



مذكرة تخرج بعنوان

مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية
الخاصة بمؤسسات الخاصة بولاية وهران

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: تربية خاصة

تحت إشراف:

د / " جفال مريم "

من إعداد :

➤ عبد الباقي فاطمة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	الدكتور / شارف جميلة
مشرفا و مقررا	الدكتور / جفال مريم
مناقشا	الدكتور / مرياح فاطمة الزهراء

السنة الجامعية: 2022/2021

كلمة شكر

بعد الانتهاء من تحقيق أركان هذه الدراسة لايسعنا إلا أن
نحمد الله تعالى الذي وفقنا لإتمام هذا العمل.
و نتقدم بالشكر و التقدير إلى من أسهم بعمله ووقته في
انجاز هذا العمل ، فله الشكر و الجزيل و المأجور بالثواب الحسن
لأستاذة الفاضلة " دكتورة : "جفال مريم" الذي شرفتنني بأشرافها
على هذه الدراسة .

كما لا أنسى أن أقف ووقفه امتنان و عرفان و تقدير لكر
معلمين في المراكز التربوية الخاصة الذين ساعدوني في سبيل
انجاح هذه الدراسة بكل الامكانيات المتوفرة لديهم ليخرج هذا
العمل إلى النور و بالشكل الذي يجب أن يكون عليه .
مع أسامي عبارات الشكر و التقدير مني .

إهداء

بسم الخلاق العليم ، وبسم رسوله الكريم و بسم القرآن اليقين وبسم العلم و المنير
و العبر الجميل الحمد لله الكريم .

ما أجمل أن يهدي المرء ما يملك ، ما أجمل أن يهدي الغالي الأثلى ، إلى
مصدر فخري و إعتزازي ، و سر نجاحي ، إلى الذي عهدت فيه العبر و
التضحية من أجلنا ، إلى من زرع في قلبي النجاح و العزم و انتظر ثمرة جهدي ،
إلى من تحمل أعباء دراستي و نجحت من أجله ، إلى من أحمل اسمه بكل اقتدار
إلى مناراتي و سندي في حياتي

ابي الغالي

إلى معنى الحب الحقيقي ، إلى معنى الحنان و بسمتي في الحياة و سر
وجودي ، إلى من كان دعائها سر نجاحي و حنانها شقاء و بلسم جراحي ، إلى
من علمتني قواعد التواضع و الاحسان إلى أرواح أم في الحياة

أمي الحبيبة

كما أهدي هذا العمل إلى كل من شجعني و ساعدني للوصول إلى بر النجاح
إلى الذين أشد بهم أزرني إخواتي إلى رفيقاتي الدروب و النجاح صديقات
الغاليات إلى أساتذتي الكرام الذين رافقوني طوال دربي الدراسي لكل من
هو في القلب و نسيته القلم أهدي هذا العمل

فاطمة

فهرس المحتويات

كلمة شكر

الاهداء

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

ملخص الدراسة

مقدمة عامة أ-ب

الجانب النظري الدراسة

الفصل التمهيدي :الاطار العام للدراسة

1. إشكالية.....01
2. تساؤلات الدراسة02
3. أهمية الدراسة.....02
4. أهداف الدراسة.....02
5. التعرف الاجرائي لمفاهيم الدراسة.....03
6. الدراسات السابقة.....03
7. تعليق الدراسات السابقة.....09
8. فرضيات الدراسة.....10

الفصل الأول :مفهوم مصادر الضغوط العمل

- تمهيد 11
1. مفهوم ضغوط العمل..... 11
2. الضغوط و بعض المفاهيم المرتبطة بها 12
3. النظريات و النماذج المفسرة لضغوط العمل 13
4. مراحل حدوث ضغط العمل 18
5. أنواع ضغوط العمل..... 20
6. مصادر ضغوط العمل 22

24.....	7. الأثار المترتبة على ضغوط العمل
26.....	8. أساليب مواجهة ضغوط العمل
29.....	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: مفهوم المعلم التربوية الخاصة

30.....	تمهيد
30.....	1. مفهوم التربية الخاصة: Concept Of Spécial Education
30.....	2. الأفراد غير العاديين (ذوي الاحتياجات الخاصة): Exceptional Individuals
31.....	3. مفهوم معلم التربية الخاصة
32.....	4. خصائص و مواصفات معلم التربية الخاصة
35.....	5. أدوار معلم التربية الخاصة
37.....	6. إعداد معلم التربية الخاصة
40.....	7. برامج إعداد وتدريب معلمي التربية الخاصة
41.....	8- الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة ومصادرها
45.....	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية

45.....	تمهيد
45.....	1: منهج الدراسة
45.....	2. الدراسة الاستطلاعية
46.....	3. مكان ومدة الدراسة الاستطلاعية
46.....	4. خصائص العينة
48.....	5. أدوات الدراسة
49.....	6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
49.....	1. الصدق
50.....	2. الأساليب الإحصائية
52.....	خلاصة الفصل

الفصل الرابع : مناقشة وتفسير النتائج

53.....	تمهيد
53.....	عرض و مناقشة الفرضيات.....
53.....	1. عرض ومناقشة الفرضية العامة.....
53.....	عرض و مناقشة الفرضية الجزئية الأولى
55.....	عرض و مناقشة الفرضية الجزئية الثانية
56.....	2.مناقشة و تفسير الفرضيات.....
56.....	مناقشة و تفسير الفرضية العامة.....
56.....	مناقشة و تفسير الفرضية الجزئية الأولى.....
56.....	3.عرض و مناقشة الفرضية الجزئية
58.....	خلاصة الفصل.....
59.....	خاتمة.....
60.....	قائمة المصادر والمراجع.....
	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

1. قائمة الجداول :

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الجدول يبين الفرق بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية	21
02	الجدول (02) بيني جنس العينة	47
03	الجدول (03) يبين نسبة خبرة العينة	48
04	الجدول يوضح الفرق بين المجموعتين المرتفعة والمنخفضة في درجات مقياس مصادر ضغوط العمل	49
05	الجدول يبين معامل ثبات مقياس مصادر الضغوط	50
06	جدول يوضح الفرق بين المعلمين في مستوى ضغوط العمل من حيث الخبرة	53
07	جدول يوضح الفرق بين الذكور والإناث في مستوى ضغوط العمل	55

2. قائمة الأشكال :

الرقم	العنوان	الصفحة
01	شكل يوضح نموذج سيلبي	15
02	شكل يوضح نموذج ميتشغن	16
03	شكل يوضح نموذج كرايتر و كينيكي	17
04	شكل يوضح نموذج بيير و نيومان لظغوط العمل	18
05	شكل يوضح مراحل الضغط عند سيلبي	19

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة وهران، مع التعرف على الفروق بين المتوسطات مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة قد تعزى للمتغيرات التالية (من حيث الجنس، وخبرة)، وقد تكونت العينة الدراسة من معلمي بجمعية رعاية بالأطفال متخلفين ذهنيا ، ومركز النفسي البيداغوجي لمتخلفين ذهنيا ، في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2022/2021 وتكونت من 29 معلما ومعلمة.

وتم استخدام مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة منة إعداد الباحثين أبو مصطفى والزين (2009) ،حيث ثبت صدق وثبات المقياس في البيئة المحلية بعد حساب الخصائص السيكو مترية للأداة .

ولمعالجة نتائج الدراسة استخدمت الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي ،اختبار (ت)،اختبار "ANOVA" ،وقد لخصت النتائج إلى:

- 1عدم وجود فروق بين المعلمين في مستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الخبرة.
- 2.وجود فروق بين المتوسطات في مستوى ضغوط العمل لدى المعلمين لصالح الذكور في مقياس مصادر ضغوط العمل لمعلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس.

مقدمة

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

لذا بدأ الاهتمام بمجال الإعاقة والمعوقين في السنوات الأخيرة، ويرجع هذا الاهتمام إلى الاقتناع المتزايد في المجتمعات المختلفة بأن المعاقين كغيرهم من أفراد المجتمع لهم الحق في الحياة والنمو بأقصى ما تمكنهم منه قدراتهم وطاقاتهم، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن الاهتمام بفئات المعوقين يرتبط بتغيير النظرة المجتمعية إلى هؤلاء الأفراد، والتحول من اعتبارهم عالة على المجتمع إلى النظر إليهم كجزء من الثروة البشرية مما يحتم تنمية هذه الثروة والاستفادة منها إلى أقصى حد ممكن.

وإذا كانت الإعاقة مشكله تستدعي تطوير كل الفرص الممكنة كي يستطيع المعاق أن يتعلم وينمو وفق قدراته وإمكاناته، فقد يصعب تحقيق ذلك كله إذ لم يلتقي المعاق تدريباً وتأهيلاً مناسباً من قبل المعلم يملك قدرات عالية من الكفايات والمهارات التعليمية، وبالتالي يمكن القول بأنه إذا أردنا الرقيب برنامج التربية الخاصة يجب الرقي أولاً بكفايات المعلم والتأهيله بشكل جيد. (جوليان موس وآخر، 2002، ص101).

إن معلم التربية الخاصة جوهر العلمية التربوية وذلك لأهمية ومكانة الدور الذي يقوم به في هذه العملية، وتتعدد وتتداخل أدوار بين الدور المعرفي والتقويمي والإداري والتأهيلي والعلاجي، وكثيراً ما يواجه معلمو التربية الخاصة في المدارس مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الاضطراب والقلق والخوف والإحباط والغضب مما يؤثر سلباً على حالتهم الصحية والنفسية، وينعكس بدوره على مستويات أدائهم في العمل وكذا التأثير سلباً على تلاميذه ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن ثم عدم القدرة على التحقيق الأهداف المسطرة.

وتؤدي الضغوط التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة في مهنته إلى استنزاف الجسمي والانفعالي واهم مظاهره فقدان الاهتمام بالتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، تبدل المشاعر، ونقص الدافعية، والأداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير وفقدان الابتكار مما قد يؤثر بشكل مباشر على إنتاجيته من جهد خاصة على مخرجات التعليم بشكل عام.

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

فإذا كان المعلم هو أحد أهم أركان العملية التعليمية، فإن أي معوقات تعترض طريقه وتتحول بالتالي، دون أدائه التعليمي على النحو الأفضل، تؤدي إلى إحساسه المباشر بعجزه عن القيام بواجباته ومسؤولياته تجاه الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة التي يعلمها والمجتمع الذي يعمل فيه.

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

الفصل التمهيدي: يحتوي على الإطار العام للدراسة والذي يشمل عرض مشكلة الدراسة تحديد تساؤلاتها صياغة فرضياتها بالإضافة إلى اشارة أهداف وأهمية دراستها وعرض الدراسات السابقة التي تعرضت للدراسة وفي الأخير تحديد التعريف الإجرائية لمتغيرات المتأولة.

وتطرقنا في باب الأول إلى الدراسة النظرية تكونت من فصلين: الفصل الأول تناولنا فيه ضغوط العمل من مفهوم ضغوط العمل والى النظريات والنماذج المفسرة لضغوط العمل، مراحل حدوثه وأنواعه ومصادره، والآثار المترتبة عنه، وفي الأخير إلى أساليب المواجهة لضغوط العمل أما الفصل الثاني فتناولنا فيه معلم التربية الخاصة فقبل أن نتطرق إلى معلم التربية الخاصة فقد عرجنا إلى مفهوم التربية الخاصة وكذلك فئات التي يتعامل معها المعلم التربية الخاصة خصائصه، أدواره، إعداده، وبرامج إعداده، ثم في الأخير إلى الضغوط المهنية التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة.

ثم تطرقنا في الباب الثاني إلى دراسة التطبيقية التي تكونت أيضا من الفصلين هما الفصل الثالث المنهجية: حيث تم التطرق فيه إلى الدراسات الاستطلاعية من خلالها درسنا الخصائص السيكومترية لأداء القياس ثم إلى الدراسة الأساسية، والذي تفرقنا فيه إلى مجالات الدراسة، منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وعينته وصف أداء جمع البيانات ثم الأساليب الإحصائية، أما الفصل الرابع : خصصناه لعرض أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة على التساؤلات ومناقشتها في الضوء الدراسات السابقة وأدبيات الموضوع المقدمة في الفصول السابقة وصولا إلى ملخص عام للدراسة والمقترحات التي تم استخلاصها.

الفصل التمهيدي
الاطار العام للدراسة

1. إشكالية:

تعد البيئة المدرسية من أكثر البيئات الضاغطة في المجتمع، وذلك زاد الاهتمام بضغط العمل ، فل الآونة الأخيرة لأهمية نتائجها في اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بالمعلمين والتأثير على سلوكهم و مستوى أدائهم العملي (أبو مصطفى و الزين ،2009ص125).

ومما شك فيه أن العملية التدريس ستكون أصعب بكثير وأكثر ضغوطا عند العمل مع ذوي الإعاقة (الزيودي) (2007ص68) .

كما أن ضغط العمل يتسبب في ترك معلمي التربية الخاصة العمل بمعدل أكبر مقارنة بمعلمي التعليم العام ،وهذا ما أكدته عدة دراسات ومن بينها دراسة Miller ; Browenel and Smith عام 1999

ودراسة فيميان. Finian (1986)، ودراسة الرشيدى وهارون توفيق (1999) ، حيث أسفرت نتائجهم إلى أن أكثر مصادر الضغوط التي يواجهها المعلمون وهي كالتالي :

قلة فرص التقدم في أداء عملهم ،عدم توفير المركز الوظيفي الجيد ،عدم الاعتراف والتقدير ،قلة الدعم الانفعالي للعمل ،قلة الرواتب والمكافآت ،كل هذه الضغوط التي يتعرض لها ،المربي الذي يتعامل مع مختلف الاعاقات من شأنها أن تؤثر سلبا على أدائه وسلوكياته على مستوى تفاعله مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المركز وقد ينتج عن ضغوط العمل الذي يواجهها المربي باستمرار أثناء تأدية مهامه العديد من المشاكل الصعبة مثل الصداع المستمر ،فقدان الشهية ،كما يمكن أن تظهر في المعدة ، المشاكل التنفسية فقد تكون تعب والارهاق ،الغضب والخوف والغياب المتكرر عن العمل أما من ناحية الاجتماعية فإن ضغوط العمل تؤدي إلى الانسحاب عدم القدرة على تحمل المسؤولية (الزيودي ،2007،ص148).

إدراكا من خطورة ضغوط العمل التي يعيشها مربي التربية الخاصة التي يعيشها مربي التربية الخاصة بمراكز التكفل بدوي الاحتياجات ،وبحكم الاحتكاك المباشر لنا مع مربي التربية الخاصة أثناء قيامنا بتريصات ميدانية ،إرتابينا من خلال هذا البحث التعرف إلى مصادر ضغوط العمل التي يتعرض إليها مربي التربية الخاصة في مدينة وهران .

2. تساؤلات الدراسة :

تتلخص إشكالية الدراسة في التساؤل العام التالي :

ما مصادر ضغوط العمل لدي مربّي التربية الخاصة بمدينة وهران ؟ .

والتساؤلات الجزئية :

- هل توجد فروق بين معلمين التربية الخاصة و مربّي التربية الخاصة لمتغير الخبرة.
- هل توجد فروق بين معلمين التربية الخاصة و مربّي التربية الخاصة لمتغير الجنس.

3. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة في أنها تسلط الضوء على حجم المعاناة التي يتعرض لها معلّمو ومعلّمات التربية الخاصة بمدينة وهران ،جاء تعرضهم لضغوط العمل وما قد يترتب عليها من آثار يمكن أن تتعكس سلبا على صحتهم النفسية والعقلية والجسدية، مما قد يؤدي إلى عزوفهم واستقالتهم من العمل وبالتالي نقص العاملين في المجال.

كما وتمتد آثار هذه الضغوط (السلبية) إلى الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال سوء التفاعل الاجتماعي بين المعلم والأطفال. إلى أن يكون بجانبها من أجل بناء شخصيتها من جميع النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية والخلقية ولا يتأتى ذلك والمعلم يصارع ضغوطا سواء كانت نفسية أو اجتماعية أو مهنية.

4. أهداف الدراسة:

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

1. التعرف على مصادر الضغوط العمل التي تواجه معلم في المؤسسة التربية الخاصة من اجل إيجاد حلول لها من قبل الأخصائيين في مجال علم النفس وعلوم التربية وكذلك من طرف المسؤولين في مجال التربية، الذي يسهم إسهاما في رفع مستوى التعليم الخاص بالمعوقين.
2. التعرف على الفروق في مجالات مقياس مصادر الضغوط العمل لدى معلّمي بمؤسسات التربية الخاصة تعزي للمتغيرات التالية : الجنس ، الخبرة .

5. التعرف الاجرائي لمفاهيم الدراسة :

مفهوم مصادر الضغوط العمل:

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

مفهوم معلمي مؤسس التربية الخاصة:

هم جميع المعلمين القائمين على عملية تدريس وتعليم الأطفال المعاقين بمؤسسات التربية الخاصة الملتحقين بمدرسة الأطفال المعاقين ذًهنيا .مراكز النفسية البيداغوجية الإعاقة العقلية بمدينة وهران في الموسم الدراسي (2022/2021) .

والذين تلقوا تكويناً بمؤسسات متخصصة في تأطير مستخدمين بالمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة سواء في(قسنطينة أو بئر الخادم) والذين تحصلوا في النهاية تكوينهم على شهادة تمكنه من الالتحاق بالسلك الوظيفي " مربي مختص مربي رئيسي

معلم متخصص وخريجي الجامعات في تخصص (علم النفس، علوم التربية، علم الاجتماع، أدب عربي). هم يمارسون فعليا لمهنة التربية والتعليم المكيف مع فئة العاقين ذهنيا بمؤسسات التربية الخاصة بمدينة وهران.

6. الدراسات السابقة :

دراسة الفاعوري(1990) بعنوان " الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية" ،على عينة مكوّنة من (200) معلمة، بواسطة أداة مكونة من (40) فقرة، كشفت الدراسة عن وجود اختلاف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة باختلاف نوع الإعاقة التي يعملن معها ،كما أشارت نتائج الى أن مصادر الضغط التي تواجه معلمات الإعاقة العقلية تمثلت بالعلاقات مع الأهل ،وخصائص الطلبة المتعلمين وظروف العمل وعلاقه مع الإدارة والزملاء والمناهج والأدوات والوسائل التعليمية، ولم تظهر الدراسة أي مستوى يشكل عنصرا ضاغطا يتعلق بخصائص المعلمة كما أشارت الدراسة إلى زيادة المستوى ضغوط المعلمات الإعاقة العقلية على مستوى الضغط المتعلق بخصائص المتعلم مقارنة بالمعلمات الإعاقة السمعية والبصرية والحركية.

دراسة السمدونى (1995): التي هدفت الى التعرف على الإنهاك النفسي ومصادره لدى معلم التربية الخاصة، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (240) معلما ومعلمة بمعاهد التربية ومدارس التربية الخاصة (التربية الفكرية، الصم والبكم، معاهد الإعاقة البصرية)، (115) ذكورا، (125) إناث، واشتملت الدراسة على الأدوات التالية: قائمة الانهاك النفسي للمعلم من إعداد الباحث مكونة من قسمين الأول خاص بدرجة شعور المعلم الإنهاك النفسي، والثاني خاص بتبعيات الانهاك الوظيفي، مقياس ضغوط العمل من اعداد الباحث. كشفت الدراسة عند ارتباطات سالبة بين كل من بعدي الإرهاق الانفعالي وضعف الاهتمام بالبعد الانساني في التعامل بين سن المعلم، وعدم وجود ارتباطات دالة بين المعلم وكل من الانجاز الشخصي المنخفض والدرجة الكلية للإنهاك النفسي، كما جاءت الارتباطات موجبة والدالة بين الانهاك النفسي ومحدداته لدى معلمي التربية الخاصة وبين حالتهم الاجتماعية، كما كشفت النتائج عن علاقة بين الانهاك النفسي والضغوط العمل، وكشفت أيضا ان كل بعد فرعي من أبعاد الانهاك النفسي لمعلم التربية الخاصة فيئة نوعية المصادر الضاغطة سواء اكانت مهنية ام شخصية، كما كشفت عن وجود اختلاف في مصادر الانهاك باختلاف نوع المعلم (جنسه) :وإن الانهاك النفسي (الدرجة الكلية والانجاز الشخصي المنخفض عاملان يساهمان في تنبؤ بمؤشر نية المعلم في ترك المهنة، وايضا التغيب عن المعهد، وأن الانهاك النفسي كان عاملا منبئا للمظاهر الفسيولوجية والانفعالية.

دراسة الكخن (1997) بعنوان "الضغوط المهنية التي تواجه معلم التربية الخاصة في فلسطين" والتي هدفت إلى التعرف على الضغوط المهنية حسب أهميتها ومدى تأثيرها بمتغيرات الجنس والعمر والخبرة التعليمية، المستوى التعليمي ونوع الإعاقة.

تكونت عينة الدراسة من (181) معلما ومعلمه وقد اظهرت النتائج أن مصادر الضغوط التي يعاني منها المعلمون كانت كالتالي حسب أهمية: الدخل، السمات الشخصية للمتعلم، العلاقة مع الاهالي، العلاقة مع الإدارة، المناهج، النمو المهني، المكانة الاجتماعية، ظروف العمل مع المعاقين، اعباء العمل، العلاقة مع الزملاء. وقد اظهرت الدراسة اختلاف مستوى مصادر الضغوط على ابعاد المقياس لصالح المعلمين الذكور ،وذوي مؤهل العلمي، وذوي الخبرات (5-10) سنوات أي أن العلاقة تزايدية بين المستوى الضغوط والمؤهل العلمي والخبرة و لصالح الإعاقة السمعية ثم العقلية.

دراسة ميلر وبراونيل و سميث (1999) MILLER; BROWNELL S SMITH: درسوا العوامل التي تساعد على بقاء المعلم في التربية الخاصة أو تركه أو التحول الى مجالات أخرى في التربية العادية، اشتملت عينة الدراسة على (1576) معلما ومعلمة من ولاية فلوريدا ،وأخذت الدراسة المتغيرات الديمغرافية

التالية: العمر ،الجنس ،المؤهل العلمي ،علاقة المعلم بالطلبة ،عدد الطلاب في الفصل، عدد ساعات العمل ،علاقة المعلم بزملائه ،العلاقة مع الإدارة ،الراتب ،امتيازات المهنة ،ضغوط والرضا المهني ،وأظهرت الدراسة بعد سنتين من المتابعة أن واحد وعشرون (21) من المعلمين تركوا المهنة، وأن (20) بالمئة) منهم تحول الى العمل بمجال التربية العادية، ما يعادل 41 بالمئة من أفراد عينة الدراسة لم يستمروا في عملهم في مجال التربية الخاصة، وقد أظهرت النتائج أن المعلمين الذين استمروا في العمل بمجال التربية الخاصة كانوا من المعلمين الأكبر عمرا، وذوي الخبرات العالية ،وأنهم أقل تعرضا للضغوط، أما الذين انسحبوا من مجال التربية الخاصة فقد أظهرت الدراسة أنهم واجهوا مشاكل في جو العمل، وقلة الدعم من قبل الإدارة، تدني مستوى الاعداد الوظيفي، وكثرة عدد الطلبة في الصف الواحد.

دراسة بريك(2001) بعنوان " مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون المدارس الخاصة من وجهة نظرهم"، وهدفت الدراسة التعرف الى مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو المدارس الخاصة من وجهة نظرهم، ومعرفة مستوى الضغوط لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات، وقد شملت الدراسة على عينة قدرها(409) معلم ومعلمة، منهم(155) معلما و (254) معلمة، وقد أوضحت نتائج الدراس أن أقوى مصادر الضغوط المهنية كانت على التوالي: العلاقة مع الاباء ،العلاقة مع الطلبة ، الظروف المعنوية ،الظروف المادية ،العلاقة مع الادارة ،العلاقة مع الزملاء ،وغموض الدور .

كما أوضحت نتائج الدراسة أن مستويات الضغوط المهنية كانت لدى معلمين أعلى من مستواهم لدى المعلمات وأن مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بالظروف المادية، الظروف المعنوية والعلاقة مع الزملاء أعلى لدى الفئات العمرية الاصغر سنا من الفئات الأكبر، كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير المستوى التعليمي لصالح حملة البكالوريوس .

وبينت نتائج الدراسة الى أنها توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبع المتغير الدخل لصالح الفئة لأقل دخلا. كما بينت الدراسة أنه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين تبعا لمتغير العبء التدريسي لصالح معلمين الذين يعملون أكثر من (29) حصة اسبوعيا.

دراسة محمد حمزة الزيودي (2004) بعنوان "مصادر الضغوط النفسية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات " ،وهدفت هذه الدراسة الى الكشف عن ظاهرة الضغط النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في اقليم الجنوب وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية(الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الخبرة التدريسية، المؤهل العلمي).

واشتملت عينة الدراسة (110) معلم ومعلمة اختاروا بطريقة عشوائية من المدارس الجنوب الاردن من خلال الموسم الدراسي(2003/2004)، ولتحقيق أهداف الدراسة تمت مقابلة أفراد العينة: ثم طبق مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، حيث تضمن ثلاثة أبعاد موزعة على 22 فقرة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن معلمي التربية الخاصة في جنوب الأردن يعانون من مستويات مختلفة من الضغوط النفسية والاحتراق النفسي تراوحت من المتوسط إلى الأعلى، وأشارت الدراسة الى أن أكثر مصادر الضغوط المرتبطة بالأبعاد التالية: قلة الدخل الشهري، البرنامج الدراسي المكتظ، المشاكل السلوكية، العلاقات مع الإدارة وعدم وجود التسهيلات المدرسية، زيادة عدد الطلاب في الصف، ونظرة المجتمع المتدنية لمهنة التعليم. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن معلمين كانوا يعانون من الإجهاد الانفعالي أكثر من المعلمات، كذلك كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة وبعد تبدل الشعور وشدته لصالح المعلمين، كذلك كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدخل الشهري في بعد نقص الشعور بالإنجاز.

دراسة واصف العابد وآخرون: تناول مشروع البحث "المعوقات التي تواجه المعاني المعاهد التربوية الخاصة وبرامج الدمج في مدارس العاديين في محافظة الطائف" ويتمثل مجتمع الدراسة بالمعلمين والمعلمات المتواجدين في المدارس التي تتبع إدارة التعليم في محافظة الطائف، وبلغت العينة الدراسة(222) معلما ومعلمة منهم 155 ذكورا و67 وإناث.

أمّا أداة الدراسة فكانت عبارة عن استبيان تضمنت (99) فقرة لتحديد المعوقات التي تواجه المعلم التربية الخاصة في محافظه الطائف. وتم استخدام المتوسطات الحسابية والمتوسطات الوزنية، الانحراف المعياري، الفروق بين متوسطات في استخدام اختبار "ت" وتحليل التباين والنسب المئوية والمعاملات الارتباط ،حيث توصلت الدراسة الى للنتائج التالية: توجد معوقات تواجه المعلمي التربية الخاصة على جميع المحاور الاستبانة التسعة ،لا توجد فروق دالة إحصائية لدى معلمي التربية الخاصة ترجع لفئة الإعاقة، وتوجد فروق في المعوقات التي تواجه معلم التربية الخاصة بين الذكور والاناث حيث كان الاناث اعلى في تقديرهن للمعوقات التي تواجههن، ولا توجد فروق في المعوقات ترجع للمؤهل العلمي في الدراسة، لا توجد فروق في المعوقات التي تواجه معلمي التربية الخاصة ترجع لسنوات الخبرة.

صلاح الدين فرح عطا الله البخيت بعنوان" مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في السودان" حيث هدفت الدراسة الى التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى معلم المعاقين في السودان على(62) معلما ومعلمة من معلمي المعاقين من بينهم(17) معلم المكفوفين و(18) من المعلم

متخلفين ذهنياً و(27) معلمي الصم ،و استخدام في الدراسة مقياس فيميان لضغوط عمل معلمي التربية الخاصة المعرب من قبل السرطاوي (1996).كشفت نتائج الدراسة ان تعرض معلمي التربية الخاصة في السودان مصادر الضغوط المهنية فوق المتوسط، ويوجد(13) جانب تعد مصادر رئيسية للضغوط لديهم، وكانت أكثر الضغوط التي تواجه معلمي المعاقين تتمثل في ستة مصادر وهي: عدم مناسبة الراتب، اجراءات التقييم المستمرة، تدريس تلاميذ ذوي القدرات وحاجات متفاوتة، مرور اليوم الدراسي سريعاً، الشعور بالإحباط لعدم وجود وقت كافي للعمل مع الاطفال بشكل فردي، والشعور بالانقطاع عن العالم عند وجودهم في الفصل الدراسي، وكشفت الدراسة أن المعلمين يتعرضون لمصادر الضغوط المهنية أكثر من المعلمات، أن معلمي الصم أكثر تعرضاً لمصادر الضغوط مقارنة مع المعلمي المتخلفين ذهنياً ،كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق بين المعلمين تعزي لمتغير الخبرة التدريسية، وعدم وجود فروق في مصادر الضغوط مهنيه لتعزيز اختلاف المؤهل العلمي.

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

وقد تكونت عينت الدراسة من(45) معلماً لذوي الإعاقة العقلية للموسم الدراسي 2006 /2007، استخدام فيها هذا استبيان إعداد من طرف الباحثة حددت فيه خمس محاور استخدمت لمعالجه نتائج الدراسة الاساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي لتقدير درجات صعوبات ونسب المنوية، وبالاعتماد على الترتيب تنازلي للمتوسطات خاصة بالصعوبات واسبابها من وجهة نظر المعلمين لمعرفة درجة اهمية كل صعوبة من هذه الصعوبات، وقد بينت نتائج الدراسة ما يلي:

1. أهم الصعوبات التي تدرج تحت مجال المقررات التعليمية المعتمدة في مراكز التكوين وهي عدم استخدام طرائق التدريس الحديثة ومن اهم اسبابها عدم تنوع طرائق التدريس لمراعاتها خصائص المعاقين عقليا ومراعاة الفروق الفردية بينهم.

2.أهم الصعوبات التي تدرج تحت مجال تنظيم التدريبات خلال فترة التكوين هي: الوقت المخصص لتطبيق برنامج التدريبات ومن اهم اسبابها وجود هذه الصعوبة عدم توافر الحصص اللازمة

من التدريبات لمربين بالمراكز البيداغوجية للمعاقين عقليا خلال فترة التكوين ،وقصر الفترة الزمنية المخصصة للتدريب.

3. أهم الصعوبات التي تتدرج تحت مجال الاعداد التخصصي والمهني هي ضعف الاعداد التخصصي من اهم اسبابها ضعف الاهتمام بالجانب التطبيقي في المقررات التخصصية.

4. أهم الصعوبات التي تتدرج تحت التدريب هي قلة الامكانيات المتاحة في المراكز التدريب من اهم اسباب عدم توافر الوسائل والأجهزة التعليمية اللازمة للتدريب.

5. أهم الصعوبات التي تتدرج تحت مجال اتجاهات المعلمين نحو مهنة تعليم المعاقين عقليا هي القدرة على التعليم من اهم اسبابها قلة الفرص المتاحة للتدريب على مهارات التعليم المعاقين عقليا .

دراسة أبو مصطفى والزين(2009): بعنوان "مصادر الضغوط العمل لدى معلم التربية الخاصة، دراسة ميدانية على عينة من معلمي الاطفال المعوقين بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة"، هدفت الدراسة إلى التعرف على الأهمية النسبية لمجالات مقياس ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة غزة، مع التعرف على الفروق المعنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة تعزي لمتغيرات: الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع إعاقة الطفل، فئة المعلم ونوع وظيفة المعلم، وقد تكونت العينة الدراسة من معلم فئات الإعاقة العقلية، الإعاقة السمعية، الإعاقة البصرية، وصعوبات التعلم في الفصل الدراسي الاول للعام الدراسي 2008 2009. قوامها 183 معلما ومعلمة، وقد استخدم مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلم التربية الخاصة في محافظات غزة من اعداد الباحثين واستخداما لمعالجه نتائج الدراسة الاساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي اختبار"ت" ، تحليل التباين الاحادي، اختبار شفهيّة،وقد بينت نتائج الدراسة ما يلي: أن اكثر مصادر ضغوط العمل شيوعا لدى معلم التربية الخاصة هو مجال العلاقات مع الاطفال، يليه على التوالي مجال الراتب والترقية في مجال العلاقات مع الزملاء ثم مجال العلاقة مع اولياء فمجال العلاقة مع مدير المؤسسة فمجال بيئة العمل.

كما بينت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق معنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة ودرجة الكلية للمقياس تبعا لمتغير الجنس ،ووجود فروق معنوية في مجال الراتب والترقية تبع لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح معلمين المتزوجين، في حين لا توجد فروق معنوية في باقي مجالات مقياس موضع الدراسة ودرجه الكلية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية، عدم وجود فروق معنوية في مجالات مقياس موضع

الدراسة ودرجة الكلية للمقياس تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وجود فروق معنوية في مجال الراتب والترقية لدى معلمي موضع الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح سنوات 6-10 سنوات، وجود فروق معنوية في مجالي ظروف العمل والعلاقة مع الاطفال تبعاً لمتغير نوع إعاقة الطفل لصالح أطفال صعوبات التعلم، في حين لا توجد فروق معنوية في باقي مجالات مقياس موضع الدراسة والدرجة الكلية لمقياس تبعاً لمتغير فئة المعلم، عدم وجود فروق معنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة ودرجه الكلية لمقياس تبعاً لمتغير وظيفة المعلم.

7. التعليق الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة أنها تناولت متغيرات جديرة بالدراسة، ومهمة في المجال السيكولوجي، حيث أنها تعالج قضية هامة في الميدان علم النفس، والتربية الخاصة، وهي دراسة ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة .

أما ميلر و براونيل (1999) فقد درسا العوامل التي تساعد معلم التربية الخاصة إلى ترك العمل أو التحول إلى مجالات أخرى، أما محمد حمزه الزيودي (2004) فقد درس مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لمعلم التربية الخاصة، ودراسة السمدوني (1995) عن مصادر الانهاك النفسي لدى معلم التربية الخاصة.

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

وقد توصلت نتائج الدراسات السابقة الى:

— أن معلمي التربية الخاصة هم أكثر ضغوطاً من معلمي التعليم العام.

دراسة شوقية السمدوني (1993)

— إن أكثر مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة تمثلت في: العلاقة مع الطفل المعاق، العلاقة مع أولياء الأمور، مع الزملاء، صعوبة تطبيق المناهج مع التلاميذ ذوي الإعاقة، تدني الدخل مقارنة بالأعمال التي يقوم بها مع اطفال مع الطفل معاق.

— وجود علاقة بين الانهاك النفسي وضغوط العمل لدى معلم التربية الخاصة.

اختلفت نتائج هذه الدراسات فيما يتعلق بالمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، نوع إعاقة الطفل)، وبعضها اشار الى وجود فروق تعزي لهذه المتغيرات، وبعضها اشار الى عدم وجود فروق تعزي اليها .

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهدافها من الناحية العامة وبالتالي استفادت الباحثة من خلالها في تحديد اشكالية الدراسة وطرح تساؤلاتها وصياغة فرضياتها وكذلك الاستفادة منها في تحديد المنهج المعتمد (المنهج الوصفي التحليلي) ،الذي يتضح من خلال ملائمة لهذه الدراسة، وكذلك في استخدام الأساليب الإحصائية مناسبة، ومناقشة فرضياتها في بعض المتغيرات مثل : الخبرة...إلخ، والتي استغلقتها في تفسير نتائجها وبالتالي تم الاستعانة بنتائج تلك الدراسات في عقد المقارنات لا ثبات صحة الفروض أو رفضها باختبارها شواهد إثبات أو نفي لأي نتيجة من النتائج.

فلا ننسى انه على الرغم تناول المتغيرات الدراسة الحالية في بيئة مختلفة إلى أن الدراسة الحالية تناولت محليا مصادر الضغوط العمل لدى المعلم مؤسسات التربية الخاصة بمدينة وهران .

8. فرضيات الدراسة :

على ضوء نتائج الدراسات السابقة تمت صياغة فرضيات الدراسة الحالية على النحو التالي :

الفرض العام :

توجد فروق بين المعلمين في ضغوط العمل تعزى لمتغير الخبرة.

الفرضية الفرعية :

توجد فروق بين المعلمين في ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس.

الفصل الأول :
مفهوم مصادر ضغوط العمل

تمهيد :

يعيش الفرد خلال سيرورة حياته ،داخل دائرة من المتطلبات والحاجات المادية والنفسية والاجتماعية التي يحتاج الى اشباعها من محيطه .،إلا أن هذا الأخير يعوق الفرد نحو تحقيق طموحاته و اشباع حاجاته نظرا لتعقيدهاته ،مما يجعل الواقع واقعا غير صحي ،يولد الفرد بشتى صراعات وضغوطات بشتى أنواعها ،بما في الضغط المهني ،أي ذلك الضغط الناتج عن بيئة العمل بمختلف ظروفها ،الفيزيائية (كالضوضاء والتشويش ،رداءة الأثاث ،قلة التهوية...الخ) أم لظروف اجتماعية (تدهور العلاقات الاجتماعية والمهنية...الخ) وحتى لظروف نفسية (التنب ، الاحساس بالملل ،الروتين ،الاحباط...الخ) مما يجعل التكيف معها صعبا نوعا ما ،وتحول الفرد نحو أداء مهنته على أكمل وجه ،وهذا من جهة و من جهة أخرى ، قد تكون حافزا قويا نحو بذل الجهود لتغيير البيئة وتحدي الواقع والعمل المثابرة الجدية لتقديم المزيد والجديد و الابداع في العمل .

وعليه فموضوع الضغط العمل يعتبر من الموضوعات التي لا بد أن تأخذ حيزا كبيرا من الدراسات والبحوث في مختلف التخصصات والفروع نظرا لأهميتها .

1. مفهوم ضغوط العمل :

تعتبر ضغوط العمل جزء من بيئة العمل المادية والنفسية وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع ضغوط العمل وانتشار هذا المصطلح بشكل واسع وخاصة في عصرنا الحالي إلا أن مفهومه يتباين من باحث إلى آخر ويعود السبب في ذلك إلى كثرة الميادين والمجالات التي تستخدم فيها .

ويشير المعجم الوجيز إلى أن الأصل اللغوي لكلمة الضغط هو " **ضغطه ضغطا** " أي عصره وزحمه ،والكلام بالغ في إيجازه وعليه شدد وضيق ،والضغط في الطب هو ضغط الدم الذي يحدثه تيار الدم ،الذي يحدثه تيار الدم على جدران الأوعية الدموية ،وفي هندسة هو القوة الواقعة على وحدة المساحات في الاتجاه العمودي عليا ،وفي الطبيعة الضغط الذي يرتكز على نقطة معينة فعل الثقل الذي يحدثه عمود الهواء عل هذه النقطة و يؤثر عليها في جميع الاتجاهات. (**عبد العظيم ،،2008،ص 16**).

وقد استخدم الباحثون العديد من الكلمات لتعريب هذه الكلمة بالإضافة إلى الضغوط تستخدم كلمة (إنعصاب ،الشدة ،الكرب ،ضائقة ،اضطهاد ،وطأة ،توتر ،مشثقة ،شدة تأزم نفسي ،تعب نفسي ،ضغط انفعالي ،أزمة) ،فهذه الكلمات لها علاقة بالضغوط وتعبير عنها ، وهذا ما يؤدي إلى صعوبة وصف أو إعطاء تعريف محدد لمفهوم الضغط و يبرز (لازاوس) هذه التعددية إلى كثرة الميادين والمجالات التي

تستخدم فيها المفهوم (النعاس، 2008، ص27). وقد جاءت العديد من التعاريف من قبل الباحثين لمفهوم الضغوط نستعرض فيما يلي بعضا منها :

تعريف Hall mansfeld : الضغوط هي قوة خارجية تؤثر في النظام سواء كان فرادا أو منظمة وتؤدي إلى حدوث تغيرات داخلية في صورة إجهاد (بلال، 2008، ص24).

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

تعريف M.Grath : " الضغوط هي حالة تنتج عن التفاعل بين الفرد والبيئة بحيث تضع الفرد أمام مطالب أو عوائق أو فرص " (عاشور، 2012، ص 189).

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

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

2. الضغوط و بعض المفاهيم المرتبطة بها:

بعد تحديد مفهوم الضغوط سنحاول فيما يلي عرض بعض المفاهيم المرتبطة بموضوع الضغط.

- الاجهاد: يشير هذا المصطلح إلى نتائج التعرض للضغوط على المدى الطويل والتي تعاني الفرد والتي يعاني الفرد والتي تعبر عن ذاتها في الشعور بالإعياء والانهاك، وتظهر لدى الفرد حيث يعبر عنها بصفات مثل : خائف مكتئب ومتوتر وتعبر عن ذاتها في الشعور عن الاعياء والانهاك ،و تظهر لدى الفرد حيث يعبر عنها بصفات مثل : خائف مكتئب ومتوتر وتعبر عن نفسها في صورة أعراض جسمية ونفسية مثل اضطراب الوجدان والمعارف وأعراض سلوكية مثل الزيادة فيس تدخين السجائر وتناول الكحوليات واضطرابات الأكل والعنف.

- الأزمة: يرادف بعض باحثين بين الضغط والأزمة ولكن الضغط يختلف عن الأزمة، فالأزمة هي عبارة عن موقف عصبي يمكن ان يؤدي إلى نتائج سيئة، كما تعرف على انها ظرف انتقالي يتسم بعدم توازن ويمثل نقطة تحول تحدد في ضوءها احداث المستقبل التي تؤدي الى تغيير كبير. تحدث بشكل مفاجئ تدفع الفرد إلى الاستجابة آنية نحوها وبالتالي يؤدي الفرد الى مكابدة بعض المشكلات النفسية والصحية بعد حدوثها. (بلال 2005 ص 42).

- **الاحباط** : هو حالة انفعالية التي يشعر بها الفرد عندما يواجه عائق او عقبة تحول بينه وبين اشباع دوافعه، أو تحقيق أهداف معينة يرغب في تحقيقها، وخاصة في حاله شعوره بالعجز امام المواقف او الظروف يصعب عليه التغلب عليها، والاحباط قد يكون عرضا من اعراض الضغط، وقد ينتج الضغط من الاحباطات والصراعات التي يتعرض لها الفرد في حياته. (عاشور ، 2012، صفحہ 109)

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

- أن الضغوط لها تعد سببا مباشرا لظهور القلق.

- أن الضغوط لها جانبان أحدهما سلبي و الآخر ايجابي ، والقلق يعبر عن الجانب السلبي للضغوط . (عاشور ، 2012، ص190).

الاحترق النفسي:

هو تلك الاستجابة المستمرة للضغط المزمن، والذي يؤدي بدوره الى اجهاد مادي ونفسي للفرد او هو ناتج الفشل في التكيف مع المواقف الضاغطة اي انها تنشأ من عدم التوازن بين المطالب العمل وقدرة الفرد على الاستجابة لها، وان الاحتراق يمثل المرحلة النهائية في عجز الفرد عن التكيف مع مطالب العمل، وقدرة الفرد على الاستجابة لها، وان الاحتراق يمثل مرحلة النهائية فيعجز الفرد عن التكيف مع مطالب العمل، وهذا الاحتراق يظهر في عدة اعراض جسدية وانفعالية ودافعية وسلوكية مختلفة. (النعاس، 2008، ص27).

3. النظريات و النماذج المفسرة لضغوط العمل:

➤ النظريات المفسرة للضغوط :

أ- **ضغوط والمنحى السيكوديناميكي**: وتتكون الشخصية لدى فرويد Freud من الجوانب الثلاث وهي (الهاو) ويمثل الجانب البيولوجي في الشخصية. وتعتبر مستودع للمحفزات الغريزية والمحتويات المكبوتة لدى الفرد، وتسيير وفقا لمبدأ اللذة، إما (أنا) فهو يمثل الجانب السيكولوجي في الشخصية، ويقوم بدور الواسطة وتوفيق بين الهاو والأنا الأعلى، إذ يعمل على تحقيق التوازن بين مطالب ومتطلبات الواقع الخارجي الممثلة في الانا الاعلى والذي يعكس قيم ومعايير المجتمع .

وحسب وجهه نظر فرويد (فالهو) تحاول السعي نحو اشباع الغرائز ولكن دافعات الانا تسد عليها الطريق ولا تسمح للريجات الصادرة بالإشباع ما دام لا يتماشى مع القيم ومعايير المجتمع، ويتم ذلك عندما تكون (الانا) قوية اما عندما تكون (الانا) ضعيفة وكمية الطاقة المستمرة لديها منخفضة الصراعات وتهديدات وقلق ومن ثم لا يستطيع تحقيق الانا القيام بوظائفها ولا يستطيع تحقيق التوازن بين مطالب (الهو) ومتطلبات الواقع الخارجي ومن ثم ينتج ضغط النفسي.

ب-الضغوط والمنحى السلوكي: يرى أنصار المدرسة السلوكية التقليدية' على أن عملية التعليم و هي محاور الأساسي لتفسير السلوك الإنساني، كما يركزون أيضا على دور الذي تلعبه البيئة في تكوين شخصية الفرد، وفي الستينات من القرن الماضي ظهور اتجاه جديد داخل اختيار المدرسة السلوكية يعرف بتعديل السلوك ومن رواده لازارس (Lazarus) و باندورا (Banduro) وسكنيز (Skinner).

حيث يؤكد لازاروس على وجود متغيرات وسطية تتوسط العلاقة بين الفرد والبيئة مركزا على العمليات المعرفية لدى الفرد ودورها في الاستجابة للضغوط ومواجهتها.

أما باندورا وفيوضح العلاقة بين السلوك والبيئة حيث ميز ثلاثة عناصر تفاعل وتؤثر في بعضها البعض، وفالاستجابة السلوكية التي تصدر من الفرد حيال الظروف الضاغطة تؤثر في مشاعر الفرد كما تؤثر بطريقة ادراكه للموقف.

بينما سكينر يرى ان الضغط هو احد مكونات طبيعية في حياة الفرد اليومية وانه ينتج عن طريق تفاعل الفرد مع البيئة، ومن ثم لا يستطيع الفرد تجنبه لكن عندما تزيد شدة الضغط بحيث تفوق قدره الشخص على المواجهة فانه يشعر بتأثيرات الضغوط البيئة عليه. (عاشور .2012.ص198-197).

ت الضغوط و المنحى الفينومينولوجي: لقد وضع هرم (ماسلو) الدوافع على شكل سلسلة او هرم متدرج من الحاجات تبدأ بالحاجات الفيزيولوجية مثل الجوع والعطش ثم تأخذ في الارتقاء نحو حاجات نفسية على كحاجة الى الامن والانتماء والحب والتقدير الايجابي وتحقيق الذات ،ولا يمكن للفرد اشباع الحاجات العليا التي توجد في قمة الهرم دون اشباع الحاجات الفيزيولوجية الأولية، والتي توجد في قاعدة الهرم، ونقص الحاجات و لاسيما الحاجات الفسيولوجية يؤدي الى الشعور بالضغط لدى الفرد.

ولقد اوضح (كارل روجرز) رائد النظرية الارشاد المتمركز حول الشخص والتي تقوم على مفهوم الذات ان الفرد يستجيب للمواقف البيئة كما يدركها من خلال المعارف وخبراته الآنية الداخلية وليست كما هي في الواقع، حيث ان مفهوم هي فكرة الشخص نفسه، ويتكون من خلال تفاعل الفرد مع بيئته

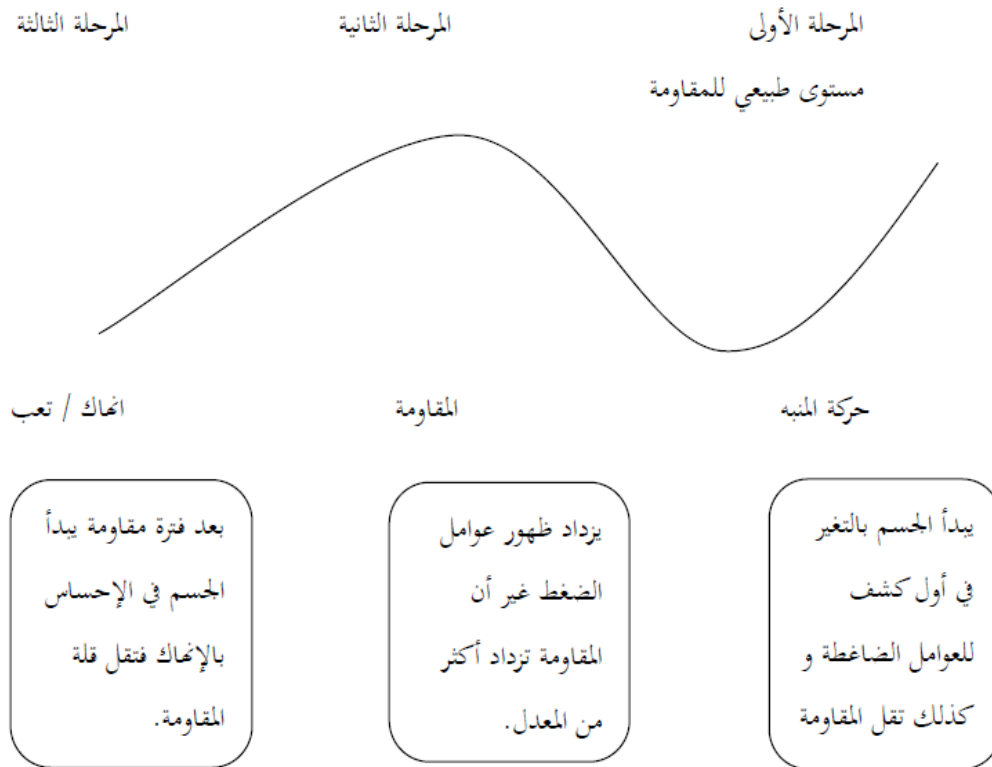
الاجتماعية بحيث يمثل عاملا هاما في ادراكات المواقف التي يتعرض لها في حياته، وبذلك فهو يمثل احد المتغيرات الهامة التي تهم في شعور الفرد بالضغط. (حسين 2006 صفحة 16)

﴿ نماذج دراسة الضغوط العمل: ﴾

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

أ- النموذج السيلبي : يوضح هانز سيلبي في نمودجه هذا ردود أفعال الجسم البدنية و النفسية حيث اقترح أن استجابة الفرد للضغوط تمر بثلاث مراحل:

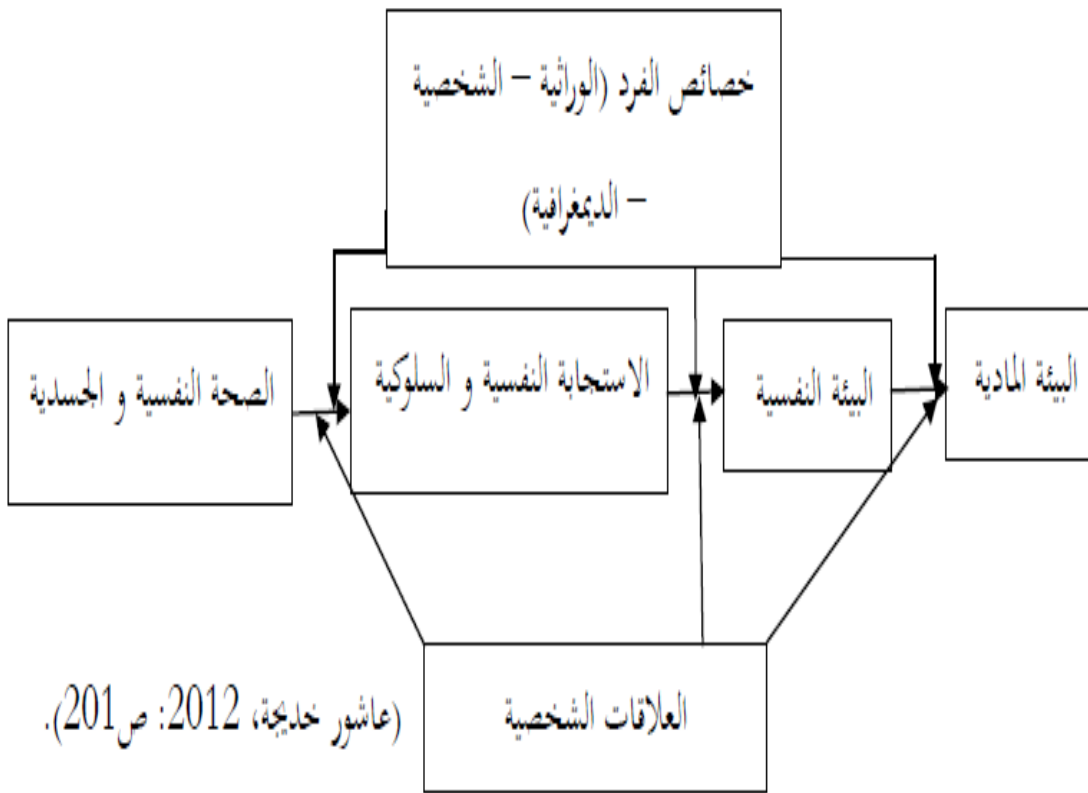
شكل (01) يوضح نموذج سيلبي .



(عاشور، 2012، ص 202)

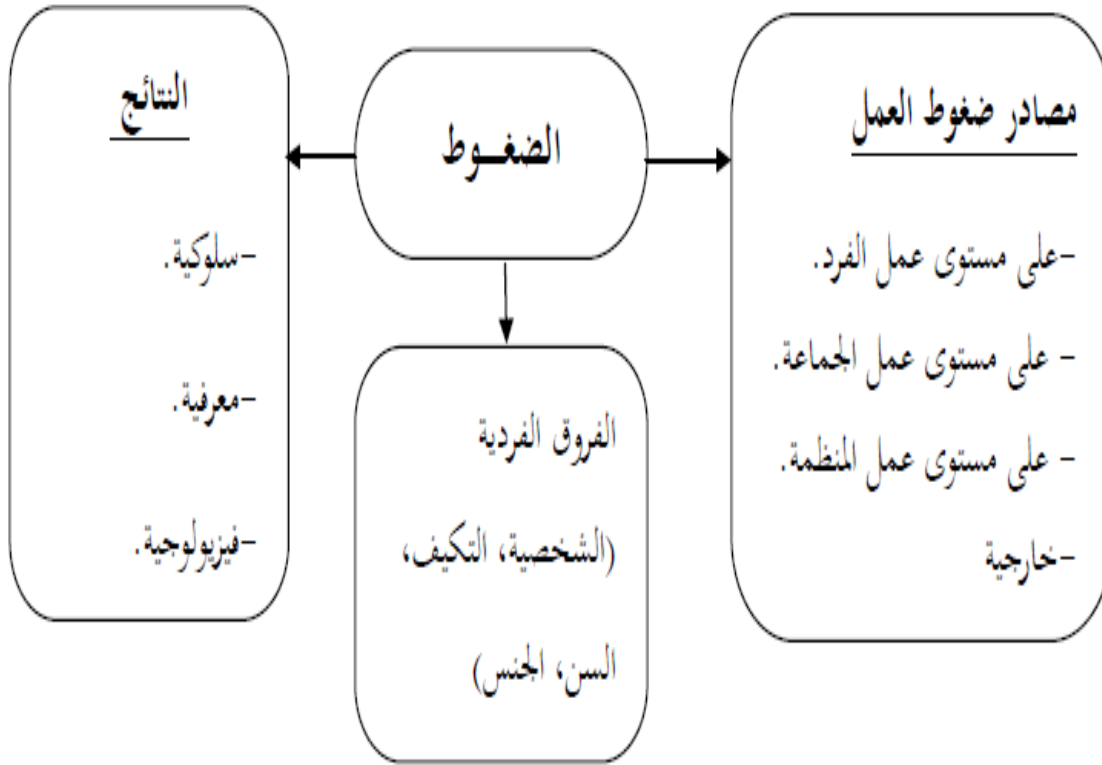
ب- نموذج ميتشغن: (توافق الفرد مع البيئة): يوضح هذا النموذج تأثير البيئة على إدراك الفرد لها ، مما يؤثر بدوره على استجابة ومن ثم على صحته ، و بشكل عام تركيز هذه النظرية على العلاقة بين ادراك الفرد لقدرته و بيئته ، و يوضح الشكل التالي تأثير البيئة على الفرد ، مما يؤثر بدوره على استجابة و ثم على صحته .

شكل (2) يوضح نموذج ميتشغن



ج. نموذج كرايتز و كينيكي Kinichi and kretenor : يوضح هذا النموذج مسببات الضغوط التنظيمية (عمل الفرد والجماعة و المنظمة) و المسببات الخارجية (الأوضاع الاقتصادية والأسرية ونوعية الحياة و غيرها) وهناك فروق الفردية التي تؤثر على الادراك الفرد لمصادر الضغوط وبالتالي على مستوى الضغوط ونتائجها ، كما يوضح النموذج إدارة الضغوط على مستوى الفرد و المنظمة .

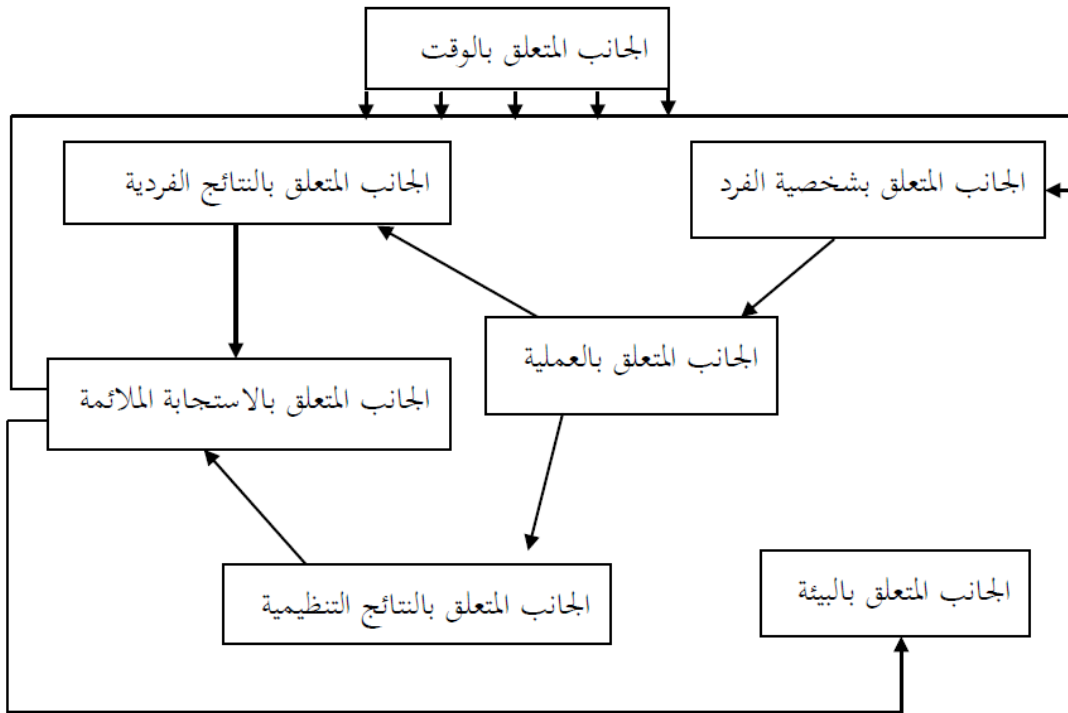
شكل (3) يوضح نموذج جرايتر و كينيكي.



(عاشور ، 2012 ، ص202)

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

شكل(4) يوضح نموذج بيير و نيومان لظغوط العمل



(بيير Beeler، 1995، ص24)

4.مراحل ضغط العمل :

يعتبر "سيللي" 1994 اول من استخدم مصطلح الضغوط للإشارة الى التغيرات الفيزيولوجيه التي تحدث في الجسم كاستجابة للمثيرات البيئية التي تشكل تهديدا لحياه الانسان، والتي تمر بثلاث مراحل اساسيه متتابعة وهي:

1. مرحلة الانذار أو التنبيه: تعد هذه المرحلة ردة فعل الجسم الاولى للضغوط العمل التي تواجه الفرد، حيث يجهز جسم نفسه يبدأ الجهاز العصبي(السيمباثوي) بالعمل فتظهر بعض الاعراض مثل القلق والتوتر وارتفاع ضغط الدم، وزيادة سرعة نبضات القلب، زيادة سرعة التنفس، زيادة نسبة السكر في الدم، وغيرها من الاعراض.

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

3. **مرحلة الإنهاك:** تظهر هذه المرحلة عندما لا يستطيع الفرد التغلب على مصدر الضغط ويصبح أكثر عرضة للأمراض النفسية والجسدية مثل قرحة المعدة وأمراض القلب. (الشحانية، 2008، ص22)

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

شكل (5) يوضح مراحل الضغط عند سيلبي

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

5. أنواع ضغوط العمل :

تختلف ضغوط العمل وفقا لكيفيه تصنيفها، ولكل نوع خصائصه ومواصفاته وطرق التعامل معه، وقد اوضح (الخشيري) 1991 انه يمكن تصنيف وتشخيص انواع الضغوط العمل وفقا لعدة أسس رئيسية كما يلي:

1. من حيث الضرورة والضرر (ضروري حميد، وغير ضروري، ضار).
 2. من حيث المرحلة التي بلغها الضغط وفقا لدورة الحياة الفرد (مرحلة نشوء، مرحلة النمو، مرحلة اكتمال ونضوج، مرحلة انحسار وانكماش، مرحلة اختفاء وانتهاء والتحول).
 3. من حيث شمول و اتساع الضغط (ضغط كلي شامل، ضغط جزئي) .
 4. من حيث عنف وشدة الضغط (ضغوط شديدة القوى، ضغوط متوسطة القوى، ضغوط هادئة ومحسوسة ناعمة).
 5. من حيث محور والموضوع الضغط (مادية، معنوية، سلوكية، وظيفية).
 6. من حيث مصدر الضغط (مصدر داخلي، مصدر خارجي، مصدر ذاتي)
- وسوف نتناول نوعين من انواع الضغوط اولها التصنيف وفقا لضغوط العمل الايجابية والسلبية، ووفقا للضعف والشدة الضغوط، وذلك نظرا لشمول هذين تصنيفين.

أ. الضغوط من حيث الايجابية والسلبية:

- ضغوط العمل الايجابية: التي ينجح الفرد في التكيف الايجابي معها وتحويلها الى حافز يستفيد جهده وطاقته الإبداعية وتؤدي الى حالة من الحماس والفرح.
- فالضغط في بعض الاحيان قد يؤدي الى استثارة الافراد ورفع معنوياتهم، والقضاء على اي تكاسل او تخاذل يحدث روتين العمل اليومي، وهذا الضغط يجب ان يكون ضمن الحدود التي يستجوبها العمل، وان يراعي اثناء ممارسة هذا الضغط قدرة العاملين وتحملهم، بحيث يحدث لديهم ارهاق يؤثر على ارتباطهم الذاتي بقيمه العمل ويقلل من ولائهم للمنظمة.
- الضغوط العمل السلبية: ويقصد بها باقي انواع الضغوط التي تؤثر بشكل سلبي على كل من متخذي القرار والعاملين به، مما يولد عدد من المشكلات الإدارية والنفسية، وتبرز في ما يلي:
- انعدام الرغبة في العمل وكبت جميع دوافع الابداع.
- اتباع الاسلوب الروتيني في العمل والكف عن اي مبادرة فردية.

- زياده الشعور بالإحباط والعدوانية وتحقير الذات.
و مثل هذا وغيره يؤدي الى تراجع مستوى الاداء واضطراب العلاقات الإدارية والتنظيمية.
ويفرق هيجان (1998) بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): الفرق بين الضغوط الإيجابية و الضغوط السلبية

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

(الملحمة، 2007:ص35-38)

ت-الضغوط من حيث الضعف و الشدة: قسم بعض الباحثين الضغوط تبعا للفترة الزمنية التي تستغرقها الشدة أو التوتر ومدى تأثيرها على صحة الانسان النفسية و البدنية إلى ثلاثة أنواع من الضغوط ، و هي كما يلي:

-الضغوط البسيطة: وهي عادة تستمر من عدة ثواني قليلة إلى ساعات، كالمضايقات الصادرة من أشخاص تافهين، أو أحداث أخرى في الحياة العملية تكون مصدرا للضغوط .

-الضغوط المتوسطة: وتستمر من ساعات إلى أيام ،مثل فترة العمل الإضافي ،أو زيادة شخص مسؤول غير مرغوب فيه، أو الضيق الناتج عن المعدة أو الامعاء .

-الضغوط الشديدة: وهي عادة تستمر لأسابيع أو شهور أو حتى سنوات ، ثل غياب شخص عزيز عن العائلة فترة طويلة بالسفر أو الموت وما شابه ذلك في الحياة .. أما في العمل فهناك حالات ينتج عنها مثل هذا النوع من الضغوط مثل النقل ،أو التجديد ،أو الإيقاف عن العمل لحين زوال السبب .(الملحم،2007،ص39).

6.مصادر ضغوط العمل:

هناك العديد من المصادر التي تؤثر ويتأثر بها الفرد في المنظمة و التي حاولنا و وضعها

كالتالي:

أ- صراع الدور : يحدث إذا كان هناك تعارض بين متطلبات الدور فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة ، كأن تتطلب و وظيفة العمل ساعات طويلة ، أو السفر مسافات بعيدة و قد يتعارض ذلك مع متطلبات دورة بوصفه زوجا أو أبا فحينها يعاني من صراع الدور الذي يتولد عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد بحيث يقع الفرد تحت رئيسها و زميله في العمل و عليه تتعارض مجاورات الفرد لمجموعة التوقعات المتصلة بالعمل مع مجاورات مجموعة أخرى من التوقعات مما يؤدي إلى الصراع. (حسن ، حمادات،2008،ص173)

ب- غموض الدور: يعني عدم وضوح طبيعة العمل أو توفير معلومات كافية عنه تمكن العامل من أدائه بطريقة مرضية ، فالغموض و الحيرة في أداء العمل تكونان مصدر للضغوط النفسية ، و تشير دراسة أجراها "كان و زملاءه" (1964) قاموا بمسح ل (1500) عامل في وظائف مختلفة ووجدوا أن ما نسبته (35/) من عينة المسح غير قادرين على تحديد مسؤولياتهم ، و (33/) من العينة لديهم رؤية غير واضحة عما يتوقعه المشاركون منهم في العمل ،حيث وجد الباحثون أن الغموض في العمل يرتبط بارتفاع التوتر و القلق و الاكتئاب لدى العاملين. (الشخانية ،2008،ص30).

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

- **عبء كمي:** ويعني قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت غير كافي .
- **العبء النوعي:** يحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى أداء معين أكبر من قدرته ،بمعنى افتقار الفرد إلى القدرة لإنجاز أداء عمل معين و عليه يعتبر العبء الوظيفي مصدر من مصادر الضغط في مهنة التعليم ، فالمعلم يعاني من أعباء كثيرة إضافة إلى ما ذكرناه سابقا تصحيح الأوراق ، رصد الدرجات ، متابعة الحضور و الغياب ، وحضور الدورات كل هذا يمكنه أن يشكل ضغطا قويا لديهم.(حسين ، حمدات.2008.ص174).

ث-ضغوط الوقت و كثرة العمل: يوجد القليل من البشر يؤدون أعمالهم بطريقة أفضل عندما يكونون تحت الضغوط المستمرة ولكن غالبية بالإضافة الى انجازات استراحة المعتاد في أوقات تناول الغداء والقهوة الى اوقات للراحة متزامنة بين نهاية المهمة وبداية المهمة الاخرى وهو الوقت الذي تسترجع فيه الانفاس حتى يسترخي العقل بعيدا عن العمل ليجد سبيلا لتجديد النشاط ويؤكد بعض الباحثين ان عدم كفاية الوقت لقيام بإعباء المهنة ومتطلباتها يؤدي الى الضغوط ومن جهة اخرى قلة الوقت اللازم للراحة والاسترخاء يشعر الفرد بالضيق والتوتر والضغط. (حسن ، حمدات ، 2008،ص 175).

ج-التطور المهني: تعتبر عوائق التطور المهني أو المستقبل الوظيفي احد مصادر ضغط العمل مثل الافتقار الى فرص الترقية في المستقبل وعوائق الطموح والشك في المستقبل المهني والتغير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد.

ومن عوامل الضغط المرتبطة بهذا المصدر الخوف من الفشل في العمل الجديد او الخوف من العجز على مجارات التغيرات التكنولوجية أو الاقتصادية أو اجتماعية، فاذا لم يتمكن الفرد من هذا التوافق مع المتغيرات الجديدة المصاحبة للترقية الوظيفية فإنه حتما سيشعر بالضغط.(حسن، محمدات، 2008،ص 176).

ح- الضيق المهني: يحدث هذا عندما لا يسمح للفرد بالمشاركة في صنع القرارات ويؤدي بدوره الى شعور الفرد الضغط وانخفاض الرضا ونقص انتاجية العمل وعليه يمكن القول ان معظم البشر يعبرون عن آرائهم لتقليل من مستوى الشعور بالضغط ويشعرون بالراحة عندما يرون انفسهم مؤثرين في مجريات الاحداث، وانما ما يفعلونه- بالإضافة الى افكارهم- يلقي قبولاً حسناً عند المسؤولين في مجال العمل والعكس. (حسن ، حمادات .2008.ص176).

7. الآثار المترتبة على ضغوط العمل:

تسبب شدة الضغط والتعرض المتكرر لها إلى ظهور كثير من التأثيرات السلبية على شخصية الفرد، ولهذا فقط اهتم الباحثون بدراسة هذه التأثيرات الناجمة عن الضغوط وفي ما يلي نذكر بعض الآثار السلبية عنها: (عبد العظيم، 2006، ص46)

1. الآثار المعرفية: تؤثر الضغوط على بناء المعرفي للفرد ومن ثم فان العديد من الوظائف

العقلية تصبح غير فعالة وتظهر هذه الآثار في الأعراض التالية:

- نقص الانتباه وصعوبة التركيز و ضعف قوة الملاحظة.
- تدهور الذاكرة حيث تقل قدرة الفرد على الاستعداد والتعرف وزياده الاخطاء.
- عدم القدرة على اتخاذ القرارات ونسيان الاشياء.
- فقدان القدرة على التقييم المعرفي الصحيح للموقف.
- ضعف قدرة الفرد على حل المشكلات وصعوبة المعالجة للمعلومات.
- التغيرات الذاتية التي يتبناها الفرد عن ذاته والآخرين.
- اضطراب التفكير حيث يكون التفكير النمطي جامد وهو السائد لدى الفرد بدلا من التفكير

الابتكاري.

2. الآثار الانفعالية: وتظهر الآثار في الاعراض التالية:

- سرعة استثارة الخوف والقلق و الاحباط و الهلع.
- ازدياد توتر النفسي والفيزيولوجي.
- سيطرة الافكار و الوسوس القهرية.
- زياده الصراعات البيني الشخصية.
- عدم القدرة على التحكم في الانفعالات والسلوك.
- زيادة الاندفاعية والحساسية المفرطة.

- انخفاض المستوى الطاقة بدل جهد لدى الفرد.

3. الآثار الفيزيولوجية: كما أن الضغوط تؤثر سلبيا على النواحي الفيزيولوجية للفرد والظروف

الطاغية التي يتعرض لها الفرد تحدث في تغيرات في الوظائف الأعضاء وافرازات الغدد وتتمثل هذه الآثار الفيزيولوجية الناتجة عنها في اعراض التالية:

- إرسال كمية كبيرة من الادرينالين في الدم مما يؤدي إلى سرعة ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم وزيادة نسبة السكر في الدم واضطرابات الاوعية الدموية.
- ارتفاع مستوى الكوليسترول في الدم مما يؤدي الى تصلب في الشرايين والازمات القلبية.
- اضطراب المعدة والامعاء.
- الشعور بالغثيان والرعدة.
- جفاف الفم واتساع حدقة العين.

4. الآثار السلوكية: وتظهر في الاعراض التالية:

- انخفاض الاداء والقيام باستجابات سلوكية غير مرغوبة.
- اضطرابات لغوية مثل التأتأة والتعثم.
- انخفاض مستوى نشاط الفرد بحيث يتوقف من ممارسة هواياته.
- انخفاض انتاجية الفرد.
- تزايد معدلات الغياب عن العمل او المدرسة وعدم رضا عنها.
- تعاطي العقاقير والمخدرات والتدخين السجائر.
- اضطرابات النوم واهمال المنظر والصحة.
- عدم الثقة في الاخرين والتخلي عن الواجبات والمسؤوليات القاء بها على عائق اخرين
- الانسحاب عن الاخرين والميل الى العزلة.

8. أساليب المواجهة لضغوط العمل:

هناك مستويان رئيسيان، نستطيع من خلالهما السيطرة على الضغوط وتحويلها بشكل ايجابي في خدمة المعلم (معلم التربية الخاصة) والمؤسسة وهما:

على المستوى الفردي: يستطيع المعلم تجنب ضغوط العمل وعلاجها بوسائل وطرق عديدة من أهمها: (قراري، 2014، ص57-59)

1. التمرين الرياضية: أثبتت الدراسات والأبحاث أن الأشخاص الذين يمارسون التمارين الرياضية

المتنوعة مثل: المشي الركض والسباحة وركوب الدراجات وغيرها، هم اقل عرضة للتوتر الضغوط.

2. الاسترخاء: يؤدي الى انخفاض توتر العضلات وانخفاض ضربات القلب وضغط الدم،

تباطؤ في عملية التنفس، ويتم باتخاذ الوضع المريح واغماض العينين وتكون في مكان هادئ (وسيله عقليه متكررة) .

3. التأمل: وفيها يتم استرخاء العضلات وجهاز العصبي اللاإرادي وتقريرg الذهن والابتعاد عن

التفكير بالعالم الخارجي الذي يتسبب في ضغوط حيث يركز الفرد على صورة ذهنية في موقع هادئ وهناك طرق عديده للتأمل ومنها قراءة القران الكريم اليوم..)

4. الفكاهة: حيث تشير بعض الدراسات والابحاث الى أن الضحك يساعد على تجنب تخفيف

الضغوط التي يوجهها الناس.

5. التغذية البيولوجية الراجعة: وتضمن هذه الطريقة استخدام الأجهزة الإلكترونية للتدريب الفرد

وزيادة ادراكه لأي تغيير في الجسم من السلبيات هذه الطريقة، الأجهزة العالية التكاليف.

6. ضبط السلوك ذاتيا: بموجب هذه الطريقة يقوم الفرد بالسيطرة على الاشياء والامور التي

تسبق السلوك التي تعقبه وبذلك يستطيع السيطرة على سلوكه.

7. إعادته بناء المعرفي: وهي تشجيع الفرد على تبني الاعتقاد لأن اخفاقه المتقطع لا يجب ان

يعني له بانه انسان فاشل او سيء .

8. شبكة العلاقات: تشجيع الفرد على الانضمام للجماعات مختلفة و توثيق عرى الصداقة أو

العلاقات بينه وبين زملائه في العمل وغيرهم خارج العمل مما يساعده على توفير المساندة الاجتماعية له.

9. الاهتمام بالفرد: تكون من خلال تقبل الفرد لمسئوليياته من تطوير وتطبيق برنامج صحي من خلال اقتراح تغييرات في نمط حياة ولهذا الاستراتيجية خمس ابعاد:
- مسؤولية الفرد ذاته عن صحته وحياته.
 - التوعية الغذائية.
 - تخفيف الضغوط الاسترخاء.
 - اللياقة البدنية.
 - الحساسية تجاه البيئة: وتهدف هذه الطريقة اساسا الى مساعدة الناس على المواءمة مع البيئة وظروف التي يعيشون فيها.
 - الصلاة وقراءه القران وتلاوته: " الا بذكر الله تطمئن القلوب".
- ب- على المستوى المنظمة:

هناك العديد من الاستراتيجيات لمواجهة الضغوط العمل نذكر منها: (أحمد، 1993، ص 443-437)

1. التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم: أن المخالفات التي يقع فيها الكثير من الاداريين والمعلمين في ممارستهم اليومية، بسبب عدم اتباعهم لمبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم، وتسبب الكثير من الضغوط النفسية لمرؤوسيههم، لذلك يتعين على مستويات الإدارة العليا: ممارسة الإدارة والتنظيم بشكل جيد، وهذا يمكن ان يشيع جو من الانضباط الاداري والتنظيم بين المستويات الإدارة الأدنى.
2. تصميم وظائف ذات معنى: فقد الكثير من الوظائف معناها وقيمتها لبعض الاسباب، الذي يفقد الموظف اي متعة في اداء العمل، وينقلب العمل الى روتيني ممل، كما تفقد الوظائف معناها واهميتها من انعدام حرية التصرف فيها، وعليه يكون العلاج الوقاية المتمثلة في تصميم الوظائف في الشكل الذي يجعلها ذات معنى وأهمية، ويتحقق ذلك من خلال ضمان أن تقوم الوظيفة بالعديد من الأنشطة والمهام، كما تتيح مقدارا مناسباً من السلطة للقيام بأعباء العمل.

3. إعادة تصميم الهيكل التنظيمي: يمكن اعاده تصميم الهيكل التنظيمي بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط، مثل اضافة مستوى التنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الاشراف أو دمج بعض الوظائف اضافة الى ذلك امكانية توزيع العلاقات التنظيمية بين الادارات والاقسام.
4. تطوير نظم اختيار والتعيين: وذلك باختيار افراد لديهم القدرة على العمل المطلوب، وكذلك تخفيض اعداء الوظيفة من خلال اعاده تصميم نظم تدريب متطورة، وخلق نظم عادلة لحوافز وتقييم الاداء، وتنشيط نظم الاتصال ولقنواته وتطبيق نظم المشاركة في اتخاذ القرارات والاعتماد بأسلوب ادارة ديمقراطية في المنظمة.
5. التحديد الدقيق لمتطلبات الدور: بما يمنع اي تداخل او تعارض مع الوظائف الاخرى في المنظمة، مع توفير كافة التسهيلات التي تمكن الفرد من القيام بتلك المتطلبات.
6. ترتيب بيئة العمل المادية: بالشكل الذي يمكن الفرد من أداء عمله في سهولة ويسير ويجعله اقل عرضة لمخاطر والأضرار.

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مجموعة من التعريفات عن الضغط العمل ومختلف الجوانب المتعلقة به و متمثلة في مراحل حدوثه و هو النظريات المفسرة لظاهرة ضغوط العمل ،ومصادره و الآثار المترتبة عنه وفي الأخير أساليب مواجهته.

الفصل الثاني:
مفهوم معلم التربية الخاصة

تمهيد :

يعتبر معلم التربية الخاصة محورا هاما في العملية التربوية والتأهيلية للأطفال غيرالعاديين ،ولهذا فإن عملية اختياره لهذه المهنة المتزايدة الأعباء عملية صعبة ،حيث أنه يتولى مهام شاقة في تعامله مع فئات خاصة من التلاميذ ،تحتاج إلى الجهد والوقت الكبيرين ،خاصة مع بداية التزايد بالطلب عليه بسبب زيادة في عدد المعاقين ،لذا ارتأينا في هذا الفصل أن نتحدث عن مفهوم التربية الخاصة ،وعن الفئة التي تعني بها التربية الخاصة ،لنتكلم بعدها عن معلم التربية الخاصة ،عن خصائصه وأدواره والأخير عن ضغوط مهنته .

1. مفهوم التربية الخاصة: Concept Of Spécial Education

عرّفت التربية الخاصة تعريفات متعدّدة يمكن إجمالها بما يلي :

"هي كل البرامج التربوية المتخصصة التي تتناسب مع ذوي الاحتياجات الخاصة بحيث يمكن تقديم هذه البرامج التربوية إلى فئات الأفراد غير العاديين وذلك من أجل مساعدتهم على تحقيق ذواتهم وتمتية قدراتهم إلى أقصى حد ممكن ومساعدتهم على التكيف في المجتمع الذي ينتمون إليه . (كوافحة ،2007: ص41) .

2. الأفراد غير العاديين (ذوي الاحتياجات الخاصة): ExceptionalIndividuals

هم الأفراد الذين ينحرفون عن المتوسط بالاتجاه السلبي أو الاتجاه الإيجابي انحرافا ملحوظا عند العاديين في نموهم العقلي أو الانفعالي أو الاجتماعي أو الحسي أو الحركي أو اللغوي ،ما يتطلب بناء على ذلك الانحراف اهتماما خاصا من قبل المربين من أجل إعداد طرائق تشخيص لهم ،ووضع برامج تروية تتناسب مع هذه الإعاقات ،وذلك لاختيار طرق تدريس تتناسب معهم من أجل تحقيق إمكانياتهم وتميئتها إلى أقصى مستوى يستطيع الفرد المعاق أن يصل إليه ،وأن يدرك ما لديه من قدرات ويتقبلها ، وأن يدرك حدود هذه القدرات وأن يمر بالخبرات والمواقف التي تعمل على تطوير قدراته وإمكاناته لأقصى درجة تسمح بها إمكانيته و قدراته.(مفلح ،2007: ص42) .

ويقصد بفئات الأطفال غير العاديين : (مفلح ،2007: ص42) .

1- الموهبة و التفوق Giftedness and talents .

2- الإعاقة العقلية Mental retardation

3- الإعاقة السمعية Heringimpairment

4- الإعاقة البصرية Visual impairment

5- صعوبات التعلم Learning disabilities

6- الإعاقة الجسمية والصحية physical and health impairment

7- الاضطرابات السلوكية والانفعالية behavior disorders

8- التوحد Autism

9- اضطرابات التواصل Communication disorders

3. مفهوم معلم التربية الخاصة :

يمكن تعريف معلم ذوي الاحتياجات الخاصة بأنه كل من كلف بتعليم فئة معينة من ذوي الاحتياجات الخاصة، المعوقين، الموهوبين، بمختلف أنواعهم، المحرومين حضارياً واقتصادياً والمعرضين للإعاقة بسبب هذا الحرمان، والذي يجب أن يتمكن من مجموعة من الكفايات التدريسية، المعرفية والوجدانية والمهارية، التي تجعله متخصصاً في الأمر الذي اسند إليه بعد مدة تكوينية يتلقى فيها جملة من المعارف المختلفة نظرياً وأدائياً، في مؤسسات تكوينية متخصصة تفرض عليه جملة من الشروط كالمستوى التعليمي مثلاً أو التخصص الذي يسمح له بأن يمتحن التربية والتعليم المتخصص. (ليلي كرم الدين: 2006، ص 112) .

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 و خبرات تساعدهم على الاندماج، وهذا بطرق وإجراءات بيداغوجية خاصة" (قسمة، 2021، ص 54) بتصرف .

ويعرفه أحمد حسين اللقاني أمير القرشي : بأنه الشخص الذي يعمل في مهنة تربية وتعليم الأطفال المعاقين ، والقادر على ممارسة كافة أدواره ، سواء داخل أو خارج الصف أو مؤسسة التابع لها والتمكن من الكفايات اللازمة لتخطيط تنظيم وإدارة المواقف التعليمية المختلفة ، والتي تساعد في تحقيق أهداف المنهج . (اللقاني و القرشي ، 1999 ، ص 163) .

4. خصائص و مواصفات معلم التربية الخاصة :

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

أ/. الخصائص الأخلاقية : وتتمثل في :

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

ب/. الخصائص و المواصفات الأكاديمية : و تتمثل في :

- أن يكون لديه نظرة كافية حول المقاييس النفسية .
- أن يكون لديه خبرة عملية كافية في مجال تطبيق الاختبارات المختلفة .
- أن يكون لديه القدرة على تفسير نتائج الاختبارات .
- أن يكون قادرا على تفسير السلوك الصادر عن المفحوص أي معرفة سببه هل ناتج عن ظروف بيئية أو إعاقة .

• أن يكون لديه مهارات التشخيص و هي :

- ✓ **النظرة التشخيصية** : أن يكون المعلم قادرا على معرفة حالة الطفل من خلال ملاحظاته العلمية .
- ✓ **الاستماع التشخيصي** : وهي قدرة المعلم على تحليل ما يسمع من الطفل أو المحيطين به.
- ✓ **الأسئلة التشخيصية** : وهي قدرة المعلم على اختيار الأسئلة المناسبة التي يوجهها للطفل أو الوالدين بحيث تفيد في التشخيص .
- أن يكون قادرا على اتخاذ الاحتياطات اللازمة تحسبا لحدوث حالات الصرع و التشنجات أثناء عملية التدريس .

- يستخدم استراتيجيات تعتمد على مختلف الحواس ،إذ ما لا تدركه حاسة قد تدركه أخرى .
- يعتمد على التكرار زيادة على الحد اللازم للتعلم إذ أنه مفيد للمعاقين ذهنيا و غير مفيد للأسوياء .
- يقدم النماذج الحية و الملموسة عند التعلم ليسهل عليهم الإدراك الصحيح للمعارف و المعلومات .
- يستخدم الأساليب التعليمية و طرق التدريس لهذه الفئة من خلال (التعليم المباشر ،تعليم بالتقليد والنمذجة ، الألعاب التعليمية ...).
- الاعتماد في التدريس على الوسائل السمعية والبصرية التي تجذب انتباه هؤلاء التلاميذ و التي تعوضهم عن القصور السمعي والبصري من خلال الآتي (استخدام التسجيل الصوتي ، جهاز عرض المواد المعتمدة ، استخدام المجسمات الكرتونية بها حروف و كلمات)
- يكتب المواد التعليمية المقدمة لهؤلاء التلاميذ بخط واضح كبير بحيث يسهل قراءتها.
- يتوفر فيه علو الصوت ووضوحه حتى يعوض القصور السمعي لديهم.
- يصمم و ينفذ الألعاب والأنشطة اللغوية التي تتيح للتلاميذ حرية الحركة والعمل الجماعي.
- يستخدم التعزيز غير السمعي وإظهار الحركات والانفعالات بشكل مرئي لا صوتي عند التعامل مع ذوي الإعاقة السمعية .
- يستخدم باقي الحواس لدى ذوي الإعاقة السمعية لزيادة عدد المفردات و المعاني .
- يستخدم استراتيجيات التعلم القائم على التكرار واختصار التوجيهات كلما أمكن .
- يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين .
- تقسيم أوقات التعلم إلى فترات بينها أوقات للراحة واللعب والمتعة .
- ينوع طرائق التدريس وخاصة التي تعتمد على حواس البصر واللمس والتذوق .
- يهتم بالعلاقات الاجتماعية والأنشطة الجماعية التي تخرج المعاق سمعيا من العزلة إلى التفاعل مع الآخرين.
- يقدم خبرات بديلة تتيح تفاعلا مباشرا بين المعاقين بصريا والأشياء المحيطة بهم .

- يراعي الفروق الفردية بين المعاقين بصريا في البرامج الدراسية ويعد برنامجا تربويا خاصا لكل معاق يتناسب مع قدراته ومستوى ذكائه وخبراته الاجتماعية والدراسية.
- يستخدم طرق التدريس المناسبة للمعاقين بصريا وتكيفيها بما تتلاءم وطبيعة الإعاقة البصرية.
- يختار الأنشطة التعليمية الملائمة للتلاميذ المعاقين بصريا ويوظفها في خدمة أهداف التدريس ،علما بأن الأنشطة الملائمة لطبيعة الإعاقة يمكن أن تساعد في تعويض المعاق ما يفنقه من خبرات تفرضها طبيعة إعاقته .
- يختار الوسائل التعليمية المناسبة لطبيعة الإعاقة البصرية والقدرة على إجراء تعديلات مناسبة في تلك الوسائل حتى يمكن المعاق الاستفادة منها بما يتوافر لديه من حواس.
- يستخدم الأمثلة الحياتية والحقيقية ،واستخدام المواد الملموسة يمكن إن يساعد في ربط التعلم المجرد بخبرة المعاق بصريا ،كذلك يمكن استخدام المواد اليدوية الملموسة من أجل فرص حقيقية للتعلم اللمسي .
- يعرف متى يكون الطالب في حاجة إلى مساعدة أو وجود مشكلة.
- يعرف القيود و تأثيرها على تحديد التوقعات المعقولة للطالب.
- يعرف كيفية التعامل مع حالات الطوارئ الناجمة عن حالة الطالب.
- يعرف أن الطالب هو فرد وليس حالة صحية.
- يجري محادثات مع الطالب حول ما يعمل.
- يسعى أولا إلى فهم الطالب كشخص.
- يشارك المتخصصين في العلاج الطبيعي و الطبي حتى تعطي المشاركة فكرة عن التعديلات في الفصول الدراسية التي من شأنها ضمان أكبر فرصة للنجاح.
- يدرس فصله بعناية من أجل جعل كل شيء يمكن الوصول إليه .
- يصمم الدروس التي تقدم بدائل للتعلم الحركي ،والتعلم الذي يتطلب المهارات الحركية الدقيقة .
- ترتيب الغرفة بحيث يمكن للجميع التحرك بسهولة.
- يتدرج في الدروس بما يتيح لكل طالب فرصة التعلم الحقيقي.

5. أدوار معلم التربية الخاصة :

لمعلم التربية الخاصة عدّة أدوار نذكر منها :

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

- ☞ تحضير الدروس وتخطيط الأهداف التعليمية والوسائل المعينة على تحقيقها .
- ☞ إلقاء الدروس واختيار أحسن الطرق التدريسية وإنجاح الوسيلة التعليمية .
- ☞ تقويم التحصيل الدراسي للتلاميذ .
- ☞ الاهتمام بالتربية الخلقية والدينية للتلميذ إلى جانب تعليم المعارف والعلوم المقررة .

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

كالآتي :

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 .

ب- 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 .

ج- المعلم مربى : 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 .

د- المعلم ناقل تربوي للمعرفة :وهنا يجب مراعاة أن الأطفال المعاقين يحتاجون إلى وقت أطول لاستيعاب المعلومات التي تحتوي عليها برامج تعليمهم ،وخصص 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 .
- هـ- المعلم مجدد ومبتكر :يجب أن يتميز المعلم بالقدرة على التطور التميز والإبداع والتفكير الخلاق ، فذوي الاحتياجات الخاصة أكثر الفئات احتياجا لذلك .

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

أ- الأدوار الاجتماعية : تتلخص فيما يلي :

- المعلم مسؤول عن نقل القيم الاجتماعية .
- إقامة علاقة اجتماعية طيبة مع التلاميذ وأولياهم .
- تنظيم الاتصال والتفاعل الاجتماعي داخل القسم بينه وبين التلاميذ .

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

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

- المواظبة على الحضور والانتظام به .
- احترام القوانين واللوائح المدرسية المقررة.
- المشاركة في الجمعيات والنوادي التربوية والمخرجات الاستطلاعية والرحلات الترفيهية .
- القيام بتصحيح الامتحانات وحساب المعدلات .
- المشاركة في المجالس المقررة في المدرسة مع كل الأطراف الفاعلة مثل جمعية أولياء الأمور .
- التحلي بالأخلاقيات المهنية وتحمل المسؤوليات البيداغوجية الملقاة على عاتقه .
- تفعيل علاقاته مع الأعضاء الآخرين في الفريق التربوي ، ومع الإدارة و الوسط البشري المحيط به .(فريد بن قسمية ، 2021 :ص160)

6. إعداد معلم التربية الخاصة :

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

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

- تنمية مدركات المعلم حول وظيفة التربية في تنمية المجتمع ،وأهمية دوره في النظام الاجتماعي وتطويره .
- تنمية إحساس المعلم بالانتماء والمواطنة ،وتعميق خلفيته الثقافية حول طبيعة المجتمع الذي ينتمي إليه ومشكلاته ومتطلباته التنموية .

- تنمية وعي المعلم بالظروف المجتمعية المختلفة ،مما يساعده على تبني أطر فكرية منظمة تمكنه من فهم مستجدات الأحداث في العالم ،وتطورها وانعكاسها على تربية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة .
- المعرفة المتنوعة لفهم الإنسان وعالمه ،وإثراء معلوماته الثقافية لتكوين المواطن والمربي.
- إكساب المعلم الاتجاهات العلمية والاجتماعية ،وتنمية مهارات الاطلاع على التطور الفكري للمواد العلمية و المهنية في مجالات التخصص المختلفة لتربية و رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة .
- تنمية مهارات التعلم الذاتي ،والقدرة على مواكبة التطورات والتدريب على الأسلوب العلمي في التفكير ،وفي مواجهة المشكلات الاجتماعية في مجالات الإعاقة المختلفة .
- مساعدة المعلم على إدراك العلاقة التكاملية الشمولية بين المواد الدراسية والموقف التعليمي ، وغايات التربية الخاصة .

ولكي تتحقق هذه الأهداف يجب أن يكون مفهوم الإعداد الثقافي جامعا شاملا في كل متكامل بين الجانب المعرفي ،والسلوكي ،والاهتمام في تقدير المقررات الثقافية الخاصة توزع على سنوات الدراسة ،وتترجم لساعات معتمدة ،تسهم في مجموعها في إعداد الطلاب /المعلمين ثقافيا بفاعلية كبيرة ،هذا مع زيادة الاهتمام بالأنشطة المصاحبة لتدريس المقررات الثقافية وذلك من خلال تنظيم ندوات الفكرية ،بحيث تتكامل في أهدافها مع أهداف المقررات الثقافية والتي تبرز أهداف التربية الخاصة وفلسفتها ،بالإضافة إلى توجيه طلاب /المعلمين نحو المشاركة في معسكرات تعليم ورعاية المعاقين و الخدمة العامة وأن يؤخذ بها كجزء في تقييمهم .

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

- الإلمام التام بأهداف التربية الخاصة ومبادئها التعليمية المقدمة إليه .
- الإلمام بطرق بناء شخصية المعاق بطريقة سوية .
- الاهتمام بالعمل في ميدان الإعاقة .
- التمكن من طرق التواصل التربوي بين المدرسة و الأسرة لمساعدة المعاق ورعايته .
- التميز بالقدر الوافي من القيم العاطفية ،والوجدانية التي تساعد الطالب/ المعلم على اكتساب المعاق المهارات المرغوبة .
- التمكن من مهارات التعامل مع برامج إعداد المعاقين لفظيا وحركيا .
- امتلاك القدر الكافي من الصبر و المثابرة والتحمل في نقل الخبرة للمعاقين دون إرهاق أو تعب .

- استطاعته تعويد المعاق على تحمل المسؤولية وفق مستوى الإعاقة تجاه نفسه والمحيطين به .
- استيعاب الأنشطة المختلفة المتصلة ببرامج إعداد المعاق للحياة المجتمعية والمهنية .
- التمكن من تعويد المعاق على إدراج العلاقات بين الجزئيات والكليات .
- القدرة على تصميم وسائل تعليمية تتناسب مع نوع ودرجة الإعاقة .
- القدرة على ربط الكلمات التي يتعلمها المعوق بمدلولاتها الحسية لإثراء حصيلته اللغوية .
- حسن استغلال المهارات اليدوية لدى المعاق .
- القدرة على التقويم الموضوعي بما يناسب نوع الإعاقة وشدتها .
- القدرة على فهم الطفل المعاق ، وتقييم مدى اكتسابه للمهارات التعليمية المقدمة إليه .

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

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

- توفير الوحدات التدريسية لإكساب المعلومات والمهارات التخصصية في تربية الطفل المعاق وتعليمه نظريا وتطبيقيا .
- توفير المراجع الجيدة التي يستعان بها من حيث دقة المعلومات و الخبرات الواردة فيها .
- زيادة ساعات التدريب الميداني للممارسة التطبيق في الواقع لمعايشة ما يتم تدريسه من نظريات .
- تنمية قدرات المعلم في تعليم وتنمية المهارات لذوي الاحتياجات الخاصة .
- متابعة المستجدات العالمية عن طريق التكوين المستمر ،وحضور دورات تدريبية وندوات و ملتقيات حول ذوي الاحتياجات الخاصة .

7. برامج إعداد وتدريب معلمي التربية الخاصة : هناك نوعين من برامج الإعداد وهي : (القمش والسعايدة ، 2008، ص 150-151) .

1.7. 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 .

2.7. التدريب أثناء الخدمة : يسخر الأدب التربوي بتعريفات كثيرة لمفهوم تدريب المعلم أثناء الخدمة ، فقد عرفه عبد القادر يوسف (1987) : "يراد بالتدريب أثناء الخدمة كل برنامج منظم يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من المسلكية ، وكل الخبرات الثقافية المسلكية ، وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التدريب وفقا لخطة مسبقة تتم في إطار جماعي وتعاوني ، وبموجب فلسفة واضحة وإستراتيجية مستنيرة وأهداف محددة " أما فليب جاكسون فقد حدد مفهوم تدريب المعلم أثناء الخدمة في المفاهيم الثلاثة التالي :

❖ **المفهوم العلاجي :** ويعني أن التدريب أثناء الخدمة مصمم لتصحيح أخطاء برنامج الإعداد الأصلي ، وعلاج تلك الأخطاء ويقوم هذا التعريف على أن المعلم بحاجة دائمة إلى الصقل وإعادة التكوين والاطلاع على الجديد في مجال تخصصه وطرق تدريسه ، ومن ثمة إمكانية التكيف مع المستجدات الجديدة.

❖ **المفهوم السلوكي :** ويركز على ما يدور في الصف الدراسي من تفاعل وما يحدث فيه من سلوكيات ، كما يركز على المهارات التدريسية ولذلك لا بد أن يدرّب المعلم على كيفية تحليل الموقف التعليمي وعلى تفسير ما يلاحظه من سلوكيات بينه وبين تلاميذه.

❖ **مفهوم النمو :** ويركز على النمو المهني للمعلم ويهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي للمعلم.

8- الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة ومصادرها :على الرغم من عدم وجود دليل على أن الضغوط الشخصية لمعلمي التربية الخاصة تختلف عن ضغوط المعلمين العاديين إلا أن الضغوط البيئية تختلف لأن معلمي التربية الخاصة يفترض أنهم يتعرضون إلى ضغوط أشد ترجع إلى طبيعة العمل والمشكلات المرتبطة بالأطفال غير العاديين ،وذلك لأن العمل مع أطفال لديهم مشكلات نفسية أو جسدية أو إجتماعية يعتبر ضاعطا مهنيا بحد ذاته.

أ- حجم العمل الزائد :إن حجم العمل الزائد ،وضيق الوقت الذي يتضمن عدة مهمات مثل التخطيط والتطبيق للخطة التربوية الفردية ،وحضور اللقاءات والاجتماعات مع الجهاز العامل في المؤسسات وإرشاد الوالدين ،تعمل هذه المهمات المطلوبة على زيادة الضغوط على المعلم .

ب- حجم الاتصال المباشر مع الأطفال المعوقين :نقد وجد ماسلاش وبينز and pines maslach (1974) أن الساعات التي يقضيها المعلمين في الاتصال المباشر مع الأطفال المعوقين تؤثر في اتجاهات هؤلاء المعلمين نحو الأطفال ،وقد خرج الباحث بنتيجة أن الساعات الطويلة مع هؤلاء الأطفال يزيد من ضغوط المعلمين واتجاهاتهم السلبية .ويرى ماك برايد mcBride(1983) أن معلمي التربية الخاصة يمضون وقتا طويلا في التفاعل مع طلبته لأن هؤلاء الطلبة يحتاجون عادة إلى الإشراف المباشر مع الكبار ،وغالبا ما يقوم المعلمون بهذا الإشراف وبالتالي فإن تفاعل هؤلاء المعلمين مع زملائهم يكون محددا مما يؤدي إلى مشاعر الانعزال لديهم .

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

ث-نسبة الطلبة إلى المعلمين :إن النسبة بين المعلمين والطلبة هي أحد العوامل الهامة المرتبطة بالعملية التعليمية ،وقد وجد ماسلاشوبينز 1980 ،أنه كلما زادت نسبة الطلبة إلى العاملين فإن العاملين سوف يتعرضون إلى ضغوط انفعالية كبيرة.

ج-بنية البرامج : أشار ميلوفسكي MILOFSKY 1974 أن البرنامج المدرسي عادة لا يعطي معلمي التربية الخاصة الوقت الكافي للمشاركة مع المعلمين الآخرين وأن هذا الضعف في التفاعل بين المعلمين يؤدي إلى العزلة والسلبية وانتقالهم عن جو المدرسة.

ح-وضوح الدور :أشار شو SHOW 1979 أن عدم وضوح الدور هو السبب الرئيسي للضغوط عند معلمي التربية الخاصة. وهناك عوامل خاصة بالدور لها علاقة بالضغوط وهي درجة صراع الدور ،الأدوار الغامضة والأدوار الضاغطة ،إذ يواجه المعلم بمتطلبات تفوق طاقة الشخص وذلك عندما يكون الدور صعبا وكبيرا ،بحيث يكون أكبر من قدرة الشخص على التحمل ،إن صراع وغموض الأدوار تعتبر من أهم مصادر الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة.

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

د- الإدارة المدرسية : لقد وجد لورنسونوماكينون (1982) إن سبب استقالة معلمي التربية الخاصة من عملهم هي القيادة المدرسية والمشاحنات بين المعلمين والإدارة ،وعدم كفاية مهارات الاتصال بين المعلمين ومشرفيهم ،كما أن النقص في الدعم من المشرفين والإداريين ،وضعف التخصص الإداري ،وضعف الإشراف هي من أهم مصادر الضغوط المهنية للمعلمين .كما وجد أن عدم وجود الدعم من الزملاء ،والخلافات مع أعضاء الجهاز العامل يؤثر بشكل كبير على تراجع المعلمين وشعورهم بضغوط

العمل .فقد أظهرت نتائج الدراسة التي أجراها فيميان 1986 أن المعلمين الذين لا يتلقون الدعم من الإدارة والزملاء يعانون من ضغوط شخصية ومهنية .

ذ/ المسؤولية اتجاه الآخرين :صنف جرير و ثرد (1984) مصادر الضغوط المهنية في دراسة حل ضغوط معلمي مؤسسات التربية الخاصة إلى ما أسماه عجز المتعلم ،وقسم الباحثان هذه الضغوط إلى ثلاث أقسام :

- ❖ الضغوط الصفية : والتي تشمل ضعف الأطفال المعوقين وعدم القدرة على المحافظة على نظام فعال داخل الصف بسبب سلوكيات الأطفال غير الطبيعية وعدم تقدمهم في العملية التعليمية .
- ❖ الضغوط المدرسية أو المؤسسية : والتي تتمثل في قلة فرص الترقية والنمو المهني والعلاقات الضعيفة مع الزملاء ،وانعدام القيادة الإدارية ، وانعدام الدور والأدوار غير التدريسية المطلوبة من المعلمين في التشخيص و الاستشارة .
- ❖ الضغوط المجتمعية : والتي تتمثل في عدم زيادة سلم الرواتب وتعصب الأهالي ضد المعلمين و عدم تعاونهم فيما يخص مصلحة أبنائهم .

وأشار الباحثان إلى أن هذه العوامل تفقد المعلمين ثقتهم و التغيير فينسحبون من العمل في التعليم و هذه هي مرحلة العجز .و قد أشارت بعض الدراسات إلى المصادر التالية للضغوط :

- 1- نوع الإعاقة :حيث أشارت دراسة زابل وزابل (1982) في (الفاعوري ،1990) إلى أن معلمي الطلبة المضطربين انفعاليا هم أكثر تعرضا للضغوط من بقية معلمي التربية الخاصة.
- 2- قلة الفرص والإجازات :حيث أشارت نفس الدراسة إلى أنه كلما قلت الفرص والإجازات كلما زادت مشاعر الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة .
- 3- الانتقادات من الأهل وأفراد المجتمع الآخرين .
- 4- البيئة المادية للصف من حيث درجة الحرارة والإضاءة و اتساخ الصفوف .
- 5- عدم توفر المكان الملائم في البناء المدرسي ،فهم يستعملون للتدريس الممرات الفارغة أو غرفة اللوازم .

- 6- نقص فرص اتخاذ القرارات .
- 7- نقص التقدير والاعتراف .
- 8- سلوك الطلبة الفوضوي .
- 9- العلاقة السلبية بين المعلم والطلبة .
- 10- ضعف دافعية الطلبة واتجاهاتهم السلبية .
- 11- ضعف الكفاءة الشخصية لدى معلمي التربية الخاصة .
- 12- عدم القدرة على المحافظة على نظام فعال في غرفة الصف .

خلاصة الفصل :

يلعب المعلم دورا هاما في العملية التربوية، فهو مفتاح نجاح العملية كلها، وهو حجر الزاوية في العملية التعليمية و التدريسية ، إن معلم التربية الخاصة يعمل على غرس القيم و المهارات و المعرفة في نفوس التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، لذا يجب إعداده إعدادا جيدا وخاصة وأنه يتعامل مع فئات تبدي قصورا جزئيا أو كليا في بعض أو جميع نواحي النمو .

كما و يؤكد بعض الباحثين على ضرورة الانتقاء الجيد لمعلم التربية الخاصة قبل إعداده أصلا ، إن عملية انتقاء المعلم تلعب دورا رئيسيا في نجاح عملية التكفل الجيد بذوي الاحتياجات الخاصة ، و التي تراهن على عملية الإعداد الجيد، لأن عدم الإعداد التربوي للمعلم يؤثر سلبا في التحصيل التربوي للتلاميذ.

الجانب التطبيقي للدراسة

الفصل الثالث : الاجراءات المنهجية

تمهيد:

لكي يتمكن الباحث من دراسة الظواهر أو المواضيع النفسية عليه الاعتماد على منهج علمي يحدد فيه الخطوات التي يجب إتباعها .والأساليب الفعالة التي تنظم الأفكار وتهدف إلى الكشف عن حقيقة الموضوع ،وحسب تصميم علمي محكم ووفق تنظيم مرسوم مند البداية . واختيار منهج البحث لا يأتي من قبيل الصدفة أو العشوائية ،أو الميل الباحث ورغبته في اختيار منهج معين ،بل إن موضوع الدراسة من جهة أهدافها من جهة أخرى هما اللذان يفرضان نوع المنهج المناسب للدراسة أو البحث ،وهذا الاختيار الدقيق هو الذي يعطي مصداقية وموضوعية أكثر للنتائج المتوصل إليها.

1 :منهج الدراسة:

إن اختبار المنهج المتبع يخضع لطبيعة المشكلة محل الدراسة إذا أن هذه الأخيرة هي التي تحدد طبيعة المنهج المتبع ،وبما أن موضوع دراستنا يهدف إلى الكشف عن مصادر الضغوط حسب المتغيرات الديمغرافية ،ومن خلال اطلاعنا على مناهج البحث العلمي المعتمدة في الدراسات و البحوث، تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي لملائمة لخصائص بحثنا.

ويعد البحث الوصفي من البحوث الشائعة لاستخدام بين الباحثين، حيث يهدف إلى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة، ومن ثم يعمل على وصفها، بمعنى انه يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع و يهتم بوصفها وصفا دقيقا و لذلك يعرف المنهج الوصفي بأنه: " أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة ومشكلة وتصنيفها وتحليلها لدراسة دقيقة (عبد المؤمن، 2008، ص287). ومعنى ذلك أن المنهج الوصفي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة إنما يذهب إلى أبعاد من ذلك فيحلل ويفسر ويقارن ويقوم بقصد الوصول إلى تقييمات ذات معنى بقصد التبصر بتلك الظاهرة.

2.الدراسة الاستطلاعية:

إن الهدف الأساسي من الدراسة الاستطلاعية والكشف عن الصعوبات التي تعترض الباحث أثناء التطبيق ومن ثم يعمل على تجاوزها، كما الدراسة الاستطلاعية في إطار الدراسة الحالية هدفت إلى التأكد من صلاحية الأداة المعتمدة في الدراسة وذلك من خلال حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة ومحاولة تكييفها على عينة الدراسة الحالية والمتمثلة في مقياس مصادر ضغوط العمل لمعلمي التربية الخاصة. حيث أجريت الدراسة استطلاعية على 30 معلم.

3. مكان ومدة الدراسة الاستطلاعية:

والمقصود بها الحدود البشرية والمكانية والزمانية للبحث.

1. حدود البشرية:

تمثلت حدود البشرية في معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة الموجودين بمؤسسات التربية الخاصة بمدينة وهران المقدر عددهم 30 معلم.

أ. الحدود المكانية :

الدراسة بمدينة وهران في كل من جمعية الأطفال المعاقين ذهنياً، المركز النفسي البيداغوجي المتخلفين ذهنياً.

ب. الحدود الزمنية :

في شهر ماي من العام الدراسي 2021/2022 أما الدراسة النظرية انطلقت من الفصل الثاني من الموسم الدراسي الجامعي 2022/2021.

4. خصائص العينة :

تكونت العينة الدراسة من 29 معلماً ومعلمة ، و توزعت حسب الأتي :

أ-الجنس:

الجدول (02) بيني جنس العينة

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	14	%48.3
إناث	15	%51.7
المجموع	29	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد المعلمات الإناث أكبر من المعلمين (الذكور) ، و هذا دليل على إقبال الإناث على تعليم فئات ذوي احتياجات الخاصة وعزوف الذكور عند هذه المهنة .

أ-الخبرة:

الجدول (03) يبين نسبة خبرة العينة

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	11	38%
من 5 إلى 10 سنوات	9	31%
أكثر من 10 سنوات	9	31%
المجموع	29	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد المعلمين الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات أكثر من المعلمين الذين يكون خبر أكثر من 5 سنوات و10 سنوات .

5. أدوات الدراسة :

من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة و ثم فحص فرضياتها ، واعتمدت الباحثة على مقياس كأداة الجمع البيانات ،وهو مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة المعد من طرف الباحثين : الأستاذ الدكتور **نظمي عودة أبو مصطفى** و الدكتور **ديبة موسى الزين** والذي تم تطبيقه في البيئة الفلسطينية ،وقد تم حساب خصائصه السيكو مترية حيث تحقق الباحثان من صدق المقياس باستخدام أنواع الصدق التالية :الصدق الظاهري ،الصدق البناء ،وللتحقق من ثبات المقياس فقد استخدم الباحثان طريقتان وهما : إعادة القياس ،وطريقة **ألفا كرونباخ**. وقد ثبت صدق وثبات المقياس بدرجة عالية عند مستوى الدلالة (0.01) .

ويتكون مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة من (70) فقرة موزعة على (7) مجالات و هي: مجال الراتب و الترقية (من 1 إلى 10) ، مجال ظروف العمل (من 11 إلى 20) ،مجال العلاقة مع الأطفال (من 21 إلى 30) ، مجال العلاقة مع الزملاء (من 31 إلى 40) ، مجال العلاقة مع المدير المؤسسة (من 41 إلى 50)، مجال العلاقة مع أولياء الأمور (من 51 إلى 60) ،

وأخبرا مجال بيئة العمل (من 61 إلى 70) ، ومن أجل الحصول على تساوي أوزان فقرات المقياس ، أعطيت تقديرات (1،2،3) لمقياس ثلاثي مقياس (نعم ، بينو بين ، لا) ، ولما كان عدد الفقرات كمجال من مجالات المقياس يتكون من (10) فقرات ، تراوحت درجة المجال بين (10-30) درجة ، و درجة الكلية للمقياس تتراوح بين (70-210) درجة.

6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

ويقصد بها الثقل العلمي للأداة والذي يعطيها المصداقية الكافية في إضفاء الثقة اللازمة في النتائج التي يتوصل إليها الباحث .

ويتم اختبار الخصائص السيكومترية لأداة القياس في البيئة التي أجريت فيها الدراسة، للنظر في مدى إمكانية تعميم النتائج المتوصل إليها على مجتمع الكلي للدراسة ، وذلك من خلال اختبار عينة استطلاعية تأخذ من العينة الأساسية قدرها عددها 20 معلما و معلمة من ذوي الاحتياجات الخاصة ، و ثم الفحص استجاباتهم للبحث في مدى صدق و ثبات مقياس مصادر الضغوط العمل لدى معلمى التربية الخاصة بمدينة وهران .

1. الصدق:

صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي)

الجدول رقم (04): الفرق بين المجموعتين المرتفعة والمنخفضة في درجات مقياس مصادر

ضغوط العمل

المجموعة (ن = 29)	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت T. Test	مستوى الدلالة
منخفضي الدرجات	9	154.44	8.39	9.62	دال عند
مرتفعي الدرجات	9	183.56	3.43	0.01	

قيمة "T. Test" الجدولية عند درجة الحرية (16) ومستوى الدلالة $2.92=0.01$ يوضح الجدول أعلاه الفرق بين المجموعتين المرتفعة والمنخفضة في درجات مقياس مصادر ضغوط العمل؛ حيث قدرت قيمة "T. Test" بـ 9.62 وهي أكبر من القيمة الجدولية 2.92 عند درجة الحرية 16 عند مستوى الدلالة 0.01، وبالتالي فهي قيمة دالة تقيد بأن المقياس يميز بين المجموعات والأفراد وبالتالي فهو صادق.

الثبات: تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والنتائج موضحة في الجدول الموالي:
الجدول رقم (05): معامل ثبات مقياس مصادر الضغوط

طريقة حساب الثبات	قيمة ر
معامل ألفا كرونباخ	0.84

ما يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ قدرت بـ 0.84 وهي قيمة جيدة ومرتفعة، تدل على أن مقياس مصادر ضغوط العمل يتمتع بالثبات.

2. الأساليب الإحصائية :

يعتبر الإحصاء وسيلة أساسية وفي أي بحث علمي لأنها تساعد على التحصيل وصف البيانات لمزيد من الدقة. (الزيات ، 1983 ، 318)

ولذا استخدمت الباحثة في المعالجة البيانات الإحصائية على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة ببرنامج (spss) .

والنظر إلى طبيعة تساؤلات الدراسة التي ركزت البداية على تحديده ترتيب مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة وهران .و كذا فرضيات تمحورت حول البحث في احتمال وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات ،بين الذكور والإناث وبين ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات و الأكثر من 10 سنوات و بين (5-10) سنوات، نظرا لكل هذا استخدمنا الأساليب الإحصائية التالية :

- ✓ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري : لترتيب مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمى التربية بمدينة وهران .
- ✓ اختبار T-TEST: لإيجاد الفروق بين متوسطات المجالات في المقياس موضع الدراسة تعزي للمتغيرات الديمغرافية (الجنس)
- ✓ اختبار "ANOVA": لإيجاد الفروق بين المتوسطات المجالات في المقياس موضع الدراسة تعزي لمتغيرات الخبرة .

خلاصة الفصل :

تناولنا في هذا الفصل الاجراءات المنهجية للدراسة من خلال التطرق إلى المنهج الذي اتبعناه في دراستنا ، وعينة الدراسة و موصفاتها ثم تطرقنا لأدوات الدراسة والدراسة و خصائصها السيكمترية للتأكد من مدى صدقها وثباتها من أجل التطبيق السليم ،وأخيرا و الأساليب الإحصائية المعتمدة.

الفصل الرابع :
مناقشة وتفسير النتائج

تمهيد:

لقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن مصادر ضغوط العمل لدى معلمي المؤسسات التربوية الخاصة بمدينة وهران ، كما هدفت كذلك إلى التعرف على الفروق القائمة على بعض المتغيرات الديمغرافية و التي تتمثل في (الجنس والخبرة)، ومن ثم فإنه سيتم في هذا الفصل عرض النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤلات المطروحة في دراستنا وكذا اختبار الفرضيات التي تمت صياغتها و ذلك حسب المعطيات والبيانات المبنية في الجدول .
عرض و مناقشة نتائج الفرضيات:

1. عرض ومناقشة الفرضية العامة: إن أكثر مصادر ضغوط العمل لدى مربي بمؤسسات بمدينة

وهران من مجال الراتب و الترقية

عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية العامة على ما يلي: "توجد فروق بين المعلمين في ضغوط العمل تعزى لمتغير

الخبرة"

جدول(06): يوضح الفرق بين المعلمين في مستوى ضغوط العمل من حيث الخبرة

المجموعة (ن=29)	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف ANOVA	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	11	174.82	10.02		
من 5 إلى 10 سنوات	9	167.78	12.36	1.07	غير دال
أكثر من 10 سنوات	9	167.11	16.97		

مستوى الدلالة	قيمة ف ANOVA	درجة الحرية	مجموع المربعات	التباين	مجالات المقياس
غير دال	1.12	2	0.77	بين المجموعات	الراتب
		26	0.88	داخل المجموعات	والترقية
		28	0.96	المجموع	
غير دال	0.46	2	9.24	بين المجموعات	ظروف
		26	258.54	داخل المجموعات	العمل
		28	267.79	المجموع	
غير دال	0.07	2	3.53	بين المجموعات	العلاقة
		26	624.32	داخل المجموعات	مع
		28	627.86	المجموع	الأطفال
غير دال	0.07	2	4.49	بين المجموعات	العلاقة
		26	766.94	داخل المجموعات	مع
		28	771.44	المجموع	الزملاء
غير دال	0.69	2	48.06	بين المجموعات	العلاقة مع
		26	902.76	داخل المجموعات	مدير
		28	950.82	المجموع	المؤسسة
		2	21.25	بين المجموعات	العلاقة مع

أولياء الأمور	داخل المجموعات	134.94	26	2.04	غير دال
		156.20	28		
بيئة العمل	بين المجموعات	80.05	2	1.03	غير دال
	داخل المجموعات	1005.73	26		
	المجموع	1085.79	28		

قيمة "T. Test" الجدولية عند درجة الحرية (2) ومستوى الدلالة $4.30=0.05$ وعن مستوى الدلالة $9.92=0.01$

يوضح الجدول أعلاه الفرق بين المعلمين في ضغوط العمل حسب متغير الخبرة المهنية، حيث قدرت قيمة "ANOVA" بـ 1.07 وهي قيمة أصغر من القيمة الجدولية 4.30 عند مستوى الدلالة 0.05، و9.92 عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه نقول بأن الفرضية لم تتحقق، وبالتالي لا توجد فروق بين المعلمين في مستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الخبرة.

2. عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية على ما يلي: "توجد فروق بين المعلمين في ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس"

جدول (07): يوضح الفرق بين الذكور والإناث في مستوى ضغوط العمل

مستوى الدلالة	قيمة ت T. Test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	المجموعة (ن=29)	ضغوط العمل
غير دال	2.72	10.86	176.50	14	ذكور	
0.05		12.85	164.40	15	الإناث	

قيمة "T. Test" الجدولية عند درجة الحرية (27) ومستوى الدلالة $2.47=0.05$ يوضح الجدول أعلاه الفرق بين المعلمين في ضغوط العمل حسب متغير الجنس، حيث قدرت قيمة "T. Test" بـ 2.72 وهي قيمة أكبر من القيمة الجدولية 2.47 عند مستوى الدلالة 0.05، وعليه نقول بأن الفرضية قد تحققت، وبالتالي توجد فروق بين المعلمين في مستوى ضغوط العمل حسب متغير الجنس لصالح الذكور.

2. مناقشة وتفسير الفرضيات :

مناقشة وتفسير الفرضية العامة:

مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الأولى:

يشير مضمون الفرضية العامة إلى أنه: "توجد فروق بين المعلمين في ضغوط العمل تعزى لمتغير الخبرة".

تبين النتائج التي توصلت إليها دراستنا الحالية إلى أنه توجد فروق بين المعلمين في ضغوط العمل تعزى لمتغير الخبرة. بمؤسسات التربية الخاصة لولاية وهران ،حيث قدرت قيمة "ANOVA" بـ 1.07 وهي قيمة أصغر من القيمة الجدولية 4.30 عند مستوى الدلالة 0.05، و 9.92 عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه نقول بأن الفرضية لم تتحقق، وبالتالي لا توجد فروق بين المعلمين في مستوى ضغوط العمل من حيث الخبرة .

وجاءت الدراسة مخالفة للدراسة الكخن (1997) الذي أثبت وجود اختلاف في مصادر الضغوط لصالح ذوي الخبرة (5-10) سنوات . ودراسة ميلر براونيل و سميث(1999) حيث أثبتت دراستهم أن المعلمين الأكبر سنا و بالتالي ذوي خبرة كبيرة مع ذوي الاحتياجات الخاصة هم أقل تعرضا للضغوط و بقاء في مجال تعليم هذه الفئات.

2. عرض و مناقشة الفرضية الجزئية :

يشير مضمون الفرضية الجزئية إلى أنه "توجد فروق بين المعلمين في ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس". حيث قدرت قيمة "T. Test" بـ 2.72 وهي قيمة أكبر من القيمة الجدولية 2.47 عند مستوى الدلالة 0.05، وعليه نقول بأن الفرضية قد تحققت، وبالتالي توجد فروق بين المعلمين في مستوى ضغوط العمل حسب متغير الجنس لصالح الذكور.

و تتشابه هذه النتيجة مع دراسة (الكخن 1997) ودراسة بريك 2001 كما وأثبتت (دراسة الزيودي 2004) لأن المعلمين اكثر اجهدا انفعاليا من المعلمات وتم تفسير هذه النتيجة إلى اختلاف الخصائص الشخصية بين الذكور والاناث حيث أن الإناث أكثر تحملا للضغوط من الذكور خاصة الجنس الآخر لأن المجتمعات العربية بصفة عامة والمجتمع الجزائري بصفة خاصة يميلون إلى احترام و تقدير الذكر (مجتمع ذكوري) ،لذا فإن الإناث أكثر تحملا للأعباء وللضغوط من الذكور .

خلاصة الفصل:

نستخلص من الدراسة الحالية ما يلي :

- أن أكثر مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة الذين يزاولون مهنتهم بمؤسسات التربية الخاصة بمدينة وهران كانت متمثلة في العلاقة الأطفال المعوقين ، ثم يليها على الترتيب: العلاقة مع الأولياء الأمور ،فمجال الراتب والترقية ،ثم مجال ظروف العمل ،فمجال بيئة العمل ، ثم مجال العلاقة مع الزملاء ،فمجال مع مدير المؤسسة.

-وجود فروق بين المتوسطات مجال العلاقة مع الزملاء ومجال العلاقة مع المدير المؤسسة لصالح

الذكور في مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة تعزى لمتغير الجنس.

عدم وجود فروق بين متوسطات مجالات القياس تعزى لمتغير الخبرة.

خاتمة

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات النفسية التربوية ،عالج موضوع مصادر ضغوط العمل لدى التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة بمدينة وهران ،لما للمعلم من دور فعال مع فئات ذوي احتياجات الخاصة . لذا تعتبر الدراسة في مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة وقد تؤثر سلبا على صحته النفسية ،والعقلية ،والجسمية ،وعلى أدائه المهني ،كما وتؤثر حتى على المحطين به من الأسرة وحتى الأطفال المتكفل بهم من ذوي الاحتياجات الخاصة ،الانطلاقة لتحسين مستوى معلم التربية الخاصة وبالتالي التكفل الجيد بالأطفال المعاقين.

هدفت دراستنا إلى البحث في مصادر ضغوط العمل ،و ايجاد الفروق في مستوى هذه المصادر تبعا للمتغيرات الديمغرافية (الخبرة و الجنس) لدى معلمين التربية الخاصة بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة بمدينة وهران .

ولتحقيق الأهداف الدراسة قمنا بتطبيق مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة على علمي ومعلمات المؤسسات التابعة لمديرية النشاط الاجتماعي بولاية وهران، والذي تكونت من سبعة مجالات ضمت الراتب والترقية، مجال ظروف العمل ،العلاقة مع الأطفال ،العلاقة مع الولاء ،مجال العلاقة مع مدير المؤسسة مجال العلاقة مع أولياء الأمور ،و أخيرا مجال بيئة العمل .

بينت النتائج التي أفرزتها الدراسة أن أكثر مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة . وقد اظهرت النتائج على أساس الفروق ذات الدلالة إحصائية لمتغير الجنس لصالح الذكور ،و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات المقياس تعزى لمتغير الخبرة.

نتستخلص من خلال النتائج المتوصل إليها في الدراسة في إطار حدودها البشرية ، والمكانية ،و الزمانية التي أجريت فيها ، أنه يبدو أن معلمي مؤسسات التربية بمدينة وهران لا يمتلكون استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل .

قائمة المراجع

الكتب :

1. أبو الحمص، و حجازي (1988) : التربية الخاصة مبادئ سيكولوجية تربية الطفل المعاق ، دار الأرقم ، رام الله فلسطين .
2. أبو مصطفى ، نظمي عودة (2000) : المدخل إلى التربية الخاصة ، مكتبة الشهداء ، محافظة خان يونس ، فلسطين .
3. أحمد عبد المطيع الشخانية (2008) التكيف مع الضغوط النفسية ، دار حامد للنشر و التوزيع ، عمان ،
4. أحمد حسين اللقاني و أمير القرشي (1999)، مناهج الصم التخطيط و البناء و التنفيذ، عالم الكتب، القاهرة .
5. الخطيب و الحديدي (1994)، مناهج و أساليب التدريس في التربية الخاصة ، دليل علمي إلى تربية و تدريب الأطفال المعوقين ، الجامعة الأردنية ، عمان، الأردن .
6. الرشيد ، هارون توفيق (1999) : الضغوط النفسية طبيعتها نظريتها برنامج لمساعدة الذات في علاجها ،مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة .
7. تيسير مفلح كوافحة (2007) : علمة النفس التربوي و تطبيقاتها في مجال التربية الخاصة ، ط2 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان الأردن .
8. عمر مصطفى ، محمذ النعاس (2008) : الضغوط المهنية و علاقتها بالصحة النفسية ، منشورات جامعة 7 أكتوبر إدارة المطبوعات و النشر ، مصراته ، الجماهيرية العظمى.
9. طه عبد العظيم (2008) : استراتيجية الضغوط التربوية و النفسية ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، عمان الأردن .
10. ليلي كرم الدين (2006) : الاتجاهات الحديثة في رعاية و تثقيف الاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ، جامعة عين شمس ، المعهد العالي للطفولة ، القاهرة .
11. ماهر ، أحمد (1993) : السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات القاهرة .
12. محمد إسماعيل بلال (2005): السلوك التنظيمية بين النظرية و التطبيق ، دار الجامعة الجديدة الأزاريطة، مصر.
13. محمد حسن محمد حمادات ، (2008): السلوك التنظيمي، ط1 حامد للنشر والتوزيع ، عمان .
14. مصطفى ، القمش وناجي، السعايدة (2008) : قضايا و توجيهات حديثة في التربية الخاصة ، ط1، درا المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .

المجلات و الرسائل الجامعية :

1. أبو مصطفى و الزين (2009) : مصادر الضغوط العمل لدى معلمى التربية الخاصة ، دراسة ميدانية على عينة من المعلمى الأطفال المعوقين بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة ، مجلة الجامعية الاسلامية بغزة ، سلسلة الدراسات الانسانية ، المجلد 17 العدد2.
2. الفاعوري فايذة (1990) : الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية ، رسالة الماجستير غير منشورة ، الجامعة الاردنية .
3. الكخن ، خالد (1997) : الضغوط المهنية التي تواجه معلمى مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين.
4. الملحم ، وليد عبد المحسن (2007) : ضغوط العمل و علاقتها باتجاهات العاملين نحو التسرب الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض ، السعودية .
5. بريك ، و سام (2001): مصادر الضغوط المهنية و علاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية و المهنية لدى معلمى المدارس الخاصة في عمان ، مجلة كلية التربية ، العدد 25 ، الجزء ، عمان.
6. خديجة عاشور (2012) : ضغوط العمل النظريات و النماذج، مجلة العلوم الانسانية ، العدد 26 جامعة محمد خيضر بسكرة .
7. فريد بن قسمية (2012) : دراسة الكفايات التعليمية لدى معلمى صغار الصم ، دراسة ميدانية بمدارس صغار الصم المتواجدة بالجزائر العاصمة ، و بعض الولايات من الشرف الجزائري ، رسالة منشورة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التربية الخاصة ، جامعة .
8. قراري حنان (2014/12013) : الضغط المهني و علاقتة بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة ، رسالة ماجستير في علم النفس ، رسالة منشورة ، جامعة بسكرة .
9. صلاح الدين فرج الله البخيت و محمد التجاني ابراهيم عمر : مصادر الضغوط المهنية لدى معلمى التربية الخاصة في السودان ، البحث العلمي في مجال الاعاقة فترة ما بين (1999/07/14 - 2009/03/23).
10. محمد حمزة الزيودي (2004) : صادر الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي لدى معلمى التربية الخاصة في محافظة الكرك و علاقتها ببعض المتغيرات ، مجلة جامعة دمشق المجلد 23، العدد

11. هدى خرياش (2007) : الصعوبات التي تواجه معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بالمركز البيداغوجي للإعاقة العقلية لمدينة سطيف ،مجلة خاصة بالملتقى الدولي الخامس ، معلم ذوي الاحتياجات الخاصة القرن الواحد والعشرون ،مجلة التنمية الموارد البشرية ،العدد الرابع ،جامعة فرحات عباس ، سطيف.
12. واصف العابد وآخرون (د.ت) : المعوقات التي تواجه معلمي معاهد التربية الخاصة وبرنامج الدمج في المدارس العادية في محافظة الطائف ، رسالة ماجستير غير منشورة .

المراجع الأجنبية :

1. FimineK ; M(1986) Social support and occpationnal in specieal education.
2. Miller ;Browenell and smith n(1999) : factor predict teachers staying in learning or transferring from special education classroom; council of exceptional children, 65

قائمة الملاحق

