

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علوم التربية



الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة

دراسة ميدانية ببعض المراكز النفسية البيداغوجية بولاية تيزي وزو

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية
تخصص تربية خاصة

إشراف:

د. عصماني رشيدة

إعداد الطالبتان:

- أيت حمودة لويزة
- بوزوار ليلى

السنة الجامعية: 2023/2022 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

بعد الإنتهاء من عمل هذه الدراسة لا يسعنا إلا أن

نشكر الله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل.

يسرنا أن نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير والاحترام إلى أستاذتنا المشرفة
"عصماني رشيدة" على كل المجهودات والنصائح والتوجيهات القيمة التي أمدتنا بها

للإتمام فجزاها الله عنا كل خير وبورك فيها.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذتنا المحترمة "بوبكري ليلي" و إلى كل الأساتذة
الذين تعلمنا منهم مبادئ العلم والمعرفة وكانوا خير سند لنا طيلة سنوات الدراسة.

كما أتقدم بالشكل الخاص إلى كل من ساعدنا في إتمام هذا العمل.

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح.

إلى مصدر فخري واعتزازي وسر نجاحي، إلى الذي ضحى من أجلنا، وزرع في قلبي العزم وانتظر ثمرة جهدي إلى من تحمل أعباء دراستي ونجحت من أجله.
إلى سندي في الحياة... أبي العزيز.

إلى معنى الحب الحقيقي، ومنبع الحنان، إلى من كان دعائها سر نجاحي، إلى من تعبت من أجل تربيته.

إلى رمز التضحية... أمي الحبيبة.
إلى أختي الحبيبة وأخي العزيز آمال وأحسن
إلى صديقاتي العزيزات... لدميلة، ماريا وشيماء.
إلى زميلتي التي تقاسمت معها هذا العمل... ليلة.
إليكم جميعا أهدي هذا العمل.

لويذة

الإهداء

إلى أعز رجل في حياتي الذي علمني معنى الحياة... أبي الغالي الذي كان
السند الأول والأخير للوصول إلى ما أنا فيه الآن... أطال الله عمره وحفظه الله لي.
إلى أغلى ما في حياتي... أمي حياتي التي تعبت من أجلي وكانت لي السند في
مسيرتي العلمية المتواصلة... أطال الله عمرها وأنارت دربي بدعائها.
إلى أخي حبيبي، وأخواتي الغاليات... الذين ساندوني وكانوا ممن شاركوني هذه الحياة
بجلوها ومرها.

إلى صديقاتي اللواتي وقفوا معي دائما في جميع المواقف.

إلى صديقتي "لويزة" التي تقاسمنا معا هذا العمل والتي كانت أحسن زميلة.

إليكم جميعا أهدي هذا العمل.

ليلة

الملخص: تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، من أجل ذلك قمنا بدراسة ميدانية على عينة مكونة من (60) معلما ومعلمة في ميدان التربية الخاصة، تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة من بعض المراكز النفسية البيداغوجية، طبقنا عليهم مقياسي الضغط المهني لمنسوري (2010) ومقياس التوافق المهني لفحجان (2010)، الفترة الزمانية: حيث أجريت هذه الدراسة بداية من شهر مارس (2023) إلى غاية شهر جوان (2023) في المراكز النفسية البيداغوجية بولاية تيزي وزو المتمثلة في: المركز النفسي البيداغوجي بتادمايت وبوخالفة وواقنون، إضافة إلى مدرسة المعاقين سمعيا وبصريا ببوخالفة ولاية تيزي وزو.

ولتحليل النتائج اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة التي أسفرتنا من خلالها إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تبعا لمتغير الأقدمية.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تبعا لمتغير الأقدمية.
- الكلمات المفتاحية:** الضغوط المهنية، التوافق المهني، معلم التربية الخاصة.

Summary: The current study aims to find out the relationship between professional pressures and professional adjustment among special education teachers, For this, we conducted a field study on a sample of (60) male and female teachers in the field of special education, selected in a simple random way from some psychological pedagogical centers, We applied They have two professional stress scales for Mansouri (2010) and a professional adjustment scale for Fahdhan (2010), The time period: This study was conducted from the beginning of March (2023) until June (2023) in the psychological and pedagogical centers in the state of Tizi Ouzou, which are: the psychological and pedagogical center In Tadmait, Boukhalfa and Ouagnoun, in addition to the school for the hearing and visually handicapped in Boukhalfa, Tizi Ouzou Province.

To analyze the results, we relied on a set of appropriate statistical methods through which we produced the following results:

- There is a statistically significant correlation between professional pressures and professional adjustment among special education teachers.
- There are statistically significant differences in the professional pressures of special education teachers depending on the seniority variable.
- There are statistically significant differences in the professional compatibility of special education teachers depending on the seniority variable.

Keywords: occupational pressures, occupational adjustment, special education teacher.



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وعرفان

الإهداء

ملخص الدراسة

قائمة المحتويات

فهرس الجداول

قائمة الملاحق

مقدمة أ

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية: 4
2. فرضيات الدراسة: 9
3. أهمية الدراسة: 9
4. أهداف الدراسة: 9
5. تحديد المفاهيم الأساسية إجرائياً: 10
6. الدراسات السابقة: 10
7. التعقيب على الدراسات السابقة: 30

الفصل الثاني: الضغط المهني

تمهيد:	37
I. الضغط:	38
1. تعريف الضغط:	38
2. بعض المفاهيم المرتبطة بالضغط:	38
3. أنواع الضغوط:	39
4. مستويات الضغط:	40
II. الضغوط المهنية:	41
1. تعريف الضغوط المهنية:	41
2. أنواع الضغوط المهنية:	42
3. عناصر الضغوط المهنية:	43
4. مصادر ضغوط المهنية:	44
5. مراحل ضغوط العمل:	46
6. نظريات الضغوط المهنية:	48
7. آثار الضغوط المهنية:	51
خلاصة الفصل:	55

الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد:	58
I. التوافق:	59
1. تعريف التوافق:	59
2. خصائص التوافق:	60
3. مجالات التوافق:	60
4. الفرق بين التوافق والتكيف:	61
II. التوافق المهني:	63
1. تعريف التوافق المهني:	63
2. العوامل المؤثرة في التوافق المهني:	64
3. مظاهر التوافق المهني:	65
4. النظريات المفسرة لمفهوم التوافق المهني:	66
5. سوء التوافق المهني:	68
6. مظاهر سوء التوافق المهني:	69
خلاصة الفصل:	72

الفصل الرابع: معلم التربية الخاصة

تمهيد:	75
--------	----

1. مفهوم التربية الخاصة: 76.....
2. تعريف الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة: 77.....
3. مفهوم معلم التربية الخاصة: 78.....
4. إعداد معلم التربية الخاصة: 79.....
5. خصائص معلم التربية الخاصة: 82.....
6. كفايات معلم التربية الخاصة: 83.....
7. الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة: 84.....
- 88..... خلاصة الفصل:

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: الإجراءات الميدانية للدراسة

- تمهيد: 92.....
1. منهج الدراسة: 93.....
2. الدراسة الاستطلاعية: 94.....
3. عينة الدراسة: 96.....
4. حدود الدراسة: 98.....
5. أدوات جمع البيانات: 98.....
6. الأساليب الإحصائية: 113.....

الفصل السادس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:	116
1. عرض ومناقشة النتائج:	117
1.1. عرض النتائج:	117
1.1.1. عرض نتائج الفرضية الأولى:	117
2.1.1. عرض نتائج الفرضية الثانية:	117
3.1.1. عرض نتائج الفرضية الثالثة:	117
2. مناقشة وتفسير النتائج:	121
1.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:	122
2.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:	122
3.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:	124
الاقتراحات:	126
الاستنتاج العام:	125
المصادر و المراجع	130
الملاحق:	141

A decorative frame with intricate Arabic calligraphy and floral motifs. The frame is composed of multiple layers of swirling lines and small circular patterns, creating a rich, textured border. The central area is a square with rounded corners, containing the text.

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
97	جدول يوضح أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
97	جدول يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	02
102	معاملات ارتباط درجات فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية	03
103	معامل الارتباط بين درجات مجالات أداة الدراسة فيما بينها وبالدرجة الكلية	04
104	التوافق المهني لمعلمي مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت	05
106	جدول يبين نتائج حساب ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس	06
107	جدول يبين نتائج حساب معامل ألفا لكرونباخ	07
108	جدول يبين نتائج حساب ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس	08
109	جدول يبين نتائج حساب ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية	09
110	جدول يبين نتائج حساب ارتباط البنود مع الأبعاد المنتمية إليها	10
112	جدول يبين نتائج حساب معامل ألفا لكرونباخ	11
117	جدول يبين نتائج معامل الارتباط بيرسون R	12
118	جدول يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way)	13
119	جدول يبين نتائج حساب معامل اختبار شيفيه	14
120	جدول يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way)	15
121	جدول يبين نتائج حساب معامل اختبار شيفيه	16

A decorative frame with intricate Arabic calligraphy and floral motifs. The frame is composed of a central square with rounded corners, surrounded by a thick black border. The border is embellished with elegant, flowing lines and small circular motifs. The text "قائمة الملاحق" is centered within the frame.

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
142	الاستبيان	01

مقدمة

مقدمة :

تتسم بيئة العمل بشكل عام بسمات ومعالم فرضت على الإنسان أن ينتج أكثر وأن يعمل أطول وأن ينافس للبقاء في الوظيفة، خاصة في ظل الانفجار المعرفي ، مما أدى الى نتائج سلبية على نفسية وصحة الإنسان العامل وصفاءه الذهني والبدني وكل ذلك بسبب ضغوطات تتفاوت في مستوى قوتها من شخص لآخر نتيجة المواقف التي يتعرضون لها وما يصاحبها من حالات من القلق والإحباط والتوتر تجاه عملهم ومنظماتهم خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن العاملين يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في تلك المنظمات وبيئاتها (حسين. 2013. ص 210).

حيث أصبحت الضغوط سمة من سمات الحياة المعاصرة التي تسير كل تغيرات وتحولات المجتمعات الإنسانية بأبعادها المختلفة: الاقتصادية والتكنولوجية، الاجتماعية، المهنية... وغيرها، وتعد الضغوط المهنية من الموضوعات المهمة والحيوية التي تستقطب فكر واهتمام العديد من الباحثين في مجالات الطب، علم النفس، علم الاجتماع، التربية... وغيرها بصفة عامة، والباحثين في السلوك التنظيمي بصفة خاصة، إذ يهتم هذا المجال بسلوك الأفراد داخل المنظمات على اختلاف أشكالها، منتجة كانت أم خدماتية، وذلك بهدف زيادة فعالية هذه المنظمات وتحقيق الرعاية المناسبة للعاملين فيها نظرا لأهمية وحيوية العنصر البشري في تحقيق أهداف المنظمة (عقون. 2012. ص 01).

حيث تختلف مستويات ضغوط العمل من مهنة لأخرى بحسب المكانة الوظيفية التي تشغلها تلك المهنة والفئة التي تصنف عليها، والأنشطة الوظيفية التي تميزها والمواصفات المطلوبة لتتقدها والمكانة الحيوية التي يصنف عليها الأفراد الذين يعملون فيها وغيرها من العوامل المرتبطة بطبيعة الوظيفة (فنوش و آخروان. 2013. ص 550).

ولطالما اعتبر التوافق المهني المؤشر الفعال للحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل فعن طريقه يقاس رضا الفرد عن مهنته، حتى يقوم الفرد بأعماله كما هو مطلوب منه، حتى يحقق

الرضا في عمله، وهو ما يسهم إسهاما فعالا لتحقيق التوافق بشكل عام والذي يؤدي إلى استقرار الفرد في حياته (بدرية. 2016. ص 02).

إن التوافق المهني يتحقق من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته، ويرضي ميوله وطموحه ويشعر بالنجاح والتفوق، ويدرك من خلاله القبول والتقدير ورضا رؤسائه وزملائه، وكل ذلك ينعكس على علاقته الاجتماعية مع أفراد البيئة المهنية من زملاء ومشرفين ورؤساء، ويؤدي الرضا النفسي عن مكونات بيئته المهنية الأمر الذي يجعله قادرا على الاستمرار في العطاء والحرص على إتقان عمله، و السعي الدائم إلى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائه وترفع من كفاءته وإنتاجه (بدرية. 2016. ص 2).

لذا فإن النجاح في مهنة ما تتطلب قدرة الفرد على التكيف مع بيئة العمل المادية والاجتماعية، والسعي إلى إمكانياته وقدراته، وبذل أقصى جهوده للنجاح باستمرار (مماطلة. 2010. ص 3).

ومنه سنحاول التطرق إلى موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة في بحثنا هذا، وتم تقسيم بحثنا إلى جانب نظري تناولنا فيه في الفصل الأول الإطار المفاهيمي، والفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى الضغط المهني والفصل الثالث إلى التوافق المهني أما الفصل الرابع فتناولنا فيه معلم التربية الخاصة، أما الجانب التطبيقي فتم تقسيمه إلى فصلين، الفصل الخامس تناول الإجراءات الميدانية للدراسة وأما الفصل السادس فهو متعلق بعرض وتحليل ومناقشة النتائج.

وفي الأخير قمنا باستخلاص النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا.

الجانب النظري

الفصل الأول:

الإطار العام

لِلدِّرَاسَةِ

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية
2. فرضيات البحث
3. أهمية البحث
4. أهداف البحث
5. تحديد المفاهيم الأساسية إجرائيا
6. الدراسات السابقة
7. التعقيب على الدراسات السابقة.

1. الإشكالية:

اعتبر علماء علم الاجتماع وعلم النفس ، العمل كظاهرة إنسانية عامة في حياة الأفراد والمجتمعات، فالعمل سمة أساسية وهامة تميز سلوك الأفراد والجماعات في كل المجتمعات الإنسانية، ومظهر السلوك اليومي التي تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية الأخرى، وهو أسلوب من أساليب معيشة الإنسان بهدف تحقيق غاياته وغايات الجماعة (قشار. 2017.ص1134).

وفي محاولة الفرد تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة ،قد تواجهه عدة ظروف ومواقف تفوق طاقته الجسمية والنفسية والذهنية، حيث يصعب التعايش والتأقلم معها خاصة مع الإستمرار هذه المواقف والظروف التي من شأنها أن تولد ضغط لدى العامل.

فبالضغوط المهنية من التحديات التي تواجه العامل في محيطه المهني خاصة عند تجاوز المهام المطلوبة لقدراته على تحقيق الاستجابة.

ويعرف "عزت عبد المجيد" (1996) الضغط المهني بأنه: إدراك الفرد بأن متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكاناته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به، بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه وعدم استخدامه لمهاراته وخبراته (أيت حمودة و آخرون. 2012. ص 12).

كما عرف "كيلي KILLY" (1994) الضغط المهني بأنه: تجربة ذاتية يدركها الفرد نتيجة لعوامل أو مسببات متعلقة بالبيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة، حيث يترتب عن هذه العوامل آثار أو نتائج جسمية، نفسية أو سلوكية على الفرد، وتؤثر بدورها على أدائه للعمل (شريك و آخرون. 2021. ص 302).

صنفت مهنة التعليم من ضمن المهن الضاغطة فقد أشارت الكثير من الدراسات إلى أن المعلمين يتعرضون أكثر من غيرهم للضغوط النفسية والمهنية بسبب ما تتسم به هذه المهنة من غموض الدور وكثيرة المطالب المتعارضة و استمرارية التعرض للمواقف الضاغطة (شديفات و آخرون. 2019. ص 60).

ويعرف الضغط المهني لدى المعلم بأنه شعور المعلم بالضيق والعجز عن السيطرة على المواقف وعدم قدرته على أداء عمله بكفاءة بسبب سلوك التلاميذ وسوء العلاقة بين المعلم وزملائه وعدم الرضا على العائد المادي وتدني المكانة الاجتماعية للمعلم وغيرها من العوامل (شديفات و آخرون.2019.ص60).

وتعتبر ممارسة العملية التعليمية مع فئات ذوي الإحتياجات الخاصة من المهن التي تحتاج إلى معلم متكون ويتدرب تدريباً مستمراً حتى يستطيع امتلاك المعارف والمهارات اللازمة لأداء الموقف التعليمي.

وقد حظي معلم التربية الخاصة كغيره من المعلمين باهتمام لا بأس به من الدراسات والأبحاث العالمية والعربية، وذلك مع بروز الاهتمام العالمي بالأطفال المعاقين.

فقد أثبتت نتائج العديد من الدراسات أن تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ينطوي مع تحديات وصعوبات كثيرة، فإضافة إلى كون معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة عرضة لذات الضغوط التي يتعرض إليها المعلمون العاديون، فهم يواجهون صعوبات جمة بالرغم من عطائهم وتضحياتهم لان المعاق لا يتغير بسهولة (مزرارة. 2021. ص 441).

ولقد كشفت نتائج الدراسات التي قام بها "مورسينك وآخرون MORSE ET ALL (1979) أن من أهم المشكلات التي تسبب ضغوط شديدة لمعلم التربية الخاصة في مجال تعليم الأطفال المتخلفين عقلياً القابلين للتعلم والمضطربين انفعالياً وذوي صعوبات التعلم ما يلي: نقص المواد التعليمية، نقص الوقت المخصص للتخطيط والإعداد، عدم وضع الطالب المعاق في المكان المناسب (مزرارة. 2021. ص 442).

وأكدت دراسة "الفاعوري" (1990) على وجود اختلاف لمصادر الضغوط المهنية التي تواجه التربية الخاصة باختلاف نوع الإعاقة التي يعملن معها، كما أشارت النتائج إلى أن مصادر الضغط التي تواجه معلمات الإعاقة العقلية تمثلت بالعلاقات مع الأهل وخصائص الطلبة المتعلمين وظروف العمل وعلاقته مع الإدارة والزملاء والمناهج والأدوات والوسائل.

وهناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى أن معلم التربية الخاصة أكثر تعرضاً لضغوط العمل مقارنة بمعلم التعليم العام وذلك نظراً لما يتطلبه هذا العمل من أعباء ومتطلبات إضافية بسبب خصوصية فئات التربية الخاصة، والتي تجعل كل تلميذ حالة خاصة تتطلب إعداد الخطة التربوية الفردية المناسبة له (الطراونة. 2020. ص 446).

وكشفت نتائج دراسة (لازاروس، 2006) أن معلم التربية الخاصة أكثر تعرضاً للضغوط المهنية من المعلمين العاديين، وأن تلك الضغوط تؤثر سلباً على صحة المعلمين (نظمي وآخرون. 2009. ص 313).

ومما لا شك فيه أن ميدان العمل من أهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيه الفرد قدراً من التوافق المهني والنفسي، فالفرد يقضي مدة طويلة من وقته في ميدان العمل، كما أن للعمل دوراً مهماً وتأثيراً كبيراً في حياة الفرد ومكانته الاجتماعية (حسن. 2009. ص 04).

حيث أن التوافق المهني من المواضيع الهامة التي تعتنى بها الدراسات والأبحاث في جميع المؤسسات وذلك لارتباطه بالأداء الجيد والإنتاج والفعالية والجودة وما يحققه من رضا وظيفي. إذ لا شك أن تحقيق مستوى جيد من التوافق مع المهنة أمر مهم بالنسبة للموظف وللمنظمة، حيث أن نجاح الفرد في عمله مرهون بارتباطه وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه (لفزة وآخرون. 2022. ص 400).

ويعد التوافق المهني المؤشر الفعال للحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل، فعن طريقه يقاس رضا الفرد عن مهنته، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه حتى يحقق الرضا والإرضاء في عمله، الأمر الذي يسهم إسهاماً فعالاً لتحقيق التوافق بوجه عام، والذي يؤدي إلى استقرار الفرد في حياته (بدرية. 2016. ص 02).

ويعرف "أحمد راجح" (1970) التوافق المهني: بأنه قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعدون معه، كما يتضمن قدرة الفرد على التوائم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها (الشافعي. 2002. ص 19).

أما "المهنا" فيبين أن التوافق المهني عبارة عن: "شعور الفرد بإمكانية ملائمة وضعه النفسي لمقتضيات العمل، ورغبته في التواصل معه، وشعوره بأن العمل يحقق له ما يريده كأهداف شخصية بالإضافة إلى رضا الفرد عن زملائه ورؤسائه و مرؤوسيه وشعوره بأن المستقبل في مجال العمل يتيح له ما يتمناه في حياته (حلوي. 2014. ص 107).

ويعتبر التوافق المهني للمعلم في التربية الخاصة شرطا أساسيا في مهنة التعليم، فإذا إفتقدتاه في المعلمين فإننا لا ننتظر منهم إرساء دعائم التوافق النفسي في التلاميذ لأن فاقد الشيء لا يعطيه، وهذا لا يصدق على المعلمين فحسب بل ينطبق على جميع العاملين بالمدرسة الذين يجب أن يكونوا جميعا ممن يحبون الأطفال ويميلون إلى العمل معهم ويقدرّون حاجاتهم ومطالب نموهم (فحجان. 2010. ص 02).

كما أوضح "بهاال BHAL" (P4, 1982) أن المعلمين ذوي التوافق المهني المرتفع مع عملهم تكون لديهم مستويات مرتفعة من الإنجاز في عملهم حيث أن تحلي المعلم بالتوافق المهني ضروري في تعامله مع ضغوطات الحياة وأساسي لنجاحه في عمله، فالمعلم المتوافق مهنيا حتى لو واجه تحديا ماديا أو مهنيا فهو لا يدع هذا التحدي يؤثر على باقي الأركان بل على العكس يجعله أكثر قوة، وقد أشارت الكثير من الدراسات التي تشير إلى العلاقة السلبية بين الضغوط وجوانب الحياة المختلفة للمعلم كدراسة بطانية والجوارنة (2004) فقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة إرتباطية ايجابية ومرتفعة بين ضغوط العمل التي يتعرض لها المعلمون أثناء ممارستهم لمهنتهم ومجالي الإنهاك الانفعالي وتبدل المشاعر، وعلاقة سلبية في مجال نقص الإنجازات، كذلك أوضحت دراسة ثابت (2003) أن للضغوط النفسية التي يتعرض لها المعلم في المدرسة علاقة بنقص دافعية الانجاز في العمل (بوكريظة و آخرون. 2019. ص 117-118).

وبالمقابل فإن توافق المعلم مع مهنته أمر ضروري حتى يكون قادرا على القيام بواجبه على أكمل وجه، فالمعلم المتوافق مهنيا يرتبط بمهنته على أساس من الرضا كما يجلبه من دخل اقتصادي أو مركز اجتماعي.

وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى العلاقة الايجابية بين التوافق المهني وممارسة المعلم لحياته المهنية على أكمل وجه، فقد أشار "العبيدي" (2009) إلى أن التوافق المهني يحفز المعلم على النجاح وعلى القيام بواجبه على أكمل وجه، وأشار الضريبي (2010) في دراسته إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط النفسية والأساليب الإيجابية في مواجهة الضغوط النفسية، وعلاقة إرتباطية عكسية بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي (بوكريطة و آخرون. 2019، ص 118).

وتشير الدراسات التربوية التي أجريت في بريطانيا وأمريكا إلى أن كل المعلمين يعانون من التوتر المهني حيث إلى أن ما بين 30 % إلى 90 % من المعلمين البريطانيين يعانون من الضغط المهني في أمريكا، وما يعادل 80 % من المعلمين يعانون من أعراض دالة على إنعدام الصحة النفسية وعدم التوافق النفسي حسب إحصائيات 2001.

وفي دراسة أجراها إتحاد المعلمين بشيكاغو عام 1987 وجد أن حوالي 57 % من المعلمين يعانون من مرض جسدي سببه الضغوط وانعدام التوافق مع المهنة و 33 % يعانون من مرض نفسي سببه ما يعانونه من توتر في المهنة (سلام. 2014. ص 154).

حيث أشارت نتائج دراسة "طه وياسين" (2006) على أن العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني سلبية وكلما ازدادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة، وهذه العلاقة تبدو طبيعية حيث أن الأستاذ الذي يعاني ضغوطا في مجال العمل لا يحصل لديه توافق مهني.

وإستنادا إلى ما سبق ذكره سنحاول من خلال هذه الدراسة الكشف عن الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، وعليه تتحدد إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية بين معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الأقدمية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الأقدمية؟

2. فرضيات البحث:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية بين معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الأقدمية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الأقدمية.

3. أهمية البحث:

- تشجع هذه الدراسة الباحثين للاهتمام بالدراسات المتعلقة بمعلم التربية الخاصة ودوره في تربية ذوي الاحتياجات الخاصة.
- دراسة متغيرين مهمين عند معلمي التربية الخاصة المهنية وهي التوافق المهني والضغوط المهنية.
- إبراز العراقيل والصعوبات التي تواجههم عند أداء عملهم.

4. أهداف البحث:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.
- التعرف على الفروق في الضغوط المهنية بين معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الأقدمية.
- التعرف على الفروق في التوافق المهني بين معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الأقدمية.

5. تحديد المفاهيم الأساسية إجرائياً:

– الضغوط المهنية: هي عبارة عن حالة انفعالية ذات أعراض عضوية مفرزة جراء مواقف ومشكلات بيئية ومختلف المثيرات الخارجية والداخلية، أو هي بعض المتغيرات المحيطة بالعاملين والتي تسبب لهم شعوراً بالضيق والتوتر وعدم الراحة في عملهم، ويقاس في الدراسة الحالية من خلال إجابات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية لمنصوري (2010).

– التوافق المهني: التوافق المهني هو قدرة الفرد على تحقيق التكيف بينه وبين بيئته المهنية وشعوره بالرضا في عمله مع انسجامه مع ظروف العمل وقدراته الخاصة وميوله، ويقاس في الدراسة الحالية من خلال ويقاس إجابات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني لفحجان (2010).

– معلم التربية الخاصة: هو المعلم المختص في تعليم وتدريب ذوي الإحتياجات الخاصة المتواجدين بالمراكز النفسية البيداغوجية (المركز النفسي البيداغوجي بوخالفه).

6. الدراسات السابقة:

1.6. الدراسات المتعلقة بمتغير الضغوط المهنية:

1.1.6. الدراسات العربية:

• دراسة الفاعوري (1990):

دراسة الفاعوري (1990) بعنوان "الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية" على كمية مكونة من (200) معلمة، بواسطة أداة مكونة من (40) فقرة، كشفت الدراسة عن وجود اختلاف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة باختلاف نوع الإعاقة التي يعملن معها، كما أشارت النتائج إلى أن مصادر الضغط التي تواجه معلمات الإعاقة العقلية تمثلت بالعلاقات مع الأهل، وخصائص الطلبة المتعلمين وظروف العمل وعلاقته مع لإدارة والزملاء والمناهج والأدوات والوسائل التعليمية، ولم

تظهر الدراسة أي مستوى يشكل عنصر ضاغطا علا يتعلق بخصائص المعلمة، كما أشارت الدراسة إلى زيادة مستوى الضغوط عند معلمات الإعاقة العقلية على مستوى الضغط المتعلق بخصائص المتعلم مقارنة بمعلمات الإعاقة السمعية والبصرية والحركية.

• دراسة شوقية (1993):

أشارت نتائج دراسة شوقية (1993) التي أجريت على عينة مكونة من (180) معلم ومعلمة للتربية الخاصة والتعليم العام، إلى أن معلمي التربية الخاصة أكثر تعرضا للضغوط المهنية مقارنة بمعلمي التعليم العام، كما أشارت إلى أن هناك ارتباطا سالباً بين عدد سنوات خبرة المعلم، والضغوط المهنية لمهنة التدريس، وأن أهم مصادر ضغوط مهنة التدريس هي علاقة المعلم بطلابه وزملائه وإدارة المدرسة وصراع وعبئ الدور واتجاهات المجتمع نحو المهنة.

• دراسة الكخن (1997):

قام الكخن (1997) بعمل دراسة في فلسطين توصل فيها إلى النتائج التالية: إن أهم مصادر ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة كانت مرتبة على النحو التالي: الراتب، السمات الشخصية للمتعلم، العلاقات مع الأهالي، العلاقات مع الإدارة، المنهاج، النمو المهني، المكانة الاجتماعية، ظروف العمل مع ذوي الإعاقة، عبء العمل والعلاقات مع الزملاء، وأن هناك فروق في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمين، و متغير العمر لصالح الكبار في السن الذين تتراوح أعمارهم بين (41-50)، و متغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس؛ و متغير الخبرة التعليمية لصالح المعلمين الذين خبرتهم تتراوح بين (5-10) سنوات، و متغير نوع الإعاقة، وأخيراً، الجهة المشرفة لصالح الجمعيات الخيرية (المحلية).

• دراسة الإمام وعاشور (2006):

أجرى الإمام وعاشور سنة 2006 دراسة بهدف "معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية التي تواجه معلمي الطلبة المعاقين سمعياً وبصرياً في الأردن" واستشارة دافعية تلاميذهم للتعلم، وارتباط ذلك بسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، ونوع الإعاقة، وإستخداماً لقياس مستوى الضغوط المهنية مقياساً من إعدادهما، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من 123 معلماً ومعلمة في منطقة العاصمة عمان، وكشفت النتائج على أن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي الطلبة المعاقين سمعياً وبصرياً وعقلياً متوسط، ووجود فروق دالة حسب سنوات الخبرة ولم تظهر فروق حسب المؤهل العلمي أو نوع الإعاقة.

• دراسة لازاروس LAZARUS (2006):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط المهنية وآثارها السلبية على الصحة البدنية على كل من معلمي التربية الخاصة والمعلمين العاديين باليونان، وتكونت عينة الدراسة من (70) معلماً، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معلمي التربية الخاصة هم أكثر تعرضاً للضغوط المهنية مقارنة بالمعلمين العاديين وأن تلك الضغوط تؤثر سلباً على صحة المعلمين (LAZUARUS, 2006, pp. 204-209)

• دراسة الزيودي (2007):

أشارت نتائج الزيودي (2007) التي أجريت في جنوب الأردن على عينة مكونة من (110) معلم من معلمي ومعلمات التربية الخاصة، إلى أن معلمي ومعلمات التربية الخاصة يعانون من مستويات مختلفة من الضغوط المحسنة تتراوح درجتها من (متوسطة- عالية)، وإن أبرز هذه الضغوط مرتبة حسب أهميتها هي قلة الدخل الشهري، البرنامج الدراسي المكثف، المشكلات السلوكية عند التلاميذ، العلاقات مع الإدارة، عدم وجود التسهيلات المدرسية، زيادة

عدد الطلاب في الصف، عدم وجود حوافز مادية للمعلم، عدم تعاون الزملاء، العلاقات مع الطلاب، ونظرة المجتمع المتدنية لمهنة التعلم.

• دراسة أبو مصطفى والزين (2009):

كانت أهم نتائج الدراسة التي قام بها كل من أبو مصطفى والزين (2009) في غزة على عينة قوامتها (183) معلم ومعلمة للفئات (العقلية، السمعية، البصرية وصعوبات التعلم) على النحو التالي: إن أبرز ضغوط العمل التي يعاني منها معلمي ومعلمات التربية الخاصة مرتبة على حسب أهميتها هي العلاقة مع الأطفال، الراتب ونظام الترقية، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع أولياء الأمور، ظروف العمل، العلاقة مع المدير وبيئة العمل، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة ضغوط العمل تعزى متغيرة الجنس، المؤهل العلمي للمعلم ونوع إعاقة الطفل، بينما توجد فروق دالة إحصائية في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين، عدد سنوات الخبرة لصالح من تزوج خبرتهم بين (6-10) سنوات.

• دراسة بطانية (2009):

توصل بطانية BATAINEH سنة 2009 في دراسته التي أجريت في الأردن على عينة مكونة من (83) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة إلى أن هناك علاقة ارتباطية من دعم الأسرة وبين انجازات الشخصية للمعلم، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغيرات الاجتماعية، العمر، والخبرة.

• دراسة البخيث وعمر (2011):

توصل البخيث وعمر (2011) في دراستهما التي أجريت في السودان على عينة قوامها (62) معلم من معلمي ذوي الإعاقة (البصرية، العقلية، والسمعية) إلى أن أهم ضغوط العمل عند هؤلاء المعلمين كانت عدم مناسبة الراتب، إجراءات التقييم المستمرة، تدريس تلاميذ ذوي

قدرات وحاجات متفاوتة، مرور اليوم الدراسي سريعاً، الشعور بالإحباط لعدم وجود الوقت الكافي للعمل مع الأطفال ذوي الإعاقة بشكل فردي، الشعور بالانقطاع عن العالم عند وجود هو في الفصل الدراسي، وأنه توجد فروق في درجة ضغوط العمل تعزي لمتغير الجنس لصالح الذكور، ونوعية الإعاقة لصالح معلمي ذوي الإعاقة السمعية، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزي لمتغيري الخبرة والمؤهل التعليمي.

• دراسة فهد المسبعي (2011):

قام فهد المسبعي سنة 2011 بدراسة تحت عنوان "المشكلات التدريسية التي تواجه معلمي الإعاقة البصرية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين والموجهين"، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات التدريسية التي تواجه معلمي الإعاقة البصرية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين والموجهين.

تألف مجتمع الدراسة من جميع معلمي الإعاقة البصرية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت والموجهين التربويين المشرفين عليهم، وشملت عينة الدراسة معلمي الإعاقة البصرية من التربويين والمشرفين التربويين بنسبة (50%) من مجتمع الدراسة، إذ بلغ عدد الأفراد (75) معلماً ومعلمة، و (52) موجهاً تربوياً وموجهة تربوية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية استخدم الباحث استبانة المشكلات التدريسية التي تواجه معلمي الإعاقة البصرية، وتضمنت (60) فقرة موزعة على ستة مجالات، وبعد التحليل الإحصائي للبيانات توصلت الدراسة لنتائج عديدة أهمها أن مستوى المشكلات التدريسية التي تواجه معلمي الإعاقة البصرية في دولة الكويت من وجهة نظرهم كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.64) وإن مستوى المشكلات التدريسية التي تواجه معلمي الإعاقة البصرية في دولة الكويت من وجهة نظر الموجهين التربويين كان متوسطاً أيضاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.09)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى المشكلات التدريسية التي تواجه معلمي الإعاقة البصرية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، ومن وجهة نظر الموجهين التربويين أيضاً

تبعاً لمتغير الجنس، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى المشكلات التدريسية التي تواجه معلمي الإعاقة البصرية في دولة الكويت من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر التربويين لمتغير الخبرة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى المشكلات التدريسية التي تواجه معلمي الإعاقة البصرية في دولة الكويت من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر الموجهين التربويين أيضاً تبعاً لمتغيرات لمؤهل العلمي.

• دراسة أبو هوش والشايب (2002):

أجريت دراسة في السعودية على يد أبو هوش والشايب سنة (2002) على عينة مكونة من (29) معلمة من معلمات التربية الخاصة (52) من معلمات التعليم العام، وكانت أحوال نتائج هذه الدراسة أن درجة ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة كانت متوسطة، وأعلى منها لدى معلمة التعليم العام.

• دراسة محمد وفائي وسامي خليل (2013):

قام كل من محمد وفائي وسامي خليل سنة 2013 بإجراء دراسة عنوانها "المشكلات التي تواجه معلمي التربية الخاصة بمدارس محافظة غزة".

هدفت الدراسة للكشف عن طبيعة الفروق الإحصائية في مشكلات معلمي التربية الخاصة المتعلقة بكل من (الإدارة المدرسية، التجهيزات المكانية والوسائل التعليمية، تعاون معلم الصف العادي، الإشراف التربوي) تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، الدخل الشهري) تكونت عينة الدراسة من (44) معلم ومعلمة واستخدمت الدراسة استبانة المشكلات التي تواجه المعلمين من إعداد الباحثين وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة حول المشكلات التي تواجههم تعزى لمتغير الجنس، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة في المجال الثاني (التجهيزات السكنية والوسائل التعليمية) والمجال الثالث (تعاون معلم

الصف العادي) لصالح أكثر من 10 سنوات بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

• دراسة واصف العابد وآخرون (2013):

قام واصف العابد و آخرون (2013) بدراسة تحت عنوان "المعوقات التي تواجه معلمي معاهد التربية الخاصة وبرامج الدمج في المدارس العادية بمحافظة الطائف.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن المعوقات التي تواجه معلمي معاهد التربية الخاصة وبرامج الدمج في المدارس العادية في محافظة الطائف، وبلغت عينة الدراسة (222) معلما ومعلمة، (155) ذكور و (67) إناث، واستخدمت إستبانة كأداة للدراسة حيث توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- توجد معوقات تواجه معلمي التربية الخاصة على جميع محاور الاستبانة التسعة.
- لا توجد فروق دالة إحصائية لدى معلمي التربية الخاصة، ترجع لفئة الإعاقة.
- توجد فروق في المعوقات التي تواجه معلمي التربية الخاصة بين الذكور والإناث، حيث كان الإناث الأعلى في تقديرهن للمعوقات التي تواجههن.
- لا توجد فروق في المعوقات ترجع للمؤهل في الدراسة.
- لا توجد فروق في المعوقات التي تواجه معلمي التربية الخاصة ترجع لسنوات الخبرة.

• دراسة الجدوع (2015):

قام الجدوع لسنة (2015) بعمل دراسة في الأردن في على محافظة عمان على عينة مكونة من (170) معلم ومعلمة التربية الخاصة، وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة كانت مرتفعة، وأنه توجد فروق دالة إحصائية في مصادر والضغوط تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمات، وكذلك للحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين، والجهة التابع لها المركز لصالح المراكز الحكومية وعدد سنوات الخبرة لصالح الذين تتراوح خبرتهم بين (1-5) سنوات، والمستوى التعليمي لصالح البكالوريوس، ونوع الإعاقة

لصالح معلمي فئة اضطراب طيف التوحد ثم الإعاقة العقلية وأخيرا معلمي فئة الإعاقة السمعية.

• دراسة الحسن (2015):

توصل حسن سنة 2015 في دراسته التي أجريت في السودان على عينة قوامها (40) معلمة، إلى أن الضغوط المهنية عند معلمات أطفال طيف التوحد كانت مرتفعة، وأنه توجد فروق دالة إحصائية في درجة الضغوط تعزى لمتغير عمر المعلمة لصالح اللواتي تراوح أعمارهن بين (20-29) سنة، والمؤهل العلمي لصالح التعليم الجامعي.

• دراسة محمد MOHAMED (2015):

توصل محمد MOHAMED سنة 2015 في دراسته التي أجريت في عمان على عينة مكونة من (18) فرد من العاملين في مراكز التربية الخاصة إلى النتائج التالية: إن معلمي التربية الخاصة يتعرضون لمستويات متوسطة من ضغوط العمل، وان هناك فروقا في درجتها تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح الذين تتراوح خبرتهم بين (6 - 10) سنوات، وتم التوصل كذلك إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين العمل والاحترق النفسي.

2.1.6. الدراسات الأجنبية:

• دراسة ميلر وبراونيل وسميث MILLER, BROWNELL, SMITH (1999):

أجرى ميلر وبراونيل وسميث MILLER, BROWNELL, SMITH سنة 1999 دراسة تهدف إلى دراسة العوامل التي تساعد على بقاء المعلم التربية الخاصة في العمل أو تركه، أو التحول إلى مجالات أخرى في التربية العادية، اشتملت عينة الدراسة على (1576) معلما ومعلمة من ولاية فلوريدا وأخذت الدراسة المتغيرات الديموغرافية 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 (21) من المعلمين تركوا المهنة، وأن (20%) منهم تحولوا إلى العمل بمجال التربية العادية، ما يعادل (41%) من أفراد عبد الدراسة لم يستمروا في عملهم في مجال التربية الخاصة، وقد أظهرت النتائج أن المعلمين الذين استمروا في العمل في مجال 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 الإعداد الوظيفي وكثرة عدد الطلبة من الصف الواحد.

• دراسة بريك (2001):

أجرى بريك سنة 2001 بعنوان "مصادر الضغوط المعنوية التي يواجهها معلمون المدارس الخاصة من وجهة نظرهم، وهدفت الدراسة للتعرف إلى مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها معلمون المدارس الخاصة من وجهة نظرهم، ومعرفة مستوى الضغوط لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات، وقد شملت الدراسة على عينة قدرها (409) معلم ومعلمة ، منهم (155) معلما و (254) معلمة، وقد أوضحت نتائج الدراسة أن أقوى مصادر الضغوط المهنية كانت على التوالي: العلاقة مع الأباء، العلاقة مع الطلبة، الظروف المعنوية، الظروف المادية، العلاقة مع إدارة، 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 الأصغر سنا من الفئات الأكبر، كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير المستوى التعليمي لصالح حملة البكالوريوس.

• دراسة جريستن وآخرون CRESTEN ET ALL (2001):

توصل جريستن وآخرون CRESTEN ET ALL سنة 2001 في دراستهم التي أجريت على عينة مكونة من (887) معلم من معلمي التربية الخاصة، إلى أن هناك عوامل حاسمة

ينبغي مراعاتها من أجل إبقاء المعلمة في الميدان أبرزها: ضغوط العمل و فرص تدريب المعلمين.

• دراسة ماثيو MATHEU (2005):

قام ماثيو MATHEU سنة 2015 بعمل دراسة في الهند على عينة مكونه من (35) معلم ومعلمة للتربية الخاصة تزيد خبرتهم عن سنتين، أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن أهم مصادر الضغوط عند معلمي التربية الخاصة هي المناخ المدرسي، إكمال العمل في البيت، العلاقة مع الأشخاص الآخرين، عدم الرضا الوظيفي، تدني الرواتب، عبئ العمل، انعدام الأمن الوظيفي من وزيادة عدد الطلاب.

• دراسة برادي وولفسون BRADY WOOLFSAN (2008):

أجرى برادي وولفسون BRADY WOOLFSAN سنة 2008 دراسة بهدف معرفة مصادر ضغوط العمل لدى معلم التربية الخاصة ودرجة إحساسهم بطلباته والتفاعل معهم ومعرفة العلاقة بين كفاءة المعلم واتجاهاته نحو الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وخبرته التعليمية على درجة قدرته على التعامل مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة المتحدة، تكونت عينة الدراسة من (118) معلما، وتمثلت أدوات الدراسة بمقياس الكفاءة التعليمية، ومقياس القدرة على التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وأشارت النتائج في عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين الخبرة والقدرة على التعامل مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، وأن المعلمين لديهم القدرة على توجيه الدعم وضبط النفس لدى الطلبة، وأظهرت النتائج وجود مشاعر قوية من العطف تجاه الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، كما بينت النتائج أيضا بأن أكبر مصادر الضغوط تتمثل بوجود حالة من عدم الاستقرار الانفعالي لديهم.

• دراسة فولتز وسميس ونيلسون وبيفينس VOLTEZ AND SMIS AND NELSON AND BIVENS (2008):

قام فولتز وسميس و نيلسون و بيفنس بدراسة بهدف معرفة ضغوط العمل التي يتعرض لها معلموا التربية الخاصة والتعرف على درجة استعداد معلمي التربية الخاصة للعمل مع الطلبة ذوي احتياجات الخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (400) معلم ومعلمة، وتمثلت أدوات الدراسة بالاستبيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مشاكل الأرق والتوتر والتعب كانت الصفات الواضحة على هؤلاء المعلمين، كما أظهرت النتائج أيضا أن (37%) كانوا مستعدين بشكل جيد لتعليم الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.

• دراسة كوكينوس وزميله KOKKINAS & DAVA ZOGLOU (2009):

أشار كوكينوس وزميله سنة 2009 في دراسته التي أجريت في اليونان على عينة من معلمي التربية الخاصة قوامها (373) معلم ومعلمة إلى أنه معلمي التربية الخاصة كانوا يعانون من ضغوط العمل بدرجة متوسطة، وإن أهم مصادر هذه الضغوط هو تقدم الطفل الأكاديمي والاجتماعي، وإن هناك فروق في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغير الفئة التي يعمل معها المعلم.

• دراسة بوش BUSH (2010):

أجرى بوش BUSH 2010 دراسة بهدف التعرف إلى التحديات والضغوط التي تواجه معلمي التربية الخاصة في ولاية واشنطن، وتكونت عينة الدراسة من (19) معلمة ومعلمة تم اختيارهم بشكل عشوائي من (13) مدرسة في المدينة و الريف، وكانت المقابلات المفتوحة وسيلة الأساسية لجمع البيانات، وأسفرت نتائج الدراسة على أن التعب والإرهاق من التحديات التي تواجه معلمي التربية الخاصة، بالإضافة إلى تضارب القيم والدافعية لدى هؤلاء المعلمين.

• دراسة جونز JONES (2011):

أجرت جونز JONES دراسة بهدف معرفة الأسباب التي دفعت معلمي التربية الخاصة الذين يدرسون الطلبة ذوي الاضطرابات الانفعالية والسلوكية للبقاء في عملهم، من خلال استخدام المقابلات المعمقة المفتوحة مع المعلمين الذين واصلوا تدريس الطلاب لأكثر من 06 سنوات في على عينة بلغت (16) معلما ومعلمة في الولايات المتحدة، وأشار هؤلاء المعلمين إلى أهمية الخصائص الشخصية، مثل التوافق بين شخصيتهم ومتطلبات العمل لاستمرارهم في عملهم، وإلى أهمية تعيين المعلمين المناسبين لهذا المجال، ومساعدة المعلمين الذين لم يسبق لهن الخدمة مسبقا وتطوير المهارات الشخصية اللازمة للتعامل مع المطالب الخاصة في هذه المهنة.

• دراسة مابوفوو وآخرون MAPFUMO ET ALL (2014):

أشار مابوفوو وآخرون MAPFUMO ET ALL 2014 في دراستهم التي أجريت على عينة قوامها (40) معلم من معلمي التربية الخاصة في زيمبابوي إلى أن معلمي التربية الخاصة يعانون من ضغوط نفسية بسبب ضغوط العمل وأن مصادر هذه الضغوط هي قلة الدعم الحكومي، نقص الموارد، عبئ العمل الثقيل والوقت الذي يقضي المعلم مع الطلبة، أما عن الاستراتيجيات التي كان المعلمون يستخدمونها للتعامل مع هذه الضغوط، كما أشارت نتائج هذه الدراسة فهي تقاسم مشاكل مع الزملاء، ممارسة الرياضة البدنية، الاستمتاع مع الأهل والأصدقاء، توفير الموارد، توفير الحوافز والمكافآت، والتقليل من حجم الصفوف.

2.6. الدراسات المتعلقة بمتغير التوافق المهني:

1.2.6. الدراسات العربية:

• دراسة يحيى (1994):

بعنوان الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان.

وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز عاقة العقلية بعمان .

وتكونت عينة الدراسة من (100) معلمة من المعلمات العاملات في مراكز التربية الخاصة بالإعاقة العقلية في مدينة عمان.

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن النتائج الآتية : أن 49 % من عينة الدراسة قد أظهرت رضاهن المهني في العمل مع المعاقين عقليا، كما أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى للحالة الاجتماعية لمتغير العمر أو متغير الخبرة، أو المتغير المستوى التعليمي ولكن وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في متغيري الدخل و الحوافز .

• دراسة عيسى (1995):

أجرى عيسى سنة 1995 دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والاحترق النفسي لدى معلمات الرياض، وتكونت عينة الدراسة من (105)، معلمة رياض أطفال في المناطق التعليمية الخمس لدولة الكويت.

وقد أسفرت النتائج إلى أن درجات التوافق المهني لدى معلومات الرياض الأطفال يتم توزيعها بالاعتزال، وأن المتغيرات الوصفية المتمثلة في العمر الزمني أو سنوات الخبرة أو المؤهل أو المنطقة التعليمية لم تكن ذات أثر جوهري في تحقيق التوافق.

• دراسة تركساني (1997):

أجرى تركساني (1997) دراسة تهدف إلى التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية، وذلك بهدف دراسة العلاقة بين التوافق وسمات الشخصية للمعلم، وبعض الجوانب المهنية والديموغرافية، كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة المتخصصين وغير المتخصصين، وذلك لصالح غير المتخصصين.

• دراسة عبد القادر (2000):

بعنوان: التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات ممارسته المهنية. هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المعني للأخصائيين الاجتماعيين في بعض المجالات الأولية والثانوية وعلاقتها ببعض العوامل (السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة، المرتب، مدة الخدمة الإشراف، العلاقات).

وإستخدم الباحث في هذه الدراسة وطبقت عليهم مقياس التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي.

وقد أسفرت الدراسة عن الآتية:

- وجود علاقة بين النوع والأجر والتدريب ومستوى التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين.
- عدم صحة الفرض القائل من المتوقع أن يكون مستوى التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين ضعيف.

- وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات.

- عدم وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني للأخصائيين في المجالات الأربعة: الطبي، المدرسي، أحداث أسرة وطفولة.

• دراسة طه وياسين (2006):

قام طه وياسين (2006) بدراسة حول العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، كشفت الدراسة أن أساتذة الجامعة يتمتعون بتوافق مهني جيد حيث أن متوسط عينة الأساتذة من الوسط الفرضي للمجتمع، وقد يعود ذلك إلى استفادة المدرسين من اختصاصهم وثقتهم أنفسهم في محاولة التكيف أو للتغلب على الوضع الصعب الذي يمر به القطر، كما أشارت الدراسة إلى أن العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني سلبية فكلما ازدادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة وهذه العلاقة تبدو طبيعية حيث أن الأستاذ الذي يعاني ضغوطا في مجال العمل يكون غير متوافق مهنيا.

• دراسة أبو هدروس (2007):

بعنوان الإحترق الوظيفي لـون المعلمين بمحافظات قطاع غزة وعلاقته بمستوى أدائهم التدريسي وتوافقهم المهني.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإحترق الوظيفي لدى المعلمين بقطاع غزة، وعلاقته بمستوى الأداء التدريسي والتوافق المهني لديهم.

تكونت عينة الدراسة من (22) معلما ومعلمة بالمدارس الحكومية والمدارس التابعة لوكالة الغوث للتشغيل اللاجئيين الموزعين على (7) مدارس مختلفة.

استخدمت الباحثة في الدراسة: ثلاث أدوات هي: مقياس الاحتراق الوظيفي ومقياس الأداء التدريسي وهما من إعداد الباحثة، ومقياس التوافق المهني إعداد عبد الله المنعم (1993).

وقد أسفرت الدراسة من النتائج الآتية: عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى احتراق الوظيفي تعزى إلى متغيرات الجنس ونوع المؤسسة التعليمية، و مستوى المرحلة التعليمية، والمؤهل الدراسي، وسنوات الخدمة، والمؤهل الدراسي، كما دلت على عدم وجود علاقة دالة سالبة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى التوافق المهني، وفي نهاية الدراسة تقدمت الباحثة بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

• دراسة عطا الله (2009):

وأجرى عطا الله (2009) دراسة هدفت إلى التعرف على البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الخاصة وعلاقتها بتوافقهم المهني، وهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين البرامج التدريبية والتوافق المهني وأبعاده الفرعية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، تكونت عينة الدراسة من (82) معلما ومعلمة معاهد التربية الخاصة في ولاية الخرطوم بنسبة (64%) من مجتمع الدراسة، وطبقت عليهم أداة الدراسة (مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة)، وهو من إعداد الباحث.

كشفت الدراسة عن وجود علاقة إرتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتوافق المهني، كما كشفت عن وجود ارتباطية إحصائية بين التدريب وأربعة أبعاد التوافق المهني العام.

• دراسة الزهراني (2009):

وأجرى الزهراني (2009) دراسة هدفت إلى التعرف على الرضا المهني كمنبئ للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة، واستخدم المنهج الوصفي، تكونت عينة الدراسة من (207) معلم من معلمي معاهد وبرامج التربية الخاصة في مدينة الرياض، وأشارت النتائج إلى

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في التوافق المهني ترجع إلى متغير نوع الإعاقة، ووجود فروق دالة إحصائية في الرضا المهني وفقا لمتغير السنوات الخبرة في التدريس وذلك لصالح الأكثر خبرة، كما يتضح وجود فروق دالة إحصائية في الذكاء الوجداني وأبعاده الفرعية وفقا لمتغير نوع الإعاقة.

• دراسة الفحجان (2010):

أجرى الفحجان (2010) دراسة هدفت إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة، كما هدفت إلى التعرف على مستوى تلك التغيرات ومدى علاقة التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية بمرونة الأنا، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى كل من التوافق المهني ومرونة الأنا لدى أفراد العينة فوق المتوسط ومستوى المسؤولية الاجتماعية عال.

• دراسة القحطاني (2011):

أجرى القحطاني (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالقطاع الحكومي لدولة الكويت من خلال التحليل العاملي والتنبؤ باستخدام معادلة الإنحدار الخطي ودراسة الفروق في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، شملت العينة (118) معلما ومعلمة بالتربية الخاصة يغطون الأنواع الأربعة له للإحتياجات الخاصة طبق عليهم استبيان من تصميمه.

وأسفرت نتائج التحليل العاملي عن وجود ستة عوامل رئيسية تجانست مع الطرح النظري للرضا الوظيفي، وأن ثلاثة عوامل منها يمكنها التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي، إضافة إلى ذلك كان الرضا الوظيفي لدى العينة إجمالا إيجابيا إلى أن رضاهم عن العوامل غير المادية كان هو الأعلى، ووجدت بعض الفروق في الرضا الوظيفي يمكن عزوها لبعض المتغيرات.

• دراسة رمضان (2011):

أجرى رمضان (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مع تحديد و تفسير مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم، والكشف عن تأثيرات كل من: الجنس، والمستوى الصفي للمرحلة الابتدائية، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة بلغت (285) معلما ومعلمة من معلمات التعليم الابتدائي بمحافظة الشرقية لمصر .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاحتراق الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية جاءت مرتفعة بدرجة دالة إحصائيا، وأوضحت النتائج كذلك عدم فاعلية عاملي الخبرة ونوع المؤهل في التأثير إحصائيا في الاحتراق الوظيفي، كذلك عدم وجود تأثير دال لكل من الجنس في انخفاض الانجاز الشخصي، والدرجة الكلية للاحتراق التوظيفي، كما كشفت الدراسة عن وجود تأثيرات دالة لكل من عامل الجنس في الاستنزاف العاطفي واختلال الأنوية الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي لصالح عينة الذكور، مستوى الصف الدراسي في اختلال الأنوية لصالح معلمي الصفوف العليا.

وأظهرت النتائج أيضا أن هناك ارتباطات سالبة دالة إحصائيا بينا مكونات الاحتراق الوظيفي من ناحية، وبعض مكونات الرضا المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية من ناحية أخرى.

• دراسة النجار والطلاع (2012):

أجرى النجار والطلاع (2012) دراسة بعنوان الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، حيث هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني تبعا لبعض المتغيرات لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، واعتمدا على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحثان أداتي الدراسة، و هما مقياس الصلابة النفسية ومقياس التوافق المهني.

وتكونت عينة الدراسة من (200) محاضرا من العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة بواقع (156) محاضرا، و(44) محاضرة، وأشارت نتائج الدراسة إلى تمتع الأكاديميون في جامعات قطاع غزة بدرجة متوسطة من الصلابة النفسية ودرجة مرتفعة في التوافق المهني، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط ما طردية ذات دلالة إحصائية بين الأكاديميين في الصلابة النفسية تبعا لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدرجة العلمية العليا، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات الإنسانية والكليات العلمية وذلك لصالح الكليات الإنسانية، وأشارت النتائج لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعا لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الجامعة)، ووجود فروق بين الكليات الإنسانية والكليات العلمية في التوافق المهني لصالح الكليات الإنسانية.

• دراسة حجازي (2013):

أجرى حجازي (2013) دراسة بعنوان فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرفة المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، حيث هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات ومستوى التوافق المهني، وجودة الأداء لدى معلمات غرفة المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية، والأبعاد ومقاييس فاعلية الذات والتوافق المهني وجودة الأداء، وانتهت النتائج إلى مستوى فاعلية الذات يزيد عن 80% كمستوى افتراضي، وأن مستوى التوافق المهني ومستوى جودة الأداء يقل عن مستوى 80% كمستوى افتراضي، كما انتهت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية وأبعاد مقياس فاعلية الذات، والدرجة الكلية وأبعاد مقياس التوافق المهني، ما عدا التوافق الاجتماعي والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس جودة الأداء، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات غرفة المصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعات الفاعلية الذاتية ومنخفضات الفاعلية الذاتية على مقياس التوافق المهني ومقياس جودة أداء.

2.2.6. الدراسات الأجنبية:

• دراسة واي فن WAY- FUN (1995):

حاول واي فن WAY- FUN (1995) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة في المدارس الخاصة بذوي التخلف العقلي على عينة قوامها (112) معلما، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن هناك نسبة ضئيلة من المعلمين أبدت الرغبة في الاستقالة من عملها بنسبة تتراوح بين 6 و 11 % من المعلمين.

• دراسة آن ANN.G.I (1997):

حاولت دراسة آن ANN.G.I (1997) التعرف على الرضا عن العمل والاتجاهات نحو التدريس لدى معلمي التلاميذ العاديين في المرحلة الابتدائية الذين يقومون بالتدريس للتلاميذ ذوي الفئات الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (233) من معلمي المدارس الابتدائية، واستخدمت الدراسة الأدوات الآتية: استمارة بيانات ديموغرافية شخصية، استبيان الرضا عن العمل للمعلمين، مقياس اتجاهات المعلم.

وتوصلت في نتائجها إلى أن أهم العوامل التي تبتأت بالرضا عن العمل والاتجاهات نحو التدريس هي: سنوات الخبرة في التدريس، وإدراك مدى الكفاءات المؤهلة للوفاء باحتياجات التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، التدريب الرسمي.

• دراسة ستمبن، لوري ولوب (STEMPIEN, LORIE, LOEB):

هدفت دراسة ستمبن، لوري ولوب (STEMPIEN, LORIE LOEB) مقارنة الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام على عينة قوامها (116) معلما ومعلمة، وطبق على العينة مقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى عدم رضا معلمي التربية الخاصة بشكل أكبر من معلمي التعليم العام، وتمثلت أسباب عدم الرضا في الإحباط، والضغوط المهنية خاصة لدى معلمي التربية الخاصة الأصغر سنا والأقل خبرة.

• دراسة بروتن BRUTEN (2002):

قام بروتن (2002) بدراسة استهدفت معرفة العوامل المرتبطة بنية البقاء في العمل بالتدريس لدى معلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (106) معلم من معلمي التربية الخاصة، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى ما يلي:

– وجود تأثير إيجابي لكل من سنوات الخبرة بالتدريس والرضا عن العمل، والالتزام على البقاء بنية التدريس للفئات الخاصة.

– أثرت الضغوط تأثيراً سالباً على الرضا عن العمل.

– ارتبطت مساندة المدير بالرضا عن العمل للمعلمين.

7. التعقيب على الدراسات السابقة:

1. التعقيب على الدراسات التي تناولت متغير الضغوط المهنية:

أ. من حيث الهدف:

هدفت معظم الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية إلى معرفة مصادر هذه الضغوط والعوامل المؤدية إليها، كدراسة "الفاعوري" (1990) ودراسة "الكخن" (1997)، دراسة "البخيث وعمر" (2011).

والبعض منها كان هدفها التعرف على المعلمين الأكثر تعرضاً للضغوط المهنية بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام كدراسة "لازاوس" (2006) ودراسة "شوقية" (1993).

أما الدراسات الأخرى فكان هدفها التعرف على مستوى درجة ضغوط العمل تبعاً لمتغير الجنس والاقدمية كدراسة الكخن (1997)، دراسة أبو مصطفى والزين (2009)، بطانية (2009)، البخيت وعمر (2011)، دراسة فهد المسبعي (2011)، دراسة محمد وفائي وسامي خليل (2013)، دراسة واصف العابد وآخرون (2013).

ب. من حيث العينة:

اختلفت الدراسات السابقة من حيث العينة سواء في العدد أو الجنس، حيث شملت عينات تلك الدراسات مراحل عمرية مختلفة تتناسب مع مشكلة الدراسة.

حيث وجد تباين في حجم العينات، إذ كانت أصغر عينة والتي قوامها (16) في دراسة "جونز JONES" (2011)، وبلغ حجم أكبر عينة (1576) في دراسة "ميلر وبرانويل وسميث MILLER, BRONWIL, SMITH" (1999).

وهناك أيضا تباين في حجم العينة من حيث الجنس كدراسة "واصف العابد وآخرون" (2013)، بلغت عينة الدراسة (155) ذكور و(67) إناث، ودراسة "بريك" (2002) الذي بلغت عينة دراسته (155) معلما و(254) معلمة.

وتراوحت أحجام بقية عينات الدراسات الأخرى بين حتمي عيني تلك الدراسة. ولقد تمت أغلبية تلك الدراسات في مجتمعات مختلفة منها العربية والأجنبية.

ج. من حيث الأدوات:

اختلفت الدراسات السابقة من حيث الأداة المستعملة لجمع البيانات، فمن الدراسات من استخدم مقياس لقياس مستوى الضغوط المهنية من إعدادهم مثل دراسة الإمام وعاشور (2006)، دراسة محمد وفائي وسامي خليل (2013).

ومنهم من استخدم استبانة المشكلات التدريسية التي تواجه معلمي الإعاقة البصرية مثل دراسة فهد المسبعي (2011)، وكذلك مقياس الكفاءة التعليمية ومقياس القدرة على التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

بالتالي نقول أن المقاييس والاستبيانات هما الأدوات الوحيدتين المستخدمتين في تلك الدراسات، وهذا طبعا لمناسبتها لمثل تلك المواضيع.

د. من حيث النتائج:

أغلبية الدراسات أشارت إلى أن مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تمثلت في العلاقات مع الأهل، والإدارة والزملاء، ظروف العمل مع ذوي الإعاقة، استشارة دافعية التلاميذ والحوافز المادية للمعلم، وعدم تعاون الزملاء،

كما أظهرت كذلك الدراسات اختلاف في نتائجها من حيث متغيرات الاقدمية، الجنس، نوع الإعاقة والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية.

حيث أظهرت نتائج "الكخن" (1997)، "بريك" (2002) و "الجدوع" (2015) إلى أنه توجد فروق في مصادر ضغوط معلمي التربية الخاصة ترجع لمتغير المستوى التعليمي لصالح البكالوريوس.

ونفس نتائج هذه الدراسات توافقت مع نتائج دراسة "البخيث وعمر" (2011) ودراسة "محمد" (2015) التي توصلت إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مصادر ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس و المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة وكذا المستوى التعليمي.

بحيث أشارت دراسة "الجدوع" (2015) أنه توجد فروق لمصادر ضغوط العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين عكس نتائج دراسة "أبو مصطفى والزين" (2009) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين حيث تنافت هذه الدراسات مع دراسة "بطانية" (2009) ودراسة "البخيث وعمر" (2011) ودراسة "واصف العابد وآخرون" التي توصلت نتائج دراستها بأنه لا يوجد فروق في المعوقات التي تواجه معلمي التربية الخاصة ترجع لمتغير سنوات الخبرة والعمر والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي.

2. التعقيب على الدراسات التي تناولت متغير التوافق المهني:

أ. من حيث الهدف:

هدفت معظم الدراسات التي تناولت متغير التوافق المهني إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة والعاديين على حد سواء، وهناك من هدف إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والاحترق النفسي لدى معلمات الرياض كدراسة "عيسى" (1995)، والتعرف على التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى معلمات ومعلمي التربية الخاصة مثل دراسة "تركساني" (1997).

أما الباحثين "طه و ياسين" (2006) فقد قاما بدراسة تهدف إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

ب. من حيث العينة:

اختلفت الدراسات السابقة من حيث العينة سواء في العدد أو الجنس أو السن، حيث أن عينات الدراسات اختلفت حسب نوع الموضوع المدرسة.

حيث وجد تباين في حجم العينات، حيث حجم أصغر عينة (22) في دراسة "أبو هديوس" (2007)، وبلغ حجم أكبر عينة (285) في دراسة رمضان (2011)

و هناك أيضا تباين في حجم العينة من حيث الجنس كدراسة تركساني (1997) الذي اعتمد في دراسته على المعلمات فقط ودراسة النجارو الطلاع (2012) التي بلغت حجم العينة فيها من (156) محاضرا و (44) محاضرة

كما بلغت عينة دراسة عيسى (1995) من (105) معلمة .

ج. من حيث الأدوات:

لم يكن هناك اختلاف واسع بين الدراسات السابقة من حيث الأداة المستخدمة لجمع البيانات إذ كانت عبارة عن مقاييس يختلف موضوعها حسب الموضوع المدروس.

د. من حيث النتائج:

أظهرت نتائج دراسة "تركساني" (1997) عن وجود فروق دالة إحصائية في التوافق المهني بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة، حيث أسفرت "دراسة الزهراني" (2009) على وجود فروق دالة إحصائية في الرضا المهني وفقا لمتغير سنوات الخبرة في التدريس وذلك لصالح الأكثر خبرة، وتوصلت نتائج دراسة "رمضان" (2011) وجود تأثيرات دالة إحصائية لكل من عامل الجنس في الاستنزاف العاطفي واختلال الأنية.


أظهرت نتائج دراسة "يحيى" (1994) ودراسة "عيسى" (1995)، دراسة "أبو هديوس" (2007)، دراسة "رمضان" (2011) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى لمتغير العمر أو الجنس.

حيث توصل "ستمين، لوري، ولوب STEMPIEN, LORIE, LOEB" (2002) في دراسته عدم رضا معلمي التربية الخاصة بشكل أكبر من معلمي التعليم العام.

وأكدت نتائج دراسة "واي فان WAY FUN" (1995) إلى أن هناك نسبة ضئيلة من المعلمين أبدوا رغبتهم في الاستقالة من عملهم بنسبة تتراوح بينا 6 و 11% من المعلمين.

علاقة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:

لقد استفدنا كثيرا من خلال الدراسات التي استخدمناها في دراستنا الحالية، من ناحية اختيار المنهج المناسب للدراسة وكذا عينة الدراسة بالإضافة الى الاستفادة في وضع فروض الدراسة وكذلك الاستعانة بها في تفسير ومناقشة النتائج.



الفصل الثاني:
الضغط المهني

الفصل الثاني: الضغط المهني

تمهيد

ا. الضغط

1. تعريف الضغط

2. بعض المفاهيم المرتبطة بالضغط

3. أنواع الضغوط

4. مستويات الضغط

ا. الضغوط المهنية

1. تعريف الضغوط المهنية

2. أنواع الضغوط المهنية

3. مصادر ضغوط المهنية

4. مراحل ضغوط العمل

5. نظريات الضغوط المهنية

6. آثار الضغوط المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد حظي موضوع الضغوط إهتمام الكثير من الباحثين والعلماء في مختلف المجالات، ويرجع الإهتمام بموضوع الضغوط المهنية نظرا لما تتركه من آثار سلبية في سلوك الأفراد في حياتهم اليومية.

وحاولنا في هذا الفصل التطرق إلى موضوع الضغوط المهنية من خلال تعريف الضغوط وأنواعها ومستوياتها، مرورا إلى الجزء الثاني للفصل وهو تعريف الضغوط المهنية وعناصرها ومصادر الضغوط المهنية، مراحل الضغوط المهنية، النظريات المفسرة للضغوط المهنية، وأخيرا آثار الضغوط المهنية.

1. الضغط:

1. تعريف الضغط:

الضغط هو الإستجابة الفيزيولوجية والنفسية للفرد على مجمل الطلبات والمثيرات التي تحملها البيئة المحيطة لأجل التكيف معها، فالضغط بذلك هو العلاقة المعقدة بين الفرد وبيئته (عدان. 2019. ص 14).

وهو علاقة خاصة بين الفرد والبيئة والتي يقيّمها الفرد لا أنها تفوق قدراته للتعامل معها وتعرض صحته للخطر. (قادري و آخرون. 2020. ص 272).

وقد عرف "كابلان CPLAN" (1981) الفعل على أنه الحالة التي يظهر فيها تباين ملحوظ بين المتطلبات التي ينبغي أن يؤديها الكائن الحي وقدرته على الاستجابة لها.

كما عرفه كل من "طلعت منصور" و "فيولا البيلاوي" (1999) بأنها: تلك الظروف المرتبطة بالضغط والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعا من إعادة التوافق وما ينتج عن ذلك من آثار جسمية ونفسية (بوعيشة و آخرون. 2013. ص 316).

2. بعض المفاهيم المرتبطة بالضغط:

يرتبط مفهوم الضغط ببعض المفاهيم منها:

1.2. القلق: هو حالة من الخوف الشديد الغامض الذي يحدث للفرد ويسبب له الكثير من مشاعر الضيق والأمن والإنزعاج، فالشخص القلق يتوقع الشر دائما ويبدو متشائما ومتوتر الأعصاب ومضطرب، كما يتميز بفقدان الثقة في النفس وتبدو عليه كل من مظاهر العجز في البحث في القضايا المختلفة وفقدان القدرة على التركيز.

إنطلاقا من هنا فإن القلق مرتبط بشكل واضح بمفهوم الضغط بل متضمن فيه، ذلك لأن هذا الأخير كما سبقت الإشارة له هو عدم قدرة الفرد على التوافق بين الموقف والإمكانات

المتاحة لدى الفرد مما يؤدي ذلك إلى حدوث حالة من مشاعر الإنزعاج والتوتر والضييق، ويترتب عن هذه المشاعر حدوث سلوكيات غير مرغوب فيها.

2.2. الإجهاد النفسي: يشير إلى ذلك الموقف الذي تكون فيه متطلبات البيئة أو ما يطلب من الفرد القيام به على درجة أكبر من الإمكانيات الذاتية، بحيث لا يستطيع أداء المهام المطلوب منه إنجازها على أكمل وجه بسبب الإجهاد الذي يعيشه الناتج أساساً عن الخلل الموجود بين مطالب الحياة المهنية والاجتماعية وخصائصه النفسية، العقلية، الجسدية والاجتماعية مما يتيح فرصة ظهور التوتر والألم بصورة طاغية على حياته النفسية والتي بدورها تؤدي إلى إفرازات فيزيولوجية أهم معالمها من التعب والإنهاك، ومن هنا فإن مفهوم الإجهاد النفسي غالباً ما يؤخذ به كمفهوم الضغط النفسي (مماطلة. 2010، ص 20).

3.2. الاحتراق النفسي: إن الاحتراق النفسي يشير إلى حالة من الإنهاك أو الاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية، ويتمثل الاحتراق النفسي في مجموعة من المظاهر السلبية منها الإرهاق، عدم الاهتمام بالعمل، عدم الاهتمام بالآخرين، الكآبة الشعور بالعجز والسلبية في تقدير الذات (مماطلة. 2010، صفحة 21).

وانطلاقاً مما سبق تتضح العلاقة الداخلية بين كل من الضغط النفسي، القلق، الإحترق النفسي لأن ارتفاع مستوى القلق يؤدي إلى حدوث الضغوط النفسية، وعند تكرار هذه الضغوط النفسية بكثرة يؤدي إلى حدوث الإحترق النفسي الذي يتميز بالإنهاك البدني والانفعالي.

3. أنواع الضغوط:

1.3. الضغوط النفسية:

يعد الجانب النفسي هو الجانب المشترك مع جميع أنواع الضغوط ففي الضغوط الناتجة عن إرهاق العمل ومتاعبه والمشاكل التي تصيب الفرد من خلال أولى نتائجها الجانب النفسية المتمثلة في حالات التعب أو الملل، وعدم التوافق المهني الذي يؤدي إلى القلق النفسي حسب شدة الضغط التي تصيب الفرد، والأثر الذي تحدثه على التكيف في العمل والإنتاج.

2.3. الضغوط الاقتصادية:

أما الضغوط الاقتصادية فلها أثر كبير على نفسية الفرد نتيجة الآثار التي تحدثها حيث تصيب الأشخاص الأزمات المالية وخسارة الصفقات أو إتلاف البضائع، فهي تهدد وجوده فتعكس على حالته النفسية.

3.3. الضغوط الاجتماعية:

أما بالنسبة للضغوط اجتماعية تتمثل في تفاعل الفرد مع الوسط الاجتماعي والصراعات الناتجة من هذا التفاعل اليومي والمشاكل والمصاعب التي تلاحق الفرد.

4.3. الضغوط الأسرية:

أما الضغوط الأسرية فتشكل بعواملها التربوية ضغطا شديدا على الوالدين في توفير المستلزمات اليومية للأبناء ومتابعة سلوك الأبناء، والصراعات التي تنتج بعدها خاصة في سن المراهقة وسن الرشد.

5.3. الضغوط الدراسية:

أما الضغوطات الدراسية فتتمثل في مثابرة المتدريس في مختلف المراحل الدراسية لتحقيق النجاح وتحقيق طموحه في الحياة، وإرضاء الوالدين، وعدم تحقيق ذلك يؤدي إلى الإحباط والصراعات النفسية والقلق المستمر (تواغزيت. 2009. ص 143-144).

4. مستويات الضغط:

يمكن تحديد ثلاث مستويات للضغوط وهي:

1.4. **المستوى البيولوجي:** والذي يتمثل في إصابة الجسم بالميكروبات وتعرضه لظروف فيزيقية مختلفة (كارتفاع درجة الحرارة بصورة الشديدة).

2.4. **المستوى النفسي:** الذي يتمثل في الإحتياطات والصراعات على إختلاف مصادرها و أنواعها.

3.4. المستوى الاجتماعي: و يتمثل في القيود الاجتماعية والأعراف والعادات والتقاليد التي تحد من نشاط الفرد (عباسة. 2018. ص 52).

II. الضغوط المهنية:

1. تعريف الضغوط المهنية:

هي تلك العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التوافق بينه وبين البيئة المهنية، كما يعد الرضا الوظيفي مسألة مهمة بالنسبة للأفراد والمجتمعات، فرضا الفرد عن مهنته يعتبر الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي الاجتماعي، لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل يمكن أن يكون مؤشرا لنجاح الفرد في جميع جوانب حياته (النوايسة. 2013. ص 29).

عبارة عن ضغوط نابغة من بيئة العمل، وهي عبارة عن موازنة بين الدوافع والمسببات التي تتحكم في الإنتاجية والأداء والعوامل المفروضة على بيئة العمل من خارجها في شكل ضغوط سياسية أو إدارية أو الفردية التي تتحكم فيها طباع الفرد وتكوينه الشخصي ومدى استغلالية إرادته (فتحي. 2010. ص 10).

ويعرف الحضري الضغوط المهنية بأنها كل تأثير مادي أو نفسي بأخذ أشكالاً مؤثرة في سلوك متخذ القرار ويعيق توازنه النفسي، وبالتالي يجعله غير قادر على إتخاذ القرارات بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد إتجاه المواقف الإدارية والتنفيذية التي تواجهه (باهي. 2008. ص 76).

ويرى "سيرلاجي و والاس SAIAGYI AND WALLACE" أن الضغوط تجارة داخلية تخلق وتولد عدم توازن نفسي أو فيزيولوجي للفرد، تكون نتيجة لعوامل في البيئة الخارجية المنظمة للفرد (باهي. 2008. ص 76).

ويعرفه "تايلور TAYLOR" أنه مجموعة من الظروف المتعلقة بطبيعة العمل يقيّمها كمواقف ضارة ومهددة، ويستجيب لها على شكل تغيرات معرفية وإنفعالية وفيزيولوجية، ويؤدي تزايد حدة ضغوط العمل إلى الإجهاد (أيت حمودة وآخرون. 2012. ص12).

ويعرف سيد عبد العال (2002) ضغوط العمل بأنها مجموعة من التغيرات الفيزيولوجية والجسمية التي يعاني منها العامل كردة فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل، والتي لم يعد العامل أو الموظف قادرا على تحملها أو الوفاء بمتطلباتها، لذلك فهو يعرف استجابة ضغط العمل بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على وصول حالة الإجهاد الجسمي والنفسي كتعبير على حالة عدم التوافق مع متطلبات إنجاز العمل والمهام بالمستوى الذي تعود الفرد عليه (أيت حمودة وآخرون، 2012).

وبناء على التعريفات يتضح أن الضغوط المهنية هي مجموعة من الظروف والضغوط المتعلقة بمجال العمل وطبيعته، بحيث تتحكم في إنتاجية العامل وأدائه، وتؤثر على توازنه النفسي والاجتماعي.

2. أنواع الضغوط المهنية:

تنقسم ضغوط العمل بالنظر إلى إعتبرات متعددة وهي كالتالي:

1.2. من حيث الآثار المرتبطة على ضغوط العمل والضرورة: تنقسم إلى:

أ. الضغوط الايجابية: يعد الضغط الإيجابي ضروري لكل فرد، وذلك من أجل تحقيق قدر أكبر من النجاح في حياته، كما يعد حافزا لمواجهة التحديات في العمل وتحسين الأداء، والضغوط الإيجابية تكون ضرورية ومفيدة ونافعة للفرد والمنظمة التي يعمل بها، وتتسم بأنها ضغوط معتدلة تثير الحافز إلى النجاح وتعطي الفرد إحساسا بالقدرة على الإنتاج وتؤدي إلى إرتفاع مستوى فعالية الأداء لدى العاملين من الناحية الكمية والنوعية.

ب. الضغوط السلبية: وهي آثار سلبية على صحة ونفسية الإنسان، وينعكس ذلك على أدائه في العمل.

ويطلق علماء النفس على الأمراض السيكوسوماتية أمراض العصر، لأنها ناتجة عن ضغوط العصر المتزايدة، وتشير بعض الإحصائيات في التقارير التي يقدمها المسؤولين إلى مستشفيات الأمراض العقلية والنفسية إلى أن 60 % من المرضى الذين يترددون على الأطباء يعانون من اضطرابات نفسوجسدية.

وتسبب الضغوط السلبية انخفاض في الروح المعنوية والشعور بالتعب والأرق والتشاؤم من المستقبل، ويزداد تأثيرها على متخذي القرار كلما إنخفض الدعم الاجتماعي الذي يتلقونه من أفراد المجتمع ورؤسائهم في قمة الهرم الإداري.

2.2. من حيث الفترة التي تستغرقها الشدة أو التوتر، ومدى تأثيرها على صحة الإنسان النفسية والبدنية: يقسم "JA.NS" الضغوط إلى:

أ. الضغوط البسيطة: وتستمر من ثواني معدودة إلى ساعات طويلة، وتكون ناجمة عن مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة.

ب. الضغوط المتوسطة: وتستمر إلى أيام وتنجم عن بعض الأمور كفترة عميل إضافية أو زيارة شخص مسؤول أو غير مرغوب فيه.

ج. المضاعفة: وهي التي تستمر لأسابيع وأشهر وتنجم عن أحداث كبيرة كالنقل من العمل أو الإيقاف عن العمل أو موت شخص عزيز (مكناسي. 2007. ص 80-82).

3. عناصر الضغوط المهنية:

أ. عنصر المثير: هي العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة، والعوامل المرتبطة بالعامل التي تولد الشعور بالضغط.

ب. عنصر الاستجابة: هي ردود الأفعال الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية للعامل عند تعرضه للمثيرات.

عنصر التفاعل: هو التفاعل بين المثيرات والاستجابات، أي أن الضغط الذي يواجهه العامل هو نتيجة تفاعل العوامل الخارجية البيئية والداخلية للمؤسسة والعوامل المرتبطة بالفرد، بالتالي قد تصدر من الأفراد بعض ردود الأفعال المتوازنة أو غير المتوازنة (معلوم. 2015. ص 88).

4. مصادر ضغوط المهنية:

يمكن تصنيف الضغوط المهنية إلى عدة تصنيفات مختلفة، نذكر منها:

1.4. عبئ الدور الزائد كمياً:

ويحدث عندما يسند إلى مشاغل الوظيفة مهام كثيرة يجب عليه إنجازها في وقت غير كافي، أي يكون حجم العمل فوق طاقة الفرد، ويتطلب منه البقاء في العمل لأوقات طويلة بعد مواعيد العمل الرسمية، أو نقل هذه الأعمال إلى المنزل، وكذلك العمل في أوقات العطلة، وقد أشار "COVERMAN" (1989) إلى أن زيادة عبئ الدور الزائد كمياً في الحالة التي تنشأ عندما يطلب من الفرد القيام بأدوار كثيرة جداً مع عدم توفر الوقت الكافي لتنفيذها (محمود و آخرون. 2020. ص 89).

2.4. نقص الدعم التنظيمي:

يعرفه "آل وماير ALLEN LE MEYER" (1991) بأنه حالة نفسية تتضمن مجموعة من المواقف والاتجاهات، الرغبة، الحاجة والواجب تجاه المنظمة، وتتمثل في:

3.4. الولاء العاطفي:

يشير إلى شعور الأخصائي بالتباهي والإرتباط بالمؤسسة التي يعمل فيها:

4.4. الولاء المحسوب:

يشير إلى حاجة الأخصائي إلى الإستمرار بالعمل في المؤسسة بسبب الخسائر والتكاليف التي سوف يتكبدها نتيجة مصادرتة لها.

5.4. الولاء المعياري:

يشير إلى شعور الأخصائي بالتزام أخلاقي يرفعه إلى البقاء في المؤسسة التي يعمل (بن غربي. 2019. ص 15).

6.4. ظروف العمل:

- الازدحام وعدم الخصوصية للموظفين.
- الضوضاء والحرارة والبرودة الشديدة.
- تلوث الهواء.
- تواجد مواد كيميائية سامة في مكان العمل.
- مخاطر الفرد وسلامته.
- إدارة غير مناسبة (إبراهيمي، 2015، ص 74).

7.4. المسبات التنظيمية:

وتتمثل في ضعف الحوافز المادية والمعنوية، أُنقال السلم الوظيفي، نمط الاتصال، ضغط الوقت.

8.4. المسبات الفردية:

يشمل الإحباط الناجم عن صراع أو غموض الدور، نمط الشخصية، شعور الموظف بالإجحاف والظلم مما يضعف الولاء للمؤسسة ويضعف الأداء.

9.4. المصادر المرتبطة بالنشاط المهني:

وتطرق فيها إلى ظروف العمل، استعمال الوقت، المسؤولية على أرواح البشرية (شريك و آخرون. 2021. ص 303-304).

10.4. مواجهة متكررة مع المسؤولية:

تعتبر العلاقات غير موفقة مع المسؤولية في العمل إحدى المصادر المهمة للضغوط خاصة إذا كان هؤلاء المسؤولين من الذين يتعمدون التأثير في الآخرين على نحو ما، فقد يتعمدون رفع شأن عاملين محددين أو خفض شأن آخرين أمام بقية العاملين، أو صرف حوافز مالية أمام المسؤول الذي تعود على الآخرين متعمدا في ذلك على معلومة من زملاء، فهذه حالة قد تسبب كثيرا من الضغوط، فيقل لديهم الاستمتاع بعملهم، ويفقدون التطلع إلى الأداء الأفضل، مؤديا ذلك كثير من الضغط واللامبالاة.

وهناك المسؤول الذي يتمادى في نقده للعاملين، مما يجعل العاملين يشككون في قدراتهم، كذلك المسؤول ذو الشخصية التسلطية العدائية لها انعكاساتها في نفسية المعاملين (إبراهيمي. 2015. ص 72-73).

5. مراحل ضغوط العمل:

تتميز المراحل التي تمر بها عملية مصابة بضغوط العمل على النحو التالي:

1.5. مرحلة التعرض للضغوط:

يطلق عليها بمرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين سواء كان داخليا أم خارجيا.

ويمكن القول بأن هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة ، عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن يستدل منها تعرض الفرد لهذه الضغوط ومن أهم المظاهر:

- زيادة ضربات القلب، الأرق، التوتر، الأعصاب، الضحك الهستيري.
- سوء استغلال الوقت.
- الإستهداف للحوادث.

2.5 مرحلة ردة الفعل: التعامل مع الضغوط

تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة، حيث يؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في محاولة التعامل مع هذه التغيرات، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين:

– إما المواجهة وذلك في محاولة التغلب، أو الحروب والتخلص منها بسرعة وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن (مكناسي. 2007. ص 78).

3.5. مرحلة المقاومة ومحاولات التكيف:

يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج الآثار التي تحدث بالفعل ومقاومة أي تدهور أو تطورات إضافية لمحاولة التكيف مع ما حدث فعلا، فإذا نجح في ذلك قد يستقر الأمر عند هذا الحد وتزداد فرض العودة إلى حالة التوازن، أما في حالة الفشل ينتقل الفرد إلى المرحلة الموالية.

4.5. مرحلة التعب والإنهاك:

ينتقل الفرد في هذه المرحلة عندما يعترض لمصادر الضغوط بإستمرار ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولات التكيف، ويمكن الاستدلال على الوصول إلى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والآثار من أهمها:

- الإستياء من جو العمل.
- إنخفاض معدلات الإنجاز.
- التفكير في ترك الوظيفة.
- الإصابة بالأمراض النفسية مثل: النسيان المتكرر، السلبية، اللامبالاة، الاكتئاب.
- الإصابة بالأمراض العضوية كقرحة المعدة، السكر، ضغط الدم (مكناسي. 2007. ص

(78).

6. نظريات الضغوط المهنية:

هناك العديد من النظريات التي فسرت الضغوط المهنية، حيث هناك من ركز على المنبهات الطبيعية أو الأعراض الفيزيولوجية، وفيما يلي نذكر بعض النظريات المفسرة للضغوط المهنية:

1.6. نظرية "والتر كانون WALTER CANNON" (1932):

إن "والتر كانون WALTER CANNON" قد فسر الضغوط تفسيراً مادياً حيث أن النظرية أشارت إلى أن العوامل الذاتية تتأثر بالعوامل البيئية، فالتعرض للظروف القاسية في العمل يؤدي إلى خلل في النظام البيولوجي للفرد وشخصيته مجرد معدن. بالتالي نجد أن هذه النظرية لم تأخذ بين الإعتبار العوامل العقلية والنفسية للفرد التي تعبر جوهر الفروق الفردية (معلوم. 2015. ص 108).

2.6. نظرية "هانس سيللي HANS SELEY" (1982):

اعتبر سيللي الضبط استجابة لعامل ضاغط، حيث تختلف استجابات الأشخاص حسب اختلاف البيئات الضاغطة، حيث اعتبر سيللي أن استجابات الإنسان للضغوط تمر بثلاث مراحل هي:

- أ. حالة الإنذار: وهنا يحدث للجسم تغيرات للعامل الضاغط، و بالتالي تقل مقاومة الجسم بالتالي الإنذار هو الجاهزية للتعامل مع الضغوط.
- ب. المقاومة: هنا تكون المقاومة ضد الضاغط حيث تختفي الأعراض التي حدثت في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.
- ج. الإجهاد: تأتي هذه المرحلة بعد مرحلة المقاومة، عندما يكون الجسم في تكيف، وبعد أن استنفذ الطاقة الضرورية (معلوم. 2015. ص 108).

3.6. نظرية هانز سيلبي (1946):

يعتبر الباحث "هانز يلي" من أشهر الباحثين الذين إرتبطت أسماؤهم بموضوع الضغوط، ويرجع الفضل إلى كتاباته ومحاضراته في تعريف الجمهور بتأثير الضغوط على الإنسان. وتعتبر نظرية "سيلبي" من أقدم النظريات التي حاولت تفسير الضغوط المهنية، إذ تنطلق من مسلمة أن الضغط متغير غير مستقر وهو إستجابة لعامل ضاغط يميز الشخص على أساس إستجابته للبيئة الضاغطة، وأن هناك إستجابة وإنما لها إستجابات معينة يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج. وحدد "سيلبي" ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط، وهي:

1. الفرع: يظهر للجسم تغيرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط.
2. المقاومة: وفيها يحاول الفرد مقاومة مصدر التهديد بكل ما يملك من طاقة نفسية وجسمية ليعود الجسم إلى الإتزان.
3. الإجهاد: وفيها تستنزف طاقة الفرد ويصبح عرضة للإصابة بالأمراض (طنوس. 2019. ص 24).

4.6. نظرية برات لضغوط المعلم (1978):

لقد إستعرض "برات" في هذا النموذج المواقف المسببة للضغوط التي تواجه المعلم، وقد حددها في ثلاث مصادر رئيسة وهي:

أولاً- المواقف خارج البيئة المدرسية: وهي عبارة عن تلك الأحداث التي تقع خارج إطار العمل محدثة أثرا على أداء المعلم في عمله وكفاءته وعطاءه، وتشمل أعمار التلاميذ، مستويات الأسرة الإقتصادية، والإجتماعية وأعمار المعلمين... الخ.

ثانياً- المواقف داخل البيئة المدرسية: وهي عبارة عن تلك الأحداث التي تقع داخل حدود المدرسة والعمل، وتشمل علاقة الزملاء في المدرسة، خصائص الطلبة مثل العدوانية والنشاط الزائد وعدم التعاون، ومشكلات النظام، الضبط المدرسي.

ثالثاً - إنشاء الموافق الثانية السلام: وتشمل سمات وقدرات وإمكانات وإتجاهات المعلم ورضاه عن المهنة، ومستوى الدافعية والإنجاز (عباسة. 2018. ص 75-76).

5.6. نظرية النسق النظري لـ "سبيليرجر" (1972):

تعد نظرية النسق من بين النظريات التي تفسر ظاهرة ضغوط العمل، إذ أقام "سبيليرجر" نظريته على أساس التمييز بين القلق كسمة والقلق كحالة، حيث يقول: "أن القلق كسمة هو استعداد طبيعي، أو اتجاه سلوكي يعتمد على الخبرة الماضية، أما القلق كحالة هو قلق موضوعي يعتمد على الظروف الضاغطة"، وبهذا ربط بين الضغط وقلق الحالة، واعتبر الضغط الناتج عن ضاغط معين يسبب حالة القلق كما اهتم "سبيليرجر" بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة، وميز بين حالات القلق الناتجة عنها، كما بين ميكانيزمات الدفاع التي تساعد على تجنبها (طنوس. 2019. ص 25).

6.6. نظرية "هنري موراي" (1978):

يعتبر "هنري موراي" مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومين أساسيين على أساس أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك في البيئية ذلك لشخص تتيسر له الجهود للوصول إلى هدف معين، وميز "موراي" بين نوعين من الضغط هما: ضغط بيتا وضغط ألفا.

• **ضغط بيتا (B):** يشير إلى دلالات الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.

• **ضغط ألفا (a):** يشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي.

و يوضح أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول و أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجات معينة و يطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة. أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحفز و الحاجة النشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا. (طنوس. 2019. ص 25).

7.6. نظرية التقدير المعرفي "لازاروس" (1970):

تعتبر هذه النظرية من أهم النظريات التي تناولت ضغط العمل، وقد جاءت نتيجة الإهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي، فالتقدير المعرفي حسب ما جاء فيها هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد.

كما تركز هذه النظرية في تفسيرها للضغوط على أهمية التفكير والعوامل المعرفية للفرد، ومدى مقاومته، وقدرته على الصمود والمواجهة، إذا نصبت إهتمامات وأعمال "لازاروس" على التقييم الذهني ورد الفعل من جانب الفرد اتجاه المواقف الضاغطة، حيث يرى أن الضغط يحدث نتيجة التفاعل بين الفرد والبيئة، كما يرى أن الأسباب والمواقف المسببة للضغط لفرد ما لا يمكن أن تكون كذلك لفرد آخر، ويرجع ذلك إلى السمات الشخصية والخبرات الذاتية والقدرة على تحمل الضغوط والمهارات الفردية لكل شخص على حدة، ويستند "لازاروس" في نظريته إلى نوعين من التقدير:

- **التقدير الأولي:** هو عبارة عن إدراك الفرد للأحداث المسببة للضغط؛
- **التقدير الثانوي:** وهو عبارة عن مجموعة من الطرق التي يتبعها الفرد في مواجهة المشكلات التي تظهر في الموقف. (طنوس .2019.ص24).

7. آثار الضغوط المهنية:

1.7. الآثار الايجابية:

تنظر العديد من المنظمات إن لم يكن جميعها إلى ضغوط العمل على أنها شر يجب مكافحته، وذلك نظرا لآثارها السلبية على الفرد والمنظمة معا، ولكن الحقيقة غير ذلك إذ أن لضغوط العمل آثار ايجابية ومنها ما يلي:

- تحفز على العمل.
- تجعل الفرد يفكر في العمل.

- تزيد التفكير على العمل لدى الفرد.
- ينظر الفرد إلى عمله بتركيز.
- التركيز على نتائج العمل.
- المقدرة على التعبير عن الانفعالات.
- الشعور بالمتعة والانجاز.
- تزيد الفرد حيوية ونشاط.
- النظر إلى المستقبل بتفاؤل.
- المقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة (مماثلة. 2010. ص 33-34).

2.7. الآثار السلبية:

أ. آثار الضغوط المهنية على مستوى الفرد:

تنقسم آثار الضغوط المهنية على الفرد إلى ما يلي:

1. الآثار السلوكية:

- المعاناة من الأرق الدائم أو المؤقت مع تغير وتذبذب المحرك في عادات النوم.
- الإدمان على الكحول و إستخدام الأدوية المهدئة.
- الإفراط في التدخين و فقدان الشهية.
- العدوانية والتغريب، وعدم إحترام الأنظمة والقوانين.
- العدوانية والتخريب، وعدم إحترام الأنظمة والقوانين في المنظمة. (طنوس. 2019. ص 27).

2. آثار نفسية:

يترتب عن تزايد الضغط على الفرد في العمل حدوث بعض الآثار على تفكير الفرد وعلاقته بالآخرين، ومن أهم تلك الأعراض ما يلي:

- الحزن والكآبة والشعور بالقلق، النظر إلى المستقبل بتشاؤم، التصرف بعصبية شديدة، عدم القدرة على التركيز، فقد الثقة بالغير، النسيان المتكرر، الحساسية للنقد من جانب الآخرين، عدم الإتزان الإنفعالي، عدم القدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة، صعوبة التحدث والتعبير والتردد والامبالاة (مماثلة. 2010. ص 34).

3. الآثار الفيزيولوجية:

تشمل الأعراض الفيزيولوجية للضغوط كارتفاع ضغط الدم وزيادة معدل نبضات القلب، والعرق والصداع، وزيادة معدلات الكوليستيرول في الدم، ولقد ارتبطت العديد من المشكلات الصحية بالضغوط مثل القرحة المعدية والصداع، وآلام الظهر، و اضطرابات النوم والمعدة. وعلى الرغم من أن أفراد الذين يتعرضون لضغوط العمل الشديدة معرضون للإصابة بالكثير من الاضطرابات الفيزيولوجية إلا أن الأعراض الناشئة عنها تتباين من فرد لآخر تبعاً لتباين الأفراد فيما بينهم وتبعاً لإختلاف ظروف العمل التي يعيشونها، وتبعاً لإختلاف شدة الصراع بين الإنفعال والجهاز العصبي المستقبل (بن جلول. 2012. ص 84).

ب. آثار الضغوط المهنية على مستوى المنظمة:

وبالنسبة للمنظمة التي يعمل بها الفرد فان لضغوط العمل العديد من الآثار المتمثلة في زيادة التكاليف المباشرة وغير المباشرة الناتجة من انخفاض مستوى أداء الفرد (زريبي. 2014. ص 34).

يصف الكاتب كوكس (COX) الآثار المترتبة على الضغوط في خمس مجموعات:

1. سلوكية:

مثل الميل للحوادث والإدمان على الخمر، وإستخدام المخدرات والمسكنات والإنفجار العاطفي والسلوك العدواني.

ومثل: القلق، العدوانية، فقدان المزاج، عدم تقدير الذات والوحدة.

2. معرفية:

عدم القدرة على إتخاذ القرارات السليمة، وضعف التركيز وإنتباه قصير المدى، وحساسية زائدة إتجاه النقد.

3. فسيولوجية:

تزايد نسبة الجلوكوز في الدم، زيادة في ضربات القلب، ضغط الدم، وجفاف في الفم، العرق، انخفاض وإرتفاع القلب في درجة حرارة الجسم.

4. تنظيمية:

مثل الغياب، الدوران الوظيفي، انخفاض الإنتاجية، العزلة عن الزملاء وعدم الرضا الوظيفي وإنخفاض إلتزام المؤلف (زريبي.2014.ص35.34).

- الغياب والتأخر عن العمل: تأخر العامل أو غيابه عن العمل يؤثر على جداول الإنتاج وتتحمل المنظمة تكاليف باهظة بسبب هذين النمطين من السلوك.
- الاضطراب والتوقف عن العمل: يترتب هذا السلوك حمل المنظمات تكاليف باهظة، تتمثل في نقص الإنتاجية وتكاليف إحلال عمال جدد، تكاليف الأيام المفقودة من العمل، بالإضافة إلى تكاليف غير مباشرة تتمثل في ضياع الفرص أو سوء العلاقات مع الموردين أو العملاء (تواغزيت. 2009. ص 164).

خلاصة الفصل:

يواجه الإنسان كثيرا من الضغوط في حياته اليومية حيث لا يمكنه مواجهة هذه الضغوط التي تنشأ من مصادر مختلفة تتعلق بعمله أو المنظمة التي يعمل فيها أو شؤون حياته الخاصة.

وليس بالضرورة أن تكون ضغوط العمل جميعها سلبية بل تكون أيضا إيجابية، فالعامل الذي يتعرض للضغوط في عمله يكون متحمسا ويستشير دافعيته ونشاطه في مواجهة الضغوط، غير أن الضغط الشديد الذي يكون فوق قدرته تحمل الفرد يؤدي إلى ظهور نتائج وآثار سلبية على الفرد وتتفاقم هذه الآثار مع زيادة الضغوط.



الفصل الثالث:

التوافق المهني

الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد

ا. التوافق

1. تعريف التوافق

2. خصائص التوافق

3. مجالات التوافق

4. الفرق بين التوافق والتكيف

ا. التوافق المهني

1. تعريف التوافق المهني

2. العوامل المؤثرة في التوافق المهني

3. مظاهر التوافق المهني

4. النظريات المفسرة لمفهوم التوافق المهني

5. سوء التوافق المهني

6. مظاهر سوء التوافق المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر التوافق المهني طبيعة في الإنسان، وعليه يعتبر هذا هدفا يعمل من أجل تحقيقه فقد حاول الإنسان منذ القدم تحقيق توافقه مع البيئة التي يعيش فيها، ومنه فقد كانت محاولات عديدة لدراسة التوافق، ومنها كيفية توافق الفرد مع بيئة العمل التي يتواجد فيها والبحث في أهم العراقيل التي تحول بينه وبين عدم تحقيق التوافق، وبالتالي اقتراح مجموعة من الحلول والطرق الممكنة للتغلب على هذه المشاكل.

التوافق المهني جزءا من التوافق العام وأحد مظاهره، وهو يعكس رضا الفرد عن عمله وعن مكوناته البيئية، وعلاقته بزملائه، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بعمله، ذلك لأن التوافق المهني يرتبط بنجاح الفرد في العمل، وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها من كل النواحي المادية والمهنية والنفسية والاجتماعية لتحقيق أكبر قدر من التوازن.

وسنتناول في هذا الفصل التطرق إلى موضوع التوافق المهني من خلال تعريف التوافق وخصائصه ومجالاته، بعدها تعريف التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه ومظاهره والنظريات المفسرة لمفهوم ومظاهر سوء التوافق المهني.

1. التوافق:

1.1 تعريف التوافق:

1.1.1 لغة: مأخوذ من وفق الشيء أي أتمه، وقد وافقه موافقة، وقد إتفق معه إتفاق.

وهو أن يسلك الفرد مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ الخلق والسلوك (ذيب و آخرون. 2018. ص 458).

1.2 إصطلاحاً: لقد عرف العلماء مصطلح التوافق بحسب وجهات نظرهم سنذكر البعض منها فيما يلي:

عرفه "زهران" بأنه: عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية الاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد والبيئة (حديبي. 2017. ص 84).

يعرف "الغامدي والعلمي" (2009) مفهوم التوافق بأنه: الحالة التي يصل إليها الفرد بالارتياح بعد تحقيق الهدف، فالشخص عندما يشعر بالجوع يتناول الطعام فيخفف دافعه ويشعر بالارتياح، وهكذا تمضي حياة الإنسان في سلسلة التوافقات (الصالح. 2015. ص 11).

كما يعرف "فرج عبد القادر طه" التوافق بأنه: عملية ديناميكية مستمرة يهدف فيها الشخص إلى تغيير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافق بينه وبين البيئة، وبناء على ذلك نعرف التوافق على انه القدرة على تكوين العلاقات المرضية بين المرء وبيئته (ذيب وآخرون. 2018. ص 459).

ويعرف "الدسوقي" التوافق بأنه: "تكيف الفرد ببيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين والتي ترجع لعلاقاته بأسرته ومجتمعه، ومعايير بيئته الإقتصادية والاجتماعية والسياسية (ذيب و آخرون. 2018. ص 459).

يشير هذا المصطلح إلى محاولة الإنسان خفض التوتر التابع عن إشباع حاجياته المختلفة.

كما يشير هذا المفهوم أيضا إلى محاولة الفرد التكيف والتوائم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية، والتوافق مع ذاته والآخرين (لفزة وآخرون. 2022. ص 401). ونستنتج من هذه التعريفات أن التوافق عملية ديناميكية مستمرة تهدف إلى تحقيق الفرد التكيف في بيئته الإجتماعية وفي مجال مشكلات حياته، وتحقيق التكيف مع ذاته والآخرين.

2. خصائص التوافق:

إن عملية التوافق تتمتع ببعض الخصائص، ومن أهمها:

- 1.2. التوافق عملية كلية: أي أن التوافق ينظر إليه كوحدة كلية لا جزئية، فلا يمكننا الحديث مثلا عن شخص متوافق إجتماعيا ويعاني من صراعات داخلية، و سوء توافق شخصي على أنه يحظى بتوافق سليم.
- 2.2. التوافق عملية ديناميكية: أي أن الفرد لا يزال يتتبع ويصارع ليصل إلى التوافق حيث انه لا يتم دفعة واحدة بل يتصف بالاستمرارية.
- 3.2. التوافق كعملية وظيفية محددة: يقصد بهذا أن التوافق يسعى إلى تحقيق وظيفة محددة تتمثل في تحقيق الإتزان والتآلف بين الفرد وبيئته المادية والاجتماعية (بوعطيط. 2016. ص 67).

3. مجالات التوافق:

- 1.3. التوافق الشخصي: ويقصد به قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة حتى يرضيها، وهو التوافق مع النفس والشعور بالرضا وإشباع دوافع الفرد وحاجياته من جميع النواحي (حموش. 2018. صفحة 26).
- 2.3. التوافق المهني: هو قدرة الفرد على إنتاج المعقول في حدود ما يناسب الشخصية من إمكانيات عقلية ومعرفية ومزاجية وميوليه واستعداده للمهنة التي تناسبه، حيث تظهر عليه

علامات الشعور بالرضا وسيتمتع بحياته وعمله وأسرته وأصدقائه، وهكذا نجد أن التوافق يظهر في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما (سليمانى و آخرون. 2022. ص 26).

3.3. التوافق الدراسي: يعد التوافق الدراسي من مظاهر التكيف مع بيئة المدرسة بما يشمل ذلك المدرسين وزملاء الصف والمدرسة وشعور التلاميذ بحبهم، والشعور بالرضا والتوافق مع المحيط المدرسي؛ ويشمل قدرة الطالب على التوفيق بين ذاته والبيئة المدرسية وتفاعله بالمساهمة في الأنشطة المدرسية وتقديم نموه التحصيلي (حسن. 2018. صفحة 86).

4.3. التوافق الإجتماعي: هو الذي يتعلق بالعلاقات بين الفرد والآخرين حيث يرتبط بتقبله لغيره وتقبل الذات، حيث يشمل القدرة على تكوين علاقات وثيقة تتسم بالتعاون والتسامح (حسن. 2018. ص 84).

5.3. التوافق النفسي: هو عملية ديناميكية مستمرة تتناول محاولات الفرد تحقيق التوازن بينه وبين البيئة الطبيعية والإجتماعية من ناحية وبين متطلباته الجسمية والفسولوجية والانفعالية من ناحية أخرى (إبراهيم. 2014. ص 31).

4. الفرق بين التوافق والتكيف:

هناك من يرى أن التوافق مرادف للتكيف على اعتبار أنهما يمثلان منظورا وظيفيا، فالسلوك ينبغي أن يفهم باعتباره محاولة للتكيف للأنواع المختلفة من الحاجات الجسمية، أو توافق للمتطلبات السيكلوجية، وهناك من اعتبر التكيف أشمل من التوافق على أساس أن التكيف يتضمن الحيوان والنبات في علاقتهما بالبيئة المادية والاجتماعية، ومنهم من اعتبر التوافق مفهوما أعم من التكيف، على أساس أن التكيف يختص بالنواحي الفسيولوجية، والتوافق يشمل النواحي النفسية والاجتماعية، بحيث تصبح عملية تغيير الفرد لسلوكه يتسق مع غيره بإتباعه للعادات والتقاليد وخضوعه للالتزامات الاجتماعية عملية توافق، وتصبح عملية تغيير حدقة العين باتساعها في الظلام وضيقها في الضوء الشديد.

ومنهم من نظر إلى التوافق أنه ثمرة للتكيف، وأن سوء التوافق هو عدم القدرة على ملائمة ما هو نفسي بما هو اجتماعي (بوعطيط. 2016. ص 61-62).

التكيف بمعناه العام فهو العملية أو السلوك الذي يحاول به الفرد التغلب على الصعوبات التي تقف حيال تحقيق حاجة ما أو دافع ما لذلك فالتكيف يتضمن تغيرات في سلوك الكائن الإنساني يستطيع بها أن يواجه استجابة للظروف البيئية المختلفة التي تواجهه أو يعيش في كتفها، وتلك التغيرات تتسم بالمرونة في مواجهة مطالب وظروف المجتمع المتغيرة.

ويرى نبيل صالح سفيان بأن التوافق أقل شمولاً من التكيف الذي يتضمن الحيوان والنبات في علاقتهما بالبيئة المادية والاجتماعية، كما أنه يتضمن أحياناً جانب الفعل الإنساني وتتدخل فيه الإدارة بينما التكيف يرتبط بالمسايرة ويتصف التوافق بالتدرج على خط متصل ليس فيه قطع إضافة إلى كونه لا يختلف باختلاف قدرات الإنسان وثقافته (بوعطيط. 2016. ص 74).

ويجب أن نفرق بين التكيف والتوافق، فالتوافق ينطوي على وظيفة أساسية هي تحقيق التوازن مع البيئة بمعناها الشامل الكلي، وأما التكيف فهو لا يعدو عن كونه مجرد تكيف مادي فيزيائي مع البيئة.

ويفضل استخدام لفظ التكيف للدلالة على التكيف البيولوجي أو الفيسيولوجي للكائن الحي أن يتكيف لبيئته، بينما يقصر لفظ التوافق للدلالة على التكيف الاجتماعي بوجه عام.

ويبدو أن استخدام لفظ التوافق أنسب بالنسبة للإنسان الذي يتأقلم لظروف البيئة الطبيعية والظروف الاجتماعية، فالإنسان لديه القدرة على أن يغير ويعدل من سلوكه عندما يواجه مشكلة في بيئته الاجتماعية أو يغير من سلوك أفراد الجماعة، وذلك حتى يحقق الانسجام والتواءم مع أفراد جماعته. (الشافعي. 2002. ص 12).

ويبدو أن استخدام لفظ التوافق أنسب بالنسبة للإنسان الذي يتأقلم لظروف البيئة الطبيعية والظروف الاجتماعية، فالإنسان لديه القدرة على أن يغير ويعدل سلوكه عندما يواجه مشكلة في

بيئته الإجتماعية أو يغير من سلوك أفراد الجماعة، وذلك حتى يحقق الإنسجام والتوائم مع أفراد جماعته.

ونتيجة لذلك أصبح مفهوم التوافق عند إستخدامه لتفسير السلوك الإجتماعي أكثر إتساعا وصارت له تصنيفات شتى، حيث تعبر عن مستوى من مستويات حياة الفرد، فيقال التوافق الشخصي، التوافق الإجتماعي والتوافق المهني والتوافق الدراسي، وقد يعرف المفهوم بالإضافة إلى نمط الاستجابة التي يقوم بها الفرد في المواقف التي تواجهه فيقال التوافق السوي والتوافق المرضي. (الشافعي. 2002 .ص12).

II. التوافق المهني:

1. تعريف التوافق المهني:

تعريف "محمد سلامة غباري": التوافق المهني ذلك التكيف السليم مع ظروف العمل أو الظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي بما يشعر العامل بأنه راضي عن نفسه وعديم الشكوى، مما يساعده على الإنتاج كما وكيفا (شريبط. 2017. ص 50).

ويعرفه "هيجان" على انه: العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من اجل التكيف والانسجام بينه وبين المهنة التي يقوم بها (شريبط. 2017. ص 50).

يعرفه "نكية عبد القادر" بأنه: قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه، كما يتضمن قدرة الفرد على التوائم مع البيئة الاجتماعية من جميع النواحي (بلخياطي و آخرون. 2018. ص 30).

أما "أركوف" فيعرف التوافق المهني على أنه: نضج مهني يتمثل في المحافظة على النظام من قبل الفرد ورضاه على مهنته وتنمية دوافعه نحو المهنة والنجاح لكي يشعر بالسعادة والإطمئنان.

وعرفه "كرانبرج GRAUNBERG" على أنه: الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته فيصبح الفرد مهتما بها ويتفاعل معها (رياش و آخرون. 2017. ص 12).

يتضح من التعريفات السابقة للتوافق المهني أن هناك إتفاقا واضحا بين العلماء في تعريف مصطلح التوافق المهني، حيث نستنتج أنها تشير إلى العديد من العوامل ومنها ما يعود إلى الفرد ذاته، رضاه عن عمله والذي ينعكس على نجاحه المهني، ومنها ما يعود إلى أهمية تكوين العلاقات المرضية بين المرء وبيئته، وبين مجتمع عمله.

2. العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

هناك العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال التي أكدت على وجود عوامل عديدة ومتعددة التي تؤثر على مستوى التوافق المهني للعامل والتي سوف نذكر منها:

1.2. العوامل الداخلية: وهي العوامل التي تتعلق بداخل الفرد أي ذاته مثل: الجنس، السن، الخبرة، القدرات الجسمية والميول وغيرها.

2.2. الصحة الجسمية: وهي مستوى اللياقة البدنية التي يتمتع بها العامل لمواجهة ظروف العمل، حيث أن للمرض تأثير سلبي على عملية التوافق المهني فهو يسبب التوتر، القلق والضغط النفسية.

3.2. المرونة: يقصد بها مدى إستجابة الفرد مع مختلف المواقف الطارئة على مستوى بيئة عمله من اجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين متطلبات شغله، فكلما كان العامل مرنا كلما كان توافقه أسهل وأسرع (موفق. 2022. صفحة 504).

4.2. الرضا والمميزات المالية: بحيث ان الرضا عن راتب العمل يعتبر من العوامل المتصلة بالرضا المهني.

5.2. الحراك المهني: ونقصد بها إنتقال الفرد العامل الى رتبة اعلى وبالتالي يحصل العامل على زيادة الراتب والمزايا المادية والمعنوية.

6.2. العلاقات الانسانية: ان العلاقات الانسانية تعتبر من المتغيرات المهمة التي تؤثر على التوافق المهني للموظف، فكلما كانت العلاقات بين الموظفين جيدة اثر ذلك ايجابيا على التوافق في العمل والعكس صحيح (مماظلة. 2017. ص 144).

3. مظاهر التوافق المهني:

1.3. التوافق السلبي: ويتم بتقبل واقع مرفوض لا يمكن التغيير من طرف الفرد، مثل عدم رضايته بطريقة تعامل المدير مع الموظفين أو عدم توافقه مع طبيعة العمل.

2.3. التوافق الايجابي: ويتم بالاعتماد على فاعلية الفرد بقيامه بتكوين علاقات اتساق مع البيئة من خلال اكتساب مهارات جديدة.

وعليه يجب على الفرد أن يتقبل المهنة التي يعمل فيها ليكون توافقه ايجابيا ويتكيف معها، وعلى الإدارة خلق الظروف المريحة والملائمة لذلك (نقاز. 2013. ص 327).

3.3. إمتلاك ذهنية وليس وظيفة فحسب: إن الموظف الذي يشعر بأن وظيفته تشكل حجر الأساس لمسيرة مهنية طويلة تعود عليه بالربح والمكافآت يكون أكثر حماسا لتقديم ما لديه، فالفرد الذي تكون له مهنة دائمة ومضمونة يكون مطمئنا حيال مستقبله عكس الذي يعمل بوظيفة محدودة لمدة أيام أو يوم فقط يكون غير مطمئن ولا يشعر بالحماس لتقديم أفضل ما لديه، وبالتالي فالموظف في مهنة دائمة يعمل على تحقيق أعلى ربح ممكن لشركته التي يتمنى لها النجاح دائما (البارودي. 2015. ص 41).

4.3. الشعور بأنه جزء من مشروع كبير: إن اعتماد خطة للعطاء وسيلة فعالة تعتمد عليها الشركات للحفاظ على الشركات، إذ أن شعور العمال بالانتماء للشركة وإدراكهم أنهم مهمين لديها وجزء لا يتجزأ منها يكسبهم الشعور بالاعتزاز والفخر، وبالتالي التزامهم بالعمل وتأديته كما ينبغي مع شعورهم بالرضا نحو ذلك (البارودي. 2015. ص 41).

5.3. الإعتراف بجهود الموظف ومكافأته: حيث أن كلمة بسيطة من المدح والشكر مقابل تقديم عملا جيدا من طرف الموظف، يمكن أن يضع العجائب من رفع معنوياته فالشركات التي تعترف بجهود موظفيها تكون قد قضت على الأسباب الأساسية لترك الموظفين لعملهم، بل بالعكس فذلك سوف يكسبهم الثقة والشعور بالفخر والرضا كونهم ينتمون إلى المكان الذين يعملون فيه (البارودي. 2015. ص 42).

5.4. الرضا عن العمل و يتمثل في الرضا عن الزملاء و المشرفين و الأجر و كل متغيرات بيئة العمل. فإنه يعكس رضا العامل عن العمل و عن مكونات بيئة العمل، و يصور حقيقة علاقات العامل بزملاء العمل ووجهة نظره في رؤسائه أو المشرفين عليه و أجره لمركزه في العمل.(بلهي.2021. ص 1135).

5.5. الإرضاء: يتضح من إنتاجية العامل ومن الطريقة التي ينظر إليها المشرف وزملائه والمؤسسة التي يعمل بها، كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره عن عمله وعدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن (بلهي. 2021. ص 1136).

4. النظريات المفسرة لمفهوم التوافق المهني:

1.4. نظرية سوبر (SUFER 1972): يؤكد سوبر في نظرية النمو المهني على أن مفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة النمو والإقْداء بالناجحين، كما أن الفرد يصبح أكثر كفاءة في العمل الذي يتلاءم مع ميوله وذلك عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني (موفق وآخرون. 2022. ص 505).

2.4. نظرية "لاندي LUNDY" (1978): تكون الفكرة الأساسية في هذه النظرية في تفسيرها للتوافق المهني على دور العمليات الفيزيولوجية في الحفاظ على حالة وجدانية متزنة، أي أن السبب الرئيسي في الحب والرضا على المهنة هو سبب فيزيولوجي، كما تفترض هذه النظرية أيضا أن رضا وحب الفرد لمهنته لن يبقى على حاله وسوف يتغير حتى وإن لم يغير مهنته. كما اقترح "لاندي" آليات ووسائل تساعد الأفراد على الحفاظ على حالة وجدانية متزنة، حيث يعتقد أن هذه الآليات تلعب دورا كبيرا في الرضا المهني.

تركز هذه النظرية على أن التوافق مع المهنة على العوامل الوجدانية وإن نجاح الفرد في عمله يرتبط بمدى صحة هذه العمليات (لفزة وآخرون. 2022. ص 405).

3.4. نظرية الإنجاز "مكلياند" 1967 (ACHIEVEMENT EHERRY): اقترح "مكلياند

MECLELLAND" 1967 نظرية في العمل اسمها نظرية الانجاز، حيث يعتقد بان العمل

في المنظمة يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات هي:

أ. إلى القوة **THE NEED FOR POWER**: حيث يرى أن الأفراد الذين تكون لديهم رغبة

شديدة للقوة POWER يرون في المنظمة فرصة لكسب القوة، ووفقا لهذه النظرية فان هؤلاء

الأشخاص يندفعون وراء المهام التي توفر لهم الفرصة لكسب القوة.

ب. الحاجة للإنجاز **THE NEED FOR ACHIEVEMENT**: حيث يرى أن الأشخاص

الذين يكونون في أمس الحاجة للإنجاز يرون في الالتحاق بالمنظمة فرصة لحل مشكلات

التحدي والتفوق.

ت. الحاجة للإندماج والألفة **THE NEED FOR AFFILIATION**: الأفراد الذين لديهم

حاجة شديدة للإندماج وتكوين صداقات جديدة فإنهم يرون أن في الالتحاق بالعمل فرصة

لذلك، ومثل هؤلاء الأفراد يفضلون المهام التي تتطلب إلتفاح مع زملاء العمل (المشعان.

1994. ص 229).

4.4. نظرية المساواة، التساوي: قدمت هذه النظرية من قبل آدمز 1963-1965 ADMA،

وتذهب أن الرضا المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد في العمل وبين ما

يحصل عليه مقابل ذلك، أي بمعنى وجود توازن بين الدخل المعيشي للفرد وطبيعة العمل الذي

يقوم به، فإذا تحقق التوازن بين العائد الذي يحصل عليه مقابل ما يقدمه من مجهود يشعر

العامل بالرضا، أما إذا رأى العامل وجود توازن بين العائد والجهد المبذول فان ذلك يخلق حالة

عدم الشعور بعدم الرضا (المشعان. 1994. ص 230).

5.4. نظرية العاملين لفريدريك هرزبرغ: قدم هرزبرغ 1959 والتي ركز فيها على دور العمل

وظروفه في حياة الأفراد العاملين والتي صنفها إلى مجموعتين:

أ. العوامل الدافعة: هي العوامل التي تزود الأفراد بالدافعية وتشمل:

- الرضا في حالة الشعور بالانجاز.
- إمكانية التقدم في الوظيفة.

• المسؤولية التي ترافق العمل ومدى سيطرة الشخص على وظيفته والتحكم بها.

ب. العوامل الوقائية: يمكننا اعتبارها عوامل خارجية لأنها تنشأ خارج نطاق العمل المباشرة

المتعلق بالوظيفة التي يتم انجازها ويطلق عليه أيضا بـ "العوامل الصحية"، وتتمثل في:

- أسلوب الإشراف الفني.
- الراتب من حيث كفايته.
- العلاقات الاجتماعية مع المشرف والزملاء (منيف. 2018. ص 38).

5. سوء التوافق المهني:

مفهوم سوء التوافق المهني: هو الوجه السلبي لعملية التوافق، يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم أو لظروف شخصيتهم مما يجعلهم غير راضيين عنها (القاسم. 2000. ص 52).

ومما يجب تأكيده أن سوء التوافق في مجال معين يكون له صده وأثره في جميع المجالات الأخرى، وبهذا فإن سوء التوافق المهني للفرد يؤدي إلى سوء توافقه الاقتصادي والاجتماعي وغيرها من المجالات المختلفة، فنقص العمل يؤدي إلى صراع نفسي وهذا الأخير ينقص قدرة الفرد على العمل ويفسد علاقاته الاجتماعية (فتحي. 2010. ص 244).

يمثل سوء التوافق المهني الوجه السلبي لعملية التوافق المهني، حيث أنه يمثل نمط سلوكي يوضح عجز العاملين عن التلاؤم والتكيف السليم لظروف العمل.

وقد عرف "عبيد 2012" سوء التوافق المهني بأنه عجز الموظف عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية الأمر الذي يجعله غير راض عن عمله وغير

مرضي عنه، وبأنه فشل الفرد في التكيف مع المناخ المهني الذي يتواجد فيه الموظف نظرا لظروف داخلية تابعة من الفرد (بدرية. 2016. ص 17).

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن سوء التوافق المهني هو عدم قدرة الفرد على التكيف السليم مع بيئة العمل وظروفها، مما يترتب عن ذلك صراع نفسي، وهذا الأخير يسبب في نقص قدرة الفرد على تكوين علاقات مع المجتمع وعدم الاستقرار في مختلف المجالات.

6. مظاهر سوء التوافق المهني:

1.6. المظاهر المتعلقة بالعامل: هناك العديد من مظاهر سوء التوافق المهني، نذكر عددا منها:

- قلة إنتاج العامل.
- الاستخدام السيئ للأدوات والمواد الخاصة بالعمل، وقد يسرق العامل منها.
- كثرة التغيب عن العمل بدون عذر، والتنقل من عمل لآخر.
- اللامبالاة والكسل.
- الإسراف في الشكوى.
- عدم الخضوع لقوانين العمل.
- تحريض الزملاء على الشكوى من نظام العمل والتذمر.
- الخروج من العمل قبل الوقت (فحجان. 2010. ص 22).

2.6. المظاهر المتعلقة بالمدير:

- عدم تمكن المدير عن توجيه عملائه للإتفاق مع رأيه دون عنف.
- عجز الرئيس عن تقبل النقد من طرف عملائه.
- قسوة الرئيس في الأمور البسيطة التافهة وتهاونه مع المواقف التي تستدعي الشدة.
- عدم حل الرئيس لمطالب ومشاكل العمال.

– عدم اعترافه بأخطائه ونسبها إلى غيره (فحجان. 2010. ص 236).

3.6. نوع العمل: يؤثر نوع العمل على مستوى الرضا الوظيفي لأنه يعتبر الأساس، حيث انه يوجد متطلبات حتى يتحقق الرضا الوظيفي كقوانين العمل، درجة ومستوى المخاطر والزملاء في العمل حيث أن علاقة العامل مع زملاءه تؤثر في نسبة رضاه لعمله.

ولهذا يجب الإشارة إلى نوع العمل الذي لا يتناسب مع طبيعة مؤهلات العامل، إضافة إلى أن نوع العمل لا يوفر للفرد الشعور بالرضا والأمن والاستقرار، حيث أن عملهم يكون مرتبط بمدة محدودة قد تنتهي في أي وقت، كل هذه الأمور تجعل الفرد غير مطمئن في عمله وقليل الانجاز، الأمر الذي يؤدي إلى سوء التوافق المهني لديه (بهمني. 2011. ص 57).

4.6. الأجر: حيث يعد الأجر احد العوامل وأكثرها تأثيرا على مستوى الرضا المهني، فالحصول على راتب جيد ومرضي هو أساس الدافعية والتدعيم لمواصلة العمل بصفة جيدة ومرضية، كما أن الإشباع والرضا يأتي من العائد الذي يرضي العامل وعكس ذلك يؤدي إلى عدم رضا الفرد، وبالتالي لا يقوم بواجباته بشكل مرضي وفي كثير من الأحيان يؤدي إلى ترك العامل لمهنته والبحث عن مهنة أخرى.

حتى وان كان الراتب والأعمال متفق عليها منذ بداية العمل إلا أن ظروف الحياة والتغيرات الحادثة في مستوى المعيشة يجعل من الضروري البحث عن مصدر آخر يعوض ويلبي حاجات الفرد اليومية (بهمني. 2011. ص 57-58).

5.6. الإضراب: وهو توقف العمال عن العمل بهدف تحقيق مطالبهم وإشباع حاجاتهم، حيث أن كثرة الإضرابات هو مؤشر وعلامة على عدم سد العمل لحاجات العمال وعدم رضاهم عن العمل والعكس صحيح، فكلما كانت الإضرابات قليلة كان ذلك دليلا على رضاهم الوظيفي.

6.6. الغياب: حيث أن الغياب يعتبر مظهرا لسوء التوافق المهني ومن هنا على المدراء مراجعة الرضا المهني من حين لآخر عن طريق إجراء الدراسات الدورية والاتصال المباشر

لموظفيهم، لأن هذا ما يؤدي إلى حدوث تحسين في إحساس العمال بإهتمام الإدارة بهم (منيف. 2018. ص 63-64).

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل إتحاح أن التوافق المهني عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية الاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد والبيئة. فالفرد دوافع يسعى لإشباعها حيث أنه يحاول التكيف والتوائم مع البيئة المادية والاجتماعية والمهنية، والتوافق مع ذاته والآخرين ويتحقق الفرد التوافق اكتفي بالتكيف السليم للفرد في مجال عمله، والقدرة على مواجهة المشاكل والصعوبات التي تعيقه في مهنته.



الفصل الرابع:

معلم التربية

الخاصة

الفصل الرابع: معلم التربية الخاصة

تمهيد

1. مفهوم التربية الخاصة
2. تعريف الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
3. مفهوم معلم التربية الخاصة
4. إعداد معلم التربية الخاصة
5. خصائص معلم التربية الخاصة
6. كفايات معلم التربية الخاصة
7. الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر معلم التربية الخاصة محورا هاما في العملية التربوية لذوي الاحتياجات الخاصة، ولهذا فإن عملية اختياره جد صعبة لهذه المهنة، فهو يتولى مهام صعبة وشاقة لأنه يتعامل مع فئة تختلف عن العاديين وفئة حساسة تحتاج إلى جرأة وتكوين في التعامل معها.

وفي هذا الفصل سوف نتحدث عن موضوع معلم التربية الخاصة من خلال التطرق إلى مفهوم التربية الخاصة وعن الفئة التي تعني بها التربية الخاصة.

لننتقل بعدها إلى عنصر معلم التربية الخاصة وإعدادة وخصائصه وأخيرا كفاياته والضغط المهنية التي تواجهه.

1. مفهوم التربية الخاصة:

تعني التربية الخاصة ذلك النوع من التعليم الذي يتم تصميمه خصيصا لتلبية حاجيات الطفل ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يتطلب ذلك استخدام مواد خاصة واستراتيجيات تدريس معينة وبرامج خاصة أو أجهزة خدمات معينة، واستغلالها بالشكل المطلوب (دانيال و آخرون. 2018. 47).

التربية الخاصة هي مجموعة البرامج المتخصصة التي تقدم لفئات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك بهدف مساعدتهم في تنمية قدراتهم إلى أقصى مستوى ممكن، إضافة إلى مساعدتهم في تحقيق ذواتهم ومساعدتهم في التكيف (القمش و آخرون. 2014. ص 19).

وتعرف أيضا بأنها مجموعة من الخدمات الضرورية التي تمكن المعاقين من الاستفادة من برامج التعليم الخاص (الفردى)، وقد اشتملت فقرة (P1) من القانون رقم 142/94 الأمريكي على تعريف هذه الخدمات ومنها: (العلاج الطبيعي، الخدمات النفسية والإرشادية، العلاج النطقي، التدريب السمعي...) (الغريز. 2010. ص 26).

وتعرف التربية الخاصة من قبل المختصين بأنها الأساليب التعليمية الفردية المنظمة التي تتضمن وضعاً تعليمياً خاصاً، وأساليب تربوية وتعليمية خاصة وعلاجية تهدف إلى مساعدة الفرد المعاق في تحقيق الكفاية الذاتية والنجاح الأكاديمي، كما تضمن المشاركة الفعالة في المجتمع الكبير، وتوفير لهم فرصة المناسبة للنمو والتعلم واكتساب الإحترام والتقدير داخل المجتمع (الكبيسي و آخرون. 2010. ص 16).

والتربية الخاصة هي فرع من فروع التربية، يعني بتعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بطريقة تعالج الفروق الفردية بين الطلبة وتلبي احتياجاتهم الفردية.

ولا زالت تحظى باهتمام كبير في المجتمعات الإنسانية المعاصرة، فالمجلات والكتب والمؤتمرات العلمية والبرامج الجامعية والتشريعات السياسية وغيرها تهتم بتعليم وتأهيل ذوي

الاحتياجات الخاصة وتزداد بشكل كبير، وليس في الدول المتقدمة فقط وإنما في الدول الأقل نمواً أيضاً (المولى. 2016. ص 74-75).

2. تعريف الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة:

هم الأفراد الذين ينحرفون عن المستوى العادي أو المتوسط في بعض الخصائص أو جانب ما أو أكثر من الجوانب الشخصية إلى الدرجة التي تحتم احتياجاتهم إلى خدمات خاصة تختلف عن أقرانهم العاديين، وذلك لمساعدتهم على تحقيق أقصى ما يمكن من النمو والتوافق (القريطي. 2012. ص 32).

وهو مصطلح يمتد على خط متصل بين التوافق والإعاقة يتخلله المشكلات التعليمية والاضطرابات المختلفة، وليس معنى ذلك أنهم جميعاً ينتمون إلى صفة موحدة والفارق بينهما في الدرجة إنما المقصود أنهم جميعاً يشتركون في عدة أمور وهي:

الأول: يحتاجون إلى الرعاية الخاصة والبرامج التربوية والتعليمية التي تختلف عن الآخرين.

الثاني: هناك نوع من الصلة التي ترتبط ببعضهم البعض تتمثل في الأسباب الآمنة وراء الإعاقة، فمعظم حالاتهم ترجع لأسباب وراثية.

الثالث: إن الاختلاف بين خصائص الأطفال العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة ليس اختلاف النوع ولكنه اختلاف في الدرجة، فالمتخلفون عقلياً مثلاً يذكرون ويدركون كالعاديين ولكن لمستوى أقل وأبطأ منهم.

وهم الأطفال الذين ينحرفون عن المتوسط الحسابي، أي الذين يختلفون عن أكثرية الأطفال، حيث يشمل هذه الفئة الأطفال منخفضي الذكاء باعتبار أن معظم الأطفال متوسطي الذكاء، وتشمل هذه الفئة أيضاً الأطفال ذوي الإعاقات الحسية، العقلية والجسمية (إسماعيل. 2014. ص 13).

وعلى هذا يمكننا القول أن فئات ذوي الاحتياجات الخاصة هم الأفراد الذين أدائهم منخفض بشكل واضح عن أقرانهم العاديين في الصفات الحسية، العقلية والتحصيل الدراسي (الشريف. 2011. ص 20).

3. مفهوم معلم التربية الخاصة:

هم المعلمون الذين يقومون بالتعليم في مؤسسات التربية الخاصة، ويقومون بتنفيذ الخطط الفردية والجماعية من خلال وضع أهداف تربوية وتسخير البيئة التعليمية في سبيل تحقيق هذه الأهداف (عبد المحسن. 2020. ص 821).

وهو الشخص المؤهل في التربية الخاصة ويشترك بصورة مباشرة في تدريس التلاميذ الغير العاديين (الحاج. 2010. ص 199).

معلم التربية الخاصة هو مدرس يختص في مجال التربية الخاصة، ويساهم في تدريس التلاميذ ذوي الفئات الخاصة، وهو معلم يتخرج من الأقسام المتخصصة في مجال التربية الخاصة في لكليات المعلمين، يكون حاصلًا على درجة البكالوريا أو الشهادة، وهو مؤهل خصيصًا للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة ولديه خبرة عامة في مجالات الكشف وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

فمعلم التربية الخاصة هو الذي أعد إعدادًا خاصًا ليقوم بتدريس ذوي الاحتياجات الخاصة بطرق تعليمية خاصة بهم، حيث يدرس المعلم الخاص بهذه الفئة مختلف الطرق والاستراتيجيات التي تساهم وتساعد على التعامل الصحيح مع هذه الفئة (القشاعلة. 2015. ص 27-28).

بناءً على هذه التعريفات يتضح لنا أن معلم التربية الخاصة هو المعلم المؤهل في مجال التربية الخاصة، الذي يقوم بتدريس ذوي الاحتياجات الخاصة وبتنفيذ الخطط الفردية والجماعية من خلال وضع الأهداف التربوية وتحقيقها.

4. إعداد معلم التربية الخاصة:

إن إعداد معلم التربية الخاصة في غاية الأهمية، لذا يجب إعداده بشكل يؤهله للتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، ووفقاً لذلك فإن برامج الإعداد تركز على:

1.4. الإعداد الأكاديمي:

يقصد به الإعداد المتخصص في مجال التربية الخاصة، يكون عن طريق تزويد المعلم بالقدر الكافي من المادة العلمية لإكسابها المعلومات والمعارف المناسبة في التعامل وتربية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

حيث يتوقف الإعداد الأكاديمي لمعلم التربية على الاسترشاد بالمعايير الأكاديمية التي تتسق مع أهداف المجتمع وثقافته وسياسته وحاجات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث إهتمت الكثير من الدول سواء كانت عربية أم أجنبية بعملية إعداد معلم التربية الخاصة لدورهم المهم في تربية وتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يمكن تحديد أهداف الإعداد الأكاديمي لمعلم التربية الخاصة في النقاط الآتية:

- الترغيب بالاهتمام بالعمل في مؤسسات التربية الخاصة.
- بناء شخصية الطفل وتقبله لنفسه.
- التمكن من تطوير مهارة التواصل لدى الطفل المعاق بين أسرته ومجتمعه.
- تقديم أفضل الرعاية للطفل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- التمكن من تدريب الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة على المهارات الحياتية.
- تقديم برامج خاصة تتناسب مع حاجيات الطفل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- وضع البرامج المختلفة المتعلقة بمناهج إعداد المعاق للحياة المجتمعية والمهنية.
- القدرة على إثراء الحصيلة اللغوية للطفل (زناتي. 2021. ص 461-462).

2.4. الإعداد الثقافي:

يعتبر الإعداد الثقافي محورا هاما من محاور إعداد معلم التربية الخاصة قبل الخدمة، حيث يهدف إلى إمداد المعلم بالثقافة العصرية التي تمكنه من الوقوف على العناصر الثقافية السائدة في المجتمع المحلي، والتعرف على ثقافة المجتمع العالمي من حوله والثقافة الخاصة في مجال التخصص.

حيث يمكن تحديد أهداف الإعداد الثقافي لمعلم التربية الخاصة في النقاط التالية:

- زيادة الوعي الثقافي حول الطبيعة المحلية للطفل.
- الاطلاع على التطور الفكري في مجالات التخصص المختلفة.
- تدريب المعلم على مهارات التعلم الذاتي ومواكبة التطورات المجتمعية.
- التدريب على حل المشكلات الاجتماعية في مجال التربية الخاصة مع جميع فئاته.
- مساعدة المعلم إلى الوصول لإدراك العلاقة التكاملية بين المواد الدراسية المختلفة لتحقيق أهداف التربية الخاصة، ولكي يتحقق ذلك يجب أن يكون الإعداد الثقافي للمعلم متطور ويتناسب مع التغيرات الطارئة في المجتمع (زناتي. 2021. ص 464).

3.4. الإعداد المهني: هو الذي يهتم بوضع الأسس النظرية التي تمكن الطالب المعلم في

موضع الممارسة الفعلية، التي تمكنه من اكتساب المهارات اللازمة لقيامه بمهنة التدريس.

وهو عبارة عن تدريب ميداني للمعلم، يكتسب من خلاله الخبرة اللازمة التي تعينه على التعامل مع فئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

فالتعرف على هذه الفئة والتعامل معهم قبل البدء في المهنة يكسب المعلم مهارات وفنون التعامل مع المواقف المختلفة التي سيتعرض لها مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

وتوجد بعض المشاكل التي تعاني منها برامج إعداد معلم التربية الخاصة منها:

- ضعف إمداد البرنامج بالمعدات والأدوات اللازمة والضرورية للتدريب.
- نقص وقصور في تحديد أهداف البرنامج.

• المواد التي يتضمنها برنامج التدريب لم تعطي النتائج المرجوة منها، إذ لم يقد على تدريسها مدربون ذوي كفاءة مهنية عالية.

• قلة عرض البرنامج على تقييم موضوعي ومنظم لتحديد جوانب القصور في عملية إعداد المدربين (زكريا محمد. 2022. ص 720).

4.4. مهارة التقييم: على معلم التربية الخاصة أن يكتسب مهارة التقييم التي تشمل اشتقاق البيانات المستمدة من التقييم المناسب لكل حالة من حالات الطلاب، وفي إحداث عملية التكامل بين هذه البيانات التي يتم الحصول عليها من خلال المقبلات، أو تطبيق الاختيارات والمقاييس التي تقيس قدرات ومستوى الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة واستعداداتهم، واهتماماتهم، شخصياتهم، اتجاهاتهم وتحصيلهم الأكاديمي.

مما يتطلب من معلم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة امتلاك المهارات المختلفة التي تساعد في تقييم وتفسير النتائج مثل تفسير الاختيارات وتقييمها وتطبيقها، ومن ثم فإن هذا يتطلب مجموعة من مهارات التقييم الفرعية لدى المعلم مثل القدرة على:

• استخدام الأدوات اللازمة في التعرف على الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

• تشخيص احتياجات الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة القائمة على أدوات التقييم المختلفة.

• استخدام البيانات المتوفرة بطريقة ملائمة.

• تحديد المواقف التي تحتاج إلى خبرات خاصة (ناصر و آخرون. 2016. ص 06).

5.4. مهارة الإرشاد: يجب على معلم التربية الخاصة أن تكون لديه مهارة الإرشاد، وهي القدرة

على القيام بعمليات التأمل الذاتي وتوضيح المفاهيم الذاتية واتخاذ القرارات وحل المشكلات.

وحتى يتسنى له القيام بهذا العمل فإن من الضرورة توفر مجموعة من المهارات المهنية

مثل القدرة على:

• فهم شخصية الطلاب وكذلك ديناميكيات السلوك الفردية لديهم.

• التعاطف والاحترام المتبادل بين المعلم والطفل ذوي الاحتياجات الخاصة.

- بناء علاقة قائمة على الثقة مع الطفل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تطبيق تقنيات الإرشاد الفردي والجماعي.
- تلبية احتياجات ورغبات الأطفال ذوي الفئة الخاصة.
- مساعدة الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في حل مشاكلهم الشخصية والحد منها، والعمل على كيفية استغلال وقت الفراغ لديهم (ناصر و آخرون. 2016. ص 08).

5. خصائص معلم التربية الخاصة:

تشير ليزا (2010) أن خصائص معلم التربية الخاصة هي:

1. أن يكون المعلم مرتباً من حيث حفظ الأوراق والملفات وتنظيم أعماله.
2. أن يدير الوقت بشكل ايجابي حتى يستطيع إكمال الأعمال المخطط لها للتلاميذ.
3. مهارات الاتصال من خلال تفاعله مع الطلاب وأولياءهم وزملائه في العمل.
4. التعاطف، فعلى المعلم فهم عواطف وأحاسيس طلبته وأولياء أمورهم فهذه الأمور تساعد على تحقيق الأهداف التربوية التي خطط لها.
5. الإبداع، فعلى معلم التربية الخاصة الإبداع والابتكار للتمكن من تعليم بعض الأشياء التي تحتاج لطرق خاصة لفهمها، فعندما يبتكر طرقاً للتعليم يجلب انتباه طلابه ويساعدهم على الاستيعاب بسهولة.
6. الصبر، على معلم التربية الخاصة التحلي بالصبر ليتعامل مع المواقف المختلفة بكل هدوء وعدم تعصب، وإيجاد الطرق المناسبة لحل المشكلة حسب كل حالة.
7. أن يكون متمكناً من المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها.
8. على معرفة جيدة بخصائص المرحلة التي سيدرس فيها، حيث أن لكل مرحلة عمرية أساليبها الخاصة.
9. محبا للطلبة وذو علاقة اجتماعية جيدة معهم.
10. ملتزماً بأخلاقيات المهنة.

11. ذو مظهر لائق لأنه قدوة للتلاميذ (النمر و آخرون، 2010، ص 67).

6. كفايات معلم التربية الخاصة:

1.6. الكفاية العلمية: من مهام معلم ذوي صعوبات التعلم الأساسية أن يساعد الطلاب على اكتساب المعلومات التي إفتقدوها في مهارات المادة التي يواجه فيها هؤلاء الطلاب صعوبات في تعلمها أبقتهم على مر السنوات في صفوفهم دون تقدم واضح ولموس، حيث انه من المفترض أن يكون المعلم ملما بتلك المعلومات بشكل صحيح وواضح، ففاقد الشيء لا يعطيه ولا يمكن أن يقدم المعلم للطالب معلومة بشكل سليم أن لم يكن مستوعبا لها ومدركا لأهميتها (المياح. 2010. ص 62).

2.6. كفايات أدائية تدريسية:

- تطوير وتكييف منهج مناسب لاحتياجات الطفل.
- تهيئة الجو النفسي الملائم واستشارة دافعية الطلاب.
- تقديم المادة العلمية بأسلوب مشوق وجذاب.
- ربط موضوعات الدروس ببيئة الطفل والعالم خارج المدرسة.
- مراعاة الفروق الفردية داخل الصف.
- اتقان أساليب التدريس الفردي التعاوني وضمن مجموعات صغيرة.
- استخدام أساليب التعزيز المناسبة وغيرها من أساليب تعديل السلوك بطريقة صحيحة.
- تقييم قدرات الطفل الأكاديمية ومهاراته التواصلية اليدوية بما في ذلك المهارات التعبيرية والاستقلالية.

• تقييم السلوك الانفعالي والاجتماعي للطلاب.

• العمل على تنمية وتطوير المهارات اللغوية للطلاب (القريطي. 2014. ص 121).

3.6. كفايات شخصية:

- حسن المظهر العام.

- الثقة بالنفس وتحمل المسؤولية.
- الاتزان الانفعالي والوعي بالذات.
- الحيوية والنشاط والايجابية والتحمس.
- تقبل النقد والتوجيه.
- العدالة وعدم التمييز بين الطلاب.
- تفهم مشاعر الآخرين والتعاطف معهم.
- القدرة على مواجهة الظروف الطارئة (القيطي. 2014. ص 120).

4.6. الكفاية المهنية:

- تحديد الأهداف السلوكية لكل طالب حسب إعاقته.
- الإسهام في بناء برامج خاصة المتطلبة حسب قدرات الطفل.
- استخدام طرائق التدريس الخاصة المناسبة لكل معاق.
- تقديم المهمات التعليمية للطفل بشكل فردي.
- استخدام الأساليب المختلفة في تشخيص حالات الإعاقة.
- تدريب الطفل على تقبل نفسه وذاته.
- العمل على تطوير روح الاستقلالية للطفل ذوي الإحتياجات الخاصة.
- تبادل الآراء مع الزملاء المعلمين في المصادر المتنوعة التي تتعلق بنمو الأطفال ذوي الإحتياجات الخاصة (الدهمسي. 2006. ص 18-19).

7. الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة:

إهتمت العديد من الدراسات بالكشف عن مصادر ضغوط معلم التربية الخاصة، وفيما يلي تلخيص موجز لأهم المصادر الضاغطة التي تواجه المعلم كما كشفتها هذه الدراسات.

1.7. علاقة المعلم بالطلاب المعاقين:

يختلف الأطفال المعاقين عن الأطفال العاديين من حيث حساسية المشاعر والحاجة إلى المشاركة الوجدانية وتقبل الآخرين باعتبارهم فئات خاصة، ولذلك فإن علاقة المعلم بهؤلاء الأطفال تتأثر بطبيعة الإعاقة ونوعها ومدى تقدمهم الدراسي، ودافعيتهم وحجم الإتصال بهم، والواقع أن كل هذه العوامل تمثل أحداثا ضاغطة تؤثر على طبيعة التفاعل بين معلم التربية الخاصة، وتلاميذه المعاقين.

2.7. علاقة المعلم بالزملاء في المهنة:

إن علاقة المعلم بزملائه المعلمين تنعكس في رضاه عن مهنته، فالعلاقات غير المناسبة التي تتسم بالبغض والمشاحنات تكون مصدرا لضيق المعلم وتوتره وعدم رضاه عن مهنته، وقد أشار كل من زابي وزابل (ZABEI & ZABEL 1981) إلى أن علاقة المعلم بزملائه من أهم مصادر الضغوط لدى المعلمين العاملين في مجال غير العاديين والتي يمكن أن تقود إلى ترك مهنتهم (دبيس.1997. ص 187).

النتيجة حيث مثل بعد سلوك التلاميذ المعاقين في دراسته المرتبة الثانية من حيث شدة الضغوط لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة. (دبيس.1997. ص 189).

3.7. المعوقات المتعلقة بإدارات المدارس:

عدم حرص الإدارات في المدارس على تحسين المناخ الدراسي الملائم لذوي الإحتياجات الخاصة والذي قد يكون سببه عدم إدراك إدارات المدارس لمفهوم وطبيعة هؤلاء الأطفال، كذلك انشغالهم بالجوانب الإدارية مما يؤدي إلى إهمال الجوانب الفنية والأكاديمية لذوي الإحتياجات الخاصة، وعدم تحفيز الإدارة المدرسية لمعلمي ذوي الإحتياجات الخاصة، وتجاهلها لإحتياجات هؤلاء المعلمين وأحيانا عدم تحقيق مطالبهم، وقد يكون بسبب المعوقات التي تتعلق بإدارات المدارس عدم وجود المتابعة الكافية من إدارات التعليم لإدارات المدارس.

4.7. المعوقات المتعلقة بالتجهيزات المكانية:

عدم توفر أجهزة الكترونية لذوي الاحتياجات الخاصة أو قلتها بحيث لا تلبى احتياجات التلاميذ، وكذلك عدم تدريب المعلمين على استخدام الأجهزة والوسائل التعليمية المناسبة واستخدام أجهزة الحواس السمعية والبصرية في التدريس وكذلك سوء تنظيم غرفة المصادر بالشكل الملائم تعيق تحقيق الأهداف المرجوة من برامج ذوي الإحتياجات الخاصة (أحمد و آخرون، 2018، صفحة 1543).

5.7. المعوقات المتعلقة بأولياء الأمور:

قصور إدراك أولياء الأمور لمفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة وخوفهم الكبير من مسمى التخصص مرجعيته باعتباره من فروع التربية الخاصة والتي تعامل للأسف بتحفظ كبير من قبل المجتمع بشكل عام والمنازل والأسر بشكل خاص، وعدم تقبل أولياء أمور لواقع أبنائهم مما يحرم أبنائهم من خدمات التربية الخاصة والبرامج التي وضعت للتعامل مع حالاتهم، بالإضافة إلى إهمالهم في متابعة أبنائهم في المنزل من خلال الواجبات التي تعطى لهم حسب خططهم الفردية في البرامج، وكذلك انقطاع أولياء الأمور عن البرنامج وعدم زيارتهم لغرض الاطلاع وتدارس المستجدات والاقتراحات بخصوص وضع أبنائهم في البرنامج (أحمد و آخرون، 2018، صفحة 1544).

6.7. إنخفاض دافعية التلاميذ:

يقصد بها انخفاض دافعية التلاميذ المعاقين للتحصيل الدراسي والتقدم البطيء الذي يحققونه على المستويين الأكاديمي والتربوي.

7.7. إجراءات ضبط الصف:

ويقصد بها الأساليب أو الطرق التي يستخدمها المعلم في ضبط سلوك التلاميذ المعاقين داخل الفصل حتى يمكنه من متابعة الشرح وإنجاز عمله.

8.7. زيادة أعداد التلاميذ:

ويقصد بها زيادة أعداد التلاميذ في الفصل عن الحد الذي يجعل من الصعب على المعلم السيطرة عليهم وضبط سلوكهم أو متابعتهم وتوجيههم تربويا (مزرارة. 2021. ص 455).

خلاصة الفصل:

باعتبار مهمة معلم التربية الخاصة صعبة وشاقة وتتطلب خبرة وكفاءة عالية فهو يتعرض لكثير من الضغوط خلال مزاولته لمهنته من بينها انخفاض دافعية التلاميذ التي تسبب الضغط لمعلم التربية الخاصة، وزيادة أعداد التلاميذ في حين يصعب للمعلم التحكم بهم، وأيضا علاقة المعلم بزملائه في المهنة فهذا ينعكس على رضاه في مهنته وقد تكون مصدرا للقلق للمعلم، حيث هذه الضغوط تؤثر على نفسية المعلم وأداءه خلال مزاولته لمهنته.

A decorative frame with intricate black and white scrollwork and floral patterns. The frame is square with rounded corners and a central rectangular cutout. The Arabic text is centered within this cutout.

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس:

الإجراءات

الميدانية للدراسة

الفصل الخامس: الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

1. المنهج المتبع

2. الدراسة الاستطلاعية

3. عينة الدراسة

4. حدود الدراسة

5. جمع البيانات

6. الأساليب الإحصائية

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الجانب التطبيقي أحد المراحل المهمة لكل بحث علمي فهو الدراسة الميدانية التي يتبعها الباحث بعد تحديده للجانب النظري.

ومن خلال هذا الجانب يتسنى للباحث كذلك الإجابة على التساؤلات والفروض المقترحة اعتمادا على مجموعة من الخطوات المتبعة والمتمثلة في اختيار المنهج المناسب، الدراسة الاستطلاعية.

سنعرض في هذا الفصل الإجراءات المنهجية المتبعة للدراسة الاستطلاعية وعينة الدراسة وخصائصها، وأخيرا أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1. المنهج المتبع:

كل بحث علمي يلائم منهجا يعتمد عليه، فالمنهج بمعناه العلمي هو البرنامج الذي يحدد مسبقا سلسلة من المعطيات من أجل القيام بها، وبذلك فإن المنهج يوحى باتجاه محدد المعالم ومتبع بانتظام في عملية ذهنية (عثماني. 2013. ص 147).

ونحن في دراستنا هذه الموسومة بـ "الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة" اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأنسب لهذه الدراسات حيث يقدم وصفا دقيقا لعلاقة الضغوط بالتوافق المهني، كما يمكننا عن طريقة معرفة الفروق بين هذه المتغيرات من خلال الأساليب الإحصائية المستخدمة.

2.1. تعريف المنهج الوصفي:

هو منهج من مناهج التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد أو فترة زمنية معلومة، حيث يقوم على وصف البيانات والخصائص المرتبطة بالظاهرة المدروسة، أي يهتم المنهج الوصفي بدراسة الظواهر والأحداث كما هي من حيث خصائصها وأشكالها والعوامل المؤثرة في ذلك كما يضع إجابات للتساؤلات التي يطرحها البحث والتي تبدأ ب: من أو كيف أو أين وغيرها.

فهو يدرس حاضر الظواهر والأحداث عن طريق وضعها مع جميع الجوانب والأبعاد، ويهدف لاستخلاص الحلول وتحديد الأسباب والعلاقات التي أدت إلى هذه الظواهر والأحداث وكذلك تحديد العلاقات مع بعضها والعوامل الخارجية المؤثرة بها للاستفادة منها في التنبؤ بمستقبل هذه الأحداث والظواهر (حناشي. 2022. ص 673).

2. الدراسة الاستطلاعية:

2.1. تعريف الدراسة الاستطلاعية:

هي الدراسات التي تهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي صياغة دقيقة تيسر التعمق في بحثها في مرحلة لاحقة.

حيث أنها بحوث تتناول موضوعات جديدة لم يتناولها باحث من قبل أو لا تتوفر عنها معلومات أو بيانات أو يجهل الباحث الكثير من جوانبها وأبعادها، وهي تهدف للكشف عن حلقات غامضة في التفكير الإنساني مما يساعد على التحليل والربط والتفسير العلمي (إبراهيم، 2000، ص 38).

2.2. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

1. تعرف الباحث على الظاهرة التي يرغب في دراستها، وجمع معلومات وبيانات عنها.
2. استطلاع الظروف التي يجري فيها البحث والتعرف على العقبات التي تقف في طريق إجرائه.

3. صياغة مشكلة البحث صياغة دقيقة تمهيدا لدراستها دراسة متعمقة.

4. التعرف على أهم الفروض التي يمكن إخضاعها للتحقيق العلمي وذلك باستنباطها من البيانات والمعطيات التي يقوم الباحث بتأملها.

5. توضيح مفاهيم المصطلحات العلمية وتحديد معانيها تحديدا دقيقا يمنع من الخلط بين ما هو متقارب منها (إبراهيم، 2000، ص 39).

2.3. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

لقد ساهمت الدراسة الاستطلاعية في تقديم لنا مجموعة من التسهيلات التي ساعدتنا في موضوع بحثنا منها:

- إيجاد العديد من المعلومات التي ساعدتنا في التعرف على الجوانب المختلفة لموضوع دراستنا.
- اختيار أدوات جمع البيانات ذات الصلة بالموضوع.
- فهم مشكلة البحث أكثر.
- اكتشاف الظروف التي يجرى فيها البحث.
- أما الصعوبات التي واجهتنا خلال قيامنا بالدراسة الاستطلاعية فتتمثل في:
 - صعوبة استرجاع المقاييس الموزعة.
 - رفض بعض المعلمين الإجابة على المقاييس.
 - عدم سماح بعض المؤسسات لنا بإجراء الدراسة فيها.
 - ضيق الوقت.

2.4. أدوات الدراسة الاستطلاعية:

- مقياس الضغوط المهنية لـ (منصوري 2010).
- مقياس التوافق المهني لـ (فحجان 2010).

2.5. إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

لقد قمنا بهذه الدراسة الاستطلاعية مرورا بمراحل عدة تمت على النحو التالي:
في بادئ الأمر قمنا بطلب الرخصة من الجامعة من أجل الحصول على الموافقة لإجراء الدراسة الميدانية.

ومن ثم قمنا بالذهاب إلى المركز النفسي البيداغوجي بتدمایت وقمنا بجولة استطلاعية قصيرة داخل المركز لتوزيع الاستبيانات على المعلمين، حيث تناقشنا معهم عن مشاكلهم التي تعرقل ممارستهم لمهنتهم أثناء تعاملهم مع مختلف الفئات الخاصة من التلاميذ الذين يدرسون بالمركز .

ولما انتهينا من توزيع المقاييس وجدنا صعوبة في استردادها من المعلمين فأحيانا ينسى المعلمون جلبها معهم، وأحيانا لم يجدوا الوقت للإجابة على الاستبيان، وفي بعض الأحيان يتغيب المعلمون وبالتالي لم نستطع استعادتها ف وقتها.

وبعد الانتهاء من جمع الاستبيانات التي وزعناها على 20 معلما من معلمي التربية الخاصة، قمنا بحساب الخصائص السيكومترية للمقاييس (الصدق والثبات).

بلغت قيم الارتباط بين البنود والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني ما بين (0.359 و0.887) مما يدل على أنها دالة عند مستوى دلالة (0.01 و0.05)، ومنه فالمقياس صادق. وبلغت قيمة معامل الفا لكرونباخ قدرت بـ (0.979) وهي قيمة عالية جدا، مما يدل على أن المقياس ثابت.

حيث تراوحت قيم الارتباط بين البنود والدرجة الكلية لمقياس الضغط تراوحت ما بين (0.398 و0.968) مما يدل على أنها دالة عند مستوى دلالة (0.01 و0.05)، ومنه فالمقياس صادق.

بحيث قدرت قيمة معامل الفا لكرونباخ بـ (0.791) وهي قيمة عالية جدا، مما يدل على أن المقياس ثابت.

وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس قمنا بتطبيقها على عينة الدراسة الأساسية.

3. عينة الدراسة:

1.3. تعريف العينة:

تعرف عينة البحث بأنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة، يتم اختيارها بطريقة مناسبة وإجراء الدراسة عليها، ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي (المحمودي، 2019، ص 160).

تم اختيار عينة قوامها 60 معلما ومعلمة بطريقة عشوائية بسيطة، أن هذا النوع من العينات يعطي لجميع أفراد مجتمع الدراسة نفس فرصة المشاركة.

2.3. خصائص العينة:

جدول رقم (1): يوضح أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
8,33 %	5	ذكر
91,66 %	55	أنثى
100 %	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب المعلمين وبنسبة 91 % إناث، وهذا يرجع إلى العدد الكبير للإناث بالمراكز النفسية البيداغوجية أكثر من الذكور.

جدول رقم (2): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة
15 %	9	اقل من 5 سنوات
55 %	30	5-10 سنوات
35 %	21	أكثر من 10 سنوات
100 %	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلب المعلمين تتراوح خبرتهم المهنية بين [5-10] سنوات وهذا بنسبة 50 % فيما جاء المعلمين الذين تفوق خبرتهم (10) سنوات في المرتبة

الثانية بسنة 35%، في حين حل المعلمون الذين تقل خبرتهم عن (5) سنوات في المرتبة الأخيرة بنسبة 15%، ويمكن إرجاع هذه النتائج ربما في قلة التوظيف في السنوات الأخيرة في هذا القطاع مما يفسر العدد الكبير من المعلمين ذوي الخبرة مقارنة بالجدد، كما يمكن إرجاع هذا أيضا إلى قلة المناصب الشاغرة وهذا يؤثر على توظيف مناصب جديدة.

4. حدود الدراسة:

1.4. الحدود المكانية:

أجريت هذه الدراسة ببعض المراكز نفسية البيداغوجية بولاية تيزي وزو والمتمثلة في: المركز النفسي البيداغوجي بتادمايت بوخالفة وواقنون، إضافة إلى مدرسة المعاقين سمعيا وبصريا ببوخالفة ولاية تيزي وزو.

2.4. الحدود الزمانية:

أجريت هذه الدراسة بداية من شهر مارس (2023) إلى غاية شهر جوان ن نفس السنة.

5. أدوات جمع البيانات:

اعتمدنا في هذه الدراسة لجمع البيانات على مقياس الضغوط المهنية من إعداد (منصوري 2010)، ومقياس التوافق المهني من إعداد (فحجان 2010).

1.5. مقياس الضغط المهني للمعلمين:

من إعداد منصوري مصطفى (2010)، مقنن على البيئة المحلية الجزائرية، يحتوي على

(50) فقرة موزعة على تسعة مصادر (محاور)، هي:

• **ظروف العمل:** ويحتوي على 10 فقرات هي:

1-14-18-22-32-38-40-43-46-48 صيغت كلها صياغة موجبة (رأي في اتجاه

خاصية الضغوط)

- **عبء العمل:** يحتوي على 5 فقرات هي: 6-9-15-27-39، صيغت كلها صياغة موجبة.
 - **صراع الدور:** يحتوي على 5 فقرات هي: 7-12-19-23-36، صيغت كلها صياغة موجبة.
 - **غموض الدور:** يحتوي على 5 فقرات، أربعة منها صيغت صياغة موجبة، وهي: 4-13-37-49 وفقرة واحدة صيغت صياغة سالبة (في عكس اتجاه خاصية الضغوط) هي الفقرة 24.
 - **العلاقة مع المدير:** يحتوي على 5 فقرات صيغت أربعة منها صياغة سالبة وهي: 20-25-30-44، في حين صيغت الفقرة رقم 3 صياغة موجبة.
 - **العلاقة مع التلاميذ:** ويحتوي على 5 فقرات صيغت كلها صياغة موجبة وهي: 5-26-28-33-41.
 - **العلاقة مع الزملاء:** ويحتوي على 5 فقرات، صيغت أربعة منها صياغة سالبة هي الفقرات رقم: 10-16-42-45، أما الفقرة 34 فقد صيغت صياغة موجبة.
 - **الإشراف التربوي:** يحتوي على 5 فقرات، صيغت 3 منها ثلاثة صياغة موجبة وهي الفقرات: 2-21-50، و فقرتان صيغتا صيغة سالبة هما: 8-17.
 - **النمو والترقية المهنية:** ويحتوي على 5 فقرات، صيغت أربعة منها صياغة موجبة وهي الفقرات: 11-29-35-47، وفقرة واحدة صيغت صياغة سالبة وهي الفقرة 31.
- أما بالنسبة لتقدير الدرجات، فقد تم تقدير كل فقرة على سلم رباعي: (أوافق بشدة - أوافق - أعارض - أعارض بشدة)، تتراوح تقديراتها من 4 درجات إلى درجة واحدة إذا صيغت الفقرة صياغة موجبة، في حين تتراوح تقديراتها من درجة واحدة إلى 4 درجات إذا كانت الفقرة سالبة، وتمثل الدرجة الكلية للمفحوص مستوى الضغط المهني لديه وفقا للمعيار الآتي:

درجة الضغط المهني	مستوى الضغط المهني
70-50	ضغط خفيف
100-75	ضغط متوسط
150-100	ضغط مرتفع
أكثر من 150	ضغط حاد

(عقون. 2012. ص 185)

2.5. مقياس التوافق المهني: قام فحجان (2010) بإعداد مقياس التوافق المهني، حيث تكونت محاور الأداة من (70) فقرة موزعة على خمس مجالات وهي طبيعة العمل، الحوافز المادية، الإدارة، جماعة العمل، الطلبة.

وبعد عرضها على المحكمين تم تعديل الأداة وحذف وتعديل بعض الفقرات لتكون من 58 فقرة في صورتها النهائية وتكونت الأداة من جزئين:

➤ **الجزء الأول:** اشتمل على المعلومات الديمغرافية اللازمة عن المستجيب وهي الجنس، ونوع الإعاقة التي يعمل معها المعلم، والمؤهل العلمي، والمرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة.

➤ **الجزء الثاني:** محور لقياس التوافق المهني لمعلمي مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت، وتكون من 58 فقرة.

وقد تم تحديد الاستجابات بخمس علامات وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي هي: أوافق بشدة وتأخذ العلامة 5، أوافق وتأخذ العلامة 4، ومحايد وتأخذ العلامة 3، ولا أوافق وتأخذ العلامة 2، ولا أوافق بشدة وتأخذ العلامة 1.

3.5. الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني:

قام (الصالح، 2015، ص 33) بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس، وللتحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة تم عرض أداة الدراسة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين، ثم قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية تكونت من (20) معلماً ومعلمة وفيما يلي توضيح نتائج الصدق والثبات للمقياس.

➤ صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقة الصدق الظاهري وذلك بعرضها على عدد من المحكمين والبالغ عددهم 10 محكمين، وقد طلب منهم تنقيح الاستبانة ومراجعتها من حيث درجة وضوح الفقرات، وجودة الصياغة اللغوية، ودرجة انتمائها للمجال الذي تقيسه، وتعديل، أو حذف أي فقرة يرى المحكمون أنها لا تحقق الهدف من الاستبانة.

وبعد ذلك جمعت البيانات من المحكمين وتم إعادة صياغتها وفق ما وافق عليه 80% من المحكمين، حيث استقرت غالبية آرائهم وفق ما يناسب قياس متغيرات الدراسة، حيث كان عدد الفقرات لمحور التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة في دولة الكويت 70 فقرة، وتم حذف 12 فقرة ليصبح مكوناً من 58 فقرة في صورته النهائية بعد التحكيم.

➤ الاتساق الداخلي:

تم التحقق من الاتساق الداخلي للاستبانة بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل عبارة مع الدرجة الكلية والجدول (3) يوضح هذه النتائج.

جدول رقم (03): معاملات ارتباط درجات فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية

الطبعة		جماعة العمل		الإدارة		الحوافز المادية		طبيعة العمل	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.717**	45	.850**	39	.478*	26	.553*	18	.773*	1
.552*	46	.770**	40	.575**	27	.687**	19	.696**	2
.715**	47	.563**	41	.527*	28	.597**	20	.625**	3
.654**	48	.789**	42	.503*	29	.634**	21	.546*	4
.474*	49	.783**	43	.641**	30	.563**	22	.610*	5
.759	50	.741**	44	.741**	31	.491*	23	.453*	6
.498*	51			.618**	32	.532*	24	.655**	7
.818**	52			.561*	33	.595**	25	.654**	8
.748**	53			.613**	34			.503*	9
.756**	54			.818**	35			.716**	10
.595**	55			.842**	36			.502*	11
.447*	56			.666**	37			.521*	12
.697**	57			.606**	38			.664**	13
.603**	58							.542*	14
								.650*	15
								.471*	16
								.623**	17

**دال إحصائياً عند مستوى 0.01

*دال إحصائياً عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول (3) أن جميع معاملات ارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية دالة

إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى درجة اتساق عالية لفقرات أداة الدراسة، وأنها تقيس ما وضعت لقياسه.

➤ صدق التكوين الفرضي:

تم التحقق منه من خلال الارتباط بين الجوانب التي يقيسها المقياس، حيث تم التحقق من صدق التكوين الفرضي للأداة بحساب معاملات الارتباط بين المجالات المكونة لها والدرجة الكلية، ويبين الجدول (4) مصفوفة معاملات الارتباط بين المجالات مع الدرجة الكلية

جدول رقم (04): معامل الارتباط بين درجات مجالات أداة الدراسة فيما بينها وبالدرجة الكلية

الدرجة الكلية	الطلبة	جماعة العمل	الإدارة	الحوافز المادية	طبيعة العمل	المجال
.909**	.792**	.743**	.796**	.616**	1	طبيعة العمل
.818**	.763**	.719**	.640**	1		الحوافز المادية
.905**	.838**	.705**	1			الإدارة
.855**	.767**	1				جماعة العمل
.945**	1					الطلبة

**دال إحصائياً عند مستوى 0.01

يتضح من مصفوفة الارتباط المبينة بالجدول (4) أن جميع المجالات ترتبط بالدرجة الكلية ارتباطاً دالاً عند مستوى (0.01)، كما أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض ارتباطاً دالاً عند نفس المستوى، وفي ذلك دلالة على أن المجالات متسقة مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية.

➤ ثبات أداة الدراسة:

تم استخراج ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ والتي بلغت قيمتها للدرجة الكلية (0.94)، كما تم إعادة تطبيق أداة الدراسة على العينة الاستطلاعية بعد أسبوعين من التطبيق الأولي وبعد ذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجتي أفراد العينة الاستطلاعية على أداة الدراسة، وبلغت قيمة معامل الارتباط للدرجة الكلية (0.88)، والجدول (5) يوضح نتائج الثبات لجميع مجالات أداة الدراسة.

جدول رقم (05): التوافق المهني لمعلمي مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت

الرقم	المجال	معامل ألفا	ثبات الاستقرار
1	طبيعة العمل	0.87	0.88**
2	الحوافز المادية	0.81	0.93**
3	الإدارة	0.86	0.91**
4	جماعة العمل	0.82	0.77**
5	الطلبة	0.79	0.75**
	الدرجة الكلية	0.94	0.88**

3.5. الخصائص السيكومترية لمقياسي التوافق المهني والضغط المهنية في

الدراسة الحالية:

1.3.5. مقياس التوافق المهني:

1. الصدق:

2. تعريف الصدق: يعد الصدق من الشروط الواجب توفرها في أداة جمع البيانات وهي صلاحية الأسلوب أو الأداة لقياس ما هو مراد قياسه، أو بمعنى آخر صلاحية أداة البحث في تحقيق أهداف الدراسة، وبالتالي ارتفاع مستوى الثقة فيما توصل إليه الباحث بحيث يمكن الانتقال منها إلى التعميم (بشقة و آخرون. 2020. ص 118).

1. صدق ارتباط البنود بالدرجة الكلية:

لحساب صدق المقياس تم استخدام معامل الارتباط بين درجات البنود والدرجة الكلية للمقياس، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

جدول رقم (06): يبين نتائج حساب ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند
0.509*	43	0.569**	22	0.768*	01
0.766**	44	0.467*	23	0.856**	02
0.737*	45	0.397	24	0.526	03
0.516**	46	0.577**	25	0.674*	04
0.656*	47	0.689*	26	0.655**	05
0.670*	48	0.859*	27	0.756*	06
0.870**	49	0.742**	28	0.741**	07
0.416**	50	0.489**	29	0.613**	08
0.851*	51	0.831*	30	0.570*	09
0.611**	52	0.744**	31	0.359	10
0.517*	53	0.687*	32	0.432*	11
0.516**	54	0.667*	33	0.736**	12
0.412	55	0.411	34	0.462*	13
0.652*	56	0.377	35	0.399	14
0.887**	57	0.668**	36	0.569**	15
0.774*	58	0.874**	37	0.635*	16
0.745**	59	0.477*	38	0.554*	17
0.522*	60	0.638**	39	0.874**	18
0.411	61	0.885*	40	0.653**	19
0.552*	62	0.665**	41	0.428**	20
		0.635	42	0.574*	21

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيم الارتباط بين البنود والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني تراوحت ما بين (0.359 و 0.887) مما يدل على أنها دالة عند مستوى دلالة (0.01 و 0.05).

ومنه فالمقياس صادق.

3. الثبات:

تعريف الثبات:

الثبات يعني أن تكون النتائج التي تظهرها الأداة ثابتة، بمعنى تشير إلى النتائج نفسها إذا قاس الشيء نفسه مرات متتالية تحت الظروف نفسها، أي عدم تناقض المقياس مع نفسه. فالأداة الثابتة هي الأداة التي تعطي نتائج متقاربة أو نفس النتائج إذا طبقت أكثر من مرة في ظروف متماثلة، ومن النادر أن يوجد مقياس صادق ولا يكون ثابتا فالمقياس الصادق هو مقياس ثابت لكن العكس ليس صحيحا (بشقة وآخرون، 2020، ص 126).

لحساب ثبات مقياس التوافق المهني تم استخدام معامل ألفا لكرونباخ، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

جدول رقم (07): يبين نتائج حساب معامل ألفا لكرونباخ

قيمة معامل ألفا لكرونباخ	
0.979	مقياس التوافق المهني

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل ألفا لكرونباخ قدرت بـ(0.979) وهي قيمة عالية جدا، مما يدل على أن المقياس ثابت.

وبما أن المقياس صادق وثابت فإنه يصلح لتطبيقه في الدراسة الأساسية.

2.3.5. مقياس الضغط المهني:

1. الصدق:

لحساب صدق المقياس تم استخدام معامل الارتباط بين درجات البنود والدرجة الكلية للمقياس، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

1.1. صدق ارتباط البنود بالدرجة الكلية

جدول رقم (08): يبين نتائج حساب ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند
0.509*	35	0.633*	18	0.584**	01
0.466	36	0.552*	19	0.647*	02
0.637*	37	0.432	20	0.412	03
0.457*	38	0.457*	21	0.968**	04
0.588*	39	0.622*	22	0.754*	05
0.557**	40	0.792*	23	0.856**	06
0.461*	41	0.475*	24	0.956*	07
0.759*	42	0.489**	25	0.576*	08
0.678**	43	0.701**	26	0.556*	09
0.744*	44	0.688*	27	0.433	10
0.596**	45	0.412	28	0.522**	11
0.655*	46	0.761**	29	0.852*	12
0.718	47	0.398	30	0.462*	13
0.574**	48	0.857**	31	0.399	14
0.677*	49	0.689*	32	0.419*	15
0.845**	50	0.779*	33	0.682*	16
		0.485*	34	0.480**	17

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيم الارتباط بين البنود والدرجة الكلية لمقياس الضغط المهني تراوحت ما بين (0.398 و 0.968) مما يدل على أنها دالة عند مستوى دلالة (0.01 و 0.05).

ومنه فالمقياس صادق.

2.1. صدق ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية:

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة ما بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يبين نتائج حساب ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية:

جدول رقم (09): يبين نتائج حساب ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية

الرقم	الأبعاد	معامل الارتباط
01	ظروف العمل	0.751*
02	عبء العمل	0.585
03	صراع الدور	0.751**
04	غموض الدور	0.874*
05	العلاقة مع المدير	0.698**
06	العلاقة مع الزملاء	0.657*
07	الإشراف التربوي	0.861**
08	النمو والترقية المهنية	0.654**

نلاحظ من الجدول رقم (09): أن قيم معامل ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية تراوحت ما بين (0.585 و 0.874) عند مستوى دلالة (0.01 و 0.05) وهي دالة، وبالتالي فالمقياس صادق.

3.1. ارتباط البنود مع أبعاد المقياس:

قامتا الباحثتان بحساب صدق المقياس باستخدام طريقة ارتباط البنود مع الأبعاد، وذلك باستعمال معامل الارتباط بيرسون، والنتائج كما هي مدونة في الجدول الآتي:

جدول رقم (10): يبين نتائج حساب ارتباط البنود مع الأبعاد المنتمية إليها

البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	
ظروف العمل	01	0.908**	العلاقة مع المدير	20	0.685**	
	14	0.748*		25	0.321	
	18	0.667**		30	0.576*	
	22	0.689**		44	0.687*	
	32	0.778**		03	0.497*	
	38	0.578*		10	0.879*	
عبء العمل	40	0.598*	العلاقة مع الزملاء	16	0.778*	
	43	0.955*		42	0.397	
	46	0.293**		45	0.887**	
	48	0.955*		34	0.674*	
	06	0.897*		الإشراف التربوي	02	0.386
	09	0.459			21	0.441
15	0.196	50	0.857**			
27	0.689*	08	0.662*			
39	0.607*	17	0.557			

			0.893**	07	صراع الدور
				12	
0.637**	11	النمو والترقية المهنية			
0.574*	29		0.883**	19	
0.756**	35				
0.678*	17				
0.368	31		0.453**	23	
			0.753**	36	
			0.377	4	
			0.659*	13	
			0.774**	39	غموض الدور
		0.658*	49		
		0.459	24		

من خلال الجدول رقم (10) يتبين أن قيم ارتباط البنود (1، 14، 18، 22، 32، 38، 40، 43، 46، 48) مع البعد المنتمية إليه (ظروف العمل) تراوحت ما بين (0.578 و 0.955) عند مستوى دلالة (0.01 و 0.05)، وهي دالة.

كما تبين أن قيم ارتباط البنود (6، 9، 27، 39) مع البعد المنتمية إليه (عبء الظروف) تراوحت ما بين (0.459 و 0.897) عند مستوى دلالة (0.01 و 0.05)، وهي دالة.

أما العبارة رقم (15) ارتباطها منخفض (0.196)

أما قيم ارتباط البنود (7، 12، 19، 23، 36) مع البعد المنتمية إليه (صراع الدور) تراوحت ما بين (0.453 و 0.893) عند مستوى دلالة (0.01 و 0.05)، وهي دالة.

أما قيم ارتباط البنود (4، 13، 39، 49، 24) مع البعد المنتمية إليه (غموض الدور) تراوحت ما بين (0.377 و 0.774) عند مستوى دلالة (0.05 و 0.01)، وهي دالة.

أما قيم ارتباط البنود (20، 25، 30، 44، 3) مع البعد المنتمية إليه (العلاقة مع المدير) تراوحت ما بين (0.321 و 0.687) عند مستوى دلالة (0.01 و 0.05)، وهي دالة.

أما قيم ارتباط البنود (10، 16، 42، 45، 34) مع البعد المنتمية إليه (العلاقة مع الزملاء) تراوحت ما بين (0.397 و 0.879) عند مستوى دلالة (0.01 و 0.05)، وهي دالة.

أما قيم ارتباط البنود (2، 21، 50، 8، 17) مع البعد المنتمية إليه (الإشراف التربوي) تراوحت ما بين (0.386 و 0.857) عند مستوى دلالة (0.05 و 0.01)، وهي دالة.

أما قيم ارتباط البنود (11، 29، 35، 17، 31) مع البعد المنتمية إليه (النمو والترقية المهنية) تراوحت ما بين (0.368 و 0.657) عند مستوى دلالة (0.05 و 0.01)، وهي دالة.

ومما سبق نلاحظ أن قيم الارتباط جميع بنود المقياس تراوحت ما بين (0.321 و 0.893) وهي دالة. ماعدا العبارة رقم (15) فارتباطها ضعيف (0.196).

وبالتالي فالمقياس صادق.

2. الثبات:

لحساب الثبات تم استخدام معامل ألفا لكرونباخ، والنتائج مدونة في الجدول التالي:

جدول رقم (11): يبين نتائج حساب معامل ألفا لكرونباخ


قيمة معامل ألفا لكرونباخ	
0.791	الضغط المهني

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل ألفا لكرونباخ قدرت بـ (0.791) وهي قيمة عالية جداً، مما يدل على أن المقياس ثابت.

وبما أن المقياس صادق وثابت فإنه يصلح لتطبيقه على الدراسة الحالية.

6. الأساليب الإحصائية:

- معامل الارتباط بيرسون الذي يقيس الارتباط بين متغيرين.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA ONE WAY) الذي يستخدم للمقارنة بين المتوسطات عند المجموعات.
- اختبار شيفيه الذي يعتبر طريقة من الطرق الأكثر مرونة وتتصف بالقوة الإحصائية وأكثر تحفظاً، كما يمكن استخدامها لإجراء مقارنات زوجية أو ثنائية بالإضافة إلى ذلك يستخدم هذا الاختبار في حالة العينات المتساوية وغير المتساوية، وهذا الاختبار أقل حساسية لعدم تحقيق الافتراضات المتعلقة بتحليل التباين ويحافظ على الخطأ من النوع الأول ضمن المستوى المرغوب به وذلك للمجموعات الكلية من المقارنات الخطية الممكنة وليس فقط المقارنات الزوجية (الفقهاء، بدون سنة، ص 03).



الفصل السادس:
عرض وتفسير
ومناقشة نتائج الدراسة

الفصل السادس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض ومناقشة النتائج

2. مناقشة وتفسير الفرضيات

1.2. مناقشة وتفسير الفرضية الأولى

2.2. مناقشة وتفسير الفرضية الثانية

2.3. مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، كما هدفت كذلك إلى التعرف على الفروق القائمة على متغير الضغوط المهنية والتوافق المهني لمعلم التربية الخاصة تعزى لمتغير الأقدمية، ومن ثم فإنه سيتم في هذا الفصل عرض النتائج المتعلقة بالإجابة على التساؤلات المطروحة في دراستنا وكذا اختبار الفرضيات التي تمت صياغتها وذلك حسب المعطيات لدى والبيانات المبينة في الجداول.

1. عرض ومناقشة النتائج:

1.1. عرض النتائج:

1.1.1. عرض نتائج الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

لاختبار الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، والنتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (12): يبين نتائج معامل الارتباط بيرسون R

مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط R	
0.01	0.000	-0.723**	الضغط المهني
			التوافق المهني

من خلال الجدول رقم (12) الذي يبين نتائج معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الضغوط المهنية والتوافق المهني تبين أن $(R = -0.72)$ وبدلالة إحصائية بلغت قيمتها بـ (0.000) عند مستوى دلالة إحصائية (0.01). ومنه هناك علاقة ارتباطية عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين الضغط والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، وبالتالي رفض الفرضية الأولى.

2.1.1. عرض نتائج الفرضية الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط المهني بين معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الأقدمية:

ولاختبار الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way).

والنتائج كما يلي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (13): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way)

المجموعات	مجموع التباين	درجة الحرية	متوسط التباين	القيمة F	الدلالة الإحصائية
الدرجة	3451.256	2	2356.25	65.23	0.000
الكلية	1523.235	46	1	6	
الضغط المهني	4974.491	48	33.256		
ما بين المجموعات كلي					

من خلال جدول رقم (13) تبين أن $F = 65.236$ عند مستوى الدلالة (0.000)، وبما أن مستوى دلالاته المعنوية أقل من (0.05) فهذا يعني أنه توجد فروق بين متوسطات الفئات الثلاث (أقل من 5 سنوات / 5 - 10 سنوات / أكثر من 10 سنوات) فيما يخص الضغط المهني لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الأقدمية، وهذا عند مستوى دلالة (0.05)، ولتحديد المجموعة الأكثر ضغطاً مهنيًا عند المعلمين حسب سنوات خبرتهم المهنية، تم استخدام اختبار الفروق بين عدة متوسطات باستعمال معامل اختبار (شيفيه)، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (14) يبين نتائج حساب معامل اختبار شيفيه

الأدمية	الفروق بين المتوسطات	الدالة الإحصائية
1	3.33333	0.011
2	19.35488*	0.000
2	-3.33333	0.015
3	-21.65225*	0.000
3	-19.35488*	0.000
2	21.65225*	0.000

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أفراد العينة في المجموعة رقم (1) أي (أكثر من 10 سنوات) أكثر ضغطاً مهنيًا مقارنة مع البقية وهذا حسب الدرجة الكلية، ثم تأتي بعدها المجموعة رقم (3) أي (أقل من 5 سنوات) لتأتي في الأخير المجموعة رقم (2) أي (5-10 سنوات).

3.1.1. عرض نتائج الفرضية الثالثة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

التوافق المهني بين معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الإدمية:

ولاختبار صحة الفرضية يتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one

way).

والنتائج مدونة في الجدول التالي:

جدول رقم (15): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way)

المجموعات	مجموع التباين	درجة الحرية	متوسط التباين	القيمة F	الدلالة الإحصائية
الدرجة	5213.2248	2	1985.2	56.325	0.005
الكلية	1702.2365	26	36		
التوافق المهني	6915.4613	28	42.365		
المجموعات ما بين					
كلي					

من خلال الجدول رقم (15) وللمقارنة بين متوسطات فئات الأقدمية الثلاث لدى معلمي التربية الخاصة المختلفة في الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني، تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova one way) الذي قدر في الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني بـ (56.325) عند مستوى الدلالة (0.005)، وبما أن مستوى دلالاته أقل من (0.05) فهذا يعني أنه توجد فروق بين متوسطات الفئات الثلاث (أقل من 5 سنوات/ 5-10 سنوات/ 10 سنوات أكثر) فيما يخص التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الأقدمية، وهذا عند مستوى دلالة (0.05).

ولتحديد المجموعة الأكثر توافقاً مهنيًا عند هؤلاء المعلمون أفراد العينة حسب سنوات خبرتهم المهنية، يتم استخدام اختبار الفروق بين عدة متوسطات (شيفيه)، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (16) يبين نتائج حساب معامل اختبار شيفيه

الأقدمية	الفروق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
1	3.33333	0.011
2	19.35488*	0.000
3	-3.33333	0.015
1	-21.65225*	0.000
2	-19.35488*	0.000
3	21.65225*	0.000

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد العينة في المجموعة رقم (2) أي (5-10 سنوات) أكثر توافقاً مهنيًا مقارنة مع البقية وهذا حسب الدرجة الكلية. ثم تأتي بعدها المجموعة رقم (1) أي (أقل من 5 سنوات) لتأتي في الأخير المجموعة رقم (3) أي (أكثر من 10 سنوات).

2. مناقشة وتفسير النتائج:

بعد تحليل نتائج الدراسة الميدانية من خلال المعالجة الإحصائية والتي قدمت صورة عن مضمون البيانات المجدولة لكل فرضية من فرضيات الدراسة، سنقوم بمناقشة هذه النتائج في ضوء ما توصلت إليه نتائج البحوث والدراسات السابقة.

1.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى التي كان مفادها "توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة:

ولإختبار الفرضية تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون، حيث قدرت قيمته بـ (-0.723) وبدلالة إحصائية بلغت قيمتها بـ (0.000) عند مستوى دلالة إحصائية (0.01).

وعليه نقول بأن الفرضية الأولى لم تتحقق وبالتالي توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دالة إحصائية بين الضغط المهني والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة بمعنى أنه كلما زادت الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة نقص توافقهم المهني، فهذا يؤثر سلباً على أدائهم فينتج نقص في الأداء المهني، ونقص الدافع للعمل والنجاح وبالتالي ينخفض لديهم مستوى الثقة في النفس وزيادة معدل القلق والاكتئاب والتوتر، حيث يؤدي ذلك إلى ظهور أمراض نفسية وجسدية و بالتالي قد يؤدي ذلك الى التفكير في ترك المهنة .

و هذه النتائج تؤكد نتائج دراسة "طه وياسين" (2006) في أن العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني سلبية فكلما ازدادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة.

كما أسفرت نتائج دراسة "الوري LORI" (2002) تحت عنوان: "الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة ومدى الرضا الوظيفي لديهم" بأن الإجهاد، الإحباط والاستياء كانت من أهم مصادر الضغوط التي عانى منها المعلمون، وأن المعلمين بحاجة لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

2.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية التي كان مفادها "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الإقدمية:

ولاختبار الفرضية تم الاعتماد على اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA ONE DAY) والذي قدر في الدرجة الكلية لمقياس الضغط المهني بـ (65.236) عند مستوى الدلالة (0.000)، وبما أن مستوى دلالته أقل من (0.05) فهذا يعني أنه توجد فروق بين متوسطات

الفئات، وحسب ما أكدته نتائج الاختبار أن الفئة الأكثر اقدمية أي أكثر من 10 سنوات هي الفئة الأكثر تعرضاً للضغوط مقارنة بالمجموعة الثانية التي أقل من 10 سنوات (5-10) سنوات.

فالمعلمون أكثر اقدمية يعانون من ضغوط مهنية أكثر من المعلمين الأقل اقدمية، وقد يرجع ذلك إلى أن الأكثر اقدمية قد قضوا سنين عديدة في هذا المجال وتعرضوا لمختلف المواقف الضاغطة، إضافة إلى هذا يمكن أن يكون السبب في ذلك هو تغير في المناهج الدراسية و تطورها ، و كذلك أساليب التدريس الجديدة المعتمدة والتي لم يستطيعوا التكيف معها مما خلق لهم ضغوطا.

عكس المعلمين الأقل اقدمية الذين كانت لديهم ضغوطا أقل ، و هذا قد يرجع الى أنهم بدؤوا في مزاوله مهنتهم حديثا، اذ لم يتعرضوا بعد لضغوط مهنية كثيرة ، كما أنّ تكوينهم تماشى والتطورات الحديثة في الميدان، وأيضا قد يرجع ذلك إلى التكوين الجيد المسير للتطورات الحديثة مقارنة بالمعلمين الاكثر اقدمية .

هذه النتيجة تؤكدها نتائج دراسة "الكخن" (1997) ودراسة "أبو مصطفى والزين" (2009) الي بينت أنّ هناك فروق في درجة ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة التعليمية لصالح المعلمين الذين خبرتهم تتراوح بين (5-10) سنوات ونتائج هذه الدراسة تقريبية لنتائج دراستنا.

هذا ما أكدته كذلك نتائج دراسة "الإمام وعاشور" (2006) وجود فروق دالة حسب سنوات الخبرة وتتفاى نتائج دراستنا مع نتائج دراسة "بطانية" (2009)، ودراسة "البخيث وعمر" (2011) التي بينت أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في درجة ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة. و هذا الاختلاف في النتائج يرجع الى الاختلاف في البيئة و السنة و كذا عينة الدراسة.

3.2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة التي كان مفادها "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الاقدمية":

ولإختبار الفرضية تم الاعتماد على اختبار تحليل التباين الأحادي (Anova One Way) الذي قدر في الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني بـ (56.325) عند مستوى الدلالة (0.005)، وبما أن مستوى دلالاته أقل من (0.051) فهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تبعا لمتغير الاقدمية.

حيث أكدت هذه النتائج أن المعلمين متوسطي الاقدمية (5-10 سنوات) هم الأكثر توافقا مهنيا مقارنة مع البقية وقد يرجع ذلك لأنهم لم يقضوا سنوات كثيرة في مهنتهم مقارنة بالمعلمين ذو الأكثر خبرة (أكثر من 10 سنوات)، بحيث أنه ما زال لديهم الرغبة بالاستمرار في مزولة مهنتهم و إعطاء أفضل ما لديهم، بحيث استطاعوا مواكبة المناهج الجديدة وتطويرها وأساليب التدريس الجديدة مقارنة بالأكثر اقدمية.

ويمكن أن ترجع أسباب هذه النتيجة بأن المعلمين هنا يعملون على تقديم كل ما هو جديد لذوي الاحتياجات الخاصة حتى يلفتوا أنظار المسؤولين وإعطاء صورة ايجابية عن عملهم الجاد حتى تكون لهم حظوظ أوفر في الترقية .

هذا ما أكدته نتائج دراسة الزهراني (2009) حيث أقرت وجود فروق دالة إحصائية في الرضا المهني وفقا لمتغير سنوات الخبرة

كما أكدت نتائج دراسة "بروتن (2002) على أنه توجد فروق إحصائية في التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

و تتنافى نتائج دراستنا مع دراسة "يحيى" (1994) التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى للحالة الاجتماعية لمتغير الخبرة.

كما اكدت نتائج دراسة "عيسى" (1995) أن سنوات الخبرة لم تكن ذات أثر جوهري في تحقيق التوافق.

ويمكن أن نقول أن سبب هذا الاختلاف قد يكون نتيجة لاختلاف الحدود المكانية التي أجريت فيه الدراسات أو اختلاف في المناهج و الأدوات المستخدمة في كل دراسة واختلاف الأدوات المستخدمة في قياس درجة التوافق لدى معلمي التربية الخاصة.

الاقتراحات

الاقتراحات:

من خلال الدراسة التي قمنا بها ونظرا للنتائج المتوصل إليها نقدم بعض اقتراحات المتمثلة فيما يلي:

- إجراء المزيد من الدراسات الميدانية التي تتناول متغير الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة و علاقته بمتغيرات أخرى كالتكوين المهني، الدافعية للإنجاز، القلق... إلخ.
- القيام بدراسات حول الموضوع مع الأخذ بعين الاعتبار متغيرات السن والجنس ونوع المؤسسة وحجمها و نوع الإعاقة المدرّسة.
- تحسين الظروف المهنية لمعلمي التربية الخاصة، بسن القوانين اللازمة لذلك و تطبيقها على أرض الواقع.
- تصميم برنامج تدريبي حول إستراتيجية التغلب على الضغوط المهنية أو التكيف معها لدى معلمي التربية الخاصة.
- تفعيل قوانين تخدم معلمي التربية الخاصة وتحمي حقوقهم وتحدد واجباتهم.
- توفير جو من الحرية لمعلم التربية الخاصة للتعبير عن آرائه بكل حرية.
- توفير الإمكانيات والوسائل التي تساعد معلم التربية الخاصة على أداء مهامه.

الاستنتاج العام

استنتاج عام:

نظرا لما يكتسبه موضوع الضغوط المهنية والتوافق المهني من أهمية في وقتنا الحالي، تطرقنا لهذا الموضوع، حيث تناولنا فيه علاقة الضغوط المهنية بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، وبعد تحليل وإثراء لمتغيرات الدراسة نظريا وتطبيق أدوات جمع البيانات على عينة الدراسة المتمثلة في معلمي التربية الخاصة و التي بلغ عددها 60 معلما و معلمة من بعض المراكز النفسية البيداغوجية بولاية تيزي وزو، تم تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائيا وتفسيرها على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة، حيث كانت نتائج الدراسة كما يلي:


أولاً: هناك علاقة ارتباطية عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، أي كلما زادت الضغوط المهنية نقص التوافق المهني. فالضغوط المهنية تؤثر بالسلب على التوافق المهني لأنها تؤثر في نفسياتهم وفي رغبتهم في التقدم والنجاح في عملهم.

ثانياً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط المهني تعزى لمتغير الاقدمية، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى لمتغير الاقدمية عند الأكثر خبرة أي (اكثر من 10 سنوات) فكلما زادت الخبرة المهنية زادت الضغوط المهنية.

ثالثاً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الاقدمية، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة حيث أن المعلمين متوسطي الخبرة أي (5-10 سنوات) هم أكثر توافقا مقارنة بالآخرين وربما يرجع ذلك إلى أنهم لم يقضوا فترة طويلة جدا في مهنتهم على عكس الأكثر الأقدمية.

وبالتالي لا بد لمعلم التربية الخاصة العمل في جو يسوده الاستقرار النفسي بعيدا عن الضغوطات التي تؤثر على أدائه المهني، ومن بينها الضغوطات التي تسبب فيها محيط العمل وعلاقاته الاجتماعية والمهنية.

بالإضافة إلى تطوير إمكانياته العلمية وإعداده الأكاديمي عن طريق التكوين ليكون متمكنا أكثر في عمله.

A decorative frame with intricate Arabic calligraphy surrounds the text. The frame consists of a central square with rounded corners, enclosed by a thick black border. This border is further embellished with elegant, flowing lines that form a larger, ornate square shape. The lines are filled with delicate, repeating patterns of swirls and floral motifs, characteristic of traditional Islamic art.

المصادر
والمراجع

المراجع العربية:

أولاً: الكتب

1. أحمد محمد جاد المولى. (2016). دمج برنامج تريز TRIZ في التربية الخاصة (ط 01). مركز دبيونو لتعليم التفكير.
2. أحمد نايل الغريز. (2010). التربية الخاصة في الأردن (ط 01). دار الشروق للنشر والتوزيع.
3. ب. دانيال، هالان. جيمس.م.كوفمان. (2018). سيكولوجية الأطفال غير العاديين وتعليمهم (ط 01). دار الفكر ناشرون موزعون.
4. بديع عبد العزيز القشاعلة. (2015). المرشد "دليل معلم التربية الخاصة". مطبعة بيسان رهط.
5. بديع محمود مبارك القاسم. (2000). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
6. سلطان عبد الله المياح. (2010). صعوبات التعلم: التعريف، التدريس، الأساليب، . دار الزهراء.
7. عبد الباقي ابراهيم علا. (2014). الصحة النفسية وتنمية الإنسان. عالم الكتاب للنشر والتوزيع.
8. عبد الفتاح عبد المجيد الشريف. (2011). التربية الخاصة وبرامجها العلاجية (ط 01). مكتبة الأنجلو المصرية.

9. عبد المطلب أمين القريطي. (2012). سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم (ط 05). مكتبة الأنجلو المصرية.
10. عبد المطلب أمين القريطي. (2014). ذو الإعاقة السمعية: تعريفهم وخصائصهم وتعليمهم (ط 01). عالم الكتب.
11. عبد الواحد الكبيسي، و صبري الحياني. (2010). مدخل إلى التربية الخاصة . مركز دبيونو لتعليم والتفكير .
12. عصام النمر، و تيسير الكوفي. (2010). مناهج وأساليب التدريس فب التربية والتربية الخاصة. دار اليازوري العلمية.
13. علي دله حسن. (2018). التفكير الابداعي والتوافق النفسي . مركز الكتاب الأكاديمي. عويد سلطان المشعان. (1994). علم النفس الصناعي. الفلاح للنشر والتوزيع.
14. فاطمة عبد الرحيم النوايسة. (2013). الضغوط والأزمات النفسية والأساليب المساندة . دار المناهج للنشر والتوزيع.
15. فائزة محمد بهمني. (2011). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية (ط 01). دار الوفاء لدنيا الطباعة للنشر والتوزيع.
16. لكحل منيف. (2018). تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي (ط 01). المثقف للنشر والتوزيع.
17. محمد سرحان علي المحمودي. (2019). مناهج البحث العلمي (ط 01). دار الكتب.
18. محمد صادق اسماعيل. (2014). دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم العام (ط 01). المجموعة العربية للنشر والتوزيع.

19. محمد عامر الدهمشي. (2006). دليل الطلبة والعاملين في التربية الخاصة (ط 01). دار الفكر ناشرون وموزعون.
20. محمد موسى فتحي. (2010). العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية (ط 01). دار زهران للنشر والتوزيع.
21. محمد يحيى ناصر، و آخرون. (2016). البرنامج التدريسي للمهارات الواجب توافرها في معلم التربية الخاصة. الأكاديمية المهنية للمعلمين.
22. محمود أحمد الحاج. (2010). الصعوبات التعليمية.
23. مروان عبد المجيد ابراهيم. (2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية (ط 01). مؤسسة الوراق.
24. مصطفى نوري القمش، و خليل عبد الرحمان المعاينة. (2014). سيكولوجية الأطفال ذوي الاحتياجات -مقدمة في التربية الخاصة (ط 01). دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
25. منال البارودي. (2015). الرضا الوظيفي وفق التعامل مع الرؤساء (ط 01). المجموعة العربية للنشر والتوزيع.
26. نبيلة عدان. (2019). ضغوط العمل والأداء الوظيفي . مركز الكتاب الأكاديمي.

ثانياً: الرسائل الجامعية

1. أحلام زربيي. (2014). إستراتيجية التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء. [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة وهران.

2. أحمد جمال الصالح. (2015). مستوى التوافق المهني لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت. [رسالة ماجستير منشورة] في الإدارة التربوية . كلية العلوم التربوية، دولة الكويت: جامعة آل البيت.
3. أسماء إبراهيمي. (2015). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة . شهادة دكتوراه . بسكرة: جامعة محمد خيضر .
4. آسيا عقون. (2012). الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة. [رسالة الماجستير منشورة] . سطيف: جامعة فرحات عباس .
5. أمينة عباس. (2018). الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها بالاضطرابات السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم المتوسط. أطروحة شهادة دكتوراه . جامعة وهران 02.
6. سامي خليل فحجان. (2010). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. [رسالة ماجستير منشورة] . غزة، كلية التربية : الجامعة الإسلامية.
7. سلامي باهي. (2008). مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط والثانوي. شهادة دكتوراه . جامعة الجزائر .
8. سهيلة تواغزيت. (2009). مدى تأثير الضغوط المهنية على دافعية أستاذ التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي. [رسالة ماجستير منشورة] . سيدي عبد الله: جامعة الجزائر .
9. ظلال محمود حلوي. (2014). دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني. بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه . الجمهورية العربية السورية: جامعة حلب .

10. عبد المالك بن جلول. (2012). إستراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالذكاء الانفعالي لدى الإمارات الوسطى لشركة توزيع الكهرباء والغاز. [رسالة ماجستير]. جامعة الجزائر 2.
11. ليلى معلوم. (2015). الضغط المهني وعلاقته بظهور الاحتراق النفسي لدى الصحفيين في المجالين الكتابي والسمعي. [رسالة ماجستير منشورة]. تيزي وزو: جامعة مولود معمري.
12. ماهر عطوة الشافعي. (2002). التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية. [رسالة ماجستير منشورة]. غزة: الجامعة الإسلامية.
13. محمد مكناسي. (2007). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية. [رسالة ماجستير منشورة]. قسنطينة: جامعة منتوري.
14. محمد يوسف الرواحية بدرية. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية. [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة نزوي.
15. موسى مماظلة. (2010). ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني. [مذكرة ماجستير منشورة]. قسنطينة: جامعة منتوري.
16. وئام طنوس. (2019). أثر ضغوط العمل في مستوى أداء العاملين في القطاع المصرفي. [رسالة ماجستير منشورة]. الجامعة الافتراضية السورية.

ثالثاً: المجالات

1. أسامة عبد المنعم عبد المحسن. (2020). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة ، 2 (1)، الصفحات 816-851.
2. إيمان سعد السيد زناتي. (2021). تقييم برنامج إعداد معلمات التربية الخاصة ومخرجاته بكلية التربية للطفولة المبكرة جامعة القاهرة. مجلة الطفولة والتربية ، 48 (5).
3. الحاج لونيس بلخياطي. (2018). أثر التوافق المهني على المسارات الوظيفية لدى العاملين، المعيار في الأداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية والثقافية. مجلة فصيلة محكمة ، 9 (3).
4. حسينة بلهي. (2021). عوامل تحقيق التوافق المهني لدى المرأة العاملة. مجلة العلوم الإنسانية ، 8 (3)، الصفحات 1131-1147.
5. حنان بشتة، و آخرون. (2020). الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية. مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع ، 3 (2)، الصفحات 117-133.
6. رحمة سليمان، و آخرون. (2022). السمات الشخصية لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل جائحة كوفيد 19 وتأثيرها على التوافق المهني. مجلة المجتمع والرياضة ، 5 (1)، الصفحات 323-334.
7. ردينة خضر الطراونة. (2020). ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن وأثر بعض المتغيرات عليها. مجلة المعيار ، 24 (50)، الصفحات 1112-4377.

8. السعيد رياش، و محمد الطاهر نقموش. (2017). التوافق المهني وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط. مجلة العلوم الاجتماعية (24)، الصفحات 27-08.
9. سفيان بوعطيط. (2016). العوامل الشخصية والتنظيمية وتأثيراتها على التوافق المهني. مجلة أبحاث نفسية وتربوية (9)، الصفحات 59-60.
10. سحراء أنور حسين. (2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة (36).
11. سلام هدى. (2014). الإدارة الصفية وعلاقتها بالتوافق المهني لأستاذ التعليم الثانوي - دراسة ميدانية-. مجلة العلوم الاجتماعية، 19، الصفحات 152-166.
12. سمير حديبي. (2017). التوافق المهني لدى العمال المستهدفين وغير المستهدفين للحوادث المهنية في ضوء بعض المؤشرات النفسية والمهنية والاجتماعية. مجلة أبحاث نفسية وتربوية (10)، الصفحات 89-135.
13. سمير شديفات، و جعفر أبوضاع. (2019). الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية المهنية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث ، 7 (2)، الصفحات 59-67.
14. سيد أحمد نقاز. (2013). التوافق المهني داخل المنظمة الصناعية الجزائرية. مجلة آفاق لعلم الاجتماع ، الصفحات 325-340.
15. سيليا شريك، و حسين عداد. (2021). مصادر الضغوط المهنية واستراتيجيات مقاومتها. مجلة دراسات إنسانية واجتماعية ، 10 (2).

16. الشريف محمد شريط. (2017). محددات التوافق المهني بالمؤسسة الجزائرية. مجلة أبحاث نفسية وتربوية (10)، الصفحات 47-75.
17. عبد الحفيظ قادري، و محمد مرات. (2020). أسباب الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة وعلاقتها ببعض الاضطرابات السيكوسوماتية. مجلة دراسات نفسية وتربوية ، 13 (2)، الصفحات 269-291.
18. عبد الحليم موفق، و جميلة يونس. (2022). التوافق المهني وتأثيره على التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط. المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية ، 14 (2)، الصفحات 497-522.
19. عبد المالك عثمانى. (2013). مفهوم وأهمية المنهج في البحث العلمي. مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية ، 1 (1).
20. عودة أبو مصطفى نظمي، و موسى الزين ديبه. (2009). مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة الجامعة الإسلامية ، 17 (2)، الصفحات 303-347.
21. فهيمة ذيب، و محمد دحماني. (2018). التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق. مجلة الفكر القانوني والسياسي (3)، الصفحات 456-474.
22. كوثر بوكريطة، و سعيدة لونيس. (2019). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من ملمات مرحلة التعليم الابتدائي. مجلة البحوث التربوية والتعليمية ، 8 (1)، الصفحات 113-130.
23. محمد قشار. (2017). مفهوم ومكانة العمل في المجتمع. مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، 10 (2)، الصفحات 1132-1154.

24. موسى مباطلة. (2017). الصحة النفسية والتوافق المهني: مقارنة تحليلية. مجلة أبحاث نفسية وتربوية ، 4 (10)، الصفحات 133-147.
25. نجيم حناشي. (2022). البحث العلمي، مناهجه وأساليبه العلمية. مجلة دراسات ، 11 (1).
26. نعيمة مزرارة. (2021). مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، 5 (2)، الصفحات 439-478.
27. نيفين السيد زكريا محمد. (2022). مستوى الجانب الأكاديمي من برنامج إعداد معلم التربية الخاصة وعلاقته بمرحلة التدريب الميداني من وجهة نظر الطالبات الملمات تخصص إعاقة بصرية. مجلة أكاديمية الكلية التربوية بينها ، 192 (3).
28. وليد لفزة، و سليم صفيور. (2022). التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية ، 7 (2)، الصفحات 399-424.

رابعاً: الوثائق

1. سام عبد القادر الفقهاء. (بدون سنة). المقارنات المتعددة: اختبار شيفيه.

خامساً: الملتقيات الدولية

1. حكيمة أيت حمودة، و أحمد فاضلي. (2012). ظروف العمل في الصحراء بين الضغوط المهنية وسوء التوافق النفسي لدى عمال شركات النفط بالجنوب الجزائري. فعاليات الملتقى الدولي حول الأرغنوميا ودورها في الوقاية والتنمية بالدول السائرة في طريق النمو.

المصادر والمراجع

2. نصير فنوش. شفيق ساعد. (2013). مستويات ومصادر الضغوط المهنية لدى فئة العمال . الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسيكولوجي.

3. نورة بوعيشة، و مريم سداوي. (2013). استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية والنفسية لدى أساتذة التعليم الثانوي بالأقسام النهائية. الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي .

الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم.

أخي المعلم / أختي المعلمة
السلام عليكم ورحمة الله تعالى و بركاته

في إطار إجراء دراسة حول الضغوط المهنية و علاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، وذلك لنيل شهادة الماستر لعلوم التربية الخاصة، أضع و نرجو الإجابة على كل فقرة وإعطاء رأيك في كل عبارة حسب ما تشعر به بكل أمانة و لما في ذلك من أهمية في نتائج الدراسة.

ضع علامة (X) أما الاختيار الذي تعتقد أنه ينطبق عليك في كل فقرة ربما تتردد في اختيار الإجابة على بعض العبارات، وفي هذه الحالة اختر الإجابة الأقرب للاتفاق مع وجهة نظرك مع العلم أنه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة، إنما الإجابة التي تنطبق عليك، و ليس أي إجابة أخرى.

وإن الهدف من هذه المعلومات هو لأغراض البحث العلمي فقط، وستكون الإجابة موضع العناية السرية التامة .

يرجى التكرم بالإجابة عما يلي:

الجنس:

السن:

المستوى التعليمي:

الأقدمية المهنية:

نوع إعاقة التلميذ:

شكرا على تعاونكم وصدق إجاباتكم

مقياس الضغط المهني للمعلمين لمنصوري مصطفى (2010)

التسلسل	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	أعارض	أعارض بشدة
01	لا أملك السيطرة على ضبط الوضع المدرسي.				
02	إن المفتش يجبرني على إتباع طريقة معينة في التدريس بدون اقتناع مني.				
03	أختلف مع المدير في الكثير من وجهات النظر.				
04	لا تتوفر لدي معلومات كافية لإدارة أعماله بشكل فعال.				
05	تعاملني مع التلاميذ بسبب لي التوتر.				
06	إن عملي أكبر من إمكانياتي العادية.				
07	أعمل في ظل سياسات وإرشادات متعارضة.				
08	إن المفتش يقدم لي النصائح والإرشادات التربوية .				
09	علي أخذ العمل إلى البيت في المساء لأتمكن من إنجازه.				
10	أرى بأن علاقات العمل بين الزملاء ودية ومدينة.				
11	أشعر بعدم التقدم في حياتي المهنية.				
12	كثيرا ما أشعر بأن عملي متداخل مع حياتي الشخصية.				
13	أشعر بعدم قدرتي على تحديد مهام				

الملاحق

				عملي.	
				إن المدرسة التي أعمل فيها تسبب لي الإجهاد .	14
				تتوقع مني الإدارة جهدا أكبر من مهارتي وطاقتي .	15
				جميع المعلمين يقدرّون أهمية العلاقات الشخصية فيما بينهم.	16
				أشعر بالارتياح عند زيارة المفتش لي.	17
				إن الأقسام المكتظة تسبب لي إرهاقا مضاعفا.	18
				أتلقي مطالب متعارضة من جهات مختلفة.	19
				إن المدير يحسن التصرف و معاملة المعلمين.	20
				إن الإشراف لا يراعي الجوانب الإيجابية في المعلمين .	21
				عدم وجود الوسائل التعليمية يزيد من شعوري بالإحباط.	22
				أجد صعوبة في التوفيق بين مطالب التلاميذ والمدير والزملاء .	23
				لدي من الإمكانيات ما يكفي لإدارة عملي بشكل فعال.	24
				إمكانية الحوار المباشر مع المدير متاحة دائما.	25

			يؤسفني أن أغلب التلاميذ الذين أدرسهم تنقصهم التربية.	26
			إن الوقت الرسمي لا يكفي لأداء عملي اليومي.	27
			يقلقني انعدام الرغبة في الدراسة عند بعض التلاميذ.	28
			إن سنوات خدمتي لا تسمح لي بالترقية.	29
			المعلومات والإرشادات التي يقدمها لنا المدير كافية للقيام بأعمالنا.	30
			إن مهنتي -كمعلم- تكفيني في حياتي المستقبلية .	31
			كثيرا ما أشعر بأن جو المدرسة متوتر.	32
			يقلقني وجود التلاميذ المشاغبين في القسم.	33
			لا أرتاح لكثير من تصرفات المعلمين والمعلمات في هذه المدرسة.	34
			إذا أردت أن أبحث على ترقية فيجب أن أبحث عن وظيفة أخرى.	35
			هناك ضغوط تمارس علي لتحسين نوعية عملي.	36
			لا أستطيع تحديد مسؤولياتي بدقة.	37
			أتضايق من انتشار الغبار بكثرة داخل القسم.	38
			أشعر بإرهاق عصبي نتيجة الحفاظ على انضباط القسم.	39

				الإضاءة في الأقسام التي أدرس فيها خافتة (ضعيفة).	40
				لدى الكثير من التلاميذ اتجاه سلبي نحو التعليم.	41
				إنني أتفاهم جيدا مع زملاء العمل.	42
				التهوية بالأقسام رديئة وضعيفة.	43
				أرتاح لحسن إدارة وتسيير المدرسة من طرف المدير.	44
				إن زملائي يقفون إلى جانبي دائما .	45
				الأقسام لا تتوفر على التدفئة في فصل الشتاء.	46
				يؤسفني أن نظام الترقية المعمول به حاليا غير عادل.	47
				ترتفع درجة الحرارة في القسم -عن المؤلف-.	48
				أشعر بأنني غير قادر على التنبؤ بما هو متوقع في عملي	49
				إن تقييم المفتش لي غير عادل.	50

مقياس التوافق المهني للمعلمين لفحجان (2010)

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	المجال الأول: طبيعة العمل					
1	واجبات العمل المطلوبة مني محددة.					
2	عدد ساعات الدوام التي يتطلبها العمل مناسبة.					
3	التزم بمواعيد العمل الرسمية.					
4	أشعر بالأمن والاطمئنان في العمل.					
5	طبيعة عملي مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة مريحة.					
6	مرافق المدرسة مهيأة لتنفيذ البرامج التعليمية.					
7	نظام الإجازات العادية والمرضية مناسبة ومريحة.					
8	الصفوف التدريسية مناسبة لعدد الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة.					
9	طبيعة مبنى المدرسة مناسب للطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة					
10	يقدر الناس معلم التربية الخاصة كثيرا.					
11	ينتابني شعور أن أسرتي راضية عن عملي.					
12	أجيد طرق التدريس التي تناسب الطالب من ذوي الاحتياجات الخاصة.					
13	هناك أمل في تحسين أوضاع معلمي التربية الخاصة.					
14	أفضل العمل في مجال التربية الخاصة حتى					

الملاحق

					لو سنحت لي فرصة الانتقال لمهنة أخرى.	
					من يعملون بالتربية الخاصة جديرون بالاحترام.	15
					يحظى تعليم الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة بالاهتمام من قبل الوزارة.	16
					عملي مع الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة يجعلني أشعر بالسعادة والفخر.	17
					المجال الثاني: الحوافز المادية	
					يتناسب راتبي مع العمل الذي أقوم به.	18
					الراتب الشهري يكفي للاحتياجات الشخصية.	19
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبرة	م
					يمكن لمعلم التربية الخاصة من ادخار مبلغ من الراتب الشهري	20
					أشعر بالرضا من الحوافز المالية المقدمة للمعلم.	21
					يشعرنى نظام الترقية في الوزارة بالرضا.	22
					الكفاءة وإتقان العمل ضروري للترقية.	23
					يناسب راتب التقاعد معلم التربية الخاصة.	24
					مكافأة بدل طبيعة العمل مجزية لمعلم التربية الخاصة.	25
					المجال الثالث: الإدارة	
					يحترم المسؤولون معلم التربية الخاصة.	26
					يقدر المسؤولون أدائي المميز بالعمل.	27
					يحترم المسؤولون آرائي واقتراحاتي المهنية.	28

					أشعر بعدالة وموضوعية المسؤولين في تعاملهم معي.	29
					يسهم المسؤولون في حل المشكلات الفنية التي تواجهني في التدريس.	30
					يتصرف المسؤولون معي بشكل لائق وحضاري.	31
					أعتقد أن المسؤولين يقدرون ظروف معلمي التربية الخاصة	32
					علاقتي مع المسؤولين ممتازة.	33
					طريقة مراقبة المسؤولين للعاملين مقبولة.	34
					العقوبات الإدارية التي تتخذها الإدارة لمعاقبة المخالفين عادلة ومناسبة.	35
					ينصف الموجه الفني في تقييم أدائي المهني.	36
					يستخدم الموجه الفني أساليب إشرافية تساعد المعلم على تحسين عمله التدريسي.	37
					يتم التوجيه الفني بطريقة ديمقراطية تعاونية.	38
					المجال الرابع: جماعة العمل	
					زملائي في العمل يقدرونني.	39
					التعاون والتنسيق بين الزملاء يسهم بإنجاز العمل.	40
					م	
					العبرة	
					أجد سهولة في تكوين العلاقات مع زملاء العمل.	41
					يثنى زملائي في العمل على أدائي.	42

الملاحق

					المعلمين في المدرسة متعاونون.	43
					يسهل تكوين العلاقات الاجتماعية مع الزملاء.	44
					المجال الخامس: الطلبة	
					يحافظ الطلاب على مرافق المدرسة.	45
					يسهل ضبط الطلبة في الصف.	46
					الدافعية لدى الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة جيدة.	47
					تطور الطالب في المهمات التي يتعلمها يشعرني بالسعادة.	48
					المهارات الحياتية والتعليمية بالنسبة للطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة ممتازة.	49
					يسهل التعامل مع كثرة الإعاقات لدى الطالب الواحد.	50
					جهدى مثمر مع الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة.	51
					المظهر الشخصي للطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة جيد.	52
					يكفي الوقت لمراعاة الفروق الفردية بين الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة.	53
					أهتم بتعديل سلوك الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة.	54
					أعمل على تمكن الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة على الاعتماد على أنفسهم.	55
					أهتم بتمكين الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة على دقة الملاحظة.	56

					أضع التلاميذ من ذوي الاحتياجات الخاصة بمكانة أبنائي.	57
					أهتم بتنمية الدافع للتعلم لدى الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة.	58