

التمكين النفسي والاحتراق النفسي المهني
لدى معلمي التربية الخاصة

إعداد

د/ هيام صابر صادق شاهين

أستاذ علم النفس المساعد

كلية البنات - جامعة عين شمس

التمكين النفسي والاحتراق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة

د/ هيام صابر صادق شاهين

المقدمة:

يُعتبر العمل على مر العصور واحداً من أهم الطرق التي يستخدمها البشر لتحقيق ذاتهم كأشخاص، كما أنه يُعتبر مصدراً أساسياً لإنجاز العديد من الاحتياجات الإنسانية، وفي الوقت ذاته فإنه يُعتبر مصدراً للمعاناة وعدم الرضا والألم؛ فالأنشطة والمهام داخل العمل قد تغيرت كثيراً خلال السنوات القليلة الماضية وهذه التغيرات يمكن أن تُعزى إلى العولمة الاقتصادية، والتطور التكنولوجي السريع، والتنافس الشديد داخل سوق العمل، وتدني الإحساس بالجماعة، وتناقص القيم الحقيقية في العمل، ومثل هذه الأحداث تؤثر في الصحة النفسية والبدنية للعامل، وكنتيجة لكل هذه المشكلات ظهرت العديد من النماذج النظرية التي تسعى لتحليل العلاقة بين العمل والصحة النفسية، وغالبيتها تدور في فلك الضغوط وتأثيرها في صحة العامل النفسية، ويمثل الاحتراق النفسي واحداً من أهم المشكلات النفسية التي لاقت اهتماماً ليس فقط من المجتمع العلمي العالمي إنما أيضاً من الحكومات ذاتها، وروابط اتحادات العمال الأمريكية والأوروبية؛ وذلك نتيجةً لعواقبه الوخيمة ليس على الفرد فحسب وإنما على المجتمع بأسرة (Lima de Araujosilva, & Alchieri, 2014).

يحدث الاحتراق النفسي نتيجة التعرض طويل المدى للضغوط المهنية خاصةً لدى العاملين بالخدمات الإنسانية، وبالرغم من أن أسبابه قد تختلف فإن كل العاملين بهذه المهن ربما يعايشون ضغوطاً عديدة خلال ممارسة عملهم، وقد يكون الاحتراق النفسي هو نقطة النهاية للمواجهة غير الناجحة مع الضغوط المهنية المزمنة (Skaalvik & Skaalvik, 2010).

ويأتي العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة في مقدمة المهن التي يمكن أن تخلق مشاعر الإحباط لدى العاملين في هذا المجال لما تقتضيه هذه المهن من متطلبات خاصة تناسب فئات متنوعة من الأشخاص غير العاديين؛ حيث يُعتبر

كل شخص حالة فريدة تتطلب نمطاً خاصاً من الخدمة وأسلوباً مختلفاً من التدريب واستراتيجيات معينة من المواجهة (زينب سيد عبدالحמיד، ٢٠١١).

وفي ضوء ما تقدم يتضح لنا أن من المهام الضرورية التي ينبغي على الباحثين تحقيقها معرفة العوامل التي ربما تقي الأشخاص ضد الاحتراق النفسي (Grimm, 2011)، وفي هذا الصدد يشير كلاً من (Quinones, Vanden Broeck & De Witte, 2013) إلى أن هناك العديد من المصادر الشخصية والمهنية التي تسهم في تحقيق الاندماج في العمل وخفض معدلات الاحتراق، وبمراجعة الدراسات التي اهتمت بالمصادر الشخصية نجد أنها ركزت على مجموعة من المتغيرات مثل التفاؤل والفاعلية والأمل والصمود، ومع ذلك فقد أظهرت البحوث الحديثة أنه بالإضافة لتلك المتغيرات هناك أيضاً مصادر شخصية أخرى بإمكانها التنبؤ بالاحتراق النفسي؛ من بين هذه المتغيرات نجد التمكين النفسي Psychological Empowerment الذي يرتبط بمؤشرات الصحة النفسية مثل الرضا الوظيفي والالتزام المهني، كما أنه يرتبط إيجاباً بالدافعية للعمل والأداء الجيد .

وبذلك فإن التمكين النفسي يُعد متغيراً حديث البحث نسبياً بحاجة إلى اختبار علاقته بالاحتراق النفسي، ويعتبر التمكين مفهوماً مهماً؛ حيث إن له تأثيراً محتملاً ونتائج متوقعة تفيد الأفراد والمؤسسات، ولذلك نجد اهتماماً متزايداً به في الآونة الأخيرة من قبل المنظرين على اختلاف توجهاتهم، ويتبنى كثير من الباحثين والأشخاص فكرة أن التمكين يُعد وسيلة لتشجيع وزيادة القدرة على اتخاذ القرار الصائب في مواقف العمل الحرجة، بالإضافة إلى دوره في إثراء خبرات العامل أياً كان مجال عمله، ويُعد التمكين النفسي مكوناً دافعياً متعدد الأبعاد، ووفقاً لـ (Spreitzer, 1995) فإنه يعني مثير داخلي يسمح للفرد أن يشعر ويدرك أن لديه القدرة على إنجاز المهام، وهذا الإدراك ينتج عنه زيادة فاعلية العامل والرضا الوظيفي.

(In Allahyari, Shahbaz, Mirkamali, & Kharazi, 2011)

ويمكن مناقشة التمكين من منظورين؛ الأول بوصفه سمة تنظيمية للمؤسسة، وفي هذه الحالة يمكن النظر إليه كعملية ونتيجة؛ فهو عملية يشير إلى إشراك الفرد في عملية صنع القرار داخل جماعات أو مؤسسات المجتمع، ويقوم

بالإجراءات مع الآخرين، و تأتي النتائج تبعاً لهذه العملية التي تمت والإجراءات التي اتخذت والأفعال التي نُفذت؛ والثاني بوصفه سمة نفسية للأفراد، تشير إلى تزايد القوة الشخصية مثل الكفاءة الذاتية وال ضبط الذاتي (Perry, 3013) وفي هذه الحالة أيضاً يمكن النظر إليه كإحساس نفسي أو كخبرة فعلية مُعاشة؛ والتمكين كإحساس نفسي يرتبط بإدراك الشخص لقدرته على فعل الأشياء التي يريد أن يفعلها وأن له قراراً في الموضوعات المهمة في حياته؛ أما التمكين كخبرة مُعاشة فإنه يشير إلى القدرة الفعلية للشخص أو الجماعة على إحداث تغيير، وبهذه الطريقة فإن التمكين أيضاً يشير إلى القدرة على اتخاذ القرار وتنفيذه عبر المصادر المتاحة (Patterson, 2013).

والتمكين كسمة نفسية للأفراد من شأنه أن يجعل الشخص متفائلاً، مندمجاً في مهام عمله وملتزماً به، ولديه القدرة على مواجهة الصعاب والعقبات من خلال شعوره بالمسؤولية والكفاءة، إن الشخص الذي يتسم بالتمكين ينمو لديه إحساس بقيمة العمل الذي يؤديه وبالتالي يزداد لديه الشعور بالرضا المهني وكل هذا من شأنه أن يؤدي إلى النجاح في العمل والإبداع فيه، فضلاً عن أن التمكين يعمل بمثابة دافع داخلي من شأنه أن يحفز الفرد لإنجاز مهام عمله وهو يشعر بالرضا والكفاءة والفاعلية (Barton & Barton, 2011)، وكل ذلك من شأنه أن يعزز من المواجهة الفعالة لضغوط العمل، ومن ثم يقلل من إمكانية تحولها إلى حالة الاحتراق النفسي، وفي ضوء ما تقدم فقد جاءت هذه الدراسة لتبحث التمكين النفسي بوصفه سمة نفسية للأفراد، وذلك في محاولة لاختبار علاقته بالاحتراق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

مشكلة الدراسة:

حظي موضوع الصحة النفسية للعاملين في مجال مساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة باهتمام بالغ في الأدبيات الخاصة بالإعاقات، وربما يرجع ذلك لسببين؛ أولهما أن هؤلاء الأفراد هم أول من يساعد ذوي الإعاقات على أن يعيشوا حياتهم اليومية (مثل تقديم المساعدة لتلبية احتياجاتهم الشخصية والصحية، وتدعيم اندماجهم وتفاعلاتهم الاجتماعية مع المجتمع)، وثانيهما أن نتائج العمل النفسية والسلبية للاحتراق النفسي والضغوط التي يشعر بها هؤلاء العاملين ترتبط بالعديد من المشكلات الأخرى مثل تبني أساليب ضعيفة لتقديم الرعاية، إبداء المشاعر السلبية، قصور التفاعلات الإيجابية مع العملاء، الانسحاب الاجتماعي، التغيب

عن العمل، والرغبة في تركه كليةً (Vassos, Nankervis, Skerry, & Lante, 2013)، وتشير خبرات الباحثين في هذا الصدد إلى أن الضغوط عامل فعّال ومؤثر يوجد في كل أماكن العمل وقطاعاته، والاحتراق النفسي هو نتيجة التعرض طويل المدى للضغوط المهنية خاصة لدى العاملين بالخدمات الإنسانية (Motallebzadeha, Ashraf, & Yazdi, 2014).

وفي هذا الصدد تشير نتائج العديد من الدراسات إلى أن أولئك الذين يعملون مع ذوي الاحتياجات الخاصة أكثر عُرضة للمعاناة من الاحتراق النفسي؛ حيث يعيشون معدلات مرتفعة من القلق والاكتئاب والاستنزاف وانخفاض الفعالية النفسية وصراع الدور، فضلاً عن أنهم أقل شعوراً بالرضا المهني، ولعل أكثر العوامل التي تُحدث الشعور بالاحتراق لدى العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة تتمثل في التواصل المباشر مع هذه الحالات، وطبيعية البرامج التدريبية والتعليمية، وضغوط العمل المتزايدة، والنقص المُدرك في النجاح المهني (Zarafshan, Mohammadi, Ahmadi, & Arsalani, 2013)، وتكمن خطورة الاحتراق النفسي في أنه يؤثر بشكل ضار في معدل الرضا الوظيفي ويقلل من معدل الإنتاجية والالتزام المهني، فضلاً عن تزايد مرات الغياب والتفكير في ترك العمل ومحاولة الالتحاق بعمل آخر، إضافةً إلى تأثيره في معدل كفاءة العامل في أداء عمله (Mutkins, Brown, & Thorsteinsson, 2011)، كما أنه يؤثر سلباً على معدل حيوية الفرد وأهدافه، ومفهومه عن ذاته، واتجاهاته نحو الحياة، ويمثل عائقاً كبيراً للأشخاص الذين يعملون بجد ويسهمون في خدمة المجتمع، ولذلك فإنه يمثل موضوعاً مهماً لكل شخص، كما أن فهم سيكولوجية الاحتراق تساعد الأشخاص على مواجهته وحتى الوقاية منه ومنعه بشكلٍ أكثر فاعلية. (Grimm, 2011)

بالرغم من أن الاحتراق يُعد نتيجة لعمليات المواجهة التي يستخدمها الفرد فإن نتائجه لا تؤثر في الشخص فحسب؛ وإنما تؤثر في المجتمع ككل؛ فعندما يشعر معلمو التربية الخاصة بانخفاض كفاءتهم الشخصية في العمل فإن التزامهم وتقانيهم في أداء عملهم سيتأثر حتماً (Lernihan & Sweeney, 2010).

إن تأثير الاحتراق النفسي واسع الانتشار يكاد يشمل كل جوانب حياة الفرد؛ فهو يرتبط بالمشكلات الصحية (مثل إصابات العمل، وضعف الصحة البدنية، والأرق، وتعاطي المخدرات)، والمشكلات الاجتماعية (مثل اضطراب العلاقات مع

الأسرة والأصدقاء)، فضلاً عن أنه يُحدث تراجعاً في نوعية الرعاية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة من قِبل المعلمين، ويُزيد من فرص التفكير في ترك العمل، والغياب والتأخر، وانخفاض الروح المعنوية، (Maher, 2007)، كما يترك الاحتراق العديد من التأثيرات الانفعالية السلبية على الشخصية مثل القلق والعصاوية والاستنزاف الانفعالي، ويُحدث خللاً في الإرادة، ويتسبب في سوء العلاقات الاجتماعية ليس فقط بين الزملاء بل تمتد إلى ذوي الإعاقات الذين يتعامل معهم؛ إذا يؤثر في تقديره لسلوكهم وكفاءته في عمله (أحمد محمد جاد، وجابر محمد عيسى، ٢٠١١).

وهناك العديد من العوامل التي ترتبط بالاحتراق النفسي وتؤثر فيه؛ بعض هذه العوامل يرتبط بالفرد نفسه -من ذوي الاحتياجات الخاصة- (مثل سلوكياته المثيرة للتحدي، وردود الفعل الانفعالية لمثل هذه السلوكيات، وكذلك مهاراته الضعيفة)، وعوامل ترتبط بالمؤسسة التي يعمل بها الفرد (مثل غموض الدور، ضغوط العمل المتزايدة، الموارد المتاحة، المساندة المتاحة داخل العمل)، وعوامل ترتبط بالمعلمين أنفسهم (مثل القدرة على المواجهة، والثقة بالنفس) (Vassos, Nankervis, Skerry, & Lante, 2013).

وبمراجعة البحوث المتعلقة بالاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة نجد أنها قد ركزت على عوامل من قبيل الإحساس بالسيطرة، والمساندة الاجتماعية، ومستوى التحديات التي يواجهها الشخص، وغموض الدور (Maher, 2007)، وعلى الرغم من أن التمكين النفسي قد يكون واحداً من هذه العوامل التي تقي ضد الضغوط، ومن ثم تحول دون تحولها إلى احتراق نفسي؛ فإنه لم يحظ بالاهتمام الكافي من قِبل الباحثين (Hochwalder, & Brucefors, 2005)؛ وبمراجعة الدراسات السابقة المعنية بهذا الشأن يتبين لنا وجود العديد من الدراسات التي توضح ارتفاع معدلات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة (Maher, 2007; Lernihan & Sweeney, 2010)، فضلاً عن وجود تباين في نتائج الدراسات المعنية بعلاقته بالتمكين النفسي (Hochwalder & Brucefors, 2011; Carsten, Rene, & Bertolt, 2005)؛ وبالنسبة لعلاقة هذين المتغيرين بالمتغيرات الديموجرافية نجد ندرة شديدة في الدراسات التي اهتمت بالتمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، وإن كانت نتائجها تشير إلى تأثره بعدد سنوات الخبرة، وعدم تأثره بالنوع (Gardenhour, 2008)؛ أما فيما يتعلق بالاحتراق

النفسي فإن نتائج الدراسات المعنية به قد تباينت بشأن اختلاف معدلاته باختلاف النوع، وعدد سنوات الخبرة (Capri, 2013; Vassos, & Nankervis, 2012)، وانطلاقاً من هذه الجدلية والتباين في نتائج الدراسات السابقة يمكن بلورة مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية؛

١. هل توجد فروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة مرتفعي ومنخفضي الدرجة على مقياس التمكين النفسي في الاحتراق النفسي المهني ومكوناته الفرعية؟

٢. هل يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من متغيري النوع (ذكور - إناث)، وعدد سنوات الخبرة، والتفاعل بينهما في تباين درجات عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي؟

٣. هل يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من متغيري النوع (ذكور - إناث)، وعدد سنوات الخبرة، والتفاعل بينهما في تباين درجات عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة على مقياس الاحتراق النفسي المهني؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى محاولة إثراء البناء النظري الخاص بالتمكين النفسي، والكشف عن الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الدرجة من معلمي التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي في الاحتراق النفسي المهني، وكذلك الكشف عن اختلاف هذين المتغيرين باختلاف متغيري النوع، وعدد سنوات الخبرة، وكذلك التفاعل بينهما.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من عدة مقومات تتمثل في،

١. عينة الدراسة؛ إذ يمثل المعلمون بوجه عام، ومعلمو التربية الخاصة على وجه التحديد فئة ذات أهمية بالغة تضطلع بإعداد عقول وتنمية أفئدة تحمل مسئولية تطوير المجتمع، والسير به قدماً، فضلاً عن حل مشكلاته.

٢. علاوة على ما تقدم فإن الاهتمام بمعلمي التربية الخاصة -على اختلاف الفئات التي يتعاملون معها- هو في واقع الأمر اهتمام بهذه الفئات ذاتها؛ فتوفير معلم ماهر لديه من الكفاءة الشخصية والمهنية ما يساعده على القيام

بدوره خير قيام ينعكس إيجاباً على تنمية قدرات هذه الفئات، وتحويلهم إلى عوامل قوة داخل المجتمع.

٣. **متغيرات الدراسة؛** إذ يمثل مفهوم التمكين النفسي متغيراً حديث البحث نسبياً في البحوث العربية، على الرغم من كثرة تناوله في البحوث الأجنبية؛ لما يحظى به من أهمية بالغة كأحد المقومات الإيجابية للشخصية، بالإضافة إلى كونه أحد عوامل الوقاية ضد الضغوط المتعددة التي تذخر بها المهن الإنسانية.

٤. **علاوة على ما تقدم فإن متغير الاحتراق النفسي المهني** -وإن كثر تداوله وبحثه عربياً- فإنه لا يزال متغيراً محورياً يتطلب بحث المتغيرات التي ترتبط به وتؤثر فيه، لما له من تأثير بالغ على كفاءة معلمي التربية الخاصة، وفعاليتهم في القيام بأدوارهم المهنية، فضلاً عن أن تأثيره يتجاوز المعلم، ويمتد إلى التلميذ الذي يضطلع برعايته وتأهيله.

٥. **قد تمثل نتائج هذه الدراسة** مقومات تساعد المعنيين بتطوير برامج إعداد معلمي التربية الخاصة؛ فتحثهم على بناء التمكين النفسي لديهم، وتنميته باعتباره مقوماً مهماً من مقومات الشخصية.

٦. **تهتم هذه الدراسة بتصميم مقاييس لتقدير التمكين النفسي، والاحتراق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة، الأمر الذي قد يسهم في إثراء مكتبة القياس النفسي العربية بمقاييس تتلائم وطبيعة هذه العينة بما تتطلبه عليه من سمات.**

مُصطلحات الدراسة:

تضطلع هذه الدراسة بتناول المصطلحات التالية:

١. **التمكين النفسي Psychological Empowerment**، يُعرف في قاموس American Psychological Association -APA- (٢٠٠٧: 328) بأنه "تعزيز المهارات والمعارف والثقة الضرورية لكي يتحكم الشخص في حياته ويوجهها الوجهة الصحيحة"، ويتفق كل من (Zimmerman, 1995; Akey, Marquis, & Ross, 2000) على أنه "العملية التي يحصل الشخص بمقتضاها على الفرص والمساندة اللازمة لمساعدته في تحقيق الضبط والسيطرة على مجريات حياته والقيام بالأفعال التي من شأنها أن تحقق له أهدافه"، كما يعرفه (Hickman, 2011) بأنه "الإحساس الشخصي بالقدرة والكفاءة لاتخاذ القرارات

بشأن الخيارات المتاحة، والتصرف بمقتضاها فيما يتعلق بحياة الفرد الشخصية"، وهو يشير إلى "إدراك الفرد أنه يمتلك المعرفة والقدرة والكفاءة ليكون عضواً فعالاً في حياته وفي المجتمع" (Perry, 2013) وفي الثقافة العربية يعرفه كل من علاء الدين كفاقي، وسهير محمد سالم، وعفاف عبدالمحسن الكومي، (٢٠٠٩: ص ٣٢٠) بأنه "حالة من الحالات المعرفية تتميز بالإحساس بالتحكم المُدرَك، والكفاءة، واستدخال الهدف"، ويُعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه "حالة معرفية تشير إلى إدراك الفرد أنه يمتلك الفاعلية الذاتية، والضبط والسيطرة لتوجيه حياته، وتحقيق أهدافه، فضلاً عن إدراكه لأهمية وضرورة المهام التي يقوم بها ووعيه بالمصادر الضرورية لتنمية أدائه والارتقاء به؛ وذلك كما تعكسه الدرجة التي يحصل عليها الفرد على المقياس المُعد في هذه الدراسة".

٢. **الاحتراق النفسي المهني Professional Psychological Burnout** يُعرف الاحتراق في قاموس APA- (٢٠٠٧: ١٤٠) بأنه "مصطلح يشير إلى الإنهاك العقلي والانفعالي والبدني خاصة في المجال المهني، وعادةً ما يصاحبه تناقص في الدافعية وانخفاض الأداء واتجاهات سلبية تجاه الذات والآخرين، ويحدث نتيجة العمل تحت مستويات عالية من الضغوط والتوترات خاصة من الإجهاد البدني والانفعالي طويل المدى، وهو عادةً ما ينتشر لدى العاملين بالمهن الإنسانية والاختصاصيين النفسيين" (Maslach, 2003) أن الاحتراق النفسي "عملية نفسية تتميز بالشعور بالإجهاد الانفعالي وتبذل المشاعر، وقصور الإنجازات الشخصية" (In O'Brien, 2011) وفي الثقافة العربية يعرفه علي عبدالله عسكر (٢٠٠٠: ص ١٠٢) بأنه "حالة من الإنهاك البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية، وهو يتمثل في مجموعة من الظواهر السلبية منها؛ التعب، والإرهاق، والشعور بالعجز، وفقدان الاهتمام بالعمل، وبالآخرين والسخرية منهم، والكآبة والشك في قيمة الحياة، والمفهوم السلبي عن الذات". كما تشير إليه زينب محمود شقير (٢٠٠٩) بوصفه "الاستنزاف العاطفي والانفعالي نتيجة الحمل الوظيفي الزائد، وما ينجم عنه من فقدان الاهتمام بالناس الذين يتعامل معهم الفرد". ويُعرف في هذه الدراسة إجرائياً بأنه "عملية نفسية تحدث كاستجابة لضغوط العمل

المزمنة، وتتسم بالإجهاد الانفعالي والبدني، فضلاً عن الشعور باضطراب العلاقات، وضعف القدرة على الإنجاز وانخفاض قيمة العمل، وذلك كما تعكسه الدرجة التي يحصل عليها الفرد على المقياس المُعد في هذه الدراسة "

دراسات سابقة:

نعرض فيما يلي لعددٍ من الدراسات المعنوية بمتغيرات هذه الدراسة على النحو التالي:

فيما يتعلق بالدراسات التي اهتمت ببحث التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، نجد دراسة (Gardenhour, 2008) التي هدفت بحث العوامل المؤثرة في التمكين النفسي لدى عينة عشوائية من المدرسين بشمال شرق ولاية تينيسي (ن= ٣١٢) طُبِق عليهم مقياس التمكين النفسي (Spreitzer, 1995) بمكوناته الأربعة (المعنى، الكفاءة، التأثير، الضبط الذاتي)، واستبانة البيانات الديموجرافية، وأسفرت النتائج عن تأثر التمكين النفسي بعدد سنوات الخبرة؛ حيث وُجدت فروق دالة إحصائية في مكون المعنى بين العاملين الذين تتراوح مدة خبرتهم بين (١١ : ٢٠ عاماً و ٢١ : ٣٠ عاماً)، كما وُجدت فروق دالة إحصائية في مكون الكفاءة بين الفئتين (أقل من ١٠ أعوام، و ٢١ : ٣٠ عاماً)، وكذلك بين الفئتين (٢١ : ٣٠ و ٣١ فأكثر)؛ أما مكون الضبط الذاتي فتبين وجود فروق دالة إحصائية بين الفئتين (١١ : ٢٠ و ٢١ : ٣٠ عاماً)، وأخيراً تبين وجود فروق دالة إحصائية في مكون التأثير بين الفئتين (أقل من ١٠ سنوات، و ٣١ عاماً فأكثر)، أما عن متغيري النوع والمؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)، فلم يؤثر في التمكين النفسي بشكلٍ دالٍ إحصائياً.

أما دراسة (Prati, & Zani, 2013) فهدفت بحث التمكين النفسي لدى العاملين بالمهن الإنسانية بإيطاليا (ن= ٥١٩٥: تتراوح أعمارهم بين ٢٢ : ٧١ عاماً، بمتوسط ٤٦,٩٤ عاماً، ٦٩% منهم إناث)، طُبِق عليهم مقياس التمكين النفسي، والرضا الوظيفي، والانتماء المهني، وأشارت النتائج إلى أن التمكين النفسي يرتبط ويتنبأ بالرضا الوظيفي.

أما عن الاحتراق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة؛ فقد تناولته دراسة (محمد حمزة الزيودي، ٢٠٠٧)؛ حيث طبق عليهم مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي على عينة عشوائية من معلمي التربية الخاصة بالأردن (ن=

١١٠: ٤٢ ذكور، ٦٨ إناث)، وذلك للكشف عن علاقة الاحتراق النفسي بالنوع وعدد سنوات الخبرة، وتوصل إلى أن المعلمين كانوا يعانون من الإجهاد الانفعالي أكثر من المعلمات، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة في مكون تبدل الشعور.

ولتحقيق ذات الهدف طبقت (نشوة كرم عمار، ٢٠٠٧) مقياس الاحتراق النفسي (ترجمة عادل عبد الله، ١٩٩٤) على عينة من معلمي المراحل الابتدائية والإعدادية والثانوية بمحافظة الفيوم (ن = ٢٢١: ١٠٣ ذكور، ١١٨ إناث، بلغ متوسط أعمارهم ٣٣.١٤ عامًا) وأسفرت النتائج عن عدم وجود فروق دالة بين المعلمين والمعلمات في الاحتراق النفسي.

أما دراسة (Maher, 2007) فسعت لبحث العوامل التي تؤثر في درجة الاحتراق النفسي لدى العاملين مع ذوي إعاقات النمو (ن = ٥٤: ١٢ ذكور، و ٤٢ إناث) ممن تتراوح أعمارهم بين ٢٢: ٦٠ عامًا، طُبّق عليهم مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، والرفاهة الروحية، وتوصلت النتائج لوجود ارتباط سالب ودال إحصائيًا بين الاحتراق النفسي والرفاهة الروحية.

ولبحث معدلات الاحتراق النفسي لدى العاملين مع ذوي صعوبات التعلم، والمعاقين عقليًا قام (Lernihan & Sweeney, 2010) بتطبيق مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي على عينة قوامها (٦٩) مشاركًا، وأشارت النتائج إلى ارتفاع معدلات الاحتراق النفسي بشكل عام لدى عينة الدراسة؛ وخاصة معدل الإجهاد الانفعالي مقارنةً بالمكونين الباقيين للاحتراق النفسي، بالإضافة وجود علاقة موجبة ودالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة وكل من الإجهاد الانفعالي وتبدل المشاعر، وعلاقة سالبة ودالة إحصائيًا بين سنوات الخبرة وتناقص الإنجاز الشخصي.

كما هدفت دراسة (Vassos, & Nankervis, 2012) بحث تأثير النوع في معدل الاحتراق النفسي لدى عينة من الاستراليين العاملين في مجال الإعاقة (إعاقة عقلية، إعاقات متعددة، ذاتوية، شلل دماغي، إصابات المخ المكتسبة) قوامها (١٠٨: ٨٦ إناث، ٢٢ ذكور)، بلغ متوسط أعمارهم ٤١,٦١ عامًا، كما تراوحت سنوات خبرتهم بين ٠.٧٥ : ٥٠ عامًا بمتوسط ١٠.٧٥ عامًا، طُبّق عليهم مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، واستبانة البيانات الديموجرافية، ومقياس

ضغوط العمل، وانتهت الدراسة لوجود فروق دالة إحصائيًا بين الذكور والإناث في معدل الاحتراق النفسي تجاه الذكور.

وعلى نقيض النتائج السابقة نجد دراسة (Capri, 2013) التي أُجريت على عينة تركيبة من العاملين بالخدمات الإنسانية قوامها (٤٦٠: ٢٦٢ إناث، ١٩٨ ذكور؛ ١٣٠ منهم يعملون بمهنة التمريض، و ١٩٠ مدرسين، و ١٤٠ من مديري المدارس) طُبِقَ عليهم مقياسي (الصورة المختصرة للاحتراق النفسي (Pines, 2005) وماسلاش للاحتراق النفسي)، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائيًا بين الذكور والإناث في الاحتراق النفسي تجاه الإناث.

أما دراسة (Hurt, Grist, Malesky, & Mc Cord, 2013) فتناولت العلاقة بين الاحتراق النفسي وسمات الشخصية لدى القائمين بتعديل السلوك للأطفال الذاتيين (ن = ١١٣ : ١٠٨ ذكور، و ٥ إناث) ممن تتراوح أعمارهم بين ١٨ : ٥٥ عامًا، وطُبِقَ عليهم مقياسي ماسلاش للاحتراق النفسي، وعوامل الشخصية الخمس، واستبانة البيانات الديموجرافية، وبينت النتائج وجود ارتباط إيجابي دال بين العصابية والاحتراق النفسي بمكوناته الثلاثة .

وفي ذات السياق قام (Kozak, Kersten, Schillmoller & Nienhaus, 2013) ببحث العوامل التي ترتبط بالاحتراق النفسيلدى العاملين مع ذوي الإعاقة العقلية (ن = ٤٠٩ : ٧١% منهم إناث) بشمال ألمانيا، ممن تتراوح أعمارهم بين ١٩ : ٦٨ عامًا؛ بمتوسط ٤١.٤ عامًا، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين الاحتراق النفسي وكل من؛ نية الفرد لترك العمل، والأعراض المعرفية للضغوط، كما وُجدت علاقة سالبة ودالة إحصائيًا بين الاحتراق والرضا الوظيفي والصحة العامة الجيدة، والرضا عن الحياة.

أيضًا هدف كل من (Vassos, Nankervis, Skerry, & Lante, 2013) بحث تأثير النوع في معدل الاحتراق النفسي لدى عينة من العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة (إعاقة عقلية، إعاقات بدنية، اضطرابات نفسية، ذاتوية، إصابات المخ المكتسبة، إعاقات متعددة مثل إعاقة عقلية مع ذاتوية) بأستراليا (ن = ٢٥٨ : ٢٠٦ إناث، ٥٢ ذكور، متوسط أعمارهم ٤٣,٤٧ عامًا) بالقطاع الحكومي والخاص، طُبِّقت عليهم استبانة البيانات الديموجرافية، ومقاييس الاندماج بالعمل، وماسلاش للاحتراق النفسي، والضغوط المرتبطة بالعمل في مجال

الإعاقات، وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في مكون الإجهاد الانفعالي فقط من مكونات مقياس الاحتراق النفسي تجاه الإناث.

كما قام كل من (Zarafshan, Mohammadi, Ahmadi, & Arsalani, 2013) بتطبيق مقياسي ماسلاش للاحتراق النفسي، والصحة العامة على مدرسات أطفال ذاتويين (ن = 32، متوسط أعمارهن 36.81 عامًا) ومدرسات أطفال ذوي إعاقة عقلية (ن = 31، متوسط أعمارهن 40.29 عامًا) ومعاقين سمعيًا (ن = 30، متوسط أعمارهن 38.33 عامًا) بطهران، للمقارنة بينهن في معدل الاحتراق النفسي، وبينت النتائج أن مدرسات الأطفال الذاتويين حصلن على معدلات مرتفعة بشكلٍ دال في الاحتراق النفسي، ومشكلات الصحة العامة مقارنة بمدرسات الأطفال المعاقين عقليًا والصم، وضعاف السمع، في حين لم توجد فروق دالة إحصائية في متغيرات الدراسة بين مدرسات الأطفال المعاقين عقليًا وسمعيًا.

وفيما يتعلق بالتمكين النفسي وعلاقته بالاحتراق النفسي المهني؛ فقد تبين ندرة الدراسات التي بحثت هذه العلاقة لدى معلمي التربية الخاصة تحديدًا؛ وإن كانت توجد بعض الدراسات التي أجريت على المعلمين بشكل عام، وكذلك بعض المهن الإنسانية الأخرى مثل العاملين بالمجال الصحي؛ نجد منها على سبيل المثال لا الحصر دراسة (Rawana, 2001) حيث قام بتطبيق مقياسي ماسلاش للاحتراق، وسيرينتر للتمكين النفسي على عينة من الممرضات (متوسط أعمارهن 42,4 عامًا)، وتوصل إلى وجود علاقة سالبة ودالة إحصائية بين التمكين النفسي والاحتراق.

وفي سياق متصل هدف (Arlotto, 2002) بحث العلاقة بين الاحتراق النفسي وكل من التمكين النفسي ووجهة الضبط لدى عينة عشوائية من مديري المدارس بالولايات المتحدة (ن = 379) طُبِق عليهم مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، وروتر لوجهة الضبط، والتمكين النفسي (Polzin, 1991) واستبانة البيانات الديموجرافية، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة سالبة ودالة إحصائية بين الاحتراق وكل من التمكين النفسي، ووجهة الضبط الداخلية، وأن وجهة الضبط تتنبأ بالاحتراق النفسي بشكلٍ يفوق التمكين النفسي.

ولبحث العلاقة بين التمكين النفسي وملامح اعتلال الصحة قام كل من (Hochwalder & Brucefors, 2005) بتطبيق مقياس التمكين النفسي، والصحة

العامّة (يفيس الأعراض السيكوسوماتية، والقلق، والاكتئاب، وانخفاض الفعالية الاجتماعية)، وماسلاش للاحتراق النفسي على عينة (ن= ٢٠١١: ٨٣% منهم إناث، متوسط أعمارهم ٤٢,٦٤ عامًا) من العاملين في المجال الصحي، وانتهت النتائج إلى أن كل مكونات التمكين النفسي ترتبط بشكل إيجابي ودال إحصائيًا بمكونات الإنجازات الشخصية من مقياس الاحتراق النفسي، وترتبط بشكل سالب ودال إحصائيًا بالمكونين الآخرين (الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر) وكذلك بكل مكونات مقياس الصحة العامة.

أما دراسة (Skaalvik & Skaalvik, 2010) فبحثت فاعلية الذات (كمكون من مكونات التمكين النفسي) وعلاقتها بالاحتراق والرضا الوظيفي لدى عينة من المدرسين (ن= ٢٢٤٩: ٦٨% منهم إناث، تتراوح أعمارهم بين ٢٤: ٦٩ عامًا بمتوسط ٤٥ عامًا) بالنرويج، طُبّق عليهم مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، والرضا الوظيفي، وبينت النتائج وجود ارتباط سالب ودال إحصائيًا بين فاعلية الذات ومكوني الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر فقط، من مكونات مقياس الاحتراق، وارتباط إيجابي ودال بين فاعلية الذات والرضا الوظيفي.

ومما يتعارض مع النتائج السابقة ما توصل إليه كل من (Carsten, Rene, Bertolt, 2011) من دراستهم التي هدفت بحث العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي والاحتراق لدى عينة من نواب مديري المدارس الابتدائية (ن= ١٠٣) بألمانيا؛ طُبقت عليهم مقاييس التمكين النفسي بمكوناته الأربعة (المعنى، الكفاءة، تقدير الذات، التأثير)، والإجهاد الانفعالي، والرضا الوظيفي، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة قوية غير مباشرة بين التمكين النفسي والإجهاد الانفعالي عبر الرضا الوظيفي، في حين أن العلاقة المباشرة بين التمكين النفسي والإجهاد الانفعالي لم تصل حد الدلالة الإحصائية، بالإضافة إلى أن مكوني التمكين (الكفاءة، والمعنى) كانا أقوى منبئين بنتائج الأداء كما تُقاس بالرضا الوظيفي، والإجهاد الانفعالي، وعدد مرات الغياب خلال العام السابق على إجراء الدراسة .

ولدراسة دور التمكين النفسي كعامل وقاية ضد الاحتراق لدى العاملين الكنديين في المجال الصحي (ن= ٤٠١: ٢٣% ذكور، ٧٧% إناث) قام كل من (Boudrias, Morin, & Brodeur, 2012) بتطبيق مقياس المتاعب اليومية، وماسلاش للاحتراق النفسي، وسبريتزر للتمكين النفسي، وتوصلوا لوجود ارتباط سالب دال إحصائيًا بين التمكين النفسي بمكوناته والاحتراق النفسي بمكوناته.

أما دراسة (Javadi, 2014) فهذفت بحث العلاقة بين الضبط الذاتي (كمكون من مكونات التمكين النفسي) والاحترق النفسي لدى عينة (ن = 143: 68 ذكور، 75 إناث) من المدرسين الإيرانيين تتراوح أعمارهم بين 20: 45 عامًا، كما تتراوح سنوات خبرتهم بين 1: 15 عامًا، طُبّق عليهم مقياسي ماسلاش للاحترق، والضببط الذاتي، وبينت النتائج وجود علاقة سالبة ودالة إحصائيًا بين الاحترق النفسي، والضببط الذاتي.

كما بحث كل من (Motallebzadeh, Ashraf, & Yazdi, 2014) العلاقة بين فاعلية الذات (كمكون من مكونات التمكين النفسي) والاحترق النفسي لدى عينة من المدرسين (ن = 200: 152 إناث، 48 ذكور) بإيران، تتراوح أعمارهم بين 20: 40 عامًا، كما تتراوح سنوات خبرتهم بين 1: 10 سنوات، طُبّق عليهم مقياس ماسلاش للاحترق النفسي، ومقياس فاعلية الذات من إعداد الباحثين، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة سالبة ودالة إحصائيًا بين فاعلية الذات والاحترق النفسي، فضلًا عن وجود فروق دالة إحصائيًا بين الذكور والإناث في الاحترق النفسي تجاه الذكور.

تعقيب عام على الدراسات السابقة، من خلال استقراء وتحليل الدراسات السابقة نخلص إلى ما يلي:

1. تُدرّ الدراسات التي هذفت بحث العلاقة بين التمكين النفسي والاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة، وإن وجدت دراسات اهتمت ببحث هذه العلاقة لدى عينات أخرى بخلاف عينة الدراسة (Rawana, 2001; Arlotto, 2002; Javadi, 2014).

2. تباين نتائج الدراسات السابقة بشأن علاقة التمكين النفسي بالاحترق النفسي المهني؛ فبينما أشارت بعض الدراسات لوجود علاقة سالبة ودالة (Arlotto, 2002; Hochwalder & Brucefors, 2005; Skaalvik & Skaalvik, 2010) نجد دراسات أخرى توضح أن هذه العلاقة لم تصل حد الدلالة الإحصائية (Carsten, Rene, & Bertolt, 2011).

3. انفتحت النتائج السابقة على ارتفاع معدلات الاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة (Lernihan & Sweeney, 2010; Zarafshan, Mohammadi, Ahmadi, & Arsalani, 2013).

٤. نُدرّة الدراسات التي اهتمت ببحث تأثير المتغيرات الديموجرافية في التمكين النفسي؛ والتي أسفرت عن أنه يتأثر بسنوات الخبرة، ولا يتأثر بالنوع (Gardenhour, 2008).
٥. تباينت نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بدلالة الفروق بين الذكور والإناث في درجة الاحتراق النفسي؛ فبينما أشارت نتائج دراسة (نشوه كرم عمار، ٢٠٠٧) إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في درجة الاحتراق النفسي، نجد دراسات أخرى تبرز وجود فروق بينهما، وإن اختلفت هي الأخرى في اتجاه هذه الفروق، فإذا كانت نتائج دراستي كل من (Vassos, 2013; Capri, 2013; Nankervis, Skerry, & Lante, 2013) تشير إلى أن الإناث أكثر شعورًا بالاحتراق من الذكور؛ فإن ما توصلت إليه دراستنا كل من (محمد حمزة الزيودي، ٢٠٠٧)، و (Vassos, & Nankervis, 2012) كان يناقض ذلك تمامًا؛ إذ جاءت الفروق في اتجاه الذكور .
٦. وفيما يتعلق بمتغير عدد سنوات الخبرة وتأثيره في درجة الاحتراق النفسي؛ فقد أظهرت النتائج الخاصة به تعارضًا واضحًا؛ فبينما توصلت دراسة (Lernihan & Sweeney, 2010) إلى أنه يتأثر بعدد سنوات الخبرة؛ نجد دراسة (محمد حمزة الزيودي، ٢٠٠٧) تشير إلى أنه مكون تبليد المشاعر فقط هو الذي يتأثر بعدد سنوات الخبرة .
٧. بتقنيّد الدراسات السابقة نجد أنها قد ركزت بشكلٍ خاص على العاملين مع المعاقين عقليًا، وسمعيًا، وكذلك اضطرابات النمو (Lernihan, 2007; Maher, 2010; Vassos, & Nankervis, 2012).
٨. وفيما يتعلق بالأدوات التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة؛ نجد أن غالبيتها -حتى العربية منها- قد استخدمت مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (Capri, 2013; Hurt, Grist, Malesky, & Mc Cord, 2013)، وكذلك مقياس سبرينترز للتمكين النفسي.
٩. أما عن أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة فتمثلت في اختيار العينة؛ حيث تضمنت معلمي مدارس التربية الفكرية، والبصرية والسمعية، وتنوعت من حيث متغيري النوع وسنوات الخبرة، كما ظهرت أوجه الاستفادة في استخلاص المفاهيم الإجرائية، وطرح الفروض في ضوء ما أسفرت عنه الدراسات من

قضايا اتفاق واختلاف، وإعداد أدوات الدراسة، فضلاً عما يمكن استخلاصه من تعزيزات للنتائج عند مناقشتها لاحقاً.

١٠. وفيما يتعلق بالجديد الذي تُضيفه الدراسة؛ فإنها تحمل بعض الإضافات التي تشكل أيضاً مبررات بحثية تتمثل في:

أ. عدم وجود دراسة عربية- وذلك في حدود اطلاع الباحثة- اهتمت ببحث التمكين النفسي كمحدد لدرجة الاحترق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

ب. عمدت هذه الدراسة لبحث التأثير المشترك لمتغيري النوع وعدد سنوات الخبرة في كلٍ من التمكين النفسي والاحترق؛ وهو ما خلقت منه الدراسات السابقة؛ إذ أنها ركزت على بحث تأثير كل منهما منفرداً.

ج. علاوةً على محاولة الإسهام في إثراء مكتبة القياس النفسي من خلال تصميم مقياسين لتقدير التمكين النفسي، والاحترق النفسي المهني.

فروض الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسات السابقة والأطر النظرية المختلفة، فإن هذه الدراسة تسعى للتحقق من الفروض التالية:

١. توجد فروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة مرتفعي ومنخفضي الدرجة على مقياس التمكين النفسي في الاحترق النفسي المهني ومكوناته الفرعية.

٢. لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكلٍ من متغيري النوع (ذكور- إناث)، وعدد سنوات الخبرة، والتفاعل بينهما في تباين درجات عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي.

٣. لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكلٍ من متغيري النوع (ذكور- إناث)، وعدد سنوات الخبرة، والتفاعل بينهما في تباين درجات عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة على مقياس الاحترق النفسي المهني.

منهج وإجراءات الدراسة:

أولاً- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي للكشف عن الفروق بين مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي في الاحترق النفسي المهني، بالإضافة إلى تعرف

تأثير كل من متغيري النوع، وعدد سنوات الخبرة، والتفاعل بينهما في التمكين النفسي، والاحتراق.

ثانياً - إجراءات الدراسة: وتشمل؛

١. **عينة الدراسة؛** تضمنت عينتين فرعيتين؛ الأولى **عينة استطلاعية**، الهدف منها التحقق من الكفاءة السيكومترية لمقياسي الدراسة، وتضمنت (٧٠) من معلمي التربية الخاصة، تتوافر فيهم نفس مواصفات وشروط العينة الأساسية؛ أما الثانية فهي **عينة الدراسة الأساسية** وتضمنت (١٤٣) من معلمي مدارس التربية الخاصة، تراوحت أعمارهم بين ٢٥ : ٥٦ عاماً بمتوسط (٣٩,٥٩)، وانحراف معياري (٠,٨٧٤)، وقد تم اختيار العينة بطريقة قصدية من مدارس التربية الفكرية والسمعية، والمكفوفين وضعاف البصر بمحافظة القاهرة (مُلحق ١)، و رُوعي عند اختيار العينة أن يكونوا من خريجي الجامعة، وأن تضم ذكوراً وإناثاً عبر أعمار متباينة، وسنوات خبرة متعددة؛ إذ تراوحت بين (٢ : ٣٠) عاماً، بمتوسط ١٥,٣٨ عاماً) كما بالجدول التالي:

جدول (١) توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغيري النوع، وعدد سنوات الخبرة

المتغير	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكور	٤٧,٦ %
	إناث	٥٢,٤ %
سنوات الخبرة	عشر اعوام فأقل	٣١,٤ %
	من ١١ : ٢٠ عاماً	٣٣,٦ %
	من ٢٠ : ٣٠ عاماً	٣٥ %

وقد جاء اختيار عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة لمبررات عدة أهمها؛ أن ضغوط العمل تُعد متوطنة بشكلٍ خاص لدى العاملين بشكلٍ مباشر في مجال رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، كما أنهم يواجهون الكثير من التحديات (Gray- Stanleg, & Muramatsu, 2011) مما يترتب عليه ارتفاع معدلات الاحتراق النفسي لديهم بشكلٍ دال؛ الأمر الذي يُوجب ضرورة البحث عن عوامل الوقاية ضد الاحتراق النفسي (Mutkins, Brown, & Thorsteinsson, 2001)؛ علاوةً على أن الاهتمام بمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة هو في حقيقة الأمر اهتمام بهذه الفئات ذاتها؛ حيث إن توفير معلم كفاء، يتسم بالتمكين النفسي، وقادر على مواجهة ضغوط العمل وإحباطاته من شأنه أن يرتقي بنوعية الخدمة

المقدمة لهذه الفئات، ويساعد على تحقيق أقصى درجة من النمو تسمح به قدراتهم، الأمر الذي يعود بالنفع ليس فقط عليهم بل على المجتمع بأسره.

٢. أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد المقاييس التالية:

(١) **مقياس التمكين النفسي**، جاء إعداده بهدف توفير مقياس لتقدير التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة يلائم الثقافة العربية بوجه عام، والمصرية بوجه خاص، ويتفق وخصائص العينة؛ إذ أن مراجعة مكتبة القياس النفسي العربية لم تسفر عن وجود أداة تناسب هذه العينة، فضلاً عن أن إعداد مقياس لتقدير التمكين النفسي يتطلب مراعاة بعض الخصائص المهمة للتمكين؛ ومنها أنه يحمل معاني مختلفة باختلاف الأشخاص، وأن هناك العديد من الخصائص الشخصية، مثل التعليم والحالة الاقتصادية بإمكانها أن تسهم في إحداث نتائج مختلفة في التمكين النفسي، وأن خبرات التمكين يمكن أن تختلف باختلاف السياق الذي تحدث فيه، كما أنه عملية متميزة ربما تتغير عبر الزمن (Perry, 2013)؛ وما ينبغي التأكيد عليه في هذا الصدد أن الباحثين في علم النفس التنظيمي يستخدمون مصطلح التمكين للإشارة إلى فعل التمكين، وكذلك وصف العمليات العقلية الداخلية للفرد الذي يسعى للتمكين؛ والأولى ربما تصف تأثير القوى الخارجية في الشخص، أما الثانية فتصف حالة الشخص الذي يتسم بالتمكين، وكيف يشعر من وجهة نظره هو، والتعريف الذي وُظف في هذه الدراسة، وتم الاعتماد عليه في إعداد هذا المقياس يصف حالة التمكين نفسياً بدلاً من التمكين في حد ذاته (Grimm, 2011)، وقد مر إعداد هذا المقياس وفق عدة مراحل أولها، مراجعة الأطر النظرية المتعلقة بمتغير التمكين النفسي؛ وذلك بهدف تعريفه إجرائياً، ثانياً، تحديد مكونات المقياس عن طريق استقراء الأدبيات النفسية، وكذلك المقاييس السابقة (مثل، Spreitzer, 1995; Rogers, Chamberlin, Ellison, & Crean, 1997; Akey, Marquis, and Ross, 2000; Wehmeyer, 2005; Shellman, 2009; Allameha, Heydari, & Davoodi, 2012; Patterson, 2013; Perry, 2013)، وذلك على الصعيد الأجنبي؛ إذ لم

يسفر البحث عبر مكتبة القياس النفسي العربية سوى عن وجود مقياس لتقديره لدى أمهات الأطفال المعاقين عقلياً (علاء الدين أحمد كفاي، وسهير محمد سالم، ٢٠٠٨) -في حدود إطلاع الباحثة-؛ فضلاً عن تطبيق استبانة مفتوحة (مُلحق ٢- أ، ب) على عينةٍ من أساتذة علم النفس، وكذلك معلمي التربية الخاصة لاستطلاع رأيهم بشأن مكونات التمكين النفسي، والسمات الدالة على كل مُكون، وأسفر تحليل نتائج هذه المرحلة عن تحديد أربعة مكونات للمقياس - كانت هي الأعلى شيوعاً بين المصادر السابقة- تمثلت في الفاعلية المُدركة، والضبط والسيطرة، والمعنى، واستدماج الهدف.

(٢) صياغة بنود المقياس في ضوء ما أسفر عنه تحليل التراث النظري، والمقاييس السابقة وكذلك نتائج الاستبانة المفتوحة، وقد رُوعي في الصياغة التنوع بين السلب والإيجاب، والدقة والوضوح، والبعد عن البنود الموحية والمنفية، والمركبة، ومزدوجة المعنى، كما تم تحديد بدائل الاستجابة الثلاثية (أوافق: وتقابلها الدرجة ٣، أحياناً: وتقابلها الدرجة ٢، لا أوافق: وتقابلها الدرجة ١، وتُعكس هذه الدرجات في حالة البنود السلبية) باعتبارها الأنسب لعينة الدراسة، وتمت صياغة تعليمات المقياس في صورة واضحة وملائمة للعينة، والهدف من المقياس.

(٣) تحكيم المقياس؛ عُرض المقياس كمكونات مستقلة (مُلحق ٢-ج) على عينة من أساتذة علم النفس (مُلحق ٣) لبيان مدى صلاحية البنود لقياس المُكون الذي تنتمي إليه، ومناسبتها لعينة الدراسة، فضلاً عن وضوح التعليمات، ومناسبة بدائل الاستجابة، وكان من نتائج التحكيم الإبقاء على البنود التي حازت على نسبة اتفاق (٨٥.٧% فأكثر) بالإضافة إلى تعديل صياغة بعض البنود، وحذف البعض الآخر، وبلغت بنود المقياس عند انتهاء هذه المرحلة (٤٥) بنداً.

(٤) تجريب المقياس من خلال تطبيقه في صورته النهائية على عينة استطلاعية (٢٠ من معلمي التربية الخاصة) للاطمئنان لوضوح البنود، فضلاً عن سهولة فهم التعليمات، وصلاحية بدائل الاستجابة.

(٥) الكفاءة السيكمترية للمقياس، وتشمل: **الثبات**؛ تم التحقق من ثبات المقياس عبر الزمن بطريقة إعادة التطبيق بعد (١٥ يوماً) على عينة قوامها (٧٠)

معلمًا، وبلغ معامل الثبات (٨٦٩،)؛ فضلاً عن التحقق من ثبات المقياس عبر خلاياه عن طريق حساب التجزئة النصفية وبلغ (٦٥٦، بعد تصحيح طول المقياس)، وكذلك معامل ألفا، وبلغ (٨٥٢،)؛ أما الصدق فتم التحقق منه عن طريق صدق المحكمين، وسبقت الإشارة إليه في المرحلة الرابعة من مراحل بناء المقياس، وكذلك الصدق المرتبط بالمحك؛ حيث حُسب معامل الارتباط بين درجات العينة على المقياس ودرجاتهم على مقياس ضبط الذات لمعلمي التربية الخاصة (نجوى السيد إمام، ٢٠١١) ومقياس فاعلية الذات (محمد السيد عبدالرحمن، ١٩٩٤) وبلغ معامل الارتباط (٨٦٧، ٠٧٩٤) على التوالي.

ثانياً - مقياس الاحتراق النفسي المهني؛ جاء إعداده بهدف توفير مقياس يلائم عينة الدراسة بما تتطوي عليه من سمات فريدة نتيجة التعامل مع أفراد لهم خصائص واحتياجات خاصة، فضلاً عن أنه بتقنين المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة - في حدود اطلاع الباحثة - وُجد أنها تركز على مصادر الاحتراق المهني دون أعراضه (زينب سيد عبدالحמיד، ٢٠١١)، أو صُممت لعينات تختلف في طبيعتها عن معلمي التربية الخاصة (زينب محمود شقير، ٢٠٠٩؛ عزه محمد صديق، ٢٠١٠)، أو أنها اعتمدت على مقاييس مُترجمة من ثقافات أخرى (عادل عبدالله محمد، ١٩٩٥؛ زيدان السرطاوي، ١٩٩٧؛ عدنان الفرّح، ٢٠٠١؛ محمد حمزة الزيودي، ٢٠٠٧؛ نشوه كرم عمار، ٢٠٠٧)؛ وفي ضوء ما تقدم تم مراجعة المقاييس السابق عرضها وتقنيدها بالإضافة إلى مقاييس (مسعد نجاح أبو الديار، ٢٠٠٦؛ فرج عبد القادر طه، والسيد مصطفى راغب، ٢٠١٠) على الصعيد العربي، ومقاييس (Maslach, & Jackson, 1981; Hatton, et al., 1999; Pines, 2005) على الصعيد الأجنبي، وذلك للاستعانة بها في إعداد هذا المقياس، الذي تكون في صورته النهائية من (٥٦) بنداً موزعة على خمسة مكونات فرعية هي (الإجهاد الانفعالي، والإجهاد البدني، واضطراب العلاقات داخل العمل، وضعف القدرة على الإنجاز، وانخفاض قيمة العمل) أمام كل بند منها ثلاثة بدائل للاستجابة (أوافق: وتقابلها الدرجة ٣، أحياناً: وتقابلها

الدرجة ٢ ، لا أوافق: وتقابلها الدرجة ١، وتُعكس هذه الدرجات في حالة البنود السلبية).

وقد تم التحقق من الكفاءة السيكمترية للمقياس؛ حيث حُسب الثبات؛ عن طريق إعادة التطبيق، والتجزئة النصفية، ومعامل ألفا وبلغ معامل الثبات (٩٢٦،٠، ٩٣٤،٠). على التوالي؛ أما الصدق، فتم حسابه عن طريق صدق المحكمين؛ حيث عُرض المقياس في صورته المبدئية (مُلحق ٤- ج) على بعض أساتذة علم النفس لتقييمه شكلاً ومضموناً، وتم تفعيل توصيات المحكمين من خلال حذف بعض العبارات وتعديل البعض الآخر.

وكذلك الصدق المرتبط بالمحك؛ حيث حُسب معامل الارتباط بين درجات عينة من معلمي التربية الخاصة (ن = ٧٠) على المقياس ودرجاتهم على مقياس الاحتراق النفسي المهني (فرج عبد القادر طه، والسيد مصطفى راغب، ٢٠١٠) وبلغ معامل الارتباط (٠،٨٨٧)، الأمر الذي يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الصدق تؤهله للاستخدام .

١- تطبيق أدوات الدراسة، طُبقت أدوات الدراسة في شهري يناير وفبراير ٢٠١٥، في عدد من مدارس التربية الفكرية، والسمعية، والبصرية بمحافظة القاهرة.

٢- الأساليب الإحصائية، في ضوء الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة، وطبيعة الفروض، وحجم العينة تم الاستعانة بالإحصاء البارامتري متمثلاً في معامل الارتباط، واختبار (ت) للعينات المستقلة، وحجم التأثير، وتحليل التباين ذي الاتجاهين.

نتائج الدراسة:

مناقشتها وتفسيرها: بدايةً ينبغي أن نوضح أن مناقشة النتائج سوف تتم في ضوء ثلاثة محاور رئيسة تتمثل في:

١. العرض الكمي لنتائج الدراسة.
٢. مقارنة هذه النتائج بما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج .
٣. القراءة الكيفية لنتائج الدراسة الكمية في ضوء الأدبيات السيكولوجية، والأطر النظرية لمتغيرات الدراسة، وكذلك في ضوء السياقات الثقافية والمجتمعية والمهنية لعينة الدراسة.

الفرض الأول ونصه "توجد فروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة مرتفعي ومنخفضي الدرجة على مقياس التمكين النفسي في الاحترق النفسي المهني ومكوناته الفرعية" وللتحقق من صحة هذا الفرض عُولجت استجابات عينة الدراسة من مرتفعي ومنخفضي الدرجة على مقياس التمكين النفسي باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة وأسفر عن النتائج التالية؛

جدول (٢) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم اختبار (ت) ودلالاتها بين ذوي الدرجات المرتفعة وذوي الدرجات المنخفضة في التمكين النفسي على مقياس الاحترق النفسي المهني.

حجم التأثير ^١	قيمة d	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	منخفضي التمكين النفسي (ن = ٣٥)		مرتفعي التمكين النفسي (ن = ٣٥)		القيم الإحصائية المتغير
				ع	م	ع	م	
كبير	١.٦	.٠٠١	٦.٨٣١	١٤.٠٦٦	٨٧.٥٧١	٩.٦٨١	٦٧.٨٥٧	الاحترق النفسي المهني ككل
كبير	١.٤	.٠٠١	٥.٧٠٤	٣.١٢٦	١٧.٨٥٧	٢.٨٦٠	١٣.٧٧١	الإجهاد الانفعالي
كبير	.٩	.٠٠١	٣.٩٦٢	٢.٨٠٢	١٦.٠٢٩	٣.١٦٠	١٣.٢٠٠	الإجهاد البدني
كبير	١.٢	.٠٠١	٥.١٧٥	٣.٩٤٣	١٧.٥٧١	١.٨٩٩	١٣.٧٤٣	اضطراب العلاقات داخل العمل
كبير	١.٤	.٠٠١	٦.١٠٨	٤.٧٧٢	٢٠.٦٠٠	٢.٣٣٦	١٥.١١٤	ضعف القدرة على الإنجاز
كبير	١.٠٩	.٠٠١	٤.٦١٨	٣.٣٧٦	١٥.٨٠٠	١.٩١١	١٢.٧٧١	انخفاض قيمة العمل

بقراءة القيم الواردة بالجدول (٢) يتبين لنا تحقق صحة هذا الفرض؛ حيث جاءت جميع قيم (ت) دالة إحصائياً، عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، وهذه الفروق في اتجاه منخفضي الدرجة في التمكين النفسي - ويدعم هذه النتيجة ارتفاع قيم حجم التأثير-؛ الأمر الذي يعني وجود علاقة سالبة ودالة إحصائياً بين متغيري التمكين النفسي والاحترق، كما يؤيد حساب معامل الارتباط بين المتغيرين هذه النتيجة؛ إذ بلغ (-٠.٦٥٨)، وبمقارنة هذه النتيجة بنتائج الدراسات السابقة يتبين لنا أنها تتعارض مع دراسة (Skaalvik & Skaalvik, 2010) التي توصلت لوجود ارتباط

^١ اعتمدت الباحثة في حساب حجم التأثير على معادلة: قيمة $d = 2 \times X$ قيمة ت مقسومة على الجذر التربيعي لدرجة الحرية، ويُعتبر حجم التأثير صغيراً إذا بلغ (٠.٢)، ومتوسطاً إذا بلغ (٠.٥)، وكبيراً إذا بلغ (٠.٨) (منصور، ١٩٩٧).

سالب ودال إحصائياً بين فاعلية الذات-كمكون من مكونات التمكين النفسي- ومكوني الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر فقط، من مكونات مقياس الاحتراق، وكذلك دراسة (Carsten, Rene, & Bertolt, 2011) والتي أسفرت عن وجود علاقة قوية غير مباشرة بين التمكين النفسي والإجهاد الانفعالي -فقط من مكونات التمكين النفسي- عبر الرضا الوظيفي، في حين أن العلاقة المباشرة بين التمكين النفسي والإجهاد الانفعالي لم تصل حد الدلالة الإحصائية، ومن ناحية أخرى نجد أن هذه النتائج تتفق مع ما انتهت إليه دراسات كل من (Rawana, 2001; Arlotto, 2002; Hochwalder & Brucefors, 2005; Boudrias, Morin, & Brodeur, 2012; Javadi, 2014; Motallebzadeh, Ashraf, & Yazdi, 2014؛ والتي أشارت جميعها إلى وجود علاقة سالبة ودالة إحصائياً بين التمكين النفسي بمكوناته المختلفة، والاحتراق المهني بمكوناته أيضاً.

وبقراءة هذه النتيجة في ضوء الأدبيات السيكولوجية المعنية بمتغيرات هذه الدراسة نجد أن التمكين يعمل على تقليل الاحتراق من خلال تعديل تأثير الضغوط؛ فإذا كان التمكين يعكس درجة التناسب بين العامل وقدراته، وخصائص العمل الجوهرية؛ فإن هذا التناسب من الممكن أن يمثل عامل وقاية يسهم في تقليل الضغوط وتحولها إلى احتراق نفسي (Boudrias, Morin, & Brodeur, 2012)؛ علاوة على أن الشخص الذي يشعر بمعدلات مرتفعة من التمكين النفسي هو أكثر قابلية لأن يشعر بمعدلات مرتفعة من الرضا والالتزام المهني، كما أنه يمتلك قدرات أفضل تمكنه من المواجهة الفعالة لضغوط العمل، فالأشخاص ذوي المعدلات المرتفعة من التمكين النفسي يتمتعون بمعدلات مرتفعة من الضبط والتحكم في الظروف المحيطة بهم مما يجعل أفعالهم ممكنة، فضلاً عن أنهم يتمتعون بمعدلات مرتفعة من الدافعية الداخلية والشعور بالرضا الذي يجعلهم يواجهون ضغوط العمل بفاعلية، ومن ثم تقل معدلات الاحتراق النفسي لديهم (Fergus, 2012)، ويدعم ذلك ما أشار إليه (Patterson, 2013) من أن التمكين النفسي يُعد مزيجاً من عوامل دافعية ومعرفية وشخصية، وهو يرتبط بوجهة الضبط الداخلية والرغبة في السيطرة، والكفاءة والقيادة، والفاعلية؛ كما يذكر (Perry, 2013) أن التمكين من شأنه أن يزود الشخص بالفرص التي من شأنها أن تعمل على تطوير وممارسة المهارات التي تعلمها، وأن يعرف الكثير عن المصادر المتاحة لديه، وأن يعمل في تعاون مع الآخرين لإنجاز أهداف مشتركة،

وأن يطور ويعمق من نظام المساندة الاجتماعية لديه، وأن ينمي مهارات القيادة، وكذلك من شأنه أن يحول دون تحول الشعور بالضغط النفسية إلى احتراق نفسي، أو على أقل تقدير يقلل من درجات الاحتراق النفسي المهني.

ولتفسير العلاقة بين التمكين النفسي والاحتراق النفسي المهني بشكل أكثر دقة فإننا سوف نشير إلى كل مكون من مكونات التمكين النفسي، ومدى ما يمكن أن يسهم به من نصيب لتقليل حدة الاحتراق؛ فلو نظرنا إلى المعنى كمكون من مكونات التمكين النفسي، يتضح لنا أنه بينما يؤكد التراث النظري أن هناك علاقة إيجابية بين المعنى والأداء في العمل، فإن معظم البحث الإمبريقي قد أظهر صلة أقوى بين المعنى والرضا عن العمل (علاء الدين كفاي، وسهير محمد سالم، وعفاف عبد المحسن الكومي، ٢٠٠٩: ٣٢٧)؛ فالأشخاص الذين يعايشون إحساساً قوياً بالمعنى فيما يقومون به من أعمال ينمو لديهم ارتباط انفعالي قوي بأعمالهم، ويكون لديهم القدرة على بذل المزيد من الجهد، ومثل هؤلاء الأشخاص سيبدعون في عملهم؛ لأنهم سيتعاملون معه على أنه شيء شخصي للغاية، وكنتيجة لذلك وبسبب هذه الروابط القوية بين الشخص وعمله فإن مثل هؤلاء الأشخاص سوف يشعرون بالمزيد من التحدي والمثابرة عندما يواجهون مهاماً صعبة، ومواقف ضاغطة خلال عملهم (Rawana, 2001)؛ وهذا ما يؤيده كل من (Boudrias, Morin, & Brodeur, 2012)؛ إذ توصلوا إلى أنه عندما يكون العمل ذو معنى بالنسبة لصاحبه فإن هذا يعني أنه يدرك تماماً أن ثمة توافق بين متطلبات العمل وقيم الشخص ومعتقداته وكذلك سلوكياته؛ وهذا التوافق من شأنه أن يساعد في تقليل معدل الضغوط الناتجة عن العمل ومن ثم يقلل من درجة الاحتراق النفسي.

ومن ناحية أخرى نجد الكفاءة المُدرَكة -كمكون من مكونات التمكين النفسي-؛ إذ تبين أنها ترتبط سلباً مع الضغوط المُدرَكة؛ فالشخص الذي يشعر بأنه أكثر كفاءة وتمكن في مهاراته هو أقل إدراكاً لضغوط العمل وتأثراً بها، وهو ما يجعل الكفاءة الذاتية المنخفضة تتسبب في خلق الشعور بالاحتراق؛ حيث يفترض كل من (Skaalvik, & Skaalvik, 2010) أن وجود توقعات ضعيفة لدى المدرس لقدرته على ضبط الصف الدراسي تُزيد من الضغوط المهنية والتي بدورها تُزيد الإجهاد الانفعالي، وتبُلد المشاعر، ومن ناحية أخرى فإن الإجهاد الانفعالي يمكن النظر إليه كنتيجة للأداء المنخفض، وبذلك فإن الكفاءة -كمكون للتمكين

النفسي- من شأنها أن تعمل على تحسين قدرة الشخص على مواجهة ضغوط العمل، والقيام بمتطلباته على أكمل وجه (Hochwalder, & Brucefors, 2005)، كما أن الشعور بالفاعلية والكفاءة يعزز مجهودات الإلتقان ويُزيد الدافعية الداخلية للانهماك في المهام المشابهة، في حين أن الشعور بعدم الكفاءة يُضعف الدافعية الداخلية (نبيل محمد زايد، ٢٠٠٣)، وفي هذا الصدد لوحظ أن الأشخاص الذين يعتقدون أن لديهم كفاءة ذاتية مرتفعة أكثر إصراراً على مواجهة المعوقات والخبرات المُنفرة، في حين أن الأشخاص الذين يعتقدون أن لديهم كفاءة ذاتية منخفضة يميلون لأن يروا مشاكلهم على أنها مخيفة ومفزعة على خلاف ما هي عليه في الواقع، وقد أشار سيرفون وبيك (Cervone & Peak, 1986) إلى أن معتقدات الأفراد حول كفاءتهم الذاتية تحدد مستوى دافعيتهم كما تنعكس من خلال المجهودات التي يبذلونها في أعمالهم، والمدة التي يصمدون فيها في مواجهة العوائق؛ فكلما زادت ثقة الأفراد في كفاءتهم الذاتية زادت مجهوداتهم وزاد إصرارهم على تخطي ما يقابلهم من عقبات، وأبدوا مجهوداً عظيماً في السيطرة على الصراع؛ في حين أن الأفراد الذين يدركون كفاءتهم الذاتية على أنها منخفضة يقللون من مجهوداتهم الذاتية عندما يواجهون المشكلات، ويتعاملون معها بطريقة غير ناضجة (في محمد السيد عبدالرحمن، ١٩٩٨: ٦٣٧).

وفي هذا الصدد يشير كل من (Capri, Ozkendir, Ozkurt, & Karakus, 2012) إلى إن الأشخاص الذين يتمتعون بكفاءة ذاتية مرتفعة يتميزون بالثبات في مواجهة المواقف الضاغطة؛ فضلاً عن الإحساس بالقدرة على مواجهة مثل تلك المواقف، ولذلك فإنه توجد علاقة سلبية بين الكفاءة المُدركة والاحترق النفسى. وفضلاً عما تقدم فإن الإحساس بالسيطرة أيضاً -كمكون من مكونات التمكين- يُعد أسلوباً فعالاً في تقليل الشعور بالاحترق النفسى خاصةً عندما ينتج عنه التحكم في الضغوط المُحتملة؛ إذ تبين أن حصول الشخص على فرص متزايدة للتأثير في زملائه وخطط العمل يرتبط إيجاباً بالرضا عن العمل، وأن تضائل هذه الفرص يرتبط بالاكنتاب والقلق والإحباط والعدوانية.

إن الفرد القادر على إدارة ذاته هو الذي استفاد من مواهبه وقدراته وطاقاته ووقته لتحقيق أهدافه مع استمراره في حياة اجتماعية ومهنية متوازنة، وإدارة الفرد لذاته تساعده على أن يكون شخصية مميزة ذات خصائص فريدة، وتساعده على إدراك إمكاناته وقدراته المختلفة؛ فضلاً عن أنها تساعد على التكيف مع البيئة من

خلال مجموعة من المهارات الأساسية هي (الإدراك الذاتي، الإدارة الذاتية، والإدراك الاجتماعي) بالإضافة إلى مجموعة من المهارات الفرعية وهي (التحكم الذاتي العاطفي، والثقة بالنفس، وإدارة الوقت، وإدارة القدرات المميزة) (هويده محمود حنفي، ٢٠١٣).

وبذلك فإن الإحساس بالكفاءة والقدرة على الضبط والتحكم يساعد الشخص على اتخاذ القرارات الصائبة بسهولة، ويجعله مثابراً ومستقلاً في تفكيره، ومثل هذه الصفات من شأنها أن تجعل الشخص ملتزماً انفعالياً تجاه عمله، وقادراً على تحمل ضغوطه وإحباطاته (Rawana, 2001)، كما أن قدرة المعلم على ضبط عمله والسيطرة عليه والتغيير فيه عادةً ما تُزيد من دافعيته التي تجعله ينمو ويتطور في مهنته (Gardenhour, 2008)؛ أما الشخص الذي يفترق الإحساس بالسيطرة فإنه عادةً ما يفترق إلى المهارات والقدرات الضرورية للتوافق مع الضغوط، وعادةً ما يصل إلى درجة الاحتراق النفسي بسهولة (Khezerbu, 2013).

ومما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد أنه بينما يُمثل الإحساس بالضبط والسيطرة ميكانزم هائل في تخفيض درجة لاحتراق النفسي - خاصةً حينما يؤدي إلى تحكم أكثر في التوترات المحتملة-، إلا أنه ليس من الضروري أن يمارس التحكم على الضغوط حتى نخفض الاحتراق، ولكن يكفي للفرد أن يعتقد أن بإمكانه أن يمارس التحكم في أي وقت يشاء؛ فوجود مثل هذا الاعتقاد غالباً ما يكون كفيلاً بالتخلص من الضغوط أو على أقل تقدير تخفيف وطأتها على الفرد (علاء الدين كفاي، وسهير محمد سالم، وعفاف عبد المحسن الكومي، ٢٠٠٩: ٣٢٩).

وفي ضوء ما تقدم يتضح أنه إذا كان العمل الذي يؤديه الفرد ذات معنى شخصي بالنسبة له، وكان هذا الشخص يتمتع بكفاءة ذاتية عالية، وقدرة على الضبط والسيطرة، فإنه سيستطيع أن يبدع في عمله، من خلال بحثه عن مصادر للتنمية الذاتية، والتطور الذاتي، الأمر الذي ينعكس على شعوره بالرضا عن عمله، واستمتاعه به، ومن ثم يقلل من وطأة ضغوطه، وتأثيرها عليه ويحول دون تحولها إلى احتراق نفسي، فالشئ المُسلم به في هذا الصدد أن الضغوط النفسية الحياتية والمهنية قائمة ما قامت الحياة ليس بإمكاننا ردها أو منع حدوثها، وإنما الممكن لنا هو تغيير طريقتنا في التعامل معها، وتنمية جوانب القوى الإيجابية لدينا حتى

نستطيع مواجهتها بكفاءة؛ والتمكين النفسي بما يشتمل عليه من مكونات فرعية وسمات إيجابية يُعد إحدى هذه السبل للنجاح في مواجهة الضغوط المهنية والحيلولة دون تحولها إلى احتراق نفسي، وهذا ما لُوْحظ بالفعل في الواقع الميداني أثناء تطبيق أدوات الدراسة على المشاركين؛ إذ تبين أن المعلمين الأكثر إدراكًا لكفاءتهم الذاتية، والأكثر قدرة على السيطرة على جوانب حياتهم، هم الأكثر تقديرًا لعملهم، وفخرًا به على الرغم من ضآلة الامتيازات التي تعود عليهم من هذا العمل، وهم أيضًا الأكثر وعيًا بالمصادر المختلفة لتنمية ذاتهم شخصيًا ومهنيًا، وبالتالي فقد كانوا الأقدر على مواجهة ضغوطهم، والسيطرة على إحباطاتهم، واستخراج معنى وهدف وقيمة من كل عمل يقومون به أو نشاط مهني يشاركون فيه، ومن ثم فقد كانوا أقل شعورًا بالاحتراق .

الفرض الثاني ونصه "لا يوجد تأثير دال إحصائي لكل من متغيري النوع (ذكور - إناث)، وعدد سنوات الخبرة، والتفاعل بينهما في تباين درجات عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة على مقياس التمكين النفسي"، وللتحقق من صحة هذا الفرض عُولجت استجابات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي باستخدام تحليل التباين ذي الاتجاهين وقيمة (ف)، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٣)

نتائج تحليل التباين ذي الاتجاهين لأثر كل من النوع

وعدد سنوات الخبرة والتفاعل بينهما على مقياس التمكين النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
النوع (أ)	٢٦.٣٤٤	١	٢٦.٣٤٤	٠.٣٣٨	٠.٥٦٢
عدد سنوات الخبرة (ب)	٤٧.٥٩٤	٢	٢٣.٧٩٧	٠.٣٠٥	٠.٧٣٨
التفاعل بينهما (أ X ب)	٢٨١.٣٣٨	٢	١٤٠.٦٦٩	١.٨٠٤	٠.١٦٩
تباين الخطأ	١٠٦٨٥.٤٩٥	١٣٧	٧٧.٩٩٦		
المجموع الكلي	١١١٤٥.٩٧٢	١٤٢			

بتحليل القيم الواردة بالجدول (٣) يتبين لنا تحقق صحة هذا الفرض؛ إذ لم تُوجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث، وكذلك المشاركين ذوي سنوات الخبرة (عشر أعوام فأقل، ومن ١١ : ٢٠ عامًا، ومن ٢١ : ٣٠ عامًا)، علاوةً على أنه لم توجد فروق في درجات عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي نتيجة

التفاعل بين المتغيرين (النوع، وعدد سنوات الخبرة)؛ وسوف نتناول ذلك بشئ من التفصيل على النحو التالي:

أولاً- فيما يتعلق بالنوع: يتضح من الجدول (٣) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في متغير التمكين النفسي، وبمقارنة هذه النتيجة بما آلت إليه الدراسات السابقة نجد أنها تتفق مع دراسة (Gardenhour, 2008) والتي أشارت إلى أن متغير النوع لا يؤثر في درجة التمكين النفسي؛ وبوجه عام يمكن القول أن هناك نُدرّة شديدة في الدراسات المعنية ببحث متغير التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، ومدى تأثيره بالمتغيرات الديموجرافية المختلفة؛ الأمر الذي يجعلنا نوصي بالمزيد من الدراسات في هذا الشأن، وفيما يتعلق بهذه النتيجة السابق بيانها فإنه يمكن تفسيرها في ضوء أن المعلم يكتسب شعوره بالتمكين النفسي عندما يكون إدراكه للمهارات المرتبطة بالعمل متوافقاً مع إدراكه لفاعليته الذاتية، وقدرته على الضبط والسيطرة ولا فرق في ذلك بين ذكر وأنثى، كما أن المعلمين الذكور والإناث عادةً ما يكون لدى كل منهما نفس الفرص، وعادةً ما يتم إعدادهم لدورهم المهني اعتماداً على نفس المنهج، على افتراض أن التمكين النفسي ربما يرتبط أكثر بالأفراد أنفسهم خلال أدائهم لدورهم المهني (Grdenhour, 2008)؛ وهذا ما لوحظ ميدانياً أثناء تطبيق أدوات الدراسة؛ حيث يتساوى كل من الذكور والإناث في نفس فرص التنمية والتطوير المهني، وفي حرصهم على الاشتراك في دورات التنمية المهنية، والبرامج التدريبية، والتنافس من أجل التقدم في العمل، والحصول على امتيازات أفضل، الأمر الذي يعمل على تحقيق قدر من التناسب بين قدراتهم ومهاراتهم وبين متطلبات العمل، وهو ما يمثل لب مفهوم التمكين النفسي، وعلى الرغم من أن المعلمة قد تكون مُتقلبة بأعباء أدوارها المتعددة، والصراع بين هذه الأدوار إلا أن الامتيازات التي تحصل عليها نتيجة تطوير مهاراتها في العمل تجعلها تتحمل هذه الأعباء، وبذلك تتساوى مع المعلم في شعورها بالتمكين النفسي.

ثانياً- بالنسبة لعدد سنوات الخبرة: يتبين من الجدول (٣) عدم دلالة الفروق بين ذوي سنوات الخبرة (عشرة أعوام فأقل، من ١١ : ٢٠، ومن ٢١ : ٣٠)؛ وبمقارنة هذه النتيجة بنتائج الدراسات السابقة نجد أنها تختلف مع دراسة (Gardenhour, 2008) والتي أسفرت نتائجها عن تأثير التمكين النفسي بعدد

سنوات الخبرة؛ وفيما يتعلق بتفسير هذه النتيجة نظرياً وإمبيريقياً يتضح لنا أن هناك جدولاً واسعاً بشأن هذه القضية؛ فبينما يرى البعض أن متغير التمكين يتأثر بعدد سنوات الخبرة على افتراض أن المعلم يكتسب ثقة في قدراته التدريسية كلما أكتسب خبرة أكثر؛ فهو عادةً لا يملك السيطرة الكاملة على نموه المهني (Grdenhour, 2008)؛ نجد البعض الآخر يشير إلى أن الخبرات المتزايدة ليست هي وحدها التي تحدث مع التقدم في العمر؛ إنما يحدث أيضاً انخفاض وتدهور في الوظائف العقلية الأساسية وتغيرات في الشخصية (Staudinger, 1999)؛ ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى الفروق في الإعداد الأكاديمي لمعلمي التربية الخاصة مؤخراً وإعدادهم في السنوات الماضية؛ حيث أنه مع بداية الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة كان يتم الاعتماد على معلمي الأطفال العاديين في تعليمهم وتربيتهم، أما معلمي التربية الخاصة الجدد فقد تم تعليمهم وتدريبهم في برامج تربية خاصة مُعدة بشكل جيد للتعامل مع هذه الفئات؛ كل منها حسب احتياجاته، ومهاراته (أحمد محمد جاد، وجابر محمد عيسى، ٢٠١١)؛ علاوةً على تغير الاتجاهات المجتمعية نحو ذوي الاحتياجات الخاصة؛ ورعايتهم وتطور سبل دعمهم؛ حتى أصبح العمل معهم هدفاً منشوداً لقطاع عريض من الشباب، وتتنوع المراكز المعنية بتقديم التدريب التأهيلي واكتساب وتنمية المهارات العملية والنظرية الضرورية للتعامل مع هذه الفئات، الأمر الذي ظهر جلياً في عدم اختلاف التمكين النفسي باختلاف سنوات الخبرة.

كما لوحظ من خلال الاحتكاك بأفراد عينة الدراسة أثناء التطبيق أن المدرسين الجدد أكثر حرصاً على الاشتراك في الدورات التدريبية المختلفة -سواء تلك التي تُعقد بشكل رسمي أو غير رسمي- والتي تسهم في نموهم المهني، وتيسر لهم سبل التعامل مع هذه الفئات بشكل يفوق المعلمين القدامى أو الأكبر في سنوات الخبرة؛ كما أنهم أكثر نشاطاً وسعيًا لتطوير أنفسهم على اعتبار أنهم لم يتأثروا بعد بدرجة كبيرة بضغوط المهنة، وما تذخر به من احباطات، فضلاً عن أنهم أكثر قدرة على متابعة التطورات الجديدة في مجال رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، والبرامج الجديدة لتأهيل هذه الفئات، وكل ذلك من شأنه أن يقلل الفروق في مستوى التمكين النفسي تبعاً لسنوات الخبرة.

الفرض الثالث ونصه "لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من متغيري النوع (ذكور - إناث)، وعدد سنوات الخبرة، والتفاعل بينهما في تباين درجات عينة

الدراسة من معلمي التربية الخاصة على مقياس الاحتراق النفسي المهني"، ولاختبار صحة هذا الفرض عُولجت استجابات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي المهني باستخدام تحليل التباين ذي الاتجاهين وقيمة (ف)، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٤) نتائج تحليل التباين ذي الاتجاهين لأثر كل من النوع

وعدد سنوات الخبرة والتفاعل بينهما على مقياس الاحتراق النفسي المهني

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوي الدلالة
النوع (أ)	١٢٥٩.٢٨٦	١	١٢٥٩.٢٨٦	٧.٤٣٧	.٠١
عدد سنوات الخبرة (ب)	٦٩٤.٩٥٣	٢	٣٤٧.٤٧٦	٢.٠٥٢	.١٣٢
التفاعل بينهما (أ X ب)	٧٧٩.٩٩٩	٢	٣٩٠.٠٠٠	٢.٣٠٣	١٠٤.
تباين الخطأ	٢٣١٩٩.٣٤٧	١٣٧	١٦٩.٣٣٨		
المجموع الكلي	٢٦٢٠٢.٩٣٧	١٤٢			

بتحليل القيم الواردة بالجدول (٤) يتبين لنا تحقق صحة هذا الفرض جزئياً؛ إذ وُجدت فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الاحتراق النفسي المهني، في حين لم توجد فروق دالة إحصائياً بين المشاركين ذوي سنوات الخبرة (عشر أعوام فأقل، ومن ١١: ٢٠ عاماً، ومن ٢١: ٣٠ عاماً)، ولم يوجد تفاعل بين المتغيرين في تباين درجات عينة الدراسة على مقياس الاحتراق النفسي المهني، وسوف نتناول ذلك بشئ من التفصيل على النحو التالي؛

أولاً- فيما يتعلق بالنوع: يتضح من الجدول (٤) وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور (م = ٧٤.٠٧٤، ع = ١١.٦٦٩) والإناث (م = ٧٩.١٧٣، وع = ١٤.٧٧٣) في متغير الاحتراق النفسي في اتجاه الإناث؛ إذ كانوا أكثر شعوراً بالاحتراق النفسي، وبمقارنة هذه النتيجة بما انتهت إليه الدراسات السابقة نجد أنها تتفق مع نتائج دراستي كل من (Capri, 2013; Vassos, Nankervis, Skerry, & Lante, 2013) إذ أسفرتا عن أن الإناث أكثر شعوراً بالاحتراق من الذكور؛ إلا أنها تختلف مع ما أشارت إليه دراسة (نشوة كرم عمار، ٢٠٠٧) من عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في درجة الاحتراق النفسي، وكذلك دراستي كل من (محمد حمزة الزيودي، ٢٠٠٧)، و(Vassos, & Nankervis, 2012) واللتين أسفرتا عن أن الذكور أكثر شعوراً بالاحتراق من الإناث.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ميل الإناث إلى تقييم ضغوط الحياة بصورة سلبية، نتيجة أساليب التنشئة الاجتماعية التي تركز لديهن سلوك تحمل عبء مشكلات الأبناء وحمايتهم، ومع استخدامهن لأسلوب الإنكار عند مواجهة التهديد (جيهان حمزة، ٢٠٠٢) الأمر الذي يزيد من شعورهن بالاحترق النفسي مقارنةً بالذكور، وفضلاً عما تقدم فرمياً يكون السبب في شعور الإناث بالاحترق أكثر من الذكور هو انشغال الأنثى بنفسها، وصراعها في حال مهاجمتها بأعراض الاحترق النفسي والذي يجعلها بمعزل عن التواصل الاجتماعي السليم؛ حيث تسع دائرة الاضطراب، وتجد الأنثى نفسها منهكة وهي تدافع ضد هذه الانفعالات الضاغطة والتي تجعلها عرضة للضيق والتوتر والنفور من الغير والشعور بالنقص مقارنةً بالذكور (محمود إبراهيم، ٢٠٠٢)، ومن ناحية أخرى يمكن عزو هذه النتيجة إلى تعقد حياة الإناث وتعدد أدوارهن الاجتماعية؛ فلقد أُجريت العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاحترق النفسي وأدوار المرأة، وكشفت أن السيدات أكثر احتراقاً من الرجال، وذلك بسبب التداخل بين متطلبات البيت والعمل؛ فالفرد يشعر بالضغوط عندما يقيم المتطلبات البيئية على أنها تفوق قدراته أو مصادره للتوافق معها، وهذا ما تشعر به المرأة؛ الأمر الذي قد يؤدي بها إلى الشعور بالاحترق النفسي، فكلما زاد عدد الأدوار التي تقوم بها زاد كم الأعباء المُلقاة على عاتقها، وازداد إدراكها لعدم القدرة على الوفاء بمتطلبات تلك الأدوار مما يؤدي إلى ظهور أعراض الاحترق النفسي لديها (عزه محمد صديق، ٢٠١٠).

يُضاف لما تقدم أن الذكور أكثر قدرة على مواجهة المخاطر والضغوط مقارنةً بالإناث؛ حيث تستند استجاباتهم السلوكية على استراتيجيات التعايش التي تهدف إلى تعديل مصدر الضغط أو استبعاده بصورة مباشرة ونهائية والتعامل مع الآثار الملموسة للمشكلة، وكذلك التغيير النشط للذات على نحو أفضل، ويتم ذلك من خلال البحث عن المعلومات أو طلب توجيه ومساعدة الآخرين أو القيام بفعل مباشر وحاسم لحل المشكلة أو البحث عن مصادر جديدة وبديلة للرضا (Copeland, 2006).

وميدانياً يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن الإناث أكثر قدرة على الإفصاح الذاتي Self-disclosure، والتعبير عن مشاعرهن السلبية مقارنةً بالذكور؛ وهو ما لوحظ أثناء عملية التطبيق؛ حيث كانت الإناث دائماً الشكوى والتذمر من أعباء المهنة، وضغوطها المتزايدة، وعدم وجود امتيازات كافية، وذلك

على العكس من الذكور، والذين ربما يكونوا بحكم عمليات التنشئة والتطبيع الاجتماعي في مجتمعاتنا الشرقية أقل قدرة على الشكوى والتعبير عن الانفعالات السلبية اعتقاداً منهم أن ذلك يتنافى مع الرجولة والقدرة على التحمل.

ثانياً - بالنسبة لعدد سنوات الخبرة: يتبين من الجدول (٤) عدم دلالة الفروق بين ذوي سنوات الخبرة (عشرة أعوام فأقل، من ١١ : ٢٠، ومن ٢١ : ٣٠)؛ وبمقارنة هذه النتيجة بنتائج الدراسات السابقة نجد أنها تتفق جزئياً مع دراسة (محمد حمزة الزيودي، ٢٠٠٧) التي توصلت إلى أن مكون تبدل المشاعر فقط هو الذي يتأثر بعدد سنوات الخبرة؛ ومن ناحية أخرى فإنها تختلف مع نتائج دراسة (Lernihan & Sweeney, 2010) التي أوضحت أنه يتأثر بعدد سنوات الخبرة .

يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشار إليه (محمد السيد عبد الوهاب، ٢٠١٢) من أن تقدم العمر قد يضع الفرد أمام المزيد من التجارب والخبرات، إلا أن ذلك لا يعني بالضرورة اكتساب القدرة على مواجهة الضغوط؛ إذ أن هذا المتقدم في العمر ربما يكون قد عايش العديد من خبرات الفشل السابقة في مواجهة الضغوط التي تعرض لها ليجد نفسه في نهاية المطاف قد أصيب بالاحتراق النفسي دون قدرة على المواجهة، وربما حتى الرغبة في المواجهة، يُضاف لما تقدم أن الشخص الذي يكون لديه شعور مرتفع بالضبط الذاتي والكفاءة -كمكونات للتمكين- في ممارساته المهنية بغض النظر عن مستوى خبراته أو التدريب الرسمي الذي حصل عليه هو أقل شعوراً بالاحتراق النفسي في خبراته التدريسية وهذا يعني أن الشعور بالقدرة والكفاءة والثقة في المعلومات والمهارات يجعل الشخص أكثر شعوراً بالضبط الذاتي ومن ثم أقل شعوراً بالاحتراق النفسي (Javadi, 2014).

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء النظريات التي حاولت تفسير الاحتراق النفسي، والتي لاقت تأييداً كبيراً، وهذه النظريات يمكن تناولها عبر ثلاثة مناح؛ أولها المنحى الشخصي Individual؛ والذي يتكون من نظريات تشير إلى أن الاحتراق ينتج بسبب التناقض بين توقعات الفرد وسماته الشخصية وواقع العمل الذي يلتحق به، وكنتيجة لهذا التوافق الضعيف من الممكن أن ينمو الاحتراق عندما يوظف الشخص استراتيجيات مواجهة غير فعالة؛ أما المنحى الثاني فيهتم بالتوجه البين شخصي Interpersonal وهو يفسر حدوث الاحتراق النفسي نتيجة

الانفعالات الزائدة ومطالب العلاقات بين القائمين على الرعاية ومتلقيها؛ والمنحى الأخير هو المنحى التنظيمي؛ Organizational وهو يصف مجموعة متشابهة من العوامل التنظيمية التي ترتبط بالاحترق مثل مطالب العمل، انخفاض التحكم، والسيطرة، ونقص المكافآت، والصراع داخل المؤسسة (Vassos & Nankervis, 2012)، والمتأمل لهذه التوجهات وتفسيرها للاحتراق النفسي، يجد أنها ركزت على عوامل متباينة لم تأت سنوات الخبرة من بينها؛ إنما جاءت لتؤكد على سمات الشخصية، وعلاقات الفرد بالآخرين وبالمؤسسة التي يعمل بها؛ وكما سبق وذكرنا عند مناقشة الفرض المعني بأثر عدد سنوات الخبرة في متغير التمكين النفسي، - والذي جاءت نتائجه متسقة إلى حد بعيد مع نتائج هذا الفرض؛ -فالتمكن يرتبط سلباً بالاحتراق النفسي، وهو لم يتأثر بعدد سنوات الخبرة وكذلك الحال بالنسبة لمتغير الاحتراق- وكان هذه النتائج تدعم بعضها البعض فإنه من الثابت أن المعلمين الجدد مؤهلين بشكل خاص للتعامل مع هذه الفئات وضغوطها المتزايدة، الأمر الذي جعل معدلات الاحتراق لديهم لا تختلف عن المعلمين الأكثر خبرة.

الدراسات المقترحة والتوصيات: وتتضمن ما يلي؛

أولاً- الدراسات المقترحة؛ في ضوء ما تم تحليله من دراسات سابقة، وملاحظته من واقع ميداني، وما انتهت إليه هذه الدراسة من نتائج فإنه يمكن اقتراح بعض الدراسات المستقبلية على النحو التالي:

١. تنمية التمكين النفسي كمدخل لخفض الاحتراق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة.
٢. مُحددات التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة
٣. تنمية التمكين النفسي لمعلمي الأطفال الذاتويين كمدخل لخفض الأعراض الذاتية لديهم.
٤. تنمية قوة الإرادة لخفض الاحتراق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة.
٥. الصلابة المهنية مدخل لخفض أعراض الاحتراق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة.
٦. المتغيرات الديموجرافية وتأثيرها في التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.
٧. الاحتراق النفسي وعلاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية لدى العاملين في ميدان التربية الخاصة.

ثانيًا - توصيات تطبيقية: توصي هذه الدراسة بما يلي؛

١. عقد ندوات لتوعية العاملين في مجال التربية الخاصة بخطورة الاحتراق النفسي؛ لما له من آثار ضارة على صحتهم البدنية والنفسية، وكذلك على فاعليتهم المهنية.
٢. إعداد البرامج الإنمائية التي تهدف تنمية التمكين النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، لأهمية الدور الذي يقومون به في إعادة تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
٣. عقد ندوات لتوعية معلمي التربية الخاصة بالأساليب الفعّالة لمواجهة الضغوط المهنية؛ وذلك للوقاية من المعاناة من الاحتراق النفسي.
٤. تصميم برامج إعلامية لتوعية العاملين في ميدان التربية الخاصة بعوامل الخطورة التي تؤدي بهم إلى المعاناة من الاحتراق النفسي، وكيفية التغلب عليها.
٥. إنشاء مراكز للإرشاد النفسي لدعم العاملين في ميدان التربية الخاصة، وتوفير الدعم النفسي والمعرفي لهم.
٦. التدخل الإرشادي المبكر لتنمية عوامل الوقاية لدى معلمي التربية الخاصة لدعم صحتهم النفسية.

المراجع

أولاً-المراجع باللغة العربية:

- أحمد محمد جاد، وجابر محمد عيسى (٢٠١١). الكفاءة الذاتية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة الطائف. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٢١(٧٠)، ٤١ - ٨٥.
- جيهان حمزة (٢٠٠٢). دور الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية وتقدير الذات في إدراك المشقة والتعايش معها لدى الراشدين من الجنسين في سياق العمل. *رسالة ماجستير* (غير منشورة)، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- رشدي فام منصور (١٩٩٧). حجم التأثير الوجه المكمل للدلالة الإحصائية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٧(١٦)، ٥٧ - ٧٥.
- زيدان السرطاوي (١٩٩٧). الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة، دراسة ميدانية، *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس*، ٢١(١)، ٥٧ - ٩٦.
- زينب سيد عبد الحميد (٢٠١١). الاحتراق النفسي لدى معالجي اضطرابات اللغة. *دراسات عربية في علم النفس*، ١٠(٣)، ٥٨٥ - ٦٤٠.
- زينب محمود شقير (٢٠٠٩). مقياس الاحتراق النفسي "كراسة التعليمات" (ط٤). القاهرة: الأنجلو المصرية.
- عادل عبد الله محمد (١٩٩٤). مقياس الاحتراق النفسي "كراسة التعليمات". القاهرة: الأنجلو المصرية.
- عادل عبد الله محمد (١٩٩٥). بعض سمات الشخصية والجنس ومدة الخبرة وأثرها على درجة الاحتراق النفسي للمعلمين. *مجلة دراسات نفسية*، ٥(٢)، ٣٤٥ - ٣٧٥.
- عدنان الفرح (٢٠٠١). الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر. *مجلة دراسات الجامعة الأردنية*، ٢(٢٨)، ٢٤٧ - ٢٧٦.
- عزه محمد صديق (٢٠١٠). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأدوار المنوطة بالمرأة. *دراسات عربية*، ٩(٣)، ٤٣٧ - ٤٩٠.
- علاء الدين أحمد كفاقي، وسهير محمد سالم (٢٠٠٨). الاتجاهات الحديثة في قياس التمكين النفسي. *مجلة العلوم التربوية*، ٢، ٨٤٣ - ٨٦٥.

- علاء الدين كفاقي، وسهير محمد سالم، وعفاف عبد المحسن الكومي (٢٠٠٩).
في تربية المعوقين عقلياً. القاهرة: دار الفكر العربي.
- علي عبدالله عسكر (٢٠٠٠). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها (ط٢). القاهرة:
دار الكتاب الحديث.
- فرج عبد القادر طه، والسيد مصطفى راغب (٢٠١٠). مقياس الاحتراق النفسي
المهني. القاهرة: الأنجلو المصرية.
- محمد السيد عبد الرحمن (١٩٩٨). نظريات الشخصية. القاهرة: دار قباء .
- محمد السيد عبد الرحمن (1994). دراسات في الصحة النفسية (الجزء الأول).
القاهرة: دار قباء.
- محمد السيد عبد الوهاب (٢٠١٢). مفهوم الذات وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط
"دراسة على معلمي المرحلة الإعدادية بمحافظة قنا". مجلة دراسات نفسية،
٢٢ (١)، ١٠٥ - ١٤٨.
- محمد حمزة الزيودي (٢٠٠٧). مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى
معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات.
مجلة جامعة دمشق، ٢٣ (٢)، ١٨٩ - ٢١٩.
- محمود إبراهيم (٢٠٠٢). مدى فاعلية تنمية مهارات المواجهة الإيجابية للضغوط
في تحسين مستوى التوافق لدى عينة من الطلاب . رسالة ماجستير
(غير منشورة)، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- مسعد نجاح أبو الديار (٢٠٠٦). مدى فعالية برنامج إرشادي انتقائي في خفض
أعراض الإنهاك النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. رسالة
دكتوراه (غير منشورة)، كلية الآداب، جامعة طنطا.
- نجوى السيد إمام (٢٠١١). ضبط الذات كمدخل لتنمية استراتيجيات المواجهة
لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية البنات.
جامعة عين شمس.
- نشوه كرم عمار (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ، ب) وعلاقته
بأساليب مواجهة المشكلات. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية،
جامعة الفيوم.

هويدة محمود حنفي (٢٠١٣). مقياس إدارة الذات، "كراسة التعليمات". القاهرة: الأنجلو المصرية.

ثانياً-المراجع باللغة الأجنبية:

- Akey, T. M., Marquis, J. G., & Ross, M. E. (2000). Validation of scores on the Psychological Empowerment Scale: A measure of empowerment for parents of children with a disability. *Educational and Psychological measurement*, 60(3), 419-438.
- Allahyaria, R. Shahbazi, B.; Mirkamalic, S. M. & Kharazid, K. (2011). Survey of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30 , 1549 – 1554.
- Allameha, S. M., Heydarib, M. & Davoodic, S. M. (2012). Studying the relationship between transformational leadership and psychological empowerment of teachers in Abade Township. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31, 224 – 230.
- Arlotto, G. P. (2002). A Structural equation modeling analysis of the direct and indirect effects of locus of control and empowerment on burnout in high school principals. *Unpublished doctoral dissertation*, Faculty of the graduate school education and human development, The George Washington University.
- Barton, H. & Barton, L. C. (2011). Trust and psychological empowerment in the Russian work context. *Human Resource Management Review*, 21, 201–208.
- Boudrias, J. S.; Morin, A. & Brodeur, M. M. (2012). Role of psychological empowerment in the reduction of burnout

- in Canadian healthcare workers. *Nursing and Health Sciences*, 14, 8–17.
- Capri, B. , Ozkendir, O. M., Ozkurt, B. & Karakus, F. (2012). General self-efficacy beliefs, life satisfaction and burnout of university students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 968 – 973.
- Capri, B. (2013). Turkish adaptation of the burnout measure-short version (BMS) and couple burnout measure-short version (CBMS) and the relationship between career and couple burnout based on psychoanalytic- existential perspective. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(3), 1408-1417.
- Carsten C. S.; Rene A. S, & Bertolt, M. (2011). Effects of vice-principals' psychological empowerment on job satisfaction and burnout. *International Journal of Educational Management*, 25 (3), 252-264.
- Copeland, P. L. (2006). Factors related to resilience & adolescents exposed to the Oklahoma City bombing. *Unpublished doctoral dissertation*, School of Education and Psychology, Pepperdine University Graduate .
- Fergus, J. A. (2012). Nurse manager leadership in unionized acute care hospital in Massachusetts, staff nurse empowerment, and retention. *Unpublished doctoral dissertation*, College of Nursing and Health Sciences, University of Massachusetts Boston .
- Gardenhour, C. (2008). Teachers' perceptions of empowerment in their work environments as measured by the psychological empowerment instrument. *Unpublished doctoral dissertation*, Faculty of the department of

- educational leadership and policy analysis, East Tennessee State University.
- Gray-Stanley, J. A. & Muramatsu, N. (2011). Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in Developmental Disabilities*, 32, 1065–1074.
- Grimm, Ch (2011). Leadership, empowerment & burnout in female team-sport athletes. *Unpublished doctoral dissertation*, Alliant International University.
- Hatton, C., Rivers, M., Mason, H., Mason, L., Kiernan, C., Emerson, E., (1999). Staff stressors and staff outcomes in services for adults with intellectual disabilities: The Staff Stressor Questionnaire. *Research in Developmental Disabilities*, 20(4), 269–285.
- Hickman, D. F. (2011). Relationship between self-stigma and personal empowerment among people who have severe mental illness. *Unpublished doctoral dissertation*, Faculty of the Hahn school of nursing and health science, University of San Diego.
- Hochwalder, A.B. Brucefors, J. (2005). Psychological empowerment at the workplace as a predictor of ill health. *Personality and Individual Differences*, 39, 1237–1248.
- Hurt, A. A.; Grist, C. L.; Malesky, L. A. & McCord, D. (2013). Personality traits associated with occupational 'Burnout' in ABA therapists. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 26, 299–308.
- Javadi, F. (2014). On the relationship between teacher autonomy and feeling of burnout among Iranian EFL teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 98, 770 – 774.

- Khezerlou, E. (2013). Teacher self-efficacy as a predictor of job burnout among Iranian and Turkish EFL teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 70, 1186 – 1194.
- Kozak, A. Kersten, M., Schillmollerz. NienhausA. (2013). Psychosocial work-related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 34 ,102–115.
- Lernihan, E. & Sweeney, J. (2010). Measuring levels of burnout among care workers. *Learning Disability Practice*, 13(8), 27- 33.
- Lima de Araujo Silva, T. Alchieri J. C. (2014) . Socioeconomic and demographic aspects related to stress and the burnout syndrome among Brazilian physiotherapists. *Salud Mental*, 37, (3),233-238
- Maher, R (2007). Factors that impact burnout among social service employees working with individuals with developmental disabilities. *Unpublished Master's Thesis*, California State University.
- Vassos, M. V., &Nankervis, K. L. (2012). Investigating the importance of various individual, interpersonal, organisational and demographic variables when predicting job burnout in disability support workers. *Research in Developmental Disabilities*, 33, 1780–1791.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burn -out. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Motallebzadeha, K.; Ashraf, H.; & Yazdic, M. T. (2014). On the relationship between Iranian EFL teachers' burnout and

- self-efficacy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 98, 1255 – 1262. Available online at www.sciencedirect.com
- Mutkins, E. Brown, R. F. & Thorsteinsson, E. B.. (2011). Stress, depression, workplace and social supports and burnout in intellectual disability support staff, *Journal of Intellectual Disability Research*, 55 (5), 500–510.
- O'Brien, J.L. (2011). Relationships among structural empowerment, psychological empowerment, and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers. *Nephrology Nursing Journal*, 38(6), 475-481.
- Patterson, L. B. (2013). Fostering Strengths in Incarcerated Youth: The Development of a Measure of Psychological Empowerment in Oregon Youth Authority Correctional Facilities. *Unpublished doctoral dissertation*, Portland State University
- Perry, A. H. (2013). Effect of demographic factors on empowerment attributions of parents of children with autistic spectrum disorders. *Unpublished doctoral dissertation*, The University of Alabama.
- Pines, A. M. (2005). The burnout measure short version (BMS). *International Journal of Stress Management*, 12, 78–88.
- Prati, G. & Zani, B. (2013). The relationship between psychological empowerment & organizational identification. *Journal of Community Psychology*, 41(7), 851–866.
- Quinones, M, Van den Broeck, A. & De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 127-134.

- Rawana, J. S. (2001). The relationship between burnout, psychological empowerment, and gender role orientation in long-term care nurses. *Unpublished Master's Thesis*, Lake head University.
- Rogers, E. S., Chamberlin, J., Ellison, M. L., & Crean, T. (1997). A consumer constructed empowerment scale to measure empowerment among users of mental health services. *Psychiatric Services*, 48(8), 1042-1047.
- Shellman, A. (2009). Empowerment & resilience: A Multi-method approach to understanding processes and outcomes of adventure education program experience. *Unpublished doctoral dissertation*, the School of Health, Physical Education and Recreation Department of Recreation, Parks, and Tourism Studies Indiana University.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069.
- Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American Journal of Community Psychology*, 23, 601-629. doi: 10.1007/BF02506984.
- Staudinger, U. M. (1999). Older & wiser ? Integration results on the relationship between age & wisdom – related performance. *International Journal of Behavioral Development*, 23(3), 641- 664.
- Vanden Bos, G. R. (Ed.) (2007). *American Psychological Association (APA) Dictionary of psychology*. American Psychological Association, Washington, DC.

- Vassos, M. V. & Nankervis, K. L. (2012). Investigating the importance of various individual, interpersonal, organizational and demographic variables when predicting job burnout in disability support workers. *Research in Developmental Disabilities*, 33, 1780–1791.
- Vassos, M., Nankervis, K., Skerry, T., & Lante, K. (2013). Work engagement and job burnout within the disability support worker population. *Research in Developmental Disabilities*, 34, 3884–3895.
- Wehmeyer, M. L. (2005). Self-determination and the empowerment of people with disabilities. *American Rehabilitation*, 28, 22-29.
- Zarafshan, H., Mohammadi, M. R., Ahmadi, F. & Arsalani, A. (2013). Job burnout among Iranian elementary school teachers of students with autism: a Comparative study. *Iranian Journal of Psychiatry*, 8(1), 20-27
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581-599.