

قياس واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة الحكومية بدولة الكويت: دراسة في التحليل العاملي والتنبؤ والتباين*

د. عبد المحسن عايض القحطاني

قسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية التربية

جامعة الكويت

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالقطاع الحكومي بدولة الكويت من خلال التحليل العاملي والتنبؤ باستخدام معادلة الانحدار الخطي ودراسة الفروق في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. شملت العينة ١١٨ معلماً ومعلمة للتربية الخاصة يغطون الأنواع الأربعة للاحتياجات الخاصة. وضُمَّ استبيان، له ثباته وصدق، لغرض الدراسة. وأسفرت نتائج التحليل العاملي عن وجود ستة عوامل رئيسة تجانست مع الطرح النظري للرضا الوظيفي، وأن ثلاثة عوامل منها يمكنها التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي. إضافة إلى ذلك كان الرضا الوظيفي لدى العينة إجمالاً إيجابياً، إلا أن رضاهم عن العوامل غير المادية كان هو الأعلى. ووجدت بعض الفروق في الرضا الوظيفي يمكن عزوها لبعض المتغيرات. وخرجت الدراسة بتوصيات ذات صلة بأهداف الدراسة.

المقدمة

لا شك أن قطاع التربية الخاصة يشكل رافداً مهماً للعملية التربوية في العالم، ومنها دولة الكويت، وذلك لأنها تلامس احتياجات شريحة من المجتمع لا تقل في عطائها عن غيرها. وإيماناً منها بأهمية هذه الفئة للمجتمع وبضرورة التأكد من أن من يقوم على تدريسها من المؤهلين، قامت كلية التربية الأساسية

❖ أنجزت هذه الدراسة بدعم من جامعة الكويت (رقم المشروع ZT01/06).

في دولة الكويت باستحداث قسم علمي لإعداد معلمي التربية الخاصة ليشمل معظم ذوي الاحتياجات الخاصة، بما فيها ذوي التفوق العقلي، كما قامت كلية التربية بجامعة الكويت باستحداث برنامج دبلوم إعداد مهني تربوي لمعلمي التربية الخاصة. ولكن لأن مهنة التعليم توصف بأنها مهنة ضاغطة جدا (high stress profession)، لا يفتأ العاملون في تلك المؤسسات التعليمية، ومنها مؤسسات التربية الخاصة، يبدون رضا وظيفيا أقل من غيرهم من أصحاب المهن الأخرى، وأنهم، وفي السياق ذاته، قد يبدون الرغبة في تغيير مهنتهم إذا أتاحت لهم الفرصة (Crossman & Harris, 2006).

أشارت الدراسات العديدة في حقل الرضا الوظيفي بأن الرضا الوظيفي له تأثير مباشر على دافعية الإنجاز والأداء الوظيفي للأفراد على اختلاف مراتبهم الوظيفية والمهنية. وهو مرتبط بمظاهر تنظيمية كالانضباطية في الحضور لمقر العمل وقلة احتمالية التسرب الوظيفي (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000). وحين يكون الفرد مضطرباً في رضاه الوظيفي، ينعى بأنه يمر بشكل أو بآخر بتجربة الإنهاك الوجداني [emotional exhaustion] أو انخفاض الإنجازات الشخصي [reduced personal accomplishment] أو ضياع الشخصية (اختلال الأنوية) [depersonalization] (Griffeth, Home & Gaertner, 2000; Jacobs & Solomon, 1997; Maslach & Jackson, 1981; Anderson & Ostroff, 1997).

وستظل العملية التربوية في المؤسسات التعليمية، بما فيها مؤسسات التربية الخاصة، في دائرة الخطر إذا كان العاملون فيها من معلمين وغيرهم غير راضين عن أوضاعهم الوظيفية. وتتفرد التربية الخاصة بميزة تجعل من هذا الأمر أكثر إلحاحاً؛ تلك هي أن العاملين في مؤسسات التربية الخاصة يتعاملون مع طلبة من ذوي احتياجات خاصة؛ وهؤلاء يحتاجون لمعلمين يتخطى عطاؤهم حدود التوصيف الوظيفي إلى عطاء نابع من حب للمهنة وللمؤسسة (Brownell, Smith, McNellis & Lenk, 1995). ومن هنا تظهر أهمية دراسة موضوع الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعمل على تحسينه (العبد الجادر، ٢٠٠٤).

مشكلة الدراسة

حين نتجاوز مُقَرَّرِينَ بأن الهيئة التعليمية للتربية الخاصة لهم دور كبير في تحقيق الأهداف التربوية الشاملة للعملية التعليمية، وجب علينا أن نبحث فيما يمكن أن يساعد على سبر أغوار مهنتهم وما يمكن أن يحسن من ظروفها. ومن تلك العوامل التي تؤثر في مهنة معلم ذوي الاحتياجات الخاصة الرضا الوظيفي باعتبار أنه صمام أمان أولي لضمان أداء وظيفي أفضل ولتقليل نسبة التسرب الوظيفي قدر الاستطاعة (Song, 2007). ولكن مما يجب التنبيه له هو أن الرضا الوظيفي ظاهرة متعددة الأبعاد وليست أحادية البعد (Evans, 1998; Scott & Dinham, 2003).

والتربية الخاصة، مؤسسات وكوادر، لم تحظ بنصيب وافر في الدراسات العربية، على أن الرضا الوظيفي كان موضوعاً مألوفاً بين الباحثين حول الرضا الوظيفي لدى المعلمين عموماً (العبد الجادر، ٢٠٠٤). وعليه فإن الدراسة الحالية تسعى للإجابة على سؤال رئيس هو:

ما واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدارس التربية الخاصة الحكومية بدولة الكويت؟

ويتفرع عن هذا السؤال التساؤلات الآتية:

- ١ - ما التركيب العاملي الأساسي لمقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية؟
- ٢ - ما القدرة التنبؤية للعوامل المستخلصة بالتحليل العاملي على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي؟
- ٣ - ما اتجاهات معلمي التربية الخاصة إجمالاً نحو الرضا الوظيفي؟
- ٤ - ما مستوى التباين في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في ضوء متغيرات العمر، وسنوات الخبرة، ونوع الاحتياجات الخاصة؟

- وعليه، فإن الدراسة الحالية تهدف إلى دراسة واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة الحكومية بدولة الكويت من خلال الآتي:
- تحليل مقياس الرضا الوظيفي الكلي المستخدم في الدراسة الحالية إلى عوامل فرعية للتعرف على العلاقات البنينة في المقياس ومقارنتها بالدراسات حول الرضا الوظيفي؛
 - تحديد قدرة كل عامل من العوامل المتحصل عليها من خلال التحليل العاملي على التنبؤ بالرضا الوظيفي؛
 - التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة؛
 - فهم أثر متغيرات العمر والنوع (ذكر أم أنثى) والخبرة الوظيفية على الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في مؤسسات التربية الخاصة بدولة الكويت.

الإطار النظري للدراسة

يقصد بالإطار النظري عرض المفاهيم والعوامل ذات الصلة بمشكلة الدراسة من خلال توضيح تلك المفاهيم وربط تلك العوامل ربطاً موضوعياً؛ حتى يتمكن القارئ من فهم منابع الدراسة الحالية (الرفاعي، ٢٠٠٩). وسوف يتعرض الإطار النظري الحالي إلى تعريف لماهية الرضا الوظيفي والنظريات الرئيسة بخصوصه، ومظاهر الرضا الوظيفي، والرضا الوظيفي والخصائص الديموغرافية. لكن يجمل التذكير بأن الرضا الوظيفي يتألف من حزمة متكاملة من التصورات والاتجاهات والرؤى التي يربط الفرد بينها وبين واقعه الوظيفي؛ وهذا الربط، الذي ينعكس على إنتاجية الفرد وفعالته وكفاءته الوظيفية، يكون بين ما يحمله الفرد من طموحات وواقع تنظيمي يعايشه (Cranny, Smith & Stone, 1992). ويقوم الإطار النظري للرضا الوظيفي على مسلمة مؤداها أن حاجات الفرد وأهداف المؤسسة قد يسيران جنباً إلى جنب أو يتقاطعان بشكل يدعم مسيرة المؤسسة أو يعيقها؛ وهذا هو محور الإطار النظري للرضا الوظيفي (Song, 2007; Steven & Jase, 2008).

الرضا الوظيفي: حين يتحدث أغلب الباحثين وعموم العاملين بالميدان عن الرضا الوظيفي فإنهم يقصدون، من حيث الجملة، مدى تقبل الفرد لواقعه الوظيفي (المهني) والمظاهر المرتبطة به (Spector, 1997). فبعض الأفراد يستمتعون بعملهم ويجدون أنه جزء رئيس من حياتهم اليومية، في حين أن البعض الآخر يكره واقعه الوظيفي ويرى أنه يقوم بالعمل لأنه ملزم به لا أكثر. أما من حيث المحاولات العلمية، فقد تعرض الرضا الوظيفي لكثير من التعريفات العلمية في محاولة لصوغ تعريف جامع مانع له.

ومن أول من حاول تعريف الرضا الوظيفي (Hoppock, 1935) الذي وصف الرضا الوظيفي بأنه مركب كلي من ظروف نفسية وجسدية وبيئية كلها تعكس قوله "أنا راض عن وظيفتي". ويرى Hoppock أن الفرد الموظف يمكنه أن يوازن بين ما يدفعه لأن يشعر بالرضا الوظيفي في مقابل ما يشعره بعدم الرضا حتى يتمكن أن يصل إلى حالة من التوازن في الرضا الوظيفي لديه. ثم تطورت صياغة المفهوم مرة أخرى في فترة الستينات من القرن الماضي ليكون تعبيراً عن المشاعر التي يحملها الفرد الموظف أو ردود الأفعال الذاتية تجاه الأوجه المختلفة للموقف، كل موقف على حدة في (Okpara, Squillace & Erondu, 2005). وعليه فقد يكون الفرد الموظف راضياً وظيفياً تجاه بعض الأوجه لواقعه الوظيفي مثل علاقته برؤسائه في حين يكون غير راض عن أوجه أخرى مثل مستوى الأجر الذي يتقاضاه. وفي خلال فترة السبعينات من القرن ذاته، أصبح مفهوم الرضا الوظيفي هو ردة فعل الفرد الموظف تجاه المؤسسة التي يعمل بها أو الوظيفة التي يشغلها (Cetin, 2006) أو هو سعادة الفرد الموظف وشعوره الذاتي الإيجابي عن التجربة التي يمر بها في مؤسسته أو مهنته (Crossman & Harris, 2006).

وبناء على ما تقدم من تعريفات لمفهوم الرضا الوظيفي، نلاحظ أمرين هما: (أ) أنها سارت على خطى Hoppock (1935) فلم تختلف عنه إلا من حيث التوسع في المفهوم؛ و (ب) أنها لا تخرج عن مكونين: الشعور والسلوك. وهذان المكونان (أي الشعور والسلوك) يخضعان لظروف العمل وقابلان للتجزئة (وهنا

يختلف Hoppock (عمن جاء بعده). فظروف العمل المختلفة توجد أنواعا مختلفة من الشعور بالرضا يزيد وينقص تبعا لتلك الظروف، لكن الرضا الوظيفي العام الذي يعتبر محصلة أنواع الرضا مجتمعة، يظل سمة يغلب عليها صفة الدوام. وهذا الشعور العام أو المجزء ينعكس بتفاوت على سلوك الفرد الموظف في عمله (Cetin, 2006).

وعلى أن الباحثين متفقون كما أسلفنا على أن الرضا الوظيفي مركب كلي من الاتجاهات والمشاعر والعواطف تجاه الواقع الوظيفي وما ينتج عن ذلك من سلوك يظهر على الفرد الموظف، إلا أنه لا يوجد تعريف مجمع عليه من قبلهم للرضا الوظيفي. وعليه، فقد تعددت نظرياتهم التي طرحوها لتفسير ماهيته وآليته؛ وجل تلك النظريات خرجت من رحم الدراسات السلوكية المتعلقة بدافعية العمل والأبحاث ذات الصلة لتنظيرا وتوصيفا وقياسا وتفسيرا (الشرايدة، ٢٠٠٨؛ Furnham, 2005). وقسّم الباحثون Campbell و Dunnette و Lawler و Weik (1970) النظريات حول الرضا الوظيفي إلى نوعين: نظريات تناولت محتوى العمل نفسه وطبيعة ذلك المحتوى (Content Theories) ونظريات تناولت سياق العمل (Process Theories) من خلال دراسة بيئة العمل. وتشير عوامل محتوى العمل إلى العوامل التي تستطيع مستقلة التأثير في كم ونوع الرضا الوظيفي، بينما تشير عوامل سياق العمل إلى العوامل التي لا تستطيع مستقلة التأثير في كم ونوع الرضا الوظيفي لكنها تدعم عوامل المحتوى سلبا وإيجابا؛ (الشرايدة، ٢٠٠٨؛ Song, 2007).

أولا، ترى النظريات المتعلقة بمحتوى العمل أن هناك أسبابا تؤثر مباشرة في الرضا الوظيفي، ولذلك جاء اعتماد هذا الفريق على نظرية هرم الحاجات لماسلو (١٩٤٣) وما تلاها من نظريات انبثقت عنها مثل نظرية Herzberg (1968) والمسماة بنظرية ثنائية العوامل للرضا الوظيفي. وعليه فالتركيز هنا حول العوامل الموجودة في ذات الفرد الموظف وبيئته مما يستثير السلوك ويبقى عليه (Furnham, 2005). وتختلف أهمية الحاجة للفرد الموظف تبعا لدرجة إشباعها،

فكلما كان إشباع الحاجة كافياً قل التركيز عليها، وكان البحث متركزاً في الحاجات التي لم تشبع إشباعاً كافياً بعد. وهذا المنحى من التفكير قد حدا بالباحثين من أمثال Maslow (1954) و Hoppock (1935) إلى اعتبار أن الرضا يعبر عنه بمتوالية أحادية من الحاجات، حيث تبدأ تلك المتوالية بالحاجات التي يتحقق بإشباعها شعور الفرد براحة جسدية ونفسية وصولاً إلى آخرها (أي المتوالية) حيث توجد الحاجات التي يعكس إشباعها قدرة الفرد على تحقيق إنجاز ما، وبالتالي فإشباعها يحقق ذاتية الفرد ويشعره بالنمو المعنوي (Furnham, 2005).

وأما علاقة ما تقدم بالرضا الوظيفي، فيرى هذا الفريق أن هناك صنفين من العوامل التي ترتبط ارتباطاً إيجابياً أو سلباً مع الرضا الوظيفي: (أ) عوامل ترتبط بالنمو الوظيفي للفرد ذاته مثل الترقى المهني؛ و (ب) عوامل ترتبط بالمؤسسة ذاتها مثل سياسة المؤسسة والإدارة فيها. وأما ما أضافه هذا الفريق لميدان البحث العلمي حول الرضا الوظيفي هو إعادة صياغة مفهوم الرضا وعدم الرضا. فليس من الضروري، في نظر المنتمين لهذه المدرسة، أن يكون نقيض الرضا هو عدم الرضا بل هو اللارضا، وهي حالة محايدة بين الرضا وعدمه. فحالة اللارضا تشير إلى أمرين: (أ) نسبة الرضا الوظيفي؛ و (ب) أن الرضا الوظيفي ليس مجرد ثنائية (Dichotomy) من السلب أو الإيجاب المطلقين (Furnham, 2005).

ثانياً، إن النظريات التي درست التفاعل بين العوامل المختلفة مثل التوقعات والحاجات والقيم وأثر ذلك التفاعل على الرضا الوظيفي ارتكزت على نظريتي Vroom (1964) والمسماة بنظرية التوقع ونظرية Adam (1965) والمعروفة بنظرية العدالة. ويتمحور طرح هذا الفريق على مسلمة مؤداها أن الأفراد يميلون لعمل مقارنات بينهم وبين الآخرين؛ وفي ضوء تلك المقارنة يتشكل لديهم الرضا الوظيفي كماً ونوعاً. فطبقاً لنظرية Adam؛ مثلاً، فإن مستوى الرضا الوظيفي للفرد مرتبط بتصوره حول عدالة المؤسسة في موافاته بالأجر مقابل

ما يؤديه من عمل مقارنة بزملائه المناظرين له في المؤسسة في ضوء متغيرين هما المخرجات (العوائد والفوائد) والمدخلات (الجهد والقدرة). وهذا الرضا الوظيفي المتشكل مرتبط إيجابيا بدافعية الفرد لبذل الجهد وتسخير قدراته واللذين يظهران من خلال التغير السلوكي أو التغير النفسي حين أدائه لوظيفته (الشرايدة، ٢٠٠٨؛ Song, 2008; Okpara, Squillace & Erondu, 2005).

مظاهر الرضا الوظيفي: ولأن الرضا الوظيفي يرتبط بمظاهر تظهر إيجابا أو سلبا في سلوك الفرد والمنظمة، فقد اهتم الباحثون بتقصي تلك المظاهر وبحثها (الشرايدة، ٢٠٠٨؛ Steven & Jase, 2008; Spector, 1997) ومظاهر الرضا الوظيفي متعددة؛ من أهمها: مدى التزام الفرد بالحضور لمقر العمل، وجودة الأداء الوظيفي، والتسرب من المهنة أو مقر العمل، والاحتراق النفسي. فالتزام الفرد بالحضور لمقر العمل وعدم تغيبه لعذر ضروري كالمرض هو إجمالا علامة من علامات الرضا الوظيفي؛ ومما يجدر ذكره أن عدم التزام الأفراد بالحضور إلى مقر العمل يكلف المؤسسات خسائر ليست بالقليلة (Rocca & Kostanski, 2001). وأما علاقة الرضا الوظيفي بجودة الأداء الوظيفي فهي علاقة السبب بالنتيجة كما يقول بعض الباحثين؛ وعلى أن تلك العلاقة السببية حجما واتجاها ليست محسومة للآن، فإن جودة الأداء الوظيفي يظل مرتبطا بالرضا الوظيفي (الشرايدة، ٢٠٠٨؛ Wright, Cropanzano, Denny & Moline, 2002). ولا تقتصر مظاهر الرضا الوظيفي على السلوك داخل المنظمة نفسها، فقد يصل الأمر إلى ترك المنظمة بأكملها. ويبدأ الأمر هنا من انخفاض الالتزام بالمهنة أو بالمنظمة وينتهي بالتسرب كليا إما من المهنة أو مقر العمل الحالي حين تكون الفرصة مواتية (Camp, 1993; Carsten & Spector, 1987; Dole & Schroeder, 2001; Edelwich & Brodsky, 1980; Gerhart, 1990). ويظل الارتباط بين الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي من أكثر العلاقات وضوحا؛ فالاحتراق النفسي، يعد حالة صدمة تصيب الفرد من أن ما كرّس نفسه له لم يعط الثمار المرجوة؛ وهو يظهر بصور سلبية تجاه الذات والآخرين والعمل ذاته وبالتالي ينخفض تبعاً لذلك الرضا الوظيفي (Freudenberger, 1980; Lee & Ashforth, 1994; Pines, Aronson & Kafry, 1981).

الرضا الوظيفي والخصائص الديموغرافية: اهتم الباحثون مؤخرًا بتعرّف العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والخصائص الديموغرافية للفرد الموظف مثل الجنس ونوع المؤسسة التي يعمل بها الفرد والخبرة المهنية (Oshagbemi, 2003). ولم تخرج الدراسات بنتيجة حاسمة في موضوع العلاقة بين الخصائص الديموغرافية والرضا الوظيفي، وإن أقرت بوجودها. وسوف نتعرض بإيجاز وبسلسلة العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من العمر، ونوع المنظمة (بحيث تقابل نوع الاحتياجات الخاصة في الدراسة الحالية)، والخبرة المهنية.

باستقراء ما نشر، نجد أن الباحثين قد لاحظوا أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والعمر تأخذ إجمالاً شكل منحنى يبدأ من الأعلى ثم يتجه للأسفل ثم يتجه للأعلى مرة أخرى (U-shape)، حيث إن الأفراد صغيري السن وحديثي التعيين أكثر حماسة وأكثر رضا وظيفي ثم ينخفض هذا الرضا ثم يعاود الصعود مرة أخرى (Crossman & Harris, 2006; Griva, & Koekes, 2003; Luthans & أخرى Thomas, 1989; Saker, Crossman & Chinmeteeptuck, 2003; Savery, 1996). ولا شك أن لنوع المؤسسة كذلك علاقة بالرضا الوظيفي، حتى وإن كانت المؤسسات تنتمي لمهنة واحدة. وتشير الأدبيات بهذا الخصوص إلى أن نوع المؤسسة من حيث ثقافتها التنظيمية ومناخها التنظيمي يجعلان مفهوم الرضا الوظيفي مرتبطاً بأبعاد تتقاطع عندها العلاقة بين المهنة والمؤسسة. فليس بالضرورة أن يكون ارتباط الرضا الوظيفي بأحدهما (أي بالمهنة أو بالمؤسسة) يحدد ارتباطه بالآخر؛ فقد تكون العلاقة بين المهنة والرضا الوظيفي لفرد ما مرتفعة في حين أنها تكون عكس ذلك حين الحديث عن العلاقة بين المؤسسة التي يعمل بها والرضا الوظيفي الذي يشعر به (Furnham, 2005; Song, 2007). وأما علاقة الرضا الوظيفي بالخبرة المهنية، التي تمثل مجموع السنوات التي قضاها الفرد في المهنة، فهي تعد مؤشراً على درجة الرضا الوظيفي من حيث أن الأفراد الذين يقضون وقتاً أطول في المهنة قد يكونون أكثر رضا من أولئك الذين يتقاعدون، أو يستقيلون، أو يتسربون من المهنة بصورة مبكرة نسبياً (Oshagbemi, 2000). ويعزو بعض الباحثين السبب في

ذلك إلى أن حاجات الفرد الموظف قد أشبعت بحيث تطول مدة خدمته في المؤسسة (الشرايدة، ٢٠٠٨؛ Clark & Warr, 1996; Abraham & Medoff, 1984).

الدراسات السابقة

الدراسات العربية: أجرى العبد الجادر (٢٠٠٤) دراسة هدفت إلى مقارنة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمعلمي التعليم العام في ضوء عدد من المتغيرات الديموغرافية. وقد استعار الباحث مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده Brayfield و Rothe (١٩٥١، انظر، العبد الجادر، ٢٠٠٤). وتوصلت الدراسة إلى أن (أ) المعلمين في التعليم العام كانوا أكثر رضا من معلمي التربية الخاصة وإن كان الجميع قد أظهروا شعورا بالرضا الوظيفي مرتفع نسبيا؛ و(ب) للدخل الشهري أثر في إحداث فروق في الرضا الوظيفي، وذلك بعكس متغيرات العمر والخبرة والدرجة العلمية والتخصص التي لم يكن لها أثر.

وقام الفالح (٢٠٠٥) بدراسة للتعرف على الرضا الوظيفي لمحضري مختبرات العلوم في مدارس الرياض في ضوء عدد من المتغيرات الديموغرافية. وقيس الرضا الوظيفي من خلال محاور بيئة العمل، وعبء العمل، والعلاقات الاجتماعية، والمميزات المادية والمعنوية. ودلت النتائج على أن (أ) الأفراد الأكبر سنا كانوا أكثر رضا في محوري بيئة العمل وعبء العمل؛ و(ب) الأفراد الأكثر خبرة كانوا أكثر رضا في محاور عبء العمل، والمميزات المادية والمعنوية، والعلاقات الاجتماعية. وأوصت الدراسة بالاهتمام بالمميزات المادية والمعنوية لهم.

وأجرى المعيلي (٢٠٠٦) دراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم في المرحلة الثانوية بمدينة الدمام في المملكة العربية السعودية من خلال متغيري الجنسية وسنوات الخبرة. وصمم الباحث أداة لقياس الرضا الوظيفي باعتباره مكونا واحدا. وأسفرت نتائج الدراسة عن (أ) وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لصالح المعلمين السعوديين؛ و (ب) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وأوصى الباحث بعدة توصيات قد تساعد في تحسين الرضا الوظيفي من أهمها الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية، وزيادة التواصل الفعال من خلال اختيار مشرفين تربويين مؤهلين وإدارة مدرسية فعالة.

وفي دراسة قام بها خليل وشيرير (٢٠٠٨) لدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من المعلمين في غزة بفلسطين. قيس الرضا الوظيفي من خلال أربعة محاور: الرضا عن الجوانب المادية، والرضا عن الذات، والرضا عن طبيعة العمل وظروفه، والرضا عن العلاقة بالمسؤولين. وأسفرت النتائج عن أن (أ) الإناث وحملة مؤهلات الدبلوم المتوسط ومعلمي المراحل الأساسية الدنيا كانوا إجمالاً أكثر رضا وظيفياً ممن سواهم؛ وتحديدًا في محور العلاقة بالمسؤولين؛ و (ب) الإناث كانوا أكثر رضا في محور تحقيق المهنة للذات؛ و (ج) حملة مؤهل الدبلوم المتوسط ومعلمي المراحل الأساسية الدنيا كانوا أكثر رضا في محور ظروف العمل. ولم تسفر الدراسة عن وجود أية فروق ذات دلالة في محور الرضا عن الجوانب المادية، وعن أثر يعزى لمتغير سنوات الخبرة. لكن مما يؤخذ على الدراسة أنها لم تخرج بتوصيات للبحث والميدان.

الدراسات الأجنبية:

وفي دراسة قام بها Tat-Wing و Siu و Spector (2000) للتعرف على العوامل المكونة للرضا الوظيفي، باستخدام التحليل العاملي، وجد أن التقدير الذي يتلقاه الفرد، والممارسات التنظيمية، وقلة المردود المادي، كانت كلها عوامل تتمحور حولها مظاهر الرضا الوظيفي. وعلى المنوال ذاته باستخدام التحليل العاملي، وجد (2005) Gaiomitte في دراسة له أن العوامل الوجدانية، ودعم المدرسة والمجتمع، والدعم التعليمي، والإعداد لتدريس المنهج، وإدارة الطلبة وتقويمهم، والتعاون، والأجور والامتيازات، والدافعية للتدريس، والصدمة الثقافية تشكل عوامل رئيسة تتمحور مظاهر الرضا الوظيفي.

وفي دراسة قام بها (Maforah, 2004) على عينة من المعلمين تتعلق بتحديد العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي، توصل الباحث إلى أن عامل العلاقات بين الأفراد (Interpersonal Relationships) كان هو العامل الأكثر تأثيراً في درجة الرضا الوظيفي من حيث ارتباطه الإيجابي معه. ووجد الباحث كذلك عوامل أخرى لا تقل أهمية، وكلها ارتبطت ارتباطاً سلبياً مع الرضا الوظيفي؛ تلك العوامل الأخرى هي: الرواتب المنخفضة وتدني المكانة الاجتماعية ورداءة التجهيزات وقلة مستوى الأمن والسلامة.

وفي دراسة تحليلية قام بها (Steven & Jase, 2008) للتعرف على الأوجه المختلفة للرضا الوظيفي للمعلمين في الولايات المتحدة للأعوام الدراسية ١٩٩٩-٢٠٠٠\٢٠٠٠-٢٠٠١ وذلك باستخدام البيانات التي يوفرها المركز القومي للإحصاءات التربوية، وجد الباحثان أن المعلمين إجمالاً لم يبدوا رضا وظيفياً عالياً تجاه كل من (أ) ظروف العمل و (ب) الأجور؛ وأن المعلمين الذين ينتمون إلى أقليات اجتماعية كانوا أعلى رضا وظيفياً من نظرائهم المتحدرين من مجموعات اجتماعية أكثرية. كما وجد الباحثان أن البيانات المتوافرة تشير إلى أن الرضا الوظيفي يختلف باختلاف الجنس (ذكر أو أنثى) وسنوات الخبرة في التدريس والوضع الوظيفي ونوع المؤسسة التعليمية. وخلص الباحثان إلى أهمية تلك البيانات للسياسات التربوية المتعلقة بالمعلمين.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

تتبع الدراسة الحالية المنهج الكمي الوصفي التحليلي (Quantitative-Analytical-Descriptive). وهو منهج يتسم بقدرته على التعرف على الظاهرة قيد الدراسة من خلال تمكين الباحث من وصف الظاهرة وتحليلها كمياً بشكل يساعد على أمرين: (أ) التعرف على الأنماط المتعلقة بالاتجاهات والتصورات السائدة في مجتمع الدراسة؛ و (ب) الخروج بتعميمات قابلة لأن تتسحب على حالات مشابهة (الرفاعي، ٢٠٠٩؛ Pedhazur & Schmelkin, 1991). وسوف يتناول هذا الجزء عرضاً لأداة الدراسة، ومجتمع الدراسة وعيبتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

أداة الدراسة: بعد النظر في أدبيات حقل الرضا الوظيفي وما تضمنته من أدوات مستخدمة، صممت أداة للدراسة الحالية لقياس الرضا الوظيفي. وتكوّن الاستبيان في صورته النهائية من ٢٢ عبارة تعكس في مجملها الرضا الوظيفي. والمقياس المستخدم هو مقياس ليكرت خماسي الدرجة (٥ = أوافق بشدة، ٤ = أوافق، ٣ = محايد، ٢ = لا أوافق، ١ = لا أوافق بشدة). أما الأسئلة المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية فهي: العمر، الخبرة المهنية ونوع الاحتياجات الخاصة التي تقدمها المدرسة. عُرضت الأداة على محكمين متخصصين في الإدارة التربوية للتأكد من صدق محتواها والصدق الظاهري لها فأجازوها مع بعض التعديلات المقترحة التي أخذت بعين الاعتبار. كما أشارت نتائج اختبار الاتساق الداخلي (Internal Consistency) إلى تماسك العبارات حيث تجاوزت قيمة ألفا ٠,٧٠ وهي قيمة تشعر بثبات الأداة.

مجتمع الدراسة وعينتها: مجتمع الدراسة الحالية هم معلمو التربية الخاصة في القطاع الحكومي. وطبقا لآخر الإحصائيات التي أوردها التقرير الوطني لتطوير التعليم في دولة الكويت (اللجنة الوطنية الكويتية للتربية والعلوم والثقافة، ٢٠٠٨)، فإن عدد معلمي التربية الخاصة في القطاع الحكومي ١١٥٧ (٤٣٨ ذكور - ٧١٩ إناث) موزعين على تسع مدارس حكومية للتربية الخاصة تتنوع بتنوع الاحتياجات الخاصة. وأحتسب حجم العينة في ضوء المعادلة التالية، بحسب الدراسة الاستطلاعية:

$$n = (z*SD)^2/(E)^2$$

حيث:

n: حجم العينة

Z: مستوى الثقة معبرا عنها بالخطأ المعياري

SD: الانحراف المعياري لمجتمع الدراسة

E: القدر المسموح به من الخطأ في تحديد العينة

وبالتعويض في المعادلة نحصل على حجم العينة المقبول للدراسة الحالية وهو ٥٧ فرداً. وعليه فأقل عينة مقبولة هي ٥٧، لكن استطاع الباحث الحصول على استجابة ١١٨ فرداً (٤٥ ذكور و ٧٣ إناث). وحجم العينة هذا (ن = ١١٨) يبعث على الاطمئنان لتعميم نتائج الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة: يوضح الجدول رقم ١ الأساليب الإحصائية المستخدمة في ضوء أهداف الدراسة الحالية.

جدول رقم (١)

أهداف الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة

الإحصاء المستخدم	الهدف
مصنوفة الارتباط والتحليل العاملي	تحليل المقياس الكلي للرضا الوظيفي إلى عوامل فرعية
مصنوفة الارتباط والانحدار الخطي	التنبؤ بالعوامل المؤثرة في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
المتوسطات والانحرافات المعيارية	اتجاهات العينة نحو العوامل الفرعية
تحليل التباين MANOVA	تحليل التباين وفقاً لمصفوفة متغيرات الدراسة الديموغرافية

نتائج الدراسة

قبل استعراض نتائج الدراسة، يوضح الجدول رقم ٢ توزيع العينة في ضوء المتغيرات التابعة: العمر، ونوع الاحتياجات الخاصة، وسنوات الخبرة.

جدول رقم (٢)

توزيع العينة وفق المتغيرات الديموغرافية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئة	المتغير
٠,٥٧	٣,٤٤	٢٢ - ٣٠	العمر
٠,٦٨	٣,٣٢	٣١ - ٤٠	
٠,٥٨	٣,٦١	٤١ - ٥٠	
٠,٦٥	٣,٧٧	سمعية	نوع الاحتياجات الخاصة
٠,٦٠	٣,٥٢	بصرية	
٠,٥٨	٣,٠١	عقلية	
٠,٦٧	٢,٩٨	حركية	
٠,٥٢	٣,٠٥	$5 \geq$	سنوات الخبرة
٠,٦٥	٣,٥٩	١٠ - ٥	
٠,٦٢	٣,٣٩	$10 \leq$	

السؤال الأول: كان السؤال الأول حول ماهية التركيب العاملي الأساسي لمقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية على عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في مدارس التربية الخاصة الحكومية بدولة الكويت.

أجري اختبار التحليل العاملي على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية لاستكشاف توزيع العبارات على العوامل المتجانسة. وقبل البدء في إجراء التحليل العاملي، أُجري اختبار Kaiser-Meyer-Okin (KMO) لفحص مدى كفاية العينة الحالية وملاءمتها لاختبار التحليل العاملي. وجاءت نتائج اختبار Kaiser-Meyer-Okin (KMO) مشجعة وذلك لأن القيمة المتحصل عليها هي ٠,٥٦٥ وهي أكبر من ٠,٥. وعليه، فإن اختبار التحليل العاملي ملائم ولا غبار عليه (Pedhazur & Schmelkin, 1991). وتأسيسا على ذلك، فقد أدخلت ٢٢ عبارة تمثل المقياس الكلي المستخدم في الدراسة الحالية في التحليل العاملي لتحديد العوامل الرئيسية التي تتمحور حولها عبارات المقياس. والجدول رقم ٣ يبين نتائج اختبار التحليل العاملي حيث يوضح تشبع كل عامل بالعبارات التي تشكل

في مجموعها العامل بحيث أمكن تحديد ست عوامل رئيسة تحدد أبعاد الرضا الوظيفي لعينة معلمي التربية الخاصة في القطاع العام. ويوضح جدول رقم ٤ نسب التغير المضافة نتيجة كل عامل؛ والعوامل الستة هذه تفسر في مجموعها ما مقداره ٤٩, ٧٣٪ من التباين التراكمي في الدرجة الكلية للمقياس. وفي ضوء هذين الجدولين يشير جدول رقم ٥ إلى تسمية مقترحة للعوامل التي ظهرت نتيجة التحليل. وكما أسلفنا، كانت كل العوامل قد تحصلت على معامل يفوق ٠,٧ وهي قيمة توحى بالتماسك الداخلي للمقياس.

جدول رقم (٣)

نتائج اختبار التحليل العاملي مرتبة حسب تشعبها على العوامل

العامل	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبرة
١	,١٠١	,١٥١	,٠٤٢	,١٨١	,٣٠٨	,٨٢٧	- المدرسة حسنة الإدارة
١	,٠٥٩	,١٢٤	,١١٨-	,٠٦٥-	,٣٢٦	,٧٧٧	- القسم التعليمي منظم
١	,٠١٩	,١٣٣	,٠٨٢	,٣٨٦	,٠٣٧	,٧٤٥	- العدالة في تقويم كفاءة أداء المعلم
١	,٠٤٥-	,٠٠٤-	,٠٥٠	,٢٤٨	,٠٣٧	,٦٩٩	- الاستقلالية واللامركزية
١	,٣١٣	,٠٠٠-	,٠٣١	,٥٠٢	,١٢٥-	,٦٠٤	- فرص الترقى العلمي
١	,١٠٦	,٠٥٠	,٠٩٢	,٠١٣-	,٥٥٤	,٥٦١	- البدلات والمكافآت المالية
١	,٢٠٧-	,٣٠٦	,١٧٥	,٠٨٧	,٤٧٥	,٥٤٠	- العلاقة بين المسؤولين في العمل
٢	,٠٩٨-	,٠٥٩-	,٠٩٩-	,١٠١	,٩٢٩	,٠٢٥-	- العدالة في نظام الترفيات
٢	,٠٩٧-	,٢٩٥	,٠٧٥	,٠٢٦	,٧٤٥	,٣٢٥	- نظام الرواتب
٢	,٠٨٩	,١٠٨	,٤٨٤-	,٣١٩	,٥٥١	,٣٤١	- فرص تدريبية
٢	,٠٢٤	,١٧٤-	,٠٧٤-	,٤٨٣	,٤٨٥	,٣٢٩	- الشعور بالأمان الوظيفي
٣	,١٢٥	,١٣٥	,٢٦٧	,٧٨٤	,٠٩٢-	,٠٤٤-	- العلاقة مع الآخرين حميمة وإيجابية
٣	,٢٠٦-	,٠٦٣-	,٠٠٤	,٧٦٤	,١٣١	,٢٢٠	- وجود العون في الزملاء في العمل
٣	,١٥٢	,١٠٩-	,١١١-	,٦٢٥	,٢٦٠	,٣٨٩	- العمل مع الآخرين مرضي

تابع/ جدول رقم (٣)

نتائج اختبار التحليل العاملي مرتبة حسب تشبعها على العوامل

العامل	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارة
٣	,١٣٦	,٣٠٩	,٠٨٠	,٥٦٨	,٢٦٢	,٤٥٧	- العلاقة جيدة بين أعضاء فريق العمل في القسم
٤	,١٨٣	,٠٤٣	,٨٤٧	,٢٢٦	,٠٢١	,٠٠٨	- التحمس للمهنة
٤	,٠٦٢	,٠٢٥	,٨٤٥	,٠١٩	,٠٣٣	,٠٦٤	- الاستمتاع بالعمل
٤	,١١٢	,٢٣٤	,٦٦٤	,١٢٨	,٠١٧	,٣١٩	- المرونة في أداء الوظيفة
٥	,٠٣٠	,٨٨١	,٠٩١	,١٢٣	,٠٤٩	,١٣٧	- سياسة التعيين ليس فيها تحيز
٥	,٠٠٨	,٥٥٧	,٣٠١	,١٠٦	,٤٣٧	,٤٢٤	- الرضا بالتحاق الطلبة في المدرسة
٦	,٨٥٠	,١٢١	,١٠٩	,٠١٤	,١٧٨	,٠٤٠	- وضوح الأهداف المطلوب تحقيقها
٦	,٦٢٣	,٢١٧	,٤٧١	,٢٧٢	,٢٥٥	,١٧١	- المسئولية الوظيفية واضحة

جدول رقم (٤)

نتائج نسب التباين ونسب الإضافة للعوامل الستة

العامل	Eigenvalues	نسبة التباين %	نسبة الإضافة %
١	٤,٣٨	١٩,٩٠٧	١٩,٩٠٧
٢	٣,١٦٢	١٤,٣٧٦	٣٤,٢٨٣
٣	٢,٩٣٤	١٣,٣٣٥	٤٧,٦١٨
٤	٢,٦١٥	١١,٨٨٧	٥٩,٥٠٦
٥	١,٦١٩	٧,٣٥٩	٦٦,٨٦٥
٦	١,٤٥٧	٦,٦٢٢	٧٣,٤٨٧

طرق استخلاص العوامل: Principal Component Analysis

طرق التدوير: Varimax with Kaiser Normalization

استغرق التدوير العوامل عند نقاط الالتقاء عشر دورات

جدول رقم (٥)

أسماء مقترحة للعوامل الستة والعبارات المتشعبة بها

العامل	الاسم المقترح له	العبارات الأكثر تشعباً حول هذا العامل
العامل ١	سياسة المدرسة وهيكلتها	المدرسة حسنة لإدارة القسم التعليمي منظم العدالة في تقويم كفاءة أداء المعلم الاستقلالية واللامركزية فرص الترقى العلمي البدلات والمكافآت المالية العلاقة بين المسؤولين في العمل
العامل ٢	التطوير المهني	العدالة في نظام الترقيات نظام الرواتب فرص تدريبية الشعور بالأمان الوظيفي
العامل ٣	العلاقة مع العاملين	العلاقة حميمة وإيجابية وجود العون في الزملاء في العمل العمل مع الآخرين مرضي العلاقة جيدة بين أعضاء فريق العمل في القسم
العامل ٤	النظرة تجاه الوظيفة	التحمس للمهنة الاستمتاع بالعمل المرونة في أداء الوظيفة
العامل ٥	سياسة الاختيار	سياسة التعيين ليس فيها تحيز الرضا بالتحاق الطلبة في المدرسة
العامل ٦	وضوح التوصيف الوظيفي	وضوح الأهداف المطلوب تحقيقها المسؤولية الوظيفية واضحة

جدول رقم (٦)

مصفوفة الارتباط بين العوامل الستة*

العوامل	العامل ١	العامل ٢	العامل ٣	العامل ٤	العامل ٥	العامل ٦
العامل ١	--					
العامل ٢	,٥٩١٧	--				
العامل ٣	,٥٣٧٣	,٤٥٦٩	--			
العامل ٤	,١٦٨٤	- ,١٥٠٢	,١٢٣١	--		
العامل ٥	,٤٦٨٥	,٤٠٠٢	,٠٦٨٦	- ,٢٥٦٧	--	
العامل ٦	,٢٨٠١	,٠٦٨٤	,٢٨٢٤	,٢٤٦٠	,٠٣٦١	--

* معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠٥

يشير جدول رقم ٦ إلى معاملات الارتباط بين العوامل الستة وذلك للتعرف على العلاقات البينية بين العوامل قيد البحث. ويظهر أن معاملات الارتباط ليست بالعالية مع أنها ذات دلالة إحصائية. وهذا الأمر يدعم الصدق التمييزي للعوامل الستة، والصدق التمييزي (Discriminant Validity)، يشير إلى تمايز مكونات الظاهرة بحيث يصح تسميتها ظاهرة متعددة الأبعاد. ويجدر بالذكر أن اتجاه مصفوفة الارتباط ودرجتها (انظر جدول رقم ٦) يعززان كذلك أن مؤشرات صدق بناء العلاقات (Nomological Validity) موجودة في الاتجاه الصحيح، وأن العلاقات ذات الدلالة بين العوامل المستخلصة لها ما يسوغها نظرياً. ويقصد بصدق بناء العلاقات في أي مقياس هو توافقه مع النواميس التي تحكم الظاهرة في الدراسات النظرية (Pedhazur & Schmelkin, 1991). والنتائج الحالية بخصوص العوامل المتحصل عليها من التحليل العملي تتوافق من حيث المجموع مع مثيلاتها من الدراسات السابقة المذكورة أعلاه (انظر مثلاً؛ خليل و شيرير، ٢٠٠٨؛ Steven & Jase، 2005؛ Maforah، 2004؛ Gaiomitte، 2005؛ Tat-Wing، Siu & Spector، 2000).

السؤال الثاني: يتناول السؤال الثاني التعرف على القدرة التنبؤية للعوامل

المستخلصة بالتحليل العاملي على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس التربية الخاصة الحكومية بدولة الكويت. واتفاقاً مع جدول رقم ٦، يشير جدول رقم ٧ إلى نتائج معادلة النموذج الخطي لأثر العوامل الستة على الدرجة الكلية للرضا الوظيفي. والنموذج الخطي الحالي يفسر ما مقداره ٤٦,٨٪ من التغير في قيمة الرضا الوظيفي الكلي؛ وهي نسبة ليست بضيئلة. وأظهر تحليل الانحدار الخطي أن ثلاثة عوامل يمكنها التنبؤ دلاليا بالتغير في قيمة الدرجة الكلية للرضا الوظيفي: النظرة تجاه الوظيفة، وسياسة المدرسة وهيكلتها، والعلاقة مع العاملين، على الترتيب تنازلياً.

جدول رقم (٧)

نتائج اختبار الانحدار الخطي للمتغيرات (العوامل) الستة
والدرجة الكلية للرضا الوظيفي

Sig.	T	Beta	Std. Error	B	المتغيرات المستقلة
٠,٧٧٧-	٠,١١٧	١,٥٨٣-	٠,٤٩١	٠,٧٧٧-	Constant
٠,٦٥٩	٧,٥١٣	٠,٥٣٨	٠,٠٨٨	٠,٦٥٩	النظرة تجاه الوظيفة
٠,٢٣٨	٢,٥٥٢	٠,٢١٥	٠,٠٩٣	٠,٢٣٨	سياسة المدرسة وهيكلتها
٠,٢٦٩	٢,٣١٥	٠,١٩٤	٠,١١٦	٠,٢٦٩	العلاقة مع العاملين

المتغيرات المراد التنبؤ بها (التابعة): الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
R2 = 0.483, Adj. R2 = 0.468 F = 32.338 (p > 0.000)

وكذلك فإن هذه النتيجة المشار إليها في جدول رقم ٧ تتوافق كذلك من حيث الإجمال مع دراسة Tat-Wing و Siu و Paul (2000) ودراسة Gaioimite (2005) ودراسة (Maforah (2004، إلا أن كون العلاقة مع العاملين قد كانت أقل العوامل تنبؤاً في الدراسة الحالية يتعارض مع Maforah.

السؤال الثالث: يتناول السؤال الثالث اتجاهات العينة إجمالاً نحو الرضا الوظيفي. ويوضح جدول رقم ٨ نتائج الإحصاء الوصفي للعوامل الستة. ونلاحظ من الجدول رقم ٨ ما يأتي:

- أ - أن قيم الانحرافات المعيارية ليست كبيرة مما يشعر بتجانس العينة وانتمائها لمجتمع واحد، وبالتالي إمكانية تعميم النتائج.
- ب - إجمالاً كان الرضا الوظيفي للعينة إيجابياً تجاه مهنة التعليم في مدارس التربية الخاصة الحكومية؛ وهذا يتوافق مع دراسة العبد الجادر (٢٠٠٤).
- ج - أن أبعاد الرضا الوظيفي المتعلقة بالجوانب المعنوية كانت هي الأعلى من بين العوامل الستة، تلاها العوامل المتعلقة بالعوامل التنظيمية؛ وهذا يتوافق مع ما أورده Steven و Jase (2008).

جدول رقم (٨)

نتائج الإحصاء الوصفي للعوامل الستة للرضا الوظيفي مرتبة تنازلياً
وللدرجة الكلية له

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
٧٣٢١٣.	٤,٠١٣٩	العلاقة مع العاملين
٨٢٩٧٤.	٣,٨٣٣٣	النظرة تجاه الوظيفة
٨٧٠٠٦.	٣,٦٦٦٧	وضوح التوصيف الوظيفي
٩١٧٥١.	٣,٠٣٩٧	سياسة المدرسة وهيكلتها
١,٠٤٢٢٤	٢,٧٦٣٩	سياسة الاختيار
١,٠٤٠٣٤	٢,٤٢٣٦	التطوير المهني
١,٠١٧	٣,٥٦	الدرجة الكلية للمقياس

السؤال الرابع: تناول السؤال الرابع مستوى التباين في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في مدارس التربية الخاصة الحكومية بدولة الكويت في ضوء متغيرات العمر وسنوات الخبرة ونوع الاحتياجات الخاصة. ويشير جدول رقم ٩ إلى الفروق في المتوسطات والانحرافات المعيارية بين ثلاث فئات عمرية، وبين أربع فئات لنوع الاحتياجات الخاصة، وثلاث فئات للخبرات التعليمية؛ ويشير جدول رقم ١٠ إلى نتائج اختبار ANOVA للدرجة الكلية للرضا الوظيفي في ضوء متغيرات المستقلة.

جدول رقم (٩)

الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة التابعة
في ضوء الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئة	المتغير
٠,٥٧	٣,٤٤	٣٠-٢٢	العمر
٠,٦٨	٣,٣٢	٤٠-٣١	
٠,٥٨	٣,٦١	٥٠-٤١	
٠,٦٥	٣,٧٧	سمعية	نوع الاحتياجات الخاصة
٠,٦٠	٣,٥٢	بصرية	
٠,٥٨	٣,٠١	عقلية	
٠,٦٧	٢,٩٨	حركية	
٠,٥٢	٣,٠٥	$5 \geq$	سنوات الخبرة
٠,٦٥	٣,٥٩	١٠ - ٥	
٠,٦٢	٣,٣٩	$10 \leq$	

جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار ANOVA للدرجة الكلية للرضا الوظيفي
في ضوء المتغيرات التصنيفية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة	١,٤٠	٢	٠,٧٠٤	٩,٦١٣	٠,١٤٧
نوع الاحتياجات الخاصة	٢,٢٢	٣	٢,٢٢٢	*٦,٦٨١	٠,٠١٢
العمر	٤,٣٢٦	٢	٤,٣٢٦	*٩,٨٥٤	٠,٠٠٢
الخطأ	٢٥,٥٨	٦	٠,٣٢٠		
المجموع	٥٢,١٩	٩٦			

* عند مستوى دلالة ٠,٠٥

نلاحظ من الجدولين رقمي ٩ و ١٠ ما يلي:

- ١ - أن الانحرافات المعيارية لم تكن كبيرة بما يشعر بأن العينة ينتمون لمجتمع الدراسة؛ وبالتالي فهم يمثلونه ونكون أكثر اطمئنانا لتعميم النتائج.
- ٢ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لنوع الاحتياجات الخاصة (F = 6.682, p < 0.05) لصالح المعلمين في مدارس ذوي الاحتياجات السمعية. وهذا لا يتوافق مع دراسة العبد الجادر (٢٠٠٤) ومع ما أورده (Steven & Jase, 2008). ولعل لطبيعة نوع الاحتياجات الخاصة أثر في إحداث هذه الفروق.
- ٣ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للعمر (F = 9, p < 0.05) لصالح المعلمين الأكبر سنا. وهذا لا يتوافق مع دراسة العبد الجادر (٢٠٠٤)؛ في حين تتفق مع دراسة خليل وشريير (٢٠٠٨). وبالنظر إلى ظاهر المتوسطات الحسابية للأعمار المختلفة حول الرضا الوظيفي، نلاحظ أن واقع معلمي التربية الخاصة بدولة الكويت يتوافق ما استقر في أدبيات الرضا الوظيفي من أن الرضا الوظيفي على امتداد عمر الموظف يكون على شكل U حيث يبدأ من أعلى ثم يتجه للأسفل ثم يعود للأعلى مرة أخرى (Crossman & Harris, 2006).
- ٤ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسنوات الخبرة. وهذه النتيجة الحالية تتفق مع دراسة خليل وشريير (٢٠٠٨) ودراسة المعيلي (٢٠٠٦) ودراسة العبد الجادر في حين لا تتوافق مع دراسة الفالح (٢٠٠٥). ولعل هذا الأمر يعود إلى أن اختلاف تحديد حجم الخبرة الوظيفية، إن في الدراسة الحالية أو بعض الدراسات السابقة ذات الصلة. فمثلا لم يعط ذوو الخبرة الأعلى مؤشرا واضحا بحيث ضيقت فرص الاختيار أمامهم (≤ ١٠). فأصبح الذي خبرته عشر سنوات في فئة واحدة مع من خبرته التعليمية عشرون سنة.

مناقشة النتائج

هدفت الدراسة في مجملها إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة في مدارس التربية الخاصة في القطاع الحكومي. وتقتصر نتائج التحليل العاملي أن مؤشرات (Indicators) الرضا الوظيفي متفق عليها إجمالاً عبر السياقات المختلفة؛ ومنها سياق معلمي التربية الخاصة. وعليه، فإن الرضا الوظيفي باعتباره مصطلحاً (Construct) المقصود منه تقبل درجة الفرد لوضعه الوظيفي ظاهرة متفق عليها من حيث المفهوم (Concept). ولذلك قلنا أن تلك النتيجة المتحصل عليها في الدراسة الحالية تشير إلى أن للرضا الوظيفي نواميس تحكمه وفق تعريفي الصدق التمييزي (Discriminant Validity) وصدق بناء العلاقات (Nomological Validity). لكن يجدر التذكير بأن النتائج الحالية تدل على أن أي ظاهرة قد تكون كونية المفهوم (Global-related Concept) محلية العوامل (Context-related Factors). فالرضا الوظيفي ظاهرة تحدث في كل المؤسسات، لكن غلبة عوامل على أخرى قد يكون مرتبطاً بالسياق الذي توجد فيه المؤسسة. ومن ناحية أخرى، تدل النتائج الحالية إلى أن الرضا، في معظم الأحيان، مركب متعدد الأبعاد وليس أحادي البعد (Cetin, 2006). فإذا كان كذلك، فإن البحث في فحوى الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة ينبغي أن يكون بالنظر إلى أبعاده المتعددة بدلاً من كونه مركباً أحادي البعد. وهذا ما أشارت إليه نتائج التحليل العاملي واختبارات التنبؤ كما سيشار إليه في الفقرة التالية.

ولعل كون العوامل المتعلقة بالنظرة تجاه الوظيفة، وبسياسة المدرسة وهيكلتها، وبالعلاقة مع العاملين قد شكلت، من بين العوامل الستة المستخلصة من مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية، عوامل يمكنها التنبؤ بدرجة الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة هو أمر يشير بوضوح إلى أن العوامل غير المادية لا تقل أهمية عن غيرها من العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي. وهذا الأمر يتفق مع دراسات ذات علاقة بالسلوك التنظيمي؛ ومنها

دراسة القحطاني (٢٠٠٧) حول الالتزام المهني والتنظيمي للعاملين بالمعاهد الدينية الحكومية بدولة الكويت. فقد توصل إلى أن التركيز على مجرد زيادة العوامل المادية قد لا يحقق الكفاءة التنظيمية المرجوة. وتأسيساً على هذا، فالعوامل المرتبطة بالثقافة التنظيمية (Organizational Culture) والمناخ التنظيمي (Organizational Climate) قد تكون ذات أثر حيوي على الرضا الوظيفي لمعلم التربية الخاصة في القطاع الحكومي. ويظل القول بأن العوامل غير المادية قد يكون لها القدرة على التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالقطاع الحكومي، لكنها لا تستقل بالتأثير، وهذا ما يفسر وجود علاقات ارتباطية بين العوامل كافة (قارن، 2005, Giacomitte).

وبالتبع فإن وجود بعض الفروق بين أفراد العينة تعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية أمر طبيعي، وذلك لأن للعوامل الديموغرافية أثر في إحداث تلك الفروق كما هو الحال مع ظاهرات أخرى. لكن، يبقى لنا أن نؤكد على أن الاختلاف في الدرجة لا يستدعي بالضرورة الاختلاف في النوع؛ أي أن المعلمين قد أبدوا، إجمالاً، اتجاهات إيجابية نحو الرضا الوظيفي وأبعاده الستة (وهذا هو النوع) لكن بنسب متفاوتة (الدرجة). وعليه، فلا يمكن القول، مثلاً، بأن معلمي الاحتياجات الخاصة الأخرى غير الاحتياجات السمعية أو المعلمين من غير كبير السن غير راضين، بل هم كذلك لكنهم مقارنة مع معلمي ذوي الاحتياجات السمعية أقل رضا. وبالجمله، فإن الرضا الوظيفي كما تشير النتائج الحالية إنما هو متوالية أكثر من كونه ذا ثنائية قطبية (Dichotomy) من الوجود أو العدم. وبالتالي فإنه من الأفضل التحدث عن درجة الرضا لا وجود الرضا من عدمه؛ حين الحديث عن الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. لكن هذا لا يمنع من طرح بعض الاحتمالات حول الأسباب الكامنة وراء تلك الفروق بين فئات العينة.

أولاً، أن نوع الاحتياجات الخاصة التي يتعامل معها المعلم تحدث فروقا في الرضا الوظيفي. وفي الدراسة الحالية فإن معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة السمعية هم الأكثر رضا من بين أقرانهم من معلمي ذوي

الاحتياجات الخاصة الأخرى؛ ولعل هذا يعود إلى طبيعة نوع الإعاقة السمعية وكونها أقل إلحاحا (Demanding) من غيرها من أنواع الاحتياجات الخاصة من حيث الرعاية المطلوبة. فالصم ليسوا قليلي الذكاء أو لديهم احتياجات جسدية ملحة، ولا يقف الصمم حائلا دون اندماجهم مع بيئة الفصل (للتوسع في هذا الموضوع ينظر، Marschark & Hauser, 2008). ولعلنا باستشفاف النتائج نلاحظ أن معلمي ذوي الاحتياجات الحركية كانوا هم الأقل رضا من بين أقرانهم من معلمي ذوي الاحتياجات الأخرى، وهذه النتيجة قد تدعم ما ذهبنا إليه بخصوص أثر نوع الاحتياجات الخاصة على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة. وبالجمله فإن النتيجة الحالية تتفق مع دراسات في السلوك التنظيمي من أن متطلبات العلاقة بين مقدم الخدمة والمستفيد منها من حيث تقديم الخدمة للمستفيد كما ونوعا يؤثر في اتجاهات وسلوك مقدم الخدمة إذا ما قارن نفسه بأقرانه ممن يقدمون خدمات مماثلة أو متجانسة مع ما يقدم ومع مستفيدين ينتمون للفئة التي يخدمها هو (De Jonge, Dollard, Dormann, Blanc & Houtman, 2000).

ثانيا، كون المعلمون الأكبر سنا هم الأكثر رضا بين أقرانهم في المهنة ممن هم أقل منهم سنا فله احتمالان. الأول، تحقق استقرار وظيفي من خلال التألف مع متطلبات العمل وثقافة ومناخ المؤسسة عبر تكوين استراتيجيات ومهارات للتغلب على المثبطات في بيئة العمل والتعامل معها بسلاية نوعا ما في حين أن المعلمين الأصغر سنا قد يكونون أكثر قلقا (Tension) تجاه المستقبل وتحمسا لقبول التحدي والنظر للمستقبل (انظر العرفج، ٢٠٠٩؛ الفالح، ٢٠٠٥). ثانيا، بالنسبة للمعلم كبير السن، فإن المحفزات الخارجية المتمثلة بالترقيات أو الرواتب لم تعد عوامل مهيمنة في كم وكيف الرضا الوظيفي وذلك لأنهم قد وصلوا في سلم الرواتب لمستوى قد حقق نسبيا طموحاتهم إذا ما قارنوا أنفسهم بأقرانهم في المهنة ممن هم أصغر سنا منهم (انظر، Spector, 1997).

ثالثاً، ومن الممكن أن كَوَّنَ عامل الخبرة لم يكن له أثر في الفروق بين مستويات الرضا الوظيفي يعود إلى طبيعة المؤسسات الحكومية. فطبيعة المؤسسة الحكومية في عالمنا العربي وما يكتنفها من إشكالات قد تحد من أثر الخبرة؛ وبالتالي، قد تحد من أثرها في تعزيز الفروق بين مستويات الخبرة التعليمية لمعلمي التربية الخاصة في المؤسسات التربوية. ولعل هذا يفسر لماذا كانت اتجاهات أفراد العينة نحو أبعاد التوصيف الوظيفي والجوانب المتعلقة بوضوحه، وسياسة المؤسسة وهيكليتها، وسياسة الاختيار والتطوير المهني كانت، هي تحديداً، أقل إيجابية من غيرها من الأبعاد. لكن لما كانت النتائج الحالية تشير إجمالاً إلى أن معلمي التربية الخاصة على اختلاف مستويات خبراتهم التعليمية في القطاع الحكومي قد أبدوا رضا وظيفياً إيجابياً تجاه مهنتهم، فإن التفسير المحتمل هو أثر الاتصال المفتوح بين ذوي الخبرات المختلفة في تبادل الرؤى والاتجاهات بحيث تقربت رؤاهم (للمقارنة انظر، القحطاني، قيد النشر).

الخاتمة والتوصيات

في ضوء ما تقدم، يمكن القول أن أبعاد الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة في القطاع الحكومي متجانسة إجمالاً مع ما هو مقرر في حقل وميدان الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي. وهم أيضاً يحملون اتجاهات إيجابية، وإن بدرجات متفاوتة، نحو الرضا الوظيفي في صورته الكلية وفي أبعاده الستة، باستثناء رضاهم عن سياسة الاختيار المتبعة في مدارسهم. ومن بين تلك العوامل كانت العوامل غير المادية أكثر قدرة على التنبؤ بالرضا الوظيفي لديهم. وكان للمتغيرات الديموغرافية أثرٌ في الفروق بين الأفراد إلا أنه لم يكن أثراً كبيراً جداً.

وفي ما تقدم، يمكن للدراسة الحالية أن تخرج بالتوصيات الآتية:

- ١ - ضرورة دراسة الرضا الوظيفي باعتباره مركباً متعدد الأبعاد والسماح للعينة بتحديد تلك الأبعاد من خلال استخدام الأدوات الإحصائية

- المناسبة. وكذلك ينبغي تلافي أوجه القصور في أساليب القياس الحالية حتى تكون النتائج أكثر دلالة من حيث الأبعاد وتوزيع فئات العينة.
- ٢ - التأكيد على أن بيئة العمل بمفهومها الشامل التي يسود فيها علاقات إنسانية توائم بين حاجات الفرد وأهداف المؤسسة هي من مقومات الرضا الوظيفي. فمتغير الرضا له علاقة بمتغيرات تنظيمية لا تقل أهمية عن العوامل المادية (مثل مستوى الأجور)؛ وتلك العوامل غير المادية متعلقة بشكل العلاقة بين العاملين والشعور العام تجاه الوظيفة (انظر القحطاني، ٢٠٠٧).
- ٣ - تشير أدبيات السلوك التنظيمي إلى أن ثمرة التعلم التنظيمي هو السماح بانتقال الاتجاهات الايجابية بين العاملين من خلال الاتصال الفعال بين العاملين أفقياً ورأسياً. وعلى هذا، تكون الاستفادة من درجة الرضا العالية عن العلاقات بين العاملين بالسماح بانتقال الأفكار والاتجاهات والآراء بين معلمي التربية الخاصة بما يعزز من فرص تحسين الرضا الوظيفي كما ونوعاً.
- ٤ - ضرورة الاهتمام بسياسة المؤسسة التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة بحيث تكون محفزاً لتحسين الرضا الوظيفي. فالاهتمام بالتطوير المهني وإعادة هيكلة المؤسسة لتكون أكثر وضوحاً في توصيفاتها الوظيفية وإرساء سياسة اختيار فعالة، كل هذا من شأنه أن يزيد من فرص تحسن مستوى الرضا الوظيفي.
- ٥ - ضرورة إعادة النظر في طبيعة الاحتياجات الخاصة لكل فئة، وما يتبع ذلك استحقاقات لمعلم ذوي الاحتياجات الخاصة. فالصم ليسوا مثل المكفوفين، ولا المكفوفين شأنهم شأن من لديهم صعوبات تعلم غير حاسية.
- ٦ - في ضوء نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة ذات الصلة، يوصى بإجراء دراسات مستقبلية موسعة تتناول: (أ) علاقة الرضا الوظيفي

بعض المتغيرات الديموغرافية على إحداث فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي؛ و(ج) استخدام أدوات أخرى غير كمية لدراسة الرضا الوظيفي، خصوصا فيما يخص النقطة ب. وفي هذا الخصوص يوصى باستخدام طرائق نوعية (Qualitative Methods) حتى تتكامل الصورة لماهية وسياق ظاهرة الرضا الوظيفي التي يعيشها ويعايشها معلم ذوي الاحتياجات الخاصة.

Job Satisfaction of Public Special Education Teachers in the State of Kuwait: Factor Analysis, Regression and Variation Analysis

Dr. Abdulmuhsen A. alGahtani

Dept. Educational Administration and planning - College of Education
Kuwait University

Abstract

The current study aims at exploring the special education teachers' job satisfaction in government schools, using factor analysis, regression and variance analyses. The sample consists of 118 male and female teachers representing the four main tracks of special education needs. A questionnaire, of which its reliability and validity were assured, was developed for the purpose of the current study. A factor analysis revealed six factors which were in line with the theoretical framework of job satisfaction; and three factors of which were predictors of the level of job satisfaction. Although the participants' job satisfaction was generally positive, they were satisfied more with non-pecuniary factors. Some differences due to the demographic variables were detected. The study concluded with some relevant recommendations.

المراجع

- ١ - خليل، جواد وشريير، عزيزة (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، ١٦، ٦٨٣-٧١١.
- ٢ - الرفاعي، أحمد (٢٠٠٩). مناهج البحث العلمي (تطبيقات إدارية واقتصادية). الأردن: دار وائل.
- ٣ - الشرايدة، سالم (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي- أطر نظرية وتطبيقات عملية. الأردن: دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
- ٤ - العبد الجادر، عبد العزيز (٢٠٠٤). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام. المجلة العربية للتربية الخاصة، ٥، ٦٥-٩٥.
- ٥ - العرفج، عبد المحسن (أغسطس، ٢٠٠٩). التحفيز وكسب ولاء أعضاء هيئة التدريس- دراسة تطبيقية على التعليم العالي بالسعودية. بحث قدم في مؤتمر الإدارة العربية ومقاربات الجودة والعالمية والريادة والشراكة والتنافسية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- ٦ - الفالح، ناصر (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لمحضري مختبرات العلوم في المرحلتين المتوسطة والثانوية في الرياض. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، ٦، ١٥٥-٢٠٤.
- ٧ - القحطاني، عبد المحسن (٢٠٠٧). الالتزام التنظيمي والمهني لدى أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية في المعاهد الدينية الحكومية بدولة الكويت. مجلة جامعة صنعاء للعلوم التربوية والنفسية، ٤، ٦-٣٨.
- ٨ - القحطاني، عبد المحسن (قيد النشر). العلاقة بين تصور رؤساء الأقسام لسلوكيات لاتصال لدى مدير المدرسة ومتغيري الرضا والرغبة في التجاوب والتعاون لديهم. مجلة الدراسات التربوية والنفسية - جامعة السلطان قابوس.

- ٩ - اللجنة الوطنية الكويتية للتربية والعلوم والثقافة (٢٠٠٨). **التقرير الوطني لتطوير التعليم في دولة الكويت ٢٠٠٤ - ٢٠٠٨**. دولة الكويت: وزارة التربية، اللجنة الوطنية الكويتية للتربية والعلوم والثقافة.
- ١٠ - المعيلي، أحمد (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية. **المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل**، ٧، ١٥٧-١٨٥.
- 11 - Abraham, K.; & Medoff, J. (1984). Length of service and layoffs in union and nonunion work groups. **Industrial and Labor Relations Review**, 38, 87-97.
- 12 - Anderson N, & Ostroff, C. (1997). Selection as socialization. In N. Anderson, & P. Herriot, (eds.), **International Handbook of Selection and Assessment** (pp. 413-440). Chichester, UK:Wiley.
- 13 - Brownell, M., Smith, S., McNellis, J. & Lenk, L. (1995). Career decision in special education: Current and former teachers' personal views. **Exceptionality**, 5, 83-102.
- 14 - Camp, S. (1993). Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach. **The Prison Journal**, 74, 279-305.
- 15 - Carsten, J., & Spector, P. (1987). Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model. **Journal of Applied Psychology**, 72, 374-381.
- 16 - Cetin, A. (2006). The relationship between job satisfaction, occupational and organizational commitment of academics. **The Journal of American Academy of Business**, 8, 78-88.
- 17 - Clark, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 69, 57-81.
- 18 - Cranny, C., Smith, B., & Stone, E. (1992). **Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance**. NY: Lexington Books.
- 19 - Crossman, A. & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. **Educational Management, Administration & Leadership**, 34, 29-46.

- 20 - De Jonge, J., Dollard, M., Dormann, C., Le Blanc, P. & Houtman, I. (2000). The demand control model: Specific demand, specific control and well defined groups. **International Journal of Stress Management**, 7, 269-287.
- 21 - Dole, C., & Schroeder, R. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. **Managerial Auditing Journal**, 4, 234 - 245.
- 22 - Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). **Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions**. NY: Human Sciences Press.
- 23 - Evans, L. (1998). **Teacher morale, job satisfaction and motivation**. London: Paul Chapman.
- 24 - Freudenberger, H. (1980). **Burn-out: The high cost of high achievement**. US: Anchor Press.
- 25 - Furnham, A. (2005). **The psychology of behavior at work: The individual in the organization (2nd ed.)**. NY: Psychology Press.
- 26 - Gerhart, B. (1990). Voluntary turnover and alternative job opportunities. **Journal of Applied Psychology**, 75, 467-476.
- 27 - Giacomitte, K. (2005). **Factors affecting job satisfaction and retention of beginning teachers**. Unpublished doctoral dissertation, Virginia Tech, Virginia.
- 28 - Griffeth, R., Hom, P., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover. Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. **Journal of Management**, 26, 463-488.
- 29 - Griva, K., & Koekes, K. (2003). UK teachers under stress: Can we predict wellness on the basis of characteristics of the teaching job? **Psychology and Health**, 18, 457-471.
- 30 - Jacobs. R., & Solomon, T. (1977). Strategies for enhancing the prediction of job performance from job satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, 62, 417-421.
- 31 - Lee, R., & Ashforth, B. (1994, July). Antecedents and outcomes of job burnout: Toward a comprehensive model through meta-analysis. A

- paper presented at the annual meeting of the World Congress of Sociology, Bielefeld, Germany.
- 32 - Luthans, F., & Thomas, L. (1989). The relationship between age and job satisfaction: Curvilinear results from an empirical study - a research note. **Personnel Review**, 1, 23 - 26.
- 33 - Maforah, T. (2004). Factors that promote the level of job satisfaction among school educators: An education management perspective. Unpublished master thesis, University of South Africa, South Africa.
- 34 - Marschark, M. & Hauser, P. (2008). **Deaf Cognition: Foundations and Outcomes (Perspectives on Deafness)**. USA: Oxford University Press.
- 35 - Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experience burnout. **Journal of Organization Behavior**, 2, 99-113.
- 36 - Okpara, J., Squillace, M. & Erondu, E. (2005). Gender differences and job satisfaction: A study of university teachers in the United States. **Women in Management**, 20, 177-190.
- 37 - Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. **Women In Management Review**, 7, 331 -343.
- 38 - Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK universities. **International Journal of Social Economics**, 30, 1210-1232.
- 39 - Pedhazur, E. J. & Schmelkin, L. P. (1991). **Measurement, design, and analysis: An integrated approach**. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- 40 - Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). **Burnout: From tedium to personal growth**. NY: Free Press.
- 41 - Rocca, A., & Kostanski, M. (2001, Spet.). Burnout and job satisfaction amongst Victorian secondary school teachers: A comparative look at contract and permanent employment. A paper presented at ATEA Conference, Teacher Education: Change of Heart, Mind, and Action, Australia.
- 42 - Saker, A., Crossman, A., & Chinmeteeptuck, P. (2003). The relationships of age and length of service with job satisfaction: An examination of hotel employees in Thailand. **Journal of Managerial Psychology**, 18, 745-58.

- 43 - Savery, L. (1996). The congruence between the importance of job satisfaction and the perceived level of achievement. **Journal of Management Development**, 6, 18-27.
- 44 - Scott, C. & Dinham, S. (2003). The development of scales to measure teacher and school occupational satisfaction. **Journal of Educational Administration**, 41, 74-86.
- 45 - Song, H. (2007). Literature review of teacher job satisfaction. **Chinese Education & Society**, 40, 11-16.
- 46 - Spector, P. (1997). **Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences**. Thousand Oaks: Sage Publication.
- 47 - Steven, L. & Jase, R. (2008). Teachers job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. **Teaching and Teacher Education**, 24, 1173-1184.
- 48 - Steven, L., & Jase, R. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. **Teaching and Teacher Education**, 5, 1173-1184.
- 49 - Tat-Wing, L., Siu, O., & Spector, P. (2000). Faculty stressors, job satisfaction, and psychological distress among university teachers in Hong Kong: The role of locus of control. **International Journal of Stress Management**, 2, 121-138.
- 50 - Wright, T., Cropanzano, R., Denny, P., & Moline, G. (2002). When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models. **Canadian Journal of Behavioural Science**, 34, 146-150.

