الضغوط المهنية وعلاقتها باستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن

إعداد الطالب

محمد سميح إسماعيل عاشور

إشراف

الدكتور : محمد صالح الإمام

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية الخاصة

جامعة عمان العربية للدراسات العليا

كلية الدراسات التربوية العليا

2006 م

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

التفويض

أنا الموقع أدناه محمد سميح إسماعيل عاشور، أفوض جامعة عمان العربية للدراسات العليا بتزويد نسخة من رسالتي

للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبها.

الاسم :

التوقيع :

التاريخ :

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة (الضغوط المهنية وعلاقتها باستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن)

وأجيزت بتاريخ / /2006م

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
الدكتور فتحي جروان ، رئيسا رئيس قسم الإرشاد والتربية الخاصة جامعة عمان العربية للدراسات العليا	.....
الدكتور محمد صالح الإمام ، مشرفا وعضوا أستاذ التربية الخاصة المساعد جامعة عمان العربية للدراسات العليا	.....
الدكتور إبراهيم زريقات ، عضوا أستاذ التربية الخاصة المساعد الجامعة الأردنية	.....

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الإهداء

إلى من بعثوا الحياة والعزم في كل
كلمة وكل حرف في رسالتي
إلى من أناروا الدرب أمام خطاي بما
قدموه من التضحية والحب

إلى روح أبي
وإلى أمي وزوجتي وأبنائي
بشار وعمار

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أعانني على إتمام هذا العمل ، ولا يفوتني في هذا المقام أن أتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور محمد صالح الإمام الذي أشرف على هذه الرسالة، والذي غمرني بلطفه ولم يبخل علي بوقته وجهده وتوجيهاته العلمية وإرشاداته السديدة طيلة فترة إشرافه على هذه الرسالة ، فكانت بصماته واضحة فيها فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما أتقدم بعظيم الشكر والامتنان للأخوة الذين ساعدوني في إنجاز هذا العمل وخاصة شقيقي أبو زياد و الأصدقاء مجدي وساس ومراد الكاساني ومحمد أبو السعود.

كما لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الدكتور فتحي جروان رئيس قسم الإرشاد والتربية الخاصة والدكتور إبراهيم زريقات على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة ليسهموا أيضا في إنجازها بأفضل صورة.كما لا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الدكتور سعيد الأعظمي والدكتور عادل أبو العز على كل مجهود قاموا به.

فجزاهم الله عني خير الجزاء

الباحث

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قائمة المحتويات

الموضوع **الصفحة**

التفويض.....ب
قرار لجنة المناقشة.....ج
الإهداء.....د
شكر وتقدير.....ه
قائمة المحتويات.....و
قائمة الجداول.....ط
قائمة الأشكال.....ك
قائمة الملاحق.....ل
الملخص باللغة العربية.....م
ABSTRACT.....ن
الفصل الأول : خطة الدراسة.....2
المقدمة:.....2
مشكلة الدراسة:.....4
عناصر الدراسة:.....4
فرضيات الدراسة:.....5
أهمية الدراسة:.....6
التعريفات الإجرائية:.....7
حدود الدراسة :.....7
الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة.....8
أولا: الإطار النظري للدراسة :.....9
مفهوم الضغوط المهنية:.....9
عناصر الضغط المهني.....11
مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة:.....12
الآثار المترتبة على الضغوط المهنية في مؤسسات التربية الخاصة :.....18
دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم:.....20
أنواع دافعية التعلم:.....23
أسباب تدني دافعية التعلم:.....26
ثانيا : الدراسات السابقة:.....34
أ - الدراسات العربية :.....34

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الدراسات الأجنبية: 35
الفصل الثالث : الطريقة والإجراءات..... 41
مجتمع الدراسة:..... 45
عينة الدراسة: 46
أدوات الدراسة : 43
الفصل الرابع : نتائج الدراسة 50
الفصل الخامس : مناقشة النتائج والتوصيات..... 73
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على ما مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن؟ 73
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على ما درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم في مدارس التربية الخاصة في الأردن؟ 73
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟ 73
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص على هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى المؤهل العلمي للمعلم؟..... 74
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي ينص على هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلم ؟..... 75
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس الذي ينص على هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟ 75
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السابع الذي ينص على هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم تعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلم؟..... 76
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن الذي ينص على هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم تعزى لمتغير نوع الإعاقة التي يتعامل معها ؟ 77
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال التاسع الذي ينص على ما العلاقة بين الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو مدارس التربية الخاصة في الأردن و درجة استثارتهم لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم؟..... 77
التوصيات :..... 78
المراجع..... 79

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المراجع العربية: 80
المراجع الأجنبية:..... 85
ملحق (1)..... 92

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قائمة الجداول

الرقم	العنـوان	الصفحة
1	يبين توزيع أعداد المعلمين في مدارس التربية الخاصة في الأردن	37
2	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	38
3	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	39
4	توزيع أفراد العينة حسب نوع الإعاقة	39
5	معادلة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لمجالات الإستبانة	41
6	يوضح مجالات استثارة الدافعية لدى الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر خبراء التربية وعلم النفس الإرشاد والتربية الخاصة .	42
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد العينة	45
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى أفراد العينة	46
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر خبرة أفراد عينة الدراسة على مستوى الضغوط المهنية	47
10	نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة في مهنة التعليم	48
11	اختبار (ت) لمعرفة الفروق في المؤهل العلمي في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة	49
12	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر نوع الإعاقة على مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة	51
13	نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير نوع الإعاقة.	52
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر خبرة أفراد عينة الدراسة على درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم	53

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

15	نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة في مهنة التعليم	54
16	اختبار (ت) معرفة الفروق في المؤهل العلمي في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن	55
17	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر نوع الإعاقة على أفراد عينة الدراسة في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم	56
18	نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير نوع الإعاقة	57
19	معامل ارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة	58

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قائمة الأشكال

الرقم	العنــوان	الصفحة
.1	العلاقة بين المكونات الرئيسية للضغوط المهنية	9

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قائمة الملاحق

الرقم	العنــوان	الصفحة
.1	ملحق (1) استبانتي الدراسة	75

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الملخص باللغة العربية

الضغوط المهنية وعلاقتها باستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن

إعداد : محمد سميح إسماعيل عاشور

إشراف : د. محمد صالح الإمام

هدفت الدراسة إلى تعرف الضغوط المهنية وعلاقتها باستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن في ضوء متغيرات الخبرة والمؤهل العلمي ونوع الإعاقة . وقد صمم الباحث مقياسا للضغوط المهنية تأكد من صدقه وثباته، واستخدم مقياس استثارة الدافعية الذي أعده الإمام (2003) و تأكد من صدقه وثباته ، وطبقا على عينة مكونة من (90) معلما ومعلمة.

وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى للخبرة ونوع الإعاقة ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي ، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم تعزى للخبرة والمؤهل العلمي ونوع الإعاقة ، كما تبين وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو مدارس التربية الخاصة في الأردن و استثارة دافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم.

وانتهت الدراسة إلى بعض التوصيات التي تهدف إلى العمل على إعداد منهاج مناسب لجميع فئات التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة بما يتناسب وقدراتهم العقلية والجسمية والنفسية. وإشراك المعلمين في البرامج الإرشادية التي تهدف إلى تنمية مهارات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ABSTRACT

Job stress and its relation to motivating handicapped pupils towards learning with special education schools teachers in Jordan

Prepared by: Mohammad Sameeh Ismail Ashour.
Supervised by: Dr. Mohammad Saleh EL-Emam.

The purpose of this study is to identify the Job stress and its relation to motivating handicapped pupils to be taught by special education for schools teachers in Jordan in the light of these variables :experience, scientific qualification, and that kind of handicap, a questionnaire was designed by the researcher, and was verified for reliablity.

the researcher also used the questionnaire on motivating designed by EL-Emam (2003), which was verified for reliablity too . both questionnaires were applied to a sample consists of (n =90) teachers of both sexes.

The results of testing the hypothesis of the study can be summarized as follows:

There are statistical significant differences in the level of job stress ascribed to experience and kind of handicap.

There are no statistical significant differences ascribed to the scientific qualification. It also reached to a result that there are no statistical significant differences ascribed to experience, the scientific qualification and the kind of handicap with regard to the level of motivating handicapped pupils towards learning. There is also a negative relation between job stress and motivating handicapped pupils towards learning in jordan .

The researcher has submitted some recommendations, that would develop adequate syllabuses that suit all categories of handicapped; mental , physical and psychological abilities, It also recommends that teachers participate in guidance programs which targets developing handicapped children's skills.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الأول

خطة الدراسة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الأول : خطة الدراسة

المـقـدمــة:

إن التقدم العلمي والتكنولوجي الذي نشهده الآن كان مطلبا إنسانيا وحلما راود مخيلتنا لنرتاح من عناء العمل والإرهاق إلا أننا بدأنا نلمس أن هذا الأمر أصبح يشكل عبئا ثقيلا على مزاجنا ، نتيجة لتعقد الظروف وضخامة المسؤوليات ومتطلبات الحياة، وكانت النتيجة أن أصبح الإنسان العامل يتعرض باستمرار لمختلف الضغوط المهنية التي كانت ولا تزال من أهم الموضوعات التي تحظى باهتمام الباحثين في مجال الإدارة والعلوم المختلفة، ولا شك بإن معلمي التربية الخاصة العاملين في أي مؤسسة تربوية وغيرها يتعرضون إلى الكثير من هذه الضغوط التي قد تؤثر سلبا أو إيجابا في العمل الذي يقومون به ، حيث يستطيع البعض التغلب على الضغوط المهنية والتكيف معها بينما يفشل آخرون، وبالتالي تتأثر دافعيتهم التي تؤثر في أدائهم ومستوى رضاهم عن وظيفتهم بصورة سلبية.

ويمكن القول إن على المؤسسات المختلفة سواء أكانت تعليمية أم غير تعليمية أن تبحث بشكل دائم عن الضغوط المهنية التي تحيط بالعاملين فيها ، مما يمكنها من التخطيط والتعديل والتطوير من سياساتها لما فيه مصلحتها وتقدمها ، فإذا ما استطاعت هذه المؤسسات أن تخفف من الضغوط المهنية فإنها تعمل على زيادة دافعية العاملين فيها وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي والوصول إلى إخلاص وولاء العاملين لها (الخز ندار، 1994) .

وبما أن مهنة التعليم هي ركيزة أساسية من ركائز أي مجتمع، فقد ركزت بعض الدراسات على دراسة الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون في قطاع التعليم، ويبدو أن هذا الاهتمام ظهر نتيجة لزيادة الشعور بأهمية ومكانة المعلمين في رسم صورة المستقبل لمجتمعاتهم وللقوة التي يمتلكونها في تطوير ونقل الأهداف والغايات التي وجدت من أجلها مؤسسات التعليم المختلفة، ومن هذه المؤسسات التربوية مؤسسات التربية الخاصة التي تهتم بتدريب وتعليم ذوي الحاجات الخاصة، فمعلم التربية الخاصة عليه العبء الأكبر فهو مخطط لعملية التدريس، وقائد للأنشطة والممارسات التدريسية، ومنظم للخبرات والأنشطة التربوية واللاصفية للبيئة التدريسية المناسبة، وضابط للإجراءات التدريسية (الإمام،2003) .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وعلى الرغم من عدم وجود دليل على أن الضغوط الشخصية لمعلمي التربية الخاصة تختلف عن الضغوط المهنية للمعلمين العاديين إلا أن الضغوط البيئية تختلف ؛ لأن معلمي التربية الخاصة يفترض أنهم يتعرضون إلى ضغوط أشد ترجع إلى طبيعة العمل والمشكلات المرتبطة بالأطفال غير العاديين وذلك لأن العمل مع أطفال لديهم مشكلات جسمية أو اجتماعية يعد ضاغطا بحد ذاته(الكخن،1997) ،بالإضافة إلى أن كثيرا من مسؤوليات معلمي التربية الخاصة ينظر إليها أفراد المجتمع على أنها نوع من العمل غير لائق مثل مهارات العناية الذاتية كاستخدام الحمام ، والأكل ، وبناء عليه فإن المعلمين الذين يتعاملون مع هؤلاء الأطفال يجب أن يتعلموا كيفية التعامل مع الانفعالات التي تظهر بسبب طبيعة عملهم الذي يكون في أكثر الأحيان ضاغطا مهنيا (Zable & Zable , 1983).

وكي تتمكن مؤسسات التربية الخاصة من تحقيق أهدافها، يجب عليها أن تهتم بالعاملين فيها من حيث معرفة العوامل التي تؤثر في دافعيتهم واتجاهاتهم النفسية، ورضاهم عن عملهم، و تعمل على استثارة دافعية تلاميذها للتعلم وتصل بهم إلى أقصى طاقة ممكنة لديهم (فهد وغزال، 1994). وقد وجد الفرحان ولطيفة والخوالدة (1982) أن مستوى إنتاجية المعلمين ، وقيامهم بواجباتهم المهنية نحو مجتمعهم ، ونحو طلابهم ، ونحو زملائهم يتوقف على مدى ارتباطهم بمهنتهم وولائهم لها ورضاهم عنها.

وقد أظهر الأدب النظري أن الدافعية تعد القوة المحركة التي تجعل الفرد يبذل الجهد والنشاط اللازم لحدوث التعلم، لذلك يجب على المعلم أن يمتلك المهارات اللازمة لإثارة الدافعية للتعلم لدى التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، فالمعلم سوف يجد في غرفة الصف بعض التلاميذ الذين يفتقدون الدافع للتعلم نتيجة لأنهم يحملون تاريخا طويلا من الفشل أوعدم الشعور بالرضا الذاتي ، وافتقار بعضهم إلى الدافعية يؤدي إلى حدوث مشكلات عديدة تواجه المعلمين أثناء عملية التدريس ، فالمعلم ذو الدافعية العالية ليس فقط هو الشخص الراضي عن عمله، ولكنه الشخص الذي يملك الطاقة الكافية للتميز والتطور في العملية التعليمية، ويعمل على استثارة دافعية تلاميذه نحو التعلم (Clarendon & Arlington , 1999).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لقد اهتمت مؤسسات التربية الخاصة المعاصرة بالضغوط المهنية التي تواجه معلميها واستثارة دافعية تلاميذها ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم وأولتها أهمية خاصة، ويعود السبب في ذلك إلى العلاقة المباشرة القائمة بين ارتباط المعلم بمهنته وولائه لها ورضاه عنها من جهة، ورغبته في استثارة دافعية تلاميذه للتعلم من جهة ثانية. فاستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم، وإن اختلفت النظريات والآراء حيالها إلا أن هناك اتفاقا على أنها ذات ارتباط وثيق بسلوك التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس، فالبحث عن أسباب الفروق الفردية من ناحية الكم والكيف في الموقف الواحد يتجه دائما نحو استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم، ويؤكد علم السلوك أن استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم أحد أهم الأسباب في الفروق الفردية (الجسار،2000).وهناك الكثير من الدراسات التي أكدت أن الدوافع لا تزيد الرغبة في التعلم فحسب ، بل إن الدافع القوي يؤدي إلى زيادة في تركيز الانتباه وتأخير ظهور التعب (الحيالي، 1990).

مشكلة الدراسة:

الغرض من هذه الدراسة معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن واستثارة دافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم ، وارتباط ذلك بسنوات الخبرة للمعلم، والمؤهل العلمي للمعلم، ونوع الإعاقة التي يتعامل معها.

عناصر الدراسة:

ستجيب هذه الدراسة عن الأسئلة التالية:

- ما مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن؟
- ما درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم في مدارس التربية الخاصة في الأردن؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة ؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلم ؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير نوع الإعاقة التي يتعامل معها؟

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم تعزى لمتغير سنوات الخبرة ؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم تعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلم ؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم تعزى لمتغير نوع الإعاقة التي يتعامل معها ؟

- ما العلاقة بين الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو مدارس التربية الخاصة في الأردن و درجة استثارتهم لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم؟

فرضيات الدراسة:

انطلاقا من مشكلة الدراسة اعتمدت هذه الدراسة الفرضيات التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = .05 0) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = .05 0) في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم في مدارس التربية الخاصة في الأردن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = .05 0) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = .05 0) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = .05 0) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير نوع الإعاقة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0 .05) في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0 .05) في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0 .05) في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير نوع الإعاقة.

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة بين الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو مدارس التربية الخاصة في الأردن و درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم.

أهمية الدراسة:

يمكن القول إن أهمية الدراسة تقوم على أمرين هما :-

أ- الجانب النظري:-

إن الدراسة الحالية محاولة علمية لتوضيح علاقة في غاية الأهمية بين ما يتعرض له معلمو مدارس التربية الخاصة من ضغوط مهنية واستثارة دافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم .

ب- الجانب التطبيقي:-

من المتوقع أن تظهر نتائج هذه الدراسة العلاقة الفعلية بين مستويات الضغوط المهنية ودرجات استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن، وبالتالي يمكن لمدارس التربية الخاصة الاستفادة من هذه النتائج للتمكن من الحد من الضغوط الضارة والتخفيف من آثارها وصولا إلى تحقيق أهداف المدرسة في تعليم التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التعريفات الإجرائية:

مستوى الضغوط المهنية: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلم على استبانة الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة المعدة من قبل الباحث الحالي .

استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم: هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها المعلم على استبانة قياس درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة المعدة من قبل الإمام (2003) التي اعتمدها الباحث الحالي لقياس درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم.

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

المؤهل العلمي: يشير إلى نوع المؤهل العلمي الذي يحمله معلم ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد اعتمد الباحث في تصنيفه مستويين: الدبلوم ، البكالوريوس .

نوع الإعاقة : يشير إلى نوع الإعاقة التي يتعامل معها معلم التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد اعتمد الباحث في تصنيفه ثلاث مستويات: الإعاقة السمعية ، الإعاقة البصرية ، الإعاقة العقلية.

حدود الدراسة :

- تكونت عينة الدراسة من معلمي مدارس التربية الخاصة في محافظة العاصمة عمان للعام الدراسي 2006/2005 .
- اقتصرت الدراسة على المدارس التي تختص بالإعاقات الثلاث التالية :السمعية ، البصرية ، والعقلية.
- تحددت نتائج الدراسة في ضوء المسلمة بأن استجابات أفراد العينة على أدوات البحث كانت صادقة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة

أولا: الإطار النظري للدراسة :

يركز هذا الفصل على مفهومين مهمين هما الضغوط المهنية واستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة ، من خلال تناول وتوضيح مفهومي الضغوط المهنية و دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم. وإبراز مصادر الضغوط المهنية والآثار المترتبة عليها ، بالإضافة إلى بحث مفهوم دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم.

مفهوم الضغوط المهنية:

لقد واجه الإنسان تحديات الطبيعة ومخاطرها التي سببت له أنواعا من الضغوط المختلفة ، فالإنسان يعيش في عالم من الضغوط التي تحيط به ، وهذه الضغوط متراكمة، ومختلفة الجوانب والأبعاد، ومتعددة المصادر ، وامتدت هذه الضغوط إلى المعلمين والمربين فأصبح المعلم محاطا بجملة من هذه الضغوط .

إن مصطلح الضغط مشتق أصلا من كلمة لاتينية هي (Stringere) وتعني الشد، وقد استخدمت كلمة ضغوط في القرن الثامن عشر لتعني : إكراه ، وقسر ، وجهد قوي ، وإجهاد ، وتوتر لدى الفرد ، أو لأعضاء الجسم أو لقواه العقلية ، وكان أول استخدام لكلمة الضغط في مجالي الفيزياء والهندسة، وبالتدريج أصبح لهذا المصطلح دور في تفسير كيفية تأثيرة في معلمي التربية الخاصة، وعلى أساس هذا المفهوم فإنه ينظر إلى القوى الخارجية على أنها ضغوط مبذولة على الفرد مسببة للجهد الفيزيائي على الآلة وفيما ينظر هنا إلى الضغط على أنه مثير خارجي، ينظر إليه أحيانا على أنه استجابة داخلية للفرد أمام وضع مضطرب Cooper & Robertson, (1995) .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

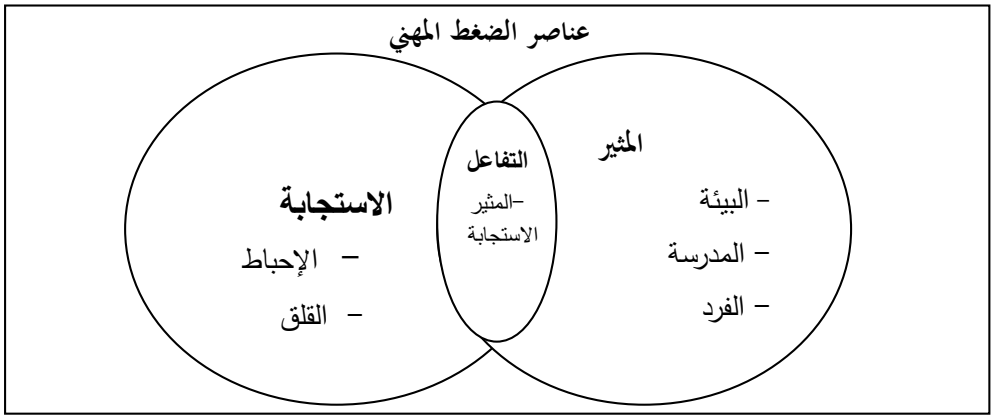
يعرف الزعبي(1997) الضغوط المهنية: بأنها عبارة عن مجموعة من التأثيرات الداخلية لدى الموظفين، تنجم عن التفاعل بين العوامل التنظيمية أو الاجتماعية والمكونات الشخصية لهم، وقد تؤدي إلى اضطرا بات جسمية أو نفسية أو سلوكية لديهم، مما يدفعهم إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي لأعمالهم. ويشير هذا التعريف إلى أن هناك عوامل مسببة للضغوط المهنية، تتعدى الجانب التنظيمي لتشمل جوانب أخرى مثل الجوانب الاجتماعية والشخصية للأفراد. كما ركز على التأثيرات السلبية التي تؤثر بها الضغوط المهنية في معلمي التربية الخاصة.

ويعرف الكخن (12,1997) الضغوط المهنية ً بأنها شدة القوى المؤثرة التي تفرض بصورة طبيعية أعباء ثقيلة على الفرد في موقع عمله، ومن أعراضها الأزمات الانفعالية والسلوكية والمهنية (نقص الدافعية في العمل التي تدفع الفرد إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي لعمله). يمكن الإشارة إلى هذا التعريف بأنه يحصر الضغوط المهنية في موقع العمل، ويركز على الآثار السلبية للضغوط المهنية على الأداء والرضا عن العمل من قبل معلمي التربية الخاصة الذين يواجهون الضغوط. كما يعرفها برودزنكي وزملاؤه بأنها عبارة عن التفاعل بين الفرد والبيئة ينتج عنه تغييرات نفسية وجسمية تحدث انحرافات في أداء الفرد الطبيعي. يشبه هذا التعريف التعريفات السابقة في تركيزه على الجوانب التنظيمية كمصدر هام من مصادر الضغوط المهنية. ويؤكد الباحث سلبية العلاقة بين الضغوط المهنية والتأثيرات الجسمية والنفسية في معلمي التربية الخاصة. بناء على تلك التعريفات السابقة يرى الباحث أن الضغوط المهنية هي مثيرات مادية أو نفسية تشكل ضغطا ما على معلم التربية الخاصة بحيث تختلف هذه المثيرات بدرجة شدتها ، فمنها ما هو بسيط يمكن للمعلم التكيف معها ، ومنها ما هو شديد لا يستطيع التكيف أو التعامل معها.كما يرى الباحث أيضا أن الضغوط المهنية ليست متشابهة بحيث يمكن أن تكون إيجابية أحيانا وسلبية أحيانا أخرى،فالضغوط المهنية البسيطة لمعلم التربية الخاصة ربما تؤدي إلى بث نوع من روح التحدي ذاتيا فيبذل جهده للقيام بالعمل على أتم وجه ، فقد نرى أن بعض الأشخاص يقولون إنهم لا يعملون إلا إذا شعروا بالضغط عليهم فإذا شعروا بوجود ضغط ما عليهم فإنهم يقومون بعملهم بشكل جيد، بينما إذا كان لديهم عمل بسيط فإننا نراهم متكاسلين ولا يقومون بالعمل الذي يحقق الهدف المطلوب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مكونات الضغوط المهنية:

تتكون الضغوط المهنية من ثلاثة مكونات رئيسية هي: المثير والاستجابة والتفاعل بين المثير والاستجابة، و يوضح الشكل (1) العلاقة بين تلك المكونات الثلاثة الرئيسية.



شكل (1) العلاقة بين المكونات الرئيسية للضغوط المهنية

يتبين من شكل (1) أن هذه المكونات يمكن تلخيصها إلى ما يلي:

1) **المثير** (Stimulus): يمكن تعريف المثير بشكل عام بأنه "الحادث الذي يستطيع الملاحظ الخارجي تعيينه، مفترضاً بأن له تأثيراً في سلوك الفرد موضوع الملاحظة" (نشواتي ،1996). وقد يكون هذا المثير نابعاً من تغيرات في بيئة الإنسان المحيطة به ، وتحدث لديه حالة من التفاعل مع هذه التغيرات، بصورة تؤدي إلى تنبيه إحدى أو بعض الحاجات لديه. وتعمل الحاجات التي يظهرها المثير على تنبيه أحد أو بعض دوافع الإنسان التي تعمل من أجل تلبية هذه الحاجات (عساف ، 1994)

2) **الاستجابة** (Response): وتتمثل في ردود فعل نفسية أو جسمية أو سلوكية تجاه الضغط. ويمكن أن تكون الاستجابة أو رد الفعل في شكل نوع من الإحباط الذي يحدث نتيجة لوجود عائق بين السلوك والهدف الموجه له. ويمكن أيضاً أن تكون الاستجابة في شكل نوع من القلق؛ أي الإحساس بعدم الاستعداد للاستجابة بصورة ملائمة للموقف (هنداوي، 1994) كما يرى الباحث أن الاستجابة قد تكون إيجابية وليست سلبية ، حيث يمكن أن تظهر الاستجابة على شكل عمل مبدع من قبل معلم التربية الخاصة أو غير ذلك.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

3) **التفاعل** (Interaction): ويتمثل في الصراع بين المثير والاستجابة، حيث يمثل المثير القوى الضاغطة وتمثل الاستجابة ردة الفعل التي تظهر لدى الفرد.

ويمكن القول إن إيراد مكونات الضغوط المهنية وعناصرها الرئيسية يمكن أن يساهم في فهم هذه الضغوط المهنية ، وبالتالي يمكن الوصول إلى حلول عملية للحد منها وذلك لتهيئة ظروف العمل المناسبة لمعلمي التربية الخاصة بعيدا عن أي توترات أو مشاكل.

مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة:

يشير العالم شاندلر (Chandler) إلى أن مهنة التعليم تعد المهنة الأم لأنها سابقة ولازمة لكل المهن ، فهي المصدر الأول الذي يمهد للمهن الأخرى ويزودها بالقوى البشرية المؤهلة علميا وفنيا واجتماعيا وأخلاقيا ، ويتحقق عن طريقها الانتماء الاجتماعي ، ويتشكل مستقبل الأجيال من خلال تشجيع التفتح العقلي ، والمساهمة النشطة لشخصيات المتعلمين (عياصرة ،2003).

عند الحديث عن المعلم في المدارس العادية بشكل عام و عن المعلم في مدارس التربية الخاصة بشكل خاص تبرز في طريق هذا المعلم معوقات تحول دون قيامه بدوره كاملا، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في إحساسه بالعجز عن تقديم العمل المطلوب ضمن المستوى المتوقع منه غالبا، مما يترتب عليه حدوث ضغط نفسي، وعلى معلم التربية الخاصة التكيف معه لكي يقلل من إحساسه بالعجز (عسكر،1986).

ينطوي تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة على صعوبات كبيرة فبالإضافة إلى كون معلمي التربية الخاصة عرضة للضغوط والتحديات التي يتعرض لها المعلمون العاديون إلا أن الضغوط المهنية التي يتعرض لها معلمو التربية الخاصة ترجع إلى طبيعة العمل والمشكلات المرتبطة بالأطفال غير العاديين وذلك لأن العمل مع أطفال لديهم مشكلات جسمية أو اجتماعية يعد ضاغطا مهنيا بحد ذاته (الفاعوري ،1990)، كما أن الطفل المعوق لا يتقدم بسرعة وسهولة الأمر الذي قد يبعث في النفس شعورا بالإخفاق وعدم الكفاية وخيبة الأمل (الخطيب و الحديدي و عليان ، 1991) وهذه الصعوبات التي يواجهها معلمو التربية الخاصة مستمرة ومتكررة، فمن الصعب على المعلم تقبل فكرة أن كل الطاقة التي يقوم بتوظيفها تنصب أخيرا في العمل مع شخص معوق وليس عاديا (Jakab,1982)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لذلك فإن مواجهة الاحتياجات التعليمية والانفعالية الخاصة بالطلبة المعوقين يوميا تجعل تعليمهم مهنة مسببة للضغوط وتقلل من دافعية المعلم ويمكن أن تكون لها تأثيرات سلبية ومؤذية (Brownell,1997).

ويمكن الإشارة هنا إلى أن هناك ثلاثة مصادر للضغوط المهنية التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة وهي(Luthans , 1995) :-

- المصادر الخارجية.
- المصادر المهنية.
- المصادر الشخصية.

ويمكن تفصيل هذه المصادر على النحو التالي :

1) المصادر الخارجية :

ويقصد بها تلك الأحداث والقوى والعوامل التي يتعرض لها معلمو التربية الخاصة من البيئة الخارجية للمدرسة والتي قد تؤثر فيهم.

يذكر لوثانس (Luthans,1995) بأن الضغوط المهنية ليست محددة في عوامل داخلية تحدث داخل المدرسة خلال ساعات العمل، وإنما يجب أن ينظر إلى البيئتين الخارجية والداخلية للمدرسة لتحديد أسباب الضغوط التي تقع على المعلمين. ويذكر الباحثون بعض المصادر (العوامل) الخارجية للضغوط المهنية ومنها ثقافة وفلسفة المجتمع الذي ينظر إلى الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة نظرة سلبية ، بالإضافة إلى التغيرات التكنولوجية، والأسرة، والانتقال من مكان إلى آخر (من حيث السكن أو العمل)، والطبقة الاجتماعية وغير ذلك.

كما تشير الدراسات أيضاً إلى أن التقدم في السن وموت القرين (الزوج أو الزوجة) خاصة الموت المفاجئ يجعلان الفرد عاجزاً عن التركيز في عمله (Smith, E. & Witt,1993) ، و أن التغيرات التي تصيب عائلات المعلمين كالشجار مع أفراد الأسرة، أو مرض أحد أفراد الأسرة، أو التوترات والمشاكل بين الزوج وزوجته أو الأطفال، كل هذه الأمور تؤدي إلى اشتغال ذهن المعلم ويؤثر ذلك في أدائه لوظيفته في المدرسة التي يعمل بها(الحناوي ، 1999).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2) المصادر المهنية:

يمكن تعريف المصادر المهنية بأنها عبارة عن الأمور والمتغيرات التي توجد في محيط العمل التي تؤثر بشكل متفاوت في معلمي التربية الخاصة داخل المدرسة. وفيما يلي بعض من هذه المتغيرات:

أ) طبيعة المهنة:

ويقصد بها اختلاف درجة الضغوط المهنية التي يشعر بها الفرد في أية مؤسسة من مهنة لأخرى. ويعاني المعلمون الذين يتعاملون مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة من ضغوط تزيد عن الضغوط التي يعاني منها العاملون في مهن أخرى (Joseph sanders , 1993) .

ب) عبء العمل :

يمكن تعريف عبء العمل بأنه كمية ونوعية المهمات التي يطلب من معلم التربية الخاصة إنجازها في وقت محدد (الهنداوي ، 1994) وقد أجمعت الدراسات التي تناولت موضوع الضغوط المهنية على أن زيادة أو انخفاض عبء العمل يعد من أهم مصادر الضغوط المهنية ويمكن أن تؤدي الزيادة الكبيرة في عبء العمل إلى تعرض معلم التربية الخاصة إلى الإرهاق ، و ظهور بعض المشاكل الصحية والنفسية ، وقد يؤدي الانخفاض الكبير في عبء العمل إلى شعوره بالكآبة والملل والشعور بعدم الإثارة وغير ذلك.

ج) غموض العمل :

ويقصد بغموض العمل افتقار معلم التربية الخاصة للمعلومات اللازمة له لأداء الأعمال المحددة له كالمعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤولياته وأهداف وإجراءات العمل بالمدرسة(الهنداوي،1994). ويشير رو وبايارز (Rue & Bayars,1986) إلى أن معلم التربية الخاصة في حالة غموض العمل يكون غير متأكد أو لا يعرف كيفية إنجاز العمل.

د) نظم الحوافز والأجور:

ويقصد بها مجموعة الظروف التي تتوفر في بيئة العمل وتعمل على تحفيز معلمي التربية الخاصة وإشباع رغباتهم التي يسعون لإشباعها عن طريق العمل (الصباغ ، 1981).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وترتكز نظم الحوافز في مجملها على ثلاثة أمور هي: الأجور والترقية والمميزات المضافة للأجور (كالسكن والتأمين الصحي والسيارة وغيرها). (القريوتي وزويلف ، 1993).

هـ) المشاركة في اتخاذ القرارات:

ويقصد بها مدى قدرة معلم التربية الخاصة على المساهمة في صنع القرارات واتخاذها في المدرسة التي يعمل فيها. ويرى بارون (Baron,1983)،والصباغ(1981)، وهيكل (1990)أن مساهمة معلم التربية الخاصة في اتخاذ القرارات يمكن أن يؤدي إلى تنمية الاحترام المتبادل بين المعلمين وإرساء مناخ السماحة والألفة والمحبة بينهم مما يساهم في زيادة الترابط الاجتماعي ونجاح المدرسة. و يؤدي إلى إشعار المعلمين بقيمتهم عند الإدارة؛ مما يؤدي إلى كسب ثقتهم ويدعم انتمائهم لمدرستهم.

و) الهيكل التنظيمي:

يقصد بالهيكل التنظيمي البناء أو الإطار الذي يحدد الإدارات أو الأجزاء الداخلية في المدرسة، حيث يبين التقسيمات التنظيمية والوحدات المختلفة والأنشطة وخطوط السلطة ومواقع اتخاذ وتنفيذ القرار(الشيخ سالم، وآخرون، 1992) . ويعد الهيكل التنظيمي أحد مصادر الضغوط المهنية، حيث إن تمركز السلطة وعدم تفويضها بشكل ملائم، ووجود درجة عالية من الرسمية، ووجود إجراءات وقواعد وتعليمات مكتوبة مبالغ فيها والالتزام بحرفيتها، قد يرافقه تحديد لحرية واستقلال معلم التربية الخاصة ؛ وبالتالي قد تؤثر بمجموعها في نفسيته وتؤدي إلى شعوره بالضغط المهني .

ز) ظروف العمل المادية:

ويقصد بها مجموعة الظروف التي تؤثر في درجة تقبل معلم التربية الخاصة لبيئة العمل كالتجهيزات والموقع والمساحة والبرودة والإضاءة والضجيج وغير ذلك (يحيى ،1991)، وتساهم ظروف العمل غير المريحة في زيادة المعاناة من الضغوط المهنية ومن هذه الظروف: تلوث الجو ودرجات الحرارة غير الملائمة والضوضاء والاهتزازات والإضاءة المبهرة أو الخافتة والازدحام، ويضاف إلى ذلك كله سوء تصميم مدارس التربية الخاصة بما لا يتناسب والطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة(أبو نبعه ،1999).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ط) التغيير في بيئة العمل :

إن التغيير في بيئة العمل ينتج عنه غالبا تغيير في محتوى الوظيفة ، وظروف العمل ، والعلاقات مع الآخرين . ومن الحقائق الثابتة أن التغيير يتطلب من معلم التربية الخاصة نوعا من التكيف للوضع الجديد سواء أكان التغيير جيدا أم سيئا. لذا تتسم مرحلة التغيير بعدم التأكد من النتائج مما يؤدي إلى أن يجد المعلم نفسه واقعا تحت الضغط(الهيجان ،1998) .

ويمكن إضافة بعض مصادر الضغوط المهنية إلى المصادر السابقة مثل: صراع الدور (ويقصد به مواجهة المعلم لعديد من طلبات العمل المتناقضة، أو عندما يعمل أشياء لا يرغبها أصلا، أو لا يعتقد أنها جزء من عمله (أبو نبعه ،1999) ، ويمكن لصراع الدور أن يكون موضوعيا عندما يكون الصراع بين متطلبات رسمية للدور ، ورغبات المعلم وقيمه ، والتنافس على الموارد وخاصة إذا كانت قليلة، وعلاقات العمل مع المدير والزملاء والطلاب والأهالي وغيرهم، وضيق الوقت(Matteson & Ivancevich, 1987) . ويرى الباحث أن هذه المصادر تعد مصادر هامة للضغوط، إذ إن هذه الدراسة لا تتسع لتناول كل مصادر الضغوط المهنية التي دلت عليها الدراسات التي ركزت على هذا المجال.

3) المصادر الشخصية:

ويقصد بها مجموعة من الأمور التي تخص المعلم وتميزه عن غيره من المعلمين، حيث يختلف المعلمون اختلافاً كبيراً فيما بينهم، فيمتاز البعض بالهدوء ، بينما يمتاز البعض الآخر بالحركة الدائمة وغير ذلك. وتلعب العوامل الفردية التي تسهم في بناء شخصيات معلمي التربية الخاصة من خلال الوراثة والبيئة دوراً هاماً في توضيح وفهم حجم المعاناة وردود فعل هذا المعلم تجاه الضغوط المهنية. ومن مصادر الضغوط المهنية الشخصية ما يلي:

أ) نمط الشخصية A & B :

لقد صنف كل من فريدمان و ألمر(Friedman & Ulmer, 1984) الشخصية في نمطين، ولكل نمط منهما خصائص وصفات تختلف عن الأخرى، فيوصف صاحب الشخصية (A) بأنه مخلص سريع الكلام والحركة، وأدائي وطموح، ولديه اعتداد كبير بنفسه، و حريص على إنجاز الأعمال في موعدها المحدد وحساس تجاه الوقت، و قليل الارتياح والرضا بالمنجزات، و يميل إلى التفكير وإنجاز عدة أشياء في آن واحد، و يتزمت برأيه عند مناقشة الآخرين له، و يميل إلى قياس قيمة نفسه بمقدار إنجازاته، و حاد المزاج ومتوتر.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويوصف صاحب الشخصية (B) بأنه متحرر من كل ما ذكر حول نمط صاحب الشخصية (A)، و غير حساس تجاه الوقت، و لديه المقدرة على الارتياح دون التفكير بعقدة الذنب عند مراجعة ذاته، و لدية المقدرة على العمل دون إثارة أو توتر أو تهيج عصبية، ويمارس الألعاب لغرض التسلية والارتياح وليس لغرض إظهار التفوق، و يميل إلى مناقشة الإنجازات فقط عندما يتطلب الموقف ذاته.

ويرى الباحث أن الأولى بمعلم التربية الخاصة أن يكون من نمط صاحب الشخصية (B) حتى يستطيع أن يعطي ما لديه دون توتر أو تهيج عصبي وبالتالي يستفيد منه التلميذ ذوي الاحتياجات الخاصة.

ب) مركز التحكم في الأحداث (Focus of Control)

ويقصد به المدى الذي يعتقد معلم التربية الخاصة فيه أنه قادر على التحكم والسيطرة على الأحداث أو المواقف المحيطة به ، ويقسم مركز التحكم في الأحداث إلى قسمين هما: مركز التحكم الداخلي ويقصد به اعتقاد معلم التربية الخاصة بأنه يستطيع التحكم والسيطرة على الأحداث المحيطة به بدرجة كبيرة. ومركز التحكم الخارجي و يقصد به اعتقاد معلم التربية الخاصة بأن ما يحدث له يتحدد بعوامل وقوى خارجة عن تحكمه وسيطرته كالحظ أو الفرصة(عسكر،1988).

ج) قدرات وحاجات المعلم:

يعبر عن القدرات بأنها كل ما يستطيع معلم التربية الخاصة أداءه في اللحظة الحاضرة من أعمال عقلية أو حركية سواء أكان ذلك نتيجة تدريب أم دون تدريب، حيث يمكن أن تكون القدرات: فطرية موروثة أو بيئية مكتسبة (ناصر،1994). ولا شك بأن القدرات تختلف من شخص لآخر، ولا بد من أن يمتلك كما من هذه القدرات التي تعمل على التخفيف من حالات التوتر.

ويمكن إجمال مصادر الضغوط المهنية الأساسية في مجال التربية الخاصة بعبء العمل الزائد، والافتقار إلى إدراك النجاح، وحجم الاتصال المباشر مع الطلبة، ونسبة المعلم إلى عدد الطلبة في الصف، وبناء البرنامج المدرسي، والمسؤولية تجاه الآخرين (Weiskopf,1980)، وهناك بعض الضغوط المهنية التي تؤثر في معنويات معلمي التربية الخاصة تناولتها دراسات عديدة ،وهي:

- غموض الدور المسند إلى المعلم.
- عدم وضوح المسئوليات .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- عدم توافر الوقت الكافي للمعلم ليقوم بمهامه.
- محتويات برامج التدريب قبل الخدمة وطبيعتها .
- علاقة المعلم بإدارة المدرسة التي تؤثر في أداء المعلم .
- علاقة المعلم بزملائه المعلمين.
- علاقة المعلم بالتلاميذ وقدرته على ضبط سلوكياتهم وتعديلها.
- عوامل اقتصادية واجتماعية مثل عدم توافر الحوافز المالية وعدم تعاون الأسرة، وقلة الإجازات، والانشغال بمهام إدارية روتينية ذات علاقة بعملية التعليم
- نوع الإعاقة : حيث تبين أن معلمي الطلبة المضطربين انفعاليا هم أكثر تعرضا للضغوط من بقية معلمي التربية الخاصة.
- نقص التقدير والاعتراف من الأهل وأفراد المجتمع.

الآثار المترتبة على الضغوط المهنية في مؤسسات التربية الخاصة :

تؤثر الضغوط بشكل عام والضغوط المهنية بشكل خاص في معلمي التربية الخاصة في مدارس التربية الخاصة ، ولا يشترط أن تكون هذه التأثيرات سلبية دائماً، بل يمكن أن تكون إيجابية في بعض الأحيان؛ إذ إنها قد تعطي نوعاً من التحدي والإثارة للعاملين في المدرسة، و يمكن القول إن كل شيء إذا زاد عن حده ينقلب ضده، فازدياد الضغوط المهنية على معلمي التربية الخاصة بشكل كبير يمكن أن يؤدي إلى بعض الظواهر السلبية التي تؤثر في الفرد نفسه والمدرسة على حد سواء.

ويمكن تصنيف الآثار المترتبة على الضغوط المهنية في مجموعتين هي:

أ) تأثيرات الضغوط المهنية في الصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية.

ب) تأثيرات الضغوط المهنية في السلوك التنظيمي.

أ) تأثيرات الضغوط المهنية على الصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية:

يرتبط الضغط النفسي والانفعالي بالعديد من الوظائف الحيوية ووظائف أعضاء الجسم البشري ، ولا يوجد انفعال أو توتر إلا ويصاحبه نشاط حيوي وعضوي ، فالقلق والاكتئاب والخوف والخجل والإحساس بالحرج، كلها حالات ناتجة عن الضغط النفسي والانفعالي الذي يؤدي إلى استجابة حيوية وعضوية من الجسم.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وتعرض الفرد لموجات عديدة من الضغوط المهنية والنفسية والتوتر يؤدي بالأجهزة الجسمية إلى نشاط دائم غير متوازن كالجهاز العصبي اللاإرادي وجهاز الغدد الصماء(ماهر،1997). ولذلك قد يجبر الضغط الحاد معلمي التربية الخاصة إلى استخدام المهدئات أو تعاطي المخدرات والكحول ولعب القمار، مما يؤدي إلى اضطراب العلاقة الأسرية التي قد تصل إلى حد الطلاق (عسكر، 1988).

ولضغوط العمل آثار سلبية في معلمي التربية الخاصة منها أضرار شديدة قد تصل إلى حد الانهيار العصبي، فعندما يمر معلم التربية الخاصة بمرحلة ضغوط شديدة تنهار لديه وسائل التكيف ويصل عندها إلى مرحلة الاستنزاف أو ما تسمى بمرحلة الاحتراق النفسي Arnold (et..al,1995) . كما أن دونهام (Dunham,1992) أشار إلى التسلسل المنطقي لتطور الضغوط لدى معلم التربية الخاصة كالتالي : تواجه المعلم ضغوط مختلفة تظهر على أثرها أعراض مبكرة كالقلق والاضطراب، ويؤدي ذلك بالمعلم إلى ضعف في التركيز، تليه صعوبة في اتخاذ القرارات، بعد ذلك يعاني المعلم من الإعياء، وتظهر عليه أعراض نفس جسدية، ثم يشعر بالإرهاق والإنهاك الشديدين، و أخيرا يصل إلى مرحلة الاحتراق النفسي .

ب) تأثيرات الضغوط المهنية على السلوك التنظيمي في المدرسة:

تتعدى تأثيرات الضغوط المهنية لتشمل سلوك معلمي التربية الخاصة في العمل، فقد أشارت الدراسات المختلفة التي تناولت موضوع الضغوط المهنية بالتحليل أن التعرض للضغوط المهنية الشديدة والمستمرة لها تأثير قوي في أنماط متعددة من السلوك التنظيمي، ومنها ما يلي:

1) الضغط المهني والأداء:

يشبه بعض الكتاب علاقة الضغوط بالأداء بدرجة حرارة الجسم ؛ فدرجة حرارة الجسم يجب أن تبقى معتدلة ، فارتفاعها أو انخفاضها يحتاج إلى علاج، وكذلك يعد الضغط القليل جداً أو الزائد بشكل كبير الذي يواجه الموظف، عاملاً رئيسياً في خفض أداءه (الزعبي، 2003).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2) الضغط المهني وترك العمل والغياب:

تشير الدراسات المختلفة إلى العلاقة الطردية التي تربط بين الضغط وترك العمل والغياب، فتعرض معلم التربية الخاصة إلى ضغط مرتفع ولفترة طويلة قد يؤدي إلى إصابته بواحد أو أكثر من الأعراض التي سبق ذكرها، وهذه يمكن أن تؤدي إلى ازدياد نسبة تغيب المعلم عن العمل وقد تدفعه إلى تركه (داود،1991).

دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم:

الفرد هو محور اهتمام علم النفس ، وضمن هذا المحور يهتم علماء النفس بشكل أدق بدراسة السلوك الإنساني في محاولة لفهمه وتفسيره، وبالتالي تفرض الدافعية نفسها على الدارسين . والدافعية مفهوم تخطي مرحلة الأهمية في كونها محورا للدراسات النظرية، واتجهت إلى هدف واحد هو تحديد علاقتها وبيان أثرها في سلوك الفرد ، وبهذا فإن حقيقة سلوك الفرد تشير إلى أنه مدفوع ، وبالتالي فإن كل فرد مدفوع ولا يوجد أي فرد يخلو من الدافعية ، وبذلك يصبح الفرق بين فرد وآخر في مستوى الدافعية وليس في وجودها أو عدمه.

وهناك إجماع بين علماء النفس على علاقة الدافعية بالتعلم ، حيث تم تصنيف المتعلمين إلى المتعلم الإيجابي وهو الذي يتصف بدرجة من الدافعية الذاتية والقدرة على تحمل المسؤولية ، والمتعلم السلبي وهو الذي يتلقى ما يملي عليه من دون أن يكون له دور في تكوينه التربوي . والمعلمون يهتمون بنوع من الدافعية وهي دافعية الطالب للتعلم ، وهي توصف بأنها نزعة الطالب للبحث عن نشاطات ذات معنى وقيمة في محاولة استخلاص الفوائد الأكاديمية المتضمنة منها (الديحان ،2001).

تهدف التربية الخاصةإلى التعرف على الحاجات الفردية لكل طفل وتوفير ظروف التعلم التي تعمل على تلبية تلك الحاجات ولعل افضل التحديات التي تواجه معلمي هذه الفئة من الأطفال هي تلك المتعلقة بمنهاج التربية الخاصة وما تتضمنه من عناصر رئيسية منها الدافعية كأحد أهم المفاهيم النفسية الأساسية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وبما أن مفتاح السيطرة على السلوك وتوجيهه يكمن بفهم الحاجات والدوافع والميول، وبالتالي فإن كثيراً من عمل المعلم يتركز حول مشكلة الدافعية . ويكاد يكون فشل المعلم راجعاً إلى عدم قدرته على فهم الدور الذي تلعبه الدوافع في نشاط التلاميذ واهتمامهم بالدرس . فإدراك الفرد وتفكيره ، ومشاعره المختلفة وعاداته السلوكية كلها تتأثر بمجموعة الدوافع أو الحاجات التي يشعر بها الفرد وطبيعة الأهداف التي يسعى إليها . والدافعية وسيلة تشكل أحد العوامل التي تحدد ما إذا كان التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة يتمكنون من تحقيق المعرفة والفهم والمهارات التي نريد أن يحصلوا عليها أو يكتسبونها ، فمن تستثار دافعيته يحقق تعلماً فعالاً (Natal,1992).

لقد حظي مفهوم الدافعية باهتمام كبير من علماء النفس وتعددت محاولات تعريفها ويرجع سبب ذلك لاختلاف منظريها في التركيز على جوانب بعينها دون غيرها حسب المدرسة النفسية التي ينطلقون منها . كذلك لاختلاف الاهتمامات لهؤلاء المنظرين ، حيث إن هناك من يركز على بعض مظاهر عملية الاستثارة مثل التوتر العضلي ، أو معدل النبض العصبي أو التنفسي ، وهناك من يركز على كيفية تعامل الفرد مع الأهداف ، كذلك هناك من يركز على محددات هذا المفهوم ، وهناك من يركز على النتائج المترتبة عليه،الأمر الذي أدى إلى تباين في المفاهيم و التعريفات (دروزة،1995).

فكلمة الدافعية (Motivation) ترجع إلى الجذر اللاتيني (Movere) التي تعني يدفع أو يحرك ، (To move) . وقد عرفها توق وعدس (2001) : الحالات الداخلية أو الخارجية للعضوية التي تحرك السلوك وتوجهه نحو تحقيق هدف معين وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف . وعرفها شانك (Schunk,1990) المذكور في (الديحان ، 2001) بأنها عملية استثارة السلوك والمحافظة عليه لتحقيق هدف . كما عرف بارون (Baron) الدافعية بأنها عبارة عن عملية داخلية تنشط لدى الفرد وتقوده وتحافظ على فاعلية سلوكه عبر الوقت.
http://www.fedu.uaeu.ac.ae/cej/issue16/Primary.htm

فالدافعية هي قوة داخلية تستثير حماسة الفرد و تحرك و تنشط سلوكه باتجاه معين ، لتحقيق هدف أو نتيجة أو منفعة لإشباع حاجة معينة فسيولوجية و نفسية (القريوتي ، 2000، 35)، وعرفها قطامي (2000) أنها العوامل التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف .

و عرفها ماسلو (Maslow) بأنها حاجة ثابتة ومستمرة ومتغيرة ومركبة وعامة تمارس تأثيراً في جميع أحوال الكائن الحي .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

و يذكر أوينز (Owens,1995) أن هناك طريقتين رئيسيتين سيطرتا على التفكير حول موضوع الدافعية في السلوك التنظيمي خلال القرن العشرين:

الطريقة الأولى: عدت المزج بين المكافآت، و العقوبات هي الطريقة لدفع معلمي التربية الخاصة في الحياة المؤسسية. و قد انبثقت عن علم النفس السلوكي حيث يكون الضبط الخارجي للفرد هو محل التركيز.

الطريقة الثانية: انبثقت عن علم النفس المعرفي، و علم النفس الإنساني، و ركزت على الطاقة الذهنية لمشاعر الفرد و أفكاره الداخلية على أنها مصدر رئيسي للدافعية.

و تم استخدام الطريقة الأولى في المؤسسات التربوية، كما اعتقد أتكنسون (Atkinson) (Owens,1995) أن كل فرد يتم دفعه بخاصيتين مكتسبتين: الرغبة في تحقيق الإنجاز، و الرغبة في تجنب الفشل.

إذا كان مفهوم الدافعية بهذا التباين ، فمن الطبيعي أن نجد مفهوم دافعية التعلم يتباين من وجهة نظر الافتراضات والمسلمات للنظرية التي ينطلق منها ، فمثلاً: دافعية التعلم من وجهة نظر سلوكية تعرف بأنها: الحالة الداخلية للمتعلم التي تحرك سلوكه وتوجهه نحو تحقيق هدف أو غاية محددة وتعمل على استمراريته حتى يتحقق ذلك السلوك (Biehter and Snow Man, 1990) المذكور في (قطامي ، 1998)، أما دافعية التعلم من وجهة نظر معرفية فتعرف بأنها حالة داخلية تحرك أفكار ومعارف المتعلم وبناه المعرفية ووعيه وانتباهه وتلح عليه لمواصلة استمرار الأداء للوصول إلى حالة توازن معرفية معينة . أما من وجهة النظر الإنسانية فقد عرفوها بأنها حالة استثارة داخلية تحرك المتعلم لاستغلال أقصى طاقاته في أي موقف تعليمي يشترك فيه ويهدف إلى إشباع دوافعه للمعرفة وصيانة تحقيق الذات . أما الدافعية للتعلم من وجهة النظر التحليلية: فهي حالة داخلية تحث المتعلم للسعي بأي وسيلة يمتلكها من الأدوات والمواد بغية تحقيق التكيف والسعادة وتجنب الوقوع في الفشل (قطامي ، 1998) .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويقول عدس(2002) إن الدافعية للتعلم (Motivation for Learning): هي حالة داخلية عند المتعلم تدفعه إلى الانتباه للموقف التعليمي والإقبال عليه بنشاط والاستمرار في هذا النشاط حتى يتحقق التعلم. ومن هنا يتوجب على البيئة المدرسية الاضطلاع بالدور الأكبر في تهيئة المناخ التعليمي الميسر لعملية التعلم، إذا ما تم استثمار هذا المناخ بطريقة علمية سليمة فإن ذلك سيزيد الدافعية لدى التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة انطلاقا من مبدا التوجيه السليم للتلميذ من قبل المعلم ، حيث إنه محور الارتكاز في الاسهام بالقسط الأكبر في تنمية هذه الفئة من الأطفال بتوفير عناصر دافعية التعلم ، و العمل على تجنب وإزالة العوامل المعرقلة للدافعية العامة للتعلم وإتاحة الفرص للأطفال للتعبير عن مشاعرهم وأفكارهم بحرية ، وتهيئة الجو المفعم بالدعم والطمأنينة، واختيار الأنشطة الجذابة، والبعد عن النشاطات الروتينية التي تقود إلى الملل والرتابة، والبعد عن الصفوف الدراسية التقليدية وشكل اليوم المدرسي بحصصه المحدودة القصيرة نسبيا (Cristina ,2002).

أنواع دافعية التعلم:

يمكننا أن نميز بين نوعين من دافعية التعلم بحسب مصدر استثارتها :الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية:

الدافعية الداخلية: فهي التي يكون مصدرها المتعلم نفسه ، إن قيام المتعلم للوصول إلى هدف معين لا يعكس نوع الدافعية التي يتصف بها الفرد ، فقد يؤدي الفرد عملاً معيناً نتيجة ما يحققه القيام بهذا العمل من إشباع الذات ، أي أن الفرد يقدم على التعلم نتيجة شعوره بلذة ومتعة ذاتية في التعلم، وعندما يكون الفرد مدفوعا داخلياً فإنه لا يحتاج إلى حوافز وعقوبات.

الدافعية الخارجية: وهي التي يكون مصدرها خارجيا كالمعلم سعيا وراء رضاه أو لكسب إعجابه أو إدارة المدرسة بما تقدمه من حوافز مادية ومعنوية ، أو أولياء الأمور إرضاء لوالدية وكسب حبهما وتقديرهما لإنجازاته ، أو حتى الأقران فيما يبدونه من إعجاب أو حتى حسد لزميلهم (السيد ،2002)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والمسألة لا تستحق المفاضلة ، لأنه لا يمكن أن نجد فرداً مدفوعاً داخلياً بشكل مطلق ، كذلك لا يمكن أن تجد فرداً مدفوعاً للعمل أو القيام بنشاط لتوقعه مردوداً فقط . من هنا فإن الدافعية الداخلية والخارجية تكون مهمة يستطيع المعلم خلق دافعية داخلية بالتشجيع وجعله يشعر بقدرة أكبر على التعلم ، وإذا ما تم الاعتماد على الدافعية الداخلية في كل الأحيان ، فإن آمال المعلمين ستخيب ، وفي المقابل هناك العديد من المواقف التي تكون فيها الحوافز والدعم الخارجي ضرورية ، وبالتالي على المعلمين تشجيع الدافعية الداخلية مع الإصرار على أن الدافعية الخارجية تعزز التعلم وتحافظ عليه (السيد ،2002) .

إثارة الدافعية للتعلم :

يقصد بها إثارة رغبة التلاميذ في التعلم وحفزهم عليه، وليس هناك من طريقة واحدة لاستثارة دافعية المتعلم للتعلم ، ومن المسلم به أن ما يثير متعلما ما ويدفعه للتعلم قد يختلف جوهريا عما يثير آخر ، كما أن إثارة دافعية المتعلم للتعلم تعتمد على عدة متغيرات. ويمكن القول إن عملية حفز التلاميذ على التعلم تستحق جل الاهتمام من قبل البيئة المدرسية وعلى رأسها المعلم ، وقد بينت الدراسات أن التعلم دون حث التلاميذ عليه يعد عملية ناقصة، فالحث هو المادة الخام التي تربط بين أجزاء عملية التدريس من معلم وتلميذ ومحتوى دراسي ، فاذا لم تتوافر الدافعية لدى التلاميذ على التعلم فإن أمر التفاعل بين هذه الثلاثية يبقى محل شك، خاصة أن نواتج التفاعل تجعل نتاجات التعليم قوية الأثر لدى المعلم، قادرة على الانتقال أفقيا ورأسيا، توفر الدافع الداخلي، وغير ذلك يجعل مردود التعلم متواضعا (Wolfensberger, 1986).

و يرى لورنس (Lawrence,1997)أن كل الأطفال يتعلمون بصورة أسرع عندما يدركون أن المهمة التي عليهم أداؤها ترتبط بحياتهم حيث انتقد المعلمون بصفة عامة مستوى المناهج الدراسية لهذا السبب، وعلى وجه الخصوص تساءل معلمو الفئات الخاصة كيف يمكن تشجيع الأطفال ليبقوا في المدرسة ويتعلموا إذا كانوا لا يستطيعون أن يربطوا بين ما يتعلموه وبين مشاكلهم اليومية في حياتهم التي يعيشونها .

لقد أكد خبراء التربية وعلم النفس أن المعلم يحتل المرتبة الأولى لنجاح العملية التربوية وخاصة في عصر المعلوماتية، وبما أن معلم ذوي الاحتياجات الخاصة هو المفتاح الرئيس لنجاح أي برنامج تربوي لأنه هو الذي يهيئ المناخ الذي يقوي ثقة التلميذ بنفسه أو يدمرها، لذايجب على المعلم أن يعرف شيئا عن حالة التلميذ الداخلية كأن يعرف حاجاته وميوله ، واتجاهاته وما يعتلج في نفسه من رغبات .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وينبغـي أن يتصـف دوره بالمرونـة والتجديـد والتغيـر وفـق مـا تضـيفه تجديـدات المعرفـة والتكنولوجيا وتأثيراتها في المادة الدراسية والتعامل معها ، لذا يتطلب كفايات تعليمية وسمات شخصية معينة كي يستطيع تأدية أدواره ، يحسن من مهارات تدريسه التي تتطلب العمل المتواصل والتخيل لجعل مواقف التعلم مثيرة لخبرات التلاميذ ودوافعهم، وإثارة دافعية التلميذ هي مسؤولية المعلم حيث إن تحمس المعلم ضروري لتحقيق التعلم فقد يتطلب الأمر من المعلم أن يقوم بأعمال وأدوات غير مألوفة لإثارة دافعية المتعلمين (Strickland,1998) ولكي يقوم المعلم بدوره في استثارة دافعية تلاميذه للتعلم فهذا يتطلب تخفيف العبء التدريسي حتى يتمكن المعلم من توظيف طرق التدريس وتصميم وتنفيذ الأنشطة المساعدة المساهمة في العملية التعليمية التعلمية .

ومما يدل على أهمية الدافعية لدى فئة المعاقين عامة ما توصل إليه ودجدن (Hodgden,1985) بأن المعاقين قد قضوا فترة أطول من الوقت في التعامل مع الألعاب مقارنة بالأسوياء عندما عرض عليهم ثلاث مهمات حركية بسيطة، وعلل ذلك بأن فئة المعاقين تلقى الدعم والمساندة في كيفية التعامل مما يؤكد أن هذه الفئة في حاجة إلى التعزيز الاجتماعي، ومن الجدير بالذكر أن يوجد اختلافات داخل مجموعة المعاقين أنفسهم.

ويرى الإمام (2003) أن من واجب المعلم أن يؤمن بأن شخصية الطفل ذي الاحتياجات الخاصة تتشكل بنوعين من الرغبات القوية ، إحداها رغبة البحث عن المتعة والأخرى الرغبة في محاولة تجنب الألم، والرغبات المكبوتة في اللاوعي التي يطلق عليها فرويد (id) ويتحكم فيها المركز الأخلاقي - الأنا الأعلى- حيث تقوم بواعث اللاوعي (id) بدفع الطفل للتصرف بعشوائية واللامبالاة وتقوم الأنا الأعلى (superego) بتهذيب هذه العشوائية ، و من المهام الأساسية لمعلمي التربية الخاصة مساعدة أطفالهم على ترويض رغباتهم اللاشعورية وبالتالي تساعدهم على تنمية آليات التحكم في (الأنا) بما فيها البصيرة ، وتأجيل إشباع الرغبات والوعي بالآخرين إلى حد ما. و يرى اتكنسون (Atkinson) أن تربية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة تهدف إلى إشعارهم بالنجاح وأن الميل للحصول على النجاح أمر متعلم وهو يختلف باختلاف الأفراد وكذلك اختلاف المواقف ، حيث إن الدافع للوصول إلى النجاح واحتمالات النجاح و القيمة الباعثة للنجاح ثلاثية نفسية لاستثارة الدافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة . ومن خلال الممارسات التعليمية يأتي دور المعلم في تقوية احتمالات النجاح وإضعاف احتمالات الفشل من خلال تقديم مهمات فيها درجة معقولة من التحدي

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وتكون قابلة للحل . وعلى المعلم أن يحرص على تحديد دوافع التلميذ نحو التعليم لما فيها من تأثير فعال مستخدما التعزيز الإيجابي فالإثابة التي يقدمها المعلم هو التعزيز الإيجابي لذلك التلميذ بهدف تغيير سلوكه ، ولتحسين أو زيادة اداء التلميذ لنشاط معين (Windless,1992). ومن المفيد خلق أو توفير الدافعية عند ذوي الحاجات الخاصة في عملية التعلم التي قد تتأثر بطبيعة المواد المستعملة في التربية أو التعليم، ومدى قدرتها على التشويق ، كذلك مدى ما يتعرض له الطفل من نجاح في عملية التعلم ، و قصر فترة التعليم ، و شخصية المعلم وطبيعة تعامله مع الطفل والوقوف على طبيعة مفهوم الدافعية وعلاقته في عملية التدريس، يساعد المعلم على التمكن من بعض الاستراتيجيات التي تناسب طبيعة هذه الفئة من التلاميذ لتشجيعهم على استثمار طاقاتهم على نحو اقصر فاعلية في مجال تحقيق الأهداف التربوية المتنوعة(اللقاني والقرشي ،1999). وهناك بعض الطرق لإثارة دافعية التلاميذ للتعلم : التنويع في استراتيجية التدريس ، و ربط الموضوعات بواقع حياة التلاميذ ، وإثارة الأسئلة التي تتطلب التفكير مع تعزيز إجابات الطلاب ، وربط أهداف الدرس بالحاجات الذهنية والنفيسة والاجتماعية للمتعلم ، والتنويع بالمثيرات ، واستغلال الحاجات الأساسية عند المتعلم ومساعدته على تحقيق ذاته ، و تزويد الطلاب بنتائج أعمالهم فور الانتهاء منها ، وإعداد الدروس وتحضيرها وتخطيطها بشكل مناسب، والشعور بمشاعر الطلاب ومشاركتهم بانفعالاتهم ومشكلاتهم ومساعدتهم على معالجتها.

http://www.khayma.com/fheedmath/techer/mharat.htm

أسباب تدني دافعية التعلم:

إن تدني الدافعية تهتم المعلمين والتربويين في مختلف علاقاتهم مع المؤسسة التعليمية أو المدرسة ويمكن تحديد أسباب هذه الظاهرة في المجالات التالية: (قطامي ، 1998)

أولاً :الاستعداد للتعلم : الحالة التي يكون فيها المتعلم قادراً على تلبية متطلبات موقف التعلم والخبرة التي تعرض له . وبالتالي فإن تعلم التلاميذ واستيعابهم للخبرة يتوقف على حالة استعدادهم العام والخاص ، ويعود غياب الاستعداد بينهم إلى تدني الدافعية للتعلم عندهم .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثانيا: الممارسات الصفية: التي تتعلق فيما يخص سلوك التلاميذ و ما يخص ممارسات المعلمين أو فيما يتعلق بالمواد والخبرات التعليمية : **فما يخص سلوك التلاميذ**: حيث إن الجو الصفي السائد وما يسود التلاميذ من علاقات ودية أو محايدة أو عدوانية ، ويعد جو الصف العدواني جواً منفراً للتعلم أو البقاء بالصف ، ثم التباين الشديد بين التلاميذ في مستوياتهم التحصيلية أو الاقتصادية ، مما يحيل بعض التلاميذ إلى طلبة عاجزين عن التعلم بالمقارنة مع أبناء الطبقة الغنية . كذلك زيادة عدد التلاميذ بالصف وسيادة جو التنافس الشديد قد ينفّر أو يعرقل الدافعية . أيضاً توقعات التلاميذ السلبية فيما يقدم لهم من خبرات وتدني الفائدة المباشرة من التعلم وشعور التلاميذ بالملل والضجر من الروتين اليومي للدراسة، وتدني فرص المسؤولية الذاتية وتدني فرص الاستقلال وسيادة الدافعية الخارجية إلى التلاميذ.

ما يخص ممارسات المعلمين: تعزى أسباب انخفاض مستوى الدافعية لدى بعض التلاميذ إلى عدم كشف المعلم عن استعداد التلاميذ للتعلم في كل خبرة يراد تقديمها للطلبة ،بالإضافة إلى أسلوب التهديد الذي يلجأ إليه بعض المعلمين ، مثل التهديد باستدعاء ولي الأمر أو احتجاز التلميذ بعد انتهاء اليوم الدراسي أو حرمانه من عمل يحبه أو الطرد من المدرسة، وتلك التهديدات تشير إلى أن هؤلاء المعلمين غير قادرين على السيطرة على مقاليد الأمور وعلى ذلك فهناك عوامل كثيرة ومتشابكة ومتداخلة تؤثر في مستوى الدافعية لدى التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة (اللقاني ، القرشي، 1999). ومن المفيد خلق أو توفير الدافعية عند ذوي الحاجات الخاصة في عملية التعلم التي قد تتأثر بطبيعة المواد المستعملة في التربية أو التعليم. ومدى قدرتها على التشويق ، وسيطرة الروتين على الأنشطة والإجراءات الصفية وبناء توقعات سلبية من جهتهم وإهمالهم لأساليب التعلم والتدريس المتنوعة كذلك مدى ما يتعرض له الطفل من نجاح في عملية التعلم ، كذلك قصر فترة التعليم ، وإيضا شخصية المعلم وطبيعة تعامله مع الطفل ومدى تقبله والوقوف على طبيعة مفهوم الدافعية وعلاقته في عملية التدريس يساعد المعلم على التمكن من بعض الاستراتيجيات التي تناسب طبيعة هذه الفئة من التلاميذ لتشجيعهم على استثمار طاقاتهم على نحو أقصر فاعلية في مجال تحقيق الأهداف التربوية المتنوعة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المواد والخبرات التعليمية: يمكن تحديد أساليب مساهمتها في تدني الدافعية بعدم وجود الترابط بين الخبرات وغموض الأهداف وافتقارها للمعنى وقصورها في إشباع حاجات المتعلم ودوافعه للاستطلاع وحب المعرفة، وقصورها في حل المشكلات الواقعية، وتدني مراعاتها للأسس النفسية للمتعلم وصعوبة نقل الخبرات الصفية التعليمية إلى الحياة اليومية، وتركيزها على المعرفة أكثر من نفس حركية أو انفعالية، وتدني عامل التنظيم لها، وسيطرة بعض المواد على غيرها، وإهمال التركيز على استراتيجيات التفكير في معالجة المواد التعليمية، وعدم الإتاحة للشعور بالإنجاز والنجاح المتدرج (الكتاني ، 1992).

أساليب تدني دافعية التعلم:

قبل الحديث عن دور المعلم في الدافعية وزيادتها ، لابد من تبسيط الوظائف الأساسية للدافعية حتى يتسنى بعد ذلك وضع التصور التام الذي يمكن أن يقوم به المعلم ، وأن الدافعية تتحقق من خلال وظائفها التالية: -

1- توجيه السلوك نحو وجهه معينة دون أخرى (Orientation) ، فالدوافع لهذا المعنى اختيارية ، أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق الحاجات عن طريق وضعه على اتصال مع بعض المثيرات المهمة لأجل بقائه، مسببة بذلك سلوك إقدام ، وعن طريق إبعاد الإنسان عن مواقف مهددة بقاءه مسببه لذلك سلوك أحجام .

2- المحافظة على استدامة السلوك طالما بقي الإنسان مدفوعاً (Maintainable) أو طالما بقيت الحاجة قائمة ، وبالتالي يمكن وضع التصور الذي أشار إليه أتكنسون (Atkinson,1976) في نظريته للدوافع التي تتضمن الوصول إلى النجاح وتجنب احتمالات الفشل ثم القيمة الباعثية للنجاح، وعلى أساس ذلك يكون مفهوم الدافعية للتعلم قائما على ثلاثة عناصر أساسية هي:

- الانتباه إلى بعض العناصر المهمة في الموقف التعليمي .
- القيام بنشاط موجه نحو هذه العناصر .
- الاستمرار في هذا النشاط والمحافظة عليه فترة كافية من الزمن .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وبذلك تكون المهمات الملقاة على عاتق المعلم في المدرسة ما يلي: -

- توفير ظروف تساعد على إثارة اهتمام التلاميذ بموضوع التعلم وحصر انتباههم فيه.
- توفير الظروف المناسبة للمحافظة على هذا الاهتمام والانتباه المتركز حول نشاطات التعلم والتعليم المرتبطة بموضوع التعلم .
- توفير الظروف المناسبة لتشجيع إسهام التلاميذ الفعال في تحقيق الهدف .
- إثابة وتشجيع هذا الإسهام في النشاطات الموجهة نحو تحقيق الهدف.

على أي حال فإن تحقيق هذه الظروف والقيام بهذه المهمات قد لا يعني بالضرورة حدوث أنسب تعلم ممكن . إذ إن هناك جملة عناصر أخرى تسهم في توفير الدافعية للتعلم ، وجملة عوامل تعرقل هذه المهمة تقع ضمن العوامل التي تنفر التلاميذ من المدرسة والنشاطات الصفية وهذه بطبيعتها عوامل موقفية تتعلق بالممارسات التربوية داخل الصف . والعوامل الإدارية المتعلقة بتخطيط البرامج وتنفيذها .

ويرى الباحث أنه مع وجود الكثير من النظريات التي تفسر استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم إلا أن كل إنسان يقوم بالأعمال التي تعمل على إشباع الحاجة التي تنقصه . بمعنى أن سلوك معلمي التربية الخاصة أقوى من أي تعبير لفظي . وأن الدوافع المتعددة التي يحملها الإنسان تشترك في أنها تتميز بثلاث خصائص رئيسة :

- كل دافع يتميز بأنه نزوع نحو التوازن : أي أنه حاجة تعبر عن وجود نقص ما يتصل بالشخص وينزع الشخص إلى مواجهته بما يلزم لعودة التوازن .
- الدافع حركي ديناميكي ، أي أنه ينطوي على طاقة أو قوة دفع داخلية فيه ولا تستكين عادة حتى يلبي الدافع غرضه .
- كل دافع غرضي : أي أنه موجود من أجل غرض ما خاص به ؛ يعني ذلك أن لكل دافع موضوعا يحقق غرضه به أو عن طريقه (الرفاعي ،1982).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الكوادر العاملة في التربية الخاصة

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

ومنذ عام 1890 كان يتم توظيف معلمي التربية الخاصة في بريطانيا في المدارس الابتدائية لأنهم كانوا يتسمون بالشفقة والعطف مع وجود تدن في وضعهم الوظيفي ومؤهلاتهم ومرتباتهم وخبراتهم، فأنشأ معلمو التربية لخاصة جمعية خاصة بهم بهدف تطوير استقلالية مهنة التربية الخاصة، وفي عام 1903 أصدروا مجلة خاصة بهم، و في عام 1922 قام اتحاد المعلمين في بريطانيا بإنشاء قسم للتربية الخاصة . أما في فترة السبعينات من القرن الماضي فقد شعر أولئك المعلمون بأهمية تعزيز مطالبهم التخصصية واستقلاليتها من اجل ضمان وضع أفضل وأعلى لوظيفتهم . وفي عام 1978 أشار تقرير وارنوك إلى مبدأ أهمية أن يحمل جميع المعلمين المسؤولين عن الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مؤهلات إضافية في التربية الخاصة(Tomlinson, 1982) .

يختلف دور معلم التربية الخاصة عن دور المعلم العادي فعلى معلم التربية الخاصة أن يتعامل مع فئة من الطلبة على أساس فهم تام لخصائصهم النفسية وسلوكياتهم واحتياجاتهم وميولهم واهتماماتهم . كما عليه أن يسعى إلى تقديم ما يناسبهم بالأساليب والطرق والأنشطة التي تتماشى معهم وتتناسب مع مستوياتهم وتناسب ظروفهم المختلفة (أحمد، 1989) وعلى معلم التربية الخاصة أن يتصف بعدة صفات وخصائص حتى يؤدي عمله على أكمل وجه، من هذه الخصائص :-

- أن يكون ناضجا ومؤهلا ومدربا بشكل كاف .
- أن يكون ودودا وقانعا وعادلا .
- أن تكون له مصادره الخاصة في الترفيه في حياته الخاصة .
- يفضل أن لا ينتقل كثيرا في عمله وإنما يزيد من خبرته في التخصص أكثر فأكثر.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- أن يكون لديه حس بأهمية الوقت والاستفادة منه واستغلاله في الحاضر والثقة والتفاؤل بما يأتي به الغد.
- أن يكون أنسأنا مرحا متسما بالأمل متأكدا من قيمه الخاصة وحكيما في اختيار القرارات السليمة (Hallahan & Kauffman,1985).

يرتبط تطور تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة بنوعية التدريب المتوافر ويعتمد على الفرص وعلى توجه ونوعية برامج إعداد المعلم . و كما يذكر دستور أخلاق الممارسة المهنية ومعاييرها الذي قام مجلس الأطفال غير العاديين بوضعه عام 1983، أن على مهنيي التعليم الخاص أن يطوروا معلوماتهم ومهارتهم بانتظام، وذلك للمحافظة على مستوى عال من الكفاءة والاستجابة للاحتياجات المتغيرة للأفراد غير العاديين، من خلال مواصلة برامج التعليم المستمر التي تشتمل على أنشطة كالتدريب في مواقع العمل والمؤتمرات والاجتماعيات المهنية (ستيورت، 1996) .

كوادر التربية الخاصة في الوطن العربي:

تعاني الدول العربية بصفة عامة من ندرة المعلمين المؤهلين المتخصصين في مجال التربية الخاصة، فعلى الرغم من أن معظم هذه الدول قد اهتمت بإيجاد مؤسسات التعليم العالي التي تتولى مسؤولية إعداد كوادر وطنية من المعلمين المؤهلين، إلا أنها في الغالب لم تعد ذلك المعلم للعمل مع الطلبة العاديين فقط دون أن تراعي في برامج إعداد هؤلاء المعلمين الظروف الخاصة بفئة الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد تم إعداد وتدريب فئة قليلة من هؤلاء المعلمين في مجال التربية الخاصة، بينما لم تتلق الغالبية العظمى من المعلمين ضمن برامج إعدادهم مقررات كافية في مجال التربية الخاصة (القريوتي،1994).

وعلى الرغم من أن بعض الدول العربية قد أنشأت مؤخرا أقساما للتربية الخاصة في جامعاتها إلا أن الطاقة الاستيعابية لهذه الأقسام مجتمعة لا تزال قليلة والقضية الرئيسة في هذا المجال هي أن معظم مقدمي الخدمات التربوية الخاصة المباشرة للأطفال المعوقين غير مؤهلين علميا للقيام بذلك حتى لو كانوا من حملة الشهادات العلمية فهم بحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة (الخطيب والحديدي، 2003). لذلك وكخطوة أولى لا بد من تنظيم دورات تدريبية في مجال الإعاقة في الدول العربية ستمد مراكز ومدارس التربية الخاصة بالكوادر المؤهلة، كما يجب توفير الفرص للكوادر من اجل التدريب أثناء الخدمة لرفع مستوى مهارتهم، على أن يتم هذا التدريب بشكل مستمر ومتعمق، ومن البرامج المقترحة لمواجهة مشكلة نقص كوادر التربية الخاصة في الدول العربية :-

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- البرامج الأكاديمية على مستوى كليات المجتمع والجامعات (دبلوم ، بكالوريوس، ماجستير)

- برامج تدريبية عامة أثناء الخدمة (دورات عامة حول الموضوعات الأساسية)

- برامج تدريبية خاصة أثناء الخدمة (دورات أكثر تخصصا في موضوع معين) (الروسان، 1998)

كوادر التربية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية

يرجع الاهتمام في المملكة الأردنية الهاشمية بالمعوقين إلى عام 1939 وهو تاريخ إنشاء أول مدرسة للمكفوفين في القدس ، إلا أن الاهتمام الفعلي والأكثر تنظيما يعد حديثا نسبيا من منطلق أن التلاميذ المعوقين مهما اختلفت درجة إعاقتهم أو نوعها أو أسبابها لهم الحق في أن يتلقوا تعليما مناسبا لظروفهم وتتماشى مع ميول كل منهم واحتياجاته واهتماماته كأفراد في المجتمع، بحيث يكون على المجتمع عبء الاهتمام بمثل هؤلاء التلاميذ ورعايتهم وتربيتهم وصيانة حقوقهم، والعمل على الاعتراف بحقهم في الحياة والتربية والتأهيل (القريوتي،1994).

تعاني المملكة الأردنية الهاشمية كبقية الدول العربية من المشكلة نفسها التي تتمثل في نقص الكوادر المؤهلة في التربية الخاصة، وتذكر وزارة التنمية الاجتماعية (1994) أنه نتيجة لكثرة عدد المستفيدين من الخدمات الاجتماعية والتأهيلية للمعوقين، وقلة الإمكانات المقدمة مقارنة مع مستوى الخدمات المطلوبة لمثل هذه الفئة في المجتمع الأردني، فإنه من الواضح أن الكادر التعليمي لا يتمتع بالخبرة الكافية لأداء هذا العمل، وهو بحاجة إلى مزيد من التأهيل والتدريب المستمرين، مع زيادة الحوافز المادية التي تساعد العاملين على الاستمرارية في عملهم وضرورة تغطية النقص في الاحتياجات الخاصة بالمعوقين حسب نوع الإعاقة، وتستدعي الضرورة توخي الدقة في اختيار الراغبين في الدراسة في مجال تربية وتأهيل المعاقين وتوفير فرص التدريب للعاملين في هذا المجال لرفع مستوى الأداء بما يتناسب والاتجاهات المعاصرة، وتوفير الحوافز المادية والأدبية والمهنية للعاملين مع المعاقين، من أجل جذب أكبر قدر ممكن من الأشخاص للعمل في هذا المجال (الخطيب وآخرون،1991).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بعد استعراض الأدب النظري المتصل بهذه الدّراسة في موضوعي ضغوط العمل و استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم ، يمكن تصور حجم المشكلة التي قد يعاني منها معلمو مدارس التربية الخاصة في حال تعرضهم لضغوط عمل، أو في حال غياب استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم أو تدنيها و ماهية العلاقة التي تربط بين هذين المتغيرين. وتأتي هذه الدراسة في الوقت الذي يتعرض فيه المعلمون للكثير من الضغوط المهنية والاجتماعية والاقتصادية . ويرى البعض أنه لم يعد يتوافر للمعلمين مصادر رضا كافية من جميع النواحي التي ذكرت سابقا ، ويشير آخرون إلى أن المصدر الوحيد الذي قد يجعل المعلمين يتمسكون بمهنتهم وإحساسهم بالرضا هو تعاطف طلابهم معهم والوصول ببعض أولئك التلاميذ إلى أقصى طاقة ممكنة (الروابدة ،1995).

ويؤكد الباحث ما سبق ، حيث خرج معظم الباحثين الذين درسوا مشكلات المعلمين ورضاهم عن مهنتهم بنتائج تظهر عدم رضا معظم المعلمين عن مهنتهم بسبب جملة الضغوط التي يواجهونها في عملهم.

ويرجع بعض الباحثين الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون إلى مصادر عديدة منها : قلة دعم أهالي الطلبة ، والطلبة ، وسوء العلاقات مع زملاء العمل ، وعدم المشاركة في صنع القرارات ، والقيود المفروضة على الأداء وظروف العمل المادية(Tsila,1992) . ويمكن إضافة مصادر أخرى إلى جانب ما سبق ذكره مثل : قلة الرواتب والحوافز ، ونظرة المجتمع غير المناسبة لمهنة التعليم ، وعدم إشباع الطموحات والنظرة المستقبلية للمعلمين ، وضعف برامج الإعداد المهني للمعلمين ، وتعيين المعلمين في أماكن لا تتطابق مع رغباتهم ، وعدم مراعاة استعدادات الشخص عند اختياره لمهنة التعليم ، وعبء العمل الكبير ، وغير ذلك.

إن رضا المعلم و دافعيته لعمله يعد مسألة مهمة له ولمجتمعه، حيث تعددت في هذا العصر مهام المعلم وأدواره الوظيفية نتيجة للعديد من المتغيرات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والتربوية وغيرها . ويشير البعض إلى أهمية إعداد معلم التربية الخاصة وتأهيله لمهنته قبل وأثناء ممارسته لمهنة التعليم ، وضرورة توفير الحوافز المادية التي من شأنها تنمية إحساس المعلم المهني وانتمائه لعمله ، بهدف رفع مستوى إنتاجيته وقيامه بواجباته المهنية على أتم وجه تجاه طلابه وزملائه ومجتمعه على حد سواء (الخطيب والحديدي، 2003).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثانيا : الدراسات السابقة:

تناول العديد من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية موضوعي الضغوط المهنية واستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم ، حيث ركزت بعض الدراسات على الضغوط المهنية وأسبابها ونتائجها ومصادرها، بينما ركزت دراسات أخرى على استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم.

وقد عمد الباحث إلى عرض الدراسات العربية بشكل منفصل عن الدراسات الأجنبية وذلك لاختلاف الثقافة والحضارة ومستوى التطور ، كما عمد الباحث في عرضه للدراسات السابقة منهجية التسلسل التاريخي(من الأحدث إلى الأقدم). وفيما يلي عرض للدراسات التي تناولت ضغوط العمل واستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم.

أ ـ الدراسات العربية :

قام القريوتي والخطيب (2005) في دراسة بعنوان " الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة العاديين والموهوبين وذوي صعوبات التعلم والإعاقات الشديدة " هدفت إلى معرفة الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي الطلبة العاديين والموهوبين وذوي صعوبات التعلم والإعاقات الشديدة (ن= 200) وقد استخدم الباحثان مقياس شرينك(1996) للاحتراق النفسي ، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاحتراق النفسي تعزى لمتغير جنس المعلم ومؤهلة العلمي وسنوات خبرته وحالته الاجتماعية ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير فئة الطالب الذي يعلمه المعلم لصالح معلمي الطلبة ذوي الإعاقات الشديدة ومعلمي الطلبة الموهوبين.

قام الإمام (2003) بدراسة بعنوان " تقييم إدراك المعلمين لاستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة نحو التعلم من وجهة نظر المعلمين ورؤسائهم" ، وقد هدفت إلى معرفة وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من معلمين ومديرين وموجهي مواد تربية خاصة ورؤساء أقسام بمحافظة الدقهلية حول درجة إدراك المعلمين لاستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة نحو التعلم ، وقام الباحث بتصميم استبانة تأكد صدقها وثباتها و طبقها على العينة المكونة من (253) هي كل مجتمع الدراسة . وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي :أن هناك نقصا في بعض الأساليب التي يستخدمها المعلمون لاستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة نحو التعلم اتضح في قلة المهارات لدى معلمي التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة لعدم إدراكهم بأن أطفال هذه الفئة،و منهم الموهوبون سواء في الموسيقى أم الرسم أم خلافة ،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وعدم التمكن من إعداد وسائل التعليم والتقويم المناسبة . وانتهت الدراسة بتوصية تتضمن برامج خاصة لإعداد المعلمين حتى يمكن سد النقص الذي ظهر من نتائج الدراسة.

كما أجرت الزعبي (2003) دراسة بعنوان " ضغوط العمل وعلاقتها الدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية ". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين مستوى ضغوط العمل التي يعاني منها رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية و الدافعية نحو العمل وقد تكونت عينة الدراسة من مجتمع الدراسة كاملا وعددهم (372) رئيس قسم ، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود علاقة غير منتظمة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الدافعية. لا يوجد علاقة بين المتغيرات المستقلة الدافعية نحو العمل . وهناك علاقة إيجابية بين كل من متغير المساندة الاجتماعية والدافعية نحو العمل ، وعلاقة سلبية بين متغير ضغوط العمل ومتغير الدافعية نحو العمل ، ولا يوجد علاقة بين كل من متغير نوع الجامعة وسنوات الخبرة الإدارية ومتغير الدافعية. وكانت أبرز النتائج النظر إلى موضوعي ضغوط العمل ، والدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام بشكل متكامل.

وفي دراسة أخرى بعنوان " الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية " ، قام بها الكخن (1997) هدفت إلى معرفة مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية ، وكذلك معرفة ما إذا كانت الضغوط المهنية كمتغير تابع يتأثر بالمتغيرات المستقلة مثل : الجنس ، العمر ، الخبرة التعليمية ، المستوى التعليمي ، نوع الإعاقة التي يعني بها من قبل المعلم ، الجهة المشرفة على المدرسة ، وقد تمت دراسة المجتمع الكلي بسبب صغر حجم المجتمع البالغ عددهم (181) معلم ومعلمة موزعين على مدن الضفة الغربية وقراها.

وقد جاءت نتائج الدراسة على النحو التالي حسب الأهمية: الدخل احتل المصدر الأول للضغوط، يليه السمات الشخصية للمتعلم، العلاقات مع الأهالي، العلاقة مع الإدارة، المنهاج، النمو المهني، المكانة الاجتماعية، ظروف العمل، عبء العمل، العلاقة مع الزملاء. كما أظهرت النتائج أن هناك اختلافا في مستوى مصادر الضغط الكلي تعزى لمتغير الجنس للمعلمين الذكور ، ومتغير العمر للمعلمين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (41-50)، ومتغير المستوى التعليمي لمعلمي البكالوريوس ومتغير الخبرة التعليمية لمعلمين الذين عملوا فترة (5-10) سنوات ، ومتغير نوع الإعاقة التي يعنى بها من قبل معلمي الإعاقة السمعية ومعلمي الإعاقة العقلية ، أما متغير الجهة المشرفة على المدرسة كان لمعلمي المؤسسات الخيرية (المحلية).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وفي دراسة أعدها مطالقة (1995) بعنوان"الدوافع التي تدفع العاملين في المدارس الخاصة العربية في إمارة الشارقة إلى اختيارهم العمل بها واستيضاح الأهمية النسبية لكل دافع من الدوافع" هدفت إلى الوقوف على الدوافع التي تدفع العاملين في المدارس الخاصة العربية في إمارة الشارقة إلى اختيارهم العمل بها واستيضاح الأهمية النسبية لكل دافع من الدوافع ، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة مؤلف من(2000) معلم ومدير وإداري، واستخدم الباحث في دراسته استبانة لقياس دوافع العمل عند العاملين قام بإعدادها بنفسه معتمدا على نظرية ماسلو للحاجات ، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية: أكثر الدوافع أهمية وضغطا على العاملين لاختيارهم العمل في المدارس الخاصة العربية ، مهما كانت الظروف هي : دوافع الأمن والاستقرار الوظيفي والأسري حيث أن العاملين من الوافدين في الغالبية العظمى وقليل من المواطنين من يعمل في هذه المدارس . الدوافع المادية من أجور ومرتبات ومزايا سكن أو تعليم الأبناء. أن واقع العمل في المدارس الخاصة العربية لم يحقق للعاملين ما كانوا يأملون بعد ممارسة العمل من إشباع لحاجات دوافع الأمن والاستقرار أو للحاجات والدوافع المادية لديهم حيث كانت معظم نسب الإشباع الفعلي حول المتوسط (0.500) وأقل من ذلك عند الكثير . و لم يؤثر الاختلاف في طبيعة العمل والحالة الاجتماعية وفئة العمر والمؤهل العلمي والجنس ، على أنواع الدوافع وترتيبها وأهميتها النسبية واختيار العمل عند العاملين قبل ممارسة العمل في هذه المدارس ولكن ظهرت هذه الاختلافات بين فئات العاملين وحسب هذه المتغيرات بعد ممارسة العمل الفعلي في هذه المدارس حيث اختلفت درجة الأهمية النسبية للإشباع الذي يحققه العمل في هذه المدارس وكذلك في الترتيب لهذه الدوافع. ويرى الباحث أن طبيعة العمل في المجال التعليمي واحد ويختلف في طرق واستراتيجيات التعليم بما يتناسب مع كل فئة من فئات التربية الخاصة.

وهناك دراسة حول الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان التي أجرتها يحيى (1994)، تألفت عينة الدراسة من (100) معلمة من المعلمات العاملات في مراكز التربية الخاصة بالإعاقة العقلية في مدينة عمان وتم استخدام استبانة من إعداد الباحثة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن (49%) من عينة الدراسة اظهرن رضاهن الوظيفي عن العمل، ولم تظهر فروق ذات دلالة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية أو العمر أو الخبرة أو المستوى التعليمي. بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية على بعدي الدخل والحوافز ضمن متغير المستوى التعليمي، حيث تبين أن المعلمات خريجات بكالوريوس أكثر رضا عن العمل من خريجات كليات المجتمع بالنسبة للدخل أما بالنسبة للحوافز فقد تبين أن خريجات كليات المجتمع أكثر رضا عن العمل بالنسبة لخريجات التوجيهي .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وفي دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الضغوط عند المعلمين والمعلمات ، على درجة الرضا الوظيفي لديهم، فقد قامت رمضان (1991) بدراسة بعنوان"الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مديرية عمان الأولى" ، و تألفت عينة الدراسة من(125) معلما ومعلمة، منهم (50) معلما و(75) معلمة، طبق عليهم استبانة مينسوتا للرضا الوظيفي، ومقياس البيئة الوظيفية لقياس الضغوط ، و خرجت هذه الدراسة بالنتائج التالية: أن الغالبية من المعلمين والمعلمات راضون عن عملهم حيث بلغت نسبة الراضين(63.7%)، وكان المعلمون أكثر رضا بالمعززات الذاتية مثل القيم الأخلاقية وخدمة المجتمع والاستقلالية واستخدام القدرات والإنجاز، بينما كانوا غير راضين عن المعززات الخارجية مثل الراتب، التقدم، الترقية ، ظروف العمل، وسياسة الإدارة. وبينت عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى الضغوط التي يتعرضون إليها أو في درجة الرضا الوظيفي لديهم، كما بينت النتائج وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ومستوى الضغوط.

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

وفي دراسة تناولت الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن قامت الفاعوري (1990) بها، و تضمنت عينة الدراسة جميع معلمات التربية الخاصة في الأردن وعددهن (300) معلمة . استخدمت الباحثة مقياسا للضغوط مؤلفا من (40) فقرة تمثل ستة مصادر للضغوط،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

كشفت الدراسة عن أهميتها حسب التسلسل التالي : العلاقات مع الأهل خصائص المتعلم ظروف العمل مع المعوقين المناهج والأدوات والوسائل التعليمية العلاقات مع الإدارة والزملاء ولم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطا على المصدر الخاص بخصائص المعلمة . كما كشفت الدراسة عن وجود اختلاف في مصدر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة باختلاف نوع الإعاقة التي يعملن معها، حيث أشارت النتائج إلى أن مصادر الضغوط التي تواجه معلمات الإعاقة العقلية كانت : العلاقات مع الأهل خصائص المتعلم و ظروف العمل مع المعوقين والعلاقة مع الإدارة والزملاء والمناهج والأدوات والوسائل التعليمية . ولم يظهر مستوى يمكن اعتباره ضاغطا على المصدر الخاص بخصائص المعلمة كما زادت ضغوط معلمات الإعاقة العقلية على مصدر الضغط "خصائص المتعلم " عن معلمات الإعاقة السمعية والبصرية والحركية وعلى مصدر الضغط "العلاقات مع الأهل " عن معلمات الإعاقة البصرية .

وفي دراسة حول الكوادر العاملة مع المعاقين في الأردن فقد أجرى صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي التطوعي الأردني (1984) على عينة (ن=200) من الكوادر العاملة مع المعاقين في مراكز التربية الخاصة وقد هدفت هذه الدراسة المسحية إلى الإجابة عن عدة أسئلة أهتم أحدها بمعرفة طبيعة المشكلات التي يرى العاملون في ميدان التربية الخاصة أنها تؤثر سلبا في أدائهم وتولد ضغوطا نفسية قد تؤدي بهم إلى الشعور بالاستنفاد النفسي . وقد تبين من خلال هذه الدراسة أن المشكلات المهنية التي يواجهها هؤلاء العاملون تشتمل على : عدم تعاون الأسرة عدم توفر الوسائل التعليمية اللازمة عدم توفر المناهج المناسبة غياب التنسيق بين مؤسسات التربية الخاصة تدني الرواتب صعوبة المواصلات تعدد الإعاقات وكثرة الأطفال في الصف الواحد(في الخطيب وآخرون،1991).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة أندرسون (Anderson,2002) إلى بيان العوامل الأكثر أهمية التي تساعد المعلمين للبقاء في مهنتهم ، وقد أجريت الدراسة على عينة من معلمي المدارس الابتدائية والمتوسطة والعليا في منطقة جنوب كارولينا. وشمل المسح (394) معلما ومعلمة مع سبع مدارس مختلفة من مدارس منطقة جنوب كارولينا. ولتحليل البيانات استخدمت أساليب الإحصاء الوصفي :اختبار (ت)، والارتباطات، وتحليل التباين الأحادي. وقد تم استخدام السؤال المفتوح لجمع بيانات الدراسة . وكانت نتائج الدراسة قد بينت أهمية العوامل التالية في مساعدة المعلمين للبقاء في مهنتهم،وهي: العمل في المدارس التي يدعم مديرها المعلمين. العمل في المدارس التي لا تتحمل التلاميذ الذين يعرقلون عملية التعليم والعمل في بيئة نظيفة آمنة منتظمة. العمل في المدارس التي تعطي الراتب العالي . العمل في المدارس التي تحتوي على صفوف منتظمة . ويرى الباحث أن مهنة التعليم ذات طابع عام، وتكون ذات طابع خاص إذا كان التعامل فيها مع فئات التربية الخاصة المختلفة.

وفي دراسة هدفت إلى تحديد العوامل التي تدفع المعلمين للعمل في المدارس العامة في شيكاغوChicago. قام بها إيقان (Egan,2001) و استخدم نظرية هيرزبيرغ في الدافعية وتم بناء أداة لبيان أي من عوامل استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى هيرزبيرغ تسهم في الرضا الوظيفي أو عدم الرضا لدى معلمي مدارس شيكاغو، وقد شملت عينة الدراسة (138) معلما تم اختيارهم عشوائيا من (14) مدرسة . وأظهرت نتائج الدراسة ستة عوامل للدافعية لدى المعلمين هي : الإنجاز، الاعتراف، التقدير، العمل نفسه، المسؤولية والتقدم ، واحتمالية النمو والتطور. أما عوامل الصحة كما سماها هيرزبيرغ فكانت: الراتب ،العلاقات بين معلمو التربية الخاصة والاحترام ، العلاقات مع الرؤساء ، السياسة الإدارية ، ظروف العمل ، الحياة الشخصية ، الأمن الوظيفي ، وجميعها كان لها دور كعوامل عدم رضا المعلمين . وأظهرت النتائج أيضا أن حجم المدرسة هو العامل الديمغرافي الأهم في تحديد دافعية المعلمين وكذلك الجنس والمؤهل العلمي كانت عوامل ذات دلالة في تحديد دافعية المعلمين . أما سنوات الخبرة فكانت أقل العوامل دلالة في دافعية المعلمين.

وفي دراسة هدفت لمعرفة أثر تفويض السلطة من قبل مدير المدرسة على دافعية المعلمين ورضاهم الوظيفي ، تكونت عينة الدراسة من(57) مديرا ومديرة و(660) معلما ومعلمة، واستخدم ديفز وويلسون (devis& wilson, 2000) أداة سلوك المدير التفويض في (PEB) وأداة تايمون Tymon في قياس الرضا الوظيفي والضغط والدافعية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة هامة بين تفويض السلطة و دافعية المعلمين، فكلما زاد سلوك تفويض السلطة زادت دافعية المعلمين للعمل .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

و وجود علاقة بين دافعية المعلمين والرضا الوظيفي وضغوط العمل ، و أن الإدارة الديمقراطية المتمثلة في المشاركة في صنع القرار ترتبط إيجابيا مع الدافعية نحو العمل. ويرى الباحث أنه إذا وصلنا إلى تحقيق الرضا الوظيفي عند المعلمين فأن ذلك ينقلب على التلاميذ في استثارة دافعيتهم للتعلم .

وعند دراسة الاحتراق النفسي لدى المعلمين وقضايا الدافعية لدى المعلمين ودور مدير المدرسة كقائد للمعلمين المحترفين. استخدم تانكارد (Tankard,2000) منهج البحث النوعي من أسلوب الملاحظة والمقابلات المعمقة، وقد شملت عينة الدراسة (9) معلمين ومعلمات، وكانت نتائج البحث قد أكدت قيمة وأهمية المدير في مساعدة المعلمين بتحديد الأمور التي تؤدي إلى الضغط، وتوفير الدعم اللازم لهم عن طريق التدخل ذي المعنى وأن الطريقة الديمقراطية في عملية اتخاذ القرارات وشعور المعلمين بعملية تفويض السلطة لهم من المدير من الأمور التي تخفض من الاحتراق النفسي، وتزيد من الدافعية نحو العمل.

ولمعرفة كيف تؤثر الدافعية في المعلمين في مدرستين في جنوب كارولينا وكنتوكي، قام كيلي وهينمان وميلانوسكي (Keeley, Heneman & Millanowski,1999) بدراسة استخدموا فيها برنامجين مختلفين للمكافأة على الأداء وشملت عينة الدراسة معلمي ومديري المدرستين، وتم استخدام استبانة لمسح آراء عينة الدراسة ، وكذلك تم استخدام أسلوب المقابلة للحصول على بيانات الدراسة وقد بينت الدراسة أن المدرسة التي تحتوي على معلمين أكثر دافعية تكون ناجحة أكثر في تحسين تحصيل التلاميذ، وأن توافر الدافعية للمعلمين في المدرسة هو مؤشر لنجاح تلك المدرسة في تحقيق أهدافها، وبينت الدراسة أيضا أن وضع نظام للحوافز من قبل الإدارة يعد من الأمور الصعبة التي تتطلب معرفة كافية في جميع جوانب الدافعية نحو العمل.

وفي دراسة بعنوان " كيف يستمر المعلمون ذوو الفاعلية العالية في مناخ منخفض الفاعلية ". أجراها جويند (Gschwend,1999) لفحص الخصائص السلوكية ، والإدراكية الفاعلة لعمل المعلمين ذوي الفاعلية العالية في بيئات عمل أقل فاعلية ، لكي يكشف كيف يكونون قادرين على الإصرار والاستمرار في تلك البيئات.

واشترك في الدراسة (155) معلما من المدارس ذات الفاعلية المنخفضة . وتم الاستنتاج: أن المعلمين ذوي الفاعلية العالية الذين يسجلون مخرجات إيجابية ، ومستوى أعلى من المرونة ، يكون مستوى الضغط لديهم منخفضا ، ومستوى الدافعية الداخلية مرتفعا. و أن قيم المعلمين والدوافع الداخلية تساهم في استمرار فاعلية المعلم في الوسط التعليمي الصعب.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وفي دراسة بعنوان " الدافعية نحو العمل ، ضغط العمل ، وصالح الموظفين ". التي قام بها لو (LU,1999) وهدفت إلى اختبار العلاقة بين عوامل الضغط الوظيفي (متطلبات العمل، الحريات ، الصراع بين معلمو التربية الخاصة) والتوتر (الرضا الوظيفي، الصحة العقلية).

وأثر اثنين من المتغيرات الوسيطة: دافعية العمل (الداخلية مقابل الخارجية) والدعم الاجتماعي من (الزملاء، والمشرفين ، الأصدقاء ، الأسر) وقد استخدم الباحث أسلوب المقابلات المنزلية مع أفراد العينة، الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية، مؤلفة من (300) عامل في إحدى مدن تايوان. وأظهرت النتائج: أن دافعية العمل ارتبطت إيجابيا مع الرضا الوظيفي الكلي . في حين أن الدافعية الخارجية ارتبطت إيجابيا مع الإحباط. وأن هناك علاقة سلبية بين كل من دعم المشرفين ، والدعم الأسري مع الإحباط والقلق، وأعراض صعوبة النوم. وكان التفاعل بين (متطلبات العمل الدافعية الخارجية) و (الحرية في العمل الدافعية الداخلية) عاملا تنبئيا لصعوبة النوم والقلق.

وفي دراسة هدفت إلى فحص المتغيرات ذات الصلة باستنزاف معلمي التربية الخاصة بوساطة المقابلات الوصفية مع 14 معلما حاليا و 10 معلمين سابقين ، فقد قام براو نيل وآخرون (Brownell et al.,1995) بدراسة بعنوان " قرارات مهنة العمل في التربية الخاصة ، الآراء الشخصية للمعلمين السابقين والحاليين"، وكانت النتائج أن الماكثين في العمل كانوا أكثر التزاما بتعليم الطلبة من ذوي الإعاقات، وأن لديهم حسا أعلى بالشجاعة في العمل، وأنهم يحسون بأنهم أكثر إعدادا من خلال خبراتهم التعليمية السابقة وكذلك الخبرات التعليمية الأولية ، وأنهم أظهروا استراتيجيات تعامل أكثر فعالية (في الكخن ،1997). وفي دراسة كار(Carr, 1995) بعنوان " نموذج لما قبل الخدمة من أجل إعداد معلمي التربية الخاصة في المناطق الريفية : الكفاءات المتخصصة" وهي عبارة عن ورقة عمل مقدمة للمجلس الأمريكي للتربية الخاصة . والهدف من الدراسة معرفة العوامل التي أسهمت في نقص عزوف معلمي التربية الخاصة المؤهلين في المناطق الريفية . وتوصلت الدراسة إلى نتائج مؤداها أن العوامل التي أسهمت في هذا النقص هو تدني مرتبات العاملين وزيادة كلفة التعليم (في الكخن ،1997) .

أما جرين ووثرد (Green & Wethered , 1984) هدفت دراستها إلى معرفة ضغوط العمل التي تواجه معلمي التربية الخاصة ، وقد قسما الضغوط إلى ثلاثة أقسام :الضغوط الصفية : تشتمل على ضعف تقدم العملاء ، وخاصة المعوقين عقليا ، والمسؤولية عن الآخرين وعدم القدرة على المحافظة على نظام فعال في الصف، بسبب سلوك الأطفال وإعاقاتهم ، وعدم إدراك التقدم أو النجاح وارتفاع نسبة الطلبة إلى المعلمين وزيادة عبء العمل وعدم توفر الخدمات الداعمة المتخصصة . الضغوط المدرسية : التي تتمثل في قلة فرص الترقية ، والعلاقة الضعيفة مع الزملاء ،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وعدم وجود ضمانات في العمل ، والقيادة الإدارية الضعيفة ، وانعدام وضوح الدور ، والأدوار غير التدريسية المطلوبة من المعلمين كالتشخيص ، والاستشارة والإحالة واجتماعات العاملين. الضغوط المجتمعية : التي تتمثل في عدم زيادة الرواتب ، وتعصب الأهالي ضد المعلمين وعدم تعاونهم فيما يخص مصلحة أبنائهم. وقد أشار الباحثان إلى أن هذه العوامل تفقد المعلمين ثقتهم في قدراتهم على التغيير فينسحبون من العمل في التعليم وهذا ما أسمياه العجز التعلم (Learned helplessness) .

كما أجرى تشن وآخرون(Schinn et al.,1984) دراسة بعنوان "بحث تأثيرات التعامل على الاحتراق النفسي الناشئ عن الضغط الوظيفي" وهدفت إلى مسح المثيرات الضاغطة الوظيفية واستراتيجيات التعامل مع الضغط النفسي لدى مجموعة من الاخصائين النفسيين والباحثين الاجتماعيين والمرشدين والأطباء النفسيين بلغت (ن=141) ، وقد أشارت الدراسة إلى أهم مصادر الضغوط المهنية وهي: مناخ المؤسسة ، ونمط القيادة ، العلاقة مع الزملاء(في الكخن ، 1997). وفي دراسة على عينة مؤلفة من معلمي التربية الخاصة (ن=87) بعنوان " حول خطورة الاستنفاد النفسي لمعلمي التربية الخاصة" ، وجد زابل و زابل (Zabel & Zabel , 1983) أن مصادر الضغوط لمعلمي التربية الخاصة التي يمكن أن تؤدي إلى الاستنفاد النفسي هي : زيادة نسبة الطلبة إلى المعلمين ، وساعات العمل الطويلة، وشدة الإعاقة عند الطلبة ، وقلة الأجازات ، ونقص العلاقات الجيدة بين العاملين.

مما سبق من الدراسات يمكن استخلاص ما يلي :-

تناولت بعض الدراسات ظاهرة الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة عن طريق التعرض لمظاهرها وأعراضها بينما تناولتها دراسات أخرى عن طريق التعرض لمصادرها، ومن الدراسات أيضا ما أشار إلى أوضاع معلمي التربية الخاصة فيما يتعلق بالرضا والتوتر أو المعنويات أو الإنهاك أو التحول عن العمل والاستنفاد النفسي . وكل هذه العوامل ترتبط بشكل أو بآخر بالضغوط المهنية .

تحدثت بعض الدراسات عن المعلمين بشكل عام بينما اختصت دراسات أخرى بمعلمي التربية الخاصة وكان التركيز على معلمي الطلبة المعوقين عقليا .

بالنسبة للدراسات التي تناولت ارتباط ظاهرتي الضغوط واستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم بمتغيرات مختلفة فقد اختلفت في نتائجها فيما يتعلق بمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي للمعلم وخبرة المعلم ودرجة إعاقة الطلبة بينما أشارت دراسات أخرى إلى عدم وجود فروق تعزى إلى هذه المتغيرات و أشارت دراسات أخرى إلى عدم وجود فروق تعزى إليها .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

وأشارت الدراسات السابقة إلى العديد من المتغيرات التي تؤثر في المعلمين في استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم الداخلية للفرد مثل : عوامل استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم الخارجية وخصائص الوظيفة والتغذية الراجعة، فقد أظهرت بعض الدراسات وجود علاقة بين استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم والحوافز، وأشارت نتائج الدراسات أيضا إلى أن عملية بناء الثقة مع المعلمين وبناء الفريق واستخدام نمط الاتصال المفتوح واحترام آراء المعلمين وتشجيع الانتماء والاعتراف بإنجازات المعلمين تعد من استراتيجيات تحسين إنتاجية المعلمين و دافعيتهم ورضاهم الوظيفي فقد أشارت نتائج الدراسات أيضا إلى أن أكثر الحاجات أهمية للمعلمين هي حاجات الاحترام وتحقيق الذات والأمان .

وقد اختلفت نتائج الدراسات السابقة في أهمية متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي في دافعية المعلمين، وأخيرا فإن نتائج الدراسات أيد ت أن المدرسة التي تحتوي على معلمين أكثر دافعية تكون ناجحة أكثر في تحقيق أهدافها و استثارة دافعية تلاميذها ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم.

من خلال استعراض الدراسات السابقة نجد أن معظم الدراسات السابقة ركزت على دراسة واحد من المتغيرين (الضغوط المهنية، الدافعية بشكل عام) مثل دراسة جو يند (Gschwend,1999) التي توصل من خلالها إلى أن انخفاض الضغط وارتفاع الدافعية من الأمور التي تؤثر في الفاعلية العالية للمعلمين ، ودراسة لو (LU,1999) التي هدفت إلى اكتشاف العلاقة بين الضغط والدافعية والتوتر والدعم الاجتماعي، ولكن هذه العلاقات كانت جزئية بين موضوعي الضغط و الدافعية، فالباحث لم يأخذ كافة المصادر المسببة للضغط وكافة العوامل التي تثير الدافعية لمعرفة العلاقة بينهما . و دراسة الزعبي (2003) التي أجريت على رؤساء الأقسام الأكاديمية العاملين في الجامعات الأردنية من رؤساء الأقسام الأكاديمية التي تحدث عن العلاقة بين ضغوط العمل والدافعية للعمل.

أما الدراسة الحالية فهي محاولة من الباحث لسد الفجوة مكملة للجهود العربية التي بذلت في موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها باستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة، وبذلك تحاول هذه الدراسة أن تضيف معرفة جديدة إلى الميدان المعرفي بشكل عام في مجال التربية، والتربية الخاصة بشكل خاص التي لم تتطرق إليه الدراسات السابقة حسب علم الباحث.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الثالث : الطريقة والإجراءات

يهدف هذا الفصل إلى التعريف بالدراسة الميدانية التي قام بها الباحث ، وقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية ا لخاصة في الأردن و استثارة دافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم. ويتكون هذا الفصل من مجتمع الدراسة وعينتها وأدوات الدراسة .

مجتمع الدراسة وعينتها :

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن البالغ عددهم (223) معلما ومعلمة،حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم لعام2006/2005م. ويتضح مجتمع الدراسة من خلال جدول(1) التالي:

جدول (1)

توزيع أعداد المعلمين في مدارس التربية الخاصة في الأردن

الرقم	المحافظة	أعداد المعلمين	نوع الإعاقة
1	العاصمة	41	عقلية
		47	بصرية
		35	سمعية
2	الزرقاء	34	سمعية
3	إربد	22	سمعية
4	الكرك	14	تربية خاصة
		9	سمعية
5	الطفيلة	6	سمعية
6	العقبة	7	عقلية
		8	سمعية
المجموع		**223**	

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

عينة الدراسة:

طبقت الدراسة على المعلمين الذين يعملون في مدارس التربية الخاصة في منطقة العاصمة عمان التي يبلغ عدد أفرادها (123) معلما ومعلمة،وكانت أعداد المستجيبين للدراسة (90)، وبذلك يكون عدد أفراد العينة(90).

وصف عينة الدراسة :-

قام الباحث بتوضيح عينة الدراسة حسب متغيرات الخبرة في مجال التعليم والمؤهل العلمي و نوع الإعاقة . ويمكن تفصيل ذلك على النحو التالي:-

1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:-

يوضح جدول (2) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة ويبين أن (31) معلما ومعلمة من أفراد عينة الدراسة كانت سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات بنسبة(34.4%). يليها(30) معلما ومعلمة كانت سنوات خبرتهم بين (5-10) سنوات بنسبة (33.3%)، يليها(29) معلما ومعلمة كانت سنوات خبرتهم أقل من (5) سنوات بنسبة (32.2%).

جدول (2)

توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	29	32.2
(5-10) سنة	30	33.3
أكثر من 10سنة	31	34.4
المجموع	**90**	**100**

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:-

يوضح جدول (3) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي ويبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من حملة شهادة البكالوريوس حيث بلغ عددهم (53) معلما ومعلمة، يشكلون ما نسبته (58.9%) من حجم العينة ، يليها في الترتيب حملة شهادة الدبلوم حيث بلغ عددهم (37) معلما ومعلمة يشكلون ما نسبته (41.1%) من أفراد عينة الدراسة .

جدول (3)

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
دبلوم	37	41.1
بكالوريوس	53	58.9
المجموع	**90**	**100**

3) توزيع أفراد العينة حسب نوع الإعاقة:-

يوضح جدول (4) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب نوع الإعاقة أن(36) معلما ومعلمة من أفراد عينة الدراسة يعملون مع الإعاقة البصرية بنسبة (40%). يليها(28) معلما ومعلمة يعملون مع الإعاقة السمعية بنسبة (31.1%)، يليها(26) معلما ومعلمة يعملون مع الإعاقة العقلية بنسبة (28.9%) .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول (4)

توزيع أفراد العينة حسب نوع الإعاقة

نوع الإعاقة	العدد	النسبة %
الإعاقة السمعية	28	31.1
الإعاقة البصرية	36	40.0
الإعاقة العقلية	26	28 ،9
المجموع	**90**	**100**

أدوات الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام أداتين لهذه الدراسة الأولى طورها الباحث لقياس مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن، وذلك من خلال الاطلاع على الأدبيات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة، وعلى البحوث والدراسات السابقة ، مثل : مطالقة (1995) الفاعوري (1990) الكاساني (2000) الإمام (2003) و(Probst Zabel & Zabel ,) (FANG,1997) (Gschwend,1999) (and Brubaker, 2001 1983) (Green & Wethered , 1984). كما تم الاطلاع على عدد من الاستبانات المتعلقة بموضوع الدراسة والملحقة ببعض رسائل الماجستير في الجامعات الأردنية مثل: الكخن(1997)،والزعبي (2003) ، وكذلك من خلال استطلاع آراء بعض المختصين في مجال العلوم التربوية في الجامعات الأردنية ووزارة التربية والتعليم . والثانية لقياس درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن فقد استخدم الباحث أداة من إعداد الإمام (2003) ، حيث تكونت هذه الأداة في صورتها النهائية من (70) فقرة توضح في مجملها درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم.

وصف الأدوات:

تتكون **الأداة الأولى** (استبانة الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن) من جزأين : يتضمن الجزء الأول بيانات عامة عن الخصائص الشخصية لعينة الدراسة من حيث:-

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

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2- المؤهل العلمي:(دبلوم ، بكالوريوس)

3- نوع الإعاقة :(السمعية ، البصرية ، العقلية)

ويتكون الجزء الثاني من استبانة الضغوط المهنية وتضم ستة مجالات ، وهي طبيعة المهنة والظروف المادية والسمات الشخصية للمتعلم والمنهاج وعلاقات العمل والمتمثلة في (العلاقة مع بالإدارة والعلاقة مع الزملاء والعلاقة مع التلاميذ وتعاونية الأهالي) والحوافز. ويحتوي المجال الأول (طبيعة المهنة) على (11) فقرات ، ويضم المجال الثاني(الظروف المادية) (8) فقرات ، ويتكون المجال الثالث (السمات الشخصية للمتعلم) من (7) فقرات ، ويحتوي المجال الرابع (المنهاج) على (4) فقرات، ويضم المجال الخامس (العلاقة مع الإدارة) (5) فقرات ، ويضم المجال السادس (علاقة مع الزملاء) (5) فقرات ، ويتكون المجال السابع (علاقة مع التلاميذ) من (2) فقرة ، ويضم المجال الثامن (تعاون الأهالي) (6) فقرات ، ويحتوي المجال التاسع (الحوافز) على (5) فقرات.

صدق الأداة :- لقد قام الباحث بعرض أداة الدراسة على عضو هيئة تدريس في الجامعة الأردنية- قسم اللغة العربية- للتأكد من حسن الصياغة اللغوية قبل عرضها على المحكمين، وتم التحقق من صدق الأداة وذلك بعرض الاستبانة على (10) من المحكمين من الأساتذة والمختصين في مجال العلوم التربوية في كلية الدراسات التربوية في جامعة عمان العربية للدراسات العليا وكلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية ووزارة التربية والتعليم ، وذلك للتأكد من وضوح الفقرات و للتأكد من أن كل فقرة تقيس ما وضعت لأجله ، وتركت مساحة في استبانة التحكيم للتعديل أو الحذف أو إبداء أية ملاحظات أخرى ، وبعد استرداد الاستبانات من لجنة التحكيم ، قام الباحث بتفريغ آراء المحكمين التي أبدوها حول كل فقرة فيها . وقام باعتماد كل فقرة فيها، أجمع (80%) فأكثر من المحكمين على ملاءمتها ، أو التعديل ، أو إعادة صياغة الفقرات. مثال: عدم حصولي على التغذية الراجعة على ما أؤديه من أعمال بصورة مستمرة من قبل الإدارة (قبل التحكيم) عدم توفير رئيسي للمعلومات الكافية عن مستوى أدائي في العمل(بعد التحكيم). وبناء على ملاحظاتهم وتوجيهاتهم تم إخراج الاستبانة بشكلها النهائي المرفق في الدراسة ، ملحق (1) . وهكذا أصبحت الاستبانة الأولى في صورتها النهائية مكونة من(52) فقرة تصف الضغوط المهنية لمعلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن وقد وضع أمام كل فقرة ثلاث إجابات هي (عال ، معتدل ، منخفض).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أما طريقة الإجابة على الأداة فهي أن يختار المستجيب أو المستجيبة إحدى الإجابات الثلاث السابقة.

ثبات الأداة: لاستخراج ثبات الأداة تم استخراج معامل الثبات لمجالات أداة الدراسة باستخراج معادلة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) ويوضح ذلك جدول (5) التالي:

جدول (5)

معادلة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لمجالات الإستبانة

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

كما هو موضح بجدول(5) تم استخراج ثبات الأداة بواسطة حساب معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لجميع المجالات، فقد بلغ ألفا كرونباخ (0.93) ، وهي قيمة كافية لأغراض الدراسة والتحليل.

وتكونت **الأداة الثانية** (استبانة قياس درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة) إعداد : الإمام (2003). وتضم خمس مجالات وهي: المجال الوجداني : ويشير إلى المشاعر ، التقدير ، التسامح ، التذوق الجمالي ، التقبل ، التكيف ، أما المجال التقني : (تقنيات تساعد على توافر الإثارة) ومن بينها المقابلة الشخصية مع الطفل ومع الأهل ، ومجال الأهداف : (وتحتوي الخبرة والنشاط والتعاون) ، ومجال الاستعداد التطوري : (ومنها طرق التعلم والنشاط الملائم) وقد قرر خبراء علم نفس الدافعية بأنه من أجل استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم يجب البدء بالجانب الانفعالي ثم جانب التقنيات التي تساعد على توفير الإثارة ثم مجال وضع الأهداف والوصول إلى تحقيقها ، ثم مجال الاستعداد التطوري للفئة المستهدفة ،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثم مجال التقويم والذي يبنى على عدد من الأسس تعمل بمجموعها على نجاح العملية المستهدفة، وهي الارتباط بأهداف واضحة مصاغة سلوكيا بحيث تكون قابلة للقياس .

يتضح من جدول (6) التالي مجالات استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم من وجهة نظر خبراء التربية وعلم النفس الإرشاد والتربية الخاصة .

جدول (6)

مجالات استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم من وجهة نظر خبراء التربية وعلم النفس الإرشاد والتربية الخاصة .

المجال	أرقام الأساليب الواردة بالمقياس	العدد
الوجداني	1.2.53.54.70.57.58.42.43.44.45.28.29	13
التقني	22.23.61.63.64.4.5.49.50.51.52.3.62.14.15.59	16
الأهداف	68.69.32.33.34.35.36.16.17.18.19.20.21.13.46.24	18
الاستعداد التطوري	11.12.38.6.7.8.9.10.25.26.27.41.30.31.39.40	16
التقويم	60.65.47.48.66.67.55.56	8

صدق الأداة : تم عرض الاستبانة التي استخدمها الباحث لقياس درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم على (11) عضوا من أعضاء هيئة التدريس وذلك للكشف عن مدى صدق فقرات الاستبانة و قياس ما وضعت لقياسه . وقد تكونت الاستبانة من (70) فقرة وقد طلب من المحكمين الحكم على كل فقرة من حيث الصياغة اللغوية ووضوح الفقرة و انتماء الفقرة للمجال وتركت مساحة من استبانة التحكيم لتعديل أو الحذف أو إبداء أية ملاحظات أخرى وتم تعديل بنود الاستبانة في ضوء آراء المحكمين. وقد وضع أمام كل فقرة أربع إجابات هي (دائما ، قليلا ، نادرا ، لا وجود له). أما طريقة الإجابة على الأداة فهي أن يختار المستجيب أو المستجيبة إحدى الإجابات الأربع السابقة .

ثبات أداة: تم استخراج ثبات (استبانة قياس درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم) للدراسة الحالية بوساطة حساب معامل الاتساق الداخلي لجميع المجالات حيث كانت قيمة معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ (0.91) ، وهي قيمة كافية لأغراض الدراسة والتحليل أيضا.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

إجراءات توزيع الاستبانة :-

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة و ثباتها وتحديد حجم العينة ، تم الحصول على موافقة عميد كلية الدراسات التربوية العليا في جامعة عمان العربية للدراسات العليا لتطبيق استبانة الدراسة وتم الحصول على موافقة وزارة التربية والتعليم في الأردن لتطبيق استبانة الدراسة على عينة الدراسة، قامت الوزارة بدورها بتوجيه كتاب رسمي إلى مديريات التربية والتعليم المنتشرة في مدينة عمان الكبرى للسماح للباحث بتوزيع استبانة الدراسة على مدارس تلك المديريات، وقامت المديريات بدورها بتوجيه كتاب رسمي إلى مدارس التربية الخاصة التابعة لها، للسماح للباحث بتطبيق استبانة الدراسة على عينة الدراسة التي تشمل جميع معلمي مدارس التربية الخاصة في عمان و المتخصصة في (الإعاقة العقلية، الإعاقة السمعية، الإعاقة البصرية).

قام الباحث بتوزيع (123) استبانة على جميع أفراد عينة الدراسة من خلال زيارتهم في مدارسهم التي يعملون فيها ضمن مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة . وقد تم استرجاع (100) استبانة من أصل الاستبانات الموزعة أي بنسبة (81.3%) من حجم العينة ، وقد تم استبعاد (10) استبانات من التحليل وذلك بسبب الخطأ في عملية تعبئة تلك الاستبانات من قبل أفراد العينة، وظهر ذلك عندما كرر الباحث الفقرة الأولى والخامسة من الاستبانة الأولى في مجال الحوافز للتأكد من مصداقية الإجابة عند أفراد عينة الدراسة ، وبذلك يكون عدد الاستبانات التي خضعت للتحليل (90) استبانات. بما نسبته (73.13%) تقريبا من العدد الكلي للاستبانات التي تم توزيعها ، وهي نسبة جيدة كما تشير المراجع المختلفة. ثم بعد ذلك تم إدخال البيانات الخاصة باستجابات المعلمين إلى الحاسوب وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (Spss) .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

إجراءات تصحيح أداة الدراسة :

تم تصحيح أداة الدراسة الأولى بإعطاء مستويات الضغوط المهنية التي يعاني منها أفراد عينة الدراسة نحو كل فقرة من فقرات مجالات الدراسة على النحو التالي:

1- ثلاث درجات المستوى العالي

2- درجتان المستوى المعتدل

3- درجة واحدة المستوى المنخفض

وبذلك تراوح مجموع درجات الاستجابة لأفراد العينة بين (52-156) . ولتحديد مقياس تصحيح الاستبانة استخدم الباحث الأوزان من (1 – 1.66) للدلالة على ضغوط منخفضة ، ومن (1.67-2.33) للدلالة على ضغوط متوسطة ، ومن (2.34 – 3) للدلالة على ضغوط مرتفعة.

و تم تصحيح أداة الدراسة الثانية بإعطاء مستويات استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى أفراد عينة الدراسة نحو كل فقرة من فقرات الدراسة على النحو التالي:

-أربع درجات (دائما) وتعني أن السلوك جزء لا يتجزأ من عادات المعلم التعليمية

-ثلاث درجات (قليلا) وتعني أن السلوك لا يمارسه المعلم إلا في ظروف خاصة عندما تدعو الحاجة .

-درجتان (نادرا) وتعني أن السلوك لا يمارسه المعلم إلا بتوجيه من الآخرين .

-درجة واحدة (لا وجود له) وتعني أن السلوك لا يمارسه المعلم مطلقا.

وبذلك تراوح مجموع درجات الاستجابة لأفراد العينة بين (70-280) ، ولتحديد مقياس تصحيح الاستبانة استخدم الباحث الأوزان من (1 – 2) للدلالة على دافعية منخفضة ، ومن (2.1– 3) للدلالة على دافعية متوسطة ، ومن (3.1 – 4) للدلالة على دافعية مرتفعة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الرابع : نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل نتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة من خلال تحليل بيانات العينة وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي ، ومعامل ارتباط بيرسون لمجالات الاستبانات .

الفرضية الأولى : لا توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن.

تهدف هذه الفرضية إلى معرفة مستويات الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ، وذلك من خلال استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في جدول (7) التالي.

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد العينة

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طبيعة المهنة	1.85	0.35
ظروف العمل المادية	1.83	0.50
السمات الشخصية للمتعلم	2.21	0.47
المنهاج	2.34	0.59
العلاقة مع الإدارة	1.51	0.62
العلاقة مع الزملاء	1.46	0.46
العلاقة مع التلاميذ	2.13	0.62
تعاون الأهالي	1.13	0.46
علاقات العمل	1.84	0.39
الحوافز	2.33	0.61
الكلي	**1.93**	**0.34**

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يبين جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد العينة. ويلاحظ على الأرقام الواردة في الجدول الفروق في مستوى الضغوط المهنية لأفراد العينة ، حيث تبين أن أعلى مستوى ضغط مهني لمعلم التربية الخاصة كان في مجال المنهاج حيث بلغ المتوسط الحسابي لديهم (2.34)، ثم تبعه مجال الحوافز بمتوسط حسابي(2.33)، ثم تبعه مجال السمات الشخصية للمتعلم بمتوسط حسابي(2.21) ، ثم تبعه مجال العلاقة مع التلاميذ بمتوسط حسابي (2.13)، ثم تبعه مجال طبيعة المهنة بمتوسط حسابي(1.85)، ثم تبعه مجال علاقات العمل بمتوسط حسابي (1.84)، ثم تبعه مجال العلاقة مع الإدارة بمتوسط حسابي(1.51)، ثم تبعه مجال العلاقة مع الزملاء بمتوسط حسابي(1.46)،وكان أخيرا مجال تعاون الأهالي بمتوسط حسابي(1.13)، وكان المتوسط الحسابي للمجال الكلي (1.93).

وبهذا تكون النتيجة قد أثبتت عدم صحة الفرضية الأولى ، حيث تبين أن مستوى الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة في الأردن متوسطة حسب مقياس تصحيح الاستبانة ، مما يعني عدم قبول هذه الفرضية .

الفرضية الثانية : لا توجد فروق في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم في مدارس التربية الخاصة في الأردن.

تهدف هذه الفرضية إلى معرفة درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم ، وذلك من خلال استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في جدول (8) التالي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى أفراد العينة

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الوجداني	3.66	0.25
التقويم	3.69	0.26
التقني	3.39	0.37
الأهداف	3.62	0.30
الاستعداد التطوري	3.67	0.28
الكلي	**3.59**	**0.23**

يبين جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى أفراد العينة ، حيث تبين أن أعلى درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم كان في مجال التقويم حيث بلغ المتوسط الحسابي لديهم (3.69) ، ثم تبعه مجال الاستعداد التطوري بمتوسط حسابي(3.67)، ثم تبعه المجال الوجداني بمتوسط حسابي(3.66)، ثم تبعه مجال الأهداف بمتوسط حسابي(3.62)، ثم تبعه المجال التقني بمتوسط حسابي(3.39)، وكان المتوسط الحسابي للمجال الكلي (3.59).

وبهذا تكون النتيجة قد أثبتت عدم صحة الفرضية الثانية ، حيث تبين أن درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم في الأردن مرتفعة حسب مقياس تصحيح الاستبانة ، مما يعني عدم قبول هذه الفرضية .

الفرضية الثالثة - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

تهدف هذه الفرضية إلى معرفة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير سنوات الخبرة في مهنة التعليم . ولاختبار الفرضية تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي . كما هو موضح في جدول (9) التالي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر خبرة أفراد عينة الدراسة على مستوى الضغوط المهنية

المجال	أقل من (5) سنوات		(5 –10) سنة		أكثر من (10) سنة	
	ن = 29		ن = 30		ن = 31	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طبيعة المهنة	1.73	0.33	1.87	0.33	1.95	0.36
ظروف العمل المادية	1.60	0.48	1.80	0.49	2.08	0.41
السمات المتعلم	2.11	0.48	2.14	0.47	2.37	0.44
المنهاج	2.17	0.58	2.32	0.66	2.53	0.47
العلاقة مع الإدارة	1.44	0.68	2.51	0.57	1.54	0.64
العلاقة مع الزملاء	1.51	0.51	1.43	0.44	1.46	0.45
العلاقة مع التلاميذ	2.00	0.58	2.07	0.61	2.31	0.64
تعاونية الأهالي	1.91	0.47	2.04	0.42	2.12	0.47
علاقات العمل	1.69	0.42	1.73	0.37	1.79	0.39
الحوافز	2.14	0.66	2.39	0.63	2.45	0.51
الكلي	**1.81**	**0.37**	**1.92**	**0.34**	**2.05**	**0.29**

و يبين جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير سنوات الخبرة في مهنة التعليم.

ويلاحظ على الأرقام الواردة في الجدول أن الفروق في مستوى الضغوط المهنية لأفراد العينة الفئة التي تضم المعلمين الذين تزيد خبراتهم في مهنة التعليم عن (10) سنة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال الكلي لديهم (2.05) ، وبذلك تأتي في المستوى المتوسط حسب مقياس تصحيح الاستبانة. وتأتي بعد ذلك الفئة الثانية الذين تتراوح سنوات خبراتهم في مهنة التعليم ما بين (5-10) سنة ، فقد بلغ المتوسط الحسابي للمجال الكلي لديهم (1.92) ، وبذلك يقع ضمن المستوى المتوسط أيضا . وتأتي ثالثا الفئة الذين تقل سنوات خبرتهم في مهنة التعليم عن (5) سنوات يقع ضمن المستوى المتوسط حسب مقياس تصحيح الاستبانة،حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال الكلي لديهم (1.81).

يبين جدول (10) التالي نتائج تحليل التباين الأحادي في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير سنوات الخبرة في مهنة التعليم .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول (10)

نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة في مهنة التعليم

المجال		df	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
طبيعة المهنة	التباين بين المجموعات	2	0.71	0.35	3.11	* 0.050
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	9.98	0.12		
ظروف العمل المادية	التباين بين المجموعات	2	3.40	1.70	7.98	* 0.001
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	18.54	0.21		
سمات المتعلم	التباين بين المجموعات	2	1.24	0.62	2.86	0.063
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	18.77	0.22		
المنهاج	التباين بين المجموعات	2	1.98	0.99	2.98	0.056
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	28.85	0.33		
العلاقة مع الإدارة	التباين بين المجموعات	2	4.19E-02	2.09E-02	0.05	0.949
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	34.45	0.4		
العلاقة مع الزملاء	التباين بين المجموعات	2	0.11	5.26E-02	0.24	0.787
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	19.00	0.22		
العلاقة مع التلاميذ	التباين بين المجموعات	2	1.58	0.79	2.10	0.129
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	32.72	0.38		
تعاون الأهالي	التباين بين المجموعات	2	0.64	0.32	1.55	0.217
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	17.88	0.21		
علاقات العمل	التباين بين المجموعات	2	0.16	8.19E-02	0.53	0.588
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	13.35	0.15		
الحوافز	التباين بين المجموعات	2	1.64	0.82	2.27	0.109
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	31.46	0.36		
الكلي	التباين بين المجموعات	2	0.88	0.44	3.96	* 0.023
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	9.64	0.11		

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

يلاحظ من خلال جدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المجموعات ولمعرفة أي اتجاه الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير سنوات الخبرة في مهنة التعليم الرجوع إلى الجدول (9)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الذي يشير إلى المتوسطات المعدلة نجد أن الفروق تميل لصالح الفئة الثالثة الذين يمتلكون سنوات خبرة في مهنة التعليم (أكثر من 10 سنوات) في مجال طبيعة المهنة حيث بلغ المتوسط الحسابي لديهم (1.95) وقيمة (ف)(3.11) ومستوى الدلالة(0.05)، وبذلك تأتي في المستوى المتوسط حسب مقياس تصحيح الاستبانة ، وفي مجال ظروف العمل المادية حيث بلغ المتوسط الحسابي لديهم (2.08) وقيمة(ف)(7.98) ومستوى الدلالة(0.001) ، وبذلك تأتي في المستوى المتوسط حسب مقياس تصحيح الاستبانة، وفي المجال الكلي حيث بلغ المتوسط الحسابي لديهم (2.05) وقيمة (ف)(3.96) ومستوى الدلالة(0.023) ، وبذلك تأتي في المستوى المتوسط حسب مقياس تصحيح الاستبانة. ولم يظهر كذلك وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الأخرى.

وبهذا تكون النتيجة قد أثبتت عدم صحة الفرضية الثالثة ، حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة في مهنة التعليم ، مما يعني عدم قبول هذه الفرضية .

الفرضية الرابعة:- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0 .05) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

تهدف هذه الفرضية إلى معرفة الفروق في المؤهل العلمي لأفراد العينة في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن. ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث بإجراء اختبار (ت) كما هو موضح في جدول (11) التالي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول (11)

اختبار (ت) لمعرفة الفروق في المؤهل العلمي في مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة

المجال	دبلوم		بكالوريوس		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	العدد = 37		العدد = 53			
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
طبيعة المهنة	1.82	0.31	1.84	0.37	0.45	0 .655
الظروف المادية	1.85	0.47	1.82	0.52	0.31	0 .759
السمات الشخصية	2.29	0.40	2.15	0.52	1.31	0 .195
المنهاج	2.47	0.50	2.26	0.63	1.57	0.101
العلاقة مع الإدارة	1.49	0.56	1.52	0.67	0.22	0 .830
العلاقة مع الزملاء	1.33	0.43	1.49	0.49	0.64	0 ،525
العلاقة مع التلاميذ	2.26	0.51	2.04	0.68	1.66	0 .100
تعاونية الأهالي	2.00	0.41	2.05	0.49	0.56	0 .578
علاقات العمل	1.73	0.29	1.75	0.45	0.23	0.816
الحوافز	2.51	0.47	2.21	0.67	2.35	* 0.012
المجال الكلي	**1.97**	**0.27**	**1.90**	**0.39**	**0.84**	**0.402**

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

يبين جدول (11) نتائج اختبار (ت) لمعرفة الفروق في المؤهل العلمي في مستوى الضغوط المهنية لأفراد عينة الدراسة. وقد تم تقسيم أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي إلى قسمين : الدبلوم و البكالوريوس . وتبين نتائج اختبار (ت) الواردة في الجدول السابق أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجال الحوافز فقط ، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في باقي المجالات، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال الكلي لحملة شهادة الدبلوم (1.97) ولحملة شهادة البكالوريوس (1.91) ويقع ضمن المستوى المتوسط حسب مقياس تصحيح الاستبانة. ويبين الجدول (11) أن المتوسط الحسابي لفقرات مجال الحوافز عند حملة شهادة الدبلوم التي ظهر فيها فروق ذات دلالة إحصائية قد بلغ (2.51) ،

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بينما بلغ المتوسط الحسابي عند حملة شهادة البكالوريوس من أفراد العينة (2.21) ، كما بلغت قيمة (ت) لذلك المجال (2.35) بمستوى دلالة (0. 021).

ويمكن الإشارة هنا إلى أن مجال الحوافز يظهر أن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة عند حملة شهادة الدبلوم يقع ضمن المستوى المرتفع .

نستنتج مما سبق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0. 05) بين متغير المؤهل العلمي و مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن، مما يعني صحة الفرضية الرابعة والحكم بقبولها.

الفرضية الخامسة - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0. 05) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير نوع الإعاقة .

تهدف هذه الفرضية تعرف الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير نوع الإعاقة. ولاختبار الفرضية تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في جدول (12) التالي.

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر نوع الإعاقة على مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يبين جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير نوع الإعاقة . و يبين جدول (13) التالي نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير نوع الإعاقة.

جدول (13)

نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير نوع الإعاقة.

المجال		df	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
طبيعة المهنة	التباين بين المجموعات	2	0.22	0.11	0.90	0.42
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	10.47	0.12		
ظروف العمل المادية	التباين بين المجموعات	2	2.43	1.21	5.42	*0.006
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	19.51	0.22		
سمات المتعلم	التباين بين المجموعات	2	2.26	1.13	5.54	*0.005
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	17.75	0.20		
المنهاج	التباين بين المجموعات	2	2.68	1.34	4.14	*0.019
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	28.14	0.32		
العلاقة مع الإدارة	التباين بين المجموعات	2	0.24	0.12	0.31	0.73
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	34.25	0.39		
العلاقة مع الزملاء	التباين بين المجموعات	2	0.23	0.12	0.54	0.59
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	18.87	0.22		
العلاقة مع التلاميذ	التباين بين المجموعات	2	4.65	2.33	6.83	*0.002
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	29.63	0.34		
تعاون الأهالي	التباين بين المجموعات	2	0.44	0.22	1.06	0.35
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	18.07	0.21		
علاقات العمل	التباين بين المجموعات	2	0.14	6.76E-02	0.44	0.65
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	13.38	0.15		
الحوافز	التباين بين المجموعات	2	1.42	0.71	1.94	0.15
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	31.69	0.36		
الكلي	التباين بين المجموعات	2	0.54	0.27	2.33	0.10
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	9.99	0.12		

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

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

يلاحظ من خلال جدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المجموعات، ولمعرفة أي اتجاه الفروق في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير نوع الإعاقة يتم الرجوع إلى الجدول (12) الذي يشير إلى المتوسطات المعدلة نجد أن الفروق تميل لصالح الفئة الأولى والتي تتعامل مع الإعاقة السمعية حيث بلغ المتوسط الحسابي في مجال الظروف المادية لديهم (1.99) وقيمة (ف)(5.42) ومستوى الدلالة(0.006)، وفي مجال السمات الشخصية حيث بلغ المتوسط الحسابي لديهم (2.41) وقيمة(ف)(5.53) ومستوى الدلالة(0.005)، وفي مجال المنهاج حيث بلغ المتوسط الحسابي لديهم (2.60) وقيمة(ف)(4.14) ومستوى الدلالة(0.019)

نستنتج مما سبق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$ 0) بين متغير نوع الإعاقة و مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن، مما يعني صحة الفرضية الخامسة والحكم بقبولها.

الفرضية السادسة - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$ 0) في مستوى استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

تهدف هذه الفرضية تعرف الفروق في مستوى استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير سنوات الخبرة في مهنة التعليم . ولاختبار الفرضية تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي ، كما هو موضح في جدول (14) التالي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر خبرة أفراد عينة الدراسة على درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم

المجال	أقل من (5) سنوات		(5 –10) سنة		أكثر من (10) سنة	
	ن = 29		ن = 30		ن = 31	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الوجداني	3.67	0.25	3.57	0.27	3.73	0.21
التقويم	3.68	0.28	3.65	0.29	3.74	0.22
التقني	3.34	0.42	3.37	0.40	3.47	0.30
الأهداف	3.64	0.30	3.57	0.29	3.64	0.32
الاستعداد التطوري	3.67	0.33	3.68	0.27	3.66	0.25
الكلي	3.59	0.27	3.56	0.24	3.63	0.19

يبين جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير سنوات الخبرة في مهنة التعليم . ويبين جدول (15) التالي نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة في مهنة التعليم.

جدول (15)

نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة في مهنة التعليم

المجال		df	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الوجداني	التباين بين المجموعات	2	0.39	0.20	0.04	* 0.038
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	5.06	5.82E-02		
التقويم	التباين بين المجموعات	2	0.13	6.69E-02	0.39	0.385
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	6.03	6.93E-02		
التقني	التباين بين المجموعات	2	0.28	0.14	1.02	0.364
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	12.09	0.14		
الأهداف	التباين بين المجموعات	2	8.13E-02	4.06E-02	0.44	0.643
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	7.96	9.14E-02		

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الاستعداد التطوري	التباين بين المجموعات	2	8.99E-02	4.50E-03	0.06	0.946
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	7.02	8.06E-02		
الكلي	التباين بين المجموعات	2	8.25E-02	4.13E-02	0.74	0.478
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	4.82	5.54E-02		

يلاحظ من خلال جدول (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المجموعات، ولمعرفة أي اتجاه الفروق في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن، ومتغير سنوات الخبرة في مهنة التعليم، يرجع إلى الجدول (20) الذي يشير إلى المتوسطات المعدلة، حيث إن الفروق تميل لصالح الفئة الثالثة الذين يمتلكون سنوات خبرة في مهنة التعليم (أكثر من 10 سنوات) في المجال الوجداني، إذ بلغ المتوسط الحسابي لديهم (3.73) وقيمة (ف)(3.39) ومستوى الدلالة(0.038)، وبذلك تأتي في المستوى المرتفع حسب مقياس تصحيح الاستبانة.

وبهذا تكون النتيجة قد أثبتت صحة الفرضية السادسة ، حيث إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مهنة التعليم ، مما يعني قبول هذه الفرضية .

الفرضية السابعة :- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

تهدف هذه الفرضية إلى معرفة الفروق في المؤهل العلمي لأفراد العينة في مستوى استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن.

ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث بإجراء اختبار (ت) كما هو موضح في جدول (16)التالي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول (16)

اختبار (ت) معرفة الفروق في المؤهل العلمي في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن

المجال	دبلوم		بكالوريوس		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	ن = 37		ن = 53			
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الوجداني	3.63	0.30	3.68	0.21	0.94	0.349
التقويم	3.71	0.30	3.68	0.24	0.64	0.527
التقني	3.40	0.43	3.69	0.33	0.20	0.839
الأهداف	3.61	0.35	3.62	0.27	0.17	0.865
الاستعداد التطوري	3.65	0.34	3.68	0.23	0.60	0.547
المجال الكلي	3.59	0.30	3.60	0.18	0.25	0.806

df = 88

و يبين الجدول (16) نتائج اختبار (ت) لمعرفة الفروق في المؤهل العلمي في مستوى استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لأفراد عينة الدراسة. وقد تم تقسيم أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي إلى قسمين : الدبلوم و البكالوريوس . وتبين نتائج اختبار (ت) الواردة في الجدول السابق أنه لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0 .05) في مستويات استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم نحو العمل لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن يعزى إلى مؤهلهم العلمي الذي لديهم.

ونستنتج مما سبق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0 .05) بين متغير المؤهل العلمي و درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن، مما يعني صحة الفرضية السابعة والحكم بقبولها.

الفرضية الثامنة - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0 .05) في مستوى استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير نوع الإعاقة .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تهدف هذه الفرضية تعرف الفروق في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير نوع الإعاقة. ولاختبار الفرضية تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي. كما هو موضح في جدول (17) التالي.

جدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر نوع الإعاقة على أفراد عينة الدراسة في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم

المجال	إعاقة سمعية		إعاقة بصرية		إعاقة عقلية	
	ن = 29		ن = 30		ن = 31	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الوجداني	3.64	0.24	3.70	0.22	3.07	0.28
التقويم	3.73	0.19	3.70	0.23	3.63	0.35
التقني	3.42	0.37	3.38	0.27	3.39	0.49
الأهداف	3.63	0.29	3.57	0.30	3.67	0.32
الاستعداد التطوري	3.73	0.23	3.64	0.21	3.65	0.39
الكلي	3.62	0.22	3.58	0.18	3.58	0.31

يبين جدول (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير نوع الإعاقة.

يبين جدول (18) التالي نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير نوع الإعاقة

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جدول (18)

نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير نوع الإعاقة

المجال		df	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الوجداني	التباين بين المجموعات	2	0.15	7.51E-02	1.23	0.30
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	5.31	6.01E-02		
التقويم	التباين بين المجموعات	2	0.15	7.58E-02	1.10	0.34
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	6.01	6.91E-02		
التقني	التباين بين المجموعات	2	2.71E-02	1.36E-02	0.10	0.91
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	12.35	0.14		
الأهداف	التباين بين المجموعات	2	0.14	7.14E-02	0.79	0.46
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	7.90	9.07E-02		
الاستعداد التطوري	التباين بين المجموعات	2	0.16	7.86E-02	1.00	0.37
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	6.87	7.89E-02		
الكلي	التباين بين المجموعات	2	2.35E-02	1.18E-02	0.21	0.81
	التباين داخل المجموعات(الخطأ)	87	4.88	5.61E-02		

يبين جدول (18) تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير نوع الإعاقة.ويلاحظ من الأرقام الواردة في الجدول أنه لا يوجد فروق في مستوى استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير نوع الإعاقة.

نستنتج مما سبق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0 .05) بين متغير نوع الإعاقة و درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن، مما يعني صحة الفرضية الثامنة والحكم بقبولها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرضية التاسعة :- توجد علاقة ارتباطيه سالبة بين الضغوط المهنية التي يواجهها معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن و استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم.

تهدف هذه الفرضية تعرف العلاقة الارتباطيه بين الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو مدارس التربية الخاصة في الأردن و استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم. ولاختبار الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون ، كما هو موضح في جدول (19) التالي.

جدول (19)

معامل ارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة

استثارة الدافعية / الضغوط	الوجداني	التقني	الأهداف	الاستعداد التطوري	التقويم	المجال الكلي
طبيعة المهنة	*0.22 -	0.10 -	*0.25 -	*0.29 -	*0.23 -	***0.26 -**
ظروف العمل المادية	0.08	0.13	0.06 -	* 0.23 -	0.05	**0.02 -**
السمات الشخصية للمتعلم	0.06 -	0.04	0.09 -	0.11 -	0.06 -	**0.02 -**
المنهاج	0.07 -	0.06 -	0.14 -	* 0.22 -	0.10 -	**0.15 -**
العلاقة مع الإدارة	0.18 -	0.16 -	*0.26 -	*0.34 -	* 0.31 -	***0.31 -**
العلاقة مع الزملاء	0.03 -	0.05 -	0.16 -	0.12 -	0.08 -	**0.12 -**
العلاقة مع التلاميذ	0.08 -	0.19	0.04	0.13	0.09	**0.11**
تعاون الأهالي	0.09 -	0.7 -	0.18 -	0.09 -	0.04 -	**0.13 -**
علاقات العمل	0.14 -	0.08 -	*0.23 -	0.20 -	0.16 -	**0.21 -**
الحوافز	0.01 -	0.20	0.02	0.02 -	0.06 -	**0.05**
المجال الكلي	**0.10 -**	**0.00**	**0.19 -**	*** 0.25 -**	**0.13 -**	**0.17 -**

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

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

يبين جدول (19) معامل ارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة نجد أن العلاقة الارتباطيه الدالة إحصائيا كانت متوسطة بين مجال(العلاقة مع الإدارة) مع (المجال الكلي) لإستبانة قياس درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم وكان معامل الارتباط (-0.31)، وأن طبيعة هذه العلاقة سلبية؛ أي كلما زادت الضغوط المهنية المتعلقة في العلاقة مع الإدارة قلت درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم بشكل عام والعكس صحيح . يليها العلاقة الضعيفة بين المجال الكلي لاستبانة الضغوط المهنية مع مجال (لاستعداد التطوري) وكان معامل الارتباط (-0.25)، وأن طبيعة هذه العلاقة سلبية ؛ أي كلما زادت الضغوط المهنية في (المجال الكلي) قلت استثارة دافعية التلاميذ نحو التعلم في مجال (الاستعداد التطوري) والعكس صحيح. يليها العلاقة الضعيفة بين مجال (طبيعة المهنة) مع المجال الكلي وكان معامل الارتباط (-0.26)، وأن طبيعة هذه العلاقة سلبية ؛ أي كلما زادت الضغوط المهنية المتعلقة في مجال(طبيعة المهنة) قلت استثارة دافعية التلاميذ نحو التعلم في المجال الكلي والعكس صحيح.

نجد أن اتجاه العلاقة الارتباطية سالبة بين المجال الكلي للضغوط المهنية و المجال الكلي لاستثارة دافعية التلاميذ نحو التعلم وكان معامل الارتباط ضعيف (-0.17)؛ مما يعني أنه كلما قلت الضغوط المهنية ازدادت درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم والعكس صحيح.

نستنتج مما سبق أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو مدارس التربية الخاصة في الأردن و درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم ، مما يعني صحة الفرضية التاسعة والحكم بقبولها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الجزء من الدراسة عرضا لأهم النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة التي هدفت إلى تعرف العلاقة بين الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن واستثارة دافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم ، وارتباط ذلك بسنوات الخبرة للمعلم، والمؤهل العلمي للمعلم، ونوع الإعاقة التي يتعامل معها. وعلى ضوء ذلك تم التوصل إلى النتائج التالية:-

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على ما مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن؟

أشارت النتائج المرتبطة بهذا السؤال إلى أن مستوى الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة في الأردن متوسطة حسب مقياس تصحيح الاستبانة ،وبذلك اتفقت مع دراسة كار (Carr,1995) و زابل و زابل (Zabel & Zabel , 1983).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على ما درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم في مدارس التربية الخاصة في الأردن؟

أشارت النتائج المرتبطة بهذا السؤال إلى أن درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم في الأردن مرتفعة حسب مقياس تصحيح الاستبانة، وبذلك تتفق هذه الدراسة مع الزعبي (2003) و تختلف مع الإمام (2003).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أشارت النتائج المرتبطة بهذا السؤال إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير سنوات الخبرة في مهنة التعليم، حيث كانت مستويات الضغوط المهنية لديهم متوسطة، وتتفق هذه الدراسة مع بارونيل وآخرون (Brownell et al.,1995) و الكخن (1997) حيث يؤكد بارون (Baron,1983) مثلاً على العلاقة التي تربط بين الخبرة والضغوط المهنية، ويرى الباحث بأن الخبرة تلعب دوراً كبيراً في تخفيض الضغط الناتج عن بيئة العمل، فالمعلمون الذين يستمرون لفترة طويلة في المدرسة يتميزون بقدرتهم على مواجهة المواقف الضاغطة. إلا أنه ظهرت هذه الفروق الإحصائية في المجالات التالية : طبيعة المهنة والظروف المادية والمنهاج والمجال الكلي، حيث يرى الباحث أن المعلمين الذين تقل سنوات خبرتهم في مهنة التعليم عن (5) سنوات يشعرون بالضغوط المهنية بسبب نظرة المجتمع السلبية تجاه الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ،أو عدم تقدير المجتمع لما يقوم به معلم التربية الخاصة ، أو كثرة عدد ساعات العمل،أو التكرار الممل في طبيعة العمل، أو إذا ما أهملت إدارته معالجة مشكلات العمل التي قد يقع فيها لعدم معرفته بما هو مطلوب فعله ، أو عندما يجد المجتمع ينظر إلى معلم التربية الخاصة أو الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة نظرة سلبية، وتتفق هذه الدراسة مع ما جاء به الكخن (1997) والكاساني (2000) أبو لباد(1995).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص على هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى المؤهل العلمي للمعلم؟

أشارت النتائج المرتبطة بهذا السؤال إلى أنه لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير المؤهل العلمي حيث كانت مستويات الضغوط المهنية لديهم متوسطة حسب مقياس تصحيح الاستبانة. وتبين النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مجال الحوافز فقط ، وهذا يتفق مع دراسة يحيى (1994) .

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي ينص على هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلم ؟

أشارت النتائج المرتبطة بهذا السؤال إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) و مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ومتغير نوع الإعاقة حيث كانت مستويات الضغوط المهنية لديهم متوسطة حسب مقياس تصحيح الاستبانة ، وهذا يتفق مع الفاعوري (1990) و الكخن (1997).

إلا أنه ظهرت فروق إحصائية في المجالات التالية : الظروف المادية والسمات الشخصية للمتعلم والمنهاج والعلاقة مع التلاميذ، لصالح الفئة التي تتعامل مع الإعاقة السمعية.

يرى الباحث أن سبب ذلك يعود إلى افتقار مدارس الإعاقة السمعية إلى الوسائل (ألواح ، خزائن ، مقاعد، .....) و زيادة عدد التلاميذ في الصفوف و عدم الانضباط أثناء الحصص ، بالإضافة إلى عدم كفاية التهوية والإضاءة المناسبة في قاعات التدريس ،أو تصميم الغرف الصفية بما لا يتناسب وتعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة. وعجز المنهاج عن تهيئة الأطفال ذوي الإعاقة السمعية بإعادة دمجهم في المجتمع بالإضافة إلى صعوبة الحصول على مصادر متخصصة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس الذي ينص على هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

أشارت النتائج المرتبطة بهذا السؤال إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل الإمام (2003) ، ستيفنسوم (Stevensom, 1975) حيث إن أدوار المعلم التقليدية تكاد تحدث إطفاء لأثر الخبرة. وتختلف مع ما جاء به هارتر (Harter ,1976) حيث أكد أهمية الخبرة للمعلم أو الطالب على السواء.

إلا أنه وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تميل لصالح الفئة الثالثة الذين يمتلكون سنوات خبرة في مهنة التعليم (أكثر من 10 سنوات) في المجال الوجداني ، وبذلك تأتي في المستوى المرتفع حسب مقياس تصحيح الاستبانة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويرى الباحث أن هذه الفروق الإحصائية يمكن إرجاعها إلى أن المعلم الذي تتراوح سنوات خبرته في مهنة التعليم ما بين (5-10) سنة تكون درجة استثارة دافعية تلاميذه للتعلم أعلى من غيره وذلك لأنه قد اكتسب الخبرة الكافية ، لذا نجد هذا المعلم يتعامل مع التلاميذ بروح العطف والتسامح والمرح ويحاول دائما أن يشعر طلابه أنهم ناجحون يستطيعون أن يقدموا أفضل ما لديهم من قدرات .

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السابع الذي ينص على هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم تعزى لمتغير المؤهل العلمي للمعلم؟

أشارت النتائج المرتبطة بهذا السؤال إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن و متغير المؤهل العلمي حيث كانت المتوسطات الحسابية للفئتين شبه متساوية. وتأتي في المستوى المرتفع حسب مقياس تصحيح الاستبانة.

ويرى الباحث أنه يمكن إرجاع عدم وجود فروقات إحصائية لهذا المتغير، أن دافعية معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يحملون شهادة الدبلوم أو البكالوريوس هي متشابهة تقريبا مما يعني أن شهادة الدبلوم أو البكالوريوس لا تزيد أو تقلل من مستوى استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لديهم ، وهذه النتيجة تختلف مع (الإمام، 2003) ، (Lowenfeld & Brittain ,1995). يعني أن دافعية أفراد العينة نحو العمل والعطاء كانت مرتفعة وتحتل مكانا متميزا بوصفها محددا من محددات السلوك ، حيث يرى مكليلاند أن الدوافع الشخصية والمهارات والمعلومات ركائز ثلاث بتفاعلها تسهم في تفسير تصرفات الإنسان وتحدد البناء النفسي له ، وإن أفراد العينة على اختلاف شهاداتهم العلمية فإنهم قد يستخدمون مهاراتهم وقدراتهم بدرجة كبيرة في التعامل مع طلابهم، إلا أن طبيعة البيئة المدرسية للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة قد تحتاج إلى قدر محدد من المهارة والقدرة، وهذا يتفق مع (Windless ,1992)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن الذي ينص على هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استثارة المعلمين لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم تعزى لمتغير نوع الإعاقة التي يتعامل معها ؟

أشارت النتائج المرتبطة بهذا السؤال إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = .05$ 0) في درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن و متغير نوع الإعاقة ومن خلال مقارنة المتوسطات الحسابية مع بعضها البعض نجد أنها شبه متقاربة . وتأتي في المستوى المرتفع حسب مقياس تصحيح الاستبانة.

ويرى الباحث أن هذا يعني أنه لا أثر لدى معلمي مدارس التربية الخاصة على اختلاف نوع الإعاقة في درجة استثارة دافعية تلاميذهم للتعلم. وهذا يتفق مع (الإمام، 2003)(Windless,1992).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال التاسع الذي ينص على ما العلاقة بين الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو مدارس التربية الخاصة في الأردن و درجة استثارتهم لدافعية تلاميذهم ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم؟

أشارت النتائج المرتبطة بهذا السؤال إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو مدارس التربية الخاصة في الأردن و درجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم.

ويرى الباحث أنه يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الثقافة السائدة في المجتمع الأردني لا تجعل معلمي التربية الخاصة العاملين يميلون إلى العمل تحت ضغط العمل . فكلما انخفضت ضغوط العمل لديهم ، كانت دافعيتهم للعمل أعلى وبالتالي استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم . وبذلك تتفق هذه الدراسة مع كيلي وهينمان وميلانوسكي Keeley, Heneman & (Millanowski,1999) ودراسة لو(LU,1999) وتانكارد(Tankard,2000) وديفز وويلسون (devis& wilson, 2000) و تختلف مع الزعبي (2003) حيث بين أن العلاقة غير منتظمة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الدافعية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التوصيات :

اعتمادا على النتائج التي خرجت بها الدراسة ، يوصي الباحث بما يلي :-

- العمل على إعداد منهاج مناسب لجميع فئات التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة بما يتناسب وقدراتهم العقلية والجسمية والنفسية.

- ضرورة وجود علاوات وحوافز تشجيعية للأفراد المتميزين في عطائهم وتكريمهم للتشجيع على العطاء والابتكار والإبداع حتى تعمل على استثارة دافعية التلاميذ للتعلم..

ضرورة أن يتحلى معلمو مدارس الإعاقة السمعية بالصبر لأنهم يتعاملون مع فئة مختلفة عن الأفراد العاديين.

- وضع السياسات الخاصة برفع المكانة الاجتماعية لمهنة تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة وإعلاء شأنها بين سائر المهن ، وذلك من خلال توظيف وسائل الإعلام والاتصال المختلفة.

- إشراك المعلمين في البرامج الإرشادية التي تهدف إلى تنمية مهارات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة .

- توعية أولياء أمور الطلبة بأهمية حضورهم لاجتماعات الآباء والمعلمين ، وضرورة متابعتهم لأبنائهم في البيوت والسؤال عنهم في مدارسهم ، وذلك لزيادة دافعية أبنائهم للتعلم .

واستنادا لنتائج الدراسة وما توصلت إليه من توصيات يمكن بلورة بعض القضايا التي قد تكون دراسات مستقبلية:

- ❖ بناء برنامج تدريبي في تحسين استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ❖ بناء برنامج إرشادي في تخفيف الضغوط المهنية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ❖ الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ❖ استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم للإنجاز وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المراجع

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المراجع العربية:

- أبو لباد، هند عبد المجيد (1995). مصادر ضغط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، **رسالة ماجستير غير منشورة**، اربد ،جامعة اليرموك.
- أبو نبعة ، أمجد (1999)."الضغوط المهنية التي تواجه موظفي البنوك في الضفة الغربية من فلسطين"، **رسالة ماجستير غير منشورة**، نابلس، فلسطين، جامعة النجاح الوطنية.
- أحمد ،شكري سيد (1989). إعداد معلم التربية الخاصة ومتطلباته في الوطن العربي ،**المجلة العربية للتربية**، 9 (1): 8-34.
- آل ناجي ومحمد عبد الله (1993) . تطبيق نظرية هيرزبيرج لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطقة الإحساء ، **مجلة الإدارة العامة** ،(8) 7-53.
- الإمام ،محمد صالح (2003).تقييم إدراك المعلمين لاستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة نحو التعلم من وجهة نظر المعلمين ورؤسائهم، **مجلة كلية التربية**، جامعة المنصورة ،(53):145-276.
- الجسار ، عبد المحسن فهد(2000).الجزاء الإداري وتأثيره على دافعية الموارد البشرية. **المجلة الدولية للعلوم** ، 5 (4):203-230.
- حسين حريم ،(1997) **السلوك التنظيمي: سلوك معلمو التربية الخاصة في المنظمات**، الطبعة الأولى، عمان ، دار زهران للنشر والتوزيع.
- الحناوي ، محمد وآخرون (1999). **أساسيات السلوك التنظيمي** ، الطبعة الأولى ، الإسكندرية ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- الحيالي، أحمد محمد (1990). بناء أداة لقياس دافعية المرشدين التربويين نحو مهنتهم، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، البصرة ، جامعة البصرة.
- الخازندار، جمال الدين (1994). تأثير القيم الثقافية على الكفاءة الإدارية في كوريا واليابان والولايات المتحدة الأمريكية: دراسة مقارنة ، **الإداري**، (56): 123-150.
- الخطيب ، جمال . الحديدي، منى (2003). **مناهج وأساليب التدريس في التربية الخاصة : دليل عملي إلى تربية وتدريب الأطفال المعوقين** ، الطبعة الثانية،عمان، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- الخطيب ، جمال . الحديدي، منى. عليان ،خليل (1991).معنويات معلمي التربية الخاصة في الأردن ، **مجلة دراسات** ، 18 (2):67.
- داود ، نعيم العبد (1991). مصادر ضغط العمل التي يتعرض لها العاملون في المصارف التجارية العاملة في الأردن. **رسالة ماجستير غير منشورة**. عمان،الجامعة الأردنية.
- دروزة ، أفنان نظير (1995). **أساسيات في علم النفس : استراتيجيات الإدراك و منشطات كأساس لتصميم التعليم** ، ط1، نابلس،مركز التوثيق والمخطوطات والنشر.
- الديحان ، محمد عبد الرحمن (2001) : دور معلمي المرحلة الابتدائية في استثارة دافعية التلاميذ نحو التعلم ، **مجلة جامعة الملك سعود** ، كلية العلوم التربوية والدراسات الإسلامية،(9):165-176.
- الرفاعي ، نعيم (1982). **الصحة النفسية** ، ط6، دمشق، مطبعة ابن حيان.
- رمضان، نعمت محمد (1991). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مديرية عمان الأولى، **رسالة ماجستير غير منشورة**،عمان، الجامعة الأردنية .
- الروابدة ،عبد الرؤوف (1995). " تحديات التربية العربية في القرن الحادي والعشرين وانعكاساتها على المعلم العربي "، **رسالة المعلم** ، 36 (4): 7-17 .
- الروسان،فاروق(1996). **سيكولوجية الأطفال الغير عاديين: مقدمة في التربية الخاصة** ، الطبعة الثانية، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- الروسان، فاروق (1998). **قضايا ومشكلات في التربية الخاصة**، ط1،عمان ،الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- الزعبي ، دلال محمد ذياب (2003). ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، **رسالة دكتوراه غير منشورة**،عمان، جامعة عمان العربية.
- ستيورت ،جان (1996). **الإجهاد :أسبابه وعلاجه** ، ترجمة: أنطوان الهاشم ، الطبعة الأولى، بيروت ، منشورات عويدات.
- السيد ، يسرى مصطفى (2002). **محاضرة وندوة تربوية بعنوان إثارة الدافعية للتعليم** ، جامعة الإمارات -كلية التربية ، مركز الانتساب الموجه ، أبو ظبي.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- الشيخ سالم ، فؤاد و رمضان ،زياد و الدهان ، أميمة و مخامره، محسن(1998) . **المفاهيم الإدارية الحديثة** ، ط6 ، عمان ، مركز الكتب الأردني.
- الشيخ سالم ، فؤاد وآخرون (1992) . **المفاهيم الإدارية الحديثة**، الطبعة الرابعة، عمان ، مركز الكتب الأردني.
- الصباغ ، زهير (1981). " ضغط العمل" ، **المجلة العربية للإدارة** ، 5 (1+2): 28 – 40.
- الطويل ، هاني عبد الرحمن (2001) . **الإدارة التربوية والسلوك المنظمي ـ سلوك معلمو التربية الخاصة والجماعات في النظم** ، ط2 ، عمان ،الأردن، دار وائل للنشر.
- الطويل ، هاني عبد الرحمن (1999) . **الإدارة التعليمية ـ مفاهيم وآفاق**، عمان ،الأردن، دار وائل للنشر.
- عدس ، عبد الرحمن (2002) . **علم النفس التربوي** ، عمان ، دار الفكر.
- عدس ،عبد الرحمن و توق ، محي الدين (2001). **أساسيات علم النفس** ، عمان ،دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عساف ،عبد (1994). **المشاكل النفسية التي يعاني منها المعلمون وآثارها التربوية** ، وقائع المؤتمر السنوي الثالث ، ندوة بعنوان دور التربية في تعزيز الديمقراطية، مركز الدراسات والتطبيقات التربوية.
- عسكر ،سمير(1988) . " متغيرات ضغط العمل: دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة " ، **الإدارة العامة** ، (60) :7– 66.
- عوض ، عباس محمود (1980). **الأسس النفسية الفسيولوجية للسلوك** ، القاهرة ، عالم الكتب .
- عياصرة ، علي أحمد (2003) . الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، عمان، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- الفاعوري ، فايزه (1990). الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن ، **رسالة ماجستير غير منشورة**.عمان، الجامعة الأردنية.
- الفرحان، اسحق أحمد ولطيفة،لطفي أيوب والخوالدة،محمد (1982)."قياس مدى ارتباط المعلمين بمهنة التربية والتعليم وولائهم لها والعوامل المؤثرة في ذلك". **دراسات**،9(2):29-67.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- فهد،إبراهيم وغزال ،نور لطفي(1994).القيادة الإدارية في منظمات القطاع العام في القطر العربي السوري.**مجلة بحوث** ، جامعة حلب،(17):157-180.
- القريوتي، إبراهيم. الخطيب، فريد(2005).الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة العاديين والموهوبين وذوي صعوبات التعلم والإعاقات الشديدة، **مجلة صعوبات التعلم** ،(5):52-57.
- القريوتي ، محمد قاسم (2000). **السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية** ، ط5، عمان ، المؤلف.
- القريوتي ، محمد ، ومهدي زويلف (1993). **المفاهيم الحديثة في الإدارة**، الطبعة الثالثة، عمان ، بلا ناشر.
- القريوتي، يوسف (1994). واقع خدمات التربية الخاصة في الوطن العربي ، **التربية الجديدة** ، (54): 117-123
- قطامي ، نايفة (1999). **طرق دراسة الطفل** ،ط3، عمان ، دار الشروق .
- قطامي ، نايفة (2000). **نمو الطفل ورعايته** ،ط2، عمان ، دار الشروق .
- قطامي ، يوسف (1998). **سيكولوجية التعلم والتعليم الصفي** ، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- اللقاني ، احمد حسين والقرشي ، زيد (1999) . **مناهج الصم ، التخطيط والبناء والتنفيذ** ، القاهرة ، ط1، عالم الكتب.
- الكاساني ، مراد أحمد (2000)." أثر ضغوط الوظيفة على الولاء التنظيمي:دراسة حالة معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء" **رسالة ماجستير غير منشورة**، الأردن، جامعة آل البيت.
- الكتاني ، مأمون أحمد (1992). مستويات إشباع حاجات العاملين في المدرسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن ، **الإدارة العامة** ، 40 (4) :819-860.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- الكخن ،خالد(1997). " الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية"، **رسالة ماجستير غير منشورة**، نابلس، فلسطين، جامعة نابلس الوطنية.
- ماهر ، أحمد (1997) **السلوك التنظيمي** ، الطبعة السادسة، مركز التنمية الإدارية، القاهرة.
- مطالقة ، علي سالم (1995)." دوافع العمل عند العاملين في المدارس الخاصة العربية في إمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة" ، **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة أم درمان.
- موراي ، إدوارد (1988). **استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم والانفعال** ،(ترجمة : د. أحمد عبد العزيز سلامه و د. محمد عثمان نجاتي) بيروت، لبنان ، دار الشرق.
- ناصر ، إبراهيم (1994). **أسس التربية**، الطبعة الثالثة، عمان، دار عمار للنشر والتوزيع.
- نشواتي ، عبد المجيد (1998) .**علم النفس التربوي**، الطبعة الرابعة ، عمان ، مؤسسة الرسالة.
- الهنداوي ، وفية (1994). " استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل"،**الإداري**، (58): 87-135.
- الهيجان ، عبد الرحمن (1998). **ضغوط العمل : مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها** ، الطبعة الأولى، الرياض ، معهد الإدارة العامة.
- هيكل ، زكي محمود (1979) . **الإدارة العلمية** ، ط2، الكويت ، وكالة المطبوعات.
- يحيى، خولة(1991). " الرضا الوظيفي عند المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان"، **دراسات**، (21):148-165.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المراجع الأجنبية:

- Anderson. William M.(2002). Factors that motivate teachers to remain in the teaching profession in North Corolina. **Dissertation Abstract international** -A62(9):2929.

-Arnold, B.Carr, Sonya C. and et al (1995) **A preservice Model for Preparing Special Educators in Rural Areas : Specialized competences, Reaching to the Future: Boldy facing Challenges in Rural Communities**, Conference Proceeding of the American Council in Rural special Education(ERIC Document Reproduction Service No. ED381302).

- Atkinson. B. J. , (1976). **Education and the new teacher**, D. Odd Meat Company Press, N. Y. Torento.

- Baron, Robert,(1983).**Behavior in Organization**, Allyn and Bacon, Boston.

- Brodzinki,J.,Schemer,R.,&Grayer,K.,(1994)"Work Place Stress ",**Personnel Administration** , 7(2): 63 – 88 .

- Brownell, Mary T,(1997) "Occupational Stress Among University Teachers" , **Educational Research** , 36 (2):13-43.

- Brownell, Mary T. and et al.,(1995), **Career Decisions in special Education : Current and Former teachers. Exceptionality**, 5(2):83_102, (ERIC Document Reproduction Service No. EJ501342).

- Clarendon. B & Arlington .V.(1999). Motivating teachers to improve Inatruction . **North Amercan Association of Educational Negotiators (NAEN)**. 15(1):132-145.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- Cristina, s. (2002): **Teachers role in promoting motivation of deaf children**, http: deaf world web. Org/dww/puli/1/literacy.htmp,22/12/2005.
- Cooper, A. & Robertson, G. (1995). Teacher Motivation and job satisfaction : A study employing the experience sampling method**. Journal of undergraduate sciences**. 3:147-154.
- Cummings Thomas G., & Worley. Christopher G**,(**1993) **Organizational Development and Change**, 5th ed., West Publishing Company, NewYork.
- Davis. Joan& Wilson. Sandra M.(2000). Principals' effort to empower teachers: Effect on teacher motivation and job satisfaction. **Clearing House.**6(73):349_353.
- Dunham, Jack (1992), An Exploratory Ccomparative Study of Staff Stress in English and Garman Comprihensive School, **Educational Review** ,32(1):10_16.
- Egan. Sean Dennis.(2001). Motivation and satisfaction of Chicago public school teachers: An analysis based on the Herzberg motivation theory. **Dissertation Abstract International.** A 62(8):2639.
- Fang, M. (1997). Astudy of work motivation: The influence of organizational variables and individual characteristics on work motivation and outcomes (**Doctoral dissertation)**,Cornell University.Dissertation Abstracts International - B58/04,2164.Order No:AAC9728384 Pro Quest.
- Friedman , M., & Ulmer D. (1984**). Treating Type A Behavior and your Heart** , Alfred , NewYork,.

www.manaraa.com

- Green , John G. and Wethered , Chris E . (1984) , learned elplesseness: A piece of the Burnout Pazzel , **Exceptional Children April .**
- Gschwend, L. L.(1999). How do high-efficacy teachers perisit in low collective efficacy environments? **Doctoral dissertation**, **(**University of Southern California) Dissertation Abstracts Internatioal-A60/12. 4373.
- Ivancevich, John M., Matteson, Michael T**.,(** 1996) **Organizational Behavior and Management**, 4th ed., Irwin Book Team Inc., Chicago.
- Hallahan,D. & Kauffman, J.(1985). **Exceptional children**. New Jeresy : Prentice -Hall.
- Harter , S. (1976). Mental age . ice and motivational factors in the discrimination learning set performance and normal and retarted children , **journal at experimental child psycology** . (18):231_249.
- Hodgden, G.E. (1985): Expectancy at success and the probability learning at middle class, lowes_class and retarded children.**Journal at Abnormal psychology**, (73): 343_352.
- Jakab, R, K,(1982)'**Work Stress, Social Support And Health In University Nurse Educators**,_Dissertation Abstracts International ,54(8):61-95.
- Joseph Sanders, (1993)"A Comprehensive Study of Stress in The Public Accounting Profession", **Dissertation Abstracts International**, 53(7):12-23.

www.manaraa.com

- Kelly. Caroyn & Heneman. Herbert&Milanowski. Anthony.(1999). **School Based performance awards: Research finding and future directions.** Paper preaented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association. April 19-23 .1999.

- Kenner, E.S. &2. Steen leek, H.W. (2003): differences in pollens at motivation in different special groups. **Journal of almsman psychology**,(91):12-119.

- Luthans, Fred,(1995)**Organizational Behavior**, 7th ed., McGraw-Hill Inc., NewYork,.

- Lawrence , S. (1997) : **How to Raise a chield with a high E.Q, A parent's Guide to Emotional Intellingence**, arrangement with Harpercollins publishers.INC.U.S.A.

- Lowenfeld J. & Brittain,L. (1995) **. The work itself as a motivator** . FBI Law Enforcement Bulletin . Internet :

- http // **www.findarticles** . com / cfdls / m 2194/2-/72299784/p1/ article . jhtml / term = 12/10/2005.

- Lu, L. (1999). Work motivation, job stress and employee's well-being. **Journal of Applied Management Studies**, 8(1):61-73. Data Base: Ebsco host. Item No: 2116240. Internet:…/resultlist.asp?nsterHitNum=&rlformNum=310&skillHits= 48results eHd=R0000002,12/11/2005.

- Matteson, Michael T.,Ivancevich, John M.,(1987) **Controlling work stress efective human resource and management strategies.** San Francisco: Jossy - Bass Publishers.

www.manaraa.com

- Natal, A.E. (1992): The effects at task_ related learning strategy training on performance and motivation. **Dodd. Abs. gmte**.52 (7):24-73.
- Owens , R.G. (1995). **Organizational behavior in eduction** .(5th ed), USA: Allyn and Bacon .
- Pint rich, per. (1994): gmteraindividual differences in motivation and cognition in students with and without learning disabilities. **Journal at learning disabilities**. 27 (6): 360_ 370
- Probst, T. M.,& Brubaker, T. L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes**: Cross-sectional and longitudinal explorations**. Selected Article. 6(2):139-159.

Internet : .html. http://apa.org/journals/ocp/ocp62139. 12/11/2005.

- Rue, Leslie & Bayars. Lloidl**, (**1986) **Management Theory and Application** , Chicago, Homewood III Richard Irwin Inc.
- Schinn, Mary bech , Rosavio, Margrat, Hann, Chestunt, Dennes E.(1994) Copying With Job Stress and Burn-out in the Humman Service, Journal of Personatily and Social Psychology, 46(4):864_876.
- Stevenson, H.W (1975): Discrimination learning and rigidity in normal and feellileminded invidious. **Journal at personality**,(83): 392_404.
- Strickland , (1998) : gmtemal _ Extemal control expectations ; form contengecy to creativity American psychologist , 44 (1998) 1 _ **3 journal abnormal and social psycology** , (76): 96-102.
- Smith,E,And,Witt,S, A Comparative Study Of Occupational Stress (1993). Among African And White University Faculty: **Research In Higher Education**, 34 **(**2) :25-53.

www.manaraa.com

- Tankard. Robert.(2000). Principal as coach motivating the mid-career professional. **Dissertation Abstract International.** A 60(12):4275.
- Tasila , P.F. (1992) **. Educational administration - theoretical perspectives on practice and research** . U.S.A : Harper & Row publisher , Inc
- Tomlinson. J.(1982). Attitudes and motivations of vocatinal teachers regarding program improvement . **Journal of Indusrial Teacher Education** . 35(3):6-23.
- Zabel , Mary kay and Zabel Robert H . (1983) **Burnout : A Critical Issue for Educators . In Contemporary Issues in special Education** , Rex E, Schmid and Lynn M. Nagata , Mc Graw - Hill Book Company.
- Weiskopf, Particia E, (1980) Burnout Among Teachers of Exceptional children, **Exceptional children ,** 47(1): 18_23.
- Windless ,C . (1992) . prognosis at mental sulmosmals, **Amercal Journal at Mental Deficiency** , (96): 567_579.

www.manaraa.com

الملاحق

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ملحق (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

الضغوط المهنية وعلاقتها باستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن

أخي المعلم ، أختي المعلمة
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.... وبعد

فهذه دراسة ميدانية يقوم بها الباحث من أجل استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية الخاصة وعنوانها الضغوط المهنية وعلاقتها باستثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن.

وتهدف هذه الدراسة تعرف مستويات ضغوط العمل وعلاقتها بدرجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ، ومعرفة ما إذا كان التغير في مستوى ضغوط العمل له تأثير في ازدياد أو انخفاض مستوى استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم.

وقد صممت هذه الاستبانة التي بين يديك لتحقيق الغرض من هذه الدراسة وهي تتكون من ثلاثة أجزاء : الجزء الأول يشتمل على معلومات حول المتغيرات النوعية في الدراسة ، والجزء الثاني أداة لقياس الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن ، والجزء الثالث أداة لقياس استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن .

وبما أنكم الأقدر على تشخيص الضغوط المهنية التي تعانون منها ودرجة استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لديكم فقط تم توجيه هذه الاستبانة لحضراتكم.

وسيستخدم الباحث وزنا ثلاثيا للإجابة عن فقرات كل من الأداة الأولى وهو:عالي (3) ، معتدل (2)، منخفض (1) ، ووزن رباعي للإجابة عن فقرات كل من الأداة الثانية وهو دائما (4) ، قليلا (3) ، نادرا (2)، لا وجود له (1) .

لذا أرجو التكرم بقراءة فقرات الاستبانة والإجابة عنها بوضع إشارة (x) في العمود الذي يمثل وجهة نظركم .

اشكر لكم تعاونكم واطمئنكم بأن إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

واقبلوا التقدير والاحترام

الباحث
محمد سميح اسماعيل

عاشور

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجزء الأول : معلومات حول المتغيرات النوعية

1- سنوات الخبرة :

☐ أقل من خمس سنوات ☐ من 5 – 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات

2- المؤهل العلمي :

☐ د بلوم ☐ بكالوريوس

3- نوع الإعاقة التي تتعامل معها :

☐ إعاقة سمعية ☐ إعاقة بصرية ☐ إعاقة عقلية

الجزء الثاني : مقياس الضغوط المهنية لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن

1- طبيعة المهنة:

الرقم	الفقرة	مستوى		
		عال	معتدل	منخفض
1-	يغلب على طبيعة عملي مع الأطفال ذوي الحاجات الخاصة التكرار والملل.			
2-	طبيعة عملي مع الأطفال ذوي الحاجات الخاصة تتطلب مهارات عالية.			
3-	لا يتناسب عملي مع الشهادات العلمية التي لدي.			
4-	عدم اقتناعي بأن وظيفتي معلم تربية خاصة مهمة ذات قيمة للمجتمع.			
5-	يطلب مني القيام بأعمال خارجه عن نطاق وظيفتي كمعلم لذوي الحاجات الخاصة.			
6-	كثرة عدد الساعات التدريسية المطلوبة لتعليم الأطفال ذوي الحاجات الخاصة.			
7-	متطلبات مهنتي (كالتحضير الدائم ، الوقوف داخل الحصص ، المسؤولية عن التلاميذ ذوي الحاجات الخاصة وغيرها) تقلل فرص نجاحي في العمل.			
8-	عدم تقدير واحترام المجتمع لما أقوم به من عمل تجاه الأطفال ذوي الحاجات الخاصة .			
9-	تفتقر المدرسة إلى الأنشطة والفعاليات التعليمية في مجال التربية الخاصة.			
10-	انخفاض مستوى التواصل الفكري والعلمي في مجال التربية الخاصة.			
11-	نظرة المجتمع سلبية تجاه الأطفال ذوي الحاجات الخاصة.			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2- الظروف المادية:

الرقم	الفقرة	مستوى		
		عال	معتدل	منخفض
-1	تفتقر المدرسة إلى الوسائل (ألواح،خزائن،مقاعد،مكاتب،.....) التي تساعد على أنجاز العمل.			
-2	تنتشر الضوضاء الناتجة - أحيانا - عن أصوات الطلبة والمعلمين وغيرهم في مكان العمل.			
-3	تصميم الغرف الصفية بما لا يتناسب وتعليم الأطفال ذوي الحاجات الخاصة.			
-4	زيادة عدد التلاميذ في الصفوف .			
-5	المباني والساحات غير نظيفة.			
-6	عدم كفاية التهوية والإضاءة المناسبة في قاعات التدريس في المدرسة.			
-7	إثارة الطلبة للشغب وعدم انضباطهم أثناء الحصص وخارجها.			
-8	تفتقر المدرسة إلى مكتبة متخصصة في مجال التربية الخاصة.			

3- السمات الشخصية للمتعلم:

الرقم	الفقرة	مستوى		
		عال	معتدل	منخفض
-1	تقدم الأطفال ذوي الحاجات الخاصة البطيء وغير الملاحظ في المهمات التي يتعلمونها .			
-2	الطفل ذوي الحاجات الخاصة سريع نسيان ما يتعلمه.			
-3	وجود أكثر من إعاقة لدى الطفل الواحد.			
-4	مستوى دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم منخفض.			
-5	إتقان المهارات الحياتية والتعليمية بالنسبة للأطفال ذوي الحاجات الخاصة يتسم بالضعف.			
-6	وجود مشكلات تكيفيه مصاحبة للإعاقة، مثل الحركات الزائدة والسلوك العدواني.			
-7	ضعف رغبة واهتمام الطلبة في الدراسة.			

4- المنهاج:

الرقم	الفقرة	مستوى		
		عال	معتدل	منخفض
-1	عدم وجود منهاج ثابت في مدارس التربية الخاصة			
-2	محتوى المنهاج المستخدم غير مناسب لمستوى قدرات الأطفال ذوي الحاجات الخاصة			
-3	عجز المنهاج المستخدم عن تهيئة الأطفال ذوي الحاجات الخاصة بإعادة دمجهم في المجتمع.			
-4	الحصول على المصادر المتخصصة في مجال التربية الخاصة يتسم بالصعوبة.			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

5- علاقات العمل:

أ- العلاقة مع الإدارة:

الرقم	الفقرة	مستوى		
		عال	معتدل	منخفض
-1	عدم إتاحة رئيسي الفرصة لي للقيام بمهام عملي بحرية.			
-2	عدم توفير رئيسي للمعلومات الكافية عن مستوى أدائي في العمل.			
-3	التقييم غير الموضوعي لأدائي من قبل مديري.			
-4	إدارة المدرسة لا تظهر أي تعاون لدعم الأنشطة التعليمية.			
-5	لا تلبي الإدارة مطالب معلم التربية الخاصة.			

ب- العلاقة مع الزملاء:

الرقم	الفقرة	مستوى		
		عال	معتدل	منخفض
-1	عدم تقدير زملائي من المعلمين لما أقوم به من جهد.			
-2	عدم تقديم زملائي المساعدة لي عند الحاجة إليهم .			
-3	لا توجد علاقات اجتماعية مع زملائي خارج نطاق العمل.			
-4	وجود تكتلات بين زملاء العمل يؤدي إلى خلق جو غير ودي في العمل .			
-5	العلاقة بين الزملاء قائمة على الصراعات.			

ج- العلاقة مع التلاميذ:

الرقم	الفقرة	مستوى		
		عال	معتدل	منخفض
-1	ضعف رغبة واهتمام الطلبة بالتعليم .			
-2	تأخر وتغيب الطلبة عن المدرسة يسبب لي الإزعاج.			

د- تعاون الأهالي:

الرقم	الفقرة	مستوى		
		عال	معتدل	منخفض
-1	عدم حضور أهالي الطلبة اجتماعات الآباء والمعلمين .			
-2	لا يقدر أولياء أمور الطلبة ما أقوم به من عمل.			
-3	التدخل غير الموضوعي من قبل بعض أولياء أمور الطلبة في أدائي .			
-4	عدم تفهم الأهالي لطبيعة درجة إعاقة أبنائهم.			
-5	التوقعات العالية وغير الواقعية من الأهالي حول تقدم أطفالهم.			
-6	قلة تقدير الأهالي للجهود التي ابذلها تجاه أبنائهم ذوي الحاجات الخاصة.			

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

6- الحوافز:

الرقم	الفقرة	مستوى		
		عال	معتدل	منخفض
-1	عدم تناسب الراتب والمجهود الذي يبذل في العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة .			
-2	بطء إجراءات الترقية المعمول بها في النظام .			
-3	صعوبة أخذ الإجازات (مرضية، دراسية ، حج، ...) .			
-4	عدم إتاحة الفرصة لأبنائي للتعلم في الجامعات الأردنية (مكرمة المعلمين) .			
-5	عدم تناسب الراتب والمجهود الذي يبذل في العمل مع الأطفال ذوي الحاجات الخاصة .			

الجزء الثالث : استبانة قياس استثارة دافعية التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة للتعلم لدى معلمي مدارس التربية الخاصة في الأردن

الرقم	الفقرة	دائما	قليلا	نادرا	لا وجود له
-1	يبتسم في وجه تلاميذه سواء في الحصة أم خارجها				
-2	يؤكد لتلاميذه باستمرار أنهم ممتازون				
-3	يتوقع أن تلاميذه يستمتعون ببقائه				
-4	يصطحب تلاميذه في رحلات ترفيهية				
-5	يعرف تلاميذه وسائل الاتصال المختلفة				
-6	يشجع تلاميذه على الاهتمام بكتبهم المدرسية				
-7	يقدر إيماءات تلاميذه				
-8	يشجع تلاميذه بوسائل متنوعة لتقليل ظاهرة النسيان				
-9	يشعر التلميذ بأهميته أثناء المشاركة في الأنشطة الصفية				
-10	يثير أسئلة نقاشية مع تلاميذه				
-11	يساعد تلاميذه على تحقيق ما يحبونه				
-12	يشجع تلاميذه على طرح الأسئلة				
-13	يحاول بناء علاقات جيده مع كل ولي أمر لتلاميذه				
-14	يطالب أولياء الأمور بالاتصال به عند الحاجة				
-15	يبدي إعجابه بنظافة تلاميذه				
-16	يكافئ التلاميذ الذين يبذلون جهدا مهما كان				
-17	يناقش تلاميذه في كيفية الحصول على إعجاب واستحسان الآخرين لهم				

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

-18	يجذب تلاميذه لأسئلة تستثير حب الاستطلاع				
-19	يشجع تلاميذه على اللعب الهادف				
-20	يتوقع أن تلاميذه يتقدمون				
-21	يعزز التعاون بين التلاميذ				
-22	يوضح أولويات تلاميذه				
-23	يساعد تلاميذه في تأدية واجبا تهم				
-24	يشجع تلاميذه على المشاركة في الحفلات المدرسية				
-25	يرفع درجة استثارة الأسئلة كلما اقتضى الأمر				
-26	يوضح لتلاميذه طريقة مذاكرة الدروس				
-27	بتابع تلاميذه في عمل الواجبات				
-28	يتسم بروح التسامح والصبر				
-29	يتجنب التعابير السيئة في وصف التلميذ مثل (كسول ، غبي ، لا فائدة منه، ....الخ)				
الرقم	الفقرة	دائما	قليلا	نادرا	لا وجود له
-30	يزود غرفة صفه بمواد مشوقة ذات صلة بالدروس				
-31	يعزز اهتمام التلاميذ بالمدرسة				
-32	يطلب من التلاميذ الموهوبين أعمالا إضافية				
-33	يشجع تلاميذه على المشاركة في الأنشطة				
-34	يشجع تلاميذه على حكاية القصص				
-35	يجعل مشاركة التلاميذ في الأنشطة الصفية تتسم بالمرح				
-36	يشجع تلاميذه على اللعب التعاوني				
-37	يكافئ التلاميذ المجتهدين				
-38	يشجع تلاميذه على الاحتفاظ بكراسة الواجبات				
-39	يعزز السلوكيات الإيجابية لتلاميذه				
-40	يدون ملاحظاته اليومية عن تلاميذه في سجل خاص.				
-41	يجعل غرفة الصف جذابة ومساعده على تعلم ممتع وبسيط				
-42	يتجنب احتقار التلميذ وولي الأمر				
-43	يتجنب إظهار الاستياء من الأفعال لتلاميذه				
-44	يتمتع بروح مرحة				
-45	يكون عطوفا على تلاميذه				
-46	يهتم باهتمامات تلاميذه				
-47	يطلب من ولي الأمر تدوين ملاحظات تتعلق بابنة				

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

-48	يركز على نقاط القوة عند التلاميذ				
-49	يرفع درجة التشجيع للتلاميذ الخاملين				
-50	بتابع مع ولي الأمر مستوى تلاميذه				
-51	يشرك ولي الأمر في كيفية تنظيم الوقت لابنه				
-52	يشرك ولي الأمر في كيفية تركيز ابنه أثناء عمل الواجبات				
-53	يحاول بذل أقصى ما يمكن لإسعاد تلاميذه				
-54	يصبر على التلاميذ أثناء شرحه				
-55	يخطط للأداء الأفضل ويبلغ أسر تلاميذه				
-56	يتمكن من إعداد وسائل التقويم المناسبة				
-57	يتجنب أساليب الردع والعقاب				
-58	يتجنب العبوس في وجه تلاميذه				
-59	يلتقي دوريا بأولياء أمور تلاميذه				
-60	يكافئ التلاميذ المنظمين				
-61	يساعد تلاميذه في تحديد ما يحتاجونه				
الرقم	الفقرة	دائما	قليلا	نادرا	لا وجود له
-62	يحاول بناء علاقات جيده مع كل تلميذ بفصله				
-63	يوضح لتلاميذه الغرض من أي عمل يطلب منهم				
-64	يكافئ التلاميذ المنظمين				
-65	يناقش زملاءه المعلمين في مستوى تلاميذه				
-66	يكافئ سلوك التلاميذ الحسنة				
-67	يعدل أصحاب السلوك السلبي				
-68	يشجع تلاميذه على أداء واجبا تهم المنزلية				
-69	يشجع تلاميذه الموهوبين في الموسيقى والرسم				
-70	يشعر تلاميذه بأنهم ناجحون				

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com