

الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط مهنة التدريس والاحترق النفسي والاكتئاب لدى معلمى الطلاب ذوي الإعاقة العقلية فى مصر والسعودية فى ضوء متغيرى السن والخبرة

د. أحمد فتحي على

أستاذ التربية الخاصة المساعد

قسم التربية الخاصة

كلية التربية - جامعة الملك عبد العزيز

د. نايف عابد الزارع

أستاذ التربية الخاصة المساعد

ووكيل كلية التربية للتطوير

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط مهنة التدريس والاحترق النفسي والاكتئاب لدى معلمى الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية من الذكور وفق متغيرى السن والخبرة، واشتملت العينة على (٨٨) معلماً موزعين بالتساوي، تراوحت أعمارهم بين (٤٧.٢٣) سنة بمتوسط عمر قدره (٣٤.٥١) وانحراف معياري (٧.٠٢) سنة. وتم استخدام مقاييس الرضا الوظيفي وضغط مهنة التدريس، ومقياس الاحترق النفسي، ومقياس الاكتئاب، واستمارة دراسة الحالة. وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي باتجاه معلمى الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في السعودية عند مستوى (٠.٠١)، وفي اتجاه معلمى الطلاب ذوي الإعاقة العقلية بمصر في ضغط مهنة التدريس والاحترق النفسي عند مستوى (٠.٠١)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهما في الاكتئاب. وبالنسبة لمتغيرى السن والخبرة فكانت الفروق في اتجاه ذوي السن والخبرة الكبيرة في الرضا الوظيفي عند مستوى (٠.٠١)، وفي اتجاه السن والخبرة الصغيرة في ضغط مهنة التدريس والاحترق النفسي والاكتئاب عند مستوى (٠.٠١)، وقام الباحثان بدراسة حالة للحالات الطرفية. وأخيراً قام الباحثان بتفسير نتائج البحث وفق التراث النظري والدراسات السابقة.

الكلمات المفتاحية: للبحث: الرضا الوظيفي- ضغط مهنة التدريس- الاحترق النفسي- الاكتئاب- معلمو الطلاب ذوي الإعاقة .

Abstract:

The study aimed to examine job satisfaction, teaching profession stress, burnout, and depression in teachers of intellectually disabled students in Egypt and Saudi Arabia according their and experience, Sample consisted of (88) teachers divided equally between the two countries. Their ages ranged from (23-47) years with an average of 34.51 and SD 7.02. Measures used were job satisfaction scale, the teaching profession stress scale, measure of burnout, and depression scale in addition to case study form. The results indicated the existence of significant differences in favor of intellectually disabled student teachers in Saudi Arabia in job satisfaction at 0.01, and for teachers of intellectually disabled student in Egypt in teaching profession stress and burnout at 0.01. Results also indicated the absence of significant differences between them in depression. As for age and experience, it was shown that both affected the study variables listed here. Terminal cases were examined individually. Finally, results were discussed in light of literature and previous studies.

مقدمة :

تُنظر التربية إلى المعلم على أنه من الركائز الأساسية في العملية التربوية، ولأسباب عدة يواجه معلمو التربية الخاصة بعض الظروف التي تحول دون قيامهم بدورهم بشكل فعال، الأمر الذي قد يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، ويُشير الرضا الوظيفي إلى الإشباع الذي يُحققه العمل للحاجات المادية والمعنوية، وينتج عن هذا الإشباع مشاعر ايجابية تكون موجهة نحو العمل والشعور بالدافعية (الشيخ، محمد، ٢٠٠٧: ٦٨٣)، كما أنه عملية انسجام بين المعلم وبيئة العمل، ويكون هذا الانسجام بمثابة العامل الرئيسي في تفسير التأقلم الوظيفي. وتحتاج مهنة التعليم للكثير من الصفات الواجب التمتع بها، إلا أنه ينبغي التركيز على صفات معينة لمعلمي التربية الخاصة عامة ومعلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية خاصة ومنها الرضا الوظيفي.

مشكلة البحث:

يُعتبر العمل مع الطلاب ذوي الإعاقة العقلية من الأعمال التي تُتطلب جهداً من القائمين وبصفة خاصة المعلم. حيث تُعاني نسبة من (٣٪ : ١٠٪) من أي مجتمع من الإعاقة عامة، وفي العالم العربي (٣.٤٪) (الروسان، ١٩٩٦: ٢٥). وتصل نسبة الإعاقة العقلية (٧٣٪) من مجموع الإعاقات كلها (مليكه، ١٩٩٨: ١٤). وهي نسبة عالية تُعكس أهميتهم ومدى الاحتياج لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية كماً وكيفاً. ولم تعط البحوث الاهتمام الكافي لتنمية الموارد البشرية وتحسين ظروف العمل والتي تُشكل حجر الأساس، ومن ثم يُصبح تحليل تلك الظروف أمراً جوهرياً (Edvardsson, 2003:157). ويواجه معلمو الطلاب ذوي الإعاقة العقلية بعض الظروف التي تُتعلق بطبيعة عملهم مما يؤثر على رضاهم، وقد يتكون لديهم اتجاهات سلبية نحوه، إضافة إلى شعورهم بالإحباط. ومن هنا وُجدت ظاهرة التسرب والرغبة في تغيير العمل، مما يتسبب في خسائر بشرية ومادية، أو قد يؤدي إلى الانسحاب النفسي والجسمي من العمل حيث يشعر المعلم أن عمله لم يعد مُشبعاً له (Straiter, 2005: 233). وأخيراً حجم الإعاقة العقلية.

وما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما هي علاقة الرضا الوظيفي بضغط مهنة التدريس والاحتراق النفسي والاكتهاب لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية في ضوء مُتغيري السن والخبرة؟

وينبثق منه أسئلة فرعية خاصة بـ (الرضا الوظيفي وضغوط مهنة التدريس والاحترق النفسى والاكتئاب).

هدف البحث:

يتمثل هدف البحث الحالى في التعرف على العلاقات الارتباطية والفروق في الرضا الوظيفي وضغوط مهنة التدريس والاحترق النفسى والاكتئاب لدى معلمي التربية الخاصة (معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية) وفقاً لتغيري البحث (السن والخبرة) وذلك من خلال مقارنة عبر ثقافية بين معلمي مصر والسعودية.

أهمية البحث:

من الملاحظ مدى التطور الذي يشهده مجال التربية الخاصة؛ فنرى تطور سياساته التربوية مثل: توظيف المعاقين والدمج وطرق التأهيل، إضافة إلى تنامي استراتيجيات التدخل المبكر... الخ، وفي ظل هذا يجب أن تتطور الخدمات التي تُقدم للمعلم حتى يتمكن من أداء رسالته (الجرجاوي، ٢٠١٥: ٩). وأكدت دراسة جرانت (Grant) أهمية عوامل: الراتب والترقية والإشراف والعلاقة مع الزملاء، وسياسة المؤسسة والأمان الوظيفي لتحسين الرضا الوظيفي. ومن دواعي الاهتمام بالرضا الوظيفي أن كثيراً من المعلمين يقضون معظم حياتهم في العمل، وبالتالي فمن الأهمية أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي لما له من أثر في حياتهم الشخصية والمهنية، كما يُساعد فهم الرضا الوظيفي الإدارة التعليمية في تصميم بيئة تُساعد على الاستغلال الأمثل لطاقت المعلمين (شلايل، ٢٠٠٧: ٧١). وبذلك تظهر أهمية البحث في جانبين:

الأهمية النظرية: دراسة مقارنة للفروق في الرضا الوظيفي وضغوط مهنة التدريس والاحترق النفسى والاكتئاب لمعلمي التربية الخاصة (معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية) في مصر والسعودية. والتأصيل النظري لعدد من المفاهيم التي تتردد كثيراً في مجال التربية الخاصة مثل مفاهيم البحث الراهن.

الأهمية التطبيقية: في ضوء نتائج البحث يمكن استخدام معايير جديدة في (اختيار) معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية. وتوفير القدر الملائم من الظروف المناسبة لتحقيق التوافق المهني، والعمل على تحسين الخدمات التي تُقدم لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية. والتعرف على أسباب التسرب الوظيفي

د. نايف حايدي & د. أحمد قنبي ————— الرضا الوظيفي وعلاقته بضغوط مهنة التدريس والاحتراق النفسي

الذي يُسبب خسائر كبيرة مادية وتعليمية، وأيضاً التعرف على الجو النفسي والانفعالي المرتبط ببيئة العمل.

حدود البحث:

. الحدود البشرية، وتمثلت في معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية (الذكور) في مصر والسعودية(ن=٨٨).

. الحدود المكانية: وتمثلت في مدرسة أبو بكر الصديق للتربية الفكرية، إدارة غرب شبرا، القليوبية، مصر. ومن معهد التربية الفكرية، جدة. السعودية.

. الحدود الزمنية: تم التطبيق خلال الفصل الدراسي الأول (١٤٣٠: ١٤٣١هـ).

مصطلحات البحث:

١. الرضا الوظيفي **Job Satisfaction**: "أحد العناصر الرئيسة للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه وتطويره والإبداع فيه" (الهزايمة، ٢٠٠٩: ٣٣).

ويُعرفه (الشيخ، عبد الله): بأنه "مجموعة من الاتجاهات التي يكونها المعلم عن طبيعة وظيفته التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تُقدم له" (الشيخ، عبد الله، ٢٠٠٧: ٧٧).

ب. ضغوط مهنة التدريس: تعريف (الشطي، ٢٠٠٥): "هي الانعكاس السلبي والضار على صحة المعلم النفسية والعضوية نتيجة للمتطلبات المتزايدة في بيئة العمل والتي تفوق قدرته على العطاء في الكثير من الأحيان".

ويُعرفها أتكين (Aitken) بأنها "حالة نفسية وجسدية ناتجة عن مواجهة الفرد لواقف مزعجة تؤدي إلى شعوره بالتهديد وعدم الارتياح" (Aitken, 1994: 226).

ج. الاحتراق النفسي **Burnout**: تعريف (عبد الله): "تمط سلبي من الاستجابات السلبية للأحداث التدريسية الضاغطة وللتدريس كمهنة، بالإضافة إلى إدراك أن هناك نقصاً في المساندة والتأييد من قبل الإدارة المدرسية" (في: عمار، ٢٠٠٧: ١٩).

وتُعرفه ماسلاش (Maslach) بأنه "حالة من الإجهاد التي تُصيب الفرد نتيجة لأعباء العمل التي تفوق طاقته وينتج عنه مجموعة من الأعراض النفسية والجسدية والعقلية" (Maslach, 1981: 103).

د . الاكتئاب Depression: تعريف كولز (Coles): "خبرة وجدانية ذاتية تتبدى في أعراض الحزن والتشاؤم والشعور بالفشل وعدم الرضا وإيذاء الذات والتردد وفقدان الشهية والانسحاب الاجتماعي ومشاعر الذنب وكراهية الذات وعدم القدرة على بذل أي جهد" (في: سلامة، ١٩٨٧).

هـ . معلمو الطلاب ذوي الإعاقة العقلية: وهم مجموعة من معلمي التربية الخاصة (معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية) القائمين بالعمل في مصر والسعودية من الذكور في مدارس التربية الفكرية، ويقدمون العديد من الخدمات التعليمية والتدريبية، وسوف يتم المزيد من الإيضاح في وصف العينة.

أما التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث فهو مقدار ما يحصل عليه معلمو الطلاب ذوي الإعاقة العقلية من درجات على المقاييس المستخدمة.

الإطار النظري للبحث

مفهوم الرضا الوظيفي:

يَهتم الرضا الوظيفي بالعمل على توفير حياة وظيفية أفضل للمعلمين بما يسهم في رفع الأداء؛ فكلمًا تميزت بيئة العمل بالرضا سَاهم ذلك في الاستغراق الوظيفي (Chiu, 19: 2003). ويؤكد أجريس (Agytis) أن نجاح العمل أيًا كان نوعه يتطلب تحقيق درجة مقبولة من الارتياح نحوه ولا سيما في مجال التربية، فالعلمون الأكثر رضا يميلون إلى تحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية والفاعلية (في: الشيخ، عبدالله، ٢٠٠٧: ٦٨٥). ويهتم الرضا الوظيفي أيضًا بدراسة العلاقة بين جودة بيئة العمل والاستغراق الوظيفي بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد والتزامه نحو عمله (Pouliakas, 2009: 671).

تاريخ الرضا الوظيفي:

ظَهَر مفهوم الرضا الوظيفي بداية في المجال الصناعي ثم اتجه للميدان التربوي لما للعملية التربوية الأثر في تهضة الأمم (المعجل واليحيى، ٢٠٠٣: ٧٥٩). وجاءت أفكار تايلور (Taylor). من رواد الإدارة العلمية (١٨٥٦). لتركز على كيفية زيادة الإنتاج دون الاهتمام بالعنصر البشري، ثم جاءت حركة العلاقات الإنسانية (١٩٣٧، ١٩٣٢) واهتمت بالعنصر

د نايف عابد & د احمد قنبي ————— الرضا الوظيفي ومخلاقته بصفتها مهنة التدريس والاحتراق النفسي

البشري، وتزايدت الدراسات حول الرضا الوظيفي في مجال الإدارة وعلم النفس. ومن ثم شاع المصطلح في معظم المجالات. حيث وجد أنه يسهم في تحسين الصحة النفسية ونوعية الحياة داخل بيئة العمل وخارجها (حجاج، ٢٠٠٧: ٨٢١).

نظريات الرضا الوظيفي:

١. نظرية العلاقات الإنسانية Human Relations: تعتمد هذه النظرية على الحاجات النفسية والاجتماعية عند المعلمين ومن أهمها: احترام النفس والآخرين وتأكيد الذات. وتهتم النظرية بدراسة الألفة والمودة ومدى تأثيرها على الرابطة المشتركة في الحياة (سلطان، ٢٠٠٣: ٣٧).

٢. نظرية هرزبيرج ذات العاملين Herzberg-Tow Factory: ترتبط بهرم الحاجات عند ماسلو (Maslow)، وأهتمت بمعرفة عوامل الرضا من منظور واقع العمل وأيها يؤدي للرضا والإنجاز. وقسم العوامل التي ترتبط بالرضا أو بعدمه إلى نوعين: العوامل الداخلية (Intrinsic factors) وهي العوامل المرتبطة بالوظيفة كالأداء والمشاركة في القرارات. والعوامل الخارجية (External) كالسياسة العامة والإدارة والعلاقة مع الزملاء والظروف المادية (سلطان، ٢٠٠٣: ٤١).

٣. نظرية الإدارة العلمية Scientific Management: حاولت نظرية الإدارة العلمية تفسير الرضا الوظيفي ومسبباته ورواها تاييلور وفيبر (Fayol, Feber)، واهتمت أيضاً بتأثير الحوافز المادية باعتبارها الحافز (الوحيد) المحقق للرضا عن العمل؛ حيث حاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية من يعمل وتجعله يؤدي عمله بإتقان (Bezzina, 2006: 157).

٤. نظرية العائد (ايريك فروم Froum): وتقوم النظرية على المقارنة بين ما يتوقع من السلوك وبين المنفعة التي يحققها، ويُعد استخدام الحافز دافعاً نحو الأمن الوظيفي، وقد اتضح أثر الحوافز المنتظمة والثابتة في الرضا (Pouliakas, 2009: 675). كما تعتمد على العلاقة المتبادلة بين الفرد والعمل، فإذا تَسَلَوَى المعدلان فَعَبَر بالرضا (الشيخ، عبد الله، ٢٠٠٧: ٧٠١). وفي دراسة تبي (Tye) عن أسباب ترك المعلمين لمهنتهم فوجد أنه يعود لقلة الراتب وعدم التقدير المعنوي (Tye, 2002: 25).

٥. نظرية الدوافع Motivation Theory: تهتم النظرية بمفهوم الدوافع في التحفيز، فالدافع عبارة عن الحاجة للوصول إلى هدف معين، ويُلاحظ أن الحاجات غير المشبعة تؤدي إلى التوتر، فإذا تحققت انخفض التوتر وزاد التوازن. ويمكن الاستنتاج أن من

يعملون يجد أنهم يعملون برغبة في تحقيق بعض الأهداف ويُعزى هذا إلى الدافع (سلطان، ٢٠٠٣: ٤٩؛ 721: Kafetsios, 2007).

التعليق: الواضح أن إزالة أو تقليص العوامل المسببة يؤدي إلى الرضا والعكس. فإذا نظرنا إلى نظرية الإدارة العلمية فلم تستطع تحقيق الرضا الوظيفي ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية، بينما اهتمت نظريتي Herzberg والعلاقات الإنسانية بها. وفيما يتعلق بنظرية العائد، فيبدو أنها نشأت في عباءة الفلسفة النفسية التي تعتمد على ارتباط العطاء بقيمة ما يعود من منفعة. وأخيراً، نرى أنه إذا أردنا تحقيق درجة معقولة من الرضا الوظيفي أن نُجري تكاملاً بين النظريات السابقة حتى نصل لتحقيق درجة مقبولة من الرضا الوظيفي.

أبعاد مفهوم الرضا الوظيفي:

يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل التي تهتم بحالة المعلمين النفسية والمادية، وتؤثر السياسة التعليمية وما تقدمه الإدارة التعليمية من إمكانات وحوافز مادية ومعنوية على أدائهم، كما يؤثر أسلوب الإدارة المدرسية بما ينتهج من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية على الأداء (العاجز ونشوان، ٢٠٠١: ٣٧). وتوجد عوامل ترتبط بطبيعة ظروف العمل مثل: الاستقرار والأمان وتحديد المسؤوليات والقدرة على الإنجاز، وكفافية الرواتب وعدم تعارض المهام مع عدم توتر علاقاته بالآخرين. كما تبين أهمية الثقة الممنوحة من الرؤساء نحو المعلمين وعلاقتها بالرضا الوظيفي (Straiter, 2005: 233).

العلاقة بين مفاهيم البحث:

يُعتبر الرضا الوظيفي وضغوط مهنة التدريس والاحترق النفسي من المفاهيم الحديثة نسبياً لدى المعلمين، وتم تناولها في مجالات علم النفس الاجتماعي والمهني، وأكدت في مجملها أنها تتعلق بالعمل. وقد يحدث أحياناً تشابه بين ضغوط مهنة التدريس والاحترق النفسي حيث يراهما البعض مفهوماً واحداً مع العلم أن هناك فروقاً كبيرة بينهما (Edvardsson, 2003: 151). وتعتبر ضغوط مهنة التدريس جانب هام من ضغوط الحياة، وتذكر منظمة العمل الدولية أن مهنة التدريس من أكثر المهن الضاغطة؛ لما تزخر به من مثيرات ضاغطة وخاصة لمعلمي التربية الخاصة (عبد الرحمن، ١٩٩٩: ٣٥)؛ إذ يعاني المعلمون . غالباً . من مشاعر القلق والاكتئاب، ويضاف إليهم نوعية طلابهم (الأشخاص ذوي الإعاقات) وانخفاض قدراتهم وتحصيلهم الأكاديمي الذي يؤدي لدى بعض المعلمين بالإحباط وضعف الإنجاز، ويترتب عليه الشعور بالضغوط ومنهم من يصل إلى الاحتراق النفسي (Maslach, 1981: 101).

د نافي عمار & د أحمد قتيبي ————— الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط مهنة التدريس والاحتراق النفسي

وتُصنّف مصادر ضغوط العمل إلى ضغوط ناجمة من الفرد والمؤسسة والمجتمع؛ أي أن هناك مُسببات شخصية وأخرى تتعلق بالمكانة الوظيفية؛ فكلما ارتفعت زاد الرضا والعكس، أو بالعلاقات الشخصية في عمله لأنها تجعله يشعر بالرضا الداخلي وبالتالي يرتقي إنجازته (Sari, 2004: 297). وتتمثل ضغوط مهنة التدريس في: زيادة المهام الملقاة، والمشاكل السلوكية داخل الصف، وضغوط الإدارة وضعف العلاقات الإنسانية، وقلة الراتب، وعدم التعاون من الزملاء والروتين. وتؤثر الضغوط على المعلم في مهنته وأدائه وفي الجوانب الشخصية والصحية والانفعالية، وتؤثر سلباً في التكيف النفسي والاجتماعي وفي علاقته المهنية والأسرية. كما أنها تؤدي دوراً مهماً في حدوث الاحتراق النفسي والذي يُعد من أهم الآثار الناتجة عن ضغوط التدريس (Straiter, 2005: 229). ويذكر بويل (Boyle, 1995) أن الاحتراق النفسي يحدث كنتيجة نهائية لضغوط التدريس، ويُستدل على وجوده من خلال الأعراض الآتية:

١. أعراض سلوكية: وتظهر في التغيب عن العمل وتدني الأداء والانسحاب والميل للعمل الكتابي.

٢. أعراض انفعالية: وتظهر في القلق والغضب والإحباط وحيل الدفاع النفسي والاكنتاب.

٣. أعراض فسيولوجية: مثل اضطرابات المعدة وضغط الدم وزيادة ضربات القلب واضطرابات النوم (عبد الفتاح، ١٩٩٩: ١٩٥).

الدراسات السابقة:

هوف يحرض الباحثان الرياضان السابقة كما يأتي:

فلقد بحث السرطلوي (١٩٩٧) "الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة". واشتملت العينة على (١٨٠) معلم. واستخدم اختبار ماسلاش (Maslach) للاحتراق النفسي، ومقياس مصادر الضغوط المهنية (ترجمة الباحث). أشارت النتائج أن المعلمين المتخصصين في التربية الخاصة أكثر احتراقاً بدلالة (٠.٠١)، ويعانون من انخفاض مشاعر الإنجاز الشخصي مقارنة بغير المتخصصين. وأن العوامل التي تُفسر أكبر قدر من التباين هي التخصص، وفئة الإعاق، وخبرة التدريس، أما بالنسبة للعوامل التي أسهمت بأكثر قدر في التباين في استجابات المعلمين فكانت مُتغير الخبرة في التدريس.

واهتم ديبس (٢٠٠١) بدراسة "الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بوجهة الضبط". واشتملت العينة على (٢٢٣) معلم من السعوديين وغير السعوديين. واستخدم مقياس الضغوط المهنية (السمادوني، ١٩٨٩) ومقياس وجهة الضبط (كفالي، ١٩٨٢). وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة بين تقديرات المعلمين والمعلمات في الضغوط المهنية. ووجدت فروق بين تقديرات السعوديين وغير السعوديين للضغوط في اتجاه معلمي السعودية، واختلفت تقديرات الضغوط باختلاف سنوات الخبرة.

وتناول ستيف (Steve, 2001) "أسباب استقالة المعلمين من مهنة التدريس"، واشتملت العينة على (٥٧) معلماً حديثي الاستقالة بـ "نيوويلز" بأستراليا. وأظهرت النتائج أن أهم الأسباب هي وصول المعلم إلى نقطة حرجة في اتجاهات المجتمع نحو مهنة التدريس، وعجزه عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية، ونقص العائد المادي وسوء العلاقة مع الزملاء (في: الشبراوي، ٢٠٠٣).

وقام استمين ولويب (Stempien & Loeb, 2002) بدراسة "الفروق في الرضا الوظيفي بين معلمي التعليم العام ومعلمي المعاقين". واشتملت العينة على (١١٦) معلم ومعلمة. أظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لصالح معلمي التعليم العام، وأن هناك فروقاً بين معلمي المعاقين ذوي الخبرة القصيرة والطويلة في الرضا الوظيفي لصالح معلمي المعاقين ذوي الخبرة الطويلة.

ويبحث العبد الجبار (٢٠٠٤) "الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام". وبلغت العينة (٢٥١) معلم. وكشف التحليل العاملي باستخدام طريقة التدوير المتعامد عن عوامل: عدم الرضا، والرضا، والرضا المؤقت. وتوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات معلمي التعليم العام واستجابات معلمي التربية الخاصة في أبعاد المقياس ترجع إلى متغيرات الدراسة: العمر والخبرة، وتوصلت إلى وجود فروق بينهما في بعد عدم الرضا ترجع إلى متغيري الوظيفة والدخل.

واهتم حكيم (٢٠٠٩) بدراسة "الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة"، واشتملت العينة على (٣٣٥) من معلمي التعليم العام والفئات الخاصة. واستخدم مقياس الرضا الوظيفي. وأسفرت عن انخفاض الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم العام والفئات الخاصة (دون المتوسط). ولم يختلف مستوى الرضا بين المعلمين باختلاف نوعية التعليم (عام وفئات خاصة).

د. نايف حجاب & د. أحمد قنبي ————— الهمما الوظيفي وعلاقته بضغط مهنة التدريس والاحتراق النفسي

وتناولت ماريا بلاتسيديو (Platsidou, 2009) "الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والذكاء العاطفي لمعلمي التربية الخاصة. واشتملت العينة على (١٣٧) معلم. وأستخدمت مقاييس الاحتراق النفسي Maslach، والرضا الوظيفي (Kousteliou, 2001) والذكاء العاطفي (Schutte, 1998). أوضحت النتائج أن المعلمين أظهروا مستويات متدنية من الاحتراق النفسي والإجهاد والرضا الوظيفي، وكشفت تحليل الانحدار أن الإجهاد العاطفي يمكن التنبؤ به عن طريق الرضا عن العمل. وأن العمل على تحسين الرضا عن العمل من المرجح أن يعمل كوقاية من الاحتراق النفسي والإنهاك والإجهاد.

تعقيب: من خلال عرض مجموعة الدراسات يتضح ما يلي:

١. الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي نظراً لأهميته، والمقارنة بين معلمي التربية الخاصة والتعليم العام مثل دراسات (Stempien 2002؛ العبد الجبار ٢٠٠٤؛ حكيم ٢٠٠٩).
 ٢. دراسات اهتمت ببحث الفروق الثقافية وتمثلت في دراسة (ديبس، ٢٠٠١) عن "الضغط المهنية للمعلمين السعوديين وغير السعوديين.
 ٣. أهمية متغيري السن والخبرة كأحد المتغيرات الهامة للتعرف على مصادر الاحتراق النفسي كما اتضح في دراستي (السرطوي ١٩٩٧؛ Platsidou 2009).
- ومما سبق، يتضح أهمية تناول البحث للتعرف على الفروق في الرضا الوظيفي وضغوط التدريس والاحتراق النفسي والاكنتاب من خلال مقارنة عبر ثقافية بين معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية بمصر والسعودية).

فروض البحث:

يقوم البحث على الفروض الآتية:

١. يتأثر الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية بالسن والخبرة.
٢. تتأثر ضغوط مهنة التدريس لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية بالسن والخبرة.
٣. تتأثر درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية بالسن والخبرة.
٤. يتأثر مستوى الاكنتاب لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية بالسن والخبرة.

٥. توجد علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي وضغوط مهنة التدريس والاحترق النفسى والاكتئاب لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية.

إجراءات البحث:

أولاً: العينة:

تكونت عينة البحث من (٨٨) معلماً للطلاب ذوي الإعاقة العقلية من الذكور، موزعة بالتساوي بين معلمي مصر والسعودية، وتراوحت أعمارهم بين (٤٧.٢٣) سنة بمتوسط قدره (٣٦.٠٩) وانحراف معياري قدره (٧.٦١) سنة، ويوضح الجدول الآتي توزيع العينة وفق متغيري العمر والخبرة.

جدول (١)

توزيع عينة البحث وفق متغير السن والخبرة

مُتغير السن	مصر	السعودية	المجموع	مُتغير الخبرة	مصر	السعودية	المجموع
أقل من ٢٦ سنة	٢٢	٢٢	٤٤	أقل من ١٠ سنوات	٢٠	٢٠	٤٠
أعلى من ٢٦ سنة	١٢	١٢	٢٤	أكثر من ١٠ سنوات	١٤	١٤	٢٨
المجموع	٤٤	٤٤	٨٨	المجموع	٤٤	٤٤	٨٨

ثانياً: الأدوات:

١. مقياس الرضا الوظيفي: (إعداد الباحثين).

وصف المقياس: يتكون المقياس من (٢٥) بنداً تم توزيعها على أبعاد المقياس وهي:

- العلاقات مع الرؤساء: وهي البنود (١١.٦١، ١١.١٦، ٢١).
 - العلاقات مع الزملاء والطلاب: وهي البنود (٧.٢، ١٢.١٧، ٢٢).
 - ظروف العمل: وهي البنود (٨.٣، ١٣.١٨، ٢٣).
 - الراتب والحوافز المادية والمعنوية: وهي البنود (٩.٤، ١٤.١٩، ٣٤).
 - العلاقات مع الأنظمة الإدارية: وهي البنود (١٠.٥، ١٥.٢٠، ٢٥).
- وتنقسم الإجابة إلى (نادراً - أحياناً - دائماً) ويقابلها (١ - ٢ - ٣). وتتراوح الدرجة بين (٧٥.٢٥). وتُعبّر الدرجة أعلى من المتوسط على وجود الرضا الوظيفي والعكس صحيح. وتُصحح في الاتجاه الإيجابي.
- ثبات المقياس: تم حساب الثبات باستخدام (إعادة التطبيق) بفارق (١٣) يوماً كما يأتي.

* يُعتبر العدد (٤٤) معلماً عدداً ممثلاً في مدينة جدة حيث يبلغ العدد الإجمالي لمعلمي (الإعاقة العقلية) ١٥٠ معلم بنسبة (٢٩٪). ويُعتبر كذلك بالنسبة للعينة المصرية المتخصصةين في (الإعاقة العقلية) وليسوا حملة المؤهلات التربوية الأخرى.

جدول (٢)

الثبات باستخدام طريقة إعادة التطبيق من خلال معامل ارتباط بيرسون

معامل الارتباط	عدد ن	النوع
٠,٧٧	١٧	معلمو الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر
٠,٨٦	١٥	معلمو الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في السعودية
٠,٧٩	٣٢	المجموع

يتضح من الجدول أن معاملات الثبات مقبولة ويمكن الاعتماد عليها في البحث. **صدق المقياس:** تم استخدام طريقة الصدق التلازمي مع مقياس الرضا الوظيفي (الهزايمة، ٢٠٠٩) على عينة من نفس صفات عينة البحث، كما يلي:

جدول (٣)

صدق مقياس الرضا الوظيفي باستخدام

معامل الارتباط بينه وبين مقياس الرضا الوظيفي (الهزايمة، ٢٠٠٩)

معامل الارتباط	عدد ن	النوع
٠,٧٩	٣٧	معلمو الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر
٠,٨٤	٢٥	معلمو الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في السعودية
٠,٨٢	٧٢	المجموع

ويوضح الجدول أن المعاملات مقبولة، وبذلك فإن المقياس يتمتع بالصدق.

٢. مقياس ضغوط مهنة التدريس: (إعداد الباحثين)

وصف المقياس: يتكون المقياس من (٢٠) بنداً، تم توزيعها على (٥) أبعاد وهي:

- الضغوط الناتجة عن الطلاب: وهي البنود (٢١.١٦.١١.٦.١).
- الضغوط الناتجة عن زملاء: وهي البنود (٢٢.١٧.١٢.٧.٢).
- الضغوط الناتجة عن المناخ المدرسي: وهي البنود (٢٣.١٨.١٣.٨.٣).
- الضغوط الناتجة عن الإدارة: وهي البنود (٢٤.١٩.١٤.٩.٤).
- الضغوط الناتجة عن الجوانب الشخصية: وهي البنود (٢٥.٢٠.١٥.١٠.٥).

وتنقسم الإيجابية على المقياس إلى (نادراً . أحياناً . دائماً)، ويقابلها (٣.٢.١). وتتراوح الدرجة بين (٦٠.٢٠). وتُصحح البنود في الاتجاه الإيجابي عدا البنود (١٦.١٢.١٠.٤) فتُصحح في الاتجاه السلبي، وتُعتبر الدرجة الأعلى من (٣٠) على وجود ضغوط مهنة التدريس لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية.

ثبات المقياس: تم حساب الثبات باستخدام طريقة (إعادة التطبيق) بفارق (١٣) يوماً كما يأتي.

جدول (٤)

ثبات المقياس باستخدام طريقة إعادة التطبيق من خلال معامل ارتباط بيرسون

معامل الارتباط	عدد ن	النوع
٠,٧٣	١٧	معلمو الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر
٠,٨٧	١٥	معلمو الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في السعودية
٠,٨٠	٣٢	المجموع

يوضح الجدول أن المعاملات مقبولة ويمكن الاعتماد عليها في البحث.

صدق المقياس: استخدمت طريقة (الصدق التكويني) بعرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين تضمنت المتخصصين وذوي الخبرة في التربية الخاصة، ولإبداء الملاحظات حول ملائمة العبارات والصياغة اللغوية وكذلك ملائمتها للأبعاد المحددة لذلك وبالفعل تم إجراء عدة تعديلات. كما استخدم (الصدق التلازمي) مع مقياس ضغوط مهنة التدريس (الشيراوي، ٢٠٠٣) ويوضح الجدول الآتي ذلك.

جدول (٥)

صدق مقياس الضغوط النفسية باستخدام

معامل الارتباط بينه وبين مقياس ضغوط مهنة التدريس (الشيراوي، ٢٠٠٣)

معامل الارتباط	عدد ن	النوع
٠,٧٩	٣٧	معلمو الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر
٠,٨٤	٣٥	معلمو الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في السعودية
٠,٨٢	٧٢	المجموع

يوضح الجدول أن المعاملات مقبولة، وبذلك فإن المقياس يتمتع بالصدق.

٣. مقياس الاحتراق النفسي:

اعتمد الباحثان على مقياس الاحتراق النفسي (عبد الله، ١٩٩٤) وهو يتمتع بالثبات

والصدق. ويتكون من أربعة أبعاد وهي:

- عدم الرضا الوظيفي: ويشمل (٥) بنود (١٩.١٢.١٠.٥.١).
- انخفاض المساندة الإدارية: ويشمل (٦) بنود (٢٠.١٨.١٥.١١.٨.٣).
- ضغوط المهنة: ويشمل (٦) بنود (١٤.١٣.٩.٧.٤.٢).
- الاتجاه السلبي نحو التلاميذ: ويشمل (٤) بنود (٢١.١٧.١٦.٦).

د. نايف حبيب & د. أحمد قحوي ————— الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط مهنة التدريس والاحتراق النفسي

وتتضمن الإجابة خمسة اختيارات (لا تنطبق إطلاقاً - لا تنطبق كثيراً - تنطبق إلى حد ما - تنطبق بدرجة كبيرة - تنطبق تماماً)، ويُقابلها بالدرجات (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥). وعلى ذلك فإن الدرجة تتراوح بين (٢١ - ١٠٥). وتُعتبر الدرجة الكبيرة فوق المتوسط عن احتراق نفسي مرتفع.

٤ مقياس الاكتئاب:

تعد القائمة المستخدمة ذات خواص سيكومترية وتم حساب الثبات بطرق تقديرات الاتساق الداخلي والتجزئة النصفية وإعادة الاختبار. وحساب الصدق بطرق الصدق التلازمي وصدق المضمون، وتم تعريبه وتقنينه على عينات مختلفة. ويتكون المقياس من (٢١) بنداً تُغطي مجموعة الأمراض الوجدانية والمعرفية والفسولوجية المرتبطة بالاكتئاب، وكل بند له أربعة اختيارات (صفر: ٣) وتتراوح الدرجة بين (صفر: ٦٣) (عبد الفتاح، ٢٠٠٠: ٧).

٥ استمارة دراسة الحالة:

وهي استمارة تم استخدامها على الحالتين الطرفيتين في دراسة الحالة، وتحتوي على بيانات عامة وشخصية.

ثالثاً: الأساليب الإحصائية:

تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية، والتصميم العاملي لتحليل التباين ٣×٢ ، واختبار (t) Test. لاتجاه الفروق، ومعامل الارتباط (بيرسون). بالإضافة إلى حجم التأثير لقياس الدلالة العملية للنسب الفئوية.

النتائج:

نتائج الفرض الأول

وينص على: يتأثر الرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية بالسن والخبرة. وللتحقق من صحة هذا الفرض الفارق استخدم الباحثان التصميم العاملي لتحليل التباين لدلالة الفروق. كما تم حساب حجم التأثير Effect Size ويُقصد به معرفة حجم الفرق بين متغيرين، ويُسمى الدلالة العملية، حيث استمر الاعتماد طويلاً على مستوى الدلالة فقط الذي يُشير للدلالة عند مستوى (٠.٠٥) أو (٠.٠١)، ولكنها لا تُشير إلى حجم الفرق (كبير - متوسط - صغير)، كما أنها تعتمد على حجم العينة، فإذا كان كبيراً تظهر الدلالة، حتى وإن لم تكن الفروق كبيرة، وإذا كان الحجم صغيراً فإن الدلالة تميل إلى طمس الفروق ولو كانت كبيرة (منصور، ١٩٩٧: ٥٧)، وهو الآن يُستخدم

بجانب مستوى الدلالة، وبدلنا على حجم الفرق الناتج بين مجموعات المقارنة بصرف النظر عن الثقة في النتائج. ومن هنا، فإن حجم التأثير يُعتبر وجه العملة الآخر لمستوى الدلالة. ويوضح الجدول التالي النتائج كما يلي:

جدول (٦)

تحليل التباين لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي بين
(معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية - السن - الخبرة)
كما يوضح حجم التأثير (إيتا) درجة الحرية (٨٧)

مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	ف	إيتا	حجم التأثير
مصر/السعودية	١٢٢٠,١	١	١٢٢٠,١	٨,٦١	٠,٢٢	صغير
السن	٢٥٨٨,٢	١	٢٥٨٨,٢	١٨,١	٠,٦٧	كبير
الخبرة	٧٩٤,٢	١	٧٩٤,٢	٢٠,٩	٠,٢٩	متوسط

** دال عند (٠,٠١)، * دال عند (٠,٠٥)

يوضح الجدول أن قيمة (ف) في الرضا الوظيفي دالة عند (٠,٠١) على وجود فروق بين معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية، ودلت قيمة حجم التأثير (إيتا) أن تلك الفروق صغيرة. وبالنسبة للفروق في السن فكانت دالة عند (٠,٠١) ودلت قيمة حجم التأثير أن الفروق بينهما كبيرة. وبالنسبة للفروق في الخبرة فكانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، لكن الفروق (إيتا) بينهما متوسطة.

ولبيان اتجاه الفروق الناتجة عن (ف) تم استخدام اختبار "ت" t.test وفيما يلي جدول يوضح ذلك.

جدول (٧)

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت"
لدلالة فروق العينة على مقياس الرضا الوظيفي وفق متغيري السن والخبرة

الفرق وفق البلد والسن والخبرة	العدد (ن)	المتوسطات (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة "ت"
في مصر	٤٤	٤٠,٩	١٢,٢	٢,٦
في السعودية	٤٤	٤٨,٢	١٣,٦	
كبار السن	٢٤	٥٣,٥	١٣,٤	٤,١
صغار السن	٦٤	٤١,٢	١١,٨	
الخبرة الكبيرة	٢٨	٤٩,١	١١,٢	٢,٢
الخبرة الصغيرة	٦٠	٤٢,٦	١٣,٤	

د نايف علي & د أحمد قدي — الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط مهنة التدريس والاحتراق النفسي

يوضح الجدول أن الفرق كان في اتجاه معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في السعودية، وفي مُتغيري السن والخبرة كان في اتجاه المعلمين كبار السن وذوي الخبرة الكبيرة.

مناقشة نتائج الفرض:

دلّت نتائج تحليل التباين على وجود فروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي، وأكدت قيمة "ت" أن الفروق في اتجاه معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في السعودية، وهي تعني أنهم أكثر من معلمي في مصر في الرضا الوظيفي. أما عن الفروق في السن، والتي كانت في اتجاه المعلمين ذوي السن الكبير، وهي تعني أنهم أكثر في الرضا الوظيفي من المعلمين صغار السن، ويتفق مع دراسة (شلايل، ٢٠٠٧).

وبالنسبة للفروق في الخبرة، فكانت في اتجاه المعلمين ذوي الخبرة الكبيرة، حيث أكدت دراسة (Stempien & Loeb, 2002) أن هناك فروقاً بين معلمي العاقين ذوي الخبرة القصيرة والطويلة في الرضا في اتجاه ذوي الخبرة الطويلة. وأيدت هذه النتائج دراسة (المعجل، اليحيى، ٢٠٠٣). ولا تتفق مع دراسة (حكيم، ٢٠٠٩) الذي أوضحت نتائجها أن مستوى الرضا الوظيفي لم يختلف وفق مُتغير الخبرة، وأرجع ذلك إلى تشابه الظروف والمناخ المحيط بكل النوعين من خيرة المعلمين.

نتائج الفرض الثاني:

وينص على: تتأثر ضغوط مهنة التدريس لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية بالسن والخبرة. ويوضح الجدول التالي هذه النتائج:

جدول (٨)

تحليل التباين لدلالة الفروق في ضغوط مهنة التدريس بين
(معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية - السن - الخبرة)
كما يوضح حجم التأثير (إيتا^٢) درجة الحرية (٨٧)

مصدر التباين	مجموع للربعات د.ح	متوسط للربعات	ف	إيتا ^٢	حجم التأثير
مصر السعودية	٦٦٠,٠١	١	٦٦٠,٠١	٠,٢٤	صغير
السن	٢٠٦٨,٢	١	٢٠٦٨,٢	٠,٢٦	كبير
الخبرة	٥٨٢,٠١	١	٥٨٢,٠١	٠,٤٦	متوسط

أوضح الجدول قيمة (ف) وهي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، وتدل على وجود فروق بين معلمي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية، ودلت قيمة حجم التأثير

(إيتا٢) أن الفروق بينهما صغيرة. وبالنسبة للفروق في السن فكانت دالة إحصائياً عند (٠.٠١) ودلت قيمة (إيتا٢) أن الفروق بينهما كبيرة. أما الفروق في الخبرة فكانت أيضاً دالة إحصائياً عند (٠.٠١) والفروق (إيتا٢) بينهما متوسطة.

ولبيان اتجاه الفروق الناتجة عن (ف) تم استخدام اختبار "ت" t.test وما يلي جدول

يوضح ذلك.

جدول (٩)

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت"

لدلالة فروق العينة على مقياس ضغوط مهنة التدريس وفق متغيري السن والخبرة

الفرق وفق البلد والسن والخبرة	العدد (ن)	المتوسطات (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة "ت"
في مصر	٤٤	٢٨,٤	١٢,٩	٢,٤
في السعودية	٤٤	٢٢,٩	٨,٢	
كبار السن	٢٤	٢٧,٧	٣,٩	٥,٥
صغار السن	٦٤	٢٨,٦	٩,٢	
الخبرة الكبيرة	٢٨	٢١,٩	١٠,٢	٢,٧
الخبرة الصغيرة	٦٠	٢٧,٤	٨,٢	

أوضح الجدول أن اتجاه الفرق كان لصالح عينة معلمي الطلاب ذوي الإعاقة

العقلية في مصر، وفي متغيري السن والخبرة كان في اتجاه صغار السن وذوي الخبرة الصغيرة.

مناقشة نتائج الفرض

دلت نتائج التباين على وجود فروق في ضغوط مهنة التدريس وأكدت ذلك قيمة t. Test؛ حيث كانت في اتجاه عينة معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر؛ وتعمي أنهم يعانون من ضغوط المهنة عن معلمي السعودية. وتتنفق النتيجة مع دراسة دبيس (٢٠٠١). أما عن الفروق في السن، فكانت في اتجاه ذوي السن الصغير، وتتنفق مع دراسة (الزيودي، ٢٠٠٧) أن معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية صغار السن يشعرون بالضغوط المهنية مقارنة بغيرهم. أما عن الفروق في الخبرة، فكانت في اتجاه ذوي الخبرة الكبيرة، وتتنفق مع دراسة (السمادوني، ١٩٩٣) حيث أشارت لوجود فروق بين المعلمين في اتجاه الأقل خبرة. ولا تتفق مع دراسة بوج (Borg, 1989) التي أشارت لنتائج مغايرة وهي أن المعلمين أصحاب الخبرة الكبيرة يعانون من الضغوط المهنية (في: الزيودي، ٢٠٠٧).

د نايف حابر و د احمد قتيبي ————— البنا الوظيفي وعلاقته بضغط مهنة التدريس والاحترق النفسي

نتائج الفرض الثالث :

وينص على: تتأثر درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية بالسن والخبرة. ويوضح الجدول الآتي هذه النتائج:

جدول (١٠)

تحليل التباين لدلالة الفروق في الاحتراق النفسي بين
(معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية - السن - الخبرة)
كما يوضح حجم التأثير (إيتا^٢) درجة الحرية (٨٧)

مصدر التباين	مجموع لثريعات	د.ح	متوسط الثريعات	ف	إيتا ^٢	حجم التأثير
مصر والسعودية	٩٢٠٧,١	١	٩٢٠٧,١	٢٢,٥	٠,٨٢	كبير
السن	١٨٧٥,٠٤	١	١٨٧٥,٠٤	٤,١	٠,١٢	صغير
الخبرة	٥٥٧٤,٦	١	٥٥٧٤,٦	١٨,٧	٠,٢٧	صغير

بلغت قيمة (ف) للاحتراق النفسي = ٢٢,٥ وهي دالة عند (٠,٠١) وتدل على وجود فروق بين معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية، ودلت قيمة حجم التأثير (إيتا^٢) أن الفروق بينهما كبيرة. وبالنسبة للفروق في السن والخبرة فكانت كلتاهما دالة عند (٠,٠٥)، ودلت (إيتا^٢) أن الفروق صغيرة.

ولبيان معرفة اتجاه الفروق الناتجة عن (ف) تم استخدام اختبار "ت" t.test وما يلي جدول يوضح ذلك.

جدول (١١)

يوضح للمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت"
لدلالة فروق العينة على مقياس الاحتراق النفسي وفق متغيري السن والخبرة

الفرق وفق البلد والعن والخبرة	العدد (ن)	المتوسطات (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة "ت"
في مصر	٤٤	٦١,٤	٢٢,٥	٤,٧
	٤٤	٤٠,٨	١٦,٠٢	
في السعودية	٢٤	٥٢,٩	٢٢,٦	١,٩٤
	٦٤	٤٢,٥	٢٠,٥	
الخبرة الكبيرة	٢٨	٣٩,٤	١٨,٢	٢,٥
	٦٠	٥٦,٥	٢٢,٢	

يوضح الجدول أن اتجاه الفرق لصالح عينة معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر، وفي متغيري السن والخبرة كان في اتجاه صفار السن ونوي الخبرة الصغيرة.

مناقشة نتائج الفرض

دلّت نتائج التباين على وجود فروق في الاحتراق النفسي وكذا قيمة "ت" t test ؛ حيث كانت الفروق في اتجاه عينة معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر؛ وتعني أنهم يعانون من الاحتراق الوظيفي بدرجة أكبر من عينة معلمي السعودية، وينكر بلاستيديو (Platsidou, 2009) أن الذين أظهروا مستويات متخفة من الإنهاك والاحتراق النفسي كانوا معلمي الفنا الخاصة ومرمضات العناية المركزة. أما عن الفروق في السن، فكانت في اتجاه المعلمين صفار السن. ولا يتفق هذا مع دراسة الوابلي (١٩٩٥) التي أشارت إلى عدم وجود فروق تُعزى لمتغيرات العمر والمؤهل (الزيودي، ٢٠٠٧). وبالنسبة للفروق في الخبرة، فكانت في اتجاه المعلمين ذوي الخبرة الصغيرة. ويتفق هذا مع دراسة (السرطاوي، ١٩٩٧) التي أشارت إلى أن هناك عوامل تُفسر أكبر قدر من التباين في الاحتراق النفسي ومنها خبرة التدريس. وكذلك الدجاسة (١٩٩٣) والتي أشارت إلى وجود فروق لصالح المعلمين ذوي الخبرة القصيرة (الزويدي، ٢٠٠٧).

نتائج الفرض الرابع :

وينص على: يتأثر مستوى الاكتئاب لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية بالسن والخبرة. ويوضح الجدول الآتي هذه النتائج:

جدول (١٢)

تحليل التباين لدلالة الفروق في الاكتئاب بين

(معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية-السن-الخبرة)

كما يوضح حجم التأثير (إيتا^٢) درجة الحرية (٨٧)

مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	ف	إيتا ^٢	حجم التأثير
مصر والسعودية	٦,٥٥	١	٦,٥٥	٠,٨١	٠,٠٥	صغير
السن	١١٣,٦٨	١	١١٣,٦٨	١٤,٢	٠,٩٤	كبير
الخبرة	١٩٢,٦	١	١٩٢,٦	٣٢,١	٠,٩٦	كبير

أوضحت قيمة (ف) = ٠,٨١ وهي غير دالة إحصائياً وتدل على عدم وجود فروق بين معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية، وأكد حجم التأثير (إيتا^٢) أن الفروق ضئيلة جداً. وبالنسبة للفروق في السن والخبرة فكانت كلتاها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) ودلت قيمة (إيتا^٢) أن الفروق كبيرة.

د نايح عابد & د أحمد قتيبي ————— الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط مهنة التدريس والاحترق النفسي

ولبيان اتجاه الفروق الناتجة عن (ف) استخدم الباحثان اختبار "ت" t.test وفيما يلي جدول يوضح ذلك.

جدول (١٣)

يوضح للتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت"
لدلالة فروق العينة على مقياس الاكتئاب وفق متغيري السن والخبرة

الفروق حسب السن والخبرة	العدد (ن)	المتوسطات (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة "ت"
كبار السن	٢٤	٥,٤	٢,٥	٤,٩
صغار السن	٦٤	٨,١	٢,١	
الخبرة الكبيرة	٢٨	٨,٣	١,٩	٦,٨
الخبرة الصغيرة	٦٠	٥,١	٢,١	

يوضح الجدول من خلال نتيجة "ت" ان اتجاه الفرق في متغير السن كان لصالح معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية صغار السن وذوي الخبرة الصغيرة.

مناقشة نتائج الفرض:

دللت نتائج التباين على عدم وجود فروق في الاكتئاب بين معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية، وبالنسبة لمتغيري السن والخبرة كانت الفروق لصالح ذوي الخبرة والسن الأقل.

نتائج الفرض الخامس:

توجد علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي وضغوط مهنة التدريس والاحترق النفسي والاكتئاب لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية. تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد تلك العلاقات كما يلي:

جدول (١٤)

مصنوفة الارتباط بين الرضا الوظيفي وضغوط مهنة التدريس والاحترق النفسي والاكتئاب

العينة الكلية			مُتغيرات الدراسة
الاكتئاب	الاحترق	الرضا	
		١	الرضا
		١	ضغوط
	١	٠,٢٨٤	الاحترق

الاكتئاب	الرضا	ضغوط	الاحترق	الاكتئاب
٠,٢٨٧ -	٠,٣٦٧	٠,٢٥٢	١	١
معلمو الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر				
الرضا	١			
ضغوط	٠,٣٠٩ -	١		
الاحترق	٠,٥١٤ -	٠,٣٣٣	١	
الاكتئاب	٠,٣٣٠ -	٠,١٤٧	٠,١٧٨	١
معلمو الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في السعودية				
الرضا	١			
ضغوط	٠,١٠٣ -	١		
الاحترق	٠,١٥ -	٠,٣٥٢	١	
الاكتئاب	٠,٠٠٨ -	٠,٤٩٤	٠,٣٧٨	١

** دال عند (٠,٠١)، * دال عند (٠,٠٥)

بالنسبة لعينة الكلية وعينة معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر، فلقد دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الرضا الوظيفي وكلا من ضغوط مهنة التدريس والاحترق النفسي وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)، وكما وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط مهنة التدريس وكلا من الاحترق النفسي والاكتئاب وهي علاقة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، (٠,٠٥).

أما بالنسبة لعينة معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في السعودية، فقد أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط مهنة التدريس وكلا من الاحترق النفسي والاكتئاب وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، (٠,٠٥) أما باقي الارتباطات فلم تصل إلى حد الدلالة.

التعقيب على العلاقات الارتباطية:

تهتم المنظمة الدولية للتعليم بالنجاح في مهنة التدريس، وترى أنه يرتبط مع أبعاد متعددة مثل التعاطف والتفؤل والرضا وعدم وجود خلافات مع الزملاء والرؤساء وتكوين مشاعر إيجابية نحو العمل والإنجاز (Chan, 2006: 1033). وقد اتضح أهمية دراسة الرضا الوظيفي وأنه يرتبط سلباً مع ضغوط مهنة التدريس والاحترق النفسي. ويتفق هذا مع دراسة بورك (Burk) التي وجدت ارتباطاً بين الضغوط النفسية ومُتغيرات سمات شخصية معلم التربية الخاصة، وأنه ينتج عن الضغوط توهم المرض، الاكتئاب، الهستيريا وأمراض

د نافي عابد & د أحمد قتيبي ————— الهمنا الوظيفي وعلاقته بضغط مهنة التدريس والاحترق القلب

القلب (الشامان، ٢٠٠٧: ٦١). ويتفق ذلك أيضاً مع دراسة هيبس (Hibs) التي لوضحت نتائجها أن المعلمين هم الأكثر إحساساً بضغط العمل (الشبراوي، ٢٠٠٣). كما اتضح أيضاً أن ضغوط العمل تؤثر على الأداء الوظيفي (المعجل والبيحي، ٢٠٠٣؛ Platsidou, 2009). ولكن لم تظهر نفس العلاقة مع الاكتئاب إلا في عينة معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر فقط.

دراسة الحالات الطرفية:

تعتبر دراسة الحالة من أهم طرق دراسة الشخصية حيث تكمل المنهج الإحصائي، وتساعد في دراسة الحالات السوية والمتطرفة. ومن ناحية أخرى، فإن الجانب التقييدي (السابق) homothetic لا يُجيب على كل التساؤلات، ولا يهتم بظلال الظواهر موضوع الاهتمام (محمود، ٢٠٠١: ٣٢). ويتمثل الجانب التقييدي هنا في أن تكون لديه ضغوط المهنة والاحترق النفسي وأعراض الاكتئاب فلن. غالباً. يكون لديه رضا وظيفياً. من هنا رأي الباحثان استكمال الجانب التقييدي بدراسة لحالتين طرفيتين (غير نمطيتين) من المعلمين (صغار السن وذوي الخبرة الصغيرة) في العينة المصرية والسعودية. وتم تطبيق استمارة المقابلة التي تحتوي على أسئلة تشمل البيانات الشخصية والوظيفية ثم الاستماع لهما بشأن وجهة نظرهما في القضايا العامة للمعاقين.

التعليق على الحالتين:

من الملاحظ على الحالتين أنهما من ذوي السن المتوسط (٣٣.٣١)، وأنهما متزوجان ولديهما أبناء، ويشعران أنهما محبوبين من الطلاب والزملاء، واتضح أيضاً النشاط الدينية وحب العطاء بغض النظر عن العائد، كما اتضح خلال حديثهما الاستشهاد بآيات القرآن الكريم "وقل اعملوا فصول يري الله عملكم ورسوله والمؤمنون"، ومحاولة تغيير واقع المعاقين للأفضل. ويتفق هذا مع دراسة (عبد المؤمن، ١٩٩٣: ٤١) التي أظهرت أن غالبية المعلمين قبلوا على التدريس لغير العاديين لأسباب اجتماعية وإنسانية ودينية، وجاء في المقدمة البعد الاجتماعي تلاه البعد المهني ثم البعد النفسي. وعلى ذلك فلا يمكن إطلاق القول بأن الرضا الوظيفي يرتبط سلباً أو إيجاباً بالاحترق النفسي والضغط، فهناك الالتزام الشخصي والقناعة ومدى تأثير الدين في شخصية المعلم والصحة النفسية للمعلم (Kafetsios, 2007: 716).

تقييم عام على النتائج:

من خلال نتائج البحث يسجل الباحثان النقاط التالية:

أولاً: من الملاحظ وجود فروق ذات دلالة في الفروق بين معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية لصالح معلمي السعودية في الرضا الوظيفي، وبالتالي فهم أقل في ضغوط مهنة التدريس والاحترق النفسي. ولكن الملاحظ أن الفروق بينهما ليست كبيرة، وبالرجوع إلى متوسطات الدرجات نجد أن متوسط معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر حصلوا على (٤٣.٥٥)، ومعلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في السعودية على (٤٨.٩٣) علماً بأن المقياس يتراوح بين (٧٥.٢٥). ويشكل عام ظهرت العلاقات دالة أكثر في عينة معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر عن السعودية التي تُرجع إلى الظروف الاقتصادية.

وعلى ذلك يتعلّق الرضا الوظيفي بمحتوي العمل وإن ضغوط العمل تتعلق بطبيعة العمل والمناخ المحيط وطبيعة التفاعل، وتري مارجولين (Margolin) أن هناك مطلباً لتخفيف التوترات التي تُقابل المعلم ومنها: الراتب وتدريب المعلمين وإصلاح المناهج والاتجاه نحو الجودة في التعليم (Margolin, 2007).

ثانياً: مما لا شك فيه أن هناك عوامل عدة تؤثر على الرضا الوظيفي وأهمها تلك التي تتعلّق بالأمان الوظيفي وتأمين مستقبل المعلم والاستقرار في الوظيفة، ومدى مناسبة الأجر مع تلبية الحاجات الشخصية، وتؤدي هذه العوامل إلى منح المعلم الفرصة للتقدم والتطور الوظيفي (شلايل، ٢٠٠٧). وتُصبّ العوامل المادية في ناحية معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في السعودية. أما عن عدم وجود الفرق الكبير في الرضا الوظيفي بينهما فقد يعود إلى عوامل ومُتغيرات أخرى مثل التكيف والسمات الشخصية للمعلمين.

ثالثاً: بالنسبة للاكتئاب لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تتدخل وتقف حاجلاً في الحد من السقوط في الاضطرابات النفسية للمعلم، على الرغم من وجود الأرض المهيئة المتمثلة في وجود ضغوط المهنة والاحترق النفسي وذلك في ثقافتنا العربية بشكل عام مقارنة بالدراسات التي أجريت في الغرب.

ويؤيد ذلك أن درجة عينة معلمي مصر حصلت على (٦١.٤)، وعينة معلمي السعودية (٤٠.٨)، علماً بأن المقياس يتراوح بين (٢٥ : ١٠٥). ويتفق هذا مع دراسة اللبابسة (١٩٩٣) التي أشارت إلى أن لدى معلمي التربية لخاصة درجة متوسطة من الاحترق النفسي (الزيودي، ٢٠٠٧). وذلك مقارنة بمعلمي التربية الخاصة في الغرب، ويذكر كذلك كوككانس (Kokkinos) أنه قد دلت العديد من الدراسات في شمال أوروبا وأمريكا الشمالية أن معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة ومعلمي التعليم الخاص ومعلمي المرحلة الابتدائية يعانون من

د. نايف حجاب & د. أحمد قتيبي ————— البنا الوظيفي وعلاقته بضغط مهنة التدريس والاحتراق النفسي

عدم الرضا عن العمل ومن العواقب السلبية والمهنية وانخفاض في النزكاء الوجدانية والإنهاك مقارنة بزملانهم (Kokkinos, 2007: 231).

ويعتقد الباحثان أن الاحتراق النفسي لا ينتج من العمل الشاق وحده، فهي قد لا تولد احتراقاً إذا كان العمل إنسانياً ويتلقى القائمون عليه عائداً مناسباً مادياً ومعنوياً، ونعتقد أن الاحتراق النفسي وغيره يأتي من الباب الأوسع وهو الضغوط النفسية والمهنية. ويؤيد وجهة نظرنا هذه (السرطلوي، ١٩٩٧) حيث يقول إن الاحتراق النفسي لا يختلف عن البحث في أسباب الضغوط النفسية والمهنية، وذلك من منطلق تشابه الخلفية التي ينمو فيها كلا منهما. علماً بأن شعور الفرد بالضغوط النفسية لا يعني بالضرورة إصابته بالاحتراق النفسي، ولكن إصابته بالاحتراق هو نتيجة لمعاناته من الضغوط النفسية الناجمة عن ظروف العمل (السرطلوي، ١٩٩٧: ٦٣).

توصيات البحث:

نخلص من هذا العرض للدراسة ومناقجها إلى عدة توصيات هي:

١. الاهتمام بتطبيق مقاييس الثبات الانفعالي وتحمل الضغوط على الطلاب المتقدمين لأقسام التربية الخاصة.
٢. إجراء المزيد من الدراسات الميدانية للتعرف على أسباب الرضا/عدم الرضا الوظيفي في ظل متغيرات جديدة.
٣. العمل على تحسين الأوضاع المعيشية للمعلمين.
٤. تحسين مناخ العمل من خلال عقد الدورات التدريبية المتخصصة والمتطورة للعمل مع المعوقين.
٥. أن تتسم أساليب الإشراف التربوي مع المعلمين بالديمقراطية، وإشراك المدرسين في القرارات التربوية.
٦. التعرف على حاجات المعلمين المهنية في عملية التدريس وتقنين دورات تدريبية أثناء الخدمة بناء على هذه الحاجات.
٧. العمل على الحد من وجود غير المتخصصين للعمل في مجال التعليم بالتربية الخاصة الذي ينعكس سلباً عليه وعلى المنظومة التعليمية ككلها.
٨. العمل على وجود برامج ودورات دينية تُرسخ قيمة العمل بصرف النظر عن العائد وراء هذا العمل.
٩. إبراز الدور التربوي لمعلمي التربية الخاصة إعلامياً.

المراجع

١. الجرجاوي، زياد (٢٠٠٥). فلسفة إعداد المعلم المسلم. الجامعة الإسلامية، مؤتمر الدعوة الإسلامية ومُتغيرات العصر، أبريل، ١٦٨.
٢. الروسان، فاروق (١٩٩٦). سيكولوجية الأطفال غير العاديين. عمان. الأردن: دار الفكر، (ط٢).
٣. الزيودي، محمد حمزة (٢٠٠٧). مصادر الضغوط النفسية والاحترق لعلمي التربية الخاصة. مجلة جامعة دمشق، ٢٣ (٢)، ٢١٩٨٩.
٤. السرطاوي، زيدان (١٩٩٧). الاحترق النفسي ومصادره لعلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ١(٢١)، ٩٦.٥٧.
٥. الشامان، أمل سلامة (٢٠٠٧). ضغوط العمل التنظيمية لدى المشرفات الإداريات في الرياض. رسالة التربية وعلم النفس، (٢٧٦)، ٨٩.٥٣.
٦. الشيراوي، محمد (٢٠٠٣). ضغوط مهنة التدريس. مجلة علم النفس، ١٤٨، ١١١.٦٧.
٧. الشطي، صافيناز (٢٠٠٥). التعايش مع ضغوط العمل. الكويت: جرير.
٨. الشيخ، جواد محمد، عبد الله، عزيزة (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة الجامعة الإسلامية ١٦(١)، ٧١١.٦٨٣.
٩. العاجز، فؤاد على ونشوان، جميل (٢٠٠٤). عوامل الرضا الوظيفي وتطوير أداء المعلمين. المؤتمر التربوي الأول. ٣٩٨.٣٦٧.
١٠. العبد الجبار، عبد العزيز (٢٠٠٤). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام. مجلة أكاديمية التربية الخاصة، ٥، ١٧٩.١٣٩.
١١. المعجل، طلال محمد واليحيى، عبد الله سعد (١٤٢٣هـ). مدي رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية. مجلة جامعة الملك سعود، ٢ (١٥)، ٧٧٢.٧٥١.
١٢. الهزايمة، أحمد (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية. مجلة علوم إنسانية، ٧ (٤٣)، ٣٣٤.
١٣. حجاج، خليل جعفر (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الحكم المحلي الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية، ١٥ (٢)، ٨٤٤.٨١٩.
١٤. حكيم، عبد الحميد عبد المجيد (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام. دراسات تربوية، ١٠، ١٧.١.
١٥. دبيس، سعيد عبد الله (١٩٩٤). الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بوجهة الضبط : مجلة علم النفس المعاصر، ص ص ٨٧.٣٥.
١٦. سلامة، مملوحة (١٩٨٧). الاكتئاب وجوانب التشويه المعرفي. مجلة الصحة النفسية، ٢٨، ٩٧.٣١.
١٧. سلطان، محمد سعيد (٢٠٠٣). السلوك الفعال في المنظمات. الإسكندرية: مكتبة كلية التجارة.
١٨. شلايل، عيد السلام حلمي (٢٠٠٧). تفويض السلطة لدى منراء المدارس الحكومية بمحافظة رفح وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين. ماجستير، كلية التربية. جامعة الأقصى.
١٩. عبد الرحمن، محمد السيد (١٩٩٩). نظريات النمو. القاهرة: دار قباء.
٢٠. عيد الفتاح، غريب (٢٠٠٠). مقياس بيك للاكتئاب. القاهرة: الأنجلو المصرية.

د. نافي حايدي & د. أحمد قنبي ————— البها الوظيفي وعلاقته بضغوط مهنة التدريس والاحتراق النفسي

٢١. عبد الفتاح، يوسف (١٩٩٩). الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية. مجلة مركز البحوث التربوية، ٨ (١٥)، ٢١١، ١٧١.
٢٢. عبد الله، عادل (١٩٩٥). بعض سمات الشخصية والجنس ومدة الخبرة وأثرها في الاحتراق النفسي للمعلمين. دراسات نفسية، ٢، ٣٤٥، ٣٧٥.
٢٣. عبد الله، عادل (١٩٩٤). مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين. القاهرة: الأنجلو المصرية.
٢٤. عبد المؤمن، محمد حسين (١٩٩٣). إقبال المعلمين على تدريس الأطفال غير العاديين. مجلة علم النفس، ٧ (٢٦)، ٤٩٣٤.
٢٥. عمار، نشوة كرم (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي للمعلمين وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات. ماجستير، كلية التربية. جامعة الفيوم.
٢٦. محمود، ماجدة والشافعي، أحمد (٢٠٠١). التطرف وعلاقته بالرؤية الإحصائية بين الجنسين. دراسات نفسية، ١١، ١٥٩، ١٧٧.
٢٧. مليكة، لويس كامل (١٩٩٨). الإعاقات العقلية والاضطرابات الارتقائية. القاهرة: النهضة العربية.
٢٨. منصور، رشدي قام (١٩٩٧). حجم التأثير: الوجه المكمل للدلالة الإحصائية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٧ (١٦)، ٧٥٥٧.
- 29- Aitken C. (1994). Occupational stress and burnout amongst staff working with people with an intellectual disability. *Behavioral Interventions*, 9, 225-234.
- 30- Bezzina, Karmelo. (2006). Nurses' job satisfaction in Maltese long-term care institutions, *Dissertation Abstract, Royal College of Nursing*, 41 (33), 131-179.
- 31- Chan, D. (2006). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 22, 1042-1054.
- 32- Chiu, Tai & Shiou Lu. (2003). A study of the relationship between the organizational climate and job involvement-taking ascertain medical center and its entrusted hospitals. *Scandinavian Journal of Psychology*, 40 (2), 13-30.
- 33- Edvardsson, B. (2003). Quality in the work environment: a prerequisite for success in new service development. *Managing Service Quality*, 13 (2), 148-163.

- 34- Grant, Jessie. (2006). An examination of the job satisfaction of mid-level manager in student affair administration, *Dissertation Abstract*, Western Michigan University.
- 35- Kafetsios, K. (2007). Emotional intelligence and job satisfaction: testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44, 712-722.
- 36- Kokkinos, C. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77 (1), 229-243.
- 37- Margolin, I. (2007). *Creating a collaborative school-based teacher education program*. In M. Zeller Mayer (Eds.) Teachers learning in communities. International perspectives. Rotterdam: Sense Publishers.
- 38- Maslach C. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 2, 99-113.
- 39- Platsidou, Maria. (2009). Burnout, job satisfaction and emotional intelligence of special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 57 (2), 131-155.
- 40- Pouliakas, Konstantinos. (2009). Confronting objections to performance pay: a study of the impact of individual and Gain-sharing incentives on the Job Satisfaction of British Employees. *Published in: Scottish Journal of Political Economy*, 56 (5), 662-684.
- 41- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school head teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30, 291-306.
- 42- Stempien, Lore & Loeb, Roger. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers: implications for retention. *Remedial and special Education*, 23 (5), 258-267.
- 43- Straiter, Kristin. (2005). Study of the effect of supervisors trust of subordinates and their organization and Job Satisfaction and organizational commitment, *Dissertation Abstract International*, 51 (1), 223-271.
- 44- Tye, Barbara & O'Brien, Lisa. (2002). Why are experienced teachers leaving the profession?. *Phi delta kappan International*, 48, 24-33.