



مجلة كلية التربية



آليات مقترحة لتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة
بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط
(بحث مستل من رسالة ماجستير)

**Proposed Mechanisms To Reduce the Level Job Burnout
among Teachers of Students With Special Needs in Schools for
Students With Special Needs in Damietta Governorate**

إعداد

آلاء مظهر محمد عبد الحليم

باحثة ماجستير - كلية التربية - جامعة دمياط

أ.م. د. مروة ماهر قوطة

أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية - جامعة دمياط

١٤٤٧ هـ - ٢٠٢٥ م

آليات مقترحة لتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط.

المستخلص:

تتعدد الأدوار والمهام المطلوبة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس ذوي الإعاقة التي تؤثر في توافقه النفسي والوظيفي، وبالتالي نحتاج إلى تقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لهم، وبناء علي ذلك هدفت الدراسة علي: تحديد مظاهر الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط، والتعرف على المعوقات التي تواجه معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط، وتحديد الآليات المقترحة لتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على أداة الاستبيان، وبلغ عدد العينة (١٩١) مديراً و معلماً ذوي الاحتياجات الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تخفيف أعباء العمل على معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وتوفير مناخ مدرسي آمن قائم على تمتع معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بكافة الخدمات المدرسية، والحاجة إلى زيادة الوعي ببرامج وخدمات الصحة النفسية لتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق الوظيفي - معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة -

مدارس ذوي الإعاقة.

Proposed Mechanisms To Reduce the Level Job Burnout among Teachers of Students With Special Needs in Schools for Students With Special Needs in Damietta Governorate:**Abstract:**

The multiple roles and tasks required of Teachers of Students With Special Needs in Schools for Students With Special Needs impact their psychological and professional adjustment. Therefore, we need to reduce their burnout. Accordingly, the study aimed to: identify the manifestations of burnout among Teachers of Students With Special Needs in Schools for Students With Special Needs in Damietta Governorate; identify the obstacles facing Teachers of Students With Special Needs in Schools for Students With Special Needs in Damietta Governorate; and identify proposed mechanisms to reduce burnout among Teachers of Students With Special Needs in Schools for Students With Special Needs in Damietta Governorate. The study used a descriptive approach and relied on a questionnaire. The sample size was (191) manager and special needs teachers. The study concluded that it is necessary to reduce the workload on special needs teachers and provide a safe school environment based on ensuring that Teachers of Students With Special Needs enjoy all school services. It also highlighted the need to increase awareness of mental health programs and services to reduce burnout among Teachers of Students With Special Needs in Schools for Students With Special Needs.

Keywords: burnout, Teachers of Students With Special Needs, Schools for Students With Special Need.

مقدمة:

تعد من أهم سمات العصر الحالي التزايد المتسارع في المعرفة الإنسانية وتكنولوجيا الاتصال، مما أدى إلى تغيرات سريعة في العملية التعليمية، والذي يعكس بدوره علي أهمية استخدام المداخل والأساليب الإدارية الحديثة، لتحقيق أهدافها المنشودة من أجل الارتقاء بالعملية التعليمية.

وتعتبر العملية التعليمية أساس بناء المجتمعات وتطويرها وتنميتها في العصر الحديث وذلك لاعتماد جوانب الحياة كافة على مخرجات هذه العملية من حيث تطويرها تكنولوجيا، ومن ثم حل المشكلات التي تواجه المجتمعات وسكانها بشكل سريع؛ حتى تكون مخرجات العملية التعليمية تتناسب مع حاجة المجتمع من حيث قدرة البرامج الدراسية من تقديم خريجين وخريجات تتناسب مؤهلاتهم ومهاراتهم ومعارفهم مع احتياجات سوق العمل (يوسف، ٢٠٢١: ٢٣٦).

ويعتمد نجاح مؤسسات التعليم إلى حد كبير على مدى قدرتها وكفاءة أجهزتها الإدارية في استخدام المداخل والأساليب الإدارية الحديثة؛ لتحقيق أهدافها المنشودة من أجل الارتقاء بالعملية التعليمية، وذلك ليس على مستوى المجتمع المحلي فقط بل على المستوى العالمي أيضاً (الرحيم، ٢٠٢١: ٥٦٠).

وعلى الرغم مما يشهده العالم اليوم من تطورات علمية وتكنولوجية انعكست على كثير من جوانب الحياة المختلفة، إلا أن كثيراً من الباحثين قد وصفوا القرن الحالي بأنه عصر الضغوط النفسية (Psychological Stress) والاحتراق الوظيفي (Burnout) لذلك عدت من الظواهر التي تتطلب من الإنسان التعايش معها وتطوير كفاءة معينة للتعامل معها، فالاحتراق الوظيفي مرض عصري شائع، فما من مجال من مجالات حياتنا المعاصرة إلا ونراه محملاً تناقضات اجتماعية وضغوط نفسية تؤدي حتماً في حال استمرار النتيجة المأساوية (الاحتراق الوظيفي). وقد اكتسب موضوع الاحتراق 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، ويعتبر مؤشراً على مرور المنظمات بأزمة يمكن أن تؤدي بها إلى التذني والانحدار ويصيبها الفشل على المدى الطويل للآثار السلبية على المنظمات والعاملين بها (عقلان، ٢٠٢٢: ١٨٠).

ويعد العمل في مهنة التدريس بيئة خصبة لحدوث ظاهرة الاحتراق الوظيفي بسبب الصراعات والكم الهائل من الضغوط التي يتعرض لها المعلمون؛ مما قد يؤثر سلباً في أدائهم وفي جميع أشكال الاتصال داخل المؤسسة التعليمية، لذا كان لزاماً على مديري المدارس والمعلمين أن يكونوا على دراية تامة بهذه الظاهرة، وأسبابها، وعوارضها، وكيفية تجنبها، حتى تقوم المدرسة بأدائها على أكمل وجه، وتحقق أهدافها المرجوة خير تحقيق (حمد الله وآخرون، ٢٠١٨، ص. ١٨٩).

والجدير بالذكر أن المعلمون الذين يعملون مع الطلاب ذوي الإعاقة من مستويات عالية من مشاكل الصحة العقلية، مثل الإرهاق أو التوتر، وبالتالي فإن تعليم التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة من المهن التي يتعرض معلموها لضغوط عمل كبيرة ناتجة عن الاختلاف والتنوع في خصائص الطلاب الأمر الذي ينجم عنه نسبة مرتفعة من الاحتراق النفسي والوظيفي/المهني تفوق تلك المتوقعة لدى معلمي التلاميذ العاديين (Santos, Calheiros, Neto: 2025: 150).

مشكلة الدراسة:

تعد مهنة التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة من أكثر المهن المثقلة بالضغوط والمشاكل التربوية والعراقيل والإحباطات والمعوقات التي تؤثر في توافقه النفسي والوظيفي، وذلك بسبب ما يعانيه المعلم من أعباء عند التعامل مع كل فئة من فئات ذوي الاحتياجات الخاصة، يتطلب من المعلم إعداد الخطط التربوية لكل طالب على حدة اختيار الاستراتيجية المناسبة للتدريس وتقديم الأنشطة الصفية والخدمات المتنوعة للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، الأمر الذي يسبب حدوث الاحتراق الوظيفي.

حيث تشير بعض الدراسات كدراسة موسي وعطية (٢٠٢٤) الي ضرورة تعميق الفهم بموضوعات القيادة الاستراتيجية والاحتراق في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم وإبعادهم المختلفة، ومراجعة سياسات وإجراءات العمل بمديريات التربية والتعليم في

باقي المحافظات الخاصة بممارسات القيادة الاستراتيجية للعمل على رفع مستوى إدراكات القيادة الاستراتيجية بها، لما لها من نتائج هامة في خفض الاحتراق الوظيفي بها.

كما أوصت دراسة الشوربجي وآخرون (٢٠٢٢) علي أهمية رفع درجات رضا المعلمين في المدرسة مما يترتب عليه خفض احتمال حدوث الاحتراق الوظيفي لديهم، ويمكن ذلك من خلال زيادة التواصل بين المعلمين وزملائهم وإتاحة الفرص العادلة للترقي والتطور الوظيفي، وضرورة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب حيث كلما كانت إدارة المدرسة قادرة على توفير كوادر مناسبة تمتلك القدرات والإمكانات الضرورية كلما انخفضت درجة الاحتراق الوظيفي.

وأكدت دراسة دراسة كندياس (٢٠٢١) على أن المعلمين غير المتخصصين أكثر عرضة للإرهاق والتوتر في مكان العمل غير المهني، لأنهم مضطرون للتعامل مع متطلبات جديدة، ويحتاجون إلى موارد، وخاصة المهارات المهنية. من ناحية أخرى، يُظهر المعلمون الذين لديهم تدريب أكاديمي ومهني أكبر مرونة أعلى في مواجهة التوتر واستقلالية أكبر، مما يشير إلى القيمة الحاسمة للتدريب لتحسين مكان العمل في المدارس.

وأوصت دراسة ساروينسونج وبونرونجروت وبوركو (٢٠٢٤) علي ضرورة تحسين الصحة النفسية بما في ذلك أعراض الإرهاق وضغوط العمل، والتي تغزو سلبًا بين معلمي التربية الخاصة.

كما أظهرت نتائج دراسة القنيسي (٢٠٢٢) على أنه كلما زاد مستوى تحقق أهداف المؤسسة التي يعمل بها المعلم كلما انخفضت درجة الاحتراق الوظيفي لديه فكلما عملت إدارة المدرسة واختيار الأشخاص المناسبين العادل للأجور والمكافآت كلما انخفض مستوى الاحتراق الوظيفي.

وأوصت دراسة العمر والعنزي (٢٠٢١) بعقد ندوات ودورات تثقيفية لمعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية الأولية حول ظاهرة الاحتراق الوظيفي وكيفية التعامل مع ضغوط العمل، والتقييم المستمر لأداء المعلمات للوقوف على نقاط القوة والضعف،

وإحاقهم بالدورات التدريبية، وتعزيز الجوانب الاجتماعية بين المعلمين من الكادر التعليمي والقيادات من خلال الاجتماعات الدورية بما يسهم في سد الفجوة بينهم، وتحقيق الاندماج بالعمل.

كما بلورت دراسة الضفيري (٢٠٢٤) علي تقليل مستوى الاحتراق الوظيفي من خلال العمل على تشجيع مديري المدارس على تبني أنماط قيادية تشاركية وإعطاء للمعلم الفرصة والإمكانية للمشاركة في إدارة المدرسة، واحترام مقترحات وآراء. إن الاحتراق الوظيفي يؤثر سلباً على العملية التعليمية ومخرجاتها، حيث يؤدي الاحتراق الوظيفي إلى فقدان الكادر التعليمي الذي ينعكس سلباً على الإدارة المدرسية واحتياجات الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

لذلك برزت الحاجة إلى دراسة آليات مقترحة لتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط، والوقوف على مظاهر الاحتراق الوظيفي لديهم، ومن هذا المنطلق تأتي تساؤلات الدراسة كالتالي: يأتي السؤال الرئيس كالتالي:

كيف يمكن تقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط؟

ويتفرع منه التساؤلات التالية:

- ١- ما الإطار النظري والمفاهيمي للاحتراق الوظيفي؟
- ٢- ما مظاهر الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط؟
- ٣- ما المعوقات التي تواجه معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط؟
- ٤- ما الآليات المقترحة لتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط؟

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على الإطار النظري والمفاهيمي للاحتراق الوظيفي.
- ٢- تحديد مظاهر الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط.
- ٣- التعرف على المعوقات التي تواجه معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط.
- ٤- تقديم مقترحات لتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها في كونها من الدراسات العربية الحديثة التي تناولت تقديم آليات مقترحة لتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن المنتظر أن تسفر نتائج هذه الدراسة عن إضافات معرفية في هذا المجال، ولعل هذه الدراسة تكون نقطة انطلاق لدراسات أخرى لبحث علاقة الاحتراق الوظيفي بمتغيرات أخرى. كما تكمن أهمية الدراسة في ناحيتين:

أولاً الأهمية النظرية:

- ١- يؤمل أن تكون هذه الدراسة إضافة إلى أدبيات العملية التربوية والمساهمة في إثراء الدراسات المتعلقة بتقديم آليات مقترحة لتقليل الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٢- يؤمل أن تفتح هذه الدراسة الباب لمزيد من الدراسات والأبحاث.

ثانياً الأهمية التطبيقية:

- ١- يؤمل أن تسهم الدراسة في توجيه نظر القائمين على إدارة المدارس نحو الاهتمام بمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، باعتبارهم الكادر الأهم في إعداد الخطط التعليمية والتربوية لذوي الاحتياجات الخاصة.

- ٢- تسليط الضوء على معلم التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة وما يعانيه من مشكلات وضغوطات التي تؤثر بدورها على أداء المعلم وعطائه لتلاميذه بصورة خاصة وللعملية التعليمية بصورة خاصة.
- ٤- قد تكشف للقائمين على العملية التعليمية التربوية درجات الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وما يجب عليهم توفيره من مستلزمات للقضاء أو الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي.
- ٥- يؤمل أن تسهم الدراسة إلى تحفيز الموارد البشرية في الإدارة المدرسية في استثمار طاقاتهم الجسمية والنفسية بما يحقق لهم الاتزان النفسي وينعكس إيجابيا بمخرجات أدائهم الوظيفي.
- ٦- يؤمل أن تغيد هذه الدراسة بعض الجهات والأفراد مثل:
- الإداريون والمسؤولون على مستوى المديرية والإدارات التعليمية.
 - المديرين والوكلاء والمعلمين بمدارس التعليم الابتدائي بمحافظة دمياط.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة الحالية فيما يلي:

الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة في حدها الموضوعي على دراسة الآليات المقترحة لتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط في توفير بيئة تعليمية مناسبة لتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي.

الحدود البشرية:

تمثل الحد البشري للدراسة في عينة من مديري المدارس ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط بإدارتها المختلفة، بالإضافة إلى عينة من الخبراء.

الحدود المكانية:

اقتصرت الدراسة على مدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط.

الحدود الزمني:

طبقت الدراسة الميدانية في العام الدراسي (٢٠٢٥م).

مصطلحات الدراسة:

١- الاحتراق الوظيفي (Job Burnout)

الاحتراق الوظيفي عند المعلم هو استجابات جسمية وانفعالية سلبية، يتعرض لها المعلم نتيجة الضغوط الداخلية والخارجية التي تفوق طاقته، مما يؤثر على شخصيته وعلاقاته الاجتماعية والمهنية (الشاماني والحديدي، ٢٠٢٢: ١٣٢).

ويمكن تعريفه بأنه: هو حالة نفسية داخلية يشعر بها الفرد نتيجة أعباء العمل الكثيرة ويؤدي إلى حالة من الإجهاد البدني والذهني والانفعالي، ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الاحتراق النفسي للمعلمين (اسماعيلي وصليحة، ٢٠٢١: ٣٨٥).

وتعرف الباحثة الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة إجرائياً بأنه: مجموعة من الأعراض التي تشمل على الإجهاد العاطفي والفكري واستنفاد الطاقة الجسدية للمعلم بسبب الأعباء والضغوطات عند التعامل مع كل فئة من فئات التربية الخاصة.

٢- معلم ذوي الاحتياجات الخاصة (Teacher of Students With Special Needs)

هو معلم يكون على رأس العمل من خريجي الأقسام المتخصصة في مجال التربية الخاصة بكليات التربية أو كليات المعلمين، والحاصل على درجة البكالوريوس أو الدبلوم، أو المؤهل خصيصاً للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، ولديه خبرة عامة في مجالات الكشف والتعرف والتأهيل لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة (إبراهيم، ٢٠٢١: ٤٣٦).

وتعرف الباحثة معلم ذوي الاحتياجات الخاصة إجرائياً بأنه: المعلم المؤهل والمدرّب والقادر على التعامل مع جميع فئات ذوي الاحتياجات الخاصة ويقوم بإعداد البرامج التربوية والخطط الفردية التي تتلاءم مع احتياجات كل فئة.

٣- التلاميذ ذوو الاحتياجات الخاصة (students With Special Needs)

هم التلاميذ الذين يعانون نتيجة عوامل وراثية أو بيئية مكتسبة من قصور القدرة على تعلم أو اكتساب خبرات أو مهارات وأداء أعمال يقوم بها الفرد العادي السليم المماثل لهم في العمر والخلفية الثقافية أو الاقتصادية أو الاجتماعية. ولهذا تصبح لهم بالإضافة إلى احتياجات الفرد العادي احتياجات تعليمية نفسية حياتية، مبنية، اقتصادية صحية خاصة، يلتزم المجتمع بتوفيرها لهم باعتبارهم مواطنين وبشراً - قبل أن يكونوا معافين - كغيرهم من أفراد المجتمع (عزيز، ٢٠٢٠: ٢٢٢).

وتعرف الباحثة التلاميذ ذوو الاحتياجات الخاصة إجرائياً بأنه: هم الفئة التي تحتاج إلى برامج وخدمات خاصة تتناسب مع احتياجاتهم حتى يستطيعوا أن يكونوا مواطنين صالحين.

الإطار النظري

المحور الأول: الاحتراق الوظيفي

يوصف العصر الحاضر بأنه عصر الضغوطات والتوترات والأزمات، وذلك لتشابك الاحتياجات الإنسانية، وكثرة المشكلات الحياتية، مما فرض ازدياداً ملحوظاً ومتواليه في حجم وعدد المؤسسات التي تقدم الخدمات الضرورية للناس، وأصبح على هذه المؤسسات إشباع هذه الاحتياجات، وحل هذه المشكلات من خلال المختصين العاملين فيها، والذين يفترض فيهم أن يقوموا بواجباتهم تجاه حاجات ومشكلات الناس، مما أدى إلى زيادة الأعباء الملقاة على عاتقهم.

فيؤدي التحديات والمشكلات التي تواجه المعلمين إلى العديد من الضغوط

الوظيفي خصوصاً معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة & Palomares & Rohmer (Popa-Roch, 2022, 84).

مفهوم الاحتراق الوظيفي:

حالة من الإنهاك العاطفي والفكري والجسماني والتي تكون على شكل تعبيرات يستخدمها الفرد تجاه عمله كاستجابات للضغوط والعلاقات التنظيمية المزمّنة، وتتمثل هذه الحالة في إحساس الفرد بأن مصادره العاطفية مستنزفة، وإحساسه بتدني كفاءته

في العمل، وفقدان التزامه الشخصي في علاقات العمل، بالإضافة لفقدانه العنصر الإنساني في التعامل مع الآخرين داخل المنظمة وخارجها (المشيبين، الورثان، ٢٠٢٤: ١٠٦).

الاحتراق الوظيفي عبارة عن مجموعة من الأعراض النفسية التي تشمل الإجهاد العاطفي والاستجابة العدائية تجاه الآخرين والشعور بانخفاض الانجاز التشخيصي ، والتي تحدث بين الأفراد الذين يتضمن عملهم تفاعلاً مع الآخرين (إسماعيل، ٢٠٢٤: ٨٦٣).

وفي هذا السياق عرفة غانم وآخرون (٢٠٢٤: ٣١٥) بأنه: ظاهرة استنزاف جسدي وانفعالي بشكل كامل بسبب الضغط الزائد عن الحد والذي ينتج عن عدم توازن بين المتطلبات والقدرات بحيث يشعر الفرد بأنه غير قادر على التعامل مع أي ضغوط إضافية في الوقت الحالي مما يؤدي لاحتراقه.

ويعرف مفهوم الاحتراق الوظيفي بأنه: تُفهم على أنها ناتجة عن ضغوط مزمنة في مكان العمل لم تتم إدارتها بنجاح. وتتميز بثلاثة أبعاد: مشاعر استنزاف الطاقة أو الإرهاق؛ وزيادة المسافة الذهنية بين الفرد ووظيفته، أو مشاعر السلبية أو السخرية المتعلقة بوظيفته؛ وانخفاض الكفاءة المهنية (Schonert–Reichl,et al. 2023.) (6).

أبعاد الاحتراق الوظيفي:

ويمكن بيان أهم أبعاد الاحتراق الوظيفي حسب التالي:

١. الإنهاك الوظيفي:

يعد البعد الأساسي للاحتراق، وهو حالة مزمنة من الاستنزاف الانفعالي والجسدي الذي ينتج عن متطلبات العمل المفرطة والضغط المستمر ويعبر عن المكون الأساسي للإجهاد الفردي في المتلازمة، ويشير إلى الشعور بالإجهاد والتعب الذي يحدث عندما تنفذ موارد الفرد الانفعالية وطاقاته ويصبح ذلك الشعور مزمنًا عندما يشعر المعلمون أنهم لم يعودوا قادرين على قضاء وقت أكبر مع طلابهم، كما كانوا يفعلون من قبل، ويتمثل الإنهاك الوظيفي في الشعور بعدم الراحة، والإعياء كذلك بالتعب المتواني

والعصبية وأيدت الدراسات التي أجريت على الأفراد المنهكين انفعاليا أنهم فقدوا العاطفة بالإضافة إلى إحباطهم المستمر في العمل، وغير قادرين على أن يعطوا لطلابهم كما ينبغي أن يكون (علي، ٢٠٢١: ١٢٦-١٢٧).

٢. الشعور بتدني الإنجاز:

يقصد به ميل الفرد إلى تقييم أدائه ذاتيا بصورة سلبية، مما يشعر الفرد بأنه غير قادر على توفير المساعدة المطلوبة منه، وأنه غير جدير بعمله ومهنته ونقص تقديره لذاته والضعف والاكنتاب وعدم القدرة على التكيف مع الضغوط، كما يشعر الفرد في هذه الحالة لعدم الكفاءة والقدرة على الإنجاز والوصول إلى تحقيق الأهداف المطلوبة منه، وانخفاض مستوى أدائه وأنه غير مؤهل للتعامل مع الآخرين (نصر، القبلي، ٢٠٢٣: ١٩٠).

٣. فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل:

يشير هذا البعد إلى فقدان العنصر الشخصي في التعامل مع العملاء والزملاء، كما يعتبر حالة من اللامبالاة وعدم الاهتمام بالعمل الذي يتم تنفيذه والأشخاص بحيث يتصفون بالانفصال و اللامبالاة والبرود في التعامل لمواقف وسلوكيات سلبية أو غير مناسبة تجاه متلقي الآخرين (العشري، الدريني، ٢٠٢٤: ٣٨٥).

مراحل الاحتراق الوظيفي:

إن ظاهرة الاحتراق لا تحدث فجأة وإنما تتضمن عدة مراحل وهي كالتالي (باضريس، ٢٠٢٣: ٢٣٩):

- **مرحلة الإنذار والتنبيه:** وفي هذه المرحلة يبدأ الجسم بالإحساس بالخطر فيرسل المخ تنبيهات للجسم بفقدانه للتحمل تدريجيا. وتزداد ضربات القلب.
- **مرحلة المقاومة:** وفي هذه المرحلة يحاول الفرد التكيف مع الخطر من خلال الاجازات المتكررة، وتقويض العمل.
- **مرحلة الإنهاك أو الاحتراق:** وفي هذه المرحلة يفشل الفرد في التكيف مع ضغوط العمل فيصاب بالتعب وربما يصاب بالجلطة التي تدعه يترك العمل ويكون غير قادر على التفاعل مع الآخرين.

مؤشرات الاحتراق الوظيفي:

- هناك مجموعة من الأعراض والمؤشرات الدالة على وجود الاحتراق الوظيفي كما يلي (أبودهوم، الخوالدة، ٢٠١٧: ٢٣):
- ١- الانشغال والاستعجال في إنهاء قائمة طويلة من الأعمال يدونها الفرد لنفسه كل يوم تجعله عرضة للاحتراق الوظيفي، حيث ينجز الفرد مهامه بصورة ميكانيكية دون أي اتصال وجداني مع الآخرين، حيث إن الشيء الوحيد الذي يشغل ذهنه هو السرعة والعدد وليس الإتقان.
 - ٢- تأجيل الأمور السارة والنشاطات الاجتماعية، حيث يقنع الفرد نفسه بأنه ليس هناك وقتاً للاحتفال بمثل هذه النشاطات في الوقت الراهن، ويصبح التأجيل هو القاعدة الحياتية للنشاطات السارة حسب قاعدة يجب وينبغي، ومن ثم يصبح الفرد غير قادر على إرضاء نفسه، ولا إرضاء الآخرين.
 - ٣- فقدان الرؤية أو المنظور، حيث يصبح كل شيء عند الفرد مهماً وعاجلاً، وبذلك يفقد روح المرح، ويجد نفسه كثير التردد في اتخاذ القرار، أي أن الاحتراق الوظيفي يمنع الفرد من الاستمتاع بالأعمال التي يقوم بها، ومحاولة إنجازها بأي شكل من الأشكال.

مظاهر الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة:

إن العمل في مهنة تدريس الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، بما فيه من مواقف متعددة، وما له من مسؤوليات تقع على عاتقه، يسبب للمعلم ضغوطاً في العمل، تفوق قدراته وإمكاناته لما تقتضيه هذه المهنة من متطلبات وأعباء إضافية مع فئات متنوعة من الأفراد غير العاديين بمختلف فئاتهم، الإعاقات الحركية والعقلية والسمعية واضطراب فرط الحركة وتشتت الانتباه وصعوبات التعلم والتوحد، إذ يعد كل طالب حالة خاصة، تتطلب إعداد الخطط التربوية الفردية، واختيار أساليب التدريس والأنشطة التعليمية المناسبة. كذلك يحتاج هؤلاء الطلاب إلى الخدمات التدريبية والخدمات المساندة الإرشادية والنفسية كما أن انخفاض القدرات العقلية، وانخفاض مستوى التحصيل لدى هؤلاء الطلاب من شأنه أيضاً أن يولد لدى بعض

العاملين معهم الشعور بالإحباط وضعف الشعور بالإنجاز، الأمر الذي من شأنه أن يولد لدى المعلمين الشعور بالاحتراق الوظيفي.

ويمكن بيان أهم مظاهر الاحتراق الوظيفي كالتالي (الشال، ٢٠٢٤ : ١٨٩-١٩٠):

أولاً: الأعراض الجسمية (الفسولوجية)

- الإجهاد البدني
- تشنج العضلات
- والآلام الجسمية والبعد عن الآخرين
- وارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب.

ثانياً: الأعراض العقلية المعرفية الإدراكية

- تراجع مهارات الفرد في صنع القرارات ومعالجة المعلومات والمواقف.
- عدم القدرة على التركيز أو حتى الانتباه بسبب التفكير المفرط
- والتفكير المفرط في العمل
- مشكلات الوقت

ثالثاً: الأعراض النفسية (عاطفية)

- الإرهاق النفسي والعصبي
- إحساس الفرد بعدم الثقة والرضا عن نفسه والشعور الدائم بالدونية (ضعف تقدير الذات)
- التبرير
- الإنكار
- الاكتئاب

رابعاً: الأعراض السلوكية (الاجتماعية)

- تراجع مهارات الفرد في التعامل مع الآخرين، فإما يميل إلى العزلة والانسحاب الاجتماعي من حياة الأشخاص الذين يتعامل معهم الأسرة.
- الميل إلى الاندماج والتفاعل مع الآخرين لكن بتوظيف اتجاهات سلبية نحوه، كالقسوة تجاه العملاء، والسخرية من الزملاء، والشكوى من العمل.

- التذمر المستمر.

المحور الثاني: معلم ذوي الاحتياجات الخاصة

تعريف معلم التربية ذوي الاحتياجات الخاصة:

هو معلم يكون على رأس العمل من خريجي الأقسام المتخصصة في مجال التربية الخاصة بكليات التربية أو كليات المعلمين، والحاصل على درجة البكالوريوس أو الدبلوم، أو المؤهل خصيصاً للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، ولديه خبرة عامة في مجالات الكشف والتعرف والتأهيل لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة (إبراهيم، ٢٠٢١: ٣٦٤).

صفات معلم ذوي الاحتياجات الخاصة:

يختلف دور معلم التربية الخاصة عن دور المعلم العادي فعلى معلم التربية ذوي الاحتياجات الخاصة أن يتعامل مع فئة من المتعلمين على أساس فهم تام خصائصهم النفسية وسلوكياتهم واحتياجاتهم وميولهم واهتماماتهم، كما عليه أن يسعى إلى تقديم ما يناسبهم بالأساليب والطرق والأنشطة التي تتماشى معهم و تتناسب مع مستوياتهم. وتتاسب ظروفهم المختلفة، وعلى معلم التربية الخاصة أن يتصف بعدة صفات وخصائص حتى يؤدي عمله بأكمل وجه كما يلي (جوهرى، عطا الله، ٢٠٢٣: ١٦٢):

- امتلاك الكفاءة اللازمة والإلمام بكافة أصول التدريس وأصول التربية.
- حب مهنته، والاعتزاز بها، والاجتهاد في كسب مهاراتها، والقدرة على اتخاذ القرار
- التحلي ببعض السمات الأساسية كالصبر، والأمل وتحمل المشاق بروح التفاؤل، والإيمان بحتمية النجاح، والتحلي بالهدوء، وعدم الاستعجال وكظم الغضب المرح و الشخصية الانبساطية، حب الأطفال، والتعاطف معهم.
- الكفاءة والإبداع والقدرة على الابتكار بطرق غير تقليدية، والسعي نحو اكتساب مهارات جديدة وتطوير نفسه.
- تقدير حالة أسرة الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وتقدير ظروفها الاقتصادية، والتعاون معها.

- عدم مقارنة المعلم نفسه بالمعلمين في مدارس الأطفال العاديين، فإن ذلك يدمر نفسه ويحطم إرادته.
- الملاحظة الدقيقة والتشجيع المستمر على الابتكار والتحرر من قيود العاطفة.
- القدرة على التعرف على المشكلات النفسية والسلوكية التي يعاني منها ذوي الاحتياجات الخاصة وتقبله والقدرة على التعامل معها بنجاح.

المشكلات التي تواجه معلم ذوي الاحتياجات الخاصة:

يمكن تحديد أهم المشكلات التي تواجه معلم ذوي الاحتياجات الخاصة فيما يلي
(Allen & Martin, 2021:47)

١. عدم كفاية المواد اللازمة لتدريس فصول التربية الخاصة.
٢. تأثر معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بالتعليمات بسبب مهام أخرى مُعطاة.
٣. مواجهة معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة صعوبات في إعداد خطط الدروس.
٤. دعم محدود من الجهات المعنية.
٥. تفويض المهام والرئاسة لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
٦. معرفة محدودة بمنهج التربية الخاصة.
٧. البنية التحتية لا تُلبّي احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.
٨. نقص الموارد والمناهج غير الشاملة.
٩. يفتقر المعلمون إلى الكفاءة للتعامل مع المتعلمين الذين يواجهون تحديات.
١٠. لدى المعلمين موقف سلبي تجاه تدريس المتعلمين ذوي الإعاقة.
١١. المعلمون المُكلفون بالتربية الخاصة ليسوا مؤهلين في التعامل مع ذوي الإعاقة.
١٢. لم يتلق معظم المعلمين الذين يُدرّسون الأطفال ذوي صعوبات التعلم أي تدريب على تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة من المدرسة، ويشعرون أنهم غير مؤهلين لتدريس الأطفال ذوي الإعاقة.
١٣. يفتقر المعلمون المعينون في فصول التعليم الخاص إلى استراتيجيات في التعامل مع المتعلمين ذوي الإعاقة.

كما يمكن تصنيف هذه المشكلات الي المشكلات الادارية والتعليمية التي تواجه معلم التربية الخاصة في البيئة المدرسية كما يلي (المفيريج، ٢٠٢١ : ٣٤٩-٣٥٠):

أولاً: المشكلات الإدارية التي تواجه معلم ذوي الاحتياجات الخاصة

تتعدد المشكلات التي تواجه معلمي التربية الخاصة في مختلف أنماط تقديم خدمات التربية الخاصة، ومن أهمها ما يصدر من قبل الإدارة مما يعيق المعلمين عن القيام بالمهام المطلوبة منهم بأكمل وأتم صورة، و، أن بعض المديرين لديهم ضعف وعي حول طبيعة عمل معلمي التربية الخاصة وبالتالي إهمال أي مطالب لهم، كما أنهم لا يدركون أهمية البرامج التدريبية لمعلمي التربية الخاصة ومدى انعكاسها على تحسين أدائهم ، وأن الإدارة قد تكون هي المسؤول الرئيس عن العديد من المشكلات التي تواجه المعلمين مما ينعكس على أداء الطلاب أحياناً، وذلك برفضها تواصل المعلمين مع أولياء الأمور بشكل مباشر، وعدم اهتمامها بتوفير الإمكانيات المادية للمعلمين ومن أهمها توفير الوسائل التعليمية الضرورية في عملية التعلم وتدني المردود المادي الدخل المعلم.

ثانياً: المشكلات التعليمية التي تواجه معلم ذوي الاحتياجات الخاصة

هناك العديد من المشكلات التعليمية التي تواجه معلم التربية الخاصة والتي تؤثر سلباً على سير العملية التعليمية من أهمها ما يرتبط بنقص الاختبارات المناسبة لتشخيص ذوي الإعاقة بمختلف فئاتهم، ومعاونة بعض الطلاب ذوي الإعاقة من بعض الأمراض المزمنة التي تؤثر على قدرتهم التعليمية تجعل المعلم يواجه بعض الصعوبات الإضافي وهناك العديد من المشكلات التي تعيق العملية التعليمية يتسبب فيها أولياء الأمور، من أهمها عدم اهتمام أولياء الأمور بالتواصل مع المعلمين، عدم مشاركة أولياء الأمور في مختلف النشاطات التعليمية، وعدم تعاون أولياء الأمور في المراجعة المستمرة لأبنائهم.

الإطار الميداني

(١) مجتمع الدراسة وعينتها

يتمثل المجتمع الأصلي في مديري ومعلمي مدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط، موزعين على (٤) إدارات من إدارات دمياط التعليمية، ويبلغ عدد مديري ومعلمي مدارس ذوي الإعاقة الموجودة بهذه الإدارات (١٩١) مدير ومعلم بتلك المدارس. (إدارة التربية الخاصة بمديرية التربية والتعليم بمحافظة دمياط، ٢٠٢٥).

وقد قامت الباحثة بمحاولة اختيار عينة الدراسة تكون ممثلة للمجتمع الأصلي وبشكل مقصود من مديري ومعلمي مدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط، وقد قامت الباحثة بإحصاء عدد مدارس ذوي الإعاقة بالإدارات الأربعة والتي بلغ عددها (٧) مدارس، واختيرت منها عينة عشوائية من مديري ومعلمي مدارس ذوي الإعاقة وذلك وفقاً لمعادلة كرجيسي ومورجان (Krejcie, Morgan, 1970: 608) بما يمثل ٦٩,١% من إجمالي مديري ومعلمي مدارس ذوي الإعاقة بتلك الإدارات، وتم التطبيق على عدد (١٣٢) مدير ومعلم في المدارس محل التطبيق، وسوف يرد فيما بعد وصف مفصل لخصائص عينة الدراسة

جدول (١) مجتمع وعينة الدراسة

م	الوظيفة	المجتمع	العينة	النسبة المئوية (%)
1	المديرون	7	7	100
2	المعلمون	184	125	67,9
3	إجمالي	191	132	69,1

جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للنوع

م	النوع	العدد	النسبة إلى إجمالي العينة (%)
1	ذكر	40	30.3
2	أنثى	92	69.7
3	إجمالي	132	100

جدول (٣)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

م	الخبرة	العدد	النسبة إلى إجمالي العينة (%)
1	أقل من ١٥ عام	7	5.3
2	من ١٥ إلى أقل من ٢٥ عام	22	16.7
3	٢٥ عام فأكثر	103	78
4	إجمالي	132	100

وقد قامت الباحثة بتوزيع (١٣٩) استبانة على أفراد العينة، تم توزيعها على جميع مديري ومعلمي مدارس ذوي الإعاقة بالإدارات الأربعة والجدول التالي يوضح المجتمع والعينة التي تم استهدافها:

جدول (٤)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للوظيفة

م	عينة الدراسة	المجتمع الأصلي	النسخ الموزعة	النسخ المستردة	المستبعد	الصالح
1	المديرون	7	7	7	0	7
2	المعلمون	184	132	126	1	125
3	إجمالي عدد العينة	100	139	133	1	132

وقد قامت الباحثة بالدراسة الميدانية في الفترة من ١١ / ١ / ٢٠٢٥م إلى ١٥ / ٤ / ٢٠٢٥م، وتجميع الاستبانات ومراجعتها واستبعاد غير الصالح، تم حساب نسبتها بالنسبة للمجتمع الأصلي والتي بلغت (٦٩,١%) من المجتمع الأصلي. ويوضح الجدول التالي توزيع العينة بالنسبة لكل من الإدارات التعليمية:

جدول (٥) توزيع مجتمع الدراسة "مديرين ومعلمين" بالنسبة للإدارات التعليمية

م	الإدارة التعليمية	المجتمع	النسبة المئوية %
1	دمياط	100	52,4%
2	دمياط الجديدة	45	23,6%
3	فارسكور	23	12%

م	الإدارة التعليمية	المجتمع	النسبة المئوية %
4	الزرقا	23	12%
	المجموع	191	100%

يتضح من الجدول (٤) السابق أعلى نسبة لمجتمع الدراسة كانت من إدارة دمياط، ويليهما إدارة دمياط الجديدة، بينما تساوى المجتمع في كلا من إدارة فارسكور وإدارة الزرقا.

١) أداة الدراسة

استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات؛ وذلك للتعرف على آراء عينة من مديري ومعلمي مدارس ذوي الإعاقة بالإدارات الأربعة؛ وذلك للتعرف على واقع مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة. ولمعرفة رؤية عينة الدراسة ككل والبالغ عددهم (١٣٢) مبحوث حول واقع مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط، كانت استجابات أفراد العينة كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (٦): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والأوزان النسبية لآراء أفراد عينة الدراسة في : واقع مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط، ودلالة الفروق بين هذه الآراء واتجاهها وترتيبها.

م	العبارة	الرأي				مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	اتجاه العبارة	النتر تيب		
		موافق		محايد									
		ت	%	ت	%								
(١) الإجهاد الوظيفي													
1	يشعر معلم ذوي الاحتياجات الخاصة باستنزاف الطاقة في نهاية الدوام الدراسي.	119	90.2	10	7.6	3	2.3	0.001	2.878	.3913	95.93	موافق	1
2	يكلف معلم ذوي الاحتياجات الخاصة بمهام وواجبات ترفقه نفسيا وجسديا.	86	65.2	39	29.5	7	5.3	0.001	2.598	.5907	86.6	موافق	5
3	يشعر عند التعامل المباشر مع الآخرين في العمل بسبب التوتر والضغط النفسي والإجهاد.	94	71.2	25	18.9	13	9.8	0.001	2.613	.6613	87.1	موافق	4
4	يشعر بعدم الرغبة في الاستمرار في مهنة التعليم.	63	47.7	44	33.3	25	18.9	0.001	2.287	.7669	76.23	محايد	11

م	العبارة	الرأي						مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	اتجاه العبارة	الترتيب
		موافق		محايد		غير موافق							
		ت	%	ت	%	ت	%						
5	يواجه صعوبة في ضبط الانفعالات عند التعامل مع الحاجات اليومية للتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.	70	53.0	36	27.3	26	19.7	2.333	.7879	77.77	محايد	10	
6	يشعر بالإجهاد والتعب الدائم حينما أتوجه إلى المدرسة.	78	59.1	31	23.5	23	17.4	2.416	.7720	80.53	موافق	8	
(٢) تكدن الشعور بالإجهاد													
7	يشعر بضيق الفكرة على إيجاد بيئة نفسية مريحة.	102	77.3	15	11.4	15	11.4	2.659	.6748	88.63	موافق	3	
8	يشعر بصعوبة بناء أفكار إيجابية جديدة في بيئة التعلم.	100	75.8	10	7.6	22	16.7	2.590	.7612	86.33	موافق	6	
9	يشعر بضيق التأثير الإيجابي في حياة الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.	36	27.3	58	43.9	38	28.8	1.984	.7514	66.13	محايد	13	
10	يفقد الشعور بالسعادة عند التعامل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.	29	22.0	49	37.1	54	40.9	1.810	.7729	60.33	محايد	15	
11	يشعر بتدني تقدير الآخرين قيمة ما يقوم به معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.	101	76.5	20	15.2	11	8.3	2.681	.6217	89.37	موافق	2	
12	يشعر بضيق الرغبة في تطوير الأداء في العمل.	74	56.1	34	25.8	24	18.2	2.378	.7768	79.27	موافق	9	
(٣) فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل													
13	يشعر بالارهاق الشديد عند القيام بعمل معلم آخر عند غيابه.	82	62.1	43	32.6	7	5.3	2.568	.5950	85.6	موافق	7	
14	يتجاهل آراء الآخرين وتادية العمل بالشكل المناسب من وجه نظري.	47	35.6	66	50.0	19	14.4	2.212	.6771	73.73	محايد	12	
15	يسود مناخ العمل جو مليء بالخلافات بين المعلمين.	13	9.8	67	50.8	52	39.4	1.704	.6389	56.8	محايد	17	
16	يتعامل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة على أنهم لاشئ.	3	2.3	6	4.5	123	93.2	1.090	.3592	36.33	غير موافق	20	
17	يتعامل ببرود شديد عند مشاكل الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.	4	3.0	13	9.8	115	87.1	1.159	.4425	38.63	غير موافق	19	

م	العبارة	الرأي						مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	اتجاه العبارة	الترتيب			
		موافق		محايد		غير موافق										
		%	ت	%	ت	%	ت									
18	برغبا في عدم بناء علاقات إنسانية مع معلمين آخرين.	22	16.7	48	36.4	62	47.0	1.697	.7407	56.57	محايد	18				
19	يشعر بضعف القدرة على التعاطف مع من أتعمل معهم في المدرسة.	13	9.8	83	62.9	36	27.3	1.825	.5860	60.83	محايد	14				
20	يتعامل مع الآخرين بصرامة وقسوة بدون أي مجاملات.	21	15.9	58	43.9	53	40.2	1.757	.7111	58.57	محايد	16				
واقع مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط												2.161	.5461	72.06	محايد	

ومن حيث ترتيب العبارات حسب الوزن النسبي جاءت أعلى عبارات من حيث الوزن النسبي كالتالي:

جاءت العبارة (١) "يشعر معلم ذوي الاحتياجات الخاصة باستنزاف الطاقة في نهاية الدوام الدراسي" في المرتبة الأولى، حيث جاء الوزن النسبي لها (٩٥.٩٣%)، وكانت استجابة عينة الدراسة "موافق"، وهذا يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (العمرى، ونصر، ٢٠١٦: ١٤٤) التي أكدت علي أن المعلمين يشعرون بالاستنزاف النفسي والجسدي بنهاية اليوم الدراسي، ويرجع ذلك إلى كثرة متطلبات العمل وتنوع العمل الملقى على المعلمين وما يستند إليهم من مهام أخرى، الأمر الذي يجعل المعلمين في عمل مستمر خلال اليوم الدراسي.

وجاءت العبارة (١١) "يشعر بتدني تقدير الآخرين قيمة ما يقوم به معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة" في المرتبة الثانية، حيث جاء الوزن النسبي لها (٨٩.٣٧%) وكانت استجابة عينة الدراسة "موافق"، وهذا ما يؤكد على اتفاق العينة على غياب التقدير والتقييم المناسب من قبل الإدارة العليا، وهذا ما أكدت عليه دراسة (العمر، والعنزي، ٢٠٢١: ١٧٣) التي أشارت إلى تكوين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة لصورة سلبية حول أنفسهم، مما قد يتسبب في الإحساس العام بتعكير الصفو وأنهم ليسوا في مستوى العمل المطلوب أو الكفاءة مما يؤدي إلى قلة الإنتاجية، وعدم القدرة على التكيف، وهذا ما أوضحته دراسة (Buzzai & et, 2024: 7) التي أكدت

علي إلى أهمية تعزيز الكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة لتغيير المواقف السلبية ومنع الإحترق الوظيفي لديهم.

بينما جاءت العبارة (٧) " يشعر بضعف القدرة على إيجاد بيئة نفسية مريحة "في المرتبة الثالثة ، حيث جاء الوزن النسبي لها (٨٨.٦٣%) وكانت استجابة عينة الدراسة "موافق"، وهذا يتفق مع دراسة (حمدلله، ومقابلة، ٢٠١٨: ٢١٠) التي أكدت على أهمية مساعدة المعلمين على التغلب على ضغوط العمل عن طريق توفير خدمات طبية وعلاجية لهم وتقديم النصح والإرشاد والإجراءات الوقائية المناسبة لزيادة قدرات المعلمين في التعامل مع الضغوط، لتخفيف أعباد العمل وتوفير بيئة نفسية آمنة مريحة.

وجاءت العبارة (٣) " يشعر عند التعامل المباشر مع الآخرين في العمل يسبب التوتر والضغط النفسي والإجهاد " في المرتبة الرابعة، حيث جاء الوزن النسبي لها (٨٧.١%) وكانت استجابة عينة الدراسة " موافق"، وهذا يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (العرايضة، ٢٠١٦: ٢١٩) التي أشارت إلي شعور معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بصعوبات في التعامل مع الزملاء والمديرين والطلاب ذوي الإعاقة، الأمر الذي قد يسبب زيادة الضغط النفسي والإجهاد.

وجاءت العبارة (٢) " يكلف معلم ذوي الاحتياجات الخاصة بمهام وواجبات ترهقه نفسيا وجسديا" في المرتبة الخامسة، حيث جاء الوزن النسبي لها (٨٦.٦%) وكانت استجابة عينة الدراسة " موافق"، ما يؤكد على اتفاق أفراد العينة على أن ما يقابله المعلم من مهام وواجبات مهنته كمعلم لذوي الاحتياجات الخاصة، من حيث الحصص الاحتياطية، الاحتياجات الفردية للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم، مما يؤكد على وجود معوقات تحول دون قيام معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بأداء مهامهم بالشكل المطلوب، الأمر الذي قد ينعكس سلبا على أدائهم و دوافعهم للعمل، داخل المدرسة، وبالتالي زيادة الضغوط النفسية والجسدية.

وبناءً على ما سبق ذكره في الجدول السابق والخاص بحساب الوزن النسبي لعبارات " واقع مستوي الإحترق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط"، والذي كانت استجابة عينة الدراسة به (محايد)، وأكدت أفراد العينة على أهمية عبارات هذا المحور بوزن نسبي (٧٢.٠٦%)، وعلى ذلك يمكن ترتيب أهم عبارات المحور الثاني ترتيباً تنازلياً على النحو التالي:

- يشعر معلم ذوي الاحتياجات الخاصة باستنزاف الطاقة في نهاية الدوام الدراسي.
- يشعر بتدني تقدير الآخرين قيمة ما يقوم به معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- يشعر بضعف القدرة على إيجاد بيئة نفسية مريحة.
- يشعر عند التعامل المباشر مع الآخرين في العمل بسبب التوتر والضغط النفسي والإجهاد.

- يكلف معلم ذوي الاحتياجات الخاصة بمهام وواجبات ترهقه نفسياً وجسدياً.
- يشعر بصعوبة بناء أفكار إيجابية جديدة في بيئة التعلم.
- يشعر بالارهاق الشديد عند القيام بعمل معلم آخر عند غيابه.
- يشعر بالإجهاد والتعب الدائم حينما أتوجه إلى المدرسة.
- يشعر بضعف الرغبة في تطوير الأداء في العمل.
- يواجه صعوبة في ضبط الانفعالات عند التعامل مع الحاجات اليومية للتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.

ملخص لأهم النتائج الدراسة الميدانية:

مما سبق يتضح أن هناك عديد من العوامل التي تسهم في الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط ، تمثلت أهمها في :

- استنزاف طاقة معلم ذوي الاحتياجات الخاصة في نهاية الدوام الدراسي.
- تدني تقدير الآخرين لما يقوم به معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ضعف القدرة على إيجاد بيئة نفسية مريحة.
- التوتر والضغط النفسي والإجهاد.
- تكليف معلم ذوي الاحتياجات الخاصة بمهام وواجبات ترهقه نفسياً وجسدياً.

الآليات المقترحة

الآليات المقترحة لتقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ذوي الإعاقة بمحافظة دمياط من خلال الإطار النظري والميداني تتمثل في:

١. توفير بيئة عمل داعمة لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال ما يلي:
 - ايجاد قنوات اتصال فعالة بحيث تتيح لمدير المدرسة التعرف على المصادر المسببة للاحتراق الوظيفي و بحيث يشعر معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بأن اقتراحاتهم وشكاوهم تصل إليهم وتؤكد دورهم في المشاركة في عملية صنع القرارات.
 - توفير الدعم النفسي حيث يمكن توفير برامج تدريبية أو جلسات استشارية لمساعدة المعلمين على التعامل مع ضغوط العمل.
 - العمل على اهتمام مدير المدرسة بالجانب الترفيهي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة لكسر الجمود والصرامة في تأدية أعمالها واستحداث برامج ترفيهية من شأنها تجديد طاقاتهم على سبيل المثال تخصيص بعض الأيام على مدار السنة للاحتفال بمناسبات اجتماعية كتخصيص يوم للعائلة يحتفل ويرفع فيه المعلم عن نفسه ويخرج عن جو العمل و الضغط مع عائلته ، أو الخروج لرحلات ترفيهية جماعية للمعلمين خلال عطلة نهاية الأسبوع أو خلال العطل والمناسبات الدينية والقومية ، هذا بالإضافة لتقوية العلاقات الاجتماعية و المساندة الاجتماعية ما بين زملاء العمل.
 - توفير بيئة خالية من الإساءة، فيجب أن يضمن عدم وجود بيئة عمل سلبية أو مسيئة للمعلمين.
 - يجب أن يعترف بالجهود التي يبذلها المعلمون ويقدر أعمالهم، مما يزيد من دافعهم وحماسهم.
 - استحداث برامج مساعدة لمعلمي ذوي الاحتياجات من خلال تقديم خدمات طبية و علاجية لهم وتقديم النصح والمشورة والإجراءات الوقائية المناسبة، والاهتمام

بالمعلمين الجدد ومساعدتهم في عملية الاندماج في العمل وتحقيق مستوى من التوازن ما بين طموحاتهم و واقع عملهم.

- العمل على زرع روح التعاون ما بين معلمي ذوي الاحتياجات حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ما بين العلاقات الاجتماعية السائدة ما بين المعلمين ومستوى الاحتراق الوظيفي.

٢. تقليل العبء المهني الواقع على عاتق معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال ما يلي:

- يجب أن يوزع المهام بشكل عادل بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، بحيث لا يتحمل بعضهم عبء أكبر من الآخرين.
- يجب أن يوفر للمعلمين الوقت الكافي لإعداد الدروس والمواد التعليمية.
- يجب أن يوفر لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة الدعم الفني اللازم لإتمام مهامهم، مثل توفير المعدات والأجهزة التي يحتاجونها.

٣. توفير فرص التدريب والتطوير المهني لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال ما يلي:

- حرص مدير المدرسة علي أن يقدم لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة برامج تدريبية متخصصة في مجال التربية الخاصة، مما يساعدهم على تطوير مهاراتهم ومعارفهم.
- يجب أن يوفر للمعلمين فرص التطوير المهني، مثل حضور المؤتمرات والندوات.
- تطوير نظم الاختيار والتعيين والتوفيق بين متطلبات الوظيفة و خصائص وقدرات الأفراد حيث يمكن تحقيق قدر أكبر من التوافق بين الفرد و متطلبات الوظيفة . حيث إن سياسة الاختيار والتعيين ستؤثر حتما في مدى شعور المعلم بالرضا عن عمله ومدى شعوره بملائمة عمله لقدراته مما يؤثر حتما على نفسيته وبالتالي على معاناته من الاحتراق.

- تشجيع المعلمين على المشاركة في برامج التطوير المهني: يجب على المدير أن يشجع المعلمين على المشاركة في برامج التطوير المهني ويقدم لهم الدعم اللازم لذلك.
- عقد دورات وتوزيع نشرات تثقيفية حول ظاهرة الاحتراق الوظيفي و كيفية التعامل مع ضغوط العمل أو صراع القيم أو لتعزيز العلاقات الاجتماعية لتلافي المعاناة من الاحتراق الوظيفي.
- ٤. توفير نظام دعم قوي لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المؤسسة التعليمية من خلال ما يلي:
 - إعادة النظر في نظم الأجور والحوافز بنوعيتها المادية والمعنوية ، وضرورة تطويرها وفق رغبات المعلمين مما يؤدي على التخلص من أسباب الاحتراق الوظيفي والقلق و الكتابة والإحباط لأن الاهتمام بهذه الأمور ووضع الأسس والقواعد التي تكفل المساواة للجميع و العمل على إزالة المعوقات سواء كانت إدارية أو مالية مما يكون له انعكاسات إيجابية على الفرد وأدائه ، والعمل على تعزيز الموظفين العاملين بحيث يشعر الموظف المخلص بأن هناك تقدير لجهوده.
 - يجب على المدير أن يوفر لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة فريق دعم متخصص يمكنهم من اللجوء إليه عند الحاجة.
 - يجب على المدير أن يوفر نظام تواصل فعال بينه وبين المعلمين، بحيث يمكنهم من التحدث إليهم ومناقشة مخاوفهم.
 - توفير المساندة الاجتماعية للمعلم من خلال تفعيل الشراكات المجتمعية التي تعكس أدوار المعلم المحورية في بناء وتنشئة الأجيال، وتعزز شعوره بالتقدير الاجتماعي لرسالته ومكانته.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- إبراهيم، أسماء محمد عبد السلام (٢٠٢١). مدى انتشار الاحتراق النفسي بين فئات معلمي التربية الخاصة (دراسة مقارنة). مجلة كلية التربية. جامعة بني سويف، ٣٥٩-٣٨٢.
- ابو دهوم، طييه أمان والخالدة، تيسير محمد أحمد (٢٠١٧). الرقابة على المدارس من قبل منطقة العاصمة التعليمية في دولة الكويت وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة إلى البيت: المفرق.
- إسماعيل، زينب شهاب (٢٠٢٤). دور التماثل التنظيمي في الحد من الاحتراق الوظيفي داخل الجامعات السعودية (حكومي - خاص). المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٥ (٤)، ٨٥٢-٩٠٦.
- اسماعيل، عزة وصليحة، اليامنة (٢٠٢١). الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية في ثانويات مدينة عين الملح. مجلة دراسات نفسية، ١٢ (١)، ٣٨١-٤٠٤.
- باضريس، يسلم محمد (٢٠٢٢). الاحتراق الوظيفي لدى إدارة مدرسة الفقيد الملاحي (بنين) الأسباب والأبعاد والعلاج. مجلة الاندولس للعلوم التربوية والاجتماعية، ٦١ (٩)، ٢٣١-٢٥٥.
- جوهرى، ابتسام وعطا الله، أمنية (٢٠٢٣). أهمية التربية الخاصة ودور الاتجاهات الحديثة في اعداد معلمي التربية الخاصة. المجلة العلمية للتربية الخاصة، ٣ (٥)، ١٥٣-١٧١.
- حمد الله، ميساء صبحي، ومقابلة، عاطف يوسف (٢٠١٧). درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء الاستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية، عمان.
- الشال، طارق أحمد محمد (٢٠٢٤). درجة توافر أبعاد الاحتراق النفسي لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي. العام بمحافظة الغربية. مجلة كلية التربية مجلة كلية التربية، ٩٠ (٣)، ١٨١-٢٢٠.
- الشاماني، مريم راشد والحديدي، سعود عبد العزيز (٢٠٢٢) الاحتراق النفسي لدى بعض معلمات المرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة في ضوء التعليم عن بعد خلال جائحة كورونا (١٩) COVID - مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦ (٥٨) ١٢٩-١٥٧.
- الشوريجي، أبو المجد وعلي، سمية أحمد وبدر، أميرة محمد وعلي، خلود وسام عبد العزيز (٢٠٢٢). التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لديهم. مجلة كلية التربية بالزقازيق، ٣٧ (١٢٠)، ٧١-١٣٢.

عبد الرحيم، هبة الله عادل (٢٠٢١) بطاقة الأداء المتوازن كالية لتحسين جودة خدمات الرعاية الاجتماعية بالقطاع التعليمي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، ٥٥ (٣)، ٥٩٦-٥٥٧.

العرايضة، عماد نجيب (٢٠١٦). مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم النفسية والتربوية. جامعة القصيم السعودية. ٢(١). ١٩٧-٢٢٧.

العشري، تامر إبراهيم السيد والدريني، سارة السيد عبدالله (٢٠٢٤). العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والاحتراق الوظيفي: الدور الوسيط للصراع بين العمل والأسرة بالتطبيق على المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية". مجلة البحوث المالية والتجارية، ٣، ٣٧٥ - ٤١٩.

عقلان، مأمون علي (٢٠٢٢). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي. مجلة جامعة الرازي للعلوم الإدارية والإنسانية، ٣ (١)، ١٧٨-٢١٠.

علي، عائشة رف الله (٢٠٢١). دور استراتيجيات الجهد الانفعالي والدعم الاجتماعي المدرك في نية ترك العمل لدى المعلمين اختبار الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٥(٩)، ١١٥-٢١٤.

العمر، حصة بنت فهد بن محمد، والعنزي، نايف بن عماش السويلم (٢٠٢١). درجة الاحتراف الوظيفي وعلاقته بفاعلية الأداء لدى معلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية الأهلية بمدينة الرياض. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٥(١٩)، ١٥٩ - ١٧٨.

العمرى، منى سعد، ونصر، محمد يوسف مرسى (٢٠١٦). ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراف الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدارس التطوير بمدينة تبوك. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٥(٧)، ١٣٦-١٤٩.

غانم، عبد الفتاح محمد علي معزب أنور مصلح صالح و الأشول، محمد عبدالله أحمد (٢٠٢٤). ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية المركز الرئيس. مجلة جامعة البيضاء، ٦(٣)، ٣١٠ - ٣٣٠.

المشيبي، فواز خشمان والورثان، طارق عبد الكريم (٢٠٢٤). واقع التعامل مع الأزمات المدرسية وعلاقته بالاحتراق المهني لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة عفيف دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية (أسيوط)، ٤٠ (١)، ٩٧-١٣٩.

المفيريح، نورة بنت سلطان بن عبد الرحمن (٢٠٢١). المشكلات الادارية والتعليمية التي تواجه المعلمات في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض. المجلة العلمية ادارة البحوث والنشر العلمي، ٣٧، ٣٣٦-٣٧١.

موسي، عمار فتحي عطية، يحيي زكريا محمد (٢٠٢٤)، دور القيادة الإستراتيجية في خفض الإحترق الوظيفي للعاملين بمديرية التربية والتعليم بالمنوفية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية كلية التجارة، جامعة مدينة السادات،* ١٦ (٣)، ٣٨٣-٤٣١.

نصر، فرج علي عمار و القبي، الطيب محمد علي (٢٠٢٣) الإحترق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة حالة على كلية الاقتصاد بجامعة سرت الليبية. *مجلة الدراسات الاقتصادية،* ٦(١)، ٢٩٩ - ١٨٥.

يوسف، ياسمين علاء الدين علي(٢٠٢١). استيعاب سوق العمل لخريجي برامج علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية دراسة ميدانية، *المجلة العربية لعلم الاجتماع مركز البحوث والدراسات الاجتماعية،* ٢٣، ٢٩١-٢٣٣.

ثانياً:المراجع باللغة الأجنبية

- Allam, F. C., Martin, M. (2021). Issues and Challenges in Special Education: A Qualitative Analysis from Teacher's Perspective. *Southeast Asia Early Childhood journal*, 10 (1), 37-49.
- Buzzai, C. Pace, U. Aznar, M. Passanisi, A. (2024). Understanding burnout among special education teachers: an exploratory structural equation model in a burnout high risk profession. *International Journal of Educational Management* 38 (7), 2021-2033.
- Candeias, A. Galindo, E. Calisto, I. Borralho, L. Reschke, K. (2021). Stress and burnout in teaching Study in an inclusive school workplace, *Health Psychology Report* 9 (1), 63-75.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Maslach, C. (1982). Understanding Burnout: Definitional Issues in Anassing a Complex Phenomenon Intervention Perspectives. In WS. Paine red.), *Job Stress and Burnout: Research, Theory and Beverly Hills: Sage Focus Editions*. 30.
- Neto, J. Santos, S. Calheiros, D. (2025). Mental Health Outcomes in Teachers of Students with Disabilities: A Systematic Review *International Journal of Disability, Development and Education* 72 (1), 149-166.
- Rohmer, O. Palomares, E.A. Popa-Roch, M. (2022). Attitudes towards disability and burnout among teachers in inclusive schools in France. *International Journal of Disability, Development and Education* 71 (1), 83-100.
- Saroinsong, W. Boonroungrut, C. Purwoko, B. (2024). Special Education Teachers' Perceived Work Stress, Burnout Symptoms, Towards Adoption of Transformational Teaching in Inclusive Schools: A Cross-

Country Study Between Indonesia and Thailand, European Journal of Educational Research 13, (13), 1215-1226.

Schonert-Reichl, K. A., Buote, D., Baelen, R. N., Lovett, J., Al-Khalaf, M., Thursby Bourke, K., Galloway, C., Parker, A., & Baghdady, A. (2023). Leveraging the evidence on the relationship between teacher and student well-being in learning and teaching: A scoping review and educator and student interviews. Qatar Foundation