



جامعة المنصورة
كلية التربية



**الاحترق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية
لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة
في ضوء رؤية (٢٠٣٠)**

إعداد

أ/ عبد اللطيف يحي عبده عسيري
ماجستير في التربية الخاصة، قسم التربية الخاصة، كلية الدراسات العليا التربوية،
جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية

د/ يوسف بن هذال الذيابي
أستاذ التربية الخاصة المساعد، قسم التربية الخاصة، كلية الدراسات العليا التربوية،
جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية

مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة
العدد ١١٩ - يوليو ٢٠٢٢

الاحتراق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية (٢٠٣٠)

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الاحتراق النفسي والكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠م، وكذلك الكشف عن العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لديهم. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وقد تم استخدام الاستبانة كأدوات لجمع البيانات والتي تم تطبيقها على عينة الدراسة البالغ عددها (١٨٩) معلمًا ومعلمة من مجتمع الدراسة البالغ عدده (٥٤٥) فردًا. توصلت الدراسة لنتائج عدة أهمها وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الاحتراق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة. كما أظهرت نتائج الدراسة انخفاض مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة، وأن مستوى جودة الحياة الوظيفية مرتفع لدى عينة الدراسة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيري (الجنس وسنوات الخبرة). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاحتراق النفسي تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية). وفي ضوء تلك النتائج أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتحسين الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية والعمل على تقليل الأعباء الوظيفية الزائدة عليهم.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، الاحتراق النفسي، رؤية ٢٠٣٠، الإعاقة الفكرية، معلمي الإعاقة الفكرية.

Abstract:

This study sought to determine the level of quality of functional life and the level of psychological burnout and to reveal the relationship between psychological burnout and the quality of functional life for teachers of intellectual disability in Jeddah in the light of the vision of 2030, as well as to reveal the factors affecting the quality of their working life. The study adopted the descriptive approach. The questionnaire was used as a main tool for collecting the data, which were distributed to the study sample which consisted of (189) male and female teachers from the study population (545). The results of the study showed that there was a statistically significant inverse correlation at the level (0.01) between psychological burnout and the quality of work life for teachers of intellectual disability in Jeddah. The results of the study also showed a low level of psychological burnout among teachers of intellectual disability in Jeddah, as well

as a high level of quality of work life among the study sample. The results also showed that there were statistically significant differences at the level (0.05) in the responses of the study sample about the quality of work life due to the two variables (gender and years of experience). The results also showed that there were statistically significant differences at the level (0.05) in the responses of the study sample about psychological burnout due to the variables (gender, educational qualification, and marital status). Considering these results, the study recommended the need to pay attention to improving the career life of teachers of intellectual disability and to reduce the excessive job burdens on them.

Keywords: *quality of work life, psychological burnout, vision 2030, intellectual disability, intellectual disability teachers.*

المقدمة:

يشهد العالم تغيرات متسارعة على جميع الأصعدة مما دعا التربويين بمختلف تخصصاتهم إلى بذل الجهود المتواصلة لمواكبة هذه التطورات، والعمل على تحسين العملية التعليمية، وتطوير البيئة التربوية. وذلك لتكوين بيئة مناسبة لإعداد النشء، والسعي نحو الاهتمام بالمعلمين وإعدادهم وتأهيلهم وتدريبهم وتوفير الدعم لهم بما يساهم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة. لذا فإن التعليم الهادف والناجح مرتبط بالمعلم الكفء الذي يمتلك الكفايات الشخصية، والفنية، والمهنية والنفسية التي تجعله قادراً على تقديم تعليم نوعي متميز (مصطفى، ٢٠١٥). كما يتضاعف الجهد على المعلم في تعليم التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية وذلك لأنها عملية تتطلب مهارات ومعارف خاصة، وتتطلب تعاوناً أكثر بين المدرسة والمعلم والأسرة، وكونه يتولى نصيب الأسد من رعاية الفرد ذو الإعاقة تربوياً ومعرفياً وكذلك قد يساهم في رسم ملامح مستقبله وتهيئته لذلك. بل إن نجاح تعليم ذوي الإعاقة الفكرية وتنمية مهاراتهم يركز على نجاح المعلم نفسه ومستوى مهاراته وكفاياته، واتجاهاته نحو هذه الفئة (البحيري، ٢٠١٦).

ونجد أن انخفاض قدرات التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية مع اختلاف نوع الإعاقة ودرجة شدتها، قد يوّد لدى العديد من المعلمين نوع من الإحباط مع الشعور بعدم الإنجاز والنجاح في تحقيق الأهداف. فيخلق لدى هؤلاء المعلمين شعوراً بالضغط النفسية والوظيفية وبالتالي الوصول إلى الاحتراق النفسي. كما يعمل الاحتراق النفسي على التأثير في نفسية المعلم من خلال إحساسه بالعجز عن القيام بواجبه بالمستوى الذي يتوقعه منه الآخرون. وإذا ما حدث ذلك فإن العلاقة التي تربط بين المعلم والطالب تأخذ بُعداً سلبياً له آثار سلبية في العملية التعليمية التربوية بأكملها، ويؤدي هذا الإحساس بالعجز مع استنفاد الجهد إلى حالة من الإنهاك والإعياء النفسي والجسدي وقد يؤدي

ذلك إلى التأثير على جودة الحياة الوظيفية والتي تعتبر من القضايا الساخنة في الميدان التعليمي (الحربي، ٢٠١٣).

مما سبق يتضح لنا بأن العناية بجودة الحياة الوظيفية أمر مهم لتحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمي الإعاقة الفكرية والعمل على الحد من الاحتراق النفسي لديهم مما يعود على التعليم بالنفع والفائدة. ويعتبر ذلك أمراً ضرورياً لتحقيق الأهداف المنشودة. لذا يسعى الباحثان من خلال هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بتعليم جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

مشكلة البحث:

تناولت مجموعة من الدراسات العلمية موضوع الاحتراق النفسي لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية على سبيل المثال؛ دراسة البتال (٢٠٠٠) والتي أكدت بأنه يتم تدريب معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية في أغلب الأحيان على مهارات معينة ليتمكنوا من التعامل مع مشكلة واحدة محددة، بينما يضم الفصل تلاميذ لديهم احتياجات أخرى، وفي هذه الحالة ينتاب المعلم شعور بالعجز والوحدة داخل الفصل المدرسي، إضافة إلى أن التدريب غير الملائم والإعداد غير الكافي قبل وأثناء الخدمة، مع زيادة الضغوط المهنية عليهم والتي تعتبر هي العامل الرئيسي الذي قاد معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية إلى الشعور بالإحباط والندم، مما يشكل أحد مصادر الاحتراق النفسي لديهم. كما أكدت دراسة الجدعان (٢٠١٤) بأنه قد يتعرض الكثير من معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية كزملائهم العاملين في ميدان التعليم إلى الكثير من الضغوط المهنية المتمثلة في ازدياد عدد التلاميذ، وقلة المشاركة من قبل الأسرة، وندرة الدعم من القيادة المدرسية، وقلة توفر الحوافر، ومدى قدرة المعلم على تلبية الحاجات المعرفية والانفعالية للتلاميذ. وفي الجانب الآخر تناولت مجموعة من الدراسات العلمية قضية جودة الحياة الوظيفية والتي أوصت بضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية وتهيئة المناخ الوظيفي المناسب من خلال التركيز على الأمان والاستقرار الوظيفي وإتاحة الفرصة للمعلمين للمشاركة في اتخاذ القرار، والعمل على تحسين بيئة المدرسة الصحية والمادية مع ضرورة وضع نظام فعال لتشجيع المعلمين (شميلان، ٢٠١٩؛ عمار والساسي، ٢٠١٧؛ الدحود، ٢٠١٥). ومن خلال خبرة الباحثان في العمل في الميدان التربوي لذوي الإعاقة فإنه قد يوجد هناك بعض العوامل التي قد تؤثر على جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية، على سبيل المثال ندرة توفر بعض الاحتياجات الشخصية ووسائل الرفاهية كالتأمين الطبي والمساحات الخضراء في محيط المدرسة، وقلة التعاون والمشاركة من قبل القيادة المدرسية

فيما يتعلق بتوفير المتطلبات المادية ومستلزمات برامج التربية الخاصة. وبناء على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما هي العلاقة بين الاحتراق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟
وينبثق منه التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- ما هو مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهم؟
- ٢- ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهم؟
- ٣- ماهي العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهم؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى (الاحتراق النفسي/ وجودة الحياة الوظيفية) لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تعزى لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، نوع البرنامج، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية)؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠.
- تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠.
- الكشف عن العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول مستوى (الاحتراق النفسي/ جودة الحياة الوظيفية) لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تعزى لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، نوع البرنامج، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية).

- تقديم التوصيات والمقترحات التي قد تساهم في رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة.

أهمية الدراسة:

تأتي الدراسة الحالية مواكبةً للاهتمام العالمي بقضية جودة الحياة الوظيفية للعاملين في ميدان التربية الخاصة، وتحديدًا معلمي ومعلمات الإعاقة الفكرية، وتكتسب أهميتها أيضًا من خلال أنها تأتي متوافقة مع توجهات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والتي تركز على تطوير العملية التعليمية بمدارس التعليم وكذلك الإسهام في تحسين جودة الحياة للمواطنين. وبما أن هؤلاء المعلمين جزء لا يتجزأ من الموارد البشرية الكبيرة في المملكة فإن هذه الدراسة قد تساهم في تحقيق تطلعات القيادة الرشيدة في تطوير وتمكين وتنمية الموارد البشرية المتوافقة مع إطلاق برنامج تنمية الموارد البشرية والذي يهدف إلى رفع جودة وأداء المورد البشري بالمملكة وتطوير قدراته الوظيفية. كما تتبع أهمية الدراسة من خلال سعيها إلى تدليل العوائق لتحقيق جودة الحياة الوظيفية وضرورة العمل على تحسين وتطوير البيئة المدرسية بشكل عام وبرامج التربية الخاصة بشكل خاص. وقد تسهم هذه الدراسة ونتائجها في مساعدة صناع القرار في تحسين البيئة التعليمية والتربوية في إدارة التعليم بمدينة جدة والمساهمة في نشر ثقافة جودة الحياة الوظيفية في مختلف المدارس والكشف عن متطلبات وآلية تحقيقها.

مصطلحات الدراسة:

١- جودة الحياة الوظيفية:

يقصد بها "بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس ذلك إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة" (البربري، ٢٠١٦، ص. ١٩).

يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية إجرائياً في هذه الدراسة على أنها تتمثل في توفير بيئة عمل جاذبة لمعلمي التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة، والمساهمة في إشباع حاجاتهم الأساسية بهدف إبعادهم عن الاحتراق النفسي، والحصول على مستويات أعلى للأداء والذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة بشكل عام ومن ثم تحقيق الأهداف الموضوعية.

٢- الاحتراق النفسي:

كما يعرف الاحتراق النفسي على أنه "حالة من الإعياء النفسي والجسدي تظهر على الفرد بتأثير ضغط العمل الذي يتعرض له وتؤثر في اتجاهاته نحو المهنة التي يعمل فيها بشكل سلبي

يمكن تشخيصه بوضوح من خلال سلوكه أثناء العمل وعلاقته بالآخرين" (الجدعان، ٢٠١٤، ص. ١٥).

ويمكن تعريفه إجرائياً في هذه الدراسة على أنه حالة نفسية يمكن أن يشعر بها معلم التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية نتيجة الأعباء الملقاة على كاهله ويتضمن الشعور بالإجهاد وتبلد الشعور وقلة الشعور بالإنجاز.

٣- الإعاقة الفكرية ومعلم التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية:

تعرف الإعاقة الفكرية حسب الجمعية الأمريكية للإعاقات الفكرية والنمائية بأنها: قصور واضح في الأداء الفكري يصاحبه قصور في السلوك التكيفي الذي يتضح في العديد من المهارات التكيفية المفاهيمية، والاجتماعية، والعملية كالرعاية الشخصية والصحية والمهارات المهنية، وتظهر هذه الإعاقة قبل سن الثانية والعشرون (AAIDD، ٢٠٢١).

ويمكن تعريف معلم ذوي الإعاقة الفكرية إجرائياً في هذه الدراسة على أنه المعلم الذي يقوم بتعليم وتدريب التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية بطريقة مباشرة في معهد التربية الفكرية وداخل فصول التربية الخاصة في مدارس الدمج بمدينة جدة.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على السعي نحو الكشف عن الاحتراق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠.
- الحد المكاني: تم تطبيق إجراءات الدراسة على معاهد التربية الفكرية ومدارس الدمج التي تحوي برامج الإعاقة الفكرية في إدارة التعليم بمدينة جدة.
- الحد البشري: تمثلت الحدود البشرية في معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في إدارة التعليم بمدينة جدة.
- الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٤٣ هـ.

الإطار النظري:

أولاً: الاحتراق النفسي

يُعتبر الاحتراق النفسي من أهم المواضيع التي لقيت رواجاً واهتماماً في أدبيات البحث العلمي بمناهجه المختلفة فتناوله المهتمون في شتى المجالات المهنية بشكل عام وبالأخص تلك المهن الانسانية، بهدف الاستفادة من كامل طاقتهم للوصول إلى الغايات المأمولة والمحافظة على لياقتهم النفسية والبعد عن استنزافها. حيث تبرز مجموعة من المعوقات في المجال المهني تحول دون قيام الموظف بدوره كاملاً مما يساهم في شعوره بالعجز عن تقديم المهام المطلوبة منه بالمستوى المأمول، وعند حدوث ذلك سرعان ما تأخذ العلاقة التي تربط الموظف بالمهنة بُعداً سلبياً تترتب عليه آثار مدمرة، وقد يؤدي هذا الشعور إلى حالة من الإنهاك والاستنزاف الانفعالي يمكن تعريفها بالاحتراق.

تعريف الاحتراق النفسي:

عبرت ماسلاش Maslach وزملائها عن الاحتراق النفسي بأنه "مجموعة الأعراض النفسية التي تتمثل في الإنهاك العاطفي النفسي، وتطوير اتجاهات سلبية نحو العمل، وقلة الشعور بالإنجاز الشخصي، التي تصيب الفرد نتيجة أعباء العمل التي تفوق طاقته والتي قد ينتج عنها مجموعة من الأعراض النفسية والجسدية والعقلية" (Maslach & Jackson, 1997, p.23). وقد صاغ كاري جرنس تعريفاً للاحتراق النفسي في (صاوية، ٢٠١٥) بأنه "الاستنزاف العاطفي أو الانفعالي نتيجة العمل الوظيفي الزائد، والذي يصاحبه مجموعة من الأعراض تتمثل في الإحساس بالفشل والغضب والعناد والإحساس بالتعب معظم اليوم ولأقل جهد يذكر، مع فقدان الإحساس الإيجابي نحو العمل والعناد المتكرر وعدم المرونة ومقاومة التغيير والسلبية بصورة عامة في معاملة الآخرين، مع إضافة بعض المتغيرات الفسيولوجية لدى الفرد" (ص. ١٩).

أسباب الاحتراق النفسي:

قام الباحثون بالعديد من الدراسات والأبحاث التي تتناول دراسة أسباب الاحتراق النفسي مما ترتب عليه تعدد الأسباب، إلا أنها اتفقت في توزيع الأسباب على ثلاثة عوامل وهي (العوامل الفردية الشخصية، والعوامل الاجتماعية، والعوامل التنظيمية الإدارية). ففي جانب العوامل الفردية فإن واقعية الفرد والآمال العالية قد تزيد من أسباب الاحتراق، بالإضافة إلى مدى الإشباع خارج نطاق العمل فإن زيادة حصر الاهتمام بالعمل تزيد من الاحتراق، بالإضافة إلى الوعي والتبصر بمشكلة الاحتراق (حمدي، ٢٠٠٨). ومن الأسباب الشخصية كذلك أن يطلب الفرد من نفسه الكثير،

وأن تكون توقعاته عالية جداً، وأن لا تكون هناك تغذية استرجاعية، والعلاقات الضعيفة مع الرؤساء والعملاء، وعدم وضوح الدور حيث أنه لا يعرف المهام المطلوب منه القيام بها، بالإضافة إلى العبء الزائد، وقلة الأجر والحوافز، والعمل الروتيني لمدة طويلة (Jean & Karima, 2010). ومن العوامل الشخصية أيضاً صحة الموظف الجسمية والنفسية وعمره ومزاجه، ومدى استعداده للعمل، ورغباته وآماله وما يعانیه من متاعب، والظروف الاجتماعية والمنزلية والاقتصادية (صبرة وأشرف، ٢٠٠٤). أما العوامل الاجتماعية فمنها التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي حدثت في المجتمع وما ترتب عليها من مشكلات قد تكون من أسباب الاحتراق، بالإضافة إلى التطور الاجتماعي والثقافي والحضاري في المجتمع مما سهل وجود مؤسسات هامشية لا تلقى دعماً جيداً من المجتمع مما يعرض العاملون بها للاحتراق (سيد أحمد، ٢٠١٥).

وفي جانب العوامل التنظيمية فيرى حمدي (٢٠٠٨) أن أهم العوامل التنظيمية الإدارية هو الضغط النفسي، حيث أن فقدان الإمكانيات والقوى يعتبران من أهم مسببات الضغط والقلق والكآبة عند الفرد، وباستمرار هذه الحالة تتطور حالة تدعى العجز المتعلم حيث أن الفرد يستخلص من ذلك أنه عاجز عن عمل أي شيء لتحسين وضعه وبدخله اليأس، وهذه الظاهرة تشبه إلى حد كبير ظاهر الاحتراق النفسي. كما أن العمل الرتيب والخالي من الإثارة والتنوع والتحدى قد يسبب الاحتراق النفسي.

أبعاد الاحتراق النفسي:

الاجهاد الانفعالي: وبه قد استنزفت مشاعر الفرد فلم يعد يستطيع أو ليس لديه القدرة على العطاء مثل السابق، وتتمثل هذه المشاعر في التوتر والاجهاد وشعور الموظف بأنه ليس لديه شيء متبق ليقدمه للآخرين.

تبدل المشاعر: ويوضح الاتجاهات السلبية تجاه من يعمل معهم الموظف المحترق نفسياً، وقد تكون هذه الاتجاهات السلبية تهكمية ساخرة لا تمثل الخصائص المميزة للموظف.

نقص الشعور بالإنجاز: وهذا البعد يبدأ حينما يبدأ الأفراد في تقييم أنفسهم تقييماً سلبياً، وعند فقدهم للحماسة والإنجاز، وعند شعور الموظف بأنه لم يعد كفاء في العمل ولم يعد قادر على القيام بمسؤولياته الأخرى (سيد أحمد، ٢٠١٥).

مقياس ماسلاش (١٩٨١):

ويتكون من ثلاثة مقاييس فرعية وهي الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي. ويتمتع هذا المقياس بخصائص سيكومترية جيدة، كما أنه يصلح لأغراض التشخيص والبحث العلمي وقد استخدم في العديد من الدراسات وترجم إلى العديد من اللغات كالإسبانية والعربية، فقد ترجمه إلى العربية البتال عام (٢٠٠٠) ونصر (١٩٩٦) وعثمان (٢٠٠١)، ويعد مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي MBI الأكثر استخداماً لقياس الاحتراق النفسي.

نموذج ماسلاش للاحتراق النفسي (١٩٨٢):

ترى عالمة النفس الأمريكية كرسينا ماسلاش (Maslach, 1981) بأن الاحتراق النفسي قد يصيب من يواجهون معوقات تحد من قيامهم بالدور المطلوب منهم مما يؤدي إلى الشعور بالعجز والقصور عن تأدية العمل المنوط بهم بالشكل المتوقع، وهو أمر ناتج عن تدني مستوى الدافعية والشعور بعدم الرضا وفقدان الاهتمام بالعمل، وهو عبارة عن خبرة نفسية سلبية داخلية تحدث بمستوى فردي تتضمن المشاعر والاتجاهات والدوافع والتوقعات، كما يشمل التغيير السلبي في الاستجابة للآخرين حيث يشمل استجابات سلبية وغير ملائمة نحو الغير ونحو الذات ومفهومها. وقد أشارت إلى أن الاحتراق النفسي يتكون من:

الإجهاد الانفعالي: وفيه يشعر الفرد بأنه مهزوم وغير قادر على الاستمرار وغير قادر على توفير المساعدة التي يطلبها منه الآخرون ويبدأ في خفض تدخلاته في الأنشطة المهنية وتقليل اتصالاته مع من يعملون معه بهدف التكيف مع الإجهاد الانفعالي.

تبدل المشاعر: وفيه يحبذ الفرد أن يكون منعزلاً مع استمرارية مشاعره السلبية تجاه الآخرين وقد يشعر بالندم أو الذنب على الطريقة التي يعامل بها الآخرين مما يضيف هذا الإحساس عبئاً على عملية الاحتراق، ومع تقدم المراحل قد يتسبب تبدل المشاعر إلى أن يتصور الفرد أنه بارد وغير مهتم وتدني كبير في تقدير الذات مما يؤدي إلى الشعور بنقص الشعور بالإنجاز الشخصي.

نقص الشعور بالإنجاز: وينشأ هذا الشعور عندما يشعر الفرد بأنه غير قادر على توفير المهام المطلوبة منه، ويشعر بقلة قيمته ويعتبر نفسه غير جدير بالوظيفة وأن مساهمته ضئيلة ودوره غير مهم.

ثانيًا: جودة الحياة الوظيفية:

دُكر مصطلح جودة الحياة الوظيفية في أواخر الستينيات من القرن العشرين كأسلوب يهتم بتأثير العمل على الصحة والاحتياجات الإنسانية، وتؤثر بشكل إيجابي على جودة خبرة العمل الشخصية، وللتأكيد على أهمية برامج جودة الحياة الوظيفية في مكان العمل، وقد تم التركيز على أثر التوظيف على صحة الفرد والتعرف على طرق تجويد أداءه أثناء العمل. وكان ظهور مصطلح جودة الحياة الوظيفية نتيجة لزيادة السلوكيات السلبية في بيئة العمل الأمريكية كزيادة معدلات الغياب، والتخريب المتعمد للمعدات والآليات، وزيادة الشعور السلبي من طرف العاملين تجاه المشرفين (ضيايف، ٢٠١٨). وقد ذكر مصطلح جودة الحياة الوظيفية لأول مرة كمفهوم خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمال في نيويورك سنة ١٩٧٢م على شكل برامج تهدف إلى تبادل المعرفة والتوجه نحو بناء نظرية وممارسات حول كيفية تهيئة ظروف العمل من أجل إنقاذ العديد من المصانع (جاد الرب، ٢٠٠٩).

يرى قريشي وباديبي (٢٠١٦) جودة الحياة الوظيفية على أنها "عبارة عن توفير الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير المكافآت والأمن الوظيفي وفرص النمو والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز التعاون وتحقيق العدالة بنظام الأجور فضلاً عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين ورغباتهم وبما يحقق ردود إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية" (ص. ٢٠٦). وأشار الشنطي (٢٠١٦) إلى مفهوم جودة الحياة الوظيفية بأنه "الأنشطة والجهود التي تبذلها المؤسسة من أجل إيجاد بيئة عمل إيجابية تستهدف حياة العاملين من أجل الوصول إلى رضا العاملين مما يؤثر إيجابياً على إنتاجية المؤسسة" (ص. ١٦).

أسباب جودة الحياة الوظيفية:

ذكر رسمي (٢٠١٨) مجموعة من الأسباب التي تقف خلف اهتمام المنظمات والمؤسسات بجودة الحياة الوظيفية مثل التنوع في الموارد البشرية داخل المؤسسات من ناحية السن والنوع والجنسية والدين واللون ... إلخ، ووجود المبادرات التي تؤكد على النظر لجميع الموظفين أنهم أصحاب احتياجات متميزة دون تمييز أو تحيز، التحول الاقتصادي والمنافسة التي أتت بها العولمة مما جعل الموظفين يقومون بمهام وظيفية أكثر ومطالبتهم بالعمل ساعات كثيرة دون عائد مناسب ما تسبب في زيادة توترهم، التغيير الذي طرأ على إعادة تصميم الوظائف والتقدم في المستقبل الوظيفي ببعض المنظمات مما أثر جذرياً على العلاقات الاجتماعية والوظيفية بين الموظفين،

والتقدم التكنولوجي الذي ساعد على التوسع في متطلبات العمل. ومن الأمور التي تحتم الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية هي المنافسة الحقيقية بين المنظمات والمؤسسات والتي تتمثل في محاولة بناء وتنمية رأس المال الفكري بكل الوسائل الممكنة حتى ولو بجذب العناصر الفكرية المتميزة لدى المنافسين، حيث أصبحت المنظمات تعي بأن القيمة الحقيقية لها لا ترجع إلى عوامل مادية فقط بل ترجع أيضاً لعوامل أخرى معرفية ومعنوية، يُعبر عنها برأس المال المعرفي والبشري والذي يُعتبر هو الأساس في ابتكار التقنيات وتنفيذ الخطط التي تسعى إلى بناء وتنمية القدرات التنافسية لدى المنظمة (جوهر وغازي، ٢٠٢٠).

أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تهدف جودة الحياة الوظيفية كما يشير عبدالرحمن (٢٠١١) إلى تحقيق مستويات عالية من الرضا والولاء التنظيمي للموظفين، والمساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع، بالإضافة إلى تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء والبيئة الخارجية للمنظمة، العمل على توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر الموظفين، وجعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين، كما تعمل جودة الحياة الوظيفية على زيادة انتماء وولاء الموظفين وتحقيق التفاعل والتكامل.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

العلاقات المهنية: وتُعرف العلاقات المهنية بأنها: "اندماج الأفراد في موقع العمل بطريقة تدفعهم للتعاون للحصول على أكبر قدر ممكن من الإنجاز مع تلبية احتياجاتهم الاجتماعية والاقتصادية والنفسية" (أبولريش، ٢٠١٦، ص. ٢١). ومن الأمور التي حثت على الاهتمام بالعلاقات المهنية هي حركة الإدارة العلمية التي هدفت إلى تحقيق أكبر قدر من المخرجات بالنسبة للموظفين، ظهور النقابات وانضمام أعداد كبيرة من الموظفين إليها ومحاولتها الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم، الانتاج الصناعي الكبير وما صاحبه من الانحياز إلى التخصص والتقسيم مما أفقد الوظيفة معناها بالنسبة لبعض الموظفين ولم تعد تشبع حاجاتهم الاجتماعية، المؤسسات ذات الحجم الكبير التي يعمل فيها آلاف الموظفين الذين يختلفون في قدراتهم وخبراتهم ومستواهم الاقتصادي والاجتماعي الأمر الذي أدى إلى شعور البعض بالضيق في مجتمع العمل الكبير، تعدد الجماعات التي ينتمي إليها العاملون وتوجيه قدر من ولائهم إلى هذه الجماعات (حسين، ٢٠٢٠).

المشاركة في اتخاذ القرارات: وتُعرفها الحسن (٢٠١٩) بأنها "دعوة المدير لمروسيه والالتقاء بهم لمناقشة المشكلات الإدارية التي تواجههم وتحليلها وتفسيرها، بغرض الوصول إلى أحسن الحلول الممكنة لها، مما يوفر الثقة لديهم والتعاون الفاعل لمشاركتهم في وضع الحلول

المناسبة لها" (ص. ٢٠). وتتبع أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال إتاحة الفرصة للموظفين في صياغة السياسات وإبداء أفكارهم وآراءهم مما يساهم في تحسين طرق العمل وخفض الصراع بين الموظفين والإدارة، والرفع من مستوى الانسجام في بيئة العمل. كما أنها ترتبط ارتباطاً إيجابياً برضا الموظف وتُعتبر عامل تحفيزي معنوي من خلال ما تتضمنه من أساليب متعددة من شأنها أن تساعد على تحسين أداء الموظفين، حيث أنها تساعد على تنمية قدراتهم وتطويرها وتأهيلهم للعمل في المستويات القيادية (عمار والساسي، ٢٠١٧).

التطوير المهني: ويعرفه أبوسردانة (٢٠١٧) بأنه "الفرص المناسبة للتعليم والتعلم التي يحتاجها منسوب المنظمة لمساعدتهم في تطوير فهمهم لمجالات تخصصهم، وتنمية معارفهم وأفكارهم ومعتقداتهم وقدراتهم، وهي عملية مستمرة مدى الحياة وتمتد من خبرات وبرامج الإعداد قبل الخدمة وحتى خبرات التعلم الذاتي والمستمر وبرنامج التدريب أثناء الخدمة إلى نهاية المستقبل المهني" (ص. ٤٥). وينكر كامل (٢٠٠٤) عدة مبررات توضح لنا ضرورة الاهتمام بالتطوير المهني ومنها أن الإعداد الذي يتلقاه الموظف قبل الخدمة مهما كانت جودته غير كافٍ لتمكينه من الاستمرار في أداء أدواره المتغيرة في ضوء التطورات التي تلحق بأدواره ومسئوليته، كما أن التطوير المهني للموظفين عنصر بالغ الأهمية في تنفيذ كل برامج الإصلاح والتطوير، بالإضافة إلى حاجة الموظفين إلى التأهيل المستقبلي والحافز المهني الذي يمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم.

البيئة المدرسية المادية والصحية: وتعد بيئة المدرسة كل ما يحيط بالفرد في عمله، ويؤثر في سلوكه وأدائه، وفي ميوله تجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها (الظاهري، ٢٠٠٧). وتُعرف بيئة المدرسة المادية والصحية بأنها "الجانب الفيزيائي المادي للمدرسة، وتضم الموقع العام والأبنية من صفوف وقاعات ومختبرات ومرافق صحية ومقصف وتجهيزاتها وأدواتها، والفضاءات من ملاعب وباحات وحدائق" (معلولي، ٢٠١٠، ص. ١٠٥). وما يبرر الاهتمام بجوانب بيئة المدرسة المادية والصحية هو تأثيرها المباشر على أداء المعلم، حيث أن البيئة المادية كالإضاءة والتهوية والضوضاء والحرارة والمناخ الصحي من العوامل الطبيعية في بيئة العمل التي تؤثر على نفسية الأفراد وأدائهم ورضاهم عن العمل (محمد، ٢٠١٨).

ثالثاً: رؤية المملكة ٢٠٣٠:

تعتمد رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ على مكان قوة محورية تتمثل في أن المملكة العربية السعودية هي أرض الحرمين الشريفين أظهر بقاع الأرض وقبلة أكثر من مليار مسلم، مما

يجعلها قلب العالمين العربي والإسلامي. وتطوع المملكة قوتها الاستثمارية لخلق اقتصاد أكثر تنوعاً واستدامة، وتسخر المملكة موقعها الاستراتيجي لتعزيز مكانتها كمحرك رئيس للتجارة الدولية ولربط القارات الثلاث: أفريقيا وآسيا وأوروبا. وقد تُرجمت هذه الرؤية إلى أهداف استراتيجية لتمكين التنفيذ الفعال من خلال برامج تحقيق الرؤية، وحددت ثلاثة محاور رئيسية تتفرع إلى ٩٦ هدف استراتيجي يتم تحقيقها عن طريق برامج تحقيق الرؤية وهذه المحاور هي: مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح. وهذه المحاور تتكامل وتتسق مع بعضها في سبيل تحقيق الأهداف وتعظيم الاستفادة من مرتكزات هذه الرؤية، ولتحقيق هذه الأهداف تم إدراج ثلاثة عشر برنامجاً تنفيذياً لرؤية ٢٠٣٠ (وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠).

برنامج جودة الحياة: أُطلق برنامج جودة الحياة في عام ٢٠١٨م، لتحسين جودة حياة سكان وزوار المملكة، ويُعنى البرنامج بتحسين جودة حياة الفرد والأسرة من خلال تهيئة البيئة اللازمة لدعم واستحداث خيارات جديدة تُعزز مشاركة المواطن والمقيم والزائر في الأنشطة الثقافية والترفيهية والرياضية والسياحية والأنماط الأخرى الملائمة التي تساهم في تعزيز جودة الحياة (وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠).

ويهدف برنامج جودة الحياة إلى مجموعة من الأهداف الاستراتيجية، وتحسين الظروف المعيشية، والمحافظة على تراث المملكة الإسلامي والعربي والوطني والتعريف به، وبما أن جودة الحياة تؤثر بمفهومها الشامل تأثيراً كبيراً على جوانب متعددة من المجتمع ومنهم المعلمين، فإن مبادرات البرنامج لديها القدرة على إحداث تحسينات عميقة وبعيدة المدى في الحياة اليومية للمعلمين. كما ستعمل مبادرات البرنامج على إضافة جوانب إيجابية لحياة الأفراد كتمتعهم بحياة أطول وصحة أفضل، بالإضافة إلى استمرارية تحقيق الأمن المجتمعي الذي يدعمه هيكل اجتماعي قوي، توفر مستويات عالية من الرخاء والسعادة (وثيقة برنامج جودة الحياة، ٢٠٢٠).

رابعاً: معلم التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية:

يعد معلم التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية أهم العناصر والركائز الأساسية في العملية التربوية والتأهيلية لهؤلاء التلاميذ، لما له من دور بارز وجلي في تعليمهم واكسابهم المهارات والسلوكيات المساهمة في نموهم معرفياً ونفسياً واجتماعياً (الحديدي والخطيب، ٢٠١٠). ويقصد بمعلم الإعاقة الفكرية بأنه "ذلك الشخص المؤهل الذي يقوم بالتعليم والتدريس والرعاية للطلاب ذوي الإعاقة العقلية بمختلف أشكالها وفئاتها، بغرض تنمية مهاراتهم وتعديل سلوكهم وتعليمهم التعليم المبسط الأمثل لميولهم وقدراتهم وإمكاناتهم" (الخولي، ٢٠٢٠، ص. ٢٣). ويقوم معلم التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية

بأدوار جوهرية في العملية التربوية مما يتطلب منه الإلمام المناسب للمعلومات النظرية حول التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية كالتعريف وخصائصهم المميزة وأسباب الإعاقة الفكرية ونظريات التدريس وغيرها من المعلومات النظرية التي يمكن أن تشكل لديه بنية معرفية تمكنه من فهم فئة التلاميذ التي يعمل معهم، كما أن الجانب المهاري والعملي مُهمٌ جدًا لتمكين المعلم من تحقيق النتائج المرجوة (عبيدات، ٢٠١٢).

الدراسات السابقة:

أ- الدراسات التي تناولت موضوع الاحتراق النفسي:

هدفت دراسة عمر (٢٠١٧) إلى قياس مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلاب المصابين بأعراض التوحد في منطقة الرياض في ضوء المتغيرات التالية (الجنس، ومكان التدريس، والمؤهلات الأكاديمية للمعلمين، وخبرة المعلمين، وعمر المعلمين، والدرجات التي يدرسها المعلمون). وكانت المنهجية المعتمدة في هذه الدراسة هي المنهج الوصفي المسحي باستخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وشملت عينة الدراسة على عدد (٩٤) معلماً من معلمي الطلاب ذوي التوحد. وقد أظهرت النتيجة التي تم الحصول عليها في هذه الدراسة أن هناك مستوى متوسط من علامات الاحتراق التي أظهرها أفراد العينة في جميع الأبعاد الثلاثة معاً، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha 0.05$ نتيجة لتأثير المتغيرات المؤثرة على مستوى الاحتراق أي جنس المعلم لصالح الذكور، وعمر المعلمين، وخبرة المعلم لصالح أكثر من (١١) عام.

وتهدف دراسة الخطاطبة (٢٠٢١) إلى معرفة مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التلاميذ ذوي اضطراب طيف التوحد وعلاقته بالذكاء العاطفي لديهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٠٤) معلماً ومعلمة للتلاميذ ذوي اضطراب طيف التوحد في المراكز الخاصة في المملكة العربية السعودية في مدينة الدمام، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير مقياس الاحتراق النفسي، ومقياس الذكاء العاطفي، وقد تم استخدام المنهج الوصفي. أظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التلاميذ ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة الدمام جاء مرتفعاً في جميع أبعاد الدراسة، كما وأظهرت النتائج وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والذكاء العاطفي لدى معلمي التلاميذ ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة الدمام.

هدفت دراسة Chengwei (٢٠٢١) وآخرون إلى الكشف عن العلاقة بين تأثير تقدير الذات والكفاءة الذاتية على الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة غرب الصين، وقد تم استخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأدوات للدراسة حيث بلغت عينة الدراسة ٣٢٩

معلمًا صينيًا، وتم تطبيق مقياس Maslach Burnout Inventory ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس Rosenberg روزنبرغ لتقدير الذات ومقياس الكفاءة الذاتية المعد للدراسة، وأظهرت النتائج أن الإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر للمعلمين الصينيين ظهر على مستوى متوسط وأن نقص الشعور بالإنجاز عند المستوى المنخفض، وأن تقدير الذات يلعب دور في فعالية التدريس والاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

ب- الدراسات التي تناولت موضوع جودة الحياة:

وهدفت دراسة الرشيدى (٢٠١٨) إلى التعرف على العلاقة بين التفكير السلبي وجودة الحياة على عينة مكونة من (٧٣١) من معلمي مدينة حائل، وتم تطبيق مقياسي التفكير السلبي وجودة الحياة من إعداد الباحث، وبعد معالجة البيانات وجدت الدراسة: أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفكير السلبي وجودة الحياة لدى معلمي مدينة حائل، كما وجدت الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي مدينة حائل في التفكير السلبي وجودة الحياة تعزى إلى متغير الجنس (ذكر - أنثى)، وكانت الفروق لصالح الإناث،

وهدفت دراسة Ustuner & Akar (٢٠١٩) إلى فحص العلاقة بين تصورات القيادة التحويلية للمعلم، والدعم التنظيمي، والعدالة التنظيمية، وجودة الحياة العملية، من خلال نموذج يشير إلى أن تصورات المعلم لسلوك القيادة التحويلية لمديري المدرسة أثرت بشكل مباشر على تصوراتهم حول جودة الحياة العملية، وكذلك بشكل غير مباشر من خلال تصوراتهم للعدالة التنظيمية والدعم التنظيمي المقترح. ومن أجل اختبار هذا النموذج تم إجراء تحليل المسار في إطار نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM). واشتملت عينة الدراسة على (٦٥٨) معلمًا يعملون في المدارس التمهيدية الحكومية والمدارس الابتدائية والمدارس الإعدادية والثانوية التابعة لوزارة التعليم الوطني في مقاطعة كيليس بتركيا. ولجمع بيانات الدراسة وتحقيق أهدافها قام الباحثان باستخدام "مقياس القيادة التحويلية" و"مقياس العدالة التنظيمية" و"مقياس الدعم التنظيمي الملحوظ" و"مقياس جودة الحياة المرتبطة بالعمل". وأظهر تحليل البيانات أن هناك علاقات إيجابية معنوية بين القيادة التحويلية، والعدالة التنظيمية، والدعم التنظيمي، وتصورات جودة الحياة العملية للمعلمين.

ج- الدراسات التي تناولت (الاحتراق النفسي وجودة الحياة) في دراسة واحدة:

وهدفت دراسة عطالله وزهران (٢٠١٦) إلى الكشف عن الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة وعلاقته بجودة الحياة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تكونت مجموعة البحث من (١٠٠) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة بمحافظة القاهرة من المدارس

الحكومية والمدارس الخاصة، وتمثلت أدوات البحث في مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي للمعلمين، مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية، وأسفرت نتائج البحث عن أن ظاهرة الاحتراق النفسي تضعف من إنتاجية وفاعلية المؤسسة التربوية والتعليمية بل وتمتد إلى إعاقة جودة الحياة ومن ثم تعوق عمليات التنمية بالمجتمع، وأن جودة الحياة تشير إلى تقبل الذات بمعنى الاتجاه الإيجابي نحو الذات والعلاقات الإيجابية مع الآخرين والاستقلالية والكفاءة البيئية وهدفية الحياة.

تهدف دراسة (Akar 2018) إلى دراسة العلاقة بين جودة الحياة العملية، والاحتراق النفسي، والعزلة عن المدرسة، والالتزام العاطفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وفي هذا السياق تم اقتراح نموذج بناءً على مراجعة الأدبيات وتم اختبار النموذج من خلال نموذج المعادلة الهيكلية، وتتكون عينة الدراسة من (٣١٤) معلمًا يعملون في المدارس الحكومية في كلبس. وقد تم جمع البيانات من خلال مقياس جودة الحياة المرتبط بالعمل، ومقياس الاحتراق، ومقياس الاغتراب عن المدرسة، ومقياس الالتزام العاطفي ومقياس سلوكيات المواطنة التنظيمية. وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لتحليل البيانات، وقد أظهرت النتائج أن التصورات الخاصة بالمعلمين عن جودة الحياة العملية لها تأثير سلبي على الاحتراق النفسي والاغتراب عن المدرسة، في حين أن لها تأثير إيجابي على الالتزام العاطفي، إلى جانب ذلك فإن تصوراتهم للالتزام العاطفي لها تأثير إيجابي على سلوكيات المواطنة التنظيمية، نتيجة مهمة أخرى مستمدة من البحث هي أن تصورات المعلمين للاحتراق النفسي والاغتراب عن المدرسة تلعب أدوارًا وسيطة في تأثير تصوراتهم لجودة الحياة العملية على الالتزام العاطفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض مجموعة الدراسات والأبحاث السابقة يتضح لنا جلياً ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين مستوى الاحتراق النفسي وجودة الحياة الوظيفية في المملكة العربية السعودية، وكذلك يتبين لنا بأن موضوع جودة الحياة الوظيفية في المملكة العربية السعودية قد يعتبر حديث نسبياً وموطناً للبحث والدراسة. ومن أوجه الاتفاق فإن البحث الحالي يتشابه مع معظم البحوث والدراسات السابقة في تناوله لموضوع الاحتراق النفسي للمعلمين في ميدان التربية الخاصة كدراسة عمر (٢٠١٧) والخطاطبة (٢٠٢١). كما يتناول البحث الحالي موضوع جودة الحياة الوظيفية كدراسة الرشدي (٢٠١٨) ودراسة (Ustuner & Akar ٢٠١٩). يتفق البحث الحالي مع أغلب البحوث والدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة للبحث كدراسة عمر (٢٠١٧)، ودراسة عطالله وزهران (٢٠١٦). ويختلف البحث الراهن عن البحوث والدراسات السابقة من حيث هدفه فهو

يهدف إلى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة العقلية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠، وتحديد مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠، والكشف عن العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

الإجراءات المنهجية للدراسة منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها استخدم الباحثان المنهج الوصفي، والذي يعتبر من أكثر المناهج ملاءمة للدراسة الحالية، لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي.

مجتمع الدراسة:

ويتمثل مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات الإعاقة الفكرية في المعاهد والمدارس المدمج بها برامج الإعاقة الفكرية بإدارة تعليم جدة، والبالغ عددهم ٥٤٥ معلم ومعلمة. وقد جاءت إحصاءات مجتمع الدراسة خلال فترة إجراء الدراسة حسب إدارة تعليم جدة بعدد (٢٩٥) معلم و (٢٥٠) معلمة.

عينة الدراسة:

قام الباحثان بحساب الحد الأدنى لعينة الدراسة باستخدام معادلة روبرت ماسون، وتبين أن الحد الأدنى لعينة الدراسة الحالية هو (189) معلم/معلمة. في ضوء ذلك، قام الباحثان بتصميم أدوات الدراسة إلكترونياً وتوزيعها عشوائياً على جميع معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية، وقد بلغت عدد الاستجابات (189) استجابة وهي تمثل العينة الفعلية للدراسة الحالية لتمثل مجتمع العينة.

أدوات الدراسة:

شملت أدوات الدراسة أداتين رئيسية. الأداة الأولى خاصة بقياس الاحتراق النفسي، بينما الأداة الثانية معنية بقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية. حيث قام الباحثان بإعداد الأداتين لهذه الدراسة بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة ومتغيراتها. وفيما يلي تفصيل ووصف أداتي الدراسة.

أولاً: أداة الاحتراق النفسي:

قام الباحثان بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بالاحترق النفسي بوضع التعريف الاجرائي للاحترق النفسي، ومن ثم تم الاعتماد في صياغة العبارات التي تقيس الاحترق النفسي على مقياس ماسلاش، وتتكوّن الأداة من جزأين على النحو الآتي:

الجزء الأول: ويشتمل على الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة (الجنس - الحالة الاجتماعية-المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - نوع البرنامج)

الجزء الثاني: ويتكون من (٢٢) فقرة أو عبارة تقيس مستوى الاحترق النفسي وهي مقسمة إلى ثلاثة ابعاد (بعد الاجهاد الانفعالي: وتقيسه الفقرات (١٦،٢٠،١٤،١٣،٨،٦،٣،٢،١) - بعد تبلد المشاعر : وتقيسه الفقرات (٢٢،١٥،١١،١٠،٥). - بعد قلة الشعور بالإنجاز الشخصي: وتقيسه الفقرات (٢١،١٩،١٨،١٧،١٢،٩،٤،٧)

تصحيح أداة الاحترق النفسي:

تم تصحيح أداة الاحترق النفسي باستخدام تدرج مكوّن من سبع عبارات (اشعر به كل يوم - اشعر به عدة مرات في الاسبوع - اشعر به مرة واحده في الاسبوع - اشعر به عدة مرات في الشهر - اشعر به مرة واحده في الشهر - اشعر به مرات قليلة بالسنة - لا اشعر به مطلقاً) تأخذ الأوزان (٠-١-٢-٣-٤-٥-٦) على التوالي.

جدول رقم (١): أوزان العبارات وتوزيع مدى المتوسطات حسب التدرج السباعي.

| الدرجة | المتوسط المرجح | الوزن | الفقرة |
|------------------------|-------------------------|-------|------------------------------|
| احتراق نفسي كامل | من 5.25 إلى ٦ | ٦ | اشعر به كل يوم |
| احتراق نفسي مرتفع جداً | من 4.40 إلى 5.25 | ٥ | اشعر به عدة مرات في الاسبوع |
| احتراق نفسي مرتفع | من 3.55 إلى أقل من 4.40 | ٤ | اشعر به مرة واحدة في الاسبوع |
| احتراق نفسي متوسط | من 2.70 إلى أقل من 3.55 | ٣ | اشعر به عدة مرات في الشهر |
| احتراق نفسي منخفض | من 1.85 إلى أقل من 2.70 | ٢ | اشعر به مرة واحدة في الشهر |
| احتراق نفسي منخفض جداً | من ١ إلى أقل من 1.85 | ١ | اشعر به مرات قليلة بالسنة |
| لا يتوافر | من ٠ إلى أقل من 1 | ٠ | لا اشعر به مطلقاً |

التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الاحتراق النفسي:

الصدق الظاهري لأداتي الاحتراق النفسي وجودة الحياة الوظيفية:

بعد إعداد الأداتين وللتأكد من صدقهما ولقياس ما أعدت من أجله وقدرتهما على قياس متغيرات الدراسة، قام الباحثان بعرض الأداتين على مجموعة من المحكمين المختصين في علم النفس والتربية الخاصة بلغ عددهم (٦) محكمين وطلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم في مدى مناسبة عبارات المقياسين للكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الاعاقة الفكرية، وللكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الاعاقة الفكرية، ومدى وضوح عبارات وتعليمات المقياسين. وقد أبدى المحكمون عددٍ من الملحوظات والملاحظات التي تمحورت بشكل كامل حول تعديل صياغة بعض العبارات أو اختصارها، وقد قام الباحثان بعد ذلك بالتعديل على فقرات المقياسين بناءً على نسبة الاتفاق بين المحكمين باستخدام معادلة "كوبر" ليتمكن القول بأن المقياسين صادقين من حيث المحتوى.

صدق أداة الاحتراق النفسي:

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة الاحتراق النفسي قام الباحثان بحساب درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الأداة مع الدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول (٢): معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات مقياس الاحتراق النفسي مع الدرجة الكلية للمقياس

| رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط |
|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| ١ | (**)٥٥٧. | ٦ | (**)٥٨٤. | ١١ | (**)٤٤٣. | ١٥ | (**)٣٩٨. | ١٩ | (**)٣٩٤. |
| ٢ | (**)٦٧٠. | ٧ | (**)٦٣٨. | ١٢ | (**)٥١٥. | ١٦ | (**)٤١٥. | ٢٠ | (**)٥٣٤. |
| ٣ | (**)٥٥٩. | ٨ | (**)٦٩٢. | ١٣ | (**)٢٢٨. | ١٧ | (**)٣١٧. | ٢١ | (**)٣٥٣. |
| ٤ | (**)٦٣٤. | ٩ | (**)٥١٦. | ١٤ | (**)٣٥٢. | ١٨ | (**)٢٠٧. | ٢٢ | (**)٤١٥. |
| ٥ | (**)٧٥٦. | ١٠ | (**)٣٥٢. | | | | | | |

*معامل الارتباط دال عند (٠,٠١) *معامل الارتباط دال عند (٠,٠٥) (للاختيار من طرفين). من الجدول (٢) نجد أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات مقياس الاحتراق النفسي مع الدرجة الكلية كانت جيدة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) أو مستوى دلالة (٠,٠٥). كما قام الباحثان بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق النفسي بحساب درجة ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول (٣): معاملات ارتباط بيرسون لدرجة كل عبارة من عبارات مقياس الاحتراق النفسي بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

| رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط |
|--|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| البعد الأول: الإجهاد الانفعالي | | | | | | | | | |
| ١ | (**)٧٢٨. | ٢ | (**)٧٣٧. | ٣ | (**)٦٣٨. | ٤ | (**)٧٤٥. | ٥ | (**)٨٧٥. |
| ٦ | (**)٨٠٧. | ٧ | (**)٧٥٢. | ٨ | (**)٨٢٨. | ٩ | (**)٦٦٩. | | |
| البعد الثاني: تبدل المشاعر | | | | | | | | | |
| ١ | (**)٥٨٢. | ٢ | (**)٧٧٠. | ٣ | (**)٨٠٤. | ٤ | (**)٧٠٦. | ٥ | (**)٦٩١. |
| البعد الثالث: قلة الشعور بالإنجاز الشخصي | | | | | | | | | |
| ١ | (**)٥٨١. | ٢ | (**)٧٣٣. | ٣ | (**)٦٦١. | ٤ | (**)٦٩٥. | ٥ | (**)٧٩٣. |
| ٦ | (**)٧٦٣. | ٧ | (**)٧٢٠. | ٨ | (**)٦٩١. | | | | |

يتبين من جدول (٣) السابق أنّ معاملات ارتباط بيرسون لدرجة كلّ عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه كانت جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) أو مستوى دلالة (٠,٠٥) وعالية في مجملها، مما يدلّ على توافر درجة مقبولة من الاتساق الداخلي للمقياس.

ثبات أداة الاحتراق النفسي:

استخدم الباحثان معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، ويوضح الجدول الآتي معاملات الثبات الناتجة للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس:

جدول (٤): معاملات ثبات "ألفا كرونباخ" لأبعاد مقياس الاحتراق النفسي

| معامل الثبات | عدد العبارات | أبعاد الاستبانة | |
|--------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
| ٠,٩٠٥ | ٩ | البعد الأول | الاجهاد الانفعالي |
| ٠,٧٦٠ | ٥ | البعد الثاني | تبلد المشاعر |
| ٠,٨٥٤ | ٨ | البعد الثالث | قلة الشعور بالإنجاز الشخصي |
| ٠,٨٣٥ | ٢٢ | معامل الثبات للأداة ككل | |

يتضح من الجدول (٤) السابق أنّ قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحاوّر مقياس الاحتراق النفسي تراوحت بين (٠,٧٦٠ - ٠,٩٠٥) وهي قيم عالية تدلّ على ثبات المقياس في كل أبعاده بينما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل (٠,٨٣٥) وهي درجة جيدة تدلّ على أنّ المقياس يتسم بالثبات ووضوح العبارات وتشير هذه القيم إلى صلاحية المقياس للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجه والوثوق بها.

ثانياً: أداة جودة الحياة الوظيفية:

قام الباحثان بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بجودة الحياة الوظيفية بوضع التعريف الاجرائي لجودة الحياة الوظيفية، ومن ثم صياغة العبارات التي تقيس جودة الحياة الوظيفية وتقسيم ابعادها.

وقد تكونت أداة جودة الحياة الوظيفية من (٤٢) موزعة على محورين على النحو التالي:

- **المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية:** ويتكون من (٤٢) فقرة موزعة على أربعة أبعاد وهي العلاقات المهنية ويشتمل على (١٠) فقرات، المشاركة في اتخاذ القرارات ويشتمل على (٩) فقرات، التطوير المهني ويشتمل على (٩) فقرات، البيئة المادية والصحية في المدرسة ويشتمل على (٨) فقرات.

- المحور الثاني: العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية: ويشتمل على (٦) فقرات
تصحيح أداة جودة الحياة الوظيفية:

جدول رقم (٥): أوزان العبارات وتوزيع مدى المتوسطات حسب التدرج السباعي.

| الدرجة | المتوسط المرجح | الوزن | الفقرة |
|-------------|-------------------------|-------|---------------|
| عالية جداً | من ٤,٢٠ إلى ٥ | ٥ | أوافق بشدة |
| عالية | من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠ | ٤ | أوافق |
| متوسطة | من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠ | ٣ | محايد |
| منخفضة | من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠ | ٢ | لا أوافق |
| منخفضة جداً | من ١ إلى أقل من ١,٨٠ | ١ | لا أوافق بشدة |

التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة جودة الحياة الوظيفية:
الصدق الداخلي (الاتساق):

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة جودة الحياة الوظيفية قام الباحثان بحساب درجة ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للأداة باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول (٦): معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات مقياس جودة

الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية

| رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط |
|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| ١ | (**)٣٩٠. | ١٠ | (**)٣٦٣. | ١٩ | (**)٥٥٣. | ٢٧ | (**)٥٠٢. | ٣٥ | (**)٦٨٦. |
| ٢ | (**)٤٩٩. | ١١ | (**)٤٨٠. | ٢٠ | (**)٥٤٨. | ٢٨ | (**)٥٨٢. | ٣٦ | (**)٦١٩. |
| ٣ | (**)٣٩٧. | ١٢ | (**)٣٩٧. | ٢١ | (**)٥٧٨. | ٢٩ | (**)٦٥٤. | ٣٧ | (**)٤٢٠. |
| ٤ | (**)٣٥٣. | ١٣ | (**)٣٩٠. | ٢٢ | (**)٥١٧. | ٣٠ | (**)٤٢٠. | ٣٨ | (**)٤٠٨. |
| ٥ | (**)٤٠٣. | ١٤ | (**)٣٨٥. | ٢٣ | (**)٤٩٩. | ٣١ | (**)٤٩٩. | ٣٩ | (**)٣٩٠. |
| ٦ | (**)٣٥٣. | ١٥ | (**)٤٠٨. | ٢٤ | (**)٤٠٨. | ٣٢ | (**)٦٢٠. | ٤٠ | (**)٤٩٩. |
| ٧ | (**)٤٠٨. | ١٦ | (**)٣٥٣. | ٢٥ | (**)٣٥٣. | ٣٣ | (**)٦٠٦. | ٤١ | (**)٣٥٣. |
| ٨ | (**)٣٥٣. | ١٧ | (**)٥٣١. | ٢٦ | (**)٤٥٨. | ٣٤ | (**)٥٩٧. | ٤٢ | (**)٣٩٠. |
| ٩ | (**)٥٥٢. | ١٨ | (**)٥٢٢. | | | | | | |

**معامل الارتباط دال عند (٠,٠١) *معامل الارتباط دال عند (٠,٠٥) (للاختيار من طرفين).

من الجدول (٦) نجد أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية كانت جيدة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) أو مستوى دلالة (٠,٠٥). كما قام الباحثان بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية بحساب درجة ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول (٧): معاملات ارتباط بيرسون لدرجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

| رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط | رقم الفقرة | درجة الارتباط |
|--|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| البعد الأول: العلاقات المهنية | | | | | | | | | |
| ١ | .684(**) | ٢ | .476(**) | ٣ | .591(**) | ٤ | .524(**) | ٥ | .727(**) |
| ٦ | .534(**) | ٧ | .724(**) | ٨ | .461(**) | ٩ | .530(**) | ١٠ | .692(**) |
| البعد الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات | | | | | | | | | |
| ١ | .650(**) | ٢ | .701(**) | ٣ | .682(**) | ٤ | .718(**) | ٥ | .687(**) |
| ٦ | .631(**) | ٧ | .752(**) | ٨ | .714(**) | ٩ | .709(**) | | |
| البعد الثالث: التطوير المهني | | | | | | | | | |
| ١ | .684(**) | ٢ | .674(**) | ٣ | .775(**) | ٤ | .317(**) | ٥ | .503(**) |
| ٦ | .373(**) | ٧ | .790(**) | ٨ | .729(**) | ٩ | .821(**) | | |
| البعد الرابع: البيئة المادية والصحية في المدرسة | | | | | | | | | |
| ١ | .824(**) | ٢ | .690(**) | ٣ | .742(**) | ٤ | .823(**) | ٥ | .809(**) |
| ٦ | .743(**) | ٧ | .838(**) | ٨ | .727(**) | | | | |
| البعد الخامس: العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية | | | | | | | | | |
| ١ | .801(**) | ٢ | .760(**) | ٣ | .760(**) | ٤ | .846(**) | ٥ | .844(**) |
| ٦ | .736(**) | | | | | | | | |

يتضح من جدول (٧) السابق أن معاملات ارتباط بيرسون لدرجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) أو مستوى دلالة (٠,٠٥) وعالية في مجملها، مما يدل على توافر درجة مقبولة من الاتساق الداخلي للمقياس. ثبات أداة جودة الحياة الوظيفية:

للتحقق من ثبات أداة جودة الحياة الوظيفية استخدم الباحثان معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة للأبعاد والمحاور:

جدول (٨): معاملات ثبات "ألفا كرونباخ" لأبعاد ومحاور اداة جودة الحياة الوظيفية

| معامل الثبات | عدد العبارات | أبعاد الاستبانة | | |
|--------------|--------------|---|-----------------------------------|---------------|
| | | البعد الأول | العلاقات المهنية | |
| ٠,٧٣٧ | ١٠ | البعد الأول | العلاقات المهنية | المحور الأول |
| ٠,٨٦٠ | ٩ | البعد الثاني | المشاركة في اتخاذ القرارات | |
| ٠,٨١٠ | ٩ | البعد الثالث | التطوير المهني | |
| ٠,٩٠٣ | ٨ | البعد الرابع | البيئة المادية والصحية في المدرسة | |
| ٠,٨٧٤ | ٦ | العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية | | المحور الثاني |
| ٠,٨٨٧ | ٤٢ | معامل الثبات للأداة ككل | | |

يتضح من الجدول (٨) السابق أنّ قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحاور أداة جودة الحياة الوظيفية تراوحت بين (٠,٧٣٧ - ٠,٩٠٣) وهي قيم عالية تدل على ثبات الاستبانة في كل أبعادها بينما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل (٠,٨٨٧) وهي درجة جيدة تدل على أن أداة جودة الحياة الوظيفية تتسم بالثبات ووضوح العبارات وتشير هذه القيم إلى صلاحية الأداة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم ترميز الاستبانات وإدخالها في الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك بغرض تحليل بيانات الدراسة تحليلاً علمياً يحقق أهداف الدراسة ويجيب عن تساؤلاتها، وقد استخدم الباحثان الاختبارات الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك من أجل وصف خصائص عينة الدراسة واستجاباتها حول فقرات أداة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ وذلك لقياس ثبات أداة الدراسة.
- معامل الارتباط (PEARSON) لقياس الاتساق الداخلي والعلاقات بين المتغيرات.
- اختبارات (Independent sample T test) للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مستوى (الاحترق النفسي/ وجودة الحياة الوظيفية) لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة مع متغيراتهم الديموغرافية.

• اختبار تحليل التباين (ANOVA) لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول مستوى (الاحترق النفسي/ وجودة الحياة الوظيفية) لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة مع متغيراتهم الديموغرافية.

• اختبار شيفيه

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

النتائج الخاصة بالمتغيرات الشخصية:

جدول رقم (٩): الخصائص الديموغرافية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة

| المتغير | الفئة | التكرار | النسبة% |
|-------------------|-----------------------------------|---------|---------|
| الجنس | ذكر | ١٢٦ | ٦٦,٧% |
| | انثي | ٦٣ | ٣٣,٣% |
| المجموع | | | |
| الحالة الاجتماعية | أعزب | ٥٧ | ٣٠,٢% |
| | متزوج | ١٣٢ | ٦٩,٨% |
| المجموع | | | |
| المؤهل العلمي | بكالوريوس | ١٦٥ | ٨٧,٣% |
| | دراسات عليا | ٢٤ | ١٢,٧% |
| المجموع | | | |
| سنوات الخدمة | اقل من ٥ سنوات | ٣٠ | ١٥,٩% |
| | من ٥ سنوات الي ١٠ سنوات | ٩٦ | ٥٠,٨% |
| | أكثر من ١٠ سنوات | ٦٣ | ٣٣,٣% |
| المجموع | | | |
| نوع البرنامج | معهد التربية الفكرية | ٤٢ | ٢٢,٢% |
| | برنامج فصول دراسية ملحقة بالمدرسة | ١٤٧ | ٧٧,٨% |
| المجموع | | | |
| ١٨٩ | | | |

يوضح الجدول (٩) التكرارات والنسب المئوية للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، ومنه نجد أن غالبية عينة الدراسة حسب الجنس ذكور بنسبة (٦٦,٧%) والإناث بنسبة (٣٣,٣%) كما

نجد ان غالبية عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية من المتزوجين بنسبة (٦٩,٨%) وغير المتزوجين بنسبة (٣٠,٢%). وقد كان المؤهل العلمي لغالبية افراد العينة البكالوريوس بنسبة بلغت (٨٧,٣%) بينما بلغت نسبة حملة الدراسات العليا بين أفراد العينة (١٢,٧%). كذلك نجد أنّ غالبية عينة الدراسة تقع عدد سنوات خدمتهم ضمن الفئة (من ٥ سنوات الي ١٠ سنوات) وذلك بنسبة (٥٠,٨%) كأعلى نسبة تواجد بين جميع النسب، يليهم الذين تقع عدد سنوات خدمتهم (أكثر من ١٠ سنوات)، وذلك بنسبة (٣٣,٣%) وأخيراً الذين تقع عدد سنوات خدمتهم ضمن الفئة (اقل من ٥ سنوات) وذلك بنسبة (١٥,٩%). كما نجد أن غالبية عينة الدراسة من معلمي الاعاقة الفكرية ضمن برنامج الفصول الدراسية الملحقة بالمدرسة، وذلك بنسبة بلغت (٧٧,٨%) بينما بلغت نسبة معلمي الاعاقة الفكرية في معهد التربية الفكرية ضمن عينة الدراسة (٢٢,٢%)

النتائج الخاصة بتساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيس:

نص التساؤل الرئيس على "ما هي العلاقة بين الاحتراق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠". وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحثان بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين الاحتراق النفسي وأبعاده وجودة الحياة الوظيفية وأبعاده لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة. وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٠) معاملات ارتباط بيرسون بين الاحتراق النفسي وأبعاده وجودة الحياة الوظيفية وأبعاده لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة

| الدرجة الكلية للاحتراق النفسي | أبعاد الاحتراق النفسي | | | أبعاد جودة الحياة الوظيفية |
|-------------------------------------|-----------------------|--------------|----------------------------|----------------------------|
| | الاجتهاد الانفعالي | تبلد المشاعر | قلة الشعور بالانجاز الشخصي | |
| العلاقات المهنية | (*)٢٢٦.- | (*)٢٧٧.- | (**)٤٤٧.- | (**)٤٤٧.- |
| المشاركة في اتخاذ القرارات | (*)٢٣١.- | (*)١٩٤.- | (*)٢٣٨.- | (**)٣٣٨.- |
| التطوير المهني | (*)١٩٥.- | (*)٢١١.- | (*)٢٢٠.- | (*)٢٢٠.- |
| البيئة المادية والصحية في المدرسة | (**)٣٤٣.- | (*)٢٧٣.- | (*)١٩٥.- | (*)٢٦٥.- |
| الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية | (**)٣٧٣.- | (*)٢٦٦.- | (*)٣٦٧.- | (**)٤٦٧.- |

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الاحتراق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة، حيث بلغ معامل الارتباط بين جودة

الحياة الوظيفية (الدرجة الكلية) والاحترق النفسي (الدرجة الكلية) لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة (٠,٤٦٧-) وهو معامل ارتباط سالب ودال احصائياً عند مستوى (٠,٠١). مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية متوسطة ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠١) بين الاحترق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠م. كما نجد أن جميع معاملات الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الاحترق النفسي جاءت دالة احصائياً عند (٠,٠١) أو (٠,٠٥). وبالتالي وكانت جميعها سالبة مما يشير إلى وجود علاقات عكسية دالة دلالة احصائياً بين الاحترق النفسي وأبعاده وجودة الحياة الوظيفية وأبعاده لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة. وتأتي هذه النتيجة متوافقة مع دراسة المشيخي (٢٠١٣) التي بينت أن زيادة الاحترق النفسي لدى المعلمين يصاحبه انخفاض في جودة الحياة أي وجود علاقة ارتباطية سالبة، ودراسة عطالله وزهران (٢٠١٦) التي أسفرت نتائجها عن أن ظاهرة الاحترق النفسي تضعف من إنتاجية وفاعلية المؤسسة التربوية والتعليمية بل وتمتد إلى إعاقة جودة الحياة حيث بينت وجود علاقة سالبة بين كل من الاحترق النفسي وجودة الحياة أي أنه كلما انخفضت جودة الحياة ارتفع الاحترق النفسي، ودراسة هشلون (٢٠١٩) التي بينت وجود علاقة تناسبية عكسية مباشرة بين جودة الحياة ومجالاتها والاحترق النفسي ومجالاته، ودراسة (Akar 2018) والتي أظهرت أن التصورات الخاصة بالمعلمين عن جودة الحياة العملية لها تأثير سلبي على الاحترق النفسي والاعتراب عن المدرسة.

وتأتي هذه النتيجة متوافقة مع نموذج ماسلاش للاحترق النفسي الذي تشير فيه كرسيتينا ماسلاش (Maslach, 1982) إلى أن المعوقات التي تحد من قيام الفرد بالدور المطلوب منه قد تؤدي به إلى الشعور بالعجز والقصور عن تأدية العمل المنوط به بالشكل المتوقع، فضعف البيئة المادية والصحية في المدرسة مثلاً قد يشكل عائقاً للمعلم لتأدية ما هو مطلوب منه من مهام وظيفية، وكذلك يشكل ضعف التأهيل المهني عائقاً عن تأدية المهام المطلوبة بالشكل المتوقع، وبالتالي فإنه يمكن القول بأن القصور في جوانب جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى تدني مستوى الدافعية والشعور بعدم الرضا وفقدان الاهتمام ونقص الشعور بالإنجاز وصولاً إلى الاحترق النفسي.

التساؤل الفرعي الأول:

نص التساؤل الفرعي الأول على "ما هو مستوى الاحترق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠م، من وجهة نظرهم؟" وللإجابة عن هذا التساؤل قام

الباحثان بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للتحقق من مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة، واشتمل على ثلاث أبعاد على النحو التالي:

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة حول مستويات الاحتراق النفسي وأبعاده لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠

| الدرجة | الترتيب | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | البعد | الرقم |
|------------|---------|--------------|-------------------|-----------------|-------------------------------|-------|
| منخفض | ٢ | ٣٩,٠٠% | ١,٩٤ | ٢,٣٤ | الاجهاد الانفعالي | ١ |
| منخفض جداً | ٣ | ٢٤,١٧% | ١,٥٣ | ١,٤٥ | تبدل المشاعر | ٢ |
| متوسط | ١ | ٥٦,٨٨% | ١,٩٨ | ٣,٤١ | قلة الشعور بالإنجاز الشخصي | ٣ |
| منخفض | --- | ٤٠,٠٠% | ١,٨٢ | ٢,٤٠ | الدرجة الكلية للاحتراق النفسي | |

يتبين من جدول (١١) أن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة، جاء بدرجة منخفضة حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجات الكلية لأفراد عينة الدراسة على مقياس (محور) الاحتراق النفسي (٢,٤٠) وبلغ الانحراف المعياري للمحور (١,٨٢) وبلغ الوزن النسبي لهذا المتوسط (٤٠%) وهي درجة منخفضة تدل على أن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة بشكل عام منخفض. هذه النتيجة تأتي متوافقة مع ما توصلت إليه دراسة أبو جراد وصالح (٢٠٢١) التي بينت نتائجها وجود مستوى متدني من الاحتراق الوظيفي بوزن نسبي (٤٧%) لدى عينة الدراسة. بينما اختلفت مع دراسة Chengwei (2021) وآخرون والتي بينت أن الإجهاد الانفعالي وتبدل المشاعر للمعلمين الصينيين ظهر على مستوى متوسط، ودراسة عمر (٢٠١٧) التي بينت نتائجها أن هناك مستوى متوسط من علامات الاحتراق التي أظهرها أفراد العينة في جميع الأبعاد الثلاثة معاً، ودراسة عيسى (٢٠١٨) والتي أشارت إلى أن مستوى الاحتراق الكلي على المقياس كان بدرجة متوسطة، ودراسة الشمري (٢٠١٨) التي بينت نتائجها أن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات صعوبات التعلم في الإجهاد الانفعالي كان بدرجة متوسطة، ودراسة سليم (٢٠١٩) التي أظهرت أن درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة العاديين وذو الإعاقة البصرية وذو صعوبات التعلم في منطقة نجران على الأداة ككل كانت بدرجة متوسطة، ودراسة الخطاطبة (٢٠٢١) التي بينت أن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي

التلاميذ ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة الدمام جاء مرتفعاً في جميع أبعاد الدراسة. وقد كان أكثر أبعاد محور الاحتراق النفسي شيوعاً لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة: (قلة الشعور بالإنجاز الشخصي) حيث جاء في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٣,٤١) ووزن نسبي بلغ (٥٦,٨٨%) وبدرجة توافر متوسطة. يليه في الترتيب الثاني بعد (الاجهاد الانفعالي) بمتوسط حسابي (٢٣٤) وانحراف معياري (١,٩٤) ووزن نسبي (٣٩%) وبدرجة توافر منخفضة، بينما في المرتبة الأخيرة نجد بعد (تبدل المشاعر) بمتوسط (١,٤٥) وانحراف معياري (١,٥٣) ووزن نسبي (٢٤,١٧%) وبدرجة توافر منخفضة جداً.

التساؤل الفرعي الثاني:

نص التساؤل الفرعي الثاني على "ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهم؟" وللإجابة عن هذا التساؤل قام الباحثان بحساب المتوسطات والانحراف المعياري والأوزان النسبية للتحقق من مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة، واشتمل على أربعة أبعاد على النحو التالي:

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة حول مستويات جودة الحياة الوظيفية وأبعادها لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠

| الرقم | البعد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب | الدرجة |
|-------|-------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|---------|------------|
| ١ | العلاقات المهنية | ٤,٢٣ | ٠,٩٤ | ٨٤,٦٢% | ١ | مرتفع جداً |
| ٢ | المشاركة في اتخاذ القرارات | ٣,٨٨ | ١,٠٠ | ٧٧,٦٦% | ٢ | مرتفع |
| ٣ | التطوير المهني | ٣,١٤ | ١,٣١ | ٦٢,٧٣% | ٣ | متوسط |
| ٤ | البيئة المادية والصحية في المدرسة | ٣,٠٦ | ١,٣٦ | ٦١,١١% | ٤ | متوسط |
| | الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية | ٣,٥٨ | ١,١٥ | ٧١,٥٥% | --- | مرتفع |

يتبين من جدول (١٢) أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجات الكلية لأفراد عينة الدراسة على مقياس (محور) جودة الحياة الوظيفية (٣,٥٨) وبلغ الانحراف المعياري للمحور (١,١٥) وبلغ الوزن النسبي

لهذا المتوسط (٤٨%) وهي درجة مرتفعة تدل على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة بشكل عام مرتفعة. وتأتي هذه النتيجة متوافقة مع دراسة طوبال وبكيري (٢٠١٨) التي بينت وجود مستوى جيد من جودة الحياة لدى المعلمين، ودراسة البلوشي والظفري (٢٠١٩) التي توصلت إلى امتلاك المعلمين مستوى مرتفع من جودة الحياة الوظيفية، ودراسة الشراب (٢٠٢٠) والتي أظهرت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة كان (كبيراً). بينما اختلفت مع دراسة (Puncreobutr & Kitratporn, 2016) التي أظهرت النتائج أن عناصر (البيئة الآمنة، تعزيز الصحة والمخاطر، قبول المخاطر) حصلت على درجات منخفضة. وقد كان أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية شيوعاً لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة: (العلاقات المهنية) حيث جاء في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤,٢٣) ووزن نسبي بلغ (٨٤,٦٢%) وبدرجة توافر مرتفعة جداً. يليه في الترتيب الثاني بعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) بمتوسط حسابي (٣,٨٨) وانحراف معياري (١,٠٠) ووزن نسبي (٧٧,٦٦%) وبدرجة توافر مرتفعة، وفي المرتبة الثالثة نجد (التطوير المهني) بمتوسط (٣,١٤) وانحراف معياري (١,٣١) ووزن نسبي (٦٢,٧٣%) وبدرجة توافر متوسطة، بينما في المرتبة الأخيرة نجد بعد (البيئة المادية والصحية في المدرسة) بمتوسط (٣,٠٦) وانحراف معياري (١,٣٦) ووزن نسبي (٦١,١١%) وبدرجة توافر متوسطة.

التساؤل الفرعي الثالث:

نص التساؤل الفرعي الثالث على "ماهي العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهم؟" وللإجابة عن هذا التساؤل قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب الموافقة للتحقق من العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة كما بالجدول التالي:

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة حول العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة

| م | الأنماط | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | نسبة الموافقة | الترتيب |
|---|---|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| ١ | يعتبر توفير تأمين صحي مناسب عامل مؤثر في جودة الحياة الوظيفية | ٤,٥٤ | ٠,٩٢ | ٩٠,٨٠% | ٣ |
| ٢ | توفير مناشط ترفيهية تستهدف المعلمين عامل مؤثر في جودة الحياة الوظيفية | ٤,٤٤ | ٠,٩٩ | ٨٨,٧٠% | ٦ |
| ٣ | تعتبر الأعباء الوظيفية الزائدة عامل مؤثر في جودة الحياة الوظيفية | ٤,٥٦ | ٠,٧٨ | ٩١,١٠% | ٢ |
| ٤ | الاهتمام بالجوانب الاجتماعية للمعلمين عامل مؤثر في جودة الحياة الوظيفية | ٤,٥١ | ٠,٧٨ | ٩٠,٢٠% | ٥ |
| ٥ | تؤثر جودة الحياة الوظيفية بشكل إيجابي على جودة حياة الفرد | ٤,٦٤ | ٠,٦٩ | ٩٢,٨٠% | ١ |
| ٦ | يؤثر مستوى الصحة البدنية على جودة الحياة الوظيفية | ٤,٥٢ | ٠,٧٢ | ٩٠,٤٠% | ٤ |
| - | المتوسط العام | ٤,٥٣ | ٠,٨١ | ٩٠,٦٧% | - |

يتضح من الجدول (١٣) أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة حول العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة، بلغ (٤,٥٣) وبلغ الانحراف المعياري الكلي (٠,٨١) وبلغت نسبة الموافقة العامة على المحور (٩٠,٦٧%) والمتوسط يقع ضمن الفترة (من ٤,٢٠ إلى ٥) والمتوسط ضمن هذه الفترة من التدرج الخماسي يشير إلى أن درجة موافقة عينة الدراسة على أن ما ذكر بالمحور يمثل أبرز العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠م، مرتفعة جداً.

وبترتيب متوسطات استجابات عينة الدراسة حول فقرات العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠م، نجد أن العبارة (تؤثر جودة الحياة الوظيفية بشكل إيجابي على جودة حياة الفرد) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (٤,٦٤) ونسبة موافقة (٩٢,٨٠%) وفي المرتبة الثانية حلت العبارة (تعتبر الأعباء الوظيفية الزائدة عامل مؤثر في جودة الحياة الوظيفية) وذلك بمتوسط (٤,٥٦) ونسبة موافقة (٩١,١٠%) وفي المرتبة الثالثة نجد (يعتبر توفير تأمين صحي مناسب عامل مؤثر في جودة الحياة الوظيفية) بمتوسط (٤,٥٤)

ونسبة موافقة (٩٠,٨٠%) وفي المرتبة الرابعة نجد (يؤثر مستوى الصحة البدنية على جودة الحياة الوظيفية) بمتوسط (٤,٥٢) ونسبة موافقة (٩٠,٤٠%) وفي المرتبة الخامسة نجد (الاهتمام بالجوانب الاجتماعية للمعلمين عامل مؤثر في جودة الحياة الوظيفية) بمتوسط (٤,٥١) ونسبة موافقة (٩٠,٢٠%) وفي المرتبة السادسة والاحيرة نجد (توفير مناشط ترفيهية تستهدف المعلمين عامل مؤثر في جودة الحياة الوظيفية) بمتوسط (٤,٤٤) ونسبة موافقة (٨٨,٧٠%). وقد جاء تقييم عينة الدراسة لجميع ما تضمنته عبارات المحور من عوامل مؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة، بدرجة مرتفعة جداً، حيث كانت جميع المتوسطات ضمن الفترة (من ٤,٢٠ إلى ٥)

التساؤل الفرعي الرابع:

نص التساؤل الفرعي الرابع على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الاحتراق النفسي/ وجودة الحياة الوظيفية) لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تعزى لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، نوع البرنامج، سنوات الخدمة، الدرجة العلمية) من وجهة نظرهم؟" وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحثان بإجراء اختبار (T) للعينتين المستقلتين واختبار تحليل التباين (ANOVA) كما بالجدول التالية:

أولاً: الاحتراق النفسي:

جدول (١٤) اختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطات الاحتراق النفسي وأبعاده لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الجنس

| المتغير | الفئات | حجم العينة | المتوسطات | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|----------------------------|--------|------------|-----------|-------------------|-------------|----------|---------------|
| الإجهاد الانفعالي | ذكر | ١٢٦ | ٢٠,٢٨ | ١٣,٥٧٥ | ١٨٧ | -١,٢٠ | ٠,٠٨ |
| | أنثي | ٦٣ | ٢٢,٦٥ | ١٢,٢٣٧ | | | |
| تبلد المشاعر | ذكر | ١٢٦ | ٥,٤٥ | ٥,٦٩٢ | ١٨٧ | ٠,٧٢٦ | ٠,٣٥٥ |
| | أنثي | ٦٣ | ٤,٨٥ | ٥,٠٣٦ | | | |
| قلة الشعور بالإنجاز الشخصي | ذكر | ١٢٦ | ٢٥,٨٢ | ١١,٧٤٧ | ١٨٧ | ٢,٧١ | ٠,٠٢٧ |
| | أنثي | ٦٣ | ٣٠,٣٠ | ٩,١٨٧ | | | |
| الدرجة الكلية | ذكر | ١٢٦ | ٥١,٥٤ | ٢١,٠٥٣ | ١٨٧ | -٢,١٥ | ٠,٠٠١ |
| | أنثي | ٦٣ | ٥٧,٨٠ | ١٥,١٣٨ | | | |

من الجدول السابق نجد أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في مستوى الاحتراق النفسي وأبعاده (الاجهاد النفسي، قلة الشعور بالإنجاز الشخصي، الدرجة الكلية) لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الجنس، بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لبعدها المشاعر لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الجنس. وقد كانت الفروق في كل من ابعاد (الاجهاد النفسي، قلة الشعور بالإنجاز الشخصي) والدرجة الكلية للاحتراق النفسي لمصلحة أو في اتجاه الإناث (المعلمات) حيث كانت متوسطات درجات الاناث على كل من هذه الأبعاد والدرجة الكلية للاحتراق النفسي وأبعاده أكبر من متوسطات درجات الذكور (المعلمين)

جدول (١٥) اختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطات الاحتراق النفسي وأبعاده لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

| المتغير | الفئات | حجم العينة | المتوسطات | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|----------------------------|--------|------------|-----------|-------------------|-------------|----------|---------------|
| لإجهاد الانفعالي | أعزب | ٥٧ | ١٨,٢٠ | ١١,٥٢٠ | ١٨٧ | -٢,٠٠ | ٠,٠٥٨ |
| | متزوج | ١٣٢ | ٢٢,٢٦ | ١٣,٦٥٧ | | | |
| تبلد المشاعر | أعزب | ٥٧ | ٢,٧٥ | ٢,٨٥٦ | ١٨٧ | -٤,٣٦ | ٠,٠٠٠ |
| | متزوج | ١٣٢ | ٦,٣٠ | ٥,٩٦١ | | | |
| قلة الشعور بالإنجاز الشخصي | أعزب | ٥٧ | ٢٩,٨٦ | ٨,٦٩٣ | ١٨٧ | ٢,١٢ | ٠,٠٠٠ |
| | متزوج | ١٣٢ | ٢٦,٢٣ | ١١,٨٩٠ | | | |
| الدرجة الكلية | أعزب | ٥٧ | ٥٠,٨١ | ١٠,٥٩٨ | ١٨٧ | -١,٣١ | ٠,٠٠٠ |
| | متزوج | ١٤١ | ٥٤,٧٨ | ٢٢,١٠٥ | | | |

من الجدول السابق نجد أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في مستوى كل من أبعاد (تبلد المشاعر، قلة الشعور بالإنجاز الشخصي) والدرجة الكلية للاحتراق النفسي لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستويات بعد الاجهاد النفسي لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية. وقد كانت الفروق في مستويات كل من أبعاد (تبلد المشاعر، قلة الشعور بالإنجاز الشخصي) والدرجة الكلية للاحتراق النفسي لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة

لصالح أو في اتجاه أفراد العينة المتزوجين حيث كانت متوسطات درجات المتزوجين على هذه الأبعاد والدرجة الكلية للاحتراق النفسي أكبر من متوسطات درجات العزاب من عينة الدراسة.

جدول (١٦) اختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطات الاحتراق النفسي لدى معلمي الاعاقة

الفكرية بمدينة جدة لمتغير الدرجة العلمية

| المتغير | الفئات | حجم العينة | المتوسطات | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|----------------------------|-------------|------------|-----------|-------------------|-------------|----------|---------------|
| الإجهاد الانفعالي | بكالوريوس | ١٦٥ | ١٩,٤٨ | ١٢,١٩٤ | ١٨٧ | ٤,٦١ | ٠,٠٠٤٧ |
| | دراسات عليا | ٢٤ | ٣١,٦٥ | ١٤,٧١٦ | | | |
| تبلد المشاعر | بكالوريوس | ١٦٥ | ٤,٥٢ | ٤,٦٠٧ | ١٨٧ | ٥,١٥ | ٠,٠٠ |
| | دراسات عليا | ٢٤ | ١٠,١٢ | ٧,٩٨٧ | | | |
| قلة الشعور بالإنجاز الشخصي | بكالوريوس | ١٦٥ | ٢٧,٤٩ | ١١,٢٥٩ | ١٨٧ | ٠,٦١ | ٠,٦٠ |
| | دراسات عليا | ٢٤ | ٢٦,٠٤ | ١٠,٤٨٦ | | | |
| الدرجة الكلية | بكالوريوس | ١٦٥ | ٥١,٤٩ | ١٨,٢٥٠ | ١٨٧ | ٤,١٤ | ٠,٠١١ |
| | دراسات عليا | ٢٤ | ٦٧,٨١ | ٢١,٨٤٩ | | | |

من الجدول السابق نجد أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في مستوى كل من أبعاد (الإجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر) والدرجة الكلية للاحتراق النفسي لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستويات بعد قلة الشعور بالإنجاز الشخصي لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية. وقد كانت الفروق في مستويات كل من أبعاد (الإجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر) والدرجة الكلية للاحتراق النفسي لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة لمتغير الدرجة العلمية لصالح أو في اتجاه أفراد العينة الذين كانت درجاتهم العلمية دراسات عليا حيث كانت متوسطات درجات حملة شهادات الدراسات العليا على هذه الأبعاد والدرجة الكلية للاحتراق النفسي أكبر من متوسطات درجات عينة الدراسة الذين كانت درجاتهم العلمية بكالوريوس.

جدول (١٧) اختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطات الاحتراق النفسي لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة لمتغير نوع البرنامج

| المتغير | الفئات | حجم العينة | المتوسطات | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|----------------------------|----------------------|------------|-----------|-------------------|-------------|----------|---------------|
| الإجهاد الانفعالي | معهد التربية الفكرية | ٤٢ | ٢٢,٤٤ | ١١,٩٤٥ | ١٨٧ | ٠,٧٧ | ٠,١٤٥ |
| | فصول دراسية ملحقة | ١٤٧ | ٢٠,٦٨ | ١٣,٤٩١ | | | |
| تبلد المشاعر | معهد التربية الفكرية | ٤٢ | ٤,٧٤ | ٥,٧٢٨ | ١٨٧ | -٠,٦٨ | ٠,٧٤ |
| | فصول دراسية ملحقة | ١٤٧ | ٥,٣٩ | ٥,٤١٩ | | | |
| قلة الشعور بالإنجاز الشخصي | معهد التربية الفكرية | ٤٢ | ٢٩,٦٠ | ٩,٥٤٧ | ١٨٧ | ١,٥٣ | ٠,١٠٢ |
| | فصول دراسية ملحقة | ١٤٧ | ٢٦,٦٧ | ١١,٤٩٣ | | | |
| الدرجة الكلية | معهد التربية الفكرية | ٤٢ | ٥٦,٧٩ | ١٨,٢٦٩ | ١٨٧ | ١,٢٠ | ٠,١١٧ |
| | فصول دراسية ملحقة | ١٤٧ | ٥٢,٧٤ | ١٩,٧٧٥ | | | |

من الجدول السابق نجد أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في مستوى الاحتراق النفسي وأبعاده لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير نوع البرنامج، حيث كانت جميع قيم (T) المقابلة للأبعاد والدرجة الكلية غير دالة احصائياً ($P > 0.05$).

جدول (١٨) اختبار تحليل التباين (ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تعزى لمتغيرات سنوات الخدمة

| المتغير | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
|----------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| الإجهاد الانفعالي | بين المجموعات | ٢٨٦٨ | ٢ | ١٤٣٤ | ٨,٤٣ | ٠,٠٠٠ |
| | داخل المجموعات | ٣١٦٢٣ | ١٨٦ | ١٧٠ | | |
| تبلد المشاعر | بين المجموعات | ٩٧٩ | ٢ | ٤٩٠ | ١٨,٢٥ | ٠,٠٠٠ |
| | داخل المجموعات | ٤٩٩٤ | ١٨٦ | ٢٧ | | |
| قلة الشعور بالإنجاز الشخصي | بين المجموعات | ٦٢٧ | ٢ | ٣١٣ | ٢,٤٢ | ٠,٠٠٨ |
| | داخل المجموعات | ٢٤٠٩٩ | ١٨٦ | ١٣٠ | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | ٣٠٨٠ | ٢ | ١٥٤٠ | ٣,٩٥ | ٠,٠١٧ |
| | داخل المجموعات | ٧٢٤٩٨ | ١٨٦ | ٣٩٠ | | |

من الجدول السابق نجد أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في متوسطات مستوى كل من ابعاد (الاجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر) والدرجة الكلية للاحتراق النفسي

لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تعزى لمتغير سنوات الخدمة. بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات بعد قلة الشعور بالإنجاز الشخصي من مقياس أو محور الاحتراق النفسي حيث نجد أن قيمة (F) المقابلة لهذا البعد كانت غير دالة احصائياً ($P > 0.05$). ولمعرفة اتجاه الفروق في مستويات الاحتراق النفسي أو لمصلحة أي فئة من فئات سنوات الخدمة تم إجراء المقارنات المتعددة باستخدام اختبار شيفيه، والنتائج موضحة بالجدول التالي:

جدول (١٩) اختبار شيفيه (Scheffe) لدلالة الفروق بين متوسطات الاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

| المتغير | الفئات | المقارنات | الفرق بين المتوسطات | الدلالة الاحصائية |
|-----------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|-------------------|
| الاحتراق النفسي | أقل من ٥ سنوات | من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات | -١٣,٦٦٨٧٥(*) | ٠.٠١. |
| | | أكثر من ١٠ سنوات | -٨,٥٣٣٣٣ | ٠.٩٨. |
| | من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات | أقل من ٥ سنوات | ١٣,٦٦٨٧٥(*) | ٠.٠١. |
| | | أكثر من ١٠ سنوات | ٥,١٣٥٤٢ | ٢٠.٦. |
| | أكثر من ١٠ سنوات | أقل من ٥ سنوات | -٨,٥٣٣٣٣ | ٠.٩٨. |
| | | من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات | -٥,١٣٥٤٢ | ٢٠.٦. |

من الجدول (١٩) والذي يبين شيفيه (Scheffe) للمقارنات المتعددة نجد أن المقارنات المتعددة بين متوسطات الاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، سجلت فروقاً موجبة ودالة احصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين أفراد العينة الذين كان عدد سنوات خدمتهم ضمن الفئة (أقل من ٥ سنوات) وأفراد العينة الذين كانت عدد سنوات خبرتهم (من ٥ إلى ١٠ سنوات) في اتجاه أو لمصلحة أفراد العينة الذين كانت عدد سنوات خبرتهم (من ٥ إلى ١٠ سنوات).

ثانياً: جودة الحياة الوظيفية:

جدول (٢٠) اختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الاعاقة

الفكرية بمدينة جدة لمتغير الجنس

| المتغير | الفئات | حجم العينة | المتوسطات | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|-----------------------------------|--------|------------|-----------|-------------------|-------------|----------|---------------|
| العلاقات المهنية | ذكر | ١٢٦ | 41.02 | 5.193 | ١٨٧ | -٥,١٩ | ٠,٤٤ |
| | أنثي | ٦٣ | 44.92 | 4.572 | | | |
| المشاركة في اتخاذ القرارات | ذكر | ١٢٦ | ٣٦,١٤ | ٥,٥٥١ | ١٨٧ | ٣,٩٧ | ٠,٠١٠ |
| | أنثي | ٦٣ | ٣٢,٥٢ | ٧,٠٢١ | | | |
| التطوير المهني | ذكر | ١٢٦ | ٢٨,٤٩ | ٧,١٠٤ | ١٨٧ | ٠,٦٨ | ٠,٣١ |
| | أنثي | ٦٣ | ٢٧,٧١ | ٨,١٧٨ | | | |
| البيئة المادية والصحية في المدرسة | ذكر | ١٢٦ | ٢٤,٧٤ | ٨,٣٥٧ | ١٨٧ | ٠,٧٠ | ٠,٢٤ |
| | أنثي | ٦٣ | ٢٣,٨٥ | ٨,٥٥٣ | | | |
| الدرجة الكلية | ذكر | ١٢٦ | ١٥٩,٥٥ | ١٧,٨١٥ | ١٨٧ | ٠,٤٢٦ | ٠,٠٣٢ |
| | أنثي | ٦٣ | ١٥٦,٢٧ | ٢٣,٧٨٥ | | | |

من الجدول السابق نجد أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في مستويات كل من بعد المشاركة في اتخاذ القرارات والدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الجنس. وقد كانت الفروق في مستويات كل من المشاركة في اتخاذ القرارات والدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الجنس لصالح أو في اتجاه أفراد العينة الذكور (المعلمين) حيث كانت متوسطات درجاتهم على هذا البعد والدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية أكبر من متوسطات درجات عينة الدراسة الاناث (المعلمات). بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستويات أبعاد (العلاقات المهنية الفرزات، التطوير المهني، البيئة المادية والصحية في المدرسة) لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الجنس، حيث كانت جميع قيم (T) المقابلة لهذه الأبعاد غير دالة احصائياً $(P > 0.05)$.

جدول (٢١) اختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة لمتغير الحالة الاجتماعية

| المتغير | الفئات | حجم العينة | المتوسطات | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|-----------------------------------|--------|------------|-----------|-------------------|-------------|----------|---------------|
| العلاقات المهنية | أعزب | ٥٧ | ٤٢,٣٢ | ٥,٧٤٣ | ١٨٧ | ٠,٠٢١ | ٠,٨٠٤ |
| | متزوج | ١٣٢ | ٤٢,٣٠ | ٥,١٤٥ | | | |
| المشاركة في اتخاذ القرارات | أعزب | ٥٧ | ٣٤,٩٣ | ٦,٣٣٨ | ١٨٧ | ٠,١٩ | ٠,٦٢٢ |
| | متزوج | ١٣٢ | ٣٤,٩٥ | ٦,٢٩٩ | | | |
| التطوير المهني | أعزب | ٥٧ | ٢٨,٨٦ | ٦,٧١٢ | ١٨٧ | ٠,٧٧ | ٠,٢١٣ |
| | متزوج | ١٣٢ | ٢٧,٩٦ | ٧,٧٦٤ | | | |
| البيئة المادية والصحية في المدرسة | أعزب | ٥٧ | ٢٥,٠٢ | ٧,٩٠٦ | ١٨٧ | ٠,٦٢١ | ٠,٩٠ |
| | متزوج | ١٤١ | ٢٤,٢١ | ٨,٦٢٩ | | | |
| الدرجة الكلية | أعزب | ٥٧ | ١٥٨,٦٩ | ١٦,٦٠٢ | ١٨٧ | ٠,٧١ | ٠,١٨ |
| | متزوج | ١٣٢ | ١٥٦,٤٨ | ٢١,١٩٠ | | | |

من الجدول السابق نجد أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في مستويات جودة الحياة الوظيفية وأبعادها (العلاقات المهنية، المشاركة في اتخاذ القرارات، البيئة المادية والصحية في المدرسة) والدرجة الكلية لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث كانت جميع قيم (T) المقابلة لهذه الأبعاد والدرجة الكلية غير دالة احصائياً ($P > 0.05$).

جدول (٢٢) اختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة لمتغير الدرجة العلمية

| المتغير | الفئات | حجم العينة | المتوسطات | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|-----------------------------------|-------------|------------|-----------|-------------------|-------------|----------|---------------|
| العلاقات المهنية | بكالوريوس | ١٦٥ | ٤٢,٣٦ | ٥,٣٩٣ | ١٨٧ | ٠,٣١ | ٠,٣٦ |
| | دراسات عليا | ٢٤ | ٤٢,٠٠ | ٤,٨٣٣ | | | |
| المشاركة في اتخاذ القرارات | بكالوريوس | ١٦٥ | ٣٥,٠٧ | ٦,٠٢٢ | ١٨٧ | ٠,٧٥ | ٠,٦٧ |
| | دراسات عليا | ٢٤ | ٣٤,٠٨ | ٧,٩٧٠ | | | |
| التطوير المهني | بكالوريوس | ١٦٥ | ٢٨,٠٥ | ٧,٣٤٠ | ١٨٧ | ٠,٨٧ | ٠,٥٨ |
| | دراسات عليا | ٢٤ | ٢٩,٤٢ | ٨,٣٠٠ | | | |
| البيئة المادية والصحية في المدرسة | بكالوريوس | ١٦٥ | ٢٤,١٧ | ٨,٣٨٨ | ١٨٧ | -١,١٨ | ٠,٨٦ |
| | دراسات عليا | ٢٤ | ٢٦,٢٧ | ٨,٤٩٧ | | | |
| الدرجة الكلية | بكالوريوس | ١٦٥ | ١٥٧,٠٢ | ١٨,٥٨٧ | ١٨٧ | ٠,١٩ | ٠,١١ |
| | دراسات عليا | ٢٤ | ١٥٧,٨٥ | ٢٧,٧٦٣ | | | |

من الجدول السابق نجد أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في مستويات جودة الحياة الوظيفية وأبعادها (العلاقات المهنية، المشاركة في اتخاذ القرارات، البيئة المادية والصحية في المدرسة) والدرجة الكلية لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، حيث كانت جميع قيم (T) المقابلة لهذه الأبعاد والدرجة الكلية غير دالة احصائياً $(P > 0.05)$.

جدول (٢٣) اختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الاعاقة

الفكرية بمدينة جدة لمتغير نوع البرنامج

| المتغير | الفئات | حجم العينة | المتوسطات | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|-----------------------------------|----------------------|------------|-----------|-------------------|-------------|----------|---------------|
| العلاقات المهنية | معهد التربية الفكرية | ٤٢ | ٤٣,٠٢ | ٥,٠٥٩ | ١٨٧ | ٠,٩٩ | ٠,٩٨ |
| | فصول دراسية ملحقة | ١٤٧ | ٤٢,١١ | ٥,٣٨٠ | | | |
| المشاركة في اتخاذ القرارات | معهد التربية الفكرية | ٤٢ | ٣٤,٨٨ | ٧,٧١٠ | ١٨٧ | -٠,٠٧٢ | ٠,١٧ |
| | فصول دراسية ملحقة | ١٤٧ | ٣٤,٩٦ | ٥,٨٧٧ | | | |
| التطوير المهني | معهد التربية الفكرية | ٤٢ | ٢٨,٢٣ | ٦,٨٢٧ | ١٨٧ | ٠,٠٠٣ | ٠,٣٣ |
| | فصول دراسية ملحقة | ١٤٧ | ٢٨,٢٣ | ٧,٦٤٩ | | | |
| البيئة المادية والصحية في المدرسة | معهد التربية الفكرية | ٤٢ | ٢٣,١٩ | ٧,٤٥٩ | ١٨٧ | -١,١٠٨ | ٠,٢٢ |
| | فصول دراسية ملحقة | ١٤٧ | ٢٤,٧٩ | ٨,٦٤٣ | | | |
| الدرجة الكلية | معهد التربية الفكرية | ٤٢ | ١٥٥,٤٩ | ٢٣,١٩٧ | ١٨٧ | -٠,٦٠٩ | ٠,١٤٤ |
| | فصول دراسية ملحقة | ١٤٧ | ١٥٧,٥٨ | ١٨,٩٩٨ | | | |

من الجدول السابق نجد أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في مستويات جودة الحياة الوظيفية وأبعادها (العلاقات المهنية، المشاركة في اتخاذ القرارات، البيئة المادية والصحية في المدرسة) والدرجة الكلية لدى معلمي الاعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير نوع البرنامج، حيث كانت جميع قيم (T) المقابلة لهذه الأبعاد والدرجة الكلية غير دالة احصائياً ($P > 0.05$).

جدول (٢٤) اختبار تحليل التباين (ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تعزى لمتغيرات سنوات الخدمة

| المتغير | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
|-----------------------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| العلاقات المهنية | بين المجموعات | ١٩٨ | ٢ | ٩٨,٩٧ | ٣,٤٠ | ٠,٠٢٩ |
| | داخل المجموعات | ٥٤٢١ | ١٨٦ | ٢٩,١٥ | | |
| المشاركة في اتخاذ القرارات | بين المجموعات | ٣٨٢ | ٢ | ١٩١,٠٧ | ٤,٧٤ | ٠,٠٠٧ |
| | داخل المجموعات | ٧٥٠٢ | ١٨٦ | ٤٠,٣٣ | | |
| التطوير المهني | بين المجموعات | ١٤٩٦ | ٢ | ٧٤٨ | ١٤,٥١ | ٠,٠٠٠ |
| | داخل المجموعات | ٩٥٨٩ | ١٨٦ | ٥١,٥٥ | | |
| البيئة المادية والصحية في المدرسة | بين المجموعات | ٥٠ | ٢ | ٢٤,٨٩ | ٠,٣٣ | ٠,٧١ |
| | داخل المجموعات | ١٤٠٢٨ | ١٨٦ | ٧٥,٤٢ | | |
| الدرجة الكلية | بين المجموعات | ٢٩٠٠ | ٢ | ١٤٤٩,٧٦ | ٣,٥٤ | ٠,٠٢٥ |
| | داخل المجموعات | ٧٦١٥٣ | ١٨٦ | ٤٠٩,٤٢ | | |

من الجدول السابق نجد أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في متوسطات كل من ابعاد (العلاقات المهنية، المشاركة في اتخاذ القرارات، التطوير المهني) والدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تعزى لمتغيرات سنوات الخدمة. بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات بعد البيئة المادية والصحية في المدرسة من مقياس جودة الحياة الوظيفية حيث نجد أن قيمة (F) المقابلة لهذا البعد كانت غير دالة احصائياً ($P > 0.05$). ولمعرفة اتجاه الفروق في مستويات جودة الحياة الوظيفية أو لمصلحة أي فئة من فئات سنوات الخدمة تم إجراء المقارنات المتعددة باستخدام اختبار شيفيه، والنتائج موضحة بالجدول التالي:

جدول (٢٥) اختبار شيفيه (Scheffe) لدلالة الفروق بين متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

| المتغير | الفئات | المقارنات | الفرق بين المتوسطات | الدلالة الاحصائية |
|----------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|-------------------|
| جودة الحياة الوظيفية | أقل من ٥ سنوات | من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات | ٧,٤٣٧٥٠- | ٢٣٤. |
| | | أكثر من ١٠ سنوات | ١١,٩٥٢٣٨- (*) | ٠٣٧. |
| | من ٥ سنوات الي ١٠ سنوات | أقل من ٥ سنوات | ٧,٤٣٧٥٠ | ٢٣٤. |
| | | أكثر من ١٠ سنوات | ٤,٥١٤٨٨- | ٤٠٩. |
| | أكثر من ١٠ سنوات | أقل من ٥ سنوات | ١١,٩٥٢٣٨ (*) | ٠٣٧. |
| | | من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات | ٤,٥١٤٨٨ | ٤٠٩. |

من الجدول (٢٥) والذي يبين شيفيه (Scheffe) للمقارنات المتعددة نجد أن المقارنات المتعددة بين متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، سجلت فروقاً موجبة ودالة احصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين أفراد العينة الذين كان عدد سنوات خدمتهم ضمن الفئة (أقل من ٥ سنوات) وأفراد العينة الذين كانت عدد سنوات خبرتهم (من ٥ إلى ١٠ سنوات) في اتجاه أو لمصلحة أفراد العينة الذين كانت عدد سنوات خبرتهم (من ٥ إلى ١٠ سنوات).

ملخص النتائج:

- بينت النتائج أنه توجد علاقة عكسية متوسطة ودالة احصائياً بين الاحتراق النفسي وابعاده وجودة الحياة الوظيفية وابعادها لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠م.
- بينت النتائج أن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠م، جاء بدرجة منخفضة وذلك بمتوسط (٢,٤٠) وانحراف معياري (١,٨٢) ووزن نسبي (٤٠%).
- بينت النتائج أن أكثر أبعاد محور الاحتراق النفسي شيوعاً لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة: كان بعد قلة الشعور بالإنجاز الشخصي، بمتوسط (٣,٤١) ووزن نسبي (٥٦,٨٨%)

وبدرجة توافر متوسطة. يليه بعد الاجهاد الانفعالي بمتوسط (٢٣٤) وانحراف معياري (١,٩٤) ووزن نسبي (٣٩%) وبدرجة توافر منخفضة، بينما في المرتبة الأخيرة نجد بعد تبدل المشاعر بمتوسط (١,٤٥) وانحراف معياري (١,٥٣) ووزن نسبي (٢٤,١٧%) وبدرجة توافر منخفضة جداً.

• بينت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠، جاء بدرجة مرتفعة وذلك بمتوسط (٣,٥٨) وانحراف معياري (١,١٥) ووزن نسبي (٤٨%).

• بينت النتائج أن أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية شيوعاً لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة كان بعد (العلاقات المهنية) بمتوسط (٤,٢٣) ووزن نسبي (٨٤,٦٢%) وبدرجة توافر مرتفعة جداً. يليه بعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) بمتوسط (٣,٨٨) وانحراف معياري (١,٠٠) ووزن نسبي (٧٧,٦٦%) وبدرجة توافر مرتفعة، وفي المرتبة الثالثة نجد (التطوير المهني) بمتوسط (٣,١٤) وانحراف معياري (١,٣١) ووزن نسبي (٦٢,٧٣%) وبدرجة توافر متوسطة، بينما في المرتبة الأخيرة نجد بعد (البيئة المادية والصحية في المدرسة) بمتوسط (٣,٠٦) وانحراف معياري (١,٣٦) ووزن نسبي (٦١,١١%) وبدرجة توافر متوسطة.

• بينت النتائج أن أبرز العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة من وجهة نظرهم الأعباء الوظيفية الزائدة، وتوفير تأمين صحي مناسب، ومستوى الصحة البدنية، والاهتمام بالجوانب الاجتماعية للمعلمين، بالإضافة إلى المناشط الترفيهية التي تستهدف المعلمين.

• بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في كل من ابعاد (الاجهاد النفسي، قلة الشعور بالإنجاز الشخصي) والدرجة الكلية للاحتراق النفسي لمصلحة أو في اتجاه الإناث (المعلمات).

• بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في مستوي كل من أبعاد (تبدل المشاعر، قلة الشعور بالإنجاز الشخصي) والدرجة الكلية للاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، لصالح أو في اتجاه أفراد العينة المتزوجين.

• بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في أبعاد (الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر) والدرجة الكلية للاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة

جدة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح أو في اتجاه أفراد العينة الذين كانت درجاتهم العلمية دراسات عليا.

• بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في متوسطات كل من ابعاد (الاجهاد الانفعالي، تبدد المشاعر) والدرجة الكلية للاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، لمصلحة أفراد العينة الذين كانت عدد سنوات خبرتهم (من ٥ إلى ١٠ سنوات).

• بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في مستويات كل من بعد المشاركة في اتخاذ القرارات والدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تبعاً لمتغير الجنس. لصالح أو في اتجاه أفراد العينة الذكور (المعلمين).

• بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) في متوسطات كل من ابعاد (العلاقات المهنية، المشاركة في اتخاذ القرارات، التطوير المهني) والدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة تعزى لمتغيرات سنوات الخدمة. لمصلحة أفراد العينة الذين كانت عدد سنوات خبرتهم (من ٥ إلى ١٠ سنوات).

الخاتمة والتوصيات:

ناقشت الدراسة الحالية مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الاحتراق النفسي وكذلك الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠م، والتعرف على العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لديهم. في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الدراسة توصي بما يلي:

• ضرورة تحسين ظروف العمل الخاصة بمعلمي التربية الخاصة بشكل عام ومعلمي الإعاقة الفكرية بشكل خاص، بما يجعل من مزاوله المهنة أمراً جاذباً وممتعاً.

• تشجيع وتحفيز المعلمين المتميزين في أدائهم مادياً ومعنوياً، وتوفير ما يمكن من إمكانات مطلوبة لخلق مناخ مدرسي ايجابي، مع التركيز على معالجة العوامل والمسببات التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الفكرية المتعلقة بالبيئة المادية والصحية للمدرسة والحد منها.

• ضرورة العمل على تطوير قدرات معلمي الإعاقة الفكرية ومواكبة نموهم المهني بشكل مستمر .
• تقديم الدورات التدريبية التي تهدف إلى تحويل التفكير والتوقعات السلبية إلى قوى دافعة للتغلب على الصعوبات والمشكلات التي قد يواجهها المعلمين أثناء تفاعلهم مع الواقع التعليمي.

- اكساب معلمي الاعاقة الفكرية بعض مهارات جودة الحياة مثل مهارات تنظيم واستثمار الوقت وجودة التعامل مع الجوانب الأسرية والاجتماعية وكيفية تحقيق الصحة النفسية والضبط الانفعالي.
- تنظيم أنشطة مختلفة مثل المؤتمرات والندوات وحلقات النقاش وما إلى ذلك لتطوير القدرات الفعلية للمعلمين والعمل على القضاء على الظروف السلبية في المدارس من قبل إدارة المدرسة.
- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في إعداد برامج إرشادية لخفض مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي الاعاقة الفكرية أو إزالة مصادرها وتحسين جودة الحياة لديهم.
- العمل على تقليل الأعباء الوظيفية الزائدة على معلمي الإعاقة الفكرية بالمملكة العربية السعودية.
- الاهتمام بتوفير تأمين صحي مناسب لمعلمي الإعاقة الفكرية بالمملكة العربية السعودية.

قائمة المراجع:

- أبو الريش، ريم محمد. (٢٠١٦). واقع العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وعلاقته بجودة الأداء [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية. فلسطين.
- أبو سردانة، عماد أحمد إبراهيم. (٢٠١٧). فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن. [رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس]. جامعة الشرق الأوسط.
- البتال، زيد محمد (٢٠٠٠). الاحتراق النفسي وضغوط العمل لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، سلسلة إصدارات الأكاديمية للتربية الخاصة،
- البحيري، محمد حامد. (٢٠١٦). الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي العلوم الشرعية لتدريس ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس التعليم الشامل. مجلة كلية التربية جامعة بورسعيد، 19، (19). 10.21608/JFTP.2016.32128
- البربري، مروان حسن (٢٠١٦). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي [رسالة ماجستير غير منشورة]. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا- غزة.
- جاد الرب، سيد. (٢٠٠٩). جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربي للنشر

الجدعان، منصور منيف. (٢٠١٤). الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات لطلبة مدارس التربية الفكرية الابتدائية في إدارة مدارس التربية الخاصة في الكويت. مجلة العلوم التربوية، 22، (4).

جوهر، علي صالح حامد، وغازي، هناء علي. (٢٠٢٠). متطلبات تنمية رأس المال الفكري بجامعة دمياط. الثقافة والتنمية: جمعية الثقافة من أجل التنمية، 20، (153).

حديدي، منى، والخطيب، جمال. (٢٠١٠). مدخل إلى التربية الخاصة. دار الفكر الحربي، رشا. (٢٠١٣). فاعلية برنامج إرشاد بالمعنى لخفض حدة الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات التربية الخاصة بمكة المكرمة [رسالة ماجستير في الصحة النفسية]. كلية التربية، جامعة عين شمس.

الحسن، هدى أحمد علي. (٢٠١٩). التمكين الإداري وعلاقته بالمشاركة في صنع القرار لدى قائدات مدارس منطقة الباحة من وجهة نظرهن. مجلة البحث العلمي في التربية، 20، (7).

حسين، غادة صالح موسى. (٢٠٢٠). الذكاء العاطفي لدى مديرات رياض الأطفال وعلاقته بممارستهن للعلاقات الإنسانية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمات]. جامعة الشرق الأوسط. <https://tinyurl.com/yxa4kk72>

حمدي، علي. (٢٠٠٨). سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل. دار الكاتب الحديث، الخطاطبة، محمد عبدالقادر. (٢٠٢١). مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التلاميذ ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة الدمام وعلاقته بالذكاء العاطفي لديهم. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، ٩، (٣)، 710-730

الخولي، هناء فتحي محمد. (٢٠٢٠). إعداد معلم التربية الفكرية أثناء الخدمة وعلاقته بتنمية بعض المفاهيم لدى عينة من الطلاب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة. مجلة كلية التربية- جامعة بورسعيد، ٢٨، (٣)

https://journals.ekb.eg/article_117497_f0c3baaa3c9c8fc02e0ece201b50cde1.pdf

الدحودح، حسني فؤاد. (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة
غزة وعلاقتها بمستوى أداءهم [رسالة ماجستير غير منشوره]. قسم أصول التربية: كلية التربية،
الجامعة الإسلامية غزة.

رسمي، محمد حسن. (٢٠١٨). أثر الولاء على جودة الحياة الوظيفية. مجلة المعرفة التربوية، ١٦،
(١١)

الرشيدي، بنيان باني. (٢٠١٨). التفكير السليبي وعلاقته بجودة الحياة لدى معلمي مدينة حائل.
مجلة البحث العلمي في التربية، ٣، (١٩).

سيد أحمد، سلوى محمد الحسن. (٢٠١٥). الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي الإعاقة
العقلية العاملات بمراكز التربية الخاصة بمدينة أمدرمان [بحث ماجستير]. الارشاد النفسي
والتربوي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

شميلان، عبدالوهاب بن شباب. (٢٠١٩). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي
السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة، 39، (3).

الشنطي، نهاد عبدالرحمن. (٢٠١٦). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقتها
بأخلاقيات العمل [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأقصى بغزة.

صبرة، محمد علي، وأشرف، محمد عبدالغني. (٢٠٠٤). دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي
في منظمات الأعمال، دار المعرفة الجامعية.

ضاوية، قدوس. (٢٠١٥). الاحتراق النفسي لدى الشخصية التجنبية [بحث ماجستير]. كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية، جامعة الطاهر مولاي سعيد.

ضياف، حنان. (٢٠١٨). الدعم التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة [رسالة
دكتوراه]. جامعة محمد بوضياف الجزائر.

الظاهري، حماد. (٢٠٠٧). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي، دراسة تطبيقية على
منسوبي الشؤون الإدارية بالأمن العام [رسالة ماجستير]. جامعة نايف للعلوم الأمنية،
السعودية.

-
- عبيدات، يحيى. (٢٠١٢). تقييم كفايات معلمي التلاميذ المعاقين عقلياً في ضوء معايير الممارسة المهنية المعتمدة من مجلس الأطفال غير العاديين في الولايات المتحدة الأمريكية. مؤتمر إعداد معلم الإعاقات البسيطة والمتوسطة، كلية التربية. جامعة الكويت.
- عثمان، فاروق. (٢٠٠١). القلق وإدارة الضغوط. طبعة (١)، دار الفكر العربي
- عطالله، السيد أحمد بدوي، وزهران، محمد حامد عبدالسلام. (٢٠١٦). الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة وعلاقته بجودة الحياة. مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية في جامعة حلوان، ٢٢، (١)
- عمار، حمادة، والساسي، الشايب محمد. (٢٠١٧). جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة كلية الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشهيد "حمة لخضر" بالوادي في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة العلوم النفسية والتربوية.
- عمر، عطيات خليل. (٢٠١٧). مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة ذوي اضطرابات التوحد في ظل عدد من المتغيرات بمنطقة الرياض. مجلة التربية والتعليم، ٦، (٤).
- قريشي، هاجر، وبديسي، فهمية. (٢٠١٦). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي. دراسة حالة، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التيسير، مجلة الدراسات الاقتصادية.
- كامل، مصطفى. (٢٠٠٤). التنظيم الذاتي للتعلم والنمو المهني للمعلم. بحث مقدم للمؤتمر العلمي السادس عشر: دار الضيافة- المجلد الثاني، جامعة عين شمس. مصر.
- محمد، علي مؤيد. (٢٠١٨). ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية "دراسة ميدانية لدى المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق". مجلة جامعة حماة، ١، (٣).
- مصطفى، فتحي محمد. (٢٠١٥). الكفايات المهنية لمعلمي الطلاب الصم وضعاف السمع في ضوء بعض المتغيرات. مجلة التربية الخاصة، مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية بكلية التربية، جامعة الزقازيق: مصر.
- معلولي، ريمون. (٢٠١٠). جودة البيئة المادية للمدرسة وعلاقتها بالأنشطة البيئية دراسة مسحية ميدانية في مدارس التعليم الأساسي مدينة دمشق. مجلة جامعة دمشق، ٢٦، (٢).
-

موقع رؤية المملكة ٢٠٣٠، استرجعت بتاريخ ٢٥، مايو، ٢٠٢٢ من:

[/https://www.vision2030.gov.sa/ar](https://www.vision2030.gov.sa/ar)

نصر، يوسف. (١٩٩٦). العلاقة بين مركز الضبط والاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين. مجلة علم النفس، 10، (9٣).

وثيقة برنامج جودة الحياة. (٢٠٢٠). استرجعت بتاريخ ٢٥، مايو ٢٠٢٢

من: [/https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/qol](https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/qol)

المراجع الأجنبية

Akar, H. & Ustuner, M. (2019). The relationships between perceptions of teachers' transformational leadership, organizational justice, organizational support and quality of work life. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 5(1), 309-322.

Akar, Huseyin. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers. *European Journal of Educational Research* 7 (2). DOI: [10.12973/eujer.7.2.169](https://doi.org/10.12973/eujer.7.2.169)

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities AAIDD. (2021). A Systematic Review of US Studies on the Prevalence of Intellectual or Developmental Disabilities Since 2000. Retrieved October 1, 2022, from https://www.aaid.org/docs/default-source/default-document-library/anderson.pdf?sfvrsn=b38c3621_0

Jean, Yves Duyck & Karima Lahmouz. (2010). Audit of professional stress and organizational involvement in a context of restructuring: the Assuria FC case, *Management & Avenir*, 8 (38), <https://doi.org/10.3917/mav.038.0117>

Maslach, C. (1981). *Understanding Burnout Definitional Issue Analyzing A complex phenomena*: stage publication

Maslach, C & Jackson, S. (1997). *Maslach Burnout Inventory, Manual 3 consulting*. Psychologists press Inc, Polo Alto

Wangqian Fu, Wenjun Tang, Eryong Xue, Jian Li & Chengwei Shan (2021) The mediation effect of self-esteem on job-burnout and self-efficacy of special education teachers in Western

China, International Journal of Developmental
Disabilities, 67:4, 273-282, DOI: [10.1080/20473869.2019.1662204](https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1662204)