

## الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحديين وعلاقتها ببعض المتغيرات

طالب دكتوراه - كلية التربية - جامعة دمشق الأستاذ المساعد في قسم التربية الخاصة

**الملخص:** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحديين وتحديد مصادرها، وذلك على عينة مؤلفة من (58) معلماً ومعلمة. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث ببناء قائمة لتقدير مستوى الضغوط المهنية، تكونت من (44) بنداً موزعين على أربعة أبعاد هي: 1- الضغوط المتعلقة بتنظيم العمل وظروفه. 2 - الضغوط المتعلقة بالطفل التوحدي. 3 - الضغوط المتعلقة بنقص التأهيل والتدريب. 4 - الضغوط المتعلقة بالعلاقات المهنية أثناء التدريب. وقد أشارت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين كان مرتفعاً بشكل عام، وكان أكثر مصادر الضغوط المهنية هي المتعلقة بالطفل التوحدي وتنظيم العمل وظروفه. كما أظهرت الدراسة عدم وجود أي أثر لمتغيرات الدراسة في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحديين.

### Pressures of professional teachers of autistic children and their relationship to some variables

#### Abstract:

This study aimed to determine the level of pressure of professional teachers of autistic children and to identify their sources, and on a sample of (58) teachers. To achieve the objectives of the study, the researcher building a list to estimate the level of professional pressure, consisted of (44) item distributors on four dimensions: 1 - pressure on the organization and conditions of employment. 2 - pressure related to autistic children. 3 - pressure related to a lack of rehabilitation and training. 4 - pressure on the professional relationship during training. The study results indicated that the level of professional stress among teachers was high, and the more sources of professional stress is related to autistic children and the organization and conditions of employment. The study also showed that there was no affect of the study variables in the level of pressure of professional teachers of autistic children

## — مقدمة:

تتميز مهنة تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بالضغط المهنية التي تحيط بالمعلمين من مختلف الجهات، وخاصة تعليم وتدريب الأطفال التوحيديين، لما تتطلبه من صعوبات ومتطلبات تحيط بالمعلمين بشكل دائم ومستمر من جميع النواحي، حيث أن الأهداف التي يطمح المعلمون إلى تحقيقها مع الأطفال لا تكون في متناولهم في معظم الأحيان، مما يؤدي إلى هوة بين الجهود المبذولة وبين النتائج التي يحققونها، مما يخلق صراعات نفسية ومشاعر متناقضة وشعور بالفشل والإخفاق ناتجة عن هذه الضغوطات (البكل، 1998).

ويعتبر مهنة تدريب وتعليم الأطفال التوحيديين من المهن التي تكون أعباؤها زائدة في النوعية والإنتاج، وبالتطور السريع لمعايير أداء العمل، وبالتالي تكون مصحوبة بالضغط المهنية على معظم العاملين فيها، وخاصة المعلمين، إلا أن المعلمين يختلفون في استجاباتهم للمصادر المولدة للضغط المهنية (العاسمي، 2003).

وبغض النظر عن قدرة المعلم على مواجهة المواقف المختلفة، فإن للضغط المهنية آثارها السلبية والتي ينبغي التعامل معها لإبقائها بأقل مستوى ممكن وخاصة في بيئة العمل، فالضغط والعمل يسيران جنباً إلى جنب؛ وذلك لسبب واضح وهو التعرض لدرجات مختلفة من الضغط في مجال العمل. وتشكل الضغط التي يعاني منها المعلمون، وخاصة معلمي الأطفال التوحيديين مشكلة حقيقية وتحدياً صارماً لتحقيق طموحاتهم وآمالهم في عالم المهنة، وذلك لما تتطلبه من كفاءات وقدرات ومهارات، إضافة إلى وجود أعباء ومطالب ومسؤوليات متعددة، تلقى على عاتقهم، الأمر ينتج عنه توتر وقلق واضطرابات فيزيولوجية ونسوية معرفية، سواء في العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، أو على التوافق السلوكي والاجتماعي و الأكاديمي لدى أطفالهم (العاسمي، 2003).

ونظراً لأن معلمي الأطفال التوحيديين هم أكثر الأشخاص تعرضاً للضغط المهنية، بسبب الخصائص الفريدة للتوحد والتي تشمل الضعف في التفاعل الاجتماعي والتواصل وخاصة اللغة، لما لها من أهمية في العملية التعليمية، مما يزيد من الأعباء الملقاة على عاتقهم وشعورهم ببطء في إنجازاتهم، وزيادة في الضغط المهنية، وخاصة من أسر الأطفال الذين لا يرضون إلا بنتائج سريعة ولا يتقبلون واقع أبنائهم، الأمر الذي يجعل من معرفة الضغوط المهنية وتحديد مصادرها، وإيجاد الحلول المناسبة لها ذات أهمية كبيرة.

## – مشكلة الدراسة:

يعتبر مهنة تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل عام، والأطفال التوحيديين بشكل خاص، من المهن التي تحتوي على العديد من مصادر الضغوط، نظراً لكثرة المسؤوليات والمتطلبات المنوط بها من جهة، وطبيعة وخصائص الأطفال التوحيديين والقصور في معظم جوانب الأداء لديهم من جهة أخرى. مما قد يولد لدى المعلم تكدي في مفهوم الذات، والإحساس بالفشل، والخوف على مستقبله المهني، هذه الضغوط التي تؤثر سلباً على أداء المعلم وكفاءته المهنية والتعليمية، والتي تنعكس بدورها سلبياً على نوعية الخدمات المقدمة للطفل التوحيدي ومدى تطوره. وهذا ما أكدته العديد من الدراسة مثل: دراسة ميلر وآخرون (1999)، Miller et al., ودراسة قبصر (1997) Qaisar, ودراسة الفرح (2001)، الأمر الذي يجعل من تحديد مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين، ذات أولوية وأهمية بالغة باعتبارهم حجر الزاوية والمصدر الأساسي للخبرات والمعلومات والسلوكيات الإيجابية في كل ما يقدم للطفل التوحيدي.

وبناءً عليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال التالي: "ما هي مصادر الضغوط لدى معلمي الأطفال التوحيديين، وهل تختلف هذه الضغوط باختلاف متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات التعليم، القطاع الذي يعمل فيه المعلم؟"

## – أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- طبيعة الفئة المستهدفة وهي فئة معلمي الأطفال التوحيديين التي عانت وما تزال من نقص الرعاية والاهتمام.
- ندرة البحوث التي تناولت معلمي الأطفال التوحيديين في سورية بشكل عام، والمتعلقة بالضغوط المهنية بشكل خاص.
- لفت انتباه القائمين على إعداد وتوظيف ومتابعة معلمي الأطفال التوحيديين، بضرورة معرفة مصادر الضغوط المهنية على المعلمين، والعمل على حلها، لأن هذه الضغوط تنعكس سلباً على أداء وكفاءة المعلم والطفل في آن واحد.
- توفير بيانات عامة عن طبيعة الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين، يمكن من خلالها إعداد البرامج واتخاذ القرارات التي من شأنها تخفيف معاناتهم.

## – أهداف الدراسة:

- تحديد مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين.
- تحديد أهم مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين.
- تحديد أكثر الضغوط المهنية التي تشكل عبأ على معلمي الأطفال التوحيديين.
- تحديد أثر المتغيرات التالية "جنس المعلم، مؤهله العلمي، عدد السنوات خبرته التدريبية، والقطاع الذي يعمل فيه" على مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها.

## – أسئلة الدراسة:

- السؤال الأول: ما مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين؟
- السؤال الثاني: ما هي أكثر مصادر الضغوط لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين؟
- السؤال الثالث: ما تأثير متغير الجنس في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين؟
- السؤال الرابع: ما تأثير متغير المؤهل العلمي في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين؟
- السؤال الخامس: ما تأثير متغير عدد سنوات الخبرة التدريبية في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين؟
- السؤال السادس: ما تأثير متغير القطاع الذي يعمل فيه المعلم في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين؟

## – تعريفات الدراسة النظرية والإجرائية:

- التعريف النظري للضغوط المهنية: تعرفه الرابطة الوطنية للصحة والسلامة المهنية في الولايات المتحدة الضغط المهني بأنه حالة من الإثارة والاستجابات الانفعالية والجسمية المؤلمة، والتي تحدث عندما تكون متطلبات الوظيفة أو المهنة غير ملائمة لاحتياجات الفرد أو قدراته وطاقاته (NIOSH,1999,5).

– **التعريف الإجرائي للضغوط المهنية:** هي الدرجة التي يحصل عليها معلم الأطفال التوحديين على قائمة تقدير الضغوط المهنية، الذي أعده الباحث لهذا الغرض والذي يعبر عنه بالمتوسط الحسابي والاحتراف المعياري ودراسة دلالة الفروق.

– **التعريف النظري للتوحد:** هو اضطراب نمائي شامل، يظهر خلال السنوات الثلاث الأولى من العمر، وهو أحد اضطرابات طيف التوحد (ASD)، ويتميز بضعف واضح في مهارات التفاعل الاجتماعي، والتواصل اللفظي وغير اللفظي، وظهور حركات وسلوكيات نمطية واهتمامات غير عادية، وقصور في اللعب التخيلي. إضافة إلى صعوبات واضحة في الجوانب الأكاديمية والمعرفية متفاوتة الدرجة، و يترافق بإعاقة عقلية بمختلف مستوياتها في 75 - 80 % من الحالات (APA, 2000).

– **التعريف الإجرائي للطفل التوحدي:** هو كل طفل تم تشخيصه بأنه مصاب بالتوحد باستخدام معايير التوحد في الدليل التشخيصي والإحصائي للاضطرابات العقلية – الطبعة الرابعة المنقحة (DSM-IV-TR)، وقائمة السلوك التوحدي (ABC)، ومقياس تقدير التوحد الطفولي (CARS).

– **معلمي الأطفال التوحديين:** وهو كل شخص يقوم بتقديم خدمة تربوية أو تدريبية للطفل التوحدي ويشمل ذلك (الاختصاصيين، والمعلمين، والمعلمين المساعدين، ومعلمي الخدمات المساندة).

– **الدراسات السابقة:**

– **الدراسات العربية:**

– **دراسة قذاح ( 2007 ):** التي هدفت إلى معرفة مصادر الضغط النفسي لدى معلمي الأفراد التوحديين في الجمهورية العربية السورية. وذلك على عينة مؤلفة من (87) معلماً. وقد أشارت النتائج إلى أن سلوك الطفل التوحدي هو المصدر الأساسي في الضغط النفسي لدى المعلمين، بينما كان الضغط النفسي قليلاً بالنسبة للأبعاد الأخرى للأداة. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق في مصادر الضغط النفسي تعزى إلى متغير الجنس على بعد سلوك الطفل التوحدي، ومتغير المؤهل العلمي للمعلم على بعد التوقعات من البرنامج، ومتغير سنوات الخبرة على بعد التفاعلات المهني، ولم تظهر فروق في مصادر الضغط النفسي تعزى إلى متغير العمر بالنسبة لأبعاد الأداة.

– **دراسة الفرح ( 2001 ):** التي هدفت إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الحاجات الخاصة في قطر، ولتحقيق هذا الهدف،

استخدم مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي. وقد تكونت عينة الدراسة من (122) اختصاصي ومعلم وإداري يعملون في مجال التربية الخاصة، وقد أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من الاحتراق النفسي لدى العاملين. كما أظهرت النتائج إلى أن الذكور أكثر إحساساً بنقص الإنجاز من الإناث. وكان العاملين من غير المواطنين القطريين أكثر تعرضاً للاحتراق النفسي، والعاملين بشكل مباشر مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة كانوا أكثر احتراقاً من الأشخاص الذين يعملون في موقع إداري أو خدمة مساندة، إذ أنهم أكثر إحساساً بالإجهاد، والشعور بنقص الإنجاز. بينما لم يوجد أثر لمتغيرات المستوى التعليمي ومتغير سنوات الخبرة في مستوى الاحتراق النفسي.

- دراسة حامد (1999): التي هدفت إلى التعرف على مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمي الأطفال المعوقين عقلياً في اليمن، وفيما إذا كانت هناك فروق في هذه المصادر تعزى إلى متغيرات جنس المعلم ومؤهلته العلمي وسنوات خبرته، ودرجة إعاقة الأطفال. وذلك على عينة الدراسة من (42) معلماً. وقد أشارت نتائج الدراسة أن مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمي الأطفال المعوقين عقلياً في اليمن كانت خصائص الأطفال المعاقين عقلياً، وظروف العمل، بينما لم يكن هناك مصادر للاحتراق النفسي على بعدي الخصائص الشخصية للمعلم والإدارة والزملاء. كما أشارت نتائج الدراسة أنه لا يوجد تأثير لمتغيرات جنس المعلم، ومؤهلته العلمي، وسنوات خبرته في مصادر الاحتراق النفسي، كما وجد تأثير لمتغير درجة الإعاقة كمصدر للاحتراق النفسي لدى معلمي الأطفال المعاقين عقلياً بالنسبة لبعدي الخصائص الشخصية للمعلم.

- دراسة الكخن (1997): التي هدفت إلى تحديد مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة، في الضفة الغربية، ومدى تأثيرها بمتغيرات الجنس، والعمر، والخبرة التعليمية، والمستوى التعليمي، ونوع الإعاقة التي تعني بها من قبل المعلم، والجهة المشرفة على المؤسسة. وقد اشتملت عينة الدراسة على (181) معلم ومعلمة موزعين على مدن الضفة الغربية وقراها، ومثلت العينة مجتمع الدراسة الكلي. وقد أشارت النتائج إلى أن مصادر الضغوط كانت حسب الترتيب التالي: الدخل، السمات الشخصية للمتعلم، العلاقات مع الأهالي، العلاقات مع الإدارة، المنهاج، الجو المهني، المكانة الاجتماعية، ظروف العمل مع المعوقين، عبء العمل والعلاقات مع الزملاء، كما أظهرت النتائج وجود اختلاف في مصادر الضغط الكلي للأبعاد لصالح الذكور والأعمار بين (5 - 10) سنوات. أي أن العلاقة طردية بين مستوى الضغوط ومتغيري المستوى التعليمي والخبرة التعليمية لصالح معلمي الإعاقة السمعية ثم العقلية وللمعلمي المؤسسات الخيرية المحلية.

– دراسة ديبس (1994): التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية والتمثلية بجنس المعلم، الحالة الاجتماعية، التخصص، الجنسية، الخبرة، المؤهل العلمي، نوع الأطفال المعاقين. وقد تكونت عينة الدراسة من (223) معلم ومعلمة من السعوديين وغير السعوديين العاملين في معاهد التربية الفكرية، ومعاهد الأمل للصم، ومعاهد النور للمكفوفين بمدينة الرياض. وقد استخدم الباحث مقياس الضغوط المهنية للمعلم من إعداد ( السمادوني، 1989)، ومقياس روتر لوجهة الضبط. وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغيرات جنس المعلم والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي، بينما وجدت فروق في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغيرات الجنسية وعدد سنوات الخبرة واختلاف نوع الإعاقة التي يتعامل معها المعلم. كما أظهرت الدراسة فروقاً في مستوى الضغوط المهنية بين المعلمين ذوي وجهة الضبط الداخلي وذوي الضبط الخارجي لصالح المعلمين من ذوي وجهة الضبط الخارجي.

#### – الدراسات الأجنبية:

– دراسة برون وآخرين ( 2006 ) ، **Brown et al.** : التي هدفت إلى معرفة تأثير المشكلات السلوكية في الضغوط التي يعاني منها معلمي وأباء الأطفال الذين يعانون من اضطراب التوحد، تمت الدراسة على (293) من معلمي وأباء أطفال يعانون من اضطراب طيف التوحد (ASD) وقد طبق مقياس السلوك التكييفي على (81) طفلاً لمرتين بفاصل زمني مدته عام واحد، وقد أشارت النتائج أن الأباء والمعلمين لم يتفقوا بشكل كامل على طبيعة وصعوبة المشاكل السلوكية، بينما أشار الطرفان بأن هذه المشكلات السلوكية تترافق بشدة مع الضغوط، أما بالنسبة لمهارات التكيف فلم تترافق بشكل معنوي مع الضغوط، وكانت تقارير الأباء حول المشاكل السلوكية والضغوط متماثلة خلال العام الواحد أكثر منها فيما يتعلق بتقارير المعلمين. واقترح الأباء بأن المشاكل السلوكية والضغوط قد تفاقمت خلال مدة البحث، وأن طريقة الاتصال الثنائي التي اتبعت خلال البحث لم تقاسب معلومات المعلمين.

– دراسة ميللر وآخرون (1999) ، **Miller et al.** : التي هدفت إلى معرفة مدى استقرار معلمي التربية الخاصة في المهنة، وذلك على عينة مؤلفة من (1576) معلم تربية خاصة في ولاية فلوريدا الأمريكية. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلم ذو التأهيل والتدريب المتدني والذي يعاني من ضغوط كبيرة أثناء العمل، كان الأكثر احتمالية للتسرب وترك العمل، بينما المعلم ذو التأهيل والتدريب المتدني والذي لديه مستوى ضغوط منخفضة كان الأقل احتمالية للتسرب وترك العمل. كما أشارت النتائج أن ضعف تأقلم بعض معلمي التربية الخاصة مع مراكز التربية الخاصة والضغوط التي عانوا منها وعدم كفاءتهم دفعتهم إلى الانتقال إلى التعليم

العادي. كما أشارت النتائج أن المعلمين الأصغر سنًا أكثر تسرباً في التعليم الخاص أو الانتقال للتعليم العام بالمقارنة مع المعلمين الذين بقوا في مهنة التربية الخاصة.

- دراسة قيصر (1997) Qaisar, : التي هدفت إلى معرفة أسباب إنهاك معلمي التربية الخاصة ودوافعهم إلى ترك العمل والتوجه إلى التعليم العام في مدينة كنتاكي الأمريكية. وقد اشتملت عينة الدراسة على (98) معلم تربية خاصة. حيث تم الطلب من المشاركين أن يذكروا ثلاثة أسباب من وجهة نظرهم تؤدي إلى ترك معلمي التربية الخاصة لمهنتهم، وتوجههم نحو التعليم العام. وقد أشارت النتائج إلى أن أكثر سبب لترك العمل هو العمل الكتابي الزائد، حيث وصلت النسبة إلى (80%) من المشاركين، ثم نقص التقدير والدعم والتعاون والتفكير والتفهم من قبل معلمي التربية العامة. أما السبب الثالث فقد كان ضعف التقدير والدعم والتعاون من قبل الإدارة، إضافة إلى ضعف تطور وتحسن الحالات، وأعباء العمل الزائدة، ونقص الاهتمام والمتابعة من قبل الأهل.

- دراسة ستاسمير (1992) Strassmeier, : التي هدفت إلى دراسة مستوى الضغوط المهنية والنفسية لدى معلمي الأطفال المعاقين عقلياً وعلاقتها بمتغيرات مستوى التعليم، والكفاية الذاتية، والميول، والشعور بالرضا، والعلاقة مع الزملاء. وذلك على عينة مؤلفة من (716) معلماً. حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن (12%) من عينة الدراسة أظهروا مستويات عالية من الضغوط، ولديهم ميل للاحتراق النفسي، فقد كانت جاءت درجات الضغوط في خمس مجموعات: المجموعة الأولى: لديهم مستوى عالي من الضغوط، الثانية لديهم شعور بعدم الإتيان، والمجموعة الثالثة: كان لديهم موقف سلبي تجاه أنفسهم وتجاه العمل، والرابعة: كانت لديها شعور عام بعدم الرضا، أما الخامسة فكانوا يميلون إلى عدم الاتفاق والانسجام مع زملائهم.

— مكانة الدراسة بين الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث تناولها أكثر الجوانب أهمية وأولية لمعلمي التربية الخاصة بشكل عام ومعلمي الأطفال التوحيديين بشكل خاص، وهي الضغوط التي يعانون ويتعرضون لها بشكل مستمر أثناء قيامهم بمهنة التعليم والتدريب. كما تتفق معها في تناولها لدراسة أثر المتغيرات المتعلقة بكل من المعلم والمهنة في تكوين هذه الضغوط. بينما تختلف عنها من حيث تناولها الضغوط المهنية في إطارها الأوسع والتي شملت دراسة معظم ما من شأنه أن يكون مصدر ضغط مهني للمعلم، فالدراسات السابقة كدراسة قدام (2007) تناولت الضغوط فقط من الجانب النفسي وتجاهلت العوامل والمصادر الأخرى التي تعتبر جوهرية وأساسية. كما تختلف عنها من حيث التركيز على أكثر مصادر الضغوط التي تواجه معلمي الأطفال التوحيديين.



## – الإطار النظري:

**1 – تعريف التوحد:** عرفت الجمعية الأمريكية للطب النفسي (APA) التوحد، بأنه اضطراب نمائي شامل، يظهر خلال السنوات الثلاث الأولى من العمر، وهو أحد اضطرابات طيف التوحد (ASD)، والتي يطلق عليها أيضاً الاضطرابات النمائية الشاملة (PDD)، ويتميز هذا الاضطراب بضعف واضح في التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، وقصوراً في التواصل اللفظي وغير اللفظي، وظهور حركات وسلوكيات نمطية واهتمامات غير عادية، وقصور في اللعب التخيلي. إضافة إلى صعوبات واضحة في الجوانب المعرفية متفاوتة الدرجة، وإعاقة عقلية بمختلف درجاتها في 75 - 80 % من الحالات (APA, 2000).

## 2 – خصائص التوحد:

تعتبر فئة الأشخاص المصابين بالتوحد فئة غير متجانسة في الأعراض والخصائص على الرغم من أن لهم التشخيص والتصنيف نفسه، فبعضهم قد ينعزل تماماً عن الآخرين، في حين يظهر بعضهم تفاعلاً مع بعض الأشخاص، أو أنهم يفتقرون إلى الطريقة المناسبة للتفاعل (Janzen, 2002). كما أن معظم الأطفال التوحديين لا يطورون مهارات اللغة اللفظية (حوالي 50%)، في حين يظهر بعضهم لغة نمطية متكررة تسمى الصدى الصوتي، ويطور بعضهم لغة لفظية شبه كاملة، إلا أنها تفتقر إلى الاستخدام الوظيفي في السياق الاجتماعي. إضافة إلى ذلك فإن الحركات النمطية واهتمامات الأشخاص التوحديين تختلف فيما بينهم، حيث يظهر بعضهم حركات نمطية متكررة مثل رفرفة اليدين، وتلويح اليد أمام العينين، وهز الجسم، والمشي على رؤوس أصابع القدمين....، في حين أن بعضهم يتمسك بروتين قاس وغير وظيفي، وآخرون يصرون على التمسك والاحتفاظ بأشياء ليست لها أهمية بالنسبة للآخرين (الشامي، 2004). ويختلف الأطفال التوحديين من حيث خصائصهم المعرفية، فمعظم حالات التوحد تترافق بإعاقة عقلية (حوالي 80%)، بينما يظهر بعضهم قدرات خاصة في بعض المجالات كالرسم والموسيقى.

## – ثالثاً: الضغط المهني (المفهوم والتعريف):

تشير المعاجم اللغوية العربية إلى أن الضغوط أصلها ضغط بمعنى الضيق والإكراه على فعل شيء (عن عسكر وعبدالله، 2000، 91). ويعرفها معجم علم النفس والطب النفسي، على أنها حالة من الإجهاد الجسدي والنفسي والمشقة التي تلقى على الفرد بمطالب وأعباء، عليه أن يتوافق معها (الشربيني وصادق، 2004، 180).

أما الضغط المهني: فتعرفه الرابطة الوطنية للصحة والسلامة المهنية في الولايات المتحدة بأنه حالة من الإثارة والاستجابات الانفعالية والجسمية المؤلمة، والتي تحدث

عندما تكون متطلبات الوظيفة أو المهنة غير ملائمة لاحتياجات الفرد أو قدراته وطاقاته (NIOSH,1999,5).

#### – الضغط المهني في مجال التوحد:

ينطوي تعليم وتدريب الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل عام والأطفال التوحديين بشكل خاص على تحديات وصعوبات كبيرة حيث يتعرض المعلمون لضغوط وتحديات أكثر مما يتعرض لها معلمو الأطفال العاديين، نظراً للخصائص المتنوعة والمعقدة التي يتصف بها الأطفال التوحديين، إضافة إلى بطئ تطور وتحسن الحالات، مما يبعث في النفس شعوراً بالإخفاق وعدم الكفاية وخيبة الأمل (الخطيب، الحديدي، عليان، 1991)

و تعتبر الصعوبات التي يواجهها معلمو الأطفال التوحديين مستمرة ومتكررة، لأنه من الصعب على المعلم تقبل فكرة أن كل طاقته التي يبذلها تنصب في النهاية للعمل مع شخص غير عادي. كما أن مواجهة الاحتياجات المختلفة؛ التعليمية، والسلوكية، الاجتماعية الخاصة بالطفل التوحدي بشكل يومي، تجعل مهنة التعليم مصدراً كبيراً للضغوط المختلفة وخاصة الضغوط المهنية، وتعمل على خفض دافعية المعلم، والتي تكون لها تأثيرات سلبية ومضرة على الخدمات المقدمة للطفل (Brownell,1997).

لذلك كان الضغط المهني، في مجال تعليم وتدريب الأطفال التوحديين محل اهتمام ودراسة الكثير من مراكز الدراسات والأبحاث. فمعلم الأطفال التوحديين هو معلم متخصص في تقديم الخدمات الضرورية والمناسبة لهؤلاء الأطفال. ويقصد بالضغط المهني في مجال التربية الخاصة بشكل عام والأطفال التوحديين بشكل خاص بأنه تأثير المتطلبات الوظيفية التي يواجهها المعلمون في أداء أدوارهم المختلفة، وتحمل المسؤوليات في تحقيق أهداف خاصة، وينطوي هذا الضغط على التوتر والشعور بالإخفاق والإثناك، وهو يؤدي إلى استجابات نفسية وجسمية، لدى المعلم، وهذه الآثار تؤدي في النهاية إلى عدم التزام المعلمين في التعليم، والبقاء في المهنة، وإذا استمر الضغط المهني دون مواجهة، فإنه قد يؤدي بالمعلم إلى الاحتراق النفسي وكذلك قد تظهر على شكل أعراض عدم الرضا الشخصي، وتغير في العلاقات الشخصية والاجتماعية، وقلة الالتزام الوظيفي، والرغبة بترك المهنة ( Monat and Lazarus, 1991).

– مصادر الضغط المهني في مجال التربية الخاصة بشكل عام ومع الأطفال التوحديين بشكل خاص: حددت دراسة كل من ويسنكي وغارغينلو عام 1997 أربعة مصادر للضغط المهني أثناء العمل في مهنة التربية الخاصة هي:

أولاً: البيئة التنظيمية للعمل كمصدر للضغط المهني:

تشكل ظروف العمل وتنظيمه عوامل هامة في تحقيق النجاح الوظيفي، ولذلك فإن تنظيم العمل وظروفه، وتوضيح توقعات المعلمين من النجاح الوظيفي، وتحدد دور

المعلم، وتوفر له البيئة المساندة، وتؤدي إلى نتائج إيجابية، بينما غموض الأدوار وغياب التعليمات الواضحة تؤثر بشكل سلبي على أداء المعلم وعلى قدرته على المشاركة في صنع القرارات، وكذلك فإن تناسب الأدوار يؤدي إلى ممارسات مهنية غير مناسبة وغير هادفة.

#### ثانياً: التفاعلات المهنية كمصدر للضغوط المهنية:

ينظر إلى التفاعلات المهنية التي يقوم بها معلمو التربية الخاصة مع معلمين آخرين وإداريين وأباء وغير ذلك، على أنها مصدر هام من مصادر الضغوط المهنية في العمل، حيث أن التفاعلات المهنية ضرورية لإنجاز العمل، وتحمل المسؤولية، وتحقيق الأهداف التدريسية، وأثناء محاولة المعلمين تنفيذ سياسات المؤسسة، وتحقيق أهداف التعليم فإنهم قد يطورون حالة من عدم السيطرة، وأساليب ويختلفون أسباباً تؤثر سلباً على نتائج عملهم، وبالتالي إلى إضاعة الجهود واستخدام غير مناسب للقدرات، الأمر الذي يؤدي إلى دوافع سلبية وعزر خارجي لتدني نتائجهم. وكذلك في التفاعلات مع الزملاء والإداريين القائمين على العمل، حيث أن معلم التربية الخاصة غالباً ما يشعر بأنه أقل تأثيراً على صنع القرار وبالتالي يؤثر سلباً على فاعلية المؤسسة. كما أن دافعية المعلم في التربية الخاصة نحو عمله تتأثر بإدارة مدرائهم. وبالتالي فإن الإشراف القائم على سياسة منظمة، ومستنداً على معايير واضحة، يجعل من تنفيذ المهام ذات فاعلية أكثر ويؤدي إلى الشعور بالكفاءة والتطور الشخصي والمهني.

#### ثالثاً : التدريب المهني كمصدر للضغط المهني:

يعتبر التدريب المستمر مطلباً ضرورياً للنمو المهني، فمعلم التوحد المبتدئ يحتاج إلى تدريب مستمر أثناء الخدمة، حتى يتمكن من الانتقال إلى مستوى الكفاءة والاحتراف في العمل، وبالتالي يصبح التدريب مصدراً من مصادر الضغط المهني، فبعض المعلمين لا يطورون الكفاءات الضرورية، كما أنهم لا يطورون استراتيجيات لمواجهة ظروف عملهم المختلفة، وبالتالي يصبح التدريب مختلفاً عن الواقع، لذلك فإن التوقعات غير الواضحة والغير مناسبة تؤثر على التزام المعلمين بعملهم، وعلى نتائج العمل الذي يقومون به، حيث قد يسيطر على المعلم شعور بأنه لا يمتلك قوة التأثير في الواقع ويؤدي ذلك إلى الاعتقاد بأن العمل في التربية الخاصة تكون نتائجه الإيجابية محدودة وهكذا تبدأ دائرة المعاناة من الضغوط المهنية.

#### رابعاً : المهام التدريسية والتعليمية كمصدر من مصادر الضغط المهني:

تمثل المهام التعليمية، ومتطلبات ومسؤوليات العمل المصدر الرابع في الضغط المهني لدى معلمي الأطفال التوحيديين، فالمراكز التي تستخدم معلمي التوحد، تحدد مهمات رئيسة لعملهم، مثل التزامهم بفريق العمل، والتزامهم بنموذج تدريسي وتعليمي محدد وغير ذلك من المهام المعدة بشكل مسبق، وهذا كله يؤدي إلى

صعوبات في تنفيذ المهام المطلوبة، وصعوبات في تنظيم بيئة العمل بشكل يحقق الأهداف، وبالتالي تحدث المشكلة بأن تصبح المهام في العمل بيئة خصبة للضغط المهني (Wisnieki and Garginlo ,1997).

## – الطريقة والإجراءات :

### – المجتمع الأصلي وعينة الدراسة:

يتمثل المجتمع الأصلي لعينة الدراسة بجميع معلمي الأطفال التوحيديين في مراكز التوحد في مدينة دمشق وريفها والبالغ عددهم (113) معلم ومعلمة. أما العينة فقد تكونت من (58) معلماً ومعلمة من معلمي الأطفال التوحيديين، أي ما نسبته (51.32%) من المجتمع الأصلي، وقد تم اختيارهم بطريقة مقصودة ويتوزعون على متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة التدريسية، القطاع الذي يعمل فيه المعلم). والجدول رقم (1) يوضح ذلك.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	15	% 25.86
	أنثى	43	% 74.14
المؤهل العلمي	معهد	35	% 60.34
	إجازة جامعية	15	%25.86
	دراسات عليا	8	%13.79
عدد سنوات الخبرة التدريسية	أقل من سنتين	19	% 32.75
	من 2 - 4 سنوات	23	% 39.65
	أكثر من 4 سنوات	16	%27.58
القطاع الذي يعمل فيه المعلم	حكومي	18	% 31.03
	خاص	40	% 68.97

– أداة الدراسة : للإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث بتصميم قائمة بهدف تحديد الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين (قائمة تقدير الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين)، وفقاً للخطوات التالية:

الخطوة الأولى: مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث مثل: دراسة قداح (2007) ودراسة ستاسمير (1992)، Strassmeier ، وكذلك الإطلاع على بعض المقاييس التي طورها بعض مراكز الدراسات والمختصين مثل: مقياس ضغوط مهنة التدريس لـ (محمد السيد عبد الرحمن

وصالح أبو عباءة عام 2003 ومقياس الضغوط المهنية للمهنيين في قطاع الرعاية الصحية لـ (أحمد محمد صالح).

الخطوة الثانية: الدراسة الاستطلاعية: قام الباحث بتوجيه سؤال مكتوب إلى (15) معلماً من معلمي الأطفال التوحيديين حول الضغوط المهنية التي يتعرضون لها أثناء العمل، أنظر الملحق رقم (1).

الخطوة الثالثة: صيغت قائمة التقدير بصورتها الأولية بحيث تكونت من (47) بنداً موزعة على أربعة أبعاد هي:

1 - الضغوط المتعلقة بتنظيم العمل وظروفه. 2 - الضغوط المتعلقة بالطفل التوحيدي. 3 - الضغوط المتعلقة بنقص التأهيل. 4 - الضغوط المتعلقة بالعلاقات المهنية أثناء العمل.

الخطوة الرابعة: قام الباحث باستخراج دلالات الصدق بطريقتين. الأولى: صدق المحتوى وذلك بعرض القائمة على ستة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التربية الخاصة، وذلك للتأكد من مدى ملائمة البنود من حيث الصياغة اللغوية، وانتماء كل بند للبعد الذي توجد فيه. وقد تم اعتماد البنود التي كانت نسبة الاتفاق عليها بين المحكمين أكثر من 80%، بينما تم تعديل البنود المتبقية بناءً على ملاحظات المحكمين.

الثانية: تم استخراج الصدق الداخلي للبنود وارتباطها بالدرجة الكلية للقائمة، وذلك باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، حيث وصلت درجة الصدق إلى (0.78) ولدى تطبيق اختبار توكي وجد أن قيمة الاحتمال (0.00) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي معامل الصدق الداخلي للبنود مع قائمة التقدير ذو دلالة إحصائية.

الخطوة الخامسة: صيغت القائمة بصورتها النهائية، بحيث تكونت من (47) بنداً موزعين على أربعة أبعاد هي:

1 - الضغوط المتعلقة بتنظيم العمل وظروفه. 2 - الضغوط المتعلقة بالطفل التوحيدي. 3 - الضغوط المتعلقة بنقص التأهيل والتدريب. 4 - الضغوط المتعلقة بالعلاقات المهنية أثناء العمل.

الخطوة السادسة: تم استخراج دلالات ثبات القائمة بطريقتين: الأولى: من خلال معامل الاستقرار عبر إعادة تطبيق الاختبار (test - retest) حيث تم إعادة تطبيق القائمة على (30) معلماً ومعلمة من عينة الدراسة سبق لهم أن أجابوا عنها بفارق زمني مدته عشرة أيام. وذلك بحساب معامل الاستقرار بلغت قيمة الارتباط

بحسب معامل بيرسون (0.88) وهو ارتباط دال بدرجة عالية عند مستوى (0.05) مما يدل على ثبات القائمة.

– الثانية: فهي من خلال الاتساق الداخلي وذلك بتطبيق القائمة على (30) معلما ومعلمة، حيث تم حساب معامل كرونباخ ألفا، وقد بلغ معامل الثبات للقائمة بهذه الطريقة (0.90)، ما يدل على ثبات عالي للقائمة بهذه الطريقة.

– منهجية الدراسة: تعتبر الدراسة الحالية دراسة مسحية وصفية، تهدف إلى تحديد مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين، والتي تقوم على وصف الظاهرة، وتحليل نتائجها إحصائياً.

### – المعالجة الإحصائية:

اعتمدت الدراسة على الإحصاء الوصفي لتحليل البيانات الكمية التي تم جمعها من قوائم التقدير التي وزعت على المعلمين أفراد الدراسة باستخدام برنامج (SPSS). وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري للقياس، كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way Anova) واختبار أصغر فرق معنوي (LSD) لدراسة دلالة الفروق بين المتوسطات.

### – نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين؟ للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط والانحراف المعياري والخطأ المعياري للقياس بالنسبة لدرجات المعلمين على قائمة تقدير الضغوط المهنية ككل والجدول رقم (2) يوضح ذلك:

الضغوط المهنية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للقياس
	58	110.84	8.22	1.079

ثم قام الباحث باستخراج الربيعيات لتحديد مستويات الضغوط التي يختبرها المعلمون والجدول رقم (3) يوضح ذلك:

الربيعيات	الحد الأدنى للدرجات	الحد الأعلى للدرجات	الربيع الأول 25%	الربيع الثاني 25%	الربيع الثالث 25%	الربيع الرابع 25%
	85	126	107-85	111-107	-111	-115.25
					115.25	126

وبالعودة إلى الجدول نجد أن درجات الضغوط تراوحت بين ( 85 ) كحد أدنى و(126) كحد أعلى وقد أشارت الربيعيات إلى أن المستويات الأدنى للضغوط كانت في الربيعين الأول ( بين 85 و 107) وهو المستوى الأدنى للضغوط، والثاني (بين 107 و 111). وقد كانت المستويات الأعلى للضغوط بين الربيعين الثالث ( بين 111 و 115.25) والرابع ( بين 115.25 و 126) وهو المستوى الأعلى للضغوط.

ملاحظة هامة: الربيعيات هي تقسيم المجموعة ضمن أربع مجموعات كل منها تضم 25% من العينة والمجموع الكلي هو 100% من العينة. ويمثل الربيع الأول المستوى المنخفض من الضغوط والربيع الثاني هو المستوى المتوسط والربيع الثالث هو المستوى فوق المتوسط والربيع الرابع هو المستوى المرتفع من الضغوط.

السؤال الثاني: ما هي أكثر مصادر الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين ؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري للقياس للأبعاد الأربعة لقائمة تقدير الضغوط المهنية، والجدول رقم (4) يوضح ذلك:

مصادر الضغوط	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للقياس
الضغوط المتعلقة بتنظيم العمل وظروفه	58	32.83	4.210	0.553
الضغوط المتعلقة بالطفل التوحيدي	58	33.41	5.157	0.677
الضغوط المتعلقة بالعلاقات المهنية أثناء العمل	58	20.57	2.890	0.380
الضغوط المتعلقة بنقص التأهيل والتدريب	58	24.03	4.030	0.529

وبالعودة إلى الجدول السابق نلاحظ وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الأربعة، ولمعرفة هل هذه الفروق جوهرية أم لا تم استخدام تحليل التباين الأحادي One way Anova والجدول رقم (5) يوضح ذلك:

مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	قيمة الاحتمال
7147.151	3	2382.384	138.267	0.000
3928.500	228	17.230		
11075.651	231			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) قد بلغت (138.267) عند قيمة احتمال (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، أي أنه توجد فروق جوهرية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد قائمة الضغوط المهنية، ولمعرفة ما هو أكثر المصادر ضغطاً تم اختبار أصغر فرق معنوي LSD لمعرفة الفروق بين متوسطات درجات الأبعاد الأربعة والجدول رقم (6) يوضح ذلك:

قيمة الاحتمال	الخطأ المعياري	فرق المتوسطات م1 - م2	مصادر الضغوط	
0.448	0.771	0.586-	الطفل التوحيدي	تنظيم العمل
0.000	0.771	8.793	نقص التدريب	
0.000	0.771	12.259	العلاقات بين الزملاء	
0.448	0.771	0.586	تنظيم العمل	الطفل التوحيدي
0.000	0.771	9.379	نقص التدريب	
0.000	0.771	12.845	العلاقات بين الزملاء	
0.000	0.771	8.793-	تنظيم العمل	نقص التدريب
0.000	0.771	9.379-	الطفل التوحيدي	
0.000	0.771	3.466	العلاقات بين الزملاء	
0.000	0.771	12.259-	تنظيم العمل	العلاقات المهنية أثناء العمل
0.000	0.771	12.845-	الطفل التوحيدي	
0.000	0.771	3.466-	نقص التدريب	

بين الجدول السابق أن بعدي الضغوط المتعلقة بالطفل التوحيدي وتنظيم العمل وظروفه هما المصدران الأكثر ضغطاً بالنسبة لمعلمي الأطفال التوحيدين ويليهما الضغوط المتعلقة بنقص التدريب والتأهيل ثم العلاقات بين الزملاء، وبالعودة للجدول السابق والمقارنة بين بعد تنظيم العمل وظروفه وكل من نقص التدريب والتأهيل من جهة والعلاقات بين الزملاء من جهة أخرى نجد فروقاً ذات دلالة إحصائية إذ بلغت قيمة الاحتمال (0.000) و(0.000) على التوالي، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد الثلاثة، وبالعودة لجدول المتوسطات نجد أن متوسط درجات تنظيم العمل وظروفه كان (32.83) وهو أكبر من متوسط درجات نقص التدريب والتأهيل (24.03) وأكبر من متوسط العلاقات بين الزملاء (20.57)، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه الأبعاد الثلاثة لصالح بعد تنظيم العمل وظروفه.

ولدى المقارنة بين بعد الطفل التوحيدي وكل من نقص التدريب والتأهيل من جهة والعلاقات بين الزملاء من جهة أخرى نجد فروقاً ذات دلالة إحصائية إذ بلغت قيمة الاحتمال (0.000) و(0.000) على التوالي، وهي أصغر من مستوى الدلالة



(0.05) وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد الثلاثة، وبالعودة لجدول المتوسطات نجد أن متوسط درجات الطفل التوحدي كان (33.41) وهو أكبر من متوسط درجات بعد نقص التدريب والتأهيل (24.03) وأكبر من متوسط بعد العلاقات بين زملاء (20.57)، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه الأبعاد الثلاثة لصالح بعد الطفل التوحدي. كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية لدى مقارنة كل من بعدي نقص التدريب والتأهيل من جهة و العلاقات بين زملاء من جهة أخرى إذ بلغت قيمة الاحتمال (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين هذين البعدين، وبالعودة لجدول المتوسطات نجد أن متوسط درجات بعد نقص التدريب والتأهيل (24.03) وهو أكبر من متوسط بعد العلاقات بين زملاء (20.57)، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح بعد نقص التدريب والتأهيل. في حين لم تظهر فروق جوهرية بين كل من بعدي الطفل التوحدي وتنظيم العمل وظروفه إذ بلغت قيمة الاحتمال (0.448)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين البعدين والفرق ظاهري، أي أنهما متساويين في تأثيرهما كمصدرين للضغط. أي أن أكثر مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين هما الضغوط المتعلقة بالطفل التوحدي والضغوط المتعلقة بتنظيم العمل وظروفه، ويليهما الضغوط المتعلقة بنقص التدريب والتأهيل، ثم الضغوط المتعلقة بالعلاقات بين زملاء في المرتبة الرابعة والأخيرة.

**السؤال الثالث: ما تأثير متغير الجنس في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين؟**

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري لدرجات أفراد العينة على قائمة تقدير الضغوط المهنية ككل والجدول رقم (7) يوضح ذلك:

الضغوط المهنية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للقياس
الذكور	15	111.47	7.873	2.033
الإناث	43	110.63	8.418	1.284

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين المتوسطات ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ظاهرية أم جوهرية تم تطبيق اختبار ت ستيودنت للعينات المستقلة والجدول رقم (8) يوضح ذلك:

الضغوط المهنية	العدد	درجة الحرية	قيمة ت	قيمة الاحتمال
الذكور	15	56	0.338	0.737
الإناث	43			

وكما يوضح الجدول السابق فقد بلغت قيمة ت (0.338) عند درجة حرية (56) وكانت قيمة الاحتمال (0.737) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير الجنس والفرق بين درجات المتوسطات هو فرق ظاهري.

السؤال الرابع: ما تأثير متغير المؤهل العلمي في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين ؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري للقياس للمؤهلات العلمية الثلاث، والجدول رقم (9) يوضح ذلك:

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للقياس
معهد	35	110.80	9.123	1.542
إجازة	15	113.07	6.756	1.744
دراسات عليا	8	106.88	5.111	1.807

وبالعودة إلى الجدول السابق نلاحظ وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الثلاثة، ولمعرفة هل هذه الفروق جوهرية أم لا تم استخدام تحليل التباين الأحادي One way Anova والجدول رقم (10) يوضح ذلك:

الضغوط المهنية	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	قيمة الاحتمال
التباين بين المجموعات	200.195	2	100.098	1.508	0.230
التباين داخل المجموعات	3651.408	55	66.389		
المجموع	3851.603	57			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) قد بلغت (1.508) عند قيمة احتمال (0.230) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، أي أنه لا توجد فروق جوهرية

بين متوسطات درجات الضغوط المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي والفروق بين درجات المتوسطات هو فرق ظاهري.

– السؤال الخامس: ما تأثير متغير عدد سنوات الخبرة التدريبية في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري للقياس بين مستويات الخبرة التدريبية الثلاث، والجدول رقم (10) يوضح ذلك:

الخطأ المعياري للقياس	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	عدد سنوات الخبرة التدريبية	الضغوط المهنية
1.681	7.329	109.05	19	أقل من سنتين	
1.833	8.790	110.09	23	من سنتين لأربع	
1.984	7.937	114.06	16	أكثر من أربع سنوات	

وبالعودة إلى الجدول السابق نلاحظ وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الثلاثة، ولمعرفة هل هذه الفروق جوهرية أم لا تم استخدام تحليل التباين الأحادي One way Anova والجدول رقم (11) يوضح ذلك:

الضغوط المهنية	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	قيمة الاحتمال
التباين بين المجموعات	239.892	2	119.946	1.827	0.171
التباين داخل المجموعات	3611.711	55	65.667		
المجموع	3851.603	57			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) قد بلغت (1.827) عند قيمة احتمال (0.171) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، أي أنه لا توجد فروق جوهرية بين متوسطات درجات الضغوط المهنية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة التدريبية.

السؤال السادس: ما تأثير متغير القطاع الذي يعمل فيه المعلم في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري لدرجات أفراد العينة على قائمة الضغوط المهنية ككل والجدول رقم (12) يوضح ذلك:

الضغوط المهنية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للقياس
مركز حكومي	18	113.67	7.554	1.780
مركز خاص	40	109.58	8.280	1.309

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين المتوسطات ولمعرفة ما إذا كانت هذه الفروق ظاهرية أم جوهرية تم تطبيق اختبار تي ستودنت للعينات المستقلة والجدول رقم (12) يوضح ذلك:

الضغوط المهنية	العدد	درجة الحرية	قيمة ت	قيمة الاحتمال
مركز حكومي	18	56	1.787	.0790
مركز خاص	40			

وكما يوضح الجدول السابق فقد بلغت قيمة ت (1.787) عند درجة حرية (56) وكانت قيمة الاحتمال (0.079) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في الضغوط المهنية تعزى لمتغير القطاع الذي يعمل به المعلم والفروق بين درجات المتوسطات هو فرق ظاهري.

#### – مناقشة النتائج وتفسيرها:

السؤال الأول: ما مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين؟

نتخلص من نتائج متوسطات الربيعيات أن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين كان مرتفعاً بشكل عام في وخاصة في بعد خصائص الطفل التوحيدي وبعد تنظيم العمل وظروفه. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة براون وآخرين (Brown et al., 2006) ودراسة ستاسمير (Strassmeier, 1992) ودراسة الفرح (2001).

ويعز الباحث هذه النتيجة إلى واقع التربية الخاصة بشكل عام والتوحد بشكل خاص وما يشمله من عدم وجود قوانين ناظمة للعمل تحمي المستقبل المهني للمعلمين وعدم وجود توصيف وظيفي واضح يوضح المهام المطلوبة من المعلمين، وضعف الدعم المادي والمعنوي. ناهيك عن الضغوط المرتبطة بصعوبة التعامل مع

الخصائص وجوانب القصور لدى الأطفال التوحديين والمشكلات التي والدسـرـ  
الناجمة عن أسرهم.

**السؤال الثاني: ما هي أكثر مصادر الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من  
معلمي الأطفال التوحديين ؟**

نستخلص من نتائج المتوسطات الحسابية ودراسة دلالة الفروق أن أكثر مصادر  
الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحديين كانت الضغوط المتعلقة بالطفل  
التوحدي والضغوط المتعلقة بتنظيم العمل وظروفه. وتتفق هذه الدراسة مع كل من  
الدراسات التالية: دراسة قدام (2007) ودراسة الفرح (2001) ودراسة حامد  
(1999) ودراسة قبصر (1997) Qaisar, التي أجريت على معلمي التربية  
الخاصة بتخصصاتهم المختلفة.

ويعز الباحث هذه النتيجة إلى أن طبيعة اضطراب التوحد والتباين بين الحالات  
وتنوع الجوانب التي تؤثر سلباً لدى الفرد المصاب بهذا الاضطراب يجعل من  
المعلم يواجه صعوبات عديدة في وضع البرامج المناسبة والاستراتيجيات الفعالة  
للتعامل معها، كما أن التطور والتحسين البطيء لحالات التوحد يجعل من المعلم  
عرضة لضغوط مستمرة وتخلق لديه شعور بالفشل والإحباط. كما أن ظروف العمل  
غير الطبيعية وغير المريحة مثل: التعامل السيئ من قبل الإدارة أو عدم وجود  
توصيف وظيفي واضح أو غياب المساواة بين المعلمين أو عدم توافر الظروف  
الفيزيائية المناسبة من إضاءة أو تهوية تجعل من المعلم عرضة لضغوط كبيرة.

**السؤال الثالث: ما تأثير متغير الجنس في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد  
عينة البحث من معلمي الأطفال التوحديين؟**

نستخلص من نتائج المتوسطات الحسابية وقيمة (ت) ستيودنت أنه لا توجد فروق  
في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحديين تبعاً لمتغير الجنس.  
وتتفق هذه الدراسة مع دراسة قدام (2007) ودراسة حامد (1999) ودراسة  
الكخن (1997). التي توصلت إلى أنه لا يوجد تأثير لجنس معلمي التربية الخاصة  
بما في ذلك معلمي التوحد في مستوى الضغوط لديهم.

يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المعلمين سواء أكانوا ذكوراً أو إناثاً يواجهون نفس  
المشكلات والصعوبات أثناء تقديمهم الخدمة سواء فيما يتعلق بطبيعة الاضطراب أو  
تنظيم العمل وظروفه أو بالنسبة لعلاقتهم مع بعضهم البعض أو مع مدرائهم.

**السؤال الرابع:** ما تأثير متغير المؤهل العلمي في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من معلمي الأطفال التوحيديين ؟

نستخلص من نتائج المتوسطات الحسابية وقيمة (ت) ستودنت لدراسة دلالة الفروق بين المتوسطات أنه لا يوجد أثر للمؤهل العلمي الذي يحمله المعلم في مستوى الضغوط المهنية لديه. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة حامد (1999) بينما تختلف عن الدراسة التي أجرتها قذاح (2007).

يعتبر الباحث هذه النتيجة منطقية نظرا لأن مصادر الضغوط التي يتعرض لها معلمي الأطفال التوحيديين بمستوياتهم العلمية المختلفة، هي متشابهة إلى حد كبير، وذلك لأن جميعهم يقوم بمهام متشابهة ويتعرضون للضغوط من مصادر متعددة، سواء فيما يتعلق بالضغوط الناجمة عن التعامل مع مشكلات الطفل التوحيدي وأسرته أو وفيما يتعلق بظروف العمل الذي يشمل نقص الاهتمام وضعف الدعم المادي والمعنوي أو غيرها من الضغوط التي تحتويها مهنة تعليم وتدريب الأطفال التوحيديين، كما أن برامج إعداد وتأهيل جميع المعلمين بمختلف مستوياتهم التعليمية يفتقر إلى كفاية مواجهة وإدارة مصادر الضغوط التي سوف يتعرضون لها أثناء تقديم الخدمات.

**— السؤال الخامس:** ما تأثير متغير عدد سنوات الخبرة التدريبية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين؟

نستخلص من النتائج المتعلقة بهذا السؤال أن معلمي الأطفال التوحيديين لم يختلفوا في مستوى الضغوط المهنية لديهم تبعا لمتغير عدد السنوات التي قضاها في تدريب وتعليم الأطفال التوحيديين، وأن الفروق التي وجدت في بعض البنود أو بعض الأبعاد هي فروق ظاهرية. وتتفق هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة كل من قذاح (2007) ودراسة الفرح (2001) ودراسة حامد (1999).

يعزو الباحث هذه النتيجة إلى سببين الأول: طبيعة مهنة تدريب وتعليم الأطفال التوحيديين والتي تحوي العديد من مصادر الضغوط المهنية، فالمعلم ذوي الخبرة القليلة يواجه ضغوطات تتعلق بصعوبة التعامل مع سلوكيات الطفل التوحيدي، ويعاني من الشعور بالفشل والإحباط نتيجة نقص التدريب والتأهيل ناهيك عن الضغوط الناجمة عن ظروف العمل والعلاقات مع الآخرين. وكذلك فإن المعلم ذو الخبرة فيواجه أيضا ضغوط عديدة ومثابهة إلى حد كبير للمعلم ذوي الخبرة القليلة. أما السبب الثاني: فيتعلق بظروف العمل التي يواجهها المعلمون والتي تشمل الإنهاك ونقص الاهتمام وضعف التحفيز والدعم المادي والعلاقات غير الطبيعية مع مدرائهم والقائمين عليهم مثل: البيروقراطية والتعامل بفوقية، وكما أشارت إليها نتائج الدراسة.

– السؤال السادس: ما تأثير متغير القطاع الذي يعمل فيه المعلم في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين ؟

نستخلص من نتائج المتوسطات ودراسة دلالة الفروق أن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين سواء في القطاع الحكومي أو الخاص متساوية إلى حد كبير. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه معظم الدراسات السابقة التي أكدت أنه لا تأثير للقطاع الذي يعمل فيه المعلم في مستوى الضغوط لديه.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى التشابه الكبير في واقع مهنة تدريب وتعليم الأطفال التوحيديين بين القطاعين العام والخاص أن لم نقل التطابق الكامل بينهما، فالمعلمون في كلا القطاعين يواجهون نفس الاضطراب بما يشمله من صعوبات وشعور بالفشل والإحباط بسبب طبيعته المعقدة، كما أنهم يعيشون ظروف عمل متشابهة إلى حد كبير في طبيعة ومصادر التي يتعرضون لها.

#### – التوصيات والمقترحات:

و في ضوء النتائج توصي الدراسة بما يلي:

- 1 - إجراء المزيد من الدراسات التي تهدف إلى معرفة وتحديد مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين بهدف الوقوف على أسبابها وإيجاد الاستراتيجيات والسبل المناسبة للتخفيف منها.
- 2 - إعداد البرامج الإرشادية وإجراء دورات تدريبية تهدف إلى تعليم معلمي الأطفال التوحيديين في كيفية مواجهة الضغوط المختلفة في العمل وتبصيرهم بالطرق والأساليب العلمية والعملية للتغلب عليها.
- 3 - وضع قوانين ومعايير واضحة وناظمة لمهنة تعليم الأطفال التوحيديين، تحدد واجبات ومهام المعلمين وتحفظ حقوقهم.
- 4 - توفير ظروف العمل المناسبة للمعلمين، وتقديم الدعم المادي والمعنوي لهم بما يتناسب وطبيعة الاضطراب الذي يتعاملون معه، والجهد الذي يبذلونه.

## المراجع:

### المراجع العربية:

- البكل ، محمد صلاح ( 1998 ) . الإنسان و ضغوط الحياة اليومية، مجلة الطب فسي، العدد الخامس، الإمارات العربية المتحدة.
- حامد، رنا نجيب، ( 1999 ) . الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة المعوقين ليا في اليمن، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية.
- الخطيب، جمال، والحديدي ، منى، وعليان، خليل ( 1991 ) . معنويات معلمي ربية الخاصة في الأردن، مجلة دراسات العلوم التربوية، مجلد 18 ( أ )، عدد 2، جامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- دبيس، سعيد عبد الله (1994). الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية ناصة وعلاقتها بوجية الضبط، مجلة علم النفس المعاصر، سلسلة الإعداد ناصة، ص 1-50، السعودية.
- المسامي، وفاء (2004). سمات التوحد وتطورها وكيفية التعامل معها، معودية، مكتبة فهد الوطنية.
- الشربيني، لطفي وصادق، عادل (2004). معجم مصطلحات الطب النفسي، مركز ريب العلوم الصحية و مؤسسة الكويت للتقدم، الكويت.
- العاسمي، رياض، ( 2003 ) . ضغوط المعلمين المهنية وكيفية التصدي لها، ثلة بناء الأجيال، العدد السابع والأربعون.
- عسكر، علي وعبدالله، أحمد (2000). مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في ض المهن الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد (16)، العدد (4)، 65-88، الكويت.
- الفرح، عدنان ( 2001 ) . الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي حنياجات في دولة قطر، بحث علمي غير منشور.
- الكخن، خالد ( 1997 ) . الضغوط المهنية التي تواجه معلمي المؤسسات الطلابية ناصة في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، لس، فلسطين.
- قداح، هلا (2007). الضغوط النفسية لدى معلمي الأفراد التوحيديين في جمهورية العربية السورية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق.



– المراجع الأجنبية:

- American Psychiatric Association .( 2000 ). **Diagnosis and Statistical Manual of Mental Disorders** , ( 4rd ed tr ) . Washington ,Dc: Author.
- Brownell, M. T., Smith, S. W., McNellis, J. R., Miller, M. D., (1997). Attrition in special education: Why teachers leave the classroom and where go. **Exceptionality**, 7(3), 143-155.
- Brown , Zoe Ann and Uehara , Denise L.,(2006). Coping With Teacher Stress:A Reasearch Synthesis For Pacific Educators , **The Office of Educational Research and Improntment ( OERI) , U.S . Department of Education ,NO. RJ96006601.**
- Janzen , Jance .( 2002 ).**Understanding The Nature of Autism** , ( 2 Ed.).Company Library of Congress Cataloging, USA .
- Miller, M. D., Brownell, M. T., Smith, S. W., (1999). Factors that predict teachers staying in, leaving, or transferring from the special education classroom.**Council for Exceptional Children**, 65(2), 201-218.
- Monat , a. and Lazarus,R . (1991). Stress and Coping : Some Current Issues and Controversies In: Alan Monat and Richard Lazarus ,(eds.) , **Stress and Coping : An Anthology** . New York , Columbia University Press.
- National Institute for Occupational safety and Health (NIOSH): (1999). Stress ..at work. Center for disease control and prevention,(U.S). **Department of health and human services.No:26,** pp: 99-101.
- Qaisar, Sltana, 1997, Special Education Teacher's Attrition in Kentucky and its Reasons, **Paper Presented at the Annual Conference of the Mid-South Educational Research Association, U.S.A.**
- Strassmeier, W, (1992). Stress among Teachers of Children with Mental Handicaps ,**International Journal of Rehabilitation** , Vol.15 No. 3 (ERIC Document Reproduction Service No. EC 604683).
- Wisnieki, L. and Garginlo, R. (1997).Occupational Stress And Burnout Among Special Educators : A Review Of The Literature **The Journal of Special Education** , 31(3) , 325- 346 .

## الملاحق

### الملحق رقم (1)

الأستاذة المحترمة...

يقوم الباحث بإجراء بدراسة لإغراض البحث العلمي، بهدف تحديد مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين. لذا أرجو الإجابة عن السؤال التالي:

ما هي أكثر مصادر الضغوط المهنية التي تعاني منها أثناء قيامك بعملك كمعلم للأطفال التوحيديين في الجوانب والمجالات التالية؟

- تنظيم العمل وظروفه:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- خصائص الطفل التوحيدي ومشكلاته:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- المهام التنظيمية والتدريبية المطلوبة:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- العلاقات المهنية مع الزملاء والإدارة والأسر:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## الملحق رقم (2)

الأستاذ المحترم..

يقوم الباحث بإجراء بدراسة لإغراض البحث العلمي، بهدف معرفة الضغوط المهنية لدى معلمي الأطفال التوحيديين. وفيما يلي قائمة مؤلفة من مجموعة من البنود التي تتناول بعض المصادر والجوانب التي يمكن أن تكون مصدراً للضغوط المهنية، يرجى قراءة كل بند بعناية، وتحديد درجة مصدرها كضغط عليك، وذلك بوضع إشارة ( V ) في الخيار الذي تراه مناسباً من الخيارات الأربعة.

البيانات العامة:

جنس المعلم: ذكر ( )

أنثى ( )

المؤهل العلمي: معهد ( )

إجازة جامعية ( )

دراسات عليا ( )

عدد سنوات الخبرة التدريسية:

أقل من سنتين ( )

من سنتين إلى أربع سنوات ( )

أكثر من أربع سنوات ( )

القطاع الذي يعمل فيه المعلم:

حكومي ( )

خاص ( )

موجود بدرجة كبيرة	موجود بدرجة متوسطة	موجود بدرجة قليلة	غير موجود	البعد الأول: الضغوط المتعلقة بتنظيم العمل وظروفه.
				1 البناء غير المناسب للتعليم.
				2 غياب النظافة في مكان العمل.
				3 ضيق مساحة المكان المخصص للتعليم.
				4 الظروف الفيزيائية غير المناسبة (تهوية، إضاءة..).
				5 مراقبة الإدارة المباشرة للعمل.
				6 مراقبة الزملاء المباشرة وغير المباشرة لبعضهم.
				7 ضعف الدعم الإداري لخطة لعمل.
				8 الممارسات الإدارية المتغيرة وغير الثابتة.
				9 غياب الخدمات المساندة.
				10 نقصير الإدارة في توضيح ما هو المتوقع إنجازه.
				11 ضعف التغذية الراجعة من قبل الإدارة.
				12 الخدمات المساندة والتسهيلات اللازمة.
				13 ضعف الحافز المادي والمعنوي.
				البعد الثاني: الضغوط المتعلقة بالطفل التوحدي
				14 صعوبة إعداد البرنامج المناسب لكل الحالات.
				15 الحركات والسلوكيات النمطية.
				16 سلوك إيذاء الذات ( كعض اليدين، ولطم الوجه)
				17 الصدى الصوتي ( تكرار كلمات أو جمل الآخرين).
				18 الصراخ بصوت عالي في أي مكان يتواجد فيه.
				19 نوبات الغضب أو البكاء المفاجئة دون سبب واضح.
				20 ضعف الانتباه والتركيز.
				21 صعوبة إقامة علاقات الصداقة مع الأقران.
				22 عدم الوعي بمصادر الخطر الموجودة حوله.
				23 غياب اللغة اللفظية أو تأخرها بشكل واضح.
				24 القصور في الجوانب التعليمية.
				25 عدم استيعاب الطفل التوحدي للتعليمات والأوامر.

				26	بطئ تطور وتقدم الطفل التوحدي.
					<b>البعد الثالث: الضغوط المتعلقة بنقص التأهيل والتدريب.</b>
				27	صعوبة الحصول المراجع العلمية عن التوحد.
				28	غياب الكادر الفني القادر على التعليم.
				29	الكادر القادر على تطبيق لاختبارات والمقاييس التشخيصية.
				30	القدرة على كيفية تقييم الطفل التوحدي.
				31	صعوبة إعداد البرنامج التربوي الفردي.
				32	غياب التدريب المستمر أثناء العمل.
				33	عدم تلبية الدورات و ورشات العمل التي تجرى لاحتياجات المعلم التربوية.
				34	عدم وجود المشرفين الفنيين القادرين على تصويب وتصحيح الأخطاء.
				35	نقص الخبرة للتعامل مع السلوكيات المشككة عن الطفل التوحدي.
				36	نقص الخبرة للتعامل مع المشكلات اللغوية والتواصلية للطفل التوحدي.
					<b>البعد الرابع: الضغوط المتعلقة بالعلاقات المهنية أثناء العمل.</b>
				37	ضعف التواصل بين المعلمين والخدمات المساندة.
				38	ضعف دور الخدمات المناسبة في البرنامج التربوي الفردي.
				39	ضعف مشاركة الأسرة في البرنامج التربوي الفردي لطفلها.
				40	ضعف التواصل المناسب بين المعلمين والأسر.
				41	ضعف التواصل بين المعلمين والإدارة.
				42	هيمنة البيروقراطية في التفاعلات والتواصل اليومي بين الإدارة والمعلمين.
				43	ضعف التواصل بين الإدارة وأسر الأطفال.
				44	غياب العلاقات الحميمة بين زملاء.