الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2- محمد بن أحمد

قسم علوم التربية

الضغط النفسي والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة

دراسة عيادية على عينة من معلمي التربية الخاصة في مراكز وهران

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: التربية الخاصة

من اعداد الطالبة:

بوتخيل جيهان

تحت اشراف الاستاذة:

د. لصقع حسنية

لجنة المناقشة:

اسم ولقب الأستاذ	الرتبة العلمية	الصفة
د. خطيب زوليخة	أستاذة التعليم العالي	رئيسا
د. لصقع حسنية	أستاذة التعليم العالي	مشرفا ومقررا
د. بن رابح نعيمة	أستاذة محاضرة أ	مناقشا

الموسم الدراسي: 2025/2024



الاهداء

الى كل من كان لهم بصمة في مسيرتي الدراسية

الى كل من أنار لي طريق العلم

الى كل من دعمني وساندني ولو بكلمة بسيطة

الى عائلتي العزيزة، الى أمي وأبي اللذان كانا سندي الحقيقي في كل خطوة اخطوها ، و الى اخوتي الأعزاء

الى صديقاتي: أمل، خديجة، هدى، فضيلة، شيماء ونور

الى أساتذتي الكرام وزملائي الأفاضل

أهديكم ثمرة جهدي وتعب أيامي، راجية أن أكون عند حسن ظنكم، وأن يكون هذا العمل خطوة في طريق النجاح.



شكر وتقدير

الحمد لله أولا واخرا، ظاهرا وباطنا، الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تم انجاز هذا العمل المتواضع.

أتوجه بجزيل الشكر والامتنان الى والدي الكريمين، على ما قدماه لي من دعم معنوي ومادي، فلهم الفضل بعد الله في كل ما حققته، ولا كلمات توفيهم حقهم.

كما أتقدم بخالص الشكر الى أساتذتي الكرام ولجنة المناقشة الذين مدوني بعلمهم وتوجيهاتهم، بالخصوص الأستاذة المشرفة "لصقع حسنية"، لما بذلته من اشراف ومتابعة طيلة مراحل هذا العمل، ولا ننسى عينة البحث والتي لولاها لما اكتمل هذا العمل العلمي.

ولا يفوتني أن أعبر عن امتناني لأصدقائي، الذين كانو خير سند بتشجيعهم وتعاونهم المستمر.

لكم جميعا أصدق مشاعر الشكر والتقدير

فهرس المحتويات

اهداء

شكر وتقدير

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

ملخص الدراسة .....أ

الجانب النظري

الفصل التمهيدي: الاطار العام للدراسة

1) مقدمة **5**

2) الاشكالية...**7**

3) فرضيات الدراسة **7**

4) أهداف الدراسة.....**8**

5) أهمية الدراسة.....**8**

6) المصطلحات الاجرائية لمتغيرات الدراسة.... .....**9**

7) حدود الدراسة..... .....**9**

8) الدراسات السابقة... .....**9**

9) تعقيب على الدراسات **16**

الفصل الأول: معلم التربية الخاصة

تمهيد.....**18**

1) مفهوم معلم التربية الخاصة.....**18**

2) خصائص ومواصفات معلم التربية الخاصة.....**20**

3) اخلاقيات معلم التربية الخاصة.....**22**

4) أدوار معلمي التربية الخاصة اتجاه ذوي الاحتياجات الخاصة.....**22**

5) الكفايات التي ينبغي أن يتحلى بها معلم التربية الخاصة.....**25**

6) المشكلات التي يعاني منها معلم ذوي الاحتياجات الخاصة.....**27**

7) تكوين وتدريب معلم ذوي الاحتياجات الخاصة.....**29**

8) أهمية إعداد معلم التربية الخاصة **30**

9) الاتجاهات الحديثة في إعداد معلمي التربية الخاصة **31**

10) شروط الالتحاق بتكوين معلمي التربية الخاصة **32**

11) برامج إعداد وتدريب معلمي التربية الخاصة 32
خلاصة الفصل 37

الفصل الثاني: الضغط النفسي

تمهيد 39
1) تعريف الضغط النفسي 39
2) أسباب الضغوط النفسية 42
3) أعراض الضغط النفسي 46
4) أنواع الضغوط النفسية 48
5) النظريات المفسرة للضغط النفسي 49
6) اثار الضغط النفسي 56
7) طرق قياس الضغط النفسي 59
8) تشخيص حالة الضغط النفسي 61
9) أساليب واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية 62
خلاصة الفصل 67

الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد 69
1) تعريف التوافق المهني 69
2) مظاهر التوافق المهني 71
3) النظريات المفسرة للتوافق المهني 73
4) تقسيم التوافق المهني 76
5) أسس التوافق المهني 78
6) عناصر التوافق المهني 79
7) شروط التوافق المهني 80
8) سوء التوافق المهني 80
9) قياس التوافق المهني 82
10) طرق وسبل تحسين التوافق المهنى 82
خلاصة الفصل 86

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الدراسة الاستطلاعية

1) الدراسة الاستطلاعية 89
2) أهداف الدراسة الاستطلاعية 89

3) منهج الدراسة 89
4) محددات الدراسة 90
5) مجتمع الدراسة 92
6) الأدوات المستخدمة في البحث 92

الفصل الخامس: الدراسة الأساسية

1) مواصفات العينة الأساسية حسب المتغيرات 99
2) نتائج مقياس التوافق المهني 101
3) نتائج مقياس الضغط النفسي 104
4) نتائج المقابلة الموجهة 108

الفصل السادس: عرض ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

تمهيد 121
1) عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى 121
2) عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية 122
3) عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة 123
4) عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة 124
5) عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة 125
6) عرض ومناقشة الفرضية السادسة 126
خلاصة 127
اقتراحات 128
خاتمة 129
قائمة المراجع 130
الملاحق 131

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	أعراض الضغط النفسي	46
2	مقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية	49
3	اثار الضغط النفسي	57
4	عدد المعلمين في كل مركز	92
5	درجة التوافق المهني والمدى المتوسط	95
6	كيفية تنقيط إختبار إدراك الضغط لفستاين "Levenstein"	96
7	خصائص العينة الاساسية حسب متغير الجنس	99
8	خصائص العينة الاساسية حسب متغير السن	99
9	مواصفات العينة الاساسية حسب متغير سنوات الخبرة	100
10	نتائج المعلمين على مقياس التوافق المهني	101
11	نتائج المعلمين على مقياس ادراك الضغط النفسي	104
12	أجوبة المعلمين على السؤال الأول	109
13	أجوبة المعلمين على السؤال الثاني	109

14	أجوبة المعلمين على السؤال الثالث	109
15	أجوبة المعلمين على السؤال الرابع	109
16	أجوبة المعلمين على السؤال الخامس	110
17	أجوبة أجوبة المعلمين على السؤال السادس	110
18	المعلمين على السؤال السابع	111
19	أجوبة المعلمين على السؤال الثامن	112
20	أجوبة المعلمين على السؤال التاسع	112
21	أجوبة المعلمين على السؤال العاشر	113
22	أجوبة المعلمين على السؤال الحادس عشر	113
23	أجوبة المعلمين على السؤال الثاني عشر	114
24	أجوبة المعلمين على السؤال الثالث عشر	115
25	أجوبة المعلمين على السؤال 14	116
26	أجوبة المعلمين على السؤال 15	117
27	أجوبة المعلمين على السؤال 16	118
28	مستويات الضغط النفسي لدى معلمي التربية الخاصة	121
29	مستويات الضغط النفسي حسب متغير الجنس	122
30	مستويات الضغط النفسي حسب متغير سنوات الخبرة	123

31	درجات المعلمين على مقياس التوافق المهني والنسبة المئوية	124
32	درجات التوافق المهني حسب متغير الجنس	125
33	درجات التوافق المهني حسب متغير سنوات الخبرة	126

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من الضغط النفسي والتوافق المهني لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة نظرا لطبيعة العمل الذي يقومون به ومايتطلبه من جهود نفسية ومهنية عظيمة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم استخدام بعض الأدوات التي تمثلت في: مقياس ليفنستاين لادراك الضغط النفسي، مقياس التوافق المهني من إعداد الباحثة " بدرية محمد يوسف الرواحية " إضافة إلى مقابلة موجهة من إعداد الباحثة لدعم النتائج الكمية للمقاييس .

تكونت العينة من 45 معلما في عدة مؤسسات من مدينة "وهران" تم اختيارهم من مجتمع مكون من 52 معلما كما تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية وصفية تمثلت في: التكرارات . النسب المئوية . المتوسطات الحسابية.

وبعد تحليل البيانات ونتائج المقاييس والمقابلة توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي:

- يعاني معلمو التربية الخاصة من ضغط نفسي متوسط.
- ليس هناك فروق في مستويات الضغط النفسي بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير الجنس .
- ليس هناك فروق في مستويات الضغط النفسي بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة
- يتمتع معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بتوافق مهني مرتفع.
- ليس هناك فروق في درجات التوافق المهني بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير الجنس.
- ليس هناك فروق في درجات التوافق المهني بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الضغط النفسي، التوافق المهني، معلمي التربية الخاصة .

Abstract:

This study aims to identify the levels of both psychological stress and professional compatibility among special education teachers, given the nature of their work and the considerable psychological and professional demands it entails.

The study employed the descriptive method with the case study approach employed, and the following tools were used: the Levenstein Stress Perception Scale, the Professional Compatibility Scale developed by the researcher "badria Mohamed", and a semi-structured interview prepared by the researcher to support the quantitative findings obtained through the scales.

The sample consisted of (45) teachers from various institutions in the city of "Oran", selected from a total population of (52) teachers. The data were analyzed using descriptive statistical methods, including frequencies, percentages, and arithmetic means.

Based on the analysis of the data from the scales and the interview, the study reached the following main findings:

- Special education teachers experience a moderate level of psychological stress.
- There are no differences in stress levels among special education teachers based on gender.
- There are no differences in stress levels based on years of experience.
- Special education teachers demonstrate a high level of professional compatibility.
- There are no differences in professional compatibility scores based on gender.
- There are no differences in professional compatibility scores based on years of experience.

Keywords: Psychological stress, professional compatibility, special education teachers.

الجانب النظري

الفصل التمهيدي: الاطار العام للدراسة

1. مقدمة
2. الاشكالية
3. فرضيات الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. المصطلحات الاجرائية لمتغيرات الدراسة
7. حدود الدراسة
8. الدراسات السابقة
9. تعقيب على الدراسات السابقة

1) مقدمة

تعتبر مهنة التعليم من أرقى وأسمى المهن وذلك لما لها من أهمية في بناء الأجيال وتطوير المجتمعات، كما تعد من المهن التي تتطلب مجهودا نفسيا وجسديا كبيرا ويزداد هذا المجهود بالنسبة لمعلم التربية الخاصة مقارنة بالمعلم العادي نظرا للفئة التي يتعامل معها من ذوي الهمم والتي تستدعي استخدام طرقا واستراتيجيات خاصة تتناسب مع إعاقة كل فرد على حدا مع مراعاة الفروق الفردية لكل منهم وما يستلزمه من احتياجات نفسية، إضافة إلى الضغوط التي يمكن ان تنتج خارج بيئة العمل . مثل هذه الظروف تجعل معلم التربية الخاصة أكثر عرضة لمظاهر الضغط النفسي والذي بدوره قد يؤثر على أدائه الوظيفي ويحول دون تحقيقه التوافق المهني. فالضغط النفسي من الظواهر الشائعة والأكثر انتشارا في البيئات المهنية اذ أنه حالة فيزيولوجية نفسية تكون ناتجة عن محفزات خارجية مثل العمل، الدراسة، المجتمع أو داخلية كالقلق، الخوف وغيرها والتي تؤثر بشكل مباشر على سلوك الفرد.

كما يشير "لانفورد Longfond" (1978) بأن أكثر مجالات العمل إثارة للضغوط هي تلك التي تمتاز بمواجهة مباشرة مع الناس، والتي يكرس فيها الأفراد أنفسهم لخدمة الآخرين، فالممرضون، والأطباء، والمعلمون والمشرفون الاجتماعيون معرضون للضغوط أكثر من غيرهم، حيث أن هؤلاء الأفراد اختاروا مهنتهم ولديهم الرغبة القوية لمساعدة الآخرين، ولكنهم سرعان ما يدركون حجم المشاكل فيعملون بأقصى جهدهم ليجدوا أن المشاكل تستمر، وعندها يصيبهم الإنهاك ويشعرون بالضغط وأنهم عديمو الفائدة. **(لموشي ،2022،ص402)** فمهام معلم التربية الخاصة لا تقتصر على أسوار المدرسة إنما تتجاوز ذلك إلى البيت بمشاركة الأسرة في عملية تعليم الطفل المهارات اللازمة له، وهذا دون شك يزيد من حدة الضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلم،حيث أن بعض المعلمين يعانون من مشاعر الإحباط والقلق والاكتئاب ومنهم من يواجه مشكلات صحية معينة لما تقتضيه من أعباء ومتطلبات إضافية مقارنة بتعليم الأفراد العاديين بحكم النقائص العقلية والحسية والبصرية التي تميز تلاميذهم. حيث أشار "عصام جدوع" (2015) في دراسته إلى أن معلمي التربية الخاصة يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية، قد تصل إلى درجة الاحتراق النفسي كما أوضحته دراسة "عبد الرحمان خطارة" (2018) التي قام بها في الجزائر العاصمة حيث توصلت دراسته إلى أن معلمي التربية الخاصة يعانون من مستوى عالي من الاحتراق النفسي، وقد أرجع ذلك إلى تهميش القطاع ونقص الوسائل التعليمية الضرورية واللازمة لتعليم وخدمة هذه الفئة ، كلها تعتبر مصادر للضغط النفسي التي قد تصل إلى درجة الإحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في الجزائر، مما يؤدي إلى نقص في دافعية العمل، بالإضافة إلى الشعور بتدني المكانة الاجتماعية للمعلم يزيد من هذه الصعوبات. **(خلفاوي،2021،ص14)**

(عبد الستار، دحده،2023،ص1) اضافة الى دراسة "الحاج أحمد سمية" (2020) التي هدفت للتعرف على الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة والتي أسفرت نتائجها بأنه يوجد مستوى مرتفع في الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة **(عبد الستار، دحده،2023،ص25).** ودراسة أخرى هدفت إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة مقارنة بالمعلمين العاديين في المدارس والمراكز والمؤسسات ذات العلاقة بمملكة البحرين ومعرفة هل هناك فروق دالة إحصائيا بين معلمي التربية الخاصة والمعلمين العاديين في مستوى الاحتراق النفسي وقد كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة والمعلمين العاديين في مستوى الاحتراق النفسي لصالح معلمي التربية الخاصة . **(بالحمو واخرون،2014،ص8)**

فمن خلال هذه الدراسة الأخيرة تبين أن مستوى الضغط النفسي لمعلمي التربية الخاصة مرتفع مقارنة مع المعلمين العاديين وذلك نتيجة للمسؤوليات العديدة التي تضع معلم التربية الخاصة تحت ضغط نفسي مستمر وقد يكون دائما. لذا فان استمرار التعرض لهذه الضغوط بدون وجود أساليب وطرق فعالة للتعامل معها قد يؤدي إلى حدوث أضرار نفسية كبيرة على الفرد كفقدان التوازن النفسي، وضعف القدرة على العمل والعطاء والإبداع، ويعتبر التوافق المهني من ضمن الأمور المتأثرة بهذه المشكلات والذي يعد أحد فروع التوافق العام، ويعكس رضا الفرد عن عمله، وعن بيئة العمل المادية، وعن علاقته بزملائه وعن أمور عدة أخرى . إذ يعتبر التوافق المهني من المفاهيم المهمة في مجالات علم النفس المختلفة لأنه يتعلق بالعمل الذي يعد من أهم المجالات فهو سواء كان يدوياً أو ذهنياً وسيلة لكسب الرزق، ووظيفته بالنسبة للفرد أكبر من ذلك. فهو يؤكد ثقته بنفسه واحترامه لذاته، كما أنه يساعد على الاحتفاظ بالتوازن النفسي.وأيضاً يحدد العمل نظرة الفرد لنفسه ونظرة الآخرين اليه، ومدى احترامهم له ولدوره في المجتمع، ومن هنا تأتي أهمية العمل، وأهمية التوافق المهني الذي يعد أحد أهم مظاهر الصحة النفسية للفرد . **(محمود حليوي،2014،ص2)**

وقد حظي مفهوم التوافق المهني باهتمام الباحثين ونتج عن ذلك الاهتمام عدد من الدراسات منها : دراسة "رباب عبد الفتاح ابو الليل محمد" (2022) التي هدفت للتعرف على العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني والارتياح النفسي والكشف عن الفروق بين متوسطات درجات التوافق المهني والارتياح النفسي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة ،كما هدفت ايضا للتعرف على مستوى التوافق المهني والارتباح النفسي حيث اسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني والارتياح النفسي لدى عينة الدراسة كلما زاد مستوى التوافق المهني ارتفع مستوى الارتياح واظهرت ايضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني وفقا لمتغير الخبرة والسن. **(باسودان،2024،ص300)** ، ودراسة "جولتان حسن

حجازى" (2013) التي هدفت إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات، ومستوى التوافق المهني، وجودة الاداء لدى معلمات غرفة المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، وقد توصلت الباحثة إلى ان مستوى فاعلية الذات لدى معلمات غرف المصادر مرتفع. ومستوى التوافق المهني لدى معلمات غرف المصادر منخفض. أما مستوى جودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر فكان منخفضا. **(بن رحال ،2020،ص9-10)**. وأخيرا دراسة "قيصر" (1997) حول إنهاك معلمي التربية الخاصة في كنتاكي والتي هدفت إلى التعرف على أهم الأسباب التي تؤدي بمعلمي التربية الخاصة إلى ترك العمل في المجال والتوجه إلى التعليم العام. و أشارت النتائج إلى أكثر من سبب هو العمل الكتابي الزائد (80%) من المشاركين، ثم نقص التقدير والدعم والتعاون والتقبل والتفهم من قبل معلمي التعليم العام وكان السبب الثالث هو نقص تقدير ودعم وتعاون الإدارة. كما تم ذكر أسباب أخرى منها عدم تقدم الطلبة وعبء العمل الزائد ونقص اهتمام الأهل. **(بالحمو واخرون،2014،ص9)**

ولهذا يعتبر التوافق المهني للمعلم في التربية الخاصة شرطاً أساسياً في مهنة التعليم، فإذا افتقدناه في المعلمين، فإننا لا ننتظر منهم إرساء دعائم التوافق النفسي في التلاميذ، لأن فاقد الشيء لا يعطيه. **(خليل فحجان،2010،ص2-3)**

ومن خلال ما تم تناوله سابقا عن الضغط النفسي والتوافق المهني ومعلم التربية الخاصة نطرح بعض التساؤلات.

2) الاشكالية:

- هل يعاني معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من الضغط النفسي؟
- هل هناك فروق بين درجات المعلمين على مقياس الضغط النفسي تعزى لمتغير الجنس؟
- هل هناك فروق بين درجات المعلمين علة مقياس الضغط النفسي تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
- هل يتمتع معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بالتوافق المهني؟
- هل هناك فروق بين درجات المعلمين على مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس؟
- هل هناك فروق بين درجات المعلمين على مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

3) فرضيات الدراسة:

ولغاية معالجة اشكالية الدراسة والتوصل الى حلول للتساؤلات التي سبق ذكرها، يمكن اقتراح الفرضيات الاتية:

- يعاني معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من ضغط نفسي مرتفع.

- توجد فروق في مستويات الضغط النفسي بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق في درجات التوافق المهني بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة
- يتمتع معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بتوافق مهني منخفض.
- توجد فروق في درجات التوافق المهني بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق في درجات التوافق المهني بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

4) أهداف الدراسة:

تكمن أهمية موضوع الدراسة فيما يلي:

- التعرف على الضغوط النفسية أنواعها و أبرز مصادرها، والكشف عن مستوياتها لدى معلمو ذوي الاحتياجات الخاصة في المراكز البيداغوجية.
- التعرف على مدى التوافق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة ومدى تكيفهم داخل بيئة العمل.
- الكشف عما اذا كان هناك علاقة تربط بين متغيري الضغط النفسي والتوافق المهني وكيف يؤثر الضغط النفسي على الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة.
- تقديم توصيات وطرق واستراتيجيات تساعد معلمي التربية الخاصة في مواجهة الضغط النفسية وتقليلها وكذا تعزيز التوافق المهني لديهم.

5) أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها، حيث يعتبر الضغط النفسي والتوافق المهني من العوامل المؤثرة في مسار معلي التربية الخاصة المهني، اذ يمكن أن يساهما في تحديد مدى استمرارهم في العمل من عدمهم، ولذلك تسعى هذه الدراسة لتسليط الضوء على هذين المتغيرين "الضغط النفسي" و "التوافق المهني" ودراسة العلاقة بينهما وكيف يؤثر كل منهما على الاخر للوصول الى نتائج تساهم في الخفض من الضغوط النفسية التي يعاني منها معلمو ذوي الاحتياجات الخاصة إضافة الى تعزيز التوافق المهني لديهم داخل بيئة العمل. كما أن هذه الدراسة تساهم في اثراء البحث العلمي حول العلاقة بين الضغط النفسي والتوافق المهني داخل المراكز الخاصة بالتكفل بالأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

6) المصطلحات الاجرائية لمتغيرات الدراسة:

الضغط النفسي: هي الحالة النفسية التي تؤثر أداء وسلوك معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة والتي تحدث نتيجة لتعرضه للموافق خارجية وداخلية خاصة في البيئة المهنية تفوق قدرته على التحمل والتكيف، ويمكن الاشارة الى الضغط النفسي على أنه الدرجة التي يتحصل عليها معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في مقياس ادراك الضغط النفسي للفنستاين levenstein .

التوافق المهني: هو مدى قدرة معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة على التكيف مع احتياجات ومتطلبات الوظيفة وشعورهم بالرضى في عمله مع الأطفال وباقي المعلمين والمربين والتي تمنحه الرغبة في استمراره في هذه المهنة، وذلك حسب ما يقيسه مقياس التوافق المهني للباحثة "بدرية محمد يوسف الرواحية" (2016).

معلم التربية الخاصة: هو الشخص القائم على تعليم وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ومساعدتهم على التقبل والتكيف مع اعاقتهم والاندماج داخل المجتمع والاستثمار فيما تبقى لهم من قدرات، والذي تم تطبيق عليه مقياسي "التوافق المهني وادراك الضغط النفسي" خلال فترة التربص.

7) حدود الدراسة:

الحدود المكانية: أجريت الدراسة على عينة من معلمي التربية الخاصة في 3 مؤسسات وعيادة خاصة على مستوى ولاية وهران.

الحدود الزمانية: تم اجراء الدراسة في الفترة الممتدة من شهر مارس الى غاية شهر ماي 2025.

الحدود البشرية: عينة من معلمي التربية الخاصة والتي كان عددها 45 معلم.

8) الدراسات السابقة:

أ) دراسات تناولت مفهوم الضغط النفسي:

دراسة يوسف عبد الفتاح (1999) : الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الارشادية

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات وحاجاتهم الارشادية واستخدام الباحث مقياس الضغوط النفسية لدى المعلمين من اعداد الباحث وبلغت العينة (189) معلما ومعلمة تم اختيارها عشوائيا من المدارس الاعدادية والثانوية بمنطقتي العين وعجمان | بدولة الإمارت المتحدة وتوصلت النتائج إلى وجود أربع عوامل تحدد أنماط هذه الضغوط وهي:

الضغوط الإدارية.

الضغوط الطلابية.

الضغوط المرتبطة بالتدريس.

الضغوط المرابطة بالعلاقات مع الزملاء.

وأسفرت الدراسة إلى وجود فروق في الجنسين في الضغوط الادارية ولصالح الذكور، وفي الضغوط الخاصة بالعلاقات ولصالح الاناث.

لا توجد فروق بين الجنسين في الضغوط الخاصة التدريس وفي الدرجة الكلية للضغوط النفسية بوجه عام. **(حدي خلو،2019،ص8)**

دراسة بلاتسيدو وأجاليوتيس Platsidou & Agaliotis (2009) : بعنوان الاحتراق النفسي والرضا عن العمل والمصادر المرتبطة بالضغوط النفسية لدي معلمي التربية الخاصة باليونان ، هدفت الي التعرف علي مستوي الاحتراق النفسي والرضا عن العمل والعوامل المرتبطة بضغوط العمل ، وتكونت عينة الدراسة من (127) معلم واستخدام الباحثان مقياس ما سلاش للاحتراق النفسي، مقياس الرضا عن العمل، مقياس الضغوط النفسية وقد توصلت النتائج الي وجود ظاهرة الاحتراق النفسي لدي افراد العينة بدرجة متوسطة و مستوي عالي من الرضا عن العمل ومستوي متوسط من الرضا عن ظروف العمل ، و مستوي منخفض من الرضا عن الأجر وأشارت النتائج الي عدم وجود فروق تعزي المتغير السن ، الجنس الحالة الاجتماعية. **(مني مصطفي السبعيني،2016،ص79)**

دراسة خميس (2010) : والتي هدفت إلى معرفة جودة الحياة وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي وقلق المستقبل لدي معلمات الأطفال، وتكونت العينة من (100 معلمة) لمرحلة ما قبل المدرسة، وتوصلت النتائج إلى أن جودة الحياة تجعل المعلمات أقل قلقا وتوترا من المستقبل، أكثر من غيرهم.

دراسة الكريم (2016) : والتي هدفت إلى دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة، وتكونت العينة من (80) معلم، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي، ولابد من عمل ندوات وورش عمل لتخفيف الضغوط النفسية لمعلمات التربية الخاصة من قبل وزارة التربية والتعليم.

دراسة محمد (2011): والتي هدفت إلي التعرف علي مصادر الضغوط النفسية لدي معلمي ومعلمات التربية الخاصة، ومعرفة إذا كان هناك فروق في ذلك، وفقا لمتغير العمر والجنس والحالة الإجتماعية، والتحصيل الدراسي وعدد سنوات الخدمة، تكونت العينة من (371) معلما ومعلمة ، أظهرت النتائج أن هناك ثمانية مصادر للضغوط النفسية وهي البيئة الصفية، خصائص التلاميذ، صراع الدور، وعبء الدور. **(شيماء اسماعيل محمد الشرقاوي،2022،ص179)**

دراسة محمد رضا قليل 2021: بعنوان : الاحتراق النفسي واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى مربي الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة

دراسة ميدانية بالمركز الطبي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنيا – تلمسان-

تهدف هذه الدراسة في الكشف عن ظاهرة الاحتراق النفسي في أبعاده الثلاث الناتجة عن الضغوط النفسية المستمرة لدى عينة من المربيين المتخصصين في مجال رعاية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وعن أهم المصادر المتسببة لها، كما هدفت أيضا في التعرف على أهم الاستراتيجيات التي يستخدمها هؤلاء المربيين في مواجهتهم لهذه الضغوط وللتحقق من ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث بلغ حجم عينة الدراسة 20 مربي متخصص و مربية متخصصة من مجموع المربيين المتخصصين المسجلين لدى المركز الطبي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنيا بتلمسان، وتكونت أداة الدراسة من مقياس " Maslach " للاحتراق النفسي في نسخته العربية المعدل والخاضع لإجراءات الصدق والثبات وقد خلصت الدراسة على مجموعة من النتائج أهمها:

- يعاني المربين في مجال الإعاقة الذهنية من الضغوط النفسية المستمرة التي تأخذ شكل الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الأبعاد الثلاثة الاحتراق النفسي بين المربيين الذكور والإناث العاملين في المركز الطبي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنيا.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الأبعاد الثلاثة الاحتراق النفسي لدى المربيين العاملين في المركز الطبي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنيا تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.
- يستخدم المربين العاملين في مجال الإعاقة الذهنية في مواجهتهم للضغوط النفسية إستراتيجيات مواجهة مركزة على الانفعال

ب) دراسات تناولت مفهوم التوافق المهني:

دراسة كيرك (Kirck 1990): أمريكا بعنوان " التوافق المهني لدى المرشدين"، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة مدى رضا المرشدين ومدى تأثرهم بالمتغيرات التالية : المؤهل العلمي ، الخلفية الثقافية التخصص الأكاديمي في الرضا الوظيفي طبقت الدراسة على عينة قوامها 324 مرشدا يعملون بالمدارس الابتدائية في فرجينيا، وتم استخدم مقياس منسوتا للتوافق في العمل، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: %93% من المرشدين اما راضون أو راضون جدا عن عملهم، كما توصلت الى عدم وجود أثر للمؤهل العلمي والخلفية الثقافية والتخصص الأكاديمي في دافعية الرضا المهني. **(قادري إبراهيم ، زقعار فتحي،2023ص144)**

دراسة عثمان (1999) هدفت الى الكشف عن علاقة التوافق المهني بموقع الضبط عند معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة تعز في اليمن، وتكونت عينة الدراسة من (272) مدرساً ومدرسة، واستخدمت مقياسي التوافق المهني وموقع الضبط من إعداد الباحثة، وبعد تطبيقهما على أفراد العينة، وتحليل البيانات إحصائياً. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين التوافق المهني وموقع الضبط، وكان الفرق الصالح الإناث. **(وصال محمد توفيق الخليلي،2013،ص24)**

دراسة جاريود وآخرون (Garud et al., 2000) التي اهتمت بالتعرف على العوامل التي تسهم في التوافق المهني الجيد، حيث قام الباحثون بمسح استهدف استكشاف العوامل المرتبطة بالتوافق المهني الفعال، وتكونت عينة الدراسة من (٧٥٦) عامل تقريبا.

وقد توصل الباحثون إلى مجموعتين من العوامل التي تسهم في التنبؤ بالتوافق المهني

عوامل بنائية وتعني استقلالية العمل ومعايير التقويم

عوامل علائقية وتعنى الثقة والروابط التنظيمية.

أوضحت نتائج دراسة الباحث الحالي إن كلا من العوامل البنائية والعلائقية على مستوي واحد من الأهمية في التنبؤ بالتوافق المهني. **(محمود احمد، فؤاد حامد،2012،ص195)**

دراسية إيمان رجب قنديل (2007) بعنوان : الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة. وهدفت الدراسة : المعرفة العلاقة الممكنة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، وتأثير كل من الجنس و سنوات الخبرة والتفاعل بينهما علي الذكاء الوجداني و التوافق المهني المعلمي ومعلمات التربية الخاصة وطبقت على عينة قوامها (151) من معلمي ومعلمات التربية

الخاصة بمحافظة القليوبية . مستعينه بالادوات . اختبار الذكاء الانفعالي ومقياس التوافق المهني للمعلمين والمعلمات و توصلت النتائج الي وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة احصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلمين و المعلمات ولم يكن هناك اثر المتغير الجنس ، ووجود فروق ذات دلالة احصائية لسنوات الخبرة . **(مني مصطفي السبعيني،2016،ص67)**

دراسة شارما وجوديال (Sharma et Godiyal .2015) هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية والخاصة بالهند، كما هدفت إلى معرفة الفروق في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس، وقد طبقت الدراسة على (116) معلم ومعلمة، ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي تساوي مستويات التوافق المهني بين معلمي المدارس الخاصة والحكومية كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس ولصالح الإناث. **(قادري إبراهيم ، زقعار فتحي،2023،ص145)**

دراسة الشيخي وخليفة، (2021) إلى التعرف على الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة بمدينة جدة. وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم إعداد مقياس التوافق المهني للمعلمين والمعلمات طبق على عينة تكونت من (٤٠٢) معلمة، وتم استخدام الاسلوب الإحصائي معامل ارتباط بيرسون واختبارت، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة. **(أصيل بن فؤاد باسودان،2024،ص301)**

دراسة وليد لفزة، سليم صيفور (2022): بعنوان : التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لدى معلمي التربية الخاصة دراسة ميدانية ببعض المدارس المتخصصة بولايتي جيجل وقسنطينة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفروق في مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تبعا لبعض. المتغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس الخبرة وكذا نوع الإعاقة المتعامل معها. ومن أجل ذلك تم توزيع مقياس التوافق المهني لـ فحجان (2010)، على عينة قوامها 31 معلم ومعلمة تربية خاصة في المدارس الابتدائية المتخصصة بالإعاقة السمعية والبصرية بكل من ولايتي جيجل وقسنطينة.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج منها أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس كما أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير

الخبرة إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير نوع الإعاقة المتعامل معها. **(وصال محمد توفيق الخليلي،2013،ص24)**

ج) دراسات تناولت الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق المهني:

دراسة فؤاد صبيرة،ريم كحيلة وعبير رفيق ناصر 2014: بعنوان :الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية دراسة ميدانية

أجري البحث على عينة من المعلمين والمعلمات في محافظة اللاذقية بلغ عددهم (688) معلماً ومعلمة، (370) معلمة، (318) معلماً، سحبت العينة وفق قانون ريتشارد جيجر لسحب العينات بدقة (0.05). استخدمت الباحثة مقياس الضغوط النفسية إعداد الباحثة، ومقياس التوافق المهني إعداد الباحثة هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أفراد العينة، وتعرف الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الضغوط النفسية وكذلك على مقياس التوافق المهني، وتعرف الفروق بين أفراد العينة الذين لديهم خبرة مع الأفراد الذين ليس لديهم خبرة الخبرة فوق الخمس سنوات على مقياس الضغوط النفسية وكذلك على مقياس التوافق المهني.

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- لا توجد علاقة ارتباط بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أفراد العينة.
- لا توجد فروق على مقياسي الضغوط النفسية و التوافق المهني وفق متغير الجنس.
- لا توجد فروق بين أفراد العينة على مقياسي الضغوط النفسية والتوافق المهني وفق متغير الخبرة.

دراسة علالي دلال (2016) الموسوعة ب: الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدراء الطور الابتدائي: هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني المدراء الطور الابتدائي، وقد أجريت العينة متكونة من (40) مدير وتم استخدام أداة الاستبيان، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج المتوصل إليها: توجد علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني المدراء الطور الابتدائي . **(انفال نوري ، خولة عبابة،2023،ص 66-67)**

دراسة حدي خلو (2019) : هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وكذا مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة تقرت، وذلك من خلال معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي، ثم معرفة ماذا كانت توجد

فروق بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير لمتغير الجنس، وكذلك معرفة ماذا كانت هناك فروق بين الضغوط النفسية والتوافق المهني تعزى لمتغير الأقدمية، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية :

- مستوى الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع .
- مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع.
- توجد علاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- لا توجد فروق في الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق في الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الأقدمية.

دراسة بن رحال أميرة (2020) الموسوعة ب: الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال. " هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال، وقد أجريت العينة متكونة من (40) مربية من مربيات رياض الأطفال، ثم استخدم مقياس الضغط النفسي، ومقياس التوافق المهني، ثم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، ومن أهم النتائج المتوصل اليها توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى مربيات رياض الأطفال. **(انفال نوري ، خولة عبابة،2023،ص 67)**

دراسة انفال نوري وخولة عبابة (2023): هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مربيات ذوي الاحتياجات الخاصة بولاية الوادي، وقد تكونت العينة من (28) مربية من مربيات ذوي الاحتياجات الخاصة من مختلف المراكز البيداغوجية، خلال العام الدراسي 2022 2023 وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس الضغوط النفسية إعداد: "فقيه العيد (2013) ومقياس التوافق المهني لإيمان محمود عيدة (2014). وبعد التحقق من فرضيات دراسة بمجموعة من الأساليب الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطيه دالة بين الضغط النفسي والتوافق المهني لدى مربيات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- توجد علاقة ارتباطيه بين حدة الإجهاد والتوافق المهني لدى عينة الدراسة .
- توجد علاقة ارتباطيه بين الانعكاسات الجسدية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة .
- توجد علاقة ارتباطيه بين عدم الكفاية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.
- توجد علاقة ارتباطيه بين المشكلات الانفعالية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة .

9) تعقيب على الدراسات:

من خلال الدراسات السابقة التي تم عرضها والتي تم تقسيمها الى ثلاث ، نجد أولا دراسات تناولت الضغوط النفسية والتي تم ربطها مع متغيرات أخرى، فهناك من ربطها مع الحاجة الارشادية وهناك من ربطها بالرضا عن العمل، بجودة الحياة ، الاحتراق النفسي. اضافة الى الدراسة التي هدفت الى معرفة الفروق وفقا للمتغيرات الشخصية كالعمر والجنس والحالة الإجتماعية، والتحصيل الدراسي وعدد سنوات الخدمة .

أما بالنسبة للدراسات التي تناولت موضوع التوافق المهني فتم ربطه بعدة متغيرات أخرى منها: موقع الضبط الذكاء الوجداني، الرفاهية النفسية. اضافة الى الدراسات التي سعت الى معرفة الفروق وفقا لمتغير الجنس، المؤهل العلمي ، الخلفية الثقافية والتخصص الأكاديمي، الخبرة ونوع الاعاقة المتعامل معها.

اتفقت جميع الدراسات المذكورة على هدف واحد وهو العلاقة، كما لم يكن هناك تنوع في المناهج فكلها استخدمت المنهج الوصفي، اذ ان جميع الدراسات كانت عبارة عن احصائيات بهدف معرفة العلاقة بين المتغيرات، اضافة الى التنوع في أدوات الدراسة فهناك من استخدم مقاييس وهناك من استخدم استبيانات، أما بالنسبة لعينة الدراسة فهناك دراسات طبقت على المعلمين والمربين وأخرى على العمال وغيرها على المدراء. وكان هناك تنوع في النتائج، بعضها أشار الى وجود علاقة ارتباطية بين الضغط النفسي وباقي النتغيرات الدروسة، في حين لم تجد دراسات أخرى علاقة دات دلالة احصائية بينهما.

وفي الأخير تم ذكر الدراسات التي جمعت بين متغيري دراستنا الحالية بغض النظر عن الفئة أو العينة التي طبقت عليها ، والتي هدفت الى الكشف عن العلاقة بين هذين المتغيرين باختلاف الجنس والأقدمية. ومن ايجابيات هذه الدراسات أنها تناولت موضوعا مهما بتسليطها الضوء على العلاقة بين هذين المتغيرين واللذان يعتبران عاملا مهما في تحديد الحياة المهنية للمعلم، كما اعتمدت جميع الدراسات على أداة الاستبيان لجمع المعلومات مما أتيح الوصول الى عدد كبير من المعلمين، ومع ذلك كان من الأحسن التنويع في الأدوات لتكون النتائج دقيقة وعميقة، كالملاحظة المباشرة داخل المدارس و اجراء مقابلات شخصية مع بعض المعلمين.

وهذا ما سوف تتناوله هذه الدراسة لمعالجة بعض أوجه القصور في الدراسات السابقة وتقديم صورة أكثر شمولا للضغط النفسي والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

الفصل الأول: معلم التربية الخاصة

تمهيد

1. مفهوم معلم التربية الخاصة
2. خصائص ومواصفات معلم التربية الخاصة
3. أخلاقيات معلم التربية الخاصة
4. أدوار معلمي التربية الخاصة اتجاه ذوي الاحتياجات الخاصة
5. الكفايات التي ينبغي أن يتحلى بها معلم التربية الخاصة
6. المشكلات التي يعاني منها معلم ذوي الاحتياجات الخاصة
7. تكوين وتدريب معلم ذوي الاحتياجات الخاصة
8. أهمية إعداد معلم التربية الخاصة
9. الاتجاهات الحديثة في إعداد معلمي التربية الخاصة
10. شروط الالتحاق بتكوين معلمي التربية الخاصة
11. برامج إعداد وتدريب معلمي التربية الخاصة

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر معلم التربية الخاصة عنصرا أساسيا في العملية التعليمية وذلك لما له دور مهم في دعم ومساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة في تحقيق اقصى ما يمكن تحقيقه في المجال الأكاديمي والتكيف الاجتماعي، وكذا الاستثمار فيما تبقى له من قدرات لتعويض العجز الذي خلفته الاعاقة أو الاضطراب. اضافة الى تعزيز استقلاليتهم وزيادة ثقتهم بأنفسهم وتقبل ذواتهم. والذي بدوه يمنحهم الفرصة للاندماج وتكوين المعارف والشعور بأنهم جزء لا يتجزأ من هذا المجتمع . ويترتب عن هذا مهام شاقة للمعلم وجهد ووقت كبيرين .

ومن خلال هذا الفصل سيتم عرض مفهوم معلم التربية الخاصة، خصائص واخلاقيات المعلم الخاص، وأدواره داخل المؤسسة، وكذا الكفايات التي ينبغي ان يتمتع بها المعلم اضافة الى المشاكل التي يعاني منها، ثم الى أهمية اعداد معلمي التربية الخاصة، شروط الالتحاق والاتجاهات الحديثة في إعدادهم واخيرا برامج الاعداد.

1) مفهوم معلم التربية الخاصة :

وعليه سنبدأ بتعريف المعلم العادي ثم معلم التربية الخاصة:

هناك من يعرف المعلم بأنه هو ذلك الشخص الواعي لما ألقاه عليه المجتمع الحديث من مسؤوليات جديدة أفرزها انفجار تربوي على صعيد عدد التلاميذ المقبلين على التعليم في جميع مراحله.

وهناك من يعرفه بأنه ذلك الشخص الذي يقوم بتلقين الأطفال المعلومات وإكسابهم المهارات وتزويدهم بالخبرات بحيث تربحهم من عناء الوصول إليها بمشقة ... إنه ذلك الشخص الذي يعلق عليه الآباء والأمهات والمجتمع الأمال في تربية الأطفال وإعدادهم لحياة شريفة وكريمة.

ويعرفه "يولياس أيول" بأنه المرشد في رحلة المعرفة، وكمرشد يعتمد على تجاربه وخبرته لأنه يعرف الطريق والمسافرين ويهتم اهتماما بالغا بتعليمهم، فإنه يأخذ على عاتقه مسؤولية الرحلة، إنه يحدد الأهداف ويرسم الحدود للرحلة وفقا لحاجات الطلاب ومقدرتهم، كما يحدد الطريق الواجب اتباعها ويقدر مراحل التقدم.

ويعرفه الدكتور "رابح تركي" بأنه حجر الزاوية في العملية التربوية ووظيفته الرئيسية هي تربية التلاميذ وتعليمهم وتوصيل كل ما تشمل عليه عمليات التربية من فلسفة ومعاني وأهداف إلى عقولهم وقلوبهم. **(لوكريز،2020،ص73)**

أما معلم التربية الخاصة فيعد ركن أساسي في العملية التأهيلية والتعليمية لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة وقد تزايد الاهتمام به في السنوات الأخيرة نتيجة لإيلاء أهمية كبيرة لفئة المعاقين وحقهم في التربية والتعليم شأنهم شأن العاديين، ومن هذا المنطلق فقد حظى معلم التربية الخاصة بنفس مكانة معلم العاديين رغم أن معلم التربية الخاصة يجمع بين مهام المعلم العادي إضافة إلى التأهيل وإعداد الخطط والبرامج الفردية لفئة المعاقين وغيرها من المهام الأخرى وبناء على هذا وللمزيد من الإيضاح سيتم إعطاء بعض التصورات حول مفهوم معلم التربية الخاصة وهذا من أجل تقديم إلمام شامل حوله قبل الخوض في التفاصيل الخاصة به.

حيث يعرف معلم التربية الخاصة: هو المعلم المسؤول عن البرامج والطرق والوسائل والاستراتيجيات التي تم إعدادها وتصميمها لتتناسب مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مثل ذوي الإعاقة السمعية والإعاقة البصرية، صعوبات التعلم التخلف العقلي التوحد ... الخ

كما يمكن تعريف معلم التربية الخاصة أيضا هو الشخص المؤهل لتعليم إحدى فئات ذوي الاحتياجات الخاصة أو أكثر والذي من المفترض أن يعمد تدريبه لذلك بتزويده بجملة من الكفاءات التدريسية والمعرفية والوجدانية والمهارات اللازمة.

أما على المستوي المحلي فيحدد المرسوم 87/257 المؤرخ في 1/09/1987 معلم التربية الخاصة: هو الشخص الذي تلقي تكوينا أو تدريبا قبل أو أثناء الخدمة بمؤسسات متخصصة في تأطير المستخدمين بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة. **(لفزة،2024،ص32)**

كما يمكن تعريف معلم ذوي الاحتياجات الخاصة بأنه كل من كلف بتعليم فئة معينه من ذوي الاحتياجات الخاصة، المعوقين ، الموهوبين، بمختلف أنواعهم ، المحرومين حضاريا واقتصاديا المعرضين للإعاقة بسبب هذا الحرمان، والذي يجب أن يتمكن من مجموعة من الكفايات التدريسية، المعرفية والوجدانية والمهاري، التي تجعله متخصصا في الأمر الذي أسند إليه بعد مدة تكوينية يتلقى فيها جملة من المعارف المختلفة نظريا و أدائيا في مؤسسات تكوينية متخصصة تفرض عليه جملة من الشروط كالمستوى التعليمي مثلا أو التخصص الذي يسمح له فلن يمتهن التربية والتعليم المتخصص. **(بالحسن إبراهيم،بوعراقية العيد،2023،ص35)**

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 أو مؤسسة التابع لها و المتمكن من الكفايات اللازمة لتخطيط وتنظيم وإدارة المواقف التعليمية المختلفة، و التي تساعد في تحقيق أهداف المنهج. **(بوزنزن،2015،ص45)**

وقد عرفهم على ناصر (1999) بأن معلم التربية الخاصة هو معلم المؤهل في التربية الخاصة ويقوم بتقديم البرامج و الخدمات التعليمية والتدريبية و التأهيلية و الإرشادية لذوي الاحتياجات الخاصة. **(بوقرينات،2024،ص44)**

ويمكن تعريف معلم التربية الخاصة بأنه هو من يتولى التعليم في أية مؤسسة تعليمية من مؤسسات التربية الخاصة ثم يقوم بتنفيذ الخطط التعليمية الفردية والجماعية وذلك من خلال تقسيم الهدف التربوي إلى مجموعة من الأهداف المتسلسلة ومن الأهداف التعليمية والمهارات المحددة ويوظف كل مصادر التعليم الموجودة في البيئة التعليمية لتحقيق الهدف المحدد . **(بالحمو واخرون،2014،ص21-22)**

ويعرفه راضي الواقفي (2001) الشخص الموكل له رعاية وتأهيل الأطفال المعوقين ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس ومؤسسات التربية الخاصة، وهو الذي يقوم بتربيتهم وتعليمهم من أجل إكسابهم مهارات وخبرات تساعدهم على الاندماج، وهذا بطرق وإجراءات بيداغوجية خاصة. **(بالحسن ،بوعراقية ،2023،ص35)**

ويعرفه عواشرية (2008) معلم التربية الخاصة بأنه " الشخص المؤهل التعليم إحدى فئات ذوي الاحتياجات الخاصة أو أكثر و الذي من المفترض أن يعمل تدريبه لذلك يجب تزويده بجملة من الكفايات التدريبية و المعرفية والوجدانية والمهارية اللازمة. **(بوقرينات،2024،ص45)**

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول بأن معلم ذوي الاحتياجات الخاصة هو معلم الذي تلقى تكوينا خاصا واكتسب كفايات تدريبية تجعله قادرا على التعامل مع الأطفال غير العاديين في المدارس والمؤسسات الخاصة، اضافة تقديم خدمات تعليمية وتأهيلية وارشادية و قدرته تحديد الأهداف و تصميم برامج خاصة تتلائم مع حالة كل فرد وتراعي فروقهم الفردية تكسبهم مهارات وخبرات تساعدهم على الاندماج.

2) خصائص ومواصفات معلم التربية الخاصة:

يتميز معلم التعليم المتخصص بمجموعة من الخصائص تذكر منها :

- الالتزام بقوانين ومتطلبات مهنة التعليم، فهو مسؤول عن تربية وتعليم الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة، ويتحقق ذلك من خلال التزامه بمنهج تربوي منتظم وهادف يساعد الأطفال على الوصول إلى ما يرغبون فيه وإعطاء مغزى لما يتعلمونه وما يكتسبونه من مهارات تأهيلية.
- اقتناعه بالعمل وحبه الإنساني للتعامل مع الأطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة والرغبة في التعليم ، بحكم أن الأطفال المعاقين يحتاجون إلى وقت أطول لاستيعاب المعلومات وحصص أقصر القابلية

بعض الفئات الخاصة للتعب، وعدم قدرة بعضهم على تركيز انتباههم مع ما يدور داخل الفصل الدراسي.

- النضج والاتزان الانفعالي الذي يساعده على استيعاب ردود أفعال الأطفال السلبية وصعوباتهم في المتابعة والانتباه والاهتمام إذ عليه أن يواجه حقيقة المتعلمين كما هي ويتجاوب معها بايجابية.
- التمتع بذكاء مهني يساعده على اتخاذ القرارات المناسبة والاستجابة لمختلف المواقف التعليمية، وتمتعه بروح المرح التي تساعده على توفير مناخ مناسب يحقق التفاعل الايجابي. **(الوكريز،2020،ص80-81)**
- التمتع باتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس .
- التمتع بوضوح الصوت وسلامة النطق
- الاتسام باللباقة والقدرة على التصرف في المواقف والظروف المختلفة
- التحلي بالصبر والبشاشة والسماحة

وثمة مقومات معينة للمعلم الكفء ، والتعليم الفعال تكشف عنها نتائج بعض البحوث ؛ فلقد توصل " كيرلينجر " Kerlinger من تحليله العاملي للصفات المميزة للمعلم الكفء والتعليم الفعال كما يدركها المعلم إلى ثلاثة عوامل هي :

التوجه الشخصي الإيجابي : صدوق ، شفوق ، عطوف ، دافئ ، حكيم .

التنظيم الفعال للعمل : كفاء ، متمكن ، ذو ضمير ، متعلم ، يوثق به .

المرونة الوظيفية : ذو بصيرة ، ذو خيال ، حساس ، متحمل. **(قرشم،2004،ص49)**

لقد أشارت الدراسات في الولايات المتحدة الأمريكية إلى إن خصائص شخصية عدة ترتبط ايجابيا بنجاح المعلم في تدريب الأطفال المعوقين من أهمها :

- إدراك المعلم بمواطن الضعف والقوة .
- التمتع بالحيوية والنشاط .
- القدرة على تحمل الضغوط والاحباطات .
- التحمل الجسدي .
- التمتع بالقدرة الإبداعية .
- الشعور مع الآخرين وتفهم مشكلاتهم .

- تقبل الفروق الفردية .
- الاتزان الانفعالي .
- النضج. **(عبد الله،2009،ص66)**

3) اخلاقيات معلم التربية الخاصة:

توضع الأساسيات التالية لتكون مجموعة من الأخلاقيات التي ينبغي أن يتقيد بها معلم ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث إن هؤلاء المعلمين والعاملين مع الأفراد ذوي (1990) Yasseldyke & Algozzine الاحتياجات الخاصة مطالبون بالمبادئ التالية :

- موظفو التربية الخاصة مطالبون بتطوير تعليم عالي ونوعي يضمن حياة كريمة للأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- موظفو التربية الخاصة لديهم ويطورون مستوى عال من الكفاءة والامانة في ممارساتهم لمهنتهم.
- موظفو التربية الخاصة يمارسون تعديلات مهنية ايجابية في عملهم ومهنتهم.
- موظفو التربية الخاصة يدعمون الأعمال الوظيفية والأبحاث العلمية التي تفيد الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة وأسرهم.
- موظفو التربية الخاصة يسعون لإثراء معلوماتهم ومهاراتهم التي تدعم التعليم.
- يشمل عمل موظفي التربية الخاصة العمل مع الطلاب ومع السياسات الخاصة بمهنتهم (القوانين والأنظمة).
- موظفو التربية يسعون جاهدين ليغيروا ويحسنوا القوانين والتشريعات المتعلقة بذوي الاحتياجات الخاصة وتشمل التعديلات السياسات التي تغطي التربية الخاصة بشكل عام، وكذلك مجال الخدمات والتدريب المتعلقة بمهنتهم متى رأوا ذلك ضرورياً .
- موظفو التربية الخاصة لا يشاركون في عمل غير أخلاقي غير شرعي، أو غير قانوني ولا ينتهكون حرمة المعايير المهنية المطبقة. **(كامل اللالا واخرون،2011،ص55)**

4) أدوار معلمي التربية الخاصة اتجاه ذوي الاحتياجات الخاصة:

من المتوقع أن يعمل معلم التربية الخاصة بشكل مكثف مقارنة بالمعلم العادي وذلك لاختلاف التلاميذ كما وتعرضنا سابقا في الفروق في تدريس ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث من المتوقع منه أن:

- يبذل قصار جهده لإشباع الحاجات الفردية للأطفال حيث أن كل طفل حالة مميزة عن طفل آخر حتى ولو اشتركا في نوع الإعاقة فإن هناك اختلافات في شدة الإعاقة والخلفية التربوية والبيئة داعمة غير داعمة وشخصية الطفل... لذا وجب على معلم ومربي التربية الخاصة التعامل مع كل حالة بشكل فردي.
- القيام بتقييم جوانب القوة والضعف لدى الطفل حيث أن الوصف السطحي لحالة الطفل لا يكفي، فإن مربي ومعلم التربية الخاصة مطالب بإعطاء تقرير مفصل يوضح فيه أداء الطفل الجيد فيما يمكنه القيام به، والأداء السيء في الأمور التي لا يمكنه القيام بها، ومدى تقدم الطفل في تعزيز نقاط قوته وتقوية جوانب ضعفه.
- المشاركة في كتابة البرامج التربوية الفردية: حيث يكون معلم التربية الخاصة عضوا مهما في فريق الذي يعمل على الإعداد البرنامج التربوي الفردي الخاص بالطفل، لأن المعلم هو الذي سيعمل بشكل مباشر مع الطفل لتحقيق أهداف البرنامج بمساعدة كل من الأولياء، ومجموعة من المختصين مثل الأخصائي النفسي الأر طوفوني، الطبيب العام، أخصائي التغذية
- المشاركة في تحديد الخدمات التربوية المقدمة للطفل حيث يكون له دور فعال في تحديد الخدمات التي تفيد الطفل من غيرها، وذلك بمشاركة الأهل والمختصين.
- التواصل مع الوالدين أو ولي أمر الطفل: كما وذكرنا أن أولياء الطفل عنصر مهم في البرنامج التربوي الفردي المخصص لطفلهم لذا على معلم التربية الخاصة البقاء على تواصل مستمر بهم وإعلامهم بتطورات التي حدثت سواء على الطفل أو البرنامج، كما يعطي المعلم أهمية الملاحظات الأولياء التي يجدونها على أطفالهم مما يساعده في ربط العملية التعليمية بين المدرسة والمنزل. **(خلفاوي،2021،ص58)**
- تنشيط ذكائهم العام عن طريق الارتقاء بقدراتهم الذهنية تدريجيا
- تدريبهم على الحياة الاجتماعية وذلك عن طريق ربطهم بالقيم الأخلاقية السائدة في المجتمع وتحبيبها إلى أنفسهم
- إمدادهم بالخبرات اللازمة لهم باستمرار في حدود قدراتهم.
- العمل على إزاحة كافة المعيقات البدنية النفسية والاجتماعية بالتنسيق مع الهيئات المختصة في كل مجال. **(تركي،2019،ص48)**
- التكفل بالطفل تربويا وهذا من خلال تطبيق البرنامج البيداغوجي يهدف في مجمله إلى إعطاء الطفل مكتسبات جديدة تساعده في الاستقلالية الذاتية ثم الاندماج الاجتماعي .

- تقديم تعليم متخصص بما يتناسب وقدرات الفوج الذي يشرف عليه. **(ذيب، مخلوف،2019،ص141-142)**
- الاهتمام بالتربية الخلقية والدينية للتلميذ إلى جانب تعليم المعارف والعلوم المقررة .

وقد حدد عبد المطلب القريطي (1996) الأدوار البيداغوجية لمعلم ذوي الاحتياجات الخاصة

أ. المعلم رائد و مرشد فهو يقوم في عمله كمرشد بثلاث مهام هي :

- يخطط أهداف التعليم .
- يعطي للتعليم حياة و مغزى .
- يتيقن من أن الأطفال متفاعلون مع ما يتعلمونه .
- المعلم كموجه للسلوك على ضوء توقعاته :
- يجب على معلمي الفئات الخاصة أن يكون منظما لأساليب التعليم مثير للدافعية لدى المتعلم و مدركا للفاعلية التربوية ومهيئا للخبرات التربوية التي تساعد على التعلم ، بهذا يتجاوز مهمته من مجرد حشو للأذهان إلى خلق مواقف التدريب على التفكير فيتعلم منه التلاميذ :
  - كيف يتعلمون .
  - كيف يستخدمون ما يتعلمون في الحياة العملية.
  - كيف يتعاملون مع الآخرين بموجب ما يتعلمونه .

ب. المعلم مربي : يجب على معلم الفئات الخاصة أن يعمل على :

- التكفل بالطفل تربويا وهذا من خلال تطبيق البرنامج البيداغوجي الذي يهدف بمجمله إلى إعطاء
- الطفل مكتسبات جديدة تساعده في الاستقلالية الذاتية ثم الاندماج الاجتماعي .
- الإسهام في بناء الشخصية الاستقلالية من النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية والخلقية.
- يعود التلاميذ على الطاعة والنظام والحفاظ على السلامة والنظافة الجسمية والأماكن التي يتردد إليها الأطفال.
- تعليم التلاميذ بمحبة وإحساس مرهف .
- يوفر بقدر ما يلزم الأمن وراحة تلاميذه .

ت. المعلم ناقل تربوي للمعرفة وهنا يجب مراعاة أن الأطفال المعاقين يحتاجون إلى وقت أطول لاستيعاب المعلومات التي تحتوي عليها برامج تعليمهم ، وحصص اقصر نظرا لقابلية بعض الفئات الخاصة للتعب ولعدم قدرة بعضهم على التركيز والانتباه مع ما يدور الفصل الدراسي وبالتالي على معلم في هذه العنصر أن يكون :

- متصلا بما يستجد في ميدان التخصص .
- الإلمام بالمادة الدراسية وبالشكل الذي يجعل منه مصدر للمعلومات .
- إدراكه بعدم محدودية المعرفة واستمرارها الأمر الذي يحفز على الترقية .

ث. المعلم مجدد ومبتكر : يجب أن يتميز المعلم بالقدرة على التطور التميز والإبداع والتفكير الخلاق ، فذوي الاحتياجات الخاصة أكثر الفئات احتياجا لذلك . **(معيزي،2022،ص 28-31)**

5) الكفايات التي ينبغي أن يتحلى بها معلم التربية الخاصة:

هي امتلاك المعلم المعرفة العامة والمهارات اللازمة للتدريس ومدى إتقانه لها، وتحدد مجالاتها كالتالي:

5.1. الكفايات المهنية:

كفايات القياس: مجموعة مهارات ومعارف تمكن المعلم من قياس الجوانب العقلية والتربوية للطفل، وذلك من خلال طرق جمع البيانات المختلفة، وذلك لتحليل هذه البيانات والوقوف على جوانب القوة والضعف للطفل.

كفايات التشخيص : مجموعة خبرات تعليمية، تمكن المعلم من الحكم على الطفل اعتماداً على معلومات القياس.

كفايات إعداد الخطة التربوية الفردية: مجموعة كفايات تجعل المعلم قادراً على بناء المنهاج التربوي للطفل وتشمل وضع الأهداف وتحضير واستيعاب وتطبيق مكونات الخطة التربوية

كفايات تنفيذ الخطة التعليمية: وهي مجموعة الكفايات التي تمكن المعلم من تنفيذ الخطة التربوية الفردية، واستخدام المواد والأساليب المساعدة والتقييم وتعديل السلوك.

كفايات الاتصال بالأهل: هي قدرة المعلم على التفاعل والمشاركة الإيجابية مع الأهل والمحيطين بهدف مساعدة الطفل.

5.2. الكفايات الأكاديمية:

- تجديد المعلم لمعلوماته التربوية النفسية وتحديثها باستمرار، والإطلاع على كل ما هو جديد ومستحدث في المجال العلمي والتعليمي والتربوي في مجال عمله واختصاصه.
- خبرة المعلم الواسعة هي صفة لازمة لتمكنه من مساعدة الأطفال، وبصفة خاصة المعاقين ليحقق لهم حياة أكثر تنوعاً.
- امتلاك القدرة على تعليم الأطفال باستخدام الطرق التعليمية والمناهج المناسبة والملائمة والفعالة لتلبية حاجاتهم على اختلاف مستوياتهم.

- الاتصاف بالذكاء الوظيفي لمواجهة المشكلات بإيجابية، وامتلاك المهارة في استنباط أفضل الوسائل لحلها ولتذليل الصعوبات.
- أن القدرة على الربط والتحليل من أجل تفسير ماضي الطفل وحاضره وخبراته والمجتمع الذي يعيش فيه ليسهل علية التعامل معه وتصميم البرنامج المناسب له.

5.3. الكفايات الاجتماعية :

إن من واجب مقدمي خدمات التربية الخاصة المحافظة على سرية المعلومات المتصلة بالمنتفعين من تلك الخدمات، ويعني ذلك ضرورة اعتماد سياسة واضحة إزاء ملفات الأطفال الشخصية وسجلاتهم المدرسية. فلا ينبغي مثلا أن يطلع الأشخاص غير ذوي العلاقة على التقارير والملفات ويجب التأكد من أن كل الذين يعملون مع الطفل المعاق يعرفون وبشكل كامل معايير السرية التي يجب مراعاتها، كما ينبغي الامتناع عن تقديم المعلومات عن الطفل لغير الأشخاص الذين سيشاركون في تنفيذ برامج محددة لمساعدة الطفل على تحقيق أهداف معينة. **(الدهمشي،2007،ص18-19)**

أما جيتينجر وآخرون (Gettinger and others, 1999) فيحددون أهم الكفايات التي يحتاجها معلم التربية الخاصة فيما يلي:

- العمل مع العائلات وأولياء الأمور Working With Families
- التقييم القائم على الأداء Performance Based Assessment
- توظيف العمل مع فريق متعدد التخصصات Inter-Disciplinary Team Functioning
- استشارة المعلمين العاديين Consultation with regular education teachers

وعن المهارات التي ينبغي أن يتمكن منها معلم التربية الخاصة فيلخصها فولتز ودولي وجيفيريس (Valtz: Dooley &Jefferies, 1999) كما يلي:

- يصل للمعلومات في كافة الظروف المعرفية، والاتصالية والجسمية، والثقافية والاجتماعية للأفراد ذوي حاجات التعلم غير العادية.
- يستخدم المعلومات التقييمية في اتخاذ قرارات تدريسية، وتخطيط البرامج الفردية لتناسب كل الأفراد والبيئات المختلفة لغوياً وثقافياً .
- يطور و / أو يختار المحتوى التعليمي، والمواد والمصادر التعليمية التي تستجيب إلى الاختلافات الجنسية، والثقافية واللغوية.

- يوجد بيئة تعليمية - تعلمية مدعمة وإيجابية وآمنة.
- يطبق الاستراتيجيات لإعداد الأفراد للحياة في عالم متغير، ومتباين الثقافات، والعادات والتقاليد، والأخلاقيات. **(احمد يحيى،2005،ص415)**

أما " جيتينجر وآخرون " Gettinger and Others فيحددون أهم الكفايات التي يحتاجها معلم التربية الخاصة فيما يلي :

- العمل مع العائلات وأولياء الأمور Working with families
- التقييم القائم على الأداء Performance Based Assessment (PBA)
- توظيف العمل مع فريق متعدد التخصصات Inter-Disciplinary Team Functioning
- استشارة المعلمين العاديين Consultation with regular education teachers

(أحمد عفت قرشم،2004،ص50)

6) المشكلات التي يعاني منها معلم ذوي الاحتياجات الخاصة:

هناك العديد من المشكلات التربوية التي يواجهها معلم ذوي الاحتياجات الخاصة أثناء الممارسة العملية خاصة تلك المشكلات التربوية ذات الطابع البيداغوجي والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

أولا: مشكلات تتعلق بالإحالة والتشخيص:

تعتبر عملية التشخيص في التربية الخاصة على وجه الخصوص عملية معقدة وبخاصة في الاختبارات التي تقيس القدرة العقلية، مما يترتب على نتائج هذه الاختبارات من معوقات تتعلق بالوصمة وبأسرة الطفل ، وان هناك معوقات متعددة قد تواجه عملية التشخيص منها:

- عدم وجود اختبارات مناسبة.
- وعدم مناسبة الاختبارات للفئات العمرية.
- عدم مناسبة الاختبارات للبيئة لأنها غير مقننة.
- عدم وجود أماكن مناسبة للتطبيق.
- عدم وجود متخصصين ومدربين تدريب نظري وعملي. **(بن قسمية ،ص187)**

ثانيا: مشاكل تتعلق بتكنولوجيا التعليم (الوسائل التعليمية):

إن الوسائل التعليمية المتاحة للمعلم غالبا أثناء شرحه لدروسه المقررة هي السبورة والطباشير، والكتاب المقرر وهذا الأمر يؤدي بالمعلم إلى عدم توصيله لأدائه بالشكل المرجو منه مما يشعره بالإحباط واليأس وعدم الثقة بالعمل الذي يؤديه ويعيق أداءه لمهنته.

وأحياناً قد تتوفر في المدرسة وسائل تعليمية متطورة، وتقنيات معاصرة ولكن نظرا لتقصير المعلم في تطوير نفسه وجموده عند الحد الذي تخرج منه وتسارع المعرفة والخبرات سوف يؤدي أيضا إلى تعويقه عن أدائه لمهنته.

وهناك من يرى أن مشكلات المعلم الخاصة بالوسائل التعليمية ترجع إلى نقص في الوسائل التعليمية أو عدم ملاءمتها أو ضعف كفاءة المعلم في استخدامها، وقلة خبرته في ابتكار تلك الوسائل التعليمية وأحيانا ترجع تلك المعوقات إلى عدم وجود أماكن مخصصة للوسائل وقلة الإمكانيات المادية لشرائها وندرة المواد الخام اللازمة لصناعتها. **(بن قسمية ،ص188)**

ثالثا: مشكلات تتعلق بمدى وضوح دور المعلم وطبيعته:

يشير "برونر (Bruner) إلى أهمية دور المعلم في العملية التعليمية باعتباره احد المتغيرات الهامة في تحقيق الأهداف التربوية، ويرى "برونر" إن سلوكيات المعلم تتخذ ثلاثة أشكال رئيسية :

الشكل الأول والذي يعتبر فيه المعلم موصلا للمعرفة، وفى هذا الشكل يجب على المعلم أن يكون ملما بالمادة الدراسية ومتقنا الأساليب تدريسها.

الشكل الثاني والذي يعتبر المعلم نموذجا (Model)، وفيه يجب على المعلم أن يكون ذا كفاية عالية وشخصية قادرة على حفز الطلاب وإثارة تفكيرهم.

والشكل الثالث يعتبر المعلم رمزا (Symbol) مؤثرا في تشكيل اتجاهات الطلاب وميولهم وقيمهم. فالمعلم إذن. رمز ونموذج وموصل للمعرفة، وقد يقوم بجميع هذه الإشكال السلوكية في موقف تعليمي واحد. وأيا كان هذا الشكل من السلوك فلا بد من تدريب المعلم على القيام به بكفاءة لما له من اثر في نوعية المخرجات التربوية. **(بن قسمية ،ص189)**

7) تكوين وتدريب معلم ذوي الاحتياجات الخاصة :

تشير "أحلام رجب عبد الغفار" (2003) إلى أن فكرة إعداد معلم التلاميذ المعوقين في مصر والعالم العربي من أكبر المشكلات التي تواجه مدارس المعوقين على اختلاف أنواعها .

قد يعود لعدة عوامل متداخلة فيما بينها، منها خاصة ما هو متعلق بطبيعة السياسات الاجتماعية الممارسة والتي قد تتصف بعموميتها و بغموض أهدافها، مما جعلها تتأخر في وضع استراتيجيتها للتكفل بذوي الاحتياجات الخاصة، خاصة من الناحية التشريعية والتنظيمية، في العديد من الدول العربية.

ففي الجزائر لم يظهر الاهتمام الفعلي بذوي الاحتياجات الخاصة إلا في بداية الثمانينات، حيث صدر في 08 مارس 1980 مرسوم 80/59 يتضمن إحداث المراكز الطبية التربوية، والمراكز المتخصصة، بتعليم المعوقين وتنظيمها وتسييرها، كما ظهر الاهتمام بتكوين المعلمين المتخصصين في سنة 1987 وذلك بإنشاء المركزين الوطنيين المتخصصين في تكوين المستخدمين الاختصاصيين في مؤسسات المعوقين بالعاصمة و قسنطينة، وذلك بصدور المرسوم 87/257 المتضمن إنشاء مركز وطني لتكوين الموظفين الاختصاصيين في مؤسسات المعوقين .

هذا لا يعني أنه لم يكن هناك تكفل بذوي الاحتياجات الخاصة قبل هذا التاريخ، بل كانت تتكفل برعايتهم الجمعيات الخيرية بمختلف تسمياتها، حيث يقول "محمد أرزقي بركان" (2006) بأنها تتكفل بما بين 8000 و 10000 متخلف ذهنيا من سن (06) سنوات إلى أكثر من (30) سنة، والتي بدأت التكفل بهذه الفئة منذ (1974).**(غالم ،2008،ص65-66)**

أما "ليلي كرم الدين" (2007) ترى بأن أهم البرامج التدريبية التي تطبق على معلم التربية الخاصة سواء قبل بدء العمل أو على فترات طوال عمله، وفق ما أعدته إدارة العمل بالولايات المتحدة الأمريكية (2007) والتي حددت فيها طبيعة العمل المعلم للتربية الخاصة وظروف العمل في هذا المجال في النقاط الآتية:

- التدريب حول طرائق التدخل المبكر مع هؤلاء الأطفال.
- التدريب حول استخدام الأساليب التي تشجع على التعلم اعتمادا على نوع الإعاقة.
- التدريب حول التدريس الفردي وحل المشكلات والعمل في جماعات صغيرة.
- التدريب حول الطرائق المختلفة لملاءمة وتعديل المواد والمناهج والمقررات التي تدرس وجعلها أكثر ملاءمة لاحتياج هؤلاء الطلاب.
- التدريب حول بناء وتصميم البرامج التربوية الفردية لكل طالب من طلاب التربية الخاصة.

- التدريب حول طرائق التعامل مع الوالدين وإرشادهم واقتراح أساليب تشجيع التعلم بالمنزل.
- التدريب حول إعداد أوراق الفصل والأنشطة والواجبات المدرسية.
- التدريب حول أهم وأبرز المشكلات السلوكية التي قد يعاني منها أطفال الاحتياجات الخاصة وطرائق التعامل معها.
- التدريب حول طرائق التواصل والتعامل مع الزملاء والمهنيين العاملين في نفس المجال ومع المعلمين المساعدين.
- التدريب حول استخدام التكنولوجيا المتطورة مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
- التدريب العملي مع الأطفال في الفصول تحت إشراف موجه. **(غالم ،2008،ص67-68)**

8) أهمية إعداد معلم التربية الخاصة:

يعد إعداد المعلم الجيد من أهم العناصر في رفع كفاءة العملية التعليمية، والتربية بصفة عامة والتربية الخاصة على وجه التحديد، فالمعلم هو العامل الأساسي في إحداث التطوير الملائم في جوانب العملية التعليمية، ولا يمكن لأي جهد تربوي يستهدف الإصلاح والتطوير أن يقلل من أهمية دور المعلم لأنه أحد العوامل الرئيسية في توجيه التطوير التربوي.

وعليه فقد أصبحت عملية إعداد المعلم وتدريبه المستمر أثناء الخدمة تمثل مكاناً بارزاً في أولويات تطوير الفكر التربوي في معظم دول العالم.

هذا ولا بد من الإلتفات إلى ضرورة تخطيط البرامج التدريبية على أساس الاحتياج الفعلي وتخطيط البرنامج التدريبي في ضوء الواقع الفعلي للوضع في مجال تعليم غير العاديين، وضرورة وضع معايير لاختيار معلم التربية الخاصة، بحيث يتميز بخصائص شخصية تؤدي للنجاح في هذه المهنة مثل الصبر، وسعة الصدر، وحب المساعدة والعطاء.

كما لا بد من صرف علاوة خاصة للعاملين في هذه الفئة، وكذلك ضرورة وضع برامج تدريبية نوعية خاصة بكل مجال صم، مكفوفين حركية انفعالية، وعدم جعل التدريب عاماً في مجال التربية الخاصة نظراً للفروق بين هذه المجالات. **(احمد يحيى،2005،ص412-413)**

9) الاتجاهات الحديثة في إعداد معلمي التربية الخاصة :

9.1. الاتجاه نحو التدريب المعتمد على الكفايات :

لقد ارتبطت تنمية الكفايات التدريسية للمعلم بحركة كبرى في مجال إعداد المعلم سميت بحركة إعداد المعلم القائمة على الكفايات ، وتعتبر من أبرز الاتجاهات في بداية السبعينيات، ومن العوامل التي ساعدت على ظهورها:

- النقد الموجه لبرامج الإعداد التقليدية التي لم تكن مرتبطة بحاجات الإنسان المعاصرة وتنمية قدراته على مجابهة واقع العصر.
- تطور تكنولوجيا التربية والذي يتطلب تقسيم التعليم إلى كفايات محددة يتم التدريب عليها والانتقال من كفاية إلى أخرى بعد إتقانها.
- التأثير بمدخل النظم ، وذلك باعتبار التعليم نظام رئيسي يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية المتداخلة يؤثر بعضها في الآخر و أن هناك مدخلات وعمليات ومخرجات.
- ظهور فكرة التعليم بالأهداف السلوكية : كان لظهور هذه الفكرة وصياغتها على شكل نتاجات
- تعليمية أثر كبير في ظهور حركة تربية المعلم القائمة على الكفايات.
- ظهور مدخل التعلم حتى التمكن .

9.2. الاتجاه نحو التدريب غير التصنيفي في التربية الخاصة :

تستند برامج الإعداد غير التصنيفية في التربية الخاصة إلى افتراض أن أوجه الشبه بين فئات الإعاقة المختلفة أكثر من أوجه الاختلاف ولذلك فليس هناك حاجة إلى تصنيف الإعاقات فعلى برامج التدريب أن تزود المعلمين للتعامل بكافة فئات التربية الخاصة، والهدف ليس إلغاء التصنيفات و إنما الحد منها. **(فرحي، بحمة،2023،ص58)**

9.3. الاتجاه نحو دمج التربية الخاصة والتربية العادية:

من الاتجاهات الحديثة، تدريب معلمي التربية الخاصة على تأدية أدوار جديدة أكثر تنوعاً، وتختلف عما كانت عليه في السابق، فقد كان في السابق تدريب المعلم على العمل في مدارس خاصة وصفوف خاصة أما الآن فالاهتمام منصب على تزويد المعلم بالمهارات اللازمة للعمل في أوضاع متنوعة وأقل تقييداً، فلا بد أن يكتسب المعلم في هذا المجال القدرة على:

- الاشتراك في التخطيط للنشاطات المدرسية الملائمة لتحقيق الدمج.
- وضع خطة للتدريب توفر تعليماً إضافياً في المجالات التي يبدي فيها المعوق قصوراً عن أقرانه العاديين.
- الاشتراك في البرامج التوجيهية للآباء وللمجتمع بشأن المعوقين ورعايتهم.
- اعداد برنامجا لتهيئة الطفل المعوق للالتحاق بالصفوف العادية.
- تهيئة التلاميذ في الصفوف العادية لإلحاق التلاميذ المعوقين في صفوفهم. **(احمد يحيى،2005،ص421-422)**

10) شروط الالتحاق بتكوين معلمي التربية الخاصة:

اهتمت الدولة الجزائرية منذ عهدة الاستقلال بسن التشريعات والقوانين الخاصة بالعاملين مع الاحتياجات الخاصة والمتمثل في المرسوم رقم 68-334 المؤرخ في 30 ماي 1968 و المتمم بالمرسوم 108-75 و المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 و المتضمنين القانون الاساسي الخاص بالمعلمين المتخصصين في الشباب المتخلفين و صدر ايضا مرسوم 1980 المؤرخ في 23 مارس 1985 و الذي جاء ليضبط مدونة مناصب العمل والوظائف المناسبة لاسلاك المعلمين و المتمثل في سلك المربيين المختصين المعنيين بالدراسة الحالية كما جاء في المادة 32 من المرسوم التنفيدي 93-102 المؤرخ في 12 ابريل 1993 الخاص بشروط الالحاق بسلك المربيين حيث يشترط في الشخص الحصول على المستوى الثالثة من التعليم والمتابعة بنجاح متخصص سنتين باحدى المراكز الوطنية المتخصصة في تكوين الموظفين الاختصاصيين في مؤسسات المعاقين أو عن طريق امتحان او تاهيل مهني بالنسبة للمربيين المساعدين ذوي مستوى الرابعة من التعليم المتوسط على الأقل اما العربي المختص يشترط فيه الحصول على شهادة البكالوريا ومتابعة بنجاح 3 سنوات تكوينا متخصصا أو من المربين الذين يثبتون اقدميه خمس سنوات ممارسة المهام المربي. **(عيساني ،2024،ص27)**

11) برامج إعداد وتدريب معلمي التربية الخاصة:

هناك نوعين من برامج الإعداد وهي:

11.1. برامج الإعداد قبل الخدمة: ويقصد بها تدريب المعلمين وتأهيلهم أثناء وجودهم على مقاعد الدراسة في المعاهد العلمية المختلفة، مثل كليات المجتمع التي تقدم برامج الدبلوم المتوسط، والجامعات التي تقدم برامج التربية الخاصة على مختلف المستويات. **(بوزنزن،2015،ص54)**

ويعتبر النموذج المقدم من قبل القريوتي (1991) في دراسته حول اعتبارات عامة للخطوط القومية والوطنية لاعداد العاملين للعمل مع المعوقين والمشار اليه من قبل روهر نقلا عن لجنة الموارد البشرية المنبثقة عن الرابطة الدولية للجمعيات الوطنية للمتخلفين عقليا.احد النماذج المقترحة في هذا الخصوص والذي يمكن أن يشكل أساسا مناسب في مجال اعداد العاملين مع فئات الاعاقات الاخرى.

وفيما يلي تلخيص لمستويات التدريب الأربعة التي يتضمنها هذا النموذج:

المستوى الأول: ويتضمن إعداد لمدة سنة في كلية مجتمع أو برنامج تدريبي خاص بعد الثانوية العامة، ويعتبر هذا المستوى مناسباً لإعداد مساعدي المعلمين، وعاملي الرعاية. ويمكن تقديم التدريب في هذا المستوى من خلال برنامج أكاديمي منتظم أو من خلال برنامج للتدريب أثناء الخدمة. وقد قدرت اللجنة أن هذا المستوى من التدريب يعتبر كافياً لما نسبته 30 – 50 % من العاملين اللازمين.

المستوى الثاني: ويتطلب سنتين من التدريب في كلية مجتمع، ويعتبر مناسباً للمعلمين واختصاصيي التدريب المهني، والفنيين الآخرين في العلاج النطقي والعلاج الطبيعي الذي يتم الإشراف عليهم ومتابعتهم فنياً . وقدرت اللجنة أن هذا المستوى من التدريب يعتبر كافياً لما نسبته 25 – 30% من العاملين اللازمين. وعليه فإن العاملين في المستويين الأول والثاني يشكلون ما نسبته 80% من فريق العمل تقريباً.

المستوى الثالث: ويشتمل على الشهادة الجامعية الأولى ويتمثل دور العاملين في هذا المستوى على الإشراف الفني والمتابعة، ومثال على ذلك مديرو المدارس الخاصة أو أخصائيو غرف المصادر والمشرفون الاجتماعيون والأخصائيون النفسيون.

المستوى الرابع: ويشير إلى الدراسات العليا بعد الشهادة الجامعية الأولى، حيث يتم هنا إعداد الباحثين والاختصاصيين الذين يتولون مهام إشرافية واستشارية وتخطيطية خاصة في مجال إعداد العاملين وتدريبهم.

ولقد تعرضت المؤسسات القائمة على تدريب معلمي التربية الخاصة قبل الخدمة للانتقاد، وأشارت الدراسات إلى أن خريجي التربية الخاصة والعاملين في مجال المعوقين غير راضيين عن محتوى برامج التدريب قبل الخدمة، فقد شغلت ظاهرة الاحتراق (Teacher Burnout مكاناً بارزاً في أدبيات التربية الخاصة، وتشير إلى شعور المعلم بالإنهاك والرغبة في التوقف عن تدريس الأطفال المعوقين. **(احمد يحيى،2005،ص415-416)**

11.2. تدريب 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 يمكن 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 وتعاوني، وبموجب فلسفه واضحة واستراتيجيه مستنيرة وأهداف محدده " إما فيليب جاكسون فقد حدد مفهوم تدريب المعلم أثناء الخدمة في المفاهيم الثلاثة التالية:

- **المفهوم العلاجي:** ويعني أن التدريب أثناء الخدمة مصمم لتصحيح أخطاء برنامج الإعداد الأصلي، وعلاج تلك الأخطاء ويقوم هذا التعريف على أن المعلم بحاجه دائما إلى الصقل وإعادة التكوين والاطلاع على الجديد في مجال تخصصه وطرق تدريسه، ومن ثم إمكانية التكيف مع المستحدثات الجديدة.
- **المفهوم السلوكي:** ويركز على ما يدور في الصف الدراسي من تفاعل وما يحدث فيه من سلوكيات، كما يركز على المهارات التدريسية ولذلك لابد أن يدرب المعلم على كيفيه تحليل الموقف التعليمي وعلى تفسير ما يلاحظه من سلوكيات بينه وبين تلاميذه.
- **مفهوم النمو:** ويركز على النمو المهني للمعلم ويهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي للمعلم. **(بالحسن ،بوعراقية ،2023،ص44)**

الأسس الحديثة التي يقوم عليها تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تشير العديد من المراجع إلى ضرورة استناد البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة على أسس معينة يمكن إيجازها كما يلي:

- اعتماد إطار أو نموذج نظري للتدريب.
- وضوح وتحديد أهداف برنامج التدريب.
- اعتماد منهج التدريب متعدد الوسائط.
- المرونة وتعدد الاختيارات في برنامج التدريب.
- توجيه برنامج التدريب نحو الكفايات التعليمية.
- تحقيق البرنامج التدريبي للتوافق بين الأفكار النظرية.
- استمرارية عملية التدريب.
- مساعدة المعلمين على تحقيق ذواتهم. **(نوري القمش، عبد الرحمن المعايطة،2014،ص341)**

كما أكد كل من جالتون ومون (Galton and moon, 1984) على ضرورة أن ينصب محتوى برامج التدريب أثناء الخدمة على مواجهة المشاكل الفعلية الموجودة في الميدان، كمشكلة التعامل مع الأطفال المتعددي القدرات في الصف الواحد، والأطفال ذوي الحاجات الخاصة، ومتعددي الثقافات .

كما ويشير كاتز (Katz) إلى ضرورة احتواء البرنامج التدريبي على الحقائق والمعلومات والمهارات والأفكار والأساليب والمناهج الأكاديمية والكفايات التي تهم المعلمين في عملهم التربوي.

ويمكن القول بأن برامج التدريب يجب أن تتضمن ما يلي:

- مواد البروتوكول وهي المواد التربوية والنفسية، والأكاديمية، وذات العلاقة بأساليب التفكير والاستنباط.
- مواد التدريب، وتتمثل في الإستراتيجيات والأساليب الفنية وطرق التدريس المختلفة.
- نظام للاستفادة مما قدم في البرنامج التدريبي من خلال ما يسمى بنظام التدريب فيقوم المعلم بتنظيم مواقف التعلم واستراتيجياته لإظهار مدى الإستفادة مما احتواه البرنامج أو الدورة.

أنماط وأساليب التدريب الحديثة المتبعة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تختلف أنماط وأساليب التدريب أثناء الخدمة تبعاً للهدف منها فقد تكون :

تأهيلية: وذلك لتأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً .

تجديدية: وذلك لتنشيط المعلمين القدامى وتجديد معلوماتهم ومهاراتهم سواء في مجالات التخصص الأكاديمي أو المهني.

أو يمكن تصنيفها كالتالي :

أ. برامج لتلبية الحاجات المهنية الاستهلالية (Iduction Needs) : وتعقد للمعلمين في بداية انخراطهم في سلك مهنة التدريس، وتظهر أهميتها في توفير حد أدنى من التوافق للمعلم الجديد.

ب. برامج لتلبية الإحتياجات المهنية الامتدادية (Extension Needs): وتعقد للمعلمين في فترة مبكرة من الممارسة العملية، كما وأنها قد تعقد في فترة متوسطة من الممارسة العملية، أيضاً خاصة عندما يبدأ المعلم في تدريس مادة معينة أو التدريس لصف لم يعتاد عليه من قبل.

ت. برامج لتلبية الإحتياجات المهنية الإنعاشية (Refreshment Needs) :وهذه البرامج تأتي الإنعاش اكتساب المهارات والخبرات الميدانية المتكررة في نفس الوظيفة، ونفس المرحلة ومع أنماط متشابهة من

التلاميذ، كما أنها تعقد في الفترة التي تسبق إعادة توزيع المعلمين على الصفوف داخلياً، أو عند توزيعهم على مدارس أخرى غير التي كانوا يعملون بها .

ث. برامج لتلبية الإحتياجات المهنية التحويلية (Conversion Needs) : وهذه البرامج تعقد في فترة توقع الحصول على ترقية أو في الفترة التي تسبق سن التقاعد . **(نوري القمش، عبد الرحمن المعايطة،2014،ص341-343)**

خلاصة الفصل

في الختام، يعد معلم ذوي الاحتياجات الخاصة ركيزة أساسية وحجر الزاوية في بناء مستقبل أكثر اشراقا لذوي الاعاقة، فدوره لا يقتصر فقط على تقديم المعرفة بل يمتد أبعد من ذلك الى الدعم النفسي والاجتماعي الذي يعزز ثقتهم بأنفسهم ويؤهلهم للاندماج والانخراط داخل المجتمع والخروج من عزلتهم، ان صبر المعلم والتزامه بايجاد طرق وأساليب تعليمية تناسب الفئة التي يتعامل معها يجعل منه مثالا يقتدى به في العطار والتأثير الفعال، لذا فان الاهتمام بتطوير مهاراته وزيادة كفاءته وتخصيص اعداد جيد له وتوفير البيئة المناسبة له يعتبر استثمارا لمستقبل أكثر شمولية وعدالة لجميع الفئات.

الفصل الثاني: الضغط النفسي

تمهيد

1. تعريف الضغط النفسي.
2. أسباب الضغوط النفسية
3. أعراض الضغط النفسي
4. أنواع الضغوط النفسية
5. النظريات المفسرة للضغط النفسي
6. اثار الضغط النفسي.
7. طرق قياس الضغط النفسي.
8. تشخيص حالة الضغط النفسي.
9. أساليب واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية.

خلاصة الفصل

تمهيد

يعيش الانسان في مجتمع لا يخلو من المشاكل والتحديات التي يمكن أن يتعرض لها يوميا وفي مختلف مراحل حياته وذلك سواء في بيئة العمل أو الحياة الأسرية اضافة الى علاقاته مع الاخرين، ويمكن للضغط النفسي أن يكون ذا تأثير ايجابي يدفع الفرد نحو تحدي نفسه ويحفزه لتقديم أفضل ما لديه وتحقيق الانجاز، لكنه ان زاد عن الحد المقبول قد يتحول الى عامل سلبي يؤثر على صحة الفرد النفسية والجسدية والانفعالية والتي تنعكس سلبا على حياة الفرد وتؤدي به الى مسار مختلف يؤثر على توازنه النفسي والاجتماعي.

وفيما يلي سيتم محاولة التعرف على أهم العناصر المتعلقة بالضغط النفسي بدءا من تعريفه، أسبابه، أعراضه ، أنواعه، بعض النظريات المفسرة، أثاره على الفرد، طرق القياس والتشخيص واخيرا أساليب واستراتيجيات المواجهة .

1) تعريف الضغط النفسي:

تعود جذور مصطلح الضغط النفسي إلى بدايات القرن العشرين، وقد أطلقت عليه مسميات عدة، اذ تشير قواميس اللغة إلى أن هذا المصطلح مرادف للإجهاد (strain) وهو يعني التوتر، ويعني باللاتينية التعرض للضغوط (cold)، واستعمل في اللغة الانجليزية لأول مرة بلفظ (distress) أي الكرب (maradship) اي الضيق و (Adversity) اي الشدة.

ويستخدم مصطلح الضغط النفسي (distress) للدلالة على نطاق واسع من حالات الإنسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة عوامل اجهاد، وقد نشأت فكرة الإجهاد في علم وظائف الاعضاء للدلالة علي استجابة جسدية غير محددة لأي تأثير غير مقبول، وفيما بعد استخدم مفهوم الإجهاد لوصف حالات فردية في ظروف صعبة علي المستويات الوظيفية العضوية والنفسية والسلوكية، وتصنف الأنماط المختلفة الاجهاد عادة طبقا لعامل الاجهاد وأثره إلى إجهاد فسيولوجي، وإجهاد نفسي. **(عائشة علي، مصطفى،ص402-403)**

ويمكن تعريف الضغوط كحالة نمر بها حينما لا يكون هنالك انسجام بين المهام المدركة والقدرة المدركة على التوافق. وهو الميزان بين كيف نرى المهام وكيف نعتقد أن باستطاعتنا التوافق مع تلك المهام، ما يحدد شعورنا بعدم وجود ضغوط أو شعورنا بالضغوط الإيجابية أو بالضغوط السلبية. **(لوكر،اولجا ،2014،ص36)**

ويعرف الضغط النفسي بأنه: «الحالة التي يعانيها الشخص حين تكون العلاقة التبادلية بينه وبين بيئته غير منسجمة وحين يدركها على أنها لا تلبي المتطلبات البيولوجية والنفسية والاجتماعية لشخصيته سواء على مستوى واقعي أم متخيل» **(قاسم عبد الله ،2023،ص20)**

أيضاً تعرف الضغوط النفسية بأنها هي حالة من الشعور بالضيق وعدم الإرتياح يشترك في تكوينها عوامل عدة نفسية واجتماعية وبيولوجية متضافرة كتزايد إفراز الأدرينالين، والشعور بالإحباط أمام موقف حرج لا مخرج منه، أو نقص التفهم من قبل الأهل والأصدقاء أو المعلمين . كما أن الضغوط النفسية عبارة عن حالة من التوتر الناشئة عن المتطلبات أو التغيرات التي تستلزم نوعاً من إعادة التوافق عند الفرد وما ينتج عن ذلك من آثار جسمية ونفسية. **(ماجدة ،2008، ص 21)**

وفي مجال التربية والتعليم كان لموضوع الضغط النفسي حيزاً هاماً ، إذ نشط الكثير من الباحثين في السنوات الأخيرة في دراسة موضوع الضغوط لدى الطلبة والمعلمين والإداريين والمهنيين **الآخرين (احمد نايل،احمد عبد اللطيف،2009،ص18)** منها:

تعريف أورده "جيمس كويك، وجونا ثان كويك" حيث يريان أن الضغط عبارة عن الإستجابة التي تتضمن حالة التعبئة العامة واللاشعورية التي يعيشها الفرد مما يترتب عليه استنفار لكل موارد الطاقة الطبيعية في الجسم من أجل مواجهة الظرف الضاغط عند التعرض له. أما التعريفات التي تركز على النتيجة أو الأثر فمن ضمنها تعريف "دلاس" والذي يؤكد على أن الضغط عبارة عن تأثير داخلي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد وينجم عن عوامل تنشأ من البيئة الخارجية أو المنظمة أو من الفرد ذاته . **(عبد الرحمان، 1994، ص10)**

ويعرف "سيلي" وهو أحد أشهر العلماء الذين اهتموا بدراسة هذا الموضوع . الضغط النفسي : علي أنه الاستجابة غير النوعية للجسم لأي طلب دافع. وهو الطريقة الارادية التي يستجيب لها الجسد، الاستعدادية العقلية والبدنية. **(علي فلاح، مصطفى أقنيبر، 2018، ص405)**

ويعرفه (لازاروس Lazarus،1984-1966) بأنه نتيجة لعملية تقييميه يقيم بها الفرد مصادره الذاتية ليرى مدى كفاءتها لتلبية متطلبات البيئة ، أي مدى الملائمة بين متطلبات الفرد الداخلية والبيئة الخارجية " .

ويرى "لازوراس" أن التفاعل بين الفرد والبيئة يعتمد على ثلاثة مراحل للتقييم : وهي التقييم الأولي والتقييم الثانوي ، وإعادة التقييم ، ففي التقييم الأولي يرى الفرد أن مواجهته للموقف الضاغط يتضمن بعض المخاطر الشخصية، حيث يتساوى التقييم الأولي مع تساؤلنا" أنحن في مشكلة أم لا" والنتيجة أن الحدث قد

يفسر بأنه مصدر للضغط والتهديد، أما التقييم الثانوي فإنه يجيب على التساؤل " ماذا يمكن أن نفعله من أجل هذه المشكلة " وفي هذه النقطة يقارن الفرد بين مهاراته التكيفية وبين المتطلبات الخارجية ، فإذا كانت المهارات المناسبة للمتطلبات يحدث قليل من الضغط أو قد لا يحدث على الإطلاق ، أما إذا كانت المهارات أقل ، فمن المحتمل أن ينتج الضغط ، وفي النهاية ، في عملية إعادة التقييم ، يستخدم الفرد التغذية الراجعة لمدركاته الجديدة أو لنتائج جهود مواجهته السابقة لاختبار دقة كل من التقييم الأولي والثانوي .**(نايل، عبد اللطيف،2009،ص24)**

وبين Litt & Turk (2005) الضغوط النفسية بأنها : " شعور الفرد بمشاعر سلبية غير سارة وشعوره بالقلق عند مواجهته لمشاكل تهدد كيانه وتتجاوز قدراته لحل تلك المشاكل.

ويعرف جولدنسون (Goldenson) الضغط النفسي بأنه حالة من الشدة النفسية والتي تتطلب من الفرد التكيف معها. **(تامر،عبد الكريم،2014،ص16)**

وذكر الشخانبة (2010) في دراسته ثلاثة اتجاهات في تعريف الضغوط النفسية:

الاتجاه الأول: يعرفها بأنها : وجود متطلبات أو تغيرات تفوق قدرة الفرد على احتمالها.

الاتجاه الثاني: يعرفها بأنها الاستجابات السلوكية والانفعالية الناجمة عن وجود متطلبات تفوق قدرة الفرد على احتمالها.

الاتجاه الثالث: يعرفها بأنها العلاقة التفاعلية بين الفرد وبين المتطلبات أو الظروف الخارجية. **(بنت عبد الله، 2014، ص28-29)**

وقد صنفت الاتجاهات تعريفات الضغوط النفسية الى ثلاثة:

1. **الضغط النفسي كمثير:** هنالك الضغط يؤدي الى حالة انعدام توازن للكائن الحي بشكل أكبر من الحدود الطبيعية، اذ عندما يدرك الكائن الحي التهديد يستثار جسمه ويحفز بواسطة الجهاز العصبي والغدد الصماء مما يحدث مضاعفات واثار فيزيولوجية.
2. **الضغط النفسي كاستجابة:** وهنا الضغط يعد حالة نفسية تنعكس في ردود الفعل الداخلية (الجسمية) والسلوكية، والناشئة عن التهديد الذي يدركه الفرد عندما يتعرض للموقف والاحداث الضاغطة في البيئة المحيطة.

ويتضح هذا التوجه في العريف الاتي: هو مجموعة من التفاعلات بين الفرد وبيئته والتي تتسبب في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة.

3. **الضغط كالتفاعل بين الفرد والموقف:** وهذا الجانب من التعريف يعتمد على الجوانب النفسية ويتم تفسيره من كونه ظاهرة فردية، عندما يتم مواجهة نفس الموقف فإن بعض الأفراد يمرون بالضغط النفسي بينما قد لا يمر به الآخرون. **(رقية، حميدي،2021، ص 44)**

مما سبق يمكن تعريف الضغوط النفسية على أنها استجابة الفرد الجسمية والعقلية والانفعالية والتي تكون ناتجة عن عوامل خارجة وأحداث ضاغطة أو مواجهة تجارب جديدة لم يسبق له الانخراط فيها والخوف من عدم قدرته على التأقلم معها.

2) أسباب الضغوط النفسية:

وفي مايلي نستعرض بعض أسباب الضغوط النفسية حسب ما يراه بعض الباحثين والتي قسمت الى قسمين، أسباب خارجية وأسباب داخلية:

أ) الأسباب الخارجية:

أسباب سياسية: ضغوط سياسية تلعب سياسة البلد الداخلية والخارجية دورا رئيسيا في تحديد الكثير من ملامح حجم ونوعية الضغوط النفسية التي يتعرض لها الأفراد في مجتمعاتهم، وتنشأ هذه الضغوط من عدم الرضا عن أنظمة الحكم الاستبدادي والصراعات السياسية في المجتمع. **(شناشئة ،هوام ،2017،ص71)**

الظروف والمشكلات الصحية: تنشط الغدد وتتضخم الغدة الأدرينالية بشكل خاص ويتزايد إطلاق الأدرينالين منها عندما نواجه ضغوطا أو مشكلات صحية . ونتيجة لهذا النشاط غير العادي في إفرازات الأدرينالين تتحول الأنسجة إلى جلوكوز يمد الجسم بطاقة لتجعله في حالة تأهب دائم . وهو شيء يحدث لدينا جميعا في المواقف الانفعالية وقد أثبت "سيلي" أن استمرار تعرض حيواناته للضغوط الصحية بما في ذلك تعريضها لبرودة شديدة أو لدرجات عالية من الحرارة أو بحقنها بفيروسات يفقدها القدرة على المقاومة طويلا . فالمرض يمثل بالنسبة لها في البداية مشقة تتطلب منها مزيدا من حشد الطاقة تمر عليها ثانيا فترة مواءمة واعتياد كمحاولة للتكيف مع مصادر الضغط ومقاومتها ولكن ذلك قد يستمر لفترة تشعر الحيوانات بعدها بالإجهاد والإرهاق ثم أخيرا تنفق وتموت . **(نايل. عبد اللطيف،2009،ص33-34)**

العوامل العقائدية والفكرية : إن حالة التقاطع بين تمسك الفرد بما هو عليه من أفكار ومعتقدات وبين تسلط المؤسسات المركزية في حمله على تغيير أفكاره إنما تنعكس فيما بعد على شكل سلسلة من الضغوطات النفسية ذات التأثيرات المتباينة على طبيعة علاقة الفرد بذاته وبمجتمعه. **(شناشئة ،هوام ،2017،ص71)**

ضغوط العمل والإنجاز الأكاديمي: والضغوط في جانبها الأكاديمي والدراسي ككثرة الواجبات المدرسية ، الجدول المدرسي المكثف ، الصراع مع الأقران، العلاقة مع المعلمين صعوبة المهمات الدراسية ، كثرة الامتحانات **(شناشئة سارة،هوام وسام،2017،ص 72)** تعوق التعلم الكفء ويمكن أن تؤدي إلى الفشل الأكاديمي والعجز عن الإنجاز وكراهية الدراسة وما يصحب ذلك من إحباط نفسي واضطرابات انفعالية وعقلية متعددة المصادر . **(احمد نايل،احمد عبد اللطيف،2009،ص35)** ، أما المهنية فتتمثل في ساعات العمل الطويلة والمسؤوليات الصعبة والعمل الذي يتطلب انتباها شديدا ويعرض العامل للخطر كعمل المراقبين الجويين أو الممثلين الذين لا يعرفون ما هي النتائج التي سيعطيها النقاد لهم . **(قاسم،2023،ص23)**

إضافة الى الأسباب التالية:

- الإدارة والإشراف السيئ في العمل وما يترتب على ذلك من تسلط إداري
- الضوضاء وسوء التهوية في بيئة العمل .
- تنوع وتعدد الأدوار التي يقوم بها الفرد مما يؤدي به إلى الصراع .
- كثرة العمل وصعوبته ومما يفوق قدرة الفرد .
- نمطية العمل وعدم التجديد فيه مما يجعله مملاً .
- عدم المشاركة في مناقشة وتحديد أهداف العمل وحل مشاكله. **(بن سليمان،ص49)**

أسباب ثقافية: وتتمثل في استيراد الثقافات والانفتاح على الثقافات الهادفة الوافدة دون مراعاة للأطر الثقافية والاجتماعية القائمة في المجتمع هذا فضلا عن مشاهدة الفيديو كليب والإعلانات المستهجنة في القنوات الفضائية والتلفزيونية، كذلك غرف الشاة في شبكة الانترنت. **(حدي خلو،2019،ص18)**

أسباب اجتماعية: تلعب العوامل الإجتماعية دورا كبيرا في حدوث الضغط النفسي لدى الأفراد ويختلف من حيث شدته و مصدره طبقا للوسط الإجتماعي الذي ينشأ فيه الفرد ، كالفقر الذي يعتبر من بين عوامل الضغط وكذا البطالة ، التفاوت الحضاري والثقافي وقلة الرفاهية و الوسائل التكنولوجية والضغط السكاني وقلة الخدمات .

إذ يرى مكللاند (Melelland) أن اضطراب العلاقات الاجتماعية قد يلعب دورا مدمرا فالدافع القوي للانتماء الاجتماعي وتقبل الحياة مع الجماعة وتقبل الآخرين لها جميعها ارتباطات قوية بالصحة في جانبها النفسي و جانبها العضوي . فمجمل الخلافات الأسرية كالطلاق و المرض العضوي لأحد أفراد الأسرة

والحرمان الثقافي ، صراع القيم والأجيال ، عدم العدالة في توزيع الدخل العام ، إضافة إلى الأحداث المؤلمة كفقدان شخص عزيز تعتبر من مسببات الضغط. **(دعوة ،شنوفي ،2013،ص 26-27)**

العلاقة الحميمية في مقابل العزلة والانسحاب أو الانطواء علي الذات: يرغب الإنسان في الارتباط بالآخرين والحصول علي مشاركاتهم الوجدانية، وهو يود أن يشعر بأن غيره يبادله المشاعر نفسها، ويشاركه الأفكار والأحاسيس نفسها، ولكنه مع ذلك يخاف ويخشي الخيانة وعدم الوفاء والغدر وخاصة في الحالات العاطفية، وهو ما يعرضه للضغوط النفسية. **(مصطفى أقنيبر،2018، ص413)**

التعاون في مقابل المنافسة: تحتم الطبيعة الإنسانية على الفرد مشاركته لغيره والتعاون معهم ومساعدتهم، وكذلك التنافس بينهم، وعليه فالإنسان يقع في صراع بين هذا وذلك، أي يقع بين ضرورة التعاون مع غيره سواء في المدرسة أو في المنزل أو في المجتمع وضرورة التنافس أيضا. فالطالب مثلا عليه التعاون مع زملائه ومدرسيه واخوته، ولكن عليه التنافس مع زملائه لنيل الدرجات العليا والتقادير العالية، ومحبة المحيطين به، وهذا التنافس يخضع لضوابط ومعايير، ومن يخالفها يتعرض للعقاب والنبذ، وعليه فهذا التذبذب يجعل منه ضحية الاصابة بالضغط والتوتر. **(علي فلاح،مصطفى أقنيبر،2018، ص413)**

ب) الأسباب الداخلية:

أحداث ومشكلات نفسية داخلية: الانفعال في درجات معقولة يحمي الإنسان من الخطر ويعبئ طاقاته للعمل والنشاط ويدفعه على مقاومة الأخطار والأعداء لمواجهة المستقبل فتلك وظيفة لا بأس بها من الوظائف التكيفية والصحية للانفعال فالخوف لدى المريض المصاب بارتفاع ضغط الدم قد يكون قوة دافعة له لكي يحد من الصوديوم في طعامه ولكي يتذكر تعاطي أدويته بانتظام والخوف لدى المريض المصاب بالسكر يدفعه على المستوى اليومي تقريبا إلى الاهتمام بوزنه ومراقبة طعامه جيدا والانتظام في أخذ كمية الأنسولين المطلوبة . وخوف الطالب من الامتحانات يدفعه للمذاكرة مبكرا ، ويدفعه لحضور المحاضرات بانتظام ، وهكذا قد تصبح حياتنا كئيبة وموحشة ، ويصبح نشاطنا فيها غير مجدي وممل إن خلت من بعض الانفعالات والمشاعر الطيبة كالحماس ، وحب العمل ، والتعاون مع الآخرين ، والتقدير ، والقدرة على التحكم في المشاعر السلبية .

لكن في حالات كثيرة قد تتحول الانفعالات إلى مصدر من مصادر الاضطراب في الحياة النفسية والاجتماعية للفرد بما فيها وظائفه البدنية وما يرتبط بها من صحة أو مرض كما في حالات القلق والاكتئاب النفسي والإصابة بالأمراض النفسية المختلفة. **(نايل، عبد اللطيف، 2009،ص 33)**

الأعضاء الحيوية: فقد ترجع تلك المسببات إلى طبيعة الجينات الوراثية عند بعض الأفراد ومثل هذه الأمراض تؤدي إلى اختلال التوازن واستنفاذ الطاقة والقوة وتزيد أيضًا من صعوبة العمل على المستوى المرغوب فيه، فعندما نكون مرضى تحاول أجسامنا أن تستعيد توازنها ويحدث المرض بسبب ضرر أو أذى في الجسم، فلا تبقى لها ما يكفي من الطاقة لأداء مهام ملقاة عليها . **(محمد قاسم،2023،ص23)**

إجهاد الحروب : تجربة الجنود وهم معرضون للموت أو الجرح يوميا والخوف من الوقوع في الأسر ومشاهدتهم لآخرين وهم يصابون كل ذلك يسبب لهم بالتوتر واليقظة الدائمة والكوابيس ويبقى ذلك معهم لسنوات طويلة . **(نايل، عبد اللطيف،2009،ص50)**

ويحدد "جيرالد بيلز" عدة أسباب للضغوط تتمثل في الآتي:

- عملية تفسير الحدث الضاغط .... فتفسير الحدث الضاغط على أنه شيء ضخم يزيد من حدة المشكلة تعقيدا، كما أن تفسير الحدث الضاغط على أنه مهدد يزيد حدة القلق والشعور بعدم الأمان كما أن تفسير الحدث الضاغط على أنه ناجم عما اقترفه الفرد من آثار يزيد من حدة الشعور بالذنب ومن ثم الشعور بالاكتئاب.
- عدم القدرة على إشباع الاحتياجات الأساسية ... فعدم إشباع الاحتياجات الأساسية سبب مؤثر سلبياً في زيادة الشعور بالضغط.
- الأحداث اليومية... فالأحداث غير المتوقعة والتي يصعب التنبؤ بها والأحداث الخارجة عن نطاق التحكم هي أحداث تسهم في الشعور بالضغط.
- نمط الشخصية ... فهناك نمطان من الشخصية حسب تصور "جيرالد بيلز" في تفاعلهما بالضغط:

النمط الأول: وهو يتميز بارتفاع الطموح والرغبة المستمرة في تحقيق النجاح، كما يتميز هذا النمط بالرغبة في تنفيذ أشياء عديدة في نفس الوقت، لهذا فهم يضعون أنفسهم في حالة مستمرة من الشعور بالضغط.

النمط الثاني: وهو يتميز بالقناعة والشعور بالرضا بما يقوم به، لذلك فهو يتميز بالهدوء والاسترخاء مما يجعله أقل تأثيراً بالشعور بالضغط. **(عطية محمد،2008،ص5-6)**

ويصنف محمود نجيب الصبوة (1997) مصادر الضغوط إلى أربع مجموعات هي :

الضغوط الفيزيائية : وهي عبارة عن منبهات البيئة الخارجية التي تحيط بالإنسان، إذا تعرض لها تسبب له ضررا أو أذى محدد مثل : الحرارة ، البرودة الشديدة ، تلوث الهواء ، أشعة الشمس الحارقة، الضوضاء والرطوبة .

الضغوط الطارئة : ويقصد بها الأحداث الشاذة التي تحدث بشكل طارئ وفجائي وليست لها صفة الدوام في الحدوث والتأثير، ومثال ذلك حوادث السيارات والطائرات والقطارات وكل وسائل المواصلات وفقدان شخص عزيز بموته أو سفره، وكذلك الطلاق والسرقة، تدمير المنازل والكوارث الطبيعية كالبراكين والأمطار.

الضغوط الاجتماعية : وتشمل المكانة الاجتماعية ، المكانة الاقتصادية، الفق، سوء التغذية ، المستوى التعليمي ومكان الإقامة .

الضغوط الشخصية : وهي التي تنشأ داخل الفرد ذاته مثل ضغوط أسلوب الحياة الذي يتبعه والضغوط الجسمية والعصبية والنفسية ، التي تنتج عن تعاطي بعض الأطعمة والمشروبات عن طيب خاطر، وكذا الأدوية والمسكرات التي يتعاطاها الشخص بكامل إرادته. **(دحماني ، بوربابا ،2022،ص15-16)**

وحصيلة القول أن جميع المصادر السابقة تمثل السبب الرئيسي لظهور الضغوط النفسية لدى الأفراد، و باختلاف المصدر يختلف نوع الضغط، حيث أن هذه الضغوط تشكل خطر كبير يهدد حياة الأفراد لذلك يجب على كل فرد الانتباه إلى مثل هذه الضغوط ومعرفة كيفية تخطيها و تجنبها وكلما اجتمعت هذه العوامل مع بعضها كلما زادت حدة الضغوط و أصبحت أكثر تعقيدا. **(شناشنة ،هوام ،2017،ص73)**

3) أعراض الضغط النفسي:

يوجد العديد من العلامات والأعراض التي يمكن أن تدل على أن الفرد يعاني من الضغط النفسي والجدول التالي يمثل أهم هذه العلامات والأعراض:

جدول رقم (01) يوضح أعراض الضغط النفسي

الأعراض الجسدية	الأعراض النفسية
الاسهال، اضطرابات الهضم، الام البطن والقيء، الام في الرأس. **(ماجدة بهاء،2008،ص34)** ارتفاع ضغط الدم، سرعة في نبضات القلب، غزارة العرق، جرش الأسنان، بقع جلدية، الاصابة بنزلات البرد، الام في العضلات والمفاصل، التدخين بشراهة، اللجوء الى استخدام الأدوية المهدئة. **(نوال مصطفى،2009،ص62)**	مشكلات النوم غير المعتادة كالاستيقاظ في الليل وعدم القدرة على النوم ثانية بسهولة، بالاضافة الى الكوابيس والصراخ اثناء النوم، مص الاصبع المفرط/ قضم الأظافر. **(ماجدة بهاء،2008،ص33)** القلق والحزن والأسى، تبلد الاحساس، الاحساس بالفراغ، نوبات البكاء الحادة والعنيفة، ضحك بلا سبب. **(نوال مصطفى،2009،ص62-63)**

	الاكتئاب وسرعة التوتر، السرحان الدائم والاستغراق في أحلام اليقضة، عدم تقبل الذات، الانسحاب من المواقف المصيرية. **(علي فلاح، مصطفى أقنيبر ،2018، ص410-409)**
الأعراض المعرفية	**الأعراض الخاصة بالعلاقات الشخصية**
النسيان، صعوبة في اتخاذ القرارات، الاضطراب في التفكير، ذاكرة ضعيفة، استحواذ فكرة واحدة على الفرد، دافعية منخفضة، تزايد عدد الأخطاء، اصدار أحكام غير صائبة. **(علي فلاح، مصطفى أقنيبر ،2018، ص409)** انخفاض المستوى التحصيلي وحصول الطفل على درجات متدنية لم يعتد الحصول عليها بالحالة العادية. **(ماجدة بهاء،2008،ص33)**	لوم الآخرين، نسيان المواعيد، تصيد أخطاء الآخرين، التهكم والسخرية من الاخرين، تجاهل الاخرين، تبني سلوك واتجاه دفاعي في العلاقات مع الاخرين، التفاعل مع الاخرين بشكل يكتنفه البرود. **(علي فلاح، مصطفى أقنيبر ،2018، ص409)**
الأعراض الانفعالية	**الأعراض السلوكية**
ثورات الغضب، العدوانية غير المضبوطة والتي قد توجه الى الناس أو الى الأشياء. **(ماجدة بهاء،2008،ص33)** القابلية للاثارة، الاكتئاب، الغيرة، الشعور بالضيق، الميل للبكاء، التسبب في حرج الاخرين، التسرع، التأمل القهري، انخفاض الاستجابة لردود الافعال الانعكاسية اللاإرادية العاطفية الموجبة.**(عائشة، هيفاء 2018، ص408)**	عدم الهدوء و الافراط في الحركة وصعوبة التركيز. الانسحاب والضجر وعدم الرغبة في أي عمل. كثرة الجدل والاعتراض على أشياء تبدو في الظروف العادية مقبولة. الحاجة المستمرة الى التوقف عن العمل وتناول مشروب ما قبل المتابعة. **(ماجدة بهاء،2008،ص34)** الزيادة في معدل التدخين، التغير المفادئ في العادات الاجتماعية، تجعيد الجبهة، الافراط في الأكل أو فقص الشهية، انعدام الصبر، تجنب المسؤولية واثاره. **(علي فلاح، مصطفى أقنيبر ،2018، ص410)**

4) أنواع الضغوط النفسية:

للضغوط النفسية أنواع كثيرة يمكن عرض بعض منها فيما يلي :

الضغوط البيئية الطبيعية : وما تحويه من ضغوط الغلاف الجوي ودرجات الحرارة ، والكوارث الكونية ، ضيق السكن ، قلة عدد الحجرات وضعف الإضاءة .

الضغوط البيئية الاجتماعية : وما تحويه من ضغوط الشقاقات الأسرية ، والتفاوت الحضاري، وكثرة الأنباء والأقران ، وصراع الأجيال ، واختلاف الاتجاهات والميول وقلة نصيب الفرد من الرفاهية الاجتماعية.

الضغوط الاقتصادية : حيث توجد ضغوط البطالة ، وانخفاض الإنتاج ، وعدم عدالة توزيع الناتج القومي ، وقلة الدخل، والتفاوت الطبقي ، وكلها عوامل تمثل ضغوطاً اقتصادية على الفرد .

الضغوط السياسية : بحيث تنشأ الضغوط من عدم الرضا عن نظام الحكم القائم ، والصراعات السياسية والثقافية، وهيمنة بعض القوى السياسية ، وعدم أهلية النظام الحاكم ، وعدم القدرة على التكيف مع أوضاع السياسة القائمة .

الضغوط المهنية : ويكون منشؤها مهنة الفرد، وما يقوم به من عمل مثل : الشقاق مع الزملاء ، وعدم الرضا عن المركز الوظيفي ، والأجر والترفيه والتمييز غير المبرر . وفيما يلي رسم توضيحي لأنواع الضغوط النفسية بما فيها الضغوط المهنية . **(إبراهيم سليم،2013،ص198)**

كما يوجد نوعان من الضغوط وهي ضغوط إيجابية وضغوط سلبية وهذا التقسيم للضغوط يأتي وفقا للآثار المترتبة عليها:

الضغوط الإيجابية: وهي الضغوط المفيدة والتي لها إنعكاسات إيجابية، حيث يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج والإنجاز بسرعة وحسم، كما أن لها آثار نفسية إيجابية تتمثل في تولد الشعور بالسعادة والسرور لديه، وينعكس هذا في مجمله على إنتاجية العمل، حيث إن المهام التي تنفذ بتفوق هي المحددة بإطار زمني لتنفيذها. أما غير المحددة، فهي حتى لو أنجزت بدون تحديد إطار زمني فإن إنجازها يكون بطريقة سيئة وغير مقبولة . **(ايبو،2019،ص77)**

الضغوط السلبية : الضغط النفسي المفرط قد يكون له تأثير سلبي في الصحة العقلية والجسدية للفرد، وكذلك إذا تركت مشاعر الغضب ، الإحباط، والاكتئاب المتولدة من الضغط دون حل فتؤدي إلى جملة من الأعراض ويقدر أن الضغط النفسي السبب الأعم للصحة المقيمة في المجتمع الحديث ، كما يساعد على إحداث حالات

ثانوية كالصراع والاضطرابات الهضمية والجلدية، الأرق، فيجد الفرد نفسه غير قادر على مواجهة هذه الصعوبات ووضع استراتيجيات دفاعية ضدها، مما يؤدي إلى الإصابة بعدة أمراض كالسرطان والأمراض القلبية. **(شناشنة ، هوام ،2017،ص52)**

ويوضح الجدول التالي المقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية:

جدول رقم (02) يوضح مقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية

الضغوط الايجابية	الضغوط السلبية
تمنح دافعا للعمل ونظرا للعمل	تسبب انخفاض في الروح المعنوية، وشعور بتراكم العمل
تساعد على التفكير والتركيز على النتائج	تولد الارتباك وتدعو للتفكير في الجهد المبذول
توفر القدرة عن التعبير على الانفعالات	تعمل على ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها
تمنح احساس بالمتعة والانجاز	تؤدي الى الشعور بالقلق والفشل
تساعد الفرد على النوم الجيد	تسبب للفرد الشعور بالأرق
تمد الفرد بالقوة والتفاؤل بالمستقبل	تسبب للفرد الضعف والتشاؤم من المستقبل
تمنحه القدرة على الرجوع الى التوازن النفسي بعد المرور بتجربة غير سارة	عدم القدرة على الرجوع الى التوازن النفسي بعد المرور بتجربة غير سارة

(رقية،حميدي،2012،ص50)

5) النظريات المفسرة للضغط النفسي:

من خلال ما تم التطرق اليه تبين بأن الضغوط النفسية ظاهرة معقدة لدى الانسان، اذ أنها تصدر من عدة جوانب خاصة بشخصية وفكر الفرد، كما ترتبط بالجانب النفسي والاجتماعي...، ومن هنا اختلفت تفسيرات العلماء للضغوط النفسية، فكل عالم فسرها وفقا لجانب معين، وفيما يلي نلخص أهم النظريات المفسرة للضغوط النفسية. **(خلفاوي،2021،ص42)**

5.1. نظرية سيلجمان Seligman :

أرجع سيلجمان (1975) Seligman ، مفهوم العجز المتعلم أو المكتسب Learned Helplessness إلى أن تكرار تعرض الفرد للضغوط مع تزامن اعتقاده بأنه لا يستطيع التحكم في المواقف الضاغطة أو مواجهتها ، فإن هذا من شأنه أن يجعل الفرد يشعر بالعجز وعدم القيمة أو الاستحقاق ، وأن هذا الشعور بالعجز يجعله يبالغ في تقييمه للأحداث والمواقف التي يمر بها ويشعر بالتهديد منها ، ويشعر بعدم قدرته على مواجهتها مما يجعله يشعر بالفشل بشكل مستمر ، ويدرك أن فشله وعدم قدرته على المواجهة في الماضي والحاضر سوف تستمر معه في المستقبل ومن ثم يشعر باليأس ثم يترتب على ذلك الشعور بالسلبية والبلادة وانخفاض تقدير الذات ونقص الدافعية والاكتئاب .

وتعود أسباب العجز المتعلم إلى نوعين من العوامل : أولها : عوامل بيئية ضاغطة سواء في الحياة الأسرية أو المهنية أو الاجتماعية للفرد ، وثانيهما : إلى عوامل ذاتية وتتعلق بالشخص ذاته وبخصائص شخصيته والتي على أساسها يتحدد نوع الاستجابة التي تصدر عنه إزاء الأحداث الضاغطة ، ومن أمثلة ذلك مفهوم الفرد عن ذاته ومركز التحكم والمرونة والانطوائية. **(عبد العزيز،2013،ص203)**

تعرضت نظرية (Seligman) للنقد بسبب عدم أخذها الفروق الفردية يعين الاعتبار ومدة العجز وبالتالي أعاد (Seligman) صياغة النموذج بحيث يأخذ تفسيرات الفرد للأحداث السلبية في حياته أي أن الفرد يتعلم العجز عندما لا يستطيع السيطرة على الأحداث التي تواجه حياته اليومية أو التكيف معها وبالتالي يتعلم الاستجابة الطواعية للأحداث وهنا يتولد لديه الضغط النفسي كونه لديه قناعة أنه مهما عمل من أجل تفادي الأحداث المسببة للضغط إلا أنه سوف يفشل أي أنه لا يمتلك خيارات فعلية وأن سلوكه لا أثر له على البيئة وهذه القناعة تزيد من فرص إصابة الفرد بالاكتئاب والشعور بالضغط النفسي.

وأكد "سيلجمان" على أهمية تفسير عزو الأحداث حين الإنسان يعزو ما يحدث له العوامل داخلية (ذاتية) أو لعوامل خارجية (بيئية) وهذا يؤدي تأثير في الأفكار والسلوك. **(حسين،عبد الكريم،2014،ص39-40)**

5.2.نظرية التحليل النفسي:

طبقاً لوجهة نظر فرويد تنطوي ديناميات الشخصية على التفاعلات المتبادلة وعلى الصدام بين الجوانب الثلاثة للشخصية وهي الهو Id وهو الجانب البيولوجي للشخصية ، والأنا Ego الجانب السيكولوجي للشخصية ، والأنا الأعلى Super Ego ويعكس قيم ومعايير المجتمع ، فالهو تحاول دائماً السعي نحو إشباع الحفزات الغريزية ودفاعات الأنا تسد عليها الطريق ، وبالتالي لا تسمح لهذه الحفزات والرغبات الغريزية الصادرة من

الهو بالإشباع ما دام هذا الإشباع لا يتسق ولا يتماشى مع قيم ومعايير المجتمع ، ويتم هذا عندما تكون الأنا قوية ، ولكن عندما تكون الأنا ضعيفة وتكون كمية الطاقة المستثمرة لديها منخفضة فسرعان ما يقع الفرد فريسة للصراعات والتوترات والتهديدات ، ومن ثم لا تستطيع الأنا القيام بوظائفها ولا تستطيع تحقيق التوازن بين مطالب وحفزات الهو ومتطلبات الواقع الخارجي ، وعلى هذا ينتج الضغط النفسي . وما الانفعالات السلبية كالقلق والخوف ، إلا امتداد لصراعات وخبرات ضاغطة ومؤلمة مر بها الفرد في الطفولة ، ولذلك فإن المشقة والكدر النفسي Psychological Distress التي يعانيها الفرد في حياته ما هي إلا امتداد للصعوبات والخبرات الماضية والتي حاول التعامل معها من خلال استخدام ميكانيزمات الدفاع في الطفولة والتي تبدو غير توافقية وغير ملائمة اجتماعياً للمواقف والخبرات المؤلمة حالياً. **(عبد العزيز،2013،ص200)**

حيث يؤكد أصحاب التحليل النفسي على دور العمليات اللاشعورية و ميكانزمات الدفاع في تحديد كل من السلوك السوي و اللاسوي للفرد حينما يتعرض لمواقف ضاغطة و مؤلمة فإنه يسعى إلى تفريغ إنفعالاته السلبية الناتجة عنها عبر ميكانزمات الدفاع اللاشعورية، وعلى هذا، فالقلق أو الخوف أو إنفعالات سلبية أخرى تكون مصاحبة للمواقف الضاغطة التي يمر بها الفرد ويتم تفريغها بصورة لاشعورية عن طريق الكبت. **(ايبو، 2019، ص98)**

وحسب "الكسندر Axcender" فان القلق والخوف اللذين يحدثان نتيجة لصراعات حادة في حياة الانسان يمكن أن يعبر عنها ليس فقط عن طريق المشاعر ذاتية بعد الراحة، بل أيضا عن طريق التعبيرات بالعمليات الفيسيولوجية وعندما تكون الاستجابات الجسم لمصادر تولد الضغط غير مناسبة أو ملائمة، فانه قد تظهر تلك العمليات الفسيولوجية الأساسية التي يمكنها أن تشمل في عدد الكريات الحمراء داخل الجسم وزيادة في افراز الادرينالين وكذلك زيادة في كمية سكر الدم. **(رقية،حميدي ،2021،ص58)**

5.3. النظرية الفيزيولوجية:

نظرية سيلي Selye:

قدم هذه النظرية عالم الفسيولوجيا هانز سيلي (Hanz Selye 1956) وتم إعادة صياغتها مرة أخرى عام (1976) ، ويعتبر الأب الحقيقي لنظرية الضغط النفسي الحديثة ويؤمن بأن درجة معتدلة أو متوسطة من الضغط النفسي تؤدي إلى اضطراب التوازن الجسمي .

وقد أطلق سيلي (Selye 1976) على هذه النظرية بعد صياغتها متلازمة التكيف العام General Adaptation Syndrome إذ يؤكد أن التعرض المستمر أو المتكرر للضغوط يؤدي إلى تأثيرات سالبة على

حياة الفرد ، مما يفرض متطلبات فسيولوجية أو اجتماعية أو انفعالية أو نفسية أو الجمع بينهما ، وهذا يؤدي بالفرد إلى حشد كل طاقاته لمواجهة تلك الضغوط ، وهنا يدفع ثمنها في شكل أعراض فسيولوجية . **(نايل، عبد اللطيف،2009،ص60)**

وقد بين بأن الضغط النفسي يمر بثلاث مراحل وهي:

المرحلة الأولى: وتسمى مرحلة الإنذار بالخطر حيث يدرك الفرد في هذه المرحلة خطورة ما يتعرض له من عوامل ضاغطة فتنشط ميكانيزمات التكيف لديه، كما تنشط الدفاعات الفسيولوجية، وهو ما يؤدي إلى إفراز هرمون الأدرينالين في الدم وزيادة ضربات القلب وضغط الدم، بالإضافة إلى حدوث إضطرابات معدية ومعوية وضيق في التنفس.

المرحلة الثانية: وتسمى مرحلة المقاومة حيث تتسم هذه المرحلة بمقاومة الفرد للعوامل المسببة للضغوط وعندما تكون قدرة الجسم غير كافية لمواجهة العوامل المسببة للضغوط خلال هذه المرحلة فإن ذلك قد يؤدي لنشأة بعض الإضطرابات السيكوسوماتية.

المرحلة الثالثة: وتسمى مرحلة (الإجهاد) حيث تؤدي ضعف المقاومة وعدم كفايتها مع الإستخدام المستمر لميكانزمات التكيف إلى إنهاك العوامل الضاغطة لهذه الميكانزمات واستنزاف الطاقة فتخفض قدرة الفرد على الاداء مع إصابته بالمرض. **(ايبو،2019،ص 106)**

نظرية كانون Cannon :

يعتبر كانون أحد الرواد الأوائل في بحوث الضغوط ، فقد عرف الضغط بأنه : ردود فعل الجسم في حالة الطوارئ ، وأشار إلى مفهوم استجابة المواجهة أو الهروب Fight or Flight ، التي قد يسلكها الفرد حيال تعرضه للمواقف المؤلمة في البيئة . وتعتبر هذه الاستجابة تكيفية لأنها تمكن الفرد من الاستجابة بسرعة للتهديد ، غير أنها قد تكون ضارة للكائن لأنها تزيد من مستوى أدائه الانفعالي والفسيولوجي عندما يتعرض لضغوط مستمرة ولا يستطيع المواجهة أو الهروب ، ويحدث تنشيط للجهاز العصبي السمبثاوي والجهاز الغددي ، مما يؤدي إلى حدوث تغيرات فسيولوجية تجعل الشخص مستعداً لمواجهة التهديد أو الهروب ، ويرى كانون أن جسم الإنسان مزود بميكانيزم يسهم في الاحتفاظ بحالة من الاتزان ، أي قدرة الجسم على مواجهة التغيرات التي تحدث وكذلك ميله إلى العودة إلى الوضع الفسيولوجي الذي كان عليه قبل الضغط ، وبالتالي فإن أي متطلب بيئي إذا فشل الجسم في التعامل معه فإنه يخل بهذا الاتزان ، ومن ثم ينتج المرض أو الاضطراب . **(عبد العزيز ،2013، ص199-200)**

أما النتائج التي توصل إليها (كانون) فهي:

- الضغط هو رد فعل عند الشعور بخوف.
- المخاوف الجسدية والنفسية ينتج عنها ردود فعل عاطفية ترافقها إستجابات نفسية حركية وتحديد إثارة الجهاز السمبتاوي
- عند إثارة الجهاز السمبتاوي يزداد معدل التنفس وضربات القلب، ويرتفع ضغط الدم، وتتسع حدقة العين ويرتفع معدل السكر في الدم.
- البيئة لها أثر في طبيعة ردود فعل جسدية لأي خطر أو خوف يتعرض له الفرد.
- العبء الملقى على القلب يقل عندما يستطيع الأفراد الإستجابة للضغط بأداء نشاط جسدي، أما في حالة كون الضغط مزمن أو شديد فإنه بذلك يشمل آليات الجسد الساكنة، وقد تؤدي الإثارة الطويلة إلى تدمير الجسد وتحطيمه.
- يستجيب الكائن الحي للموقف إما:

أ. بالتحضير للعمل كالهجوم.

ب. الهروب من أمامه أو العودة إلى موقف التبعية كحال الطفل الصغير الذي يحتمي بأمه بدل مهاجمة الخطر بنفسه.

- وجود ميكانيزم أو آلية في جسم الإنسان تسهم في احتفاظه بحالة من الإتزان الحيوي أي القدرة على مواجهة التغيرات التي تواجهه والرجوع إلى حالة التوازن العضوي والكيميائي بإنتهاء الظروف والمواقف المسببة لهذه التغيرات وبالتالي أي مطلب خارجي بإمكانه أن يدخل لهذا التوازن إذا فشل الجسم في التعامل معه. وتبنى هانز سيلي نظرية والتر كانون وعدها المرحلة الأولى المراحل نظريته وأسماها مرحلة الإنذار وبالتالي كل نظرية ما هي إلا تطوير النظرية سبقتها، لأنه كما يقول فرويد لا شيء من لا شيء. **(ايبو،2019،ص12-13)**

5.4. النظرية المعرفية السلوكية:

نظرية لازاروس:

نشأت نظرية التقدير المعرفي نتيجة للإهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي والتقدير المعرفي هو مفهوم يعتمد في الأساس على طبيعة الفرد، حيث إن تقدير الفرد لحجم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف، ولكنه ربط بين البيئة المحيطة للفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط، وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف. ويعتمد تقييم الفرد للموقف على أنه ضاغط على عدة عوامل منها: العوامل

الشخصية والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الإجتماعية، والعوامل المتصلة بالموقف نفسه وتعرف نظرية التقدير المعرفي الضغوط بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد، ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين. **(ايبو،2019،ص101)**

وأسس ما يعرف بنموذج التقييم المعرفي حيث يتم تقيم الأحداث الضاغطة وفق مرحلتين:

عملية التقيم الأولي : في هذه المرحلة يتم تحديد معنى الأحداث إذ قد تدرك الأحداث على أساس أنها قد تقود إلى نتائج إيجابية ، سلبية أو محايدة وتكون سلبية وسيئة بناءا على ما يمكن أن تسببه من أذى ، تهديد أو تحدي.

عملية التقييم الثانوي : تبدأ عملية التقيم الثانوي للموقف في الوقت الذي يتم فيه التقييم الأولي للأحداث ، ويتم في هذه المرحلة إجراء تقييم للإمكانيات والمصادر التي يمتلكها الفرد للتعامل مع الحدث و ما إذا كانت كافية المواجهة الأذى ، التهديد ، التحدي أو غير كافية وتنشأ الخبرة الذاتية نتيجة التوازن بين التقييم الأولي و التقيم الثانوي وكلما كانت إمكانات التعامل مع الموقف عالية فإن الضغط يكون أقل و العكس صحيح. **(دعو ،شنوفي،2013،ص 37)**

ويذكر "لازاروس وفولكمتان" أن للعوامل الآتية أثر في تحقيق تكيف أفضل مع الضغط:

- الصحة والطاقة: أن الأشخاص الأصحاء والنشطين اقدر على إدارة المتطلبات الداخلية والخارجية من المرض المتعب.
- الاعتقاد الايجابي: كلما كان لدى الفرد اعتقادات ايجابية حول إمكانية إحداث تغيرات يرغبون فيها كلما كانوا اقدر .
- مهارات المشاكل كلما كان لدى الفرد المهارة في تحديد المشكلة وطرح البدا علي والحلول وتوقع الايجابيات والسلبيات كلما كان اقدر على التكيف.
- المعرفة والمعلومات إن معرفة الفرد بفسيولوجيا الجسد تجعله اقدر على التكيف فمثلا معرفته بان القلق يزيد من إفراز الأدرينالين مما ينتج عن ارتفاع عدد ضربات القلب و التعرق وجفاف الحلق يجعله لا يطور تفسيرات أخرى لهذه الأعراض.
- المهارات الاجتماعية ثقة الفرد في قدرته على جعل الآخرين يتعاونون معه يساعده في ضبطه للضغط، وكذلك إحساس الفرد بأنه مقبول ومحبوب من الآخرين.
- المصادر المادية إن وجود المبالغ المالية للتعامل مع الحالات الطارئة يقلل من مصادر الضغط. **(شناشئة،هوام ،2017، ص64)**

نظرية سيلبرجر Spelberge :

يعتبر سبيلبرجير (Spelberger 1979) واحد من العلماء الذين وضعوا تفسيراً للضغوط النفسية (Stress) معتمداً على نظرية الدوافع ، إذ يرى أن الضغوط تلعب دورا في إثارة الاختلافات على مستوى الدوافع في ضوء إدراك الفرد لها ، ويحدد نظريته في ثلاثة أبعاد رئيسية :

(Teaching) التعليم (Anxiety) القلق (Stress) الضغط.

وفي ضوء هذه الأبعاد يحدد محتوى النظرية فيما يلي :

- التعرف على طبيعة الضغوط وأهميتها في المواقف المختلفة .
- قياس مستوى القلق الناتج عن الضغوط في المواقف المختلفة
- قياس الفروق الفردية في الميل إلى القلق .
- توفير السلوك المناسب للتغلب على القلق الناتج عن الضغوط .
- توضيح تأثير الدفاعات السيكولوجية لدى الأفراد المطبق عليهم برامج التعليم لخفض مستوى القلق .
- تحديد مستوى الاستجابة .
- قياس ذكاء الأشخاص الذين تجري عليهم برامج التعليم ومعرفة قدرتهم على التعلم . **(نايل، عبد اللطيف،2009،ص64)**

ويعد معرفة وفهم نظرية "سيلبرجر" في القلق مقدمة ضرورية لفهم نظريته في الضغوط، حيث أقام نظريته في القلق على أساس التمييز بين نوعين من القلق هما:

قلق الحالة: وهو قلق الموقف أو القلق الموضوعي ويعتمد بصورة أساسية و مباشرة على الظروف الضاغطة.

قلق السمة : أو القلق العصابي أو القلق المزمن وهو استعداد طبيعي أو إتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية وهو يربط بين الضغط و قلق الحالة ، ويعتبر الضغط الناتج عن ضاغط معين مسببا لحالة القلق ، أما الضغط كسمة فيرجعه إلى أن الفرد يكون من سمات شخصيته القلق أصلا. **(ايبو،2019،ص110)**

ويهتم "سيلبرجر" في الإطار المرجعي لنظريته بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة، ويميز بين حالات القلق الناتجة عنها ويحدد العلاقة بينها وبين ميكانيزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة. فالفرد في هذا الصدد يقدر الظروف الضاغطة التي أثارت حالة القلق لديه ثم

يستخدم الميكانيزمات الدفاعية المناسبة لتخفيف الضغط (كبت. إنكار. إسقاط) أو يستدعي التجنب الذي يسمح بالهرب من الموقف الضاغط. **(ثامر ،عبد الكريم،2014،ص43)**

ويميز "سيلبرجر" بين مفهوم الضغط ، ومفهوم القلق، فالقلق هو عملية انفعالية تشير إلى تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل لشكل ما من الضغوط وتبدأ هذه العملية بواسطة مثير خارجي ضاغط .

وحدد "سيلبرجر" مفهوم الضغط في ثلاثة أبعاد الأول : مصدر الضغط ويبدأ بمثير يحمل تهديداً أو خطراً ما نفسيا أو جسميا، والثاني : هو إدراك الفرد للمثير، والثالث : يشكل رد فعل نفسي مرتبط بالتهديد ومن هنا ترتبط شدة رد الفعل بمدى شدة المثير ومدى إدراك الفرد له. ولقد صاغ "سيلبرجر" نظريته على الضغط والقلق والتعليم ويرى أن النظرية الشاملة للضغوط لابد أن تأخذ في إعتبارها العوامل والمتغيرات الآتية:

- طبيعة وأهمية الضغوط في المواقف المختلفة.
- قياس مستوى شدة القلق الناجمة عن الضغوط في المواقف المختلفة.
- قياس الإختلافات الفردية في الميل للقلق.
- توفر السلوك المناسب للتغلب على حالات القلق الناتجة عن الضغوط في مختلف المواقف.
- توضيح تأثير الدفاعات السيكولوجية التي يستخدمها الأفراد الذين تجري عليهم تجارب التعلم للتخفيف من حالة القلق.
- تحديد القوة النسبية للإستجابات الصحيحة والميول نحو الأخطاء التي تنتج عن التعليم.
- قياس ذكاء الأشخاص التي تجري عليهم تجارب التعلم ومعرفة قدراتهم على التعلم. **(ايبو،2019،ص110-111)**

6) اثار الضغط النفسي:

ان الاثار التي يمكن ان تترتب على المستوى الفردي من الممكن أن تكون بعدة صور، فقد تكون سلوكية، أو جسمية، أو انفعالية، أو عقلية أو قد تكون شاملة لكل هذه الاثار. وبما أن الضغط يحدث تغيرات وتحولات كيميائية داخل جسم الانسان غير طبيعية ومثل هذا الوضع غير الطبيعي ستكون اثاره واضحة على صحة الفرد لاسيما ان كان مستوى الضغط الذي يعاني منه الفرد عاليا، لذا فمن المؤكد أن يعتري صحة الفرد الكثير من المنغصات ويظهر عليها علامات ومؤشرات الضعف والهوان. **(بن سليمان،ص82)**

قام فونتانا (Fontana) بوضع قائمة للتغيرات التي تحدث للكائن الحي عند تعرضه للضغوط، وتتمثل هذه القائمة في الآتي:

- نتائج فسيولوجية لزيادة الضغوط.
- تأثيرات معرفية لزيادة الضغوط.
- تأثيرات انفعالية لزيادة الضغوط.
- تأثيرات سلوكية عامة لزيادة الضغوط.

والجدول التالي يمثل التغيرات التي تحدث للكائن الحي عند تعرضه للضغوط:

جدول رقم (03) يوضح اثار الضغط النفسي

النتائج الفسيولوجية لزيادة الضغوط	تأثيرات معرفية لزيادة الضغوط	تأثيرات إنفعالية لزيادة الضغوط	تأثيرات سلوكية عامة لزيادة الضغوط
- زيادة الأدرينالين بالدم مما يؤدي إلى تنشيط وزيادة رد فعله وإذا استمر هذا الضغط لمدة طويلة قد يؤدي إلى فشل في تلك الأجهزة مثل اضطرابات الدورة الدموية وأمراض القلب. - زيادة إفراز الغدة الدرقية مما يؤدي إلى زيادة تفاعلات الجسم وزيادة استنفاذ الطاقة وإذا استمر هذا	- عدم القدرة على التركيز. - نقل الإستجابة السريعة الحقيقية، وقد تؤدي محاولات التعويض إلى قرارات متسرعة وخاطفة. - يزداد معدل الخطأ. - تدهور في القدرة على التنظيم والتخطيط بعيد المدى.	-زيادة التوترات الطبيعية والنفسية حيث نقل القدرة على الاسترخاء. -زيادة الإحساس بالمرض حيث يحدث تهيؤ أمراض الضغط واختفاء مشاعر الإحساس بالصحة. -حدوث تغيرات في صفات الشخصية.	- زيادة مشاكل التخاطب المتمثلة في تزايد التلعثم والثاناة. - نقص في الاهتمامات والتحمس والتنازل عن الأهداف الحياتية. - زيادة النسيان. - انخفاض مستوى الطاقة والمحدارها من يوم لآخر بدون سبب واضح.

الضغط لمدة طويلة يحدث إجهاد ونقص بالوزن وأخيرا انهيار جسمي. - زيادة إفراز الكولسترول من الكبد يعطي طاقة للجسم وإذا استمر الضغط لفترة طويلة يحدث تصلب شرايين وأمراض ونوبات القلب. - توجد أجهزة أخرى بالجسم تساعد على التغيرات الفسيولوجية السابق ذكرها مثل الخطوط الخلفية وراء المحاربة الأمامية مثل: - امتناع الجهاز الهضمي وتحول الدم من المعدة والأمعاء إلى الرئتين، وإذا طالت فترة امتناع الجهاز الهضمي	- عدم تحري الدقة والحقيقة، وتصبح الأفكار متداخلة وغير معقولة.	-تزيد مشاكل الشخصية حيث تتفاقم المشاكل المتواجدة مثل القلق الحساسية المفرطة. -ظهور الإكتئاب وعدم المساعدة وشعور بعدم القدرة على التأثير. -فشل في تقدير الذات وتطور الشعور بالعجز وعدم القيمة	- صعوبة في النوم أو البقاء أكثر من أربعة ساعات في اليوم. - الميل لإلقاء اللوم على الغير. - نقل المسئوليات على الآخرين. - ظهور نماذج سلوكية شاذة. - حل المشاكل بمستوى سطحي.

يحـــدث اضـــطرابات هضمية بالمعدة. - تفـــاعلات جلديـــة حيـــث يصـــبح لـــون الجلـــد شـــاحبا بســـبب تحـــول الـــدم منـــه إلـــى مناطق أخرى. - إفـــراز الكـــورتيزون بالـــدم يـــؤدي إلـــى نقـــص الحساســـية التـــي تـــؤدي إلـــى ضـــيق الـــنفس، وإذا طالـــت المـــدة تقـــل المناعـــة الطبيعيـــة ممـــا يـــؤدي إلـــى خـــرق المعـــدة وأمـــراض الحساسية.			

(ماجدة ،2008، ص36-38)

7) طرق قياس الضغط النفسي:

يقاس الضغط النفسي عند الإنسان بعدة وسائل أو أدوات، ومن تلك الأدوات، أدوات القياس النفسي المستخدمة لدى المتخصصين في موضوع القياس النفسي أو الإكلينيكي.

وتكون تلك الإداة إما مكتوبة، أي عن طريق الإجابة على بعض الأسئلة ثم تحسب الإجابات لتستخرج نسبة الإجهاد أو كمية الضغوط الواقعة على الفرد، أو يقاس بواسطة أجهزة عملية تقيس التوازن الحركي العقلي أو قوة الانفعالات وشدتها، ومن الأدوات الشائعة الاستخدام المقاييس المكتوبة.

أيضا توجد عدة طرق تستخدم في دراسة الضغوط وقياسها منها الملاحظة والمقابلات والاستبيانات، وتعد الاختبارات اكثر الطرق استخداما في دراسات الضغوط، بالاضافة الى ذلك الطرق الفسيولوجية.

ونذكر من مقياس (هولمز وراهي Holmes and Rahe) بعض الفقرات التي تدل على وجود ضغوط معينة

- وفاة المقربين الزوج أو الزوجة.
- الطلاق.
- الانفصال عن الزوج أو الزوجة.
- حبس أو حجز أو ما شابه ذلك.
- موت أحد أفراد الأسرة المقربين.
- فصل عن العمل.
- تغير في صحة أحد أفراد الأسرة (بعض الأمراض المزمنة).
- تغير مفاجئ في الوضع المادي.
- وفاة صديق عزيز
- الاختلافات الزوجية في محيط الأسرة.
- سفر أحد أفراد الأسرة بسبب الدراسة أو الزواج أو العمل.
- خلافات مع أهل الزوج أو الزوجة.
- التغير المفاجئ في السكن أو محل الإقامة.
- تغير شديد في عادات النوم أو الاستيقاظ. **(ماجدة بهاء،2008،ص39-40)**

وفي الحقيقة لا توجد وسيلة قياس مناسبة لكل المجتمعات لقياس الضغوط لذلك تختلف وسائل وطرق قياس الضغوط باختلاف المجتمعات وباختلاف المجال الذي تعد له المقاييس، فهناك مقاييس تستهدف قياس الضغوط المهنية، ومقاييس معدة لقياس الضغوط الأكاديمية لدى الطلاب، ومقاييس أعدت لقياس الضغوط الأسرية، كما أن المقاييس المستخدمة في قياس الضغوط تختلف باختلاف العمر الزمني للأفراد، فهناك مقاييس تقيس الضغوط لدى الأطفال والمراهقين، كذلك الراشدين. فالمقاييس المستخدمة في قياس الضغوط كثيرة ومتنوعة . **(صحراوي، عبايدية،2016،ص39)**

8) تشخيص حالة الضغط النفسي:

إن تشخيص حالة الضغط لا يتم بصفة محددة ودقيقة مثل باقي الأمراض. فهناك بعض المؤشرات الدالة على وجود الضغط منها اضطرابات النوم، القلق الاستثارة، التعب، فقدان الشهية، الصداع، آلام صدرية، إسهال، مغص ..... إلخ ، شرط أن لا ترتبط هذه الأعراض بأي سبب عضوي وذلك بعد إجراء فحص نفسي وبيولوجي. ويرتكز التناول الإكلينيكي للضغط على معطيات لفحوصات مختلفة منها :

فحص عيادي: الهدف منه تقدير مختلف الإضطرابات المرتبطة بالضغط .

فحص إجتماعي مهني: هدفه البحث عن عوامل الضغط ومصادره في أسلوب معيشة الفرد ونمط حياته (ظروف العمل أو الدراسة، الحياة الأسرية .... إلخ) والغرض منها إيضاح عوامل الإحباط والالتزامات والإرغامات المفرطة.

فحص نفسي: يهدف لفحص قدرة الفرد في إدارة الضغط من حيث التحكم فيه وضبطه وأساليب مواجهته، فهو يتجه الدراسة بنية الشخصية لأنها مهمة في تحديد مدى قابلية الفرد للتأثر بالضغط ذلك من خلال معرفة سمات طبعه وسلوكه، كما يهتم بالجانب الوراثي، والمعاش اليومي، والتجارب السابقة والصدمات.

فحص تاريخي: هدف هذا الفحص هو حصر مقدار الضغط المتراكم في حياة الفرد لأن لهذا التراكم تأثير خطير على صحته، ويتم تقدير ذلك من خلال حصر أهم الأحداث الحياتية التي تعرض لها الفرد (موت شخص عزيز، طلاق، سجن .... إلخ). ويشير "بينسابت Bensabat " إلى أن هناك علاقة قوية بين مجموع التغيرات الضاغطة التي طرأت في حياة الفرد وتواتر الأمراض والإضطرابات. **(صحراوي، عبايدية،2016،ص38)**

وفي تصنيف **DSM4** يتم تشخيص الضغوط النفسية من خلال حدوث واحدة من التسعة التالية :

- مشاكل متعلقة بمجموعات دعم أولية مثال موت عضو في العائلة ، ولادة أخ.
- مشاكل متعلقة بالبيئة الاجتماعية مثل موت او خسارة صديق او عزلة اجتماعية .
- مشاكل تعليمية مثلا مشاكل أكاديمية وخلافات مع المعلم .
- مشاكل مهنية مثلا عدم التوظيف وتغيير الوظيفة
- مشاكل بيتية مثلا خلافات مع الجيران وعدم وجود مأوى .
- مشاكل اقتصادية مثلا فقر مدقع .

- مشاكل حول عدم الاشتراك في خدمات الاهتمام الصحي مثلا عدم وجود خدمات صحية كافية او عدم كفاية التأمين الصحي .
- مشاكل متعلقة بالتفاعل مع النظام والقانون مثلا إلقاء القبض عليه .
- مشاكل نفسية مثلا الحرب أو التعرض لكارثة . **(نايل، عبد اللطيف،2009،ص115)**

9) أساليب واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية:

تعرف أساليب مواجهة الضغوط بأنها مجموعة من الأساليب أو الطرق والنشاطات الديناميكية والسلوكية والمعرفية التي يستخدمها الفرد في مواجهة الموقف الضاغط لحل المشكلة وتخفيف التوتر الانفعالي المترتب عليها . كما تعرف أساليب التعامل بأنها الطريقة أو الوسيلة التي يستخدمها الأفراد في تعاملهم مع الضغوط الواقعة عليهم.

كما عرفها "سيلبرجر" بأنها عملية وظيفتها خفض أو إبعاد المنبه الذي يدركه الفرد على أنه مهدد له. أما "كوهين ولازروس" فيعرفانها على أنها : أي جهد يبذله الإنسان للسيطرة على الضغط النفسي.

ومن أساليب التعامل مع الضغوط النفسية:

- التصدي للمشكلة
- طلب الإستاد الاجتماعي
- طلب الإستاد الانفعالي
- ضبط النفس.
- التجنب والهروب
- العدوانية.
- الإبدال.
- التحصين ضد الضغوط النفسية وادارتها

أما آليات الدفاع أو (الحيل) أو ميكانيزمات الدفاع فهي:

- الكبت.
- التعويض.
- التبرير.

- التحويل.
- التكوين العكسي.
- النكوص.
- التوحد (التقمص).
- التسامي.
- الخيال.
- الإسقاط. **(عبد الرحيم،2013،ص 82-83)**

تغيير أسلوب الحياة

– تناول الغذاء الصحي الذي يتضمن القليل من النشويات والسكريات، والإكثار من الفواكه والخضروات الطازجة، والمحافظة على وزن الجسم باستمرار. والإكثار من شرب الماء.

– ممارسة التمرينات الرياضة بصورة منتظمة وخاصة رياضة المشي والسباحة التي تساعد على تفريغ الطاقة السلبية.

– ممارسة بعض جلسات التدليك، إن الضغط النفسي ينتج عنه شد عضلي خاصة العضلات العنق والكتفين وعملية التدليك تساعد على استرخاء الجسم والمخ وتعطى الشخص شعورا بالسلام والهدوء.

– الاستماع إلى الموسيقى أن الموسيقى الهادئة لها مفعول سحري على جسم وعقل الإنسان حيث يشعر بالسلام والأمان فتبدد همومه ومشاكله. **(عبد الرحيم،2013،ص86)**

هناك الكثير من الأدبيات التي قسمت أساليب مواجهة الضغط النفسي إلى عدة تقسيمات منها:

تصنيف روبنسون وكوك (Robinson & Cook) الثلاثي وهي كالتالي:

حل المشكلات : وهي مهارة تستخدم عند وجود مشكلة أو قضية يراد الوصول إلى حل مناسب لها وذلك من خلال معرفة مسبباتها والظروف المساهمة في وجودها ومحاولة حلها .

استراتيجية الاسترخاء العضلي : وهي عبارة عن مجموعة من الخطوات التي يحاول فيها الفرد شد عضلاته وإرخائها للوصول إلى الاسترخاء التام

استراتيجية الدعم الاجتماعي : وهي قدرة الفرد في الحصول على المساعدة وإعادة الطمأنينة سواء من قبل الأسرة أو الأفراد الآخرين. **(بن مطر،2016،ص15)**

تصنيف كوهن (Cohen) السداسي وهي كالتالي:

التفكير العقلاني (Rational Thinking) : وهو التفكير المنطقي للبحث عن مصادر وأسباب الضغط النفسي الذي يعيشه الفرد .

التخيل (Imagining) : حيث يتجه الفرد بتفكيره للمستقبل محاولاً توقع ما قد يحدث.

الإنكار (Denial) : ويتمثل في إنكار أو تجاهل الضغوط التي تمر به وكأنها لم تحدث بحيث يرسلها لا إراديا إلى منطقة اللاشعور

حل المشكلة (Problem Solving) : وهي من الاستراتيجيات المعرفية والتي تتمثل في استخدام أفكار توليدية جديدة ومبتكرة لمواجهة المشكلة وحلها .

الفكاهة (Humor) : في هذه الاستراتيجية يحاول الفرد التعامل مع الضغط ببساطة وبأسلوب الفكاهة والانفعالات الإيجابية .

الرجوع إلى الدين (Taming to religion) : بحيث يرجع الفرد إلى الدين فيعكف على العبادات ويكثر من الصلوات للتقرب من الخالق كمصدر للدعم الروحي والإنفعالي لمواجهة المواقف الضاغطة. **(بن مطر،2016،ص15)**

قام كاجان Kagan, (1991) بالإشارة إلى عدة أساليب لمواجهة الضغوط وهي:

تحويل الخوف إلى تحدي : ويتمثل ذلك بالتركيز على الطرق التي تساعد الفرد على التحكم والسيطرة بالموقف الضاغط.

تغيير التقييم المعرفي للموقف وذلك باعتبار الموقف أقل تهديدا والنظر إليه بشكل جديد.

تبني أهداف جديدة : عندما يتعرض الفرد لموقف لا يتناسب مع الأهداف الموضوعة عندها على الفرد أن يغير أهدافه بحيث تتناسب مع الموقف الضاغط.

الاستعداد للضغط قبل حدوثة : وهذه الطريقة تعد الفرد لمواجهة الموقف الضاغط والتعامل معه بشكل أفضل وذلك بالتعرف على الطرق الممكنة لمعالجة الموقف بأسلوب أكثر فعالية. **(بن مطر،2016، ص16)**

قد قام كل من لازاروس " Lazarus " و فولكمان Folkman (1980) بالتمييز بين نوعين من إستراتيجيات المواجهة :

المواجهة التي ترتكز على المشكلة: تشير إلى محاولات الفرد للحصول على معلومات إضافية لحل المشكلة، وإتخاذ القرار بشكل معرفي فعلا، أو تغيير الحدث الذي يؤدي إلى الضغط.

المواجهة التي ترتكز على الإنفعال: تؤكد على الأساليب السلوكية والمعرفية التي تهدف إلى التحكم في التوتر الإنفعالي الناجم عن الموقف الضاغط باستخدام أساليب دفاعية مثل: الإنكار، التفاؤل، البحث عن المساندة، تجنب مسببات الضغط وهذه الإستراتيجيات نوعية يختارها الفرد وفقاً لتقييمه الذاتي لمصدر الضغط وحجمه. **(صحراوي، عبايدية،2016،ص40)**

ومن التصنيفات البارزة في مجال استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية، نجد تصنيف Moos، حيث يصنف الاستراتيجيات في بعدين الاستراتيجيات الإقدامية والاستراتيجيات الإحجامية.

أولا: الاستراتيجيات الإقدامية ويتم فيها توظيف أساليب التصدي للموقف الضاغط وتجاوز آثاره السلبية، وتشمل أربعة أساليب:

- أسلوب التحليل المنطقي وفيها يتبع الفرد أسلوب التحليل المنطقي للمواقف الضاغطة بغية فهمه والتهيؤ الذهني له ولمترتباته.
- أسلوب إعادة التقييم الإيجابي للموقف يحاول الفرد معرفيا استجلاء غموض الموقف الضاغط وإعادة بنائه بطريقة إيجابية مع محاولة استمرار تقبل الواقع كما هو.
- أسلوب البحث عن المعلومات والمساعدة حيث يحاول الفرد البحث عن المعلومات المتعلقة بالموقف الضاغط وطلب المساعدة من الآخرين أو مؤسسات المجتمع المتوقع ارتباطها بالموقف الضاغط.
- أسلوب حل المشكلة من خلال التصدي المباشر للمشكلة ولتداعياتها.

ثانيا: الاستراتيجيات الإحجامية وتشمل الأساليب التي يوظفها الفرد لتجنب الضغط والإحجام عن التفكير فيه، وذلك من خلال استخدام أربعة أساليب هي:

- أسلوب الإحجام المعرفي يلجأ إليه الفرد لتجنب التفكير الواقعي والممكن مع الموقف الضاغط.
- أسلوب التقبل الاستسلامي ويلجأ إليها الفرد لترويض نفسه على تقبل الموقف الضاغط
- أسلوب البحث عن الإثابات أو المكافآت البديلة وذلك عن طريق الاشتراك في أنشطة بديلة ومحاولة الاندماج فيها، بهدف توليد مصادر جديدة للإشباع والتكيف بعيدا عن مواجهة الموقف الضاغط.

- أسلوب التنفيس والتفريغ الانفعالي وذلك بالتعبير اللفظي عن المشاعر السلبية غير السارة، وفعليا عن طريق المجهود الفردي المباشر لتخفيف التوتر. **(ريم عايد،2022،ص106)**

كما صنف حسن مصطفى (1994) أساليب مواجهة الضغوط في المجتمع المصري إلى سبعة أساليب وهي :

- العمل من خلال الحدث .
- الالتفات إلى اتجاهات وأنشطة أخرى .
- التجنب والإنكار .
- طلب المساندة الاجتماعية
- الإلحاح والاقتحام القهري .
- العلاقات الاجتماعية
- تنمية الكفاية الذاتية .

بينما صنفها لطفي عبد الباسط (1994) إلى خمسة فئات وهي :

- العمليات السلوكية الموجهة نحو المشكلة .
- العمليات السلوكية الموجهة نحو الانفعال .
- العمليات المعرفية الموجهة نحو المشكلة
- العمليات المعرفية الموجهة نحو الانفعال .
- العمليات المختلفة سلوكية معرفية . **(نايل، عبد اللطيف،2009،ص126-127)**

خلاصة الفصل

من خلال عرضنا لهذا الفصل تبين الضغط النفسي هو حالة انعدام توازن ينتج عنها عدة اثار قد تكون فيزيولوجية، انفعالية، معرفية أو سلوكية وهذا راجع الى عدة عوامل داخلية وخارجية يواجهها الفرد في حياته اليومية، ما يجعله دائما يحاول التكيف معها أو ايجاد طرق للتعامل معها ومواجهتها، ومن هنا تم التعرف على بعض الأساليب والاستراتيجيات لمواجعة الضغوط النفسية.

الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد

1. تعريف التوافق المهني
2. مظاهر التوافق المهني
3. النظريات المفسرة للتوافق المهني
4. تقسيم التوافق المهني
5. أسس التوافق المهني
6. عناصر التوافق المهني
7. شروط التوافق المهني
8. سوء التوافق المهني
9. قياس التوافق المهني
10. طرق وسبل تحسين التوافق المهني

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر التوافق المهني من المفاهيم الأساسية في مجال علم النفس وهو جزء من التوافق العام، و يتمثل في رضا الفرد عن مهنته وبيئة عمله وعن علاقاته مع زملائه، وهو عملية مستمرة في محاولة التكيف والنمو والتي تؤثر بدورها على أداء الفرد في العمل داخل المؤسسات، فالتوافق المهني ضروري لأنه كلما كان التوافق مرتفعا وعميقا ازدادت احتمالات النجاح في المسار المهني. وعلى العكس من ذلك، فان سوء التوافق يؤثر سلبا ليس على الفرد فقط بل يمتد التأثير الى المؤسسة نفسها وحتى المجتمع الذي يعيش فيه.

وانطلاقا من ذلك سنتناول في هذا الفصل التوافق المهني محددين مفهومه ، وأهمية والعوامل المؤثرة فيه وكذا المظاهر وبعض النظريات المفسرة، إضافة الى إبراز تقسيم التوافق المهني، أسسه، عناصره وشروطه، مع الإشارة الى أهم الوسائل والتقنيات لقياس التوافق المهني وبعض الطرق لتحسين التوافق.

1) تعريف التوافق المهني:

إن مصطلح التوافق كغيره من المصطلحات في علم النفس عرف نوع من الغموض من حيث التناول. وذلك راجع لأنه ليس مصطلح نفسي بحت بل هو مصطلح أستعمل أول مرة في البيولوجيا لينتقل بعدها لعلم النفس ويكتسي الطابع النفسي من خلال مجمل الدراسات النفسية الكثيرة التي تناولته بالبحث وكان إطار عاما لدراستها، فالإنسان باعتباره كل متكامل فإنه ينبغي عليه التوافق في مختلف مجالات حياته ليحصل على التوافق العام لنفسه، ومنه يستطيع المضي قدما نحو تحقيق أهدافه وطموحاته المختلفة في الحياة، وفي سبيل ذلك تعترضه مجموعة من العوامل كالصراعات والضغوط التي تقف عائقا أمام توافقه النفسي العام، كما أن سوء توافق الفرد في إحدى المجالات يؤثر على توافقه في مجال مغاير مع العلم أن الفرد قد يكون غير متوافق في مجال دون الآخر. **(مجري ، خرموش ،2022،ص210)**

وهناك عدة مجالات للتوافق، ترجع ترجع لطبيعة العلاقة بين الفرد والبيئة، والتي تنشأ عن عملية التغير المستمرة بين الفرد والبيئة للوصول الى حالة توافق وانسجام **(خليل فحجان،2010،ص13)**، ومن بين هذه المجالات نذكر المجال الذي يتضمنه موضوع بحثنا ألا وهو التوافق المهني. وقد ظهرت العديد من التعريفات لمفهوم التوافق المهني نذكر منها مايلي:

يقصد بالتوافق بأنه قدرة الفرد على التلاؤم والتكيف السليم ببيئته المادية والاجتماعية في شتى صورها البيئة الأسرية والمهنية والدراسية والثقافية والدينية .، والتوافق المهني أحد فروع التوافق العام المنخفضة

والمتعلقة بمجال العمل. ولا شك أن مجال العمل يعد من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق. **(رجب،1996،ص165)**

عرفه عوض (1977) بأنه هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم.

و عرفه مرسى (1988) بأنه حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته، ويشعر بالنجاح والتفوق، ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء عنه وعن إنتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس . **(خليل فحجان،2010،ص20)**

وعرفه عبد القادر (2000) بأنه " قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التواؤم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية .

وعرفه الداهري (2005)، بأنه حالة دينامية متغيرة من الاتساق أو التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة والمتطلبات العقلية والاجتماعية البيئة العمل المادية والاجتماعية من جهة أخرى لتحقيق قدر من التماثل بين الفرد وأهدافه من جهة وأهداف المؤسسة من جهة أخرى بحيث يتحقق لكل منهما الشعور بالرضا".

كما عرفه سفيان (2007) بأنه توافق الفرد مع بيئة عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئة التي تحيط به في العمل، وتوافقه في التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه وخصائصه الذاتية، فالتوافق المهني هو توافق الفرد مع صاحب العمل، ومع المشرف عليه، ومع زملائه، وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل وتوافقه مع قدراته الخاصة، وميوله ومزاجه، ويتفق هذا التعريف مع تعريف فرج طه للتوافق المهني. **(بدرية محمد،2016،ص11)**

وعرفه ربيع (2010) بأنه الدرجة التي يستطيع بها الفرد قدراته في عمل أو دراسة تناسب رغباته وإمكانياته. **(توفيق الخليلي،2013،ص8)**

أما كاتل Cattel فيرى أن التوافق المهني يمكن تحقيقه بالاعتماد على مقاييس سمات الشخصية في عملية الاختيار، ذلك أن الفهم الصحيح للشخصية يساهم بشكل كبير في تحقيق التطابق بين خصائص الفرد ومتطلبات العمل الاجتماعية والتنظيمية بما يحسن من مستوى أدائه ويرفع من معنوياته كما يزيد من فرص الترقية وهو ما يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا في المؤسسة .

كما يرى سكوت Scott أن التوافق المهني هو قدرة الفرد على توافقه مع بيئة العمل بمختلف عواملها، وتوافقه مع خصائصه الذاتية، ومع زملائه ورؤسائه في العمل، إضافة إلى توافقه مع ظروف السوق المتغيرة. **(سناني، بوعطيط ، 2022،ص16)**

و يؤكد بحري صابر (2015) أن التوافق المهني هو قدرة الفرد على التأقلم مع عمله، ومع مختلف العوامل البيئية التي تحيط بعمله، وكذا التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل. ويستدل عليه من خلال رضا العامل عن عمله، وجودة العلاقات التي تجمع الأفراد داخل المنظمة، وكذا التزام الموظف بأداء ما هو مطالب به مع عدم شعوره بأي نوع من الاغتراب المهني، إضافة إلى استقرار العامل في منصب عمله، حيث لا يرغب في ترك عمله أو تغييره لعمل آخر . **(مجري،خرموش،2022،ص212-213)**

ويعد جغبلو (2019) التوافق المهني عملية مستمرة يقوم بها الفرد العامل ليتلاءم مع متغيرات بيئة عمله، ومتطلباتها المادية والنفسية الاجتماعية، والوصول إلى تحقيق التوازن والتوافق المنشود، عن طريق التوفيق بين خصائصه الذاتية، وطبيعة وظروف عمله وعلاقته مع زملائه والمشرفين في مؤسسته ويتفق معه سعيد وعلي (2021) في أن التوافق المهني عملية يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين مهنته بشكل مستمر، فيما يرى بوبيدي وعطا الله (2019) أن التوافق المهني يعبر عن قدرة الفرد العامل على التكيف مع ظروف بيئة عمله المادية والمعنوية، وشعوره بالرضا عنها. ويضيف سيدا وشافية (٢٠٢١) أن التوافق المهني قدرة الموظف على تخطي الضغوطات التي قد تواجهه، مع تقديم الأداء المنتظر منه، وتجنّب الوقوع في اضطرابات نفسية وسلوكية جراء هذه المهنة. **(فيحان،2024،ص69-70)**

من خلال ما سبق يتضح أن : التوافق المهني عملية دينامية معقدة ومستمرة تتمثل في قدرة الفرد على التكيف مع بيئة عمله وتخطي الضغوطات التي تواجهه ، بحيث يشعر بالرضا والارضاء في تأدية مهامه ماينعكس ايجابيا على استقراره الوظيفي ونجاحه المهني.

2) مظاهر التوافق المهني:

إن الحكم على الموظف على أنه متوافقا مهنيًا أو غير متوافق، يتطلب معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكن بواسطتها الحكم على مدى توافقه. حيث تتمثل هذه المؤشرات في بعدين وهما:

الرضا :حيث يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة العمل للأفراد مديره، رئيسه مشرفه زملائه او المؤسسة التي يعمل لها، وظروف عمله، وساعات عمله، وأجره، ونوع العمل الذي يشغله كما يشمل إشباع حاجاته وميوله لتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم

الناس الناجحين، الذين يعملون في مهنته، كما ينظر للرضا الوظيفي على أنه حالة انفعالية إيجابية ناتجة عن نظرة الفرد لعمله. **(بن فؤاد،2024،ص296)**

فالرضا الوظيفي يعتبر عنصرا أساسيا في تحقيق التوافق المهني، حيث يعرف الرضا الوظيفي على أنه ذلك الشعور الإيجابي الذي يتحقق لدى الفرد نتيجة توفير له احتياجاته بما يحقق لديه قبول أهداف المنظمة وقوانينها، تحمل المسؤوليات والمشاركة في العملية الانتاجية. وحددت بن عمارة (2006) أربعة أشكال من الرضا تتمثل في الرضا عن الزملاء، الرضا عن ظروف العمل الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة الرضا عن المسؤول حيث سنقوم بشرحها كالتالي:

الرضا عن الزملاء: بأن تكون هناك تفاعلات إيجابية بين الزملاء من خلال التعاون والتماسك مما يخلق دينامية تساهم في تحقيق الأهداف بعيدا عن الصراعات والمشاكل الاجتماعية.

الرضا عن ظروف العمل: أي أن يكون الفرد العامل راض عن الظروف المادية للعمل خاصة على مستوى فضاء العمل بما فيه من ظروف فيزيقية والمتمثلة في درجة الإضاءة درجة الحرارة الضوضاء، الرطوبة وغيرها إضافة إلى النظافة وإجراءات الوقاية والأدوات والوسائل المطلوبة في العمل، والتي تساعد الفرد العامل على أداء مهامه بإتقان دون التعرض المشكلات صحية أو حوادث مهنية.

الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة: إن أهم مؤشر للتوافق المهني رضا الفرد عن طبيعة العمل وعن انتمائه للمؤسسة، ذلك أن تواجد الفرد في مكان عمل لا يشعر فيه بالراحة يؤثر على نفسيته وعلى مدى قبوله لأهداف المؤسسة ومسؤولياته، كما أن عدم توافق الفرد مع المهنة يؤثر على دافعيته فنجده يتهرب من المسؤوليات معتمدا عدة أساليب كالتمارض والغيابات غير المبررة.

الرضا عن المسؤول: أي أن تكون هناك علاقة جيدة بين الفرد العامل والمسؤول من خلال الاحترام المتبادل بين الطرفين إضافة إلى تقدير مجهودات الفرد العامل من طرف المسؤول، بحيث يزيد ذلك من ثقته بنفسه كما يرفع من مستوى دافعيته وقبوله لتعليمات مسؤوله، بما يحقق رضا الطرفين من خلال بناء علاقة مهنية صحية، كما يساهم في بلوغ أهداف المنظمة بوتيرة أسرع. **(سناني،بوعطيط،2022،ص19-20)**

أما البعد الثاني فهو الارضاء وهو كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف، وإنتاجيته، وكفايته، وأهليته بالطريقة التي يقدره بها زملاؤه، ويعبر عن ذلك إيجابيا بإرضاء المسؤول والزملاء والانضباط، واتباع نظام سير العمل بالمؤسسة، وتوافق قدرات الموظف ومهارته مع مطالب العمل، ومقتضياته، وظروفه، ويتضح سلبا من غيابه، وتأخره عن مواعيد العمل، وعدم استقراره، وتذمره من العمل، فهو يعكس الطريقة التي يقدر بها

الأطراف المعنية المتمثلة في الرؤساء والمشرفين والزملاء للجهد والعمل، ويعكس إنتاجية الموظف . **(يوسف الرواحية،2016،ص12)**

3) النظريات المفسرة للتوافق المهني :

هناك العديد من النظريات التي فسرت ظاهرة التوافق المهني ونذكر منها مايلي:

3.1. نظرية التحليل النفسي:

يرى فرويد أن الفرد المتمع بالتوافق هو القادر على الحب والعمل المنتج وأن الإنسان بطبيعته عرضة لصراعات داخلية، لأن سلوكه مدفوع بدوافع لا شعورية، وأنه في صراع دائم بين دوافع لا يقبلها المجتمع، ومطالب ونواهي يقر بها المجتمع، إن الشخص القلق غير متوافق اجتماعيا، وتوجد لديه اتجاهات ملتوية تجاه عمله وعلاقاته الاجتماعية. **(يوسف الرواحية،2016،ص19)**

3.2. نظرية القيمة:

نظرية القيمة أو التعارض التي طورها Locke ترى أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكماً ثنائي القيمة:

أ- التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل.

ب أهمية ما يريده الفرد ويقومه.

فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد، كما قد يطلق على هذه النظرية نظرية تحديد الأهداف، وذلك لأن للأهداف دورا فعالا في توجيه انتباه وسلوكيات الفرد للقيام بأنشطة تصل به إلى تحقيق الأهداف المرغوبة لديه، وتساعد على رفع درجة الإصرار لدى الفرد، وتحفزه للبحث عن طرق مختلفة وبديلة، كما لا بد أن تتسم الأهداف التنظيمية عند الفرد بالوضوح والتحديد، وقبول الأفراد للأهداف، ومستوى صعوبة معقول يتحدى قدرات الفرد، وحصول الفرد على تغذية راجعة باستمرار ،كما تدعو النظرية إلى إشراك الفرد في وضع الأهداف التنظيمية، فهي تجعل الفرد متحمسا وأكثر اندفاعا وعطاء لتحقيقها، وهناك مؤشرات تشير إلى أن وضع أهداف لفرق العمل يؤدي إلى أداء أسرع وإنتاج أعلى من وضع أهداف شخصية للأفراد كل على حدة.**(يوسف الرواحية،2016،ص21-22)**

3.3. نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة الصحية) :

تعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل ، وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعين من الحاجات : تجنب الألم ، والنمو من الناحية النفسية.

ولقد قام "Herzberg" وجماعته (1966) بمقابلة (200) محاسب ومهندس من مدينة بتسبرج الصناعية ، ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي خبروها في العمل والتي أدت إما إلى تحسين رضائهم عن العمل أو انخفاض ملحوظ في رضائهم عن العمل، وظهر بأن هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر وبصورة قوية الرضا عن العمل وهي : الإنجاز ، التميز ، العمل نفسه ، المسؤولية والتقدم ، والترقية في العمل ، على أن العوامل الثلاثة الأخيرة كانت لها أهمية كبيرة في التغير الثابت في الاتجاه نحو العمل ، وبما أن هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل الجهد ، لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل، أما العوامل التي لها علاقة بالاستياء في العمل فهي : تعليمات المؤسسة والإدارة ، الإشراف ، الأجور ، العلاقات الاجتماعية ، وظروف العمل المادية ، وبما أن لهذه العوامل تأثيراً قليلاً على اتجاهات العمل الإيجابية ، لذلك سميت بالعوامل الصحية موازاة للاستخدام الطبي والذي يعني المنع والتحوط. **(خليل فحجان،2010،ص27-28)**

3.4. نظرية الإشراط الإجرائي:

وتسمى نظرية التدعيم يرى سكنر أن هناك علاقة ما بين السلوك والمكافأة التي يحصل عليها الفرد من قيامه بذلك السلوك، لذا على المنظمة أن تكافيء الأداء الوظيفي المرغوب لإنجاز العمل لضمان استمرار الأداء، وللسلوك مدعمات قد تكون إيجابية مثل الأجر والثناء، وقد تكون سلبية كالتوبيخ أو الخصم، وتتعامل هذه النظرية مع ما يمكن ملاحظته وهو السلوك الخارجي للفرد كالإنتاجية والغياب والسرعة في الأداء، ولا تفضل التعامل مع مفاهيم مجردة لا يمكن ملاحظتها مباشرة، كالدافعية والحماس، ولا تهتم هذه النظرية بالحالة الداخلية للفرد وتهمل أهمية الدوافع الداخلية في توجيه السلوك. **(يوسف الرواحية،2016،ص22)**

3.5. نظرية نموذج مظهر الرضا:

تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادى بها Lawler (1973) نموذجاً خاصاً التحديد الرضا المهني ، وطبقا لهذه النظرية يكون الأفراد راضين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب ، عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب أن يتحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم ، يجب أن يعادل المقدار الذي يدركونه والذي يتحصلون عليه فعلا زيادة على ذلك، عندما يدرك الأفراد هذا المقدار

المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه ، فيجب أن يعم عليهم شعور باللامساواة وبالذنب أخيراً إذا أدركوا بأنهم يتحصلون على شيء قليل من المظهر ، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا أي الاستياء.(**خليل فحجان،2010،ص27)**

3.6. نظرية التأثير الاجتماعي :

قدم كل من Salancik & Pfeffer (1978) نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة . وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها بعبارة أخري ، لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضا وبدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل وبالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة. **(خليل فحجان،2010،ص29)**

3.7. النظرية المادية :

ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19م و بداية القرن 20م، و عرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة TAYLOR (تايلور) و قد حاول تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل.

تعتبر هذه النظرية بان الإنسان العامل اقتصادي بطبعه، يسعى جاهدا لزيادة أمواله ، فحسب هذه النظرية فإن الفرد يعمل و يطمح إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره و بالتالي جمع أكبر قدر من الأموال، و لكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب تايلور لا بد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي ، الذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافات المالية وبين ذوي الطموح المنخفض. فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع كما تعمل على تدريبه في إستعمالها قصد زيادة الإنتاج.

و من هنا نستنتج أن تايلور قد حصر متطلبات و حاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب. **(مكناسي محمد،2007،ص47)**

3.8. نظرية إبراهام ماسلو MASLOW 1954 :

حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته .

و تفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند " ماسلو" إلى ثلاثة افتراضات أساسية:

1. البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر إحتياجاتها على سلوكها، والحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.
2. ترتب الحاجات حسب أهميتها .
3. يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم ، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا.

و قد قسم "ماسلو " الحاجات إلى 05 أنواع هي :

- حاجات فيزيولوجية.
- حاجات الأمن .
- حاجات اجتماعية.
- حاجات احترام الذات.
- حاجات تحقيق الذات.

و حسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم . **(مكناسي محمد،2007،ص48-49)**

4) تقسيم التوافق المهني :

لقد قامت جامعة مينسوتا MINNESOTA بإصدار كتاب عن التوافق المهني قام بإعداده مجموعة من الأساتذة بها، حيث قاموا بتقسيم التوافق المهني إلى :

- الرضا عن العمل.
- الروح المعنوية.
- إتجاهات العمل و دوافعهم

- المحكات السلوكية والصلاحية للمهنة.

و تتخلص بحوث هذه الجامعة فيما يلي :

1. يمكن الإستدلال على التوافق المهني من عاملين : الرضا و الإرضاء

حيث يتضمن الرضا :

- تقبل العمل بشكل عام.
- تقبل العامل للظروف البيئية بالعمل.
- تقبل العامل الطريقة الإشراف.
- تقبل العامل الطرق التسيير و الإدارة .
- رضا العامل عن الأجر و عن ساعات العمل
- تقبل العامل النوع العمل وأهميته و كفايته .

و يتضمن الإرضاء : تلك الطريقة التي يقدر الرؤساء من خلالها العامل والتي يعبر عنها سلبيا بما يلي :

- التغيب عن العمل .
- التأخر عن مواعيد العمل .
- الحوادث التي يقع فيها والتي تقع منه .
- عدم استقراره في العمل و التي يعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل و مقتضياته.

2. الفروق بين الأفراد، لها دلالة وأهمية ، بمعنى أنه يتم قياس توافق الفرد مقارنة بزملائه الذين يعملون معه.
3. يحدث التوافق المهني بعد مرور فترة معينة يقضيها الفرد في بيئة العمل، فالفترة التي يقضيها الفرد في عمله تكون في مجموعها الفترة التي تستغرقها عملية التوافق ويلاحظ أن الرضا و الإرضاء قد تتفاوت بالنسبة للفرد الواحد مع مرور الأيام ، فصور التغير التي تطرأ على نوع الحاجات المراد إشباعها و الإرضاء من أهم محاور التوافق.
4. عملية التوافق المهني تختلف من مهنة إلى أخرى فالمحكات ذات الدلالة تختلف من مهنة إلى أخرى، كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المهنة نفسها من جهة أخرى.
5. يتأثر التوافق المهني بعوامل السن والجنس ، المستوى التعليمي ، التدريب و نمط الشخصية، نمط التسيير السائد في المنظمة والتوافق خارج نطاق العمل، والحالة الاجتماعية و لذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة

الإشباع و الإرضاء تعكس درجات مختلفة من التوافق المهني بالنسبة للسن ، الجنس المستوى التعليمي، التدريب لذا يجب أن نضع في اعتبارنا هذه النواحي حتى تحكم على وجود توافق مهني أو عدم وجوده

6. يمكن فهم إتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحكمات السلوكية والحوادث .
7. العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي : الأجر ، الزملاء في العمل ، الشعور بالأمن، تقدير الذات ، تحقيق الذات ،إتاحة الفرص للترقية و العدالة . **(مكناسي محمد،2007،ص45-46)**

5) أسس التوافق المهني :

هناك أربعة أسس أو مقومات التوافق المهني، أي أنه لا يمكن للشخص أن يتوافق في بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي: القدرات والاستعدادات و الميول والسمات الشخصية.

أولا القدرات: إن القدرات تعني قدرة المرء الفعلية على انجاز عمل ما أو التكيف في العمل بنجاح ويتحقق ذلك بأفعال سواء كانت حسية أو ذهنية، وقد تكون فطرية أو مكتسبة وهنالك قدرات عامة وهي بمثابة عامل مشترك و بدرجات متفاوتة مع جميع القدرات الخاصة أو مجموعات منها ، ويقال القدرة على العمل للدلالة على المستوى الراهن لقدرة الفرد على أداء العمل سواء كان بفضل التدريب أو بدونه، فالقدرات بهذا المعنى متعددة فهناك القدرات الأولية والقدرة الاجتماعية والقدرة الحركية والقدرة العامة (الذكاء) والقدرة الخاصة والقدرة على حل المشكلات.

ثانيا الاستعدادات: وهي القابلية الفطرية لاكتساب معرفة معينة أو مهارات عامة أو خاصة أو نمط من الاستجابات بحيث يمكن للفرد الوصول إلى درجة من الكفاية أو القدرة إذا لقي التمرين الكافي.

ثالثا الميول : وهي اتجاهات محددة في تصاعد الحركة أو الفكرة صوب الهدف أو الغاية وقد يكون فطريا أو غريزيا أو مكتسبا بالخبرة والتعلم على أن يسير دوما نحو الهدف أو يسير في وجهة معينة. أو هي استعداد وجداني وانفعالي مكتسب يحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط أو بعمل معين وقد يكون مكتسبا أو فطريا، و للإشارة قد تكون لأساليب الرعاية الوالدية تأثير كبير على الميول المهنية .

رابعا السمات الشخصية: وهي ميزة فردية في الفكر أو الشعور أو الفعل قد تكون متوارثة أو تأتي بواسطة الاكتساب ، فالسمة نهج من السلوك يتميز به الفرد أو الجماعة وينجم عن عوامل وراثية أو بيئية. **(مطاطلة موسى،2010،ص67-68)**

6) عناصر التوافق المهني :

إن الحكم على العامل على أنه متوافقا مهنياً أو غير متوافق يتطلب منا معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها الحكم على توافق الفرد من عدمه، و يمكن حصرها من خلال المظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق المهني فيما يلي :

- القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الآخرين وتنميتها .
- القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها العامل في مهنته.
- القدرة على تقبل الذات والآخرين مع إدراك جوانب القوة و الضعف فيهم .
- القدرة على اتخاذ قرارات عملية .
- القدرة على الالتزام بمواعيد العمل والاهتمام و الاجتهاد في العمل .
- القيام بالأداء الوظيفي على الشكل الجيد
- الاستقرار والتوازن الانفعالي. **(حليوي،2014،ص108)**

يرى أبو النيل انه يمكن قياس التوافق المهني من خلال الوقوف على الرضا المهني الروح المعنوية الطموح، الإستعدادات والقدرات الميول والتاريخ المهني للفرد التوافق مع البيئة العامة أو مختلف العوامل المحيطة بالعمل التوافق مع مختلف التغيرات التي تطرأ عبر الزمن على العمل وما يحيط به.

ويمكن أيضا أن يعبر عنه بالعناصر التالية :

التوافق الشخصي : يقصد به رضا العامل عن مهنته، وشعوره بالسعادة والارتياح لها ، وانعدام الصراع الداخلي لمتطلباتها وواجباتها.

التوافق الانفعالي : يقصد به الرضا النفسي عن المهنة ، أو الشعور بالأمن ، والاستقرار والطمأنينة الإحداث التوازن النفسي ، والتحرر من القلق والإحباط والخوف من المستقبل.

التوافق الاجتماعي : يقصد به تكيف العامل وفقا لمعايير المجتمع وقيمه ، بحيث تصبح ثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده هي الموجه لسلوكه وميوله وأفكاره .

النمو المهني : يقصد به قدرة العامل على امتلاك الكفاءات العلمية والفنية، ونظرته إلى متطلبات المهنة اليومية والتقدم والنجاح في الطرق والأساليب المهنية التي يتبعها . **(محمود حليوي،2014،ص109)**

7) شروط التوافق المهني :

توجد شروط توفرها يضمن تحقيق التوافق المهني من بينها :

- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي .
- شعوره بأن صاحب العمل يقدره ويهتم به .
- إدراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه، يحرصون على مصالحه قدر حرصهم على مصالح العمل .
- حبه لنوع العمل الذي يؤديه .
- توفر فرص الترقية في العمل .
- توفر فرص التدريب المهني في العمل ..
- توفر فرص الاستفادة من أفكاره وأرائه الخاصة بالإنتاج وتحسينه .
- شعوره بالأمن والاستقرار النفسي في العمل .
- وكذلك هناك مجموعة من العلاقات في مجال العمل، يتيح توفرها للعامل الأمن النفسي والتوافق الصحيح مع أفراد المؤسسة وظروف العمل منها :
- علاقة العامل بعمله ، علاقته بنظام المؤسسة ، وعلاقته بالرؤساء ، علاقة العامل بزملائه ، وبظروف العمل ... الخ .
- ويعرض " ليتارت ليفي" بعض العوامل التي يراها مهمة في تحقيق التوافق المهني :
- أن يكون العمل مرغويا ومتنوعا ..
- أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.
- أن يشترك العمال في صنع القرار.
- أن يحتوي العمل على التدعيم الجماعي والمعرفة .
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل. **(زروقي ،2015،ص29-30)**

8) سوء التوافق المهني:

8.1. تعريف سوء التوافق المهني ومظاهره:

ان سوء التوافق المهني هو عجز العامل عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية أو لهما جميعاً مما يجعله غير راض عنها وغير مرضي عنه منها .

8.2. مظاهر سوء التوافق المهني فهي :

- سوء إنتاج العامل من حيث الكيف وقلته من حيث الكم.
- كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة إلى وقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء أداء عمله .
- يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله بالمصنع .
- يصبح العامل أكثر شغباً في تعامله مع رؤسائه وزملائه.
- إسراف العامل في الشكوى وتبدو عليه علامات ومظاهر التمرد على اللوائح والتعليمات والرؤساء بالمصنع وعدم الانصياع لذلك .
- السلوك العدواني والتخريبي للعامل وتحريض زملائه من العمال على الشكوى والتمرد ضد اللوائح ونظم العمل .
- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف.
- الإكثار من الحوادث ومن الأخطاء الفنية.
- إساءة إستخدام الآلات والأدوات والمواد الخام.
- كثرة التغيب والتمارض بعذر أو بدون عذر والإنتقال من عمل لآخر.
- نشر الإشاعات.
- عدم اللياقة النفسية من حيث قلة إحترام الذات والقلق والتوتر والعداوة وعدم الرضا عن الحياة والشكوى الجسدية وصعوبة النوم وقلة الشهية وتعاطي المخدرات واللجوء إلى العنف.
- ترك العمل ويمثل قمة عدم الرضا عن العمل وهناك ظروف أخرى لها أثر في ترك العمل مثل:
  أ. من العمال
  ب. صعوبة العمل وعدم ملاءمته لقدرات العاملين
  ت. الفرص المتاحة للإلتحاق بعمل آخر أعلى مكانة ودخلاً من العمل القديم.
  ث. وكذلك وجود إمكانية في العمل الجديد لتحقيق مطامح الفرد ، كأن يحصل على مركز رئاسي، أو أن يتخلص من رئيس متعسف، ومن زملاء غير متعاونين معه في العمل القديم.
- وغالباً ما ينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ذاتية تعود إلى العامل ذاته كنقص في كفاياته واستعدادته ومهاراته وعدم تناسبها مع متطلبات العمل الذي يؤديه أو لعدم تدريبه التدريب المناسب لأداء العمل أو من اعتلال صحته النفسية وقد ينشأ سوء التوافق أيضاً من عيوب البيئة المادية والبيئة الاجتماعية . **(كامل ،1996،ص167-168) (عزت، حسني، 1999،ص174-175)**

9) قياس التوافق المهني :

هناك العديد من الوسائل التي تمكننا من قياس التوافق المهني للعامل وتتمثل فيما يلى:

- مقياس لقياس الرضى الاجمالي عن العمل .
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو
- مقياس الرغبات وجوانب العمل المختلفة .
- مقياس لقياس مستوى الطموح .
- بطارية قدرات
- مقياس الميول .
- مقياس للانتاجية Productivity أو الكفاية الانتاجية efficiency
- مقاييس مقننة للغياب ، والحوادث ، والتنقل ، ومخالفات النظام ، والمشكاوى
- صحيفة متابعة للفرد في المعمل .
- محك للملاءمة المهنية Vocational Fitness يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسبا للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله .
- استبيان عن التاريخ المهنى Work history questionnaire يشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت ، مع وصف هذه الأعمال ومدة بقائه في كل منها ، ومستوى كل منها ، وسبب تركه لكل منها ، ووسائله في ايجاد المعمل ، وفترات تعطله ونرى أنه ، لكي نستخدم المقاييس السابقة لتحديد مدى توافق الفرد المهنى ، فانه ينبغى أن يسبق ذلك دراسة نظرية وتجريبية لكل مقياس التقدير الوزن الذي ينبغى إعطاؤه له داخل بطارية تجمعه وغيره على حسب ما تسفر عنه الدراسة من كفاءته في الدلالة على مدى توافق الفرد المهنى. **(عبد القادر طه،1983،ص56-57)**

10) طرق وسبل تحسين التوافق المهنى:

ان تحسين التوافق المهني يتطلب مجموعة من الطرق أو الاستراتيجيات التي تساهم في تحقيق التوازن والانسجام بين مهارات وقدرات العمال وبين بيئة العمل وتتمثل هذه الطرق فيما يلي:

- وضع العامل المناسب في المكان المناسب ولا يتم ذلك إلا من خلال عمليتي الاختبار المهنى والتوجيه المهنى، إن هذا الأسلوب من شأنه أن يقوى علاقة العمل بمهنته فيتمسك بها حيث يحقق ذاته من خلالها، فضلا عن المزايا والفوائد التي يمكن أن تحصدها الشركات أو المصانع .

– تقوية علاقة العامل بمؤسسته، فالعلاقة الحسنة تعكس التوافق المهنى للعامل، وفي ضوء ما تقدم ينبغى أن يكون بكل مؤسسة إنتاجية وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية، والتي يكون من بين أهدافها دراسة مشكلات العاملين والوقوف على مصادر الضغوط الخاصة بهم وكذلك المتغيرات الخاصة بتقبلهم أو رفضهم للمهنة، فدراسة هذه المتغيرات يمكن أن تساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية المشكلات العاملين والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم.

– إن ديناميات التوافق النفسى المهنى تعتمد على خلق الانسجام بين العامل وعمله، فالتوافق إذن علاقة دينامية بين العامل وعمله الذي يتضمن الآلات والظروف الفيزيقية والعلاقة بالزملاء والمشرفين ... إلخ) **(علي حمدي،2012،ص22)** وإذا أردنا أن نحقق توافقا نفسيا مهنيا للعامل فعلينا تقوية العلاقة بين الرئيس والمرءوس، ولن يتم ذلك إلا من خلال الاعتبارات الآتية:

- أن تكون العلاقة بين الرئيس والمرءوس قائمة على الاحترام المتبادل. وأن يكون قوامها الود والدفء.
- أن يكون للعمال حضور وتمثيل قوى في مجلس الإدارة والنقابة، حتى يشعرون بذواتهم ويقوى انتماؤهم للعمل .
- عدم تنفيذ لوائح وقوانين الشركة تنفيذا حرفيا، وإنما لا بد من تلمس روح هذه القوانين والعمل من خلالها، فمرونة تطبيق اللوائحمطلوبة.
- أن يسلك رئيس العمل سلوكا مثاليا يحتذى به، فيقدم للمرء وسين النماذج السلوكية التي ينبغى أن يسلكوا وفقا لها .
- فتح أبواب الترقى أمام العاملين، فهذا من شأنه أن يعاونهم على النمو المهنى وأن يعود بالخير على العاملين وأرباب العمل.
- تقوية علاقة العامل بزملائه، ويعية هذا من أهم أبعاد التوافق الهرير والنفسي، وهذا يدعونا للتوصية بتنقية أجواء العمل من السالمية والمتقارن المذمومة، إن علاقة العامل بزملائه تعتمد على اعتبارين رئيسين هما التعاون والمنافسة، فضلا عن إثراء الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة الإنتاجية ولن يتم ذلك إلا من خلال تعددية الأنشطة وإثرائها حيث الرحلات والحفلات والمسابقات الاجتماعية والرياضية.

– إن التوافق المهنى يعنى باختصار تقبل العامل لمهنته، ولن يتقبل العامل المهنة إلا إذا اختار العمل الذي يناسب قدراته ويتفق مع ميوله واستعدادته وكذلك سماته الشخصية. وفي ضوء ما تقدم فإنه ينبغى على

أصحاب العمل أن يوظفوا مبدأ الاختيار والتوجيه المهني)، حيث إن هذا المبدأ يكفل رفع معدلات الإنتاج وكذلك يزيد من رضا العامل عن مهنته.

- خلق المواءمة بين العامل والآلة يكفل لنا أمنا صناعيا ونفسيا جيدا، كما يعمل على تقوية التوافق المهني. إن تعامل الفرد مع الآلة يحتاج من المؤسسة إلى تدريب جيد حتى تضمن تقليل الإصابات والحوادث عملا أثناء العمل. بالحكمة القائلة: (إن زيادة العرق أثناء التدريب يؤدى لتقليل الإصابات).
- إن التوافق المهني للفرد لا يستمد من خلال البيئة الداخلية للعمل فقط إذ إن مؤسسة الإنتاج تتأثر بالمجال الحيوى والوسط الاجتماعي المحيط بهذه المؤسسة، هذا فضلا عن أن رضا الفرد عن الحياة أو عن المهنة تحدده عدة قوى داخل المؤسسة وخارجها، وإن قيمة الفرد ترتبط بعوامل مهنية داخل المؤسسة وعوامل اجتماعية أخرى خارج المؤسسة، ويلاحظ أن أي خلل في التوافق الأسرى يؤثر في بقية مجالات التوافق وفروعه المختلفة، وباختصار إن مشكلات العامل داخل المصنع قد تكون من داخل المصنع وربما تكون من خارجه وحتى تخلق توافقا مهنيا جيدا للعامل علينا أن نحل مشكلاته على المستويين الداخلي والخارجي للمؤسسة. **(علي حمدي،2012،ص22-24)**

اضافة الى:

- **الخدمات الاستشارية :** قد يحتاج العامل إلى خدمات مختلفة، فإذا لم يستطع الحصول عليها فإنها تكون سببا في شعوره بالقلق وسوء التكيف مع بيئته، وهذه الخدمات تحتاج لخبرة أشخاص يتخصصون في النواحي الطبية والتربوية وغيرها .
- **توفير بيئة مناسبة للعمل :** بالإضافة إلى ما تقدم فإنه على إدارة المصنع أن توفر بيئة العمل المناسبة للعامل لتأدية عمله على أحسن وجه مثل تزويده بالأدوات والمواد المناسبة التي تساعد على الإنتاج بكفاية وبحد أدنى من المجهود والتي تساعد على إشباع حاجاته المختلفة بالإضافة إلى توفير الظروف الفيزيقية المناسبة للعمل من حيث الإضاءة والتهوية والضوضاء .... إلخ. وفي رأينا أن الاهتمام بالأنشطة والخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية وبرامج الرحلات والحفلات والمصايف وخدمات الإسكان وتكريم العاملين الممتازين والاحتفاء بهم، وكذا إنشاء النوادي الخاصة للعمال بهذه المصانع لمزاولة كافة الأنشطة في أوقات فراغهم وكذلك الاهتمام بالعلاقات الإنسانية ومجاملة العمال في المناسبات والاهتمام بهم، وطرق الإدارة الديموقراطية وغيرها يضفي مناخ عمل مناسب ويسهم أيضاً في حل مشكلات سوء التوافق. **(كامل محمد،1996،ص172)**

أما عبد العزيز ابراهيم (2013)، فقد عرض مجموعة من الطرق لتحسين توافق العمال مع العمل ومن أهمها:

- وضع العامل في المكان الملائم له من حيث عمليتي التوجيه والاختيار المهني .
- تقوية علاقة العامل بمؤسسته .
- دراسة مشكلات العاملين والبحث عن حلول لها .
- خلق الانسجام بين العامل وعمله ، ويتم ذلك من خلال :
- .جعل العلاقة بين الرئيس والمرؤوس قائمة على الاحترام المتبادل .
- تحسين الانتماء للعمال بتمثيل بعضهم في مجلس الإدارة والنقابة .
- مرونة تطبيق اللوائح والقوانين وعدم تنفيذها تنفيذاً حرفياً .
- ممارسة رئيس العمل سلوكاً مثالياً .
- فتح أبواب الترقي أمام العاملين ويكون المعيار هو الكفاءة وليست الواسطة أو المحسوبية .
- تقديم الحوافز والمكافآت للمجيدين من العمال المحاسبية للمقصرين .
- تقوية علاقة العامل بزملائه إثراء للحياة الاجتماعية داخل المؤسسة .
- تطبيق مبدأ التوجيه والاختيار المهني من قبل أصحاب العمل .
- المواءمة بين العامل والآلة وظروف وبيئة العمل .
- التوافق المهني للفرد يستمد من البيئة الداخلية والخارجية للعمل ، لا بد من مراعاة مشكلات العامل الداخلية والخارجية لأن كل منها يؤثر وتأثر بالآخر . **(عبد العزيز ابراهيم،2013،ص82)**

خلاصة الفصل

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل تبين بأن التوافق المهني للفرد يعتبر عاملا حاسما يحدد مدى نجاحه أو اخفاقه في عمله والبيئة المحيطة به، وكلما كان الفرد متكيفا مع عمله وزملائه كلما زاد استقراره وتحقق رضاه الوظيفي والذي بدوره يدفعه الى تحقيق أهدافه واشباع رغباته، على عكس الفرد الذي يتمتع بسوء التوافق، فنراه يعاني من انخفاض في مستوى الأداء والشعور بعدم الرضا الوظيفي، وقد يؤدي به الى الاحتراق النفسي كما ذكر في بعض الدراسات والذي قد يزيد من احتمالات الاستقالة وترك العمل .

لذا فان الاهتمام بموضوع التوافق المهني وزيادة وعي العمال بالوسائل والطرق التي يمكن من خلالها تحسين توافقهم المهني يعتبر استثمارا حقيقا في تحسين جودة الحياة المهنية وتحقيق الأهداف، كما يساهم ايضا في نجاح المؤسسات ورفع كفاءتها على المدى البعيد.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الدراسة الاستطلاعية

1. تعريف الدراسة الاستطلاعية
2. أهداف الدراسة الاستطلاعية
3. منهج الدراسة
4. محددات الدراسة
5. خصائص العينة الاستطلاعية
6. أدوات الدراسة

1) الدراسة الاستطلاعية:

هي نوع من الدراسات تستخدم في المراحل الأولى من البحث العلمي بهدف استطلاع الميدان و جمع المعلومات الأولية حول ظاهرة أو مشكلة معينة وكذا استكشاف الموضوع وفهم مختلف ابعاده وجوانبه وذلك لتحديد المشكلات وصياغة الأسئلة البحثية المناسبة أو لاختيار الأدوات والأساليب المناسبة لهذه الدراسة.

2) أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- تحديد ميدان الدراسة والمتمثل في المؤسسات والمراكز البيداغوجية.
- التعرف على مجتمع وعينة الدراسة والمتمثلة في معلمي التربية الخاصة.
- تحديد الأيام و الأوقات التي ستجرى فيها الدراسة الأساسية.
- التعرف على المشكلات والعراقيل التي يمكن أن تواجه الباحث عند تطبيق الدراسة الأساسية.

3) منهج الدراسة:

يعتبر المنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقائق في العلوم المختلفة بوساطة مجموعة أو طائفة من القواعد والتي تهيمن على العقل وتحدد عملياته من أجل الوصول عن طريق ذلك إلى نتائج معلومة. **(المشهداني، 2019،ص115)**

كما يعرف على انه: "أسلوب منظم للتفكير يعتمد على الملاحظة العلمية والحقائق والبيانات لدراسة الظواهر الاجتماعية والاقتصادية دراسة موضوعية بعيدة عن الميول والأهواء الشخصية للوصول إلى حقائق علمية يمكن تعميمها والقياس عليها. **(المشهداني، 2019،ص119)**

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتبر من أهم المناهج المستخدمة في ميدان البحث العلمي لاسيما في مجال العلوم الاجتماعية حيث يهتم بدراسة الظواهر والأحداث ، كما هي من حيث خصائصها وأشكالها ، والعوامل المؤثرة في ذلك فهو يدرس حاضر الظواهر والأحداث عن طريق توصيفها ، مع جميع الجوانب والأبعاد ، ويهدف لاستخلاص الحلول وتحديد الأسباب ، والعلاقات التي أدت إلى هذه الظواهر والأحداث ، وكذلك تحديد العلاقات مع بعضها ، والعوامل الخارجية المؤثرة بها ، للاستفادة منها في التنبؤ بمستقبل هذه الأحداث والظواهر . **(دشلي،2016،ص61)**

كما تم الاستعانة بأسلوب دراسة حالة والذي يقوم على جمع بيانات ومعلومات عن حالة فردية واحدة أو عددا من الحالات بهدف الوصول الى فهم أعمق للظاهرة المدروسة وما يشبهها من ظواهر. **(سرحان علي، 2019، ص56)**

4) محددات الدراسة:

محددات جغرافية: تمت إجراءات الدراسة التطبيقية في (04) أماكن تمثلت في مايلي:

1. المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ايسطو وهران بمرسوم إنشاء 267/90 المؤرخ في 1990/09/15 والذي تم افتتاحه في 2006/10/20 وهو مؤسسة تربوية بيداغوجية للتكفل بالأطفال المعوقين ذهنيا لمده تكفل تمتد من (ثلاث سنوات إلى 18 سنة)، وذلك بهدف إكسابهم الاستقلالية والتربية والتعليم إضافة إلى إدماجهم في الوسط المدرسي العادي أو في التكوين المهني وضمان متابعتهم.

نظام التكفل البيداغوجي للمركز هو نصف يوم مع وجبة داخلية وهو مركز تابع لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة وتتكون المصلحة البيداغوجية من :

- _ رئيس مصلحه التربية والبيداغوجية.
- _ رئيسه مصلحه الاستقبال والإيواء.
- _ طبيب عام رئيسي.
- _ أخصائية في علم النفس التربوي .
- _ أخصائيه نفسانيه أرطفونية.
- _ مربيه متخصصة رئيسية.
- _ وعدد من المربيين المتخصصين .

2. مدرسة الأطفال المعاقين سمعيا وهران (واري ناصر) التي تقع بشارع بوقرة خليفة حي قمبيطة ولاية وهران، تم تأسيسها سنة 1976م. بنظام نصف داخلي مع توفير النقل والمطعم.

تتكون المدرسة من طابقين و 16 قسما منها قسمان لفصل التنطيق في الطابق الأرضي وقسم خاص بذوي الإعاقة المزدوجة وقاعة نفسية حركية. أما الطابق الأول فهو مخصص للطاقم الإداري والأخصائيين الذين بلغ عددهم 3 أخصائيين في علم النفس العيادي، مختصة في تصحيح النطق واللغة، ومختصة بيداغوجية في علم النفس التربوي. والطابق الثاني مخصص لأقسام التدريس كما يتضمن قاعة إعلام آلي وقاعة خاصة للأشغال اليدوية.يبلغ إجمالي طاقة الإستيعاب 170طفلا ويتم التكفل ب168 تلميذا يبلغ عدد المعلمين 20 معلما منقسمين الى معلمين الطور الابتدائي والمتوسط.

3. المركز البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا- مسرغين يعود تأسيسه إلى تاريخ 04/04/185 الفئة المستفيدة المرضى المزمنون ، المسنون، اليتامى والطفولة المسعفة تخت رعاية الراهبات وطبقا للمرسوم رقم 29.81

المؤرخ في 27/10/1981، أصبحت المؤسسة تتكفل بالأطفال المختلفين ذهنيا. بحيث يهتم المركز باستقبال الأطفال المختلفين ذهنيا ومتلازمة داون و دوي اضطراب التوحد قصد تحقيق الاستقلالية و التعلم والتوجيه الأكاديمي و الاجتماعي.

ويتكون الطاقم التقني البيداغوجي من:

1 رئيسة مصلحة تقنية بيداغوجية
2 مراقب عام
3 النفسانية عيادية
4 أخصائية أرطفونية مرتين في الأسبوع
5 مختص نفسي تربوي
6 معلمين متخصصين رئيسين
7 مربي مختص رئيس
8 مربون متخصصون رئيسيون

اما قدرة الاستيعاب المركز فتسع 60 طفلا في الحقيقة ولكنه يتكفل ب90 طفلا يتراوح أعمارهم مابين 03 سنوات إلى 18 سنة

4. عيادة "أثر الفراشة " للعلاجات النفسية والأرطفونية التيتقوم بالتكفل بالأطفال والمراهقين وبجلسات الإرشاد الوالدي) تقع العيادة في حي الشهداء (الياسمين2) بمدينة وهران وتظم غرفتين للعمل مع الأطفال و مكتب الفحص، تحتوي العيادة على فريق علاجي متكامل يتشارك التكفل بالأطفال التوحديين من السبت إلى الأربعاء.

محددات زمانية: تمثلت مده إجراء الدراسة لثلاثة أشهر، من شهر مارس الى غاية شهر ماي 2025.

5) مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة من 52 معلما ومربيا لذوي الاحتياجات الخاصة في بعض المراكز البيداغوجية المتواجدة في وهران كما هو موضح في الجدول الاتي:

الجدول رقم (04): يوضح عدد المعلمين في كل مركز

المركز	عدد المعلمين
المركز النفسي البيداغوجي للمعاقين ذهنيا ايسطو وهران	14
المركز البيداغوجي للمعاقين ذهنيا مسرغين	15
مدرسة المعاقين سمعيا وهران (واري ناصر)	20
عيادة "أثر الفراشة" للعلاجات النفسية والأرطفونية	3

6) الأدوات المستخدمة في البحث :

أ. الملاحظة:

والتي تعرف بأنها المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة، وتسجيل الملاحظات أولا بأول، كذلك الاستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج، والحصول على أدق المعلومات. **(محمد سرحان علي المحمودي، 2019، ص149)**

ب. المقابلة:

هي مجموعة من الأسئلة والاستفسارات والإيضاحات التي يطلب الإجابة عنها والتعقيب عليها وجها لوجه بين الباحث والأشخاص المعنيين بالبحث أو عينة ممثلة لهم.

ويعرفها أحد الباحثين بأنها : "محادثة موجهة بين الباحث والشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين، يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة". والمقابلة كأداة من أدوات جمع البيانات هي وسيلة شفوية مباشرة أو هاتفية أو تقنية لجمع البيانات، يتم خلالها سؤال فرد أو خبير عن معلومات لا تتوفر عادة في الكتب أو المصادر الأخرى. **(سعد سلمان المشهداني، 2019، ص157)**

وقد تم الاعتماد على المقابلة والتي تم اعدادها من قبل الباحثة كأداة كيفية بما يتناسب مع أهداف الدراسة والتي تضمنت مجموعة من الأسئلة تم طرحها معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، بهدف دعم النتائج الكمية للمقياسين وتعزيز مصداقيتهما.

ج. مقياس التوافق المهني:

عبارة عن مقياس من تصميم الباحثة بدرية محمد يوسف الرواحية، حيث كان في صورته الأولية مكون من (60) عبارة، موزعة على خمسة أبعاد، ثم أصبحت الاستبانة مكونة من (59) عبارة بعد التحكيم، موزعة على خمسة أبعاد رئيسية، وكل بعد تندرج تحته عدد من العبارات.

إجراءات صدق وثبات مقياس التوافق المهني:

أولاً: الصدق

لتحديد مؤشرات صدق الأداة في مقياس التوافق المهني استخدمت الباحثة صدق المحكمين والصدق البنائي، وفيما يلي وصفا لهما:

الصدق الظاهري

للتأكد من صدق الأداة قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص من قسم علم النفس التربوي ومركز الإرشاد الطلابي، وممن لهم علاقة بموضوع الدراسة من جامعة السلطان قابوس، ومن أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة نزوى، وذلك للكشف عن مدى صدق عبارات الأداة، ومدى ملائمتها لقياس ما وضعت لقياسه، وقد بلغ عدد المحكمين (١٣) محكماً ،وطلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم على عبارات المقياس من أجل التأكد من شمولية أداة الدراسة من حيث الصياغة اللغوية، ومناسبة العبارة للمجالات، وحذف أو تعديل، أو إضافة ما يرونه مناسبا، حيث اعتمدت الباحثة موافقة (80) مؤشراً على صدق المقياس، وتم إجراء التعديلات المناسبة بناء على ملاحظات المحكمين بتعديل بعض العبارات، أو إعادة صياغتها لتتناسب والمجال الذي وضعت من أجله، وأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية (59) عبارة

تقيس التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، موزعة على خمسة أبعاد رئيسية، ومتدرجة حسب مقياس رباعي.

الصدق البنائي:

للتحقق من صدق البناء تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية، حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة من مجتمع الدراسة مكونة من (60) موظفا وموظفة، وبعد تصحيح إجاباتهم تم استخدام معامل ارتباط بيرسون المعرفة ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه.

ثانيا: ثبات المقياس:

الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ:

تم التأكد من ثبات الأداة من خلال تطبيقه على (60) موظف من غير عينة الدراسة وهم مجموعة عشوائية، وتم احتساب معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ)، وقد بلغ الثبات الكلي لأبعاد الدراسة (907).

الثبات بالإعادة:

تم التأكد من ثبات الأداة من خلال إعادة تطبيقه على (60) موظف من غير عينة الدراسة وهم مجموعة عشوائية، بفاصل زمني مدته أسبوعين بين التطبيقين.

تصحيح المقياس:

يشمل المقياس خمسة أبعاد الأداء المهني التوافقي الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة، البعد الذاتي البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي، وعبارات المقياس موزعة بين العبارات الإيجابية والعبارات السلبية، حيث بلغ عدد العبارات الإيجابية (39)، في حين بلغ عدد العبارات السلبية (20)، وتتم الإجابة عن عبارات مقياس التوافق المهني عن طريق اختيار المستجيب بديل من أربعة بدائل هي : (ينطبق تماما – ينطبق غالبا – ينطبق أحيانا – لا ينطبق إطلاقا) ، ولغايات التصحيح أعطيت التوازن (4-3-2-1) عبارات موجبة الاتجاه، و (1-2-3-4) العبارات السالبة وقد تم تحديد مستوى التوافق المهني استنادا إلى المعيار المشتق على النحو التالي:

جدول رقم (05) يوضح درجة التوافق المهني والمدى المتوسط.

مستوى التوافق المهني	المدى المتوسط
درجة كبيرة جدا	4 – 3.26
درجة كبيرة	3.25 – 2.5
درجة متوسطة	2.49 – 1.75
درجة قليلة	1.74 – 1

(بدرية محمد،2016، ص71-76)

د. مقياس إدراك الضغط النفسي للفنستاين. Le_venstein

وصف الإختبار:

أعد هذا الإختبار من طرف الباحث لفنستاين و آخرين (Levenstein et al) سنة (1993) بهدف قياس مؤشر إدراك الضغط، يتكون هذا الإختبار من 30 عبارة غير منها بنود مباشرة وبنود غير مباشرة.

البنود المباشرة : تمثل 28 عبارة وتتمثل في العبارات رقم (2، 3، 4، ،5 ، 6، 8، 9، 11 ،12، 14 ،15، 16، 18، 19، 20، 22، 23، 24، 26، 27، 28، 30)

وتدل هذه العبارات على وجود مؤشرات الضغط المرتفع عندما يجيب عليها المفحوص بالقبول إتجاه الموقف، وعلى مؤشر إدراك الضغط المنخفض عندما يجيب عليها بالرفض.

البنود غير مباشرة : تشمل (08) عبارة المتمثلة في العبارات رقم: (1، 7، 10، 13، 17، 21، 25، 29) وتدل على وجود مؤشر إدراك الضغط المرتفع عندما يجيب عليها بالرفض وعلى مؤشر إدراك الضغط المنخفض عندما يجيب عليها بالقبول.

كيفية تطبيق المقياس:

يقوم الفاحص بشرح التعليمة للفرد المعرض الوضعية القياس النفسي وتتمثل التعليمة أمام كل عبارة من العبارات التالية ضع العلامة (×) في الخانة التي تصف ما ينطبق عليك عموما، وذلك خلال سنة أو سنتين الماضيتين ، أجب بسرعة دون أن تزعج نفسك بمراجعة إجابتك وإحرص على وصف مسار حياتك بدقة خلال هذه المدة. هناك أربع إختيارات عند الإجابة على كل عبارة من عبارات الإختيار وهي بالترتيب:

تقريبا أبدا. أحيانا. كثيرا. عادة.

كيفية تصحيح الإختبار:

إن كيفية تصحيح وتنقيط عبارات الإختبارات يتم التدرج فيها من 1 إلى 4 نقاط ، و هذه الدرجات تتغير حسب نوع البنود ، فالبنود المباشرة تنقط من 1 إلى 4 من اليمين (تقريبا أبدا) إلى اليسار (عادة).

أما البنود غير المباشرة فقط من 4 إلى 1 من اليمين (تقريبا أبدا) إلى اليسار (عادة)

والجدول التالي يوضح ذلك ، إذ بعد تنقيط كل بند ، نقوم بجمع الدرجات المحصل عليها لإيجاد الدرجة الكلية للاختبار.

جدول رقم (06) يمثل كيفية تنقيط إختبار إدراك الضغط لفستاين "Levenstein

البنود / الاختبار	بنود مباشرة	بنود غير مباشرة
1- تقريبا أبدا	نقطة	4 نقاط
2- أحيانا	نقطتان	3 نقاط
3- كثيرا	3 نقاط	نقطتان
4- عادة	4 نقاط	نقطة

الأساليب الإحصائية الخاصة بالمقياس:

يتغير التنقيط حسب نوع البنود مباشرة أو غير مباشرة، و يستنتج مؤشر إدراك الضغط في هذا المقياس، وفق المعادلة التالية:

$$\text{مؤشر ادراك الضغط} = \frac{\text{الدرجة الخام} - \mathbf{30}}{\mathbf{90}}$$

يتم الحصول على القيم الخام بجمع كل النقاط المتحصل عليها في الإختبار من البنود المباشرة وغير المباشرة، و تتراوح الدرجة الكلية بعد حساب مؤشر إدراك الضغط من الصفر (0) ويدل على أدنى مستوى من الضغط إلى واحد (1) ويدل على أعلى مستوى ممكن من الضغط .

صدق وثبات المقياس:

الصدق:

حسب دراسة للفنستاين التي قام بها للتحقق من صدق المقياس باستخدام الصدق التلازمي، الذي يركز على مقارنة مقياس إدراك الضغط مع المقياس الآخر للضغط، أظهرت النتائج أن هناك ارتباطا قويا بهذا المقياس مع سمة القلق الذي يقدر ب 0.75 ومع مقياس إدراك الضغط كوهن ويقدر ب 0.73 بينما سجل ارتباط معدل يقدر ب 0.56 مع مقياس الاكتئاب وارتباط ضعيف يقدر ب 0.35 مع مقياس قلق الحالة.

الثبات:

قام لفنستاين بقياس التوافق الداخلي للاستبيان باستعمال عامل (ألفا) فأظهر وجود تماسك قوي يقدر ب 0.90 كما ظهر قياس ثبات المقياس باستعمال طريقة تطبيق وإعادة التطبيق بعد فاصل زمني يقدر بثمانية أيام وجود معامل ثبات مرتفع يقدر ب 0.80، يشير لفنستاين وآخرون سنة (1993) بأن هذا الاستبيان يعتبر أداة ثمينة وإضافية لوسائل البحوث النفسية والجسدية، ويمكن أن يكون عاملا تنبؤيا هاما للحالة الصحية للفرد لاحقا. **(دعو، شنوفي،2013، 112-113)**

الفصل الخامس: الدراسة الأساسية

1. مواصفا العينة الأساسية حسب المتغيرات
2. نتائج مقياس التوافق المهني
3. نتائج مقياس الضغط النفسي
4. نتائج المقابلة الموجهة

1) مواصفات العينة الأساسية حسب المتغيرات:

أولا: متغير الجنس:

الجدول رقم (07): يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
اناث	40	%88,8
ذكور	5	%11
المجموع	45	%100

التعليق: يتضح من الجدول رقم (07) أن هناك تباين واضح بين الفئتين، اذ نجد أن عدد الاناث أكبر من عدد الذكور بمجموع 40 أنثى بنسبة تمثل 88,8%، بينما بلغ عدد الذكور 5 أفراد فقط بنسبة مئوية تقدر ب 11%.

ثانيا: متغيرالسن:

جدول رقم(08): يبين خصائص العينة حسب متغير السن

الفئة العمرية	عدد الأفراد	النسبة المئوية للفئة
من 21 الى 33 سنة	23	%51,1
من 34 الى 45 سنة	10	%22,2
من 46 الى 58 سنة	12	%26,6
المجموع	45	%100

التعليق: يتضح من الجدول رقم (08) أن هناك تباين ملحوظ بين الفئات العمرية الثلاث من حيث توزيع عدد المعلمين، فنجد أن الفئة العمرية الممتدة (من 21 الى 33 سنة) تعد الأكثر تمثيلا ضمن العينة المدروسة بمجموع 23 معلما من أصل 45، بنسبة اجمالية تقارب 51,1% من العينة الكلية.

أما الفئة العمرية (من 34 الى 45 سنة) فتضم مجموع 10 معلمين من أصل 45 معلم بنسبة اجمالية قدرها 22,2% من العينة الكلية.

وأخيرا نجد الفئة العمرية من 46 الى 58 سنة والتي تضم 12 معلما من أصل 45 بنسبة اجمالية تقدر ب 26,6% من العينة الكلية.

من خلال الجدول يمكن القول بأن الفئة العمرية الأصغر (21 – 33 سنة) هي التي تشكل الغالبية مقارنة مع الفئتين الأكبر سنا.

ثانيا: متغير سنوات الخبرة:

الجدول رقم (09): يوضح مواصفات العينة حسب متغير سنوات الخبرة

فئات سنوات الخبرة	عدد الافراد	النسبة المئوية للفئة
من سنة الى 11 سنة	32	%71,1
من 12 سنة الى 22 سنة	8	%17,7
من 23 سنة الى 33 سنة	5	%11,1
المجموع	45	%100

التعليق: من خلال الجدول رقم (09) يمكن القول بأن هناك تفاوت ملحوظ بين فئات سنوات الخبرة الثلاث من حيث توزيع عدد المعلمين، فنجد أن فئة الخبرة (سنة – 11 سنة) تعد الأكثر تمثيلا ضمن العينة الاجمالية، بمجموع 32 معلما من أصل 45، بنسبة اجمالية تقدر ب 71,1% من العينة الكلية.

أما فئة الخبرة (12 سنة – 22 سنة) فتضم 8 معلمين من أصل 45 معلم بنسبة اجمالية قدرها 17,7% من العينة الكلية.

واخر فئة هي (23 سنة – 33 سنة) والتي تضم 5 معلمين بنسبة 11,1% .

من خلال الجدول يمكن القول بأن فئة الخبرة الأصغر (من سنة الى 11 سنة) هي الأكثر تمثيلا وهذا يعكس ما جاء في الجدول رقم (08) من حيث الفئة العمرية الأصغر سنا.

2) نتائج مقياس التوافق المهني:

جدول رقم (10) يوضح نتائج المعلمين على مقياس التوافق المهني

أفراد العينة	الجنس	الدرجة	المتوسط الحسابي	مستوى التوافق المهني
1	أنثى	219	3.71	درجة كبيرة جدا
2	ذكر	233	3.94	درجة كبيرة جدا
3	أنثى	218	3.69	درجة كبيرة جدا
4	أنثى	177	3	درجة كبيرة
5	أنثى	140	2.37	درجة متوسطة
6	أنثى	151	2.55	درجة كبيرة
7	ذكر	212	3.59	درجة كبيرة جدا
8	أنثى	185	3.13	درجة كبيرة
9	أنثى	155	2.62	درجة كبيرة
10	أنثى	138	2.33	درجة متوسطة
11	أنثى	164	2.77	درجة كبيرة
12	أنثى	184	3.11	درجة كبيرة

13	أنثى	197	3.33	درجة كبيرة جدا
14	أنثى	159	2.69	درجة كبيرة
15	أنثى	140	2.37	درجة متوسطة
16	أنثى	144	1.93	درجة متوسطة
17	ذكر	165	2.79	درجة كبيرة
18	أنثى	203	3.44	درجة كبيرة جدا
19	أنثى	109	1.84	درجة متوسطة
20	أنثى	190	3.22	درجة كبيرة
21	أنثى	199	3.37	درجة كبيرة جدا
22	أنثى	207	3.50	درجة كبيرة جدا
23	أنثى	152	2.57	درجة كبيرة
24	أنثى	146	2.47	درجة متوسطة
25	أنثى	199	3.37	درجة كبيرة جدا
26	أنثى	142	2.40	درجة متوسطة

27	ذكر	158	2.67	درجة كبيرة
28	أنثى	196	3.32	درجة كبيرة جدا
29	أنثى	193	3.27	درجة كبيرة جدا
30	أنثى	218	3.69	درجة كبيرة جدا
31	أنثى	160	2.71	درجة كبيرة
32	أنثى	168	2.84	درجة كبيرة
33	أنثى	166	2.81	درجة كبيرة
34	ذكر	152	2.57	درجة كبيرة
35	أنثى	160	2.71	درجة كبيرة
36	أنثى	216	3.66	درجة كبيرة جدا
37	أنثى	198	3.35	درجة كبيرة جدا
38	أنثى	86	1.45	درجة قليلة
39	أنثى	153	2.59	درجة كبيرة
40	أنثى	180	3.05	درجة كبيرة

41	أنثى	202	3.42	درجة كبيرة جدا
42	أنثى	203	3.44	درجة كبيرة جدا
43	أنثى	172	2.91	درجة كبيرة
44	أنثى	171	2.89	درجة كبيرة
45	أنثى	176	2.98	درجة كبيرة

التعليق: من خلال الجدول رقم (10) يتضح بأن هناك تنوعا في درجات التوافق المهني للمعلمين حيث تراوح بين (درجة قليلة ، درجة متوسطة، درجة كبيرة و درجة كبيرة جدا) ، الا أننا نجد تكرارا كبيرا للدرجتين (كبيرة) و (كبيرة جدا) على عكس باقي الدرجتين والتي لم تتكرر كثيرا في الجدول.

3) نتائج مقياس الضغط النفسي:

الجدول رقم (11): يبين نتائج المعلمين على مقياس ادراك الضغط النفسي

أفراد العينة	الجنس	الدرجة الخام	مؤشر ادراك الضغط	مستوى الضغط
1	أنثى	56	0.28	مستوى منخفض
2	ذكر	44	0.15	مستوى منخفض
3	أنثى	60	0.33	مستوى منخفض
4	أنثى	85	0.61	مستوى متوسط
5	أنثى	88	0.64	مستوى متوسط

6	أنثى	44	0.15	مستوى منخفض
7	ذكر	75	0.5	مستوى متوسط
8	أنثى	61	0.34	مستوى متوسط
9	أنثى	70	0.44	مستوى متوسط
10	أنثى	91	0.67	مستوى مرتفع
11	أنثى	61	0.34	مستوى متوسط
12	أنثى	59	0.32	مستوى منخفض
13	أنثى	65	0.38	مستوى متوسط
14	أنثى	85	0.58	مستوى متوسط
15	أنثى	75	0.5	مستوى متوسط
16	أنثى	80	0.55	مستوى متوسط
17	ذكر	67	0.41	مستوى متوسط
18	أنثى	59	0.32	مستوى منخفض
19	أنثى	80	0.55	مستوى متوسط

20	أنثى	54	0.26	مستوى منخفض
21	أنثى	83	0.83	مستوى مرتفع
22	أنثى	51	0.23	مستوى منخفض
23	أنثى	60	0.33	مستوى منخفض
24	أنثى	74	0.48	مستوى متوسط
25	أنثى	71	0.45	مستوى متوسط
26	أنثى	76	0.51	مستوى متوسط
27	ذكر	79	0.54	مستوى متوسط
28	أنثى	74	0.48	مستوى متوسط
29	أنثى	59	0.32	مستوى منخفض
30	أنثى	89	0.65	مستوى متوسط
31	أنثى	76	0.51	مستوى متوسط
32	أنثى	87	0.63	مستوى متوسط
33	أنثى	72	0.46	مستوى متوسط

34	ذكر	81	0.56	مستوى متوسط
35	أنثى	44	0.15	مستوى منخفض
36	أنثى	63	0.36	مستوى متوسط
37	أنثى	73	0.47	مستوى متوسط
38	أنثى	64	0.37	مستوى متوسط
39	أنثى	57	0.3	مستوى منخفض
40	أنثى	83	0.58	مستوى متوسط
41	أنثى	77	0.52	مستوى متوسط
42	أنثى	63	0.36	مستوى متوسط
43	أنثى	68	0.42	مستوى متوسط
44	أنثى	65	0.38	مستوى متوسط
45	أنثى	74	0.48	مستوى متوسط

التعليق: من خلال الجدول رقم (11) يمكن أن نرى مستويات الضغط لكل فرد من العينة والتي كانت تتوزع بين (منخفض، متوسط و مرتفع) ، كما نلاحظ تركز واضح للمستوى المتوسط مقارنة بباقي المستويات.

4) نتائج المقابلة الموجهة:

أولا : الأسئلة المغلوقة

السؤال الأول: هل تشعر بالحماس والتحفيز عند استعدادك للذهاب للعمل؟

الخيار	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
نعم	4	%8,89	25	%55,55	29	%64,44
لا	1	%2,22	15	%33,33	16	%35,55
المجموع	5	%11,11	40	%88,88	45	%100

الجدول رقم (12) يوضح أجوبة المعلمين على السؤال الأول

التعليق: من خلال الجدول رقم (12) يمكن الاشارة الى أن غالبية المعلمين يشعرون بالحماس والتحفيز عند التوجه للعمل، حيث بلغت نسبة المستجيبين بـ"نعم" 64.44% من العينة الاجمالية (29 معلما من أصل 45). كما نجد أن من بين 5 ذكور أجاب 4 بـ"نعم" بنسبة 8,89% و1 بـ"لا"، أي بنسبة 2,22%. أما بالنسبة للاناث فأجابت 25 من أصل 40 بـ"نعم" أي بنسبة 55,55% و15 بـ"لا" أي بنسبة تقدر ب 33,33%.

السؤال الثاني: هل تشعر بالانجاز والتقدم عند انقضاء يومك في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة؟

الخيار	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
نعم	4	%8,89	31	%68,89	35	%77,78
لا	1	%2,22	9	%20	10	%22,22
المجموع	5	%11,11	40	%88,89	45	%100

الجدول رقم (13) يوضح أجوبة المعلمين على السؤال الثاني

التعليق: من خلال الجدول رقم (13) يمكن القول بأن غالبية المعلمين يشعرون بالانجاز والتقدم عند انقضاء يومهم في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث بلغت نسبة المستجيبين بـ"نعم" 77,78% من إجمالي العينة أي (35 معلما من أصل 45). كما نجد أن من بين 5 ذكور أجاب 4 بـ"نعم" بنسبة 8,89% و1 ذكر بـ"لا"، أي بنسبة 2,22%. أما بالنسبة للاناث فأجابت 31 من أصل 40 بـ"نعم" بنسبة 68,89% و9 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 20% من اجمالي العينة.

السؤال الثالث: هل تشعر بالرضا كونك مربي أو معلم في التعليم المتخصص؟

الخيار	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
نعم	3	%6,67	31	%68,89	34	%75,55
لا	2	%4,44	9	%20	11	%24,44
المجموع	5	%11,11	40	%88,89	45	%100

الجدول رقم (14) يوضح أجوبة المعلمين على السؤال الثالث

التعليق: من خلال الجدول رقم (14) يمكن القول بأن غالبية المعلمين يشعرون بالرضا كونهم معلمين في التعليم المتخصص ، حيث بلغت نسبة المستجيبين بـ"نعم" 75,55% من إجمالي العينة أي (34 معلما من أصل 45). كما نجد أن من بين 5 ذكور أجاب 3 بـ"نعم" بنسبة 6,67% و2 بـ"لا" بنسبة 4,4%. أما بالنسبة للاناث فأجابت 31 من أصل 40 بـ"نعم" بنسبة تقدر ب 68,89% و9 بـ"لا" بنسبة 20% .

السؤال الرابع: هل تعاني من أعراض جسدية مثل الصداع و الأرق؟

الخيار	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
نعم	2	%4,44	26	%57,78	28	%62,22
لا	3	%6,67	14	%31,11	17	%37,78
المجموع	5	%11,11	40	%88,89	45	%100

الجدول رقم (15) يوضح أجوبة المعلمين على السؤال الرابع

التعليق: من خلال الجدول رقم (15) يمكن القول بأن أكثرية المعلمين يعانون من أعراض جسدية كالصداع والأرق، حيث بلغت نسبة المستجيبين بـ"نعم" 62,22% من إجمالي العينة أي (28معلما من أصل 45). كما نجد أن من بين 5 ذكور أجاب 2 بـ"نعم" أي بنسبة 4,44% و3 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 6,67%. أما بالنسبة للاناث فأجابت 26 من أصل 40 بـ"نعم" أي بنسبة تقدر ب 57,78% و14 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 31,11% من اجمالي العينة.

السؤال الخامس: هل لديك أعراض نفسية مثل الحزن، الاكتئاب، التوتر؟

الخيار	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
نعم	0	%0	18	%40	18	%40
لا	5	%11,11	22	%48,89	27	%60
المجموع	5	%11,11	40	%88,89	45	%100

الجدول رقم (16) يوضح أجوبة المعلمين على السؤال الخامس

التعليق: من خلال الجدول رقم (16) يمكن القول بأن أكثرية المعلمين لا يعانون من أعراض نفسية كالحزن والاكتئاب والتوتر، حيث بلغت نسبة المستجيبين بـ"نعم" 40% من إجمالي العينة أي (18معلما من أصل 45). كما نجد أن كل الذكور أجابو بـ"لا" وذلك بنسبة 11,11% من اجمالي العينة. أما بالنسبة للاناث فأجابت 22 من أصل 40 بـ"لا" أي بنسبة تقدر ب تقدر ب 40%، و 18 من أصل 45 ب "نعم" بنسبة 48,89%.

السؤال السادس: هل تؤثر بيئة العمل والظروف السائدة هناك على مزاجك الخاص؟

الخيار	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
نعم	3	%6,67	26	%57,78	29	%64,44
لا	2	%4,44	14	%31,11	16	%35,55
المجموع	5	%11,11	40	%88,89	45	%100

الجدول رقم (17) يوضح أجوبة المعلمين على السؤال السادس

التعليق: من خلال الجدول رقم (17) يمكن القول بأن غالبية المعلمين صرحو بأن ظروف العمل تؤثر على مزاجهم الخاص، حيث بلغت نسبة المستجيبين بـ"نعم" 64,44% من إجمالي العينة أي (29معلما من أصل 45). كما نجد أن من بين 5 ذكور أجاب 3 بـ"نعم" أي بنسبة 6,67% و2 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 4,44%. أما بالنسبة للاناث فأجابت 26 من أصل 40 بـ"نعم" أي بنسبة تقدر ب 57,78% و14 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 31,11% من اجمالي العينة الكلية.

السؤال السابع: هل ترى بأنك تبدل جهدا أكثر مما تستطيع في العمل؟

الخيار	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
نعم	3	%6,67	33	%73,33	36	%80
لا	2	%4,44	7	%15,55	9	%20
المجموع	5	%11,11	40	%88,88	45	%100

الجدول رقم (18) يوضح أجوبة المعلمين على السؤال السابع

التعليق: من خلال الجدول رقم (18) يمكن القول بأن الأغلبية الكبيرة من المعلمين يبذلون جهدا أكثر مما يستطيعون في العمل، حيث بلغت نسبة المستجيبين بـ"نعم" 80% من إجمالي العينة أي (36 معلما من أصل 45). كما نجد أن من بين 5 ذكور أجاب 3 بـ"نعم" أي بنسبة 6,67 % ، و2 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 4,44%. أما بالنسبة للاناث فأجابت 33 من أصل 40 بـ"نعم" أي بنسبة تقدر ب 73,33% و7 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 15,55% من اجمالي العينة.

السؤال الثامن: هل توفر لك المؤسسة الوقت والامكانيات الكافية؟

الخيار	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
نعم	2	%4,44	23	%51,11	25	%55,55
لا	3	%6,67	17	%37,78	20	%44,44
المجموع	5	%11,11	45	%88,89	45	%100

الجدول رقم (19) يوضح أجوبة المعلمين على السؤال الثامن

التعليق: من خلال الجدول رقم (19) يمكن القول بأن المعلمين الذين صرحوا بأن المؤسسة لا توفر لهم الوقت والامكانيات الكافية لأداء عملهم ، حيث بلغت نسبة المستجيبين بـ"نعم" 55,55% من إجمالي العينة أي (25 معلما من أصل 45). كما نجد أن من بين 5 ذكور أجاب 2 بـ"نعم" أي بنسبة 4,44% و3 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 6,67%. أما بالنسبة للاناث فأجابت 23 من أصل 40 بـ"نعم" أي بنسبة تقدر ب 51,11% و17 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 37,78% من اجمالي المعلمين .

السؤال التاسع: هل تشعر بالاحباط بسبب عدم تحقيق نتائج ملموسة بعد انقضاء يومك في التعليم؟

الخيار	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
نعم	4	%8,89	20	%44,44	24	%53,33
لا	1	%2,22	20	%44,44	21	%46,67
المجموع	5	%11,11	40	%88,89	45	100

الجدول رقم (20) يوضح أجوبة المعلمين على السؤال التاسع

التعليق: من خلال الجدول رقم (20) يمكن القول بأن أكثرية المعلمين يشعرون بالاحباط بسبب عدم تحقيقهم لنتائج ملموسة في نهاية اليوم ، حيث بلغت نسبة المستجيبين بـ"نعم" 53,33% من إجمالي العينة أي (24 معلما

من أصل 45). كما نجد أن من بين 5 ذكور أجاب 4 بـ"نعم" أي بنسبة 8,89% و1 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 2,22%. أما بالنسبة للاناث فأجابت 20 من أصل 40 بـ"نعم" أي بنسبة تقدر ب 444,4% و20 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 44,44% أيضا.

السؤال العاشر: هل ترى بأن تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة يسبب لك تعبا نفسيا وجسديا شديدا؟

الخيار	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
نعم	2	%4,44	22	%48,89	24	%53,33
لا	3	%6,67	18	%40	21	%46,67
المجموع	5	%11,11	40	%88,89	45	%100

الجدول رقم (21) يوضح أجوبة المعلمين على السؤال العاشر

التعليق: من خلال الجدول رقم (21) يمكن القول بأن أكثر المعلمين تسبب لهم مهنتهم تعبا نفسيا وجسديا، حيث بلغت نسبة المستجيبين بـ"نعم" 53,3% من إجمالي العينة أي (24معلما من أصل 45). كما نجد أن من بين 5 ذكور أجاب 2 بـ"نعم" أي بنسبة 4,44% و3 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 6,67%. أما بالنسبة للاناث فأجابت 22 من أصل 40 بـ"نعم" أي بنسبة تقدر ب 48,89% و18 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 40% من اجمالي العينة الكلية.

السؤال الحادي عشر: هل لديك شعور بعدم الرغبة في مواصلة مهنتك كمعلم متخصص؟

الخيار	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
نعم	2	%4,44	12	%26,67	14	%31,11
لا	3	%6,67	28	%62,22	31	%68,89
المجموع	5	%11,11	40	%88,89	45	%100

الجدول رقم (22) يوضح أجوبة المعلمين على السؤال الحادس عشر

التعليق: من خلال الجدول رقم (22) يمكن القول بأن غالبية المعلمين لا يملكون شعورا بعدم الرغبة في مواصلة مهنتهم كمعلمين متخصصين، حيث بلغت نسبة المستجيبين بـ"لا" 68,8% من إجمالي العينة أي (31 معلما من أصل 45). كما نجد أن من بين 5 ذكور أجاب 2 بـ"نعم" أي بنسبة 4,44% و3 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 6,67%. أما بالنسبة للاناث فأجابت 14 من أصل 40 بـ"نعم" أي بنسبة تقدر ب 26,67% و28 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 62,22% .

السؤال الثاني عشر: هل تعاني من مشكلات نفسية و اجتماعية خارج بيئة العمل؟

الخيار	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
نعم	1	%2,22	18	%40	19	%42,22
لا	2	%4,44	15	%33,33	17	%37,78
عدم الاجابة	2	%4,44	7	%15,55	9	%20
المجموع	5	%11,1	40	%88,88	45	%100

الجدول رقم (23) يوضح أجوبة المعلمين على السؤال الثاني عشر

التعليق: من خلال الجدول رقم (23) يمكن القول بأن غالبية المعلمين يعانون من مشكلات نفسية واجتماعية خارج بيئة العمل، حيث بلغت نسبة المستجيبين بـ"نعم" 42,22% من إجمالي العينة أي (19معلما من أصل 45). كما نجد أن من بين 5 ذكور أجاب 1 بـ"نعم" أي بنسبة 4,44% و2 بـ"لا. أما بالنسبة للاناث فأجابت 18 من أصل 40 بـ"نعم" أي بنسبة تقدر ب 40% و15 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 33,33% من اجمالي المعلمين الذين أجابو ب "لا".

كما نجد عددا من المعلمين الذين امتنعوا عن الاجابة حيث قدر عددهم ب 9 معلمين أي بنسبة 20% من اجمالي العينة الكلية.

السؤال الثالث عشر: هل سبق وأن شعرت بالندم لاختيارك مهنة التعليم الخاص؟

الخيار	الذكور		الاناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
نعم	1	%2,22	17	%37,78	18	%40
لا	2	%4,44	20	%44,44	22	%48,89
عدم الاجابة	2	%4,44	3	%6,67	5	%11,11
المجموع	5	%11,1	40	%88,89	45	%100

الجدول رقم (24) يوضح أجوبة المعلمين على السؤال الثالث عشر

التعليق: من خلال الجدول رقم (24) يمكن القول بأن أكثرية المعلمين لم يسبق لهم الشعور بالندم لاختيارهم مهنة التعليم الخاص، حيث بلغت نسبة المستجيبين بـ"لا" 48,89% من إجمالي العينة أي (22 معلما من أصل 45). كما نجد أن من بين 5 ذكور أجاب 2 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 4,44% و 1 بـ"نعم" أي بنسبة 2,22%. أما بالنسبة للاناث فأجابت 22 بـ"لا" بنسبة تقدر ب 44,44% و 17 أنثى بـ"نعم" أي بنسبة تقدر ب 37,78% من اجمالي المعلمين. كما نجد أن 5 معلمين امتنعوا عن الاجابة والذي قدرت نسبتهم ب 11,11% من اجمالي العينة.

ثانيا: الأسئلة المفتوحة:

السؤال رقم 14: كيف تؤثر المشكلات النفسية والاجتماعية خارج بيئة العمل على أدائك المهني داخل المؤسسة؟

بناءا على اجابات المعلمين، تم استخراج 4 فئات الدلالية كما هو موضح في الجدول التالي:

الفئة الدلالية	الذكور		الاناث		التكرار	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
تأثير سلبي على الأداء المهني	0	%0	9	%20	9	%20
عدم تأثيرها على الأداء المهني	0	%0	5	%11,1	5	%11,11
تأكيد الفصل بين المشكلات و العمل	1	%2,22	4	%8,89	5	%11,11
عدم الاجابة	4	%8,89	22	%48,89	26	%57,79
المجموع	5	11,11 %	40	%88,89	45	%100

الجدول رقم (25): يوضح أجوبة المعلمين على السؤال 14.

التعليق: من خلال الجدول، يمكن القول بأن اجابات العينة انقسمت الى ثلاث ، فئة صرحت بأن للمشكلات التي تعاني منها خارج بيئة العمل تأثير سلبي مباشر على أدائهم المهني، بمجموع (9 معلمين من أصل 45) معلم أي بنسبة تقدر ب 20% من العينة وقد كانت كلها اجابات من الجنس الأنثوي.

أما الفئة الثانية فقد صرحت بأن المشكلات التي يواجهونها خارج بيئة العمل لا تؤثر على أدائهم المهني بأي شكل من الأشكال، وقد كان عددهم (5 معلمات من أصلا 45) معلم أي بنسبة تقدر ب 11,1%

والفئة الثالثة فقد أكدت على أهمية وضرورة الفصل بين المشكلات الشخصية وبين العمل، وكان عددهم (5 معلمين من أصل 45) أي بنسبة تقدر ب 11,1% من اجمالي العينة الكلية انقسمت بين الاناث الذي بلغ عددهن 4 أي بنسبة مئوية تقدر ب 8,89% وبين ذكر واحد بنسبة مئوية تقدر ب 2,22%.

أما 26 معلم الباقين فلم يجيبو على هذا السؤال.

السؤال رقم 15: ماهي أسباب شعورك بالندم لاختيارك مهنة التعليم الخاص؟

وبناءا على اجابات المعلمين، تم استخراج 5 فئات الدلالية كما هو موضح في الجدول التالي:

الفئة	ذكور		اناث		المجموع	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
الضغط النفسي والجسدي وطبيعة العمل المتعبة	0	%0	7	%15,55	7	%15,55
ضعف ظروف العمل داخل المؤسسة	0	%0	5	%11,11	5	%11,11
التقدير المهني والمادي المنخفض	0	%0	2	%4,44	2	%4,44
عدم اختيار المهنة عن قناعة أو عدم التوافق مع التخصص	1	%2,22	2	%4,44	3	%6,67
عدم الاجابة	4	%8,89	24	%53,33	28	%62,22
المجموع	5	%11,1	40	%88,89	45	%100

الجدول رقم (26): يوضح أجوبة المعلمين على السؤال 15

التعليق: من خلال الجدول يمكن ملاحظة تعدد في الأسباب التي جعلت المعلمين يشعرون بالندم لاختيارهم مهنتهم، حيث تبين أن السبب الأكثر شيوعا هو " الضغط النفسي والجسدي وطبيعة العمل المتعبة" والذي ورد

في 7 اجابات من أصل 45، أي بنسبة 15,55% وجميعهم كانوا اناث. بينما وردت 5 اجابات " لضعف ظروف العمل داخل المؤسسة" بنسبة 11,11% من العينة الكلية لصالح الاناث بنسبة 11,11%. و اجابتين صرحت أن السبب هو "التقدير المهني والمادي المنخفض" وكانت لصالح الاناث بنسبة تقدر ب 4,44% من العينة الكلية. أما السبب الاخير فكان "عدم اختيار المهنة عن قناعة أو عدم التوافق مع التخصص" ، تم الاشارة اليه في 3 اجابات من أصل 45 اجابة بنسبة 6,67% من العينة الكلية، 2,22% من الذكور و4,44% من الاناث.

كما نلاحظ أن 28من لأصل 45 امتنعت عن الاجابة بنسبة 62,22%.

السؤال رقم 16: كيف ترى تأثير مناخ بيئة عملك الحالية على أدائك وتطورك في مهنتك؟

وبناءا على اجابات المعلمين، تم استخراج 4 فئات الدلالية كما هو موضح في الجدول التالي:

الفئة	الذكور		الاناث		التكرار	النسبة المئوية
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية		
مناخ ايجابي يدعم تطور أداء المعلم	2	%4,44	13	%28,89	15	%33,33
مناخ سلبي لا يساعد على التطور	1	%2,22	9	%20	10	%22,22
مناخ متوسط/ مختلط	0	%0	5	%11,11	5	%11,11
عدم الاجابة	2	%4,44	13	%28,89	15	%33,33
المجموع	5	%11,1	40	%88,89	45	%100

الجدول رقم (27): يوضح أجوبة المعلمين على السؤال 16

التعليق: من خلال الجدول رقم (27) يمكن القول بأن النسبة الأكبر من المعلمين (33,3%) ترى بأن المناخ ايجابي ويدعم أدائهم المهني ويساعدهم على التطور منهم 15 أنثى بنسبة 28,88% و 2 ذكور بنسبة 4,4%، الا أن ما نسبته (22,22%) من المعلمين وصفوا مناخ العمل بالسلبي وبأنه لا يساعد على التطور، منهم 10 اناث بنسبة 20% وذكر واحد بنسبة 2,22%، بينما صرح 11,11% عن وجود مناخ متوسط أو مختلط تمثلت

في 5 اناث بنسبة 11,11% ، كما يمكن الاشارة الى أن 33,33% من اجمالي العينة الكلية امتنعوا عن الاجابة تمثلوا في 2 ذكور بنسبة 4,44% و 13 أنثى بنسبة 28,89% .

الفصل السادس: عرض ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

1. تمهيد
2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
6. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
7. عرض ومناقشة نتائج الفرضية السادسة
8. خلاصة الفصل

تمهيد

بعد تطبيق اجراءات الدراسة وتفريغ البيانات المتحصل عليها من أدوات الدراسة ، سيتم في هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها من الضغط النفسي ومقياس التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

1) عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى التي تقول : **"يعاني معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من ضغط نفسي مرتفع".**

وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول:

مستوى الضغط النفسي	عدد المعلمين	النسبة المئوية
مستوى منخفض	12	%26,67
مستوى متوسط	31	%68,89
مستوى مرتفع	2	%4,44
المجموع	45	%100

الجدول رقم (28): مستويات الضغط النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.

تشير نتائج مقياس الضغط النفسي إلى أن غالبية المعلمين (68.8%) يعانون من ضغط نفسي "بدرجة متوسطة"، حيث جاء توزيع العينة كالتالي: (31 معلمًا بدرجة متوسطة)، (12 معلمًا بدرجة منخفضة)، واثنان فقط بدرجة مرتفعة. ما يعني أن الضغط النفسي موجود، لكنه لا يُصنف على أنه مرتفع كما تقول الفرضية.

ومن خلال تحليل نتائج المقابلات، خاصة الأسئلة التي تتناول الأعراض الجسدية والنفسية، تبين أن عددًا من المعلمين أبلغوا عن معاناتهم من صداع، توتر، أرق، وإرهاق نفسي، إلا أن ذلك لم يكن ظاهرًا لدى جميع الحالات. كما أن هناك بعض المعلمين أشاروا إلى أن الضغط نابع من البيئة المؤسسية أكثر منه من طبيعة الفئة المستهدفة (ذوي الاحتياجات الخاصة). كما جاء في جواب أحد المعلمات (م5) "احيانا أشعر بالندم لاختياري المهنة، ليس بسبب الفئة وانما بسبب التعامل مع بعض الأشخاص في العمل ولعدم تطبيق القوانين وحقوق وواجبات كل موظف". ما يتوافق مع دراسة محمد (2011) التي هدفت إلي التعرف علي مصادر الضغوط النفسية لدي معلمي ومعلمات التربية الخاصة والتي أظهرت نتائجها أن هناك ثمانية مصادر للضغوط النفسية منها البيئة الصفية ، صراع الدور، وعبء الدور.

وعليه، فإن الفرضية الرابعة لم تتحقق، وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة أميرة خلفاوي (2021) التي سعت الى الكشف عن مستوى الضغوط النفسية لدى مربي التربية الخاصة في ظل جائحة كورونا، حيث توصلت النتائج الى مستوى متوسط من الضغط النفسي.

2) عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية والتي تقول: **" توجد فروق في مستويات الضغط النفسي بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير الجنس"**

وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول:

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي لمؤشر ادراك الضغط	مستوى الضغط النفسي
ذكور	5	0,43	مستوى متوسط
اناث	40	0,42	مستوى متوسط

الجدول رقم (29): مستويات الضغط النفسي حسب متغير الجنس.

تم اختبار الفرضية التي تنص على وجود فروق في مستويات الضغط النفسي بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير الجنس، وذلك من خلال مقارنة المتوسطات الحسابية لكل من الذكور والإناث. وقد أظهرت النتائج أن الذكور (عددهم 5) سجلوا متوسطًا قدره (0.43)، بينما سجلت الإناث (عددهن 40) متوسطًا قريبًا بلغ (0.42)، وهي فروق ضئيلة للغاية لا تشكل فرقا جوهريا في شعور المعلمين بالضغط النفسي، لأن كلا المتوسطين يقعان ضمن نفس المستوى (المتوسط). وهذا يشير إلى أن الجنس لا يشكل عاملاً حاسمًا في تحديد مستوى الضغط النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

أما المقابلات فقد أظهرت ميل المعلمات إلى التعبير بشكل أكبر عن الأعراض النفسية والجسدية، مثل الإرهاق ، والتوتر بدرجة أعلى من الذكور، مما يدل على أن الاناث يعانين من مستوى ضغط نفسي أكبر رغم تقارب المتوسطات على المقياس الكمي، مع الأخذ بعين الاعتبار الاختلاف الشاسع بين عينة الذكور وعينة الاناث. لكن هذه المؤشرات غير مدعومة كميا وبالتالي، لا يمكن من خلالها التحقق من صحة هذه الفرضية. ومنه يمكن القول بأن الفرضية التي تنص بأن هناك فروق في مستويات الضغط النفسي بين معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس مرفوضة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة صالحي طارق (2014) التي هدفت الى الكشف عن مستويات الضغوطات النفسية لدى معلمي التربية الخاصة، حيث أسفرت النتيجة الى أنه لا توجد فروق دات دلالة احصائية بين متوسطات الضغط النفسي للمعلمين تعزى لمتغير الجنس.

3) عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة والتي تقول: **" توجد فروق في مستويات الضغط النفسي بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة".**

وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول:

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي لمؤشر ادراك الضغط	مستوى الضغط النفسي
سنة – 11 سنة	32	0,43	مستوى متوسط
12 سنة – 22 سنة	8	0,39	مستوى متوسط
23 سنة – 33 سنة	5	0.43	مستوى متوسط

الجدول رقم (30): مستويات الضغط النفسي حسب متغير سنوات الخبرة.

من خلال الجدول رقم (30) تبين النتائج أن معلمي الفئة الأولى (من سنة إلى 11 سنة، ن=32) سجلوا متوسطًا قدره 0.43، في حين سجل معلمو الفئة الثانية (من 12 إلى 22 سنة، ن=8) متوسطًا بلغ 0.39، أما معلمو الفئة الثالثة (من 23 إلى 33 سنة، ن=5) فسجلوا متوسطًا قدره 0.43. ويلاحظ أن جميع المتوسطات تقع ضمن نفس المستوى، وهو "المستوى المتوسط" من الضغط النفسي. وهذا يعني أن الخبرة لا تشكل عامل مؤثر في ارتفاع أو انخفاض الضغط، إذ أن الضغط يرتبط بعوامل متعددة أخرى منها بيئة العمل، عبء المهام، والدعم المؤسسي، وهذا ما أظهرته نتائج المقابلات ، ولم يثبت وجود أي فروقات واضحة بين المعلمين ذوي الخبرة الطويلة و المعلمين الجدد، بل كان هناك تفاوت في الآراء داخل كل فئة. لذلك، فان الفرضية التي تنص على وجود على وجود اختلاف في مستويات الضغط النفسي يعزى لمتغير سنوات الخبرة لم تتحقق. وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أميرة خلفاوي (2021) والتي أسفرت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في الضغوط النفسية لدى مربي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح ذوي خبرة أقل من 05 سنوات.

4) عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة التي تنص على: **"يتمتع معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بتوافق مهني منخفض".**

وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول:

درجة التوافق المهني	عدد المعلمين	النسبة المئوية
درجة قليلة	1	%2,22
درجة متوسطة	7	%15,55
درجة كبيرة	21	%46,67
درجة كبيرة جدا	16	35,55
المجموع	45	%100

الجدول رقم (31): درجات المعلمين على مقياس التوافق المهني والنسبة المئوية

من خلال الجدول رقم (31) تُظهر نتائج التوزيع أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بتوافق مهني مرتفع، حيث سُجّلت أعلى التكرارات ضمن الفئتين "الدرجة الكبيرة" (21 حالة) و"الدرجة الكبيرة جدًا" (16 حالة)، أي ما مجموعه 37 معلمًا من أصل 45. وبناءً على ذلك، فإن هذه النتائج تشير إلى أن مستوى التوافق المهني لدى العينة المدروسة مرتفع بشكل عام.

وقد دعم هذا الاتجاه ما ورد في إجابات المقابلة ، حيث أكد العديد من المعلمين شعورهم بالحماس والتحفيز عند ذهابهم للعمل، كما عبّروا عن شعورهم بالإنجاز بعد انتهاء يومهم في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة ورضاهم عن اختيارهم لمهنة التعليم الخاص وعن المناخ السائد في بيئة العمل. على سبيل المثال، أشارت احدى المعلمات (م3) " مناخ ملائم ويدعم أدائي المهني لأن أربابي بالعمل يشجعون مجهودي ويقدرونه ويدفعونني الى الصواب والتطور" و المعلمة (م32) التي صرحت "المناخ العام ملائم، ادارة ممتازة وأصدقاء رائعون تجدهم دائما مستعدون لمساعدتك سواء في مجال العمل أو حتى في المسائل الشخصية"، وهو ما يعزز النتائج الكمية الإيجابية.

لكن تجدر الإشارة إلى أن بعض المعلمين عبّروا عن شعورهم بالندم في لحظات معينة، أو الرغبة في ترك المهنة بسبب الضغوط، وهو ما ظهر في السؤالين (11 و13)، بالإضافة إلى بعض الإجابات المفتوحة

التي أظهرت وجود حالات فردية من الاستياء. إلا أن هذه الحالات لا تمثل الاتجاه العام للنتائج، مما يدفع إلى رفض الفرضية.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة محمد ابراهيم منصور و خالد أحاجي (2021) التي هدفت الى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظات غزة، والتي أسفرت نتائجها على أن المعلمين يتمتعون بمستوى عال من التوافق اتجاه مهنتهم.

5) عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة والتي تقول: **"توجد فروق في درجات التوافق المهني بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير الجنس".**

وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول:

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	درجة التوافق المهني
ذكور	5	3,11	درجة كبيرة
اناث	40	2,92	درجة كبيرة

الجدول رقم (32): يوضح درجات التوافق المهني حسب متغير الجنس

عند تحليل الفروق بين الجنسين فيما يتعلق بالتوافق المهني، أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للذكور بلغ (3.11) بينما بلغ للإناث (2.92)، وهي فروق بسيطة لا تشكل فارقا بين الجنسين لأن كلاهما يقع ضمن نفس الفئة التصنيفية وهي " الدرجة الكبيرة" ، وهذا يشير إلى أن الجنس ليس عاملًا مؤثرًا في تحديد مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة.

وقد دعمت نتائج المقابلات هذه النتيجة، إذ لم تظهر تباين كبير بين الذكور والإناث في التعبير عن مشاعر الرضا أو الإنجاز أو التحديات المرتبطة بمهنة التعليم الخاص. دون أن ننسى التفاوت الواضح في التمثيل بين الجنسين لصالح الاناث. وعليه، فإن الفرضية الثانية التي تفترض وجود فروق بين درجات التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لم تتحقق بناءً على نتائج كل من المقياس والمقابلات. وقد تشابهت نتائج هذه الدراسة مع دراسة وليد لفزة وسليم صيفور (2022) والتي هدفت إلى معرفة الفروق في مستوى التوافق المهني لدى معلمي

التربية الخاصة تبعا لبعض. المتغيرات الشخصية، حيث أسفرت النتائج الى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس.

6) عرض ومناقشة الفرضية السادسة التي تقول: **" توجد فروق في درجات التوافق المهني بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة".**

وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول:

فئات سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	درجة التوافق المهني
من سنة الى 11 سنة	32	2,90	درجة كبيرة
من 12 سنة الى 22 سنة	8	2,97	درجة كبيرة
من 23 سنة الى 33 سنة	5	3,21	درجة كبيرة

الجدول رقم (33): يوضح درجات التوافق المهني حسب متغير سنوات الخبرة.

أشارت النتائج إلى أن جميع فئات المعلمين، سواء من ذوي الخبرة القصيرة أو المتوسطة أو الطويلة، قد سجلوا مستويات عالية من التوافق المهني، ورغم أن هناك ميلًا تصاعديًا طفيفًا في المتوسطات مع زيادة سنوات الخبرة (من 2.90 إلى 3.21)، فإن الفروق بين المتوسطات تظل محدودة وغير جوهرية في سياق التحليل الوصفي، خصوصًا مع التفاوت الكبير في أعداد المعلمين داخل كل فئة، مما يدل على أن الخبرة المهنية لا تشكّل عاملًا فارقًا في تحديد مستوى التوافق المهني لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

وبالرجوع إلى المقابلات، لوحظ أن حديث المعلمين حول رضاهم المهني لم يكن مرتبطًا بشكل مباشر بعدد سنوات خبرتهم، بل غالبًا ما ارتبط بعوامل مثل طبيعة الدعم داخل المؤسسة والعلاقة مع الأطفال وزملاء العمل. وبالتالي، يمكن القول إن الفرضية الثالثة مرفوضة أيضًا. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة وليد لفزة، سليم صيفور (2022) التي أسفرت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لذا معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة.

خلاصة

من خلال نتائج الفرضيات تبين أن معلمو التربية الخاصة يعانون من ضغط نفسي متوسط، وهذا يشير الى وجود ضغوط مهنية قد تؤثر على أدائهم بشكل جزئي، لكنها ليست بالحدود المرتفعة، كما اتضح عدم وجود فروق في مستويات الضغط النفسي تعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة، ما يدل على أن الضغوط تعد عامة على أفراد العينة بغض النظر عن هذه المتغيرات.

أما فيما يخص التوافق المهني، فقد تبين أن معلمو التربية الخاصة يتمتعون بمستوى مرتقع من التوافق المهني، والذي يعتبر مؤشر ايجابي غبى رضاهم المهني وقدرتهم على التكيف مع متطلبات المهنة، كما لم تسجل فروق بين درجات التوافق المهني تعزى للجنس أو سنوات الخبرة، ما يعكس حالة من الاستقرار النسبي في التوافق المهني بين حميع أفراد العينة.

اقتراحات:

- توفير الوسائل التعليمية والتقنية داخل المدارس والمراكز البيداغوجية لتسهيل عملية التواصل وتوصيل المعلومة للأطفال.
- زيادة الراتب ليتناسب مع مشقة هذه المهنة النبيلة.
- زيادة عدد المعلمين داخل المؤسسات لتقليل الأعباء عليهم.
- تقليل عدد الأطفال المعاقين في كل الصف لتفادي الارهاق.
- المشاركة في دورات تدريبية لزيادة الكفاءة المهنية وتطوير مهارات للتعامل مع مختلف الاعاقات.
- احترام القوانين داخل المؤسسة وعدم تحميل المعلم بمهام اضافية خارج أوقات العمل.
- محاولة توطيد العلاقات بين الزملاء داخل المؤسسة لخلق بيئة ايجابية داعمة تحفز على العمل وتخفف الضغوط النفسية.
- منح مكافات للمعلمين المتميزين وتقديم الدعم المعنوي لهم.
- التعامل بشفافية دون تمييز بين المعلمين القدامى وحديثي التوظيف.
- تخصيص فترات راحة ومكان هادئ لاستراحة المعلمين بين أوقات العمل لاستعادة التوازن النفسي خلال اليوم.
- توفير حصص لديناميكية الجماعة وذلك لتعزيز التفاعل الايجابي بين الموظفين وتطوير مهارات التواصل والتعاون اضافة الى معالجة الصراعات داخل المؤسسة.
- تخصيص علاج مؤسساتي للمربي أو المعلم المتخصص لحمايته من الاحتراق النفسي والارهاق المهني ومساعدته على التكيف مع بيئة العمل وأداء مهامه بكفاءة.

خاتمة

من خلال ما تم تقديمه في هذه الدراسة وانطلاقا من إشكالية البحث تم استخلاص أن معلم ذوي الاحتياجات الخاصة يعانون من ضغط نفسي متوسط، في المقابل كانت درجاتهم على مقياس التوافق المهني مرتفعة بشكل عام، وهذا يعكس لنا قدرة المعلمين على التكيف مع متطلبات العمل رغم ما يعانونه من تحديات وضغوط، وعلى الرغم من أن توافقهم المهني كان مرتفع الا أن نتائج المقابلات كشفت عن بعض الحالات التي تعاني من ضغوط نفسية ومهنية لأسباب مختلفة، بعضها شخصي وبعضها مؤسسي ، والتي شكلت لهم عبئا إضافيا فوق ما يعانونه من التعب الجسدي الناتج عن تعاملهم مع الفئات الخاصة.

ان هذه النتائج تدعو بالحاجة الى توفير الدعم النفسي والمهني للمعلمين داخل المدارس والمراكز البيداغوجية، مع ضرورة تقديم برامج تدريبية واستشارية تخفف من ضغوطهم النفسية وتعزز من توافقهم المهني لتحسين أدائهم المهني وتقديم أكبر دعم للأطفال المعاقين وتحقيق النتائج الملموسة.

قائمة المراجع

1. أحمد عفت قرشم، مصطفى عبد السميع (2004)، **مهارات التدريس لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة**، مركز الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة.
2. احمد نايل الغرير، احمد عبد اللطيف أبو أسعد (2009)، **التعامل مع الضغوط النفسية**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
3. أصيل بن فؤاد باسودان (2024)، **التوافق المهني لدى الموظفين الاداريين بجامعة جازان**، مجلة كلية الاداب بقنا- دورية أكاديمية علمية محكمة، المجلد 33، العدد 64.
4. أميرة خلفاوي (2021)، **الضغوط النفسية لدى مربي التربية الخاصة في ظل جائحة كورونا**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص تربية خاصة، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.
5. أمينة صحراوي، بسمة عبايدية (2016)، **الضغط النفسي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الطالب الجامعي**، مذكرة ماستر تخصص علم النفس الاجتماعي، جامعة 8 ماي 1945 قالمة.
6. اية عبد الستار، صبرين دحده (2023)، **الضغط النفسي وعلاقته بتقدير الذات لذى معلمي التربية الخاصة بالوادي**، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علوم التربية تخصص تربية خاصة وتعليم مكيف، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.
7. بالحسن ابراهيم، بوعراقية العيد (2023)، **التوافق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة**، مذكرة ماستر في التربية الخاصة، جامعة الوادي.
8. بالحمو لطيفة، بن التواتي رقية، جلابي فطيمة (2014)، **الضغط النفسي لدى معلمي التربية الخاصة**، مذكرة لنيل شهادة ليسانس أكاديمي تخصص تربية خاصة وتعليم مكيف، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
9. بدرية محمد يوسف الرواحية (2016)، **التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية**، رسالة ماجستير في الارشاد والتوجيه، جامعة نزوى.
10. بن قسمية فريد، **بعض المشكلات التربوية التي تواجه معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بالمراكز النفسية البيداغوجية للأطفال المعوقين ذهنيا والحلول المقترحة**، مجلة البيداغوجيا، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.

11.تيري لوكر، أولجا جريجسون، ترجمة هشام سلامة، حمدي عبد العزيز (2014)، **سيكولوجية ادارة الضغط الفنيات، البرامج، التطبيقات**، دار الفكر العربي للطبع والنشر، القاهرة.

12.ثامر حسين علي السميران، عبد الكريم عبد الله المساعيد (2014)، **سيكولوجية الضغوط النفسية وأساليب التعامل معها**، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

13.جودت عزت، سعيد حسني (2014)، **التوجيه المهني ونظرياته**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

14.حدي خلو (2019)، **الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة تقرت**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر اكاديمي تخصص ارشاد وتوجيه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

15.خالد بن مطر بن محمد الربخي (2016)، **الضغوط النفسية المدركة لدى المعلمين وعلاقتها بالمرونة النفسية ومهارة حل المشكلات بمحافظة الظاهرة في سلطنة عمان**، رسالة ماجستير التربية تخصص ارشاد وتوجيه، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

16.خولة أحمد يحي (2005)، **البرامج التربوية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،عمان.

17.دحماني حنان، بوربابا خضرة (2022)، **الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي الابتدائي**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس المدرسي، جامعة أحمد دراية.

18.دعو سميرة، شنوفي نورة (2013)، **الضغط النفسي واستراتيجيات المواجهة لدى أم الطفل التوحدي**، مذكرة ماستر في علم النفس العيادي، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة.

19.رجاء ياسين عبد الله (2009)، **الكفايات اللازمة لدى معلم ذوي الاحتياجات الخاصة**، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد السابع، العدد الثاني.

20.ريم عايد (2022)، **الضغوط النفسية وجودة الحياة المدرسية- المفهوم واستراتيجيات المواجهة**، مجلة كلية التربية، جامعة عين الشمس، العدد 46، الجزء الثالث.

21.زرزور بوقرينات (2024)، **مستوى الذكاء الروحي لدى معلمي التربية الخاصة**، مذكرة ماستر أكاديمي في التربية الخاصة، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.

22.زروقي صباح (2015)، **المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري**، مذكرة ماستر أكاديمي في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

23.زياد كامل اللالا، صائب، شريفة عبد الله، فوزية، مأمون محمد، وائل محمد، وائل أمين،، يحي أحمد ويوسف محمد (2011)،**أساسيات التربية الخاصة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الرياض.

24.سارة رقية، حميدي مريم (2021)، **الضغوط النفسية والصحية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في ظل جائحة كورونا**، مذكرة ماستر تخصص ارشاد وتوجيه، جامعة يحي فارس، المدية.

25.سامي خليل فحجان (2010)، **التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة**، رسالة ماجستير بعلم النفس، الجامعة الاسلامية، غزة.

26. سعد سلمان المشهداني (2019)، **منهجية البحث العلمي**، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.

27.سناني لبنى، بوعطيط جلال الدين (2022)، **متطلبات تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية**، مجلة سوسيولوجيا، المجلد 06، العدد01، ص ص13-31.

28.شناشنة سارة، هوام وسام (2017)، **مصادر الضغط النفسي لدى الأستاذ الجامعي،مذكرة الماستر في علم النفس الاجتماعي**، جامعة 8 ماي 1945، قالمة.

29.صالحي طارق (2014)، **الضغط النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، مذكرة ليسانس أكاديمي في التربية الخاصة**، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

30.صفاء تركي (2019)، **مستوى الاحتراق النفسي لدى المربين في مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة**، مذكرة ماستر في التربية الخاصة، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.

31.ظلال محمود حليوي (2014)، **دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني**، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، جامعة حلب.

32.عائشة علي فلاح، هيفاء مصطفى أقنيبر (2018)، **الضغوط النفسية اثارها وأساليب مواجهتها**، مجلة العلوم الانسانية، كلية الاداب، جامعة المرقب-ليبيا، العدد 17.

33.عبد الرحمان بن سليمان الطريري (1994)، الضغط النفسي **مفهومه. تشخيصه. طرق علاجه ومقاومته.**

34.عبد العزيز ابراهيم سليم (2013)، **علم النفس المهني**، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض.

35.عبد العزيز ابراهيم سليم، (2013)، **علم النفس المهني**، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض.

36.عطية عطية محمد سيد أحمد (2008)، **الضغوط النفسية لدى الكفيف وعلاقتها باتجاهات الأسرة نحو الاعاقة**، جامعة الزقازيق، كلية التربية قسم الصحة النفسية.

37.علي حمدي (2012)، **سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل**، دار الكتاب الحديث، ط4.

38.علي نائف ايبو (2019)، **الضغوط النفسية**، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، مصر،الاسكندرية.

39.عيدوني سلمة (2024)، **اضطراب القلق لدى مربي الأطفال المعاقين سمعيا**، مذكرة الماستر في التربية الخاصة، جامعة محمد بن أحمد، وهران.

40.غالم فاطمة (2008)، **تقييم الكفايات التعليمية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة**، رسالة ماجستير في تخصص علم التدريس، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

41.فاطمة عبد الرحيم النوايسة (2013)، الضغوط والأزمات النفسية وأساليب المساندة، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.

42.فرج عبد القادر طه (1983)، **علم النفس الصناعي والتنظيمي** ، دار المعارف للنشر والتوزيع، ط4.

43.فهيمة ذيب، سعاد مخلوف (2019)، **الكفايات المهنية لمربي أطفال ذوي الاحتياجات الخاصة- التخلف الذهني نموذجا**، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد05 العدد 02 ، ص ص138-155.

44.كامل محمد محمد عويضة (1996)، **علم النفس الصناعي**، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، بيروت.

45. كمال دشلي (2016)، **منهجية البحث العلمي**، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية.

46.لفزة وليد (2024)، **مستوى تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلم التربية الخاصة**، مذكرة دكتوراه تخصص التربية الخاصة، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل.

47. لموشي حياة (2022)، **الضغط النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الممرضين العاملين بمصلحة الاستعجالات**، مجلة التنمية وادراة الموارد البشرية، المجلد 09، العدد 02، ص 400-416.

48.لوكريز يمينة (2020)، **تأثير الظروف الاجتماعية والمهنية على الأدوار التربوية لمعلم التربية الخاصة**، مذكرة ماستر في علم اجتماع التربية، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعريريج.

49.ماجدة بهاء الدين السيد عبيد (2008)، **الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

50.محمد سرحان علي المحمودي (2019)، **مناهج البحث العلمي**، دار الكتب، صنعاء، ط 3.

51.محمد عامر الدهمشي (2007)، **دليل الطلبة والعاملين في التربية الخاصة**، دار الفكر للنشر والتوزيع،عمان.

52.محمد قاسم عبد الله (2023)، **الضغط النفسي**، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.

53.مصطفى نوري القمش، خليل عبد الرحمان (2006)، **سيكولوجية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،عمان.

54.مطاطة موسى (2010)، **ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني**، رسالة ماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة.

55.معيزي مروة دنيا زاد (2022)، **الضغوط النفسية عند معلمين التربية الخاصة في المراكز البيداغوجية لذوي الاحتياجات الخاصة**، مذكرة ماستر في التربية الخاصة، جامعة محمد بن أحمد وهران.

56.مكناسي محمد *(2007)*، ***التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية***، *رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة.*

57.*منى بنت عبد الله بن نبهان العامرية (2014)*، ***أبعاد مفهوم الذات لدى العاملات وغير العاملات وعلاقته بمستوى الضغوط النفسية والتوافق الاسري بمحافظة الداخلية***، *رسالة ماجستير في التربية تخصص ارشاد نفسي، جامعة نزوى.*

58.*نصيرة بوزنزن (2015)*، ***مصادر ظغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة***، *مذكرة ماستر في علوم التربية تخصص ارشاد وتوجيه تربوي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.*

59.*نوال مصطفى (2009)*، ***كيف تهزم الضغوط النفسية؟***، *منتديات مجلة الابتسامة.*

60.*هناء فيحان فالح الحربي (2024)*، ***أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة***، *مجلة فصلية من اصدار رابطة التربويين العرب، العدد 21.*

61.*وصال محمد توفيق الخليلي (2013)*، ***التوافق المهني وعلاقته بالتمكين الاداري لدى مديرات المدارس في مديرية تربية اربد الأولى***، *رسالة ماجستير في الادارة التربوية، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.*

الملاحق

الملاحق

استمارة التوافق المهني (الملحق 01)

السن: .....

الجنس: .....

مدة الخبرة: .....

تمهيد:

تهدف هذه الاستمارة إلى مساعدتك في التعرف على مدى توافق ميولك وقدراتك مع متطلبات العمل، وذلك من خلال تقييم عدد من العبارات التي تغطي جوانب متعددة من السلوك المهني والمهارات الشخصية.

يرجى قراءة كل عبارة بدقة، ووضع علامة (×) في الخانة التي تعكس مدى انطباقها عليك، وفق الخيارات التالية:

ينطبق تمامًا، ينطبق غالبًا، ينطبق أحيانًا، لا ينطبق إطلاقًا.

نؤكد لكم أن جميع إجاباتكم ستعامل بسرية تامة، وتستخدم فقط لأغراض البحث العلمي، لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة. ما يهم هو الإجابة بأقصى قدر من الصدق والموضوعية، لضمان الحصول على نتائج دقيقة تعكس واقعك المهني بأفضل صورة.

نشكر لك تعاونك، ونتمنى لك كل التوفيق

	العبارة	ينطبق تماما	ينطبق غالبا	ينطبق أحيانا	لا ينطبق اطلاقا
البعد الأول : الأداء المهني التوافقي					
1	اعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة.				
2	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي.				
3	أحافظ على اتباع قواعد العمل بدقة.				
4	اعتقد أن اللوائح والإرشادات والتعاميم متاحة لفهم إجراءات العمل.				
5	أعتقد أن مهام العمل تتوزع بين الموظفين في المديرية بشكل غير متكافيء.				
6	أرى أن حجم العمل الذي أقوم به أقل بكثير من قدراتي المهنية.				
7	أرى أنني اكتسبت خبرة قيمة في مجال عملي.				

8	ممارستي لوظيفتي تزيد من ثقتي بنفسي				
9	أشعر أن الفرصة متاحة لي للتقدم وظيفياً.				
10	توفر لي مهنتي إشباع فضولي العلمي وتوسع مداركي				
11	تتعارض الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلي وتخصصي الحالي.				
12	يسبب لي تداخل الواجبات الوظيفية مواقف مزعجة مع الآخرين.				
13	يتلائم عملي مع قدراتي وميولي.				
البعد الثاني الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة					
14	يتصف العمل الذي أقوم به بالرتابة ويفتقد لعامل الجذب والتجديد.				
15	تتلائم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه.				
16	يعتمد التقدم المهني بالمديرية على العلاقات مع الرؤساء.				
17	أجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب والتكوين المستمر.				
18	ينقصني التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين للوصول لمستقبل أفضل.				
19	تولي الإدارة النشاط الاجتماعي والترفيهي اهتماما معقولا.				
20	أعتقد أن البرامج التدريبية تقتصر على فئة معينة من الموظفين.				
21	تفوض الإدارة الصلاحيات للموظفين لأداء أعمالهم بالشكل المطلوب.				
22	أرى أن هناك تمييز في المعاملة بين الموظفين لا يقوم على أسس موضوعية.				

23	علاقتي مع المسؤولين والإدارة مبنية على التفاهم والثقة والاحترام المتبادل.				
24	يساهم المسؤولون في حل مواقف العمل الصعبة التي نواجهها.				
25	أشعر بالظلم في التقارير السنوية.				
26	أرى أن القرارات من المسؤولين غير واضحة.				
27	أرى أن المسؤولين يتقبلون النقد البناء.				
28	أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات.				
29	أشعر بأن طريقة متابعة المسؤولين للعمل إيجابية وضرورية.				
30	الإجازات والعطلات في مجال العمل غير كافية.				
31	يتيح لي المسؤولون الفرصة لمعرفة نتائج ما أقوم به من أعمال.				
32	تتوفر جميع ظروف العمل الفيزيقية (الإضاءة التهوية التكييف .....) بصورة جيدة داخل مبنى المديرية.				
33	متطلبات ومقومات العمل الوظيفي غير متوفرة في مكتبي.				
البعد الثالث: البعد الذاتي					
34	توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر.				
35	أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي.				
36	ينتابني شعور أن الموظفين في مديرية الداخلية أقل شأنا من الموظفين في وزارة التربية والتعليم وبعض المديريات الأخرى.				
37	أعتز بمهنتي وانتمائي للعاملين في المديريات العامة للتربية والتعليم.				
38	أشعر بالأمان والطمأنينة في هذه المهنة.				

39	أشعر بالسعادة والمتعة في عملي.				
40	أنصح أصدقائي بعدم العمل كموظفين في المديرية.				
41	أرغب في الاستمرار بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة.				
42	لا أحقق أهدافاً ذات قيمة من خلال عملي.				
43	إن مهنتي مهنة سامية وذات قيمة عالية في المجتمع.				
44	لو أتيحت لي فرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فورا.				
البعد الرابع البعد الاجتماعي					
45	أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي				
46	توفر لي مهنتي مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع.				
47	أشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي.				
48	لدي مقدرة جيدة على إقامة العلاقات الاجتماعية.				
49	يسبب لي التنافس في مجال العمل التوتر في علاقاتي مع الزملاء.				
50	أسعى لحل الخلافات التي تحدث بين الزملاء.				
51	التعاون والعمل كفريق واحد في حل المشكلات أثناء العمل شيء متبادل بيني وبين زملائي.				
52	اعتقد أن زملائي يضيعون وقت العمل بالكلام الفارغ				
53	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل.				
54	أتبادل أنا وزملائي في العمل الخبرات والمهارات الوظيفية.				
البعد الخامس: البعد الاقتصادي					
55	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله.				

56	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها.				
57	أعتقد أن راتبي يوفر لي فرصة كافية للرفاهية.				
58	ترقيتي متعلقة بالكفاءة والإتقان في عملي.				
59	ينال الموظف حافزا ماديا عندما يؤدي عملا متميزا.				

اختبار الضغط النفسي "لفستاين" (الملحق 02)

التعليمة:

أمام كل عبارة من العبارات التالية ضع علامة (+) في الخانة التي تصف ما ينطبق عليك عموما وذلك خلال سنة أو السنتين الماضيتين أجب بسرعة دون أن تزعج نفسك بمراجعة إجابتك واحرص على وصف مسار حياتك بدقة خلال المدة.

البنود	تقريبا أبدا	أحيانا	كثيرا	عادة
1. تشعر بالراحة				
2. تشعر بوجود متطلبات لديك				
3. أنت سريع الغضب أو ضيق الحال				
4. لديك أشياء كثيرة تقوم بها				
5. تشعر بالوحدة				
6. تجد نفسك في مواقف صراعية				
7. تشعر بأنك تقوم بأشياء تحبها فعلا				
8. تشعر بالتعب				
9. تخاف من عدم استطاعتك إدارة الأمور للبلوغ				
10. تشعر بالهدوء				
11. لديك عدة قرارات لاتخاذها				
12. تشعر بالاحباط				

13. أنت مليء بالحيوية				
14. تشعر بالتوتر				
15. تبدو مشاكلك تتراكم				
16. تشعر بأنك في عجلة من أمرك				
17. تشعر بالأمن والحماية				
18. لديك عدة مخاوف				
19. أنت تحت ضغط مقارنة بالآخرين				
20. تشعر بفقدان العزيمة				
21. تمتع نفسك				
22. أنت خائف من المستقبل				
23. تشعر بأنك قمت بأشياء ملزم بها				
24. تشعر بأنك في موضوع انتقاد وحكم				
25. أنت شخص خالي من الهموم				
26. تشعر بالتعب والانهاك الفكري				
27. لديك صعوبة في الارتخاء				

28.تشعر بعبء المسؤولية				
29.لديك الوقت الكافي لنفسك				
30.تشعر بأنك تحت ضغط مميت				

دليل المقابلة (الملحق 03)

	نعم	لا
1. هل تشعر بالحماس والتحفيز عند استعدادك للذهاب للعمل؟	☐	☐
2. هل تشعر بالانجاز والتقدم عند انقضاء يومك في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة؟	☐	☐
3. هل تشعر بالرضا كونك مربي أو معلم في التعليم المتخصص؟	☐	☐
4. هل تعاني من أعراض جسدية مثل الصداع والأرق؟	☐	☐
5. هل لديك أعراض نفسية مثل الحزن، الاكتئاب، التوتر؟	☐	☐
6. هل تؤثر بيئة العمل والظروف السائدة هناك على مزاجك الخاص؟	☐	☐
7. هل ترى بأنك تبدل جهدا أكثر مما تستطيع في العمل؟	☐	☐
8. هل توفر لك المؤسسة الوقت والإمكانيات الكافية؟	☐	☐
9. هل تشعر بالإحباط بسبب عدم تحقيق نتائج ملموسة بعد انقضاء يومك في التعليم؟	☐	☐
10. هل ترى بأن تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة يسبب لك تعبا نفسيا وجسديا شديدا؟	☐	☐
11. هل لديك شعور بعدم الرغبة في مواصلة مهنتك كمعلم متخصص؟	☐	☐
12. هل تعاني من مشكلات نفسية أو اجتماعية خارج بيئة العمل ؟	☐	☐
13. هل سبق وأن شعرت بالندم لاختيارك مهنة التعليم الخاص؟	☐	☐

14. كيف تؤثر المشكلات النفسية والاجتماعية خارج بيئة العمل على أدائك المهني داخل المؤسسة؟

.....

.....

15.ماهي أسباب شعورك بالندم لاختيارك مهنة التعليم الخاص؟

.....

.....

.....

16.كيف ترى تأثير مناخ بيئة عملك الحالية على أدائك وتطورك في مهنتك؟

.....

.....

.....

قسم علوم التربية

ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية – ماستر

تخصص: التربية الخاصة

الرقم

إلى السيد (ة):..مدير مدرسة الاصاغين..سعيدا
.....وادي ناموس.....قمبيطة..وهران.....

تحية طيبة:

في إطار تحضير مذكرة التخرج إنهاء الدراسة في ماستر تربية الخاصة ، فإن الطلبة مطالبون بتربصات ميدانية تتناسب مع موضوع مذكراتهم.

لهذا نرجوا منك السماح بقبول الطالب (ة):..بوتجيل جيهان.....

في مصلحتكم وذلك لتأدية تربص مدته: ...ـ..أشهر.....

تحت إشراف الأستاذ (ة):..بضع حسنية.....

تقبلوا سيدي فائق التحية والاحترام.

رئيس قسم علوم التربية

د. خطيب زليخة
رئيس قسم علوم التربية
بالنيابة

الجمهوريـــة الجزائريـــة الديمقراطيـــة الشعبيـــة

ولايـــة وهـــران
مديريـــة النشـاط الاجتماعـي و التضامـن
مصلحـــة الإدارة العامـــة و الوسائل
مكتب المستخدمين و التكوين
الرقم: 0.0.0.0/م.ن.ا.ت/م.ا.ع/2025

وهران في: 28 AVR 2025

السيد مدير النشاط الإجتماعي و التضامن
إلـــى
السيد مدير المركز البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا -مسرغين –

جـــدول إرســـال

الوثـائق المرفقة	العدد	الملاحظة
<u>تجدون طي هذا الإرسال ما يلـي:</u> * الموافقة على طلب إجراء **تربص ميداني** للسيدة : بوتخيل جيهان حسب المرفقات .	01	بالموافقة وفق التنظيم المعمول به
المجمـــوع	01	

مديـــر النشاط الاجتماعي و التضامن
عن الوزيـرة و بتفويـض منها
مدير النشاط الاجتماعي و التضامن
زكريـــاء بليـــوز

الجمهوريـــة الجزائريـــة الديمقراطيـــة الشعبيـــة

ولايـــة وهـــران
مديريـــة النشاط الاجتماعي و التضامـن
مصلحـــة الإدارة العامـــة و الوسائل
مكتب المستخدمين و التكوين
الرقم: 2458/م.ن.ا.ت/م.ا.ع/2025

وهران في: 28 AVR 2025

السيد مدير النشاط الإجتماعي و التضامن
إلـــى
السيدة مديرة المركز البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا -إيسطو –
وهران

جـــدول إرســـال

الوثـائق المرفقة	العدد	الملاحظة
تجدون طي هذا الإرسال ما يلي: * الموافقة على طلب إجراء تربص ميداني للسيدة : بوتخيل جيهان حسب المرفقات .	01	بالموافقة وفق التنظيم المعمول به
المجمـــوع	01	

عن الوزير ومدير النشاط الاجتماعي و التضامن
مدير النشاط الاجتماعي و التضامن
زكريـاء بلـيـــوز