



جامعة النجاح الوطنية  
كلية الدراسات العليا

الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي  
لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات  
الشمال/ فلسطين

إعداد

سجود ناصر رفيق شيخ علي

إشراف

د. شادي أبو الكباش

د. فلسطين نزال

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس - فلسطين.

2022م

الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي  
لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات  
الشمال/ فلسطين

إعداد

سجود ناصر رفيق شيخ علي

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 2022/12/15م، وأجيزت.

التوقيع	د. شادي أبو الكباش
التوقيع	المشرف الرئيسي
التوقيع	د. فلسطين نزال
التوقيع	المشرف الثاني
التوقيع	د. سهير الصباح
التوقيع	الممتحن الخارجي
التوقيع	د. نضال دويكات
التوقيع	الممتحن الداخلي

## الإهداء

فعلتها لأجل رِمشِ عَيْنِ أُمِّي وكَدِّ يَدِ أَبِي " وما وصلت إليه بفضل الله أهديه إلى " أُمِّي وَأَبِي " قبلتان على جبينهما ملؤها الحب والاحترام.

إهداء الى تلك الشجرة البشرية التي ضمتني بأغصانها الحانية، وأطعمتني من ثمارها اليانعة، وغطتني

بأوراقها الدافئة.. إلى رموشِ عَيْنِي أُمِّي وَأَبِي أهدِي هذا النجاح اللذانِ كانا دائماً منارة علمٍ لي.

مُمتنة لزوجي، وصديقي وحببي. حينما ضحك لي في كل مرة أوشكت فيها على الاستسلام، فخشيت

على ضياع حماسه أكثر مما خشيت من فشلي فنجحت، حينما زرع ثقته في صميم كياني فنذرت ألا

أخذله أبداً ما حييت.

الى طفلي النور الذي انار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره أبدا.

الى اخوتي واخواتي الذين ييثون الامل في نفسي دائماً دون ملل وهم السند في الحياة في حلوها ومرها. ♥

إلى عائلة زوجي الذين رافقوني وفرحوا لنجاحي.

## الشكر والتقدير

لا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أساتذتي الأجلاء في جامعة النجاح الوطنية، على ما قدموه لي من معارف وقيم ومهارات وأساليب، كانت عوناً لي في حياتي الجامعية، كما أخص بالشكر والتقدير أستاذي الدكتور شادي أبو الكباش والدكتورة فلسطين نزال على جهودهما وعطائهما، بما قدماه من ملاحظات وإرشادات، كانت هي البوصلة نحو إنجاز هذا البحث، والشكر موصول لكل من قدم إليّ يد العون والمساعدة، سواء كان في مسيرتي التعليمية، أو في إتمام هذا البحث.

## الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل عنوان:

# الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال/ فلسطين

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

اسم الطالب: سجود ناصر رفيق شيخ علي

التوقيع:

التاريخ: 2022/12/15

## فهرس المحتويات

ج	الإهداء	.....
د	الشكر	.....
هـ	الإقرار	.....
و	فهرس الموضوعات	.....
ح	فهرس الجداول	.....
ي	فهرس الملاحق	.....
ك	الملخص	.....
1	الفصل الأول	.....
1	1.1 مقدمة	.....
4	الفصل الثاني: الإطار النظري	.....
4	2.1 الإطار النظري	.....
4	2.1.1 الكفاءة الذاتية المدركة	.....
11	2.1.2 الرضا الوظيفي	.....
20	2.1.3 الاحتراق النفسي	.....
25	2.1.4 معلم غرفة المصادر	.....
30	2.1.5 مصطلحات الدراسة	.....
30	2.1.6 مشكلة الدراسة	.....
31	2.1.7 أهداف الدراسة	.....
32	2.1.8 أهمية الدراسة	.....
33	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	.....
33	3.1 تمهيد	.....
33	3.2 منهجية الدراسة	.....
33	3.3 مجتمع الدراسة	.....
33	3.4 عينة الدراسة	.....
34	3.5 أدوات الدراسة	.....
35	3.5.1 المقياس الأول: مقياس الكفاءة الذاتية المدركة	.....
36	3.5.2 المقياس الثاني: مقياس الرضا الوظيفي	.....
38	3.5.3 المقياس الثالث: الاحتراق النفسي	.....
39	3.6 إجراءات البحث	.....

41	3.7 المعالجات الإحصائية
42	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
42	4.1 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
46	4.2 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
46	4.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
49	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
49	5.1 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
51	5.2 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
52	5.3 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
57	الخاتمة
59	قائمة المصادر العلمية
67	الملاحق
B	Abstract

## فهرس الجداول

- جدول رقم (1): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها ..... 34
- جدول رقم (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة بين كل فقرة والدرجة الكلية 35
- جدول رقم (3): نتائج معادلة الثبات كرونباخ الفا لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة ..... 36
- جدول رقم (4): نتائج معامل الارتباط بيرسون لمقياس الرضا الوظيفي بين كل فقرة والدرجة الكلية ..... 37
- جدول رقم (5): نتائج معادلة الثبات كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي ..... 37
- جدول رقم (6): نتائج معامل الارتباط بيرسون لمقياس الاحتراق النفسي بين كل فقرة والدرجة الكلية ..... 38
- جدول رقم (7): نتائج معادلة الثبات كرونباخ لمقياس الاحتراق النفسي ..... 39
- جدول رقم (8): المعالجة الإحصائية ..... 41
- جدول رقم (9): معايير الحكم على متوسط استجابات العينة نحو مفردات الاستبانة وأبعادها ..... 42
- جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالمقياس الأول (الكفاءة الذاتية المدركة) . 67
- جدول رقم (11): نتائج اختبار ت لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع لمتغير الكفاءة الذاتية المدركة ..... 67
- جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمقياس الثاني (الرضا الوظيفي) ..... 69
- جدول رقم (13): نتائج اختبار ت لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع لمتغير الرضا الوظيفي ..... 70
- جدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمتغير الثالث (الاحتراق النفسي) ..... 70
- جدول رقم (15): نتائج اختبار ت لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع لمتغير الاحتراق النفسي ..... 71
- جدول رقم (16): نتائج اختبار بيرسون لفحص العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي ..... 71
- جدول رقم (17): نتائج اختبار بيرسون لفحص العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والاحتراق النفسي ... 71
- جدول رقم (18): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق تبعاً لمتغير الجنس ..... 71
- جدول رقم (19): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق تبعاً لمتغير الخبرة ..... 72

جدول رقم (20): نتائج اختبار L.S.D لدلالة الفروق ..... 72

جدول رقم (21): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها

بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي تبعا لمتغير العمر ..... 73

جدول رقم (22): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها

بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي تبعا لمتغير المؤهل العلمي ..... 73

## فهرس الملاحق

67 .....	ملحق (أ): الجداول
74.....	ملحق (ب): الاستبانة

## الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال/ فلسطين

### إعداد

سجود ناصر رفيق شيخ علي

إشراف

د. شادي أبو الكباش

د. فلسطين نزال

### الملخص

يعد المدرس العامل الأهم والأساسي في تعليم الطلبة ونقل الخبرات والمعارف والمهارات لهم، لعظم الدور الذي يقع على عاتقه في تنشئة الأجيال وتعليمهم، ومن هنا تزايد الاهتمام بالعوامل المؤثرة في دور المعلم، وفي دافعيته نحو مهنة التعليم، ورضاه الوظيفي، والتعامل مع الطلبة وما يتخلها من وظائف وواجبات من المهن التي تشكل مصدرا للاحتراق النفسي لدى المعلمين، كونها من الأعمال التي تحتاج إلى التعامل مع الطلبة، وتزداد درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر، نظرا لطبيعة الفئة التي يتعاملون معها، ومن هنا هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية المدركة ومستوى الرضا الوظيفي ومستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال في فلسطين، ومعرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة وكل من الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي، وكذلك معرفة أثر المتغيرات (الجنس، الخبرة، العمر، المؤهل العلمي) في رأي عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي.

تم توظيف المنهج الوصفي الارتباطي في جمع البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية، وتم استخدام مقياس الكفاءة الذاتية المدركة، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الاحتراق النفسي، وتألقت العينة المدروسة من (104) مدرسا ومدرسة من مدرسي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال.

كشفت النتائج عن أن درجة كل من الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي كانت مرتفعة، بينما كانت منخفضة على متغير الاحتراق النفسي، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية دالة إحصائياً بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي، وعلاقة ارتباط سلبية دالة إحصائياً بين الكفاءة الذاتية المدركة والاحتراق النفسي، ومن ناحية أخرى تبين للباحثة من خلال نتائج التحليل وجود أثر في آراء المعلمين قيد الدراسة تعود لمتغير الجنس على متغير الاحتراق النفسي، ووجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الخبرة على كل من متغير الكفاءة الذاتية و متغير الرضا الوظيفي، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة خرجت بمجموعة من التوصيات منها: تعزيز الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي غرف المصادر، وتعزيز الرضا الوظيفي.

وقد أسهمت الدراسة الحالية من خلال إطارها النظري في التعرف على مفاهيم أبعاد الدراسة الثلاثة: الكفاءة الذاتية المدركة والاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، وكذلك إبراز دور معلم غرف المصادر، من خلال مراجعة نتائج الدراسات السابقة، ومن خلال تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة البحث فإن الدراسة الحالية أسهمت في تأكيد العلاقة بين الأبعاد الثلاثة الكفاءة الذاتية المدركة والاحتراق النفسي والرضا الوظيفي.

**الكلمات المفتاحية:** الكفاءة الذاتية المدركة، الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي، ومعلمي غرف المصادر.

## الفصل الأول

### 1.1 مقدمة

تلعب التربية والتعليم دورا كبيرا في بناء المجتمعات، وتنميتها، والنهوض بالأمة على مستوى الأفراد والمجتمعات، ويقع على عاتق المعلم، الدور الأهم في إعداد الأجيال، وتنشئتها، ورعايتها، وتزويدها بالمهارات اللازمة، العلمية والحياتية، لذا بات الاهتمام بمستوى المعلم ضرورة ملحة، وأداة فعالة لإحداث التنمية الشاملة.

ويتعاطف دور المدرس في العصر الحديث، نتيجة لوجود العديد من التحديات تواجه المدرسين، وبالتالي، فهم بحاجة إلى تحمل المزيد من الأدوار في مدارسهم لتلبية توقعات الطلاب والآباء والمجتمع المدرسي (Turkoglu, Cansoy, & Palar, 2017).

ولكي تتحقق جودة التعليم، ويتطور أداء المعلم، لا بد من أن يتولد لديه الشعور بالرضا الوظيفي، الذي يعبر عن قدرته في الصمود أمام الصعوبات والمشاكل والضغوطات المنبعثة من الواقع المحيط به، ذلك أن الرضا الوظيفي يزيد من دافعية المعلم نحو العمل، ويزيد من حماسه لمهنته، ويعينه على التغلب على الضغوطات المحيطة به والتي قد تكون ناشئة من البيئة المدرسية ومتعلقاتها، أو من الحياة الشخصية للمعلم (الميلود و عبد الكريم، 2017).

ويعد المعلم حجر الزاوية، وعامل أساسي من عوامل نجاح المنظومة التربوية، إلا أنه قد يعترض عمله في المدرسة بعض الصعوبات، نتيجة لظروف البيئة التي يعمل بها، أو خارجها، وبشكل يصعب عليه اخضاعها والسيطرة عليها وإحداث التكيف معها، الأمر الذي يعرقل دوره والقيام به على أكمل وجه، زمن ثم شهوره بعدم القدرة والقصور مما يقود به إلى حالة من الإنهاك الانفعالي والاحتراق النفسي، ومن ثم الإحساس بعدم الرضا (خليل و شرير، 2008).

فهناك الكثير من المؤثرات تؤثر في درجة الرضا الوظيفي لدى المعلم، ومن بين هذه العوامل الكفاءة الذاتية المدركة، فقد بينت دراسة أبو علي (2015) أنّ الكفاءة الذاتية تؤثر في اختيار الفرد للمهام التي سيؤديها، وفي حجم المجهود الذي سيبذل، وفي مدى قدرة الفرد على مواجهة الضغوطات والعقبات، وفي طبيعة تفكيره، بشكل تتأثر به حالته النفسية والتي تظهر من خلال ردود فعله السلوكية والانفعالية.

كما كشفت دراسة ترك أوغلو وآخرون (2017) Turkoglu et el عن وجود تأثير يتسم بالإيجابية لبعد الكفاءة الذاتية على درجة الشعور بالرضا الوظيفي للمدرسين، لذلك تعد الكفاءة الذاتية مؤشرا هاما للرضا الوظيفي.

وقد تناولت النظرية الاجتماعية المعرفية العلاقة بين سلوك الفرد والمعارف والخبرات والقدرات الداخلية التي يمتلكها، فالسلوك لا يتأثر بالمحددات البيئية فحسب، وإنما يتأثر أيضا بنتائج معالجته للبيئة المحيطة به (Erdil & Yaken, 2012)

وبحسب دراسة الوائلي وعلاء الدين (2013) فإنه كلما ارتفعت درجة الكفاءة الذاتية للعاملين في مهنة التدريس فإنه تزداد درجة شعورهم بالرضا الوظيفي عن العمل الذي يؤدونه.

ذلك أنّ الكفاءة الذاتية في حال وجودها لدى الفرد بشكل مرتفع تساهم، وبشكل كبير، في خفض مستوى القلق والاضطراب والتوتر لدى الفرد، وتزيد من قدرته على مجابهة الصعوبات والمشكلات التي تتعرضهم في حياتهم اليومية، والصمود أمام ضغوطاتها، وفي المقابل فإنّ ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية يؤدي إلى الإحساس بتقدير الذات وزيادة مشاعر التكيف النفسي (الشوا، 2016).

ومن ناحية أخرى فإنّ إدراك الأفراد لكفاءتهم الذاتية تؤثر في مستوى الاحتراق النفسي لديهم، وتتأثر به، فقد أشار نصيف (2017) إلى أنّ الانهك والاستنزاف النفسي يستنفذ الطاقة النفسية والفكرية له، بشكل ينعكس سلبا على ثقة الفرد بنفسه وبقدراته، ومن ثم على الأداء.

ومن هنا نادت العديد من سياسات إعداد المعلمين وتدريبهم، بضرورة إعداد المعلم وتأهيله ليكون قادرا على مواكبة العصر ومواجهة المتغيرات، برفع مستوى الكفاءات لديه (بشاتوه، 2019).

وفي السنوات الأخيرة حرص القائمون على السياسة التربوية التعليمية في فلسطين على إيجاد غرف المصادر الخاصة بتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة وتجهيزها بأحدث الوسائل والتقنيات والاحتياجات، إيماناً منها بضرورة دمج هذه الفئة في المدارس العادية، وانطلاقاً من أن التعليم حق للجميع، وهي غرفة صفية ملحقة للمدارس العادية، يأتي إليها تلاميذ من هم بحاجة إلى احتياجات وعناية وخدمات خاصة وفق المشكلات والإعاقات التي يعانون منها، في أوقات محددة وفق جدول زمني لمعالجة أوجه الضعف عندهم (الطراونة، 2020).

وتقدم هذه الغرف تعليماً مباشراً وخصوصاً، وعلاجاً أكاديمياً، بشكل فردي أو جماعي، وتشتمل على الوسائل التي تيسر القيام بالمهام اللازمة، والتعامل بفعالية مع ذوي الصعوبات، وعلى فهم حاجاتهم (السيلاوي، 2014).

وذكر الحمادي (2019) أنه يقع على عاتق معلم غرفة المصادر العديد من المهام، فيقوم بعملية التقييم والتشخيص وتحديد الاحتياجات، وإعداد الخطط، وتدريب الأطفال، ومساعدتهم في التغلب على المشكلات التي تعترض تدريسهم وتلبية احتياجاتهم المعرفية والاجتماعية والنفسية والمهارية، واكتساب المهارات التواصلية، والتعاون مع معلمي الصفوف العاديين، والتنسيق مع الأهل والتعاون معهم.

ونظراً لأهمية دور معلم غرفة المصادر، ولكثرة الضغوطات التي يواجهها نتيجة التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة مقارنة بالطلاب العاديين، كما أشارت دراسة طشطوش وآخرين (2013)؛ ودراسة الظفري والقريوتي (2010)؛ ودراسة عملة وحجازي (2021)؛ فإنه بات من الضروري الاهتمام بصحة معلم غرفة المصادر النفسية، والعمل على التقليل من مستوى الاحتراق النفسي، وتعزيز كفاءته الذاتية المدركة.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري

#### 2.1 الإطار النظري

##### 2.1.1 الكفاءة الذاتية المدركة

###### 2.1.1.1 مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة وأبعادها

يتأثر الفرد في سلوكه وأدائه بمجموعة من المحاور تتكون منها ذاته، وتعتبر الكفاءة الذاتية أو فاعلية الذات من أهم هذه المحاور، وتعبّر عن قدرته على ضبط سلوكه المرتبطة بما لديه من معتقدات شخصية (الفاخوري، 2016).

تعرف الكفاءة الذاتية بأنها: " قدرة الفرد على أداء السلوك المرغوب، والتحكم في الأحداث التي تواجهه، وبناء التوقعات الذاتية عن كيفية أداء المهام والأنشطة، والتنبؤ بمدى الجهد والمثابرة التي يجب أن يبذلها لتحقيق ذلك (الحراني، 2009، صفحة 5).

وهو ما أسماه ألبرت باندورا بفاعلية الذات، التي تعبّر عن توقع الفرد لقدرته وتسهم في تغيير السلوك لديه، باعتبار الذات وما تمتلكه من قدرات وطاقات محفزا مهما من محفزات السلوك وتوجهاته(بوجردة و عبد العزيز، 2020، صفحة 102).

وتتشكل الذات وفق نظرية ألبرت من مجموعة من العناصر والمقومات، منها ما هو متعلق بسلوك الفرد المتصلة بالمهارات وطرق التواصل الاجتماعي بين الأشخاص، ومنها ما هو متعلق بالجانب المعرفي ويتصل بما لدى الفرد من معتقدات وإمكانات تعتبر عن قدرته في التحكم والسيطرة، ومنها ما هو متعلق بانفعالات المتصلة بحالة المشاعر والمزاج وقدرة الفرد على ضبطها والتحكم بها.(كرماش، 2016).

ومفهوم الكفاءة الذاتية المدركة عامل رئيس في تحقيق الضبط الشخصي والتوافق لدى الفرد، ومن هنا اهتم الباحثون بدراسة العلاقة بين البعدين، وكذلك فحص برامج علاجية مقترحة لتعديل السلوك تقوم على تعزيز كفاءة الفرد المدركة" (غرنيكي، 2016، صفحة 542).

ومصطلح الكفاءة الذاتية المدركة متصل بمفهوم الكفاءة الذاتية المتمثلة في أحكام الشخص وتوقعاته لمستوى الكفاءة لديه، لذلك تعرف العمري (2018؛ ص11) الكفاءة الذاتية المدركة بأنها: "حالة تعبر عن شعور داخلي حول قدرة الفرد على تنفيذ الواجبات والأنشطة المكلف بها".

فليست الكفاءة الذاتية المدركة لدى الفرد مجرد مشاعر يمتلكها تجاه قدراته وإمكاناته، وإنما هي تقويم من قبل الفرد لإمكاناته، ولمدى قدراته عما يستطيع تنفيذه والقيام به، ولمدى قدرته على المثابرة وبذل الجهد، والقدرة على التعامل مع المواقف ومجابهة الفشل وتجاوزه (اليوسف، 2013).

كما تعرف الكفاءة الذاتية المدركة بأنها: "إيمان المعلمين بقدرتهم على التعامل بفعالية مع المهام والالتزامات والتحديات المتعلقة بنشاطهم المهني (Barni, Danion, & Benevene, 2019)

ومصطلح الكفاءة الذاتية المدركة عند كرماش (2016؛ ص529) يشير إلى درجة اعتقاد الفرد لمستوى قدراته وإمكاناته، ومعتقداته حول تنفيذ المهام المنوطة به والقدرة على انجازها، وتنفيذ الإجراءات اللازمة لضمان نجاح تنفيذها.

لذلك يرى تاحوليت (2021؛ ص313) أنها ترتبط بتوقعات الفرد الذاتية وقناعته لمدى قدرته على الأداء والعمل، وتنعكس على السلوك الذي يقوم به، وتعبر عن أحكام الفرد وتوقعاته، ومدى كفايته للتعامل بنجاح مع التحديات.

كما تعبر عن درجة إيمان الفرد بالكفاءة الذاتية التي يمتلكها، فهي في أبسط تعريفاتها: "إيمان الفرد بقدراته المرتبطة بتصوره عن الأداء، الذي يمكن أن يؤثر على نتاج هذا الأداء (Turkoglu, Cansoy, & Palar, 2017, p. 765)

وثمة فارق بين مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة، ومفهومي الذات وتقدير الذات، فمفهوم الذات مصطلح واسع وعام، يندرج تحته العديد من مدركات الشخص حول ذاته، منها الكفاءة الذاتية، وينمو مفهوم الذات رويداً رويداً وتدرجياً، ويتم تقييمه من خلال مقارنة الفرد نفسه مع الآخرين، أما الكفاءة الذاتية المدركة تركز على توقعات قدرة الفرد على الإنجاز والنجاح في مهمة خاصة، مع عدم الحاجة الى عقد مقارنات مع الآخرين (سمار، 2017).

#### 2.1.1.2 العوامل المؤثرة في الكفاءة الذاتية المدركة

تتأثر درجة الكفاءة الذاتية المدركة بالمحيط الاجتماعي الذي ينشأ فيها الفرد، وما يتخلل هذا المحيط من مكونات وعناصر ومؤثرات وعوامل متنوعة من حيث مصدرها، فكلما نال الفرد استحساناً وقبولاً وتشجيعاً من المحيطين به، الأهل والأصدقاء والمجتمع والمعلمين، فإنه يزيد شعوره بالكفاءة، وتزيد درجة تقييمه لقدراته (اليوسف، 2013).

فالصورة التي يكونها الفرد عن نفسه، وهي صورة متراكمة عبر مراحل حياته، والمتعلقة بإمكاناته وقدراته في الجانب الفعلي التطبيقي والمعرفي، وتنمو عبر طرق التنشئة وأوجه الممارسات السابقة التي يتفاعل معها، هذه الصورة للفرد عن كفاءته تحدد توقعاته للنجاح إذا كانت صورة إيجابية، أو الفشل إذا كانت صورة سلبية محبطة (تاحوليت، 2021)، وكما بينت دراسة اليوسف (2013).

كما تربط الردينية (2017) بين إدراك الشخص لذاته والدافعية والبعد النفسي له وقدرته على الانجاز.

فما أن الكفاءة الذاتية المدركة تتعلق بدرجة تقييم الشخص لها فإن درجة تقييمه تتأثر إلى حد كبير بالحالة النفسية التي يمتلكها هذا الفرد، ذلك أن إحساس الفرد بالقلق والتوتر وعدم الاتزان نتيجة للضغوط المحيطة به يتسبب في الإبهام النفسي لديه، الذي بدوره يؤثر سلباً على إدراك الفرد لكفاءته الذاتية (الشوا، 2016).

كما يكون العاملون، في كل مجال من مجالات العمل، أكثر كفاءة ولديهم مستوى عال من الدافعية للقيام بالمهام المنوطة بهم في حالة شعورهم بالرضا ظروف البيئة التي يعملون فيها، ذلك أن الرضا الوظيفي أمر ضروري في التكيف الوظيفي للعاملين (خليل و شيرير، 2008).

ونظراً للعلاقة الطردية بين الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي فقد أوصت دراسة (حكيم، 2009) بضرورة تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، من خلال إعداد برامج ودورات تدريبية هدفها تنمية المشاعر المحفزة نحو الإنجاز بروح ايجابية لدى المعلمين نحو مهنة التدريس، وإكسابهم المهارات التي ترفع من كفاءتهم الذاتية، وتمكنهم من التغلب على صعوبات العمل في مهنة التدريس، حتى لا يكونوا سلبين نتيجة الاحتراق النفسي.

وثمة عوامل عند باندورا من شأنها أن تؤثر في إدراك الشخص لقدراته الذاتية، ومن هذه العوامل: اجتياز الخبرات بشكل متقن، فزيادة نجاح الفرد في تنفيذ المهام المنوطة به يعزز الثقة لديه في إدراكه لكفاءته الذاتية، كذلك تؤثر الحالة الانفعالية والفسولوجية في الكفاءة الذاتية المدركة لدى الفرد، ذلك أن للانفعال الشديد أثراً سلبياً على درجة إدراك الفرد لكفاءته الذاتية، ويضاف إليها الإقناع اللفظي من الآخرين المحيطين به بأنه قادر على تنفيذ المهام، والخبرات المتبادلة من خلال الاقتداء بمن هم قادرين على تنفيذ المهام بنجاح (كرماش، 2016).

وتحدثت (غرني، 2016) عن الاستثارة الانفعالية كأحد المؤثرات والمحفزات للكفاءة الذاتية المدركة، والتي تختلف من فرد لآخر في الموقف ذاته، فبعض الطلاب يعززون حالة القلق قبل الامتحان إلى عدم الدراسة الجيدة، فيعتقد أن أدائه سيكون ضعيفاً، بينما يفسر آخرون هذا القلق على أنه مؤشر جيد سيمكنه من الأداء في الامتحان بصورة أفضل.

كما أنها تتأثر بطبيعة الحياة التي يعيشها الفرد وما يتخللها من مواقف وتجارب وصعوبات كما أثبتت دراسة (العمري، 2018).

ومن ناحية أخرى فإنها تتأثر بالعوامل الديمغرافية والسمات الشخصية له، فقد أثبتت دراسة تاحوليت (2021) التي أظهرت تأثير آراء الباحثين حول مستوى ادراكهم لكفاءتهم الذاتية تبعاً لمتغير التخصص العلمي.

كما أظهرت دراسة أوزدمير وجونجار (Ozdemir & Gunqar, 2017) أنه تختلف آراء المعلمين المرشحين حول الكفاءة الذاتية المدركة وفقاً لأعمارهم، والجنس والجامعات والموطن، والكليات، ومستوى تعليم الأم، كما بينت دراسة اليوسف (2013) أن جنس الفرد، وكذلك مستواه الاجتماعي والاقتصادي يؤثر في إدراكه لكفاءته الذاتية. وأثبتت دراسة أبو علي (2015) وجود أثر للجنس، والمؤهل العلمي، والعمر.

وأظهرت دراسة بارني وآخرون (Barni, Danion, & Benevene, 2019) أن قيم الحفظ لدى المعلمين ارتبطت بشكل إيجابي بإحساس الكفاءة الذاتية بغض النظر عن نوع ومستوى الدافع للتدريس، والأكثر إثارة للاهتمام هو العلاقة بين الانفتاح على التغيير والفعالية الذاتية في جانب، والتعالي الذاتي والفعالية المتنوعة في جانب آخر، اعتماداً على دوافع المعلمين، كانت هذه العلاقة أقوى عندما لاحظ المعلمون ضغطاً خارجياً أقل، وشعروا بأنهم مصممين على التدريس.

في حين أثبتت دراسة كرماش (2016) عدم وجود أثر دال إحصائياً يعود للاختلاف في جنس الفرد من العينة المفحوصة. والأمر نفسه في دراسة غرنكي (2016) التي نفت وجود تأثير دال إحصائياً لجنس المعلم، والمؤهل العلمي، وفي الوقت نفسه أكدت على وجود فروق تبعاً لنوع التخصص وعدد سنوات الخبرة.

فيما كشفت دراسة الوائلي وعلاء الدين (2013) عن وجود فروق في درجة تقدير المدرسين للرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية تبعاً للمؤهل التعليمي، وعدم وجود تأثير لعدد السنوات التي قضاها العاملون في التدريس

على بعد الرضا الوظيفي، ووجود فروق في الكفاءة الذاتية للمعلمين تعود لمتغير الخبرة لديهم، ولصالح الأقل خبرة.

### 2.1.1.3 أثر الكفاءة الذاتية المدركة على سلوك الفرد وتوجهاته

لا شك في أن نمط تفكير الفرد، ويبني من خلالها معتقداته ومشاعره، تؤثر في الكيفية التي يبني فيها سلوكه وتصرفاته وأدائه، فاعتقاده حول كفاءته الذاتية هو العامل الأهم الذي يقف وراء القوى المحركة لسلوكه (الفاخوري، 2016).

إذ يتصل مفهوم الكفاءة الذاتية بالأبعاد المكونة لشخصية الفرد وذاته، وبما يصدر عنها من تصرفات وردود أفعال وانفعالات، إذ وجدت غرنكي (2016) أن هذا المصطلح يرتبط بتوقعات الفرد الذاتية وقناعته لمدى قدرته على الأداء والعمل.

وبذلك يتمحور مفهوم إدراك الفرد لذاته وتصوره لقدراتها وإمكانته بالقدر الذي يقيم به الطاقات الإيجابية والسلبية التي تتوفر لديه، ونتيجة الفارق بينهما يكون حكمه إيجابيا أو سلبيا.

إذ أن درجة تقدير الفرد لكفاءته المدركة تؤثر ايجابا أو سلبا في قدرته على التعاطي مع عناصر البيئة المختلفة، من خلال ردود أفعاله تجاه المواقف التي يمر بها داخل هذه البيئة، ومن ثم تؤثر في مدى قدرته على التكيف والتحكم (اليوسف، 2013).

كما يتحدد سلوك المثابرة والمبادرة لدى الفرد بدرجة كبيرة بمدى إدراكه لكفاءته الذاتية، فهذان السلوكان يعتمدان بحسب الشوا (2016) على أحكام الفرد وتوقعاته حول مهاراته السلوكية ومدى كفايته للتعامل بنجاح مع تحديات البيئة.

ويتميز الأفراد الذين يمتلكون مستوى مرتقعا لإدراكهم لكفاءتهم الذاتية بأنهم يتمتعون بمستوى مرتفع من الثقة بالنفس، والقدرة على تحمل المسؤولية، والاستعداد لبذل مستوى عال من الجهد، ويمتلكون مهارات اجتماعية

ذات قدرة عالية على التواصل مع الآخرين، ولديهم المثابرة والإرادة القوية في مواجهة الصعوبات، ويتحملون الضغط، ولديهم مستوى عال من الطموح، وينسبون الفشل إلى الجهد غير الكافي، متفائلون ويخططون للمستقبل (سمار، 2017).

وقد أشارت دراسة (الوائلي و جهاد، 2013) إلى أن إدراك الشخص لقدراته وطاقاته وإمكانته من العوامل الرئيسية التي تتحكم في مستوى جودة أداء المعلم، وفي ممارساته التعليمية، وفي مساعدة الطلاب، وتنمية تحصيلهم المعرفي والأكاديمي، فالمهارات والخبرات المعرفية والعملية التي يمتلكها المدرس سواء كان في تعليمه الجامعي أو من خلال الممارسة العملية بحكم الخبرة فإنها غير كافية للقيام بدوره على أكمل وجه، إذ يتطلب الأمر أن يكون لديه ثقة عالية وإيمان قوي بالطاقات والعناصر والقدرات التي تشكل رصيذا فعالا له. وبخصوص بيئة المدرسة فقد بينت دراسة بارن (Barni, Danion, & Benevene, 2019)، أن كفاءة المعلمين الذاتية المدركة تلعب دورا مهما في المنجزات الأكاديمية المهمة، وإنجازات الطلاب وتحفيزهم وتفاعلهم، وخلق بيئة تعليمية نشطة.

وتوصل تاحوليت (2021) إلى استنتاج مفاده أنه تشكل كفاءة الفرد الذاتية المدركة عاملا نفسيا ذا تأثير واضحا في أداء الأفراد، إذ أنها تزودهم بالقدرة والطاقة على حل المشكلات الطارئة ومواجهتها بثقة وعزيمة قوية، كما تزز قدرتهم في بناء اتصال اجتماعي فعال مع الطلاب.

وتساعد الكفاءة الذاتية المدركة في تقليل درجة التوتر والقلق لدى الفرد، ومن ثم القدرة على مواجهة التحديات، والتغلب عليها، وتحقيق النجاح، وهو ما أسماه بالقدرة على التكيف النفسي، وهو ما بينته نتائج دراسة الحوراني(2009)، بوجود تأثير عكسي للكفاءة الذاتية في مستوى الاحتراق النفسي.

وانطلاقا من دور إدراك الفرد لقدراته وما يمتلكه من طاقات وعوامل محفزة في التأثير في السلوك، وتوجيه هذه الطاقات جهة مفيدة وإيجابية فقد كانت ميدانا خصبا لدراسات الباحثين كون الكفاءة الذاتية المدركة أحد

أهم المحفزات والدوافع الداخلية نحو الإبداع والقيام بالمهام وبجودة عالية، كما أن هذا الإدراك يمكنه وبدرجة عالية في إحداث التحكم والسيطرة على المواقف التي تعترضه وتواجهه في عمله وحياته اليومية، وتساعد في مجابهة المشكلات (تأخوليت، 2021).

كما إن الكفاءة الذاتية المدركة تؤثر في الرضا الوظيفي لدى المعلم، وتساهم بشكلٍ مميز في تفسير التباين في الرضا الوظيفي، (Erdil & Yaken, 2012).

ومن الممكن أن تؤثر الكفاءة الذاتية المدركة لدى الفرد على سلوك الآخرين، فقد أشارت دراسة أجير (Aqir, 2019) إلى أن اتجاهات المعلم المدركة تؤثر على تقدير الذات لدى الطلبة، وعلى مواقفهم تجاه التعلم.

## 2.1.2 الرضا الوظيفي

### 2.1.2.1 مفهوم الرضا الوظيفي وخصائصه

لا شك في أهمية العاملين في المنظمات والمؤسسات العاملة، ومن هنا أولى علم الإدارة الحديث اهتماما كبيرا بهم، كونهم من أهم العوامل والعناصر التي تساهم إلى حد كبير في إحداث التنمية، وعليه فإن العمل في كل مؤسسة، تعليمية كانت أم غير تعليمية، يشكل العامل الأهم والعنصر الفعال في تحقيق الأهداف المرجوة لها، على مستوى الرسالة التي تؤمن بها، أو السياسة التي تسعى لتنفيذها، ذلك أن أدائها مقرون بشكل طردي بقدرة العامل على الإنجاز، وبمقدار الجهد الذي يبذله، ومما لا شك فيه أن العامل هو المسؤول الأول عن استثمار الموارد المتاحة داخل المؤسسة أو المنظمة، الأمر الذي دفع الإداريين إلى الاهتمام به وبشكل جدي، وقياس مستوى الأداء عنده، ودراسة الضغوطات التي تعيق تنفيذ مهامه أن تقلل من جودتها، وتقديم التوصيات التي يمكن أن تساعد في رفع روحه المعنوية وتحسين حالته النفسية ودرجة شعوره بالرضا الوظيفي (أنور، 2013).

يعرف محمد (2021؛ ص112) الرضا الوظيفي بأنه: " قدرة الفرد على التكيف والتوافق وتحقيق الذات في مكان عمله، وينتج عنه الشعور بالسعادة والرضا".

فيرتبط الرضا الوظيفي لدى العاملين، بغض النظر عن تخصصاتهم وأعمالهم، بمدى قدرتهم على التوافق النفسي والاجتماعي، ومن ثم بمدى قدرتهم على ممارسة الأدوار المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية عالية، بحيث ينعكس ذلك على جودة الأداء لديهم (الوائل و جهاد، 2013).

ويتصل رضا العامل عن وضعه الوظيفي بشكل مباشر بمشاعر الفرح المفعمة بالطاقة الإيجابية النابعة من رؤية الفرد لواقع وظيفته، أو خبراته الوظيفية أو استجابات الفرد الوجدانية والإدراكية والتقييمية تجاه العمل الذي يؤديه، ويقصد به " الاتجاه والشعور الذي يصل إليه العامل فيما يتعلق بالعمل وبيئته" (بشاتوه، 2019، صفحة 200).

وقد عرف كل من العاجز ونشوان(2004؛ ص 5) الرضا الوظيفي للمعلمين بأنه: "مشاعر القبول أو الرفض لدى المعلمين لمهنتهم وأدائهم نتيجة للإجراءات المتوفرة والمتبعة بمدارسهم، والتي تتعلق بطبيعة عملهم". المشاعر الإيجابية التي تمتلك الفرد تجاه عمله الذي يقوم به، والشعور بحالة من السرور تجاه كل ما هو متعلق بطبيعة عمله(الثبتي والعنزي، 2014، ص100).

ويتصف الرضا الوظيفي بمجموعة من الخصائص أشار إليها العمري ويافي (2017)، تتمثل تعدد المفاهيم وطرق القياس وهو موضوع فردي، ويتعلق بالسلوك الإنساني، فيصفه ويعبر عن أنماطه، كما يعبر عن حاله من القناعة والقبول لدى الشخص، من خلال تصرفه مع الظروف الطارئة المحيطة به، ومن ناحية أخرى فإن رضا الفرد عن عنصر معين لا يعني رضاه عن العناصر الأخرى لاختلاف ميول الأشخاص ورغباتهم وطاقاتهم ودرجة ثققتهم بأنفسهم.

وهناك العديد من الآراء الصادرة عن أتباع النظريات المختلفة في تفسير الرضا الوظيفي, فيفسره هوبيك بأنه يعبر عن جملة الاهتمامات المتصلة بظروف العمل وبيئته النفسية والمادية, والتي من شأنها جعل العامل إلى حد كبير راضيا عن عمله, بينما يتصل عند فروم بالقيم الإيجابية النابعة من نجاح العامل في أدائه, وهو عند ماسلو وبورتر مقيد بمدى إشباع الحاجات السلوكية لدى العامل أو الموظف.(الميلود و عبد الكريم, 2017).

### 2.1.2.2 العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

رغم أن مفهوم الرضا الوظيفي متعدد الأبعاد إلا أن الرضا الكلي للموظف أو العامل يتأثر بمجموعة من العوامل, فبعضها منبثق من بيئة العمل ومن طبيعة علاقة الموظف مع المرؤوسين وباقي الموظفين, ومن الطبيعي أيضاً أن يتأثر هذا الرضا بالنمط التكويني للفرد نفسه

إن الرضا الوظيفي يعبر عن المحصلة النهائية لرضا العامل عن واقع وظيفته, وينتج عن طبيعة الروابط بينه وبين بيئة العمل وباقي الزملاء العاملين في تلك البيئة, وكذلك من خلال التفاعل مع الرؤساء أو المدراء, ومن جهة ثانية فإن رضا الشخص عن عمله يتأثر إلى حد كبير بالصورة التي يكونها عن ذاته, وما تمتلكه من طاقات وقدرات وخبرات.(عميرة, 2019).

ومن هنا فإن رضا العامل أو الموظف عن عمله متعلق بالهيكل التنظيمي الذي ينتمي إليه, وما يتخلل هذا الهيكل من علاقات واتصالات اجتماعية, بين العاملين أنفسهم, أو بين العاملين والأطراف الإدارية, وهو عبارة عن تقييم وقياس درجة النجاح أو الفشل في انجاز الأهداف التي ينشدها الفرد في عمله, وكذلك بدرجة الحكم على ما تم فعله من حيث مساهمته في الوصول إلى الغايات, تلك الغايات التي تتأثر بما حصل عليه العامل من محفزات في شقيها المادية والمعنوية, وبمدى دمجها في الدورات التدريبية وورش العمل الهادفة إلى تحسين وتطوير مستواه(العمري و اليافي, 2017).

وبناء على تعريف الباحثين للرضا الوظيفي كما عرضت الباحثة فإنها تستنتج الظروف والمؤثرات التي من خلالها يمكن تحديده لدى الموظفين، وهي: عوامل ذاتية تتعلق بتصوير الفرد لقدراته ومؤهلاته ومهاراته (الكفاءة الذاتية)، وأخرى تتعلق بظروف بيئة العمل وشروطه، وما يتخلل هذه البيئة من عناصر ومقومات تؤثر على المشاعر التي تمتلك الفرد أثناء العمل.

وتتضح قدرة العوامل الذاتية على التأثير في الرضا الوظيفي من خلال مفهوم الرضا الوظيفي ذاته، ففي الوقت الذي يتعلق به الرضا الوظيفي بمشاعر المعلم وأحاسيسه وتوقعاته وتقييمه، فإن هذا التقييم يتوقف على مدى إدراكه للنتائج والمنجز في عمله، ومدى مناسبة هذا المنجز مع طموحاته وآماله، فيتحقق الرضا الوظيفي عندما تكون الطموحات والانجازات في مستوى واحد (الميلود و عبد الكريم، 2017).

وقد تتغير درجة العوامل الذاتية لدى الفرد باختلاف العوامل الشخصية له، وهذا التأثير ينعكس على درجة تقدير الرضا الوظيفي، فقد بينت دراسة توروبوفا وآخرون (Toropova, 2019) أن المعلمات أكثر تعرضاً للتطوير المهني، وأن المعلمين أكثر فاعلية إلى امتلاكها مستويات أعلى من الرضا الوظيفي.

كما تختلف درجة تقدير الرضا الوظيفي باختلاف مستوى القدرات والإمكانات المهنية، فقد أظهرت نتائج دراسة بشاتوه (2019) وجود تأثير لها في الرضا الوظيفي لدى المدرسين.

ويتصل بالعوامل الذاتية ما أسماه محمد (2021) بمصطلح مقدرات الفرد النفسية، الذي يكشف عن مقومات نجاح الفرد التي يؤمن بها، والتناؤل، والإيجابية، والأمل في الإنجاز، والثقة في طاقته المفعمة بالحياة والانجاز، والقادرة على تلبية الغايات والأهداف المرجوة.

ويقسم هوبيك العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إلى مجموعتين، الأولى ترتبط بشعور الموظف بقدراته المنجزة، وتحمل مسؤولية الأعمال المنفذة، ومدى إتاحة المجال للحصول على الترقيات، والمشاركة في صنع القرار، أما المجموعة الأخرى فتشمل الدوافع إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين (المطوع، 2021).

وقد أظهرت نتائج دراسة الثبتي والعززي (2014)، أن العناصر التي لها تأثير واضح في الرضا الوظيفي مرتبة تنازليا بحسب قوة تأثيرها على النحو الآتي: نمط القيادة، مكان العمل، الإشراف، التعزيز المادي والمعنوي، الدورات التدريبية.

ومن هنا فإن بيئة العمل بالنسبة للمعلمين تؤثر في الرضا الوظيفي لهم، ففي هذا السياق أظهرت دراسة توروبوفا (Toropova, 2019) وجود علاقة بين ظروف العمل في المدرسة ورضا المعلم الوظيفي، وبشكل أكثر تحديدا عبء العمل والتعاون، وكانت تصورات المعلمين لانضباط الطلاب في المدرسة هي من أكثر المؤثرات في مشاعره تجاه واقع عمله.

كما تتأثر حالة رضا الفرد عن وظيفته بمستوى إدراكه لكفاءته الشخصية، فالأشخاص الذين يتصفون بمستوى منخفض في إدراكهم لكفاءتهم الذاتية بأبعادها المختلفة فإنهم يذعنون ويستسلمون بسرعة دون بذل مزيد من الجهد في مقاومة المشكلات، وتتنخفض طموحاتهم، وتزداد لديهم مشاعر النقص، وتسيطر عليهم الضغوط والقلق والاكتئاب والتوتر، ويتعاملون مع المهام بخجل وتوتر، وكل هذه السمات تخلق لديهم شعورا بعدم الرضا الوظيفي (سمار، 2017).

فقد أشار الباحثان إردل وياكن (Erdil & Yaken, 2012) إلى وجود علاقة إيجابية كبيرة بين الكفاءة الذاتية للمعلم والرضا الوظيفي، وأن الكفاءة الذاتية للمعلم تعد مؤشرا هاما على رضا المدرسين عن واقع عملهم.

ونظرا لكثرة المؤثرات في مستوى الرضا الوظيفي، فقد أدرج الاهتمام به ضمن إدارة الجودة الشاملة، إذ يعتبر الاهتمام بالعاملين أحد مبادئها، عبر التعرف على حاجاتهم، وظروف العمل المحيطة بهم، وتفجير الطاقة المخزونة في داخلهم عبر الاستمرار في التعاون فيما بينهم، حتى يحقق الموظف درجة من الرضا الوظيفي تجعله يشعر بمتعة العمل وامتعة الحياة (الريح، 2018).

وقد أجمل المطوع (2021) العناصر التي لها تأثير حقيقي في تقييم العمل لرضاه عن واقعه أثناء تأدية واجباته في النقاط الآتية:

1. عوامل ذاتية تتعلق بقدرات العاملين ومؤهلاتهم ومهاراتهم.
2. نمط الهيكل التنظيمي المتعلق بظروف العمل وشروطه.
3. ظروف متصلة ببيئة العمل لها تأثير مباشر على العمل والعامل.
4. كفاية الإشراف المباشر.
5. الاندماج مع الزملاء.
6. عدالة الحوافز والمكافآت.
7. صحة العامل النفسية.

وبخصوص العمل في التدريس فإن المدرس هو أكثر الأشخاص تأثراً بظروف المجتمع وأحداثه في مختلف الجوانب، وبما يتخلل هذا المجتمع من علاقات ومواقف يواجهها المعلم، من المحتمل أن تترك أثراً سلبياً على حالته النفسية، وبشكل يقلل من درجة رضاه عن مهنته، وقد تتسبب له مثل هذه الضغوطات والمشكلات نوعاً من الاضطرابات، تؤدي إلى وصف حالته النفسية بالإرهاك أو الاحتراق (مختار و مصطفى، 2014).

فالرضا الوظيفي لدى المعلم بحسب دراسة محمد (2021) يتأثر بمستوى شعور معلمات الروضة باحترق نفسي، كما يكون هناك تأثير مجموعة متغيرات تتمثل عنده في ظروف بيئة العمل، والمحفزات والترفع الإداري والمكافآت والرواتب، وموقع المعلم في السياق الاجتماعي، والقوانين.

إلا أنه ثمة تفاوت بين تأثير العوامل المتعلقة ببيئة العمل من بيئة لأخرى، ففي هذا السياق، بينت دراسة الثبتي والعنزي (2014) أن أكثر العوامل تأثيراً في الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم تمثلت في القيادة المدرسية، وكان أقلها الدورات التدريبية.

كما يتأثر الرضا الوظيفي بحسب بعض الدراسات بالعوامل الديمغرافية والسمات الشخصية، إلا أن هناك تباين بين الدراسات في هذا الخصوص، فقد أثبتت دراسة المطوع (2021) أن التباين في الجنس بين المعلمين ترك أثرا ذات دلالة إحصائية في مشاعر رضاهم عن واقعهم الوظيفي.

ومن هذه الدراسات دراسة الوائلي وعلاء الدين (2013)، التي أكدت أن هناك تباينا في الشعور بالرضا عن العمل بين المعلمات والمعلمين، وكانت الفروقات لصالح المعلمات فقد كانت درجة رضاهن عن وظيفتهن بدرجة تفوق ما عند المعلمين، وفي نفس السياق كنّ أنشط في تنفيذ الأعمال والمهام المنوطة بهن، وأكثر استخداما لطرائق واستراتيجيات التدريس الحديثة.

كما أثبتت دراسة العمري والياقي (2017) وجود أثر للعوامل الشخصية: (المرتبة الوظيفية، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية) في درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

وفي دراسة أخرى فإن هناك فروقا في مستوى تأثير عوامل الرضا الوظيفي ترجع للاختلاف في مستوى الخبرة ونوع المؤهل العلمي، وعدم وجود فروق تبعا للمرحلة التدريسية (الثبتي و العنزي، 2014).

ويبقى هناك تفاوت بين تأثير العوامل الديمغرافية على الرضا الوظيفي باختلاف العينات المدروسة من المعلمين.

### 2.1.2.3 أهمية الرضا الوظيفي

وجه القائمون على سياسة التربية والتعليم في كافة الدول اهتماماتهم تجاه رضا المعلمين عن واقع وظيفتهم، وعن الظروف المحيطة بهذا الواقع، وهم في هذا الاهتمام ينطلقون من الدور العظيم للرضا الوظيفي في رفع معنويات المعلمين والمساهمة إلى حد كبير في إيجاد حالة من توافقهم النفسي، الأمر الذي يقود حتما إلى زيادة الإنتاج، والحصول على أداء فعال (حكيم، 2009).

ولا شك في أن نجاح الأداء وضمان فاعليته، أيا كان نوع العمل المؤدى، فإنه يتطلب حالة من الأمن والارتياح بهذا العمل، خاصة في ميدان التربية والتعليم، وتؤكد ذلك نتائج بعض الدراسات، ومنها دراسة الريح (2018) حيث توصلت إلى أنّ العاملين الأكثر رضا واقتناع يميلون لتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء، ويتوقع منهم العمل بفاعلية أكثر.

أما عن أهمية الرضا الوظيفي فقد أشار الثبتي والعنزي (2014) إلى أن الرضا الوظيفي يساعد في نجاح المعلمين، وتنفيذ الغايات المنشودة، سواء كانت بالنسبة للطالب، أو بالنسبة للرسالة التي تحملها المدرسة، لذلك يعد الرضا الوظيفي من أهم المؤشرات الدالة على نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية.

فقد أثبتت دراسة الريح (2018) وجود أثر للرضا الوظيفي لدى المعلمين على أدائهم، لذلك أوصت الدراسة بضرورة العمل على تحسين مناخ العمل في المدارس بشكل عام، للحصول على رضا وظيفي مرتفع، ومن ثم على أداء جيد، وكذلك دراسة الميلود وعبد الكريم (2017) التي أثبتت النتيجة ذاتها لدى المعلمين.

ويشكل رضا الموظف عن ظروف مهنته عنصرا مهما من بين العناصر المشكلة لما أسماه العمري واليافي (2017) بجودة الحياة، تلك العناصر التي تترك أثرا ثويا في الأداء، وأكدت الدراسة على أن علاقة الموظف مع باقي الزملاء ومع المستوى الإداري، ودرجة رضاه الوظيفي وما يحصل عليه من جوائز مادية من أكثر المقومات تأثيرا في أدائه.

كما أشار محمد (2021) إلى أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين ركن جوهريا من أركان تحسين ونمو عملية التعليم، فلا يتحقق التقدم ولا يتم التطوير بدون معلم لا يشعر بالرضا الوظيفي، لأنه بلا شك يزيد من مستوى الطموح والمثابرة لدى المعلم، ويدفعه إلى العمل بجد.

ومن هنا حظي الرضا الوظيفي لدى المعلمين باهتمام كبير، لدوره الإيجابي في رفع معنوية المعلم، وتحقيق التوافق النفسي له، وزيادة مستوى الإنتاجية عندهم (الثبتي و العنزي، 2014).

كما تناوله السلوكيون والإداريون كعنصر مهم من عناصر تطوير التعليم، وتحسين نتاجه، وذلك بقياس مستواه لدى المعلمين، والبحث عن مصادره، والوسائل المؤدية إليه، وتعزيزها، وكذلك التعرف إلى معوقاته، والعمل على التقليل من تأثير هذه المصادر (الريح، 2018).

ومما لا شك فيه أن المدرس يشكل مقوما أساسيا في بيئة التعليم، ومن هنا برزت حاجة إلى الاهتمام برضاه الوظيفي، نظرا لعظيم الجهد الذي يبذله، ولكونه أكثر العناصر تعرضا للاحتراق النفسي، لكثرة الأعباء الملقاة على عاتقه، وخصوصية المهام والمتطلبات التي يجب القيام بها لضمان جودة تعليم عالية، ونتاج أفضل (الميلود و عبد الكريم، 2017).

كما يعد شعور المدرس بحالة من الرضا عن وظيفته من أهم المؤشرات على نجاح المدرسة ونجاح المعلم، ذلك أن المشاعر الإيجابية التي يعبر عنها المدرس تجاه مدرسته كمؤسسة تربية ينبئ بنجاح هذه المدرسة، ومن جهة أخرى فإن شعور المعلم بالرضا الوظيفي يدفعه إلى أن يكون أكثر انجازا، وأكثر انتماء للمدرسة (المطوع، 2021).

كما يساعد في القدرة على التكيف داخل العمل، والإبداع والمثابرة، وارتفاع مستوى الطموح والسعي لتحقيق الأهداف، والإحساس بالسعادة والأمان والاستقرار والرضا عن الحياة، والقدرة على تحمل المسؤولية (محمد، 2021).

وفي المقابل فإن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم يؤدي به إلى حالة من الاحتراق النفسي، وهي حالة نفسية يصل فيها المعلم إلى حالة من الاستنزاف البدني والإرهاق العاطفي والنفسي، ومن ثم يتولد لديه مشاعر سلبية تتسم بالإحباط نحو المحيطين به مع انخفاض تقديره وإدراكه لقدراته وطاقاته (مختار و مصطفى، 2014).

كما تؤثر الحالة النفسية للمعلم نتيجة لعدم الرضا الوظيفي لديه على الحالة النفسية للطلبة، فحين يتصف المعلم باللامبالاة، ويكون أكثر عصبية، ولديه دافعية للإبداع والابتكار، فإن ذلك يقلل من تفاعل الطلبة، ويقلل من دافعيتهم نحو التعلم" (طشطوش، جروان، مهيدات، و بني عطا ، 2013).

### 2.1.3 الاحتراق النفسي

#### 2.1.3.1 مفهوم الاحتراق النفسي

يعتبر العالم هيربرت فرويندنبرجر (H. Freudenberger) هو أول من استخدم مصطلح الاحتراق النفسي، وكان ذلك عام 1974، عبر به عن حالة الاستجابة الجسميّة الانفعاليّة لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الإنسانيّة، وهي حالة التّعب أو الاحباط الناتجة عن شعور الفرد بأنّه غير قادر على تحقيق الأهداف (سرحان، 2015).

فالاحتراق النفسي هو نتيجة محتملة للضغوط، وثمة تفاوت في مدى قدرة الأفراد على تحمل هذه الضغوط والتكيف معها، وفي حالة وصول خضوع الفرد لتأثير هذه الضغوط، وعجزه عن مواجهتها، فإنّ ذلك ينعكس على صحته، وعلى أدائه، فعلى المستوى الشخصي يغلب على الفرد الشعور بالإعياء وفقدان النوم والشعور بالاحتراق والتوتر الحاد والقرح المعدية وانقباض العضلات وزيادة عدد دقات القلب، وعلى المستوى المهني تنعكس زيادة معدل غياب المعلمين، وعدم الرغبة في الأداء، والتقاعد المبكر، وكل هذه الأعراض المصاحبة لاحتراق الفرد من الناحية النفسية تتسبب في تدني التحصيل عند طلابهم (بركات، 2010).

ويصاحب الاحتراق النفسي جملة من الأعراض أبرزها الشعور بالإجهاد أو الانهاك العصبي، والشعور بتناقص الطاقة الانفعالية، والشعور بانخفاض درجة الرضا عن الأداء في ميدان عمله، والتجرد من الجوانب ذات البعد الشخصي (طشطوش، جروان، مهيدات، و بني عطا ، 2013، صفحة 1728).

كما يعرفه محمد (2021؛ ص113) "عدم قدرة الفرد على أداء المتطلبات المكلف بها، وتظهر ملامحه في اللامبالاة، والاستنزاف العاطفي، والإرهاق والتعب الجسدي، والإحباط المتزايد، وانخفاض الطاقة، وتدني مستوى الإنجاز".

ويقابل مفهوم الاحتراق النفسي مفهوم الرفاه النفسي، والذي يشير إلى المستوى الأمثل للأداء النفسي، والخبرة في العمل، نتيجة وجود جوانب إيجابية، مثل الرضا الوظيفي، وحماس العمل، وغياب التجارب السلبية، مثل الإجهاد والإرهاق العاطفي والنفسي (Aldrup, 2018).

ويتحدد الاحتراق النفسي بمجموعة من الأبعاد، أوردها محمد (2021) على النحو الآتي:

- **الإجهاد الانفعالي:** حالة من الشعور بالإرهاق والإجهاد والإحباط واستنزاف الطاقة والشعور بالعجز، وانخفاض الروح المعنوية.
- **تبلد المشاعر:** امتلاك مشاعر سلبية تجاه الآخرين، وضعف الانتماء لمهنته، وتدني قيمة الذات له في نطاق بيئة العمل.
- انخفاض درجة الإحساس بالأداء الناجح ومواجهة مشكلات العمل بشكل فاعل.
- **البعد المهني:** غياب مشاعر السعادة والسرور المعبرة عن رضا الموظف عن وظيفته، والتغيب المستمر، والتبكير في التقاعد.

### 2.1.3.2 مسببات الاحتراق النفسي لدى المعلمين ومصادره

تتباين الظروف التي تضغط المعلم باختلاف مصادرها فقد يكون مصدرها السياسة التعليمية، أو يكون مصدرها الجهات الإدارية، وقد يكون مصدرها الطلاب أنفسهم، أو الأهل والمجتمع، وقد تكون هذه الضغوط نابعة من الواقع الذي يحيط بالمعلم، سواء كان الواقع الاجتماعي أو الاقتصادي أو السياسي، غير أن هناك متغير آخر متعلق بشخصية المعلم وقدراته.

فالاحتراق النفسي يصيب العاملين والمهنيين الذين يواجهون الصعوبات والمعوقات في بيئة عملهم، تمنعهم من تنفيذ المهام المنوطة بهم والمتوقعة منهم، الأمر الذي يخلق لديهم حالة من الشعور بالقصور والعجز، وتدني مستوى الدافعية، وعدم الشعور بالرضا الوظيفي (طشطوش، جروان، مهيدات، و بني عطا ، 2013).

إن من أهم متطلبات الأداء الناجح هو استطاعت الفرد إحداث توازن مقنع وتكيف معقول ومقبول بين احتياجات عمله وما يمتلك من قدرات وخبرات، وأي خلل في هذا التوازن فإنه من الممكن أن يؤدي إلى احتراق نفسي لدى الفرد، فقد أشار عملة وحجازي (2021) إلى أن الاحتراق النفسي يمكن أن ينتج عن التدبير غير الناجح للإجهاد المزمن المرتبط بالعمل، مما يؤدي إلى متلازمة مهنية تتميز بأعراض كاستنفاد الطاقة، والمشاعر السلبية تجاه العمل والإدارة والعاملين، وخفض الكفاءة المهنية، وضعف الروح المعنوية وروح الإبداع.

كما يحدث الاحتراق النفسي، نتيجة عوامل أخرى فالسياسة الإدارية، والإمكانات والحوافز، والطريقة التي يتبعها المدير كأن يكون أسلوبا ديمقراطيا أو تسلطيا، جميعها تترك تأثيرا في نشاط المعلمين وأدائهم، وأي نقص في هذه المقومات ينعكس الأمر سلبا، ويؤدي إلى الاحتراق النفسي الذي يمنع المعلم من الأداء الفعال، والتطور المهني (العاجز و نشوان، 2004).

كما يحدث نتيجة لسوء سلوك الطلبة، فقد أظهرت دراسة الدروب وآخرون (Aldrup, 2018) أن سوء سلوك الطالب يقلل من رفاهية المعلم، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الإرهاق العاطفي، وانخفاض حماس المعلم.

ويقسم مختار ومصطفى (2014) مسببات الاحتراق النفسي لدى المعلمين إلى ثلاثة أقسام، بعضها يتصل بالمهنة ذاتها كظروف العمل السيئة وغير المريحة، وما يتعلق منها بطبيعة العلاقة التي تحكم بين الزملاء أنفسهم من جهة، وبين المدرسين وطلابهم من جهة ثانية، وبين المعلمين والجهات الإدارية في المدرسة من ناحية أخيرة، ومنها ما هو ناتج عن ضغوط المهنة نفسها، كضغط البرنامج المخصص للمعلم، والمتطلبات الروتينية اليومية، وعدم كفاية الوقت للأهداف المنشودة.

كما يحدث بسبب ضعف قدرة المدرس على ملاحقة الكم الهائل من التطور التكنولوجي والتقني الذي يشهده الواقع المعاصر، فشعور المعلم بعدم القدرة على مسايرة ومواكبة التقدم الهائل المعاصر بنفس الكفاءة التي كان عليها من قبل، يدفعه إلى حالة من الشعور بالاحترق النفسي (محمد ع.، 2021).

وهذا ينقلنا إلى الحديث عن تأثير الكفاءة الذاتية على درجة الاحتراق النفسي، وهو ما أثبتته بعض الدراسات، ومنها دراسة الشوا (2016) التي كشفت عن وجود علاقة بين البعدين، وكذلك دراسة الفاخوري (2016)، ودراسة أبو علي (2015).

وهناك اختلاف في رأي المعلمين وتقييمهم لاحتراقهم النفسي تابع من الاختلاف فيما بينهم في العوامل الشخصية، إلا أن هذا التأثير متفاوت بين عينة وأخرى، فقد أظهرت دراسة محمد (2021) اتفاقاً في إجابات المعلمين حول الأسئلة المخصصة لقياس مدى الاحتراق النفسي بالنسبة لعامل عدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، في أكدت دراسة الشوا (2016) على أن لعامل المستوى الدراسي للفرد أثراً في درجة الإجابة على الفقرات التي تقيس الضغوط النفسية، وبينت نتائج الدراسة أنها كانت لصالح الأعلى مستوى دراسي.

وكشفت دراسة الفاخوري (2016) عن وجود تأثير لطبيعة الدخل ومستواه في درجة الضغوط النفسية لدى المعلمات، أما العاملين المؤهل العلمي وسنوات الخبرة فقد أثبتت الدراسة عدم وجود فروق تعزى إليهما.

### 2.1.3.3 أثر الاحتراق النفسي

يؤثر الاحتراق النفسي بشكل سلبي على رضا الموظف عن وظيفته، ويتفاوت هذا الرضا بتفاوت درجته لديه، فهو يشكل عاملاً مؤثراً يستنفذ الرضا الوظيفي بشكل تدريجي، كما يقلل من الدافعية والحماس للعمل لدى الفرد، مما يعرقله عن تحقيق أهدافه المنشودة (الهوراني، 2009).

ويتميز الفرد الذي يعاني من احتراق نفسي بسيطرة مشاعر التعب، والاضطراب النفسي والجسدي، والإجهاد، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث تغيرات في اتجاهاته وسلوكه، كما يتميز بالانشغال عن الآخرين والابتعاد عنهم، وضعف الالتزام الذاتي والمسؤولية الوظيفية (طشطوش، جروان، مهيدات، و بني عطا ، 2013).

وقد يكون الاحتراق النفسي من عوامل تغيب المدرس عن عمله وتكرار هذا الغياب على أبسط الأمور والحجج، أو حتى الاستقالة من مهنة التعليم، والبحث عن مهنة أخرى (مختار و مصطفى، 2014).

وتوصلت دراسة العشماوي (2018) إلى نتيجة مفاده أنه كلما ارتفعت درجة الشعور بالاحتراق النفسي قل مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى المعلمات.

أما فيما يتعلق بمعلمي غرفة المصادر فقد بينت دراسة طشطوش وآخرين (2013) والتي أجريت على عينة من معلمي غرفة المصادر في الأردن، أن زيادة شعور المعلمين بالاحتراق النفسي يقلل من إحساسهم بالرضا الوظيفي، وبناء على ما ورد في دراسته فإن حالة المعلمين تتأثر على النحو الآتي:

**الحالة الجسدية:** المرض، ارتفاع ضغط الدم، آلام في الظهر والعضلات، الصداع، الشعور بالغثيان، عدم الانتظام في النوم.

**الحالة النفسية:** الشعور باليأس والتعاسة، تدني مفهوم الذات، الحزن والاحباط والشعور بالعجز، الاكتئاب والغضب.

**الحالة الاجتماعية:** تدهور العلاقات الاجتماعية مع الزملاء، العزلة، التأثير السلبي على الجو العائلي للفرد.

الأمر الذي يؤثر سلبا على أداء المعلم ودافعيته نحو التعليم الابتكار، فمن الطبيعي أنه كلما كان الفرد يعمل في جو مريح محفز فإن إنتاجه يكون عاليا، وكلما كان جو العمل محبطا وروتينيا وضاعطا قلت الانتاجية والدافعية للعمل (عملة و حجازي، 2021).

كما ينعكس الاحتراق النفسي سلباً على كفاءته الذاتية، فقد كشفت نتائج دراسة نصيف (2017) عن أن ارتفاع درجة الاحتراق النفسي يقلل من توقعات المعلمين لكفاءتهم الذاتية. وهذه النتيجة تتوافق وتؤكد ما أظهرته دراسة مارتنيز (Martinez, 2021) و (سرحان، 2015).

#### 2.1.4 معلم غرفة المصادر

حظي التعليم على اختلاف مؤسساته وأساليبه، في مختلف المجتمعات، وعبر العصور، باهتمام كبير، لعلاقته الوثيقة في بناء الفرد والمجتمع، من خلال غرس المبادئ والقيم التي تعبر عن هوية المجتمع وآماله وطموحاته، وتوظيفه في الاستثمار والتنمية وبناء مستقبل أفضل، وتحقيق التواصل بين الماضي والحاضر والمستقبل، وفي الوقت ذاته التفاعل مع مستجدات الواقع والمجتمع (الميلود و عبد الكريم، 2017).

ومن العوامل المهمة في خلق بيئة تعليمية فعالة تهيئة البيئة الملائمة للتعلم، وتكون هذه التهيئة من خلال الاهتمام بالعناصر، التي يعد المعلم الركيزة الأساسية فيها، والمعلم الذي يملك الإحساس بارتفاع إدراكه لقدراته وخبراته وطاقاته، يعمل على مساعدة تلاميذه في تحصيلهم، وينمي دافعيتهم وثقتهم بأنفسهم، فلا يكفي أن يمتلك المعلم المتطلبات والمهارات اللازمة لأداء مهامه، بل لابد أن يمتلك الإيمان والثقة بقدراته على التنفيذ والإنجاز في جميع ظروف العمل المختلفة (غرنيكي، 2016).

فالاهتمام بالمعلم يندرج ضمن الاهتمام بالجانب البشري الذي يقابل الجانب التنظيمي، لذلك وجه الاهتمام إلى الجانب الإنساني لديه، والوقوف على العوامل المؤثرة فيه، وإكسابه المهارات اللازمة، وتعزيز الثقة بالقدرات والإمكانات التي تندرج تحت مفهوم الكفاءة الذاتية، وتنمية الميول نحو تبني المسؤولية عن أدئهم وسلوكياتهم، وتلبية احتياجاته ومساعدته في التغلب على الصعوبات (الريح، 2018).

وشأن العمل في وظيفة لتدريس شأن الوظائف الأخرى، تحتاج إلى امتلاك المدرس الطاقة اللازمة لمجابهة المعوقات والتخلص منها والحد من تأثيرها، بقدر ما يتحلى به من قوة التحمل والعزيمة والإرادة، وبقدر ما لديه

من توجه نحو تطوير الأداء وتحسينه والنهوض به بما يتناسب مع تطورات العصر , وتحقيق القدرة على مواكبة المستجدات في أساليب تعليم الطلبة, ومن هذا المنطلق فإن المعلم الذي لديه مستوى مرتفع من إدراكه لكفاءته الشخصية يكون أكثر تفهما للمشاكل التي تعترض عمله, ويكون أكثر أصرارا على التطور وتحقيق الإبداع(مختار و مصطفى، 2014).

ويواجه المعلمون، بشكل عام، مجموعة من الضغوطات، والتي يختلف تأثيرها من معلم لآخر، كالضغوط النابعة من طبيعة المهنة ذاتها، وما يتعلق بها من احتياجات ومتطلبات تفوق قدرة المعلم، بالإضافة عدد الطلاب فوق المألوف والطبيعي، وإدارة الصف، والعلاقة مع الطلبة، ومع الزملاء والإدارة، وما يتخللها من صراعات، وانخفاض الدخل، وتدني فرص التطوير والترقية، وتحصيل الطلبة، ونظرة المجتمع (عملة و حجازي، 2021).

وفي السنوات الأخيرة تعالت الأصوات لدى المهتمين بسياسة التعليم في فلسطين والحريصين على تطويرها بضرورة إنشاء غرف مصادر خاصة، إيماناً منها بضرورة دمج هذه الفئة في المدارس العادية، وانطلاقاً من أن التعليم حق للجميع، فغرفة المصادر " غرفة صفية ملحقة للمدارس العادية، يأتي إليها ذوو الاحتياجات الخاصة، في أوقات محددة وفق جدول زمني، ليتلقى خدمات التربية الخاصة بناء على مجالات الضعف لديه (الطراونة، 2020).

وينسجم الاهتمام بمعلم غرفة المصادر في التوجه التربوي الفلسطيني الحديث مع رسالة التربية والتعليم، ومع قانون التربية والتعليم الصادر سنة(2017)، الذي ينص في المادتي(9) و(14) على ضرورة تهيئة البيئة التعليمية بجميع عناصرها: (المنهاج وطرق التدريس والمعلم والبيئة المادية) لتحقيق مبادئ التعليم الجامع، وتعد غرف المصادر إحدى الخطوات التي بدأ القائمون على سياسة التدريس الحديث في دولة فلسطين بالعمل بها في البيئة التعليمية العادية بغية تحقيق مبادئ التعليم الجامع(صيدم، 2018).

وتتعاظم أهمية إعداد معلمي غرف المصادر بتعاظم أهمية الاهتمام بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة، فهذه الفئة هم جزء من المجتمع، ولهم حق في التعليم مثل أقرانهم العاديين، وقد جاءت الحاجة إلى غرف المصادر ومعلميها انطلاقاً من ضرورة تنمية قدرات هذه الفئة، ومن ضرورة رفع مستوى استقلاليتهم واعتمادهم على أنفسهم (الصباح وشناعة، 2010).

ولكي تحقق غرف المصادر الغاية منها، والهدف المنشود من تعليم الطلبة ممن هم بحاجة إلى رعاية خاصة من خلالها، فإنه يقع على عاتق معلم غرفة المصادر العديد من المهام، ويتطلب منه بذل مزيد من الجهد، كما أنه يجب أن يتوفر لديه مجموعة من القدرات، وعدد من المميزات والسمات والمؤهلات والكفاءات لكي يستطيع تنفيذ الدور والعمل المكلف به على أحسن حال (صوالحة وتركي، 2013).

وفي هذا السياق توصلت دراسة النجار (2015) إلى أن العنصر الأهم في نجاح الغاية من الغرف الخاصة بتعليم فئات الطلبة ممن يصنفون على أنهم ذوو احتياجات خاصة هو معلم غرفة المصادر، إذ يستفيد طلاب غرف المصادر من التدريبات والأنشطة والفعاليات التي تجرى داخلها، مع بقائهم مدمجين مع أصدقائهم من نفس السن في الفصل العادي، وتعد برامج غرفة المصادر بطريقة منهجية إكلينيكية بواسطة معلم غرفة المصادر بالتعاون مع معلم الفصل العادي.

كما أشارت دراسة ملحم (2020) إلى أن غرف المصادر، من خلال دور معلمي غرف المصادر وما يمتلكون من مهارات وقدرات، ومن خلال ما يتلقون من تدريب وتأهيل، فإنها تساهم في الحد من صعوبات القراءة لدى ذوي الاحتياجات الخاصة.

ولا يقتصر دور معلم غرفة المصادر على تعليم الطلبة المحتاجين لرعاية خاصة المعارف والمهارات الأكاديمية، وإنما يشمل أيضاً تدريبهم على طرق التفاعل الاجتماعي والتواصل مع الآخرين، بهدف مساعدتهم على التكيف مع المجتمع، وممارسة حياتهم اليومية (أبو جراد وأبو سمرة، 2020).

ولأسباب متعددة يتعرض معلم غرفة المصادر إلى بعض التحديات والمعوقات التي لا يمكن السيطرة عليها، وتوجد عائقاً وتحدياً يعرقل قيامه بدوره على أكمل وجه، وبشكل فعال، الأمر الذي يخلق لديه إحساساً بالعجز مقارنة بالمستوى الذي يتوقعه منه متخذو القرار (الجندي، 2019).

فقد توصلت دراسة المطوع (2021) إلى أن درجة رضا المدرسين في مدارسهم العامة العادية وعند معلمي ذوي الاحتياجات بدولة الكويت كانت بدرجة منخفضة. وأثبتت دراسة الجندي (2020) أن درجة رضا معلمي غرف المصادر عن عملهم كانت بدرجة منخفضة جداً، وتوصلت دراسة الطراونة (2020) إلى أن درجة الرضا الوظيفي بحسب استجابة معلمات غرف المصادر في الأردن كان متوسطاً.

إذ يتميز معلم غرفة المصادر عن غيره من المعلمين بخصوصية ناتجة عن الفئة التي يتعامل معها، فيضاف إلى المشكلات والضغوط التي تواجه معلمي التلاميذ العاديين ضغوط أخرى، ذلك أن العمل مع ذوي صعوبات التعلم أو ذوي الاحتياجات الخاصة يؤدي إلى مزيد من التعب والإحباط والتوتر، لكونهم يتعاملون مع حالات فردية، لكل فرد منهم احتياجاته، ولكون هذه الفئة تعاني من اضطرابات عقلية أو سلوكية أو اجتماعية (طشطوش، جروان، مهيدات، و بني عطا ، 2013).

وهو ما أثبتته دراسة عملة وحجازي (2021)، بأن معلمي غرف المصادر في مديرية نابلس ومديرية جنوب نابلس يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة مرتفعة، لذلك أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بجميع الجوانب المحيطة بمعلمي غرفة المصادر، وعمل لقاءات تفريغ نفسي لهم، إضافة إلى لقاءات عنقودية لتحسين ادائهم، كما أظهرت دراسة طشطوش وآخرين (2013) أن مستوى رضا مدرسي غرف المصادر في الأردن كان متوسطاً.

كما أشار الظفري والقيوتي (2010) إلى العوامل التي تزيد من صعوبة عمل معلم غرفة المصادر على النحو الآتي:

- طبيعة الفئة التي يتعامل معها معلم غرفة المصادر، إذ يعاني طلبة هذه الفئة الصعوبات والاضطرابات التعليمية المتعلقة بصعوبات تعلم الطلاب وعسره، والمشكلات النمائية كضعف الإدراك وقصور الانتباه والتذكر.

- تفاعل المعلم مع الآخرين، فمعلم غرفة المصادر يتطلب منه التفاعل مع العديد من الجهات ذات الاختصاص، كالإدارة، والمعلمين العاديين، والمرشدين، وذوي الاختصاص النفسي والطبي، والأهل.

- خبرات المعلم، إذ يتطلب من معلم غرفة المصادر مزيداً من المهارات والخبرات، والقدرة على التوافق مع ما حدث من تطور في السياق نفسه، والدورات التدريبية.

- بيئة العمل: يتطلب العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة في غرفة المصادر وجود بيئة محفزة، غنية بالمؤثرات الحسية والألعاب والنماذج والأجهزة، وأي نقص فيها يزيد من العبء على المعلم.

وقد تؤثر العوامل الديمغرافية في درجة إدراك معلم غرفة المصادر ومستوى رضاه عن عمله، إلا أن هذا التأثير متباين باختلاف عينة البحث، فقد أثبتت دراسة الجندي (2020) أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرفة المصادر المخصصة للطلاب الذين يعانون من مشكلات في التعلم تختلف تبعاً للجنس وباختلاف الدرجة العلمية وباختلاف الأقدمية في العمل.

أما دراسة عملة وحجازي (2021) فقد أثبتت عدم وجود اختلاف في تقييم معلمي غرفة المصادر لاحتراقهم النفسي يعود للعوامل: (جنس المعلم، تخصص المعلم، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة). وتوصلت دراسة الطراونة (2020) إلى أنه لا توجد فروق بحسب العوامل: (العمر، الخبرة، وعدد الطلبة الذين تخدمهم غرفة المصادر) في درجة الرضا الوظيفي.

## 2.1.5 مصطلحات الدراسة

### 2.1.6 مشكلة الدراسة

ترتبط مهنة التعليم مباشرة بتنمية المجتمع وتطوره، بما يتناسب مع تطورات العصر، وبشكل يحافظ فيه على ثقافة المجتمع وهويته وقيمه، ويعد المدرس العنصر الأهم والأساسي في عملية تدريس التلاميذ، لعظم الدور الذي يقوم به في تنشئة الأجيال وتعليمهم، ومن هنا تزايد الاهتمام بالعوامل المؤثرة في دور المعلم، وفي دافعيته نحو مهنة التعليم، ورضاه الوظيفي.

ومن هنا فإنّ بداية التغيير تنطلق من السياسات المتبعة نحو النهوض بمستوى أداء المعلم وتطويره، وتحسين قدراته، وتحسين توقعاته، وزيادة درجة الرضا الوظيفي لديه، والتقليل أو الحد من احتراقه النفسي، بشكل يحسن أدائه والقدرة على تنفيذ مهامه والأعمال المكلف بها على أحسن حال.

والعمل في تدريس الطلاب بحد ذاته يشكل مصدرا للاحتراق النفسي عند القائمين به، كونها من الأعمال التي تقتضي التعامل مع الطلبة، وتزداد درجة احتراق معلمي غرف المصادر النفسي، نظرا لطبيعة الفئة التي يتعاملون معها، والذين يتسمون بصعوبات تعليمية وسلوكية وتواصلية متنوعة، الأمر الذي يزيد من عبء معلم غرفة المصادر، إضافة إلى أعباء مهنة التعليم بشكل عام.

وقد أحست الباحثة من خلال وظيفتها معلمة غرفة مصادر في مدارس حكومية أن هذا النوع من المعلمين إلى جانب الضغوطات التي تفرضها طبيعة العمل كمدرس بشكل عام على المعلم، والتي تتوزع إلى ضغوطات مادية وضغوطات تتعلق بمهنة التدريس وضغوطات اجتماعية، فإنّ هناك ضغوطات أخرى، مقارنة مع باقي المعلمين، يتعرض لها معلم غرفة المصادر، وتتمثل في معيقات عمل المعلم، تعترضه في تعليم فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، سواء كانت صعوبات في تلقي تعليمهم، أو صعوبات ناتجة عن اضطراب السلوكيات عند هذه الفئة.

ونظرا لأهمية إدراك المعلم لكفاءته الشخصية، من جهة، ومن أهمية دورها في تحقيق الرضا الوظيفي لديه، وتأثيرها في درجة الاحتراق النفسي فإن الدراسة تدرس مستوى الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال، من خلال الإجابة عن أسئلتها الآتية:

1. ما مستوى الكفاءة الذاتية المدركة ومستوى الرضا الوظيفي ومستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال؟
2. ما العلاقة بين مستوى الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، العمر، المؤهل العلمي).

## 2.1.7 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى الآتي:

1. التعرف إلى مستوى الكفاءة الذاتية المدركة ومستوى الرضا الوظيفي ومستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال.
2. معرفة طبيعة العلاقة بين مستوى الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال؟
3. معرفة أثر المتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، العمر، المؤهل العلمي) في استجابة معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال حول مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي.

## 2.1.8 أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: تكمن الأهمية النظرية للدراسة في بناء الخلفية النظرية حول أبعاد الدراسة: الكفاءة الذاتية، والرضا الوظيفي، والاحترق النفسي، اعتمادا على الكتب والمجلات والأبحاث التي لها صلة بموضع الدراسة الحالية، كذلك في عرض قاعدة بيانات حول واقع الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى المعلمين من خلال استطلاع رأي معلمي غرف المصادر، فرغم أنّ هناك كثيرا من الدراسين والمهتمين قد درسوا الكفاءة الذاتية المدركة بأبعادها المختلفة، ومدى تأثيرها في متغيرات مختلفة، إلا أنّ دراستنا هذه انفردت عما سبقها من دراسات بالجمع بين المحاور الثلاث الكفاءة الذاتية، والرضا الوظيفي، والاحترق النفسي.

الأهمية التطبيقية: كما تكمن أهميتها في الجانب العملي في مكانة دور المعلم، ومعلم غرفة المصادر بشكل خاص، ذلك أن المعلم هو حجر الأساس والعنصر الأهم في نجاح سياسة التعليم وغايتها المنشودة، ومن هنا فإنّ تسليط الضوء على واقع الكفاءة الذاتية من جهة، وعلى مستوى الرضا الوظيفي والاحترق النفسي من جهة ثانية يمكن أن يوفر قاعدة بيانات تتطرق منها سياسة تطوير المعلم في فلسطين، ويأخذ أصحاب القرار هذه المؤشرات بعين الاعتبار في أي مجهود يبذل نحو التطوير المهني للمعلم ورفع قدراته ومهاراته في التدريس.

ومن الممكن أن يبني الباحثون فيما بعد دراستهم على ما توصلت إليه دراستنا من نتائج من خلال تناول موضوع الدراسة في محافظات أخرى، والبحث في تأثير أبعاد ومحاور غير التي تناولتها الدراسة الحالية.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

#### 3.1 تمهيد

يهتم هذا الفصل بتقديم شرح لطريقة الدراسة والإجراءات المتبعة فيها، من خلال بيان منهج الدراسة ومجتمعها والعينة المختارة فيها، وتقدم وصفاً لأداة الدراسة من حيث الأبعاد والفقرات والصدق والثبات، كما تبيّن نوع المعالجات المستخدمة في تحليل المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال استجواب العينة المعتمدة في هذا البحث.

#### 3.2 منهجية الدراسة

في هذه الدراسة تم توظيف المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم على تحديد الحقائق ووصفها وتفسيرها بحسب المعطيات التي تم الحصول عليها من خلال باستخدام الاستبيان المعتمد من عينة المعلمين المدروسة.

#### 3.3 مجتمع الدراسة

تكون المجتمع المفحوص من كافة المعلمين لغرف المصادر في مدارس حكومية محل الدراسة وهي: (جنين، نابلس، قلقيلية، طولكرم، طوباس، سلفيت)، وقد بلغ عدد العينة المفحوصة (373) فرداً، للعام الجامعي (2022/2021).

#### 3.4 عينة الدراسة

راعت الباحثة اختيار العينة بالطريقة العشوائية، بحيث اشتملت على (104) معلماً، من كلا الجنسين، من معلمي غرف المصادر في المدارس قيد الدراسة، وهي: (جنين، نابلس، قلقيلية، طولكرم، طوباس، سلفيت)، ما يعادل (35.8%) من جميع مجتمع الدراسة، والجدول رقم (1) يعرض توزيعاً للعينة المدروسة بحسب العوامل الشخصية لها.

## جدول رقم (1)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها

المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس		
نكر	21	20.2
انثى	83	79.8
سنوات الخبرة		
أقل من 7 سنة	52	50.0
7_14 سنة	36	34.6
15_21 سنة	10	9.6
أكثر من 21 سنة	6	5.8
العمر		
أقل من 30 سنة	48	46.2
30_40 سنة	43	41.3
41_50 سنة	8	7.7
أكثر من 50 سنة	5	4.8
المستوى التعليمي		
دبلوم	4	3.8
بكالوريوس	78	75.0
ماجستير فأعلى	22	21.2

### 3.5 أدوات الدراسة

وظفت الباحثة لجمع آراء العينة المدروسة ثلاث أدوات، اشتملت على أبعاد الدراسة ومتغيراتها، وذلك عبر اطلاعها على الأبحاث والدراسات التي اهتمت بدراسة الموضوع قيد البحث، وتفحص الأدوات المستخدمة في دراسات سبقت دراستنا هذه، وفيما يلي وصف لأدوات الدراسة:

1. اختبار الكفاءة الذاتية الذي استخدمه أبو علي (2015) في فحص العلاقة بين مستوى الضغوط النفسية

ودرجة الكفاءة الذاتية المدركة عند المعلمين الحكوميين في بعض المحافظات في فلسطين).

2. مقياس الاحتراق النفسي الذي استخدمه الحوراني (2009)، للكشف عن طبيعة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والاحتراق النفسي عند مرشدي المدارس بمحافظة غزة)، بعد إجراء تعديل بسيط على عباراته للتاسب مع عينة البحث (المعلمين) بدلا من المرشدين.

3. الاختبار الموظف لفحص درجة الرضا الوظيفي عند المعلمين في المرحلة الأساسية الموظف من قبل الباحث الريح (2018) في دراسة مدى تأثيره في تحسن الأداء المهني لدى المعلمين.

### 3.5.1 المقياس الأول: اختبار الكفاءة الذاتية المدركة

اشتمل هذا المقياس على (32) فقرة متسلسلة من الرقم 1\_32، وفي الدراسة الحالية تم اعتماد الصدق البنائي للأداة فقط لمعرفة مدى صلاحية الاختبار، وفيه قامت الباحثة بحساب المصفوفة المتعلقة بارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للاختبار باستخدام الاختبار الإحصائي (بيرسون) من أجل التحقق من صدق المقياس، والجدول (2) يشرح هذه الإجراءات:

#### جدول رقم (2)

نتائج معامل الارتباط بيرسون لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة بين كل فقرة والدرجة الكلية

الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	.466**	.000	12	.530**	.000	23	.744**	.000
2	.530**	.000	13	.595**	.000	24	.703**	.000
3	.689**	.000	14	.657**	.000	25	.685**	.000
4	.686**	.000	15	.713**	.000	26	.461**	.000
5	.648**	.000	16	.444**	.000	27	.684**	.000
6	.567**	.000	17	.565**	.000	28	.604**	.000
7	.542**	.000	18	.548**	.000	29	.695**	.000
8	.685**	.000	19	.767**	.000	30	.575**	.000
9	.628**	.000	20	.616**	.000	31	.446**	.000
10	.658**	.000	21	.371**	.000	32	.555**	.000

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.001$ )

توضح المعلومات المذكورة أعلاه أن كافة قيم ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للاختبار المتبع في فحص درجة إدراك المعلمين المفحوصين لكفاءتهم الذاتية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ )، كما تبين من

الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للاختبار كانت دالة إحصائياً، حيث جاءت بين  $(0.444^{**} - 0.645^{**})$ .

#### ثبات المقياس:

من أجل معرفة درجة الثبات للاختبار الموظف في هذه الدراسة استخدمت الباحثة معادلة (كرونباخ ألفا) لاطهار الثبات، والجدول (3) اللاحق يبين ذلك:

#### جدول رقم (3)

نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة

عدد الفقرات	قيمة Alpha
32	.943

توضح البيانات المذكورة في الجدول أعلاه أن اختبار كفاءة المعلمين الذاتية المدركة المستخدم في جمع المعلومات من عينة الدراسة يوصف بدرجة من الثبات تسمح باستخدامه في البحث حيث بلغت النسبة الكلية (0.943).

#### 3.5.2 المقياس الثاني: مقياس الرضا الوظيفي

اشتمل مقياس جمع المعلومات الخاصة بهذا المتغير على (32) فقرة متسلسلة من الرقم 33\_64، وفي الدراسة الحالية تم اعتماد الصدق البنائي للكشف عن مدى صلاحية فقرات هذا البعد في تحقيق الغرض من المقياس، وفيه قامت الباحثة باحتساب مصفوفة ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس وفق معامل الارتباط (بيرسون) وذلك للتحقق من الصدق في هذا المقياس على نحو ما هو موضح في الجدول (4):

#### جدول رقم (4)

نتائج معامل الارتباط بيرسون لمقياس الرضا الوظيفي بين كل فقرة والدرجة الكلية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرات	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرات	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرات
.000	.464**	55	.000	.645**	44	.000	.540**	33
.000	.598**	56	.000	.450**	45	.000	.600**	34
.000	.549**	57	.000	.427**	46	.000	.602**	35
.000	.572**	58	.000	.435**	47	.000	.444**	36
.000	.561**	59	.000	.404**	48	.000	.523**	37
.000	.536**	60	.000	.345**	49	.000	.578**	38
.000	.527**	61	.000	.535**	50	.000	.612**	39
.000	.538**	62	.000	.441**	51	.000	.606**	40
.000	**513.	63	.000	.599**	52	.000	.587**	41
.000	.379**	64	.000	.464**	53	.000	.461**	42
				.598**	54	.000	.413**	43

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.001$ )

تظهر المعلومات المذكورة أعلاه أن كافة قيم ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ )، ويتبين من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس كانت دالة إحصائياً، حيث تراوحت بين ( $0.345^{**} - 0.645^{**}$ ).

#### ثبات المقياس:

من أجل معرفة درجة الثبات في المقياس الموظف استخدمت الباحثة معادلة (كرونباخ ألفا) لبيان درجة الثبات، والجدول (5) الآتي يبين ذلك:

#### جدول رقم (5)

نتائج معادلة الثبات كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي

قيمة Alpha	عدد الفقرات
.881	32

المقياس الثاني: الرضا الوظيفي

توضح البيانات المذكورة في الجدول أعلاه أن مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية يتمتع بدرجة ثبات تؤكد إمكانية استخدامه في البحث حيث بلغت النسبة الكلية (0.881).

### 3.5.3 المقياس الثالث: الاحتراق النفسي:

اشتمل مقياس الاحتراق النفسي المستخدم في هذه الدراسة على (21) فقرة متسلسلة من الرقم 65\_85، وفي الدراسة الحالية تم اعتماد صدق البناء فقط للتأكد من صلاحية المقياس، حيث تم حساب مصفوفة ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) وذلك بهدف التأكد من درجة الصدق في المقياس الموظف على نحو ما هو مبين في الجدول (6):

#### جدول رقم (6)

نتائج معامل الارتباط بيرسون لمقياس الاحتراق النفسي بين كل فقرة والدرجة الكلية

مستوى	معامل	الفقرات	مستوى	معامل	الفقرات	مستوى	معامل	الفقرات
الدلالة	الارتباط		الدلالة	الارتباط		الدلالة	الارتباط	
.000	.546**	79	.000	.729**	72	.000	.568**	65
.000	.682**	80	.000	.698**	73	.000	.568**	66
.000	.685**	81	.000	.744**	74	.000	.576**	67
.000	.658**	82	.000	.536**	75	.000	.700**	68
.000	.547**	83	.000	.594**	76	.000	.447**	69
.000	.558**	84	.000	.719**	77	.000	.678**	70
.000	.519**	85	.000	.663**	78	.000	.580**	71

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.001$ )

تشير الأرقام المبينة في الصفوف أعلاه أن القيم الخاصة بارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ )، كما ظهر من معلومات الجدول السابق أن معاملات ارتباط الفقرات جميعها مع الدرجة الكلية للمقياس كانت ذات دلالة إحصائية، حيث تراوحت بين (0.447\*\* - 0.729\*\*).

## ثبات المقياس:

من أجل فحص درجة الثبات في هذا المقياس استخدمت الباحثة معادلة (كرونباخ ألفا) لاستخراج الثبات، على نحو ما هو مفسر في الجدول (7) اللاحق:

## جدول رقم (7)

نتائج معادلة الثبات كرونباخ لمقياس الاحتراق النفسي

عدد الفقرات	قيمة Alpha
21	.887

توضح البيانات المذكورة في الجدول أعلاه أن مقياس الاحتراق النفسي المستخدم في الدراسة الحالية فيه درجة من الثبات تسمح باستخدامه في البحث حيث وصلت النسبة الكلية (0.887).

## 3.6 إجراءات الدراسة

- تحديد عنوان البحث.
- كتابة مشكلة البحث وأسئلته وأهدافه.
- مراجعة ما أشارت إليه المؤلفات والأبحاث والدراسات والتي تمحورت حول موضوع هذه الدراسة بمتغيراته الثلاثة، وكتابة الإطار النظري.
- كتابة الأداة الاستبانة وإجراء التعديلات عليها.
- استجواب العينة المفحوصة في هذا البحث بتوزيع الأداة الاستبانة عليهم.
- جمع إجابات المعلمين عينة البحث وإجراء التحليل لها ثم عرض المناقشة والتفسير للنتائج التي تم جمعها.

### 3.7 متغيرات الدراسة

#### المتغير المستقل:

الكفاءة الذاتية المدركة: وتعني ثقة معلم المدرسة في قدراته في التعليم والتأثير، وتعرف الباحثة هذه المتغير في إجراءات الدراسة بدرجة اجابة عينة البحث على الفقرات الخاصة بهذا المتغير في أداة البحث الاستبانة.

#### المتغير التابع:

الاحتراق النفسي: وهو حالة من الإنهاك تحصل نتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة، ويعرف إجرائيا بدرجة استجابة المعلمين عينة البحث على الفقرات الخاصة ببعء الاحتراق النفسي في أداة البحث الاستبانة.

الرضا الوظيفي: هو "مشاعر إنسانية تعبر عن قبولها بالعمل، ويعرف إجرائيا بدرجة موافقة العينة على الفقرات الخاصة بهذا البعد في أداة البحث.

#### المتغيرات الديمغرافية

الجنس: ويشتمل مستويين: ذكر وأنثى.

الخبرة: ويشمل أربعة مستويات: أقل من 7سنة. 7\_14سنة. 15\_21سنة. أكثر من 21سنة.

العمر: ويشمل أربعة مستويات: أقل من 30 سنة. 30\_40 سنة. 41\_50سنة. أكثر من 50 سنة

المؤهل العلمي: ويشمل ثلاثة مستويات: دبلوم. بكالوريوس. ماجستير فأعلى.

### 3.8 المعالجات الإحصائية

قامت الباحثة باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحقيق الغاية من الدراسة بحسب أسئلتها وفرضياتها، وفيما يلي الفحوصات الإحصائية الموظفة وفق جدول (8):

#### جدول رقم (8)

##### المعالجة الإحصائية

1	توزيع عينة البحث	التكرارات-النسب المئوية
2	ثبات الاستبانة	معادلة كرونباخ الفا
3	صدق الأداة	معامل الارتباط بيرسون
4	مستوى الكفاءة الذاتية المدركة ومستوى الرضا الوظيفي ومستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال	النسب المئوية - والمتوسطات الحسابية - والانحرافات المعيارية
5	العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال	معامل ارتباط بيرسون
6	الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، العمر، المؤهل العلمي، التخصص)	اختبار (ت) واختبار تحليل التباين الأحادي واختبار L.S.D
7	الفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع للأبعاد (الكفاءة الذاتية المدركة، الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي)	اختبار (ت) لعينة واحدة

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

سيتم عرض النتائج الناتجة عن تحليل إجابات المعلمين على أبعاد أداة البحث وفقراتها الخاصة بكل بعد، وتراعي الباحثة في تقديم هذا العرض تتابع أسئلة الدراسة وفرضياتها:

#### 4.1 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص:

ما مستوى الكفاءة الذاتية المدركة ومستوى الرضا الوظيفي ومستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات الأداة ومتغيراتها، وترتيب الفقرات تنازلياً، وبحسب تحليل الإجابات تم حصر خمس فترات للفصل بين الدرجات المرتفعة والمنخفضة، كما تم احتساب طول المدى وهو  $(5 - 1 = 4)$ ، ثم قسم على 5 فترات  $(5/4 = 0.8)$  وبناء على ما سبق اتضح أن طول الفترة هو  $(0.8)$  ومن هنا اعتمد في المعالجة التقدير التالي كما هو مبين في الجدول رقم (9)

#### جدول رقم (9)

معايير الحكم على متوسط استجابات العينة نحو مفردات الاستبانة وأبعادها

درجة الموافقة	الوزن النسبي		المتوسط الحسابي		الوزن الرقمي
	الى	من	الى	من	
منخفضة جدا	اقل من 36.00	20.00	اقل من 1.80	1.00	1
منخفضة	اقل من 52.00	36.00	اقل من 2.60	81	2
متوسطة	اقل من 68.00	52.00	اقل من 3.40	61	3
مرتفعة	اقل من 84.00	68.00	اقل من 4.20	41	4
مرتفعة جدا	100.00	84.00	5.00	21	5

أولاً: نتائج المتغير الأول (الكفاءة الذاتية المدركة) (أنظر الجدول (10) -ملحق (أ)-).

يظهر الجدول رقم (10) أن المستوى الخاص بإدراك المعلمين من معلمي غرف المصادر المفحوصين لكفاءتهم الذاتية كانت مرتفعة على الفقرات (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 13، 14، 16، 17، 18، 24) بدلالة النسبة المئوية (68.00%-84.00%)، وكانت متوسطة على الفقرات (12، 15، 19، 20، 21، 22، 23، 25، 26، 27، 28، 29، 30) بدلالة النسبة المئوية (52% -أقل من 68%) ومرتفعة على الدرجة الكلية وهو ما تؤكدُه النسبة المئوية (71.2%).

وقد ظهر للباحثة أنَّ الفقرات التي تقيس الكفاءة الذاتية المدركة وقعت بين التقديرين: (المرتفعة والمتوسطة)، وبناء عليه حصلت الدرجة الكلية لهذا البعد على تقدير مرتفع، وحصلت الفقرة رقم (6): "أجيد التعامل مع الآخرين". على أعلى تقدير، بينما حصلت الفقرة (20): "يحدثني أصدقاؤني عن مشكلاتهم" على أدنى تقدير. كما استخدمت الباحثة اختبار تيست (T) الخاص بالعينة الواحدة؛ للمقارنة بين المتوسط في العينة المدروسة عند الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية ومتوسط المجتمع النظري، ومن خلال نتائج التحليل تم اختيار المعيار (3.4) علامة قطع وذلك للتعرف إلى فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات الاجابة، وبناء على هذه المعطيات قورنت المتوسط للعينة المفحوصة مع القيمة المحكيّة (3.4)، والجدول رقم (11) -ملحق (أ)- يبيّن ذلك.

تبين نتائج الجدول (11)، وجود فروق في إجابات المعلمين وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ ) بين المتوسط في الإجابات لدى الدرجة الكلية لبعء الكفاءة الذاتية والقيمة المحكية، ولصالح متوسط العينة، ويفهم من هذه المعطيات أنَّ مستوى إدراك معلمي غرف المصادر المفحوصين في هذا البحث جاء أكبر وبشكلٍ دالٍ إحصائياً من المستوى المتوسط، بشكل يظهر أن مستوى الكفاءة الذاتية جاء مرتفعاً.

ثانياً: نتائج المتغير الثاني: (الرضا الوظيفي) (أنظر الجدول (12) -ملحق (أ)-).

يظهر جدول رقم (12) -ملحق (أ)- أنّ مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة على الفقرات (33)، (34)، (35)، (36)، (37)، (38)، (39)، (40)، (41)، (42)، (43)، (44)، (47)، (52)، (54)، (55)، (56)، (57)، (58)، (59)، (60)، (61)، (63)، وبدرجة متوسطة على الفقرات (45)، (46)، (48)، (49)، (50)، (51)، (53)، (62)، (64)، ومرتفعة على الدرجة الكلية بدلالة النسبة المئوية (70.4%).

ويظهر من نتائج الجدول (12) أنّ الفقرات التي تقيس الرضا الوظيفي جاءت تقديراتها بين متوسطة ومرتفعة جداً، وبناء على ما سبق من معطيات حصلت الدرجة الكلية لهذا المتغير على تقدير مرتفع بمتوسط حسابي قدره (3.52) وبانحراف معياري (0.497)، وتبين أن الفقرة رقم (33) التي تنص على: "العمل الذي أقوم في غرفة المصادر له أهميته وقيّمته"، حصلت على أعلى تقدير بين الفقرات، أما أدنى هذه الفقرات فقد فكانت الفقرة (49) التي تنص على: "ألتقى المكافآت والحوافز الإضافية نتيجة عملي في غرفة المصادر".

ومن جهة ثانية عمدت الباحثة إلى استخدام اختبار تيست (T) الخاص بالعينة الواحدة؛ بهدف مقارنة المتوسط في إجابات العينة مع الدرجة الكلية للرضا الوظيفي ومتوسط المجتمع النظري، ومن خلال نتائج التحليل تم اختيار المعيار (3.4) علامة قطع وذلك للتعرف إلى فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الإجابة، ونتيجة لهذه المعطيات قورن المتوسط الخاص بإجابات العينة مع القيمة المحكيّة (3.4)، والجدول رقم (13) -ملحق (أ)- يبيّن ذلك.

وقد كشفت النتائج المعروضة في الجدول (13) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha$  ( $= 0.01$ ) بين متوسط العينة عند الدرجة الكلية لمتغير الرضا الوظيفي والقيمة المحكية، ولصالح متوسط العينة، وهذا يعني أنّ مستوى الرضا الوظيفي حصل على تقدير أكبر، ذي دلالة إحصائية من درجة المتوسط، وهذا يفسر ارتفاع درجة تقدير مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي غرفة المصادر.

ثالثاً: نتائج المتغير الثالث: الاحتراق النفسي (انظر الجدول رقم (14) -ملحق (أ)-).

يبين الجدول رقم (14) أن مستوى الاحتراق النفسي كان منخفضاً على الفقرات (65، 66، 67، 68، 69، 70، 71، 72، 73، 74، 75، 77، 78، 79، 80، 81، 82، 83، 84، 85)، وكانت منخفضة جداً على الفقرة (76)، وكانت منخفضة على الدرجة الكلية حيث كانت النسبة المئوية (44.1%).

ويتضح من نتائج الجدول (14) أن الفقرات التي تقيس الاحتراق النفسي كانت تقديراتها منخفضة ومنخفضة جداً، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية لمتغير الاحتراق النفسي لعينة المعلمين منخفضاً بمتوسط حسابي قدره (2.21) وبانحراف معياري (0.57)، وحصلت الفقرة رقم (66): تستنفذ طاقتي مع نهاية اليوم المدرسي نتيجة التعامل مع صعوبات مختلفة لدى الطلبة في غرفة المصادر " على أعلى التقديرات، أما أدناه فكانت الفقرة (76): "يغلب علي الشعور بقلة الحيوية والنشاط.

وبغية مقارنة المتوسط في إجابات العينة مع الدرجة الكلية للاحتراق النفسي ومتوسط المجتمع النظري استخدمت الباحثة اختبار تست (T) لعينة واحدة، ومن خلال نتائج التحليل تم اختيار المعيار (1.8) علامة قطع وذلك للتعرف إلى فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الإجابة، ومن ثم وبناء على المعطيات السابقة قورنت متوسط العينة مع القيمة المحيية (1.8)، كما هو مفصلاً في الجدول رقم (15)، ملحق (أ).

وحسب المعلومات المفصلة في الجدول السابق تبين للباحثة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ ) بين المتوسط إجابات العينة محل الدراسة لدى الدرجة الكلية لمحور الاحتراق النفسي والقيمة المحيية، ولصالح متوسط العينة، وتدلل هذه النتيجة على أن درجة الاحتراق النفسي كانت منخفضة

فقد جاء أكبر وبشكلٍ دالٍ إحصائياً من المستوى المتوسط.

#### 4.2 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص:

ما العلاقة بين مستوى الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال؟

للإجابة عن السؤال تمّ حساب معاملات ارتباط بيرسون بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي، والجدول رقم (16) -ملحق (أ)- يبين النتائج:

أظهرت نتائج الجدول السابق أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط على الدرجة الكلية ( $r=0.471^{**}$ ) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، وهذا يشير إلى أنه كلما ارتفعت الكفاءة الذاتية ارتفع الرضا الوظيفي، والعكس صحيح.

كما تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي، والجدول رقم (17) - ملحق (أ)- يبين النتائج:

ومن خلال استقراء النتائج التي بينها الجدول السابق اتضح للباحثة أن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين الكفاءة الذاتية المدركة والاحترق النفسي لدى عينة الدراسة، حيث كان معامل الارتباط على الدرجة الكلية ( $r=-0.194^{*}$ ) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) وهذا يشير إلى أنه كلما ارتفعت الكفاءة الذاتية انخفض الاحتراق النفسي، والعكس صحيح.

#### 4.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، العمر، المؤهل العلمي).

أولاً: نتائج فحص اختبار (ت) تبعاً لمتغير الجنس (انظر الجدول رقم (18) -ملحق (أ)-).

يتبين من الجدول رقم (18) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس على متغير الكفاءة الذاتية، وبعد الرضا الوظيفي، ووجدت فروق على بعد الاحتراق النفسي ويبدو من خلال استقراء المتوسطات الحسابية أنها جاءت في صالح الذكور مقابل الإناث.

ثانياً: نتائج فحص اختبار (One Way Anova) تبعاً لمتغير الخبرة (انظر الجدول رقم (19) -ملحق (أ)-).

يتبين من الجدول رقم (19) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة على متغير الكفاءة الذاتية وبتغير الرضا الوظيفي حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أصغر من (0.05)، بينما أثبتت المتوسطات المعروضة في الجدول السابق وجود فروق على متغير الاحتراق النفسي.

ومن أجل تحديد من كانت هذه الفروق في صالحه استخدمت الباحثة اختبار L.S.D، والجدول رقم (20) -ملحق (أ)- يبين النتائج.

وقد كشف الجدول المذكور أعلاه أن الفروق تبعاً لمتغير الخبرة على المتغير الأول (الكفاءة الذاتية) كانت بين (أقل من 7 سنة) و(14\_7 سنة)، ولصالح (أقل من 7 سنة)، وكانت الفروق على متغير الرضا الوظيفي بين (أقل من 7 سنة) و(أكثر من 21 سنة) ولصالح (أقل من 7 سنة)، وكانت هناك فروق بين (14\_7 سنة) و(أكثر من 21 سنة) ولصالح (14\_7 سنة).

ثالثاً: نتائج فحص اختبار (One Way Anova) تبعا لمتغير العمر (انظر الجدول رقم (21) -ملحق (أ)-).

يتبين من الجدول رقم (21) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى عينة الدراسة تبعا لمتغير العمر على متغير الكفاءة الذاتية و متغير الرضا الوظيفي و متغير الاحترق النفسي حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أكبر من (0.05).

رابعاً: نتائج فحص اختبار (One Way Anova) تبعا لمتغير المؤهل العلمي (انظر الجدول رقم (22) -ملحق (أ)-).

يتبين من الجدول رقم (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى عينة الدراسة تعود للاختلاف في المؤهل العلمي على الأبعاد الثلاثة محل الدراسة: (الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والاحترق النفسي) حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أكبر من (0.05).

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

بعد أن قامت الباحثة بتوضيح النتائج في الفصل الرابع المعبرة عن رأي عينة البحث المكونة من المعلمين في غرف المصادر في محافظات الشمال المدروسة، فإنها تحت عنوان مناقشة النتائج تعلق عليها من حيث النتيجة وتفسرها وتجري مقارنة بين ما توصلت إليه وما توصلت إليه دراسات سابقة لها، وتراعي في كل هذا العرض أسئلة البحث وفرضياته، كما تختتم الباحثة هذا الباب بتقديم توصياتها التي ارتأتها الباحثة من خلال الوقوف على النتائج.

#### 5.1 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص:

ما مستوى الكفاءة الذاتية المدركة ومستوى الرضا الوظيفي ومستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال؟

وقد تبين من خلال استقراء إجابة عينة الدراسة على الفقرات الخاصة بهذا السؤال أن درجة إجاباتهم حول مدى إدراكهم لكفاءتهم الذاتية، وحول درجة الرضا الوظيفي جاءت مرتفعة، في حين كانت الدرجة منخفضة على البعد الثالث وهو الاحتراق النفسي.

وتعلل الباحثة حصول بعد (الكفاءة الذاتية المدركة) على درجة مرتفعة ببعض سمات الشخصية التي تتوفر في معلمي غرفة المصادر، حيث تفتهم العالية بأنفسهم، ووعيهم بالدور الذي يقومون به، وكذلك إلى نجاعة التدريب الذي يتلقاه معلمو غرف المصادر حول طرق التعامل مع طلاب يتسمون بأنهم بحاجة إلى رعاية وعناية خاصة على المستويين الأكاديمي والاجتماعي، قبل ممارسة مهنة التعليم وبعدها، من خلال الدورات الدورية وورش العمل، إضافة إلى نجاعة الخبرات والمعارف التي تلقاها هؤلاء المعلمون في تعليمهم الجامعي، لا سيما أن هذا التخصص من التخصصات الحديثة، وقد لاقى الاهتمام الكبير، كما تفسر هذه النتيجة

بالعلاقات الاجتماعية القوية المتعاونة المنسقة بين أطراف عملية التعليم سواء كان على مستوى الزملاء المدرسين والجهات الإدارية، أو بين المدرسة والمجتمع.

وتتلاقى هذه النتيجة وتؤكدها النتيجة التي كشفت عنها دراسة كل من (الردينية، 2017) و (أبو علي، 2015)، فيما اختلفت مع دراسة سرحان (2015) التي أثبتت أن إدراك المديرين في مدارس المملكة الأردنية حصل على مستوى متوسطا.

أما بخصوص متغير (الرضا الوظيفي) فيعزى حصوله على درجة مرتفعة، إلى المساندة التي يتلقاها معلم غرف المصادر من قبل الإدارة، استجابة لسياسة دعم هذه الفئة من المعلمين، وإلى حرص المدرسة على توفير الاحتياجات اللازمة لتطوير عملهم، من وسائل ومواد وأجهزة، وكذلك بتفهم الأهالي لدورهم وتقديره، والأهم من ذلك كله انتماء معلم غرف المصادر لمهنته، لإيمانه الراسخ بالجانب الإنساني في هذا العمل، وشعور المعلم بالاستقلالية ودوره في صنع القرار، لتميز عمله وخبراته عن باقي المعلمين في طبيعة عمله. وتتلاقى الدراسة الحالية في نتائجها الخاصة بهذا المجال مع النتيجة التي كشفت عنها كل من دراسة (الريح، 2018) و (محمد، 2021). فيما لا تتوافق مع دراسة بشاتوه (2019) في نتائجها التي كشفت عن أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة حصل على درجة متوسطة.

أما فيما يتعلق بالنتائج المعبرة عن الاحتراق النفسي في دراستنا هذه فإنه يمكن تفسيرها وتعليلها بارتفاع درجة الكفاءة الذاتية المدركة ودرجة رضا معلمي غرف المصادر عن مهنتهم وطبيعة عملهم، مما يولد لديهم الإحساس بالثقة والشعور براحة نفسية، وكذلك نتيجة وعيهم بحجم المعوقات في عمله، وهو وعي مسبق وفر لدى المعلم الاستعداد الكامل للتعامل مع هذه الصعوبات، ونابع من خبراتهم المعرفية والميدانية بتلك التحديات التي تعترض عملهم مع فئة من التلاميذ يحتاجون إلى مزيدا من العناية والاهتمام مقارنة بالطلاب العاديين، وذلك بحكم احتياجاتهم الخاصة.

ولم تتفق النتيجة سالفه الذكر مع ما كشفت عنه دراسة الردينية (2017) التي أثبتت حصول الفقرات الخاصة باحتراق معلمي محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان النفسي على درجة متوسطة.

## 5.2 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص:

ما العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال؟

تبين من خلال استقراء تحليل إجابات العينة المدروسة أن هناك ارتباطا إيجابيا دالا إحصائيا بين إدراك المعلمين قيد الدراسة لكفاءتهم الذاتية ورضاهم عن وظيفتهم.

وتعزى هذه النتيجة إلى أهمية كفاءة المعلم الذاتية المدركة التي تعزز ثقته بقدراته وطاقاته وخبراته التي يمتلكها، كما تزيد من خبراته ومهاراته، وتولد لديه شعورا بالقدرة على انجاز المهام وتنفيذها على أكمل وجه، وعلى ضبط سلوكه، والتحكم في الأحداث التي تواجهه، وهذا كله ينعكس على ردوده السلوكية والانفعالية، وحالته النفسية المعبرة عن رضاه في مجال عمله، حيث يتسم بالقدرة على التكيف والتوافق والالتزان، ولديه روح المبادرة ومواجهة المشاكل وإيجاد الحلول لها.

وفي هذا المجال اتفق ما توصلت إليها دراستنا مع ما أثبتته دراسة ترك أوغلو (2017) Turkoglu et el.

كما كشفت الدراسة في نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية سلبية بين إدراك عينة البحث لكفاءتهم الذاتية المدركة وما لديهم من أحاسيس تعبر عن احتراقهم نفسيا، بمعنى أنه كلما ارتفع وعيهم لقدراتهم وخبراتهم وسماتهم الايجابية الخاصة بهم انخفض احتراقهم النفسي.

وتعزى هذه النتيجة إلى دور الكفاءة الذاتية المدركة الفعال والمهم في التقليل من درجة إحساسهم باحتراق نفسي بسبب طبيعة عملهم في غرف المصادر، وتبعا لتعاملهم مع فئة تحتاج إلى مزيدا من الجهد بحكم احتياجاتهم النابعة من الظروف الصحية والجسدية والعقلية والنفسية والاجتماعية الخاصة بهم، وذلك لارتباطها

بسلوك المعلم المتصل بالمهارات والعلاقات الاجتماعية للفرد، والمرتبطة أيضا بمعتقدات الفرد وقدرته على السيطرة، والتحكم بالانفعال والمشاعر والمزاج، وهذه كله يجعل المعلم قادرا على التوافق مع الأحداث التي تواجهه، وتحقيق الاتزان في انفعالاته.

وفي ذلك يحدث التوافق والانسجام بين ما أثبتته دراستنا بالنسبة لمعلمي غرف المصادر في محافظات الشمال مع ما أكدته نتائج دراسة كل من (الردينية، 2017) و (نصيف، 2017) و (سرحان، 2015).

### 5.3 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، العمر، المؤهل العلمي).

وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي تعزى لمتغير الجنس على متغير الكفاءة الذاتية، ومتغير الرضا الوظيفي، ووجدت فروق على متغير الاحترق النفسي ويبدو من المتوسطات الحسابية أنها كانت لصالح الذكور.

وتعلل الباحثة ذلك وتفسره بأن جميع معلمي غرف المصادر يواجهون الظروف ذاتها، ويتلقون الدعم المادي والمعنوي نفسه، ولديهم الخبرات والمهارات ذاتها في تعاملهم مع الطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة، ذلك أن سياسة التعليم في هذا المجال لا تعطي خصوصية لجنس تميزه عن الآخر، بقدر اهتمامها بطبيعة العمل ذاته، بالإضافة إلى أن جميع المعلمين يدركون طبيعة عملهم قبل ممارسته، والصعوبات التي تكتنفه.

إن ما بينته الدراسة الميدانية في دراستنا هذه قد كانت دراسة العمري (2018) السابقة لها قد أثبتته، لكنها اختلفت مع نتائج دراسة أبو علي (2015) التي أثبتت أن في إجابات المعلمين تفاوتت حول درجة كفاءتهم الذاتية المدركة يعود إلى التباين بينهم في الجنس.

وتعزى النتيجة المتعلقة بمتغير (الاحترق النفسي) بأن طبيعة الأنتى أقدر على التحمل للمشكلات المتعلقة بعمل معلم غرف المصادر، بشكل يفوق الذكور، فالأنتى في عملها هذا تمارس نوعاً من الدور الأمومي المعتادة عليه والمهياة له أكثر من المعلمين.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة أبو علي (2015).

كما كشفت النتائج عن وجود فروقات توصف بأنه دالة إحصائياً في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي تعزى لمتغير الخبرة على بعد (الكفاءة الذاتية) وبعد (الرضا الوظيفي)، وكانت في جانب الأقل في عدد سنوات خبرة على البعدين، وعدم وجود مثل هذه الفروقات على بعد الاحترق النفسي.

ويعزى وجود فروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة على بعد (الكفاءة الذاتية) وبعد (الرضا الوظيفي) بأن معلمي غرف المصادر الأقل في سنوات الخبرة لديهم بوعيهم وإدراكهم لقدراتهم وطاقاتهم الخاصة بهم إحساساً برضاهم عن عملهم بشكل يفوق المعلمين الأكثر في سنوات الخبرة، الذين قد مضى على عملهم وقت طويل استفذ قدراتهم وطاقاتهم.

ومن خلال مقارنة ما بينته دراستنا مع ما كشفت عنه دراسات سابقه في تناولها للأبعاد نفسها فإن ما أكدته الدراسة الحالية يتلاقى ويتفق مع ما أظهرته دراسة كل من (الوائل و جهاد، 2013) و (محمد، 2021)، بينما لا تتوافق مع ما بينته دراسة الوائل وعلاء الدين (2013) التي كشفت عن عدم الاختلاف الدال الإحصائياً حول مستوى رضا المعلمين تعود لمستويات الخبرة.

كما يفسر نفي وجود فروقات في العلاقة بين الأبعاد الثلاثة المدروسة تبعاً لمتغير الخبرة على متغير (الاحترق النفسي) بأن المعوقات والضغوط والتحديات التي تعترض معلمي غرف المصادر ناتجة عن

طبيعة المهنة ذاتها كمعلم، وعن طبيعة العمل ذاته حيث العمل مع طلاب يصنفون من ذوي الاحتياجات الخاصة، دون التفريق بين معلم وآخر بحسب الخبرة في الضغط النفسي التي يتعرضون لها.

ومن خلال مقارنة ما بينته دراستنا مع ما كشفت عنه دراسات سابقه في تناولها للأبعاد نفسها فإن ما أكدته الدراسة الحالية يتلاقى ويتفق مع ما أظهرته دراسة كل من (محمد، 2021) و (الفاخوري، 2016) في نتائجها، وفي الوقت نفسه تبين أنها تختلف مع ما نصت عليه دراسة أبو علي (2015) في نتائجها التي أثبتت وجود فروقات في درجة تقييم المعلمين في المدارس الحكومية لضغوطهم النفسية تبعاً للاختلاف في عامل الخبرة بينهم.

وبخصوص متغير العمر فقد كشفت النتائج عن نفي وجود فروقات توصف بأنها دالة إحصائياً في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي ترجع لعامل العمر على (الكفاءة الذاتية) و(الرضا الوظيفي) و(الاحترق النفسي).

وتعلل الباحثة ما بينته الدراسة الميدانية بوحدة ظروف العمل وتشابه صعوباته إلى حد كبير والتعرض إلى ضغوطات يتعرض لها كل معلم من معلمي غرفة المصادر والناجئة عن طبيعة المهنة ذاتها

بينما تجد الباحثة عدم توافق بين ما أظهره التحليل الإحصائي الخاص بهذه الدراسة المتعلق بمتغير العمر مع ما أثبتته النتائج المعروضة في دراسة أوزديمير وجانجر (2017) Ozdemir & Gunqar التي أشارت إلى أن تقييم المعلمين المرشحين لكفاءتهم الذاتية المدركة تختلف وفقاً لأعمارهم.

كما أثبتت نتائج دراستنا على نفي وجود فروقات دالة إحصائياً في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي تعزى للاختلاف في مؤهل المعلمين عينة البحث العلمي على محور (الكفاءة الذاتية) ومحور (الرضا الوظيفي) ومحور (الاحترق النفسي).

وتعزى هذه النتيجة بأن العمل في غرف المصادر يتوجب حصول معلميه على درجة عالية من الشهادات العلمية بقدر احتياجاتهم للخبرة في تعليم طلاب لديهم احتياجاتهم الخاصة، وظروف تتطلب رعاية تختلف عن الطلاب الأسوياء، كما يحتاج العمل معهم إلى مزيدا المهارات والأساليب التي تعين على ذلك، وإلى الوعي بالدور الإنساني الذي يقوم به معلم غرف المصادر، وهي خبرات يكتسبها المعلم من خلال الخبرة في العمل، ومن خلال الدورات التدريبية التي يتلقاها، والتي تعزز مدى إدراكهم لقدراتهم وخبراتهم وطاقاتهم، وتزيد من مستوى رضاهم عن ظروف عملهم، بحيث يصبحون قادرين على التغلب على المشاكل التي تعترضهم أثناء تنفيذ مهامهم المنوطة بهم، ولديهم الرغبة والدافعية والحماس في إيجاد الحلول لمساعدة هؤلاء التلاميذ في تخطي الصعوبات التي يشكون منها، أو الحد من تأثيرها على تحصيلهم وحالتهم النفسية وعلاقاتهم الاجتماعية.

ومن خلال مقارنة ما بينته دراستنا مع ما كشفت عنه دراسات سابقه في تناولها للأبعاد نفسها فإن ما أكدته الدراسة الحالية يتلاقى ويتفق مع ما أظهرته دراسة الشوا(2016) في نتائجها، فيما خالفت ما توصلت إليه الدراسة التي قام بها أبو علي(2015) التي أثبتت وجود أثر دال احصائيا في درجة وعي المعلمين وإدراكهم لكفاءتهم الخاصة بهم يعود إلى عامل مؤهلهم العلمي.

كما يعزى نفي وجود فروقات دالة إحصائيا في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي تعزى للمؤهل العلمي على بعد (الاحتراق النفسي) بأنه حالة نفسية متعلقة بمشاعر معلم في غرف المصادر، وبقدرته الشخصية على الضبط والتوافق، أكثر من تعلقه بمؤهله العلمي، ذلك أن العواقب والأعراض المترتبة على عبء العمل وكثرة التكاليفات بشكل يومي وعلى مدار السنة تؤثر في الإحساس بالضغط النفسي الذي يعبر عنه بالإجهاد أو الاحتراق أو الانهالك النفسي، غير أن قدرة التحمل لمثل هذه الضغوطات تختلف من معلم لآخر حسب ما يمتلك من قدرات وخبرات وطاقات، وليس حسب مؤهلاته العلمية.

إن ما كشفته إجابات المعلمين عينة الدراسة هذه، الخاصة بالمستوى الدراسي، تتوافق مع ما أثبتته بعض الدراسات التي سبقتها ومنها دراسة كل من (محمد، 2021) و (الفاخوري، 2016). واختلفت مع نتائج دراسة الشوا (2016) التي أظهرت وجود فروقات على درجة الاحتراق النفسي تبعا للاختلاف بين المعلمين المدروسين في مستواهم الدراسي.

## الخاتمة

### التوصيات

انطلاقاً من النتائج التي كشفت عنها الدراسة الميدانية في بحثنا هذا فإننا نوصي بأهمية تحفيز ودعم وتنمية إدراك معلمي غرف المصادر لكفاءتهم الخاصة بهم، من خلال زيادة عدد ورشات العمل وبرامج التدريب، ومن خلال الدعم المادي والمعنوي لمعلمي غرف المصادر.

وكذلك توصي بتعزيز الرضا الوظيفي لمعلمي غرف المصادر من خلال تقديم الدعم المادي والمعنوي، والعمل على خلق جو تعليمي داعم في بيئة عملهم مع طلاب لديهم متطلبات واحتياجات خاصة مقارنة بالطلاب العاديين، والعمل على التقليل من المعوقات والإشكالات التي تعترضهم، والتقليل من حدة الضغوط التي تواجههم نتيجة تعاملهم مع هؤلاء الطلبة يحتاج العمل معهم إلى رعاية خاصة.

وعلى مستوى الإدارة المدرسية فإن الدراسة توصي بضرورة التركيز على خلق بيئة تعليمية تعاونية مساندة للمعلمين المختصين بالعمل مع من هم بحاجة خاصة، من خلال تهيئة الظروف المادية المناسبة لميدان العمل، سواء من حيث المساحات والأبنية، أو من حيث الأجهزة والوسائل، ومن خلال خلق بيئة تعليمية تعاونية يتعاون فيها جميع الأطراف ذات العلاقة.

وبخصوص وزارة التربية والتعليم فإن الدراسة توصي بضرورة تبني الوزارة لبرامج هادفة لتحسين بيئة العمل داخل غرف المصادر، يشرف عليها مختصون وذوو خبرة في هذا المجال، وتقوم على الاستفادة مما نفذ من برامج ومقترحات وآليات عمل والتي أثبتت فاعليتها على المستويين: المحلي والعالمي.

كما أن توصيات الدراسة لا تسبعد الأهل، لدورهم الفعال في زيادة فاعلية عمل المعلمين في غرف المصادر، وتحسين مستوى أبنائهم أصحاب الاحتياجات والرعاية الخاصة، وعليه توصي بضرورة تعاون الأهل مع

معلمي غرف المصادر في تعليم أبنائهم وتوجيه سلوكهم وتصرفاتهم، وتزويد معلمي غرف المصادر بجميع المعلومات الخاصة بأبنائهم.

وعلى المستوى البحثي فإن هذه الدراسة تقدم توصياتها للباحثين بضرورة دراسة المشكلات التي تعيق عمل معلمي غرف المصادر، واقتراح الحلول لها.

## قائمة المصادر العلمية

### المراجع العربية

أحمد الشوا. (2016). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالضغوط النفسية التي يعانيها أفراد المؤسسة الأمنية الفلسطينية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، 30(8): 1555\_1588.

أمل الردينية. (2017). الدافعية والكفاءة الذاتية للمعلم وأثرهما على الصحة النفسية لدى عينة من معلمي محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان. سلطنة عمان: رسالة ماجستير، جامعة نزوى.

إيمان العشماوي. (2018). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، جامعة عين شمس، 12(3): 14\_49.

إيمان عميرة. (2019). القدرة القيادية لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

إيناس الحوراني. (2009). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين والنفسيين العاملين في المدارس بمحافظة غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر.

إيهاب السيلوي. (2014). غرفة المصادر: دليل معلمي التربية الخاصة. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

بوفرة مختار، و منصورى مصطفى. (2014). علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 17(17): 81\_92ص.

جمانة الفاخوري. (2016). الضغوط النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلبة المكفوفين في المحافظات الشمالية. رسالة ماجستير، جامعة الخليل.

جواد خليل، و عزيزة شرير. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية، 16(1): 683\_711.

حنان عملة، و جولتان حجازي. (2021). درجة الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في مدارس مديرية نابلس ومديرية جنوب نابلس بمحافظة نابلس من وجهة نظرهم. مجلة ألفا للدراسات الإنسانية والعلمية، 2(2): 154\_181.

حوراء كرماش. (2016). الكفاءة الذاتية الأكاديمية المدركة لدى طلبة كلية التربية الأساسية في جامعة بابل. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، (29): 527\_544.

خالد الجندي. (2019). درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر الخاصة بالطلبة من ذوي صعوبات التعلم وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية في محافظة العاصمة عمان. مجلة جامعة الأزهر، 22(2): 126\_143.

خالد سرحان. (2015). الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس في الأردن وعلاقته بكفاءتهم الذاتية من وجهة نظرهم. كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية.

خليل أبو جراد، ومنى أبو سمرة. (2020). واقع غرفة المصادر 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.

رامي اليوسف. (2013). المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة والتحصيل الدراسي العام لدى عينة من طلبة المرحلة المتوسطة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية في ضوء عدد من المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية، 21(1): 365\_327.

رامي طشطوش وعلي جروان ومحمد مهيدات وزايد بني عطا. (2013). ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، 27(8): 1762\_1727.

ردينة الطراونة. (2020). الرضا الوظيفي عند معلمات غرف مصادر الطلبة ذوي صعوبات التعلم في الأردن. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 9(4): 452\_425.

رعدة غرنكي. (2016). الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلبة الموهوبين في مدرسة اليبويل في الأردن في ضوء بعض المتغيرات. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 170(1): 567\_541.

زياد بركات. (2010). الاستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة طولكرم بفلسطين. مجلة جامعة الخليل للبحوث، 5(1): 48\_24.

سحر أنور. (2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 6(6): 227\_208.

سعاد الوائلي، و جهاد علاء الدين. (2013). الكفاءة الذاتية المدركة والممارسات التعليمية الكفؤة كمتنبئات بالرضا الوظيفي للمعلمين. مجلة دراسات العلوم التربوية، 40(2): 1708\_1688.

سعيد الظفري، و ابراهيم القريوتي. (2010). الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 6(3): 173\_190.

سمر العمري. (2018). جودة الحياة وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مدرسي الجامعات الفلسطينية. فلسطين.: رسالة ماجستير، جامعة الخليل.

سميرة النجار. (2015). دور غرف المصادر في تحسين الأداء الأكاديمي في الحساب لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم. مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، 23(4): 503\_513.

سهير الصباح، وهشام شناعة. (2010). واقع غرف المصادر الخاصة بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس الحكومية الفلسطينية من وجهة نظر المديرين والمعلمين والمرشدين التربويين. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، 24(8): 2187\_2226.

صبري صيدم. (2018). المعايير المهنية لمعلمي غرف المصادر. فلسطين: وزارة التربية والتعليم.

عادل تاحوليت. (2021). مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طالبات المدرسة العليا للأساتذة(آسيا جبار) قسنطينة. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 3(7): 312\_327.

عبد الحميد حكيم. (2009). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين "دراسة مقارنة". مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، 94(94): 14\_30.

علا محمد. (2021). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، والاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة دراسات في الطفولة والتربية، جامعة أسيوط، 16(16): 102\_186.

علي محمد. (2021). الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب الموهوبين بمحافظة جدة. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (135): 331\_380 .

عماد نصيف. (2017). الاحتراق النفسي وعلاقته بتوقعات الكفاءة الذاتية لدى أساتذة الجامعة. مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، جامعة واسط، 2(24): 189\_211.

عونية صوالحة، وجهاد تركي. (2013). واقع غرف مصادر التعلم الخاصة بالتلاميذ ذوي صعوبات التعلم في المدارس الحكومية في محافظة الطفيلة من وجهة نظر معلمي غرف المصادر. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 2(8): 803\_824.

غيداء الريح. (2018). الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني: دراسة حالة: مدارس الجودة أساس. الخرطوم: رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

فاطمة المطوع. (2021). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بدولة الكويت. مجلة وميض الفكر للبحوث، (9): 41\_51.

فؤاد العاجز، و جميل نشوان. (2004). عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة. بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية - الجامعة الإسلامية.

محمد الثبتي، و خالد العنزي. (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي القرى من وجهة نظرهم: دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القرى. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 3(6):

.118\_99

محمد العمري، و رندة اليافي. (2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 13(1): 65\_94.

محمد بشاتوه. (2019). الكفايات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية بمحافظة الطائف. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(5): 198\_218.

محمد بوجردة، و عبد الملك عبد العزيز. (2020). تطبيقات نظرية فعالية الذات " لآلبارت باندورا" في ميدان التوجيه المدرسي. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 1(12): 101\_110.

مروة أبو علي. (2015). درجة الضغوط النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين. نابلس: رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية.

منى، الرحبي. (2012). البنية العاملية لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي لدى المعلمين في سلطنة عمان. رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان

موفق الميلود، و صافي عبد الكريم. (2017). الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم: دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة. الجزائر: رسالة ماجستير، جامعة زيان عاشور.

ميادة سمار. (2017). لكفاءة الذاتية المدركة ومستوى التفكير الناقد وعلاقتها بمدى اتقان مهارة التعميم الرياضي خارج الصف لدى طلبة الصف العاشر في المدارس الحكومية في مدينة نابلس. نابلس: رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية.

هدى الحمادي. (2019). ممارسة فريق عمل غرفة المصادر لأدوارهم في برنامج صعوبات التعلم. السعودية: مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة الملك سعود، (20): 26\_1.

هناء ملحم(2020). دور غرف المصادر في تحسين أداء طلبة صعوبات التعلم في القراءة من وجهة نظر معلميهم. القدس: رسالة ماجستير، جامعة القدس.

### المصادر والمراجع الأجنبية

Aldrup, K. (2018). *Student misbehavior and teacher well-being: Testing the mediating role of the teacher-student relationship*. Learning and Education journal, (58): 126\_136.

Aqir, M. (2019). *The Effect of Perceived Teacher Behaviors on Students' Self-Esteem and Attitudes Towards Learning*. Journal of Education and Learning, 8(5): 203\_218.

Barni, D. & Danion, F. & Benevene, P. (2019). *Teachers' Self-Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching*. Retrieved from BRIEF RESEARCH REPORT article, (10): <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg>

Erdil, M., & Yaken, O. (2012). *Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants*. International Strategic Management Conference, (58): 370\_378.

Martinez, A. (2021). *Self-Efficacy, Positive Future Outlook and School Burnout in Spanish Adolescents*. Sustainability, 13(4575): 1\_10.

Ozdemir, Y., & Gunqar, S. (2017). *Perceived Teacher Self-Efficacy of Teacher Candidates Enrolled in the Pedagogical Formation Certificate Program*. International Journal of Higher Education, 6(6): 112\_128.

- Toropova, A. (2019). *Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/>, 73(8): 1\_28.
- Turkoglu, M. & Cansoy, R. & Palar, H. (2017). *Examining Relationship between Teachers' Self-efficacy and Job Satisfaction*. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5): 765\_772.
- (2017). *Examining Relationship between Teachers' Self-efficacy and Job Satisfaction*. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5): 765\_772.
- Sedgwick, L. (2002). Teacher burnout, stressful student misbehavior, and the strategies teachers use to influence that misbehavior. *Dissertation Abstracts Interntional*, 102(2): 1\_74.

## الملاحق

### ملحق (أ)

#### الجداول

#### جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالمقياس الأول (الكفاءة الذاتية المدركة)

ترتيبها في الأداة	متوسط الاستجابة*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الاستجابة
6	4.13	0.88	82.5	مرتفعة
1	4.12	0.82	82.3	مرتفعة
2	4.07	0.80	81.3	مرتفعة
3	4.05	0.91	80.9	مرتفعة
5	3.96	1.13	79.2	مرتفعة
32	3.95	1.06	79.0	مرتفعة
4	3.94	0.86	78.8	مرتفعة
31	3.88	1.09	77.5	مرتفعة
9	3.84	1.09	76.7	مرتفعة
8	3.80	1.01	75.9	مرتفعة
11	3.76	1.14	75.1	مرتفعة
7	3.72	0.89	74.4	مرتفعة
14	3.72	1.18	74.4	مرتفعة
10	3.61	1.16	72.1	مرتفعة
16	3.61	1.54	72.1	مرتفعة
13	3.43	1.24	68.6	مرتفعة
17	3.43	1.30	68.6	مرتفعة
27	3.43	1.36	68.6	مرتفعة
24	3.40	1.33	68.0	مرتفعة
25	3.38	1.37	67.6	متوسطة
28	3.38	1.31	67.6	متوسطة
26	3.35	1.40	66.9	متوسطة
30	3.33	1.33	66.5	متوسطة
12	3.30	1.23	65.9	متوسطة
18	3.28	1.28	65.5	متوسطة
29	3.26	1.28	65.1	متوسطة

متوسطة	65	1.42	3.25	15
متوسطة	64.4	1.41	3.22	22
متوسطة	64.2	1.44	3.21	21
متوسطة	64.2	1.43	3.21	23
متوسطة	61.3	1.33	3.07	19
متوسطة	58.2	1.54	2.91	20
مرتفعة	71.2	0.60	3.56	الدرجة الكلية

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

### جدول رقم (11)

نتائج اختبار ت لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع لمتغير الكفاءة الذاتية المدركة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	المعيار = 3	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية	3.5622	.60475	103	9.481		.000

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ )

جدول رقم (12)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمقياس الثاني (الرضا الوظيفي)

درجة الاستجابة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة*	ترتيبها في الأداة
مرتفعة	81.9	1.16	4.10	33
مرتفعة	80.1	0.89	4.01	61
مرتفعة	77.6	1.09	3.88	34
مرتفعة	77.5	1.05	3.88	39
مرتفعة	76.3	0.91	3.82	60
مرتفعة	76.1	0.98	3.81	41
مرتفعة	75.7	1.06	3.79	43
مرتفعة	75.7	0.93	3.79	44
مرتفعة	75.5	1.11	3.78	36
مرتفعة	75.1	1.13	3.76	38
مرتفعة	74.2	1.12	3.71	42
مرتفعة	73.8	0.95	3.69	59
مرتفعة	73.4	1.11	3.67	35
مرتفعة	71.9	1.14	3.60	37
مرتفعة	71.7	1.10	3.59	58
مرتفعة	71.5	1.01	3.58	54
مرتفعة	71.5	1.14	3.58	57
مرتفعة	71.3	1.00	3.57	40
مرتفعة	70.5	0.94	3.53	56
مرتفعة	69.6	1.07	3.48	47
مرتفعة	69.6	1.08	3.48	55
مرتفعة	69.2	0.96	3.46	52
مرتفعة	68.6	1.14	3.43	63
متوسطة	67.5	1.04	3.38	53
متوسطة	64.4	1.16	3.22	64
متوسطة	60.9	1.13	3.05	51
متوسطة	60.9	1.25	3.05	62
متوسطة	59.2	1.09	2.96	50
متوسطة	58.4	1.21	2.92	45
متوسطة	56.3	1.24	2.82	46
متوسطة	54.4	1.25	2.72	48
متوسطة	53.6	1.27	2.68	49
مرتفعة	70.4	0.49	3.52	الدرجة الكلية

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

### جدول (13)

نتائج اختبار ت لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع لمتغير الرضا الوظيفي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	المعيار=3 قيمة (ت) مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	3.5240	.48908	103	9.481

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ )

### جدول رقم (14)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمتغير الثالث (الاحترق النفسي)

ترتيبها في الأداة	متوسط الاستجابة*	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الاستجابة
66	2.50	1.04	50	منخفضة
69	2.49	1.05	49.8	منخفضة
67	2.45	1.14	49.0	منخفضة
84	2.39	1.42	47.8	منخفضة
73	2.35	1.24	46.9	منخفضة
83	2.35	1.27	46.9	منخفضة
82	2.31	1.39	46.1	منخفضة
72	2.28	1.26	45.5	منخفضة
65	2.27	0.97	45.3	منخفضة
68	2.26	1.27	45.1	منخفضة
74	2.20	1.08	44.0	منخفضة
75	2.18	1.00	43.6	منخفضة
81	2.15	1.15	43.0	منخفضة
77	2.14	1.10	42.8	منخفضة
79	2.14	1.09	42.8	منخفضة
85	2.12	1.01	42.3	منخفضة
80	2.09	1.29	41.7	منخفضة
71	2.00	0.97	40	منخفضة
70	1.95	1.10	39.0	منخفضة
78	1.92	1.10	38.46	منخفضة
76	1.79	1.17	35.7	منخفضة جدا
الدرجة الكلية	2.21	0.57	44.1	منخفضة

## جدول (15)

نتائج اختبار ت لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع لمتغير الاحتراق النفسي

اختبار (ت) لعينة واحدة (One-Sample t- Test)					
المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	المعيار = 1.8	قيمة (ت)
				مستوى الدلالة	
الاحتراق النفسي	2.2065	.56883	103	7.288	000.

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ )

## جدول (16)

نتائج اختبار بيرسون لفحص العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي

معامل الارتباط	مستوى المعنوية	النتيجة معنوية غير معنوي
.471**	.000	معنوية

## جدول (17)

نتائج اختبار بيرسون لفحص العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والاحتراق النفسي

معامل الارتباط	مستوى المعنوية	النتيجة معنوية - غير معنوي
-.194 <sup>*</sup>	.049	معنوية

## جدول رقم (18)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق تبعاً

لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	ت	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية	ذكر	3.3586	.74416	-1.470-	.154
	انثى	3.6137	.55769		
الرضا الوظيفي	ذكر	3.4851	.75955	-.284-	.779
	انثى	3.5339	.39907		
الاحتراق النفسي	ذكر	2.5397	.62892	2.806	.009
	انثى	2.1222	.52377		

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

## جدول رقم (19)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق تبعاً لمتغير الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية	بين المجموعات	3.416	3	1.139	3.324	.023
	داخل المجموعات	34.253	100	.343		
	المجموع	37.669	103			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	2.627	3	.876	3.978	.010
	داخل المجموعات	22.010	100	.220		
	المجموع	24.637	103			
الاحتراق النفسي	بين المجموعات	1.461	3	.487	1.528	.212
	داخل المجموعات	31.866	100			
	المجموع	33.327	103	.319		

## جدول رقم (20)

نتائج اختبار L.S.D لدلالة الفروق

المتغير	أقل من 7 سنة	7_14 سنة	15_21 سنة	أكثر من 21 سنة	مستوى الدلالة
المتغير الأول: الكفاءة الذاتية	أقل من 7 سنة	.34862*	.32224	.47015	.007
	7_14 سنة		-.02639-	.12153	.114
	15_21 سنة			.14792	.065
المتغير الثاني الرضا الوظيفي	أقل من 7 سنة	.19985	.26322	.61218*	.052
	7_14 سنة		.06337	.41233*	.107
	15_21 سنة			.34896	.003
	أكثر من 21 سنة				.706
					.049
					.153

## جدول رقم (21)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي

والاحترق النفسي تبعاً لمتغير العمر

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية	بين المجموعات	.239	3	.080	.212	.888
	داخل المجموعات	37.430	100	.374		
	المجموع	37.669	103			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	.299	3	.100	.410	.746
	داخل المجموعات	24.338	100	.243		
	المجموع	24.637	103			
الاحترق النفسي	بين المجموعات	.222	3	.074	.223	.880
	داخل المجموعات	33.105	100	.331		
	المجموع	33.327	103			

## جدول رقم (22)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي

والاحترق النفسي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية	بين المجموعات	.291	2	.145	.393	.676
	داخل المجموعات	37.378	101	.370		
	المجموع	37.669	103			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	.105	2	.053	.216	.806
	داخل المجموعات	24.532	101	.243		
	المجموع	24.637	103			
الاحترق النفسي	بين المجموعات	.313	2	.156	.479	.621
	داخل المجموعات	33.014	101	.327		
	المجموع	33.327	103			

ملحق (ب)

الاستبانة



جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

برنامج الارشاد النفسي التربوي

الاستبانة

المعلمون المحترمون:

تقوم الباحثة/ سجاد ناصر رفيق شيخ علي بإجراء دراسة بعنوان " الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال"، لذا نأمل من حضرتكم الإجابة على أقسام الاستبانة وفقراتها بما يتلاءم مع رأيكم، ومع العلم أن هذه المعلومات لغرض البحث العلمي فقط، وسوف تعامل بسرية وصدق وموضوعية من قبل الباحثة.

مع فائق الشكر والتقدير لحسن تعاونكم ومساعدتكم.

الباحثة: سجاد ناصر رفيق شيخ علي

القسم الأول: المعلومات الديمغرافية

الجنس: ذكر  أنثى

الخبرة: أقل من 7 سنة  7\_14 سنة  15\_21 سنة  أكثر من 21 سنة

العمر: أقل من 30 سنة  30\_40 سنة  41\_50 سنة  أكثر من 50 سنة

المؤهل العلمي: دبلوم  بكالوريوس  ماجستير فأعلى

## القسم الثاني: فقرات الاستبانة

### المتغير الأول: الكفاءة الذاتية المدركة

رقم الفقرة	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	الناس من حولي يحترمونني كوني معلم غرفة مصادر .					
2	أصدقائي معجبون بي كوني معلم غرفة مصادر .					
3	علاقتي مع أقاربي طيبة .					
4	أمتلك إمكانات شخصية تؤهلني للقيام بعملتي كمعلم غرفة مصادر .					
5	لدي ثقة عالية بنفسني كمعلم غرفة مصادر .					
6	أجيد التعامل مع الآخرين .					
7	أستطيع السيطرة على مشاعري .					
8	لدي مستوى معقول من الإرادة وقوة العزيمة .					
9	أنا كمعلم غرفة مصادر موضع ثقة مع من أتعامل معهم .					
10	لدي قدرة التأثير في الآخرين .					
11	أحب المواقف التي فيها قدر من التحدي .					
12	أشارك زملائي في نشاطاتهم المدرسية .					
13	زملائي لا يغضبون مني .					
14	أتحمل المتاعب مهما كانت كبيرة لإتمام المطلوب مني .					
15	أنهي واجباتي المدرسية بسرعة .					
16	لدي أخلاق حسنة في التعامل مع الناس .					
17	أعتمد على نفسي في اتخاذ القرارات المهمة .					
18	أستطيع التغلب على مشاعر القلق لدي .					
19	لدي القدرة على اقناع الآخرين بوجهة نظري .					
20	يحدثني أصدقائي عن مشكلاتهم .					
21	أتحكم بتصرفاتي عندما أغضب .					
22	أحقق ذاتي من خلال دوري كمعلم غرفة مصادر .					
23	أتاحت مهنة التعليم لي كمعلم غرفة مصادر الفرصة لبناء علاقات اجتماعية جيدة .					
24	مهنة التعليم كمعلم غرفة مصادر تتلاءم مع ميولي المهني .					
25	لدي الثقة بقدرتي على العمل ضمن فريق عمل .					
26	لدي القدرة لتطوير خطة عملي المدرسي .					
27	لدي القدرة على تنظيم وقتي للعمل مع طلابي في غرفة المصادر .					

---

28	أمتك القدرة على استخدام الحاسوب في الأعمال المدرسية.
29	أقدم الحلول البديلة للمشكلات التي تواجهني.
30	لدي القدرة في توظيف التكنولوجيا في التعليم في غرفة المصادر.
31	أعتمد على قدراتي الذاتية للتعامل مع الصعوبات التي تواجهني في غرفة المصادر.
32	أتحلى بالهدوء خلال عملي في غرفة المصادر.
<b>المتغير الثاني: الرضا الوظيفي</b>	
33	العمل الذي أقوم في غرفة المصادر له أهميته وقيمه.
34	ملاءمة الوظيفة كمعلم غرفة مصادر لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي.
35	وظيفتي كمعلم غرفة مصادر تلبي حاجاتي وطموحاتي.
36	يكسبني العمل في غرفة المصادر معارف ومهارات جديدة.
37	يمنحني العمل في غرفة المصادر الفرصة للمشاركة في صناعة القرار.
38	يمنحني العمل في غرفة المصادر الفرصة للابتكار والابداع.
39	لدي شعور بالاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل في غرفة المصادر.
40	يتعاون معي باقي المعلمين في متابعة الطلاب في غرفة المصادر.
41	ثمة شعور متبادل بين المعلمين في الاحترام والتقدير.
42	أشارك زملائي في المناسبات الخاصة بهم.
43	يتيح لي العمل في غرفة المصادر بناء صداقات جديدة.
44	أشعر بالارتياح تجاه فاعلية دور إدارة المدرسة الاجتماعي نحو المعلمين.
45	يكفي الراتب الذي أتقاضاه نتيجة عملي في غرفة المصادر لاحتياجاتي.
46	يناسب الراتب الجهد الذي أبذله في العمل في غرفة المصادر.
47	ليس هناك فرقا بين راتبي كمعلم غرفة مصادر وراتب باقي الزملاء في المهنة ذاتها.
48	مقدار الزيادة السنوية علي الراتب مناسبة.
49	ألتقى المكافآت والحوافز الإضافية نتيجة عملي في غرفة المصادر.
50	أستفيد من معايير الترقية في ميدان عملي في غرفة المصادر.
51	هناك تساوي في فرص الترقية والمكافآت في ميدان عملي.

---

55	لدي شعور بالأمن والاستقرار النفسي في عملي في غرفة المصادر
56	تؤمن الوظيفة كمعلم غرفة مصادر لي المستقبل.
57	تحرص الإدارة على الاحتفاظ بمعلمي غرفة المصادر الأكفاء.
58	تستمتع الإدارة لشكاوي معلمي غرفة المصادر واحتياجاتهم وتعمل على حلها.
59	يتوفر في غرفة المصادر بيئة تعليمية ملائمة.
60	تتفهم الإدارة الظروف الفردية لمعلمي غرفة المصادر وتحترم مشاعرهم.
61	تتيح الإدارة الفرصة لي المشاركة في الندوات والمؤتمرات وورشات العمل.
62	أعمل على تطوير أدائي وفقا لمتطلبات المهنة.
63	أهتم بالاستراتيجيات المختلفة والوسائل المتنوعة والتقنيات الحديثة في مجال عملي في غرفة المصادر.
64	أشعر بقدرتي على مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة في غرفة المصادر

#### المتغير الثالث: الاحتراق النفسي

65	أنفعل دائما في عملي في غرفة المصادر
66	تستنفذ طاقتي مع نهاية اليوم المدرسي نتيجة التعامل مع صعوبات مختلفة لدى الطلبة في غرفة المصادر.
67	العمل مع طلبة غرفة المصادر يسبب لي الانهالك والتعب.
68	ليس من السهل معرفة مشاعر طلابي في غرفة المصادر لتونع الصعوبات التي يعانون منها.
69	تواجهني صعوبات كثيرة في تعاملتي مع بعض الطلبة في غرفة المصادر.
70	إن التعامل مع الناس طوال يوم العمل يسبب لي الإجهاد
71	لا أتعامل بفعالية عالية مع مشاكل طلابي المتنوعة بتتوع الصعوبات لدى الطلبة في غرفة المصادر.
72	يفرض العمل مع طلبة غرفة المصادر صعوبات تضاف إلى مهنة التعليم ذاتها.
73	ليس لي تأثير إيجابي في حياة كثير من الناس من خلال عملي في غرفة المصادر.
74	يؤثر عملي في غرفة المصادر على مشاعري تجاه الناس.
75	يسبب لي العمل في غرفة المصادر الإزعاج والقلق.
76	يغلب علي الشعور بقلّة الحيوية والنشاط.

---

77	ينتابني الشعور بالإحباط من ممارستي لمهنة التدريس في غرفة المصادر .
78	يسبب لي عملي في التعليم في غرفة المصادر الإجهاد الكبير .
79	حقيقة لا أهتم بما يحدث مع طلابي من مشاكل .
80	إن العمل بشكل مباشر مع الناس يؤدي بي إلى ضغوط شديدة .
81	لا أستطيع بسهولة خلق جو نفسي مريح مع طلابي .
82	أستريح وأفرح بعد انتهاء العمل مع طلابي في غرفة المصادر .
83	لم أنجز أشياء كثيرة ذات قيمة وأهمية في ممارستي العمل في غرفة المصادر .
84	أنفعل من المشاكل التي تواجهني أثناء ممارستي لعملي في غرفة المصادر .
85	يلومونني الطلبة عن بعض مشاكلهم .

---

واقبلوا فائق الاحترام



**An- Najah National University**  
**Faculty of Graduate Studies**

**PERCEIVED SELF-EFFICIENCY AND ITS RELATIONSHIP TO  
JOB SATISFACTION AND BURNOUT AMONG RESOURCE  
ROOM TEACHERS IN GOVERNMENT SCHOOLS IN THE  
NORTHERN GOVERNORATES**

**By**

**Sujood Naser Rafeeq SheikhAli**

**Supervisor**

**Dr. Shadi Abulkibash**

**Dr. Filasteen Nazzal**

**This Thesis is submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Master of Psychological and Educational Counseling, Faculty of Graduate Studies, An-  
Najah National University, Nablus, Palestine.**

**2022**

# **PERCEIVED SELF-EFFICIENCY AND ITS RELATIONSHIP TO JOB SATISFACTION AND BURNOUT AMONG RESOURCE ROOM TEACHERS IN GOVERNMENT SCHOOLS IN THE NORTHERN GOVERNORATES**

**By**  
**Sujood Naser Rafeeq Sheikh Ali**  
**Supervisor**  
**Dr. Shadi Abulkibash**  
**Dr. Filasteen Nazzal**

## **Abstract**

The teacher is a significant and key element in the educational process, due to the great role that he/she plays in the upbringing and education of generations, hence the increasing interest in the factors affecting the role of the teacher, his/her motivation towards the teaching profession, and his/her job satisfaction. The teaching profession is a source of burnout for teachers, being one of the professions that require dealing with students; therefore, the degree of burnout among resource room teachers increases, given the nature of the category they deal with, so, the current study aimed to identify the level of perceived self-efficiency, the level of job satisfaction, and the level of burnout among resource room teachers in public schools in the northern governorates of Palestine, and to know the relationship between perceived self-efficiency and both job satisfaction and burnout. Also, to know the impact of demographic variables (gender, experience, age, educational qualification) in the response of the study sample about the level of perceived self-efficiency and its relationship to job satisfaction and burnout.

In order to achieve the objectives of the study, the descriptive correlative approach was followed, and the perceived self-efficiency scale, job satisfaction scale, and burnout scale were used. The study sample consisted of (104) male and female teachers from resource rooms in public schools in the northern governorates.

The study concluded that the degree of the perceived self-efficiency and the job satisfaction variable was high, while low on the burnout variable. The results of the study also showed a statistically positive correlation between perceived self-efficiency and job satisfaction, and a statistically negative correlation between self-efficiency and burnout. In addition, the results revealed statistical differences attributable to the sex variable on

the burnout variable, as well as, statistical differences attributable to the variable experience on both the self-efficiency and the job satisfaction variable. Therefore, in light of the study's findings, a series of recommendations emerged, among them are: to promote the perceived self-efficiency of resource room teachers and enhance job satisfaction.

**Keywords:** Perceived Self-Efficiency, Job Satisfaction, Burnout, Resource Room Teachers