

البحث الأول:

” العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية (دراسة مقارنة) ”

إهداء :

د / فوزية عبدالله الجلامدة
أستاذ مساعد بقسم التربية الخاصة
كلية التربية جامعة القصيم

د / نجوى حسن علي حسن
أستاذ مساعد بقسم علم النفس
كلية التربية جامعة القصيم

” العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية (دراسة مقارنة) ”

د / نجوى حسن علي حسن / د / فوزية عبدالله الجلامدة

• مستخلص البحث :

هدفت الدراسة الى التعرف على نوع العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام، ومعلمات التربية الخاصة لمختلف مجال التخصص. بالإضافة الى المقارنة بين مستويات أبعاد الاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة بمختلف التخصصات. وقد تكونت الدراسة من (٢٢٥) معلمة من معلمات التعليم العام، ومعلمات التربية الخاصة. واستخدمت الباحثتان في هذه الدراسة مقياس ماسلاش و جاكسون للاحتراق النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي لستمين ولوب. وأشارت نتائج الدراسة الى وجود فروق دالة إحصائياً بين معلمات التعليم العام، ومعلمات التربية الخاصة على مقياس الاحتراق النفسي ولصالح معلمات التعليم العام، كما وجدت فروق دالة إحصائياً بين معلمات التعليم العام، ومعلمات التربية الخاصة على مقياس الرضا الوظيفي ولصالح معلمات التعليم العام. كما أسفرت نتائج الدراسة الى وجود فروق دالة إحصائياً بين معلمات التربية الخاصة باختلاف التخصص على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي. كما أشارت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، أي كلما كان لدى المعلمة احتراق نفسي مرتفع، كلما قل الرضا الوظيفي لديهن، وكلما قل الاحتراق النفسي، كلما ارتفع معدل الرضا الوظيفي. وقد ناقشت الباحثتان في نهاية البحث مجموعة من التوصيات المتعلقة بمعلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة المتعرضات للاحتراق النفسي.

الكلمات المفتاحية (الاحتراق النفسي - الرضا الوظيفي - معلمات التعليم العام - معلمات التربية الخاصة باختلاف التخصصات وهي الاعاقة العقلية، متعددو الاعاقة، التوحد، الاعاقة السمعية، الاعاقة البصرية)

The relationship between burnout and job satisfaction among the parameters of general education and special education teachers in the Kingdom of Saudi Arabia Comparative Study

Abstract

The aim of the study is to identify the type of relationship between burnout and job satisfaction among the parameters of public education, and special education teachers to a different area of specialization. Also it aims to hold a comparison between the levels of burnout dimensions of special education teachers in various disciplines. The study consisted of (225) parameter of public school, and special education teachers. In the current study, the researchers used Maslash measure and psychological Jackson combustibile, and a measure of job satisfaction to Stmben and Loeb. The results indicated that there were statistically significant differences between the parameters of public education, and teachers of special education on a scale burnout and for parameters of public education, also found

statistically significant differences between the parameters of public education, and teachers of special education on a scale of job satisfaction and benefit parameters of public education. The study also yielded results that there are significant differences between special education teachers in different specialization on a scale burnout, while there are no statistically significant differences between the parameters of special education in various disciplines on the dimensions of a measure of job satisfaction. The results also indicate that there is an inverse correlation between burnout and job satisfaction, i.e. whenever the high combustion parameters myself, the less job satisfaction have, and the less burnout, the higher the rate of job satisfaction. The researchers discussed at the end of the research group of recommendations relating to public education parameters and special education teachers subjected to psychological combustion.

Keywords (burnout - Job satisfaction - parameters of public education - special education teachers in different disciplines which mental disability, polynomials disability, autism, hearing impairments, visual disability).

• مقدمة :

يمثل المعلم ركيزة من أهم ركائز المؤسسة التربوية وقيامه بمهام وظيفته يتطلب تهيئة الظروف والإمكانيات المحيطة به بالرغم من الجهود التي يبذلها المعلم أثناء تأدية عمله، إلا أنه يواجه العديد من المشكلات التي تهدد مسار العملية التعليمية، كما أنه يواجه العديد من الضغوط النفسية التي تؤدي الى الاحتراق النفسي الذي لا شك أنه يؤثر على كفاءة المعلم في العملية التعليمية والتربوية المنوط بها المعلم .

إن الاحتراق النفسي من أهم الظواهر التي جذبت اهتمام الباحثين والعلماء على مدى الثلاثين عام الماضية حيث تناولت أبحاثهم الاحتراق النفسي بوصفه ناتجا عن الضغوط المهنية وبعض الأسباب الأخرى، كما وصف بأنه أكثر حدوثا لدى أصحاب المهن الخدمية، كما تركزت أبحاثهم على مهنة التدريس حيث وصفت بأنها أكثر المهن التي تسبب الضغوط النفسية، وقد تناول الباحثون أعراضها وأسبابها وتأثيرها على المعلم وعلى من يحيطون به من تلاميذ وزملاء وعلى العمل بصفة عامة، وبالتالي تعد دراسة مثل هذه الظاهرة ربما يعود بالنفع على المعلم والتلميذ والعملية التعليمية ككل انطلاقا من فلسفة النظرة الشاملة للتعليم (نشوة كرم، ٢٠٠٧: ٦٤).

كما أن المعلم يواجه العديد من المعوقات والعقبات والصعوبات التي تقف في طريقه أثناء تأدية عمله رغم وجود رغبة صادقة من قبل المعلم في تذليل كل هذه العقبات وهذه العقبات تحول دون قيامه بمهامه المهنية بصورة كاملة ، منها الضغوط النفسية التي أصبح المعلم يتعرض لها في مجال مهنة التدريس في العصر الحاضر، كما تعد مهنة التدريس من المهن الضاغطة وتزيد ضغوطها على المعلم بشكل مستمر فضلا عن ذلك فإن الضغوط تهدد مهنة التدريس بسبب ما قد ينتج عنها من تأثيرات سلبية على المعلم والطالب وفعالية حجرة الدراسة وفعالية النظام التعليمي ككل (ليلي عبدالحافظ، ١٩٩٣: ٢٠١).

كما يشير كثيرين وآخرون (Quattrin &etal 2010) إلى أن التعليم أصبح أكثر تعقيدا وذلك بسبب تزايد الطلب على الجودة في مجال التعليم ، مما أدى إلى زيادة الضغوط النفسية على المعلمين ، حيث اعتبر التعليم من وجهة نظرهم عملية مجهدة للغاية .

إن ظاهرة الاحتراق النفسي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لدى القائمين على سياسة التعليم في المملكة ، حيث ازدادت معدلات الاحتراق النفسي عن المعدل المطلوب وقد ينتج عنهما آثار سلبية على الصحة النفسية للمعلم ،بالإضافة إلى تأثيرها على مسيرة التعليم ومستوى تحصيل الطلاب ،كما قد تؤثر سلبا على بقاء المعلمين في مهنة التدريس (العتيبي، ٢٠٠٤:٢١).

إن الانطلاق من فلسفة المدرسة الشاملة ومبدأ الدمج التربوي التي نادى به التربية الحديثة ، فلا بد أن يكون المعلم قادرا على إحداث التغيير والتعديل في سلوك التلاميذ وقادرا على التعامل مع الجميع بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية وقدراتهم من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية والوصول الى مخرجات تعليمية يرضى عنهما ويرضى عنهما المجتمع ،وهذا الأمر يتطلب أن يتمتع المعلم بتوازن نفسي ويتعد عن الضغوط النفسية ويؤمن بالرسالة التي يحملها حتى يشعر بالراحة والاستقرار النفسي والرضا الوظيفي .
(الحديدي، ٢٠٠٤، الخطيب، ٢٠٠٥، القريوتي، ٢٠٠٨)

ويؤكد عبدالعزیز العبدالجبار(٢٠٠٤:٦٤) أن رضا المعلم عن مهنته وعن مستوى أدائه وعن البيئة التعليمية التي يعمل فيها تجعل منه معلماً محافظاً على عمله ومساعداً للمدرسة في أداء رسالتها على أكمل وجه.

كما يضيف كلا من برونيل وسميث ومنكل إلى أن قرار المعلم بالبقاء في مهنة التدريس أو تركها يعتمد على عدة عناصر هي (عمر المعلم، عدد سنوات خبرته، الدعم الإداري ، وضوح الدور الذي يقوم به. أي أن عدم وضوح المهام التي يقوم بها المعلم وتداخلها يؤثر على انجازه وعلى مستوى الرضا الوظيفي لديه (Brownel, Smith, Marnel,2002:p.15).

ويشير آل ناجي(١٩٩٣: ٥٢) إلى أن طبيعة عمل المعلم تتطلب أن يتوفر فيه العديد من الخصائص النفسية مثل (الصبر، القدرة التحمل، المثابرة) ،ويؤكد أيضا على أهمية البيئة التعليمية المحيطة بالمعلم من حيث إقامة العلاقات الاجتماعية مع الإدارة التعليمية ومع المعلمين .

ويضيف فينمان Veenman إلى أن هناك عوامل كثيرة تساهم في حدوث الضغوط النفسية لدى المعلمين والتي قد تؤدي الى حدوث الاحتراق النفسي وهي نتيجة تأثير أعباء أعمال التلاميذ، أي كثرة أعمال التقويم نتيجة تعدد الاختبارات وكثرة عدد التلاميذ داخل الصف الواحد (Veenman, 1984:p.134).

ويتفق برونيل Brownl(١٩٩٥) مع آراء فينمان ويرى أن بقاء المعلم في التدريس يرتبط أيضا بالدعم الذي يلاقه المعلم من إدارة المدرسة سواء كان دعم معنوي أو مادي.

أن المعلمون يتعرضون للعديد من الضغوط النفسية والعقبات والمشكلات التي تصل بهم إلى الاحتراق النفسي، وأن كلا من معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة يتعرضون للضغوط ولا شك أن هذه الضغوط قد تؤثر على أداءهم وعلى مستوى الرضا الوظيفي لديهم، فالوظيفة بالنسبة لأي إنسان هي جانب هام من جوانب شخصيته، فالعمل هو المظهر الذي يعطي للإنسان مكانته ويربطه بالمجتمع ويجد من خلاله فرصة لتحقيق ميوله وطموحاته ولا يستطيع الإنسان تحقيق ذلك إلا بتوفير الجو المناسب في العمل مما يهيئ له الظروف التي تكفل تحقيق تلك الأهداف والطموحات لذلك فالاهتمام بالرضا الوظيفي يعتبر عاملاً رئيسياً إذا أردنا النهوض بمستوى العمل وبمستوى العملية التعليمية ككل (التويجري، ١٩٩٥: ٤٨).

ومما سبق يتضح أنه أصبح لزاماً علينا إعادة النظر في حل المشكلات والتحديات التي تواجه المعلمين وتؤثر على كفاءتهم في العملية التعليمية حيث أن نجاح رسالة التربية مرهون بكفاءة المعلم .

وتركز الدراسة الحالية على دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، ومقارنة مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى كلا من معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة بمختلف التخصصات.

• مشكلة الدراسة :

تعد مهنة التدريس من المهن ذات الطابع الضاغط فهي مهنة تكاد لا تخلو من المعوقات والضغوط والمشكلات التي تحول دون قيام المعلم بمهام وظيفته الأمر الذي يجعل المعلم يشعر بأنه غير قادر على أداء عمله بالمستوى المتوقع، وعلى الرغم من وجود دراسات عديدة تناول الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، إلا أن البحوث نادرة في تناول فئات الإعاقة المختلفة للمقارنة بين مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة بمختلف أنواع الإعاقة، كما حاولت الدراسة الحالية بعد عقد المقارنة بين مجموعات الدراسة المختلفة أن تتعرف على الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى حدوث الاحتراق النفسي، والتعرف على العلاقة بينه وبين الرضا الوظيفي.

وتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن التساؤلات الآتية :

« هل توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد الاحتراق النفسي (الإجهاد الانفعالي تبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز والدرجة الكلية) بين متوسطي درجات معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة تخصص (إعاقة عقلية متعددو الإعاقة، توحّد، إعاقة بصرية، إعاقة سمعية) لصالح معلمات التعليم العام .

« هل توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا، عدم الرضا والدرجة الكلية) بين متوسطي درجات معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة تخصص (إعاقة عقلية، متعددو الإعاقة، توحّد، إعاقة بصرية، إعاقة سمعية) لصالح معلمات التعليم العام .

« هل توجد فروق دالة إحصائية بين معلمات التربية الخاصة تخصص (إعاقة عقلية، متعددو الإعاقة، توحّد، إعاقة بصرية، إعاقة سمعية) على أبعاد مقياس الاحتراق النفسي.

« هل توجد فروق دالة إحصائية بين معلمات التربية الخاصة تخصص (إعاقة عقلية، متعددو الاعاقة، توحد، إعاقة بصرية، إعاقة سمعية) على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي.

« هل توجد علاقة دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة.

• أهداف الدراسة :

« التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات التعليم العام، ومعلمات التربية الخاصة بمختلف أنواع الإعاقات .

« التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام، ومعلمات التربية الخاصة بمختلف تخصصات الإعاقات.

« التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام، ومعلمات التربية الخاصة بمختلف تخصصات الإعاقات.

« المقارنة بين معلمات التربية الخاصة بمختلف فئات الإعاقات في مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي.

• أهمية الدراسة :

« تعد دراسة الاحتراق النفسي ضرورة من ضروريات الاهتمام بالصحة النفسية للأفراد بصفة عامة وللمعلمين بصفة خاصة.

« الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تطوير برامج إرشادية للمعلمات المحترقات نفسياً مما يساعدهن على تحقيق تكيف مهني أفضل .

« الدراسة الحالية توجه نظر القائمين على سياسة التعليم الى التعرف على أهم أسباب الاحتراق النفسي وعدم الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام، ومعلمات التربية الخاصة بمختلف أنواع تخصصات الإعاقة من أجل مساعدة هذه الفئات ومحاولة تذليل العقبات التي تواجههن وتؤثر على كفاءتهن.

• تحديد مصطلحات الدراسة :

• الاحتراق النفسي Burnout :

هو حالة نفسية تؤرق الأفراد الذين يعملون في مهن تتطلب تقديم خدمات اجتماعية و إنسانية للأخرين(حرتاوي، ١٩٩١: ٢٢).

وعرفته ماسلاش(١٩٨٦) بأنه مجموعة الأعراض التي تتمثل في الإجهاد العصبي واستنزاف الطاقة الانفعالية والتجرد من النواحي الشخصية والإحساس بعدم الرضا عن الانجاز في المجال المهني والتي تمكن أن تحدث لدى الأفراد الذين يقومون بأعمال تقضى طبيعتها تعاملهم مع الآخرين.

وتعرفه كلتا الباحثتان بأنه، حالة نفسية يشعر فيها الفرد بعدم قدرته على العمل ويشعر بتوتر وقلق وضغط نفسي وعصبي شديد.

• الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

ويعتبر من المفاهيم التي يصعب تعريفها وقياسها وقد اختلفت النظريات في تحديد العوامل التي تسببه فهو ظاهرة معقدة.

عرفه مهني (١٩٧٩) بأنه سواء الفرد النفسي كما يعبر عن تقبله او رفضه للعوامل المتعلقة بظروف عمله.

كما عرفه لوك (Locke) (١٩٨٠) بأنه حال انفعالية من السعادة و الشعور الايجابي ناتج عن تقييم الفرد لوظيفته او خبراته في تلك الوظيفة.

وتعرفه كلتا الباحثان بأنه إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والتوافق النفسي نتيجة لإشباع حاجاته وأدائه لمهام وظيفته التي يعمل بها بالإضافة إلى رغبة الفرد في الانجاز وتحقيق أهدافه وطموحاته المستقبلية. والذي نتج عنه نوع من الرضا وتقبل ما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام ، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الرضا الوظيفي

وتعرفه كلتا الباحثان بأنه: حالة من الرضا والتوافق النفسي عند أداء الفرد لمهام وظيفته بالإضافة الى رغبة الفرد في الانجاز وتحقيق أهدافه وطموحاته المستقبلية.

• معلومات التعليم العام :

هن معلمات خريجات كلية التربية وإعداد المعلمات يعملن في مدارس التعليم العام المرحلة الابتدائية و الإعدادية (المتوسطة).

• معلومات التربية الخاصة :

هن معلمات خريجات كليات التربية تخصص تربية خاصة، وتتناول الدراسة معلمات تخصصات الإعاقات التالية:

◀◀ الاعاقة العقلية: تمثل الإعاقة العقلية مستوى من الأداء الوظيفي العقلي والذي يقل عن مستوى الذكاء بانحرافين معياريين، ويصاحب ذلك خلل واضح في السلوك التكيفي، ويظهر في مراحل العمر النمائية منذ الميلاد وحتى سن ١٨ سنة. (الروسان ، ٨٥ : ٢٠١٠)

◀◀ التوحد: اضطراب أو متلازمة تعرف سلوكيا ، وان المظاهر الأساسية يجب أن تظهر قبل أن يصل الطفل سن (٣٠) شهرا من العمر، ويتضمن اضطرابا في سرعة أو تتابع النمو، واضطرابا حسيا في الاستجابة للمثيرات ، واضطرابا في الكلام واللغة، والسعة المعرفية ، واضطرابا في التعلق في والانتماء للأشياء والموضوعات والناس والأحداث. (National Autistic Society – NAS ، 1978-2008)

◀◀ تعدد العوق: هو الإعاقات المتلازمة مثل (إعاقة عقلية/ بصرية/ سمعية) وهي تسبب مشاكل تعليمية شديدة للتلاميذ بحيث لا يستطيعون معها أن يتلقوا تعليمهم ضمن برامج التربية الخاصة التي تم إعدادها لإعاقة واحدة (IDEA, 79 Regulations).

◀◀ إعاقة سمعية: هي ضعف سمعي شديد يعوق عن اكتساب المعلومات اللغوية عن طريق حاسة السمع سواء باستخدام أدوات لتضخيم الصوت او بدون استخدامها (عادل عبدالله، ٢٠٠٠: ٣٣٧).

◀◀ إعاقة بصرية: هو فقدان القدرة على الإبصار كلياً أو جزئياً بحيث يكون الكف الجزئي بمثابة قصور بصري حاد يجعله غير قادر على القراءة بالطريقة العادية ومن ثم يعتمد على طريقة برايل وهي لغة للمكفوفين (عادل عبدالله/ ٢٠٠٠: ٣٤١).

• الإطار النظري للدراسة :

تقدم الباحثان في هذا الجزء خلاصة نظرية حول متغيرات موضوع الدراسة الحالية:

• أولاً: الاحتراق النفسي Burnout:

بدأت دراسة الاحتراق النفسي لدى المعلمين منذ السبعينات من القرن العشرين ، كما ظهر الاهتمام به من خلال كتابات علماء النفس وعلماء الاجتماع عنه وطرحهم العديد من المؤتمرات العلمية، والندوات ووسائل الإعلام المختلفة (إبراهيم القريوتي، ٢٠٠٨: ١٧٥).

كما أشارت نشوة كرم (٢٠٠٧) الى أن بدايات دراسة مصطلح الاحتراق النفسي ترجع الى العالم هيريت فرندبرجر(١٩٧٤) من خلال دراساته وأبحاثه عن الاستجابة للضغوط التي يتعرض لها العاملون بقطاع الخدمات وخاصة الخدمات الاجتماعية والإنسانية.

أن تطور الاحتراق النفسي الذي يصيب المعلم هو عرض من الاعراض المرضية يبدأ بعدم الاتزان والاستقرار، وعدم القدرة على مواجهة متطلبات العمل مع ضعف القدرة على تنفيذ العمل، والانزعاج من التدريس وعدم الرغبة في مواكبة ما هو جديد في مجاله، مع عدم الرغبة في مناقشة أي اقتراحات ايجابية سواء في التعامل مع التلاميذ او المادة التعليمية (Cherniss, 1990:p120).

كما يضيف كل من بوتر Potter و Maslash أن أعراض الاحتراق النفسي تتطور لدى المعلمين حيث يظهر عليهم أثر الإرهاق وعدم الراحة وعدم الرغبة في العمل، بالإضافة الى القلق والتوتر والندم على اختيارهم لمهنة التدريس، والميل للأعمال الإدارية هروبا من التفاعل ومواجهة التلاميذ، وقد يصل البعض الى الهروب من المواقف الاجتماعية ويتغيب باستمرار عن العمل وقد ينتهي الامر بتأثير الاحتراق النفسي على علاقتهم داخل أسرهم، كما تضطرب علاقاتهم مع زوجاتهم وأولادهم. (Potter, Maslash, 1990: p25)

ويرى جمعة يوسف (٢٠٠٦ : ٤٠) أن للاحتراق النفسي عدة أسباب أغلبها مرتبطة ببيئة العمل وهي على النحو التالي:

- ◀ عبء العمل الزائد.
- ◀ المهام البيروقراطية الزائدة .
- ◀ الأعمال الكتابية والادارية .
- ◀ التوصيل الضحل للتعليمات والتكاليف
- ◀ نقص المكافئات وغياب الدعم المادي والمعنوي.
- ◀ ضعف استعداد الفرد للتعامل مع الضغوط المهنية والنفسي.

كما يضيف زيد البتال (٢٠٠٣: ١٨) أن هناك عوامل أخرى تؤثر في نشئ الاحتراق النفسي لدى المعلم بشكل عام وعلى معلمي التربية الخاصة وهي على النحو التالي:

- ◀ عدم التكيف مع بيئة العمل .

« عدم فهم شخصية المعلم من قبل الإدارة المدرسية.
« كثرة الأعباء الملقة على عاتق المعلم

كما يتفق غولد وروث مع زيد البتال في العوامل التي تسبب الاحتراق النفسي، ويضيف لها أن التعرض لفترات طويلة لأعباء العمل ومشكلاته مع عدم وجود دعم معنوي من المقربين، يؤدي ذلك حدوث الضغط النفسي الذي يؤدي بالمعلم الى مستوى الاحتراق النفسي، كما لاستطيع أن يتكيف مع مهنة التدريس فيما بعد (Gold, Rpth, 1994:p.202).

كما يرى جرين بيرج وبارون (Greenberg, Baron, 1990) أن الضغوط النفسية تمر بثلاثة أطوار متتالية هي:
« الإنذار بالخطر: حيث يؤدي الضغط النفسي الى تنشيط آليات التوافق.
« المقاومة: حيث يؤدي الضغط النفسي الى استخدام آليات التوافق.
« الإجهاد والاستنزاف: حيث يؤدي الضغط النفسي الى إنهك وإجهاد آليات التوافق وهي مرحلة الاحتراق النفسي.

ويضيف جمعة يوسف (٢٠٠٦: ٢٠) أن للاحتراق النفسي عدة أعراض هي على النحو التالي:

« أعراض عضوية (جسمية) : وتتمثل في الاعياء والأرق وارتفاع ضغط الدم وكثرة التعرض للصداع، واللجوء أحياناً للتدخين، والاحساس بالإنهك.
« أعراض نفسية وانفعالية وتتمثل في الشعور في الملل وعدم الثقة بالنفس والتوتر وفقدان الحماس، وفتور الهمة والغضب والاستياء، وعدم الرغبة في الذهاب للعمل.

« أعراض اجتماعية: وهي متعلقة بالآخرين مثل الاتجاهات السلبية نحو العمل والزملاء والميل الى الانعزال، والميل الى الانسحاب من الجماعة.

وتعرف ما سلاش الاحتراق النفسي بأنه حالة من الإجهاد تصيب الفرد نتيجة لأعباء العمل التي تفوق طاقته، وينتج عنها مجموعة من الأعراض الجسمية والنفسية، والعقلية (Maslash, 1997:p.211).

ويحدد بندر العتيبي (٢٠٠٤) عدة عوامل هي الأساس في ظهور الاحتراق النفسي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة وهي على النحو التالي:

• أولاً: البناء التنظيمي كمصدر للاحتراق النفسي :

يعتبر البناء التنظيمي وطبيعة العمل من العوامل الهامة في نجاح المعلم او عدم نجاحه ويرى بيلينجسلي وبودكينز وهييون ديرك (Billingsley, Bodkins,Hendric, 1993) أن رغبة المعلمين في البقاء في مهنة التدريس تنتج من عدة أسباب أهمها عوامل مرتبطة بالدور الوظيفي الواضح للمعلم، بالإضافة إلى مساعدة الإدارة وظروف العمل المتعلق بالتلاميذ ، بالإضافة الى وجود حوافز تشجيعية ومعنوية وتتفق هذه الآراء مع دراسة كلا من ميلر وبراونيل وسميث (١٩٩٩)، كما تشير دراسة كل من روس وشيانج وريلانسنس (Russ,Chiang,Rylance, 2000) أن هذه العوامل مجتمعة تخلق جو من الارتياح والشعور بالاستقرار، وعدم وجودها يؤدي إلى الإنهك والاحتراق

النفسي، الأمر الذي يفضي إلى قرار المعلم في ترك مهنة التدريس أو الانتقال إلى الأعمال الإدارية، كما أن هناك علامات متعلقة بطبيعة العمل لهما تأثير كبير في خلق الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة وهما :

« تعارض الأدوار: ويظهر هذا التعارض عندما تقوم المؤسسة بتقديم معلومات محددة للمعلم بشأن دوره ومسؤولياته ثم تعارض هذه المسؤوليات مع الواقع في الحياة المهنية اليومية.

« عدم وضوح الدور: ويظهر عدم وضوح الدور حينما يكون لدى المعلم معلومات غير كافية في أداء مهمته المهنية بشكل مناسب فيسبب ذلك معوقات للمعلم تؤثر على كفاءته في العملية التعليمية ككل .

أما بالنسب لمعلمات التعليم العام فليدهن مشكلات ومعوقات في جانب البناء التنظيمي للمدرسة وهو عدم وجود حوافز مشجعة للمعلمين، وظروف العمل الضاغطة خلال اليوم الدراسي، وعدم المساعدة من خلال الإدارة المدرسية لحل مشاكل المعلمين وهذه العوامل تؤثر في كفاءة المعلم وتشعره بعدم الارتياح، وتؤدي إلى الاحتراق النفسي، ومحاولة الانتقال إلى أعمال إدارية للتخلص من التعب والإرهاق النفسي الذي يواجهه.

وجملة القول أن كلا من معلمات التربية الخاصة ومعلمات التعليم العام لديهن العديد من المشكلات والمعوقات التي تسبب لهن الاحتراق النفسي من جانب البناء التنظيمي.

• ثانياً : التفاعل المهني كمصدر للاحتراق النفسي:

إن التفاعل المهني الذي يمارسه المعلم في حياته اليومية مع من حوله من المعلمين، والإداريين والتلاميذ، وأولياء الأمور يعتبر من العوامل الهامة التي تساعد المعلم على الاستقرار والنجاح في العمل، ومعلمات التربية الخاصة تواجههن بعض العقبات منها عدم التزام أولياء الأمور بحضور الاجتماعات ومتابعة تطور حالات أبناءهم، كما أن العديد من معلمات التربية الخاصة لا يجدن دعم مستمر من إدارة المؤسسة لتطبيق المناهج المبتكرة، وكذلك لا يجدن تقدير للأعمال التي يقمن بها داخل الصف مع التلاميذ، ولا شك أن عدم التقدير يسبب لهن ضغوط نفسية، ويؤدي بهن إلى درجة الاحتراق النفسي، أما بالنسبة لمعلمات التعليم العام فليدهن مشكلات وعقبات أخرى مثل عدم قدرتهن على مساندة ومواكبة التطورات العلمية في أساليب التعليم والتدريس للطلاب، ولديهن عقبة أخرى هي زيادة شكاوي أولياء الأمور من التلاميذ، ومن انخفاض مستوى تحصيلهم الدراسي بالإضافة إلى عدم حضور أولياء الأمور للمجالس والاجتماعات لاتخاذ القرارات اللازمة بشأن العملية التعليمية المناسبة .

وجملة القول أن كل معلمات التربية الخاصة، ومعلمات التعليم العامة يواجهن العديد من المشكلات والمعوقات عند التفاعل المهني وتصب جميع المشكلات في عدم مرونة الإدارة التعليمية وعدم التعاون مع المعلمات في تطوير العملية التعليمية، بالإضافة إلى سلبية بعض أولياء الأمور مع المعلمات. ويتفق هذا الرأي دراسة كل من وينس ويسكي و جارجلو (Wisniewsky & Gargilo, 1997) التي أشارت إلى معاناة معلمات التربية الخاصة وعدم قدرتهن على اتخاذ القرارات العملية والتعليمية في العمل.

• **ثالثا : التدريب المهني كمصدر للاحتراق النفسي :**

لا زال هناك نوع من الغموض لدى العديد من الدراسات بشأن قدرة التدريب على حماية المعلم من التعرض للاحتراق النفسي، ويشير كل من بلات وويلسون (Plat & Olson, 1990) إلى أن التدريب الملائم يساعد في الإعداد المهني للمعلم، كما يساعد المعلم في فهم الأدوار المتعدد التي يقوم بها ويستطيع مواجهة مصادر الضغوط، إلا أنه من المهم الاستمرار في التدريب حتى لا يتعرض المعلم للاحتراق النفسي، كما يساعد التدريب المستمر على زيادة قدرة المعلم على استخدام التكنولوجيا الحديث ومواكبة التقدم التقني.

ويضيف سنجر (Singer, 1993) أن معلم التربية الخاصة لا يجدن فترات تدريب ملائمة تساعدهم على اكتساب المهارات المطلوبة، كما أنهم مطالبون باستخدام كل ما هو حديث بالوسائل وأساليب، وينعكس ذلك على أداءهم، لذلك من المهم تزويد معلمات التربية الخاصة بالتدريب المناسب لهن أثناء العمل لحمايتهن من الاحتراق النفسي، أما بالنسبة لمعلمات التدريب العام فليدين أيضا عقبات ومعوقات في التدريب وهو تحدي الوقت المناسب فغالبا لا تتناسب مواعيد الدورات وورش العمل مع مواعيد المعلمات فتكون أثناء ساعات العمل، مما يقلل من مشاركتهن، وعند تقييم أداء المعلمات يؤخذ بعين الاعتبار الدورات، وورش العمل التي حضرتهن فيقل بذلك تقدير المعلمة، ومن ثم تشعر بعد التوفيق، وعدم القدرة على العطاء، مما يؤدي إلى الضغوط النفسية، والاضطرابات التي تؤدي بالمعلمات إلى الاحتراق النفسي.

وجملة القول أن كلا من معلمات التعليم العام، والتربية الخاص يتعرضن للعديد من العقبات في طريق حضور الدورات، والندوات، وورش العمل، والمناقشات العلمية، مما يؤثر على أداءهن وكفاءتهن في العملية التعليمية، وحل هذه المشكلة هو المرونة في مواعيد مثل هذه الدورات، بالإضافة إلى اختيار الأماكن القريبة من المدارس والمعاهد، أو تعقد هذه الدورات داخل المدارس وفي خارج مواعيد العمل، أو في الإجازات الأسبوعية.

• **رابعا: المهام التعليمية والترتيبات كمصادر للاحتراق النفسي:**

يضيف بندر العتيبي (٢٠٠٤) المهام التعليمية والترتيبات كمصدر رابع من مصادر الاحتراق النفسي لدى المعلمات، ويقصد بالمهام التعليمية بأنها تصنيف الفئات التي يعمل معها المعلم مثل (فئة الإعاقة العقلية، أو الإعاقات النمائية أو الإعاقات البصرية، أو الإعاقة السمعية، أو متعددو الإعاقة).

بالإضافة إلى أعمال أخرى تضاف للمعلم بجانب نوع الإعاقة التي يتعامل معها وهي العمل مع فريق متعدد التخصصات، أو في غرفة المصادر، أو الفصول الملحقة أو التدريس الدمج أو المبني على المجتمع، فتعدد المهام المطلوبة من المعلم يخلق نوع من عدم التركيز ويزيد في الأعباء الملقاة على عاتقه، بشكل يؤدي إلى الإحباط والضغط النفسي الذي يسبب له حالة من الاحتراق النفسي .

أما بالنسبة لمعلمات التعليم العام فليدين عدة مهام بجانب الأعباء الوظيفية منها مشاركتهن في الأنشطة المدرسية والحفلات والرحلات وداخل غرف الوسائط، وفي المكتبة المدرسية، والإذاعة مع التلاميذ، بالإضافة إلى وحدة الجودة التعليمية، والمشاركة في اللجان الثقافية أو الاجتماعية في المدرسة لذلك كثيرا ما تشعر المعلمات بالضغط النفسي والعصبي في العمل، مما يؤدي إلى زيادة مستوى الاحتراق النفسي لديهن (بندر العتيبي، ٢٠٠٤: ١٦:١٠).

وخلاصة القول أن كلا من معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة يواجهن عقبات ومعوقات في المهام التي يقمن بها داخل المدرسة أو المعهد أو المركز، وكل هذه العقبات تحتاج إلى حلول حتى تقلل من نسبة الاحتراق النفسي لدى المعلمات، حتى لا يتحولن إلى أعمال إدارية، أو يقررن ترك مهنة التدريس، فحل مشكلات المعلمات هو جزء أساسي من سير منظومة التعليم ومن فلسفة النظرية الشاملة لجودة العملية التعليمية.

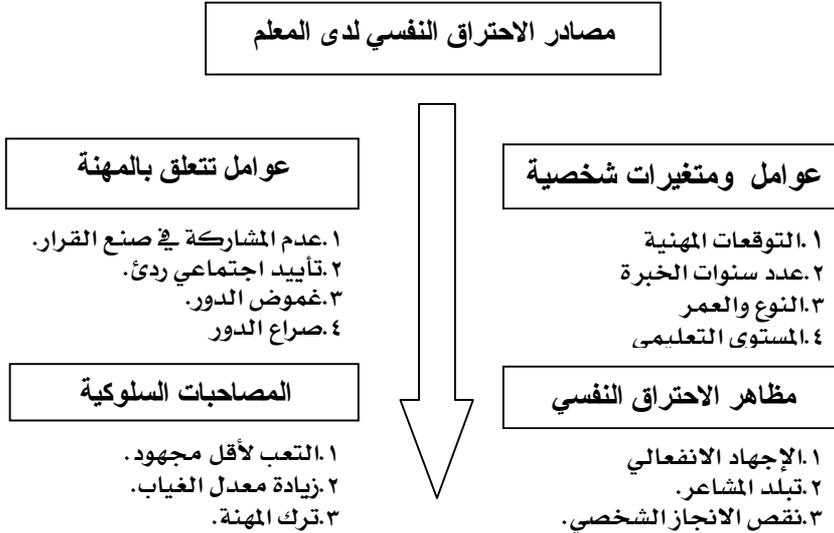
ويضيف شواب وآخرون نموذجاً للاحتراق النفسي لدى المعلمين (Schwab, Jackson, Schuer, 1968) وهو نموذج يحدد مصادر الاحتراق النفسي والمظاهر المصاحبة له، حيث صنف شواب وآخرون مصادر وأسباب الاحتراق النفسي المتعلقة بالمدرسة والمتعلقة بشخصية المعلم ومن العوامل المتعلقة بالمدرسة هي :

- ◀◀ عدم مشاركة المعلم في اتخاذ القرارات.
- ◀◀ التأييد الاجتماعي الرديء.
- ◀◀ صراع الدور وغموضه.

أما العوامل المتعلقة بالمعلم فهي:

- ◀◀ عمر المعلم.
- ◀◀ النوع (الجنس) .
- ◀◀ عدد سنوات الخبرة.
- ◀◀ المستوى التعليمي.

كما أشار النموذج إلى أبعاد الاحتراق النفسي وهي تتمثل في الإجهاد النفسي، تبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز، ثم التأثيرات السلوكية الناتجة عن ذلك وهي التعب لأقل مجهود، وزيادة معدل الغياب، الذي قد يصل إلى ترك المهنة والشكل التالي يوضح ذلك :



شكل رقم (١): يوضح نموذج شواب وآخرون . (إيمان زيدان، ١٩٩٨: ٦٤)

ويحدث الاحتراق النفسي عندما لا يكون هناك توافق بين طبيعة العمل وطبيعة الانسان الذي ينخرط قي أداء ذلك العمل. وكلما زاد التباين بين هاتين البيئتين زاد الاحتراق النفسي الذي يواجهه الموظف في مكان عمله. وأشارت ماسلاك الى أن جذور وأساس الاحتراق النفسي يكمن في مجموعة عوامل تتركز في الظروف الاقتصادية والتطورات التكنولوجية والفلسفة الادارية لتنظيم العمل.

وتضيف ماسلاش ووليتير Maslach & Leiter (٢٠٠٤) مجموعة عوامل تنظيمية مؤسسية تؤدي الى الاحتراق النفسي لدى الموظفين والعاملين في بعض الشركات والمؤسسات والهيئات على النحو التالي:

« ضغط العمل .. يشعر الموظف بأن لديه أعباء كثيرة مناطة به، وعليه تحقيقها في مدة قصيرة جدا ومن خلال مصادر محدودة وشحيحة we have . to do too much in too little time with too few resources وكثير من المؤسسات والشركات سعت في العقود الماضية الى الترشيد من خلال الاستغناء عن أعداد كبيرة من الموظفين والعمالة، مع زيادة الأعباء الوظيفية على الأشخاص الباقين في العمل، ومطالبتهم بتحسين أدائهم وزيادة انتاجيتهم.

« محدودية صلاحيات العمل .. إن احد المؤشرات التي تؤدي الاحتراق النفسي هو عدم وجود صلاحيات لاتخاذ قرارات لحل مشكلات العمل .. وتنتاتي هذه الوضعية من خلال وجود سياسات وأنظمة صارمة لاتعطي مساحة من حرية التصرف واتخاذ الاجراء المناسب من قبل الموظف.

« قلة التعزيز الايجابي .. عندما يبذل الموظف جهدا كبيرا في العمل وما يستلزم ذلك من ساعات اضافية وأعمال ابداعية دون مقابل مادي او معنوي يكون ذلك مؤشرا آخر عن المعاناة والاحتراق الذي يعيشه الموظف.

« انعدام الاجتماعية .. يحتاج الموظف احيانا الى مشاركة الآخرين في بعض الهموم والأفراح والتنفيس، لكن بعض الأعمال تتطلب فصلا فيزيقيا في المكان وعزلة اجتماعية عن الآخرين، حيث يكون التعامل أكثر مع الأجهزة والحاسبات وداخل المختبرات والمكاتب المغلقة.

« عدم الانصاف والعدل .. يتم احيانا تحميل الموظف مسئوليات لا يكون في مقدوره تحملها. وعند إخلاله بها يتم محاسبتها. وقد يكون القصور في أداء العمل ليس تقاعسا من الموظف، ولكن بسبب رداءة الأجهزة وتواضع امكانياتها ومحدودية برامجها، اضافة الى امكانية عدم وجود كفاءات فنية مقتدرة لأداء الواجبات المطلوبة.

« صراع القيم .. يكون الموظف احيانا امام خيارات صعبة، فقد يتطلب منه العمل القيام بشيء ما والاضطلاع بدور ما ولا يكون ذلك متوافقا مع قيمه ومبادئه. فمثلا قد يضطر عامل المبيعات أن يكذب من أجل أن يمرر منتجا على عميل، او غير ذلك من الظروف والملابسات.

وجملة القول تكثر أعراض الاحتراق النفسي في اوساط المهن التي يكون فيها التعامل مع الجمهور، والتي عادة تتطلب مواجهة مباشرة او استيعابا دقيقا لأراء واتجاهات الناس، والتي تعد محكا أساسيا في تقييم أعمال المشتغلين بتلك

المهن. ولاشك أن الاعلام يختلف وسائله وتخصصاته يقع ضمن هذه الشرائح المهنية التي قد يعاني أصحابها من درجات معينة من الاحتراق النفسي. ومن أهم السمات التي قد تؤدي الى المعاناة الاحتراقية في حقل الاعلام ارتباط العمليات الاعلامية بمواعيد محددة وتوقيتات ثابتة سواء للبرامج او نشرات الأخبار او مواعيد الصدور الصحافي والبث الإذاعي والتلفزيوني.

• ثانيا: الرضا الوظيفي:

أن الرضا الوظيفي يعتبر واحد من المفاهيم الهامة في مجال العمل، وقد كتب فيه العديد من الباحثين في تخصصات علمية مختلفة وفي فترات واكبت التغيرات الجذرية لنظرة العلماء تجاه الوظيفة وتجاه الموظف في مجال عمله. ويمثل الرضا الوظيفي رضا الموظف في عمله وهو عاملا هاما في النهوض بمستوى العمل، علما بأن الرضا الوظيفي ليس هدفا في حد ذاته إنما هو وسيلة تساعد في حل مشكلات كثيرة تعترض الأفراد في وظائفهم، كما يتأثر الرضا الوظيفي بكثير من العوامل جزء منها يتعلق بالعمل ومتطلباته ومسؤولياته، وجزء آخر يتعلق بالفرد نفسه وبشخصيته، وجزء ثالث يتعلق بالجوانب الاجتماعية للوظيفة، وجزء أخير يتعلق بالجانب المادي (محمد التويجري، ١٩٩٥: ٤٨).

وهناك بعض الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي منها دراسة مايو (Mayo, 1995) التي درست اتجاهات الموظفين من اجل معرفة الأسباب المؤدية الى عدم الرضا الوظيفي، وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة الى أهمية العلاقة بين الموظف ورئيسه بالعمل.

وقد أشار كلا من وانس ولاولر (Wans, Lohr, 1994) الى عدة تعريفات للرضا الوظيفي إلا أنهم أكدوا انه من الصعوبة الاتفاق على تعريف محدد للرضا الوظيفي، وذلك لأنه ظاهرة معقدة تتضمن عوامل عديدة هي:

- ◀ الراتب.
- ◀ ظروف العمل.
- ◀ الإشراف على العمل.
- ◀ الدافعية الفردي.
- ◀ طبيعة العمل ذاته.

وقد عرف كلاً من شولتز وشولتز (Shultz, Shultz, 1980) الرضا الوظيفي بأنه تلك المشاعر والاتجاهات الموجبة والسالبة التي تحملها نحو وظائفنا.

كما عرفه جرونبيرغ (Grunberg, 1990) بأنه عبارة عن رد فعل انفعالي لدى الفرد نحو وظيفة ما.

ويضيف عبدالعزيز العبد الجبار (٢٠٠٤) أن رضا المعلم عن عمله وعن البيئة التعليمية يجعله محافظاً على عمله ومجاله، كما أن مساعدة المدرسة للمعلم تجعله يقوم بعمله على أكمل وجه، كما أشار كلاً من برونييل وسميث (٢٠٠٢) إلى أن قرار المعلم بالبقاء في مهنة التدريس مرتبط بعدة عوامل هي:

- ◀◀ عمر المعلم.
- ◀◀ عدد سنوات الخبرة.
- ◀◀ الدعم المعنوي والمادي.
- ◀◀ عدم وضوح الأدوار.
- ◀◀ تداخل الأدوار.

كما يرى آل ناجي (١٩٩٣) أن طبيعة عمل المعلمين تتطلب وجود عدة خصائص نفسية لدى المعلم، وهي الصبر، والقدرة على التحمل والمثابرة، وقد اتفقت العديد من الدراسات على الخصائص السابقة للمعلم، وأضافت لها خصائص أخرى منها المظهر العام الجيد، وحسن التكيف، والمرونة، والالتزام بمواعيد العمل، والإخلاص، والصفات الإنسانية كالحب، والعطف والحنان، والتعاون، والصدق، والأمانة، والالتزامات بالكفايات المهنية مثل الحماس، والنشاط، والقدرة على ضبط الصف، ووضوح التعليمات. (تاج السر، ٢٠٠٤: ٢٨٠)

وتهتم الدراسة الحالية بالرضا الوظيفي لدى المعلم، وذلك لأن المعلم هو الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، وهو المسؤول عن نقل قيم وثقافة المجتمع إلى الأجيال الناشئة، ولذلك يجب الاهتمام بالمعلمين، والتعرف على المشكلات والمعوقات التي تواجههم أثناء العمل خاصة أن مهنة التدريس من المهن الضاغطة والتي قد تسبب الاحتراق النفسي للمعلمين، وإيماننا بأهمية رسالة التعليم وأنها من أسمى المهن التي أن الأوان للاهتمام بها وأن ينظر إليها والى معلمها نظرة تدل على الاحترام والتوقير للمعلم خاصة ونحن ننظر نظرة شاملة لجودة التعليم، لذلك تتناول الدراسة الحالية دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمات في مدار التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة بمختلف التخصصات مثل تخصص الإعاقة العقلية، والتوحد ومتعدو الإعاقة، والإعاقة البصرية، والإعاقة السمعية بهدف المقارنة بين درجة الاحتراق النفسي لدى كل معلم من معلمات الفئات الخاصة، ومعلمات التعليم العام.

ويرى عويد مشعان (١٩٩٣: ٧٥) أن للرضا الوظيفي أهمية كبيرة لدى الفرد لأنه يعد الأساس الأول لتحقيق الرضا النفسي لدى الفرد ومن ثم يسعى الفرد الى النجاح في عمله لتحقيق الرضا المهني.

وقد أشار هودتشيك (Hoodcheck, 1984:54) أن للضغوط النفسية تأثيراً سلبياً عن رضا المعلمين عن عملهم، وتمثلت الضغوط في أعباء العمل الزائدة ونقص المكانة الاجتماعية للمعلم، ونقص الدعم والمساندة من قبل الإدارة المدرسية للمعلم.

ويضيف عبد الصمد الأغبري (٢٠٠٤: ٣٥) أن الرضا الوظيفي مطلباً أساسياً ينشده الجميع، لأن عدم توافر الحد الأدنى من الرضا لدى الفرد لاسيما في مجال التعليم قد يكون له انعكاسات خطيرة على مستوى العملية التعليمية بشكل عام، وعلى مخرجاتها على وجه الخصوص، ولاشك أن المناخ المدرسي يؤثر سلباً أو إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفية، فكلما كان المناخ الذي يسود المدرس

قائما على التعاون والعلاقات الإنسانية الجيدة، كلما كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعا .

• الدراسات السابقة :

تم عرض الدراسات السابقة على ثلاثة محاور هي على النحو التالي:

• المحور الأول : دراسات تناولت الاحتراق النفسي لدى المعلمين :

أشارت دراسة ماسلاش وجاكسون (Maslash & Jakson , 1989) والتي هدفت إلى التعرف على أبعاد الاحتراق النفسي وأعراضه وأسفرت نتائج الدراسة عن تحديد ثلاثة أبعاد للاحتراق النفسي وهي الإجهاد الانفعالي ، وتبلد المشاعر ، ونقص الشعور بالإنجاز . كما أسفرت النتائج عن أن المعلمين هم أكثر الفئات تعرضا للاحتراق النفسي وذلك لعدة أسباب هي زيادة أعباء العمل، وعدم وجود وقت كافٍ للراحة، وضعف العلاقات الإنسانية والروتين المدرسي.

أشارت دراسة محمود الدبابسة (١٩٩٣) والتي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس ونوع الإعاقة التي يتعامل معها المتعلمين ، وعدد سنوات الخبرة بالتدريس ، ومعدل الدخل الشهري . وقد أجريت الدراسة على (٣٨٠) معلم ومعلمه في الأردن وجميعهم معلمين في مجال التربية الخاصة وقد طبق على العينة مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن معظم الفروق قد ظهرت في بعد الإجهاد الانفعالي . وقد وجد أن الفروق ترجع إلى متغير الجنس لصالح الذكور ولتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة الكبيرة .

ودراسة زيدان السرطاوي (١٩٩٧) التي هدفت إلى دراسة مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في مدينتي الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير التخصص على بعد تبلد المشاعر ، كما وجد فروق دالة إحصائية لمتغير التخصص على بعد نقص الشعور بالإنجاز لصالح الذين يحملون مؤهلات في مجال التربية الخاصة

وأشارت دراسة سليمان الوابلي (١٩٩٩) التي هدفت إلى التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين في التعليم العام في منطقة مكة المكرمة ، وقد استخدم الباحث مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي على عينة بلغ قوامها (٤٥٧) معلم ومعلمه . وقد كشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات ترجع لمتغير العمر أو المؤهل التعليمي ، كما أشارت النتائج إلى مستوى معتدل من الاحتراق النفسي في مختلف أبعاد المقياس .

كما أشارت دراسة محمد عادل (٢٠٠٢) وهي دراسة بعنوان السمات الشخصية والجنس ومدى الخبرة وأثرها في درجة الاحتراق النفسي لدى المعلمين . وقد هدفت الدراسة إلى معرفة أثر السمات الشخصية والجنس والخبرة في مستوى الاحتراق النفسي وقد تكونت عينة الدراسة من (١٨٤) معلم ومعلمه وقد طبق الباحث مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي وقد كشفت النتائج عن أن المعلمين الأكثر خبرة هم الأقل تعرضا للاحتراق النفسي ولم تظهر أي فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات ترجع لمتغير الجنس أو العمر .

أما دراسة محمد الزيودي (٢٠٠٧) وكانت بعنوان مصادر الضغوط النفسية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات حيث هدفت إلى الكشف عن ظاهرة الضغط النفسي والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك بالأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والخبرة التدريسية والمؤهل العلمي). وقد تكونت عينة الدراسة من (١١٠) معلم ومعلمه اختيروا بطريقة عشوائية، وقد طبق الباحث مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وأشارت النتائج إلى أن معلمي التربية الخاصة يعانون من مستويات مختلفة من الاحتراق النفسي تراوحت بين المتوسط والمرتفع، وأشارت النتائج أيضا إلى أن مصادر الضغوط النفسية هي: قلة الدخل الشهري، والبرنامج الدراسي المكتظ. كما وأشارت النتائج أن المعلمين كانوا يعانون من الإجهاد الانفعالي أكثر من المعلمات، كما وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في بعد تبلد المشاعر لصالح المعلمين.

وأشارت دراسة كترين وآخرون (Quattrin, & etal, 2010) بعنوان الاحتراق النفسي لدى المعلمين الإيطاليين، والتي تهدف إلى استقصاء ظاهرة الاحتراق النفسي لدى المعلمين الإيطاليين من حيث العوامل المسببة للاحتراق النفسي والاستراتيجيات المستخدمة من قبل المعلمين للحد منه وكيفية التعامل مع الضغوط. تكونت عينة الدراسة من (508) معلم، استخدم مقياس ماسلاش المكيف على البيئة الإيطالية، حيث يتكون المقياس من (٢٢) فقرة توزعت على ثلاثة أبعاد وهي الإجهاد العاطفي، وتبدد الشخصية، وانخفاض الانجاز الشخصي. أظهرت النتائج إلى وجود الإرهاق النفسي لدى الكثير من المعلمين وكانت نسبة الاحتراق النفسي لدى المعلمين (19.7%) وهي نسبة قليلة مقارنة بباقي الدول الأوروبية التي تصل نسبة الاحتراق النفسي لدى المعلمين (٢٥% - ٣٥%).

أما دراسة (Rüyam, 2011) بعنوان مستوي متلازمة الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة في تركيا هدفت الدراسة إلى تحديد مستويات الاحتراق النفسي لمعلمي التربية التي تعمل مع الطلبة التي لديها مشكلات في العظام، والسمع والمعاقين عقليا في بورسا، تركيا ومدى اختلافها وفقا لبعض المتغيرات المستقلة مثل الجنس، والوضع العائلي، سنوات الخبرة في مجال التدريس، والخلفية التعليمية ونوع المدرسة. استخدمت المنهج الوصفي الكمي واعتمد الطرق النوعية في هذه الدراسة لجمع البيانات. تم تحليل البيانات الكمية باستخدام اختبارات مان ويتني - U واستخدامت التحليل الوصفي. وقد تم اختيار مجموعه مكونة من ٦٧ معلما من سبع مدارس من مدارس التربية الخاصة في مدينة بورصة، تركيا. أعطيت كل معلم مقياس ماسلاش Maslach ونموذج معلومات شخصية. وأربعة عشر مشاركا أجريت معهم مقابلات. كشفت نتائج الدراسة حقيقة أن المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة كانت تعاني من مستويات عالية جدا من الاحتراق النفسي حسب نوع المدارس التي يعمل بها المعلمين. أوصت الدراسة بتدريب المعلمين المؤهلين في مرحلة ما قبل الخدمة وأثناء الخدمة ليس فقط من الناحية النفسية ولكن أيضا من الناحية الفسيولوجية، للتغلب على مشكلة الاحتراق النفسي.

• المحور الثاني : دراسات تناولت الرضا الوظيفي لدى المعلمين :

أما دراسة عدلي فرج (١٩٨٦) وكانت بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم في التعليم الثانوي وهدفت إلى دراسة الرضا عن العمل. وتكونت عينة الدراسة من (٤٦٢) معلم ومعلمة يعملون في مدارس بنين وبنات وكشفت النتائج عن عدم رضا شريحة كبيرة من عينة الدراسة عن مهنة التدريس بسبب كثرة الغياب عن العمل وعدم تقدير المجتمع للمهنة ، بالإضافة الى كثرة تنقل المعلم من مدرسة الى أخرى .

أشارت دراسة يونج (Young ١٩٨٨) التي هدفت إلى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي للمعلمين بالمدارس الابتدائية بولاية كاليفورنيا واشتملت العينة على (١٦٠) معلما ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر المتغيرات تأثيرا في رضا المعلمين هي: القيادة الديمقراطية ، الرواتب ، الإمكانيات المتوفرة للترقية ، توافر مكافآت الإنجاز ، اعتراف المدير بقيمة المعلم

دراسة سلمان الشيخ ومحمد سلامة (١٩٨٩) ، وهي دراسة عن الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المراحل الابتدائية والإعدادية والثانوية في المجتمع القطري ، وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى رضا أولئك المعلمين والمعلمات عن عملهم ، وكشفت النتائج عن نسبة جيدة من الرضا الوظيفي لدى المعلمين ٧٥٪ في مرحلة ابتدائي ، و ٦٧,٥٪ في المرحلة الإعدادية و ٧٠٪ في المرحلة الثانوية ، ولدى المعلمات بلغت النسبة التالية : ٧٥٪ مرحلة الإبتدائي و ٥٧,٥٪ في مرحلة الإعدادي و ٦٠٪ في مرحلة الثانوي ، وكان من أسباب الرضا الوظيفي هو المركز الاجتماعي لمهنة التدريس في المجتمع القطري وشعور أفراد عينة الدراسة أن التعليم يساعد في تقدم المجتمع .

أشارت دراسة صلاح مصطفى (١٩٨٩) التي هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المدرسة الإعدادية الإمارات العربية المتحدة ، واشتملت العينة على (٣٢١) معلما ومعلمة من (٢٥) مدرسة إعدادية ، وأسفرت نتائج الدراسة عن:

- ◀◀ عدم وجود أثر للجنس في درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة
- ◀◀ وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات أفراد العينة حسب المؤهل الدراسي ولصالح حملة الشهادات الأقل من مستوى الجامعة
- ◀◀ رضا أفراد العينة عن كل من: (الراتب ، الإدارة المدرسية ، المكانة الاجتماعية للمهنة ، الإشراف والعلاقات السائدة في المدرسة) .

وأشارت دراسة عبدالمعطي الصياد وأحلام عبدالغفار (١٩٩٣) وهي دراسة عن أبعاد الرضا الوظيفي للمعلم وعلاقتها بأنماط القيادة التربوية وبعض المتغيرات مثل الجنس، والمرحلة التعليمية ،والمؤهل الدراسي والمادة التي يقوم المعلم بتدريسها، وقد أشارت النتائج إلى أن الجنس ونوع المادة والمؤهل الدراسي ليس لهما تأثير في الرضا الوظيفي، في حين تأثر الرضا الوظيفي بسنوات الخبرة ونمط الإدارة الذي اجمع المعلمون على أفضلية أن تكون إدارة ديمقراطية .

أشارت دراسة خولة يحيى (١٩٩٤) التي هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي لدى المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية ، واشتملت العينة على (١١٢) معلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن:

« عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لكل من: (الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي)
« وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لكل من: (الدخل الحوافز)

أشارت دراسة عبدالعزيز العبدالعفار (٢٠٠٤) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام والتربية الخاصة وأثر متغير العمر، والخبرة، والدرجة العلمية على الرضا الوظيفي، وقد تكونت الدراسة من (٢٥١) معلم، وأسفرت النتائج عن وجود دالة إحصائية بين استجابات معلمي التعليم العام والتربية الخاصة على بعد عدم الرضا لصالح معلمي التعليم العام. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام في كل أبعاد المقياس والدرجة العلمية.

أما دراسة سيملانسكي (Smilansky, 1994) وهي دراسة عن إدراك معنى الرضا الوظيفي والكفاية الذاتية لدى المعلمين، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والشعور بالكفاية الذاتية المتمثلة في العوامل الداخلية والخارجية لدى المعلمين والعوامل الخارجية هي العلاقة مع الزملاء ومع أولياء الأمور ومشاعر المعلمين .

أما دراسة روس ريلانس وشينج (Russ, Relance & Ching 2001) التي هدفت إلى التعرف على أسباب عدم الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وتكونت عينة الدراسة من (١٣٩) معلم ومعلمة في التربية الخاصة، حيث تم مقابلتهم بصورة شخصية وكشفت النتائج عن السبب الرئيسي في ترك المعلمين مهنة التدريس وهو زيادة عدد التلاميذ داخل فصول التربية الخاصة مما يترتب عليه أعباء عمل ومجهود أكبر .

ودراسة فؤاد العاجز، وجميل نشوان (٢٠٠٤) التي هدف إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٢) معلما ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل ولصالح حملة الشهادات العليا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة

أشارت دراسة ستيمن و لوب (Stempien & loeb , 2006) التي هدفت إلى مقارنة مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العالي، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلم ومعلمة، وكشفت النتائج أن معلمي التربية الخاصة يظهرون عدم الرضا بشكل أكبر من معلمي التعليم

العام، وقد تمثل عدم الرضا في شعور المعلمين بالإحباط والضغط المهنية داخل الصف الدراسي وخارجه، وقد كان عدم الرضا بشكل اكبر لدى المعلمين الأصغر سنا والأقل خبرة بالتدريس.

أما دراسة المعيلي (٢٠٠٦) التي بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية، هدفت الدراسة إلى استطلاع آراء معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية حول العوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية تألفت من (٨٨) معلما من معلمي العلوم بالمدارس الثانوية بمدينة الدمام وتوابعها في المملكة العربية السعودية، باستخدام استبانته مكونة من (٤٤) عبارة تمثل العوامل التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي للموظفين. أسفرت الدراسة عن وجود عوامل مؤثرة على الرضا أهمها : عدم تعاون أولياء الأمور مع المؤسسة، تعيينهم على مستوى أقل مما يستحقونه، الأخذ برأي ولي الأمر دون الرجوع إليهم وضع حصصهم في أوقات متأخرة من اليوم الدراسي، تكليفهم بتدريس مواد خارجة عن تخصصاتهم، بعد المؤسسة عن المدينة التي يعيش بها أهل المعلم. كما أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في درجة تأثير هذه العوامل على الرضا تبعا لجنسية المعلم، وعدم وجود فروق دالة إحصائية عند نفس المستوى في درجة تأثير هذه العوامل تبعا لاختلاف خبرة المعلم في التدريس؟ وبناء على هذه النتائج أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات أهمها : ضرورة تفعيل دور مجالس الآباء، وإعادة النظر في المستوى الوظيفي للموظفين الذين عينوا على مستوى أقل مما يستحقون، والأخذ بملاحظات المعلم عند تطوير الكتب الدراسية.

أشارت دراسة جواد محمد الشيخ ، وعزيزة شيرير(٢٠٠٨) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، المرحلة الدراسية) ، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلما ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

• المحور الثالث : دراسات تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى المعلمين

وترى الباحثان أن الدراسات الأجنبية قليلة أما في حدود علمهما أما الدراسات العربية قد تكون نادرة .

أشارت دراسة ترايسين (Triesen , 1996) التي هدفت للكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي كدالة للتنبؤ بالاحترق النفسي وقد طبقت الدراسة على عينة من (٩٩١) معلم من مدارس التعليم العام ، و (١٩٠) معلم من مدارس التربية الخاصة، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطيه موجبه بين الضغوط النفسية والإنهاك الانفعالي ، وكما أوضحت الدراسة عدم

وجود علاقة دالة بين مدة الخبرة والجنس، وعدد السنوات في الوظيفة وبين حدوث الضغوط والاحترق النفسي .

أشارت دراسة موراكو وآخرون (Morako , et.al 1999) هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) معلم ومعلمه في التعليم العام، وأشارت النتائج إلى أن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين الضغوط النفسية والرضا عن العمل وتفقت مع نتائج هذه الدراسة، دراسة كل من ستون (١٩٩٤) والين (١٩٩٥) ودراسة بيرمنجهام (Birmingham 1995) .

• تعقيب على الدراسات السابقة :

- ◀ اتفقت معظم الدراسات على أهمية دراسة أبعاد الاحتراق النفسي لدى المعلمين.
- ◀ اعتماد معظم الدراسات السابقة على تطبيق مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي .
- ◀ ندرة البحوث في البيئة الأجنبية والعربية التي تناولت العلاقة بين الاحتراق النفسي والوظيفي.
- ◀ استفادت كلتا الباحثتان من الدراسات السابقة من صياغة فروض دراستهما الحالية ومن ثم في تحديد الأدوات المستخدمة في الدراسة الحالية.
- ◀ اتفقت معظم الدراسات العربية والأجنبية أن المعلمين يعانون الاحتراق النفسي أكثر من المعلمات كما أن متغير الخبرة والمؤهل الدراسي له دور في ظهور الاحتراق النفسي لدى المعلمين.
- ◀ اتفقت معظم الدراسات الأجنبية والعربية أن كثرة أعباء المعلمين، وعدم وجود دعم معنوي ومادي، ومناخ المدرسة الرديء كلها أسباب تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

• فروض الدراسة :

- ◀ توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد الاحتراق النفسي (الإجهاد الانفعالي، تلبد المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز، الدرجة الكلية) بينما متوسطي درجات معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة تخصص (إعاقة عقلية، توحّد، متعدّدو الإعاقة، إعاقة سمعية، إعاقة بصرية) لصالح معلمات التعليم العام .
- ◀ توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا، عدم الرضا، الدرجة الكلية) بين متوسطي درجات معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة تخصص (إعاقة عقلية، توحّد، متعدّدو الإعاقة، إعاقة سمعية، إعاقة بصرية) لصالح معلمات التعليم العام .
- ◀ توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات التربية الخاصة باختلاف مجال التخصص (إعاقة عقلية، توحّد، متعدّدو الإعاقة، إعاقة سمعية، إعاقة بصرية) على أبعاد مقياس الاحتراق النفسي
- ◀ توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات التربية الخاصة باختلاف مجال التخصص (إعاقة عقلية، توحّد، متعدّدو الإعاقة، إعاقة سمعية، إعاقة بصرية) على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي .

« توجد علاقة دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة.

• إجراءات الدراسة :

• أولاً : عينة الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من (٢٢٥) معلمة من معلمات التعليم العام، ومعلمات التربية الخاصة بمختلف أنواع الاعاقة، وقد كان توزيع أفراد العينة على النحو التالي:

« (٥٠) معلمة التعليم العام (أساسي و متوسط).

« (٥٠) معلمة من مراكز الاعاقة العقلية.

« (٥٠) معلمة من مراكز التوحد.

« (٢٠) معلمة من معاهد النور للمكفوفات.

« (٣٠) معلمة من معاهد الاعاقة السمعية.

« (٢٥) معلمة من مراكز متعددي الاعاقة.

وقد اختير جميع أفراد عينة الدراسة بطريقة عشوائية من مدارس العاديين التابعة لوزارة التربية والتعليم، ومعاهد ومراكز تتبع الإدارة الاجتماعية وبالمناطق التالية: (منطقة القصيم ومنطقة حائل) وجميعها داخل المملكة العربية السعودية في المنطقة الوسطى، وقد تم تطبيق جميع أدوات الدراسة على المعلمات خلال الفصل الدراسي الأول عام ١٤٣٢ - ١٤٣٣ هـ، ولتحقيق أهداف الدراسة تمت مقابلة بعض المعلمات في مختلف التخصصات السابق ذكرها والجدول التالي رقم (١) يوضح خصائص العينة الديموغرافية .

جدول رقم (١) يوضح خصائص العينة الديموغرافية

م	المتغير	المستوى	العدد	النسبة
١	المؤهل الدراسي	دبلوم	٤٠	١٨%
		بكالوريوس	١٨٠	٨٠%
		ماجستير	٥	٢%
٢	الخبرة في مجال التدريس	من ١-٥ سنوات	١٢٠	٥٣%
		من ٦-١٠ سنوات	٣٥	١٦%
		أكثر من ١٠ سنوات	٧٠	٣١%
٣	التخصص	عاديين	٥٠	٢٢%
		إعاقة عقلية	٥٠	٢٢%
		متعدو الاعاقة	٢٥	١١%
		توحد	٥٠	٢٢%
		إعاقة بصرية	٢٠	٩%
		إعاقة سمعية	٣٠	١٤%

• ثانياً : منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج المقارن مع المنهج الوصفي الارتباطي الذي يهتم بوصف الظاهرة وتحليل المعلومات والبيانات الكافية عنها وتفسيرها في ضوء علاقتها بالمتغيرات الأخرى ذات العلاقة، ومن ثمن المقارنة، وذلك بهدف الوصول الى تعميمات واستنتاجات وهذا المنهج هو الأكثر مناسبة لمثل هذه الدراسات.

• **ثالثاً : أدوات الدراسة :**

تكونت أدوات الدراسة من الأدوات التالية:

- ◀ مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (١٩٩١) ترجمة نصري يوسف وآخرون.
- ◀ مقياس الرضا الوظيفي (٢٠٠٢) لاستمين ولوب ترجمة بدر الرضا.
- ◀ المقابلة شبه المفتوحة مع بعض أفراد العينة من المعلمات.

• **أولاً: العرض التفصيلي والتحليلي لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي:**

ويتطلب من المفحوص أن يستجيب على المقياس وقد درج من (٧:١) حيث (١) درجة ضعيفة و (٧) درجة عالية، أما أبعاد المقياس الفرعية فهي على النحو التالي:

◀ الإجهاد الانفعالي Emotional Exhaustion ويقاس هذا البعد الإنهاك الذي يشعر به الفرد نتيجة الجهد المبذول لمساعدة الآخرين ويتكون من (٩) فقرات.

◀ تبرد المشاعر Depersonalization ويقاس هذا البعد الشعور السلبي لدى المعلمات نحو الطالبات ويتكون من (٥) فقرات.

◀ نقص الشعور بالإنجاز Low Personal Accomplishment ويقاس هذا البعد نقص الشعور بالكفاءة لدى المعلمات وتطور الميل السلبي في أدائهن ويتكون من (٨) فقرات.

• **الخصائص السيكومترية للمقياس :**

• **صدق المقياس :**

وللتأكد من صدق المقياس في الدراسات العربية قام عدد من الباحثين بقياس دلالات صدق المقياس من خلال عرضه على المحكمين للتأكد من صحة تعريبه ومناسبته لأهداف الدراسة مثل دراسة الوابلي (١٩٩٥)، ودراسة الدبابسة (١٩٩٣).

وقد قامت كلتا الباحثتان للتأكد من صدق المقياس الحالي ومدى مناسبته للبيئة العربية، ولهدف الدراسة الحالية فقد عرضت كليهما النسخة المترجمة مع النسخة الأصلية على مجموعة من المحكمين ممن يحملون درجة الدكتوراه والأستاذية في تخصص علم النفس والتقييم والقياس، والتربية الخاصة، وذلك للتأكد من صدق المقياس، وقد اجمع المحكمين على مناسبة هذا المقياس لأهداف الدراسة، ولم يجمعوا على أية تعديلات.

وبالإضافة الى صدق المحكمين فقد قامت الباحثتان بحساب صدق المقارنة الطرفية، وهو حساب الإرباعي الأعلى لاستجابة أفراد العينة وحساب الإرباعي الأدنى، وقد بلغ الفارق بينهما (٢.٩٦) وهو ارتباط يدل على صدق المقياس.

• **ثبات المقياس :**

وقد قام الوابلي (١٩٩٥) بحساب ثبات المقياس عن طريق استخراج معاملات الثبات للمقياس باستخدام معادلة الفا - كرونباخ، وقد بلغت (٠.٨٣) لبعد الإجهاد الانفعالي، و(٠.٧٢) لبعد تبرد المشاعر، و(٠.٨٦) لبعد نقص الشعور بالإنجاز. وقد قامت كلتا الباحثتان في الدراسة الحالية بحساب ثبات المقياس بطريقة إعادة التطبيق بفواصل زمني (١٥) يوم بين التطبيقين الأول والثاني،

وكذلك باستخدام طريقة الفا كرونباخ والجدول رقم (٢) يوضح نتائج ثبات المقياس.

جدول رقم (٢) يوضح قيم معاملات الثبات لمقياس الاحتراق النفسي باستخدام طريقتي إعادة التطبيق والفا - كرونباخ.

إبعاد المقياس	إعادة التطبيق	الفا كرونباخ
١. الإجهاد الانفعالي	٠.٨٦	٠.٧٣
٢. تولد المشاعر	٠.٨٣	٠.٧٤
٣. نقص الشعور بالإنجاز	٠.٧٩	٠.٦٨
٤. الدرجة الكلية	٠.٨١	٠.٧٢

والقيم الموضحة بالجدول مرتفعة وتدل على ثبات المقياس.

• **ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي لستمين ولوب (٢٠٠٢) تعريب بدر الرضا.**
يتكون المقياس من (١٨) فقرة للتحقق من مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وقد اختارت كلتا الباحثتان هذا المقياس لأنه يتميز بصدق وثبات مرتفع كما انه يتميز بشموليته وسهولة تطبيقه.

الخصائص السيكمترية للمقياس :

وللتحقق من صدق المقياس قام عدد من الباحثين بعرضه على المحكمين للتأكد من سلامة العبارات ومدى دقتها، كما تم حساب الصدق في طريقة حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس، وقد أشارت جميع المعاملات الى ارتفاع درجة الاتساق الداخلي للمقياس، وذلك بحساب اتساق كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، وقد اكتفت الباحثتان بهذا الصدق نظرا لان العديد من الدراسات قد طبقت في البيئة السعودية و اشارات الى درجات صدق مرتفع للمقياس.

• ثبات المقياس :

وللتحقق من ثبات المقياس فقد كانت معاملات الثبات بمعادلة الفا كرونباخ هي (٠.٨٥) للعامل الأول، و (٠.٨٩) للعامل الثاني، و (٠.٩٠) للعامل الثالث، و (٠.٨٦) للدرجة الكلية للمقياس، وهي درجات ثبات مرتفعة، وفضلا على الثبات السابق فقد قامت الباحثتان الحاليتان بحساب ثبات المقياس الحالي عن طريق التجزئة النصفية للمقياس، فبلغ معامل الارتباط بين نصفي المقياس درجة (٠.٨٦) وهي درجة ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها والاعتماد عليها.

• ثالثاً: المقابلة.

ومن أدوات الدراسة الحالية المقابلة شبة المفتوحة مع بعض المعلمات وقد أتاحت هذه المقابلة معلومات وبيانات عديدة للباحثتان عن طريق طرح الأسئلة على المعلمات والحوار والمناقشة معهن عن مصادر الضغوط النفسية وفي أي الأوقات تظهر، وكيف تعاملن معها، وقد ساعد ذلك الباحثتان في تحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

• الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

« استخدمت الباحثتان في دراستهما الأساليب الإحصائية الآتية:
« المتوسطات والانحرافات المعيارية.

- ◀ معامل الارتباط.
- ◀ اختبارات) لحساب دلالة الفروق.
- ◀ تحليل التباين أحادي الاتجاه.
- ◀ وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

• تفسير النتائج ومناقشتها :

• الفرض الأول: وينص على الآتي :

توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد الاحتراق النفسي وهي (الإجهاد الانفعالي تبدل المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز، الدرجة الكلية) بين متوسطي درجات معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة تخصص (إعاقة عقلية، توحد متعددو الاعاقة ، إعاقة بصرية، إعاقة سمعية) لصالح معلمات التعليم العام.

جدول رقم (٣) يوضح قيمة(ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة على أبعاد مقياس الاحتراق النفسي.

المتغيرات	المجموعات	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الإجهاد الانفعالي	معلمات تعليم عام	٥٠	١١.٣	١٠.٢٢	٤.٥٣	٠.٠٥ دالة
	معلمات إعاقة عقلية	٥٠	٢٢.١٨	١٣.٧٢	٤.٩٥	٠.٠٥ دالة
	معلمات توحد	٥٠	٣٣.٤	١٦.٦٠	٥.١٨	٠.٠٥ دالة
	معلمات متعددو الاعاقة	٢٥	١٨.٥٥	١١.١٦	٤.٩٢	٠.٠٥ دالة
	معلمات إعاقة بصرية	٢٠	١٤.٢٣	١٢.٧٥	٤.٦٢	٠.٠٥ دالة
	معلمات إعاقة سمعية.	٣٠	١٧.٢٢	١١.٨٩	٤.٩٦	٠.٠٥ دالة
تبدل المشاعر	معلمات تعليم عام	٥٠	٢.٤	٢.٥٢	١.٢٣	٠.٠٥ غير دالة
	معلمات إعاقة عقلية	٥٠	٣.٧	٣.٩٦	٢.٠٨	٠.٠٥ دالة
	معلمات توحد	٥٠	٤.٨	٤.٢٢	٣.٨٨	٠.٠٥ دالة
	معلمات متعددو الاعاقة	٢٥	٢.٨	٣.١٦	١.١٦	٠.٠٥ دالة
	معلمات إعاقة بصرية	٢٠	٣.٥	٢.٧٨	١.٣٦	٠.٠٥ دالة
	معلمات إعاقة سمعية.	٣٠	٣.٨	٣.٨٧	٢.٠٧	٠.٠٥ دالة
نقص الشعور بالإنجاز	معلمات تعليم عام	٥٠	٤٦.٢٥	٤.٤٥	٢.٨٧	٠.٠٥ دالة
	معلمات إعاقة عقلية	٥٠	٣٦.٤٢	٦.٢٢	٢.٩٦	٠.٠٥ دالة
	معلمات توحد	٥٠	٣٢.٧١	٦.٦٢	٣.٥٧	٠.٠٥ دالة
	معلمات متعددو الاعاقة	٢٥	٣٨.١	٧.٥٨	٢.١٨	٠.٠٥ دالة
	معلمات إعاقة بصرية	٢٠	٣٩.٢	٧.١٢	٢.٥٧	٠.٠٥ دالة
	معلمات إعاقة سمعية	٣٠	٣٤.١	٧.٧٨	٢.٨١	٠.٠٥ دالة
الدرجة الكلية	معلمات تعليم عام	٥٠	٥٩.٩	٢١.٠٥	٩.٠٤	٠.٠٥ دالة
	معلمات إعاقة عقلية	٥٠	٦٣.٧	١٦.٢٦	١٠.٦٢	٠.٠٥ دالة
	معلمات توحد	٥٠	٧٠.٨	٢٤.٢٥	١١.١٢	٠.٠٥ دالة
	معلمات متعددو الاعاقة	٢٥	٥٩.٤	٢٠.٩٦	٨.٥٣	٠.٠٥ دالة
	معلمات إعاقة بصرية	٢٠	٥٦.٧	١٣.٣٧	٤.٠٢	٠.٠٥ دالة
	معلمات إعاقة سمعية.	٣٠	٥٧.٤	١٤.٠١	٤.٣٢	٠.٠٥ دالة

يتضح من الجدول رقم(٣) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطي درجات معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة على بعد الإجهاد الانفعالي، ولصالح معلمات التعليم العام، مما يدل على أن معلمات التربية الخاصة هم الأكثر معاناة في جانب الإجهاد الانفعالي، كما توجد فروق دالة إحصائية في بعد تبدل المشاعر، حيث أن مستوى تبدل المشاعر

منخفض لدى معلمات التعليم العام مقارنة بمعلمات التربية الخاصة الذين يظهرون مستوى معتدل في تبلد المشاعر وبعض التخصصات مثل معلمات حالات التوحد يظهرون مستوى مرتفع في بعد تبلد المشاعر. أما بالنسبة لبعدها نقص الشعور بالانجاز، فإنه منخفض لدى معلمات التعليم العام، أما لدى معلمات التربية الخاصة فإنه يظهر معتدل لدى معلمات الإعاقة العقلية، والإعاقة البصرية، والإعاقة السمعية، أما باقي الإعاقات مثل التوحد فهو مرتفع لدى المعلمات، أي أنه من خلال عرض نتائج هذا الفرض يتضح أنه فرض صحيح، لذلك تظهر فروق كبيرة في المتوسطات للدرجة الكلية للمقياس، وتكون الفروق لصالح التعليم العام فهن أقل في الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة من معلمات التربية الخاصة بمختلف التخصصات.

ويمكن القول أن نتائج هذا الفرض تتفق مع نتائج دراسة السرطاوي (١٩٩٧) ونتائج دراسة زابل وزابل Zabel & Zabel, 1980 التي أكدت على أن معلمي العاديين معاناتهم أقل في الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالانجاز من معلمات التربية الخاصة.

كما تتفق أيضاً نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة بندر العتيبي (٢٠٠٤) التي أشارت إلى أن معلمات التربية الخاصة هن الأكثر تعرضاً للاحتراق النفسي من معلمات التعليم العام، وذلك لأن تحسن الحالات لديهم في مراكز الإعاقة يكون الإعاقة يكون بطئاً جداً، مما يؤثر على المعلمات ويسبب لهن ضغوط نفسية تؤدي بهن إلى مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي مما يؤثر على بقائهن في المهنة.

كما تتفق نتائج هذا الفرض مع المبادئ النظرية التي أشارت إليها دراسة كل من ماسلاش و بوترا أن الاحتراق النفسي يتزايد لدى المعلمين لأن أعمالهم أعمال خدمية لذا تتزايد نسبة الاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة عن سائر المعلمات الأخريات.

كما تتفق نتائج هذا الفرض مع ما أشار إليه زيد البتال (٢٠٠٣) وبندر العتيبي (٢٠٠٤) وهو أن الاحتراق النفسي يتزايد لدى معلمات التربية الخاصة وذلك لزيادة أعباء العمل لديهن بالإضافة إلى التوصيل الضحل للتعليمات والتكاليف وهذه الأسباب لا تؤدي إلى الاحتراق النفسي فقط بل تصل إلى ترك المعلمات لمهنة التدريس .

كما تدعم نتائج هذا الفرض دراسة كلاً من روس و شيانج و ريلانس (RUSS,CHIANG,RYLANCE,2000)

ومما سبق نتأكد من صحة هذا الفرض وأنه توجد بالفعل فروق ترجع لصالح معلمات التعليم العام.

• أما الفرض الثاني : فهو ينص على الآتي:

توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد (الرضا الوظيفي - عدم الرضا - الدرج الكلية) بين متوسطي درجات معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة تخصص (إعاقة عقلية - توحد - متعددو الإعاقة - إعاقة سمعية - إعاقة بصرية) لصالح معلمات التعليم العام.

جدول رقم (٤) يوضح قيمة (ت) للدلالة الفروق بين متوسطي درجات معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي.

المتغير	المجموعات	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	معلمات تعليم عام	٥٠	٢٨.٥	٨.٦٠	٠.٣٢	غير دالة إحصائياً
	معلمات إعاقة عقلية	٥٠	٢٦.٩٢	٧.٨٤	٠.٣١	
	معلمات توحّد	٥٠	٢٦.٨٠	٧.٨٠	٠.٣٥	
	معلمات متعدّدو الإعاقة	٢٥	٢٧.٢٨	٧.٩٦	٠.٣٤	
	معلمات إعاقة بصرية	٢٠	٢٧.٥٠	٧.٩٢	٠.٣٢	
	معلمات إعاقة سمعية	٣٠	٢٧.٢٥	٧.٨٩	٠.٣٣	
عدم الرضا الوظيفي	معلمات تعليم عام	٥٠	٢٣.٦٠	٦.٦٩	٠.١٢	دالة إحصائياً
	معلمات إعاقة عقلية	٥٠	١٩.٨	٥.٥٠	٠.١٠	
	معلمات توحّد	٥٠	١٨.٦٢	٤.٩٦	٠.١٠	
	معلمات متعدّدو الإعاقة	٢٥	٢٠.٦٥	٥.٨٣	٠.١١	
	معلمات إعاقة بصرية	٢٠	٢٠.٢٤	٥.٨٩	٠.١١	
	معلمات إعاقة سمعية	٣٠	٢٠.٨٢	٥.٨٤	٠.١١	
الدرجة الكلية	معلمات تعليم عام	٥٠	٥٢.١٠	١٢.٢٤	٠.١٤	دالة إحصائياً
	معلمات إعاقة عقلية	٥٠	٤٦.٧٤	٩.٥٤	٠.١١	
	معلمات توحّد	٥٠	٤٥.٤٢	٨.١٢	٠.١١	
	معلمات متعدّدو الإعاقة	٢٥	٤٧.٩٣	٩.٩٦	٠.١٢	
	معلمات إعاقة بصرية	٢٠	٤٧.٧٤	٩.٩٢	٠.١٢	
	معلمات إعاقة سمعية	٣٠	٤٨.٢٠	١٠.٢٢	٠.١٣	

يتضح من خلال جدول رقم (٤) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين معلمات التعليم العام ، ومعلمات التربية الخاصة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ، وقد أوضحت نتائج اختبار(ت) لدرجات الرضا الوظيفي انه توجد فروق دالة إحصائياً في استجابات معلمات التعليم العالي ومعلمات التربية الخاصة في بعد عدم الرضا الوظيفي وعلى الدرجة الكلية للمقياس، أما في بعد الرضا الوظيفي فانه لا توجد فروق دالة إحصائياً أي أن الاختلافات كانت طفيفة ولم تعطي أية دلالة كما هو موضح بالجدول رقم (٤)، أما الاختلافات والفروق فتبدو واضحة في بعد عدم الرضا الوظيفي وفي الدرجة الكلية للمقياس وربما يرجع ذلك الى أن كلا من معلمات التعليم العام لديهن مشكلات وعقبات أثناء أداء عملهن وهي التي تقلل من درجة الرضا الوظيفي لديهن ، وكذلك بالنسبة لمعلمات التربية الخاصة فلديهن العديد من العقبات في العمل منها زيادة عدد الطلاب داخل الفصل، وعدم وجود مساعدة لكل معلمة وتحسن حالات الإعاقة تكاد تكون بطيئة ومنعدمة في بعض الحالات الأخرى ، مما يقلل من درجة الرضا الوظيفي لديهن مقارنة بمعلمات التعليم العام، كما أن معلمات التربية الخاصة يفقدن الدعم النفسي والمعنوي من قبل الإدارة ، بالإضافة إلى عدم اهتمام بعض أولياء الأمور بمتابعة حالات أبنائهم والحضور والمشاركة في المجالس وكل ما يتعلق بأبنائهم، لذلك نجد أن بعد الرضا الوظيفي كانت لا توجد فروق دالة إحصائياً به ، بينما عدم الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس هي التي أظهرت الفروق بين مجموعة معلمات التربية الخاصة ومعلمات التعليم العام ، وتتفق مع نتائج هذا الفرض دراسة كلا من عبدالعزيز الجبار(٢٠٠٤) ودراسة ستمين ولوب (2002) Stempen & Loeb ودراسة واي (1995) Wai- Fun والتي أشارت الى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام أعلى منه

لدى معلمي التربية الخاصة وتشير نتائج هذا الفرض إلى وجود فروق دالة إحصائية بين معلمات التعليم العام و التربية الخاصة في الرضا الوظيفي بأبعاده لصالح معلمات التعليم العام كما تتفق نتائج هذا الفرض مع دراسة هودشتيك التي أشارت إلى زيادة أعباء العمل ونقص الدعم والمساندة من قبل الإدارة تعتبر من أهم مسببات عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمات كما تدعم نتائج هذا الفرض دراسة كل من خولة يحيى (١٩٩٤) وعبد العزيز العبد الجبار (٢٠٠٤) حيث أشار كل منهما أن معلمات التربية الخاصة يقل لديهن الرضا الوظيفي لقلة الحوافز المالية والمعنوية من قبل الإدارة.

كما تتفق نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة نجلاء القحطاني ٢٠١١ التي أشارت إلى الرضى الوظيفي لدى المعلمات التعليم العام أعلى من معلمات التربية الخاصة. ويرجع ذلك إلى المناخ المدرسي الذي يدل على الحرية و الديمقراطية ومما سبق نتأكد من صحة هذا الفرض وانه توجد بالفعل فروق ترجع لصالح معلمات التعليم العام.

• الفرض الثالث وينص على التالي:

توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات التربية الخاصة باختلاف التخصص (إعاقة عقلية، توحيد، متعددو الاعاقة، إعاقة سمعية، إعاقة بصرية) على أبعاد مقياس الاحتراق النفسي .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك لإيجاد الفروق بين المعلمات، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك.

جدول رقم (٥) يوضح نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه بين متوسطات درجات معلمات التربية الخاصة على أبعاد مقياس الاحتراق النفسي باختلاف التخصص.

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	أبعاد المقياس
٠.٠١	٣.٨	٤٦٠.٠٨ ١٣٢.٠٣	٤ ١٧٠ ١٧٤	١٨٤٠.٣٢ ٢٢٤٤٠.٦٤ ٢٤٢٨٠.٩٦	بين المجموعات داخـل المجموعات المجموع	الأجهاد الانفعالي
٠.٠١	٦.٧	٤١.٠٤ ٦.٨	٤ ١٧٠ ١٧٤	١٦٤.١٦ ١٣٤٠.٦٨ ١٥٠٤.٨٤	بين المجموعات داخـل المجموعات المجموع	تباين المشاعر
٠.٠١	٧.٢	١٦٠.٠٣ ٢٥.٠٢	٤ ١٧٠ ١٧٤	٦٤٠.١٢ ٤٢٥٠.٤٨ ٤٨٩٠.٦٠	بين المجموعات داخـل المجموعات المجموع	نقص الشعور بالإجاز
٠.٠١	٣.٢	٨١١.٥٤ ٣٤٣.٥٣	٤ ١٧٠ ١٧٤	٣٢٤٦.١٨ ٥٨٤٠.٠٤٢ ٦١٦٤٦.٦٠	بين المجموعات داخـل المجموعات المجموع	الدرجة الكلية

ويتضح من جدول رقم (٥) أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات مجموعات المعلمات في أبعاد مقياس الاحتراق النفسي، وفي الدرجة الكلية للمقياس ومستوى الدلالة عند ٠.٠١ والجدول رقم (٦) يوضح الفروق بين التخصصات المختلفة للمعلمات.

جدول رقم(٦) يوضح الفروق بين تخصصات المعلمات في متوسط الاحتراق النفسي

المجموعات	معلمات عقلية	معلمات متعدودو الإعاقة	معلمات توحد	معلمات إعاقة سمعية	معلمات إعاقة بصرية	معلمات إعاقة شافية	مدي
معلمات إعاقة عقلية	٦٢.٧	-	٣.٤	٥٩.٣	٧٠.٨	٥٦.٥	٠.٠١
معلمات متعدودو الإعاقة	٥٩.٣	٣.٤	-	١١.٥	١.٨	٢.٨	٠.٠١
معلمات توحد	٧٠.٨	٨.١	١١.٥	-	١٣.٣	١٤.٣	٠.٠١
معلمات إعاقة سمعية	٥٧.٥	٥.٢	٢.٢	١٣.٣	-	١.٠٠	٠.٠١
معلمات إعاقة بصرية	٥٦.٥	٦.٢	٢.٨	١٤.٣	-	-	٠.٠١

يتضح من الجدول رقم (٦) أن فروق المتوسطات اكبر من مدى شافيه اذن توجد فروق دال إحصائيا بين متوسطات درجات المعلمات في الاحتراق النفسي وتكون الفروق لصالح المتوسط الأدنى.

◀ توجد فروق بين معلمات الاعاقة العقلية، ومعلمات متعدودو الاعاقة، و لصالح معلمات متعدودو الاعاقة.

◀ توجد فروق بين معلمات الاعاقة السمعية ومعلمات الإعاقة البصرية و لصالح معلمات الاعاقة البصرية.

◀ توجد فروق بين معلمات التوحد، ومعلمات الاعاقة العقلية، و لصالح معلمات الاعاقة العقلية.

يتضح من نتائج جدول رقم (٦) أن أقل المعلمات تعرضاً للاحتراق النفسي هن معلمات الاعاقة البصرية، يليها الاعاقة السمعية، يليها معلمات متعدودو الاعاقة ثم معلمات الاعاقة العقلية، في حين تشير النتائج الى أن أكثر المعلمات تعرضاً للاحتراق النفسي هن معلمات التوحد وربما يرجع ذلك الى البطء الشديد في تحسن حالات التوحد وربما يرجع ايضا الى افتقاد هذ الفئة من المعلمات الى حضور دورات وورش عمل لتحسين كفاءتهن في التفاعل والتعامل مع حالات التوحد.

وتتفق نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة بندر العتيبي (٢٠٠٤) التي أشارت الى أن معلمو التوحيدين هم الأكثر تعرضاً للاحتراق النفسي مقارنة مع معلمي متعدودو الاعاقة، ومعلمي الاعاقة العقلية، حيث كان الترتيب على النحو التالي:

أن معلمات التوحد أكثر احتراقاً نفسياً ثم يليهم معلمات الاعاقة العقلية ثم معلمات متعدودي الاعاقة. كما تتفق مع نتائج هذا الفرض دراسة ليش (Lech, 1977) والتي أكدت على أن درجة الاحتراق النفسي تزيد عند معلمي التوحد مقارنة بالمعلمين الآخرين كذلك تتفق مع نتائج دراسة سنجر (Singer, 1993) والذي يشير الى أن معدل الاحتراق النفسي لدى معلمي التلاميذ التوحيدين أعلى من معدل الاحتراق النفسي عند معلمي متعدودي العوق وتعزى الباحثان هذه النتيجة الى أن طبيعة العمل مع تلاميذ

الفئات الخمسة من الاعاقة تختلف، الامر الذي يؤثر في درجة الاحتراق النفسي للمعلمات كذلك صعوبة التواصل، والتفاعل مع الطفل التوحدي، كل هذه العوامل تجعل معلمات التوحد هن الأكثر معاناة في درجة الاحتراق النفسي، يليها معلمات الاعاقة العقلية، ثم معلمات متعددي الاعاقة، ثم معلمات الاعاقة السمعية وأخيرا أقل معدل للاحتراق النفسي هن معلمات الاعاقة البصرية، وذلك لأنها غير مرتبطة بالقدرات العقلية، كما أنه من السهل التفاعل مع الطفل الكفيف، وتكوين صداقات واكتساب مهارات بطريقة سريعة أكثر من جميع الإعاقات الأخرى.

وجملة القول أن معلمات التربية الخاصة يختلفن في مستوى الاحتراق النفسي ويرجع ذلك لنوع الاعاقة والفئة التي تتعامل معها المعلمة فقد أشارت نتائج هذا الفرض إلى أن أكثر المعلمات عرضة للاحتراق النفسي هن معلمات التوحيديين ثم تليها معلمات الاعاقة العقلية ثم معلمات متعددي الاعاقة ثم معلمات الاعاقة السمعية واول المعلمات معاناة هن معلمات الاعاقة البصرية.

• نتائج الفرض الرابع : وينص على الآتي:

توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات التربية الخاصة باختلاف التخصص (إعاقة عقلية، متعددي الاعاقة، توحد، إعاقة سمعية، إعاقة بصرية) على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي.

وللتأكد من صحة هذا الفرض تم استخدام اسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك لإيجاد الفروق بين المعلمات والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول رقم (٧) يوضح نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه بين متوسطات درجات المعلمات باختلاف التخصص على مقياس الرضا الوظيفي.

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	ابعاد المقياس
غير دال	٠.١٤٥	٥٥.١٥ ٣٨.٥٩	٤ ١٧٠ ١٧٤	٢٢٠.٦٠ ٦٥٦٠.٤٠ ٦٧٨١	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	عدم الرضا الوظيفي
غير دالة	٠.١٢٤	٤٠.٥٧ ٣٥.٤	٤ ١٧٠ ١٧٤	١٦٢.٣٠ ٥٩٥٨.٤٠ ٦١٢٠.٧٠	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الرضا الوظيفي
غير دالة	٠.٢٣	١٢٠.٠٢ ٥٢.٠٣	٤ ١٧٠ ١٧٤	٤٨٠.٠٩ ٨٨٤٦.١٢ ٩٣٢٦.٢١	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	الدرجة الكلية

ومن خلال الجدول رقم (٧) يتضح انه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات التربية الخاصة باختلاف التخصص على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي، أي انه لم يكتشف باختبار تحليل التباين عن فروق إحصائية ذات دلالة بين استجابات معلمات التربية الخاصة باختلاف مجال التخصص، وهو مجال الاعاقة العقلية، ومتعدد الاعاقة، والتوحد، والإعاقة السمعية، والإعاقة البصرية لكل بعدي المقياس عدم الرضا الوظيفي، والرضا الوظيفي، وكذلك الدرجة الكلية للمقياس، أي انه لا يمكن أن نتوقع اختلافا في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة باختلاف فئة الاعاقة

التي يعملون معها سواء كانت فئة إعاقة عقلية، او متعددو العوق. وتتفق نتائج هذا الفرض مع دراسة عبدالعزیز العبدالجبار (٢٠٠٤) التي أشارت الى عدم وجود اختلاف في الرضا الوظيفي بين فئات الاعاقة ترجع باختلاف مجال التخصص.

وجملة القول انه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمات فئات الاعاقة المختلفة سواء في بعد الرضا الوظيفي او بعد عدم الرضا الوظيفي او الدرجة الكلية للمقياس وربما يرجع ذلك إلى تعرض جميع المعلمات لنفس الضغوط المهنية داخل مراكز الاعاقة بالإضافة الى عدم وجود المساندة والدعم المعنوي للمعلمات من قبل الإدارة وعدم تعاون أولياء الأمور وتدعم نتائج هذا الفرض دراسة ستمين و لوب STEMPIEN, LOEB (2002)

• نتائج الفرض الخامس وينص على الآتي:

توجد علاقة دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي، والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام، ومعلمات التربية الخاصة.

وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل الارتباط، وذلك للتوصل الى نوع وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

جدول رقم (٨) يوضح قيم معاملات الارتباط بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي.

معلومات التربية الخاصة		معلومات التعليم العام		المتغيرات
مستوى الدلالة	معامل الارتباط بالرضا الوظيفي	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بالرضا الوظيفي	الاحتراق النفسي
دالته عند مستوى ٠.٠١	٠.٣٢٠	دالته عند مستوى ٠.٠١	٠.٤٠٨	

ويتضح من الجدول رقم (٨) أن هناك علاقة ارتباطيه عكسية بين كلا من الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى كلا من معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة، حيث كانت قيم معاملات الارتباط بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام هي (٠.٤٠٨) ولدى معلمات التربى الخاصة هي (٠.٣٢٠) وجميع هذه القيم ذات دلالة إحصائية عند المستوى (٠.٠١). وتتفق نتائج هذا الفرض مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي تناولت دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي مثل دراسة ترايسين (Trisen, 1996) والتي كشفت عن العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي كدالة للتنبؤ بالاحتراق النفسي، كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة موراكو وآخرون (Morocco, & at al, 1990) والتي أشارت الى أن هناك علاقة سلبية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي، ودراسة كلا من ستون (Ston, 1994) ودراسة آلن (Alan, 1995)، ودراسة بيرمنجهام (Birmingham, 1995).

وقد أشارت نتائج هذا الفرض الى وجود علاقة ارتباطيه عكسية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى كلا من معلمات التعليم العام والتربية الخاصة أي أن كلما كان مستوى الاحتراق النفسي مرتفع كلما كان الرضا الوظيفي منخفض ولتقليل مستوى الاحتراق النفسي يجب حل مشكلات المعلمين

وتحسين أوضاعهم المادية وتقليل أعباء العمل الملقاة على كاهلهم والقضاء على مسببات الاحتراق النفسي و إعادة تقدير المجتمع لمهنة التدريس وتوفير الإدارة الديمقراطية والأمن والأمان للمعلمات وتتفق هذه التوصايا بالمعلمات مع ما أشارت إليه دراسة كلا من فؤاد العاجز وجميل نشوان (٢٠٠٤) والمعيلي (٢٠٠٦) ودراسة عبد المعطي وأحلام عبد الغفار (١٩٩٣) وسيملانسكي (SMILANSKU) 1994.

• التوصيات والمقترحات :

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية يمكن وضع بعض التوصيات وهي على النحو التالي
- ◀ ضرورة الاهتمام بالبرامج الإرشادية التي تساعد على تخفيف الضغوط النفسية والاحتراق النفسي.
- ◀ تدريب المشرفين ومديري المدارس على كيفية تقديم المساعدة والعون للمعلمين المحترقين نفسياً.
- ◀ الاهتمام بالدعم المادي والمعنوي للمعلمين كخطوة أولى في خطوات الإنجاز المهني وحل مشكلات المعلمين.
- ◀ توعية المعلمين بالمشكلات والمعوقات التي قد تصادفهم في بيئة العمل من خلال مقررات إعدادهم أكاديمياً في الكليات والجامعات.
- ◀ تحسين نظرة المجتمع لمهنة التدريس من خلال البرامج الإعلامية والبرامج التوعوية.
- ◀ العمل على عقد دورات تدريبية وورش عمل للمعلمين عن وسائل التعامل مع تحديات العمل التربوي مع تحسين مناخ وبيئة العمل .
- ◀ اجراء المزيد من الدراسات لمعرفة أسباب عدم الرضا الوظيفي لدى المعلمين والعمل على معالجتها وتحسين أوضاع المعلمين .
- ◀ مساعدة المعلمين حديثي التخرج على تخطي صدمه الواقع وإيجاد سبل لدمجهم في محيط العمل الميداني مع المزيد من الدراسات المسحية عن أسباب الشعور بالضغوط النفسية والاحتراق النفسي.
- ◀ اجراء دراسة على المستوى الوطني للتعرف على درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي فئات الإعاقه المختلفه .
- ◀ اجراء دراسة مقارنة لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي بين مديري مدارس التعليم العام والمدارس الأهلية في المملكة العربية السعودية (دراسة مسحية)

• المراجع العربية :

- أمينة عباس العمادي (١٩٩٦). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات ، حولية كلية التربية - جامعة قطر ، العدد ١٣
- آل ناجي ، محمد ، (١٩٩٣) . الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض العوامل الشخصية لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية ، مجلة كلية التربية بدمياط ، العدد (١٦) .
- البتال ، زيد ، (٢٠٠٠) الاحتراق النفسي وضغوط العمل لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة ، سلسلة أكاديمية التربية الخاصة ، الرياض
- التويجري ، محمد ، (١٩٩٥) . بعض أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، مجلة الدراسات النفسية، العدد (٣) .

- جواد محمد الشيخ خليل ، عزيزة عبد الله شرير (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد السادس عشر، العدد الأول
- الحديدي ، منى والخطيب ، جمال ، (٢٠٠٥) . معنويات معلمي التربية الخاصة بالأردن مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، العدد (١٨) .
- حرتاوي ، سليمان ، (١٩٩١) . الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد (٣٠) .
- الخطيب ، جمال ، (٢٠٠٤) . تعليم الطلبة ذوي الإحتياجات الخاصة في المدارس العادية ، عمان ، داروائل .
- خولة يحيى (١٩٩٤). الرضا الوظيفي عند العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان ، مجلة دراسات إنسانية ، مجلد ٢١ ، العدد ٣
- الدبابسة ، محمود ، (١٩٩٣) . مستويات الاستنفاد النفسي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان.
- الروسان ، فاروق ، (٢٠١٠). سيكولوجية الأطفال غير العاديين – مقدمة في التربية الخاصة ، ط٨، دار الفكر ، عمان ، الأردن.
- الزيودي ، محمد ، (٢٠٠٧). مصادر الضغوط النفسية للاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة الكرك وعلاقتها بالمتغيرات الشخصية ، مجلة جامعة دمشق ، مجلد (٢٣) ، العدد الثاني .
- زيدان ، إيمان ، (١٩٨٨) . مدى فاعلية كل من الإرشاد النفسي الموجه وغير الموجه في التخفيف من حدة الاحتراق النفسي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعه القاهرة، معهد البحوث.
- السرطاوي ، زيدان ، (١٩٩٧) . الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٢١).
- سليمان الهويش (١٩٩٩). العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بمصانع الحديد والصلب بشركة الحديد سابق ، رسالة ماجستير ، كلية التربية – جامعة أم القرى .
- سوسن سالم الشيخ (١٩٩٧). دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي "نموذج مقترح" ، المجلة العربية بكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات ، العدد ١٣
- شكري السيد أحمد (١٩٩١). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية، حولية كلية التربية – جامعة قطر، العدد ٨
- الشمعان ، عويد ، (١٩٩٣) . الشخصية وبعض اضطراباتها لدى طلاب جامعة الكويت أثناء العدوان العراقي ، مجلة عالم الفكر ، المجلد (٢٢) ، العدد الأول .
- الشيخ ، تاج السر ، (٢٠٠٤) . القياس والتقييم التربوي ، الرياض ، دار اشيبيليا .
- صلاح عبد الحميد مصطفى (١٩٨٩). الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة ، مجلة التربية الجديدة ، مجلد ١٦ ، العدد ٧.
- الظفري ، سعيد القريوتي ، ابراهيم ، (٢٠١٠) . الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد ٦.

- عبدالجبار ، عبدالعزيز ، (٢٠٠٤). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، المجلة العربية للتربية الخاصة، العدد (٥).
- عبدالحميد ، جابر والشيوخ ، سليمان ، (١٩٨٨) . علم النفس الصناعي، القاهرة، دار النهضة العربية.
- عبدالحافظ ، ليلي ، (١٩٩٣) . مدى تعرض معلمات المراحل المختلفة بالمملكة العربية السعودية لضغوط العمل المتمثلة بالاحترق النفسي، مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (٨).
- العتيبي ، بندر ، (٢٠٠٤) . الاحترق النفسي لدى المعلمين العاملين في معاهد التربية الفكرية ، دراسة مقارنة ، المجلة العربية للتربية الخاصة ، العدد (٥) .
- علي محمد الوليدي (٢٠٠٣). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها ، رسالة ماجستير ، كلية التربية – جامعة أم القرى.
- فؤاد العاجز ، وجميل نشوان (٢٠٠٤). عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول ، كلية التربية – الجامعة الإسلامية.
- القريوتي ، ابراهيم ، (٢٠٠٨) . الاحترق النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب العاديين ومعلمي الطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة بدولة الإمارات ، مجلة كلية التربية ، العدد (١٣) .
- محمد ، عادل ، (١٩٩٥) . السمات الشخصية والجنس ومدى الخبرة وأثرها في درجة الاحترق النفسي لدى المعلمين، مجلة الدراسات النفسية، العدد (١٠) .
- محمد محسن علي أسعد ، نبيل علي رسلان (١٩٨٢). الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، جدة: مركز البحوث والتنمية بجامعة الملك عبدالعزيز.
- ناصف عبد الخالق (١٩٨٦). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل ، المجلة العربية للإدارة ، مجلد ٦ ، العدد ١ .
- نشوة كرم عماد ، (٢٠٠٧) . الاحترق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ ، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات ، رسالة ماجستير ، جامعة الفيوم .
- نجلاء الهباشي القحطاني (٢٠١١) الاحترق النفسي وعلاقته بامناخ المدرسي و الرضى الوظيف دراسة ماجستير جامعة أم القرى .
- الوابلي ، سلمان ، (١٩٩٥) . الاحترق النفسي لدى معلمي التعليم العام بمدينة مكة في ضوء مقياس ماسلاش العرب ، مركز البحوث التربوية ، جامعه أم القرى.
- يوسف ، جمعة ، (٢٠٠٦) . إدارة ضغوط العمل نموذج للتدريب والممارسة رؤية نفسية ، ط١ ، القاهرة

• المراجع الأجنبية :

- Billings, B. & Bodkins, D. Hendrich, M. B. (1993). Why Special Education Leave Teaching: Implications for Administrators. Case in Point.
- Brownell , M.T. (1995). Understanding Special Education Teacher Attrition A conceptual Model Implication for Teacher Educators. Teacher Education Special Education, 16,(3),270:280.

- Cherniss,c.t. (1990). Staff Burnout Stress in the Human Service Beverly Sage Publication Inc.
- Goldy, Y. Roth, R. (1994). Teachers Managing Stress & Preventing Burnout: The Profesional Health Solution 2ed Educational the Flamer Press London.
- Greenberg, M. & Baron. (1999). Understanding Job Satisfaction. London, MacMillan Press Ltd.
- Hoodchck, D. J. (1984). Occupational Stress of School Teacher in Four Rural Minesota School Districts Diss. Abc Vol. 43, 8,pp:2504
- Maslash, C. (1997). The Burnout Syndrome in the Day Care Setting Child Care Quarterly 6: 10:113.
- National Society for Autistic Children .(2008).Definition of Autistic . Available on : III. National Society for Autistic Children .(1981). National for Autistic Children Definition of the Syndrome of Autism . Journal of Autism & Children Schizophrenia,8,162-167.
- Plat, T. Olsan, J.(1990). Why Teachers Leaving Special Education. Teacher Education & Special Education. 13.
- Potter, B.Maslach,J.(1999). Overcoming Job Burnout how to Renew Enthusiasm for Work.
- Quattrin R, [Ciano R](#), [Saveri E](#), [Balestrieri M](#), [Biasin E](#), [Calligaris L](#), [Brusaferrero S](#).(2010).Burnout in teachers: an Italian survey. [Ann Ig](#). 2010 Jul-Aug;22(4):311-8.
- Rose, J. (1993). Stress & Staff in Residential Settings The Move from Hospital to Community. Mental Retardation Research. 312.
- Shlutz. Dp. & Shultz, S.E. (1990). Psychology & Work Today. New York Macmillan Pupation. Co. 192.
- Wisniewky, L. Gargilo, R.M. (1997). Occupational Stress & Burnout among Special Educators: A review of Literature Journal of Special Education, 31, (3).
- Ven man , s. (1984) . Perceived problems of beginning teachers review of Education research Vol . 45 . pp : 143 – 178 .
- Young J. (1988). Teacher job satisfaction: A study of the overall job satisfaction and work fact satisfaction of teachers, Dissertation Abstract International, 49 (7-A), 1665
- **Rüyam**, K.(2011). Burnout Syndrome Levels of Teachers in Speacial Education Schools in Turkey.International Journal of Special Education, 26(1), 53 – 63 .

