

ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن وأثر بعض المتغيرات عليها

Job Stress among Special Education Female Teachers and Effect Some Variables on It

د. ردينة خضر الطراونة¹

كلية العلوم التربوية - جامعة مؤتة - الكرك - الأردن

rodainatarawnah@yahoo.com

تاريخ الوصول: 2018/02/28 القبول: 2019/10/31 /النشر على الخط: 2020/03/15

Received: 28/02/2018 / Accepted: 31/10/2019 / Published online : 15/03/2020

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن، بالإضافة إلى التعرف على أثر بعض المتغيرات عليها. ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اختيار عينة مكونة من (229) معلمة لفئات مختلفة من ذوي الإعاقة. وجميعهن طبق عليهن مقياس ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن أهم ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن هي: التواصل والعلاقة مع أولياء أمور الطلبة ذوي الإعاقة. وعدم كفاية الراتب أو مناسبته للجهود المبذولة مع ذوي الإعاقة. كما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغيرات (عمر المعلمة، وعدد سنوات الخبرة، وتخصص المعلمة والمؤهل العلمي لها). وأنه توجد فروق دالة إحصائية في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغير الفئة التي تتعامل معها المعلمة لصالح فئات اضطراب طيف التوحد تليها الإعاقة العقلية ومن ثم الإعاقة السمعية وأخيراً، صعوبات التعلم.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، التربية الخاصة.

Abstract

This study aimed to know the recourses of the job stress for the special education teachers. And it aimed to investigate the effect some variables on this stress. In order to achieve the aims of this study, a scale of job stress for teachers of special education were used to collect data from (229) female teachers. The results indicated that the most important of the job stress of special education teachers are: communication and relationships with parents of students with disabilities. Also, inadequate salary and suitability it to work with students with disabilities. Also, it indicated that there are no statistically significant differences between teachers of special education in the degree of job stress due to: Age of teacher, experience, specialization and educational level. And there are statistically significant differences between teachers of special education in the degree of job stress due to the type of disability which taught by the teacher's favor to: Autism spectrum disorder then, intellectual disability, hearing impairment and learning disabilities.

Key words: Job stress, Special Education.

¹ المؤلف المرسل: ردينة خضر الطراونة الإيميل: rodainatarawnah@yahoo.com

مقدمة

المتعلم محور العملية التعليمية، والمعلم هو الأساس والميسر لهذه العملية، وهي ليست بالمهمة السهلة، حيث تتطلب من المعلم امتلاك العديد من الكفايات والمهارات. ولا شك أنّ العملية التعليمية تكون أصعب بكثير في حال التعامل مع فئات ذوي الإعاقة؛ نظراً لما قد تقتضيه هذه المهمة من أعباء ومتطلبات إضافية مصدرها خصوصية كل فئة من فئات التربية الخاصة بشكل عام. وليس هذا فقط، بل أنّ كل طالب من الفئة الواحدة بحاجة إلى خطط تربوية فردية، وأساليب تدريس مناسبة له وفقاً لنقاط الضعف لديه. وإلى جانب ذلك، يحتاج بعض الطلبة ذوي الإعاقة إلى خدمات مساندة مثل (التدريب النطقي، العلاج الطبيعي، العلاج الوظيفي، الخ). وهذا يتطلب من معلم التربية الخاصة أن يقوم بالتنسيق والتشارك مع غيره من الأخصائيين، بما يضمن تقديم الخدمات المناسبة لذوي الإعاقة - ما أمكن ذلك-. كما يتطلب العمل مع الطلبة ذوي الإعاقة التواصل مع الأسر وتقديم خدمات الإرشاد الأسري لهم. وكذلك التنسيق مع معلمي ومعلمات الصفوف العادية، والمرشدين والمرشدات والإدارة المدرسية في حال كان الطالب ذي الإعاقة يتلقى خدمات التربية الخاصة في المدرسة العادية. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ تدني وانخفاض القدرات العقلية ومستوى التحصيل عند بعض الطلبة ذوي الإعاقة يولد عند المعلمين الإحساس بالإحباط والشعور بضعف مستوى الإنجاز، مما يجعلهم أكثر عرضة للضغوط النفسية التي قد تصل أحياناً إلى درجة الاحتراق النفسي (الزبودي، 2007)، والذي هو المحصلة النهائية للضغوط النفسية. ومن ثم، فإما أن يصبح المعلم مرهقاً ومنهكاً قد خارت قواه، وغير قادرٍ على العطاء، وإما أن يسلك خيار ترك المهنة، أو يبدي نوعاً من عدم الاكتراث والإهمال والاستخفاف بكل شيء (البтал، 2000). إنّ معلمي التربية الخاصة أكثر عرضة للاحتراق النفسي مقارنة بغيرهم من معلمي التعليم العام (البтал، 2000؛ يحيى وحامد، 2001؛ الزبودي، 2007؛ الظفري والقريبوتي، 2010؛ اللالا واللالا، 2014؛ العرايضة، 2016؛ Strassmeier, 1992؛ Bataineh, 2009؛ Berry, 2011). وذلك نتيجة، لإحساس المعلم بعجزه عن إمكانية تحسين ظروف عمله. ويعود هذا الإحساس عند المعلم إلى جملة من العوامل التي قد ترتبط بالمعلم ذاته أو بالمتعلم أو بالوضع التعليمي (الخطيب والحديدي وعليان، 1992). وتنشأ ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة عادة من عوامل موجودة في بيئة العمل أو في البيئة المحيطة. وفي بيئة العمل (المدرسة)، تنشأ ضغوط العمل من مصادر عدة مثل الشقاق مع الزملاء، ضغوط قواعد العمل، عدم الرضا عن المركز الوظيفي، الراتب والترقية، والتمييز غير المبرر من الرؤساء. ولكون البيئة المدرسية تعدّ ضمن أعلى البيئات الضاغطة في المجتمع، زاد الاهتمام بضغوط العمل في الآونة الأخيرة لأهمية نتائجها في اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بالمعلمين والتأثير على سلوكهم ومستوى أدائهم العلمي (أبو مصطفى والزين، 2009). وما لا شك فيه أنّ العملية التدريسية ستكون أصعب بكثير وأكثر ضغوطاً عند العمل مع ذوي الإعاقة (الزبودي، 2007). كما أن ضغط العمل والاحتراق النفسي يتسببان في ترك معلمي التربية الخاصة العمل بمعدل أكبر مقارنة بمعلمي التعليم العام. وقد أشارت العديد من الدراسات إلى ذلك. مثل دراسات:

(Presley, 1982; Cumming, 1994; Brownell, Smith, McNellis & Miller, 1997; Miller, Brownell & Smith, 1999 ; Gersten, Keating, Yovanoff, & Harniss, 2001; Stempien & Lobe, 2002; Elitharp, 2005).

وهناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى أنّ معلمي التربية الخاصة أكثر تعرضاً لضغوط العمل مقارنة بمعلمي التعليم العام (شوقية، 1993؛ أبو هوش والشايب، 2012؛ Lazuras, 2006؛ Pranjic & Grbovic, 2011). وذلك نظراً لما يتطلبه هذا العمل من أعباء ومتطلبات إضافية (مقارنة بمعلمي التعليم العام) بسبب خصوصية فئات التربية الخاصة، والتي تجعل من كل تلميذ حالة خاصة تتطلب إعداد الخطط التربوية الفردية المناسبة له، ومن ثم اختيار استراتيجيات تدريس أيضاً مناسبة له (الزيودي، 2007). وإلى جانب ذلك، يطلب من معلمي التربية الخاصة أدواراً أخرى تتمثل في المشاركة بتقييم وتشخيص الأطفال ذوي الإعاقة وتحديد مستوى الأداء الحالي لهم، ومن ثم كتابة البرنامج التربوي الفردي حسب حاجة كل طالب، بالإضافة إلى تنفيذ البرنامج التربوي الفردي واختيار الوسائل التعليمية المناسبة لكل طفل. ومن ثم التقييم المستمر للطالب. وكذلك التواصل والتعاون مع أسرة الطالب، وتقديم خدمات الإرشاد الأسري لهم وأخيراً كتابة وتنفيذ برامج تعديل السلوك للطلبة ذوي الإعاقة (أبو مصطفى والزين، 2009). وفي الأردن، حددت وزارة التربية والتعليم أدوار معلمي التربية الخاصة بغض النظر عن فئة الإعاقة. وتتمثل هذه الأدوار بتعليم الطلبة المهارات الأكاديمية الأساسية المناسبة لهم في المراحل الأساسية، وتحسين نقاط الضعف لديهم دون أن يؤثر ذلك على سير العملية الأكاديمية، وأيضاً تحديد وتشخيص الأطفال الذين لديهم صعوبات ومشكلات في التعلم، وإجراء القياس والتقييم المناسب لذوي الإعاقة وإعداد الخطط التربوية الفردية لهم، والتنسيق مع معلمي الصفوف العادية، والوالدين، وإدارة المدرسة، والمرشد التربوي من أجل تحديد الطلبة الذين هم بحاجة إلى غرفة المصادر أو خدمات التربية الخاصة، وأخيراً، تقديم النصائح والمشورة لمعلم الصف العادي حول الأساليب والوسائل التعليمية الملائمة للأطفال ذوي الإعاقة (Bataineh, 2009). إن الأدوار السابقة تتطلب وقتاً إضافياً، ودعمًا اجتماعياً من قبل الإدارة، والمشرفين، والزملاء والأسر. وقد يكون من الصعب أن تتوافر جميع هذه الأمور لمعلم التربية الخاصة، الأمر الذي يجعله أكثر عرضة لضغوط العمل مقارنة بغيره من المعلمين (أبو هوش والشايب، 2012؛ حسن، 2015).

تعرف ضغوط العمل على أنّها إدراك من جانب المعلم لعدم قدرته على مواجهة متطلبات وأعباء مهنته، مصحوب هذا الإدراك بانفعالات سلبية، الأمر الذي يشكل تهديداً لذاته (محمد، 1999). كما وتعرف ضغوط العمل كما وردت عن الببلاوي (2004) بأنّها حالة من الإجهاد النفسي البدني تنتج عن الأحداث المزعجة أو المواقف المحبطة وتصاحبها انفعالات غير سارة مثل التوتر والإحباط والغضب. وينتج عن ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة العديد من المشكلات الصحية والفسولوجية مثل الصداع، والصداع النصفي أو الشقيقة، ارتفاع ضغط الدم، ألم المعدة العصبي، فقدان الشهية، فقدان الوزن ومشكلات في الأمعاء (Lazuras, 2006; Bataineh, 2009)، تضخم الغدة الدرقية، فقدان الشهية، اضطرابات الجهاز الهضمي بشكل عام، النوبات القلبية، ارتفاع نسبة الكوليسترول (الزيودي، 2007). وكذلك ينتج عن ضغوط العمل العديد من المشاكل النفسية مثل التعب والإرهاق، التشتت، الغضب والخوف والحزن، والغياب المتكرر عن العمل. أمّا من الناحية الاجتماعية، فإنّ ضغوط العمل تؤدي إلى الانسحاب، وعدم القدرة على تحمل المسؤولية، والشعور بالخجل أو الغيرة (الزيودي، 2007). إنّ جميع المشكلات السابقة تجعل المعلم مرهقاً ومنهكاً قد خارت قواه، وغير قادرٍ على العطاء، الأمر الذي يؤدي به إلى ترك العمل، أو أنّه يبدي

نوعاً من عدم الاكتراث والإهمال والاستخفاف بكل شيء (البتال، 2000). وهذا لا شك يؤثر على أدائه لدوره على أكمل وجه.

مشكلة وأسئلة الدراسة:

ضغوط العمل هي ضغوط نفسية بالدرجة الأولى، تعود أساساً إلى ظروف وأعباء العمل المختلفة، والتي تترك آثاراً على الصحة البدنية والنفسية للمعلم. وإن عدم الاهتمام بها بشكل مناسب والتعرض المستمر لها يؤدي إلى تفاقم الوضع، ومن ثم حدوث حالات الاحتراق النفسي. فيصبح المعلم غير قادرٍ على التعامل مع المزيد من الضغوط، وبالتالي غير قادر على العمل بكفاءة. إنَّ معلمي التربية الخاصة أكثر تعرضاً لضغوط العمل مقارنة بغيرهم من المعلمين، كما أشارت إلى ذلك دراسات كل من: (شوقية، 1993؛ أبو هوش والشايب، 2012) وكذلك دراسات:

(Lazuras, 2006; Pranjić & Grbović, 2011). وهذا الأمر يحول دون القيام بأدوارهم على أكمل وجه. ومن هنا، جاءت هذه الدراسة والتي يمكن صياغة أسئلتها بالسؤالين التاليين:

السؤال الأول: ما أهم ضغوط العمل التي تتعرض لها معلمات التربية الخاصة في الأردن؟
السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) تعزى لمتغيرات العمر، عدد سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي، والفئة التي تتعامل معها المعلمة؟

أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال النقاط التالية:

- 1 التعرف على أهم ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة وتحديد العوامل مع فئات (ذوي الإعاقة السمعية، ذوي الإعاقة العقلية، صعوبات التعلم، اضطراب طيف التوحد، وفئات أخرى) في الأردن.
- 2 تقديم بعض الاقتراحات العملية والتوصيات التي تساعد على التخفيف من ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- 1 معرفة أهم ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن.
- 2 معرفة أثر بعض المتغيرات مثل (عمر المعلمة، وعدد سنوات الخبرة، وتخصص المعلمة، والمؤهل العلمي والفئة التي تتعامل معها المعلمة) على درجة ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن.

حدود الدراسة

اقتصرت عينة هذه الدراسة على معلمات التربية الخاصة في الأردن اللواتي يعملن في الميدان، واللواتي تم اختيارهن بطريقة عشوائية من جميع أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية (الشمال، الوسط، الجنوب). وكانت مدة هذه الدراسة (4 أشهر).

مصطلحات الدراسة

ضغوط العمل: تعددت التعريفات لمصطلح ضغوط العمل، وفي أبسط تعريف لها، هي إدراك من جانب المعلم لعدم قدرته على مواجهة متطلبات وأعباء مهنته، مصحوبة بانفعالات سلبية مما يشكل تهديداً لذاته (محمد، 1999). وإجراءً لغايات هذه الدراسة، تعرّف ضغوط العمل على أنّها الدرجة التي تحصل عليها معلمة التربية الخاصة على مقياس ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة والمتضمن للأبعاد التالية (الضغوط المرتبطة بالعمل بمجال التربية الخاصة، الضغوط المرتبطة بالطلبة ذوي الإعاقة، والضغوط المرتبطة بالمناخ الاجتماعي).

معلمات التربية الخاصة: لغايات هذه الدراسة، هنّ المعلمات القائمات بالعمل مع الطلبة ذوي الإعاقات (السمعية، العقلية، صعوبات التعلم، اضطراب طيف التوحد وإعاقات أخرى (الجسمية والصحية، البصرية، اضطرابات التواصل).

الدراسات السابقة

أشار شاو وآخرون (Shaw, Bensky & Dixon, 1981) إلى أنّ النسبة التقريبية لمعلمي التربية الخاصة الذين يعانون من ضغوط العمل هي (60%). وإن أهم أسباب هذه الضغوط هي: كثرة العمل الورقي، ضيق الوقت، اتجاهات الآخرين نحو المهنة، سلوك الطلبة ذوي الإعاقة.

توصّل ستراسمير (Strassmeier, 1992) في دراسته التي أجريت على عينة مكوّنة من (716) معلم ومعلمة من معلمي الأطفال ذوي الإعاقة العقلية، إلى إنّ معلمي ذوي الإعاقة العقلية يعانون من مستويات مرتفعة من ضغوط العمل، وأنّ أسباب الضغوط لديهم هي: الشعور بعدم الكفاية، الاتجاهات السلبية، عدم الرضا الوظيفي، الاختلاف مع الزملاء.

أشارت نتائج دراسة شوقية (1993) التي أجريت على عينة مكوّنة من (180) معلم ومعلمة للتربية الخاصة والتعليم العام، إلى أنّ معلمي التربية الخاصة أكثر تعرّضاً للضغوط النفسية مقارنة بمعلمي التعليم العام. كما أشارت إلى أنّ هناك ارتباطاً سالباً بين عدد سنوات خبرة المعلم والضغوط النفسية لمهنة التدريس. وأنّ أهم مصادر ضغوط مهنة التدريس هي علاقة المعلم بطلابه، وزملائه، وإدارة المدرسة، وصراع وعبء الدور واتجاهات المجتمع نحو هذه المهنة.

قام كومينغ (Cumming, 1994) بعمل دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية على عينة مكوّنة من (292) معلم من معلمي التربية الخاصة. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وضغوط العمل. كما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق في درجة ضغط العمل عند معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغيّرات: (عمر الفئة التي يتعامل معها المعلم، عدد سنوات الخبرة، الإعداد المهني للمعلم).

أشارت نتائج دراسة برونل وآخرون (Brownell, et al., 1997)، والتي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، وتضمنت اجراء مقابلات هاتفية مع (93) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، إلى أنّ جزءاً كبيراً من المعلمين ترك العمل بسبب عدم رضاهم عن ظروف العمل.

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

أجريت دراسة ميلر وآخرون (Miller et al., 1999) في الولايات المتحدة الأمريكية على عينة مكوّنة من (1576) معلم من معلمي التربية الخاصة بهدف التعرّف على الأسباب التي تؤدي إلى ترك معلمي التربية الخاصة للعمل. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أنّ أهم هذه الأسباب هي: عدم كفاية التأهيل، عدم توافر الكفاءة الأكاديمية عند المعلم، ضغوط العمل، وعدم كفاية البيئة التعليمية.

أشارت نتائج دراسة أيكينجر (Eichinger, 2000) التي أجريت على عينة مكوّنة من (132) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، إلى أنّ الإناث أقلّ تعرضاً لضغوط العمل مقارنة بالذكور.

توصّل جريستن وآخرون (Gersten et al., 2001) في دراستهم التي أجريت على عينة مكوّنة من (887) معلم من معلمي التربية الخاصة، إلى أنّ هناك عوامل حاسمة ينبغي مراعاتها من أجل ابقاء المعلمين في الميدان أبرزها: ضغوط العمل، وفرص التدريب للمعلمين.

أشار نيكولس وزميله (Nichlos & Sosnowsky, 2002) في دراستهما التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، إلى وجود فروق في درجة ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغيّر نوع الإعاقة.

توصّل العايد (2003) في دراسته التي أجراها في الأردن على عينة مكوّنة من (150) معلم ومعلمة من معلمي غرف المصادر، إلى أنّ أهم المشكلات عند معلمي ومعلمات غرف المصادر مرتبة حسب أهميتها على النحو التالي: (المشكلات التي تتعلق بأولياء أمور الطلبة والمجتمع الخارجي؛ فلسفة التربية والتعليم، المشكلات التي ترتبط بمجتمع الدراسة، المشكلات المتعلقة بمدى وضوح دور المعلم وطبيعته، المشكلات المتعلقة بالمصادر والوسائل والمواد التعليمية، المشكلات المتعلقة بالطلبة ذوي صعوبات التعلم، المشكلات المتعلقة بتنظيم الجدول الدراسي والتخطيط في غرفة المصادر، وأخيراً، المشكلات المتعلقة بالإحالة والتشخيص). كما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أنّ أهم المشكلات التي تواجه معلمي الطلبة ذوي صعوبات التعلم بشكل خاص هي: أنّ معلم التربية الخاصة يبذل جهداً كبيراً، ويتلقى تقديراً قليلاً، تحويل عدد كبير من الطلبة ذوي صعوبات التعلم يشكّل ضغطاً على التنظيم داخل الغرفة، توقع أولياء الأمور احراز نتائج سريعة في غرفة المصادر، وجود عدد كبير من الطلبة ذوي صعوبات التعلم في الصف العادي، عدم وجود مناهج مناسبة للطلبة ذوي صعوبات التعلم، وعدم تبني سياسة إعلامية لتوعية المجتمع حول مفهوم

صعوبات التعلم، وذلك عن طريق التلفاز والمحاضرات. وأخيراً، أشارت نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، المؤهل العلمي؛ عدد سنوات الخبرة؛ التخصص الأكاديمي في وجود تلك المشكلات.

أشارت نتائج دراسة ايليثارب (Elitharp, 2005) التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية على عينة مكونة من (212) معلم ومعلمة للتربية الخاصة، إلى أنّ ضغوط العمل سبب في ترك معلمي التربية الخاصة العمل.

قام ماثيو (Mathew, 2005) بعمل دراسة في الهند على عينة مكونة من (35) معلم ومعلمة للتربية الخاصة تزيد خبرتهم عن سنتين. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أنّ أهم مصادر الضغوط عند معلمي التربية الخاصة هي: المناخ المدرسي، اكمال العمل في البيت، العلاقة مع الأشخاص الآخرين، عدم الرضا الوظيفي، تدني الرواتب، عبء العمل، انعدام الأمن الوظيفي وزيادة عدد الطلاب.

أشارت نتائج دراسة الزيودي (2007) التي أجريت في جنوب الأردن على عينة مكونة من (110) معلم من معلمي ومعلمات التربية الخاصة، إلى أنّ معلمي ومعلمات التربية الخاصة يعانون من مستويات مختلفة من الضغوط النفسية تتراوح درجتها من (متوسطة - عالية). وإنّ أبرز هذه الضغوط مرتبة حسب أهميتها هي قلة الدخل الشهري، البرنامج الدراسي المكتظ، المشكلات السلوكية عند التلاميذ، العلاقات مع الإدارة، عدم وجود التسهيلات المدرسية، زيادة عدد الطلاب في الصف، عدم وجود حوافز مادية للمعلم، عدم تعاون الزملاء، العلاقات مع الطلاب، ونظرة المجتمع المتدنية لمهنة التعليم. كما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أنّ المعلمين أكثر معاناة من ضغوط العمل مقارنة بالمعلمات. وإنّ هناك فروق في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغيري الخبرة والدخل الشهري.

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

توصل بطاينة (Bataineh, 2009) في دراسته التي أجريت في الأردن على عينة مكونة من (83) معلم ومعلمة من معلمي التربية الخاصة إلى أنّ هناك علاقة ارتباطية بين دعم الأسرة وبين الانجازات الشخصية للمعلم. وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، العمر، والخبرة.

أشارت نتائج دراسة كوكينوس وزميله (Kokkinas & Davazoglou, 2009) التي أجريت في اليونان على عينة من معلمي التربية الخاصة قوامها (373) معلم ومعلمة، إلى أنّ معلمي التربية الخاصة كانوا يعانون من ضغوط العمل بدرجة متوسطة. وإنّ

أهم مصادر هذه الضغوط هو تقدم الطفل الأكاديمي والاجتماعي. وإنّ هناك فروق في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغيّر الفئة التي يتعامل معها المعلم.

توصل البخيت وعمر (2011) في دراستهما التي أجريت في السودان على عينة قوامها (62) معلم من معلمي ذوي الإعاقة (البصرية، العقلية والسمعية)، إلى إنّ أهم ضغوط العمل عند هؤلاء المعلمين كانت عدم مناسبة الراتب، إجراءات التقييم المستمرة، تدريس تلاميذ ذوي قدرات وحاجات متفاوتة، مرور اليوم الدراسي سريعاً، الشعور بالإحباط لعدم وجود الوقت الكافي للعمل مع الأطفال ذوي الإعاقة بشكل فردي، الشعور بالانقطاع عن العالم عند وجودهم في الفصل الدراسي. وإنّّه توجد فروق في درجة ضغوط العمل تعزى لمتغيّر الجنس لصالح الذكور، ونوع الإعاقة لصالح معلمي ذوي الإعاقة السمعية. وإنّّه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيّر الخبرة والمؤهل التعليمي.

أشارت نتائج دراسة برانييتش وزميله (Pranjic & Grbovic, 2011) والتي أجريت في مونتينيغرو في جمهورية الجبل الأسود على عينة مكوّنة من (224) فرد من العاملين في مجال التربية الخاصة ومن بينهم المعلمين والمعلمات، إلى إنّ حوالي (63 %) من معلمي التربية الخاصة يعانون من ضغوط العمل. وإنّ أهم العوامل التي تؤدي إلى ضغوط العمل هي: متطلبات العمل الكثيرة، عدم وجود الرقابة على العمل، انخفاض مستوى الدعم من الزملاء والعمل الشاق ذهنياً وجسدياً. وإنّّه لا توجد فروق في ضغوط العمل تعزى لمتغيّر الجنس، وكذلك لا توجد علاقة ارتباطية بين عمر المعلم وضغوط العمل.

أجريت دراسة في السعودية على يد أبو هوش والشايب (2012) على عينة مكوّنة من (29) معلمة من معلمات التربية الخاصة و(52) معلمة من معلمات التعليم العام. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة، إنّ درجة ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة كانت متوسطة، وأعلى منها لدى معلمات التعليم العام.

أجرى شاني وآخرون (Chani et al., 2014) دراسة في ماليزيا، على عينة مكوّنة من (92) معلم من معلمي التربية الخاصة. أشارت نتائج هذه الدراسة إلى إنّ مستوى الضغط النفسي عند عينة الدراسة كان متوسط الدرجة، وإنّ من أهم الأسباب التي أدت إلى الضغط النفسي لديهم هي: سوء سلوك التلاميذ، حجم عمل المعلم، عدم توافر الوقت الكافي وكذلك الموارد والوسائل، مشكلات التعرّف على التلاميذ، العلاقات الشخصية بشكل عام. كما أشارت نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الضغوط تعزى لمتغيّرات الجنس، الحالة الاجتماعية، والمؤهل الأكاديمي. وإلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين اجتهاد المعلم وبين عمره، وخبرته والراتب الشهري له.

أشار مابفمو وآخرون (Mapfumo et al., 2014) في دراستهم التي أجريت على عينة قوامها (40) معلم من معلمي التربية الخاصة في زيمبابوي، إلى أنّ معلمي التربية الخاصة يعانون من ضغوط نفسية بسبب ضغوط العمل. وأنّ مصادر هذه الضغوط هي قلة الدعم الحكومي، نقص الموارد، عبء العمل الثقيل، والوقت الذي يقضيه المعلم مع الطلبة. أما عن الاستراتيجيات التي كان المعلمون يستخدمونها للتعامل مع هذه الضغوط – كما أشارت نتائج هذه الدراسة – فهي تقاسم المشاكل

مع الزملاء، ممارسة الرياضة البدنية، الاستمتاع مع الأهل والأصدقاء، توفير الموارد، توفير الحوافز والمكافآت، والتقليل من حجم الصفوف.

قام الجدوع (2015) بعمل دراسة في الأردن في محافظة عمّان على عينة مكوّنة من (170) معلم ومعلمة للتربية الخاصة. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى إنّ ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة كانت مرتفعة. وإنّّه توجد فروق دالّة إحصائياً في مصادر الضغوط تعزى لمتغيّر الجنس لصالح المعلمات، وكذلك للحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين، والجهة التابع لها المركز لصالح المراكز الحكومية، وعدد سنوات الخبرة لصالح الذين تتراوح خبرتهم بين (1-5) سنوات، والمستوى التعليمي لصالح البكالوريوس، ونوع الإعاقة لصالح معلمي فئة اضطراب طيف التوحد، ثم الإعاقة العقلية وأخيراً، معلمي فئة الإعاقة السمعية. توصل حسن (2015) في دراسته التي أجريت في السودان على عينة قوامها (40) معلمة، إلى إنّ الضغوط النفسية عند معلمات أطفال اضطراب طيف التوحد كانت مرتفعة، وإنّّه توجد فروق دالّة إحصائياً في درجة الضغوط تعزى لمتغيّر عمر المعلمة لصالح اللواتي تتراوح أعمارهن بين (20-29) سنة، والمؤهل العلمي لصالح التعليم الجامعي.

توصل محمد (Mohamed, 2015) في دراسته التي أجريت في عُمان على عينة مكوّنة من (81) فرد من العاملين في مراكز التربية الخاصة إلى النتائج التالية: إنّ معلمي التربية الخاصة يتعرضون لمستويات متوسطة من ضغوط العمل. وإنّ هناك فروقا في درجتها تعزى لمتغيّر عدد سنوات الخبرة لصالح الذين تتراوح خبرتهم بين (6-10) سنوات. وتم التوصل كذلك، إلى أنّ هناك علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والمتعلقة بضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة بشكل عام، تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

- حظي موضوع ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة بشكل عام بالعديد من الدراسات في عدد من دول العالم، وذلك لأنّ ضغوط العمل عامل حاسم ومهم في عطاء معلمي التربية الخاصة ومقدّرهم على خدمة الطلبة ذوي الإعاقة إلى أقصى درجة ممكنة.

- هناك العديد من العوامل التي تؤثر على درجة ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة.

- تتعدد مصادر ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة، وتختلف باختلاف الدراسات وأدواتها.

- ينجم عن ضغوط العمل آثاراً غير محمودّة العواقب على مستوى صحة الفرد البدنية والنفسية، وكذلك تخلق مشاكل اجتماعية.

- تحدثت بعض الدراسات عن كيفية التعامل مع ضغوط العمل.

- أجريت في الأردن دراسات تتعلق بضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة مثل دراسات: (الزيودي، 2007) و

(Bataineh, 2009). ورغم إنّ هذه الدراسات أجريت في نفس مكان الدراسة الحالية وهو الأردن، إلا أنه لم يتم

تحديد الفئات التي كان معلمي التربية الخاصة يتعاملون معها في كلتا الدراستين السابقتين. وجاءت دراسة الجدوع (2015) والتي أجريت في مكان محدد من الأردن وهو العاصمة عمان. وفيها تم تحديد الفئات التي يتعامل معها معلمي التربية الخاصة. وتتميز الدراسة الحالية عن هذه الدراسة السابقة، في أنّ معلمات التربية الخاصة تم اختيارهن من مراكز مختلفة في مناطق مختلفة من الأردن. وكانت عينة الدراسة الحالية أكبر على الرغم من أنّها اقتصر على المعلمات فقط. وكذلك كانت الفئات التي تتعامل معها المعلمات أكثر مقارنة بدراسة الجدوع (2015).

وأخيراً، جاءت هذه الدراسة لتؤكد على ما جاء في الدراسات السابقة. ورغم أنّ هذا الموضوع ليس جديداً في الأردن. إلا أنّ هذه الدراسة أجريت على عينة أكبر من معلمات التربية الخاصة ومن جميع أقاليم المملكة الأردنية. كما اشتملت على معلمات فئات ذوي الإعاقة العقلية. وذوي اضطراب طيف التوحد، الإعاقة السمعية وصعوبات التعلم، وفئات أخرى مثل اضطرابات التواصل، الإعاقة البصرية، الإعاقات الجسمية والصحية.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: اتبعت الباحثة المنهج الوصفي للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة، والمنهج العليّ المقارن للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمات التربية الخاصة في الأردن اللواتي تتراوح أعمارهن بين (22- 56) سنة، واللواتي يعملن مع فئات التربية الخاصة والمتمثلة بالإعاقة السمعية، العقلية، صعوبات التعلم، اضطراب طيف التوحد وإعاقات أخرى مثل: (اضطرابات التواصل، الإعاقة البصرية والإعاقات الجسمية والصحية).

المشاركات في الدراسة

بلغ عدد المشاركات في هذه الدراسة (229) معلمة من معلمات التربية الخاصة في الأردن، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية من عددٍ من مؤسسات مختلفة للتربية الخاصة، وكذلك من المدارس التي يوجد فيها غرف مصادر من جميع أقاليم المملكة الأردنية (الشمال، الوسط، الجنوب). ومن جميع محافظات المملكة الأردنية. وتوزعت المشاركات على متغيّرات الدراسة على النحو التالي:

الجدول (1). توزيع المشاركات في الدراسة على متغيرات الدراسة (ن = 229)

المتغير	مستويات المتغير	عدد الملاحظات	النسبة المئوية (%)
العمر	29 - 22	94	% 41.04
	39 - 30	90	% 39.3
	39 <	35	% 15.3
عدد سنوات الخبرة	8- 1	146	% 63.8
	16-9	50	% 21.8
	16<	29	% 12.7
التخصص	تربية خاصة	160	% 69.9
	آخر	67	% 29.3
مؤهل المعلم	دبلوم فما دون	77	% 33.6
	بكالوريوس وأعلى	150	% 65.5
الفئة التي تتعامل معها المعلمة	الإعاقة السمعية	34	% 14.8
	الإعاقة العقلية	81	% 35.4
	صعوبات التعلم	28	% 12.2
	اضطراب طيف التوحد	47	% 20.5
	أخرى (اضطرابات التواصل، الإعاقة البصرية، الإعاقات الجسمية والصحية)	39	% 17.03

أداة الدراسة: مقياس ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة

قامت الباحثة باستخدام مقياس ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة الذي أعده الببلاوي (2004) بعد تعديله، وتكوّن المقياس في صورته الأصلية من (65) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد هي:

- الضغوط المرتبطة بمجال العمل بالتربية الخاصة، والمتعلقة بانخفاض الدخل الشهري، صراع الدور، غموض الدور، العبء التدريسي وانخفاض مكانة المهنة.

- الضغوط المرتبطة بالطلبة ذوي الإعاقة، والمتعلقة بانخفاض دافعية الطلبة، خصائص الطلبة، إجراءات ضبط الصف وزيادة أعداد الطلبة في الصف.

- الضغوط المرتبطة بالمناخ الاجتماعي والمتعلقة بسوء العلاقات في العمل، عدم تعاون أولياء الأمور، نقص المساندة الاجتماعية.

وتم التوصل إلى دلالات صدق المحتوى للصورة الأصلية، وكذلك صدق البناء الداخلي. كما تم التوصل إلى دلالات الثبات لها، بوساطة معادلة كرونباخ الفا وكذلك طريقة التجزئة النصفية.

أما عن استخدام الباحثة للمقياس، فقد تم عرض المقياس بصورته الأصلية على مجموعة من أصحاب الاختصاص ومن معلمي التربية الخاصة (10) معلمين، للتوصل إلى دلالات صدق المحتوى من حيث وضوح الفقرات ومناسبتها لموضوع الدراسة وكذلك مناسبتها وملاءمتها لواقع مؤسسات التربية الخاصة في الأردن. وتم الأخذ بملاحظات أصحاب الاختصاص والمعلمين، حيث تم حذف الفقرات غير المناسبة والمكررة من وجهة نظرهم لتصبح الصورة النهائية لأداة هذه الدراسة مكونة من (53) فقرة. كما تم حساب الثبات لأداة هذه الدراسة (الصورة الأردنية منها) بوساطة معادلة كرونباخ الفا وتراوحت معاملات الثبات لها بشكل عام بين (0.874 - 0.944). وهذه القيم مقبولة لغايات هذه الدراسة.

واعتمدت الباحثة تقسيم الصورة الأصلية لأبعاد المقياس، مع حذف بعض الفقرات منها لتصبح الصورة المستخدمة في هذه الدراسة كما هو موضح في الجدول (2).

الجدول (2). توزيع الفقرات على أبعاد الصورة الأردنية من مقياس ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة

الأبعاد الرئيسة	الأبعاد الفرعية	أرقام الفقرات
ضغوط ترتبط بمجال العمل بالتربية الخاصة	انخفاض الدخل الشهري	1، 5، 10، 15
	صراع الدور	2، 6، 11
	غموض الدور	3، 7، 12، 16، 19، 22
	العبء التدريسي الزائد	4، 8، 13، 17، 20، 23
	انخفاض المكافأة الاجتماعية	9، 14، 18، 21
ضغوط ترتبط بالطلبة ذوي الإعاقة	انخفاض دافعية الطلبة ذوي الإعاقة	24، 28، 34، 37
	خصائص الطلبة ذوي الإعاقة	25، 29، 31، 35، 38
	إجراءات ضبط الصف	26، 30، 32
	زيادة أعداد الطلبة في الصف	27، 33، 36
ضغوط ترتبط بالمناخ الاجتماعي	سوء العلاقات في مجال العمل	39، 41، 44، 47، 49، 52
	عدم تعاون أولياء الأمور	40، 42، 45، 50
	نقص المساندة الاجتماعية	43، 46، 48، 51، 53

متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة

- 1 متغير العمر، وله ثلاثة مستويات هي (22-29، 30-39، <39).
- 2 متغير عدد سنوات الخبرة، وله ثلاثة مستويات هي: (1-8، 9-16، <16).
- 3 متغير التخصص وله مستويان هما: (تربية خاصة، تخصص آخر).
- 4 متغير المؤهل العلمي للمعلم وله مستويان هما: (دبلوم فما دون، بكالوريوس فأعلى).
- 5 متغير الفئة التي تتعامل معها المعلمة، وله خمسة مستويات هي: (الإعاقة السمعية، الإعاقة العقلية، صعوبات التعلم، إعاقات أخرى، اضطراب طيف التوحد).

المتغيرات التابعة

- 1 المدرجة الكلية على مقياس ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة.
- 2 المدرجة على البعد المتعلق بمجال العمل بالتربية الخاصة.
- 3 المدرجة على البعد المتعلق بالطلبة ذوي الإعاقة.
- 4 المدرجة على البعد المتعلق بالمناخ الاجتماعي.

النتائج والمناقشة

للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة " ما أهم ضغوط العمل التي تتعرض لها معلمات التربية الخاصة في الأردن؟ " تم حساب عدد ونسبة المعلمات اللواتي قمن باختيار الخيار " كثيرا" على كل فقرة. ومن ثم تم ترتيب الفقرات تنازلياً حسب عدد ونسبة اللواتي أجبن "كثيراً". والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

الجدول (3). أهم ضغوط العمل التي تتعرض لها معلمات التربية الخاصة في الأردن مرتبة تنازلياً حسب أهميتها

الرقم	الفقرة	عدد اللواتي أجبن كثيراً	نسبة اللواتي أجبن كثيراً
40	أشعر بالإحباط من عدم مبالاة بعض الآباء في تعليم ابنائهم ذوي الإعاقة.	118	51.5%
50	أشعر بالضيق لعدم استجابة بعض آباء الطلبة ذوي الإعاقة للحضور الى المدرسة عند استدعائهم.	107	46.7%
45	يضايقي عدم متابعة بعض الآباء للواجبات التي أكلف بها ابنائهم ذوي الإعاقة.	105	45.9%
5	أعتقد أن الراتب لا يسد احتياجي الضرورية.	102	44.5%
15	الراتب الذي أتقاضاه لا يتناسب مع المجهود الذي أبذله مع الطلبة ذوي الإعاقة.	100	43.7%
43	أنزع لعدم تقدير أولياء الأمور فيما أحرزه من نجاح مع ابنائهم ذوي الإعاقة.	90	39.3%
1	انخفاض الراتب يجعلني أفكر في الانتقال الى مكان آخر.	89	38.9%
18	أشعر بالإحباط لعدم تقدير الآخرين للدور الذي تقوم به مع ذوي الإعاقة.	89	38.9%
12	يضايقي عدم توافر دليل لمعلم التربية الخاصة يوضح مهام وظيفته.	80	34.9%
35	ينسم الطلبة ذوي الإعاقة بخصائص تعليمية تلقي على عبئاً قتيلاً (ككثشت الانتباه، وضعف الذاكرة).	67	29.3%
21	يزعجني تدني النظرة الاجتماعية لمعلم التربية الخاصة.	65	28.4%
28	أشعر بالضيق لانخفاض دافعية الطلبة ذوي الإعاقة نحو الدراسة.	65	28.4%
24	إن التقدم البطيء وغير الملحوظ للطلاب ذو الإعاقة يشعري بعدم الرضا والإحباط.	63	27.5%
33	تفرض علي زيادة أعداد الطلبة ذوي الإعاقة في الصف ضغوطاً شديدة.	62	27.1%
36	مع زيادة عدد الطلبة أشعر بالإرهاك في نهاية اليوم المدرسي.	61	26.6%
30	النشاط الزائد عند بعض الطلبة ذوي الإعاقة يجعلني لا أستطيع مواصلة الشرح.	60	26.2%
20	يضايقي استغلال وقت الراحة في إنجاز باقي أعمال المدرسة/ المركز في المنزل.	57	24.9%
39	يضايقي فقور العلاقة بين الادارة والعاملين.	57	24.9%
47	يزعجني ما قد يسود جو العمل من مشاحنات بين الزملاء.	57	24.9%
42	فشل الطلبة ذوي الإعاقة المتكرر يجعل بعض الآباء يرفضون التعاون مع المدرسة.	56	24.5%
13	إن العمل مع ذوي الإعاقة يتطلب مجهوداً يفوق طاقتي الشخصية.	55	24%
49	تضايقي مشاعر الغيرة بين بعض المعلمين بمدارس/ مراكز التربية الخاصة.	54	23.6%
10	أفكر في البحث عن عمل اضافي بسبب ما أتعرض له من أزمات مالية.	53	23.1%
7	يضايقي عدم وضوح دور معلم التربية الخاصة عند الادارة والاشراف.	49	21.4%
31	أشعر بالتوتر بسبب ما يتطلبه عملي من مراقبة سلوكيات الطلبة ذوي الإعاقة باستمرار.	48	20.9%
44	أشعر بالإحباط لعدم تعاون المعلمين فيما بينهم.	47	20.5%
29	إن السلوكيات غير التكيفية والتغيرات الانفعالية المفاجئة لذوي الإعاقة تزيد من إحساسي بالتوتر.	46	21.4%
34	أشعر بالملل والتعب من كثرة تكرار الدروس دون فائدة.	46	20.1%
41	أشعر بالضيق لما ألقاه من صعوبات في التعامل مع الادارة.	46	20.1%
51	تصيبني خيبة الأمل بسبب نقص دعم الإدارة فيما يواجهني من مشكلات.	46	20.1%
4	أعاني من زيادة الأعمال التي أكلف بها.	45	19.7%
17	إن عملي مع ذوي الإعاقة يحرمني من الراحة على مدار اليوم الدراسي.	44	19.2%
27	زيادة أعداد الطلبة ذوي الإعاقة يجعلني لا أستطيع متابعتهم أو التفاعل معهم.	44	19.2%
53	أشعر بالضيق لافتقار العمل بالمدرسة/ بالمركز لروح الجماعة.	43	18.8%
38	أشعر بالإرهاك لتعاملي بشكل فردي مع كل طالب على حدا.	41	17.9%
46	أفتقد لدعم زملائي فيما يواجهني من عقبات أثناء تعاملي مع ذوي الإعاقة.	41	17.9%
48	أشكو من عدم تقدير المشرف لما أقوم به من مجهود مع الطلبة ذوي الإعاقة.	41	17.9%
2	أشعر بالحيرة بين ما تتطلبه الإدارة وبين ما يجب تطبيقه للطلبة ذوي الإعاقة.	40	17.5%
32	أتعرض للوم والنقد إذا عاقبت أي طالب على سلوكه غير السوي.	40	17.5%
23	يتطلب عملي مع الطلبة ذوي الإعاقة أعباء فوق الأعباء التدريسية.	38	16.6%
19	نقص المعلومات يجعلني عاجز عن فهم الدور المطلوب مني.	34	14.8%

52	أشعر أن المشرف يتصيد لي الأخطاء بدلا من توجيهي.	34	14.8%
8	أعتقد أن الوقت لا يكفي لإنهاء كثير من الاعمال الموكلة لي.	33	14.4%
16	لا أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بمسؤولياتي في العمل.	32	13.9%
14	أشعر أن معلمي الطلبة العاديين ينظرون لنا نظرة متدنية.	26	11.4%
6	أقع في صراع بين توقعات مدير المدرسة / المركز والمشرف في إنجاز المطلوب مني.	25	10.9%
26	عدم قدرتي على ضبط الطلبة ذوي الإعاقة يسبب لي التوتر.	24	10.5%
37	أعاني من الشعور بالفشل في إنجاز دوري مع الطلبة ذوي الإعاقة.	24	10.5%
11	أشعر بالضيق لعدم قدرتي على تلبية توقعات الآخرين.	22	9.6%
25	أشعر بعدم الكفاءة في القدرة على إحداث تغيرات في سلوك الطلبة ذوي الإعاقة.	22	9.6%
3	لا أدري بالتحديد ما هو المتوقع مني في عملي مع ذوي الإعاقة.	20	8.7%
22	يطلب مني المشرف بعض المهام التي لا أعلم طريقة تنفيذها.	16	6.9%
9	أشعر بالخرج من التصريح بعمل في مجال التربية الخاصة.	10	4.4%

يتضح عند النظر إلى الجدول رقم (3) بأن أهم الضغوط التي تتعرض لها معلمات التربية الخاصة في الأردن مرتبة حسب أهميتها هي:

- الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع أولياء أمور الطلبة ذوي الإعاقة، والمتمثلة بعدم مبالاة أولياء الأمور في تعليم أبنائهم ذوي الإعاقة، وعدم استجابتهم للحضور إلى مؤسسة التربية الخاصة عند استدعائهم، وعدم متابعتهم للواجبات التي يكلف بها أبنائهم. وعدم تقديرهم لما يحرزها المعلم من نجاح مع أبنائهم ذوي الإعاقة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات: (شوقية، 1993؛ الكخن، 1997؛ العايد، 2003؛ الزيودي، 2007؛ أبو مصطفى والزين، 2009؛ Thomas, 1985؛ Chani et al., 2014؛ Mathew, 2005). والتي أشارت إلى أنّ العلاقات مع أولياء أمور الطلبة ذوي الإعاقة مصدر مهم من مصادر ضغوط العمل.
- الضغوط المتعلقة بالراتب الشهري، من حيث عدم كفايته لسد الحاجات الضرورية للمعلم، وعدم مناسبته للجهد المبذول مع الطلبة ذوي الإعاقة. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات كل من: (الكخن، 1997؛ الزيودي، 2007؛ أبو مصطفى والزين، 2009؛ البخيت وعمر، 2011؛ Mathew, 2005؛ Thomas, 1985).
- الضغوط المتعلقة بعدم تقدير الآخرين (الإدارة والمشرفين) للعمل الذي يقمن به معلمات التربية الخاصة.
- الضغوط المرتبطة بعدم توافر دليل لمعلم التربية الخاصة يوضح مهام وظيفته. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (شوقية، 1993؛ العايد، 2003؛ الخطيب والحديدي، 2010).
- الضغوط المرتبطة بخصائص الطلبة ذوي الإعاقة، وتحديدًا المشكلات السلوكية، وانخفاض الدافعية، التقدم البطيء للطلبة ذوي الإعاقة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات: (العايد، 2003؛ الزيودي، 2007؛ Chani et al., 2014؛ Shaw et al., 1981؛ Kelly, Sean, Siobhan & Ciaran., 2007).
- الضغوط المتعلقة بتدني النظرة الاجتماعية لمعلم التربية الخاصة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات: (شوقية، 1993؛ الزيودي، 2007؛ Shaw et al., 1981).

- الضغوط المتعلقة بزيادة عدد الطلبة في الصف. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات الزيودي (2007) و (Thomas, 1985؛ Mathew, 2005؛ Kokkinos & Davazoglou, 2009).
- الضغوط المتعلقة بعدم وجود الوقت الكافي لإنجاز المهام. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات: (الزيودي، 2007؛ البخيت وعمر، 2011؛ Chani et al., 2014؛ Mapfumo, et al., 2014؛ Shaw, et al., 1981؛ Thomas, 1985؛ Mathew, 2005).
- الضغوط المتعلقة بالعلاقة مع الزملاء والإدارة. وهذا يتفق مع ما جاء في دراسات كل من: (شوقية، 1993؛ الكخن، 1997؛ العايد، 2003؛ الزيودي، 2007؛ أبو مصطفى والزين، 2009؛ Thomas, 1985؛ Chani et al., 2014؛ Mathew, 2005).
- عبء العمل الذي يفوق طاقة المعلم. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات: (Thomas, 1985؛ Shaw et al., 1981).

بشكل عام جاءت نتيجة هذه الدراسة متسقة مع جميع نتائج الدراسات السابقة التي تم استعراضها، والتي أشارت إلى العديد من مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها معلمي التربية الخاصة. وإن اختلفت هذه الضغوط في هذه الدراسة في ترتيبها حسب الأهمية مع العديد من الدراسات السابقة، فهذا قد يكون بسبب أنّ جميع عينة الدراسة الحالية من المعلمات، في حين أنّ غالبية الدراسات ضمت في عيناتها المعلمين والمعلمات، والجنس كما أشارت الدراسات السابقة عامل مهم في تحديد درجة ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة. كذلك، فإن معظم الدراسات السابقة أجريت في أماكن مختلفة وعلى عدد مختلف من العينات وباستخدام أدوات مختلفة، وكذلك في بدائل تربوية مختلفة للتربية الخاصة. وجميع هذه الأمور -مجتمعة- تجعل من نتائج هذه الدراسة تختلف مع نتائج الدراسات السابقة.

للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ تعزى لمتغيرات العمر، عدد سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي، الفئة التي تتعامل معها المعلمة؟". تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمات التربية الخاصة على مقياس ضغوط العمل ($n = 229$) ويوضح الجدول رقم (4) ذلك.

الجدول (4). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمات التربية الخاصة على مقياس ضغوط العمل (ن = 229)

س = المتوسط الحسابي ع = الانحراف المعياري

الدرجة	العمر						عدد سنوات الخبرة						التخصص				المؤهل العلمي				الفئة التي تتعامل معها المعلمة									
	29-22		39-30		39<		8-1		16-9		16<		تربية خاصة		آخر		دبلوم فما دون		بكالوريوس فأعلى		سمعية		عقلية		صعوبات تعلم		أخرى		توجد	
	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	س	س	ع	س	ع	س	ع	س	ع	
الدرجة الكلية	135.7	29.5	128.3	27.6	119.9	25.6	134.7	28.7	122.3	28.1	118.1	28.9	131.1	28.7	126.8	29.8	126.6	31.7	131.7	27.5	120.2	22.9	128.3	30.5	119.4	25.3	129.9	27.6	144.6	28.9
البعد الأول ضغوط مجال العمل بالتربية الخاصة	60.26	13.6	57.14	12.5	54.7	12.3	59.73	13.3	54.5	13.1	54	13.9	58.4	13.1	56.4	14.2	56.6	14.4	58.4	12.9	52.7	9.8	57.8	14.6	52.4	11.9	58.3	63.8	13.7	
البعد الثاني ضغوط / الطالبة	38.21	9.7	36.1	9.2	33.1	8.6	38.1	9.5	33.9	8.9	32.7	9.5	36.7	9.7	36	9.3	35.4	11	37.2	8.7	34.9	8.3	35.4	10.5	34.6	8.3	36.9	40.1	9.2	
البعد الثالث ضغوط المتاح الاجتماعي	37.3	10	35.1	10	32.1	9.7	36.9	10.1	33.9	9.5	31.5	9.7	36	9.9	34.3	10.5	34.5	10.2	36.1	9.9	32.5	10	35.1	10	32.4	8.7	34.7	40.7	8.9	

يُبيّن من الجدول رقم (4) أنّ هناك فروقاً ظاهرية في درجة ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة تعزى للمتغيّرات (العمر، عدد سنوات الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي والفئة التي تتعامل معها المعلمة). ولمعرفة إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً، تم إجراء اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

الجدول (5). نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لمعرفة الفروق في درجة ضغوط العمل (ن = 229)

المتغير	الدرجة	العمر				عدد سنوات الخبرة		التخصص				المؤهل العلمي				الفئة التي تتعامل معها المعلمة			
		الدرجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة		
*0.005	0.25	*0.001	*0.003	مستوى الدلالة															
3.9	1.3	4.8	4	قيمة (ف)															
367.6	118.9	790.4	3173	متوسط المربعات															
4	4	4	4	درجات الحرية															
0.24	0.49	0.27	0.23	مستوى الدلالة															
1.4	0.72	1.3	1.5	قيمة (ف)															
135.5	64.1	219	1168.9	متوسط المربعات															
2	2	2	2	درجات الحرية															
0.94	0.85	0.28	0.61	مستوى الدلالة															
0.06	0.17	1.3	0.49	قيمة (ف)															
6.02	15.04	209.2	382.2	متوسط المربعات															
2	2	2	2	درجات الحرية															
0.73	0.24	0.15	0.27	مستوى الدلالة															
0.42	1.4	1.8	1.3	قيمة (ف)															
40.3	125.7	289.9	1012.6	متوسط المربعات															
3	3	3	3	درجات الحرية															
0.81	0.86	0.14	0.55	مستوى الدلالة															
0.32	0.24	1.8	0.7	قيمة (ف)															
30.4	21.5	296.3	545.2	متوسط المربعات															
3	3	3	3	درجات الحرية															
البعد الثالث المنحوت المطابقة	البعد الثاني منحوت الطلبة	البعد الأول منحوت مجال	الدرجة الكلية																

*دالة عند مستوى دلالة $0.05 \geq \alpha$

يُتَّضح من الجدول (5) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة ضغوط العمل بشكل عام بين معلمات التربية الخاصة تعزى لمتغيّر العمر. وكذلك لا توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة على أبعاد مقياس ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة والمتعلقة بمجال: العمل بالتربية الخاصة، بالطلبة ذوي الإعاقة والمناخ الاجتماعي تعزى لمتغيّر العمر. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات: (Bataineh, 2009؛ Pranjic & Grbovic, 2011). وتختلف مع نتائج دراسات: (الكخن، 1997؛ حسن، 2015؛ Thomas, 1983؛ Crane & Iwanicki, 1986)، والتي أشارت إلى وجود فروق في ضغوط العمل تعزى لمتغيّر عمر المعلم. وقد يكون سبب الاختلاف بين نتيجة الدراسة الحالية ونتائج الدراسات السابقة، هو اختلاف عدد أفراد العينة في كل دراسة، اختلاف الأداة المستخدمة في قياس درجة ضغوط العمل والفئات التي يتعامل معها المعلمون والمعلمات في كل دراسة.

أيضاً يتبين من الجدول (5) أنه لا توجد فروق في درجة ضغوط العمل بشكل عام عند معلمات التربية الخاصة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. وكذلك لا توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة على أبعاد مقياس ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة والمتعلقة بمجال العمل بالتربية الخاصة، بالطلبة ذوي الإعاقة والمناخ الاجتماعي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات: (العايد، 2003؛ البخيت وعمر، 2011؛ Bataineh, 2009). وتختلف مع نتائج دراسات كل من: (الكخن، 1997؛ الزيودي، 2007؛ أبو مصطفى والزين، 2009؛ الخطيب والحديدي، 2010؛ آسيا، 2012؛ الجدوع، 2015؛ Thomas, 1983؛ Crane & Iwanicki, 1986؛ Cumming, 1994؛ Mohamed, 2015). وقد يكون من المناسب الإشارة إلى أن السبب في اختلاف نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة، هو اختلاف الأماكن التي أجريت فيها الدراسات، وكذلك عدد أفراد العينة في كل دراسة، واختلاف المنهجيات المستخدمة في كل دراسة، وأخيراً، اختلاف الأدوات المستخدمة في قياس درجة الضغوط في كل دراسة.

ويتضح أيضاً من الجدول (5) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة على مقياس ضغوط العمل بشكل عام وعلى أبعاده المتعلقة بمجال العمل بالتربية الخاصة، بمجال الطلبة ذوي الإعاقة، ومجال المناخ الاجتماعي تعزى لمتغير التخصص. وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة العايد (2003) والتي أشارت إلى أنه لا توجد فروق في المشكلات التي يعاني منها معلمي الطلبة ذوي صعوبات التعلم تعزى لمتغير التخصص. وقد يكون سبب الاتفاق بين نتيجتي الدراستين هو أن كلاهما أجريتا في الأردن، وكانت عينة كل دراسة منهما تضم معلمات الطلبة ذوي صعوبات التعلم. وبالنظر مرة أخرى إلى الجدول (5)، يتضح أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة على مقياس ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة وعلى أبعاده المتعلقة بمجال العمل بالتربية الخاصة، بمجال الطلبة ذوي الإعاقة ومجال المناخ الاجتماعي تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات: (العايد، 2003؛ البخيت وعمر، 2011؛ أبو مصطفى والزين، 2009؛ Chani et al., 2014). وتختلف مع نتائج دراسات كل من: (الكخن، 1997؛ الخطيب والحديدي، 2010؛ آسيا، 2012؛ الجدوع، 2015؛ حسن، 2015؛ Thomas, 1985). وقد يكون سبب اختلاف نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة هو اختلاف الأماكن التي أجريت فيها الدراسات، اختلاف عدد المشاركين في كل دراسة والأداة التي استخدمت في كل دراسة.

وأخيراً، يتبين من الجدول رقم (5) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين معلمات التربية الخاصة في الدرجة على بعد الضغوط المتعلقة بالطلبة ذوي الإعاقة تعزى لمتغير الفئة التي تتعامل معها المعلمة. وأنه توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة على مقياس ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة، وعلى الأبعاد المتعلقة بمجال العمل في

التربية الخاصة والمناخ الاجتماعي تعزى لمتغير الفئة التي تتعامل معها المعلمة. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات الكخن (1997) وآسيا (2012) والجدوع (2015). والدراسات الأجنبية التالية: (Thomas, 1985; Nichlos & Sosnowsky, 2002; Kokkinos & Davazoglou, 2009). وتختلف مع نتائج دراسات: (أبو مصطفى والزين، 2009؛ Cumming, 1994). وقد يكون السبب في هذا الاختلاف هو اختلاف الفئات المشمولة في كل دراسة، وكذلك اختلاف أدوات الدراسات وعدد المشاركين في كل دراسة، وأخيراً، اختلاف الأماكن التي أجريت فيها كل دراسة. ولمعرفة لصالح من تعود الفروق، فقد أجرت الباحثة اختبار شافيه للمقارنات البعدية والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6). نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات في ضغوط العمل تبعاً لمتغير الفئة التي تتعامل معها المعلمة

المتغير (فئة الإعاقة)	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة	المتغير (فئة الإعاقة)	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة
الإعاقة السمعية	الإعاقة العقلية	8.2- 0.7	الإعاقة السمعية	الإعاقة العقلية	5.1- 0.4
صعوبات التعلم	صعوبات التعلم	0.7 1	صعوبات التعلم	صعوبات التعلم	0.3 1
أخرى	أخرى	9.8- 0.7	أخرى	أخرى	5.6- 0.5
اضطراب طيف التوحد	اضطراب طيف التوحد	24.45- *	اضطراب طيف التوحد	اضطراب طيف التوحد	11.11- *
الإعاقة السمعية	الإعاقة العقلية	8.2 0.7	الإعاقة السمعية	الإعاقة العقلية	5.1 0.4
صعوبات التعلم	صعوبات التعلم	8.9 0.7	صعوبات التعلم	صعوبات التعلم	5.4 0.5
أخرى	أخرى	1.6- 0.9	أخرى	أخرى	0.5- 1
اضطراب طيف التوحد	اضطراب طيف التوحد	16.30- *	اضطراب طيف التوحد	اضطراب طيف التوحد	6- 0.2
الإعاقة السمعية	الإعاقة العقلية	0.7- 1	الإعاقة السمعية	الإعاقة العقلية	0.28- 1
صعوبات التعلم	صعوبات التعلم	8.8- 0.7	صعوبات التعلم	صعوبات التعلم	5.4- 0.5
أخرى	أخرى	10.5- 0.7	أخرى	أخرى	5.9- 0.5
اضطراب طيف التوحد	اضطراب طيف التوحد	25.17- *	اضطراب طيف التوحد	اضطراب طيف التوحد	11.4- *
الإعاقة السمعية	الإعاقة العقلية	9.8 0.7	الإعاقة السمعية	الإعاقة العقلية	5.6 0.5
صعوبات التعلم	صعوبات التعلم	1.6 0.9	صعوبات التعلم	صعوبات التعلم	0.5 1
اضطراب طيف التوحد	اضطراب طيف التوحد	14.70- 0.2	اضطراب طيف التوحد	اضطراب طيف التوحد	5.5- 0.4
اضطراب طيف التوحد	اضطراب طيف التوحد	24.45- *	اضطراب طيف التوحد	اضطراب طيف التوحد	11.11- *
الإعاقة العقلية	الإعاقة العقلية	16.3- *	الإعاقة العقلية	الإعاقة العقلية	6 0.2
صعوبات التعلم	صعوبات التعلم	25.17- *	صعوبات التعلم	صعوبات التعلم	11.39- *
أخرى	أخرى	14.70 0.2	أخرى	أخرى	5.5 0.4

*دالة

عند

مستوى

دلالة

α)

≥

(0.05)

يتضح من الجدول (6) أنّ معلمات التربية الخاصة يتعرضن إلى درجات متفاوتة من ضغوط العمل. ويظهر من الجدول (6) أنّ المعلمات اللواتي يتعاملن مع فئة اضطراب طيف التوحد هن أكثر المعلمات تعرضاً لضغوط العمل تليهن الإعاقات الأخرى (اضطرابات التواصل، الإعاقات الجسمية، الإعاقات البصرية)، ومن ثم الإعاقات العقلية، فالإعاقة السمعية وأخيراً، صعوبات التعلم. وتأتي هذه النتيجة متسقة تماماً مع نتيجة دراسة الجدوع (2015) والتي أشار فيها إلى وجود فروق دالة إحصائية في ضغوط العمل تعزى لمتغير نوع الإعاقة التي يتعامل معها معلم التربية الخاصة لصالح معلمي فئة اضطراب طيف التوحد ثم الإعاقة العقلية وأخيراً معلمي الإعاقة السمعية. وهذا التشابه بين النتيجتين يعود إلى كون الدراستين أجريتا في الأردن وتقريباً الفترة بينهما قريبة. إلا أن الدراسة الحالية شملت فئات أخرى غير تلك المشمولة في دراسة الجدوع (2015). وقد يكون من المناسب هنا الإشارة إلى أنّ التحسن عند الطلبة ذوي اضطراب طيف التوحد والإعاقة العقلية بطيئاً مقارنة بالفئات الأخرى من فئات التربية الخاصة. ومن الطبيعي أن يكون المعلمين الذين يتعاملون مع هؤلاء الطلبة أكثر تعرضاً لضغوط العمل مقارنة بغيرهم.

الاستنتاجات والتوصيات:

أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أنّ معلمات التربية الخاصة في الأردن يعانين من ضغوط العمل بشكل عام، وتحديدًا بمجال العمل في التربية الخاصة، والذي يتطلب الشراكة بين أولياء الأمور والمعلمات في اتخاذ القرارات المختلفة فيما يتعلق بالطلبة ذوي الإعاقة. وهنا يجب التأكيد على أهمية هذه الشراكة من خلال عقد الاجتماعات الدورية مع أولياء أمور الطلبة ذوي الإعاقة، وأن تطلب الأمر، زيارة الذين لا يستطيعون الحضور إلى مؤسسة التربية الخاصة في المنزل من قبل الأخصائية الاجتماعية ضمن أوقات الدوام الرسمي. والحرص على جعل الاجتماعات التي تتم بين مؤسسة التربية الخاصة وبين أولياء أمور الطلبة ذوي الإعاقة اجتماعات ذات فائدة، تتيح لأولياء الأمور التشارك في الخبرات مع بعضهم، وتقديم الإرشاد الأسري لهم. فهذا يساعدهم على تجنب ردود الفعل السلبية نحو الإعاقة وكذلك يجنبهم التعرض للضغوط النفسية، ويساعدهم على الثقة بالأخصائيين -بما فيهم معلمي التربية الخاصة- الموجودين في مؤسسة التربية الخاصة والاهتمام باقتراحاتهم الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أداء معلمي التربية الخاصة.

أيضاً أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى أنّ من أهم مصادر ضغوط العمل عند معلمات التربية الخاصة في الأردن، عدم كفاية الراتب أو عدم مناسبته مع الجهود المبذولة مع الطلبة ذوي الإعاقة. وهذا يستدعي إعادة النظر في الأجور المقدمة لمعلمي التربية الخاصة سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، وتقديم الحوافز لهم وفقاً لما يعرف بصعوبة عمل، أو تحت مسمى الحوافز الخاصة بمعلمي التربية الخاصة. ووفقاً لهذه الدراسة، من الضروري توسيع مظلة الخيارات المهنية لمعلم التربية الخاصة، ومنحة فرصة التطوير الوظيفي سواء بإكمال دراسته أو السماح له بالالتحاق بدورات متخصصة في مجاله. وتم التوصل بعد إجراء هذه الدراسة، إلى أنّه من الضروري تحديد مهام معلم التربية الخاصة في كل

مؤسسة بوضوح. وبشكل عام يتطلب ذلك من الجهات الرسمية تحديد الوصف الوظيفي والمهام لمعلم التربية الخاصة بكل دقة ووضوح ليعرف الجميع ما لمعلم التربية الخاصة وما عليه. ومن الضروري أيضاً، التركيز على برامج تدريب وإعداد معلمي التربية الخاصة سواء كان ذلك قبل الخدمة أو أثناءها، فهناك إشارة واضحة إلى أهمية برامج إعداد المعلمين في مساعدتهم على تجنب ضغوط العمل أو على كيفية التعامل معها في حال حدوثها كما أشار إلى ذلك كل من الخطيب والحديدي (2003) والروسان (2009). وكذلك الدراسات التالية:

(Shaw et al, 1981; Greer & Greer, 1992; Cumming, 1994; Eichinger, 2000; Nichols & Sosnowsky, 2002; Kokkinos & Davazoglon, 2009).

المراجع

- آسيا، عقون. (2012). الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق عند معلمي التربية الخاصة (رسالة ماجستير). جامعة فرحات عباس سطيف، سطيف، الجزائر.
- أبو هواش، راضي والشايب، عبد الحافظ. (2012). مستوى الاحتراق النفسي عند معلمات التربية الخاصة مقارنة بالمعلمات العاديات في محافظة الباحة في المملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية للتربية المتخصصة*، 1(7)، 360-382.
- أبو مصطفى، نظمي والزين، دية. (2009). مصادر ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة (دراسة ميدانية على عينة من معلمي الأطفال المعوقين في مؤسسات التربية الخاصة، بمحافظة غزة. *مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الانسانية*، 17(2)، 303-347.
- البلاوي، إيهاب. (2004). مقياس ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- البتال، زيد. (2000). الاحتراق النفسي (ضغوط العمل النفسية) ماهيته وأسبابه وعلاجه. الرياض: أكاديمية التربية الخاصة.
- البخيت، صلاح الدين وعمر، محمد. (2011). مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات المهنية والديمقراطية في ولاية الخرطوم. *مجلة جامعة الجزيرة للعلوم التربوية والانسانية*، 8(1).
- الجدوع، عصام. (2015). مصادر ضغوط العمل عند معلمي التربية الخاصة في عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، 42(2)، 361-393.
- الخطيب، جمال والحديدي، منى. (2003). مناهج وأساليب التدريس في التربية الخاصة (الطبعة الثانية). الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- الخطيب، جمال والحديدي، منى. (2010). قضايا معاصرة في التربية الخاصة. عمان: دار وائل للنشر.
- الخطيب، جمال والحديدي، منى وعليان، خليل. (1992). معنويات معلمي التربية الخاصة في الأردن. *مجلة دراسات*، 18، 62-78.
- الروسان، فاروق. (2009). قضايا ومشكلات في التربية الخاصة (الطبعة الثانية). عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الزويدي، محمد. (2007). مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي عند معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة جامعة دمشق*، 23(2)، 189-219.
- الظفري، سعيد والقريوتي، إبراهيم. (2010). الاحتراق النفسي عند معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عُمان. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 6(3)، 175-190.
- العايد، واصف. (2003). مشكلات معلمي غرف مصادر المدرسة الأساسية (رسالة ماجستير). جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- العرايضة، عماد. (2016). مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، 2(1)، 197-227.
- اللالا، زياد واللالا، صائب. (2014). الاحتراق النفسي عند معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في منطقة القصيم في ضوء بعض المتغيرات. *المجلة الدولية للتربية المتخصصة*، 3(8)، 159-179.

- الكخن، خالد. (1997). الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الخاصة في الضفة الغربية (رسالة ماجستير). جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- حسن، معزة. (2015). الضغوط النفسية عند المعلمات بمراكز التوحد بمحلية الخرطوم وعلاقتها ببعض المتغيرات (رسالة ماجستير). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
- شوقية، ابراهيم. (1993). الضغوط النفسية عند معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام (رسالة دكتوراة). جامعة المنصورة، المنصورة، مصر.
- محمد، يوسف. (1999). الضغوط النفسية عند المعلمين وحاجاتهم الإرشادية. مجلة مركز البحوث التربوية، 8(15)، 195-227.
- محبي، حولة وحامد، رنا. (2001). مصادر الاحتراق النفسي عند معلمي الطلبة المعوقين عقلياً في اليمن. مجلة مركز البحوث التربوية، 10(20)، 97-124.
- Bataineh, O. (2009). Sources of social support among special education teachers in Jordan and their relationship to burnout. *International Education*, 39(1), 65-78.
- Berry, R. (2011). *Special education teacher burnout the effects of efficacy expectation and perceptions of job responsibilities (Master's thesis)*. Western Washington University. Washington. USA.
- Brownell, M., Smith, S., McNellis, J., & Miller, M. (1997). Attrition in special education: Why teachers leave the Classroom and where they go. *Exceptionality*, 7(3), 143-155.
- Chani, M., Ahmad, A., & Ibrahim, S. (2014). Stress among special education teachers in Malaysia. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 114(2014), 4-13.
- Crane, S. & Iwanicki, E. (1986). Perceived role conflict, role ambiguity, and burnout among special education teachers. *Remedial and Special Education*, 7(2), 24-31.
- Cumming, E. (1994). Stress and job satisfaction among special education teachers in urban districts in Texas (Doctoral Dissertation). University of North Texas, Texas, USA.
- Eichinger, J. (2000). Job stress and satisfaction among special education teachers: effect of gender and social role orientation. *International Journal of Disability, Development and Education*, 47(4), 397-412.
- Elitharap, T.(2005). *The relationship of occupational stress, Psychological strain, satisfaction with Job, commitment of the profession, Age, and Resilience to the turnover intentions of special education teachers (Doctoral's Dissertation)*. Virginia Polytechnic Institute and State University. Virginia. USA.

- Gersten, R., Keating, T., Yovanoff, P., & Harniss, M. (2001). Working in special education: Factor that enhance special educators' intent to stay. *Exceptional Children*, 67(4), 549- 567.
- Greer, J., & Greer, B. (1992). Stopping burnout before it starts: prevention measuring at the preservice level. *Teacher Education and Special Education*, 15(3), 168-174.
- Kelly, A., Sean, C., Siobhan, M., & Ciaran, C. (2007). Challenging behavior: principals' experience of stress and perception of the effects of challenging behavior on Staff in Special Schools in Ireland. *European Journal of Special Needs Education*, 22(2), 161-181.
- Kokkinos, C., & Davazoglou, A. (2009). Special education teachers under stress: Evidence from a Greek national study. *Educational Psychology*, 29(4), 407-424.
- Lazuras, L.(2006). Occupational stress, negative affectivity and physical health in special and general education teachers in Greece. *British Journal of Special Education*, 33(4), 204-209.
- Mathew, L. (2005). *An exploratory on occupational stress and coping strategies of special educators in south India (Doctoral Research)*, University of Calicut, Calicut, India.
- Mapfumo, J., Mukwidzwa, F., & Chireshe, R. (2014). Sources and level of stress among mainstream and special need education teachers in mutare urban in Zimbabwe. *International Journal of Educational Sciences*, 6(2), 187-195.
- Miller, M., Brownell, M., & Smith, S. (1999). Factors that predict teachers staying in, leaving, or transferring from the special education classroom. *Exceptional Children*, 65(2), 201- 218.
- Mohamed, A. (2015). Burnout and work stress among disability centers staff in Oman. *International Journal of Special Education*, 30(1), 1-12.
- Nichols, A., & Sosnowsky, F. (2002). Burnout among special education teachers in self-contained cross – categorical classrooms. *The Journal of the Teacher Education Division of the Council for Exceptional Children*, 25(1), 71- 86.
- Pranjic, N., & Grbovic, M. (2011). Common factors related to chronic occupational distress among special education teaching staff in Montenegro. *International Journal of Peace and Development Studies*, 2(4), 110-118.
- Presley, P. (1982). *Teacher Burnout in Special Education [microform]: Myth or Reality?*. Retrieved from <http://catalogue.nla.gov.au/Record/5414743>.
- Shaw, S., Bensky, J., & Dixon, B.(1981). *Stress and burnout: A primer for special education and special services personal*. USA: The Council for Exceptional Children.

-
- Stempien, L., & Loeb, R. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers (Implication for retention. *Remedial and Special Education*, 23 (5), 258- 267.
- Strassmeier, W. (1992). Stress amongst teachers of children with mental handicaps. *International Journal of Rehabilitation Research*, 15(3), 235-239.
- Thomas, M. (1983). *Teacher stress and burnout: A review of research*. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED236868.pdf>.