

ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن

## Burnout and the Level of Job Satisfaction and their Relationship among Resource Rooms Teachers in Jordan

رامي طشطوش\*، وعلي جروان، ومحمد مهيدات، وزايد بني عطا

**Rami Tashtoush, Ali Jarwan, Mohammad Muhaidat & Zaid Bni-Atta**

قسم علم النفس الإرشادي والتربوي، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن

\*الباحث المراسل: بريد الكتروني: [tashtoush123@hotmail.com](mailto:tashtoush123@hotmail.com)

تاريخ التسليم: (٢٠١٢/١١/١٩)، تاريخ القبول: (٢٠١٣/٣/١٧)

### ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر. ومعرفة مدى اختلاف مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العملي، وعدد سنوات الخبرة. تكونت عينة الدراسة من (١٢١) معلماً ومعلمة يقومون بتدريس الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر. تمت معالجة البيانات إحصائياً عن طريق حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين المتعدد (MANOVA)، وتحليل التباين الثلاثي (ANOVA)، ومعامل ارتباط بيرسون (Person Correlation). توصلت الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر كان بدرجة متوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين من حملة الماجستير لديهم مستوى احتراق نفسي أعلى من المعلمين حملة البكالوريوس، وأن المعلمين من حملة البكالوريوس لديهم درجة رضا وظيفي أعلى من المعلمين حملة الماجستير. إضافة إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي. وقد نوقشت النتائج في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة، وقدمت التوصيات المناسبة.

**الكلمات المفتاحية:** الاحتراق النفسي، الرضا الوظيفي، معلمي غرف المصادر.

## Abstract

This study aimed at identifying the level of Burnout and Job Satisfaction and their relationship Among Resource Rooms Teachers, and to investigate whether it would differ according to the variables of: Gender, academic level, and years of experience. The sample of the study consisted of (121) male and female Resource Rooms teachers. The data were handled statistically by calculated the arithmetic mean, standard deviation, MANOVA, ANOVA, and Person Correlation. The results revealed that the level of Burn-out and Job Satisfaction among Resource Rooms Teachers was moderate. The study results also showed that teachers who have master's degree have higher level of Burnout than teachers who have bachelor's degree, and teachers who have bachelor's degree have higher level of job satisfaction than teachers who have master's degree. In addition to that, the study results showed a statistically significant inverse relationship between burnout and job satisfaction. The results were discussed in light of previous studies, and a number of recommendations were suggested.

**Keywords:** Burnout, Job Satisfaction, Resource Rooms Teachers.

## خلفية الدراسة

يُعد مفهوم الاحتراق النفسي من المفاهيم الحديثة نسبياً، حيث ظهر في أوائل عقد السبعينيات من القرن العشرين، وقد استخدمه فرودنبيرجر (Frudenberg) للتعبير عن الاستجابات الجسمية والانفعالية الناتجة عن التعرض طويل الأمد لضغوط العمل لدى العاملين في المهن التي تكون توقعات العاملين فيها عالية وغير واقعية، وبالذات المهن التي تقدم الخدمات الإنسانية كالصحة، والإعلام، والشرطة، والتربية (Richard, Marion & Marich, 2006). وترى ماسلاك (Maslach) أن الاحتراق النفسي يصيب المهنيين الذين يواجهون معوقات تحول دون قيامهم بمهامهم المهنية كاملة، فيسبب لهم الإحساس بالقصور والعجز عن تأدية العمل بالمستوى المطلوب منهم، وغالباً ما يترتب على هذا الوضع حدوث ضغط نفسي يلزم المهني بأن يتكيف معه، لكي يقلل من إحساسه بالعجز، ويتميز هذا النوع من التكيف بتدني مستوى الدافعية والشعور بعدم الرضا، وبالعلاقة الجافة التي تربطه بعملائه (دواني والكيلاني وعليان، ١٩٨٩).

وتعرف ماسلاك (Maslach, 2003) الاحتراق النفسي بأنه مجموعة أعراض تتمثل في الإجهاد العصبي واستنفاد الطاقة الانفعالية والتجرد من النواحي الشخصية، والإحساس بعدم الرضا عن الإنجاز في المجال المهني، والتي يمكن أن تحدث لدى الأشخاص الذين يؤدون نوعاً

من الأعمال التي تقتضي التعامل المباشر مع الناس. بينما تعرف الحايك (٢٠٠٠) الاحتراق النفسي بأنه حالة من الاضطراب والتوتر، وعدم الرضى الوظيفي، تصيب العاملين في المجال الإنساني، والاجتماعي بعامه، والسلوك التربوي التعليمي بخاصة، ناتجة عن الضغوط النفسية الشديدة التي يتعرض لها الفرد بسبب أعباء العمل تؤدي به إلى استنزاف طاقاته وجهوده مما تنحدر به إلى مستوى غير مقبول من الأداء.

ويرى البدوي (٢٠٠٠) أن الاحتراق النفسي عبارة عن ظاهرة نفسية، يتعرض لها المهنيون، نتيجة عدم قدرتهم على التكيف مع ضغوط العمل، مما يؤدي إلى شعورهم بعدم القدرة على حل المشكلات، وبالتالي فقدان الاهتمام بالعمل، والشعور بالتوتر النفسي أثناء أدائه. ويعرف الباحثون الاحتراق النفسي على أنه حالة نفسية تصيب الأفراد بالإرهاق والتعب، ناجمة عن أعباء إضافية، يشعر معها الفرد أنه غير قادر على تحملها، وينعكس ذلك على الأفراد العاملين، والمتعاملين معهم، وعلى مستوى الخدمات المقدمة لهم.

وتمر عملية الاحتراق النفسي بثلاث مراحل، هي: المرحلة الأولى وهي مرحلة وجود ضغط ناجم عن عدم التوازن بين متطلبات العمل والقدرات اللازمة لتنفيذه من قبل الفرد القائم بهذا العمل. المرحلة الثانية وهي نتيجة للمرحلة الأولى، والتي هي رد الفعل الانفعالي لحالة عدم التوازن، حيث يشعر الفرد بالقلق والتعب، والإجهاد الناجم عن الضغط الذي تولده متطلبات العمل. المرحلة الثالثة وهي مجموعة التغيرات في اتجاهات الفرد وسلوكه، مثل: الميل لمعاملة الأشخاص المتعامل معهم بطريقة آلية، وانشغاله عنهم بالاتجاه نحو إشباع حاجاته الشخصية، مما ينجم عنه التقليل من الالتزام الذاتي بالمسؤولية الوظيفية (الخرابشة وعريبات، ٢٠٠٥).

ويؤثر الاحتراق النفسي سلباً على المعلمين وعلى صحتهم الجسمية والنفسية والاجتماعية: فمن الناحية الجسمية يزيد الاحتراق النفسي من شعور المعلم بالمرض والتوتر وارتفاع ضغط الدم وآلام الظهر والصداع المستمر، والشعور بالغثيان، واضطرابات النوم والأنفلونزا المتكررة والتهاب المفاصل. ويؤدي من الناحية النفسية إلى تدني مفهوم الذات والشعور باليأس والتعاسة، وانخفاض الثقة بالنفس وفقدان الذاكرة والشعور بالحزن والعجز والاكتئاب والاستياء والإحباط وحدة الطبع والغضب وفقدان روح الدعابة، وإهمال الأولويات الشخصية (Schonfeld, 2001). كما يؤدي الاحتراق النفسي من الناحية الاجتماعية إلى تدهور العلاقات الاجتماعية مع زملائه والطلاب، ويفضل المعلم أن يبقى منعزلاً لوحده، كما يؤثر في علاقته العائلية (Cano García, Padilla Muñoz & Carrasco Ortiz, 2005).

كما يتأثر أداء المعلم في المدرسة، إذ يعاني من انعدام الإبداع والخيال، وعدم القدرة على تقييم المشاكل وحلولها، وعدم الرضا الوظيفي، وشعوره بأنه غير كفوء، وانعدام الرغبة لديه للحضور إلى المدرسة وشعوره بعدم الرغبة في الالتزام، وتركه لمهنته مبكراً، مما يضعف قدرة الفرد على التعامل بشكل ملائم مع التغيرات السريعة، ونقص الاهتمام بالموضوع الذي يدرسه وعجزه في مناقشة الطلاب، وجعل المدرسة بيئة محفزة لهم، ويضعف لديه الحماس للتدريس، فالمعلمون الذين يعانون من الاحتراق عادة ما يشعرون بأنهم عاجزون عن مساعدة طلابهم،

ولديهم مواقف سلبية تجاه طلابهم وزملائهم، ويعجزون عن تحقيق أهدافهم، ويشعرون بأنهم أقل التزاماً بإيجاد جو تدريس ملائم (Colangelo, 2004).

وتنعكس آثار الاحتراق النفسي سلباً على العملية التربوية كاملة، فتكرار غياب المعلم عن المدرسة، وقلة التزامه بالعمل، وتركه للمهنة والتقاعد المبكر، وعدم الإحساس بالقيمة الاجتماعية لمهنة التعليم، غالباً ما يؤدي إلى تدهور في الأداء، وهذا ينعكس على أداء المدرسة ونتائج الطلاب، وبالتالي فإن هذا التغيير والتقلب، يقود إلى الحاجة لمعلمين بدلاء، والذي يكون على حساب النوعية مما يؤثر في أداء الطلاب، الأمر الذي ينعكس تأثيره على المجتمع ككل (davis, 2003; Yan & Jian-xin, 2007). وينظر إلى الاحتراق النفسي كداء معدٍ في بيئة العمل وله تأثيره السيئ؛ إذ يؤدي إلى انخفاض طاقة الفرد وكفاءته في العمل (Maslach, 2003).

ويرتبط الاحتراق النفسي بشكل سلبي مع الأداء والرضا الوظيفي ونوعية الحياة والصحة النفسية، كما يرتبط بشكل إيجابي مع الشعور بالإرهاق، حيث تؤثر الحالة النفسية للمعلم في حالة الطلاب النفسية، فالمعلم عندما يكون أكثر عصبية، ويتصف باللامبالاة يكون الطلاب أقل تفاعلاً، وأقل دافعية للتعلم (Garner & Knight, 2007).

أما مفهوم الرضا الوظيفي فقد حظي باهتمام العديد من الباحثين في مختلف المهن، وعبروا عن هذا المفهوم بعدة تعريفات، حيث إنهم لم يتفقوا على تعريف محدد له، ويعود السبب في عدم وجود تعريف محدد إلى الاختلافات في الظروف والبيئة المحيطة والمتطلبات المرتبطة بالمهن المختلفة. وهكذا فقد تطور مفهوم الرضا الوظيفي من كونه شعوراً يحمله الفرد نحو عمله إلى مفهوم مركب يحدد مكونات الرضا الوظيفي وجوانبه المتعددة (Blandford, 2000).

وقد أطلق العلماء مصطلحات مختلفة لمشاعر الإنسان نحو عمله، ومن هذه المصطلحات الروح المعنوية، والاتجاه النفسي نحو العمل، والرضا الوظيفي. وقد ورد العديد من التعريفات لمفهوم الرضا الوظيفي، ومنها تعريف ساري (Sari, 2004) الذي ينظر إليه على أنه تعبير العاملين عن مشاعرهم نحو أعمالهم، بحيث تعتمد هذه المشاعر على مدى إدراك الفرد لما تحققه له مهنته من حاجات ورغبات وما تقدمه من منافع مادية ومعنوية، كما أن الرضا عن المهنة يتكون من عناصر شخصية تتعلق بذات الفرد، وعناصر تتعلق ببيئة العمل.

وعرف بلاندفورد (Blandford, 2000) الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد النفسي بالرضا نتيجة لإشباع الحاجات والرغبات من متطلبات العمل، ويرى أن هذا الشعور يمكن تحقيقه من خلال الاحتفاظ بعلاقة إيجابية مع الأفراد داخل المؤسسة التعليمية، وتحقيق درجة من النمو المني والرغبة في متابعة العمل في مجال التعليم. كما يرى العدلي (١٩٩٥) أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالارتياح والاقتران بسبب إشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه وبيئة العمل والولاء والانتماء للعمل.

ومن خلال عرض التعريفات السابقة يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه الشعور بالأمن

والاستقرار الوظيفي والراحة النفسية في العمل، بسبب إشباع الحاجات والرغبات، مما ينعكس بشكل إيجابي في الانتماء والولاء للوظيفة وللمؤسسة التي يعمل فيها الفرد.

وتعد المؤسسات التعليمية من المؤسسات الخدمية الإنسانية التي ينصب اهتمامها بالدرجة الأولى على العنصر البشري، ويقع على عاتقها إعداد الأفراد وتزويدهم بالمعارف والخبرات وتطوير قدراتهم وإمكانياتهم؛ لذلك يواجه العاملون في مثل هذه المؤسسات ضغوط العمل المتزايد نظراً لحجم الأعباء والمتطلبات، الأمر الذي ينعكس سلباً في درجة الرضا الوظيفي لديهم (Michenbaum, 1991).

والرضا الوظيفي للمعلم مسألة مهمة له ولمجتمعه، وهو من العوامل المؤثرة في مدى كفاءته في العمل، فجودة إنتاج المعلم، وإخلاقه، وقيامه بواجباته والتزاماته المهنية نحو مجتمعة وطلابه وزملائه تتوقف على مدى رضاه عن عمله (عليجات، ١٩٩٤). فالمعلم من الركائز الأساسية في العملية التربوية، ويمارس مهنة اجتماعية كثيرة المطالب، وهي من أكثر المهن التي ترتبط بمستوى عالٍ من ضغوط العمل، الذي يؤثر بدوره في درجة الرضا الوظيفي لديه (Blandford, 2000).

ويشير كل من جاسون (Jason, 2007)، ويلجن (Yalcin, 2007)، وكولانجيلو (Colangelo, 2004) إلى أن المعلمين يتعرضون لخبرات ومواقف سلبية متنوعة ترتبط بعملية التدريس، وتنعكس على اتجاهاتهم، وعواطفهم نحو الطلاب والعمل، وتؤثر في قدراتهم على الإنجاز وتسبب لهم الاحتراق النفسي، ومنها: نقص الدعم والمساندة من المحيطين، وازدحام القاعات الصفية بالطلبة، والإدارة المعوقة وعدم وضوح دور المعلم، ونقص الإمكانيات المادية المتاحة للمعلم في المدرسة لإنجاز بعض المهام التدريسية، وحجم الأعمال المتوقع منه إنجازها إذ يتوقع منه إنجاز أعمال إدارية روتينية، وأعمال ورقية وتحفيز الطلاب للتعلم، وجعل البيئة المدرسية محببة للطلاب، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب وتطوير معرفة المعلم وخبراته في مجال تخصصه وأساليب التدريس، والمناخ الصفّي وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات التربوية التي تخصه أو تخص العملية التربوية، واقتصار دوره على التنفيذ فقط وقلة الحوافز المادية، وعدم الإحساس بالسيطرة على متطلبات بيئة العمل. ويؤكد فريدمان (Friedman, 2000) على أن سلوكيات الطلاب المتكررة تلعب دوراً في حدوث الاحتراق النفسي لدى المعلمين مثل عدم احترام المعلم، وعدم الانتباه للمعلم في أثناء التدريس، وقلة الدافعية وبذل الجهد، وتدني التحصيل الأكاديمي وعدم الإحساس بالمسؤولية (اللامبالاة) والانتهاكات اللفظية.

وبالنظر إلى العاملين في غرف المصادر فمما لا شك فيه أن هؤلاء المعلمين يعانون من الظروف والمشكلات والأعباء التي يعاني منها زملاؤهم الذين يتعاملون مع الطلبة العاديين، إلا أنهم في الوقت نفسه يعانون من مشكلات إضافية تفرضها عليهم طبيعة الأفراد الذين يتعاملون معهم، فالعمل مع ذوي صعوبات التعلم يخلق الإحباط والتوتر لدى العاملين؛ لأنهم لا يتعاملون مع حالات جماعية وإنما حالات فردية، حيث يُعد كل شخص حالة خاصة تتطلب نمطاً من

الخدمة، والتعليم، والتدريب المساند (الفرح، ٢٠٠١). إضافة إلى ذلك يعاني ذوو صعوبات التعلم من انخفاض القدرات العقلية والاجتماعية وتباين مشكلاتهم واحتياجاتهم وميولهم، إذ يتوقع من معلم غرف المصادر استخدام التدريس الفردي ووسائل وأجهزة مساعدة بما يتناسب مع هذه الفئة (يحيى وحامد، ٢٠٠١؛ الفرح، ٢٠٠١؛ الخطيب، ٢٠٠٤). وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار نظرة المجتمع إلى مهنة التعليم بشكل عام وإلى العاملين في مجال التربية الخاصة، حيث لا زالت العديد من المجتمعات العربية ينظرون إلى ذوي الاحتياجات الخاصة نظرة سلبية، فمن الطبيعي أن نجد المعلمين في هذا المجال يعانون من مشاعر الإحباط والتوتر والضغط النفسي والاحتراق النفسي وما ينجم عنه من عدم الرضا الوظيفي عن هذه المهنة.

ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به معلمو غرف المصادر في رعاية الطلبة ذوي صعوبات التعلم، وأهمية الاستقرار النفسي لهم، والذي ينعكس إيجاباً على أدائهم داخل الغرفة الصفية، جاءت هذه الدراسة لتبحث في مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية.

### الدراسات السابقة

استهدفت دراسة الظفري والقريوتي (٢٠١٠) تعرف مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم بسلطنة عُمان، ومدى اختلاف هذه المستويات بناء على التخصص، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية للمعلمات. بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي وكل من الخبرة التدريسية، والدورات التدريبية للمعلمات، والمستويات الاقتصادية لطلاب المدرسة. تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلمة من معلمات الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بسلطنة عُمان. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى منخفض من الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة. وأن مستويات الاحتراق النفسي اختلفت باختلاف التخصص (لصالح التخصصات العلمية) والمؤهل الدراسي (لصالح حملة البكالوريوس مقارنة بحملة الدبلوم العالي)، بينما لم توجد فروق دالة إحصائية تعزى للحالة الاجتماعية للمعلمة، كما دلت النتائج على أن جميع أبعاد الاحتراق لدى المعلمات ترتفع كلما انخفض المستوى الاقتصادي لطلاب المدرسة، بينما لم توجد علاقة لمعظم أبعاد الاحتراق بالخبرة التدريسية والدورات التدريبية.

وهدفت دراسة عواد (٢٠١٠) إلى تحديد درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في الصفوف العادية، وإلى معرفة أثر بعض المتغيرات المتعلقة بهم على درجة الاحتراق النفسي. تكونت عينة الدراسة من (٢٣٠) معلماً ومعلمة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاحتراق لدى معلمي الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة كانت بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق تعزى لكل من: الجنس والمؤهل العلمي والتخصص. بينما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيرات سنوات الخبرة والدورات التدريبية.

وأجرى بلاتسيديو وأغاليوستيس (Platidou & Agaliotis, 2008) دراسة هدفت للكشف عن مستويات الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة من (١٢٧) معلماً ومعلمة من عملي التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية باليونان. وقد توصل الباحثان إلى وجود مستويات منخفضة من الاحتراق لدى عينة الدراسة في الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاك، وجود درجة عالية من الرضا الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية ودالة إحصائياً بين مستويات الاحتراق ومستويات الرضا الوظيفي، في حين أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين درجة الاحتراق والخبرة التدريسية، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستويات الاحتراق تعزى لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية والعمر.

وهدف دراسة الزيودي والزرغول (٢٠٠٨) إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى عملي التربية الخاصة، وتحديد ما إذا كانت تختلف باختلاف متغيرات الجنس، والقطاع، والمؤهل الأكاديمي في المدارس الخاصة والحكومية في محافظة العاصمة بالأردن. تكونت عينة الدراسة من (١٦٧) معلماً ومعلمة (٧١ ذكور و٩٦ إناث). أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة كانت متوسطة، وأشارت النتائج كذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة درجة الماجستير، في حين لم تظهر النتائج فروقاً في درجة الرضا الوظيفي تعزى لتفاعل متغيرات الجنس، والقطاع، والمؤهل العلمي.

ودرس الزيودي (٢٠٠٧) الاحتراق النفسي لدى عينة من عملي التربية الخاصة، بلغ عددها (١١٥) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود احتراق نفسي لدى المعلمين والمعلمات بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين مقارنة بالمعلمات، في حين أظهرت النتائج عدم وجود أثر لمتغير الخبرة، حيث أظهرت النتائج أن المعلمين ذوي مستويات الخبرة القليلة يتعرضون لمستوى أعلى من الاحتراق النفسي.

أجرى القريوتي والخطيب (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة من عملي الطلبة العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة بالأردن، باختلاف فئة الطالب وبنس المعلم ودخله الشهري وحالته الاجتماعية وتخصصه. اشتملت عينة الدراسة على (٤٤٧) معلماً ومعلمة منهم (١٢٩) من الذكور و(٣١٨) من الإناث. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي تعزى لجنس المعلم أو حالته الاجتماعية. في حين أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى مستوى الدخل لصالح ذوي الدخل المنخفض والمتوسط مقارنة بذوي الدخل المرتفع، كما أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير تخصص المعلم لصالح المتخصصين في مجال الدراسات الإسلامية واللغات والبرمجة مقارنة بغيرهم من ذوي التخصصات الأخرى. كما أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لمتغير فئة الطالب (عادي أو من ذوي الاحتياجات الخاصة) حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي لصالح عملي الطلبة المعاقين بصرياً والموهوبين مقارنة بعملي الطلاب العاديين، لصالح عملي الطلبة المعاقين بصرياً مقارنة بعملي الطلاب المعاقين سمعياً، وحركياً وذوي الإعاقات المتعددة، ولصالح عملي

الطالبة المعاقين سمعياً مقارنة بمعلمي الطالبة المعاقين عقلياً، ولصالح معلمي الطلبة الموهوبين مقارنة بمعلمي الطلبة ذوي الإعاقات المتنوعة.

وقام الخرابشة وعريبات (٢٠٠٥) بدراسة للتعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر. تكونت عينة الدراسة من (١٦٦) معلماً ومعلمة بالأردن. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود الاحتراق النفسي لدى المعلمين بدرجة متوسطة على بعدي الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وبدرجة عالية على بعد نقص الشعور بالإنجاز. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث على بعد نقص الشعور بالإنجاز. كما أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية على جميع أبعاد المقياس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، لصالح ذوي سنوات الخبرة من خمس سنوات فأكثر.

وأجرى ساري (Sari, 2004) دراسة للكشف عن مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي ومشرفي التربية الخاصة في عينة من مدارس التربية الخاصة في تركيا، اشتملت عينة الدراسة على (٢٩٥) من معلمي ومشرفي التربية الخاصة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي واستبانة الرضا الوظيفي. وقد أشارت النتائج إلى وجود مستويات متوسطة من الاحتراق النفسي في بعدي تبلد الشعور ونقص الشعور بالإنجاز، كما توصل الباحث إلى فروق دالة إحصائية في بعدي الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز لصالح الذكور، بينما كانت الفروق في بعد تبلد الشعور لصالح الإناث، بينما كانت درجة الرضا الوظيفي للإناث أكثر من الذكور. كما توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في بعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد الشعور لصالح المعلمين الأكثر خبرة تدريسية، بينما كانت الفروق في نقص الشعور بالإنجاز لصالح المعلمين الأقل خبرة تدريسية، بينما كانت درجة الرضا الوظيفي أعلى لصالح المعلمين الأقل خبرة تدريسية.

وهدفت دراسة الجمالي وحسن (٢٠٠٣) إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم التدريبية أثناء الخدمة في سلطنة عمان، وأثر كل من متغيرات الجنس والجنسية والخبرة والمؤهل العلمي ونوع إعاقة الطلبة الذين يعملون معهم في مستويات الاحتراق النفسي للمعلم. تكونت عينة الدراسة من (١٣٣) معلماً ومعلمة. وقد أظهرت النتائج أن معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة يعانون من احتراق نفسي بدرجة معتدلة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة التدريسية في أبعاد مقياس الاحتراق النفسي الثلاثة، كما أن المعلمين العمانيين أكثر تعرضاً من غير العمانيين للاحتراق في بعدي تبلد المشاعر وتدني الشعور بالإنجاز. إضافة إلى أن المعلمين غير المتخصصين في التربية الخاصة والمعلمين الذين يعملون مع الإعاقات المختلفة للكبار أكثر تعرضاً للاحتراق في بعد الاجهاد الانفعالي.

وأجرى البطاينة (Bataneh, 2002) دراسة هدفت إلى بحث ظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات غرف المصادر في شمال الأردن. تكونت عينة الدراسة من (٥٤) معلماً ومعلمة (٣٤ معلمة، و٢٠ معلماً). كشفت نتائج الدراسة بأن معلمي ومعلمات غرف المصادر في



الأردن يعانون من مستويات متوسطة من الاحتراق النفسي، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والعمر.

بينما هدفت دراسة يحيى وحامد (٢٠٠١) إلى التعرف على مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمي المعوقين عقليا في اليمن، وفيما إذا كانت هناك فروق في هذه المصادر تعزى إلى متغيرات جنس المعلم، ومؤهله العلمي، وسنوات خبرته، ودرجة إعاقة الطلبة. تكونت عينة الدراسة من (٤٢) معلماً. استخدمت في الدراسة أداة مطورة لقياس مصادر الاحتراق النفسي، وقد شملت أربعة أبعاد هي: ظروف العمل، وخصائص الطلبة، والخصائص الشخصية للمعلم، والإدارة و الزملاء. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة المعوقين عقلياً في اليمن كانت: خصائص الطلبة وظروف العمل، بينما لم يظهر مستوى يمكن اعتباره مصدراً للاحتراق النفسي على بعدي الخصائص الشخصية للمعلم، والإدارة و الزملاء. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق في مصادر الاحتراق النفسي تعزى إلى متغيرات الجنس، والمؤهل العملي للمعلم، وسنوات خبرة المعلم، بينما وجدت فروق في مصادر الاحتراق النفسي تعزى إلى متغير درجة إعاقة الطلبة؛ حيث ازدادت مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة ذوي الإعاقة العقلية الشديدة، وذلك على كل من بعد ظروف العمل، وخصائص الطلبة، والإدارة و الزملاء. ولم تظهر فروق في مصادر الاحتراق النفسي تعزى إلى متغير درجة إعاقة الطلبة بالنسبة لبعدي الخصائص الشخصية للمعلم.

وهدف دراسة يحيى (١٩٩٤) إلى تعرف مدى الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان على الدرجة الكلية والدرجات الفرعية لأبعاد استبانة الرضا الوظيفي، والفروق في الرضا الوظيفي بينهن، التي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، والعمر، ومستوى التعليم وعدد سنوات الخبرة. تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) معلمة من المعلمات العاملات في مراكز التربية الخاصة بالإعاقة العقلية في مدينة عمان، واستخدم للدراسة استبانة من إعداد الباحثة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن ٤٩% من عينة الدراسة قد أظهرت رضاهن الوظيفي في العمل مع المعوقين عقلياً، كما أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، أو متغير العمر أو متغير الخبرة أو متغير المستوى التعليمي على الدرجة الكلية والدرجات الفرعية لاستبانة الرضا الوظيفي، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي على بعدي الدخل والحوافز، ومتغير المستوى التعليمي.

يلاحظ من خلال العرض السابق أن الدراسة الحالية تُعد من الدراسات القليلة التي حاولت التعرف إلى مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر الذين يعملون مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في الأردن، حيث كانت أول دراسة في الأردن تجمع بين متغيري الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى فئة جديدة من معلمي غرف المصادر. كما قام الباحثون من خلال الدراسة بتطوير أداة لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر، لذا تُعد هذه الأداة من أوائل المحاولات التي وضعت لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر في الأردن. إضافة إلى أن هذه الدراسة حاولت دراسة أثر

متغير المؤهل العملي في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر، وهو أمر لم تتطرق له الدراسات السابقة.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها

تُعد مهنة التعليم من المهن ذات الطابع الإنساني، لذلك فإن هذه المهنة لا تخلو من المعوقات والضغوط التي تحول دون قيام المعلم بدوره المطلوب. ولعل المعلم من أكثر الفئات تعرضاً للضغوط والاحتراق النفسي نظراً للدور الذي يسند له المجتمع، وتوقعاته منه في تحقيق الأهداف التربوية، وإيصال الرسالة بكل أمانة وإتقان، كونه الركيزة الأساسية في العملية التعليمية في جميع المجتمعات، وبالرغم من التطور والتغير الذي حدث في المجتمعات، فلم يقل ذلك من دوره الكبير.

وتزيد هذه الضغوط والمؤثرات لدى معلمي غرف المصادر؛ كونهم يتعاملون مع فئة من الطلبة متباينة في قدراتها وصعوباتها، فقد تجد بعض التلاميذ يعانون من مشكلات محددة في مجال القراءة، في حين البعض الآخر يعاني من مشكلات في الكتابة أو الحساب. ولا تقف المسألة عند هذا الحد من المشكلات، بل نجد أيضاً بعض جوانب الضعف لدى هؤلاء التلاميذ تتمثل في عمليات الإدراك البصري والسمعي، وعمليات التمييز السمعي والبصري، كما يعاني بعض الطلبة من مشكلات قصر فترة الانتباه، والتشتت السريع في مواقف التعلم.

وكل هذه المشكلات تحتاج من المعلم أن يقوم بتصميم خطط علاجية متعددة لمواجهة مشكلات كل طالب، وهذا الأمر يتطلب منه بذل جهود مضاعفة مقارنة بغيره من معلمي الطلبة العاديين، مما يؤدي إلى زيادة التحديات التي تواجهه، حيث يترتب عليه مسؤوليات مضاعفة تجاه طلبته سواء في الإعداد والتحضير، أو تجهيز وتصميم الوسائل لمواجهة احتياجاتهم، وهذا يزيد مستوى توتره واحتراقه النفسي، ويقلل من رضاه الوظيفي مما يؤثر سلباً على مخرجات العمل التربوي، وينعكس بالنتيجة على أداء المعلم وإنتاجيته في غرفة المصادر.

وانطلاقاً من ذلك فإن ظاهرتي الاحتراق النفسي وعدم الشعور بالرضا الوظيفي تُعد من المعوقات الأساسية التي تظهر في مجال العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة ولا سيما ذوي صعوبات التعلم منهم، قد تحول دون قيام المعلم بالدور المطلوب منه. وتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في الأردن؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في الأردن تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة؟
٣. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر في الأردن؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف

المصادر في الأردن تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة؟  
٥. ما العلاقة الارتباطية بين ظاهرة الاحتراق النفسي ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي  
غرف المصادر في الأردن؟

#### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. تطوير أداة لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر في الأردن.
٢. التعرف إلى مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر في الأردن.
٣. التعرف إلى مدى اختلاف مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العملي، وعدد سنوات الخبرة.
٤. التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر في الأردن.

#### أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية معلم غرف المصادر، ودوره في العملية التربوية بشكل عام، والعملية الإرشادية بشكل خاص، لذلك يجب الاهتمام بهم وإعطاؤهم كل عناية، كما تعد الدراسة من أوائل الدراسات الميدانية التي تتناول الموضوع في المملكة الأردنية الهاشمية، ويمكن أن تسهم الدراسة بالمساعدة في الآتي:

- إلقاء الضوء على ظاهرتي الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، لما لهما من تأثير على مستوى أداء العنصر البشري، في مجالات العمل عموماً.
- توجيه أنظار العاملين في المجال التربوي على مختلف المستويات، لمحاولة التخفيف من الأسباب، التي يمكن أن تؤدي إلى وجود ظاهرة الاحتراق النفسي السلبية، كما يتوقع الكشف عنها من نتائج هذا البحث.
- تبصير معلمي غرف المصادر بالعوامل، التي تسهم في ظهور ظاهرة الاحتراق النفسي، وتزويدهم بالتغذية الراجعة فيما يتعلق بمستويات الاحتراق النفسي التي يعانون منها، والوقوف على مصادرها وأسبابها من أجل تلافيها وتجنبها.
- تطوير أداة لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم.

- تعريف أصحاب القرار في ميدان التربية والتعليم بالعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي من أجل تهيئة الظروف المناسبة التي تساعد على استقرار الخبرات التربوية، وزيادة رضا معلمي غرف المصادر نحو مهنتهم.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير برامج إرشادية مناسبة يمكن أن تساعد هذه الفئة من معلمي غرف المصادر على تحقيق تكيف مهني أفضل، وهو أمر ينعكس بشك إيجابي على تقدم أداء الطلبة ذوي صعوبات التعلم وتحسنه.
- الإسهام في مساعدة الباحثين، فقد تفتتح هذه الدراسة الباب لدراسات أخرى لاحقة، يتم من خلالها تناول الموضوع من جوانب أخرى، تعتبر مكملة للموضوع الحالي.
- وبناءً على ما سبق ذكره، تصبح دراسة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات غرف المصادر، ضرورة أساسية ولزامية، كما أن العمل على مناقشتها للوقاية والعلاج منها لدى المعلمين والمعلمات في الأردن أمر مهم، خاصة في ضوء التطورات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والعلمية والتكنولوجية التي يشهدها المجتمع الأردني، في الوقت الحاضر.

#### محددات الدراسة

تحدد الدراسة بما يأتي:

- الحدود البشرية: تتمثل بمعلمي غرف المصادر.
- الحدود المكانية: تتمثل بمديريات التربية والتعليم الأردنية، وهي: مديرية إربد الأولى، مديرية إربد الثانية، مديرية عجلون، مديرية جرش.
- الحدود الزمانية: تتمثل بالفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢م.

#### مصطلحات الدراسة

**الاحتراق النفسي:** هو الدرجة التي يحصل عليها معلم غرف المصادر وفق مقياس ماسلاك (Maslach) للاحتراق النفسي ضمن أبعاده الثلاثة: الإجهاد الانفعالي، وتبلد الشعور، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي.

**الرضا الوظيفي:** هو الدرجة التي يحصل عليها معلم غرف المصادر وفق مقياس الرضا الوظيفي، المكون من ستة أبعاد هي: طبيعة العمل، والراتب، والترقية، والعلاقة مع المدير، والعلاقة مع الزملاء، والمكانة الاجتماعية.

**معلم غرف المصادر:** هو الشخص الموظف في وزارة التربية والتعليم الأردنية بوظيفة معلم، ويحمل مؤهلاً جامعياً في التربية الخاصة، ومُدرّب للعمل والتعامل مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم.

**غرفة المصادر:** هي غرفة صفية ملحقة بالمدرسة مُعدة إعداداً خاصاً بالوسائل والأدوات

التعليمية والألعاب التربوية والأثاث المناسب، مخصصة لرعاية الطلبة ذوي صعوبات التعلم وتعليمهم المهارات الأساسية حسب سرعتهم في التعلم وفق خطط فردية خاصة لكل منهم، ويتواجد فيها الطلبة ذوو صعوبات التعلم لفترة محددة من اليوم الدراسي.

### مجتمع الدراسة

تكون أفراد الدراسة من جميع معلمي غرف المصادر، ومعلماتها الذين يقومون بتدريس طلبة صعوبات التعلم، في أربع مديريات من مديريات التربية والتعليم الأردنية وهي: مديرية إربد الأولى، مديرية إربد الثانية، مديرية عجلون، مديرية جرش. وقد بلغ عدد معلمي غرف المصادر في هذه المديريات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢م، وحسب إحصاءات وزارة التربية والتعليم الأردنية، (١٢١) معلماً ومعلمة، في حين بلغ عدد الذين استجابوا للمقاييس المستخدمة في الدراسة (١١٢) معلماً ومعلمة. ويوضح الجدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة	المجموع
الجنس	ذكر	٥٣	٤٧,٣%	١١٢
	أنثى	٥٩	٥٢,٧%	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٩٥	٨٤,٨%	١١٢
	ماجستير	١٧	١٥,٢%	
عدد سنوات الخبرة	أقل من (١٠) سنوات	٧٣	٦٥,٢%	١١٢
	أكثر من (١٠) سنوات	٣٩	٣٤,٨%	

### متغيرات الدراسة

#### المتغيرات المستقلة

- الجنس: وله مستويان (ذكور، إناث)
- المؤهل العلمي: وله مستويان (بكالوريوس، ماجستير)
- عدد سنوات الخبرة: وله مستويان (أقل من (١٠) سنوات، أكثر من (١٠) سنوات)

#### المتغيرات التابعة

- الاحتراق النفسي: استجابة للتوتر النفسي الناتج عن أوضاع العمل الذي يتصل بالأفراد، ومكونة من ثلاثة أبعاد هي: الإجهاد الانفعالي، وتبليد الشعور، ونقص الشعور بالإنجاز.

- الرضا الوظيفي: التعبير عن شعور المعلم بقدرته على إشباع حاجاته في عمله، ومكون من ستة أبعاد هي: طبيعة العمل، والراتب، والترقية، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المدير، والمكانة الاجتماعية.

#### أدوات الدراسة

#### أولاً: مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي (Maslach Burnout Inventory MBI)

تم استخدام مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي ملحق (١) (Maslach Burnout Inventory, MBI) للتعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى أفراد الدراسة، ويعد هذا المقياس من أكثر المقاييس استخداماً على نطاق عالمي في قياس الاحتراق النفسي (Worley, Vassar, Wheeler & Barnes, 2008)، وقد شاع استخدامه في الدراسات الأجنبية (Brouwers, Evers, & Tomic, 2005; Laugaa, Rascle, & Bruchon – Schweizer, 2008). وقد قام عدد من الباحثين بتعريب المقياس ليتلاءم مع البيئة العربية، ومنهم (داوني والكيلاني وعليان، ١٩٨٩؛ ومقابلة وسلامة، ١٩٩٣؛ والطحاينة، ١٩٩٥؛ والطوالبة، ١٩٩٨؛ والفرح، ٢٠٠١). ويتكون المقياس من (٢٢) فقرة تتعلق بشعور الفرد نحو مهنته، موزعة على ثلاثة أبعاد هي:

١. الإجهاد الانفعالي: ويقاس مستوى الإجهاد، والتوتر الانفعالي الذي يشعر به الشخص نتيجة العمل مع فئة معينة، أو في مجال معين، ويتضمن الفقرات (١، ٢، ٣، ٤، ٦، ٨، ١٣، ١٤، ١٦، ٢٠).

٢. تبدل المشاعر: ويقاس مستوى قلة الاهتمام، واللامبالاة نتيجة العمل مع فئة معينة، أو في مجال معين، ويتضمن الفقرات (٥، ١٠، ١١، ١٥، ٢٢).

٣. نقص الشعور بالإنجاز: ويقاس طريقة تقييم الفرد لنفسه، ومستوى شعوره بالكفاءة، والرضا في عمله، ويتضمن الفقرات (٤، ٧، ٩، ١٢، ١٧، ١٨، ١٩، ٢١).

وقد بنيت فقرات المقياس على شكل عبارات تسأل عن شعور الفرد نحو مهنته، ويطلب من المفحوص عادة الاستجابة مرتين لكل فقرة من الفقرات، مرة تدل على تكرار الشعور، بتدرج يتراوح من (صفر إلى ست) درجات، وأخرى تدل على شدة الشعور، بتدرج من (صفر إلى سبع) درجات.

ونظراً لوجود ارتباط عالٍ بين بعدي التكرار، والشدة للمقياس، وبهدف اختصار وقت التطبيق، فقد اكتفى الباحثون في الدراسة الحالية باستخدام إجابة المفحوص على البعد الخاص بتكرار شعوره نحو فقرات المقياس، وهذا ما كشفت عنه وأوصت به دراسات مختلفة منها دراسة إيوانكي وسكواب (Iwanicki & Schwab, 1981) ودراسة ماسلاك وجاكسون (Maslach & Jackson, 1986) ودراسة السرطاوي (١٩٩٧) ودراسة الفرّح (٢٠٠١).

وبما أن الخيارات المتاحة للإجابة عن السؤال تتراوح ما بين (صفر وست) درجات، فإن

الدرجة الكاملة للاختبار تتراوح ما بين (٠-١٣٢)، وتتراوح درجة المفحوص على بعد الإجهاد الانفعالي بين (٠-٥٤)، وعلى بعد تيلد المشاعر بين (٠-٣٠)، وعلى بعد نقص الشعور بالإنجاز بين (٠-٤٨).

وبما أن فقرات البعدين الأول والثاني سلبية، وفقرات البعد الثالث إيجابية، فقد تم عكس درجات المفحوص على البعد الثالث لتصبح بنفس اتجاه البعدين الأول والثاني، وبناءً على ذلك فإن الدرجات المرتفعة على المقياس بأبعاده الثلاثة تعني مستوى عالياً من الاحتراق النفسي، في حين الدرجات المنخفضة تعني مستوى منخفضاً من الاحتراق النفسي، ويمكن تصنيف معلمي غرف المصادر في البحث على أساس درجة الاحتراق النفسي لديهم إلى عالية أو متوسطة أو منخفضة، ويوضح الجدول (٢) تصنيف تكرار أبعاد مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي.

**جدول (٢): تصنيف تكرار أبعاد مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي**

الأبعاد	عال	متوسط	متدن
الإجهاد الإنفعالي	٣٠ فما فوق	٢٩-١٨	١٧ فما دون
تيلد المشاعر	١٢ فما فوق	١١-٦	٥ فما دون
نقص الشعور بالإنجاز	٢٤ فما فوق	٢٣-١٢	١١ فما دون

#### إجراءات الصدق والثبات

يتمتع المقياس الأصلي بمستوى جيد من الصدق، فقد ظهرت دلالات صدق المقياس من خلال قدرته على التمييز بين فئات مختلفة من العاملين، الذين يعانون من احتراق نفسي عالٍ، واحتراق نفسي متدنٍ، وذلك من خلال دراسات (داوني والكيلاني وعلبان، ١٩٨٩؛ ومقابلة وسلامة، ١٩٩٣؛ والطحاينة، ١٩٩٥؛ والطوالبية، ١٩٩٨؛ والفرح، ٢٠٠١).

وقد ارتأى الباحثون التأكد من صدق المقياس، وإمكانية استخدامه في مجال التربية الخاصة، وذلك بعرضه على عشرة محكمين من المتخصصين في التربية الخاصة، والقياس والتقويم، والإرشاد النفسي، وذلك بهدف تحكيم المقياس من حيث الصياغة اللغوية، ومدى انتماء الفقرات لمجالاتها، ومدى وضوح الفقرات، والتعديل المقترح المناسب، وأي ملاحظات يراها المحكم مناسبة، وقد كانت غالبية الملاحظات إيجابية، وأجمع المحكمون على صلاحية المقياس للاستخدام في مجال التربية الخاصة.

وبهدف التأكد من ثبات المقياس للدراسة الحالية، حسب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار (Test-Re test) على (٣٠) معلماً ومعلمة من العاملين في مجال صعوبات التعلم، وقد تم استبعادهم فيما بعد عن عينة الدراسة، وذلك بعد أسبوعين من التطبيق الأول. كذلك جرى تقدير الاتساق الداخلي حسب طريقة معادلة كرونباخ ألفا للتطبيق الأول، والجدول (٣) يوضح دلالات الثبات.

جدول (٣): دلالات الثبات لمقياس ماسلاك للاحتراق النفسي.

الأبعاد	قيم معامل ارتباط بيرسون	قيم معادلة كرونباخ ألفا
بعد الإجهاد الانفعالي	٠,٨٧	٠,٨٨
بعد تبايد المشاعر	٠,٧٦	٠,٧٢
بعد نقص الشعور بالإنجاز	٠,٨٦	٠,٨٣
الثبات ككل	٠,٨٤	٠,٨٧

يتضح من الجدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط تعد قيماً مقبولة، وعليه فإن مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي تمتع بدرجة مقبولة من الاستقرار مع مرور الزمن إذ كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً (عند مستوى  $\alpha = 0,01$ ). كما تشير قيم ألفا إلى أن هناك درجة عالية من الاتساق الداخلي، ويعتبر هذا مؤشراً مناسباً على أن مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي يتمتع بدلالات ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها من أجل استخدامها في هذه الدراسة.

#### ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي

لتحقيق غرض الدراسة الحالية طور الباحثون استبانة الرضا الوظيفي ملحق (٢)، وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب التربوي، والأدوات ذات العلاقة بقياس الرضا الوظيفي، إذ تسنى للباحثين الاطلاع على العديد من هذه المقاييس مثل: استبانة الرضا الوظيفي إعداد يحيى (١٩٩٤)، واستبانة الرضا الوظيفي إعداد الجعيني وبني سلامة (٢٠٠٠)، واستبانة الرضا الوظيفي إعداد الزيودي والزرغول (٢٠٠٨)، ومقياس وور لقياس الرضا الوظيفي تطوير الزعبي (٢٠١٠). وفي ضوء ذلك، تكون هذا المقياس من جزأين: الجزء الأول يحتوي على معلومات أولية مثل: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة. وتكون الجزء الثاني من (٣٦) فقرة موزعة على ستة أبعاد هي:

- طبيعة العمل: ويقاس الظروف التي تؤثر في درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، وبالتالي رضا عن العمل، وتقيسه الفقرات (٦-١).
- الراتب: ويقاس مدى كفاية الراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف من حيث ملاءمته للجهد الذي يبذله في عمله، وفي تأمين مستقبله ومستقبل أسرته، وتقيسه الفقرات (٧-١٢).
- الترقية، ويقاس الامتيازات والمنافع والشعور بالأمن وفرص الترقية التي يوفرها العمل للموظف، وتقيسه الفقرات (١٣-١٨).
- العلاقة مع المدير: ويقاس نوعية العلاقة السائدة بين الموظف ورئيسه في العمل، وتقيسه الفقرات (١٩-٢٤).
- العلاقة من الزملاء: ويقاس طبيعة العلاقة بين الموظف مع زملائه، وتقيسه الفقرات (٢٥-٣٠).
- المكانة الاجتماعية: ويقاس القيمة الاجتماعية التي يحققها العمل للفرد، وتقيسه الفقرات (٣١-٣٦).



وقد صممت فقرات المقياس بطريقة ليكرت، حيث يجيب الفرد على كل فقرة من خلال تحديد درجة انطباق مضمون العبارة عليه بواحدة من خمس إجابات: دائماً (٥) درجات، غالباً (٤) درجات، أحياناً (٣) درجات، نادراً (٢) درجتان، أبداً (١) درجة واحدة. تم تحويل درجات استجابات أفراد الدراسة على الاستبانة بجميع فقراتها، واستجاباتهم على كل مجال من مجالات الاستبانة إلى مقياس موحد مكون من خمس درجات، وذلك بقسمة مجموع درجات استجابات الأفراد، على عدد فقرات كل مجال. وقد اعتمدت الفئات الآتية لتقدير درجة الرضا الوظيفي: (٢،٣٣-١) درجة متدنية، (٣،٦٦-٢،٣٤) درجة متوسطة، (٥-٣،٦٧) درجة مرتفعة.

### إجراءات الصدق والثبات

للتحقق من دلالات الصدق والثبات لمقياس الرضا الوظيفي، فقد عُرض على عشرة محكمين من المتخصصين في التربية الخاصة، والقياس والتقويم، والإرشاد النفسي، وذلك بهدف تحكيم المقياس من حيث الصياغة اللغوية، ومدى انتماء الفقرات لمجالاتها، ومدى وضوح الفقرات، والتعديل المقترح المناسب، وأي ملاحظات يراها المحكم مناسبة، واستناداً لأراء المحكمين فقد تم الإبقاء على الفقرات التي أجمع عليها (٨) من هؤلاء المحكمين. كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة على (٣٠) معلماً ومعلمة من العاملين في مجال صعوبات التعلم، وقد تم استبعادهم فيما بعد عن عينة الدراسة، وذلك بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل بعد والدرجة الكلية للأداة. وبين الجدول (٢) معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الأداة والدرجة الكلية للأداة، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة إحصائياً (عند مستوى  $\alpha = 0,05$ ). وبذلك تعتبر الأداة صادقة لما وضعت لقياسه.

**جدول (٢):** معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد استبانة الرضا الوظيفي والدرجة الكلية.

قيم معامل ارتباط بيرسون	الأبعاد
٠،٧٨	الأول (طبيعة العمل)
٠،٥٨	الثاني (الراتب)
٠،٧٧	الثالث (الترقية)
٠،٧٩	الرابع (العلاقة مع المدير)
٠،٧٢	الخامس (العلاقة من الزملاء)
٠،٨١	السادس (المكانة الاجتماعية)

وللتحقق من دلالات ثبات المقياس، حسب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار (Test-Re test) على (٣٠) معلماً ومعلمة من العاملين في مجال صعوبات التعلم، والذين تم استبعادهم فيما بعد عن عينة الدراسة، وذلك بعد أسبوعين من التطبيق الأول. كذلك جرى تقدير الاتساق الداخلي حسب طريقة معادلة كرونباخ ألفا للتطبيق الأول، والجدول (٣) يوضح دلالات الثبات.

جدول (٣): دلالات الثبات لاستبانة الرضا الوظيفي.

المجال	قيم معامل ارتباط بيرسون	قيم معادلة كرونباخ ألفا
الأول (طبيعة العمل)	٠,٨٥	٠,٨٢
الثاني (الراتب)	٠,٨٧	٠,٨١
الثالث (الترقية)	٠,٨٦	٠,٧٧
الرابع (العلاقة مع المدير)	٠,٨٣	٠,٨٥
الخامس (العلاقة من الزملاء)	٠,٨٥	٠,٧٣
السادس (المكانة الاجتماعية)	٠,٨١	٠,٨١
الاستبانة ككل	٠,٨٦	٠,٩١

يتضح من الجدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط تعد قيماً مقبولة، وعليه فإن استبانة الرضا الوظيفي تتمتع بدرجة مقبولة من الاستقرار مع مرور الزمن إذ كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً (عند مستوى  $\alpha = 0,01$ ). كما تشير قيم ألفا إلى أن هناك درجة عالية من الاتساق الداخلي، ويعتبر هذا مؤشراً مناسباً على أن استبانة الرضا الوظيفي تتمتع بدلالات ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها من أجل استخدامها في هذه الدراسة.

#### التطبيق

تم تطبيق أداة الدراسة على أفراد عينة الدراسة في الفصل الدراسي الثاني، من العام الجامعي ٢٠١١/٢٠١٢م.

#### تصميم الدراسة

اقتضت طبيعة الدراسة استخدام المنهج الوصفي، وذلك لقدرته على المساهمة في تزويدنا بالمعلومات اللازمة للتعرف على مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر، ومن ثم تحليل هذه المعلومات وتفسيرها للوصول إلى النتائج التي يمكن أن تسهم في تحقيق أهداف الدراسة المرجوة.

#### المعالجات الإحصائية

لإجراء التحليل الإحصائي بعد إجراء القياس في الدراسة الحالية، أدخلت البيانات في ذاكرة الحاسب الإلكتروني، وتم تحليل البيانات باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما يلي:

- للإجابة عن السؤالين الأول والثالث تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة، على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة.

- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين المتعدد (MANOVA).
- للإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الثلاثي (ANOVA).
- للإجابة عن السؤال الخامس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها

**النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على: "ما مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر؟"**

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي غرف المصادر على كل بُعد من أبعاد مقياس الاحتراق النفسي وعلى المقياس ككل، ويوضح الجدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تلك.

**جدول (٤):** المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي غرف المصادر على كل بُعد من أبعاد مقياس الاحتراق النفسي وعلى المقياس ككل مرتبة ترتيبياً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

المجال	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
الاجهاد الانفعالي	١	١٨،٩٥	١١،٧٧	متوسطة
نقص الشعور بالإنجاز	٢	١٨،٠٥	٩،٩٧	متوسطة
تبلد المشاعر	٣	٩،٦٢	٦،٠٢	متوسطة
المقياس ككل		٤٦،٦٢	٢٣،٠٩	متوسطة

تشير النتائج الواردة في الجدول (٤) أن بُعد (الإجهاد الانفعالي) جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (١٨،٩٥) وانحراف معياري (١١،٧٧) وبدرجة تقدير متوسطة، تلاه بُعد (نقص الشعور بالإنجاز) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (١٨،٠٥) وانحراف معياري (٩،٩٧) وبدرجة تقدير متوسطة، أما بُعد (تبلد المشاعر) فقد جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (٩،٦٢) وانحراف معياري (٦،٠٢) وبدرجة تقدير متوسط، وبلغ متوسط استجابات معلمي غرف مصادر التعلم على المقياس ككل (٤٦،٦٢) بانحراف معياري (٢٣،٠٩) وبدرجة تقدير متوسطة.

وُتدلل هذه النتيجة على وجود معاناة لدى معلمي غرف المصادر في مهنتهم، ولكنهم يبدون تحملاً كبيراً للضغوط التي يواجهونها في عملهم. وهذا ما ينسجم مع الصفات التي يجب أن يتصف بها معلم التربية الخاصة، إذ يشير هالاهان وكوفمان (Hallahan & Kauffman, 1994) إلى مجموعة من الخصائص التي يجب أن يتصف بها معلم التربية الخاصة حتى يؤدي

عمله على أكمل وجه، منها: يجب أن يكون إنساناً مرحاً متمسكاً بالأمل، متحملاً للضغوط بسبب طبيعة مهنته، واثقاً ومتفائلاً بما يأتي به الغد، ناضجاً ومؤهلاً ومدرباً بشكل كافٍ، يزيد من خبرته في التخصص أكثر فأكثر.

ويمكن تفسير مستوى الاحتراق النفسي المتوسط لدى معلمي غرف المصادر كما يرى الباحثون إلى عاملين: الأول هو المشاعر الدينية الإيجابية التي يحملونها نحو ذوي صعوبات التعلم، والنابعة من ديننا الإسلامي الحنيف الذي ما زال يحثنا على الرعاية والاهتمام بشؤون ذوي الاحتياجات الخاصة وحسن معاملتهم والتلطف بهم، كما حثنا على المساواة والعدل وعدم التفرقة بين الضعيف والقوي أو الفقير والغني أو الصحيح والمريض، وجعل معيار التمييز بين البشر هو التقوى، وأكبر دليل على ذلك العتاب الإلهي للرسول الكريم صلى الله عليه وسلم في قوله تعالى: (عبس وتولى أن جاءه الأعمى وما يدريك لعله يزكى أو يذكر فتنعه الذكرى) والذي يعتبر دستوراً للعمل الاجتماعي مع هذه الفئات.

أما بالنسبة للعامل الثاني والذي يقلل من فرص حدوث الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر، هو حصولهم على مكافأة مادية إضافية على ما يتقاضاه المعلم العادي، حيث أسفرت نتائج عدة دراسات عن وجود علاقة عكسية واضحة تربط غياب المكافآت والمعلومات التي يتلقاها المعلمون تقديراً لأدائهم بحدوث الاحتراق النفسي لديهم؛ إذ يؤدي انخفاض معدل المكافآت إلى ارتفاع معدل الاحتراق النفسي (Pines, 1982).

وتتفق نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة عواد (٢٠١٠)، ونتيجة دراسة الزيودي (٢٠٠٧)، ونتيجة دراسة الخرابشة وعريبات (٢٠٠٥)، ونتيجة دراسة ساري (Sari, 2004)، ونتيجة دراسة الجمالي وحسن (٢٠٠٣)، ونتيجة دراسة بطاينة (Bataineh, 2002) التي تؤكد على أن المعلمين يشعرون بدرجة متوسطة من الاحتراق النفسي. بينما تختلف نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة الظفري والقريوتي (٢٠١٠)، ونتيجة دراسة بلاتسيديو وأغاليوستيس (Plastidou & Agaliotis, 2008) التي تشير إلى أن المعلمين يشعرون بدرجة منخفضة من الاحتراق النفسي.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر تبعاً لمتغيرات الدراسة: الجنس، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة؟"**

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي غرف مصادر التعلم على كل بُعد من أبعاد المقياس وحسب متغير (الجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)، والجدول (٥) يبين ذلك.

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المرشدين النفسيين على كل بُعد من أبعاد المقياس وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة).

المتغير	الفئة/ المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الإجهاد الانفعالي	تبدل المشاعر	نقص الشعور بالإنجاز
الجنس	ذكر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	١٧،٨٧	٩،٣٠	١٧،٤٩
	أنثى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	١٩،٩٢	٩،٩٠	١٨،٥٦
المؤهل العلمي	بكالوريوس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	١٨،٢٩	٨،٨٨	١٦،٧٨
	ماجستير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	٢٧،٣٩	١٣،٤٤	٢٤،٦٧
عدد سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	٢٠،٠٥	٩،١٢	١٩،٠٠
	أكثر من ١٠ سنوات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	١٦،٧٩	١٠،٥٨	١٦،٢١
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	١١،٧٥	٦،٣٦	١٠،٤٥
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	١١،١٢	٥،٦٩	٩،٤١

يتبين من الجدول (٥) وجود فروق ظاهرية في متوسطات استجابات معلمي غرف مصادر التعلم على كل بُعد من أبعاد المقياس وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق؛ استخدم تحليل التباين المتعدد (MANOVA)، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦): نتائج تحليل التباين المتعدد لمتوسطات استجابات معلمي غرف مصادر التعلم على كل بُعد من أبعاد المقياس وحسب متغير (الجنس، والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة).

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	البعد	مصدر التباين
٠,٤٤٦	٠,٥٨٤	٧١,٧٩٨	١	٧١,٧٩٨	الإجهاد الانفعالي	Hotelling's Trace=0.009 الدلالة الإحصائية = 0.801
٠,٤٥٩	٠,٥٥٢	١٨,٧١١	١	١٨,٧١١	تبلد المشاعر	
٠,٧٠٥	٠,١٤٤	١٢,٩٥٣	١	١٢,٩٥٣	نقص الشعور بالإنجاز	
*٠,٠٠٠	١٤,٣٥٢	١٧٦٤,١١٠	١	١٧٦٤,١١٠	الإجهاد الانفعالي	Hotelling's Trace=0.180 الدلالة الإحصائية = 0.001*
*٠,٠٠٥	٨,٣٦١	٢٧٣,٤٣٩	١	٢٧٣,٤٣٩	تبلد المشاعر	
*٠,٠٠١	١٢,١٤٨	١٠٩٣,٧٦٥	١	١٠٩٣,٧٦٥	نقص الشعور بالإنجاز	
٠,٠٦٢	٣,٥٥٠	٤٣٦,٣٨٠	١	٤٣٦,٣٨٠	الإجهاد الانفعالي	عدد سنوات الخبرة Hotelling's Trace=0.053 الدلالة الإحصائية = ٠,١٣٧
٠,٣٦٣	٠,٨٣٤	٢٨,٢٦٤	١	٢٨,٢٦٤	تبلد المشاعر	
٠,٠٦١	٣,٥٩٢	٣٢٣,٣٧٠	١	٣٢٣,٣٧٠	نقص الشعور بالإنجاز	
		١٢٢,٩١٥	١٠,٨	١٣٢٧٤,٨٧١	الإجهاد الانفعالي	الخطأ
		٣٣,٩٠٠	١٠,٨	٣٦٦١,١٥٦	تبلد المشاعر	

...تابع جدول رقم (٦)

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	البعد	مصدر التباين
		٩٠,٠٣٥	١٠٨	٩٧٢٣,٨٢٤	نقص الشعور بالإنجاز	
			١١١	١٥٣٧٧,٦٧٩	الإجهاد الانفعالي	الإنجاز
			١١١	٤٠١٦,٤٩١	تبلد المشاعر	
			١١١	١١٠٢٥,٦٧٩	نقص الشعور بالإنجاز	

\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ).

يظهر من الجدول (٦) ما يلي:

- عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) في متوسطات استجابات معلمي غرف مصادر التعلم على جميع أبعاد المقياس والمتعلقة بدرجة الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف مصادر التعلم تعزى لمتغير الجنس. ويمكن تفسير هذه النتيجة التي توصلت إليها الدراسة بأن مهام العمل وفرص الحصول على الحوافز والتشجيع والمكافآت في مختلف مؤسسات التربية الخاصة موزعة إلى حد ما بالتساوي بين الذكور والإناث، وهذه النتيجة تؤكد أن مستوى الاحتراق النفسي لا يقل أو يزيد كون المعلم ذكراً أو أنثى، وهذا ما ينسجم مع نظريات علم النفس بخاصة ما يتعلق بتطور الشخصية. وتتفق نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة عواد (٢٠١٠)، ونتيجة دراسة بلاتسيديو وأغاليوستيس (Plastidou & Agaliotis, 2008)، ونتيجة دراسة القريوتي والخطيب (٢٠٠٦)، ونتيجة دراسة الجمالي وحسن (٢٠٠٣)، ونتيجة دراسة يحيى وحامد (٢٠٠١)؛ حيث أظهرت نتائج هذه الدراسات عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين تبعاً لمتغير الجنس. بينما تختلف نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة الزيودي (٢٠٠٧)، ونتيجة دراسة الخرابشة وعربييات (٢٠٠٥)، ونتيجة دراسة ساري (Sari, 2004) إذ أظهرت نتائج هذه الدراسات وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين تبعاً لمتغير الجنس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) في متوسطات استجابات معلمي غرف مصادر التعلم على جميع أبعاد المقياس والمتعلقة بمستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف مصادر التعلم تعزى لمتغير عدد سنوات

الخبرة. وقد يفسر ذلك بأن المعلم يبدأ عمله خلال السنوات الأولى بدافع قوي وحماس شديد، وبعد أن ينخرط في العمل وتزداد أعباؤه، يواجه الضغوط المختلفة التي يحاول فيما بعد بذل الجهود ليتكيف معها، فتقل في مرحلة لاحقة شدة هذه الضغوط. وتتفق نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة الظفري والقريوتي (٢٠١٠)، ونتيجة دراسة بلاتسيديو وأغاليوستيس (Plastidou & Agaliotis, 2008)، ونتيجة دراسة الزيودي (٢٠٠٧)، ونتيجة دراسة الجمالي وحسن (٢٠٠٣)، ونتيجة دراسة يحيى وحامد (٢٠٠١)؛ حيث أشارت نتائج هذه الدراسات إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية. بينما تختلف نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة عواد (٢٠١٠)، ونتيجة دراسة الخرايشة وعريبات (٢٠٠٥)، ونتيجة دراسة ساري (Sari, 2004). التي أشارت إلى أن مستوى الاحتراق النفسي يختلف باختلاف سنوات الخبرة التدريسية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) في متوسطات استجابات معلمي غرف مصادر التعلم على جميع أبعاد المقياس والمتعلقة بمستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف مصادر التعلم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وقد كانت هذه الفروق لصالح حملة الماجستير؛ وذلك نظراً لأن المعلمين من حملة درجة الماجستير يتوقعون تغييراً في مستوى المهنة التي يقومون بها وليس في المهنة بحد ذاتها، لذا يطمحون للالتحاق بالكادر التدريسي في الكليات والجامعات والمراكز المتخصصة في التربية الخاصة، ولا يفضلون البقاء في غرف المصادر وتدريب الطلبة ذوي صعوبات التعلم. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الظفري والقريوتي (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن مستويات الاحتراق النفسي اختلفت باختلاف المؤهل العلمي. بينما تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة عواد (٢٠١٠)، ونتيجة دراسة يحيى وحامد (٢٠٠١).

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص على: "ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر؟"**

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي غرف المصادر على كل بُعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وعلى المقياس ككل، ولك كما هو موضح في الجدول (٧).



جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي غرف المصادر على كل بُعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وعلى المقياس ككل مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الدرجة الرضا	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة	المجال
مرتفعة	٠,٦٤	٣,٧٤	١	المجال الخامس (العلاقة مع الزملاء)
مرتفعة	٠,٧٨	٣,٧٠	٢	المجال الأول (طبيعة العمل)
متوسطة	٠,٨٠	٣,٤٧	٣	المجال السادس (المكانة الاجتماعية)
متوسطة	٠,٧٨	٣,٤٤	٤	المجال الرابع (العلاقة مع المدير)
متوسطة	٠,٨٢	٣,٣٩	٥	المجال الثالث (الترقية)
متوسطة	٠,٨٨	٢,٨٢	٦	المجال الثاني (الراتب)
متوسطة	٠,٥٦	٣,٤٣		المقياس ككل

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٧) بأن مجال (العلاقة مع الزملاء) جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٧٤) وانحراف معياري (٠,٦٤) وبدرجة رضا مرتفعة، تلاه مجال (طبيعة العمل) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٧٠) وانحراف معياري (٠,٧٨) وبدرجة رضا مرتفعة، أما مجال (المكانة الاجتماعية) فقد جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٤٧) وانحراف معياري (٠,٨٠) وبدرجة رضا متوسطة، وتلاه مجال (العلاقة مع المدير) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٤٤) وانحراف معياري (٠,٧٨)، وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال (الراتب) بمتوسط حسابي (٢,٨٢) وانحراف معياري (٠,٨٨) وبدرجة رضا متوسطة، وبلغ متوسط استجابات معلمي غرف مصادر التعلم على المقياس ككل (٣,٤٣) بانحراف معياري (٠,٥٦) وبدرجة رضا متوسطة.

ولعل السبب في ذلك يعود إلى طبيعة مهنة التعليم، إذ إنها مهنة اجتماعية كثيرة المتغيرات والمطالب، إضافة إلى أنه ينظر إليها في بعض المجتمعات رغم أهميتها إلى أنها مهنة ليست رفيعة المستوى في الوقت الذي يطلب فيه من المعلم القيام بمسؤوليات كثيرة (خلفيات وزغول، ٢٠٠٣). وتتفق نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة الزيودي والزرغول (٢٠٠٨) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً لدى المعلمين. بينما تختلف نتيجة الدراسة مع دراسة يحيى (١٩٩٤)، ونتيجة دراسة بلاتسيديو وأغاليوستيس (Plastidou & Agaliotis, 2008) حيث أكدت على وجود مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

وعند النظر إلى مستوى الرضا الوظيفي حسب المجالات التي اشتملت عليها أداة الدراسة، نجد أن مجالي الرواتب والترقية كانا من أكثر المجالات التي تقف وراء تدني درجة الرضا

الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة. إن مثل هذه النتيجة متوقعة حيث إن مستوى الدخل في الأردن بشكل عام متدن، ويكاد يكون مستوى الدخل الذي يتلقاه المعلمون بما فيهم معلمو غرف المصادر منخفضاً مقارنة بمستوى الدخل في المهن الأخرى. وهكذا فإن تدني مستوى الدخل يشكل عبئاً إضافياً يولد الضغط النفسي لدى المعلمين نظراً لارتفاع مستوى تكاليف المعيشة في الأردن، بحيث لا يتناسب مستوى الدخل مع مطالب الحياة المتزايدة، وفي هذا الصدد أظهرت نتائج دراسة محافظة (٢٠٠٠) أن (٩٤,٩%) من المعلمين الذين اشتملت عليهم أفراد العينة عدوا انخفاض الدخل السبب الرئيسي وراء ارتفاع مستوى الضغط النفسي لديهم وعدم رضاهم عن مهنة التعليم.

ويذكر صبري المشار إليه في شلول (١٩٩٩) أن الرضا الوظيفي لدى العاملين يتأثر بحجم الإشباعات التي يوفرها لهم العمل، وتتعرض آثار هذا الرضا على العمل، وعلى المؤسسات التي يعملون فيها، ويتمثل ذلك بالمشاعر الإيجابية التي يحملها العاملون تجاه أعمالهم ومؤسساتهم. كما يؤكد أصحاب نظرية الإدارة العلمية التي نادى بها تايلور (Taylor) أن الأجور والمكافآت المادية من أهم العوامل التي تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي عند العاملين (الطعاني والكسابية، ٢٠٠٥).

**النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة؟"**

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي غرف المصادر على المقياس ككل، تبعاً لمتغيرات الدراسة، والجدول (٨) يبين ذلك.

**جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي غرف المصادر على مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيرات الدراسة.**

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
الجنس	ذكر	٥٣	١٢٠,١٥	متوسطة
	انثى	٥٩	١٢٦,٢٢	متوسطة
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٩٤	١٢٦,٥٢	متوسطة
	ماجستير	١٨	١٠٦,٧٨	متوسطة
عدد سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٧٤	١٢٥,٥٧	متوسطة
	أكثر من ١٠ سنوات	٣٨	١١٩,٠٣	متوسطة
<b>المقياس ككل</b>				
	١١٢	١٢٣,٣٥	٢٠,٠٨	متوسطة

يتضح من الجدول (٨) وجود فروق ظاهرية في متوسطات استجابات معلمي غرف مصادر التعلم على مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيرات الدراسة: الجنس، والمؤهل العلمي.

وعدد سنوات الخبرة، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق؛ استخدم تحليل التباين الثلاثي (ANOVA)، والجدول (٩) يبين ذلك.

**جدول (٩):** نتائج تحليل التباين الثلاثي لمتوسطات استجابات معلمي غرف مصادر التعلم على الدرجة الكلية والمتعلقة بدرجة الرضا الوظيفي حسب متغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	٧٤٧,٧٠٣	١	٧٤٧,٧٠٣	٢,١٤٦	٠,١٤٦
المؤهل العلمي	٥٢٧٨,٠٧٥	١	٥٢٧٨,٠٧٥	١٥,١٤٧	*٠,٠٠٠
عدد سنوات الخبرة	٢٩٨,٣٢٦	١	٢٩٨,٣٢٦	٠,٨٥٦	٠,٣٥٧
الخطأ	٣٧٦٣٣,٥٥٢	١٠٨	٣٤٨,٤٥٩		
<b>المجموع</b>	<b>٤٣٩٥٧,٦٥٦</b>	<b>١١١</b>			

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ).

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٩) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير الجنس على درجة الرضا الوظيفي لمعلمي غرف مصادر التعلم؛ وهذا يعود إلى أن كلا الطرفين يعاني من الظروف الوظيفية نفسها، وخصوصاً أنهم يعملون في الوزارة نفسها وكل ما ينطبق على الذكور من متطلبات وظيفية ينطبق على الإناث، كما أن الرواتب والحوافز المادية، لا تميز بين الذكور والإناث. وتختلف نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة الزيودي والذغول (٢٠٠٨)، ونتيجة دراسة ساري (Sari, 2004) إذ أشارت نتائج هاتين الدراستين إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة؛ وهذه النتيجة في نظر الباحثين بسبب قصر مدة إنشاء وظيفة معلم غرف المصادر في مدارس وزارة التربية والتعليم الأردنية. وتتفق نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة يحيى (١٩٩٤) التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية، بينما تختلف نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة ساري (Sari, 2004) التي أشارت أن درجة الرضا الوظيفي ترتفع لدى المعلمين الأقل خبرة تدريسية.

وفي المقابل تشير النتائج الواردة في الجدول إلى وجود فرق دال إحصائياً في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف مصادر التعلم تعزى لمتغير المؤهل العلمي وكان هذا الفرق لصالح

حملة البكالوريوس. ويعتقد الباحثون أن السبب ربما يعود إلى قلة عدد حملة الماجستير حيث كان عددهم في هذه الدراسة (١٨) معلماً ومعلمة، إضافة إلى أن المعلمين من حملة شهادة البكالوريوس في عينة الدراسة، لا يحملون تخصصاً في مجال التربية الخاصة، لذلك فإن ما توصلوا إليه في هذا المجال معتمد على الخبرة والجهد الشخصي، والدورات التي يلتحقون بها، مما انعكس إيجاباً على رضاهم الوظيفي. وتختلف نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة الزيودي والزرغول (٢٠٠٨) التي أظهرت أن درجة الرضا الوظيفي ترتفع لدى حملة درجة الماجستير من المعلمين، ونتيجة دراسة يحيى (١٩٩٤) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي ينص على: "ما العلاقة الارتباطية بين ظاهرة الاحتراق النفسي ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر في الأردن؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، بلغ معامل الارتباط (-٢٨,٢) وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha = 0.05$ ). وهذا يدل على وجود علاقة سلبية ودالة إحصائياً بين مستويات الاحتراق النفسي ومستويات الرضا الوظيفي. وهذا يعني وجود علاقة بين ضغوط العمل التي تواجه الفرد وإدراكه لهذه الضغوط وردود الفعل الناجمة فإذا كانت هذه الضغوط تفوق قدرات الفرد على التكيف معها تظهر مجموعة ردود أفعال تنم عن عدم الرضا الوظيفي، وإذا استمرت هذه الضغوط فقد تؤدي إلى حالات منها الإعياء والاحتراق النفسي.

إن كل فرد عندما يبدأ بمزاولة عمل ما فإنه يحمل معه طموحات يأمل الحصول عليها أو تحقيقها من هذا العمل وعندما يشعر العامل بفشله في تحقيق أهداف العمل، وكذلك إحساسه بفشله في إشباع حاجاته الأساسية خلال العمل الذي يقوم به فإن ذلك يقود إلى حالة من عدم الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة وبالتالي إلى الاحتراق النفسي (صالح، ١٩٩٩). وإذا كان العمل الذي يتيح الفرصة لاستغلال القدرات وإرضاء الميول، وتحقيق الأهداف يحقق الرضا والراحة، فإن العمل الذي لا يشبع رغبات الفرد وميوله ولا يتفق مع قدراته واستعداداته يؤدي إلى الشعور بالضيق والاضطراب (الحاج، ١٩٩٧). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بلاتسيديو وأغاليوستيس (Plastidou & Agaliotis, 2008) التي أشارت إلى وجود علاقة سلبية ودالة إحصائياً بين مستويات الاحتراق النفسي ومستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

#### التوصيات

- استناداً إلى ما توصل إليه الباحثون، من نتائج في هذه الدراسة، فإنهم يوصون بالآتي:
- إجراء المزيد من الدراسات المسحية بهدف معرفة واستقصاء الأسباب التي تؤدي إلى الشعور بالاحتراق النفسي للعاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وخاصة مع ذوي صعوبات التعلم لما لها من آثار سلبية في العملية التربوية.

- بما أن الاحتراق النفسي للمعلمين يتأثر بشكل مباشر بالأعباء الملقاة عليهم، فإن الباحثين يوصون بضرورة تحديد سقف معقول لعبء معلمي التربية الخاصة بشكل عام، ومعلمي غرف المصادر بشكل خاص.
- تزويد غرف المصادر في المدارس ببعض الوسائل التعليمية، والتقنيات الحديثة، القادرة على إيصال المعلومة للطالب، وفهمها واستيعابها، والقدرة على التعامل معها بسهولة.
- تأمين الراتب الذي يفي بسد حاجات المعلم الأساسية له ولأفراد أسرته.
- إجراء دراسات مقارنة بين أحوال معلمي غرف المصادر في القطاع الخاص والقطاع العام بحيث يتم فيها المقارنة بين مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لديهم.
- إجراء الدراسة نفسها على عينة أكثر شمولية ليتمكن تعميم نتائجها على مختلف محافظات الأردن بشكل عام.

### المراجع العربية والأجنبية

- البدوي، طلال. (٢٠٠٠). "درجة الاحتراق النفسي ومصادره لدى الممرضين العاملين في مستشفيات محافظة عمان وأثر بعض المتغيرات في ذلك". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة. الكرك. الأردن.
- الجعيني، نعيم. وبنو سلامة، امتياز. (٢٠٠٠). "الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء". دراسات العلوم التربوية. ٢٧(٢). ٤٣٧-٤٥٥.
- الجمالي، فوزية. وحسن، عبد الحميد. (٢٠٠٣). "مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم التدريبية بسلطنة عُمان". دراسات عربية في علم النفس. ٢(١). ١٥١-٢١١.
- الحاج، فائز. (١٩٩٧). "الرضا المهني للإرشاد النفسي المدرسي في المملكة العربية السعودية ومقارنته مع الرضا المهني للمعلمين والمعلمات في التعليم العام". جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. السعودية.
- الحايك، هيام. (٢٠٠٠). "مستويات الاحتراق لدى معلمي الحاسوب في المدارس الحكومية الأردنية". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك. إربد. الأردن.
- الخرابشة، عمر. وعريبات، أحمد. (٢٠٠٥). "الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر". مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية. ١٧(٢). ٢٩٢-٣٣١.
- الخطيب، جمال. (٢٠٠٤). تعليم الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في المدرسة العادية. دار وائل. عمان. الأردن.

- الخليفات، عبدالفتاح، والزغول، عماد. (٢٠٠٣). "مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية تربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات". مجلة العلوم التربوية. (٣). ٦١-٨٨.
- دواني، كمال، والكيلاني، أنمار، وعليان، خليل. (١٩٨٩). "مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية في الأردن". المجلة التربوية. الكويت. (١٩)٥. ٢٥٣-٢٧٣.
- الزعبي، مروان. (٢٠١٠). "تطوير صورة أردنية لمقياس "وور" وزملائه لقياس الرضا الوظيفي". المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية. (٢)٣. ١٠١-١١٣.
- الزيودي، محمد، والزغول، عماد. (٢٠٠٨). "الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن". مجلة العلوم التربوية والنفسية. جامعة البحرين. (١)٩. ١٦٠-١٧٧.
- الزيودي، محمد. (٢٠٠٧). "مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات". مجلة جامعة دمشق. (٢)٢٣. ١٨٩-٢١٩.
- السرطاوي، زيدان. (١٩٩٧). "الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة". مجلة كلية التربية. جامعة عين شمس. (١)٢١. ٥٧-٩٦.
- صالح، جهاد. (١٩٩٩). "ظاهرة الاحتراق النفسي واستراتيجيات التكيف لدى العاملين في وزارة السلطة الفلسطينية". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية. نابلس.
- الطحائية، زياد. (١٩٩٨). "مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات". رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان. الأردن.
- الطعاني، حسن، والكساسبة، عبدالوهاب. (٢٠٠٥). "الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيه (دراسة مقارنة)". المجلة الأردنية في العلوم التربوية. (٢) ١. ١٨٩-٢٠٠٠.
- الطويلة، محمد. (١٩٩٨). "مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي الحاسوب في المدارس التابعة لمحافظة إربد والمفرق وعجلون وجرش". مؤته للبحوث والدراسات. جامعة مؤته. (٢)١٤. ١٦٩-١٩٥.
- الظفري، سعيد، والقريوتي، إبراهيم. (٢٠١٠). "الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عُمان". المجلة الأردنية في العلوم التربوية. (٣)٦. ١٧٥-١٩٠.

- العديلي، محمد. (١٩٩٥). السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن. معهد الإدارة العامة. الرياض.
- عواد، يوسف. (٢٠١٠). "الاحتراق النفسي لمعلمي المدارس الأساسية الحكومية الناتج عن دمج الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في الصفوف العادية". مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية). ٢٤(٩). ٢٤٩٥-٢٥٢٦.
- الفرح، عدنان. (٢٠٠١). "الاحتراق النفسي لدى المعلمين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر". دراسات العلوم التربوية. ٢٨(٢). ٢٤٧-٢٧١.
- القريوتي، إبراهيم. والخطيب، فريد. (٢٠٠٦). "الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة بالأردن". مجلة كلية التربية - جامعة الإمارات العربية المتحدة. ٢١(٢٣). ١٣١-١٥٤.
- محافظة، سامح. (٢٠٠٠). "أسباب التوتر النفسي لدى عينة من المعلمين الأردنيين والعاملين في محافظة الجنوب (الكرك). الطفلة. معان. العقبة): دراسة ميدانية". ورقة بحث قدمت في المؤتمر التربوي الأول: التعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين. كلية العلوم التربوية. جامعة مؤتة. تشرين أول. ٢٩-٣١.
- مقابلة، نصر. وسلامة، كايد. (١٩٩٣). "دراسة لظاهرة الاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين الأردنيين في ضوء عدد من المتغيرات". مجلة جامعة دمشق. ٩(٣٤). ١٧٩-٢١٣.
- يحيى، خولة. وحامد، رنا. (٢٠٠١). "مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة المعوقين عقلياً في اليمن". مجلة مركز البحوث التربوية. جامعة قطر. ١٠(٢٠). ٩٧-١٢٤.
- يحيى، خولة. (١٩٩٤). "مدى الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الاعاقة العقلية في مدينة عمان". دراسات العلوم الإنسانية. ٢١(٣). ١٣٩-١٦٩.
- Batainhe, Osamah. (2002). "Burnout among Resource Room Teachers in Northern Jordan". Jordan Journal of Educational Sciences. 1(1). 105-113.
- Blandford, S. (2000). Managing Professional Development in Schools. Routledge. London.
- Brouwers, A. Evers, W. & Tomic , W. (2005). "Constructive Thinking and Burnout among Secondary School Teachers". Social Psychology of Education. 8(4). 425-439.

- Cano García, Francisco. & Padilla Muñoz, Eva. & Carrasco Ortiz, Miguel. (2005). "Personality and contextual variables in teacher burnout". Personality and Individual Differences. 38(12). 929-940.
- Colangelo, Tina. (2004). "Teacher Stress and Burnout and the Role of Physical Activity and Parent Involvement". Central Connecticut State University.
- davis, A. (2003). "Teacher burnout using a teacher mentor program as an intervention". Digital Dissertations. A AT 3097866. 1-25.
- Friedman, I. (2000). "Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance". Journal of Clinical Psychology. 56(5). 595-606.
- Garner, B. & Knight, K. (2007). "Counselor burnout and the therapeutic relationship. In K. Knight & D. Farabee (Eds.)". Treating addicted offenders: A continuum of effective practices (pp. 35-1 - 35-13). Kingston. NJ: Civic Research Institute.
- Iwanicki, F. & Schwab, L. (1981). "Across validation study of the Maslach Burnout Inventory". Educational & Psychological Measurement. 41. 1167-1174.
- Jason, J. Teven. (2007). "Teacher Temperament: Correlates with Teacher Caring. Burnout. and Organizational Outcomes". Communication Education. 56(3). 382-400.
- Laugaa, D. & Rascle, N. & Bruchon – Schweizer, M. (2008). "Stress and burnout among French elementary school teachers: A transactional approach". European Review of Applied Psychology. 58(4). 241-251.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). Maslach Burnout Inventory. 2<sup>nd</sup> ed. Palo. Ca: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. (2003). "Job burnout: New directions in research and intervention". Current Directions in Psychological Science. 12(5). 189-192.



- Michenbaum, D. (1991). Coping with stress. N.Y: Plenum Press.
- Pines, A. (1982). "Changing organizations: Is a work environment without burnout an impossible goal". In Paine. W. S. (Ed). Job stress and burnout: Research. Theory. and intervention perspectives. Beverly Hills. CA: Sage Publication.
- Platisdou, M. & Agalotis, I. (2008). "Burnout. job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers". International Journal of Disability. Development and Education. 55(1). 61-76.
- Richard, G. & Marion, G. & Marich, E. (2006). "Beginning Teacher Burnout in Queensland Schools Associations with Serious Intentions to leave". The Australian Educational Researcher. 33(2). 61-76.
- Sari, H. (2004). "An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school head teachers and teachers. and the factors of effecting their burnout and job satisfaction". Educational Studies. 30(3). 291-306.
- Schonfeld, I. (2001). "Stress in 1st-year women teacher: The context of social support and coping. Genetic". Social. and General Psychology Monographs. 127(2). 133-168.
- Worley, J. & Vassar, M. & Wheeler, D. & Barnes, L. (2008). "Factor structure of scores from the Maslach Burnout Inventory: A review and meta-analysis of 45 exploratory factor- analytic studies". Educational and Psychological Measurement. 68 (5). 797-823.
- Yalçın, Ozdemir. (2007). "The Role of Classroom Management Efficacy in Predicting Teacher Burnout". International Journal of Human and Social Sciences. 2(4). 256-262.
- Yan, Zhou. & Jian-xin, Wen. (2007). "The Burnout Phenomenon of Teachers under Various Conflicts". US-China Education Review. 4(1). 37-44.

ملحق (١)  
مقياس ماسلاك للاحتراق النفسي

عزيزي الطالب عزيزتي الطالبة .....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسعى الباحثون لإجراء دراسة حول ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، لذا يرجى منكم قراءة الفقرات الآتية ووضع إشارة (√) أمام العبارة التي تتسجم مع تصورك، علماً أن الإجابات ستعامل بسرية لأغراض البحث العلمي فقط.

وشكراً جزيلاً لتعاونكم

الجزء الأول: المعلومات العامة

الجنس:

المؤهل العلمي:

عدد سنوات الخبرة:

الحالة الاجتماعية:

٦	٥	٤	٣	٢	١	صفر
كل يوم	مرات قليلة بالأسبوع	مرة في كل أسبوع	مرات قليلة بالشهر	مرة قليلة بالشهر	مرات قليلة بالسنة	لا أعاني مطلقاً

٦	٥	٤	٣	٢	١	٠	العبارة	الرقم
							أشعر أن عملي يستنزفني انفعاليًا نتيجة عملية التدريس.	١
							أشعر أن طاقتي مستنفذة مع نهاية الدوام المدرسي.	٢
							أشعر بالإنهاك حينما استيقظ في الصباح وأعرف أن علي مواجهة عمل جديد.	٣
							من السهل معرفة مشاعر طلابي.	٤
							أشعر أنني أتعامل مع بعض الطلبة وكأنهم أشياء لا بشر.	٥
							إن التعامل مع الناس طوال يوم العمل يسبب لي الإجهاد.	٦
							أتعامل بفعالية عالية مع مشاكل طلابي.	٧
							أشعر بالاحتراق النفسي من عملي.	٨
							أشعر أن لي تأثيراً إيجابياً في حياة كثير من الناس من خلال عملي.	٩
							أصبحت أكثر قسوة مع الناس نتيجة عملي بالتدريس.	١٠

									١١	أشعر بالإزعاج والقلق لأن مهنتي تزيد من قسوة عواطفني.
									١٢	أشعر بالحيوية والنشاط.
									١٣	أشعر بالإحباط من ممارستي لمهنة التدريس.
									١٤	أشعر أنني أعمل في هذه المهنة بإجتهاد كبير.
									١٥	حقيقة لا أهتم بما يحدث مع طلابي من مشاكل.
									١٦	إن العمل بشكل مباشر مع الناس يؤدي بي إلى ضغوط شديدة.
									١٧	أستطيع بسهولة خلق جو نفسي مريح مع طلابي.
									١٨	أشعر بالسعادة والراحة بعد انتهاء العمل مع طلابي.
									١٩	أنجزت أشياء كثيرة ذات قيمة وأهمية في ممارستي لهذه المهنة.
									٢٠	أشعر وكأنني أشرفت على النهاية نتيجة ممارستي لهذه المهنة.
									٢١	أتعامل بكل هدوء مع المشاكل الانفعالية والعاطفية في أثناء ممارستي لهذه المهنة.
									٢٢	أشعر أن الطلبة يلومونني عن بعض مشاكلهم.

ملحق (٢)  
مقياس الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
<b>مجال طبيعة العمل</b>						
١	يوفر لي العمل الذي أؤديه المتعة.					
٢	يوفر لي العمل الراحة والطمأنينة.					
٣	يوفر لي عملي مكانة اجتماعية.					
٤	يمتاز العمل بوضوح الإجراءات المتبعة.					
٥	أحب عملي رغم الأعباء الإضافية.					
٦	يتيح لي عملي الفرصة لتقديم أفضل ما أستطيع.					
<b>مجال الراتب</b>						
٧	يغطي الراتب الاحتياجات الأساسية والأسرية.					
٨	يتناسب الراتب مع طبيعة العمل.					
٩	يوفر الراتب العيش الكريم.					
١٠	يتناسب الراتب مع الجهد المبذول في العمل.					
١١	يوفر لي الراتب قسطاً من الرفاه الاجتماعي.					
١٢	يتناسب الراتب مع أهمية العمل الذي أقوم به.					

مجال الترقية:					
١٣	فرصة الترقية متاحة ومتوفرة.				
١٤	تعتمد الترقية على الكفاءة في العمل.				
١٥	تعتمد فرص الترقية على المؤهل العلمي.				
١٦	تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة.				
١٧	تعتمد فرص الترقية على الأقدمية.				
١٨	يوفر لي عملي الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي.				
مجال العلاقة مع المدير					
١٩	يحرص المدير على التزام العاملين بالأنظمة والقوانين.				
٢٠	يساعد المدير العاملين على حل المشكلات التي يواجهونها في العمل.				
٢١	يعتمد المدير على أسلوب الحوار والمناقشة.				
٢٢	يشارك المدير العاملين في اتخاذ القرارات.				
٢٣	يوازن المدير بين متطلبات العمل وظروف العاملين.				
٢٤	يعتمد المدير أسلوب القدوة الحسنة.				
مجال العلاقة مع الزملاء					
٢٥	يحرص الزملاء على تبادل الخبرات فيما بينهم.				
٢٦	يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم.				
٢٧	يتواصل الزملاء بأساليب مقبولة.				
٢٨	يتعاون الزملاء للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم.				
٢٩	يتبادل الزملاء مشاعر الود والاحترام.				
٣٠	يقدر زملاؤك ما تقوم به من عمل.				
مجال المكانة الاجتماعية					
٣١	يحقق لي عملي المكانة الاجتماعية التي أطمح إليها.				
٣٢	وظيفتي مهمة وتمنحني قيمة اجتماعية.				
٣٣	أشعر بأني محترم من قبل المجتمع لما أقوم به من عمل.				
٣٤	أعتقد أن المجتمع يقدر عملي الحالي حق قدره.				
٣٥	أنتلقى الثناء والاحترام لما أقوم به من عمل.				
٣٦	أشجع أبنائي على اختيار مهنة معلم غرف مصادر.				