

|                   |   |
|-------------------|---|
| العنوان:          | القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية لدي معلمي التربية الخاصة           |
| المصدر:           | المجلة المصرية للدراسات النفسية   |
| الناشر:           | الجمعية المصرية للدراسات النفسية  |
| المؤلف الرئيسي:   | علي، حسام الدين أبو الحسن حسن   |
| المجلد/العدد:     | مج25, ع86   |
| محكمة:            | نعم   |
| التاريخ الميلادي: | 2015  |
| الشهر:            | يناير   |
| الصفحات:          | 181 - 236   |
| رقم MD:           | 1012706   |
| نوع المحتوى:      | بحوث ومقالات  |
| اللغة:            | Arabic  |
| قواعد المعلومات:  | EduSearch   |
| مواضيع:           | الضغوط المهنية، السمات الشخصية، معلمو التربية الخاصة، الاضطرابات النفسية                          |
| رابط:             | <a href="http://search.mandumah.com/Record/1012706">http://search.mandumah.com/Record/1012706</a> |

## القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة

د. حسام الدين أبو الحسن حسن علي\*

### المخلص :

يهدف البحث الحالي إلى التحقق من العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية والضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، وإمكانية التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية، وتحديد ما هي الفروق في الضغوط المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية في ضوء متغيرات (النوع، والتخصص، ومستوى الخبرة). ولتحقيق هذه الأهداف تم تطبيق قائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية (تعريب: عبدالمنعم الدردير، ٢٠٠٤) ومقياس الضغوط المهنية (إعداد الباحث) على عينة مكونة من (٦٤) معلم تربية خاصة. وأسفرت نتائج البحث عن الآتي:

- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين متوسط درجات معلمي التربية الخاصة على قائمة العوامل الخمس الكبرى ومقياس الضغوط المهنية.
- يمكن التنبؤ بالضغوط المهنية بمعلومية العصابية والمقبولية.
- توجد فروق دالة إحصائياً في الانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية تعزى لمتغير النوع لصالح المعلمين. وفي العصابية، والضمير الحي لصالح المعلمين.
- توجد فروق دالة إحصائياً في حجم العمل تعزى لمتغير النوع لصالح المعلمين. وفي غموض الدور الوظيفي، وطبيعة العمل، والعمل مع الفئات الخاصة، والتحديات المهنية والاجتماعية، والدرجة الكلية للضغوط المهنية لصالح المعلمين.
- توجد فروق دالة إحصائياً في العصابية، والانفتاح على الخبرة تعزى لمتغير التخصص لصالح متخصصي الإعاقة العقلية، وفي الانبساطية لصالح متخصصي الإعاقة السمعية.
- توجد فروق دالة إحصائياً في حجم العمل والدرجة الكلية للضغوط المهنية تعزى لمتغير التخصص لصالح متخصصي الإعاقة السمعية. وفي العمل مع الفئات الخاصة لصالح متخصصي الإعاقة العقلية.
- توجد فروق دالة إحصائياً في العصابية، والانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والضمير الحي، والمقبولية تعزى لمتغير مستوى الخبرة لصالح مرتفعي الخبرة.
- توجد فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية وأبعادها تعزى لمتغير مستوى الخبرة لصالح منخفضي الخبرة.

## القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية لدى

### معلمي التربية الخاصة

\* د. حسام الدين أبو الحسن حسن على

#### مقدمة :

ارتبطت الحياة العملية في مختلف مؤسسات المجتمع ومنها المؤسسات التربوية بمتغيرات عديدة ومتسارعة، كاللقد علمي والتكنولوجي والتقني، مما أصبح من الضروري على العاملين في تلك المؤسسات أن يواجهوا ذلك بالاستعداد الأكاديمي والإداري، باعتبار أن المهام والأعمال التي يتولونها أصبحت بحاجة إلى مهارات وقدرات متناغمة مع متطلبات العصر الحالي. إن الضغوط التي يتعرض لها الإنسان في العصر الحديث تعد ظاهرة جديرة بالاهتمام لما لها من خطورة وتأثير على كثير من جوانب حياة الفرد والمجتمع، ولما تسببه من تكاليف باهظة من جراء علاج الأمراض والاضطرابات والمشكلات التي تنجم عنها أو تترافق معها. وأشار جمعه يوسف (٢٠٠٤، ٦٣) إلى أنه رغم تعدد مصادر الضغوط وتنوعها، فإن العمل يظل أحد أهم هذه المصادر وأخطرها؛ حيث أن العمل هو السبيل الأهم لرفاهية الفرد ورخاء المجتمع، ومن ثم فإن الضغوط التي يتعرض لها الفرد العامل لا يقتصر تأثيرها عليه وحده وإنما يشمل المؤسسة التي يعمل بها، وتمتد بعد ذلك إلى المجتمع بأسره، كما أن تأثيرها على الفرد يمتد ليغطي جوانب أخرى من حياته خارج نطاق العمل مما يؤثر على علاقاته داخل أسرته، ومع أصدقائه وجيرانه وبقية أفراد المجتمع.

ويعد المعلمون من أكثر الفئات أهمية في المجتمع لما لها من دور كبير في صياغة المستقبل؛ لذلك تركز الأنظمة التعليمية المتقدمة على كيفية تدعيمهم وزيادة دافعيتهم للعمل، على أساس أن زيادة دافعية المعلم نحو العمل تصب في صالح تعزيز بيئة وخبرة التعلم لدى طلابهم. وذكر (Michel, 2008, 273) أن تصنيف منظمة العمل الدولية يعتبر مهنة التدريس من أكثر مجالات العمل ضغوطاً، فهي أكثر المهن الضاغطة، وذلك من خلال ما تزخر به البيئة التعليمية من مشكلات ضاغطة يرجع بعضها إلى شخصية المعلم التي تحدد قدرته على التكيف مع المتغيرات السريعة والكبيرة في مجال التعليم ومؤسساته، وما ينظم أو يقيد عمله من قرارات ولوائح وقوانين،

ويرجعها البعض الآخر إلى البيئة الاجتماعية الخارجية التي يعيش فيها المعلم، ومدى تقديرها لدور المعلم ولأهمية التعليم.

وأشار (Farber, 1991, 22) أن الضغوط المهنية ظاهرة عالمية وإنسانية تنتشر يوماً بعد يوم في جميع مجالات العمل، وتعتبر مهنة التدريس إحدى المهن الضاغطة بل أصبحت مهنة تتزايد ضغوطها بشكل مستمر، وقد أصبحت كثرة الضغوط التي يتعرض لها المعلم خطراً يهدد العملية التعليمية بصفة عامة ومهنة التدريس بصفة خاصة وذلك لتأثيراتها السلبية على المعلم والطالب وعلى التفاعل بينهما داخل حجرة الدراسة، بل وعلى الفعالية الكلية للنظام التعليمي. وأوضح (Akinboye et al., 2005, 15) أن الضغط خاصية محتومة للحياة والعمل، فهو استجابة عامة غير محددة للجسم لأي متطلبات ملقاه عليه، فالضغوط المهنية تصف الضرر الجسمي والعقلي والوجداني الناتج عن عدم التناغم بين متطلبات المهن وقدرات الموظف وموارده واحتياجاته لمجابهة متطلبات المهنة. وأشارت اعتدال حسانين (٢٠٠٠، ٥٥) إلى امتداد تأثير الضغوط على اتجاه المعلم نحو مهنة التدريس حيث يشعر بعدم الرضا عن عمله مما يضطره أحياناً إلى ترك مهنته والسعي للالتحاق بمهنة أخرى.

وأشار (Broun, 1985, 168) أن مهنة التدريس تأتي في مقدمة المهن الأكثر ارتباطاً بأعلى معدلات الضغوط الوظيفية التي تعوق المعلم عن أدائه لعمله على الوجه الأكمل، وعدم الاستقرار فيه ومحاولة الهروب منه إلى غيره من المهن. وركز (Selye, 1981, 216) على أن الضغوط المهنية لا تأتي فجأة وإنما تأتي على مراحل عادة ما تكون بدايتها إنذارية في صورة خلل في وظائف الجسم، ثم يتبعها مرحلة مقاومة الجسم حيث يحاول الفرد من خلالها إعادة التوازن، ثم المرحلة الأخيرة مرحلة الإنهاك وفيها قد يصاب الفرد بأمراض نفسية نتيجة لاستنزاف طاقة الجسم مما يؤدي إلى الوهن أو المرض أو الوفاة.

وأشار كالفين وجاردنر (١٩٧٨، ٢٢) أن الشخصية تمثل المصدر لمعرفة مظاهر السلوك البشري وإنها تمثل جوهر الإنسان وترتبط ارتباطاً وثيقاً باستجابة الآخرين، كما إنها تمثل تآلقاً ونظاماً لجميع الأشكال المختلفة من السلوك الذي يمارسه الفرد، ولا يقتصر موضوع الشخصية على البحث فيما نحن عليه وإنما فيما يكون عليه الإنسان في حقيقته وهي تتكون في نهاية الأمر من أكثر الأشياء تمثيلاً وأعمقها تميزاً للشخص. ويرى جابر عبد الحميد (١٩٨٦، ١٣) أن سمات الشخصية تتكون في المراحل الأولى من حياة الفرد وتتأثر بالعوامل البيئية والوراثية من خلال الحرص على تنشئة اجتماعية سليمة مما يترتب عليه تقليص معدلات الجنوح والانحراف، ومع عدم إغفال دور البيئة المحيطة لأن الشخصية تكبر مع مرور الزمن وتتأثر بما تكتسبه من

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٨٦ - المجلد الخامس والعشرون - يناير ٢٠١٥ (١٨٣)

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

عادات وقيم البيئة المحيطة. وذكر عون محيسن (٢٠١٣، ٣٨٧) أن الشخصية تحتل مكاناً بارزاً في علم النفس؛ حيث تعد نقطة البداية والنهاية لجميع الدراسات السيكولوجية المختلفة فهي نقطة البداية للكشف عن فاعلية الفرد في مجال معين. وهي نقطة النهاية لأن فهمنا لشخصية الفرد يساعدنا على وضع القوانين التي تخضع لها الظواهر النفسية، فهي محصلة للوظائف والعمليات النفسية كلها.

ومن هذا المنطلق برزت قضية الضغوط المهنية للمعلم على قمة القضايا التي تتطلب تكاتف الجهود بغية التصدي لها بالحل، حيث يعد التخفيف من مستوى الضغوط المهنية للمعلمين من أهم العوامل التي تسهم في رفع إنتاجيتهم وفعاليتهم ومن ثم درجة حماسهم للعمل الخلاق. ومن ثم يهتم البحث الحالي بدراسة الضغوط المهنية في ضوء سمات الشخصية لدى معلمى ومعلمات التربية الخاصة، سعياً لزيادة فعالية وكفاءة عمل معلمى ومعلمات التربية الخاصة، ولضمان التحسن في الأداء التربوى لهم مما ينعكس على نجاح مدارس التربية الخاصة في تحقيقها للأهداف التي رسمها المجتمع.

### مشكلة البحث:

لما كان لكل مهنة نشاط سلوكي محدد، فإن مهنة التدريس تتطلب بالضرورة أفراد تتوافر فيهم خصائص وسمات ومهارات معينة إلى درجة ما تؤهلهم لتحقيق التوافق المهني لكي يكونوا قادرين على تحقيق هذا النشاط السلوكي على أعلى مستوى في مهنتهم، فالمعلم غير المتوافق مهنيًا تسوء علاقته بتلاميذه وقد يؤدي ذلك إلى كراهية التلميذ للمعلم والدراسة والرغبة في ترك التعليم والهروب من المدرسة، الأمر الذي ينتهي بالفشل في الحياة التعليمية.

ويعد معلم التربية الخاصة محور العملية التعليمية وحجر الزاوية في العملية التربوية والتأهيلية للأطفال غير العاديين، لذا تحظى قضاياها باهتمام الكثير من أفراد المجتمع متخصصين وغير متخصصين؛ حيث أنه يتولى مهاماً شاقة ألا وهي التعامل مع فئات خاصة من التلاميذ، بما يزيد من مسؤولياته، كما تزداد الحاجة الماسة إليه بسبب تزايد عدد المعاقين في العالم. ويتوقف نجاح الخدمات التي تقدمها مدارس التربية الخاصة إلى حد كبير على شخصية المعلم ونوعية إعداده وتدريبه وإيجابية اتجاهاته نحو أفراد هذه الفئة من أبناء المجتمع. لذلك يجب أن يكون معلم تلك الفئات الخاصة محباً لمهنته مؤمناً بها شديد التمسك والإخلاص لها، مسائراً بالاتجاهات الحديثة في التربية، مبتكراً في عمله مع اتباع الأساليب المختلفة في الوصول إلى هدفه ملوئاً بروح الأبوة إن كان رجلاً وروح الأمومة إن كانت سيدة حتى يمكنه القيام بعمله على الوجه الأكمل.

وقد أصبحت الضغوط مجال الاهتمام لكل أنواع الوظائف، ومع ذلك فما من شك أن مستوى الضغوط يتباين من مهنة لأخرى. وأستعرض (Midgley 1997, 141) تقرير التنظيم الدولي للعمال (International Labor Organization) الذي أكد على أن معدل الكفاءة الناتجة عن ضغوط العمل تكلف الناتج الوطني القومي في أي مكان في العالم خسائر قد تصل إلى ١٠% من الدخل الوطني. كما أوضح (Koustelios 2001, 630) أن نتائج دراسات السلوك الإنساني في المجال التربوي والتعليمي إلى ضرورة توفير الرعاية النفسية للمعلم لما يواجهه من ضغوط في مجال مهنته قد تؤثر على مستوى إنتاجيته، وفقدان الحافز اللازم والحماس الضروري للعمل، مما قد ينعكس على درجة رضاه عن وظيفته وربما وصل الحال لميله لترك عمله.

أشار (John & Srivastava 1999, 35) إلى أن أداء المعلم لوظيفته يتوقف على عدد من الخصائص الشخصية والعقلية والاجتماعية التي تساعده في تربية النشء على الوجه الأكمل؛ حيث ترتبط عوامل الشخصية الخمس بالمرجات المهمة في مجال العمل، كما كانت يقظة الضمير منبئاً بالأداء الوظيفي الناجح بصفة عامة، كما كانت المقبولية والعصايبية منبئاً بالأداء الوظيفي في مجال العمل الجماعي، على حين كانت الانبساطية منبئاً بالنجاح في العمل في مواقع البيع والإدارة.

وتأكيداً لما سبق فإن المستقرى للعديد من البحوث والدراسات التي أجريت عن موضوع الضغوط المهنية، يجد أن مهنة التدريس لذوى الاحتياجات الخاصة تأتي في مقدمة المهن الأكثر ارتباطاً بأعلى معدلات الضغوط المهنية التي تعوق المعلم عن أدائه لعمله على الوجه الأكمل، وعدم الاستقرار فيه ومحاولة الهروب منه إلى غيره من المهن، فتوصلت دراسة (Bambach 1994) إلى ارتفاع درجات المعلمين المشتغلين بمدارس ضعاف السمع على الضغوط المهنية المرتبطة بالبيئة المدرسية عند مقارنتهم بالمعلمين المشتغلين في المدارس العادية. وأشارت (Lazarus 2001, 135) أن الضغوط تنتشر إلى حد ما بين المعلمين الذين لديهم علاقات مباشرة مع الأطفال غير العاديين في مؤسسات التربية الخاصة، فعلى سبيل المثال هناك ما يقارب ٤٦% من معلمي التربية الخاصة الذين تم استفتاؤهم حول شعورهم بالضغط أفادوا بأنهم يعانون من ضغوط نفسية.

في ضوء هذا الطرح يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- (١) هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات معلمي التربية الخاصة على مقياس الضغوط المهنية وقائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية؟
- (٢) هل يمكن التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية؟

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

- (٣) هل توجد فروق في العوامل الخمس الكبرى للشخصية بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة؟
- (٤) هل توجد فروق في الضغوط المهنية بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة؟
- (٥) هل توجد فروق في العوامل الخمس الكبرى للشخصية تعزى إلى اختلاف تخصصات معلمي التربية الخاصة (إعاقة عقلية - إعاقة سمعية - إعاقة بصرية)؟
- (٦) هل توجد فروق في الضغوط المهنية تعزى إلى اختلاف تخصصات معلمي التربية الخاصة (إعاقة عقلية - إعاقة سمعية - إعاقة بصرية)؟
- (٧) هل توجد فروق في العوامل الخمس الكبرى للشخصية تعزى إلى اختلاف مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة - متوسطة - منخفضة)؟
- (٨) هل توجد فروق في الضغوط المهنية تعزى إلى اختلاف مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة - متوسطة - منخفضة)؟

### أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- (١) استكشاف العلاقة بين الضغوط المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة.
- (٢) التحقق من إمكانية التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية؟
- (٣) تحديد ما هية الفروق في الضغوط المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية في ضوء المتغيرات الآتية: النوع (ذكر - أنثى)، التخصص (إعاقة عقلية - إعاقة سمعية - إعاقة بصرية)، مستوى الخبرة (مرتفعة - متوسطة - منخفضة).

### أهمية البحث:

يمكن اجمال أهمية البحث فيما يلي :

- إن موضوع الضغوط بصفة عامة وضغوط العمل بصفة خاصة من الموضوعات المهمة التي تتعلق بعنصر مهم في المنظمات وهو العنصر البشري الذي يعد الأساس الذي تقوم عليه المنظمات، حيث أن الاهتمام بهذا العنصر بشكل فعال ينعكس على الفرد والمنظمة وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة لها.
- على الرغم من وجود العديد من البحوث والدراسات العربية والأجنبية التي عالجت موضوع الضغوط المهنية للعاملين في مجالات مختلفة، إلا إنه لوجظ قلة الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية وعلاقتها بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى معلمي التربية الخاصة.

## د / حسام الدين أبو الحسن حسن علي

- إن هذا البحث يقع ضمن الدراسات التي تهتم بالضغوط المهنية باعتبارها مشكلة عامة ومتزايدة في هذا العصر المحمل بالأعباء والضغوط المهنية، بسبب تعدد ظروف العمل وبالتالي قد تفيد نتائجها في علاج هذه المشكلة.
- قد تفيد نتائج البحث الحالي في تزويد المسؤولين عن التعليم بالعوامل التي تسبب ضغوط العمل التي تقع على معلمي التربية الخاصة. كما قد تفيد في إحاطة معلمي التربية الخاصة بأسباب إحساسهم بالضغوط المهنية وكيفية التعامل معها.
- قد تفيد نتائج البحث في مساعدة الجهات المسؤولة في مجال التربية الخاصة من خلال محاولة تحسين حياة العمل لمعلمي التربية الخاصة.
- الوقوف على بعض السمات الشخصية والديموجرافية المرتبطة والمنبئة بالضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.
- تقديم مقياس للضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة يمكن للباحثين الاستعانة به في دراساتهم المستقبلية.

### حدود البحث: تمثلت حدود البحث الحالي في الآتي:

- (١) الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من معلمي ومعلمات مدارس التربية الخاصة للإعاقات الثلاث (السمعية ، البصرية ، العقلية).
- (٢) الحدود المكائنية: يقتصر تطبيق أدوات الدراسة الميدانية على بعض مدارس التربية الخاصة للإعاقات الثلاث (السمعية ، البصرية ، العقلية) بمحافظة قنا.
- (٣) الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤ م.

### مصطلحات البحث :

#### (١) الضغوط المهنية:

يعرف الباحث الضغوط المهنية إجرائياً بأنها " مجموعة العوامل والأسباب التي تواجه معلم التربية الخاصة وتؤثر عليه تأثيراً سلبياً ، وينعكس ذلك على حالته النفسية والمعنوية والجسمية في المدى الطويل، ويعبر عنها بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة على مقياس الضغوط المهنية المستخدم في هذا البحث.

#### (٢) العوامل الخمس الكبرى للشخصية:

يضم نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية خمس مجموعات لأبرز خصائص

== القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==  
الشخصية يمثل كل عامل منها تجريباً لمجموعة من الخصائص المتناغمة، وهذه العوامل الخمس هي: الانبساطية، العصائية، المقبولية، يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة. Costa & McCrae, (1992)

أما التعريف الاجرائي للعوامل الخمس الكبرى للشخصية بأنها مجموعة الصفات التي يتصف بها معلم التربية الخاصة بناءً على تقديره الذاتي والتي تمثلها الدرجة التي يحصل عليها في كل بعد من أبعاد قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

### (٣) معلوم التربية الخاصة:

هم المعلمون المؤهلون لرعاية الأفراد ذوي الحاجات الخاصة وتقديم الخدمات المناسبة لهم، سواء في المدرسة العادية أم في مراكز التربية الخاصة.

### الإطار النظري:

#### أولاً: الضغوط المهنية:

يشعر الفرد بالإحباط والضغط النفسي عندما يفشل في الحصول على أشياء معينة من البيئة التي يعيش فيها، أو عندما لا يتمكن من تحقيق إنجاز عمل ما، ويحدث الضغط في العمل عندما يشعر العامل بضعف قدرته على التعايش مع مطالب عمله والتوافق مع زملائه أو رؤسائه أو مع نظام العمل ذاته. ويؤكد حسين فايد (٢٠٠٥، ١١) على أنه يمكن التعامل مع الضغوط من خلال ثلاثة اتجاهات هي:

- اعتبار الضغوط متغيرات تابعة (نتائج) حيث يتم وصف الضغط على أنه استجابة الشخص لبيئة مضايقة أو مزعجة.
- اعتبار الضغوط مثيرات تعكس خصائص البيئة المضايقة، أو المزعجة ومن ثم يمكن النظر إليها على أنها متغيرات مستقلة (أسباب).
- اعتبار الضغوط انعكاسات لنقص التوافق بين الشخص والبيئة.

كما يرى (Bauer, et al. (2006, 199) أن هناك توجهات كثيرة في تعريف الضغوط ترجع إلى خصائص الفرد وبيئة العمل، فالموقف يمكن اعتباره ضاعطاً إذا اعتبر كذلك من قبل الشخص نفسه، أو من غيره من الأشخاص، ويتفق عدد كبير من الباحثين في تحديد المقصود بضغوط العمل حيث يشيرون إلى الموقف الذي تكون فيه متطلبات البيئة، أو ما ينبغي على الفرد القيام به على درجة أكبر من إمكانات الفرد الذاتية.

عرف سيد عبدالعال (١٩٩٠، ٣٥) ضغوط العمل بأنها العوامل والظروف الخارجية

التي ينتج عنها شعور بعدم الراحة والاستقرار، وهذا ناتج عن عدم قدرة الفرد على التوافق. وعرفها محسن الخضيرى (١٩٩١، ١٢) بأنها كل تأثير مادي أو نفسي أو معنوي يأخذ أشكال تؤثر على سلوك متخذ القرار، ويعوق توازنه النفسي والعاطفي ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية والتنفيذية التي تواجه متخذ القرار في المشكلة. وعرفها عبدالرحمن هيجان (١٩٩٨، ٥٣) بأنها تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي يعمل بها بما في ذلك المنظمة حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على أداءه للعمل مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة. وعرفها عبيد العمري (٢٠٠٢، ٣) بأنها ردة فعل الجسم على حافز سئ مرتبط بالعمل، وهو ضروري ويصعب تجنبه بل ينبغي التكيف معه لأنه قد يدفع نحو التميز والتفوق. وعرفها محمد الشبراوي (٢٠٠٥، ٤) على أنها مجموعة من التغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث في رد فعله أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تمثل تهديداً له. وعرفها نظمي أبو مصطفي وعطاف أبوغالي (٢٠٠٧، ٢٩٧) على أنها تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً وعضوياً لدى الفرد، أو ينتج من عوامل في البيئة الخارجية أو المؤسسية أو الفرد نفسه.

### النظريات المفسرة لضغوط العمل:

ظهرت العديد من الاتجاهات التي حاولت تفسير مفهوم ضغوط وتحديد المراحل التي يمر بها الفرد عند مواجهته لضغوط معينة وتوضيح المصادر التي تؤثر على حدوثه للضغوط، حيث يمكن توضيح بعض تلك النظريات على النحو الآتي:

#### نموذج Selye:

- يرى (Selye, 1981, 217-218) أن النموذج التكيفي يفسر الاستجابة الجسمية للضغوط، والذي يمر عبر ثلاثة مراحل لاستجابة الفرد للضغوط التي يواجهها وهي:
- مرحلة التحذير أو الصدمة: حين يتعرض الشخص لأي أخطار سواء كانت داخلية أم خارجية أو نفسية فإنه يتأهب ويستعد لمواجهة هذه الأخطار والتهديدات بما يرافقها من تأثيرات بيولوجية مثل زيادة ضربات القلب وتوتر العضلات وزيادة إفراز العرق وزيادة في نشاط الجهاز العصبي السمبتاوي المسئول عن ردود الفعل النفسية الطارئة والضاغطة.
  - مرحلة المقاومة: وهنا يستخدم الفرد الطاقة المخزونة لديه للتخلص من مصدر الضغط أو الدفاع عن نفسه.

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

- مرحلة الإنهاك: وفي هذه المرحلة تتضاءل قدرة الفرد في التغلب على مصدر الضغوط مما يؤدي إلى استمرار الموقف المثير للضغوط واستمرارية الاستجابة له.

### نموذج أحداث الحياة:

يذكر (Landy 1996, 117) أن نظرية أحداث الحياة جاءت من خلال أفكار Holmes عام ١٩٦٧، حين اقترح قائمة بأحداث الحياة التي تسبب الضغوط للناس في حياتهم العملية، تلك التي تدفع الفرد إلى أن يحدث التغيرات في نفسه لما ينسجم مع متطلبات العمل لتحقيق التكيف المطلوب مع تلك الأحداث، فذهبت هذه النظرية إلى إرجاع أسباب الضغوط إلى مسيبي خارجية.

### نموذج الموازنة بين الفرد والبيئة :

يشير زهير الصباغ (١٩٩١، ٩٤) أن نظرية الموازنة تناولت العلاقة التفاعلية بين الفرد وسماته والبيئة ومتغيراتها، وأشارت إلى أن البيئة تعد مصدراً من مصادر الضغوط على الفرد وخصائصه، كما أوضحت وجود نوعين من عدم الموازنة بين خصائص الفرد ومتغيرات البيئة هما:

- عدم التوافق بين امكانيات الأفراد وخبراتهم ومهاراتهم مع متطلبات العمل.
- عدم التوافق بين احتياجات الأفراد وبين ظروف وطبيعة العمل، وفي كلتا الحالتين فإن الخلل في عدم التوافق يؤدي إلى حدوث الضغوط على الأفراد.

### نموذج Beehr and Newman:

يذكر عبدالرحمن هيجان (١٩٩٨، ٦٠) أن هذا النموذج من أهم النماذج التي تناولت موضوع ضغوط العمل لدى العاملين في المؤسسات، وتفترض أن الضغوط التي يتعرض لها الأفراد في بيئة العمل تأتي من مصدرين رئيسيين هما: الفرد، والمنظمة. وأن التفاعل المستمر بين هذين المصدرين قد يترك ضغوطاً يتأثر بها كل من الفرد والمنظمة، مما يدفع إلى تبني الفرد طرق وأساليب معينة للتكيف مع تلك الضغوط.

من العرض السابق يمكن استنتاج النقاط التالية:

- إن الضغوط المهنية جزء رئيس من حياة الإنسان.
- أن مصادر الضغوط ترتبط بالفرد والبيئة والمؤسسة.
- أن الأحداث والمواقف الضاغطة تترك آثاراً سلبية على الفرد.
- تتفاوت قدرات الأفراد للاستجابة للضغوط التي يواجهونها.

- يتبع الأفراد طرق مختلفة لتجنب الضغوط أو التعايش معها.
- يتبنى البحث نموذج Beehr and Newman في تفسيره للضغوط المهنية، واعتبار أن هذه الضغوط هي نتيجة تفاعل عوامل خاصة بالفرد وأخرى خاصة بالمؤسسة.

### مصادر الضغوط المهنية:

- نظراً لخطورة الآثار السلبية للضغوط المهنية، فقد حاول الباحثون التعرف على أهم المصادر والعوامل الكامنة التي تقف خلف تلك الضغوط؛ ولذا ظهرت بعض التصنيفات الناتجة حيال تلك المصادر والمسببات لضغوط المرتبطة بالعمل، فيذكر على عسكر وعباس أحمد (١٩٨٨، ٦٦) أنه يمكن تصنيف مصادر الضغوط على النحو التالي:
- المصادر التنظيمية لضغوط العمل: ومنها عبء العمل، وصراع الدور، وغموضه، والعلاقات الإنسانية، والمستقبل المهني.
  - المصادر الفردية لضغوط العمل: ومنها نمط الشخصية، والحاجات، ومعدل التغيير في الحياة، والسمات الشخصية.

كما صنف Daily (1988, 63) مصادر الضغوط في العمل كالتالي:

- المجموعة الأولى: المصادر المرتبطة بالمنظمة والتي تشمل ظروف وبيئة العمل.
- المجموعة الثانية: المصادر المرتبطة بالفرد والتي تشمل صراع الدور وغموضه، وحجم العمل.

### ثانياً: العوامل الخمس الكبرى للشخصية:

تعددت تعريفات علماء النفس للشخصية، فعرف محمد عبدالرحمن (١٩٩٨، ٢٧) الشخصية بأنها التفاعل المتكامل للخصائص الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تميز الشخص وتجعل منه نمطاً فريداً في سلوكه ومكوناته النفسية. وعرفها عادل عبدالله (١٩٩٩، ٢٩٥) بأنها مجموع ما لدى الفرد من استعدادات ودوافع ونزعات وشهوات وغرناز فطرية وبيولوجية، كذلك ما لدى الفرد من نزعات واستعدادات مكتسبة، وهي أسلوب التوافق العادي الذي يتخذه الفرد بين دوافعه الذاتية المركز ومطالب البيئة، وتتألف من عدد كبير من الجوانب هي: الناحية الجسمية، والناحية العقلية، والناحية الاجتماعية، والناحية الانفعالية والخلقية. وعرفتها آمال عبدالسميع (١٩٩٩، ٤٨٧) بأنها الإطار العام والشامل الدينامي، وكل صفة تميز الشخص عن غيره من الناس تؤلف جانباً من شخصيته، فذكائه وقدراته الخاصة وثقافته وعاداته ونوع

== القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==  
تفكيره وآراؤه ومعتقداته وفكرته عن نفسه من مقومات شخصيته، كذلك مزاجه ومدى ثباته الانفعالي ومستوى صموحه، فهي جملة الصفات الجسمية والعقلية والمزاجية والخلاقية التي تميز شخص عن غيره تميزاً واضحاً.

وعرفها فؤاد البهي (٢٠٠٠، ٣٥٥) بأنها التنظيم المتكامل للنواحي الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية، وهي كل ما يستجيب به الفرد في اتصاله بالناس وفي مواجهته للمواقف التي يعيش أحداثها. كما عرفها عبدالرحمن عيسوي (٢٠٠٢، ٥٠) بأنها التنظيم الدينامي المتكامل لخواص الفرد الجسمية والعقلية والأخلاقية والاجتماعية والروحية والدينية والعلمية والفكرية، كما يبدو ذلك التنظيم للأخرين من خلال عملية التفاعل والأخذ والعطاء بين الفرد والمجتمع الذي يعيش في كنفه. وعرفها أحمد عبدالخالق (٢٠٠٢، ٢١) بأنها نمط سلوكي مركب ثابت ودائم إلى حد كبير يميز الفرد عن غيره من الناس، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معاً، والتي تضم القدرات العقلية، والوجدان أو الانفعال، والنزوع أو الإرادة، والتركيب الجسمي، والوظائف الفيزيولوجية التي تحدد جميعاً طريقة الفرد في الاستجابة، وأسلوبه الفريد في التوافق مع البيئة.

### نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية:

أشار أحمد عبدالخالق ويدر الأنصاري (١٩٩٦، ٣٨) إلى أن نموذج العوامل الخمس الكبرى في الشخصية Big Five Model of Personality يعد من أهم النماذج وأحدثها التي فسرت سمات الشخصية، ومن أكثرها قبولاً في الوقت الراهن. كما أشار (De Raad, 1990, 23) إلى أن العوامل الخمس الكبرى تمثل نظام تصنيف للسمات والتي يرى بعض علماء نفس الشخصية أنها تشكل جوهر الفروق في الشخصية، وهذه الخصائص المختلفة للسلوك يمكن تحديدها بخمسة عوامل للشخصية وهي ما نطلق عليها العوامل الخمس الكبرى. كما ذكر McCrae & Costa (1997, 509) أن أنموذج العوامل الخمسة أهتم بوصف الشخصية وتعريفها وتحديد مصادر الفروق الفردية، وقد طبق هذا الأنموذج وأعطى نتائج عالية من الثبات في عدد من الثقافات.

إن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يقوم على تصور مؤداه أنه يمكن وصف الشخصية وصفاً كاملاً من خلال خمسة عوامل وهي: الانفتاح Openness، الضمير الحي (بقظة الضمير) Conscientiousness، الانبساطية Extraversion، المقبولية Agreeableness، العصابية Neuroticism وكل عامل يتضمن عوامل فرعية وهذه العوامل تفسر نسبة كبيرة من التباين في مجال الشخصية الواسع النطاق.

(عبدالمعنى الدردير، ٢٠٠٤؛ John & Srivastava, 1999؛ Costa & McCrae, 1985, 1992)

(أ) العصبية (Neuroticism (N) : يتسم الشخص العصبي بالسمات التالية:

- القلق: خائف عصبي، متوتر، مهموم.
- العدائية الغاضبة: مشغول البال، يميل للنفرة، سهل الاستثارة، الشعور بالعداء.
- الاكتئاب: متشائم، يشعر بالضيق.
- الوعي بالذات: خجول، جبان، محبط، يشعر بالإثم.
- الاندفاعية: سريع الاستثارة، متسرع، عدم ضبط الدوافع، تركز حول الذات.
- القابلية للإحراج: الانعصاب، عدم تحمل الإحباط، العجز، الإنكار، اليأس، عدم القدرة على اتخاذ القرار.

(ب) الانبساطية (Extraversion (E) : يتصف الشخص المنبسط بالسمات التالية:

- الدفاع: ودود دافئ، اجتماعي مبهج، لطيف، يميل للصدقة.
- الاجتماعية: اجتماعي، يحب الحفلات، له أصدقاء، ثرثار، يحب الحديث، يبحث عن الملذات.
- التوكيدية: واثق متحمس، مؤكد لذاته مسيطر، يميل للتنافس.
- النشاط: يميل للحوية، فعال، نشط.
- البحث عن الإثارة: يبحث عن الملذات، جريء، مغامر، انيق، شجاع، ماهر.
- التفاعلات الموجبة: متحمس، يميل للفكاهة، متفائل، مبهج، مبتهج، يشعر بالسعادة.

(ج) الانفتاح على الخبرة (Openness of Experience (O) : يتسم الشخص المنفتح بالسمات التالية:

- الخيال: خيالي، حالم، فكاهي، فني، لديه أحلام يقظة.
- الجماليات: محب للأدب والفن، أصيل، يقدر الشعر ويستمتع بالموسيقى والفن.
- المشاعر: خيالي، محب، لديه قابلية للاستثارة، تلقائي، يشعر بالسعادة.
- الأفعال: مغامر، لديه اهتمامات واسعة، يرغب في تجريب أنشطة مختلفة، والذهاب لأماكن جديدة، وتناول أطعمة غير معتادة، التنوع، ينفر من الروتين.
- الأفكار: مبتكر، محب للاستطلاع، يميل للتجديد، متبصر، يميل للانفتاح العقلي، للرغبة في تأمل الأفكار الجديدة.
- القيم: الانفتاح على القيم، يميل لفحص القيم الاجتماعية والسياسية، وهو نقيض الجماعية.

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

(د) المقبولية (A) Agreeableness : يتسم الشخص الذي يميل للمقبولية بالسمات التالية:

- الثقة: واثق من نفسه، يشعر بالثقة تجاه الآخرين، يقظ، مسالم.
- الاستقامة: ماهر، جذاب، حكيم، صريح، مخلص، جاد.
- الإيثار: دافئ، رقيق القلب، كريم، عطوف، متسامح.
- الإذعان: وديع، لطيف المعشر، متسامح، كبت العدوان.
- التواضع: متواضع، غير متكبر، لا يميل للتفافس.
- اعتدال الرأي: متعاطف مع الآخرين، يركز على الجانب الإنساني، يدافع عن حقوق الآخرين.

(هـ) الضمير الحي (C) Conscientiousness ويتسم الشخص ذو الضمير الحي بالسمات التالية:

- الكفاءة: كفاء واثق من نفسه، دقيق، نكي، متبصر.
- النظام: منظم، دقيق، مرتب، أنيق، يضع الأشياء في أماكنها الصحيحة.
- ملتزم بالواجبات: يلتزم بالقيم الأخلاقية، ويلتزم بما يمليه ضميره
- ضبط الذات: قادر انجاز المهام، لا يترك المهمة قبل انجازها.
- التروي: حذر، يفكر قبل أن يتصرف، أحرص، والهدوء.

### دراسات سابقة:

يعرض الباحث ما توافر من دراسات سابقة من خلال ثلاثة محاور علي النحو التالي:

### (أ) دراسات تناولت الضغوط المهنية لدى المعلم:

هدفت دراسة (Barkai 1990) إلى التعرف على مصادر الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة ومقارنتهم بمعلمي المدارس الابتدائية والثانوية، وإلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط وبعض المتغيرات الشخصية والمهنية كالعمر والجنس وعدد سنوات الخبرة التدريسية، وأشارت النتائج إلى أن معلمي التربية الخاصة في المدارس الابتدائية والثانوية يشعرون بمستويات متوسطة من الضغوط، توجد علاقة عكسية بين مستوى الشعور بالضغوط المهنية والرضا عن العمل لدى أفراد عينة الدراسة. وتناولت دراسة (Bambach 1994) مقارنة الإدراك النفسي للضغوط المهنية لدى معلمي ضعاف السمع ومعلمي المدارس العادية، وتوصلت النتائج إلى ارتفاع درجات المعلمين المشتغلين بمدارس ضعاف السمع على الضغوط المرتبطة بالبيئة المدرسية عند مقارنتهم بالمعلمين

المشتغلين في المدارس العادية.

وسعت دراسة كامل الزبيدي (٢٠٠٠) إلى استكشاف العلاقة بين الضغوط النفسية وكل من الرضا المهني والصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن معظم أفراد العينة كانوا يعانون من ضغوط نفسية وكانوا يشعرون بتدني الإحساس بالرضا ولكنهم يتمتعون بصحة نفسية جيدة، كما تبين وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائياً بين الضغوط النفسية والرضا المهني من ناحية وبين الضغوط النفسية والصحة النفسية من جهة أخرى. وشارلت دراسة السيد فرحات (٢٠٠٣) التعرف على الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها بالرضا عن العمل في ضوء المتغيرات الآتية: (الجنس، المؤهل، مدة الخبرة، السن، نوع الإعاقة)، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين بُعد انخفاض الدافعية للعمل، وبُعد المظاهر الانفعالية للضغوط (من أبعاد الضغوط النفسية) والاستقرار وعدم شعور المعلم بالخوف من عمله (كأحد جوانب الرضا عن العمل)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الصم وكل من معلمي المكفوفين والمعاقين عقلياً في نقص وانخفاض الدافعية للعمل والضيق بالمهنة والدرجة الكلية للضغوط النفسية لصالح معلمي الصم أي أن معلمي المكفوفين والمعاقين عقلياً هم الأكثر إظهاراً للضغوط النفسية عن نظائهم من معلمي الصم (الأقل إظهاراً للضغوط النفسية).

وهدفت دراسة عائشة العامر (٢٠٠٧) إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية وكل من الرضا الوظيفي، والأداء المهني لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية، وكذلك التعرف على الفروق بين معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية في كل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي والأداء المهني، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية والأداء المهني لدى المعلمات، وعدم وجود علاقة بين المعلمين والمعلمات طبقاً للمرحلة (إعدادية- ثانوية) في الضغوط المهنية. وسعت دراسة فوزية الجمالية (٢٠٠٨) للتعرف على أهم المهارات اللازمة للتعايش على ضغوط الحياة والعمل لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وتأثير ذلك على درجة رضاهم عن عملهم، وأشارت النتائج إلى ارتفاع درجة الرضا المهني لمديري المدارس، وارتفاع مستوى مهارات تعايشهم مع ضغوط الحياة والعمل، كما أشارت إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مهارات التعايش مع ضغوط الحياة والعمل والرضا المهني للمديرين، وعدم وجود فروق دالة بين الرضا المهني والتعايش مع ضغوط العمل والحياة بين مديري المدارس ترجع إلى المؤهل الدراسي.

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

وقامت دراسة (Zhou & Yamaguchi, 2008) بتصنيف ضغوط العاملين في الصين، وفحص العلاقة بين ضغوط العمل وأنماط التعايش معها والرضا المهني، وأشارت النتائج إلى وجود تأثير سلبي لضغوط المؤسسة والضغوط بين الشخصية على الرضا عن العمل، كما أن ضغوط التحدي والتركيز على المشكلات كانت ذات تأثير موجب على الرضا عن العمل. وسعت دراسة (Jin, et al., 2008) إلى التعرف على العلاقة بين مصادر الضغوط المهنية والأعراض النفسية لدى المعلمين في هونغ كونج، وقد أظهرت النتائج إلى وجود ستة مصادر للضغوط المهنية لدى المتعلمين هي: الطلاب، والمنهج، والواجبات غير التدريسية، والعبء التدريسي، والتقدير والاحترام، وعوامل أخرى، كما توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين مصادر الضغوط وبين الأعراض النفسية لدى المعلمين، وكان أكثر هذه المصادر تأثيراً هو العبء التدريسي.

واستهدفت دراسة نظمي أبو مصطفى وديبه الزين (٢٠٠٩) إلى التعرف على الأهمية النسبية لمجالات مقياس ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة، مع التعرف على الفروق المعنوية في مجالات المقياس موضع الدراسة؛ تعزى لمتغيرات: الجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ونوع إعاقة الطفل وفئة المعلم ونوع وظيفة المعلم، وأشارت النتائج عدم وجود فروق معنوية في مجالات مقياس موضع الدراسة، والنزجة انكفية للمقياس تبعاً لمتغير الجنس، ووجود فروق معنوية في مجال الراتب والترقية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية في حين لا توجد فروق في باقي مجالات مقياس موضوع الدراسة، والدرجة الكلية للمقياس تبعاً للحالة الاجتماعية، وعدم وجود فروق في مجالات موضع الدراسة والدرجة الكلية تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي. وهدفت دراسة محمود الجرادات (٢٠١٠) معرفة الأساليب التي يمكن استخدامها للتكيف مع ضغوط العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين العاملين في كلية المعلمين بحائل، وتوصلت النتائج إلى أن أهم الاستراتيجيات التي يمكن استخدامها للتكيف مع ضغوط العمل هي: أسلوب البعد الديني، وحل مشكلات العمل، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، وعدم وجود فروق بين استجابات العينة ككل تبعاً لطبيعة العمل في الكلية. وقامت دراسة محمد عسيري (٢٠١٢) بالتعرف على الضغوط المهنية لدى معلمي المواد الدراسية في المرحلة الابتدائية، وكذلك التعرف على الفروق في الضغوط المهنية وفقاً لمتغيرات (نوع المدرسة، التخصص العلمي)، وأشارت النتائج إلى وجود ضغوط مهنية لدى معلمي المواد الدراسية في المرحلة الابتدائية تراوحت شدتها بين متوسطة ومرتفعة، كما احتل محور الترقّي الوظيفي الترتيب الأول المرتبط

بالضغوط المهنية ومحور المكانة الاجتماعية الترتيب الأخير.

من العرض السابق يتضح الآتي:

- (١) تناول بعض الدراسات العلاقة بين ضغوط العمل وكل من المتغيرات الشخصية والمهنية، والرضا المهني والصحة النفسية، والاحترق النفسي، والأداء المهني، وأنماط التعايش مع الضغوط. كما تناول بعض هذه الدراسات المقارنة بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي الفئات العادية في مصادر الضغوط وفي إدراكهم النفسي للضغوط المهنية.
- (٢) اختلفت الدراسات في اختيار عينة الدراسة؛ حيث تناول بعض هذه الدراسات معلمي التربية الخاصة مثل: دراسة (Barkai (1990) ودراسة (Bambach (1994) ودراسة السيد فرحات (٢٠٠٣) ودراسة نظمي أبو مصطفى وديبه الزين (٢٠٠٩) ، وتناول بعضها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مثل: دراسة كامل الزبيدي (٢٠٠٠) ودراسة محمود الجرادات (٢٠١٠)، وتناول بعضها معلمي التربية الرياضية مثل دراسة عائشة العامر (٢٠٠٧)، وتناول بعضها مديري مدارس التعليم الأساسي مثل دراسة فوزية الجمالية (٢٠٠٨)، وتناول بعضها معلمي المرحلة الابتدائية مثل دراسة محمد عسيري (٢٠١٢).
- (٣) تناولت بعض الدراسات الضغوط المهنية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية مثل: دراسة (Barkai, (1990) ودراسة السيد فرحات (٢٠٠٣)، دراسة نظمي أبو مصطفى وديبه الزين (٢٠٠٩)، ودراسة محمد عسيري (٢٠١٢).
- (٤) أشارت بعض النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية وكل من الرضا عن العمل والأداء المهني والصحة النفسية، وجود علاقات موجبة دالة بين الضغوط المهنية وبعدي الاحترق النفسي والإنهاك الوجداني، وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مهارات التعايش مع ضغوط الحياة والعمل والرضا المهني.

#### (ب) دراسات تناولت سمات الشخصية لدى المعلم:

هدفت دراسة فاروق عبدالفتاح (١٩٧٦) إلى التعرف على العلاقة بين سمات شخصية المعلم، والتحصيل الدراسي في المرحلة الابتدائية، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة سالبة بين سمات السيطرة والاجتماعية لدى المعلمات والتحصيل الدراسي للتلاميذ، وكذلك وجود علاقة موجبة بين سمات المسئولية، والالتزام الانفعالي لدى المعلمات والتحصيل الدراسي للتلاميذ، كما توصلت إلى أن العلاقة بين السمات الأربع والتحصيل الدراسي للبنين تختلف عن العلاقة بين نفس السمات والتحصيل الدراسي للبنات. وسعت دراسة عبدالله سليمان (١٩٨٤) التعرف على سمات

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

الشخصية التي تميز المعلم الناجح والمحبيب من وجهة نظر طلاب المرحلة الثانوية العامة، والتعرف على طبيعة العلاقة بين سمات شخصية المعلم وبين اتجاهات الطلاب نحو هذا المعلم، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة بين سمة (الانبساطية- المسؤولية- الاتزان الانفعالي- الاجتماعية- الحرص- التفكير الأصيل- الحيوية) لدى المعلم واتجاهات الطلاب نحوه، ووجود علاقة سالبة بين سمة السيطرة لدى المعلم واتجاهات الطلاب نحوه، وعدم وجود علاقة بين سمة العصابية والعلاقة الشخصية لدى المعلم واتجاهات الطلاب نحوه.

وقامت دراسة فردوس الشاذلي (٢٠٠٦) بالتعرف على سمات شخصية معلمة الروضة، والكفايات المهنية الواجب أن تتوفر لديها، وتأثير ذلك على السلوك التكيفي لطفل الروضة. وأشارت النتائج إلى أن متغيرات الدراسة تكون فيما بينها نموذجاً يوضح العلاقة بين سمات شخصية معلمة الروضة وكفاياتها المهنية على السلوك التكيفي لطفل الروضة، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين سمات شخصية معلمة الروضة وسمة الثبات الانفعالي وكفاياتها المهنية على السلوك التكيفي لطفل الروضة، وعدم وجود علاقة بين سمات شخصية معلمات رياض الأطفال وبعد التخطيط في قياس الكفاية المهنية للمعلمات، وتوصلت إلى إمكانية تنبؤ سمات شخصية معلمات الأطفال بالكفاية المهنية والسلوك التكيفي لطفل الروضة. وسعت دراسة نعيمة الرفاعي (٢٠٠٦) الكشف عن علاقة الاستبصار الاجتماعي بكل من: العزائم الخمس الكبرى للشخصية لدى عينة من المعلمين، والكشف عن الفروق بين الذكور والإناث من أفراد العينة في كل من الاستبصار الاجتماعي والعوامل الخمس الكبرى للشخصية، وتوصلت إلى وجود علاقة موجبة بين الاستبصار الاجتماعي وسمات الشخصية، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في بعدي المجارة والافتتاح على الخبرة من مقياس عوامل الشخصية الخمسة لصالح الذكور، ووجود فروق بين الذكور والإناث في بعد الانبساطية والدرجة الكلية لمقياس العوامل الخمس الكبرى.

وهدفت دراسة Arif et, al.(2012) إلى استكشاف والمقارنة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى الطالب المعلم في معاهد إعداد المعلمين في ولاية البنجاب بباكستان، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين أفراد العينة في سمات الشخصية (الانبساطية، المقبولة، الضمير الحي، العصابية)، بينما وجدت فروق بين أفراد العينة في سمة الافتتاح على الخبرة، كما وجدت فروق بين الذكور والإناث في العوامل الخمس الكبرى للشخصية لصالح الإناث.

- من العرض السابق يتضح الآتي:
- (١) تناولت بعض من الدراسات استكشاف سمات الشخصية لدى المعلم وعلاقتها بالتحصيل الدراسي للطلاب، والكفايات المهنية وتأثيرها على السلوك التكيفي لطفل الروضة، والاستبصار الاجتماعي.
  - (٢) اختلفت الدراسات في اختيار عينة الدراسة ؛ حيث استهدفت دراسة فاروق عبدالفتاح (١٩٧٦) معلمي المرحلة الابتدائية، واستهدفت دراسة عبدالله سليمان (١٩٨٤) معلمي المرحلة الثانوية، واستهدفت دراسة فردوس الشاذلي (٢٠٠٦) معلمات رياض الأطفال، واستهدفت دراسة Arif et, al.(2012) الطالب المعلم.
  - (٣) تناولت دراستي فاروق عبدالفتاح (١٩٧٦)، ونعيمة الرفاعي (٢٠٠٦) سمات الشخصية في ضوء متغير الجنس (ذكور - إناث).
  - (٤) أشارت بعض النتائج إلى وجود علاقة بين سمات الشخصية لدى المعلم وكلاً من التحصيل لدى الطلاب، واتجاهات الطلاب نحو المعلم، والكفايات المهنية، والسلوك التكيفي لطفل الروضة، والاستبصار الاجتماعي. كما أشارت نتائج الدراسات إلى وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في سمات الشخصية.

#### ج) دراسات تناولت الضغوط وسمات الشخصية:

هدفت دراسة شوقية السمدوني (١٩٩٣) إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية وتقدير الذات لدى معلمي التربية الخاصة، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الضغوط النفسية (علاقة المعلم بالتلاميذ وزملائه وإدارة المدرسة، صراع الدور، غموض الدور، العبء الوظيفي) لصالح المعلمات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الضغوط النفسية (نظرة المجتمع) لصالح المعلمين. وقامت دراسة إيناس ستالم ومحمد نجيب (٢٠٠٢) بالتعرف على العلاقة بين ضغوط الحياة والأعراض السيكوسوماتية وخصال الشخصية لدى طلبة الجامعة، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين ضغوط الحياة والأعراض السيكوسوماتية للطلبة، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائية في الأعراض السيكوسوماتية بين أفراد عينة الدراسة ذوي الضغوط المنخفضة والمتوسطة والمرتفعة حيث تبين أنه كلما زاد مستوى الضغوط كلما زادت الأعراض السيكوسوماتية.

وهدف دراسة Bulik (2005) إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الوجداني والضغوط

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

في محل العمل والنواتج المرتبطة بالصحة لدى العاملين في الخدمات الإنسانية، وأشارت النتائج إلى أن الذكاء الوجداني يلعب دوراً مهماً في الضغوط المهنية المدركة وفي وقاية العاملين من النواتج الصحية السالبة. وسعت دراسة (Bao-Qi & Fu-Min (2006 إلى التعرف على مصادر الضغوط التي يشعر بها المعلمون في المرحلة المتوسطة وعلاقتها بالصحة النفسية، وأظهرت النتائج أن المعلمين يقعون تحت ضغوط مرتفعة من المصادر المرتبطة بالنظرة الاجتماعية وعبء العمل والتعامل مع المشاكل السلوكية للتلاميذ والشئون العائلية، كما دلت على وجود علاقة عكسية بين الضغوط وخاصة الاجتماعية وبين الصحة النفسية للمعلم. وقامت دراسة (Kokkinos (2007 بالتعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي وخصائص الشخصية والضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الابتدائية في قبرص، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين كل من سمات الشخصية والضغوط المهنية وبين الاحتراق النفسي، وكما أمكن التنبؤ بالاحتراق النفسي وأبعاده من خلال سمة العصابية.

وتناولت دراسة (Brand (2007 الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغوط المهنية والذكاء الوجداني، وأظهرت النتائج وجود علاقات موجبة دالة بين الضغوط المهنية وبعدي الاحتراق النفسي والإنهاك الوجداني، كما أظهرت النتائج علاقة سالبة للإنهاك الوجداني (كبعيد من أبعاد الاحتراق النفسي)، وبعدين من أبعاد الذكاء الوجداني، والإدارة الوجدانية، والضبط الوجداني، كما توصلت النتائج إلى أن فهم الوجدانيات، وإدارة الوجدانيات، وضبط الوجدانيات تسهم إسهامات دالة في التباين في الضغوط المهنية. وهدفت دراسة (Cheng (2008 إلى التعرف على العلاقة بين مستوى الضغوط وتقدير الذات والاحتراق النفسي ونية المعلم لترك العمل في مهنة التدريس، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين ضغوط العمل وبين الراتب وساعات العمل والخبرة والجنس والحالة الاجتماعية والعمر والمؤهل الدراسي، كما أشارت إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين مستوى الاحتراق النفسي والنية لترك العمل في مهنة التدريس، في حين كان هناك علاقة سلبية بين تقدير الذات ومستوى الضغوط.

ودراسة عبد الحميد على (٢٠٠٩) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والذكاء الوجداني وفاعلية الذات، والكشف عن التأثير المحتمل للتفاعل الثنائي بين الذكاء الوجداني وفاعلية الذات على الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين المتغيرين التابعين الذكاء الوجداني وفاعلية الذات، ووجود علاقة ارتباطية دالة سالبة بين الذكاء الوجداني والضغوط المهنية، وبين فاعلية الذات العامة والضغوط المهنية، كما أشارت النتائج إلى وجود تفاعل ثنائي بين متغيري التنبؤ (الذكاء

الوجداني وفاعلية الذات العامة)، كما أشارت النتائج إلى امكانية التنبؤ بالضغط المهنية من خلال الذكاء الوجداني وفاعلية الذات. وحاولت دراسة هنيه يوسف (٢٠١١) استكشاف طبيعة العلاقة السببية بين بعض السمات الشخصية والاستغراق الوظيفي لدى أطباء الطوارئ والتي تتسم طبيعة عملهم لديهم بزيادة العبء العقلي وتشتت الانتباه وغموض الأهداف وعدم القدرة على التنبؤ بالنتائج ، وعلاقته بالصلاية النفسية والذكاء الانفعالي لديهم، وأشارت النتائج إلى أن كلاً من الذكاء الانفعالي والصلاية النفسية لهما تأثير مباشر على الاستغراق الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل المسار للأول (٠.٤٨) والثاني بلغت قيمة معامل المسار (٠.٢٦) وهي قيمة دلالة.

من العرض السابق يتضح الآتي :

- (١) تناولت بعض الدراسات استكشاف العلاقة بين الضغوط التي يتعرض لها المعلم وتقديره لذاته، وصحته النفسية، وذكاء الوجداني، وخصائصه الشخصية، فاعلية الذات لديه وسمات الشخصية.
- (٢) اختلفت الدراسات في اختيار عينة الدراسة ؛ حيث استهدفت دراسة شوقية السمانوني (١٩٩٣) معلمي التربية الخاصة، واستهدفت دراسة (Bulik 2005) العاملين في الخدمات الإنسانية. واستهدفت دراسة (Bao-Qi & Fu-Min 2006) معلمي المرحلة المتوسطة، واستهدفت دراسة (Kokkinos 2007) ودراسة عبدالحميد على (٢٠٠٩) معلمي المرحلة الابتدائية، واستهدفت دراسة هبه يوسف (٢٠١١) أطباء الطوارئ ، واستهدفت إيناس سالم ومحمد نجيب (٢٠٠٢) طلبة الجامعة.
- (٣) تناولت دراسة شوقية السمانوني العلاقة بين الضغوط النفسية وسمات الشخصية في ضوء متغير النوع.
- (٤) أشارت بعض النتائج إلى وجود علاقة بين الضغوط النفسية وكل من تقدير الذات، والذكاء الوجداني، والصحة النفسية، وسمات الشخصية ، والذكاء الوجداني، وفاعلية الذات.

### فروض البحث:

من الملاحظ في الدراسات السابقة التي توصل إليها الباحث أنه لا توجد دراسة تناظر البحث الحالي سواء في عينة البحث أو في متغيرات البحث مجتمعه، مما حدا بالباحث إلى الصياغة الصفرية للفروض على النحو التالي:

- (١) لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات معلمي التربية الخاصة على مقياس الضغوط المهنية وقائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية .

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

- (٢) لا يمكن التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية.
- (٣) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير النوع.
- (٤) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير النوع.
- (٥) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير التخصص (إعاقة عقلية - إعاقة سمعية - إعاقة بصرية).
- (٦) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير التخصص (إعاقة عقلية - إعاقة سمعية - إعاقة بصرية).
- (٧) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير مستوى الخبرة (مرتفعة - متوسطة - منخفضة).
- (٨) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير مستوى الخبرة (مرتفعة - متوسطة - منخفضة).

### إجراءات البحث:

#### أولاً: منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي وذلك باستخدام كل من الطريقتين الارتباطية والفارقة حيث أنه أكثر ملاءمة لأهداف البحث الحالي.

#### ثانياً: عينة البحث:

مجتمع العينة معلمي ومعلمات التربية الخاصة؛ حيث تم اختيار عينة استطلاعية وأخرى أساسية على النحو التالي :

العينة الاستطلاعية : تكونت من (٥٠) معلماً ومرشداً في مجال التربية الخاصة .

العينة الأساسية : تكونت من (٦٤) من معلمي التربية الخاصة .

جدول (١)

توزيع العينة الأساسية

| الإجمالي | معلمي التربية الخاصة |        | الخبرة        | التخصص        |
|----------|----------------------|--------|---------------|---------------|
|          | معلمات               | معلمين |               |               |
| ٧        | ٣                    | ٤      | خبرة مرتفعة   | إعاقة عقلية   |
| ٩        | ٤                    | ٥      | خبرة متوسطة   |               |
| ٧        | ٣                    | ٤      | خبرة منخفضة   |               |
| ٢٣       | ١٠                   | ١٣     | المجموع       |               |
| ٧        | ٤                    | ٣      | خبرة مرتفعة   | إعاقة بصرية   |
| ٩        | ٤                    | ٥      | خبرة متوسطة   |               |
| ٥        | ٢                    | ٣      | خبرة منخفضة   |               |
| ٢١       | ١٠                   | ١١     | المجموع       |               |
| ٧        | ٣                    | ٤      | خبرة مرتفعة   | إعاقة سمعية   |
| ٦        | ٤                    | ٢      | خبرة متوسطة   |               |
| ٧        | ٣                    | ٤      | خبرة منخفضة   |               |
| ٢٠       | ١٠                   | ١٠     | المجموع       |               |
| ٢١       | ١٠                   | ١١     | خبرة مرتفعة   | العينة الكلية |
| ٢٤       | ١٢                   | ١٢     | خبرة متوسطة   |               |
| ١٩       | ٨                    | ١١     | خبرة منخفضة   |               |
| ٦٤       | ٣٠                   | ٣٤     | إجمالي العينة |               |

تم تحديد مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة كالتالي:

- معلم التربية الخاصة ذو خبرة منخفضة إذا كان عدد سنوات خبرته التدريسية أقل من أو تساوي ثلاث سنوات.
- معلم التربية الخاصة ذو خبرة متوسطة إذا كان عدد سنوات خبرته التدريسية تتراوح ما بين ٣-٦ سنوات.
- معلم التربية الخاصة ذو خبرة مرتفعة إذا كان عدد سنوات خبرته التدريسية أكثر من ست سنوات.

**ثالثاً: أدوات البحث:**

(أ) مقياس الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة: (إعداد الباحث)

قام الباحث بإعداد مقياس الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة من خلال عدة مراحل متتالية هي:

(١) الاطلاع على الأدبيات النظرية والبحوث والدراسات العربية والأجنبية السابقة في مجال الضغوط المهنية للمعلم بصفة عامة.

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

- (٢) الاطلاع على القوائم والمقاييس والأدوات المستخدمة في مجال الضغوط المهنية.
- (٣) استطلاع أولي لمراثيات معلمي التربية الخاصة في الضغوط المهنية المرتبطة بعملهم وذلك عبر توجيه سؤال استكشافي مفتوح (ماهي الضغوط المهنية التي تواجهكم كمعلم للتربية الخاصة؟).
- (٤) من خلال الاجابات التي تم الحصول عليها عبر الاستطلاع الأولي تم التصميم المبني لمقياس الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة، حيث تم تحديد أبعاد المقياس على النحو التالي:
- حجم العمل: يدور محتوى مفردات هذا البعد حول زيادة أعباء العمل مقارنة بالزملاء من معلمي الفئات العادية والتكليف بالعمل في أوقات الراحة.
  - غموض الدور الوظيفي: يدور محتوى مفردات هذا البعد حول نقص المعلومات الخاصة بمهام عمل معلم التربية الخاصة بالإضافة إلى تكليفه بأعمال ليست من اختصاصه.
  - طبيعة العمل: يدور محتوى مفردات هذا البعد حول آلية التواصل الوظيفي وتوفر معايير تحدد مدى صحة العمل.
  - العمل مع الفئات الخاصة: يدور محتوى مفردات هذا البعد حول طبيعة عمل معلمي التربية الخاصة والتي تقضي التعامل مع الأطفال غير العاديين.
  - التحديات المهنية والاجتماعية: يدور محتوى مفردات هذا البعد حول ضعف الرواتب وغياب التقدير المادي والمعنوي وقلة فرص التدريب والتطوير ومحدودية الإمكانيات.
- (٥) تم العرض على محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص لاستطلاع رأيهم في مفردات وأبعاد المقياس، حيث بلغت عبارات المقياس في صورته الأولية (٦٠) عبارة، وفي صورته النهائية (٤٦) عبارة، وهي من التقرير الذاتي حيث تتم الاستجابة على المفردات في ضوء مقياس خماسي يبدأ بالاستجابة الأولى "دائماً" وينتهي بالاستجابة الخامسة "أبداً". وبذلك تراوحت درجات المقياس ما بين (٤٦-٢٣٠) درجة. ويوضح الجدول التالي التوزيع النهائي لمفردات مقياس الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة:

جدول (٢)

التوزيع النهائي لمفردات مقياس الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة

| المفردات السالبة | المفردات الموجبة                   | الأبعاد                      |
|------------------|------------------------------------|------------------------------|
| -                | ٤٦،٤٢،٣٧،٣٣،٣٢،٢٩،٢٦،٢٣،٢١،١٦      | حجم العمل                    |
| ١٨،١٤،٤          | ٤٤،٣٤،٣٠،٢٧،٨،٢                    | غموض الدور الوظيفي           |
| -                | ٤٥،٣٥،٣٩،٢١،٢٤                     | طبيعة العمل                  |
| ٣٦،١٧،١٢،١       | ٢٨،٤٠،٢٢،١٩،١٠                     | العمل مع الفئات الخاصة       |
| ٤٣               | ٣٨،٢٥،٢٠،١٦،١٥،١٣،١١،٩،٧،٥،٣<br>٤١ | التحديات المهنية والاجتماعية |

الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية:

(١) الصدق:

تم حساب الصدق باستخدام صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي بعد حذف درجة البند على النحو التالي:

(أ) صدق المحكمين:

تم عرض عبارات المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين<sup>١</sup>، للوقوف على مدى مناسبة كل عبارة للبعد الذي تنتمي إليه، ومدى صلاحيتها لقياس الضغوط المهنية، واختيرت العبارات التي لا تقل نسبة اتفاق المحكمين على كل عبارة منها عن ٧٥%، وأسفرت هذه الخطوة عن استبعاد عدد (٤) مفردات، كما قام الباحث بتعديل صياغة المفردات التي اقترح تعديلها المحكمين.

(ب) صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب درجة ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للمقياس بعد حذف درجة المفردة على النحو التالي:

<sup>١</sup> أ.د. فتحي عبدالحميد عبدالقادر (جامعة الزقازيق) - أم.د. محمد غازي السوقي (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية) أم.د. هناء أحمد شويخ (جامعة جنوب الوادي) - د. إبراهيم سيد أحمد (جامعة الأزهر) - د. أحمد محمد عبدالحميد (جامعة الأزهر) .  
المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٨٦ - المجلد الخامس والعشرون - يناير ٢٠١٥ = (٢٠٥)

جدول (٣)

معامل الارتباط بين درجات كل مفردة من مفردات مقياس الضغوط المهنية والدرجة الكلية للمقياس بعد حذف درجة المفردة

| معامل الارتباط | رقم المفردة | معامل الارتباط | رقم المفردة | معامل الارتباط | رقم المفردة |
|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| **٠.٢٠١        | ٣٩          | **٠.٣٥٩        | ٢٠          | **٠.٤٣٨        | ١           |
| **٠.٢٥٨        | ٤٠          | **٠.٣٣٢        | ٢١          | **٠.٣٥٠        | ٢           |
| **٠.٤٤١        | ٤١          | **٠.٤١٢        | ٢٢          | **٠.٤٧٣        | ٣           |
| **٠.٣٩٩        | ٤٢          | **٠.٣٤٤        | ٢٣          | **٠.٤٧٤        | ٤           |
| ٠.١١٠          | ٤٣          | **٠.٣٣٠        | ٢٤          | **٠.٣١٤        | ٥           |
| **٠.٤٣٥        | ٤٤          | **٠.٢٦٣        | ٢٥          | **٠.٣٧٨        | ٦           |
| **٠.٥٠١        | ٤٥          | **٠.٣٦٤        | ٢٦          | **٠.٣٧٧        | ٧           |
| **٠.٤٢٥        | ٤٦          | **٠.٥٠٧        | ٢٧          | **٠.٣٣٤        | ٨           |
| **٠.٢٥٣        | ٤٧          | **٠.٥٢٨        | ٢٨          | **٠.٢٧٢        | ٩           |
| **٠.٥١٢        | ٤٨          | **٠.٣١٠        | ٢٩          | **٠.٤١٩        | ١٠          |
| **٠.٣٨٧        | ٤٩          | **٠.٣٧١        | ٣٠          | **٠.٢٩٤        | ١١          |
| **٠.٤٦٣        | ٥٠          | ٠.٠٩٧          | ٣١          | **٠.٣٢٣        | ١٢          |
| **٠.٤١٩        | ٥١          | **٠.٤٥٣        | ٣٢          | **٠.٣٦٥        | ١٣          |
| **٠.٤٧٧        | ٥٢          | *٠.٢١٥         | ٣٣          | **٠.٣٢٣        | ١٤          |
| **٠.٥٠٩        | ٥٣          | **٠.٣١٧        | ٣٤          | **٠.٢٦٧        | ١٥          |
| **٠.٢٦٨        | ٥٤          | **٠.٤١٨        | ٣٥          | **٠.٢٩٧        | ١٦          |
| **٠.٣٨٧        | ٥٥          | **٠.٤٢٣        | ٣٦          | **٠.٣٠١        | ١٧          |
| **٠.٤٨١        | ٥٦          | **٠.٣٨٠        | ٣٧          | **٠.٢٢٩        | ١٨          |
| --             | --          | **٠.٢٥٦        | ٣٨          | **٠.٤٢١        | ١٩          |

\*\* دالة عند مستوى ٠.٠١ ، \* دالة عند مستوى ٠.٠٥

من الجدول السابق يتضح أن المقياس يتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

(٢) الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية

تم حساب معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية لكل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية له وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

## جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجات كل مفردة من مفردات مقياس الضغوط المهنية والدرجة الكلية للمقياس

| معامل الارتباط | رقم المفردة | معامل الارتباط | رقم المفردة | معامل الارتباط | رقم المفردة |
|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| **٠.٢٦٧        | ٣٩          | **٠.٣٧٠        | ٢٠          | **٠.٣٣٦        | ١           |
| **٠.٢٣٤        | ٤٠          | **٠.٣٧٥        | ٢١          | **٠.٢٤٨        | ٢           |
| **٠.٤٣٥        | ٤١          | **٠.٣٦٩        | ٢٢          | **٠.٣٧١        | ٣           |
| **٠.٣٥٦        | ٤٢          | **٠.٢٩٣        | ٢٣          | **٠.٢٩٤        | ٤           |
| ٠.٠٨٨          | ٤٣          | **٠.٢٧٠        | ٢٤          | ٠.٠٩٤          | ٥           |
| **٠.٣٤٥        | ٤٤          | ٠.٠٣٦          | ٢٥          | **٠.٢٧٤        | ٦           |
| **٠.٢٩٩        | ٤٥          | **٠.٣٣٤        | ٢٦          | **٠.٣٣٩        | ٧           |
| **٠.٤١٨        | ٤٦          | **٠.٤١٢        | ٢٧          | **٠.٢٤٠        | ٨           |
| ٠.١٢٩          | ٤٧          | **٠.٥٠١        | ٢٨          | ٠.٠٧٠          | ٩           |
| **٠.٤٩٢        | ٤٨          | **٠.٢٩٠        | ٢٩          | **٠.٣١٦        | ١٠          |
| **٠.٣٣٣        | ٤٩          | **٠.٣٠٢        | ٣٠          | **٠.٢٤١        | ١١          |
| **٠.٤٥١        | ٥٠          | ٠.١١٢          | ٣١          | ٠.٢١٥          | ١٢          |
| **٠.٣٨١        | ٥١          | **٠.٤٧١        | ٣٢          | **٠.٣٥٨        | ١٣          |
| **٠.٤٤٤        | ٥٢          | **٠.٣٤٥        | ٣٣          | **٠.٢٣٣        | ١٤          |
| **٠.٥٧٧        | ٥٣          | **٠.٢٨٩        | ٣٤          | ٠.١٣٦          | ١٥          |
| ٠.١٠٥          | ٥٤          | **٠.٣٨٨        | ٣٥          | **٠.٢٥٠        | ١٦          |
| **٠.٣٨٤        | ٥٥          | **٠.٤٢٦        | ٣٦          | **٠.٢٦٢        | ١٧          |
| **٠.٤٢٩        | ٥٦          | **٠.٣٤٨        | ٣٧          | ٠.٠٨٠          | ١٨          |
|                |             | ٠.٠٦٠          | ٣٨          | **٠.٥٢٤        | ١٩          |

\*\* دالة عند مستوى ٠.٠١ ، \* دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أن المفردات أرقام (٥، ٩، ١٥، ١٨، ٢٥، ٣١، ٣٨، ٤٣، ٤٧، ٥٤) لم تصل لحدود الدلالة ، ولذلك فقد تم استبعادها من المقياس . ومن ثم فقد أصبح عدد مفردات (٤٦) مفردة تتراوح درجاتها بين (٤٦، ٢٣٠).

## (٣) الثبات:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة إعادة التطبيق بفاصل زمني أسبوعين، وألفا كرونباخ كالتالي:

## جدول (٥) معاملات ثبات مقياس الضغوط المهنية (ن=٥٠)

| الأبعاد                      | إعادة التطبيق | ألفا كرونباخ |
|------------------------------|---------------|--------------|
| حجم العمل                    | **٠.٧٦        | ٠.٩١         |
| غرض الدور الوظيفي            | **٠.٧٩        | ٠.٨٣         |
| طبيعة العمل                  | **٠.٨٣        | ٠.٧٦         |
| العمل مع الفئات الخاصة       | **٠.٧١        | ٠.٧٧         |
| التحديات المهنية والاجتماعية | **٠.٦٩        | ٠.٧٠         |
| الدرجة الكلية للضغوط المهنية | **٠.٩٠        | ٠.٧٩         |

\*\* دالة عند مستوى ٠.٠١ ، ٠.٠٥

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

يتضح من جدول السابق أن جميع معاملات الارتباط مرتفعة مما يدعو إلى الثقة في ثبات المقياس.

(ب) قائمة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية : (تعريب وتقنين: عبدالمنعم الدردير، ٢٠٠٤)

أعد هذه القائمة Buchanan (2001) لقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية (العصابية، الانبساطية، الانفتاح، الضمير الحي، المقبولية)، وهي من نوع التقدير الذاتي يجب عنها الفرد في ضوء مقياس خماسي الاستجابية، وتتكون القائمة من ٤١ مفردة موزعة على العوامل الخمسة السابقة كما هو موضح بالجدول التالي:

### جدول (٦)

#### توزيع مفردات قائمة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية

| المفردات السالبة | المفردات الموجبة | الأبعاد         |
|------------------|------------------|-----------------|
| ٢٨،١٢            | ٣٦،٣٣،٢٢،٩،٣،٢   | العصابية (N)    |
| ٤١،٣٢،٢٧،١٣      | ٤٠،١٨،١٦،٩،٥     | الانبساطية (E)  |
| ٣٥،٢٥،٢٣،١٥،١    | ١٧،٤             | الانفتاح (O)    |
| ٣٩،٣٤،٢٩،٢١،٢٠   | ٣١،٢٦،١٤،٨،٧     | الضمير الحي (C) |
| ٣٧،٣٠،١١         | ٣٨،٢٤،١٩،١٠      | المقبولية (A)   |

#### الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية:

##### (١) الصدق :

قام عبدالمنعم الدردير (٢٠٠٤، ٢١٥) بحساب صدق القائمة عن طريق الصدق التجريبي، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على القائمة ودرجاتهم على مقياس الذكاء الوجداني وجميعها كانت دالة عند مستوى ٠.٠٠١.

وتم حساب الصدق في البحث الحالي عن طريق الصدق التلازمي؛ حيث تم تطبيق قائمة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية (تعريب وتقنين: عبدالمنعم الدردير، ٢٠٠٤) على عينة قوامها (٥٠) معلماً من معلمي التربية الخاصة، وتطبيق قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية التي أعدها McCrae Costa & (تعريب وتقنين: بدر الأنصاري، ١٩٩٧) كمحك خارجي، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات كل بعد على القائمتين، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٧)

يوضح صدق التلاميذ لقائمة العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية

| الأبعاد     | الدلالة |
|-------------|---------|
| العصابية    | **٠.٦٤  |
| الانبساطية  | **٠.٧١  |
| الانفتاح    | **٠.٧٥  |
| الضمير الحي | **٠.٨٢  |
| المقبولية   | **٠.٧٨  |

\*\* دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول السابق أنه معاملات الارتباط دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع القائمة بمستوى مرتفع من الصدق.

(٢) الاتساقات الداخلية لمفردات القائمة:

تم حساب معاملات الاتساقات الداخلية لمفردات القائمة؛ حيث تم حساب معامل ارتباط درجات المفردات بالدرجة الكلية للأبعاد المتضمنة بها هذه الأبعاد، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (٨) قيم معاملات ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

| العصابية |         | الانبساطية |         | الانفتاح |         | الضمير الحي |         | المقبولية |         |
|----------|---------|------------|---------|----------|---------|-------------|---------|-----------|---------|
| المفردة  | الاتساق | المفردة    | الاتساق | المفردة  | الاتساق | المفردة     | الاتساق | المفردة   | الاتساق |
| ٢        | **٠.٦٣  | ٥          | **٠.٨٦  | ١        | **٠.٧٦  | ٧           | **٠.٥٧  | ١٠        | **٠.٧٢  |
| ٣        | **٠.٥٢  | ٦          | **٠.٦٦  | ٤        | **٠.٨٣  | ٨           | **٠.٦٢  | ١١        | **٠.٧٤  |
| ٩        | **٠.٥٠  | ١٣         | **٠.٧٢  | ١٥       | **٠.٧٧  | ١٤          | **٠.٥١  | ١٩        | **٠.٦٦  |
| ١٢       | **٠.٧١  | ١٦         | **٠.٧٣  | ١٧       | **٠.٦٩  | ٢٠          | **٠.٥٨  | ٢٤        | **٠.٥٧  |
| ٢٢       | **٠.٦٢  | ١٨         | **٠.٦٥  | ٢٣       | **٠.٦٧  | ٢١          | *٠.٣٦   | ٣٠        | **٠.٧٧  |
| ٢٨       | **٠.٤٤  | ٢٧         | **٠.٥٩  | ٢٥       | **٠.٧٠  | ٢٦          | **٠.٤٩  | ٣٧        | **٠.٦٨  |
| ٣٢       | **٠.٥٨  | ٣٢         | *٠.٣٤   | ٣٥       | **٠.٧٤  | ٢٩          | **٠.٥٥  | ٣٨        | **٠.٨٢  |
| ٣٦       | *٠.٣٦   | ٤٠         | **٠.٤٥  |          |         | ٣١          | **٠.٧٦  |           |         |
|          |         | ٤١         | **٠.٥٨  |          |         | ٣٤          | **٠.٨١  |           |         |
|          |         |            |         |          |         | ٣٩          | **٠.٧٣  |           |         |

\*\* دالة عند مستوى ٠.٠١ ، \* دالة عند مستوى ٠.٠٥

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

### (٣) النتائج:

قام عبدالمنعم الدردير (٢٠٠٤، ٢١٠) بحساب معامل ثبات القائمة عن طريق حساب معامل الاتساق الداخلي (معامل ألفا كرونباخ)، وأيضاً بطريقة إعادة الاختبار بفواصل زمني قدره ١٢ يوماً من إجراء التطبيق الأول.

وتم حساب معامل ثبات القائمة في البحث الحالي بطريقة إعادة الاختبار بفواصل زمني قدره (١٥) يوماً من إجراء التطبيق الأول.

### جدول (٩)

يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بطريقة إعادة

#### الاختبار

| معامل الارتباط | البعد       |
|----------------|-------------|
| **٠.٧٣         | العصابية    |
| **٠.٦٦         | الانسيابية  |
| **٠.٧٤         | الانفتاح    |
| **٠.٨١         | الضمير الحي |
| **٠.٧٧         | المقبولية   |

\*\* دالة عند مستوى ٠.٠١

رابعاً : الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- معامل ارتباط بيرسون.
- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج.
- t- Test لمعرفة الفروق بين المتوسطات.
- اختبار كيرسكال ويلز Kruskal-Wallis.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

#### نتيجة الفرض الأول ومناقشتها:

لاختبار صحة الفرض الأول الذي ينص على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات معلمي التربية الخاصة على مقياس الضغوط المهنية وقائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية" تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتحقق من علاقة الضغوط المهنية وأبعادها بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية.

جدول (١٠)

معامل ارتباط بيرسون بين درجات مقياس الضغوط المهنية وقائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية بالضغط المهنية

| المقبولية | الضمير الحي | الانفتاح | الانسيابية | العصابية | الأبعاد                |
|-----------|-------------|----------|------------|----------|------------------------|
| ٠.١٣١     | *٠.٢٥١      | ٠.٢٤٥    | ٠.٢٤٣      | **٠.٣٦٠  | حجم العمل              |
| *٠.٢٨٤    | ٠.٠١٧       | ٠.٢١٦    | ٠.١٦٠      | ٠.٠٩٧    | غموض الدور             |
| *٠.٣٠٣    | ٠.٠٨٢       | ٠.٢٣٧    | ٠.١٠١      | ٠.١٦٨    | طبيعة العمل            |
| ٠.١١١     | ٠.١٢٨       | ٠.٠٢٦    | ٠.٠٤٧      | ٠.٠٥٢    | العمل مع الفئات الخاصة |
| ٠.٠٢٤     | ٠.٠٢١       | ٠.٠٠٤    | ٠.٠٥٦      | ٠.١١٨    | التحديات المهنية       |
| **٠.٣٢٢   | ٠.٢١٤       | *٠.٢٨٩   | ٠.٢٣٧      | ٠.١٨١    | الضغوط المهنية         |

\* دال عن مستوى ٠.٠٥ ، \*\* دال عند مستوى ٠.٠١

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين حجم العمل والعصابية. ووجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين حجم العمل والضمير الحي.
- وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين غموض الدور الوظيفي والمقبولية.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين طبيعة العمل والمقبولية.
- وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين الدرجة الكلية للضغوط المهنية والمقبولية. ووجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين الدرجة الكلية للضغوط المهنية والانفتاح على الخبرة.
- عدم وجود علاقة ارتباطية بين بعد "العمل مع الفئات الخاصة" والعوامل الخمس الكبرى للشخصية، لذا سيتم تجاهل هذا البعد في معادلة الاتحاد.
- عدم وجود علاقة ارتباطية بين بعد "التحديات المهنية والاجتماعية" والعوامل الخمس الكبرى للشخصية، لذا سيتم تجاهل هذا البعد في معادلة الاتحاد.

يتضح من النتيجة السابقة أنه تم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، أي أنه توجد علاقة

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

موجبة دالة بين الضغوط المهنية وبعض من العوامل الخمس الكبرى للشخصية.

تتفق هذه النتائج جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة كامل الزبيدي (٢٠٠٠) من وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة احصائياً بين الضغوط النفسية والرضا المهني من ناحية وبين الضغوط النفسية والصحة النفسية من جهة أخرى. ومع دراسة (Jin, et al. (2008 التي أشارت إلى وجود علاقة ايجابية بين مصادر الضغوط وبين الأعراض النفسية لدى المعلمين، وكان أكثر هذه المصادر تأثيراً هو العبء التدريسي. ودراسة إيناس سالم ومحمد نجيب (٢٠٠٢) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين ضغوط الحياة والأعراض السيكوسوماتية للطلبة. ودراسة (Bao-Qi & Fu-Min (2006 التي أشارت إلى وجود علاقة عكسية بين الضغوط وخاصة الاجتماعية وبين الصحة النفسية للمعلم. ودراسة (Kokkinos (2007 التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية بين كل من سمات الشخصية والضغوط المهنية وبين الاحتراق النفسي.

قد تؤدي زيادة أعباء العمل وكثرة المهام المكلف بها معلم التربية الخاصة إلى عدم ثبات انفعالي وتقلب، ورد فعل انفعالي مفرط؛ نظراً لثقل المهام المكلف بها، وعلى الرغم من أن كثرة هذه المهام في الحدود المقبولة ربما تؤدي إلى إشعال روح المنافسة والتحدي والسعي للنمو والتقدم الوظيفي والاتجاه نحو تحقيق إنجاز على مستوى العمل، مما يدفع معلم التربية الخاصة إلى المثابرة والتنظيم لتحقيق الأهداف، إلا أن زيادة أعباء العمل ووصولها إلى حد معين قد تؤثر سلباً على استقراره الانفعالي وتجعله أكثر عرضه للتعرض للقلق. وكذلك الصراعات داخل العمل وغياب الرؤية الواضحة عن الدور الوظيفي الذي يقوم به معلم التربية الخاصة وفقدان المعايير الوظيفية الثابتة يؤثر سلباً على تفاعل معلم التربية الخاصة مع الآخرين ويقلل من تفاعله واندماجه الوظيفي، فنجاح معلم التربية الخاصة في رسم صورة واضحة تحدد مهام عمله من حيث حقوقه وواجباته، ينعكس ذلك في سلوكه الاجتماعي مع الآخرين.

كما أن طبيعة العمل فيما يتعلق بوجود آلية للتواصل الوظيفي وتوفر معايير تحدد مدى صحة العمل، وظروف العمل الايجابية وتوفر مناخ عمل يتمتع بكل المقومات المشجعة على العمل، يؤثر في مقبولية معلم التربية الخاصة، وعلاقاته الايجابية مع زملاء العمل والرؤساء والطلاب وأولياء الأمور، مما يزيد من ثقته بنفسه ومفهومه عن ذاته وتقدمه الوظيفي وسعيه لتحقيق إنجاز من خلال المهام المكلف بها.

وربما تعد الضغوط المهنية بمثابة دافعاً لمعلمي التربية الخاصة لزيادة النضج العقلي والاهتمام بالثقافة، فالضغوط المهنية في حدودها المقبولة تمثل تحدياً لابتكارية وحب استطلاع

معلمي التربية الخاصة، مما تدفعه للبحث عن المعلومات الثقافية والتعليمية، وتغيير أفكاره وأنشطته وفقاً للأفكار والمواقف الجديدة. هذا بالإضافة إلى أن زيادة معدل الضغوط المهنية وتخطيها للحدود المقبولة ربما يصاحبها ظهور سلوكيات عدوانية وفشل في التفاعل مع الآخرين.

أشار زيدان السرطاوي (١٩٩٧) أن العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة يأتي في مقدمة المهن التي يمكن أن تخلق مشاعر الإحباط لدى العاملين، لما تقتضيه هذه المهن من متطلبات العمل مع فئات متنوعة من الأشخاص غير العاديين، فكل منهم يعد حالة خاصة تتطلب نمطاً خاصاً من الخدمة والتعليم والتدريب والمساندة. كما أشار زيد البتال (٢٠٠٠) إلى أن انخفاض قدرات وإمكانات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في معظم الأحيان، وتنوع مشكلاتهم وحدتها، يخلق أحياناً الشعور بالإحباط وضعف الشعور بالإنجاز أو النجاح لدى العديد من العاملين في ميدان التربية الخاصة، مما يسهل ظهور الضغوط النفسية، ويقود بالتالي إلى ما يسمى بالإحترق النفسي. ويرى سعيد الظفري وإبراهيم القزويني (٢٠١٠) أن التباين الواسع في خصائص الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة هو من أهم مصادر التوتر والقلق لدى معلمي التربية الخاصة، وبخاصة أولئك الذين ينتقون في هذا الميدان بمؤهلات أكاديمية غير متخصصة، وليس لديهم التأهيل والتدريب المناسب قبل الخدمة للتعامل مع التحديات التي تواجههم عند تعليم هؤلاء الطلبة.

### نتيجة الفرض الثاني ومناقشتها:

لاختبار صحة الفرض الثاني الذي ينص على أنه " لا يمكن التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال العوامل الخمس الكبرى للشخصية" تم استخدام معامل الانحدار الخطي .

### جدول (١١)

قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بالضغوط المهنية وأبعادها معلومية سمات الشخصية

| الأبعاد            | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|--------------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| حجم العمل          | الانحدار     | ١٠٧٩٠.٣٦       | ١            | ١٠٧٩٠.٣٦       | ٩.٢٠٣    | ٠.٠١          |
|                    | البواقي      | ٧٢٦٩.٣٢٣       | ٦٢           | ١١٧.٢٤٧        |          |               |
|                    | الكلي        | ٨٣٤٨.٣٥٩       | ٦٣           |                |          |               |
| غموض الدور الوظيفي | الانحدار     | ٤٣٥.٩٦٨        | ١            | ٤٣٥.٩٦٨        | ٥.٤٥٠    | ٠.٠٥          |
|                    | البواقي      | ٤٩٦٠.٣٢٢       | ٦٢           | ٨٠.٠٠١         |          |               |
|                    | الكلي        | ٥٣٩٦.٠٠        | ٦٣           |                |          |               |
| طبيعة العمل        | الانحدار     | ١٧٤.٤٧٧        | ١            | ١٧٤.٤٧٧        | ٦.٢٥٦    | ٠.٠٥          |
|                    | البواقي      | ١٧٢٩.٢٧٣       | ٦٢           | ٢٧.٨٩١         |          |               |
|                    | الكلي        | ١٩٠٣.٧٥٠       | ٦٣           |                |          |               |
| الضغوط المهنية     | الانحدار     | ٢٧٩١.٣١٨       | ١            | ٢٧٩١.٣١٨       | ٧.١٦١    | ٠.٠١          |
|                    | البواقي      | ٢٤١٦٧.١١٩      | ٦٢           | ٣٨٩.٧٩٢        |          |               |
|                    | الكلي        | ٢٦٩٥٨.٤٣٨      | ٦٣           |                |          |               |

\* درجات الحرية لتحليل الانحدار تساوي عدد المتغيرات المستقلة التي دخلت في معادلة الانحدار  
 المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٨٦ - المجلد الخامس والعشرون - يناير ٢٠١٥ (٢١٣)

## القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

أن قيمة (ف) لمعرفة امكانية التنبؤ بأبعاد الضغوط المهنية والدرجة الكلية لها بمعلومية العوامل الخمس الكبرى للشخصية، بلغت على الترتيب (٩.٢٠٣، ٥.٤٥٠، ٦.٢٥٦، ٧.١٦١) وهي قيم دالة إحصائياً، ومن خلال النتائج السابقة يتم رفض الفرض الصفرى وقبول الفرض البديل حيث يمكن التنبؤ بالضغوط المهنية وأبعادها المدروسة بمعلومية بعض من العوامل الخمس الكبرى للشخصية.

وكانت أكثر العوامل الخمس الكبرى للشخصية إسهاماً في التنبؤ بالضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة كما هو موضح بالجدول التالي:

### جدول (١٢)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمتدرج لمعرفة أكثر العوامل الخمس الكبرى إسهاماً في التنبؤ بالضغوط المهنية

| الأبعاد            | المتغيرات | ر     | ر <sup>٢</sup> النموذج | قيمة الثابت | معامل الانحدار | β     | قيمة (ت) | الدالة |
|--------------------|-----------|-------|------------------------|-------------|----------------|-------|----------|--------|
| حجم العمل          | العصابية  | ٠.٣٦٠ | ٠.١١٥                  | ٥٠.٤٥٤      | ٠.٥٧٢          | ٠.٣٦٠ | ٢.٠٣٤    | ٠.٠١   |
| غموض الدور الوظيفي | المقبولية | ٠.٢٨٤ | ٠.٠٦٦                  | ٤٥.٥١١      | ٠.٤٠٤          | ٠.٢٨٤ | ٢.٣٣٤    | ٠.٠٥   |
| طبيعة العمل        | المقبولية | ٠.٣٠٣ | ٠.٠٧٧                  | ٢٥.٤٢٩      | ٠.٢٥٦          | ٠.٣٠٣ | ٢.٥٠١    | ٠.٠٥   |
| الضغوط المهنية     | المقبولية | ٠.٣٢٢ | ٠.٠٨٩                  | ٢٠٣.٣٠      | ١.٠٢٣          | ٠.٣٢٢ | ٢.٦٧٦    | ٠.٠١   |

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

• العصابية هي أكثر العوامل الخمس الكبرى للشخصية إسهاماً في التنبؤ بحجم العمل؛ حيث بلغت نسبة إسهامها في التنبؤ ١١.٥%، ويمكن صياغة معادلة الإنحدار على النحو التالي:

$$\text{حجم العمل} = (٠.٥٧٢) \times \text{العصابية} + ٥٠.٤٥٤$$

• المقبولية هي أكثر العوامل الخمس الكبرى للشخصية إسهاماً في التنبؤ بغموض الدور الوظيفي؛ حيث بلغت نسبة إسهامها في التنبؤ ٦.٦%، ويمكن صياغة معادلة الإنحدار على النحو التالي:

$$\text{غموض الدور الوظيفي} = (٠.٤٠٤) \times \text{المقبولية} + ٤٥.٥١١$$

• المقبولة هي أكثر العوامل الخمس الكبرى للشخصية إسهاماً في التنبؤ بطبيعة العمل؛ حيث بلغت نسبة إسهامها في التنبؤ ٧.٧ %، ويمكن صياغة معادلة الإنحدار على النحو التالي:

$$\text{طبيعة العمل} = (0.256) \times \text{المقبولة} + 25.429$$

• المقبولة هي أكثر العوامل الخمس الكبرى للشخصية إسهاماً في التنبؤ بالدرجة الكلية للضغوط المهنية؛ حيث بلغت نسبة إسهامها في التنبؤ ٨.٩ %، ويمكن صياغة معادلة الإنحدار على النحو التالي:

$$\text{الضغوط المهنية} = (1.023) \times \text{المقبولة} + 20.3309$$

من النتائج السابقة يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ حيث يمكن التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال العصابية والمقبولة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة فردوس الشاذلي (٢٠٠٦) التي أشارت إلى إمكانية تنبؤ سمات شخصية معلمات الأطفال بالكفاية المهنية والسلوك التكيفي لطفل الروضة. ودراسة Kokkinos (2007) التي أشارت إلى إمكانية التنبؤ بالاحترق النفسي وأبعاده من خلال سمة العصابية. ودراسة منال عبدالخالق (٢٠٠٦) التي أشارت إلى إمكانية التنبؤ بالعوامل الخمس الكبرى من خلال أساليب مواجهة الضغوط.

وقد ترجع النتيجة إلى أن سمة المقبولة تشير إلى الكيفية التي يتفاعل بها الفرد مع الآخرين والتعاون معهم وإيثارهم والاعتقاد بأن الآخرين سيعاملونهم بالمثل، وهي من السمات التي يجب أن يتحلى بها معلم التربية الخاصة والتي من خلالها يستطيع علاج الكثير من مشكلات العمل التي ربما تظهر نتيجة الصراعات داخل العمل، وغياب الرؤية الواضحة عن الدور الوظيفي الذي يقوم به معلم التربية الخاصة، وفقدان المعايير الوظيفية الثابتة، وغياب آلية التواصل الوظيفي، وكل هذه المشكلات تشكل في مجملها الضغوط المهنية التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة.

كما أن زيادة اعباء معلمي التربية الخاصة التي تنقل كاهلهم قد يصاحبها عدم استقرارهم الانفعالي، وسيطرة المشاعر الحزينة عليهم، وشعورهم بالارتباك والحيرة والقلق والاكتئاب والتشاؤم والاندفاعية وانخفاض تقدير الذات لديهم.

### نتيجة الفرض الثالث ومناقشتها:

لاختبار صحة الفرض الثالث الذي ينص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير النوع" تم استخدام t-Test

== القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==  
لاستكشاف الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات على قائمة العوامل الخمس الكبرى  
للشخصية.

### جدول (١٣)

نتائج اختبار 'ت' للفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات على قائمة العوامل الخمس  
الكبرى للشخصية

| قيمة ت<br>ودلالاتها | المعلمات |       |    | المعلمون |       |    | الأبعاد     |
|---------------------|----------|-------|----|----------|-------|----|-------------|
|                     | ع        | م     | ن  | ع        | م     | ن  |             |
| *٢.٢٣٠              | ٦.٠١     | ٢٩.٣٣ | ٣٠ | ٧.٦٢     | ٢٥.٤٧ | ٣٤ | العصابية    |
| *٢.٠٣٢              | ٥.٨٤     | ٣٠.٦٧ | ٣٠ | ٤.٩٦     | ٣٣.٤١ | ٣٤ | الانبساطية  |
| *٢.٠٦٥              | ٥.٣٨     | ٢٣.٠٧ | ٣٠ | ٦.٢٢     | ٢٦.٠٩ | ٣٤ | الانفتاح    |
| *٢.٠١٧              | ٤.٨٢     | ٣٤.٠٣ | ٣٠ | ٧.٢٦     | ٣٠.٨٨ | ٣٤ | الضمير الحي |
| **٢.٨٧٥             | ٧.٠٤     | ٢٢.٥٣ | ٣٠ | ٤.٠١     | ٢٦.٥٩ | ٣٤ | المقبولية   |

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في العصابية لصالح المعلمات.
- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في الانبساطية لصالح المعلمين.
- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في الانفتاح على الخبرة لصالح المعلمين.
- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في الضمير الحي لصالح المعلمات.
- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في المقبولية لصالح المعلمين.

من النتائج السابقة يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير النوع.

أظهرت النتائج تفوق المعلمين على المعلمات في سمة الانبساطية، وسمة الانفتاح على الخبرة، وسمة المقبولية، بينما تفوقت المعلمات على المعلمين في سمة العصابية، وسمة الضمير الحي.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة نعيمة الرفاعي (٢٠٠٦) التي أشارت إلى وجود فروق دالة

إحصائية بين الذكور والإناث في بعدي المجازة والانفتاح على الخبرة من مقياس عوامل الشخصية الخمسة لصالح الذكور، ووجود فروق بين الذكور والإناث في بعد الانبساطية والدرجة الكلية لمقياس العوامل الخمس الكبرى لصالح الإناث. ودراسة (Arif et, al.(2012) التي أشارت إلى وجود بين الذكور والإناث في العوامل الخمس الكبرى للشخصية لصالح الإناث.

وقد ترجع النتيجة إلى إن المعلمين أكثر قدرة على التعامل مع المواقف الاجتماعية، ويمكن أن يعزى ذلك إلى الثقافة السائدة في المجتمعات الشرقية والتي تمنح الذكور فرصة أكبر للتفاعل الاجتماعي، وتكوين علاقات انسانية بشكل أيسر من الإناث. كما أن المعلمين لديهم اهتمام أكبر لمعرفة ما يجري في العالم داخلياً وخارجياً ولديهم قابلية لتطوير حياتهم بأفكار وقيم إيجابية غير تقليدية ولديهم تفتح عقلي للحجج والأفكار الجديدة ورغبة في التفكير بشكل غير تقليدي وربما خارجة عن المعتاد أكثر من الإناث. كما أن المعلمين يميلون بشكل أكبر إلى المشاركة في الأخذ بالرأي والتأثير والتأثر بالآخرين. مما يجعل للمعلمات فرصة أكبر للوقوف فريسة للارتباك أو الحيرة، والشعور بالذنب، والتشاؤم، والاكتئاب، والقلق، وانخفاض تقدير الذات، والاندفاعية. على الرغم من أن تمتعهم بقدر كبير من المثابرة والتنظيم لتحقيق الأهداف، والتطلع للتفوق، والتعاطف، والرحمة.

#### نتيجة الفرض الرابع ومناقشتها:

لاختبار صحة الفرض الرابع الذي ينص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير النوع" تم استخدام t-Test لاستكشاف الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات على مقياس الضغوط المهنية.

#### جدول (١٤)

نتائج اختبار 'ت' لدراسة الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في الضغوط المهنية

| الابعاد                | المعلمون |        |    | المعلمات |        |    | قيمة ت ودلالاتها |
|------------------------|----------|--------|----|----------|--------|----|------------------|
|                        | ع        | م      | ن  | ع        | م      | ن  |                  |
| حجم العمل              | ٩.٤٥     | ٣٥.١٧  | ٣٠ | ١١.٢٣    | ٢٩.٦٥  | ٣٠ | *٢.١١٢           |
| غموض الدور الوظيفي     | ٧.٨٢     | ٣١.١٥  | ٣٠ | ٨.٧٨     | ٣٥.٩٠  | ٣٠ | *٢.٢٨٩           |
| طبيعة العمل            | ٥.٩٠     | ١٨.٢٨  | ٣٠ | ٢.٩٣     | ٢٠.٩٧  | ٣٠ | *٢.١٧٢           |
| العمل مع الفئات الخاصة | ٥.٥٣     | ٢٣.٦٥  | ٣٠ | ٦.٣٧     | ٢٦.٩٧  | ٣٠ | *٢.٢٣٠           |
| التحديات المهنية       | ٥.٤٨     | ٤٩.٦٢  | ٣٠ | ٤.٩٩     | ٥٣.٣٣  | ٣٠ | ***٢.٨١٩         |
| الضغوط المهنية         | ١٥.٨٥    | ١٦٢.٧٦ | ٣٠ | ١٥.٠٨    | ١٨٢.٣٣ | ٣٠ | ***٥.٤١          |

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في حجم العمل لصالح المعلمين.
- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في غموض الدور الوظيفي لصالح المعلمات.
- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في طبيعة العمل لصالح المعلمات.
- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في العمل مع الفئات الخاصة لصالح المعلمات.
- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في التحديات المهنية والاجتماعية لصالح المعلمات.
- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في الدرجة الكلية للضغوط المهنية لصالح المعلمات.

من النتائج السابقة يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة.

أظهرت النتائج تفوق المعلمات على المعلمين في أبعاد غموض الدور الوظيفي، وطبيعة العمل، والعمل مع الفئات الخاصة، والتحديات المهنية والاجتماعية، والدرجة الكلية للضغوط المهنية، بينما تفوق المعلمين على المعلمات في بعد حجم العمل.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة عائشة العامر (٢٠٠٧) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية والأداء المهني لدى المعلمات، وعدم وجود علاقة بين المعلمين والمعلمات طبقاً للمرحلة (إعدادية - ثانوية) في الضغوط المهنية. ودراسة شوقية السمادوني (١٩٩٣) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الضغوط النفسية. وتختلف مع دراسة نظمي أبو مصطفى وديبه الزين (٢٠٠٩) التي أشارت إلى عدم وجود فروق معنوية في ضغوط العمل تعزى إلى متغير الجنس.

وقد ترجع النتيجة إلى أن المعلمين لديهم استعداد أكبر لتحمل زيادة أعباء العمل نظراً لتمتعهم بقوة التحمل واختلافهم عن المعلمات في قوة البناء الجسماني وسرعة الحركة، كما أن الأعباء

المنزلية الملقاة على عاتق المعلمات يجعلها غير قادرة على تحمل زيادة أعباء العمل. وعلى الجانب الآخر فإن المعلمات- بحكم تكوينها الأنتوي وبدافع الأمومة- تتمتع بقدر كبير من الصبر والتعاطف والشفقة نحو الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، مما يجعلها تقبل على العمل مع هذه الفئات بحماس ودافعية تساعد على مواجهة العقبات التي يمكن أن تعترض أداء عملها.

### نتيجة الفرض الخامس ومناقشتها:

لاختبار صحة الفرض الخامس الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير التخصص (إعاقة عقلية- إعاقة سمعية- إعاقة بصرية) تم استخدام اختبار كيرسكال ويلز Kruskal-Wallis.

### جدول (١٥)

قيمة كا<sup>٢</sup> لمعرفة الفروق بين متوسطات رتب معلمي التخصصات (إعاقة عقلية- إعاقة بصرية- إعاقة سمعية)

### إعاقة سمعية) في العوامل الخمس الكبرى للشخصية

| المتغيرات   | المجموعات   | العدد | م     | ع    | متوسط الرتب | ن درجات الحرية | كا <sup>٢</sup> | الدلالة |
|-------------|-------------|-------|-------|------|-------------|----------------|-----------------|---------|
| العصابية    | إعاقة عقلية | ٢٣    | ٢١.٩١ | ٥.٥٠ | ٤٠.٨٩       | ٢              | ٧.٤٧٥           | .٠٥     |
|             | إعاقة بصرية | ٢١    | ٢٦.١٠ | ٦.٠٩ | ٢٦.٦٩       |                |                 |         |
|             | إعاقة سمعية | ٢٠    | ٢٦.٧١ | ٨.٦٩ | ٢٨.٩٥       |                |                 |         |
| الانسيابية  | إعاقة عقلية | ٢٣    | ٣٤.٤٨ | ٤.٢٢ | ٣٥.٢٠       | ٢              | ٦.٥٠٦           | .٠٥     |
|             | إعاقة بصرية | ٢١    | ٣٢.٧١ | ٥.٣١ | ٢٤.٢١       |                |                 |         |
|             | إعاقة سمعية | ٢٠    | ٣٧.٥  | ٥.٠٤ | ٣٨.١٠       |                |                 |         |
| الانفتاح    | إعاقة عقلية | ٢٣    | ٢٧.٩٦ | ٦.٢٣ | ٢٩.٣٣       | ٢              | ٦.٦٥٩           | .٠٥     |
|             | إعاقة بصرية | ٢١    | ٢٣.١٤ | ٧.٣٤ | ٢٤.٨٦       |                |                 |         |
|             | إعاقة سمعية | ٢٠    | ٢٦.٢٠ | ٦.٥٧ | ٣٢.٦٨       |                |                 |         |
| الضمير الحي | إعاقة عقلية | ٢٣    | ٢٦.٧٩ | ٧.٥١ | ٣٣.٩٨       | ٢              | ١.١٨٣           | غير دال |
|             | إعاقة بصرية | ٢١    | ٢٣.١٩ | ٥.٦١ | ٣٤.٤٣       |                |                 |         |
|             | إعاقة سمعية | ٢٠    | ٢١.٤٥ | ٦.١٩ | ٢٨.٧٨       |                |                 |         |
| المقبولية   | إعاقة عقلية | ٢٣    | ٢٦.٠٩ | ٦.٦٩ | ٣٤.٤٦       | ٢              | ١.٩٤٩           | غير دال |
|             | إعاقة بصرية | ٢١    | ٢٣.٢٩ | ٦.٥٠ | ٢٧.٨٨       |                |                 |         |
|             | إعاقة سمعية | ٢٠    | ٢٦.٨٠ | ٦.٠٤ | ٣٥.١٠       |                |                 |         |

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ في العصابية تعزى لمتغير التخصص لمعلمي التربية الخاصة (إعاقة عقلية- إعاقة بصرية- إعاقة سمعية) لصالح متخصصي الإعاقة العقلية؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٣١.٩١).
- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ في الانبساطية تعزى لمتغير التخصص لمعلمي التربية الخاصة (إعاقة عقلية- إعاقة بصرية- إعاقة سمعية) لصالح متخصصي الإعاقة السمعية؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٣٧.٥).
- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ في الانفتاح على الخبرة تعزى لمتغير التخصص لمعلمي التربية الخاصة (إعاقة عقلية- إعاقة بصرية- إعاقة سمعية) لصالح متخصصي الإعاقة العقلية؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٢٧.٩٦).
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الضمير الحي والمقبولية تعزى لمتغير التخصص لمعلمي التربية الخاصة (إعاقة عقلية- إعاقة بصرية- إعاقة سمعية).

من النتائج السابقة يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعض من العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير التخصص (إعاقة عقلية - إعاقة سمعية - إعاقة بصرية).

وتتفق هذه النتائج جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة السيد ريشة (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن تباين مستوى الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الفئات الإعاقة المختلفة يعزى إلى متغير فئة الإعاقة التي يتعاملون معها وخلفية المعلم التدريبية وعمره.

أشارت النتائج إلى معلمي الفئات الخاصة يختلفون فيما بينهم في العوامل الخمس الكبرى للشخصية وفقاً لنوع الفئة التي يتعاملون معها، وهي نتيجة متوقعة بعض الشيء لاسيما أن فئة الإعاقة العقلية هي من أكثر فئات التربية الخاصة تعقيداً، والعمل مع هذه الفئة أكثر مشقة من العمل مع الفئات الأخرى؛ فالمعاقين عقلياً لديهم خصائص تختلف عن غيرها من فئات التربية الخاصة، بالإضافة إلى تباين هذه الخصائص عند المعاقين عقلياً أنفسهم من حيث النوع والشدة، فضعف الذاكرة وتشتت الانتباه وبطء التقدم وظهور السلوكيات غير التكيفية والتغيرات الانفعالية المفاجئة جميعها خصائص تتطلب وقتاً وجهداً إضافياً لأجل التعامل معها، الأمر الذي ينعكس على معلمي هذه الفئة من عدم الثبات الانفعالي والنقلب، والمبالغة في الاستجابة الانفعالية، وعلى الرغم من مشقة التعامل مع المعاقين عقلياً إلا أنه يعد دافعاً للبحث عن الأفكار الجديدة الغير تقليدية لتعليم المعاقين عقلياً.

وجدير بالذكر أن فئة المعاقين سمعياً يُميّزون بالانعزال والانسحاب الاجتماعي نظراً لفقدانهم وسيلة التواصل اللغوي مع الآخرين، مما يجعلهم يستبدلونها بلغة الإشارة وقراءة الشفافة، الأمر الذي يستلزم من معلمي هذه الفئات أن يحاول إخراجهم من هذه العزلة من خلال تنمية المهارات الاجتماعية لديهم، ودمجهم مع مجتمعهم؛ لذا يتوجب على معلمي هذه الفئات أن تظهر في شخصياتهم سمة الانبساطية.

### نتيجة الفرض السادس ومناقشتها:

لاختبار صحة الفرض السادس الذي ينص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير التخصص (إعاقة عقلية - إعاقة سمعية - إعاقة بصرية)" تم استخدام اختبار كيرسكال ويلز Kruskal-Wallis.

#### جدول (١٦)

قيمة كاي<sup>٢</sup> لمعرفة الفروق بين متوسطات رتب معلمي التخصصات (إعاقة عقلية - إعاقة بصرية -

#### إعاقة سمعية) في الضغوط المهنية

| المتغيرات                    | المجموعات   | العدد | م      | ع     | متوسط الترتب | درجات الحرية | كا <sup>٢</sup> | الدلالة |
|------------------------------|-------------|-------|--------|-------|--------------|--------------|-----------------|---------|
| حجم العسل                    | إعاقة عقلية | ٢٣    | ٣١,٨٧  | ١٢,٩٥ | ٢٤,٤٨        | ٢            | ٨,٤٩١           | ٠,٠٥    |
|                              | إعاقة بصرية | ٢١    | ٣٤,٣٨  | ١١,٥٧ | ٢٣,٢١        |              |                 |         |
|                              | إعاقة سمعية | ٢٠    | ٣٦,٧٠  | ٩,٥٤  | ٤٠,٩٨        |              |                 |         |
| غموض النور                   | إعاقة عقلية | ٢٢    | ٣٢,١٣  | ٨,٢٨  | ٣٢,٧٢        | ٢            | ٥,١٦٢           | غير دال |
|                              | إعاقة بصرية | ٢١    | ٣٨,٦٧  | ٦,٥٨  | ٣٨,٨١        |              |                 |         |
|                              | إعاقة سمعية | ٢٠    | ٣٢,٥٠  | ١١,٥٦ | ٢٥,٦٢        |              |                 |         |
| طبيعة العمل                  | إعاقة عقلية | ٢٣    | ١٧,٦١  | ٦,٤٢  | ٣١,٩٦        | ٢            | ٤,٨٨٢           | غير دال |
|                              | إعاقة بصرية | ٢١    | ١٧,٧٦  | ٥,٣٨  | ٢٦,٦٠        |              |                 |         |
|                              | إعاقة سمعية | ٢٠    | ٢١,٧٠  | ٣,٢٠  | ٣٩,٣٢        |              |                 |         |
| العسل مع الفئات الخاصة       | إعاقة عقلية | ٢٣    | ٣٨,٥٧  | ٤,٩٩  | ٣٦,٩١        | ٢            | ٦,٢٨٢           | ٠,٠٥    |
|                              | إعاقة بصرية | ٢١    | ٣٦,٠٠  | ٧,٥٣  | ٢٤,١٩        |              |                 |         |
|                              | إعاقة سمعية | ٢٠    | ٣٧,٦٥  | ٥,٩٠  | ٣٦,١٥        |              |                 |         |
| التحديات المهنية والاجتماعية | إعاقة عقلية | ٢٣    | ٥٣,٤٨  | ٦,٩١  | ٣٥,١٧        | ٢            | ١,٦٤٧           | غير دال |
|                              | إعاقة بصرية | ٢١    | ٥٠,٣٨  | ٦,٦٢  | ٢٨,٣١        |              |                 |         |
|                              | إعاقة سمعية | ٢٠    | ٥٢,٠٥  | ٥,٠٧  | ٣٣,٨٢        |              |                 |         |
| الضغوط المهنية               | إعاقة عقلية | ٢٣    | ١٧٤,٦٥ | ٢٤,١  | ٢٤,٧٨        | ٢            | ٦,٣٧٣           | ٠,٠٥    |
|                              | إعاقة بصرية | ٢١    | ١٧٧,١٩ | ١٩,٩١ | ٣٥,٥٧        |              |                 |         |
|                              | إعاقة سمعية | ٢٠    | ١٨٠,٦٠ | ١٧,٥٨ | ٣٨,١٥        |              |                 |         |

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ في حجم العمل تعزى لمتغير التخصص لمعلمي التربية الخاصة (إعاقة عقلية- إعاقة بصرية- إعاقة سمعية) لصالح متخصصي الإعاقة السمعية؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٣٦.٧٠).
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ في العمل مع الفئات الخاصة تعزى لمتغير التخصص لمعلمي التربية الخاصة (إعاقة عقلية- إعاقة بصرية- إعاقة سمعية) لصالح متخصصي الإعاقة العقلية؛ وبلغ متوسطهم الحسابي (٣٨.٥٧).
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ في الدرجة الكلية للضغوط المهنية تعزى لمتغير التخصص لمعلمي التربية الخاصة (إعاقة عقلية- إعاقة بصرية- إعاقة سمعية) لصالح متخصصي الإعاقة السمعية؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (١٨٠.٦٠).
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في غموض الدور الوظيفي وطبيعة العمل والتحديات المهنية والاجتماعية تعزى لمتغير التخصص لمعلمي التربية الخاصة (إعاقة عقلية- إعاقة بصرية- إعاقة سمعية).

من النتائج السابقة يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى لمتغير التخصص (إعاقة عقلية - إعاقة سمعية - إعاقة بصرية).

وتتفق هذه النتائج جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة (Bambach 1994) من ارتفاع درجات المعلمين المشتغلين بمدارس ضعاف السمع على الضغوط المرتبطة بالبيئة المدرسية عند مقارنتهم بالمعلمين المشتغلين في المدارس العادية. وتختلف مع دراسة السيد فرحات (٢٠٠٣) في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمى الصم وكل من معلمى المكفوفين والمعاقين عقلياً في نقص وانخفاض الدافعية للعمل والضيق بالمهنة والدرجة الكلية للضغوط النفسية لصالح معلمى الصم أى أن معلمى المكفوفين والمعاقين عقلياً هم الأكثر إظهاراً للضغوط النفسية عن نظائهم من معلمى الصم (الأقل إظهاراً للضغوط النفسية).

وقد أشارت النتائج إلى أن معلمى الفئات الخاصة يختلفون فيما بينهم في الضغوط المهنية وفقاً لنوع الفئة التي يتعاملون معها، وهي نتيجة متوقعة بعض الشيء لاسيما أن فئة المعاقين سمعياً يفتقدون حاسة السمع الأمر الذي أثر سلباً على قدراتهم اللغوية، وبالتالي فهم يحتاجون إلى طريقة للتواصل غير الطريقة اللغوية، مما يتطلب من المعلم إجادة لغة الإشارة وكذلك مهارة قراءة الشفاهة

حتى يتمكن من التواصل معهم وتعليمهم بشكل أفضل، مما يشكل عبئاً إضافياً على المعلم، كما أن المعاقين سمعياً يتميزون بانخفاض مستوى تحصيلهم، وميلهم للعزلة والانسحاب الاجتماعي، مما يجعل المعلم يعاني ضغطاً مهنية.

### نتيجة الفرض السابع ومناقشتها:

لاختبار صحة الفرض السابع الذي ينص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير مستوى الخبرة (مرتفعة-متوسطة-منخفضة)" تم استخدام اختبار كيرسكال ويلز Kruskal-Wallis.

### جدول (١٧)

قيمة كا<sup>٢</sup> لمعرفة الفروق بين متوسطات رتب معلمي التربية الخاصة مختلفي مستوى الخبرة في

### العوامل الخمس الكبرى للشخصية

| المتغيرات   | المجموعات   | العدد | ٢     | ٣    | ع     | متوسط الرتب | درجات الحرية | كا <sup>٢</sup> | الدلالة |
|-------------|-------------|-------|-------|------|-------|-------------|--------------|-----------------|---------|
| العصابية    | خبرة مرتفعة | ٢١    | ٣٠.٩١ | ٧.٨٤ | ٣٩.١٠ | ٢           | ٥.٩٩٨        | ٠.٠٥            |         |
|             | خبرة متوسطة | ٢٤    | ٢٨.٢٩ | ٧.٢٩ | ٣٢.٩٠ |             |              |                 |         |
|             | خبرة منخفضة | ١٩    | ٢٥.٧٤ | ٥.٥  | ٢٤.٧١ |             |              |                 |         |
| الانبساطية  | خبرة مرتفعة | ٢١    | ٣٦.٦٣ | ٥.٨٢ | ٢٩.٢٣ | ٢           | ٧.١٩٠        | ٠.٠٥            |         |
|             | خبرة متوسطة | ٢٤    | ٣٤.٨٦ | ٣.٨  | ٢٢.٥٢ |             |              |                 |         |
|             | خبرة منخفضة | ١٩    | ٣٢.٥٨ | ٥.٣٤ | ٢٣.٩٧ |             |              |                 |         |
| الافتتاح    | خبرة مرتفعة | ٢١    | ٢٨.٥٧ | ٧.٥٦ | ٤٠.٩٣ | ٢           | ٦.٨٦٥        | ٠.٠٥            |         |
|             | خبرة متوسطة | ٢٤    | ٢٥.٠٨ | ٦.١٩ | ٣٠.٠٤ |             |              |                 |         |
|             | خبرة منخفضة | ١٩    | ٢٣.١٦ | ٦.٤٥ | ٢٦.٢٩ |             |              |                 |         |
| الضمير الحي | خبرة مرتفعة | ٢١    | ٣٦.١٧ | ٦.٤٤ | ٣٩.٣٨ | ٢           | ٦.٩٨٦        | ٠.٠٥            |         |
|             | خبرة متوسطة | ٢٤    | ٣٤.٠٨ | ٦.٦١ | ٢٣.٢٥ |             |              |                 |         |
|             | خبرة منخفضة | ١٩    | ٣٠.٧٤ | ٦.٣٩ | ٢٣.٩٥ |             |              |                 |         |
| المقبولية   | خبرة مرتفعة | ٢١    | ٢٨.٩٠ | ٥.١٠ | ٤٢.٩٥ | ٢           | ١٠.٠٧٥       | ٠.٠١            |         |
|             | خبرة متوسطة | ٢٤    | ٢٤.٠٨ | ٦.٦١ | ٢٨.٤٤ |             |              |                 |         |
|             | خبرة منخفضة | ١٩    | ٢٣.١٦ | ٦.٤٥ | ٢٦.٠٨ |             |              |                 |         |

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

• وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ في العصابية تعزى لمتغير مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة-متوسطة-منخفضة) لصالح مرتفعي الخبرة؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٣٠.٩١).

• وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ في الانبساطية تعزى لمتغير مستوى خبرة

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

معلمي التربية الخاصة (مرتفعة- متوسطة- منخفضة) لصالح مرتفعي الخبرة؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٣٦.٦٣).

• وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ في الانفتاح على الخبرة تعزى لمتغير مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة- متوسطة- منخفضة) لصالح مرتفعي الخبرة؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٢٨.٥٧).

• وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ في الضمير الحي تعزى لمتغير مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة- متوسطة- منخفضة) لصالح مرتفعي الخبرة؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٣٦.٦٧).

• وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ في المقبولية تعزى لمتغير مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة- متوسطة- منخفضة) لصالح مرتفعي الخبرة؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٢٨.٩٠).

من النتائج السابقة يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل الخمس الكبرى للشخصية تعزى لمتغير مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة- متوسطة- منخفضة) لصالح مرتفعي الخبرة.

تتفق هذه النتائج جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة Mendes(2003) من وجود ارتباط موجب بين عدد سنوات الخبرة بالتدريس والقدرة على تحديد الانفعالات.

أشارت النتائج إلى أن معلمي الفئات الخاصة يختلفون فيما بينهم في العوامل الخمس الكبرى للشخصية وفقاً لعدد سنوات الخبرة، فالمعلمين الأكثر خبرة هم الذين لديهم القدرة على ضبط مشاعرهم والخروج من المواقف الضاغطة التي يتعرضون لها في بيئة العمل، خاصة أن معلم التربية الخاصة الذي يتعامل مع الفئات الخاصة يحتاج إلى أن يكون أكثر قدرة على تنظيم انفعالاته والتحكم فيها، وبالتالي يرى الباحث أن تنظيم ذات الفرد والتحكم في مشاعره لا يأتي إلا بالخبرة من خلال طبيعة العمل الذي يقوم به. وكلما كان المعلم مزوداً بمهارات اجتماعية مناسبة وكافية كلما ازدادت قدرته في التعامل مع المواقف والأزمات، فالمعلمين الأكثر خبرة في التدريس هم الذين يمتلكون المهارات الاجتماعية التي تحقق لهم النجاح في العمل، وفي التأثير على الآخرين، والقدرة على إقامة علاقات بناءة مع الآخرين عكس المعلمين الأقل خبرة في التدريس يفقدون تلك المهارات ويعانون من اضطرابات سوء التوافق والخجل والقلق الاجتماعي.

### نتيجة الفرض الثامن ومناقشتها:

لاختبار صحة الفرض الثامن الذي ينص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط

المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير مستوى الخبرة (مرتفعة- متوسطة- منخفضة) \*  
تم استخدام اختبار كيرسكال ويلز Kruskal-Wallis:

## جدول (١٨)

قيمة كاً لمعرفة الفروق بين متوسطات رتب معلمي التربية الخاصة مختلفي مستوى الخبرة في الضغوط المهنية

| المتغيرات                    | المجموعات   | العدد | م      | ع     | متوسط الترتيب | درجات الحرية | كا     | الدلالة |
|------------------------------|-------------|-------|--------|-------|---------------|--------------|--------|---------|
| حجم العمل                    | خبرة مرتفعة | ٢١    | ٣١,٩٥  | ١١,٤٨ | ٢٨,٩٥         | ٢            | ٧,٧٥٩  | ٠,٠٥    |
|                              | خبرة متوسطة | ٢٤    | ٣١,٨٨  | ١٠,٤٤ | ٢٧,٧٥         |              |        |         |
|                              | خبرة منخفضة | ١٩    | ٣٩,٦٣  | ١١,٥٨ | ٤٢,٢٤         |              |        |         |
| غموض الدور                   | خبرة مرتفعة | ٢١    | ٣٤,٧١  | ٨,٣٠  | ٣٠,٩٣         | ٢            | ٦,٠١٣  | ٠,٠٥    |
|                              | خبرة متوسطة | ٢٤    | ٣٢,٤٦  | ٩,٧٣  | ٢٧,٢١         |              |        |         |
|                              | خبرة منخفضة | ١٩    | ٣٧,٦٨  | ٩,٢٩  | ٤٠,٩٢         |              |        |         |
| طبيعة العمل                  | خبرة مرتفعة | ٢١    | ١٧,٧١  | ٦,٠٠  | ٢٨,٣٦         | ٢            | ٦,٧٣٣  | ٠,٠٥    |
|                              | خبرة متوسطة | ٢٤    | ١٨,٢١  | ٥,٦٢  | ٢٨,٨١         |              |        |         |
|                              | خبرة منخفضة | ١٩    | ٢١,٢١  | ٤,١٨  | ٤١,٧٤         |              |        |         |
| العمل مع الفئات الخاصة       | خبرة مرتفعة | ٢١    | ٣٥,٦٧  | ٥,١٣  | ٢٧,٣١         | ٢            | ٧,٦٥٩  | ٠,٠٥    |
|                              | خبرة متوسطة | ٢٤    | ٣٦,٧٥  | ٥,٨٠  | ٢٩,٢٩         |              |        |         |
|                              | خبرة منخفضة | ١٩    | ٤٠,٢٦  | ٧,٠١  | ٤٢,٢٩         |              |        |         |
| التحديات المهنية والاجتماعية | خبرة مرتفعة | ٢١    | ٥١,٩٥  | ٥,٣١  | ٣٢,٥٠         | ٢            | ٦,١٤٢  | ٠,٠٥    |
|                              | خبرة متوسطة | ٢٤    | ٥٠,٠٠  | ٥,٣٨  | ٢٦,٢٥         |              |        |         |
|                              | خبرة منخفضة | ١٩    | ٥٤,٦٣  | ٧,٧٠  | ٤٠,٣٩         |              |        |         |
| الضغوط المهنية               | خبرة مرتفعة | ٢١    | ١٧٢,٠  | ٢١,٦٦ | ٢٨,٤٣         | ٢            | ١٥,٧٩٩ | ٠,٠١    |
|                              | خبرة متوسطة | ٢٤    | ١٦٩,٢٩ | ١٤,٩٧ | ٢٤,٩٤         |              |        |         |
|                              | خبرة منخفضة | ١٩    | ١٩٣,٤٢ | ١٧,٢٥ | ٤٦,٥٥         |              |        |         |

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ في حجم العمل تعزى لمتغير مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة- متوسطة- منخفضة) لصالح منخفضي الخبرة؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٣٩,٦٣).
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ في غموض الدور الوظيفي تعزى لمتغير

## == القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة- متوسطة- منخفضة) لصالح منخفضى الخبرة؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٣٧.٦٨).

• وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ في طبيعة العمل تعزى لمتغير مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة- متوسطة- منخفضة) لصالح منخفضى الخبرة؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٢١.٢١).

• وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ في العمل مع الفئات الخاصة تعزى لمتغير مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة- متوسطة- منخفضة) لصالح منخفضى الخبرة؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٤٠.٢٦).

• وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ في التحديات المهنية والاجتماعية تعزى لمتغير مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة- متوسطة- منخفضة) لصالح منخفضى الخبرة؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (٥٤.٦٣).

• وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ في الدرجة الكلية للضغوط المهنية تعزى لمتغير مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة- متوسطة- منخفضة) لصالح منخفضى الخبرة؛ حيث بلغ متوسطهم الحسابي (١٩٣.٤٢)

من النتائج السابقة يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تعزى لمتغير مستوى خبرة معلمي التربية الخاصة (مرتفعة- متوسطة- منخفضة) لصالح منخفضى الخبرة.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تأثر بسنوات الخبرة لديهم، إذ تبين أن المعلمين من أصحاب الخبرة القليلة يتعرضون لمستويات أعلى من الضغوط المهنية، وهذا يتفق مع دراسة زيدان السرطاوي (١٩٩٧) والتي أشارت إلى أن المعلمين الجدد هم أكثر الفئات احتراقاً مقارنة بذوي الخبرات المختلفة، فالمعلمون الجدد يستغرقون وقتاً أطول في أداء المهام المطلوبة منهم ويشعرون بالعجز تجاه كثير من المشكلات وبالتالي يشعرون بالضغوط المهنية بصورة أكبر من المعلمين المتمرسين ذوي الخبرة الأكبر، ومع ما توصلت إليه دراسة عادل عياد (١٩٩٥) والتي أشارت إلى وجود مستويات عالية من الاحتراق النفسي لدى أصحاب الخبرات القليلة، ولم تتفق مع نتائج كل من على عسكر وآخرون (١٩٨٦)، Farber (1989) Borg & Flazon (1994) والتي أشارت إلى وجود مستويات من الاحتراق النفسي لدى أصحاب الخبرات الطويلة، وقد يعود السبب في زيادة مستوى الضغوط المهنية لدى أصحاب الخبرات القليلة إلى قلة الدورات التدريبية وعدم قدرتهم على تطوير الاستراتيجيات التي يمكن أن

تساعدهم في التعامل مع الضغوط المهنية.

ويرى الباحث أن خبرة التدريس تساعد المعلم بشكل أكبر على فهم طبيعة عمله، وفي تحديد الأساليب والطرق التي يستخدمها في عمله، وتساعد على تدعيم كفاءته التدريسية في مجال تخصصه، وإكسابه القدرة على مواجهة المواقف التي تحدث في البيئة التعليمية الصفية واللاصفية.

### التوصيات :

في ضوء نتائج البحث الحالي يوصي الباحث بما يلي :

- (١) المساعدة على تهيئة مجال العمل وبيئته. بطريقة جيدة حتى نتاح لمعلمي التربية الخاصة فرص العمل القائم على التقبل والتسامح والتي تساعد على تكوين علاقات عمل جيدة مع زملائهم .
- (٢) تخفيف أعباء العمل عن معلمي ومعلمات التربية الخاصة في كافة تخصصات التربية الخاصة وتوفير الخدمات اللازمة لتسهيل مهام عملهم .
- (٣) إطلاع معلمي التربية الخاصة على المهام الموكلة إليهم وتحديد أهداف كل مهمة بشكل دقيق حتى يتسنى التأكد استيعاب معلمي التربية الخاصة لمهامهم.
- (٤) تحديد الاستراتيجية العامة للعمل والتي تمنح كل معلم دور معين يقوم به طبقاً لمواصفات معينة، وتحدد معايير الترقى والمكافآت. واضحية وعادلة. مما يوفر للمعلمين الأمان النفسي والاستقرار .
- (٥) العمل على توفير الفرص المناسبة لمعلمي التربية الخاصة للارتقاء بمستوى أدائهم المهني من خلال الندوات والدورات التدريبية والبعثات .
- (٦) وضع استراتيجية للتخفيف من حدة الضغوط التي يعاني منها معلمي التربية الخاصة .
- (٧) الاهتمام الخاص بالمعلمين الجدد حديثي العهد بالعمل مع الفئات الخاصة، وإقامة دورات تدريبية خاصة لهم لتبصيرهم بطبيعة العمل مع الفئة التي سوف يتعامل معها.

### المقترحات :

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في البحث الحالي يتضح وجود بعض النقاط والتساؤلات والبحوث المقترحة في حاجة إلى مزيد من البحث والدراسة كما يلي :

- (١) الدافعية للعمل وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى العاملين بدور رعاية الأيتام .
- (٢) الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة حياة العمل لدى فئات المعلمين المختلفة.
- (٣) فاعلية برنامج لتحسين مستويات أداء معلمي التربية الخاصة في العمل .

قائمة المراجع :

- (١) أحمد عبدالخالق (٢٠٠٢). استخبارات الشخصية. ط٣، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- (٢) أحمد عبدالخالق وبدر الأنصاري (١٩٩٦). العوامل الخمسة الكبرى في مجال الشخصية. مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ٣٨، ٦-١٩.
- (٣) إعتدال حسانين (٢٠٠٠). أثر المناخ المدرسي والضغوط المهنية الواقعة على المعلم على تدخله في معالجة المشكلات السلوكية للتلاميذ: دراسة عبر ثقافية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٤(١)، ٥٣-٨٩.
- (٤) السيد ريشة (٢٠١٠). الاحتراق النفسي والرضا عن الحياة لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات. المؤتمر السادس والعشرون لعلم النفس في مصر والثامن عشر العربي الذي تنظمه الجمعية المصرية للدراسات النفسية في الفترة من ١٥-١٧/٢/٢٠١٠م.
- (٥) السيد فرحات (٢٠٠٣). الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها بالرضا عن العمل. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٤٤، ٢٧٣-٣٥٠.
- (٦) آمال عبدالسميع (١٩٩٩). الشخصية والاضطرابات السلوكية والوجدانية. القاهرة، الأنجلو المصرية.
- (٧) ايناس سالم ومحمد نجيب (٢٠٠٢). ضغوط الحياة وعلاقتها بالأعراض السيكوسوماتية وبعض خصال الشخصية لدى طلاب الجامعة: دراسة كشفية. مجلة دراسات نفسية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، ١٢(٣)، ٤١٧-٤٥٨.
- (٨) بدر الأنصاري (١٩٩٧). مدى كفاءة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي. مجلة دراسات نفسية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، ٧(٢)، ٢٧٧-٣١٠.
- (٩) جابر عبدالحميد (١٩٨٦). نظريات الشخصية: البناء والديناميات والنمو وطرق البحث والتقييم. القاهرة، دار النهضة العربية.

- (١٠) جمعه يوسف (٢٠٠٤). إدارة ضغوط العمل: نموذج للتدريب والممارسة. القاهرة، دار ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- (١١) حسين فايد (٢٠٠٥). ضغوط الحياة والضبط المدرك للحالات الذاتية والمساعدة الاجتماعية كمنبئات بالأعراض السيكوسوماتية لدى عينة غير اكلينيكية. مجلة دراسات نفسية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، ١٥(١)، ٥-٣٥.
- (١٢) زهير الصباغ (١٩٩١). ضغط العمل. المجلة العربية للإدارة، ١٥(١)، ٩٣-١١٥.
- (١٣) زيد البتال (٢٠٠٠). الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة. الرياض، منشورات أكاديمية التربية الخاصة.
- (١٤) زيدان السرطاوي (١٩٩٧). الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢١، ٥٧-٩٦.
- (١٥) سعيد الظفري وإبراهيم القريوتي (٢٠١٠). الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعلم في سلطنة عمان. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ٦(٣)، ١٧٥-١٩٠.
- (١٦) سيد عبدالعال (١٩٩٠). حقبة الإدارة تحت ضغوط العمل. القاهرة، دار المعارف.
- (١٧) شوقية السمدوني (١٩٩٣). الضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بتقدير الذات. رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الزقازيق.
- (١٨) عادل عبدالله (١٩٩٥). السمات الشخصية والجنس ومدة الخبرة وأثرها في درجة الاحتراق النفسي لدى المعلمين. مجلة دراسات نفسية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، ٥(٢)، ٣٤٥-٣٧٦.
- (١٩) عادل عبدالله (١٩٩٩). دراسات في سيكولوجية نمو طفل الروضة. القاهرة، دار الرشاد.
- (٢٠) عائشة العامر (٢٠٠٧). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي والأداء المهني لدى معلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بمملكة البحرين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، ٨(٣)، ٢٦٩-٢٧٠.

== القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

- (٢١) عبدالحמיד على (٢٠٠٩). التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال النكاه الوجداني وفاعلية الذات لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٣٣(٤)، ٥٧-٩٣.
- (٢٢) عبدالرحمن عيسوي (٢٠٠٢). سيكولوجية الشخصية. الاسكندرية، منشأة المعارف.
- (٢٣) عبدالرحمن هيجان (١٩٩٨). ضغوط العمل: منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها. الرياض، معهد الإدارة العامة.
- (٢٤) عبدالله سليمان (١٩٨٤). سمات شخصية المعلم وعلاقتها باتجاهات الطلاب نحوه بالمرحلة الثانوية العامة. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
- (٢٥) عبدالمنعم الدردير (٢٠٠٤). دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي. ج١، القاهرة، عالم الكتب.
- (٢٦) عبيد العمري (٥١٤٢٢). ضغوط العمل عند المعلمين: دراسة ميدانية. كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض.
- (٢٧) على عسكر- وعباس أحمد (١٩٨٨). مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية. مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، ١٦(٤)، ٦٥-٨٧.
- (٢٨) على عسكر وحسين جامع ومحمد الأنصاري (١٩٨٦). مدى تعرض معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت لظاهرة الاحتراق النفسي. المجلة التربوية بجامعة الكويت، ٣، ٩-٤٣.
- (٢٩) عون محيسن (٢٠١٣). البنية العاملية لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بغزة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، ١٤(٣)، ٣٨٧-٤١٦.
- (٣٠) فاروق عبدالفتاح (١٩٧٦). العلاقة بين السمات الشخصية للمعلم وتحصيل التلاميذ في المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- (٣١) فردوس الشاذلي (٢٠٠٦). النموذج السببي للعلاقة بين بعض سمات شخصية معلمة رياض الأطفال وكفائتها المهنية والسلوك التكيفي لطفل الروضة. رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الزقازيق.

- (٣٢) فؤاد البهي (٢٠٠٠). الذكاء. ط٢، القاهرة، دار الفكر العربي.
- (٣٣) فوزية الجمالية (٢٠٠٨). ضغوط العمل والحياة وعلاقتها بالرضا المهني لمديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة مسقط. مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، ١٨ (٢) ، ١٦٠-٢٠٤.
- (٣٤) كاليفين هول وجارندر لينزي (١٩٧٨). نظريات الشخصية. ط٢، ترجمة فرج أحمد وقديري حنفي ولطفي فطيم، القاهرة، دار الشايع للنشر.
- (٣٥) كامل الزبيدي (٢٠٠٠). الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء التدريس في الجامعة. رسالة دكتوراه، كلية الآداب جامعة بغداد، العراق.
- (٣٦) محسن الخضيرى (١٩٩١). الضغوط الإدارية: الظاهرة والأسباب والعلاج. القاهرة، مكتبة مديولي للنشر.
- (٣٧) محمد الشبراوي (٢٠٠٥). ضغوط مهنة التدريس. مجلة علم النفس، الهيئة العامة المصرية للكتاب، ١٤٨، ٤-١٧.
- (٣٨) محمد عبدالرحمن (١٩٩٨). نظريات الشخصية. القاهرة، دار إقبال للطباعة والنشر.
- (٣٩) محمد عسيري (٢٠١٢). الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة تبوك بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، ٢٤ (٣)، ١٠٠١-١٠٣٢.
- (٤٠) محمود الجرادات (٢٠١٠). أساليب التكيف مع ضغوط العمل في كلية المعلمين بحائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين فيها. المجلة التربوية، جامعة الكويت، ٢٤ (٩٥)، ٢٧٥-٣٢١.
- (٤١) منال عبدالخالق (٢٠٠٦). أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها بالعوامل الخمس الكبرى في الشخصية لدى طلاب المرحلتين الثانوية والجامعية من الجنسين. مؤتمر قسم علم النفس بكلية الآداب جامعة المنوفية "العلاج النفسى: رؤية تكاملية" ١٢-١٤ / ٢ / ٢٠٠٦، ٣٧٨-٣٤١.

== القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في الضغوط المهنية ==

(٤٢) نظمي أبو مصطفى وديبه الزين (٢٠٠٩). مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة : دراسة ميدانية على عينة من معلمي الأطفال المعوقين في مؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة. مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية، ١٧(٢)، ٣٠٣-٣٤٧.

(٤٣) نظمي أبو مصطفى وعطاف أبوغالي (٢٠٠٧). مصادر ضغوط العمل لدى المعلم الفلسطيني : دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمت الملتحقين في برنامج تأهيل المعلمين في جامعة الأقصى. المؤتمر التربوي الثالث: الجودة في التعليم العام الفلسطيني كمدخل للتميز، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، الجزء الثاني، ٧٩-١١٧.

(٤٤) نعيمة الرفاعي (٢٠٠٦). الاستبصار الاجتماعي وعلاقته بالعوامل الخمس الكبرى في الشخصية لدى عينة من المعلمين. مجلة البحوث النفسية والتربوية، جامعة المنوفية، ٢، ٣٣-٢.

(٤٥) هبه يوسف (٢٠١١). علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من أطباء الطوارئ. مجلة دراسات نفسية، رابطة الأخصائيين النفسية، ٢١(١)، ٦٥-٩٧.

(46) Akinboye, J.; Akinboye, D. & Adeyemo, D. (2005). *Coping With Stress in Life and Workplace*. Stirling Horden Publishers, Nigeria, Ltd.

(47) Arif, M., Rashid, A., Tahira, S. & Akhter, M. (2012). Personality and Teaching: An Investigation into Prospective Teachers' Personality. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(17), 161-171.

(48) Bambach, D.(1994). A comparison of the self prectved stress of teachers of the Hearing Impaired and Publish School Teachers. *Diss. Abs. Int.*, 4(5), 1063 .

(49) Bao-Qi, B. & Fu-Min, F. (2006). Teachers Stress and Mental Health in Middle School. *Chinese Mental Health Journal*, Issue 1, 48-50.

- (50) Barkai, E. (1991). Stress in Teachers of the Handicapped: a Comparison between Elementary and High school Teachers in a Disadvantaged section of a large Urban Area. *Diss. Abs. Int.*, 49(10), P. 2991. (A).
- (51) Bauer, J.; Stamm, A.; Virnich, K.; Wissing, K.; Müller, U.; Wirsching, M. & Schaarschmidt, U. (2006). Correlation Between Burnout Syndrome and Psychological and Psychosomatic Symptoms among Teacher. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 79(3), 199-204.
- (52) Borg, M. & Falzon, J. (1989). Stress and job satisfaction among primary school teacher in Malta. *Educational Review*, 41, 271-279.
- (53) Brand, T. (2007). An Exploration of the Relation Between Burnout, Occupational Stress and Emotional Intelligence in the Nursing Industry. *Unpublished Doctoral Dissertation*, University of Stellenbosch.
- (54) Broun J. (1985). A Study of the Relationships between Job Stress and Burnout in Teachers. *Diss. Abs. Int.* 46(3), p. 560
- (55) Bulik, O. (2005). Emotional Intelligence in the Workplace Exploring its Effects on Occupational Stress and Health Outcomes in Human Service Workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18(2), 167-175.
- (56) Cheng (2008). Job Stress, Self-Efficacy, Burnout and Intention to Leave among Kindergarten Teachers in Taiwan. *Unpublished Doctoral Dissertation*, Lynn University, Florida, USA.
- (57) Costa, P. & McCrae, R. (1985). *The NEO personality inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- (58) Costa, P. & McCrae, R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor inventory (NEO-FFI) *Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- (59) Daily, R. (1988). *Understanding People in Organizations*. St.Paul, MN: West Publishing com.
- (60) De Raad, P. (1990). *The big five personality factors: the psychology approach to personality*. Hogrefe & Huber Publishers, Germany.
- (61) Farber, B. (1991). *Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher*. San-Francisco, CA, Jossey-Bass.
- (62) Farber, B. (1994). Stress levels among secondary school teacher. *Educational Review*, 42, 25-29.
- (63) Jin, P.; Yeung, A.; Tang, T. & Lon, R. (2008). Identifying Teachers at Risk in Hong Kong: Psychosomatic Symptoms and Sources of Stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 65(4), 357-362.
- (64) John, O. & Srivastava, S.(1999). *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives*. In Pervin, I. & John, O.(Eds.) *Hand Book of Personality: Theory and Research*. 2<sup>nd</sup> Ed., New York, Guilford Press.
- (65) Kokkinos, C.(2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229-243.
- (66) Koustelios, A. (2001). Organization Factor as Predictors of Teachers Burnout. *Psychological Reports*, 88(3), 627-637.
- (67) Landy, F (1996). *Psychology of Work Behavior*. California, Brooks, Cole Publishing Company.
- (68) Lazarus, R. (2001). *Patterns of Adjustment*. 3<sup>rd</sup>, McGraw-Hill.
- (69) McCrae, R. & Costa, P. (1997). Personality traits structure as a human universal. *American Psychology*, 52, 509-516.
- (70) Mendes, E.(2003). The relationship between emotional intelligence and occupational burnout in secondary school teacher. *Diss. Abs. Int.*, 63(10), 4951.
- (71) Michel, T. (2008). Job Stress Employee Health and Organizational Model and Literature Review. *Personnel Psycholog.* 61(2),273-307
- (72) Midgley (1997). Pressure Points: Managing Job Stress. *Job People Management*, 3(36). 141-162.

- (73) Selye, H. (1981). *The Stress Concept Today*. In Kutash, I.; Schlesinger, K. & Associates (Eds). *Hand Book on Stress and Anxiety*. XXV(2). PP.(216-227), London, Jossey-Bass Publishers.
- (74) Zhoo, D. & Yamagucli (2008). Relationship of Challenge and Hindrance Stress with Coping Style and Job Satisfaction in Chinese State-Owned Enterprises. *Japanese Journal of Interpersonal and Social Psychology*, 8, 77-87.

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ٨٦ - المجلد الخامس والعشرون - يناير ٢٠١٥ (٢٣٥)

## The Predictive Value of Big Five Personality Traits for The Job Stress among Special Education Teacher

Hossam-Eddin Abulhassan Hassan

### Abstract:

The study investigates relationship between the Big Five Personality Traits and Job Stress among Special Education Teacher. It predicts Job Stress through the Big Five Personality Traits and explores the differences in Job Stress in respect to variables (gender, specialty, level of experience).

The sample of study consisted of (64) Special Education Teachers. and was preparing Job Stress scale for Special Education Teachers.

### Results:

- (1) There was significant correlation between the Big Five Personality Traits and Job Stress among Special Education Teacher.
- (2) Job Stress can be predicted significantly from Neuroticism and Agreeableness.
- (3) There are statistical significant differences in Extraversion, Openness, Agreeableness due to the variable of gender for Male, and in Neuroticism and Conscientiousness for Female.
- (4) There are statistical significant differences in Workload due to variable of gender for Male. For female, Job Role ambiguity, Nature of work, Working with Special Needs, Professional and social challenges and total Job Stress.
- (5) There are statistical significant differences in Neuroticism and Openness due to variable specialization for professional mental disability. But Extraversion for professionals hearing impairment.
- (6) There are statistical significant differences in Workload and Total Job Stress due to variable specialization for professionals hearing impairment. But Working with Special Needs for professionals mental disability.
- (7) There are statistical significant differences in the Big Five Personality Traits due to level of experience for those with large experience, while there are statistical significant differences in Job Stress due to level of experience for those with low experience.