامة حمدونة	أستاذ مساعد	الجامعة الإسلامية بغزة
.7	د. زهير النواجحة	دكتوراه	جامعة القدس المفتوحة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ملحق رقم (2): أدوات الدراسة في صورتها النهائية

جامعة الأزهر – غزة

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

كلية التربية

برنامج ماجستير علم النفس

الأخوة والأخوات/ المعلمين والمعلمات حفظهم الله،،،

إن المعلومات والإجابات التي تجمع من خلال كراسة المقاييس والاختبارات سوف تستخدم لأهداف البحث العلمي فقط وسيتم التعامل معها بكامل درجات السرية ولن تستخدم لأي غرض آخر.

وتأمل الباحثة منكم التعاون في الإجابة على ما تحتويه كراسة المقاييس هذه التي تضعها بين أيديكم والتي هي جزء من دراسة علمية تجريها حول "**الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة**"، لنيل درجة الماجستير من كلية التربية برنامج ماجستير علم النفس بجامعة الأزهر. حيث تتضمن كراسة المقاييس والاختبارات هذه مجموعة من القضايا والعبارات الشخصية والوظيفية. وتأمل الباحثة منكم التعبير عن آرائكم من خلال الإجابة على مقاييس الدراسة، علما بأن لكل مقياس طريقة خاصة به في الإجابة.

الباحثة: فاطمة أبوزيد

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

استمارة البيانات الشخصية:

1. **الجنس:** ☐ ذكر ☐ أنثى.
2. **الحالة الاجتماعية:** ☐ أعزب/ آنسة ☐ متزوج/ متزوجة ☐ مطلق/ مطلقة ☐ أرمل/ أرملة
3. **المؤهل العلمي:** ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه
4. **سنوات الخدمة:** ☐ 5 سنوات فأقل ☐ 6 – 10 سنوات ☐ 11–15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة
5. **العبء التدريسي:** ☐ 15 حصة فأقل ☐ 16 – 20 ☐ 21 – 25 ☐ 26 حصة فأكثر
6. **الدخل الشهري:** ☐ أقل من 1200 شيقل ☐ 1200 – 1800 شيقل ☐ 1800 – 2500 شيقل ☐ أكثر من 2500 شيقل

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تعليمات المقياس:

- فيما يليمجموعة من الفقرات، والمطلوب منك أن تقرأ كل فقرة منها وتفهمها جيداً، فإذا رأيت أن العبارة تتفق مع وجهة نظرك ضع علامة (×)أمام رقم العبارة نفسها داخل العمود الذي عنوانه:

م.	العبارات	درجة الرضا				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1	يتأثر الرضا الوظيفي للمعلمين بطريقةتعامل إدارة المدرسة معهم.			×		

- أرجو أن تتأكد أنك وضعت العلامة في كل مرة أمام رقم الفقرة نفسها التي سبق أن قرأتها مباشرة، وليس أمام عبارة غيرها.
- ربما تتردد في اختيار الإجابة على بعض العبارات، وفي هذه الحالة اختر الإجابة الأقرب للاتفاق مع وجهة نظرك ولا تترك أية فقرة بدون إجابة.
- **لاحظ أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة مقدما، وإنما الإجابة الصحيحة هي التي تنطبق عليك وليس أية إجابة أخرى.**

مقياس الرضا الوظيفي

م.	العبارات	درجة الرضا				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1	يتأثر الرضا الوظيفي للمعلمين بطريقةتعامل إدارة المدرسة معهم.					
2	تتشاور إدارة المدرسة معي في إيجاد حلوللمشكلات السلوكية التي يواجهها بعض الطلاب الصم.					
3	تثمن إدارة المدرسة الجهود التي أبذلها في تدريس الصم.					
4	تراعي إدارة المدرسة النواحي الإنسانية في العمل.					
5	تتعامل إدارة المدرسة معي بوضوح وفق القوانين.					
6	تعزز إدارة المدرسة العمل التعاوني بين المعلمين.					
7	تسهم إدارة المدرسة في تحسين أدائي المهني.					

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

8	تتسم العلاقات بين إدارة المدرسة وجميع المعلمين بالجيدةوالمتوازنة.					
9	تحرص إدارة المدرسة على مراعاة العدالة في توزيع الحصص والأنشطة.					
10	تحرص إدارة المدرسة على سماع اقتراحاتي حول تطوير العمل التربوي داخل مدرسة الصم التي اعمل بها.					
11	تفرض إدارة المدرسة عليّ أساليب في التعليم قد لا أكون مقتنعا بها في بعض الأحيان.					
12	تتيح إدارة المدرسة لي فرص الاطلاع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في ميدان التربية الخاصة بما يتعلق بتخصصي.					
13	يساعدني المشرف التربوي في التغلب على الصعوبات التي تواجهني أثناء عملية تدريس الطلاب الصم.					
14	يحترم المشرف التربوي آرائي التربوية.					
15	يسهم المشرف التربوي في تحسين أدائي المهني.					
16	أتلقى إشرافاً تربويا كافيا ودورات متقدمة في لغة الإشارة من كوادر مؤهلة.					
17	يساعدني المشرف في صياغة الأهداف التعليمية الملائمة لخطة الدرس.					
18	يكتب المشرف التربوي تقاريره الاشرافية بعدالة.					
19	يزودني المشرف بالتجارب المفيدة في ميدان التربية الخاصة.					
20	يزداد شعوري بالرضا الوظيفي لأن قرارات الترقية بالنسبة لي تتم بطريقة عادلة.					
21	يتناسب تدرج راتبي مع سنوات خبرتي بالعمل في مدرسة الصم.					
22	أعتقد أن العلاوة السنوية مناسبة لي.					
23	يتناسب راتبي الذي أتقاضاه مع مؤهلي العلمي.					
24	أرى أن راتبي مرتفع قليلا مقارنة مع أقراني في مدارس الصم الأخرى.					
25	أشعر بالرضا من إمكانية تحقيق دخل إضافي نتيجة وجودي في المدرسة (عقد دورات إشارة، عقد ورش العمل) .... الخ.					
26	أرى أن قيمة الادخارات المقتطعة من راتبي مناسبة.					
27	أرتاح للحصص الإضافية.					
28	أعتقد أن راتبي مناسباً للجهد الذي أبذله في العمل.					
29	يوفر لي راتبي قسطا من الرفاه الاجتماعي.					

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

30	في ضوء الراتب الذي أتقاضاه فإنني لا أفكر في ترك مهنة تعليم الطلاب الصم.					
31	عملي يحقق لي الاستقرار المادي.					
32	ترضيني الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملي كمعلم للصم.					
33	يوفر راتبي مستقبلا آمنا لي ولأسرتي.					
34	البناء المدرسي مهيأ ليكون مبناً دراسياً مناسباً للصم.					
35	تهتم المدرسة بمراعاة العوامل المادية من تهوية، إنارة، أثاث، لوحات توجيهية بلغة إشارة...الخ.					
36	أشعر بالارتياح في مهنتي كمعلم بسبب وجود غرف كافية للمعلمين والإداريين والأنشطة.					
37	أشعر بالرضا عن مدى توفر التقنيات الحديثة في مدرسة الصم (كمبيوتر – شبكة الانترنت...الخ).					
38	أشعر بالارتياح لمشاركتي في تخطيط الجدول المدرسي ومتابعته الكترونيا.					
39	أشعر بالرضا عن الجدول المدرسي اليومي لمراعاة إدارة المدرسة توزيع حصص الفراغ بما يتناسب مع المعلمين.					
40	يقدر أولياء الأمور إنجازاتي في المدرسة مع أبنائهم من الطلبة الصم.					
41	يقدر المجتمع المحلي الدور الذي تلعبه مدرسة الصم في البيئة المحلية.					
42	يتعاون أولياء أمور الطلبة معي لحل المشكلات التي يواجهها أبنائهم الصم.					
43	يرتبط الرضا الوظيفي بالنجاح لمختلف جوانب حياتي الاجتماعية.					
44	ينظر المجتمع الي مهنة تعليم الصم نظرة احترام.					
45	يقدر المجتمع العبء الملقى على عاتق معلم التربية الخاصة (الصم).					
46	تساعدني مهنتي على زيادة علاقاتي الاجتماعية.					
47	يقدم المجتمع حوافز معنوية للمعلم تدفعه للاستمرار في مهنة تعليم الصم.					
48	أعتقد أن مهنة التعليم لها أثر حاسم على مستقبل الأجيال من الطلاب الصم.					
49	أشجع طلبتي على النجاح وأنمي طموحهم للالتحاق بالجامعة					

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

	ليصبحوامعلمين للصم في المستقبل.					
50	أشعر بالفخرلكوني معلما لهذه الفئة من الصم.					
51	أشعر أن مهنة التعليم في مدرسة الصم ساهمت في إشباع طموحاتي الشخصية.					
52	أعتقد أن تقدير المجتمع لمهنتي سوف يزداد في المستقبل.					
53	أعتقد أنني لنأترك مهنة تعليم الصم حتى وإن سنحت لي فرصة للعمل بوظيفة أخرى.					
54	تحث الأنظمة والقوانين على احترام مهنة تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل عام والطلبة الصم على وجه التحديد.					
55	توفر مهنة تعليم الطلبة الصم الراحة النفسية لي.					
56	تتسم مهنتي بالعمل الحيوي.					
57	أحظى بالاحترام والتقدير لمكانتي كمعلم للصم في المجتمع المحلي.					
58	أفضل أن أبقى بلا عمل على أن أكون معلماً للصم					
59	توفر مهنة تعليم الصم الراحة النفسية لي					

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مقياس التوافق النفسي والاجتماعي

م.	العبارات	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
1	اعتقد أنني ناجح في عملي.					
2	تسوء حالتي النفسية بسبب ظروف العمل الصعبة..					
3	اخترت مهنتي بنفسي.					
4	أواجه كافة المشكلات التي تعترضني لتأدية عملي.					
5	أشعر بالضيق لاختياري هذه المهنة.					
6	يؤرقني كثرة التفكير.					
7	أتروى ولا أندفع في اتخاذ القرارات.					
8	أشعر بأنني أدنى منزلة من الآخرين.					
9	ثقتي بنفسي تساعدني في التغلب على مشكلاتي في العمل.					
10	أنا شخص متفائل.					
11	يسعدني تحقيق النجاح في كافة جوانب عملي.					
12	أشعر بالاكتئاب وتمر عليّ فترات أكره فيها نفسي وحياتي.					
13	أجيد السيطرة على انفعالاتي أمام الآخرين.					
14	أشعر أن قدراتي ومهاراتي أقل قدرات ومهارات زملائي.					
15	أشعر بالضيق عندما اختلف مع الآخرين.					
16	تسوء حالتي النفسية لأتفه الأسباب نتيجة عملي مع الصم.					
17	أشعر بالراحة والطمأنينة نتيجة قيامي بعملي كمعلم للصم على أكمل وجه.					
18	عملي يمثل كل شيء في حياتي.					
19	أعاني من تقلبات في المزاج دون سبب ظاهر.					
20	أميل للحديث عن نفسي وعن انجازاتي في العمل أمام الآخرين.					
21	أشعر أن صحتي جيدة .					
22	أشعر بحيوية ونشاط عندما أستيقظ صباحا استعدادا للعمل.					
23	أشعر بحاجة إلى الراحة والنوم في معظم الأوقات.					
24	أعاني من تقلص في العضلات.					
25	أشعر بألم في جسمي عند بذل أي مجهود عضلي.					
26	أشعر بالإجهاد الجسمي أثناء عملي مع الأطفال الصم.					
27	أشعر بالإنهاك نهاية كل يوم عمل.					
28	أعاني من مشاكل واضطرابات في الأكل كسوء هضم وفقدان					

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

	شهية.					
29	أشعر بالصداع المستمر.					
30	أشعر بالإرهاق بسبب استعمال يداي بشكل مستمر في التواصل عبر لغة الإشارة.					
31	أسمع طنين مزعج في أذناي بشكل مستمر.					
32	أحاول أن أبدو في مظهر جميل ولائق.					
33	أعانيمن الأحلام المزعجة والكوابيس.					
34	أتردد على الطبيب بشكل دوري.					
35	أعيش حياة أسرية سعيدة.					
36	أقضي كثيرا من وقت فراغي مع أفراد أسرتي.					
37	يسود الاحترام والثقة المتبادلة بيني وبين جميع أفراد أسرتي.					
38	أشعر بالغربة وأنا بين أفراد أسرتي.					
39	كثرة الخلافات أصبح أمر لا يطاق داخل أسرتي.					
40	تساندني أسرتي في مواجهة وحل مشكلاتي الشخصية.					
41	أسرتي راضية عن عملي معلماً للصم.					
42	أتقبل نقد أفراد أسرتي بصدر رحب.					
43	يضايقني تدخل أسرتي في شؤوني الخاصة وشؤون عملي.					
44	ترهقني مطالب أسرتي الكثيرة.					
45	يساعدني بعض أفراد أسرتي في تجهيز الوسائل اللازمة لعملي.					
46	تشجعني أسرتي على الاستمرار في عملي.					
47	أبذل كل جهدي لإسعاد أسرتي.					
48	تسود علاقة التعاون بين أفراد أسرتي في تدبير شؤون المنزل.					
49	أتشاور مع أفراد أسرتي إذا أردت اتخاذ قرارا هاما.					
50	أقضي أوقاتا سعيدة مع أفراد أسرتي في الإجازات.					
51	ينتقدني أفراد أسرتي على أي عمل أقوم به داخل المنزل.					
52	أتجنب الالتقاء بأصدقائي في المنزل.					
53	أعتقد أنه لا غنى عن معلم التربية الخاصة					
54	أمتلك المقدرة لإقناع الآخرين وتغيير آرائهم					
55	أجيد استخدام لغة الجسد عند تواصلي مع الصم.					
56	علاقتي مع أصدقائي متينة وتقوم على الاحترام المتبادل.					
57	أشعر بالراحة والألفة في المدرسة التي أعمل بها.					
58	أشارك جيراني في الأعمال الخيرية التي يقومون فيها.					
59	أرفض التعاون مع الآخرين سواء داخل المدرسة أو خارجها.					
60	أشارك الجيران في أفراحهم وأتراحهم.					

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

61	أتبادل الخبرات العلمية مع زملائي دون إحراج.					
62	أحترم آراء الآخرين وإن اختلفت مع رأيهم.					
63	أشارك بالمناسبات الاجتماعية المختلفة التي أدعى إليها.					
64	أرحب بإقامة صداقات جديدة.					
65	أتحدث عن مشكلاتي الخاصة لزملائي.					
66	أتجنب الاساءة لمشاعر الآخرين مهما كانت الظروف.					
67	تربطني بزملائي علاقات جيدة ونتبادل الزيارات الأسرية.					
68	أبادر بتقديم المساعدة للآخرين.					
69	أقرّب وجهات النظر بين المتخاصمين من الزملاء أو التلاميذ.					
70	أشارك زملائي في حل مشاكلهم المهنية وتقديم النصح لهم.					
71	أستمتع بقضاء أوقات الفراغ بين الحصص مع زملائي.					
72	أجد صعوبة في التعرف إلى زملاء جدد وتكوين صداقات كافية.					
73	أنجح في التعامل مع جميع تلاميذي الصم خاصة الجدد منهم.					
74	أحافظ على أسرار أصدقائي.					
75	أشارك زملائي مناسباتهم الاجتماعية.					
76	أحرص على المشاركة في إعداد الأنشطة الترويحية والحفلات التي تشارك فيها المدرسة.					
77	أشعر بالسرور عندما أقابل تلاميذي.					
78	أشجع أولياء أمور التلاميذ على التواصل مع المدرسة.					
79	أكره المشاركة في الأنشطة اللامنهجية مع التلاميذ الصم.					
80	أجد صعوبة في كسب حب وتقدير زملائي في العمل.					

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ملحق رقم (3): تسهيل مهام الباحثة في تطبيق أدوات الدراسة

State of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education /west Gaza

دولة فلسطين
وزارة التربية و التعليم العالي
مديرية التربية والتعليم / غرب غزة

قسم التخطيط والمعلومات

التاريخ: 7/ 4 /2016م
الموافق: 29 جمادي الثاني 1437هـ

السادة/ مديري ومديرات المدارس المعنية المحترمون،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

الموضوع: تسهيل مهمة

نهديكم عاطر التحيات، ونتمنى لكم موفور الصحة والعافية، بخصوص الموضوع أعلاه،

الرجاء من سيادتكم تسهيل مهمة الباحثة/ **فاطمة حسين أبو زيد** ، والتي تجري بحثاً بعنوان:

"**الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة**"

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية التربية جامعة الأزهر، تخصص **علم نفس**، في تطبيق أدوات الدراسة على عينة من معلمي الصم، وذلك حسب الأصول.

ولكم منا فائق الاحترام والتقدير،،،

مدير التربية والتعليم
أ. فتحي علي رضوان

m.bakri

West Gaza - Tel : (+ 9708 2865209 ، 2829206) Fax (+ 9708 2865300)
WWW.facebook.com/dirwest

غرب غزة - هاتف : (2865209 ، 9708 2829206 +) فاكس (9708 2865300 +)
Email: dirwest@mohe.ps

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

State Of Palestine
Ministry of Education & Higher Education
Deputy Minister's office

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مكتب وكيل الوزارة

الإدارة العامة: التخطيط التربوي
الرقم: و.ت.خ مذكرة داخلية (٩٥٤)
التاريخ: 2016/03/08
الموافق: 28 جمادي الاولى، 1437هـ

السادة/ مديرو التربية والتعليم المحترمون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع/ تسهيل مهمة بحث

نهديكم أطيب التحيات، ونتمنى لكم موفور الصحة والعافية، وبخصوص الموضوع أعلاه، يرجى تسهيل مهمة الباحثة/ فاطمة حسين علي أبو زيد والتي تجري بحثاً بعنوان :

" **الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة** "

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة **الماجستير** في كلية **التربية جامعة الأزهر** بغزة تخصص **علم نفس**، في تطبيق أدوات البحث على عينة من معلمي مدارس الصم بمديريتكم الموقرة، وذلك حسب الأصول.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

أ. رشيد محمد أبو جحجوح
نائب مدير عام التخطيط التربوي

نسخة:
- السيد/ وكيل وزارة التربية والتعليم العالي المحترم.
- السيد/ وكيل الوزارة المساعد للشئون التعليمية المحترم.
- السيد/ وكيل الوزارة المساعد للشئون للتعليم العالي المحترم
- الملف.

Abeer Al.Hakar
Gaza (08-2641297-2641295) Fax: (08-2641292) غزة (08-2641297 - 2641295) فاكس (08-2641292)
Email: info@mohe.ps

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

State of Palestine
Ministry Of Education &Higher Education
Directorate of Education Khan -Younis

دولة فلسطين
وزارة التربيـة والتعليـم العالي
مديرية التربيـة والتعليـم - خان يونـس

قسم التخطيط والمعلومات

التاريخ 27/ 3/ 2016 م

السادة/ مديرو المدارس ومديراتها المحترمون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

الموضوع/ تسهيل مهمة

نهديكم أطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه نرجو منكم تسهيل مهمة الباحثة:**فاطمة حسين** على أبو زيد، حيث تجري الباحثة بحثاً بعنوان" **الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي** لدي المعلمين **في مدارس الصم في قطاع غزة**" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية التربية جامعة الأزهر بغزة تخصص علم نفس ، في تطبيق أدوات الدراسةعلى عينة من معلمي مدارس الصم وذلك حسب الأصول.

وتفضلوا فائق التقدير والاحترام،،،

مديـــــر التربية والتعليم

د. عبد القادر أبوعلي

T:2054410/2054494/2054572 Fax: +972- 8 -20851172 Khan _Younis

ت : 2054572/2054494/2054410 فاكس 2051172-8-972 + خان يونس

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

State of Palestine
Ministry of Education & HigherEducation
Directorate of Education-KhanYounis

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم/ خان يونس

الموافق: 2016/3/28م

السيد / أ. جهاد أبو حطب حفظه الله
المدير الإداري لمدينة الأمل
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع /تسهيل مهمة

نهديكم أطيب التحيات، ونتمنى لكم موفور الصحة والعافية ، وبخصوص الموضوع أعلاه ، يرجى تسهيل مهمة الباحثة : فاطمة حسين علي أبو زيد ، حيث تجري الباحثة بحثاً بعنوان (الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدي المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة) وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول علي درجة الماجستير في كلية التربية جامعة الأزهر تحصص علم نفس ، في تطبيق أدوات الدراسة علي عينة من معلمي مدارس الصم وذلك حسب الأصول .

مـــع وافـــر الاحـــترام

مدير التربية والتعليم

د. عبد القادر خالد أبو على

قسم التخطيط
السادة المحترمين
لا مانع حسب الأصول
مع الشكر
رئيس قسم التخطيط
عواد الهلا

وزارة التربية والتعليم العالي
قسم التخطيط والمعلومات

ت:/2054494 /2054572 فاكس : 2051172-7-972 + خان يونس -Khan Younis T: 2054410/2054494/2054572 Fax: + 972-7-2051172

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

State Of Palestine
Ministry of Education& Higher Education
Directorate of Education\ North Gaza

دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم / شمال غزة

قسم التخطيط والمعلومات
الرقم : م ت ش غ / ٩ /
التاريخ: ١٠/٤/ ٢٠١٦ م
الموافق الأحد ٣ رجب ١٤٣٧هـ

السيد / مدير مدرسة جباليا المشتركة لتعليم الصم **المحترم،،،**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع/ تسهيل مهمة

نهديكم أطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه يرجى تسهيل مهمة الباحثة: **فاطمة حسين على أبو زيد** والتي تجرى بحثاً بعنوان:

(الرضا الوظيفي و علاقته بالتوافق النفسي و الاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قطاع غزة)

في تطبيق أدوات الدراسة،على عينة من معلمي مدرستكم ، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة **الماجستير** من **كلية التربية / تخصص علم نفس ، من جامعة الأزهر بغزة** ، وذلك حسب الأصول.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

محمود سلمان أبو حصيرة
مدير التربية والتعليم

نعيم أمين خضر
رئيس قسم التخطيط والمعلومات

North Gaza - Tel (08-2479871) Fax (08- 2472550) شمال غزة - هاتف (٠٨-٢٤٧٩٨٧١) فاكس (٠٨-٢٤٧٢٥٥٠)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

Palestinian National Authority
Ministry Of Education & Higher Education
Directorate of Education – Middle Area Government

السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية و التعليم العالي
مديرية التربية و التعليم – محافظة الوسطى

قسم التخطيط والتطوير التربوي
الرقم: م.ت.و 6/
التاريخ: / / 201 م.
الموافق: / / 143 هـ

المحترم
السيد / مديرة مدارس [illegible] الخاصة
السيد / مديرة مدارس [illegible] الخاصة للبنات

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع / تسهيل مهمة باحث

يهديكم قسم التخطيط عاطر تحياته العطرة، وبالإشارة للموضوع أعلاه يرجى تسهيل مهمة الباحث / ة ..... من جامعة ..... وذلك لنيل شهادة ..... والذي يجري بحثاً بعنوان / ..... في ..... تطبيق أدوات الدراسة على عينة من " ..... "، " ..... " وذلك حسب الأصول ويما لا يؤثر على العملية التعليمية في مدرستكم .

وتقبلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير،،،

/ مدير التربية والتعليم

أ. علي سعيد أبو حسب الله

السلطة الوطنية الفلسطينية وزارة التربية والتعليم العالي مديرية التربية والتعليم / الوسطى

E-Mail : mid.planning@hotmail.com

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com