

الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة.

Self-confidence as an intermediary variable between psychological empowerment and job burnout among special education teachers in Gaza governorates.

د. نجاح عواد السميري جامعة الأقصى - غزة

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى بناء نموذج نظري مقترح للعلاقة السببية بين متغيرات الدراسة الثلاثة: الثقة بالنفس، التمكين النفسي، الاحترق الوظيفي المهني، ومن ثم التحقق من صحة النموذج المقترح من خلال فحص التأثير المباشر وغير المباشر للثقة بالنفس على كل من التمكين النفسي، الاحترق الوظيفي المهني كل على حده، وتحديد طبيعة مسار العلاقة بينها، ومعرفة إذا ما كانت الثقة بالنفس متغيراً وسيطاً في العلاقة بين التمكين النفسي، الاحترق الوظيفي المهني، وتكونت عينة الدراسة من (140) معلماً من معلمي ذوي الحاجات الخاصة، واستخدمت الباحثة مقياس كل من الثقة بالنفس والتمكين النفسي، والاحترق الوظيفي المهني من إعداد: الباحثة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين الثقة بالنفس والتمكين النفسي، وعلاقة سالبة بين الثقة بالنفس والاحترق الوظيفي المهني كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة سالبة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني، كما بينت نتائج تحليل الانحدار أن الثقة بالنفس والتمكين النفسي تسهم في التنبؤ الاحترق الوظيفي المهني، كما أشارت نتائج الدراسة أن الثقة بالنفس تلعب دور المتغير الوسيط الجزئي في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظات غزة.

الكلمات المفتاحية:

الثقة بالنفس **Self- confidence**, متغير وسيط **an intermediary variable**, التمكين النفسي **functional empowerment**, الاحترق الوظيفي المهني **psychological combustion**, معلمي التربية الخاصة، محافظات غزة **Gaza special education teachers in the provinces of**

Abstract:

The present study aimed to establish a theoretical model for the causal relationship between the three variables of study: self-confidence, psychological empowerment and job burnout; and then verify the validity of the proposed model by examining the direct and indirect impact of self-confidence on both psychological empowerment and job burnout; and determine the nature of the course of their relationship; and to see if self-confidence is mediator variable in the relationship of psychological empowerment and job burnout. The study sample consisted of (140) teachers from special needs teachers and used the following questionnaires: self-

confidence, psychological empowerment and job burnout that prepared by the researcher. Results of the study indicate that there is a positive relationship between self-confidence and psychological empowerment, and a negative relation between self-confidence and job burnout, and a negative relationship between psychological empowerment and job burnout. Results of the regression analysis showed that self-confidence and psychological empowerment contribute In the prediction of job burnout, and the results of the study showed that self-confidence plays the role of the partial mediator variable in the relationship between psychological empowerment and job burnout among teachers of special education in Gaza governorates.

مقدمة :

تشهد المؤسسات التعليمية والتربوية بوجه عام ومؤسسات التربية الخاصة بوجه خاص تحديات كبيرة في ظل التغيرات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها الفكر التربوي والتعليمي والإداري في الوقت الحالي، خاصة وأن نهايات القرن العشرين شهدت العديد من المفاهيم التربوية والنفسية والإدارية الحديثة في الدول المتقدمة التي اهتمت - بشكل كبير ولافت - بتبني تلك المفاهيم وتفعيلها في المؤسسات كافة وخاصة التعليمية والتربوية منها، ومن هنا يأتي مفهوم تمكين المعلمين ليحتل مكانة متميزة ومتطورة في إطار الاتجاهات الحديثة للتطوير والنهوض التربوي القائم على العنصر البشري بشكل أكبر من ذي قبل.

كما أن الاستجابة المناسبة لمواجحة هذه التحديات تأخذ عدة أشكال وطرق وأهمها الاهتمام بالعنصر البشري وهيبته بيئة العمل المناسبة له باعتباره العامل الأساسي الذي يتوقف عليه نجاح المؤسسة وتطويرها، وبناء الإنسان الفاعل والقادر على مواجحة كافة عوامل التغيير المصاحبة.

ويبرز مفهوم التمكين كأحد الأساليب الإدارية الحديثة والتي تقوم فكرته على افتراض منح العاملين الثقة على اختلاف فئاتهم والاستقلالية في العمل، مما يولد لديهم شعوراً بالثقة بالنفس والحافز لتحمل المسؤولية وزيادة المثابرة والفاعلية الإيجابية نحو العمل والتميز والعطاء، وقد أشارت العديد من الدراسات في هذا الاتجاه والتي تؤكد وجود علاقة ارتباطيه بين التمكين والمثابرة والإبداع المؤسسي والرضا الوظيفي والثقة (Yukl & Becker, 2006).

ويمثل الاتجاه النفسي للتمكين شعور واتجاه العاملين نحو عملية التمكين التي تبرز في الكفاءة، والثقة، والقدرة على التأثير في العمل، إضافة إلى حرية اختيار العامل لأداء المهام والشعور بالعمل وقيمتها (العتيبي، 2004: 92). والتمكين كذلك ظاهرة تتضمن الكثير من عناصر الدافعية الداخلية، لأنه أحد أهم مخرجات القرارات التي يتخذها الفرد في مجال عمله، فتعكس عليه بتعزيز دافعيته نحو العمل، وتمكين الفرد في مجال عمله والقدرة على التأثير في نشاطات بيئة العمل بكل تفاصيله.

وعلى هذا الأساس فالتمكين النفسي ليس مجرد شعور فردي ينفرد به العاملين فقط داخل أي مؤسسة سواء كانت تربوية تعليمية أو خدمية، وإنما يحتاج إلى مقومات هيكلية وعوامل تنظيمية ملائمة، فضلاً عن ملائمة شبكة العلاقات بين أعضاء منظمة العمل الواحدة المتمثلة بالمدير ومساعديه والعاملين معه بمختلف مسمياتهم الوظيفية والإدارية، على أساس من الثقة والدعم والتواصل البناء، وتزويد العاملين على حد سواء بكافة المعلومات التي يحتاجونها الضروري منها وغير الضروري لكي يشعر الفرد في إطار فريقه بالمسؤولية تجاه العمل.

فعوامل الثقة والمعرفة والمهارة والمعلوماتية والدعم والحوافز والقوة من الأسس الهامة في تكوين فريق عمل وأفراد متمكنين من زمام الأمور في مجال العمل والمؤسسة بشكل عام (علي، 2011: 65).

وإذا نظرنا إلى المؤسسة التربوية والتعليمية بشكل عام كأحد المؤسسات التنظيمية الفاعلة في بناء وإعداد الفرد ليكون صالحاً في مجتمعه، نجد أن المعلم يلعب دوراً أساسياً في هذا البناء، وعليه يعتبر معلم التربية الخاصة حجز الزاوية في تربية وتعليم وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ولهذا فإن عملية اختياره لهذه المهمة المتزايدة الأعباء عملية مهمة، حيث أنه يلقي على عاتقه مهمات شاقة من خلال تعامله مع فئة ذات خصوصية من الطلاب، والذين يحتاجون جهد ووقت كبير في

تنفيذ مهمة تعليمية، ووفقاً للتزايد المستمر في أعداد المعاقين ازدادت الحاجة إلى وجود معلم تربية خاصة في جميع مدارس التعليم الأساسية، ومن هنا تأتي أهمية اختيار معلم التربية الخاصة، من حيث توفر صفات وخصائص وسات شخصية محنية مميزة قد لا تتوفر في معلم العاديين، وذلك ليتحقق الهدف التربوي والتعليمي العام للمؤسسة التي يعمل بها، والخاص بمجموع الطلبة ذوي الإعاقة.

ولعل العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة يأتي في مقدمة المهن التي يمكن أن تخلق مشاعر الإحباط لدى العاملين، لما تقتضيه هذه المهن من متطلبات مع فئات متنوعة من الأشخاص غير العاديين، الذين يعانون من الإعاقات الحركية، والعقلية، والسمعية، والبصرية، أو الإعاقات المتعددة حيث يعتبر كل شخص من ذوي الإعاقة حالة خاصة تتطلب نطاً خاصاً من الخدمة والتعليم والتدريب والمساندة، بالإضافة إلى أن انخفاض قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وتنوع مشكلاتهم وحدتها أحياناً قد يولد لدى العديد من العاملين معهم الشعور بالإحباط، وضعف الشعور بالإنجاز أو النجاح، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى شعور هؤلاء العاملين بالضغط النفسية والمهنية، والتي تتوقف حدتها وتقل وطأتها وفقاً لسات شخصية العاملين مع هذه الفئة.

وقد تظهر في كثير من المهن لاسيما المهن ذات الطابع الإنساني والتعاوني معوقات وضغوط مختلفة تحول دون قيام الموظف بدوره المطلوب كما يتوقعه هو ويتوقعه الآخرون.

وتعتبر ظاهرة الاحترق الوظيفي من أبرز المعوقات التي قد تظهر في مجال العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، وهو من جانب آخر أحد أهم الظواهر التنظيمية المؤسسية التي تحد من قدرات العاملين وتطورهم وثقتهم بأنفسهم، وتؤثر بشكل سلبي في أدائهم الوظيفي، وبالتالي تؤثر في أداء وإنتاج المؤسسة، وعليه اكتسب موضوع الاحترق الوظيفي أهمية كبيرة لدى الكتاب والباحثين في الدول المتقدمة خلال العقود الثلاثة الماضية ليس فقط في مجال السلوك التنظيمي، والعلوم الطبية ولكن أيضاً في مجال التطوير الإداري لأنها من المشكلات الإدارية الهامة في عالمنا المعاصر التي تواجه العاملين في المنظمات الحكومية وغير الحكومية على حد سواء، ويعد من المفاهيم الهامة كونه يتركز حول المورد البشري الذي يعد ركيزة التطور والتقدم في أي منظمة وغيابه يعتبر مؤشراً على مرور المنظمات بأزمة يمكن أن تؤدي بها إلى التبدني والانحدار ويصيبها الفشل على المدى الطويل للآثار السلبية على المنظمات والعاملين بها (النفيعي، 2001: 56).

كما أن إحساس العاملين على اختلاف فئاتهم وخاصة معلمي التربية الخاصة كونهم يتعاملون مع فئة من الطلاب ذات سات نفسية وجسمية وعقلية وتربوية مختلفة عن الآخرين بالاحترق الوظيفي يعني تقديمه للثقة بالنفس وعجزهم عن التحكم في الأحداث المحيطة بهم، والإحساس باللامعنى أو عدم وجود هدف محدد لهم، وكذلك الإحساس بالاختلاف بين الأهداف والوسائل المناسبة لتحقيقها، فضلاً عن العزلة الاجتماعية والاعتزاب عن الذات، وصولاً إلى عدم التمكين النفسي، وهذه جميعها تعزز الجانب السلبي في الأداء وفشل المؤسسة الراعية للأشخاص ذوي الإعاقة لاحقاً.

وتعتبر الثقة بالنفس من أهم السات الانفعالية التي يكتسبها الفرد من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها ويتعامل معها، فالثقة تزيد من إحساس الإنسان بقيمته، وكلما زادت ثقته بنفسه أصبح إنساناً يتصرف بشكل طبيعي دون قلق

أو رهبة فهو من يتحكم بتصرفاته وليس غيره، ونجد العكس "فانعدام الثقة" تجعل الإنسان يتصرف بشكل غير طبيعي ويحس أنه مراقب من حوله، فتصبح حركاته وآراؤه مخالفه لطبيعته ويصبح القلق ملازماً له في كل أعماله. فالثقة بالنفس مفتاح النجاح في حياة الإنسان بصفة عامة وحياة المعلم بصفة خاصة ، لأن بدونها لن يستطيع أن يحقق أهدافه ولن يتفوق محنياً أو حياتياً أما جاء في دراسة كل من (Chang, C., and W. Cheng, 2008-p44)، اللتين أكدتا على الارتباط الايجابي بين الثقة بالنفس والتفوق الحيائي بصفة عامة بما يتضمنه من عدة متغيرات تؤثر في أداء الفرد وسلوكه.

كما تنبع أهمية الثقة بالنفس من منطلق عدم استغناء أي شخص عنها، فالشخص قليل الثقة بنفسه هو شخص عرضة للإصابة بالعديد من الاضطرابات لسببين: الأول أنه لا يثق فيما لديه من معلومات أو آراء، فلن يتمكن من النقاش والحوار مع غيره وسيفضل الصمت . والسبب الثاني أنه سيصدق كل ما يقال عنه بالسلب، أما الايجابي فسيأخذ على محمل الاستهزاء أو أنه مجاملة لا أصل لها في الواقع، مما يعني أنه لن يتمكن من إحراز أي نقطة نجاح أو انطلاق في مجال عمله، وإن أحرز أي منها فلن يشعر بلذة الفرح والنجاح، وهذا بدوره سيجمعه يعيش جواً من الملل والكآبة ومن ثم الاحترق، ويفضل تجنب الناس ليتفادى انتقاداتهم له وتعليقاتهم الساخرة من حاله، ولاعتقاده أنه غير محبوب منهم وأنه شخص أقل منهم قدراً، وهذا التجنب المستمر سيحرم صاحبه من اكتساب الخبرات الحياتية، مما يقلل أو يعدم فاعلية التمكين لديه وحصنه الداخلي في مواجهة الصعاب، وقد يتخذ الفرد مسلكاً مضاداً للعزلة وهو العدوان بشدة على الآخرين، وهذا سلوك لاشعوري ليحافظ على نفسه لئلا ينكشف ضعفه فيفتضح حاله، وكلا الحالتين تعني حالة غير سوية بحاجة للتدخل لإصلاحها والعودة بها إلى خط السواء (علي، 2009: 26). وهناك العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بالبحث منها **دراسة العنزي (2001)** والتي أسفرت نتائجها عن وجود أربعة عوامل فرعية مكونة للثقة (الاعتماد على النفس، التردد في اتخاذ القرار، التعميم والإدارة، والثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية)، كما لم تظهر فروق دالة في الثقة بالنفس بين الجنسين. **وكشفت دراسة Shelton (2002)** ضرورة بناء الثقة لدى الموظف قبل الشروع في تطبيق التمكين كوسيلة لنجاحه. وقد أظهرت نتائج دراسة الخراشمة وعريبات (2005) أن درجة الاحترق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم متوسطة على بعدي الإجماد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وبدرجة عالية على بعد نقص الشعور بالانجاز. وقد بينت نتائج الدراسة **القرهوتي والحطيط (2006)** وجود فروق الاحترق النفسي لصالح معلمي الطلبة المعاقين بصرياً والموهوبين مقارنة بمعلمي الطلاب العاديين، ولصالح معلمي الطلبة المعاقين بصرياً مقارنة بمعلمي الطلاب المعاقين سمعياً، وحركياً وذوي الإعاقات المتعددة، ولصالح معلمي الطلبة المعاقين سمعياً مقارنة بمعلمي الطلبة المعاقين عقلياً، ولصالح معلمي الطلبة الموهوبين مقارنة بمعلمي الطلبة ذوي الإعاقات المتنوعة. **وقد بينت دراسة عواد (2009)** أن نسبة الاحترق لدى معلمي المدارس الأساسية الناتج عن دمج الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في الصفوف العادية متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق تبعاً لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتفاعل بينها. كما أظهرت دراسة **النوري (2011)** وجود فروق في أبعاد

الاحترق النفسي تعزى لمتغير (الجنس والعمر والمرتبة العلمية والاختصاص). وقد أظهرت نتائج دراسة **دراسة البطاينة والشاهر (2012)** وجود علاقة طردية بين الدعم الاجتماعي والاحترق النفسي، كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق في كل من الدعم الاجتماعي والاحترق النفسي تعزى للعمر والجنس والخبرة. وقد توصلت نتائج **دراسة طشطوش وجروان ومهيدات وبني (2013)** إلى أن مستوى الاحترق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي غرف المصادر متوسط، كما أظهرت وجود علاقة عكسية بين الاحترق النفسي والرضا الوظيفي، وبينت نتائج الدراسة أن المعلمين من حملة الماجستير لديهم مستوى عالي من الاحترق النفسي، في حين أن المعلمين من حملة البكالوريوس لديهم مستوى أعلى في الرضا الوظيفي. وقد أشارت نتائج **دراسة اللاوالالا (2014)** إلى وجود مستوى مرتفع للاحترق النفسي في بعدي نقص الشعور بالإنجاز وتبلد المشاعر، ومستوى متوسط في بعد الإجهاد الانفعالي لدى عينة الدراسة، وإلى عدم وجود فروق بين تخصص المعلم وبعد الإجهاد الانفعالي، ووجود فروق بين تخصص المعلم وبعدي نقص الشعور بالإنجاز، وتبلد المشاعر لدى معلمي الطالب ذوي الاحتياجات الخاصة، **بينت نتائج دراسة أورلي شايرا (2014)**: أنه يمكن أن يلعب التمكين النفسي متغير وسيط بين تصورات المعلمين للقيادة الحقيقية والسلوكيات التنظيمية. وكما أظهرت نتائج **دراسة شاهين (2015)** وجود فروق في الاحترق لصالح منخضي التمكين، بينما لم تظهر فروق في التمكين النفسي تعزى لمتغير الجنس والخبرة والتفاعل بينها، كما وجدت فروق في الاحترق تعزى للجنس لصالح الإناث بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة. **كشفت نتائج دراسة Mirzaie (2015)** وقد أظهرت النتائج أن الإرشاد المهني له تأثير كبير على التمكين النفسي للمدرسات. وبينت نتائج **دراسة عثمان وبركات (2016)** وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التمكين النفسي والأكاديمية والكفاءة الذاتية. وقد أظهرت نتائج **Savari, Aghaei (2016)** وجود علاقة بين التمكين النفسي والالتزام المهني، كما بينت إمكانية التنبؤ بالالتزام المهني من خلال التمكين النفسي. يتضح من الدراسات السابقة أنها تناولت متغيرات نفسية هامة جدية بالبحث في مجال الصحة النفسية، حيث أظهرت أهمية الثقة بالنفس والتمكين النفسي والاحترق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها بجوانب هامة: منها: الحجل، وإدراك التمكين، والدعم الاجتماعي، والرضا الوظيفي، والكفاءة الذاتية، والالتزام المهني وغيرها، كما أجمعت بعض الدراسات على أهمية الثقة بالنفس والتمكين النفسي في تحسين الصحة النفسية وخفض حدة الاحترق الوظيفي. وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تناولت بشكل محدد معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة، ولاسيما في ظل ما يشهده المجتمع الفلسطيني من تزايد ملحوظ في أعدادهم وإعدادهم وتأهيلهم ولديهم تطلعات تجاه مهنتهم وتجاه الفئة التي يتعاملون معها من الطلبة ذوي الإعاقة، بحيث تؤهلهم لأخذ أدوار فاعلة أكثر في تطوير المجتمع، ودفع عجلة التنمية من جانب، وتحسين حالتهم وتمكينهم نفسيا ووظيفيا ومن ثم مهنيا واقتصاديا واجتماعيا مستقبلا، وتحقيق ذواتهم. كذلك اتضح أنه بعد مراجعة الأدب السيكولوجي ندرت الدراسات الفلسطينية خاصة، والدراسات العربية والأجنبية عامة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية في حدود ما توافر للباحثة من دراسات مما يبرز أهميتها البحثية، كما يمكن أن تكون انطلاقة لبداية جهد بحثي منظم في مجال معلمي التربية الخاصة من مختلف الجوانب، ثم إعداد مقاييس نفسية لهذه الشريحة الهامة في المجتمع التربوي التعليمي. كما تجدر الإشارة إلى أن الباحثة استفادت من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها وصياغة الفروض وإعداد المقاييس، ثم تفسير النتائج.

بناء على ما سبق ولأهمية موضوعي التمكين النفسي والاحترق الوظيفي على حد سواء في مجال التربية الخاصة جاء اختيار الباحثة لها بهدف الكشف عن الثقة بالنفس كمتغير وسيط بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في دراسة أثر التمكين النفسي على الاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة، والدور الذي يمكن أن يقوم به متغير نفسي آخر في المتوسط بين كل من التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني، ألا وهو متغير الثقة بالنفس وذلك وفق نموذج سببي مفترض من قبل الباحثة، وعليه تتعدد مشكلة الدراسة في

السؤال الرئيس التالي:

هل يمكن أن تكون الثقة بالنفس متغيراً وسيطاً في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية التعرف إلى: حجم علاقة الارتباط بين التمكين النفسي وكل من الثقة بالنفس والاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. كذلك مدى إسهام التمكين النفسي في التنبؤ بدرجة كل من الثقة بالنفس والاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. مدى إسهام الثقة بالنفس في التنبؤ بالاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. كذلك التعرف إلى دور العزل الإحصائي لتأثير درجات الثقة بالنفس عن العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني في وجود العلاقة.

أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة النظرية إلى أهمية الموضوع الذي تناولته، كونها تركز على الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة، ومن ثم فإن هذه الدراسة تأتي في اتجاه الدراسات والبحوث النفسية الحديثة، ولا شك أن هذا الموضوع ينطوي على قدر واسع من الأهمية تتأني من أهمية متغيراته، الثقة بالنفس بصورة عامة، وكمتغير وسيط بصورة خاصة، والتمكين النفسي، والاحترق الوظيفي المهني لما لها من أهمية في عملية التعلم والتعليم، كما أشار الأدب السيكولوجي إلى أهمية التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني في تشكيل سلوك المعلم، وبناء اتجاهاته نحو مهنة التعليم، وهذه المتغيرات وفي -حدود علم الباحثة- لم تتطرق الدراسات المحلية والعربية لتناولها بالبحث مجتمعة خاصة لدى شريحة هامة ولها خصوصيتها التربوية والنفسية في مجال التربية الخاصة ألا وهي شريحة معلمي التربية الخاصة.

أما الأهمية التطبيقية للدراسة فإنها تتمثل في أنها قد تسهم في توفير أدوات سيكومترية مناسبة للمكتبة المحلية والعربية يمكن الرجوع إليها والوثوق بها في قياس متغيرات الثقة بالنفس، والتمكين النفسي، والاحترق الوظيفي، كما يمكن أن تكون مشجعة لاستخدامها مستقبلاً من قبل الباحثين ذوي الاختصاص، وقد تسهم هذه الدراسة أيضاً في مساعدة معلمي التربية الخاصة، والعاملين في المجال التربوي على الصعيدين الحكومي والأهلي، عن طريق تزويدهم ببعض الطرق التي تساعد في خفض أو التخفيف من الاحترق الوظيفي المهني من خلال التأكد على دور الثقة

بالنفس كمتغير إيجابي يسهم في تعزيز التمكين النفسي وفي تخفيف أثر الاحترق الوظيفي، كذلك توجيه المهتمين والباحثين نحو تصميم برامج إرشادية لتحسين الثقة بالنفس لدى معلمي التربية الخاصة بهدف رفع التمكين النفسي وخفض الاحترق الوظيفي المهني من أجل النهوض بمستوى تعلم ذوي الاحتياجات الخاصة.

مصطلحات الدراسة:

أولاً: الثقة بالنفس:

وتعرف الباحثة الثقة بالنفس اصطلاحاً بأنها: اتجاه الفرد نحو الذات والآخرين وإيمانه بقابليته الخاصة لدعم مكانته الاجتماعية وشعوره بالسعادة والطمأنينة.

ويقاس مستوى الثقة بالنفس إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات مقياس الثقة بالنفس والذي أعدته الباحثة والتي تتراوح بين (21-63) درجة.

ثانياً: التمكين النفسي:

تعرف الباحثة التمكين النفسي اصطلاحاً بأنه: العنصر الدافعي أو النفسي الذي يظهر من خلال خمسة أبعاد وهي: أهمية العمل ويقصد بها إدراك الفرد لجدوى العمل من خلال توافق معتقداته وقيمه مع متطلبات العمل) و(التأثير ويقصد به إدراك الفرد لمدى تأثيره على نشاطات عمله، وعلى النتائج الإستراتيجية الإدارية أو التشغيلية في العمل) و(الكفاءة المهنية ويقصد بها إدراك الفرد لكفاءته وأهليته من خلال امتلاك القدرة والمهارة على إنجاز المهام الموكلة له بالفاعلية المطلوبة) و(الاستقلالية ويقصد بها إدراك الفرد لحرية في تقرير إنجاز عمله، واختيار البدائل المناسبة ووضع معايير السلوك بما يتناسب مع تقديره ووجهة نظره الخاصة) و (الفعالية الذاتية ويقصد بها إدراك الفرد للمعتقدات والأفكار التي يمتلكها عن نفسه وإمكانياته وقدراته، والتي تحدد في المستقبل سلوكياته التي سوف يكون عليها في المستقبل)، وهذه الأبعاد الخمسة مع بعضها البعض تلعب دوراً إيجابياً لا سلبياً في توجيه المعلمين بشكل خاص تجاه دورهم في مهنة التعليم. ويقاس مستوى التمكين النفسي إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات مقياس التمكين النفسي والذي أعدته الباحثة والتي تتراوح بين (162-54) درجة.

ثالثاً: الاحترق الوظيفي المهني:

وتعرف الباحثة الاحترق الوظيفي المهني اصطلاحاً بأنه: مجموعة أعراض من الإجهاد النفسي والاستنفاد الانفعالي والتباعد الشخصي والإحساس بعدم الرضا عن المنجز الشخصي والأداء المهني. ويقاس مستوى الاحترق الوظيفي المهني إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات مقياس الاحترق الوظيفي المهني والذي أعدته الباحثة والتي تتراوح بين (46-138) درجة.

رابعاً: المتغير الوسيط:

وترى الباحثة بأن "المتغير الوسيط يتوسط العلاقة بين متغيرين يمثل أحدهما المتغير المستقل (Independent Variable) والآخر المتغير التابع (Dependent Variable)، ويجب عن أحد التساؤلين، وهما: كيف يحدث الأثر من المتغير المستقل على المتغير التابع؟ أو لماذا تأثر المتغير التابع بالمتغير المستقل؟، وعندها يتم التعامل مع المتغير

الوسيط على أنه نتيجة للمتغير المستقل. وسبباً في الوقت ذاته للمتغير التابع ومنبأً آخر له، وعليه فإن قوة الأثر الذي يحدثه المتغير المستقل في الناتج قد تقل في دلالتها الإحصائية أو تختفي تماماً عندما يتم التحكم في المتغير الوسيط وضبطه في النموذج السببي المقترح".

حدود الدراسة:

يمكن تعميم نتائج الدراسة في ضوء المحددات التالية:

المتغيرات التي تناولتها، وهي: الثقة بالنفس كمتغير وسيط بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة. وبالمنهج الذي اتبع، وهو: المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك للملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث استهدفت الباحثة من خلاله التعرف على دلالة العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة للتوصل إلى نموذج سببي مفترض يتم من خلاله تحديد الآثار المباشرة وغير المباشرة لعلاقة الثقة بالنفس بكل من التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي المهني، وبالعينة المستخدمة في الدراسة، وعددها (103) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة منهم (43) ذكور، و(60) إناث، وبالأدوات المستخدمة، وهي مقياس: الثقة بالنفس، والتمكين النفسي، والاحتراق الوظيفي المهني من إعداد الباحثة، وبالأساليب الإحصائية المستخدمة، وهي: معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد.

مجمع الدراسة:

تكون مجمع الدراسة من جميع معلمي التربية الخاصة العاملين في المؤسسات الحكومية والأهلية والبالغ عددهم (176) معلماً ومعلمة، وفق إحصائية دائرة التربية الخاصة بوزارة التربية والتعليم- غزة للعام الدراسي 2015/2016.

عينة الدراسة :

قامت الباحثة بتوزيع (170) استبانة على جميع تلك المؤسسات، واستجاب منهم (128) معلماً ومعلمة، وبعد مراجعة الاستبانات كان فقط (103) استبانة منها صالحة للتحليل وهي تمثل نسبة (80,46%) من مجمع الدراسة، وبذلك تكونت عينة الدراسة من (103) معلماً ومعلمة منهم (43) ذكور، و(60) إناث موزعين على تلك المؤسسات جميعاً.

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس الثقة بالنفس:

من إعداد: الباحثة

قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمختصين في التربية وعلم النفس بهدف تعرف آرائهم حول "الثقة بالنفس لدى معلمي التربية الخاصة"، ولهذا الغرض قامت الباحثة ببناء الاستبانة، ومن ثم حساب مدى اتفاق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الاستبانة ككل، وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر ليصبح عدد فقرات الاستبانة (21) فقرة. ومن أجل الحصول على تساوي أوزان فقرات الاستبانة، أعطيت التقديرات (1، 2، 3، 4) لمقياس رابعي الدرجات ورباعي البدائل (موافق بشدة، موافق، معارض، معارض بشدة)، حيث تراوحت الدرجة الكلية للاستبانة بين (21-84) درجة. كما تم التأكد من الصدق التكويني للاستبانة، من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة، والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك على

عينة قوامها (30) معلم تربية خاصة من خارج عينة الدراسة، وتراوحت معاملات الارتباط لفقرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة بين (0.61 - 0.81) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى تمتع الاستبانة بصدق عالي، كما قامت الباحثة بحساب الصدق التمييزي للمقياس حيث بلغت قيمة "ت" للفروق بين المجموعتين العليا والدنيا (9.5) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01.

كما تم حساب ثبات الاستبانة، بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) حيث بلغ معامل الثبات (0.76)، وهو معامل ثبات يشير إلى ثبات عالٍ للاستبانة. كما قامت الباحثة بحساب الثبات عن طريق إعادة الاختبار بعد مرور ثلاث أسابيع مرة أخرى على نفس العينة، فبلغت معاملات الارتباط بين التطبيقين (0.86)، وهو معامل ارتباط دال عند مستوى دلالة 0.01.

ثانياً: مقياس التمكين النفسي من إعداد: الباحثة

قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمختصين في التربية وعلم النفس بهدف تعرف آرائهم حول "التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة"، ولهذا الغرض قامت الباحثتان ببناء الاستبانة، ومن ثم حساب مدى اتفاق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الاستبانة ككل، وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر ليصبح عدد فقرات الاستبانة (54) فقرة. ومن أجل الحصول على تساوي أوزان فقرات الاستبانة، أعطيت التقديرات (1، 2، 3، 4) لمقياس رباعي الدرجات ورباعي البدائل (موافق بشدة، موافق، معارض، معارض بشدة)، حيث تراوحت الدرجة الكلية للاستبانة بين (216-54) درجة. كما تم التأكد من الصدق التكويني للاستبانة، من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة، والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك على عينة قوامها (30) معلم تربية خاصة من خارج عينة الدراسة، وتراوحت معاملات الارتباط لفقرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة بين (0.59 - 0.86) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى تمتع الاستبانة بصدق عالي، كما قامت الباحثة بحساب الصدق التمييزي للمقياس حيث بلغت قيمة "ت" للفروق بين المجموعتين العليا والدنيا (10.5) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01.

كما تم حساب ثبات الاستبانة، بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) حيث بلغ معامل الثبات (0.80)، وهو معامل ثبات يشير إلى ثبات عالٍ للاستبانة.

كما قامت الباحثة بحساب الثبات عن طريق إعادة الاختبار بعد مرور ثلاث أسابيع مرة أخرى على نفس العينة، فبلغت معاملات الارتباط بين التطبيقين (0.80)، وهو معامل ارتباط دال عند مستوى دلالة 0.01.

ثالثاً: مقياس الاحتراق الوظيفي المهني من إعداد: الباحثة

قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمختصين في التربية وعلم النفس بهدف تعرف آرائهم حول "الاحتراق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة"، ولهذا الغرض قامت الباحثتان ببناء الاستبانة، ومن ثم حساب مدى اتفاق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الاستبانة ككل، وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر ليصبح عدد فقرات الاستبانة (46) فقرة. ومن أجل الحصول على تساوي أوزان فقرات الاستبانة، أعطيت التقديرات (1، 2، 3، 4) لمقياس رباعي الدرجات ورباعي البدائل (موافق بشدة، موافق، معارض، معارض بشدة)،

معارض, معارض بشدة), حيث تراوحت الدرجة الكلية للاستبانة بين (184-46) درجة. كما تم التأكد من الصدق التكويني للاستبانة, من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة, والدرجة الكلية للاستبانة, وذلك على عينة قوامها (30) معلم تربية خاصة من خارج عينة الدراسة, وتراوحت معاملات الارتباط لفقرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة بين (0.65 – 0.88) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (0.01), مما يشير إلى تمتع الاستبانة بصدق عالي, كما قامت الباحثتان بحساب الصدق التمييزي للمقياس حيث بلغت قيمة "ت" للفروق بين المجموعتين العليا والدنيا (7.5) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01. كما تم حساب ثبات الاستبانة, بطريقة الاتساق الداخلي (كروناخ ألفا) حيث بلغ معامل الثبات (0.88), وهو معامل ثبات يشير إلى ثبات عالٍ للاستبانة. كما قامت الباحثة بحساب الثبات عن طريق إعادة الاختبار بعد مرور ثلاث أسابيع مرة أخرى على نفس العينة, فبلغت معاملات الارتباط بين التطبيقين (0.82), وهو معامل ارتباط دال عند مستوى دلالة 0.01.

المعالجة الإحصائية:

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية: معامل ارتباط بيرسون البسيط للتعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي وكل من الثقة بالنفس والاحترق الوظيفي المهني. وتحليل الانحدار البسيط (Regression analysis) للتعرف على إمكانية تنبؤ الثقة بالنفس والتمكين النفسي بالاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة. معامل الانحدار المتعدد للتعرف على طبيعة العلاقة الحقيقية بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني بعد العزل الإحصائي لتأثير الثقة بالنفس, وذلك باستخدام أسلوب تحليل المسار (path analysis).

نتائج الدراسة وتفسيرها:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة قامت الباحثة ببناء نموذج سببي مقترح بناء على أساس نظري توصلت إليه الباحثة من خلال الإطار النظري, والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة, ومن ثم اختبار صحة النموذج, الموضح في شكل رقم (1) حيث يتضح فيه التأثير المباشر للتمكين النفسي على الاحترق الوظيفي المهني, كما يتضح التأثير غير المباشر عن طريق إضافة الثقة بالنفس كمتغير وسيط إلى معادلة الانحدار في النموذج السببي. للتحقق من صحة النموذج استخدمت الباحثة أسلوب تحليل المسار, وهو أسلوب يستخدم للتعرف على اتجاهات التأثير بين متغيرات الدراسة من خلال نموذج سببي ينظم العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة, وفي هذا الصدد نص التساؤل الثالث على أنه: ما دور الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني؟ للإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثة ببناء نموذج سببي مقترح, ومن ثم اختبار صحة هذا النموذج. ولتحقق من صحة النموذج المقترح استخدمت الباحثة أسلوب تحليل المسار لدراسة الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني, وذلك باستخدام (Process Macro) المضافة إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية SPSS. حيث تم اختبار الفرضية وفقاً للخطوات التالية كما حددها (Hayes, 2013): 1- إجراء اختبار الانحدار البسيط ما بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط. 2- إجراء اختبار الانحدار البسيط بين المتغير الوسيط والمتغير التابع. 3- إجراء اختبار الانحدار البسيط بين

المتغير المستقل و المتغير التابع. تحليل المسار للكشف عن العلاقة الوسيطة لمتغيرات الدراسة وذلك باستخدام (Process Macro) المضافة إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الانسانية SPSS و يتفرع من هذا التساؤل أربعة أسئلة ثانوية : استناداً إلى ما سبق فإن التحقق من الشروط السابقة يتم من خلال عرض الباحثة للنتائج الإحصائية المتعلقة بأسئلة الدراسة على نحو التالي:

و نص السؤال الأول على:

أ- ما حجم العلاقة الارتباطية ودلالاتها الإحصائية بين مقياس الثقة بالنفس والتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة

وللتحقق من إجابة هذا التساؤل ؛ قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف إلى العلاقة بين التمكين النفسي و الثقة بالنفس ، وحصلت الباحثة على النتائج الموضحة في الجدول الآتي :

جدول رقم (37)

أ- معاملات الارتباط بين مقياسي الثقة بالنفس والتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة.

البيان	أهمية العمل	التأثير	الكفاءة المهنية	الاستقلالية	الفعالية الذاتية	الدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي
الدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس	0.94**	0.98**	0.94**	0.95**	0.92**	0.82**

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة موجبة بين مقياسي الثقة بالنفس والتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة.

ترى الباحثة أن هذه النتيجة طبيعية فالمعلم الذي لديه ثقة بنفسه أكد هذه الثقة استمدها من درجة تمكنه في تخصصه، طرائق تعليمه. ومن خصائص الثقة بالنفس أنها تثير الانفعالات الإيجابية وتبعث على الشعور بالحماس والبهجة وتساعد على تركيز الانتباه وتزيد المثابرة والجهد في سبيل تحقيق الاهداف والنجاح مما يسهم في بناء مفهوم ذات ايجابي فتجعل الفرد مرتاحاً خالياً من المخاوف قادر على تنظيم البيئة وافكاره بسرعة ودقة وبأقل معونة من الآخرين مما يمكنه من تخطي الصعاب والوصول إلى مستوى عال من الإنجاز ويؤدي ذلك التشويق إلى مناقشة الآخرين واحترام الذات (العمر، 2000، 83-88). فالتمكين النفسي يجعل الأشخاص متفائلين، مندمجين في مهام عملهم، وقادرين على مواجهة الصعاب والعقبات من خلال شعوره بالكفاءة والثقة بالنفس لديهم، فالشخص المتمتع بالتمكين النفسي يخلق لديه الإحساس بقيمة العمل والرضا عنه، كما أن التمكين يعمل كحافز داخلي يدفع الفرد إلى الاهتمام بعمله وشعوره بثقته بنفسه (Barton & Barton 2011).

السؤال الثاني "ما حجم العلاقة الارتباطية ودلالاتها الإحصائية بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة؟"

و للإجابة على هذا التساؤل ؛ قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي المهني وحصلت الباحثة على النتائج الموضحة في الجدول الآتي :

جدول رقم (38)

معاملات الارتباط بين مقياسي التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني

البيان	عدم الرضا الوظيفي	الاتجاه السلبي نحو التلاميذ ذوي الحاجات الخاصة	عدم الانجاز الشخصي	الضغوط المهنية	قاة التعزيز الإيجابي	الدرجة الكلية لمقياس الاحترق الوظيفي المهني
أهمية العمل	**0.472-	**0.250-	**0.345-	**0.71-	**0.65-	**0.408-
التأثير	**0.498-	**0.419-	**0.400-	**0.45-	**0.78-	**0.501-
الكفاءة المهنية	**0.594-	**0.356-	**0.438-	**0.66-	**0.66-	**0.531-
الاستقلالية	**0.448-	**0.398-	**0.380-	**0.56-	**0.54-	**0.475-
الفعالية الناتية	**0.54-	**0.65-	**0.42-	**0.33-	**0.67-	**0.400-
الدرجة الكلية التمكين	**0.627	**0.462-	**0.489-	**0.49-	**0.67-	**0.603-

ينضح من الجدول السابق وجود علاقة سالبة بين مقياسي التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني. وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة (Pandey, 2004) ودراسة (Pinto A. L. 2005). وتري الباحثة أن ذلك يعود لكون أن المعلم الذي يشعر بدرجة عالية من التمكين النفسي لديه فرصة أكبر لتقليل من الشعور بالاحترق الوظيفي، كما أنه يتمتع بقدرات عالية تمكنه من مواجهة الضغوط المحيطة به مهما بلغت حدتها، كما أنه يتمتع بقدرة عالية على الانجاز والدافعية للعمل كل هذا يسهم في خفض والاحترق الوظيفي المهني. أما بالنسبة لتعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة فالأمر ينطوي على تحديات وصعوبات كثيرة فإضافة لكون معلمي الأطفال المعوقين عرضة لذات الضغوط التي يتعرض لها المعلمون العاديون فهم يواجهون صعوبات جمة بالرغم من عطائهم وتضحيتهم لان المعاق لا يتغير بسرعة وبسهولة الأمر الذي قد يبعث في النفس الشعور بالإخفاق وعدم الكفاية وخيبة الأمل (الخطيب والحديدي 1994).

السؤال الثالث "ما حجم العلاقة الارتباطية بين مقياس الثقة بالنفس ومقياس الاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة.

جدول رقم (36)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس ومقياس الاحترق الوظيفي المهني.

البيان	عدم الرضا الوظيفي	الضغوط المهنية	الاتجاه السلبي نحو التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة	عدم الانجاز الشخصي	قلة التعزيز الايجابي	الدرجة الكلية لمقياس الاحترق الوظيفي المهني
الدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس	-0.405**	-0.41**	-0.41**	-0.25**	-0.41**	-0.38**

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة سالبة بين الثقة بالنفس و الاحترق الوظيفي المهني

من خلال العلاقات الارتباطية يكون قد تحقق الشرط الأول الواجب لبناء النموذج السببي.

اتفقت الدراسة مع دراسة (Darling, 2006) ودراسة (Rachel, & Hareven, 2003) يعود ذلك إلى أن العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة يعتبر من المهن التي تخلق قدرًا من مشاعر الإحباط لدى العاملين بسبب ما تقتضيه هذه المهنة من متطلبات وخاصة أن ذوي الفئات الخاصة تشمل فئات متنوعة من الأشخاص غير العاديين الذين يعانون من الإعاقات الحركية والعقلية والسمعية والبصرية أو الإعاقات المتعددة ، حيث يعتبر كل شخص حالة خاصة تتطلب نمطا خاصا من الخدمة والتعليم والتدريب والمساندة .

بالإضافة إلى ذلك فإن انخفاض قدرات وإمكانيات بعض الأشخاص المصابين بالإعاقة وتنوع مشكلاتهم وحدتها أحياناً ، قد يخلق لدى العديد من العاملين معهم الشعور بالإحباط وضعف الشعور بالإنجاز أو النجاح . الأمر الذي من شأنه أن يولد هؤلاء العاملين الشعور بالضغوط النفسية والمهنية وبالتالي الاحترق النفسي. ويرى البدوي (٢٠٠٠) أن الاحترق النفسي عبارة عن ظاهرة نفسية، يتعرض لها المهنيون، نتيجة عدم قدرتهم على التكيف مع ضغوط العمل، مما يؤدي إلى شعورهم بعدم القدرة على حل المشكلات، وبالتالي فقدان الاهتمام بالعمل، والشعور بالتوتر النفسي أثناء أدائه. ويعرف الباحثون الاحترق النفسي على أنه حالة نفسية تصيب الأفراد بالإرهاق والتعب، ناجمة عن أعباء إضافية، يشعر معها الفرد أنه غير قادر على تحملها، وينعكس ذلك على الأفراد العاملين، والمتعاملين معهم، وعلى مستوى الخدمات المقدمة لهم .

اختبار السؤال الرابع للدراسة: هل توجد ملائمة بين النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات الدراسة وبيانات معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظات غزة، كما تعكسها مؤشرات الملائمة الإحصائية؟.

يتم الفرض الرابع في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة المتصلة بموضع الدراسة بالنسبة للبيانات الواقعة المستمدة من الميدان من خلال استجابات معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظات غزة ، والذين لديهم تمكين نفسي ، ويركز النموذج على أن التمكين النفسي وهي متغيرات مسئولة عن الاحترق الوظيفي المهني ، والتي بدورها تؤثر في الثقة بالنفس لدى المعلمين موضع الدراسة، وقد تم تحليل نموذج المعادلة البنائية بهدف التحقق من مدى مطابقة النموذج المقترح لبيانات الدراسة الحالية ، من خلال طريقة الأرجحية العظمى Maximum Likelihood ، وذلك من خلال برنامج التحليل الاحصائي AMOS7.

جدول () مؤشرات حسن المطابقة للنموذج المقترح مع بيانات الدراسة الحالية ن=250

م	المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المئالت للمؤشر
	الاختبار الاحصائي Chi-Square	13.9	أن تكون قيمة 2ك غير دالة
	مؤشر حسن المطابقة (GFI) Goodness of fit index	0,90	صفر-1
	مؤشر حسن المطابقة المصحح Adjusted Goodness of fit index (AGFI).	0,82	صفر-1
	مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	,0	صفر-1

من أجل التحقق من حسن مطابقة النموذج وملائمة إحصائية بين النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات الدراسة وبيانات معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، كما تعكسها مؤشرات الملائمة الإحصائية، استخدمت الباحثة العديد من مؤشرات المطابقة مثل كاي تربيع، حيث بلغت قيمة المؤشر (13.9) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يعطى مؤشر يقبول النموذج لكونه ملائم وفقاً لهذا المؤشر، ومؤشر حسن المطابقة (GFI) وقد بلغت (0,90) ومؤشرات حسن المطابقة المصحح (AGFI) (0,82) وهي قيمة تقترب من الواحد الصحيح، مما يعطى مؤشراً قوياً على ان النموذج ملائم، ومؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA) (0,72).

ب- "ما مدى إسهام التمكين النفسي في التنبؤ بدرجة الثقة بالنفس لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة؟". أجابت الباحثة عن هذا التساؤل من خلال التعرف على نسبة مساهمة التمكين النفسي في التنبؤ بدرجة الثقة بالنفس باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط والجدول التالي يبين ذلك.

جدول رقم (39)

مساهمة التمكين النفسي في التنبؤ بدرجة الثقة بالنفس

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط الخطي R	معامل التباين (نسبة المساهمة R	R المصححة	التغير في قيمة "ف"	قيمة "ت"	قيمة الثابت	ميل خط الانحدار	مستوى الدلالة
التمكين النفسي	الثقة بالنفس	0.154	0.42	0.020	6.004	16.48	2.04	0.115	0.00

يتضح من الجدول السابق أن التمكين النفسي يسهم في التنبؤ بالثقة بالنفس حيث بلغت نسبة المساهمة (0.42)، كما كان التغير في قيمة "ف" لتحليل الانحدار هي (6.004) وهي دالة إحصائياً.

ب- " ما مدى إسهام الثقة بالنفس في التنبؤ بدرجة الاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة؟ "

أجابت الباحثة عن هذا التساؤل من خلال التعرف على نسبة مساهمة الثقة بالنفس في التنبؤ بدرجة الاحترق الوظيفي المهني باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط والجدول التالي يبين ذلك.

جدول رقم (40)

مساهمة الثقة بالنفس في التنبؤ بدرجة الضغوط

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط الخطي R	معامل التباين (نسبة المساهمة R	R المصححة	التغير في قيمة "ف"	قيمة "ت"	قيمة الثابت	ميل خط الانحدار	مستوى الدلالة
الثقة بالنفس	الضغوط المهنية	0.12	0.041	0.010	3.400	13.51	2.19	0.16	0.00

يتضح من الجدول السابق أن الثقة بالنفس يسهم في التنبؤ بالضغوط... حيث بلغت نسبة المساهمة (0.041)، كما كان التغير في قيمة "ف" لتحليل الانحدار هي (3.400) وهي دالة إحصائياً.

ح- " ما مدى إسهام التمكين النفسي في التنبؤ بدرجة الاحترق الوظيفي المهني "

أجابت الباحثة عن هذا التساؤل من خلال التعرف على نسبة مساهمة التمكين النفسي في التنبؤ بدرجة الاحترق الوظيفي المهني باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط والجدول التالي يبين ذلك.

جدول رقم (41)

مساهمة التمكين النفسي في التنبؤ بدرجة الاحترق الوظيفي المهني

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط الخطي R البسيط بيتا	معامل التباين (نسبة المساهمة R	R المصححة	التغير في قيمة "ف"	قيمة "ت"	قيمة الثابت مقطوع خط الانحدار	ميل خط الانحدار	مستوى الدلالة
التمكين النفسي	الضغوط	0.28	0.79	0.076	21.36	5.52	1.05	0.19	0.00

يتضح من الجدول السابق أن الأسى النفسي يسهم في التنبؤ بالوحدة النفسية حيث بلغت نسبة المساهمة (0.79)، كما كان التغير في قيمة "ف" لتحليل الانحدار هي (21.36) وهي دالة إحصائياً.

د- ما مدى مساهمة كل من التمكين النفسي والثقة بالنفس بمتغير الاحترق الوظيفي المهني حيث تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد بطريقة (Stepwise)، علي اعتبار أن كل من التمكين النفسي والثقة بالنفس كمتغيرات مستقلة الاحترق الوظيفي المهني كمتغير تابع، وجاءت النتائج علي النحو التالي:

جدول (29) معادلة الانحدار (التمكين النفسي والثقة بالنفس كمتغيرات مستقلة الاحترق الوظيفي المهني)

Model	قيمة (B)	قيمة (Beta)	قيمة (t)	قيمة الاحتمال (sig.)
الثابت	49.881		4.025	0.00
التمكين النفسي	0.298	0.199	2.808	0.005
الضغوط	0.416	0.518	7.318	0.000

أظهرت نتائج تحليل الانحدار انه يمكن المساهمة بالتنبؤ الاحترق الوظيفي المهني من خلال متغيري التمكين النفسي والثقة بالنفس معاً، وبناء علي الجدول السابق يمكن صياغة معادلة الانحدار علي النحو التالي:

$$\text{الضغوط} = 49.881 + (0.416 \times \text{التمكين النفسي} + 0.298 \times \text{الثقة بالنفس}).$$

د- هل لعزل التأثير الإحصائي لدرجات الثقة بالنفس عن العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني يضعف قوة العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني لدى معلم ؟ (بمعنى هل التأثير المباشر للتمكين النفسي على الاحترق الوظيفي المهني ، يختلف عن التأثير عند تضمين الثقة بالنفس في النموذج السببي المقترح؟) .

للإجابة عن هذا التساؤل قامت الباحثة باستخدام تحليل المسار (Path analyses) وطريقة الأرجحية العظمى (Maximum Likelihood Estimation) لمعرفة تأثير الثقة بالنفس على التمكين النفسي و الاحترق الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظات غزة.

ملخص نتائج تحليل المسار (ن = 250-2 = 248)

نتائج تحليل المسار لبيان الأثر المباشر وغير المباشر للثقة بالنفس وعلاقته بالاحترق الوظيفي المهني بوجود الثقة بالنفس كمتغير وسيط، وذلك باستخدام (Process Macro) المضافة إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية SPSS

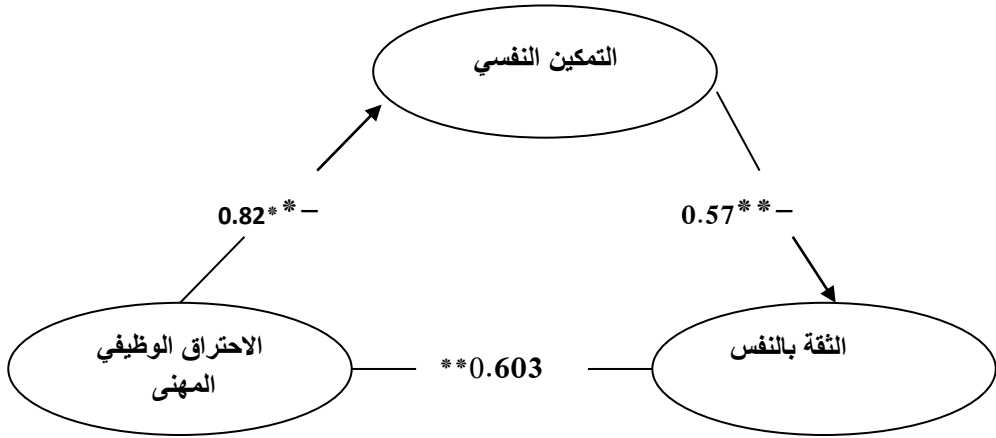
جدول رقم (42)

اختبار الدور الوسيط للثقة بالنفس في العلاقة بين التمكين النفسي و الاحترق الوظيفي المهني

تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع				Sig. مستوى الدلالة	قيمة اختبار F	مربع هامش الخطأ MSE	مربعمعامل الارتباط R-sq	معامل الارتباط R	البيان
Sig. مستوى الدلالة	قيمة اختبار t	قيمة التأثير	نوع التأثير						
0.00	4.62	0.37	التأثير الاجمالي Total Effect	0.00	6.00	0.42	0.02	0.15	
0.00	5.04	-0.40	التأثير المباشر Direct Effect						
0.00	21.94	0.03	التأثير المباشر Indirect Effect						

يتضح من الجدول السابق بعد استخدام تحليل المسار أن معاملات المسار لقيم (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 و هذا يعني أن الثقة بالنفس له علاقة مباشرة مع الضغوط ، وهذا يدل على أنه كلما زادت الثقة بالنفس كلما قلت الضغوط، وكذلك وجد أن التمكين النفسي يؤثر على الضغوط، أي كلما زاد حجم التمكين النفسي كلما قلت الضغوط، وهذا يدل على أن الثقة بالنفس له دور في التخفيف من الضغوط النفسية بعد المرور بالتمكين النفسي.

الشكل النهائي للنموذج السببي المقترح نظرياً



يتضح من الشكل السابق أن تأثير التمكين النفسي كان إيجابياً على الاحترق الوظيفي المهني ، كما لاحظت الباحثة بعد دخول الثقة بالنفس كمتغير وسيط بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني ، أدى إلى التخفيف من العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني.

ويتضح مما سبق أن تفسير دور الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني هو الهدف الأساسي للدراسة الحالية، و قد أثبتت نتائج التساؤلات الثلاث السابقة بأن العلاقة جوهرية بين **التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني** بعد استبعاد متغير الثقة بالنفس ، و قد خفت هذه العلاقة الجوهرية بارتباط الموقف بالثقة بالنفس ، و أن النتائج عموماً جاءت مدعمة لصحة النموذج السببي المقترح في الدراسة .

التفسير:

ترى الباحثة أنهذه النتيجة تعود إلى أهمية الثقة بالنفس بالنسبة للفرد فهي تعطي الفرد الإحساس بقيمته فتتضح هذه الثقة في كل حركة من حركاته وسكناته ويتصرف الإنسان بشكل طبيعي دون قلق أو رهبة فتصرفاته هو من يحكمها وليس غيره كما أن الثقة بالنفس نابعة من ذاته لا شأن لها بالأشخاص المحيطين به وبالعكس ذلك هي انعدام الثقة التي تجعل الشخص يتصرف وكأنه مراقب ممن حوله فتصبح تحركاته وتصرفاته بل وآراءه في بعض الأحيان مخالفة لطبيعته ويصبح القلق حليفه الأول في كل اجتماع أو اتخاذ قرار . هذا يدل على أهمية أن المعلم بصفة عامة ومعلمي التربية الخاصة واثقين من أنفسهم ومن قدراتهم ومن تمكنهم لمادتهم العلمية من شأنه أن يخفف من الاحترق الوظيفي المهني لديهم.

ويؤثر الاحتراق النفسي سلباً على المعلمين وعلى صحتهم الجسمية والنفسية والاجتماعية: فمن الناحية الجسمية يزيد الاحتراق النفسي من شعور المعلم بالمرض والتوتر وارتفاع ضغط الدم وآلام الظهر والصداع المستمر، والشعور بالغثيان، واضطرابات النوم والأفولونزا المتكررة والتهاب المفاصل. ويؤدي من الناحية النفسية إلى تدني مفهوم الذات والشعور باليأس والتعاسة، وانخفاض الثقة بالنفس وفقدان الذاكرة والشعور بالحزن والعجز والاكتئاب والاستياء والإحباط وحدة الطبع والغضب وفقدان روح الدعابة، وإهمال الأولويات الشخصية. (Schonfeld, 2001)

يؤدي الاحتراق النفسي من الناحية الاجتماعية إلى تدهور العلاقات الاجتماعية مع زملائه والطلاب، ويفضل المعلم أن يبقى منعزلاً لوحده، أما يؤثر في علاقاته العائلية مما يؤثر في أداء المعلم في المدرسة، إذ يعاني من انعدام الإبداع والخيال، وعدم القدرة على تقييم المشاكل وحلولها، وعدم الرضا الوظيفي، وشعوره بأنه غير كفوء، وانعدام الرغبة لديه للحضور إلى المدرسة وشعوره بعدم الرغبة في الالتزام، وتركه لمهنته مبكراً، مما يضعف قدرة الفرد على التعامل بشكل ملائم مع التغيرات السريعة، ونقص الاهتمام بالموضوع الذي يدرسه ومحزه في مناقشة الطلاب، وجعل المدرسة بيئة محفزة لهم، ويضعف لديه الحماس للتدريس، فالمعلمون الذين يعانون من الاحتراق عادة ما يشعرون بأنهم عاجزون عن مساعدة طلابهم، ولديهم مواقف سلبية تجاه طلابهم وزملائهم، ويعجزون عن تحقيق أهدافهم، ويشعرون بأنهم أقل التزاماً بإيجاد جو تدريس ملائم (طشطوش وآخرون، 2013).

بحوث مقترحة:

- تقترح الباحثة إجراء دراسات مستقبلية مماثلة ضمن متغيرات البحث لاختبار بعض العوامل الأخرى التي يمكن أن تؤثر في التمكين والاحترق الوظيفي المهني والتي لم تسمح حدود البحث الحالي الموضوعية من تناولها والتي منها:
- تأثير العوامل الفردية مثل (العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة ومدة الخدمة) في كل من التمكين النفسي والاحترق الوظيفي المهني والثقة بالنفس.
 - تأثير التمكين النفسي في الاستغراق الوظيفي.
 - دراسة نظرية توضح نقاط الاتفاق والاختلاف بين الثقة بالنفس والمصطلحات ذات الصلة بها مثل التمكين النفسي، والاحترق الوظيفي المهني.
 - إجراء دراسة وصفية مقارنة تحمل متغيرات الدراسة (الثقة بالنفس، والتمكين النفسي، والاحترق الوظيفي المهني) كل على حدة بين الذكور والإناث من معلمي التربية الخاصة.
 - إجراء دراسة وصفية علائقية بين الثقة بالنفس وكل من التمكين النفسي والاحترق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
 - اقتراح برامج إرشادية لمعلمي التربية الخاصة حول كيفية التعامل التربوي مع الأطفال ذوي الإعاقة.
 - اقتراح برامج إرشادية لإكساب المعلمين مهارة التمكين النفسي.

توصيات:

استنادا إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، فإن الباحثة توصي بما يلي:

- وضع خطة من قبل الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة في وزارة التربية والتعليم العالي للوقاية والحد من الاحترق الوظيفي المهني، وكشف مصادره، وأعراضه الأولية، وضرورة معالجة الأسباب المؤدية إلى وجود مظاهر العجز واليأس لدى معلمي التربية الخاصة وتوفير الاستقرار الوظيفي لديهم وتهيئة جو اجتماعي ونفسي مناسب للعمل، ويمكن هنا اعتماد مبدأ الإثراء الوظيفي في العمل بما يضمن تجدد أو تنوع الأنشطة والمهام التي يقومون بها والتخلص من الأنشطة الروتينية في العمل والتي من شأنها أن تولد السأم والملل لديهم.
- عقد لقاءات تربوية ودورات تدريبية للمعلمين لجعل المعلمين يملكون الخبرة والمهارة اللازمة التي تعزز من مستوى تمكّنهم وثقتهم بأنفسهم، بالإضافة لتأهيل كوادر مهنية قادرة على تقديم الاستشارات اللازمة في كافة المجالات المختصة بالعمل للتصدي لضغوط العمل وتخفيف الاحترق الوظيفي المهني بشكل خاص.
- تخفيف الأعباء الوظيفية الإدارية منها والتدريسية لمعلمي التربية الخاصة، بهدف مساعدتهم في تأدية المهام المنوطة بهم بإنقار، وتخفيف الضغوط عليهم.
- دعم مناخ العمل بفرص الترقية، والمكافآت، وفرص التقدم، والتدريب والتأهيل لسقل وتمكين قدراتهم المهنية، وتوضيح الحقوق والواجبات والمهام والتوقعات لتجنب الخلافات المختلفة بين فئات المعلمين.

المراجع:

المراجع العربية

- 1- أسامة البطاينة، المعتصم بالله الجواررة، 2004، مستويات الاحترق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات، في مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد 2، العدد 2.
- 2- أندراوس. راي جمال ومعايعة، عادل سالم (2008): الإدارة بالثقة والتمكين. مدخل لتطوير المؤسسات بالأردن، عالم الكتب الحديث.
- 3- البدوي، طلال. (2000). درجة الاحترق النفسي ومصادره لدى المرضين العاملين في مستشفيات محافظة عمان وأثر بعض المتغيرات في ذلك". رسالة ماجستير (غير منشورة). جامعة مؤتة. الكرك. الأردن.
- 4- الخطيب، جمال، ومنى، الحديدي (1994). مناهج وأساليب التدريس التربية الخاصة. عمان: كلية العلوم التربوية، جامعة الأردن، ط 1.
- 5- الحرايشة؛ عمر محمد، وعربيات؛ أحمد عبد الحلیم، (2005). الاحترق النفسي لدى المعلمين العاملين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرفة المصادر. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مكة المكرمة، مجلد (17) العدد (2).
- 6- الزيودي، محمد (2007): مصادر الضغوط النفسية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، 12 (23)، ص ص 189-219.
- 7- شاهين، هيام صابر (2015): التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن. مجلة العلوم التربوية، ع 2، ج 1.
- 8- الزهراني، فاطمة (2008): الاحترق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير، السعودية.
- 9- طشطوش، راي، وجروان، على، ومهيدات، محمد، بني عطاء، زياد (2013): ظاهرة الاحترق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية) المجلد 27.
- 10- علي، دلشاد و طه، ميو (2011): دور المهارات الإدارية للمديرين في أبعاد الثقافة التنظيمية الريادية، رسالة ماجستير غير منشورة، سكول الإدارة والاقتصاد، فاكولتي القانون والإدارة، جامعة دھوك.
- 11- عواد، يوسف ذياب (2009): الاحترق النفسي لمعلمي المدارس الأساسية الحكومية الناتجة عن دمج الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في الصفوف العادية، مجلة جامعة النجاح الوطنية، م 24، ص ص 2495-2526.
- 12- العززي، فرج عويد (2001): المكونات الفرعية للثقة بالنفس والحجل دراسة ارتباطية عاملية، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (3) مجلد (29) ص ص 47-77.
- 13- علي، سمية مصطفى (2009): فعالية برنامج إرشادي مقترح لتنمية الثقة بالنفس لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

- 14-العتيبي، سعد بن مرزوق (2004): أفكار لتعزيز تمكين العاملين في المنظمات العربية، ورقة علمية للمؤتمر الإداري الخامس، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- 15-العمر، بدر عمر (2000) علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت مجلة مركز البحوث التربوية، العدد (17).
- 16-التريوتي، إبراهيم أمين والخطيب، فريد مصطفى(2006): الاحترق النفسي لدى عينة من معلمي إطلاب العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة بالأردن، مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ع(32)، ص ص 131-154.
- 17-الللا، زياد كامل، الللا، صائب كامل (2014): الاحترق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في منطقة القصيم في ضوء بعض المتغيرات، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (3)، العدد (8).
- 18-النوري، مرتضى جابر(2011): قياس أبعاد الاحترق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية عند أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد، ع86، ص ص 1-15.
- 19-النفيعي، ضيف الله (2001). الاحترق الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والادارة، المملكة العربية السعودية، م14، ع1، صص 55-88.
- 20-فاطمة، Mirazaie (2015) . فعالية التمكين النفسي للمعلمين في وزارة التربية والتعليم في ضوء نظرية التعلم الاجتماعي، جامعة آزاد الإسلامية، فرودشت، إيران.
- 21-وزارة التربية والتعليم (2015): دليل معلم التربية الخاصة، الإدارة العامة لإرشاد التربية الخاصة، غزة، فلسطين.

المراجع الاجنبية

- 1-Aghaei, N & Savari, M.(2013) The relationship between psychological empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province, Iran.European Journal of Experimental Biology,4 (4) : 147-155
- ,Orly Shapira & Tsemach, Sigalit (2014).Psychological Empowerment as Lishchinsky2-
a Mediator Between Teachers' Perceptions of Authentic Leadership and Their Withdrawal and Citizenship Behaviors .Educational Administration Quarterly.
.psychological Empowerment of Teachers in the Department of (2015) 3-Mirzaie, Fatemeh
Education with an Emphasis on the Integration of Multi-Axial Pattern with Social Learning Theory. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 5, No. 9(1); September 2015.
- 4-Chang, C., and W. Cheng. 2008. "Science achievement and students' self-confidence and interest in science: A Taiwanese representative sample study." International Journal of Science Education no. 30 (9):1183-1200.
- 5-Shelton, Samuel T. (2002). "Employees. Supervisors. and Empowerment in the Public Sector: The Role of Employee Trust". Unpublished Dissertation. North Carolina State University. U.S.A.
- 6-Schonfeld, I. (2001). "Stress in 1st-year women teacher: The context of social support and coping. Genetic". Social. and General Psychology Monographs. 127(2)133-143..
- 7-Yukl, Gary (2006). "Effective Empowerment in Organization". Organization Management Journal. (3). 210-23.
- 8-Othman, Afaf, Barakat, Asia(2016). Psychological Empowerment and Its Relationship to Perceived Academic Self-Efficiency among Faculty of Najran University. IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME) e-ISSN: 2320-7388,p-ISSN: 2320-737X Volume 6, Issue 1 Ver.III (Jan. - Feb. 2016), PP14-22.
- 9-Barton ,H.& Barton ,I.(2011).Trust and Psychological Empowerment in the Russian work context. Human resource Management Review,21,201-208.

- 10-Pandey. R. & Tripathi, S. (2004). Occupational Stress and Burnout in Engineering College Teachers. Journal of the Indian Academy of Applied psychology. (27), 1. PP 67-73.
- 11-Pinto. A. M. , Lima. M. L. & Dasilva, A. L. (2005). Fuentes de Esters Burnout Strategies de Coping en Profesores Portugueses. Stress Sources Burnout and Coping Among Portugese Teachers Revista de Psicologia del Trabajo –y-de-las-Organizations'. (21), 2. PP 125- 143.
- 12-Darling-Hammond, L. (2006). . Securing the right to learn: Policy and practice for powerful teaching and learning. Educational Researcher, 35(7), 13-24.
- 13-Rachel, B. , Krole, R. & Hareven, D. (2003).Differential Effects of Simple Frontal Versus Complex Teaching Strategy on teachers Stress Burnout and Satisfaction. International of Journal of Stress Management. (10) , 5 . PP 173- 195.