

مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل تعزى لمتغير كل من
(سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)

الدكتور: محمد سميح إسماعيل عاشور

أستاذ التربية الخاصة المساعد في جامعة حائل

Email: Ashour7276@yahoo.com

مستخلص الدراسة

• هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل تعزى لمتغير كل من (سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي). وقد صمم الباحث مقياساً لضغوط الوظيفة تأكد من صدقه وثباته، طبق على عينة مكونة من (90) معلماً ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ضغوط الوظيفة لمعلمي أطفال التوحد متوسطة، ووجود فرق دالاً إحصائياً في مستوى ضغوط الوظيفة يعزى للخبرة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي. وانتهت الدراسة إلى بعض التوصيات منها العمل على إعداد منهاج مناسب لأطفال التوحد بما يتناسب وقدراتهم العقلية والجسمية والنفسية، وضرورة وجود علاوات وحوافز تشجيعية للمعلمين المتميزين في عطائهم وتكريمهم لتشجيعهم على العطاء والابتكار والإبداع.

الكلمات المفتاحية: ضغوط الوظيفة ، أطفال التوحد.

The level of job stress among autistic children in Hail is due to the variable of (years of experience, qualification

Dr. Mohammed Sameeh Ismail Ashour

Email: Ashour7276@yahoo.com

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the level of job stress among the autistic children in Hail due to the variables of (years of experience and qualification). The researcher was designed to measure the pressure of the job to verify its validity and stability, applied to a sample of (90) both teachers. The study found that the level of job stress for autistic children's teachers was moderate, that there was a statistically significant difference in the level of job stress due to experience, and there was no statistically significant difference due to scientific qualification The study ended with some recommendations, including the preparation of a

suitable curriculum for children of autism in proportion to their mental, physical and psychological abilities, and the need for Premiums and incentives for Distinguished teachers in Their gift and their honor to encourage them to give, innovation and creativity.

Keywords: Job stress, autistic children.

المقدمة

ضغوط الوظيفة التي قد يتعرض لها المعلمون قد تؤثر سلباً أو إيجاباً على أدائهم للعمل الذي يقومون به، فيستطيع البعض التغلب على الضغوط والتكيف معها بينما يفشل آخرون، وبالتالي تتأثر دافعيتهم للعمل وتؤثر سلباً على جودة العمل (الحنوي، 1999: 24).

أن دور معلم التربية الخاصة يختلف عن دور المعلم العادي؛ لأن معلم التربية الخاصة يتعامل مع فئة من الأطفال على أساس فهم تام لخصائصهم النفسية وسلوكياتهم واحتياجاتهم وميولهم واهتماماتهم. كما عليه أن يسعى إلى تقديم ما يناسبهم بالأساليب والطرق والأنشطة التي تتماشى معهم وتتناسب مع مستوياتهم وتتاسب ظروفهم المختلفة (احمد، 1989: 8). وفيما يتعلق بأطفال التوحد فإن معلمهم عرضة لضغوط الوظيفة فهم يواجهون ضغوطات جمة بالرغم من عطائهم وتضحياتهم؛ لأن المعاق لا يتغير بسرعة وسهولة مما قد يبعث في النفس الشعور بخيبة الأمل والإخفاق (الخطيب والحديد، 2003: 51).

وعلى الرغم من عدم وجود دليل على أن ضغوط الوظيفة لمعلمي أطفال التوحد تختلف عن ضغوط الوظيفة لبقية المعلمين، إلا أن معلمي أطفال التوحد يفترض أنهم يتعرضون إلى ضغوط أشد ترجع إلى طبيعة العمل والمشكلات المرتبطة بأطفال التوحد؛ وذلك لأن العمل مع أطفال لديهم مشكلات جسمية أو عقلية أو اجتماعية يعد ضاغظاً بحد ذاته (الكخن، 1997)، بالإضافة إلى أن كثيراً من مسؤوليات معلمي أطفال التوحد ينظر إليها أفراد المجتمع على أنها نوع من العمل غير لائق مثل مهارات العناية الذاتية كاستخدام الحمام، والأكل، وبناء عليه فإن المعلمين الذين يتعاملون مع هؤلاء الأطفال يجب أن يتعلموا كيفية التعامل مع الانفعالات التي تظهر بسبب طبيعة عملهم الذي يكون في أكثر الأحيان مؤلماً ويسبب ضغطاً مهيناً (Zable & Zable, 1983).

ويعتبر اضطراب التوحد من الإعاقات التي تحظى باهتمام الباحثين والمختصين؛ إذ إن تأثيره لا يقتصر على جانب واحد فقط من شخصية الطفل ذي الإعاقة؛ بل يشمل جوانب مختلفة منها المعرفي، والاجتماعي واللغوي والانفعالي، ويمتد ليشمل أسر هؤلاء الأطفال والمجتمع كله. ومما يزيد من خطورة هذه الإعاقة زيادة معدلات انتشارها، حيث تقدر نسبة انتشار اضطراب التوحد بحوالي (60) حالة لكل 10000 ولادة كما يشير فيريث (Frith, 2003) نقلاً عن ونج وبورتر (Wing & Portter)، أما إحصائيات المركز القومي لبحوث ودراسات اضطراب التوحد (National Assessment and Accreditation Council, 2004) فتؤكد أن نسبة الانتشار الراهنة تبلغ في الواقع (1) لكل (250) حالة ولادة تقريباً.

وقد اهتمت مراكز التوحد في الوقت المعاصرة بضغوط الوظيفة التي تواجه معلميه وأولتها أهمية خاصة، ويعود السبب في ذلك إلى العلاقة المباشرة القائمة بين ارتباط المعلم بمهنته ورضاه عنها (الحبالي، 1990: 42).

مشكلة الدراسة: تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

ما مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل تعزى لمتغير كل من (سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي) ؟
ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات التالية:

1. ما مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل؟
2. هل هناك فروق دالة إحصائية في مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل تعزى لمتغير سنوات الخبرة للمعلم؟
3. هل هناك فروق دالة إحصائية في مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل تعزى لمتغير والمؤهل العلمي للمعلم؟

أهمية الدراسة:

1. تبحث الدراسة الحالية في معرفة مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل.
2. استفادة معلمي أطفال التوحد من هذه النتائج وصولاً إلى معرفتها للحد من الضغوط الضارة
3. الحد من الضغوط الضارة لتحقيق أهداف المراكز في تعليم أطفال التوحد.
4. تساعد هذه الدراسة الباحثين على الاستفادة من نتائجها والتعمق في دراسات مماثلة وتعميم النتائج.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل، والتعرف على الضغوط الوظيفية الضارة للحد منها لدى معلمي أطفال التوحد لتحسين أداؤهم.

حدود الدراسة ومحدداتها

يقتصر تعميم نتائج الدراسة في ضوء الحدود التالية:

1. الحد البشري: معلمي أطفال التوحد في حائل.
 2. الحد الزمني: الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2016/2017.
 3. الحد المكاني: مراكز التوحد في حائل – المملكة العربية السعودية.
 4. الحد الموضوعي: مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد
- تحددت نتائج الدراسة في ضوء المسئلة بأن استجابات أفراد العينة على أدوات البحث كانت صادقة.

التعريفات الإجرائية

ضغوط الوظيفة: بأنها عبارة عن مجموعة من التأثيرات الداخلية لدى الموظفين، تنجم عن التفاعل بين العوامل التنظيمية أو الاجتماعية والمكونات الشخصية لهم، وقد تؤدي إلى اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية لديهم، مما يدفعهم للانحراف عن الأداء الطبيعي لأعمالهم (الزعبي، 2003: 24).

مستوى ضغوط الوظيفة: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلم على استبانة ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد المعدة من قبل الباحث.

أطفال التوحد: هم أطفال التوحد الملتحقون في مراكز التربية الخاصة في حائل، وشُخصّوا من قبل المراكز المتخصصة.

سنوات الخبرة: يشير إلى عدد سنوات الخبرة في مجال تدريس أطفال التوحد، وقد اعتمد الباحث في تصنيفه ثلاثة مستويات: أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

المؤهل العلمي: يشير إلى نوع المؤهل العلمي الذي يحمله معلم أطفال التوحد، وقد اعتمد الباحث في تصنيفه مستويين: البكالوريوس، الدبلوم، البكالوريوس.

أدبيات الدراسة: يواجه الإنسان تحديات الطبيعة ومخاطرها التي تسبب له أنواعا من الضغوط المختلفة، فالإنسان يعيش في عالم من الضغوط التي تحيط به، وهذه الضغوط مترابطة، ومختلفة الجوانب والأبعاد، ومتعددة المصادر، وامتدت هذه الضغوط إلى المعلمين والمربين فأصبح المعلم محاطا بجملة من هذه الضغوط.

إن مصطلح الضغط مشتق أصلا من كلمة لاتينية هي (Stringere) وتعني الشد، وقد استخدمت كلمة ضغوط في القرن الثامن عشر لتعني: إكراه، وقسر، وجهد قوي، وإجهاد، وتوتر لدى الفرد، أو لأعضاء الجسم أو لقواه العقلية (Cooper & Robertson, 1995:53).

يعرف الزعبي (2003، 24) ضغوط الوظيفة: بأنها عبارة عن مجموعة من التأثيرات الداخلية لدى الموظفين، تنجم عن التفاعل بين العوامل التنظيمية أو الاجتماعية والمكونات الشخصية لهم، وقد تؤدي إلى اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية لديهم، مما يدفعهم للانحراف عن الأداء الطبيعي لأعمالهم. ويعرف الكخن (1997:12) ضغوط الوظيفة: بأنها شدة القوى المؤثرة التي تفرض بصورة طبيعية أعباء ثقيلة على الفرد في موقع عمله، ومن أعراضها الأزمات الانفعالية والسلوكية والمهنية (نقص الدافعية في العمل التي تدفع الفرد إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي لعمله).

وينطوي تعليم أطفال التوحد على صعوبات كبيرة إذ أن طفل التوحد لا يتقدم بسرعة وسهولة الأمر الذي قد يبعث في النفس شعورا بالإخفاق وعدم الكفاية وخيبة الأمل (الخطيب والحديدي وعليان، 1991) وهذه الصعوبات التي يواجهها معلمو أطفال التوحد مستمرة ومتكررة، فمن الصعب على المعلم تقبل فكرة أن كل الطاقة التي يقوم بتوظيفها تنصب أخيرا في العمل مع شخص معوق وليس عاديا (Jakab, 1982) لذلك فإن مواجهة الاحتياجات التعليمية والانفعالية الخاصة بأطفال التوحد يوميا تجعل تعليمهم مهنة مسببة للضغوط وتقلل من دافعية المعلم ويمكن أن تكون لها تأثيرات سلبية ومؤذية (Brownell, 1997).

ويمكن الإشارة هنا إلى أن هناك ثلاثة مصادر لضغوط الوظيفة التي يتعرض لها معلم أطفال التوحد وهي (Luthans, 1995): المصادر الخارجية. المصادر المهنية. المصادر الشخصية. ويمكن تفصيل هذه المصادر على النحو التالي:

(1) **المصادر الخارجية:** وهي تلك الأحداث والقوى والعوامل التي يتعرض لها معلمو أطفال التوحد من البيئة الخارجية للمدرسة والتي قد تؤثر فيهم. كما تشير الدراسات أيضاً إلى أن التقدم في السن وموت القرين (الزوج أو الزوجة) خاصة الموت المفاجئ يجعلان الفرد عاجزاً عن التركيز في عمله (Smith & Wit, 1993)، وأن التغيرات التي تصيب عائلات المعلمين كالشجار مع أفراد الأسرة، أو

مرض أحد أفراد الأسرة، أو التوترات والمشاكل بين الزوج وزوجته أو الأطفال، كل هذه الأمور تؤدي إلى اشتغال ذهن المعلم ويؤثر ذلك في أدائه لوظيفته في المدرسة التي يعمل بها (الحنوي، 1999).

(2) **المصادر المهنية:** وهي عبارة عن الأمور والمتغيرات التي توجد في محيط العمل التي تؤثر بشكل متفاوت في معلمي التربية الخاصة داخل المدرسة. وفيما يلي بعض من هذه المتغيرات:

(أ) **طبيعة المهنة:** يقصد بها اختلاف درجة ضغوط الوظيفة التي يشعر بها الفرد في أية مؤسسة من مهنة لأخرى (Joseph, 1993).

(ب) **عبء العمل:** وهي كمية ونوعية المهمات التي يطلب من معلم التربية الخاصة إنجازها في وقت محدد (الهنداوي، 1994).

(ج) **غموض العمل:** وهو افتقار معلم التربية الخاصة للمعلومات اللازمة له لأداء الأعمال المحددة له كالمعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤولياته وأهداف وإجراءات العمل بالمدرسة (الهنداوي، 1994).

(د) **نظم الحوافز والأجور:** وهي مجموعة الظروف التي تتوفر في بيئة العمل وتعمل على تحفيز المعلمين وإشباع رغباتهم التي يسعون لإشباعها عن طريق العمل.

(هـ) **ظروف العمل المادية:** وهي مجموعة الظروف التي تؤثر في درجة تقبل معلم التربية الخاصة لبيئة العمل كالتجهيزات والموقع والمساحة والبرودة والإضاءة والضجيج وغير ذلك (يحيى، 1991)، وتساهم ظروف العمل غير المريحة في زيادة المعاناة من ضغوط الوظيفة ومن هذه الظروف: تلوث الجو ودرجات الحرارة غير الملائمة والضوضاء والاهتزازات والإضاءة المبهرة أو الخافتة والازدحام (عاشور، 2005). ويرى الباحث أن هذه المصادر تعد مصادر هامة للضغوط، إذ إن هذه الدراسة لا تتسع لتناول كل مصادر ضغوط الوظيفة التي دلت عليها الدراسات التي ركزت على هذا المجال.

(3) **المصادر الشخصية:** وهي مجموعة من الأمور التي تخص المعلم وتميزه عن غيره من المعلمين، حيث يختلف المعلمون اختلافاً كبيراً فيما بينهم، فيمتاز البعض بالهدوء، بينما يمتاز البعض الآخر بالحركة الدائمة وغير ذلك. وتلعب العوامل الفردية التي تسهم في بناء شخصيات معلمي أطفال التوحد من خلال الوراثة والبيئة دوراً هاماً في توضيح وفهم حجم المعاناة وردود فعل هذا المعلم تجاه ضغوط الوظيفة.

لقد تعددت قضايا ومشكلات أطفال التوحد نتيجة للتطور الذي حدث في ميدانها في الوقت الحاضر. ومن هذه القضايا قضية الكوادر اللازمة والمؤهلة، وفي نقصها وكيفية العمل على مواجهة هذا النقص وتشمل الكوادر العاملة مع أطفال التوحد من الأخصائيين في المجالات المختلفة مثل أخصائي القياس والتشخيص وأخصائي النطق وأخصائي العلاج الطبيعي وأخصائي التأهيل، وبالطبع معلم أطفال التوحد الذي يشترط أن يكون حاصلاً على الدبلوم المتوسط أو البكالوريوس في التربية الخاصة (الروسان، 1998).

كما يختلف دور معلم أطفال التوحد عن دور المعلم العادي فعلى معلم أطفال التوحد أن يتعامل مع فئة من الأطفال على أساس فهم تام لخصائصهم النفسية وسلوكياتهم واحتياجاتهم وميولهم واهتماماتهم. كما عليه أن يسعى إلى تقديم ما يناسبهم بالأساليب والطرق والأنشطة التي

تتماشى معهم وتناسب مع مستوياتهم وظروفهم (أحمد، 1989) وعلى معلم أطفال التوحد أن يتصف بعدة خصائص حتى يؤدي عمله على أكمل وجه، من هذه الخصائص:

أن يكون مؤهلاً ومدرباً بشكل كافٍ. أن يكون ودوداً وقانعاً وعادلاً. أن تكون له مصادره الخاصة في الترفيه في حياته الخاصة. يفضل أن لا ينتقل كثيراً في عمله وإنما يزيد من خبرته في التخصص أكثر فأكثر. أن يكون لديه حس بأهمية الوقت والاستفادة منه واستغلاله في الحاضر والثقة والتفاؤل بما يأتي به الغد. أن يكون أنساناً مرحاً متسماً بالأمل متأكداً من قيمه الخاصة وحكيماً في اختيار القرارات السليمة (Hallahan & Kauffman, 1985).

اضطراب التوحد: يُعدُّ التوحد أحد الاضطرابات النمائية وهي من أكثر الاضطرابات شدة من حيث تأثيرها على سلوك الفرد الذي يعاني منها وذلك لأن تأثيرها لا يقتصر على جانب واحد فقط من شخصيته وإنما يتسع ليشمل جوانب مختلفة منها الجانب المعرفي والجانب الاجتماعي والجانب اللغوي والإنفعالي مما يؤدي بطبيعة الحال إلى حدوث تأخر عام في العملية النمائية بأسرها (خليل، 2009).

يعرف اضطراب التوحد: هو بأنه إعاقة نمائية تظهر عادة خلال السنوات الثلاث الأولى من العمر، وهو اضطراب عصبي يؤثر على نمو ووظيفة الدماغ، مما يسبب صعوبة لدى الطفل التوحيدي في التواصل والتعلم والتفاعل الاجتماعي، ويُظهر العديد من السلوكيات النمطية المتكررة (عواد، 2010: 45). ويتصف أطفال التوحد بعدد من الخصائص الأساسية ذات العلاقة بجوانب النمو اللغوي والسلوكي والاجتماعي والمعرفي، والتي في مجملها تميزهم عن الآخرين. ويتم تشخيص التوحد بناءً على سلوك الفرد، ولذلك فإن هناك عدة أعراض للتوحد، ويختلف ظهور هذه الأعراض من شخص لآخر، فقد تظهر بعض الأعراض عند طفل، بينما لا تظهر هذه الأعراض عند طفل آخر، رغم أنه تم تشخيص كليهما على أنهما مصابان بالتوحد. كما تختلف حدة التوحد من شخص لآخر، هذا ويستخدم المتخصصون مرجعاً يسمى بالـ DSM-IV Diagnostic and Statistical Manual الذي يصدره اتحاد علماء النفس الأمريكيين، للوصول إلى تشخيص علمي للتوحد (الزارع، 2008).

يتم تشخيص الاضطرابات المتعلقة بالتوحد تحت العناوين التالية: اضطرابات النمو الدائمة (Pervasive Developmental Disorder (PDD)، التوحد autism، اضطرابات النمو الدائمة غير المحددة تحت مسمى آخر، متلازمة أسبرجر، ومتلازمة رت، واضطراب الطفولة التراجعي. ويتم استخدام هذه المصطلحات بشكل مختلف أحياناً من قبل بعض المتخصصين للإشارة إلى بعض الأشخاص الذين يظهرون بعض، وليس كل، علامات التوحد. فمثلاً يتم تشخيص الشخص على أنه مصاب "بالتوحد" حينما يظهر عدداً معيناً من أعراض التوحد المذكورة في DSM-IV، بينما يتم مثلاً تشخيصه على أنه مصاب باضطراب النمو غير المحدد تحت مسمى آخر PDD-NOS حينما يظهر الشخص أعراضاً يقل عددها عن تلك الموجودة في "التوحد"، على الرغم من الأعراض الموجودة مطابقة لتلك الموجودة في التوحد. بينما يظهر الأطفال المصابون بمتلازمتي أسبرجر ورت أعراضاً تختلف بشكل أوضح عن أعراض التوحد. لكن ذلك لا يعني وجود إجماع بين الاختصاصيين حول هذه المسميات، حيث

يفضل البعض استخدام بعض المسميات بطريقة تختلف عن الآخر (Romanczyk,R&Gills,J,2008).

وقد اورد الزريقات(2004) بأن ثمة صعوبات تواجه تشخيص أطفال التوحد فيما يتعلق بتحديد دقيق وتباين بين الحالات حسب تصنيفها وخصائصها وأعراضها والذكاء والقدرات المختلفة، بمعنى ظهور أخطاء في اجراءات القياس والتشخيص.

دراسات سابقة:

1. وفي دراسة زعارير(2009) التي هدفت إلى تقصي مصادر الضغوط النفسية وأساليب مواجهتها لدى أولياء أمور الأطفال التوحديين في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل جنس الطفل التوحدي وعمره. وتكونت عينة الدراسة من (200) أب وأم الأطفال يعانون من التوحد في مراكز التربية الخاصة في الأردن. طبق عليهم مقياس مصادر الضغوط النفسية و مقياس أساليب مواجهة الضغوط النفسية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أبرز مصادر الضغوط النفسية لدى أولياء أمور الأطفال التوحديين شيوعاً على الترتيب القلق علم مستقبل الطفل، عدم القدرة على تحمل أعباء الطفل، مشكلات الأداء الاستقلالي، المشكلات المعرفية والنفسية للطفل، المشكلات الأسرية، أما بقية المصادر فإنها تشكل مصادر للضغوط النفسية لدى أولياء أمور الأطفال التوحديين بدرجات متفاوتة. ووجود فروق دالة إحصائية بين مصادر الضغوط النفسية لدى آباء وأمهات الاطفال التوحديين في أبعاد) المشكلات المعرفية والنفسية للطفل، والمشكلات الأسرية، القلق على مستقبل الطفل، ومشكلات الأداء الاستقلالي (بينما لا توجد فروق دالة إحصائية بين آباء و أمهات الأطفال التوحديين في مصادر الضغوط النفسية في أبعاد الاعراض النفسية والعضوية، مشاعر اليأس والإحباط، عدم القدرة على تحمل أعباء الطفل.

2. دراسة قذاح (2007) هدفت الدراسة إلى تقييم مصادر الضغط النفسي لدى معلمي الأفراد التوحديين في الجمهورية العربية السورية. وتكونت عينة الدراسة من (87) معلماً، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المصدر الوحيد للضغط النفسي لدى معلمي الأفراد التوحديين في الجمهورية العربية السورية هو المتمثل في: سلوك طفل التوحد.

3. دراسة الكخن (1997) هدفت إلى معرفة مصادر ضغوط العمل التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية، وكذلك معرفة ما إذا كانت ضغوط العمل كمتغير تابع يتأثر بالمتغيرات المستقلة مثل: الجنس، العمر، الخبرة التعليمية، المستوى التعليمي، نوع الإعاقة، الجهة المشرفة على المدرسة، وكانت العينة (181) هي كل مجتمع الدراسة. وقد جاءت نتائج الدراسة على النحو التالي حسب الأهمية: الدخل، يليه السمات الشخصية للمتعلم، العلاقات مع الأهالي، العلاقة مع الإدارة، النمو المهني، المكانة الاجتماعية، ظروف العمل، عبء العمل، العلاقة مع الزملاء. كما أظهرت النتائج أن هناك اختلافاً في مستوى مصادر الضغط الكلي تعزى لمتغير الجنس للمعلمين الذكور، ومتغير المستوى التعليمي لمعلمي البكالوريوس ومتغير الخبرة التعليمية لمعلمين الذين عملوا فترة (5-10) سنوات، ومتغير نوع الإعاقة التي يعاني بها من قبل معلمي الإعاقة السمعية ومعلمي الإعاقة العقلية.

4. دراسة يحيى (1991) حول الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان، تألفت عينة الدراسة من (100) معلمة من المعلمات العاملات في مراكز التربية

الخاصة بالإعاقة العقلية في مدينة عمان وتم استخدام استبانة من إعداد الباحثة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن (49%) من عينة الدراسة اظهروا رضا عن الوظيفة عن العمل، ولم تظهر فرق دالا إحصائيا يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية أو العمر أو الخبرة أو المستوى التعليمي. بينما وجد فرق دالا إحصائيا على بعدي الدخل والحوافز ضمن متغير المستوى التعليمي، حيث تبين أن المعلمات خريجات بكالوريوس أكثر رضا عن العمل من خريجات كليات المجتمع بالنسبة للدخل أما بالنسبة للحوافز فقد تبين أن خريجات كليات المجتمع أكثر رضا عن العمل بالنسبة لخريجات التوجيهي.

5. دراسة الخطيب وآخرون (1991) هدفت إلى تعرف معنويات معلمي التربية الخاصة في الأردن وعلاقتها بنوع إعاقة الطفل والعوامل التالية المرتبطة بالمعلم: العمر والجنس والخبرة التدريسية والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية اشتملت عينة الدراسة على (250) معلما ومعلمة، واستخدم الباحثون مقياسا للمعنويات من تطويرهم حيث قاس أحد عشر بعدا وأظهرت نتائج الدراسة أن الأبعاد التي شعر المعلمون بأعلى علامات الرضا عنها هي: الرضا عن مهنة التعليم والعلاقات مع المجتمع والعلاقات مع التلاميذ أما البعد الذي شعر المعلمون بأدنى مستوى من الرضا عنه فهو عبء العمل. وبينت الدراسة أيضا أنه لا يوجد فرق دالا إحصائيا بين معنويات المعلمين تعزى إلى متغيرات العمر والجنس والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية في حين وجد فرق دالا إحصائيا في المعنويات تعزى إلى نوع إعاقة الطفل والخبرة التدريسية حيث تبين أن معنويات معلمي الأطفال ذوي الإعاقة الشديدة والمتعددة متدنية مقارنة بمعنويات معلمي الأطفال ذوي الإعاقات الأخرى، وأن مستوى رضا المعلمين ذوي الخبرة الأكثر أعلى من ذوي الخبرة الأقل.

6. دراسة الفاعوري (1990) تناولت ضغوط العمل التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، وتضمنت عينة الدراسة جميع معلمات التربية الخاصة في الأردن وعددهن (300) معلمة. استخدمت الباحثة مقياسا للضغوط مؤلفا من (40) فقرة تمثل ستة مصادر للضغوط، كشفت الدراسة عن أهميتها حسب التسلسل التالي: العلاقات مع الأهل خصائص المتعلم ظروف العمل مع المعوقين المناهج والأدوات والوسائل التعليمية العلاقات مع الإدارة والزملاء ولم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطا على المصدر الخاص بخصائص المعلمة. كما كشفت الدراسة عن وجود اختلاف في مصدر ضغوط العمل التي تواجه المعلمات باختلاف نوع الإعاقة التي يعملن معها، حيث أشارت النتائج إلى أن مصادر الضغوط التي تواجه معلمات الإعاقة العقلية كانت: العلاقات مع الأهل خصائص المتعلم وظروف العمل مع المعوقين والعلاقة مع الإدارة والزملاء والمناهج والأدوات والوسائل التعليمية. ولم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطا على المصدر الخاص بخصائص المعلمة كما زادت ضغوط معلمات الإعاقة العقلية على مصدر الضغط "خصائص المتعلم" عن معلمات الإعاقة السمعية والبصرية والحركية وعلى مصدر الضغط "العلاقات مع الأهل" عن معلمات الإعاقة البصرية.

7. دراسة حول الكوادر العاملة مع المعاقين في الأردن فقد أجرى صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي التطوعي الأردني (1984) على عينة (ن=200) من الكوادر العاملة مع المعاقين في مراكز التربية الخاصة وقد هدفت هذه الدراسة المسحية إلى الإجابة عن عدة أسئلة أهتم أحدها

بمعرفة طبيعة المشكلات التي يرى العاملون في ميدان التربية الخاصة أنها تؤثر سلبا في أدائهم وتولد ضغوطا نفسية قد تؤدي بهم إلى الشعور بالاستنفاد النفسي. وقد تبين من خلال هذه الدراسة أن المشكلات المهنية التي يواجهها هؤلاء العاملون تشتمل على: عدم تعاون الأسرة عدم توفر الوسائل التعليمية اللازمة عدم توفر المناهج المناسبة غياب التنسيق بين مؤسسات التربية الخاصة تدني الرواتب صعوبة المواصلات تعدد الإعاقات وكثرة الأطفال في الصف الواحد(في الخطيب وآخرون،1991).

7. دراسة جويند (Gschwend,1999) بعنوان " كيف يستمر المعلمون ذوو الفاعلية العالية في مناخ منخفض الفاعلية". لفحص الخصائص السلوكية، والإدراكية الفاعلة لعمل المعلمين ذوي الفاعلية العالية في بيئات عمل أقل فاعلية، لكي يكشف كيف يكونون قادرين على الإصرار والاستمرار في تلك البيئات. واشترك في الدراسة (155) معلما من المدارس ذات الفاعلية المنخفضة. وتم الاستنتاج: أن المعلمين ذوي الفاعلية العالية الذين يسجلون مخرجات إيجابية، ومستوى أعلى من المرونة، يكون مستوى الضغط لديهم منخفضا ، ومستوى الدافعية الداخلية مرتفعا. وأن قيم المعلمين والدوافع الداخلية تساهم في استمرار فاعلية المعلم في الوسط التعليمي الصعب.

8. دراسة لو (LU,1999) بعنوان " الدافعية نحو العمل، ضغط العمل، وصالح الموظفين". هدفت إلى اختبار العلاقة بين عوامل الضغط الوظيفي (متطلبات العمل، الحريات، الصراع بين معلمو التربية الخاصة) والتوتر (الرضا الوظيفي، الصحة العقلية). وأثر اثنين من المتغيرات الوسيطة: دافعية العمل (الداخلية مقابل الخارجية) والدعم الاجتماعي من (الزملاء، والمشرفين ، الأصدقاء، الأسر) وقد استخدم الباحث أسلوب المقابلات المنزلية مع أفراد العينة، الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية، مؤلفة من (300) عامل في إحدى مدن تايلوان. وأظهرت النتائج: أن دافعية العمل ارتبطت إيجابيا مع الرضا الوظيفي الكلي . في حين أن الدافعية الخارجية ارتبطت إيجابيا مع الإحباط. وأن هناك علاقة سلبية بين كل من دعم المشرفين، والدعم الأسري مع الإحباط والقلق، وأعراض صعوبة النوم. وكان التفاعل بين (متطلبات العمل الدافعية الخارجية) و (الحرية في العمل الدافعية الداخلية) عاملا تنبئيا لصعوبة النوم والقلق.

9. دراسة براونيل (Brownell,1997) هدفت إلى فحص المتغيرات ذات الصلة باستنزاف معلمي التربية الخاصة بواسطة المقابلات الوصفية مع (14) معلما حاليا و(10) معلمين سابقين، وكانت النتائج أن الماكثين في العمل كانوا أكثر التزاما بتعليم الطلبة من ذوي الإعاقات، وأن لديهم حسا أعلى بالشجاعة في العمل، وأنهم أكثر إعدادا من خلال خبراتهم التعليمية السابقة وكذلك الخبرات التعليمية الأولية ، وأنهم أظهروا استراتيجيات تعامل أكثر فعالية (في الكخن،1997).

10. دراسة جرين ووثرلد (Green & Wethered,1984) هدفت إلى معرفة ضغوط العمل التي تواجه معلمي التربية الخاصة، وقد قسما الضغوط إلى ثلاثة أقسام: الضغوط الصفية: تشتمل على ضعف تقدم العملاء، وخاصة المعوقين عقليا، والمسؤولية عن الآخرين وعدم القدرة على المحافظة على نظام فعال في الصف، بسبب سلوك الأطفال وإعاقاتهم، وعدم إدراك التقدم أو النجاح وارتفاع نسبة الطلبة إلى المعلمين وزيادة عبء العمل وعدم توفر الخدمات الداعمة

المتخصصة. الضغوط المدرسية: التي تتمثل في قلة فرص الترقية، والعلاقة الضعيفة مع الزملاء، وعدم وجود ضمانات في العمل، والقيادة الإدارية الضعيفة، وانعدام وضوح الدور، والأدوار غير التدريسية المطلوبة من المعلمين كالتشخيص، والاستشارة والإحالة واجتماعات العاملين. الضغوط المجتمعية: التي تتمثل في عدم زيادة الرواتب، وتعصب الأهالي ضد المعلمين وعدم تعاونهم فيما يخص مصلحة أبنائهم. وقد أشار الباحث إلى أن هذه العوامل تفقد المعلمين ثقتهم في قدراتهم على التغيير فينسحبون من العمل في التعليم وهذا ما أسمياه عجز التعلم.

11. دراسة زابل و زابل (Zabel & Zabel,1983) بعنوان " حول خطورة الاستنفاد النفسي لمعلمي التربية الخاصة"، على عينة مؤلفة من معلمي التربية الخاصة (N=87)، وجد أن مصادر الضغوط لمعلمي التربية الخاصة التي يمكن أن تؤدي إلى الاستنفاد النفسي هي: زيادة نسبة الطلبة إلى المعلمين، وساعات العمل الطويلة، وشدة الإعاقة عند الطلبة، وقلة الأجازات، ونقص العلاقات الجيدة بين العاملين.

تعليق عام على الدراسات السابقة: من خلال استعراض الدراسات السابقة:

- تناولت بعض الدراسات ظاهرة ضغوط الوظيفة لدى معلمي التربية الخاصة عن طريق التعرض لمظاهرها وأعراضها بينما تناولتها دراسات أخرى عن طريق التعرض لمصادرها.
- بعض الدراسات أشارت إلى أوضاع معلمي التربية الخاصة فيما يتعلق بالرضا والتوتر أو المعنويات أو الإنهاك أو التحول عن العمل والاستنفاد النفسي. وكل هذه العوامل ترتبط بشكل أو بآخر بضغوط الوظيفة مثل دراسة الزعاري (2009).

- كما نجد أن بعض الدراسات ركزت على دراسة ضغوط الوظيفة مع الدافعية، مثل: دراسة جويند (Gschwend,1999) التي توصل من خلالها إلى أن انخفاض الضغط وارتفاع الدافعية من الأمور التي تؤثر في الفاعلية العالية للمعلمين، ودراسة لو (LU,1999) التي هدفت إلى اكتشاف العلاقة بين الضغط والدافعية والتوتر والدعم الاجتماعي، فالباحث لم يأخذ كافة المصادر المسببة للضغط. ودراسة الزعبي (2003) التي أجريت على رؤساء الأقسام الأكاديمية العاملين في الجامعات الأردنية من رؤساء الأقسام الأكاديمية التي تحدثت عن العلاقة بين ضغوط العمل والدافعية للعمل.

- أما الدراسة الحالية فهي تحاول أن تضيف معرفة جديدة إلى الميدان المعرفي بشكل عام في مجال التربية، والتربية الخاصة (التوحد) بشكل خاص، حيث أن الباحث لم يجد - في حدود علمه - دراسات تناولت مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل.

- وتأتي هذه الدراسة في الوقت الذي يتعرض فيه المعلمون للكثير من ضغوط الوظيفة والاجتماعية والاقتصادية. ويرى البعض أنه لم يعد يتوافر للمعلمين مصادر رضا كافية من جميع النواحي التي ذكرت سابقاً، ويشير آخرون إلى أن المصدر الوحيد الذي قد يجعل المعلمين يتمسكون بمهنتهم وإحساسهم بالرضا هو تعاطف طلابهم معهم والوصول ببعض أولئك الأطفال إلى أقصى طاقة ممكنة (الروابدة،1995).

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين الذين يعملون مع أطفال التوحد في حائل والتي يبلغ (100) معلماً ومعلمة. كما تشير احصاءات قسم التربية الخاصة في إدارة التعليم في حائل.

عينة الدراسة : طبقت الدراسة على مجتمع الدراسة وتم توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة من خلال زيارتهم في مراكزهم، وقد تم استبعاد (10) استبانات من التحليل وذلك بسبب الخطأ في عملية التعبئة، وبذلك يكون عدد الاستبانات التي خضعت للتحليل (90) استبانة، وتم اجراء الدراسة عليهم.

جدول (1)

توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	29	32.2%	دبلوم	37	41.1%
(5-10) سنة	30	33.3%	بكالوريوس	53	58.9%
أكثر من 10 سنة	31	34.4%	المجموع	90	100%
المجموع	90	100%			

يوضح جدول (1) أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة ويبين أن (31) من أفراد عينة الدراسة كانت سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات. يليها (30) كانت سنوات خبرتهم بين (5-10) سنوات، يليها (29) معلماً ومعلمة كانت سنوات خبرتهم أقل من (5) سنوات. كما يوضح التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي ويبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من حملة شهادة البكالوريوس حيث بلغ عددهم (53) معلماً ومعلمة، يليها حملة شهادة الدبلوم حيث بلغ عددهم (37) معلماً ومعلمة.

أداة الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام أداة طورها الباحث لقياس مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد، وذلك من خلال الإطلاع على الأدبيات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة، وعلى البحوث والدراسات السابقة، مثل: الفاعوري (1990) و (Gschwend, 1999) و (Green & Wethered, 1984).

وصف الأداة: استبانة ضغوط الوظيفة ، تكونت من جزئين:

يتضمن الجزء الأول بيانات عامة عن الخصائص الشخصية لعينة الدراسة من حيث:

1- الخبرة في التعليم: (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)

2- المؤهل العلمي: (دبلوم، بكالوريوس)

ويتكون الجزء الثاني من خمسة مجالات وهي: طبيعة المهنة والظروف المادية والسمات الشخصية للمتعلم وعلاقات العمل والتمثلة في (العلاقة مع الإدارة والعلاقة مع الزملاء والعلاقة مع التلاميذ وتعاون الأهالي) والحوافز.

صدق الأداة: قام الباحث بعرض أداة الدراسة على عضو هيئة تدريس في جامعة حائل - قسم اللغة العربية- للتأكد من حسن الصياغة اللغوية قبل عرضها على المحكمين، وتم التحقق من صدق الأداة وذلك بعرض الاستبانة على (10) من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة حائل وذلك للكشف عن مدى صدق فقرات الاستبانة وقياس ما وضعت لقياسه. وهكذا أصبحت الاستبانة الأولى في صورتها النهائية مكونة من (48) فقرة. وقد وضع أمام كل فقرة ثلاث إجابات هي (مرتفعة، متوسطة، ومنخفضة). أما طريقة الإجابة على الأداة فهي أن يختار المستجيب أو المستجيبة إحدى الإجابات الثلاث السابقة.

ثبات الأداة: تم استخراج معامل الثبات لمجالات أداة الدراسة باستخراج معادلة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ ويوضح ذلك جدول (2) التالي:

جدول (2)

معادلة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لمجالات الإستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معادلة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ
1	طبيعة المهنة	11	0.70
2	ظروف العمل المادية	8	0.79
3	السمات الشخصية للمتعلم	7	0.81
4	علاقات العمل	18	0.86
5	الحوافز	4	0.77
6	المجال الكلي	52	0.93

يوضح جدول (2) أن ألفا كرونباخ (0.93) في المجال الكلي، وهي قيمة كافية لأغراض الدراسة والتحليل.

الأساليب الإحصائية: تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، T-Test وتحليل التباين الاحادي، معامل ألفا كرونباخ.

نتائج الدراسة:

1. ما مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل؟ ولمعرفة مستوى ضغوط الوظيفة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو في جدول (3) التالي.

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في مستوى ضغوط الوظيفة لدى أفراد العينة

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طبيعة المهنة	1.84	0.34
ظروف العمل المادية	1.83	0.50

0.47	2.21	السمات الشخصية للمتعلم
0.62	1.51	العلاقة مع الإدارة
0.46	1.46	العلاقة مع الزملاء
0.62	2.13	العلاقة مع التلاميذ
0.46	1.13	تعاون الأهالي
0.38	1.85	علاقات العمل
0.61	2.33	الحوافز
0.34	1.94	الكلي

يبين جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في مستوى ضغوط الوظيفة لدى أفراد العينة. تبين أن أعلى مستوى ضغط وظيفي في مجال الحوافز حيث بلغ المتوسط الحسابي لديهم (2.33)، وكان الأخير مجال تعاون الأهالي، وكان المتوسط الحسابي للمجال الكلي (1.94). وبهذا تكون النتيجة أن مستوى ضغوط الوظيفة لمعلمي أطفال التوحد في حائل متوسطة حسب مقياس تصحيح الاستبانة.

2. هل هناك فروق دالة إحصائية في مستوى ضغوط الوظيفة لدى أطفال التوحد في حائل يعزى لمتغير سنوات الخبرة؟ ولمعرفة ذلك تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي. كما في جدول (4) التالي.

جدول (4)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لأثر سنوات الخبرة على مستوى ضغوط الوظيفة

أقل من (5) سنوات		(5-10) سنة		أكثر من (10) سنة		المجال
ن = 29		ن = 30		ن = 31		
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1.73	0.33	1.87	0.33	1.95	0.36	طبيعة المهنة
1.60	0.48	1.80	0.49	2.08	0.41	ظروف العمل المادية
2.11	0.48	2.14	0.47	2.37	0.44	السمات المتعلم
1.44	0.68	2.51	0.57	1.54	0.64	العلاقة مع الإدارة
1.51	0.51	1.43	0.44	1.46	0.45	العلاقة مع الزملاء
2.00	0.58	2.07	0.61	2.31	0.64	العلاقة مع التلاميذ
1.91	0.47	2.04	0.42	2.12	0.47	تعاونية الأهالي
1.69	0.42	1.73	0.37	1.79	0.39	علاقات العمل

0.51	2.45	0.63	2.39	0.66	2.14	الحوافز
0.29	2.05	0.34	1.92	0.37	1.81	الكلي

يلاحظ على الأرقام الواردة في الجدول (4) أن الفرق في مستوى ضغوط الوظيفة لأفراد العينة الفئة التي تضم المعلمين الذين تزيد خبرتهم عن (10) سنة، بلغ المتوسط الحسابي للمجال الكلي (2.05)، وبذلك تأتي في المستوى المتوسط حسب مقياس تصحيح الاستبانة. وتأتي بعد ذلك الفئة الثانية الذين تتراوح سنوات خبراتهم ما بين (5-10) سنة، بمتوسط الحسابي للمجال الكلي (1.92)، وبذلك يقع ضمن المستوى المتوسط أيضاً. وتأتي ثالثاً الفئة الذين تقل سنوات خبرتهم عن (5) سنة يقع ضمن المستوى المتوسط حسب مقياس تصحيح الاستبانة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال الكلي (1.81).

يبين جدول (5) التالي نتائج تحليل التباين الأحادي في مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل ومتغير سنوات الخبرة.

جدول (5)

نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال		df	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
طبيعة المهنة	التباين بين المجموعات	2	0.71	0.35	3.11	0.050 *
	التباين داخل المجموعات (الخطأ)	87	9.98	0.12		
ظروف العمل المادية	التباين بين المجموعات	2	3.40	1.70	7.98	0.001 *
	التباين داخل المجموعات (الخطأ)	87	18.54	0.21		
سمات المتعلم	التباين بين المجموعات	2	1.24	0.62	2.86	0.063
	التباين داخل المجموعات (الخطأ)	87	18.77	0.22		
العلاقة مع الإدارة	التباين بين المجموعات	2	4.19	2.09	0.05	0.949
	التباين داخل المجموعات (الخطأ)	87	34.45	0.4		
العلاقة مع الزملاء	التباين بين المجموعات	2	0.11	5.26	0.24	0.787
	التباين داخل المجموعات (الخطأ)	87	19.00	0.22		
العلاقة مع التلاميذ	التباين بين المجموعات	2	1.58	0.79	2.10	0.129
	التباين داخل المجموعات (الخطأ)	87	32.72	0.38		
تعاون الأهالي	التباين بين المجموعات	2	0.64	0.32	1.55	0.217
	التباين داخل المجموعات (الخطأ)	87	17.88	0.21		
علاقات العمل	التباين بين المجموعات	2	0.16	8.19	0.53	0.588
	التباين داخل المجموعات (الخطأ)	87	13.35	0.15		
الحوافز	التباين بين المجموعات	2	1.64	0.82	2.27	0.109
	التباين داخل المجموعات (الخطأ)	87	31.46	0.36		
الكلي	التباين بين المجموعات	2	0.88	0.44	3.96	0.023

*		0.11	9.64	87	التيباين داخل المجموعات (الخطأ)
---	--	------	------	----	---------------------------------

* علاقة ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$)

يلاحظ من جدول (5) وجود فرق دالا إحصائيا بين المجموعات نجد أن الفرق يميل لصالح الفئة الثالثة الذين يمتلكون سنوات خبرة (أكثر من 10 سنوات) في مجال طبيعة المهنة بلغ المتوسط الحسابي لديهم (1.95) وقيمة (ف) (3.11) ومستوى الدلالة (0.05)، وبذلك تأتي في المستوى المتوسط حسب مقياس تصحيح الاستبانة، وفي مجال ظروف العمل المادية بلغ المتوسط الحسابي لديهم (2.08) وقيمة (ف) (7.98) ومستوى الدلالة (0.001)، وبذلك تأتي في المستوى المتوسط حسب مقياس تصحيح الاستبانة، وفي المجال الكلي بلغ المتوسط الحسابي لديهم (2.05) وقيمة (ف) (3.96) ومستوى الدلالة (0.023)، وبذلك تأتي في المستوى المتوسط حسب مقياس تصحيح الاستبانة. ولم يظهر كذلك وجود أي فرق دالا إحصائيا في المجالات الأخرى. وبهذا تكون النتيجة قد أثبتت وجود فرق دالا إحصائيا في مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل يعزى لمتغير سنوات الخبرة.

3. هل هناك فرق دالا إحصائيا في مستوى ضغوط الوظيفة لدى أطفال التوحد في حائل يعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلم؟. ولمعرفة ذلك تم إجراء اختبار (ت) كما في جدول (6) التالي.

جدول (6)

اختبار (ت) لمعرفة الفرق في المؤهل العلمي في مستوى ضغوط الوظيفة لدى أفراد العينة

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	بكالوريوس		دبلوم		المجال
		العدد = 53		العدد = 37		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.655	0.45	0.37	1.84	0.31	1.82	طبيعة المهنة
0.759	0.31	0.52	1.82	0.47	1.85	الظروف المادية
0.195	1.31	0.52	2.15	0.40	2.29	السمات الشخصية
0.830	0.22	0.67	1.52	0.56	1.49	العلاقة مع الإدارة
0.525	0.64	0.49	1.49	0.43	1.33	العلاقة مع الزملاء
0.100	1.66	0.68	2.04	0.51	2.26	العلاقة مع التلاميذ
0.578	0.56	0.49	2.05	0.41	2.00	تعاونية الأهالي

0.816	0.23	0.45	1.75	0.29	1.73	علاقات العمل
* 0.012	2.35	0.67	2.21	0.47	2.51	الحوافز
0.402	0.84	0.39	1.90	0.27	1.97	المجال الكلي

* علاقة ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$). $df = 88$

يبين جدول (6) نتائج اختبار (ت) لمعرفة الفرق في المؤهل العلمي، فقد وجد فرقاً دالاً إحصائياً في مجال الحوافز فقط، بينما لم يظهر وجود فرق دالاً إحصائياً في باقي المجالات، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال الكلي لحملة شهادة الدبلوم (1.97) ولحملة شهادة البكالوريوس (1.91) ويقع ضمن المستوى المتوسط حسب مقياس تصحيح الاستبانة.

ويبين الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لفقرات مجال الحوافز عند حملة شهادة الدبلوم التي ظهر فيها فرق دالاً إحصائياً قد بلغ (2.51)، بينما بلغ المتوسط الحسابي عند حملة شهادة البكالوريوس (2.21). ويمكن الإشارة هنا إلى أن مجال الحوافز يظهر أن مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي طلبة التوحد عند حملة شهادة الدبلوم يقع ضمن المستوى المرتفع. وبهذا تكون النتيجة قد أثبتت عدم وجود فرق دالاً إحصائياً بين متغير المؤهل العلمي ومستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل.

مناقشة النتائج: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: أشارت النتائج المرتبطة بهذا السؤال إلى أن مستوى ضغوط الوظيفة لمعلمي أطفال التوحد متوسطة حسب مقياس تصحيح الاستبانة، بمعنى أن مستوى ضغوط الوظيفة متوسط ويقوم المعلمين بعملهم دون ضغط شديد بحيث يكون مزعج لاداء عملهم بالصورة المناسبة، وبذلك اتفقت مع دراسة زابل وزابل (Zabel & Zabel, 1983).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: أشارت النتائج المرتبطة بهذا السؤال إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل ومتغير سنوات الخبرة حيث كانت مستويات ضغوط الوظيفة لديهم متوسطة، تتفق هذه الدراسة مع بارونيل وآخرون (Brownell, 1997) والكخن (1997)، حيث يؤكد بارون (Baron, 1983) مثلاً على العلاقة التي تربط بين الخبرة وضغوط الوظيفة، ويرى الباحث بأن الخبرة تلعب دوراً كبيراً في تخفيض الضغط الناتج عن بيئة العمل، فالمعلمون الذين يستمرون لفترة طويلة في المركز يتميزون بقدرتهم على مواجهة المواقف الضاغطة. إلا أنه ظهرت هذه الفروق الإحصائية في المجالات التالية: طبيعة المهنة والظروف المادية والمجال الكلي حيث يرى الباحث أن المعلمين الذين تقل سنوات خبرتهم في مهنة التعليم عن (5) سنوات يشعرون بضغوط الوظيفة بسبب نظرة المجتمع السلبية تجاه الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، أو عدم تقدير المجتمع لما يقوم به معلم التربية الخاصة، أو كثرة عدد ساعات العمل، أو التكرار الممل في طبيعة العمل، أو إذا ما أهملت إدارته معالجة مشكلات العمل التي قد يقع فيها لعدم معرفته بما هو مطلوب فعله، أو عندما يجد المجتمع ينظر إلى معلم أطفال التوحد نظرة سلبية. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الكخن (1997).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: أشارت النتائج المرتبطة بهذا السؤال إلى

أنه لم تظهر فروق دالة إحصائية في مستوى ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد في حائل ومتغير المؤهل العلمي حيث كانت مستويات ضغوط الوظيفة متوسطة حسب مقياس تصحيح الاستبانة. وتبين النتائج وجود فروقا ذات دلالة إحصائية في مجال الحوافز فقط، وهذا يتفق مع دراسة يحيى (1991).

التوصيات: اعتماداً على النتائج، يوصي الباحث بما يلي :-

- العمل على إعداد منهاج مناسب لأطفال التوحد بما يتناسب وقدراتهم العقلية والجسمية والنفسية.
- ضرورة وجود علاوات وحوافز تشجيعية للمعلمين المتميزين في عطائهم وتكريمهم للتشجيع على العطاء والابتكار والإبداع.
- اجراء دراسة تقووم على بناء برنامج إرشادي في تخفيف ضغوط الوظيفة لدى معلمي أطفال التوحد.

المصادر العربية

- أحمد، شكري. (1989). إعداد معلم التربية الخاصة ومتطلباته في الوطن العربي، **المجلة العربية للتربية**، 9 (1): 34-8.
- الحناوي، محمد. (1999). **أساسيات السلوك التنظيمي**، الإسكندرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- الحياي، أحمد. (1990). **بناء أداة لقياس دافعية المرشدين التربويين نحو مهنتهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، البصرة، جامعة البصرة.
- الخطيب، جمال والحديدي، منى. (2003). **مناهج وأساليب التدريس في التربية الخاصة: دليل عملي إلى تربية وتدريب الأطفال المعوقين**، الطبعة الثانية، عمان، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية.
- الخطيب، جمال والحديدي، منى وعليان، خليل. (1991). **معنويات معلمي التربية الخاصة في الأردن، دراسات**، 18 (2): 67.
- خليل، محمد. (2009). **الأوتيزم (التوحد) والإعاقة العقلية، دراسة سيكولوجية**، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- الروابدة، عبد الرؤوف. (1995). " **تحديات التربية العربية في القرن الحادي والعشرين وانعكاساتها على المعلم العربي**"، رسالة المعلم، 36 (4): 7-17.
- الروسان، فاروق. (1998). **قضايا ومشكلات في التربية الخاصة**، عمان، الأردن، دار الفكر للنشر.
- الزارع، نايف. (2008). **مؤشرات ضبط الجودة في البرامج التربوية للأطفال التوحديين ودرجة إنطباقها على مراكز التوحد في المملكة العربية السعودية**. رسالة دكتوراة غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- الزريقات، إبراهيم. (2004). **التوحد: الخصائص والعلاج**. عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

- زعارير، علي (2009). مصادر الضغوط النفسية و أساليب مواجهتها لدى أولياء أمور الأطفال التوحيدين في الأردن و علاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- الزعبي، دلال. (2003). ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، عمان، جامعة عمان العربية.
- عاشور، محمد (2005). الضغوط المهنية وعلاقتها باستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة نحو التعليم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية. الأردن.
- عواد، أحمد. (2010). حقائق وإحصائيات حديثة عن التوحد. ورقة عمل مقدمة في ندوة " نحو مستقبل أفضل للطفل العربي ذي الإعاقة"، والتي نظمتها جامعة عمان العربية في الإحتفال باليوم العالمي للطفل، 24 نيسان 2010 عمان، الأردن.
- الفاعوري، فايزه. (1990). ضغوط العمل التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة. عمان، الجامعة الأردنية.
- قداح، هلا. (2007) الضغط النفسي لمعلمي الأفراد التوحيدين في وعلاقتها ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير. كلية التربية. سوريا
- الكخن، خالد. (1997). ضغوط العمل التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، نابلس، فلسطين، جامعة نابلس الوطنية.
- الهنداوي، وفيه. (1994). " استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل"، مجلة الإدارية، (58): 135-87.
- يحيى، خولة. (1991). " الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان"، دراسات، (21): 165-148.

المصادر الأجنبية

- Baron, Robert. (1983). **Behavior in Organization**, Allyn and Bacon, Boston.
- Brownell, Mary T. (1997) "Occupational Stress Among University Teachers", **Educational Research**, 36 (2):13-43.
- Cooper, A. & Robertson, G. (1995). Teacher Motivation and job satisfaction : A study employing the experience sampling method. **Journal of undergraduate sciences**. 3:147-154.
- Firth, U. (2003). **Autism: Explaining the ENIGMA**, (2nd.ed). Madlen: Blackwell Publishing.
- Green, John G. and Wethered, Chris E. (1984) , **learned elplessness: A piece of the Burnout Pazzel**، Exceptional Children April .

- Gschwend, L. L.(1999). **How do high-efficacy teachers perisit in low collective efficacy environments? Doctoral dissertation**, (University of Southern California) Dissertation Abstracts Internatioal-A60/12. 4373.
- Hallahan,D. & Kauffman,J.(1985). **Exceptional children**. New Jeresy : Prentice -Hall.
- Jakab, R, K,. (1982)'Work Stress, Social Support And Health In University Nurse Educators', **Dissertation Abstracts International**, 54(8):61-95.
- Joseph Sanders.(1993)“A Comprehensive Study of Stress in The Public Accounting Profession”, **Dissertation Abstracts International**, 53(7):12-23.
- Luthans, Fred,(1995).**Organizational Behavior**, 7th ed., McGraw-Hill Inc. NewYork.
- Lu, L. (1999). Work motivation, job stress and employee's well-being. **Journal of Applied Management Studies**, 8(1):61-73.
- National Assessment and Accreditation Council,(2004).1522 k, nw, suite 1032. washington, DC 20005. Email: napsec@aol.com
- Smith,E,And,Witt,S, A Comparative Study Of Occupational Stress (1993). Among African And White University Faculty:**Research In Higher Education**, 34 (2) :25-53.
- Romanczyk,R., & Gillis, J. (2008). **Practice guidelines for autism education and intervention: historical perspective and recent developments**. In J. Luiselli, D. Russo, W. Christian, & S. Wilczynski. (Eds.), **Effective Practices for Children with Autism** (pp. 27–37). New York: Oxford University Press, Inc.
- Zabel, Mary kay and Zabel Robert H . (1983) **Burnout : A Critical Issue for Educators . In Contemporary Issues in special Education**, Rex E, Schmid and Lynn M. Nagata, Mc Graw - Hill Book Company.