

محمد بن عمر أبو الرب: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم... .

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم في محافظة جدة

محمد بن عمر محمد أبو الرب

كلية التربية - جامعة جدة

قدم للنشر 1439/7/16 هـ - وقبل 1440/1/16 هـ

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم في محافظة جدة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومقياس الرضا الوظيفي على عينة مكونة من (165) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية. أظهرت النتائج أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هو يقظة الضمير وأقلها شيوعاً الانبساطية، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق في عوامل المقبولية، العصائية تبعاً إلى متغير الجنس ولصالح الإناث، ووجود فروق في العصائية تبعاً إلى متغير الخبرة ولصالح ذوي الخبرة الأقل، وأشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي تبعاً لجميع متغيرات الدراسة، باستثناء وجود فروق على بُعدي الرضا عن الذات والمجتمع، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث.

الكلمات المفتاحية: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية؛ الرضا الوظيفي؛ اختصاصيي صعوبات تعلم.

المقدمة:

تفهمت إدارة المدرسة والزلاء دوره، وقُدِّم له الدعم والمساندة الكافية، فهذا يشجعه ويجفزه على الأداء، أما إذا فقده، وأوكلت له مهمات إدارية إضافية، وأعمال كتابية فإن ذلك يشكل ضغطاً عليه؛ مما يخلق جواً من عدم الارتياح والشعور بالإرهاك (الجمالي، حسن، 2003).

ولقد أصبح موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين، والإداريين وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى الموظف، وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم، وكذلك بحث أسباب ومصادر عدم الرضا، ولقد تم التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الرضا واعتبار وجودها ضرورياً وأساساً لتحقيق الرضا المنشود للموظف، وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع الموظف في حالة من عدم الرضا، ومن ثم ينعكس ذلك على أدائه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب، وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة منهم (السيحاني، 2004). وبالإضافة إلى الأثر المهم الذي يمكن أن تتركه السمات الشخصية للمعلم على أدائه، وقدرته على التكيف مع الظروف المختلفة، فإن كل من (Carpara, Barbaraneli, & Steca, 2003) يرون بأن الرضا الوظيفي يعد العنصر المهم والحاسم في التأثير على أداء المعلمين واتجاهاتهم نحو مهنة التعليم. كما يشير (Evans, 2001) إلى أن المعلمين غير الراضين عن عملهم يكونون أقل التزاماً في مهنتهم، ويتكون المهنة مبكراً. ولأن الرضا الوظيفي للمعلم يعكس اتجاهاته وقيمه نحو الأعمال التي يقوم بها؛ فإن السمات الشخصية قد تشكل إحدى العوامل التي تؤدي دوراً في الرضا الوظيفي له، وفي إدراكه للضغوط والتحديات التي تواجهه في أثناء العمل، وفي قدرته على التكيف مع الظروف والتحديات الصعبة، كما قد تُسهم في اتخاذ الكثير من القرارات الحالية والمستقبلية ذات العلاقة باختيار المهنة والاستمرار بها (بقيعي، 2015).

هذا ويعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أهم النماذج وأحدثها التي فسرت سمات الشخصية، كما يعدُّ

انطلاقاً من فلسفة المدرسة الشاملة، ومبدأ الدمج التربوي الذي نادى به التربية الحديثة، لا بد أن يكون المعلم قادراً على إحداث تغيير في سلوك المتعلم، وقادراً على التعامل مع جميع التلاميذ بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية، وقدراتهم، وأعرافهم؛ من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية والوصول إلى مخرجات تعليمية يرضى عنها، ويرضى عنها المجتمع الذي أسند إليه هذا الدور النبيل. وهذا الأمر يتطلب أن يتمتع مربي الأجيال بتوازن نفسي، ودافعية، وحب، وإخلاص لمهنته وللمتعلمين، ويؤمن بالرسالة التي يحملها، ويشعر بالراحة والرضا في أثناء ممارسته لعمله. غير أن المعلم قد يتعرض لمشكلات عدة إذا كان يعاني من ضغوط نفسية وإرهاك، وشعور بعدم القدرة على العطاء، والقيام بدوره داخل المدرسة. كما أنه يتعامل مع مجموعة متباينة من التلاميذ، فمنهم من يعاني من مشكلات أكاديمية، مثل صعوبات القراءة، أو الكتابة، أو الحساب. وهناك من يعاني من مشكلات نمائية تتمثل في ضعف الإدراك، أو الانتباه أو التذكر، وقد تصاحب صعوبة التعلم بضعف الانتباه المصحوب بالنشاط الزائد والاندفاعية والقهرية في السلوك؛ مما يعقد المسألة على المعلم، خاصة عند تفكيره في تلبية احتياجات التلاميذ التعليمية (الخطيب، الحديدي، 2007). ويعد هذا التباين الواسع في خصائص التلاميذ مصدراً للتوتر والقلق لدى المعلمين، وبخاصة أولئك الذين يلتحقون في هذا الميدان بمؤهلات أكاديمية غير متخصصة، وليس لديهم التأهيل والتدريب المناسب قبل الخدمة للتعامل مع التحديات التي تواجههم عند تعليم هؤلاء التلاميذ (الظاهر، 2004).

إن اختصاصي صعوبات التعلم لا يعمل بمعزل عن الكادر المدرسي، ولا عن المجتمع الذي يعيش فيه، بل يقوم بعمله في بيئة تفاعلية يؤثر ويتأثر بها؛ فلا بد له من التعامل مع زملائه من معلمين ومختصين، كذلك يجب أن يتفاعل مع إدارة المدرسة والكادر الإداري فيها، بالإضافة إلى تعامله مع أولياء أمور التلاميذ، وهذه الشبكة من التفاعلات لها أثرها على المعلم، فإذا

محمد بن عمر أبو الرب: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم... .

وبينت دراسة (Zahi, Willis, Oshen, Zahi & Yang, 2013) أثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية. أظهرت النتائج أثر الانبساطية فقط في الرضا الوظيفي، وأثر كل من الانبساطية والعصابية ويقظة الضمير في الرفاهية الذاتية، وتوصلت النتائج أيضاً إلى أن الانبساطية أقوى العوامل أثراً في الرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية، وأن الانبساطية هي أكثر العوامل قدرة على التنبؤ بالرضا الوظيفي والرفاهية الذاتية.

وتوصلت دراسة (Shahamiri & Namdrai, 2013) إلى معرفة العلاقة بين أنماط الشخصية (الانطواء، الانبساطية)، والرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة بوشهر. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الرضا الوظيفي والانبساطية، ووجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والانطواء، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في السمات الشخصية بين الذكور والإناث.

وهدفت دراسة (Husin & Zaidi, 2011) إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى والرضا الوظيفي لدى عينة من الموظفين في ماليزيا، أظهرت النتائج وجود عاملين من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لهما علاقة إيجابية دالة إحصائياً مع الرضا الوظيفي، هما: الانبساطية، والانفتاح على الخبرة.

وأظهرت نتائج دراسة (Ayan & Kocacik, 2010): التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية لدى معلمي المدارس الثانوية في تركيا وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وأن % 62 من المعلمين لديهم شخصية منبسطة و% 32 منهم انطوائيين، كما أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يختلف باختلاف السمات الشخصية: الكفاءة، والطموح الاجتماعي، والغضب بسهولة.

من أكثر النماذج اتساقاً في تقييم الشخصية والتنبؤ بها (أبوغزاله، 2009)، ويفترض نموذج العوامل الخمسة الكبرى وجود خمسة عوامل لوصف الشخصية وعلى الرغم من أن ثمة جدلاً قد ثار بصدد صياغة مسميات للعوامل الخمسة، فإنه يوجد اتفاق عام بين علماء نفس الشخصية على هوية هذه العوامل، وهي: الانبساط، العصابية، الصفاوة، الطيبة، يقظة الضمير (المواي، 2006)، وتؤثر عوامل الشخصية في عدد من جوانب الحياة، وقد أشارت دراسة (أحمد، 2009)، إلى وجود علاقة ارتباطية بين عوامل الشخصية وأسلوب الحياة، ويشير ذلك إلى أهميتها في حياة الفرد الاجتماعية والأخلاقية والمهنية، وفي الأعمال والوظائف التي يقوم بها في حياته اليومية.

وجاءت دراسة (بقيعي، 2015) لمعرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة العوث الدولية في منطقة إربد التعليمية. أظهرت النتائج أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هو المقبولية وأقلها شيوعاً العصابية، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق في عوامل الانبساطية ويقظة الضمير تبعاً إلى متغير الجنس ولصالح الإناث، ووجود فروق في الانبساطية تبعاً إلى متغير الخبرة التدريسية ولصالح ذوي الخبرة الأعلى، ووجود فروق في المقبولية تبعاً إلى متغير الصفوف التي يدرسها المعلم ولصالح الصفوف الثلاثة الأولى، ووجود علاقة سلبية بين عامل العصابية والرضا الوظيفي. وهدفت دراسة (الثبيتي والعنزي، 2015) إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي محافظة القرينات، وأثر كل من متغير المؤهل العلمي، والخبرة، والمرحلة التعليمية، على عوامل الرضا الوظيفي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن عوامل الرضا الوظيفي جاءت على النحو الآتي: بعد القيادة المدرسية جاء بالمرتبة الأولى، وبعد بيئة العمل جاء بالمرتبة الثانية، وبعد أساليب الزيارة جاء بالمرتبة الثالثة، وبعد الجوانب المادية والحوافر جاء بالمرتبة الرابعة، وبعد التأهيل والتدريب جاء بالمرتبة الخامسة.

مشكلة الدراسة:

حول العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والرضا الوظيفي في بيئة لم يتم دراستها من قبل. وبناءً على ما سبق جاءت هذه الدراسة لبحث العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم في محافظة جدة.

أسئلة الدراسة

1. ما أبرز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى اختصاصيي صعوبات التعلم؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى اختصاصيي صعوبات التعلم تعزى لمتغيرات (الخبرة، الجنس، المؤهل الأكاديمي)؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم تعزى لمتغيرات (الخبرة، الجنس، المؤهل الأكاديمي)؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف على أبرز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى اختصاصيي صعوبات التعلم.
2. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم.
3. الكشف عن الفروق في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى اختصاصيي صعوبات التعلم في محافظة جدة تبعاً للمتغيرات الآتية: (الخبرة، الجنس، المؤهل).

إن قياس السمات الشخصية لاختصاصيي صعوبات التعلم قد يؤدي دوراً أساسياً في معرفة مدى قدرتهم على التكيف في الواقع التعليمي، ومدى قدرتهم على مجابهة الظروف الصعبة، واجتيازها بنجاح دون أن تؤثر سلباً في أدائهم وعطائهم. وعند النظر إلى العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي، فإن امتلاك الفرد لبعض السمات الشخصية قد يكون أحد الأسباب التي تقف وراء الاستقرار الوظيفي لدى الأفراد، كما أن معرفة السمات الشخصية لدى الأفراد يمكن أن يتنبأ بالرضا الوظيفي لديهم مستقبلاً وعلى مدار سنوات طويلة. ونظراً لما يتصف به اختصاصيي صعوبات التعلم من سمات شخصية تجعلهم يختلفون فيما بينهم في تقبل ظروف العمل والرضا عنه؛ فقد لاحظ الباحث من خلال عمله وزيارته المتكررة للمدارس المتوفرة بما عرف التربية الخاصة أن هناك ضيقاً وتدمراً بين اختصاصيي صعوبات التعلم، واختلافاً في نظرهم إلى المؤشرات الدالة على الرضا الوظيفي، وأن هذا الاختلاف في جزء منه قد يعود إلى بعض السمات الشخصية التي تظهر عليهم في أثناء حديثهم وتواصلهم بعضهم مع بعض. ويمكن أن ينعكس هذا مباشرةً على أدائهم وإنتاجيتهم، وعلاقتهم مع المسؤولين والزملاء والطلاب وأولياء الأمور. ومن هنا، فإن قياس السمات الشخصية لاختصاصيي صعوبات التعلم يؤدي دوراً أساسياً في معرفة مدى قدرتهم على التكيف في الواقع التعليمي، ومدى قدرتهم على مجابهة الظروف الصعبة، واجتيازها بنجاح دون أن تؤثر سلباً في أدائهم وعطائهم. وبالنظر إلى الدراسات السابقة التي بحثت في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والرضا الوظيفي على المستويين العربي والمحلي فإنها ما زالت قليلة. وعلى اعتبار أن السمات الشخصية تتأثر بثقافة المجتمع الذي يعيشه اختصاصيو صعوبات التعلم فإن دراسة هذه الموضوعات لدى اختصاصيي صعوبات التعلم يمكن أن يقدم نتائج جديدة

محمد بن عمر أبو الرب: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم...

وإعادة النظر في تكليفهم بواجبات ومهام إدارية تشغلهم عن الدور الأساسي لهم.

مصطلحات الدراسة:

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية: هي خمسة تجمعات لأبرز سمات الشخصية يمثل كل عامل تجزئاً لمجموعة من السمات المتناغمة (Cloninger, Susan, 2000).

وتعرف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إجرائياً:

بالدرجة التي يحصل عليها اختصاصيو صعوبات التعلم على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من إعداد (Costa & McCrae, 1992) والمستخدم في هذه الدراسة.

الرضا الوظيفي: مستوى درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها، ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته، ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الرغبات والحاجات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة (عبد الباقي، 2004).

ويعرف الرضا الوظيفي إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس الرضا الوظيفي من إعداد (البيعي، 2015) والمستخدم في هذه الدراسة.

اختصاصيو صعوبات التعلم: المعلمون الذين يعملون في المدارس التي تعنى بتدريس الطلبة ذوي صعوبات التعلم ويعمل على تخطيط وتنفيذ برامج التربية الخاصة بالمدرسة وإعداد البحوث والدراسات في مجال صعوبات التعلم. وتقديم الإرشاد والدعم للمعلمين لتنفيذ البرامج العلاجية للطلبة ذوي صعوبات التعلم.

4. الكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم في محافظة جدة تبعاً للمتغيرات الآتية: (الخبرة، الجنس، المؤهل).

5. التعرف على العلاقة الارتباطية بين كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم.

أهمية الدراسة:

إن الرضا عن العمل والافتتاح به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه فالرضا عن العمل يشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير، لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه، ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته. وتكمن أهمية الرضا الوظيفي في كونه موضوعاً يتناول مشاعر الأفراد العاملين إزاء المؤثرات الداخلية في العمل أو المؤثرات الخارجية في البيئة المادية المحيطة. ولا شك أن تحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي أمر مهم بالنسبة لجهة العمل، نظراً لتأثيراته الواضحة على مستوى الطموح والإنتاجية والأداء، ومعدل الغياب والحوادث وإسهام الأفراد في المشاركات الخارجية والأنشطة المتعلقة بالعمل وكذلك سلوك الفرد تجاه مؤسسته وعمله.

فمن الناحية النظرية فإن معرفة العلاقة بين أبعاد الشخصية والرضا الوظيفي له أهمية واضحة في فهم السلوك الإنساني، وذلك أن فهم ظاهرة ما معناه اكتشاف العلاقة الوظيفية بينها وبين غيرها من الظواهر، فمعرفة طبيعة العلاقة وتقديرها كميّاً بشكل دقيق يؤدي إلى دقة في التنبؤ بحدوث الظاهرة ومن ثم التحكم في إحداثها وتفسيرها.

وتسهم الدراسة كذلك من الناحية التطبيقية في تحديد مستويات الرضا الوظيفي لاختصاصيي صعوبات التعلم مما يفيد المسؤولين في إدارة التعليم وإدارة التربية الخاصة في رفع مستوى الرضا للأفراد لزيادة الإنتاجية وتحسين سير العملية التربوية

الإطار النظري

ويشمل على المصطلحات الآتية:

أولاً- العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

يهدف علم النفس منذ فترة طويلة إلى تأسيس نموذج مناسب لوصف الشخصية الإنسانية، واستخدام هذا النموذج في تشخيص وعلاج اضطرابات الشخصية، ويشير (Digman, 1997) إلى ظهور عدد ضئيل من النماذج المفسرة للشخصية، أكثرها شهرة وقبولاً ما يعرف بنموذج العوامل الخمسة الكبرى، ذلك النموذج الذي يعد أكبر النماذج العملية والقابلة للتطبيق في مجال علم النفس.

ويعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أهم النماذج وأحدثها التي فسرت سمات الشخصية، إذ يعد نموذجاً شاملاً، يهتم بوصف وتصنيف عدد من المصطلحات أو المفردات التي تصف سمات الشخصية التي يتباين فيها الأفراد (Saucier, 2002)، ويهدف نموذج العوامل الخمسة الكبرى إلى تجميع أشتات السمات المتناثرة في فئات أساسية، وهذه الفئات مهما أضفنا إليها وحذفنا منها تبقى محافظة على وجودها كصفات أو عوامل، ولا يمكن الاستغناء عنها بأي حال في وصف الشخصية الإنسانية، وبعبارة أخرى يهدف هذا النموذج إلى البحث عن تصنيف محكم لسمات الشخصية (كاظم، 2002).

ويرى (Digman, 1997) بأن العوامل الخمسة أعطت مجموعة مفيدة من الأبعاد الواسعة جداً، والتي تميز الاختلافات الفردية، كما أنها تعطي جواباً واضحاً حول تركيب الشخصية وتنبئ أهميتها في أنها:

1. متسقة مع النظريات الشخصية العاملة، وكذلك نظريات التحليل النفسي.
2. القدرة على التجريب.
3. قابليتها للقياس.

كما تقدم وصفاً كاملاً للشخصية، وهي مستقاة من التحليلات العاملة للتقارير الذاتية، والصفات الشخصية ومواضيع الأسئلة، والاختبارات الشخصية السابقة، وتتميز العوامل الخمسة للشخصية بأنها:

1. أبعاد وليست نماذج، لذلك يتفاوت تقدير الناس في الأداء عليها، مع الإشارة إلى أن معظم الناس يقعون في الوسط.
2. مستقرة نسبياً لدى الفرد.
3. ربما تملك قيمة تكيفية.
4. مفيدة للتبصر والفهم العميق للشخصية في أثناء العلاج النفسي.

مفاهيم ذات الصلة بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

الانبساطية: وهي مجموع السمات الشخصية التي تركز على كمية وقوة العلاقات والتفاعلات الشخصية والمخالطة الاجتماعية والسيطرة (عبدالله، 2006).

العصابية: وهي مجموع السمات الشخصية التي تركز على عدم التوافق والسمات الانفعالية السلبية، وكذلك السلوكية مثل القلق - الاكتئاب (عبدالعال، 2006).

الصفاء: وهي مجموع السمات الشخصية التي تركز على القيم غير التسلطية والانفتاح على مشاعر الآخرين وخبراتهم (كاظم، 2002).

الطيبة: وهي مجموع السمات الشخصية التي تركز على نوعية العلاقات البين شخصية مثل التعاطف والدفء والحنو (الدردير، 2004).

يقظة الضمير: وهي مجموع السمات الشخصية التي تركز على ضبط الذات والترتيب في السلوك والالتزام في الواجبات (المراجعة، 2005).

ثانياً- الرضا الوظيفي:

لقد بدأ موضوع الرضا عن العمل (الرضا الوظيفي) لأول مرة في مجال الصناعة، وتعددت الدراسات في مختلف الميادين إلى أن انتهت إلى مجال التعليم. فإذا كان الرضا الوظيفي مطلباً ضرورياً لدى أي موظف في أي عمل، فإنه أشد ضرورة لدى

محمد بن عمر أبو الرب: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم...

كانت مشاعره نحو عمله إيجابية والعكس صحيح (فرج، 2002).

إن مفهوم الرضا الوظيفي متعدد الجوانب والأبعاد، ويتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته في حين يتعلق بعضها الآخر بجماعة العمل وبيئة العمل المحيطة، ومن الخطأ الاعتقاد أنه إذا زاد رضا الفرد عن جانب معين في عمله فإن ذلك يعني أنه راضٍ بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وأبعادها، إذ قد نجد أحدهم راضياً عن العلاقة مع الزملاء وليس راضياً عن الراتب أو ظروف العمل أو غيرها. والرضا الوظيفي مسألة نسبية وليست مطلقة، إذ ليس هناك حد أعلى أو حد أدنى له، والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريد الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً في موقف معين (السعودي، 2005).

ويشير (فرج، 2002) إلى نوعين من الرضا عن العمل هما: **الرضا العام عن العمل**: ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله كلياً، فهل هو راضٍ أم غير راضٍ هكذا على الإطلاق، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلاً عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلاً، بيد أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة على موقف العامل إزاء عمله.

الرضا النوعي: ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من جوانب عمله كل على حدة، وتتضمن تلك الجوانب سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقى، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتتمثل الفائدة في إلقاء الضوء على هذه الجوانب في أنها تمكن الباحث من أن يضع يده على المصادر التي تُسهم في خفض الرضا أو زيادته.

حدود الدراسة:

حدود بشرية: أجريت الدراسة على اختصاصيي صعوبات التعلم.

العاملين في قطاع التربية والتعليم وذلك لما للعملية التربوية والتعليمية من الأثر الأکید في تقدم المجتمعات ونهضتها. واهتمت معظم الأمم بالتعليم سواء المتقدمة منها أو النامية وجعلته أهم قضاياها لمعرفة بأن استثمار رأس المال البشري هو الاستثمار الحقيقي للتنمية بجميع مجالاتها والذي يعود عليها بمردود اقتصادي كبير يمتد على طول الزمن. ومن هذا المنظور اهتم معظم الباحثين بموضوع الرضا الوظيفي للعاملين في أي قطاع تنظيمي من الافتراض القائل " بأن الشخص الراضي عن عمله أكثر إنتاجية من زميله غير الراضي عن عمله " لذلك فإن الرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم يعدُّ من مكونات بيئة العمل الرئيسة (حويجي، 2008).

وتؤكد دراسة (الثبتي والعنزي، 2015) على أن المدرسين الراضين عن عملهم يمكن أن يتوقع منهم العمل بفعالية أكثر إذ وجد كل من (Watt & Richardson, 2008) عند استعراضهما لعدد من البحوث والدراسات أن المدرسين الذين حقق تلاميذهم إنجازاً دراسياً مرتفعاً كانوا راضين عن عملهم، وأن معنوياتهم كانت مرتفعة.

ومن الحقائق العلمية أن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليلٌ على مدى رضاه عن عمله ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه (سلطان، 2004). ويشير (أبو رمضان، 2005) إلى عدد من المصطلحات الشائعة الاستعمال للتعبير عن المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله، فهناك مصطلح الروح المعنوية (Morale)، وهناك اصطلاح الاتجاه النفسي نحو العمل (Attitude toward the job)، ومصطلح الرضا الوظيفي (Job Satisfaction).

ويمكن القول إن هذه المصطلحات تعددت في اللفظ واختلفت في تفصيلات مدلولاتها غير أنها تشير بصفة عامة إلى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر قد تكون إيجابية أو سلبية، وهي تعبر عن الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله، فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما

حدود مكانية: أجريت الدراسة بالمدارس التابعة لإدارة تعليم محافظة جدة.

حدود زمنية: تم إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني 2016/2017م.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع اختصاصيي صعوبات التعلم في محافظة جدة والبالغ عددهم (435) معلماً ومعلمة، تم بالطريقة العشوائية العنقودية اختيار (165) معلماً ومعلمة منهم لتكون عينة الدراسة، من خلال تقسيم إدارات التعليم في محافظة جدة (شمال، وسط، جنوب). وتوزعت العينة على متغيرات الدراسة كما يظهر في الجدول أدناه:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها ومعرفة العلاقة بين مكوناتها ثم التوصل إلى النتائج. ويقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة، كما توجد في الواقع من خلال وصفها وصفاً دقيقاً

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات (الجنس، الخبرة، المؤهل)

المتغير	مستويات المتغير	العدد	المجموع
الجنس	ذكر	78	165
	أنثى	87	
الخبرة بالسنوات	أقل من 5	56	165
	6-10	92	
المؤهل	أكثر من 10	17	165
	بكالوريوس	123	
	ماجستير	42	

أدوات الدراسة:

استخدمت في هذه الدراسة أدواتان لتحقيق أهداف الدراسة وهما:

أولاً. مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

وهو من إعداد (Costa & McCrae, 1992)، وأعد الاختبار باللغة العربية (الأنصاري، 2002) ويهدف المقياس إلى قياس العوامل الأساسية للشخصية بوساطة مجموعة من البنود (60) بنداً، يتضمن هذا المقياس خمسة مقاييس فرعية تقيس كلاً من (العصابية - الانبساط - الصفاوة - الطيبة - يقظة الضمير)، توزعت عبارات المقياس بمعدل (12) عبارة لكل مقياس فرعي. وليس هناك وقت محدد لتطبيق المقياس، ويمكن تطبيق المقياس بطريقة جماعية أو فردية. وتتم الإجابة عن عبارات المقياس باختيار بديل واحد من خمسة بدائل

للإجابة هي (موافق بشدة - موافق - محايد - معارض - معارض بشدة)، والمقياس مرفق بمفتاح تصحيح خاص به. علماً بأن المقياس لا يعطي درجة كلية واحدة كونه يقيس أبعاداً مختلفة للشخصية. ويتمتع المقياس بصدق تمييزي وصدق ذاتي بصورته الأصلية كما ورد في (ملحم، 2010، 51). وللتأكد من الثبات للمقياس، فقد تم حسابه وفق ثبات الاستقرار: وهو تطبيق المقياس نفسه مرتين، وبفاصل زمني قدره ثلاثة أسابيع، على عينة عشوائية من اختصاصيي صعوبات التعلم خارج عينة الدراسة فقد بلغ معامل الثبات بالإعادة نحو ما يأتي: العصابية (83.1)، الانبساط (88.6)، الصفاوة (72.2)، الطيبة (74.1)، يقظة الضمير (90.3).

ثانياً. مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين: من إعداد (البيعي، 2015) وهو مكون من أربعة أبعاد للرضا الوظيفي للمعلمين

محمد بن عمر أبو الرب: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم...

السلبية. ولتحديد مستويات استجابات المعلمين على مقياس الرضا الوظيفي، تم تصنيف المتوسطات الحسابية سواء على مستوى الفقرة الواحدة أم المقياس كلياً وفق المعيار الآتي: (2.49 فأقل) مستوى منخفض من الرضا الوظيفي، (2.50-3.49) مستوى متوسط من الرضا الوظيفي، (3.50 فأكثر) مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.

المعالجة الإحصائية:

بعد تفرغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS). وقد تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية، والانحرافات المعيارية. اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (Independent t-test)، اختبار تحليل التباين المتعدد، اختبار توكي لمعرفة الفروق البعدية، معامل ارتباط بيرسون.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء تحليل نتائج الدراسة مرتبة حسب تساؤلات الدراسة، وفيما يأتي توضيح لهذه النتائج: الإجابة عن السؤال الأول: ما أبرز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية شيوماً لدى اختصاصيي صعوبات التعلم؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى اختصاصيي صعوبات التعلم في محافظة جدة والجدول أدناه يوضح ذلك.

هي: الرضا عن ظروف العمل وطبيعته، والرضا عن الجوانب المادية والحوافز، والرضا عن الذات وتقدير المجتمع، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين، ويتكون المقياس بصورته الأصلية من (40) فقرة. إذ تتوفر للمقياس دلالات صدق متمثلة في: الصدق الظاهري فقد استخدم الباحث طريقة اتفاق المحكمين للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة بعد إعداد المقياس بصورته الأولى، وصدق البناء وذلك للتحقق من الصدق البنائي للمقياس وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجات المتحققة على الأداة كلياً وأبعادها، على اعتبار أن كل بعد من هذه الأبعاد يقيس جانباً من جوانب الرضا الوظيفي للمعلمين، وكانت معاملات الارتباط على النحو الآتي: الرضا عن ظروف العمل وطبيعته (0.80) والرضا عن الجوانب المادية والحوافز (0.75) والرضا عن الذات وتقدير المجتمع (0.81) والرضا عن العلاقة مع المسؤولين (0.82).

وللتحقق من ثبات المقياس، قام الباحث بحساب معامل الثبات بطريقة الإعادة إذ بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة الإعادة للمقياس الكلي (0.91) وللمجالات نحو ما يأتي: الرضا عن ظروف العمل وطبيعته (0.88) والرضا عن الجوانب المادية والحوافز (0.92)، والرضا عن الذات وتقدير المجتمع (0.87) والرضا عن العلاقة مع المسؤولين (0.89) كما تم حساب الثبات من خلال الاتساق الداخلي، إذ بلغ معامل كرونباخ ألفا على مقياس الرضا الوظيفي الكلي (0.85) وتعد معاملات الثبات هذه مقبولة.

وللإجابة عن المقياس تم استخدام أسلوب "ليكرت" خماسي التدرج (أوافق بشدة، أوافق، متردد، أعارض، أعارض بشدة)، بحيث تعطى هذه التقديرات الدرجات (1,2,3,4,5) على الترتيب في حالة الفقرات الإيجابية، وعكسها في الفقرات

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى اختصاصيي صعوبات التعلم

المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
المقبولية	4.10	0.44	مرتفع
العصائية	3.58	0.68	متوسط
الانبساطية	3.04	0.48	منخفض
الانفتاح على الخبرة	4.01	0.45	مرتفع
يقظة الضمير	4.81	0.61	مرتفع

أظهرت النتائج أن عامل الشخصية، يقظة الضمير كان الأكثر شيوعاً لدى اختصاصيي صعوبات التعلم بمتوسط حسابي (4.81)، وانحراف معياري (0.61)، وبمستوى مرتفع، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة الفئة التي يتعامل معها اختصاصيو صعوبات التعلم، فهم ليسوا مجموعة متجانسة، ومن ثم فإن من الصعب الحديث عن مجموعة من الخصائص يتصف بها كل طالب يعاني من صعوبات التعلم، فبعضهم يعاني من صعوبات أكاديمية متمثلة في (القراءة، الكتابة، الإملاء، الحساب)، وبعضهم الآخر يعاني من صعوبات نمائية متمثلة في (الانتباه، الإدراك، النشاط الزائد، الذاكرة، ...)، ومن ثم هم يحتاجون من المعلم الإخلاص والصدق والجهد، إضافة لتحمل المسؤولية والالتزام، ليتمكنوا من تجاوز الصعوبات التي يعانون منها، وهذا يحتم على الاختصاصي التمتع بضمير نقي يقظ، يسعى لتحقيق الأهداف المرجوة، ويعامل الطالب على أنه ابن له، ويحرص على مصلحته واستفادته من أوقات تواجده في غرفة المصادر بأكبر قدر ممكن.

وجاءت المقبولية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.10)، وانحراف معياري (0.44)، وبمستوى مرتفع أيضاً، وهذا يفسر من خلال ما يتمتع به اختصاصيو صعوبات التعلم من ثقة، وإيثار وتعاطف مع طلابهم وزملائهم في مكان العمل، إضافة إلى تواصلهم ومتابعتهم المستمرة لطلابهم، فهم مؤمنون بأن الطالب لن يتعلم ولن يستفيد من وجوده في غرفة المصادر ما لم تربطه الثقة بمعلمه والقبول ودفء المشاعر.

وحيث السمات الأكثر شيوعاً لدى المعلمين في الدراسات السابقة، فقد أظهرت النتائج أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هو المقبولية، في حين كان عامل العصائية الأقل شيوعاً في دراسة (البيعي، 2015). وجاءت هذه النتيجة مختلفة من حيث السمات الأكثر شيوعاً لدى المعلمين في الدراسات السابقة، فقد أظهرت النتائج أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هو المقبولية، في حين كان عامل العصائية الأقل شيوعاً في دراسة (البيعي، 2015).

وحيث السمات الأكثر شيوعاً لدى المعلمين في الدراسات السابقة، فقد أظهرت النتائج أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هو المقبولية، في حين كان عامل العصائية الأقل شيوعاً في دراسة (البيعي، 2015).

محمد بن عمر أبو الرب: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم... .

وسمة الانبساطية كانت أكثر شيوعاً في دراسة (Ayan & Kocacik,2010). ويعزو الباحث هذا الاختلاف باختلاف طبيعة عينة الدراسة والبيئة.

الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي

المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجال
متوسط	0.68	3.02	الرضا عن ظروف العمل
متوسط	0.54	3.77	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع
مرتفع	0.46	4.01	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين
منخفض	0.90	2.81	الرضا عن الجوانب المالية والحوافز
متوسط	4.20	3.56	المقياس الكلي

تعليمهم على نظام الوحدات التعليمية أو محطات العمل، كل محطة تخصص مجال ما من مجالات التعلم، سواء أكان ذلك يتعلق بتنمية الجوانب النمائية أو الأكاديمية. ويتطلب هذا الأمر توفير مواد تعليمية وأنشطة تساعد المعلم في تقديم تربية علاجية مناسبة لهؤلاء التلاميذ، إضافة إلى توفر المعدات والأدوات المساندة، مثل الحاسوب وجهاز عرض فوق رأسي، وتلفاز، وفيديو، ومسجل وبطاقات وأوراق عمل تساعد المعلم على القيام بدوره بصورة مرنة وإيجابية. أما في حال عدم توافرها، فسوف يقوم بإعدادها وتحضيرها بنفسه؛ مما يؤدي إلى بذل المزيد من الجهد، وقد يرغمه ذلك على القيام ببعض الأعمال بالمنزل؛ مما يشكل أعباء عمل إضافية، قد تؤدي إلى توتره وعدم تحمله، كما يحتاج لتحقيق أهداف الخطة التعليمية الفردية لوسائل قد تختلف باختلاف خطط التلاميذ التعليمية، وفي حال عدم توفرها سوف يعقد المسألة أمامه، ويجعل عملية اكتساب المهارات وتحقيق أهداف الخطة أمراً في غاية الصعوبة. مقابل هذا الجهد الذي يبذله، يجد اختصاصيو صعوبات التعلم تدنياً في المردود المادي والدخل الشهري والحوافز، وهذا يشعره بعدم الرضا الوظيفي. فقد جاء بُعد الرضا عن الجوانب المالية والحوافز بمستوى منخفض. واتفقت

أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي الكلي بلغ (3.56)، وبانحراف معياري (4.20) وبمستوى متوسط. فقد ظهر بُعد الرضا عن العلاقة مع المسؤولين الأعلى بمتوسط حسابي (4.01)، وانحراف معياري (0.46)، ومستوى مرتفع ويمكن تفسير ذلك من خلال الدور الذي يقوم به اختصاصيو صعوبات التعلم بعمله في بيئة تفاعلية يؤثر ويتأثر بها؛ فلا بد له من التعامل مع زملائه من معلمين ومختصين، كذلك يجب أن يتفاعل مع إدارة المدرسة والكادر الإداري فيها، بالإضافة إلى تعامله مع أولياء أمور التلاميذ، وهذه الشبكة من التفاعلات لها أثرها على المعلم، فإذا تفهم مدير المدرسة والمشرفون والمسؤولون دوره، وقدم له الدعم والمساندة الكافية، فهذا يشجعه ويجفزه على الأداء ويعزز الرضا الوظيفي لديه، حيث ظهر بُعد الرضا عن العلاقة مع المسؤولين الأعلى.

في حين جاء بُعد الرضا عن الجوانب المالية والحوافز بمستوى منخفض، وبمتوسط حسابي (2.81)، وانحراف معياري (0.90). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ما يحتاجه التلاميذ ذوو صعوبات التعلم لبيئة ثرية محفزة، وإلى جو من الهدوء، ووحدات عمل كي تلبي احتياجاتهم الفردية، ونظراً للتباين في خصائصهم كما أسلفنا ذكره، يجب أن يعتمد

نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة كل من (بقيعي، 2015)، (الثبيتي والعنزي، 2015)، في تدني الرضا عن الجوانب المالية والحوافز.

وظهر بُعد الرضا عن ظروف العمل والرضا عن الذات وتقدير المجتمع بمستوى متوسط. ويعزو الباحث ذلك إلى غياب الدورات التدريبية والتي تعرض لها في أثناء الخدمة، والكفاءة المهنية، والرغبة في العمل وطبيعة أدائه للمهام التعليمية، وهي جميعها عوامل ذات أثر في تحقيق المعلم لذاته وشعوره بالتميز والتقدير والاحترام. إضافة لعدم الرضا عن ظروف العمل والرضا عن الذات وتقدير المجتمع، وتشتمل هذه العوامل على مؤهلات المعلم، وتخصصه، لكن غياب بعضها،

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات اختصاصيي صعوبات التعلم على مقياس العوامل الخمسة

المتغير	مستوى المتغير	المقبولية		العصابية		الانبساطية		الانفتاح على الخبرة		يقظة الضمير	
		ع	م	ع	م	ع	م	ع	م		
الجنس	ذكر	0.43	4.03	0.47	3.45	0.40	3.18	0.58	3.98	4.03	0.43
	أنثى	0.44	4.24	0.40	3.87	0.44	3.36	0.42	4.02	4.27	0.45
الخبرة	أقل من 5	0.49	3.68	0.54	3.64	0.57	3.22	0.54	3.76	4.01	0.42
	5 - 10	0.46	4.14	0.43	3.23	0.40	3.15	0.41	4.21	4.22	0.44
المؤهل	أكثر من 10	0.40	4.25	0.39	3.54	0.38	3.34	0.46	4.17	4.24	0.41
	بكالوريوس	0.46	4.16	0.42	3.24	0.44	3.21	0.58	3.89	4.19	0.40
	ماجستير	0.40	4.20	0.50	3.74	0.38	3.35	0.40	4.18	4.28	0.40

يتبين من الجداول (4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حسب متغيرات الدراسة. ولمعرفة

جدول (5)

نتائج تحليل التباين المتعدد للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حسب

متغيرات الدراسة

مصدر التباين	سمات الشخصية	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	المقبولية	2.368	1	2.374	*9.610	0.002
	العصابية	1.135	1	1.146	*6.736	0.010
	الانبساطية	0.489	1	0.489	0.981	0.328
	الانفتاح على الخبرة	0.462	1	0.461	2.359	0.124

محمد بن عمر أبو الرب: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم...

مصدر التباين	سمات الشخصية	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخبرة	يقظة الضمير	0.563	1	0.578	3.164	0.076
	المقبولية	0.318	2	0.157	0.628	0.533
	العصائية	1.398	2	0.712	*4.165	0.016
	الانبساطية	0.234	2	0.115	0.224	0.791
	الانفتاح على الخبرة	0.426	2	0.217	1.104	0.334
المؤهل الأكاديمي	يقظة الضمير	0.161	2	0.081	0.434	0.648
	المقبولية	0.165	1	0.165	0.665	0.416
	العصائية	0.581	1	0.581	3.417	0.067
	الانبساطية	0.996	1	0.996	1.961	0.163
	الانفتاح على الخبرة	0.598	1	0.598	3.089	0.083
الخطأ	يقظة الضمير	0.153	1	0.153	0.832	0.362
	المقبولية	40.63	164	0.26		
	العصائية	27.76	164	0.17		
	الانبساطية	82.98	164	0.50		
	الانفتاح على الخبرة	31.82	164	0.19		
	يقظة الضمير	29.93	164	0.18		

*نوجد فروق ذات دلالة إحصائية

جميع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي. وبين الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع العوامل الشخصية تعزى إلى متغير الخبرة التدريسية باستثناء سمة العصائية، ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار (Scheffe) كما يظهر في الجدول أدناه:

يبين الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على سمي الشخصية: المقبولية، العصائية تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على سمات الشخصية الأخرى تعزى إلى هذا المتغير. ويظهر الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على

جدول (6)

نتائج اختبار (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على سمة العصائية حسب متغير الخبرة.

الخبرة	أقل من 5 سنوات	10-5	أكثر من 10
المتوسط الحسابي	3.64	3.23	3.54
أقل من 5 سنوات	3.64	-	-
10_5	3.23	*4.818	1.960
أكثر من 10	3.54	*2.858	-

الخبرة (أقل من 5 سنوات). فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على سمي الشخصية: المقبولية، العصائية تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث. ويعزو الباحث هذه النتيجة، من حيث سمة المقبولية إلى التواصل بين المعلمات داخل المدرسة أكثر منه لدى

يظهر من الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سمة العصائية حسب متغير الخبرة، بين الخبرة (أقل من 5 سنوات)، والخبرة (10_5) سنوات لصالح الخبرة (أقل من 5 سنوات). كما يظهر أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الخبرة (أقل من 5 سنوات)، والخبرة (أكثر من 10) لصالح

المعلمين، فالمعلمات أكثر وداعة، وأكثر تعاطف وأكثر إذعان من المعلمين، إضافة إلى التقمص الوجداني يظهر بصورة أوضح لدى المعلمين منه لدى المعلمين.

الإجابة عن السؤال الرابع للدراسة: هل توجد فروق ذات

دلالة إحصائية في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم تعزى لمتغيرات (الخبرة، الجنس، المؤهل الأكاديمي)؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات اختصاصيي صعوبات التعلم على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي، فقد كانت كما هي موضحة في الجدول أدناه:

وفيما يخص سمة العصائية، يمكن أن تفسر النتيجة بالنظر إلى قابلية المعلمات للإحراج والتوتر والقلق أكثر من المعلمين، إضافة إلى ضعف الاستقرار الانفعالي لهن مقارنة بالمعلمين. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (البقيعي، 2015) التي أظهرت وجود اختلاف لصالح الإناث في سمي الانبساط وبقظة الضمير. كما اختلفت مع نتيجة دراسة (Shahamiri & Namdrai, 2013) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات اختصاصيي صعوبات التعلم على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

المتغير	مستوى المتغير	الرضا عن ظروف العمل		الرضا عن الذات وتقدير المجتمع		الرضا عن العلاقة مع المسؤولين		الرضا عن الجوانب المالية والحوافز	
		ع	م	ع	م	ع	م	ع	م
الجنس	ذكر	0.62	2.67	0.67	3.12	0.42	3.63	0.68	3.02
	أنثى	0.55	3.37	0.41	4.42	0.40	4.39	0.63	2.60
الخبرة	أقل من 5	0.62	2.71	0.58	3.67	0.47	3.98	0.55	2.42
	5 - 10	0.63	3.01	0.54	3.73	0.56	3.90	0.40	3.13
	أكثر من 10	0.38	3.34	0.54	3.91	0.46	4.15	0.63	2.88
المؤهل الأكاديمي	بكالوريوس	0.56	3.24	0.53	3.75	0.54	3.83	0.67	3.12
	ماجستير	0.64	2.80	0.48	3.79	0.40	4.19	0.79	2.50

يبين الجدول (7) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيرات الدراسة. ولمعرفة مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين المتعدد، والجدول أدناه يبين ذلك:

جدول (8)

نتائج تحليل التباين المتعدد للفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية حسب متغيرات الدراسة

مصدر التباين	أبعاد الرضا الوظيفي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	الرضا عن ظروف العمل	0.019	1	0.019	0.051	0.834
	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع	2.897	1	2.897	*7.894	0.005
	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين	1.537	1	1.537	*5.254	0.022
الخبرة	الرضا عن الجوانب المالية والحوافز	0.765	1	0.765	1.769	0.187
	الرضا عن ظروف العمل	1.218	2	1.218	1.698	0.179

محمد بن عمر أبو الرب: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم... .

مصدر التباين	أبعاد الرضا الوظيفي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع	0,035	2	0.035	0.053	0.948
	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين	1.658	2	1.658	2.957	0.062
	الرضا عن الجوانب المالية والحوافز	0.376	2	0.376	0.426	0.643
	الرضا عن ظروف العمل	1.122	1	1.122	3.148	0.073
المؤهل الأكاديمي	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع	0.001	1	0.001	0.003	0.959
	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين	0.328	1	0.328	1.074	0.287
	الرضا عن الجوانب المالية والحوافز	0.764	1	0.764	1.723	0.218
	الرضا عن ظروف العمل	63.594	164	0.352		
الخطأ	الرضا عن الذات وتقدير المجتمع	67.126	164	0.364		
	الرضا عن العلاقة مع المسؤولين	56.386	164	0.317		
	الرضا عن الجوانب المالية والحوافز	79.453	164	0.432		

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

الواجبات المطلوبة منهن، والالتزام بالأعمال المدرسية، وتنفيذ المشاريع التربوية بصورة مميزة ومنظمة؛ فهن أكثر التزاماً بتنفيذ التوجيهات، وهذا يجعل الرضا الوظيفي في هذا البعد أكثر لدى الإناث منه لدى الذكور الذين يماطلون في تنفيذ الواجبات المطلوبة منهم، أو الاستماع إلى التوجيهات التي يقدمها المسؤولون. وقد اتفقت هذه النتيجة في جزئية الرضا عن العلاقة مع المسؤولين مع دراسة (البيعي، 2015).

الإجابة عن السؤال الخامس للدراسة: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومستوى الرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم؟

تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي كما يظهر في الجدول أدناه:

فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على جميع أبعاد الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل الأكاديمي، باستثناء وجود فروق على بُعدي الرضا عن الذات وتقدير المجتمع، والرضا عن العلاقة مع المسؤولين تعزى إلى متغير الجنس، ولصالح الإناث.

فمن حيث وجود فروق لصالح الإناث في بُعد الرضا عن الذات وتقدير المجتمع، نجد أن الإناث أكثر تقبل للمهنة التي تقوم بها، والتزام المعلمات بالعمل أكثر منه لدى المعلمين، كما أن استقرار المعلمات بالعمل يسير بصورة إيجابية أكثر؛ إذ لا تبحث المعلمات عن فرص عمل أخرى أفضل مما هي عليه، وبسبب أن العاطفة تطفئ على طبيعة الإناث فهي تشعر بالفرح عند تحقيق الأهداف المنشودة مع طالباتها، ويشعرها ذلك بنجاحها هي مما يرفع مفهوم الذات لديها، ويعزز تفاعلها مع مجتمعها المتمثل بأولياء أمور الطالبات.

في حين يمكن تفسير وجود فروق بين الجنسين في الرضا عن العلاقة مع المسؤولين إلى حرص المعلمات على تنفيذ

معاملات ارتباط بيرسون بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي		العوامل الخمس الكبرى للشخصية
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
0.026	*0.172	المقبولية
0.003	*0.213	الانبساطية
0.000	*-0.265	العصائية
0.342	0.071	الانفتاح على الخبرة
0.040	*0.163	يقظة الضمير

- فقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية (موجبة) ذات دلالة إحصائية بين كل من الانبساطية والمقبولية وبقظة الضمير كعوامل للشخصية، والرضا الوظيفي لاختصاصيي صعوبات التعلم. فالعلاقة الارتباطية الموجبة تعني أن الرضا الوظيفي يزداد بزيادة الانبساطية والمقبولية وبقظة الضمير كعوامل للشخصية. ووجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) ذات دلالة إحصائية بين العصائية، والرضا الوظيفي لاختصاصيي صعوبات التعلم. والعلاقة الارتباطية السالبة تعني أن الرضا الوظيفي يقل بزيادة العصائية كسمة للشخصية. وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانفتاح على الخبرة، والرضا الوظيفي لاختصاصيي صعوبات التعلم. واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (بقيعي، 2015) في وجود ارتباط بين كل من الانبساطية والمقبولية وبقظة الضمير مع الرضا الوظيفي، وبينت دراسة (Zahi, Willis, Oshen, Zahi & Yang, 2013), أن الانبساطية أقوى العوامل أثراً في الرضا الوظيفي. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Shahamiri & Namdrai, 2013) التي أشارت إلى وجود علاقة سلبية بين الانبساطية والرضا الوظيفي.

المراجع:

- أبو غزالة، سميرة (2009). مقياس كفاءة مواجهة وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، مجلة العلوم التربوية، 17(2)، 205-260.
- أحمد، بشرى إسماعيل (2009). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومفهوم الذات كمنبتات بأسلوب الحياة لدى طلاب الجامعة، مجلة علم النفس المعاصر والعلوم الإنسانية، المجلد 20.
- الأنصاري، بدر محمد (2002). مقياس الشخصية تقنين على المجتمع الكويتي، القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- بقيعي، نافر أحمد (2015). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 11(4)، 427-447.
- الشيبي، محمد والعنزي، خالد (2015). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم/ دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 3(6)، 99-117.
- الجمالي، فوزية وحسن، عبد الحميد (2003). مستويات الاحترق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم التدريسية بسلطنة عمان. دراسات عربية في علم النفس، 2(1)، 151-210.
- الحديدي، منى والخطيب، جمال (2005). استراتيجيات تعليم الطلبة ذوي الحاجات الخاصة. عمان: دار الفكر.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية فإن الباحث يوصي بالآتي:

محمد بن عمر أبو الرب: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم...

- Abu Ghazaleh, Samira (2009). The measure of the efficiency of confrontation and its relation to the five major factors in personality, *Journal of Educational Sciences, Volume 17*, No. (2), pp. 205-260.
- Ahmed, Bushra Ismail (2009). The Five Great Factors of Personality and Self-Concept as Life Style Environments for University Students, *Journal of Contemporary Psychology and Human Sciences*, vol 20.
- Al-dardair, Abdel Moneim Ahmed (2004). *Contemporary Studies in Cognitive Psychology*, Cairo: Alm Al-Kutob.
- Al-Jamali, Fawzia and Hassan, Abdul Hamid (2003). Levels of Psychological Burnout among Teachers with Special Needs and their Training Needs in the Sultanate of Oman. *Arab Studies in Psychology*, 2(1), 151-210.
- Al-Thubaiti, Mohammed and Al-Anzi, Khaled (2015). The factors of job satisfaction among the teachers of Al-Qurayyat Governorate from their point of view. *International Specialized Educational Journal*. 3(6), 99-117.
- Al-Zaher, Qahtan (2004) *Learning difficulties*. Amman: Dar Wael.
- Ansari, Bader Mohammed (2002). *Personal Standards: Legalization of Kuwaiti Society*, Cairo: Dar Al Ketab Alhadeth.
- Ayan, S, & Kocacik, F.(2010). The Relation between the Level of Job Satisfaction and Types of Personality in High School Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 35(1), 27- 41.
- Boukei, Nafez Ahmed (2015). The Big Five Personality Traits in Relation with Job Satisfaction among UNRWA Teachers in the Educational Area of Irbid. *Jordanian Journal of Educational Sciences*, Volume 11, No. (4), pp. 427-447.
- Caprara, G, Barbaranelli, C, Borgogni, L, & Steca, P.(2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821-832.
- Cloninger, C, Susan (2000): *Theories of personality: understanding person*, 3rd-ed, prentice-Hall, Inc, New Jersey. USA
- Costa,p.McCrae,R.(1992). NEO PI R professional Manual Odessa. FL, *Psychological Assessment Resources*.
- Digman, J.M (1997): *Five factors model*. Http: www.great ideas in personality.
- Evans, L. (2001). *Delving deeper into morale, job satisfaction, and motivation among education professionals: Re-examining the Leadership Dimension*. Educational Management Administration and Leadership, 29(3), 291-306.
- Faraj, Tarif Shawqi (2002). *Leadership Behavior and Management Effectiveness*, Dar Ghraib Publishing and Distribution, Cairo.
- Hadidi, Mona and Al-Khatib, Jamal (2005). *Strategies for teaching students with special needs*. Amman: Dar Al-Fikr.
- Hoyhi, Marwan Ahmed (2008). *The Effect of Factors Affecting Job Satisfaction on the Desire of Workers to Continue Work*, Unpublished Master Thesis, Islamic University, Gaza.
- حويحي، مروان أحمد(2008). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الدردير، عبد المنعم أحمد (2004). دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي، القاهرة: عالم الكتب.
- السعودي، موسى أحمد (2005). العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، 32، (1)، 100-115.
- السيحاني، جبر (2004). علاقة نمط الإشراف الإداري بمستوى الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- الظاهر، قحطان (2004) صعوبات التعلم، عمان: دار وائل.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2004). السلوك الفعال في المنظمات، مطبعة الدار الجامعية، الإسكندرية.
- عبد العال، السيد محمد عبد المجيد (2006). بعض متغيرات الذات والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى مضطربي الهوية من طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، 61، 2-67.
- عبد الله، جاد محمود (2006). التوافق الزواجي في علاقته ببعض عوامل الشخصية والذكاء الانفعالي، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، 60، (109)، 54-82.
- فرج، طريف شوقي (2002). السلوك القيادي وفعاليتيه الإدارية، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- كاظم، علي مهدي(2002). القيم النفسية والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية، مجلة العلوم التربوية والنفسية جامعة البحرين، 3، (2)، 12-34.
- المراجه، عامر جبريل خلف(2005). تقنين قائمة نيو لقياس الأبعاد الخمسة للشخصية على الطلبة الجامعيين في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- الموافي، فؤاد حامد وراضي، فوقية محمد(2006). الخصائص السيكومترية لاستبيان الخمسة الكبرى للأطفال، المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، 16، (53)، 1-25.
- Abdel-Al, Mr. Mohamed Abdel Meguid (2006). Some of the variables of self and the five major factors in the personality of the identity of the students of the university, *Journal of the Faculty of Education, Mansoura University*, 67, 2 – 67..
- Abdul Baqi, Salah al-Din Muhammad (2004). *Effective Behavior in Organizations*, University Press Al-Dar, Alexandria.
- Abdullah, Gad Mahmoud (2006). Marital compatibility in relation to some personal factors and emotional intelligence, *Journal of the Faculty of Education, Mansoura University*, Volume 60, No. 109, pp. 54-82.

- Shahamiri, T, & Namdrai, R. (2013). The Study of the Relation between Teacher Personality Type and Job Satisfaction (A Case study of School Teachers in Bushehr Province). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(1), 708- 713.
- Sihani, Jabr (2004). *The relationship of the style of administrative supervision to the level of job satisfaction*, Master Thesis published at Naif Arab University for Security Sciences, Saudi Arabia.
- Watt, H, & Richardson, P. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18, 408- 428.
- Zahi, Q, Willis, M, Oshen, B, Zahi, Y & Yang, Y. (2013). Big Five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China. *International journal of psychology*, 48(6), 1099- 1108.
- Zebarjadian, Z, & Zadeh, A. (2014). Role of personality traits in the prediction of job satisfaction of elementary school teachers in Karaj City. *International Journal of Psychology and Behavioral Research*, 3(2), 83- 88.
- Husin, L, & Zaidi, N. (2011). The correlation effects between big five personality traits and job satisfaction among support staff in an organization. *Humanities, Science and Engineering*, 5-6, 883-887.
- Kazem, Ali Mahdi (2002). Psychological values and the five major factors in personality, *Journal of Educational and Psychological Sciences*, Volume 3, No. 2, University of Bahrain, pp. 12-34.
- Mawafi, Fouad Hamed and Radi, Faquia Mohamed (2006). The Psychometric Characteristics of the Big Five Questionnaire for Children, *Egyptian Journal of Psychological Studies, Egyptian Society for Psychological Studies*, Volume 16, No. 53, 1 25.
- Murabaha, Amer Jibril Khalaf (2005). *A new list to measure the five dimensions of the personality for undergraduate students in Jordan*, unpublished master thesis, Mutah University, Jordan.
- Saucier, G.(2002). Orthogonal Marker For Orthogonal Factor: The Case of the Big Five, *Journal of Research in Personality*.
- Saudi, Mousi (2005). The Relationship between Organizational Trust and Job Satisfaction of Workers in Jordanian Ministries, *Journal of Administrative Studies*, 32(1) 100- 115.

محمد بن عمر أبو الرب: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصيي صعوبات التعلم...

The Big Five Personality Factors in Relation to Job Satisfaction among Learning Disabilities Specialists in Jeddah City.

Mohammed Omar Abu Al Rub

Faculty of Educational Graduate Studies,
KING ABDULAZIZ UNIVERSITY

Submitted 01-04-2018 and Accepted on 16-09-2018

Abstract: The present study aimed at recognizing the relation between the big five personality traits and the job satisfaction with learning disabilities specialist in Jeddah. To achieve the aims of this study, the gauge of the big five personality traits and the gauge Job Satisfaction was applied. The sample of this study consisted of (165) male and female teachers that were selected on the basis of (random cluster). The results demonstrated that the commonest personality trait is conscientiousness and the least common one is extraversion. The results also showed that there are differences in the traits of Agreeableness and neuroticism attributed to the variable of sex in favor of females; there are also differences in the trait of neuroticism according to the variable of teaching experience in favor of those getting the lowest experience. The results also demonstrated that there are no differences in the level of job satisfaction in terms of all the variables of this study except a difference in job satisfaction attributed to the variable of sex in favor of females.

Keywords: big five personality traits; Job satisfaction; learning disabilities specialist