

Predictors of Job Satisfaction of Special Education Supervisors in Hashemite Kingdom of Jordan

Dr. Saleem Odeh Al-Zboon
Department of Psychological Counseling
Faculty of Education
The world Islamic Sciences &
education University -Jordan
drzboon@yahoo.com

Dr. Sameer Aowd Shdaifat
Faculty of Huson College
Al-Balqa' Applied University-
Jordan
samee_shdaifat@yahoo.com

Issam Hussein AlSager
Ministry of Social Development

Received 29/5/2014

Accepted 7/8/2014

Abstract:

The study aims to identify predictors of satisfaction working with special education supervisors in the Hashemite Kingdom of Jordan and reveal the level of job satisfaction among special education supervisors, the study is applied on a sample of (306) supervisors' Special Education.

The results showed that both (attitudes towards people with disabilities, emotional intelligence, psychological needs, self-efficacy), all of which impact on job satisfaction among supervisors of Special Education in the Hashemite Kingdom of Jordan, has interpreted the amount of (83.1 %) of job satisfaction among Special Education supervisors.

The variable (attitudes towards the disabled) was in the first place and with the amount (69.4 %) of the variance in the dependent variable, and the variable (emotional intelligence) was in second place with variable (attitudes towards the disabled) and the amount was (76.3 %) of the variance in the dependent variable, in third place was the variable (psychological needs) with all of the variables ex (attitudes towards the disabled, emotional intelligence) and the amount was (80.3 %) of the variance in the dependent variable, and finally came the variable (self-efficacy) with the above variables (attitudes towards the disabled, intelligence emotional and psychological needs) and the amount was (83.1 %).

The results also showed an average level of satisfaction with supervisors of special education.

In light of the findings, the study recommends inviting officials to special education centers in supervisors the Hashemite Kingdom of Jordan to achieve emotional stability of the supervisors through professional ease of the pressure, and help them to feel good about working as supervisors of special education.

منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية

عصام صقر
وزارة التنمية الاجتماعية-الأردن

د. سمير عواد شديفات
كلية الحصن الجامعية
جامعة البلقاء التطبيقية-الأردن
samee_shdaifat@yahoo.com

د. سليم عودة الزبون
قسم الإرشاد النفسي-كلية التربية
جامعة العلوم الإسلامية العالمية-الأردن
drzboon@yahoo.com

تاريخ قبول البحث ٢٠١٤/٨/٧

تاريخ استلام البحث ٢٠١٤/٥/٢٩

ملخص

هدفت الدراسة للتعرف إلى منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية، والكشف عن مستوى الرضا عن العمل لديهم. وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (٣٠٦) مرشدين ومرشدات للتربية الخاصة. وأظهرت النتائج أن كلاً من (الاتجاهات نحو المعوقين، الذكاء الانفعالي، الحاجات النفسية، فاعلية الذات) جميعها ذات تأثير في الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية، وقد فسرت ما مقداره (٨٣,١%) من الرضا عن العمل لديهم. وقد جاء متغير (الاتجاهات نحو المعاقين) في المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (٦٩,٤%) من التباين في المتغير التابع، وجاء متغير (الذكاء الانفعالي) في المرتبة الثانية مع متغير الاتجاهات نحو المعاقين وفسر ما مقداره (٧٦,٣%) من التباين في المتغير التابع، وجاء في المرتبة الثالثة متغير الحاجات النفسية مع كل من المتغيرين السابقين (الاتجاهات نحو المعاقين، الذكاء الانفعالي) وفسر ما مقداره (٨٠,٣%) من التباين في المتغير التابع، وأخيراً جاء متغير (فاعلية الذات) مع المتغيرات السابقة (الاتجاهات نحو المعاقين، الذكاء الانفعالي، الحاجات النفسية) وفسر ما مقداره (٨٣,١%).

كما أظهرت النتائج مستوى رضا عن العمل متوسطاً لدى مرشدي التربية الخاصة. وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بدعوة المسؤولين عن مراكز التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية لتحقيق الاستقرار النفسي للمرشدين من خلال تخفيف الضغوط المهنية، ومساعدتهم على الشعور بالرضا عن العمل كمرشد تربية خاصة.

مقدمة

ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع (المشعان والعنزي، ١٩٩٩).

لذلك فإن قياس أداء الفرد ودرجة رضاه عن عمله يساعد على تغلب الفرد على مواطن الضعف في أدائه وفي درجة رضاه عن عمله، الأمر الذي يدفعه إلى تحسين مستواه وتطويره، وبالتالي يعتبر نفسه أساساً ومساهمياً ومشاركياً في رسم العديد من السياسات، وعملية اتخاذ القرارات، كما يعتبر الفرد نفسه عنصراً فعالاً ومؤثراً في عمله والمجتمع المحيط به.

وهناك العديد من مظاهر عدم الرضا عن العمل، مثل: كراهية العمل، وكثرة التعب والتمارض، وإساءة استخدام الموارد والأدوات، وانخفاض مستوى الإنتاجية، والكسل والخمول، وعدم المبالاة بمقتضيات العمل، وسوء العلاقة بين الموظف وزملائه والمدير، والتمرد والعدوانية. وهذه العوامل لا تكون ناتجة عن عوامل أخرى بل ترجع إلى ظروف العمل وبيئة العمل السيئة، أو نقص في استعدادات الفرد نفسه أو قلة التدريب والمتابعة (القريطي، ٢٠٠٥).

يعتبر الرضا عن العمل من أكثر مقومات التوافق السليم مع العمل للفرد، ويجب الاهتمام بالخدمات النفسية من حيث التوجيه والإرشاد والتوجيه المهني الصحيح للأفراد، لكي يحققوا أفضل درجات ممكنة من التوافق مع طبيعة عملهم، وتقديم الأداء الأفضل. ويرتبط الرضا عن العمل بالعديد من العوامل؛ منها ما يتعلق بالعمل وظروفه ومسؤولياته، والفرد نفسه وشخصيته ودوافعه وانفعالاته ورغباته، وهناك جزء آخر يتعلق بالجوانب الاجتماعية للعمل، ومعرفة هذه العوامل يمكننا من الوصول إلى مستوى يضمن لنا الحصول على الفرد المنتج المتمتع بالأداء المرتفع والرضا تجاه عمله.

ويُعتبر عن الرضا عن العمل بأنه درجة إشباع حاجات الفرد المهنية، ويتحقق هذا الإشباع نتيجة عوامل متعددة، منها: العوامل الخارجية، مثل: بيئة العمل. والعوامل الداخلية، مثل: العمل نفسه. وتلك العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله، رغباً فيه، مقيلاً عليه دون تدمير، ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية،

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1. تحديد منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة.
2. تحديد مستوى الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من:

1. الكشف عن منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة، مما يساعد المسؤولين وأصحاب القرار في ميدان التربية الخاصة على اتخاذ القرار في تحديد كيفية اختيار مرشدي التربية الخاصة.
2. تعتبر من أوائل الدراسات التي تحدثت عن منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة في المؤسسات والمراكز الإيوائية في الأردن.
3. إعداد أداة لقياس مستوى الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة من إعداد الباحثين من خلال منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة.
4. جاءت هذه الدراسة تلبية للدعوة التي يطلقها المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين بالأردن، ووزارة التنمية الاجتماعية لإيجاد مرشد متخصص في مجال التربية الخاصة.

مصطلحات الدراسة:

تتبنى الدراسة المصطلحات الآتية:

منبئات الرضا عن العمل:

"هي المؤشرات والدلائل التي تحدد قدرة الموظف على التكيف مع الظروف وبيئة العمل المحيطة به مقارنة بما يملكه ويتمنى الحصول عليه" (الصحاف، ٢٠٠٣، ص ٨٣). ويعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها مرشد التربية الخاصة على كل من مقياس (الاتجاهات نحو المعوقين، الذكاء الانفعالي، فاعلية الذات، الحاجات النفسية) كمنبئات الرضا عن العمل المستخدمة في الدراسة.

الرضا عن العمل:

"هو مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة؛ إذ إن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به، فالرضا يحدث لدى الفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيمة المهمة بالنسبة له" (عباس، ٢٠٠٣، ص ٤٥).

ويعرف إجرائياً: إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها، والذي نتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه

والرضا عن العمل من أهم المطالب التي يسعى مرشد التربية الخاصة إلى تحقيقها، ويعتبر هذا الشعور من قبل العاملين في مؤسسات ومراكز التربية الخاصة أحد ملامح الشخصية السوية، بحيث يشعر الفرد بمدى انعكاس الشعور بالرضا على سلوكياته وتصرفاته، ومن هنا اهتم المختصون في مجال التربية الخاصة بدراسة العوامل التي تساعد على التوافق السليم مع العمل لدى العاملين، ومعرفة العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالرضا عن العمل (المرافي، ٢٠٠٦). ويؤثر في تحديد الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة عوامل متعددة ومتشابهة مع بعضها بعضاً، وهذا كله بسبب تنوع أدوار المرشد من جهة، وبسبب طبيعة العمل الذي تقتضيه عملية الإرشاد والعلاقات التي تفرضها هذه العملية من جهة أخرى. وهناك أيضاً طبيعة المجتمع المحيط وما يفرضه من عادات وتقاليد، وكذلك يمكن أن تؤثر المكانة الاجتماعية لمهنة الإرشاد والظروف الاقتصادية للمرشد في رضاه عن مهنته (الخطيب والحديدي، ٢٠٠٥).

مشكلة الدراسة:

في ضوء ما سبق يتضح اتجاه العديد من الدراسات وتركيزها في الكشف عن مستويات الرضا عن العمل، غير أنها لم تكن مهتمة بالكشف عن منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة؛ إذ إن هذه المنبئات تؤدي دوراً بالغ الأهمية في الكشف عن الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة في هذه المهنة، فهي تعطي تصوراً مستقبلياً لأصحاب القرار حول مدى إمكانية الراغبين في العمل بوظيفة مرشد تربية خاصة في أن يكونوا راضين عن هذا العمل، ولذا فقد جاءت هذه الدراسة للكشف عن الرضا عن العمل من خلال منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية.

تسعى الدراسة الحالية لمعرفة منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة لأهميتها التطبيقية المباشرة التي تساعد على تحديد مستوى الرضا عن العمل لديهم، وبالتالي زيادة كفاءتهم والارتقاء بمستوى تقديم الخدمات الإرشادية للأشخاص ذوي الحاجات الخاصة، ومحاولة الوصول إلى إيجاد منبئات للرضا عن العمل الإرشادي في مجال التربية الخاصة يمكن الاعتماد عليها من قبل المسؤولين في إيجاد متخصصين في الإرشاد في مجال التربية الخاصة، يتحلون بالرضا عن عملهم، ويتناسب هذا الرضا مع طبيعة العمل.

وانطلاقاً من ذلك فالدراسة تحاول الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظرهم؟
2. ما مستوى الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظرهم؟

لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها وجود مستوى متدنٍ من الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى لكل من متغير القطاع الحكومي ولصالح معلمي القطاع الخاص، ولمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث.

دراسة الإمام (٢٠٠٦): هدفت إلى دراسة العلاقة بين فاعلية الذات وبعض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية النوعية، وذلك على عينة مكونة من (١٨٣) طالبا من طلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية النوعية (٤٩ من الذكور، ١٣٤ من الإناث؛ شعب التربية الموسيقية والتربية الفنية والاقتصاد المنزلي والحاسب الآلي والإعلام التربوي)، طبق عليهم مقياس فاعلية الذات من إعداد كمال أحمد، وكذلك اختبار الشخصية من إعداد محمد عثمان نجاتي، ويقاس ستة أبعاد للشخصية؛ وهى: العصبية، الاكتفاء الذاتي، الانطواء، الانبساط، الاجتماعية. وباستخدام معاملات الارتباط واختبار (ت) تم التوصل إلى مجموعة من النتائج؛ من أهمها أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين بعض سمات الشخصية السالبة كالعصبية والانطواء وبين فاعلية الذات، في حين توجد علاقة ارتباطية موجبة بين السمات الإيجابية الأخرى وفاعلية الذات.

دراسة نجين (Nguyen, 2006): تناولت الدراسة أثر التدريب على الفاعلية الذاتية للمرشدين الذين يعملون على علاج الأحداث في الولايات المتحدة من خلال عملية المسح القومي التي تشير إلى جرائم الأحداث التي تعود إلى المتغيرات البيئية، وشملت عينة الدراسة (١٢٠) مرشداً من العاملين في المدارس العليا، وكانت أداة الدراسة عبارة عن نموذج للفاعلية الذاتية، وطرحت التساؤلات على المرشدين عن فاعليتهم في علاج الأحداث، وكانت متغيرات الدراسة تشمل البرنامج التدريبي للمرشدين مع الأحداث، بينما كان المتغير التابع يمثل الفاعلية الذاتية التي لها أهمية خاصة في علاج الأحداث، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التدريب مع الأحداث والفاعلية الذاتية عند مستوى الدلالة (٥%)، وأكدت على أهمية تطبيق هذه النتائج في برامج التدريب المختلفة التي تسهم في إعداد المرشدين.

دراسة نيكاسيو وآخرين (Nicasio, et. al, 2007) هدفت إلى معرفة دور معتقدات فاعلية الذات للمعلم كمحددات للرضا الوظيفي وتحصيل الطلاب الأكاديمي، وقد تم اختبار فاعلية الذات للمعلمين كمحددات للرضا الوظيفي وتحصيل الطلاب

وظيفته من واجبات ومهام، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها مرشد التربية الخاصة على مقياس الرضا عن العمل المستخدم في الدراسة الحالية.

مرشد التربية الخاصة:

يُعرف المرشد النفسي بأنه: "شخص حاصل على الشهادة الجامعية الأولى كحد أدنى في أحد فروع العلوم الإنسانية التالية: إرشاد نفسي، توجيه وإرشاد، صحة نفسية، تربية وعلم نفس، فالعمل الذي يقوم به المرشد هو عبارة عن خدمات نفسية، وتربوية، واجتماعية، وخدمات البحث العلمي، وهي موجهة في المقام الأول للفرد، وهي تتداخل وتتكامل لتقابل وتغطي الحاجات الإرشادية للفرد، فهو مساعد ومسهل لعملية نمو الفرد من جميع الجوانب النفسية والتربوية والاجتماعية والمهنية" (أبو أسعد، ٢٠٠٩، ص ٢٠) ويقصد به إجرائيا الفرد الذي يعمل في مؤسسات التربية الخاصة، سواء كان ذكراً أم أنثى، وحاصل على مؤهل علمي - كحد أدنى دبلوم متوسط بعد الثانوية العامة - في (الإرشاد النفسي أو التربية الخاصة أو الصحة النفسية)، ويقدم مساعدة للشخص ذوي الحاجات الخاصة ليكون قادراً على التكيف المناسب من خلال فهم نفسه والبيئة المحيطة به، بحيث يتم تقديم الخدمة له من خلال علاقة متبادلة بين المرشد والشخص ذوي الحاجات الخاصة، وخضع لمقياس منبئات الرضا عن العمل، بالإضافة إلى مقياس الرضا عن العمل الذي قام الباحثون بإعداده.

حدود الدراسة:

١. الحدود المكانية والبشرية: اقتصرته هذه الدراسة على مرشدي التربية الخاصة في المؤسسات والمراكز الإيوائية للتربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية.
٢. الحدود الزمنية: تتحدد هذه الدراسة بزمن تطبيقها من العام ٢٠١٣.
٣. الحدود الموضوعية: تتحدد نتائج هذه الدراسة بالأدوات التي تم إعدادها واستخدامها في جمع بيانات الدراسة، وبالأسلوب الإحصائي المستخدم.

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات ذات الصلة:

دراسة (الكساسبة، ٢٠٠٤): هدفت للتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة عمان والعوامل المؤثرة فيها، وتكون مجتمع الدراسة من (٣٣٣٤) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (٦٦٥) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، ولقياس درجة الرضا الوظيفي قام الباحث بتطوير الاستبانة

وربما تساعد نتائج هذه الدراسة على تشجيع مرشدي التربية للمرحلة الثانوية أن يزيدوا من الأداء المرتفع عندما يشجعون الطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة على الدراسة في الجامعة والحصول على وظيفة والنجاح في الحياة.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة

استخدم الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وهو منهج قائم على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تعتمد على جمع الحقائق والبيانات، وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالاتها، والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة محل الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من كافة مرشدي التربية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية للعام ٢٠١٢ - ٢٠١٣ والبالغ عددهم (٤٠٣) مرشدين ومرشدات حسب الإحصائيات بالمملكة.

عينة الدراسة

اعتمد الباحثون على أسلوب المسح وذلك بتناول جميع أفراد مجتمع الدراسة ليكونوا ضمن العينة المختارة لتطبيق أدوات الدراسة عليهم، ولذلك فقد قام الباحثون وبعد استثناء أفراد العينة الاستطلاعية بتوزيع الاستبانة على (٣٥٣) مرشداً ومرشدة، استرجع منها (٣٢٠) استبانة، وعند مراجعتها تبين عدم صلاحية (١٤) استبانة لعملية التحليل الإحصائي بسبب نقص في المعلومات، وبذلك أصبح عدد الاستبانات النهائية القابلة للتحليل (٣٠٦) استبانات، وشكلت ما نسبته (٨٧%) من الاستبانات الموزعة على أفراد عينة الدراسة.

أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة المتمثلة بالكشف عن منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة قام الباحثون بالاعتماد على مجموعة من المقاييس تمثلت بـ (الاتجاهات نحو المعوقين، الذكاء الانفعالي، الحاجات النفسية، فاعلية الذات) و(مقياس الرضا عن العمل) من إعداد الباحثين، وفيما يلي عرض تفصيلي لذلك.

١. مقياس الاتجاه نحو المعوقين:

اعتمد الباحثون على مقياس الاتجاه نحو المعوقين لعبدالمطلب بن القريظي (١٩٩٢)، ويتألف هذا المقياس من (٦٠) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد؛ هي: خصائص المعوقين وقيمهم، العلاقات والتفاعل الاجتماعي معهم، رعايتهم وتعليمهم. وتم تدرج العبارات في المقياس وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا يحدث) بدلاً من تدرج (موافق، متردد، معارض) ليتناسب مع تدرج جميع المقاييس المستخدمة. ويتمتع المقياس في بيئته الأصلية بمؤشرات

على عدد من (٢٠٠٠) مدرس من المدارس المتوسطة في إيطاليا، وتم تقديم مقررات ذاتية واستبانات لتقييم فاعلية الذات والأداء الأكاديمي على مدى عامين دراسيين باستخدام نموذج البناء التركيبي المعرفي، وأظهرت النتائج أن معتقدات فاعلية الذات أثرت تأثيراً مباشراً على الرضا الوظيفي وتحصيل الطلاب.

دراسة (عويضة، ٢٠٠٨):

هدفت إلى تحديد أثر العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية في محافظات غزة، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية بمحافظات غزة وعددها (١٠٦١) منظمة، حيث طبقت الدراسة على عينة قدرها (٨٠) منظمة أهلية، تم اختيار العينة بشكل عشوائي طبقي، حيث بلغ عدد أفراد العينة (٣٦٠) موظفاً، وقد استخدم الباحث استبانة لجمع البيانات المطلوبة، وأظهرت النتائج أن هناك مستوى عالياً من الولاء التنظيمي في المنظمات الأهلية بمحافظات غزة، وأن هناك مستوى جيداً لإجمالي الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمات الأهلية، كما توجد علاقة إيجابية بين عوامل الرضا الوظيفي المتعلقة بالعمل في المنظمة وبين العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي للموظفين، هذا وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الأهلية الفلسطينية في محافظات غزة.

دراسة هيدسون (Hudson, 2011) بعنوان: تصورات مرشدي

التربية في المدرسة الثانوية لإدماجهم في خدمات الانتقال لطلبة ما بعد المرحلة الثانوية الذين يعانون صعوبات التعلم الخاصة. تختبر هذه الدراسة تصورات مرشدي التربية بالمدارس الثانوية لخدمات الانتقال التي تقدم للطلبة الذين يعانون من صعوبات تعلم خاصة، وقد تم عمل مقابلات شخصية مع (٧) من مرشدي التربية بمدارس المقاطعة لاختبار تصورههم للأمر، وقدم المشاركون في الدراسة تقييمات لعملية الانتقال، تم إدارتها لتحديد الاهتمام بالوظيفة ونقاط القوة، كما ناقش المشاركون كيف كانت خدمات الانتقال متضمنة في خطة الدراسة وأهداف الوظيفة، وأشار المشاركون إلى إن المدرسة بتنفيذ برنامج العمل ساعدت الطلاب الذين يعانون من صعوبات التعلم أن يعملوا داخل مدينتهم ويكتسبوا خبرات في مجالات اهتماماتهم، بالإضافة إلى أنهم اقترحوا حضور هؤلاء الطلاب فصولاً للتعليم التكنولوجي من أجل العمل، الذي سيمكنهم اتصالاً قوياً بالمجتمع والشركات.

الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا يحدث) بدلاً من التدرج الثلاثي (نعم، إلى حد ما، لا) ليقاسب مع تدرج المقاييس المستخدمة. ويتمتع المقياس في بيئته الأصلية بمؤشرات صدق وثبات مناسبة، حيث تراوحت مؤشرات صدق الاتساق الداخلي لعبارات المقياس بين (٠,٣٩ - ٠,٨٠)، كما بلغ مؤشر الثبات بطريقة إعادة المقياس (٠,٧٤)، وبطريقة ألفا كرونباخ (٠,٨٣). وتم تعديل العبارة رقم (٥) كلمة (زكي) إلى (ذكوي)، وقام الباحثون بتحكييم المقياس وحساب صدق المحكمين له في البيئة الأردنية، وكان أقل نسبة اتفاق مقبولة (٨٠%) فأكثر.

٥. مقياس الرضا عن العمل:

قام الباحثون بإعداد مقياس الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، مثل: دراسة (الكساسبة، ٢٠٠٤)، و(الأغبري، ٢٠٠٣)، و(الشهري، ٢٠٠٣)، و(الرقيطي، ٢٠٠٦). وتألف المقياس في صورته النهائية من (٣٤) فقرة توزعت على أربعة أبعاد، هي: الجانب المادي، المكانة الاجتماعية، الجانب النفسي، الجانب الإداري. وتم تدرج عبارات هذا المقياس وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا يحدث). والجدول (٣) يوضح توزيع عبارات المقياس وفقاً لأبعاده.

نتائج الدراسة:

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة:

نتائج السؤال الأول والذي نصه: "ما هي منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية؟"

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار للكشف عن منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة؛ قام الباحثون بإجراء بعض الاختبارات الإحصائية المرافقة، وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، وذلك على النحو التالي: تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity) باستخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factory) واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من متغيرات الدراسة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (١٠)، وقيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (٠,٠٥)، وتم أيضاً التأكد من اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal Distribution) باحتساب معامل الالتواء (Skewness)، مراعيماً أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقترب من (صفر). والجدول (١) يبين نتائج هذه الاختبارات.

صدق وثبات مناسبة، حيث تراوحت مؤشرات صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس (٠,٧٤ - ٠,٨١)، كما تراوحت مؤشرات الثبات بطريقة الإعادة لأبعاد المقياس بين (٠,٥٦ - ٠,٧٠)، وللمقياس ككل (٠,٧٤). وتم تحكييم المقياس وحساب صدق المحكمين له في البيئة الأردنية، وكان أقل نسبة اتفاق مقبولة ٨٠% فأكثر.

٢. مقياس الذكاء الانفعالي:

اعتمد الباحثون على مقياس الذكاء الانفعالي لفاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق (٢٠٠١)، يتألف هذا المقياس من (٥٨) عبارة موزعة على خمسة أبعاد؛ هي: إدارة الانفعالات، التعاطف، تنظيم الانفعالات، المعرفة الوجدانية، التواصل الاجتماعي. وصيغت كل عبارة من هذه العبارات بحيث تصف سلوكاً يقوم به المستجيب، ويستجاب لكل عبارة بتحديد ممارسة الفرد للسلوك الوارد في العبارة حسب تدرج خماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا يحدث). ويتمتع المقياس في بيئته الأصلية بمؤشرات صدق وثبات مناسبة، حيث تراوحت مؤشرات صدق الاتساق الداخلي لمجالات المقياس بين (٠,٦٦ - ٠,٧٤)، كما تراوحت مؤشرات الثبات باستخدام طريقة كرونباخ ألفا للمجالات بين (٠,٧٢ - ٠,٨٠)، وللمقياس ككل (٠,٨١). وتم تحكييم المقياس وحساب صدق المحكمين له في البيئة الأردنية، وكان أقل نسبة اتفاق مقبولة (٨٠%) فأكثر.

٣. مقياس الحاجات النفسية:

اعتمد الباحثون على مقياس الحاجات النفسية لأسماء السريسي وأماني عبد المقصود (٢٠٠٣)، ويتألف هذا المقياس من (٤٣) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد؛ هي: الكفاءة، الاستقلالية، الانتفاء. وتم تدرج العبارات في المقياس وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا يحدث) بدلاً من تدرج (نعم، إلى حد ما، لا) ليقاسب مع تدرج المقاييس المستخدمة. ويتمتع المقياس في بيئته الأصلية بمؤشرات صدق وثبات مناسبة، حيث تراوحت مؤشرات صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس (٠,٥٨ - ٠,٦٦)، كما تراوحت مؤشرات الثبات بطريقة الإعادة لأبعاد المقياس بين (٠,٦٨ - ٠,٧٤)، وللمقياس ككل (٠,٨١). وقام الباحثون بتحكييم المقياس وحساب صدق المحكمين له في البيئة الأردنية، وكان أقل نسبة اتفاق مقبولة (٨٠%) فأكثر.

٤. مقياس فاعلية الذات:

اعتمد الباحثون على مقياس فاعلية الذات لأماني عبد المقصود وسميرة محمد شند (٢٠٠١)، ويتألف هذا المقياس من (٢١) عبارة، وهو مقياس أحادي البعد يهدف إلى تقدير الإحساس العام المدرك لفاعلية الذات للأفراد البالغين وللتنبؤ بأساليب التغلب وتحمل الإزعاج اليومي، بالإضافة إلى التكيف بعد مواجهة أنواع أحداث الحياة الضاغطة كلها، وتم تدرج العبارات في المقياس وفقاً لتدرج ليكرت

وهي أكبر من (0,05)، ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity)، وقد تم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء (Skewness)، حيث كانت القيم تقترب من (صفر)، كما تم التأكد من صلاحية نموذج الانحدار المستخدم لاختبار أثر المتغيرات المستقلة في التنبؤ بالمتغير التابع (الرضا عن العمل) والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of variance) للتأكد من

صلاحية النموذج لاختبار صلاحية معادلة التنبؤ بالمتغير التابع

المتغير التابع	المصدر	معامل التحديد R ²	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الرضا عن العمل	الانحدار	0.83	126743.817	31685.954	370.797	.000 ^a
	الخطأ		25721.542	85.454		

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة (0,01=α)

الجدول (١) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء

المتغيرات المستقلة	VIF	Tolerance	Skewness
الاتجاه نحو المعوقين	1.179	0.848	0.024
الذكاء الانفعالي	1.128	0.887	-0.244
الحاجات النفسية	1.159	0.863	0.002
فاعلية الذات	1.086	0.920	0.402

نلاحظ أن قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات تقل عن (١٠) وتتراوح بين (1.086 - 1.128)، وأن قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) تراوحت بين (0.848 - 0.920)،

جاء المتغير (الحاجات النفسية)، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة جاء المتغير الفرعي والمتعلق ب(فاعلية الذات).

وعليه فإنه يمكن كتابة معادلة التنبؤ بالرضا عن العمل من خلال منبئات الرضا في هذه الدراسة وفقاً للمعادلة التالية:

$$y^A = (0.241)(X_1) + (0.202)(X_2) + (0.234)(X_3) + (0.295)(X_4) - (19.754)$$

حيث (X₁): الاتجاهات نحو المعاقين، X₂: الذكاء الانفعالي، X₃: الحاجات النفسية، X₄: فاعلية الذات).

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise

Multiple Regression تتحدد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر منبئات الرضا عن العمل (الاتجاهات نحو المعوقين، الذكاء الانفعالي، الحاجات النفسية، فاعلية الذات) في التنبؤ بالرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية، والجدول (٤) يوضح نتائج ذلك.

جدول (٤) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي " Stepwise Multiple

Regression" للتنبؤ بالرضا عن العمل من خلال منبئات الرضا كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R ² معامل التحديد التراكمي	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الاتجاهات نحو المعاقين	0.694	12.035	0.000
الذكاء الانفعالي	0.763	10.710	0.000
الحاجات النفسية	0.803	7.156	0.000
فاعلية الذات	0.831	6.217	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى (α ≥ 0,01)

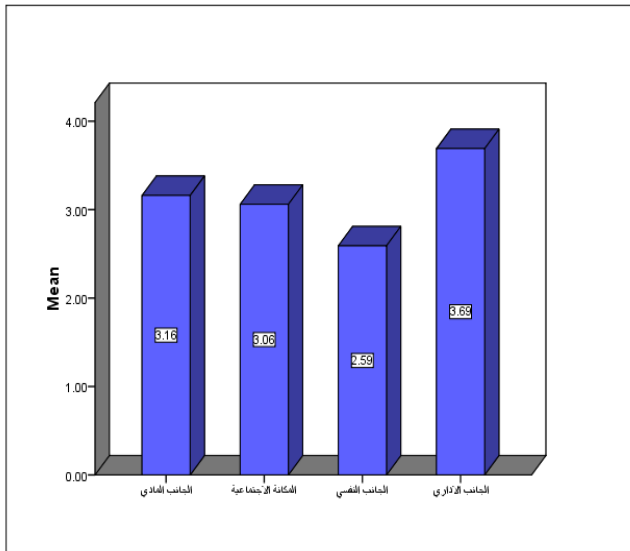
تشير البيانات الواردة في الجدول (٤) إلى أن متغير (الاتجاهات نحو المعاقين) قد فسر ما مقداره (٦٩,٤%) من التباين في المتغير التابع، وفسر متغير (الذكاء الانفعالي) مع متغير

يوضح الجدول (٢) ثبات صلاحية النموذج، نظراً لارتفاع قيمة (F) المحسوبة، حيث إن المتغيرات المستقلة (الاتجاهات نحو المعوقين، الذكاء الانفعالي، الحاجات النفسية، فاعلية الذات) مجتمعة فسرت (٨٣%) من التباين في المتغير التابع الكلي (الرضا عن العمل). وبناء على ذلك يعرض الباحثون نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر المتغيرات المستقلة (منبئات الرضا) في التنبؤ بالرضا عن العمل، والجدول (٣) يبين ذلك.

جدول (٣) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر المتغيرات المستقلة في الرضا عن العمل

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
ثابت الانحدار	-19.754	3.726	-	5.3	دالة إحصائية
الاتجاهات نحو المعاقين	0.241	0.020	0.440	12.035	دالة إحصائية
الذكاء الانفعالي	0.202	0.019	0.331	10.710	دالة إحصائية
الحاجات النفسية	0.234	0.033	0.238	7.156	دالة إحصائية
فاعلية الذات	0.295	0.047	0.184	6.217	دالة إحصائية

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (٣)، ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة ب (الاتجاهات نحو المعوقين، الذكاء الانفعالي، الحاجات النفسية، فاعلية الذات) جميعها ذات تأثير في الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية، بدلالة معاملات (Beta) لهذه المتغيرات -كما تظهر في الجدول- وبدلالة ارتفاع قيم (t) المحسوبة. وأشارت النتائج أن المتغير الفرعي والمتعلق (الاتجاهات نحو المعاقين) جاء في المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية جاء المتغير الفرعي والمتعلق ب(الذكاء الانفعالي)، وفي المرتبة الثالثة



شكل (١) التفاوت في مستوى الرضا عن العمل وفقا لكل بعد من أبعاد المقياس

مناقشة النتائج:

١. مناقشة السؤال الأول: "ما هي منبئات الرضا عن العمل لدى

مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية؟"

يتضح من النتائج السابقة للسؤال الأول من تساؤلات الدراسة التي يوضحها الجدول (٣) المتعلق بمنبئات الرضا عن العمل، وهي: (الاتجاهات نحو المعاقين، الذكاء الانفعالي والحاجات النفسية وفاعلية الذات) أنها فسرت ما مقدرة (٨٣%) من التباين في المتغير التابع (الرضا عن العمل)، وتشير البيانات الواردة في الجدول (٤) إلى أن متغير (الاتجاهات نحو المعاقين) قد فسّر ما مقداره (٦٩,٤%) من التباين في المتغير التابع، وفسر متغير (الذكاء الانفعالي) مع متغير الاتجاه نحو المعاقين (٧٦,٣%) من التباين في المتغير التابع، كما فسّر متغير الحاجات النفسية مع كل من المتغيرين السابقين (الاتجاهات نحو المعاقين، الذكاء الانفعالي) ما مقداره (٨٠,٣%) من التباين في المتغير التابع، وأخيرا فسّر متغير (فاعلية الذات) مع المتغيرات السابقة (الاتجاهات نحو المعاقين، الذكاء الانفعالي، الحاجات النفسية) ما مقداره (٨٣,١%).

ويعد ذلك نسبة تفسير مرتفعة في التنبؤ، وقد جاء المتغير الفرعي الاتجاه نحو المعاقين كما يوضح الجدول رقم (٢، ٣) بالمرتبة الأولى.

ويعزو الباحثون ذلك إلى أن مرشدي التربية الخاصة يتمتعون برضا عن العمل في مجال إرشاد الفئات الخاصة، حيث أن ميولهم للعمل في هذا المجال لا يختلف باختلاف فئة الإعاقة التي يتعامل معها، والمرشد يتفاعل مع بيئة عمله لكي يصل إلى حالة من الملاءمة مما يجعله راضيا عن عمله، وهم يملكون إستراتيجيات تمكنهم من التعامل مع بيئة العمل وإدارة مهارات التواصل والتغلب على الصعوبات التي تواجههم.

الاتجاهات نحو المعاقين (٧٦,٣%) من التباين في المتغير التابع، كما فسّر متغير (الحاجات النفسية) مع كل من المتغيرين السابقين (الاتجاهات نحو المعاقين، الذكاء الانفعالي) ما مقداره (٨٠,٣%) من التباين في المتغير التابع، وأخيرا فسّر متغير (فاعلية الذات) مع المتغيرات السابقة (الاتجاهات نحو المعاقين، الذكاء الانفعالي، الحاجات النفسية) ما مقداره (٨٣,١%).

نتائج السؤال الثاني والذي نضه: "ما مستوى الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية؟"

الإجابة عن هذا التساؤل تتم باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا عن العمل على مستوى كل بعد من أبعاد المقياس والبعد الكلي، كما تتضمن الإجابة عن هذا التساؤل عرضا تفصيليا على مستوى كل عبارة من عبارات كل بعد من أبعاد المقياس وترتيبها ترتيبا تنازليا حسب درجة الرضا، وفيما يلي عرض لذلك.

أولاً: على مستوى أبعاد مقياس الرضا عن العمل والبعد الكلي:

فيما يلي عرض للقرارات المتعلقة بهذا المجال:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مرشدي التربية الخاصة على أبعاد مقياس الرضا عن العمل والبعد الكلي

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا	الرتبة
الجانب الإداري	٣,٦٩	١,٧٨	مرتفع	١
الجانب المادي	٣,٦٦	١,٤٥	متوسطة	٢
المكانة الاجتماعية	٣,٠٦	٠,٩٨	متوسطة	٣
الجانب النفسي	٢,٥٩	١,٠٧	منخفضة	٤
الكلي	٣,١١	٠,٦٥	متوسطة	-

تشير البيانات الواردة بالجدول (٥) إلى أن درجة الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية وعلى المستوى الكلي جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (٣,١١) وانحراف معياري (٠,٦٥). وعلى مستوى كل بعد من أبعاد الدراسة فقد احتل بعد (الجانب الإداري) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٩) وبدرجة رضا مرتفعة، وبالمرتبة الثانية جاء بعد (الجانب المادي) بمتوسط حسابي (٣,٦٦) وهو يعكس درجة رضا متوسطة، وفي المرتبة الثالثة فقد جاء بعد المكانة الاجتماعية بمتوسط (٣,٠٦) وبدرجة رضا متوسطة أيضاً، كما احتل بعد الجانب النفسي المرتبة الأخيرة بين الأبعاد بمتوسط (٢,٥٩) وبدرجة رضا منخفضة.

والشكل (١) يوضح التفاوت في مستوى الرضا عن العمل وفقا لكل بعد من أبعاد المقياس.

ذلك وراء عدم مثابرة المرشد في مواجهة العقبات والصعوبات التي تواجهه أثناء عمله وأداء المهام.

ويرى الباحثون أن إدراك مرشد التربية الخاصة لفاعليته الذاتية يؤثر على الخطط والمهام التي يعدها ويكررها، فإذا كان لديه أحساس منخفض بفاعليته الذاتية فإنه يُعد ويرسم مهام غير ناجحة، وبالتالي تنعكس على رضاه عن العمل كمرشد تربية خاصة في هذه المراكز.

٢. مناقشة السؤال الثاني: "ما مستوى الرضا عن العمل لدى

مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية؟"

تتضح إجابة السؤال الثاني من تساؤلات الدراسة من النتائج السابقة التي يوضحها الجدول (٥) والشكل (١) المتعلقة بمستوى الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة، حيث جاء الجانب الإداري في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة.

ويعزى ذلك إلى قيام المسؤول الإداري بتشجيع مرشد التربية الخاصة وتحفيزه، والتعاون والتفاهم بينهما، والعدالة في العمل، والاحترام المتبادل بين الإداريين والمرشدين.

ويرى الباحثون أن الجانب الإداري من أهم العوامل بالنسبة للرضا عن العمل لدى المرشدين العاملين في مجال التربية الخاصة، وهذا يعني أن هناك تطوراً في الجانب الإداري والأسلوب الذي يستخدمه الإداريون في مراكز التربية الخاصة، مما انعكس بشكل إيجابي على المرشدين العاملين في هذا المجال. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصل إليه عويضة (٢٠٠٨) من أن هناك مستوى جيداً من الرضا لدى العاملين في الجانب الإداري للمؤسسة.

أما بالنسبة للجانب المادي فقد جاءت نتائجه في المرتبة الثانية بمستوى متوسط، وذلك يدل على عدم رضا المرشدين من الناحية المادية، ويعزى ذلك إلى الفجوة بين الجهد المبذول من خلال العمل مع ذوي الحاجات الخاصة والدخل الذي يحصل عليه، فهناك تباين مع الجهد المبذول.

ويرى الباحثون أن الجانب المادي (الدخل، الحوافز، المكافآت) تؤدي دوراً كبيراً في الرضا عن العمل بشكل عام، وميدان العمل في التربية الخاصة بشكل خاص، حيث يعمل على رفع مستوى الإنتاجية والعمل، مما ينعكس على رضاهم ورفع روحهم المعنوية والدافعية للعمل في هذا المجال.

وقد يعود السبب أيضاً في إعطاء درجة مرتفعة لهذا الجانب أن الحكومة الأردنية سعت مؤخراً إلى تحسين رواتب العاملين مع الفئات الخاصة؛ نظراً لما يقومون به من أعباء، ولكي يتولد لديهم الاستقرار الوظيفي.

أما المكانة الاجتماعية فيتضح من هذه النتائج أنها جاءت في المرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة، ويدل ذلك أن المرشدين ليسوا راضين عن المكانة الاجتماعية من خلال العمل في هذا المجال.

ويرى الباحثون أن المرشدين العاملين في مراكز التربية الخاصة لديهم ميول للعمل مع المعاقين باختلاف نوع الإعاقة التي يتعامل معها.

وجاء في المرتبة الثانية المتغير الفرعي المتعلق بالذكاء الانفعالي كمنبئ للرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة.

بالرغم من أهمية الذكاء الانفعالي بالنسبة للمرشد الذي يتمتع بالرضا عن العمل إلا إنه جاء في المرتبة الثانية، ويعزى ذلك أن فاعلية الذات والحاجات النفسية قد تكون أولى من الذكاء الانفعالي، كما أن المرشد يستطيع أن يتمتع بالرضا عن العمل من خلال القدرة على التحكم بانفعالاته، وكذلك القدرة على تفهم المشاعر والانفعالات، والتواصل بفاعلية والاستمرار في العمل والتغلب على المشكلات التي يواجهها في العمل كمرشد.

وقد أكدت الدراسات على أن ارتفاع مستوى الذكاء الانفعالي يحقق مزيداً من الشعور بالرضا عن العمل، والأفراد الذين يتمتعون بذكاء انفعالي يتسمون بالمرونة والتحكم في مواجهة الصعاب على الرغم من العقبات والاحباطات التي تواجههم، وهي كثير في مجال العمل كمرشد في التربية الخاصة.

ولذلك فإن العمل في مجال التربية الخاصة كمرشد، لا يتطلب الإعداد والتدريب فقط بل بحاجة إلى نكاء خاص (الذكاء الانفعالي) من أجل أن يستطيع العمل مع هذه الفئة برضا تام لتحقيق مزيد من التوافق المهني والرضا عن العمل.

وفي المرتبة الثالثة جاء المتغير الفرعي المتعلق بالحاجات النفسية، وهي من منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدين التربية الخاصة العاملين في مراكز التربية الخاصة.

ويعزى ذلك إلى أن مستوى الحاجات النفسية مشبعة لحد ما، ولو كانت غير مشبعة لكونت لدى المرشد العامل في مراكز التربية الخاصة سلوكيات سلبية تجاه العمل في هذا المجال والفئات التي يعملون معها.

يرى الباحثون أن الأحاسيس والمشاعر التي أظهرها مرشدو التربية الخاصة الذين يعملون في هذه المراكز من خلال بعد الحاجات النفسية يحقق حاجاتهم وإمكانياتهم ومتطلبات أدائهم لتحقيق مستوى الرضا عن العمل في التربية الخاصة، وبذلك تتفق الدراسة مع ما توصل إليه.

أما بالنسبة للمتغير الفرعي المتعلق بفاعلية الذات: فقد أشارت النتائج أنها جاءت بالمرتبة الرابعة والأخيرة من منبئات الرضا عن العمل لدى المرشدين التربية الخاصة في مراكز التربية الخاصة.

ويعزى ذلك إلى أن فاعلية الذات الإرشادية لدى مرشد التربية الخاصة ترتبط بالنتائج النهائي للسلوك الذي يقوم به المرشد، ويكون

- الإمام، كمال (٢٠٠٦). فعالية الذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية النوعية، المؤتمر العلمي الأول بكلية التربية النوعية جامعة المنصورة ١١-١٣ إبريل.
- الخطيب، جمال والحديدي، منى (٢٠٠٥). المدخل إلى التربية الخاصة، الطبعة الأولى، دار حنين للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الرقيطي، يوسف (٢٠٠٦). العوامل الذاتية والتنظيمية والبيئية التي تسهم في درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية.
- الشهري، علي (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الصحاف، حبيب (٢٠٠٣). معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان للنشر، لبنان.
- عباس، سهيلة (٢٠٠٣). إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عويضة، إيهاب أحمد (٢٠٠٨). أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية- محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- القريطي، عبد المطلب (٢٠٠٥). "سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة"، الأمل للطباعة والنشر، القاهرة.
- الكساسبة، عبد الوهاب (٢٠٠٤). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة عمان، والعوامل المؤثرة فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- المرافي، أمجد سمير (٢٠٠٦). علاقة بعض المتغيرات الديموغرافية بالرضا الوظيفي لدى معلمات المعاقين عقليا في مراكز التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- المشعان عويد، العنزي عوض (١٩٩٩). الرضا الوظيفي لدى المدراء ورؤساء الأقسام والموظفين في القطاعين الحكومي والخاص، دراسات نفسية، م٩. ع ٢.
- Nicasio, Jessaus, Sanchez, Goricia & Ragual and Fidalgo (2007). effects of two types of self-regulatory strategy in instructions programmes on students with learning disabilities

يعزى ذلك إلى أن مهنة المرشد مع الفئات الخاصة لا تحقق له المكانة الاجتماعية التي يطمح لها، وكذلك يرى الباحثون أن نظرة المجتمع لمهنة مرشد الفئات الخاصة ليس بالمستوى الاجتماعي المطلوب، وذلك لأنه يتعامل مع فئات خاصة وإعاقات، ولهذا جاءت المكانة الاجتماعية بهذا المستوى.

وجاء جانب الجانب النفسي في المرتبة الرابعة وبدرجة منخفضة، ويعزى ذلك أن مستوى الجانب النفسي غير مشبع، الأمر الذي كوّن لدى المرشد العامل في مراكز التربية الخاصة مستوى متدنيا من الرضا عن العمل في هذا المجال ومع الفئات التي يعملون معها. ويرى الباحثون أن إحساس مرشدي التربية الخاصة بمستوى متدنٍ في الجانب النفسي الذي لا يحقق حاجاتهم وإمكانياتهم ومتطلبات أدائهم يؤثر بشكل كبير على تحقيق مستوى الرضا عن العمل في التربية الخاصة.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة فإنها توصي بالآتي:

١. تغيير نظرة المجتمع للإعاقاة والعمل على حث أفراد المجتمع للتعامل مع ذوي الحاجات الخاصة أسوة بالعاديين.
٢. يجب على المسؤولين عن مراكز التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية تحقيق الاستقرار النفسي للمرشدين، وذلك من خلال تخفيف الضغوط المهنية، ومساعدتهم على الشعور بالرضا عن العمل كمرشد تربية خاصة.
٣. العمل على عقد الكثير من الورش والبحوث المتعلقة بالرضا عن العمل في مراكز التربية الخاصة، وحصص مختلف الأسباب التي تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل حتى تتوافر المعلومات والبيانات اللازمة لدى المسؤولين.
٤. الاهتمام بالمرشدين الجدد حديثي العهد بالعمل مع الفئات الخاصة في هذه المراكز.
٥. إقامة دورات تدريبية لتبصيرهم بطبيعة العمل مع الفئة التي سوف يتعامل معها حتى لا يتعرض للإحباط وعدم الرضا عن العمل كمرشد التربية الخاصة.

المراجع:

- الأغبري عبد الصمد قائد محمد (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، العدد (١٠٩)، ص.ص ١٦٩-١٩٧.
- أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف (٢٠٠٩). الإرشاد المدرسي، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

- International, Vol 67-01A.
- Hudson, Diana Joy (2011) Perceptions of High School Counselors Involvement in the Provision of Postsecondary Transition Services to Students with Specific Learning Disabilities East Tennessee State University,3462049.
 - writing products, process and self-efficacy, journal educational psychology , vol .29 n, 9 pp 299-310.
 - Nguyen, M.L. (2006). Self-Efficacy of High School Counselors toward Intervention with Juvenile Gang Populations in San Diego Public Schools (California), Dissertation Abstracts