

Received on (26-01-2022) Accepted on (21-06-2022)

<https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.31.1/2023/13>

## Occupational Pressures of Special Education Teachers in the City of Makkah Al-Mukarramah in Light of Some Variables

<sup>1</sup> Osama N. Al-Khalidi

<sup>1</sup> Makkah Al-Mukarramah Education District - Al-Saadiya

\*Corresponding Author: [Osamh-614@hotmail.com](mailto:Osamh-614@hotmail.com)

### Abstract:

The study aimed to reveal the level of occupational stress, the occupational stress of special education teachers in the city of Makkah Al-Mukarramah in light of some variables, and the extent of differences between the averages of the study sample in light of some variables. The study relied on the descriptive approach and was applied to a stratified random sample consisting of ( 202) teachers, and data were collected using the Traveler's Occupational Stress Scale (2016) and the data were analyzed using a number of statistical methods, the most important of which are: Arithmetic averages, Pearson correlation coefficient, T-TEST and ANOVA, and the study reached the following results:

The level of professional pressure in the five dimensions (pressures related to the nature of work with children, parents, characteristics of children, work environment, and the professional relationship with colleagues and managers) was of a moderate degree.

The absence of statistically significant differences at the level of significance ( $\alpha < 0.05$ ) in the level of professional pressure among teachers of special education in Makkah due to the difference in specialization, the number of years of experience, and the number of training courses.

In view of the results, this study has recommended that, providing a stimulating educational environment for special education teachers will be helpful because, it reduces the level of their occupational pressures.

**Keywords:** Professional Pressure - Special Education Teachers

## الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة في ظل بعض المتغيرات

أسامة نوار سراج الخالدي<sup>1</sup>

<sup>1</sup> منطقة تعليم مكة المكرمة - السعودية

المخلص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة في ظل بعض المتغيرات، ومدى وجود فروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في ضوء بعض المتغيرات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية مكونة من (202) معلماً، وجمعت البيانات باستخدام مقياس الضغوط المهنية للمسافر (2016) وتم تحليل البيانات باستخدام عددٍ من الأساليب الاحصائية، من أهمها: المتوسطات الحسابية، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار T-TEST واختبار ANOVA، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى الضغوط المهنية وفي الأبعاد الخمسة (الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل مع الأطفال، وبأولياء الأمور، وبخصائص الأطفال، وببيئة العمل، وبالعلاقة المهنية بالزملاء والمدراء) كان بدرجة متوسطة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة تعزى لاختلاف التخصص، وعدد سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية.

وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بتوفير البيئة التعليمية المحفزة لمعلمي التربية الخاصة لخفض مستوى الضغوط المهنية لديهم.

كلمات مفتاحية: الضغوط المهنية - معلمي التربية الخاصة.

## مقدمة:

منذ مطلع القرن الماضي والعالم في حركة متسارعة ومتغيرة، نتيجة للتقدم الذي نراه في كافة مجالات الحياة، وبقدر ما يقدم لنا هذا العصر من رفاهية مقترنة بالسرعة والإتقان وبأدنى مجهود بدني، إلا أنه يلح علينا بجهد ذهني مضاعف؛ فأصبحنا في حالة دائمة من التأهب المستمر، وأصبحت الأحداث الضاغطة تتخلل الحياة بأكثر مما نتصور، وبالرغم من أننا لا نشعر بالارتياح لبعض الضغوط إلا أنه لا مناص من التكيف معها، وعملية التكيف تدفعنا للبحث والتفكير في الحلول التي تمكننا من اتخاذ القرارات المناسبة حيال هذه الضغوط.

وقد بدأ الاهتمام بدراسة الضغوط لدى الأفراد في السنوات الأخيرة، وفي مختلف الأعمار وفي مختلف المهن، واتجهت الدراسات حول ظاهرة الضغوط في أول الأمر إلى دراسة الضغوط داخل المؤسسات المهنية الإنتاجية كالمصانع، وتوجهت لاحقاً نحو دراسة الضغوط في المهن الإنسانية خاصة مهنة التعليم، ومهنة التعليم واحدة من المهن القديمة فالعالم، وهي من أكثر المهن خطورة وأهمية، كونها تتولى تنشئة أجيال المستقبل القادمة، وكلما تم تنمية وتطوير مهارات هذه المهنة كلما انعكس ذلك على بناء الأجيال القادمة، وفي إحدى الدراسات المبكرة التي قامت بها منظمة العمل الدولية International Labour Organization (ILO) في محاولة البحث عن أسباب الانحرافات في مهنة التعليم عام 1981، وجدت أن الضغوط عامل مهم في الانحرافات وهذه النتيجة زادت الباحثين بقوة دافعة لتجديد البحث حول عامل الضغط في مهنة التعليم، كما أن المعلومات المتزايدة تدريجياً حول ظاهرة الضغوط المهنية لدى المعلمين، تشير إلى أن هذه الضغوط تؤثر على المدرسة كمؤسسة وعلى مستوى أداء المعلم وعلى سعادته وحياته الأسرية (جبريل، 1991).

ويواجه معلمو التربية الخاصة ضغوطاً مهنية تفوق التي تواجه معلمي الأطفال العاديين؛ حيث يعملون مع طلاب تقتضي إعاقتهم استخدام أساليب وطرق تدريس مختلفة؛ ومثلهم مثل معلمي الأطفال العاديين يقومون بإعداد خطط الدروس والتدريس، وتقييم أداء الطلاب، إلا أن لديهم التزامات إضافية مثل المساعدة في تشخيص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، والعمل مع المتخصصين في الخدمات ذات الصلة، وإعداد وبناء البرامج التربوية الفردية، وتوجيه وإرشاد الآباء بخصوص حالة أبنائهم ومع تزايد الأدوار المنوطة بهم بالإضافة إلى مطالب اللوائح والقوانين والإدارات التعليمية، فليس من عجب في أن تظل الضغوط المهنية لديهم في ارتفاع وتزايد (مسافر، 2016).

وقد زاد الاهتمام من قبل بعض الباحثين لما قد تلعبه الضغوط المهنية في أداء المعلم في العملية التعليمية، فقد أشارت نتائج بعض الدراسات إلى وجود ارتباط بين الضغوط المهنية وغيرها من المتغيرات النفسية. كدراسات (همامة وآخرون، 2013 Hamama et.al؛ إدوارد وآخرون، 2018 Edward et.al؛ الثبيتي، 2019؛ عبدالرحمن والغامدي، 2020) كما أكدت بعض الدراسات وجود فروق بين الضغوط المهنية وبعض المتغيرات التي تناولت الفروق في سلوك أداء المعلمين؛ كدراسات (البخيت وعمر، 2011؛ العجمي والعجمي، 2012؛ شتيوي، 2014؛ شراب، 2018).

في ضوء ما سبق فقد أراد الباحث من خلال هذه الدراسة تناول الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة في ظل بعض المتغيرات.

**مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:**

تعد الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة من أكبر التحديات التي تقف عائقاً أمام الارتقاء بحقل التربية الخاصة، وقد نبع إحساس الباحث بمشكلة الدراسة الحالية من خلال تفحص الدراسات السابقة والاستدلال منها على نقاط مهمة، وبما أن الباحث يعمل في مدارس التعليم العام في تخصص التربية الخاصة، فهو يلحظ أن هناك بعضاً من المعلمين في المدارس يعانون من الضغوط في بيئة العمل، وقد تكون هذه الضغوط ناتجة عن عوامل كثيرة منها ما يرجع إلى ظروف المعلمين أنفسهم ومنها ما يعود إلى مدارسهم التي يعملون بها وتختلف هذه الضغوط بحسب أنواعها فمنها ما قد تكون ضغوطاً نفسية، أو اجتماعية أو ضغوط عمل مهنية أو ضغوطاً إدارية، وإن تعدد عوامل هذه الضغوط قد يترك أثراً سلبية لدى المعلم أو الميدان التعليمي على حد سواء، مما قد يؤثر على جودة الأداء الوظيفي لدى المعلمين.

ومن هنا يجد الباحث أن مهنة تعليم طلاب التربية الخاصة تعرض المعلمين إلى مستوى معين من الضغوط، لذلك استشعر الباحث أهمية الدراسة الحالية في مساعدة متخذي القرار في وزارة التعليم على العوامل التي قد تعوق إنتاجية المعلمين المتخصصين في التربية الخاصة، وأهمية دورهم في تقديم خدمات متميزة لطلابهم المحتاجين للمساعدة التربوية الخاصة، وللوصول إلى نتيجة واضحة فيما يتعلق بتحديد مشكلة الدراسة، فقد حاولت الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة؟

- هل توجد فروق في الضغوط المهنية بين معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغيرات الدراسة:

○ التخصص؟

○ عدد سنوات الخبرة في التدريس؟

○ عدد الدورات التدريبية؟

**أهداف الدراسة:**

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة

2. التحقق من وجود فروق بين أفراد العينة في الضغوط المهنية تعزى لمتغيرات: (التخصص، عدد سنوات الخبرة في التدريس، عدد الدورات التدريبية).

**فرضيات الدراسة:**

1. لا يوجد فروق بين أفراد العينة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير التخصص

2. لا يوجد فروق بين أفراد العينة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

3. لا يوجد فروق بين أفراد العينة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية

**أهمية الدراسة:**

ترجع أهمية الدراسة إلى جانبين مهمين هما:

**أولاً: الأهمية النظرية:**

1. تكمن أهمية الدراسة الحالية في إلقاء الضوء على الضغوط المهنية التي يعاني منها معلمي التربية الخاصة، وما ينجم عنها من آثار سلبية تنعكس على دورهم أثناء العمل؛ وذلك لطبيعة المهنة وتعدد مصادر الضغوط فيها.

2. تستمد الدراسة الحالية أهميتها من تناولها لشريحة المعلمين، لما لها من دور ريادي في بناء المجتمعات والارتقاء بها، ولتعدد الأدوار والمسؤوليات التي تقع على عاتق معلمي التربية الخاصة من تربية وتعليم وتأهيل الطلاب ذوي الإعاقة بفئاتهم المختلفة، يتطلب من المسؤولين الاهتمام بهذه الفئة والتخفيف من حجم الأعباء والضغوط الواقعة عليها.
3. قد تسهم في إثراء الدراسات في مجال علم النفس بوجه عام وفي مجال التوجيه والإرشاد النفسي على وجه الخصوص، قد توفر قدراً من المعلومات في هذا المجال.

#### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1. قد تساهم نتائج الدراسة الحالية في تبصير المعلم بالضغوط المهنية لديه، والتي ربما تعيق توافقه المهني، الأمر الذي يؤدي إلى البحث عن حلول ناجحة، ومناسبة لمساعدته في التخفيف من تأثيرها.
2. قد يستفيد المتخصصون في علم النفس والإرشاد النفسي من نتائج هذه الدراسة في إعداد بعض البرامج والاستراتيجيات الإرشادية الفردية والجماعية لخفض الضغوط المهنية لدى المعلمين الذين يعانون من كثرة الضغوط الحياتية مما قد يساهم في تحسين أدائهم.
3. يؤمل أن تساهم هذه الدراسة في تزويد صناع القرار والمسؤولين في وزارة التعليم وإدارة التعليم في مدينة مكة المكرمة بالمعلومات الضرورية حول ما يواجه معلمي التربية الخاصة من ضغوطات مهنية في المدارس، مما يمكنهم من اتخاذ الإجراءات اللازمة الكفيلة بتبني برامج وممارسات تساهم في تخفيف الضغط المهني.

#### مصطلحات الدراسة:

##### 1. الضغوط المهنية:

- عرفت بأنها "الخبرات التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة أثناء عمله، والمتعلقة بخصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، وطبيعة العمل معهم، والعلاقة بأولياء أمورهم، وبيئة العمل، والعلاقة بالزملاء والمدراء، والتي تؤثر سلباً على توافقه، وعلى أدائه لعمله، والتي يقيسها مقياس الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة". (المسافر، 2016، ص46)
- ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الضغوط المهنية وأبعاده وهي: (خصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة- العلاقة بأولياء أمور الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة- طبيعة العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة- بيئة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة- الضغوط المتعلقة بالعلاقات المهنية بالمؤسسة).
- ##### 2. معلم التربية الخاصة:

معلم متخصص في التربية الخاصة ويشترك بصورة مباشرة في تدريس الطلاب ذوي الإعاقة (الدليل التنظيمي للتربية الخاصة، 1437، ص7).

#### حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية من خلال:

- الحدود الموضوعية: الضغوط المهنية.
  - الحدود المكانية: المدارس والمراكز الملحقة بها برامج التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة.
  - الحدود البشرية: معلمي التربية الخاصة من تخصصي صعوبات التعلم والتربية الفكرية.
  - الحدود الزمنية: طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1441-1442هـ.
- كما تحدد هذه الدراسة بطبيعة متغيراتها، وعينة الدراسة، وأدواتها (الضغوط المهنية)، والأساليب الإحصائية المستخدمة فيها.

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

## أولاً: الإطار النظري:

## مفهوم الضغوط المهنية:

أصبحت الضغوط المهنية من الأمور الشائعة في بيئات الأعمال هذه الأيام، ولم تعد هذه المشكلة مقتصرَةً على الموظفين في حد ذاتهم، فقد تنبته القيادات والثقافات التنظيمية إلى هذه المشكلة؛ نتيجة للتسرب الهائل للخبرات والكفاءات، وقلة إنتاجية البعض الآخر، ومطالبة آخرين للتقاعد المبكر، وظهور كثير من الصراعات داخل المنظمات؛ لهذا أصبح من اللازم علينا أن نظهر هذا الموضوع على السطح، لنتناول هذه الظاهرة، ونتعرف عليها، ونوجد الحلول للتغلب عليها، ونجعل من بيئة العمل مكاناً للإنتاج، والعمل المثمر، والعلاقات الإنسانية الراقية (العضاضي، 2019).

ويعرفها هيجان الضغوط المهنية بأنها "تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي يعمل بها بما في ذلك المنظمة حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على أداءه للعمل مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة" (هيجان، 1998، ص 23) ويعرفها ماهر " بأنها حالة من عدم الاتزان النفسي والجسمي، وتنشأ عادة من عوامل تكون موجودة في العمل أو البيئة المحيطة، ومحصلتها هو عدم الاتزان النفسي والجسمي الذي يظهر في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل" (ماهر، 2013، ص 383).

ويرى حسين أنها "حالة من عدم التوازن الوجداني والانفعالي للفرد، وذلك بسبب عوامل خارجية، كزيادة العمل، أو بسبب خصائص بيئة العمل، أو بسبب طبيعة العلاقة مع الزملاء والرؤساء والمستفيدين أو بسبب عوامل داخلية مثل: الحالة الاجتماعية، ووجود مشكلات أسرية، ومستوى التعليم والتأهيل والخبرة، وسمات الشخصية، التي تحدث قلقاً وانزعاجاً للفرد تجعله غير قادر على التفاعل والتكيف وإنجاز المهام، في المنظمة التي يعمل به" (حسين، 2018، ص 81).

ويعرف كل من Irietner & Knicks "الضغوط المهنية بأنها مشاعر وأحاسيس غير صحية يلاحظها الفرد ترجع إلى ضغوط العمل ترتبط بالسلوك والانفعال والتفكير والتعبيرات الجسمية والتي ظهرت نتيجة لزيادة أو وجود ضغوط جديدة والتي تعتبر أكبر من قدرته على التحمل والمواجهة" (عوض وأمين، 2019، ص 13).

إن نظرة متأنية إلى التعريفات السابقة للضغوط المهنية تُظهر قدر من جوانب الاتفاق بينها يمكن توضيحها في التالي:

- بأنها حالة من عدم الاتزان النفسي والجسدي لدى الفرد.
  - تظهر وتتضح على سلوك الأفراد في العمل وتتعاكس على حالتهم النفسية والجسدية.
  - تنشأ عادة من عوامل تكون موجودة في العمل أو البيئة المحيطة.
  - تحدث عندما تتجاوز متطلبات الوظيفة أو العمل قدرات وإمكانات وحاجات الفرد.
- ومن خلال ما سبق يتضح أن الضغوط المهنية عبارة عن تفاعلات لمثيرات خارجية ترتبط بالمهنة، ومثيرات داخلية تتعلق بالفرد، تسبب له حالة من الإجهاد النفسي والبدني.

## مراحل الضغوط المهنية:

وقد وصف سيلبي Selye المراحل التي تمر بها الضغوط وتعبير عن ردود أفعالنا تجاه مسببات الضغوط أو مصادرها فيحدد ثلاث مراحل للاستجابة على النحو التالي:

- أولاً: مرحلة رد الفعل التحذيرية (الفرع): وتمثل هذه المرحلة خط الدفاع الأول فعندما يتعرض الفرد للخطر أو التهديد الجسدي، فإن ردة فعل الجسم تكون واحدة، وعندما يتخلص الفرد من التهديد، فإن الجسم يعود إلى مستوى منخفض من

الإثارة وهذه الحالة هي ما يمكن تسميتها بحالة التوازن الداخلي، ويعتقد سيلبي Selye أن الموت قد يحدث أثناء هذه المرحلة فيما إذا كان الضغط النفسي شديداً جداً.

- **ثانياً: مرحلة المقاومة:** وهنا مرحلة مواجهة مصدر الضغط النفسي من قبل الفرد، فيهيئ الفرد نفسه للمواجهة، وفي حال أن المحاولات لتحقيق المطالب التي يتضمنها مصدر الضغط النفسي غير فعالة وغير كافية، فإن حالة الإثارة المستمرة تبدو غير منتظمة في هذه المرحلة، بما يؤثر سلباً على القدرة على التركيز واتخاذ قرارات منطقية (الغريير وأبوأسعد، 2009، ص45)

- **ثالثاً: الانهك أو الاستنزاف:** وتظهر هذه المرحلة بشكل واضح مع فشل الفرد في السيطرة على أسباب الضغط وعندما تستمر معاناته لفترة طويلة، فتتأثر قدرة الجسم على التحمل والتكيف، ويصبح منهكاً ومجهداً، وتفتقر وتضعف وسائل الدفاع، ويتعرض الفرد للأعراض والأمراض السيكوسوماتية، وتعتبر هذه المرحلة أشد المراحل وأصعبها، وتشكل تهديداً على الفرد والمنظمة (الفرماوي وعبدالله، 2009، ص34) وقد تتكرر المراحل الثلاثة للضغط عند سيلبي مرات عديدة في اليوم الواحد، كلما واجه الفرد موقفاً ضاغظاً (الغريير وأبوأسعد، 2009، ص23)

#### عناصر الضغوط المهنية:

كما يرى سيزلاجي ووالاس Szilagyi & Wallace أن الضغوط عبارة عن تجارب داخلية تتسبب في عدم التوازن النفسي للفرد، وهي نتاج لعدة عوامل في البيئة الخارجية، ويحدد سيزلاجي ووالاس عناصر الضغوط بثلاثة عناصر رئيسية للضغوط في المنظمة وهي:

1. **عنصر المثير:** يحتوي هذا العنصر على الضغوط والمثيرات الأولية، الناتجة عن مشاعر الضغوط، وقد تأتي هذه العناصر من المنظمة أو البيئة أو الفرد.
2. **عنصر الاستجابة:** يتكون هذا العنصر من ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية للضغوط مثل الإحباط والقلق.
3. **عنصر التفاعل:** وهو العنصر الذي يحدث التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة، ويأتي هذا التفاعل من عوامل البيئة والعوامل التنظيمية من العمل والمشاعر الإنسانية ويترتب عليها من استجابات (عبدالباقي، 2004، ص14).

#### مصادر الضغوط المهنية:

لم يتفق الباحثون على نموذج محدد لتحديد مصادر الضغوط؛ ولكن هناك تشابه في تحديد مصدرين رئيسيين وهما: الفرد والعمل، وأضاف بعض منهم البيئة، ونعرض هذه المصادر كما يلي:

#### أولاً: المصادر المتعلقة بالعمل:

**طبيعة العمل:** تختلف المهن في طبيعتها من حيث المسؤوليات وطريقة الأداء، والنتائج المترتبة على طبيعة عمل الفرد. وهذا التباين يعطي درجات مختلفة من الضغوط الواقعة عليه. كما من الطبيعي أن تكون الأعمال التي من مهامها مسؤولية الحفاظ على حياة الناس؛ أكثر مساهمة في القلق مقارنة بالأعمال المكتبية، ونقول نفس الشيء أيضاً عن العمل الذي يتخذ صاحبه القرارات، مقارنة بعمل يعتمد صاحبه على بيانات الأجهزة لاتخاذ قراراته، ويلجأ الباحثون إلى سجلات العاملين في مجالات العمل المختلفة للتعرف على الاضطرابات ذات العلاقة بالضغوط ومدى ارتباطها (عسكر، 2003، ص35)

**صعوبة العمل:** تتسبب صعوبة العمل على الفرد بالشعور بعدم الاتزان، وتعود الصعوبة إما لعدم معرفة وفهم الفرد بجوانب عمله، ويلعب المشرف والنظام الإداري بالعمل دوراً هاماً في هذا المجال، فعدم استيفاء لوائح المتطلبات التي يقوم المدير باطلاع الأفراد عليها، وعدم شرحه لها يسهم في إشعار الفرد بصعوبة العمل، وتعود صعوبة العمل أحياناً إلى أن كمية العمل أكبر من الوقت المتاح لأدائه، أو أكبر من قدرات الموظف المتاحة (ماهر، 2013، ص37)

**صراع الأدوار:** ويحدث صراع الأدوار عندما تتعارض مهام الوظيفة مع أفكار الشخص عن نفسه أو عن دوره، أو تتعارض مع ميوله وطموحاته، مثلاً أن يكون المدير مطالباً بزيادة معدلات الإنتاج وخفض التكلفة، ومراعاة الحاجات النفسية للموظفين وأن يشركهم بالرأي، وطلب زيادة الإنتاج في بعض الأحيان يتطلب قدراً من السلوك القيادي الاستبدادي؛ بحيث يشعر المسؤول بتناقض الدور الذي يقوم به، ومثل هذا يعرضه للصراع ويخلق له ضغوطاً مهنية، ومن محدثات صراع الدور أيضاً أن يقوم الشخص ببعض المهام التي تتعارض مع أخلاقه وأفكاره ومثله العليا، مثل مسوق المنتجات الذي يعلن لسلعة يعلم أنها فاسدة أو سيئة الإنتاج (ربيع، 2021، ص30)

**غموض الدور:** يتعلق غموض الدور بعدم وضوح المسؤوليات المهنية المطلوبة من الفرد، وفي الغالب يمر الكثير من الأفراد بدرجة من الغموض وتتمثل عند بداية استلام عمل جديد، أو الترقية، أو النقل، أو تعيين مدير جديد، أو عند تحمل مسؤولية الإشراف لأول مرة، أو عندما يحدث تغيير في البيئة التنظيمية، ومع أن هذه المتغيرات لا تمثل مصدراً للضغط لدى الفرد، إلا أنه عند استمرار الغموض لدى الفرد يؤدي إلى نتائج سلبية، وأشارت بعض البحوث بأن غموض الدور يرتبط بانخفاض الرضا الوظيفي لدى الفرد، ويؤدي إلى تكرار التعبير عن الرغبة في ترك العمل، ويزيد من شعور التوتر في مكان العمل، ويؤثر على الثقة بالنفس، وهذه بحد ذاتها مكونات من الصعب عدم الأخذ بها بعين الاعتبار، عند الرغبة بتقليل العوامل المسببة للضغوط، ومن الجانب الفسيولوجي هناك علاقة تربط بين غموض الدور وارتفاع ضغط الدم (ربيع، 2021، ص32)

**نقص الدعم الاجتماعي:** يشعر الفرد بالأمان حينما يجد إلى جانبه من يدعمه ويلجأ إليه حينما يواجه صعوبة أو مشكلة يحتاج فيها إلى المشورة، سواء كان هذا الشخص صديقاً أو قريباً، ومن هنا تأتي أهمية العلاقة الإنسانية والصدقة بين الزملاء في العمل وبين المدير وموظفيه، ومال هذه العلاقات من أثر في تخفيف الضغوط التي قد يواجهها الفرد (جرينبرج وبارون، 2009، ص19)

**عدم توافق شخصية الفرد مع متطلبات التنظيم:** حيث تميل المنظمات إلى الأخذ باللوائح المتقيدة والإجراءات الرسمية ولا تأخذ في الحسبان الاعتبارات الشخصية، ويتعارض ذلك رغبة الأفراد بالتصرف بحرية ومع حاجتهم للنمو وتأكيد الذات ويسبب هذا التعارض ضغوطاً نفسية على الموظفين.

**اختلال بيئة العمل المادية:** عدم جاهزية المكان وحاجته للتهوية والترطيب والإضاءة ودرجة الحرارة، أو التعامل المواد المؤذية، وشعور الفرد بعدم ملائمة العمل وظروفه مصدر أساسي للضغوط المهنية (ماهر، 2013، ص48)

**النمو والتقدم الوظيفي:** يرى حسن أن الضغوط تفرض نفسها على الفرد عند الرغبة بالترقي والإنجاز، ويحدث ذلك عندما يضع الشخص لنفسه معايير، أو عند مقارنته لنفسه مع الآخرين، أو عندما يضع وقتاً محدداً لتحقيق الهدف، وذكر عبد الباقي (2004) أن شعور الفرد بالضغوط يعود إلى عدم معرفته بفرص النمو والترقي المتاحة والممكنة له مستقبلاً، خاصة مع تقدمه في العمر وشعوره بقرب نهاية الوظيفة، وهذا يولد شعوراً لدى الفرد بالإحباط والاستياء من عمله. (حسن، 2001، ص80)

**ثانياً: المصادر المتعلقة بالفرد:**

**الأحداث الضاغطة في حياة الفرد:** إن الأحداث الهامة في حياة الفرد عادة ما تسبب له ضغوطاً نفسية، وتتسحب معه إلى عمله، كما تنعكس على نفسيته وأدائه في عمله، فمن الصعب على الفرد أن يتجاهل الضغوط التي يواجهها خارج بيئة العمل، وهو متوجه لعمله كل صباح، كما أن بعض الأحداث تسبب له ضغوطاً نفسية مثل: وفاة شخص مقرب منه، أو مشكلات الزواج والطلاق، أو المشكلات المالية، أو مرض الفرد أو أحد أقاربه (الخضر، 2011، ص102)

**اختلاف شخصية الفرد:** ويشير عبد الباقي إلى أن الضغوط في بيئة العمل قد تكون واحدة أو متشابهة، إلا أن اختلاف الشخصيات بين الأفراد هي التي تعطي الفرصة للفرد بأن يشعر بالضغوط شخص دون آخر في نفس البيئة أو نفس الموقف

الضغوط، (عبد الباقي، 2004، ص52) وقد أكد على ذلك الخضر (2011) وذكر أن طبيعة الفرد وسماته الشخصية تلعب دوراً هاماً في تحديد مستوى معاناة الفرد من الضغوط التي يتعرض لها، وهناك نمطان من الشخصية هما:

أ. **النمط (أ):** يتميز الفرد الذي ينتمي لها النمط بأن لديه دافعاً عالياً للإنجاز، ورغبة عالية في التنافس، ويشعر بإلحاح الوقت، والرغبة في ذكر إنجازاته، كما أنه يتسم بالعدوانية وسرعة الغضب، والسرعة وقلة الصبر، ويقبل على الأعمال التي تتسم بمسؤولية ومجازفة أعلى (الخضر، 2011، ص105).

ب. **النمط (ب):** يمكن القول بأن الفرد الذي ينتمي لهذا النمط ليس لديه الأنماط السلوكية السابقة التي يتصف بها نمط الشخصية (أ)، وهذا لا يعني أن الأفراد من نمط الشخصية (ب) لا يتصفون بالدافعية للأداء، أو أنهم غير متنافسين ومتفوقين في أدائهم، بل قد يكونوا كذلك، ويكمن الاختلاف الأساسي بين النمطين في أن نمط الشخصية (أ) يسابق الزمن، بينما يتحرك الشخص من النمط (ب) بإيقاع منتظم، لقد حاول لوثناس أن يفرق بين النمطين (أ) و (ب) من خلال وصفه لسلوك كل منهما، ومع أن أعمال فريدمان وروزمان في التفرقة بين النمطين (أ) و (ب)، أسهمت بقدر كبير في التعرف على الضغوط النفسية ونتائجها، واختلاف الطرق التي يتعامل بها الناس هذه الضغوط، ولم تسلم هذه الأعمال من الانتقادات، ومن الانتقادات الموجهة لهذا الإطار؛ عدم الاتساق فيما يتعلق بأساليب قياس الأنماط السلوكية بين الشخصية (أ) والشخصية (ب)، و التي تتمثل حتى الآن في الاختبارات التحريية والملاحظات والمقابلات الشخصية، إلى جانب أن هذا الإطار يوصف بالإفراط في تبسيط تقسيم سلوك الأشخاص المعرضين للإصابة بأمراض القلب وانسداد الشرايين إلى فئتين فقط، وعدم إثبات العلاقة السببية بين السمات السلوكية وأمراض القلب (الخاتنتة، 2012، ص203).

**اختلاف قدرات الأفراد:** تتفاوت القدرات من فرد إلى آخر، ويؤثر ذلك في تفاوت الشعور بضغوط المهنة، وأورد (عبد الباقي، 2004، ص14) بعض هذه القدرات أهمها ما يلي:

- أ. القدرة على تحمل الأعباء والمهام الصعبة.
- ب. القدرة على تحمل مسؤوليات الإشراف على الآخرين، والمسؤولية عن أشياء مالية للأفراد.
- ت. القدرة على التعامل والتأقلم مع الضغوط: لدى بعض الأفراد القدرة على التكيف مع الضغوط المهنية، ومع أن مصادر الضغوط واحدة إلا أن ردود الأفعال تجاهها مختلفة من جانب الأفراد.
- ث. مدى إدراك الفرد للضغوط: يختلف الأفراد في مدى إدراكهم للضغوط من حولهم، ويعود ذلك إلى التفاوت بين المعاني المدركة لدى الأفراد ومدى فهمهم وتفسيرهم لها.

**العلاقات الشخصية:** من متطلبات أداء العمل تكوين عدد من العلاقات الشخصية، وتؤدي هذه العلاقات بين الفرد وزملائه دوراً هاماً في الحياة العملية، إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يسيئوا استغلالها، وتصبح علاقات عدائية متسمة بالكراهية، وقد تتعمق هذه السمات إلى الحد الذي يمثل انفصال واعتراب من قبل الفرد (العميان، 2013، ص211)

**وجهة الضبط:** ووجهة الضبط إما أن تكون داخلية، وهي ميول الفرد إلى رؤية أي مثير في حياته بأنه تحت سيطرته، أو خارجية، وهي أن يميل إلى رؤية أي مثير في حياته بأنه خارج سيطرته، فالأفراد الذين يمتلكون وجهة الضبط الخارجية أكثر عرضةً للشعور بالضغوط من الأفراد الذين يمتلكون وجهة ضبط داخلية، إن شعور الفرد بأنه قادر على التأثير على الأحداث والتحكم في نتائجها يساهم في إدراك المواقف الضاغطة والتقليل من آثارها بشكل كبير (الخضر، 2011، ص56).

**ثالثاً: مصادر الضغوط المتعلقة بالبيئة:**

يشير الخضر إلى أن المنظمة عبارة عن نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة، فما يحدث في البيئة الخارجية للمنظمة من الممكن أن يلقي بظلاله عليها سلباً أو إيجاباً، ومن العوامل البيئية المثيرة للضغط الظروف الاقتصادية السائدة كالكساد



والركود، وقوانين العمالة وتشريعات العمل والضرائب، وتغير الأنظمة السياسية، وهذه العوامل من الممكن أن تضع الفرد في حال من الغموض وعدم وضوح الرؤية والخوف على مصالحه الضياع، ومن الجدير بالذكر هنا بأننا في الغالب لا نتعرض إلى مصدر واحد للضغط في نفس الوقت، بل إلى عدة مصادر قد تتراكم لتشكل أعباءً نفسيةً على الفرد. (الخضر، 2011، ص107)

بعد عرض الآراء العلمية حول مصادر الضغوط المهنية يرى الباحث بأنه لا يوجد تصنيف واحد متفق عليه بين الباحثين، حيث يؤكد كل رأي على جانب معين من جوانب تلك الضغوط وتأثيرها على حياة الفرد وأدائه، وقد يرجع ذلك إلى اختلاف بيانات الباحثين وأبحاثهم، ومع ملاحظة هذه التصنيفات يتبين أن هناك مصادر مشتركة بين هذه التصنيفات، إذ يؤكد أغلبها على عوامل شخصية أو فردية وأخرى تنظيمية ذات علاقة ببيئة العمل، وتعد مصادر الضغوط عند المعلمين متنوعة؛ لأن مهنة التعليم من المهن الاجتماعية والنفسية الضاغطة؛ لكثرة متطلبات مهنة التدريس وزيادة أعبائها جزءاً من الحياة اليومية للفرد، ولها آثار وانعكاسات على صحته النفسية والجسمية، وتشير الاحصائيات أن الآثار المترتبة على الضغوط تكلف الولايات المتحدة الأمريكية 10% من إجمالي الناتج القومي، وتصرف هذه التكلفة لعلاج الأمراض الفسيولوجية الناتجة عن الضغوط، ونستنتج من ذلك أن للضغوط آثاراً على الصحة النفسية وعلى مستوى الأداء للفرد في عمله. (أنور، 2013، ص214)

وعلى الرغم من النظرة الغالبة للضغوط باعتبارها خبرات ضارة يتولد عنها دائماً نتائج سلبية على الفرد من الناحية الفسيولوجية والسلوكية والنفسية، إلا أن قدراً ملائماً من الضغط يعتبر ضرورياً لتحفيز واستثارة الفرد، وتحقيق مستويات متميزة من الأداء.

ويشير الخضر إلى عدة عوامل تحدد مدى نتائج الضغوط وفائدتها وضررها على الفرد وهي كما يلي:

1. **شدة الضغط:** فالأفراد يختلفون في كمية الضغط الذي بإمكانهم تحمله بناءً على قدراتهم وخبراتهم وكيفية التعامل مع الضغوط، والذين يحملون مستويات مرتفعة من الضغوط لديهم فرصة أكبر للاستفادة من الضغط بشكل إيجابي.
  2. **معرفة كيفية إدارته:** يتعامل الأفراد مع الضغوط بطرق مختلفة، كالدعم الاجتماعي والرياضة، والوسائل الروحية، وإدارة الوقت وغير ذلك، ولا شك أن الأفراد الذين يمتلكون طرقاً للتعامل مع المواقف الضاغطة بإمكانهم التكيف بشكل أفضل معها، وباستطاعتهم أن يتجنبوا الآثار السلبية منها. (الخضر، 2011، ص61)
- وأكد هيجان أنه لا ينبغي النظر إلى الضغوط بأنها سلبية بكل ما فيها، فالضغوط تحدث الكثير من التغيرات الإيجابية إذا تمثلت في مستوى معين، وقد قام بتقسيمها إلى ثلاثة أقسام هي كالتالي:

1. **المستوى المرتفع:** وهي من الضغوط السلبية التي تصيب الفرد بالإجهاد والإحباط وتسبب انخفاضاً في روحه المعنوية والنفسية.
2. **المستوى المقبول:** وهي من الضغوط الإيجابية التي يشعر فيها الفرد بالمتعة بالعمل وقدرته على حل المشاكل وتمده بالحيوية والنشاط.
3. **المستوى المنخفض:** وهي من الضغوط السلبية التي تشعر الفرد بالملل والإنهاك والإحباط، والفرد لا يستطيع تجنب الضغوط كلياً، بل عليه مواجهتها والتصدي لها قبل حدوثها والاستفادة منها وتوجيهها بشكل سليم. (هيجان، 1998، ص26)

**للضغوط المهنية تأثيرٌ سلبيٌّ مباشرٌ على سلوك الأفراد، وعلى صحتهم النفسية والجسدية، وتثير ردود فعلٍ من قبل الأفراد تجاه المنظمة، وأوضح العميان تفصيلاً لآثارها كالتالي:**

1. **آثار سلوكية:** مما يترتب على شعور الفرد بزيادة الضغوط عليه حدوث بعض التغيرات الغير مألوفة على سلوكه المعتاد وأنماطه، وغالباً ما تكون التغيرات للأسوأ ولها آثار سلبية على حياته سواء في فترة قريبة أو بعيدة الأمد: مثل التدخين، وزيادة الوزن، والعنوانية، والتغير في عادات النوم.

2. **أعراض نفسية (سيكولوجية):** عندما يتزايد ضغط العمل على الفرد تحدث لديه بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيراً على تفكيره وعلاقاته بمن حوله، ومن أهم تلك الأعراض: الكآبة والحزن والقلق، والنظرة التشاؤمية للمستقبل، التصرف بعصبية شديدة، قلة التركيز، الحساسية للنقد وغيرها.
  3. **آثار جسدية (فسيولوجية):** تمتد أعراض تزايد الضغوط على الفرد وتسبب له آثاراً سلبية ضارة تؤثر على صحته الجسمية مثل: عسر الهضم، والصداع، وقرحة المعدة، وأمراض القلب، وضغط الدم (العميان، 2013، ص69)
  4. **ردود أفعال سيئة بالنسبة للمنظمة:** بتزايد الضغوط داخل المنظمة تصبح لدى الأفراد ردود فعل سلبية تجاه المنظمة مثل: زيادة معدل دوران العمل، ارتفاع نسبة التأخير، ارتفاع نسبة الغياب بدون إذن (عبدالباقي، 2004، ص47)
- وقد اعتمد الباحث على ما أورده المسافر بأنها خصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة والعلاقة بأولياء أمور الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، وطبيعة العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وبيئة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، والضغوط المتعلقة بالعلاقات المهنية بالمؤسسة، وإن ما يواجهه معلمو التربية الخاصة من ضغوط مختلفة أثناء عملهم مع الطلاب ذوي الإعاقات المختلفة؛ لها أثرها وانعكاساتها السلبية على النواحي النفسية والانفعالية والجسمية والاجتماعية لديهم، وقد تؤدي بهم إلى زيادة الضيق والتوتر والإحباط، فإذا لم يبادر المعلم بالتكيف مع الضغوط وتعلم أساليب مواجهتها، فإن ذلك سوف يؤثر على أدائه لعمله فيبدأ في اتخاذ قرارات غير سليمة، بل قد تعزف نفسه عن الاستمرار في مهنة التدريس وتركها، وإن قوة بهذا القدر من التأثير جديرة بأن يتم التعرض لها دائماً بالاهتمام والبحث. (المسافر، 2016، ص90)
- ثانياً: الدراسات السابقة:**

أجرى المسافر (2016) دراسة عن مصادر الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة في كل من البيئتين السعودية والمصرية، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (224) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة بجمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية، واستخدم الباحث مقياساً من إعداده، وأظهرت النتائج أن أهم الضغوط في البيئتين السعودية والمصرية تمثلت في خصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، والعلاقة بأولياء أمورهم، ثم بيئة العمل، فطبيعة العمل، وأخيراً العلاقة المهنية بالزملاء والمدراء، وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة تعزى لمتغيري البيئة الثقافية وفئة الإعاقة لصالح المعلمين العاملين في البيئة المصرية، ولصالح معلمي فئة الإعاقة السمعية وعدم وجود فروق دالة في التفاعل بينهما، كما توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغيري البيئة الثقافية والجنس لصالح العاملين في البيئة المصرية، ولصالح المعلمات في بعد بيئة العمل، ولا توجد فروق في التفاعل بين المتغيرين، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري البيئة الثقافية والخبرة لصالح العاملين في البيئة المصرية ولصالح ذوي الخبرة القصيرة.

كما أجرى إينار وسيدسيل (2017) (Einar & Sidsel) دراسة هدفت إلى بناء نموذج معادلة بنائية للكشف عن أثر متغيرات (ظروف وبيئة عمل المعلمين؛ ومتطلبات الوظيفة؛ والموارد الوظيفية) على كلا من (الضغوط المهنية؛ والرضا الوظيفي والدافع إلى ترك مهنة التدريس) بين معلمي التربية الخاصة بمدارس النرويج، وبلغ عدد عينة الدراسة (346) معلماً في ثلاث مقاطعات في وسط النرويج، وتم تحليل البيانات عن طريق استخدام التحليل العاملي التوكيدي وتحليل سيم للسعات الكامنة، وقد اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج التوقعات المستمدة من نموذج موارد الطلب الوظيفي، وأشارت نتائج التحليلات الإحصائية لنتائج الدراسة إلى أن الارتفاع في درجة تعرض المعلمين للضغوط المهنية ترجع إلى بعدي متطلبات الوظيفة والموارد الوظيفية.

وأجرى محمد (2017) دراسة تهدف إلى الوصول إلى نموذج ملائم لوصف الضغوط المهنية لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة الحكومية من منظور معلمي التربية الخاصة، وتكونت العينة من (130) من معلمي مدارس التربية الخاصة الحكومية بمحافظة الإسماعيلية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي بالاستعانة بأسلوب النمذجة بالمعادلة البنائية، وبناء أداتين لقياس ظاهرة الضغوط المهنية أحدهما لقياس مصادر الضغوط المهنية؛ والأخرى لقياس أعراض الضغوط المهنية

لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة الحكومية، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة دالة احصائياً تعزى إلى متغير عدم الرضا المهني، ومتغير ضعف أداء المعلم، ومتغير الإصابة بالأمراض العضوية، كما توجد علاقة دالة احصائياً من متغير انخفاض الثقة بالنفس إلى متغير الضغوط المهنية.

كما أجرى شراب (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة الصمود النفسي بضغط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة، مع التعرف على الفروق في كل من مقياسي الصمود النفسي وضغوط العمل؛ والتي تعزى لمتغيرات: النوع، مسار الإعاقة التي يتعامل معها وقطاع العمل الذي يعمل فيه، وقد تألفت عينة الدراسة من (97) معلماً ومعلمة، ولتحقيق هدف الدراسة، وأشارت النتائج إلى امتلاك عينة الدراسة مستوى متوسطاً من الصمود النفسي، في الدرجة الكلية لمقياس الصمود النفسي؛ تبعاً لمتغيري النوع الصالح الذكور، ولقطاع العمل لصالح المعلمين العاملين في القطاع الحكومي، ولم تظهر الدراسة أي فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير مسارات الإعاقة التي يتعامل معها معلمو التربية الخاصة، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل؛ تبعاً لمتغير الإعاقة التي يتعامل معها المعلمون، لصالح المعلمين العاملين مع مسار الإعاقة العقلية، ولم تظهر الدراسة أي فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري النوع وقطاع العمل، كما توجد علاقة ارتباطية عكسية وقوية بين الصمود النفسي وضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة.

وفي دراسة أجراها إدوارد وآخرون (Edward 2018) et.al تهدف إلى التعرف على ضغوط معلم التربية الخاصة واستراتيجيات المواجهة، وبلغت عينة الدراسة (211) معلماً لتحديد كيفية تعاملهم مع الإجهاد. أشارت نتائج الدراسة إلى أن معظم المعلمين يقدرّون مناصبهم (94%) ولديهم علاقات إيجابية مع زملائهم (89%) وملتزمون بمجالاتهم (81%). كما أشار العديد منهم إلى أنهم يحملون معهم مشاكلهم المدرسية إلى المنزل (63%)، وأن عملهم يجعلهم محبطين (57%)، ويشعرون بالتعب (78%)، وكمية العمل الذي يقومون به يتداخل مع مدى نجاحهم. يؤدون عملهم (61%)، كما ارتبط عملهم بقدر كبير من الضغط عليهم، كما يستخدم معظم الذين شملهم الاستطلاع استراتيجيات تكيفية للتعامل مع ضغوطهم على أساس يومي. أشارت النتائج إلى أن معلمي التربية والخاصة يعانون من ضغوط مرتبطة بالعمل تتعارض مع جودة عملهم، كما أشارت النتائج أن معظم معلمي التربية الخاصة لديهم استراتيجيات تكيفية في التعامل مع الإجهاد.

كما قام الثبيتي (2019) بدراسة تهدف إلى الكشف عن درجة الضغوط المهنية ومستوى الرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي التربية الفكرية بمحافظة الطائف، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن والارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (219) معلم تربية فكرية بمدينة الطائف تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية وأظهرت نتائج الدراسة أن درجات الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الفكرية جاءت بدرجة متوسطة، وأن مستوى الرضا الوظيفي لديهم جاء بدرجة متوسطة، كما أن مستوى أبعاد الرضا الوظيفي جاء بدرجات متوسطة إلى مرتفعة، كما توجد علاقة ارتباطية سالبة وذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، وتوجد فروق دالة احصائياً في الضغوط المهنية حسب الحالة الاجتماعية والفروق في اتجاه المعلمين المتزوجين، ولا توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية، حسب المؤهل العلمي، وتوجد فروق دالة احصائياً في الضغوط المهنية تعزى لسنوات الخبرة والفروق في اتجاه المعلمين ذوي الخبرة الأعلى، كما تشير أيضاً إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً في الرضا الوظيفي، حسب الحالة الاجتماعية، وتوجد فروق دالة احصائية في الرضا الوظيفي حسب المؤهل العلمي والفروق في اتجاه الحاصلين على البكالوريوس، ولا توجد فروق دالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة، ووجود تأثير ومساهمة سالبة ودالة للضغوط المهنية على الرضا الوظيفي وهناك إمكانيه للتنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي من خلال درجة الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة.

وأجرى العنزي (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم مصادر الضغوط النفسية التي يعاني منها معلمو مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت، وذلك على عينة قوامها (222) معلماً ومعلمة، على مقياس مصادر الضغوط النفسية من إعداد

الباحث، وقد أوضحت النتائج أن أهم مصادر الضغوط النفسية تتمثل في كثرة أعباء العمل المطلوبة منه، وتكليفه بأكثر من عمل في وقت واحد، وتأخر الترقبات وضياع الوقت، والاعمال المطلوبة في اليوم الدراسي أكثر من الوقت المحدد لذلك، كما أظهرت النتائج وجود فروق في كافة مصادر الضغوط النفسية تعزى لاختلاف نوع المعلم في اتجاه المعلم، كما لم توجد فروق بين مصادر الضغوط النفسية للمعلمين تعزى لاختلاف سنوات الخبرة.

وأجرى عبد الرحمن والغامدي (2020) دراسة تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والضغوط المهنية وأساليب مواجهتها لمعلمي التربية الخاصة مسار الإعاقة عقلية، والتعرف على الفروق بين معلمي التربية الخاصة في المعاهد الفكرية وبرامج الدمج بالمدارس في كل من الذكاء الوجداني والضغوط المهنية وأساليب المواجهة. شملت عينة البحث (120) معلمة من معلمي التربية الخاصة (إعاقة عقلية)، وتم تطبيق: مقياس الذكاء الوجداني الذي صممه عثمان ورزق (2001)، ومقياس ضغوط المعلمين لعسكر وآخرون. طبق على البيئة السعودية العمري (2003)، ومقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية للمعلمين من إعداد الباحثين. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني والضغوط المهنية والدرجة الكلية لها، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة إعاقة عقلية بالمعاهد الفكرية وبرامج الدمج بالمدارس في متوسطات درجات كل من الذكاء الوجداني، والضغوط المهنية، وأساليب المواجهة، وهناك علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء الوجداني وأساليب المواجهة والدرجة الكلية لها، كما أشارت أيضا إلى إمكانية التنبؤ لأبعاد الذكاء الوجداني بأساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة. ولا توجد علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد الذكاء الوجداني والدرجة الكلية له وأبعاد أساليب المواجهة المساندة الاجتماعية، والتجنب.

#### تعقيب عام حول الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الباحث للدراسات السابقة، وتحقق الاستفادة مما توصلت إليه من نتائج تعيد في صوغ الفروض، وانتقاء المتغيرات اللازمة للدراسة الحالية.

يتم التعقيب في هذا الجزء على الدراسات السابقة من حيث الهدف من الدراسة، وعينة ومكان الدراسة، وأدوات ونتائج الدراسة، ثم تباين الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

#### أ. بالنسبة للهدف من الدراسة:

فيما يتعلق بالأهداف فقد هدفت أغلب الدراسات إلى قياس مستوى الضغوط المهنية وطبيعتها ومصدرها لدى أفراد عينات تلك الدراسات من معلمي التربية الخاصة ومن ضمن هذه الدراسات دراسة المسافر (2016)، والثبتي (2019)، والعنزي (2019)، وهدفت بعض الدراسات إلى التعرف على علاقة الضغوط المهنية ببعض المتغيرات الأخرى، فهناك دراسات تناولت علاقته بالرضا الوظيفي كدراسة الثبتي (2019)، وهناك دراسات تناولت علاقتها بالذكاء الوجداني كدراسة عبدالرحمن والغامدي (2020)، وهناك دراسات تناولت علاقتها ببعض المتغيرات مثل الحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي، والعمر، وسنوات الخبرة، والراتب الشهري كدراسة الثبتي (2019).

#### ب. بالنسبة لعينة ومكان الدراسة:

وأما فيما يتعلق بعينة الدراسة نجد اتفاق جميع الدراسات المدرجة واستخدامها لعينة معلمي التربية الخاصة، فنجد أن هذه الدراسة اتفقت مع غالب الدراسات السابقة في أنها تناولت معلمي التربية الخاصة باختلاف نوع الإعاقة، حيث تكون مجتمع الدراسة فيها من معلمي التربية الخاصة مختلفي التخصصات، كدراسة دراسة المسافر (2016)، ودراسة شراب (2018)، ودراسة أجراها إدوارد وآخرون Edward et.al (2018)، ودراسة العنزي (2019)، بينما نجد أنها اختلفت مع دراسات أخرى كدراسة الثبتي (2019)، ودراسة عبدالرحمن والغامدي (2020) في أن هذه الدراسات تناولت عينة معلمي الإعاقة العقلية.

**ت. بالنسبة لأدوات الدراسة:**

ومن حيث أدوات الدراسة فهناك دراسة اتفقت مع الدراسة الحالية في استخدام مقياس المسافر (2016)، وأما بقية الدراسات استخدمت مقاييس أخرى للضغوط المهنية تعددت وتوتعت أبعادها، كذلك هناك دراسات تم تصميم أدواتها عن طريق العنزي (2019).

**ث. بالنسبة لنتائج الدراسة:**

وفي النتائج تضاربت الدراسات فيما يخص مستوى الضغوط المهنية ومصدرها حسب متغير سنوات الخدمة (الخبرة) حيث وجدت بعض الدراسات أن لمتغير سنوات الخدمة (الخبرة) أثراً على مستوى الضغوط المهنية وطبيعتها ومصدرها كدراسة الثبتي (2019)، وبعض الدراسات لم تجد أثراً لمتغير سنوات الخدمة (الخبرة) على مستوى الضغوط المهنية وطبيعتها ومصدرها كدراسة العنزي (2019)، وبعض الدراسات أشارت إلى أن لمستوى الضغوط المهنية أثراً في متغير المؤهل العلمي كدراسة ودراسات لم تجد أثراً لمتغير المؤهل العلمي كدراسة الثبتي (2019)، كما وجدت بعض الدراسات أن لفئة إعاقة الطلبة أثراً على مستوى الضغوط المهنية كدراسة والمسافر (2016)، ودراسات لم تجد أن لفئة إعاقة الطلبة أثراً على مستوى الضغوط المهنية كدراسة شراب (2018).

**منهج وإجراءات الدراسة:****أولاً: منهج الدراسة:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، لكونه المنهج الذي يتناسب مع تحقيق أهداف الدراسة الحالية، ويُعرف المنهج الوصفي بأنه: 'دراسة عامة لظاهرة موجودة في جماعة ما، وفي مكان معين وفي الوقت الحاضر، وهو طريقة من التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لمشكلة اجتماعية' (درويش، 2018، ص. 118)، ففي ضوء هذا المنهج سوف يتم القيام بالمسح الميداني لجمع البيانات حول مشكلة الدراسة، ثم تحليلها وتفسيرها والتوصل للنتائج واقتراح الحلول المناسبة لها

**ثانياً: مجتمع الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من معلمي التربية الخاصة تخصص (صعوبات التعلم - التربية الفكرية) بمدارس مدينة مكة المكرمة والبالغ عددهم حسب إحصائية الإدارة العامة للتعليم بمدينة مكة المكرمة (270) معلماً، موزعون على مدينة مكة المكرمة وفقاً لإحصائيات وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية لعام 1442هـ<sup>(\*)</sup>.

**ثالثاً: عينة الدراسة:**

أ. **العينة الاستطلاعية:** تكونت من (40) معلماً من معلمي صعوبات التعلم والتربية الفكرية من خارج عينة الدراسة الأساسية، بهدف التأكد من الخصائص السيكومترية للمقاييس (الصدق والثبات).

ب. **العينة الأساسية:** ولضمان تمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً جيداً، قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية، حيث تم تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقاته المختلفة ومن داخل كل طبقة تم اختيار عينة عشوائية من معلمي التربية الخاصة تخصص (صعوبات التعلم-التربية الفكرية) وقد بلغت العينة في صورتها النهائية (202) معلماً، والجدول التالي يوضح حجم العينة المختارة:

**جدول (1): تحديد حجم العينة الممثلة لمجتمع معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة وفق التخصص**

التخصص	مجتمع الدراسة	العينة الممثلة
صعوبات التعلم	72	54

\* يشكر الباحث إدارة التخطيط والتطوير بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة على توفير الإحصائيات اللازمة للدراسة.

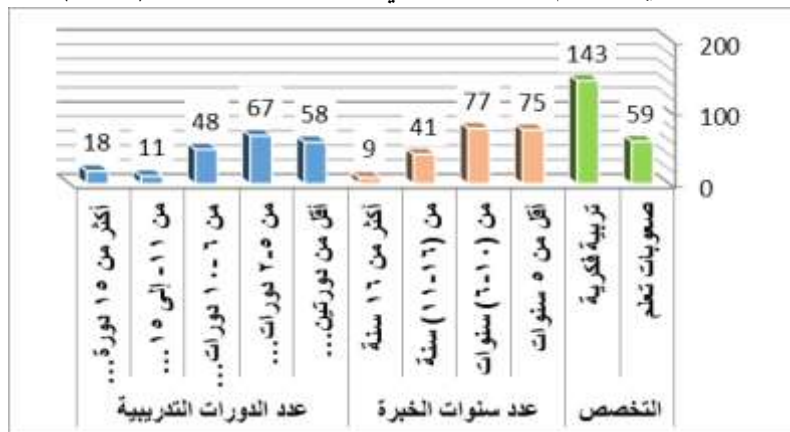
148	198	تربية فكرية
202	270	المجموع

وقد تكونت عينة الدراسة في صورتها النهائية من (202) معلماً بنسبة (74.8%) من مجتمع الدراسة، ويوضح الجدول التالي خصائص عينة معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة وفق متغيرات: التخصص، وعدد سنوات الخبرة في التعليم، وعدد الدورات التدريبية.

جدول (2): توزيع عينة معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة وفق متغيرات الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة
التخصص	صعوبات تعلم	54	26.8
	تربية فكرية	148	73.2
	المجموع	202	100
عدد سنوات الخبرة في التعليم	أقل من 5 سنوات	75	37.1
	من (5-10) سنوات	77	38.1
	من (11-15) سنة	41	20.3
	أكثر من 16 سنة	9	4.5
عدد الدورات التدريبية	المجموع	202	100
	أقل من دورتين تدريبيتين	58	28.7
	من (2-5) دورات تدريبية	67	33.2
	من (5-10) دورات تدريبية	48	23.8
	من (11-15) إلى دورة تدريبية	11	5.4
	أكثر من 16 دورة تدريبية	18	8.9
المجموع	202	100	

يتضح من الجدول السابق أن معلمي التربية الفكرية يمثلون الفئة الأعلى بين المستجيبين بحسب التخصص، بنسبة (73.8%) من مجموع أفراد العينة، يليهم معلمو صعوبات التعلم، بنسبة (26.8%). ويمثل المعلمون الذين تتراوح خبراتهم التعليمية من (5-10) سنوات الفئة الأعلى بين المستجيبين بحسب عدد سنوات الخبرة، بنسبة (38.1%) من مجموع أفراد العينة، يليهم المعلمون الذين تقل خبراتهم عن 5 سنوات، بنسبة (37.1%)، ثم المعلمون الذين تتراوح خبراتهم من (11-15) سنة، بنسبة (23.8%). فيما جاء المعلمون الذين تزيد خبراتهم عن 16 سنة في المرتبة الأخيرة، بنسبة (4.5%).



شكل (3): توزيع عينة معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة وفق متغيرات الدراسة

ويمثل المعلمون الحاصلون على 2 إلى 5 دورات تدريبية الفئة الأعلى بين المستجيبين بحسب عدد الدورات التدريبية، بنسبة (33.2%) من مجموع أفراد العينة، يليهم المعلمون الحاصلون على أقل من دورتين تدريبيتين، بنسبة (28.7%)، ثم المعلمون الحاصلون على 5 إلى 10 دورات تدريبية، بنسبة (23.8%)، يليهم الحاصلون على أكثر من 16 دورة تدريبية، بنسبة (8.9%)، فيما جاء المعلمون الحاصلون على 11 إلى 15 دورة تدريبية في المرتبة الأخيرة، بنسبة (5.4%).

رابعاً: أدوات الدراسة:

### 1- مقياس الضغوط المهنية إعداد المسافر (2016):

ويهدف هذا المقياس لقياس الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة، ويتكون المقياس من (38) عبارة في صورته النهائية موزعة على خمسة أبعاد وهي:

- أ. خصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة: وتشمل الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال من قبيل مشكلات الانضباط، وتشتت الانتباه وضعف الذاكرة، واللازمات الحركية، وضعف الدافعية، والنشاط الزائد.
- ب. العلاقة بأولياء أمور الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة: وتشمل الضغوط من قبل آباء الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وأولياء أمورهم من قبيل تحميله مسؤولية فشل أبنائهم، وعدم التزامهم بمواعيد المدرسة، وكثرة شكاوهم المعلمين، وعدم فهمهم الدور المعلمين.
- ت. طبيعة العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة: وتشمل الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة من كثرة الأعباء، وكثرة الخطط التربوية، وتعارض التوجيهات، وضعف إجراءات السلامة.
- ث. بيئة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة: وتشمل الضغوط المتعلقة بمكان العمل من حيث التهوية والإضاءة والحرارة، وتوافر مساحات للأنشطة، ووجود أماكن للاسترخاء، وتوافر المعززات.
- ج. الضغوط المتعلقة بالعلاقات المهنية بالمؤسسة: وتشمل الضغوط المتعلقة بعلاقة المعلم مع زملائه، ومدراءه، وطلابه، وأولياء أمور الطلاب.

وتأتي الأبعاد موضحة مع أرقام عباراتها في الجدول التالي:

جدول (3): أعداد عبارات كل بعد في المقياس الضغوط المهنية

عدد العبارات	أرقام العبارات	الأبعاد
9	35-29-24-20-17-13-9-4-1	خصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
9	36-33-30-25-21-18-14-10-5	العلاقة بأولياء أمور الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
7	37-34-31-26-22-6-2	طبيعة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
8	32-27-23-19-15-11-7-3	بيئة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
5	38-28-16-12-8	العلاقة المهنية بالزملاء والمدراء
38		المجموع الكلي للعبارات

### 1. صدق المقياس:

أ. صدق المحكمين: قام مصمم المقياس بعرضه في صورته النهائية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في التربية الخاصة، وأفادوا بأن المقياس يقيس ما وضع لقياسه وهو الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة، ووصلت نسبة اتفاق المحكمين حول عبارات الاستمارة إلى حوالي (91%).

ب. الصدق التمييزي: تعتمد فكرة الصدق التمييزي على قدرة المقياس على التمييز بين فئتين مختلفتين من الأفراد إذا تم تطبيقه عليهما، وقد تم تطبيق المقياس على عينة من معلمي التربية الخاصة، وعلى عينة أخرى من معلمي الأطفال العاديين، قوام كل منهما (47) معلماً، وكان المقياس ذا قدرة جيدة على التمييز بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي

الأطفال العاديين، مما يدل على صدقه، ويوضح الجدول التالي الفروق بين متوسطات درجات معلمي التربية الخاصة ومعلمي الأطفال العاديين:

جدول (4): الفروق بين متوسطات درجات معلمي التربية الخاصة ومعلمي الأطفال العاديين

المجموعة	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة
معلمو التربية الخاصة	47	79,426	8,099	5,366-	0,01
معلمو الأطفال العاديين	47	68,362	11,586		

ت. الاتساق الداخلي: تم التأكد من الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معامل الارتباط بيرسون، والنتائج في الجدول التالي:

جدول (5): معاملات ارتباط درجات عبارات مقياس الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة بالدرجة الكلية

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
1	0,25*	9	0,47**	17	0,55**	25	0,48**	33	0,36**	41	0,40**
2	0,17-	10	0,50**	18	0,67**	26	0,25	34	0,40**	42	0,31*
3	0,33**	11	0,25*	19	0,48**	27	0,24-	35	0,36**	43	0,43**
4	0,29*	12	0,60**	20	0,28*	28	0,47**	36	0,48**	44	0,36-
5	0,33**	13	0,35	21	0,27-	29	0,38**	37	0,09-	45	0,25*
6	0,39**	14	0,42**	22	0,27*	30	0,25*	38	-0,23	46	0,14-
7	0,46**	15	0,33**	23	0,25*	31	0,35**	39	0,45**		
8	0,36**	16	0,07-	24	0,54**	32	0,25*	40	0,44**		

\*\*دالة عند مستوى (0,01)، \* دالة عند مستوى (0,05)

يتضح من جدول (5) أن العبارات رقم: (2، 19، 21، 27، 27، 38، 44، 46) ليس لها قدرة تمييزية، ومعاملات ارتباطها غير دالة إحصائياً، ولذا تم استبعادها من المقياس.

## 2. ثبات المقياس:

استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية، وكان معامل سبيرمان / براون، ومعامل جتمان (0,799)، وكذلك استخدم طريقة ألفا لكرونباخ مع استبعاد المفردات السالبة للتأكد من ثبات المقياس، وكان معامل ألفا لكرونباخ قبل استبعاد المفردات السالبة (0,799).

جدول (6): يوضح معامل ثبات المقياس باستخدام ألفا لكرونباخ مع حذف المفردات السالبة

المفردة	معامل ألفا	المفردة	معامل ألفا	المفردة	معامل ألفا	المفردة	معامل ألفا	المفردة	معامل ألفا	المفردة	معامل ألفا
1	0,80	9	0,79	17	0,79	25	0,79	33	0,79	41	0,79
2	0,81-	10	0,79	18	0,78	26	0,80	34	0,79	42	0,79
3	0,79	11	0,79	19	0,79	27	0,82-	35	0,79	43	0,79
4	0,80	12	0,78	20	0,80	28	0,79	36	0,79	44	0,81-
5	0,79	13	0,79	21	0,81-	29	0,79	37	0,80-	45	0,80
6	0,79	14	0,79	22	0,80	30	0,80	38	0,81-	46	0,81-
7	0,79	15	0,79	23	0,80	31	0,79	39	0,79		
8	0,79	16	0,81	24	0,79	32	0,79	40	0,79		



يتضح من جدول (4) أن العبارات السالبة هي العبارات رقم: (2، 19، 21، 27، 37، 38، 44، 46)، وقد تم استبعادها من المقياس، وبعد استبعادها أصبحت قيمة معامل ألفا (0,867) وهي قيمة مرتفعة وكافية للثقة في ثبات المقياس، وجملة القول أن معامل ثبات المقياس يتراوح بين (0,797)، (0,867) وهو معامل ثبات كاف للثقة في المقياس.

### 3- الصورة النهائية للمقياس:

اشتملت الصورة النهائية للمقياس على (38) مفردة (ملحق: 1) يستجيب لها المعلم بوضع علامة تشير إلى مدى انطباق المفردة عليه، وتتراوح الاستجابات بين غالباً، وأحياناً، ونادراً.

### الخصائص السيكومترية في الدراسة الحالية:

قام الباحث بحساب الصدق والثبات لمقياس الضغوط المهنية واختيار عينة من نفس خصائص مجتمع الدراسة.

1. **صدق مقياس الضغوط المهنية:** تم التأكد من صدق مقياس الضغوط المهنية بطريقتين: الأولى قبل التطبيق وتمثلت في

تقنين المقياس، والثانية بعد التطبيق على عينة استطلاعية من معلمي التربية الخاصة تكونت (40) معلماً وتمثلت في صدق الاتساق الداخلي.

أ. **صدق المحكمين:** إن الصدق يعني الدرجة التي تبدو فيها الأداة قريبة مما يرغب في قياسه من خاصية وذلك بعد أن يتم بناؤها، وفي ضوء ذلك اعتمد الباحث على صدق المحكمين في التحقق من صدق المقياس حيث تم عرض المقياس - بعد تجميع العبارات التي تقيس كل قيمة على حدة - على عشرة محكمين من المتخصصين في الإرشاد النفسي، وعلم نفس التعلم، وذلك لإبداء الرأي في مدى مطابقة عبارات كل بعد لمضمون نفس البعد، وإجراء اي تعديلات على الصيغة، وقد اعتمد الباحث المعيار التالي لتحديد نسبة الاتفاق المعتمدة للمحكمين تجاه قبول المفردة أو حذفها أو تعديلها.

### جدول (7): معيار الحكم على العبارات من قبل رأي المحكمين

الحكم على العبارة	نسبة الاتفاق بين المحكمين
مقبولة	90% الى 100%
تعديل	75% الى اقل من 90%
تحذف	أقل من 75%

كما اعتمد على معادلة لوشي لحساب صدق المحكمين: ص.م =  $\frac{\sum_{i=1}^n (n_i - 1)}{n}$ ، حيث أن (ن و) عدد المحكمين الذين وافقوا

على العبارة، (ن) عدد المحكمين ككل.

### جدول (8): النسب المئوية لاتفاق المحكمين وقيمة لوشي على العبارات لمقياس الضغوط المهنية

رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	ص. م	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	ص. م
1	10	100%	1	20	8	80%	0.6
2	8	80%	0.6	21	10	100%	1
3	8	80%	0.6	22	8	80%	0.6
4	10	100%	1	23	8	80%	0.6
5	9	90%	0.8	24	9	90%	0.8
6	10	100%	1	25	10	100%	1
7	10	100%	1	26	10	100%	1
8	8	80%	0.6	27	8	80%	0.6
9	9	90%	0.8	28	9	90%	0.8

رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	ص . م	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	ص . م
10	8	80%	0.6	29	10	100%	1
11	10	80%	0.6	30	10	100%	1
12	10	100%	1	31	10	100%	1
13	10	100%	1	32	10	100%	1
14	10	100%	1	33	10	100%	1
15	10	100%	1	34	5	50%	0
16	9	90%	0.8	35	10	100%	1
17	10	100%	1	36	10	100%	1
18	10	100%	1	37	10	100%	1
19	9	90%	0.8	38	10	100%	1

يتضح من الجدول السابق أن عدداً من المفردات حازت على اتفاق من 75% إلى أقل من 100%، وبالتالي قام الباحث بتعديلها وفقاً لرأي السادة المحكمين. كما حازت مفردة واحدة وهي رقم (34) على نسبة اتفاق أقل من 75%، مما استوجب حذفها من المقياس. ويوضح الجدول الآتي التعديلات التي قام بها الباحث على مفردات المقياس.

**جدول (9): يوضح العبارات التي تم تعديلها وإعادة صياغتها في مقياس الضغوط المهنية وفقاً لتوجيهات ومقترحات المحكمين**

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
2	أعاني لأن الوقت غير كافٍ للعمل مع التلاميذ بشكل فردي.	أرى أن الوقت غير كافي للعمل مع التلاميذ بشكل فردي.
3	أشعر بالرضا لوجود مكان مناسب للاسترخاء في وقت الراحة.	أرتاح لوجود مكان مناسب للاسترخاء في وقت فراغي من الحصص
5	يؤلمني أن أولياء الأمور يحملونني مسؤولية فشل أبنائهم.	أولياء الأمور يحملونني مسؤولية فشل أبنائهم في دروسهم
8	تحزني سرعة انفعال زملائي.	زملائي يفعلون بسرعة.
9	يؤسفني إهمال بعض التلاميذ لمظهرهم.	يزعجني إهمال بعض التلاميذ لمظهرهم
10	يضايقني تأخر أولياء الأمور في استلام أبنائهم في نهاية العمل.	يضايقني تأخر أولياء الأمور في استلام أبنائهم في نهاية الدوام المدرسي.
11	يضايقني ارتفاع درجة الحرارة، مع عدم وجود مكيفات أو مراوح	يضايقني ارتفاع درجة الحرارة، مع عدم وجود أجهزة تكييف في الفصل
16	يريكني تعارض التوجيهات.	يريكني تعارض التوجيهات من فريق العمل
19	أشعر بالرضا لوجود مواصلات تنقل الأطفال بأمان	أطمئن لوجود مواصلات تنقل الأطفال بأمان
20	أشعر بالإحباط بسبب انخفاض دافعية التلاميذ للتعلم.	أشعر بالقلق بسبب انخفاض دافعية التلاميذ للتعلم.
22	أعاني بسبب كثرة الأعمال الإدارية.	كثرة الأعمال الإدارية ترهقني.
23	أشعر بالأسى لعدم وجود تجهيزات تناسب الأطفال كالمصعد.	نعاني من نقص تجهيزات تناسب الأطفال كالمصعد.
24	يزعجني نشاط التلاميذ الزائد.	يزعجني النشاط الزائد للتلاميذ.
27	يقلقني ضعف إجراءات السلامة داخل المدرسة.	إجراءات السلامة داخل المدرسة ليست كافية.
28	أشعر بالرضا لأن المسؤولين يحترموا اقتراحاتي المهنية.	أشعر بالرضا لاحترام المسؤولين اقتراحاتي المهنية.
34	أحسر لأن راتبي لا يتناسب مع المجهود الضخم الذي أبذله.	محذوفة

**ب. صدق الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية:** تم التأكد من الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (40) معلماً من معلمي التربية الخاصة من خارج العينة النهائية، وحساب معامل

الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي الذي وردت فيه، كما هو موضح بالجدول (10).

جدول (10) معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين كل مفردة ودرجة البعد الفرعي ككل

الضغوط المتعلقة بالعلاقة المهنية		الضغوط المتعلقة ببيئة العمل		الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل		الضغوط المتعلقة بأولياء الأمور		الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال	
معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
0,879	8	0,633	3	0,485	2	0,539	5	0,793	1
0,479	12	0,459	7	0,728	6	0,594	10	0,767	4
0,809	16	0,640	11	0,831	22	0,668	14	0,612	9
0,935	28	0,772	15	0,617	26	0,758	18	0,482	13
0,906	37	0,450	19	0,831	31	0,456	21	0,662	17
-	-	0,527	23	0,521	36	0,591	25	0,624	20
-	-	0,507	27	-	-	0,568	30	0,798	24
-	-	0,559	32	-	-	0,726	33	0,626	29
-	-	-	-	-	-	0,673	35	0,641	34

يتضح من الجدول السابق أن قيم الارتباط بين مفردات بعد الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة تراوحت بين (0.482 / 0.793)، وتراوحت قيم الارتباط في بعد الضغوط المتعلقة بأولياء الأمور بين (0.456 / 0.758)، وتراوحت قيم الارتباط في بعد الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل بين (0.485 / 0.831)، وتراوحت قيم الارتباط في بعد الضغوط المتعلقة ببيئة العمل بين (0.450 / 0.772)، وتراوحت قيم الارتباط في بعد الضغوط المتعلقة بالعلاقات المهنية بين (0.479 / 0.935)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

ويوضح الجدول التالي معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين كل بعد من الأبعاد الفرعية لمقياس الضغوط المهنية، ودرجته الكلية للمقياس.

جدول (11): معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الضغوط المهنية والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال	الضغوط المتعلقة بأولياء أمورهم	الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل	الضغوط المتعلقة ببيئة العمل	الضغوط المتعلقة بالعلاقة المهنية
الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال	-	0.485	0.587	0.248	0.197
الضغوط المتعلقة بأولياء الأمور		-	0.466	0.381	0.167
الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل			-	0.464	0.114
الضغوط المتعلقة ببيئة العمل				-	0.779
الضغوط المتعلقة بالعلاقة المهنية					-
مقياس الضغوط المهنية ككل	0.743	0.725	0.726	0.770	0.602

يشير الجدول السابق إلى أنّ قيم الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الضغوط المهنية مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.602 / 0.770)، كما تراوحت قيم الارتباط بين الأبعاد الفرعية بين (0.114 / 0.779)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). وتشير النتائج السابقة إلى تمتع مقياس الضغوط المهنية بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي.

أ. **ثبات مقياس الضغوط المهنية:** تم التأكد من ثبات مقياس الضغوط المهنية بواسطة معامل الثبات ألفا لكرونباخ في ضوء استجابات مقياس ليكرت، وبين الجدول (12) معامل الثبات ألفا لكرونباخ لكل بعد من الأبعاد الفرعية لمقياس الضغوط المهنية وللمقياس ككل.

**جدول (12): الثبات لمقياس الضغوط المهنية وأبعاده الفرعية**

الأبعاد	عدد المفردات	ألفا كرونباخ
الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال	9	0.843
الضغوط المتعلقة بأولياء الأمور	9	0.797
الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل	6	0,740
الضغوط المتعلقة ببيئة العمل	8	0,704
الضغوط المتعلقة بالعلاقة المهنية	5	0.866
مقياس الضغوط المهنية ككل	37	0.901

توضح نتائج الجدول السابق أن مقياس الضغوط المهنية يتمتع بقدر مرتفع من الثبات، حيث بلغت قيمة الثبات للمقياس ككل (0.901)، وتراوح في كل بعد من أبعاده الفرعية بين (0.704 / 0.866)، مما يشير إلى دقة المقياس في قياسه للضغوط المهنية.

ب. **تصحيح المقياس ومعياري الحكم:** بلغ عدد مفردات مقياس الضغوط المهنية (37) مفردة، وقد صيغت المفردات في الاتجاه الموجب، باستثناء ست مفردات تمت صياغتها في الاتجاه السالب، وهي تحمل الأرقام التالية: (1، 3، 18، 19، 28، 37)، كما صيغت الإجابات على المفردات وفق سلم متدرج ثلاثي، وتم منحها الأوزان التالية:

**جدول (13): تقدير أوزان المفردات الموجبة والسالبة بمقياس الضغوط المهنية**

المفردات الموجبة	التقدير	الوزن	المفردات السالبة	التقدير	الوزن
دائماً	3	المفردات الموجبة	دائماً	1	1
أحياناً	2	المفردات السالبة	أحياناً	2	2
نادراً	1	المفردات السالبة	نادراً	3	3

وبذلك فإن الدرجة الكلية للمقياس تتراوح من (111/37) علماً بأن الدرجة المرتفعة تشير إلى ارتفاع مستوى الضغوط المهنية.

كما تم استخدام المعيار التالي لقياس مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة، وذلك بتحديد طول خلايا مقياس ثلاثي، وحساب المدى (3-1=2)، وتقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية، أي (2/3=0.66)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية. ويمكن تحديد المعيار التالي للحكم على مستوى الضغوط المهنية على النحو التالي:

**جدول (14): المتوسطات وفق المقياس المتدرج الثلاثي**

المتوسط	مستوى الضغوط المهنية
من 1 إلى 1.66	ضعيف
أكبر من 1.66 إلى 2.33	متوسط
أكبر من 2.33 إلى 3.00	عالي

**خامساً: إجراءات الدراسة:**

تم تطبيق الدراسة وفقاً للخطوات التالية:

1. إعداد خطة الدراسة.

2. إعداد الإطار النظري والدراسات السابقة ومشكلة الدراسة وتساؤلاتها.
3. اختيار مقياس (2016) للضغوط المهنية للمسافر، لمعلمي التربية الخاصة،
4. تحكيم مقياس الضغوط المهنية من قبل محكمين متخصصين في علم النفس.
5. استخراج خطابات تطبيق الدراسة الميدانية من كلية التربية وإدارة التعليم.
6. تحديد عينة الدراسة.
7. تطبيق مقياس الضغوط المهنية على العينة الاستطلاعية للتأكد من الصدق والثبات.
8. تطبيق مقياس الضغوط المهنية، على العينة النهائية.
9. تحليل النتائج، ومناقشتها، وكتابة التوصيات والمقترحات.

#### سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية:

- تم تحليل البيانات باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، لتحليل البيانات وفقاً لمشكلة الدراسة وأسئلتها، وقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية:
- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation.
  - معامل ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha.
  - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة.
  - اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في مستوى الضغوط المهنية، لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة، تعزى لمتغيرات (التخصص، وعدد سنوات الخبرة، وعدد الساعات التدريبية).
  - اختبار (ت) T-TEST للكشف عن دلالة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة تعزى للتخصص.
  - معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة.

#### عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول: نص التساؤل الأول على ما يلي: ما مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة؟

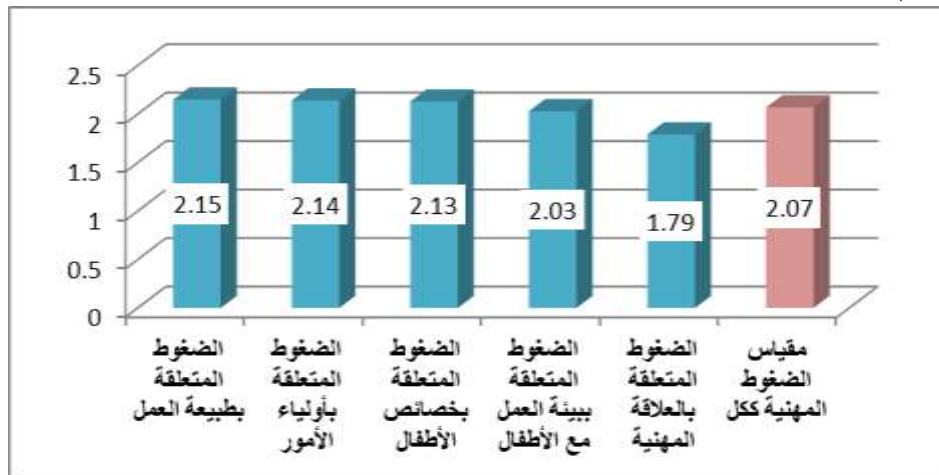
وللإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومستوى الضغوط، والترتيب، لكل بعد من الأبعاد الفرعية لمقياس الضغوط المهنية، وللمقياس ككل، وذلك على النحو التالي:

جدول (15): مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	مستوى الضغوط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
1	متوسطة	0,42	2,15	الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
2	متوسطة	0,35	2,14	الضغوط المتعلقة بأولياء أمور الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
3	متوسطة	0,38	2,13	الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
4	متوسطة	0,39	2,03	الضغوط المتعلقة ببيئة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
5	متوسطة	0,38	1,79	الضغوط المتعلقة بالعلاقة المهنية بالزملاء والمدراء
-	متوسطة	0,28	2,07	مقياس الضغوط المهنية ككل

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجاباتهم على مجموع مفردات المقياس (2.07)، وهو يقع في مجال استجابة

(أحياناً)، وبلغ الانحراف المعياري (0.28)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمين على الأبعاد الفرعية للمقياس بين (1.79)، و(2.15).



شكل (4): مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة

وجاءت الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في مقدمة الضغوط المهنية لدى المعلمين، بمتوسط حسابي (2.15)، يليها الضغوط المتعلقة بأولياء الأمور، بمتوسط حسابي (2.14)، ثم الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، بمتوسط حسابي (2.13)، ثم الضغوط المتعلقة ببيئة العمل، بمتوسط حسابي (2.03)، وأخيراً الضغوط المتعلقة بالعلاقة المهنية بالزملاء والمدراء، بمتوسط حسابي (1.79).

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى كون معلمي التربية الخاصة يدركون طبيعة العمل في هذا المجال وخصوصياته، ومعرفتهم بخصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، واحتياجاتهم، والصعوبات التي يمكن أن تواجههم في تعليم هذه الفئة من الطلاب، ويحاولون التكيف مع الضغوط المهنية التي تفرضها بيئة العمل، وعلى الرغم من ذلك، فإن بعضهم قد يعاني من هذه الضغوط المهنية، خصوصاً إذا افتقدوا للدوافع والمحفزات الشخصية نحو المهنة، وإذا لم يجدوا البيئة التعليمية المرغوبة والمشجعة على العمل، وقد اتفقت النتيجة مع نتائج دراسة شراب (2018) والثبتي (2019) التي أظهرت أن معلمي التربية الخاصة يتعرضون للضغوط المهنية بدرجة متوسطة. كما أشارت دراسة إدوارد وآخرون (2018) Edward et.al أن معلمي التربية الخاصة يعانون من ضغوط مرتبطة بالعمل تتعارض مع جودة عملهم.

ويعزو الباحث مجيء الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في مقدمة الضغوط المهنية إلى خصوصيات العمل في ميدان التربية الخاصة، والتي تستوجب تحمل المعلمين مسؤوليات ومهام متعددة متعلقة بتعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، وتزداد الأعباء على المعلمين بالنظر إلى حاجة هذه الفئة من الطلاب إلى بناء خطط تربوية فردية تتناسب مع كل طفل، وتعالج صعوبات التعلم لديه، وتمكن المعلمين من تعديل سلوكياتهم، وكلما زاد عدد الأطفال الذين يحتاجون إلى خطط تربوية فردية زاد عبء العمل على المعلمين في إعدادها وتنفيذها وتقييم نتائجها، كما أن ضيق الوقت المخصص للعمل مع الطلاب قد يشكل عاملاً إضافياً يزيد من الضغوط على المعلمين بالنظر إلى حرصهم على إنهاء الخطط التربوية الفردية في وقتها المحدد له، كما تقتضي طبيعة العمل تكليف المعلمين بعدد من الأعمال والمهام الإدارية والتي يمكن أن تتقل كاهلهم وتزيد من الأعباء عليهم.

ويزداد ضغط المهنة على المعلمين في ظل ما قد يواجهونه من صعوبات ومشكلات تعليمية وإدارية، خصوصاً إذا لم يتوفر لهم التدريب الكافي الذي يساعدهم على تحسين أداءهم الوظيفي. وقد اتفقت النتيجة مع نتيجة دراسة المسافر (2016)

وإينار وسيدسيل Einar & Sidsel (2017) التي أظهرت أن الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل تأتي ضمن أبرز العوامل المؤثرة في الضغوط المهنية لدى المعلمين.

وقد يرجع مجيء الضغوط المتعلقة بالعلاقة المهنية بالزملاء والمدراء في المرتبة الأخيرة بدرجة تحقق متوسطة إلى وجود حرص إلى حد ما لدى القيادة المدرسية على تهيئة الظروف المناسبة التي تساعد معلمي التربية الخاصة على أداء مهامهم في أفضل الظروف، وعنايتها بتوفير مناخ مدرسي يهتم بالعلاقات الإنسانية، ويستهدف العمل بروح الفريق لتحقيق الأهداف التربوية المرسومة، إلا أن هذه الجهود ربما ما تزال غير كافية لإرضاء جميع المعلمين وتلبية رغباتهم وآمالهم، حيث إنهم يرغبون في تحسين ظروف العمل بشكل أكبر، وتعزيز العلاقات المهنية بصورة أفضل مما هو عليه في الوقت الراهن، ويرغبون في منحهم مزيداً من الاحترام والتقدير لما يبذلونه من جهود تربوية في مجال العمل. وقد اتفقت النتيجة مع دراسة المسافر (2016) التي أظهرت أن عامل العلاقة المهنية بالزملاء والمدراء يأتي في المرتبة الأخيرة بين العوامل المؤثرة في الضغوط المهنية لدى المعلمين. ويعرض الباحث فيما يلي مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة بحسب كل بعد من أبعاده الفرعية.

#### البعد الأول: الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة

يوضح الجدول (16) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومستوى الضغوط المهنية، والترتيب، لكل مفردة من المفردات المعبرة عن الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، وللبعد ككل.

**جدول (16): مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بخصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة لدى معلمي التربية الخاصة في**

**مدينة مكة المكرمة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية**

رقم المفردة	المفردة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الضغوط	الترتيب
17	تضايقتي سرعة نسيان التلاميذ لما تعلموه.	2,35	0,662	عالية	1
20	أشعر بالقلق بسبب انخفاض دافعية التلاميذ للتعلم.	2,34	0,614	عالية	2
4	يزعجني تشتت انتباه التلاميذ	2,33	0,657	عالية	3
34	تزعجني المشكلات السلوكية المصاحبة لإعاقة التلاميذ.	2,28	0,687	متوسطة	4
24	يزعجني النشاط الزائد للتلاميذ.	2,25	0,623	متوسطة	5
9	يزعجني إهمال بعض التلاميذ لمظهرهم	2,15	0,697	متوسطة	6
29	أشعر بالتوتر بسبب اللزمات المصاحبة للإعاقة	1,98	0,661	متوسطة	7
1	أشعر بالرضا عن انضباط التلاميذ*	1,78	0,625	متوسطة	8
13	أواجه صعوبة في توصيل المعلومات للتلاميذ.	1,73	0,629	متوسطة	9
-	مستوى الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة	2,13	0,38	متوسطة	-

ملاحظة: \* عبارة سلبية تأخذ درجة عكسية

تشير بيانات الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لبعده الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة قد بلغ (2.13)، وانحراف معياري قدره (0.38). وتراوحت المتوسطات الحسابية لمفردات هذا البعد بين (1.73)، و(2.35). وحازت على المرتبة الأولى المفردة رقم (17): "تضايقتي سرعة نسيان التلاميذ لما تعلموه"، أعلى متوسط حسابي بلغ (2.35)، وانحراف معياري قدره (0.66).

وقد يرجع ذلك إلى طبيعة الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، والذين قد يجدون صعوبات في حفظ المعلومات لانخفاض مستوى الذكاء أو بسبب ضعف التركيز وتشتت الانتباه لديهم، مما يستوجب مزيداً من العناية والاهتمام من قبل المعلمين، وبذل مجهود أكبر لكي يتمكن الطلاب من حفظ ما تعلموه.

كما قد يرجع ذلك إلى قصور أولياء الأمور في العناية بأبنائهم ومتابعة تحصيلهم الدراسي، مما يجعلهم عرضة لنسيان تلك المعلومات في ظل محدودية القدرات الإدراكية لدى ذوي صعوبات التعلم، أو تدني القدرات العقلية لدى ذوي الإعاقة الفكرية، وهذه العوامل تشعر المعلم بعدم استفادة الطلاب مما تعلموه وحفظوه، الأمر الذي قد يشعره بالإرهاق، والتعب النفسي، والتضايق من إعادة تكرار شرح الدرس ومحاولة استيعاب الطلاب وحفظهم له. بينما تمثل أدنى متوسط حسابي كان للفقرة (13): "أواجه صعوبة في توصيل المعلومات للتلاميذ"، وقدره (1.73)، وانحراف معياري (0.38).

وقد يرجع ذلك إلى كون بعض معلمي التربية الخاصة لديهم قصور في استخدام طرائق تدريس ووسائل تعليم تسهم في تنمية قدرة الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة على استيعاب المعلومات وفهمها، وهذا قد يرجع إلى بعض القصور في إعداد المعلمين وتدريبهم وتأهيلهم لتعليم هذه الفئات الخاصة.

#### البعد الثاني: الضغوط المتعلقة بأولياء أمور الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة

يوضح الجدول (27) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومستوى الضغوط، والترتيب، لكل مفردة من المفردات المعيرة عن الضغوط المتعلقة بأولياء أمور الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، وللبعد ككل.

جدول (17): مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بأولياء أمور الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة لدى معلمي التربية الخاصة في

#### مدينة مكة المكرمة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم المفردة	المفردة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الضغوط	الترتيب
35	يزعجني عدم متابعة أولياء الأمور لتحصيل أبنائهم	2,52	0,566	عالية	1
30	عدم مشاركة أولياء الأمور في تنفيذ البرامج التربوية مشكلة كبيرة	2,49	0,625	عالية	2
21	يزعجني عدم فهم أولياء الأمور لدور المعلم.	2,35	0,668	عالية	3
33	أشعر بالأسى لعجز أولياء الأمور عن تلبية متطلبات تأهيل أبنائهم.	2,29	0,667	متوسطة	4
10	يضايقني تأخر أولياء الأمور في استلام أبنائهم في نهاية الدوام المدرسي	2,24	0,702	متوسطة	5
25	يؤسفني عدم التزام أولياء الأمور بحضور البرامج التدريبية.	2,24	0,688	متوسطة	6
14	تحزنني شكاوي أولياء الأمور على المعلمين	2,03	0,729	متوسطة	7
5	أولياء الأمور يحملونني مسؤولية فشل أبنائهم في دروسهم	1,70	0,693	متوسطة	8
18	أشعر بالرضا عن تقدير أولياء الأمور لمجهود المعلمين*	1,47	0,624	منخفضة	9
-	مستوى الضغوط المتعلقة بأولياء أمور الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة	2,14	0,35	متوسطة	-

ملاحظة: \* عبارة سلبية تأخذ درجة عكسية

تشير بيانات الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لبعد الضغوط المتعلقة بأولياء أمور الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة قد بلغ (2.14)، وانحراف معياري قدره (0.35). وتراوحت المتوسطات الحسابية لمفردات هذا البعد بين (1.47)، و(2.52). وحازت المفردة رقم (35): "يزعجني عدم متابعة أولياء الأمور لتحصيل أبنائهم"، أعلى متوسط حسابي بلغ (2.52)، وانحراف معياري قدره (0.56).

ويرجع ذلك إلى كون ما يبذله المعلمون من جهود تعليمية للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة قد لا يؤدي نتائج مرجوة وتغييرات جذرية في سلوكهم، بسبب كون العديد من أولياء الأمور لا يتعاونون مع المعلمين في متابعة تحصيل أبنائهم وفي تلبية احتياجاتهم التعليمية، وقد يرجع قصور أولياء الأمور في متابعة أبنائهم إلى ضعف فهمهم لكيفية التعامل مع الطفل ذوي الاحتياجات الخاصة، وكذلك تنامي مشاعر الاحباط لدى بعض أولياء الأمور من أن يصبح لأبناء شأن في المستقبل، واعتقادهم أنه لا فائدة حقيقية مرجوة من تعلمهم.



وقد يرجع ذلك إلى غياب عناية الإدارة المدرسية بالتنسيق والشراكة والتعاون مع أولياء الأمور، وقصور تفعيلها لمجالس الآباء، وضعف التواصل بين الأسرة والمدرسة، مما أدى إلى وجود فجوة أضرت بمصالح الطلاب وتحصيلهم الدراسي. بينما تمثل أدنى متوسط حسابي كان للفقرة (18): "أشعر بالرضا عن تقدير أولياء الأمور لمجهود المعلمين"، وقدره (1.47)، وانحراف معياري (0.62)، ودرجة هذه العبارة السلبية تشير إلى مستوى منخفض من الضغوط، مما يعني أن المعلمين يستشعرون تقدير أولياء الأمور لما يبذلونه من جهود، بالنظر إلى وجود علاقة احترام متبادلة وتفهم لما يقوم به المعلمون من مهام مخصوصة، وصبرهم على رعاية أبناءهم ذوي الاحتياجات الخاصة، وتحملهم لسلوكياتهم غير المنضبطة، وإن كان ذلك لا يلغي وجود إهمال أولياء الأمور وقصور تعاونهم مع المعلمين وجهلهم بطرق العناية لأبنائهم تعليمياً ومتابعتهم كما تشير إليه النتائج، الأمر الذي قد يسبب انزعاجاً وتذمراً لدى المعلمين.

#### البعد الثالث: الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة

يوضح الجدول (18) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومستوى الضغوط، والترتيب، لكل مفردة من المفردات المعيرة عن الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وللبعد ككل.

جدول (18): مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بطبيعة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة لدى معلمي التربية الخاصة

#### في مدينة مكة المكرمة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم المفردة	المفردة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الضغوط	الترتيب
6	ترهقني كثرة الخطط التربوية الفردية التي يُطلب مني إعدادها لكل تلميذ	2,41	0,722	عالية	1
31	يسيطر عليّ الملل بسبب قلة الأنشطة الحرة.	2,22	0,627	متوسطة	2
22	كثرة الأعمال الإدارية ترهقني.	2,13	0,735	متوسطة	
2	لا أرى أن الوقت يكفي للعمل مع التلاميذ بشكل فردي.	2,09	0,700	متوسطة	4
26	أعاني بسبب الالتزام الروتيني بالمقرر.	2,05	0,714	متوسطة	5
36	يؤرقني عدم حصولي على التدريب الكافي.	1,99	0,776	متوسطة	6
-	مستوى الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة	2,15	0,42	متوسطة	

تشير بيانات الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لبعد الضغوط المتعلقة بطبيعة مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة قد بلغ (2.15)، وانحراف معياري قدره (0.42). وتراوحت المتوسطات الحسابية لمفردات هذا البعد بين (1.99)، و(2.41). وحازت المفردة رقم (6): "ترهقني كثرة الخطط التربوية الفردية التي يُطلب مني إعدادها لكل تلميذ"، أعلى متوسط حسابي بلغ (2.41)، وانحراف معياري قدره (0.72).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ارتفاع عدد الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في الفصل الدراسي مما يزيد من الأعباء الملقاة على عاتق المعلمين لإعداد الخطط التربوية الفردية الخاصة بكل طالب، وهي تختلف بحسب خصائص كل طالب ونوع الصعوبات التي يواجهها، وتتطلب من المعلمين تشخيص حالته، كما تتطلب منهم تحديد الوسائل المساعدة، والبيئة الصفية، والتجهيزات اللازمة، والمنهج الدراسي الملائم للطفل، وتزداد الضغوط المتعلقة بهذا المجال على المعلمين خصوصاً مع وجود عدد من المعوقات التي تحول دون تنفيذ البرنامج الفردي الموجه للطفل من ذوي الاحتياجات الخاصة، منها عدم تفعيل فكرة فريق عمل متعدد التخصصات، وعدم وجود مساعد للمعلم، وقلة توفر الكفاءات البشرية لتقديم الخدمات المساندة، وكثرة عدد التلاميذ في الصف، وعدم مشاركة الأسرة في تنفيذ الخطة الفردية، وقلة الدورات التدريبية للمعلمين، والبعد عن استخدام تقنية الحاسب الآلي سواء في إعداد أو تنفيذ الخطة التربوية الفردية. بينما تمثل أدنى متوسط حسابي كان للفقرة (36): "يؤرقني عدم حصولي على التدريب الكافي"، وقدره (1.99)، وانحراف معياري (0.77).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كون المدارس تسعى حسب إمكانياتها إلى توفير دورات تدريبية تعزز النمو لمهني للمعلمين وتمكنهم من التعامل بشكل أفضل مع ضغوط العمل، وقد يرجع مجيئها بدرجة متوسطة إلى كون بعض المعلمين ربما يرون أن ما يقدم لهم من دورات تدريبية ما يزال غير كاف ولا يفي باحتياجاتهم الفعلية وما يزال يفترق إلى الجودة النوعية المطلوبة.

#### البعد الرابع: الضغوط المتعلقة ببيئة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة

يوضح الجدول (19) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومستوى الضغوط، والترتيب، لكل مفردة من المفردات المعبرة عن الضغوط المتعلقة ببيئة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، وللبعد ككل.

#### جدول (19): مستوى الضغوط المهنية المتعلقة ببيئة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة لدى معلمي التربية الخاصة

##### في مدينة مكة المكرمة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم المفردة	المفردة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الضغوط	الترتيب
15	أتحسر على عدم توافر المعززات بالمدرسة	2,46	0,692	عالية	1
7	يزعجني عدم وجود مساحات كافية للأنشطة	2.41	0,701	عالية	2
23	نعاني من نقص تجهيزات تناسب الأطفال كالمصعد.	2.17	0,807	متوسطة	3
32	يضايقتني سوء التهوية في الفصل.	2.06	0,790	متوسطة	4
11	يضايقتني ارتفاع درجة الحرارة، مع عدم وجود أجهزة تكييف في الفصل	1.95	0,793	متوسطة	5
27	إجراءات السلامة داخل المدرسة ليست كافية.	1.90	0,726	متوسطة	6
3	أرتاح لوجود مكان مناسب للاسترخاء في وقت فراغي من الحصص*	1.89	0,842	متوسطة	7
19	أطمئن لوجود مواصلات تنقل الأطفال بأمان*	1,44	0,675	منخفضة	8
-	مستوى الضغوط المتعلقة ببيئة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة	2.03	0,39	متوسطة	-

ملاحظة: \* عبارة سلبية تأخذ درجة عكسية

تشير بيانات الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لبعد الضغوط المتعلقة ببيئة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة قد بلغ (2.03)، وانحراف معياري قدره (0.39). وتراوح المتوسطات الحسابية لمفردات البعد بين (1.44)، و(2.46). وقد حازت المفردة رقم (15): "أتحسر على عدم توافر المعززات بالمدرسة"، أعلى متوسط حسابي بلغ (2.46)، وانحراف معياري قدره (0.69).

وقد يرجع ذلك إلى إدراك المعلمين لأهمية المعززات في تيسير تعليم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة وتعديل سلوكياتهم، وأن ما هو متوفر بالمدارس من معززات مادية ورمزية في الوقت الحالي ما يزال غير كاف ولا يفي باحتياجات العملية التعليمية، وربما يعود ذلك إلى قصور المدارس في توفير أصناف مختلفة من المعززات، وعدم تخصيص ميزانيات معتبرة لها. بينما تمثل أدنى متوسط حسابي في الفقرة (19): "أطمئن لوجود مواصلات تنقل الأطفال بأمان"، وقدره (1.44)، وانحراف معياري (0.67).

ودرجة هذه العبارة السلبية تشير إلى مستوى منخفض من الضغوط، مما يعني أن المعلمين ليس لديهم ضغوط تجاه تنقل الأطفال، وذلك بالنظر إلى حرص المدارس على توفير وسائل النقل الخاصة لنقل الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة من منازلهم إلى المدارس وإعادتهم بعد انتهاء الدوام، وكذلك عناية أولياء الأمور بأخذ أبنائهم عبر وسائل النقل الخصوصية إلى المدرسة وعودتهم منها.

#### البعد الخامس: الضغوط المتعلقة بالعلاقة المهنية بالزملاء والمدراء

وضح الجدول (20) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومستوى الضغوط، والترتيب، لكل مفردة من المفردات المعبرة عن الضغوط المتعلقة بالعلاقة المهنية بالزملاء والمدراء، وللبعد ككل.

جدول (20): مستوى الضغوط المتعلقة بالعلاقة المهنية بالزملاء والمدراء لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم المفردة	المفردة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الضغوط	الترتيب
16	يربكني تعارض التوجيهات من فريق العمل	2,00	0,736	متوسطة	1
12	يزعجني الجدل مع الزملاء بخصوص الأسلوب المناسب للتلاميذ	1,86	0,743	متوسطة	2
8	زملائي يفعلون بسرعة	1,80	0,657	متوسطة	3
28	أشعر بالرضا لاحترام المسؤولين اقتراحاتي المهنية*	1,75	0,752	متوسطة	4
37	أشعر بالرضا عن العمل بروح الفريق في المدرسة*	1,54	0,623	منخفضة	5
-	مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بالعلاقة المهنية بالزملاء والمدراء	1,79	0,38	متوسطة	-

ملاحظة: \* عبارة سلبية تأخذ درجة عكسية

تشير بيانات الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لبعده الضغوط المتعلقة بالعلاقات المهنية قد بلغ (1.79)، وانحراف معياري قدره (0.38). وتراوحت المتوسطات الحسابية لمفردات هذا البعد بين (1.54)، و(2.00). وحازت المفردة رقم (16): "يربكني تعارض التوجيهات من فريق العمل"، على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.00)، وانحراف معياري قدره (0.73).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كون المعلمين قد ينعجون إلى حد ما عند اختلاف وجهات النظر بينهم وبين فريق العمل أو القيادات المدرسية، وربما يرجع ذلك إلى رغبة المعلمين في تحمل المسؤوليات التربوية، والاعتماد على الذات وعلى خبراتهم التعليمية، ومهاراتهم دون التقيد الكامل بالتعليمات والتوجيهات التي قد لا تتماشى مع فكرهم ونظرتهم للأمور في مجال التربية الخاصة، وربما يرجع ذلك إلى أن ما قد يقع من توجيهات من فريق العمل قد تتعارض مع الخطط المرسومة لدى المعلمين، وتؤدي إلى تشتيت تركيزهم على الأهداف التي تم تحديدها مسبقاً، وقد تشكل هذه التوجيهات عبئاً إضافياً على المعلمين، خصوصاً عند تضمينها زيادة في ساعات العمل، أو أعمالاً ومهاماً إضافية لا يرغب المعلمون القيام بها.

بينما تمثل أدنى متوسط حسابي في الفقرة (37): "أشعر بالرضا عن العمل بروح الفريق في المدرسة"، وقدره (1.54)، وانحراف معياري (0.62). ودرجة هذه العبارة السلبية تشير إلى مستوى منخفض من الضغوط.

مما يعني أن معلمي التربية الخاصة يشعرون بالرضا عن العمل بروح الفريق، وذلك لإدراكهم أهمية العمل بروح الفريق في تحسين جودة الأداء، وتحقيق الأهداف بصورة أكثر نجاعة وفاعلية، كما أنها تعزز التعاون بين أفراد الفريق وتجعل بيئة العمل بيئة محفزة قائمة على الاحترام والمودة والثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق، مما يساهم في تعزيز الروح المعنوية للمعلمين، وتساعد على التقليل من ضغوط العمل التي قد تواجههم.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني والذي ينص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة على مقياس الضغوط المهنية تعزى لمتغيرات

(التخصص، سنوات الخبرة الدورات التدريبية)؟

للإجابة على هذا التساؤل استخدم الباحث اختبار T-TEST واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA، وقد

وضع الباحث فرضية لكل نتيجة من هذه النتائج والنتائج كما يلي:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة على مقياس الضغوط المهنية تعزى لمتغير التخصص:

يبين الجدول (21) نتائج اختبار T-TEST للكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة تعزى لاختلاف التخصص. جدول (21): نتائج اختبار T-TEST للكشف عن دلالة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة تعزى لاختلاف التخصص

المحور	مستويات المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	قيمة احتمال المعنوية
1. الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال	صعوبات تعلم	2,16	0,35	0,621	1	0,535 غير دالة
	تربية فكرية	2,12	0,39			
2. الضغوط المتعلقة بأولياء الأمور	صعوبات تعلم	2,18	0,36	0,781	1	0,435 غير دالة
	تربية فكرية	2,14	0,34			
3. الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل	صعوبات تعلم	2,21	0,43	1,395	1	0,165 غير دالة
	تربية فكرية	2,12	0,41			
4. الضغوط المتعلقة ببيئة العمل	صعوبات تعلم	2,06	0,42	0,642	1	0,522 غير دالة
	تربية فكرية	2,02	0,37			
5. الضغوط المتعلقة بالعلاقات المهنية	صعوبات تعلم	1,79	0,44	0,097	1	0,922 غير دالة
	تربية فكرية	1,79	0,36			
مقياس الضغوط المهنية	صعوبات تعلم	2,10	0,31	0,970	1	0,333 غير دالة
	تربية فكرية	2,06	0,28			

تبين نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة تعزى لاختلاف التخصص، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ت) في كل بعد أكبر من مستوى المعنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ).

وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية القائلة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة تعزى لاختلاف التخصص".

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كون معلمي التربية الفكرية أو صعوبات التعلم تتشابه مصادر الضغوط المهنية لديهم، من حيث خصائص الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يعانون من صعوبات في التعلم نتيجة نقص في القدرات الإدراكية، أو الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية الذين يعانون من نقص في القدرات العقلية والمهارات المختلفة، كما أن العديد منهم يحتاجون إلى خطط فردية تتطلب من المعلمين بذل جهود في إعدادها وتنفيذها وتقويم نتائجها، كما تتشابه ظروف العمل لدى المعلمين باختلاف تخصصاتهم، من حيث الإمكانيات المتاحة بالمدارس، والمكافآت والحوافز المقدمة لهم، والعلاقات مع أولياء الأمور وزملاء العمل، ونحوها من العوامل التي يمكن أن تسبب عدداً من الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة على اختلاف تخصصاتهم. الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة على مقياس الضغوط المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA للكشف عن دلالة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة، والجدول (22) يوضح ذلك.

جدول (22): نتائج اختبار (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة (ف)	قيمة احتمال المعنوية
---------	--------------	----------------	-------------	------------------	----------	----------------------

0,573 غير دالة	0,559	0,081	3	0,162	بين المجموعات	خصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
		0,145	199	28,792	داخل المجموعات	
			201	28,954	الإجمالي	
0,661 غير دالة	0,414	0,050	3	0,100	بين المجموعات	أولياء أمور الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
		0,120	199	23,906	داخل المجموعات	
			201	24,005	الإجمالي	
0,322 غير دالة	1,139	0,197	3	0,393	بين المجموعات	طبيعة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
		0,172	199	34,318	داخل المجموعات	
			201	34,711	الإجمالي	
0,534 غير دالة	0,629	0,096	3	0,192	بين المجموعات	بيئة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
		0,152	199	30,278	داخل المجموعات	
			201	30,469	الإجمالي	
0,821 غير دالة	0,197	0,029	3	0,059	بين المجموعات	العلاقة المهنية بالزملاء والمدراء
		0,149	199	29,637	داخل المجموعات	
			201	29,696	الإجمالي	
0,837 غير دالة	0,178	0,015	3	0,029	بين المجموعات	مقياس الضغوط المهنية ككل
		0,082	199	16,266	داخل المجموعات	
			201	16,295	الإجمالي	

أظهرت بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) أكبر من مستوى المعنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ).

وفي ضوء ذلك تم قبول الفرضية الصفرية القائلة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة على مقياس الضغوط المهنية تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة".

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى التطور الحاصل في السنوات الأخيرة في مستوى إعداد وتأهيل معلمي التربية الخاصة، والذي عزز قدرتهم على التعامل مع الضغوط المهنية التي قد تواجههم أثناء العمل بشكل أفضل. وقد اتفقت النتيجة مع نتائج دراسة العنزي (2019) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة التدريسية. بينما اختلفت مع نتائج دراسة المسافر (2016)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى سنوات الخبرة للمعلم في اتجاه أصحاب الخبرة القصيرة. واختلفت مع نتائج الثبتي (2019) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية على مقياس الضغوط المهنية تعزى لسنوات الخبرة والفروق في اتجاه المعلمين ذوي الخبرة الأعلى.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة على مقياس الضغوط المهنية تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة تعزى لاختلاف عدد الدورات التدريبية، والجدول (23) يوضح ذلك.

جدول (23): نتائج اختبار (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة

في مدينة مكة المكرمة تعزى لاختلاف عدد الدورات التدريبية

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة (ف)	قيمة احتمال المعنوية
---------	--------------	----------------	-------------	------------------	----------	----------------------

0,486 غير دالة	0,865	0,125	4	0,500	بين المجموعات	خصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
		0,144	197	28,454	داخل المجموعات	
			201	28,954	الإجمالي	
0,216 غير دالة	1,459	0,173	4	0,691	بين المجموعات	أولياء أمور الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
		0,118	197	23,315	داخل المجموعات	
			201	24,005	الإجمالي	
0,530 غير دالة	0,794	0,138	4	0,551	بين المجموعات	طبيعة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
		0,173	197	34,161	داخل المجموعات	
			201	34,711	الإجمالي	
0,306 غير دالة	1,214	0,183	4	0,733	بين المجموعات	بيئة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة
		0,151	197	29,736	داخل المجموعات	
			201	30,469	الإجمالي	
0,201 غير دالة	1,511	0,221	4	0,884	بين المجموعات	العلاقة المهنية بالزملاء والمدراء
		0,146	197	28,812	داخل المجموعات	
			201	29,696	الإجمالي	
0,309 غير دالة	1,207	0,097	4	0,390	بين المجموعات	مقياس الضغوط المهنية ككل
		0,081	197	15,906	داخل المجموعات	
			201	16,295	الإجمالي	

أظهرت بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة تعزى لعدد الدورات التدريبية، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) أكبر من مستوى المعنوية ( $0.05 \geq \alpha$ ).

وفي ضوء ذلك تم قبول الفرضية الصفرية القائلة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة على مقياس الضغوط المهنية تعزى لاختلاف عدد الدورات التدريبية".

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كون ما يقدم لمعلمي التربية الخاصة من برامج تدريبية في مجال التربية الخاصة ربما لا يكون كافياً وحده لإحداث تغييرات إيجابية تعزز من قدرة المعلمين على مواجهة ما يعترضهم من ضغوط مهنية، وقد يرجع ذلك إلى كون الدورات التدريبية لا تراعي تعزيز قدرة المعلمين على التعامل مع الضغوط المهنية، وتتركز على جوانب أخرى من التدريب، وربما تكون هذه الدورات لا تلبى الاحتياجات الفعلية لمعلمي التربية الخاصة بشكل كاف تجاه التعامل مع ضغوط العمل.

**ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات:**

**ملخص الدراسة:**

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم كان متوسطاً، بمتوسط حسابي (2.07).
- جاءت الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في مقدمة الضغوط المهنية لدى المعلمين، بمتوسط حسابي (2.15)، يليها الضغوط المتعلقة بأولياء الأمور، بمتوسط حسابي (2.14)، ثم الضغوط المتعلقة بخصائص الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، بمتوسط حسابي (2.13)، ثم الضغوط المتعلقة ببيئة العمل، بمتوسط حسابي (2.03)، وأخيراً الضغوط المتعلقة بالعلاقة المهنية بالزملاء والمدراء، بمتوسط حسابي (1.79).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة في مدينة مكة المكرمة تعزى لاختلاف التخصص، وعدد سنوات الخبرة في التعليم، وعدد الدورات التدريبية.

#### توصيات الدراسة:

- يوصي الباحث في ضوء ما توصل إليه من نتائج بما يلي:
- توفير البيئة التعليمية المحفزة لمعلمي التربية الخاصة لخفض مستوى الضغوط المهنية لديهم.
- استمرار البرامج الإرشادية في الحد من الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة.
- تخفيف المهام والأعمال الإدارية التي لا ترتبط بطبيعة عمل معلمي فئات التربية الخاصة.
- توفير مناخ تنظيمي مادي ومعنوي إيجابي لمعلمي التربية الخاصة المتخصصين في صعوبات التعلم والتربية الفكرية لأداء أعمالهم المدرسية.

#### المراجع:

##### المراجع العربية:

- ابن منظور، جمال الدين. (1988). *لسان العرب*، دار إحياء التراث.
- أنور، سحر (2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الإداء الوظيفي: دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، ع6، ص(208-227)
- البخيت، صلاح الدين، عمر، محمد التيجاني. (2011). *مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات المهنية والديمقراطية في ولاية الخرطوم*. مجلة الجزيرة للعلوم التربوية والإنسانية، 8(1).
- بشارف، وهيبة. (2016). *الضغوط النفسية في العمل*، مجلة الحوار الثقافي، 6(1)، 187-195
- البلوي، عبد الكريم مطير الحميدى. (2018). *الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية*. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- الثبتي، يوسف عواض. (2019). *الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الفكرية بمدينة الطائف*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.
- جبريل، فاروق السعيد. (1991). *الضغوط المهنية لدى المدرسين: مصادرها وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية*. مجلة كلية التربية بالمنصورة، 15(1)، 268-311.
- جرينبرج، جيرالد، بارون، روبرت. (2009). *إدارة السلوك في المنظمات* (رفاعي وبسيوني، مترجم) دار المريخ للنشر.
- حسن، رواية. (2001). *السلوك في المنظمات*. الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
- حسين، عبدالعزيز محمد. (2018). *علاقة الرضا الوظيفي بضغوط العمل لدى الضباط والأفراد العاملين في السجون*، المجلة العربية للدراسات الأمنية، 33(71)، 75-108
- الخاتنة، سامي محسن. (2012). *علم النفس الإداري*. دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الخضر، عثمان حمود. (2011). *علم النفس التنظيمي*. (ط.2). مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- الدليل التنظيمي للتربية الخاصة. (1437). *الإدارة العامة للتربية الخاصة*. وزارة التعليم. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- ربيع، محمد شحاته. (2021). *علم النفس الصناعي والمهني* (ط.3). دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- شراب، عبدالله عادل. (2018). الصمود النفسي وعلاقته بضغوط العمل من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. 7(21)، 102-115.
- عبدالباقي، صلاح الدين. (2004) السلوك الفعال في المنظمات. الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- عبدالرحمن، محمد السيد، الغامدي، سامي أحمد. (2020). النكاه الوجداني وعلاقته بالضغوط المهنية. عسكر، علي. (2003). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها (ط.3). دار الكتاب الحديث.
- العضاضي، سعيد بن علي. (2019). ضغوط العمل والتحكم فيها. صحيفة الاقتصادية. <https://www.aleqt.com/article>
- العميان، محمود. (2013). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ط.6). دار وائل للنشر.
- العنزي، صالح هادي. (2019). مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة التربية جامعة الأزهر، 184(1)، 859-896.
- الغريير، أحمد نايل. أبوأسعد، أحمد عبداللطيف. (2009). التعامل مع الضغوط النفسية. دار الشروق.
- الفرماوي، حمدي علي. عبدالله، رضا. (2009). الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة مواجهات نفسية في سبيل التنمية البشرية. دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- ماهر، أحمد. (2013). السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات (ط.8) الدار الجامعية.
- محمد، دينا محمد. (2017). نموذج المعادلة البنائية للضغوط المهنية لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة الحكومية من منظور معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية، 17(4)، 177-238.
- مسافر، علي عبدالله. (2016). الضغوط المهنية لمعلمي التربية في ضوء بعض المتغيرات: دراسة عبر ثقافية. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 3(10)، 41-80.
- درويش، محمود أحمد. (2018). مناهج البحث في العلوم الإنسانية. مصر: مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.
- النجار، سميرة. (2011). فاعلية برنامج لتدعيم وفعالية الذات في تنمية استراتيجيات المواجهة الإيجابية لدى المراهقات المعاقات حركية. مجلة البحث العلمي في التربية، 12(1)، 1-43.
- هيجان، عبد الرحمن بن أحمد بن محمد. (1998). ضغوط العمل، منهج شامل لدراسة الضغوط مصادرها، ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة.

#### قائمة المراجع المرومنة:

- Ibn Manzur, Jamal al-Din. (1988). Lisan Al Arab (in Arabic), Heritage Revival House.
- Bakhit, Salah al-Din, Omar, Muhammad al-Tijani. (2011). Sources of occupational stress for teachers of special education and its relationship to some professional and demographic variables in the state of Khartoum (in Arabic). Al-Jazeera Journal of Educational and Human Sciences, 8.(1)
- Becharf, and prestige. (2016). Psychological stress at work (in Arabic), Journal of Cultural Dialogue, 6(1), 187-195
- Al-Balawi, Abdul Karim Mutair Al-Hamidi. (2018). Occupational pressures and their relationship to self-efficacy among secondary school principals in Tabuk region (in Arabic), Saudi Arabia. An unpublished doctoral thesis. Sudan University of Science and Technology.
- Al-Thubaiti, Youssef Awad. (2019). Occupational pressures and their relationship to job satisfaction among teachers of intellectual education in the city of Taif (in Arabic). Unpublished master's thesis, Umm Al-Qura University.



- Gabriel, Farouk Al-Saeed. (1991). Professional pressures among teachers: its sources and its relationship to some demographic variables (in Arabic). Journal of the Faculty of Education in Mansoura, 15 (1), 268-311.
- Greenberg, Gerald, Barron, Robert. (2009). Behavior Management in Organizations (Rifai and Bassiouni, translator) (in Arabic), Dar Al-Marikh Publishing House.
- Good, a novel. (2001). behavior in organizations (in Arabic). University house for printing, publishing and distribution.
- Hussein, Abdulaziz Mohammed. (2018). The relationship of job satisfaction with work pressures among officers and individuals working in prisons (in Arabic), The Arab Journal for Security Studies, 33 (71), 75-108
- Circumcision, Sami Mohsen. (2012). Management psychology (in Arabic). Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution.
- Al-Khidr, Othman Hammoud. (2011). Organizational psychology (in Arabic). (i.2). Al Falah Library for Publishing and Distribution.
- The organizational guide for special education. (1437). General Administration of Special Education (in Arabic). Ministry of education. Riyadh. Kingdom Saudi Arabia.
- Rabie, Muhammad Shehata. (2021). Industrial and Occupational Psychology (in Arabic) (I.3). Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
- Sharab, Abdullah Adel. (2018). Psychological resilience and its relationship to work stress from the point of view of special education teachers in Gaza governorates (in Arabic). Al-Quds Open University Journal of Educational and Psychological Research and Studies. 7(21), 102-115.
- Abdel-Baqi, Salah El-Din. (2004) Effective behavior in organizations (in Arabic). University house for printing, publishing and distribution.
- Abdul Rahman, Muhammad Al-Sayed, Al-Ghamdi, Sami Ahmed. (2020). Emotional intelligence and its relationship to occupational stress (in Arabic).
- Askar, Ali. (2003). Life stresses and methods of coping with them (in Arabic) (i.3). Modern Book House.
- Al-Adadi, Saeed bin Ali. (2019). Work stress and control. Economic newspaper (in Arabic). <https://www.aleqt.com/article>
- Al-Amyan, Mahmoud. (2013). Organizational Behavior in Business Organizations (in Arabic) (i.6). Wael Publishing House.
- Al-Anazi, Saleh Hadi. (2019). Sources of psychological stress among teachers of special education schools in the State of Kuwait in the light of some demographic variables (in Arabic), Journal of Education, Al-Azhar University, 184(1), 859-896.
- Al Ghurair, Ahmed Nayel. Abu Asaad, Ahmed Abdel Latif. (2009). Dealing with psychological stress (in Arabic). Sunrise House.
- Al-Farmawy, Hamdi Ali. Abdullah, Reda. (2009). Psychological stress in the field of work and life, psychological confrontations for human development (in Arabic). Dar Al-Safa Publishing and Distribution.
- Maher, Ahmed. (2013). Organizational Behavior, Skills Building Entrance (in Arabic) (8th Edition), University House.

- Muhammed, Dina Muhammed. (2017). The structural equation model for the professional pressures of teachers in governmental special education schools from the perspective of special education teachers (in Arabic). *Journal of the College of Education*, 17(4), 177-238.
- Musafir, Ali Abdullah. (2016). Professional pressures for education teachers in the light of some variables: A cross-cultural study (in Arabic). *Journal of Special Education and Rehabilitation*, 3(10),41-80.
- Darwish, Mahmoud Ahmed. (2018). *Research methods in the humanities* (in Arabic). Egypt: The Arab Nation Foundation for Publishing and Distribution.
- Carpenter, Samira. (2011). The effectiveness of a program for self-reinforcement and effectiveness in improving positive coping strategies for adolescent girls with physical disabilities (in Arabic). *Journal of Scientific Research in Education*, 12(1), 1-43.
- Agitation, Abdul Rahman bin Ahmed bin Muhammad. (1998). *Work stress, a comprehensive approach to studying stress, its sources, results and how to manage it*, Institute of Public Administration (in Arabic).

#### المراجع الأجنبية:

- Edward, Cancio, Ross, Larsen. Sarup, Mathur. Mary, Bailey Estes. Bev, Johns. Mei, Chang. (2018). Special Education Teacher Stress: Coping Strategies. *Education and treatment of children* 41(4), 458-481.
- Einar M. & Sidsel S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school, *Journal of Social Psychology of Education*, 20 (1), 15-37.
- Hamama, L., Ronen, T. Shachar, K & Rosenbaum, M (2013) Links Between Stress, Positive and Negative Affect, and Life Satisfaction Among Teachers in Special Education Schools. *Journal of Happiness Studies*,14(3),731-751