

الاحترق النفسى وعلاقته بالرضا الوظيفى لدى معلمات التربية

الخاصة بالمملكة العربية السعودية

إعداد د/إيمان محمود العشماوي

ملخص البحث :

هدف البحث إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسى والرضا الوظيفى لدى معلمات التربية الخاصة ، وكذلك التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسى والرضا الوظيفى لديهم، والتعرف على ما إذا كان هناك إختلاف فى الاحتراق النفسى والرضا الوظيفى لدى معلمات التربية الخاصة تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة ، وتألقت عينة البحث من (١٥) معلمة من معلمات التربية الخاصة بمحافظة المجمعة بالمملكة العربية السعودية ، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاحتراق النفسى إعداد (ماسلاش وجاكسون ،١٩٨١) ومقياس الرضا الوظيفى إعداد (طشطوش ، رامى و جروان ، علي و مهيدات ، محمد و بنى عطا ، زايد ،٢٠١٣) وأشارت نتائج الدراسة إلى أن معلمي التربية الخاصة يعانون من الاحتراق النفسى بمستوى متوسط ، وارتفاع الرضا الوظيفى لمعلمات التربية الخاصة ، ووجود علاقة عكسية بين الاحتراق النفسى والرضا الوظيفى ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفى والاحتراق النفسى تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية : الاحتراق النفسى ، الرضا الوظيفى ، معلمات التربية الخاصة

Psychological Burnout and Its Relationship to Job Satisfaction Among Special Educational Teachers in Saudi Arabia

Abstract

This study aimed to identify the level of Psychological Burnout and job satisfaction among special education teachers, as well as to identify the relation between Psychological Burnout and their job satisfaction, and determine whether there is a difference in the Psychological Burnout and job satisfaction of the special education teachers according to the different years of experience. The study sample consisted of (15) female of special education teachers who working in Almajmaah city in Saudi Arabia. The researcher applied Psychological Burnout scale (prepared by Maslash and Jackson, 1981) and job satisfaction scale (prepared by Tahtoush, Jarwan, Mehdiat, Beni Atta, 2013). The results of the study indicated that the teachers of special education suffer from Psychological Burnout at medium level, the high job satisfaction of special education teachers, and there is an inverse relation between Psychological Burnout and job satisfaction. There were no statistically significant differences between Psychological Burnout and job satisfaction due to variable years of experience.

Keywords: Psychological Burnout, job satisfaction, female special education teachers,

الاحترق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية

الخاصة بالمملكة العربية السعودية

إعداد د/إيمان محمود العشماوي

مقدمة البحث :

يمثل المعلم شريحة مهنية ذات أهمية خاصة في المجتمع ككل ، وفي العملية التربوية بوجه خاص ، ولذلك يجب أن يبدأ أي إصلاح أو تطوير في التعليم بالمعلم ، لأنه هو الذي سيقوم بتنفيذ السياسات التعليمية بعد إقرارها من قبل المتخصصين ، وإذا تعرض المعلم إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها فإن ذلك سوف يؤدي إلى احساسه بعدم القدرة على القيام بالمهام المطلوبة منه بالمستوى الذي تتوقعه إدارة المدرسة هذا بالإضافة إلى ما يترتب على ذلك من آثار سلبية يتركها لدى طلابه (بنهان ، بديعة ، ٢٠٠٨) .

كما وتتطوي مهنة التدريس على مناعب وأعباء كثيرة تتمثل في المشكلات مع التلاميذ والزملاء وإدارة المدرسة ، وأولياء الأمور ويتعرض المعلمون إلى مستوى عالٍ من الإنزعاج والإزدحام في صفوف المدرسة وغرف المعلمين ، إضافة إلى تدني تقدير الآخرين لعمل المعلمين ، واتجاهات المجتمع السلبية نحو مهنة التدريس ، وضعف وضوح واجبات وأدوار المعلم وعدم تعريفه بها في كثير من الأحيان ، وزيادة أعداد الطلبة في الصفوف ، وتدني مستوى مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات التي تخص عملهم مما يؤدي إلى تزايد الضغوط على المعلم وشعوره بالاحترق النفسي (المحاميد ، شاكر ، ٢٠٠٧) .

ويؤثر الاحتراق النفسي على المعلمين حيث يعانون من الاضطراب الانفعالي ، كما يؤثر على الصحة النفسية والاجتماعية للمعلمين ويقلل من جودة التعليم وأداء العمل مما يؤثر على الرضا عن العمل وينعكس بالسلب

على وهذا ما أكدته دراسة (Tsigillis, N., Zournatzi, E & Koustelios, A. 2011) الطلاب والعملية التعليمية

السبيعي، عبدالله (٢٠١٤) حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين الاحترق النفسي والرضا الوظيفي، ووجود فروق بين معلمي التربية الخاصة مرتفعي ومنخفضي الاحترق النفسي في الرضا الوظيفي لصالح معلمي التربية الخاصة منخفضي الاحترق النفسي .

فالرضا عن العمل يُعد من الجوانب الهامة بوصفه أحد المقومات الأساسية للعملية التربوية ، حيث تؤثر درجة الرضا على سلوك المعلم إيجاباً وسلباً في مستوى الدافعية لديه ، الأمر الذي يؤثر في اتجاهاته نحو الطلبة ونحو عملية التعليم ومخرجاتها التربوية ، ولهذا يُعد الرضا الوظيفي مسألة مهمة للمعلم ولمجتمعه ، حيث أنه يُعد من العوامل المؤثرة في زيادة كفاءة المعلم في عمله ، وقيامه بواجباته المهنية نحو زملائه وطلابه ومجتمعه (الزيودي ، محمد و الزغلول ، عماد ٢٠٠٨) .

مشكلة الدراسة :

يعتبر معلم التربية الخاصة محورياً أساسياً في العملية التعليمية ولما كان لتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة من أعباء زائدة وجهود اضافية بالمقارنة بتعليم الأفراد العاديين ، لذا لابد من التأكيد على التكيف المهني والنفسي لمعلمي التربية الخاصة والاهتمام بالعوامل التي تحقق لمعلم التربية الخاصة درجة عالية من الرضا المهني تجاه مهنته ، حيث أن معلمي التربية الخاصة فئة عالية الخطورة وأكثر عرضة للاحتراق النفسي وإنخفاض الرضا الوظيفي مما يؤدي إلى

(Emery, D. & Vandenberg, B. 2010)تناقص معدلات المعلمين في

التربية الخاصة لما له من احتراق نفسي

وفي دراسة قام بها المرافي، أمجد (٢٠٠٦) أشارت نتائج الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي لدى معلمات المعاقين عقلياً متوسط ، في حين أسفرت نتائج دراسة القحطاني ، عبد المحسن (٢٠١١) ، إلى أن الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بدولة الكويت كان إيجابياً .

فالرضا الوظيفي لدى المعلمين في مجال رعاية وتعليم المعاقين له من الأهمية ما لا يقل عن غيره من المهن الأخرى وربما يتعداها ، لأن العاملين في مجال التربية الخاصة يعملون مع أفراد يحتاجون إلى خدمات خاصة في شتى المجالات : الصحية ، التربوية ، النفسية ، العقلية ، الاجتماعية ، الإنسانية... إلى غير ذلك من مجالات الرعاية المتطلبة لهم في ضوء احتياجاتهم وإمكاناتهم (البلوي ، نادبة ٢٠١١).

لذا يعد الرضا الوظيفي من أكثر التعقيدات التي تواجه مديري اليوم لما له من تأثير على دافعية العمال فيؤثر على مستوى الانتاجية ، فيعتبر مؤشراً جيداً على فعالية الموظفين وحيث أن سلوك العاملين ورضاهم الوظيفي يؤثر على أداء وأنشطة المؤسسة فالرضا الوظيفي يؤدي إلى السلوك الايجابي وعدم الرضا الوظيفي يؤدي إلى سلوك سلبي (Mishra, K. 2013) ، كما يعتبر مؤشراً هاماً لكيفية شعور الموظفين حول وظائفهم (Aziri, B. 2011)

وفي ضوء ما تقدم يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤلات التالية :

- ١- ما مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة ؟
- ٢- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة ؟
- ٣- هل توجد علاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة ؟
- ٤- هل تختلف مستويات الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة باختلاف سنوات الخبرة ؟

أهداف البحث : يهدف البحث الحالي إلى :

- ١- التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة .
- ٢- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة .
- ٣- التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة .
- ٤- التعرف على طبيعة الفروق لدى معلمات التربية الخاصة في مستويات الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة .

أهمية البحث : تكمن أهمية البحث الحالي في النقاط الآتية :

- ١- أهمية الفئة التي يتناولها ، وهي فئة معلمي التربية الخاصة والتي تمثل ركيزة أساسية في منظومة التعليم لذوي الاحتياجات الخاصة .
- ٢- كما تتجلى أهمية البحث في تناوله أحد المفاهيم النفسية والإدارية الهامة ، وهما الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي .
- ٣- يقدم البحث الحالي وصفاً لمستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لعينة من معلمي التربية الخاصة ، مما يسهم في اقتراح الحلول المناسبة ، ووضع البرامج والحلول اللازمة لرفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم .

تعريفات البحث :

تعريف معلم التربية الخاصة :

هو معلم متخصص في التربية الخاصة ويشترك بصورة مباشرة في تدريس الطلاب ذوي الإعاقة (الدليل التنظيمي للتربية الخاصة، ١٤٣٧)

تعريف الرضا الوظيفي :

هو مصطلح يشير إلى التعبير الموجب عن سياق العمل ، وتحقيق التكيف الفريد معه وعليه فقد وصفه ديفيس وآخرون، ١٩٨٥ بأنه مجموعة من

المشاعر الإيجابية أو السلبية التي لدى العمال تجاه العمل ، كما وتحدد من خلال (Aziri, B. 2011) الاحتياجات والرغبات والتجارب والتوقعات التي يحملها الفرد في مكان العمل

كما أشار جوف ٢٠٠٤ بأنه عبارة عن ردة فعل وجدانية تحدث للفرد بسبب ما تحتويه الوظيفة من نشاطات وتفاعلات أثناء ممارسته للعمل (المطيري ،خالد ومحمد ، محمد ، ٢٠١٥)

بأنه شعور العامل بالانجاز والنجاح في العمل فضلاً عن الرفاهية الشخصية Keliski وعرفه كاليسكي ٢٠٠٧

والقيام بعمل واحد يتمتع به الفرد بشكل جيد والحماس والسعادة في هذا العمل وتحقيق الأهداف والشعور بالكمال (Aziri, B. 2011)

وهو الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي والراحة النفسية في العمل ، بسبب إشباع الحاجات والرغبات، مما ينعكس بشكل إيجابي في الانتماء والولاء للوظيفة والمؤسسة التي يعمل فيها الفرد (الزيودي ، محمد والزغول ، عماد ٢٠٠٨)

وتعرفه حباييه، سهير (٢٠٠٩) بأنه احساس الفرد وشعوره بالارتياح من خلال التفاعل في المناخ التنظيمي للعمل مع جميع مكونات هذا التنظيم ، من أفراد وعلاقات وقوانين وبيئة العمل الداخلية والخارجية بما ينعكس على تقبله لعمله واندفاعه لانجازه .

تعرفه محمود ، هويده (٢٠١١) بأنه مشاعر المعلم الإيجابية نحو عمله والذي يتضمن ميله نحو عمله ، ورغبته فيه ، ورضاه عن العائد الذي يحصل عليه من ورائه ، والذي يمنحه المكانة الاجتماعية المرموقة ويتيح له فرص الترقى ، ويزيده من تقبل الزملاء والرؤساء ، مما يجعله يتحمل أعباء العمل ومسئوليته .

كما يعرفه مطر، عبد الفتاح ومنصور، السيد ، وغنايم، عادل (٢٠١٢) بأنه شعور يسيطر على المعلم نحو وظيفته عامة ومكوناتها الفرعية خاصة والمتمثلة في الإشراف ، التدريس ، الأجر ، الزملاء ، ظروف العمل، الترقى.

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي :-

مما سبق يعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور المعلم بالارتياح والسعادة نتيجة التكيف مع وظيفته وتحقيق أهدافه ويعرف إجرائياً على أنه "الدرجة التي تحصل عليها معلمة التربية الخاصة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في البحث الحالي.

تعريف الاحتراق النفسي :

يعرفه ماسلاش ٢٠٠٣ بأنه الضغط الذي ينشأ من المطالب الشخصية في بيئة العمل وهو نمط زائد من الإرهاق الانفعالي الزائد وأبعاده الرئيسية هي الإرهاق الانفعالي - إضفاء الطابع الشخصي - انخفاض الاحساس بالإنجاز (Bush, D. 2010)

تعرف بنهان ، بديعه (٢٠٠٨) الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة بأنه حالة يعاني منها المعلم تتمثل في استنفاد الطاقة البدنية والانفعالية الناتجة عن ضغوط مهنة التدريس أو الاتجاه السلبي نحو الآخرين بصفة عامة ونحو التلاميذ المعاقين بصفة خاصة ونقص الكفاءة الشخصية .

وعرفه سليمان، سيد ومحمد ، السيد (٢٠١٠) بأنه نمط سلبي للاستجابة للأحداث التدريسية ذات الضغوط ، وللتلاميذ ، وللزملاء ، والموجهين ، وللتدريس كمهنة ، إلى جانب إدراك وجود نقص في التأييد المقدم من جانب إدارة المدرسة ونقص في الإعداد المهني المناسب ؛ مما يؤدي إلى التعرض لآثار نفسية وجسمية سلبية .

وعرفته عبد الهادي ، سامية (٢٠١٥) بأنه استنزاف الطاقة الجسدية والنفسية نتيجة الضغوط المتواصلة الأعباء الزائدة في بيئة العمل وضعف القدرة على التعامل معها وعدم القدرة على حل المشكلات التي يواجهها الفرد العامل ، وهي أيضا مرحلة يصل إليها الفرد عن زيادة الضغوط التي تسبب له الانهيار والإرهاق .

التعريف الإجرائي للاحتراق النفسي :-

مما سبق يمكن تعريف الاحتراق النفسي بأنه انخفاض تدريجي في طاقة الفرد الناتج عن ظروف العمل مما يؤدي إلى انخفاض الانجاز الشخصي ، ويعرف إجرائياً على انه "الدرجة التي تحصل عليها معلمة التربية الخاصة على مقياس الاحتراق النفسي المستخدم في البحث الحالي "

الاطار النظري والدراسات السابقة :

أولاً :. الاحتراق النفسي :

يُعد مفهوم الاحتراق النفسي من المفاهيم التي استحوذت على اهتمام الباحثين في السنوات السابقة ، حيث يرتبط (Tsigilis, N., Zournatzi, E & الاحتراق النفسي بالمهن المساعدة كالتعليم والصحة والحياة الاجتماعية (Koustelios, A. 2011)

ويعد فرويدينيبرجر أول من استخدم هذا المصطلح في اوائل السبعينات من القرن الماضي للإشارة إلى الاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الانسانية الذين يرهقون أنفسهم في السعي لتحقيق أهداف صعبة (المحاميد ، شاكر ، ٢٠٠٧) .

أسباب الاحتراق النفسي :

- ١- ظروف العمل المتمثلة في رتابة العمل اليومي - ضعف امكانية المشاركة في صناعة القرارات - ضغط الوقت - عدم الانصاف - ضغوط العمل - حمل العمل الزائد ومطالب العمل .
- ٢- شخصية المعلم المتمثلة في الفجوة بين توقعات المعلم عن أدائه والواقع الفعلي لذلك الأداء - فعالية الذات للمعلم - الاستقرار الانفعالي - الصلابة النفسية - مفهوم الذات - الثقة بالنفس - نمط الشخصية - مركز الضبط - اضطرابات الشخصية المتمثلة في العصائية والضيق النفسي .
- ٣- عوامل اجتماعية تتمثل في العمل مع طلاب يظهرون تقدم بطئ - المكانة الاجتماعية المنخفضة - ضعف ما يتلقاه المعلم من مساندة اجتماعية ووجود بعض الصراعات مع الزملاء والطلاب وأولياء الأمور مما يؤدي إلى الاحساس بالعزلة الاجتماعية .
- ٤- الطلاب وما يتعلق بهم من زيادة عدد الطلاب في الفصل الواحد وسوء سلوك الطلاب .
- ٥- عوامل مادية تتمثل في الرواتب المنخفضة وساعات العمل الاضافية غير مدفوعة الأجر .
- ٦- المتغيرات الديموجرافية المتمثلة في جنس المعلم وعدد سنوات خبرة المعلم والمؤهل الدراسي (بنهان ، بدیعة ، ٢٠٠٨) .
وهذا ما أكدته دراسة كلا من العمري ، سيف (٢٠٠٧) & خطاب ، سمير و محمود، ماجدة (٢٠١٠) حيث أشارت إلى وجود فروق بين المعلمين ذوي الخبرة التي تقل عن خمس سنوات وبين المعلمين التي تزيد الخبرة عن عشر سنوات وذلك لصالح ذوي الخبرة الاقل من خمس سنوات .

أعراض الإحترق النفسي :-

أنه يمكن الاستدلال على الإحترق النفسي من خلال ثلاث أعراض وهي:
Cedoline أكد سيدولين ١٩٨٢

١- شعور الفرد بالإرهاك الجسمي والنفسي مما يؤدي إلى شعور الفرد بفقدان الطاقة النفسية أو المعنوية وضعف الحيوية والنشاط وفقدان الشعور بتقدير الذات .

٢- الاتجاه السلبي نحو العمل والفئة التي تقدم لها الخدمة وفقدان الدافعية نحو العمل .

٣- النظرة السلبية نحو الذات والإحساس بالعجز واليأس والفشل (في الفرح ، عدنان ، ٢٠٠١) .

ويتضمن أعراض الإحترق للمعلمين التأثير على الصحة النفسية من خلال التعب المزمن - الصداع - ارتفاع ضغط الدم - فقدان الشهية - فقدان الوزن - كما يؤثر على الرفاهية العامة

(Majali, A, Al Adwan,Q., Rafi'Shaheen, H., & Al Momani, M. 2015) & (Emery, D. & Vandenberg, B. 2010)

تأثير الإحترق النفسي على العاملين في حقل الخدمات الإنسانية :-

إلى أربعة آثار للإحترق في حقل الخدمات الإنسانية وهي :-
Cherniss 1982 أشار تشيرنس

١- أن الإحترق النفسي يؤثر بوضوح على الروح المعنوية والوضع النفسي والمهني للعاملين .

٢- يؤثر الإحترق النفسي على نوعية الخدمات المقدمة للأفراد .

٣- الإحترق النفسي له تأثير كبير على طبيعة الوظائف الإدارية .

٤- المستويات العالية من الإحترق النفسي يمكن أن تسبب أضرار فادحة في برامج الخدمات في المجتمع (في سليمان ، سيد و محمد ، السيد ، ٢٠١٠) .

الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة :-

تعتبر مهنة تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة مهنة شديدة الضغوط مما يسبب الاحتراق للمعلم على نحو متزايد ويرجع ذلك إلى الضغوط داخل البيئة التعليمية والعمل الزائد وعدم كفاية الموارد وعدم المشاركة في صنع القرار وسوء سلوك الطالب وسوء ظروف العمل وغموض الدور ، كما أن جوهر احتراق المعلمين هو الشعور بالفشل المهني نتيجة الفجوة بين المشاعر الشخصية للكفاءة المهنية الحالية التي لا تتعلق فقط بمهام التدريس والكفاءة المثالية التي يطمح (Majali, A, Al Adwan, Q., Rafi'Shaheen, H., Al Momani, M. 2015) إليها المعلم

ويتعرض معلمي التربية الخاصة إلى مزيد من الضغوط في حياتهم المهنية بشكل يومي مما يؤدي إلى الضغوط. (Mohamed, A. 2015) النفسية والاحتراق بشكل يومي ويؤثر ذلك على القدرة على العمل بكفاءة وهذا ما أكدته نتائج دراسة كلا من عبد الهادي، ساميه (٢٠١٥) ، اللالا، زياد ، اللالا ، صائب (٢٠١٤) حيث أشار إلى ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى العاملات بمراكز التربية الخاصة .

مصادر الاحتراق النفسي لمعلم التربية الخاصة :-

- ١- علاقة المعلم بالطلاب المعاقين : فتتأثر علاقة المعلم بطبيعة الإعاقة ونوعها ومدى تقدم الطلاب دراسياً ودافعيتهم ، وكل هذه العوامل تمثل أحداث ضاغطة تؤثر في طبيعة التفاعل بين المعلم وتلاميذه.
- ٢- علاقة المعلم بالزملاء في المدرسة : حيث تنعكس علاقة المعلم بزملائه في العمل على رضاه أو عدم رضاه عن مهنته ومن ثم تؤدي إلى الاحتراق النفسي .

٣- علاقة المعلم بالإدارة المدرسية : وذلك من خلال مجموعة الانظمة والوائح المنظمة للعمل داخل المدرسة وأساليب القيادة التي تتبعها إدارة المدرسة ونقص الدعم من قبل الإدارة .

٤- العبء الوظيفي الزائد : حيث يتطلب العمل مع المعاقين مهام غير عادية من خلال التخطيط للدروس وتوفير الوسائل وتطبيق الخطط الفردية والمتابعة الدقيقة لكل طفل والتعامل مع المشكلات السلوكية والتعليمية للطلاب ، وهذه المهام تخلق احتراقاً نفسياً لمعلم التربية الخاصة .

٥- صراع الدور وغموضه : وينشأ من خلال التعارض بين المتطلبات التي يكلف بها المعلم ولهذا يجعله يعاني من الصراع بين تحقيق ما هو مطلوب منه القيام به وبين عدم قدرته على القيام بذلك العمل الذي يتعارض مع امكاناته وظروفه (خطاب ،سمير ، محمود ، ماجدة ، ٢٠١٠).

أن الاحتراق الوظيفي يتضمن ستة Maslach ,Schaufeli and Leiter وقد أشار ماسلاش وشاوفيلي وليتر

مجالات رئيسية وأنه عندما يكون الفجوة بين هذه المجالات اكبر يكون الفرد أكثر عرضة للاحتراق النفسي وتتضمن " عبء العمل الزائد - فقدان السيطرة - فقدان المكافآت - انهيار المجتمع - غياب الانصاف - القيم المتضاربة "

(Mohamed, A. 2015)

علاج الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة :-

إلى بعض التوصيات التي تسهم في خفض الاحتراق النفسي Martin et al. 2002، أشار مارتن وآخرون لمعلمي التربية الخاصة وهي:

١- خفض أعداد الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في الفصول .

٢- تخفيض الأعمال الكتابية الملقاة على عاتق معلمي التربية الخاصة .

- ٣- توفير الفرص لزيادة الدعم والتفاعل مع المعلمين الآخرين – والمديرين ، ومنسقي التربية الخاصة في المدرسة .
- ٤- التنمية المهنية لمعلمي التربية الخاصة بمساعدة المهنيين المتخصصين .
- ٥- تنظيم وتخطيط اليوم المدرسي .
- ٦- تقديم البرامج الإرشادية لمعلمي التربية الخاصة الجدد .
- ٧- عقد ورش عمل لتدريب المعلمين على إدارة الضغوط بواسطة المهنيين المتخصصين .
- ٨- وصف وتوصيف وظيفة وأدوار المعلم بوضوح .
- ٩- تزويد المعلمين الجدد بسياسات واجراءات التربية الخاصة .
- ١٠- تدريب المعلمين الجدد على إدارة وضبط الفصول (سليمان ، سيد، محمد ، السيد ، ٢٠١٠).

ثانياً: الرضا الوظيفي :

يعتبر الرضا الوظيفي هو موضوع اهتمام لكل الأفراد الذين يعملون في المنظمات وقد ارتبط ارتباطاً وثيقاً بالعديد من الظواهر التنظيمية كالدوافع والاداء والقيادة... الخ وقد حاول الباحثون تحديد أثار الرضا الوظيفي على انتاجية (Parvin, M., & Kabir, N. 2011) الموظف وقياس أهميته

أهمية الرضا الوظيفي :

يؤدي الرضا الوظيفي إلى سلسلة من التأثيرات على الفرد والمؤسسة من خلال تأثير الرضا الوظيفي على دافعية (Aziri, B. 2011) الفرد الذي يؤثر على الانتاجية والولاء للعمل
كما يؤدي الرضا الوظيفي إلى زيادة رضا العملاء - تقليل الحوادث - تعزيز الولاء للعمل - زيادة نشاط الموظفين - (Singh, K., & Jain, M. . 2013) زيادة الانتاج - جودة العمل - تحسين العمل الجماعي

العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي :

بالرغم من أن الرضا الوظيفي يكون تحت تأثير العديد من العوامل الخارجية إلا أن العوامل الداخلية أيضاً لها دور من خلال العوامل التي يشعر بها الموظف .

ويتأثر الرضا الوظيفي بسلسلة من العوامل كالتالي :-

هناك عدد من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والشخصية المختلفة كالعمر - النوع - بيئة العمل - مدة العمل - الدافع للوظيفة - النزاهة - توقع الموظف عن العمل - الحالة الصحية - التعليم - نوعية وطبيعة العمل - الراتب - الإدارة والاشرف - مجموعات العمل - ظروف العمل - العلاقات الاجتماعية - مستوى الطموح - الحاجة للإنجاز - الحوافز - التعامل الفوري مع مشكلات - فرص الترقى - عدم الرضا موظفين عن العمل - المعاملة العادلة من صاحب العمل - انماط القيادة - عدم وجود المهارات المناسبة - التزام الموظف بوظيفته - الأمن الوظيفي - سنوات (Jitendra Kumar & Parvin, M. & Singh Mini Jain , 2013) (Mishra, K. 2013) Kabir & N. 2011). (Aziri, B. 2011).

فقد أشارت نتائج دراسة كلا من أبو النور ، محمد ، محمد ،هناة ، (٢٠١٦) ، قليوبي ، خالد ، (٢٠٠٣) ، الزيدان ، خالد ، (٢٠١٤) إلى أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة لصالح الأكثر خبرة .

كيفية التعامل مع مشاكل الرضا الوظيفي :-

- ١- التركيز على أعلى أداء للموظفين .
- ٢- بناء ثقافة مؤسسية مميزة .
- ٣- إعطاء الموظفين التدريب المناسب .
- ٤- إعطاء فرص للتنمية والتقدم .

(Bin, A. 2015) -٥ تعزيز مشاركة الموظفين والتواصل الفعال معهم

والاستماع اليهم

فروض البحث :

فى ضوء أهداف الدراسة والإطار النظرى والدراسات السابقة ، تم صياغة فروض الدراسة على النحو التالى:

١- يوجد مستوى مرتفع للاحتراق النفسى لدى معلمات التربية الخاصة بالارتفاع .

٢- يوجد مستوى مرتفع للرضا الوظيفى لدى معلمات التربية الخاصة بالانخفاض .

٣- وجود علاقة ارتباطية بين درجات الاحتراق النفسى ودرجات الرضا الوظيفى لدى معلمات التربية الخاصة

٤- توجد علاقة ارتباطية سالبة (عكسية) دالة بين مستوى الاحتراق النفسى والرضا الوظيفى وعدد سنوات الخبرة .

إجراءات البحث : تناول هذا الجزء من البحث عرضاً للمنهج والعينة والأدوات والمعالجة الاحصائية وذلك على النحو التالى :

عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (١٥) معلمة من معلمات تربية خاصة تم اختيارهن بشكل عشوائى من مدارس الدمج بمحافظة المجمعة بالمملكة العربية السعودية وتم تطبيق أدوات البحث فى نهاية الفصل الدراسى الأول للعام الدراسى ١٤٣٨-١٤٣٩هـ .

جدول (١) يوضح التكرار والنسبة المئوية لعينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

الجنس	الفئات	العدد	النسبة
انثى	أقل من ٥ سنوات	٤	%٢٦,٦٦
	من ٥ سنوات فأكثر	١١	%٧٣,٣٣

منهج البحث : استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي وذلك للكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة .

حدود البحث : يتحدد البحث الحالي بالحدود التالية :-

- ١- الحدود البشرية : وتتمثل في عينة من معلمات التربية الخاصة .
- ٢- الحدود المكانية : وتتمثل في بعض مدارس الدمج بالمجمعة .
- ٣- الحدود الزمنية : وتتمثل في التطبيق في نهاية الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٨ - ١٤٣٩ هـ .

أدوات البحث : تتمثل أدوات الدراسة الحالية في مقياسين وفيما يلي عرض لهذه الأدوات :

MBI .Maslach Burnout Inventory - مقياس الاحتراق النفسي

لمعلمي التربية الخاصة إعداد ماسلك /

استخدمت الباحثة مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي الذي أعدته ماسلاش وجاكسون (١٩٨١) لقياس الاحتراق النفسي لدى العاملين في مجال الخدمات الإنسانية والاجتماعية.

يتكون المقياس من إثنان وعشرين (٢٢) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية تتمثل في الاجهاد الانفعالي وتبدل المشاعر ونقص الشعور بالانجاز الشخصي، بتدرج يتراوح من ٠ إلى ٦ ، وعليه فإن أعلى درجة يحصل عليها الأستاذ في المقياس الكلي هي ١٣٢ درجة، أما أدنى درجة فهي صفر، كما يمكن تصنيف درجة الاحتراق النفسي إلى عالية أو متوسطة أو منخفضة ، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول (٢) يبين توزيع وتصنيف فقرات المقياس على أبعاد الاحتراق النفسي

الأبعاد	رقم الفقرات	عال	معتدل	متدن
الاجهاد الانفعالي	١-٢-٣-٦-٨-١٣-١٤	٣٠ فما فوق	١٨-٢٩	٠-١٧

الاحترق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية

الأبعاد	رقم الفقرات	عال	معتدل	متدن
تبلد المشاعر	٢٢-١٥-١١-١٠-٥	١٢ فما فوق	١١-٦	٥-٠
نقص الشعور بالانجاز الشخصي	١٩-١٨-١٧-١٢-٩-٧-٤ ٢١	٤٠ فما فوق	٣٩-٣٤	٣٣-٠

صدق المقياس: للوقوف على مدى تحقق الاتساق الداخلي لمقياس الاحتراق النفسي ، تم تطبيقه على عينة مكونة من ١٠ معلمات تربية خاصة ، وقامت الباحثة بحساب معامل ارتباط كل عبارة والبعد الذي تنتمي اليه إضافة لحساب معامل الارتباط بين البعد والدرجة الكلية للمقياس وتبين أن جميع عبارات المقياس أظهرت علاقة دالة مع الدرجة الكلية للمقياس ، والجدول التالي (٣) يوضح ذلك .

الجدول (٣) يبين قيم معاملات الارتباط بين فقرات المقياس وأبعاده.

الفقرات	الارتباط مع بعد الاجهاد الانفعالي	الفقرات	الارتباط مع بعد تبلد الشعور	الفقرات	الارتباط مع بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي
١	0.86	٥	0.81	٤	0.54
٢	0.84	١٠	0.71	٧	0.61
٣	0.88	١١	0.53	٩	0.46
٦	0.83	١٥	0.64	١٢	0.54
٨	0.53	٢٢	0.54	١٧	0.37
١٣	0.47			١٨	0.62
١٤	0.59			١٩	0.60
١٦	0.60			٢١	0.83
٢٠	0.83				

جدول (٤) يوضح معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي وأبعاده الفرعية

البيد	معامل الارتباط
الأول (الاجهاد الانفعالي)	0.50
الثاني (تبلد الشعور)	0.63
الثالث (نقص الشعور بالإجاز الشخصي)	0.60

يتضح من الجدول (٣، ٤) وجود ارتباط ذات دلالة احصائية بين فقرات المقياس وأبعاده وبين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس مما يؤكد صدق مقياس الاحتراق النفسي .

ثبات المقياس:

١- إعادة تطبيق المقياس ، حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة قوامها (١٠) معلمات تربوية خاصة ، ثم قامت بإعادة التطبيق مره اخري على العينة نفسها وذلك بفاصل زمني قدره أسبوعان ، وقامت بحساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني وبلغ (٠,٧١) للأداة ككل و (٠,٧٩) للبعد الأول و (٠,٨٠) للبعد الثاني و (٠,٧٠) للبعد الثالث ، وكانت جميعها معاملات ثبات مقبولة مما يدل على ثبات المقياس.

٢- ثبات الفا كرونباخ ، تم حساب ثبات الاختبار من خلال معامل الفا كرونباخ وذلك لكل محاور المقياس فكان معامل الفا بالنسبة للمحور الأول (٠,٨٧) ، وللمحور الثاني (٠,٧٨) ، و (٠,٨٧) للمحور الثالث ، كما تم حساب معامل الفا للدرجة الكلية للعبارات بدون المحاور وكان (٠,٨٨) ، وكانت جميعها معاملات مقبولة مما يدل على صدق المقياس .

الاحترق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية

و بناءاً على إجراءات الصدق والثبات ، ترى الباحثة أن مقياس الاحترق النفسي يتمتع بدلالات صدق وثبات مرتفعة مما يبرر استخدامه في البحث الحالي .

ب- مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة إعداد / طشطوش ، رامي & جروان ، علي & مهيدات ، محمد & بني عطا ، زايد ، ٢٠١٣ ،

وتكون المقياس من ٣٦ عبارة موزعة على ستة أبعاد رئيسية تتمثل فيما يلي:
- طبيعة العمل وقياس الظروف التي تؤثر في درجة تقبل الفرد لبيئة العمل ورضاه عن العمل وتقيسه الفقرات من (٦-١) .

- الراتب وقياس مدى كفاية الراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف من حيث ملاءمته للجهد الذي يبذله في عمله وفي تأمين مستقبله ومستقبل أسرته، وتقيسه الفقرات (٧-١٢) .

- الترقية وقياس الامتيازات والمنافع والشعور بالأمن وفرص الترقية التي يوفرها العمل للموظف ، وقيسه الفقرات (١٣-١٨) .

- العلاقة مع المدير وقياس نوعية العلاقة السائدة بين الموظف ورئيس العمل ، وتقيسه الفقرات (١٩-٢٤) ،

- العلاقة مع الزملاء وقياس طبيعة العلاقة بين الموظف مع زملائه ، وقيسه الفقرات (٢٥-٣٠) .

- المكانة الاجتماعية وقياس القيمة الاجتماعية التي يحققها العمل للفرد ، وتقيسه الفقرات (٣١-٣٦) .

وقد صممت العبارات بطريقة ليكرت ، حيث يجيب الفرد على كل فقرة من خلال تحديد درجة انطباق مضمون العبارة عليه بواحدة من خمس إجابات من (٥ : ١) .

صدق المقياس: للوقوف على مدى تحقق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي، تم تطبيقه على عينة مكونة من ١٠ معلمات تربية خاصة ، وقامت

الباحثة بحساب معامل ارتباط كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه إضافة لحساب معامل الارتباط بين البعد والدرجة الكلية للمقياس وتبين أن جميع عبارات المقياس أظهرت علاقة دالة مع الدرجة الكلية للمقياس ، والجدول التالي (٥) يوضح ذلك .

الجدول (٥) يبين قيم معاملات الارتباط بين فقرات المقياس وأبعاده.

الفقرة	البعد	معامل الارتباط	الفقرة	البعد	معامل الارتباط	الفقرة	البعد	معامل الارتباط
١	الأول	٠,٥٦	١٣	الثالث	٠,٦٤	٢٥	الخامس	٠,٨٣
٢	الأول	٠,٣٧	١٤	الثالث	٠,٤١	٢٦	الخامس	٠,٥٤
٣	الأول	٠,٦١	١٥	الثالث	٠,٤٩	٢٧	الخامس	٠,٦١
٤	الأول	٠,٦٢	١٦	الثالث	٠,٧١	٢٨	الخامس	٠,٤٦
الفقرة	البعد	معامل الارتباط	الفقرة	البعد	معامل الارتباط	الفقرة	البعد	معامل الارتباط
٥	الأول	٠,٧٧	١٧	الثالث	٠,٥١	٢٩	الخامس	٠,٥٤
٦	الأول	٠,٨٤	١٨	الثالث	٠,٥٤	٣٠	الخامس	٠,٨٦
٧	الثاني	٠,٦٥	١٩	الرابع	٠,٦٠	٣١	السادس	٠,٨٤
٨	الثاني	٠,٧٣	٢٠	الرابع	٠,٥٩	٣٢	السادس	٠,٧١

الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية

الفقرة	البعد	معامل الارتباط	الفقرة	البعد	معامل الارتباط	الفقرة	البعد	معامل الارتباط
.٩	الثاني	٠,٨٩	.٢١	الرابع	٠,٤٧	.٣٣	السادس	٠,٨١
.١٠	الثاني	٠,٩٥	.٢٢	الرابع	٠,٧٩	.٣٤	السادس	٠,٥٣
.١١	الثاني	٠,٨٠	.٢٣	الرابع	٠,٦٠	.٣٥	السادس	٠,٦٤
.١٢	الثاني	٠,٦٢	.٢٤	الرابع	٠,٣٧	.٣٦	السادس	٠,٤١

جدول (٦) يوضح معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

معامل الارتباط	البعد
٠,٧٤	الأول (طبيعة العمل)
٠,٦٣	الثاني (الراتب)
٠,٨٠	الثالث (الترقية)
٠,٦٥	الرابع (العلاقة مع المدير)
٠,٦٠	الخامس (العلاقة مع الزملاء)
٠,٥٠	السادس (المكانة الاجتماعية)

يتضح من الجدول (٥، ٦) وجود ارتباط ذات دلالة احصائية بين فقرات المقياس وأبعاده وبين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس مما يؤكد صدق الرضا الوظيفي.

ثبات المقياس:

١- إعادة تطبيق المقياس ، حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة قوامها (١٠) معلمات تربية خاصة ، ثم قامت بإعادة التطبيق مره اخري على العينة نفسها وذلك بفاصل زمني قدره أسبوعان ، وقامت بحساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني وبلغ (٠,٨٠) للأداة ككل و(٠,٧٣) للبعد الأول و(٠,٨٠) للبعد الثاني و(٠,٧٧) للبعد الثالث ، و(٠,٧٠) للبعد الرابع ، و(٠,٨٣) للبعد الخامس ، و(٠,٧٦) للبعد السادس ، وكانت جميعها معاملات ثبات مقبولة مما يدل على ثبات المقياس .

٢- ثبات الفا كرونباخ ، تم حساب ثبات الاختبار من خلال معامل الفا كرونباخ وذلك لكل محاور المقياس فكان معامل الفا بالنسبة للمحور الأول (٠,٨١) ، وللمحور الثاني (٠,٧٢) ، و(٠,٨٢) للمحور الثالث ، للمحور الرابع (٠,٨٧) ، للمحور الخامس (٠,٢٨) ، للمحور السادس (٠,٨٧) كما تم حساب معامل الفا للدرجة الكلية للعبارات بدون المحاور وكان (٠,٨٩) ، وكانت جميعها معاملات مقبولة مما يدل على صدق المقياس .

و بناءا على إجراءات الصدق والثبات ، ترى الباحثة أن مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بدلالات صدق وثبات مرتفعة مما يبرر استخدامه في البحث الحالي .

الأساليب الاحصائية : المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معاملات الارتباط وتم استخلاص النتائج من SPSS خلال برنامج

نتائج الدراسة :

ينص الفرض الأول على أنه : " يوجد مستوى مرتفع للاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة بالارتفاع "

للتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية ، لأداء أفراد العينة على كل بُعد من أبعاد مقياس الاحتراق النفسي والمقياس ككل ، لبيان وجود فروق بين الأفراد في المقياس، والجدول التالي (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧) يوضح المتوسط الحسابي ودرجة المعيار على كل بُعد من أبعاد مقياس الاحتراق النفسي والمقياس ككل

الرقم	أبعاد الاحتراق	درجة المعيار	مستوى الاحتراق	المتوسط الحسابي	مستوى الاحتراق
١.	الإجهاد الانفعالي	فما فوق 30	عالي	19.98	متوسط
		18 - 29	متوسط		منخفض
		0-17	منخفض		منخفض
٢.	تبلد المشاعر	فوق 12	عالي	3.2	منخفض
		6 - 11	متوسط		منخفض
		0-5	منخفض		منخفض
٣.	نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	فما فوق 24	عالي	18.68	متوسط
		12- 23	متوسط		منخفض
		0-11	منخفض		منخفض
٤.	الدرجة الكلية للاحتراق	فما فوق 58	عالي	41.79	متوسط
		29-57	متوسط		منخفض
		0-28	منخفض		منخفض

يلاحظ من الجدول السابق (٧) أن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة كان متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي العام ٤١,٧٩، كما أن

مستوى الاحتراق النفسي كان متوسط في كل من بُعد الاجتهاد الانفعالي حيث بلغ المتوسط الحسابي ١٩,٩٨ ونقص الشعور بالانجاز الشخصي حيث بلغ المتوسط الحسابي ١٨,٦٨ وكان منخفض في بُعد تبدل المشاعر حيث بلغ المتوسط ٣,٢ ، وهذا ما أكدته دراسة كلا من عبد الهادي ، سامية (٢٠١٥) & اللالا، زياد ، اللالا ، صائب (٢٠١٤) حيث أشارت إلى ارتفاع مستوى الاحتراق النفسي لدى العاملات بمراكز التربية الخاصة في حين أشارت دراسة الحربي، حمدان ، المطيري ، خالد ، العجمي ، منصور (٢٠١٥) إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمين ومعلمات التربية الخاصة متوسط . كما أكدت دراسة قام بها أبو هوش ، راضي ، الشايب ، عبد الحافظ (٢٠١٢) ان معلمات التربية الخاصة يعانون من مستوى معتدل من الاجتهاد الانفعالي وتبدل الشعور والاحتراق النفسي العام بينما يعانون من مستوى مرتفع من نقص الشعور بالانجاز وتفسر الباحثة ذلك باعتبار أن طبيعة التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة له من الشروط والخصائص التي تجعله على درجة كبيرة من الصعوبة وذلك نتيجة للتباين الشديد بين ذوي الاحتياجات الخاصة الأمر الذي يؤدي إلى الحاجة إلى اتباع اشكال مختلفة من الأساليب للتعامل معهم لذا يؤدي إلى مزيد من الضغوط والاحتراق النفسي لديهم فيؤثر على الحالة النفسية والجسمية وفقدان الطاقة والحيوية وبالتالي يؤثر على العملية التعليمية.

ينص الفرض الثاني على " يوجد مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالانخفاض" .

للتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية ، وكذلك حساب الانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على كل بُعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والمقياس ككل ، لبيان وجود فروق بين الأفراد في المقياس، والجدول التالي (٨) يوضح ذلك .

جدول (8) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على كل بُعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والمقياس ككل

الرقم	مجالات الرضا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الرضا
١.	طبيعة العمل	4.06	1.27	3	مرتفع
٢.	الراتب	3	0.37	6	متوسط
٣.	الترقية	3.06	0.25	5	متوسط
٤.	العلاقة مع المدير	4.26	1.28	1	مرتفع
٥.	العلاقة مع الزملاء	4.13	0.63	2	مرتفع
٦.	المكانة الاجتماعية	3.93	0.25	4	مرتفع
٧.	الدرجة الكلية للرضا	3.74	1.5		مرتفع

يلاحظ من الجدول السابق (٨) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي العام ٣,٧٤ وبانحراف معياري عام ١,٥٥ كما أشارت الدراسة إلى أن بعد العلاقة مع المدير جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٤,٢٦ وانحراف معياري ١,٢٨ وبمستوى تقدير مرتفع ، تلاه بعد العلاقة مع الزملاء بمتوسط حسابي ٤,١٣ وانحراف معياري ٠,٦٣ وبمستوى تقدير مرتفع ، تلاه بعد طبيعة العمل بمتوسط حسابي ٤,٠٦ وانحراف معياري ١,٢٧ وبمستوى تقدير مرتفع ، تلاه بعد المكانة الاجتماعية بمتوسط حسابي ٣,٩٣ وانحراف معياري ٠,٢٥ وبمستوى تقدير مرتفع ، تلاه بعد الترقية بمتوسط حسابي ٣,٠٦ وانحراف معياري ٠,٢٥ وبمستوى تقدير متوسط ، تلاه بعد الراتب بمتوسط حسابي ٣ وانحراف معياري ٠,٣٧ وبمستوى تقدير متوسط ، وتدل هذه النتيجة على ارتفاع الرضا الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة ويرجع المستوى المعتدل للرضا الوظيفي إلى العلاقة الجيدة السائدة بين المعلم والمدير وكذلك العلاقة الجيدة مع الزملاء وتقبل الفرد لبيئة العمل ورضاه عن العمل وأيضاً كفاية الراتب

من حيث الجهد المبذول والامتيازات والمنافع الي يحصل عليها الموظف وكذلك القيمة الاجتماعية التي يحققها العمل للفرد وهذا ما أكدته دراسة القحطاني ، عبد المحسن (٢٠١١) ، إلى أن الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بدولة الكويت كان إيجابي وأشار المرافي ، أمجد (٢٠٠٦) إلى أن الرضا الوظيفي لدى معلمات المعاقين عقلياً متوسط

كما أشار البلوي، نادية (٢٠١١) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة كان متوسط ، واختلفت مع ما توصلت إليه دراسة نميري ،حنان (٢٠١٤) حيث أشارت أن الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية يتسم بالسلبية .

وينص الفرض الثالث إلى : وجود علاقة ارتباطية بين درجات الاحتراق النفسي ودرجات الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة

وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام معامل الارتباط للتعرف على العلاقة بين مستويات الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة والجدول التالي (٩) يوضح ذلك :

جدول (٩) معامل الارتباط بين مستويات الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المؤشرات الاحصائية المتغيرات
دال عند مستوى ٠,٠٥	-0.124	الاحتراق النفسي
		الرضا الوظيفي

يتضح من الجدول السابق(٩) أنه توجد علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي ، ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما ارتفع مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة أدى ذلك لانخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديهم وهذا ما أكدته دراسة السبيعي،

عبد الله (٢٠١٤) حيث أظهرت الدراسة إلى وجود علاقة بين الاحترق النفسى والرضا الوظيفى ، كما أظهرت الدراسة وجود فروق بين متوسط درجات معلمى التربية الخاصة مرتفعى ومنخفضى الاحترق النفسى فى الرضا الوظيفى لصالح معلمى التربية الخاصة منخفضى الاحترق النفسى ، ودراسة حسن ، نجوى ، الجلامدة ، فوزية (٢٠١٣) التى أظهرت أن العلاقة بين درجات الاحترق النفسى ودرجات الرضا الوظيفى علاقة عكسية . ومن خلال ما توصلت إليه الباحثة من وجود علاقة عكسية بين درجات الاحترق النفسى ودرجات الرضا الوظيفى لدى معلمات ذوى الاحتياجات الخاصة بمعنى أنه كلما ازداد مستوى الاحترق النفسى لدى الفرد كلما انخفض مستوى الرضا الوظيفى لديهم ، فالاحترق النفسى يؤثر على الحالة النفسية والعقلية للفرد مما يؤدي إلى فقدان القدرة على أداء المهام المختلفة وضعف الانتاج وانخفاض الدافعية وفقدان القدرة على العطاء وبالتالي يؤثر على الرضا الوظيفى لديهم فتصبح المعلمة غير مدركة لمهامها وغير راغبة فيه . وينص الفرض الرابع إلى: توجد علاقة ارتباطية سالبة (عكسية) دالة بين مستوى الاحترق النفسى والرضا الوظيفى وعدد سنوات الخبرة . وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام معامل الارتباط للاحتراق النفسى والرضا الوظيفى للتعرف على الفروق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة .

جدول (10) معامل الارتباط للاحتراق النفسي والرضا الوظيفي وعلاقتة بمتغير سنوات الخبرة لدى معلمات التربية الخاصة .

المتغير	الاحتراق النفسي		الرضا الوظيفي		ن	قيمة ر	قيمة معامل الارتباط	الدالة
	63.72	15.37	54.97	8.38				
أقل من ٥ سنوات	63.72	15.37	54.97	8.38	246	0.17	1.16	غير دالة
من ٥ سنوات فأكثر	6.93	17.42	51.58	8.93	91	0.03		

يتضح من الجدول السابق (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة دلالة الفروق بين معاملات الارتباط ١,١٦ وهي غير دالة ، ويرجع عدم وجود فروق تبع مستوى الخبرة الى تقارب سنوات الخبرة للمعلمات واستخدام الوسائل والخدمات المساعدة التي تساعد المعلمين الجدد على أداء أدوارهم تجاة ذوي الاحتياجات الخاصة والتخفيف من حدة الاحتراق النفسي لديهم ، وهذا ما اتفقت عليه الدراسات السابقة كدراسة كلا من عبد الهادي ، سامية (٢٠١٥) & اللالا، زياد ، اللالا ، صائب (٢٠١٤) وعدم وجود فروق بين العاملات بمراكز التربية الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة كلا من البلوي ، نادية (٢٠١١) ، الزيدان ، خالد (٢٠١٤) ، العمري ، سيف (٢٠٠٧) ، دراسة خطاب ، سمير ، محمود ، ماجدة (٢٠١٠)، حيث أشارت الدراسات إلى وجود فروق في بعد الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة باختلاف سنوات الخبرة لصالح العاملين وذلك لصالح ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات .

توصيات وبحوث مقترحة :

توصيات الدراسة :-

- ١- رفع كفاءات وقدرات العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال الدورات التدريبية وورش العمل .
- ٢- دعم المعلمات الخريجات الجدد تربوياً ومهنياً .
- ٣- تخفيف العبء عن معلمات ذوي الاحتياجات الخاصة حتى تستطيع المعلمه التركيز وانجاز برنامجها التعليمي بشكل جيد .

ومن خلال نتائج الدراسة تقترح الباحثة إجراء البحوث التالية :

- ١- فاعلية برنامج ارشادي لتخفيف الاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة .
- ٢- علاقة الاحتراق النفسي ببعض متغيرات الشخصية (الانبساط - الانطواء) لمعلمات التربية الخاصة .
- ٣- دراسة العلاقة بين الكفايات المهنية لمعلم التربية الخاصة ومستوى رضاه الوظيفي .

قائمة المراجع

- أبو النور ، محمد و محمد ، هناء (٢٠١٦). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقة السمعية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية . مجلة كلية التربية . جامعة طنطا . مصر . ع. ٣٤. (٦٣)، ٤٤-١.
- أبو هوش ، راضي & الشايب ، عبد الحافظ (٢٠١٢) . مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة مقارنة بالمعلمات العاديات في محافظة الباحة بالمملكة العربية السعودية . المجلة الدولية للتربية المتخصصة، المجلد (١) العدد (٧) - البلوي ، نادية (٢٠١١). الرضا الوظيفي لدى العاملين مع الأطفال ذوي الإعاقات المتعددة والتوحد في الأردن . مجلة الارشاد النفسي . مصر . ع ٢٨ ، ٣٣٤-٣٦٤.
- بنهان ، بديعة (٢٠٠٨). الاحتراق النفسي وعلاقته بفعالية الذات لدى معلمي التربية الخاصة مجلة الارشاد النفسي . مصر. ٢٨، ٢٤٥-٣١١.
- حسن ، نجوى ، الجلادمة ، فوزية (٢٠١٣). العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الاصة في المملكة العربية السعودية (دراسة مقارنة) . ٣٣(٢). دراسات عربية في التربية وعلم النفس السعودية .
- حبابيه ، سهير (٢٠٠٩). مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن . رسالة ماجستير . كلية التربية . عمان .
- الحربي ، حمدان ، المطيري ، خالد ، العجمي ، منصور (٢٠١٥) . الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات بمدارس التربية الخاصة في دولة الكويت . مجلة التربية الخاصة والتأهيل . مصر . ٢(٨). ٨٦-١٢٨
- خطاب ، سمير و محمود ، ماجدة (٢٠١٠) . الاحتراق النفسي والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة . حوليات آداب عين شمس . مصر . (٣٨)، ٣١٣-٣٨٠.

الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية

- الدليل التنظيمي للتربية الخاصة (١٤٣٧). الإصدار الأول . وزارة التعليم .
- الزيدان ، خالد (٢٠١٤). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل . رسالة ماجستير . جامعة أم القرى. مكة المكرمة .
- الزيودي ، محمد و الزغلول ، عماد (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن . مجلة العلوم التربوية والنفسية . ٩ . (١) ، ١٥٩-١٧٧ .
- السبيعي، عبد الله بن سحبي. (٢٠١٤). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة الرياض. رسالة دكتوراة .
- سليمان ، سيد ومحمد ، السيد (٢٠١٠) . الاحتراق النفسي و علاقته بالتفكير في ترك المهنة لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة العقلية . مجلة كلية التربية - عين شمس - مصر . ع ٣٤ (٢)، ٩-١٠٨ .
- طشطوش ، رامي & جروان ، علي & مهيدات ، محمد & بني عطا ، زايد (٢٠١٣). ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن . مجلة جامعة النجاح للأبحاث ، ٢، (٨)
- عبد الهادي ، ساميه (٢٠١٥) . الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات بمراكز الاحتياجات الخاصة . رسالة ماجستير . جامعة النيلين . الخرطوم .
- العمري ، سيف (٢٠٠٧). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في المدينة المنورة في ضوء بعض المتغيرات . رسالة ماجستير . جامعة اليرموك . الاردن .
- الفرح ، عدنان (٢٠٠١) . الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر . دراسات - العلوم التربوية - الاردن . ٢٤ (٢٨)، ٢٤٧-٢٧١ .

- القحطاني ، عبد المحسن (٢٠١١). قياس واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التربية الخاصة الحكومية بدولة الكويت : دراسة في التحليل العاملي و التنبؤ و التباين . المجلة التربوية . الكويت . ع ١٠١ ، (٢٦) ، ١٥-٤٩ .
- قليبوي ، خالد (٢٠٠٣). بعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير . جامعة أم القرى. مكة المكرمة .
- المحاميد ، شاکر (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية والمدارس الخاصة في الاردن دراسة مقارنة . مجلة كلية التربية . عين شمس . ع ٣١ ، ١٥١-١٦٦ .
- محمود ، هويده (٢٠١١). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته بقيم العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية . الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) . الرياض . ع ٣٧٤ ، ٢٩٩-٣٥١ .
- المرافي ، أمجد (٢٠٠٦). علاقة بعض المتغيرات الديموجرافية بالرضا الوظيفي لدى معلمات المعاقين عقلياً في مراكز التربية الخاصة في الأردن . رسالة ماجستير . كلية الدراسات التربوية العليا . الاردن .
- مطر ، عبد الفتاح و منصور ، السيد و غنايم ، عادل (٢٠١٢) . الكفايات التعليمية لدى معلمي التوحيدين وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي والضغوط النفسية . دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية . ع ٢٤٤ ، (١) ، ١٠٥-١٤٦ .
- المطيري ، خالد و محمد ، محمد (٢٠١٥) . منبئات الرضا الوظيفي - مرشد التربية الخاصة نموذجاً . مجلة كلية التربية . عين شمس . ع ٣٩٤ ، (٢) ، ١٥٦-١٨٠ .
- نميري ، حنان (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية بمدينة الرياض وعلاقته ببعض سمات الشخصية و بعض المتغيرات الديموجرافية . رسالة ماجستير . جامعة أم درمان . الخرطوم
- اللالا، زياد ، اللالا ، صائب (٢٠١٤). الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في منطقة القصيم في ضوء بعض المتغيرات . المجلة الدولية للتربية المتخصصة . (٣) ، ٨ ، ١٥٩-١٧٩

- Aziri, B. (2011). JOB SATISFACTION:A LITERATURE REVIEW. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Bin, A. S. (2015). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.
- Bush, L. D. (2010). Special Education Teachers and Work Stress: Exploring the Competing Interests Model. *Washington State University*.
- Emery, D. W., & Vandenberg, B. (2010). Special Education Teacher Burnout and ACT. *International Journal of Special Education*, 25(3), 119-131.
- Majali, A. A. B. A. J., Al Adwan, S. Q., Rafi'Shaheen, H., & Al Momani, R. M. (2015)The Relationship between Emotional Intelligence and Burnout among Special Education Teachersin Jordan.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR journal of humanities and social science*, 14(5), 45-54
- Mohamed, A. H. H. (2015). Burnout and Work Stress among Disability Centers Staff in Oman. *International Journal of Special Education*, 30(1), 25-36.
- Parvin, M. M., & Kabir, M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian journal of business and management research*, 1(9), 113.
- Singh, J. K., & Jain, M. (2013). A Study of employee's job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian research*, 1(4), 105-111.

- Tsigilis, N., Zournatzi, E., & Koustelios, A. (2011). Burnout among physical education teachers in primary and secondary schools. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(7), 53-58.

