



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: 2015/.....

مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة

دراسة ميدانية بمؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: توجيه و إرشاد تربوي

إشراف الأستاذة :

جميلة عزوق

إعداد الطلبة :

نصيرة بوزنن ✓

الموسم الجامعي : 2014 / 2015 .



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين بوزن علي و لرقط مسعودة أطل الله في عمرهما و
أدامهما علينا بالصحة و العافية ،

إلى الإخوة :

حليمة و أبنائها مبارك و زوجته ، نورالدين ، خضرة و زوجها و أولادها ، سعيد ، حفصة و
زوجها، عبد الستار .

لخضر و زوجته ربيعة و أبنائهما : فاطمة الزهراء ، رونق، مروة و علي صهيب.

الخامسة و زوجها سعادة أحمد و أبنائهما : نور الهدى ، شهرزاد، عبد البارئ و عبد
الودود.

إلى أختي مليكة .

عبد القادر و زوجته نجاة و أبنائهما : عبد الباسط ، بهاء الدين و أريج .

محمد و زوجته مسعودة و ابنهما: عبد الرحيم .

إلى أخي عبد الله .

و إلى كل من يحمل اسم بوزن علي وجه الأرض.

شكر وتقدير

قال عزوجل في كتابه الحكيم: ﴿لَنْ نَشْكُرَهُ لأزيدنكم﴾ سورة إبراهيم (8). يطيب لي بعد انجاز هذا العمل المتواضع أن أسجد لله تعالى حمدا و شكرا على ما وهبني من عون و صبر من أجل انجاز هذه الدراسة و الذي أرجو أن يكون خالصا لوجهه الكريم و أن يرزقني أجره.

أتقدم من هذا المقام بأسمى عبارات الشكر و عظيم الامتنان لأستاذتي المشرفة / **جميلة محروق** التي تفضلت بالإشراف على هذه الدراسة، فلم تبخل عليّ بجهدا و وقتها، فلا تتسع لا الكلمات و لا المعاني للتعبير عن شكري و تقديري لحرصها الدائم و جديتها الصادقة على تزويدي بالنصائح و التوجيهات السديدة، و التي كان لها أثر بالغ في تذليل الصعوبات التي واجهتني في إعداد رسالتي، فكانت نعم المشرفة الموجهة و المشجعة لي في كل خطوة من خطوات البحث، و لها مني خالص الثناء راجية من المولى العزيز القدير أن يبارك فيها، و يجزيها كل الخير، و يجعل ذلك في ميزان حسناتها.

كما لا يغيب عن ذهني وأنا أسطر هذه الكلمات التي اختتم بها عملي البحثي أن أتوجه بفيض من الشكر العميق الى كل أعضاء لجنة المناقشة، فلهم مني كل التقدير عرفانا على موافقتهم الكريمة لمناقشة رسالتي و إتاحة الفرصة لي للاستفادة من خبراتهم العلمية القيمة و التي سترفع حتما من القيمة العلمية لهذه الدراسة. و يسرني أن أتقدم الى جميع أساتذتي بقسم علم النفس، و الذين زودوني بالخبرة العلمية طوال مشواري التعليمي بجامعة المسيلة.

الى كل العاملين بمدارس التربية الخاصة لمساعدتهم لي من المدير الى أدنى عامل بهذه المؤسسات و أقول لهم جزاكم الله كل خير لأنكم تتعاملون مع أصعب فئة في المجتمع بكل رفق و حنان. كما لا يفوتني أن أشكر كل المعلمين و المعلمات و الذين ساعدوني في إجراء رسالتي، فجزاكم الله كل خير و جعلها الله في ميزان حسناتكم.

نبيرة بوزنن

محتوى الدراسة	
الصفحة	الموضوع
	الإهداء
	شكر و تقدير
قائمة المحتويات	
	قائمة الجداول و الأشكال.
	ملخص الدراسة.
أ	مقدمة.
الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة	
06	1. إشكالية الدراسة و تساؤلاتها.
09	2. أهمية الدراسة.
09	3. أهداف الدراسة.
10	4. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة.
11	5. الدراسات السابقة.
17	6. التعليق على الدراسات السابقة.
19	7. فرضيات الدراسة.
الباب الأول: الدراسة النظرية	
الفصل الأول: ضغوط العمل	
تمهيد.	
22	1. مفهوم ضغوط العمل.
23	2. الضغوط و بعض المفاهيم المرتبطة بها.
25	3. النظريات و النماذج المفسرة لضغوط العمل.
29	4. مراحل حدوث ضغط العمل.
31	5. أنواع ضغوط العمل.
33	6. مصادر ضغوط العمل.

35	7. الآثار المترتبة على ضغوط العمل.
37	8. أساليب مواجهة ضغوط العمل.
خلاصة الفصل	
الفصل الثاني: معلم التربية الخاصة	
تمهيد.	
43	1. مفهوم التربية الخاصة.
43	2. فئات التربية الخاصة.
44	3. مفهوم معلم التربية الخاصة.
45	4. خصائص و مواصفات معلم التربية الخاصة.
48	5. أدوار معلم التربية الخاصة.
51	6. إعداد معلم التربية الخاصة.
53	7. برامج إعداد معلم التربية الخاصة.
54	8. الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة.
خلاصة الفصل	
الباب الثاني: الدراسة التطبيقية.	
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية.	
تمهيد.	
62	1. الدراسة الاستطلاعية.
62	2. الدراسة الأساسية.
62	1.2. مجالات الدراسة.
63	2.2. منهج الدراسة.
64	3.2. مجتمع و عينة الدراسة.
67	4.2. أداة جمع البيانات.
69	5.2. الأساليب الإحصائية.
خلاصة الفصل	

الفصل الرابع: عرض و مناقشة النتائج

تمهيد.

73	1. عرض و مناقشة الفرض العام.
75	2. عرض و مناقشة الفرضيات الفرعية.
75	1.2. عرض و مناقشة الفرض الأول.
76	2.2. عرض و مناقشة الفرض الثاني.
78	3.2. عرض و مناقشة الفرض الثالث.
79	4.2. عرض و مناقشة الفرض الرابع.
81	5.2. عرض و مناقشة الفرض الخامس.
84	6.2. عرض و مناقشة الفرض السادس.
86	3. الاستنتاج العام.
	الخاتمة.
	الاقتراحات.
	المصادر و المراجع.
	الملاحق.

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة الأساسية حسب مؤسسات التربية الخاصة.	65
02	توزيع أفراد الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية و النسبة المئوية لكل متغير.	66
03	ترتيب ضغوط العمل لمعلمي مؤسسات التربية الخاصة.	73
04	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة "ت" لمجالات المقياس تبعاً لمتغير الجنس.	75
05	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة "ت" لمجالات المقياس تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.	77
06	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة "ت" لمجالات المقياس تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.	78
07	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة "ت" لمجالات المقياس تبعاً لمتغير الخبرة.	80
08	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة "ت" لمجالات المقياس تبعاً لمتغير نوع إعاقة الطفل.	82
09	المقارنات البعدية بين متوسطات مجال ظروف العمل تبعاً لمتغير نوع إعاقة الطفل.	83
10	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة "ت" لمجالات المقياس تبعاً لمتغير نوع وظيفة المعلم.	85

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	نموذج سيلبي هانز لضغوط العمل.	27
02	نموذج ميتشغن لضغوط العمل.	28
03	نموذج كرايتز و كينيكي لضغوط العمل.	28
04	نموذج بيير و نيومان لضغوط العمل.	29
05	مراحل الضغط عند سيلبي هانز.	30

ملخص الدراسة.

تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة المسيلة. مع التعرف على الفروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة قد تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة، نوع إعاقة الطفل، نوع وظيفة المعلم). و قد تكونت عينة الدراسة من معلمي فئات: الإعاقة السمعية، الإعاقة البصرية، الإعاقة الذهنية، في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2015/2014 و قوامها (31) معلما و معلمة.

و تم استخدام مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة من إعداد الباحثين أبو مصطفى و الزين (2009)، حيث ثبت صدق و ثبات المقياس في البيئة المحلية بعد حساب الخصائص السيكمترية للأداة. و لمعالجة نتائج الدراسة استخدمت الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (ت)، تحليل التباين الأحادي، اختبار شيفيه (المقارنة البعدية). و قد خلصت النتائج الى:

1. أن أكثر مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة هي كالتالي: مجال العلاقة مع الأطفال بمتوسط حسابي (24.81)، يليه مجال العلاقة مع أولياء الأمور بمتوسط حسابي (23.97)، فمجال الراتب و الترقية بمتوسط حسابي (23.87)، مجال ظروف العمل بمتوسط حسابي (20.87)، فمجال بيئة العمل بمتوسط حسابي (18.68)، ثم مجال العلاقة مع الزملاء بمتوسط حسابي (18.45)، فمجال العلاقة مع مدير المؤسسة بمتوسط حسابي (17.90).

2. وجود فروق بين متوسطات مجال العلاقة مع الزملاء و مجال العلاقة مع مدير المؤسسة لصالح الذكور في مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس.

3. عدم وجود فروق بين متوسطات مجالات المقياس التالية: مجال ظروف العمل، مجال العلاقة مع الأطفال، مجال العلاقة مع الزملاء، و مجال العلاقة مع أولياء الأمور، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في باقي المجالات لصالح المتزوجين.

4. عدم وجود فروق بين متوسطات مجالات المقياس تعزى لمتغير المؤهل العلمي ماعدا مجال الراتب و الترقية لصالح ذوي المؤهل العلمي الثانوي.

5. عدم وجود فروق بين متوسطات مجالات المقياس تعزى لمتغير الخبرة.

6. وجود فروق بين متوسطات مجال ظروف العمل تبعا لمتغير نوع إعاقة الطفل لصالح معلمي الأطفال المعوقين سمعيا ثم معلمي الإعاقة الذهنية.

7. عدم وجود فروق بين متوسطات مجالات المقياس تعزى لمتغير نوع وظيفة المعلم.

Résumé :

Le but de la présente étude est de connaître les différentes pressions de travail sur les instituteurs de l'éducation spécialisée dans la ville de M'sila, et d'identifier les différences entre les échelles dans les zones de sources de pression qui est due au variable démographique soit sexe, situation sociale, qualification scientifique, expérience, nature d'handicap de l'enfant, nature de la fonction de l'instituteur.

L'échantillon de notre travail, comprend une catégorie d'instituteurs bien précis il s'agit d'instituteurs d'enfants de déficience auditive, de déficience visuelle, et de déficience mentale dans le deuxième semestre de l'année scolaire de 2014-2015 et cette étude comprend environ 31 éléments.

La méthode de l'échelle des sources de pression de travail appliquée par les deux chercheurs MUSTAPHA et ZINE (2009) sur les instituteurs de l'éducation spécialisée s'est avérée positive lors de son étude sur son environnement local, après avoir calculé les caractéristiques psychométriques de l'outil. Pour le traitement des résultats de l'étude nous avons utilisé les méthodes statistiques suivantes : La moyenne arithmétique, La déviation de norme (l'écart-type), Le test (T), Le traitement de la mono variance, Le test de CHIVIE, et les résultats étaient comme suivants :

1/- La plupart des sources de pression de travail chez les instituteurs désignés était d'un taux moyen réparti comme suivante :

- Zone de relation avec les enfants de moyenne était de 24,81,
- Zone de relation avec les tuteurs d'enfants d'un moyen de 23,97
- zone de salaire et d'indemnisation est de 23,87
- zone de condition de travail est de 20,87
- zone de milieu de travail 18,68
- zone de relation avec les collègues de travail de 18,45
- et finalement la relation avec le gérant de l'établissement qui est de 17,80

2/- Il existe des différences entre les taux de moyennes dans la zone de relation avec les collègues eux même et la zone de relation avec le gérant de l'institut dans l'échelle de pression de travail en faveur du sexe masculin.

3/-absence de différence dans les taux moyennes des zones d'échelle suivant : zone de condition de travail, zone de relation avec les enfants handicapés, zone de relation avec les collègues de travail, zone de relation avec les tuteurs ; par contre nous trouvons une nette différence statistique dans les autres zones en faveur des instituteurs mariés.

4/- Absence de différence dans les taux moyennes des zones de l'échelle due au variable de qualification scientifique sauf dans la zone de salaire et des promotions qui est en faveur des éléments ayant plus de qualifications scientifiques.

5/- Absence de différence de taux moyennes des zones de l'échelle due à l'expérience.

6/- Existence de différences de taux moyennes dans les zones de condition de travail selon le variable de genre d'handicap d'enfant qui est en faveur de l'instituteur des enfants ayant des déficience auditive et moins pour les instituteurs d'enfants de déficience mentale.

7/- Absence de différence de taux moyennes dans les zones d'échelles due au variable nature de fonction de l'instituteur.



مفصلة

مقدمة:

يعد العمل في مجال التربية الخاصة من الأعمال الإنسانية التي من خلالها يتم تقديم خدمات تربوية و علاجية لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة، إيماناً بأن رعاية المجتمع لذوي الاحتياجات الخاصة بكل فئاتها هي المعيار الحقيقي للحكم على تطور ذلك المجتمع.

لذا بدأ الاهتمام بمجال الإعاقة و المعوقين في السنوات الأخيرة و يرجع هذا الاهتمام إلى الاقتناع المتزايد في المجتمعات المختلفة بأن المعوقين كغيرهم من أفراد المجتمع لهم الحق في الحياة و في النمو بأقصى ما تمكنهم منه قدراتهم و طاقاتهم، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن الاهتمام بفئات المعوقين يرتبط بتغيير النظرة المجتمعية إلى هؤلاء الأفراد، والتحول من اعتبارهم عالة على المجتمع إلى النظر إليهم كجزء من الثروة البشرية مما يحتم تنمية هذه الثروة والاستفادة منها إلى أقصى حد ممكن. و إذا كانت الإعاقة مشكلة تستدعي تطوير كل الفرص الممكنة كي يستطيع المعوق أن يتعلم و ينمو وفق قدراته وإمكاناته، فقد يصعب تحقيق ذلك كله إذا لم يتلقى المعوق تدريباً و تأهيلاً مناسباً من قبل معلم يملك قدراً عالياً من الكفايات و المهارات التعليمية، و بالتالي يمكن القول بأنه إذا أردنا الرقي ببرامج التربية الخاصة يجب الرقي أولاً بكفايات المعلم و تأهيله بشكل جيد. (جوليان موس و آخر، 2002: ص 101).

إن معلم التربية الخاصة هو جوهر العملية التربوية وذلك لأهمية ومكانة الدور الذي يقوم به في هذه العملية، وتعدد وتداخل أدوار هذين الدور المعرفي و التقويمي والإداري و التأهيلي و العلاجي . وكثيراً ما يواجه معلمو التربية الخاصة في المدارس مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الاضطراب والقلق والخوف و الإحباط و الغضب مما يؤثر سلباً على حالتهم الصحية والنفسية، وينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل و كذا التأثير السلبي على تلاميذه ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن ثم عدم القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة.

وتؤدي الضغوط التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة في مهنته إلى استنزاف جسمي وانفعالي. وأهم مظاهره فقدان الاهتمام بالتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، وتبلد المشاعر، ونقص الدافعية و

الأداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير وفقدان الابتكار مما قد يؤثر بشكل مباشر على إنتاجيته من جهة خاصة وعلى مخرجات التعليم بشكل عام.

كما و يواجه معلمو التربية الخاصة معوقات عديدة تُحد من مستوى الخدمات التي يقدمونها للتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، كما أن العمل في هذا المجال يتداخل مع الكثير من المجالات الأخرى التي تؤثر وتتأثر به وتمثل هذه الجوانب في الأمور النفسية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والأكاديمية والعلاجية وغيرها.

فإذا كان المعلم هو احد أهم أركان العملية التعليمية، ف إن أي معوقات تعترض طريقه تحول بالتالي، دون أداء التعليمي على النحو الأفضل ، وتؤدي إلى إحساسه المباشر بعجزه عن القيام بواجباته ومسؤولياته تجاه الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة التي يُعلمها والمجتمع الذي يعمل فيه .

و إدراكا منا لأهمية الأمر ارتأينا تسليط الضوء على مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة، حيث شملت دراستنا على **الفصل التمهيدي ، الدراسة النظرية ، ثم الدراسة الميدانية كما يلي:**

الفصل التمهيدي احتوى على الإطار العام للدراسة و الذي يشمل عرض مشكلة الدراسة و تحديد تساؤلاتها و صياغة فرضياتها، بالإضافة إلى الإشارة لأهداف و أهمية دراستها، وعرض الدراسات السابقة التي تعرضت للدراسة، و في الأخير تحديد التعاريف الإجرائية للمتغيرات المتناولة.

تطرقنا في **الباب الأول** إلى الدراسة النظرية تكونت من فصلين: **الفصل الأول** تناولنا فيه ضغوط

العمل: من مفهوم لضغوط العمل، و إلى النظريات و النماذج المفسرة لضغوط العمل، مراحل حدوثه، أنواعه، مصادره، الآثار المترتبة عنه، وفي الأخير إلى أساليب مواجهة ضغوط العمل. أما

الفصل الثاني فتناولنا فيه معلم التربية الخاصة: فقبل أن نتطرق إلى معلم التربية الخاصة فقد عرجنا إلى مفهوم التربية الخاصة و كذلك الفئات التي يتعامل معها معلم التربية الخاصة، ثم تناولنا مفهوم معلم التربية الخاصة، خصائصه و مواصفاته، أدواره، إعداده، وبرامج إعداده، ثم في الأخير إلى الضغوط المهنية التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة.

ثم تطرقنا في **الباب الثاني** إلى الدراسة التطبيقية التي تكونت أيضا من فصلين هما: **الفصل الثالث** خصص للإجراءات المنهجية: حيث تم التطرق فيه إلى الدراسة الاستطلاعية و من خلالها درسنا الخصائص السيكومترية لأداة القياس، ثم إلى الدراسة الأساسية و الذي تطرقنا فيه إلى مجالات الدراسة، منهج الدراسة، مجتمع الدراسة و عينته، ثم تم وصف أداة جمع البيانات، ثم الأساليب الإحصائية. أما **الفصل الرابع**: خصصناه لعرض أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة على التساؤلات و مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة و أدبيات الموضوع المقدمة في الفصول السابقة وصولا إلى ملخص عام للدراسة و مقترحات التي تم استخلاصها.



الفصل التمهيدي الإطار العام للدراسة

الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
2. أهمية الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة.
5. الدراسات السابقة.
6. التعليق على الدراسات السابقة.
7. فرضيات الدراسة.

1. إشكالية الدراسة و تساؤلاتها:

تتسارع في عصرنا الحالي أحداث الحياة اليومية، حتى أن البعض منا لم يعد في استطاعته مسايرة متطلباتها، الأمر الذي جعلنا نخضع لضغوط الحياة، فانعكست على الصحة البدنية و النفسية و على مستوى أدائنا، وضغوط العمل من أكثرها شيوعا في الأوساط المهنية، حيث أنها تؤدي الى عدم القدرة على التوافق المهني و ضعف مستوى الأداء، و انخفاض الدافعية للتعلم و الشعور بالإرهاك الجسمي و النفسي، حيث أثبتت عدة دراسات من بينها دراسة كل من ميلر (2005) و دراسة الحسين (2002) عن وجود علاقة ارتباطية معنوية بين ضغوط العمل و الاضطرابات النفسية، و العقلية، و السلوكية.

و تعد البيئة المدرسية أعلى البيئات الضاغطة في المجتمع (ثابت، نضال، 2003: ص 49) فهي تعاني من عدة مشكلات ، شأنها شأن أي مؤسسة اجتماعية أخرى، فالمعلمين إضافة الى ما يعانونه من مشكلات اجتماعية و اقتصادية ، لديهم مشكلات خاصة بطبيعة عملهم، فقد وصفت مهنة التدريس بأنها أكثر المهن معانات من الضغوط، و في حالة استمرار هذه الضغوط قد تؤدي الى حالة نفسية سيئة تعرف بالاحتراق النفسي، لذا زاد الاهتمام بضغوط العمل لدى المعلم، و من هذه الدراسات دراسة فيميان Fimian (1986) ودراسة الرشيد و هارون توفيق (1999) و التي أسفرت نتائجهم الى أن أكثر مصادر الضغوط التي يواجهها المعلمون هي كالتالي: قلة فرص التقدم في أداء عملهم، عدم توفر المركز الوظيفي الجيد، عدم السيطرة على بعض الشؤون المدرسية، عدم الاعتراف و التقدير، قلة الدعم الانفعالي في العمل، انعدام فرص التحسين الوظيفي، الترقية، قلة المكافآت و الرواتب، عدم الاعتراف بأهمية المعلمين، الشقاق مع الزملاء، ضغوط قواعد العمل، عدم الرضا عن المركز الوظيفي، التمييز غير المبرر من الرؤساء و الجمهور. (فيميان، 1986: ص 42-43) (الرشيد و هارون توفيق، 1999: ص5). كل هذه الضغوط التي يتعرض لها المعلم تؤثر سلبا على أدائه و سلوكياته و على مستوى تفاعله مع الطلبة داخل غرف الصف.

ومعلم التربية الخاصة كغيره من المعلمين حظي باهتمام لا بأس به من هذه الدراسات، وذلك مع بروز الاهتمام بالأطفال المعاقين، حيث بدأ الاهتمام بالأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في

المؤسسات التربوية و الجمعيات الخيرية ، ونشطت الجامعات بالدراسات و الأبحاث التي تعالج مشاكل المعاقين، عن طريق توفير معلمين أكفاء يستطيعون تحمل أعباء تعليم هذه الفئة من الطلاب (أبو الحمص، و السراي، و حجازي، 1988:ص 95). فالمعلم مطالب بأن يتعامل مع هذه الفئة من الطلبة على أساس فهم تام لخصائصهم النفسية و سلوكياتهم و احتياجاتهم و ميولهم و اهتماماتهم، كما عليه أن يسعى الى تقديم ما يناسبهم بالأساليب و الطرق و الأنشطة التي تتماشى معهم و تتناسب مع مستوياتهم و تناسب ظروفهم المختلفة.

إن تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة ينطوي على تحديات و صعوبات كثيرة، فإضافة لكون معلمي الأطفال المعوقين عرضة لذات الضغوط التي يتعرض لها المعلمون العاديون فهم يواجهون صعوبات جمة بالرغم من عطائهم وتضحياتهم لأن المعاق لا يتغير بسرعة وبسهولة الأمر الذي قد يبعث في النفس الشعور بالإحفاق وعدم الكفاية وخيبة الأمل (الخطيب والحديدي، 1994: ص 34)، فيحدث لديهم معدلا عاليا من الانفعالات السلبية و التي تصاحبها تغيرات فيزيولوجية كرد فعل تنبهي لتلك الضغوط.

تنعكس الضغوط لدى معلم التربية الخاصة عند إدراكه بعدم قدرته على أداء مهامه و واجباته التربوية و التعليمية والتأهيلية و الاجتماعية الموكلة له في رعاية فئات ذوي الإعاقة، الأمر الذي يشكل تهديدا لذاته و سوء التوافق النفسي و هذا ما أظهرته دراسة عطا الله (1999). و من بين المهام و الواجبات الموكلة لمعلم التربية الخاصة نذكر: المشاركة في تقييم وتشخيص الأطفال في المؤسسة، تحديد كل من الأداء التحصيلي الحالي، وتحديد الاحتياجات التربوية و الأكاديمية الخاصة بكل طفل، تحديد الأهداف التربوية والتعليمية، تصميم الوسائل التعليمية لكل طفل (أبو مصطفى، 2000:ص ص 37-38)، متابعة التقدم التعليمي، المعرفي، المهاري، و الوجداني (القريطي، 1996: ص 71)، المشاركة في إرشاد أسر الأطفال المعوقين، معاونة المعلمين العاملين بالمدارس العادية التي يتعلم فيها الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة (الأطفال المدمجين في المدارس العادية)، كل هذه المهام وغيرها تمثل مواقف ضاغطة بالنسبة للمعلم مما تؤدي الى إنهائه، وهذا ما أشارت إليه دراسة كيسار (1997) على أن أكثر أسباب إنهائه معلمي التربية الخاصة من وجهة

نظرهم هي كثرة الأعمال الكتابية التي يكلف بها المعلم، نقص التقدير و التفهم و الدعم و التعاون من قبل معلمي التربية العامة لعمل زملائهم معلمي التربية الخاصة. كما و قد يؤدي هذا الإنهاك الى الاستقالة من العمل و التوجه الى مهن أخرى كالتعليم العادي، و عن أسباب استقالة معلمي التربية الخاصة وجد لورنسن و ماكينون (1982) في دراستهما أن أبرز هذه الأسباب: المشاحنات بين المعلمين و الإدارة، عدم كفاية مهارات الاتصال بين المعلمين و مشرفيهم، و عن دراسة ميلر و براونيل و سميث (1999) فقد وجدوا ما نسبة (41%) من عينة الدراسة التي بلغت (1476) معلما و معلمة لم يستمروا في عملهم في مجال التربية الخاصة، وتوجه ما نسبته (21%) من العينة الدراسية الى التعليم العام.

و إدراكا منا لخطورة الضغوط التي يعيشها معلم ذوي الاحتياجات الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة و بحكم الخبرة العملية الميدانية بإحدى هذه المؤسسات بمدينة المسيلة، و من خلال الملاحظات المسجلة على المعلمين واحتكاك الباحثة المباشر بهم، ارتأينا أن نتعرض الى مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة في مدينة المسيلة.

تساؤلات الدراسة: تتلخص إشكالية الدراسة في التساؤل العام التالي:

ما مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة.؟

و انبثق من التساؤل العام التساؤلات الفرعية التالية:

1. هل توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس (ذكر - أنثى)؟.
2. هل توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج - أعزب)؟.
3. هل توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (جامعي - ثانوي)؟.

4. هل توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)؟.
5. هل توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع إعاقة الطفل (سمعية، بصرية، عقلية)؟.
6. هل توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع وظيفة المعلم (مثبت، متعاقد)؟.

2. أهمية الدراسة :

تتبع أهمية هذه الدراسة في أنها تسلط الضوء على حجم المعاناة التي يتعرض لها معلمو ومعلمات التربية الخاصة بمدينة المسيلة جراء تعرضهم لضغوط العمل وما قد يترتب عليها من آثار يمكن أن تنعكس سلباً على صحتهم النفسية والعقلية والجسدية ، مما قد يؤدي إلى عزوفهم و استقالتهم من العمل و بالتالي نقص العاملين في المجال.

كما و تمتد آثار هذه الضغوط (السلبية) إلى الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال سوء التفاعل الاجتماعي بين المعلم و الأطفال. و لأن معلم التربية الخاصة يتعامل مع فئات هي في أمس الحاجة إلى أن يكون بجانبها من أجل بناء شخصيتها من جميع النواحي الجسمية و العقلية و الاجتماعية و الخلقية و لا يتأتى ذلك و المعلم يصارع ضغوطا سواء كانت نفسية أو اجتماعية أو مهنية.

3. أهداف الدراسة :

نظرا لأهمية الدور الذي يؤديه معلم التربية الخاصة نحو الطفل المعاق من اجل إعادة تأهيله ودمجه من جديد في المجتمع ليكون عضوا فعالا فإن هذه الدراسة تهدف إلى :

1. التعرف على مصادر ضغوط العمل التي تواجه معلم مؤسسة التربية الخاصة من أجل إيجاد حلول لها من قبل الأخصائيين في مجال علم النفس و علوم التربية و كذلك ومن طرف

المسؤولين في مجال التربية الخاصة ، الأمر الذي يسهم إسهاما فاعلا في رفع مستوى التعليم الخاص بالمعوقين.

2. التعرف على الفروق في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، نوع إعاقة الطفل ونوع وظيفة المعلم).

4. التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

✓ مفهوم مصادر ضغوط العمل:

هي الدرجة التي يحصل عليها المفحوصون (معلمي مؤسسات التربية الخاصة) في مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة.

✓ مفهوم معلمي مؤسسات التربية الخاصة:

هم جميع المعلمين القائمين على عملية تدريس و تعليم الأطفال المعوقين بمؤسسات التربية الخاصة و المتحقين ب: مدرسة الأطفال المعوقين سمعيا، مدرسة الأطفال المعوقين بصريا، المركز النفسي البيداغوجي للإعاقة العقلية بمدينة المسيلة في الموسم الدراسي (2014/2015)، و الذين تلقوا تكويننا بمؤسسة متخصصة في تأطير المستخدمين بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة سواء في (قسنطينة أو بئر خادم) و الذين تحصلوا في نهاية تكوينهم على شهادة تمكنهم من الإلتحاق بالسلك الوظيفي " مربي متخصص، مربي رئيسي، معلم متخصص"، و خريجي الجامعات في تخصص (علم النفس، علوم التربية، علم اجتماع، الأدب العربي)، و هم يمارسون فعليا مهنة التربية و التعليم المكيف مع فئة المعاقين سمعيا و بصريا و ذهنيا بمؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة .

5. الدراسات السابقة :

دراسة الفاعوري (1990) بعنوان " الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية " على عينة مكونة من (200) معلمة ، بواسطة أداة مكونة من (40) فقرة ، كشفت الدراسة عن وجود اختلاف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة باختلاف نوع الإعاقة التي يعملن معها ، كما أشارت النتائج الى أن مصادر الضغط التي تواجه معلمات الإعاقة العقلية تمثلت بالعلاقات مع الأهل ، وخصائص الطلبة المتعلمين وظروف العمل والعلاقة مع الإدارة و الزملاء و المنهاج و الأدوات والوسائل التعليمية. ولم تظهر الدراسة أي مستوى يشكل عنصرا ضاغطا يتعلق بخصائص المعلمة كما أشارت الدراسة الى زيادة المستوى ضغوط معلمات الإعاقة العقلية على مستوى مصدر الضغط المتعلق بخصائص المتعلم مقارنة بمعلمات الإعاقة السمعية و البصرية و الحركية.

دراسة السمدوني (1995): التي هدفت الى التعرف على الإنهاك النفسي و مصادره لدى معلمي التربية الخاصة، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (240) معلما و معلمة بمعاهد التربية و مدارس التربية الخاصة (التربية الفكرية، الصم و البكم، معاهد الإعاقة البصرية)، (115) ذكور، (125) إناث، و اشتملت الدراسة على الأدوات التالية: قائمة الإنهاك النفسي للمعلم من إعداد الباحث مكونة من قسمين الأول خاص بدرجة شعور المعلم بالإنهاك النفسي، و الثاني خاص بتبعيات الإنهاك الوظيفي، و مقياس ضغوط العمل من إعداد الباحث. كشفت الدراسة عن ارتباطات سالبة بين كل من بعدي الإرهاق الانفعالي و ضعف الاهتمام بالبعد الإنساني في التعامل و بين سن المعلم، عدم وجود ارتباطات دالة بين المعلم و كل من الانجاز الشخصي المنخفض و الدرجة الكلية للإنهاك النفسي، كما جاءت الارتباطات موجبة و دالة بين الإنهاك النفسي و محدداته لدى معلمي التربية الخاصة و بين حالتهم الاجتماعية، كما كشفت النتائج عن علاقة بين الإنهاك النفسي و ضغوط العمل، وكشفت أيضا أن كل بعد فرعي من أبعاد الإنهاك النفسي لمعلمي التربية الخاصة فئة نوعية المصادر الضاغطة سواء أكانت مهنية أم شخصية، كما كشفت عن وجود اختلاف في مصادر الإنهاك باختلاف نوع المعلم (جنسه)، وأن الإنهاك النفسي (الدرجة الكلية) و

الانجاز الشخصي المنخفض عاملان يسهمان في التنبؤ بمؤشر نية المعلم في ترك المهنة، وأيضا التغيب عن المعهد، وأن الإنهاك النفسي كان عاملا منبئا للمظاهر الفسيولوجية و الانفعالية.

دراسة الكخن (1997) بعنوان "الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة في

فلسطين" والتي هدفت الى التعرف على الضغوط المهنية حسب أهميتها ومدى تأثيرها بمتغيرات الجنس و العمر و الخبرة التعليمية ، المستوى التعليمي ونوع الإعاقة .وتكونت الدراسة من (181) معلما ومعلمة وقد أظهرت النتائج أن مصادر الضغوط التي يعاني منها المعلمون كانت كالتالي حسب الأهمية: الدخل، السمات الشخصية للمتعلم،العلاقة مع الأهالي،العلاقة مع الإدارة ، المنهاج، النمو المهني ، المكانة الاجتماعية، ظروف العمل مع المعاقين، أعباء العمل،العلاقة مع الزملاء . وقد أظهرت الدراسة اختلاف مستوى مصادر الضغوط على أبعاد المقياس لصالح المعلمين الذكور وذوي المؤهل العلمي، وذوي الخبرات (5-10) سنوات أي أن العلاقة تزايدية بين مستوى الضغوط و المؤهل العلمي و الخبرة ولصالح معلمي الإعاقة السمعية ثم العقلية.

دراسة ميلر و براونيل و سميث (1999): Miller ,Brownell & Smith : درسوا

العوامل التي تساعد على بقاء المعلم في التربية الخاصة أو تركه أو التحول الى مجالات أخرى في التربية العادية،اشتملت عينة الدراسة على (1576) معلما و معلمة من ولاية فلوريدا، وأخذت الدراسة المتغيرات الديمغرافية التالية: العمر، الجنس، المؤهل العلمي، علاقة المعلم بالطلبة، عدد الطلاب في الفصل، عدد ساعات العمل، علاقة المعلم بزملائه، العلاقة مع الإدارة، الراتب، امتيازات المهنة، الضغوط و الرضا المهني، و أظهرت الدراسة بعد سنتين من المتابعة أن (21%) من المعلمين تركوا المهنة، وأن (20%) منهم من تحول الى العمل بمجال التربية العادية، أي ما يعادل (41%) من أفراد عينة الدراسة لم يستمروا في عملهم في مجال التربية الخاصة، و قد أظهرت النتائج أن المعلمين الذين استمروا في العمل بمجال التربية الخاصة كانوا من المعلمين الأكبر عمرا، و ذوي الخبرات العالية، و أنهم أقل تعرضا للضغوط، أما الذين انسحبوا من مجال التربية الخاصة فقد أظهرت الدراسة أنهم واجهوا مشاكل في جو العمل، وقلة الدعم من قبل الإدارة، وتدني مستوى الإعداد الوظيفي، وكثرة عدد الطلبة في الصف الواحد.

دراسة بريك (2001) بعنوان " مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون في المدارس الخاصة من وجهة نظرهم " وهدف الدراسة التعرف الى مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو المدارس الخاصة من وجهة نظرهم ، ومعرفة مستوى الضغوط لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات، وقد شملت الدراسة على عينة قدرها (409) معلم ومعلمة ، منهم (155) معلما و(254) معلمة ، وقد أوضحت نتائج الدراسة أن أقوى مصادر الضغوط المهنية كانت على التوالي: العلاقة مع الآباء ، العلاقة مع الطلبة ، الظروف المعنوية، الظروف المادية، العلاقة مع الإدارة ، العلاقة مع الزملاء، وغموض الدور. كما أوضحت نتائج الدراسة أن مستويات الضغوط المهنية كانت لدى المعلمين أعلى من مستواها لدى المعلمات وان مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بالظروف المادية ،الظروف المعنوية والعلاقة مع الزملاء أعلى لدى الفئات العمرية الأصغر سنا من فئات الأكبر. كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير المستوى التعليمي لصالح حملة البكالوريوس. وبينت نتائج الدراسة الى أنها توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير الدخل لصالح فئة الأقل دخلا . كما بينت الدراسة انه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين تبعا لمتغير العبء التدريسي لصالح المعلمين الذين يعملون أكثر من (29) حصة أسبوعيا.

دراسة محمد حمزة الزيودي (2004) بعنوان مصادر الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك و علاقتها ببعض المتغيرات " وهدفت هذه الدراسة الى الكشف عن ظاهرة الضغط النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في إقليم الجنوب و علاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الخبرة التدريسية، المؤهل العلمي) . و اشتملت عينة الدراسة على (110) معلم و معلمة اختيروا بطريقة عشوائية من مدارس جنوب الأردن خلال الموسم الدراسي (2003/2004). و لتحقيق أهداف الدراسة تمت مقابلة أفراد العينة، ثم طبق مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي. حيث تضمن ثلاثة أبعاد موزعة على (22) فقرة، و أشارت نتائج الدراسة الى أن معلمي التربية الخاصة في جنوب الأردن يعانون من مستويات مختلفة من الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي تراوحت من المتوسط الى الأعلى، و أشارت الدراسة الى أن أكثر مصادر الضغوط هي المرتبطة بالأبعاد التالية: قلة الدخل الشهري، البرنامج الدراسي

المكتظ، و المشاكل السلوكية، العلاقات مع الإدارة و عدم وجود التسهيلات المدرسية، زيادة عدد الطلاب في الصف، ونظرة المجتمع المتدنية لمهنة التعليم. كما أشارت نتائج الدراسة الى أن المعلمين كانوا يعانون من الإجهاد الانفعالي أكثر من المعلمات، كذلك كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في بعد تبدل الشعور و شدته لصالح المعلمين، كذلك كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدخل الشهري في بعد نقص الشعور بالأجاز.

دراسة واصف العابد و آخرون: تناول مشروع البحث المعوقات التي تواجه معلمي معاهد التربية الخاصة و برمج الدمج في المدارس العادية في محافظة الطائف ، و تمثل مجتمع الدراسة بالمعلمين و المعلمات المتواجدين في المدارس التي تتبع إدارة التعليم في محافظة الطائف. و بلغت عينة الدراسة (222) معلما و معلمة منهم (155) ذكور و (67) إناث. أما أداة الدراسة فكانت عبارة عن استبانة تضمنت (99) فقرة موزعة على تسعة محاور لتحديد المعوقات التي تواجه معلمي التربية الخاصة في محافظة الطائف. و تم استخدام المتوسطات الحسابية و المتوسطات الوزنية، الانحراف المعياري، الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار "ت" و تحليل التباين و النسب المئوية و معاملات الارتباط. حيث توصلت الدراسة للنتائج التالية: توجد معوقات تواجه معلمي التربية الخاصة على جميع محاور الاستبانة التسعة، لا توجد فروق دالة إحصائية لدى معلمي التربية الخاصة ترجع لفئة الإعاقه، توجد فروق في المعوقات التي تواجه معلمي التربية الخاصة بين الذكور و الإناث حيث كان الإناث أعلى في تقديرهن للمعوقات التي تواجههن، لا توجد فروق في المعوقات ترجع للمؤهل العلمي في الدراسة، لا توجد فروق في المعوقات التي تواجه معلمي التربية الخاصة ترجع لسنوات الخبرة.

دراسة صلاح الدين فرح عطاالله البخيت: بعنوان " مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في السودان"، حيث هدفت الدراسة الى التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي المعاقين في السودان على (62) معلما و معلمة من معلمي المعاقين من بينهم (17) معلمي المكفوفين و (18) من معلمي المتخلفين ذهنيا و (27) معلمي الصم. و استخدم في الدراسة مقياس فيميان لضغوط عمل معلمي التربية الخاصة المعرب من قبل السرطاوي (1996). كشفت نتائج

الدراسة أن تعرض معلمي التربية الخاصة في السودان لمصادر الضغوط المهنية فوق المتوسط، ويوجد (13) جانب تعد مصادر رئيسية للضغوط لديهم، وكانت أكثر الضغوط التي تواجه معلمي المعاقين تتمثل في ستة مصادر وهي: عدم مناسبة الراتب، إجراءات التقييم المستمرة، تدريس تلاميذ ذوي قدرات و حاجات متفاوتة، مرور اليوم الدراسي سريعاً، الشعور بالإحباط لعدم وجود وقت كاف للعمل مع الأطفال بشكل فردي، و الشعور بالانقطاع عن العالم عند وجودهم في الفصل الدراسي، و كشفت الدراسة أن المعلمين يتعرضون لمصادر الضغوط المهنية أكثر من المعلمات، وأن معلمي الصم أكثر تعرضاً لمصادر الضغوط مقارنة مع معلمي المتخلفين عقلياً، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق بين المعلمين تعزى لمتغير الخبرة التدريسية، وعدم وجود فروق في مصادر الضغوط المهنية تعزى لاختلاف المؤهل العلمي.

دراسة هدى خرباش (2007) بعنوان "الصعوبات التي تواجه معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بالمركز البيداغوجي للإعاقة العقلية لمدينة سطيف " حيث هدفت الدراسة الى التعرف على أهم الصعوبات التي تواجه معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بالمراكز البيداغوجية بولاية سطيف ، وكذلك التعرف على أهم مجالات الصعوبات التي تواجه معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة و أهم الأسباب التي أدت الى وجود هذه الصعوبات.

وقد تكونت عينة الدراسة من (45) معلماً لذوي الإعاقة العقلية للموسم الدراسي 2006/2007، استخدم فيها استبيان أعد من طرف الباحثة حددت فيه خمسة محاور، استخدمت لمعالجة نتائج الدراسة الأساليب الإحصائية التالية : المتوسط الحسابي لتقدير درجة الصعوبات و النسب المئوية، و بالاعتماد على الترتيب التنازلي للمتوسطات الخاصة بالصعوبات و أسبابها من وجهة نظر المعلمين لمعرفة درجة أهمية كل صعوبة من هذه الصعوبات. و قد بينت نتائج الدراسة ما يلي:

1. أهم الصعوبات التي تدرج تحت مجال المقررات التعليمية المعتمدة في مراكز التكوين هي عدم استخدام طرائق التدريس الحديثة و من أهم أسبابها عدم تنوع طرائق التدريس لمراعاة خصائص المعاقين عقلياً و مراعاة الفروق الفردية بينهم.

2. أهم الصعوبات التي تندرج تحت مجال تنظيم التدريبات خلال فترة التكوين هي: الوقت المخصص لتطبيق برنامج التدريبات ومن أهم أسبابها وجود هذه الصعوبة عدم توافر الحصص اللازمة من التدريبات للمربين بالمراكز البيداغوجية للمعاقين عقليا خلال فترة التكوين، وقصر الفترة الزمنية المخصصة للتدريب.
3. أهم الصعوبات التي تندرج تحت مجال الإعداد التخصصي و المهني هي ضعف الإعداد التخصصي و من أهم أسبابها ضعف الاهتمام بالجانب التطبيقي في المقررات التخصصية.
4. أهم الصعوبات التي تندرج تحت التدريب هي قلة الإمكانيات المتاحة في مراكز التدريب و من أهم أسبابها عدم توافر الوسائل و الأجهزة التعليمية اللازمة للتدريب.
5. أهم الصعوبات التي تندرج تحت مجال اتجاهات المعلمين نحو مهنة تعليم المعاقين عقليا هي القدرة على التعليم و من أهم أسبابها قلة الفرص المتاحة للتدريب على مهارات تعليم المعاقين عقليا.

دراسة أبو مصطفى و الزين (2009): بعنوان "مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة، دراسة ميدانية على عينة من معلمي الأطفال المعوقين بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة" ،هدفت الدراسة الى التعرف على الأهمية النسبية لمجالات مقياس ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة غزة، مع التعرف على الفروق المعنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة تعزى لمتغيرات: الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع إعاقة الطفل، فئة المعلم و نوع وظيفة المعلم. و قد تكونت عينة الدراسة من معلمي فئات الإعاقة العقلية، الإعاقة السمعية، الإعاقة البصرية و صعوبات التعلم في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2009/2008. قوامها (183) معلما ومعلمة، وقد استخدم مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة من إعداد الباحثين و استخدمنا لمعالجة نتائج الدراسة الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، اختبار "ت"، تحليل التباين الأحادي، اختبار شيفيه. و قد بينت نتائج الدراسة مايلي: أن أكثر مصادر ضغوط العمل شيوعا لدى معلمي التربية الخاصة هو مجال العلاقة مع الأطفال، يليه على التوالي مجال الراتب و

الترقية فمجال العلاقة مع الزملاء ثم مجال العلاقة مع الأولياء فمجال ظروف العمل ثم مجال العلاقة مع مدير المؤسسة فمجال بيئة العمل. كما بينت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق معنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة و الدرجة الكلية للمقياس تبعاً لمتغير الجنس، وجود فروق معنوية في مجال الراتب و الترقية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المعلمين المتزوجين، في حين لا توجد فروق معنوية في باقي مجالات مقياس موضع الدراسة و الدرجة الكلية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، عدم وجود فروق معنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة و الدرجة الكلية للمقياس تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وجود فروق معنوية في المجال الراتب و الترقية لدى معلمي موضع الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة من 6-10 سنوات ، وجود فروق معنوية في مجالي ظروف العمل و العلاقة مع الأطفال تبعاً لمتغير نوع إعاقة الطفل لصالح أطفال صعوبات التعلم، في حين لا توجد فروق معنوية في باقي مجالات مقياس موضع الدراسة و الدرجة الكلية للمقياس تبعاً لمتغير فئة المعلم، عدم وجود فروق معنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة و الدرجة الكلية للمقياس تبعاً لمتغير نوع وظيفة المعلم.

6. التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة أنها تناولت متغيرات جديدة بالدراسة، ومهمة في المجال السيكولوجي، حيث أنها تعالج قضية هامة في ميدان علم النفس، و التربية الخاصة، وهي دراسة مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة. أما ميلر و براونيل (1999) فقد درسا العوامل التي تساعد معلم التربية الخاصة الى ترك العمل أو التحول الى مجالات أخرى ، أما محمد حمزة الزيودي (2004) فقد درس مصادر الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي لمعلم التربية الخاصة، ودراسة السمادوني (1995) عن مصادر الإنهاك النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.

إن جميع الدراسات السابقة حققت أهدافها، وتكونت عيناتها من معلمي التربية الخاصة. و استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، و لمعالجة نتائج الدراسة استخدمت الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية لترتيب مصادر الضغوط، اختبار "ت" ، و اختبار شيفيه لدراسة الفروق بين المتوسطات في المتغيرات الديمغرافية.

و قد توصلت نتائج الدراسات السابقة الى:

-أن معلمي التربية الخاصة هم أكثر ضغوطا من معلمي التعليم العام. دراسة شوقيه السمدوني (1993)

-أن أكثر مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة تمثلت في: العلاقة مع الطفل المعاق، العلاقة مع ألباء الأمور، مع الزملاء، صعوبة تطبيق المنهاج مع التلاميذ ذوي الإعاقة، تدني الدخل مقارنة بالأعمال التي يقوم بها مع الطفل المعاق.

-وجود علاقة بين الإنهاك النفسي و ضغوط العمل لدى معلم التربية الخاصة.

اختلفت نتائج هذه الدراسات فيما يتعلق بالمتغيرات الديمغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، نوع إعاقة الطفل)، فبعضها أشار الى وجود فروق تعزى لهذه المتغيرات، وبعضها أشار الى عدم وجود فروق تعزى إليها.

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهدافها من الناحية العامة و بالتالي استفادت الباحثة من خلالها في تحديد إشكالية الدراسة و طرح تساؤلاتها و صياغة فرضياتها، وكذلك الاستفادة منها في تحديد المنهج المعتمد (المنهج الوصفي التحليلي) الذي يتضح من خلال ملائمتها لهذه الدراسة، و كذلك في استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، و مناقشة فرضياتها في ضوء بعض المتغيرات مثل: الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة... الخ و التي استغلتها الباحثة في تفسير نتائجها. و بالتالي تمت الاستعانة بنتائج تلك الدراسات في عقد المقارنات لإثبات صحة الفروض أو رفضها باعتبارها شواهد إثبات أو نفي لأي نتيجة من النتائج.

و ان ننسى فلا ننسى أنه على الرغم من تناول متغيرات الدراسة الحالية في بيئات مختلفة، الا أن الدراسة الحالية أول دراسة على حسب علم الباحثة تناولت محليا " مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة".

7. فرضيات الدراسة: على ضوء نتائج الدراسات السابقة تمت صياغة فرضيات الدراسة الحالية على

النحو التالي:

الفرض العام:

إن أكثر مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة العلاقة مع الأطفال.

الفرضيات الفرعية:

1. لا توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى الى متغير الجنس.
2. لا توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى الى متغير الحالة الاجتماعية.
3. لا توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى الى متغير المؤهل العلمي.
4. توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى الى متغير الخبرة.
5. توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى الى متغير نوع إعاقة الطفل.
6. لا توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى الى متغير نوع وظيفة المعلم.



الباب الأول الدراسة النظرية

الفصل الأول :ضغوط العمل.

تمهيد

1. مفهوم ضغوط العمل.
2. الضغوط و بعض المفاهيم المرتبطة بها .
3. النظريات و النماذج المفسرة لضغوط العمل .
4. مراحل حدوث ضغط العمل .
5. أنواع ضغوط العمل.
6. مصادر ضغوط العمل.
7. الآثار المترتبة على ضغوط العمل.
8. أساليب مواجهة ضغوط العمل .

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعيش الفرد خلال سيرورة حياته، داخل دائرة من المتطلبات و الحاجات المادية و النفسية و الاجتماعية التي يحتاج إلى إشباعها من محيطه. إلا أن هذا الأخير يعوق الفرد نحو تحقيق طموحاته وإشباع حاجاته نظرا لتعقيده، مما يجعل الواقع واقعا غير صحي، يولد الفرد صراعات وضغوطات بشتى أنواعها، بما في الضغط المهني، أي ذلك الضغط الناتج عن بيئة العمل بمختلف ظروفها، الفيزيائية (كالضوضاء و التشويش، رداءة الأثاث، قلة التهوية... الخ) أم لظروف اجتماعية (تدهور العلاقات الاجتماعية و المهنية.... الخ) وحتى لظروف نفسية (التعب، الإحساس بالملل، الروتين، الإحباط... الخ) مما يجعل التكيف معها صعبا نوعا ما، وتحول الفرد نحو أداء مهنته على أكمل وجه، وهذا من جهة ومن جهة أخرى، قد تكون حافزا قويا نحو بذل الجهود لتغيير البيئة و تحدي الواقع و العمل و المثابرة الجدية لتقدم المزيد و الجديد و الإبداع في العمل.

و عليه فموضوع الضغط المهني يعتبر من الموضوعات التي لا بد أن تأخذ حيزا كبيرا من الدراسات و البحوث في مختلف التخصصات والفروع نظرا لأهميتها.

1. مفهوم ضغوط العمل:

تعتبر ضغوط العمل جزء من بيئة العمل المادية و النفسية و على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع ضغوط العمل وانتشار هذا المصطلح بشكل واسع وخاصة في عصرنا الحالي إلا أن مفهومه يتباين من باحث إلى آخر ويعود السبب في ذلك إلى كثرة الميادين و المجالات التي تستخدم فيها. يشير المعجم الوجيز إلى أن الأصل اللغوي لكلمة الضغط هو " ضغطه ضغطا" أي عصره وزحمه، والكلام بالغ في إيجازه وعليه شدد وضيق، والضغط في الطب هو ضغط الدم الذي يحدثه تيار الدم على جدران الأوعية الدموية، وفي الهندسة هو القوة الواقعة على وحدة المساحات في الاتجاه العمودي عليا، وفي الطبيعة الضغط الذي يتركز على نقطة معينة فعل الثقل الذي يحدثه عمود الهواء على هذه النقطة و يؤثر عليها في جميع الاتجاهات.

(طه عبد العظيم، سلامة عبد العظيم، 2008، ص 16).

وقد استخدم الباحثون العديد من الكلمات لتعريب هذه الكلمة بالإضافة إلى الضغوط تستخدم كلمة (إنعصاب ، شدة ، الكرب، ضائقة، اضطهاد ، وطأة، توتر، مشقة، شدة تأزم نفسي ، تعب نفسي، ضغط انفعالي، أزمة) ، فهذه الكلمات لها علاقة بالضغوط وتعبر عنها، وهذا ما يؤدي إلى صعوبة وصف أو إعطاء تعريف محدد لمفهوم الضغط وبرز (لازاروس) هذه التعددية إلى كثرة الميادين و المجالات التي تستخدم فيها هذا المفهوم (عمر مصطفى محمد النعاس، 2008 ، ص 27) وقد جاءت العديد من التعاريف من قبل الباحثين لمفهوم الضغوط نستعرض فيما يلي بعضا منها :

تعريف Hall Mansfeld : الضغوط هي قوة خارجية تؤثر في النظام سواء كان فردا أو منظمة وتؤدي إلى حدوث تغييرات داخلية في صورة إجهاد (محمد إسماعيل بلال، 2008، ص24).

من خلال هذا التعريف نجد أن ضغوط العمل هي نتيجة للظروف والمثيرات البيئية التي تحيط بالفرد و بالتالي تؤثر فيه.

تعريف M.Grath: " الضغوط هي حالة تنتج عن التفاعل بين الفرد و البيئة بحيث تضع الفرد أمام مطالب أو عوائق أو فرص " (عاشور خديجة، 2012، ص189).

تعريف العديلي : "الضغوط هي الجانب النفسي و التغييرات النفسية التي تحدث داخل الفرد عندما تكون متطلبات بيئة العمل التي على الفرد مواجهتها تفوق طاقته و إمكانياته وهذا بالنسبة له يعتبر تهديدا يمارس ضغطا عليه" (عمر مصطفى محمد النعاس، 2008، ص27).

من خلال هذين التعريفين يتضح لنا بان ضغوط العمل يمثل ردود أفعال نفسية وسلوكية وجسمية تصدر من الفرد وذلك نتيجة لتعرضه لمثيرات مختلفة ، هذه المثيرات موجودة في المحيط الذي ينتمي إليه.

2. الضغوط و بعض المفاهيم المرتبطة بها: بعد تحديد مفهوم الضغوط سنحاول فيما

يلي عرض بعض المفاهيم المرتبطة بموضوع الضغط.

- **الإجهاد :** يشير هذا المصطلح إلى نتائج التعرض للضغوط على المدى الطويل والتي يعاني الفرد

والتي تعبر عن ذاتها في الشعور بالإعياء و الإنهاك ، وتظهر لدى الفرد حيث يعبر عنها بصفات مثل

:خائف مكثب ومتوتر وتعبر عن نفسها في صورة أعراض جسمية ونفسية مثل اضطراب الوجدان

و المعارف وأعراض سلوكية مثل الزيادة في تدخين السجائر و تناول الكحوليات واضطرابات الأكل و العنف.

- **الأزمة** : يرادف بعض الباحثين بين الضغط و الأزمة ولكن الضغط يختلف عن الأزمة، فالأزمة هي :عبارة عن موقف عصبي يمكن أن يؤدي إلى نتائج سيئة " كما تعرف على أنها "ظرف انتقالي يتسم بعدم التوازن ويمثل نقطة تحول تحدد في ضوءها أحداث المستقبل التي تؤدي إلى تغيير كبير ". تحدث بشكل مفاجئ تدفع الفرد إلى استجابة آنية نحوها و بالتالي يؤدي الفرد إلى مكابدة بعض المشكلات النفسية و الصحية بعد حدوثها.(محمد إسماعيل بلال ، 2005، ص 42).

- **الإحباط** :وهو الحالة الانفعالية التي يشعر بها الفرد عندما يواجه عائق أو عقبة تحول بينه وبين إشباع دوافعه ،أو تحقيق أهداف معينة يرغب في تحقيقها ، وخاصة في حالة شعوره بالعجز أمام المواقف أو الظروف التي يصعب عليه التغلب عليها ، والإحباط قد يكون عرضا من أعراض الضغط ، وقد ينتج الضغط من الإحباطات و الصراعات التي يتعرض لها الفرد في حياته.
(عاشور خديجة، 2012، ص190).

- **القلق** : هو مجموعة الأعراض المتداخلة نتيجة للخوف والتوتر من احتمال خطر متوقع يكون مصدره في أغلب الأحيان غير معلوم، ومن هنا يمكن أن يكون الخطر مظهرا أو علامة على الضغوط أو جزء من الاستجابة للضغوط، ومن هذا المنطلق يتبين وتظهر نقطتان رئيسيتان للفصل بين الضغوط والقلق:

- أن الضغوط تعد سببا مباشرا لظهور القلق.
 - أن الضغوط لها جانبان أحدهما سلبي و الآخر ايجابي، والقلق يعبر عن الجانب السلبي للضغوط.
- (عاشور خديجة، 2012، ص190).

- **الاحتراق النفسي** : هو تلك الاستجابة المستمرة للضغط المزمن، والذي يؤدي بدوره إلى إجهاد مادي ونفسي للفرد، أو هو ناتج الفشل في التكيف مع المواقف الضاغطة أي أنها تنشأ من عدم التوازن بين مطلب العمل وقدرة الفرد على الاستجابة لها، وان الاحتراق يمثل المرحلة النهائية في عجز الفرد عن التكيف مع مطالب العمل، وقدرة الفرد على الاستجابة لها، وان الاحتراق يمثل المرحلة النهائية

فيحجز الفرد عن التكيف مع مطالب العمل ، وهذا الاحتراق يظهر في عدة أعراض جسدية وانفعالية ودافعية وسلوكية مختلفة. (عمر مصطفى محمد النعاس، 2008 ،ص27).

3. النظريات و النماذج المفسرة لضغوط العمل:

1. النظريات المفسرة للضغوط :

أ- **الضغوط و المنحى السيكوديناميكي** : وتتكون الشخصية لدى فرويد Freud من

جوانب ثلاث و هي (الهي) و يمثل الجانب البيولوجي في الشخصية. و تعتبر مستودع للمحفزات الغريزية و المحتويات المكبوتة لدى الفرد، وتسير وفقا لمبدأ اللذة، أما (الأنا) فهو يمثل الجانب السيكولوجي في الشخصية، ويقوم بدور الوساطة و التوفيق بين الهي و الأنا الأعلى، إذ يعمل على تحقيق التوازن بين مطالب الهي و متطلبات الواقع الخارجي ممثلة في الأنا الأعلى و الذي يعكس قيم و معايير المجتمع.

وحسب وجهة نظر فرويد (فالهو) تحاول السعي نحو إشباع الغرائز ولكن دفاعات (الأنا) تسد عليها الطريق ولا تسمح للرغبات الصادرة بالإشباع مادام لا يتماشى مع قيم ومعايير المجتمع، ويتم ذلك عندما تكون (الأنا) قوية إما عندما تكون (الأنا) ضعيفة وكمية الطاقة مستمرة لديها منخفضة فسرعان ما يقع الفرد ضحية الصراعات و التهديدات والقلق، ومن ثم لا يستطيع تحقيق الأنا القيام بوظائفها ، ولا يستطيع تحقيق التوازن بين مطالب(الهو) و متطلبات الواقع الخارجي ومن ثم ينتج الضغط النفسي.

بأ- **الضغوط و المنحى السلوكي** : يرى أنصار المدرسة السلوكية التقليدية على أن عملية التعليم وهي المحور الأساسي لتفسير السلوك الإنساني، كما يركزون أيضا على الدور الذي تلعبه البيئة في تكوين شخصية الفرد، وفي الستينات من القرن الماضي ظهور اتجاه جديد داخل تيار المدرسة السلوكية يعرف بتعديل السلوك ومن رواده لازاروس (Lazarus) و باندورا (Bandura) وسكينر (Skinner).

حيث يؤكد لازاروس على وجود متغيرات وسطية تتوسط العلاقة بين الفرد و البيئة مركزا على العمليات المعرفية لدى الفرد ودورها في الاستجابة للضغوط ومواجهتها. أما باندورا فيوضح العلاقة بين السلوك و البيئة حيث ميز ثلاثة عناصر تفاعل وتؤثر في بعضها البعض، فالاستجابة السلوكية التي تصدر من الفرد حيال الظروف الضاغطة تؤثر في مشاعر الفرد كما تتأثر بطريقة إدراكه للموقف. بينما سكينر يرى أن الضغط هو احد المكونات الطبيعية في حياة الفرد اليومية وانه ينتج عن طريق تفاعل الفرد مع البيئة ، ون ثم لا يستطيع الفرد تجنبه لكن عندما تزيد شدة الضغط بحيث تفوق قدرة الشخص على المواجهة فانه يشعر بتأثيرات الضغوط البيئية عليه. (عاشور خديجة. 2012 ص: 197،198).

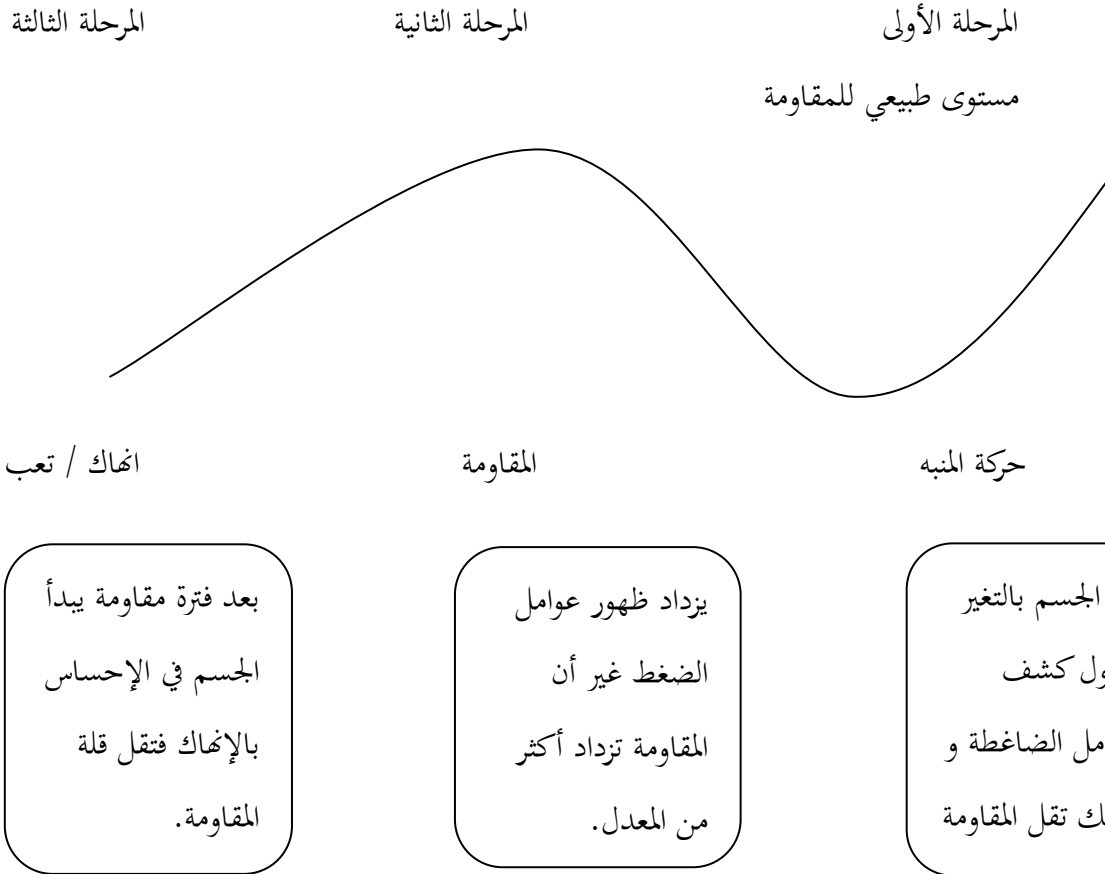
تأ - الضغوط و المنحى الفينومينولوجي: لقد وضح ووضع (ماسلو) الدوافع على شكل سلسلة أو هرم متدرج من الحاجات تبدأ بالحاجات الفيزيولوجية مثل الجوع و العطش ثم تأخذ في الارتقاء نحو حاجات نفسية أعلى كالحاجة الى الأمن و الانتماء و الحب و التقدير الايجابي و تحقيق الذات، ولا يمكن للفرد إشباع الحاجات العليا التي توجد في قمة الهرم دون إشباع الحاجات الفيزيولوجية الأولية ، التي توجد في قاعدة الهرم ، ونقص هذه الحاجات ولاسيما الحاجات الفيزيولوجية يؤدي الى الشعور بالضغط لدى الفرد. ولقد أوضح (كارل روجرز) رائد نظرية الإرشاد المتمركز حول الشخص والت تقوم على مفهوم الذات أن الفرد يستجيب للمواقف في البيئة كما يدركها هو من خلال معارف وخبراته الآنية الداخلية وليست كما هي في الواقع ، حيث أن مفهوم الذات لدى الفرد هي فكرة الشخص عن نفسه، يتكون من خلال تفاعل الفرد مع بيئته الاجتماعية بحيث يمثل عاملا هاما في ادراكات المواقف التي يتعرض لها في حياته، وبذلك فهو يمثل احد المتغيرات الهامة التي تم في شعور الفرد بالضغط. (طه حسين سلامة حسين، 2006: ص16)

2. نماذج دراسة ضغوط العمل:

لقد كانت أول محاولة عملية جادة لتفسير ضغوط العمل هي التي قام بها العالم هانز سيلبي (Hans Selye)، ولقد شجعت دراساته العديد من الكتاب المهتمين بالضغوط وخاصة ضغوط العمل، ولا يزال هذا الموضوع محط اهتمام الباحثين من مختلف المجالات والتخصصات النفسية والاجتماعية، والتنظيمية والإدارية وغيرها الأمر الذي أدى إلى ظهور العديد من النماذج وفيما يلي سنتعرض لأهم هذه النتائج:

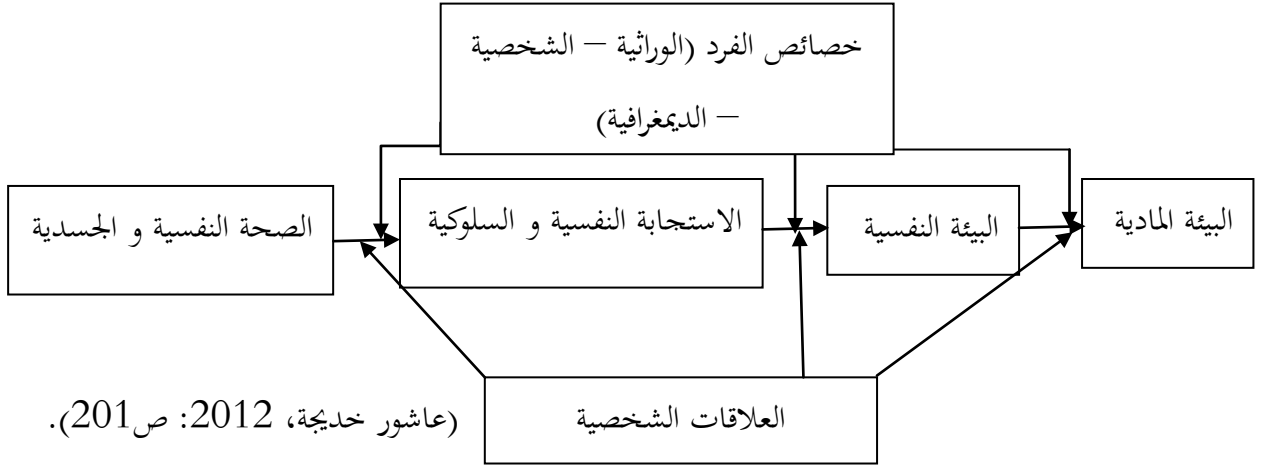
أ. **نموذج سيلبي:** يوضح هانز سيلبي في نموذج هذا ردود أفعال الجسم البدنية والنفسية حيث اقترح أن استجابة الفرد للضغوط تمر بثلاث مراحل:

شكل (01) يوضح نموذج سيلبي.

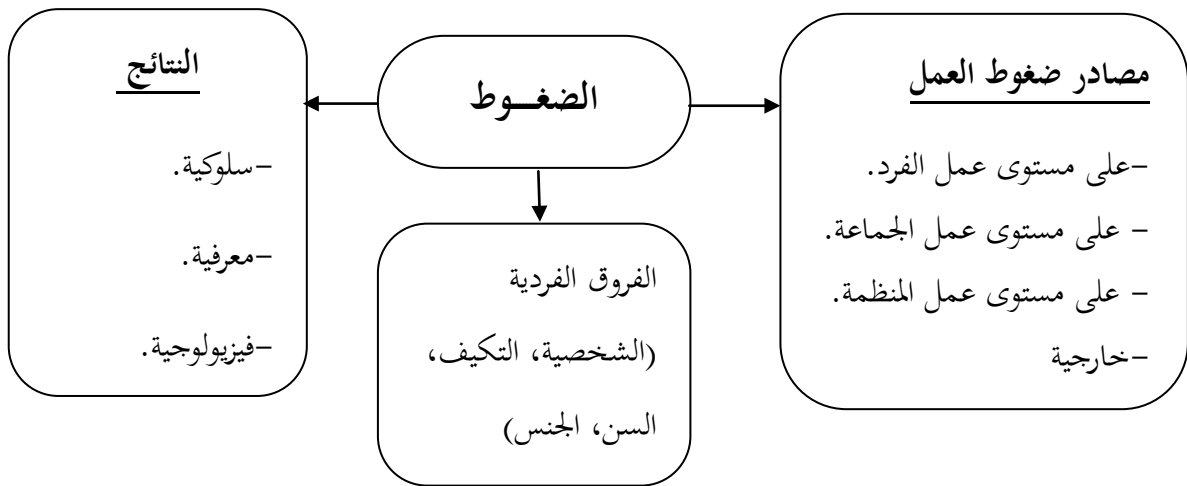


(عاشور خديجة، 2012: ص200).

اب. نموذج ميتشغن (توافق الفرد مع البيئة): يوضح هذا النموذج تأثير البيئة على إدراك الفرد لها، مما يؤثر بدوره على استجابته و من ثم على صحته، وبشكل عام تركز هذه النظرية على العلاقة بين إدراك الفرد لقدراته و بيئته، ويوضح الشكل التالي تأثير البيئة على الفرد، مما يؤثر بدوره على استجابته و ثم على صحته. شكل (02) يوضح نموذج ميتشغن.



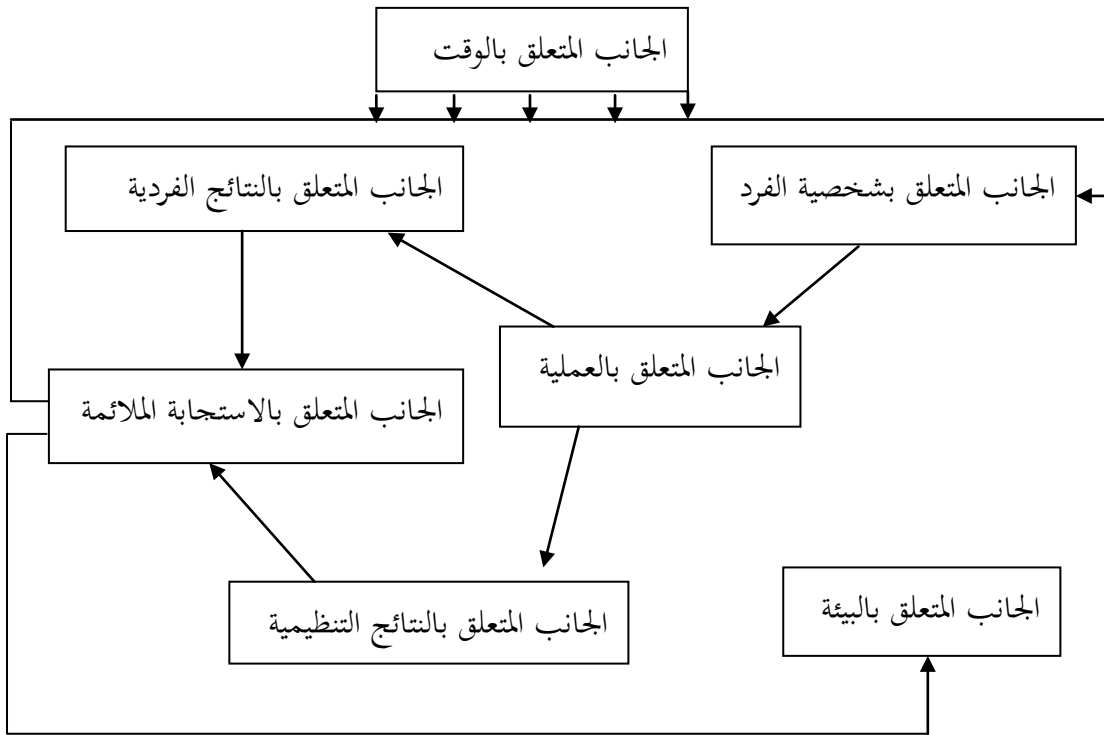
اج. نموذج كرايتز و كينيكي Kinichi and Kreitener: يوضح هذا النموذج مسببات الضغوط التنظيمية (عمل الفرد و الجماعة و المنظمة) و المسببات الخارجية (الأوضاع الاقتصادية و الأسرية و نوعية الحياة و غيرها) و هناك الفروق الفردية التي تؤثر على إدراك الفرد لمصادر الضغوط و بالتالي على مستوى الضغوط و نتائجها، كما يوضح النموذج إدارة الضغوط على مستوى الفرد و المنظمة. شكل (03) يوضح نموذج كرايتز و كينيكي.



(عاشور خديجة، 2012: ص202).

د. نموذج بيير و نيومان : يفترض هذا النموذج أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة العمل انما هي تأتي من مصدرين رئيسيين هما الفرد و المنظمة، حيث أن التفاعل بين هذين المصدرين في زمن محدد يؤدي الى الضغوط التي تترك آثارها على الفرد و المنظمة، مما قد يدفع كلا منهما الى الاستجابة الملائمة لهذه الضغوط.

شكل (04) يوضح نموذج بيير و نيومان لضغوط العمل



(بيير، 1995، ص: 24).

4. مراحل حدوث ضغط العمل : يعتبر " سيللي " 1964 أول من استخدم مصطلح الضغوط

للإشارة إلى التغيرات الفيزيولوجية التي تحدث في الجسم كاستجابة للمثيرات البيئية التي تشكل تهديدا لحياة الإنسان ، والتي تمر بثلاث مراحل أساسية متتابعة وهي :

1. مرحلة الإنذار أو التنبيه : تعد هذه المرحلة ردة فعل الجسم الأولى لضغوط العمل التي

تواجه الفرد ، حيث يجهز الجسم نفسه ويبدأ الجهاز العصبي (السيمباثوي) بالعمل فتظهر

بعض الأعراض مثل القلق والتوتر وارتفاع ضغط الدم ، وزيادة سرعة نبضات القلب ، زيادة سرعة التنفس ، زيادة نسبة السكر في الدم ، وغيرها من الأعراض .

2. **مرحلة المقاومة:** فيها يقوم الفرد بالدفاع عن نفسه اتجاه مصدر الضغط، فيشعر بالضغط والإرهاق والتوتر وضعف التركيز، وإذا لم يستطع الفرد التغلب أو التكيف مع الضغط في هذه المرحلة يبدأ جهاز المناعة بالضعف والانهيار.

3. **مرحلة الإنهاك:** تظهر هذه المرحلة عندما لا يستطيع الفرد التغلب على مصدر الضغط ويصبح أكثر عرضة للأمراض النفسية والجسدية مثل القرحة المعدية وأمراض القلب .

(أحمد عبد المطيع الشحانية 2008 :ص 22)

نستنتج أن (سيللي) قد جمع في آلية حدوث الضغط بين ثلاث مراحل أساسية توضح التغيرات الطارئة على الجسم ، حيث تتمثل هذه المراحل في مرحلة الإنذار والتي يتلقى فيها الجسم تنبيهها ، ومرحلة المقاومة والتي يحاول فيها الجسم مقاومة الضغط الذي يتعرض له ، ومرحلة الإنهاك التي يصبح فيها الجسم غير قادر على المقاومة ويصاب بالإرهاق .

شكل (05) يوضح مراحل الضغط عند سيللي

المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
مستوى طبيعي للمقاومة		
حركة المنبه (الجرس)	المقاومة	إنهاك / تعب
يبدأ الجسم بالتغير في أول كشف للعوامل الضاغطة وكذلك تقل المقاومة	يزداد ظهور عوامل الضغط غير أن المقاومة تزداد أكثر من المعدل	بعد فترة المقاومة يبدأ الجسم في الإحساس بالإنهاك فتقل المقاومة

(صلاح الدين محمد عبد الباقي ، د س : ص 283)

5. أنواع ضغوط العمل : تختلف ضغوط العمل وفقا لكيفية تصنيفها ، ولكل نوع خصائصه ومواصفاته وطرق التعامل معه ، وقد أوضح (الخضيرى) 1991 أنه يكن تصنيف وتشخيص أنواع الضغوط وفقا لعدة أسس رئيسية كما يلي :
1. من حيث الضرورة والضرر (ضروري حميد ، غير ضروري ، ضار) .
 2. من حيث المرحلة التي بلغها الضغط وفقا لدورة حياة الفرد (مرحلة النشوء، مرحلة نمو، مرحلة اكتمال ونضوج، مرحلة انحسار وانكماش، مرحلة اختفاء وانتهاء وتحول) .
 3. من حيث شمول واتساع الضغط (ضغط كلي شامل ، ضغط جزئي)
 4. من حيث عنف وشدة الضغط (ضغوط شديدة القوى ، ضغوط متوسطة القوى ، ضغوط هادئة محسوسة ناعمة) .
 5. من حيث محور وموضوع الضغط (مادية ، معنوية ، سلوكية ، وظيفية) .
 6. من حيث مصدر الضغط (مصدر داخلي ، مصدر خارجي ، مصدر ذاتي)
- وسوف نتناول نوعين من أنواع الضغوط أولها التصنيف وفقا لضغوط العمل الإيجابية والسلبية، ووفقا لضعف وشدة الضغوط، وذلك نظرا لشمول هذين التصنيفين.
- أ. الضغوط من حيث الإيجابية والسلبية:

-ضغوط العمل الإيجابية : وهي الضغوط التي ينجح الفرد في التكيف الإيجابي معها وتحويلها إلى حافز يستنفذ جهده وطاقته الإبداعية وتؤدي إلى حالة من الحماس والفرح.

فالضغط في بعض الأحيان قد يؤدي إلى استشارة الأفراد ورفع معنوياتهم ، والقضاء على أي تكاسل أو تخاذل يحدثه روتين العمل اليومي ، وهذا الضغط يجب أن يكون ضمن الحدود التي يستوجبها العمل ، وأن يراعي أثناء ممارسة هذا الضغط قدرة العاملين وتحملهم ، بحيث يحدث لديهم إرهاق يؤثر على ارتباطهم الذاتي بقيمة العمل ويقلل من ولائهم للمنظمة .

-ضغوط العمل السلبية : ويقصد بها باقي أنواع الضغوط التي تؤثر بشكل سلبي على كل من متخذي القرار والعاملين به ، مما يولد عددا من المشكلات الإدارية والنفسية ، تبرز في ما يلي :

- انعدام الرغبة في العمل وكبت جميع دوافع الإبداع .
 - اتباع الأسلوب الروتيني في العمل والكف عن أي مبادرة فردية .
 - زيادة الشعور بالإحباط والعدوانية وتحقير الذات .
- ومثل هذا وغيره يؤدي إلى تراجع مستوى الأداء واضطراب العلاقات الإدارية والتنظيمية .
- و يفرق هيجان (1998) بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية كما هو موضح في الجدول التالي :

الضغوط السلبية	الضغوط الإيجابية
تسبب انخفاضاً في الروح المعنوية	تمنح دافعاً للفرد
تولد ارتباكاً	تساعد على التفكير
تدعو للتفكير في الجهود المبذولة	تحافظ على التركيز على النتائج
تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه	تجعل الفرد ينظر إلى العمل بتحد
الشعور بالأرق	تحافظ على التركيز على العمل
ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها	منح الإحساس بالمتعة والشعور بالإنجاز
الإحساس بالقلق	تمد الفرد بالقوة والثقة
الشعور بالفشل والتشاؤم من المستقبل	التفاؤل بالمستقبل
تسبب للفرد الضعف	القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر
تشعر الفرد بأن كل شيء يمكن أن يقاطعه ويشوش عليه	النوم الجيد

(الملحم ، 2007 : ص ص : 35-38)

ب. الضغوط من حيث الضعف والشدة : قسم بعض الباحثين الضغوط تبعا للفترة الزمنية التي

تستغرقها الشدة أو التوتر ومدى تأثيرها على صحة الإنسان النفسية والبدنية إلى ثلاثة أنواع من الضغوط ، وهي كما يلي :

- **الضغوط البسيطة :** وهي عادة تستمر من عدة ثواني قليلة إلى ساعات ، كالمضايقات الصادرة من أشخاص تافهين ، أو أحداث أخرى في الحياة العملية تكون مصدرا للضغوط .
- **الضغوط المتوسطة :** و تستمر من ساعات إلى أيام ، مثل فترة العمل الإضافي ، أو زيارة شخص مسؤول غير مرغوب فيه ، أو الضيق الناتج عن المعدة أو الأمعاء .
- **الضغوط الشديدة :** وهي عادة تستمر لأسابيع أو شهور أو حتى سنوات ، مثل غياب شخص عزيز عن العائلة فترة طويلة بالسفر أو الموت وما شابه ذلك في الحياة .. أما في العمل فهناك حالات ينتج عنها مثل هذا النوع من الضغوط مثل النقل ، أو التجميد ، أو الإيقاف عن العمل لحين زوال السبب . (الملحم ، 2007 : ص 39)

6. مصادر ضغوط العمل : هناك العديد من المصادر التي تؤثر ويتأثر بها الفرد في المنظمة و التي حاولنا وضعها كالتالي :

أ. صراع الدور : يحدث إذا كان هناك تعارض بين متطلبات الدور فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة، كأن تتطلب وظيفة العمل ساعات طويلة، أو السفر مسافات بعيدة وقد يتعارض ذلك مع متطلبات دورة بوضفه زوجا أو أبا فحينها يعاني من صراع الدور الذي يتولد عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد بحيث يقع الفرد تحت رئيسها و زميله في العمل وعليه تتعارض مهارات الفرد لمجموعة التوقعات المتصلة بالعمل مع مهارات مجموعة أخرى من التوقعات مما يؤدي إلى الصراع.

(محمد حسن محمد حمادات، 2008، ص173).

ب. غموض الدور : يعني عدم وضوح طبيعة العمل أو توفير معلومات كافية عنه تمكن العامل من أدائه بطريقة مرضية، فالغموض و الحيرة في أداء العمل تكونان مصدر للضغوط النفسية ، وتشير دراسة أجراها "كان و زملاءه" (1964) قاموا بمسح لـ (1500) عامل في وظائف مختلفة ووجدوا أن ما نسبته (35%) من عينة المسح غير قادرين على تحديد مسؤولياتهم، و (33%)

من العينة لديهم رؤية غير واضحة عما يتوقعه المشاركون منهم في العمل، حيث وجد الباحثون أن الغموض في العمل يرتبط بارتفاع التوتر و القلق و الاكتئاب لدى العاملين.

(أحمد عبد المطيع الشخانية، 2008 ، ص 30).

ثا. العبء المهني : و يعني قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح أو أن هذه المهام تتطلب مهارة عالية لا يملكها الفرد، فقد يعاني المعلم من زيادة عبئ العمل المتوقع منه مثل إلقاء المحاضرات، وتحضير الدروس و المشاركة في اللجان إذا فالمعلم يتحمل زيادة كبيرة في عبئ العمل و يقع تحت وطأة المستويات العليا من الضغوط بما يترتب عليها من زيادة كبيرة في ضربات القلب و ارتفاع ضغط الدم و ينقسم العبء المهني إلى نوعين:

- عبء كمي : ويعني كثرة أعمال الفرد التي عليه إنجازها في وقت غير كافي.
- العبء النوعي : يحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى أداء معين أكبر من قدرته ، بمعنى افتقار الفرد إلى القدرة لإنجاز أداء عمل معين و عليه يعتبر العبء الوظيفي مصدر من مصادر الضغط في مهنة التعليم ، فالمعلم يعاني من أعباء كثيرة إضافة إلى ما ذكرناه سابقا تصحيح الأوراق ، رصد الدرجات ، متابعة الحضور و الغياب، وحضور الدورات كل هذا يمكنه أن يشكل ضغطا قويا لديهم.

(محمد حسين محمد حمدات، 2008، ص 174).

ثا. ضغوط الوقت وكثرة العمل : يوجد القليل من البشر يؤدون أعمالهم بطريقة أفضل عندما يكونون تحت ضغوط مستمرة ولكن الغالبية بالإضافة إلى إجازات استراحة المعتادة في أوقات تناول الغذاء و القهوة إلى أوقات للراحة متزامنة بين نهاية المهمة و بداية مهمة أخرى وهو الوقت الذي تسترجع فيه الأنفس حتى يسترخي العقل بعيدا عن العمل ليجد سبيلا لتجديد النشاط و يؤكد بعض الباحثين أن عدم كفاية الوقت للقيام بأعباء المهنة و متطلباتها يؤدي إلى الضغوط و من جهة أخرى قلة الوقت اللازم للراحة و الاسترخاء يشعر الفرد بالضيق و التوتر و الضغط.

(محمد حسن محمد حمدات، 2008 ، ص 175).

ج. التطور المهني: تعتبر عوائق التطور المهني أو المستقبل الوظيفي أحد مصادر ضغط العمل مثل

الافتقار إلى فرص الترقية في المستقبل وعوائق الطموح و الشك في المستقبل المهني و التغيير

الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد.

ومن عوامل الضغط المرتبطة بهذا المصدر الخوف من الفشل في العمل الجديد أو الخوف من

العجز على مجارات التغييرات التكنولوجية أو الاقتصادية أو الاجتماعية ، فإذا لم يتمكن الفرد

من هذا التوافق مع المتغيرات الجديدة المصاحبة للترقية الوظيفية فإنه حتماً سيُشعر بالضغط.

(محمد حسن محمد حمدات ، 2008 ، ص 176).

ح. الضيق المهني : يحدث هذا عندما لا يسمح للفرد بالمشاركة في صنع القرارات و يؤدي بدوره

إلى شعور الفرد بالضغط و انخفاض الرضا ونقص إنتاجية العمل و عليه يمكن القول أن معظم

البشر يعبرون عن آرائهم للتقليل من مستوى الشعور بالضغط و يشعرون بالراحة عندما يرون

أنفسهم مؤثرين في مجريات الأحداث ، وان ما يفعلونه- بالإضافة الى أفكارهم - يلقي قبولا

حسناً عند المسؤولين في مجال العمل و العكس.

(محمد حسن محمد حمدات ، 2008 ، ص 176).

7. الآثار المترتبة على ضغوط العمل : تسبب شدة الضغط و التعرض المتكرر لها إلى ظهور

الكثير من التأثيرات السلبية على شخصية الفرد ، ولهذا فقد اهتم الباحثون بدراسة هذه التأثيرات

الناجمة عن الضغوط وفيما يلي نذكر بعض الآثار السلبية عنها:

(طه عبد العظيم ، سلامة عبد العظيم، 2006 ، ص 46).

1. الآثار المعرفية : تؤثر الضغوط على البناء المعرفي للفرد و من ثمة فإن العديد من الوظائف

العقلية تصبح غير فعالة و تظهر هذه الآثار في الأعراض التالية :

- نقص الانتباه وصعوبة التركيز وضعف قوة الملاحظة.
- تدهور الذاكرة حيث تقل قدرة الفرد على الاستعداد و التعرف و زيادة الأخطاء.
- عدم القدرة على اتخاذ القرارات ونسيان الأشياء.
- فقدان القدرة على التقييم المعرفي الصحيح للموقف.

- ضعف قدرة الفرد على حل المشكلات وصعوبة معالجة المعلومات.
- التغيرات الذاتية التي يتبناها الفرد عن ذاته و الآخرين.
- اضطراب التفكير حيث يكون التفكير نمطي و جامد هو السائد لدى الفرد بدلا من التفكير الابتكاري.

2. الآثار الانفعالية : وتظهر الآثار في الأعراض التالية :

- سرعة استشارة الخوف و القلق و الإحباط و الهلع.
- ازدياد التوتر النفسي و الفيزيولوجي.
- سيطرة الأفكار و الوسوس القهرية.
- زيادة الصراعات البينشخصية.
- عدم القدرة على التحكم في الانفعالات والسلوك.
- زيادة الاندفاعية والحساسية المفرطة.
- انخفاض مستوى الطاقة و بذل الجهد لدى الفرد.

3. الآثار الفيزيولوجية : كما أن الضغوط تؤثر سلبا على النواحي الفيزيولوجية للفرد فالظروف

الطاغية التي يتعرض لها الفرد تحدث تغيرات في وظائف الأعضاء وإفرازات الغدد وتتمثل هذه الآثار الفيزيولوجية الناتجة عنها في الأعراض التالية :

- إرسال كمية كبيرة من الأدرينالين في الدم مما يؤدي إلى سرعة ضربات القلب، وارتفاع ضغط الدم ، وزيادة نسبة السكر في الدم واضطرابات الأوعية الدموية.
- ارتفاع مستوى الكولسترول في الدم مما يؤدي إلى تصلب في الشرايين و الأزمات القلبية.
- اضطراب المعدة و الأمعاء.
- الشعور بالغثيان والرعدة.
- جفاف الفم واتساع حدقة العين.

4. الآثار السلوكية : وتظهر في الأعراض التالية :

- انخفاض الأداء و القيام باستجابات سلوكية غير مرغوبة.
- اضطرابات لغوية مثل التأتأة و التلعثم.
- انخفاض مستوى نشاط الفرد بحيث يتوقف من ممارسة هواياته.
- انخفاض إنتاجية الفرد.
- تزايد معدلات الغياب عن العمل أو المدرسة وعدم الرضا عنها.
- تعاطي العقاقير و المخدرات و تدخين السجائر
- اضطرابات النوم وإهمال المنظر و الصحة.
- عدم الثقة في الآخرين و التخلي عن الواجبات و المسؤوليات و الإلقاء بها على عاتق الآخرين.
- الانسحاب عن الآخرين و الميل إلى العزلة.

8. أساليب مواجهة ضغوط العمل:

هناك مستويان رئيسيان، نستطيع من خلالهما السيطرة على الضغوط و تحويلها بشكل ايجابي في خدمة المعلم (معلم التربية الخاصة) و المؤسسة و هما:

أ. على المستوى الفردي:

يستطيع المعلم تجنب ضغوط العمل و علاجها بوسائل و طرق عديدة و من أهمها:

(قراري، 2014، ص ص 57-59)

1. **التمارين الرياضية:** أثبتت الدراسات و الأبحاث أن الأشخاص الذين يمارسون التمارين الرياضية المتنوعة مثل: المشي و الركض و السباحة و ركوب الدراجات و غيرها، هم أقل عرضة للتوتر و الضغوط.
2. **الاسترخاء:** يؤدي الى انخفاض توتر العضلات و انخفاض ضربات القلب و ضغط الدم، تباطؤ في عملية التنفس، ويتم باتخاذ الوضع المريح و إغماض العينين و تكون في مكان هادئ (وسيلة عقلية متكررة)

3. **التأمل:** وفيها يتم استرخاء العضلات و الجهاز العصبي اللاإرادي و تفرغ الذهن و الابتعاد عن التفكير بالعالم الخارجي الذي يتسبب في الضغوط حيث يركز الفرد على صورة ذهنية في موقع هادئ و هناك طرق عديدة للتأمل و منها: قراءة القرآن الكريم، اليوجا.....
4. **الفكاهة:** حيث تشير بعض الدراسات و الأبحاث الى أن الضحك يساعد على تجنب و تخفيف الضغوط التي يواجهها الناس.
5. **التغذية البيولوجية الراجعة:** و تتضمن هذه الطريقة استخدام الأجهزة الالكترونية لتدريب الفرد و زيادة ادراكه لأي تغيير في الجسم و من سلبيات هذه الطريقة، الأجهزة العالية التكاليف.
6. **ضبط السلوك ذاتيا:** بموجب هذه الطريقة يقوم الفرد بالسيطرة على الأشياء و الأمور التي تسبق السلوك و التي تعقبه و بذلك يستطيع السيطرة على سلوكه.
7. **إعادة البناء المعرفي:** وهي تشجيع الفرد على تبني الاعتقاد بأن إخفاقه المتقطع لا يجب أن يعني له بأنه إنسان فاشل أو سيء.
8. **شبكة العلاقات:** تشجيع الفرد على الانضمام للجماعات المختلفة و توثيق عرى الصداقة أو العلاقات بينه و بين زملائه في العمل و غيرهم خارج العمل بما يساعده على توفير المساندة الاجتماعية له.
9. **الاهتمام بالفرد:** تكون من خلال تقبل الفرد مسؤولياته من تطوير و تطبيق برنامج صحي من خلال اقتراح تغييرات في نمط الحياة و لهذه الاستراتيجية خمسة أبعاد: مسؤولية الفرد ذاته عن صحته و حياته. التوعية الغذائية.

تخفيف الضغوط و الاسترخاء.

اللياقة البدنية.

الحساسية اتجاه البيئة: و تهدف هذه الطريقة أساسا الى مساعدة الناس على المواءمة مع البيئة و

الظروف التي يعيشون فيها.

للصلاة و قراءة القرآن و تلاوته: " ألا بذكر الله تطمئن القلوب".

ب. على مستوى المنظمة:

هناك العديد من الاستراتيجيات لمواجهة ضغوط العمل نذكر منها:

(ماهرأحمد، 1993: ص ص 434-437)

1. التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة و التنظيم: إن المخالفات التي يقع فيها الكثير من الإداريين

و المعلمين في ممارستهم اليومية، بسبب عدم إتباعهم للمبادئ المتعارف عليها في الإدارة و التنظيم،

وتسبب الكثير من الضغوط النفسية لمرؤوسيههم. لذلك يتعين على مستويات الإدارة العليا، ممارسة

مبادئ الإدارة و التنظيم بشكل جيد، وهذا يمكن أن يشجع جوا من الانضباط الإداري و التنظيمي

بين المستويات الإدارية الأدنى.

2. تصميم وظائف ذات معنى: فقد الكثير من الوظائف معناها و قيمتها لبعض الأسباب، منها

زيادة حدة التخصص بالقدر الذي يفقد الموظف أي متعة في أداء العمل، وينقلب العمل الى روتيني

ممل، كما تفقد الوظائف معناها و أهميتها من انعدام حرية التصرف فيها، و عليه يكون العلاج أو

الوقاية متمثلة في تصميم الوظائف بالشكل الذي يجعلها ذات معنى و أهمية، ويتحقق ذلك من

خلال ضمان أن تقوم الوظيفة بالعديد من الأنشطة و المهام، كما تتيح مقدارا منسبا من السلطة

للقيام بأعباء العمل.

3. إعادة تصميم الهيكل التنظيمي: يمكن إعادة تصميم الهيكل التنظيمي بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط، مثل اضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الاشراف أو دمج بعض الوظائف يضاف الى ذلك امكانية توظيف العلاقات التنظيمية بين الادارات و الأقسام.
4. تطوير نظم الاختيار و التعيين : و ذلك باختيار أفراد لديهم القدرة على العمل المطلوب، وكذلك تخفيض أعباء الوظيفة من خلال إعادة تصميم نظم تدريب متطورة، و خلق نظم عادلة للحوافز و تقييم الأداء، و تنشيط نظم الاتصال و قنواته و تطبيق نظم المشاركة في اتخاذ القرارات، و الأخذ بأسلوب الادارة الديمقراطية في المنظمة.
5. التحديد الدقيق لمتطلبات الدور بما يمنع أي تداخل أو تعارض مع الوظائف الأخرى في المنظمة، مع توفر كافة التسهيلات التي تمكن الفرد من القيام بتلك المتطلبات.
6. ترتيب بيئة العمل المادية بالشكل الذي يمكن الفرد من أداء عمله في سهولة و يسر و يجعله أقل عرضة للمخاطر و الأضرار.

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في هذا الفصل الى مجموعة من التعريفات عن ضغط العمل و مختلف الجوانب المتعلقة به و المتمثلة في مراحل حدوثه و أهم النظريات المفسرة لظاهرة ضغوط العمل، ومصادره و الآثار المترتبة عنه، و في الأخير أساليب مواجهته.

الفصل الثاني : معلم التربية الخاصة .

تمهيد

1. مفهوم التربية الخاصة .
2. فئات التربية الخاصة .
3. مفهوم معلم التربية الخاصة .
4. خصائص و مواصفات معلم التربية الخاصة .
5. أدوار معلم التربية الخاصة .
6. إعداد معلم التربية الخاصة .
7. برامج إعداد معلم التربية الخاصة.
8. الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة و مصادرها .

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر معلم التربية الخاصة محورا هاما في العملية التربوية و التأهيلية للأطفال غير العاديين، ولهذا فان عملية اختياره لهذه المهنة المتزايدة الأعباء عملية صعبة، حيث أنه يتولى مهام شاقة في تعامله مع فئات خاصة من التلاميذ، تحتاج الى الجهد والوقت الكبيرين، خاصة مع بداية التزايد بالطلب عليه بسبب زيادة في عدد المعاقين، لذا ارتأينا في هذا الفصل أن نتحدث عن مفهوم التربية الخاصة، و عن الفئة التي تعنى بها التربية الخاصة، لتكلم بعدها عن معلم التربية الخاصة، وعن خصائصه و أدواره و في الأخير عن ضغوط مهنته.

1. مفهوم التربية الخاصة: concept of spécial éducation

عرفت التربية الخاصة تعريفات متعددة يمكن إجمالها بما يلي:

هي كل البرامج التربوية المتخصصة التي تتناسب مع ذوي الاحتياجات الخاصة بحيث يمكن تقديم هذه البرامج التربوية الى فئات الأفراد غير العاديين وذلك من اجل مساعدتكم على تحقيق ذواتهم و تنمية قدراتهم الى أقصى حد ممكن ومساعدتهم على التكيف في المجتمع الذي ينتمون إليه.
(تسير مفلح كوافحة، 2007: ص 41).

2. الأفراد غير العاديين (ذوي الاحتياجات الخاصة) : Exceptional Individuals

هم الأفراد الذين ينحرفون عن المتوسط بالاتجاه السلبي أو الاتجاه الايجابي انحرافا ملحوظا عند العاديين في نموهم العقلي أو الانفعالي أو الاجتماعي أو الحسي أو الحركي أو اللغوي. ما يتطلب بناء على ذلك الانحراف اهتماما خاصا من قبل المربين من اجل إعداد طرائق تشخيص لهم ، ووضع برامج تربوية تتناسب مع هذه الإعاقات، وذلك لاختيار طرق تدريس تتناسب معهم من اجل تحقيق إمكانياتهم وتنميتها الى أقصى مستوى يستطيع الفرد المعاق أن يصل إليه ، وان يدرك ما لديه من قدرات و يتقبلها ، و أن يدرك حدود هذه القدرات وان يمر بالخبرات والمواقف التي تعمل على تطوير قدراته وإمكاناته لأقصى درجة تسمح بها إمكاناته وقدراته.

(مفلح ، 2007: ص 42).

ويقصد بفئات الأطفال غير العاديين : (مفلح، 2007: ص 42).

1. الموهبة والتفوق Giftedness and talents
2. الإعاقة العقلية Mental retardation
3. الإعاقة السمعية Hering impairment
4. الإعاقة البصرية Visual impairment
5. صعوبات التعلم Learning disabilities
6. الإعاقة الجسمية و الصحية physical and health impairment
7. الاضطرابات السلوكية و الانفعالية behavior disorders
8. التوحد Autism
9. اضطرابات التواصل Communication disorders

3. مفهوم معلم التربية الخاصة :

يمكن تعريف معلم ذوي الاحتياجات الخاصة بأنه كل من كلف بتعليم فئة معينة من ذوي الاحتياجات الخاصة، المعوقين، الموهوبين، بمختلف أنواعهم، المحرومين حضاريا و اقتصاديا و المعرضين للإعاقة بسبب هذا الحرمان، والذي يجب أن يتمكن من مجموعة من الكفايات التدريسية، المعرفية و الوجدانية و المهارة، التي تجعله متخصصا في الأمر الذي اسند إليه بعد مدة تكوينية يتلقى فيها جملة من المعارف المختلفة نظريا وأدائيا، في مؤسسات تكوينية متخصصة تفرض عليه جملة من الشروط كالمستوى التعليمي مثلا او التخصص الذي يسمح له بان يمتحن التربية و التعليم المتخصص. (ليلي كرم الدين : 2006 ، ص112)

ويعرفه **راضي الواقفي (2001)** : "الشخص الموكل له رعاية و تأهيل الأطفال المعوقين- ذوي الاحتياجات الخاصة - في مدارس و مؤسسات التربية الخاصة، وهو الذي يقوم بتربيتهم و تعليمهم من

أجل إكسابهم مهارات وخبرات تساعدهم على الاندماج، و هذا بطرق وإجراءات بيداغوجية خاصة " (فريد بن قسمية، 2012: ص54) بتصرف.

و يعرفه أحمد حسين اللقاني و أمير القرشي : بأنه الشخص الذي يعمل في مهنة تربية و تعليم الأطفال المعاقين، والقادر على ممارسة كافة أدواره، سواء داخل أو خارج الصف او مؤسسة التابع لها و المتمكن من الكفايات اللازمة لتخطيط و تنظيم و إدارة المواقف التعليمية المختلفة، و التي تساعد في تحقيق أهداف المنهج.

(احمد حسين اللقاني و أمير القرشي، 1999: ص 163).

4. خصائص و مواصفات معلم التربية الخاصة:

يتصف معلم التربية الخاصة بمجموعة من الخصائص الأخلاقية و الأكاديمية وهي : (سليمان ،حمودي 2013،

أ. الخصائص الأخلاقية: و تتمثل في :

- القيام بواجباته بإخلاص و أمانة.
- الدقة في العمل و الصدق.
- أن لا يميز بين الطلاب على أي أساس كان.
- عدم إفشاء أسرار الطلاب.
- التعامل مع أولياء الأمور بأمانة.
- احترام الطلاب و آرائهم و معاملتهم بكل تقدير.
- إبداء الاهتمام بكل ما يقوم به الطلاب من سلوكيات و تقوم غير الصحيح منها بالطريقة المناسبة.

ب.الخصائص و المواصفات الأكاديمية: و تتمثل في :

- أن يكون لديه نظرة كافية حول المقاييس النفسية.
- أن يكون لديه خبرة عملية كافية في مجال تطبيق الاختبارات المختلفة.
- أن يكون لديه القدرة على تفسير نتائج الاختبارات

- أن يكون قادرا على تفسير السلوك الصادر عن المفحوص أي معرفة سببه هل ناتج عن ظروف بيئية أو إعاقة.
- أن يكون لديه مهارات التشخيص وهي :
- النظرة التشخيصية : أن يكون المعلم قادرا على معرفة حالة الطفل من خلال ملاحظاته العلمية.
 - الاستماع التشخيصي : وهي قدرة المعلم على تحليل ما يسمع من الطفل أو المحيطين به.
 - الأسئلة التشخيصية: وهي قدرة المعلم على اختيار الأسئلة المناسبة التي يوجهها للطفل أو الوالدين بحيث تفيد في التشخيص.
- أن يكون قادرا على اتخاذ الاحتياطات اللازمة تحسبا لحدوث حالات الصرع و التشنجات أثناء عملية التدريس.
- يستخدم استراتيجيات تعتمد على مختلف الحواس ، إذ مالا تدركه حاسة قد تدركه أخرى.
- يعتمد على التكرار زيادة على الحد اللازم للتعلم إذ انه مفيد للمعاقين ذهنيا و غير مفيد للأسيوياء.
- يقدم النماذج الحية و الملموسة عند التعلم ليسهل عليهم الإدراك الصحيح للمعارف و المعلومات.
- يستخدم الأساليب التعليمية وطرق التدريس لهذه الفئة من خلال (التعليم المباشر، تعليم بالتقليد و النمذجة، الألعاب التعليمية...)
- الاعتماد في التدريس على الوسائل السمعية و البصرية التي تجذب انتباه هؤلاء التلاميذ و التي تعوضهم عن القصور السمعي و البصري من خلال الآتي (استخدام التسجيل الصوتي، جهاز عرض المواد المعتمدة، استخدام المجسمات الكرتونية بما حروف وكلمات).
- يكتب المواد التعليمية المقدمة لهؤلاء التلاميذ بخط واضح كبير بحيث يسهل قراءتها.
- يتوفر فيه علو الصوت و وضوحه حتى يعوض القصور السمعي لديهم.
- يصمم و ينفذ الألعاب و الأنشطة اللغوية التي تتيح للتلاميذ حرية الحركة و العمل الجماعي.

- يستخدم التعزيز غير السمعي و إظهار الحركات و الانفعالات بشكل مرئي لا صوتي عند التعامل مع ذوي الإعاقة السمعية.
- يستخدم باقي الحواس لدى ذوي الإعاقة السمعية لزيادة عدد المفردات و المعاني.
- يستخدم استراتيجيات التعلم القائم على التكرار و اختصار التوجيهات كلما أمكن.
- يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.
- تقسيم أوقات التعلم الى فترات بينها أوقات للراحة و اللعب و المتعة.
- ينوع طرائق التدريس و خاصة التي تعتمد على حواس البصر و اللمس و التذوق.
- يهتم بالعلاقات الاجتماعية و الأنشطة الجماعية التي تخرج المعاق سمعيا من العزلة الى التفاعل مع الآخرين.
- يقدم خبرات بديلة تتيح تفاعلا مباشرا بين المعاقين بصريا و الأشياء المحيطة بهم.
- يراعي الفروق الفردية بين المعاقين بصريا في البرامج الدراسية و يعد برنامجا تربويا خاصا لكل معاق يتناسب مع قدراته و مستوى ذكائه و خبراته الاجتماعية و الدراسية.
- يستخدم طرق التدريس المناسبة للمعاقين بصريا و تكيفها بما تتلاءم و طبيعة الإعاقة البصرية.
- يختار الأنشطة التعليمية الملائمة للتلاميذ المعاقين بصريا و يوظفها في خدمة أهداف التدريس، علما بأن الأنشطة الملائمة لطبيعة الإعاقة يمكن أن تساعد في تعويض المعاق ما يفتقده من خبرات تفرضها طبيعة إعاقته.
- يختار الوسائل التعليمية المناسبة لطبيعة الإعاقة البصرية و القدرة على إجراء تعديلات مناسبة في تلك الوسائل حتى يمكن المعاق الاستفادة منها بما يتوافر لديه من حواس.
- يستخدم الأمثلة الحياتية و الحقيقية ، واستخدام المواد الملموسة يمكن إن يساعد في ربط التعلم المجرد بخبرة المعاق بصريا ، كذلك يمكن استخدام المواد اليدوية الملموسة من اجل فرص حقيقية للتعلم اللمسي.
- يعرف متى يكون الطالب في حاجة الى مساعدة أو وجود مشكلة.
- يعرف القيود وتأثيرها على تحديد التوقعات المعقولة للطالب.
- يعرف كيفية التعامل مع حالات الطوارئ الناجمة عن حالة الطالب.
- يعرف أن الطالب هو فرد وليس حالة صحية.

- يجري محادثات مع الطالب حول ما يعمل.
- يسعى أولاً إلى فهم الطالب كشخص .
- يشارك المتخصصين في العلاج الطبيعي و الطبي حتى تعطي المشاركة فكرة عن التعديلات في الفصول الدراسية التي من شأنها ضمان أكبر فرصة للنجاح.
- يدرس فصله بعناية من أجل جعل كل شيء يمكن الوصول إليه.
- يصمم الدروس التي تقدم بدائل للتعلم الحركي، و التعلم الذي يتطلب المهارات الحركية الدقيقة.
- ترتيب الغرفة بحيث يمكن للجميع التحرك بسهولة
- يتدرج في الدروس بما يتيح لكل طالب فرصة التعلم الحقيقي.

5. أدوار معلم التربية الخاصة:

لمعلم التربية الخاصة عدة ادوار نذكر منها:

1.5. الأدوار البيداغوجية: تتمثل في : (زينب محمود شقير: 1999، ص ص 416-417).

- تحضير الدروس وتخطيط الأهداف التعليمية و الوسائل المعينة على تحقيقها.
- إلقاء الدروس واختيار أحسن الطرق التدريسية و إنجاح الوسيلة التعليمية.
- تقويم التحصيل الدراسي للتلاميذ.
- الاهتمام بالتربية الخلقية و الدينية للتلميذ الى جانب تعليم المعارف و العلوم المقررة.

و قد حدد عبد المطلب القريطي (1996) الأدوار البيداغوجية لمعلم ذوي الاحتياجات الخاصة كالآتي:

أ - المعلم رائد ومرشد: فهو يقوم في عمله كمرشد بثلاث مهام هي:

- يخطط أهداف التعليم.
- يعطي للتعليم حياة و مغزى.
- يتيقن من أن الأطفال متفاعلون مع ما يتعلمونه.

ب - المعلم كموجه للسلوك على ضوء توقعاته:

يجب على معلمي الفئات الخاصة أن يكون منظماً لأساليب التعليم مثير للدافعية لدى المتعلم ومدركاً للفاعلية التربوية ومهيئاً للخبرات التربوية التي تساعد على التعلم ، بهذا يتجاوز مهمته من مجرد حشو للأذهان الى خلق مواقف التدريب على التفكير فيتعلم منه التلاميذ:

-كيف يتعلمون.

-كيف يستخدمون ما يتعلمون في الحياة العملية.

-كيف يتعاملون مع الآخرين بموجب ما يتعلمونه.

ج - المعلم مربى : يجب على معلم الفئات الخاصة أن يعمل على :

التكفل بالطفل تربوياً وهذا من خلال تطبيق البرنامج البيداغوجي الذي يهدف بمجمله الى إعطاء الطفل مكتسبات جديدة تساعده في الاستقلالية الذاتية ثم الاندماج الاجتماعي .
-الإسهام في بناء الشخصية الاستقلالية من النواحي الجسمية و العقلية و الاجتماعية و الخلقية .
-يعود التلاميذ على الطاعة و النظام و الحفاظ على السلامة و النظافة الجسمية و الأماكن التي يتردد إليها الأطفال .

تعليم التلاميذ بمحبة و إحساس مرهف .

يوفر بقدر ما يلزم الأمن و راحة تلاميذه .

د - المعلم ناقل تربوي للمعرفة : وهنا يجب مراعاة أن الأطفال المعاقين يحتاجون الى وقت أطول

لاستيعاب المعلومات التي تحتوي عليها برامج تعليمهم ، وخصص اقصر نظراً لقابلية بعض الفئات الخاصة للتعب و لعدم قدرة بعضهم على التركيز و الانتباه مع ما يدور الفصل الدراسي . و بالتالي على معلم في هذه العنصر أن يكون:

-متصلاً بما يستجد في ميدان التخصص .

-الإلمام بالمادة الدراسية و بالشكل الذي يجعل منه مصدر للمعلومات .

-إدراكه بعدم محدودية المعرفة واستمرارها الأمر الذي يحفز على الترقية .

هـ - المعلم مجدد و مبتكر : يجب أن يتميز المعلم بالقدرة على التطور التميز و الإبداع و التفكير الخلاق ، فذوي الاحتياجات الخاصة أكثر الفئات احتياجا لذلك.

2.5. الأدوار الاجتماعية و الثقافية للمعلم: تتمثل في : (عبد الرحمان العيسوي : 1990 ، ص 27).

أ - الأدوار الاجتماعية : تلخص فيما يلي:

المعلم مسؤول عن نقل القيم الاجتماعية.

إقامة علاقة اجتماعية طيبة مع التلاميذ و أوليائهم.

تنظيم الاتصال و التفاعل الاجتماعي داخل القسم بينه و بين التلاميذ.

ب - الأدوار الثقافية : المعلم وسيط ثقافي يحافظ على العناصر الثقافية التي تحفظ المجتمع أصالته و هذا لا يتأتى له الا من خلال الاهتمام بما وراء حدود التخصص في مواد الثقافة العامة، اذ لا بد عليه من أن يكون ذا ثقافة واسعة و أن يكثر من المطالعة، و هي من شروط نجاحه في التعليم

ج - الأدوار المهنية للمعلم: حدد غاستون ميلاريا (1999) الأدوار المهنية للمعلم كما يلي:

المواظبة على الحضور و الانتظام به.

احترام القوانين و اللوائح المدرسية المقررة.

المشاركة في الجمعيات و النوادي التربوية و المخرجات الاستطلاعية و الرحلات الترفيهية.

القيام بتصحيح الامتحانات و حساب المعدلات .

المشاركة في المجالس المقررة في المدرسة مع كل الأطراف الفاعلة مثل جمعية أولياء الأمور.

التحلي بالأخلاقيات المهنية و تحمل المسؤوليات البيداغوجية الملقاة على عاتقه.

تفعيل علاقاته مع الأعضاء الآخرين في الفريق التربوي، ومع الإدارة و الوسط البشري المحيط به.

(فريد بن قسمية، 2012: ص 160)

6. إعداد معلم التربية الخاصة:

لقد بدأت أول فرصة تدريبية لمعلمين في التربية الخاصة عام 1905 في المدرسة التدريبية في نيوجرسي و تبعتها دورة أخرى في صيف 1907 استمرت مدة (06 أسابيع) و بعد ذلك بسنوات أصبح هناك اقتناع من قبل الإداريين لأهمية الإعداد الفعال لمعلمي التربية الخاصة، حيث أنشئت (NEA) The National Education Association وهي عبارة عن منظمة تعنى بإعداد المهنيين في التربية الخاصة وكان هذا عام 1918 ، و بعد هذه المنظمة جاءت جمعية الأطفال غير العاديين (CEC) و التي وضعت المعايير الخاصة بإعداد المهنيين في التربية الخاصة، إعداد ثقافيا و مهنيا و تخصصيا.

1.6. الإعداد الثقافي العام : يهدف هذا الإعداد بصفة عامة الى:

تنمية مدركات المعلم حول وظيفة التربية في تنمية المجتمع، و أهمية دوره في النظام الاجتماعي و تطويره

تنمية إحساس المعلم بالانتماء و المواطنة، و تعميق خلفيته الثقافية حول طبيعة المجتمع الذي ينتمي إليه و مشكلاته و متطلباته التنموية.

تنمية وعي المعلم بالظروف المجتمعية المختلفة، مما يساعده على تبني أطر فكرية منظمة تمكنه من فهم مستجدات الأحداث في العالم، و تطويرها و انعكاسها على تربية و تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

المعرفة المتنوعة لفهم الإنسان و عالمه، و إثراء معلوماته الثقافية لتكوين المواطن و المرابي.
إكساب المعلم الاتجاهات العلمية و الاجتماعية، و تنمية مهارات الاطلاع على التطور الفكري للمواد العلمية و المهنية في مجالات التخصص المختلفة لتربية و رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة.

تنمية مهارات التعلم الذاتي، و القدرة على مواكبة التطورات و التدريب على الأسلوب العلمي في التفكير، و في مواجهة المشكلات الاجتماعية في مجالات الإعاقة المختلفة.

مساعدة المعلم على إدراك العلاقة التكاملية الشمولية بين المواد الدراسية و الموقف التعليمي، و غايات التربية الخاصة.

و لكي تتحقق هذه الأهداف يجب أن يكون مفهوم الإعداد الثقافي جامعاً شاملاً في كل متكامل بين الجانب المعرفي، والسلوكي، و الاهتمام في تقدير المقررات الثقافية الخاصة توزع على سنوات الدراسة، و تترجم لساعات معتمدة، تسهم في مجموعها في إعداد الطلاب/المعلمين ثقافياً بفاعلية كبيرة، هذا مع زيادة الاهتمام بالأنشطة المصاحبة لتدريس المقررات الثقافية و ذلك من خلال تنظيم ندوات الفكرية، بحيث تتكامل في أهدافها مع أهداف المقررات الثقافية و التي تبرز أهداف التربية الخاصة و فلسفتها، بالإضافة الى توجيه طلاب/ المعلمين نحو المشاركة في معسكرات تعليم و رعاية المعاقين و الخدمة العامة وأن يؤخذ بها كجزء في تقويمهم.

2.6. الإعداد المهني (التربوي): يهدف هذا الإعداد الى ما يلي:

- ١- الإلمام التام بأهداف التربية الخاصة و مبادئها التعليمية المقدمة إليه.
- ٢- الإلمام بطرق بناء شخصية المعاق بطريقة سوية.
- ٣- الاهتمام بالعمل في ميدان الإعاقة.
- ٤- التمكن من طرق التواصل التربوي بين المدرسة و الأسرة لمساعدة المعاق ورعايته.
- ٥- التميز بالقدر الوافي من القيم العاطفية، و الوجدانية التي تساعد الطالب / المعلم على اكتساب المعاق المهارات المرغوبة.
- ٦- التمكن من مهارات التعامل مع برامج إعداد المعاقين لفظياً وحركياً.
- ٧- امتلاك القدر الكافي من الصبر و المثابرة و التحمل في نقل الخبرة للمعاقين دون إرهاق أو تعب.
- ٨- استطاعته تعويد المعاق على تحمل المسؤولية وفق مستوى الإعاقة تجاه نفسه و المحيطين به.
- ٩- استيعاب الأنشطة المختلفة المتصلة ببرامج إعداد المعاق للحياة المجتمعية و المهنية.
- ١٠- التمكن من تعويد المعاق على إدراج العلاقات بين الجزئيات والكلية .
- ١١- القدرة على تصميم وسائل تعليمية تناسب مع نوع و درجة الإعاقة.
- ١٢- القدرة على ربط الكلمات التي يتعلمها المعوق بمدلولاتها الحسية لإثراء حصيلته اللغوية.
- ١٣- حسن استغلال المهارات اليدوية لدى المعاق.
- ١٤- القدرة على التقويم الموضوعي بما يناسب نوع الإعاقة و شدتها.
- ١٥- القدرة على فهم الطفل المعاق، و تقييم مدى اكتسابه للمهارات التعليمية المقدمة إليه.

ولكي تتحقق هذه الأهداف يجب أن يلم الطالب/ المعلم بالأصول العلمية و الأسس التربوية، و المهارات التعليمية اللازمة للمعلم في المواقف التعليمية التي تواجهه ، فيعرف كيف يقوم بالتدريس، وكيف يطوع المواد الدراسية لخدمة حاجات التلاميذ المعاقين، ومواجهة ميولهم و استعداداتهم، وبخاصة انه سيتعامل مع تلاميذ غير عاديين ذو صفات وخصائص تختلف عن العاديين ، مما يستلزم منه ألا يتعلم العلم وحده، وإنما يتعلم طريقة تعليمه لهؤلاء التلاميذ.

3.6. الإعداد التخصصي: ويقصد بالإعداد التخصصي في مجال من مجالات المعرفة في فئة ذوي الاحتياجات الخاصة ويتم ذلك عن طريق: (أطفال الخليج ، 2015).

توفير الوحدات التدريسية لإكساب المعلومات و المهارات التخصصية في تربية الطفل المعاق و تعليمه نظريا و تطبيقيا.

توفير المراجع الجيدة التي يستعان بها من حيث دقة المعلومات و الخبرات الواردة فيها. زيادة ساعات التدريب الميداني للممارسة التطبيقية في الواقع لمعايشة ما يتم تدريسه من نظريات.

تنمية قدرات المعلم في تعليم و تنمية المهارات لذوي الاحتياجات الخاصة. متابعة المستجدات العالمية عن طريق التكوين المستمر، وحضور دورات تدريبية و ندوات و ملتقيات حول ذوي الاحتياجات الخاصة.

7. برامج إعداد و تدريب معلمي التربية الخاصة: هناك نوعين من برامج الإعداد و هي:

(القمش والسعيدة ، 2008:ص ص 150 151)

1.7. برامج الإعداد قبل الخدمة: و يقصد بها تدريب المعلمين وتأهيلهم أثناء وجودهم

على مقاعد الدراسة في المعاهد العلمية المختلفة، مثل كليات المجتمع التي تقدم برامج الدبلوم المتوسط، و الجامعات التي تقدم برامج التربية الخاصة على مختلف المستويات.

2.7. التدريب أثناء الخدمة: يسخر الأدب التربوي بتعريفات كثيرة لمفهوم تدريب المعلم

أثناء الخدمة، فقد عرفه عبد القادر يوسف (1987) : "يراد بالتدريب أثناء الخدمة كل برنامج

منظم يمدّن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية

المسلكية، وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التدريب وفقا لخطة مسبقة تتم في إطار جماعي و تعاوني، و بموجب فلسفة واضحة وإستراتيجية مستتيرة و أهداف محددة" أما فليب جاكسون فقد حدد مفهوم تدريب المعلم أثناء الخدمة في المفاهيم الثلاثة التالي:

✓ **المفهوم العلاجي** : ويعني أن التدريب أثناء الخدمة مصمم لتصحيح أخطاء برنامج

الإعداد الأصلي، وعلاج تلك الأخطاء و يقوم هذا التعريف على أن المعلم بحاجة دائمة الى الصقل و إعادة التكوين و الاطلاع على الجديد في مجال تخصصه وطرق تدريسه ، ومن ثمة إمكانية التكيف مع المستجدات الجديدة.

✓ **المفهوم السلوكي** : ويركز على ما يدور في الصف الدراسي من تفاعل وما يحدث فيه

من سلوكيات، كما يركز على المهارات التدريسية ولذلك لا بد أن يدرّب المعلم على كيفية تحليل الموقف التعليمي و على تفسير ما يلاحظه من سلوكيات بينه وبين تلاميذه.

✓ **مفهوم النمو**: و يركز على النمو المهني للمعلم ويهدف الى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي للمعلم .

8. **الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة و مصادرها** : على الرغم من عدم وجود

دليل على أن الضغوط الشخصية لمعلمي التربية الخاصة تختلف عن ضغوط المعلمين العاديين إلا أن الضغوط البيئية تختلف لان معلمي التربية الخاصة يفترض أنهم يتعرضون الى ضغوط اشد ترجع الى طبيعة العمل والمشكلات المرتبطة بالأطفال غير العاديين ، وذلك لان العمل مع أطفال لديهم مشكلات نفسية أو جسمية أو اجتماعية يعتبر ضاغطا مهنيا بحد ذاته.

أ. **حجم العمل الزائد** : إن حجم العمل الزائد، وضيق الوقت الذي يتضمن عدة مهمات مثل

التخطيط و التطبيق للخطة التربوية الفردية، وحضور اللقاءات و الاجتماعات مع الجهاز العامل في المؤسسات وإرشاد الوالدين، تعمل هذه المهمات المطلوبة على زيادة الضغوط على المعلم.

بأ. حجم الاتصال المباشر مع الأطفال المعوقين: لقد وجد ماسلاش وبينز Maslach and Pines (1974) إن الساعات التي يقضيها المعلمين في الاتصال المباشر مع الأطفال المعوقين تؤثر في اتجاهات هؤلاء المعلمين نحو الأطفال، وقد خرج الباحث بنتيجة إن الساعات الطويلة مع هؤلاء الأطفال يزيد من ضغوط المعلمين و اتجاهاتهم السلبية. و يرى ماك برايد McBride (1983) إن معلمي التربية الخاصة يمضون وقتا طويلا في التفاعل مع طلبته لان هؤلاء الطلبة يحتاجون عادة الى الإشراف المباشر مع الكبار، وغالبا ما يقوم المعلمون بهذا الإشراف وبالتالي فان تفاعل هؤلاء المعلمين مع زملائهم يكون محددا مما يؤدي الى مشاعر الانعزال لديهم.

تأ. ضعف إدراك التقدم: إن معلمي التربية الخاصة بسبب عملهم مع أطفال ذوي الاحتياجات الخاصة يأخذون بعين الاعتبار مشكلة الطفل، و يخفقون في رؤية أي تقدم أو تحسن خلال هذه العلاقة. وهذا الضعف في ملاحظة التقدم في العمل يسهم في ضعف التقييم للذات، و قد يضع المعلم أهدافا غير واقعية للطلاب و عندما لا يحقق هذه الأهداف يصبح لديه شعورا بالفشل مما يؤدي الى الضغوط الانفعالية المتمثلة في ضعف تقدير الملم لذاته و ثقته و قد وجد سارتا Sarta (1974) في دراسة برامج المتخلفين عقليا أن ضعف إدراك تقدم هؤلاء الأطفال كان مصدرا رئيسيا لعدم الرضا الوظيفي عند العاملين.

ثأ. نسبة الطلبة الى المعلمين: إن النسبة بين المعلمين و الطلبة هي أحد العوامل الهامة المرتبطة بالعملية التعليمية، وقد وجد ماسلاش و بينز (1980) أنه كلما زادت نسبة الطلبة الى العاملين فان العاملين سوف يتعرضون الى ضغوط انفعالية كبيرة.

جأ. بنية البرامج: أشار ميلوفسكي Milofsky 1974 أن البرنامج المدرسي عادة لا يعطي معلمي التربية الخاصة الوقت الكافي للمشاركة مع المعلمين الآخرين و أن هذا الضعف في التفاعل بين المعلمين يؤدي الى العزلة و السلبية و انتقاهم عن جو المدرسة.

ح. **وضوح الدور:** أشار شو Show (1979) أن عدم وضوح الدور هو السبب الرئيسي للضغوط عند معلمي التربية الخاصة. وهناك عوامل خاصة بالدور لها علاقة بالضغوط وهي درجة صراع الدور، الأدوار الغامضة و الأدوار الضاغطة. إذ يواجه المعلم بمتطلبات تفوق طاقة الشخص و ذلك عندما يكون الدور صعبا و كبيرا، بحيث يكون أكبر من قدرة الشخص على التحمل، إن صراع الأدوار و غموض الأدوار تعتبر من أهم مصادر الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة.

خ. **الموارد:** إن معلمي التربية الخاصة لهم متطلبات معينة من الموارد و التجهيزات المصممة خصيصا لتسهيل التدريس الفردي ذلك أنهم يدرسون قطاعا غير عادي من الطلبة، فالمؤسسات التي تزود معلمها بالموارد و التجهيزات ستكون فعالة في التقليل من أحد متغيرات الضغوط، و تزيد من فاعلية الخدمات المقدمة للمعوقين، كما أن إحدى المشكلات الهامة التي يعاني منها المعلمون هي عدم توفر مكان مناسب لهم في البناء المدرسي، فهم يستعملون أماكن غير مصممة لاستعمالها كصفوف دراسية، فعلى الإدارة الاعتراف بان معلمي التربية الخاصة يحتاجون الى تجهيزات و أماكن مصممة بشكل جيد.

د. **الإدارة المدرسية:** لقد وجد لورنسون و ماكينون (1982) إن سبب استقالة معلمي التربية الخاصة من عملهم هي القيادة المدرسية و المشاحنات بين المعلمين و الإدارة، وعدم كفاية مهارات الاتصال بين المعلمين ومشرفيهم، كما أن النقص في الدعم من المشرفين و الإداريين، وضعف التخصص الإداري، و ضعف الإشراف هي من أهم مصادر الضغوط المهنية للمعلمين. كما وجد أن عدم وجود الدعم من الزملاء، والخلافات مع أعضاء الجهاز العامل يؤثر بشكل كبير على تراجع المعلمين وشعورهم بضغوط العمل. فقد أظهرت نتائج الدراسة التي أجراها فيميان (1986) أن المعلمين اللذين لا يتلقون الدعم من الإدارة و الزملاء يعانون من ضغوط شخصية ومهنية.

ذ. المسؤولية اتجاه الآخرين: صنف جرير و وثرذ (1984) مصادر الضغوط المهنية في دراسة حول ضغوط معلمي مؤسسات التربية الخاصة الى ما اسماه عجز المتعلم، وقسم الباحثان هذه الضغوط الى ثلاث أقسام:

✓ الضغوط الصفية: والتي تشمل ضعف الأطفال المعوقين و عدم القدرة على المحافظة على نظام فعال داخل الصف بسبب سلوكيات الأطفال غير الطبيعية وعدم تقدمهم في العملية التعليمية.

✓ الضغوط المدرسية او المؤسسية: والتي تتمثل في قلة فرص الترقية و النمو المهني و العلاقات الضعيفة مع الزملاء، وانعدام القيادة الإدارية ، و انعدام الدور و الأدوار غير التدريسية المطلوبة من المعلمين في التشخيص و الاستشارة.

✓ الضغوط المجتمعية: و التي تتمثل في عدم زيادة سلم الرواتب وتعصب الأهالي ضد المعلمين وعدم تعاونهم فيما يخص مصلحة أبنائهم.

و أشار الباحثان الى أن هذه العوامل تفقد المعلمين ثقتهم والتغيير فينسحبون من العمل في التعليم وهذه هي مرحلة العجز.

و قد أشارت بعض الدراسات الى المصادر التالية للضغوط:

- 1 -نوع الإعاقة : حيث أشارت دراسة زابل وزابل (1982) في (الفاعوري، 1990) الى ان معلمي الطلبة المضطربين انفعاليا هم أكثر تعرضا للضغوط من بقية معلمي التربية الخاصة.
- 2 -قلة الفرص و الإجازات : حيث أشارت نفس الدراسة الى انه كلما قلت الفرص و الإجازات كلما زادت مشاعر الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة.
- 3 -الانتقادات من الأهل و أفراد المجتمع الآخرين.

- 4 - البيئة المادية للصف من حيث درجة الحرارة و الإضاءة واتساح الصفوف .
- 5 -عدم توفر المكان الملائم في البناء المدرسي، فهم يستعملون للتدريس الممرات الفارغة أو غرفة اللوازم.
- 6 -نقص فرص اتخاذ القرارات.
- 7 -نقص التقدير و الاعتراف.
- 8 -سلوك الطلبة الفوضوي.
- 9 -العلاقة السلبية بين المعلم و الطلبة.
- 10 -ضعف دافعية الطلبة و اتجاهاتهم السلبية.
- 11 -ضعف الكفاءة الشخصية لدى معلمي التربية الخاصة.
- 12 -عدم القدرة على المحافظة على نظام فعال في غرفة الصف.

خلاصة الفصل:

يلعب المعلم دورا هاما في العملية التربوية، فهو مفتاح نجاح العملية كلها، وهو حجر الزاوية في العملية التعليمية و التدريسية، إن معلم التربية الخاصة يعمل على غرس القيم و المهارات و المعرفة في نفوس التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، لذا وجب إعدادة إعدادا جيدا وخاصة وأنه يتعامل مع فئات تبدي قصورا جزئيا أو كليا في بعض أو جميع نواحي النمو. كما و يؤكد بعض الباحثين على ضرورة الانتقاء الجيد لمعلم التربية الخاصة قبل إعدادة أصلا، إن عملية انتقاء المعلم تلعب دورا رئيسيا في نجاح عملية التكفل الجيد بذوي الاحتياجات الخاصة، و التي تراهن على عملية الإعداد الجيد، لأن عدم الإعداد التربوي للمعلم يؤثر سلبا في التحصيل التربوي للتلاميذ.



الباب الثاني الدراسة التطبيقية

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية

تمهيد.

1. الدراسة الاستطلاعية.

2. الدراسة الأساسية.

2 1 - مجالات الدراسة.

2 2 - منهج الدراسة

2 3 - مجتمع و عينة الدراسة

2 4 - أدوات جمع البيانات

2 5 - الدراسة الإحصائية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

بعد عرضنا للإطار النظري و الدراسات السابقة الخاصة بمتغير الدراسة، سنتطرق في هذا الفصل الى عرض الإجراءات المنهجية المعتمدة في دراستنا الحالية، والتي تتضمن المنهج المتبع، عينة الدراسة و مواصفاتها، معرفة مدى كفاءة أدوات القياس المعتمدة في الدراسة ، وكذا إجراءات الدراسة الأساسية و الأساليب الإحصائية المعتمدة.

1. الدراسة الاستطلاعية:

إن الهدف الأساسي من الدراسة الاستطلاعية هو الكشف عن الصعوبات التي تعترض الباحث أثناء التطبيق و من ثم يعمل على تجاوزها، كما أن الدراسة الاستطلاعية في إطار الدراسة الحالية هدفت الى التأكد من صلاحية الأداة المعتمدة في الدراسة و ذلك من خلال حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة و محاولة تكييفها على عينة الدراسة الحالية والمتمثلة في مقياس مصادر ضغوط العمل لمعلمي التربية الخاصة. حيث أجريت الدراسة الاستطلاعية على (20) معلما و معلمة من أصل (66) معلما بنسبة 30,30%

2. الدراسة الأساسية:**2-1- مجالات الدراسة:**

و يقصد بها الحدود البشرية و المكانية و الزمنية للبحث.

2-1-1- المجال البشري:

تمثل المجال البشري في معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة الموجودين بمؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة المقدر عددهم إجمالا 66 معلما و معلمة، أخذنا منه 46 معلما كعينة للدراسة الأساسية و 20 معلما كعينة استطلاعية.

2-1-2- المجال المكاني:

تمت الدراسة بمدينة المسيلة، في كل من مدرسة الأطفال المعوقين سمعياً، و مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً، و المركز النفسي البيداغوجي للمتخلفين ذهنياً.

2-1-3- المجال الزمني:

خصت الدراسة الميدانية شهر أبريل من العام الدراسي 2014-2015 ، أما الدراسة النظرية فقد بدأت منذ انطلاق الفصل الثاني من الموسم الدراسي الجامعي 2014/2015.

2-2- منهج الدراسة:

إن اختيار المنهج المتبع يخضع لطبيعة المشكلة محل الدراسة إذ أن هذه الأخيرة هي التي تحدد طبيعة المنهج المتبع، و بما أن موضوع دراستنا يهدف الى الكشف عن مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة المسيلة، و عن الفروق في مصادر الضغوط حسب المتغيرات الديمغرافية، و من خلال اطلاعنا على مناهج البحث العلمي المعتمدة في الدراسات و البحوث، تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لخصائص بحثنا.

و يعد البحث الوصفي من البحوث شائعة الاستخدام بين الباحثين، حيث يهدف الى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة، و من ثم يعمل على وصفها ، بمعنى أنه يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع و يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ولذلك يعرف المنهج الوصفي بأنه: " أحد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة و تصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات و معلومات معينة عن ظاهرة و مشكلة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة". (علي عمر عبد المؤمن، 2008: 287) و معنى ذلك أن المنهج الوصفي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة و إنما يذهب الى أبعد من ذلك فيحلل و يفسر و يقارن و يقيم بقصد الوصول الى تقييمات ذات معنى بقصد التبصر بتلك الظاهرة.

2-3- مجتمع و عينة الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة جميع العناصر التي تشكل هذا المجتمع و التي يسعى الباحث بطبيعة الحال أن يعمم عليها نتائج دراسته، وتتحدد عناصر هذه الدراسة بمجموع المعلمين الذين يزاولون عملهم بمؤسسات التربية الخاصة (مدرسة الأطفال المعوقين سمعياً، مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً، المركز النفسي البيداغوجي للمتخلفين ذهنياً) على مستوى مدينة المسيلة و يقدر عددهم (66) معلماً و معلمة.

أما العينة فتمثلت في معلمي التلاميذ من ذوي الاحتياجات الخاصة، من فئة المعوقين سمعياً و بصرياً و ذهنياً. وقد تم حصر شامل للمعلمين و المعلمات من مدارس الأطفال المعوقين سمعياً و مدرسة الأطفال المعوقين بصرياً و المركز النفسي البيداغوجي للمتخلفين ذهنياً والمتواجدة بمدينة المسيلة.

و قد تم حصر (66) معلم و معلمة ممن يدرسون بالمؤسسات المتخصصة و المذكورة سابقاً، مشكلين بذلك حجم المجتمع الأصلي. باستثناء الأفراد الذين أجريت عليهم الدراسة الاستطلاعية المقدر عددهم بـ (20) معلماً و معلمة من أصل (66) معلماً. و بالتالي قد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة الأساسية (46) معلماً

حيث تم توزيع (46) استمارة من مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة، ولكن عند فرز الاستمارات استبعدت (15) استمارة لعدم صلاحيتها لتبقى (31) استمارة صالحة للدراسة كونت العينة النهائية بنسبة 46,96% من عدد أفراد مجتمع البحث.

خصائص عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الأساسية من (31) معلما و معلمة، توزعت حسب المؤسسات كآآآي:

و الجدول (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مؤسسات التربية الخاصة.

النسبة المئوية	عدد الأفراد	
54.84 %	17	مدرسة الأطفال المعوقين سمعيا
29.03 %	09	المركز النفسي البيداغوجي للمتخلفين عقليا
16.13 %	05	مدرسة الأطفال المعوقين بصريا
100 %	31	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يلاحظ أن عدد المعلمين في مدرسة الأطفال المعوقين سمعيا أكبر منها في المؤسسات الأخرى و التي قدر عددها ب (17) معلما ومعلمة بنسبة مئوية قدرها (54.84%)، وهذا راجع إلى عدد التلاميذ الكبير و كذلك تقوم المؤسسة على تعليم التلاميذ بمستويين الابتدائي و المتوسط مما يلزم توفير عدد كبير من المعلمين. فيحين قدر عدد المعلمين في المركز النفسي البيداغوجي للمتخلفين ذهنيا ب (09) معلمين بنسبة مئوية قدرها (29.03%)، أما عدد المعلمين في مدرسة الأطفال المعوقين بصريا فقد قدر عددهم ب (05) معلمين بنسبة (16.13%) و هذا راجع إلى أن المؤسسة قد تم افتتاحها مؤخرا في الموسم الدراسي (2011/2012) و لم يلتحق بها العدد الكبير من التلاميذ.

وتوزعت عينة الدراسة الحالية حسب المتغيرات الديمغرافية المعتمدة لكل مؤسسة كما هو موضح في الجدول الآتي:

و الجدول (02): يوضح توزيع أفراد العينة احسب المتغيرات الديمغرافية

المركز النفسي البيداغوجي للمتخلفين عقليا			مدرسة الأطفال المعوقين بصريا			مدرسة الأطفال المعوقين سمعيا			مؤسسة التربية الخاصة	
النسبة	مج	ن	النسبة	مج	ن	النسبة	مج	ن	المتغيرات	
%33.33	09	03	%20.00	05	01	%23.53	17	04	ذ	الجنس
%66.66		06	%80.00		04	%76.47		13	أ	
%44.44	09	04	%80.00	05	04	%58.82	17	10	أعزب	الحالة الاجتماعية
%55.56		05	%20.00		01	%41.18		07	متزوج	
%55.56	09	05	%100	05	06	%70.59	17	12	جامعي	المؤهل العلمي
%44.44		04	%00		00	%29.41		05	ثانوي	
%33.33	09	03	%80.00	05	04	%52.94	17	09	أقل 5	الخبرة (بالسنوات)
%33.33		03	%00		00	%41.18		07	[10-5]	
%33.33		03	%20.00		01	%5.88		01	أكثر 10	
%66.67	09	06	%40.00	05	02	%52.94	17	09	مثبت	نوع وظيفة المعلم
%33.33		03	%60.00		03	%47.06		08	متعاقد	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد المعلمات (الإناث) أكبر من عدد المعلمين (الذكور) في كل مؤسسة و هذا دليل على إقبال الإناث على تعليم فئات ذوي الاحتياجات الخاصة و عزوف الذكور عن هذه المهنة. كما يلاحظ أن عدد المعلمين العزاب أكبر من عدد المعلمين المتزوجين ، و من الملاحظ أن المعلمين ذوي المؤهل العلمي الجامعي أكبر منه من ذوي المؤهل الثانوي و هذا دليل على أن مؤسسات التربية الخاصة تعمل على اكتساب و تعيين معلمين أكفاء و ذوي تعليم عالي.

2-4-أداة جمع البيانات:

من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة ومن ثم فحص فرضياتها، اعتمدت الباحثة على المقياس كأداة لجمع البيانات، وهو مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة المعد من طرف الباحثين: الأستاذ الدكتور نظمي عودة أبو مصطفى و الدكتور ديبه موسى الزين و الذي تم تطبيقه في البيئة الفلسطينية، وقد تم حساب خصائصه السيكومترية حيث تحقق الباحثان من صدق المقياس باستخدام أنواع الصدق التالية: الصدق الظاهري، صدق البناء. و للتحقق من ثبات المقياس فقد استخدم الباحثان طريقتان و هما: اعادة القياس، و طريقة ألفا كرونباخ. و قد ثبت صدق و ثبات المقياس بدرجة عالية عند مستوى الدلالة (0.01). و يتكون مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة من (70) فقرة موزعة على (07) مجالات وهي: مجال الراتب و الترقية (من 01 الى 10)، مجال ظروف العمل (من 11 الى 20)، مجال العلاقة مع الأطفال (من 21 الى 30)، مجال العلاقة مع الزملاء (من 31 الى 40)، مجال العلاقة مع مدير المؤسسة (من 41 الى 50)، مجال العلاقة مع أولياء الأمور (من 51 الى 60)، وأخيرا مجال بيئة العمل (من 61 الى 70). و من أجل الحصول على تساوي أوزان فقرات المقياس، أعطيت تقديرات (3 ، 2 ، 1) لمقياس ثلاثي الدرجات (" نعم ، بين و بين ، لا ") ، و لما كان عدد فقرات كل مجال من مجالات المقياس يتكون من (10) فقرات، تراوحت درجة المجال بين (10-30) درجة، و الدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين (70-210) درجة.

2-4-1- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

و يقصد بها الثقل العلمي للأداة و الذي يعطيها المصدقية الكافية في إضفاء الثقة اللازمة في النتائج التي يتوصل إليها الباحث.

و يتم اختبار الخصائص السيكومترية لأداة القياس في البيئة التي أجريت فيها الدراسة، للنظر في مدى إمكانية تعميم النتائج المتوصل إليها على المجتمع الكلي للدراسة، و ذلك من خلال اختيار عينة استطلاعية تؤخذ من العينة الأساسية قدر عددها 20 معلما ومعلمة من معلمي ذوي

الاحتياجات الخاصة، ثم فحص استجاباتهم للبحث في مدى صدق و ثبات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة المسيلة.

2-4-1-أ- صدق مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية

الخاصة:

"يعتبر المقياس صادقا اذا كان يقيس ما وضع لقياسه". (قاسم علي الصراف، 2002: ص100).

تم حساب صدق مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة بمدينة المسيلة باستخدام:

- صدق المقارنة الطرفية

مع العلم أن هناك عدة أنواع من الصدق، إلا أننا اعتمدنا في فحص العينة الاستطلاعية على صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي)، الذي يتم إثباته عن طريق تحليل الفروق بين مجموعتين متطرفتين (27%) من استجابات العينة الاستطلاعية بعد ترتيبها تصاعديا أو تنازليا، وذلك باستخدام اختبار T-Student لدلالة الفروق.

و الجدول رقم (01) من الملحق (01) يوضح ترتيب استجابات العينة الاستطلاعية مرتبة تنازليا ، أما الجدول رقم (02) في نفس الملحق فيوضح المجموعتين المتطرفتين من هذه الاستجابات. بعد حساب اختبار T-Student تحصلنا على القيمة 2.877، وبالاستعانة بجدول قيم هذا الاختبار، وجدنا أن قيمته الجدولة عند مستوى الدلالة 0.01 و بدرجة حرية 18 هي 2.552. و بما أن قيمة الاختبار المحسوبة أكثر من الجدولة فهذا يعني أن الفروق بين المجموعتين دالة إحصائيا، و هو ما يدل على صدق أداة القياس صدقا تمييزيا.

2-4-1-ب- ثبات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية

الخاصة:

يعرفه نستازي Nastazi بأنه الاتساق و الدقة و الحصول على نفس النتائج عند تكرار التجربة على نفس الأفراد في نفس الظروف. (عبد اللطيف خليفة و عبد المنعم شحاتة: بدون سنة)

و لحساب الثبات لمقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة قمنا باستخدام طريقة التجزئة النصفية التي تعتمد على تقسيم الاختبار إلى بنود زوجية و أخرى فردية و حساب معامل الارتباط بيرسون PERSON، ثم تعديلها عن طريق معادلة سيرمان SREAPMAN . و بعد تقسيم استجابات أفراد العينة الاستطلاعية حسب البنود الزوجية و الفردية كما هو مبين في الملحق رقم () تحصلنا على معامل بيرسون 0.85 الذي تم تعديله بمعادلة سيرمان فوجدنا 0.92، و هو يقترب من الواحد الموجب، ما يعني وجود ارتباط موجب قوي بين بنود المقياس الزوجية و الفردية، و بالتالي فهو ثابت.

2-5- الأساليب الإحصائية:

يعتبر الإحصاء وسيلة أساسية في أي بحث علمي لأنها تساعد على التحصيل و وصف البيانات لمزيد من الدقة. (محمد زيات عمر: 1983، 318)

لذا استخدمت الباحثة في معالجة البيانات الإحصائية على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة ببرنامج (SPSS).

و بالنظر إلى طبيعة تساؤلات الدراسة التي ركزت البداية على تحديد وترتيب مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة المسيلة ، و كذا فرضيات دراستنا التي تمحورت حول البحث في احتمال وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين و المعلمات، و بين العزاب و المتزوجين، و كذا بين الثانويين و الجامعيين، و بين ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات و الأكثر من 10 سنوات و بين (5-10) سنوات، و كذلك بين الذين يدرسون ذوي الإعاقة السمعية و ذوي الإعاقة البصرية

ذوي الإعاقة العقلية، و بين المعلمين المثبتين و المتعاقدين. نظرا لكل هذا و ذاك فإننا استخدمنا الأساليب الإحصائية التالية:

✓ المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري: لترتيب مجالات مقياس مصادر ضغوط

العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة المسيلة

✓ اختبار **T-Test**: لإيجاد الفروق بين متوسطات المجالات في مقياس موضع الدراسة

تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، الحالم الاجتماعية، نوع وظيفة المعلم)

✓ اختبار الفروق **F** (تحليل التباين الأحادي): لإيجاد الفروق بين متوسطات

المجالات في مقياس موضع الدراسة تعزى لمتغيرات الخبرة و نوع إعاقة الطفل.

✓ اختبار شيفيه (المقارنة البعدية): لتحديد اتجاه التباين عند وجود الفروق بين

المتوسطات في مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى

للمتغيرات الخبرة و نوع اعاقه الطفل.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة من خلال التطرق الى المنهج الذي اتبعناه في دراستنا، و عينة الدراسة و مواصفاتها، ثم تطرقنا لأدوات الدراسة و خصائصها السيكومترية للتأكد من مدى صدقها و ثباتها من أجل التطبيق السليم، وأخيرا الأساليب الإحصائية المعتمدة.

الفصل الرابع

عرض و مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض و مناقشة نتائج الفرض العام.

2. عرض و مناقشة نتائج الفرضيات الفرعية.

1.2. عرض و مناقشة نتائج الفرض الأول.

2.2. عرض و مناقشة نتائج الفرض الثاني.

3.2. عرض و مناقشة نتائج الفرض الثالث.

4.2. عرض و مناقشة نتائج الفرض الرابع.

5.2. عرض و مناقشة نتائج الفرض الخامس.

6.2. عرض و مناقشة نتائج الفرض السادس.

3. الاستنتاج العام.

الخاتمة

الاقتراحات

تمهيد:

لقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة، كما وهدفت كذلك إلى التعرف على الفروق القائمة على بعض المتغيرات الديمغرافية و التي تتمثل في (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة، نوع إعاقة الطفل، و نوع وظيفة المعلم). و من ثم فإنه سيتم في هذا الفصل عرض النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤلات المطروحة في دراستنا و كذا اختبار الفرضيات التي تمت صياغتها و ذلك حسب المعطيات و البيانات الميخية في الجداول التالية:

1. عرض و مناقشة نتائج الفرض العام:

1.1. عرض نتائج الفرض العام:

نص الفرض العام: "إن أكثر مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة بمدينة

المسيلة العلاقة مع الأطفال"

و للإجابة على الفرض العام، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، و الانحرافات المعيارية لكل

مجال من مجالات المقياس، و ذلك للتعرف على ترتيب هذه الضغوط.

و الجدول (03) يوضح ترتيب ضغوط العمل لمعلمي مؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مجالات المقياس	المجال
3	5.57	23.87	31	الراتب و الترقية	01
4	4.01	20.87	31	ظروف العمل	02
1	4.22	24.81	31	العلاقة مع الأطفال	03
6	4.91	18.45	31	العلاقة مع الزملاء	04
7	5.80	17.90	31	العلاقة مع مدير المؤسسة	05
2	5.01	23.97	31	العلاقة مع أولياء الأمور	06
5	5.62	18.68	31	بيئة العمل	07

يتضح من الجدول السابق أن: أكثر مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة

بمدينة المسيلة هي: مجال العلاقة مع الأطفال بمتوسط حسابي (24.81) و بانحراف معياري (4.22)

و قد تحقق الفرض العام ، ثم يليه على التوالي: مجال العلاقة مع أولياء الأمور بمتوسط حسابي

(23.97) و بانحراف معياري (5.01) ، فمجال الراتب و الترقية بمتوسط حسابي (23.87) وانحراف معياري (5.57) ، ثم مجال ظروف العمل بمتوسط حسابي (20.87) و انحراف معياري (4.01) ، فمجال بيئة العمل بمتوسط حسابي (18.68) و انحراف معياري (5.62) ، ثم مجال العلاقة مع الزملاء بمتوسط حسابي (18.45) و انحراف معياري (4.91) ، فمجال العلاقة مع مدير المؤسسة بمتوسط حسابي (17.90) و انحراف معياري (5.80) .

1.2. مناقشة نتائج الفرض العام:

يتضح من الجدول السابق أن أكثر مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة تمثلت في : مجال العلاقة مع الأطفال. و تختلف هذه النتيجة مع دراسة الكخن (1997)، دراسة محمد الزيودي(2004) التي أثبتت أن الدخل هو أكثر مصادر ضغوط العمل، ودراسة بريك(2001) التي أثبتت أن العلاقة مع الأهل هي أكثر الضغوط، كما و اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة أبو مصطفى و الزين (2009) في أن أكثر مصادر ضغوط العمل هي العلاقة مع الأطفال.

و قد فسرت الباحثة مجيء مجال العلاقة مع الأطفال من أكثر الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة، لأن معلم التربية الخاصة عادة ما يواجه العديد من التوقعات تتأني إليه من تعدد الأدوار التي يتعين عليه القيام بها، و كثيرا ما تكون تلك التوقعات متضاربة، فتخلق لدى المعلم نوع من القلق و صراعا نفسيا يؤدي إلى الشعور بالضغوط، منها : انخفاض الدافعية، اللامبالاة من قبل الأطفال، إهمال الأطفال لمظهرهم، عدم انجاز الأعمال التي يكلفون بها.

كما و فسرت الباحثة هذه النتيجة إلى عدم ثقافة معلمي التربية الخاصة لإستراتيجيات مواجهة الضغوط، لأنهم لا يمتلكون الوعي الكافي للتعامل مع الضغوط.

أيضا تم تفسير هذه النتيجة إلى قلة فرص التدريب على مهارات التعامل مع الأطفال المعوقين أثناء التكوين قبل الخدمة . كما و غياب الدورات التكوينية التي تساعد المعلمين لشحن طاقتهم و لتعلم استراتيجيات جديدة للتعامل مع الأطفال المعوقين، هذا ما أثبتته دراسة هدى خرياش (2007) في أن عدم توافر الحصص اللازمة من التدريبات للمربين بالمؤسسات خلال فترة التكوين، وقصر الفترة الزمنية المخصصة للتدريب هي من أهم الصعوبات التي تواجه المعلم خلال العمل.

2. عرض و مناقشة نتائج الفرضيات الفرعية:

1.2. عرض و مناقشة نتائج الفرض الأول:

أ. عرض نتائج الفرض الأول:

نص الفرض الأول على أنه لا توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس.

و للإجابة على هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام اختبار "ت"، لحساب الفروق بين متوسطات درجات المعلمين و المعلمات في مجالات المقياس.

الجدول (04) يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة "ت" لمجالات المقياس تبعا

لمتغير الجنس.

م	مجالات المقياس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
1	الراتب و الترقية.	ذكر	8	23.15	6.47	-0.434	غير دال
		أنثى	23	24.13	5.36		
2	ظروف العمل	ذكر	8	20.62	5.21	-0.20	غير دال
		أنثى	23	20.95	3.65		
3	العلاقة مع الأطفال	ذكر	8	23.50	3.51	-1.02	غير دال
		أنثى	23	25.26	4.42		
4	العلاقة مع الزملاء	ذكر	8	19.37	3.46	0.61	دال
		أنثى	23	18.13	5.35		
5	العلاقة مع مدير المؤسسة	ذكر	8	20.25	5.62	1.34	دال
		أنثى	23	17.09	5.75		
6	العلاقة مع أولياء الأمور	ذكر	8	24.25	4.03	0.18	غير دال
		أنثى	23	23.87	5.39		
7	بجئة العمل	ذكر	8	19.37	5.65	0.48	غير دال
		أنثى	23	18.29	5.65		

من خلال نتائج الملحق رقم () و الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (F) هي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وهذا يستوجب استخدام اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة لعينتين مستقلتين متجانستين.

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال العلاقة مع الزملاء و مجال العلاقة مع مدير المؤسسة لصالح الذكور في مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة المسيلة، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في باقي مجالات المقياس تعزى لمتغير الجنس.

ب. مناقشة الفرض الأول :

كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال العلاقة مع الزملاء و مجال العلاقة مع مدير المؤسسة لصالح الذكور ، و تتشابه هذه النتيجة مع دراسة الكخن (1997)، ودراسة بريك (2001)، كما و أثبتت دراسة الزيودي (2004) إلى أن المعلمين أكثر إجهادا انفعاليا من المعلمات. و تم تفسير هذه النتيجة إلى اختلاف الخصائص الشخصية بين الذكور و الإناث، حيث أن الإناث أكثر تحملا للضغوط من الذكور خاصة الجنس الآخر لأن المجتمعات العربية بصفة عامة و المجتمع الجزائري بصفة خاصة يميلون إلى احترام وتقدير الذكر (مجتمع ذكوري)، لذا فان الإناث أكثر تحملا للأعباء و للضغوط من الذكور.

1.2. عرض و مناقشة نتائج الفرض الثاني:

أ. عرض نتائج الفرض الثاني:

نص الفرض الثاني على أنه لا توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. و للإجابة على هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام اختبار "ت" ، لحساب الفروق بين متوسطات درجات المعلمين العزاب والمعلمين المتزوجين في مجالات المقياس.

الجدول (05) يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة "ت" لمجالات المقياس تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

م	مجالات المقياس	الحالة الاج	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
1	الراتب و الترقية.	متزوج	13	25.23	4.26	1.16	دال
		أعزب	18	22.89	6.29		
2	ظروف العمل	متزوج	13	20.77	4.22	-0.12	غير دال
		أعزب	18	20.94	3.97		
3	العلاقة مع الأطفال	متزوج	13	24.23	4.48	-0.64	غير دال
		أعزب	18	25.22	4.11		
4	العلاقة مع الزملاء	متزوج	13	17.85	5.29	-0.57	غير دال
		أعزب	18	18.89	4.73		
5	العلاقة مع مدير المؤسسة	متزوج	13	19.46	5.97	1.28	دال
		أعزب	18	16.78	5.58		
6	العلاقة مع أولياء الأمور	متزوج	13	24.46	4.33	0.46	غير دال
		أعزب	18	23.61	5.54		
7	بيئة العمل	متزوج	13	19.92	4.70	1.17	دال
		أعزب	18	17.55	6.08		

يتضح من الجدول: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من المجالات التالية: مجال ظروف العمل، مجال العلاقة مع الأطفال، مجال العلاقة مع الزملاء، ومجال العلاقة مع أولياء الأمور، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من المجالات التالية: مجال الراتب و الترقية، و مجال العلاقة مع مدير المؤسسة، و مجال بيئة العمل لصالح المتزوجين في مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة المسيلة.

ب. مناقشة نتائج الفرض الثاني:

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح لنا وجود فروق معنوية في مجال الراتب و الترقية لصالح المتزوجين، و قد أرجعت الباحثة ذلك إلى أن المعلم المتزوج تقع عليه متطلبات، و مسؤوليات أسرية كثيرة،

ومتعددة، تتطلب منه توفير العائد المادي الجيد الذي يكفل له العيش الرغد خاصة مع غلاء المعيشة و تدني مستوى الدخل لمعلم التربية الخاصة.

1.2. عرض و مناقشة نتائج الفرض الثالث:

أ. عرض نتائج الفرض الثالث:

نص الفرض الثالث على أنه لا توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

و للإجابة على هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام اختبار "ت"، لحساب الفروق بين متوسطات درجات المعلمين و المعلمات في مجالات المقياس.

الجدول (06) يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة "ت" لمجالات المقياس تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

م	مجالات المقياس	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
1	الراتب و الترقية.	جامعي	22	22.54	6.01	-2.20	دال
		ثانوي	9	27.11	2.20		
2	ظروف العمل	جامعي	22	20.32	4.28	-1.20	غير دال
		ثانوي	9	22.22	3.07		
3	العلاقة مع الأطفال	جامعي	22	24.86	4.31	0.12	غير دال
		ثانوي	9	24.66	4.24		
4	العلاقة مع الزملاء	جامعي	22	18.32	4.82	-0.23	غير دال
		ثانوي	9	18.78	5.40		
5	العلاقة مع مدير المؤسسة	جامعي	22	17.41	6.10	-0.73	غير دال
		ثانوي	9	19.11	5.13		
6	العلاقة مع أولياء الأمور	جامعي	22	23.04	5.33	-1.65	غير دال
		ثانوي	9	26.22	3.38		
7	بيئة العمل	جامعي	22	17.54	5.85	-1.60	غير دال
		ثانوي	9	21.00	4.18		

يتضح من الجدول: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل مجالات المقياس تعزى لمتغير المؤهل العلمي ماعدا مجال الراتب و الترقية في مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة المسيلة لصالح ذوي المؤهل العلمي الثانوي.

ب. مناقشة نتائج الفرض الثالث:

كشفت الدراسة عن وجود فروق بين متوسطات مجال الترقية و الراتب لصالح ذوي المؤهل العلمي الثانوي. و اختلفت مع دراسة الكخن (1997) في المؤهل العلمي الجامعي. و قد فسرت الباحثة هذه النتيجة الى كون أن معلم التربية الخاصة ذا المؤهل العلمي الثانوي لا يحظى بالامتيازات التي يمتلكها معلم ذا المؤهل الجامعي، كون هذا الأخير لديه دخل مرتفع أكثر من المعلم ذا المؤهل العلمي الثانوي، فضلا عن ذلك عدم وجود سلم ترقية خاص بالمؤسسات التربية الخاصة بالجزائر ، لأن الترقية شبه معدومة و إن وجدت تكون في حدود ضيقة (حسب سنوات الخبرة + مسابقة + عدد المناصب المطلوبة).

4.2. عرض و مناقشة نتائج الفرض الرابع:

أ. عرض نتائج الفرض الرابع:

نص الفرض الرابع: على أنه لا توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة. و للإجابة على هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين لحساب الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مجالات المقياس، تبعا لمتغير الخبرة.

الجدول (07) يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة "ف" لمجالات المقياس تبعا

لمتغير الخبرة.

م	مجالات المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
1	الراتب و الترقية.	بين المجموعات	126.95	2	63.47	2.21	غير دال
		داخل المجموعات	804.54	28	28.73		
		المجموع	931.48	30			
2	ظروف العمل	بين المجموعات	1.68	2	0.84	0.05	غير دال
		داخل المجموعات	481.80	28	17.20		
		المجموع	483.48	30			
3	العلاقة مع الأطفال	بين المجموعات	41.10	2	20.55	1.16	غير دال
		داخل المجموعات	493.74	28	17.63		
		المجموع	534.84	30			
4	العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	33.98	2	16.99	0.69	غير دال
		داخل المجموعات	689.70	28	24.63		
		المجموع	723.68	30			
5	العلاقة مع مدير المؤسسة	بين المجموعات	170.37	2	85.19	2.84	غير دال
		داخل المجموعات	840.33	28	30.01		
		المجموع	1010	30			
6	العلاقة مع أولياء الأمور	بين المجموعات	96.23	2	48.11	2.05	غير دال
		داخل المجموعات	656.74	28	23.45		
		المجموع	752.97	30			
7	بيئة العمل	بين المجموعات	42.94	2	21.47	0.67	غير دال
		داخل المجموعات	892.74	28	31.88		
		المجموع	935.68	30			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة تعزى لمتغير الخبرة.

ب. مناقشة نتائج الفرض الرابع:

جاءت هذه النتائج غير متوقعة لدى الباحثة لأن حسب تواجدها في مؤسسات التربية الخاصة وجدنا أن المعلمين الجدد يجدون صعوبات جمة في التعامل مع هذه الفئات خاصة ، وان كان هذا المعلم غير مكنون و مؤهل للتعامل مع هذه الفئات. جاءت الدراسة الحالية مخالفة للدراسة الكخن (1997) الذي اثبت وجود اختلاف في مصادر الضغوط لصالح ذوي الخبرة (5-10) سنوات. و دراسة ميلر و براونيل و سميث (1999) حيث أثبتت دراستهم أن المعلمين الأكبر سنا و بالتالي ذوي خبرة كبيرة مع ذوي الاحتياجات الخاصة هم أقل تعرضا للضغوط و بقاءً في مجال تعليم هذه الفئات.

5.2. عرض و مناقشة نتائج الفرض الخامس:

أ. عرض نتائج الفرض الخامس:

نص الفرض الخامس: على أنه توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع إعاقة الطفل.
و للإجابة على هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين لحساب الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في مجالات المقياس، تبعا لمتغير نوع إعاقة الطفل.

الجدول (08) يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة "ف" لمجالات المقياس تبعا

لمتغير نوع إعاقة الطفل.

م	مجالات المقياس	مصدر التباين	مجموع المجموعات	درجة الحرية	متوسط المجموعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
1	الراتب و الترقية.	بين المجموعات	146.05	2	73.02	2.60	غير دال
		داخل المجموعات	785.44	28	28.05		
		المجموع	913.48	30			
2	ظروف العمل	بين المجموعات	132.27	2	66.13	5.27	دال
		داخل المجموعات	351.22	28	12.54		
		المجموع	483.48	30			
3	العلاقة مع الأطفال	بين المجموعات	33.42	2	16.71	0.93	غير دال
		داخل المجموعات	501.42	28	17.91		
		المجموع	534.84	30			
4	العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	52.47	2	26.24	1.09	غير دال
		داخل المجموعات	671.20	28	23.97		
		المجموع	723.68	30			
5	العلاقة مع مدير المؤسسة	بين المجموعات	47.92	2	23.96	0.69	دال
		داخل المجموعات	962.79	28	34.38		
		المجموع	1010.71	30			
6	العلاقة مع أولياء الأمور	بين المجموعات	5.65	2	2.82	0.11	غير دال
		داخل المجموعات	747.32	28	26.69		
		المجموع	752.97	30			
7	بيئة العمل	بين المجموعات	173.57	2	86.79	3.19	غير دال
		داخل المجموعات	762.10	28	27.22		
		المجموع	935.68	30			

يتضح من الجدول السابق : وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال ظروف العمل و مجال العلاقة مع مدير المؤسسة، تبعاً لمتغير نوع إعاقة الطفل التي يتعامل معها المعلم . في حين لا توجد فروق ذات دلالة في باقي المجالات الأخرى تبعاً لمتغير نوع إعاقة الطفل. و للتعرف على اتجاه الفرق قامت الباحثة بعمل المقارنات البعدية باستخدام اختبار (شيفيه)، و الجدول التالي يبين ذلك:

الجدول (09) يوضح المقارنات البعدية بين متوسطات مجال ظروف العمل، تبعاً لمتغير نوع إعاقة الطفل.

مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	نوع إعاقة الطفل	
دالة عند 0.05	*4.90	إعاقة بصرية	إعاقة سمعية
غير دال	3.59	إعاقة ذهنية	
دال عند 0.05	*-4.90	إعاقة سمعية	إعاقة بصرية
دال عند 0.05	*-1.31	إعاقة ذهنية	
غير دال	-3.59	إعاقة سمعية	إعاقة ذهنية
غير دال	1.31	إعاقة بصرية	

يتضح من الجدول السابق : أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند 0.05 بين معلمي المعاقين سمعياً و معلمي المعاقين بصرياً لصالح المعاقين سمعياً، كما توجد فروق دالة إحصائية عند 0.05 بين معلمي المعاقين بصرياً و معلمي المعاقين ذهنياً لصالح معلمي المعاقين ذهنياً، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية بين معلمي المعاقين سمعياً و معلمي المعاقين ذهنياً في مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع إعاقة الطفل المتكفل به .

ب. مناقشة نتائج الفرض الخامس:

مما لا شك فيه أن معلم التربية يجد صعوبات جمة خاصة و أنه يتعامل مع فئات ذوي انحرافات سلوكية و انفعالية تختلف من فئة إلى أخرى ، و من طفل إلى آخر، وكذلك يعانون من صعوبات التعلم لذا فهو يُفرد التعليم و لبلتالي فإنه بحاجة إلى المزيد من الوقت لإنهاء العمل المكلف به، و خاصة أن المناهج الدراسية لا تتلاءم و خصوصيات ذوي الإعاقة، كما و كثرة الأعباء الكتابية ترهق المعلم و تشعره بالحاجة

إلى وقت إضافي لتحقيق الأهداف التعليمية، إن كثرة الأعمال التي يكلف بها المعلم سواء مع الأطفال أو مع تنفيذ البرامج التعليمية تؤدي بالمعلم إلى حالة الإنهاك و التعب و بالتالي تقل مقاومة المعلم لتلك الضغوط و هذا ما أوضحه منحنى نموذج سيلبي هانز.

تشابحت الدراسة الحالية و دراسة الكخن (1997) بأنه توجد فروق في مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة و لصالح معلمي الإعاقة السمعية ثم العقلية.

إن أكبر مشكلة يعاني منها معلم الإعاقة السمعية مشكلة التواصل، فمن المعلوم أن الطفل الأصم يتواصل باستخدام طرق خاصة منها طريقة التواصل بالإشارة و هنا يستخدم الطفل الأيدي للحوار، و من المعلوم أن هذه اللغة صعبة على الأشخاص العاديين في فهمها و استيعابها، مما يجعل معلم التربية الخاصة في صراع دائم في فهم هذه اللغة و التواصل عن طريقها و بالتالي استخدامها في شرح مضمون المنهاج، هذا كله يؤدي بالمعلم إلى الإنهاك الشديد و التعب.

1.2. عرض و مناقشة نتائج الفرض السادس:

أ. عرض نتائج الفرض السادس:

نص الفرض السادس على أنه لا توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع وظيفة المعلم.

و للإجابة على هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام اختبار "ت" ، لحساب الفروق بين متوسطات درجات المعلمين و المعلمات في مجالات المقياس.

الجدول (10) يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و قيمة "ت" لمجالات المقياس تبعا

لمتغير نوع وظيفة المعلم.

م	مجالات المقياس	نوع وظيفة المعلم	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
1	الراتب و الترقية.	مثبت	16	24.37	5.16	0.51	غير دال
		متعاقد	15	23.33	6.11		
2	ظروف العمل	مثبت	16	20.62	3.65	-0.35	غير دال
		متعاقد	15	21.13	4.49		
3	العلاقة مع الأطفال	مثبت	16	24.18	4.80	-0.84	غير دال
		متعاقد	15	25.46	3.54		
4	العلاقة مع الزملاء	مثبت	16	18.81	4.43	0.4	غير دال
		متعاقد	15	18.07	5.51		
5	العلاقة مع مدير المؤسسة	مثبت	16	18.19	5.56	0.28	غير دال
		متعاقد	15	17.60	6.23		
6	العلاقة مع أولياء الأمور	مثبت	16	24.19	4.13	0.25	غير دال
		متعاقد	15	23.73	5.94		
7	بيئة العمل	مثبت	16	19.44	5.29	0.91	غير دال
		متعاقد	15	17.60	5.91		

يتضح من خلال نتائج الجدول السابق: أنه لا توجد فروق بين متوسطات مجالات مقياس مصادر

ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع وظيفة المعلم.

ب. مناقشة نتائج الفرض السادس:

فسرت الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير

نوع وظيفة المعلم، إلى عدم وجود اختلاف في مستوى ضغوط العمل لدى كل من المعلم المثبت و المعلم

المتعاقد، حيث أن كل منهما يعاني من الضغوط في العمل نفسها، و من المشكلات المتواجدة في كل مؤسسة. إن تعدد المشكلات المرتبطة بمهنة التعليم مع ذوي الاحتياجات الخاصة، تعوق المعلم عن العمل، و أداء عمله على أكمل وجه.

تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة أبو مصطفى و الزين (2009) التي أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات مقياس موضع الدراسة و الدرجة الكلية تبعاً لمتغير نوع وظيفة المعلم.

3. الاستنتاج العام:

نستخلص من الدراسة الحالية مايلي:

- أن أكثر مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة الذين يزاولون مهنتهم بمؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة كانت متمثلة في العلاقة مع الأطفال المعوقين، ثم يليها على الترتيب: العلاقة مع الأولياء الأمور، فمجال الراتب و الترقية، ثم مجال ظروف العمل، فمجال بيئة العمل، ثم مجال العلاقة مع الزملاء، فمجال العلاقة مع مدير المؤسسة.
- وجود فروق بين متوسطات مجال العلاقة مع الزملاء و مجال العلاقة مع مدير المؤسسة لصالح الذكور في مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق بين متوسطات مجالات المقياس التالية: مجال ظروف العمل، مجال العلاقة مع الأطفال، مجال العلاقة مع الزملاء، و مجال العلاقة مع أولياء الأمور، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في باقي المجالات لصالح المتزوجين في مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة المسيلة.
- عدم وجود فروق بين متوسطات مجالات المقياس تعزى لمتغير المؤهل العلمي ماعدا مجال الراتب و الترقية لصالح ذوي المؤهل العلمي الثانوي.
- عدم وجود فروق بين متوسطات مجالات المقياس تعزى لمتغير الخبرة.
- وجود فروق بين متوسطات مجال ظروف العمل تبعاً لمتغير نوع إعاقة الطفل لصالح معلمي الأطفال المعوقين سمعياً ثم معلمي المعوقين ذهنياً.
- عدم وجود فروق بين متوسطات مجالات المقياس تعزى لمتغير نوع وظيفة المعلم.

الخاتمة:

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات النفسية التربوية، عاجلت موضوع مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة، لما للمعلم من دور فعال مع فئات ذوي الاحتياجات الخاصة. لذا تعتبر الدراسة في مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة و التي قد تؤثر سلبا على صحته النفسية، والعقلية، و الجسمية، وعلى أدائه المهني، كما و تؤثر حتى على المحيطين به من الأسرة و حتى الأطفال المتكفل بهم من ذوي الاحتياجات الخاصة، الانطلاقة لتحسين مستوى معلم التربية الخاصة و بالتالي التكفل الجيد بالشريحة الضعيفة في المجتمع.

هدفت دراستنا إلى البحث في مصادر ضغوط العمل، و إيجاد الفرق المعنوية في هذه المصادر تبعا للمتغيرات الديمغرافية لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة بمدينة المسيلة. و لتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتطبيق مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة على معلمي و معلمات المؤسسات التابعة لمديرية النشاط الاجتماعي بولاية المسيلة، و الذي يتكون من سبعة مجالات ضمت مجال الراتب و الترقية، مجال ظروف العمل، العلاقة مع الأطفال، العلاقة مع الزملاء، مجال العلاقة مع مدير المؤسسة، مجال العلاقة مع أولياء الأمور، و أخيرا مجال بيئة العمل.

بينت النتائج التي أفرزتها الدراسة أن أكثر مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة كانت العلاقة مع الأطفال يليها على التوالي: مجال العلاقة مع أولياء الأمور، فمجال الراتب و الترقية، ثم مجال ظروف العمل فمجال بيئة العمل، ثم مجال العلاقة مع الزملاء، فمجال العلاقة مع مدير المؤسسة.

و لقد أظهرت النتائج على أساس الفروق عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال العلاقة مع الزملاء و مجال العلاقة مع مدير المؤسسة لصالح الذكور في مقياس الدراسة، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في باقي المجالات تعزى لمتغير الجنس. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من المجالات التالية: مجال ظروف العمل، مجال العلاقة مع الأطفال، مجال العلاقة مع الزملاء، و مجال العلاقة مع أولياء الأمور، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في باقي المجالات لصالح المتزوجين في مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة المسيلة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل مجالات المقياس تعزى لمتغير المؤهل العلمي ماعدا مجال الراتب و الترقية لصالح ذوي المؤهل العلمي الثانوي. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات المقياس تعزى لمتغير الخبرة. كما و أظهرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال ظروف العمل تبعا لمتغير نوع إعاقة الطفل لصالح معلم الإعاقة السمعية ثم العقلية، و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث تعزى لمتغير نوع وظيفة المعلم.

نستخلص من خلال النتائج المتوصل إليها في الدراسة في إطار حدودها البشرية، و المكانية، و الزمانية

التي أجريت فيها، أنه يبدو أن معلمي مؤسسات التربية الخاصة بمدينة المسيلة لا يمتلكون استراتيجيات

مواجهة ضغوط العمل.

الاقتراحات:

بناء على نتائج الدراسة نقترح ما يلي :

1. ضرورة الاهتمام بتحسين الظروف المادية و المعنوية لمعلم التربية الخاصة، وكذلك الظروف البيئية من أجل العمل الجيد مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
2. تبصير المعلمين على الضغوط المهنية التي تواجهه و العمل على تعزيزه بالاستراتيجيات اللازمة لمواجهة ضغوط العمل.
3. تصميم برامج إرشادية، لمساعدة معلمي التربية الخاصة على التكيف مع مصادر ضغوط العمل لديهم.
4. عقد دورات إرشادية من ذوي الاختصاص في الإرشاد المهني للمعلمين من أجل تعزيز العلاقات المهنية بينهم.
5. العمل على التخفيف من أعباء العمل التي تزيد من ضغوط العمل.
6. إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول:
 1. العوامل المؤدية لضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة.
 2. دراسة الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.
 3. دراسة الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة.
 4. دراسة علاقة ضغوط العمل بالرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة.
 5. دراسة علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.
 6. دراسة علاقة ضغوط العمل بالاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة.
 7. دراسة فاعلية برنامج إرشادي للتخفيف من ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة.



المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية :

- 1 -أبو الحمص، و السراي، و حجازي (1988): التربية الخاصة مبادئ سيكولوجية و تربية الطفل المعاق، دار الأرقم، رام الله، فلسطين.
- 2 -أبو مصطفى، نظمي عودة(2000): المدخل الى التربية الخاصة ، مكتبة الشهداء، محافظة خان يونس، فلسطين.
- 3 -أحمد حسين اللقاني و أمير القرشي(1999):مناهج الصم التخطيط و البناء و التنفيذ، عالم الكتب ، القاهرة.
- 4 -أحمد عبد المطيع الشخانية(2008): التكيف مع الضغوط النفسية ،دار حامد للنشر و التوزيع، عمان.
- 5 -الخطيب والحديدي(1994): مناهج و أساليب التدريس في التربية الخاصة، دليل علمي الى تربية و تدريب الأطفال المعوقين، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- 6 -الرشيدي ،هارون توفيق(1999): الضغوط النفسية طبيعتها نظرياتها برنامج لمساعدة الذات في علاجها، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- 7 -عبيد مفلح كوافحة (2007): علم النفس التربوي وتطبيقاتها في مجال التربية الخاصة ، ط2، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان الاردن.
- 8 -عمر مصطفى محمد النعاس (2008) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية، منشورات جامعة 7 أكتوبر إدارة المطبوعات والنشر، مصراتة، الجماهيرية العظمى.
- 9 -طه عبد العظيم ،سلامة عبد العظيم (2008) : استراتيجيات الضغوط التربوية و النفسية ، دار الفكر للنشر و التوزيع ،عمان الاردن.
- 10 ليلي كرم الدين (2006):الاتجاهات الحديثة في رعاية و تثقيف الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ، جامعة عين شمس ،المعهد العالي للطفولة ، القاهرة.
- 11 ساهر، أحمد(1993): السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، القاهرة.
- 12 محمد اسماعيل بلال (2005) : السلوك التنظيمية بين النظرية و التطبيق ، دار الجامعة الجديدة الازارطة ، مصر.
- 13 محمد حسن محمد حمادات،(2008) :السلوك التنظيمي، ط1، دار حامد للنشر و التوزيع،عمان.

14 مصطفي، القمش و ناجي، السعايدة (2008): قضايا و توجيهات حديثة في التربية الخاصة ، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية:

15.Fimian, M(1986): **Social support and occupatiounal in special education** ,Exceptional children .

16. Miller, Brownell and Smith(1999): **Factor predict teachers staying in learning or transferring from special education classroom**, council of exceptional children,65(2).

المجلات و الرسائل الجامعية:

17. أبو مصطفى و الزين (2009): مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة، دراسة ميدانية على عينة من معلمي الأطفال المعوقين بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة " مجلة الجامعة الاسلامية بغزة ، سلسلة الدراسات الانسانية، المجلد 17 العدد 2.

18. الفاعوري فايزة (1990):الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة الماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

19. الكخن، خالد (1997): الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس،فلسطين.

20.الملحم ، وليد عبد المحسن (2007) :ضغوط العمل وعلاقتها باتجاهات العاملين نحو التسرب الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة،جامعة نايف العربية للعلوم الامنية،الرياض، السعودية.

21.بريك،وسام(2001: مصادر الضغوط المهنية و علاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية و المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في عمان، مجلة كلية التربية، العدد 25، الجزء، عمان.

22.خديجة عاشور (2012) :ضغوط العمل النظريات و النماذج ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 26 جامعة محمد خيضر، بسكرة.

23. فريد بن قسمية (2012): دراسة الكفايات التعليمية لدى معلمي صغار الصم، دراسة ميدانية بمدارس صغار الصم المتواجدة بالجزائر العاصمة، وبعض الولايات من الشرق الجزائري ، رسالة منشورة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التربية الخاصة، جامعة الجزائر.
24. قراري حنان (2014/2013): الضغط المهني و علاقته بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة، رسالة ماجستير في علم النفس، رسالة منشورة، جامعة بسكرة.
25. صلاح الدين فرج الله البخيت و محمد التيجاني ابراهيم عمر: مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في السودان ، بحث مقدم الى المؤتمر الدولي الثالث للإعاقة و التأهيل، البحث العلمي في مجال الاعاقة فترة ما بين (1999/07/14 – 2009/03/23).
26. محمد حمزة الزيودي (2004): مصادر الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك و علاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، المجلد 23، العدد 2.
27. هدى خرياش (2007): الصعوبات التي تواجه معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بالمركز البيداغوجي للإعاقة العقلية لمدينة سطيف ، مجلة خاصة بالملتقى الدولي الخامس ، معلم ذوي الاحتياجات الخاصة القرن الواحد و العشرون، مجلة تنمية الموارد البشرية ، العدد الرابع ، جامعة فرحات عباس، سطيف.
28. واصف العابد و آخرون (د ت) : ا لمعوقات التي تواجه معلمي معاهد التربية الخاصة و برنامج الدمج في المدارس العادية في محافظة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة.

المواقع الالكترونية:

29. [http:// www.guildkids.com/or/index.php?action=show_res&r_68&topic_id=1770](http://www.guildkids.com/or/index.php?action=show_res&r_68&topic_id=1770), 14/02/015, 15:05
30. سليمان حمودة محمد داود (2013)، خصائص ومواصفات معلم التربية الخاصة، ورقة عمل مقدمة للجمعية الخيرية ارعاية و تأهيل المعاقين ببريدة. www.academia.edu/5224862/



الملاحق

الملاحق (01)

الفرد	م1	م2
1	173	138
2	167	132
3	166	130
4	166	126
5	164	126
6	156	120

الجدول (02) يوضح المجموعتين المتطرفتين.

الأفراد	الاستجابات
1	173
3	167
4	166
5	166
6	164
7	164
8	156
9	154
10	153
11	153
1	150
12	149
13	141
14	138
15	138
16	132
17	130
18	126
19	126
20	120

الجدول (01) يوضح ترتيب استجابات أفراد العينة الاستطلاعية مرتبة تنازليا.

الماحق (02)

الأفراد n	ب, فردية	ب, زوجية
1	75	78
2	85	79
3	69	69
4	81	69
5	85	81
6	63	69
7	77	79
8	62	64
9	56	64
10	82	84
11	65	65
12	84	83
13	82	80
14	72	69
15	79	75
16	65	61
17	92	81
18	76	73
19	70	68
20	80	73

الجدول (03) يوضح تقسيم استجابات أفراد العينة الاستطلاعية حسب البنود الزوجية و البنود الفردية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

أخي المعلم أختي المعلمة :

أضع بين يديك هذا المقياس المتكون من 70 عبارة بغرض معرفة مصادر ضغوط العمل التي تتعرض لها أثناء أدائك لمهامك بمؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة، و المطلوب منك قراءة كل عبارة بتمعن و وضع علامة (X)

أمام الخيار الذي تراه مناسباً ، علماً أنه لا توجد عبارة صحيحة و أخرى خاطئة .

مع العلم أن إجابتك لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي . مع خالص تشكراتي لتعاونكم .

البيانات الشخصية :

الجنس: ذكر أنثى

الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج

المؤهل العلمي:

الخبرة:

نوع إعاقة الطفل: عقلية سمعية بصرية

نوع وظيفة المعلم : مثبت (دائم) متعاقد (مؤقت)

لا	بين و بين	نعم	العبارة	
			1. أتضايق من عدم توفير الأمن المادي المناسب.	1/ مجال الراتب و الترقية
			2. أعاني من تأخر الراتب لعدة أشهر.	
			3. أعاني من عدم كفاية الراتب لسد رمق الحياة.	
			4. أشعر أن المكافآت التي أحصل عليها غير مجزية.	
			5. أتضايق من ضعف الإمكانيات والاعتمادات المالية .	
			6. أتضايق من عدم ادخار أي مبلغ من الراتب الشهري.	
			7. أعاني من كثرة الديون الملقاة على عاتقي لقلّة الراتب.	
			8. أشعر بالضيق من حصولي على راتب أقل مما أستحقه.	
			9. أتضايق من عدم وجود نظام أساسي للترقية في المؤسسة.	
			10. أتضايق من عدم وجود حوافز مادية.	
			11. أحتاج إلى المزيد من الوقت لإنهاء العمل المكلف به.	2/ مجال ظروف العمل
			12. أشعر أن عملي مع الأطفال المعوقين شاق.	
			13. أشعر بالإرهاك الشديد في نهاية الدوام.	
			14. أتضايق من عدم تخصيص مناهج دراسية خاصة بتعليم الأطفال المعوقين.	
			15. أشعر بعدم الرضا عن نفسي في مجال العمل مع الأطفال المعوقين.	
			16. أتألم من قلّة الإمكانيات التي تعمل على إطفاء الإبداع والمواهب.	
			17. أشعر بالحاجة إلى وقت إضافي لتحقيق الأهداف التعليمية.	
			18. أعاني من كثرة الأعباء الكتابية الملقاة على عاتقي.	
			19. أعتقد أن مرافق المؤسسة غير مناسبة لتنفيذ البرامج التعليمية.	
			20. أتضايق من كثرة إعداد الخطط التربوية وتنفيذها.	
			21. أنزعج من الأطفال الذين يعيثون بمرافق المؤسسة .	3/ مجال العلاقة مع الأطفال
			22. أتضايق من ضياع الوقت في ضبط الأطفال.	
			23. أتضايق من عدم التزام الأطفال الهدوء في الفصل.	
			24. أتضايق من أحاديث الأطفال الجانبية أثناء تنفيذ البرامج التعليمية	
			25. أتضايق من شكاوى الأطفال من بعضهم البعض.	

لا	بين و بين	نعم	العبارة	
			26. أتضايق من عدم إنجاز الأطفال المهام المطلوبة منهم.	3/ مجال العلاقة مع الأطفال
			27. أشعر بالضيق عندما أجد جهدي غير مثمر مع بعض الأطفال.	
			28. أتضايق من انخفاض الدافعية لدى الأطفال.	
			29. أتضايق من إهمال بعض الأطفال لمظهرهم الشخصي.	
			30. أتضايق من اللامبالاة المفرطة من قبل بعض الأطفال.	
			31. أتضايق من عدم تقدير زملائي لي في العمل.	4/ مجال العلاقة مع الزملاء
			32. أجد صعوبة في التفاهم مع بعض الزملاء.	
			33. أشعر بالضيق من عدم تعاون المعلمين مع بعضهم البعض.	
			34. أنزعج من استخفاف بعض المعلمين بزملائهم.	
			35. أتضايق من كثرة انتقادات زملائي لي.	
			36. أعاني من كثرة الخلافات مع الزملاء.	
			37. أشعر بالضيق من انتقادات المعلمين لبعضهم البعض.	
			38. أشعر بالضيق من ضعف العلاقات الاجتماعية بين الزملاء.	
			39. أعاني من تدخل المعلمين في شئون زملائهم الآخرين.	
			40. أتضايق من التكتلات بين المعلمين في المؤسسة.	
			41. أتضايق من تجاهل مدير المؤسسة لجهدي.	5/ مجال العلاقة مع مدير المؤسسة
			42. أشعر بالارتباك عندما يطلب مني مدير المؤسسة القيام بأكثر من عمل في وقت واحد.	
			43. أتضايق من عدم أخذ مدير المؤسسة بمقترحات المعلمين حول سير العمل في المؤسسة.	
			44. أتضايق من عدم إتاحة فرصة المشاركة لي في اتخاذ القرارات في المؤسسة.	
			45. أعاني من كثرة تكليف مدير المؤسسة لي بالأنشطة اللامنهجية.	
			46. أجد صعوبة في التعامل مع مدير المؤسسة.	
			47. أتضايق من عدم مراعاة مدير المؤسسة لأوضاع المعلمين.	
			48. أعاني من كثرة الخلافات الإدارية مع مدير المؤسسة.	

لا	بين و بين	نعم	العبارة	
			49. أشعر بالإحباط بسبب عدم تقدير مدير المؤسسة لجهودي.	
			50. أعاني من كثرة الانتقادات التي يبديها مدير المؤسسة.	
			51. أتضايق من تتصل أولياء الأمور من مسؤولياتهم.	6/ مجال العلاقة مع أولياء الأمور
			52. أنزعج من تطاول أولياء الأمور على المعلمين.	
			53. أعاني من عدم متابعة أولياء الأمور للواجبات البيتية لأبنائهم.	
			54. أتضايق من عدم وجود الثقة بين أولياء الأمور والمعلمين.	
			55. أعاني من كثرة انتقادات أولياء الأمور للمعلمين .	
			56. أشعر بالضيق من عدم تعاون أولياء الأمور مع المعلمين.	
			57. أتضايق من عدم اهتمام أولياء الأمور بأبنائهم.	
			58. أتضايق من عدم تقدير أولياء الأمور لجهود المعلمين.	
			59. أنزعج من مبالغة أولياء الأمور في الاهتمام بأبنائهم.	
			60. أتضايق من كثرة شكاوي أولياء الأمور من المعلمين لمدير المؤسسة.	
			61. أتضايق من عدم وجود أماكن لقيام الأطفال بالأنشطة اللامنهجية.	7/ مجال بيئة العمل
			62. أتضايق من ضيق مكان العمل.	
			63. أعاني من الإضاءة غير الملائمة في الفصول الدراسية.	
			64. أعاني من ضيق الفصول الدراسية.	
			65. أتضايق من عدم وجود تهوية كافية في الفصول الدراسية.	
			66. أعاني من عدم تخصيص مكتب مناسب.	
			67. أعاني من عدم وجود مكان لوضع أنشطة الأطفال.	
			68. أتضايق من عدم وجود مكان مناسب للاستراحة أثناء الدوام.	
			69. أعاني من ضيق غرفة المعلمين.	
			70. أعاني من ضيق الفصول الدراسية وازدحامها بالأثاث.	



ح

ح

ح