



العدد (١٨)، مايو ٢٠٢٢، ص ٢٤١ - ٢٠٢

العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم

إعداد

عبدالرحمن صالح عبدالرحمن البشري

باحث ماجستير تربية خاصة - كلية التربية - جامعة أمّ القرى

العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم

عبد الرحمن البشري (*)

ملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكوّنت عيّنة البحث من (١٠٠) معلم ومعلمة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم، وقد استخدم الباحث استبانة العوامل المساهمة كأداة لجمع البيانات التي تكونت من ثلاث أبعاد هي البعد الأول عوامل مادية، البعد الثاني عوامل غير مادية (معنوية)، البعد الثالث طبيعة العمل، وتوصلت نتائج الدراسة الحالية إلى أن طبيعة العمل كانت في المرتبة الأولى، وجاءت في المرتبة الثاني عوامل غير مادية (معنوية)، واخيراً في المرتبة الثالثة عوامل مادية، وأتضح من النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تُعزى إلى أثر الجنس، وسنوات الخبرة ومسار التخصص في جميع الأبعاد والدرجة الكلية للعوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم، وفي ضوء النتائج فقد أوصت الدراسة بعض التوصيات التي تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم.

الكلمات المفتاحية: العوامل المساهمة، الرضا الوظيفي، مراكز الرعاية النهارية، التربية الخاصة.

(*) باحث ماجستير تربية خاصة - كلية التربية - جامعة أمّ القرى

Contributing Factors to Promoting Job Satisfaction among Special Education Teachers in Daycare Centers in Qassim Region □

Abstract □

The current study aimed to identify the contributing factors in promoting job satisfaction among special education teachers in daycare centers in Qassim region. The descriptive-survey method was used and the research sample consisted of (100) teachers in daycare centers in Qassim area. The researcher used the questionnaire of contributing factors as a tool for collecting data that were formed from three dimensions, namely material factors, the second dimension is non-material (moral), the third dimension is the nature of work. The results of the study found that the nature of work was the first contributing factor and non-material factors (moral) came in second place. Lastly, in third place, the material factors. The results showed that there were no statistically significant differences ($\alpha = 0.05$) due to the impact of sex, years of experience, the path of specialization in all dimensions and the overall degree of factors contributing to the promotion of job satisfaction of special education teachers in daycare centers in Qassim. In light of the results, the study recommended some recommendations that contribute to promoting job satisfaction among special education teachers in daycare centers in Qassim region.

Keywords: contributing factors, job satisfaction, daycare centers, special education.



مقدمة الدراسة:

قد شهد مجال التربية الخاصّة تطوراً كبيراً خلال السنوات الأخيرة الماضية على مستوى العالم والوطني العربي، وأصبحت رعاية ذوي الإعاقة أمراً مهماً وضرورياً في الوقت الحالي؛ وذلك لأنّ لهم الحق في الحصول على الاهتمام من القيادة التعليمية، وعلى مستوى العالم ظهرت اتجاهات حديثة في مجال التربية الخاصّة كافة فرضت تحدياتها على إعداد المعلم والمعلمة ومعرفة العوامل التي تزيد من رضائهم عن العمل في ميدان تعليم طلاب ذوي الإعاقة (الخطيب، ٢٠١٦). ولأهمية المعلم في العملية التعليمية، برز مفهوم الرضا الوظيفي والدراسات المرتبطة به؛ ولكن يوجد خلاف حول تحديد مفهوم واحد له، وذلك لأنه يرتبط بمشاعر المعلم والمعلمة ويشكل إيضاحها حدوث تغير في المشاعر، وبما أن فطرة البشر تتجذب للعمل، فإنها تصبح إما مقتنعة بالعمل وإما غير راضية عنه (الكناني وبشواتوه، ٢٠١٤). ويشير (السعود وحسنين، ٢٠١٦) إلى وجود عدد من العوامل التي تسهم في نجاح العملية التربوية داخل المؤسسات التعليمية، فيما يتعلق بالمناخ المؤسسي من علاقة المعلمين والمعلمات وتفاعلهم فيما بينهم في بيئة العمل، والدعم الفعال من مدير/ي/ات ومشرف/ي/ات لمعلمي ومعلمات أمر مهم لنجاح أي جهود نحو التطور للموظف/ي/ات، وتوفير ريع الوقت للمعلم على الأقل للبحث العلمي والعمل التعاوني مع الزملاء، وأن يكون جزءاً من العمل اليومي، لمساعدته على صقل أدائه وقدراته مع الطلاب. وقد أكدت العديد من الدراسات بعض العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، منها دراسة: (العروي وقواسمة، ٢٠٢٠) و(المفيريج والغنيم، ٢٠٢١) و(Wangari, Orodho, 2014) بأن المؤسسات التعليمية التي يعمل بها معلمو ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقة، لا توفر رواتب سنوية عالية مقارنة بالجهد المقدم من المعلمين والمعلمات، وأن العلاوات غير منتظمة، كما أن التأمين الطبي غير مناسب، وقد لا يشمل جميع المشكلات الصحية، وأن عليهم رفع كفاءة معلمي ومعلمات بتوفير الدورات التدريبية وورش العمل التي تختص في مجال التربية الخاصّة من أجل معرفة آخر المستجدات التي حدثت حتى يكون توظيفها في العمل، مما قد يؤثر على الرضا الوظيفي للموظف/ي/ات.

وفي ضوء ما سبق، جاءت هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية والتي قد تسهم بالفائدة لصناع القرار في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية وملاك وإداري مراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم، حيث يوجد في الأبحاث - في حدود علم الباحث - تغطي مشكلة البحث الحالي المتعلقة بالعوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم.

مشكلة الدراسة:

يرى (الشريف، ٢٠١٢) أنّ مهام معلم ومعلمة التربية الخاصة ما يلي:

- أ) القياس والتشخيص للكشف عن الاحتياجات الأولية لكل طالب من ذوي الإعاقة.
- ب) إعداد وتنفيذ الخطة التربوية الفردية.
- ج) مساعدة ذوي الإعاقة على تقبل إعاقته والتكيف معها.
- د) تدريس طلاب ذوي الإعاقة بالمهارات التربوية الخاصة التي لا يتمكن منها المعلم العادي بتدريسهم.

الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة له أهمية لا تقل عن أهمية الوظائف الأخرى، وقد تكون الأهمية أكبر من غيرها من الوظائف، وذلك لأن القائمين على خدمة ذوي الإعاقة يتعاملون مع طلاب يحتاجون خدمات خاصة في جميع المجالات النفسية، والجسمية، والتربوية وغيرها من المجالات (البلوي، ٢٠١١). ويرى (القرشي، ٢٠١٢) أنه يجب الأخذ بالحسبان المعايير التي قام بها مجلس الأطفال الاستثنائيين (CEC) والتي تختص بإعداد المعلم معيار ممارسة المهنة وهو تقديم مستوى عالٍ من المهارة المكتسبة في وقت العمل والإصرار على التعليم المستمر مدى الحياة، وفي معيار التعاون أن يقوم المعلم والمعلمة بكسب مهارة حل المشكلات والصراعات التي تواجهه مع زملائه أو فريق العمل في التخطيط أو التنفيذ للبرامج المقدمة للطلاب ذوي الإعاقة.

وتشير الدراسات مثل: (Esterhuyse et al.2012) (الكناني وبشاتوه، ٢٠١٤؛ الشهراني، ٢٠٢١) إلى أنّ الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة تأتي بدرجة متوسطة. الأمر الذي يتطلب بحث العوامل المرتبطة بذلك، ومن خلال عمل الباحث في مراكز الرعاية النهارية في منطقة القصيم، يجد بأن هناك عدم رضا عن العمل في مراكز الرعاية النهارية ولذلك جاءت هذه الدراسة لتغطية موضوع الرضا الوظيفي.

أسئلة الدراسة:

- ١- ما أبرز العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم؟
- ٢- إلى أي مدى تختلف استجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي بحسب متغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات/ أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر)؟
- ٣- إلى أي مدى تختلف استجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس (ذكر-أنثى)؟
- ٤- إلى أي مدى تختلف استجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي على حسب متغير التخصص (اضطراب طيف التوحد، الإعاقة العقلية، صعوبات تعلم)؟

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية في كونها من أوائل الدراسات التي تناولت العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم، وتسهم في تحديد دور المتغيرات (الخبرة، الجنس، التخصص). ويرى الباحث أنه يمكن أن تسهم في إثراء المحتوى العلمي لإجراء المزيد من الأبحاث، علاوة على أن نتائج الدراسة قد تسهم في إعطاء تصور نظري لطبيعة العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي، وتظهر أهمية نتائج الدراسة بالجانب التطبيقي في مساعدة القائمين على مراكز الرعاية النهارية على معرفة العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، كما أنها تسهم بالفائدة للمعلمين والمعلمات في معرفة الأسباب، وللباحثين/بات والأكاديميين/بات لدراسة العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمين ومعلمات التربية الخاصة مستقبلاً في أماكن مختلفة بالبيئة السعودية.

حدود الدراسة:**الحدود الموضوعية:**

اقتصرت الدراسة الحالية على العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصّة في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم.

الحدود البشرية:

اقتصر تطبيق الدراسة الحالية على معلمي ومعلمات التربية الخاصّة في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على مراكز الرعاية النهارية التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة القصيم.

الحدود الزمانية:

تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من عام ١٤٤٣هـ - ٢٠٢٠م.

مصطلحات الدراسة:**العوامل المساهمة Contributing Factors**

يعرف الباحث العوامل المساهمة بأنها كل ما يتعلق بالمعلم من عوامل داخلية أو خارجية إيجابية والتي ترتبط بالرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصّة. وتعرف إجرائياً هي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها معلم/و/ات التربية الخاصّة في العوامل المساهمة بالاستبانة، وهي عوامل مالية، عوامل غير مالية.

الرضا الوظيفي Job Satisfaction

الرضا الوظيفي هو " ذلك الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل، ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل " (البارودي، ٢٠١٥). ويعرف إجرائياً بأنها الدرجة التي حصل عليها معلم/و/ات التربية الخاصّة، في مقياس العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم والمستخدم في هذه الدراسة.

معلم التربية الخاصة Special Education Teacher

تعرف وزارة التعليم (١٤٣٧) معلم ومعلمات التربية الخاصة بأنه "معلم متخصص في التربية الخاصة ويشرك بصورة مباشرة في تدريس الطلاب ذوي الإعاقة" ص ٧. ويعرفه الباحث إجرائياً بأنهم المعلمين والمعلمات الحاصلون على شهادات في التربية الخاصة في المجالات التالية اضطراب طيف التوحد، الإعاقة العقلية، صعوبات التعلم، ويعملون في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

مراكز الرعاية النهارية Daycare Centers

تعرف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (١٤٤٠) المراكز بأنها هي "مركز التأهيل غير الحكومية، ويشمل المراكز الخاصة والأهلية، الربحية أو غير الربحية، التي تعمل في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم. وأما الرعاية النهارية فتعرف بأنها هي "مجموعة البرامج التدريبية والتأهيلية، وبرامج المهارات المختلفة التي تقدم للأشخاص ذوي الإعاقة في فترات صباحية ومسائية محددة" ص ٣. وتعرف إجرائياً جميع معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية بمنطقة القصيم، والمشاركون في تعبئة الاستبانة المرسله إلى مراكز الرعاية النهارية عبر الرابط الإلكتروني.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

المحور الاول: الإطار النظري

أولاً: الرضا الوظيفي

يوجد العديد من التعريفات، وتدور معظمها في إطار واحد يشمل إيضاح الرؤية حول وظيفة الرضا الوظيفي. ويشير (عثمان، ٢٠١٧) إلى مفهوم الرضا الوظيفي بأنه حالة شعورية تشمل تحقيق العمل، وتمثل هذه الحالة في محبة العمل أو عدم محبته أو الرضا عن المكافآت الممنوحة كالراتب، والترقية، والتقدير، كما يمكن للرضا الوظيفي أن يتأثر بخبرات المعلمين والمعلمات في مجال عملهم سواء كانت هذه الخبرة تتعلق بالنجاح أو الإخفاق، والرضا الوظيفي هي حالة يصل الفرد إليها من خلال التكامل، والرغبة في النمو الوظيفي، والتقدم بتطوير

المهارات، وتحقيق الأهداف من خلال أداء الأعمال على أكمل وجه. ويُعرف (عبدالجواد، ٢٠١٩) الرضا الوظيفي بأنه إحساس المعلمين والمعلمات بالرضا عن خدمة الطلاب ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، علاوةً على الرضا تجاه المهنة الوظيفية الخاصة بهم في المجتمع، وأيضاً الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل، ومع أولياء أمور الطلاب، ويشمل هذا التعريف الرضا عن المؤسسة التي يعمل بها الفرد. كما ذكر (أبو رحمة، ٢٠١٢) بأنه إحساس داخلي لدى الفرد يتمثل في شعور الموظف بالارتياح والسعادة وذلك نتيجة لحصوله على جميع حاجاته ورغباته من خلال الوظيفة التي يعمل بها. كما رأي (Harrison-Collier, 2013) أن مفهوم الرضا الوظيفي إلى المشاعر والمواقف الإيجابية التي يشعر بها المعلم والمعلمة تجاه العمل، والإيجابية جزء لا يتجزأ من الرضا الوظيفي، والشعور بعدم الرضا يشير إلى السلبية التي تعتبر عاملاً مؤثراً على المعلم.

في إطار ما سبق نلاحظ وجود اختلاف في معظم الدراسات حول مفهوم الرضا الوظيفي بالتحديد، ويعود هذا الاختلاف إلى التباين في وجهات النظر، حيثُ ينظر كل باحث إلى مفهوم الرضا الوظيفي من زاوية خاصة به. وفي هذه الدراسة يعرف الباحث الرضا الوظيفي بأنه شعور إيجابي يتكون لدى معلم ومعلمة التربية الخاصة والقائم بالعمل بشكل مباشر مع طلاب ذوي الإعاقة، حيثُ يشعر الفرد بالرضا عن العمل بمراكز الرعاية النهارية، ويؤثر في الأداء الوظيفي، والحضور المبكر الى العمل، والمشاركة في المؤتمرات والدورات التدريبية.

والجدير بالذكر، أن الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة ذات أهمية؛ لأن بداية تطوير وإصلاح العمل التعليمي كاملاً يعتمد على الاهتمام بالمعلمين والمعلمات القائمين بهذا العمل، كما أنه يساعد على تشخيص المشكلات التي قد تكون سبباً في عدم رضائهم عن العمل؛ والسعي إلى حلها، ومعرفة العوامل التي تسبب شعور الرضا لديهم والسعي إلى تعزيزه، وتشجيعهم بعملهم الإنساني لاستمراريته (الزهراني و رشدي، ٢٠٠٩). ويؤكد واطسون (Watson,2011) على أن العلاقة السببية بين الأداء والرضا الوظيفي، ويقصد بها أن الرضا المرتفع يؤدي إلى أداء مرتفع، وأن العكس صحيح، فالمعلم والمعلمة الراضين عن العمل تزداد

درجة حماسته للعمل، وانتمائه للمؤسسة التي يعمل بها، ودرجة ولائه، ويظهر أثره في إنتاجه وأدائه، كما قد جاء الاهتمام من علماء النفس، لأنهم يقيمون العمل على أساس الإنتاجية من جانب، والرضا الوظيفي للموظف/ين/بات من جانب آخر، على أنه لا توجد روابط محسوسة بين الاثنين، إلا أن بقاء الموظف/ة في العمل وقتاً أطول في العمل جعل المؤسسات تهتم بالموضوع، فضلاً عن صحة الموظفين والموظفات الجسمية، والنفسية، التي تتأثر بمكان العمل.

وقد ذكر (محمود، ٢٠١١) أن هذه العوامل تشمل الآتي:

أ) الرغبة بالعمل وهي تتمثل في سعادة المعلمين والمعلمات أثناء تأدية أعمالهم وإنجاز المهام بما يتناسب مع ميولهم وقدراتهم وسماتهم الشخصية.

ب) الراتب والترقيات، وهي ما يتم صرفه من راتب مبالغ مستحقة للمعلمين والمعلمات في نهاية كل شهر، علاوةً على الترقيات الوظيفية السنوية.

ج) المكانة الاجتماعية ويُقصد بها الاحترام والتقدير التي يتلقاها المعلم/ون/بات في المجتمع الذي يحيط بهم، والتي تنتج من نظرة الآخرين لهم، وتسهم في تلبية حاجاتهم الاجتماعية والذاتية.

د) علاقة الفرد بمن حوله من زملاء العمل حيثُ يجب أن تتوفر لدى المعلم والمعلمة القدرة على تكوين وإنشاء علاقات طيبة وإيجابية مع الزملاء بالعمل، وأيضاً القدرة على التكيف من خلال التعامل مع بعضهم، وأن تكون العلاقات بين المعلمين والمعلمات قائمة على أساس الاحترام المتبادل بالود، والمحبة، والتعاون فيما بينهم وفق احتياجات ومتطلبات العمل.

هـ) العلاقة مع المدير/ين/بات والمشرفين والمشرفات وأن تكون هذه العلاقة مبنية على تقبل اختلاف وجهات النظر من قبلهم عند تقييم الأداء، أو طلب المهام، وذلك يكون بالاحترام، والتقدير، والتعاون.

بالإضافة إلى علاوةً على العوامل السابقة توجد أيضاً سلسلة من العوامل الشخصية، والاجتماعية، والاقتصادية التي تؤثر على معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، وتسهم في شعورهم بالرضا الوظيفي، حيث ترتبط هذه العوامل بالعمر، والمستوى الدراسي للمعلم والمعلمة، علاوةً

على الحالة الصحية الجيدة للمعلمين والمعلمات، والمعاملة العادلة والمساواة من الإداريين/يات في العمل، وحل المشكلات التي تحدث في مكان العمل، التدريب والتعليم للموظف/ين/يات، الحوافز التي تقدم أثناء العمل، ونقص أو عدم وجود بعض المهارات، الحرية المتاحة في العمل بحيث المعلم والمعلمة يقوم باتخاذ القرار المناسب له، والذي لا يكون فيه ضرر على مصلحة العمل، كاختياره الزي المناسب أثناء أدائه تدريس ذوي الإعاقة في مقر العمل (فلمبان، ٢٠٠٨).

ثانياً: العوامل المساهمة (الحوافز المادية – الحوافز المعنوية)

طبيعة عمل المؤسسات التعليمية تتطلب العمل الجماعي، ولا شك في أن الفرد يعد مسؤولاً عن توجيه العمل سواء كان مديراً/ة أو مشرفاً/ة، ولا بد من معرفة الدوافع والأسباب التي تسهم في التحكم بسلوك المعلم والمعلمة والعمل على توظيف هذا السلوك باستخدام خاصية المعززات الإيجابية في إطار تحقيق الأهداف، وإدارة مؤسسات التربية الخاصة بفاعلية. وتعد الحوافز المادية والمعنوية من أبرز العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، ويمكن تعريف الحوافز على أنها مجموعة من المتغيرات الخارجية التي يتم استخدامها من قبل المؤسسة التعليمية التي يعمل ضمنها كوادرن من معلمي ومعلمات التربية الخاصة، وهذا من أجل تحريك وتنمية قدراتهم الانسانية ورفع مستوى فاعلية الأداء تجاه واجباتهم المهنية على نحو أفضل، اتجاه تدريس وتدريب طلاب ذوي الإعاقة وبطريقة تسهم في تلبية احتياجاتهم وأهدافهم (البارودي، ٢٠١٥). ولتحفيز المعلمين والمعلمات عناصر أساسية كما ذكرها (يوسف، ٢٠١٧) هي:

(أ) القدرة وهي أن المعلم والمعلمة المؤهل بالقيام بمهام تدريس الطلاب بتحسين أدائه من خلال التحفيز، ويختلف عن الشخص غير المتمكن أو غير مؤهل.

(ب) الجهد والذي يشير إلى أن الوقت والطاقة المبذولة أثناء العمل حتى يتحقق الهدف، وأن وجود القدرة دون الجهد لا تكفي.

(ج) الرغبة إن لم تكن رغبة المعلم والمعلمة بتدريس ذوي الإعاقة فإن فرصة نجاح أداء التدريس تقل. كما أنه لا يمكن تجاهل دور الحوافز الواضح في تغيير أداء

الموظف/ة وزيادة دافعيته سواء كان الدور سلبياً أم إيجابياً، ويعد عدم توافر حوافز ماديّة أو معنويّة للمعلم والمعلمة المتميز مؤثراً سلبياً على الأداء، ويؤدي هذا إلى تأثر الرضا الوظيفي وضعف إنتاجيتها، ومن ثمّ عدم تحقق الأهداف المنشودة (القطان، ٢٠٢٢).

كما يرى (Judy, 2017) أن الحوافز الماديّة هي مكافآت نقدية تساعد على تحقيق وتلبية الحاجات الفسيولوجية، مثل المرتبات والأجور والمكافآت والتعويضات الطبية واستحقاقات المعاش أو التعاقد وغيرها. كما يجب أن تكون الحوافز الماديّة ذو قيمة عالية وأن تتميز بالتكافؤ مع الآخرين. يشير الشيباب (٢٠١٥) إلى أن الحوافز الماديّة من أكثر العوامل أهمية لتحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار في منظومة العمل، فإن الحوافز بإشكالها المختلفة سواء كانت راتب، مكافآت، وغيرها من العوامل الجوهرية تأثيراً في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للموظف/ين/ات وتحقيق للاستقرار النفسي لهم، وعليها فإن الحوافز الماديّة هي التي تجعل جهة العمل مكان مناسب لأداء العمل فيها، وتجعل الوظيفة مصدرًا اقتصاديًا لكل موظف/ة يتمكن من خلال ما يحصل عليه من امتيازات ورواتب، من تغطية تكاليف المعيشة، والهدف الأساسي من الحوافز الماديّة هي جذب الموظف إلى العمل، وتحفيزه لتقديم الجهد العالي والمطلوب منه في السعي لتحقيق الأداء المرغوب منه من قبل إدارته. وتوجد حوافز ذات قيمة ماديّة ولكنها غير مالية، مثل التأمين الطبي الجيد للمعلم والمعلمة والعائلة، والإجازة براتب مدفوع في فترة الإجازة الرسمية للطلاب والتي تشجع الموظف على الاستمرارية في المؤسسة التعليمية، دون الرغبة في التوظف في مؤسسة تعليمية أخرى (Vance & Paik, 2006).

ومن جانب آخر، ذكر (أبو إسلام، ٢٠٠٨) أن الحوافز المعنويّة تعني مجموعة الحوافز التي تساعد على إشباع حاجات الإنسان، ولذا فإنها تزيد من شعوره بالولاء والرضا والتعاون مع زملائه. ومن خلال العرض السابق لمفهوم يمكن للباحث تعريف الحوافز بأنها هي مجموعة من الوسائل التي تستخدمها المؤسسات التعليمية المختلفة لتقديم دعم مالي أو دعم معنوي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصّة، من أجل تحقيق وإشباع حاجاتهم، وذلك بهدف أن يعود النفع على المؤسسة التعليمية من خلال الإنتاجية وحب العمل.

تتعد أشكال الحوافز غير الماديّة أو المعنويّة ومنها ما يأتي في شكل المشاركة في اتخاذ القرار. أنّ مشاركة المعلمين في اتخاذ القرار يولد لديهم شعورًا بأن الإدارة التعليمية تدرك أهميتهم ودورهم في سير العملية التربوية، علاوةً على الأثر الكبير لآرائهم في نجاح العملية التعليمية؛ مما يؤثر على الرضا الوظيفي بشكل إيجابي (الديكة وخصاونة، ٢٠٢١). وتعد المؤتمرات والدورات التدريبية من أساليب الحوافز غير الماديّة أو المعنويّة لدى معلمين ومعلمات التربية الخاصّة؛ وذلك لأنها فرصة إيجابية ومفيدة لاجتماع الخبرات والآراء والأفكار في مكان واحد، ويحتاج معلم/و/بات ذوي الإعاقة إلى مثل هذه الفرص في عملهم؛ وذلك لأن هذا المجال غني بالتحديات التي تتعلق بالدراسات العلمية للأفراد ذوي الإعاقة بشكل خاص ومجال التربية الخاصّة بشكل عام، وتعد هذه اللقاءات فرصة مهمة من أجل تدريب المعلمين والمعلمات على استخدام أساليب النقاش والحوار الأفضل مع المتخصصين في نفس مجالهم والاستفادة من الآراء والأفكار الجديدة التي يتم طرحها، وتتيح لهم مزيد من المهارات والمعلومات التي يتم الاستفادة منها في تدريس الأفراد ذوي الإعاقة في مكان عملهم داخل المؤسسة التعليمية، وتؤثر في مشاعرهم بشكل إيجابي. (الشخشير، ٢٠١٠). أو التدريب عن بعد، حيثُ يكتسب أهميته بالنظر إلى أن المعلمين والمعلمات لديهم القدرة على ممارسته بالاعتماد على أنفسهم في أي وقت ودون أي قيود، كما يمكن توفير وسائط تعليم متنوعة وثرية يمكن من خلالها تلبية جميع احتياجات المعلم (السرحاني، ٢٠١٨). قد أوضحت الدراسات إلى أهمية توفير مواصفات ومعايير لضمان فعالية التعليم والتدريب عن بعد كما تم الإشارة في دراسة (عسيري، ٢٠١٧) نقلًا عن (عاشور، ٢٠٠٦) إن أهداف التدريب عن بعد يوفر التدريب عن بُعد في مجال التعليم للموظفين فرصة تحسين مهاراتهم المهنية في ما يتعلق بطريقة تدريس ذوي الإعاقة، وتطوير أدائهم وإحداث تنمية في مهاراتهم؛ توفير الخدمة للعاملين في المؤسسات التعليمية من أجل حضور الدورات التدريبية داخل المنزل، مما يساعد على اختصار الوقت وتوفير المال وتقليل الجهد الواقع على الموظفين، عقد اللقاءات ما بين المسؤولين والموظفين في المؤسسات من أجل دراسة المشكلات التي يمكن أن تواجههم، والتي تتعلق بعملهم، والسعي من أجل وضع الحلول المناسبة، مواكبة التطور في ما يتعلق باستخدام التكنولوجيا واستخدام التعليم عن بعد، وهي إمكانية سهلة الاستخدام ومتوفرة ومتطورة، ولها دور بارز في نشر المعرفة العلمية للعاملين.



شكل (٢)

أنواع الحوافز لمعلمي ومعلمات التربية الخاصّة

ولا شك في أن سر نجاح المؤسسة التعليمية القوية مرتبط بشكل وثيق بمدى اهتمامها برضا الموظفين والموظفات، وأن الاهتمام بالرواتب الشهرية التي يتم صرفها إلى جانب الترقيات السنوية له دور مهم في زيادة الرضا لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصّة عن عملهم بشكل عام، وكذلك تلبية الاحتياجات الشخصية والوظيفية لديهم بشكل خاصّ (الكناني وبشاته، ٢٠١٤). إن زيادة المهام والأدوار والمتطلبات على معلمي ومعلمات التربية الخاصّة أثناء العمل، دون وجود أي حوافز من شأنها أن تشجع المعلم والمعلمة بعد تأدية المهام؛ وعلى عاتق الإداريين/ات بالمراكز الرعاية النهارية أن تقوم بالدور المطلوب، والذي يشمل تحفيز معلمي ومعلمات التربية الخاصّة وتقسيم العمل بينهم بالتساوي حتى لا يتم التأثير بشكل سلبي على الرضا الوظيفي لدى المعلم والمعلمة الأكثر جهداً، ولا بد من إتاحة الفرص أمامهم لإبراز أفضل ما لديهم؛ وذلك حتى يتم تحقيق ما هو في مصلحة جميع الطلاب الذين يسعون إلى تلقي التعليم المناسب، وحتى يكون المعلم راضياً عن عمله وعن الجهة التعليمية التي تحتاج إلى ضمان بقاء الموظف في المنشأة التعليمية (العروي و قواسمة، ٢٠٢٠).

- يوجد عدد من الأسباب والعوامل التي تدعو إلى تحفيز معلمي ومعلمات التربية الخاصّة، ومن ضمن هذه الأسباب التي ذكرها الشاعر (٢٠٢٠) ما يلي:
- (أ) تحسين أداء المعلمين والمعلمات، وذلك من خلال سياسة الحوافز التي يتم تطبيقها من قبل المنشأة بهدف تقييم الموظفين والموظفات، من خلال المشرفين والمشرفات بتقييم الأداء الأسبوعي، والشهري، والسنوي.
- (ب) وجود سياسة واضحة وبارزة تدعم دور المعلم والمعلمة في الاجتهاد، والتميز في تدريس طلاب ذوي الإعاقة، والرغبة في تحقيق نتائج أفضل على المستوى الفردي، والجماعي.
- (ج) أداء واجبات المعلم والمعلمة بفاعلية من خلال تأهيلهم لعملية التعليم، ومعرفة احتياجات ذوي الإعاقة وكيفية التعامل مع المشكلات التي تواجههم.
- (د) القدرة على استخدام استراتيجيات مختلفة في عملية التعليم، ويتم هذا من خلال تحفيز المعلمين والمعلمات تجاه التدريب والإشراف، وحضور المؤتمرات، وغيرها بما يخدم البيئة التعليمية. كما قد أوضحت دراسة الحلايبية (٢٠١٣) بوجود أهمية لنظام ذات علاقة بالحوافز للموظف/ة مما يساهم في تنمية أداء الموظف/ة وتحقيق أهداف المؤسسة التي وضعت من أجلها الحوافز.

المحور الثاني: الدراسات السابقة

هدفت دراسة (السعودي، ٢٠١٨) معرفة أثر الحوافز الماديّة في الرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم الأردنية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت عينة الدراسة من (١٣٨) موظفًا إداريًا، وجرى إعداد استبانة وتوزيعها على العينة، وأظهرت النتائج أن تقدير أفراد الدراسة لمستوى الحوافز الماديّة كان متوسطًا، في حين جاءت تقديرهم للرضا الوظيفي مرتفع، كما دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية وأثر الحوافز الماديّة في الرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة التعليم.

وحاولت دراسة (باوزير والعبد الجبار، ٢٠١٦) معرفة مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات برامج صعوبات التعلم في مدينة الرياض، ولتحقيق أهداف الدراسة اختير المنهج الوصفي،

والاستبانة أداة للدراسة، والتي ركزت على جانب طبيعة العمل، وعلاقة المعلمات مع الزميلات والمسؤولات، والتطوير والتدريب والتحفيز والمكافأة، وكانت عينة الدراسة من معلمات ذوي صعوبات التعلم ككل والبالغ عددهم (٤١٨) من المعلمات، وأشارت النتائج إلى أن الرضا الوظيفي لمعلمات برامج صعوبات التعلم تراوحت ما بين المتوسط في "العلاقة مع مسؤولات وزميلات العمل" و"تطوير وتدريب وتحفيز ومكافأة في العمل"، بينما كان مرتفعاً في بعد "طبيعة العمل"، بأنه لا توجد فروق دالة احصائياً بالرضا الوظيفي لدى معلمات برامج صعوبات التعلم تُعزى إلى متغير العمر أو مكان السكن أو الدورات التدريبية، أو سنوات الخبرة أو المؤهل الجامعي، أو أعداد التلاميذ الذين يتم تعليمهم.

وركزت دراسة (الثبتي والعنزي، ٢٠١٤) علي معرفة عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمين محافظة القريات، وأثر كلٍ من متغير المؤهل الدراسي وسنوات الخبرة، ومرحلة التعليم، على عامل الرضا الوظيفي وتكونت العينة في الدراسة من (٣٠٧) معلماً، وكان الاختيار بالطريقة الطبقيّة العشوائية، مستخدمين المنهج الوصفي، وطبقت عليهم الاستبانة أداة للدراسة، وكانت النتائج أن عوامل الرضا الوظيفي جاءت على النحو الآتي أولاً بُعد القيادة المدرسية بدرجة مرتفعة، ثانياً بُعد بيئة العمل بدرجة مرتفعة، وثالثاً بعد أساليب الزيارة الإشرافية بدرجة متوسطة، ورابعاً بعد الجوانب الماديّة والحوافز بدرجة متوسطة، وخامساً بعد التأهيل والتدريب بدرجة جاءت متوسطة، كما أظهرت وجود فروق في الدلالة الاحصائية بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة القريات تُعزى إلى متغير المؤهل التعليمي وذلك لصالح البكالوريوس والدراسات العليا، وأنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تُعزى إلى متغير الخبرة لصالح خبرة ما فوق عشر سنوات.

وهدف دراسة الكناني وبشاته (٢٠١٤) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمين ومختصين بالتربية الخاصة، وطبيعة الفروق في عوامل الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة في ضوء الجنس، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة، وتقتصر على جميع العاملين من معلمين ومختصين في قطاع التربية الخاصّة في القطاع الخاص والحكومي في المملكة العربية

السعودية، حيث اعتمد على المنهج الوصفي والاستبانة أداةً للدراسة باستخدام مقياس عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في مجال التربية الخاصّة، وتكونت العينة من (١١٢) موظفًا وموظفة. وأظهرت النتائج أن المستوى الكلي للرضا عن العمل كان بدرجة متوسطة، وأن عوامل الرضا الشخصي جاءت بمستوى مرتفع، والرضا الاجتماعي جاءت بمستوى مرتفع، والرضا عن الراتب جاء بمستوى متوسط، والرضا عن محتوى العمل بمستوى متوسط، والرضا عن ظروف العمل بمستوى متوسط، والرضا عن الترقيات بمستوى متوسط، والرضا عن الإشراف بمستوى متوسط، والرضا عن جماعة العمل بمستوى مرتفع، وكانت النتائج بأنها لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين الإناث والذكور بمجال الرضا الشخصي والاجتماعي والرضا عن الراتب والرضا عن ظروف العمل، ووجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث بمستوى الرضا الوظيفي بمجالات محتوى العمل و الترقيات والرضا عن الإشراف وجماعة العمل ومستوى الرضا ككل، وكانت الفروق لصالح الإناث في جميع هذه المجالات، وأظهرت النتائج كذلك وجود فروق دالة إحصائية بين العاملين بالقطاع الحكومي والعاملين بالقطاع الخاص في مجالي الرضا الاجتماعي والرضا عن الراتب تُعزى إلى سنوات الخبرة ولصالح أكثر من ١٠ سنوات.

أما دراسة (Wangari, Orodho, 2014) هدفت التعرف على محددات الرضا الوظيفي والاستمرار به لدى معلمين التربية الخاصّة في المدارس الابتدائية في نيروبي، باستخدام المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد العينة (٧٥) فردًا، (٥) منهم من المديرين و(٧٠) معلمًا بالتربية الخاصّة، وكانت أداة الدراسة استبانة من إعداد الباحثين، وقد أظهرت النتائج أن غالبية معلمي التربية الخاصّة في المدارس الابتدائية راضون عن شروط وظروف عملهم، وذكروا أنه من المحتمل تركهم في السنوات الخمس المقبلة ما لم يتحسن الوضع، كما أظهرت النتائج أنه من العوامل الرئيسية التي أدت إلى عدم الرضا بين المعلمين نقص التدريب المناسب والخبرة في بيئة التربية الخاصّة، زيادة مستوى الأعباء التدريسية؛ نتيجة الزيادة السريعة في أعداد الطلبة داخل الفصل، ونقص الدعم الإداري والتقييم، وانخفاض الرواتب، وكذلك شروط الخدمة السيئة.

وحاولت دراسة محمود (٢٠١١) الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بقييم العمل لدى معلم التربية الخاصّة، وكذلك التعرف على ما إذ كان هنالك اختلاف في الرضا

الوظيفي للمعلم وقيم العمل تبعاً لاختلاف مسار الإعاقة، والنوع الاجتماعي، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، وتكوّنت العينة من (١٦٦) معلم ومعلمة، طبق عليهم مقياس الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصّة من تصميم الباحثة، ومقياس قيم العمل من تصميم علام وزايد (١٩٩٢)، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متوسطات الرضا الوظيفي وقيم العمل لمعلم التربية الخاصة، كذلك أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصّة جاء متوسطاً، وقد أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط إجابات عينة الدراسة تُعزى لأثر متغير الجنس، ومسار الإعاقة، والمؤهل العملي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية.

وهدفت دراسة الزويدي والزرغول (٢٠٠٨) معرفة الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه لمعلمي التربية الخاصة بالمدارس الحكومية والخاصّة بمحافظة الأردن، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٦٧) معلم ومعلمة تربية خاصّة، طبق عليهم استبانة تقيس الرضا الوظيفي، حيث تكونت من خمسة أبعاد (الرواتب والحوافز، ظروف العمل وطبيعته، الإشراف والتدريب والنمو المهني، العلاقة مع الزملاء والإدارة، علاقة المعلم مع الطلبة وأولياء الأمور)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصّة جاء بمستوى متوسط، حيث جاء بعد الرواتب والحوافز بمستوى أقل من المتوسط؛ أنه يؤثر في تدني الرضا الوظيفي لدى المعلمين، في حين جاء بُعداً ظروف العمل، والإشراف والتدريب والنمو المهني بمستوى متوسط؛ أي أنهما يؤثران على الرضا الوظيفي بمستوى متوسط، كما أظهرت النتائج حصول بُعدي العلاقة مع الزملاء، وبعُد العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور على متوسط مرتفع؛ مما يدل على تأثيرهما المرتفع في الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصّة، وأشارت النتائج كذلك إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي ذوي الإعاقة، والتي تُعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصّة تُعزى إلى متغير القطاع ولصالح القطاع الخاص، وكذلك توجد فروق دالة إحصائية في درجة الرضا لمعلمي التربية الخاصّة عن العمل، وتعزى إلى متغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الماجستير.

تعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة من حيث تركيزها على جانب الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصّة كدراسة كل من (باوزير والعبد الجبار، ٢٠١٦؛ دراسة الثبتي والعنزي، ٢٠١٤؛ الكناني وبشاته، ٢٠١٤؛ محمود، ٢٠١١؛ الزويدي والزعول، ٢٠٠٨) ما عدا دراسة (السعودي، ٢٠١٨) والتي تناولت الموظفين الإداريين في التعليم، كما أنها اتفقت من حيث الأدوات مع جميع الدراسات السابقة، أما من حيث المنهج فقد اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي والذي اتفقت به مع دراسة كل من (باوزير والعبد الجبار، ٢٠١٦؛ دراسة الثبتي والعنزي، ٢٠١٤؛ الكناني وبشاته، ٢٠١٤؛ محمود، ٢٠١١؛ الزويدي والزعول، ٢٠٠٨؛ Wangari, Orodho, 2014). واتفقت كذلك من حيث الأدوات مع دراسة (باوزير والعبد الجبار، ٢٠١٦؛ دراسة الثبتي والعنزي، ٢٠١٤؛ الكناني وبشاته، ٢٠١٤؛ الزويدي والزعول، ٢٠٠٨)، في حين أن دراسة (محمود، ٢٠١١) استخدمت استبانة ومقياس الرضا الوظيفي.

ومن خلال العرض السابق وجد الباحث قلة في الدراسات التي اهتمت بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية، وتميزت الدراسة الحالية في تركيزها على تأثير هذه العوامل على مستوى رضا المعلمين، وتناولها لمتغيرات الجنس، والخبرة، ومسار التخصص.

منهج الدراسة:

وفي ضوء أسئلة الدراسة قام الباحث بالاطلاع على الأدبيات في مناهج البحث العلمي، حتى يتم التوصل إلى تحقيق أهداف الدراسة الحالية، واستخدم المنهج الوصفي لأنه مناسب للدراسة بأسلوبه المسحي لمعرفة العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصّة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم، وذلك لأنه يجمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة، وذلك لدراستها والتعرف على الأسباب الداعية إلى ظهورها، ومعرفة جوانب القوة والضعف فيها (عبيدات، كايد، وعبدالرحمن، ٢٠١٦).

مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة الحالية من جميع المعلمين والمعلمات التربية الخاصّة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم للعام الدراسي الثاني ١٤٤٣هـ. وعينة الدراسة التي تم اختيارها بالطريقة العشوائية تتكون من (١٠٠) معلم ومعلمة (٥٨) معلمًا و (٤٢) معلمة.

جدول (١)

يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لخصائصهم الديموغرافية

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	٥٨	٥٨,٠
	أنثى	٤٢	٤٢,٠
	المجموع	١٠٠	١٠٠,٠
مسار التخصص	اضطراب طيف التوحد	١٨	١٨,٠
	إعاقة عقلية	٤٢	٤٢,٠
	صعوبات التعلم	٤٠	٤٠,٠
	المجموع	١٠٠	١٠٠,٠
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٥٤	٥٤,٠
	من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	٢٤	٢٤,٠
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٢	٢٢,٠
	المجموع	١٠٠	١٠٠,٠

تشير بيانات جدول (١) إلى النتائج الآتية:

- كانت غالبية أفراد عينة الدراسة من الذكور تبعاً لمتغير الجنس بنسبة مئوية بلغت (٥٨,٠%)، بينما بلغت نسبة الإناث (٤٢,٠%) تبعاً لمتغير الجنس.
- أعلى نسبة مئوية بلغت في توزيع أفراد الدراسة الحالية تبعاً لمتغير مسار التخصص (٤٢,٠%) لمسار التخصص (إعاقة عقلية)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (١٨,٠%) لمسار التخصص (اضطراب طيف التوحد).
- بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد الدراسة الحالية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة (٥٤,٠%) لفئة سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (٢٢,٠%) لفئة سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات).

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن أسئلتها، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة في الموضوع نفسه منها دراسة (الأحمري، ٢٠١٢) قام الباحث بتصميم تمثلت أدواته في استبانة مغلقة

لاستقصاء العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم، وتمّ عملية بنائها في مراحل على النحو الآتي:

- **مرحلة جمع المعلومات:** في هذه المرحلة تم جمع المعلومات والبيانات كافة، وذلك بالإطلاع على معايير التقييم العالمية ذات العلاقة بالعوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم، وتم تطوير الأداة استناداً إلى الأدب المتصل بالموضوع.
- **مرحلة بناء الأداة:** لغايات تحديد العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم، قام الباحث بإعداد (استبانة) تكونت من (٢٨) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي:
 - ◀ عوامل ماديّة ويقاس بالفقرات من (١ - ١٠).
 - ◀ عوامل غير ماديّة (معنويّة) ويقاس بالفقرات من (١١ - ١٩).
 - ◀ طبيعة العمل ويقاس بالفقرات من (٢٠ - ٢٨).

الصدق والثبات:

الصدق الظاهري:

وقد تم التحقق من الصدق الظاهري لاستبانة الدراسة وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين والذين يعملون كأعضاء هيئة تدريس والأساتذة المحكّمين متخصصين في تخصصات مختلفة بالتربية الخاصة وعلم النفس والقياس والتقويم والبالغ عددهم (٧) أعضاء، للتأكد من مدى ملاءمة وقدرة الأداة على تحقيق أهداف الدراسة، كما أرفقت أسئلة الدراسة وأهدافها مع الأداة، وعدلت الاستبانة بناءً على الملاحظات والتعديلات المرفقة من قبل المحكّمين؛ حيث كانت الأداة بصورتها الأولية عبارة عن (٣٠) فقرة وكانت (٢٨) فقرة بصورتها النهائية للخروج بأفضل أداة قادرة على تمثيل ما أُعدت من أجل قياسه، وصُمم المقياس بتدرج خماسي (أوفق وبشدة/ موافق/ محايد/ غير موافق/ غير موافق وبشدة) وأعطيت درجات بالأرقام وبلغت على التوالي (٥، ٤، ٣، ٢، ١). ولقد تم التحقق من صدق المقياس وثباته بطريقة الصدق الظاهري، وأيضاً بالاتساق الداخلي.

وتم اعتماد المقياس الآتي لتصحيح المقياس الخماسي

أعلى حد للمقياس (٥) - أدنى حد (للمقياس) (١)

$$عدد الفئات المطلوبة (٣) = ١.٣٣$$

ومن ثم إضافة الجواب (١,٣٣) بنهاية كل فئة.

ويكون بناء على ذلك من ١,٠٠ - ٢,٣٣ منخفضاً، من ٢,٣٤ - ٣,٦٧ متوسطاً،

من ٣,٦٨ - ٥,٠٠ مرتفعاً .

صدق بناء الأداة:

وحتى تتحقق من صدق بناء الأداة وفاعليتها، تم تطبيق ذلك على (٣٠) فرداً كعينة استطلاعية لمجتمع الدراسة، ولكن من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة كل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، وذلك كما في جدول (٢).

جدول (٢)

ارتباط فقرات بعد "عوامل مادية" مع الدرجة الكلية للبعد

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
١	**٥٦٩.	٦	**٧٣٨.
٢	**٧٥٠.	٧	**٦٥٩.
٣	**٨٢٥.	٨	٠,٣١٦
٤	**٧٩٢.	٩	**٧٦٩.
٥	**٧٩٦.	١٠	**٨٣٩.

ملاحظة. **دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

تشير بيانات جدول (٢) إلى أن معاملات الارتباط للبعد عوامل مادية تراوحت ما بين

(٠,٣١٦ - **٨٣٩) وهي قيم دالة إحصائية.

جدول (٣)

ارتباط فقرات بعد "عوامل غير مادية (معنوية)" مع الدرجة الكلية للبعد

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
١	**٥٦٠.	٦	**٨١٢.
٢	**٧٢٠.	٧	**٨٤٣.
٣	**٧٤٥.	٨	**٤٤٨.
٤	**٧٨٩.	٩	**٧٣٧.
٥	**٧٢١.		

ملاحظة. **دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

تشير بيانات جدول (٣) إلى أن معاملات الارتباط لُبُعد عوامل غير ماديّة (معنويّة) تراوحت ما بين (٤٤٨.٠* - ٨٤٣.٠**) وهي قيم دالة إحصائيًا.

جدول (٤)

ارتباط فقرات بُعد "طبيعة العمل" مع الدرجة الكلية للُبُعد

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
١	**٧٤٠.	٦	**٧٦٢.
٢	**٦٦٥.	٧	**٨٧٦.
٣	**٧٨٠.	٨	**٨٢٢.
٤	**٧٩٦.	٩	**٦٣١.
٥	**٦٦٥.		

ملاحظة. **دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

تشير بيانات جدول (٤) إلى أن معاملات الارتباط لُبُعد طبيعة العمل تراوحت ما بين (٦٣١.٠** - ٨٧٦.٠**) وهي قيم دالة إحصائيًا.

ثبات أداة الدراسة: ثبات أداة الدراسة يقصد بها باستقرار النتائج واعتماديتها وقدرتها بالتنبؤ، بمدى توافق أو اتساق نتائج الاستبانة وذلك إذا تم تطبيقها أكثر من مرة بظروف مماثلة، ولقد كان ذلك باستخدام اختبار الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، إذ أنه يقىس مدى تناسق إجابات المستجيبين في كل الأسئلة الموجودة على مقياس الدراسة، كما يمكن تفسير (ألفا) بأنها معامل الثبات الداخلي بين الإجابات، ويدل ذلك على ارتفاع قيمته على درجة ارتفاع الثبات ويتراوح بين (٠-١) وتكن قيمته مقبولة عند (٦٠%) فما فوق، وفي دراسات أخرى يكون مقبول عند (٧٠%) فما فوق وعلى حسب كِلِّ، والجدول الآتي يبين ذلك.

وتم التحقق من ثبات الأداة؛ وذلك باحتساب معامل ألفا كرونباخ، باعتباره مؤشراً على التجانس الداخلي، حيث يبلغ معامل الثبات (ألفا كرونباخ) الكلي (٠,٩٣٦) وهي نسبة عالية جداً، ويشير ذلك إلى ثبات الأداة وتم احتساب معامل الثبات وذلك بطريقة التجزئة النصفية، حيث يبلغ معامل الثبات (بطريقة التجزئة النصفية) الكلي (٠,٧٨٣).

جدول (٥)

معامل الاتساق الداخلي على حسب معادلة ألفا كرونباخ ومعامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية

ومعامل الارتباط بيرسون

الرقم	البُعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية	معامل الارتباط لبُعد بالأداة ككل
١	عوامل مادية	١٠	٠,٨٧٢	٠,٨١٩	**٨٦٨.
٢	عوامل غير مادية (معنوية)	٩	٠,٨٧٦	٠,٧٨٧	**٨٩٥.
٣	طبيعة العمل	٩	٠,٨٩٨	٠,٨٢٢	**٨٠٨.
	الأداة ككل	٢٨	٠,٩٣٦	٠,٧٨٣	-

ملاحظة. * دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

تشير بيانات جدول (٥) إلى أنّ معاملات الاتساق الداخلي حسب معادلة ألفا كرونباخ للبعد الأول عوامل مادية بلغت (٠,٨٧٢)، وللبعد الثاني عوامل غير مادية (معنوية) (٠,٨٧٦)، وللبعد الثالث طبيعة العمل (٠,٨٩٨)، وبلغ معامل الثبات للأداة ككل (٠,٩٣٦) وهي قيم مرتفعة دالة إحصائياً كما تجدر الإشارة إلى أنّ معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٨٠٨. - ٠,٨٩٥. *) وهي قيم دالة إحصائياً.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن تحليل النتائج عرضاً للنتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة، التي تهدف إلى التعرف على العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم، ولقد كان عرض نتائج الدراسة وذلك بالاعتماد على أسئلة الدراسة الحالية.

السؤال الأول: ما أبرز العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم؟

وللإجابة على السؤال، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية وأيضاً الانحرافات المعيارية بمقياس العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها، وجدول 6 يوضح بذلك.

جدول (٦)
المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد أداة الدراسة، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً
وفقاً لمتوسّطاتها الحسابية (ن=١٠٠)

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٣	طبيعة العمل	٣,٦٠	٠,٧٩	١	متوسط
٢	عوامل غير مادية (معنوية)	٣,٢١	٠,٩٨	٢	متوسط
١	عوامل مادية	٢,٦١	١,٠٩	٣	متوسط
	الأداة ككل	٣,١٢	٠,٨٦	-	متوسط

من النتائج في جدول ٦ يلاحظ أن المتوسطات الحسابية لأبعاد مقياس العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصّة بمراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم تراوحت بين (٣,٦٠-٢,٦١) وجاء البُعد الثالث (طبيعة العمل) بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٠) وبدرجة متوسطة وبالمرتبة الأولى، وثم تلاه البُعد الثاني (عوامل غير مادية معنوية) بمتوسط حسابي بلغ (٣,٢١) وبدرجة متوسطة وبالمرتبة الثانية، وثم تلاه البعد الأول (عوامل مادية) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦١) وبدرجة متوسطة وبالمرتبة الثالثة، وبلغ المتوسط الحسابي الأداة ككل (٣,١٢) وبدرجة متوسطة. وبيان ذلك ما يلي:

١- عوامل مادية:

وتم حساب المتوسطات الحسابية للانحرافات المعيارية لفقرات بُعد "عوامل مادية"، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لمتوسّطاتها الحسابية كما هو مبين في جدول (٧).

جدول (٧)
المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد عوامل مادية (ن=١٠٠)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٨	أحصل على تأمين طبي جيد	٢,٨٩	١,٤٣	١	متوسط
٦	تحدد الحوافز في مجال العمل وفق معايير معينة	٢,٧٣	١,٤٥	٢	متوسط
٥	يتحصل على المكافآت في مجال العمل من يستحقها	٢,٦٩	١,٤١	٣	متوسط
٩	توفر إدارة المركز نقل أو بدل نقل مناسب	٢,٦٩	١,٤٥	٣	متوسط
٧	أشعر بالعدالة في تقديم الحوافز المادية	٢,٦١	١,٣٨	٥	متوسط
٢	تقدم إدارة المركز علاوات سنوية	٢,٥٧	١,٥١	٦	متوسط
١	يتناسب الراتب مع متطلبات العمل	٢,٥٤	١,٣٥	٧	متوسط
٤	تكافئ إدارة المركز المعلمين والمعلمات المشاركين في الدورات التدريبية	٢,٥٣	١,٤٠	٨	متوسط
١٠	توفر إدارة المركز سكناً أو بدل سكن مناسب	٢,٤٦	١,٤٢	٩	متوسط
٣	الحصول على مكافآت إضافية من الإدارة	٢,٣٥	١,٤٤	١٠	متوسط
	البعد ككل	٢,٦١	١,٠٩	-	متوسط

يظهر من جدول ٧ أن المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد "عوامل مادية" تراوحت بين (٢,٣٥-٢,٨٩)، كان أعلاها للفقرة رقم (٨) والتي نصت على "أحصل على تأمين طبي جيد" بمتوسط حسابي (٢,٨٩) ودرجة متوسطة، ثم يتليها الفقرة رقم (٦) بالمرتبة الثانية، والتي تنص على "تحدد الحوافز في مجال العمل وفق معايير معينة" بمتوسط حسابي (٢,٧٣) وبدرجة متوسطة، والفقرتين ذواتي الرقمين (٩,٥) بالمرتبة الثالثة، واللذان تتصان على الآتي "يتحصل على المكافآت في مجال العمل من يستحقها" و"توفر إدارة المركز نقل أو بدل نقل مناسب" بمتوسط حسابي (٢,٦٩) وذلك بدرجة متوسطة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٣) والتي تنص على الآتي "الحصول على مكافآت إضافية من الإدارة" بمتوسط حسابي (٢,٣٥) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للبُعد ككل (٢,٦١) وبدرجة متوسطة.

٣- عوامل غير مادية (معنوية)

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد "عوامل غير مادية (معنوية)"، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفق متوسطاتها الحسابية كما هو مبين في جدول (٨).

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد عوامل غير مادية (معنوية) (ن=١٠٠)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٩	تشجيع الإدارة للمعلمين على تبادل الخبرات	٣,٥٦	١,١٩	١	مرتفع
٣	تشرك الإدارة المعلمين في الدورات أو المؤتمرات التي تعقد	٣,٥١	١,١٤	٢	مرتفع
١	تحرص الإدارة على تسليم شهادات شكر أو دروع تقديرية للمعلمين	٣,٣٥	١,٢٨	٣	مرتفع
٥	تشجع الإدارة المبادرات الإبداعية	٣,٢٦	١,٢٤	٤	مرتفع
٢	تسعى إدارة المركز إلى تعزيز انتماء المعلمين لمهنة التعليم	٣,٢٣	١,٢٠	٥	مرتفع
٧	يكلف المعلمون بعمل قيادي لكي يسهموا في تطوير الأداء	٣,٢١	١,٣٠	٦	مرتفع
٦	تشرك المعلمين في اتخاذ القرارات	٣,٠٤	١,٣٥	٧	متوسط
٨	أشعر بالعدالة في تقديم الحوافز المعنوية	٣,٠٢	١,٢٩	٨	متوسط
٤	تشجع الإدارة المعلمين على إجراء بحوث إجرائية	٢,٧٣	١,٢٢	٩	متوسط
	البعد ككل	٣,٢١	٠,٩٨	-	متوسط

يظهر من جدول ٨ أن المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد "عوامل غير ماديّة (معنويّة)" تراوحت بين (٢,٧٣-٣,٥٦)، كان بأعلاها للفقرة رقم (٩) والتي نصت على "تشجيع الإدارة للمعلمين على تبادل الخبرات" بمتوسط حسابي (٣,٥٦) وبدرجة متوسطة، ثم تليها الفقرة رقم (٣) بالمرتبة الثانية، والتي تنص على "تشرك الإدارة المعلمين في الدورات أو المؤتمرات التي تعقد" بمتوسط حسابي (٣,٥١) وبدرجة متوسطة، والفقرة رقم (١) بالمرتبة الثالثة، والتي تنص على الآتي "تحرص الإدارة على تسليم شهادات شكر أو دروع تقديرية للمعلمين" بمتوسط حسابي (٣,٣٥) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٤) والتي تنص على الآتي "تشجع الإدارة المعلمين على إجراء بحوث إجرائية" بمتوسط حسابي (٢,٧٣) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للبُعد ككل (٣,٢١) وذلك بدرجة مرتفعة.

٣- طبيعة العمل:

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد "طبيعة العمل"، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية كما هو مبين في جدول (٩).

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد طبيعة العمل (ن=١٠٠)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١	فترة الدوام كافية لإنجاز عملي	٤,٢٦	٠,٨١	١	مرتفع
٢	توزيع مهام العمل على الأوقات مناسب	٣,٨٦	٠,٩٢	٢	مرتفع
٤	أشعر بالمتعة في عملي	٣,٦٤	١,١١	٣	متوسط
٣	توزع الإدارة مهام العمل بشكل عادل	٣,٦١	١,٠٦	٤	متوسط
٥	تتاح لي فرصة القيام بالأعمال التي أتقنها	٣,٥٠	١,٠٩	٥	متوسط
٨	يتناسب العمل الذي أقوم به وهدفي في الحياة	٣,٥٠	١,٢١	٥	متوسط
٦	لدي حرية كبيرة في أداء عملي بالطريقة التي أريدها	٣,٤٠	١,٢٠	٧	متوسط
٩	أشعر بالأمان والطمأنينة في عملي	٣,٣١	١,٢٧	٨	متوسط
٧	تتحقق طموحاتي بالعمل	٣,٢٨	١,١٤	٩	متوسط
	البعد ككل	٣,٦٠	٠,٧٩	-	متوسط

يظهر من جدول ٩ أن المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد " طبيعة العمل " تراوحت بين (٣,٢٨-٤,٢٦)، كان أعلاها للفقرة رقم (١) والتي تنص على أن "فترة الدوام كافية لإنجاز عملي" بمتوسط حسابي (٤,٢٦) وذلك جاءت بدرجة مرتفعة، تليها الفقرة رقم (٢) بالمرتبة الثانية، والتي تنص على أن "توزيع مهام العمل على الأوقات مناسب" بمتوسط حسابي (٣,٨٦) وبدرجة مرتفعة أيضاً، والفقرة رقم (٤) بالمرتبة الثالثة، والتي تنص على الآتي "أشعر بالمتعة في عملي" بمتوسط حسابي (٣,٦٤) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٧) والتي تنص على الآتي "تتحقق طموحاتي بالعمل" بمتوسط حسابي (٣,٢٨) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للبُعد ككل (٣,٦٠) وبدرجة متوسطة.

ونشير إلى أنها اتفقت مع دراسة الزويدي والزرغول (٢٠٠٨) والتي أشارت بمستوى متوسط من الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة فما يتعلق ببعد ظروف العمل؛ والذي يدل على التأثير المتوسط لظروف العمل في مستوى الرضا الوظيفي لهؤلاء المعلمين. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة باوزير والعبد الجبار (٢٠١٦) والتي أشارت إلى مستوى مرتفع من تقييم معلمات التربية الخاصة للرضا الوظيفي في بعد طبيعة العمل، واختلفت كذلك مع دراسة الثبيتي والعنزي (٢٠١٤)، والتي أشارت إلى مستوى مرتفع بالرضا الوظيفي في بعد بيئة عمل المعلم من وجهة نظر معلمي محافظة القريات، واختلفت كذلك مع دراسة الثبيتي والعنزي (٢٠١٤) والتي أشارت إلى مستوى مرتفع من استجابات المعلمين في بعد بيئة العمل في تحديده للرضا الوظيفي لهم.

وتلاه البُعد الثاني "عوامل غير ماديّة (معنويّة)" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٢١) وبدرجة متوسطة وبالمرتبة الثانية، ويعزو الباحث ذلك إلى أن معلمي ومعلمات التربية الخاصة يجدون مستوى متوسطاً من الدعم المعنوي الذي تقدمه المراكز النَّهاريّة، من إشراكهم في اجتماعات تبادل الخبرات، وعقد دورات تدريبية والمؤتمرات الخاصة بتحسين مستوى قدراتهم وكفاءاتهم في تعليم الطلبة ذوي الإعاقة، وتقديم شهادات الشكر والتقدير لهم؛ والتي تؤدّي دوراً كبيراً في تحسين الجانب المعنوي لديهم، وزيادة داعتهم نحو تعليم الطلبة ذوي الإعاقة، حيث ترتبط هذه العوامل في الرضا الوظيفي للمعلمين، كما يفسر الباحث ذلك إلى إدراك المعلمين بأهمية تبادل الخبرات والدورات وحضور المؤتمرات وشهادات التشكر والدرع والتي يكتسب منها التقييم العالي من جهة العمل التي يعمل بها والتي تمكنه من الترقية الوظيفية وكسب العلاوة السنوية والاستفادة بالانتقال من منصبه

كمعلم إلى مشرف أو مدير؛ الأمر الذي يفسر هذا المستوى المتوسط من الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة والمرتبطة بالعوامل غير المادية (المعنوية).

وتلاه البعد الأول "عوامل مادية" بمتوسط حسابي قد بلغ (٢,٦١) وبدرجة متوسطة وجاء بالمرتبة الثالثة، حيث كان أعلاها للفقرة رقم (٨) وتنص بأن "أحصل على تأمين طبي جيد" بمتوسط حسابي (٢,٨٩) وبدرجة جاءت متوسطة، ثم تليها الفقرة رقم (٦) بالمرتبة الثانية، والتي تنص على "تحدد الحوافز في مجال العمل وفق معايير معينة" بمتوسط حسابي (٢,٧٣) وبدرجة متوسطة، والفقرتان ذواتا الرقمين (٩,٥) بالمرتبة الثالثة، واللذان تنصان على الآتي "يتحصل على المكافآت في مجال العمل من يستحقها" وتوفر إدارة المركز نقل أو بدل نقل مناسب" بمتوسط حسابي (٢,٦٩) وبدرجة جاءت متوسطة، وبالمرتبة الأخيرة للفقرة رقم (٣) والتي نصت بأن "الحصول على مكافآت إضافية من الإدارة" بمتوسط حسابي (٢,٣٥) وبدرجة متوسطة، حيث يعزو الباحث ذلك إلى عدم كفاية الدعم المادي المقدم لمعلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة؛ حيث يشعر المعلمون والمعلمات أنه لا يتم تقديم الحوافز المادية لهم والمكافآت التي يستحقونها وبدائل النقل المناسبة والمكافآت الإضافية من الإدارة؛ الأمر الذي يجعلهم يشعرون بمستوى متوسط من الرضا الوظيفي، علاوةً على ارتباط هذه العوامل بتقليل مستوى الضغوط والاحترق النفسي لدى المعلمين؛ حيث إنه في حالة تقديم الرواتب المناسبة لهم والتي تتناسب مع ما يلقي على عاتقهم من مهام وظيفية، وتقديم الحوافز والمكافآت التي تتناسب ما يقدمونها من إنجازات تعليمية من قبل إدارة المراكز النهارية فإن ذلك يسهم في زيادة رضاهم الوظيفي، وهذا ما أكدته دراسة (Wangari, Orodho, 2014)، والتي أشارت إلى أنه من العوامل التي تؤدي إلى تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة نقص الدعم الإداري والتقييم، وانخفاض الرواتب وكذلك شروط الخدمة السيئة.

واتفقت هذه النتائج بشكل عام مع نتائج دراسة محمود (٢٠١١)، والتي أشارت إلى مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة، واتفقت كذلك مع دراسة باوزير والعبد الجبار (٢٠١٦) والتي أشارت إلى مستوى متوسط من تقييم معلمات التربية الخاصة للرضا الوظيفي في البعد المرتبط بالتدريب والتطوير والمكافآت والذي يعكس الجانب المادي. واتفقت كذلك مع دراسة الكنانة والبشتاوه (٢٠١٤) والتي أشارت إلى مستوى متوسط من الرضا

الوظيفي لدى معلمي ومختص التربية الخاصّة فيما يتعلق بالرواتب والترقيات؛ والتي تعد من العوامل الماديّة. وتتفق مع دراسة (السعودي، ٢٠١٨) بأن تقدير مستوى الحوافز المادية لدى أفراد الدراسة كان متوسطاً. واتفقت كذلك مع دراسة الثبتي والعنزي (٢٠١٤)، والتي أشارت بأن وجود مستوى عالي من الرضا الوظيفي في بعد بيئة العمل من وجهة نظر معلمي محافظة القريات، واختلفت كذلك مع دراسة الثبتي والعنزي (٢٠١٤) والتي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من استجابات المعلمين في بعد الجوانب الماديّة والحوافز والتأهيل والتدريب في تحديده للرضا الوظيفي لهم، والتي تعد من العوامل الماديّة.

السؤال الثاني: إلى أي مدى تختلف استجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصّة في مراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس (ذكر-أنثى)؟

للإجابة علي السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لـ استجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصّة بمراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي حسب متغير (الجنس)، وتم حساب اختبار (ت) للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة المعيارية لـ استجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصّة بمراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي تُعزى إلى أثر متغير الجنس. جدول ١٠ يوضح ذلك.

جدول (١٠)

نتائج اختبار (t) للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة المعيارية لـ استجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير (الجنس)

الأبعاد	الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	احتمالية الخطأ
عوامل ماديّة	ذكر	٢,٧١	١,١١	١,٠٨٦	٩٨	٠,٢٨٠
	أنثى	٢,٤٧	١,٠٦			
عوامل غير ماديّة (معنويّة)	ذكر	٣,٣٣	١,٠٤	١,٤٥٨	٩٨	٠,١٤٨
	أنثى	٣,٠٤	٠,٨٨			
طبيعة العمل	ذكر	٣,٦٥	٠,٨٣	٠,٧٧٣	٩٨	٠,٤٤١
	أنثى	٣,٥٢	٠,٧٢			
الدرجة الكلية على المقياس	ذكر	٣,٢١	٠,٩١	١,٢٥٤	٩٨	٠,٢١٣
	أنثى	٢,٩٩	٠,٧٨			

تشير نتائج جدول (١٠) إلى أنه لا يوجد فروق دالة احصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) في الأبعاد (عوامل مادية، عوامل غير مادية (معنوية)، طبيعة العمل، والدرجة الكلية على المقياس) تبعاً لمتغير الجنس.

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الكنانى والبشتاوه (٢٠١٤) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة تُعزى إلى متغير الجنس.

السؤال الثالث: إلى أي مدى تختلف استجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي بحسب متغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات / أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر)؟

للإجابة على السؤال، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لـ استجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي حسب متغير (سنوات الخبرة) جدول ١١ يوضح ذلك.

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات لـ استجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي تُعزى إلى متغير (سنوات الخبرة)

الدرجة الكلية على المقياس	طبيعة العمل	عوامل غير مادية (معنوية)	عوامل مادية	الجنس	الفئة
٣,١٧	٣,٦٧	٣,٢٤	٢,٦٦	س	أقل من ٥ سنوات
٠,٩٠	٠,٧٨	١,٠٢	١,١٣	ع	
٢,٩٨	٣,٤١	٣,٢٢	٢,٣٨	س	من ٥ إلى ١٠ سنوات
٠,٨١	٠,٧٦	٠,٨٦	١,٠٥	ع	
٣,١٤	٣,٦١	٣,١٤	٢,٧١	س	أكثر من ١٠ سنوات
٠,٨٥	٠,٨٣	١,٠٤	١,٠٧	ع	

س المتوسط الحسابي ع الانحراف المعياري

يبين جدول (١١) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لـ استجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الدراسة (سنوات الخبرة)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي على الأبعاد والأداة ككل جدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢)

تحليل التباين الأحادي لأثر (سنوات الخبرة) لاستجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
عوامل مادية	بين المجموعات	١,٦٠٩	٢	٠,٨٠٤	٠,٦٦٩	٠,٥١٥
	داخل المجموعات	١١٦,٦٤٨	٩٧	١,٢٠٣		
	الكلية	١١٨,٢٥٦	٩٩			
عوامل غير مادية (معنوية)	بين المجموعات	٠,١٦٧	٢	٠,٠٨٣	٠,٠٨٥	٠,٩١٩
	داخل المجموعات	٩٥,٢٤٣	٩٧	٠,٩٨٢		
	الكلية	٩٥,٤١٠	٩٩			
طبيعة العمل	بين المجموعات	١,١٩٢	٢	٠,٥٩٦	٠,٩٥٩	٠,٣٨٧
	داخل المجموعات	٦٠,٢٥٣	٩٧	٠,٦٢١		
	الكلية	٦١,٤٤٥	٩٩			
الدرجة الكلية على المقياس	بين المجموعات	٠,٦١١	٢	٠,٣٠٦	٠,٤٠٧	٠,٦٦٧
	داخل المجموعات	٧٢,٨١٧	٩٧	٠,٧٥١		
	الكلية	٧٣,٤٢٩	٩٩			

يتبين من جدول ١٢ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تُعزى إلى أثر سنوات الخبرة في جميع الأبعاد (عوامل مادية، عوامل غير مادية (معنوية)، طبيعة العمل) والدرجة الكلية على المقياس.

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تُعزى إلى أثر سنوات الخبرة في جميع الأبعاد (عوامل مادية، عوامل غير مادية (معنوية)، طبيعة العمل) والدرجة الكلية على المقياس. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن معلمي ومعلمات التربية الخاصة باختلاف سنوات خبرتهم تقدم لهم الحوافز المادية والمكافآت على حد سواء، وعلاوة على ما يتم تقديمه إليهم من برامج تدريبية خاصة بتعليم الطلبة ذوي الإعاقة، كما أن الإدارة في مراكز التربية الخاصة تتعامل مع المعلمين على أنهم سواسية باختلاف سنوات خبراتهم، الأمر الذي يضعهم في ظروف عمل ومتشابهة من ناحية طبيعة العمل والعوامل المادية والمعنوية.

حيث اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة محمود (٢٠١١)، والتي تشير بأنه لا توجد فروق بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، واتفقت كذلك مع دراسة باوزير والعبد الجبار (٢٠١٦) التي أشارت بأنه لا وجود لفروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمات ببرامج صعوبات التعلم تُعزى إلى أثر متغير سنوات الخبرة.

في حين أنها اختلفت مع دراسة الثبتي والعنزي (٢٠١٤) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تُعزى إلى متغير الخبرة لصالح الخبرة فوق عشر سنوات، واختلفت كذلك مع دراسة الكناني والبشتاوه (٢٠١٤) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة تُعزى إلى متغير الجنس.

السؤال الرابع: إلى أي مدى تختلف استجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة القصيم حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي على حسب متغير التخصص (اضطراب طيف التوحد، الإعاقة العقلية، صعوبات تعلم)؟

للإجابة عن السؤال، لقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لـ استجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي حسب متغير (مسار التخصص)، جدول ١٣ يوضح ذلك.

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي حسب متغير (مسار التخصص)

الفئة	عوامل مادية	عوامل غير مادية (معنوية)	طبيعة العمل	الدرجة الكلية على المقياس
اضطراب طيف التوحد	س	٢,٤٦	٢,٣٦	٢,١٤
ع	١,٠٢	٠,٨٩	٠,٧٧	٠,٧٩
إعاقة عقلية	س	٢,٤٥	٢,٩٩	٢,٩٧
ع	١,٠٩	٠,٩٦	٠,٧٠	٠,٨١
صعوبات التعلم	س	٢,٨٤	٢,٣٨	٢,٢٦
ع	١,١١	١,٠٢	٠,٨٩	٠,٩٤

ملاحظة. س المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

يبين جدول ١٣ تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي حسب متغير (مسار التخصص) ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي على الأبعاد والأداة ككل جدول ١٤ يوضح ذلك.

جدول (١٤)

تحليل التباين الأحادي لأثر (مسار التخصص) لاستجابات معلمي ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية حول العوامل المساهمة في تعزيز الرضا الوظيفي

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
عوامل مادية	بين المجموعات	٣,٤٩٨	٢	١,٧٤٩	١,٤٧٨	٠,٢٣٣
	داخل المجموعات	١١٤,٧٥٩	٩٧	١,١٨٣		
	الكلي	١١٨,٢٥٦	٩٩			
عوامل غير مادية (معنوية)	بين المجموعات	٣,٦٨٩	٢	١,٨٤٤	١,٩٥٠	٠,١٤٨
	داخل المجموعات	٩١,٧٢١	٩٧	٠,٩٤٦		
	الكلي	٩٥,٤١٠	٩٩			
طبيعة العمل	بين المجموعات	٠,٣٠٦	٢	٠,١٥٣	٠,٢٤٣	٠,٧٨٥
	داخل المجموعات	٦١,١٣٩	٩٧	٠,٦٢٠		
	الكلي	٦١,٤٤٥	٩٩			
الدرجة الكلية على المقياس	بين المجموعات	١,٧١٣	٢	٠,٨٥٧	١,١٥٩	٠,٣١٨
	داخل المجموعات	٧١,٧١٦	٩٧	٠,٧٣٩		
	الكلي	٧٣,٤٢٩	٩٩			

يتبين من جدول ١٤ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تُعزى إلى أثر مسار التخصص في جميع الأبعاد (عوامل مادية، عوامل غير مادية (معنوية)، طبيعة العمل) والدرجة الكلية على المقياس.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى تشابه ظروف العمل والأوضاع المادية والمعنوية التي يعمل فيها جميع معلمي ومعلمات التربية الخاصة، فكل منهم يخضع لنفس القوانين والأنظمة، ويتقاضون نفس الرواتب والعلاوات والحوافز المادية، كذلك يعاني كل منهم من نفس المشكلات سواء مع الإدارة أو مع أولياء الأمور، وحتى مع الطلبة ذوي الإعاقة أنفسهم. حيث اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة محمود (٢٠١١)، والتي أشارت بأنه لا توجد فروق بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير مسار التخصص.

توصيات تربوية:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية فإنها توصي بما يلي:
- (أ) ضرورة الاهتمام بالجوانب المادية لدى معلمي التربية الخاصة من حيث الحوافز المادية والترقيات، لما لها من دور في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم بصورة عامة.
- (ب) إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول جانب التحديات التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي والبحث عن حلول لها.
- (ج) الاهتمام بمعلمي ومعلمات التربية الخاصة في المراكز النهارية وتقديم الدعم المعنوي لهم.
- (د) إجراء المزيد من البرامج التدريبية لمديري المراكز النهارية حول اتباع الأساليب والاستراتيجيات التي تساعد معلمي ومعلمات التربية الخاصة في الوصول إلى مستوى جيد من الرضا الوظيفي وتحسين ظروف العمل بما يضمن تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة وتحسين مستوى الراحة النفسية لهم وتوفير المستلزمات المهنية التي تساندهم أثناء تعليم الطلبة ذوي الإعاقة، وتقلل من الأعباء التدريسية عليهم.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو اسلام، محمد فارس. (٢٠٠٨). *إدارة الموارد البشرية*. دارالقلم للنشر والتوزيع.
- أبو رحمة، محمد الحسن خميس (٢٠١٢). *ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]*. الجامعة الإسلامية (غزة) فلسطين.
- البارودي، منال (٢٠١٥). *الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين*. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- باوزير، منى والعبد الجبار، عبد العزيز (٢٠١٦). *الرضا الوظيفي لدى معلمات برنامج صعوبات التعلم في مدينة الرياض*. *مجلة البحوث التربوية والنوعية*، ٣، ٦٥-٩٢.
- البلوي، نادية صالح (٢٠١١). *الرضا الوظيفي لدى العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقات المتعددة والتوحد في الأردن*. *مجلة الإرشاد النفسي جامعة عين شمس*، (٢٨)، ٣٣٤-٣٦٤.
- بورغدة، محمد مسعود، عبدالوهاب، مبروج (٢٠١٥). *الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية لمرحلة التعليم المتوسطة وعلاقتها بأدائهم*. *الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية مجلة قسم العلوم الاجتماعية*، (١٣)، ٨٠-٨٨.
- الثبتي، محمد والعنزي، خالد (٢٠١٤). *عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم*. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، ٣ (٦)، ٩٩-١١٨.
- الحلايية، غازي حسن بن عودة (٢٠١٣). *أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن [رسالة ماجستير غير منشورة]*. جامعة الشرق الأوسط.
- الخطيب، عاكف عبدالله (٢٠١٦). *تقييم برامج التنمية المهنية لمعلمي الطلبة ذوي صعوبات التعلم في اثناء الخدمة في مملكة البحرين من وجهة نظرهم*. *دراسات العلوم التربوية*، ٤٣ (٢)، ١٠٣١-١٠٤٧.
- الديكة، عهود سالم علي، خصاونه، رونزا راتب عبدالكريم (٢٠٢١). *مستوى مشاركة معلمي المدارس الخاصة الأردنية في عملية اتخاذ القرار وأثره على الرضا الوظيفي*. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، ١٢ (٣٥)، ٩٩-١١١.

الزهراني، علي بن حسن، رشدي، سري محمد (٢٠٠٩). الرضا المهني كمنبئ للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة. أطفال الخليج نوي الاحتياجات الخاصة. مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق، العدد يناير، ٢-٤٧.

الزويدي، محمد والزعول، عماد (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦ (١)، ١٥٩-١٧٧.

السرحاني، فائزة محمد (٢٠١٨). معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهم. مجلة البحث العلمي في التربية، ٤ (١٩)، ٤٩٧-٥٧١. السعود، راتب سلامة، حسنين، إبراهيم (٢٠١٦). التنمية المهنية للقيادات الإدارية التربوية- اتجاهات معاصرة، دار صفاء للنشر والتوزيع.

الشاعري، بدر جمعان (٢٠٢١). تطوير سياسة حوافز المعلمين في المملكة العربية السعودية على ضوء خبرتي فنلندا وسنغافوره وآراء بعض الخبراء: دراسة مستقبلية. المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج، ١٥ (٨٥)، ٥٣٧-٦٠٠.

الشخشير، حلا محمود تيسير (٢٠١٠) مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح من وجهة نظرهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة النجاح الوطنية. الشريف، عبدالفتاح عبدالمجيد. (٢٠١٢). التربية الخاصة وبرامجها العلاجية. مكتبة الأنجلو المصرية.

الشهراني، محمد مبارك مشيط (٢٠٢١). مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصي النطق واللغة في منطقة مكة المكرمة. المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج، ١٦ (٨٦)، ٦٦٩-٧٠٧.

الشياب، سفيان نظمي (٢٠١٥). دور التعويضات في دافعية العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية [رسالة ماجستير غير منشورة] جامعة جدارا.

عاشور، فيللى السيد الرفاعي (٢٠٠٦). رؤية مستقبلية لتحديث برامج تدريب معلمي المرحلة الثانوي عن بعد [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة المنصورة.

عبدالجواد، عاطف سيد (٢٠١٩). التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. *المجلة العلمية بكلية الآداب*. (٣٤)، ٦٨٣-٧٣٠.

عثمان، محمد سعد حامد، (٢٠١٧). الضغوط المدركة اثناء التدريب الميداني لدى الطلاب المعلمين بتخصص التربية الخاصة وعلاقتها بالرضا عن المهنة. *مجلة الإرشاد النفسي*، ٣ (٥٠)، ٦٦-١٠٣.

العروي، نورا بنت سمر، قواسمة، كوثر عبدربه (٢٠٢٠). المشكلات المهنية التي تواجه معلمي الأطفال ذوي اضطراب التوحد في مدينة جدة. *المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة*. ٤ (١١)، ٢٩٣-٢٤٥.

عسيري، مهدي بن مانع مهدي (٢٠١٧). أساليب التنمية المهنية لدى معلمي التربية الخاصة ومعوقات تنفيذها. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ١٨ (٧)، ١٥١-١٦٨.

العشماوي، إيمان محمود (٢٠١٨). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية. *مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، الجزء الثالث* (٤٢)، ١٥-٥٠.

فلمبان، إيناس فؤاد نواوي (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة [رسالة ماجستير غير منشورة] جامعة أم القرى.

القرشي، أمير إبراهيم (٢٠١٢). التدريس لنوى الاحتياجات الخاصة بين التصميم والتنفيذ. عالم الكتاب.

القطان، وحيد عبدالله علي (٢٠٢٢). الحوافز المادية والمعنوية لدى المعلمين في المدارس الحكومية بدولة الكويت وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم. *الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة*، (٢٣٤)، ٦١-١٠٢.

الكناني، ريم عبدالله، بشاتوه، محمد عثمان (٢٠١٤). عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها في بعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة الدراسات الاجتماعية*، (٤٢)، ١٦٥-٢٠٤.

محمود، هويدة حنفي (٢٠١١). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته بقيم العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، (٣٧)، ٢٩٩-٣٥٠.

معاني، ناجح راضي علي (٢٠١٥). درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية [رسالة ماجستير غير منشورة] جامعة النجاح الوطنية.

المفيريح، نورة بنت سلطان بن عبدالرحمن، الغنيم، لولوة بنت إبراهيم بن عبدالرحمن (٢٠٢١). المشكلات الإدارية والتعليمية التي تواجه المعلمات في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض وسبل مواجهتها. مجلة كلية التربية، ٣٧، (١)، ٣٣٥-٣٧١.

وزارة التعليم. (١٤٣٧). الدليل التنظيمي للتربية الخاصة. البرنامج الوطني لتطوير المدارس. وزارة التعليم. (١٤٣٨). دليل التنمية المهنية التعليم الشامل في المملكة العربية السعودية. شركة تطوير للخدمات الحكومية.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (١٤٤٠). القواعد التنفيذية المعدلة للائحة التنظيمية لمراكز تأهيل ذوي الإعاقة غير الحكومية.

يوسف، محمد الرشيد الشيخ (٢٠١٧). أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي [رسالة ماجستير غير منشورة] جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

المراجع الأجنبية:

Horrison-Collier, A. (2013). *Special education teacher retention: The relationship between mentoring, job satisfaction and the retention of special education teachers.*

Judy, N (2017). *Effects of Incentives and Rewards on Employee Productivity in small Banks in Kenya*, Master Thesis in Business Administration (MBA), United States International University Africa.

- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR journal of humanities and social science*, 14(5), 45-54.
- Singh, J. K., & Jain, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian research*, 1(4).
- Strydom, L., Nortjé, N., Beukes, R., Esterhuyse, K., & Van der Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. *South African Journal of Education*, 32(3), 267-278.
- Vance, C. , & Paik, Y. (2006). *Managing a global workforce: challenges and opportunities in international human resource management*. Armonk. M.E. Sharpe.
- Wangari, N. S., & Orodho, J. A. (2014). Determinants of job satisfaction and retention of special education teachers in primary schools in Nairobi County, Kenya. *Journal of Humanities and Social Science*, 19(6), 126-133.
- Watson, G. (2011). *Job satisfaction of secondary principals* [Ed. D.thesis]. University of laverne.