

جامعة النجاح الوطنية

كلية العلوم التربوية

الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات
التربية الخاصة في الضفة الغربية

إعداد

خالد "محدث" مرشيد الكخن

إشراف

الدكتور أحمد فهد مجبر

الدكتور غسان الخلو

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة التربوية
بكلية العلوم التربوية في جامعة النجاح الوطنية

تشرين ثاني ١٩٩٧

نابلس - فلسطين

**الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات
التربية الخاصة في الضفة الغربية**

إعداد

خالد "محمد فائق" مرشيد الكخن

إشراف

د. غسان الحللو

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ ١٩٩٧/١١/٤ و أجيّرت

لجنة المناقشة :

د. غسان الحللو (رئيساً)
د. أحمد فهد جبر (عضواً)
د. عبد عساف (عضواً)
د. تيسير عبد الله (ممتحن خارجي)

﴿إني رأيت أنه لا كذب كتاباً في يومه إلا قال في غده: لو غُيِرَ هذا﴾

لكان أحسن، ولو زيدَ هذا لكان يُسَحَّسن، ولو قُدِّرَ هذا لكانَ
أفضل، ولو تَرُكَّ هذا لكان أجمل، وهذا من أعظم الصبر، وهو دليلٌ

على استيلاء النقص على جملة البشر ﴿﴾

عماد الدين الأصفهاني

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

«رَفَعَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ»

﴿أَهْلَاءُ﴾

..... أهدي هذا الجهد الموضع الى روح والدي الحبيب رحمه الله

..... الى الدتي الغالية أمد الله في عمرها

..... الى زوجتي وأولادي مناليز نماسه، الذين تحملوا فتنة انشغالي عنهم

..... الى الأوفياء العاملين في العمل الاجتماعي والنفسي والتربوي أهدي هذه الرسالة

خالد

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿شكر وتقدير﴾

بعد حمد الله وشكره على جميع نعمه وفضله، لا يسعني إلا أن أقدم بعضه بالشكر ووافر
الامتنان إلى الدكتور أحمد فهميم جبر الذي كرمني بتوجيهاته وارشاداته القيمة التي أثرت هذا
البحث وصوبت مساره على ما قدمه لي من تشجيع كبير خلال القيام بهذا البحث.

كما أقدم بحر بل الشكر والامتنان إلى الأستاذ الدكتور غسان الحلول ما قدمه لي من
توجيه ونصح وتشجيع مما كان له أثر عظيم في نجاح هذا العمل.

وأقدم بالشكر الجزيل إلى الدكتور عبد عساف الذي شرفني بتوجيهاته وسأهه في
تقييم البحث واثرائه.

وأقدم ببالغ الشكر والعرفان إلى الدكتور تيسير عبد الله الذي تكبد مشاق الحضور إلى جامعة
النجاح من أجل تقييم وتقويم هذا النتيج العلمي والذي سوف تجد آراءه آذاناً صاغية.

وأقدم بحر بل الشكر والعرفان إلى الدكتور جبر خضير الذي قام بتصويب الدراسة تلقوياً.

وأقدم بالشكر والتقدير إلى كل من قدم لي العون والمساعدة خلال قيامي بهذا الدراسة.

المحتويات

٩-١	الفصل الاول: خلفية الدراسة وأهميتها
١	• مقدمة
٣	• مشكلة الدراسة
٤	• اسئلة الدراسة
٥	• مبررات الدراسة
٥	• أهداف الدراسة
٦	• اهمية الدراسة
٦	• حدود الدراسة
٧	• تحديد المفاهيم والمصطلحات
٤١-١٠	الفصل الثاني : الادب التربوي والدراسات السابقة
١٠	•الاطار النظري للدراسة
١٠	الخلفية التاريخية لمصطلح الضغوط المهنية
١١	تطور مفهوم الضغوط المهنية
١٢	النظريات التي تفسر مفهوم الضغوط المهنية
٢٥-١٦	•الادب التربوي
١٦	مصادر الضغوط المهنية لمهنة التدريس
١٧	مصادر الضغوط المهنية لمعلمي مؤسسات التربية الخاصة
٢٤	واقع مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية
٤١-٢٦	•الدراسات السابقة
٢٦	مقدمة
٢٦	الدراسات العربية
٢٨	الدراسات الاجنبية
٤١	ملخص الدراسات السابقة

٥٠-٤٢

الفصل الثالث : إجراءات الدراسة

- ٤٢ • مقدمة
- ٤٢ • منهج الدراسة
- ٤٢ • مجتمع الدراسة
- ٤٢ • أداة الدراسة
- ٤٣ • تقنين اداة الدراسة (الصدق والثبات)
- ٤٤ • المعالجات الاحصائية
- ٤٤ • إجراءات تطبيق الدراسة

٧١-٥١

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة

- ٥١ • مقدمة
- ٥١ • فحص أسئلة الدراسة
- ٥١ • السؤال الاول
- ٥٤ • السؤال الثاني
- ٥٦ • السؤال الثالث
- ٥٩ • السؤال الرابع
- ٦٢ • السؤال الخامس
- ٦٥ • السؤال السادس
- ٦٨ • السؤال السابع
- ٧١ • تعقيب

٩١-٧٢

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

- ٧٢ • مناقشة السؤال الاول
- ٨٣ • مناقشة السؤال الثاني
- ٨٣ • مناقشة السؤال الثالث
- ٨٤ • مناقشة السؤال الرابع
- ٨٦ • مناقشة السؤال الخامس
- ٨٧ • مناقشة السؤال السادس
- ٨٨ • مناقشة السؤال السابع

• التوصيات

٩١

فهرس المصادر والمراجع

٩٤-٩٢

• المراجع العربية

٩٢

• المراجع الاجنبية

٩٤

الملاحق

١١٩-٩٧

• ملحق رقم (١): توزيع افراد مجتمع الدراسة

٩٧

واستجاباتهم على فقرات المقياس بالنسبة المثوية

• ملحق رقم (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المقياس

١٠٣

• ملحق رقم (٣): أبعاد مقياس الضغوط والفقرات التي تعبر عن كل بعد

١٠٦

• ملحق رقم (٤): تصنيف المؤسسات من حيث الجهة المشرفة والخدمات

١١١

المقدمة من قبل المؤسسة وعدد المعلمين الكلي وعدد المستجيبين على

مقياس الضغوط وعنوان المؤسسة

• ملحق رقم (٥): كتاب موجه الى مدراء مؤسسات التربية الخاصة

١١٢

في الضفة الغربية بشأن تسهيل مهمة تعبئة الاستبيان

• ملحق رقم (٦): قائمة باعضاء لجنة التحكيم لمقياس الضغوط المهنية

١١٣

• ملحق رقم (٧): استبانة مقياس الضغوط المهنية

١١٤

فهرس الجداول

رقم الجدول	البند	الصفحة
١	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس ونوع الاعاقة التي يعنى بها من قبل المعلم.	٤٦
٢	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس والجهة المشرفة على المؤسسة.	٤٦
٣	الفئات العمرية وعدد المعلمين والنسبة المئوية لمجتمع الدراسة حسب متغير العمر.	٤٧
٤	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة وعدد المعلمين والنسبة المئوية.	٤٧
٥	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي ٤٨ وعدد المعلمين والنسبة المئوية.	٤٨
٦	توزيع مجتمع حسب متغير الجنس وعدد المعلمين والنسبة المئوية.	٤٩
٧	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير نوع الاعاقة وعدد المعلمين والنسبة المئوية.	٤٩
٨	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجهة المشرفة	٥٠
٩	توزيع مجتمع الدراسة على مناطق الضفة الغربية	٥٠
١٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد العشرة للضغط حسب ترتيبها في مقياس الضغط وكذلك ترتيبها حسب الاهمية.	٥٢
١١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد العشرة حسب متغير الجنس.	٥٤
١٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد العشرة للضغط حسب متغير العمر.	٥٦
١٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد العشرة للضغط حسب متغير الخبرة التعليمية	٥٩
١٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد	٦٢

- ١٥ العشرة للضغوط حسب متغير المستوى التعليمي.
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد ٦٥
- ١٦ العشرة للضغوط حسب متغير نوع الاعاقة
التي يعنى بها من قبل المعلم.
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد العشرة ٦٨
للضغوط حسب متغير الجهة المشرفة على المؤسسة.

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
١	ملحق رقم (١): توزيع افراد مجتمع الدراسة واستجاباتهم على فقرات المقياس بالنسبة المثوية
٢	ملحق رقم (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المقياس
٣	ملحق رقم (٣): أبعاد مقياس الضغوط والفقرات التي تعبر عن كل بعد
٤	ملحق رقم (٤): تصنيف المؤسسات من حيث الجهة المشرفة والخدمات المقدمة من قبل المؤسسة وعدد المعلمين الكلي وعدد المستجيبين على مقياس الضغوط وعنوان المؤسسة
٥	ملحق رقم (٥) : كتاب موجه الى مدراء مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية بشأن تسهيل مهمة تعبئة الاستبيان
٦	ملحق رقم (٦): قائمة باعضاء لجنة التحكيم لمقياس الضغوط المهنية
٧	ملحق رقم (٧) : استبانة مقياس الضغوط المهنية

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية، وكذلك معرفة اذا ما كانت الضغوط المهنية كمتغير تابع يتأثر بالمتغيرات المستقلة مثل الجنس، العمر، الخبرة التعليمية، المستوى التعليمي، نوع الإعاقة التي يعنى بهامن قبل المعلم، الجهة المشرفة على المؤسسة. وبالتحديد حاولت الدراسة الاجابة على الأسئلة التالية:

١- ما هي مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية حسب أهميتها؟

٢- هل تختلف مصادر الضغوط المهنية باختلاف يعزى الى متغير الجنس، والعمر، والخبرة التعليمية، والمستوى التعليمي، ونوع الاعاقة التي يعنى بها من قبل المعلم، و الجهة المشرفة على المؤسسة.

وللإجابة على هذه الاسئلة تم تطوير مقياس لمستوى الضغوط المهنية يشمل المقياس خمسة مستويات من الضغوط هي : مصدر ضغط غير موجود واعطي درجة واحدة، ومصدر ضغط قليل واعطي ٢ درجة، مصدر ضغط متوسط واعطي ٣ درجات، ومصدر ضغط كبير واعطي ٤ درجات، ومصدر ضغط كبير جداً واعطي ٥ درجات. واعتبر المصدر ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً اذا زاد وسطه الحسابي عن ٢,٥ درجة ، على اعتبار ان ٢,٥ تمثل مصدر ضغط متوسط الى حدٍ ما بناءً على مقياس الضغوط.

وقد تمت دراسة المجتمع الكلي بسبب صغر حجم المجتمع والبالغ عددهم ١٨١ معلماً ومعلمة موزعين على مدن الضفة الغربية وقراها.

وتم التأكد من صدق المقياس من خلال عرضه على عشرة محكمين من حملة الدكتوراه والماجستير في مجال الارشاد والتربية والخدمة الاجتماعية. كما تم التأكد من ثبات المقياس بواسطة طريقتين:

١- الطريقة الاولى بواسطة استخدام معادلة كرونباخ الفا لفقرات الاستبانة، وكان الحد الادنى لمعامل الثبات هو ٠,٩٥٦٣، وهذا دليل على ان الاداة تتمتع بدلالات ثبات مقبولة تبرر استخدامها لغايات الدراسة.

٢- الطريقة الثانية بواسطة اعادة تطبيق الاختبار Test - retest حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، وذلك من خلال تطبيق الاختبار على عينة استطلاعية قوامها عشرون معلماً ومعلمة من نفس مجتمع الدراسة ، وبعد اسبوعين من توزيع الاختبار الاول تم توزيع الاختبار الثاني على نفس العينة وقد تم اعتماد الاختبار الاول لمعلمين في استخراج النتائج وذلك بسبب انه يعبر عن ردود فعلهم الاولى تجاه الضغوط المهنية ، وتبين ان معامل الارتباط في الاختبار القبلي والبعدي بناءً على معامل ارتباط بيرسون هو ٠,٩٤٨٥ وهي نسبة جيدة ومقبولة وتبرر لغايات الدراسة.

واعتمد الباحث المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية في اخراج النتائج التي جاءت على النحو التالي حسب الاهمية:

الدخل احتل المصدر الاول للضغط وبتوسط حسابي ٣,٤٧.
 يليه السمات الشخصية للمتعلم ٢,٩٧، العلاقات مع الاهالي ٢,٧١، العلاقات مع الادارة ٢,٥،
 المنهاج ٢,٥، النمو المهني ٢,٣٨، المكانة الاجتماعية ٢,٣٦، ظروف العمل مع المعوقين ٢,٠٣،
 عبء العمل ١,٨٦، العلاقات مع الزملاء ١,٦٨.

وكذلك أظهرت النتائج ان هناك اختلافاً في مستوى مصادر الضغط الكلي للابعد تعزى
 لمتغير الجنس وللمعلمين الذكور وبتوسط حسابي (٢,٥) ومتغير العمر وللمعلمين الذين تتراوح
 أعمارهم ما بين (٤١-٥٠) سنة وبتوسط حسابي (٢,٥)، ومتغير المستوى التعليمي لمعلمي
 البكالوريوس وبتوسط حسابي (٢,٥١)، ومتغير الخبرة التعليمية للمعلمين الذين عملوا فترة (٥-
 ١٠ سنوات) وبتوسط حسابي (٢,٥٩)، ومتغير نوع الاعاقة التي يعنى بها من قبل المعلم لمعلمي الاعاقة
 السمعية (٢,٥٩) ومعلمي الإعاقة العقلية (٢,٥٤)، اما متغير الجهة المشرفة على المؤسسة وكان
 لمعلمي المؤسسات الخيرية (المحلية) وبتوسط حسابي ٢,٦٤.

الفصل الاول خلفية الدراسة وأهميتها

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- مبررات الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- تحديد الماهير والمطلحات

خلفية الدراسة وأهميتها:-

مقدمة:-

لا يختلف اثنان في ان الحضارة العلمية التكنولوجية وفرت على الانسان كثيراً من الجهد والتعب، فبدلاً من العمل الجسدي المضني في سبيل انجاز ما يريد، أصبحت الآلة تقوم مقام العبء في العمل، كما سهلت له سبل الانتقال والإتصال وغيرها من مجالات الحياة بما في ذلك الترويح عن النفس (الكرمي، ١٩٧٨).

ورغم ان هذا كان مطلباً انسانياً وحلماً راود مخيلة الانسان ليرتاح من العمل والعناء والتعب والإرهاق، الا انه بدأ يلمس ان هذا التقدم العلمي بدأ يشكل عبئاً ثقيلاً على نفسيته ومزاجه. (الكرمي، ١٩٧٨). وان الأمر الذي لا يدركه الانسان أحياناً هو ان هناك أنواعاً مختلفة من الارهاق لها علاقة بأنواع العمل المختلفة، وفي نفس الوقت يتعين على الانسان ان يفهم سبب الشعور بالتعب اذا أراد ان يتعامل مع ذلك الشعور (قاضي، ١٩٨٤).

لقد تمت تسمية الضغط. عرض القرن العشرين، لأن الانسان تحيط به عوامل ضغط فريدة في عصرنا الحاضر، وتعبير آخر نحن محاطون بالمؤثرات التي ينتج عنها الضغط (قاضي، ١٩٨٤). ومن هنا جاءت أهمية دراسة ضغوط العمل لدى الكتاب والباحثين على اعتبار ان تجاهل ضغوط العمل وسوء ادارتها يزيد من تهديد الموارد البشرية وتآكلها مما يخلق آثاراً اقتصادية ونفسية يتعرض لها العاملون، كما ان الادارة السليمة بضغوط العمل يمكن ان تؤدي الى نتائج ايجابية تتمثل في تحقيق الرضا في العمل، وتحسين الأداء وتجنب المشاكل التي قد تتعرض لها المؤسسة.

وتعتبر ادارة ضغوط العمل احدى المسؤوليات الجديدة والهامة التي تقع على عاتق المدير المعاصر، فعليه ان يتعرف على المصادر المختلفة للضغوط المهنية. ولذا أصبح موضوع الضغوط المهنية أحد الموضوعات الساخنة التي حظيت باهتمام الكتاب والباحثين في مجالات الادارة، والطب، وعلم النفس، والاجتماع والتربية (محمد، ١٩٩٢) وفي أحد الجهود التي بذلت في مجال الضغوط قام أحد الباحثين باجراء دراسة على ألف شخص لمعرفة شعورهم نحو الأشياء التي ينتج عنها أكبر قدر من الضغوط في حياتهم، وكانت النتيجة ان المجتمع بنظمه الاقتصادية والاجتماعية والتربوية، والميول السياسية الحديثة والقيم المعاصرة كلها تستحث ضغوطاً عنيفة لدى أغلب افراد المجتمع (قاضي، ١٩٨٤).

وقد اجريت دراسات عديدة على تأثير محيط العمل في الأداء، فمثلاً تمت دراسة تأثير الضوضاء، الإضاءة، درجات الحرارة، التهوية، الموسيقى على الانتاج والمعروف ان تلك المؤثرات تنطبق على العمل المكتبي أو في المصنع أو المؤسسة لأنها ذات طابع سيكولوجي (قاضي، ١٩٨٤).

وفي دراسة عن مستوى الضغط لأكثر من ١٣٠ مهنة، تبين ان هناك مهناً تعاني من مستوى عال من ضغط العمل أكثر من غيرها وهذه المهن حسب ترتيبها هي مهنة المدير، والسكرتيرة،

والمشرف، والمضيف في المطاعم، ومدير المكتب. ويرى عسكر في دراسته عن متغيرات ضغط العمل ان بعض المهن تتعرض لمستوى منخفض من الضغط مثل مهنة العامل الزراعي، والخادمة، وعامل المهن اليدوية، واستاذ الجامعة. (عسكر، ١٩٨٨).

واقترحت دراسة أخرى ان هناك اختلافاً بين مسببات الضغط لكل وظيفة، فالوظائف الادارية تعاني من مستوى عال من ضغط الوقت والمقابلات الكثيرة وعلى العكس فان الوظائف ذات مستوى الضغط المنخفض غالباً ما يكون سببها مشكلات فنية (مثل تعطل الآلة) او إحباط الدور (مثل انخفاض المكانة الاجتماعية او الإشراف غير ملائم، وتبين ان مهنة مراقب العمليات الجوية في المطارات من أكثر المهن معاناه من ضغط العمل. فهذه المهنة تتطلب تركيزاً شديداً لطاقات الفرد العقلية والبدنية (عسكر، ١٩٨٨).

وقد اتجهت الدراسات والكتابات في هذا المجال ضمن إطارين واضحين. يتضمن الإطار الاول ضرورة تصنيف الافراد الراضين عن أعمالهم والأفراد المستائين منه وفقاً لعدة خصائص مثل العمر، مدة الخدمة، نوع العمل، التعليم، الذكاء، الشخصية، المهنة، الدخل، الحالة الاجتماعية. أما الإطار الثاني فقد اهتم بدراسة العوامل المرتبطة بالعمل والتي تؤثر على شعوره بالرضا والاستياء والتي يمكن انجازها بالنواحي الداخلية المرتبطة بالعمل ذاته، وطبيعة نظام الاشراف، وظروف العمل، ومستوى الاجور، وفرص الترقى، والاستقرار في العمل، ونمط الادارة السائد، والنواحي الاجتماعية للعمل، وطبيعة نظام الاتصالات في المؤسسة (سليمان، بدون تاريخ).

ان ضغط العمل يتغلغل في جوانب محيط العمل المختلفة، وكل جانب له القدرة على إحداث الضغط. وقد رأى الباحث ان يتناول موضوع ضغوط العمل من منظور تربوي. وتعد مهنة التدريس واحدة من المهن التي يتعرض فيها الأفراد الى ضغوط مهنية، فقد لاحظ (ساراسون Sarason et al, 1971) (في المحمداوي، ١٩٩٠) ان التدريس هي مهن تنطوي على القلق والتعب حيث يشعر المدرسون بوطأة الوحدة او الشعور بالعزلة. وهذه العزلة والمشاعر السلبية نحو التدريس خلقت موقفاً يمكن التعرض فيه للضغوط الى حد كبير بسبب الصعوبات التي يواجهها المدرسون في ادارة الصفوف او التعامل مع المشكلات التي تنشأ في التدريس وفي هذا المجال فقد قام (كاريوكو Kyriacou, 1987) (في المحمداوي، ١٩٩٠) وهو احد الباحثين الرواد في مجال الضغوط المهنية في التدريس، قام باستعراض الدراسات التي تناولت الضغوط التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس.

وقد توصل من تلك الدراسات الى جملة نتائج

١- جميع الاحداث التي تجعل من الضغوط المهنية تمتد لفترة طويلة تزيد من سوء الصحة النفسية والبدنية.

٢- هناك تهتم الدول الغربية بتحسين طبيعة عمل المدرس وظروفه الحياتية.

٣- جلب الانتباه الى ان الضغوط في المهنة قد يكون لها من الاهمية بحيث تضعف علاقة المدرس بطلبته ومهنته.

ان التوتر النفسي والضغط بمنعان التكيف مع الذات ومع البيئة المحيطة للإنسان العادي، فكيف الامر بالنسبة للمعلم (مساعد، ١٩٩٣) وخاصة المعلم الذي يقوم بمهام تربوية وتعليمية للأطفال المعاقين.

من هنا وجد الباحث ان عليه البحث في التعرف على متغيرات الضغوط المهنية لمعلمي مؤسسات التربية الخاصة. حيث لم ينل معلم التربية الخاصة الاهتمام اللازم من قبل البحث العلمي فقد ركزت معظم البحوث النفسية والتربوية على التلميذ، والمنهج، وطرق التدريس، وغير ذلك من موضوعات تشمل في الواقع زاويتين فقط من زوايا العملية التعليمية الثلاث المعلم، التلميذ، المحتوى، المواد التعليمية (حسين، ١٩٩٣).

مشكلة الدراسة:-

ان تطوير أي نظام تربوي يستدعي الاهتمام ببنية التنظيمية والعناية بنمو مصادره البشرية، من معلمين وطلبة، بهدف اطلاق الطاقات الانسانية داخل النظام. فتطوير المؤسسة لا ينفصل عن تطوير الانسان. وحتى تكون مخرجات أي مؤسسة تعليمية على الوجه الأفضل يجب ان يكون هناك تطوير للعاملين فيها وتوفير ظروف العمل المناسبة من أجل تكيفهم مع المتطلبات الجديدة والتحديات التي تواجههم. ولا يقتصر تطوير المؤسسة على النمو الكمي والتوسع في الفعاليات والنشاطات فحسب، بل يجب ان يصاحب هذا التطور تطور نوعي باتخاذ الخطوات المناسبة لتطوير فاعلية العاملين وهذا ما اصطلح على تسميته بتطوير العاملين (staff development) (الطويل، ١٩٨٦).

ان معلمي التربية الخاصة كغيرهم من العاملين في ميدان الخدمات الانسانية يتعرضون للكثير من الضغوط المهنية ونظراً لأهمية دور المعلم في تنمية وتطوير المجتمع. ولأن الضغوط المهنية تؤدي الى الكثير من السلبيات على نشاط المعلم وفعاليته (الفاعوري، ١٩٩٠). فقد اهتم الباحثون بدراسة المشكلات التي يعاني منها معلمو التربية الخاصة. وقد قامت عدة دراسات في هذا المجال أهمها دراسة الضغوط المهنية لمعلمات التربية الخاصة في الاردن (الفاعوري، ١٩٩٠) ودراسة معنويات معلمي التربية الخاصة في الاردن (الخطيب، الحديدي، وعليان، ١٩٩١) ودراسة الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الاعاقة العقلية في مدينة عمان (يحيى، ١٩٩٤) ودراسة حول طبيعة المشكلات التي يعتقد العاملون في مجال التربية الخاصة انها تؤثر سلبياً على أدائهم (صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي التطوعي الاردني، ١٩٨٤) (في الخطيب وآخرون، ١٩٩١) وبحكم علاقة الباحث المهنية مع مؤسسات

التربية الخاصة في الضفة الغربية فقد استطاع ان يرصد بعض الضغوطات المهنية التي عبر عنها معلموا التربية الخاصة على النحو التالي:

- ١- عدم ملائمة المنهاج المستخدم في العملية التربوية بالنسبة لمستوى قدرات الاطفال المعاقين.
- ٢- مستوى الدخل الذي يتقاضاه معلم التربية الخاصة ونشير هنا الى ضالة الدخل الشهري مما يخلق لدى المعلم مشاعر من عدم الاطمئنان في اشباع حاجاته المعيشية واليومية، فقد لخص (هيرغ) (Herge 1965) (في المحمداوي، ١٩٩٠) ما يتركه المأزق المالي للمعلمين من آثار سلبية وذلك كما يلي:

- أ- ديون متراكمة على المعلم.
- ب- مشكلات عائلية ناشئة من عدم القدرة على دعم أفراد العائلة كما ينبغي.
- ج- اضطراب المعلم للعمل الاضافي والذي يكون على حساب وقت التحضير والبحث.
- ٣- عدم توفير المستلزمات والوسائل التعليمية بصورة كاملة من أجهزة ومعدات ووسائل ايضاح ومنهاج محدد.
- ٤- علاقة العمل سواء مع الادارة او الزملاء او الاهالي.
- ٥- النظرة السلبية الى معلمي التربية الخاصة.

وعليه فإن طبيعة المشكلة تبدو للباحث على النحو التالي:

ما هي مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية؟ وهل تختلف مصادر الضغوط المهنية باختلاف متغير الجنس، العمر، الخبرة التعليمية، المستوى التعليمي، نوع الإعاقة التي يعنى بها المعلم، الجهة المشرفة على المؤسسة؟.

أسئلة الدراسة:

من خلال ما توصل اليه الباحث من قراءات واستطلاعات حول طبيعة المشكلة والظروف المحيطة بها فانه يرى ان المشكلة تنحصر في الاسئلة التالية:

- ١- ما هي مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية وفقاً لأهميتها؟.
- ٢- هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف متغير الجنس؟.
- ٣- هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف متغير العمر؟.
- ٤- هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف متغير الخبرة التعليمية؟.

- ٥- هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف متغير المستوى التعليمي؟.
- ٦- هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف متغير نوع الإعاقة التي يعتني بها من قبل المعلم؟.
- ٧- هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف متغير الجهة المشرفة على المؤسسة؟.

مبررات الدراسة:-

- يرى الباحث ان هناك ضرورة للقيام بدراسة تبين ما هي مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية للأسباب التالية:
- ١- يرى الباحث انه على الرغم من كثرة الدراسات العربية والاجنبية التي تناولت موضوع الضغط النفسي الذي يواجه المعلمين العاديين الا أنه لم تكن هناك دراسات وافية للضغوط المهنية التي تواجه معلمي الاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٢- ان البحوث العلمية لم يهتم كثيراً بقضية إقبال أو عزوف المعلمين عن مهنة التدريس لغير العاديين (حسين، ١٩٩٣) وان لاحظ الباحث ان معظم المعلمين في مؤسسات التربية الخاصة من الاناث.
- ٣- أهمية مؤسسات التربية الخاصة لأنها الجهة التربوية المخولة حالياً والمسؤولة عن إعادة تأهيل المعوقين تربوياً وإعادة دمجهم من جديد في المجتمع.
- ٤- ان حجم مجتمع الدراسة لا بأس به بالنسبة لعدد المؤسسات فيوجد في الضفة الغربية ما عدده ٣٣ مؤسسة للمعاقين تقدم خدمات تربوية، طبية، تأهيلية. وتضم هذه المؤسسات ٢١٤ معلماً ومعلمة، إضافة الى عدد لا بأس به من الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين والاداريين. وهذا القطاع من المعلمين لا يجد العناية الكافية من قبل المسؤولين والتربويين بسبب النظرة الى التربية الخاصة على انها نوع من الخدمات الاجتماعية فقط.
- ٥- يأمل الباحث بان تخرج هذه الدراسة بتوصيات وإقتراحات لتحسين أحوال المعلمين مما ينعكس ايجابياً على رعاية ذوي الحاجات الخاصة.

أهداف الدراسة:-

- نظراً لأهمية الدور الذي يؤديه معلم التربية الخاصة نحو الطفل المعاق من أجل إعادة تأهيله ودمجه من جديد في المجتمع ليكون عضواً فعالاً فإن هذه الدراسة تهدف الى ما يلي:

- ١- التعرف الى أسباب ومصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة، من أجل إيجاد الحلول لها. الأمر الذي يساهم اسهاماً فاعلاً في رفع مستوى القطاع التعليمي الخاص بالمعاقين.
- ٢- ترتيب مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة وفقاً لأهميتها.
- ٣- الكشف عن الاختلاف في الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة حسب أنواع الإعاقات المختلفة التي يعنى بها من قبل المعلمون.
- ٤- التعرف عما اذا كان لمتغير العمر، والجنس، والخبرة التعليمية، والمستوى التعليمي، والجهة المشرفة على المؤسسة أثراً على مستوى هذه الضغوطات.

أهمية الدراسة:-

- ١- من الناحية النظرية تعتبر الدراسة إضافة علمية في مجال التربية الخاصة عموماً، والتربية الخاصة في الضفة الغربية بشكل خاص.
- ٢- من الناحية التطبيقية تساعد الدراسة المسؤولين التربويين وعلى كافة المستويات الادارية الى التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة مما يساعدهم في اتخاذ ما يرونه مناسباً لإنهاء أو تخفيف الضغوطات.

حدود هذه الدراسة:-

- نظراً لتنوع العاملين في مجال التربية الخاصة نظراً لما يقدمونه من خدمات تربوية، علاجية، طبية، تأهيلية فقد حصر الباحث مجتمع الدراسة على:
- ١- تقتصر هذه الدراسة على معلمي مؤسسات التربية الخاصة (حكومية، خيرية، أجنبية) في الضفة الغربية.
 - ٢- تقتصر هذه الدراسة على معلمي مؤسسات التربية الخاصة والذين يقدمون خدمات تربوية تعليمية فقط وعددهم ١٨١ معلماً ومعلمة.
 - ٣- استثني من مجتمع الدراسة المعلمون الذين هم انفسهم يعانون من اعاقات مختلفة، وبنفس الوقت يقومون بمهام تعليمية مثل المعلمون الكفيفون، ومعلمو الصم..
 - ٤- استثني من مجتمع الدراسة معلمو التربية الخاصة الذين يقدمون مهام تعليمية ضمن صفوف الدمج مع الطلبة العاديين.

٣- اقتصرت هذه الدراسة على مصادر الضغط المهني المتمثل بالأبعاد التالية:

- ١- عبء العمل. ٢- السمات الشخصية للمتعلم (المعوق). ٣- العلاقات مع الادارة. ٤- النمو المهني.
- ٥- ظروف العمل مع المعوقين. ٦- العلاقات مع الزملاء. ٧- العلاقات مع الأهالي. ٨- المنهاج المستخدم في العملية التربوية. ٩- المكانة الاجتماعية. ١٠- الدخل.

تحديد المفاهيم والمصطلحات

١- الضغوط المهنية:

وهي مجموعة من الظروف المتعلقة بطبيعة العمل في ميدان التربية الخاصة يقيّمها المعلم كمواقف ضارة او مهددة تؤثر على أدائه لعمله. (Taylor, 1986) (في الفاعوري، ١٩٩٠، ص ٣٢)

٢- مستوى الضغوط:

وهي الدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة على مقياس الضغوط المهنية المستخدم لغايات هذه الدراسة (الفاعوري، ١٩٩٠، ص ٣٢).

٣- التربية الخاصة :

وهي مجموعة من البرامج التربوية المتخصصة والتي تقدم لفئات من الافراد غير العاديين، وذلك من أجل مساعدتهم على تنمية قدراتهم الى أقصى حد ممكن، وتحقيق ذواتهم، ومساعدتهم في التكيف (الروسان، ١٩٩٦، ص ١٧).

٤- معلم التربية الخاصة :

السمات التي يتمتع بها المعلم وصفاته الشخصية التي لها علاقة بنجاحه كمعلم تربية خاصة والتي تساعده على التواصل اللفظي وغير اللفظي مع الطلبة المعاقين والمهنيين الآخرين (الزعي، ١٩٩٣، ص ٢٧).

٥- مؤسسة التربية الخاصة :

مؤسسة توفر بيئة تعليمية وتدريبية متخصصة ومزودة بالمصادر والتسهيلات اللازمة وتوفر خدمات وبرامج تعليمية لا تستطيع المدارس العادية تقديمها وتقسم الى مؤسسات الإقامة الدائمة والمؤسسات الخاصة النهارية (الخطيب والحديدي، ١٩٩٤، ص ٢٣٩).

٦- السمات الشخصية للمتعلم:-

السمات التي يتمتع بها المتعلم ذوي الحاجات الخاصة والتي تختلف هذه السمات من سمات الاشخاص العاديين اختلافاً ملحوظاً وبشكل مستمر أو متكرر الأمر الذي يحد من قدرته على النجاح في تأدية النشاطات الأساسية الاجتماعية والتربوية والشخصية (الخطيب والحديدي، ١٩٩٤، ص ١٧).

٧- ظروف العمل:-

وهي تلك الظروف التي تؤثر في درجة تقبل الفرد لبيئة العمل وبالتالي رضاه عن العمل. وهذه الظروف تشمل متغيرات الحرارة والتهوية والرطوبة والنظافة والأدوات وساعات الدوام وطبيعة المبنى (يحيى، ١٩٩٤ ص ١٤٨).

٨- العلاقة مع زملاء:-

وتشير الى طبيعة علاقة الموظف مع زملائه من حيث ما يجده من تقدير منهم وتقبلهم لأقترحاته وتعاونهم معه في انجاز مهمات العمل (يحيى، ١٩٩٤ ص ١٤٨).

٩- المكانة الاجتماعية:-

وتتمثل في القيمة الاجتماعية التي يحققها العمل للفرد ونظرة المجتمع والتي تتضمن تقديره واحترام المجتمع للمهمات التي يقوم بها الفرد ضمن الوظيفة (يحيى، ١٩٩٤ ص ١٤٨).

١٠- العلاقات مع المسؤولين (الادارة)

وتشير الى نوعية العلاقة السائدة بين الموظف ورئيسه في العمل والتي تتمثل في تشجيع وتقدير المسؤول للعمل الذي يقوم به الموظف بالاضافة الى اهتمام المسؤول بالظروف الصحية والمقترحات والشكاوي المقدمة من قبل الموظف وتسهيل اتصاله عند حاجاته اليه (يحيى، ١٩٩٤ ص ١٤٨).

١١- النمو المهني:-

مستوى اتقان المعلم لتخصصه وجهوده في رفع هذا المستوى سواء بالقراءة الذاتية المستمرة أو البحث أو الدراسة الأكاديمية والاتصال بالمهنيين اصحاب الاختصاص في مجال اهتمامه. (الزعي، ١٩٩٣ ص ٢٦).

١٢- التعامل مع الأهالي:-

الأساليب والنشطة التي يمارسها المعلم مع الأهلى والتي تجعلهم يتفاعلون معه بصورة ايجابية ويتعاونون معه لتحقيق اهداف المؤسسة بما في ذلك مواجهته المشكلات التي قد تعترض الاهل بعلاقتهم مع المؤسسة ووضع الحلول المناسبة لها (الزعي، ١٩٩٣ ص ٢٧).

١٣- عبء العمل:-

زيادة عبء الدور بمهام لا يستطيع الفرد انجازها في الوقت المتاح او ان المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد (عسكر، ١٩٨٨ ص ١٣).

١٤- المنهاج:-

المنهاج في التربية الخاصة هو جملة اجراءات تهدف الى تنظيم النشاطات التربوية. وهذه الاجراءات تحدد ماذا سيعلم (المحتوى) وكيف سيعلم (الاساليب) وبشكل عام تتمثل مجالات المنهاج الاساسية في التربية الخاصة بثلاث محاور

المجالات النمائية، مجالات المهارات المحددة، مجالات الاثراء والتدعيم. (الخطيب والحديدي، ١٩٩٤. ص ٣١).

١٥- الدخل:

تعني الكلمة عموماً زيادة مالية في الثروة او الموارد. تنشأ عن الخدمات الشخصية التي يقدمها الفرد مقابل جهد يبذله. ويقاس الدخل عادة بمقدار الزيادة التي تحقق او تتجمع خلال مدة معينة من الزمن (غطاس، ١٩٨٠. ص ٢٧٩).

١٦- الاعاقة العقلية:-

انخفاض ملحوظ في مستوى الاداء العقلي العام يصحبه عجز في السلوك التكيفي ويظهر في مراحل النمو مما يؤثر سلبياً على الاداء التربوي للفرد (الخطيب والحديدي، ١٩٩٤. ص ٢٠).

١٧- الاعاقة البصرية:-

التعريف التربوي يشير الى ان الشخص الكفيف هو ذلك الشخص الذي لا يستطيع ان يقرأ او يكتب الا بطريقة بريل Braille Method (الروسان، ١٩٩٦. ص ١١٧).

١٨- الاعاقة السمعية:-

٤٩٤٠٦٣

هناك مصطلحان يدلان على الاعاقة السمعية.

- الطفل الأصم كلياً هو ذلك الطفل الذي فقد قدرته السمعية في السنوات الاولى من عمره، وكنتيجه لذلك فلم يستطع اكتساب اللغة ويطلق على هذا الطفل مصطلح الطفل الاصم الأبكم
- أما الطفل الاصم جزئياً فهو ذلك الطفل الذي فقد جزءاً من قدرته السمعية، وكنتيجه لذلك فهو يسمع عند درجة معينة، كما ينطق اللغة وفق مستوى معين ويتناسب ودرجة اعاقته السمعية (الروسان، ١٩٩٦. ص ١٤١)

١٩- الاعاقة الحركية:-

هي حالة ضعف عصبي، او عظمي، او حالة مرضية مزمنة تتطلب اجراء تعديلات على المنهج المدرسي لكي يصبح بمقدار الطفل المعاق الاستفادة من البرامج التعليمية (الخطيب والحديدي، ١٩٩٤. ص ٢٣).

الفصل الثاني

الأدب التربوي والدراسات السابقة

• مقدمة

• الإطار النظري للدراسة

الخلفية التاريخية لمصطلح الضغوط المهنية

تطور مفهوم الضغوط المهنية

النظريات التي نفس مفهوم الضغوط المهنية

• الأدب التربوي

مصادر الضغوط المهنية لمهنة التدريس

مصادر الضغوط المهنية لمعلمي مؤسسات التربية الخاصة

واقع مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية

• الدراسات السابقة

الدراسات العربية

الدراسات الاجنبية

ملخص الدراسات السابقة

الاطار النظري للدراسة

مقدمة:

تعتبر ظاهرة ضغوط العمل من الموضوعات الحديثة نسبياً وتمثل اهتماماً مشتركاً بين علماء النفس، والاجتماع، والادارة، والفسولوجيين. ولما كان البحث فيها لا يزال في مراحله الاولى من الناحية النظرية والعملية فان الامر يقتضي تحديد نقطة البداية لتحديد وفهم هذه الظاهرة وفي هذا الفصل سوف يتم التعرف على العناصر الاساسية التالية لظاهرة ضغوط العمل:

١- الخلفية التاريخية لمصطلح الضغوط المهنية.

٢- تطور مفهوم الضغوط المهنية.

٣- النظريات التي تفسر مفهوم الضغوط المهنية.

أولاً : الخلفية التاريخية لمصطلح الضغوط المهنية:

يرى مارشال وكوبر (Marshall and Cooper, 1979) (في المحمداوي، ١٩٩٠) ان الاشتقاق اللغوي للمصطلح مشتق من اللغة اللاتينية، وقد استخدمت استخداماً شعبياً في القرن السابع عشر بمعنى الشدة، الحزن، او البلاء . طوال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر اصبحت الكلمة تشير الى القوة، الضغط، الاجهاد، اضافة الى ان المصطلح ازداد انتشاراً وتداولاً في علم الهندسة، علم الفيزياء كذلك استخدم مصطلح الضغوط المهنية في مجال الادارة، وحظي باهتمام العديد من الباحثين وكتاب السلوك التنظيمي، وقد وجهت جهودهم نحو التعرف على طبيعة ضغط العمل، ومسبباته، والآثار المترتبة عليه، ومعالجة الافراد من ضغط العمل تمثل احد الجوانب الهامة في حياة المنظمات الحديثة (عسكر، ١٩٨٨).

واستخدمت كلمة الضغوط وربطها في التجارب المخبرية في الحرب ورد فعل الحرب، فيصف مارشال وكوبر (Marshall and Cooper, 1979) (وفي المحمداوي، ١٩٩٠) الافراد (البشر والحيوانات) بأنهم واقعون تحت الضغوط وذلك لملاحظة رد فعل نخاع الكظر والجهاز العصبي السمبثاوي في مواقف البرد او الحاجة الى الاوكسجين. كذلك استخدم مصطلح الضغوط في علم النفس ليدل على الموقف الذي يكون فيه الفرد واقعاً تحت اجهاد انفعالي، او جسمي، فاذا طالت هذه الضغوط ووجد فيها الفرد النفور وعدم التقبل فانها تؤدي الى اضطرابات سيكوسوماتية بالاضافة الى القلق والاكتئاب، كما ان قابلية الافراد في تحمل الضغوط قد تسؤدي الى تبييه المرض النفسي (The Macmillan Incyclopedia, 1986) (في الناعوري، ١٩٩٠). اما علماء الاجتماع فيرى براون (Brown, 1980) (في المحمداوي، ١٩٩٠) ان الضغوط ناجمة عن العلاقات الغير سعيدة والتي تنشأ من تفسير الطفل للعلاقات والتفاعلات الاجتماعية والتي تأتي من الصراعات الناجمة عن التقاليد الثقافية.

ثانياً :- تطور مفهوم الضغوط المهنية :-

ان الضغوط المهنية لا تقتصر على مهنة من المهن ، بل امتدت الى كل عمل يزاول منه الانسان نشاطاً معيناً. فإنسان ما قبل التاريخ كان مهدداً بقسوة البيئة التي كان يعيش فيها وتقلباتها الجوية ومن التعرض لمجمات الوحوش المفترسة، وكان عليه ان يتعامل معها مباشرة او ان يهرب منها لحماية نفسه. وفي العصور الوسطى أصبحت الامراض والمجاعات هي المصادر الرئيسية التي تهدد الانسان. فكان عليه أن يكد ويعمل ويحاول ان يكتشف أساليب التغلب على هذه التهديدات.

وقد استطاع الانسان ان ينجح في مواجهة التحديات البيئية والتغلب عليها لتفادي آثارها المدمرة لجسمه وعقله، فأمكن من خلال عمليات التحضر والتقدم العلمي حل المشاكل القديمة التي عانى منها الانسان، الا ان هذا التقدم قد خلق بدوره أشكالاً جديدة من المخاطر والتهديدات التي لم تعد ذات طبيعة مادية فحسب، وانما أصبحت تمثل تهديدات إجتماعية ونفسية.

أما إنسان اليوم فيعيش في بيئة تتسم بالتغير السريع والمستمر الذي يصعب ملاحظته في كافة المجالات، فشاهدنا خلال السنوات الثلاثين الماضية انتشار الاقمار الصناعية، وهبوط الانسان على القمر وثورة المعلومات، وتعاظم المعارف، والتطور الهائل في وسائل الاتصال والاعلام، فجعلتنا مثقلين بأخبار الاحداث والمشاكل العالمية. إننا نعيش عصراً يطلق عليه العديد من المسميات فهو عصر " عدم التأكد" عند الاقتصادي جون جلبرت، وعصر " صدمة المستقبل" عند الكاتب والفيلسوف الفن توفلر. وعصر " القرية العالمية" عند مارشال ماكلوهان الباحث في وسائل الاعلام ويمكن ان يطلق عليه عصر الضغط حيث ان كارل البرخت يعتبر الضغط هو مرض القرن العشرين (محمد، ١٩٩٢).

ويمكن القول ان هناك ثلاث اتجاهات لتحديد مفهوم الضغط

الاتجاه الاول:

يتناول الضغط باعتباره أحد المثيرات او المنبهات الذي يتواجد في البيئة ويحدث تأثيره على الفرد ولذلك نطلق على هذه المثيرات لفظ "مسببات الضغط".

أما الاتجاه الثاني: في تحديد مفهوم الضغط فيركز على النتيجة التي تنجم عن حالة الضغط والتي تتمثل في الاستجابة التي يتخذها الانسان نحو المثير أو مسبب الضغط وهو بذلك يصبح مصطلح الضغط مرادفاً للفظ الاجهاد. ويشير هذا الاخير الى درجة الانحراف الجسمي او النفسي او السلوكي عن الأداء السوي للفرد والتي تنشأ عن حدث او مجموعة أحداث ضاغطة.

أما هانز سيللي الذي يعتبر أبو دراسات الضغط فيعرف الضغط من وجهة النظر الطبية بأنه " استجابة الجسم غير المحددة نحو أي مطلب يفرض عليه. أما أصحاب الاتجاه الثالث: ومن بينهم سزيلاجي وولاس فيعرفون الضغط بأنه "تأثير داخلي يخلق حالة من عدم

التوازن النفسي او الجسمي داخل الفرد وينجم عن عوامل تنشأ من البيئة الخارجية او المنظمة او الفرد نفسه (محمد، ١٩٩٢).

اما الباحثين الذين ينظرون الى مفهوم الضغط من منظور تربوي، فيرى كابلان (Caplan, 1978) في المحمداوي، (١٩٩٠) هي أي خاصية او مظهر في بيئة العمل والتي تتظاهر بتهديد الفرد، وهي أعباء لا يستطيع بعض المدرسين مواجهتها.

ويرى ليت و ترك (Litt and Turk, 1985) (في المحمداوي، ١٩٩٠). هي الخبرة التي يتعرض لها المدرسون من الانفعالات غير السارة وتظهر حينما تواجههم مشكلات تهدد استقرارهم والتي تفوق قدراتهم في حل هذه المشكلات

نستخلص من التعريفات السابقة ما يلي:

- ١- ان الضغوط هي أعباء ثقيلة يتعرض لها الفرد او المدرس في عمله.
- ٢- الضغوط تحمل في طياتها انفعالات غير سارة.
- ٣- الضغوط المهنية ناجمة عن البيئة وظروف العمل.

وفي ضوء ذلك يمكن صياغة التعريف الاجرائي الآتي للضغوط المهنية :

هي شدة القوى المؤثرة التي تفرض بصورة طبيعية أعباء ثقيلة على المدرس في موقع عمله ومن أعراضها الازمات الانفعالية والسلوكية والمهنية (نقص الدافعية في العمل) تدفع الفرد الى الانحراف عن الاداء الطبيعي لعمله.

ثالثاً:- النظريات التي تفسر مفهوم الضغوط المهنية

١- نظرية متلازمة التكيف العام

ترى سيلبي (Seyle, 1976) (في عساف، ١٩٩٤) ان الضغوط النفسية الشديدة تؤدي الى تكوين اضطرابات جسمية ونفسية من خلال ثلاث مراحل:

المرحلة الاولى: مرحلة الانذار المبكر (The Alarm Reaction) وفي هذه المرحلة يتعرض الفرد الى الضغوطات النفسية فيدركها على انها خطر تهدد ذاته فتُرسل رسائل الى القشرة الدماغية والتلاموس الى الغدة النخامية والهيپوثلامس ثم الى الجسم بان هناك خطر ويحاول الجسم ان يجمع قواه ليواجه الخطر.

المرحلة الثانية: مرحلة المقاومة (The Stage of Resistance) وفي هذه المرحلة يحاول الجسم ان يتكيف وذلك بافراز هرمونات داخلية مثل الادرينالين لكي يحافظ على توازنه ويقاوم التغيرات التي تحدث له.

المرحلة الثالثة: مرحلة الانهك النفسي (The Stage Exhaustion) وفي هذه المرحلة تستمر الضغوطات النفسية ويزداد افراز الهرمونات لذلك ينهك الجسم ويصاب الشخص بامراض جسدية او اضطرابات نفسية لذلك لا يستطيع المعلم ان يفي بالتزاماته المهنية والاكاديمية والعائلية.

٢- نظرية التوافق للضغوط

لقد وجد كير (Kerr, 1957) (في المحمداوي، ١٩٩٠) بعض الاستفسارات التي لها علاقة بتكرار الحادثة التي تعرض الفرد للخطر.

فقد وجد ان الحوادث التي تعرض الانسان للخطر ذات علاقة بالضغوط والتي ترتبط بمتغيرات مثل معدل الرضا في المؤسسة مكان العمل، درجة الحرارة، الاضاءة، درجة الازدحام وما يتضمن من جهود يدوية في العمل او الضيق الذي يعانيه الفرد في حياته الشخصية من الآخرين.

كما ان هذه النظرية تعتقد ان الضغوط هي امر غير اعتيادي وسلي ويشتت ذهن الكائن العضوي وان زيادة الضغوط قد تعرضه الى ارتكاب الحوادث او انها تؤدي الى سلوك ذات كفاءة منخفضة. كما تسمى هذه النظرية بالنظرية المناخية.

وتشير هذه الدراسة الى ان الضغوط قد تكون مفروضة على الفرد بفعل البيئة الداخلية (مرض اعضاء الجسم، الكحول والسموم) وقد تكون مفروضة على الفرد بفعل البيئة الخارجية (زيادة درجة الحرارة، ضعف الاضاءة، زيادة مستوى الضوضاء، زيادة الاجهاد في العمل)

وتختلف الضغوط عند اولئك الذين لها بالاستهداف للحوادث كما انها تنجم عن عدم الكفاية الجسمية او العقلية ومن ناحية اخرى فان التوافق للضغوط لا يكون ناجماً عن عدم الكفاية الجسمية او العقلية فحسب، بل من الظروف المؤقتة، كما ان الخط البياني لتساعد الضغوط يبين ان المعدلات العالية قد كانت بين أعمار (٤٠ و ٤٥) وهذه الفترات العمرية هي فترة ضغوط كبيرة في الحياة العملية (Mckinney, 1973) (في المحمداوي، ١٩٩٠).

٣- نظرية التوافق بين الفرد والبيئة

يرى بيرف (Pervin, 1968) (في المحمداوي، ١٩٩٠) ان السلوك البشري لا يفهم في ضوء البيئة او الفرد لوحده فحسب، بل ان السلوك البشري يمكن ان يفهم في ضوء العلاقة المتداخلة بين الفرد والبيئة.

بناءً على هذا فقد وجدت النظرية وظهرت الى حيز الوجود لكي تلائم ما بين خصائص الفرد وخصائص البيئة.

فالنظرية تتنبأ ان الافراد الذين يشعرون بالاستقرار سوف يختزل لديهم هذا الشعور عندما يكون هناك سوء توافق بين خصائص الفرد والخصائص المرتبطة بالعمل، في حين يحدث التوافق الجيد بين الفرد والبيئة عندما تهيأ البيئة (الاموال، الدعم الذي يلقيه الفرد من الآخرين، فرص الانجاز) وهذا بدوره يعد كافياً لإشباع دوافع الفرد

وأشار هاريسون (Harrison, 1978) (في المحمداوي، ١٩٩٠). الى ان النظرية طرحت نوعين من التوافق بين الفرد والبيئة، النوع الاول من التوافق هو المدى الذي تكون فيه مهارات الفرد وقدراته تواكب أعباء العمل ومتطلباته والنوع الآخر هو المدى الذي تعمل فيه بيئة العمل على إشباع حاجات الفرد.

ويتضح من هذا عندما لا تشبع بيئة العمل حاجات الفرد الذي يمتلك مهارات وقدرات فان ذلك بسبب سوء توافق وهو ضغط من الضغوط المهنية .

٤- النظريات الحديثة في الضغوط:

أكدت النظريات الحديثة في الضغوط على اهمية التقييم النفسي للخبرات الضاغطة، وهذا يعني ان الخبرات او الاحداث ليست بالضرورة ان تكون ضاغطة لنفس الاشخاص ولكن اثرها يعتمد على كيفية تفسيرها، بحيث يتضمن هذا الاثر بقليل القدرة على اداء المهمات، والتوترات الجسمية، والقلق الجسيمي، وقد تؤدي الى تدهور في القدرات المعرفية تايلور (Taylor, 1986) (في الفاعوري، ١٩٩٠).

ويرى لازاروس (Lazarus, 1966) (في الفاعوري، ١٩٩٠) ان الضغوط تعتبر ظاهرة انسانية وحيوانية ينتج عنها خيرة حادة ومؤلمة بحيث يظهر تأثيرها بشكل كبير على السلوك، كما يظهر تأثيرها في فعالية التكيف، وقد أكد لازاروس (Lazarus, 1985) (في الشايب، ١٩٩٤) ان الموقف الضاغط يجب ان يتضمن عناصر فقدان او النقص او التهديد او المواجهة بحيث يصبح مهدداً لمصادر الفرد للتعامل بفاعلية معه، وبناءً على ذلك فانه من الممكن تحديد قائمة لبعض مصادر الضغط النفسي الشائعة في حياة المعلم، وتتضمن هذه القائمة:

١- الضغط النفسي كنتيجة لمواقف الضغط والنقص (الفقدان) والتي تضم حدوث حريق، فقدان شخص محبوب، الاصابة بتلف عضوي، فقدان المكانة في عدة مستويات.

٢- الضغط النفسي كنتيجة لمواقف التهديد والتي تضم صعوبات مالية، وأمنية، الصراع بين توقعات المرشد للتغير والتقدم الفعلي، ضعف التعزيز من السلطة، الحاجة المستمرة لتقبل المسؤولية.

٣- الضغط النفسي كنتيجة للمواجهة والتحدي وتضم مواقف المواجهة، بناء برنامج توجيه جديد، تحمل عبئاً ثقيلاً، العمل مع مراهقين خطرين. هذا وقد صنف لازاروس (Lazarus, 1966) (في المحمداوي، ١٩٩٠) الاستجابات للضغوط ضمن اربعة مجموعات هي:

- ١- ردود فعل انفعالية مضطربة وتتضمن الخوف، والغضب، والقلق، والشعور بالذنب، والاكتئاب.
- ٢- ردود فعل سلوكية مثل الارتجاف، وزيادة التقلصات العضلية، واللثمة في الكلام، وتغيرات في تعبيرات الوجه.

٣- التغيرات في الوظائف المعرفية : وقد اوضحت الدراسات ان الضغوط يمكن ان تضعف او تسهل القدرة على اداء المهارات الادائية والذهنية، حيث اكدت هذه الدراسات ان هنالك تأثيراً للضغوط على الادراك الحسي، والتفكير، وحل المشاكل.

٤- التغيرات الفسيولوجية : وتتضمن تفاعلات الجهاز العصبي اللاارادي والغدة الكظرية التي تفرز مجموعة من الهرمونات نتيجة للضغوط.

اما ادلويس وبرودسكي (Edelwis and Brodsky, 1980) (في عساف، ١٩٩٤) ان ظاهرة الانطفاء تعود الى معوقات العمل وتمر هذه الظاهرة عبر اربع مراحل:

١- مرحلة فترة الحماس وتمثل في زيادة جهد المعلم، وأمله، وتوقعاته، ولأنه يعتقد بان العمل يعده بانه سوف يحصل على كل ما يريد من خلال عمله.

٢- مرحلة الركود والجمود: في هذه المرحلة يقوم المعلم بعمله ولكن حماسه وجهده يقل كثيراً.

٣- مرحلة الاحباط: وفي هذه المرحلة يحاول المعلم ان يناقش مع نفسه جدول عمل ، وفائده وخاصة ان الطلبة لا يستجيبون، والادارة بيروقراطية، والاهل لا يهتمون، والراتب سيء، لذلك يصبح العمل تهديداً للمدرس.

٤- مرحلة اللامبالاة: وفي هذه المرحلة يصبح المعلم غير مبالي ولا يهتم في عمله، وطلابه، ولا في الادارة، وحتى نفسه، يحتقر مهنته ويث ذلك في نفوس الطلبة وزملائه ويعني نتيجة لذلك من اضطرابات نفسية وجسمية.

وبين ماسلاش وجاكسون (Maslash and Jakson, 1986) (في عساف، ١٩٩٤) ان ظاهرة الانطفاء النفسي عند المعلمين تعود الى الضغوط النفسية الناتجة عن معوقات العمل التي يتعرض لها المعلم اثناء عمله وتؤدي الى:

أ- الانهاك العاطفي او النفسي (Emotional Exhaustion).

ب- تطوير اتجاهات سلبية نحو الطلبة، الزملاء، والادارة، ومهنة التعليم (Depersonalization).

ج- قلة الانجاز الشخصي (Lack of Personal Accomplishment).

الادب التربوي للدراسة:-

مقدمة:

ان الافراد الذين يعملون في اية مهنة من المهن غالباً ما يقعون تحت تأثير العديد من المعاناة والاحباط، وان سبب هذه المعاناة والاحباط ناتج من سوء ظروف العمل والتي تبعث في الافراد الملل وفقدان الاهتمام بالعمل، ونتيجة انتشار الضغوط انتشاراً واسعاً في كل مهنة، فقد بحثت العديد من الدراسات والادبيات اوضاع العمل التي تسبب الضغوط للعديد من الافراد وساهمت بشكل او بآخر في تقليل أداؤهم ، وسوف نتطرق في هذا الفصل الى:

١- مصادر الضغوط المهنية لمهنة التدريس

٢-مصادر الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة

٣- واقع مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية.

أولاً :- مصادر الضغوط المهنية لمهنة التدريس:-

يرى ماك راث (McCrath, 1976) (في المحمداوي، ١٩٩٠) ان هناك ثلاث أمور اعتبرت

مصادر عامة للضغوط في مهنة التدريس وهي:

١- البيئة المادية - التكنولوجيا في المؤسسة التي يؤدي فيها الفرد عمله ومسؤولياته والتي تكون مصادر ممكنة للضغوط المهنية وينشأ عنها عبء العمل، صعوبة العمل، غموض العمل.

٢- البيئة الاجتماعية : بين الاشخاص في المؤسسة او البيئة التي يتفاعل فيها الفرد مع زملائه والمرؤسين في الموقف التنظيمي والتي تكون مصادر ممكنة للضغوط وينشأ عنها غموض الدور، عبء الدور.

٣- نظام الشخص الذي يكون هو البؤرة ومصدر الضغوط ويشير الى مجموعة خصائص الشخصية كالقلق، الحاجة الى الوضوح، الاساليب الادراكية.

اما على صعيد المصادر الخاصة للضغوط المهنية في التدريس، فقد أشارت الدراسات الى جملة

من المصادر ومنها عبء التدريس، وعدم الرضا عن العمل، وظروف العمل، والمناخ التنظيمي والتي تعمل على زيادة الضغوط المهنية وضعف الاداء العلمي. فقد أشار دنهام (Dunham, 1980) الى مصادر العبء التدريسي والتي تتمثل بتصحيح الكثير من أوراق الامتحانات وزيادة أعداد الطلبة والاجتماعات الكثيرة إضافة الى سوء تصرف الطلبة.

كما كشفت دراسة تشيكون وكوف (Chichon and Koff, 1978) (في المحمداوي، ١٩٩٠) الى ان المناخ التنظيمي كان واحد من مصادر الضغوط المهنية وقد تمثل بضعف العلاقات بين

المدرسين والطلبة. كما توصلت دراسة ترندال (Trendall, 1989) (في المحمداوي، ١٩٩٠). الى ان المواقف الضاغطة التي احتلت الترتيب حسب حدثها كانت :-

١- الحاجة الى الوقت. ٢- الصفوف الكبيرة. ٣- الاعباء التدريسية. ٤- سوء تصرف الطلبة.

واشارت دراسة لابكنج (Labking, 1982) التي اجريت على اعضاء هيئة التدريس في كليات التمريض في الجامعات الامريكية الى ان هناك اعداد كبيرة من الطلبة مقارنة بأعداد الهيئة التدريسية، وكثرة الساعات التدريسية. كما ان عضو هيئة التدريس بحاجة الى الوقت لتلبية احتياجات الطلبة، وهذه كلها شكلت مصادر للعبء التدريسي.

كما اعتبر عدم الرضا عن العمل مصدراً من مصادر الضغوط لمهنة التدريس اذ توصلت دراسة ماكيلتون (Mykletun, 1985) (في ابو لباد، ١٩٩٥) تحت عنوان ضغط العمل والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الشاملة في المدارس الترويجية الى ان ضغط العمل، والرضا والوظيفي قد عزيا الى عدة عوامل هي: التداخل الاجتماعي في العمل، ضبط العمل الزائد، الاكتفاء بمتطلبات العمل، وادراك معاني العمل، وكبرياء العمل.

ويرى (عسكر، ١٩٨٨) في دراسته متغيرات ضغط العمل ان المعلم قد يكون نفسه هو بؤرة ومصدر الضغوط حيث ان هناك تأكيدات على ان نمط السلوك نفسه قد يساهم في خلق الضغوط والتي تعمل على اظهار الافراد بهذا النمط، وعلى هذا الاساس من الممكن الافتراض ان الافراد الذين يظهرون سلوكاً من نمط A هم أكثر عرضة للضغوط، حيث يتميز نمط الشخصية A بعدد من الخصائص اهمها انه يلتزم في عمله بإنجاز اكبر عدد من المهمات في اقل وقت ممكن، يميل الى العمل بمفرده، يتميز بانه نشيط، وفعال، ومنافس، وطموح، وغير صبور، ويكره الانتظار، ومتوتر. وعلى العكس نمط الشخصية B الذي يتميز بالثقة، والهدوء الذي يتيح له العمل باعتدال وبصفة مستقرة، ونتيجة لذلك فان النمط A تظهر عليه اعراض الضغط النفسية والبدنية بمستويات عالية.

وقد توصلت دراسة موفت (Moffett, 1984) الى ان اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الذين صنفوا انفسهم كشخصيات من نمط A هم اكثر تعرضاً لضغوط العمل من اولئك الذين صنفوا انفسهم كشخصيات من نمط B.

ثانياً :- مصادر الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة :-

على الرغم من عدم وجود دليل على ان الضغوط الشخصية لمعلمي التربية الخاصة تختلف عن ضغوط المعلمين العاديين الا ان الضغوط البيئية تختلف لأن معلمي التربية الخاصة يفترض أنهم يتعرضون الى ضغوط أشد ترجع الى طبيعة العمل والمشكلات المرتبطة بالأطفال غير العاديين ماك برايد (Mc Bride, 1983) (في الفاعوري، ١٩٩٠). وذلك لأن العمل مع أطفال لديهم مشكلات نفسية أو جسمية أو إجتماعية يعتبر ضاغطاً مهنيًا بحد ذاته

ويختلف دور معلم التربية الخاصة عن دور المعلم العادي سواء كان هذا يقدم خدمات للتلاميذ غير العاديين من المعوقين أو الموهوبين في فصول دراسية خاصة بهم ومستقلة، أو كانوا مع زملائهم من التلاميذ الأسوياء أو العاديين ضمن الفصول الدراسية النظامية. ففي الحالة الأولى يكون على معلم التربية الخاصة ان يتعامل مع فئة التلاميذ غير الأسوياء على أساس فهم تام لخصائصهم النفسية وسلوكهم وحاجاتهم وميولهم وإهتماماتهم. أما في الحالة الثانية والتي يتم فيها تعليم هؤلاء التلاميذ مع رفاقهم الأسوياء فان على المعلم مسؤولية كبرى تتمثل في برمجة التعليم وتفريده وإعادة تكييف المنهج بشكل يسمح بتعليم التلاميذ كل حسب طاقته وإمكاناته، وهذا بمحد ذاته ضاغطاً مهنيّاً (أحمد، ١٩٨٩)

ولما كان معلم التربية الخاصة حجر الزاوية في العملية التربوية والتأهيلية للأطفال غير العاديين فان عملية اختياره لهذه المهمة المتزايدة الأعباء من الأهمية بمكان، حيث تزداد مسؤوليات معلم التربية الخاصة كما تزداد الحاجة الماسة اليه وذلك بازدياد عدد المعوقين في العالم، كما ان البحث العلمي لم يهتم كثيراً بقضية إقبال أو عزوف المعلمين عن مهنة تدريس غير العاديين وان كان العزوف عن الالتحاق ببرامج إعداد معلمي التربية الخاصة ومن ثم ممارسة المهنة - الى حد ما- واضح الأسباب كالتخفيض مستوى الدخل مقابل المجهود الضخم الذي يقوم به معلم التربية الخاصة والاتجاهات الاجتماعية السلبية نحو مهنة تدريس غير العاديين أو بسبب التصور في سمات الشخصية أو الكفاءات المهنية للمعلم (حسين، ١٩٩٣).

بالإضافة الى ذلك فان كثيراً من مسؤوليات معلمي التربية الخاصة يمكن ان ينظر اليها أفراد المجتمع على أنها نوع من العمل غير نظيف (Dirty work) مثل مهارات العناية الذاتية كاستخدام الحمام، والأكل، وتعديل السلوكات غير المقبولة خاصة وان الأطفال الذين يوضعون في برامج خاصة لديهم مشكلات جسمية أو نفسية أو إجتماعية وبناءً عليه فان المعلمين الذين يتعاملون مع هؤلاء الأطفال يجب ان يتعلموا كيفية التعامل مع الانفعالات التي تظهر بسبب طبيعة عملهم الذي يكون في أكثر الاحيان مؤلماً وضاغطاً مهنيّاً زابل وزابل (Zable and Zable, 1983) (في الفاعوري، ١٩٩٠).

ويرى يازيلديك و الجوزاين (Yasseldyke and Algozzine, 1982) (في الخطيب، الحديدي، عليان، ١٩٩٠) ان تعليم الاطفال المعوقين ينطوي على تحديات وصعوبات كبيرة. فإضافة الى كون معلمي التربية الخاصة عرضة لذات الضغوطات والتحديات التي يتعرض لها المعلمون العاديون منهم يواجهون صعوبات جهة وضغوطات خاصة تنبع من كون المتعلم معوقاً.

فعلى الرغم من عطاء المعلم وتضحياته، فالطفل المعوق لا يتغير بسرعة وسهولة الامر الذي يبعث في النفس على الشعور بالاحفاق وعدم الكفاية وعلى خيبة الأمل، ولذلك فدوغمنا دافعية حقة

لرعاية الطفل المعوق وخدمة المجتمع الذي هو أحد أفرادها، فإن العمل في ميدان التربية الخاصة لا يوفر الا القليل من المكافآت. وهذا يحد ذاته مصدر ضغط مهني.

وقد تناولت دراسات عديدة بعض العوامل التي تؤثر على معنويات معلمي التربية الخاصة، وتمثل العوامل المهمة بمايلي:

- ١- غموض الدور المسند الى المعلم وعدم وضوح المسؤوليات.
- ٢- عدم توفر الوقت الكافي للمعلم ليقوم بتلبية الحاجات الفردية الخاصة للأطفال المعوقين سواء كان بسبب عدد الاطفال الذي يدرسه او بسبب المهام الملغاة على عاتقه.
- ٣- محتويات برامج التدريب قبل الخدمة وطبيعتها.
- ٤- عدم توفر المواد والادوات التعليمية اللازمة. فلعل أهم ما يميز ميدان التربية الخاصة عن الميادين التربوية الأخرى اعتماده على الوسائل والمواد التعليمية الخاصة. فإذا لم تتوفر هذه المواد أصبحت تربية الطفل المعوق صعبة للغاية.
- ٥- علاقة المعلم بإدارة المدرسة. حيث تجمع أدبيات التربية الخاصة على ان هذه العلاقة ذات أثر بالغ على أداء المعلم.
- ٦- علاقة المعلم بالمعلمين الآخرين.
- ٧- علاقة المعلم بالطلبة وقدرته على ضبط سلوكياتهم وتعديلها.
- ٨- وأخيراً، فهناك العديد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية مثل عدم توفر الحوافز المالية وعدم تعاون الاسرة والمؤسسات ذات العلاقة. والانشغال بمهام ادارية روتينية ذات علاقة بعملية التعليم (الخطيب وآخرون، ١٩٩١).

وعلى صعيد المجتمع العربي يلاحظ ان الدول العربية بصفة عامة تعاني من ندرة المعلمين المؤهلين المتخصصين في مجال التربية الخاصة. فعلى الرغم من ان غالبية هذه الدول قد اهتمت بايجاد مؤسسات للتعليم العالي تتولى مسؤولية اعداد كوادر تربوية من المعلمين المؤهلين الا انها في الغالب لم تعد ذلك المعلم للعمل مع الاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة. وان عدم تأهيلهم يحد ذاته يعتبر ضاغطاً مهنيّاً (أحمد، ١٩٨٩). ومع ان هناك اعترافاً واضحاً من قبل المرشدين والمعلمين بوجود اعداد كبيرة من الطلبة الذين لا يستطيعون مجاراة متطلبات الدراسة في الصفوف العادية. الا ان ما يعمل في هذا المضمار هو قليل. ان معلمي التربية الخاصة بسبب عدم تأهيلهم للتعامل مع حالات هؤلاء الطلبة لا يستطيعون تقديم خدمات تربوية موجهة ومفيدة تلبي حاجاتهم وهذا يحد ذاته يعتبر أيضاً ضاغطاً مهنيّاً (الصمادي وآخرون، ١٩٨٨).

وفي ضوء هذه المعطيات نستطيع ان نلخص مصادر الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة بالمصادر التالية:

١- حجم العمل الزائد work over load

ان حجم العمل الزائد، وضيق الوقت، الذي يتضمن عدة مهمات مثل التخطيط والتطبيق للخطة التربوية الفردية، وحضور اللقاءات والاجتماعات مع الجهاز العامل في المؤسسة، وإرشاد الوالدين. تعمل هذه المهمات المطلوبة على زيادة الضغوط على المعلم (Weiskopf, 1980)

٢- حجم الاتصال المباشر مع الاطفال المعوقين Amount of Direct Contact

لقد وجد ماسلاش و بينز (Maslach and Pines, 1974) (In Weiskopf, 1980) ان الساعات التي يقضيها المعلمون في الاتصال المباشر مع الاطفال المعوقين تؤثر في اتجاهات هؤلاء المعلمين نحو الاطفال. وقد خرج الباحث بنتيجة ان عدد الساعات الطويلة مع هؤلاء الاطفال يزيد من ضغوط المعلمين واتجاهاتهم السلبية

ويرى ماك برايد (McBride, 1983) (في الفاعوري، ١٩٩٠) ان معلمي التربية الخاصة يمحزون وقتاً طويلاً في التفاعل مع طلبتهم لأن هؤلاء الطلبة يحتاجون عادة الى إشراف مباشر من الكبار، وغالباً ما يقوم المعلمون بهذا الاشراف وبالتالي فان تفاعل هؤلاء المعلمين مع زملائهم يكون محدوداً مما يؤدي الى مشاعر الانعزال لديهم.

٣- ضعف ادراك التقدم Lake of Percived sucess

ان معلمي التربية الخاصة بسبب عملهم مع اطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة يأخذون بعين الاعتبار مشكلة الطفل، ويخفقون في رؤية أي تقدم او تحسن خلال هذه العلاقة. وهذا الضعف في ملاحظة التقدم في العمل، يسهم في ضعف التقييم للذات، وقد يضع المعلم أهدافاً غير واقعية للطلاب، وعندما لا يحقق هذه الاهداف يصبح لديه شعوراً بالفشل. مما يؤدي الى الضغوط الانفعالية متمثلة بضعف تقدير المعلم لذاته وثقته (Weiskopf, 1980).

وقد وجد سارتا (Sarata, 1974) (In Creer and Wethered, 1984) في دراسة لبرامج المتخلفين عقلياً ان ضعف ادراك تقدم هؤلاء الاطفال كان مصدراً رئيسياً لعدم الرضا الوظيفي عند العاملين.

٤- نسبة الطلبة الى المعلمين Staff - Child Ratio

ان النسبة بين المعلمين والطلبة هي احد العوامل الهامة المرتبطة بالعملية التعليمية. فقد وجد ماسلاش وبينز (Maslach and Pines, 1977) (In Weiskopf, 1980) انه كلما زادت نسبة الطلبة الى العاملين، فان العاملين سوف يتعرضون لضغوط انفعالية كبيرة

٥- بنية البرامج Program Structure

وجدت ماسلاش وبيزنز (Maslach and Pines, 1977) (In Weiskopf, 1980) ان طبيعة بناء البرامج قد يساهم في زيادة الضغوط المهنية للمعلمين كما أشار ميلوفسكي (Milofsky, 1974) (In Elledge and Leffingwell, 1982) الى ان البرنامج المدرسي عادة لا يعطي معلمي التربية الخاصة الوقت الكافي للمشاركة مع المعلمين الآخرين. وان هذا الضعف في التفاعل بين المعلمين يؤدي الى العزلة والسلبية وانتقالهم عن جو المدرسة.

٦- وضوح الدور: - Role Clarity

اشار شو (Show, 1979) (In Elledge and Leffingwell, 1982) . ان عدم وضوح الدور هو السبب الأولي للضغوط عند معلمي التربية الخاصة . وهناك عوامل خاصة بالدور لها علاقة بالضغوط وهي درجة صراع الدور، الادوار الغامضة، والادوار الضاغطة. اذ يواجه المعلم بمتطلبات تفوق طاقة الشخص (Role Overload) وذلك عندما يكون الدور صعباً وكبيراً. بحيث يكون أكثر من قدرة الشخص على التحمل، ان صراع الادوار وغموض الادوار تعتبر من أهم مصادر الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة

٧- الموارد: - Resources

ان معلمي التربية الخاصة لهم متطلبات معينة من الموارد والتجهيزات المصممة خصيصاً لتسهيل التدريس الفردي ذلك لأنهم يدرسون قطاعاً غير عادي من الطلبة، فالمؤسسات التي تزود معلمي التربية الخاصة بالموارد والتجهيزات، ستكون فعالة في التقليل من احد متغيرات الضغوط، وتزيد من فاعلية الخدمات المقدمة للمعوقين.

كما ان احدى المشكلات الهامة التي يعاني منها معلمو الطلاب غير العاديين، هي عدم توفر مكان مناسب لهم في البناء المدرسي، فهم يستعملون اماكن غير مصممة لاستعمالها كصفوف دراسية. فعلى الادارة الاعتراف بان معلمي التربية الخاصة يحتاجون الى تجهيزات واماكن مصممة بشكل جيد (Elledge and Leffingwell, 1982).

٨- الادارة المدرسية School Administration

لقد وجد لورنسون وماكينون (Lowrenson and Mckinnon, 1982) (In Fimian, 1986) ان سبب استقالة معلمي التربية الخاصة من عملهم هي القيادة المدرسية والمشاحنات بين المعلمين والادارة، وعدم كفاية مهارات الاتصال بين المعلمين ومشرفيهم، كما ان النقص في الدعم من المشرفين والاداريين، وضعف التخصص الاداري، وضعف الاشراف هي من اهم مصادر الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة.

كما وجد ان عدم وجود الدعم من الزملاء، والخلافات مع أعضاء الجهاز العامل، يؤثر بشكل كبير على تراجع المعلمين وشعورهم بضغط العمل. فقد أظهرت نتائج الدراسة التي أجراها فيميان (Fimian, 1986) ان المعلمين الذين لا يتلقون من الدعم من الادارة والزملاء يعانون من ضغوط شخصية ومهنية (Fimian, 1986).

٩- المسؤولية تجاه الآخرين Responsibility for Others

ان معلمي التربية الخاصة نادراً ما يتلقون تعزيزاً من طلابهم او من الاهالي او من الزملاء، مما يؤدي الى استنزافهم عاطفياً وبالتالي فان اهتمامهم بالطلبة يتلاشى وتزداد الضغوط لديهم مما يؤدي الى احتمال اصابتهم بالاستنفاد النفسي ماك برايد (McBride, 1983) (في الفاعوري، ١٩٩٠) ولسوء الحظ فان مشكلة الضغوط والاستنفاد النفسي لا تقتصر على المعلم فقط، بل تعداه الى الجهاز العامل في المؤسسة وأهالي الطلبة (Weiskopf, 1980).

اما جرير و وثررد (Greer and Wethered, 1984) فقد صنفا مصادر الضغوط المهنية في دراسة حول ضغوط معلمين مؤسسات التربية الخاصة الى ما أسمياه العجز المتعلم (Learned Helplessness) وقسم الباحثان هذه الضغوط الى ثلاثة أقسام :

١- الضغوط الصفية :- والتي تشمل ضعف الاطفال المعاقين وعدم القدرة على المحافظة على نظام فعال داخل الصف بسبب سلوكيات الاطفال غير الطبيعية وعدم تقدمهم في العملية التعليمية.

٢- الضغوط المدرسية او المؤسسية والتي تتمثل في قلة فرص الترفيه والنمو المهني والعلاقات الضعيفة مع الزملاء، وانعدام القيادة الادارية، وانعدام وضوح الدور والادوار غير التدريسية المطلوبة من المعلمين كالتشخيص والاستشارة.

٣- الضغوط المجتمعية :- والتي تتمثل في عدم زيادة سلم الرواتب وتعصب الاهالي ضد المعلمين وعدم تعاونهم فيما يخص مصلحة ابنائهم.

وأشار الباحثان الى ان هذه العوامل تفقد المعلمين ثقتهم في التغيير فينسحبون من العمل في التعليم وهذه هي مرحلة العجز.

وقد أشارت بعض الدراسات الى المصادر التالية للضغوط:

١- نوع الاعاقة : حيث أشارت دراسة زابل وزابل (Zable and Zable, 1982) (في الفاعوري، ١٩٩٠) الى ان معلمي الطلبة المضطربين انفعالياً، هم اكثر تعرضاً للضغوط من بقية معلمي التربية الخاصة .

٢- قلة الفرص والاجازات: حيث اشارت نفس الدراسة الى انه كلما قلت الفرص والاجازات كلما زادت مشاعر الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة .

٣- الانتقادات من الاهل وأفراد المجتمع الآخرين

٤- البيئة المادية للصف من حيث درجة الحرارة والإضاءة واتساح الصفوف .

٥- عدم توفر المكان الملائم في البناء المدرسي، فهم يستعملون للتدريس الممرات الفارغة، أو غرفة اللوازم.

٦- نقص فرص اتخاذ القرارات.

٧- نقص التقدير والاعتراف.

٨- العلاقة السلبية بين المعلم والطلبة.

٩- سلوكيات الطلبة الفوضوية.

١٠- ضعف دافعية الطلبة واتجاهاتهم السلبية.

١١- ضعف الكفاءة الشخصية لدى معلمي التربية الخاصة .

١٢- عدم القدرة على المحافظة على نظام فعال في غرفة الصف (.

اما بيرنز و شيفيلد (Burns and Sheffield, 1982) (في الشايب، ١٩٩٤) فقد صنفا

المثيرات الضاغطة المهنية التي تؤثر على المعلم كما يلي:

١- مشكلات عبء العمل وتشمل

١-١ عبء العمل الزائد : يمكن اعتبار العبء الزائد للعمل بمثابة مثير ضاغط هام ، فالمطالب

الوظيفية التي تتجاوز قدرة الفرد المدركة على اشباع حاجاته ما هي الا مثيرات ضاغطة، وهذا

النوع من العبء يتضمن:

١-١-١ العبء الزائد الكمي: Quantitative Overload:

ويوجد هذا النوع من العبء لقيام الفرد بانجاز قدر كبير من العمل في فترة زمنية محدودة،

حيث يكون الفرد كفوءاً بشكل عام في عمله ولكن تعقيد الوقت هو الذي يعمل على

استجابة الضغط النفسي . ويحدث العبء الزائد الكمي عند العمل لفترات طويلة دون

وجود فترات راحة مناسبة.

١-١-٢ العبء الزائد النوعي Qualitative Overload:

وفي هذا النوع تنشأ الاستجابات الضاغطة عند تجاوز العمل الكفاءة، العقلية والنفسية

للفرد وأهم عامل يساهم في وجود مثل هذا النوع هو التعقيد الوظيفي حيث يتطلب

العمل الامام بمعلومات ومهارات كبيرة غير مؤهل لها الفرد. وتعتبر بحد ذاتها مثيرات

ضاغطة بشدة.

١-١-٣ العمل دون مستوى العبء Work Underload:

وهذا النوع يؤدي الى صعوبات مثل الفشل في الوظيفة، والوظائف التي لا توفر فرصاً لاستعمال المهارات المكتسبة والخبرة الكافية والانهماك العقلي وتعتبر من الامثلة على هذا النوع من العبء .

٢- مشكلات الاحباط المهني :- وتشمل

١-٢ غموض الدور :- وهذا يوجد عندما يمتلك الفرد معلومات غير كافية لانجاز عمله بشكل مقنع، فالارتباك يحدث نتيجة لما يتوقعه الآخرون منه فهو لا يعرف بدقة كيف يتكيف مع المؤسسة التي يعمل فيها حيث تكون خطوط المسؤولية غير واضحة بالنسبة له.

٢-٢ صراع الدور :- ويحدث عندما يقوم الفرد بوظيفة تتضمن أدواراً ومسؤوليات يمكن ان تتعارض مع بعضها البعض. وصراع الدور يمكن ان يؤدي الى استجابة ضاغطة تعزى الى الاحباط.

٣-٢ ضعف التوجيه المهني:- فالفرد لا يحتاج فقط الى فرصة معينة لاستعمال المهارات المهنية لديه قبل دخول المؤسسة، ولكنه يحتاج الى فرصة معينة لتطوير مهارات مناسبة وجديدة واكتشاف ما يمكن ان يساهم في زيادة التعزيز في بيئة العمل

٤-٢ ضعف الاتصال:- يعتبر مصدراً رئيسياً للاحباط، فالاحباط ينشأ اذا انحدرت قنوات الاتصال المفتوح مع الادارة العليا، فالاتصال الفعال يؤدي الى الرضا المهني وبالتالي يحسن الاداء ويقلل من الضغوطات النفسية.

٥-٢ التغيير المهني:- يعتبر من المثيرات الضاغطة التي تواجه مكان العمل وانها تكمن في التغيير والتكيف وهذه المثيرات تلازم أي مؤسسة تهتم بالنمو، فالتغيير يمكن ان يكون ضاغطاً لأنه يعيق الانماط المعرفية والفسولوجية والسلوكية للوظيفة لأنه يتطلب نوعاً من التكيف. ومن أهم التغيرات المهنية الهامة، التطورات العلمية التي يترتب عليها احتياج العمل الى تدريب جديد بالنسبة للموظفين وكذلك الترقية التي تؤدي الى تغيرات هامة في وظيفة العمل الذي يمكن ان تتضمن زيادة في المسؤوليات.

ثالثاً: واقع مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية

تختلف الجهات المسؤولة عن رعاية المعوقين في الدول العربية. إذ تشرف وزارة التنمية الاجتماعية في كل من الاردن، وتونس، والجزائر، ومصر والمغرب، في حين تشرف وزارة التربية والتعليم في كل من المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان، كما تشرف وزارة الصحة في دولة قطر، أما في السودان فتشرف وزارة الشؤون الداخلية على رعاية المعوقين. كما تشرف وزارة الحكم المحلي على

المعوقين في اليمن، أما في العراق فتشرف المؤسسات العامة للرعاية الاجتماعية على شؤون المعوقين (الروسان، ١٩٨٥).

أما في الاردن فيرجع الاهتمام بالمعوقين الى عام ١٩٣٩ وهو تاريخ انشاء أول مدرسة للمكفوفين في القدس، الا ان الاهتمام الفعلي والاكثر تنظيماً يعتبر حديثاً نسبياً (الصمادي، القادح، ابراهيم، ملحيس وصالح، ١٩٨٨) من منطلق ان التلاميذ المعوقين مهما اختلفت درجة اعاقبتهم أو نوعها أو أسبابها لهم الحق في ان يتلقوا كأفراد في المجتمع تعليماً مناسباً لظروفهم ويتمشى مع ميول كل منهم واحتياجاته واهتماماته بحيث يكون على المجتمع عبء الاهتمام. يمثل هؤلاء التلاميذ ورعايتهم وتربيتهم وصيانة حقوقهم والعمل على الاعتراف بحقوقهم في الحياة والتربية والتأهيل (أحمد، ١٩٨٩).

اما في فلسطين فلا تبنى وزارة التربية والتعليم رسمياً مسؤولية تقديم خدمات تربوية تعليمية للأطفال المعاقين اذ مازالت مسؤولية التربية الخاصة من مهام القطاع الحكومي تتمثل في وزارة الشؤون الاجتماعية. والقطاع الاهلي تتمثل في اتحاد الجمعيات الخيرية. وتتحه وزارة التربية والتعليم في المرحلة الحالية وفي ظل السلطة الوطنية الى تبني سياسة التعليم الجامع، وهو دمج الطفل المعاق ضمن المدارس العادية وبخاصة ذوي الاعاقات غير الشديدة والذين يتمتعون بقدرات جيدة. وقد تم لستحداث قسم للتربية الخاصة في مديريات التربية والتعليم وتم اختيار عدد من المعلمين وإعطائهم دورات مهنية في مجال التربية الخاصة (حديث مع المدير العام للتعليم ورئيس قسم التربية الخاصة في وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٧).

وتصنف مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية من حيث جهة الاشراف الى ثلاثة أقسام:

- ١- مؤسسات خيرية (محلية) تابعة لإتحاد الجمعيات الخيرية ومسجلة في وزارة الشؤون الاجتماعية حسب قانون الجمعيات الخيرية للعام ١٩٦٤.
- ٢- مؤسسات حكومية تابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية مباشرة من حيث التمويل، والاشراف المهني، والتعيينات.
- ٣- مؤسسات أجنبية وهي فروع لدول أجنبية تقدم خدمات اجتماعية في فلسطين وهي مسجلة في وزارة الشؤون الاجتماعية.

اما من حيث تصنيف المؤسسات من حيث الخدمات التي تقدمها فهي على النحو التالي:

- ١- مؤسسات تقدم خدمات علاجية (طبية) وتأهيلية.
- ٢- مؤسسات تقدم خدمات تربوية تعليمية فقط.
- ٣- مؤسسات تقدم خدمات مشتركة (تعليمية، وطبية، وتأهيلية) انظر الملحق رقم (٤) ص (١١١)

الدراسات السابقة

مقدمة:-

لقد استحوذ موضوع الضغوط المهنية على إهتمام العديد من الباحثين سواء في مجال التربية او الادارة، وخاصة بعد ان اصبحت ضغوط العمل تشكل عائقاً يحول دون تحقيق المعلم لوظيفته او المؤسسة لأهدافها. وفيما يلي سيقوم الباحث باستعراض بعض الدراسات والتقارير التي استطاع الحصول عليها في مجال الدراسة. وقد تم تصنيف الدراسات الى دراسات عربية ودراسات أجنبية.

أولاً:- الدراسات العربية:-

١- دراسة صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي التطوعي الاردني (١٩٨٤):

وهي دراسة مسحية للكوادر الفنية العاملة مع المعوقين، وحاولت هذه الدراسة الاجابة عن أسئلة متعددة يتصل احدها بالآخر بطبيعة المشكلات التي يعتقد العاملون في ميدان التربية الخاصة انها تؤثر سلبياً على أدائهم. وقد تبين ان المشكلات المهنية التي يواجهها هؤلاء العاملون متنوعة وتشمل :

- ١- عدم تعاون الاسرة.
- ٢- عدم توفر الوسائل التعليمية اللازمة.
- ٣- عدم توفر المناهج المناسبة.
- ٤- غياب التنسيق بين مؤسسات التربية الخاصة .
- ٥- تدني الرواتب.
- ٦- صعوبة المواصلات.
- ٧- تعدد الاعاقات وكذلك عدد الاطفال في الصف الواحد (في الخطيب وآخرون، ١٩٩٠).

٢-دراسة الفاعوري (١٩٩٠)

الدراسة بعنوان "الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الاردن"، وقد حاولت الدراسة الاجابة عن الاسئلة التالية:

- ١- ما هي مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الاردن بشكل عام؟.
- ٢- هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات انترية الخاصة باختلاف نوع الاعاقة التي يعملن بها؟.

٣- هل هناك فروق في مستوى الضغوط المهنية بين المعلمات اللواتي يدرسن أنواعاً مختلفة من الإعاقة؟.

وقد تكونت عينة الدراسة من جميع معلمات التربية الخاصة اللواتي يعملن في مدارس ومراكز التربية الخاصة في الاردن للإعاقات السمعية والعقلية والبصرية والحركية وعددهن ٣٠٠ معلمة وهو مجتمع الدراسة.

وقد كشفت الدراسة عن مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الاردن حيث كانت حسب أهميتها:

١- العلاقات مع الاهالي. ٢- خصائص المتعلم. ٣- ظروف العمل مع المعوقين. ٤- المنهاج والادوات والوسائل التعليمية. ٥- العلاقات مع الادارة والمعلماء. ولم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً على المصدر الخاص بخصائص المعلمة، بمعنى ان المعلمة بحكم خبرتها المهنية والتربوية في مجال الاعاقة لم يشكل ضاغطاً مهنيًا.

٣- دراسة الخطيب وآخرون (١٩٩١)

والدراسة بعنوان "معنويات معلمي التربية الخاصة في الاردن". وقد هدفت هذه الدراسة الى التعرف الى معنويات معلمي التربية الخاصة في الاردن وعلاقتها بنوع اعاقة الطفل والعوامل التالية المرتبطة بالمعلم، العمر، الجنس، الخبرة التدريسية، المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية. وقد اظهرت النتائج ان الابعاد التي يشعر المعلمون بأعلى مستويات الرضا عنها هي: الرضا عن مهنة التعليم، العلاقات مع المجتمع، العلاقات مع الطلاب. اما البعد الثاني الذي يشعر المعلمون بادننى مستوى من الرضا عنه فهو عبء العمل. وبينت الدراسة ايضاً انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين معنويات المعلمين تعزى الى متغيرات العمر، الجنس، المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية، في حين وجدت فروق ذات دلالة في المعنويات تعزى الى نوع اعاقة الطفل والخبرة التدريسية.

٤- دراسة يحيى (١٩٩٤)

الدراسة بعنوان "الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الاعاقة العقلية في مدينة عمان"، وكان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف الى مدى الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الاعاقة العقلية في مدينة عمان. وتألّفت عينة الدراسة من ١٠٠ معلمة من المعلمات العاملات في مراكز التربية الخاصة بالاعاقة العقلية في مدينة عمان.

وأشارت نتائج الدراسة الى ان ٤٩٪ من عينة الدراسة قد أظهرت رضاهن الوظيفي في العمل مع المعوقين عقلياً، كما أشارت نتائج تحليل التباين الاحادي الى عدم وجود فروق ذو دلالة احصائية في

مستوى الرضا الوظيفي يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية او لمتغير العمر او لمتغير الخبرة او لمتغير المستوى التعليمي. ولكن وجدت فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي على متغيري الدخل والخوافظ.

ثانياً :- الدراسات الاجنبية:-

١- دراسة ساراتا، (Sarata, 1974)

والدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي للمستخدمين الذين يعملون في مؤسسات المعوقين عقلياً"، تناولت الدراسة الضغوط المهنية التي تواجه العاملات في مؤسسات رعاية المعوقين عقلياً، حيث اشارت نتائج هذه الدراسة الى ان مصادر الضغوط التي تؤدي الى عدم الرضا الوظيفي في هذه المؤسسات هي:

١- حجم الاتصال المباشر مع الافراد المعوقين.

٢- الضعف الملاحظ في تقدم هؤلاء الافراد.

٣- نقص الجهاز العامل في المؤسسة.

٤- زيادة المتطلبات المفروضة على العاملين.

٢- دراسة ويسكوف (Weskopf, 1980)

والدراسة بعنوان " الاحتراق النفسي بين معلمي الاطفال غير العاديين"، حيث اشارت في دراستها الى ان مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها معلموا الاطفال غير العاديين هي ما يلي:

١- حجم العمل الزائد Work overload.

٢- نقص التقدم المدرك Lack of perceived.

٣- حجم الاحتكاك المباشر مع الاطفال المعوقين Amount of direct contact with children.

٤- نسبة الجهاز العامل الى الطلبة Staff - child ratio.

٥- بنية البرامج Program Structure.

٦- المسؤولية تجاه الآخرين Responsibility for Others.

٣-دراسة بنسكي وآخرون (Bensky et al., 1980)

والدراسة بعنوان " القانون الامريكي ١٤٢/٩٤ (التعليم لكافة الاطفال المعوقين) وأثره في ضغوطات المعلمين"، حيث أجرى الدراسة على مائة وأربعة عشر معلماً، وقد وزع عليهم استبيان

تساؤل عن درجة وأنواع الضغوط التي تواجه المعلمين والاسباب المحددة لهذه الضغوط وباستخدام المعلومات المقدمة من قبل المعلمين فقد وجد الباحثون عاملين في تحديد الضغوط وهما :

أ- وضوح الدور وتوقعاته.

ب- التناقض بين فهم المعلم لدوره وبين توقعات الآخرين معدل من دور المعلم.

فقد وجد ان لوضوح الدور وتوقعاته علاقة عكسية بالضغوط فكلماتوفر لدى المعلم فهم واضح لدوره وتوقعاته كلما قل الاحساس بالضغوط. في حين ان التناقض بين فهم المعلم لدوره وتوقعات الآخرين حول هذا الدور كان له علاقة ضرورية بالضغوط ، فكلما ازداد هذا التناقض كلما ازداد الشعور بالضغوط لديه.

اما بالنسبة للظروف الضاغطة التي تواجه المعلمين فقد كانت الاجابة عليها سلسلة متدرجة حسب الاهمية:

- ١- نسبة التلاميذ الى المعلم.
- ٢- التعليم.
- ٣- العمل المدرسي.
- ٤- التفاعل مع الاهالي فيما يتعلق بأبنائهم.
- ٥- مجالس الآباء.

٤- دراسة ماير و لي (Meyer and Lee, 1980)

والدراسة بعنوان " تحديد مصادر الضغط الوظيفي وأثر مستوى الخبرة على أعراض الضغط النفسي لدى المرشدين"، وقد استخدم مقياس الضغط النفسي لدى مرشدي المدارس (School counselor stress Inventory) الذي يتكون من ١٠٩ فقرات طورت بناءً على مقياس ليكرت للتقدير وذلك لتحديد المثيرات الضاغطة المهنية، وقد طبق هذه الاستبانة على ١٠١ مرشداً في المدارس الثانوية في ولاية فرجينيا، وكانت نتائج الدراسة ما يلي:

لقد أقر أكثر من نصف المرشدين ٥٠٪ او أكثر من ضغط الحياة لديهم ينشأ عن عملهم. وفي الواقع فان ٢٠٪ من المرشدين أشاروا الى ان أكثر من ٧٠٪ من ضغطهم اليومي ينشأ عن وظيفتهم.

وقد طلب من افراد العينة ان يقرروا كيف كانت الضغوط النفسية المرتبطة بوظيفتهم. وقد اقرت الغالبية العظمى ان ٧٦٪ من المرشدين يعتبرون عملهم مثيراً ضاغطاً بدرجة متوسطة على الأقل.

وقد أشار ٣٥٪ تقريباً من أفراد العينة بانهم يعانون من ضغط نفسي شديد. في حين ان ١٪ فقط قرروا بأنهم لا يتعرضون للضغط النفسي الناشئ عن الوظيفة. وقد ادعى ٧٥٪ من المرشدين بان لديهم تحملاً عالياً للضغط النفسي، وافر المرشدون بان معظم الضغط النفسي ينشأ عن الظروف التي تتضمن العبء

الكمي للعمل. كذلك ادعى معظم المرشدين ان التعامل مع الازمات والقيام باعمال غير مناسبة ادت الى الضغط النفسي وانسجماً مع النتيجة السابقة فان العبء الثقيل للعمل والعوامل الشخصية والعلاقات مع المطالب تلعب دوراً كبيراً في الضغط النفسي لديهم وتقرح البيانات وجود علاقة بين المثيرات الضاغطة الشخصية وبين العبء الثقيل للعمل. ولم توجد علاقة بين عدد سنوات الخبرة والاعراض التي اقرت عن الضغط النفسي.

٥- دراسة كاساس و فورلونج (Casas and Furlong, 1981)

والدراسة بعنوان "الضغوط المهنية التي يتعرض لها المرشدون في المعاهد والجامعات وانواع استراتيجيات التعامل التي يستخدمونها للتعامل مع هذه الضغوط"، وقد تكونت العينة من ٧١ مرشداً يعملون في مراكز الارشاد وقد بلغ متوسط اعمارهم ٣١,٤ سنة. وقد تألفت العينة من كلا الجنسين، وقد طبق مقياسان، الاول يقيس مصادر الضغط النفسي، والثاني استراتيجيات التعامل مع الضغط النفسي، وقد اشارت نتائج الدراسة الى ان ٩٥٪ من المرشدين اشاروا الى الافتقار الى الدعم الذي يحصلون عليه من المؤسسة التي يعملون فيها، ويعتبر مصدراً رئيسياً من مصادر الضغط النفسي لديهم، اما عن اهم استراتيجيات يلجأ اليها المرشدون للتعامل مع ضغوطاتهم النفسية فتتمثل في بحثهم عن الدعم الاجتماعي سواء من المختصين او من أعضاء العائلة او عن طريق الاصدقاء (في الشايب، ١٩٩٤)

٦- دراسة جورج و بامميستر (George and Bammiester, 1981)

الدراسة بعنوان "استقالة العاملين في دور الرعاية الداخلية للمعوقين عقلياً"، حيث اشارت الدراسة الى ان اهم مصادر الضغوط التي ساهمت في هذه المشكلة هي :

١. نقص الوسائل الفعالة في توجيه ودمج والمحافظة على الموظفين الجدد.
٢. الاجور القليلة.
٣. الكم الكبير من العمل.
٤. المسؤوليات المطلوب تنفيذها من هؤلاء العاملين.
٥. نقص انظمة التدريب. والدعم للتعامل مع المشاكل السلوكية التي تظهر لدى الطلبة المعوقين.

كما اظهرت نتائج الدراسة الى وجود فجوة واسعة بين المتطلبات الوظيفية وبين الامكانيات والمهارات اللازمة لتحقيق هذه المتطلبات.

وقد بينت الدراسة وجود علاقة عكسية بين ترك العاملين لعملهم وبين مستوى اداء الطلبة. فكلما تدنى مستوى اداء الطلبة كلما كان هنالك ضعف في تحسنهم كلما زاد عدد العاملين الذين يتركون عملهم في هذه المؤسسات.

٧- دراسة موراكو (Moraco, 1981)

قام بدراسة بعنوان "الاحترق النفسي لدى المرشدين في المؤسسات"، وقد عرف كلاً من الضغط النفسي والاحترق النفسي وعلاقتهما ببعضهما البعض، وطور نموذجاً ينطلق من خلاله في التعامل مع الضغط النفسي. وقد حدد بعض العوامل التي تسهم في احداث الضغط في بيئة العمل في المؤسسات مثل :

١- انعدام المرونة. ٢- العجز في اتخاذ القرار. ٣- عدم تقدير الجهود المبذولة، ثقل أعباء، عدم تعاون المرشدين.

وقد استخدم استراتيجية واحدة للوقاية من الاحتراق النفسي وهي بناء جماعة دعم اجتماعي مهنية توفر الفرص لتقييم الافراد (في الشايب، ١٩٩٤).

٨- دراسة اليدج وليفنغويل (Elledge and Leffingwell, 1982)

الدراسة بعنوان "الضغوطات، وتقنيات العلاج لمعلمي التربية الخاصة"، وتوصل الباحثان الى تحديد مصادر الضغوط التالية:

- ١- عدم وضوح الدور.
- ٢- ضغط العمل.
- ٣- نقص الوقت الكافي لأداء المهام المطلوبة من المعلمين.
- ٤- نقص المصادر والتجهيزات والاماكن المناسبة.
- ٥- نقص الخدمات المتخصصة الداعمة.
- ٦- العلاقات الضعيفة في المدرسة.
- ٧- نقص فرص اتخاذ القرارات.
- ٨- نقص التقدير والاعتراف.
- ٩- ضعف الكفاءة الشخصية.
- ١٠- الرواتب القليلة.
- ١١- العلاقات السلبية بين المعلمين والطلاب.
- ١٢- ضعف اتجاهات الطلبة للدراسة وضعف دافعية الطلبة.

١٢- دراسة كومينغر ونل (Cumming and Nall , 1982)

دراسة بعنوان " الاحتراق النفسي لدى المرشدين و النط الإداري للمؤسسة " هدفت الدراسة إلى فحص الاحتراق النفسي لدى المرشدين و علاقته بالنمط القيادي للمدرسة ، ولتحقيق ذلك أخذت عينته من المرشدين بلغت (٣١) مرشداً، وتم مسح ادراكاتهم عن أنماط القيادة في المدرسة وقد أشارت هذه النتائج إلى أن المرشدين أظهروا أن أنماط القيادة التسلطية أو الدكتاتورية تؤدي إلى درجة عالية من الاحتراق النفسي، وتقترح هذه الدراسة أن ممارسة المرشد لمهنته لفترة طويلة تؤدي إلى انخفاض في درجة الاحتراق النفسي (في الشايب، ١٩٩٤) .

١٣- دراسة فيمان وسانتورو (Fiman and Santoro, 1983)

قاما بدراسة بعنوان "مصادر الضغط المهني لمعلمي التربية الخاصة الذين يعملون بوقت كلي" أشارت الدراسة إلى الضغوط المهنية ومصادرها لدى عينة مكونة من ٣٦٥ معلماً من معلمي التربية الخاصة ، وقد وجد أن ٢٥٪ من عينة الدراسة يعانون من توتر العمل وإن حوالي ٥٠٪ من تلك العينة قد حصلوا على إجازات مرضية بسبب مشكلات لها علاقة بالتوتر الناجم عن ظروف العمل مع المعوقين . وإن ٥٠٪ من المعلمين أصبحت اتجاهاتهم نحو تعليم المعاقين سلبية بعد ممارستهم للعمل . وإن حوالي ٨٧٪ من عينة الدراسة أشاروا إلى أن العمل مع المعوقين يتضمن ضغوطاً من درجة متوسطة . وأن ٤٥٪ من عينة الدراسة أشارت إلى أن العمل مع المعوقين يتضمن ضغوطاً من درجة عالية . وقد أشار عدد من المعلمين إلى أنه غالباً ما يشعرون بنقص في التقدير والترقية وفرص التقدم في العمل مع المعوقين ، وكذلك فإن تدني الدخل يشكل ضغطاً معيقاً على هؤلاء المعلمين . كما وجد أن مصادر التوتر ذات الدرجة المتوسطة هي الوقت غير الكافي في العمل مع المعوقين بالإضافة إلى إحساسهم بالاحباط الناجم عن تدني مستوى الدافعية عند المعوقين ، وكذلك اضطرابهم للتعامل مع القوانين والأنظمة غير الملائمة التي تضعها المؤسسات المختلفة والمدارس التي يوجد فيها معاقين .

١٤- دراسة زابل وزابل (Zabel and Zabel , 1983)

قاما بدراسة حول خطورة الاستنزاف النفسي للمعلمين . وقد وجد الباحثان أن مصادر الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة والتي يمكن أن تؤدي إلى الاستنزاف النفسي وهي :

١ . نسبة زيادة الطلبة إلى المعلمين .

٢ . ساعات العمل الطويلة .

٣ . شدة إعاقة الطلبة .

- ٤ - قلة الاجازات في العمل.
- ٥ - قلة العلاقات الجيدة بين المعلمين.
- ٦ - ضعف الكفاءة الشخصية في العمل (في الفاعوري، ١٩٩١).

١٥ - دراسة ماك برايد (McBride, 1983)

فقد قام بدراسة حول ضغوط معلمي التربية الخاصة ، وقد قسم هذه الضغوط الى مجموعتين، مجموعة الضغوط البيئية ومجموعة الضغوط الشخصية، وقد اشار الباحث الى ان معلمي التربية الخاصة هم اكثر تعرضاً للضغوط البيئية من المعلمين العاديين للأسباب التالية:

- ١ - حجم العمل الزائد.
- ٢ - نقص ملاحظة التقدم او النجاح.
- ٣ - كمية الاتصال المباشر مع الاطفال المعاقين.
- ٤ - بنية البرامج وعدم وضوح الدور (في الفاعوري، ١٩٩١).

١٦ - دراسة ستن و هيوبرتي (Sitton and Huberty, 1984)

والدراسة بعنوان " مقارنة مصادر الضغوط والرضا الوظيفي لدى معلمي الاعاقة الشديدة في المدارس الخاصة مقارنة مع معلمي المدارس الحكومية". استخدم بها نموذج ولسون للضغوط (Wilson Stress Profile) على عينة مؤلفة من عشرة معلمين من المرحلة الابتدائية والمتوسطة والثانوية في مدرسة حكومية، وعشر من معلمي التلاميذ المعاقين اعاقة شديدة في مدرسة خصوصية، وطلب منهم الاشارة الى مدى رضاهم عن عملهم. وأشارت نتائج الدراسة الى انه لم يكن هناك اختلاف بين المجموعتين في مصادر الضغوط او في كيفية تعاملهم معها. وظهر معلمو التعليم الخاص ميلاً أكثر للرضا عن العمل مع معلمي المدارس الحكومية. وأشارت المعدلات لدى معلمو التعليم الخاص بأنهم شعروا برضا عال عن عملهم، بينما افاد معلمو التعليم العادي بانهم راضون نوعاً ما عن عملهم. بينما بينت النتائج وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ومستوى الضغوط النفسية ، واستنتج من الدراسة ان مصادر الضغوط النفسية عن معلمي المدارس الحكومية ترتبط بالفروق الفردية وبطبيعة المثيرات المولدة للضغوط وبوسائل التعامل التي يستخدمها المعلم (في رمضان، ١٩٩١).

١٧ - دراسة تشن وآخرون (Schinn et al., 1984)

والدراسة بعنوان " بحث تأثيرات التعامل على الاحتراق النفسي الناشئ عن الضغط الوظيفي". وكذلك هدفت الى مسح المثيرات الضاغطة الوظيفية واستراتيجيات التعامل مع الضغط النفسي لدى

مجموعة من المتخصصين في الخدمة الانسانية. ولتحقيق ذلك اخذت عينة من هؤلاء المتخصصين بلغت ١٤١ ، وقد شكلت هذه العينة من الاختصاصيين النفسيين والباحثين الاجتماعيين والمرشدين والاطباء النفسيين. وقد اشارت الدراسة الى اهم مصادر الضغوط المهنية وهي:

- ١- مناخ المؤسسة.
- ٢- نمط القيادة.
- ٣- العلاقة بين زملاء للعمل.

١٨- دراسة زابل وآخرون (Zabel et al., 1984)

الدراسة بعنوان "الضغوط المهنية لدى معلمي الطلبة المضطربين سلوكياً". قدم الباحثون خلالها نموذجاً للضغوط من خلال سلسلة من التفاعلات الايجابية والسلبية بين المعلمين والعوامل المتعلقة بالعمل ويحتوي هذا النموذج على سلسلة من المكونات هي:

- ١- الخبرات المدرسية. ٢- التوقعات. ٣- المشاعر. ٤- السلوك. ٥- ردود فعل الآخرين.
- وهذه المكونات ديناميكية ولها اثر متفاعل، بحيث يعتمد كل من هذه المكونات على الآخر ويؤثر فيه، فإذا كانت توقعات المعلم غير واقعي، فانه لن يحقق هذه التوقعات وبالتالي لن يكون هناك انسجام بين ممارسات هذا المعلم والخبرات المدرسية وبالتالي فان هذه الخبرات ينتج عنها مشاعر سلبية ، تتبلور في مواقف القمع والاذلال للطلبة، وهذا ينتج لدى المعلم ممارسات سلوكية سلبية، قد يعبر عنها بشكل علني كالغضب والاحباط او بشكل غير علني كالانسحاب ونقص فعالية الخدمات المقدمة، او تظهر على شكل اعراض مرضية جسمية كتعاطي المخدرات والكحول. فالسلوكات السلبية تحصيل هذا المعلم ، لا يتلقى ردود فعل ايجابية عن الآخرين وهذا ينعكس على الطلبة فيصبحون هم ايضاً محبطين، ويزداد احساس هذا المعلم بالضغوط (في الفاعوري، ١٩٩١).

١٩- دراسة فريتش وممس (Frich and Mims, 1985)

الدراسة بعنوان الاحتراق النفسي بين المرشدين المختصين في مجال التربية الخاصة والارشاد" ، وأشارت الدراسة الى ان معلمي التربية الخاصة يتعرضون للاحتراق النفسي نتيجة عدة عوامل تتضمن الركود او الجمود، ضعف التقدم المهني، انخفاض الرواتب. وأشارت الدراسة الى ان استراتيجيات التعامل مع الضغط النفسي لدى معلمي التربية الخاصة تأخذ شكل الامتيازات الادارية (في الشايب، ١٩٩٤)

٢٠- دراسة بيرازاني و هيفتز (Berasoni and Heiftz, 1985)

والدراسة بعنوان " مصادر الضغوط المهنية لدى طاقم العاملين في دور رعاية المعاقين عقلياً"، وهدفت الدراسة الى التعرف الى مصادر الضغوط لدى معلمي دور رعاية المعوقين عقلياً. وأشار الباحثان الى ان هناك مصدرين للضغوط الوظيفية، الاول يتعلق بالنزلاء، والثاني يتعلق بالعمل. كما أشارت الدراسة ان شدة الاعاقة لم يكن لها أي دلالة احصائية على مقياس الضغوط ، حيث لم تظهر مستويات عالية من الضغوط مرتبطة بشدة اعاقة النزلاء لدى المعلمين.

٢١- دراسة فيمان (Fimian, 1986)

قام بدراسة بعنوان " الدعم الاجتماعي وعلاقته بالضغوط المهنية في التربية الخاصة"، حيث اجريت هذه الدراسة على ثلاث مجموعات من معلمي التربية الخاصة المتفرغين. وقد استخدم استبيان يتضمن قائمة بمصادر ضغوط المعلمين كما استخدم مقياسين احدهما لشدة الضغوط ، والثاني لتكرارها، وقد تبين ان هناك خمسة مصادر مرتبطة بشدة وتكرار الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة وهي ما يلي:

١- قلة الوقت. ٢- تغيير اولويات حياتهم وعملهم. ٣- كثرة العمل. ٤- سرعة انقضاء اليوم الدراسي. ٥- العبء الكبير من قدرتهم.

اما عن عناصر الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون فهي ما يلي:

١- قلة فرص التقدم في اداء عملهم.

٢- عدم توفر المركز الوظيفي الجيد.

٣- عدم السيطرة على بعض الشؤون المدرسية.

٤- عدم الاعتراف والتقدير.

٥- قلة الدعم الانفعالي في العمل.

٦- انعدام فرص التحسن الوظيفي والترفيه.

٧- ضالة المكافآت والرواتب.

٨- عدم الاعتراف بأهمية آراء المعلمين.

كما اشارت الدراسة الى ان الدعم من المشرفين والاداريين والزملاء له دور كبير وملطف فيما يتعلق بالضغوط، فقد اشارت النتائج الى ان المعلمين الذين لا يتلقون هذا الدعم يعانون من ضغوط شخصية ومهنية في الضبط والدافعية ومظاهر انفعالية ونفسية مرهقة وقلق وظيفي مقارنة مع من لا يتلقون مثل هذا الدعم.

٢٢- دراسة بلسما (Pelsama, 1987)

الدراسة تحت عنوان "حياة عمل المعلم ونوعيتها : تقرير شامل لقياس الضغط المهني للمعلم والرضا الوظيفي في التعليم"، وهادفت الدراسة الى قياس وفحص المميزات الواضحة لنوعية وحياة المعلم والعوامل التي يمكن ان تتخذ عن طريق الاداري المدرسي لتحسين وضع المعلم. وقد تكونت عينة الدراسة من ٥٥١ معلماً من ٣٦ منطقة عمل مختلفة، وقد خرجت هذه الدراسة بالنتائج التالية:

- ١- عزاء المعلمون درجة رضاهم الوظيفي وعدم رضاهم الى عدة عوامل مختلفة متداخلة هي : الرواتب، وقت التحضير الدراسي، العلاقات مع الوالدين ومصالح الطلاب.
- ٢- ان الرضا الوظيفي والضغط الوظيفي لدى المعلمين غير مترابطين بشكل معنوي مع التغيرات المحيطة (في ابو لباد، ١٩٩٥).

٢٣- دراسة كرامر (Kramer, 1987)

الدراسة بعنوان "مقارنة الضغط الوظيفي ومستويات في العمل الجزئي والعمل الكلي في برامج العمل الاجتماعي". وقد تكونت عينة الدراسة من ١١٩ طالباً متخرجاً من برنامج العمل الاجتماعي، حيث اوضحت نتائج الدراسة ان هناك مستويات مختلفة للضغط الوظيفي لدى الطلاب الذين يعملون بوقت جزئي اكثر من الذين يعملون بوقت كلي (في ابو لباد، ١٩٩٥).

٢٤- دراسة دفرانكو (Defranco, 1989)

الدراسة بعنوان " اثر الدعم الاجتماعي في الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين العاملين في كليات المجتمع" وهدفت الدراسة الى فحص المتغيرات المرتبطة بالعمل (السن، وسنوات الخدمة، والجنس) والتي يعتقد ان لها علاقة بالاحتراق النفسي، وقد اختيرت عينة عشوائية من المرشدين التربويين في كليات المجتمع في انحاء مختلفة من الولايات المتحدة الامريكية، حيث بلغ حجم العينة ٩٥٧ مرشداً ومرشدة. ودلت النتائج على ان العمل يعد عاملاً جيداً للتنبؤ بالاحتراق النفسي حيث ظهر ان صغار السن من المرشدين اقل تعرضاً للاحتراق النفسي من كبار السن. وأشارت النتائج ايضاً ان الانحياز الشخصي تحسن بتقديم الارشاد والمشورة لهم.

٢٥- دراسة مينر وآخرون (Minner et al., 1993)

الدراسة بعنوان " الاجتهاد المهني لدى معلمي التربية الخاصة للسنة الاولى في المدن والريف". وقد تم تصميم استبانة ذات ٦٠ بنداً كجزء من قائمة الاجتهاد المهني على ١٦٥ من المعلمين المبتدئين في التربية الخاصة في ايلينوي، كنتكي و تينيسي. وتوصلت الدراسة الى نتيجة مؤداها ان هناك مستويات

مرتفعة في الاجتهاد المرتبط بالوظيفة لدى معلمي الريف بالقياس الى معلمي المدن، ولدى المعلمات الاناث في الريف بالقياس الى المعلمين الذكور في المدن.

٢٦- دراسة جورج وآخرون (George et al., 1995)

الدراسة بعنوان "المغادرة اما البقاء؟ دراسة استكشافية لمعلمي الطلبة ذوي الاختلالات السلوكية والانفعالية"، وكان الهدف من الدراسة معرفة اسباب ترك ومغادرة معلمي التربية الخاصة لمهنتهم. وكانت عينة الدراسة مكونة من ٩٦ معلماً، وقد كان ٣٦,٥٪ يخططون لترك العمل في حين كان ١٠,٤٪ غير متأكدين. وتبين من الدراسة ان القضايا ذات الصلة بالبيئة التنظيمية للموقف المدرسي هي السبب في ترك المهنة وليست في ترك المهنة وليست السمات الشخصية للمعلمين.

٢٧- دراسة ساكاري (Sakari, 1995)

قام بدراسة بعنوان "تأثير الجمود العقائدي عند المعلمين والانماط التشاؤمية الجامدة في ظاهرة الوصمة بالتخلف التعليمي لدى احكام المعلمين في فنلندا". وأشارت نتائج الدراسة الى ان وجود العنوان (الطلبة المتخلفين عقلياً) كان يؤثر في تقديرات المعلمين ويجعلها متدنية أي ان الاحكام المسبقة من قبل المعلم للمعلم تعتبر معيقاً مهنيّاً، وكذلك ان الجمود العقائدي والانماط الجامدة كانت ترتبط ارتباطاً سلبياً بالتقديرات والتأثيرات الخاصة للعنونة.

٢٨- دراسة جونسون (Johnson, 1995)

الدراسة بعنوان "الاتصالات عن بعد، استراتيجية لإعداد المعلم وتطويره المهني". وقد ناقشت هذه الدراسة شبكات الاتصال عن بعد باعتبارها آلية للتطوير المهني. ووجدت ان معظم معلمي الاطفال ذوي الاعاقة السمعية/الصم، لا يتوفر لديهم الاستعداد الكافي لاستعمال التكنولوجيا المستخدمة للصم، وكذلك عولجت حاجات التدريب التي يحتاجها المعلمون.

٢٩- دراسة ميلر وآخرون (Miller et al., 1995)

الدراسة بعنوان "دليل عمل تعليمي، مشاركة السائق في مقعده". وقد ناقشت الدراسة التحديات التي يواجهها معلمو التربية الخاصة أثناء الدراسة والذين يعملون مع الصم وأيضاً الذين يعانون من متاعب سمعية. وقدمت اقتراحات للمشرفين والمراقبين المهتمين بجعل تدريس الطلبة اقل توتراً وأكثر

انتاجاً. وكانت التوصيات تركز على الممارسة التأملية ومتابعة اللحظات التعليمية وتوضيح الادوار والاهتمام الكافي بالارتباط بين المراقبين والخاضعين للمراقبة، وهذا يخفف العبء على المعلمين.

٣٠-دراسة سميث وآخرون (Smith et al., 1995)

الدراسة بعنوان "تأملات في قرارات مهنة العمل في التربية الخاصة، الآراء الشخصية للمعلمين السابقين والحاليين".

يعالج هذا البحث على المشكلات التي تواجه معلمي التربية الخاصة ويناقشون في دراستهم التي استمرت ثلاث سنوات ان المؤثرات البيئية والشخصية التي تؤثر في استنزاف معلمي التربية.

٣١-دراسة براونيل وآخرون (Brownell et al., 1995)

الدراسة بعنوان "قرارات مهنة العمل في التربية الخاصة ، الآراء الشخصية للمعلمين السابقين والحاليين"، والهدف من الدراسة فحص المتغيرات ذات الصلة باستنزاف معلمي التربية الخاصة بواسطة المقابلات الوصفية مع ١٤ معلماً حالياً و ١٠ معلمين سابقين من معلمي التربية الخاصة . وأشارت التحليلات الى ان الماكثين في العمل كانوا اكثر التزاماً بتعليم الطلبة من ذوي الإعاقات وان لديهم حساً أعلى بالشجاعة في العمل وانهم يحسون بانهم اكثر اعداداً من خلال خبراتهم التعليمية السابقة وكذلك الخبرات التعليمية الاولى، وانهم أظهروا استراتيجيات تعامل أكثر فعالية.

٣٢-دراسة مكابي (McCabe, 1995)

الدراسة بعنوان "كيف يتمكن المديرون من مساعدة المعلم المبتدئ في التربية الخاصة ؟"، وملخص البحث هو الكشف عن الدور الحاسم للمديرين في تحقيق النجاح او الفشل لدى المعلمين المبتدئين في التربية الخاصة وتقديم تفسيرات لكيفية تمكين ثلاثة معلمين في التربية الخاصة في جنوب كاليفورنيا من تحقيق النجاح، وحتى لا يقع المعلمون تحت ضغوطات مهنية توافرت لهؤلاء المعلمين فرص التحدث بصراحة مع هيئة موظفين مساندة ومديري موقع متعاونين مما اتاح للثلاثة جميعاً فرصة اجراء تجارب بمختلف تقنيات التعليم واستكشاف الحلول لمواقف التحدي في العمل.

٣٣-دراسة لوتيكه وآخرون (Luetke et al., 1995)

الدراسة بعنوان "تربية الصم في المدارس العامة في كانساس"، والهدف من الدراسة معرفة اسباب النقص في معلمي تربية الصم، وعلى وجود مشكلات في الاحتفاظ بمعلمي تربية الصم في المناطق الريفية.

وتبين بعد أن استجاب ١٥ معلماً من أصل ٢٠ معلماً أن زيادة عدد الأطفال الصم وذوي الاعاقات السمعية هو السبب في ذلك . الأمر الذي يؤدي استنزاف معلمي التربية الخاصة .

٣٤- دراسة ديمشاك وآخرون (Demchak et .., 1995)

و الدراسة بعنوان " إعداد معلمي التربية الخاصة في الريف للطلبة ذوي الاعاقات الشديدة: معاهد صيفية والدعم المستمر " ، الدراسة عبارة عن ورقة عمل مقدمة للمجلس الامريكي للتربية الخاصة وهدفت الدراسة الى معرفة أسباب النقص في معلمي التربية الخاصة ،وتوصلت الى نتائج بعد مسح حديث ل ٢٧١ معلماً من معلمي التربية الخاصة و الاداريين في شمال نيفادا أن السبب يعود الى نقص واضح في مجال التدريب المهني ، الامر الذي يعود الى عزوف المعلمين في هذا المجال . ومن أجل مواجهة هذه الحاجات قامت جامعة نيفادا بتطوير مشروع يسمى (PRESS) اعداد مربي الطلبة ذوي الاعاقات الشديدة ،وذلك في معهد صيفي لمدة أسبوعين في مخيمات صيفية بهدف إعداد برامج تربوية للطلبة ذوي الاعاقات الشديدة . وفي هذه البرامج يحصل المربون الريفيون على شهادات تخرج تؤهلهم للعمل مع المعاقين .

٣٥- دراسة كار (Carr, 1995)

والدراسة بعنوان " نموذج لما قبل الخدمة من أجل إعداد معلمي التربية الخاصة في المناطق الريفية : الكفاءات المتخصصة " والدراسة عبارة عن ورقة عمل مقدمة للمجلس الامريكي للتربية الخاصة . والهدف من الدراسة معرفة العوامل التي أسهمت في نقص عزوف معلمي التربية الخاصة المؤهلين في المناطق الريفية . وتوصلت الدراسة الى نتائج مؤداها ان العوامل التي أسهمت في هذا النقص هو تدني مرتبات العاملين وزيادة كلفة التعليم .

٣٦- دراسة فيشباو وآخرون (Fishbaugh et al., 1995)

والدراسة بعنوان " ماذا بشأن الاستعداد لمعلمين ؟. الدراسة عبارة عن ورقة عمل مقدمة للمجلس الامريكي للتربية الخاصة " وتهدف الى معرفة أسباب المتطلبات القاسية التي تقع على عاتق هؤلاء المعلمين ، وتبين من الدراسة أن خيبة الامل والاحباط بسبب فقدان المهارات اللازمة للتعاون مع المعلمين الاخرين والطلبة و الآباء والمجتمع هي أهم التحديات التي تواجه هؤلاء المعلمين المبتدئين فيما قبل الخدمة وتكشف ادبيات المعلمين المبتدئين على أن المعلمين فيما قبل الخدمة لا يعتبرون مهارات التعامل جانباً مهماً في التعليم وقليل من الدراسات تعتبر التعاون كفاءة ضرورية للتعليم .

ملخص الدراسات السابقة

في ضوء مراجعة الباحث للدراسات السابقة يمكن تسجيل الملاحظات التالية:

١- هناك دراسات ذات علاقة مباشرة في موضوع البحث والخاصة بالضغط المهني لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة، ودراسات ذات علاقة غير مباشرة في موضوع البحث كان الهدف منها ابراز ضغوط العمل على الرغم من اختلاف بيئات العمل، مؤسسات تربية خاصة، مدارس، جامعات.

٢- هناك اشارة واضحة الى ان ابرز واهم مصادر الضغوط المهنية عند المعلمين يعود اساساً الى العبء التدريسي، وسوء تصرف الطلبة، وضعف العلاقات بين المدرسين والطلبة، ونمط الشخصية للمعلم.

٣- اما عن مصادر الضغوط المهنية المشتركة في معظم الدراسات بالنسبة لمعلمي التربية الخاصة :

- نقص انظمة التدريب والتأهيل.

- الاجور القليلة.

- نمط القيادة في المؤسسة.

- نقص الموارد في المؤسسة.

- عدم تعاون الاهالي.

- عدم توفر الادوات والوسائل التعليمية اللازمة.

- سوء العلاقة مع الادارة والزملاء.

- زيادة المتطلبات المفروضة على العاملين.

- عدم تقدير الجهود المبذولة وعدم الاعتراف بآراء المعلمين.

- شدة اعاقا الطلبة.

٤- عند محاولة التوفيق بين مصادر الضغوط المهنية تبين ان مصادر الضغط المشتركة في معظم الادييات والدراسات كانت الرواتب المنخفضة، والوضع الاجتماعي للمهنة، وعدم الرضا عن العمل، وانعدام الخوافز، وسوء الممارسات الادارية، وسوء علاقات العمل مع الزملاء والعمل، وظروف العمل الفيزيائية. من أجل ذلك تأتي هذه الدراسة لمحاولة البحث عن مصادر أخرى للضغوط المهنية عند معلمي مؤسسات التربية الخاصة في المجتمع الفلسطيني.

الفصل الثالث

- مقدمة
- منهج الدراسة
- تجمع الدراسة
- أداق الدراسة
- تقنيات أداق الدراسة (الصدق والثبات)
- المعالجات الإحصائية
- إجراءات تطبيق الدراسة

مقدمة:-

يتناول هذا الفصل وصفاً لكل مما يلي:

وصف منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وأداة البحث وبناء وتقنين الاستبانة واجراءات تطبيق الدراسة ، بالإضافة الى المعالجات الاحصائية التي استخدمت في الدراسة.

منهج الدراسة:-

استخدم الباحث الاسلوب الوصفي الميداني لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة. وقد استخدم الباحث استبانة عبارة عن مقياس لمستوى الضغوط المهنية ، وزعت على افراد مجتمع الدراسة كأداة للبحث، وذلك لمعرفة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية.

مجتمع الدراسة:-

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية التي شملتها الدراسة والبالغ عددهم ١٨١ معلماً ومعلمة موزعين على ٣٣ مؤسسة تم تصنيفها وفقاً لجهات الاشراف عليها الى حكومية، خيرية، أجنبية.

أداة الدراسة:-

لتحديد مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة ، ولتحديد مستويات هذه الضغوط. فقد تم تطوير مقياس الضغوط المهنية وفق الخطوات التالية:

١- تم حصر مصادر الضغوط المهنية التي وردت في ادب الموضوع التربوي واستبانات ذات علاقة بالضغوط المهنية (الخطيب وآخرون ١٩٩١، محمداوي ١٩٩٠، محمد ١٩٩٢، الفاعوري ١٩٩٠، يحيى ١٩٩٤، الصمادي وآخرون ١٩٨٨، حسين ١٩٩٣، ابو لباد ١٩٩٥، مساعيد ١٩٩٣، احمد ١٩٨٩.

٢- وضعت فقرات لكل مصدر من مصادر الضغوط المهنية تعبر عن هذه المصادر.

٣- تكون المقياس النهائي من الابعاد التالية (مصادر الضغوط المهنية)

١- عبء العمل (٥ فقرات) ٥،٤،٣،٢،١

٢- السمات الشخصية للمتعلم (٨ فقرات) ١٣،١٢،١١،١٠،٩،٨،٧،٦

٣- العلاقة مع الادارة (٦ فقرات) ١٩،١٨،١٧،١٦،١٥،١٤

٤- النمو المهني (٨ فقرات) ٢٧،٢٦،٢٥،٢٤،٢٣،٢٢،٢١،٢٠

٥- ظروف العمل مع المعوقين (٧ فقرات) ٣٤،٣٣،٣٢،٣١،٣٠،٢٩،٢٨

- ٦- العلاقات مع الزملاء (٥ فقرات) ٣٩،٣٨،٣٧،٣٦،٣٥
 ٧- العلاقات مع الاهالي (٦ فقرات) ٤٥،٤٤،٤٣،٤٢،٤١،٤٠
 ٨- المنهاج (٤ فقرات) ٤٩،٤٨،٤٧،٤٦
 ٩- المكانة الاجتماعية (٤ فقرات) ٥٣،٥٢،٥١،٥٠
 ١٠- الدخل (٣ فقرات) ٥٦،٥٥،٥٤

تقنين اداة الدراسة (الصدق والثبات)

صدق الاداة:-

١- اعتمد الباحث للتأكد من صدق الاستبانة على عدة محكمين، حيث قام بتوزيع نسخ اولية على ١٠ من المحكمين ٩ منهم من حملة الدكتوراة في مجال الارشاد والتربية وعلم النفس. وعضو من حملة الماجستير في مجال الخدمة الاجتماعية وخبرة ٢٨ سنة في مجال العمل مع المؤسسات والرعاية الاجتماعية وذلك لإبداء الرأي حول هذه المصادر والفقرات التي تعبر عن كل مصدر. وقد سأل الباحث المحكمين الاسئلة التالية:

أ- اذا كانت هناك بعض الفقرات في الاستبانة غير واضحة الرجاء الاشارة اليها.

ب- هل فقرات الاستبانة (مقياس الضغوط) يحقق الهدف المنوي قياسه؟.

ج- تعديل او الغاء الفقرات التي لا تتلائم مع الدراسة.

د- اعادة صياغة بعض الفقرات ان وجد.

٣- عرضت قائمة الاستبانة وتحوي على ٦٨ فقرة موزعين على ١٠ مصادر للضغوط المهنية ، وفي ضوء التحكيم تم اعتماد مصادر الضغوط المهنية ، الا انه تم حذف بعض العبارات التي تحمل نفس المعنى تقريباً، وعلى سبيل المثال حذفت فقرة "الخوافز المالية غير مناسبة وغير مشجعة لطبيعة العمل مع الاطفال المعاقين"، حيث تم اعتماد فقرة رقم ١٧ وهي على النحو التالي:

"قلة الخوافز التي توفرها ادارة المؤسسة لمعلمي التربية الخاصة" على اعتبار انها أكثر شمولية.

كذلك أخذ الباحث برأي المحكمين بان تبدأ الفقرات بنفس الصيغة مثل استخدام كلمة عدم، قلة، صعوبة، واستناداً الى رأي أغلبية المحكمين في صلاحية الاستبانة لقياس الهدف الذي وضعت من أجله وان الفقرات واضحة، فقد تم اعداد الاستبانة في صورتها النهائية تشمل عشرة مصادر للضغوط المهنية موزعين على ٥٦ مصدر للضغط المهني.

ثبات الاستبانة:-

للتحقق من ثبات الاداة فقد تم حساب معامل الثبات بواسطة طريقتين:

١- الطريقة الاولى بواسطة استخدام معادلة كرونباخ الفا لفقرات الاستبانة، وكان الحد الادنى لمعامل الثبات هو ٠,٩٥,٦٣ وهذا دليل على ان الاداة تتمتع بدلالات ثبات مقبولة تبرر استخدامها لغايات الدراسة.

٢- الطريقة الثانية بواسطة اعادة تطبيق الاختبار Test - retest حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، وذلك من خلال تطبيق الاختبار على عينة استطلاعية قوامها عشرون معلماً ومعلمة من نفس مجتمع الدراسة، وبعد اسبوعين من توزيع الاختبار الاول تم توزيع الاختبار الثاني على نفس العينة وقد تم اعتماد الاختبار الاول لمعلمين في استخراج النتائج وذلك بسبب انه يعبر عن ردود فعلهم الاولى تجاه الضغوط المهنية، وتبين ان معامل الارتباط في الاختبار القبلي والبعدي بناءً على معامل ارتباط بيرسون هو ٠,٩٤,٨٥ وهي نسبة جيدة ومقبولة وتبرر لغايات الدراسة.

المعالجات الاحصائية:-

نظراً لأن الباحث قام بدراسة المجتمع الكلي، فقد اعتمد الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات المعلمين على فقرات المقياس. وقد استخدم الباحث الحاسوب في استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، هذا وتفسر المتوسطات الحسابية درجة مستوى الضغوط.

اجراءات تطبيق الدراسة:-

١- قام الباحث بتوزيع اداة الدراسة على جميع افراد مجتمع الدراسة بعد ان تم حصر مراكز ومؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية وفي اماكن تواجدها المختلفة، وكذلك بعد حصر عدد المعلمين بها.

٢- قام الباحث بتوزيع اداة البحث بنفسه. اذ قام بزيارة الى معظم مؤسسات التربية الخاصة، وبعد اخذ الموافقة من قبل مدير المؤسسة، قام الباحث بالاجتماع مع المعلمين والمعلمات وشرح لهم كيفية الاجابة على الاستبانة، وأعطى الباحث بعض الامثلة على الاجابات، كما تم في مقدمة الاستبانة تعريف لمفهوم الضغوط المهنية من اجل تسهيل المهمة للمعلم في تحديد الفقرة التي تمثل مصدر ضغط مهني.

٣- طلب الباحث من المفحوصين ان يجيبوا على كل فقرات الاستبانة على مقياس متدرج يشمل خمس مستويات من الضغوط هي:

مصدر ضغط غير موجود واعطي درجة واحدة.

مصدر ضغط قليل واعطي ٢ درجة.

مصدر ضغط متوسط ٣ درجات.

مصدر ضغط كبير اعطي ٤ درجات.

مصدر ضغط كبير جداً اعطي ٥ درجات.

٤- لضمان الحرية والسرية التامة كان كل معلم يعطى الوقت الكافي للإجابة دون كتابة الاسم ودون تدخل من الإدارة. وكانت الاداة تسلم كمجموعات للباحث شخصياً حتى لا يخرج المفحوص من قبل الإدارة عند تسليمه للاستبانة.

٥- استغرقت عملية جمع الاستبانات اربعة اشهر تقريباً من تاريخ ١٩٩٦/١١/٢٦ ولغاية ١٩٩٧/٣/١٢. حيث وزعت في الفصل الاول من العام الدراسي ٩٧/٩٦.

بعد جمع الاستبانات وفرزها تبين ان مجموع الاستبانات الموزعة ٢١٤ استثنى منها ما يلي:

١- (٢٠) استبانة تعود لمعلمين ومعلمات كفيفين، وهذه الفئة خارجة من مجتمع الدراسة.

٢- (٢) استبانة تعود لمعلمين صم وبكم، وهذه الفئة خارجة عن مجتمع الدراسة.

٣- (٢) استبانات غير صالحات للدراسة.

٤- (٢) استبانات غير مستردات.

وبذلك يكون مجتمع الدراسة ١٨١ معلماً ومعلمة.

ويبين الجدول رقم (١) توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس، ونوع الاعاقة التي يعنى بها من قبل المعلم.

جدول رقم (١)

توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس ونوع الاعاقة التي يعنى بها من قبل المعلم.

الجنس / نوع الاعاقة	ذكور	اناث
اعاقة حركية	—	١٤
اعاقة عقلية	٩	٧٤
اعاقة بصرية	٥	٢١
اعاقة سمعية	١	٥٧
المجموع	١٥	١٦٦

جدول رقم (٢)

توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس والجهة المشرفة على المؤسسة

الجنس / الجهة المشرفة	ذكور	اناث
مؤسسات حكومية	٣	٧
مؤسسات خيرية	٥	١٠٣
مؤسسات أجنبية	٧	٥٦
المجموع	١٥	١٦٦

الجدول رقم ٣

الفئات العمرية و عدد المعلمين و النسبة المئوية لمجتمع الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
٣٠-٢٠	٩٩	% ٥٤,٧
٤٠-٣١	٦٥	% ٣٥,٩
٥٠-٤١	١٢	% ٦,٦
٥١- فأكثر	٥	% ٢,٨
المجموع	١٨١	% ١٠٠

يلاحظ من الجدول رقم (٣) أن النسبة الأكثر من العاملين تقع ضمن الفئة العمرية الصغرى (٣٠-٢٠ سنة) بنسبة مئوية ٥٤,٧ % تليها الفئة متوسطة العمر (٤٠-٣١ سنة) بنسبة مئوية ٣٥,٩ % تليها الفئة الأكبر سناً (٥٠-٤١ سنة) بنسبة ٦,٦ % للمعلمين ممن تجاوز سن الحادي والخمسين .

الجدول رقم (٤)

توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير فئات سنوات الخبرة وعدد المعلمين والنسبة المئوية

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
سنتان	٥٠	% ٢٧,٦
٥-٣	٤٨	% ٢٦,٥
١٠-٥	٤٢	٢٣,٢
أكثر من ١٠	٤١	٢٢,٧
المجموع	١٨١	% ١٠٠

يلاحظ من الجدول رقم (٤) أن هناك تقارباً في عدد المعلمين الذين عملوا في سنوات خبرة مختلفة .

الجدول رقم (٥)

توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي وعدد المعلمين والنسبة المئوية

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
٢١,٥ %	٣٩	الثانوية العامة
٤٠,٣ %	٧٣	الدبلوم المتوسط
٣٢,٠ %	٥٨	البكالوريوس
٥,٥ %	١٠	دبلوم عالي
٠,٦ %	١	ماجستير
٠ %	٠	دكتوراه
١٠٠ %	١٨١	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (٥) ان أعلى نسبة من العاملين هم من فئة حملة الدبلوم المتوسط بنسبة مئوية ٢١,٥ % يليهم فئة حملة البكالوريوس بنسبة مئوية ٣٢,٠ % يليهم فئة الثانوية العامة بنسبة مئوية ٤٠,٣ % يليهم فئة الدبلوم العالي بنسبة مئوية ٥,٥ % يليهم فئة الماجستير بنسبة مئوية ضئيلة للغاية ٠,٦ % . اما حملة الدكتوراه لا احد.

الجدول رقم (٦)

توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس وعدد المعلمين والنسبة المئوية

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
٨,٨٪	١٦	ذكور
٩١,٢٪	١٦٥	إناث
١٠٠٪	١٨١	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (٦) ان النسبة المئوية المرتفعة من العاملين في تقديم خدمات تربوية للمعاقين هم من المعلمات و بنسبة مئوية ٩١,٢٪ مقابل ٨,٨٪ من العاملين من الذكور.

الجدول رقم (٧)

توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير نوع الاعاقة وعدد المعلمين والنسبة المئوية.

النسبة المئوية	التكرار	نوع الاعاقة
٤٥,٩٪	٨٣	اعاقة عقلية
٣٢,٠٪	٥٨	اعاقة سمعية
١٤,٤٪	٢٦	اعاقة بصرية
٧,٧٪	١٤	اعاقة حركية
١٠٠٪	١٨١	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (٧) ان النسبة المئوية العالية من المعلمين هم الذين يقدمون خدمات تربوية لفئات الاعاقة العقلية بنسبة مئوية ٤٥,٩٪، يليهم العاملون لفئات الاعاقة السمعية بنسبة مئوية ٣٢,٠٪، يليهم العاملون لفئات الاعاقة البصرية بنسبة مئوية ١٤,٤٪، ومن ثم العاملون لفئات الاعاقة الحركية بنسبة مئوية ٧,٧٪.

الجدول رقم (٨)

توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجهة المشرفة على المؤسسة وعدد المعلمين والنسبة المئوية.

الجهة المشرفة	التكرار	النسبة المئوية
حكومية	١٠	٥,٥ %
خيرية (محلية)	١١١	٦١,٣ %
أجنبية	٦٠	٣٣,١ %
المجموع	١٨١	١٠٠ %

يلاحظ من الجدول رقم (٩) ان غالبية معلمي مؤسسات التربية الخاصة يعملون في المؤسسات الخيرية والتي يشرف عليها اتحاد الجمعيات الخيرية ووزارة الشؤون الاجتماعية و بنسبة مئوية ٦١,٣ % ، يليهم المعلمون الذين يعملون في مؤسسات أجنبية و بنسبة مئوية ٣٣,١ %، يليهم العاملون في المؤسسات الحكومية، و بنسبة مئوية ٥,٥ %

جدول رقم (٩)

توزيع مجتمع الدراسة على مناطق الضفة الغربية

المنطقة	عدد المعلمين
جنين	١٢
قلقيلية	٧
طولكرم	٣
سلفيت	٦
نابلس	١٢
رام الله	٢٨
القدس	٤٠
بيت لحم	٤٥
الخليل	٢٨
المجموع	١٨١

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

• مقدمة

• فحص أسئلة الدراسة

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة

مقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم الوصول اليها، وكذلك تحليلها باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية بهدف الاجابة على أسئلة الدراسة المتعلقة بالضغط المهنية كمتغير تابع يتأثر بالمتغيرات المستقلة وهي الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، نوع الاعاقة، الجهة المشرفة على المؤسسة.

وسيتم عرض النتائج وتحليلها على النحو التالي:

١- الاجابة على اسئلة الدراسة باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية، لأنه تم دراسة المجتمع الكلي.

٢- اعتبر المصدر ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً اذا زاد وسطه الحسابي على ٢,٥ درجة ، على اعتبار ان الوسط ٢,٥ يمثل وجود مصدر متوسط الى حد ما على مقياس الضغوط المهنية المستخدمة في هذه الدراسة. ويعتبر المصدر ضاغطاً مهنيّاً منخفضاً اذا قل وسطه الحسابي عن ٢,٥ درجة.

اولاً:- فحص اسئلة الدراسة

السؤال الاول:

ما هي الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية حسب أهميتها؟
للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد العشرة للضغوط.

جدول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد العشرة للضغوط حسب ترتيبها في مقياس الضغوط وكذلك ترتيبها حسب الأهمية.

رقم البعد	رقم الفقرات في المقياس	البعد وترتيبه في المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البعد وترتيبه حسب الأهمية
١	٥-١	عبء العمل	١,٨٦	٠,٧٢	الدخل
٢	١٣-٦	السمات الشخصية للمتعلم	٢,٩٧	٠,٨٩	السمات الشخصية للمتعلم
٣	١٩-١٤	العلاقات مع الإدارة	٢,٥٠	١,٢٨	العلاقات مع الاهالي
٤	٢٧-٢٠	النمو المهني	٢,٣٨	٠,٩٦	العلاقات مع الإدارة
٥	٣٤-٢٨	ظروف العمل مع المعوقين	٢,٠٣	١,٠٧	المنهاج
٦	٣٩-٣٥	العلاقات مع الزملاء	١,٦٨	٠,٩٩	النمو المهني
٧	٤٥-٤٠	العلاقات مع الاهالي	٢,٧١	٠,٩٩	المكانة الاجتماعية
٨	٤٩-٤٦	المنهاج	٢,٥	١,٢٤	ظروف العمل مع المعوقين
٩	٥٣-٥٠	المكانة الاجتماعية	٢,٣٦	٠,٩٧	عبء العمل
١٠	٥٦-٥٤	الدخل	٣,٤٧	١,٤٧	العلاقات مع الزملاء

يلاحظ من الجدول رقم (١٠) ما يلي:-

١- كانت الأبعاد التالية ذات ضغط مرتفع بالنسبة لمعلمي التربية الخاصة بالتوالي حسب الأهمية:

١- الدخل. متوسط حسابي ٣,٤٧

٢- السمات الشخصية للمتعلم. متوسط حسابي ٢,٩٧

٣- العلاقات مع الاهالي. متوسط حسابي ٢,٧١

٤- العلاقات مع الإدارة. متوسط حسابي ٢,٥

٥- المنهاج. متوسط حسابي ٢,٥

ولم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاعطاً مرتفعاً على الأبعاد التالية:

١- النمو المهني. متوسط حسابي ٢,٣٨

٢- المكانة الاجتماعية. متوسط حسابي ٢,٣٦

٣- ظروف العمل مع المعوقين.ممتوسط حسابي ٢,٠٣

٤- عبء العمل.ممتوسط حسابي ١,٨٦

٥- العلاقات مع الزملاء.ممتوسط حسابي ١,٦٨

السؤال الثاني :

هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة باختلاف متغير الجنس؟
للإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد العشرة للضغوط .

جدول رقم (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من الأبعاد العشرة حسب متغير الجنس.

الاناث	الذكور	متغير الجنس		البعد
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
٠,٤٧	١,٤١	٠,٧٢	٢,١٩	١. عبء العمل
١,٠٤	٣,٢	٠,٧٥	٢,٨٣	٢. السمات الشخصية للمتعلم
٠,٨٢	٢,١٣	١,١٤	٢,٥٠	٣. العلاقات مع الإدارة
٠,٧٨	٢,٠٤	٠,٧	٢,٢	٤. النمو المهني
٠,٤٩	١,٤٤	١,٢٨	٢,٢١	٥. ظروف العمل مع المعوقين
٠,٧٩	٢,٠٣	١,٣٤	٢,٠	٦. العلاقات مع الزملاء
١,١١	٢,٦٥	١,١١	٢,٦٩	٧. العلاقات مع الاهالي
١,٠٣	١,٧٥	١,٦	٢,٣٦	٨. المنهاج
١,٠١	٢,٤١	٠,٩٩	٢,٤	٩. المكانة الاجتماعية
١,٤٧	٤,٠٥	١,٣٨	٣,٦	١٠. الدخل
٠,٩	٢,٣١	١,١١	٢,٥	متوسط الضغط لكل الأبعاد

يلاحظ من الجدول رقم (١١) ما يلي:

١- كانت الأبعاد التالية ذات ضغط مرتفع للذكور بالتوالي حسب الأهمية

١ - الدخل بمتوسط حسابي ٣,٦.

٢ - العلاقات مع الادارة بمتوسط حسابي ٢,٥.

٣ - السمات الشخصية للمتعلّم بمتوسط حسابي ٢,٨٣

٤ - العلاقات مع الاهالي بمتوسط حسابي ٢,٦٩

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً بالنسبة للمعلمين الذكور على الابعاد

التالية:

المكانة الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢,٤٠)، المنهاج (٢,٣٦)، ظروف العمل مع المعوقين (٢,٢١)،

النمو المهني (٢,٢٠)، عبء العمل (٢,١٩)، والعلاقات مع الزملاء (٢,٠).

٢ - كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع للمعلمات بالتوالي حسب الاهمية:

١ - الدخل بمتوسط حسابي (٤,٠٥).

٢ - السمات الشخصية للمتعلّم بمتوسط حسابي (٣,٢).

٣ - العلاقات مع الاهالي بمتوسط حسابي (٢,٦٥).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً للمعلمات على الابعاد التالية :

المكانة الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢,٤١)، العلاقات مع الادارة (٢,١٣)، النمو المهني

(٢,٠٤)، العلاقات مع الزملاء (٢,٠٣)، المنهاج (١,٧٥)، ظروف العمل مع المعوقين (١,٤٤)،

وعبء العمل (١,٤١).

٣ - يلاحظ من الجدول ان اعلى وسط حسابي (٤,٠٥) يعود لبعد الدخل ولصالح المعلمات الاناث، في

حين ان اقل وسط حسابي (١,٤١) يعود لبعد عبء العمل وللمعلمات الاناث ايضاً.

٤ - يلاحظ من الجدول ان متوسط الضغط الكلي للابعاد ٢,٥ للمعلمين الذكور. في حين ٢,٣١

للمعلمات الاناث وهذا يعني ان المعلمين الذكور يتعرضون لضغوط مرتفعة اكثر من المعلمات كما

يشير الجدول رقم (١١) ص(٥٤).

السؤال الثالث:

هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة باختلاف متغير العمر؟

جدول رقم (١٢)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للأبعاد العشرة للضغوط حسب متغير العمر

متغير العمر	الفئة الاولى		الفئة الثانية		الفئة الثالثة		الفئة الرابعة	
	٣٠-٢٠		٤٠-٣١		٥٠-٤١		اكثر من ٥١	
البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
١. عبء العمل	١,٨٣	٠,٧	١,٩٠	٠,٨	١,٨٨	٠,٤٨	١,٨	٠,٤
٢. السمات الشخصية للمتعلم	٣,٠٦	٠,٩	٢,٨٦	٠,٨٩	٢,٧٧	٠,٨٧	٣,٠٥	٠,٢٣
٣. العلاقات مع الادارة	٢,٥	١,٢٨	٢,٥٧	١,٣٥	٢,٣٣	٠,٧٩	٢,٣٣	١,٤٦
٤. النمو المهني	٢,٥١	٠,٩٨	٢,٢٧	١,٠٠	٢,٤٤	٠,٦٦	٢,١٧	٠,٨٨
٥. ظروف العمل مع المعوقين	٢,٠٩	١,١٢	١,٩٩	١,٠٤	١,٧	٠,٦٤	٢,٠٣	١,١١
٦. العلاقات مع الزملاء	١,٠٧	٠,٩٧	١,٦٢	١,٠١	٢,٠٣	١,١٢	١,٣٢	٠,٥
٧. العلاقات مع الاهالي	٢,٧٦	٠,٩٩	٢,٦٣	٠,٩٩	٢,٧٩	١,١١	٢,٧٣	٠,٨
٨. المنهاج	٢,٥	١,٣٢	٢,٣	١,١٤	٢,٧١	٠,٨٤	٢,٦٥	١,٨
٩. المكانة الاجتماعية	٢,٥	١,٠٢	٢,١٤	٠,٨٢	٢,٥٤	١,١٥	٢,٦	١,١٤
١٠. الدخل	٣,٥٥	١,٥٣	٣,٣	١,٤٢	٣,٨٣	١,٢	٣,٣٣	١,٠٠
متوسط الضغط لكل الابعاد	٢,٤٣	١,٠٨	٢,٣٥	١,٠٤	٢,٥	٠,٨٨	٢,٤	٠,٩٣

يلاحظ من الجدول رقم (١٢) ما يلي:

١- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع للفئة العمرية الاولى (٢٠-٣٠) على التوالي حسب الاهمية:

١- الدخل. بمتوسط حسابي (٣,٥٥).

٢- السمات الشخصية للمتعلم. بمتوسط حسابي (٣,٠٦).

٣- العلاقات مع الاهالي. بمتوسط حسابي (٢,٧٦).

٤- النمو المهني. بمتوسط حسابي (٢,٥١).

٥- العلاقات مع الادارة. بمتوسط حسابي (٢,٥).

٦- المنهاج. بمتوسط حسابي (٢,٥).

٧- المكانة الاجتماعية. بمتوسط حسابي (٢,٥).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد التالية:

ظروف العمل مع المعوقين.متوسط حسابي (٢,٠٩)، عبء العمل (١,٨٣)، والعلاقات مع الزملاء (١,٠٧).

٢- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع للفئة العمرية الثانية (٣١-٤٠) على التوالي حسب الاهمية.

١- الدخل.متوسط حسابي (٣,٣).

٢- السمات الشخصية للمتعلم.متوسط حسابي (٢,٨٦).

٣- العلاقات مع الاهالي.متوسط حسابي (٢,٦٣).

٤- العلاقات مع الادارة.متوسط حسابي (٢,٥٧).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد التالية:

١- المنهاج.متوسط حسابي (٢,٣)، النمو المهني.متوسط حسابي (٢,٢٧)، المكانة الاجتماعية (٢,١٤)، ظروف العمل مع المعوقين (١,٩٩)، العلاقات مع الزملاء (١,٦٢)، وعبء العمل (١,٠٩).

٣- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع للفئة العمرية الثالثة (٤١-٥٠) على التوالي حسب الاهمية.

١- الدخل.متوسط حسابي (٣,٨٣).

٢- العلاقات مع الاهالي.متوسط حسابي (٢,٧٩).

٣- السمات الشخصية للمتعلم.متوسط حسابي (٢,٧٧).

٤- المنهاج.متوسط حسابي (٢,٧١).

٥- المكانة الاجتماعية.متوسط حسابي (٢,٥٤).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد التالية:

النمو المهني.متوسط حسابي (٢,٤٤)، العلاقات مع الادارة (٢,٣٣)، العلاقات مع الزملاء (٢,٠٣)، عبء العمل (١,٨٨)، وظروف العمل مع المعوقين (١,٧).

٣- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع للفئة العمرية الرابعة (اكثر من ٥١) سنة على التوالي حسب الاهمية.

١- الدخل.متوسط حسابي (٣,٣٣).

٢- السمات الشخصية للمتعلم.متوسط حسابي (٣,٠٥).

٢- العلاقات مع الاهالي.متوسط حسابي (٢,٧٣).

٤- المنهاج.متوسط حسابي (٢,٦٥).

٥- المكانة الاجتماعية. بمتوسط حسابي (٢,٦).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد التالية:
العلاقات مع الادارة (٢,٣٣)، النمو المهني. بمتوسط حسابي (٢,١٧)، ظروف العمل مع المعوقين
(٢,٠٣)، عبء العمل (١,٨٠)، والعلاقات مع الزملاء (١,٣٢).

يلاحظ من الجدول ان اعلى وسط حسابي (٣,٨٣) يعود لبعد الدخل ولل فئة العمرية الثالثة (٤١-٥٠) سنة

في حين اقل وسط حسابي (١,٠٩) يعود لبعد عبء العمل ولل فئة العمرية الثانية (٣١-٤٠) سنة.

٦- يلاحظ من الجدول ان متوسط الضغط الكلي للأبعاد (٢,٥١) ولصالح معلمي الفئة العمرية الثالثة (٤١-٥٠) سنة، يليهم معلمي الفئة العمرية الاولى (٢٠-٣٠) سنة و بمتوسط حسابي (٢,١٣)، يليهم معلمي الفئة العمرية الرابعة (اكثر من ٥١) سنة.

وهذا يعني ان المعلمين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (٤١-٥٠) سنة يتعرضون لضغوط مرتفعة اكثر من معلمي الفئات العمرية الاخرى كما يشير الجدول رقم (١٢) ص(٥٦).

السؤال الرابع:

هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف متغير الخبرة التعليمية؟.

جدول رقم (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل الابعاد العشرة للضغوط حسب متغير الخبرة التعليمية.

المتغير الخبرة التعليمية البعـد		الفئة الاولى		الفئة الثانية		الفئة الثالثة		الفئة الرابعة	
		سنتان		سنة (٣-٥)		سنة (٥-١٠)		اكثر من ١٠ سنوات	
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. عبء العمل		١,٧٨	٠,٥٨	١,٧٨	٠,٦٧	٢,٠٢	٠,٧٩	١,٨٩	٠,٨٤
٢. السمات الشخصية للمتعلم		٢,٩٤	٠,٨٤	٢,٩٣	٠,٩	٣,١٧	٠,٩٢	٢,٨٣	٠,٩
٣. العلاقات مع الادارة		٢,١١	١,١١	٢,٥٣	١,٣١	٢,٩٤	١,٣٢	٢,٥	١,٢٨
٤. النمو المهني		٢,٣٥	٠,٩٢	٢,٣٥	٠,٩٦	٢,٥٢	٠,٩٧	٢,٣	١,٠٣
٥. ظروف العمل مع المعوقين		١,٧٩	١,٠٣	٢,٢٥	١,٠٩	٢,١٥	١,١٦	١,٩٣	٠,٩٤
٦. العلاقات مع الزملاء		١,٦	٠,٩٦	١,٨٩	١,٠٧	١,٥٨	٠,٩٢	١,٦٦	٠,٩٨
٧. العلاقات مع الاهالي		٢,٧٥	١,٠٥	٢,٧٤	١,٠٠	٢,٧٥	٠,٩٥	٢,٦١	٠,٩٦
٨. المنهاج		٢,٤٢	١,٢٨	٢,٣٣	١,٢٧	٢,٧٣	١,٢٦	٢,٢٦	١,١٢
٩. المكانة الاجتماعية		٢,٥	٠,٩٥	٢,٣	١,٠٢	٢,٣٣	٠,٩٥	٢,٣٨	١,٠١
١٠. الدخل		٣,٣٥	١,٤٧	٣,٣٨	١,٥٨	٣,٧١	١,٣٩	٣,٤٨	١,٣٨
متوسط الضغط لكل الابعاد		٢,٣٥	١,٠١	٢,٤٤	١,٠٨	٢,٥٩	١,٠٦	٢,٣٨	١,٠٤

يلاحظ من الجدول رقم (١٣) ما يلي:

١- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع للمعلمين الذين عملوا فترة سنتان على التوالي حسب

الاهمية:

١- الدخل ومتوسط حسابي (٣,٣٥).

٢- السمات الشخصية للمتعلّم ومتوسط حسابي (٢,٩٤).

٣- العلاقات مع الاهالي ومتوسط حسابي (٢,٧٥).

٤- المكانة الاجتماعية ومتوسط حسابي (٢,٥).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد

المنهاج ومتوسط حسابي (٢,٤٢)، النمو المهني ومتوسط حسابي (٢,٣٥)، العلاقات مع الادارة

(٢,١١)، ظروف العمل مع المعوقين (١,٧٩)، عبء العمل (١,٧٨)، والعلاقات مع الزملاء (١,٦).

٢- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع للمعلمين الذين عملوا فترة (٣-٥) على التوالي حسب

الاهمية:

١- الدخل ومتوسط حسابي (٢,٣٨).

٢- السمات الشخصية للمتعلّم ومتوسط حسابي (٢,٩٣).

٣- العلاقات مع الاهالي ومتوسط حسابي (٢,٧٤).

٤- العلاقات مع الادارة ومتوسط حسابي (٢,٥٣).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد

النمو المهني ومتوسط حسابي (٢,٣٥)، المنهاج (٢,٣٣)، المكانة الاجتماعية (٢,٣)، ظروف العمل مع

المعوقين (٢,٢٥)، العلاقات مع الزملاء (١,٨٩)، عبء العمل (١,٧٨)

٣- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع للمعلمين الذين عملوا فترة (٦-١٠) على التوالي حسب

الاهمية:

١- الدخل ومتوسط حسابي (٣,٧١).

٢- السمات الشخصية للمتعلّم ومتوسط حسابي (٣,١٧).

٣- العلاقات مع الادارة ومتوسط حسابي (٢,٩٤).

٤- العلاقات مع الاهالي ومتوسط حسابي (٢,٧٥).

٥- المنهاج ومتوسط حسابي (٢,٧٣).

٦- النمو المهني ومتوسط حسابي (٢,٥٢)

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد

المكانة الاجتماعية ومتوسط حسابي (٢,٣٣)، ظروف العمل مع المعوقين (٢,١٥)، عبء العمل

(٢,٠٢)، والعلاقات مع الزملاء (١,٥٨).

٤- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع للمعلمين الذين عملوا فترة اكثر من ١٠ سنوات على التوالي حسب الاهمية:

- ١- الدخل ومتوسط حسابي (٣,٤٨).
 - ٢- السمات الشخصية للمتعلم ومتوسط حسابي (٢,٨٣).
 - ٣- العلاقات مع الاهالي ومتوسط حسابي (٢,٦١).
 - ٤- العلاقات مع الادارة ومتوسط حسابي (٢,٥٠).
- في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد
المكانة الاجتماعية ومتوسط حسابي (٢,٣٨)، النمو المهني (٢,٣)، المنهاج (٢,٢٦)، ظروف العمل
مع المعوقين (١,٩٣)، عبء العمل (١,٨٩)، العلاقات مع الزملاء (١,٦٦).

٥- يلاحظ من الجدول رقم (١٥) ان اعلى وسط حسابي (٣,٧١) يعود الى بعد الدخل ولل فئة الثالثة
(١٠-٥) سنوات في حين اقل وسط حسابي (١,٥٨) يعود الى بعد العلاقات مع الزملاء ولنفس
الفئة.

٦- يلاحظ من الجدول ان متوسط الضغط الكلي (٢,٥٩) للمعلمين الذين خدموا من فترة
(١٠-٥) سنوات يليهم المعلمون الذين خدموا من فترة (٥-٣) سنوات. متوسط حسابي (٢,٤٤)،
يليهم المعلمون الذين خدموا اكثر من عشر سنوات. متوسط حسابي (٢,٣٨)، يليهم المعلمون
الذين خدموا سنتان حيث كان الوسط الحسابي (٢,٣٥) وهذا يعني ان المعلمين الذين خدموا ما
بين (١٠-٥) سنوات يتعرضون لضغوط مرتفعة اكثر من المعلمين الذين خدموا فترات خيرة مختلفة
كما يشير الجدول (١٣) ص (٥٩).

السؤال الخامس :-

هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف المستوى التعليمي؟.

جدول رقم (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد العشرة للضغوط حسب متغير المستوى التعليمي.

المتغير المستوى التعليمي البعد	الفئة الاولى الثانوية العامة		الفئة الثانية الدبلوم المتوسط		الفئة الثالثة البكالوريوس		الفئة الرابعة الدبلوم العالي	
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. عبء العمل	١,٦٨	٠,٥١	١,٨٣	٠,٧٧	٢,٠٤	٠,٧٦	١,٧	٠,٦٤
٢. السمات الشخصية للمتعلم	٢,٩	٠,٩١	٣,٠٤	٠,٩٣	٢,٩٨	٠,٨٣	٢,٦٦	٠,٨١
٣. العلاقات مع الادارة	٢,٤	١,١٧	٢,٥	١,٣٤	٢,٦٤	١,٣	٢,٥	١,١٨
٤. النمو المهني	٢,٣٦	٠,٩٩	٢,٣	١,٠١	٢,٥٢	٠,٩٤	٢,١٩	٠,٦٩
٥. ظروف العمل مع المعوقين	٢,٠٥	١,٠٤	١,٨٢	١,٠١	٢,٢٢	١,١٤	٢,٣	١,٠٥
٦. العلاقات مع الزملاء	١,٤	٠,٦٣	١,٦٢	٠,٨٢	١,٩	١,٢٦	٢,٠٦	١,٢٣
٧. العلاقات مع الاهالي	٢,٦٢	١,٠٧	٢,٧٣	٠,٩٩	٢,٧٨	٠,٩٣	٢,٦٧	١,١٢
٨. المنهاج	٢,٣٣	١,٣٤	٢,٥١	١,٢٩	٢,٥٠	١,١٦	٢,٠٧	١,٠٣
٩. المكانة الاجتماعية	٢,٤٣	٠,٩٥	٢,٤٢	١,٠٧	٢,٢٧	٠,٨٩	٢,٣	٠,٨٧
١٠. الدخل	٣,٥٥	١,٥٤	٣,٥٤	١,٥	٣,٣	١,٣٩	٣,٧	١,٤١
١١. متوسط الضغط لكل الأبعاد	٢,٣٧	١,٠١	٢,٤٣	١,٠٧	٢,٥١	١,٠٦	٢,٤١	١,٠٠

يلاحظ من الجدول رقم (١٤) مايلي:

١- كانت الأبعاد التالية ذات ضغط مرتفع لمعلمي حملة الثانوية العامة على التوالي وحسب الاهمية

١- الدخل بمتوسط حسابي (٣,٥٥).

٢- السمات الشخصية للمتعلم (٢,٩).

٣- العلاقات مع الاهالي بمتوسط حسابي (٢,٦٢).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغظاً مهنيّاً مرتفعاً على الأبعاد التالية:

المكانة الاجتماعية حيث كان الوسط الحسابي (٢,٤٣)، العلاقات مع الإدارة (٢,٤)، النمو المهني (٢,٣٦)، المنهاج (٢,٣٣)، ظروف العمل مع المعوقين (٢,٠٥)، عبء العمل (١,٦٨)، والعلاقات مع الزملاء (١,٤).

٢- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع لمعلمي التربية الخاصة من فئة حملة الدبلوم المتوسط على التوالي وحسب الاهمية.

١- الدخل بمتوسط حسابي (٣,٥٤).

٢- السمات الشخصية للمتعلم بمتوسط حسابي (٣,٠٤).

٣- العلاقات مع الاهالي بمتوسط حسابي (٢,٧٣).

٤- المنهاج بمتوسط حسابي (٢,٥١).

٥- العلاقات مع الإدارة بمتوسط حسابي (٢,٥).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد التالية:

المكانة الاجتماعية حيث كان الوسط الحسابي (٢,٤٢)، النمو المهني (٢,٣)، عبء العمل (١,٨٣)، ظروف العمل مع المعوقين (١,٨٢)، والعلاقات مع الزملاء (١,٦٢).

٣- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع لمعلمي التربية الخاصة من فئة حملة البكالوريوس على التوالي وحسب الاهمية:

١- الدخل بمتوسط حسابي (٣,٣).

٢- السمات الشخصية للمتعلم بمتوسط حسابي (٢,٩٨).

٣- العلاقات مع الاهالي بمتوسط حسابي (٢,٧٨).

٤- العلاقات مع الإدارة بمتوسط حسابي (٢,٦٤).

٥- النمو المهني بمتوسط حسابي (٢,٥٢).

٦- المنهاج بمتوسط حسابي (٢,٥٠).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد التالية:

المكانة الاجتماعية حيث كان الوسط الحسابي (٢,٢٧)، ظروف العمل مع المعوقين (٢,٢٢)، عبء العمل (٢,٠٤)، والعلاقات مع الزملاء (١,٩).

٤- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع لمعلمي التربية الخاصة من فئة حملة الدبلوم العالي على التوالي وحسب الاهمية:

١- الدخل بمتوسط حسابي (٣,٧).

٢- العلاقات مع الاهالي بمتوسط حسابي (٢,٦٧).

٣- السمات الشخصية للمتعلّم بمتوسط حسابي (٢,٦٦).

٤- العلاقات مع الادارة بمتوسط حسابي (٢,٥٠).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد التالية:

المكانة الاجتماعية حيث كان الوسط الحسابي (٢,٣)، المنهاج بمتوسط حسابي (٢,٠٧)، النمو المهني بمتوسط حسابي (٢,١٩)، العلاقات مع الزملاء (٢,٠٦). ظروف العمل مع المعوقين (٢,٣٠)، وعبء العمل (١,٧)،

٥- يلاحظ من الجدول ان اعلى وسط حسابي (٣,٧) يعود الى بعد الدخل ولصالح معلمي حملة الدبلوم العالي، في حين ان اقل وسط حسابي (١,٤) يعود لبعد العلاقات مع الزملاء ولفئة حملة الثانوية العامة.

٦- يلاحظ من الجدول ان متوسط الضغط الكلي ٢,٥١ لمعلمي فئة البكالوريوس يليهم معلمي فئة الدبلوم المتوسط (٢,٤٣)، يليهم معلمي الدبلوم العالي (٢,٤١)، يليهم معلمي الثانوية العامة (٢,٣٧). وهذا يعني ان معلمي حملة البكالوريوس يتعرضون لضغوط مرتفعة اكثر من معلمي الدبلوم المتوسط ومعلمي الدبلوم العالي ومعلمي الثانوية العامة الذين يتعرضون لضغوط منخفضة ومقاربة في الوسط الحسابي كما يشير الجدول رقم (١٤) ص(٦٢).

السؤال السادس:

هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف نوع الاعاقة التي يعنى بها من قبل المعلم؟.

جدول رقم (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد العشرة للضغوط حسب متغير نوع الاعاقة. التي يعنى بها من قبل المعلم

نوع الاعاقة	البعد	الفئة الاولى		الفئة الثانية		الفئة الثالثة		الفئة الرابعة	
		اعاقة عقلية		اعاقة سمعية		اعاقة بصرية		اعاقة حركية	
		الوسط	الانحراف المعياري	الوسط	الانحراف المعياري	الوسط	الانحراف المعياري	الوسط	الانحراف المعياري
١. عبء العمل		٢,١١	٠,٨١	١,٧٣	٠,٥١	١,٦	٠,٦٩	١,٤١	٠,٤٧
٢. السمات الشخصية للمتعلم		٣,١٥	٠,٩٣	٢,٧٧	٠,٧٩	٢,٧١	٠,٧٤	٣,٢	١,٠٤
٣. العلاقات مع الادارة		٢,٥٧	١,٢٦	٢,٨٦	١,٣٣	١,٦٥	١,٠٠	٢,١٣	٠,٨٢
٤. النمو المهني		٢,٥٤	٠,٩٧	٢,٦٢	١,٠١	١,٨٣	٠,٦٨	٢,٠٤	٠,٧٨
٥. ظروف العمل مع المعوقين		٢,٢٦	١,١١	٢,١٨	١,١٢	١,٢٦	٠,٣٨	١,٤٤	٠,٤٩
٦. العلاقات مع الزملاء		١,٧٣	١,٠١	١,٦٧	١,٠٧	١,٣٨	٠,٧٦	٢,٠٣	٠,٧٩
٧. العلاقات مع الاهالي		٢,٨٦	٠,٩٩	٢,٦٧	٠,٨٦	٢,٣٧	١,١١	٢,٦٥	١,١١
٨. المنهاج		٢,٥٠	١,١١	٢,٩	١,٣٢	١,٧٥	١,١٤	٢,٧٥	١,٠٣
٩. المكانة الاجتماعية		٢,٤٢	١,٠٨	٢,٥١	٠,٨٥	١,٨٢	٠,٦٩	٢,٤١	١,٠١
١٠. الدخل		٣,٤٩	١,٣٥	٣,٧١	١,٤٢	٢,٥٥	١,٥٤	٤,٠٥	١,٤٧
متوسط الضغط لكل الأبعاد		٢,٥٦	١,٠٦	٢,٥٦	١,٠٢	١,٨٩	٠,٨٧	٢,٣١	٠,٩

يلاحظ من الجدول رقم (١٥) مايلي:

١- كانت الأبعاد التالية ذات ضغط مرتفع لمعلمي التربية الخاصة من فئة الاعاقة العقلية على التوالي وحسب الأهمية:

١- الدخل. بمتوسط حسابي (٣,٤٩).

٢- السمات الشخصية للمتعلم. بمتوسط حسابي (٣,١٥).

٢- العلاقات مع الاهالي. بمتوسط حسابي (٢,٨٦).

٤- العلاقات مع الادارة.بمتوسط حسابي (٢,٥٧).

٥-النمو المهني.بمتوسط حسابي (٢,٥).

٦- المنهاج.بمتوسط حسابي (٢,٥)،

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغظاً مهنياً مرتفعاً على الابعاد التالية:

المكانة الاجتماعية حيث كان الوسط الحسابي (٢,٤٢)، ظروف العمل مع المعوقين (٢,٢٦)، عبء العمل (٢,١١)، والعلاقات مع الزملاء (١,٧٣).

٢- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع لمعلمي التربية الخاصة من فئة الاعاقة السمعية على التوالي وحسب الاهمية:

١- الدخل.بمتوسط حسابي (٣,٧١).

٢- المنهاج.بمتوسط حسابي (٢,٩).

٣- العلاقات مع الادارة.بمتوسط حسابي (٢,٨٦).

٤- السمات الشخصية للمتعلم.بمتوسط حسابي (٢,٧٧).

٥- العلاقات مع الاهالي.بمتوسط حسابي (٢,٦٧).

٦- النمو المهني.بمتوسط حسابي (٢,٦٢).

٧- المكانة الاجتماعية.بمتوسط حسابي (٢,٥١).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغظاً مهنياً مرتفعاً على الابعاد التالية:

ظروف العمل مع المعوقين حيث كان الوسط الحسابي (٢,١٨)، عبء العمل (١,٧٣)، والعلاقات مع الزملاء (١,٦٧).

٣- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع لمعلمي التربية الخاصة من فئة الاعاقة البصرية على التوالي وحسب الاهمية:

١- الدخل.بمتوسط حسابي (٣,٥٥).

٢- السمات الشخصية للمتعلم.بمتوسط حسابي (٢,٧١).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغظاً مهنياً مرتفعاً على الابعاد التالية:

العلاقات مع الاهالي حيث كان الوسط الحسابي (٢,٣٧)، النمو المهني (١,٨٣)، المكانة الاجتماعية (١,٨٢)، المنهاج (١,٧٥)، العلاقات مع الادارة (١,٦٥)، عبء العمل (١,٦)، العلاقات مع الزملاء (١,٣٨)، وظروف العمل مع المعوقين (١,٢٦).

٤- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع لمعلمي التربية الخاصة من فئة الاعاقة الحركية على التوالي وحسب الاهمية:

١- الدخل.بمتوسط حسابي (٤,٠٥).

٢- السمات الشخصية للمتعلم.بمتوسط حسابي (٣,٢).

٣- العلاقات مع الاهالي.بمتوسط حسابي (٢,٦٥).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغظاً مهنياً مرتفعاً على الابعاد التالية:

المكانة الاجتماعية حيث كان الوسط الحسابي (٢,٤١)، العلاقات مع الادارة (٢,١٣)، النمو المهني (٢,٠٤)، والعلاقات مع الزملاء (٢,٠٣)، المنهاج (١,٧٥)، ظروف العمل مع المعوقين (١,٤٤)، وعبء العمل (١,٤١).

٥- يلاحظ من الجدول ان اعلى وسط حسابي (٤,٠٥) يعود الى بعد الدخل ولصالح معلمي الاعاقة الحركية، في حين ان اقل وسط حسابي يعود الى بعد ظروف العمل مع المعوقين ولفئة معلمي الاعاقة البصرية.

٦- يلاحظ من الجدول ان متوسط الضغط الكلي للأبعاد (٢,٥٦) للمعلمين الذين يعملون مع فئات الاعاقة السمعية، و(٢,٥٦) للمعلمين الذين يعملون مع فئات الاعاقة العقلية، يليهم معلمي الاعاقة الحركية، حيث كان الوسط الحسابي ٢,٣١. و(١,٨٩) لمعلمي الاعاقة البصرية. وهذا يعني ان معلمي الاعاقة العقلية والسمعية يتعرضون لضغوط مرتفعة اكثر من معلمي الاعاقة الحركية والبصرية كما يشير الجدول رقم(١٥) ص(٦٥).

السؤال السابع:

هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف متغير الجهة المشرفة على المؤسسة؟.

جدول رقم (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد العشرة للضغوط حسب متغير الجهة المشرفة على المؤسسة

المتغير الجهة المشرفة	حكومية		خيرية		اجنبية	
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١. عبء العمل	١,٨	٠,٩٥	١,٩٢	٠,٦٧	١,٧٥	٠,٧٦
٢. خصائص المتعلم	٢,٨	٠,٩٦	٣,٠٩	٠,٨٤	٢,٧٥	٠,٩٣
٣. العلاقات مع الادارة	١,٧٥	١,٢٣	٢,٨	١,٢٥	٢,٠٦	١,١٧
٤. النمو المهني	١,٨٤	٠,٥	٢,٦٨	٠,٩	١,٩١	٠,٩٢
٥. ظروف العمل مع المعوقين	١,٤٤	٠,٥٤	٢,١١	٠,٩٧	١,٩٧	١,٢٦
٦. العلاقات مع الزملاء	١,٢٨	٠,٣٦	١,٦٦	٠,٩٦	١,٨	١,٠٩
٧. العلاقات مع الاهالي	٢,٨	١,٣٨	٢,٨٨	٠,٩٦	٢,٣٢	٠,٨٩
٨. المنهاج	١,٧٣	٠,٦٣	٢,٨٦	١,٢٧	١,٧٦	٠,٨٧
٩. المكانة الاجتماعية	١,٦٥	٠,٧١	٢,٥٩	٠,٩٦	٢,٠٦	٠,٩
١٠. الدخل	٣,٦	١,٤٥	٣,٨٩	١,٣	٢,٦٧	١,٤٢
متوسط الضغط لكل الابعاد	٢,٠٦	٠,٨٧	٢,٦٤	١,٠٠	٢,١٠	١,٠٢

يلاحظ من الجدول رقم (١٦) مايلي:

١- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع لمعلمي مؤسسات التربية الخاصة الحكومية

١- الدخل بمتوسط حسابي (٣,٦).

٢- العلاقات مع الاهالي بمتوسط حسابي (٢,٨).

٣- السمات الشخصية للمتعليم بمتوسط حسابي (٢,٨).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغظاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد التالية:
النمو المهني حيث كان الوسط الحسابي (١,٨٤)، عبء العمل (١,٨)، العلاقات مع الادارة (١,٧٥)،
المنهاج (١,٧٣)، المكانة الاجتماعية (١,٦٥)، ظروف العمل مع المعوقين (١,٤٤)، والعلاقات مع
الزملاء (١,٢٨).

٢- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع لمعلمي مؤسسات التربية الخاصة الخيرية على التوالي وحسب
الاهمية:-

١- الدخل بمتوسط حسابي (٣,٨٩).

٢- السمات الشخصية للمتعلم بمتوسط حسابي (٣,٠٩).

٣- العلاقات مع الاهالي بمتوسط حسابي (٢,٨٨).

٤- المنهاج بمتوسط حسابي (٢,٨٦).

٥- العلاقات مع الادارة بمتوسط حسابي (٢,٨).

٦- النمو المهني بمتوسط حسابي (٢,٦٨).

٧- المكانة الاجتماعية بمتوسط حسابي (٢,٥٩).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغظاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد التالية:

ظروف العمل مع المعوقين حيث كان الوسط الحسابي (٢,١١)، عبء العمل (١,٩٢)، والعلاقات
مع الزملاء (١,٦٦).

٣- كانت الابعاد التالية ذات ضغط مرتفع لمعلمي مؤسسات التربية الخاصة الاجنبية على التوالي وحسب
الاهمية:-

١- السمات الشخصية للمتعلم بمتوسط حسابي (٢,٦٧).

٢- الدخل بمتوسط حسابي (٢,٧٥).

في حين لم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغظاً مهنيّاً مرتفعاً على الابعاد التالية:

العلاقات مع الاهالي حيث كان الوسط الحسابي (٢,٣٩)، المكانة الاجتماعية (٢,٠٦)، العلاقات مع
الادارة (٢,٠٦)، ظروف العمل مع المعوقين (١,٩٧)، النمو المهني (١,٩١)، العلاقات مع الزملاء
(١,٨)، عبء العمل (١,٧٥)، والمنهاج (١,٧٦).

٤- يلاحظ من الجدول ان اعلى وسط حسابي (٣,٨٩) يعود الى بعد الدخل ولصالح معلمو الجمعيات الخيرية في حين ان اقل وسط حسابي (١,٢٨) يعود الى بعد العلاقات مع الزملاء وللمعلمو المؤسسات الحكومية.

٥- يلاحظ من الجدول ان متوسط الضغط الكلي للأبعاد (٢,٦٤)، وللمعلمين الذين يعملون في المؤسسات الخيرية، يليهم المعلمون في المؤسسات الاجنبية (٢,١٠)، يليهم المعلمون في المؤسسات الحكومية (٢,٠٦). وهذا يعني ان معلمي المؤسسات الخيرية يعانون من ضغوط مرتفعة باكثر من معلمي المؤسسات الاجنبية والحكومية كما يشير الجدول رقم (١٦) ص(٦٨).

تعقيب على نتائج الدراسة:

(١) يلاحظ من نتائج الدراسة ان بعد الدخول، السمات الشخصية للمتعلم احتل المصادر الاولى في الضغوط المهنية من حيث الاهمية وكذلك على جميع متغيرات الدراسة العمر، والجنس، والمستوى التعليمي، والخبرة التعليمية، ونوع الاعاقة التي يعنى بها، والجهة المشرفة على المؤسسة، حيث يشكلان ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً على هذه المتغيرات.

(٢) وبالنسبة لبعدها العلاقات مع الاهالي احتل المصدر الثالث من حيث الاهمية (٢,٧١) وكذلك على متغيرات دراسة العمر، والجنس، والمستوى التعليمي، والخبرة التعليمية، في حين لم يشكل ضاغطاً مهنيّاً لمعلمي المؤسسات الاجنبية (٢,٣٩) ومعلمي الاعاقة البصرية (٢,٣٧).

(٣) وبالنسبة لبعدها العلاقات مع الادارة احتل المصدر الرابع من حيث الاهمية بمتوسط حسابي (٢,٥)، وبالنسبة للمتغيرات كان متغير الخبرة التعليمية وللمعلمين الذين مارسوا مهنة التعليم للفترة ما بين (٥-١٠) سنوات و بمتوسط حسابي (٢,٩٤).

(٤) وبالنسبة لبعدها المنهاج احتل المصدر الخامس من حيث الاهمية بمتوسط حسابي (٢,٥)، وبالنسبة للمتغيرات كان نوع الاعاقة التي يعنى بها ولصالح معلمي الاعاقة السمعية بمتوسط حسابي (٢,٩).

(٥) وبالنسبة لبعدها النمو المهني احتل المصدر السادس من حيث الاهمية و بمتوسط حسابي (٢,٣٨) وبالنسبة للمتغيرات كان متغير الجهة المشرفة على المؤسسة ولصالح معلمي المؤسسات الخيرية بمتوسط حسابي (٢,٦٨).

(٦) وبالنسبة لبعدها المكانة الاجتماعية احتل المصدر السابع من حيث الاهمية و بمتوسط حسابي (٢,٣٦)، وبالنسبة للمتغيرات كان متغير الجهة المشرفة على المؤسسة وللمعلمي المؤسسات المحلية (الخيرية) و بمتوسط حسابي (٢,٥٩).

(٧) لم تسجل ضغوطاً مرتفعة للابعاد عبء العمل، العلاقات مع الزملاء، ظروف العمل مع المعوقين على متغيرات الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والخبرة التعليمية، ونوع الاعاقة التي يعنى بها، الجهة المشرفة على المؤسسة.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج:

أولاً: - مناقشة السؤال الاول:

ما هي مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية حسب أهميتها؟.

يلاحظ من الجدول رقم (١٠) ص(٥٢) ان مصدر الدخل احتل المركز الاول في مصادر الضغوط المهنية، اذ حصل على أعلى وسط حسابي ٣,٧٣، وهو يشكل مصدر ضغط مهني مرتفع، ويلاحظ من الملحق رقم (١) ص(٩٧) الفقرات التي تقيس الدخل وتعتبره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً بالنسبة المثوية للمستحيين على مصدري الضغط كبير (٤)، وكبير جداً (٥) على مقياس الضغوط والفقرات.

• فقرة رقم ٥٤ وتنص على "عدم تناسب الراتب والمجهود الذي يبذل في العمل مع الاطفال المعوقين" وحصلت على نسبة مئوية (٥٨,٣).

• فقرة رقم ٥٥ وتنص على "عدم كفاية الراتب لتلبية حاجات الاسرة" وحصلت على نسبة مئوية (٥٦,٣).

• فقرة رقم ٥٦ وتنص على "لا يتناسب الراتب وأهمية العمل الذي أقوم به مع الاطفال المعاقين" وحصلت على نسبة مئوية (٥٣,١).

ان هذه النتائج تعكس لنا بصورة واضحة وجلية الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعيشها معلم التربية الخاصة .

ان اكثر من ٥٠٪ من مجتمع الدراسة كما تشير النتائج يعبرون عن رفضهم لواقعهم الاقتصادي من حيث الراتب. فكثير من معلمي مؤسسات التربية يعملون بأجور منخفضة لا تتجاوز ١٠٠ دينار ان لم يكن أقل، كما ان كثيراً منهم يعمل دون عقد عمل رسمي وهم مهددون بانتهاء خدمتهم في أية لحظة ودون أية مكافآت. وأن مصيرهم الوظيفي مرتبط بمصير المؤسسة التي يعملون بها وبوضعها المالي، حيث ان معظم المؤسسات وخاصة المؤسسات المحلية هي مؤسسات خيرية تعتمد على مساعدات وتمويل الآخرين.

أضف الى ذلك ان معلمي التربية الخاصة لا يخضعون لكادر وزارة التربية والتعليم، اذ لا يزال مفهوم تقديم الخدمات التربوية للأطفال المعاقين في مراكز ومؤسسات التربية الخاصة غير معروف بأهميته، فعلى سبيل المثال ما زال تخصص التربية الخاصة غير مصنف ضمن المهن التعليمية، وإنما ضمن

المهن الاجتماعية . ومن هنا لا يشترط في معلم التربية الخاصة الحصول على اجازة تعلم كما هو الحال مع المعلمين العاديين، اذ لا يزاغل مفهوم الرعاية هو المسيطر وليس مفهوم التعليم.

وقد انعكس هذا المفهوم تاريخياً في الاردن بارتباط مسؤولية التربية الخاصة بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية وليس بوزارة التربية والتعليم كما ينبغي ان يكون " الصمادي وآخرون، ١٩٨٨ "

ان تبني واعتراف وزارة التربية والتعليم الفلسطينية بالتربية الخاصة كمهنة تعليمية، واستحداث قسم للتربية الخاصة في الوزارة وتوظيف كادر من المعلمين ضمن تبني سياسة التعليم الجامع هو ضرورة وطنية يجب ان يتبعها خطوات أهمها ضم هذه الشريحة من المعلمين الى كادر وزارة التربية والتعليم.

ان قلة الدخل الشهري وتآكل الراتب بسبب غلاء المعيشة وعدم وجود أمن وظيفي يخلق لدى معلم التربية الخاصة مشاعر من عدم الاطمئنان في اشباع حاجاته المعيشية اليومية. وهذه المشاعر من عدم الكفاية وارضاء الحاجات المادية تولد نوعاً من القلق والاضطراب وعدم الأمان والاحباط. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي والتطوعي الاردني (١٩٩٤)، حيث أشارت الدراسة ان من المشكلات المهنية التي يعتقد العاملون في ميدان التربية الخاصة انها تؤثر سلباً على أدائهم تدني الرواتب، ودراسة (بحي، ١٩٩٤) حيث أشارت الدراسة أنه وجدت فروقاً ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي للمعلمات العاملات في مراكز الاعاقة العقلية في مدينة عمان تعزى لمتغير الدخل. ودراسة جورج وبامستر (George and Bammiester, 1982)، حيث أشارت الدراسة ان من اسباب استقالة العاملين في دور الرعاية الداخلية للمعوقين عقلياً هو الأجور القليلة. ودراسة فيمان وسانتورو (Fiman and Santore, 1983) حيث أشارت الدراسة الى ان من مصادر الضغوط التي تواجه معلمي التربية الخاصة وتشكل ضغطاً معيقاً على عملهم هو تدني الدخل. ودراسة فريتش و ممس (Frich and Mims, 1985) حيث أشارت الدراسة الى ان المعلمين في مجال التربية الخاصة والذين يتعرضون للإحترق النفسي نتيجة عدة عوامل منها انخفاض الرواتب، ودراسة فيمان (Fiman, 1986)، التي أشارت الى ان اهم مصادر الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة هو ضالة المكافآت والرواتب. ودراسة كار (Carr, 1995)، والتي أشارت ان من أسباب نقص وعزوف معلمي التربية الخاصة هو تدني مرتبات العاملين وزيادة كلفة التعلم.

٢- يلاحظ من الجدول رقم (١٠) ص (٥٢) ان بعد السمات الشخصية للمتعليم قد احتل المركز الثاني للضغوط، اذ حصل على وسط حسابي ٢,٩٧ وهو يشكل مصدر ضغط مهني مرتفع. ويلاحظ من الملحق رقم (١) ص (٩٧) الفقرات التي تقيس هذا البعد وتعتبره ضاغطاً مهنياً مرتفعاً بالنسبة المئوية للمستجيبين على مصدري الضغط (٤) كبير و (٥) كبير جداً والفقرات:

• فقرة رقم ٨ وتنص على " سرعة نسيان ما يتعلمه الطفل المعاق وحصلت على نسبة مئوية (٤٨,٦٪) .

• فقرة رقم ١٢ وتنص على " وجود مشكلات تكيفية مصاحبة للإعاقة مثل الحركات الزائدة والسلوك العدواني" وحصلت على نسبة مئوية (٤٦,٤٪).

• فقرة رقم ١٣ وتنص على " ضعف الانتباه والتركيز المتوقع من الاطفال المعوقين أثناء عملية التعلم" وحصلت على نسبة مئوية (٢٧,٦٪).

فقرة رقم ١٠ وتنص على " وجود أكثر من إعاقة لدى الطفل الواحد" وحصلت على نسبة مئوية (٢٦,٥٪). ان هذه النتائج تبين لنا ان الاطفال الذين يعانون من الاعاقة يعانون من مشكلات حقيقية وصعبة جداً في أكثر من جانب من جوانب العملية التعليمية وخاصة فيما يتعلق بالكتابة والقراءة والحساب والانتباه، والتذكر، والتفكير، والاستجابة والادراك والتمييز (الخطيب وآخرون، ١٩٩٤، ص ١٢٧). وهذا يجد ذاته يتطلب من معلم التربية الخاصة جهداً تربوياً كبيراً من حيث وضع الخطة التعليمية وتنفيذها ومتابعتها بالنسبة للطفل المعاق.

ان هذه السمات الخاصة بالمتعلم يجد ذاتها تعتبر ضاغطة كون المتعلم معاقاً. وتتفق هذه النتائج مع دراسات : (الفاعوري، ١٩٩٠) التي أشارت في دراستها الى ان مصادر الضغوط المهنية لمعلمات التربية الخاصة في الاردن هو خصائص المتعلم، وكان المصدر الثاني من حيث الأهمية. ودراسة ساراتا (Sarata, 1974) حول الضغوط المهنية التي تواجه العاملين في مؤسسات رعاية المعوقين عقلياً والتي أشارت فيها الى ان الضعف الملاحظ في تقدم الأفراد المعاقين كان سبباً الى عدم الرضا الوظيفي في المؤسسات. ودراسة ويسكوف (Weskopf, 1980) حول الاستنفاد النفسي بين معلمي الاطفال غير العاديين، حيث اشارت الدراسة الى ان نقص التقدم المدرك للأطفال غير العاديين كان مصدراً من مصادر الضغوط المهنية لمعلمي الاطفال غير العاديين. وتتفق أيضاً مع دراسة جورج وبامستر (George and Bammiester, 1981)، حول استقالة العاملين في دور الرعاية الداخلية للمعوقين عقلياً، حيث أشارت الدراسة الى وجود علاقة عكسية بين ترك العاملين لعملهم وبين مستوى اداء الطلبة المعاقين، فكلما تدنى مستوى اداء الطلبة كلما كان هنالك ضعف في تحسنهم كلما زاد عدد العاملين الذين يتركون عملهم في هذه المؤسسات. وتتفق أيضاً مع دراسة فيمان وسانتورو (Fiman and Santore, 1983)، حيث اشارت الدراسة الى ان الاحباط الذي يعانيه معلمو التربية الخاصة ناجم عن تدني مستوى الدافعية عند الطلبة المعوقين. وتتفق أيضاً مع دراسة ماك برايد (McBride, 1983) حول ضغوط معلمي التربية الخاصة، وأشار في دراسته الى ان معلمي التربية الخاصة هم اكثر تعرضاً للضغوط البيئية من المعلمين العاديين بسبب نقص التقدم او النجاح لدى الاطفال المعاقين. وتتفق أيضاً مع دراسة موبرغ (Moberg, 1995) حيث اشارت الدراسة الى وجود العنوان (الوصمة) الطلبة المتخلفين عقلياً كان يؤثر على تقديرات المعلمين ويجعلها متدنية أي ان الاحكام المسبقة من قبل المعلم للمتعلم تعد ضاغطة مهنيًا.

وتعارض هذه النتيجة مع دراسة بيراساني وهيفتز (Berasani and Heiftz, 1985) والتي اشارت الى ان شدة الاعاقة لم يكن لديها دلالة احصائية على مقياس الضغوط حيث لم تظهر مستويات عالية من الضغوط مرتبطة بشدة اعاقة النولاء لدى المعلمين.

٣- يلاحظ من الجدول رقم (١٠) ص (٥٢) ان بعد العلاقات مع الاهالي قد احتل المركز الثالث من حيث الأهمية ، حيث حصل على متوسط حسابي ٢,٧١ ، وهو يشكل مصدر ضغط مهني مرتفع. ويلاحظ من الملحق رقم (١) ص (٩٧) الفقرات التي تقيس بعد العلاقات مع الاهالي والتي تعتبره ضاغطة مهنيًا مرتفعاً بالنسبة المثوية للمستجيبين على مصدري الضغط (٤) كبير، و (٥) كبير جداً والفقرات :

• فقرة رقم ٤٠ وتنص على " عدم تفهم الاهالي لطبيعة درجة اعاقة أبنائهم " وحصلت على نسبة مئوية (٤٧,٥٪).

• فقرة رقم ٤١ وتنص على " التوقعات العالية غير الواقعية من الاهالي حول تقدم اطفالهم " وحصلت على نسبة مئوية (٤٥,٣٪).

• فقرة رقم ٤٣ وتنص على " قلة تقدير اهالي المعاق للجهود التي أبذلها تجاه ابنهم المعاق " وحصلت على نسبة مئوية (٢٦,٠٪).

• فقرة ٤٢ وتنص على " صعوبة تكوين علاقة مهنية مع اهالي الاطفال المعاقين " وحصلت على نسبة مئوية (٢٥,٤٪).

ان هذه النتائج تفسر لنا وجهات نظر الاهالي نحو ابنائهم المعاقين وايضاً نظرتهم نحو المؤسسة، فالكثير من الاهالي ليس لديهم الاستعداد الكافي للتعاون مع المؤسسة او المعلم من منطلق صعوبة فهم وتقبل حقيقة انهم انجبا طفلاً معاقاً وينظرون الى المؤسسة على انها الأولى للتخلص من عبء هذا الطفل المعوق بسبب صعوبة التعامل مع سلوكه اليومي. كما ان توقعاتهم العالية وغير الواقعية يعود الى عدم معرفة وجهل الاهالي لطبيعة وشدة الاعاقة. وان هذه النتيجة تعكس لنا القصور الواضح في الدور الارشادي من قبل المعلمين والادارة والجهات المسؤولة عن رعاية المعاقين مثل اتحاد لجان المعاقين، اتحاد الجمعيات الخيرية، ومديريات التربية والتعليم، ومديريات الشؤون الاجتماعية، ووسائل الاعلام والعمل على توعية الاهالي حول من هو المعاق ؟. ما هي قدراته؟.

ان عدم الرؤيا الواضحة من قبل الاهالي نحو مفهوم الاعاقة تجعلهم ينظرون الى المعلم وكأنه هو السبب في عدم تحسن ابنهم وهذا يحد ذاته ضاغطة مهنيًا.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي التطوعي الاردني، ١٩٨٤) حيث اشارت الدراسة ان من المشكلات المهنية التي يعتقد العاملون في ميدان التربية الخاصة انها تؤثر سلباً على ادائهم عدم تعاون الاسرة ، وكذلك تتفق مع دراسة (الفاعوري، ١٩٩٠)، التي اشارت الى ان العلاقات مع الاهالي كانت مصدراً من مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية

الخاصة ، واحتل بعد العلاقات مع الاهالي المصدر الاول من حيث الاهمية، ايضاً دراسة بنسكي وآخرون (Benski et al., 1980) حول القانون الامريكي ١٤٢/٩٤ (التعليم لكافة الاطفال المعوقين) حيث اشارت الدراسة الى الظروف الضاغطة التي تواجه المعلمين، ووجدوا ان التفاعل مع الاهالي فيما يتعلق بابنائهم كان المصدر الرابع من أصل خمسة مصادر للضغوط.

وتتفق ايضاً مع دراسة فيشباو (Fishbaugh et al., 1995) حيث اشارت الدراسة الى ان الاحباط وخيبة الأمل التي تواجه معلم التربية الخاصة تعود الى فقد المهارات اللازمة للتعاون مع الاهالي والطلبة والمجتمع.

٤- يلاحظ من الجدول رقم (١٠) ص(٥٢) ان بعد الادارة احتل المركز الرابع في مصادر الضغوط المهنية وبمتوسط حسابي ٢,٥ ويشكل هذا البعد مصدر ضغط مهني مرتفع، ويلاحظ من الملحق رقم (١) ص(٩٧) الفقرات التي تقيس هذا البعد وتعتبره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً بالنسبة المئوية للمستجيبين على مصدري الضغط (٤) كبير، و (٥) كبير جداً والفقرات:

- فقرة رقم ١٧ وتنص على " قلة الحوافز التي توفرها ادارة المؤسسة لمعلمي التربية الخاصة " وحصلت على نسبة مئوية ٤٣,١٪.
- فقرة رقم ١٩ وتنص على " عدم وجود عدالة تقييم معلمي التربية الخاصة من قبل ادارة المؤسسة " وحصلت على نسبة مئوية ٣٣,١٪.
- فقرة رقم ١٥ وتنص على " جهود معلم التربية الخاصة داخل المؤسسة لا تقابل بالتقدير من قبل ادارة المؤسسة " وحصلت على نسبة مئوية ٣٠,٩٪.
- فقرة رقم ١٤ وتنص على " عدم تلبية الادارة لمطالب معلم التربية الخاصة " وحصلت على نسبة مئوية ٢٧,١٪.

ان هذه النتائج تعكس لنا نمط الادارة السائد في المؤسسات والقائم على اعتبارات غير موضوعية او منطقية او منهجية والسبب في ذلك يعود الى الكثير من مدراء المراكز والمؤسسات وأعضاء الهيئات الادارية للمؤسسات والجمعيات غير مؤهلين في مجال التربية الخاصة لأنهم لا يملكون المؤهلات العلمية التي تمنحهم لإدارة مثل هذه المؤسسات لذلك يفتقرون الى الاشراف المهني وهنا يحدث التعارض بين المطالب المهنية للمعلم وبين فهم الادارة لهذه المطالب ، اضافة الى الممارسات الادارية نحو المعلمين من حيث انكارهم لجهود المعلم، الاعتبار الشخصية في تقييم المعلم، قلة الحوافز الممنوحة للمعلمين، الامر الذي يشكل لدى معلم التربية الخاصة درجة عالية من الاحباط وهذا يجد ذاته بسبب التوتر والقلق وترك العمل أحياناً. وتتفق هذه النتائج مع دراسات:

(الفاعوري، ١٩٩٠) حيث اشارت الدراسة الى اعتبار العلاقة مع الادارة ضاغطاً مهنيّاً لمعلمات التربية الخاصة ، ودراسة الديج و ليفلينج ويل (Eldge and Leffingwell, 1982) حول ضغوط معلمي التربية

الخاصة ، حيث اشاروا في الدراسة الى ان نقص فرص الترقى ونقص فرص اتخاذ القرار من قبل الادارة كانت سبباً من اسباب ضغوط المعلمين.

وتتفق ايضاً مع دراسة تشن وآخرون (Schinn et al., 1984) التي اشارت الى نمط القيادة السائد في المؤسسة واعتباره ضاغطاً مهنيّاً، وتتفق ايضاً مع دراسة فيمان (Fimann, 1986) حول الدعم الاجتماعي وعلاقته بالضغوط المهنية في التربية الخاصة ، حيث اشار الباحث الى ان عدم الاعتراف والتقدير، وانعدام فرص التحسن الوظيفي والترقية وعدم الاعتراف بأهمية آراء المعلمين كان سبباً من أسباب ضغوط معلمي التربية الخاصة .

وتتفق أيضاً مع دراسة كاساس و فورلونج (Casas and Furlong, 1980) حيث اشاروا الى الافتقار الى الدعم من المؤسسة التي يعملون بها. واعتبر الافتقار الى الدعم مصدراً رئيسياً من مصادر الضغط النفسي. وتتفق ايضاً مع دراسة موراكو (Moraco, 1981) الذي اشار الى انعدام المرونة وعدم تقدير الجهود المبذولة من قبل ادارة المؤسسة. وتتفق ايضاً مع دراسة كمينغز ونيل (Cumming and Nall, 1982) وأشارا في دراستهما الى ان نمط القيادة الدكتاتورية والتسلطية تؤدي الى درجة الاحتراق النفسي.

٥- يلاحظ من الجدول رقم (١٠) ص(٥٢) ان المنهاج يشكل مصدر الضغط الخامس من حيث الاهمية لمعلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية، حيث حصل على متوسط حسابي ٢,٥ ويشكل ضغط مهني مرتفع.

ويلاحظ من الملحق رقم (١) ص(٩٧) الفقرات التي تقيس المنهاج وتعتبره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً بالنسبة المثوية للمستجيبين على مصدري الضغط (٤) كبير، و (٥) كبير جداً والفقرات :

- فقرة رقم ٤٦ وتنص على " عدم وجود منهاج محدد وثابت في مؤسسات التربية الخاصة " وحصلت على نسبة مئوية ٣٦,٥٪.
- فقرة رقم ٤٨ وتنص على " عجز المنهاج الدراسي المستخدم عن تهيئة الاطفال المعاقين باعادة دمجهم من جديد في المجتمع " وحصلت على نسبة مئوية ٣١,٧٪.
- فقرة رقم ٤٩ وتنص على " عدم حداثة المنهاج المستخدم في العملية التعليمية للمعاقين " وحصلت على نسبة مئوية ٢٥,٠٪.

تشير النتائج الى ان الخوض في الحديث عن منهاج التربية الخاصة يشكل تحدياً حقيقياً بالنسبة لمعلم التربية الخاصة او ليس هناك منهاج موحد لفئات الاعاقة منها، ومع ذلك فلن تكون العملية التربوية فعالة وملائمة ما لم تستند الى اطار وخطة واضحة ومحكمة. ولما كان المنهاج هو الذي يرسم ملامح

هذا الاطار ويحدد عناصر الخطة التربوية فلا بد ان يبحث المعلمون عن دليل يوجه جهودهم ويرشدهم الى تحديد الاهداف وتطوير الادوات والوسائل وتنفيذ النشاطات التي تساعد الاطفال المعاقين على اكتساب المهارات وتطوير القدرات والمفاهيم وتمثل القيم اللازمة للاعتماد على النفس في المواقف الحياتية اليومية (الخطيب وآخرون، ١٩٩١). ولو نظرنا الى المنهاج المستخدمة للاعاقات السمعية والبصرية والحركية هي اصلاً مناهج التربية والتعليم والذي صممت اصلاً لاطفال غير معوقين، فهي لا تلي احتياجاتهم التربوية والحياتية. اما مناهج الاعاقة العقلية فصممت بناءً جهد ذاتي من قبل المعلم صاغها من خلال الخبرات التي اكتسبها في هذا المجال وهي مناهج غير مقننة وينفصها التطوير والحدثة. لذلك فان الحاجة ملحة لوضع منهاج خاص يتناسب وحاجات كل اعاقة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (صندوق الملكة علياء، ١٩٨٤) الذي اشار الى ان المشكلات التي يعتقد العاملون في ميدان التربية الخاصة انها تؤثر سلباً على ادائهم هي عدم توفر المناهج المناسبة. وتتفق ايضاً مع دراسة (الفاعوري، ١٩٩٠) التي اشارت الى مصادر الضغوط المهنية لمعلمات التربية الخاصة ومنها المنهاج والادوات والوسائل التعليمية.

وتتفق ايضاً مع دراسة ويسكوف (Weskov, 1980) التي اشارت الى بنية البرامج واعتبرتها مصدراً من مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو الاطفال غير العاديين. وتتفق ايضاً مع دراسة (ماك برايد، ١٩٨٣) الذي اشار في دراسته حول ضغوط معلمي التربية الخاصة ووجد ان بنية البرامج وعدم وضوح الدور سبباً رئيسياً لضغوط المعلمين.

٦- يلاحظ من الجدول رقم (١٠) ص (٥٢) ان النمو المهني احتل المركز السادس في مصادر الضغوط من حيث الاهمية، حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٣٨) ويشكل مصدر ضغط مهني منخفض. ويلاحظ من الملحق رقم (١) ص (٩٧) الفقرات التي تقيس بعد النمو المهني وتعتبره ضاغطة مهنية بالنسبة المتوية للمستجيبين على مصدري الضغط كبير (٤)، وكبير جداً (٥) والفقرات:

- فقرة رقم (٢٠) وتنص على " افتقار المؤسسة التي أعمل بها الى مكتبة متخصصة في مجال التربية الخاصة " وحصلت على نسبة مئوية ٤٢,٥ %.
- فقرة رقم (٢٣) وتنص على " صعوبة الحصول على المصادر المتخصصة في مجال التربية الخاصة " وحصلت على نسبة مئوية ٣٤,٣ %.
- فقرة رقم (٢١) وتنص على " افتقار المؤسسة الى الفعاليات والانشطة التعليمية في مجال التربية الخاصة " وحصلت على نسبة مئوية ٣٣,١ %.
- فقرة رقم (٢٥) وتنص على " تتأثر الترقيات العلمية بالرغبات الشخصية " وحصلت على نسبة مئوية ٢٦,٥ %.

ان هذه النتائج تشير الى جانب مهم من المشكلات المتصلة باعداد وتأهيل معلمي التربية الخاصة ، فهم كثيراً ما يفتقرون الى الخبرة مع المعوقين والى الحد الأدنى من المعلومات الاساسية حول مواضيع مختلفة مثل البحث التربوي والنمو وتعديل السلوك والفروق الفردية (الخطيب وآخرون، ١٩٩٤) مما ينعكس سلباً على النمو المهني للمعلم وتطويرة. ان صعوبة الحصول على المصادر المتخصصة، وعدم وجود مكتبات في المؤسسات وغياب الفعاليات والانشطة التعليمية في مجال التربية الخاصة يضع معلم التربية الخاصة امام تساؤل في أية مشكلة مهنية تواجهه بسبب غياب الاشراف المهني من جهة ومن جهة اخرى ان معظم المعلمين غير مؤهلين أصلاً في هذا المجال منذ البداية والسبب في ذلك يعود الى ان معلمي التربية الخاصة تخصصاتهم العلمية بغض النظر عن مستواها التعليمي بعيدة عن مجال التربية الخاصة وان كانت تحمل تخصصات في علم النفس او الاجتماع او الخدمة الاجتماعية اضافة الى المعلمين التربويين في المواد الاساسية كاللغة العربية والرياضيات .. الخ، لا يستطيعون تقديم خدمات تربوية للمعاقين الا اذا كانوا ذوو اعداد وتدريب خاص. ويلاحظ من الجدول رقم (٥) ص (٤٨) ان عدد معلمي الثانوية العامة والدبلوم المتوسط ١١٢ معلماً ومعلمة من اصل ١٨١ معلماً ومعلمة، ويشكلون ما نسبته ٦١,٨٪ من مجتمع الدراسة، أي انهم يشكلون أكثر من نصف مجتمع الدراسة. ولا نخفي القول ان هذا المؤهل غير كاف للعمل تربوياً مع المعوقين ما لم تدعم خبراتهم التعليمية باعداد اكاديمي ومهني جيد يتلقونه من خلال محاضرات وورشات عمل مهنية وتعليمية، ودورات ثقافية تزود معلم التربية الخاصة بخلفية واسعة حول احتياجات المعاقين وفردية التعليم وذاتيته وبرمجته ليتناسب مع قدرات المعاقين (احمد، ١٩٨٩) ، كما ان التطوير المهني وفرص الترقى القائم على الاعتبارات الشخصية تحد من دافعية معلم التربية الخاصة نحو العمل. وهذا يحد ذاته ضاغطاً مهنياً للمعلم. وتتفق هذه النتائج مع دراسات جورج وبامستر (George and Bammiester, 1981) حيث توصلت الدراسة الى ان نقص انظمة التدريب والدعم للتعامل مع المشاكل السلوكية التي تظهر لدى الطلبة المعوقين كانت سبباً وراء استقالة العاملين في دور الرعاية الداخلية للمعوقين عقلياً.

وتتفق ايضاً مع دراسة شاتزمان وآخرون (Shatzman et al., 1982) حيث اشارت نتائج الدراسة ان الاحتراق النفسي مرتبط بعوامل وظيفية مهنية منها عدم وجود وقت كاف لتطوير الذات والتطور المهني. وتتفق ايضاً مع دراسة فريتش وممس (Frich and Mims, 1985) حيث توصلت الدراسة الى ان ضعف التقدم المهني كان وراء تعرض معلمي التربية الخاصة للاحتراق النفسي. وتتفق ايضاً مع دراسة فيمان (Fiman, 1986) التي اشارت الى ان قلة فرص التقدم في اداء عمل المعلمين كانت وراء عناصر الضغوط المهنية التي يواجهونها. وتتفق ايضاً مع دراسة جونسون (Johnson, 1995) حول استراتيجية لاعداد المعلم وتطويره المهني، توصل الى نتيجة ان معظم معلمي اطفال الاعاقة السمعية لا يتوفر لديهم الاستعداد الكافي لاستعمال التكنولوجيا المستخدمة للصم. وتتفق ايضاً مع دراسة ديمشاك وآخرون

(Demchak et al., 1995) حول اسباب النقص لدى معلمي التربية الخاصة ، وتوصلت الدراسة الى نتائج مفادها ان نقص التدريب المهني كان سبباً وراء عزوف المعلمين في هذا المجال.

٧- يلاحظ من الجدول رقم (١٠) ص(٥٢) ان المكانة الاجتماعية قد احتلت المركز السابع من حيث الاهمية وبمتوسط حسابي ٢,٣٦ وهو يشكل مصدر ضغط مهني منخفض. ويلاحظ من الملحق رقم (١) ص(٩٧) الفقرات التي تقيس بعد المكانة الاجتماعية وتعتبره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً بالنسبة المثوية للمستجيبين على مصدري الضغط كبير (٤)، وكبير جداً (٥). والفقرات :

- فقرة رقم (٥٢) وتنص على "نظرة المجتمع سلبية نحو الاطفال المعاقين" وحصلت على نسبة مئوية ٥١,٩٪.

- فقرة رقم (٥٣) وتنص على "تدني مستوى نظرة المجتمع لعمل معلمي كمعلم للمعاقين" وحصلت على نسبة مئوية ٢٨,١٪.

- فقرة رقم (٥٠) وتنص على "عدم تقدير واحترام المجتمع لما اقوم به من عمل تجاه الاطفال المعاقين" وحصلت على نسبة مئوية ٢٧,١٪.

يبدو ان هذه النتيجة طبيعية ومرتبطة بنظرة المجتمع نحو المعاق من جهة، ومعلم التربية الخاصة من جهة اخرى ، اذ ما زالت تسيطر على ذهن الكثير من الناس قناعة بان المعاق انسان غير منتج يجب التخلص منه. ان هذه النتيجة قد تعكس لنا القصور الذي تبديه المراكز واللجان المسؤولة عن المعاقين وغيرها من المؤسسات المجتمعية مثل اتحاد الجمعيات الخيرية، مديريات الشؤون الاجتماعية، مديريات التربية والتعليم للعمل على عقد لقاءات مع الاهالي والمختصين. وتخصيص حصص دراسية في المدارس حول مفهوم الاعاقة، وان المعاق انسان يمكن ان تستغل قدراته اذا احسن تعليمه وتدريبه.

ان نظرة المجتمع السلبية نحو معلم التربية الخاصة تؤدي الى نوع من الاحباط والقلق لدى معلم التربية الخاصة الامر الذي سيؤثر على ادائه لعمله بصورة سلبية. ان المجتمع ينظر الى معلم التربية الخاصة نظرة دونية من منطلق ان المهام التي يقوم بها هي مهام خدمانية مثل تعلم مهارات العناية الذاتية فقط. وقد اشار الى ذلك زابل (Zable, 1983) (في المحمداوي، ١٩٩٠) حيث توصل في دراسته الى ان افراد

المجتمع ينظرون الى مهام معلم التربية الخاصة على انها نوع من العمل غير النظيف Dirty work . وتتفق ايضاً مع دراسة موبرج (Moberg, 1995) التي اشارت في نتائجها ان المؤثرات البيئية هي التي تؤثر في استنزاف معلمي التربية الخاصة .

٨- يلاحظ من الجدول رقم (١٠) ص(٥٢) ان ظروف العمل مع المعوقين قد احتلت المركز الثامن من حيث الاهمية وبمتوسط حسابي ٢,٠٣ وهو يشكل مصدر ضغط مهني منخفض. ويلاحظ من الملحق

رقم (١) ص (٩٧) الفقرات التي تقيس بعد المكانة الاجتماعية وتعتبره ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً بالنسبة المثوية للمستجيبين على مصدري الضغط كبير (٤)، وكبير جداً (٥). والفقرات :

- فقرة رقم (٢٨) وتنص على "الازدحام وسوء تصميم الغرف التدريسية بالنسبة للاطفال المعاقين" وحصلت على نسبة مئوية ٣٩,٢٪.

- فقرة رقم (٣٣) وتنص على "عدم مناسبة الغرف التدريسية لعدد الاطفال المعاقين" وحصلت على نسبة مئوية ٣٢,١٪.

تبدو ان هذه النتيجة مناسبة والسبب هو ان الابنية المستخدمة لمراكز ومؤسسات التربية الخاصة هي اصلاً لم تصمم لتتناسب وحاجيات الاطفال، اضافة الى ان المعلم في المؤسسة يؤدي خدمات تعليمية ولا منهجية كالنشاطات الترويجية التي تمارس التي داخل الصف لعدم وجود الساحات المخصصة لذلك. وتتفق هذه النتائج مع دراسات (الفاعوري، ١٩٩٠) في دراستها حول الضغوط المهنية لمعلمات التربية الخاصة في الاردن والتي اشارت فيها الى بعد ظروف العمل مع المعوقين كمصدر ضغط مهني.

وتتفق مع دراسة فيمان، سانتارو (Fiman and Santore, 1983) حول الضغوط المهنية ومصادرها لدى عينة مكونة من ٣٦٥ معلماً من معلمي التربية الخاصة والتي اشاروا فيها الى ان ٥٠٪ من تلك العينة قد حصلوا على إجازات مرضية بسبب مشكلات لها علاقة بالتوتر الناجم عن ظروف العمل مع المعوقين. وتتفق ايضاً مع دراسة جورج وآخرون (George et al., 1995) التي اشاروا فيها الى القضايا ذات الصلة بالبنية التنظيمية للموقف المدرسي هي السبب في ترك المهنة وليس السمات الشخصية للمعلمين.

٩- يلاحظ من الجدول رقم (١٠) ص (٥٢) ان عبء العمل قد احتل المركز التاسع من حيث الاهمية ومتوسط حسابي ١,٨٦ وهو يشكل مصدر ضغط مهني منخفض. ويلاحظ من الملحق رقم (١) ص (٩٧) احد الفقرات التي تشكل ضاغطاً مهنيّاً مرتفعاً بالنسبة المثوية للمستجيبين على مصدري الضغط كبير (٤)، وكبير جداً (٥). والفقرة :

تنص على "عدم توفر الوقت الكافي لمراعاة الفروق الفردية بين الاطفال المعاقين" وحصلت على نسبة مئوية ٢٥,٤٪. والسبب في ذلك يعود الى ان معلم التربية الخاصة يقوم بعدة مهام في المؤسسة، فهو الذي يضع الخطط التربوية الفردية لعدد كبير من الاطفال المعاقين، وكذلك اعداد تقارير كتابية عن حالة كل طفل معاق وعن مدى التقدم الذي احرزه الطفل في المهمة التعليمية، اضافة الى العملية التعليمية نفسها. ان هذه المهام تزيد من شدة عبء العمل وتعتبر بحد ذاتها ضاغطاً مهنيّاً. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات ساراتا (Sarata, 1974) التي اشارت في دراستها الى زيادة المتطلبات المفروضة على العاملين في مؤسسات رعاية المعوقين عقلياً. وتتفق مع دراسة جورج وبامستر (George and Bammiester, 1981) التي اشارت الى الكم الكبير من العمل المطلوب من المعلمين كانت سبباً وراء استقالة العاملين في

دور الرعاية الداخلية. وتتفق مع دراسة موراكو (Moraco, 1981) التي اشارت الى ثقل الاعباء المفروضة على المعلمين والتي كانت سبباً للاحتراق النفسي لدى المرشدين في المؤسسات. ايضاً تتفق مع دراسة (الديج وليفيلنج ويل (Eldge and Leffelingwell, 1982) التي اشارت الى نقص الوقت الكافي لاداء المهام المطلوبة من المعلمين والتي كانت مصدراً من ضغوط معلمي التربية الخاصة. وتتفق مع دراسة ماك برايد (McBride, 1983) الذي اشار الى ان معلمي التربية الخاصة هم اكثر تعرضاً للضغوط البيئية من المعلمين العاديين بسبب حجم العمل الزائد. وتتفق ايضاً مع دراسة (الخطيب وآخرون، ١٩٩١) حول معنويات معلمي التربية الخاصة حيث اشارت النتائج الى البعد الذي يشعر المعلمون بأدنى مستوى من الرضا عنه فهو عبء العمل.

وتتفق مع دراسة فيمان (Fiman, 1986) الذي اشار الى مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة المتفرغين. وتوصلت دراسته الى ان قلة الوقت وكثرة العمل وسرعة انقضاء اليوم المدرسي دون تحقيق المهام المطلوبة كانت سبباً رئيسياً وراء الضغوط.

١٠- يلاحظ من الجدول رقم (١٠) ص(٥٢) ان العلاقات مع الزملاء تحتل المركز العاشر من حيث الاهمية وبمتوسط حسابي ١,٦٨ وهو يشكل مصدر ضغط مهني منخفض للغاية. ويلاحظ من الملحق رقم (١) ص(٩٧) انه لا توجد فقرات تعبر عن ضغوط مرتفعة بالنسبة المثوية للمستجيبين على مصدري الضغط كبير (٤)، وكبير جداً (٥). الا ان ضعف العلاقات الاجتماعية والدعم الاجتماعي وما يسود العمل من عدم تعاون يعتبر مصدراً محتملاً للضغوط. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (الفاعوري، ١٩٩٠) التي اشارت الى ان العلاقة مع الزملاء احتلت المركز الخامس من اصل ٦ مصادر للضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة، وتتفق ايضاً مع دراسة زابل زابل (Zable and Zable, 1983) والتي اشار الى قلة العلاقات الجيدة بين المعلمين والتي كانت مصدراً من مصادر الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة والتي يمكن ان تؤدي الى الاستنفاد النفسي. وتتفق ايضاً مع دراسة تشن وآخرون (Schin et al., 1984) التي اشارت الى الكشف عن المشيرات الضاغطة الوظيفية واستراتيجيات التعامل معها لدى مجموعة من المتخصصين في الخدمة الانسانية. وتوصلت الدراسة الى ان العلاقة بين زملاء العمل كانت مثيراً وضاعطاً مهنيّاً. وتتفق مع دراسة موراكو (Moraco, 1981) التي اشارت الى عدم التعاون بين المرشدين اثناء العمل كانت سبباً في الاحتراق النفسي لدى المرشدين في المؤسسات.

السؤال الثاني:

هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف متغير الجنس؟.

يلاحظ من الجدول رقم (١١) ص (٥٤) ان المتوسط الحسابي للضغط الكلي للابعد لدى المعلمين الذكور (٢,٥) وهو يشكل مصدر ضغط مهني مرتفع، في حين المتوسط الحسابي للضغط الكلي للابعد لدى المعلمات الاناث (٢,٣١) وهو يشكل مصدر ضغط مهني منخفض. والسبب في ذلك يعود الى ان المعلمات الاناث يمتزن بالصبر والتحمل للتعامل مع الاطفال المعاقين، ايضاً كون المعلمة مربية وبحكم كونها ام وبحكم تكوينها النفسي والبيولوجي فهي اقدر على ان تحافظ على هدوئها وتوازنها لدى ظهور مشكلات سلوكية في غرفة الصف، وهو اقدر على ان تفهم حاجات الاطفال المعوقين.

نستنتج من ذلك ان هناك اختلاف في مستويات مصادر الضغوط المهنية اذا اختلف متغير الجنس. وهذه النتيجة تتعارض مع دراسات مينر وآخرون (Minner et al., 1993) التي اشارت الى ان هناك مستويات مرتفعة في الاجهاد المرتبط بالوظيفة لدى معلمات التربية الخاصة في الريف بالقياس الى المعلمين الذكور في المدن. ايضاً تتعارض مع دراسة (الخطيب وآخرون، ١٩٩١) التي اشارت الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين معنويات المعلمين تعزى الى متغير الجنس.

السؤال الثالث:

هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف متغير العمر؟.

للإجابة على هذا السؤال اعتمدت الدراسة وجود اربع فئات من العمر:

١- الفئة العمرية الاولى تتراوح اعمارها من (٢٠-٣٠) سنة.

٢- الفئة العمرية الثانية تتراوح اعمارها من (٣١-٤٠) سنة.

٣- الفئة العمرية الثالثة تتراوح اعمارها من (٤١-٥٠) سنة.

٤- الفئة العمرية الاولى تزيد اعمارها عن (٥٠) سنة.

وبين الجدول رقم (١٢) ص (٥٦) متوسط الضغط الكلي للابعد العشرة حسب متغير العمر. ودلت نتائج الدراسة على ما يلي:

١- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الفئة العمرية الاولى (٢٠-٣٠) سنة (٢,٤٣) وهو يشكل مصدر ضغط مهني منخفض.

٢- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الفئة العمرية الثانية (٣١-٤٠) سنة (٢,٣٥) وهو يشكل مصدر ضغط مهني مرتفع.

٣- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الفئة العمرية الثالثة (٤١-٥٠) سنة (٢,٥٠) وهو يشكل مصدر ضغط مهني مرتفع.

٤- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الفئة العمرية الرابعة (أكثر من ٥٠) سنة (٢,٤٠). يلاحظ من نتائج الدراسة ان المتوسطات الحسابية لابعاد الضغوط على المستوى الكلي متقاربة للفئات العمرية الاولى والثانية والرابعة، أي انه لا يوجد اختلاف في مستويات الضغوط للفئات العمرية الاولى والثانية والرابعة.

اما الفئة العمرية الثالثة (٤١-٥٠) فهي تعاني من مصدر ضغط مهني مرتفع وبمتوسط حسابي (٢,٥). ونستنتج من ذلك ان هناك اختلاف في مستويات الضغوط المهنية اذا اختلف متغير العمر ولصالح الفئة العمرية الثالثة. والسبب في ذلك يعود الى ان العاملين في هذه المرحلة من العمر يمرون بمرحلة يطلق عليها فترة التحول او الازمة في العمل ومن مسببات الضغط في هذه المرحلة زيادة اعباء العمل، شدة التنافس بين الزملاء، زيادة الاعتماد على الآخرين، الحاجة الشديدة الى اليقظة والانتباه، تقدم المعارف والمهارات (محمد، ١٩٩٢).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دفرانكو (DeFranco, 1989) التي اشارت الى ان صغار السن من المعلمين اقل احتراقاً من كبار السن، وتتفق في التوجه النظري لميكني (Mckinney, 1973) (في المحدثاوي، ١٩٩٠) الذي اشار في نظريته التوافق للضغوط، ان الخط البياني لتصاعد الضغوط يبين ان المعدلات العالية كانت بين اعمار (٤٠-٤٥) وهذه الفترات العمرية هي ايضاً فترات ضغوط كبيرة في الحياة العملية. بينما تتعارض هذه النتيجة مع دراسات (يحيى، ١٩٩٤) حيث اشارت نتائج تحليل التباين الاحادي الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الاعاقة العقلية يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية او لمتغير العمر. وتتعارض ايضاً مع دراسة (الخطيب وآخرون، ١٩٩١) حيث اشارت نتائج الدراسة انه لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين معنويات معلمي التربية الخاصة يعزى الى متغير العمر.

السؤال الرابع:

هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف متغير الخبرة التعليمية؟

للإجابة عن هذا السؤال اعتمدت الدراسة وجود اربع فئات للخبرة التعليمية:

- ١- الفئة الاولى للمعلمين الذين مارسوا مهنة تعليم الاطفال المعاقين لفترة سستان.
- ٢- الفئة الثانية للمعلمين الذين مارسوا مهنة تعليم الاطفال المعاقين لفترة تتراوح ما بين ٣-٥ سنوات.
- ٣- الفئة الثالثة للمعلمين الذين مارسوا مهنة تعليم الاطفال المعاقين لفترة تتراوح ما بين ٥-١٠ سنوات.

- ٤- الفئة الرابعة للمعلمين الذين مارسوا مهنة تعليم الاطفال المعاقين لفترة تزيد عن ١٠ سنوات. ويلاحظ من الجدول رقم (١٣) ص (٥٩) متوسط الضغط الكلي للابعاد حسب متغير الخبرة التعليمية. ودلت نتائج الدراسة على ما يلي:
- ١- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الفئة الاولى (سنتان) حسب متغير الخبرة التعليمية ٢,٣٥ يشكل مصدر ضغط مهني منخفض.
 - ٢- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الفئة الثانية (٣-٥) سنوات حسب متغير الخبرة التعليمية ٢,٤٤ يشكل مصدر ضغط مهني منخفض.
 - ٣- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الفئة الثالثة (٥-١٠) سنوات حسب متغير الخبرة التعليمية ٢,٥٩ يشكل مصدر ضغط مهني مرتفع.
 - ٤- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الفئة الرابعة (اكثر من ١٠ سنوات) حسب متغير الخبرة التعليمية ٢,٣٨ يشكل مصدر ضغط مهني منخفض.
- يلاحظ من النتائج ان هناك علاقة موجبة تزايدية بين مستوى الضغوط ومتغير الخبرة التعليمية. بمعنى كلما زادت الخبرة التعليمية كلما زاد مستوى الضغط، وخاصة لمعلمي الفئات الاولى والثانية والثالثة، في حين يعود المستوى للانخفاض لمعلمي الفئة الرابعة.
- من جهة اخرى يلاحظ من الجدول رقم (١٣) ص (٥٩) ان معلمي الفئة الاولى (سنتان) ومعلمي الفئة الثانية (٣-٥) سنوات ، ومعلمي الفئة الرابعة (اكثر من ١٠ سنوات) يعانون من مصادر ضغط مهنية منخفضة في حين معلمي الفئة الثانية (٥-١٠) سنوات يعانون من ضغوط مهنية مرتفعة ومتوسط حسابي (٢,٥١).
- ونستنتج من ذلك ان هناك اختلاف في مستويات الضغوط المهنية اذا اختلف متغير الخبرة التعليمية لمعلمي الفئة التي عملت ما بين (٥-١٠) سنوات. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الخطيب وآخرون، ١٩٩١) حيث اشارت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في معنويات معلمي التربية الخاصة تعزى الى متغير الخبرة التدريسية. وتتفق ايضاً مع دراسة هيرونك (Hronek, 1982) التي اشارت الى ان الضغوط عند المعلمين ناتج عن عوامل مهنية تتعلق بسنوات الخبرة للمعلمين، والاداريين في حين تتعارض مع دراسة (بحي، ١٩٩٤) التي اشارت الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لمعلمات الاعاقة العقلية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية.
- وتتعارض ايضاً مع دراسة ماير و لي (Mater and Lee, 1980) حيث اشارت الدراسة الى عدم وجود علاقة بين عدد سنوات الخبرة والاعراض التي اقرت الضغط النفسي.

السؤال الخامس:

هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف متغير المستوى التعليمي؟.

للإجابة عن هذا السؤال اعتمدت الدراسة وجود ٦ درجات علمية:

١- الثانوية العامة وعددهم ٣٩ معلماً.

٢- الدبلوم المتوسط وعددهم ٧٣ معلماً.

٣- البكالوريوس وعددهم ٥٨ معلماً.

٤- دبلوم عالي وعددهم ١٠ معلمين.

٥- ماجستير وعدده معلم واحد فقط.

٦- دكتوراه لا احد.

ويلاحظ من الجدول رقم (١٤) ص(٦٢) متوسط الضغط الكلي للابعاد حسب متغير المستوى التعليمي:

١- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الثانوية ٢,٣٧.

٢- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الدبلوم المتوسط ٢,٤٣.

٣- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي البكالوريوس ٢,٥١.

٤- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الدبلوم العالي ٢,٤١.

٥- لا يوجد وسط حسابي لمعلم الماجستير.

نستنتج من ذلك ان هناك علاقة موجبة تزايدية بين مستوى الضغوط ومتغير المستوى التعليمي، بمعنى كلما زاد المستوى التعليمي كلما زاد مستوى الضغوط وخاصة لمعلمي الثانوية والدبلوم المتوسط والبكالوريوس في حين يعود المستوى للانخفاض لمعلمي الدبلوم العالي. من جهة اخرى المتوسطات الحسابية لمعلمي الثانوية والدبلوم المتوسط والدبلوم العالي تشكل مصدر ضغط مهني منخفض، في حين المتوسط الحسابي لمعلمي البكالوريوس يشكل مصدر ضغط مهني مرتفع ٢,٥١. ونستنتج من ذلك ان هناك اختلاف في مستويات الضغوط المهنية اذا اختلف متغير المستوى التعليمي ولمعلمي فئة البكالوريوس.

وتعارض هذه النتيجة مع دراسات (يحيى، ١٩٩٤) (الخطيب وآخرون، ١٩٩١) حيث اشارت دراستهما الى عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

السؤال السادس:

هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف نوع الاعاقة التي يعنى بها من قبل المعلم؟.

للإجابة عن هذا السؤال اعتمدت الدراسة وجود اربع انواع من الاعاقات:

١- معلمي الاعاقة العقلية.

٢- العقلية معلمي الاعاقة السمعية.

٣- معلمي الاعاقة البصرية.

٤- معلمي الاعاقة الحركية.

يلاحظ من الجدول رقم (١٥) ص(٦٥) متوسط الضغط الكلي للأبعاد حسب متغير نوع الاعاقة التي يعنى بها:

١- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الاعاقة العقلية ٢,٥٤ ويشكل مصدر ضغط مهني مرتفع.

٢- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الاعاقة السمعية ٢,٥٦ ويشكل مصدر ضغط مهني مرتفع.

٣- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الاعاقة البصرية ١,٨٩ ويشكل مصدر ضغط مهني منخفض.

٤- المتوسط الحسابي لابعاد الضغط الكلي لمعلمي الاعاقة الحركية ٢,٣١ ويشكل مصدر ضغط مهني منخفض.

نستنتج من ذلك ان معلمي الاعاقة السمعية ومعلمي الاعاقة العقلية متوسطاتهم الحسابية متقاربة وتشكل مصدر ضغط مهني مرتفع. أي انه لا يوجد اختلاف في مستويات الضغوط لمعلمي الاعاقة السمعية والبصرية. اما معلمي الاعاقة الحركية ومعلمي الاعاقة البصرية متوسطاتهم الحسابية ايضاً متقاربة وتشكل مصدر ضغط مهني منخفض أي انه لا يوجد اختلاف في مستويات الضغوط لمعلمي الاعاقة البصرية والحركية. ونستنتج من ذلك كله ان هناك اختلافاً في مستويات الضغوط ولمعلمي الاعاقة العقلية والسمعية، والسبب في ذلك يعود لو نظرنا الى الجدول رقم (١٥) نلاحظ ان معلمي الاعاقة العقلية يواجهون ستة مصادر من الضغوط المهنية من اصل عشرة مصادر، ويأتي بعد السمات الشخصية للمتعلم المصدر الثاني من حيث الاهمية بعد مصدر الدخل. وكذلك معلمي الاعاقة السمعية يواجهون سبع مصادر للضغوط المهنية من اصل عشرة مصادر، ويأتي بعد السمات الشخصية للمتعلم المصدر الثالث من حيث الاهمية، مقابل مصدري ضغط يواجهها معلمي الاعاقة الحركية، وثلاث مصادر للضغوط تواجه معلمي الاعاقة الحركية من اصل عشرة مصادر.

ان تعليم الاطفال المعوقين سمعياً هو التعليم الاكثر خصوصية في مختلف مجالات التربية الخاصة. ففي غياب القدرة على السمع وما قد ينجم عنه من عدم تطور القدرات اللغوية تصبح مهمة المعلم مهمة تنطوي على تحديات خاصة لا يواجهها المعلم العادي، وتصل اكثر تلك التحديات وضوحاً هي تلك المتعلقة بتطوير اساليب التواصل (الخطيب وآخرون، ١٩٩٤).

اما بالنسبة للاطفال المتخلفين عقلياً فهم عادة يتصفون بالقابلية للتشتت وعدم القدرة على الانتباه لمدة كافية وعدم التركيز والتمييز وهذا يحد ذاته يشكل تحد كبير امام معلم الاعاقة العقلية (المصدر السابق). وتتفق نتيجة الدراسة مع دراسات (الخطيب وآخرون، ١٩٩١) حيث اشاروا الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في معنويات معلمي التربية الخاصة تعزى الى نوع اعاقة الطفل. وتتفق ايضاً مع دراسة زابل وزابل (Zable abd Zable, 1983) حيث اشارت الدراسة الى مصادر الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة والتي يمكن تؤدي الى الاستنفاد النفسي شدة اعاقة الطلبة. وتتعارض النتيجة مع دراسات بيراساني و هيفتزر (Berasani and Heiftz, 1985) حيث اشارت دراسته الى ان شدة الاعاقة لم يكن لها أي دلالة احصائية على مقياس الضغوط حيث لم تظهر مستويات عالية من الضغوط مرتبطة بشدة اعاقة النزلاء لدى المعلمين.

السؤال السابع:

هل تختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية باختلاف الجهة المشرفة على المؤسسة؟.

للإجابة عن هذا السؤال اعتمدت الدراسة وجود ثلاث انواع من المؤسسات:

١- حكومية وعددها مؤسستان.

٢- خيرية (محلية) وعددها ٢٥ مؤسسة.

٣- أجنبية وعددها ٦ مؤسسات.

ويلاحظ من الجدول رقم (١٦) ص(٦٨) المتوسطات الحسابية للضغط الكلي للابعد حسب متغير الجهة المشرفة على المؤسسة :

١- المتوسطات الحسابية لابعاد الضغوط للمؤسسات الحكومية ٢,٠٦ ويشكل مصدر ضغط مهني منخفض.

٢- المتوسطات الحسابية لابعاد الضغوط للمؤسسات الخيرية (المحلية) ٢,٦٤ ويشكل مصدر ضغط مهني مرتفع.

٣- المتوسطات الحسابية لابعاد الضغوط للمؤسسات الاجنبية ٢,١١ ويشكل مصدر ضغط مهني منخفض.

يبين الجدول رقم (١٦) ص(٦٨) ان هناك اختلاف في مستويات الضغوط بالنسبة للمؤسسات الخيرية مقارنة مع المؤسسات الاجنبية والحكومية، وهذا يعني ان معلمي مؤسسات الجمعيات الخيرية يتعرضون لمستوى ضغوط مرتفعة مقابل ضغط مهني منخفض لمعلمي المؤسسات الاجنبية والحكومية والسبب في ذلك ان الجمعيات الخيرية للتربية الخاصة هي جمعيات ومؤسسات تطوعية، وتعاني بصورة دائمة من عجز مالي يؤثر بصورة مباشرة على نمو وتطوير المؤسسة من ناحية التمويل، الاشراف المهني، النمو المهني للمعلم، وجود مصادر ووسائل تعليمية خاصة للمعاقين، اضافة الى ذلك ادارة غير مؤهلة في مجال التربية الخاصة، بعكس المؤسسات الحكومية حيث يكون هناك ميزانية خاصة في الوزارة لبحث حاجيات المؤسسة، وكذلك الحال للمؤسسات الاجنبية الممولة اصلاً من دول غنية وتزود المؤسسة بما هو ضروري ولازم من حيث الدورات المهنية في الخارج، استخدام وسائل تعليمية حديثة، النظر في متطلبات المعلم.

التوصيات

- ١- العمل على الاهتمام بالرواتب وربط الراتب بجدول غلاء المعيشة وتخصيص علاوة مهنية تتناسب والجهد المبذول من قبل معلم التربية الخاصة.
- ٢- تعزيز وتوضيح نمط العلاقة المهنية بين المعلمين والاهالي، وعلى المعلمين والاهل ان يسعوا كشركاء لمحاولة مساعدة الطفل المعاق على التغلب على حل مشكلاته وكذلك العمل معاً نحو نظرة المجتمع بحق الطفل المعاق.
- ٣- اعداد وتأهيل معلم التربية الخاصة بمساقات وخبرات تدريبية في مجال التربية الخاصة بالاخص الجانب التربوي والتعليمي من خلال برامج اعداد المعلمين في مستوى الدبلوم العالي.
- ٤- العمل على توفير مكتبة متخصصة تضم الكثير من الكتب والدوريات العلمية والمراجع وغيرها من المواد المقروءة والمسموعة والمشاهدة في مجال تعليم المعاقين.
- ٥- ان تتبنى وزارة التربية والتعليم رسمياً مسؤولية اعداد البرامج التربوية للاطفال المعاقين وان يكون لها دور ريادي في تبني سياسة وطنية في مجال التربية الخاصة لأنها الجهة الوحيدة المخولة تربوياً.
- ٦- العمل على تحسين نمط الاتصال بين المسؤولين عن مؤسسات التربية الخاصة والمعلمين، واتباع سياسة الباب المفتوح من اجل فهم مطالب معلمي التربية الخاصة ومشاركتهم في اتخاذ القرار.
- ٧- القيام بحملات توعية في المجتمع لتعريف من هو المعاق وما قدراته، من اجل تغيير النظرة السلبية تجاه الطفل والمعلم سوياً.
- ٨- التنسيق الكامل بين القطاعات المختلفة (حكومية، خيرية، اجنبية) فيما يتعلق بوضع سياسات تحديد شروط معلم التربية الخاصة من حيث القدرة، الكفاءة، التخصص قبل اعداده للعمل.
- ٩- العمل على اجراء المزيد من الدراسات في مجال التربية الخاصة فيما يتعلق :
 - أ- بدراسة الفروق في مستويات الضغوط المهنية لمعلمي تربية خاصة عادين مقارنة مع معلمي تربية خاصة معاقين.
 - ب- اسباب عزوف المعلمين الذكور عن تدريس الاطفال المعاقين.
 - ج- اتجاهات المعلمين العادين حول دمج الطفل المعاق مع الطلبة العادين.

فهرس المصادر المراجع

- المراجع العربية
- المراجع الأجنبية

المراجع العربية

- ابو لباد، هند (١٩٩٥) مصادر ضغط العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك: رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية.
- احمد، شكري (١٩٨٩) اعداد معلم التربية الخاصة ومتطلباته في الوطن العربي، المجلة العربية للتربية، مج ٩ عدد ١.
- حسين، محمد (١٩٩٣) اسباب اقبال المعلمين على تدريس الاطفال غير العاديين: "دراسة تحليلية مقارنة بين المجتمع المصري والبحريني"، مجلة علم النفس، العدد ٢٦، ابريل.
- الخطيب، جمال، منى الحديدي (١٩٩٤) - مناهج وأساليب التدريس في التربية الخاصة : دليل عملي الى تربية وتدريب الاطفال المعوقين، كلية العلوم التربوية، الجامعة الاردنية - عمان، طبعة ١
- الخطيب، جمال، منى الحديدي، خليل عليان، (١٩٩١) معنويات معلمي التربية الخاصة في الاردن، مجلة دراسات، مج ١٨ العدد الثاني.
- رمضان، نعمت (١٩٩١) الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مديرية عمان الاولى، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية.
- الروسان، فاروق (١٩٨٥) اعداد وتدريب العاملين في ميدان التربية الخاصة في الدول العربية. مجلة التربية الجديدة، العدد ٣٤، السنة الثانية عشر، كانون ثاني.
- الروسان، فاروق (١٩٩٦) سيكولوجية الاطفال غير العاديين: مقدمة في التربية الخاصة، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية.
- الزعبي، ناجية (١٩٩٣) بناء اداة لقياس فاعلية معلم التربية الخاصة : رسالة ماجستير غير منشورة، عمان، الجامعة الاردنية.
- سليمان، حنفي (بدون تاريخ)، مقدمة في المفاهيم السلوكية، الاسكندرية، دار الجامعات المصرية.
- شايب، معروف (١٩٩٤) الاستراتيجيات التي يستخدمها المرشدون في المدارس الاردنية للتعامل مع الضغوط النفسية لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة ، عمان، الجامعة الاردنية.
- الصمادي جميل، غصون القادح، هالة ابراهيم، هناء ملحيس، يوسف صالح (١٩٨٨) التربية الخاصة في الاردن، تجارب دمج المعوقين وعلاقتها بتأهيل المعلمين، مجلة التربية الجديدة، عدد ٤٣ يناير.
- الطويل، هاني (١٩٨٦) الادارة التربوية والسلوك المنظمي. "سلوك الافراد والجماعات"، عمان، الجامعة الاردنية ط ١.
- عساف، عبد (١٩٩٤)، المشاكل النفسية التي يعاني منها المعلمون وآثارها التربوية، مركز الدراسات والتطبيقات التربوية، وقائع المؤتمر السنوي الثالث، ندوة بعنوان دور التربية في تعزيز الديمقراطية

- عسكر، سمير (١٩٨٨) متغيرات ضغط العمل : دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المعارف بدولة الامارات العربية المتحدة، الادارة العامة مج ٦٠.
- غطاس، نبيه (١٩٧٢) معجم ومصطلحات الاقتصاد والمال وادارة الاعمال، مكتبة لبنان.
- الفاعوري، فايزة (١٩٩٠) الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الاردن. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان، الجامعة الاردنية.
- قاضي، عبد الحفيظ (١٩٨٤) سيكولوجية العمل والعلاقات الادارية، القاهرة، مكتبة الانجيلة المصرية.
- الكرمي، زهير (١٩٧٨) العلم ومشكلات الانسان المعاصر، الكويت، دار القبس.
- محمد، لطفي (١٩٩٢) نحو اطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها، الادارة العامة، مج ٧٥.
- المحمداوي، محمود (١٩٩٠) ، قياس الضغوط المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية. رسالة ماجستير غير منشورة، العراق، الجامعة المستنصرية.
- مساعيد، فوزي (١٩٩٣) مصادر الضغط النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية الاساسية والثانوية في لواء نابلس ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.
- يحيى، خولة (١٩٩١) الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الاعاقة العقلية في مدينة عمان، مجلة دراسات (العلوم الانسانية) مج ٢١.

المراجع الاجنبية

- Bensky, Jeffry M, show, Stan F, Couse, Allens, Bates, Herman, and William E, (1980), Public law 94/142 and Stress : A problem for educator, Exceptional children, v. 47. No. 1. September. p 24-29.
- Bersani, J.R., Herny A. and Heifetz, Louis J. (1985) Percieved Stress and Satisfaction of Direct-Care Staff Members in Community Residences for Mentaly Retarded Adults, American Journal Mental Deficiency, V. 90, No. 3, p. 289-293.
- Brownell, Mary T., and et al., (1995), Career Decisions in Special Education : Current and Former Teachers, Exceptionality, V. 5, No. 2, p. 83-102, (ERIC Document Reproduction Service No. EJ501324)
- Carr, Sonya C. (1995) A preservice Model for Preparing Special Educators in Rural Areas : Specialized competences. Reaching to the Future : Boldy Facing Challenges in Rural Communities, Conference Proceeding of the American Council on Rural Special Education (ACRES) (Las Vegas, Nivada, March 15-18, (ERIC Document Reproduction Service No. ED381301)
- Defranco, T.J. (1989) Burn-out in two year College Counselors, Dissertation Abstract International, V. 50, No. 1, October, p. 858.
- Demchack, Maryann, Cheney, Christine O. (1995) Preparing Rural Educators of Students with Severe Disabilities : Summer institutes and ongoing Support. Reaching to the Future : Boldy facing challenges in Rural communities, Conference Proceedings of the American Council on Rrural Special Education (ACRES), Las Vegas, Nevada, March 15-18, (ERIC Document Reproduction Service No. ED381311)
- Dunham, Jack(1980), An Exploratory Comparative Study of Staff Stress in English and German Comprihensive Schools, Educational Review, V. 32, No. 1, , p. 10-16.
- Elledge, Cook, Jean M. and LeffingWell R. Jon (1982) Stressors and Remediation Techniques for special Educators, Exceptional children, v. 49, No. 1, September, p 54-58.
- Fiman, Michael E. (1986) Social Support and Occupational Stress in Special Education, Exceptional Children, V. 52No. 5, February, p 436-442.
- Fiman, Michale J., Santoro, Theresa M. (1983) Sources and Manifestation of Occupational Stress and Reported by Ful-Time Special Education Teachers, Exceptional Children, V. 49. No. 6, p 540-542.
- Fishbaugh, Mary Susan - E., Berkley, Terry (1995) What about Readiness for Teachers? Reaching to the Future : Boldy facing Challenges in Rural Communities, Conference Proceedings of the American Council on Rural Special Education

(ACRES) (Las Vegas, Nevada, March 15-18, (ERIC Document Reproduction Service No. ED381296)

- George, Marian, and Baumeister A, (1981) Employee withdrawal and job satisfaction in community Residential facilities for mentally Retarded persons, American Journal of Mental Deficiency, v. 85. No. 6. p 639-647.
- George, Nancy L., and et al., (1995), To Leave or to Stay?. An Exploratory Study of Teachers of Students with Emotional and Behavioral Disorders, Remedial and Special Education, V. 16, No. 4, p 227-236, Jul. (ERIC Document Reproduction Service No. EJ506711)
- Greer, John G. and Wethered, Chris E., (1984), Learned Helplessness : A piece of the Burn-out Pazzel, Exceptional Children, V. 50, No. 6, April, p. 524-529.
- Hronek, Richard Edward, ED.D. (1982), A comparative study of Relationship Between Administrator's and Teachers, Perceptions of Teachers Stress Events, Dissertation Abstract International. v.43.No. 1 July. p.32.
- Johnson, Harold A. (1995) Telecommunications : A Strategy for Teacher Preparation and Professional Development, Journal of Childhood Communication Disorders, V. 17, No. 1, p. 42-45, (ERIC Document Reproduction Service No. EJ501349)
- LapKing , Diane R, (1982). The unique stressors related to clinical teaching experienced by associate degree nursing faculty, Dissertation Abstract International, v 43, No.4, Oct.p.1053.
- Luetke - Stahlman, Barbara,(1995) Deaf Education in Kansas public school. Conference proceedings of the American council on Rural special Education (ACRES)Lasvegas, Nevada, March. [ERIC Document Reproduction Service No. ED381335].
- McCabe, Marjorie, (1995) How Principals Can help the Beginning Special Education Teachers, NASSP- Bulletin, v. 79, No. 568, p. 1-14, Feb. (ERIC Document Reproduction Service No. EJ499124)
- Miller, Kevin J., and et al., (1995) A Teaching Practicum : Sharing the Driver's seat, Perspectives in Education and Deafness, v. 13, No. 4, p. 10-11, 16-17, March-April, (ERIC Document Reproduction Service No. EJ502950)
- Minner, Sam, and Lepich, Jim (1993) Occupational Stress of First-Year Urban and Rural Special Educational Teachers, Rural-Special Education Quarterly, V. 12, No. 3, p. 33-35. (ERIC Document Reproduction Service No. EJ473340)
- Mobery, Sakari, (1995) Impact of Teachers, Dogmatism and Pessimistic Stereotype on the Effect of EMR-class Label on Teachers Judgments in Finland, Educational and Training- Mental Retardation and Developmental Disabilities, V. 30, No. 2, p. 141-150, Jun. (ERIC Document Reproduction Service No. EJ505145)

- Moffet, Maxine A. (1984), Implication of job stressors as perceived by summer faculty at university of Iowa, Dissertation Abstract International, v 44, No.12,Jun. p.3611.
- Sarata, Brain, (1979) Employee Satisfaction in Agencies Serving Retarded Person, American Journal of Mental Deficiency, v. 79. No. 4. p 434-442.
- Saviki, Victor, Cooly, E.J. (1982) Implication of Burnout Research and Theory for Counselor Educations, The Personal and Guidance Journal, V. 60. No. 7. p 415-419.
- Schinn, Mary bech, Rosavio, Margeret, March, Hann, Chestnut, Dennis E. (1984) Copying With Job Stress and Burn-out in the Humman Service, Journal of Personality and Social Psychology, V. 46, No. 4, April, 1982, p 864-876.
- Schutzman F., Forney, D.S, Wallace, and Wiggers. T.T., (1982) Burn-out Among Career Development Proffessionals Preliminary Findings and Implication, The Personal and Guidance Journal. V.60. No. 7, 1982, p 435-439.
- Smith, Stephen W., and et al., (1995), Reflections on "Career Decisions in Special Education : Current and Former Teachers, Personal Views, Exceptionality, V. 5, No. 2, p. 109-112. (ERIC Document Reproduction Service No. EJ501326)
- Tegt, Mayor, and Virgina Lee (1982) Perception of Stress and coping Strategies in the school counselor, Dissertation Abstact International, v. 42. No. 7. January, p 3020.
- Weiskopf, Particia E, (1980) Burnout Among Teachers of Exceptional children, Exceptional Children. v. 47. N. 1. p 18-23.

الملاحق

- ملحق رقم (١): توزيع افراد مجمع الدر است و استجاباتهم على فقرات المقياس بالنسبة المئوية
- ملحق رقم (٢): المتوسطات الحسابية والاخرافات المعيارية لفقرات المقياس
- ملحق رقم (٣): أبعاد مقياس الضغوط والفقرات التي تعبر عن كل بعد
- ملحق رقم (٤): تصنيف المؤسسات من حيث الجهة المشرقة والخدمات المقدمة من قبل المؤسسة وعدد المعلمين الكلي وعدد المستجيبين على مقياس الضغوط وعنوان المؤسسة
- ملحق رقم (٥): كتاب موجه الى مدراس مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية بشأن تسهيل مهمة تعبئة الاسئنان
- ملحق رقم (٦): اسئنانة مقياس الضغوط المهنية
- ملحق رقم (٧): قائمة باعضاء لجنة النحكيم لمقياس الضغوط المهنية

ملحق رقم (١)

توزيع افراد مجتمع الدراسة واستجاباتهم على فقرات المقياس بالنسبة المثوية

وبين الملحق رقم (١) احتساب النسب المثوية لإجابات مجتمع الدراسة على فقرات المقياس، وكذلك احتساب النسب المثوية لإجابات مجتمع الدراسة على مستوى الضغط (٤) كبير ، و (٥) كبير جداً، وتحديد ان ما نسبته ٢٥٪ فاعلى من اجابات مجتمع الدراسة على المصدرين ٤ ، ٥ للفقرات يعتبر ضاغطاً مهنيّاً.

توزيع أفراد مجتمع الدراسة واستجاباتهم على فقرات المقياس بالنسبة المثوية

مصادر الضغط المهني	مصدر ضغط غير موجود	مصدر ضغط قليل	مصدر ضغط متوسط	مصدر ضغط كبير	مصدر ضغط كبير جداً	مجموع مصدري الضغط (٥+٤)
١- يطلب مني القيام باعمال خارجة عن نطاق وظيفتي كمعلم للمعاقين.	٦٦,٩	١٤,٤	١٠,٥	٦,١	٢,٢	٨,٣
٢- شعوري بالرتابة والملل في عملي مع الاطفال المعاقين.	٥٨,٠	٢٤,٣	١١,٦	٤,٤	١,٧	٦,١
٣- كثرة الساعات التدريسية المطلوبة لتعليم الاطفال المعاقين.	٥١,٩	١٧,٧	١٣,٨	٧,٢	٩,٤	١٦,٦
٤- عدم توفر الوقت الكافي لمراعاة الفروق الفردية بين الاطفال المعاقين.	٣٢,٦	١٩,٩	٢٢,١	١٨,٢	٧,٢	٢٥,٤
٥- شعوري ان العمل الذي أقوم به يفوق قدراتي المهنية اللازمة للعمل مع الاطفال المعاقين.	٧١,٨	١٦,٠	٦,١	٤,٤	١,٧	٦,١
٦- تقدم الاطفال البطيء وغير الملاحظ في المهمات التي يتعلمونها.	١٤,٤	٢٦,٠	٣٢,٦	١٦,٠	١١,٠	٢٧,٠
٧- صعوبة تجاوب الاطفال المعاقين بصورة كافية.	٩,٩	٢٨,٧	٣٠,٩	١٧,٧	١٢,٧	٣٠,٤

٤٨,٦	١٦,٦	٣٢,٠	٢٣,٨	٢٢,٧	٥,٠	٨- سرعة نسيان ما يتعلمه الطفل المعاق.
٢٧,٦	٦,٦	٢١,٠	٢٧,٦	٢٨,٢	١٦,٦	٩- صعوبة وضعف إتقان المهارات الحياتية والتعليمية بالنسبة للأطفال المعاقين.
٢٦,٥	١٣,٨	١٢,٧	٢٠,٤	١٩,٩	٣٣,١	١٠- وجود أكثر من إعاقة لدى الطفل الواحد.
٣٠,٩	١٠,٥	٢٠,٤	٣٣,١	٢٢,١	١٣,٨	١١- انخفاض مستوى الدافعية لدى الاطفال المعاقين.
٤٦,٤	١٨,٨	٢٧,٦	٢٣,٨	١٩,٩	٩,٩	١٢- وجود مشكلات تكيفية مصاحبة للإعاقة ، مثل الحركات الزائدة والسلوك العدواني.
٣٦,٥	١٢,٧	٢٣,٨	٣٨,١	١٩,٣	٦,١	١٣- ضعف الانتباه والتركيز المتوقع من الاطفال المعوقين أثناء عملية التعليم.
٢٧,١	١٣,٣	١٣,٨	١٢,٢	١٩,٩	٤٠,٩	١٤- عدم تلبية الإدارة لمطالب معلم التربية الخاصة .
٣,٠٩	١٩,٩	١١,٠	١٢,٧	١٦,٠	٤٠,٣	١٥- جهود معلم التربية الخاصة داخل المؤسسة لا تقابل بالتقدير من قبل إدارة المؤسسة.
١٩,٨	٨,٨	١١,٠	١٤,٩	١١,٠	٥٤,١	١٦- إدارة المؤسسة لا تظهر أي تعاون لدعم الأنشطة التعليمية.
٤٣,١	٢٧,٦	١٥,٥	٩,٩	٢٢,٧	٢٤,٣	١٧- قلة الحوافز التي توفرها إدارة المؤسسة لمعلمي التربية الخاصة .
٢٣,٨	٩,٤	١٤,٤	١٩,٣	١٨,٢	٣٨,٧	١٨- عدم مرونة الأساليب القيادية التي تتبعها الإدارة في تعاونها مع معلمي التربية الخاصة .
٣٣,١	١٨,٢	١٤,٩	١٣,٨	١٣,٨	٣٩,٢	١٩- عدم وجود عدالة تقييم معلمي

						التربية الخاصة من قبل إدارة المؤسسة.
٤٢,٥	٣٣,٧	٨,٨	١٧,١	١٣,٣	٢٧,١	٢٠- افتقار المؤسسة التي أعمل بها الى مكتبة متخصصة في مجال التربية الخاصة .
٣٣,١	١٦,٠	١٧,١	١٥,٥	١٥,٥	٣٥,٩	٢١- افتقار المؤسسة الى الفعاليات والنشطة التعليمية في مجال التربية الخاصة .
٢٣,٢	٨,٣	١٤,٩	١٨,٢	٢٦,٠	٣٢,٦	٢٢- انخفاض مستوى التواصل الفكري والعلمي في مجال التربية الخاصة .
٣٤,٣	١٣,٣	٢١,٠	١٩,٣	١٦,٠	٣٠,٤	٢٣- صعوبة الحصول على المصادر المتخصصة في مجال التربية الخاصة .
٢٢,٦	١١,٠	١١,٦	١٧,٧	١٨,٨	٤٠,٩	٢٤- عدم توفر المناخ العلمي الذي يساعد في تدريس الاطفال المعاقين.
٢٦,٥	١٦,٠	١٠,٥	١٣,٣	١٠,٥	٤٩,٧	٢٥- تتأثر الترقيات العلمية بالرغبات الشخصية.
١٠,٥	٧,٢	٣,٣	١٨,٢	٢٣,٢	٤٨,١	٢٦- شدة الاعتمادية على الآخرين من ذوي الخبرة والتخصص.
٦,٦	٣,٣	٣,٣	٩,٩	١٣,٨	٦٩,٦	٢٧- شعوري ان عملي لا يتفق مع مؤهلاتي العلمية والتخصصية.
٣٩,٢	٢٨,٢	١١,٠	٧,٧	٨,٣	٤٤,٨	٢٨- الازدحام وسوء تصميم الغرف التدريسية بالنسبة للأطفال المعاقين.
١٣,٣	٧,٢	٦,١	٩,٤	٨,٨	٦٨,٥	٢٩- المباني والساحات التي تعمل بها غير نظيفة.
١٨,٢	٦,٦	١١,٦	٧,٢	١١,٠	٦٣,٥	٣٠- عدم كفاية التهوية للقاعات ومرافق المؤسسة.
٧,٢	٣,٣	٣,٩	١٠,٥	١٢,٢	٧٠,٢	٣١- عدم كفاية الاضاءة في قاعات التدريس.

١٠,١٠	٦,٦	٤,٤	١١,٠	١٧,٧	٦٠,٢	٣٢- انتشار الضوضاء والضجيج في مكان عملي.
٣٢,١	١٩,٩	١٢,٢	٧,٧	١٠,٥	٤٩,٧	٣٣- عدم مناسبة الغرف التدريسية لعدد الاطفال المعاقين.
١٩,٩	٦,١	١٣,٨	١٣,٨	١٤,٤	٥١,٩	٣٤- طبيعة مبنى المؤسسة يؤثر على قدرتي على العمل مع الاطفال المعاقين.
١٧,٧	٩,٤	٨,٣	٦,١	١٦,٦	٥٩,٧	٣٥- وجود تكتلات بين زملاء العمل المر الذي يؤدي الى خلق جو غير ودي.
٦,٧	٣,٩	٢,٨	٦,١	١٤,٩	٧٢,٤	٣٦- من الصعب تكوين علاقة صداقة بين زملاء العمل.
١١,٦	٣,٩	٧,٧	٨,٨	٩,٩	٦٩,٦	٣٧- عدم التعاون بين الزملاء بانجاز العمل مع الأطفال المعاقين.
٩,٤	٢,٨	٦,٦	٧,٢	١٧,٧	٦٥,٧	٣٨- العلاقة بين زملاء العمل قائمة على النفور والفتور.
١٠,٥	٤,٤	٦,١	٧,٧	١٩,٣	٦٢,٤	٣٩- تفشي الصراعات بين زملاء العمل.
٤٧,٥	٢٦,٠	٢١,٥	٢٧,٦	١٣,٨	١١,٠	٤٠- عدم تفهم الأهالي لطبيعة درجة إعاقة أبنائهم.
٤٥,٣	٢٣,٨	٢١,٥	٢٦,٠	١٤,٩	١٣,٨	٤١- التوقعات العالية غير الواقعية من الأهالي حول تقدم أطفالهم.
٢٥,٤	٨,٣	١٧,١	٢٣,٢	١٨,٨	٣٢,٦	٤٢- صعوبة تكوين علاقة مهنية مع أهالي المعاقين داخل اطار العمل.
٢٦,٠	١٣,٨	١٢,٢	٢٤,٣	٢٣,٢	٢٦,٥	٤٣- قلة تقدير أهالي المعاق للجهود التي أبذلها تجاه إبنهم المعاق.
١٩,٩	١٠,٥	٩,٤	٢٨,٢	٢٤,٩	٢٧,١	٤٤- عدم تقدير الاهل اتقدم الطفل وتحسنه.

١٤,٣	٤,٤	٩,٩	١٦,٦	١٩,٣	٤٩,٧	٤٥- شعوري بأن تدخل الأهالي أثناء العمل مما يسبب الازعاج.
٣٦,٥	٢٣,٢	١٣,٣	٩,٩	١١,٠	٤٢,٥	٤٦- عدم وجود منهاج محدد وثابت في مؤسسات التربية الخاصة
١٩,٣	٨,٨	١٠,٥	١٣,٨	١٦,٠	٥٠,٨	٤٧- محتوى المنهاج المستخدم غير مناسب لمستوى قدرات الاطفال المعاقين.
٣١,٧	١٦,٦	١٥,٥	١٣,٣	١٨,٨	٣٥,٩	٤٨- عجز المنهاج المدرسي المستخدم عن تهيئة الاطفال المعاقين بإعادة دمجهم من جديد في المجتمع.
٢٥,٠	١٠,٥	١٤,٥	٢١,٠	١٤,٣	٣٩,٨	٤٩- عدم حداثة المنهاج المستخدم في العملية التعليمية للمعاقين.
٢٧,١	١١,٦	١٥,٥	١٢,٧	١٣,٨	٤٦,٤	٥٠- عدم تقدير واحترام المجتمع لما أقوم به من عمل تجاه الاطفال المعاقين.
٣,٥	١,٧	٢,٨	٥,٠	٤,٤	٨٦,٢	٥١- عدم اقتناعي كمعلم للتربية الخاصة بأن وظيفتي مهمة وذات قيمة اجتماعية.
٥١,٩	٢٦,٥	٢٥,٤	١٨,٨	١٨,٢	١١,٠	٥٢- نظرة المجتمع السلبية نحو الاطفال المعاقين.
٢٨,١	١١,٠	١٧,١	١٤,٤	٢١,٥	٣٥,٩	٥٣- تدني مستوى نظرة المجتمع لعملي كمعلم للمعاقين.
٥٨,٦	٣٨,٧	١٩,٩	١٢,٢	١٣,٣	١٦,٠	٥٤- عدم تناسب الراتب والمجهود الذي يبذل في العمل مع الاطفال المعاقين.
٥٦,٣	٣٩,٢	١٧,١	١٣,٨	١٥,٥	١٤,٤	٥٥- عدم كفاية الراتب لتلبية حاجات الاسرة.
٥٣,١	٣٦,٥	١٦,٦	١٦,٦	٩,٤	٢١,٠	٥٦- لا يتناسب الراتب وأهمية

						العمل الذي أقوم به مع الاطفال المعاقين.
--	--	--	--	--	--	--

ملحق رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المقياس

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة في المقياس
١,٠٤	١,٦٢	.١
٠,٩٦	١,٦٧	.٢
١,٣٤	٢,٠٤	.٣
١,٣١	٢,٤٨	.٤
٠,٩٢	١,٤٨	.٥
١,١٩	٢,٨٣	.٦
١,١٧	٢,٩٤	.٧
١,١٤	٣,٣٣	.٨
١,١٦	٢,٧٣	.٩
١,٤٢	٢,٥٤	.١٠
١,١٨	٢,٩٢	.١١
١,٢٥	٣,٢٥	.١٢
١,٠٨	٣,١٨	.١٣
١,٤٦	٢,٣٩	.١٤
١,٥٨	٢,٥٤	.١٥
١,٣٩	٢,٠٩	.١٦
١,٥٧	٢,٩٩	.١٧
١,٣٧	٢,٣٨	.١٨
١,٦	٢,٥٩	.١٩
١,٦٣	٣,٠٩	.٢٠
١,٥١	٢,٦٢	.٢١
١,٣	٢,٤	.٢٢
١,٤٣	٢,٧١	.٢٣
١,٣٩	٢,٣٣	.٢٤

1,00	2,22	.20
1,2	1,98	.26
1,02	1,07	.27
1,74	2,7	.28
1,27	1,70	.29
1,22	1,87	.30
1,04	1,08	.31
1,21	1,8	.32
1,74	2,42	.33
1,22	2,08	.34
1,26	1,91	.35
1,0	1,01	.36
1,16	1,76	.37
1,00	1,73	.38
1,12	1,71	.39
1,2	2,28	.40
1,24	2,27	.41
1,22	2,0	.42
1,26	2,74	.43
1,27	2,01	.44
1,21	2,0	.45
1,76	2,7	.46
1,26	2,2	.47
1,01	2,08	.48
1,4	2,47	.49
1,47	2,30	.50
0,82	1,29	.51
1,24	2,28	.52

1,41	2,47	.03
1,0	3,02	.04
1,49	3,01	.00
1,06	3,38	.06

ملحق رقم (٣)

ابعاد مقياس الضغوط والفقرات التي تعبر عن كل بعد

البعد الاول

عبء العمل

- ١- يطلب مني القيام بأعمال خارجة عن نطاق وظيفتي كمعلم للمعاقين (الخطيب وآخرون، ١٩٩١)
- ٢- شعور بالرتابة والملل في عملي مع الاطفال المعاقين (الخطيب، ١٩٩١) (المحمداوي، ١٩٩٠).
- ٣- كثرة الساعات التدريسية المطلوبة لتعليم الاطفال المعاقين (الفاعوري، ١٩٩١) (المحمداوي، ١٩٩٠).
- ٤- عدم توفر الوقت الكافي لمراعاة الفروق الفردية بين الاطفال المعاقين (الخطيب وآخرون، ١٩٩١).
- ٥- شعوري ان العمل الذي اقوم به يفوق قدراتي المهنية اللازم للعمل مع الاطفال المعاقين (محمد، ١٩٩٢) (مساعيد، ١٩٩٣).

البعد الثاني

السمات الشخصية للمتعلم

- ١- تقدم الاطفال البطيء وغير الملاحظ في المهمات التي يتعلمونها (الفاعوري، ١٩٩٠).
- ٢- صعوبة تجاوب الاطفال المعاقين بصورة كافية (الفاعوري، ١٩٩٠)
- ٣- سرعة نسيان ما يتعلمه الطفل المعاق (الفاعوري، ١٩٩٠).
- ٤- صعوبة وضعف اتقان المهارات الحياتية والتعليمية بالنسبة للاطفال المعاقين (الفاعوري، ١٩٩٠).
- ٥- وجود اكثر من إعاقة لدى الطفل الواحد (الفاعوري، ١٩٩٠) (الخطيب، ١٩٩٠).
- ٦- انخفاض مستوى الدافعية لدى الاطفال المعاقين (الفاعوري، ١٩٩٠).
- ٧- وجود مشكلات تكيفية مصاحبة للإعاقة مثل الحركات الزائدة والسلوك العدواني (الفاعوري، ١٩٩٠).
- ٨- ضعف الانتباه والتركيز المتوقع من الاطفال المعوقين أثناء عملية التعليم (الصمادي وآخرون، ١٩٨٨).

البعد الثالث

العلاقات مع الادارة

- ١ - عدم تلبية الادارة لمطالب معلم التربية الخاصة (بحيى، ١٩٩٤).
- ٢ - جهود معلم التربية الخاصة داخل المؤسسة لا تقابل بالتقدير من قبل ادارة المؤسسة (بحيى، ١٩٩٤)
- ٣ - ادارة المؤسسة لا تظهر أي تعاون لدعم الانشطة التعليمية (الفاعوري، ١٩٩٠).
- ٤ - قلة الحوافز التي توفرها ادارة المؤسسة لمعلمي التربية الخاصة (ابو لباد، ١٩٩٥).
- ٥ - عدم مرونة الاساليب القيادية التي تتبعها الادارة في تعاونها مع معلمي التربية الخاصة (بحيى ، ١٩٩٤).
- ٦ - عدم وجود عدالة تقييم معلمي التربية الخاصة من قبل ادارة المؤسسة (الخطيب وآخرون، ١٩٩١) (محمد اوي، ١٩٩٠).

البعد الرابع

النمو المهني

- ١ - افتقار المؤسسات التي اعمل بها الى مكتبة متخصصة في مجال التربية الخاصة (احمد، ١٩٨٩).
- ٢ - افتقار المؤسسة الى الفعاليات والانشطة التعليمية في مجال التربية الخاصة (الخطيب وآخرون، ١٩٩١).
- ٣ - انخفاض مستوى التواصل الفكري والعلمي في مجال التربية الخاصة (المحمد اوي، ١٩٩٠).
- ٤ - صعوبة الحصول على المصادر المتخصصة في مجال التربية الخاصة (المحمد اوي، ١٩٩٠).
- ٥ - عدم توفر المناخ العلمي الذي يساعد على تدريس الاطفال المعوقين (الخطيب وآخرون، ١٩٩١).
- ٦ - تتأثر الترتيبات العلمية بالرغبات الشخصية (المحمد اوي، ١٩٩٠) (الخطيب وآخرون، ١٩٩١).
- ٧ - شدة الاعتمادية على الآخرين من ذوو الخبرة والتخصص (محمد، ١٩٩٢).
- ٨ - شعوري ان عملي لا يتفق مع مؤهلاتي العلمية والتخصصية (محمد، ١٩٩٢) (مساعيد، ١٩٩٣)

البعد الخامس

ظروف العمل مع المعوقين

- ١ - الازدحام وسوء تصميم الغرف التدريسية بالنسبة للاطفال المعاقين (محمد، ١٩٩٢).
- ٢ - المباني والساحات التي تعمل بها غير نظيفة (الخطيب وآخرون، ١٩٩١).

- ٣- عدم كفاية التهوية للقاعات ومرافق المؤسسة (يحيى، ١٩٩٤) (ابو لباد، ١٩٩٥).
- ٤- عدم كفاية الاضاءة في قاعات التدريس (يحيى، ١٩٩٤) (ابو لباد، ١٩٩٥).
- ٥- عدم مناسبة الغرف التدريسية لعدد الاطفال المعوقين (الفاعوري، ١٩٩٠)
- ٦- طبيعة مبنى المؤسسة يؤثر على قدراتي على العمل مع الاطفال المعاقين (الخطيب وآخرون، ١٩٩١) (يحيى، ١٩٩٤).

البعد السادس

العلاقات مع زملاء

- ١- وجود تكتلات بين زملاء العمل الذي يؤدي الى خلق جو غير ودي (الخطيب وآخرون، ١٩٩١).
- ٢- من الصعوبة تكوين علاقة صداقة بين زملاء العمل (ابو لباد، ١٩٩٥) (يحيى، ١٩٩٤).
- ٣- عدم التعاون بين الزملاء بانجاز العمل مع الاطفال المعاقين (ابو لباد، ١٩٩٥).
- ٤- العلاقة بين زملاء العمل قائمة على النفور والفتور (محمد، ١٩٩٢).
- ٥- تفشي الصراعات بين زملاء العمل (محمد، ١٩٩٢).

البعد السابع

العلاقات مع الاهالي

- ١- عدم تفهم الاهالي لطبيعة درجة اعاقه ابنائهم (الفاعوري، ١٩٩٠).
- ٢- التوقعات العالية غير الواقعية من الاهالي حول تقدم اطفالهم (الفاعوري، ١٩٩٠).
- ٣- صعوبة تكوين علاقة مهنية مع اهالي المعاقين داخل اطار العمل (الفاعوري، ١٩٩٠).
- ٤- قلة تقدير اهالي المعاقين للجهود التي ابذلها تجاه ابنهم المعاق (الفاعوري، ١٩٩٠).
- ٥- عدم تقدير الاهل لتقدم الطفل وتحسنه (الفاعوري، ١٩٩٠).
- ٦- شعوري بان تدخل الاهالي اثناء العمل يسبب الازعاج (الخطيب وآخرون، ١٩٩١).

البعد الثامن

المنهاج

- ١- عدم وجود منهاج محدد وثابت في مؤسسات التربية الخاصة (الفاعوري، ١٩٩٠) (الخطيب وآخرون، ١٩٩١).
- ٢- محتوى المنهاج المستخدم غير مناسب لمستوى قدرات الاطفال المعاقين (احمد، ١٩٨٩) (الفاعوري، ١٩٩٠).

- ٣- عجز المنهاج الدراسي المستخدم عن تهيئة الاطفال المعاقين باعادة دمجهم من جديد في المجتمع (الخطيب وآخرون، ١٩٩١).
- ٤- عدم حداثة المنهاج المستخدم في العملية التعليمية (الخطيب وآخرون، ١٩٩١). (محمد اوي، ١٩٩٠).

البعد التاسع

المكانة الاجتماعية

- ١- عدم تقدير واحترام المجتمع لما اقوم به من عمل تجاه الاطفال المعاقين (يحيى، ١٩٩٤)
- ٢- عدم اقتناعي كمعلم للتربية الخاصة بان وظيفتي مهمة وذات قيمة اجتماعية (يحيى، ١٩٩٤).
- ٣- نظرة المجتمع السلبية نحو الاطفال المعاقين (حسين، ١٩٩٣).
- ٤- تدني مستوى نظرة المجتمع لعملتي كمعلم للمعاقين (الخطيب وآخرون، ١٩٩١). (الفاعوري، ١٩٩٠).

البعد العاشر

الدخل

- ١- عدم تناسب الراتب والمجهود الذي يبذل في العمل مع الاطفال المعاقين (يحیی، ١٩٩٤).
- ٢- عدم كفاية الراتب لتلبية حاجات الاسرة (يحیی، ١٩٩٤) (الخطيب وآخرون، ١٩٩١).
- ٣- لا يتناسب الراتب وأهمية العمل الذي اقوم به مع الاطفال المعاقين (يحیی، ١٩٩٤).

ملحق رقم (٤)

تصنيف المؤسسات من حيث الجهة المشرفة والخدمات المقدمة من قبل المؤسسة وعدد المعلمين الكلي وعدد المستجيبين على مقياس الضغوط وعنوان المؤسسة

اسم المؤسسة	الجهة المشرفة	خدمات المؤسسة	عدد المعلمين الكلي	عدد المستجيبين	العنوان
١. جمعية النهضة النسائية - مركز النهضة للتأهيل المهني والتربوي	خيرية	تربوية/تأهيلية	٦	٦	رام الله
٢. المركز العلاجي للسمع والنطق التابع لجمعية النهضة النسائية	خيرية	تربوية/علاجية	٣	٣	رام الله
٣. الجمعية الخيرية الاسلامية للصم	خيرية	تربوية	٨	٦	رام الله
٤. مركز التأهيل التابع للكنيسة المورافية/جبل النجمة ابوقش	اكتبية	تربوية	٦	٦	رام الله
٥. المدرسة الوطنية للكيفيات	خيرية	تربوية	١٤	٧	رام الله
٦. مركز الرجاء للتربية الخاصة التابع لجمعية الهلال الاحمر	خيرية	تربوية-علاجية	٧	٧	رام الله
٧. جمعية الامل للصم	خيرية	تربوية	١٧	١٧	الخليل
٨. جمعية الاحسان الخيرية، بيت المسنين والاطفال المعاقين	خيرية	تربوية	٢	٢	الخليل
٩. جمعية الكفيف الخيرية	خيرية	تربوية	٢	٢	الخليل
١٠. جمعية طوباس الخيرية لرعاية وتأهيل المعاقين عقلياً	خيرية	تربوية	٤	٤	طوباس
١١. مدرسة الامل للتربية الخاصة التابع لجمعية اصداقاء المريض	خيرية	تربوية	٣	٣	جنين
١٢. مدرسة الحنان للصم التابع لجمعية جنين الخيرية	خيرية	تربوية	٤	٤	جنين
١٣. جمعية تأهيل ورعاية الكفيف-مدرسة بيت النور	خيرية	تربوية	٤	٤	جنين
١٤. جمعية الاتحاد النسائي لرعاية وتأهيل المعاقين عقلياً	خيرية	تربوية	٤	١	طولكرم
١٥. جمعية المرباطات الخيرية للصم	خيرية	تربوية	٤	٤	قلقيلية
١٦. جمعية قلقيلية الخيرية لرعاية المعاقين جسدياً	خيرية	تربوية-علاجية	٣	٣	قلقيلية

١٧. جمعية الامل للصم	خيرية	تربوية	١	-	قليلية
١٨. مركز الدار البيضاء لرعاية المعاقين عقلياً	حكومية	تربوية	٦	٦	سلفيت
١٩. مركز الصم والبكم التابع لجمعية الهلال الاحمر	خيرية	تربوية	٥	٥	نابلس
٢٠. مركز العلاج الطبيعي التابع لجمعية الهلال الاحمر	خيرية	تربوية-علاجية	١	١	نابلس
٢١. مركز التربية الخاصة لجمعية الهلال الاحمر	خيرية	تربوية	٣	٣	نابلس
٢٢. مركز تعليم النطق واللغة	خيرية	تربوية-علاجية	٣	٣	نابلس
٢٣. مؤسسة الوين لرعاية وتأهيل المعاقين عقلياً	اجنبية	تربوية	٢٠	٢٠	القدس
٢٤. مؤسسة الاميرة بسمة لتأهيل المعاقين حركياً	خيرية	تربوية	٤	٣	القدس
٢٥. جمعية اصدقاء الكتاب المقدس - مدرسة هيلين كلر للكفيفات	اجنبية	تربوية	١١	٧	القدس
٢٦. المؤسسة النموذجية للتربية الخاصة التابع للمؤسسة السويدية	اجنبية	تربوية	١١	١٠	القدس
٢٧. دار السلام للكفيفات	خيرية	تربوية	٢	-	القدس
٢٨. الجمعية الاهلية للمعوقين بصرياً - مدرسة الشروق	خيرية	تربوية	٤	٤	بيت جالا
٢٩. المدرسة العائلية للمكفوفين	حكومية	تربوية	١٠	٤	بيت لحم
٣٠. الجمعية العربية لتأهيل المعاقين حركياً	خيرية	تربوية-تأهيلية	١٩	١٦	بيت لحم
٣١. مؤسسة افتح - بولس السادس للصم	اجنبية	تربوية	١٦	١٦	بيت لحم
٣٢. جمعية بيت الرجاء للمكفوفين والمعاقين عقلياً	خيرية	تربوية	٥	٤	بيت لحم
٣٣. مؤسسة يمينا الهولندية لرعاية المعاقين عقلياً	اجنبية	تربوية	٣	١	بيت لحم

ملحق رقم (٦)

قائمة بأسماء أعضاء لجنة التحكيم لمقياس الضغوط المهنية

د. غسان الحلو	تعليم عالي / قسم أساليب التدريس	جامعة النجاح الوطنية
د. احمد فهميم جبر	مناهج وتدریس / قسم الدراسات العليا	جامعة القدس
د. نظام النابلسي	المناهج والتدریس / قسم التربية والتعليم	جامعة النجاح الوطنية
د. عبد عساف	تعليم عالي / قسم التربية و علم النفس	جامعة النجاح الوطنية
د. وائل القاضي	تعليم عالي وتطوير التعليم / قسم التربية و علم النفس	جامعة النجاح الوطنية
د. علي حباب	تربية ابتدائية / قسم التربية الابتدائية	جامعة النجاح الوطنية
د. علي الشكعة	علم نفس اجتماعي / قسم التربية و علم النفس	جامعة النجاح الوطنية
د. شحادة عبده	أساليب تدريس العلوم / قسم أساليب التدريس	جامعة النجاح الوطنية
د. صلاح ياسين	أساليب تدريس الرياضيات / مديرية المناهج والتقنيات التربوية	وزارة التربية والتعليم
أ. محمد سبوبة	خدمة اجتماعية	جامعة النجاح الوطنية



التاريخ : ١٩٩٦/١١/٢٦

السيد مدير مركز المحترم .

تحية طيبة وبعد،

تشهد كلية الدراسات العليا أن الطالب " خالد محمد فايق رشيد الكخن " هو أحد طلبية الماجستير في كلية التربية تخصص ادارة تربوية . أرجو تسهيل مهمته في تعبئة الاستبانه الخاصة بالدراسة الموسومة بـ :

" الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة
في الضفة الغربية "

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام،،،

عميد كلية الدراسات العليا

أ.د. علي زيمان



ملحق رقم (٧)

استبائة الدراسة

جامعة النجاح الوطنية

كلية العلوم التربوية - قسم الدراسات العليا

قسم الادارة التربوية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية. والمقصود بالضغوط المهنية هي مجموعة من الظروف المتعلقة بطبيعة العمل في ميدان التربية الخاصة ، يقيمها المعلم كمواقف ضارة او مهددة تؤثر على أدائه لعمله.

يرجى قراءة كل عبارة من العبارات القائمة، وتقدير مدى كونها مصدر ضغط مهني بالنسبة لك، وذلك بوضع اشارة X في المكان المناسب.

مثال : سرعة نسيان ما يتعلمه الطفل المعاق

فاذا كان اختيار مصدر ضغط كبير جداً، ضع اشارة X حول رقم ٥

مصدر ضغط غير موجود	مصدر ضغط قليل	مصدر ضغط متوسط	مصدر ضغط كبير	مصدر ضغط كبير جداً
١	٢	٣	٤	٥ X

ان الهدف من جمع هذه المعلومات هو لأغراض البحث العلمي فقط، وستكون الاجابة موضعاً للعناية والسرية.

أجب عن كل فقرات الاستبائة، شاكرين لكم تعاونكم.

الباحث

خالد الكخن

((القسم الأول))

معلومات شخصية

س ١ العمر

- أ- ٢٠ - ٣٠ سنة
 ب- ٣٠ - ٤٠ سنة
 ج- ٤٠ - ٥٠ سنة
 د- أكثر من ٥٠ سنة

س ٢ سنوات الخدمة في مهنة تدريس المعاقين

- أ- سنتان
 ب- ٣ - ٥ سنوات
 ج- ٥ - ١٠ سنوات
 د- أكثر من ١٠ سنوات

س ٣ المستوى التعليمي

- أ- الثانوية العامة
 ب- الدبلوم المتوسط
 ج- البكالوريوس
 د- دبلوم عالي
 هـ- ماجستير
 و- دكتوراه

س ٤ الجنس

- أ- ذكر
 ب- انثى

س ٥ نوع الإعاقة التي تتعامل بها

- أ- إعاقة عقلية
 ب- إعاقة سمعية (صم وبكم)
 ج- إعاقة بصرية
 د- إعاقة حركية

س ٦ نوع المؤسسة التي تعمل بها

- أ- حكومية
 ب- خيرية (محلية)
 ج- أجنبية

((القسم الثاني))

مصادر الضغط المهني					مصدر ضغط غير موجود	مصدر ضغط قليل	مصدر ضغط متوسط	مصدر ضغط كبير	مصدر ضغط كبير جدا
					١	٢	٣	٤	٥
١. يطلب مني القيام بأعمال خارجة عن نطاق وظيفتي كمعلم للمعاقين.									
٢. شعوري بالرتابة والملل في عملي مع الأطفال المعاقين.									
٣. كثرة الساعات التدريسية المطلوبة لتعليم الأطفال المعاقين.									
٤. عدم توفر الوقت الكافي لمراعاة الفروق الفردية بين الأطفال المعاقين.									
٥. شعوري أن العمل الذي أقوم به يفوق قدراتي المهنية اللازمة للعمل مع الأطفال المعاقين.									
٦. تقدم الأطفال البطيئون وغير الملاحظ في المهام التي يتعلمونها.									
٧. صعوبة تجاوب الأطفال المعاقين بصورة كافية.									
٨. سرعة نسيان ما يتعلمه الطفل المعاق.									
٩. صعوبة وضعف إتقان المهارات الحياتية والتعليمية بالنسبة للأطفال المعاقين.									
١٠. وجود أكثر من إعاقة لدى الطفل الواحد.									
١١. انخفاض مستوى الدافعية لدى الأطفال المعاقين.									
١٢. وجود مشكلات تكيفية مصاحبة للإعاقة ، مثل الحركات الزائدة والسلوك العدواني.									
١٣. ضعف الانتباه والتركيز المتوقع من الأطفال المعوقين أثناء عملية التعليم.									
١٤. عدم تلبية الإدارة لمطالب معلم التربية الخاصة.									

العبارة					مصدر ضغط غير موجود	مصدر ضغط قليل	مصدر ضغط متوسط	مصدر ضغط كبير	مصدر ضغط كبير جدا
					١	٢	٣	٤	٥
١٥. جهود معلم التربية الخاصة داخل المؤسسة لا تقابل بالتقدير من قبل إدارة المؤسسة									
١٦. إدارة المؤسسة لا تظهر أي تعاون لدعم الأنشطة التعليمية.									
١٧. قلة الحوافز التي توفرها إدارة المؤسسة لمعلمي التربية الخاصة.									
١٨. عدم مرونة الأساليب القيادية التي تتبعها الإدارة في تعاونها مع معلمي التربية الخاصة									
١٩. عدم وجود عدالة تقييم معلمي التربية الخاصة من قبل إدارة المؤسسة.									
٢٠. إفتقار المؤسسة التي أعمل بها الى مكتبة متخصصة في مجال التربية الخاصة.									
٢١. إفتقار المؤسسة الى الفعاليات والأنشطة التعليمية في مجال التربية الخاصة.									
٢٢. إنخفاض مستوى التواصل الفكري والعلمي في مجال التربية الخاصة.									
٢٣. صعوبة الحصول على المصادر المتخصصة في مجال التربية الخاصة.									
٢٤. عدم توفر المناخ العلمي الذي يساعد في تدريس الأطفال المعوقين.									
٢٥. تأثر الترقيات العلمية بالرغبات الشخصية									
٢٦. شدة الاعتمادية على الآخرين من ذوي الخبرة والتخصص.									
٢٧. شعوري أن عملي لا يتفق مع مؤهلاتي العلمية والتخصصية.									
٢٨. الأزدحام وسوء تصميم الغرف التدريسية بالنسبة للأطفال المعاقين.									
٢٩. المباني والساحات التي تعمل بها غير نظيفة.									

العبارة					مصدر ضغط غير موجود	مصدر ضغط قليل	مصدر ضغط متوسط	مصدر ضغط كبير	مصدر ضغط كبير جدا
					١	٢	٣	٤	٥
٣٠. عدم كفاية التهوية للقاعات ومرافق المؤسسة.									
٣١. عدم كفاية الأضاءة في قاعات التدريس.									
٣٢. إنتشار الضوضاء والضجيج في مكان عملي.									
٣٣. عدم مناسبة الغرف التدريسية لعدد الأطفال المعاقين.									
٣٤. طبيعة مبنى المؤسسة يؤثر على قدرتي على العمل مع الأطفال المعاقين.									
٣٥. وجود تكتلات بين زملاء العمل الأمر الذي يؤدي الى خلق جو غير ودي.									
٣٦. من الصعب تكوين علاقة صداقة بين زملاء العمل.									
٣٧. عدم التعاون بين الزملاء بانجاز العمل مع الأطفال المعاقين.									
٣٨. العلاقة بين زملاء العمل قائمة على النفور والفتور.									
٣٩. تفشي الصراعات بين زملاء العمل.									
٤٠. عدم تفهم الأهالي لطبيعة درجة إعاقة أبنائهم.									
٤١. التوقعات العالية غير الواقعية من الأهالي حول تقدم أطفالهم.									
٤٢. صعوبة تكوين علاقة مهنية مع أهالي المعاقين داخل اطار العمل.									
٤٣. قلة تقدير أهالي المعاق للجهود التي أبذلها تجاه إبتهم المعاق.									
٤٤. عدم تقدير الأهل لتقدم الطفل وتحسنه.									
٤٥. شعوري بأن تدخل الأهالي أثناء العمل مما يسبب الأزعاج.									
٤٦. عدم وجود منهج محدد وثابت في مؤسسات التربية الخاصة.									

handicap cared about for hearing handicap (2.59); mental handicap (2.56); finally the variable of supervising party on that institution (2.64) for teachers for local charity institutions.