

(4)

فاعلية برنامج تدريبي إرشادي قائم على اليقظة العقلية لخفض حدة الضغوط المهنية لدى معلمى الدمج

أ.م.د/ علا محمد ذكى الطيبانى

أستاذ علم النفس المساعد

كلية التربية للطفولة المبكرة

جامعة الإسكندرية.

أ.د/ رهاب محمود صديق

أستاذ الصحة النفسية

عميد كلية التربية للطفولة المبكرة

جامعة الإسكندرية

د/ سارة محمد جابر

دكتوراه الفلسفة فى التربية للطفولة المبكرة، قسم العلوم النفسية

كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة الإسكندرية

فعالية برنامج إرشادي قائم على اليقظة العقلية لخفض حدة الضغوط المهنية لدى معلمي الدمج

أ. د/ رحاب محمود صديق⁽²⁾ د/ علا محمد زكي الطيباني⁽¹⁾

د/سارة محمد جابر⁽³⁾

مخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن فعالية برنامج إرشادي قائم على اليقظة العقلية لخفض حدة الضغوط المهنية لدى معلمي الدمج تكونت العينة الأساسية في البداية من عدد (20) معلم ومعلمة من معلمي الدمج بإدارة شرق التعليمية بمحافظة الإسكندرية والمركز التربوي التابع لكلية التربية للطفولة المبكرة التابع لإدارة جامعة الإسكندرية بمتوسط عمر زمني (2.74 ± 28.93) عام، كما تم استخدام منهج تجريبي، وتم تقسيمهم بالتساوي إلى مجموعتين تجريبية وضابطة وتم تطبيق مقياس الضغوط المهنية (إعداد/ رحاب صديق) وبرنامج إرشادي قائم على اليقظة العقلية لخفض حدة الضغوط المهنية لدى معلمي الدمج (إعداد/ الباحثة). وأسفرت النتائج عن وجود فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلي والبعدي للضغوط المهنية ومجموعها الكلي لصالح قياس البعدي مما يوضح حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المهنية لدى معلمي الدمج.

الكلمات المفتاحية: اليقظة العقلية، الضغوط المهنية، معلمي الدمج.

(1) أستاذ علم نفس الطفل المساعد، قسم العلوم النفسية، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة الإسكندرية.

▪ رسالة دكتوراه، تمت مناقشتها 2022.

(2) أستاذ الصحة النفسية، عميد كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة الإسكندرية.

جامعة الإسكندرية. كلية التربية للطفولة المبكرة، (3) دكتوراه التربية في الطفولة المبكرة، قسم العلوم النفسية،

▪ اتبعت الباحثة نظام التوثيق (APA7) الجمعية الامريكية لعلم النفس، الاصدار السابع.

Effectiveness of Counseling program based on Mindfulness To reduce severity of Professional stress For Integration teachers

Abstract:

The current study aimed to reveal the effectiveness of a counseling program based on mental alertness to reduce the severity of professional stress among teachers of integration. Alexandria with an average age of (28.93 ± 2.74) years, the experimental approach was also used, and they were divided equally into two experimental and controlled groups, and the professional stress scale (prepared / Rehab Seddik) and a counseling program based on mental alertness were applied to reduce the severity of occupational stress among the integration teachers (prepared / researcher). The results resulted in statistically significant differences between the average grades of the experimental group teachers in the tribal and distance measurements of professional stress and their total in favour of distance measurement. This shows the effect of the mental mindfulness-based mentoring program is to reduce the professional stress of my integration teachers.

keywords:

Mindfulness, Professional stress, Integration teachers.

أصبحت الضغوط المهنية محور اهتمام، يبدو أن العديد من المشكلات المهنية، حتى الجسدية منها، أصبحت أكثر شيوعاً في السنوات الأخيرة. ويرجع ذلك جزئياً إلى الضغط المتزايد باستمرار الذي يشعر به المحترفون من مصادر مختلفة. اتضح أن الضغط المهني للمعلمين هو أحد أكثر مصادر الضيق وعدم الكفاءة انتشاراً. وذلك لأن سلوك الطلاب غالباً ما يضغط على المعلمين ويجعل علاقاتهم مع الزملاء صعبة. قد يكون المعلمون أيضاً غير راضين عن العائد المالي الذي يتلقونه مقابل عملهم، أو يشعرون بمكانة اجتماعية متدنية بسبب مهنتهم. حتى عندما تكون الظروف مثالية، يجد العديد من المعلمين صعوبة في الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة. نظراً لكثرة الضغوط المهنية التي يتعرض اليها معلمو الدمج، كان لابد من إيجاد سبيل لتخفيف عنهم، من خلال اليقظة العقلية حتى يتحرروا من قيود الضغوط.

واعتبرت اليقظة العقلية هدفاً أساسياً للتأمل فالتأمل هو إحدى الطرائق التي تستخدم للتطوير اليقظة العقلية الاسترخاء ليس مجرد وسيلة لتقليل التوتر وتحسين صحتك، إنه أيضاً ممارسة عقلية وروحية يمكن أن تؤدي إلى التحرر من القيود، يحدث هذا في اللحظة الحالية، ويأتي من الإدراك من خلال الانتباه المتعمد، والذي يغذيه الفضول، وعدم التمرکز، واليقظة العقلية. يسمح لك هذا بتحويل نفسك من حالة رد الفعل المستمر إلى حالة إدراك أفعالك والقدرة على التخلص تدريجياً من العادات السيئة. نتيجة لذلك، يصبح الانفتاح لرؤية العالم والآخرين بشكل أفضل ممكناً.

في الآونة الأخيرة، ازداد الاهتمام بالأشخاص ذوي القدرات الخاصة، وكان الاتجاه يتحرك في اتجاه دمجهم بشكل كامل في التعليم العام. يتم ذلك من خلال تزويدهم بالخدمات في بيئة تعليمية أكثر درلية. لذا فقد اهتمت كثير من الدراسات العربية والأجنبية بضرورة تحسين اوضاع معلمي الدمج سواء كان تحسين مهني او وظيفي وذلك حتى يتمكن هذا المعلم من تحقيق الأغراض التعليمية بشكل صحيح.

لذا فيجب إعداد معلمي الدمج أعدادا خاصة في الكليات المنوطة بذلك من خلال دراسة تكلفة عناصر العملية التعليمية وكيفية توظيفها لتتلاءم مع الفئات المدمجة.

وإذا كان مفهوم اليقظة العقلية من المفاهيم الحديثة بالصحة النفسية، فإنه يمكن أن يكون عاملاً مهماً في خفض الضغوط المهنية لدى معلمي الدمج اللذين يواجهون خبرات مؤلمة وهذا ما شجع الباحثة على دراسة العلاقة بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدى معلمي الدمج.

مشكلة الدراسة:

يواجه معلمو الدمج في هذه المرحلة الكثير من التحديات والصعاب والمشكلات والأحداث الضاغطة النفسية والاجتماعية والأكاديمية، مما لا شك فيه يساهم في نقد الذات ومشاعر العزلة والإفراط في التعرف على العواطف وانخفاض اليقظة العقلية وتتطلب هذه المرحلة أن يتمتع معلمي الدمج لحظاتها ومواجهتها بقدر من اليقظة العقلية تمكنهم من التعامل الإيجابي معها، أو التقليل من أثارها الضاغطة والانفتاح والتحرك نحو معاناة الذات، وإدراكها بطريقة مناسبة لإثبات الذات والاستمرار في أداء المهام، والمحافظة على الصحة النفسية لديهم.

وهذا ما أكدت العديد من الدراسات مثل دراسة (Avramidis, E (2002) _ Boyle, C (2013) & Wood, C., et al (2006) Center, Y., et al & (2011) على ضرورة التنمية المهنية وللذاتية لمعلمي الدمج ودعمهم مادياً ومعنوياً في التحديات التي تواجههم أثناء أداء مهامهم الوظيفية وتدريبهم على المواقف المختلفة التي يتعرضون إليها. وكما أظهرت دراسة (Savolaincn, H (2008 أهمية نوع الإعاقة وتأثيرها على عملية الدمج، وأتفق كلاً من جعفر أبو صاع، وآخرون (2019، 60) وزينة أبراهيم، (2019، 260) اليقظة العقلية بأنها "الوعي الذي ينبثق من خلال الاهتمام عن قصد، بالوقت الحاضر، وبدون حكم على تطور التجربة لحظة بلحظة.

وهذا ما أوضحته العديد من الدراسات منها دراسة (2015,P41-48)،
Stefan G.,et al أن الأفكار التكيفية الإيجابية أدت إلى زيادة الرضا عن الحياة
وانخفاض الاكتئاب والقلق منهم.

وقد أشارت دراسة كلاً من أمل مهدي (2018،861) ومحمد محمد،
(2019،26) إلى نسبة النتائج المترتبة عن ضغوط العمل، وتوصلت الدراسة إلى
وجود بعض الأعراض الجسمية بدرجات متوسطة بنسبة (41%) وبدرجات عالية
بنسبة (21%) ووجود أعراض نفسية بنسبة تصل إلى (25%)، وفي حين تناولت
دراسة (2013.1) Al-dubai,s.,et al بأن المصدر الأكثر شيوعاً لضغوط
المهنية يتلخص في "الخوف من ارتكاب الأخطاء"

وقد حددت مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما فعالية برنامج إرشادي قائم على اليقظة العقلية في خفض الضغوط المهنية لدى

معلمي الدمج؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى ما يلي:

- 1- كشف العلاقة بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدى معلمي الدمج.
- 2- خفض الضغوط المهنية لدى معلمي الدمج من خلال اليقظة العقلية.
- 3- تعرف الفروق الفردية بين معلمي الدمج والضغوط المهنية وفقاً للمتغيرات
التالية (السن، مستوى التعليم سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية).
- 4- الكشف عن حجم تأثير البرنامج الإرشادي للقائم على اليقظة العقلية في
خفض الضغوط المهنية لدى معلمي الدمج.

أهمية الدراسة:

- تبين إن دمج الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة مع الطلبة العاديين أحد أكثر
الممارسات صعوبة، وإثارة للجدل، ومنذ عقد الثمانينات أصبحت التشريعات
للدول المتقدمة تتبنى ما يعرف بالدمج الشامل، ويعتبر مفهوم دمج ذوي
الاحتياجات الخاصة في المدارس العادية مفهوم حديث نسبياً، حيث أدت عدة
متغيرات دوراً مهماً للتوجه نحو الدمج مثل نتائج للدراسات والبحوث

العلمية، والنضج المهني للعاملين في التربية الخاصة، وتغير اتجاهات أفراد المجتمع نحو الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

- أصبحت الضغوط المهنية من سمات العصر، يشعر بها الإنسان كلما أصبح غير قادر علي الموازنة بين متطلبات الحياة وقدرته على الاستجابة لها.
- اليقظة العقلية هي طريقة تستند الى العقل والجسم معا، تساعد الناس ان يغيروا طريقتهم بالتفكير والتعامل مع خبراتهم وخاصة المؤلمة والمسببة للضغوط النفسية. عن طريق استخدام تقنية التنفس بعمق واليوغا والتأمل فبدلا من الاستسلام والتلم عند مواجهه موقف صعب لابد من التعايش معه.

تلخصت أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية:

- 1- أهمية اليقظة العقلية في خفض مستوي الضغوط المهنية التي تواجه معلمي الدمج.
- 2- أهمية التعليم وما تلعبه التربية اليوم من دور على المستويان الفردي والجماعي حيث أصبحت عاملا مهما يؤثر في مختلف مجريات حياتنا.
- 3- التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي الدمج وكيفية مواجهتها.
- 4- وجود ندرة بالدراسات الخاصة باليقظة العقلية لدى معلمي الدمج ومن ثم تبرز لنا أهمية دراسته الحالية.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية:

تم تطبيق البرنامج بالمركز التربوي التابع لكلية التربية للطفولة المبكرة بالإسكندرية.

الحدود الزمنية:

تم تنفيذ البرنامج في المركز التربوي التابع لكلية التربية للطفولة المبكرة بمعدل 3 أيام في الأسبوع، وقد وصلت عدد جلسات البرنامج (50 جلسة) والفترة الزمنية للجلسة 45 دقيقة.

الحدود البشرية:

تم اختيار عينة دراسته الأساسية من عدد (20) من معلمي الدمج بمحافظة الإسكندرية، تم تقسيمهم بالتساوي إلى مجموعتين تجريبية وضابطة.

المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

1- اليقظة العقلية: Mindfulness

وقد عرفت إجرائياً في الدراسة: الأسلوب الذي يساعد معلمي الدمج أن يغيروا طريقتهم بالتفكير والتعامل مع خبراتهم وخاصة المسببة للضغوط المهنية بشكل متوازن بدلاً من إصدار أحكام قاسية على الذات.

2- الضغوط المهنية Professional Stress:

وقد عرف إجرائياً في الدراسة: بأنه المشاعر الانفعالية التي يملكها معلمي الدمج خلال العمل والتي تتكون بسببها المشاكل والصعوبات التي تواجه الفرد عند القيام بالمهام المهنية المطلوبة منها وتختلف هذه الضغوط المهنية حسب قدرات معلمي الدمج ومهاراتهم. وعبر عنها في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها معلم الدمج على أبعاد مقياس الضغوط المهنية لمعلمي الدمج.

3- معلمي الدمج Integration teachers:

وقد عرف إجرائياً في الدراسة: هم المعلمين المؤهلين تربوياً والعاملين في الروضات بالإدارات التعليمية التابعة لوزارة التربية والتعليم بمحافظة الإسكندرية للتعامل مع الأطفال المدمجين. خطوات الدراسة:

استخدمت الباحثة مجموعة من الإجراءات الدراسة المتكاملة وهي:

- 1- إجراء عرض وتفسير للإطار النظري للدراسة حيث قسمت الباحثة متغيرات
 - المتغير الأول: بعنوان معلمي الدمج.
 - دراستها إلى ثلاثة متغيرات وهي:

- المتغير الثاني: بعنوان الضغوط المهنية.
 - المتغير الثالث: بعنوان اليقظة العقلية.
- ويعقب كل متغير من هذه المتغيرات تعليق عليه، وفي النهاية أجرت الباحثة تعليق عام، وتنتهي بصياغة فروض دراسته.
- 2- بناء البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية.
 - 3- اشتقاق عينة التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات دراسته من معلمي الدمج بمحافظة الإسكندرية.
 - 4- التأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق - الثبات) لمقياس الضغوط المهنية.
 - 5- اشتقاق العينة الأساسية للدراسة.
 - 6- التطبيق القبلي لمقياس الضغوط المهنية على معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه.
 - 7- تقديم البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية لمعلمي المجموعة تجريبية.
 - 8- التطبيق البعدي لمقياس الضغوط المهنية على معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه.
 - 9- التحليل الإحصائي للبيانات المستخلصة من التجربة الميدانية للدراسة.
 - 10- استخلاص النتائج وتفسيرها.
 - 11- تقديم توصيات ومقترحات من خلال ما توصلت إليه من نتائج دراسته.

أدبيات البحث (للإطار النظري والدراسات السابقة)

أولاً: معلمي الدمج Integration teachers :

في الآونة الأخيرة، ازداد الاهتمام بالأشخاص ذوي القدرات الخاصة، وكما أصبح تأهيل ذوي القدرات الخاصة هدفاً أساسياً والذي يتناسب مع احتياجاتهم الخاصة لذا فقد اهتمت كثير من الدراسات العربية والأجنبية بضرورة تحسين اوضاع معلمي الدمج حتى يتمكن هذا المعلم من تحقيق الأغراض التعليمية بشكل صحيح.

عرف كلا من (صيدا قفطان. 4.2019) وياسر فارس (563.2017) معلمي الدمج بأنهم الأفراد الذين يقومون بتدريس مختلف المواد الدراسية للأطفال المدمجين من ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك داخل فصول التعليم العام. نلاحظ من التعريفات السابقة ان الدمج هو إشراك الأطفال ذوي القدرات المستعدين أكاديمياً وفعالياً في الفصل الدراسي العادي.

أهداف دمج ذوي القدرات الخاصة:

- يجب أن يتمتع جميع الناس بفرص متساوية في الحصول على التعليم .
- يشمل أولئك الذين يحتاجون إلى مساعدة خاصة من أجل المشاركة على قدم المساواة مع أقرانهم.
- يتيح توفير هذا الوصول للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة التغلب على أي حواجز قد تمنعهم من عيش حياة كاملة ومنتجة.
- كما أنه يساعد على تبديد الافتراضات الخاطئة التي يحملها الكثير من الناس حول قدرات وخصائص وحدود ذوي الاحتياجات الخاصة.
- أحد الأهداف طويلة المدى للاندماج هو أن يتمكن الجميع من المشاركة الكاملة في جميع جوانب الحياة دون أي عقبات. (أحمد موسي. 5.2013)
- مما سبق استنتجت الباحثة من الأهداف الاساسية للدمج عدم التميز وتقليل الفوارق واعطي ذوي القدرات الخاصة مناخ أفضل لتحقيق الذات والمشاركة الفاعلة في جميع مناحي الحياة.

أدوار المعلم لذوي الاحتياجات الخاصة:

أن المعلم لابد وان يقوم بالأدوار التالية:

- التركيز بشكل أكبر على الفروق بين التلاميذ وتلمس احتياجات كل واحد منهم.
- إعداد الخطط التعليمية الفردية وما يؤمن لهم فرص الدمج الشامل والاستفادة من بيئة التعلم.
- الاستفادة القصوى من الوسائل التعليمية في دمج ذوي الاحتياجات الخاصة بما يساعدهم في التغلب على إعاقاتهم.

- تقديم الدعم النفسي لذوي الاحتياجات الخاصة بما يساعدهم على تخطي إعاقاتهم.

(نجلاء محمود.2015.102)

اتفقت الباحثة مع ما سبق ذكره من أدوار المعلم لذوي القدرات الخاصة، ولكن من خلال التطبيق معلمي الدمج ليس لديه الوقت الكافي لأداء تلك الأدوار.

انواع الدمج:

• أولاً: الدمج المكاني:

حيث يلتحق الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديون إلى نفس المدرسة، لكنهم يحضرون دروساً في فصولهم الدراسية. لديهم غرفهم الخاصة في نفس الموقع. يحضر الأطفال غير العاديين، المتميزين بطريقة ما، دروساً منفصلة عن الطلاب العاديين ولديهم برامج تعليمية يتم توفيرها من خلال التعليم الخاص. كما يتلقون برامج تعليمية مشتركة مع الأطفال والأشخاص العاديين في الفصول العادية. يتم ترتيب البرامج التعليمية وفقاً لجدول زمني تم إعداده لهذا الغرض.

• ثانياً: الدمج الأكاديمي:

هو وجود الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديين في نفس الصفوف العادية طوال الفترة حيث يتلقى هؤلاء الأطفال مناهج دراسية مشتركة ويتطلب هذا النوع من الاندماج توافر الشروط والعوامل التي تساعد على إنجاح هذا النوع من الاندماج، بما في ذلك: قبول الأطفال العاديين للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في الفصل العادي؛ وتوفير مدرس تربية خاصة يعمل جنباً إلى جنب مع المعلم العادي في الفصل العادي، بهدف توفير الأساليب التي تعمل بشكل أفضل على توصيل المفاهيم العلمية غير العادية.

• ثالثاً: الدمج الاجتماعي:

وهو دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديين يُعرف هذا النوع في عالم السكن والعمل بالدمج الوظيفي يهدف إلى توفير الفرص المناسبة للتفاعل الاجتماعي والحياة الاجتماعية الطبيعية. من خلال الجمع بين برامج الإسكان والعمل المختلفة في برنامج واحد، يساعد هذا النوع من التكامل على

ضمان حصول الجميع على الفرص اللازمة للتفاعل الاجتماعي. (محمود سيد وآخرون. 2019. 714)

رابعاً: الدمج الوظيفي:

إدماج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في صفوف الطلبة العاديين، مع التعرض لنفس البرنامج التعليمي بكافة الأنشطة التعليمية دون تمييز.

خامساً: الدمج الكلي:

وضع ذوي الاحتياجات الخاصة مع العاديين، وتلقي معلمات الفصول بعض المساعدات الأكاديمية من الاستشاريين والمتخصصين لتمكينهم من تنفيذ برامج الدمج بدقة.

سادساً: الدمج الجزئي:

دمج ذوي الاحتياجات الخاصة مع العاديين لفترة من الوقت، والاستقلالية باقي الوقت لتلقي المساعدات التعليمية المناسبة لإشباع الاحتياجات التربوية لهم. (عادل سعد. 2008. 93)

مما سبق ذكره اتفقت الباحثة مع الدمج الجزئي لما له من فوائد عديدة للطلاب والمعلم حيث يستطيعوا الاستفادة من مميزات الدمج وتجنب عيوبه.

اساليب وطرق الدمج:

فصول خاصه:

في البداية، تقام فصول في المدرسة العادية لذوي الاحتياجات الخاصة. ومع ذلك، بعد فترة زمنية معينة، يُسمح له بحضور الدروس مع أقرانه العاديين. هذا يسمح له بالحصول على أطول فترة ممكنة من التفاعل معهم.

غرفه المصادر:

فيها يحصل ذوي الاحتياجات الخاصة على مساعدة متخصصة فورية، أحياناً وفقاً لجدول زمني محدد، بالإضافة إلى التواجد في الفصول الدراسية العادية .

الخدمات الخاصة:

ويقدمها المعلم المتخصص الذي يزور المدرسه العاديه من 2-3 مرات أسبوعيا لتقديم المساعدة الفردية في مناطق محددة يتم توفيره من قبل مدرس منتظم يزور المدرسة على أساس متقطع.

المساعدة داخل الفصل:

يدمج الطالب ذوي القدرات الخاصة بالفصل العادي مع تقديم المساعدة اللازمة له من داخل الفصل.

المعلم الاستشاري:

يلتحق طالب من ذوي القدرات الخاصة في الفصل العادي، يكون المعلم العادي مسؤولاً عن تعليمه مع أقرانه العاديين. يتم مساعدة المعلم من خلال المعلم الاستشاري أو المعلم المتجول. هنا، تقع على عاتق معلم الفصل العادي مسؤولية إعداد وتنفيذ البرامج لمساعدته على النجاح. (فاطمة الزهراء عبد المنعم. 2021. 306)

مشكلات الدمج لذوي الاحتياجات الخاصة:

مشكلات اللغة:

غالباً ما يعاني الأشخاص الذين يعانون من صعوبات التعلم من مشاكل مثل عدم توازن اللغة الاستقبالية والتعبيرية، وطول الكلام أو العكس، وصعوبة فهم بعض الكلام بسبب الحذف أو الاستبدال أو التشويه.

المشكلات الاجتماعية والسلوكية:

- | | |
|----------------------|---------------------------------|
| - النشاط المفرط. | - التكرار غير المناسب لسلوك ما. |
| - السلوك غير متسق | - الحركة المستمرة. |
| - نقص الانتباه. | - التغيرات الانفعالية السريعة. |
| - التغيب عن المدرسة. | - القهرية وعدم الضبط. |
| - سوء فهم التعليمات. | - السلوك غير الاجتماعي. |

المشكلات الحركية:

- المشكلات الكبيرة: قم بالمشي، والرمي، والقبض، والقفز، والارتطام لإظهار الحركات المرتبطة بالمشي، والرمي، والقبض، والقفز، والتعثّر.
- مشكلات صغيرة: يبدو من خلال الرسم والكتابة واستخدام المقص واستخدام أواني الأكل.

المشكلات الأكاديمية:قراءة:

- يردد الكلمات ولا يعرف إلى أين وصل.
- المزج بين الكلمات والحروف المتشابهة.
- يستخدم أصابعه لتتبع ما يقرأه.
- لا تقرأ عن طيب خاطر.
- لا يقرأ بطلاقة.

حساب:

- يجد صعوبة في حل المشكلات المتعلقة بالقصص.
- من الصعب على مطابقة الرموز والأرقام.
- صعوبة فهم المفاهيم.
- يخلط بين الأعمدة والمساحات.

كتابه:

- لا تتبع الكلمات الموجودة في كل سطر.
 - يصعب عليها رؤية ما هو مكتوب على السبورة.
 - يستخدم تعبيراً مكتوباً لا يتطابق مع عمره الزمني.
 - كتابه بطيئه. (أمانى أبو العلاء. 2008، جمال الخطيب. 2008)
- اتضح مما سبق المشكلات التي يتعرض لها الطفل المدمج وما يجب ان يتصدي له معلمي الدمج.

ويحقق دمج الأطفال أو الطلبة ذوي الإعاقة لهم الكثير من الفوائد الأكاديمية والاجتماعية منها:

- إن دمج الأطفال ذوي الإعاقة مع أقرانهم الذين لا توجد لديهم إعاقة، يساعدهم على تحقيق التوافق الشخصي والاجتماعي من ناحية، وسيغير من ناحية أخرى نظرة الأطفال الذين لا توجد لديهم إعاقة نحوهم. (جمعية بوكيشة.2009.149)
- وهناك إشارة إلى أن أداء الأطفال الأكاديمي في بيئات الدمج أفضل من البيئات المعزولة.
- ويمكن للأطفال ذوي الإعاقة في صفوف الدمج اكتساب مهارات التواصل وتحسين المهارات الحركية لديهم، من خلال التفاعل مع أقرانهم للذين لا توجد لديهم إعاقة. (Gu,D 2009)
- كما ان هناك دراسة أشارت إلى أن الدمج لا يؤثر سلباً على الأداء الأكاديمي للطلبة الذين لا توجد لديهم إعاقة.
- إن الدمج في مرحلة رياض الأطفال شكل من أشكال خدمات التدخل المبكر وتحديد الخدمات التربوية للأطفال ذوي الإعاقة.
- يستطيع الأطفال ذوي الإعاقة التفاعل مع غيرهم من الأطفال الذين لا توجد لديهم إعاقة.
- يستطيع الأطفال أو الطلبة ذوي الإعاقة تكوين صداقات أكثر مع أقرانهم الذين لا توجد لديهم إعاقة (Garfinkle ,A., et al , 2002)
- قد يقلد الأطفال ذوي الإعاقة سلوك أقرانهم الإيجابي.
- يساعد الدمج الأطفال ذوي الإعاقة على تطوير مفهوم الذات لديهم، والمعرفة الاجتماعية، وتطوير المبادئ الخلقية والأخلاقية.
- وهناك معوقات تحول دون دمج الأطفال ذوي الإعاقة مع أقرانهم للذين لا توجد لديهم إعاقة، وذلك لأنه قد ينجم عن الدمج أثراً أكاديمية واجتماعية سلبية مثل:
- المخاوف من عدم تلبية الاحتياجات الخاصة بالطلاب ذوي الإعاقة في الصفوف العادية، حيث يفتقر المعلمون إلى الوسائل المناسبة، أو أنهم

يدرسون عددا كبيرا من الطلبة، أو غير مدربين على التعامل مع الأطفال أو الطلبة ذوي الإعاقة.

- إن بعض الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم مشكلات في المهارات الاجتماعية.

- إن دمج الأطفال أو الطلبة ذوي الإعاقة لا يعني بالضرورة تقديم التعليم المناسب لهم.

- قد لا يتفاعل بعض فئات التربية الخاصة مع أقرانهم الذين لا توجد لديهم إعاقة، الأمر الذي يجعلهم في عزلة تلمة في صفوف الدمج. (2009) (Gu,D

ومما سبق استنتجت الباحثة ان مهنة التعليم من اكثر مهن ارهاقاً بالضغوط المهنية بسبب الأعباء والمتطلبات والمسؤوليات التي تتطوي عليها باستمرار، الامر الذي يستلزم مستويات عالية من الكفاءة والمهارات الشخصية والفنية من جانب المعلم، حيث أن هذا الأخير يتأثر بالتغيرات والضغوط المختلفة التي يمكن ان تؤثر في دوره المتوقع، وبما أن المعلم يعد أحد محاور العملية التعليمية يجب الاهتمام بهذه الفئة، وتوفير بيئة مناسبة لهم تضمن لهم الاستقرار في العمل للرفع من أدائهم في العمل، لذلك اهتمت دراسته الحالية بخفض حدة الضغوط المهنية لمعلمي الدمج.

ثانياً: الضغوط المهنية Stress Professional:

تزايد اهتمام الباحثين بالضغوط المهنية لما له من انعكاسات على الأفراد واتجاهاتهم وأدائهم في العمل، تعتبر الضغوط المهنية أصل جميع الضغوط الأخرى في عصرنا اليوم. وذلك لأن الضغوط المهنية هي الأساس الذي تُبنى عليه الضغوط الاجتماعية والاقتصادية والعائلية. كما أن الضغوط المهنية هي أكثر أنواع الضغط شيوعاً التي يواجهها الناس اليوم. (Copper,C. 2001)

لذلك أصبح الإجهاد المهني المشكلة الصحية الأكثر انتشاراً في العالم، حيث إن الأمراض الناتجة عن الإجهاد النفسي لها تكلفة اقتصادية عالية، ناهيك عن فقدان الإنتاجية في العمل في جميع مجالاته. (Thomas, M. 2003)

مفهوم الضغوط المهنية:

وعرفها كلا من (منصوري مصطفى. 2013. 286) وسامية يوسف وآخرون. 2017. 30) بأنها إجهاد عقلي وجسدي يمكن أن يحدث بعد الحوادث أو المضايقات في حياة المرء ، أو يمكن أن يكون سببه الظروف العامة في العمل. يمكن أن يكون أيضاً نتيجة للتفاعلات بين كل هذه العوامل. يُعرف الإجهاد بأنه النتيجة النهائية للمحاولات الفاشلة للتغلب على المصاعب وظروف العمل السلبية المختلفة.

مفهوم الضغوط المهنية للمعلمين:

وعرفها نضال عواد (2003) بأنها فهم المعلم لمتطلبات وأعباء مهنة التعليم بسبب مصادر المحيط المدرسي وتفاعلها حيث ينتج عنها مجموعه من الآثار، حسب شدة الضغوط واستمرارها. (نضال عواد. 2003. 11)

مما سبق استنتجت الباحثة ان الضغوط نتيجة إجهاد نفسي، أو جسماني أو نتيجة عدم رضا أو عدم قدرة على مواجهة الأعباء.

بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الضغوط المهنية:

- **الضواغط:** هي محفزات وعوامل تحفز استجابته الإجهاد لدى الكائن الحي وتسبب التغيرات في جوانبها الجسدية والنفسية.
- **الإجهاد:** يشير هذا المصطلح إلى العواقب طويلة المدى للتعرض للتوتر التي يمر بها الفرد، والتي تعبر عن نفسها في الشعور بالتعب والإرهاق، ويعبر عنها الفرد بخصائص مثل خوف، وقلق، وتوتر واكتئاب. (نوال بنت عثمان، 2008، 15)

- **الإحترق النفسي:** هي حاله من الإرهاق الجسدي والعاطفي أو الإرهاق نتيجة التعرض للدائم لضغوط الكبيرة، ويتمثل الإحترق النفسي في ظواهر سلبية مثل الإرهاق، الاحساس بالعجز وفقد الإهتمام بالآخرين، وفقدان الاهتمام بالعمل، والسخرية من الآخرين. (طه عبد العظيم، 2006، ص238)

تبين من المفاهيم السابقة انه توجد العديد من المفاهيم التي تتداخل وتتشابك مع مفهوم الضغوط وقد أشرنا إلى البعض منها لنبين الاختلاف الموجود بين هذه المفاهيم، فتجد أن هناك مفاهيم تكون سبباً في استثارة الضغوط كمفهوم الضواغط، في حين أن هناك مفاهيم تكون نتيجة التعرض للضغوط كالاحتراق النفسي والإجهاد.

العناصر الخاصة بالضغوط المهنية:

هناك العديد من العناصر المتداخلة للضغط المهني، والتي يتم تحديدها في ثلاثة عناصر للضغوط هي: تحفيز واستجابة وتفاعل؛ وذلك على النحو التالي:

- 1- عنصر التحفيز: يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط، وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.
 - 2- عنصر الاستجابة: يتمثل في العنصر في رد فعل فسيولوجي ونفسي وسلوكي التي تبين الفرد مثل: للقلق والتوتر وللإحباط وغيرها.
- عنصر التفاعل: هو تفاعل بين عناصر المثير وعناصر الإستجابة. (كاظم خضير واخرون. 2009. 278)

تبين مما سبق للباحثة يوفر هذا العنصر التحفيزي المحفزات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغط، وقد يكون مصدر هذا الحافز هو البيئة أو المنظمة أو الفرد. عنصر الاستجابة هو عنصر رد الفعل الجسدي والنفسي والسلوكي الذي يظهر الفرد مثل القلق، والتوتر، والإحباط، وغيرها، عنصر التفاعل هو التفاعل بين عنصري التحفيز والاستجابة.

مراحل الضغوط المهنية:

كانت أول محاولة علمية لتفسير وتحديد مراحل الضغوط قد قام بها العالم "هانس سيلي" حيث اقترح مرور الفرد بثلاثة مستويات عندما يتعرض لضغط ما:

- 1- الانذار: هناك إشارة تحذير تنطلق عندما يتعرض الفرد لضغط خارجي. هذا ينشط نظام الضغط الداخلي للفرد، والذي بدوره يثير.
- 2- المقاومة: إذا لم يتوقف الضغط، فسيقوم الجسم باستدعاء أعضاء أو أنظمة معينة للتعامل مع التحدي أي التكيف مع هذا الضغط.

3- الاستنزاف: ومع استمرار الضغوط وهذا يمكن أن يؤدي إلى استنفاد الطاقة والقدرة على التعامل مع المواقف الصعبة يعني تنهار نظم ووسائل التكيف

أنواع الضغوط المهنية:

حاول الباحثون تقسيم الضغوط الى أنواع وذلك حسب معايير تصنيف معينة. ويعتبر التصنيف على أساس الآثار المترتبة عليها وهو المعيار الأكثر شيوعاً حيث يصنف الضغوط الى نوعين وهما ضغوط إيجابية وأخرى سلبية

أ- ضغط إيجابي: يساعده هذا الضغط على التكيف بطريقة وظيفية ويحسن حالته الجسدية والنفسية. وهذا يؤدي إلى خلل في الاستجابة - سواء كانت معرفية أو نفسية - مما يؤدي إلى ضعف الأداء.

ب- ضغط سلبي: هي صورة مدمرة للتوتر إلى خلل وظيفي في تكيف الفرد لأنه يؤثر على حالته الجسدية والنفسية، وهذا يؤدي إلى خلل في الاستجابة سواء كانت معرفية أو نفسية مما يؤدي إلى ضعف الاداء. (محمد حسن . 167.2007)

ومن هنا أستنتجت الباحثة العديد من الأنواع المختلفة، بناءً على كيفية تصنيفها. التصنيف على أساس التأثيرات هو الأكثر شيوعاً، حيث يقسم الضغوط إلى نوعين - الضغوط السلبية والضغوط الإيجابية.

مصادر الضغوط المهنية عند المعلمين:

تأتي الضغوط المهنية من مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك بيئة العمل، والتي تشمل الضغوط الجسدية والاجتماعية والتنظيمية. حدد بعض العلماء مصدرين رئيسيين للضغط - بيئة العمل والعوامل الشخصية للفرد. يمكن أن تكون ممارسات العمل والعوامل المتعلقة بالمنظمة مصادر ضغط للفرد، كما يمكن أن تكون قضايا الحياة الخاصة، مثل أسلوب الشخصية ومركز التحكم والاحتياجات.

(Forrest,S., et al. 2006&,183-197)

أهم مصادر الضغوط المهنية: (باهي سلامي. 2008. 87) و(معمرية بشير. 2014. 13)

أ- مصادر تتعلق بعمل الفرد: أهمها:

- عبئ العمل الزائد كثيراً أو القليل جداً.
- تلقي إشراف غير فعال.
- ضغوط زمنية، وجوب إنجاز أعمال ومهام معينة ضمن فترة زمنية محددة.
- ووضع معايير الجودة.
- مناخ عمل غير آمن.
- المسؤولية عن الناس، بسبب وجود التفاعل الكبير مع الناس.
- عدم التمتع بسلطات تناسب مسؤوليات الفرد.
- الإحباط.
- غموض وتنازل في الدور الذي يؤديه الفرد، عدم تأكيد الفرد من الدور المتوقع منه أو قيام الفرد بعدة أدوار تتطلب منه توقعات متناقضة.
- عدم توافق قيم الفرد مع قيم المنظمة.
- التغيير من أي نوع وبخاصة حينما يكون جوهرياً وغير عادي لأنه يتطلب التكيف.

ب- مسببات الضغوط الناشئة عن جماعة العمل:

- افتقار الفرد الى دعم الجماعة وموارزرتها.
- التنزاع والصراع بين أفراد الجماعة.
- يمكن للمدير أخفاء الاهتمام.

ج- الضغوط التي تسببها المنظمة: (مريم عثمان. 2010)

لقد صنف "Luthans" المسببات المنظمة للضغوط على النحو التالي:

قواعد خاصه بالمنظمة:

- تعليمات وقواعد غير مرنة.
- إجراءات مبهمه.
- وريديات الخاصه بالعمل.
- واجبات وظيفية خياليه.

الهيكل الإداري:

- اتخاذ القرارات بشكل فردي.
- درجة عالية من الرسمية.
- فرص محدودة في الترقية والتقدم.
- درجة عالية في التخصص الوظيفي.
- الاعتمادية والترابط بين الأدوار.
- نزاع التنفيذيين أو الاستشاريين.

ظروف العمل: وتشمل:

- الازدحام وعدم الخصوصية للموظفين.
- الضوضاء والحرارة والبرودة الشديدة.
- وجد خامات اشعاعية.
- أناره غير مناسبة

العمليات: وتتضمن:

- اتصالات ضعيفة.
- أهداف متضارب وغامضة.
- قياس غامض وغير مناسب للإنجاز.
- نظم رقابة غير عادلة.
- معلومات غير مناسبة.

ومما سبق تبين للباحثة بان تأتي الضغوط المهنية من عوامل مختلفة، بعضها ينبع من بيئة العمل والبعض الآخر من الصفات الشخصية للفرد، هناك العديد من هذه العوامل التي يمكن أن تسبب ضغطاً على الفرد، بما في ذلك ما ينشأ عن ممارسة العمل أو مجموعة العمل التي ينتمون إليها.

ومن العوامل المنظمة التي يمكن أن تشكل مصدر ضغوط للأفراد في المنظمة:

ثقافة المنظمة ومناخها العام اللذان يفرضان قيوداً كثيراً على سلوك الفرد، فمثلاً فقدان الثقة المتبادلة بين الأفراد، ووجود الصراعات السياسية في المنظمة، والمناخ التنظيمي غير السليم.

مسببات الضغوط من خارج المنظمة:

يواجه الإنسان ضغوط كثيرة فقد تكون الضغوط ناشئة من عوامل ومؤثرات وظروف، وتعتقدات الحياة العصرية الحاضرة والتغيرات الاجتماعية والتقنية والانتقال المستمر ومن وظيفة ومن بلد لآخر. (حسين حريم. 2009. 336)

مصادر الضغوط المهنية عند المعلمين:

- 1- المصادر المتعلقة بالتدريس: مثل طلاب الصف، طبيعة المباني والإمكانيات المادية، علاقة المعلم بالطلبة، المشكلات الخاصة بالدراسة.
 - 2- المصادر المتعلقة بالمؤسسات: وتشتمل المتطلبات الخاصة بالدور صراع وغموض الدور، مكانة المهنة، العلاقة مع الزملاء.
 - 3- المصادر المتعلقة بالمجتمع: كالعلاقات مع أولياء الأمور، نظرة المجتمع المتدنية للمعلم. (باسم علي. 2007. 13)
- وكما أُنقِصَ كلا من (خليفة وليد وآخرون. 2007) (أحمد ماهر. 2008) (آسيا عفون. 2012) (راية بنت سعيد. 2014) (أسماء إبراهيمي. 2015) على مصادر الضغوط المهنية التي يعاني منها المعلمين وهي كالآتي:

- 1- مصادر ضغوط بيئة العمل:
 - خصائص الدور.
 - الضغط الخاصة بالعمل التربوي.
 - طبيعة الوظيفة.
 - الاكتظاظ الخاص بالأقسام.
 - بيئة العمل المادية.
 - قلة الأدوات المدرسية.
 - الخصائص التنظيمية والعمليات.
 - تقييم الأداء.
- 2- مصادر ضغوط العلاقات التربوية:
 - علاقة المعلم مع المدير.
 - علاقة المعلم بالمشرف التربوي.

- علاقة المعلم بالزملاء.
- علاقة المعلم بالتلميذ.
- مصادر شخصية.

ومن هنا أتضح للباحث ان الضغوط المهنية تأتي من عوامل خارجية وداخلية. تتأتي الضغوط الخارجية من بيئة العمل، مثل الضغوط المادية والاجتماعية والتنظيمية في مكان العمل. تتأتي الضغوط الداخلية من العوامل الشخصية، مثل أسلوب الشخصية ومركز التحكم والاحتياجات الفردية. والتي يمكن أن تكون مصدر ضغط على الفرد عديدة.

النماذج والنظريات المفسرة للضغوط المهنية:

أولاً: نظرية هاتز سيلي (1936):

- قدم الدكتور هاتز سيلي نموذجاً للاستجابات النفسية والجسدية للتوتر، مدركاً أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط هي محاولة للحفاظ على الفرد والحياة، وتحديد ثلاث مراحل للدفاع ضد الإجهاد، وهو ما أسماه بالتكيف العام. أعراضه:
- يحدث الذعر عندما يبدو الجسم متغيراً بسبب التعرض المهني للضغوط، ونتيجة لذلك، يتميز الاستجابات بدرجة التعرض المهني.
 - تحدث المقاومة عندما يحاول الأفراد مقاومة مصدر التهديد بكل طاقتهم النفسية والجسدية لإعادة أجسادهم إلى التوازن.
 - الإجهاد يستنزف الطاقة ويمكن أن يؤدي إلى المرض إذا لم يتم التعامل معه بشكل مناسب.

ثانياً: نموذج هي جان فسر الضغط: (1998):

المصادر الخاصة بالضغوط:

- مصادر فريديه: المصادر الخاصة بالفرد ومصادره النفسية والسلوكية.
- مصادر مرتبطه بالمنظمه: ثقافية المنظمه وطبيعية الوظيفة والاحباط.
- الآثار المترتبة على الضغط:

اثار الضغط الفرديه: نفسي وسلوكي.

اثار الضغط على المنظمه: قلة مستوي الانتاج، التسرب من العمل، الشكاوى.

برامج ادارة الضغوط:

برامج ادرة الضغوط على مستوي الفرد.

برامج ادارة الضغوط على مستوي المنظمة.

حيث قلمت للباحثة بالاستناد إلى هذه النظرية عند تصميم البرنامج الخاص بالدراسة. (حمزة الأحسن. 2015. 196)

ثالثاً: نموذج Kinicki, Kreisler:

يوضح النموذج مسببات الضغوط التنظيمية (عمل الفرد، الجماعة، المنظمة) والضغوط الخارجية (الأوضاع الاقتصادية والأسرية ونوعية الحياة وغيرها)، وهناك الفروق الفردية (الشخصية، التكيف، العمر، الجنس) التي يترتب عليها فهم الشخص للضغوط والآثار المترتبة عليها (السلوكية، المعرفية، الفسيولوجية). (كاظم حمود وآخرون، 2009)

وضح كلاً من (Bowser,P.2000) و (Linden, C.2002) الآثار

الناجمة عن الضغوط المهنية:

على المستوي المدرسي:

تتعدد الآثار الناجمة عن مصادر الضغوط المهنية:

الآثار الإيجابية: تتمثل فيما يلي:

- السرعة في انجاز الأعمال.
- - الابداع في التفكير.
- القدرة على اتخاذ القرارات.
- التركيز على نتائج العمل.
- التعاون لحل المشكلات.
- - التنافس البناء.
- زيادة الرغبة والدافعية في العمل.
- - الشعور بالرضا الوظيفي.
- انخفاض الغياب والتأخر.
- - الشعور بالإنجاز والمتعة.

الآثار السلبية: تتمثل في الاتي:

- الغياب والتأخر عن العمل.
- الإحجام والتوقف عن أداء المهام.
- ترك العمل.
- ضعف الاتصال.
- علاقات العمل السيئة.

الآثار السلبية على مستوى الفرد:

سلوكية:

- كثرة الحوادث.
- استخدام الأدوية المهدئة.
- فقدان الشهية.
- الضحك بعصبية.
- الادمان على المخدرات.
- الإفراط في الأكل والتدخين.
- السلوك العدواني.

موضوعية:

- القلق.
- اللامبالاة.
- الاكتئاب.
- الإحباط.
- الأعصاب.
- الوحدة.
- العدوانية.
- الملل.
- الإرهاق.
- فقدان المزاج.
- عدم تقدير الذات.

ادراكية ذهنية:

- عدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة.
- ضعف التركيز انتهاء قصير المدة.
- حساسية زائدة تجاه النقد.
- التشنت الذهني.

فسيولوجية:

- تزايد نسبة جلوكوز في الدم.

- زيادة في ضربات القلب.
 - زيادة ضغط الدم.
 - جفاف الفم.
 - العرق.
 - ارتفاع وانخفاض في حرارة الجسم.
- الآثار السلبية على مستوى المنظمة:**
- تدني مستوى الإنتاج وانخفاض الجودة.
 - زيادة التكاليف المالية والبشرية (تكلفة التأخر عن العمل، تشغيل عمال اضافيين، تكلفة الفاقد من المواد أثناء العمل، تكلفة عطل الآلات وإصلاحها، الغياب والتوقف عن العمل).
 - عدم الرضا الوظيفي.
 - انخفاض الروح المعنوية للعاملين والاستياء من جو العمل.
 - الغياب والتأخر المتكرر.
 - التسرب الوظيفي.
 - سوء العلاقات بين العاملين داخل المنظمة.
 - عدم الاتصال بين العاملين والادارة بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات.
 - الشعور بالفشل لعدم تحقيق الأهداف من قبل العاملين.
 - الوقوع في حوادث صناعية نتيجة عدم التركيز على العمل.
- ومما سبق عرضت الباحثة بعض من نماذج التي تسبب في الضغوط والآثار المرتبة على هذا الضغط الايجابي منها والسلبي كذلك.
- استراتيجيات إدارة الضغوط المهنية:**
- إن إدارة الضغوط تعني مجموعة الجهود والأساليب المستخدمة من قبل الافرد والمدرسة بهدف التعامل مع الضغط بالمدرسة وتتمثل فيما يلي:
- 1- *استراتيجيات إدارة الضغوط على مستوى المدرسة:*
- الاهتمام بالبيئة المادية في المدرسة: يمكن أن تكون عناصر البيئة المادية، مثل درجة الحرارة والضوء والتهوية والتلوث والضوضاء، كلها مصادر

للضغط لذلك، فإن المؤسسة التي تهتم بصحة عمالها وتريد الحفاظ على طاقاتها البشرية ستتعامل مع هذه الأشياء كبدائية وتحاول إبقائها ضمن حدود آمنة قدر الإمكان. (سيد يوسف، 2004)

- تطبيق جيد خاص بمبادئ الاداره والتنظيم: إذا طبق المديرون مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل صحيح، فسوف يتجنبون العديد من الانتهاكات الشائعة التي تحدث. وهذا يسبب ضغطاً على مرؤوسيههم، فضلاً عن فقدان السيطرة والإشراف. يمكن للمستويات الإدارية التي تلتزم باتباع المبادئ المقبولة للإدارة والتنظيم أن تخلق حالة من الانضباط بين المستويات الوظيفية الدنيا. (أحمد ماهر، 2008، 129)
- مشاركته صنع القرار: يجب أن يوفر الرؤساء أنظمة لصنع القرار التشاركي من أجل تعزيز الشعور بالاتصال والعمل الجماعي. عندما لا يشارك الأعضاء بنشاط في اتخاذ القرارات، فإنه يؤدي إلى الشعور بالغربة وزيادة أعباء العمل. وهذا بدوره يشكل ضغطاً على الرؤساء الذين يجب أن يهتموا بهذه القضية. (حنان قواري 2014، 59)
- العناية بنظم الاتصال: ينطوي العمل في المؤسسات بصفة عامة على ضرورة الاتصال والتخاطب مع أفراد وجهات متعددة، وهو ما قد يؤدي إلى عدم وضوح الأهداف والخلاف حول سياسات المؤسسة وأهدافها، وتساعد المقابلات الدورية والاتصال المباشر واللقاءات غير الرسمية على تيسير التواصل كما يمثل الإنصات الجيدة الواعي جانباً مهماً من الاتصال الجيد ويساعد على تخفيف الإحساس بالضغط، لأنه يضيف على جو العمل مناخاً إنسانياً دافعاً ويؤدي إلى تحسين الأداء.
- المتابعة الدورية والتقييم: ويتطلب التقييم ضرورة إعطاء الفرد مردوداً عن أدائه وعن جوانب القوة والضعف في هذا الأداء وما هي المهارات التي تحتاج إلى تطوير وتحسين، وما هي المهارات التي تم اكتسابها وينبغي هنا تحلب المردود السلبي للذي يركز على النقائص ومواطن

الضعف لان ذلك من شأنه أن يزيد من الإحساس بالإحباط وقد يؤدي إلى زعزعة الثقة بالنفس. (معمره بشير. 2014. 17)

- التوجيه والإرشاد النفسي: يجب أن تعمل إدارة المدرسة على تقديم الخدمات والبرامج التوجيهية والإرشادية للعاملين بها بقصد تحسين مستوي الصحة النفسية لديهم وجعلهم يشعرون بالارتياح والتوافق تجاه أنفسهم واتجاه الآخرين في بيئة العمل، ويشعرون أنهم قادرون على مواجهة متطلبات الحياة، وعلى ذلك تنمو لديهم الثقة بأنفسهم ويزداد فهمهم وسيطرتهم على أنفسهم ومقدرتهم على العمل بفعالية. (سيد يوسف 2004. 141)

2- استراتيجيات إدارة الضغوط على مستوي الفرد:

توجد عدة استراتيجيات لمواجهة ضغوط المبنية على مستوي الفرد، كما أن هناك بعض طرق إدارة الضغوط تعتمد على تصميمات علمية متقدمة وهي؛ التأمل، الاسترخاء، والتدريب على تتبع تغيرات الجسم، والبعض الآخر يعتمد على المنطق العظمي البسيط كالتمرينات الرياضية، التركيز، النظام الغذائي الجيد. - التأمل: هناك طرق عديدة من التأمل وتشترك كلها في أنها تسعى الى تحقيق حالة من الهدوء والراحة العقلية، وتستند كثير من هذه الطرق على بعض تمرينات اليوجا. - التدريب على تتبع تغيرات الجسم ويتم باستخدام جهاز الكتروني مصمم لكي يخبر الناس بتغيراتهم الجسمية وغيرها. (طه عبد العظيم. 2006. 252)

أما الطرق التي تعتمد على المنطق العقلي البسيط فتتمثل في:

- التركيز: يمكن أن يساعده في تخفيف حدة الضغوط المهنية، فالتركيز يساعد في تحقيق الذات.
- التمرينات الرياضية: حوالي (10-30) دقيقة على الأقل عدد 3 مرة في الأسبوع.
- إتباع نظام غذائي صحي: وذلك من خلال الحفاظ على الوجبات الرئيسية والانتظام فيها وتجنب الوجبات الخفيفة والسريعة، وكذلك استشارة

المتخصصين في التغذية للاستفادة من نصائحهم بخصوص الغذاء الصحي والمتوازن. (سيد يوسف، 2004، 113)

مما سبق استنتجت الباحثة انه تكاد لا تخلو أي مهنة من الضغوط المهنية ويختلف استجابة الأفراد لها، نظرا للفروق الفردية فيما بينهم وردود أفعالهم تجاه الموقف الضاغطة.

ثالثاً: اليقظة العقلية Mindfulness:

تعتبر اليقظة العقلية هدفاً أساسياً للتأمل، فالتأمل هو إحدى الطرق التي تستخدم للتطوير اليقظة العقلية للاسترخاء العديد من الفوائد، وليس الفوائد الجسدية فقط. يمكن أن يساعد في تقليل التوتر وتحسين الصحة وزيادة اليقظة العقلية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساعدنا في التحرر من القيود وتطوير منظور أكثر استنارة. من خلال العمل على تطوير عادات جيدة واستكشاف فرص جديدة، يمكننا تحويل أنفسنا تدريجياً إلى أفضل ذواتنا.

مفهوم اليقظة العقلية:

عرفتها رحاب محمود (د.ت): بأنها الوعي بالخبرات في اللحظة الراهنة، وإدراك الأفكار والمشاعر المؤلمة بشكل متوازن بدلاً من الإفراط في التوحد معها، دون التركيز على وجهة نظر خاصة قاصرة، مما يسمح لنا برؤية جيدة ومنفتحة على الخبرات المتعددة دون إصدار أحكام قاسية على الذات.

وعرفها (Malinowski, p (2008: أنها توجيه الانتباه بأسلوب تلقائي نحو هدف معين في اللحظة الحاضرة. (Malinowski, p. 2008. 155-166)

كما عرفها (Brown.,K (2003: على أنها حالة يكون فيها منتبهاً وواعياً بللذي يحدث في الوقت الحاضر والوعي للجرب الجارية أو الواقع الحالي. (Brown, K. 2003.822)

وعرفها: (Kabat-Zinn, J. (2003 بأنها الوعي للذي ينبثق من خلال الاهتمام عن قصد، بالوقت الحاضر، وبدون حكم على تطور التجربة لحظة بلحظة.

مكونات اليقظة العقلية:

وتشير Sternberg, R.2002 إلى أن اليقظة العقلية تتألف من أربعة أبعاد وهي: التمييز اليقظ، الانفتاح على الجديد، التوجه نحو الحاضر، الوعي بوجهات النظر المتعددة. (Sternberg,R.2000,24)

- التمييز اليقظ (Alertness to Distinction):

يشير هذا البعد إلى كيفية رؤية الفرد للأشياء وابتكاره للأفكار الجديدة فالتمييز اليقظ يجعل الفرد ينتج أفكاراً جديدة وأبداعاً متواصلاً للأفكار.

- الانفتاح على الجديد (Opening to Living):

هو أحساس الفرد ومعرفته بالمشيريات الجديدة والتفاعل معها، ومن سمات الأفراد الذين يتصفون بالانفتاح على الجديد حب الاستطلاع والتعرف على الأشياء وعملها خصوصاً عندما يتعلق الأمر بالأفكار التي تتحدى تفكيرهم. أن الانفتاح على الجديد لا يعني المخاطرة ففي الوقت الذي يكون فيه الفرد منفتحة على الطرق الجديدة يكون في ذات الوقت على وعي بعواقب السلوك فلا يخاطر لأن سلوكه اليقظ يجعله يقيم الأمور بشكل جيد وفي الوقت المناسب.

- التوجه نحو الحاضر (Orientation in the Present):

يتمثل هذا البعد بمدى توجه الفرد وانشغاله فيما يواجه او يصادفه في حياته من أحداث، فالأفراد الذين يتصفون باليقظة العقلية تكون لديهم حساسية للسياق المحيط بهم فانهم يكونون على وعي ومعرفة بالأحداث، ففي التطور الحاصل في برمجيات الحاسوب يكون فيه الأفراد اليقظون ذهنية منشغلون بمعرفة الفئات الجديدة وتطبيقاتها فيطبّقون بصورة انتقائية هذه الفئات الجديدة وبطريقة مثالية على المهمة التي في متناول أيديهم.

- للوعي بوجهات النظر للمتعددة (Awareness Of Multiple Perspectives):

أن الوعي بوجهات النظر المتعددة يعني عدم أخذ الموقف من جانب واحد، بل النظر إليه من أكثر من جانب (وجهة نظر متعددة) مع تقييم كل وجهة نظر وتحديد أهميتها مما يتيح للفرد رؤية أفضل خيارات تمكنه من معالجة الموقف بطرق جديدة، مما يجعله يمتلك أكثر من خيار وحل للمشكلات إضافة إلى إجراء تحسينات

وتعديلات على ما يقوموا به وذلك وفقا لوجهات النظر التي يراها صالحة ومناسبة له. (علي حسين وآخرون. 2018. 4)

خصائص اليقظة العقلية:

- **Non Judging**: وتعني إن الفرد يتصف بالقدرة على الملاحظة المبنية على اللحظة باللحظة الحاضرة دون تقييم أو تصنيف.
- **Acceptance**: وتعني رؤية الفرد ومعرفة حاضره، والموافقة لا تعني السلبية، بل إنها تعني فهم الحاضر بحيث يكون الشخص أكثر فاعلية في الاستجابة.
- **Patience**: يسمح الفرد للأشياء بالظهور للعيان في وقتها، بجلب الصبر لأنفسنا، وفي اللحظة الحاضرة.
- **Trust**: واثق من نفسه وبجماعته وبحدسه وانفعالاته فضلا عن ثقته أن الحياة تتحلّى بالظهور كما يفترض بها.
- **Empathy**: يتصف الفرد بالمشاعر، يفهم انفعالاتهم وربط ذلك مع الشخص.
- **Openness**: يرى الأشياء كما لو أنه رآها حالاً، يخلق الاحتمالات خلال تركيز الانتباه على ما حدث حالياً.
- **Gentleness**: يتصف بكونه ناعماً ومحبا وحنونا مع ذلك ليس سلبياً وغير صارم ومتسامح.
- **Generosity**: يتعاطى في اللحظة الحاضرة ضمن سياق من الحب والشفقة دون الاهتمام بالعائد أو المردود.

نظرية اليقظة العقلية:

وفقا لنظرية لانجر أن السلوك اليقظ يتكون من خمس أشكال للتفاعل مع البيئة والعالم المحيط وهي:

- تكوين فئات جديدة وتحديث الفئات القديمة: أن أصحاب السلوك غير اليقظ يعتمدون على الفئات المعهود تلاميذهم، في حين أن اعتماد الفرد على فئات

جديدة وإعادة تسمية القنوات للقديمة فهذيلد على السلوك اليقظ، في تصنف تعطينا مزيدا من الخيارات في أداء عمل جيد.

- لتعديل سلوك تلقائي: من أجل تحسين النتائج. عند البحث عن تحسين سلوك ما، قد يكون من الصعب تذكر التفاصيل المحددة لكيفية تحول هذا السلوك إلى تلقائي. في بعض الأحيان، تمنع أتمتة المهام النمو والتطور. المعلمون للذين يساعدون الطلاب على ملاحظة تقنياتهم التلقائية وكيف يحدون من قدرتهم على التكيف مع المواقف الجديدة يكونون أكثر قدرة على دعم تعلم الطلاب.

- الأخذ بوجهات النظر الحديثة: يميل الناس إلى تكوين آراء بناءً على انطباعاتهم الأولية ورفض تغيير رأيهم حتى عندما تتعارض الأدلة مع تلك الآراء، والتي يشير إليها لانجر على أنها التزامات معرفية غير ناضجة.

- للتأكيد على العملية بدلا من النتيجة: هو ما نعي به للتأكيد على العملية بدلا من النتيجة مما يجعلنا ننتبه إلى تحديد الخطوات اللازمة.

- السماح بالشك: وهو بعد آخر من أبعاد اليقظة العقلية يشير إلى مزيد من التفحص للأشياء بحيث لا تقبل كما هي دائما فأصحاب الفكر اليقظ يكون لديهم اعتقاد أن العالم متغير ولا يتقبلون النتائج كما هي، بل يبحثون فيها. (سعد أنور. 2010. 42)

أشارت نظرية اليقظة العقلية إلى أنه في أي حالة معينة، تتفاعل الخصائص التي يجلبها الأفراد معهم مع خصائص الإعداد ودور هؤلاء الأفراد في ذلك الإطار لخلق حالة عقلانية أو غير عقلانية (طائشة) من الأداء الإدراكي، من المهم أن نلاحظ أنه حتى في المواقف الجديدة وغير المألوفة، يستطيع الناس تعلم روتين سلوكي أو تبني الروتين من مكان آخر بسرعة كبيرة. (Kozak, M. 2009: 101-102)

فوائد اليقظة العقلية:

- عندما نركز انتباهنا، نكتسب المزيد من السيطرة والقوة في جميع مجالات حياتنا. يمكن أن يؤدي التركيز اليقظ إلى تحسين أدائنا في العمل والمدرسة والأنشطة الاجتماعية.
- الحصول على أقصى استفادة من حواسنا أمر يمكننا جميعاً الاستمتاع به. كل هذه الأشياء - الطعام، والموسيقى، والفن، والكتب، والرياضة، والرقص، والجنس - تم تحسينها جميعاً بشكل كبير عندما نكون قادرين على الاسترخاء والترك. عندما نفعل هذا، فإن وعينا الجسدي والعقلي ينتقل إلى حواسنا بالكامل. هذه تجربة ممتعة حقاً!
- عندما نكون أكثر وعياً بمشاعرنا، فمن المرجح أن نلاحظ متى تزداد مشاعرنا. هذا يسمح لنا بالتعامل معهم بطريقة واعية وثمرتة بمرور الوقت. كونك أكثر وعياً بمشاعرنا يساعدنا على فهم أنفسنا بشكل أفضل والتخلص من العادات العاطفية الضارة. هذا أيضاً يخلق مساحة لتبدد مشاعرنا وتظهر بدلاً من التراكم وإنتاج مشاكل عاطفية أو نفسية لاحقاً.
- إن الشعور المتزايد بالفرح واليقظة والترابط الذي نشعر به هنا في الوقت الحاضر يهدئ العقل من العديد من الأعباء ويسمح لنا بتجربة المزيد والمزيد من الشعور الداخلي بالسلام والسعادة. يمكن أن يساعد هذا الهدوء في تخفيف القلق والتوتر، خاصةً لأولئك الذين يقلقون كثيراً ويميلون إلى التفكير بشكل سلبي. يجد الكثير من الناس ارتياحاً كبيراً في قدرتهم على الوصول إلى هذا النوع من السلام الداخلي.
- عندما نكون قادرين على تحقيق السلام الداخلي وتحتية أعبائنا جانباً، يمكننا التواصل بشكل أعمق مع الآخرين. سيسمح لنا هذا بالشعور بالامتنان والتعاطف وربما حتى الحب للآخرين. وتكون الحياة أقل إرهاقاً وإشباعاً عندما نتواصل مع الآخرين بهذه الطريقة.
- الانفتاح على الجوانب الروحي: الإحساس المتزايد بالحرية الداخلية والسلام والوعي يسمح لنا بالتواصل أكثر مع الشعور بوجود هدف أكبر من أنفسنا

كأفراد ويفتح للباب مباشرة لتجربة الحياة خارج أبعادها المادية وفتح أنفسنا حتى بعده الروحي. هذه الوحدة الوجودية تربط كل شيء في هذا العالم. (طوني صغيني، 2011: 20 - 21)

أعلن دراسة (Allen, L., et al (2012) عن وجود علاقة إيجابية بين اليقظة العقلية كسمة والتوازن بين الأسرة والعمل، التي توسطت فيها جودة النوم والحيوية، أي "الخبرة الواعية للشعور بالحيوية والتنبيه.-(Allen, L., et al. 2012.372-379)

فوائد اليقظة العقلية للمعلم:

- تساعد اليقظة العقلية المعلمين على فهم عواطفهم ومشاعرهم بصورة جيدة: فالمعلم عندما يقوم بالتدريس يركز ذهنه بشدة على التفكير فيما يريد أن يقوم به، وكيفية القيام بها ومن ثم فهو لا ينتبه إلى اللحظة الحالية، حيث يملك توقعات حول الكيفية التي يجب أن تكون بها الأمور ، بدلا من ملاحظة وقبول كيف تكون الأمور في الواقع، وهذا بسبب الضيق مما يجعل المدرس متقلب انفعالياً، ومن ثم يكون أكثر حساسية للتهديد، فقد يتخيل أن السلوك التخريبي للطالب تم عن قصد ليتعارض مع التدريس او عن قصد التدخل السلبي، ولكن في الواقع قد يكون سلوك طبيعي من طفل يحتاج إلى مساعدة في التنظيم الذاتي ولكن إذا قام المعلم بأخذه كسلوك شخصي فقد يفقد اعصابه. وتزداد الأمور سوءاً.
- تساعد اليقظة العقلية المعلمين على كيفية إدارة بعض السلوكيات السلبية من قبل الطلاب:

فأحيانا بعض الطلاب يسئ التصرف في بيئة المدرسة، ويعتبر الحكم من الوعي جانباً مهماً من اليقظة العقلية وهو يمثل قبول الأشياء كما هي في الوقت الحاضر، دون حكم. فغالبا ما يؤدي الحكم إلى الشعور بالذنب، وأحيانا يحكم بعض المعلمين على طلابهم بقسوة دون وعي كتقنيات إدارية مع طلابهم، ولكن هناك كثير من الأدلة على أن هذا النهج لا يجذب، وبدلاً من تشجيع الأطفال فإنه يعزز الاستياء وعدم الثقة والانتقام، وقد يساعد إدراك المعلم لردودهم العاطفية تجاه الطلاب على إدراك سبب تصرفهم على النحو الذي يتصرفون به، فإذا شعر المعلم

بالضيق فمن المحتمل أن يكون هذا السلوك هو طلب الاهتمام من أحد الطلاب، وإذا شعر المعلم بالضيق فمن المحتمل أن يكون هذا السلوك هو محاولة للانتقام، وإذا شعر المعلم بالتهديد فمن المحتمل أن يكون السلوك محاولة عرض أو استعراض الطاقة، ويمكن أن تساعد هذه المشاعر على الاستجابة بشكل أكثر ملاءمة للقضايا الأساسية للتلاميذ ومساعدته على التحول من تقييم سلبي إلى حالة من الشفقة واللفظ.

- تساعد اليقظة العقلية المعلمين على خلق بيئة تعلم إيجابية:

فهناك اعتقاد خاطئ للعديد من المعلمين بأنه ينبغي التحكم في سلوك الطلاب، وهذا يضع المعلم في صراعات ومن المرجح أن تؤدي هذه المحاولات إلى نتائج عكسية، ومن الأفضل من ذلك إنشاء بيئة تعليمية فعالة والمحافظة عليها من خلال تحكمه في نفسه، فمعرفة ما يدور في فصرله ومع تلاميذه هو أمر بالغ الأهمية لقدرته على أحداث للديناميكية الاجتماعية والعاطفية، مما يساعده على الوعي بتنمية مهارة الاهتمام في اللحظة الحالية لمعرفة ما يحدث بالفعل في غرفة الصف، ويتيح له التوصل إلى حلول أفضل إلى المشاكل التي تواجهه. (أميرة محمد، 2009، 419)

قام كل **Hulsheger, F., et al. (2015)** بتكرار النتائج التي تم التوصل إليها بشأن اليقظة العقلية وعلاقتها بجودة النوم. وبصورة أكثر تحديداً، وجدوا أن تدخل اليقظة العقلية اليومي الموجه ذاتياً لمدة 10 أيام قد عزز مستويات وعي العاملين في محل العمل، ونوعية نومهم، ومدة النوم على مدار التدخل. (Hulsheger, F., et al. 2015. 464-489)

مما سبق استنتجت الباحثة ان اليقظة العقلية مهمة ومفيدة في الصفوف الدراسية لأنها تساعد المتعلم على زيادة التحصيل الدراسي فهي تتمثل إحدى طرق الاستمرار في التركيز على الاستجابة للمهام في التذكر أو الانتباه عند التخطيط لتجربتك. من خلال القيام بذلك، ستكون مستعداً بشكل أفضل للتعامل مع الموقف بشكل فعال، مناقشة موضوع فهي تنبيه بسيط لاستخدام عادات العقل هذه هي التي تشارك في التفكير الفعال.

التعقيب العام على الإطار النظري:

يعتبر إدخال الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع إحدى الخطوات التقدمية العديدة التي أصبحت برامج إعادة للتأهيل تعتبرها ضرورية من أجل مساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة بنجاح. في السابق، كانت هناك فجوة في الإدراك بين أولئك الذين يتخذون قرارات بشأن الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وعامة السكان. ومع ذلك، تشير التطورات الأخيرة إلى أن إعادة التأهيل يمكن أن يسد هذا الانقسام. حيث أصبح دمجهم بالمدارس أمراً أساسياً ويواجه معلمين ذوي الاحتياجات الخاصة الكثير من الضغوط المهنية،

تختلف شدة الضغوط المهنية من مهنة لأخرى ومن شخص لآخر، وذلك بسبب اختلاف مصادر هذه الضغوط في المنظمات والمهن من ناحية، وكذلك الاختلافات الفردية بينهم وردود أفعالهم على المواقف العصيبة. من ناحية أخرى. يمكن أن يتعرض المحترفون لمجموعة من الضغوط، الإيجابية والسلبية. الضغوط المهنية السلبية لها تأثير سلبي على الصحة العقلية للفرد، والأداء الوظيفي، والكفاءة التنظيمية، والحياة الاجتماعية. يمكن أن يكون للضغط المهني الإيجابي أيضاً تأثير إيجابي على الصحة العقلية للفرد والأداء الوظيفي عند استخدامه بطريقة بناءة. ومع ذلك، عندما يكون الضغط مفرطاً أو يتم تطبيقه بطريقة تدخلية، يمكن أن يكون له آثار سلبية على الصحة العقلية للفرد، والأداء الوظيفي، والكفاءة التنظيمية، والحياة الاجتماعية. نظراً لأن أعضاء نفس المهنة يواجهون ضغوطاً فريدة في عملهم، فإن هذه الضغوط تختلف حسب الوظيفة أو المهنة. في وظيفة ولحده، أو حتى في مؤسسة واحدة، قد تختلف هذه الضغوط من شخص لآخر. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تختلف الضغوط التي يواجهها أعضاء من نفس المهنة بشكل كبير من منظمة إلى أخرى.

يمكن أن تكون ضغوط المدرسة إحدى الحقائق التي لا مفر منها في المدارس، لأنها تؤثر على جميع أعضاء هيئة التدريس، سواء كانوا مدرسين أو طلاباً. ومع ذلك، يمكن أن يكون لهذا الضغط تأثير أكبر على بعض الأفراد من غيرهم، لذلك فاليقظة العقلية ليست دواء لكل مشاكل العالم،

ولكن اليقظة توفر استراتيجية للعمل بشكل مباشر مع الواقع، فالفرد لا يستطيع تغيير بعض الأشياء في حياته، سواء في العمل أو المنزل، ولكن يمكنه تغيير طريقة تعامله مع تلك الجوانب الثابتة من حياته، كما أنه يمكن أن يشاهد تحدياً كبير بدلاً من الشعور بأن التجارية دمرت حياته، كما يوفر نوعاً من الحماية ضد الاستجابات غير البناءة والنقد الذاتي، والحقيقة البسيطة للحياة هو أنه لا يمكن تغيير أشخاص لتتناسب مع رغبتنا، ولكن يمكن تغيير عاداتنا الخاصة وعلاقتها بردود أفعالنا لكي يمكن الوصول إلى هذا الهدف.

فروض الدراسة:

1. توجد فروق داله احصائياً بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس البعدى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي لصالح معلمي المجموعة الضابطه.
2. توجد فروق داله احصائياً بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلى والبعدى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي لصالح قياس البعدى.

أدوات الدراسة:

- 1- مقياس الضغوط المهنية لدى معلمي الدمج. (إعداد: رحاب محمود صديق)
- 2- برنامج إرشادي قائم على اليقظة العقلية لخفض حدة الضغوط المهنية لدى معلمي الدمج. (إعداد: الباحثة)

وفيما يلي وصفاً لأدوات الدراسة

1- مقياس الضغوط المهنية. (إعداد/ رحاب صديق)

أ- هدف المقياس:

يهدف هذا المقياس إلى قياس الضغوط المهنية لدى معلمي الدمج بمحافظة الإسكندرية.

ب- وصف المقياس:

ويعتبر مقياس الضغوط المهنية لمعاملات الدمج، أداة تعطى تقديراً كمياً عن الضغوط المهنية، وتكون من (50) عبارة. تقع الإجابة عليه في ثلاث مستويات هي: (دائمة، أحياناً، نادراً) والدرجات كما يلي: (3) دائماً، (2) أحياناً، (1) نادراً، حيث تشير

الدرجة المرتفعة إلى زيادة الضغوط المهنية لدى المعلمة، وتتراوح الدرجات بين (١٥٠-٥٠) درجة.

تكون المقياس من تسعة أبعاد، وهي على النحو التالي: (ظروف العمل -عبء العمل- صراع الدور - غموض الدور -العلاقة مع المدير- العلاقة مع الزملاء- الإشراف التربوي - الترقية المهنية)
صدق المقياس:

تم استخدام أسلوب التحليل العاملي لحساب الصدق العاملي لمقياس الضغوط المهنية، على النحو التالي:

- الصدق العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis:

تم استخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي صلاح الدين علام (٢٠٠٥، ٩٠) للتحقق من الصدق العاملي المقياس الضغوط المهنية لمعلمات رياض الأطفال عن طريق إخضاع مصفوفة الارتباطات بين عبارات المقياس (١٢) عبارة لدى العينة الخصائص السيكو مترية (40) معلمة- فأسفر التحليل العاملي عن ظهور قيم شيوع لعدد (٨) عبارات أقل من (0.05) وتم حذفها وأعيد إجراء التحليل العاملي على باقي المفردات وعددها 45 عبارة على الأقل، حيث تم حساب التحليل بأسلوب المكونات الأساسية لهوت نلج Components, Principal وقد أفضى هذا التحليل، إلى استخلاص (١١) عامل بعد تدوير المحاور تدويرا متعامدا بطريقة الفار يماكس Vari max فكانت جميع التشيعات، داله حد المقبول التشبع (1.30) فيما عدد عاملين تشبعا على عدد أقل من ثلاث عبارات، تم حذفها ووقمته عدد تلك العبارات 4 عبارات وبذلك أصبح عدد العبارات (٥٠) عبارة وهذه العوامل التسعة جذورها الكامنة أكبر من الواحد الصحيح وفسرت مجتمعة (76.76%) من التباين الكلى بين عبارات المقياس

- ثبات المقياس:

➤ معامل ثبات ألفا كرو نباخ: Cronbach's alpha

قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس الضغوط المهنية باستخدام طريقة ألفا كرو نباخ، ويوضح جدول (1) قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرو نباخ" لكل مفردة ومعامل الثبات لمقياس الضغوط المهنية ككل.

جدول (1) قيم معاملات الثبات بطريقة "ألفا كرو نباخ" لكل مفردة ومعامل الثبات لمقياس الضغوط المهنية ككل (ن=75)

معامل ثبات المقياس في حالة حذف المفردة	م	معامل ثبات المقياس في حالة حذف المفردة	م	معامل ثبات المقياس في حالة حذف المفردة	م
0.805	35	0.801	18	0.801	1
0.805	36	0.802	19	0.804	2
0.803	37	0.806	20	0.805	3
0.805	38	0.806	21	0.801	4
0.804	39	0.807	22	0.804	5
0.803	40	0.804	23	0.805	6
0.805	41	0.808	24	0.805	7
0.808	42	0.804	25	0.803	8
0.809	43	0.805	26	0.805	9
0.808	44	0.809	27	0.804	10
0.807	45	0.806	28	0.803	11
0.808	46	0.808	29	0.806	12
0.809	47	0.807	30	0.805	13
0.809	48	0.809	31	0.809	14
0.808	49	0.808	32	0.807	15
0.807	50	0.807	33	0.809	16
		0.809	34	0.808	17
0.810		معامل ثبات المقياس ككل			

وإذا كان معامل الثبات بطريقة ألفا لكل مفردة من مفردات المقياس أقل من قيمه ألفا كرو نباخ للمقياس ككل، فهذا يعني أن المفردة مهمة وغياها عن المقياس يؤثر سلباً على معامل ثباته (Field,A. 2009). ويتضح من الجدول السابق أن مفردات مقياس الضغوط المهنية يقل معامل ثباتها عن قيمه معامل ثبات المقياس ككل وهي (0.810).
معامل ثبات إعادة التطبيق:

قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس الضغوط المهنية باستخدام طريقة إعادة التطبيق، ويُبين جدول (2) معاملات ثبات مقياس الضغوط المهنية بطريقة إعادة التطبيق. جدول (2) معاملات ثبات مقياس الضغوط المهنية بطريقة إعادة التطبيق (ن=75)

م	الأبعاد	معامل الارتباط معامل الثبات
1	ظروف العمل.	.834**
2	عبء العمل.	.826**
3	صراع الدور.	.829**
4	غموض الدور.	.822**
5	العلاقة مع المدير.	.820**
6	العلاقة مع التلاميذ.	.821**
7	العلاقة مع الزملاء.	.824**
8	الإشراف التربوي.	.825**
9	الترقية المهنية.	.827**
المقياس ككل		.853**

يتضح من جدول (2) أن معامل ثبات إعادة التطبيق لمقياس الضغوط المهنية ككل وقيمته (.853**) وهو معامل ثبات دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

ومما تقدم ومن خلال حساب ثبات مقياس الضغوط المهنية بطريقتي ألفا كرو نباخ وإعادة التطبيق يتضح أن المقياس تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، مما يشير إلى إمكانية استخدامها في دراسته الحالي، والوثوق بالنتائج التي سيسفر عنها دراسته.

ه- تصحيح المقياس:

تم تصحيح مقياس الضغوط المهنية وفقاً لتدريج ليكرث الثلاثي Triple Likert Scale، ويوضح جدول (3) الدرجات المستحقة عند تصحيح مقياس الضغوط المهنية.

جدول (3) الدرجات المستحقة عند تصحيح مقياس الضغوط المهنية

الإجابة			المتغيرات
نادراً	أحياناً	غالباً	
1	2	3	المفردة الموجبة
3	2	1	المفردة السالبة
150			النهاية العظمى للمقياس
50			النهاية الصغرى للمقياس

فعالية برنامج إرشادي قائم على البقطة العقلية لخفض حدة الضغوط المهنية لدي معلمي الدمج: تم تصميم البرنامج في حدود الإطار العام للبرامج كما يلي: يقصد بالبرنامج في دراسته الحالي: برنامج تربوي يشمل مجموعة من الجلسات محددة المحتوى والأهداف والزمن والمنظمة في ضوء أسس علمية، ويتضمن مجموعة من الفنيات والوسائل التعليمية وذلك لتنمية البقطة العقلية عن طريق برنامج إرشادي لخفض حدة الضغوط المهنية لدي معلمي الدمج.

أهداف البرنامج:

تعتبر الأهداف أولي الخطوات التي يجب مراعاتها عند التخطيط لهذا البرنامج، فهي المعيار الذي في ضوئه نختار المحتوى، نحدد أساليبه، طرق تقويمه. كما أنها توجه الباحثة وتساعد في اختيار الخبرات التربوية المناسبة، وتشكل الأهداف التربوية الغايات الأساسية التي نرغب من المعلمات بلوغها عند مرورهم بالخبرات التعليمية والعلمية، والأهداف التربوية إما أن تكون عامة أو خاصة.

الهدف العام للبرنامج:

هدف البرنامج الإرشادي القائم على البقطة العقلية لخفض الضغوط المهنية لدي معلمي الدمج، وكانت الأهداف العامة على النحو التالي:

- تعريف المعلمات على مفهوم الوعي الذاتي.
- يمارسوا المعلمات طرق لزيادة الوعي بالذات.
- تعريف المعلمات على مهارة التنفس كوسيلة لخفض الضغوط المهنية من خلال البرنامج.
- إكساب المعلمات مهارة الاسترخاء.
- تدريب المعلمات على مهارة التأمل.
- الوعي بأثر المشاعر والإنفعالات على ذاتهم.
- شعور المعلمات بتأثير الأفكار التلقائية على سلوكهم.
- تعليم المعلمات كيفية التعامل مع الأفكار التلقائية.
- تعليم المعلمات طرق تعديل الأفكار التلقائية.
- تعليم كيفية التعامل مع المشاعر السلبية.
- تمارس المعلمات تدريبات الوعي بالجسد.
- اكتساب مهارة إدارة الوقت.
- اكتساب مهارة إدارة الأولويات.
- شعور المعلمات بالامتتان.
- اكتساب المعلمات خطوات التخلص من الهموم.
- اكتساب المثابرة للمعلمات.
- اكتساب المعلمات الوعي بوجهات النظر المختلفة.
- اكتساب المعلمات تمرين الانضباط الذاتي.

تخطيط البرنامج العام:

تكون عملية التخطيط الخاص بالبرنامج تحديد الاهداف العامه والاجرائية والمحتوى العملى، والاجرائي كالاستراتيجيات، والأساليب المتبعة في تنفيذ الجلسات، وتحديد المدى الزمني للبرنامج، وعدد جلسات البرنامج، ومدة كل جلسة، ومكان إجراء البرنامج.

تنفيذ البرنامج:

إن أنشطة البرنامج يجب أن تنفذ بطريقة تسمح لكل معلمه بالاشتراك فيها وفق مهاراته والفروق الفردية، وذلك بهدف خفض الضغوط المهنية من خلال البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية. استخدمت الباحثة بعض الأساليب والفتيات التي يقوم عليها البرنامج ومنها ما يلي:

- المناقشة والحوار: هي طريقة تنقل الطالب من الموقف السلبي إلى الموقف الإيجابي استخدمت الباحثة هذه الفنية في معظم الجلسات وذلك لإيجاد قناة اتصال بينها وبين المعلمات أفراد العينة وضمان المشاركة الفعالة من جانبهم.
- التغذية الراجعة: وهي أسلوب يستخدم في التحكم في بعض السلوكيات ومن أجل ضبط معدل حدوثها مثل السلوكيات الحركية أو المعرفية ويحدث ذلك عن طريق نقل المعلومات إلى المتعلم.
- النشاط المنزلي: سوف تقوم الباحثة بهذه الفنية؛ لضرورتها في تثبيت المهارة وتطبيقها في المنزل والوقوف على نقاط الضعف والقوة من قبل أولياء الأمور.
- تغيير علاقة الشخص بالأفكار: يتعلم الأشخاص أن الأفكار هي أحداث ذهنية لا تمثل بالضرورة حقائق مطلقة يجب التصرف بناء عليها. (Bang, K, et al., 2019)
- التأمل: يقصد به تركيز التفكير والانتباه بطريقة محايدة دون إصدار أية أحكام، على نقطة معينة أو موضوع محايد وبطريقة إيجابية (Boyle, M, 2011).
- تمارين الاسترخاء: مجموعة من التمارين تستخدم لتخفيف الضغط العصبي أو النفسي الذي قد يشعر به الإنسان بسبب كثرة الاجهاد أو وجود مشكلات في حياته الشخصية وتعرضه لعدد من الضغوط (Emge, G., et al, 2019).

وسائل التقويم المستخدمة في البرنامج:

يتم تقويم البرنامج من خلال ما يلي:

- التقويم القبلي: من خلال تطبيق مقياس الضغوط المهنية لمعلمي الدمج قبل البدء في تطبيق البرنامج.
- التقويم المرحلي: في نهاية كل جلسة من خلال النشاط المنزلي.
- التقويم البعدي: من خلال تطبيق مقياس الضغوط المهنية لمعلمي الدمج بعد تطبيق البرنامج.

التكافؤ بين المجموعتين تجريبية وضابطة:

1- التكافؤ في الضغوط المهنية:

للتأكد من مدى تحقق التكافؤ بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطة في قياس القبلي للضغوط المهنية ومجموعها الكلي استخدمت الباحثة اختبار مان ويتني -U Test Mann-Whitney. ويوضح جدول (4) نتائج اختبار "مان ويتني" وقيمته (U) لدلاله الفروق بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطة في قياس القبلي للضغوط المهنية ومجموعها الكلي.

جدول (4) نتائج اختبار "مان ويتني" وقيمته (U) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس القبلي للضغوط المهنية ومجموعها الكلي (ن=20)

المتغيرات	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "Z"	قيمة "U"	مستوى الدلالة
ظروف العمل.	التجريبية	10	24.60	1.43	12.60	126.00	1.619	29	غير دالة
	الضابطية	10	22.40	2.67	8.40	84.00			
عبء العمل.	التجريبية	10	13.30	2.83	11.85	118.50	1.155	36.5	غير دالة
	الضابطية	10	11.70	3.74	9.15	91.50			
صراع الدور.	التجريبية	10	12.40	1.90	9.90	99.00	0.461	44	غير دالة
	الضابطية	10	12.20	3.46	11.10	111.00			
غموض الدور.	التجريبية	10	11.30	2.79	9.25	92.50	0.974	37.5	غير دالة
	الضابطية	10	12.10	3.38	11.75	117.50			
العلاقة مع المدير.	التجريبية	10	12.30	1.70	11.75	117.50	0.979	37.5	غير دالة
	الضابطية	10	11.60	2.55	9.25	92.50			
العلاقة مع التلاميذ.	التجريبية	10	13.20	2.44	9.95	99.50	0.488	44.5	غير دالة
	الضابطية	10	13.80	2.39	11.05	110.50			
العلاقة مع الزملاء.	التجريبية	10	12.70	2.11	9.70	97.00	0.640	42	غير دالة
	الضابطية	10	13.40	1.90	11.30	113.00			
الإشراف التربوي.	التجريبية	10	12.20	2.49	11.25	112.50	0.590	42.5	غير دالة
	الضابطية	10	11.60	2.55	9.75	97.50			
الترقية المهنية.	التجريبية	10	13.40	2.59	10.95	109.50	0.400	45.5	غير دالة
	الضابطية	10	13.00	2.79	10.05	100.50			
المجموع الكلي للضغوط المهنية	التجريبية	10	125.40	7.68	10.70	107.00	0.151	48	غير دالة
	الضابطية	10	121.80	10.07	10.30	103.00			

يتضح من جدول (4) أنه:

- لا توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس القبلي لبعء ظروف العمل، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبه (29)، وهى قيمه غير داله إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05).
- لا توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس القبلي لبعء عبء العمل، حيث

وصلت قيمه (U) المحسوبة (36.5)، وهي قيمه غير داله إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05).

○ لا توجد فروق داله احصائياً بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس القبلى لبعده صراع الدور، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبة (44)، وهي قيمه غير داله إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05).

○ لا توجد فروق داله احصائياً بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس القبلى لبعده غموض الدور، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبة (37.5)، وهي قيمه غير داله إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05).

○ لا توجد فروق داله احصائياً بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس القبلى لبعده العلاقة مع المدير، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبة (37.5)، وهي قيمه غير داله إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05).

○ لا توجد فروق داله احصائياً بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس القبلى لبعده العلاقة مع التلاميذ، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبة (44.5)، وهي قيمه غير داله إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05).

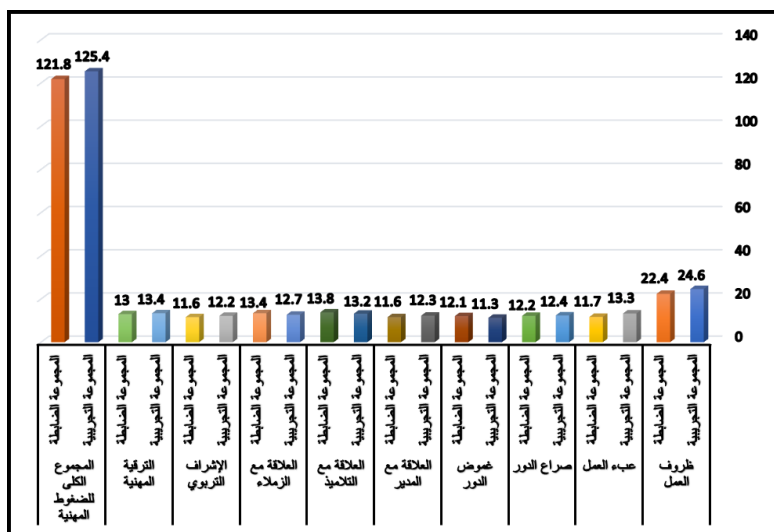
○ لا توجد فروق داله احصائياً بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس القبلى لبعده العلاقة مع الزملاء، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبة (42)، وهي قيمه غير داله إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05).

○ لا توجد فروق داله احصائياً بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس القبلى لبعده الإشراف التربوي، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبة (42.5)، وهي قيمه غير داله إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05).

○ لا توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجربيه وضابطه في قياس القبلى لبعء الترقية المهنية، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبه (45.5)، وهى قيمه غير داله إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05).

○ لا توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجربيه وضابطه في قياس القبلى للمجموع الكلي للضغوط المهنية، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبه (48)، وهى قيمه غير داله إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05).

ويوضح شكل (1) الأعمدة البيانية لمتوسطات درجات معلمي المجموعتين تجربيه وضابطه في قياس القبلى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي.



شكل (1) الأعمدة البيانية لمتوسطات درجات معلمي المجموعتين تجربيه

وضابطه في قياس القبلى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي

ومن خلال الطرح المتقدم يتضح تحقق التكافؤ بين متوسطات درجات معلمي المجموعه تجربيه والمجموعه الضابطه في (الضغوط المهنية)؛ وعليه يمكن إرجاع الفروق في قياس البعدى للضغوط المهنية بين معلمي المجموعه تجربيه والمجموعه

الضابطة إن وجدت لأثر المتغير المستقل (البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية).

الاساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتوافق مع أهداف ومنهج وعينة الدراسة وهذه الأساليب هي:

- المتوسط، والانحراف المعياري.
- معامل ثبات ألفا كرو نباخ.
- معامل ثبات إعادة التطبيق.
- معامل ارتباط بيرسون.
- اختبار مان ويتني Mann-Whitney- U Test
- اختبار ويلكوكسون Wilcoxon
- حجم التأثير مربع إيتا (η^2)

وقد استخدمت الباحثة في التحليل الإحصائي للبيانات حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 20) وذلك لأجراء المعالجات الإحصائية، وفيما يلي عرض

النتائج وتفسيرها:

1- اختبار صحة الفرض الأول:

ينص على أنه " توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس البعدى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي لصالح معلمي المجموعة الضابطة".

ولاختبار صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار مان-ويتني لحساب دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس البعدى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي.

كما استخدمت الباحثة حجم التأثير (η^2) للتعرف على حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المهنية لدي

معلمي المجموعة تجريبية بالمقارنة بمعلمي المجموعة الضابطة، والنتائج يوضحها جدول (5):

جدول (5) نتائج اختبار "مان-ويتني" وقيمته حجم التأثير لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطة في قياس البعدى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي (ن=20)

المتغيرات	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الترتيب	مجموع الترتيب	قيمة "Z"	قيمة "U"	مستوى الدلالة	حجم التأثير (η ²)	
										القيمة	الدلالة
ظروف العمل.	التجريبية	10	12.20	3.61	5.60	56	3.794	1	0.01	0.848	مرتفع
	الضابطة	10	21.20	1.93	15.40	154					
عبء العمل.	التجريبية	10	8.30	1.16	6.35	63.5	3.226	8.5	0.01	0.721	مرتفع
	الضابطة	10	13.60	2.63	14.65	146.5					
صراع الدور.	التجريبية	10	6.70	2.36	7.05	70.5	2.691	15.5	0.01	0.602	مرتفع
	الضابطة	10	11.80	3.94	13.95	139.5					
غموض الدور.	التجريبية	10	5.60	1.26	6.10	61	3.519	6	0.01	0.787	مرتفع
	الضابطة	10	12.30	3.43	14.90	149					
العلاقة مع المدير.	التجريبية	10	6.70	2.58	6.35	63.5	3.210	8.5	0.01	0.718	مرتفع
	الضابطة	10	12.40	3.03	14.65	146.5					
العلاقة مع التلاميذ.	التجريبية	10	6.80	1.62	5.50	55	3.822	0	0.01	0.855	مرتفع
	الضابطة	10	13.90	1.60	15.50	155					
العلاقة مع الزملاء.	التجريبية	10	6.80	2.74	6.10	61	3.412	6	0.01	0.763	مرتفع
	الضابطة	10	13.00	2.26	14.90	149					
الإشراف التربوي.	التجريبية	10	6.50	2.22	6.15	61.5	3.365	6.5	0.01	0.752	مرتفع
	الضابطة	10	12.40	3.03	14.85	148.5					
الترقية المهنية.	التجريبية	10	7.60	2.88	6.75	67.5	2.875	12.5	0.01	0.643	مرتفع
	الضابطة	10	12.50	3.21	14.25	142.5					
المجموع الكلي للضغوط المهنية	التجريبية	10	67.20	9.78	5.60	56	3.708	1	0.01	0.829	مرتفع
	الضابطة	10	123.10	10.65	15.40	154					

يلاحظ من جدول (5) أنه:

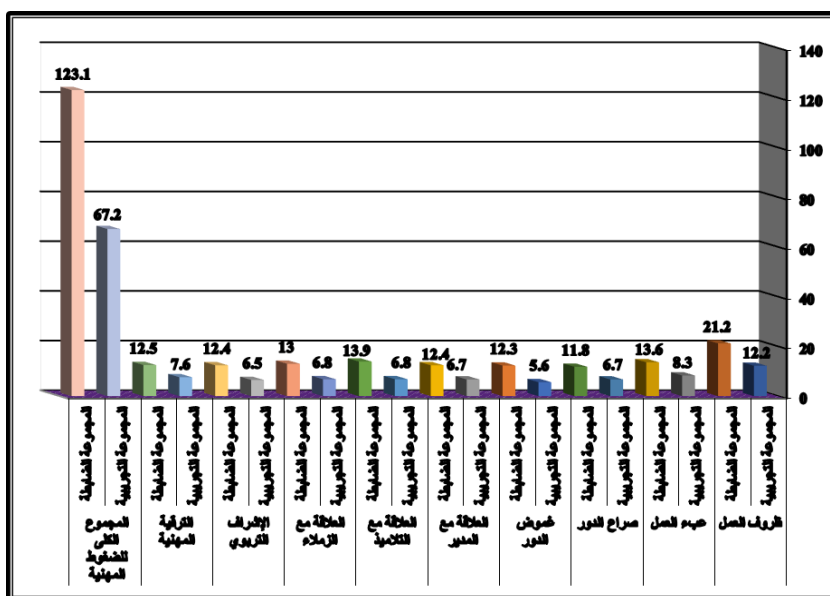
- توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطة في قياس البعدى لبعء ظروف العمل لصالح معلمي المجموعة الضابطة، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبة (1) وهى قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).
- توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطة في قياس البعدى لبعء عبء العمل لصالح معلمي المجموعة

- الضابطة، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبه (8.5) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).
- توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس البعدى لبعد صراع الدور لصالح معلمي المجموعة الضابطة، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبه (15.5) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).
 - توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس البعدى لبعد غموض الدور لصالح معلمي المجموعة الضابطة، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبه (6) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).
 - توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس البعدى لبعد العلاقة مع المدير لصالح معلمي المجموعة الضابطة، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبه (8.5) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).
 - توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس البعدى لبعد العلاقة مع التلاميذ لصالح معلمي المجموعة الضابطة، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبه (صفر) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).
 - توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس البعدى لبعد العلاقة مع الزملاء لصالح معلمي المجموعة الضابطة، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبه (6) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).
 - توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس البعدى لبعد الإشراف التربوي لصالح معلمي المجموعة الضابطة، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبه (6.5) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).

○ توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس البعدى لبعء الترقية المهنية لصالح معلمي المجموعة الضابطه، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبه (12.5) وهى قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).

○ توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس البعدى للمجموع الكلي للضغوط المهنية لصالح معلمي المجموعة الضابطه، حيث وصلت قيمه (U) المحسوبه (1) وهى قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).

ويوضح شكل (2) الأعمدة البيانية لمتوسطات درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس البعدى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي.



شكل (2) الأعمدة البيانية لمتوسطات درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطه في قياس البعدى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي

وعن حجم تأثير (η²) البرنامج الإرشادي للقائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المهنية لدى معلمي المجموعة تجريبية بالمقارنة بمعلمي المجموعة الضابطة؛ يلاحظ من جدول (5) أن:

- حجم تأثير البرنامج الإرشادي للقائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بظروف العمل وقمته (0.848) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بظروف العمل والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (84.8%).
- حجم تأثير البرنامج الإرشادي للقائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بعبء العمل وقمته (0.721) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بعبء العمل والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (72.1%).
- حجم تأثير البرنامج الإرشادي للقائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بصراع الدور وقمته (0.602) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بصراع الدور والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (60.2%).
- حجم تأثير البرنامج الإرشادي للقائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بغموض الدور وقمته (0.787) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بغموض الدور والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (78.7%).
- حجم تأثير البرنامج الإرشادي للقائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع المدير وقمته (0.718) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع المدير والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (71.8%).
- حجم تأثير البرنامج الإرشادي للقائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع التلاميذ وقمته (0.855) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع التلاميذ والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (85.5%).

- حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع الزملاء وقمته (0.763) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع الزملاء والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (76.3%).
 - حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بالإشراف التربوي وقمته (0.752) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بالإشراف التربوي والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (75.2%).
 - حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بالترقية المهنية وقمته (0.643) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بالترقية المهنية والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (64.3%).
 - حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة المجموع الكلي للضغوط المهنية وقمته (0.829) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين المجموع الكلي للضغوط المهنية والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (82.9%).
- تتفق نتائج هذه الدراسات مع نتائج العديد من الدراسات الأخرى منها Savery, K., et al. (2002) والتي هدفت إلى بما في ذلك دراسة هدفت إلى تحديد مستويات الإجهاد المهني بين مديري المدارس الابتدائية والثانوية. تكونت عينة الدراسة من (23) مديراً في المدارس الحكومية الابتدائية والثانوية في غرب أستراليا. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الإجهاد المهني لدى مديري المدارس حسب نوع المعلم (ابتدائي، ثانوي) لصالح المدارس الثانوية. (Savery, K., et al. 2002, 272-281)

كما أجرى كل من Cheuk, W., et al. (2000) دراسة هدفت لتحديد تمت دراسة ضغوط العمل كما يراها مديرو رياض الأطفال في هونغ كونغ وتم إجراء اختبار لمعرفة ما إذا كان للدعم الاجتماعي من الأصدقاء المقربين يساعده في

تخفيف أو مكافحة ضغوط العمل. تكونت عينة دراسته من (77) مديراً، وطبق عليهم استبانة معدة لجمع البيانات لتحقيق هدف الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن مديري رياض الأطفال يعانون من ضغوط العمل إلى درجة متوسطة، وأن أكبر درجة من ضغوط العمل في العينة ترجع إلى زيادة عدد الطلاب ومحدودية الميزانية وتوجيه المعلمين بشأن الأهمية. التربية في رياض الأطفال، ودور الصراع. بينما كان الضغط الأقل يتعلق بالاعتراف بسلطة المدرسة. كما أظهرت نتائج للدراسة وجود علاقة إيجابية بين للدعم العاطفي والاجتماعي من أقرب الأصدقاء، وتخفيف حدة الضغوط التي تتعرض لها مديرات المدارس. (Cheuk, W., et al.2000,272-287)

وأجرى (Roberson, R., et al. (2002) دراسة لفهم مصادر الإجهاد المهني بشكل أفضل بين مديري المدارس، وأفضل طريقة للتعامل معها، أجريت دراسة مع (21) مديراً من المدارس الثانوية العالمة في جورجيا في الولايات المتحدة الأمريكية. أشارت النتائج إلى وجود علاقة ضعيفة بين الضغط النفسي ومصادر التكيف والأداء الوظيفي، وكذلك اهتمام مديري المدارس. باتباع الاستراتيجيات العقلية والنفسية والمباشرة والبناءة في مواجهة المستويات العالية من الضغط المهني، يمكن للمديرين تقليل متوسط مستويات الإجهاد المهني لديهم. من أبرز مصادر الضغط المهني للمديرين طبيعة العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس وأولياء أمور الطلاب. (Roberson, R., et al. 2002, 79-85)

2- اختبار صحة الفرض الثاني:

ينص على أنه " توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلي والبعدى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي لصالح الاتجاه البعدى".
ولاختبار صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار ويلكوك سون لحساب دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلي والبعدى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي.

كما استخدمت الباحثة حجم التأثير (η^2) للتعرف على حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المهنية لدى معلمي المجموعة تجريبية، والنتائج يوضحها

المتغيرات	نوع القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	توزيع الترتيب	العدد	متوسطات الترتيب	مجموع الترتيب	قيمة "Z"	مستوى الدلالة	حجم التأثير (η^2)
ظروف العمل.	القبلي	24.60	1.43	السالية	10	5.5	55	2.816	0.01	0.630
	البعدي	12.20	3.61	الموجبة	0	0	0			مرتفع
				المتعادلة	0					
عبء العمل.	القبلي	13.30	2.83	السالية	10	5.5	55	2.814	0.01	0.629
	البعدي	8.30	1.16	الموجبة	0	0	0			مرتفع
				المتعادلة	0					
صراع الدور.	القبلي	12.40	1.90	السالية	10	5.5	55	2.812	0.01	0.629
	البعدي	6.70	2.36	الموجبة	0	0	0			مرتفع
				المتعادلة	0					
غموض الدور.	القبلي	11.30	2.79	السالية	10	5.5	55	2.816	0.01	0.630
	البعدي	5.60	1.26	الموجبة	0	0	0			مرتفع
				المتعادلة	0					
العلاقة مع المدير.	القبلي	12.30	1.70	السالية	10	5.5	55	2.814	0.01	0.629
	البعدي	6.70	2.58	الموجبة	0	0	0			مرتفع
				المتعادلة	0					
العلاقة مع التلاميذ.	القبلي	13.20	2.44	السالية	10	5.5	55	2.809	0.01	0.628
	البعدي	6.80	1.62	الموجبة	0	0	0			مرتفع
				المتعادلة	0					
العلاقة مع الزملاء.	القبلي	12.70	2.11	السالية	10	5.5	55	2.825	0.01	0.632
	البعدي	6.80	2.74	الموجبة	0	0	0			مرتفع
				المتعادلة	0					
الإشراف التربوي.	القبلي	12.20	2.49	السالية	10	5.5	55	2.820	0.01	0.631
	البعدي	6.50	2.22	الموجبة	0	0	0			مرتفع
				المتعادلة	0					
الترقية المهنية.	القبلي	13.40	2.59	السالية	10	5.5	55	2.818	0.01	0.630
	البعدي	7.60	2.88	الموجبة	0	0	0			مرتفع
				المتعادلة	0					
المجموع الكلي للضغوط المهنية	القبلي	125.40	7.68	السالية	10	5.5	55	2.803	0.01	0.627
	البعدي	67.20	9.78	الموجبة	0	0	0			مرتفع
				المتعادلة	0					

يلاحظ من جدول (6) أنه:

- توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلي والبعدي لبعد ظروف العمل لصالح قياس القبلي،

حيث وصلت قيمه (Z) المحسوبة (2.816) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).

○ توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلى والبعدى لبعد عبء العمل لصالح قياس القبلى، حيث وصلت قيمه (Z) المحسوبة (2.814) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).

○ توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلى والبعدى لبعد صراع الدور لصالح قياس القبلى، حيث وصلت قيمه (Z) المحسوبة (2.812) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).

○ توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلى والبعدى لبعد غموض الدور لصالح قياس القبلى، حيث وصلت قيمه (Z) المحسوبة (2.816) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).

○ توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلى والبعدى لبعد العلاقة مع المدير لصالح قياس القبلى، حيث وصلت قيمه (Z) المحسوبة (2.814) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).

○ توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلى والبعدى لبعد العلاقة مع التلاميذ لصالح قياس القبلى، حيث وصلت قيمه (Z) المحسوبة (2.809) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).

○ توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلى والبعدى لبعد العلاقة مع الزملاء لصالح قياس القبلى، حيث وصلت قيمه (Z) المحسوبة (2.825) وهي قيمه داله احصائيا عند مستوي دلالة (0.01).

-
- | Category | Percentage |
|-----------------|------------|
| التقياس التقياس | 125.4 |
| التقياس التقياس | 67.2 |
| التقياس التقياس | 7.6 |
| التقياس التقياس | 13.4 |
| التقياس التقياس | 6.5 |
| التقياس التقياس | 12.2 |
| التقياس التقياس | 6.8 |
| التقياس التقياس | 12.7 |
| التقياس التقياس | 6.8 |
| التقياس التقياس | 13.2 |
| التقياس التقياس | 6.7 |
| التقياس التقياس | 12.3 |
| التقياس التقياس | 5.6 |
| التقياس التقياس | 11.3 |
| التقياس التقياس | 6.7 |
| التقياس التقياس | 12.4 |
| التقياس التقياس | 8.3 |
| التقياس التقياس | 13.3 |
| التقياس التقياس | 12.2 |
| التقياس التقياس | 24.6 |

شكل (3) الأعمدة البيانية لمتوسطات درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلي والبعدي للضغوط المهنية ومجموعها الكلي

وعن حجم تأثير (2) البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المهنية لدى معلمي المجموعة تجريبية؛ يلاحظ من جدول (6) أن:

- حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بظروف العمل وقمته (0.630) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بظروف العمل والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (63%).
- حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بعبء العمل وقمته (0.629) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بعبء العمل والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (62.9%).
- حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بصراع الدور وقمته (0.629) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بصراع الدور والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (62.9%).
- حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بغموض الدور وقمته (0.630) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بغموض الدور والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (63%).
- حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع المدير وقمته (0.629) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع المدير والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (62.9%).
- حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع التلاميذ وقمته (0.628) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع التلاميذ والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (62.8%).

- حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع الزملاء وقمته (0.632) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بالعلاقة مع الزملاء والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (63.2%).
- حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بالإشراف التربوي وقمته (0.631) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بالإشراف التربوي والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (63.1%).
- حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المرتبطة بالترقية المهنية وقمته (0.630) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين الضغوط المرتبطة بالترقية المهنية والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (63%).
- حجم تأثير البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض حدة المجموع الكلي للضغوط المهنية وقمته (0.627) وهو حجم تأثير عالي، أي أن نسبه تباين المجموع الكلي للضغوط المهنية والتي ترجع للبرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية هي (62.7%).

واتفقت نتائج تلك الدراسات مع نتائج العديد من الدراسات والبحوث السابقة مثل دراسة بلال بدران (2017) التي الهدف من هذه الدراسة هو تحديد مصادر الإجهاد المهني للمعلمين الذين يقومون بتدريس التعليم المهني في الأردن. تم جمع البيانات من 26 معلماً، شاركوا خبراتهم واستراتيجياتهم للتعامل مع الإجهاد. ووجدت الدراسة أن أكثر مصادر الإجهاد المهني شيوعاً للمعلمين هي أداء الطلاب في الامتحانات، والتخطيط اليومي وتصحيح الامتحانات، والوضاء أثناء التدريس، ونقص الدعم المالي ومن أهم الاستراتيجيات التي تساعد على تخفيف هذه الضغوط: التفكير الإيجابي، والصلاة، وللدعاء، والإقناع. (بلال بدران، 2017، 324 - 366)

ودراسة (Olaekan, M, 2004) تكونت عينة دراسته من 346 مديراً في المدارس الثانوية في ولاية أوجان في نيجيريا، وتم استخدام استبانة لقياس مستويات الإجهاد النفسي وتحديد الاستراتيجيات التكيفية التي يتبعها المديرون عند التكيف. أظهرت نتائج الدراسة أن أحد أهم مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها المدراء هو عبء العمل. تم العثور على ساعات المدرسة لتكون مصدراً مهماً آخر للضغط، حيث يساهم الرضا الوظيفي وغموض الدور أيضاً. وجد البحث أن الاستراتيجيات التكيفية التي يستخدمها المديرون للتعامل مع أحداث الحياة المجهدة ليست فعالة. تُعرف الإستراتيجية الأكثر شيوعاً باسم الهروب، والتي ببساطة تبعد الفرد عن الضغوطات. (Olaekan, M, 2004, 105)

مناقشة وتفسير نتائج دراسته:

أشارت نتائج الدراسة الحالية على أن البرنامج له أثر واضح في خفض الضغوط المهنية لمعلمي الدمج من خلال اليقظة العقلية، وكان ذلك واضحاً في نتائج الفرض الأول؛ إذ كان هناك فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطة في قياس البعدى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي لصالح معلمي المجموعة الضابطة، وكذلك وضحت فاعلية البرنامج في الفرض الثاني؛ إذ إنه توجد فروق داله احصائيا بين متوسطات رتب درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلى والبعدى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي لصالح الاتجاه البعدى.

تفسر الباحثة بأن درجات معلمي المجموعتين تجريبية وضابطة في قياس البعدى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي لصالح معلمي المجموعة الضابطة؛ حيث إن الضغوط مازالت مرتفعة لصالح المجموعة الضابطة لأنها لم يطبق عليها البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية ولم يحدث تغير إيجابي يخفض نسبة الضغوط المعرضين لها.

أما درجات معلمي المجموعة تجريبية في قياسين القبلى والبعدى للضغوط المهنية ومجموعها الكلي لصالح الاتجاه البعدى، وهذا يعني فاعلية البرنامج الإرشادي القائم على اليقظة العقلية في خفض الضغوط المهنية لدي معلمي الدمج.

الصعوبات التي واجهت الباحثة:

- تجاهل بعض المعلمين المقياس لعدم وعيهم بأهمية دراسته العلمي.
- مسؤول الدمج بالمدرسة فقط هو من تلاقي التدريب مما أدى إلي:
 - عدم وعي المعلمين بالأطفال المدمجة.
 - بعض المعلمين ينظرون الي معلم الدمج على انها سبه.
 - بعض المعلمين يتعاملون مع الباحثة علي حسب علاقاتهم بمسؤول الدمج بالمدرس إذا كانت جيدة يتعاملون مع الباحثة بشكل جيد وإذا كانت سيئة يجاهلون الباحثة.

التوصيات:

- مسؤول الدمج يتم تبديله بشكل دوري حتى يحمل جميع المعلمين بالمدرسة المسؤولية.
- عقد دورات تدريبية لكافة المعلمين بجميع المراحل التعليمية بكيفية التعامل مع الأطفال المدمجة.
- عمل ندوات الزامية للأخصائيين النفسيين بالمدارس لزيادة وعيهم بالمفاهيم الحديثة ومن ثم يتم نقلها لجميع معلمي المدرس.
- عمل يوم ترفيهي تدريبي للمعلمين بالمدرس شهرياً.
- عمل دورات تدريبية الكترونية الزاميه لجميع المعلمين بكيفية التعامل مع الأطفال المدمجة وكيفية تبسيط المعلومات لهم.

البحوث المقترحة:

- فاعلية برنامج إرشادي قائم على اليقظة العقلية لخفض الضغوط النفسية لدي طلاب الدراسات العليا.
- فاعلية برنامج قائم على القبول والالتزام لخفض اضطرابات ما بعد الصدمة لأسر الأطفال المصابين بالتاخر العقلي.
- فاعلية برنامج إرشادي لتنمية اليقظة العقلية لدى الطالبات التربية الخاصة بكليات التربية للطفولة المبكرة.

- فاعلية اليقظة العقلية لخفض الضغوط النفسية لدى أولياء أمور الأطفال المدمجين.
- فاعلية برنامج إرشادي قائم على القبول والالتزام لخفض الضغوط المهنية لمعلمي الدمج.
- فاعلية برنامج إرشادي قائم على التفاؤل المتعلم لخفض الضغوط النفسية للأطفال المدمجين.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أحمد ماهر (2008) كيفية التعامل مع إدارة ضغوط العمل. للدار الجامعية. الاسكندرية.
- أحمد موسي. (2013). اتجاهات معلمي التربية الرياضية نحو دمج الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في حصة التربية الرياضية في محافظة عجلون (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك.
- أسماء إبراهيمي (2015). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة. رسالة دكتوراه في علم النفس المرضي الاجتماعي. جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر.
- آسيا عقون (2012). الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة. جامعة فرحات عباس. مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية. قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، سطيف - الجزائر.
- أمانى أبو العلا (2008). معوقات الدمج التي تواجه معلمات رياض الأطفال عند تدريس الأطفال غير العاديين (تخلف عقلي بسيط) من وجهة نظر المشرفات والمثيرات والمعلمات (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة، السعودية.
- أمل مهدي (2018، يوليو 17-18). اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب التعلم لدى طالبات كلية التربية للبنات. المؤتمر العلمي الأكاديمي الدولي التاسع تحت عنوان "الاتجاهات المعاصرة في العلوم الاجتماعية، الإنسانية، والطبيعية"، اسطنبول-تركيا. ص 861.
- أميرة محمد (2019). اليقظة العقلية في التدريس والتفائل الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية. جامعة بنها. مجلد (30). عدد (117). ص 419.

باهي سلامي (2008). مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط والثانوي. دراسة ميدانية على عينة من أربع ولايات جزائرية. رسالة دكتوراه غير منشورة في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر.

بلال بدران (2017) مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية في الأردن واستراتيجيات التعامل معها من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة التربية، 176 (1) 324-366.

جعفر أبو صاع وآخرون (2019). الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية المهنية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث. مجلد (7). العدد (2). ص 60.

جمال الخطيب، (2008). تعليم الطلبة ذوي الحلجات الخاصة في المدرسة العادية. عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

جمعية بوكبشة. (2019). واقع التربية الخاصة وعملية الدمج في المدارس العادية في الجزائر. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية. عدد (52). ص 149.

حسين حريم (2009). السلوك التنظيمي- سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. عمان. دار الحامد للنشر.

حمزة الأحسن (2015). الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم مجلة العلوم النفسية والتربوية. العدد الأول. جامعة مولود معمري. تيزي وزو - الجزائر.

حنان قواري (2014) "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية" مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم النفس الاجتماعي. جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر.

خليفة وليد وآخرون (2007). الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي - المفاهيم والنظريات والبرامج. دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر. مصر.

راية بنت سعيد (2014). ضغوط العمل وعلاقتها بالحرّك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوي. كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، عمان - الأردن.

رحاب محمود (د. ت). العلاقة بين التراحم بالذات والقلق لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة التربية وثقافة الطفل عدد خاص ببحوث المؤتمر العلمي الثالث لكلية التربية للطفولة المبكرة. جامعة المنيا. عدد (13). ج 2. ص 736.

زينة ابراهيم (2019). الضغوط المهنية وعلاقتها بالالتزام لدى موظفي المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي في وزارة التربية. مجلد كلية التربية الرياضية. جامعة بغداد. مجلد (31). عدد (2). ص 260.

سامية يوسف وآخرون (2017). مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوي الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية (أطروحة ماجستير غير منشورة). جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة.

سعد أنور (2010) اليقظة الذهنية وعلاقتها بالنزعة الاستهلاكية لدى موظفي الدولة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الآداب. جامعة بغداد.

سيد يوسف (2004). إدارة ضغوط العمل. إيتراك. القاهرة.

صيدا قفطان (2019). اتجاهات أولياء أمور الطلبة ذوي الإعاقة في دمج أطفالهم في المدارس العادية في الأردن: دراسة حالة على محافظة البلقاء. مجلة للعلوم التربوية. المجلد (46). ص 4.

طوني صغيبني (2011): تطوير اليقظة في الحياة اليومية، مجلة لإسكندرية الالكترونية 415، المقال مترجم عن مقال بالإنكليزية لطوني صغيبني، منشور في مجلة ميسترا، العدد (3).

<http://alexandria415.wordpress.com>.

طه عبد العظيم (2006). استراتيجيات ادارة الضغوط التربوية والنفسية. دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.

- عادل سعد (2008). اتجاهات المعلمين والطلاب بالمدارس المستقلة نحو دمج الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بالصفوف العادية في ضوء بعض المتغيرات. مجلة التربية. مجلد (37). عدد (167). ص 93.
- علي حسين وآخرون (2018). اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة. مجلة العلوم الانسانية. كلية التربية للعلوم الإنسانية. المجلد (25) العدد (3) أيلول 2018.
- فاطمة الزهراء عبد المنعم (2021). الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متطلبات دمج الأطفال ذوي الإعاقات البسيطة مع العاديين. مجلة الطفولة والتربية. المجلد (13). العدد (45).
- كاظم حمود وآخرون (2009) ادارة الموارد البشرية. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان.
- محمد حسن (2007). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية. عمان: دار حامد للنشر.
- محمد محمد (2019). للدور الوسيط المحتمل للتنظيم للذاتي في العلاقة بين اليقظة العقلية والاداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد (59). العدد (1). ص 26.
- محمود سيد وآخرون (2019). استخدام تكنولوجيا الواقع المعزز في تنمية بعض المهارات التكنولوجية لدى معلمي تلاميذ الدمج المرحلة الابتدائية. المجلة العلمي لكلية التربية - جامعة اسيوط، 35(11)، 701-733.
- مريم عثمان (2010). الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعوان العملية المدنية. دراسة ميدانية على أعوان العملية المدنية بالوحدة الرئيسية بسكرة. جامعة الإخوة منتوري. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم النفس وعلوم التربية. قسنطينة الجزائر.
- معمرية بشير (2014). قياس النفسي وتصميم أدواته. منشورات الحبر للنشر والتوزيع - الجزائر.

منصوري مصطفى (2013). مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالقلق والرضا المهني دراسة مقارنة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد العاشر. جامعة وهران.

نجلاء محمود (2015). اتجاه معلمات التعليم العام نحو دمج ذوي الحاجات الخاصة بالمدارس العادية في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية. عدد (3). ص 102.

نضال عواد (2003). ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. قسم علم النفس. جامعة الأزهر. غزة- فلسطين.

نوال بنت عثمان (2008). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية. جامعة أم القرى.

ياسر فارس (2017). مدى تقبل المجتمع لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في الروضات والمدارس العادية في ضوء بعض المتغيرات، مجلة التربية. عدد (175). ص 563.

ثانياً المراجع الأجنبية:

Al-dubai, s., et al. (2013). **Emotional Burnout, Perceived Sources of Job Stress, Professional Fulfillment, and Engagement among Medical Residents in Malaysia.**Hindawi.P.1.

Allen. I., et al (2012). Trit mindfulness and work-family balance among working parents : The mediating effects of vitality and sleep quality. **Journal of Vocational Behenior**, S0(2) 372-379.

Avramidis, E. (2002). Teachers' attitudes towards integration/inclusion: a review of the literature. **J. of Special Needs Education**. Vol. 17. No. 2. pp. 129-147.

Bang, K., et al. (2019). Evaluating the reliability and validity of the children's vitality-relaxation scale. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 16(18).

- Bowser, P (2000). Stress management : Getting Stronger, *Handling. The Load. NEAToday*, 19 (2), 33.
- Boyle, C. (2013). Preservice primary teachers Attitudes Towards inclusion education Australian. *Journal of teacher education. Vol (4)*. Pp. 129/143.
- Boyle, M. (2011). Mindfulness training in stuttering therapy: A tutorial for speechlanguage pathologists. *Journal of Fluency Disorders*, 36(2), 122-129.
- Brown, K., et al (2003) The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being, *Journal of Personality and Social Psychology*.Pp.24-29.
- Center,Y.,et al. (2006). Teachers' Attitudes Towards the Integration of Disabled Children into Regular Schools. *Journal The Exceptional Child* .pp 41-56.
- Cheuk, W., et al (2000). Kindergarten Principals in-Hong Kong : Job Stress and Support from Close Friends. *Journal of educational Administration*.38(3)272-287.
- Copper, C (2001). Most work stressed [Http//news.bbc.co.uk/English/health](http://news.bbc.co.uk/English/health)
- Emge, G., et al. (2019). **Incorporating Mindfulness Meditation Exercise into a Stuttering Treatment Program.** *Communication Disorders Quarterly*, 40(2), 125-128.
- Field, A. (2009). **Discovering Statistics Using SPSS**, Third Edition, London :SAGE Publications Ltd.
- Forrest, S., et al. (2006). Individual Contributory factors in Teacher tress : the role of Achievement Striving and Occupational Commitment. *The British journal of Educational psychology*.76(2)183-197.
- Garfinkle, A., et al. (2002). Peer imitation: Increasing social interactions in children with Autism and other evelopmental disabilities in inclusive preschool. *Early Childhood Special Education*, 22(1), 26-39.
- Gu, D. (2009). Teachers' Attitudes Toward Kindergarten inclusion in China (**Doctoral dissertation, The Pennsylvania State University**, Pennsylvania state, USA.
- Hulsbeger. U., et al. (2015). A low-dose mindfulness intervention and recovery from work Effects on psychological detachment. sleep quality and sleep duration *Journal of*

- Occupational and Organizational Psychol.** 58(3), 464-489.
- Kozak, M., et al. (2009): **Handbook of tourist behavior: theory & practice**, first published 2009 by Routledge, New York.
- Linden, C (2002). *What is Stress and What is Its Connection to Anxiety ?* New York : Life Wise Publishing Ltd.
- Malinowski, P (2008) Mindfulness as psychological dimension: Concepts and applications, **The Irish Journal of Psychology** Vol. 29 No.1-2 pp.155-166.
- Olaekan, M (2004). Stress Management Strategies of Secondary School Principals in Nigeria., *Educational Research*. 46(2), 105.
- Roberson. R., et al. (2002). **Stress Among Principals – Reported of Two Studies Discuss Causes and Prevention Strategies.** *NASSP Bulletin*, 72(50), 79-85.
- Savery K., et al. (2002). The Perceived Stress Levels of Primary and Secondary Schools Principals. *Journal of Educational Administration*, 24(36), 272-281.
- Savolainen, H. (2008). Inclusion in East: Chinese Students attitudes toward inclusive education. *International Journal of special education*. Vol (3).
- Stefan, G., et al. (2015). **Cognitions as mediators in the relationship between self-compassion and affect** .Vol. (74). Pp 41-48.
- Sternberg, R. (2000) : **Images of mindfulness.** *Journal of Social Issues*.
- Thomas, M (2003) *Organizational Behavior Concepts*, Theory and Practice, New Delhi : **Deep & Deep Publication**.
- Wood Cock, et al. (2011). Pre-Service teachers view of inclusive education A content analysis Australasion. *Journal of special education*. Vol (2). Pp 103/ 116.