

"علاقة الإحترق النفسي بالرضا الوظيفي لدى معلمي تدريبات النطق في ضوء بعض المتغيرات"

إعداد الباحثان:

د/ سلطان سعيد الزهراني

أستاذ التربية الخاصة المشارك، كلية التربية، جامعة جدة

أ. الوليد احمد داود العلواني

باحث بقسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة جدة

1445هـ – 2024م



الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى معلمي تدريبات النطق في ضوء بعض المتغيرات، ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدم مقياس الزهراني (2020)، ومقياس ماسلاش وجاكسون (1981) **Maslach and Jackson**، تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي تدريبات النطق في المدن التابعة لمنطقة مكة المكرمة في جميع مؤسسات التربية الخاصة الحكومية للبنين والبنات وجميع المراحل الدراسية والبالغ عددهم (149) معلم ومعلمة. ونظراً لصغر حجم عينة الدراسة استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل، بلغ عدد المسترد (120) استجابة، وقد كشفت النتائج أن معلمي تدريبات النطق في المدن التابعة لمنطقة مكة المكرمة لديهم مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي الكلي، حيث جاء مجال الرضا الشخصي والاجتماعي في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، يليه الرضا عن الرواتب والحوافز وبمستوى مرتفع، ثم الرضا عن طبيعة العمل وبمستوى مرتفع، بينما جاء الرضا عن الإدارة والإشراف في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين مستوى الاحتراق النفسي، ومستوى الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق تُعزى لمتغير الجنس، بينما كشفت عن وجود علاقة باختلاف سنوات الخبرة، ولصالح سنوات الخبرة الأقل (أقل من 3 سنوات)، وباختلاف طبيعة مكان العمل، ولصالح (مراكز التوحد)، وباختلاف الدورات التدريبية ولصالح الحاصلين علي أقل من (3)، وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة ببحث معلمي تدريبات النطق على بناء علاقات إيجابية مع زملائهم في العمل ومع أسر ذوي اضطرابات النطق واللغة لتقليل نسبة الاحتراق النفسي، الاهتمام بمنح الحوافز المادية والمعنوية لمعلمي تدريبات النطق المتميزين. مساعدة معلمي تدريبات النطق على استبدال مشاعر القلق السلبية للاحتراق النفسي بمشاعر إيجابية من خلال رفع معنوياتهم، وتزويدهم بالمهارات الشخصية، والاجتماعية اللازمة لذلك.

الكلمات المفتاحية: معلمي تدريبات النطق، الاحتراق النفسي، الرضا الوظيفي.

المقدمة:

يعد المعلم موضع تقدير واحترام في بيئته ومجتمعه، كما أنه يمثل حجر الزاوية في نجاح العملية التعليمية التربوية، والوصول بها إلى أهدافها المنشودة، فمن خلا المعلم يمكن تحقيق أفضل المخرجات، والنتائج على جميع الأصعدة. ومن هذا المنطلق فإنه لا بد من الحرص والاهتمام بالعوامل والأمور التي تساهم في تعزيز دوره. ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الدعم المتكامل على كافة الأصعدة، فلا بد من حصوله على دعم نفسي جيد، وتوفير أعلى مراتب التجانس في بيئة العمل بين المعلم ومهامه الوظيفية. فرضا المعلم عن عمله هو جانب مهم جداً، وهو أحد مقومات العملية التعليمية التربوية الأساسية، كما تتأثر درجة الدافعية لدى المعلم بدرجة رضاه الوظيفي، وهو الأمر الذي قد يؤثر في اتجاهاته نحو الطلاب، وكذلك نحو العملية التعليمية. ولهذا فإن الرضا الوظيفي يعتبر مسألة غاية في الأهمية، ودرجة كفاءة المعلم في عمله مرتبطة ومتأثرة به، وبأدائه لواجباته الوظيفية نحو طلابه وأسرهم، وفي التعاون بينه وبين فريق العمل (ناصر، 2012).

ويرى العرايضة (2015) أن العمل مع الطلبة ذوي الإعاقة بما فيه من تحديات ومسؤوليات، تسبب لمعلمي التربية الخاصة بشكل عام، ومعلم تدريبات النطق على وجه الخصوص أشكالاً متعددة من الضغوط التي قد تفوق قدراته وإمكاناته، مما قد يساهم في التقليل من الدافعية لدى المعلم، ويمكن أن يكون هناك آثار سلبية على أدائه ورضاه عن مهنته كمعلم.

وبالرجوع إلى القوانين والتشريعات، والأدلة الإجرائية نجد أن معلم تدريبات النطق يتعامل بشكل مباشر وجهاً لوجه، وملزم بعمل

الفحوصات، والتقييمات اللازمة لكل حالة بشكل فردي، ومن ثم وضع الخطة التدريبية الفردية الملائمة لكل حالة، وكل كذلك يشكل نوعاً من الضغوط والأعباء الكثيرة التي قد تقل كاهله، كما أنه مضطر للتعامل مع كافة السلوكيات التي قد يصدرها هؤلاء الطلبة، وعليه أيضاً اشراك الأسر في الخطط العلاجية تماشياً مع مبدأ حق الأسرة في المشاركة الوارد في قانون تعليم الأفراد ذوي الإعاقة Individuals with Disabilities Education Act (IDEA, 2004)، وبناء علاقة جيدة معهم، ومتابعة التدريبات المنزلية، والتفاعل الاسري، والعمل ضمن فريق متعدد التخصصات، بالإضافة إلى عدم وضوح أدوار وواجبات معلم تدريبات النطق، والمستوى المنخفض في مشاركته في اتخاذ القرارات فيما يخص عمله، كل ذلك قد يصل به إلى الإحساس بالاحتراق النفسي والذي بدوره قد يؤثر على رضاهم الوظيفي (المحاميد، 2007).

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في الضغوط والمشكلات التي يتعرض لها معلمي تدريبات النطق أثناء تأدية عملهم وفي الأدوار التي يقومون بها بصورة تفوق الأدوار التي يقوم بها معلم التعليم العام، مما يستدعي ضرورة أن يتوفر لهؤلاء المعلمين بيئة تربوية ملائمة، وتوفير مناخ وظيفي صحي للتقليل والحد من مصادر الاحتراق النفسي التي تخلق تفاوتاً في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي تدريبات النطق (الزهراني، رشدي، 2010).

فقد أشارت بعض الدراسات (العتيبي، 2005؛ الخرابشة، 2005، الشريف، 2020) أن معدلات التسرب بين معلمي التربية الخاصة ومنهم معلمي تدريبات النطق بسبب الضغوطات وعدم الرضا الوظيفي وصلت لـ 20% مقارنة بـ 13% لمعلمي التعليم العام ناتج عن الاحتراق النفسي،

ومن خلال ملاحظة الباحث الميدانية، وخبرته في العمل في بيئات تربوية متنوعة كبرامج الدمج، والمعاهد، ومراكز الخدمات المساندة، اتضح أن هناك تفاوت في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي تدريبات النطق فالبعض لديهم رضا وظيفي مرتفع، وآخرون يعانون من انخفاض كبير في شعورهم بالرضا الوظيفي، وهناك من يكون راضي عن أجزاء محددة، وغير راضي عن بعض الأجزاء، والبعض محبطين تماماً من العمل مع الطلبة ذوي الإعاقة، وكل ذلك قد يحده من مستوى إنتاجية معلمي تدريبات النطق، وتدني وضعف الخدمات المقدمة من قبلهم، الأمر الذي يتنافى مع ما ورد في الاتفاقية الدولية لحقوق الأفراد ذوي الإعاقة والقوانين والتشريعات التي نصت على ضرورة أن يحصل الطلبة ذوي الإعاقة على تعليم مناسب وخدمات ملائمة. ومما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

هل يوجد علاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق؟

أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي تدريبات النطق؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق؟
3. هل توجد علاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق تُعزى لمتغير

(الجنس، سنوات الخبرة، طبيعة ومكان العمل، الدورات التدريبية)؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق ما يلي:

- 1- التعرف على نوع العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق.
- 2- التعرف على مستوى العلاقة الاحتراق النفسي لمعلمي تدريبات النطق.
- 3- التعرف على مستوى العلاقة الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق.
- 4- التعرف على الفروق في مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، طبيعة ومكان العمل، الدورات التدريبية).

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

أ- الأهمية النظرية:

تتمثل أهمية الدراسة نظرياً في كونها ستعمل على تحسين وتطوير البيئة التربوية لدى معلمي تدريبات النطق؛ من أجل تحقيق تعليم وخدمات ذات جودة عالية للطلبة ذوي الإعاقة، وذلك تماشياً مع برنامج جودة الحياة المرتبط برؤية المملكة العربية السعودية (2030) والذي يهتم بتهيئة بيئات العمل وتحسين جودة حياة الأفراد في المملكة العربية السعودية. كما أن هذه الدراسة ستعمل على تحديد العوامل المتعلقة بالرضا الوظيفي، كما أنها ستسلط الضوء على أهم مصادر الاحتراق النفسي والعوامل المسببة له، ومحاولة تحديد العلاقة بين الاحتراق النفسي، والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق بشكل دقيق وواضح، كما ستساهم الدراسة الحالية في الإضافة العلمية لهذه الفئة لقلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع الخاص بمعلمي تدريبات النطق.

ب- الأهمية التطبيقية:

تتضح أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية في أنها ستفيد في مساعدة المسؤولين عن عمليات التخطيط لبرامج الطلبة ذوي اضطرابات النطق للأخذ بعين الاعتبار توفير أفضل بيئات العمل المناسبة والتميز لكافة معلمي تدريبات النطق، مما يساهم في رفع وتحسين جودة مستوى تعليم الطلبة ذوي اضطرابات النطق والخدمات المقدمة لهم، كما يمكن أن تساعد الباحثين لإجراء المزيد من البحوث والدراسات من خلال ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

1. الرضا الوظيفي: والذي يعرف بأنه ذلك التوافق الذي يشعر به المعلم نتيجة الشعور الإيجابي المتمثل في رضاه عن عمله أثناء تأديته له، ورضاه عما يتقاضاه نتيجة ذلك العمل مادياً ومعنوياً (شيخي، 2014).

ويعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه: تلك الدرجة التي يمكن أن يحصل عليها معلم تدريبات النطق كما تقيسها أداة الدراسة.

2. الاحتراق النفسي: وتعرف بأنه حالة من الاستنزاف الدني والنفسي، وتكوين اتجاهات سلبية تجاه الآخرين نتيجة للضغوط الشديدة

والمتواصلة التي تعرض لها المعلم في عمله، والتي تحد من إنتاجه (مختار ومصطفى، 2014).

ويعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه: الدرجة المتوقع الحصول عليها من معلم تدريبات النطق على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي Maslach Burnout Inventory Scale (MBI) المستخدم في هذه الدراسة.

3. معلمو تدريبات النطق: ويعرفون حسب ما ورد في الدليل التنظيمي للتربية الخاصة بأنهم: الأفراد الذين تقع عليهم مهام التشخيص، وعمل الخطط العلاجية والتدريبية اللازمة في مجال النطق واللغة ومتابعتها وتقويمها (وزارة التعليم، 1437هـ).

ويعرفون إجرائياً في الدراسة الحالية بأنهم: كافة المعلمين في وزارة التعليم تحت مسمى معلم تدريبات النطق في كافة البرامج والمعاهد ومراكز خدمات التربية الخاصة.

أولاً: الإطار النظري

المحور الأول: الاحتراق النفسي

- مفهوم الاحتراق النفسي

عندما نتحدث عن مفهوم الاحتراق النفسي نجد أنه ظهوره مرتبط بسبعينيات القرن الماضي على يد الطبيب النفسي فرويدنبرجر (Freudenberger) في عام 1974 عندما أحس الأهمال وعدم الالتزام بالعمل من قبل المتطوعين في عيادة مدمني المخدرات (Gavish & Friedman, 2010).

يعرف صقر (2020) الاحتراق النفسي لدى المعلمين بأنه: نمط سلبي للاستجابة للأحداث التدريسية ذات الضغوط، وللتلاميذ، وللتدريس كمهنة، بالإضافة إلى إدراك أن هناك نقصاً في المساندة والتأييد الذي يقدم للمعلم من جانب إدارة المدرسة.

كما تم تعريف الاحتراق النفسي بأنه: حالة من الإعياء النفسي والجسدي تظهر على الفرد بتأثير ضغوط العمل الذي يتعرض له وتؤثر في اتجاهاته نحو المهنة التي يعمل بها بشكل سلبي يمكن الشخص بوضوح من خلال سلوكه أثناء العمل وعلاقته بالآخرين (محمد، 2019).

أسباب الاحتراق النفسي:

أشار ماسلاش وآخرون (Maslach et al, 2001) لمجموعة من الأسباب التي أعتبرها من أهم أسباب الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة وهي على النحو الآتي:

1. العطاء بشكل كبير، وبالمقابل عدم الحصول على الشكر والتعزيز والتقدير.
2. الشعور بقلّة الإنجاز والمعنى في العمل.
3. تكرار الأعمال السابقة أو تغييرها قليلاً، أو إنجاز ليس له معنى.
4. العلاقة التي يسودها التوتر والصراع وغياب التعاون في بيئة العمل.
5. نقص الثقة بين الفرد والمحيطين به، واتخاذ مواقف مضادة بين بعضهم البعض.
6. وجود أهداف غير واقعية يسعى الفرد إلى تحقيقها، ووجوده تحت ضغوط عالية وتوقعات مرتفعة.

7. عدم الحصول على فرصة للتجربة الشخصية أو تجريب اتجاهات جديدة

أثار الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة:

يظهر الاحتراق النفسي على يؤكد على أن الأفراد في المهن ذات المتطلبات العاطفية العالية مثل مهنة التعليم بشكل عام، ومعلمي التربية الخاصة على وجه الخصوص الذين يواجهون العديد من المشكلات الانفعالية بسبب ساعات العمل الطويلة، وزيادة التكاليف والأعباء، مما قد يجعلهم يظهرون بعض المواقف السلبية التي تؤثر على أنفسهم وعلى من حولهم (الشريف، 2020).

وفي السياق نفسه حدد العشماوي (2018) أسباب الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة فيما يلي:

1. علاقة المعلم بالطلاب المعاقين: حيث تتأثر علاقة المعلم بطبيعة الإعاقة ونوعها ومدى تقدم الطلاب دراسياً ودافعيتهم، وكل هذه العوامل تمثل أحداث ضاغطة تؤثر في طبيعة التفاعل بين المعلم والتلاميذ.
2. 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.
3. علاقة المعلم بالإدارة المدرسية: وذلك من خلال مجموعة الأنظمة واللوائح المنظمة للعمل داخل المدرسة وأساليب القيادة التي تتبعها إدارة المدرسة ونقص الدعم من قبل الإدارة.
4. العبء الوظيفي الزائد: حيث يتطلب العمل مع المعاقين مهام غير عادية من خلال التخطيط لدروس وتوفير الوسائل وتطبيق الخطط الفردية والمتابعة الدقيقة لكل طفل والتعامل مع المشكلات السلوكية والتعليمية للطلاب، وهذه المهام تخلق احتراقاً نفسياً لمعلم التربية الخاصة.
5. 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 إمكانياته وظروفه.

أبعاد الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة:

حدد الخطاطبة (2020) أبعاد الاحتراق النفسي في ثلاثة أبعاد هي:

البعد الأول: وهو ازدياد الشعور بالإجهاد الانفعالي والتعب من قبل المعلمين واستنزاف مصادره العاطفية وعندما تستنفذ المصادر العاطفية، يشعر المعلمين بأنهم غير قادرين على العطاء كما كانوا سابقاً.

البعد الثاني: تبدل المشاعر، حيث يميل الأفراد إلى تطوير اتجاهات سلبية وساخرة تجاه عملائهم.

البعد الثالث: هو ميل المعلمين إلى تقييم أنفسهم بطريقة سلبية، وخاصة في مجال علاقاتهم بطلابهم وأولياء أمورهم وزملائهم في العمل، وهذا ما يعرف باسم الشعور بالإنتاج، والأفراد الذين يصلون هذه المرحلة من الاحتراق يفقدون سعادتهم ورضاهم عن عملهم.

مراحل الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة:

يرى الخطاطبة (2020) أن الاحتراق النفسي لا يحدث دفعة واحدة، ولكنه يمر بعدد من المراحل حتى يصل فيها المعلم إلى ذروة

المعاناة بالاحتراق النفسي، وتتمثل هذه المراحل فيما يلي:

المرحلة الأولى: تعرف بمرحلة الانتشار الناتجة عن الضغوط والشد العصبي الذي يعايشه الفرد في عمله وترتبط بالأعراض الأتية: سرعة الانفعال والقلق الدائم، فترات من ضغط الدم العالي والنسيان، وصعوبة التركيز والصداع.

المرحلة الثانية: وتعرف بمرحلة الحفاظ على الطاقة، وتشمل هذه المرحلة بعض السلوكيات مثل: التأخير عن مواعيد العمل، وتأجيل الأمور المتعلقة بالعمل، وزيادة في الاستهلاك والمنبهات والانسحاب الاجتماعي والشعور بالتعب المستمر.

المرحلة الثالثة: وتعرف بمرحلة الاستنزاف والإنهاك، ولا ترتبط بمشكلات بدائية وإجهاد ذهني مستمر، وصداع دائم، والرغبة في الانسحاب الدائم من المجتمع والرغبة في هجر الأصدقاء، وليس من الضروري وجود كل الأعراض لكل مرحلة، للحكم بوجود حالة من الاحتراق النفسي، ولكن بظهور عرضين أو أكثر، وفي كل مرحلة يمكن أن يشير أن العامل يمر بمرحلة من الاحتراق النفسي.

استراتيجية الوقاية من الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة:

وضع محمد (2019) مجموعة من الخطوات واعتبرها من أهم استراتيجيات الوقاية من الاحتراق النفسي وهي:

1. عدم المبالغة في التوقعات الوظيفية.
2. المساندة المالية للمؤسسات الاجتماعية بالمجتمع.
3. وجود وصف تفصيلي للمهام المطلوب أدائها من قبل المعلمين.
4. تغيير الأدوار والمسؤوليات.
5. الاستعانة بمختص نفسي للتغلب على مشكلة الاحتراق النفسي.
6. زيادة المسؤولية والاستقلال المهني.
7. المعرفة بنتائج الجهود المبذولة سواء على المستوى الفردي أو المستوى الإداري.
8. وجود روح التأزر والاستعداد للدعن النفسي للزملاء في مواجهة مشاكل العمل اليومية.
9. الحوار المفتوح وطرح المشاكل بطريقة ودية.
10. الاهتمام ببرامج التطوير ونمو العاملين نمو مهنيًا ونفسيًا.
11. معالجة المشكلات التي تواجه المعلم، مثل توفير المناخ الصحي وإيجاد برامج الإرشاد النفسي والسمو الروحي.

المحور الثاني: الرضا الوظيفي

مفهوم الرضا الوظيفي

ترى الكنانى (2014) بأن الرضا الوظيفي هو محصلة مجموعة من ردود الأفعال واستجابات الفرد حول بعض العوامل التي تؤثر في رضا الفرد عن عمله متمثلة في الرضا الشخصي والرضا الاجتماعي، والرضا عن الراتب، والرضا عن محتوى العمل، والرضا عن ظروف العمل، والرضا عن فرص الترقى، والرضا عن الإشراف، والرضا عن جماعة العمل.

ويعرف أبو جراد (2020) الرضا الوظيفي بأنه: مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله بالإيجابية أي كان راضياً عن عمله، ولكن كلما تصور الفرد أن عمله يحرمه من هذه الإشباع كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية، أي كان غير راضٍ

عن عمله.

أنواع الرضا الوظيفي:

أوضح كل من الثبيني والعززي (2014) أن الرضا الوظيفي ينقسم إلى نوعين هما:

النوع الأول: الرضا العام: ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فإما هو راضي أو غير راضي هكذا بصفة مطلقة، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلاً عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلاً بيد أنه يفيد في إلقاء نظرة على موقف العامل إزاء عمله بصفة عامة.

النوع الثاني: الرضا النوعي (الجزئي): ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حدة، وتشمل تلك الجوانب، سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتقيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي.

أهمية الرضا الوظيفي:

حدد حسن (2020) أهمية الرضا الوظيفي لدى المعلمين في: أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى الانتظام في العمل وانخفاض نسبة غياب العاملين، وأن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين، وفي أن الأفراد ذوو درجات الرضا الوظيفي المرتفع أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وأن المعلمين الأكثر رضا عن عملهم يكونوا أقل عرضة لحوادث العمل.

كما يري جعفر (2021) أن أهمية الرضا الوظيفي للمعلمين تتمثل في:

- القضاء على الخسارة الاجتماعية التي تحدث خارج المدرسة عندما تضطرب علاقات الأفراد العاملين مع أسرهم وزملائهم بسبب عدم رضاهم عن العمل لأنها لا تتفق مع قدراتهم ورغباتهم وشعورهم بالإحباط في عملهم.
 - زيادة الولاء التنظيمي داخل المدرسة وتكريس كل طاقاتهم للعمل الذي يقومون به.
 - تقليل ظاهرة التغيب وتخفيف معدل دوران العمل في المدرسة الذي يساهم في إبعاد الخسائر المادية والمعنوية عن المدرسة.
 - زيادة الاستقرار التنظيمي في الوظائف المدرسية.
 - تحفيز السلوك الإبداعي هو حصيلة رضا الفرد عن مستوى الأداء في المؤسسة التعليمية.
- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة:

يذكر حسن (2020) أن هناك العديد من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين وهي:

1. الاهتمام بعملية النمو المهني للمعلمين من خلال استخدام أساليب علمية حديثة.
2. تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين بناء على نشاطهم وخبراتهم وقدراتهم.
3. التعرف على حاجات المعلمين المهنية في عملية التدريس وتقديم دورات تدريبية أثناء الخدمة لهم بناء على هذه الحاجات من

أجل إكسابهم العديد من المهارات.

4. استخدام أنماط قيادية ديمقراطية من قبل الإدارة المدرسية تركز على رفع الروح المعنوية والانتماء للمعلمين.

المحور الثالث: معلمي تدريبات النطق

مفهوم معلمي تدريبات النطق

يعرف معلم تدريبات النطق بأنه الشخص المسؤول عن تشخيص حالات اضطراب التواصل لدى التلاميذ في المدارس والمعاهد، وتكون مهامه أيضا عمل الخطط العلاجية والتدريب اللازم حسب التشخيص الفردي (الشهراني، 2021).

كما يعرف الشهري (2021) معلم تدريبات النطق بأنه: المعلم الذي يعمل تحت مسمى معلم تدريبات النطق في وزارة التعليم سواء في مراكز خدمات التربية الخاصة أو المعاهد أو برامج الدمج الحكومية.

ويشير المزيد والريس (2020) بأن معلم تدريبات النطق هو: الشخص الذي يقوم بتطبيق أدوات القياس على الطلاب بهدف التشخيص وإعداد البرامج العلاجية ومتابعة تطبيقها وتقييمها.

ووفقاً للتعريف الصادر من وزارة التعليم في يعرف التنظيمي للتربية الخاصة (1437) فإن معلم تدريبات النطق هو: الشخص المسؤول عن تطبيق الاختبارات واستخدام الأدوات بهدف تشخيص اضطرابات التواصل واعداد البرامج العلاجية ومتابعة تطبيقها وتقييمها.

إعداد وتأهيل معلمي تدريبات النطق:

يؤكد العمري (2017) أن مؤتمر إعداد المعلم الذي عقد في رحاب جامعة أم القرى 1420 هـ أوصى في المادة (5) من قراراته بضرورة إعداد معلم التربية الخاصة وتأهيله علمياً، وتربوياً بما يتناسب مع خصائص هذه الفئة وتضمن برامج الإعداد العام في مؤسسات الإعداد، ووضع مقررات حول كيفية التعامل مع الطلبة ذوي الإعاقة، ودعم ذلك قرار مجلس الوزراء رقم 129 في 1429/5/21 هـ القاضي بالموافقة على (اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وعلى بروتوكولها الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها 106/61 المؤرخ في 24 كانون الثاني 2007م).

وفيما يتعلق بإعداد وتأهيل معلم تدريبات النطق في المملكة العربية السعودية فقد أشار الشهراني (2021) أنه يتم إعداده إعداداً عاماً في مجال التربية الخاصة، ومن ثم تحديد المسار الدقيق تحت مسمى (اضطرابات النطق واللغة)، والذي تقدمه أربع جامعات في المملكة العربية السعودية، وتمنح من خلالها درجة البكالوريوس في هذا التخصص وهي: جامعة جدة، وجامعة طيبة، وجامعة القصيم، وجامعة الباحة.

الكفايات اللازمة لمعلمي تدريبات النطق:

حددت الجمعية الأمريكية للنطق والسمع واللغة (ASHA, 2020) الكفايات اللازم توافرها في معلمي تدريبات النطق، إذ يتوجب على المختص في تدريبات النطق والكلام أن يكون حاصلًا على درجة الماجستير المهنية من جامعات معتمدة لدى الجمعية، كما يجب أن يكون الممارسون حاصلين على تدريب مكثف يقارب 400 ساعة تدريبية، وكذلك يشترط اجتيازهم للاختبارات التي تمنح رخصة مزاوله المهنة.

ويضيف السالم والحميدان (2020) أنَّ من أهم المعايير التي وضعتها الجمعية الأمريكية للنطق والسمع واللغة أن يكون معلم تدريبات النطق قادراً على جمع المعلومات عن تاريخ الحالة، ومعلومات عن الأسرة، وجميع الأطراف ذات الصلة بالطفل، وأن يكون قادراً على التواصل مع الطلبة الذين يعانون من مشكلات في التواصل اللفظي كالطلاب الصم، وأن تكون لديه القدرة على استخدام التقنيات الحديثة، وأن يكون قادراً رسم واعداد الخطط العلاجية والتدريبية بما تحتويه من أهداف، وأساليب، واستراتيجيات لتحقيق أهداف هذه الخطط في البيئات المختلفة، بالإضافة لذلك لا بد أن يكون قادراً على إعداد وكتابة التقارير اللازمة لدعم الحالة، وأن يكون قادراً على إدارة الوقت، وأن يعمل على إشراك الأسرة في الخطط العلاجية والتدريبية تحقيقاً لمبدأ حق الأسرة في المشاركة والدعم الوارد في القانون العام لتربية وتعليم الأفراد ذوي الإعاقة.

مهام وواجبات معلمي تدريبات النطق:

يذكر الشهراني (2021) أن أدوار ومهام معلم تدريبات النطق وفقاً لما حددته الجمعية الأمريكية للكلام واللغة والسمع (ASHA, 2020) تتلخص في الآتي:

1. الوقاية: حيث يشارك أخصائي النطق واللغة في تحسين مستوى التواصل والمستوى الأكاديمي للطلاب، ويستخدم الممارسة القائمة على الأدلة في الوقاية. والتي يقصد بها الممارسات التي تعتمد على الأدلة العلمية للتوجيه واتخاذ القرارات، على عكس الممارسات التي تعتمد على التقليد أو الحدس وغيرها من الأساليب غير المثبتة علمياً.
2. التقييم: يقوم أخصائي النطق واللغة بالتقييم بالتعاون مع الآخرين لتحديد الطلاب الذين يعانون من اضطرابات تواصل، كما أن التقييم يساعد في تحديد التدخل والتوجيه المناسب بما يتفق مع الممارسة القائمة على الأدلة.
3. التدخل: يوفر أخصائي النطق واللغة تدخلاً مناسباً لعمر وحاجات التعلم لكل طالب على حدة، هذا التدخل يتم تحديده من خلال عملية صنع القرار القائمة على الأدلة.
4. تصميم البرامج: من الضروري أن يقوم أخصائي النطق واللغة ببناء برامج على مستوى المدرسة تستخدم مناهج علاجية أقل تقييداً للطلاب ذوي الإعاقة، وأن يقدم الخدمة لبقية طلاب المدرسة حسب ما تقتضي الحاجة.
5. جمع البيانات وتحليلها: أخصائي النطق واللغة كغيرهم من المعلمين مسؤولين عن نتائج ومخرجات الطلاب، أن اتخاذ القرارات المستندة للبيانات، وجمع بيانات الطلاب وتفسيرها، والتقييم الشامل للبرنامج يعد من المسؤوليات الأساسية للأخصائيين.
6. الامتثال: يمثل أخصائي النطق واللغة في أداء واجباته للسياسات العامة المحلية، التي قد تشمل مثلاً: تطوير برنامج التعليم الفردي، وتطوير خطة العلاج مع الجهات المعنية.
7. التعاون: يعمل أخصائي النطق واللغة لتلبية احتياجات الطلاب مع الفريق متعدد التخصصات (معلمو التعليم العام، ومعلمو التربية الخاصة، والأخصائي النفسي والسمعي والاجتماعي، والإداريين بالإضافة إلى أسرة الطالب)، من خلال التعاون معهم، وتعزيز الأدوار التي يقوم بها الفريق. ولا يقف تعاونه عند حدود المدرسة، بل يمتد إلى التعاون مع الجامعات حيث يمكن للجامعات الاستفادة من أخصائيو النطق واللغة في تعلم الطلبة الذين يدرسون هذا التخصص.

التحديات التي يواجهها معلمي تدريبات النطق:

لعل تعدد الأدوار وتداخلها التي يمر بها معلمي تدريبات النطق، وكذلك المهام والواجبات التي لا بد أن يقوم بها معلمي تدريبات النطق هي بمثابة التحديات الفعلية والحقيقية في الميدان التربوي، وعليه فقد حدد كل من الشهراني وطقاقة (2021) أبرز

التحديات التي تواجه معلمي تدريبات النطق على النحو الآتي:

- التحديات المرتبطة بمعلم تدريبات النطق: والتي تتمثل في سوء الاعداد في مرحلة التعليم الجامعي، وقلة التدريب أثناء ممارسة الخدمة، عدم الالمام بأحدث الطرق التدريسية المناسبة، عدم قدرة معلم تدريبات النطق على بناء علاقات جيدة مع زملائه المعلمين، ضعف التواصل بين معلم تدريبات النطق والهيئة الإدارية في المدرسة أو البرنامج.
- التحديات المرتبطة بالتجهيزات المدرسية والأدوات: لا شك أن البيئة المدرسية تعد أهم عناصر نجاح العملية التعليمية، وأبي قصور في هذه البيئة قد يشكل تحدياً لدى المعلمين، فمعلم تدريبات النطق بحاجة ماسة لغرفة تحتوي على كافة الأدوات والتجهيزات المتعلقة بالتشخيص والتقييم والتدريب كالاختبارات، والمجسمات، وحقائب التدريب المتكاملة وغيرها لتحقيق الأهداف المنشودة.
- التحديات المرتبطة بالهيئة الإدارية والهيئة التدريسية: يشكل نقص الدعم من قبل الهيئة الإدارية والهيئة التدريسية في بيئة العمل أحد أهم العوامل في تشكيل الضغوط لدى معلم تدريبات النطق، وتلعب الهيئة الإدارية دوراً حاسماً في تقليل هذه الضغوط من خلال بناء جسور تواصلية بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، وبث روح العمل التعاوني فيما بينهم، كما أن لها دور كبير في دعم فرص التطوير المهني لمعلميهم من خلال الرفع بأسمائهم وترشيحهم للبرامج التدريبية أثناء الخدمة.
- التحديات المرتبطة بأولياء الأمور: أكدت كافة القوانين والتشريعات، وكذلك الأدبيات إلى أن الأسرة هي من أهم المكونات الأساسية في بناء البرنامج التربوي الفردي للطلاب ذوي الإعاقة، كما أثبتت الدراسات الحديثة أن البرامج العلاجية والتدريبية المتعلقة بمشكلات النطق واللغة المتمركزة على الأسرة تؤدي لنتائج أفضل من تلك البرامج التي تتمركز على معلم تدريبات النطق أو معالجي النطق واللغة.

ثانياً: الدراسات السابقة

الدراسات المتعلقة بالاحترق النفسي:

قام إبراهيم (2021) بدراسة هدفت إلى معرفة مدى انتشار الاحترق النفسي بين الفئات المختلفة لمعلمي التربية الخاصة – دراسة مقارنة – وتكونت عينة البحث من (120) معلم من معلمي التربية الخاصة ممن يعانون من الاحترق النفسي للوقوف على معرفة الفئة الأكثر انتشاراً للاحتراق النفسي، ولجمع البيانات تم الاستعانة بمقياس الاحتراق النفسي للمعلمين إعداد الأستاذ الدكتور عادل عبد الله، كما تمت الاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، كما تم التحقق من معاملات الصدق والثبات لأدوات الدراسة والتي أسفرت نتائجه عن مدى انتشاره بين فئة معلمي التربية الخاصة بمدارس التربية الخاصة، وأن نوع الإعاقة ليس له تأثير على مدى انتشاره، حيث كانت النسب لجميع الفئات متقاربة.

وأجرى الشمري (2020) بحث عن الفروق في الاحتراق النفسي بين المعلمين العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض، واستخدم الباحث مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين، على عينة (100) معلم من معلمي الطلاب العاديين و(104) معلم من معلمي التربية الخاصة التابعين لإدارة التربية والتعليم بمدينة الرياض. وأظهرت نتائج البحث وجود جوانب للاحتراق النفسي أهم من الأخرى لدى معلمي العاديين، بصورة تختلف عن معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وعدم وجود فروق في الاحتراق النفسي بين معلمي العاديين ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة سوى في جانب الضغوط المهنية لصالح معلمي العاديين، وعدم وجود فروق في الاحتراق

النفسي بين معلمي العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لمتغير الخبرة، سوى في جانب عدم الرضا الوظيفي (حيث كانت الدلالة عند 0.05) ولم تظهر تلك الفروق عند استخدام اختبار ت، وعدم وجود فروق في الاحتراق النفسي بين هذين النوعين من المعلمين وفق متغير الخبرة، وأورد الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات وبعض البحوث المقترحة في نهاية بحثه.

أجرى ملال (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على "الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة"، حيث تم إجراء الدراسة على عينة قوامها 200 أستاذ من جامعة حسية بن بوعلي بالشلف، وباستخدام مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش وجاكسون (MBI-ES) بعد التأكد من خصائصه السيكومترية، تم التوصل إلى أن أساتذة الجامعة يعانون من مستويات احتراق نفسي متوسطة، كما تم التوصل إلى وجود فروق دالة في مستوى الاحتراق النفسي تعزى لتخصص الأستاذ الجامعي، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تعزى لجنس الأستاذ الجامعي.

كما تعرف الجبالي (2016) على الاحتراق النفسي وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى كل من معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام. وجاءت أدوات البحث متمثلة في مقياس النهك النفسي لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة، ومقياس الذكاء الوجداني، وطبقت على عينة قوامها (60) معلم ومعلمة. وتوصل البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي المدارس العادية في الذكاء الوجداني، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين معلمي المدارس العادية ومعلمي التربية الخاصة.

أجرى سادير (Saddler, 2014) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي وبعض المتغيرات النفسية الأخرى مثل الاكتئاب، والقلق، والضغط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقة ذلك بالعمر الزمني للمعلمين وخبرتهم ود الطلبة الموجودين بالفصل، وتكونت عينة الدراسة من (84) معلماً من معلمي التربية الخاصة، واستخدمت الدراسة الأدوات التالية: مقياس للاحتراق النفسي، ومقياس تقدير الشخصية، وأظهرت نتائج الدراسة أن الاحتراق النفسي الذي يعاني منه معلمي التربية الخاصة يزداد بزيادة العمر الزمني، وأن معلمي التربية الخاصة الأقل خبرة في سنوات العمل لكل من حيث مستوى الاحتراق النفسي، كما يرتبط الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة بعد الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة داخل الفصل، أي كلما زاد عدد الطلبة في الفصل زاد مستوى الاحتراق النفسي.

وسعى ويليمز (Williams, 2014) إلى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (65) معلمة من معلمي التربية الخاصة، واستخدمت الدراسة الأدوات الآتية: مقياس للاحتراق النفسي، واستبانة للرضا الوظيفي للمعلم، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، وأن معدل الرضا الوظيفي ينخفض كلما زاد الاحتراق النفسي.

الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

أجرى حسن (2020) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات، واعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي المقارن، وتكونت عينة الدراسة من (150) من معلمي التربية الخاصة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد استخدمت الاستبانة مستوى الرضا الوظيفي كأداة لجمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود درجة من الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية

الخاصة تعزى لبيئة العمل ونظامه (حكومي - خاص) لصالح بيئة العمل الحكومي وكذلك فروق اعزى للمتغير الجنس (ذكور وإناث) لصالح الإناث، وكذلك فروق تعزى لمتغير المؤهل الدراسي (دكتوراه، ماجستير، دبلوم تربية خاصة، بكالوريوس تربية خاصة) لصالح المؤهل الأعلى، وكذلك فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية (أقل من خمس سنوات، من ستة إلى عشرة، أكثر من عشرة) لصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر وكذلك فروق تعزى لنوع الإعاقة التي يتعامل معها المعلمون.

وسعى ماقلائس (Magallanez, 2019) إلى التعرف على العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة من تصور المعلمين، تكونت عينة الدراسة من (188) من معلمي التربية الخاصة في ولاية تكساس وكشفت النتائج في هذه الدراسة أن العمر كان مؤشراً كبيراً لرضا عن العمل وكذلك مع زملاء العمل كما أن الرضا عن الإشراف والدعم المعنوي مؤشراً كبيراً على الرضا الوظيفي.

وهدفت دراسة كل من رتشنبيرق وليفجرن (Reichenberg & Lifgren, 2019) إلى وصف الرضا الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة، والفعالية الذاتية، وكانت العينة (148) من معلمي التربية الخاصة خاصا بالسويد، وجاءت النتائج للتأكد أنه كلما زاد الرضا الوظيفي كان الحرص على العمل أكثر وكلما كانت الرضا الوظيفي أقل كان الغياب عن العمل أكثر.

كما فحص يافوز (Yavuz, 2018) مستويات الرضا الوظيفي لمعلمين التربية الخاصة فيما يتعلق ببعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من مجموعه (465) معلماً وأظهرت النتائج وجود فرق في مستوى الرضا الوظيفي لصالح متغيرات الجنس، وعدد سنوات العمل، ومستوى الدخل، والعمر والراتب، وتلقى الدعم من الزملاء.

وهدفت دراسة ديكسون (Dickerson, 2017) إلى معرفة العلاقات الموجودة، بين الإرهاق والرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة الذين يعملون مع الطلاب الذين يعانون من إعاقات متوسطة إلى شديدة تتراوح أعمارهم بين (5- 22) عاماً وتوصلت النتائج لوجود دلالة إحصائية بين الإرهاق والرضا الوظيفي عند معلمي التربية الخاصة.

الدراسات المتعلقة بالاحتراق النفسي والرضا الوظيفي:

أجرى العشماوي (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة، وكذلك التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لديهم، والتعرف على ما إذا كان هناك اختلاف في الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة، وتألفت عينة البحث من (15) معلمة من معلمات التربية الخاصة بمحافظة المجمعة بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاحتراق النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن معلمي التربية الخاصة يعانون من الاحتراق النفسي بمستوى متوسط، وارتفاع الرضا الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة، ووجود علاقة عكسية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

قام منصور (2016) دراسة هدف إلي التعرف علي العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة مصراته، استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت العينة من (93) معلماً ومعلمة، توصلت الدراسة إلي وجود علاقة إيجابية بين البعد الخاص بالمعلم، والإدارة، والإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور، ووجود علاقة بين الإشراف التربوي، وتبلد المشاعر، ووجود علاقة دالة بين الحوافز والرواتب، والإجهاد الانفعالي، ووجود علاقة ارتباطيه دالة بين تبلد المشاعر ونقص

الشعور، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين تقييم المعلم لمهنته في جميع أبعاد الاحتراق النفسي. ووجود فروق بين الذكور والإناث لصالح الإناث فيما يتعلق بالحوافز والرواتب، والبيئة المدرسية، والبعد الاجتماعي، وتقييم المعلم لمهنته بينما لا توجد فروق في المعلم والإدارة، والإشراف التربوي. وعدم وجود فروق فيما يتعلق بالإشراف التربوي، والحوافز والرواتب، البيئة المدرسية، والبعد الاجتماعي، وتقييم المعلم لمهنته تبعاً لسنوات الخبرة، بينما توجد فروق دالة في المعلم، والإدارة وكانت الفروق لصالح المجموعة الثانية أي مدة الخبرة من (5 . 10 سنوات).

كما تعرف حمزة (2014) على علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي، وكذلك معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف الجنس، واختلاف سنوات الخبرة لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بولاية معسكر قوامها 337 أستاذاً وأستاذة، طبق عليهم مقياس الاحتراق النفسي ومقياس الرضا الوظيفي، توصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة سلبية دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. لا توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة. لا توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات التي ناقشت الاحتراق النفسي، والرضا الوظيفي، والعلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، يمكن أن نلخص أبرز النتائج التي توصل لها الباحث، ومن أهمها:

- 1) أن العديد من الدراسات ركزت على انتشار الاحتراق النفسي وأثره على معلمي التربية الخاصة (إبراهيم، 2021؛ العريضة، 2016؛ الحربي، 2015؛ Williams, 2014).
- 2) العديد من الدراسات سعت لمعرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي وبعض المتغيرات (الجبالي، 2016؛ Saddler, 2014؛ Combs et al, 2009).
- 3) اهتمت بعض الدراسات بإيجاد العلاقة بين الاحتراق النفسي، والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة (العشماوي، 2018؛ السحيمي، 2014؛ الزارع وعلي، 2011).
- 4) استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي التحليلي (حسن، 2020) بينما استخدمت بعض الدراسات المنهج الارتباطي (Magallanez, 2019؛ العشماوي، 2018؛ Dickerson, 2017؛ منصور، 2016) وستستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي المعتمد على التحليل الكمي الدقيق لبيانات ونتائج الدراسة.
- 5) استفاد الباحث من الدراسات السابقة في صياغة أسئلة الدراسة وبناء أدواتها، بالإضافة لحصوله على المعلومات والمفاهيم النظرية لإثراء الإطار النظري في الدراسة الحالية.

ثالثاً: إجراءات الدراسة

منهج الدراسة:

في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي للكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي تدريبات النطق في المدن التابعة لمنطقة مكة المكرمة في جميع مؤسسات التربية الخاصة الحكومية للبنين والبنات وجميع المراحل الدراسية (ابتدائي – متوسط – ثانوي) والبالغ عددهم (149) معلم ومعلمة.

عينة الدراسة:

بلغت عدد الردود (120) استجابة، وهي تمثل (80%) من مجتمع الدراسة.

خصائص أفراد الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الديموغرافية الشخصية والوظيفية لأفراد الدراسة متمثلة في (الجنس، الخبرة، طبيعة مكان العمل، الدورات التدريبية في التربية الخاصة) كالتالي:

جدول (1-3) خصائص عينة الدراسة بحسب متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، الدورات التدريبية.

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة
الجنس	معلم تدريبات نطق	73	60.8
	معلمة تدريبات نطق	47	39.2
سنوات الخبرة	أقل من (3) سنوات	30	25.0
	من (3) سنوات إلى أقل من (6) سنوات	12	10.0
	(6) سنوات فأكثر	78	65.0
	برنامج دمج توحّد	21	17.5
طبيعة مكان العمل	برنامج دمج سمعي	15	12.5
	برنامج دمج فكري	21	17.5
	مركز خدمات تربية خاصة	24	20.0
	مركز توحّد	27	22.5
	معهد التربية فكري	12	10.0
	الدورات التدريبية في التربية الخاصة	أقل من (3)	12

72.5	87	أكثر من (3)
17.5	21	غير موجودة
%100	120	المجموع

يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (3-1) أن (60.8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة معلمين تدريبات نطق (تكور)، في المقابل وجد أن (39.2%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة معلمات تدريبات نطق (إناث).

وفيما يتعلق بسنوات الخبرة: وجد أن (65%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم (6 سنوات فأكثر)، في حين وجد أن (25%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم (أقل من 3 سنوات)، بينما وجد أن (10%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم تراوحت ما بين (3 سنوات إلى أقل من سنوات)، وهذه النتيجة تدل على ارتفاع سنوات الخبرة بين أفراد عينة الدراسة.

أما طبيعة مكان العمل: فقد تبين أن (22.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة طبيعة مكان عملهم (معهد التربية توحيد)، بينما وجد أن (20%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يعملون في (مركز خدمات تربية خاصة)، في حين تساوت نسبة أفراد عينة الدراسة الذين يعملون في (برنامج دمج توحيد)، مع نسبة أفراد عينة الذين يعملون في (برنامج دمج فكري)، وذلك بنسبة (17.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، ووجد أن (12.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يعملون في (برنامج دمج سمعي)، وأخيراً وجد أن (10%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يعملون في (معهد التربية فكري). وهذه النتيجة تدل على تنوع طبيعة أماكن العمل.

وفيما يتعلق بالدورات التدريبية: تبين أن (72.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة حصلوا على (أكثر من 3 دورات)، في حين وجد أن (17.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة لم يحصلوا على دورات تدريبية، بينما وجد أن (10%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة حصلوا على (أقل من 3 دورات تدريبية).

أدوات الدراسة:

المقياس الأول: مقياس الرضا الوظيفي:

استخدم الباحث مقياس الزهراني (2020)، وهو بشكل عام يهدف إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي تدريبات النطق في مراكز وبرامج ومعاهد التربية الخاصة، وتكون من أربع مجالات فرعية هي:

1. المجال الأول: الرضا الشخصي والاجتماعي: وهو يعبر عن مدى الرضا والأمن والاستقرار الوظيفي، ومدى الرضا الشخصي والاجتماعي لدى معلمي تدريبات النطق، وكان عدد عباراته (9) فقرات.
2. المجال الثاني: الرضا عن الإدارة والإشراف: وهو يعبر عن مدى رضا معلمي تدريبات النطق عن اللوائح والأنظمة الإدارية، ومدى رضاهم عن مسؤوليهم في الإدارة والإشراف من خلال دورهم تجاه معلمي تدريبات النطق، وكان عدد عبارات (9) فقرات.
3. المجال الثالث: الرضا عن طبيعة العمل: وهو يعبر عن مدى رضا معلمي تدريبات النطق عن طبيعة العمل، ومتطلباته، والبيئة الوظيفية، ومدى الرضا في أغلب جوانب العمل، وكان عدد عبارته (12) فقرة.

4. المجال الرابع: الرضا عن الرواتب والحوافز: وهو يعبر عن مدى الرضا لدى معلمي تدريبات النطق على الجوانب التي تتعلق بالرواتب، والحوافز، والبدلات وآيبتها، وكذلك رضاهم عن الدعم المعنوي، وكان عدد عباراته (6) عبارات. معايير وصف درجة الرضا الوظيفي من قبل معلمي تدريبات النطق:

لوصف درجة الرضا الوظيفي من قبل معلمي تدريبات النطق، قام الباحث بحساب الوزن النسبي لبدائل الاستجابة على فقرات المقياس على النحو التالي: طول الفئة = المدى / عدد الفئات. المدى = الفرق بين أكبر وأصغر درجة (درجة بديل الاستجابة) / عدد مستويات الرضا الوظيفي. المدى = $1.33 = 3 / (1/5)$.

وبالتالي يكون وصف درجة الرضا الوظيفي من قبل معلمي تدريبات النطق وفق المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (3-3) وصف درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي تدريبات النطق وفق المتوسطات الحسابية

م	المتوسطات الحسابية	الدرجة
1	(1) – (2.33)	مستوى الرضا المنخفض
2	(2.34) – (3.67)	مستوى الرضا المتوسط
3	(3.67) – (5.00)	مستوى الرضا المرتفع

صدق مقياس الرضا الوظيفي:

للتحقق من صدق المقياس، تم عرضه بصورته الأولية على (13) محكماً من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال التربية الخاصة، حيث طُلب منهم إبداء آرائهم وذلك بهدف التأكد من قدرة المقياس على تحديد مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق، وأيضاً للتأكد من سلامة الفقرات، ومدى صدقها، والحكم على مدى وضوح مفتاح التصحيح المقترح، وكذلك لذكر أي تعديلات مقترحة أو اقتراحات ضرورية أو حذف الفقرات غير الضرورية وبعد عرض المقياس على المحكمين، والتعرف على ملاحظاتهم واقتراحاتهم، تم اعتماد أغلبية آراء المحكمين، وتكونت فقرات المقياس بصورتها النهائية من (36) فقرة، وقد تم تطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة استطلاعية لاستخراج دلالات الصدق والثبات.

صدق البناء:

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (20) معلماً ومعلمة من مدينة مكة المكرمة، حيث تم حساب معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع المقياس ككل ما بين (0.43 – 0.88)، ومع المجال (0.45 – 0.90).

ثبات مقياس الرضا الوظيفي:

للتأكد من ثبات المقياس، تم حساب الاتساق الداخلي على عينة استطلاعية بلغ عددها (20) معلماً ومعلمة من مدينة مكة بحسب معادلة كرونباخ الفا، حيث تراوحت معاملات الثبات ما بين (0.79 – 0.94)، وهي معاملات مرتفعة تدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية:

أ. صدق الاتساق الداخلي للأداة:

قام الباحث بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي على معلمي تدريبات النطق عينة الدراسة، وبعد الحصول على الردود قام الباحث بترميز وإدخال البيانات، من خلال جهاز الحاسوب، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences (SPSS)، ومن ثم بحساب معامل الارتباط بيرسون "Pearson Correlation" لمعرفة الصدق الداخلي للمقياس، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، وجاءت النتائج كالتالي:

جدول رقم (3-4) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة.

الرضا عن الرواتب والحوافز		الرضا عن طبيعة العمل		الرضا عن الإدارة والإشراف		الرضا الشخصي	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**0.785	31	**0.664	19	**0.790	10	**0.514	1
**0.868	32	**0.713	20	**0.814	11	**0.805	2
**0.909	33	**0.802	21	**0.821	12	**0.788	3
**0.771	34	**0.858	22	**0.865	13	**0.747	4
**0.655	35	**0.807	23	**0.886	14	**0.806	5
**0.614	36	**0.774	24	**0.860	15	**0.825	6
-	-	**0.694	25	**0.892	16	**0.804	7
-	-	**0.771	26	**0.824	17	**0.678	8
-	-	**0.838	27	**0.861	18	**0.695	9
-	-	**0.793	28	-	-	-	-
-	-	**0.695	29	-	-	-	-
-	-	**0.646	30	-	-	-	-

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من خلال الجدول (3-4) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة دالة عند مستوى (0.01) وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يُمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

ب. الصدق البنائي:

تم التحقق من الصدق البنائي من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات مقياس الرضا الوظيفي.

جدول رقم (3-5) معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	مقياس الرضا الوظيفي
**0.820	1 الرضا الشخصي
**0.844	2 الرضا عن الإدارة والإشراف
**0.901	3 الرضا عن طبيعة العمل
**0.820	4 الرضا عن الرواتب والحوافز

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

تُشير النتائج الموضحة بالجدول رقم (3-5) إلى أن معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات مقياس الرضا الوظيفي، بالدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى (0.01)، وجميعها قيم موجبة، مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط مجالات مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للمقياس، بما يعكس درجة عالية من الصدق لمجالات مقياس الرضا الوظيفي.

ثبات أداة الدراسة (Reliability):

لقياس مدى ثبات مقياس الرضا الوظيفي، استخدم الباحث (معادلة ألفا كرونباخ Cronbach'aAlpha). والجدول رقم (3-6) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لمجالات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية.

جدول رقم (3-6) يوضح قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي

مجال	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
المجال الأول: الرضا الشخصي	9	0.887
المجال الثاني: الرضا عن الإدارة والإشراف	9	0.933
المجال الثالث: الرضا عن طبيعة العمل	12	0.931

مجالات مقياس الرضا الوظيفي	عدد الفقرات	الفا كرونباخ
المجال الرابع: الرضا عن الرواتب والحوافز	6	0.859
الثبات العام لأداة الدراسة.	36	0.961

يتضح من الجدول رقم (3-6) أن معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمجالات مقياس الرضا الوظيفي مرتفعة حيث تراوحت ما بين (0.859 و0.933)، أما الثبات العام فقد بلغ (0.961)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

المقياس الثاني: مقياس الاحتراق النفسي:

مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي بصورته العربية:

اعتمدت الدراسة على مقياس ماسلاش وجاكسون (Maslach and Jackson, 1981) للتعرف على مستوى الاحتراق النفسي في الخدمات الإنسانية والاجتماعية، قام عدد من الباحثين بتعريب المقياس ليتلاءم مع البيئة العربية، مثل دراسة البتال (2000)، ودراسة السلخي (2013)، ودراسة الوائلي (1995)، وقد تم الاعتماد على النسخة المعربة من المقياس التي قام بترجمتها وتقنينها البتال (2000)، وطبقها على البيئة السعودية، والجدير بالذكر أنه تم استخدام المقياس في بيئات عربية مختلفة مثل: دراسة أبو هوش والشايب (2012)، ودراسة الرقاد (2018)، ودراسة السحيمي (2014)، ودراسة الزارع وعلي (2011)، ودراسة الزهراني (2008)، ودراسة آل عثمان (1439)، حيث أظهرت نتائج الدراسات فاعلية استخدامه لقياس الاحتراق النفسي لدى العاملين في التربية الخاصة.

مجالات مقياس الاحتراق النفسي وفقراته:

تتكون قائمة المقياس من (22) فقرة في صورته الأصلية والمعربة، وهي على شكل عبارات تسأل الفرد عن شعوره نحو مجموعة من السلوكيات المتصلة بمهنته، ويقاس المقياس ثلاث مجالات رئيسية للاحتراق النفسي هي:

- **الإجهاد الانفعالي:** ويقاس مستوى الإجهاد والتوتر الانفعالي الذي يشعر به الشخص نتيجة للعمل مع فئة معينة، أو في مجال معين، ويقاس هذا البعد (تسع فقرات)، ويتضمن الفقرات (1، 2، 3، 6، 8، 13، 14، 16، 20).
- **تبلد المشاعر:** ويقاس مستوى الاهتمام أو اللامبالاة نتيجة للعمل مع فئة معينة أو مجال معين، ويقاس هذا البعد (خمس فقرات)، ويتضمن الفقرات (5، 10، 11، 22، 15).
- **نقص الشعور بالإنجاز:** ويقاس طريقة تقييم الفرد لنفسه ومستوى شعوره بالكفاءة والرضى في عمله ويقاس هذا البعد (ثمان فقرات)، (4، 7، 9، 12، 17، 18، 19، 21).

والجدول التالي يوضح توزيع الفقرات على أبعاد المقياس الثلاثة:

جدول رقم (3-7) توزيع فقرات ماسلاش للاحتراق النفسي

المجالات	توزيع الفقرات	عدد الفقرات
الإجهاد الانفعالي	1، 2، 3، 6، 8، 13، 14، 16، 20	9
تبلد الشعور	5، 10، 11، 15، 22	5
نقص الشعور بالإنجاز	4، 7، 9، 12، 17، 18، 19، 21	8
المجموع		22

ويتم تطبيق المقياس بالاستجابة لكل فقرة من الفقرات مرتين؛ لتحديد مستوى احتراقهم النفسي، الأولى تعبر عن تكرار الشعور بالاحتراق النفسي لهم، حيث تتراوح الدرجات ما بين (صفر-6) درجات، والثانية تدل على شدة الاحتراق النفسي لهم، حيث تتراوح الدرجات ما بين (صفر-7) درجات.

جدول رقم (3-8) تصنيف مجالات ماسلاش للاحتراق النفسي

المجالات	منخفض	متوسط	مرتفع
الإجهاد الانفعالي	17-0	29-18	54-30
تبلد الشعور	15-0	11-6	30-12
نقص الشعور بالإنجاز	11-0	23-12	48-24
الاحتراق النفسي الكلي	28-0	57-29	132-58

معايير تصحيح مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي:

اعتمدت الدراسة على التدرج السباعي بحسب تدرج ليكرت لقياس استجابات أفراد العينة لعبارات المقياس، حيث يتكون من (يحدث كل يوم=6 درجات)، و (مرات قليلة في الأسبوع=5 درجات)، و (مرة في الأسبوع=4 درجات)، و (مرات قليلة في الشهر=3 درجات)، و (مرة في الشهر = درجتان)، و (مرات قليلة في السنة = درجة واحدة)، و (لا يحدث إطلاقاً= صفر درجة)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (3-9) وصف الاستجابة على مقياس ماسلاش لدى معلمي تدريبات النطق والدرجة المقابلة لها

الفقرة	يحدث كل يوم	مرات قليلة في الأسبوع	مرات قليلة في الشهر	مرات قليلة في السنة	لا يحدث إطلاقاً
الدرجة	6	5	4	3	2

صدق الاتساق الداخلي:

لاستخراج دلالات صدق الاتساق الداخلي للمقياس، تم استخراج معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية في عينة استطلاعية من خارج عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكون من (20) معلماً ومعلمة من معلمي تدريبات النطق في وزارة التعليم الموجودين في مراكز التربية الخاصة ومعاهد التربية الخاصة وبرامج دمج التربية الخاصة في المدن التابعة لمنطقة مكة المكرمة، حيث تم تحليل فقرات المقياس، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (3-10) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الاحتراق النفسي بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة.

الإجهاد الانفعالي		تبدل الشعور		نقص الشعور بالإنجاز	
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	**0.784	5	**0.693	4	**0.620
2	**0.662	10	**0.837	7	**0.646
3	**0.800	11	**0.924	9	**0.848
6	**0.724	15	**0.805	12	**0.772
8	**0.741	22	**0.793	17	**0.796
13	**0.652	-	-	18	**0.828
14	**0.678	-	-	19	**0.796
16	**0.807	-	-	21	**0.869
20	**0.734	-	-	-	-

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من خلال الجدول (3-10) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الاحتراق النفسي بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة دالة عند مستوى (0.01) وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يُمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

الصدق البنائي:

تم التحقق من الصدق البنائي من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات مقياس الاحتراق النفسي.

جدول رقم (3-11) معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي
0.897**	1 الإجهاد الانفعالي
0.839**	2 تبلد الشعور
0.769**	3 نقص الشعور بالإنجاز

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

تُشير النتائج الموضحة بالجدول رقم (3-11) إلى أن معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات مقياس الاحتراق النفسي، بالدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى (0.01)، وجميعها قيم موجبة، مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط مجالات مقياس الاحتراق النفسي بالدرجة الكلية للمقياس، بما يعكس درجة عالية من الصدق لمجالات مقياس الاحتراق النفسي.

ثبات أداة الدراسة (Reliability):

استخدم الباحث (معادلة ألفا كرونباخ Cronbach'aAlpha)، وذلك بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة عددها (20) معلماً ومعلمة من معلمي تدريبات النطق في وزارة التعليم الموجودين في مراكز التربية الخاصة ومعاهد التربية الخاصة وبرامج دمج التربية الخاصة في المدن التابعة لمنطقة مكة المكرمة، والجدول رقم (3-12) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لمجالات مقياس الاحتراق النفسي والدرجة الكلية.

جدول رقم (3-12) يوضح قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس الاحتراق النفسي

مجال مقياس الاحتراق النفسي	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
المجال الأول الإجهاد الانفعالي	9	0.891
المجال الثاني تبلد الشعور	5	0.865
المجال الثالث نقص الشعور بالإنجاز	8	0.862

مجالات مقياس الاحتراق النفسي	عدد الفقرات	الفا كرونباخ
الثبات العام لأداة الدراسة.	22	0.879

يتضح من الجدول رقم (3-12) أن معاملات الثبات ألفا كرونباخ لمجالات مقياس الاحتراق النفسي مرتفعة حيث تراوحت ما بين (0.862 و0.891)، أما الثبات العام فقد بلغ (0.879)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

إجراءات الدراسة:

تحقيقاً لهداف الدراسة قام الباحث بمجموعة إجراءات لتطبيق أدوات الدراسة وفقاً للآتي:

1. أخذ الموافقات الرسمية من عمادة الدراسات العليا بجامعة جدة لتسهيل مهمة الباحث.
 2. مخاطبة إدارة التعليم بمنطقة مكة المكرمة والمناطق التابعة لها لتطبيق أدوات الدراسة، ممثلة في مشرفي تدريبات النطق في المدن التابعة لمنطقة مكة المكرمة.
 3. تم حصر جميع معلمي تدريبات النطق، والحصول على أرقام التواصل، بالتعاون مع إدارة التربية الخاصة بمنطقة مكة المكرمة.
 4. أنشأ الباحث الأداة إلكترونياً على (Google drive) وتم إرسالها على جميع أفراد المجتمع.
 5. تم جمع الاستجابات وعددها (120) استجابة، خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (1445).
 6. أدخل الباحث الاستجابات، ثم حللها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، للوصول إلى نتائج الدراسة، وتدوينها ومناقشتها.
- رابعاً: عرض النتائج وإجراءاتها

عرض نتائج السؤال الأول ومناقشته: ما مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي تدريبات النطق؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لمستوى الاحتراق النفسي لمعلمي تدريبات النطق بمدينة مكة المكرمة، والجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول رقم (4-1) التكرارات والنسب المئوية لمستوى الاحتراق النفسي لمعلمي تدريبات النطق في المدن التابعة لمنطقة مكة المكرمة

المجال	المستوى	معيار ماسلاش	التكرار	النسبة	متوسط درجات أفراد العينة
الإجهاد الانفعالي	منخفض	17-0	33	27.5	25.35
	متوسط	29-18	36	30.0	
	مرتفع	54-30	51	42.5	

	%100	120	54-0	المجموع	
9.08	37.5	45	5-0	منخفض	تبلد الشعور
	30.0	36	11-6	متوسط	
	32.5	39	30-12	مرتفع	
	%100	120	30-0	المجموع	
39.30	0	0	11-0	منخفض	نقص الشعور بالإنجاز
	7.5	9	23-12	متوسط	
	92.5	111	48-24	مرتفع	
	%100	120	48-0	المجموع	
56.73	10	12	28-0	منخفض	الاحترق النفسي الكلي
	52.5	63	57-29	متوسط	
	37.5	45	132-58	مرتفع	
	%100	120	132-0	المجموع	

يبين الجدول (1-4) أن المستوى المرتفع في الإجهاد الانفعالي جاء بأعلى تكرار بلغ (51) وبنسبة مئوية (42.5)، بينما جاء المستوى المنخفض بأقل تكرار والذي بلغ (33) وبنسبة مئوية (27.5%)، فيما تبين أن تبلد الشعور حصل في نسبته المئوية لدرجة المنخفض بأعلى تكرار بلغ (45) وبنسبة مئوية (37.5%)، بينما المستوى المرتفع بتكرار بلغ (39) وبنسبة مئوية (32.5%)، بينما تبين أن نقص الشعور بالإنجاز حصل في نسبته المئوية لدرجة المرتفع بأعلى تكرار بعدد (111)، وبنسبة مئوية (92.5)، بينما لم يوجد مستوى منخفض لنقص الشعور بالإنجاز حيث بلغ تكراره (0).

من العرض السابق، وحسب معطيات جدول (1-4) يتضح أن لدى معلمي تدريبات النطق مستوى (متوسط) من الاحتراق النفسي، حيث بلغ المتوسط الحسابي على المقياس ككل (56.73)، وعند النظر لمستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي تدريبات النطق حسب المجالات التي اشتملت عليها أداة الدراسة، نجد حصول معلمي تدريبات النطق على مستوى (متوسط) في مجال (الإجهاد الانفعالي)، وبمتوسط حسابي (25.35)، وحصول معلمي تدريبات النطق على مستوى متوسط في مجال تبلد الشعور بمتوسط حسابي (9.08)، بينما حصل معلمي تدريبات النطق على مستوى مرتفع في مجال (نقص الشعور بالإنجاز)، بمتوسط حسابي (39.30).

وفي ضوء ذلك يتبين أن هناك مستوى (متوسط) من الاحتراق النفسي لدى معلمي تدريبات النطق، حيثُ جاء مجال نقص الشعور بالإنجاز في المرتبة الأولى بين أبعاد الاحتراق النفسي وبمستوى مرتفع، يليه مجال تبدل المشاعر، بمستوى متوسط، ثم مجال الإجهاد الانفعالي بمستوى (متوسط).

2-4 عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشته: ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق في المدن التابعة لمنطقة مكة المكرمة.

جدول رقم (2-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق في المدن التابعة لمنطقة مكة المكرمة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الترتيب	درجة الموافقة
1	أشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي.	3.95	0.951	79.0	8	راضٍ بشدة
2	أشعر بالفخر والاعتزاز كمعلم تدريبات نطق.	4.53	744.0	90.5	1	راضٍ بشدة
3	تجربتي كمعلم تدريبات نطق هي تجربة متميزة.	4.33	0.758	86.5	2	راضٍ بشدة
4	عملي كمعلم تدريبات نطق يشعرنني بمكانة اجتماعية جيدة.	4.20	0.984	84.0	5	راضٍ بشدة
5	أتلقي الثناء والاحترام من الآخرين لما أقوم به من عمل.	4.08	0.852	81.5	7	راضٍ بشدة
6	أشارك بشكل فعال في خدمة المجتمع كمعلم تدريبات نطق.	4.23	0.825	84.5	4	راضٍ بشدة
7	أشعر بالرضا عن قدراتي الأكاديمية والوظيفية.	4.25	0.919	85.0	3	راضٍ بشدة
8	أشعر بالاستقرار في مكان عملي الحالي.	3.85	1.17	77.0	9	راضٍ بشدة
9	أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أداء عملي.	4.15	0.657	83.0	6	راضٍ بشدة
	المجال الأول: الرضا الشخصي والاجتماعي	4.17	0.642	83.4	1	راضٍ بشدة

10	هناك وضوح في اللوائح والأنظمة في مجال عملي.	3.28	1.12	65.5	5	محايد
11	تقوم جهة عملي بالتطوير والتدريب المهني لمعلم تدريبات النطق.	3.28	1.40	65.5	6	محايد
12	معايير التقييم الوظيفي موضوعية وعادلة.	3.48	1.16	69.5	1	راضٍ
13	أشعر بالرضا عن الخدمات التي تقدمها جهة عملي لي كمعلم تدريبات النطق.	3.25	1.20	65.0	3	محايد
14	توفر جهة عملي أدوات التشخيص والتدريب اللازمة لمعلمي تدريبات النطق.	2.88	1.44	57.5	9	محايد
15	المشرف التربوي يدعمني بشكل جيد في مهامي الوظيفية.	3.15	1.28	63.0	7	محايد
16	أشعر بالرضا لما تقدمه لي الإدارة وقسم الإشراف.	3.25	1.24	65.0	4	محايد
17	أشعر بعدم التقدير من جهة عملي لما أقوم به.	3.08	1.23	61.5	8	محايد
18	أشعر بحرص جهة عملي على سماع مقترحاتي.	3.40	1.18	68.0	2	محايد
	المجال الثاني: الرضا عن الإدارة والإشراف	3.23	1.01	64.5	4	محايد
19	تتوافق طبيعة عملي مع مؤهلاتي العلمية.	4.20	0.904	84.0	1	راضٍ
20	أشعر بالرضا عن المدة المحددة لجلسة التشخيص والتدريب.	4.13	0.846	82.5	2	راضٍ
21	يمتاز عمل معلمي تدريبات النطق بوضوح المهام الوظيفية.	3.85	1.04	77.0	5	راضٍ
22	أشعر بأن العمل يتم توزيعه بطريقة عادلة ومتكافئة.	3.73	1.10	74.5	7	راضٍ
23	غرفة معلم تدريبات النطق ملائمة للقيام بالعملية التعليمية	3.49	1.84	69.8	12	راضٍ
24	أشعر بالرضا مما أجده من تعاون مشترك بين فريق العمل.	3.83	1.09	76.5	6	راضٍ
25	أشعر بالرضا وفقاً لنوع البرنامج الذي أعمل به (مركز، معهد، برنامج دمج)	3.88	1.00	77.5	4	راضٍ
26	أشعر بالرضا في العمل مع جميع فئات الطلبة ذوي الإعاقة.	4.00	1.02	80.0	3	راضٍ

27	أشعر بالرضا من تعاون الأسرة في تطبيق المهام الموكلة إليهم.	3.55	1.24	71.0	10	راضٍ
28	أشعر بالرضا عن المواقع الإلكترونية الخاصة بالمعلم، مثل: (موقع الوزارة، فارس، نور، منجز، التدريب الصيفي).	3.65	1.09	73.0	8	راضٍ
29	أشعر بالرضا عن خدمات التعليم والتدريب عن بعد.	3.55	1.36	71.0	11	راضٍ
30	الخدمات الإلكترونية للوزارة تغني عن الذهاب إليها.	3.65	1.13	73.0	9	راضٍ
المجال الثالث: الرضا عن طبيعة العمل						
31	معايير لائحة الوظائف التعليمية موضوعية وعادلة.	4.10	0.920	82.0	2	راضٍ
32	شروط الترقيات والعلوات مفهومة وواضحة.	3.35	1.41	67.0	6	محايد
33	أشعر بالرضا عن الراتب الشهري.	3.95	0.977	79.0	3	راضٍ
34	أشعر بالرضا عن الحوافز والبدلات التي تقدم لي (بدل التربية الخاصة، بدل سكن، بدل نقل...).	3.78	1.15	75.5	4	راضٍ
35	أشعر بالرضا عن الدعم المعنوي والتحفيزي (شهادات شكر، الثناء....).	3.58	1.14	71.5	5	راضٍ
36	أحصل على مستحقاتي المالية بشكل منتظم.	4.30	0.931	86.0	1	راضٍ بشدة
المجال الرابع: الرضا عن الرواتب والحوافز						
الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي						
3.76 0.708 75.3 راضٍ						

يُبين الجدول (4-2) أن المتوسط الحسابي العام لمقياس الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق بلغ (3.76 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تُشير إلى درجة راضٍ، مما يدل على أن معلمي تدريبات النطق في المدن التابعة لمنطقة مكة المكرمة لديهم مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي الكلي.

وفيما يلي وصفاً مفصلاً لنتائج أبعاد مقياس الرضا الوظيفي:

- تبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه حصول معلمي تدريبات النطق على مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي في مجال (الرضا الشخصي والاجتماعي)، وذلك بمتوسط حسابي (4.17).

- كما يتبين من نتائج جدول (4-2) حصول معلمي تدريبات النطق على مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي في مجال (الرضا عن الرواتب والحوافز)، وقد جاء هذا المجال في المرتبة الثانية، وذلك بمتوسط حسابي (3.84).
- ويتضح من نتائج جدول (4-2) أيضاً حصول معلمي تدريبات النطق على مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي في مجال (الرضا عن طبيعة العمل)، وقد جاء هذا المجال في المرتبة الثالثة بين مجالات الرضا الوظيفي، وذلك بمتوسط حسابي (3.82).
- ويتبين من النتائج الموضحة بالجدول (4-2) حصول معلمي تدريبات النطق على مستوى متوسط من الرضا الوظيفي في مجال (الرضا عن الإدارة والإشراف)، وقد جاء هذا المجال في المرتبة الرابعة والأخيرة، وذلك بمتوسط حسابي (3.23).
- عرض نتائج السؤال الثالث ومناقشته: هل توجد علاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق؟**

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الاحتراق النفسي ومستوى الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق في المدن التابعة لمنطقة مكة المكرمة.

جدول (4-3) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى الاحتراق النفسي ومستوى الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق في المدن التابعة لمنطقة مكة المكرمة

الاحتراق النفسي	الشعور	نقص بالإنجاز	تبلد المشاعر	الاجهاد الانفعالي	معامل ارتباط بيرسون	الرضا والاجتماعي
** -0.513		** -0.487	** -0.376	** -0.342	معامل ارتباط بيرسون	الرضا والاجتماعي
0.000		0.000	0.009	0.002	مستوى الدلالة	
* -0.209		* -0.224	* -0.228	* -0.258	معامل ارتباط بيرسون	الرضا عن الإدارة والإشراف
0.022		0.014	0.012	0.003	مستوى الدلالة	
** -0.471		** -0.532	** -0.407	* -0.290	معامل ارتباط بيرسون	الرضا عن طبيعة العمل
0.000		0.000	0.002	0.03	مستوى الدلالة	
** -0.590		0.161	** -0.432	** -0.408	معامل ارتباط بيرسون	الرضا عن الرواتب والحوافز
0.000		0.080	0.000	0.000	مستوى الدلالة	

معامل ارتباط	معامل بيرسون	الرضا الوظيفي
-0.419**	-0.461**	-0.378**
0.001	0.000	0.000
0.006	0.000	0.000
مستوى الدلالة		

تكشف المؤشرات الإحصائية الموضحة بالجدول (3-4) عن وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين مستوى الاحتراق النفسي، ومستوى الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق باستثناء العلاقة بين نقص الشعور بالإنجاز والرضا عن الرواتب والحوافز.

من هنا يمكننا القول: إن المعلمين ذوي الرضا الوظيفي المرتفع، والاحتراق النفسي المنخفض هم المعلمون الفعالون في عملية التعليم، والعمل الجماعي، والمشاركة النشطة مع الأطفال والشباب، ومهارات إدارة الفصول الدراسية، وورش العمل الفعالة، وبالإضافة إلى ذلك، فإن عدم الرضا عن مكان العمل، وعدم الشعور بالانتماء إلى مكان العمل هما من الأسباب المهمة التي تؤدي إلى مستويات عالية من الاحتراق النفسي.

عرض نتائج السؤال الرابع ومناقشته: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق تُعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، طبيعة ومكان العمل، الدورات التدريبية)؟

أولاً: الفروق باختلاف متغير الجنس:

ولبيان دلالة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق تُعزى لمتغير الجنس استخدم الباحث اختبار (ت) لعينتين مستقلتين Independent Sample T-test، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (4-4) اختبار (ت) لتوضيح الفروق في مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق تُعزى لمتغير الجنس

مقاييس وأبعاد الدراسة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الرضا الشخصي والاجتماعي	معلم تدريبات نطق	73	4.16	0.593	-263	118	0.793
	معلمة تدريبات نطق	47	4.19	0.718			
الرضا عن الإدارة والإشراف	معلم تدريبات نطق	73	3.08	0.928	-1.920	118	0.057
	معلمة تدريبات نطق	47	3.44	1.114			
الرضا عن	معلم تدريبات نطق	73	3.74	0.846	-	118	0.190

			1.318	0.792	3.94	47	معلمة تدريبات نطق	طبيعة العمل
				0.783	3.83	73	معلم تدريبات نطق	الرضا عن
غير دالة	0.838	118	205.-					الرواتب
				0.970	3.86	47	معلمة تدريبات نطق	والحوافز
				0.669	3.70	73	معلم تدريبات نطق	الرضا الوظيفي
غير دالة	0.237	118	1.189	0.763	3.86	47	معلمة تدريبات نطق	
				12.968	25.32	73	معلم تدريبات نطق	الاجهاد الانفعالي
غير دالة	0.974	118	033.-	16.230	25.40	47	معلمة تدريبات نطق	
				8.249	8.29	73	معلم تدريبات نطق	تبدل المشاعر
غير دالة	0.217	118	1.242	9.262	10.30	47	معلمة تدريبات نطق	
				9.358	38.58	73	معلم تدريبات نطق	نقص الشعور بالإنجاز
غير دالة	0.264	118	1.123	7.871	40.43	47	معلمة تدريبات نطق	
				20.745	72.18	73	معلم تدريبات نطق	الاحترق النفسي
غير دالة	0.359	118	921.-	25.972	76.13	47	معلمة تدريبات نطق	

تُشير النتائج الموضحة بالجدول (4-7) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) فأقل بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي (الرضا الشخصي والاجتماعي، الرضا عن الإدارة والإشراف، الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن الرواتب والحوافز)، والاحترق النفسي (الاجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز) لمعلمي تدريبات النطق تُعزى لمتغير الجنس.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة:

ولبيان دلالة الفروق في مستوى الاحترق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (ANOVA)؛ للتأكد من دلالة الفروق الاحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول رقم (4-5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للتعرف على ما إذا كان هناك اختلاف

بين وجهات نظر عينة الدّراسة نحو محاور الدّراسة باختلاف سنوات الخبرة

المحور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف مستوى الدلالة
الرضا الشخصي والاجتماعي	بين المجموعات	0.659	2	329.	0.796 0.454
	داخل المجموعات	48.449	117	0.414	
	المجموع	49.107	119		
الرضا عن الإدارة والإشراف	بين المجموعات	19.741	2	9.871	11.200 0.000
	داخل المجموعات	103.110	117	0.881	
	المجموع	122.851	119		
الرضا عن طبيعة العمل	بين المجموعات	381.	2	0.191	0.275 0.760
	داخل المجموعات	81.238	117	0.694	
	المجموع	81.620	119		
الرضا عن الرواتب والحوافز	بين المجموعات	076.	2	0.038	0.051 0.950
	داخل المجموعات	87.415	117	0.747	
	المجموع	87.492	119		
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	1.030	2	0.515	1.027 0.361
	داخل المجموعات	58.685	117	0.502	
	المجموع	59.715	119		

دالة *	0.007	5.184	986.019	2	1972.038	بين المجموعات	الاجهاد الانفعالي
	190.199			117	22253.26	داخل المجموعات	
				119	24225.30	المجموع	
دالة *	0.000	13.130	821.207	2	1642.413	بين المجموعات	تبلد المشاعر
	62.546			117	7317.912	داخل المجموعات	
				119	8960.325	المجموع	
غير دالة	0.112	2.229	169.817	2	339.635	بين المجموعات	نقص الشعور بالإنجاز
	76.184			117	8913.565	داخل المجموعات	
				119	9253.200	المجموع	
دالة *	0.007	5.169	2535.62	2	5071.240	بين المجموعات	الاحترق النفسي
	490.502			117	57388.685	داخل المجموعات	
				119	62459.925	المجموع	

*دالة عند مستوى دلالة 0.05 فأقل.

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول رقم (4-5)، يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تجاه (الرضا الشخصي والاجتماعي، الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن الرواتب والحوافز، الرضا الوظيفي، نقص الشعور بالإنجاز) باختلاف سنوات الخبرة.

بينما تكشف النتائج الموضحة بالجدول السابق عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تجاه (الرضا عن الإدارة والإشراف، الاجهاد الانفعالي، تبلد المشاعر، الاحترق النفسي) باختلاف سنوات الخبرة، ولتحديد صالح الفروق في كل فئة من فئات سنوات الخبرة نحو الاتجاه حول هذه الأبعاد والمحاور؛ استخدم الباحث اختبار "LSD"، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (4-6) نتائج اختبار "LSD" للفروق في كل فئة من فئات سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	أقل من (3) سنوات	من (3) سنوات إلى أقل من (6) سنوات	(6) سنوات فأكثر
الرضا عن الإدارة والإشراف	أقل من (3) سنوات	30	3.92	-	*	*
	من (3) سنوات إلى أقل من (6) سنوات	12	3.14	*	-	-
	(6) سنوات فأكثر	78	2.97	*	-	-
الاجتهاد الانفعالي	أقل من (3) سنوات	30	31.20	-	*	*
	من (3) سنوات إلى أقل من (6) سنوات	12	30.00	*	-	-
	(6) سنوات فأكثر	78	22.38	*	*	-
تبلد المشاعر	أقل من (3) سنوات	30	14.60	-	*	*
	من (3) سنوات إلى أقل من (6) سنوات	12	12.75	*	-	-
	(6) سنوات فأكثر	78	6.38	*	*	-
الاحترق النفسي	أقل من (3) سنوات	30	82.20	-	*	*
	من (3) سنوات إلى أقل من (6) سنوات	12	83.50	*	-	-
	(6) سنوات فأكثر	78	68.96	*	*	-

* فروق دالة عند مستوى 0.05 فأقل.

تكشف النتائج الموضحة بالجدول (4-6) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تجاه (الرضا عن الإدارة والإشراف، الاجتهاد الانفعالي، تبلد المشاعر، الاحتراق النفسي) باختلاف سنوات الخبرة، ويتبين من المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول السابق أن الفروق لصالح سنوات الخبرة الأقل (أقل من (3) سنوات).

ثالثاً: الفروق باختلاف طبيعة مكان العمل:

ولبيان دلالة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق تُعزى لمتغير طبيعة مكان العمل، استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (ANOVA)؛ للتأكد من دلالة الفروق الاحصائية تبعاً لمتغير طبيعة مكان العمل، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول رقم (4-7) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للتعرف على ما إذا كان هناك اختلاف بين وجهات نظر عينة الدِّراسة نحو محاور الدِّراسة باختلاف طبيعة مكان العمل

المحور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف مستوى الدلالة
الرضا والاجتماعي	بين المجموعات	4.237	5	0.847	0.064
	داخل المجموعات	44.871	114	0.394	غير دالة
	المجموع	49.107	119		
الرضا عن الإدارة والإشراف	بين المجموعات	20.618	5	4.124	0.001
	داخل المجموعات	102.233	114	0.897	دالة*
	المجموع	122.851	119		
الرضا عن طبيعة العمل	بين المجموعات	6.433	5	1.287	0.091
	داخل المجموعات	75.187	114	660.	غير دالة
	المجموع	81.620	119		
الرضا عن الرواتب والحوافز	بين المجموعات	2.339	5	0.468	0.680
	داخل المجموعات	85.153	114	0.747	غير دالة
	المجموع	87.492	119		

0.248	1.350	0.668	5	3.338	بين المجموعات	الرضا الوظيفي
غير دالة		0.495	114	56.377	داخل المجموعات	
			119	59.715	المجموع	
		777.969	5	3889.84	بين المجموعات	الاجهاد الانفعالي
0.001	4.361			3		
دالة *		178.381	114	20335.4	داخل المجموعات	
			119	24225.3	المجموع	
		298.201	5	1491.00	بين المجموعات	تبلد المشاعر
0.001	4.551			5		
دالة *		65.520	114	7469.32	داخل المجموعات	
			119	8960.32	المجموع	
		40.615	5	203.076	بين المجموعات	نقص الشعور بالإنجاز
0.767	0.512					
غير دالة		79.387	114	9050.12	داخل المجموعات	
			119	9253.20	المجموع	
		1947.57	5	9737.89	بين المجموعات	الاحترق النفسي
0.002	4.211	8		0		

462.474	114	52722.0	3	داخل المجموعات
	119	62459.9	2	المجموع

*دالة عند مستوى دلالة 0.05 فأقل.

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول رقم (4-5)، يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تجاه (الرضا الشخصي والاجتماعي، الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن الرواتب والحوافز، الرضا الوظيفي، نقص الشعور بالإنجاز) باختلاف طبيعة مكان العمل.

بينما تكشف النتائج الموضحة بالجدول السابق عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تجاه (الرضا عن الإدارة والإشراف، الاجتهاد الانفعالي، تلبد المشاعر، الاحتراق النفسي) باختلاف طبيعة مكان العمل، ولتحديد صالح الفروق في كل فئة من فئات طبيعة مكان العمل، نحو الاتجاه حول هذه الأبعاد والمحاور؛ استخدم الباحث اختبار "LSD"، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (4-8) نتائج اختبار "LSD" للفروق في كل فئة من فئات طبيعة مكان العمل

المحور	طبيعة مكان العمل	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	برنامج توحيد	برنامج دمج سمعي	برنامج دمج فكري	مركز خدمات تربية خاصة	مركز التربيه فكري	معهد
الرضا عن الإدارة والإشراف	برنامج دمج توحيد	21	3.38	-	*				
	برنامج دمج سمعي	15	2.60	*	-			*	
	برنامج دمج فكري	21	2.90			-		*	
	مركز خدمات تربية خاصة	24	3.10				-	*	
	مركز توحيد	27	3.88	*	*	*	*	-	*
	معهد التربية فكري	12	3.08					*	-

*	*	*	-	34.29	21	برنامج دمج توحيد	الاجهاد الانفعالي
		*	-	29.40	15	برنامج دمج سمعي	
		*	-	17.14	21	برنامج دمج فكري	
		*	-	27.00	24	مركز خدمات تربية خاصة	
		*	-	23.67	27	مركز توحيد	
		*	-	19.50	12	معهد التربية فكري	
*		*	-	13.43	21	برنامج دمج توحيد	تبلد المشاعر
			-	8.60	15	برنامج دمج سمعي	
	*	*	-	4.29	21	برنامج دمج فكري	
*		*	-	10.38	24	مركز خدمات تربية خاصة	
*	-	*		11.22	27	مركز توحيد	
-	*	*	*	3.00	12	معهد التربية فكري	
*	*	*	-	88.00	21	برنامج دمج توحيد	الاحترق النفسي
		*	-	77.60	15	برنامج دمج سمعي	
	*	*	-	59.57	21	برنامج دمج فكري	
		*	-	75.88	24	مركز خدمات تربية خاصة	
	-	*	*	73.44	27	مركز توحيد	
-		*	*	65.00	12	معهد التربية فكري	

* فروق دالة عند مستوى 0.05 فأقل.

تكشف النتائج الموضحة بالجدول (4-8) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تجاه (الرضا عن الإدارة والإشراف، الاجتهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، الاحتراق النفسي) باختلاف طبيعة مكان العمل، ويتبين من المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول السابق أن الفروق لصالح (مركز توحيد).

رابعاً: الفروق باختلاف الدورات التدريبية:

ولبيان دلالة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق تُعزى لمتغير الدورات التدريبية، استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (ANOVA)؛ للتأكد من دلالة الفروق الاحصائية تبعاً لمتغير الدورات التدريبية، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول رقم (4-9) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للتعرف على ما إذا كان هناك اختلاف بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف الدورات التدريبية

المحور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الشخصي والاجتماعي	بين المجموعات	1.693	2	847.	2.089	0.128
	داخل المجموعات	47.414	117	405.		غير دالة
	المجموع	49.107	119			
الرضا عن الإدارة والإشراف	بين المجموعات	13.906	2	6.953	7.467	0.001
	داخل المجموعات	108.945	117	931.		دالة*
	المجموع	122.851	119			
الرضا عن طبيعة العمل	بين المجموعات	645.	2	322.	466.	0.629
	داخل المجموعات	80.975	117	692.		غير دالة
	المجموع	81.620	119			
الرضا عن الرواتب والحوافز	بين المجموعات	2.986	2	1.493	2.067	0.131
						غير دالة

722.	117	84.505	داخل المجموعات	
	119	87.492	المجموع	
0.692 369.	187.	2 374.	بين المجموعات	
غير دالة	507.	117 59.341	داخل المجموعات	الرضا الوظيفي
	119	59.715	المجموع	
0.070 2.724	538.916	2 1077.832	بين المجموعات	
غير دالة	197.842	117 23147.468	داخل المجموعات	الاجهاد الانفعالي
	119	24225.30	المجموع	
0.001 7.348	499.953	2 999.906	بين المجموعات	
دالة *	68.038	117 7960.419	داخل المجموعات	تبلد المشاعر
	119	8960.325	المجموع	
0.023 3.889	288.393	2 576.786	بين المجموعات	
دالة *	74.157	117 8676.414	داخل المجموعات	نقص الشعور بالإنجاز
	119	9253.200	المجموع	
0.003 5.951	2883.768	2 5767.536	بين المجموعات	
دالة *	484.550	117 56692.38	داخل المجموعات	الاحترق النفسي
	119	62459.92	المجموع	

*دالة عند مستوى دلالة 0.05 فأقل.

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول رقم (4-5)، يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدّراسة تجاه (الرضا الشخصي والاجتماعي، الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن الرواتب والحوافز، الرضا الوظيفي، الاجهاد الانفعالي)

باختلاف الدورات التدريبية.

بينما تكشف النتائج الموضحة بالجدول السابق عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تجاه (الرضا عن الإدارة والإشراف، تبدل المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز، الاحتراق النفسي) باختلاف الدورات التدريبية، ولتحديد صالح الفروق في كل فئة من فئات الدورات التدريبية، نحو الاتجاه حول هذه الأبعاد والمحاوَر؛ استخدم الباحث اختبار "LSD"، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (4-10) نتائج اختبار "LSD" للفروق في كل فئة من فئات الدورات التدريبية

المحور	الدورات التدريبية	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	أقل من (3)	أكثر من (3)	غير موجودة
الرضا عن الإدارة والإشراف	أقل من (3)	12	3.89	-		
	أكثر من (3)	87	3.02	-	*	
	غير موجودة	21	3.53	*	-	
تبدل المشاعر	أقل من (3)	12	17.50	-	*	
	أكثر من (3)	87	7.79	*	-	
	غير موجودة	21	9.57	*	-	
نقص الشعور بالإنجاز	أقل من (3)	12	43.00	-	*	
	أكثر من (3)	87	39.83	-	*	
	غير موجودة	21	35.00	*	-	
الاحتراق النفسي	أقل من (3)	12	94.50	-	*	
	أكثر من (3)	87	71.59	*	-	
	غير موجودة	21	70.71	*	-	

* فروق دالة عند مستوى 0.05 فأقل.

تكشف النتائج الموضحة بالجدول (4-10) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تجاه (الرضا

عن الإدارة والإشراف، تلبد المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز، الاحتراق النفسي) باختلاف الدورات التدريبية، ويتبين من المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول السابق أن الفروق لصالح الحاصلين على أقل من (3).

خامساً: مناقشة نتائج الدراسة

قام الباحث في هذا الفصل بمناقشة النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها وربط نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة، وذلك على النحو التالي:

مناقشة نتائج السؤال الأول، والذي نصّ على الآتي: ما مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي تدريبات النطق؟

كشفت النتائج عن وجود مستوى (متوسط) من الاحتراق النفسي لدى معلمي تدريبات النطق، حيث بلغ المتوسط الحسابي على المقياس ككل (56.73)، ويعزي الباحث هذه النتيجة إلى أن مهنة تدريس ذوي الإعاقة تنطوي على متاعب وأعباء كثيرة تتمثل في المشكلات السلوكية التي تظهر عند الطلاب ومتطلبات والزملاء في فريق العمل وإدارة المؤسسة التربوية، وأولياء الأمور و نتيجة ذلك يتعرض المعلمون إلى مستوى عال من الانزعاج والازدحام في المهمات والواجبات.

فيما يتعلق بمجال الإجهاد الانفعالي: بينت النتائج وجود مستوى (متوسط) من الإجهاد الانفعالي لدى معلمي تدريبات النطق، ويعزي الباحث ذلك أن معلمي تدريبات النطق لديهم ضعف في القدرة على مواجهة الإجهاد والتوتر الذي قد يتعرضون له نتيجة للعمل مع ذوي اضطرابات النطق واللغة، ويشعرون بمشاعر سلبية تجاه وظيفتهم الحالية، بالإضافة إلى أنهم قد يواجهون صعوبات أثناء التعامل مع ذوي اضطرابات النطق واللغة.

فيما يتعلق بمجال تلبد المشاعر: أشارت النتائج إلى حصول معلمي تدريبات النطق على مستوى (متوسط) في مجال (تلبد الشعور)، ويعزي ذلك إلى أن المعلمين الذين يعملون مع طلبة ذوي الإعاقة ومن ضمنهم معلم تدريبات النطق، يكون لديهم اهتمام بالطلبة نظراً لظروفهم وقدراتهم، ويتعاملون معهم بطابع الإنسانية بجانب المهنية، ويحاولون تقديم جميع الخدمات التي على عاتقهم بكل إخلاص وتقان.

فيما يتعلق بمجال نقص الشعور بالإنجاز: أظهرت النتائج أن معلمي تدريبات النطق لديهم مستوى مرتفع في مجال (نقص الشعور بالإنجاز)، ويمكن إرجاع ذلك إلى ضعف الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة لمعلمي تدريبات النطق نظير جهودهم في مجال العمل.

مناقشة نتائج السؤال الثاني، والذي نصّ على الآتي: ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق؟

كشفت النتائج أن معلمي تدريبات النطق عينة الدراسة لديهم مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي الكلي، حيث جاء مجال الرضا الشخصي والاجتماعي في المرتبة الأولى، يليه الرضا عن الرواتب والحوافز، ثم الرضا عن طبيعة العمل، بينما جاء الرضا عن الإدارة والإشراف في المرتبة الأخيرة. ويعزي الباحث هذه النتيجة إلى الرضا الوظيفي يسهم في التزام العاملين في مؤسساتهم ووفائهم لتعهداتهم نحوها وارتباطهم بعملهم، كما أن الرضا العالي يسهم بتحسين صحة العامل البدنية والنفسية ونوعية الحياة داخل بيئة العامل وخارجها. كما يعزي الباحث هذه النتيجة إلى أهمية الرضا الوظيفي لدى المعلمين في: أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى الانتظام في العمل وانخفاض نسبة غياب العاملين، وأن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدي الموظفين، وفي أن

الأفراد ذوو درجات الرضا الوظيفي المرتفع أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وأن المعلمين الأكثر رضا عن عملهم يكونوا أقل عرضة لحوادث العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ريتز (Reeter, 2012)، ودراسة برسفاك (Brcvak, 2010)، والتي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي، الكلي جاء بدرجة عالية.

واختلفت مع نتيجة دراسة ماري (2018)، والتي أظهرت أن الرضا لديهم تحت المعدل العام، ودراسة ناصر (2012) والتي توصلت إلى أنه لدى المعلمين مستوى متوسط من الرضا الوظيفي، ودراسة، ودراسة كشف محمود (2011) والتي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي لديهم متوسط.

- فيما يتعلق بمجال الرضا الشخصي والاجتماعي: كشفت النتائج عن حصول معلمي تدريبات النطق على مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي في مجال (الرضا الشخصي والاجتماعي)، وذلك بمتوسط حسابي (4.17).
- فيما يتعلق بمجال الرضا عن الرواتب والحوافز: بينت النتائج حصول معلمي تدريبات النطق على مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي في مجال (الرضا عن الرواتب والحوافز)، وقد جاء هذا المجال في المرتبة الثانية، وذلك بمتوسط حسابي (3.84).
- فيما يتعلق بمجال الرضا عن طبيعة العمل: أشارت النتائج لحصول معلمي تدريبات النطق على مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي في مجال (الرضا عن طبيعة العمل)، وقد جاء هذا المجال في المرتبة الثالثة بين مجالات الرضا الوظيفي، وذلك بمتوسط حسابي (3.82).

- فيما يتعلق بمجال الرضا عن الإدارة والإشراف: أظهرت النتائج حصول معلمي تدريبات النطق على مستوى متوسط من الرضا الوظيفي في مجال (الرضا عن الإدارة والإشراف)، وقد جاء هذا المجال في المرتبة الرابعة والأخيرة، وذلك بمتوسط حسابي (3.23).
- مناقشة نتائج السؤال الثالث، والذي نصّ على الآتي: هل توجد علاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق؟

كشفت النتائج عن وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين مستوى الاحتراق النفسي، ومستوى الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق، وهذا يعني وجود علاقة بين ضغوط العمل التي تواجه معلمي تدريبات النطق في مهام عمله وإدارته لهذه الضغوط وردود الفعل التي تنتج عنه من خلال عمله، وقد تصل إلى خارج محيط العمل، فإذا كانت هذه الضغوط تفوق قدراته، ولم يستطع التكيف معها تظهر ردود أفعال مدلولها عدم الرضا الوظيفي، وإذا استمرت هذه الضغوط، ولم يتصدى لها فقد تؤدي إلى تأثير معلم تدريبات النطق على جميع الأصعدة، وتؤثر العملية التعليمية، فكل ما قل الرضا الوظيفي زاد الاحتراق النفسي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العشماوي (2018) والتي كشفت عن وجود علاقة عكسية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي تعزى لمتغير سنوات الخبرة. كما اتفقت مع نتيجة دراسة السحيمي (2014)، والتي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وبين جميع أبعاد الاحتراق النفسي.

مناقشة نتائج السؤال الرابع، والذي نصّ على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق تُعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، طبيعة ومكان العمل، الدورات التدريبية)؟
أولاً: الفروق باختلاف متغير الجنس:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) فأقل بين استجابات أفراد عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي (الرضا الشخصي والاجتماعي، الرضا عن الإدارة والإشراف، الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن الرواتب والحوافز)، والاحتراق النفسي (الاجهاد الانفعالي، تلبد المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز) لمعلمي تدريبات النطق تُعزى لمتغير الجنس، ويعزى الباحث هذه النتيجة إلى أغلبية عينة الدراسة معلمي تدريبات نطق، مما جعل استجاباتهم متجانس تجاه مستوى الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي باختلاف متغير الجنس. كما أن مهام العمل وفرص الحصول على الحوافز والتشجيع والمكافآت، موزعة إلى حد ما بالتساوي بين الذكور والإناث، وهذه النتيجة تؤكد أن مستوى الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لا يقل أو يزيد كون معلم تدريبات النطق ذكراً أو أنثى.

ويعزى الباحث هذه النتيجة أيضاً إلى أن جميع معلمي تدريبات النطق في المدن التابعة لمكة يعاملون بنفس الأنظمة والقوانين في مختلف بيئات العمل، وقد تخرجوا من جامعات متشابهة في مستواها الأكاديمي، كذلك فإنهم يعملون في ظروف متشابهة من حيث طبيعة العمل والإدارة والمدرسية والمرجعية، ومتساوون في المميزات والبدلات، كذلك فإن إدارات التعليم تقدم نفس البرامج التدريبية للمعلمين والمعلمات ويستطيعون الحصول على الدورات المقدمة في التربية الخاصة من إدارة التعليم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة مع نتيجة دراسة حمزة (2014) والتي أشارت إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس. كما اتفقت مع نتيجة دراسة حمزة (2014) والتي توصلت إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الجدوع (2015)، والتي أشارت النتائج أيضاً إلى وجود فروق تبعاً لمتغيرات الجنس لصالح الإناث. كما اختلفت مع نتيجة دراسة يافوز (Yavuz, 2018)، والتي أظهرت وجود فرق في مستوى الرضا الوظيفي لصالح متغيرات الجنس، ودراسة ناصر (2012)، والتي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمين التربية الخاصة تعزى للتفاعل بين متغيرات الجنس.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تجاه (الرضا الشخصي والاجتماعي، الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن الرواتب والحوافز، الرضا الوظيفي، نقص الشعور بالإنجاز) باختلاف سنوات الخبرة.

كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تجاه (الرضا عن الإدارة والإشراف، الاجهاد الانفعالي، تلبد المشاعر، الاحتراق النفسي) باختلاف سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح سنوات الخبرة الأقل (أقل من (3 سنوات)، ويعزى الباحث هذه النتيجة إلى أن معلم تدريبات النطق يبدأ خلال السنوات الأولى بقمة النشاط والعطاء، ويكون لديه دافع قوي وحماس شديد، وبعد أن يستمر في العمل مع هذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة يفقد الحماس تدريجياً كما يصعب عليه في بعض الأحيان

مواجهة الضغوط المختلفة، بالإضافة إلى ان الميدان التربوي لمعلمي تدريبات النطق متنوع الأعمار، لذي تتنوع سنوات خبرتهم ويكون هناك فروق واختلاف في آرائهم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الجدوع (2015)، والتي أشارت لوجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح فئة من سنة إلى 5 سنوات، كما اتفقت مع نتيجة دراسة عبدالحמיד (2011)، والتي أشارت إلى أن الاحتراق النفسي يتأثر وفقاً لمتغير سنوات الخبرة. كما اتفقت مع نتيجة دراسة يافوز (Yavuz, 2018)، والتي أظهرت وجود فرق في مستوى الرضا الوظيفي لصالح متغير عدد سنوات العمل

بينما تختلف مع نتيجة دراسة السحيمي (2014)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة في الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

ثالثاً: الفروق باختلاف طبيعة مكان العمل:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدِّراسة تجاه (الرضا الشخصي والاجتماعي، الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن الرواتب والحوافز، الرضا الوظيفي، نقص الشعور بالإنجاز) باختلاف طبيعة مكان العمل.

وكشفت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدِّراسة تجاه (الرضا عن الإدارة والإشراف، الاجتهاد الانفعالي، تلبد المشاعر، الاحتراق النفسي) باختلاف طبيعة مكان العمل، وكانت الفروق لصالح (مركز توحيد)، ويعزي الباحث هذه النتيجة إلى أن معلمي تدريبات النطق الذين يعملون في مركز توحيد، لديهم ضغوط عمل أكثر من مواقع العمل الأخرى.

رابعاً: الفروق باختلاف الدورات التدريبية:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدِّراسة تجاه (الرضا الشخصي والاجتماعي، الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن الرواتب والحوافز، الرضا الوظيفي، الاجتهاد الانفعالي) باختلاف الدورات التدريبية.

كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدِّراسة تجاه (الرضا عن الإدارة والإشراف، تلبد المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز، الاحتراق النفسي) باختلاف الدورات التدريبية، ويتبين من المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول السابق أن الفروق لصالح الحاصلين علي أقل من (3)، ويعزي الباحث هذه النتيجة إلى حاجة معلمي تدريبات النطق لدورات تجعل منهم قادرين على التطوير من خبراتهم على جميع المستويات، وذلك نتيجة لضغوط العمل المختلفة التي يتفاعل معها معلم تدريبات النطق، فهو بحاجة إلى تدريب فعلي وفعال لمقاومة الاحتراق النفسي، وقد يؤدي إهمال هذا الجانب إلى نوع من العجز واللامبالاة، استجابة للضغوط المختلفة التي تتجاوز طاقته، ويكون هذا الشعور انفعالياً وسلبياً تظهر تجاه عمله، أو لمن يقدم لخدماته الوظيفية طلاب ذوي الإعاقة وأسره، فيكون هناك نوع من القسوة على الآخرين نتيجة تلبد المشاعر.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة السحيمي (2014)، والتي أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة في الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير البرامج التدريبية.

ملخص الدراسة

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- بيّنت نتائج الدراسة أن هناك مستوى (متوسط) من الاحتراق النفسي لدى معلمي تدريبات النطق، حيثُ جاء مجال نقص الشعور بالإنجاز في المرتبة الأولى بين أبعاد الاحتراق النفسي وبمستوى مرتفع، يليه مجال تبدل المشاعر، بمستوى متوسط، ثم مجال الإجهاد الانفعالي بمستوى (متوسط).
- كشفت النتائج أن معلمي تدريبات النطق في المدن التابعة لمنطقة مكة المكرمة لديهم مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي الكلي، حيث جاء مجال الرضا الشخصي والاجتماعي في المرتبة الأولى وبمستوى مرتفع، يليه الرضا عن الرواتب والحوافز وبمستوى مرتفع، ثم الرضا عن طبيعة العمل وبمستوى مرتفع، بينما جاء الرضا عن الإدارة والإشراف في المرتبة الأخيرة وبمستوى متوسط.
- كشفت النتائج عن وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين مستوى الاحتراق النفسي، ومستوى الرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لمعلمي تدريبات النطق تُعزى لمتغير الجنس، بينما كشفت عن وجود علاقة باختلاف سنوات الخبرة، ولصالح سنوات الخبرة الأقل (أقل من 3 سنوات)، وباختلاف طبيعة مكان العمل، ولصالح (مركز توحيد)، وباختلاف الدورات التدريبية ولصالح الحاصلين على أقل من (3)،

التوصيات:

- مساعدة معلمي تدريبات النطق على استبدال مشاعر القلق السلبية للاحتراق النفسي بمشاعر إيجابية من خلال رفع معنوياتهم، وتزويدهم بالمهارات الشخصية، والاجتماعية اللازمة لذلك
- عقد ورش تدريبية ومحاضرات لمعلمي تدريبات النطق حول تعزيز الثقة بالنفس وكيفية توظيفها لزيادة ممارستهم التعليمية.
- حث معلمي تدريبات النطق على بناء علاقات إيجابية مع زملائهم في العمل ومع أسر ذوي اضطرابات النطق واللغة لتقليل نسبة الاحتراق النفسي.
- العمل على تجهيز وتزويد غرف معلمي تدريبات النطق في جميع الأماكن الوظيفية التي يعمل بها، من خلال التجهيزات المكانية، والوسائل المناسبة، والتقنيات الحديثة، والاختبارات المناسبة، وفق أفضل المعايير لضمان تقديم أفضل الخدمات في اضطرابات النطق واللغة.
- تحسين مناخ العمل لمعلمي تدريبات النطق لتقليل مستوى الاحتراق النفسي لديهم.
- توضيح اللوائح والأنظمة الخاصة بمعلمي تدريبات النطق، فيما يتعلق بالترقيات الوظيفية من قبل إدارة التعليم، على أن تكون أكثر وضوحاً، بالإضافة إلى تقديم أفضل الخدمات لمعلمي تدريبات النطق.
- الاهتمام بمنح الحوافز المادية والمعنوية لمعلمي تدريبات النطق المتميزين.
- تخفيف الأعباء الإدارية والوظيفية الملقاة على عاتق معلمي تدريبات النطق في المراكز والمعاهد؛ حتى يتمكنوا من التركيز، وإنجاز الخطط والبرامج التعليمية بشكل جيد.
- تشجيع معلمي تدريبات النطق على تبادل الخبرات بينهم فيما يتعلق بمجال العمل.
- العمل على توظيف الوسائل التكنولوجية المناسبة لصالح معلم تدريبات النطق، ومن يقدم لهم خدماته من إنشاء تطبيقات الأجهزة اللوحية، وتفعيل التقنيات المختلفة بشكل فعال يخدم العملية التعليمية.

مقترحات لدراسات مستقبلية

- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على معلمي تخصصات أخرى في مجال التربية الخاصة (إعاقة سمعية، تعدد العوق).
- إجراء دراسة عن فاعلية برامج إرشادية لتخفيف الاحتراق النفسي لدى معلمي تدريبات النطق.
- العلاقة بين الكفايات المهنية لمعلمي تدريبات النطق ومستوى الاحتراق النفسي.
- الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، وعلاقته بضغط مهنة التدريس، والاحتراق النفسي، والاكتئاب.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- الزهراني، علي؛ رشدي، سري (2010). الرضا المهني كمنبئ للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة كلية التربية بجامعة الزقازيق، 2- 47.
- الشريف، ناهل. (2020). مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات صعوبات التعلم مقارنة بمعلمات الصفوف العامة بمكة المكرمة. مجلة العلوم التربوية، 47(4) ، 195-210.
- شيخي، نجاة (2014). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعة. رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة أم البواقي.
- العتيبي، بندر بن ناصر. (2005). الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين في معاهد التربية الفكرية: دراسة مقارنة. مجلة كلية التربية، 1(29)، 157-197.
- العرايضة، عماد (2015). مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 2(1) ، 197-227.
- المحاميد، شاكر (2007). الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية والمدارس الخاصة في الأردن: دراسة مقارنة. مجلة كلية التربية، 1(31)، 151-166.
- مختار، بوفرة؛ مصطفى، منصور (2014). علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، 17(1) ، 81-92.
- ناصر، محمود محمد. (2012). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة الزرقاء بالأردن. مجلة كلية التربية، 3(36)، 444-472.
- وزارة التعليم (1437). الدليل التنظيمي للتربية الخاصة لمعاهد وبرامج التربية الخاصة، مطابع وزارة التعليم، الرياض.
- إبراهيم، أسماء (2021). مدى انتشار الاحتراق النفسي بين فئات معلمي التربية الخاصة "دراسة مقارنة"، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بني سويف، 18(104) 18.

- أبو جراد، خليل (2020). واقع غرفة الصف في دمج طلبة صعوبات التعلم في المدارس الحكومية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة بمديرية التربية والتعليم شمال غزة "دراسة حالة"، مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، (8)، 175-209.
- أبو هوش، راضي؛ الشايب، عبدالحافظ (2012). مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة مقارنة بالمعلمات العاديات في محافظة الباحة في المملكة العربية السعودية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 1(7)، 36-382.
- أحمد، سلمي (2015). الاحتراق النفسي لدي معلمات ذوي اضطراب التوحد بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية، رسالة ماجستير، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- الجبالي، صفاء (2016). الاحتراق النفسي وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، مجلة كلية التربية، 16(3)، 297-327.
- جعفر، فتحية على سالم (2021). الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الآداب بالخمس، جامعة المرقب، (22)، 795-821.
- الحربي، حمدان (2015). الاحتراق النفسي لدي المعلمين والمعلمات بمدارس التربية الخاصة في دولة الكويت، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 2(8).
- حسن، أسامة (2020). الرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، جامعة بني سويف، 3(4)، 581-816.
- حمزة، بوفرة (2014). علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدي أساتذة التعليم الثانوي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، (7)، 71-92.
- الخطاطبة، محمد (2020). مستوى الاحتراق النفسي لدي معلمي الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة الدمام وعلاقته بالذكاء العاطفي لديهم، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، الأردن.
- الزارع، نايف؛ علي، أحمد (2011). الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط مهنة التدريس والاحتراق النفسي والاكنتاب لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية في ضوء متغيري السن والخبرة. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، (71)، 91-117.
- السالم، ماجد؛ الحميدان، عهود (2020). مدى إلمام أخصائي النطق والكلام بالكفايات الأساسية عند العمل مع الطلاب الصم وضعاف السمع ضمن جلسات النطق والتخاطب. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 10(34)، 103-139.
- السحيمي، عبد الله (2014). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة الرياض [رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية]. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
<https://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/62328>
- الشمري، مانع (2020). الفروق في الاحتراق النفسي بين معلمي التلاميذ العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة، المجلة العربية لعلوم

الإعاقة والموهبة، (13)، 135-156.

الشهراني، عبدالله؛ طفاقة، فراس (2021). المشكلات التي تواجه معلمي تدريبات النطق في برامج ومعاهد التربية الخاصة من وجهة نظرهم، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 12(42)، 245-291.

الشهري، عبد الله معيض (2021). واقع معوقات استخدام معلمي تدريبات النطق للتقنيات المساندة وعلاقتها ببعض المتغيرات بمحافظة جدة، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 12(41)، 113-262.

صادق، محمد (2017). رؤية مقترحة لإصلاح برامج إعداد معلم التربية الخاصة بكليات التربية في ضوء التوجهات والخبرات العالمية. ورقة علمية مقدمة في المؤتمر التربوي الدولي الأول للدراسات التربوية والنفسية: نحو رؤية عصرية لواقع التحديات التربوية والنفسية، 291-317.

عبد الحميد، زينب (2011). الاحتراق النفسي لدى معالجي اضطرابات اللغة. مجلة دراسات عربية، 10(3)، 585-640.

العشماوي، إيمان (2018). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، كلية التربية، جامعة عين شمس، 42(3)، 14-49.

العمرى، طالع (2017). فعالية برنامج تدريبي باستخدام تقنية سوفاج للحد من اضطرابات النطق للطلاب ضعاف السمع. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 4(16)، 129-158.

الكناني، ريم (2014). عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، 42(42)، 165-204.

محمد، هنادي (2019). الاحتراق النفسي وعلاقته بالنظرة للحياة لدى معلمي ومعلمات أطفال التوحد بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة النيلين، السودان.

محمود، هويدة (2011). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته بقيم العمل في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، رسالة التربية وعلم النفس، العدد 37.

المزيد، مصعب؛ الرئيس، طارق (2020). الكفايات المهنية لمعلمي تدريبات النطق في برامج الصم وضعاف السمع "أهميتها ومدى فاعليتها، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، 12(12)، 1-33.

ملال، خديجة (2018). الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة، مجلة البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 35(35)، 783-792.

منصور، هاجر (2016). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الثانوي، مجلة كلية التربية، 8(8).

ناصر، محمود (2012) الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة الزرقاء بالأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الأردنية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Combs, J. Edmonson, S., & Jackson, S. (2009). Burnout among elementary school principals. *AASA Journal of Scholarship and Practice*, 5 (4): 10-15.
- Dickerson, G. (2017). A Quantitative Study on Burnout for Teachers Who Work with Students Who Have Moderate to Severe Disabilities. ProQuest LLC, Ed.D. Dissertation, University of La Verne.
- Gavish, B., & Friedman, I. (2010). Novice teacher's experience of teaching: A dynamic aspect of burnout. *Social Psychology of Education*, 13, 141-167.
- Magallanez, N. (2019). Exploring the Relationship between AuthentLeadership and Job Satisfaction of Special Education Educators in Texas. ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, Our Lady of the Lake University.
- Platsidou, M. & Daniilidou, A. (2016). Three Scales to Measure Burnout of Primary School Teachers: Empirical Evidence on their Adequacy. *International Journal of Educational in Psychology*, 5(2), 164-186
- Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55 (1), 61-76.
- Reichenberg, M., & Löfgren, K. (2019). On the Relationship between Swedish Special Educators' Work Absenteeism, Job Satisfaction, and Self-Efficacy for Inclusive Education *International Journal of Research in Education and Science*, 5 (2), 615-627.
- Saddler (2014). Experience of burnout among special education teachers. Master Thesis. AdlerP School of rofessional Psychology.
- Williams, B. (2014). A correlational analysis of burnout and job satisfaction among special education teachers. University of Phoenix.
- Yavuz, M. (2018). Examination of the Job Satisfaction of Teachers Working with Individuals in Need of Special Education with Regard to Certain Variables. *Journal of Education and Training Studies*, 6 (7) 73-85.

“Burnout and its Relationship with Job Satisfaction of Pronunciation Training Teachers Based on some Changes.”

Researchers:

Dr. Sultan Saeed Al Zahrani

ALWALEED AHMED ALALWANI

Abstract:

This study aimed to illustrate the relationship between burnout and job satisfaction of Pronunciation training teachers based on some changes. In order to achieve this objective, the researcher used the correlative descriptive method, Alzahrani (2020) scale and Maslach and Jackson (1981) scale. The population included all Pronunciation training teachers in all governmental special education establishments (males and females), all stages, in Makkah region with number (149) teachers. Because the sample size is small, the researcher adopted the comprehensive sampling method and received (120) responses. The results ensured that Pronunciation training teachers in Makkah region are highly satisfied whereas personal and social satisfaction was in the first rank with high level, followed by incentives and salaries, then work nature and finally satisfaction about administration and supervision with intermediate level. Also, the results indicated that there is statistically significant negative relationship between burnout and job satisfaction of pronunciation training teachers. Besides, it is found that there is no statistically significant differences between burnout and job satisfaction of Pronunciation training teachers concerning sex variable, however, there was statistical differences concerning experience years variable in favor of those who have less than 3 years' experience and concerning work nature in favor (Autism Educational Institute), and concerning training courses variable in favor of those who have less than 3 courses. Based on these results, the study recommended encouraging Pronunciation training teachers to build positive relationships with their colleagues and language disorder children families to reduce burnout; introducing material and moral incentives to Pronunciation training teachers; helping those teachers to replace negative anxiety feelings with positive feelings through providing them with personal and social skills.

Keywords: Pronunciation training teachers, Burnout, And job satisfaction.