

## الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الخاصة وتأثيرها على الرضا الوظيفي لديهم

دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة بمدينة الفيوم

إعداد

د/ صباح حسن على

المدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية  
كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الفيوم



ملخص الدراسة

المدارس الخاصة من أهم المؤسسات التعليمية فى النظام التعليمى، ونستطيع القول أن الخدمة الاجتماعية والتعليم وجهان لعملية واحدة، فكلاهما يسعى إلى رعاية الطلاب من زاوية تخصصية، ويعمل بالمدارس الخاصة بجانب أعضاء هيئة التدريس ومجلس الإدارة الأخصائى الاجتماعى الذى يمارس مهنة الخدمة الاجتماعية بالمدرسة، حيث يتعرض هؤلاء الأخصائيين إلى مجموعة من العوامل التى تمثل ضغوطاً حياتية ووظيفية وتحدياً للعمل بها مما يؤثر على الرضا الوظيفى لديهم.

ومن هذا المنطلق هدفت الدراسة إلى تحديد الضغوط الحياتية المؤثرة فى الرضا الوظيفى للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة، والتى تتمثل فى تحديد مستوى الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة والمتمثلة فى (نوع الوظيفة - الأجر - التدريب وتنمية القدرات - سلطة اتخاذ القرارات)، وتحديد الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية المؤثرة فى الرضا الوظيفى للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة والمتمثلة فى (الإدارة المدرسية - فريق العمل - بيئة العمل المادية - الطلاب) ، وكذلك تحديد الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الخارجية المؤثرة فى الرضا الوظيفى للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة والمتمثلة فى (العلاقة مع المدارس الأخرى - العلاقة مع الأسرة - العلاقة مع النقابة)

وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية واستخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعى بأسلوب الحصر الشامل لجميع الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة وعددهم (٧٥) واستعانت الباحثة بمقياس الضغوط الحياتية للكشف عن نتائج الدراسة، وكشفت نتائج الدراسة إلى تحديد الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين المؤثرة فى الرضا الوظيفى لديهم بالمدارس الخاصة.

وكذلك الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية والخارجية المؤثرة فى الرضا الوظيفى للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة.

### **Study summary**

Private schools are among the most important educational institutions in the educational system, We can say that social service and education are two sides of the same process, Both seek to care for students from a specialized angle, The social worker works in private schools alongside faculty and board members, Who practices the social work profession in school, Where these specialists are exposed to a group of factors that represent life and career pressures and a challenge to work with them, which affects their job satisfaction.

From this standpoint, the study aimed to determine the life pressures affecting the job satisfaction of social workers in private schools. Which is to determine the level of life pressure of social workers in private schools, which is represented in (Job type - Remuneration - Training and Capacity Development - Decision Making Authority) And determine the life pressures associated with the internal work environment affecting the job satisfaction of social workers in private schools, which is represented in (School Administration - Team Work - Physical Work Environment - Students) As well as determining the life pressures associated with the external work environment affecting the job satisfaction of social workers in private schools represented in (Relationship with other schools - relationship with the family - relationship with the union)

This study is considered descriptive and analytical. The researcher used the social survey method in a comprehensive survey method for all social workers in private schools, and they number (75).

The researcher used the measure of life pressure to reveal the results of the study, and the results of the study revealed the determination of the life pressures of social workers affecting their job satisfaction in private schools.

As well as life stresses associated with the internal and external work environment affecting the job satisfaction of social workers in private schools.

**أولاً: مشكلة الدراسة:**

الخدمة الاجتماعية من المهن الحديثة وليدة القرن العشرين وقد جاءت نتيجة المحاولات الإنسانية من جانب بعض الأفراد لتقديم نشاطات الرعاية الاجتماعية وتهدف في الأساس إلى إحداث نوعاً من التغيير المقصود والمخطط له. (محمد، ٢٠٠٣، ٧)

ويمثل المجال المدرسي أحد وأهم مجالات الخدمة الاجتماعية التي تقوم فيه الخدمة الاجتماعية بالتساند والتعاون المهني المشترك مع المهن الأخرى في المدرسة من أجل المشاركة في وضع وتصميم البرامج والأنشطة المدرسية التي تمكن الطلاب من تحقيق أقصى استفادة ممكنة من العملية التعليمية.

ونظراً لأن الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي أصبحت استجابة مجتمعية نفعية للمدارس التي باتت في الوقت الحالي تشارك الأسرة في أدائها لوظائفها لذلك ينبغي على الخدمة الاجتماعية أن تساعد بشكل فعال في علاج مشكلات التلاميذ بالشكل الذي يحسن الأداء الاجتماعي لهم كتلاميذ. ( Schafold, 1997, 615)

وباعتبار أن الأخصائي الاجتماعي عضواً في الفريق التعليمي يستخدم كافة الطرق والتكتيكات المهنية التي من شأنها أن تعين الفريق العامل على أداء وظائفه ومهامه على أكمل وجه ممكن هذا بجانب أنه يقوم بمجموعة من الأدوار داخل المدرسة بهدف مساعدة التلاميذ في التغلب على مشاكلهم التي يواجهونها كما يساهم ذلك أيضاً في مساعدة المدرسة على تحقيق أهدافها التربوية والتعليمية وقيامها بوظائفها على أكمل وجه ممكن.

وإذا كانت مهنة الخدمة الاجتماعية هي إحدى الركائز الأساسية في النظام التعليمي فإن المدارس الخاصة تمثل إحدى أهم مكونات هذه المنظومة التعليمية في مصر وبالتالي فالخدمة الاجتماعية تمثل أحد أهم عناصر تكوين المدارس الخاصة. (مرسى، ١٩٩٨، ٥٥)

وتعد المدارس الخاصة من أهم مراكز العلم والمعرفة فهي تسهم في بناء شخصية التلاميذ وبما أن التعليم في المدارس الخاصة لا يقل في دعمه للمسيرة التربوية عن التعليم في المدارس العامة إلا أنه يساند ويدعم ويسد عدداً من الاحتياجات التربوية في المجتمع التي لا يستطيع التعليم العام القيام بها.

حيث يزداد الإقبال عند الأهالي خاصة ميسوري الحال منهم لإلحاق أبنائهم في المدارس الخاصة وذلك بسبب عدم الرضا عن وضع المدارس الحكومية من حيث المستوى العلمي حيث يمكن اعتبار التعليم الخاص مكملاً للتعليم الحكومي العام تحت ظروف واحتياجات خاصة لبعض الأهالي مثل اتباع أساليب جديدة في التدريس أو قلة عدد التلاميذ في الفصل الواحد بالإضافة إلى توفير مناهج إضافية كاللغات والحاسب الآلي. (صالح، ٢٠٠٤، ٣)

وقد بادرت مصر بتطبيق فكرة المدارس الخاصة وذلك لأهمية وجود التعليم الخاص جنبًا إلى جنب مع التعليم الحكومي حيث يُعد التعليم الخاص مدعمًا لتكافؤ الفرص التعليمية للتلاميذ الذين يذهبون إلى المدارس الخاصة يتيحون الفرصة بما يتكونه من أماكن في التعليم الرسمي لغيرهم من الطلاب. (تركي، ١٩٨٢، ٥٨)

كل ما سبق يجعل الأخصائيين في تلك المدارس يقع على عاتقهم أعباء ومسئوليات كثيرة ومن هذه المسئوليات أن الأخصائي الاجتماعي بالمدارس الخاصة مسئول عن تقدير ومقابلة حاجات هؤلاء التلاميذ مستخدمًا في ذلك الخدمات التعليمية الخاصة بجانب تنمية شخصية الطالب في باكورة مراهقته وما تتميز به هذه المرحلة من خصائص حتى يسهل توجيهه والتوجيه السليم بعد إعداده بالشكل الذي يجعله قادرًا على النمو من جميع الجوانب الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية ومن خلال البرامج والأنشطة التي يخططها الأخصائي الاجتماعي في المدرسة التي تتيح الفرص لطالب هذه المرحلة ليكتسب الكثير من الخبرات وينمي ما تم اكتشافه من القدرات ويستثمر ما يميل إليه من مهارات وهوايات عن طريق الجماعات التي يكونها الأخصائي الاجتماعي لممارسة تلك الأنشطة التي تشبع الكثير من الحاجات. (على، ب.ن، ٥٤)

وترى الباحثة أن الاهتمام بمهنة الخدمة الاجتماعية يتطلب منا أن نعمل على الاهتمام بالقائمين عليها وهم الأخصائيون الاجتماعيون العاملون في المجالات المتعددة ومنها المجال المدرسي خاصة في المدارس الخاصة حيث يتعرضون للعديد من الضغوط والمشكلات التي لها أبعادها السلبية التي تعوق الأخصائي الاجتماعي عن القيام بدوره أو تقلل من فاعليته بما ينعكس بشكل مباشر أو غير مباشر على مستوى الرضا الوظيفي لديه.

فهذا ما تشير إليه نتائج بعض الدراسات التي قام بها (Letter, Maslach, 1988) إلى أن الأخصائيين الاجتماعيين الذين يعانون أو يمرون بتجارب وخبرات الضغوط المهنية هم أكثر الأخصائيين الاجتماعيين لديهم ضعف الإلتزام والولاء لمؤسساتهم الاجتماعية التي يعملون فيها.

وقد توصلت دراسة (محمد محمود إبراهيم عويس، ١٩٨٩) إلى أن هناك مشكلات تنقرد بها المدارس الخاصة والتي لها علاقة بإعاقة الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بها وهي مشكلات تتعلق بطبيعة الطلاب أنفسهم حيث وجود المستوى الإقتصادي المرتفع والذي يولد مشكلات من نوع خاص مثل إرتفاع نسبة المدخنين والمتعاطين في المدارس الخاصة عن الحكومية ويرجع هذا إلى إرتفاع المستوى الإقتصادي للطلاب في المدارس الخاصة عنها في الحكومية.

وفى هذا السياق قد أشارت دراسة (Edith. M. Freeman, 1995) إلى أن عدم التعاون بين المدرسين والأخصائيين الاجتماعيين يُعد من العوامل التي تؤثر على ضعف فعالية الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية فى المدارس الخاصة.

وأكدت دراسة (ماهر أبو المعاطى على، ١٩٩٦) على أن هناك مجموعة من الصعوبات التي تواجه الأخصائيين العاملين فى المجال المدرسى وتحد من فاعلية دورهم والتي منها تكليف الأخصائيين الاجتماعيين بأعمال إدارية غير مهنية.

وهذا ما أكدت عليه دراسة (وسام بريك، ٢٠٠٠) والتي هدفت إلى تحديد مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها العاملون فى المدارس الخاصة وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك قسماً كبيراً من هذه المعاناة يرتبط بالاتجاهات التي يحملها أولياء الأمور وأبنائهم فى حين يرجع القسم الآخر إلى عدم كفاية الظروف المادية والمعنوية التي يعيشها المعلمون مما يستدعى ضرورة الاهتمام بتأهيلهم تربوياً وتوفير الحوافز المادية والمعنوية الكافية بتخفيف الضغوط المهنية التي يتعرضون لها.

ويُعد الرضا الوظيفى أحد أهم الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من الباحثين لما له من دور بارز على الأداء الوظيفى بزيادة إنتاجية العمالة، فرفع مستوى الرضا الوظيفى يؤثر بالمحصلة النهائية على أداء المنظمة ككل وبالتالي نستطيع القول بأن المنظمة الأكثر فعالية هى المنظمة التي تقوم بتوفير أكبر قدر من الرضا الوظيفى لأعضائها.

ويعتبر الرضا الوظيفى للأخصائى الاجتماعى من أهم المداخل العلمية التي توجه الانتباه لدى فاعلية الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية من ناحية ونوعية العوامل المعوقة المؤثرة سلباً على أدائه حيث يعتبر رضا الأخصائى الاجتماعى عن عمله مؤشراً لمدى كفاءته فى العمل والحرص عليه.

وبذلك فالضغوط والصعوبات والمعوقات لها انعكاساتها الصحية والنفسية والعقلية والسلوكية على الأخصائيين الاجتماعيين وكذلك على المدرسة بما ينتج عنه ضعف الأداء والرضا الوظيفى وإرتفاع نسبة الغياب عن العمل وعدم قيام الأخصائيين الاجتماعيين بأدوارهم المهنية على أكمل وجه.

وهذا ما أكدت عليه دراسة (دى فرانك ويستروب ، De Frank. Rs, Stroup CA, 1989)

بعنوان الضغط النفسى وعلاقته بصحة المعلم وهدفت إلى تقييم العلاقة المتبادلة بين كل من العوامل الشخصية وضغط العمل والرضا الوظيفى، وتوصلت إلى أن ضغط العمل هو المؤشر الأقوى على الرضا الوظيفى.

وكذلك دراسة (جمال شكرى محمد، ١٩٩١) والتي أكدت إلى أن كثرة الأعباء الإدارية والوظيفية

الملقاة على عاتق الأخصائى الاجتماعى وخاصة التي يتعامل فيها الأخصائى الاجتماعى مع عدد كبير من

العملاء تؤدي إلى ارتفاع درجة الإعياء المهني لدى الأخصائي الاجتماعي وأن هناك علاقة عكسية بين الإعياء المهني والرضا الوظيفي فكلما زاد الإحساس بالإعياء المهني قل الشعور بالرضا الوظيفي. وأشارت دراسة (حنان عيد محمد، ١٩٩٧) إلى عدم تعاون المدرسين مع الأخصائي الاجتماعي في علاج مشكلات الطلاب وإزدحام اليوم الدراسي وكثرة الأعباء والمسئوليات وعدم اهتمام أولياء الأمور بحضور اجتماعات مجلس الآباء وهذا كله يسبب ضغط على الأخصائي الاجتماعي. وأشارت دراسة (هادي مختار رضا، ١٩٩٩) أن من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الأخصائي الاجتماعي هي العمر وعبء العمل والدخل والمستوى التعليمي والجنس. وأكدت دراسة (سحر فتحي، ٢٠٠١) أن من أهم المعوقات التي تؤثر على الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بالمدارس يتمثل في ضغط العمل وكثرة الأعباء الوظيفية والمشكلات الإدارية. وهدفت دراسة (صادق وبورك، 2002) (Saddiq and Burke) إلى التحقق من دور ضغوط العمل المحسوسة على معدل الغياب عن العمل والرضا الوظيفي والصحة النفسية والعائلة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ضغوط العمل المحسوسة تؤدي إلى إزدياد معدل الغياب عن العمل بدون إذن رسمي وتؤدي أيضاً إلى اضطراب نفسي وإجهاد عملي وتأثير سلبي على العائلة. وأكدت دراسة (أحمد إبراهيم حمزة، ٢٠٠٤) على أن محددات الرضا الوظيفي للأخصائي الاجتماعي في المجال التعليمي ترتبط بعوامل الخبرة وطريقة التعامل بكفاءة في مختلف المواقف وإرتباط ذلك بالدورات التدريبية.

ومن تحليل نتائج الدراسات السابقة تم التوصل إلى ما يلي:

- ١- عدم وضوح الدور المهني في أذهان بعض الأخصائيين الاجتماعيين أنفسهم.
  - ٢- عدم وجود خطة محددة المعالم للعلاقة بين الأخصائيين الاجتماعيين والمدرسين بالمدارس الخاصة.
  - ٣- إشغال الأخصائيين الاجتماعيين بالأعمال الإدارية وعدم اهتمامهم بالأعمال المهنية.
  - ٤- عدم تفهم الإدارة المدرسية لدور الأخصائي الاجتماعي بالمدرسة.
  - ٥- القصور في التدريبات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس.
  - ٦- قلة الحوافز والمكافآت المادية.
  - ٧- تعدد الأدوار والأعباء المهنية الملقاه على عاتق الأخصائي بالمدارس الخاصة.
- ومن خلال ما سبق يتضح أن الضغوط الحياتية من الظواهر الإنسانية المعقدة لتعدد أبعادها من نفسية إلى اجتماعية إلى سلوكية سواء على المستوى الفردي أو الجماعي أو المجتمعي وكل هذه الأبعاد لها



انعكاساتها على الأخصائى الاجتماعى الذى يواجه العديد من الصعوبات فى عمله والتي تؤثر بصورة كبيرة على مستوى الرضا الوظيفى لديه.

**لذلك يجب أن نأخذ مجموعة من الاعتبارات الخاصة بهذه الدراسة وهى أن:**

- الضغوط الحياتية والرضا الوظيفى تختلف صورها ومصادرها من مجتمع ومن مؤسسة ومن فرد لآخر.
- الضغوط الحياتية والرضا الوظيفى بقدر ما تكون عوامل تثبيط يمكن أن تكون عوامل تحفيز وهذا حسب حدتها ونوعها.
- الضغوط الحياتية والرضا الوظيفى تتوقف طبيعتها على نوعية المؤسسة فى حد ذاتها.

**وتتمحور القضية الرئيسية للدراسة الحالية فى:**

هل الضغوط الحياتية للأخصائى الاجتماعى العاملين فى المدارس الخاصة تؤثر على الرضا الوظيفى لديهم؟

**ثانياً: أهمية الدراسة:**

١- إن الضغوط الحياتية تعتبر أحد المعوقات الأساسية فى ممارسة الأخصائى الاجتماعى العاملين بالمدارس الخاصة لدورهم بفاعلية.

٢- يعتبر المجال المدرسى من المجالات الهامة فى المجتمع والذى يعمل به عدد كبير من الأخصائى الاجتماعى حيث يتعرضون فيه للضغوط الحياتية وذلك بسبب المسئوليات المتزايدة عليهم مما يشعرهم فى أغلب الأحيان بالضعف والنقص فى قدراتهم الذاتية.

٣- يعد الرضا الوظيفى للأخصائى الاجتماعى مقياساً لمدى استقرارهم ومدى فعاليتهم داخل المدارس الخاصة وذلك لأهمية هذا القطاع فى المجتمع.

٤- الضغوط الحياتية التى يتعرض لها الأخصائى الاجتماعى قد تؤثر فى عطائه وهذه الدراسة فى معرفتها للضغوط الحياتية لديه تمثل محوراً من المحاور المتعلقة بإعداده لكى يصل للكفاية المهنية ويشعر بالرضا والسعادة.

٥- تطوير كفاءة الأخصائى الاجتماعى ورفع مستواه وتحسين أوضاعه هى أمور ضرورية ينبغى أن تشغل اهتمام الباحثين فى مهنة الخدمة الاجتماعية.

٦- إن تلاميذ المدارس الخاصة ذات طبيعة خاصة حيث أنهم فى بداية الإنتقال من مرحلة عمرية إلى مرحلة أخرى، وهى مرحلة الطفولة إلى مرحلة المراهقة لذا تحتاج إلى ممارسة مهنية خاصة وأخصائى اجتماعىين ذو كفاءة عالية.

**ثالثاً: أهداف الدراسة وإطارها النظرى:****يتمثل الهدف الرئيسى للدراسة فى:**

تحديد الضغوط الحياتية المؤثرة فى الرضا الوظيفى للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة.

**وينبثق من هذا الهدف الرئيسى الأهداف الفرعية التالية:**

- ١- تحديد مستوى الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة.
- ٢- تحديد نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية المؤثرة فى الرضا الوظيفى للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة.
- ٣- تحديد نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الخارجية المؤثرة فى الرضا الوظيفى للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة.

**رابعاً: تساؤلات الدراسة:****يوجد تساؤل رئيسى مؤداه:**

ما الضغوط الحياتية المؤثرة فى الرضا الوظيفى للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة؟

**وينبثق من هذا التساؤل الرئيسى التساؤلات الفرعية التالية:**

- ١- ما مستوى الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة؟
- ٢- ما نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية المؤثرة فى الرضا الوظيفى للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة؟
- ٣- ما نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الخارجية المؤثرة فى الرضا الوظيفى للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة؟

**خامساً: مفاهيم الدراسة:****(١) مفهوم الضغوط الحياتية:**

يعنى لفظ ضغط فى المعجم الوجيز عصره وزحمه ومنها ضغطه ضغطاً كما تعنى شدد وضيق. (المعجم الوجيز، ٢٠٠٠، ٣٨١)

كما أن الضواغط هى تلك القوى والمؤثرات التى توصف المجال البيئى والفيزيقي والاجتماعى والنفسى

التي يكون لها الخبرة على إنشاء حالة ضغط ما؟ (عثمان، ٢٠٠١، ٩٠)

وتعرف الضغوط على أنها إستجابة داخلية للحياة الضاغطة والتي تعبر فى مجملها عن المتاعب

العاطفية والحالة النفسية غير السوية وترتبط تلك الضغوط بالمشاعر السلبية والتي تشمل الغضب والخوف

والاكتئاب واليأس وفى الغالب ترتبط بالمستويات المتدنية من مشاعر عدم تقدير الذات. (Germain, Bitterman,1995,817)

فى حين تعرف الضغوط بأنها ما يتعرض له الفرد فى المواقف اليومية وتتطلب بذل الجهد لمواجهتها لما يترتب عليها من آثاره للغضب والاحباط والشعور بالفشل والتوتر، وتكشف مثل هذه الضغوط عن مدى تحمل الفرد للتوتر وقدرته على مواجهة المواقف الضاغطة. (أرنوط، ٢٠٠٤، ١٨)

ويستخدم مصطلح الضغط Stress للإشارة إلى الأحداث والظروف الخارجية التى تقيس قدرة الفرد على التكيف أولى المشكلات الإنفعالية والنفسية التى تسببها مثل تلك الأحداث. (Rebert, 1140)

كما تعرف الضغوط الحياتية على أنها الأحداث الخارجية التى تمثل مطالب التكيف لدى الفرد وأن بعض الأفراد يمكنهم النجاح فى التكيف بشكل كلى مع هذه المطالب وآخرون لا ينجحون فى ذلك وعند الفشل تكون النتيجة حدوث الضغط النفسى أو الجسمى أو كليهما. (Preston, 1990, 15: 16)

وتقصد الباحثة بالضغط الحياتية هى مجموعة العوامل والمشكلات التى تواجه الأخصائيين الاجتماعيين والتى تؤدى إلى حدوث حالة الاختلال لديهم مما يؤدى إلى ضعف أدائهم وانخفاض مستوى فاعليتهم وعدم رضاهم عن عملهم.

وبذلك فهى تشمل:

١- كافة المواقف التى يتعرض لها الأخصائيون الاجتماعيون العاملون بالمدارس الخاصة وتسبب لهم الاحساس بالتوتر والقلق.

٢- كافة المؤثرات المهنية والإدارية والاجتماعية داخل نطاق العمل بالمدارس الخاصة.

٣- هى المسئوليات الوظيفية المتعارضة مع الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بالمدارس الخاصة.

٤- هى تلك الأحداث الناتجة عن صعوبات أثناء ممارسة العمل المهني داخل المدرسة.

٥- تزايد أعباء العمل المهني بالمدارس الخاصة.

**(٢) مفهوم المدارس الخاصة:**

هى المدارس المملوكة لأحد المواطنين وتخضع أيضاً لوزارة التربية والتعليم وتتبنى المناهج الدراسية نفسها المطبقة فى المدارس المناظرة لها من مدارس التعليم الحكومى. (صالح، ٢٠٠٤، ٨)

كما أنها تشمل جميع المؤسسات التربوية الأهلية والخاصة التى تتميز بإستقلالها الإدارى والمالى ويضاف إلى ذلك أن هذه المدارس تحظى بإستقلال نسبي كبير فيما يتعلق بسياساتها التربوية وبرامجها التعليمية وتكون هذه المدارس تابعة لهيئات أهلية أو جمعيات خيرية محلية أو أجنبية أو أفراد من القطاع

الخاص يتولون الإنفاق عليها من أموالهم أو من الأقساط المدرسية أو من الهيئات والتبرعات المرتبطة بها. (صلحة، ٢٠١٧، ٢٤)

كما أن التعليم الخاص هو جهد تعليمي يقوم به أفراد أو مؤسسات تعاونية بهدف معاونة الدولة على تحقيق سياستها التعليمية وفق الخطط والمناهج المقررة في المدارس الرسمية المناظرة. (القرار الوزاري رقم ٣٠٦، ١٩٩٣)

كما يشير القانون رقم (١٦) لسنة (١٩٩٠م) بشأن التعليم الخاص إلى أن المدارس الخاصة تندرج تحت الأنواع التالية: (قانون رقم ١٦، ١٩٩٠)

١- مدارس خاصة عربي بمصروفات: تناظر المدارس الرسمية في المناهج والامتحانات العامة.

٢- مدارس خاصة لغات وتنقسم إلى:

(أ) مدارس لغات تسير وفق المناهج الرسمية لمستوى رفيع مع اللغات وتتم فيها الدراسة باللغة الأجنبية في المواد غير القومية.

(ب) مدارس لغات تسير وفق المناهج الرسمية المصرية تمامًا وتتم فيها الدراسة باللغة العربية مع العناية بتدريس اللغة الإنجليزية في المراحل الأولى.

**وتقصد الباحثة بمفهوم المدارس الخاصة إجرائيًا ما يلي:**

١- مؤسسات تعليمية غير حكومية تهدف إلى الربح من خلال العملية التعليمية.

٢- هي مدارس أهلية يمتلكها أفراد أو هيئات ولا تخضع لأية إعانة حكومية من قبل الدولة إلا أنها بالرغم من ذلك تقع تحت الإشراف الحكومي للدولة.

٣- هي مدارس يتقاضى أصحابها مصروفات أو رسوم من التلاميذ مقابل تقديم خدمة تعليمية مميزة لهم وذلك لتغطية تكاليف التعليم ولتحقيق ربح لرأس مال المستثمر.

٤- تلعب الخدمة الاجتماعية بهذه المدارس دورًا هامًا ممثلة في الأخصائي الاجتماعي.

**(٣) مفهوم الرضا الوظيفي:**

لمعرفة المقصود بالرضا في اللغة العربية فقد تم البحث في معاجم اللغة العربية عن المعنى اللغوي للكلمة ففي " لسان العرب لأبن منظور " وضح أن " الرضا " الرضاء، الرضا ضد السخط، ورضى عن الشيء إرتضاه، ورأه له أهلاً، وسخط الشيء مسخطاً: كرهه، والرضا والسخط من صفات القلب. (ابن منظور، ١٩٨٠)

وفى " المعجم الوسيط " نجد أيضًا أن الرضا: يقال رضا: مرضى وهم رضا (وصف بالمصدر) والرضاء: الرضا والرضى: المرضي والمطيع والمحب. (المعجم الوسيط، ج ١) وفى اللغة الإنجليزية يعرف بأنه التعويض أو التحسن أو الإشباع لرغبة أو حاجة كما يشير إلى الحاجة أو الكيفية التى تشبع الكائن فهو مصدر ووسيلة لتحقيق الرغبة. (Webster, 1984, 1044) كما يعرف بأنه محصلة عناصر الرضا التى يتصور الفرد أن يحصل عليها من عمله فى صورة أو أكثر أو يعبر عن الرضا عن العمل بالعمل بالمعادلة الآتية:

(الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقى + الرضا عن الأشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل).

(عبدالباقي، ٢٠٠١، ٢١٠)

كما أنه الاتجاهات النفسية للعاملين تجاه أعمالهم ومدى ارتياحهم وسعادتهم فى العمل على الأخص بالنسبة لعناصر أساسية فى العمل مثل الأجر وسياسة المنظمة والروؤساء والزملاء والمرؤوسين وفرص النمو والترقى وفرص تحقيق الذات. (ماهر، ٢٠٠٣، ٤٨)

كما يعرف (رينى، Rainey) الرضا الوظيفى بأنه هو رد فعل عاطفى عام للأفراد حول الوظائف التى يشغلونها وله مقومات عامة كالأجر ومستوى الأشراف والعلاقة مع الزملاء. (Rainey, 2003, 283-284)

ويمكن تعريف الرضا الوظيفى إجرائيًا بما يتفق مع طبيعة هذه الدراسة بأنه:

- ١- هو مشاعر الأخصائين الاجتماعيين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن ادراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم وما ينبغى أن يتحصلوا عليه من وظائفهم.
- ٢- هو العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التى تجعل الأخصائى الاجتماعى راضيًا عن عمله.
- ٣- هو شعور الأخصائين الاجتماعيين العاملين فى المجال المدرسى بالارتياح فى مجال عملهم الناجم عن الجو الاجتماعى الموجود فى بيئة العمل.
- ٤- هو مجموعة من المؤشرات الواضحة عن مدى سعادة الأخصائى الاجتماعى بعمله وغالبًا ما يتحقق الرضا الوظيفى أو عدمه من خلال عدة مظاهر تتمثل فى نوعية العمل والأجر والترقى فى العمل وعدد ساعات العمل.
- ٥- يتحدد من خلاله طبيعة العلاقة بين الأخصائى الاجتماعى المدرسى وبين زملائه ورؤسائه داخل المدرسة.

**سادساً: المنطلقات النظرية للدراسة:**

سوف تعتمد الباحثة على نظرية الأنساق ومن خلالها نظرية الدور كمنطلقات نظرية للدراسة الحالية في ضوء السياق الاجتماعي لموضوع البحث وذلك للمبررات الآتية:

١- نسق المدرسة نسق متكاملة تتأثر أنساقه الفرعية جميعها ببعضها البعض إيجاباً وسلباً وفق كفاءة أدائها لأدوارها.

٢- الأخصائى الاجتماعى هو أحد الأنساق الفرعية ضمن فريق العمل بالمدرسة وحدث خلل فى أدائه ودوره بالمدرسة مما يؤثر سلباً على تحقيق رسالة المدرسة بشكل سليم.

٣- وجود فجوة بين الدور المتوقع والدور الممارس للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الخاصة.

٤- وجود خلل فى ادراك وتصور الأخصائى الاجتماعى بالمجال المدرسى لدوره وحقوقه وواجباته.

٥- تعدد الأدوار وكثرتها لدى الأخصائى الاجتماعى بالمجال المدرسى مما يولد صراعاً بين تلك الأدوار.

ويمكن للباحثة أن تعرض لتلك النظريتين كما يلي:

**١- نظرية الأنساق العامة: General Systems Theory**

تعد نظرية الأنساق العامة من النظريات الشائعة المستخدمة فى مجال الخدمة الاجتماعية لأنها ترتبط بالظواهر الاجتماعية المؤثرة فى حياة الإنسان، كما أنها ترتبط بالظواهر الاجتماعية المؤثرة فى حياة الإنسان كما أنها ترتبط بالنماذج العلمية والمهنية التى يمكن إستخدامها فى مجالات الخدمة الاجتماعية مثل ارتباط النظرية بالنموذج الأيكولوجى وارتباطها بالنموذج التفاعلى وغيرها الإنسان المختلفة.

فالنسق الاجتماعى عبارة عن فعلين أو أكثر يحتل كل منهما مركزاً أو مكانة متميزة عن الأخرى ويؤدى دوراً متميزاً فهو عبارة عن نمط منظم يحكم علاقات الأعضاء ويصف حقوقهم وواجباتهم تجاه بعضهم البعض ويحتوى على إطار من المعايير أو القيم المشتركة بالإضافة إلى أنماط مختلفة من الرموز والموضوعات الثقافية المختلفة.

والأنساق الاجتماعية تتصف بخاصيتين أساسيتين هما: (السنهورى، ٢٠٠٠، ٢٥: ٢٦)

١- ميل مكونات النسق إلى الحفاظ على درجة عالية من التكامل على الرغم من الضغوط البيئية.

٢- ميل مكونات النسق إلى التوازن والإستمرارية فى أداء وظائفها.

والنسق هو مجموعة من العناصر تتجمع معاً فى علاقات وتتميز معاً فى خصائص مميزة وهذه

العناصر هى الأجزاء المكونة للنسق أو رابطة العلاقة بينهما تمثل النسق. (عطية، سلمى، ٢٠٠١، ٣٠)

وتعرف نظرية الأنساق بأنها الكل الذى يضمن مجموعة من الأجزاء فى علاقات بين بعضها البعض

وبين خواصها المميزة التى يستخدمها وطبقاً للوحدات التى تتعامل معها فى الخدمة الاجتماعية.

يتضح من التعريفات السابقة أنها ترتبط بثلاثة مفاهيم أساسية: (السنهورى، ٢٠٠٠، ٢٦)

- ١- مفهوم التكامل: بمعنى أن الأجزاء داخل النسق تنتج كيانًا أكبر من حاصل جمع الأجزاء على حده وإضافة بعضها إلى بعض حيث لا يمكن فهم النسق بشكل كافٍ بتقسيمه إلى أجزائه المركب منها.
- ٢- مفهوم العلاقة: حيث يؤكد هذا المفهوم على تسميط العلاقة بين الأجزاء داخل النسق.
- ٣- مفهوم التوازن بين عناصر النسق: ويعنى أن الأنساق تسعى إلى التوازن بداخلها والبقاء أو الحفاظ على النسق.

وقد اعتمدت الباحثة على هذه النظرية حيث أن المدرسة تعتبر نسق وجماعة الأخصائيين الاجتماعيين فى المجال المدرسى بها يمثلون أنساق فرعية من خلال الاعتماد المتبادل بين مختلف الأجزاء المكونة للنسق.

## ٢- نظرية الدور : Role Theory

قد استخدمت نظرية الدور فى إطار نظرية الأنساق العامة على اعتبار أن النسق الاجتماعى يتكون من مجموعة من الأنساق الفرعية لكل منها دور توديه، وإذا حدث خلل فى أحد هذه الأدوار يؤدي بدوره إلى خلل فى النسق الاجتماعى لذا يعتبر المجتمع من وجهة نظر هذه النظرية بأنه مجموعة من العلاقات الاجتماعية المعقدة والمترابطة بين الأفراد والأشخاص المكونين له. (Shivers, 2004, 150)

ويتضمن الدور مجموعة من الحقوق والواجبات بين طرفى التفاعل فواجبات كل طرف هى بمثابة حقوق للطرف الأخر، وتحدد الحقوق والواجبات بطرق متعددة فقد يكون التحديد من واقع الأديان أو من خلال الأعراف الشائعة فى المجتمع أو يكون غير مكتوب كالقوانين واللوائح عن دور الأخصائى الاجتماعى. ويشمل الدور المهنى مجموعة الأفعال والنشاطات التى يقوم بها الأخصائيين الاجتماعيين والتي تتطابق مع توقعات المجتمع فى ضوء الوضع الذى يشغله فى المجال المدرسى والمتغيرات المحيطة بالممارسة المهنية لأدوارها وفى ضوء اشباع احتياجاته، وارتباط الدور بأهداف المجتمع (النسق التعليمى) التى تسعى لتحقيقها فى إطار جودة التعليم والتى تتطلب أن يكون لدى الأخصائى الاجتماعى دافعية لأداء أدوارهم بفعالية أكثر. (عبدالقادر، ٢٠١٢، ٢١)

## سابعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

### ١- نوع الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة واتساقاً مع الأهداف التى تسعى إلى تحقيقها تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية والتى تهدف إلى وصف موضوع أو مشكلة البحث وتحديد خصائصها تحديداً كميًا وكيفيًا، فالبحوث الوصفية تقوم بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها بهدف الوصول إلى تعميمات بشأن

موضوع البحث (أبو النصر، ٢٠٠٤، ١٣١: ١٣٢)، ومن هنا فإن الدراسة تسعى إلى تحديد الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة وتأثير ذلك على الرضا الوظيفي لهم.

**٢- المنهج المستخدم:**

استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي كأنسب منهج ملائم لطبيعة وهدف الدراسة الحالية، ويُعد المسح الاجتماعي من المناهج العلمية المعتمدة لوصف المجتمع البشرى والسكان وذلك لإعتماده على الوصف الأوسع للمجتمع وشموليته والتركيز على الجماعات التي تنوب عن المجتمع ككل. (Allen, 2008, 367)

لذلك اتبعته الباحثة لدراسة هذه الظاهرة مستخدمة منهج المسح الاجتماعي بأسلوب الحصر الشامل لجميع الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات العاملين بكافة المدارس الخاصة بمدينة الفيوم.

**٣- أدوات الدراسة:**

**اعتمدت الدراسة الراهنة على الأداه التالية:**

مقياس الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة حيث قامت الباحثة بتصميم مقياس لتطبيقه على مجتمع البحث من الأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة بإدارة محافظة الفيوم.

**وقد قمت بإعداد المقياس وفقاً للخطوات والإجراءات التالية:**

**الخطوة الأولى:** تحديد موضوع القياس وهو تحديد الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة وتأثيرها على الرضا الوظيفي لديهم والهدف من استخدامه وذلك للتأكد من قابليته للقياس وطبيعة المبحوثين الذين سيطبق عليهم المقياس من حيث النوع والعمر ومحل الإقامة والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والمستوى الإداري وسنوات الخبرة والدورات التدريبية فى التخصص والدخل الشهري وقد تم تحديد الهدف من القياس وهو تحديد الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة.

**الخطوة الثانية:** تحديد المصادر التي رجعت إليها الباحثة فى بناء المقياس:

وقد تضمن هذا الاطار الرجوع إلى العديد من المصادر أهمها:

(أ) الاطار النظرى للدراسة والتراث النظرى للخدمة الاجتماعية بصفة عامة والمجال المدرسى بصفة خاصة والمعطيات والدراسات والبحوث العلمية الأخرى التي تتصل بموضوع الدراسة.



(ب) الرجوع إلى الدراسات السابقة والمقاييس من الأدوات الأخرى المرتبطة بالضغوط الحياتية وكذلك الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بمشكلة الدراسة الحالية وذلك لجميع عبارات المقياس وتحديد أبعاده التي تتمثل في:

- قياس العلاقة بين الضغوط الواقعة على الأخصائيين العاملين بالمستشفيات والأعياء المهني للأخصائيين الاجتماعيين. (زين العابدين، ٢٠٠٤)

- ضغوط مهنة التدريس لدى معلمى المرحلة الأساسية الدنيا فى مدينة نابلس. (عساف، ٢٠٠٧)

(ج) استشارة الخبراء فى أرض الواقع والتحدث معهم من أساتذة جامعيين ومدرسين وممارسين وغيرهم.  
**الخطوة الثالثة: تحديد أبعاد المقياس وعباراته:**

بعد الرجوع إلى الدراسات والبحوث والمقاييس المرتبطة بمشكلة الدراسة الراهنة تم تحديد الأبعاد الرئيسية للمقياس وتحديد أكبر عدد ممكن من العبارات التي يمكن أن يشتمل عليها كل بُعد من أبعاد المقياس وقد أسفرت هذه الخطوة عن تحديد البيانات الأولية التي تتضمن: النوع والعمر ومحل الإقامة والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والمستوى الإداري وسنوات الخبرة والدورات التدريبية الحاصلون عليها والدخل الشهري، كما تم تحديد أبعاد المقياس وقد تمثلت في ثلاثة أبعاد رئيسية تدور حوله:

**البعد الأول:** تحديد مستوى الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة.

**البعد الثاني:** تحديد نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية المؤثرة فى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة.

**البعد الثالث:** تحديد نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الخارجية المؤثرة فى الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة.

وقد اعدت عبارات المقياس وقد تم إنتقاء هذه العبارات وتوزيعها على أبعاد المقياس فى ضوء إطلاع الباحثة على المقاييس المختلفة للضغوط الحياتية كما روعى فى صياغة عبارات المقياس ألا تكون إيجابية لإجابة معينة أو مركبة بقدر المستطاع وهكذا تم إعداد المقياس فى صورته الأولية تمهيداً لخضوعه لإجراءات الصدق والثبات.

**الخطوة الرابعة: إجراءات صدق المقياس:**

تم عرض المقياس فى صورته المبدئية على مجموعة محكمين من ذوى الخبرة المرتبطة بموضوع المقياس من السادة أعضاء هيئة التدريس ما بين (أستاذ - أستاذ مساعد) من تخصصات الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم، وبلغ عددهم (١٠) محكمين وذلك لمساعدة الباحثة فى تحكيم المقياس وتحديد ما يلي:

(أ) مدى ارتباط العبارة بمضمون كل بعد.

- (ب) مدى وضوح وسلامة الصياغة.  
(ج) اقتراح أو إضافة عبارات أخرى.

ثم قامت الباحثة بتطبيق معادلة نسبة الإتفاق حول عبارات المقياس وحساب نسبة الإتفاق على هذه العبارات واستبعاد العبارات التي قلت نسبة الإتفاق عليها عن (٨٠%) ولقد أخذت بتوجيهات السادة المحكمين وقد أسفرت هذه الخطوة عن صياغة بعض عبارات المقياس التي كان يوجد اتفاق حول ضرورة تعديلها مرة أخرى وإضافة عبارات أخرى وفي ضوء ذلك تم إعداد مقياس الدراسة في صورته النهائية.

#### ثبات المقياس:

قد تم إختبار ثبات المقياس بإستخدام معامل قياس التجانس الداخلي للمقاييس (Consistency) من أجل فحص ثبات أداة الدراسة، وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين عبارات في أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدمت الباحثة طريقة (كرونباخ ألفا)، حيث أن بلغ معامل الثبات الكلي (الفا) لأبعاد المقياس (٠,٧٩) وهذا يعد معامل ثبات مرتفعاً ومناسباً لأغراض البحث الحالية.

#### جدول رقم (١)

#### يوضح نتائج اختبار الصدق البنائي وثبات المقياس

م	البعد	عدد العبارات	قيمة الارتباط	الحالة	قيمة معامل ألفا كرونباخ	الحالة
١	مستوى الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعية بالمدارس الخاصة	٢٨	٠,٧٣	صادق	٠,٧٧	ثابت
٢	نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية	٢٨	٠,٧٤	صادق	٠,٦٩	ثابت
٣	نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الخارجية	٢١	٠,٨١	صادق	٠,٧٥	ثابت
	الإجمالي المقياس	٧٧		صادق	٠,٧٩	ثابت

أظهرت البيانات الجدول رقم (١) والذي يوضح نتائج الصدق الذاتي للمقياس، حيث تبين أن معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد المقياس السابق الإشارة إليه، ودرجة جميع أبعاد المقياس إجمالاً، تتراوح بين (٠,٧٣ و ٠,٨١) وبهذا يتضح الاتساق الداخلى بين أبعاد المقياس الحالى، مما يؤكد الصدق البنائى للمقياس ككل .

#### ٤- مجالات الدراسة:

- **المجال المكانى** : تم اختيار المدارس الخاصة بمدينة الفيوم لتكون مجالاً لتطبيق الدراسة.
- **المجال البشرى**: تمثل المجال البشرى فى كل الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الخاصة بمدينة الفيوم ويبلغ عددهم (٧٥) أخصائياً اجتماعياً موزعين على (٢٧) مدرسة.
- **المجال الزمنى**: هو الفترة الزمنية التى استغرقتها الباحثة فى اجراء الدراسة نظرياً وميدانياً فى الفترة من شهر (يونية، ٢٠١٩) وحتى بداية شهر (ديسمبر، ٢٠١٩).

#### أولاً: خصائص عينة البحث

##### جدول رقم (٢)

يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع (ن=٧٥)

النوع	ك	%
ذكر	٢٣	٣٠,٧
أنثى	٥٢	٦٩,٣
الإجمالي	٧٥	١٠٠

باستقراء الجدول السابق رقم (٢) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للنوع حيث تبين أن أعلى نسبة كانت للإناث بنسبة (٦٩,٣%) يليها نسبة (٣٠,٧%) من الذكور وتتفق بيانات هذا الجدول مع ما توصلت إليه دراسة (حنان عيد محمد، ١٩٩٦) حيث أشارت فى دراستها إلى قلة إعداد الأخصائيين الاجتماعيين الذكور فى المدارس الخاصة، ويختلف ذلك من مجال مكاني إلى مجال مكاني آخر ويتوقف ذلك على اختيار مجلس إدارة المدرسة للأخصائيين الاجتماعيين سواء كانوا ذكورا أو أناث ويتوقف ذلك على حاجة المدرسة لهم.

## جدول رقم (٣)

يوضح توزيع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الخاصة حسب السن

(ن=٧٥)

السن	ك	%
أقل من ٢٥ سنة	٠	٠
من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة	٣٣	٤٤
من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٣٠	٤٠
من ٤٠ فأكثر	١٢	١٦
الإجمالي	٧٥	١٠٠

تبين من الجدول السابق رقم (٣) والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للفئات العمرية حيث كانت أعلى نسبة لمن تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة) والتي بلغت (٤٤%)، ثم الفئة العمرية من (٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) بلغت (٤٠%) يليها الفئة العمرية من (٤٠ فأكثر) بلغت (١٦%) ولا يوجد من هم أقل من ٢٥ سنة.

## جدول رقم (٤)

يوضح المؤهل لدى عينة الدراسة

(ن=٧٥)

م	المؤهل الدراسي	ك	%
١	دبلوم متوسط خدمة اجتماعية	٠	٠
٢	بكالوريوس خدمة اجتماعية	٦٣	٨٤
٣	ماجستير خدمة اجتماعية	٠	٠
٤	أخري تذكر	١٢	١٦
	الإجمالي	٧٥	١٠٠

يتضح من الجدول السابق رقم (٤) والذي يوضح المؤهل لدى عينة الدراسة أن الأغلبية العظمى من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الخاصة مؤهلهم الدراسي بكالوريوس خدمة اجتماعية بنسبة (٨٤%) ثم ماجستير خدمة اجتماعية بنسبة (١٦%)، وهذا يدل على أن هذه المدارس تحرص على أن يمارس مهنة الخدمة الاجتماعية لديها متخصصون وحاصلون على بكالوريوس خدمة اجتماعية أو ماجستير في الخدمة الاجتماعية.

## جدول رقم (٥)

يوضح توزيع مجتمع البحث وفقاً للحالة الاجتماعية (ن=٧٥)

م	الحالة الاجتماعية	ك	%
١	أعزب	٦	٨
٢	متزوج	٦٩	٩٢
٣	مطلق	٠	٠
٤	أرمل	٠	٠
	الاجمالي	٧٥	١٠٠

يتضح من الجدول السابق رقم (٥) أن الغالبية العظمى من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الخاصة من المتزوجين بنسبة (٩٢%) يليها أعزب بنسبة (٨%) ولا يوجد مطلق ولا أرمل.

## جدول رقم (٦)

يوضح توزيع مجتمع البحث وفقاً لسنوات الخبرة (ن=٧٥)

م	مدة الخبرة في المجال المدرسي	ك	%
١	أقل من ٥ سنوات	٣٤	٤٥,٣
٢	من ٥ - ١٠ سنوات	٢٥	٣٣,٣
٣	من ١٠ - ٢٠ سنة	٤	٥,٣
٤	من ٢٠ سنة فأكثر	١٢	١٦
	الاجمالي	٧٥	١٠٠

يتضح من الجدول السابق رقم (٦) والذي يوضح مدة الخبرة في المجال المدرسي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة أن من مدة خبرتهم في المجال المدرسي كانت النسبة الأعلى (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (٤٥,٣%) يليها من (٥ إلى ١٠ سنوات) بنسبة (٣٣,٣%) يليها نسبة (٢٠ سنة فأكثر) بنسبة (١٦%) ثم من (١٠ إلى ٢٠ سنة) بنسبة (٥,٣%) ولذا ترى الباحثة أن عدد سنوات الخبرة في المدارس الخاصة تُعد

قليلة إذا ما قورنت بمثلتيها من المدارس الحكومية وهذا ما يؤكد عدم وجود خبرة كافية للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية داخل المدارس الخاصة.

### جدول رقم (٧)

يوضح الدرجة الوظيفية لدى عينة الدراسة (ن=٧٥)

م	الدرجة الوظيفية	ك	%
١	أخصائي اجتماعي	٦٠	٨٠
٢	أخصائي أول	٧	٩,٣
٣	وكيل نشاط	٤	٥,٣
٤	مشرف اجتماعي	٠	٠
٥	أخرى تذكر	٤	٥,٣
	الاجمالي	٧٥	١٠٠

يتضح من الجدول السابق رقم (٧) والذي يوضح الدرجة الوظيفية لدى عينة الدراسة حيث كانت النسبة الأعلى لمن هم درجته الوظيفية أخصائي اجتماعي بنسبة (٨٠%) يليه من كانت درجته الوظيفية أخصائي أول بنسبة (٩,٣%) ثم من كانت درجته الوظيفية وكيل نشاط بنسبة (٥,٣%) أخرى تذكر بنسبة (٥,٣%) ، ولا يوجد وكيل نشاط.

تحليل البيانات وتفسيرها:نتائج الدراسة:

أولاً: تحليل النتائج المرتبطة بالبعد الأول: مستوى الضغوط الحياتية للأخصائيين بالمدارس الخاصة

١- نوع الوظيفة:

## جدول رقم (٨)

(ن=٧٥)

يوضح ترتيب عبارات المؤشر الأول للبعد الأول

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أشعر بملل وضيق من مهنتي	٤	٥,٣	٨	١٠,٧	٦٣	٨٤	٩١	٣٠,٣	٤٠,٤	٧
٢	عدم الاعتراف الكافي بالمهنة مما يقلل قيمة الأخصائيين الاجتماعيين	٢٢	٢٩,٣	٢٧	٣٦	٢٦	٣٤,٧	١٤٦	٤٨,٧	٦٤,٩	٥
٣	عدم احساس بما تحققه المهنة من مهام وأهداف داخل مجال العمل	٢٥	٣٣,٣	٣٢	٤٢,٧	١٨	٢٤	١٥٧	٥٢,٣	٦٩,٨	٣
٤	أشعر بأن المهنة لا تساهم في تقدم المجتمع	٤	٥,٣	٢٩	٣٨,٧	٤٢	٥٦	١١٢	٣٧,٣	٤٩,٨	٦
٥	ضعف المكانة الاجتماعية لوظيفتي كأخصائي اجتماعي	٢٦	٣٤,٧	٢٢	٢٩,٣	٢٧	٣٦	١٤٩	٤٩,٧	٦٦,٢	٤
٦	أشعر أني أكثر سعادة في مهنتي مقارنة بالزملاء الآخرين	٣٠	٤٠	٢٦	٣٤,٧	١٩	٢٥,٣	١٦١	٥٣,٧	٧١,٦	٢
٧	أجد متعة حقيقية في	٥٣	٧٠,٧	١٨	٢٤	٤	٥,٣	١٩٩	٦٦,٣	٨٨,٤	١

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع ع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب	
		%	ك	%	ك	%	ك					
	أدائى لعملى											
	المجموع	١٦	٤	١٦	٢	١٩٩	٥	١٠١				
	المتوسط	٢٣,	٤	٢٣,	١	٢٨,	٤					
	النسبة	٣١,	٢	٣٠,	٩	٣٧,	٩					
	المتوسط المرجح	١٤٥										
	القوة النسبية للبعد	٦٤,٤										

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٨) إلى النتائج المرتبطة مستوى الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعية بالمدارس الخاصة، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٤٥) والقوة النسبية للبعد (٦٤,٤٪)، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على المؤشر، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجاب نعم بلغت (٣١,٢٪) فى حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (٣٠,٩٪) الى نسبة (٣٧,٩٪) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالى:

١. جاءت العبارة رقم (٧) والتي مفادها " أجد متعة حقيقية فى أدائى لعملى " فى الترتيب الأول بوزن مرجح (٦٦,٣) وقوة نسبية (٨٨,٤٣٪).
٢. جاءت العبارة رقم (٦) والتي مفادها " أشعر أنى أكثر سعادة فى مهنتى مقارنة بالزملاء الآخرين " فى الترتيب الثاني بوزن مرجح (٥٣,٧) وقوة نسبية (٧١,٦٪).
٣. جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها " عدم احساس بما تحققة المهنة من مهام وأهداف داخل مجال العمل " فى الترتيب الثالث بوزن مرجح (٥٢,٣) وقوة نسبية (٦٩,٨٪).
٤. جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها " ضعف المكانة الاجتماعية لوظيفتى كأخصائى اجتماعى " فى الترتيب الرابع بوزن مرجح (٤٩,٧) وقوة نسبية (٦٦,٢٪).



وهذا يشير إلى ضرورة تحقيق تكافؤ الفرص بين الأخصائيين الاجتماعيين داخل المؤسسة ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب ووضع حقوق وواجبات لكل أخصائي مما يزيد من متعة الأخصائيين بانشغالهم بوظائفهم وعدم شعورهم بالضيق والملل.

٢- الأجر:

### جدول رقم (٩)

(ن=٧٥)

### يوضح ترتيب عبارات المؤشر الثاني للبعد الأول

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرحح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	أرى أن أجرى لا يتناسب مع الجهد الذي أبذله في عملي.	٣٣,٣	٢٥	٤١,٣	٣١	٢٥,٣	١٩	١٥٦	٥٢,٠	٦٩,٣	٢
٢	أجرى غير كاف ولا يشبع احتياجاتي	٢٨	٢١	٥٠,٧	٣٨	٢١,٣	١٦	١٥٥	٥١,٧	٦٨,٩	٣
٣	احصل من عملي على حوافز اضافية.	١٢	٩	٥٠,٧	٣٨	٣٧,٣	٢٨	١٣١	٤٣,٧	٥٨,٢	٦
٤	أشعر بعدالة الأجر الذي أتقاضاه عن عملي.	٢٩,٣	٢٢	٢٩,٣	٢٢	٤١,٣	٣١	١٤١	٤٧,٠	٦٢,٧	٥
٥	أجرى يسبب لى القلق والاحباط.	٥,٣	٤	٣٣,٣	٢٥	٦١,٣	٤٦	١٠٨	٣٦,٠	٤٨,٠	٧
٦	أجرى مناسب مقارنة بأجر من يحملون نفس المؤهل خارج المؤسسة.	٣٢	٢٤	٤٩,٣	٣٧	١٩,٧	١٤	١٦٠	٥٣,٣	٧١,١	١
٧	أشعر بأن أجرى يمنحني الطمأنينة والسعادة.	٣٢	٢٤	٣٧,٣	٢٨	٣٠,٧	٢٣	١٥١	٥٠,٣	٦٧,١	٤
	المجموع		١٢		٢١٩		١٧٧	١٠٠			

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
			٩					٢			
	المتوسط		١٨,٤		٣١,٣		٢٥,٣				
	النسبة		٢٤,٦		٤١,٧		٣٣,٧				
	المتوسط المرجح							١٤٣,١			
	القوة النسبية للبعد							٦٣,٦			

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٩) إلى النتائج عبارات المؤشر الثاني للبعد الأول المرتبطة الأجر، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٤٣,١) والقوة النسبية للبعد (٦٣,٦٪)، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على المؤشر، ومما يدل على ذلك أن نسبة من إجاب نعم بلغت (٢٤,٦٪) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (٤١,٧٪) الى نسبة (٣٣,٧٪) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١. جاءت العبارة رقم (٦) والتي مفادها " أجرى مناسب مقارنة بأجر من يحملون نفس المؤهل خارج المؤسسة " في الترتيب الأول بوزن مرجح (٥٣,٣) وقوة نسبية (٧١,١٪).
  ٢. جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها " أرى أن أجرى لا يتناسب مع الجهد الذي أبذله فى عملى " في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٥٢) وقوة نسبية (٦٩,٩٪).
  ٣. وجاءت العبارة رقم (٢) والتي مفادها " أجرى غير كاف ولا يشبع احتياجاتى " في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٥١,٧) وقوة نسبية (٦٨,٩٪).
  ٤. جاءت العبارة رقم (٧) والتي مفادها " أشعر بأن أجرى يمنحنى الطمأنينة والسعادة " في الترتيب الرابع بوزن مرجح (٥٠,٣) وقوة نسبية (٦٧,١٪).
- وهذا يشير إلى ضرورة تحسين نظام الأجور للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الخاصة حتى يزيد الرضا الوظيفى لهم ويعطيهم سعادة أكبر فى وظيفتهم لكى يتناسب ذلك مع الجهود التى يبذلونها فى مؤسساتهم وبالتالي تكفى أجورهم اشباع الاحتياجات الرئيسية لأسرهم.

## ٣- التدريب وتنمية القدرات

## جدول رقم (١٠)

(ن=٧٥)

يوضح ترتيب عبارات المؤشر الثالث للبعد الأول

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع ع الأوزان ن	الوزن ن المرجح ح	القوة النسبة بية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	عدم استغلال معارفى وقدراتى من قبل المؤسسة.	٣٢	٢٩	٣٨,٧	٢٢	٢٩,٣	١٥٢	٥٠,٧	٦٧,٦	٥	
٢	نقص التدريب على ما هو جديد فى الميدان لمواكبة التقدم.	٤٢,٧	٢٦	٣٤,٧	١٧	٢٢,٧	١٦٥	٥٥,٠	٧٣,٣	٤	
٣	نقص الامداد بالمعلومات التى تفيد العمل فى خدمة العملاء.	١٠,٧	٤٢	٥٦	٢٥	٣٣,٣	١٣٣	٤٤,٣	٥٩,١	٦	
٤	تساعدنى الإدارة على تطبيق الأساليب الحديثة فى عملى بالمدرسة.	٧٨,٧	١٦	٢١,٣	٠	٠	٢٠٩	٦٩,٧	٩٢,٩	١	
٥	تسمح لى المدرسة الاتصال بجميع مؤسسات المجتمع المدنى للإستفادة منها فى مجال عملى.	٦٩,٣	٢٣	٣٠,٧	٠	٠	٢٠٢	٦٧,٣	٨٩,٨	٢	
٦	عدم السماح بتجريب	١٦	٢٣	٣٠,٧	٤٠	٥٣	١٢٢	٤٠,٧	٥٤,٢	٧	

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع ع الأوزان ن	الوزن ن المرجح ح	القوة النسبة بية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
	برامج جديدة للأخصائيين الاجتماعيين.					٣,					
٧	أشعر بأن الإدارة المدرسية تسعى إلى توفير فرص كافية لكسب وتعلم مهارات وأساليب جديدة.	٥١	٦٨	٢٤	٣٢	٠	٠	٢٠١	٦٧,٠	٨٩,٣	٣
	المجموع	٢٣٨		١٨٣		١٠٤		١١٨ ٤			
	المتوسط	٣٤,٠		٢٦, ١		١٤, ٩					
	النسبة	٤٥,٣		٣٤, ٩		١٩, ٨					
	المتوسط المرجح					١٦٩,١					
	القوة النسبية للبعد					٧٥,٢					

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١٠) إلى النتائج المرتبطة التدريب وتنمية القدرات، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٦٩,١) والقوة النسبية للبعد (٧٥,٢٪)، وبذلك يمكن التأكيد على أن هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على المؤشر، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجاب نعم بلغت (٤٥,٣٪) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (٣٤,٩٪) إلى نسبة (١٩,٨٪) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١. جاءت العبارة رقم (٤) والتي مفادها " تساعدنى الإدارة على تطبيق الأساليب الحديثة فى عملى بالمدرسة " فى الترتيب الأول بوزن مرجح (٦٩,٧) وقوة نسبية (٩٢,٩%).
  ٢. جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها " تسمح لى المدرسة الاتصال بجميع مؤسسات المجتمع المدني للإستفادة منها فى مجال عملى " فى الترتيب الثانى بوزن مرجح (٦٧,٣) وقوة نسبية (٨٩,٨%).
  ٣. جاءت العبارة رقم (٧) والتي مفادها " أشعر بأن الإدارة المدرسية تسعى إلى توفير فرص كافية لكسب وتعلم مهارات وأساليب جديدة " فى الترتيب الثالث بوزن مرجح (٦٧) وقوة نسبية (٨٩,٣%).
  ٤. جاءت العبارة رقم (٢) والتي مفادها " نقص التدريب على ما هو جديد فى الميدان لمواكبة التقدم " فى الترتيب الرابع بوزن مرجح (٥٥) وقوة نسبية (٧٣,٣%).
- وهذا يشير إلى ضرورة تطوير قدرات ومهارات الأخصائيين الاجتماعيين فى المدارس الخاصة وتنمية معلوماتهم من خلال خطط مدروسة يتم وضعها وتناقش أدائهم وتتطلع لمستقبلهم الوظيفى ومن ثم إدراجهم فى برامج تدريبية متعددة فى ضوء الامكانيات المتاحة للمؤسسات الخاصة التى يعملوه بها مما يزيد من درجة رضا الأخصائيين وولائهم للمؤسسات التى يعملون فيها.

#### ٤ - سلطة اتخاذ القرارات

#### جدول رقم (١١)

(ن=٧٥)

#### يوضح ترتيب عبارات المؤشر الرابع للبعد الأول

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	لدى قدر معقول من السلطة لإتخاذ القرارات المهنية.	٣١	٤١,٣	٣٢	٤٢,٧	١٢	١٦	١٦٩	٥٦,٣	٧٥,١	٢
٢	عدم المشاركة فى إتخاذ القرارات الإدارية داخل المؤسسة.	١٧	٢٢,٧	٢٣	٣٠,٧	٣٥	٤٦,٧	١٣٢	٤٤,٠	٥٨,٧	٥
٣	عدم شعور الأخصائى الاجتماعى بالمكانة والتقدير.	١٤	١٨,٧	٣٠	٤٠	٣١	٤١,٣	١٣٣	٤٤,٣	٥٩,١	٤
٤	تقدم لى الإدارة الدعم والمساندة التى احتاج إليها	٤١	٥٤,٧	٣٠	٤٠	٤	٥,٣	١٨٧	٦٢,٣	٨٣,١	١

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
	في اتخاذ القرارات.										
٥	صعوبة في اتخاذ القرارات المهنية التي احتاج إليها في عملي.	٥,٣	٣٨	٥٠,٧	٣٣	٤٤	١٢١	٤٠,٣	٥٣,٨	٧	
٦	عدم تحقيق العدالة والمساواة بين الأخصائيين الاجتماعيين وغيرهم من المتخصصين.	١٣,٣	٣٠	٤٠	٣٥	٤٦,٧	١٢٥	٤١,٧	٥٥,٦	٦	
٧	أشارك الإدارة في وضع الخطط لتطوير الأداء.	٣٤,٧	٤١	٥٤,٧	٨	١٠,٧	١٦٨	٥٦,٠	٧٤,٧	٣	
	<b>المجموع</b>						١٠٣٥				
	<b>المتوسط</b>										
	<b>النسبة</b>										
	<b>المتوسط المرجح</b>						١٤٧,٩				
	<b>القوة النسبية للبعد</b>						٦٥,٧				

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١١) إلى النتائج المرتبطة سلطة اتخاذ القرارات ، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٤٧,٩) والقوة النسبية للبعد (٦٥,٧٪)، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على المؤشر، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجاب نعم بلغت (٢٧,٢٪) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (٤٢,٧٪) الى نسبة (٣٠,١٪) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١. جاءت العبارة رقم (٤) والتي مفادها " تقدم لى الإدارة الدعم والمساندة التى احتاج إليها فى اتخاذ القرارات " فى الترتيب الأول بوزن مرجح (٦٢,٣) وقوة نسبية (٨٣,١)٪.
  ٢. جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها " لدى قدر معقول من السلطة لإتخاذ القرارات المهنية " فى الترتيب الثاني بوزن مرجح (٥٦,٣) وقوة نسبية (٧٥,١)٪.
  ٣. جاءت العبارة رقم (٧) والتي مفادها " أشارك الإدارة فى وضع الخطط لتطوير الأداء " فى الترتيب الثالث بوزن مرجح (٥٦) وقوة نسبية (٧٤,٧)٪.
  ٤. جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها " عدم شعور الأخصائى الاجتماعى بالمكانة والتقدير " فى الترتيب الرابع بوزن مرجح (٤٤) وقوة نسبية (٥٨,٧)٪.
- وهذا يشير إلى أن الضغوط المرتبطة بسلطة اتخاذ القرارات يترتب عليها شعور الأخصائين الاجتماعيين بعدم الاستقلالية والمساواة والعدالة وغياب المكانة والتقدير وهذا يؤدي إلى حالة من عدم الرضا الوظيفى وبالتالي تتحول الضغوط إلى أزمة واقعية.

## جدول رقم (١٢)

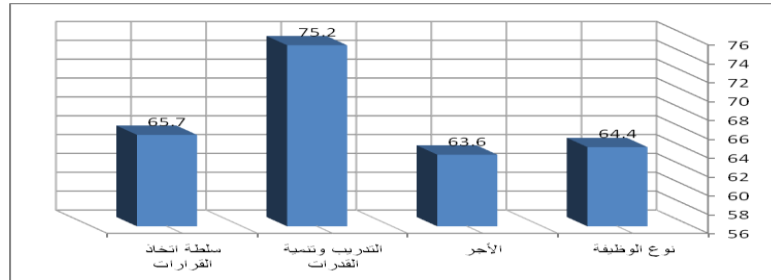
(ن=٧٥)

## يوضح ترتيب مؤشرات البعد الأول

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط	لا			إلى حد ما			نعم			المؤشرات
			%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	
٣	٦٤,٤	١٤٥	٣٧,٩	٢٨,٤	١٩٩	٣٠,٩	٢٣,١	١٦٢	٣١,٢	٢٣,٤	١٦٤	١ نوع الوظيفة
٤	٦٣,٦	١٤٣,١	٣٣,٧	٢٥,٣	١٧٧	٤١,٧	٣١,٣	٢١٩	٢٤,٦	١٨,٤	١٢٩	٢ الأجر
١	٧٥,٢	١٦٩,١	١٩,٣	١٤,٩	١٠٤	٣٤,٩	٢٦,١	١٨٣	٤٥,٣	٣٤,٠	٢٣٨	٣ التدريب وتنمية القدرات
٢	٦٥,٧	١٤٧,٩	٣٠,١	٢٢,٦	١٥٨	٤٢,٧	٣٢,٠	٢٢٤	٢٧,٢	٢٠,٤	١٤٣	٤ سلطة اتخاذ القرارات
					٦٣٨			٧٨٨			٦٧,٤	المجموع
	٦٧,٢	١٥١,٣	٣٠,٤	٢٢,٨		٣٧,٥٥	٢٨,١٢٥		٣٢,١	٢٤,١		المتوسط

## شكل رقم (١)

## يوضح القوة النسبية لمؤشرات البعد الأول



**ثانياً: النتائج المرتبطة بالبعد الثاني: نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية المؤثرة في الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة:**

١- الإدارة المدرسية: جدول رقم (١٣)

(ن=٧٥)

يوضح ترتيب عبارات المؤشر الأول للبعد الثاني

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	اضطراب العلاقات بيني وبين الإدارة.	٠	٠	٤	٥,٣	٧١	٩٤,٧	٧٩	٢٦,٣	٣٥,١	٧
٢	لا يوجد احترام لأرائي ومقترحاتي من جانب الإدارة.	٠	٠	١٠	١٣,٣	٦٥	٨٦,٦	٨٥	٢٨,٣	٣٧,٨	٦
٣	حضورى انا وزملائي من الأخصائيين لاجتماعات الإدارة داخل المدرسة يؤدي إلى تمسكى بمهنتى	٥٦	٧٤,٧	١١	١٤,٧	٨	١٠,٦	١٩٨	٦٦,٠	٨٨,٠	١
٤	افتقد روح التعاون من قبل العاملين بالمدرسة.	٧	٩,٣	١٥	٢٠	٥٣	٧٠,٧	١٠٤	٣٤,٧	٤٦,٢	٣
٥	غياب التفاهم بيني وبين	٨	١٠,٧	٤	٥,٣	٦٣	٨٤	٩٥	٣١,٧	٤٢,٢	٤



م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع ع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
	الإدارة.										
٦	العدالة فى الترقيات بينى وبين زملائى من الأخصائيين بالمدرسة يؤدى إلى اهتمامى بعملى.	٥٢	١٧	٢٢,٧	١٩	٢٥,٣	١٧٠	٥٦,٧	٧٥,٦	٢	
٧	يفرق رئيسى فى المعاملة بينى وبين زملائى فى العمل.	١٠,٧	٤	٥,٣	٦٣	٨٤	٩٥	٣١,٧	٤٢,٢	م٤	
	المجموع	١١٨	٦٥	٣٤٢			٨٢٦				
	المتوسط	١٦,٩	٩,٣	٤٨,٩							
	النسبة	٢٢,٥	١٢,٤	٦٥,١							
	المتوسط المرجح			١١٨							
	القوة النسبية للبعد			٥٢,٤							

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١٣) إلى النتائج المرتبطة بالمؤشر الأول للبعد الثاني، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١١٨) والقوة النسبية للبعد (٥٢,٤٪)، وبذلك يمكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على المؤشر، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجاب نعم بلغت (٢٢,٥٪) فى حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (١٢,٤٪) الى نسبة (٦٥,١٪) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالى:

١. جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها " حضورى انا وزملائى من الأخصائيين لاجتماعات الإدارة داخل المدرسة يؤدى إلى تمسكى بمهنتى " في الترتيب الأول بوزن مرجح (٦٦) وقوة نسبية (٨٨٪).
٢. جاءت العبارة رقم (٦) والتي مفادها " العدالة فى الترقيات بينى وبين زملائى من الأخصائيين بالمدرسة يؤدى إلى اهتمامى بعملى " في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٥٦,٧) وقوة نسبية (٧٥,٦٪)

٣. جاءت العبارة رقم (٤) والتي مفادها " افتقد روح التعاون من قبل العاملين بالمدرسة " في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٣٤,٧) وقوة نسبية (٤٦,٢) %.

٤. جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها " غياب التفاهم بينى وبين الإدارة " في الترتيب الرابع بوزن مرجح (٣١,٧) وقوة نسبية (٤٢,٢) %.

وهذا يشير إلى ضرورة اهتمام إدارات المدارس الخاصة بأساليب الإدارة الحديثة فى التعامل مع الأخصائيين الاجتماعيين كالمشاركة فى اتخاذ القرارات وعدم النقد المباشر للمرؤوسين عند حدوث أخطاء منهم وأعطاء الفرصة فى المشاركة فى صنع القرار من أجل أن يكونوا حريصين على اتقان اعمالهم.

## ٢- فريق العمل:

## جدول رقم (١٤)

(ن=٧٥)

## يوضح ترتيب عبارات المؤشر الثاني للبعد الثاني

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	الصراع بينى وبين زملائى فى العمل واضح.	٣	٤	٣٠	٤٠	٤٢	٥٦	١١١	٣٧,٠	٤٩,٣	٤
٢	يسود الاحترام بينى وبين زملائى فى العمل.	٦٧	٨٩,٣	٨	١٠,٧	٠	٠	٢١٧	٧٢,٣	٩٦,٤	١
٣	لا أحب مخالطة زملائى فى العمل.	٤	٥,٣	٧	٩,٣	٦٤	٨٥,٣	٩٠	٣٠,٠	٤٠,٠	٥
٤	زملائى فى العمل مصدر قلقى وتوترى.	٠	٠	٤	٥,٣	٧١	٩٤,٧	٧٩	٢٦,٣	٣٥,١	٦
٥	انتمائى لجماعة العمل يمنحنى الشعور بالتقدير والأمن.	٥٩	٧٨,٧	١٦	٢١,٣	٠	٠	٢٠٩	٦٩,٧	٩٢,٩	٢
٦	أشعر أن زملائى فى العمل يشعرون	١٢	١٦	١٨	٢٤	٤٥	٦٠	١١٧	٣٩,٠	٥٢,٠	٣

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب	
		%	ك	%	ك	%	ك					
	بالاحباط عند أدائهم لعملهم.											
٧	فشلت في اكتساب حب زملائي.	٠	٠	٤	٥,٣	٧١	٩٤,٧	٧٩	٢٦,٣	٣٥,١	٦م	
	المجموع	١٤	٥	٨٧		٢٩	٣	٩٠,٢				
	المتوسط	٢٠,	٧	١٢,		٤١,	٩					
	النسبة	٢٧,	٦	١٦,		٥٥,	٨					
	المتوسط المرجح	١٢٨,٩										
	القوة النسبية للبعد	٥٧,٣										

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١٤) إلى النتائج المرتبطة - فريق العمل ، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٢٨,٩) والقوة النسبية للبعد (٥٧,٣) ، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على المؤشر ، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجاب نعم بلغت (٢٧,٦) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (١٦,٦) الى نسبة (٥٥,٨) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١. جاءت العبارة رقم (٢) والتي مفادها " يسود الاحترام بيني وبين زملائي فى العمل " في الترتيب الأول بوزن مرجح (٧٢,٣) وقوة نسبية (٩٦,٤) .
٢. جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها " انتمائى لجماعة العمل يمنحنى الشعور بالتقدير والأمن " في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٦٩,٧) وقوة نسبية (٩٢,٩) .
٣. جاءت العبارة رقم (٦) والتي مفادها " أشعر أن زملائي فى العمل يشعرون بالاحباط عند أدائهم لعملهم " في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٣٩) وقوة نسبية (٥٢) .

٤. جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها " الصراع بينى وبين زملائي فى العمل واضح " فى الترتيب الرابع بوزن مرجح (٣٧) وقوة نسبية (٤٩,٣%).

وهذا يشير إلى ضرورة خلق جو مناسب من التعاون المثمر بين الأخصائى الاجتماعى وكل العاملين فى المدرسة حرصًا على مصلحة التلميذ كما ينبغى على مجلس الإدارة إيجاد السبل الملائمة لتنمية هذا التعاون والاستفادة به فى مصلحة التلميذ.

### ٣- بيئة العمل المادية:

#### جدول رقم (١٥)

يوضح ترتيب عبارات المؤشر الثالث للبعد الثانى (ن=٧٥)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع ع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	مكان عملى غير مريح وغير آمن .	٠	٠	٠	٠	٧٥	١٠٠	٧٥	٢٥,٠	٣٣,٣	٧
٢	لا يوجد لدى حجرة مناسبة لإستقبال الحالات التى أعمل معها.	١٥	٢٠	٨	١٠,٧	٥٢	٦٩,٣	١١٣	٣٧,٧	٥٠,٢	٦
٣	تقدم المدرسة التسهيلات المناسبة للأخصائيين ووسائل لتحقيق أداء وظيفى متميز .	٤٠	٥٣,٣	٣١	٤١,٣	٤	٥,٣	١٨٦	٦٢,٠	٨٢,٧	٢
٤	ساعات عملى كثيرة أثرت على أدائى للعمل.	٢١	٢٨	٢٢	٢٩,٣	٣٢	٤٢,٧	١٣٩	٤٦,٣	٦١,٨	٤
٥	المدرسة لا توفر وسائل مواصلات لنقل العاملين لمكان عملهم.	٤٩	٦٥,٣	٤	٥,٣	٢٢	٢٩,٣	١٧٧	٥٩,٠	٧٨,٧	٣
٦	مستوى الأضاءة والتهوية جيد بالمدرسة التى أعمل فيها.	٥٣	٧٠,٧	٧	٩,٣	٤٣	٥٧,٣	٢١٦	٧٢,٠	٩٦,٠	١
٧	أشعر باحتمال الإصابة بأمراض مهنية مستقبلا.	١٦	٢١,٣	١٦	٢١,٣	٤٣	٥٧,٣	١٢٣	٤١,٠	٥٤,٧	٥
	المجموع	١٩٤		٨٨		٢٧١		١٠٢			

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
								٩			
	المتوسط	٢٧,٧		١٢,٦		٣٨,٧					
	النسبة	٣٧,٠		١٦,٨		٥١,٦					
	المتوسط المرجح	١٤٧									
	القوة النسبية للبعد	٦٥,٣									

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١٥) إلى النتائج المرتبطة - بيئة العمل المادية ، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٤٧) والقوة النسبية للبعد (٦٥,٣%)، وبذلك يمكن التأكيد على أن هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على المؤشر، ومما يدل على ذلك أن نسبة من إجاب نعم بلغت (٣٧%) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (١٦,٨%) الى نسبة (٥١,٦%) اجابوا لا. وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١. جاءت العبارة رقم (٦) والتي مفادها " مستوى الأضاءة والتهوية جيد بالمدرسة التي أعمل فيها " في الترتيب الأول بوزن مرجح (٧٢) وقوة نسبية (٩٦%).
٢. جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها " مستوى الأضاءة والتهوية جيد بالمدرسة التي أعمل فيها " في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٦٢) وقوة نسبية (٨٢,٧%).
٣. جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها " المدرسة لا توفر وسائل مواصلات لنقل العاملين لمكان عملهم " في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٥٩) وقوة نسبية (٧٨,٧%).
٤. جاءت العبارة رقم (٤) والتي مفادها " ساعات عملي كثيرة أثرت على أدائي للعمل " في الترتيب الرابع بوزن مرجح (٤٦,٣) وقوة نسبية (٦١,٨%).

وهذا يشير إلى ضرورة العمل على تحسين بيئة العمل المادية من خلال وضع نظم كاملة من أدوات ووسائل وبرامج تسهل على الأخصائيين عملهم وتوفر لهم كافة الامكانيات للعمل بطريقة مريحة مما يزيد من درجة رضاهم عن العمل.

## ٤ - الطلاب:

## جدول رقم (١٦)

(ن=٧٥)

يوضح ترتيب عبارات المؤشر الرابع للبعد الثاني

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع ع الأوزان ن	الوزن المرج ح	القوة النسب ية	الترتيب ب
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	عدم تفهم الطلاب لدورى كأخصائى اجتماعى بالمدرسة.	١٠	١٣,٣	٢٧	٣٦	٣٨	٥٠,٧	١٢٢	٤٠,٧	٥٤,٢	٤
٢	ليس لدى علاقات جيدة مع الطلاب.	٤	٥,٣	٦	٨	٦٥	٨٦,٧	٨٩	٢٩,٧	٣٩,٦	٦
٣	يتعاون الطلاب معى فى العمل على مواجهة مشكلاتهم.	٤٥	٦٠	٣٠	٤٠	٠	٠	١٩٥	٦٥,٠	٨٦,٧	٣
٤	علاقاتى مع الطلاب لا تساعدنى على تقديم خدمات أو معونة نفسية لهم.	٧	٩,٣	١٠	١٣,٣	٥٨	٧٧,٣	٩٩	٣٣,٠	٤٤,٠	٥
٥	أجد سعادة فى التعامل مع الطلاب.	٦٧	٨٩,٣	٠	٠	٨	١٠,٧	٢٠٩	٦٩,٧	٩٢,٩	٢
٦	تعطينى مهنتى كأخصائى اجتماعى بالمدرسة فرصة فى مساعدة الطلاب.	٦٧	٨٩,٣	٨	١٠,٧	٠	٠	٢١٧	٧٢,٣	٩٦,٤	١
٧	غياب الثقة بينى وبين الطلاب بالمدرسة عند سرد المشكلات المتعلقة بهم.	٠	٠	١٤	١٨,٧	٦١	٨١,٣	٨٩	٢٩,٧	٣٩,٦	٦م
	المجموع	٢٠	٩٥	٩٥	٢٣٠			١٠٢			

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب	
		%	ك	%	ك	%	ك					
	المتوسط	٢٨,٦		١٣,٦		٣٢,٩						
	النسبة	٣٨,١		١٨,١		٤٣,٨						
	المتوسط المرجح	١٤٥,٧										
	القوة النسبية للبعد	٦٤,٨										

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١٦) إلى النتائج المرتبطة الطلاب، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٤٥,٧) والقوة النسبية للبعد (٦٤,٨٪)، وبذلك ممكن التأكيد على أن هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على المؤشر، ومما يدل على ذلك أن نسبة من إجاب نعم بلغت (٣٨,١٪) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبة (١٨,١٪) إلى نسبة (٤٣,٨٪) اجابوا لا. وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١. جاءت العبارة رقم (٦) والتي مفادها " تعطيني مهنتي كأخصائي اجتماعي بالمدرسة فرصة في مساعدة الطلاب " في الترتيب الأول بوزن مرجح (٧٢,٣) وقوة نسبية (٩٦,٤٪).
٢. جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها " أجد سعادة في التعامل مع الطلاب " في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٦٩,٧) وقوة نسبية (٩٢,٩٪).
٣. جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها " يتعاون الطلاب معي في العمل على مواجهة مشكلاتهم " في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٦٥) وقوة نسبية (٨٦,٧٪).
٤. جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها " عدم تفهم الطلاب لدوري كأخصائي اجتماعي بالمدرسة " في الترتيب الرابع بوزن مرجح (٤٠,٧) وقوة نسبية (٥٤,٢٪).

وهذا يشير إلى ضرورة العمل على توضيح دور الأخصائي الاجتماعي بالنسبة للطلاب إذا أنه يمثل حجر الزاوية بالنسبة لهم من خلال مساعدتهم في عملية التحصيل الدراسي أو مواجهة مشكلاتهم الاجتماعية أو النفسية.

## جدول رقم (١٧)

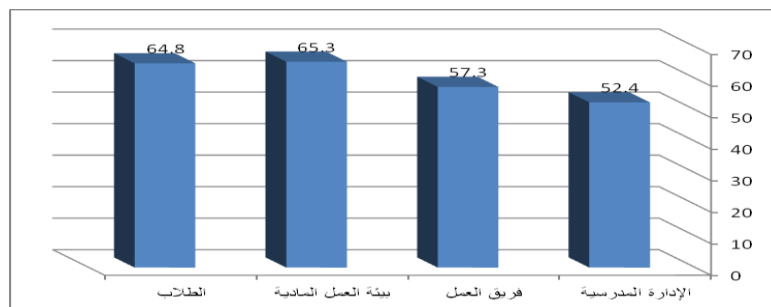
## يوضح ترتيب مؤشرات البعد الثاني

(ن=٧٥)

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	لا			إلى حد ما			نعم			المؤشرات
			%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	
٤	٥٢,٤	١١٨	٦٥,١	٤٨,٩	٣٤٢	١٢,٤	٩,٣	٦٥	٢٢,٥	١٦,٩	١١٨	١ الإدارة المدرسية
٣	٥٧,٣	١٢٨,٩	٥٥,٨	٤١,٩	٢٩٣	١٦,٦	١٢,٤	٨٧	٢٧,٦	٢٠,٧	١٤٥	٢ فريق العمل
١	٦٥,٣	١٤٧	٥١,٦	٣٨,٧	٢٧١	١٦,٨	١٢,٦	٨٨	٣٧,٠	٢٧,٧	١٩٤	٣ بيئة العمل المادية
٢	٦٤,٨	١٤٥,٧	٤٣,٨	٣٢,٩	٢٣٠	١٨,١	١٣,٦	٩٥	٣٨,١	٢٨,٦	٢٠٠	٤ الطلاب
					١١٣			٣٣٥			٦٥٧	المجموع
	٦٠,٠	١٣٤,٩	٥٤,١	٤٠,٦		١٦,٠	١٢,٠		٣١,٣	٢٣,٥		المتوسط

## شكل رقم (٢)

## يوضح القوة النسبية لمؤشرات البعد الثاني





ثالثاً: النتائج المرتبطة بالبعد الثالث: نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الخارجية وتأثيرها على الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة:  
 ١ - العلاقة مع المدارس الأخرى:

جدول رقم (١٨)

(ن=٧٥)

يوضح ترتيب عبارات المؤشر الأول للبعد الثالث

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرحح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	لا أجد تعاون بين مدرستي والمدارس المجاورة في تبادل الزيارات.	١٤	١٨,٧	٢٠	٢٦,٧	٤١	٥٤,٧	١٢٣	٤١,٠	٥٤,٧	٦
٢	عدم وجود علاقة بين المدرسة والمدارس الموجودة بالبيئة الخارجية المحيطة بها.	٧	٩,٣	٢٧	٣٦	٤١	٥٤,٧	١١٦	٣٨,٧	٥١,٦	٧
٣	تساعدني مكاتب الخدمة الاجتماعية على مواجهة مشكلات الطلاب الخارجة عن حدود امكانياتي.	٤٨	٦٤	٢٠	٢٦,٧	٧	٩,٣	١٩١	٦٣,٧	٨٤,٩	١
٤	اشعر بأن هناك اختلاف بين المؤسسات المحيطة بالمدرسة.	٢٥	٣٣,٣	٣١	٤١,٣	١٩	٢٥,٣	١٥٦	٥٢,٠	٦٩,٣	٤
٥	تنظم الإدارة المدرسية اليوم البيئي مع المدارس المجاورة.	١٩	٢٥,٣	٢٨	٣٧,٣	٢٨	٣٧,٣	١٤١	٤٧,٠	٦٢,٧	٥
٦	هناك اختلاف بين الاجراءات المعتمدة فى المدرسة والمدارس المجاورة.	٢٩	٣٨,٧	٣٠	٤٠	١٦	٢١,٣	١٦٣	٥٤,٣	٧٢,٤	٣
٧	تتقبل مراكز الشباب التلاميذ الوافدين من المدارس	٣٤	٤٥,٣	٢٩	٣٨,٧	١٢	١٦	١٧٢	٥٧,٣	٧٦,٤	٢

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع ع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	لإكسابهم المهارات التي تتناسب مع أعمارهم.										
	المجموع	١٧٦		١٨٥		١٦٤		١٠٦ ٢			
	المتوسط	٢٥,١		٢٦,٤		٢٣,٤					
	النسبة	٣٣,٥		٣٥,٢		٣١,٢					
	المتوسط المرجح	١٥١,٧									
	القوة النسبية للبعد	٦٧,٤									

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١٨) إلى النتائج المرتبطة المؤشر الأول للبعد الثالث، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٥١,٧) والقوة النسبية للبعد (٦٧,٤٪)، وبذلك يمكن التأكيد على أن هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على المؤشر، ومما يدل على ذلك أن نسبة من إجاب نعم بلغت (٣٣,٥٪) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (٣٥,٢٪) الى نسبة (٣١,٢٪) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١. جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها "تساعدني مكاتب الخدمة الاجتماعية على مواجهة مشكلات الطلاب الخارجة عن حدود امكانياتي" في الترتيب الأول بوزن مرجح (٦٣,٧) وقوة نسبية (٩٠,٨٤٪).
٢. جاءت العبارة رقم (٧) والتي مفادها "تقبل مراكز الشباب التلاميذ الوافدين من المدارس لإكسابهم المهارات التي تتناسب مع أعمارهم" في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٥٧,٣) وقوة نسبية (٧٦,٤٪).
٣. جاءت العبارة رقم (٦) والتي مفادها "هناك اختلاف بين الاجراءات المعتمدة في المدرسة والمدارس المجاورة" في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٥٤,٣) وقوة نسبية (٧٢,٤٪).
٤. جاءت العبارة رقم (٤) والتي مفادها "اشعر بأن هناك اختلاف بين المؤسسات المحيطة بالمدرسة" في الترتيب الرابع بوزن مرجح (٥٢) وقوة نسبية (٦٩,٣٪).

## ٢- العلاقة مع الأسرة:

## جدول رقم (١٩)

(ن=٧٥)

## يوضح ترتيب عبارات المؤشر الثالث للبعد الثالث

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع ع الأوزان	الوزن المرجح ح	القوة النسب ية	الترتيب ب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	نقص اهتمام أفراد أسرتي بى.	٧	٩,٣	١٥	٢٠	٥٣	٧٠,٧	١٠٤	٣٤,٧	٤٦,٢	٤
٢	عدم تعاون الأسرة معى كأخصائى اجتماعى بالمدرسة على تحسين مستوى الطلاب.	٠	٠	٢٦	٣٤,٧	٤٩	٦٥,٣	١٠١	٣٣,٧	٤٤,٩	٥
٣	أشعر بثقة أولياء الأمور فى عملى كأخصائى اجتماعى بالمدرسة.	٦٣	٨٤	١٢	١٦	٠	٠	٢١٣	٧١,٠	٩٤,٧	١
٤	ليس لدى علاقات طيبة مع أولياء الأمور.	٤	٥,٣	٨	١٠,٧	٦٣	٨٤	٩١	٣٠,٠	٤٠,٤	٧
٥	أشعر بعدم اهتمام أولياء الأمور عند استدعائى لهم بالمدرسة.	٦	٨	٢٤	٣٢	٤٥	٦٠	١١١	٣٧,٠	٤٩,٣	٣
٦	أوجه الأسرة إلى مصادر الخدمات التى تساعدهم فى حل المشكلات التى يتعرضون إليها.	٥٢	٦٩,٣	١٥	٢٠	٨	١٠,٧	١٩٤	٦٤,٧	٨٦,٢	٢
٧	عدم تقبل أسر الطلاب تدخلى فى مواجهة مشكلات الطلاب الشخصية.	٧	٩,٣	١١	١٤,٧	٥٧	٧٦	١٠٠	٣٣,٣	٤٤,٤	٦
	<b>المجموع</b>	١٣٩		١١١		٢٧٥		٩١٤			

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب	
		%	ك	%	ك	%	ك					
	المتوسط	١٩,٩		١٥,٩		٣٩,٣						
	النسبة	٢٦,٥		٢١,١		٥٢,٤						
	المتوسط المرجح	١٣٠,٦										
	القوة النسبية للبعد	٥٨,٠										

تشير بيانات الجدول السابق رقم (١٩) إلى النتائج المرتبطة العلاقة مع الأسرة ، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٣٠,٦) والقوة النسبية للبعد (٥٨٪)، وبذلك يمكن التأكيد على أن هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على المؤشر، ومما يدل على ذلك أن نسبة من إجاب نعم بلغت (٢٦,٣٪) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (٢١,١٪) الى نسبة (٥٢,٤٪) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١. جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها " أشعر بثقة أولياء الأمور في عملي كأخصائي اجتماعي بالمدرسة " في الترتيب الأول بوزن مرجح (٧١) وقوة نسبية (٩٤,٧٪).
٢. جاءت العبارة رقم (٦) والتي مفادها " أوجه الأسرة إلى مصادر الخدمات التي تساعدكم في حل المشكلات التي يتعرضون إليها " في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٦٤,٧) وقوة نسبية (٨٦,٢٪).
٣. جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها " أشعر بعدم اهتمام أولياء الأمور عند استدعائي لهم بالمدرسة " في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٣٧) وقوة نسبية (٤٩,٣٪).
٤. جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها " نقص اهتمام أفراد أسرتي بي " في الترتيب الرابع بوزن مرجح (٣٤,٧) وقوة نسبية (٤٦,٢٪).

وهذا يشير إلى ضرورة تذليل مشكلات الاتصال بين الأخصائيين الاجتماعيين وأولياء الأمور وإنهاء الخلافات بين الأخصائيين وزملائهم والتأكيد على نشر ثقافة المحبة والمودة بين الأخصائيين الاجتماعيين من خلال احياء المناسبات الأسرية لتقوية العلاقات بينهم مما يؤدي في النهاية لزيادة الرضا الوظيفي وبالتالي زيادة الأداء.

## ٣- العلاقة مع النقابة:

## جدول رقم (٢٠)

يوضح ترتيب عبارات المؤشر الثالث للبعد الثالث (ن=٧٥)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب ب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	النقابة لا تمكنى من الحصول على حقوقى كاملة.	٢٨	٣٧,٣	٢٤	٣٢	٢٣	٣٠,٧	١٥٥	٥١,٧	٦٨,٩	٢
٢	النقابة لا تساعدنى فى مواجهة كافة المشكلات التى تتعلق بالعمل.	٢٤	٣٢	٢٤	٣٢	٢٧	٣٦	١٤٧	٤٩,٠	٦٥,٣	٥
٣	تساهم النقابة فى الإرتقاء بالمستوى المهنى للأخصائين الاجتماعيين من خلال الدورات التدريبية.	٢٢	٢٩,٣	٢٩	٣٨,٧	٢٤	٣٢	١٤٨	٤٩,٣	٦٥,٨	٤
٤	فى حالة تعرضى لحادث أثناء القيام بعملى لا تتولى النقابة الدفاع عنى.	٢٨	٣٧,٣	٢١	٢٨	٢٦	٣٤,٧	١٥٢	٥٠,٧	٦٧,٦	٣
٥	أجد أن النقابة تعمل بشفافية من أجل دعم دور الأخصائى الاجتماعى فى المجتمع.	٢٨	٣٧,٣	٣٥	٤٦,٧	١٢	١٦	١٦٦	٥٥,٣	٧٣,٨	١
٦	النقابة لا تساهم فى تفعيل دورى كأخصائى اجتماعى فى المجال المدرسى.	١٢	١٦	٢٥	٣٣,٣	٣٨	٥٠,٧	١٢٤	٤١,٣	٥٥,١	٧

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	الوزن المرجح	القوة النسبية	الترتيب ب
		ك	%	ك	%	ك	%				
٧	تساهم النقابة في تدعيم الحياه الاجتماعية مع الأسرة من خلال الرحلات والمعسكرات.	٢٣	٣٠,٧	٢١	٢٨	٣١	٤١,٣	١٤٢	٤٧,٣	٦٣,١	٦
	المجموع	١٦٥		١٧٩		١٨١		١٠٤٣			
	المتوسط	٢٣,٦		٢٥,٦		٢٥,٩					
	النسبة	٣١,٤		٣٤,١		٣٤,٥					
	المتوسط المرجح	١٤٧,٧									
	القوة النسبية للبعد	٦٥,٧									

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٢٠) إلى النتائج المرتبطة العلاقة مع النقابة ، حيث يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٤٧,٧) والقوة النسبية للبعد (٦٥,٧٪)، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات تركز حول خيار الموافقة على المؤشر ، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجاب نعم بلغت (٣١,٤٪) في حين من أجابوا إلى حد ما بلغت نسبه (٣٤,١٪) الى نسبة (٣٤,٥٪) اجابوا لا.

وقد جاء ترتيب عبارات هذا المؤشر ومن الوزن المرجح والقوة النسبية على النحو التالي:

١. جاءت العبارة رقم (٥) والتي مفادها " أجد أن النقابة تعمل بشفافية من أجل دعم دور الأخصائي الاجتماعي في المجتمع " في الترتيب الأول بوزن مرجح (٥٥,٣) وقوة نسبية (٧٣,٨٪).
٢. جاءت العبارة رقم (١) والتي مفادها " النقابة لا تمكنى من الحصول على حقوقى كاملة " في الترتيب الثاني بوزن مرجح (٥١,٧) وقوة نسبية (٦٨,٩٪)
٣. جاءت العبارة رقم (٤) والتي مفادها " فى حالة تعرضى لحادث أثناء القيام بعملى لا تتولى النقابة الدفاع عنى " في الترتيب الثالث بوزن مرجح (٥٠,٧) وقوة نسبية (٦٧,٦٪)

٤. جاءت العبارة رقم (٣) والتي مفادها " تساهم النقابة فى الإرتقاء بالمستوى المهني للأخصائيين الاجتماعيين من خلال الدورات التدريبية " فى الترتيب الرابع بوزن مرجح (٤٩,٣) وقوة نسبية (٦٥,٦٪)

وهذا يشير إلى ضرورة تفعيل دور النقابات فى تمكين الأخصائيين الاجتماعيين من الحصول على حقوقهم كاملة والإلتقاء بالمستوى المهني للأخصائيين الاجتماعيين.

### جدول رقم (٢١)

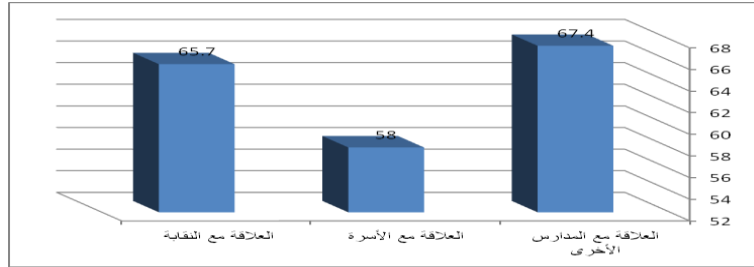
(ن=٧٥)

### يوضح ترتيب مؤشرات البعد الثالث

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	لا			إلى حد ما			نعم			المؤشرات
			%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	
١	٦٧,٤	١٥١,٧	٣١,٢	٢٣,٤	١٦٤	٣٥,٢	٢٦,٤	١٨٥	٣٣,٥	٢٥,١	١٧٦	العلاقة مع المدارس الأخرى
٣	٥٨,٠	١٣٠,٦	٥٢,٤	٣٩,٣	٢٧٥	٢١,١	١٥,٩	١١١	٢٦,٥	١٩,٩	١٣٩	العلاقة مع الأسرة
٢	٦٥,٧	١٤٧,٧	٣٤,٥	25.9	١٨١	٣٤,١	٢٥,٦	١٧٩	٣١,٤	٢٣,٦	١٦٥	العلاقة مع النقابة
					٦٢٠			٤٧٥			٤٨٠	المجموع
	٦٣,٧	١٤٣,٣	٣٩,٤	٢٩,٥	٢٠٦,٧	٣٠,١	٢٢,٦		٣٠,٥	٢٢,٩		المتوسط

شكل رقم (٣)

يوضح القوة النسبية لمؤشرات البعد الثالث



جدول رقم (٢٢)

(ن=٧٥)

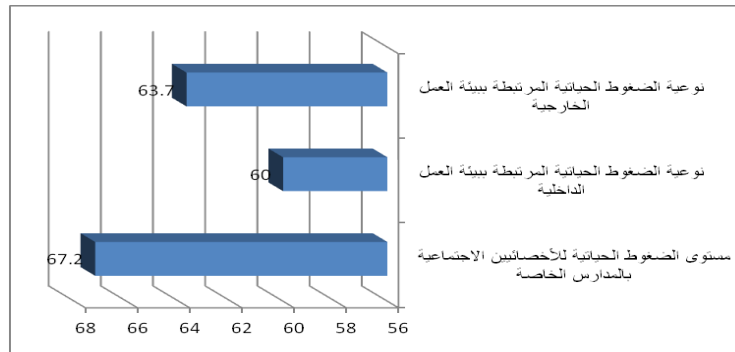
يوضح ترتيب أبعاد المقياس

الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	لا			إلى حد ما			نعم			الابعاد
			%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	
١	٦٧,٢	١٥١,٣	٣٠,٤	٢٢,٨	٦٣٨	٣٧,٥	٢٨,١٢٥	٧٨٨	٣٢,١	٢٤,١	٦٧٤	مستوى الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعية بالمدارس الخاصة
٣	٦٠,٠	١٣٤,٩	٥٤,١	٤٠,٦	١١٣	١٦,٠	١٢,٠	٣٣٥	٣١,٣	٢٣,٥	٦٥٧	نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية
٢	٦٣,٧	١٤٣,٣	٣٩,٤	٢٩,٥	٦٢٠	٣٠,١	٢٢,٦	٤٧٥	٣٠,٥	٢٢,٩	٤٨٠	نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الخارجية
					٢٣٩			١٥٩			١٨١	المجموع



الترتيب	القوة النسبية	المتوسط المرجح	لا			إلى حد ما			نعم			الإبعاد
			%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	%	المتوسط	المجموع	
					٤			٨			١	
	٦٣,٦	١٤٣,٢	٤١,٣	٣١,٠		٢٧,٩	٢٠,٩		٣١,٣	٢٣,٥		المتوسط

شكل رقم (٤)  
يوضح القوة النسبية لأبعاد المقياس



**النتائج العامة للدراسة:****١ - النتائج العامة المتعلقة بالتساؤل الأول للدراسة:**

- مستوى الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة وتأثيرها على الرضا الوظيفي لديهم:

تكشف لنا البيانات الواردة **بالبعد الأول** وفقاً للمتوسط الحسابي أنه يتكون من أربعة مؤشرات تم التأكد من صدقها وثباتها من خلال استخدام التكرارات والنسب المئوية وكذلك المتوسط المرجح والقوة النسبية ويتضح أن متوسط استجابات أفراد مجتمع البحث قد بلغ درجة قدرها (١٥١,٣%) بقوة نسبية قدرها (٦٧,٢%).

حيث جاء **المؤشر الثالث** والذي يتضمن مستوى الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة من حيث التدريب وتنمية القدرات في الترتيب الأول من حيث الأهمية بالمقارنة بغيره من المؤشرات الأخرى التي يتكون منها البعد وذلك بمتوسط مرجح قدره (١٦٩,١%) درجة وبقوة نسبية قدرها (٧٥,٢١%).

وجاء **المؤشر الرابع** الذي يتضمن مستوى الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة من حيث سلطة اتخاذ القرارات في الترتيب الثاني من حيث الأهمية مقارنة بغيره من المؤشرات الأخرى التي يتكون منها البعد وذلك بمتوسط مرجح قدره (١٤٧,٩%) وبقوة نسبية قدرها (٦٥,٧%).

وجاء **المؤشر الأول** الذي يتضمن مستوى الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة من حيث نوع الوظيفة في الترتيب الثالث من حيث الأهمية وذلك بمتوسط مرجح قدره (١٤٥%) درجة وبقوة نسبية قدرها (٦٤,٤%).

وجاء **المؤشر الثاني** والذي يتضمن مستوى الضغوط الحياتية للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة من حيث الأجر في الترتيب الرابع من حيث الأهمية بالمقارنة بغيره من المؤشرات الأخرى التي يتكون منها البعد وذلك بمتوسط مرجح قدره (١٤٣,١%) وبقوة نسبية قدرها (٦٣,٦%).

**٢ - النتائج العامة المتعلقة بالتساؤل الثاني للدراسة:**

- نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية المؤثرة في الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة:

أفادت لنا البيانات الواردة **بالبعد الثاني** أنه يتكون من أربعة مؤشرات تم التأكد من صدقها وثباتها من خلال استخدام التكرارات والنسب المئوية وكذلك المتوسط المرجح والقوة النسبية ويتضح أن متوسط استجابات أفراد مجتمع البحث قد بلغ درجة قدرها (١٣٤,٩%) وبقوة نسبية قدرها (٦٠%).

حيث جاء المؤشر الثالث والذي يتضمن نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية المؤثرة في الرضا الوظيفي للأخصائيين من حيث بيئة العمل المادية في الترتيب الأول من حيث الأهمية بالمقارنة بغيره من المؤشرات الأخرى التي يتكون منها البعد وذلك بمتوسط مرجح قدره (١٤٧%) درجة وبقوة نسبية (٦٥,٣%).

حيث جاء المؤشر الرابع والذي يتضمن نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية المؤثرة في الرضا الوظيفي للأخصائيين من حيث الطلاب في الترتيب الثاني من حيث الأهمية بالمقارنة بغيره من المؤشرات الأخرى التي يتكون منها البعد وذلك بمتوسط مرجح قدره (١٤٥,٧%) درجة وانحراف معياري (٦٤,٨%).

وجاء المؤشر الثاني والذي يتضمن نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية المؤثرة في الرضا الوظيفي للأخصائيين من حيث فريق العمل في الترتيب الثالث من حيث الأهمية بالمقارنة بغيره من المؤشرات الأخرى التي يتكون منها البعد وذلك بمتوسط مرجح قدره (١٢٨,٩%) درجة وبقوة نسبية (٥٧,٤%).

وجاء المؤشر الأول والذي يتضمن نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الداخلية المؤثرة في الرضا الوظيفي للأخصائيين من حيث الإدارة المدرسية في الترتيب الرابع من حيث الأهمية بالمقارنة بغيره من المؤشرات الأخرى التي يتكون منها البعد وذلك بمتوسط حسابي قدره (١١٨%) درجة وانحراف معياري (٥٢,٤%).

### ٣- النتائج العامة المتعلقة بالتساؤل الثالث للدراسة:

- ما نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الخارجية المؤثرة في الرضا الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس الخاصة:

أفادت البيانات الواردة بالبعد الثالث وفقاً للمتوسط المرجح حيث يتضح أن البعد الثالث يتكون من ثلاثة مؤشرات تم التأكد من صدقها وثباتها من خلال استخدام التكرارات والنسب المئوية وكذلك المتوسط المرجح والقوة النسبية ويتضح أن متوسط استجابات أفراد مجتمع البحث قد بلغ درجة قدرها (١٤٣,٣%) وبقوة نسبية قدرها (٦٣,٧%).

وقد جاء ترتيب مؤشرات البعد الثالث وفقاً للمتوسط المرجح على النحو التالي:

جاء المؤشر الأول والذي يتضمن نوعية الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الخارجية المؤثرة في الرضا الوظيفي للأخصائيين من حيث العلاقة مع المدارس الأخرى في الترتيب الأول من حيث الأهمية بالمقارنة

بغيره من المؤشرات الأخرى التى يتكون منها البعد وذلك بمتوسط مرجح قدره (١٥١,٧%) وبقوة نسبية قدرها (٦٧,٤%).

وجاء **المؤشر الثالث** الذى يتضمن الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الخارجية المؤثرة فى الرضا الوظيفى للأخصائيين من حيث العلاقة مع النقابة فى الترتيب الثانى من حيث الأهمية مقارنة بغيره من المؤشرات الأخرى التى يتكون منها البعد وذلك بمتوسط مرجح قدره (١٤٧,٧%) وبقوة نسبية قدرها (٦٥,٧%).

وقد جاء **المؤشر الثانى** الذى يتضمن الضغوط الحياتية المرتبطة ببيئة العمل الخارجية المؤثرة فى الرضا الوظيفى للأخصائيين من حيث العلاقة مع الأسرة فى الترتيب الثانى من حيث الأهمية بالمقارنة بغيره من المؤشرات الأخرى التى يتكون منها البعد وذلك بمتوسط مرجح قدره (١٣٠,٠%) وبقوة نسبية قدرها (٥٨%).

### توصيات الدراسة:

- ١- العمل على تحسين نظام الأجور للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الخاصة حتى يزيد الرضا الوظيفى لهم ويعطيهم سعادة أكبر فى وظيفتهم.
- ٢- اشراك الأخصائيين الاجتماعيين فى اتخاذ القرارات بالمدارس الخاصة وأخذ رأيهم مأخذ الاعتبار لأن المشاركة واتخاذ القرار يؤديان إلى الرضا الوظيفى وزيادة الأداء المهنى.
- ٣- الاهتمام بنشر ثقافة العمل الفريقى والتعاونى داخل المدارس الخاصة والادارات التعليمية من خلال توفير برامج تدريبية وتنقيفية تهدف إلى دعم العلاقات الاجتماعية والتفاعل الفعال مما يحقق التعاون لإنجاز عمل أفضل.
- ٤- اقتراح وسائل تتيح قدرًا من التوافق البناء الذى يخلق طاقة قادرة بشكل سريع وفعال على القضاء على ما قد تسببه تلك الضغوط من ارهاق أو ازعاج أو قلق أو توتر يؤثر على الأداء المهنى للأخصائيين الاجتماعيين.
- ٥- ضرورة توفير دورات تدريبية متخصصة للأخصائيين الاجتماعيين فى الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية فى مجال المدارس الخاصة حتى يستطيع الأخصائى الاجتماعى أن يطور من مستواه العلمى والعملى حتى يساير الاتجاهات الحديثة فى مجال الخدمة الاجتماعية المدرسية بما يعود على التلميذ والمدرسة بالنفع.
- ٦- العمل على تفعيل دور النقابات فى تمكين الأخصائيين من الحصول على حقوقهم كاملة والارتقاء بالمستوى المهنى للأخصائيين الاجتماعيين.

مراجع البحثأولاً: المراجع العربية

- ١- ابن منظور. (١٩٨٠). **لسان العرب**، مادة رضى، دار المعارف، القاهرة.
- ٢- أبو النصر، مدحت. (٢٠٠٤). **قواعد ومراحل البحث العلمي**، دليل إرشادي في كتابه البحوث وإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- ٣- أرنوط، بشرى إسماعيل أحمد. (٢٠٠٤). **ضغوط الحياة والاضرابات النفسية**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ٤- السنهورى، أحمد محمد. (٢٠٠٠). **الممارسة العامة المتقدمة فى الخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرين**، ج٢، ط٣، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٥- **المعجم الوسيط** / قام بإخراج هذه الطبعة إبراهيم أنيس وآخرون، اشرف على الطبع حسين على، محمد شوقى أمين، ج١.
- ٦- بريك، وسام. (٢٠٠١). **مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمقراطية والمهنية لدى معلمى المدارس الخاصة فى عمان**، جامعة عمان الأهلى، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد ٢٥، الجزء الأول.
- ٧- تركى، عبدالفتاح. (١٩٨٢). **المدرسة وبناء الإنسان**، مطبعة حسان، القاهرة.
- ٨- حمزة، أحمد إبراهيم. (٢٠٠٤). **محددات الرضا الوظيفى للأخصائى الاجتماعى فى ضوء بعض المتغيرات المهنية والاجتماعية**، بحث منشور بالمؤتمر العلمى السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ٩- رضا، هادى مختار. (١٩٩٩). **العوامل التى تساهم فى الرضا الوظيفى لدى الأخصائى الاجتماعى**، بحث منشور بمجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ٩٤، جامعة الكويت.
- ١٠- صالح، أمينة عزت أنيس. (٢٠٠٤). **المشكلات الإدارية فى المدارس الخاصة من وجهة نظرًا المديرين والمعلمين وأولياء الأمور والطلاب فى محافظات شمال فلسطين**، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- ١١- صلحة، جعدالى. (٢٠١٧). **دراسة سوسيولوجية للمدارس الخاصة وعلاقتها بإنتاج النخبة**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة.

- ١٢- عبدالقادر، أسماء أبو بكر. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي للأخصائيات الاجتماعيات فى المجال المدرسى وأثره على فعالية الأداء المهني، المؤتمر العلمى السنوى الثانى والعشرين، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، الجزء الثانى.
- ١٣- عبدالباقي، صلاح الدين محمد. (٢٠٠١). السلوك التنظيمى، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- ١٤- عثمان، فاروق السيد. (٢٠٠١). القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربى، ط١، القاهرة.
- ١٥- عطية، السيد عبدالحميد، جمعة، السيد عبدالحميد. (٢٠٠١). النظرية والممارسة فى خدمة الجماعة، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية.
- ١٦- عساف، عيد محمد، عساف، هدى خالد. (٢٠٠٧). ضغوط مهنة التدريس لدى معلمى المرحلة الأساسية الدنيا فى مدينة نابلس بفلسطين ومدى تأثرها بالمتغيرات الديموغرافية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد الثامن، العدد ١، كلية التربية، جامعة البحرين.
- ١٧- على، زين العابدين محمد. (٢٠٠٤). دراسة العلاقة بين الضغوط الواقعة على الأخصائين الاجتماعيين العاملين بالمستشفيات والاعياء المهني للأخصائين الاجتماعيين، العدد السادس عشر، الجزء الأول، مجلة الدراسات الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ١٨- على، ماهر أبو المعاطى. (ب.ن) الخدمة الاجتماعية فى المجال المدرسى، مكتبة زهراء الشرق، الطبعة الثانية، القاهرة.
- ١٩- على، ماهر أبو المعاطى. (١٩٩٦). برنامج تدريبي مفتوح لتنمية المهارات المهنية للأخصائى الاجتماعى فى المجال المدرسى، بحث منشور فى مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، المعهد العالى للخدمة الاجتماعية، الجزء الثانى، القاهرة.
- ٢٠- عويس، محمد محمود إبراهيم. (١٩٨٩). دراسة وصفية الممارسات المهنية للخدمة الاجتماعية المدرسية فى مواجهة مشكلة تعاطى المخدرات لطلاب المرحلة الثانوية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم.
- ٢١- عيد، حنان عيد محمد. (١٩٩٦). دراسة مقارنة لدور الأخصائى الاجتماعى فى المدارس الحكومية والخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم.
- ٢٢- ماهر، أحمد. (٢٠٠٣). السلوك التنظيمى مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- ٢٣- مبروك، فتحى. (٢٠٠١). تصور مقترح لتطوير عملية تقويم الأداء المهني للأخصائى الاجتماعى المدرسى، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

- ٢٤- مجمع اللغة العربية. (٢٠٠٠). المعجم الوجيز، الهيئة العامة للمطابع الأميرية، القاهرة.
- ٢٥- محمد، جمال شكرى. (١٩٩١). الأعياء المهني للأخصائيين الاجتماعيين وعلاقته ببعض متغيرات الممارسة، بحث منشور بالمؤتمر العلمى الخامس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ٢٦- محمد، حنان عيد. (١٩٩٧). دراسة مقارنة لدور الأخصائى الاجتماعى فى المدارس الحكومية والخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم.
- ٢٧- محمد، على الدين السيد. (٢٠٠٣). مقدمة فى الخدمة الاجتماعية المعاصرة، ط١، بدون ناشر، القاهرة.
- ٢٨- مرسى، محمد منير. (١٩٩٨). المدرسة والتمدرس، مطبعة عالم الكتب، القاهرة.
- ٢٩- وزارة التربية والتعليم: القرار الوزارى رقم (٣٠٦) بتاريخ ١٩٩٣/٢/٦ م ، بشأن التعليم الخامس، الباب الأول، مادة ١٢.
- ٣٠- وزارة التربية والتعليم: قانون رقم ١٦ لسنة ١٩٩٠م، بشأن التعليم الخاص.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

- 31.Allen. Rubin and Earl R. Babbie. (2008). **Research Methods for social Work**: Sixth. Edition, U.S.A.
- 32.Carelv Germain, Alec. Gitterman. (1995). **Ecological Perspective**, Encyclopedia of Social Work, N.A.S.W, U.S.A.
- 33.De Frank Rs, Stroup EA.(1989). **Teacher Stress and Health**: Examination of A model.
- 34.Edith M.Freeman. (1995). **School Social Work, General View of School of S.W.** (N.Y) Encyclopedia of Social Work, volume 2,N.A.S.W.
- 35.Liter, M.P., Maslch,C.(1988). **The Impact of Interpersonal Environment**. Organizational Behavior.
- 36.Michael Preston. Shoot, Dick Agass. (1990). **Making Sense of Social Work**. Psychodynamics, Systems and Practice, Macmillan, London.
- 37.Rainey, H.G.(2003). **Understanding and Managing Public Organizations**, (San Francisco, CA: Jossey – Bass, 3d ed 2003).
- 38.Rebert, R.M Ccrae. **Stress and Coping in: Richard. Schuiz, etal (Eds).**

39. Saddiq, S. and Burke, E. (2002). **An Investigation into the Role.**
40. Schfold, Werner. (1997). **Organizes Socialization and Individualize Support**, Social Work Journal, vol.(33),N(5),N.Y.
41. Shivers- Black Well. (2004). **Using Role Theory to Examine Determinants of Transformational Leader Behavior**, Journal of Leadership and Organizational studies.
42. Webster ninth. (1984). **Collegiate Dictionary**, A Merriam, Webster- Inc Publishers. U.S.A.