ISSN: 2663-5798 || Arab Journal for Scientific Publishing

المجلد التاسع – العدد الثاني والتسعون
تاريخ الإصدار: 2 – حزيران – 2026م
www.ajsp.net

"الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية في ضوء الخبرة والعمر والمؤهل العلمي"

إعداد الباحثة:

د. فاطمة بنت عبدالرحمن الحسين

جامعةالامام عبدالرحمن بن فيصل، كليةالتربية، قسم التربية الخاصة

Received: 10/05/2026 | Revised: 11/05/2026 | Accepted: 17/05/2026 | Published: 02/06/2026

Abstract:

This study aimed to examine the level of job satisfaction among learning disabilities teachers in Al-Ahsa Governorate and to determine whether job satisfaction differed according to age, years of experience, and academic qualification. The study employed a descriptive survey design. The final sample consisted of 30 female learning disabilities teachers working in primary schools implementing learning disabilities programs in Al-Ahsa. A 30-item job satisfaction scale was developed using a three-point Likert format. Content validity and internal consistency were examined, and Cronbach's alpha reached .916, indicating high reliability. The findings showed a high level of job satisfaction among participants, with an overall mean of 2.6667, falling within the "agree" category. Overall differences in job satisfaction were not statistically significant according to age, years of experience, or academic qualification, although a limited number of item-level differences appeared in favor of younger teachers, teachers with fewer years of experience, and bachelor's degree holders. The study recommends strengthening administrative and professional support, providing continuous professional development and psychosocial support, and increasing institutional and community awareness of the roles of learning disabilities teachers to sustain job satisfaction and improve educational services for students with learning disabilities.

Keywords: Job satisfaction; Learning disabilities; Special education teachers; Kingdom of Saudi Arabia.

ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم في محافظة الأحساء، وتحديد ما إذا كان هذا المستوى يختلف باختلاف العمر وسنوات الخبرة والدرجة العلمية .اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة النهائيةمن 30)) معلمة من معلمات صعوبات التعلم العاملات في المدارس الابتدائية التي تطبق برامج صعوبات التعلم بمحافظة الأحساء .أعدت الباحثة مقياسًا للرضا الوظيفي مكونًامن (30) فقرة وفق تدريج ليكرت الثلاثي، وتم التحقق من صدقه الظاهري وصدق الاتساق الداخلي، كما بلغ معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (0.916) ، وهي .قيمة مرتفعة تدعم الاعتماد على نتائج الأداة أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم كان مرتفعًا؛ إذ بلغ المتوسط العاملللاستجابات 2.6667)) ضمن فئة موافق ."كما لم تظهر فروق جوهرية عامة في مستوى الرضا الوظيفي" تعزى إلى العمر أو سنوات الخبرة أو الدرجة العلمية، مع ظهور فروق دالة في عدد محدود من الفقرات لصالح الفئة العمرية الأصغر، وذوات الخبرة الأقل، وحاملات البكالوريوس .وتوصي الدراسة بتعزيز الدعم الإداري والمهني لمعلمات صعوبات التعلم، وتوفير برامج تدريبية ومساندة نفسية ومهنية مستمرة، وتحسين الوعي المجتمعي والمؤسسي بطبيعة أدوارهن، بما يسهم في المحافظة على مستوى الرضا الوظيفي وتحسين جودة الخدمات التعليمية المقدمة للطالبات ذوات صعوبات التعلم.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، صعوبات التعلم، معلمات التربية الخاصة، المملكة العربية السعودية.

المجلد التاسع – العدد الثاني والتسعون
تاريخ الإصدار: 2 – حزيران – 2026م
www.ajsp.net

ISSN: 2663-5798 || Arab Journal for Scientific Publishing

How to Cite This Article

الحسين، ف. ب. ع. (2026). الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية في ضوء الخبرة والعمر والمؤهل العلمي. *المجلة العربية للنشر العلمي(AJSP)* ، 9(92)، (487 -501).

AJSP | Vol. 9 | Issue 92 | DOI: https://doi.org/10.36571/ajsp.92 AJSP ORCID: https://orcid.org/0009-0005-8048-2082

المقدمة:

تتجاوز قضية الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم حدود الشعور الشخصي بالارتياح أو عدمه؛ إذ ترتبط بنظام كامل من العوامل المهنية والتنظيمية التي تحدد قدرة المعلمة على الاستمرار في العمل، وتقديم تدخلات تعليمية فردية ذات جودة، وبناء علاقة تربوية مستقرة مع الطالبات وأسرهن .فالمعلمة في هذا المجال لا تؤدي دورًا تدريسيًا تقليديًا فقط، بل تشارك في الكشف الأولي، وإعداد الخطط التربوية الفردية، وتكييف الأنشطة، ومتابعة تقدم الطالبة، والتنسيق مع معلمات التعليم العام والإدارة والأسرة .ومن ثم فإن مستوى الرضا الوظيفي يعكس إلى حد كبير جودة البيئة المهنية التي تعمل داخلها المعلمة، ومدى اعتراف المدرسة والمجتمع بأهمية الدور التخصصي الذي تؤديه.

وتكتسب إعادة نشر نتائج هذه الدراسة أهمية إضافية عند قراءتها في ضوء التحولات الحديثة في التعليم السعودي، ولا سيما التوسع في خدمات الدمج والتعليم الشامل، والاهتمام بجودة الحياة المدرسية، وتطوير ممارسات التنمية المهنية للمعلمين .فالرضا الوظيفي في هذه المرحلة لم يعد متغيرًا هامشيًا، بل أصبح مؤشرًا من مؤشرات الاستدامة المهنية والاحتفاظ بالكفاءات في القطاعات التعليمية المتخصصة. ومن هذا المنطلق، فإن نتائج الدراسة الأصلية، رغم أنها جمعت في سياق زمني سابق، تقدم خط أساس مفيدًا يمكن مقارنته بنتائج الدراسات الحديثة في المملكة العربية السعودية، خصوصًا تلك التي تناولت الاحتراق النفسي، والكفاءة الذاتية، والدعم المهني، والخصائص الديموغرافية لمعلمي التربية الخاصة.

وعلى المستوى النظري، تفيد الدراسة من التكامل بين نظرية العاملين لهرزبرغ ونظرية تقرير المصير .فالعوامل المرتبطة بطبيعة العمل، مثل الإحساس بالإنجاز، والاستقلالية المهنية، وتقدير الدور، تمثل مصادر داخلية للرضا، بينما تمثل ظروف العمل، والدعم الإداري، والحوافز، والعبء المهني، عوامل تنظيمية قد لا تصنع الرضا وحدها لكنها تمنع عدم الرضا عندما تتوافر بصورة عادلة .كما توضح نظرية تقرير المصير أن شعور المعلمة بالكفاءة والاستقلالية والانتماء يرفع دافعيتها الداخلية ويعزز ارتباطها بالعمل .لذلك فإن أي تفسير للرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم ينبغي ألا يقتصر على الراتب أو سنوات الخبرة، بل يجب أن يربط بين معنى العمل، والدعم المدرسي، والاعتراف المجتمعي، وفرص التطور المهني.

يمثل المعلم أحد المكونات الرئيسة في نجاح العملية التعليمية، إذ لا تتوقف جودة التعليم على المناهج والتجهيزات المدرسية فحسب، بل ترتبط أيضًا بما يتمتع به المعلم من دافعية واستقرار نفسي ومهني .ويكتسب الرضا الوظيفي أهمية خاصة في المؤسسات التعليمية لأنه يعكس اتجاهات المعلمين نحو عملهم، ومدى شعورهم بالتقدير والإنجاز والملاءمة بين متطلبات العمل وحاجاتهم المهنية والاجتماعية.

تزداد أهمية هذا الموضوع في مجال التربية الخاصة؛ فمعلمات صعوبات التعلم يعملن مع فئة من الطالبات تتطلب تشخيصًا تربويًا دقيقًا، وخططًا تعليمية فردية، وتعاونًا مستمرًا مع الإدارة المدرسية ومعلمات التعليم العام وأسر الطالبات .وتفرض هذه الطبيعة المهنية أعباء تدريسية وتنظيمية وانفعالية قد تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي، وفي جودة الخدمات المقدمة للطالبات ذوات صعوبات التعلم.

تشير الأدبيات الحديثة إلى أن معلمي التربية الخاصة أكثر تعرضًا للضغوط المهنية والاحتراق النفسي بسبب طبيعة العمل مع الطلبة ذوي الإعاقة وتعدد الأدوار والمسؤوليات .فقد بيّنت دراسة حديثة في المملكة العربية السعودية أن معلمي التربية الخاصة يواجهون مستويات من الاحتراق ترتبط بعبء العمل والحاجة إلى برامج تدخل ودعم مهنية .كما أظهرت دراسة سعودية أخرى أن الرضا الوظيفي يرتبط ببعض الخصائص الديموغرافية والمهنية لدى معلمي التربية الخاصة، بما في ذلك المؤهل وسنوات الخبرة.

وانطلاقًا من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى إعادة تقديم نتائج مشروع الماجستير بصيغة مقال علمي قابل للنشر، مع اختصار الإطار النظري وتحديث المناقشة وربط النتائج بالأدبيات المعاصرة، دون تغيير البيانات الأصلية التي تم جمعها وتحليلها في الدراسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

لاحظت الباحثة من خلال الإشراف الميداني والاحتكاك المباشر ببعض معلمات صعوبات التعلم وجود مؤشرات على عدم الرضا لدى بعض المعلمات، خاصة فيما يتعلق بضغط العمل، وضعف تفهم بعض الزميلات لطبيعة مجال صعوبات التعلم، وصعوبة التعامل أحيانًا مع الإدارة المدرسية نتيجة محدودية الوعي بطبيعة البرنامج .ومن ثم تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم في محافظة الأحساء في ضوء بعض المتغيرات؟

وتفرع عنه الأسئلة الآتية :ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم؟ وهل يختلف هذا المستوى باختلاف العمر، وسنوات الخبرة، والدرجة العلمية؟

فرضيات الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وأسئلتها، صيغت الفرضيات الآتية لاختبار الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم وفق المتغيرات الديموغرافية المدروسة:

- يتصف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم في محافظة الأحساء بمستوى مرتفع وفق متوسط الدرجة الكلية للمقياس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم تعزى إلى متغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم تعزى إلى متغير الدرجة العلمية.

وتعاملت الدراسة مع هذه الفرضيات من منظور وصفي استدلالي؛ إذ تم تفسير دلالة الفروق في ضوء المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبارات الفروق، مع مراعاة حجم العينة وعدم توازن بعض فئات المتغيرات الديموغرافية.

أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم في محافظة الأحساء
- الكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعًا لمتغير العمر
- الكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعًا لمتغير سنوات الخبرة
- الكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعًا لمتغير الدرجة العلمية

أهمية الدراسة

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في إسهامها في إثراء أدبيات الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة عمومًا ومعلمات صعوبات التعلم خصوصًا، وهو مجال ما يزال بحاجة إلى مزيد من الدراسات المحلية .أما الأهمية التطبيقية فتتصل بإفادة القيادات المدرسية ومخططي برامج التربية الخاصة في تحديد الجوانب التي تدعم رضا المعلمات واستمرارهن المهني، بما ينعكس على جودة الخدمة التربوية المقدمة للطالبات ذوات صعوبات التعلم.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية :تقتصر الدراسة على تناول مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم، والكشف عن الفروق في هذا المستوى في ضوء متغيرات العمر، وسنوات الخبرة، والدرجة العلمية، دون التوسع في متغيرات أخرى مثل العبء التدريسي أو الدعم الإداري أو الاحتراق النفسي إلا في حدود التفسير والمناقشة.

الحدود البشرية :تقتصر الدراسة على معلمات صعوبات التعلم العاملات في المدارس الابتدائية، ولا تشمل معلمي صعوبات التعلم من الذكور أو معلمي فئات التربية الخاصة الأخرى أو معلمي التعليم العام.

الحدود المكانية :طبقت الدراسة في المدارس الابتدائية التي تتوافر فيها برامج أو خدمات لصعوبات التعلم في محافظة الأحساء بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية :ترتبط نتائج الدراسة بالفترة الزمنية التي جمعت فيها البيانات الأصلية، وهي الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1434/1435هـ.

الحدود المنهجية :اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وعلى استبانة الرضا الوظيفي بوصفها أداة لجمع البيانات، ومن ثم فإن نتائجها تعبر عن استجابات أفراد العينة في ضوء الأداة المستخدمة وإجراءات تطبيقها.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها

الرضا الوظيفي: يقصد به في هذه الدراسة حالة الارتياح والقبول التي تشعر بها معلمة صعوبات التعلم تجاه عملها، وما يرتبط به من طبيعة المهام، والعلاقات المهنية، والدعم الإداري، والتقدير المادي والمعنوي. ويعرف إجرائيًا بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة، مع الاستفادة من المعنى اللغوي لمفهوم الرضا بوصفه مقابلًا للسخط والقبول النفسي بالشيء (ابن منظور، 1994).

صعوبات التعلم: تشير إلى اضطرابات أو قصور في واحدة أو أكثر من العمليات النفسية أو المعرفية الأساسية ذات الصلة بالفهم أو استخدام اللغة المنطوقة أو المكتوبة، بما ينعكس في صعوبات القراءة أو الكتابة أو الحساب، مع استبعاد أن تكون الصعوبات ناتجة أساسًا عن إعاقة حسية أو عقلية أو حرمان بيئي أو ثقافي، وذلك في ضوء التعريفات الشائعة في أدبيات التربية الخاصة وصعوبات التعلم (الزيات، 2007؛ الخطيب والحديدي، 2004).

معلمات صعوبات التعلم: هن المعلمات المتخصصات في مجال صعوبات التعلم والعاملات في المدارس الابتدائية بمحافظة الأحساء، واللاتي يقدمن خدمات تعليمية وتربوية للطالبات ذوات صعوبات التعلم داخل غرف المصادر أو البرامج المخصصة لهن.

الإطار النظري

مفهوم الرضا الوظيفي

يُقصد بالرضا الوظيفي في هذه الدراسة: إحساس المعلمة بالارتياح والسعادة الناتجة عن مزاولتها لمهنتها، بما يجعلها مقبلة على عملها بحماس وحرص على أداء المهام المطلوبة. ويتحدد الرضا الوظيفي من خلال تفاعل عوامل متعددة، منها: طبيعة العمل، والدعم الإداري، والعلاقات المهنية، والحوافز، والشعور بالإنجاز والتقدير (أبو رحمة، 2012؛ حسن، 2020؛ Wartenberg et al., 2023).

الرضا الوظيفي في التربية الخاصة

يختلف عمل معلمات صعوبات التعلم عن كثير من مجالات التعليم العام؛ إذ يتطلب التعامل مع فروق فردية دقيقة، وتصميم تدخلات تعليمية علاجية، وتوثيقًا مستمرًا للتقدم، إلى جانب التنسيق مع أطراف متعددة داخل المدرسة وخارجها. لذلك؛ فإن الرضا الوظيفي في هذا المجال لا يرتبط بالراتب أو الأمن الوظيفي فحسب، بل يتأثر أيضًا بالتقدير المهني، ووضوح الدور، والدعم الإداري، والتعاون بين أعضاء فريق المدرسة (الصمادي، 2013؛ Elsayed et al., 2025؛ Brunsting et al., 2025).

أبعاد الرضا الوظيفي وعوامله

يعرض الإطار النظري في الرسالة الأصلية الرضا الوظيفي بوصفه مفهومًا مركبًا لا يقتصر على الشعور العام بالارتياح، بل تتداخل فيه جوانب نفسية، ومهنية، وتنظيمية، واجتماعية. فالرضا يبدأ من إحساس الفرد بأن العمل يشبع حاجاته ويمنحه معنى وقيمة، ثم يتسع ليشمل درجة توافقه مع متطلبات الوظيفة، وطبيعة علاقته بالرؤساء والزملاء، وشعوره بالعدالة في الحوافز والتقدير وفرص النمو المهني. ومن ثم، فإن قياس الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم ينبغي أن يُنظر إليه باعتباره مؤشرًا عامًا على جودة الخبرة المهنية، لا مجرد حكم عابر على الوظيفة (أبو رحمة، 2012؛ القحطاني، 2011؛ Wartenberg et al., 2023).

ومن أبرز العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

- **طبيعة العمل ومحتواه:** يميل الفرد إلى الرضا عندما تتيح له الوظيفة استخدام مهاراته وقدراته، والشعور بالإنجاز والاستقلالية، والمشاركة في اتخاذ القرارات. ويكتسب هذا العامل أهمية خاصة في مجال صعوبات التعلم؛ لأن المعلمة لا تؤدي مهمة تدريسية

روتينية، بل تخطط لبرامج فردية، وتتابع تقدم الطالبة، وتعدل الاستراتيجيات بناءً على الاستجابة، وتتعاون مع معلمات الصف العادي والأسرة والإدارة. لذا، يمثل وضوح الدور وتقدير الجهد المهني بُعدين أساسيين في تفسير مستوى الرضا (الزيات، 2007؛ الخطيب والحديدي، 2004؛ الصمادي، 2013).

- **العوامل الخارجية والتنظيمية:** تشمل الأجر، والأمان الوظيفي، وعدالة الأنظمة، وظروف العمل المادية، ونمط الإشراف، والعلاقات المهنية. وتوضح الرسالة أن القيادة المدرسية الداعمة تسهم في رفع الرضا من خلال توفير بيئة تواصل إيجابية تخفف من الشعور بالعزلة المهنية. في المقابل، يؤدي ضعف الفهم الإداري لطبيعة صعوبات التعلم، أو غموض مهام معلمة غرفة المصادر، إلى زيادة الضغط المهني وانخفاض الرضا. وعليه، يتشكل الرضا الوظيفي من تفاعل خصائص المعلمة وخبرتها مع خصائص المدرسة ودعمها التنظيمي (القحطاني، 2011؛ أبو رحمة، 2012؛ Brunsting et al., 2025).

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

استندت الرسالة في تفسير الرضا الوظيفي إلى عدد من الاتجاهات النظرية التي تساعد في فهم نتائجه، ومن أبرزها:

- **نظرية ماسلو للحاجات:** تُعد مدخلًا مناسبًا لفهم الرضا من زاوية إشباع الحاجات. فالمعلمة تحتاج إلى الأمان المهني والاستقرار، ثم الانتماء لفريق المدرسة، يليه التقدير والاعتراف بجهدها، وصولًا إلى تحقيق الذات عبر الشعور بأنها تُحدث فرقًا حقيقيًا في تعلم الطالبات ذوات صعوبات التعلم. وانخفاض تلبية أيٍّ من هذه المستويات قد ينعكس سلبًا على الرضا العام (Maslow, 1943؛ Ryan & Deci, 2020).
- **نظرية هرزبرغ ذات العاملين:** تميز بين العوامل "الوقائية" (مثل: ظروف العمل، الأنظمة، الراتب، والعلاقات المهنية) التي يسبب غيابها عدم الرضا، ولكن توفرها لا يكفي وحده لإنتاج رضا مرتفع؛ والعوامل "المحفزة" (مثل: الإنجاز، التقدير، تحمل المسؤولية، وفرص النمو المهني) التي تصنع الرضا الفعلي. ويفسر هذا التمييز بقاء بعض الجوانب النوعية (كتقدير المجتمع أو التدريب المتخصص) بحاجة للتحسين رغم ارتفاع مستوى الرضا العام (Herzberg et al., 1959؛ أبو رحمة، 2012).
- **نظرية التوقع (لفروم) ونظرية العدالة (لآدامز):** ينشأ الرضا عندما ترى المعلمة أن جهدها المبذول سيؤدي إلى أداء جيد، يقود بدوره إلى تقدير وعائد عادل. فإذا بذلت المعلمة جهدًا كبيرًا في إعداد الخطط الفردية ولم تجد تقديرًا إداريًا أو وعيًا من الزميلات والأسرة، تتسع الفجوة بين الجهد والعائد، مما يخفض الرضا. كما تعتمد نظرية العدالة على مقارنة المعلمة لجهدها وما تتلقاه من دعم بغيرها من العاملات في البيئة المدرسية (Adams, 1965؛ Vroom, 1964).

خصوصية الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم

تتسم هذه المهنة بخصوصية تجعل الرضا الوظيفي فيها شديد الحساسية لعوامل الدعم والتقدير. فالعمل مع هذه الفئة يتطلب صبرًا، ومتابعة دقيقة، وفهمًا للفروق الفردية، وقدرة على بناء خطط علاجية متناسبة مع نوع الصعوبة ومستواها. ونظرًا لأن نجاح البرنامج يعتمد بشكل كبير على تعاون الإدارة، ومعلمات التعليم العام، والأسرة؛ فإن أي ضعف في هذا التعاون قد يولد ضغطًا مهنيًا وشعورًا بعدم الفاعلية، حتى لدى المعلمة المؤهلة (الخطيب والحديدي، 2004؛ الزيات، 2007؛ Alsalamah, 2023).

ويقوم العمل في "غرفة المصادر" على تقديم تعليم متخصص لبعض الوقت، يركز على مهارات أكاديمية ونمائية (كالقراءة، والكتابة، والانتباه، والذاكرة). هذه الطبيعة تربط الرضا الوظيفي بمدى توفر الإمكانات، ومرونة الجدول، وتفهم المدرسة لأهمية التدخل الفردي دون اعتباره عبئًا أو خدمة هامشية. لذا، يستلزم تحسين الرضا سياسات مدرسية واضحة، وتدريبًا مستمرًا، وآليات تقدير تعترف بقيمة هذا الدور (الصمادي، 2013؛ حسن، 2020؛ Elsayed et al., 2025).

خلاصة القول؛ ينظر الإطار النظري للدراسة الحالية إلى الرضا الوظيفي بوصفه نتاجًا لتفاعل ثلاثة مستويات:

1. **مستوى فردي**: يتصل بخبرة المعلمة، ودافعيتها، وكفاءتها الذاتية.
2. **مستوى مدرسي**: يرتبط بالدعم الإداري، والعلاقات المهنية، ووضوح الدور.
3. **مستوى مجتمعي**: يتعلق بالتقدير الاجتماعي لمهنة التربية الخاصة.

وهذا التصور يساعد على قراءة النتائج بتوازن؛ فارتفاع المتوسط العام للرضا لا يعني خلو البيئة من المشكلات، وانخفاض بعض البنود لا يعني انعدام الرضا الكلي، بل يكشف عن نقاط تطويرية يمكن استهدافها في برامج الدعم المهني (Wartenberg et al., 2023؛ Brunsting et al., 2025).

الدراسات السابقة

تؤكد المراجعة المنهجية والتحليل البعدي الذي أعده (Wartenberg et al., 2023) أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين يرتبط نظريًا وإحصائيًا بعدد من المخرجات المهنية والتربوية المهمة؛ إذ يرتبط ارتفاع الرضا بانخفاض نية ترك العمل والغياب، ويؤدي في المقابل إلى جودة التفاعل بين المعلم والطلبة وتحسن مؤشرات الدافعية والإنجاز. وتفيد هذه النتيجة في دعم الفرضية العامة للدراسة الحالية بأن الرضا الوظيفي لمعلمات صعوبات التعلم يمثل عاملًا جوهريًا ينعكس على استقرار التدخلات العلاجية والتربوية داخل غرفة المصادر. وفي سياق متصل، تشير مراجعة (Brunsting et al., 2025) لأبحاث الفترة (2013–2023) إلى أن الرفاه المهني لمعلمي التربية الخاصة يتأثر بشكل كبير بظروف العمل وبنية المسؤوليات والدعم المتاح، مع التأكيد على حاجة المجال لبحوث تتجاوز الوصف المقطعي لتختبر أثر تحسين الدعم الإداري.

وعلى مستوى الدراسات العربية، توصل (الصمادي، 2013) في دراسته حول معلمي صعوبات التعلم في غرف المصادر إلى أهمية النظر للرضا الوظيفي بوصفه متغيرًا متعدد الأبعاد يتأثر بطبيعة العمل والدعم المدرسي، مؤكدًا على خصوصية هذا الدور الذي يتطلب تخطيطًا فرديًا وتنسيقًا مستمرًا. وفي السياق الخليجي، أبرزت دراسة (القحطاني، 2011) في الكويت أهمية التحليل التفصيلي لواقع الرضا بدلاً من الاكتفاء بالمتوسطات العامة، وهو التوجه الذي تبناه المقال الحالي في تمييز الفروق وفق العمر والخبرة والدرجة العلمية.

أما في السياق السعودي الحديث، فقد قدمت دراسة (Alansari, 2024) مقارنة أظهرت تباين الرضا بين معلمي التعليم العام والتربية الخاصة في أبعاد مثل الراتب والاعتراف المهني؛ إذ برز التقدير الاجتماعي والاعتراف بالدور كعوامل لا تقل أهمية عن الجوانب المادية في المهن التي تتطلب جهدًا عاطفيًا مرتفعًا. وفي ذات السياق، كشفت دراسة (Elsayed et al., 2025) التي شملت (393) معلمًا ومعلمة في المملكة أن الرضا الوظيفي جاء بمستوى مرضٍ، مع وجود ارتباط موجب بسنوات الخبرة، بينما قدمت دراسة (Alahmed,

(2024بُعدًا متممًا من خلال بحث الاحتراق النفسي في مدارس التعليم الشامل، حيث وجدت مستوى احتراق متوسطًا (2.907). وبما أن الرضا والاحتراق يمثلان وجهين متقابلين للخبرة المهنية، فإن هذه النتائج تعزز فهم تأثير بيئة العمل ووضوح الدور على استقرار المعلمة، وهو ما دعمته دراسة (Alsalamah, 2023) التي أكدت أن الرضا لا ينفصل عن الكفاءة الذاتية وإحساس المعلمة بقدرتها على أداء مهامها بنجاح، خاصة عند حضور برامج التنمية المهنية.

وبناءً على هذه الأدبيات، تتبلور الفجوة البحثية للدراسة الحالية في تقديم وصف محلي دقيق لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم في محافظة الأحساء، وإعادة قراءة نتائجه في ضوء المراجعات الحديثة التي تؤكد أن الرضا يتشكل من تفاعل العوامل الفردية والتنظيمية. وتكمن قيمتها في أنها لا تكتفي بتحديد المتوسط العام، بل تكشف أن الرضا المرتفع يمكن أن يتعايش مع جوانب ضعف نوعية، مثل محدودية التقدير المجتمعي أو الحاجة إلى دعم تدريبي ومهني أكثر تخصصًا، مما يستوجب سياسات تعليمية تدعم الرفاه المهني والدعم التنظيمي المستمر.

منهجية الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لهدف الدراسة المتمثل في وصف مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم والكشف عن الفروق المرتبطة ببعض المتغيرات .اقتصرت الدراسة بشريًا على معلمات صعوبات التعلم، ومكانيًا على المدارس الابتدائية التي تطبق برامج صعوبات التعلم في محافظة الأحساء، وزمانيًا على الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1434/1435هـ.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من معلمات صعوبات التعلم في المدارس الابتدائية بمحافظة الأحساء .وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية من المدارس التي تطبق برامج صعوبات التعلم .وبلغ حجم العينة النهائية المعتمدة في التحليل (30) معلمة.

جدول 1 .خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
العمر	سنة 20–25	18	62.1%
العمر	سنة 25–35	12	37.9%
العمر	سنة فأكثر 36	0	0.0%
سنوات الخبرة	سنوات 1–5	23	75.9%
سنوات الخبرة	سنوات 6–10	7	24.1%
سنوات الخبرة	سنة فأكثر 11	0	0.0%
الدرجة العلمية	بكالوريوس	28	96.6%
الدرجة العلمية	ماجستير	2	3.4%

أداة الدراسة

أعدت الباحثة مقياسًا للرضا الوظيفي بعد مراجعة الإطار النظري والمقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة .تكون المقياس في صورتهالنهائية من 30)) فقرة، ويستجيب له المفحوص وفق تدريج ليكرت الثلاثي :موافق، أحيانًا، غير موافق، وترمز الدرجات على التواليبـ (1 ،2 ،3) وكلما ارتفعت الدرجة دل ذلك على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي.

صدق الأداة وثباتها

تم التحقق من الصدق الظاهري بعرض الأداة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية الخاصة بجامعة الملك فيصل، وتم تعديل ،وحذف وإضافة بعض الفقرات بناءً على ملاحظاتهم .كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية وأظهرت معظم الفقرات معاملات ارتباط دالة .وبلغ معامل ألفا كرونباخ للمقياس)0.916(،مما يشير إلى ثبات مرتفع .

جدول 2 .الخصائص السيكومترية المختصرة للأداة

المؤشر	القيمة
عدد الفقرات	30
نمط الاستجابة	ليكرت ثلاثي
معامل ألفا كرونباخ	0.916
تفسير الثبات	مرتفع

الأساليب الإحصائية

تم عرض التحليل الإحصائي بحيث يميز بين نوعين من النتائج :نتائج وصفية تتعلق بمستوى الرضا الوظيفي العام وترتيب الفقرات، ونتائج استدلالية إلى الجداول الخاصة بالفروق الدالة، لأن الدلالة الإحصائية وحدها لا تكفي η^2 تتعلق بالفروق وفق المتغيرات الديموغرافية .كما أضيف حجم الأثر للحكم على الأهمية العملية للنتيجة، ولا سيما في العينات الصغيرة .ويقاس حجم الأثر في تحليل التباين بقسمة مجموع مربعات العامل على مجموع مربعات العامل ومجموع مربعات الخطأ، ويقدم مؤشرًا تقريبيًا لنسبة التباين التي يمكن تفسيرها بالمتغير المستقل.

وبالنظر إلى طبيعة البيانات، فإن استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مناسب لوصف استجابات ليكرت عند التعامل معها بوصفها مؤشرات كمية تقريبية، مع ضرورة التنبيه إلى أن المقياس ثلاثي التدريج يحد من مدى التباين مقارنة بالمقاييس الخماسية أو السباعية .لذلك جرى التركيز في تفسير النتائج على الاتجاه العام للفقرات وعلى حجم الأثر، وليس على قيمة المتوسط وحدها .كما أن عدم توازن فئات المتغيرات المستقلة، مثل غلبة حملة البكالوريوس وقلة الحاصلات على الماجستير، يقلل قوة الاختبار الإحصائي ويجعل تفسير الفروق غير الدالة بحاجة إلى حذر.

استخدمت الدراسة برنامج SPSS لحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية .كما استخدمت معاملات الارتباط وألفا كرونباخ للتحقق من الخصائص السيكومترية، واستخدمت اختبار (ت) للعينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)للكشف عن الفروق تبعًا لمتغيرات الدراسة.

النتائج

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم

أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أن المتوسط العام لاستجابات العينة على مقياس الرضا الوظيفيبلغ (2.6667) ، وهو يقع ضمن فئة "موافق "وفق معيار التصحيح المعتمد، مما يدل على أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم في محافظة الأحساء كان مرتفعًا .واحتلت الفقرة المتعلقة بإشباع العمل في مجال التربية الخاصة لرغبات المعلمة المرتبة الأولى، بينما جاءت فقرة تقدير المجتمع لمن يعمل مع ذوي صعوبات التعلم في مرتبة متأخرة نسبيًا.

جدول 3 .ملخص مستوى الرضا الوظيفي

التفسير	القيمة	المؤشر
مرتفع/موافق	2.6667	المتوسط العام
ليكرت ثلاثي	1–3	مدى التدريج
موافق	العمل في التربية الخاصة يشبع رغباتي	أعلى الفقرات
أحيانًا	المجتمع يقدر من يعمل مع ذوي صعوبات التعلم	أدنى الفقرات

الفروق وفق العمر

لم تظهر النتائج فروقًا عامة جوهرية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى العمر .ومع ذلك، ظهرت فروق دالة في ثلاث فقرات فقط لصالح الفئة العمريةالأصغر (٢٠–٢٥ سنه) ، وهي نتيجة فرعية لا تكفي وحدها للحكم بوجود أثر كلي للعمر في الرضا الوظيفي.

جدول 4 .البنود الدالة وفق متغير العمر

الفقرة	الفئة الأعلى متوسطًا	F	الدلالة	η^2 حجم الأثر
9	20–25 سنة	5.174	.031	.161
13	20–25 سنة	6.430	.017	.192
23	20–25 سنة	7.485	.011	.217

الفروق وفق سنوات الخبرة

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق عامة جوهرية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى سنوات الخبرة .وظهرت فروق دالة في فقرتين فقط لصالح المعلمات ذوات الخبرة الأقل (١–٥ سنوات) وتشير هذه النتيجة إلى أن الخبرة، في حدود العينة الحالية، لم تكن عاملًا حاسمًا في تفسير الرضا الوظيفي الكلي.

جدول 5 .البنود الدالة وفق متغير سنوات الخبرة

η^2 حجم الأثر	الدلالة	F	الفئة الأعلى متوسطًا	الفقرة
.215	.011	7.398	سنوات 5–1	13
.138	.047	4.325	سنوات 5–1	23

الفروق وفق الدرجة العلمية

.لم تظهر فروق عامة جوهرية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى الدرجة العلمية، مع ظهور فروق دالة في فقرتين لصالح حاملات البكالوريوس ويجب تفسير هذه النتيجة بحذر نظرًا لعدم توازن حجم المجموعتين، إذ شكلت حاملات البكالوريوس الغالبية العظمى من العينة.

جدول 6 .البنود الدالة وفق متغير الدرجة العلمية

η^2 حجم الأثر	الدلالة	F	الفئة الأعلى متوسطًا	الفقرة
.141	.044	4.442	بكالوريوس	10
.171	.026	5.586	بكالوريوس	12

مناقشة النتائج

،تقدم النتائج صورة مزدوجة؛ فمن جهة، يظهر المتوسط العام المرتفع أن معلمات صعوبات التعلم في الأحساء يمتلكن اتجاهات إيجابية نحو عملهن وربما يجدن في هذا المجال معنى مهنيًا وإنسانيًا يعوض بعض الصعوبات اليومية .ومن جهة أخرى، فإن انخفاض بعض الجوانب النوعية، خصوصًا ،تقدير المجتمع، يشير إلى أن الرضا الداخلي لا يكفي وحده لضمان الاستدامة المهنية .فالمعلمة التي تشعر بقيمة رسالتها قد تستمر في العمل لكنها تصبح أكثر عرضة للضغط إذا لم تجد دعمًا إداريًا واضحًا، أو تعاونًا من معلمات التعليم العام، أو فهمًا من الأسرة والمجتمع لدورها.

وتتفق هذه القراءة مع الاتجاه الحديث في أدبيات الرفاه المهني، الذي لا يختزل الرضا في خصائص الفرد، بل ينظر إليه بوصفه نتيجة لتوازن بين ،مطالب العمل والموارد المتاحة .ففي مجال صعوبات التعلم، تشمل المطالب إعداد الخطط الفردية، وتكييف طرق التدريس، ومتابعة التقدم، والتوثيق والتواصل مع الأطراف ذات العلاقة .أما الموارد فتشمل التدريب، والوقت الكافي، والدعم الإداري، والتعاون بين الزميلات، وتوفر أدوات التقويم والتدخل .وكلما زادت الموارد المهنية والتنظيمية، أصبح من المتوقع أن يرتفع الرضا وأن تنخفض مؤشرات الاحتراق النفسي.

كما تدعو نتائج الدراسة إلى التفريق بين الفروق الإحصائية والفروق العملية .فظهور فروق دالة في بعض الفقرات لصالح فئات عمرية أو خبرات معينة لا يعني بالضرورة وجود اختلاف جوهري في الرضا العام، خصوصًا أن حجم العينة صغير وأن بعض الفئات غير ممثلة .ولذلك فإن الاستنتاج الأكثر اتزانًا هو أن المتغيرات الديموغرافية المدروسة لم تغير الاتجاه العام للرضا، لكنها قد تكشف نقاطًا جزئية تستحق الفحص في عينات أكبر .فالمعلمات الأقل خبرة قد يظهرن حماسًا أكبر في بعض الفقرات، بينما قد تمتلك الأكثر خبرة قدرة أفضل على إدارة الضغوط، ولا يمكن حسم ذلك دون تصميمات طولية تتابع المعلمة في مراحل مختلفة من مسارها المهني.

ومن الناحية التطبيقية، يمكن تحويل نتائج الدراسة إلى خطة تحسين مدرسية من ثلاثة مستويات .المستوى الأول هو مستوى المدرسة، ويشمل .توضيح أدوار معلمة صعوبات التعلم، وتخصيص وقت للتنسيق مع معلمات التعليم العام، وتخفيف التكليفات غير المتصلة بمهامها التخصصية ،المستوى الثاني هو مستوى الإدارة التعليمية، ويشمل بناء برامج تدريبية مستمرة، وتوفير مشرفات متخصصات قادرات على تقديم تغذية راجعة مهنية

وإنشاء مجتمعات تعلم مهنية لمعلمات صعوبات التعلم .أما المستوى الثالث فهو المستوى المجتمعي، ويشمل حملات تعريفية بدور معلمة صعوبات التعلم وبطبيعة الخدمات المقدمة للطالبات، لأن رفع التقدير المجتمعي يمكن أن يدعم المكانة المهنية ويعزز الرضا.

وبهذا المعنى، فإن القيمة العلمية للمقال لا تكمن فقط في إعادة عرض نتائج رسالة ماجستير، بل في إعادة تأطيرها وفق أدبيات حديثة تجعلها صالحة للحوار العلمي المعاصر حول احتفاظ الأنظمة التعليمية بمعلمي التربية الخاصة، وتحسين جودة حياتهم المهنية، ورفع جودة الخدمات المقدمة للطلبة ذوي صعوبات التعلم

تكشف النتيجة الرئيسة للدراسة عن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم في محافظة الأحساء .ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما توفره الوظيفة من أمن وظيفي نسبي، ومكانة مهنية، وبدل مالي مرتبط بالعمل في التربية الخاصة، إضافة إلى شعور المعلمات بقيمة الدور الذي يؤدينه في مساعدة الطالبات ذوات صعوبات التعلم .كما تعكس الفقرة الأعلى ترتيبًا أن جانب المعنى المهني وإشباع الرغبات المهنية يمثل مصدرًا أساسيًا للرضا لدى أفرادالعينة.

في المقابل، يشير انخفاض ترتيب فقرة تقدير المجتمع لمن يعمل مع ذوي صعوبات التعلم إلى أن الرضا الداخلي والمهني لدى المعلمات قد يكون أعلى من مستوى التقدير الاجتماعي المحسوس .وهذه النتيجة مهمة تطبيقيًا؛ إذ إن رفع الوعي المجتمعي بطبيعة برامج صعوبات التعلم وأدوار معلماتها قد يعزز الرضا الوظيفي ويدعم صورة المهنة.

أما عدم وجود فروق عامة تعزى إلى العمر فيمكن تفسيره بتقارب الفئات العمرية في العينة؛ إذ انحصرت المشاركات في فئتين عمريتين شابتين نسبيًا، مما يقلل من احتمالية ظهور فروق واسعة .كما قد يعكس ذلك أن بيئة العمل والمهام المهنية متشابهة بدرجة كبيرة بين المعلمات بغض النظر عن العمر.

وبالنسبة لسنوات الخبرة، فقد ظهرت فروق محدودة لصالح الأقل خبرة في بعض الفقرات .وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع الحماس المهني في السنوات الأولى من العمل، أو إلى أن الخبرة إذا لم تقترن بتطوير مهني مستمر وتقدير مؤسسي قد لا تؤدي بالضرورة إلى زيادة الرضا .وتتفق هذه القراءة مع اتجاه حديث في الأدبيات يربط الرضا الوظيفي ليس بالخبرة وحدها، بل بجودة الدعم المهني ووضوح الدور وخفض العبء المهني.

أما الدرجة العلمية فلم تظهر أثرًا عامًا واضحًا، ويرجع ذلك على الأرجح إلى عدم توازن المجموعات، حيث كانت غالبية العينة من حاملات .البكالوريوس .كما أن تشابه المهام والمسؤوليات بين المعلمات، بغض النظر عن المؤهل، قد يفسر ضعف أثر الدرجة العلمية في الرضا الكلي وتدعم الدراسات الحديثة ضرورة قراءة أثر المؤهل ضمن منظومة أوسع تشمل عبء العمل، الدعم الإداري، خصائص الطلبة، وفرص النمو المهني.

محددات الدراسة

على الرغم من أهمية النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، إلا أن تفسيرها ينبغي أن يتم في ضوء عدد من المحددات المنهجية التي قد تؤثر في مدى تعميم النتائج أو في قوة الاستدلال الإحصائي .فقد اقتصرت الدراسة على معلمات صعوبات التعلم في محافظة الأحساء، وهو ما يجعل نتائجها أكثر ارتباطًا بسياقها المكاني والتنظيمي، ولا يسمح بتعميمها مباشرة على جميع معلمي ومعلمات صعوبات التعلم في مناطق المملكة الأخرى أو على بقية مسارات التربية الخاصة دون إجراء دراسات إضافية.

كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، وهو ما يعني أن النتائج تعبر عن تقديرات المعلمات الذاتية لمستوى الرضا الوظيفي، وقد تتأثر هذه التقديرات بعوامل شخصية أو ظرفية وقت الاستجابة .ولا يقلل ذلك من قيمة النتائج، لكنه يستدعي دعمها في بحوث لاحقة بأدوات نوعية مثل المقابلات أو مجموعات التركيز، وبمؤشرات موضوعية مثل معدلات الاستمرار المهني أو الغياب أو حجم الأعباء التدريسية.

ومن المحددات المهمة كذلك أن النسخة المعدة للنشر اعتمدت على الجداول الإحصائية المتاحة في الرسالة الأصلية، بينما لم يتوفر ملف البيانات الخام لإعادة تحليل الدرجة الكلية للمقياس وفق متغيرات الدراسة .لذلك لم يكن بالإمكان حساب فواصل الثقة أو أحجام الأثر للدرجة الكلية بدقة، واكتفت المعالجة الحالية بعرض النتائج المتاحة مع التنبيه إلى أن التحليل الأمثل عند توفر البيانات الخام هو حساب الدرجة الكلية لكل مشاركة ثم اختبار الفروق باستخدام اختبار ت أو تحليل التباين الأحادي، مع الإبلاغ عن حجم الأثر وفواصل الثقة 95٪.

وبناءً على ذلك، ينبغي النظر إلى نتائج الدراسة بوصفها مؤشرات علمية مهمة عن واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم في السياق المدروس، لا بوصفها حكمًا نهائيًا عامًا على جميع البيئات التعليمية .وتؤكد هذه المحددات الحاجة إلى دراسات لاحقة على عينات أوسع وأكثر توازنًا، وفي مناطق تعليمية متعددة، مع استخدام تصاميم كمية وكيفية مختلطة تعزز قوة التفسير وإمكانات التعميم.

الخاتمة والاستنتاجات

- مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم في محافظة الأحساء مرتفع وفق المتوسط العام للمقياس.
- لا توجد فروق عامة جوهرية في الرضا الوظيفي تعزى إلى العمر أو سنوات الخبرة أو الدرجة العلمية.
- ظهرت فروق دالة في عدد محدود من الفقرات، لكنها لا تغير الاتجاه العام للنتائج.
- التقدير المجتمعي لطبيعة عمل معلمات صعوبات التعلم يمثل جانبًا يحتاج إلى تعزيز .
- ثبات الأداة المرتفع يدعم إمكانية الإفادة منها في دراسات لاحقة بعد تطويرها والتحقق من بنيتها العاملية.

التوصيات

- تبني نموذج متابعة سنوي لمؤشرات الرضا والاحتراق النفسي لدى معلمات صعوبات التعلم، بحيث تستخدم نتائجه في التخطيط للتدريب والدعم المدرسي بدل الاقتصار على دراسات متفرقة.
- بناء برنامج إرشاد مهني للمعلمات الجديدات تشارك فيه معلمات خبيرات ومشرفات متخصصات، مع قياس أثر البرنامج على الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية ونية الاستمرار في العمل.
- تطوير أدوات قياس محلية متعددة الأبعاد للرضا الوظيفي في التربية الخاصة تتضمن أبعادًا مثل الدعم الإداري، والتقدير المجتمعي، وعبء العمل، والاستقلالية المهنية، وفرص النمو.
- توفير برامج تدريبية دورية لمعلمات صعوبات التعلم تركز على استراتيجيات التدريس الفردي، وإدارة الحالات، والتعامل مع الضغوط المهنية.
- تعزيز الدعم الإداري داخل المدرسة من خلال توضيح دور معلمة صعوبات التعلم وتخفيف الأعباء غير المرتبطة مباشرة بطبيعة عملها.
- تنظيم برامج تكريم وتحفيز مادي ومعنوي لمعلمات صعوبات التعلم بما يعكس أهمية الدور الذي يقدمنه.
- تنفيذ حملات توعوية موجهة للمجتمع المدرسي وأولياء الأمور حول طبيعة صعوبات التعلم وأدوار معلماتها.
- تشجيع المعلمات ذوات الخبرة على تقديم الإرشاد المهني للمعلمات حديثات العهد بالتدريس من خلال مجتمعات تعلم مهنية.
- إعادة تطبيق الدراسة على عينات أكبر وأكثر توازنًا من حيث المؤهل وسنوات الخبرة والجنس والمنطقة الجغرافية.

مقترحات لدراسات مستقبلية

- إجراء دراسات طولية تتبع تغير الرضا الوظيفي من سنة التعيين الأولى إلى سنوات الخبرة المتقدمة، لأن الدراسات المقطعية لا تكشف اتجاهات التغير ولا تحدد أسبابها.

- اختبار نماذج سببية تربط بين الدعم الإداري والكفاءة الذاتية والاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات صعوبات التعلم باستخدام النمذجة بالمعادلات البنائية عند توفر عينات كبيرة.
- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات صعوبات التعلم في المملكة العربية السعودية.
- إجراء دراسة مقارنة بين معلمي التعليم العام ومعلمي صعوبات التعلم في أبعاد الرضا الوظيفي والدعم الإداري.
- بناء مقياس حديث متعدد الأبعاد للرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة والتحقق من صدقه العاملي.
- دراسة أثر القيادة المدرسية والدعم التنظيمي في الرضا الوظيفي والاحتفاظ المهني بمعلمات التربية الخاصة.

المراجع:

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), Advances in experimental social psychology (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2

Alahmed, T. A. (2024). Burnout of special education teachers in Saudi Arabia's inclusive education schools. Frontiers in Education, 9, Article 1489820. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1489820

Alansari, R. (2024). Comparative analysis of job satisfaction among general and special education teachers. Journal of Education and Practice, 15(6). https://doi.org/10.7176/JEP/15-6-13

Alsalamah, A. A. (2023). Special education teachers' self-efficacy in implementing social-emotional learning to support students with learning disabilities. Learning Disabilities Research & Practice, 38(3). https://doi.org/10.1111/ldrp.12318

Brunsting, N. C., Morin, L. E., Gómez, L. R., Jones, B., Bettini, E., Cumming, M. M., Garwood, J. D., & Ruble, L. A. (2025). Burnout and occupational wellbeing of special education teachers: Recent research synthesized. Review of Educational Research. https://doi.org/10.3102/00346543251332919

Elsayed, H. A. E., Almoabadi, G., & Albeshri, M. (2025). Sociodemographic correlates, job satisfaction, and burnout among special education teachers. Acta Psychologica, 258, Article 105257. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105257

Hazan-Liran, B., & Karni-Vizer, N. (2024). Psychological capital as a mediator of job satisfaction and burnout among teachers in special and standard education. European Journal of Special Needs Education, 39(3), 337–351. https://doi.org/10.1080/08856257.2023.2215009

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). John Wiley.

Jeon, H.-J., Diamond, L., McCartney, C., & Kwon, K.-A. (2022). Early childhood special education teachers' job burnout and psychological stress. Early Education and Development, 33(8), 1364–1382. https://doi.org/10.1080/10409289.2021.1965395

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Ruble, L. A., Cormier, C. J., McGrew, J. H., & Dueber, D. M. (2024). A comparison of measurement stability and predictors of special education burnout and work engagement. Remedial and Special Education. Advance online publication. https://doi.org/10.1177/07419325241265979

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. Contemporary Educational Psychology, 61, Article 101860. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley.

Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S., & Klusmann, U. (2023). Satisfied and high performing? A meta-analysis and systematic review of the correlates of teachers' job satisfaction. Educational Psychology Review, 35, Article 114. https://doi.org/10.1007/s10648-023-09831-4

ابن منظور، محمد بن مكرم. (١٩٩٤). لسان العرب (ط.٣). دار صادر.

أبو رحمة، محمد حسن خميس. (٢٠١٢). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة]. كلية التربية.

الصمادي، علي محمد علي. (٢٠١٣). مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي صعوبات التعلم العاملين في غرف مصادر التعلم .دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٤٢(٣)، ١٠٧-١٢١.

الزيات، فتحي مصطفى. (٢٠٠٧). صعوبات التعلم: الاستراتيجيات التدريسية والمداخل العلاجية .دار النشر للجامعات.

الخطيب، جمال محمد سعيد، والحديدي، منى صبحي. (٢٠٠٤). مقدمة في التربية الخاصة .دار الفكر.

القحطاني، عبدالمحسن عايض محسن. (٢٠١١). قياس واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة الحكومية بدولة الكويت: دراسة في التحليل العاملي والتنبؤ والتباين .المجلة التربوية، ٢٦(١٠١)،١٥-٤٩.

حسن، أسامة عبدالمنعم عيد. (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات .مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، ٣(٤)،٨١٦-٨٥١.

حقوق الطبع والنشر © 2026 محفوظة لـ: المجلة العربية للنشر العلمي(AJSP)