

واقع غرفة المصادر في المدارس الحكومية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي التربية
الخاصة بمديرية التربية والتعليم شمال غزة (دراسة ميدانية)

الأستاذ: خليل علي أبو جراد

جامعة القدس المفتوحة فلسطين-غزة

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية للتعرف إلى برامج غرف المصادر في مديرية التربية والتعليم شمال غزة في دمج ذوي صعوبة التعلم في المدرسة والمعوقات والصعوبات التي تواجه عملية الدمج من خلال دراسة الحالة والمقابلة والاستبانة وبيان التجربة الفلسطينية في تطوير غرف المصادر وبرامجها في التعامل مع ذوي صعوبة التعلم وتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لموضوع الدراسة واستخدم الاستبانة والمقابلة كأدوات قياس ولقد تكونت عينة الدراسة من جميع أفراد المجتمع والتي تمثل (6) معلمي تربية خاصة يعملون في غرفة المصادر في مديرية التربية والتعليم شمال غزة وقام الباحث بإجراء تحليل إحصائي لتساؤلات الدراسة والتحقق من الفرضيات وفق نظام (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى ما يلي

- بلغ مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وزن نسبي 82.5 بدرجة مرتفعة.
- بلغ مستوى واقع غرفة المصادر بوزن نسبي 74.3 بدرجة متوسطة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في واقع غرف المصادر للطلبة ذوي صعوبات التعلم من وجهة نظر معلمهم تعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة).
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين واقع غرف المصادر والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في مديرية التربية والتعليم شمال غزة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة).

في ضوء ما تم التوصل إليه الباحث من نتائج قام الباحث باقتراح مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن تحسن واقع غرفة المصادر وتعزز مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمديرية التربية والتعليم شمال غزة

Summary

The current study aimed to identify programs resource rooms at the Directorate of education of northern Gaza in integrating people with learning difficulty in school and the obstacles and difficulties facing the merger through case study and interview questionnaire and statement of the Palestinian experience in developing resource rooms and programmes in Dealing with people with a learning difficulty and determine the level of job satisfaction among teachers of special education has been used int descriptive analytical study topic and use the questionnaire and interview as measurement tools and sample consisted of all members of society and that represent (6) special education teachers working in A room in the Directorate of education of northern Gaza and the researcher of the statistical analysis of the study questions and verify hypotheses according to the system (SPSS) the study found the following

-The level of job satisfaction among special education teachers highly 82.5 relative weight

-Level of the reality of the sources of relative weight room 74.3 moderately.

-No statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) in real resource rooms for students with learning difficulties from the point of view of their teachers due to variables (sex, qualifications, and experience)

-No statistically significant correlation between the reality of resource rooms and job satisfaction have special education teachers in the Department of education.

-No statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) at the level of job satisfaction among a sample study due to variables (sex, qualifications, experience.)

In the light of the results of the researcher researcher propose a set of recommendations that would improve reality room sources and enhance the level of job satisfaction among teachers of Special Education Department of education of northern Gaza

الفصل الأول : الاطار العام للدراسة

مقدمة:

بدأت فكرة التعليم الجامع والتربية الخاصة في فلسطين من خلال مشاركة وفد فلسطيني تربوي في مؤتمر سلامنكا في اسبانيا ، وكانت سيدة فلسطينية تدعى لينا صالح مشاركة في المؤتمر وقدمت مشروع لفلسطين مساهمة منها في رفد التعليم الفلسطيني وتطويره خاصة بعد تسلم حقيبة التعليم لدى السلطة الوطنية الفلسطينية من الاحتلال الإسرائيلي بعد توقيع اتفاقية أوسلو في النرويج ما بين الفلسطينيين والإسرائيليين عام 1994م.

تعد صعوبات التعلم من الموضوعات الحديثة نسبياً في ميدان التربية الخاصة، حيث انصب الاهتمام خلال العقود الثلاثة الماضية على دراسة أشكال الإعاقة سواءً أكانت عقلية، أم سمعية، أم بصرية، أم حركية. ولكن وبسبب ظهور مجموعة من الأطفال الأسوياء في نموهم العقلي، والسمعي، والبصري، والحركي لكنهم يعانون من مشكلات تعليمية، بدأ المتخصصون بالتركيز على صعوبات التعلم؛ بهدف التعرف على مظاهرها، وخاصة في الجوانب الأكاديمية، والحركية، والانفعالية ومن خلال خبرة الباحث وخبرته الميدانية في التدريب الميداني لاحظت وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة تتعلق بمستوى جهزية غرفة المصادر ومدى توفر الأدوات والوسائل والتجهيزات

يعد الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس، ذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم الأقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي

مشكلة الدراسة:

لما طرأ الكثير من التطورات في خدمات التربية الخاصة المقدمة للطلبة ذوي صعوبات التعلم في فلسطين وذلك من خلال الاهتمام الواسع الذي توليه وزارة التربية والتعليم لغرف مصادر التعلم،

وانتشارها في جميع إدارات التربية والتعليم في فلسطين وخصوصاً في إدارة التعليم شمال غزة في المدارس الحكومية، ولما كان نجاح هذه التجربة يتطلب توافر عدد من العناصر: (التجهيزات، والوسائل والأساليب، والمناهج، وسير البرنامج التربوي)، فلا بد من تحديد مدى توافر هذه العناصر في غرف المصادر التي أنشئت في إدارة التعليم في مديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال غزة لما لها من دلالات واضحة في شعور المعلم بالرضا الوظيفي ومستوى الأداء والشعور بالراحة والاستقرار والإنتاجية كما وكيفاً ، لذا فإن هذه الدراسة جاءت لتجيب عن التساؤلات التالية:

- ما واقع غرف مصادر التعلم للطلبة ذوي صعوبات التعلم من وجهة نظر معلمهم في مديرية التربية والتعليم شمال غزة؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمديرية شمال غزة؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في واقع غرف المصادر للطلبة ذوي صعوبات التعلم من وجهة نظر معلمهم تعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟
- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين واقع غرف المصادر والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في مديرية التربية والتعليم شمال غزة؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1-هدفت الدراسة إلى الاطلاع على برامج غرف المصادر في مديرية التربية والتعليم شمال غزة في دمج ذوي صعوبة التعلم في المدرسة والمعوقات والصعوبات التي تواجه عملية الدمج من خلال دراسة الحالة والمقابلة والاستبانة.
- 2- بيان التجربة الفلسطينية في تطوير غرف المصادر وبرامجها في التعامل مع ذوي صعوبة التعلم.

3- تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة

أهمية الدراسة:

1- تعتبر هذه الدراسة من البحوث والدراسات القليلة التي تتناول هذا الموضوع، فهو دراسة بكرة في حدود علم الباحث.

2- يرجى أن تعطى هذه الدراسة إضافة علمية إلى المكتبة المحلية التي تفتقر إلى مثل هذا النوع من الدراسات.

3- استفادة المعنيين من هذه الدراسة وتطبيقاتها.

مصطلحات الدراسة:

1. الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

يعرف الباحث في هذه الدراسة الرضا الوظيفي إجرائياً: بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصوره الفرد أن يحققه من عمله بالإيجابية أي كان راضياً عن عمله. ولكن كلما تصور الفرد أن عمله يحرمه من هذا الإشباع، كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية، أي كان غير راضٍ عن عمله.

2- غرفة المصادر:

يتبنى الباحث تعريف وزارة التربية والتعليم في تعريف غرفة المصادر: وهي صف دراسي ملحق بالمدرسة العادية، يتلقى فيها الطلبة الخدمات التربوية الخاصة، والذين تستدعي حالاتهم وظروفهم مساعدة مكثفة بدرجة أكبر مما يمكن تقديمها لهم بين أقرانهم من العاديين في الصف العادي حتى يتمكنوا من الاستفادة من أحقيتهم التعليمية في المكان المناسب. ويعمل بها معلم تربية خاصة مؤهل تأهيلاً تربوياً خاصاً. (وزارة التربية والتعليم ، دليل التربية الخاصة : 2015)

حدود الدراسة:

1- الحدود الموضوعية: واقع غرفة المصادر وعلاقتها بالرضا الوظيفي.

2- الحدود البشرية: تطبيق الدراسة على معلمي غرفة المصادر .

3- الحدود المكانية: تطبيق الدراسة على معلمي التربية الخاصة بالمدارس الحكومية بمديرية شمال غزة

4- الحدود الزمنية: تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2020/2019م.

منهج الدراسة:

تتبع الدراسة منهج دراسة الحالة ومنهج تحليل المضمون بالاستناد إلى الوثائق الرسمية والكتب الصادرة عن وزارة التربية والتعليم والمديريات التابعة لها.

مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة جميع المدارس الحكومية بمديرية شمال غزة التي تحتوي على غرف مصادر تعلم.

أدوات الدراسة:

تعتمد الدراسة الملاحظة المقصودة بالرجوع إلى السجلات والتقارير والوثائق والكتب الصادرة عن وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية والمقابلة المباشرة مع ذوي العلاقة.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات تناولت غرفة المصادر

• دراسة العابد (2003)

هدفت الدراسة إلى معرفة المشكلات التي تواجه معلمي غرف المصادر، نظراً لما يواجهه العاملون من مستجدات غير متوقعة لا يمكن التنبؤ بها، وذلك لكي يتمكنوا من القيام بمهامهم على أكمل وجه، وقد خلصت النتائج إلى بعض التوصيات منها: تخفيف العبء على معلمي ذوي صعوبات التعلم، من خلال فتح مصادر أخرى، أو زيادة معلمي غرف المصادر، بالإضافة إلى استحداث وظيفة مساعد معلم لغرف

المصادر تتبنى سياسة إعلامية تهدف إلى توعية المجتمع حول مفهوم صعوبات التعلم، ويتم ذلك من خلال برامج تبث عن طريق التلفاز، أو من خلال محاضرات لتنظيم عمليات تحويل الطلبة من ذوي صعوبات التعلم إلى غرف المصادر، إذ إنها تسبب مشكلة للمعلم داخل الغرفة، من حيث إعداد الطلبة المتواجدين في الغرفة، وعمل ندوات لأولياء الأمور يبحث فيها أهمية معلمي ذوي صعوبات التعلم، وماهية الفائدة التي سيجنيها أبنائهم من غرفة المصادر، بالإضافة إلى توضيح مفهوم صعوبات التعلم.

دراسة الحديدي (2004)

هدفت إلى تحديد المشكلات الرئيسة التي تواجه معلمي ومعلمات غرف المصادر في الأردن. وقد تم إجراء الدراسة على (209) معلم ومعلمة غرف مصادر في المدارس الحكومية والخاصة. وقامت الحديدي بتطوير أداة لجمع البيانات عن المشكلات، وقد أشارت النتائج إلى أن معلمي غرف المصادر يواجهون صعوبات من مستوى بسيط إلى متوسط، وكانت المشكلات المرتبطة بالعمل مع أولياء الأمور الأكثر شيوعاً من وجهة نظر أفراد الدراسة.

دراسة ناصر (2006)

إلى تقييم غرف المصادر في المدارس الأردنية، واقتراح برنامج تربوي لها وقياس فاعليته. وتضمنت الدراسة منهجين: دراسة مسحية، وشبه تجريبية؛ تكونت عينة الدراسة المسحية من (40) مدرسة اشتملت على (40) معلماً ومعلمة ممن يعملون في غرف المصادر، و(40) مديراً ومديرة من المدارس التي تحوي غرف مصادر، وكذلك (40) من أولياء أمور الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة على اختلاف فئاتهم. بينما الدراسة شبه التجريبية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح البرنامج، مما يعني ضرورة إعادة النظر في غرف المصادر، من حيث فريق التشخيص، والتجهيزات، والمناهج التي تناسب كل فئة، والاستراتيجيات التدريسية والتقييمية، وتوظيف تكنولوجيا التعليم، ومواكبة التطورات.

دراسة عصفور (2007)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى المشكلات السلوكية الشائعة لدى أطفال غرف المصادر والتحقق من فاعلية أسلوب التعاقد السلوكي، وتعزيز التفاضلي في معالجة هذه المشكلات. وتضمنت الدراسة قسمين أحدهما: مسحي، والثاني تجريبي. أما بالنسبة للقسم المسحي، فقد تم تحديد المشكلات السلوكية بتطبيق مقياس المشكلات السلوكية على (265) طالباً وطالبة من طلبة غرف المصادر في مديرية التربية والتعليم لمنطقة عمان الأولى. وهذا المقياس يغطي مجالات خمسة هي: النشاط الزائد، والتشتت وضعف الانتباه، والعلاقات المضطربة مع المعلمين والأقران، والانسحاب، والاعتمادية. أشارت النتائج إلى وجود مشكلات سلوكية متوسطة لدى أفراد العينة، وكان الذكور أكثر إيضاحاً للمشكلات السلوكية من الإناث، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية (7، 8، 9) سنوات، حيث كان أفراد الدراسة في سن سبع سنوات أكثر إظهاراً للمشكلات السلوكية من أقرانهم في سن (8، 9) سنوات.

ثانياً: دراسات تناولت الرضا الوظيفي

• دراسة العاجز (2014) بعنوان:

"درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الحكومية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم".

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى العلاقة بين درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الحكومية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم واثركل من المتغيرات (الجنس سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية) واستخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة واستخدم الباحث كلا من المقابلة واستبانتيين الأولى لقياس درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة المكون من (35) فقرة والثانية لقياس درجة الرضا الوظيفي لديهم المكون من (32) فقرة وتكونت عينة الدراسة من جميع أفراد المجتمع والبالغ عددهم (116) ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن درجة تقدير المرشدين التربويين للرضا الوظيفي من وجهة نظرهم بلغت (78.6%) بدرجة كبيرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغير (الجنس، المنطقة التعليمية).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

• دراسة (اسليم، 2013) بعنوان:

"الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام في كليات المجتمع لمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها".

هدفت الدراسة إلى تعرف الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام في كليات المجتمع لمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها قام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة مكونة من محورين لقياس كل من الرضا الوظيفي والأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام في كليات المجتمع بمحافظات غزة وتكونت عينة الدراسة من (202) من العاملين الإداريين واستخدم الباحث في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغ الرضا الوظيفي للعاملين في كليات المجتمع بمحافظات غزة بنسبة (68.30%).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى إلى الكلية لصالح الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، لجميع المجالات عدا مجال العلاقة بين العاملين.

• دراسة (الداية، 2012) بعنوان:

"درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين".

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وكذلك بيان أثر المتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) على متوسطات تقديرات المعلمين للعلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي للمعلمين واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الباحث استبانتين: الأولى لقياس درجة

ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين واشتملت على (42) فقرة لقياس درجة الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم والثانية اشتملت على (50) فقرة. وتكونت عينة الدراسة من (500) معلماً ومعلمة بطريقة عشوائية، بنسبة (6.79%) تقريباً من مجتمع الدراسة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغت درجة الرضا الوظيفي للمعلمين (73.59%) وبدرجة كبيرة حسب المعيار المعتمد بالدراسة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي)

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة

الفصل الثالث: الاطار النظري

المبحث الأول: غرفة المصادر

المقدمة:

يعد اختيار البدائل التربوية المناسبة لذوي صعوبات التعلم من القضايا الهامة والتي تعكس وجهتي نظر متباينتين، الأولى هي دمج التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في التربية العامة داخل الفصول العادية معظم الوقت مع تلقي خدمات التربية الخاصة في غرفة المصادر لبعض الوقت، والمبرر في ذلك: بأن نسبة ذكاء ذوي صعوبات التعلم أعلى من 85 درجة فهم من ذوي الذكاء العادي وقدراتهم العقلية كما هي لدى طلبة الصفوف العادية، ومن ثم فإن تعليمهم داخل الفصول العادية له آثاره الإيجابية على نمو شخصياتهم، كما أن دمج التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في برامج التعليم العادية وداخل الفصول الدراسية العادية يُسهل دمجهم في المجتمع والمدرسة، وذلك من خلال تقديم الدعم المناسب من معلم الصف الذي يتقن الاستشارات من معلم التربية الخاصة عن كيفية التعامل مع هؤلاء التلاميذ أكاديمياً وسلوكياً مع قضاء التلميذ بعض الساعات الدراسية في غرفة المصادر.

أما وجهة النظر الثانية فهي المؤيدة لفصل التلاميذ ذوي صعوبات التعليم عن التلاميذ العاديين وتعليمهم في فصول خاصة وعدم دمجهم في الصفوف، والمبرر في ذلك: أن تعليم التلاميذ في غرفة المصادر لبعض الوقت ودمجهم في الصفوف العادية في ساعات الدوام الأخرى، طريقة غير فعالة أو لا تفي بمتطلبات البيئة الخاصة بذوي صعوبات التعلم حيث تصبح مخرجات التعلم غير متفقة مع ما هو متوقع حسب قدراتهم، كما أن معلمي الصفوف العادية لم يتلقوا التدريب الكافي للتعامل مع هذه الفئة، كذلك لا يستطيعون مساعدة هذه الفئة داخل صفوفهم (شلي ، أمنية :2009)

غرفة مصادر التربية الخاصة:

إن مفهوم غرفة المصادر يتعدى مجرد الحيز المكاني الذي تجري فيه وتنطلق منه الخدمات التربوية المتخصصة، فهو نظام تربوي يحتوي على برامج متخصصة تكفل للطلاب تربيتهم وتعليمهم بشكل فردي يناسب خصائصه واحتياجاته وقدراته، في حين أنها تفسح المجال أمامه ليتعلم في الفصل العادي ليس المعلومات والمهارات الأكاديمية فحسب، بل والتفاعل الاجتماعي والتواصل مع الآخرين اللذين يعتبران عنصرين من أهم عناصر مقومات الحياة الاجتماعية السليمة.

تعريف غرفة المصادر:

تعرف بأنها صف دراسي ملحق بالمدرسة العادية، يتلقى فيها الطلبة الخدمات التربوية الخاصة، والذين تستدعي حالاتهم وظروفهم مساعدة مكثفة بدرجة أكبر مما يمكن تقديمها لهم بين أقرانهم من العاديين في الصف العادي حتى يتمكنوا من الاستفادة من أحقيتهم التعليمية في المكان المناسب. ويعمل بها معلم تربية خاصة مؤهل تأهيلاً تربوياً خاصاً. (وزارة التربية والتعليم ، دليل التربية الخاصة : 2015)

برنامج غرفة المصادر (Resources room):

يعد برنامج غرفة المصادر أكثر البدائل التربوية المقدمة لذوي صعوبات التعلم شيوعاً في نظم التعليم العالمية والعربية على حد سواء. والذي يمكن اعتباره نظام تربوي يحتوي على برامج متخصصة تكفل للتلميذ بشكل فردي يناسب خصائصه واحتياجاته وقدراته، في الوقت الذي يسمح للتلميذ أن يتعلم في الصف العادي لا المعلومات والمهارات الأكاديمية فحسب، بل التفاعل الاجتماعي

والتواصل مع الأقران، اللذين يعتبران عنصرين من أهم عناصر مقومات الحياة الاجتماعية السليمة. (ماكنمارا، باري: 1998)

وإذا أريد لبرنامج غرفة المصادر النجاح في تقديم الفائدة لذوي صعوبات التعلم، فإن هناك الكثير مما يجب عمله، هناك معلومات وآليات عمل ومتطلبات متكاملة ملقاة على عاتق فريق متكامل من الموارد البشرية والموارد المادية يجب توفرها بمستويات عالية لتحقيق الأهداف المرجوة من برنامج غرف المصادر، فمعلم غرفة المصادر الموسوم بمعلم التربية الخاصة يجب أن تتوفر فيه الكثير من السمات الشخصية والكفاءات والمؤهلات العلمية؛ ليستطيع القيام بواجبه لتحقيق أهداف التربية الخاصة، كما أن دور مدير المدرسة لا يقل أهمية عن دور معلم غرفة المصادر فهو الداعم والمشارك، كذلك فإن لأولياء الأمور الدور الفعال والهام في إنجاح البرنامج، كما أن لغرفة المصادر بمكوناتها ومحتواها وموقعها وصفاتها المادية والفيزيائية الدور الكبير في تحقيق الأهداف المرجوة من البرنامج (شليبي، أمنية: 2009)

وتعتبر غرفة المصادر هي المكان الذي تُقدم فيه خدمات التقييم والتدريس العلاجي لذوي صعوبات التعلم من خلال جدول منتظم للتلميذ الذي يقضي من 21% - 60% من وقته في هذه الغرفة على حسب حدة حالته. وغرفة المصادر هي غرفة خدمات خاصة تخصص في المدرسة وتقدم خدمات تربوية خاصة للتلاميذ ذوي صعوبات التعلم الذين يعانون من اضطراب في واحدة أو أكثر من العمليات الإدراكية المعرفية والتي تؤثر على واحدة أو أكثر من عمليات (الفهم والاستيعاب، التعبير الشفوي، المهارات الأساسية في القراءة، الفهم القرائي، العمليات الحسابية الأساسية، الاستدلال الحسابي، التعبير الكتابي) مما يؤدي إلى إخفاق التلميذ في بعض المقررات الدراسية، وغرفة المصادر تعطي الحق لذوي صعوبات التعلم في الحصول على فرص تعليمية متكافئة دون التعرض للإحباط وهو ما يجعلهم أكثر قبولاً من معلمهم وزملائهم وربما آبائهم. ويقسم التلاميذ داخلها إلى مجموعات متجانسة من حيث نوع الصعوبة وحدتها بغض النظر عن المرحلة الدراسية للتلميذ. (مصطفى، بدوي: 2005)

وتمتاز غرفة المصادر بأنها ذات اتساع يحقق سهولة التدريب والحركة، تتوسط مواقع فصول المدرسة التي يلتحق تلاميذه بهذه الغرفة، وتسهل حركة ذهابهم إليها دون صعوبات، وهي مزودة بأثاث ومواد تربوية ووسائل تعليمية، ويمكن تقسيمها إلى أركان في إطار المواقف والخبرات التعليمية (ركن لتعليم القراءة، ركن للعمليات الحسابية، ركن للألعاب التربوية...) وكل ركن مزود بالوسائل والمواد

الخاصة به وبما يتيح للمعلم استخدامها وتوظيفها في يسر وكفاءة. ويقوم على تقديم الخدمات بغرفة المصادر متخصص في التربية الخاصة. (مصطفى، بدوي: 2005)

ويرى الباحث أن غرفة المصادر يجب أن تكون كبية الحجم نسبيا وأن تحتوي على جميع الأدوات والمستلزمات والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف التربوية المختلفة وأن تكون محتوياتها عملية مريحة ومتنوعة الأشكال والأحجام والألوان لما له من أثر إيجابي على نفسية الطالب لتحسين مستوى أدائه .

- احصائية عدد المدارس الحكومية التي تحتوي على غرفة مصادر ومعلم تربية خاصة في مديرية التربية والتعليم – شمال غزة

م	اسم المدرسة	المديرية
1	عمواس الأساسية(ب)	شمال غزة
2	أبو تمام المشتركة	شمال غزة
3	عوني الحراثي الأساسية المشتركة	شمال غزة
4	زيد بن حارثة الأساسية المشتركة	شمال غزة
5	النزلة الأساسية بنين	شمال غزة
6	زينب الوزير الأساسية للبنين	شمال غزة

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي

مقدمة:

يعد الرضا الوظيفي احد فروع الرضا العام ويعتبر الرضا بشكل عام والرضا الوظيفي بشكل خاص من الموضوعات الهامة في حياتنا اليومية والمهنية لما له من اثر بالغ الأهمية على الشعور بالراحة والسعادة والتوافق وزيادة الأداء ورفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة دافعية الإنجاز للعاملين.

ويعد الرضا الوظيفي من الموضوعات المهمة للأفراد والمجتمعات فهو الأساس الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين ويساعد على حسن الأداء لارتباطه بالنجاح في مجال العمل، كما ويعد المعيار الموضوعي لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته والذي ينعكس على سلوكه من خلال اتجاهاته الكامنة وعلى قوة المشاعر لديه ودرجة تراكمها وإذا ما زادت قوة استيائه من العمل فان ذلك يظهر

على سلوكه فإما أن يترك العمل ويبحث عن عمل آخر أو تزداد نسبة غيابه أو تسربه من العمل (الشرايدة، 2010: 13).

إن الرضا الوظيفي ولد مع نشأة الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر الميلادي، حيث كانت البدايات لاهتمام الإدارة بالعاملين بهدف ضمان ولائهم وتأييدهم لأهداف العمل الذي يعملون فيه، إلا أن تدخل عوامل أضعف من سلطة الإدارة وقدرتها على السيطرة على القوى العاملة مما جعلها تواجه مشكلة أساسية تتمثل في كيفية ضمان التعاون الإيجابي والولاء من جانب العاملين لتحقيق أهداف المنظمة (السالم، 1997: 53-58).

الرضا في اللغة:

يعرض الباحث فيما يلي عدد من التعريفات اللغوية التي تتعلق بمفهوم الرضا وذلك على النحو التالي:

- ورد في لسان العرب لابن منظور "الرضا "ضد السخط ورضي عن الشيء ارتضاه ورآه له أهلاً، وسخط الشيء سخطاً كرهه والرضا والسخط من صفات القلب.

- وفي المعجم الوسيط: الرضا والرضي والمرضى والمطيع والمحبة.

ويستنتج الباحث مما سبق أن الرضا الوظيفي يرادف معنى الانسجام في العمل ومدى الراحة التي يشعر بها الموظف اتجاه عمله والذي يؤدي إلى الشعور بالسعادة وتحقيق الإنجاز للعمل المطلوب على أكمل وجه بل والإبداع فيه .

الرضا الوظيفي في الاصطلاح:

لقد تعددت المصطلحات التي انتشر استخدامها للتعبير عن الرضا الوظيفي والمشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله، ومن هذه المصطلحات: الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) والروح المعنوية (Morale) والاتجاه النفسي نحو العمل (Attitude toward the job).

حيث يعرف (إسليم، 2013: 47) الرضا الوظيفي: شعور العاملين بالسعادة والارتياح نحو وظيفتهم نتيجة إشباع العمل لحاجاتهم الإنسانية.

ويعرف (السحباني، 2012: 76) الرضا الوظيفي: هو درجة التوافق والانسجام التي يشعر بها مدرس المدرسة الثانوية بمحافظات غزة مع كافة مكونات عمله في المدرسة مما يدفعه إلى الشعور بالرضا والارتياح.

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

ووفقاً لما يذكره (الحسن؛ محيي، 2011: 198) فان فروم (Vroom, 1964) يعرف الرضا الوظيفي: أنه شعور الفرد بالتكافؤ مع عمله من خلال ما يحققه له العمل من نتائج إيجابية.

ويعرف (الشرادة، 2010: 65) الرضا الوظيفي: بأنه الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية، حيث يكون مثلاً لقدراته وميوله لما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته ولغيره ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه ويبعد عنه التهديد الذي قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية.

ويرى الباحث أن الرضا الوظيفي هو الحالة النفسية التي تؤدي بالفرد للإحساس بالرضا عن العمل والتي تترجم من خلال سلوكياته اتجاه مهنته وزملائه ومدى إنتاجيته والتزامه بقوانين العمل ومدى الرغبة في العطاء وتطوير الذات بما يخدم مصلحة العمل .

❖ أهمية الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس، ذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم الأقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي (المرسى، 2003: 21).

ويرى الباحث ان الرضا الوظيفي يعد ركناً أساسياً ومهماً في تنمية المجتمعات وتطويرها والنهوض بالأوضاع التعليمية والاجتماعية والاقتصادية والصحية وغيرها .

وقد أشارت (الحنيطي: 2000 57) إلى توضيح أهمية الرضا الوظيفي حيث تذكر عددا من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي وهي على النحو التالي:

- أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين.
- أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- أن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- أن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- هناك علاقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل، فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.

ويرى الباحث بأهمية العمل على تهيئة الظروف المناسبة للوصول بالأفراد إلى الرضا الوظيفي من خلال خلق فرص العمل المناسبة والملائمة لخبراتهم وقدراتهم وتجهيز أماكن العمل بالموارد المادية والبشرية بما يخدم مصلحة العمل ويحقق الرضا الوظيفي .

الفصل الرابع: نتائج تساؤلات الدراسة والتوصيات:

التساؤل الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة؟

للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة، قام الباحث بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لدرجات مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده الثلاثة، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (7) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاده لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة

الأبعاد	العدد	الدرجة الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
الرضا عن طبيعة	14	70	60.33	7.53	86.2	2

العمل والرواتب						
الرضا عن العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية	9	45	40.50	4.18	90.0	1
الرضا عن طرق الإشراف والمتابعة	11	55	39.50	12.34	71.8	3
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي	34	170	140.33	18.82	82.5	

يتم حساب الوزن النسبي بقسمة الوسط الحسابي لكل بعد على الدرجة الكلية لكل بعد ثم ضرب الناتج في 100

أظهرت النتائج إلى أن متوسط الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة في محافظة شمال غزة 140.33 درجة وبانحراف معياري 18.82 درجة وبوزن نسبي 82.5%، وهذا يدل على أن معلمي التربية الخاصة لديهم رضا وظيفي بدرجة مرتفعة ونسبة 82.5%، وبما أن المقياس لديه ثلاث أبعاد فقد احتل بعد الرضا عن العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية المرتبة الأولى وبوزن نسبي 90%، ويليه في المرتبة الثانية بعد الرضا عن طبيعة العمل والرواتب بوزن نسبي 86.2%، وثم جاء في المرتبة الثالثة بعد الرضا عن طرق الإشراف والمتابعة وبوزن نسبي 71.8% ومن خلال عرض النتائج نلاحظ بأن معلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة لديهم مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.

التساؤل الثاني: ما درجة واقع غرفة المصادر من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة؟

للتعرف على درجة واقع غرفة المصادر من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة، قام الباحث بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لفقرات مقياس واقع غرفة المصادر في مدارس التربية الخاصة وذلك من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (8) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمقياس درجة واقع غرفة المصادر من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة

#	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
1	توجد غرفة مصادر خاصة بالتربية الخاصة	3.67	2.07	73.3	4
2	تجهيزات غرفة المصادر مناسبة	3.50	1.97	70.0	5
3	التهوية والإضاءة مناسبة لغرفة المصادر	4.17	1.60	83.3	2
4	الوسائل المساعدة والمعينة المستخدمة في العمل التعليمي متوفرة في المدرسة	3.83	1.60	76.7	3
5	تتعاون أسر الطلاب مع معلم التربية الخاصة بشكل مناسب لتعديل سلوكيات أبنائهم	3.17	1.47	63.3	6
6	تتوفر القرطاسية والأدوات المكتبية في غرفة المصادر لعمل المعلم	3.17	2.04	63.3	7
7	تتوفر وسيلة اتصال مباشرة مع مسؤول التربية الخاصة في حال المساعدة السريعة	4.50	0.55	90.0	1
	الدرجة الكلية لمقياس واقع غرفة المصادر	26.00	9.74	74.3	

يتم حساب الوزن النسبي بقسمة الوسط الحسابي لكل بعد على الدرجة الكلية لكل بعد ثم ضرب الناتج في 100

أظهرت النتائج إلى أن متوسط الدرجة الكلية لمقياس واقع غرفة المصادر من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة في محافظة شمال غزة بلغ 26.0 درجة وبانحراف معياري 9.74 درجة وبوزن نسبي 74.3%، وهذا يدل على أن معلمي التربية الخاصة يقدرّون غرفة المصادر بدرجة متوسطة ونسبة 74.3%، فقد لوحظ من خلال النتائج في الجدول بأن معلمي التربية الخاصة يرون بأنه توجد غرفة مصادر خاصة بالتربية الخاصة بدرجة متوسط ونسبة 73.3%، في حين يرون وجود تجهيزات غرف المصادر مناسبة ونسبة 70%، والتهوية والإضاءة مناسبة لغرفة المصادر بنسبة 83.3%، والوسائل المساعدة والمعينة المستخدمة في العمل التعليمي متوفرة في المدرسة بنسبة 76.7%، ومن ثم تتعاون أسر الطلاب مع معلم التربية الخاصة بشكل مناسب لتعديل سلوكيات أبنائهم بنسبة 63.3%، وتتوفر القرطاسية والأدوات المكتبية في غرفة المصادر لعمل المعلم 63.3%، وتتوفر وسيلة اتصال مباشرة مع مسؤول التربية الخاصة في حال المساعدة السريعة ونسبة 90%.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية بين واقع غرفة المصادر وبين الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة.

لاختبار صحة هذه الفرضية تم إيجاد معاملات الارتباط لسبيرمان لدراسة العلاقة بين واقع غرفة المصادر وبين الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة (Spearman's Correlation Coefficient)، والنتائج المتعلقة بهذه الفرضية موضحة من خلال الجدول التالي:

جدول (9) مصفوفة معاملات الارتباط لسبيرمان لكشف العلاقة بين واقع غرفة المصادر وبين الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة.

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
---------	----------------	---------------

0.54	//0.27	الرضا عن طبيعة العمل والرواتب
0.17	//0.74	الرضا عن العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية
0.49	//0.33	الرضا عن طرق الإشراف والمتابعة
0.66	//0.16	الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

\\ غير دالة إحصائياً

تبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع غرفة المصادر وبين الرضا الوظيفي وأبعاده الثلاثة التالية (الرضا عن طبيعة العمل والرواتب، الرضا عن العلاقة مع الهيئة التدريسية والإدارية، والرضا عن طرق الإشراف والمتابعة) لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة حسب نوع الجنس.

ولاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار مان ويتني اللامعلمي لعينتين مستقلتين لدراسة الفروقات في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة حسب نوع الجنس (ذكور، إناث)، والنتائج المتعلقة بهذه الفرضية موضحة من خلال الجدول التالي:

جدول (10) نتائج اختبار مان ويتني اللامعلمي لكشف الفروق في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة حسب نوع الجنس

المقياس	نوع الجنس	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة z	مستوى الدلالة
الرضا عن طبيعة	ذكر	2	3.50	7.00	0.000	1.000 ^b

		14.00	3.50	4	أنثى	العمل والرواتب
				6	المجموع	
.533 ^b	-0.705	8.50	4.25	2	ذكر	الرضا عن العلاقة مع الهيئة الإدارية
		12.50	3.13	4	أنثى	
				6	المجموع	
.800 ^b	-0.463	6.00	3.00	2	ذكر	الرضا عن طرق الإشراف والمتابعة
		15.00	3.75	4	أنثى	
				6	المجموع	
.800 ^b	-0.463	6.00	3.00	2	ذكر	الدرجة الكلية الرضا الوظيفي
		15.00	3.75	4	أنثى	
				6	المجموع	

** دالة إحصائية عند 0.01 * دالة إحصائية عند 0.05 \\ غير دالة إحصائية

تبين من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($p\text{-value} > 0.05$) في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي وأبعاده الثلاثة لمعلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة حسب نوع الجنس (ذكور، إناث)، وهذا يدل أن معلمي التربية الخاصة الذكور والإناث لديهم رضا وظيفي بشكل متساوي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع غرفة المصادر من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة حسب نوع الجنس.

ولاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار مان ويتني اللامعلمي لعينتين مستقلتين لدراسة الفروقات في واقع غرفة المصادر من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة حسب نوع الجنس (ذكور، إناث)، والنتائج المتعلقة بهذه الفرضية موضحة من خلال الجدول التالي:

جدول (11) نتائج اختبار مان ويتني اللامعلمي لكشف الفروق في واقع غرفة المصادر من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة حسب نوع الجنس

المقياس	نوع الجنس	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة z	مستوى الدلالة
واقع غرفة المصادر	ذكر	2	2.50	5.00	-0.926	.533 ^b
	أنثى	4	4.00	16.00		
	المجموع	6				

** دالة إحصائية عند 0.01 * دالة إحصائية عند 0.05 \\ غير دالة إحصائية

تبين من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية ($p\text{-value} > 0.05$) في واقع غرفة المصادر من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة بمحافظة شمال غزة حسب نوع الجنس (ذكور، إناث)، وهذا يدل أن معلمي التربية الخاصة الذكور والإناث لديهم وجهة نظر متساوية حول واقع غرفة المصادر في المدارس بمحافظة شمال غزة.

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج فإن الباحث يوصي بما يلي:

- 1- تحسين وإثراء غرفة المصادر بكل الإمكانيات والوسائل المتاحة.
- 2- دعم وإنعاش معلمي التربية الخاصة بالدورات والندوات وورشات العمل التي تتعلق بالانتماء والرضا الوظيفي وأثرهما على دافعية إنجازهم لديهم.
- 3- إضافة معلم التربية الخاصة مساعد في كل مدرسة وخاصة المدارس الأكثر عدداً لخفض درجة ضغط العمل عند معلم التربية الخاصة.
- 4- زيادة مكافأة العاملين في مجال التربية الخاصة وغرفة المصادر بالجانبين المادي والمعنوي بعد إنجاز مهامهم مباشرة .
- 5- تحقيق الاستقرار والأمن النفسي والوظيفي لزيادة الدافعية والإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة.

- 6- محاولة تهيئة العوامل والظروف والوسائل التي تزيد من الانتماء والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة لما لهما من مردود إيجابي على الدافعية والإنتاجية.
- 7- تجهيز البيئة المكانية والتجهيزات الضرورية لاحتياجات العمل التربوي في غرفة المصادر.
- 8- إعطاء معلم التربية الخاصة المزيد من الصلاحيات التي تختص بالعمل التربوي والتعامل مع الأنظمة والقوانين بمرونة.

قائمة المصادر والمراجع

- 1- ابن منظور، "لسان العرب" (2000)، ط 1، دار صادر، ج 14، بيروت.
- 2- أبو رحمة، محمد (2012) "ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة"، الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين.
- 3- اسليم، فادي (2013) "الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام في كلية المجتمع في محافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر - غزة - فلسطين
- 4- البطاينة، أسامة والرشدان، مالك والسبيلة، عبيد، والخطاطبة، عبدالمجيد. (2005). صعوبات التعلم: النظرية والممارسة. ط1، عمان: دار المسيرة والتوزيع.
- 5- بيا كارلسون: "نحو توفير التعليم الجامع للجميع في فلسطين"، دياكونيا/ناد، شباط 2004م-الترجمة إلى العربية د.مالك قطينه.
- 6- زينب محمود شقير: "نداء من الابن المعاق"، ط1، مكتبة النهضة المصرية- القاهرة، 2001م .
- 7- ميل أنيسو وآخرون ، "الاحتياجات الخاصة في قاعة الدراسة"، (فرنسا ، منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم - (اليونسكو) ، 1993م).
- 8- توني بوث ، "التقدم المحرز في التعليم الجامع " ، من بحوث مؤتمر التعليم للجميع المنعقد في نيودلهي، في الفترة ما بين 1-15 تموز 1999 م نيودلهي ، الهند ، 1999 .
- 9- فيديريكو مايور، "بيان سلامنكا بشأن المبادئ والسياسات والممارسات لتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة" ، من بحوث مؤتمر التربية للجميع المنعقد في سلامنكا في الفترة من 7-10 يونيو / حزيران ، 1994م.
- 10- مقبول، رندة (2003)، "درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

- 11- حريم، حسين (2004)، "السلوك التنظيمي- سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان
- 12- الحسن، نبأ؛ محي، مي (2011) "الرضا الوظيفي لدى تدريس الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية"، مجلة البحوث لتربوية، العدد(31).
- 13- حمود، خضير (2002) "السلوك التنظيمي"، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان:الاردن
- 14- الحنيطي، إيمان (2000) "داسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعة الأردنية"، رسالة ماجستير – الجامعة الأردنية، عمان.
- 15- الرويلي، نواف (2003)، الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 16- السالم، سالم (1997) "الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية". الرياض: مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية.
- 17- السحباني، إبراهيم (2012) "تفويض السلطة لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- 18- سلطان، محمد(2004)، "السلوك التنظيمي"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ط1.
- 19- السلمي، علي (1998)، "السلوك التنظيمي"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر
- 20- الشرايدة، سالم (2010) "الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 21- شلبي، أمنية إبراهيم (2009) : أثر فاعلية برنامج تدريس علاجي قائم على الاستخدام المنمذج لبرنامج غرفة المصادر على تحسين تحصيل ذوي صعوبات التعلم من تلاميذ المرحلة الابتدائية.
- 22- الشيخ خليل، جواد؛ شرير، عزيزة (2008): "الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين"، مجلة الجامعة الإسلامية، العدد الأول، مج (16)، فلسطين.
- 23- عبد الباقي، صلاح الدين (2004)، "السلوك الفعال في المنظمات" الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.

- 24- العتيبي، عبد الله (2011)، "تقويض الصلاحيات وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين في إدارة التدريب في القوات الجوية الملكية العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 25- العديلي، ناصر محمد (1986)، "دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية"، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
- 26- العطية، ماجدة (2003)، "سلوك المنظمة- سلوك الفرد والجماعة"، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
- 27- العميان، محمود (2002)، "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- 28- غباري، ثائر (2008)، "الدافعية: النظرية والتطبيق"، دار المسيرة، عمان، الأردن.
- 29- فلمبان، إيناس (2008)، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمديرية مكة المكرمة"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- 30- كامل، مصطفى؛ البكري، سونيا (1990)، "دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة"، مجلد23، العدد1، ص87-91.
- 31- ماكنمارا، باري. (1998). غرفة المصادر دليل معلم التربية الخاصة. ترجمة د. زيدان السرطاوي و د. إبراهيم ابونيان المملكة العربية السعودية، الرياض: جامعة الملك سعود.
- 32- ماهر، أحمد (2003)، "السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات"، شركة الجلال للطباعة، الإسكندرية، مصر.
- 33- المجالي، فايز (1999)، "أثر بيئة العمل الاجتماعية على الرضا الوظيفي عن العمل لعينة من العاملين في مصانع شركة البوتاس العربية في محافظة الكرك"، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد 14، العدد 8، ص 65-82
- 34- مصطفى، بدوي (2005): صعوبات التعلم، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن
- 35- هاشم، عادل (2009)، "القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

36- وزارة التربية والتعليم, دليل التربية الخاصة: 2015, فلسطين, غزة

37- الوليدي, علي (2002), "الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أمها", رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية, جامعة أم القرى.