



مجلة علمية دورية محكمة

# المجلة التربوية الشاملة

**THE COMPREHENSIVE EDUCATIONAL  
JOURNAL**

مجلة علمية تربوية شاملة  
تصدرها المؤسسة القومية للبحوث والاستشارات والتدريب  
NRCT

مجلد (3) العدد (4) جزء (2)  
أكتوبر 2025م



ISSN: 3009-612X  
E. ISSN: 3009-6146



بسم الله الرحمن الرحيم  
المؤسسة القومية للبحوث والاستشارات والتدريب  
Consultancy and Training (NRCT)



## المجلة التربوية الشاملة The Comprehensive Educational Journal

مجلة علمية دورية محكمة

رئيس مجلس إدارة المجلة  
أ.د/ محمد محمد فتح الله سيد

نائب رئيس مجلس إدارة المجلة  
أ.د/ محمود فتحي عكاشة

رئيس التحرير  
أ.د/ عادل السعيد إبراهيم البنا

مدير التحرير  
أ.د. جمال الدين محمد الحمدي

سكرتير التحرير  
د. عفاف فاروق حسين جبريل

المحرر الفني  
د. عزة يوسف رحمة

مساعد المحرر  
د. آيات محمد محمد

المحرر اللغوي  
د. أحمد عبد العظيم خميس

جميع حقوق النشر محفوظة للمؤسسة القومية للبحوث والاستشارات والتدريب  
الترقيم الدولي الموحد للطباعة ISSN: 3009-612X

الترقيم الدولي الموحد الإلكتروني E. ISSN: 3009-6146

المجلة معرفة في قاعدة المجلات العلمية على بنك المعرفة المصري EKB  
وقاعدة بيانات Edu Search دار المنظومة

هيئة التحرير

## أعضاء هيئة التحرير

|                                   |                                                                              |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| أ.د. عبد الرحيم سعد الدين الهلالي | كلية التربية بنين القاهرة جامعة الأزهر                                       |
| أ.د. محمد غازي الدسوقي            | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.                                      |
| أ.د. إبراهيم سيد أحمد المنشاوي    | كلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة                                           |
| أ.د. محمد إبراهيم محمد            | كلية التربية جامعة المنيا                                                    |
| أ.د. أمين صبرى نور الدين          | كلية التربية جامعة عين شمس                                                   |
| أ.د. سعيد عبد الرحمن              | كلية علوم ذوي الإعاقة والتأهيل - جامعة الزقازيق                              |
| أ.د.م. علاء سعيد محمد الدرس       | المعهد بالأزهر الشريف                                                        |
| أ.د.م. كمال طاهر موسى             | كلية التربية - جامعة العريش                                                  |
| د. محمد عبده تامر خطاب            | قسم الاقتصاد البيئي، كلية الدراسات العليا والبحوث<br>البيئية - جامعة عين شمس |
| أ.د.م. شرف حامد عبد الله الأحمدى  | كلية التربية - جامعة طيبة - المملكة العربية السعودية                         |

الموقع الإلكتروني للمجلة: <https://ejc.journals.ekb.eg>

البريد الإلكتروني للمجلة:

[prof.tafida.ghanem@gmail.com](mailto:prof.tafida.ghanem@gmail.com)

## الهيئة الاستشارية

|                                     |
|-------------------------------------|
| أعضاء الهيئة الاستشارية             |
| أسماء السادة الأساتذة مرتبة ترتيباً |

## أعضاء الهيئة الاستشارية

### هجائياً

| الهيئة العلمية                                    | اسم العضو                       |
|---------------------------------------------------|---------------------------------|
| كلية التربية جامعة الأزهر                         | أ.د/إبراهيم سيد أحمد المنشاوي   |
| كلية التربية جامعة طنطا                           | أ.د/أبوزيد سعيد محمد الشويقي    |
| أستاذ الصحة النفسية كلية التربية جامعة الإسكندرية | أ.د/أحلام حسن محمود عبد الله    |
| كلية التربية جامعة حلوان                          | أ.د/أحمد الجيوشي فتوح موسي      |
| كلية التربية جامعة بنها                           | أ.د/أحمد حسن عاشور              |
| مدير مركز القياس والتقويم جامعة السادات           | أ.د/أحمد ربيع محمود سعد         |
| كلية التربية جامعة الوادي الجديد                  | أ.د/أحمد رمضان محمد على         |
| كلية التربية جامعة الفيوم                         | أ.د/أحمد طه محمد                |
| كلية التربية جامعة الأزهر                         | أ.د/أحمد على الكبير             |
| كلية التربية جامعة الفيوم                         | أ.د/أحمد على إبراهيم خطاب       |
| أستاذ الصحة النفسية كلية التربية جامعة حلوان      | أ.د/أحمد على بديوي محمد         |
| كلية الآداب جامعة أسيوط                           | أ.د/أحمد كمال البهنساوي         |
| عميد كلية التربية جامعة طنطا                      | أ.د/أحمد محمد الحسيني هلال      |
| كلية الآداب جامعة أسيوط                           | أ.د/أحمد محمد درويش             |
| كلية التربية جامعة الأزهر                         | أ.د/أحمد محمد شبيب              |
| كلية التربية جامعة الأزهر                         | أ.د/أحمد مهدي مصطفى             |
| كلية التربية جامعة عين شمس                        | أ.د/أسامة جبريل أحمد عبد اللطيف |
| كلية التربية للعلوم الإنسانية جامعة الموصل العراق | أ.د/أسامة حامد محمد             |
| كلية التربية جامعة الفيوم                         | أ.د/أسماء حمزة محمد عبد العزيز  |
| كلية التربية جامعة عين شمس                        | أ.د. إسماعيل محمد الفقى         |
| المركز القومي لامتحانات والتقويم التربوي          | أ.د/أشرف راشد على محمود         |

| اسم العضو                           | الهيئة العلمية                                   |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------|
| أ.د/أكرم إبراهيم السيد              | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية           |
| أ.د/الزهرة الأسود                   | جامعة الوادي - الجزائر                           |
| أ.د/السعيد عبد الخالق ع المعطي      | المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي        |
| أ.د/السيد أحمد محمود صقر            | كلية التربية جامعة كفر الشيخ                     |
| أ.د/السيد الفضالي عبد المطلب        | كلية التربية جامعة الزقازيق                      |
| أ.د/السيد محمد عبد المجيد عبد العال | كلية التربية جامعة دمياط                         |
| أ.د/ الفرحاتي السيد محمود           | المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي        |
| أ.د./ آمال ربيع كامل                | كلية التربية جامعة الفيوم                        |
| أ.د/آمال جمعة عبد الفتاح            | كلية التربية جامعة الفيوم                        |
| أ.د/آمال سيد مسعود                  | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية           |
| أ.د/آمال عبد السميع أباطة           | كلية التربية جامعة كفر الشيخ                     |
| أ.د/إمام مصطفى سيد                  | كلية التربية جامعة أسيوط                         |
| أ.د/أمانى أحمد المحمدي حسنين        | كلية التربية جامعة حلوان                         |
| أ.د/أمانى محمد صلاح                 | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية           |
| أ.د/أمانى محمد طه                   | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية           |
| أ.د/أمانى محمد عبد العال رزق        | وكيل معهد الدراسات والبحوث البيئية جامعة السادات |
| أ.د/أمل أنور عبد العزيز             | كلية التربية جامعة المنيا                        |
| أ.د/أمل عبد المحسن الزغبى           | كلية التربية جامعة بنها                          |
| أ.د. أمنية السيد محمد الجندى        | كلية البنات جامعة عين شمس                        |
| أ.د/أمين صبري نور الدين             | كلية التربية جامعة عين شمس                       |
| أ.د/انسام على محمود سيف             | مدير مركز القياس والتقويم جامعة عين شمس          |
| أ.د/أنور رياض عبد الرحيم            | كلية التربية جامعة المنيا                        |
| أ.د/أنيسة ركاب                      | جامعة حسيبة بن بوعلي، بالشلف الجزائر             |

| اسم العضو                        | الهيئة العلمية                                          |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------|
| أ.د/ايمان ابراهيم عز             | كلية التربية جامعة دمشق-سوريا                           |
| أ.د/أيمن عايد                    | كلية التربية جامعة المدينة العالمية بماليزيا            |
| أ.د/أيمن مصطفى عبد القادر        | كلية التربية جامعة مطروح                                |
| أ.د/ايناس أحمد عبد العزيز        | كلية الطفولة المبكرة جامعة حلوان                        |
| أ.د/إيهاب السيد شحاتة            | كلية التربية جامعة السويس                               |
| أ.د/بدوي أحمد محمد الطيب         | المركز القومي للاختبارات والتقويم التربوي               |
| أ.د/بلقاسم بن محمد بن عمر بلغيث  | إدارة التربية القلعة، دوز، ولاية قبلي، تونس             |
| أ.د/بوزناد سميرة                 | كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة المسيلة الجزائر |
| أ.د/تحية محمد عبدالعال           | كلية التربية جامعة بنها                                 |
| أ.د./ تفيده سيد أحمد غانم        | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية                  |
| أ.د/ثناء سليم الحلوة             | الجامعة اللبنانية لبنان                                 |
| أ.د/جمال أحمد عبد المقصود السيبي | كلية التربية جامعة مدينة السادات                        |
| أ.د/جمال الدين ابراهيم العمرجي   | أستاذ المناهج بكلية التربية جامعة السويس                |
| أ.د/جمال الدين محمد حسن الحمدي   | كلية التربية جامعة الأزهر                               |
| أ.د/جمال فرغل الهواري            | عميد كلية التربية جامعة الأزهر                          |
| أ.د/جميلة بن عمور                | كلية التربية جامعة حسيبة بن بو علي الشلف الجزائر        |
| أ.د/جناد عبد الوهاب محمد         | جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم (الجزائر)            |
| أ.د/جودة السيد شاهين             | كلية التربية جامعة الأزهر                               |
| أ.د/جيهان عثمان محمود جاد        | كلية التربية جامعة الإسكندرية                           |
| أ.د/حاكم موسى عبد الحسناوي       | الكلية التربوية المفتوحة وزارة التربية -العراق          |
| أ.د/حسام الدين حسين أبو الهدى    | كلية التربية جامعة الفيوم                               |
| أ.د/حسام السيد عوض               | عميد كلية علوم الإعاقة والتأهيل جامعة الزقازيق          |
| أ.د/حسام السيد محمد عوض          | كلية علوم ذوي الإعاقة والتأهيل جامعة الزقازيق           |

| اسم العضو                        | الهيئة العلمية                           |
|----------------------------------|------------------------------------------|
| أ.د./ حسام الدين محمد مازن       | كلية التربية، جامعة سوهاج                |
| أ.د./حسان غازي بدر العمري        | الجامعة الأردنية، الأردن                 |
| أ.د./حسن سعد عابدين              | عميد كلية التربية جامعة الإسكندرية       |
| أ.د./حسن سيد شحاتة               | كلية التربية جامعة عين شمس               |
| أ.د./حسن فهد عواد                | كلية التربية -جامعة كركوك -العراق        |
| أ.د./حسين طه عطا                 | كلية التربية جامعة سوهاج                 |
| أ.د./ حمدي عبد العظيم محمد البنا | كلية التربية جامعة المنصورة              |
| أ.د./حمود محسن قاسم المليكي      | كلية التربية جامعة ذمار-اليمن            |
| أ.د./حمود محمد غالب السياني      | مركز البحوث والتطوير التربوي، اليمن      |
| أ.د./حنا سعيد الحاج              | مركز تموز -لبنان                         |
| أ.د./ حنان محمد ربيع محمود       | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية   |
| أ.د./حياة بو جملين               | جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر     |
| أ.د./خالد جمال جاسم محمد         | كلية التربية ابن رشد جامعة بغداد، العراق |
| أ.د./خالد حسن الشريف             | كلية التربية جامعة الإسكندرية            |
| أ.د./ خالد محمد محمد فرجون       | كلية التربية جامعة حلوان                 |
| أ.د./خميس محمد خميس              | عميد كلية التربية جامعة مدينة السادات    |
| أ.د./خيري أحمد حسين              | عميد كلية التربية جامعة أسوان            |
| أ.د./دعاء عوض عوض                | كلية التربية جامعة الإسكندرية            |
| أ.د./ديانا فهمي حماد             | كلية التربية جامعة أم القرى السعودية     |
| أ.د./دينا أحمد حسن               | كلية التربية جامعة طنطا                  |
| أ.د./ذوقان عبيدات                | الجامعة الأردنية، الأردن                 |
| أ.د./رامز مهدي محمود عاشور       | جامعة الإسراء -غزة فلسطين                |
| أ.د./راندا مصطفى الديب           | كلية التربية جامعة طنطا                  |

| اسم العضو                         | الهيئة العلمية                                  |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------|
| أ.د/ربيع سعيد طه على              | إحصاء وتصميم بحوث - جامعة القاهرة               |
| أ.د/ربيع شعبان حسن                | كلية التربية جامعة الأزهر                       |
| أ.د/ربيع عبده أحمد رشوان          | كلية التربية جامعة قنا وجامعة القصيم السعودية   |
| أ.د/رجب رياض السقا                | أستاذ الكيمياء جامعة النهضة                     |
| أ.د/رمضان محمد رمضان              | المركز القومي للاختبارات والتقويم التربوي       |
| أ.د/رؤوف عزمي توفيق               | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية          |
| أ.د/زياد رشيد                     | جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة الجزائر |
| أ.د/زينب محمود شقير               | كلية التربية جامعة طنطا                         |
| أ.د/سامح أحمد سعادة               | كلية التربية جامعة الأزهر                       |
| أ.د/سامي عبد السميع رضوان         | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية          |
| أ.د/سامية رحال                    | جامعة حسيبة بن بوعلي، بالشلف الجزائر            |
| أ.د/سعداوي راجح إيدر زهرة         | جامعة الشلف الجزائر                             |
| أ.د/سعيد عبد الرحمن محمد          | كلية علوم الإعاقة جامعة الزقازيق                |
| أ.د/سعيد محمد صديق                | كلية التربية جامعة أسوان                        |
| أ.د/سكايرت إسحاق                  | الجامعة اللبنانية لبنان                         |
| أ.د/سليمان عبده أحمد سعيد المعمرى | كلية التربية والعلوم والآداب جامعة تعز اليمن    |
| أ.د/سليمان محمد سليمان            | كلية التربية جامعة بني سويف                     |
| أ.د/سمر عبد الفتاح لاشين          | المركز القومي للاختبارات والتقويم التربوي       |
| أ.د/سميرة على أبو غزالة           | كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة      |
| أ.د/سناء حامد زهران               | كلية التربية جامعة دمياط                        |
| أ.د/سهير أنور محفوظ               | كلية التربية جامعة عين شمس                      |
| أ.د/سهيلة عبد الوهاب بو جلال      | جامعة محمد بوضياف بالمسيلة الجزائر              |
| أ.د/سيد أحمد محمد الوكيل          | كلية الآداب جامعة الفيوم                        |

| اسم العضو                      | الهيئة العلمية                             |
|--------------------------------|--------------------------------------------|
| أ.د/سيد محمدي صميذة            | كلية التربية جامعة بنها                    |
| أ.د/سيف الدين يوسف عبدون       | كلية التربية جامعة الأزهر                  |
| أ.د/شذى عادل فرمان             | كلية التربية جامعة بغداد العراق            |
| أ.د/شرين عباس هاشم عراقي       | كلية التربية جامعة السويس                  |
| أ.د/شرين محمد دسوقي            | كلية التربية – جامعة بورسعيد               |
| أ.د/شهدان محمد عثمان           | كلية التربية جامعة طنطا                    |
| أ.د/شيماء محمد حسن             | كلية التربية جامعة بورسعيد                 |
| أ.د/صالح أحمد شاكر             | كلية التربية جامعة المنصورة                |
| أ.د/صبحي سعيد عويض الحارثي     | كلية التربية جامعة أم القرى السعودية       |
| أ.د/صبحي شعبان شرف             | كلية التربية جامعة المنوفية                |
| أ.د/صبري ابراهيم الجيزاوي      | كلية التربية بالدقهلية جامعة الأزهر        |
| أ.د/صبيح عباس المشهداني        | المجلس العربي للاختصاصات الصحية -العراق    |
| أ.د/صفاء طارق حبيب             | كلية التربية جامعة بغداد العراق            |
| أ.د/صفاء محمد بحيري            | كلية التربية جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا |
| أ.د/صلاح الدين عبد الحميد خضر  | كلية التربية النوعية جامعة حلوان           |
| أ.د/صلاح الدين عبد العزيز غنيم | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية     |
| أ.د/صمويل تامر بشرى            | كلية التربية جامعة أسيوط                   |
| أ.د/صمويل تامر بشرى خليل       | كلية التربية جامعة أسيوط                   |
| أ.د/طارق توفيق يوسف الخطيب     | أستاذ الاقتصاد جامعة كفر الشيخ             |
| أ.د/ طارق محمد عبد الوهاب حمزة | عميد كلية الآداب جامعة الفيوم              |
| أ.د/طلعت كمال الحامولي         | كلية التربية جامعة عين شمس                 |
| أ.د/عادل السعيد البنا          | كلية التربية جامعة دمنهور                  |
| أ.د/عادل السيد محمد سرايا      | كلية التربية النوعية جامعة الزقازيق        |

| اسم العضو                         | الهيئة العلمية                                      |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------|
| أ.د/ عادل عبد المعطي الابيض       | كلية التربية جامعة الأزهر                           |
| أ.د/ عادل محمد العدل              | كلية التربية جامعة الزقازيق                         |
| أ.د/ عادل محمود المنشاوي          | كلية التربية -جامعة دمنهور                          |
| أ.د/ عاطف عدلي فهمي               | كلية الطفولة جامعة عين شمس                          |
| أ.د/ عايدة عبد الحميد على سرور    | كلية التربية جامعة المنصورة                         |
| أ.د/ عبد الحميد صبرى عبد الحميد   | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية              |
| أ.د/ عبد الرحمن ناصر راشد         | كلية التربية الرياضية جامعة ديالى العراق            |
| أ.د/ عبد الرحيم سعد الدين الهلالي | كلية التربية جامعة الأزهر                           |
| أ.د/ عبد العاطي أحمد الصياد       | كلية التربية جامعة قناة السويس                      |
| أ.د/ عبد العزيز إبراهيم سليم      | كلية التربية جامعة دمنهور                           |
| أ.د/ عبد العليم محمد شرف          | كلية التربية بنين القاهرة جامعة الأزهر              |
| أ.د/ عبد الفتاح عيسى ادريس        | كلية التربية جامعة الأزهر                           |
| أ.د/ عبد الله بن محمد آل تميم     | كلية التربية جامعة أم القرى السعودية                |
| أ.د/ عبد الله قلي                 | المدرسة العليا للأساتذة ببوزريعة-الجزائر            |
| أ.د/ عبد المسيح سمعان يوسف        | كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس |
| أ.د/ عبد المنعم أحمد حسن          | كلية التربية جامعة سوهاج                            |
| أ.د/ عبد المنعم سلطان الجيلاني    | مدير مركز تنمية القدرات -جامعة أسوان                |
| أ.د/ عبد الناصر شريف محمد         | كلية التربية جامعة الفيوم                           |
| أ.د/ عبدي عمر                     | كلية التربية جامعة المدينة العالمية بماليزيا        |
| أ.د/ عبير عبد المنعم فيصل         | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية              |
| أ.د/ عرفة أحمد حسن نعيم           | كلية التربية بنين القاهرة جامعة الأزهر              |
| أ.د/ عزة جلال مصطفى               | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية              |
| أ.د. / عزة شديد محمد عبد الله     | كلية التربية جامعة الإسكندرية                       |

| اسم العضو                         | الهيئة العلمية                          |
|-----------------------------------|-----------------------------------------|
| أ.د. عزة محمد عبد السميع محمد     | كلية التربية جامعة عين شمس              |
| أ.د/عزة عبد الكريم فرج            | كلية الآداب جامعة القاهرة               |
| أ.د./ عزة فتحى                    | كلية البنات جامعة عين شمس               |
| أ.د/عصام توفيق قمر                | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية  |
| أ.د/عصام على الطيب مرزوق          | عميد كلية التربية جامعة قنا             |
| أ.د/عصام محمد عبد القادر          | كلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر |
| أ.د/عطية السيد عبدالعال           | كلية التربية جامعة الأزهر               |
| أ.د/عطية عطية محمد                | كلية علوم الإعاقة جامعة الزقازيق        |
| أ.د/علا عبد المنعم الزيات         | كلية الآداب جامعة المنوفية              |
| أ.د/علاء الدين سعد متولي          | كلية التربية جامعة بنها                 |
| أ.د/علاء المرسي أبو الرايات       | كلية التربية جامعة طنطا                 |
| أ.د/على محمد عبد الله زكري        | جامعة جازان-السعودية                    |
| أ.د/على محيي الدين راشد           | كلية التربية جامعة حلوان                |
| أ.د/على أحمد الجمل                | كلية التربية جامعة عين شمس              |
| أ.د/على حسين                      | كلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر |
| أ.د/على شاکر الفتلاوي             | كلية الآداب جامعة قطر -قطر              |
| أ.د/على محمود طه                  | كلية العلوم جامعة عين شمس               |
| أ.د/عماد أحمد حسن على             | كلية التربية جامعة أسيوط                |
| أ.د/عماد الدين عبد المجيد الوسيمة | كلية التربية جامعة بنى وسيف             |
| أ.د/عواطف بوقرة                   | جامعة المسيلة الجزائر                   |
| أ.د./ عطيات محمود الشاوري على     | كلية التربية، جامعة جنوب الوادي         |
| أ.د/غادة على هادي                 | كلية التربية، جامعة بغداد، العراق       |
| أ.د/غادة مصطفى الزاكي             | كلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان       |

| اسم العضو                       | الهيئة العلمية                                                           |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| أ.د/ فاتن محمد عبد المنعم عزازي | مدير المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية                              |
| أ.د/فاطمة محمد عبد الوهاب       | كلية التربية جامعة بنها                                                  |
| أ.د/فاطمة الزهراء سالم          | كلية التربية جامعة عين شمس                                               |
| أ.د/فاطمة زهرة جلال             | جامعة حسيبة بن بو علي، بالشلف الجزائر                                    |
| أ.د/فاطمة محمد صالح البدراني    | كلية التربية للعلوم الإنسانية جامعة الموصل العراق                        |
| أ.د/فايز محمد عبده              | كلية التربية جامعة بنها                                                  |
| أ.د/فيصل محمد على محمد القباطي  | كلية التربية جامعة تعز، اليمن                                            |
| أ.د/كريمة بحرة                  | كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة مصطفى<br>استمبولي معسكر -الجزائر |
| أ.د/كمال عبد الله               | رئيس مخبر تعليم تكوين تعليمية-الجزائر                                    |
| أ.د/كوثر عبد الرحيم شهاب الشريف | كلية التربية جامعة سوهاج                                                 |
| أ.د/كوثر قطب محمد ابو قورة      | كلية التربية جامعة كفر الشيخ                                             |
| أ.د/ماجد محمد عثمان عيسى        | عميد كلية التربية بنات بأسويوط جامعة الأزهر                              |
| أ.د/ماهر إسماعيل صبري           | كلية التربية جامعة بنها                                                  |
| أ.د/ماهر سليمان العلاوي         | كلية التربية جامعة دمشق-سوريا                                            |
| أ.د/مايسة فاضل أبو مسلم         | المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي                                |
| أ.د/ مجدى عبد الكريم حبيب       | كلية التربية جامعة طنطا                                                  |
| أ.د./ مجدى عبد النبى هلال       | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية                                   |
| أ.د/محمد إبراهيم محمد           | كلية التربية جامعة المنيا                                                |
| أ.د/محمد أحمد على هيبه          | كلية التربية جامعة عين شمس                                               |
| أ.د/محمد إسماعيل سيد حميده      | كلية التربية جامعة عين شمس                                               |
| أ.د/محمد إسماعيل عبده           | كلية العلوم جامعة الإسكندرية                                             |
| أ.د/محمد السيد محمد حسونة       | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية                                   |

| اسم العضو                         | الهيئة العلمية                                           |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------|
| أ.د./ محمد أشرف محمود مكاوى       | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية                   |
| أ.د./ محمد أمين حسن               | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية                   |
| أ.د./محمد أمين المفتي             | كلية التربية جامعة عين شمس                               |
| أ.د./محمد أنور فراج               | كلية التربية جامعة الإسكندرية                            |
| أ.د./محمد أنور محمود السامرائي    | كلية التربية جامعة بغداد، العراق                         |
| أ.د./محمد بن خلفان الصقري         | كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الشرقية/ سلطنة عمان |
| أ.د./محمد حاتم سعيد الدعيس        | كلية التربية جامعة تعز، اليمن                            |
| أ.د./محمد رياض أحمد               | كلية التربية جامعة أسيوط                                 |
| أ.د./محمد سعيد محمد الحاج         | كلية التربية جامعة تعز-اليمن                             |
| أ.د./محمد طالب دبوس               | كلية التربية جامعة الاستقلال -فلسطين                     |
| أ.د./محمد عاشور سليم صادق         | كلية التربية جامعة الأقصى، فلسطين                        |
| أ.د./محمد عبد الخالق مدبولي       | كلية التربية جامعة حلوان                                 |
| أ.د./ محمد عبد الرازق عبد الفتاح  | كلية التربية جامعة عين شمس                               |
| أ.د./محمد عبد الرؤف عبد ربه       | كلية التربية جامعة المنوفية                              |
| أ.د./محمد عبد السلام العجمي       | كلية التربية جامعة الأزهر                                |
| أ.د./محمد عبد السميع رزق          | كلية التربية جامعة المنصورة                              |
| أ.د./محمد على إسماعيل             | كلية التربية جامعة حمص -سورية                            |
| أ.د./محمد محمود عبد الوهاب        | كلية التربية جامعة أم القرى السعودية                     |
| أ.د./محمد مصطفى الديب             | كلية التربية جامعة الأزهر                                |
| أ.د./محمود سيد محمود سيد أبو ناجي | كلية التربية جامعة أسيوط                                 |
| أ.د./محمود عباس عابدين            | كلية التربية جامعة السويس                                |
| أ.د./محمود عبد الحليم منسي        | كلية التربية جامعة الإسكندرية                            |
| أ.د./محمود فتحي عكاشة             | كلية التربية جامعة دمنهور                                |

| اسم العضو                     | الهيئة العلمية                                   |
|-------------------------------|--------------------------------------------------|
| أ.د/محمود محمد شبيب حسن       | كلية التربية جامعة قنا                           |
| أ.د/مدحت محمد حسن صالح        | عميد كلية التربية جامعة الإسماعيلية              |
| أ.د/مسعد عبد العظيم محمد صالح | كلية التربية جامعة أسوان                         |
| أ.د/مصطفى حفيظة سليمان        | كلية التربية جامعة الفيوم                        |
| أ.د/مصطفى محمد الحاروني       | كلية التربية جامعة حلوان                         |
| أ.د/مليلة محرز                | رئيسة مخبر التقصي جامعة وهران 2 الجزائر          |
| أ.د/ممدوح مصطفى حلاوة         | المعهد القومي للقياس والمعايرة وزارة التعليم-مصر |
| أ.د/منال على محمد الخولي      | عميد كلية التربية بنات القاهرة -جامعة الأزهر     |
| أ.د/منال محمد ابراهيم         | كلية التربية جامعة بغداد العراق                  |
| أ.د/مندور عبد السلام مندور    | المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية           |
| أ.د/منى عبد الهادي حسين سعودي | كلية البنات جامعة عين شمس                        |
| أ.د/منى عبدالعال الزاهري      | الجمعية العلمية للقياس والتقويم جامعة عين شمس    |
| أ.د/منيره الغبلان             | جامعة الكويت -الكويت                             |
| أ.د/منيره عبد الله مصطفى مفلح | جامعة العلوم الإسلامية العالمية الأردن           |
| أ.د/مي السيد خليفة            | كلية التربية جامعة حلوان                         |
| أ.د/نادية جمال الدين يوسف     | كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة       |
| أ.د/نادية سمعان لطف الله      | كلية التربية جامعة الإسماعيلية                   |
| أ.د/نادية عبده أبو دنيا       | كلية التربية جامعة حلوان                         |
| أ.د/نازدار عبد الله المفتي    | كلية التربية جامعة الموصل العراق                 |
| أ.د/نبيل جاد عزمي             | كلية التربية جامعة حلوان                         |
| أ.د/نبيل محمد عبد الحميد زايد | كلية التربية جامعة الزقازيق                      |
| أ.د/نبيلة عبد الرؤوف شراب     | كلية التربية جامعة العريش                        |
| أ.د/نجوي أحمد واعر            | كلية التربية جامعة الوادي الجديد                 |

| اسم العضو                      | الهيئة العلمية                                        |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------|
| أ.د/نرمين عوني محمد            | كلية التربية جامعة الإسكندرية                         |
| أ.د/نشوة عبد المنعم عبد الله   | كلية بنات جامعة عين شمس                               |
| أ.د/نعيمه حسن أحمد             | المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي             |
| أ.د/نورة بو عيشة               | جامعة ورقلة الجزائر                                   |
| أ.د/هانم أبو الخير الشربيني    | كلية التربية جامعة المنصورة                           |
| أ.د/هبة جابر عبد الحميد        | كلية التربية جامعة سوهاج                              |
| أ.د/هبة الله عدلي أحمد مختار   | المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي             |
| أ.د/هشام إبراهيم النرش         | كلية التربية جامعة بورسعيد                            |
| أ.د/هشام الخولي                | كلية التربية جامعة السويس                             |
| أ.د/هناء بوحارة                | جامعة سيدي بلعباس - الجزائر                           |
| أ.د/هيثم خلف سليمان الحنيطي    | الجامعة العربية المفتوحة، الأردن                      |
| أ.د/وائل أحمد راضي سعيد        | كلية التربية جامعة حلوان                              |
| أ.د/وليد محمد أبو المعاطي      | كلية التربية جامعة المنصورة                           |
| أ.د/وليد أحمد سيد مسعود        | مدير مركز القياس جامعة قطر - قطر                      |
| أ.د/وليد السيد خليفة           | كلية التربية تفهنا الأشراف جامعة الأزهر               |
| أ.د/وليد خالد عبد الكريم بابان | كلية التربية جامعة صلاح الدين أربيل كردستان العراق    |
| أ.د/ياسر سيد حسن               | كلية التربية جامعة عين شمس                            |
| أ.د/ياسر طرشاني                | كلية العلوم الإسلامية جامعة المدينة العالمية بماليزيا |
| أ.د/يحي محمد لطفي نجم          | كلية التربية جامعة الأزهر                             |
| أ.د/يحيى عطيه سليمان خلف       | كلية التربية جامعة عين شمس                            |
| أ.د/يوسف سيد محمود عيد         | كلية التربية جامعة الفيوم                             |

## قواعد النشر في المجلة

1. تنشر المجلة البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية الأصلية والرصينة في مجالات التربية الشاملة المتنوعة، وذات المستوى الأكاديمي المتميز بحيث تشكل اسهاماً جديداً وفريداً في المجال التربوي، وتكون مكتوبة بإحدى اللغتين العربية أو الإنجليزية.
2. تقبل المجلة عرض الرسائل الجامعية، وكذلك مراجعات reviews الكتب الجديدة في مجال التربية سواء باللغة العربية أو اللغة الإنجليزية.
3. جميع الملفات يتم إرسالها ثم استلامها عن طريق رئيس التحرير عبر النظام الإلكتروني لصفحة "المجلة التربوية الشاملة" على موقع مصادر الدوريات المصرية لبنك المعرفة المصري EKB؛ حيث يجب أن يقوم المؤلف بالتسجيل على نظام المجلة على الرابط التالي: <https://ejc.journals.ekb.eg/editor>
4. وإنشاء صفحة شخصية له كمؤلف author على الصفحة الإلكترونية للمجلة، ولا ينظر إلى البحوث التي ترسل عبر البريد الإلكتروني لرئيس التحرير أو لأعضاء هيئة التحرير.
5. تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للفحص والمراجعة وفق قواعد عملية مراجعة النظراء المحددة بالمجلة من قبل هيئة التحرير واثنين من أعضاء هيئة التحكيم لكل بحث.
6. يلتزم الباحث بالأسلوب العلمي في كتابة البحث بحيث تتميز بالتنظيم الجيد، والدقة، وخلو النص من الأخطاء اللغوية، ودقة وأمانة التوثيق؛ وبحيث يظهر البحث وضوح الفروض أو الأفكار، وقوة التصميم، وتمثيل العينة لمجتمع الدراسة، ووضوح منهجية البحث باستخدام أساليب بحثية متوائمة مع أدوات جمع البيانات سواء نوعية أو كمية، وملاءمة الأساليب الإحصائية، وتطبيقها بطريقة صحيحة، وموضوعية الاستنتاجات المقنعة، وحداثة المراجع.
7. لا بد أن يلتزم الباحث بالقواعد الخاصة بأخلاقيات النشر من عدم الانتحال المباشر، والتزوير في النتائج، والتلفيق، والتقدم للنشر في أكثر من مجلة، وبأكثر من لغة في نفس الوقت، وكتابة أسماء مؤلفين لم يشاركوا في البحث، وعليه كتابة أسماء كل المؤلفين الذين شاركوا بصورة فعلية في البحث. ويرسل الباحث إقرار عند تقديم البحث للمجلة بأن بحثه يراعي قواعد النزاهة والأخلاقيات العلمية، وأنه لم يسبق نشره أو تقديمه في أية مجلة أخرى محلية أو عربية أو إقليمية أو دولية قبل تاريخ التقدم للمجلة.
8. تؤول حقوق النشر كافة، وما يترتب عليها إلى الناشر "المؤسسة القومية للبحوث والاستشارات والتدريب".
8. تنشر البحوث إلكترونياً.

9. يتحمل الباحث المصري تكاليف التحكيم وقيمتها (600) جنيه مصري؛ وتكاليف النشر للباحث المصري قيمتها (1000) جنيه مصري؛ وذلك عن طريق إيداع بنكي في حساب الناشر "المؤسسة القومية للبحوث والاستشارات والتدريب": في رقم الحساب بالجنيه المصري في البنك الأهلي فرع المقطم (1065000376275500016).

10. يتحمل الباحث غير المصري تكاليف التحكيم (50) دولار أمريكي، وتكاليف النشر قيمتها (100) دولار أمريكي؛ وذلك عن طريق إيداع بنكي في حساب الناشر "المؤسسة القومية للبحوث والاستشارات والتدريب": في رقم الحساب بالدولار الأمريكي في بنك مصر فرع مدينة نصر (1590200000021871).

11. يكتب البحث بالمواصفات التالية:

- يلتزم الباحث باستخدام نمط الترتيم العربي Arabic number system (2، 3، 4 ، ....) في كتابة أى أرقام يتضمنها متن البحث أو الجداول والأشكال والملاحق.
- يكتب البحث في ملف "Word" مقاس أبعاد الصفحة  $25 \times 17.5$ ، ولا يزيد عن (50 صفحة بالمراجع).
- تترك مسافة واحدة بين السطور في متن البحث، ومسافة ونصف بين العنوان الرئيس أو الفرعى وبداية الفقرة التالية للعنوان، ومسافة ونصف بين الفقرات.
- الهوامش الأعلى 2.1 cm، والأسفل 3.16 cm، واليمين 3.1 cm، واليسار 2.75 cm.
- الرأسى 1.16 سم والتذييل 1.27 سم.
- يلتزم الباحث بكتابة البحث باستخدام نمط Times New Roman font، (سواء للغة العربية وأو الإنجليزية) بحجم: 14 Bold للعناوين الرئيسية، و 13 Bold للعناوين الفرعية، و 13 للمتن، و 12 لعناوين الجداول والأشكال، و 12 لمحتوى المستخلص باللغتين، و 11 لمحتوى الجداول، و 12 لقائمة المراجع.
- لا يجب إدخال أية معلومات في رأس "Header" أو تذييل "Footer" الصفحة إلى ملف البحث، ولا يتم ترقيم صفحات البحث، ولا يكتب المؤلف اسمه أو وظيفته، أو معلومات اتصاله في الصفحة الأولى تحت عنوان البحث، ولا ترقم العناوين الرئيسية والفرعية في متن البحث.
- يرفق ملف منفصل عن ملف البحث يتضمن البيانات الشخصية للمؤلف وتتضمن: عنوان البحث، واسم المؤلف، ودرجته العلمية، وجهة العمل،

- وعنوان البريد الإلكتروني، وعنوان الموقع الإلكتروني، وتحمل كملف منفصل في صيغة ملف "Word" مع ملف البحث.
12. يقدم مستخلص للبحث باللغة العربية، وآخر (Abstract) باللغة الإنجليزية بحيث لا يزيدا عن 150 كلمة، ويجب أن يتضمنا الهدف من البحث، ومنهج البحث، والعينة، والأدوات، والنتائج، وأهم التوصيات. ويكتب على هيئة جمل متصلة بدون تضمن نقاط مرقمة، كما يرفق عدد (6) كلمات مفتاحية.
13. في حالة نشر بحث مشتق عن مشروع بحثي ممول من أحد الجهات البحثية أو الجامعية أو الجمعيات العلمية أو الهيئات الأكاديمية؛ فيتحتم على الباحث أن يلتزم بنشر اسم جهة التمويل وسنة التمويل؛ ويخصص لذلك مساحة قبل قائمة المراجع تحت عنوان "التمويل" في البحث المنشور باللغة العربية، وتحت عنوان "Funding" في البحث المنشور باللغة الإنجليزية.
14. كما يمكن للباحث كتابة كلمة شكر للجهة الممولة (إذا كانت الجهة الممولة تشترط ذكر الشكر في متن البحث المنشور)، وتنشر قبل المراجع تحت عنوان "شكر وتقدير" في البحث المنشور باللغة العربية وتحت عنوان "Acknowledgments" في البحث المنشور باللغة الإنجليزية.
15. يلتزم الباحث باتباع نظام الجمعية الأمريكية لعلم النفس الإصدار السابع 2020 The American Psychological Association (APA7) في توثيق المراجع في متن البحث، وقائمة المراجع النهائية؛ إلا أن هناك استثناءات محددة لا تتناسب بوضعها الحالي مع طريقة الكتابة العربية، وهي:

(1) طريقة كتابة أسماء المؤلفين باللغة العربية. فيلتزم الباحث بكتابة اسم مؤلف المصدر سواء في الاقتباسات بالمتن أو في قائمة المراجع بحيث يبدأ بالاسم الأول للمؤلف وينتهي باسم العائلة.

\*\* والمرجو من الباحثين الاعتماد على المصادر الأصلية المنشورة لنسق الـ APA؛ للتعرف على كافة التفاصيل التي يجب اتباعها في كتابة وتنظيم وتبويب مكونات تقرير البحث ونتائج وملاحقه (أن وجدت)، حتى يأتي البحث مُتسقاً مع هذا النسق، وتتوفر له فرصة أفضل للحصول على قبول النشر في المجلة.

## فهرس عدد أكتوبر 2025م الجزء الثاني

| الاسم | المحتوى | الصفحة |
|-------|---------|--------|
|-------|---------|--------|

|     |                                                                                                                                                                     |                                                    |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 245 | بناء نظام تقييم ذكي بتوظيف خوارزميات تعلم الآلة لتشخيص مهارات التفكير العلمي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية                                                          | د. أمل التلواني عبد العظيم                         |
| 301 | الخصائص السيكمترية لمقياس متلازمة الإرهاق الانفعالي لدى المعلمين في ضوء نموذج الاستجابة المترجة ثنائي البارامتر                                                     | أ.د. هشام محمد الخولي                              |
| 351 | التقييم السيكمتري لمقياس مهارات التواصل الاجتماعي الرقمي لدى طلاب الدراسات العليا في ضوء نظرية الاستجابة للمفردة وفق نموذج سلم التقدير (راش-أندريش) أحادي البارامتر | د/ غادة محمد أحمد شحاتة                            |
| 457 | تقويم التقنيات التعليمية الذكية في العملية التعليمية بالمرحلة الجامعية في ضوء نموذج التقبل التكنولوجي (TAM)                                                         | تهاني مجاهد البدراني<br>د. عبد الرؤوف محمد إسماعيل |
| 493 | تطوير مقياس لقياس استعداد واتجاهات المعلمين نحو الذكاء الاصطناعي في التعليم: دراسة في البنية العاملية والخصائص السيكمترية وفق نظرية الاستجابة للفقرة                | د/ عبير على عيطة اليامي                            |
| 531 | واقع التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد في مدينة الرياض                                                                                               | أ. العنود سلطان بن عودان<br>د. محمد عبده حسيني     |

# واقع التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد في مدينة الرياض

أ. العنود سلطان بن عودان

ماجستير تربية خاصة

كلية الشرق العربي للدراسات العليا بالرياض

د. محمد عبده حسيني

مدرس التربية الخاصة بكلية التربية جامعة عين شمس

وأستاذ التربية الخاصة المساعد بكلية الشرق العربي للدراسات العليا بالرياض

## واقع التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد في مدينة الرياض

أ. العنود سلطان بن عودان

ماجستير تربية خاصة

كلية الشرق العربي للدراسات العليا بالرياض

د. محمد عبده حسيني

مدرس التربية الخاصة بكلية التربية جامعة عين شمس

وأستاذ التربية الخاصة المساعد بكلية الشرق العربي للدراسات العليا بالرياض

### المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد في مدينة الرياض، وذلك من خلال الوقوف على أسباب التسرب الوظيفي، والكشف عن أثر التسرب الوظيفي على جودة الخدمات، واقتراح استراتيجيات للحد من التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد، وذلك من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض. استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من عدد (142) مختصاً، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أسباب التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد جاءت بمستوى مرتفع جداً، حيث تبين أن العمل مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد يتطلب جهوداً إضافية مقارنة ببعض الفئات الأخرى من ذوي الإعاقة. كما أن زيادة عدد المستفيدين في الغرفة العلاجية يؤدي إلى شعور المختص بالإحباط، ويؤثر سلباً على جودة الخدمة. وتوصلت النتائج أيضاً إلى أن أثر التسرب الوظيفي على جودة الخدمات المقدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد جاء بمستوى مرتفع جداً، حيث إن زيادة التسرب تؤدي إلى زيادة ضغط العمل على المختصين المتبقين، مما ينعكس سلباً على جودة الأداء. كما أن غياب الاستقرار الوظيفي يُضعف من المتابعة الفردية للأطفال، ويؤثر على دقة التقييم المستمر لحالاتهم. أما فيما يتعلق بالاستراتيجيات المقترحة للحد من التسرب الوظيفي، فقد جاءت موافقة عينة الدراسة من المختصين بمستوى مرتفع جداً، حيث أشار المختصون إلى أهمية توزيع المهام بعدالة، وتقليل أعباء العمل، بما يحقق التوازن بين الجهد المبذول وجودة الخدمات. كما أكدوا على أهمية تحسين التواصل بين الإدارة والمختصين، وضرورة زيادة الرواتب والحوافز المالية بما يتناسب مع طبيعة الجهد الكبير المبذول.

الكلمات المفتاحية: التسرب الوظيفي، المختصون في مجال اضطراب طيف التوحد، جودة الخدمات

## The Reality of Job Turnover among Specialists in Autism Spectrum Disorder

**Ms. Al Anoud Sultan Bin Awdan**

**Master's Degree in Special Education**

**Arab East College for Graduate Studies, Riyadh**

**Dr. Mohamed Abdou Husseiny**

**Assistant Professor of Special Education**

**Faculty of Education, Ain Shams Univesity**

**Arab East College for Graduate Studies**

### Abstract:

The study aimed to explore the reality of job turnover among specialists in autism spectrum disorder (ASD) in Riyadh. It focused on identifying the causes of job turnover, examining its impact on service quality, and proposing strategies to reduce turnover among specialists, from the perspective of professionals working in autism centers in Riyadh. The researchers adopted the descriptive survey method, and the study sample consisted of 142 specialists. A questionnaire was used as the main tool for data collection. The results revealed that the causes of job turnover among ASD specialists were rated at a very high level, as working with children with ASD was found to require greater effort compared to working with other disability groups. In addition, the increase in the number of beneficiaries in therapy rooms led to feelings of frustration among specialists, negatively impacting service quality. The findings further revealed that the impact of job turnover on the quality of services provided to children with ASD was also very high. Turnover contributes to increased workload for the remaining specialists, negatively affecting performance quality. Moreover, lack of job stability weakens individual follow-up and affects the accuracy of continuous case assessments. Regarding the proposed strategies to reduce job turnover, the study sample showed a very high level of agreement, with specialists emphasizing the importance of fair task distribution, reducing workload to maintain service quality, and improving communication between administration and specialists. They also highlighted the need for increased salaries and financial incentives in line with the effort required.

**Keywords: Job turnover, autism spectrum disorder specialists, service quality**

## مقدمة:

تُعد بيئة العمل في المجالات الإنسانية، كمجال التربية الخاصة، تحديًا كبيرًا، وذلك نظرًا لخصوصية احتياجات الأفراد ذوي الإعاقة، وارتفاع معدل الأعباء النفسية والجسدية المرتبطة بتقديم الرعاية لهم، والتفاعل المستمر معهم، إلى جانب المطالب المتزايدة لتلبية احتياجاتهم. هذه العوامل تؤدي غالبًا إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة الرغبة في ترك العمل، لا سيما في البيئات ذات الموارد المحدودة، التي تعاني أيضًا من نقص الدعم المهني والاجتماعي.

وتُعد مشكلة التسرب الوظيفي من أبرز التحديات التي تواجه المختصين في مجال اضطراب طيف التوحد، حيث إن بيئة العمل مع هذه الفئة تتطلب جهدًا عاطفيًا وجسديًا مكثفًا، يتنوع بين الدعم السلوكي والعلاجي والتربوي، ويتطلب مستويات عالية من التركيز والصبر، مما يزيد من الأعباء النفسية على العاملين. وتشير الدراسات إلى أن هذه الظروف تسهم في ارتفاع معدلات الإرهاق الوظيفي، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى ارتفاع معدلات التسرب بين العاملين في هذا المجال (Samadi et al., 2023).

وقد وضحت نتائج دراسة مكده وفضل (2023) أن ظاهرة التسرب الوظيفي بين المعلمين تُعد ظاهرة خطيرة تؤثر سلبًا على العملية التعليمية؛ حيث يؤدي هذا التسرب إلى هجرة أصحاب الخبرات من الممارسين لهذه المهنة، مما ينعكس أثره سلبًا على أداء الطلبة وتقدمهم. كما أشارت الدراسة إلى أن من أسباب هذه الظاهرة ضعف الانتماء المهني؛ وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، ما يستدعي ضرورة تحسين أوضاع المعلمين من حيث الرواتب، وزيادة فرص الترقية، وتعزيز دافعيتهم للعمل، إضافة إلى تغيير النظرة المجتمعية نحو المعلم لتكون أكثر إيجابية، بما يعزز شعورهم بالرضا والانتماء.

كما يُعد التسرب الوظيفي بين المعلمين من الأمور التي تُقلق المؤسسات التربوية؛ لأنه لا يعني فقط الانقطاع عن العمل، بل يُدخل المؤسسة في حالة من الاضطراب بسبب الحاجة المستمرة إلى تعويض النقص بالكوادر، مما يترتب عليه انخفاض غير مرغوب في إنتاجية المؤسسة التربوية. فالمعلم، باعتباره أحد العناصر الفاعلة في العملية التعليمية، يحتاج إلى مناخ داعم يُنمّي فيه إبداعه ويُعزز قدراته، غير أن وجود مثل هذه التحديات قد يؤثر سلبًا على أدائه، بل قد يدفعه إلى التسرب الوظيفي (قاسمي، 2017).

ففي دراسة خطارة (2018)، تبين أن معلمي التربية الخاصة في مدارس ومراكز رعاية وتعليم ذوي الإعاقة يعانون من مستويات مرتفعة من الاحتراق النفسي، لا سيما من تجاوزت أعمارهم الخمسين عامًا، حيث يشعرون بالإجهاد والتعب المستمر. أما دراسة الرقاد (2018)، فقد أظهرت أن المعلمين الممارسين لعملهم في التدريس لذوي الإعاقة يعانون من مستوى منخفض من الشعور بالإنجاز وعدم الرضا عن أدائهم المهني، وغياب الشعور بالسعادة في أداء المهنة، إضافة إلى الملل وعدم إتقان المهنة. كما أوضحت دراسات أبو جراد ومحمد (2021) والصباح وآخرون (2022) وجود علاقة عكسية بين الاحتراق الوظيفي والمناخ المدرسي الداعم لدى معلمي التربية الخاصة.

وفي دراسة مبانجاني وآخرين (2023) Mpangane et al. أشارت النتائج إلى أن التحديات التي يواجهها المعلمون الجدد في مدارس اضطراب طيف التوحد، مثل إدارة السلوكيات المضطربة، ونقص الموارد، وقلة الدعم والتدريب، تُعد من العوامل التي تسهم في ترك العمل. مما سبق يتضح أنه على الرغم من خطورة ظاهرة التسرب الوظيفي، بين المعلمين والمختصين في مجال التربية الخاصة بشكل عام، والمختصين في مجال اضطراب طيف التوحد بشكل خاص، إلا أن هناك قلة في الدراسات المحلية التي تناولت هذه الظاهرة بشكل مباشر، إلى جانب محدودية الدراسات التي ناقشت المشكلات الوظيفية لمعلمي التربية الخاصة بمختلف تخصصاتهم. وتُعد هذه الفئة من الفئات المهمشة بحثيًا من قبل باحثي التربية الخاصة أو الموارد البشرية أو الإدارة التربوية، مما شكّل الدافع الرئيس لاختيار موضوع هذه الدراسة.

### مشكلة الدراسة:

يشكل التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد تحديًا كبيرًا يهدد استمرارية وجودة الخدمات المقدمة، إذ يؤدي إلى نقص في الكوادر المؤهلة، مما يؤثر سلبيًا على كفاءة البرامج العلاجية والتعليمية، ويزيد من الضغط على العاملين المتبقين، ويُعيق تلبية احتياجات الأطفال وأسرهم.

وقد سلّطت القمة العالمية للابتكار في الرعاية الصحية WISH (2016)، من خلال تقريرها المعنون "التوحد: إطار عالمي للعمل"، الضوء على التحديات التي يواجهها المختصون العاملون مع الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد، حيث أشارت إلى وجود نقص في الكوادر المؤهلة، وغياب برامج التدريب المستمر، إلى جانب ضغوط العمل المرتفعة، باعتبارها

عوامل تؤثر على جودة الخدمات المقدمة. كما دعت القمة إلى تطوير استراتيجيات لدعم المختصين، من خلال تحسين بيئات العمل، وزيادة الاستثمار في الموارد التعليمية والتأهيلية، لتحسين كفاءة الرعاية المقدمة لهذه الفئة. وتأتي هذه الدراسة استجابة لتوصيات القمة، التي أكدت على أهمية التركيز على المختصين في مجال اضطراب طيف التوحد وبيئات عملهم، من خلال تناول التحديات التي تهدد استقرارهم المهني.

ونظرًا لقلة الدراسات المحلية التي تناولت موضوع التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد، فقد وردت بعض المؤشرات ضمن نتائج دراسات سابقة تُظهر وجود العديد من المشكلات في بيئة العمل، والتي تهدد الاستقرار الوظيفي للمختصين، وتُعد من أهم أسباب التسرب الوظيفي، ويمكن الاستناد إلى هذه المؤشرات لتأكيد وجود فجوة بحثية تسعى هذه الدراسة لسدّها.

فقد أكدت نتائج دراسة العروي وقواسمة (2020) أن المختصين العاملين مع التلاميذ ذوي اضطراب طيف التوحد يواجهون العديد من المشكلات المهنية، بدرجات تراوحت بين المتوسطة والكبيرة جدًا، ومن أبرزها: ضعف الدخل المادي وفرص الترقّيات، والمشكلات الإدارية والفنية، والمشكلات المتعلقة بالتجهيزات وظروف العمل، بالإضافة إلى التحديات المرتبطة بإعداد الخطط التربوية الفردية وتنفيذها، والمشكلات المتعلقة بأولياء الأمور. وتمثل هذه المشكلات تحديات متعددة تهدد الاستقرار الوظيفي للمختصين، وتسهم في زيادة معدلات التسرب الوظيفي.

كما تناولت دراسة العنزي وآخرون (2022) Alenezi et al. العلاقة بين الإرهاق الوظيفي ومستويات القلق والاكتئاب لدى مقدّمي الرعاية في مراكز التوحد بالمملكة العربية السعودية، وأكدت أن من أبرز العوامل المؤثرة: متطلبات العمل، وطبيعة التفاعل المستمر مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات القلق والاكتئاب لدى مقدّمي الرعاية. وتُظهر نتائج الدراسة أن بيئة العمل غير مستقرة ومتوترة، ولا تُشجع على الاستمرار في العمل.

وتشير بعض المؤشرات إلى أن معدلات التسرب الوظيفي بين المختصين في هذا المجال أعلى في المراكز والمؤسسات التعليمية الخاصة مقارنة بالمؤسسات الحكومية، ما يشكل تحديًا إضافيًا لاستقرار الكوادر المؤهلة داخل هذه المراكز. وعليه، فقد اختار الباحثان موضوع الدراسة الحالية بهدف التعرف على أسباب التسرب الوظيفي، وتأثيره على جودة الخدمات المقدّمة في مراكز التوحد.

وفي ضوء ما تقدّم؛ يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:  
ما واقع التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد، من  
وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض؟

### أسئلة الدراسة:

1. ما أسباب التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد، من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض؟
2. ما تأثير التسرب الوظيفي على جودة الخدمات المقدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض؟
3. ما الاستراتيجيات المقترحة للحد من التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد، من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض؟

### هدف الدراسة:

- هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد:
1. التعرف على أسباب التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد، من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض.
  2. الكشف عن أثر التسرب الوظيفي على جودة الخدمات المقدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض.
  3. اقتراح استراتيجيات للحد من التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد، من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض.

### أهمية الدراسة:

- تتمثل أهمية الدراسة، فيما يلي:
- الأهمية النظرية (العلمية):
1. تُعد الدراسة إضافة جديدة للأدبيات العلمية في مجال التربية الخاصة، حيث تناولت موضوع التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد.
  2. تكتسب الدراسة أهميتها من حداثة موضوعها، ومواكبته لتوجهات وزارة التعليم ووزارة الموارد البشرية في تحسين بيئة العمل، وتحقيق السعادة الوظيفية للعاملين مجال التعليم والتربية الخاصة.

### - الأهمية التطبيقية (العملية):

1. يُؤمل أن تسهم نتائج الدراسة في توجيه صانعي القرار والمسؤولين لتقديم مبادرات وإجراءات عملية تحد من ظاهرة التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد.
2. قد تساهم في توعية القائمين على التربية الخاصة بأبرز المشكلات الوظيفية التي يواجهها العاملون في مجال اضطراب طيف التوحد، وتُعينهم على وضع آليات للتغلب عليها.

### حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على الحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة الحالية على بحث واقع التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض، وذلك من خلال التعرف على أسباب التسرب الوظيفي، وأثره على الخدمات المقدمة، والاستراتيجيات المقترحة للحد منه.
- **الحدود الزمانية:** طُبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2025م / 1446هـ.
- **الحدود المكانية:** اقتصرت تطبيق الدراسة الحالية على بمراكز التوحد في مدينة الرياض.
- **الحدود البشرية:** طُبقت الدراسة الحالية على المختصين العاملين في مجال اضطراب طيف التوحد بمراكز التوحد في مدينة الرياض.

### مصطلحات الدراسة:

#### أ. التسرب الوظيفي Job Turnover

يُعرف إجرائيًا بأنه ترك المختصين في اضطراب طيف التوحد لوظائفهم الحالية والانتقال إلى وظائف أخرى أو التوقف عن العمل لأسباب متعددة، مثل عدم الرضا عن بيئة العمل، أو الحصول على عروض وظيفية أفضل في أماكن أخرى. ويشمل هذا المصطلح مجموعة من الأسباب التي تدفع الموظف للتخلي عن وظيفته، سواء كانت متعلقة بظروف العمل أو الراتب أو فرص التطور المهني.

## ب. اضطراب طيف التوحد (Autism Spectrum Disorder (ASD)

يُعرف إجرائيًا بأنه: إعاقة نمائية شديدة تظهر في السنوات الأولى من عمر الطفل، وتنتج عن خلل عصبي يؤثر في وظائف الدماغ.

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

#### أولاً: الإطار النظري

#### المحور الأول: اضطراب طيف التوحد

يُعد اضطراب طيف التوحد من الاضطرابات النمائية العصبية المعقدة التي تؤثر في جوانب متعددة من نمو الطفل، أبرزها التواصل اللفظي وغير اللفظي، والتفاعل الاجتماعي، والسلوكيات النمطية والمتكررة. ويظهر هذا الاضطراب عادةً في مراحل الطفولة المبكرة، وتختلف أعراضه وشدته بين الأفراد، مما يجعله ضمن "الطيف". ومع تزايد معدلات الإصابة به عالميًا، أصبح اضطراب طيف التوحد محورًا رئيسًا للبحث والدراسة، لما له من تأثيرات عميقة في الفرد والأسرة والمجتمع، ولما يتطلبه من تدخلات تشخيصية وعلاجية وتربوية متخصصة. ومن هنا، يأتي هذا المحور لعرض المفاهيم الأساسية المرتبطة بالاضطراب، وأنواعه، وخصائص الأفراد الذين يعانون منه، والسلوكيات المرتبطة به.

وقد عرّف دليل تشخيص الاضطرابات النفسية وإحصائها Diagnostic & Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5) اضطراب طيف التوحد على أنه اضطراب يتسم بعجز في بعدين أساسيين، هما: العجز في التواصل والتفاعل الاجتماعي، ومحدودية الأنماط السلوكية والأنشطة، ويتضمن ثلاث مستويات، على أن تظهر الأعراض في فترة النمو المبكرة، مسببة ضعفًا شديدًا في الأداء الاجتماعي والمهني (American Psychiatric Association [APA], 2013, 28).

أما على المستوى الوطني في المملكة العربية السعودية فقد عرّف الدليل التنظيمي للتربية الخاصة اضطراب طيف التوحد بأنه: "العجز المستمر في التواصل الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي عبر سياقات متعددة، كالعجز في التبادل الاجتماعي والعاطفي، والعجز في سلوكيات التواصل غير اللفظي المستخدمة في التواصل الاجتماعي، والعجز في تطوير وصيانة وفهم العلاقات" (وزارة التعليم، 2015، 10).

ويتسم الأطفال ذوو اضطراب طيف التوحد بمجموعة من الخصائص، كما أوضحها كل من المزيني والزارع (2021، 94)، وبهنسي (2021، 176)، وبوزياني (2022، 794)، وتتمثل فيما يلي:

#### ■ الخصائص الاجتماعية

يعاني الأطفال ذوو اضطراب طيف التوحد من قصور في التفاعل الاجتماعي، حيث يظهر هذا العجز منذ السنوات المبكرة من عمرهم، ويواجهون صعوبة في التواصل البصري وفهم تعابير الوجه والمشاعر، ويميلون إلى اللعب الحسي أكثر من التفاعل مع الآخرين. كما يظهر لديهم نقص في اللعب التخيلي، ويفتقرون إلى مشاركة الأفكار والمشاعر. ويلاحظ لديهم انسحاب اجتماعي وصعوبة في تكوين علاقات جديدة أو الحفاظ على العلاقات القائمة، بالإضافة إلى صعوبة في تفسير المواقف الاجتماعية والاستجابة لها بشكل مناسب.

#### ■ الخصائص اللغوية والتواصلية

يُعد التواصل من التحديات الأساسية التي يواجهها الأطفال ذوو اضطراب طيف التوحد، حيث يعانون من تأخر أو قصور في اللغة المنطوقة والمهارات غير اللفظية. وقد يستخدم بعضهم مفردات محدودة عند الحديث، أو يظهر لديهم غناء غير طبيعي، أو نبرة صوت متقطعة أو آلية. كما يلاحظ تكرار العبارات أو اقتباس ما يُقال في التلفاز أو من الوالدين دون فهم المعنى. وتتأخر لديهم المهارات اللغوية الصرفية والتعبيرية أو قد لا تظهر مطلقاً، مما يؤثر على قدرتهم على التفاعل والتواصل الفعّال مع الآخرين.

#### ■ الخصائص الجسمية

يظهر لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد بعض الخصائص الجسمية المميزة، مثل قصر القامة مقارنة بأقرانهم، وتأخر طفيف في النمو الحركي. كما يُلاحظ تكرار بعض الحركات غير الطبيعية، والاستجابة غير المتناسبة للمثيرات الحسية؛ إذ قد يظهرون حساسية مفرطة أو برودة تجاه الأصوات أو الأضواء أو اللمس. ورغم سلامة الحواس الأساسية مثل السمع، إلا أنهم غالباً ما يتجاهلون الحديث الموجه إليهم. وتتطلب هذه الخصائص تفهماً خاصاً لطبيعة استجاباتهم واحتياجاتهم في التعامل اليومي.

#### ■ الخصائص الانفعالية

يتسم الأطفال ذوو اضطراب طيف التوحد بردود أفعال غير متوقعة تجاه المواقف المختلفة، مثل الضحك أو البكاء دون سبب واضح. كما يُظهرون مقاومة شديدة للتغيير في البيئة أو الروتين اليومي، مما يؤدي إلى شعورهم بالضيق عند حدوث أي تغيير بسيط. ويعاني بعضهم من استجابات

غير متناسبة للخوف، مثل الخوف المفرط من أمور غير مهددة، وقد يظهرون سلوكيات إيذاء الذات، مثل ضرب الرأس أو العض، والتي تكون متكررة وشديدة أحياناً. وتعكس هذه الانفعالات صعوبات في التكيف مع التغيرات، واستجابات مبالغ فيها للمثيرات.

**■ الخصائص السلوكية**

تظهر لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد سلوكيات نمطية واهتمامات غير معتادة، وتُلاحظ هذه السلوكيات من خلال التشخيص والملاحظة المباشرة. ومن الأمثلة على هذه السلوكيات: التمسك بملابس أو أطعمة معينة، والحركات النمطية المتكررة كرفرفة اليدين أو المشي الدائري. كما يتعلق بعضهم بأشياء محددة ويرفضون التخلي عنها أو مشاركتها، ويكررون أصواتاً أو تصرفات معينة، مما يعيق تفاعلهم مع الآخرين. وتظهر لديهم صعوبات لغوية وتنظيمية، وقد يعاني بعضهم من إعاقات عقلية، إضافة إلى تحديات في المهارات الحركية الدقيقة والكبيرة، مثل التوازن، والجري، والإمساك بالأشياء الصغيرة.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن خصائص الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد تُشكّل تحدياً كبيراً للمختصين، إذ تتطلب جهداً مكثفاً في التعامل مع سلوكيات متكررة ونمطية معقدة، ما يزيد من الضغط النفسي والجسدي، وقد يؤدي إلى الإرهاق المهني والرغبة في ترك العمل بحثاً عن وظائف أقل مسؤولية، وبالتالي المساهمة في ظاهرة التسرب الوظيفي. وفي هذا السياق، يمكن للباحثين التركيز على التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد بمزيد من التفصيل ضمن المحور التالي من الإطار النظري.

## المحور الثاني: التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد

يُعد التسرب الوظيفي من الظواهر التنظيمية التي باتت تواجه إدارات الموارد البشرية في العديد من المنظمات، حيث شهدت هذه الظاهرة تفاقمًا وازدياداً في حداثتها خلال السنوات الأخيرة، مما جعلها محط اهتمام متزايد من قبل المختصين والباحثين، لا سيما في ظل الارتفاع المستمر في تكاليف الموارد البشرية. وهو ما يستدعي تطوير أنظمة دقيقة لقياس حجم التسرب الوظيفي وتكاليفه وآثاره التنظيمية (ابن جمال، 2016، 34).

ويشير مفهوم التسرب الوظيفي إلى "ترك الموظف عمله في المنظمة بمحض إرادته، سواء عن طريق الاستقالة، أو التقاعد المبكر، أو

حتى النقل، ويحدث ذلك عندما يشعر الموظف بأن ظروف العمل لا تتناسب مع قدراته أو لا تحقق طموحاته" (العبيدي، 2023، 226).

ويتفق هذا المفهوم مع ما ذكره فاسانثام وأيثال (Vasantham & Aithal, 2022)، حيث أشارا إلى أن التسرب الوظيفي يُعد أحد أشكال الدوران الوظيفي السلبي، ويعبّر عن خروج الموظف أو المختص من موقع عمله بشكل نهائي نتيجة الاستقالة الطوعية، أو النقل، أو التقاعد المبكر.

وقد أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى أن هناك عدة عوامل تدفع الموظفين إلى ترك وظائفهم، من أبرزها شعورهم بأن بيئة العمل أو طبيعة الوظيفة لا تتوافق مع توقعاتهم، أو وجود فجوة بين متطلبات الوظيفة وسمات شخصية الموظف. كما يُعد نقص التدريب، وغياب التغذية الراجعة، وقلة فرص التطوير المهني من العوامل المؤثرة. كذلك، يشعر بعض الموظفين بعدم التقدير أو الاعتراف بجهودهم، مما يزيد من الإجهاد النفسي نتيجة العمل الزائد، وضعف التوازن بين الحياة المهنية والشخصية (Vasantham & Aithal, 2022, p 29).

وقد أوضحت كل من دراسة قاسمي (2017، 16) وابن جمال (2016، 37) أن أسباب التسرب الوظيفي لدى يمكن تصنيفها ضمن المحاور الآتية:

#### ■ الأسباب التنظيمية

تشمل ضعف الأمن الوظيفي، وسوء الاتصال الداخلي، ورتابة العمل، ومحدودية فرص الترقية، وضعف القيادة الإدارية، وسوء بيئة العمل المادية، وغموض الأنظمة، وغياب التدريب المستمر؛ وكلها تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة احتمال ترك العمل.

#### ■ الأسباب الاقتصادية

تتعلق بارتفاع تكاليف المعيشة دون زيادة مناسبة في الأجور، ووجود فرص عمل بديلة، بالإضافة إلى تأثير معدلات البطالة والتوظيف على قرارات الانتقال أو البقاء.

#### ■ الأسباب المادية والمعنوية

عندما تكون الرواتب والحوافز غير مجزية، يشعر الموظف بأنه لا يحصل على ما يستحقه مقابل جهوده، مما يؤثر سلباً على انتمائه للوظيفة. أما على الجانب المعنوي، فإن غياب التشجيع والتحفيز يُضعف شعور الموظف بالتقدير ويؤثر على ارتباطه المهني بالمؤسسة.

## ■ الأسباب الشخصية والاجتماعية

تتصل هذه الأسباب بالعمر، ومدة الخدمة، والالتزامات الأسرية، ومدى توافق المؤهل العلمي مع طبيعة العمل، وانسجام القيم الشخصية مع قيم المؤسسة، إضافة إلى التوقعات غير الواقعية وضعف الدوافع الذاتية—all هذه العوامل تؤثر على استقرار الموظف واستمراره في وظيفته.

وقد خلصت دراسة نوكس وديكسون (Novack & Dixon, 2019) إلى أن أسباب التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد ترتبط بعاملين رئيسيين:

### 1. العوامل المرتبطة بالمختصين أنفسهم

وتشمل السمات الشخصية، حيث تؤثر الانبساطية والتوافقية سلباً على الرضا الوظيفي، بينما ترفع الفعالية الذاتية من شعور المختصين بالإنجاز وتقلل من الاحتراق والتسرب الوظيفي. كما أن الاتجاهات الإيجابية نحو الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد تعزز تجربة العمل وتحد من التسرب. أما الالتزام بالقواعد التنظيمية فيسهم في تقوية الانتماء للمؤسسة ويخفض احتمالية الاحتراق الوظيفي.

### 2. العوامل المرتبطة بالمؤسسة العلاجية (التنظيمية)

أهمها دعم المشرفين الذي يعزز الرضا والارتباط بالمؤسسة، وجودة التدريب المهني التي ترفع الثقة وتقلل القلق والرغبة في ترك العمل، والرضا عن الأجور الذي يخفف نوايا التسرب حتى وإن لم تكن الأجور مرتفعة، وعبء العمل الذي يؤدي زيادته إلى ارتفاع مستويات الاحتراق الوظيفي. ويرى الباحثان مما سبق أن العوامل الفردية والتنظيمية تتداخل في التأثير على الرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي، مما ينعكس على استقرار المختصين واستمرارهم في العمل. لذا توصي الدراسة بضرورة تعزيز الدعم المهني، وتحسين التدريب، وتهيئة بيئة عمل إيجابية، ومعالجة الاتجاهات السلبية للحد من التسرب في هذا المجال.

وجدير بالذكر، فإن ظاهرة التسرب الوظيفي تؤثر تأثيراً سلبياً مباشراً على الأداء المؤسسي والربحية، خاصة في ظل المنافسة العالمية المتزايدة، إذ يؤدي فقدان الكفاءات إلى صعوبة تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات. ويُعد الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين أحد العوامل الحاسمة في نجاح المنظمات، نظراً لاعتماد كفاءتها واستقرارها على استمرارية القوى العاملة. لذلك، يُعد التحكم في معدلات التسرب الوظيفي من أهم استراتيجيات الإدارة الحديثة التي تسعى إلى رفع مستوى الأداء المؤسسي وضمان استدامة الإنتاجية (Al-Suraihi et al., 2021, p 1).

فعلى مستوى المنظمة، ينتج عن التسرب الوظيفي عدد من الآثار السلبية، أبرزها ارتفاع التكاليف المالية الناجمة عن عمليات الإعلان والتوظيف والتدريب للموظفين الجدد، فضلاً عن انخفاض الإنتاجية خلال فترات الشواغر أو التأهيل. كما يؤدي إلى اضطراب إداري يتمثل في ضعف التواصل بين الأقسام وتراجع التنسيق الداخلي، مما ينعكس على جودة الأداء العام. ومع مغادرة بعض الزملاء، تتأثر معنويات الموظفين المتبقين الذين يشعرون بعدم الاستقرار، فيزداد الضغط النفسي عليهم وتراجع مستويات الرضا والانتماء لديهم (قاسمي، 2017، 25-7).

أما على مستوى المجتمع، فإن التسرب الوظيفي يسبب تراجعاً في الكفاءة الإنتاجية بسبب قلة الأفراد المؤهلين، ما يؤدي إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج واستنزاف الموارد. كما يضعف من قدرة المجتمعات على جذب الاستثمارات الجديدة نتيجة انعدام الاستقرار الوظيفي، مما يعيق النمو الاقتصادي ويؤثر سلباً على استقرار النظام الاقتصادي العام (ابن جمال، 2016، 42-46).

وفي سياق المؤسسات العلاجية، خاصة تلك التي تُعنى باضطراب طيف التوحد، فإن التسرب الوظيفي بين المختصين السلوكيين يمثل تحدياً بالغاً. إذ يتطلب إعداد هؤلاء المختصين وقتاً وتكلفة كبيرة، ومع ارتفاع معدل التسرب تتكرر تكاليف التوظيف والتدريب، مما يضع عبئاً مالياً إضافياً على المؤسسات. كما يؤدي فقدان الكوادر المؤهلة إلى انخفاض جودة الخدمات العلاجية المقدمة للأطفال، لأن الموظفين الجدد يحتاجون إلى وقت لاكتساب الخبرة اللازمة. وتزداد الأعباء على الموظفين المتبقين الذين يتحملون مسؤوليات إضافية، الأمر الذي يفاقم الضغط النفسي لديهم ويزيد من احتمالية انسحابهم بدورهم (Novack & Dixon, 2019, pp. 413-414).

ويتضح مما سبق أن عدم استقرار الكادر العلاجي يؤثر سلباً على فعالية برامج التدخل المبكر للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، إذ يعيق تحقيق أهداف العلاج ويؤثر في التحسن التدريجي للحالات. كما أن فقدان المعالجين الذين يرتبط بهم الأطفال عاطفياً يؤدي إلى انقطاع استمرارية العلاج وضعف فاعليته. ومن هنا، يتضح أن استقرار المختصين يمثل محوراً أساسياً في ضمان جودة الخدمات العلاجية واستمراريتها، وأن الحد من التسرب الوظيفي يعد ضرورة حتمية لنجاح المؤسسات في هذا المجال الحيوي.

## ثانياً: الدراسات السابقة

اطلع الباحثان على عدد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، والتي تناولت التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد. وفيما يلي عرضاً لتلك الدراسات: هدفت دراسة المطيري (2024) إلى التعرف على مستوى التسرب الوظيفي بين العاملين مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، بالإضافة إلى توضيح احتياجات الدعم المادي والنفسي لدى العاملين في مراكز التوحد. ولتحقيق أهداف البحث اتبع الباحث المنهج النوعي، باستخدام المقابلات شبه المنتظمة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وقد تم تطبيقها على عينة قصدية بلغ عددها (٣٠) موظفاً يعملون في مراكز التوحد في مدينة الرياض. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أبرزها أن الإرهاق بجميع أشكاله (النفسي، والجسدي، والعقلي، والعاطفي) يُعد من الأسباب الرئيسية للتسرب الوظيفي بين العاملين مع أطفال التوحد، نتيجة التعرض المستمر لمواقف مرهقة ومتعبة داخل بيئة العمل. كما أشارت النتائج إلى أن نقص الاحتياجات المادية والمعنوية والتدريبية التي يحتاجها العاملون للقيام بمهامهم بشكل فعال يُعد من العوامل المهمة المؤدية إلى التسرب الوظيفي.

وفي السياق ذاته، قدم صمدي وآخرون (2023) Samadi et al. دراسة هدفت إلى تقييم مستويات الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي بين مقدمي خدمات الرعاية الصحية في مركز نهاري للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في العراق، وذلك ضمن بيانات محدودة الإمكانيات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على مقاييس للاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي، وتكوّنت العينة من (34) مختصاً يعملون في مراكز نهائية تقدم خدمات رعاية صحية للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد. وقد أظهرت النتائج وجود ارتباط سلبي كبير بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي، حيث تبين أن نقص الموارد، وضغوط العمل المرتفعة، وانخفاض الدعم النفسي والإداري كانت من العوامل الرئيسية التي أسهمت في ارتفاع معدلات الاحتراق وانخفاض الرضا الوظيفي. كما خلّصت الدراسة إلى أن العاملين الذين يعانون من مستويات مرتفعة من الاحتراق الوظيفي وانخفاض الرضا المهني كانوا أكثر عرضة للتفكير في ترك العمل التسرب الوظيفي.

أما عن دراسة الزايدي (2022) فقد هدفت إلى فحص محددات الرضا الوظيفي وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى معلمي أطفال اضطراب طيف التوحد. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (72) معلماً ومعلمة، طُبّق عليهم مقياس

الرضا الوظيفي، ومقياس أساليب مواجهة الضغوط. أوضحت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي أطفال اضطراب طيف التوحد كان متوسطاً، وهو ما يشير إلى شعورهم بعدم بالرضا الكامل عن بيئة عملهم، مما قد يضعف ارتباطهم الوظيفي ويزيد من احتمالية تفكيرهم في التسرب الوظيفي، خاصة إذا استمرت التحديات التي يواجهونها دون معالجة. وجاءت أبرز تحديات الرضا الوظيفي على الترتيب: انخفاض الأجور والحوافز، وضعف المكانة الاجتماعية، واضطراب العلاقة مع الرؤساء والزملاء، وظروف العمل الصعبة، وضعف فرص الترقية. كما وجدت الدراسة علاقة دالة إحصائية بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي ومحدداته، وأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى معلمي أطفال اضطراب طيف التوحد. وأظهرت النتائج وجود فروق لصالح المعلمين في بعض محددات الرضا الوظيفي مثل الأجور والحوافز، والمكانة الاجتماعية، وفرص الترقية، بينما كانت الفروق لصالح المعلمات في العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الرؤساء، في حين لم تظهر فروق بين المعلمين والمعلمات في ظروف العمل.

أما دراسة العنزي وآخرون (2022) Alenezi et al. فقد هدفت إلى قياس الاحتراق الوظيفي والاكتئاب والقلق بين العاملين في مجال الرعاية الصحية للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، مع التركيز على أثر هذه العوامل في احتمالية التسرب الوظيفي. استخدمت الدراسة المنهج الكمي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية لقياس المتغيرات الثلاثة وعلاقتها بنية ترك الوظيفة. شملت العينة (326) مختصاً من العاملين في مراكز متخصصة لعلاج التوحد بالمملكة العربية السعودية. أظهرت النتائج أن ارتفاع مستويات الاحتراق الوظيفي، والاكتئاب، والقلق كان مرتبطاً بشكل مباشر بزيادة احتمال اتخاذ قرار التسرب الوظيفي. كما أشير إلى أن متطلبات العمل المرتفعة، وطبيعة التفاعل مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، ترفع من مستوى الإرهاق النفسي. وخلصت الدراسة إلى أن بيئة العمل المتوترة، ونقص الدعم المهني والنفسي، وضعف الرواتب، تزيد من احتمالية ترك الوظيفة. وأوصت بضرورة تحسين بيئة العمل، وتقديم برامج دعم نفسي للعاملين، وتطوير السياسات المؤسسية للحد من الضغوط المهنية والتقليل من ظاهرة التسرب.

فيما هدفت دراسة نوفاك وديكسون (2019) Novack & Dixon إلى استكشاف العوامل المؤثرة في الاحتراق الوظيفي، والرضا الوظيفي، والتسرب الوظيفي بين الأخصائيين السلوكيين العاملين مع الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد، مع التركيز على تأثير الضغوط المهنية في قرار

ترك العمل. اعتمدت الدراسة على منهج كمي، واستخدمت الاستبانة لقياس الاحتراق الوظيفي، ومستوى الرضا الوظيفي، ونوايا التسرب. تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (200) أخصائي سلوكي في مراكز التدخل السلوكي في الولايات المتحدة الأمريكية. أظهرت النتائج أن الضغوط النفسية المرتبطة بطبيعة العمل، ونقص الدعم الإداري، والرواتب غير المجزية كانت من أبرز العوامل رئيسية التي أدت إلى ارتفاع احتمالات التسرب الوظيفي. كما بينت الدراسة أن الأخصائيين الذين يتمتعون بمستويات أعلى من الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي كانوا أقل عرضة لترك وظائفهم. وخلصت الدراسة إلى أن التسرب الوظيفي يؤثر سلبًا على جودة الخدمات المقدمة؛ حيث إن استبدال المختصين المدربين بآخرين غير مؤهلين يقلل من فعالية الرعاية ويؤثر على نتائج العلاج وتجربة المستفيدين.

كما هدفت دراسة سوليك وآخرون (Sulek et al. (2017 إلى التعرف على أسباب عدم استقرار الكوادر العاملة، والتي من أبرزها ارتفاع معدل دوران الموظفين، وهو أحد أنواع "التسرب الوظيفي" السلبي، حيث تعتمد المؤسسات بشكل مفرط على العمالة المؤقتة، مما يؤثر سلبًا على جودة خدمات التدخل المبكر المقدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد. استخدم الباحثون المنهج النوعي، وتكونت عينة الدراسة من خمس مجموعات تركيز شملت (29) مشاركًا من المعلمين، والمعالجين السلوكيين، ومقدمي الرعاية، والموظفين الإداريين في مراكز التدخل المبكر، وتم اعتماد المقابلة كأداة لجمع البيانات. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الدوران الوظيفي المستمر يؤثر سلبًا على جودة الخدمات المقدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، مما يؤدي إلى انخفاض فعالية التدخلات العلاجية وصعوبة في الحفاظ على استمرارية البرامج، كما يسهم في زيادة العبء على الموظفين الحاليين، نظرًا لاضطرارهم إلى تدريب الموظفين الجدد باستمرار، مما يرفع مستويات الضغط والإجهاد في بيئة العمل.

وانتقالاً إلى دراسة كازيمي وآخرون (Kazemi et al. (2015 فقد هدفت إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على قرار التسرب الوظيفي لدى الأخصائيين السلوكيين العاملين مع الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد، مع التركيز على تأثير الرضا الوظيفي، وجودة الإشراف، والتدريب على قرارات البقاء أو مغادرة الوظيفة. استخدمت الدراسة المنهج الكمي، وتم توظيف الاستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بمستويات الرضا المهني ونوايا التسرب. تكونت عينة الدراسة من (96) أخصائيًا سلوكيًا من (19) مركزًا متخصصًا في جنوب كاليفورنيا. أظهرت النتائج أن انخفاض الرضا

عن التدريب والإشراف، بالإضافة إلى تدني مستوى التقدير وفرص الترقّي الوظيفي، كانت من العوامل الرئيسية التي زادت من قرار التسرب الوظيفي. كما أكدت الدراسة أن معدل الأجور لم يكن العامل الأهم، بل كان الشعور بالتقدير والتحفيز الوظيفي أكثر تأثيراً في قرارات البقاء في الوظيفة. وأوصت الدراسة بأهمية تحسين بيئة العمل، وتعزيز جودة التدريب والإشراف؛ للحد من التسرب الوظيفي وضمان استقرار الكادر المهني، مما يسهم في تقديم خدمات بجودة عالية للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.

### تعقيب على الدراسات السابقة

أبرزت الدراسات السابقة أن التسرب الوظيفي بين العاملين مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد ناتج عن تداخل عوامل نفسية وتنظيمية ومهنية. فقد بينت دراسة المطيري (2024) أن الإرهاق النفسي والجسدي ونقص الدعم المادي والتدريبي من أهم أسباب التسرب، بينما أوضحت دراسة صمدي وآخرون (2023) Samadi et al. أن ضعف الموارد وارتفاع ضغوط العمل يؤديان إلى الاحتراق الوظيفي وانخفاض الرضا المهني. وذكرت الزايدي (2022) أن انخفاض الأجور وضعف المكانة الاجتماعية وسوء العلاقات المهنية تقلل من الرضا الوظيفي وترفع نية التسرب. كما أكدت العنزي وآخرون (2022) Alenezi et al أن الاحتراق النفسي والاكتئاب والقلق الناتجة عن بيئة العمل المتوترة تزيد احتمالية ترك الوظيفة.

وفي السياق الدولي، أظهرت دراسة نوفاك وديكسون Novack & Dixon (2019) وكازيمي وآخرون (2015) Kazemi et al. أن ضعف الدعم الإداري والتدريب ونقص التقدير الوظيفي من أبرز العوامل المؤدية للتسرب، فيما أوضحت دراسة سوليك وآخرون (2017) Sulek et al. أن الاعتماد على كوادر مؤقتة وارتفاع معدل الدوران الوظيفي يضعف جودة الخدمات العلاجية ويزيد العبء على العاملين.

وتشير هذه الدراسات مجتمعة إلى أن العوامل التنظيمية والنفسية والمهنية تتداخل في تفسير ظاهرة التسرب الوظيفي بين العاملين مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، حيث تلعب ضغوط العمل، ونقص الدعم المؤسسي، وضعف الحوافز، وتدني جودة التدريب أدواراً رئيسية في رفع معدلات التسرب. وقد استفاد الباحثان من هذه الدراسات في تحديد محاور الدراسة الحالية وصياغة تساؤلاتها، ولا سيما في ربط التسرب الوظيفي بعوامل الرضا المهني والدعم التنظيمي. كما تسهم الدراسة الحالية في سد

فجوة معرفية من خلال تناولها الظاهرة في السياق السعودي، بما يعزز الفهم المحلي للعوامل المؤثرة في استقرار الكوادر العاملة في مجال اضطراب طيف التوحد، ويقدم مقترحات عملية يمكن توظيفها لتحسين بيئة العمل والحد من معدلات التسرب الوظيفي في هذا القطاع الحيوي.

## منهجية وإجراءات الدراسة:

### منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها وتساولاتها والمعلومات المراد الحصول عليها؛ حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد، من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض. ويعرف هذا المنهج بأنه "دراسة الواقع أو الظاهرة، كما توجد في الميدان، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، والتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطى وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى" (درويش، 2018، ص 118).

### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض والبالغ عددهم 270 مختصاً في مجال اضطراب طيف التوحد، وذلك طبقاً لإحصائيات مراكز التوحد بمدينة الرياض لعام 1446هـ.

### عينة الدراسة:

استهدفت الدراسة الحالية جميع العاملين في مجال اضطراب طيف التوحد بمراكز التوحد في مجتمع الدراسة؛ حيث تم نشر الرابط الإلكتروني للاستبانة عن طريق تعميمه من قبل إدارة المركز لجميع أفراد المجتمع من المختصين بطريقة المسح الشامل، واستجاب على الاستبانة في نهاية التطبيق 142 مختصاً بواقع 21 مختصاً بنسبة 14.79%، و121 مختصة بنسبة 85.21%، والذين يمثلون عدد أفراد عينة الدراسة الحالية بنسبة 52.59% من أفراد المجتمع الأصلي للدراسة.

ويمكن وصف خصائص عينة الدراسة في ضوء النوع، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة من خلال الجدول التالي:

جدول (1) وصف خصائص عينة الدراسة

| النسبة المئوية            | التكرار    | العينة                  |
|---------------------------|------------|-------------------------|
| <b>1- النوع</b>           |            |                         |
| 14.79%                    | 21         | مختص                    |
| 85.21%                    | 121        | مختصة                   |
| <b>100%</b>               | <b>142</b> | <b>المجموع</b>          |
| <b>2- المؤهل التعليمي</b> |            |                         |
| 76.76%                    | 109        | بكالوريوس               |
| 22.54%                    | 32         | ماجستير                 |
| 0.70%                     | 1          | دكتوراة                 |
| <b>100%</b>               | <b>142</b> | <b>المجموع</b>          |
| <b>3- سنوات الخبرة</b>    |            |                         |
| 77.46%                    | 110        | أقل من 5 سنوات          |
| 18.31%                    | 26         | من 5 سنوات إلى 10 سنوات |
| 4.23%                     | 6          | أكثر من 10 سنوات        |
| <b>100%</b>               | <b>142</b> | <b>المجموع</b>          |

تشير نتائج الجدول إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون شهادة البكالوريوس بنسبة 76.76% (109 مختصًا ومختصة)، تليهم فئة الحاصلين على الماجستير بنسبة 22.54% (32 مختصًا ومختصة)، في حين شكّل الحاصلون على الدكتوراه نسبة محدودة بلغت 0.70% (مختص واحد فقط). كما تبين أن معظم المشاركين لديهم خبرة تقل عن 5 سنوات بنسبة 77.46% (110 مختصين)، تلتها فئة من لديهم خبرة بين 5 و 10 سنوات بنسبة 18.31% (26 مختصًا)، ثم من لديهم خبرة تتجاوز 10 سنوات بنسبة 4.23% (6 مختصين). وتُعد هذه الخصائص الديموغرافية ذات أهمية في تفسير نتائج الدراسة وفهم طبيعة العوامل المؤثرة على عينة البحث.

### أداة الدراسة:

اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وذلك للتعرف على أسباب التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض، بالإضافة إلى الكشف عن تأثير التسرب الوظيفي على جودة الخدمات المقدمة للأطفال، واستكشاف استراتيجيات الحد منه. وقد تم إعداد الاستبانة بالاستناد إلى الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة مثل دراسة المطيري (2024)، وكازيمي وآخرون (2015) Kazemi et al.

فضلاً عن الاستعانة بالأدوات والمقاييس المرتبطة بالموضوع. واحتوت مقدمة الاستبانة على توضيح أهداف الدراسة ومصطلحاتها الإجرائية، مع التأكيد على أهمية مشاركة المختصين، وضمان سرية المعلومات واستخدامها لأغراض علمية بحتة.

انقسمت الاستبانة إلى قسمين رئيسيين: الأول يتعلق بالبيانات الديمغرافية الخاصة بعينة الدراسة، والثاني يضم 35 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد، هي: أسباب التسرب الوظيفي بين المختصين (14 عبارة)، تأثير التسرب الوظيفي على جودة الخدمات المقدمة للأطفال (9 عبارات)، واستراتيجيات الحد منه (10 عبارات). وقد اعتمدت الاستبانة مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المختصين، بحيث تمنح أعلى درجة (5) لخيار "موافق بشدة" وأقل درجة (1) لخيار "غير موافق بشدة"، ما يتيح تقييماً دقيقاً لمستوى الاتفاق أو الاختلاف حول كل بعد من الأبعاد الثلاثة.

### الصدق والثبات لأداة الدراسة:

استخدم الباحثان الطرق التالية لحساب صدق الأداة:

#### أولاً: الصدق الظاهري للمقياس (صدق المحكمين):

يعتمد هذا الصدق على وجهات نظر الخبراء والمحكمين للأداة؛ لذا، تم تقديم الاستبانة المعتمدة كأداة للدراسة في شكلها الأولي إلى (3) محكمين متخصصين في مجال التربية الخاصة، تم طلب آرائهم بشأن مدى انتماء كل عبارة في الأبعاد الثلاثة للاستبانة، وتحليل دقة صياغة العبارات من حيث سلامة اللغة ووضوح المعاني. وقام المحكمون بتقديم ملاحظاتهم بشأن الحذف والتعديل والإضافة. اعتمد الباحثان تعديلات المحكمين وأخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار لتطوير الاستبانة في صورتها النهائية قبل تطبيقها على عينة الدراسة.

#### ثانياً: التحقق من صدق الاتساق الداخلي:

لتقييم صدق وثبات الأداة، تم تطبيق الاستبانة على عينة أولية تكونت من (60) مختص في مجال اضطراب طيف التوحد بمراكز التوحد في مدينة الرياض. وقد تم تلقي الاستبانة من قبل العينة الأولية عن طريق إرسال محتواها عبر رابط استبانة إلكترونية مصممة باستخدام أحد تطبيقات

Google، وهو Google Form، والذي يتيح للعينة الاستجابة على الاستبانة بشكل إلكتروني. تم حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لأبعادها لضمان أن العبارات تقيس نفس البعد. كما تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجات الكلية لكل بُعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة للتأكد من أن الأبعاد المختلفة تساهم في تكوين الدرجة الكلية بشكل متنسق:

جدول (2) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه

| البُعد الأول         |                | البُعد الثاني                                         |                | البُعد الثالث                      |                |
|----------------------|----------------|-------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------|----------------|
| أسباب التسرب الوظيفي |                | تأثير التسرب الوظيفي على جودة الخدمات المقدمة للأطفال |                | استراتيجيات الحد من التسرب الوظيفي |                |
| العبارة              | معامل الارتباط | العبارة                                               | معامل الارتباط | العبارة                            | معامل الارتباط |
| 1                    | **0.468        | 1                                                     | **0.710        | 1                                  | **0.371        |
| 2                    | **0.438        | 2                                                     | **0.757        | 2                                  | **0.746        |
| 3                    | **0.508        | 3                                                     | **0.829        | 3                                  | **0.606        |
| 4                    | **0.749        | 4                                                     | **0.590        | 4                                  | **0.614        |
| 5                    | **0.684        | 5                                                     | **0.732        | 5                                  | **0.664        |
| 6                    | **0.560        | 6                                                     | **0.610        | 6                                  | **0.667        |
| 7                    | **0.670        | 7                                                     | **0.714        | 7                                  | **0.599        |
| 8                    | **0.648        | 8                                                     | **0.738        | 8                                  | **0.650        |
| 9                    | **0.700        | 9                                                     | **0.707        | 9                                  | **0.654        |
| 10                   | **0.656        |                                                       |                | 10                                 | **0.515        |
| 11                   | **0.771        |                                                       |                | 11                                 | **0.758        |
| 12                   | **0.601        |                                                       |                | 12                                 | **0.444        |
| 13                   | **0.641        |                                                       |                |                                    |                |
| 14                   | **0.612        |                                                       |                |                                    |                |

(\*\*) دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى (0.01)، وهذا يشير إلى وجود ارتباط قوي بينها وبين الدرجة الكلية لكل بُعد، وعليه فإن الاستبانة تتمتع بدرجة صدق اتساق داخلي مرتفعة.

ويوضح جدول (3) الآتي الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول (3) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

| البُعد        | الأول | الثاني  | الثالث  | الدرجة الكلية |
|---------------|-------|---------|---------|---------------|
| الأول         | 1     | **0.728 | **0.529 | **0.937       |
| الثاني        |       | 1       | **0.550 | **0.869       |
| الثالث        |       |         | 1       | **0.740       |
| الدرجة الكلية |       |         |         | 1             |

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجات كل بُعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة دالة عند مستوى (0.01)، وهذا يشير إلى وجود ارتباط قوي بين الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد الاستبانة وبين الدرجة الكلية للاستبانة، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة صدق اتساق داخلي مرتفعة.

#### ثالثاً: التحقق من ثبات المقياس:

قام الباحثان بالتحقق من ثبات الاستبانة باستخدام معامل ثبات كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha، وطريقة التجزئة النصفية Split-Half من خلال حساب ثبات أبعاد الاستبانة. يوضح الجدول (4) التالي الثبات الكلي للاستبانة باستخدام كلتا الطريقتين.

جدول (4) معامل الثبات بطريقتي كرونباخ ألفا وطريقة التجزئة النصفية

| معامل الثبات بطريقتي كرونباخ ألفا | معامل الثبات بالتجزئة النصفية | الاستبانة               |
|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| 0.880                             | 0.845                         | البُعد الأول            |
| 0.874                             | 0.896                         | البُعد الثاني           |
| 0.844                             | 0.888                         | البُعد الثالث           |
| 0.929                             | 0.931                         | الدرجة الكلية للاستبانة |

تشير قيم الثبات المرتفعة الموضحة في الجدول السابق إلى موثوقية الاستبانة. فالثبات العالي يعد مؤشراً على الصدق الداخلي للاستبانة، مما يعني أن الاستبانة قادرة على قياس أسباب التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد، إضافة إلى تأثيره، وتحديد أنسب استراتيجيات الحد منه بين المختصين، وذلك بدرجة موثوقة.

## الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج SPSS، حيث تم تطبيق معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق الاتساق الداخلي، ومعامل كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية المصححة بمعادلة سبيرمان براون للتأكد من ثبات الأداة، إضافة إلى استخدام التكرارات والنسب المئوية لدراسة الخصائص الديمغرافية للعينة، وكذلك المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف استجابات أفراد العينة وترتيب العبارات وفقاً لأعلى متوسط.

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

يمكن توضيح نتائج الدراسة بمزيد من التفصيل، وذلك على النحو التالي:

➤ نتائج السؤال الأول: ما أسباب التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد، من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض؟

قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستبانة الدراسة؛ وذلك لعبارات البعد الأول كل على حدة. تم حساب هذه القيم لكل عبارة في البعد الأول بشكل منفصل، بهدف التعرف على أسباب التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد، من وجهة نظر المختصين في اضطراب طيف التوحد. يوضح الجدول التالي نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. يوضح الجدول التالي نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول لاستبانة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

| البعد الأول: أسباب التسرب الوظيفي بين المختصين |             |                                                                                                      |                 |                   |                |
|------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|
| الترتبة                                        | رقم العبارة | العبارة                                                                                              | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الموافقة |
| 1                                              | 1           | يتطلب العمل مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد جهوداً إضافية مقارنة ببعض الفئات الأخرى من ذوي الإعاقة. | 4.67            | 0.660             | مرتفع جداً     |
| 2                                              | 13          | زيادة عدد المستفيدين في الغرفة العلاجية تصنيفي بالإحباط                                              | 4.56            | 0.895             | مرتفع جداً     |
| 3                                              | 2           | أواجه أحياناً تحديات في التفاعل مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في مواقف معينة.                     | 4.54            | 0.787             | مرتفع جداً     |

البُعد الأول: أسباب التسرب الوظيفي بين المختصين

| الرتبة        | رقم العبارة | العبارة                                                                                                            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الموافقة |
|---------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|
| 4             | 7           | أرى أن العائد المادي للمختصين في اضطراب طيف التوحد لا يتناسب مع حجم الجهد المبذول في العمل.                        | 4.52            | 0.889             | مرتفع جدًا     |
| 5             | 14          | عدم احترافية الإدارة في التعامل مع المختصين يسبب لي شعورًا بالإحباط.                                               | 4.49            | 0.865             | مرتفع جدًا     |
| 6             | 9           | أرى أن صعوبة نظام الترقيات تؤثر على رغبتي في الاستمرار في الوظيفة.                                                 | 4.44            | 1.00              | مرتفع جدًا     |
| 7             | 6           | أفتقر إلى الدعم النفسي اللازم للتعامل مع ضغوط العمل اليومية.                                                       | 4.35            | 1.01              | مرتفع جدًا     |
| 8             | 3           | أشعر بالإحباط عندما لا أرى تحسن في استجابة بعض الأطفال للتدخلات السلوكية.                                          | 4.35            | 0.877             | مرتفع جدًا     |
| 9             | 5           | أتعامل مع السلوكيات العدوانية للأطفال، مثل الضرب والصراخ، مما يسبب لي إرهاقًا نفسيًا.                              | 4.32            | 1.06              | مرتفع جدًا     |
| 10            | 12          | ليس هناك أمان وظيفي يضمن حقوقي أشعر بانعدام الأمان الوظيفي وعدم وجود ضمانات تحفظ حقوقي كمختص.                      | 4.32            | 1.03              | مرتفع جدًا     |
| 11            | 10          | نقص فرص التدريب والتطوير المهني، يدفعني إلى التفكير في البحث عن فرص عمل أخرى.                                      | 4.26            | 1.09              | مرتفع جدًا     |
| 12            | 11          | قلة تقدير المجتمع لدور المختصين بمجال اضطراب طيف التوحد تجعلني أفكر في تغيير مجال عملي.                            | 4.13            | 1.27              | مرتفع          |
| 13            | 4           | أتعرض باستمرار لسلوكيات غير مرغوبة من الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، مما يقلل من رغبتي في الاستمرار في هذا المجال. | 4.08            | 1.14              | مرتفع          |
| 14            | 8           | لا تتوفر لدي التجهيزات الكافية، للتعامل مع الأطفال من ذوي اضطراب طيف التوحد، مما قد يؤثر سلبًا على أدائي المهني.   | 4.06            | 1.20              | مرتفع          |
| الدرجة الكلية |             |                                                                                                                    |                 |                   |                |
|               |             |                                                                                                                    | 4.36            | 0.722             | مرتفع جدًا     |

أظهرت نتائج جدول (5) أن المتوسط الحسابي لبُعد أسباب التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد بلغ 4.36 بانحراف معياري 0.722، مما يشير إلى أن الأسباب الواردة في هذا البُعد كانت مرتفعة جدًا بشكل عام. وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات بين 4.67

و3.06، بما يعكس استجابات مرتفعة إلى مرتفعة جداً. وجاءت العبارة التي تشير إلى أن العمل مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد يتطلب جهوداً إضافية مقارنة ببعض الفئات الأخرى في المرتبة الأولى بمتوسط 4.67، تلته عبارة زيادة عدد المستفيدين في الغرفة العلاجية تصيبني بالإحباط بمتوسط 4.56، ثم عبارة أواجه تحديات في التفاعل مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في مواقف معينة بمتوسط 4.54. وتدل هذه النتائج على أن العاملين يدركون حجم الجهد النفسي والمهني الكبير المطلوب في التعامل مع هذه الفئة، ما يجعله من أبرز أسباب التسرب الوظيفي.

➤ **نتائج السؤال الثاني: ما تأثير التسرب الوظيفي على جودة الخدمات المقدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض؟**

قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستبانة الدراسة، وذلك لعبارات البُعد الثاني كل على حدة بهدف التعرف على تأثير التسرب الوظيفي على جودة الخدمات المقدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد. ويوضح الجدول الآتي نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

**جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البُعد الثاني لاستبانة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية**

| البُعد الثاني: تأثير التسرب الوظيفي على جودة الخدمات المقدمة للأطفال |             |                                                                                                                                |                 |                   |                |
|----------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|
| الرتبة                                                               | رقم العبارة | العبارة                                                                                                                        | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الموافقة |
| 1                                                                    | 7           | يزيد التسرب الوظيفي من ضغط العمل على المختصين المتبقين، مما يؤثر على جودة الخدمات المقدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.       | 4.60            | 0.695             | مرتفع جداً     |
| 2                                                                    | 5           | يؤدي غياب الاستقرار الوظيفي إلى ضعف المتابعة الفردية لذوي اضطراب طيف التوحد، مما ينعكس سلباً على دقة التقييم المستمر لحالاتهم. | 4.56            | 0.739             | مرتفع جداً     |
| 3                                                                    | 6           | يؤدي نقص المختصين إلى تقليل عدد الجلسات العلاجية، مما يبطئ مما يبطئ من وتيرة تقدم الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.               | 4.55            | 0.749             | مرتفع جداً     |
| 4                                                                    | 4           | يسبب تكرار تغيير المختصين ارتباكاً للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، مما يؤثر على                                                 | 4.54            | 0.769             | مرتفع جداً     |

البُعد الثاني: تأثير التسرب الوظيفي على جودة الخدمات المقدمة للأطفال

| الرتبة | رقم العبارة | العبارة                                                                                                        | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الموافقة |
|--------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|
|        |             | استقرارهم العاطفي والسلوكي.                                                                                    |                 |                   |                |
| 5      | 9           | يؤدي تسرب المختصين ذوي الخبرة إلى انخفاض جودة التدخلات العلاجية المقدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.         | 4.54            | 0.721             | مرتفع جداً     |
| 6      | 8           | يؤثر التسرب الوظيفي على بناء الروتين العلاجي الذي يعتمد عليه الأطفال ذوو اضطراب طيف التوحد في تحسين سلوكياتهم. | 4.53            | 0.721             | مرتفع جداً     |
| 7      | 1           | يؤدي التسرب الوظيفي إلى ضعف التنسيق بين المختصين، مما يؤثر سلباً على تكامل الخدمات المقدمة.                    | 4.51            | 0.814             | مرتفع جداً     |
| 8      | 3           | يؤثر تسرب المختصين على استمرارية البرامج العلاجية، مما قد يتسبب في تراجع تقدم الأطفال.                         | 4.50            | 0.751             | مرتفع جداً     |
| 9      | 2           | يؤدي التغيير المستمر في الكوادر العلاجية إلى تكرار تقييم الأطفال، مما يؤخر تقديم البرامج المناسبة لهم.         | 4.50            | 0.788             | مرتفع جداً     |
|        |             | الدرجة الكلية                                                                                                  | 4.54            | 0.596             | مرتفع جداً     |

أظهرت نتائج جدول (6) أن المتوسط الحسابي لبُعد تأثير التسرب الوظيفي على جودة الخدمات المقدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد بلغ 4.54 بانحراف معياري 0.596، مما يدل على أن التأثير كان مرتفعاً جداً. وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البُعد بين 4.50 و4.60، ما يعكس استجابات مرتفعة جداً لجميع البنود. وجاءت العبارة التي تشير إلى أن التسرب الوظيفي يزيد من ضغط العمل على المختصين المتبقين ويؤثر على جودة الخدمات في المرتبة الأولى بمتوسط 4.60، تلتها عبارة غياب الاستقرار الوظيفي يؤدي إلى ضعف المتابعة الفردية للحالات بمتوسط 4.56، ثم عبارة نقص المختصين يقلل عدد الجلسات العلاجية ويبطئ تقدم الأطفال بمتوسط 4.55. وتؤكد هذه النتائج أن التسرب الوظيفي ينعكس سلباً وبشكل واضح على جودة الخدمات العلاجية واستمراريتها.

➤ نتائج السؤال الثالث: ما الاستراتيجيات المقترحة للحد من التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد، من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد في مدينة الرياض؟

قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستبانة الدراسة؛ وذلك لعبارات البُعد الثالث كل على حدة. تم حساب هذه القيم لكل عبارة في البُعد الثالث بشكل منفصل، بهدف التعرف على الاستراتيجيات المقترحة للحد من التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد، من وجهة نظر العاملين بمراكز التوحد. يوضح الجدول التالي نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البُعد الثالث لاستبانة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

| الرتبة | رقم العبارة | العبارة                                                                                              | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الموافقة |
|--------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|
| 1      | 4           | توزيع المهام بعدالة وتقليل أعباء العمل لتحقيق التوازن بين الجهد المبذول وجودة الخدمات المقدمة.       | 4.75            | 0.601             | مرتفع جداً     |
| 2      | 6           | تعزيز التواصل بين الإدارة، والمختصين لضمان، وضوح المهام، والحقوق، والمسؤوليات.                       | 4.75            | 0.577             | مرتفع جداً     |
| 3      | 3           | زيادة الرواتب والحوافز المالية بما يتناسب مع حجم الجهد المبذول.                                      | 4.74            | 0.604             | مرتفع جداً     |
| 4      | 1           | تحسين بيئة العمل من خلال تقليل الضغوط الوظيفية.                                                      | 4.73            | 0.585             | مرتفع جداً     |
| 5      | 8           | توفير إجازات دورية مرنة تُمكن المختصين من استعادة النشاط وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. | 4.72            | 0.600             | مرتفع جداً     |
| 6      | 11          | تقليل عدد المستقيدين في الجلسة العلاجية إلى حالتين فقط لضمان جودة التدخلات.                          | 4.71            | 0.659             | مرتفع جداً     |
| 7      | 9           | دعم ثقافة التقدير والاعتراف بجهود المختصين من خلال المكافآت وشهادات التقدير.                         | 4.70            | 0.650             | مرتفع جداً     |
| 8      | 10          | توفير موارد وتقنيات تدعم المختصين في أداء مهامهم العلاجية وتقلل من التحديات اليومية.                 | 4.70            | 0.674             | مرتفع جداً     |
| 9      | 12          | تقليل عدد ساعات العمل اليومية إلى 6 ست ساعات فقط.                                                    | 4.69            | 0.686             | مرتفع جداً     |

| البُعد الثالث: الاستراتيجيات المقترحة للحد من التسرب الوظيفي بين المختصين |             |                                                                               |                 |                   |                |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|
| الرتبة                                                                    | رقم العبارة | العبارة                                                                       | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الموافقة |
| 10                                                                        | 7           | إطلاق برامج دعم نفسي واجتماعي للمختصين بهدف الحد من مستويات الاحتراق الوظيفي. | 4.68            | 0.612             | مرتفع جدًا     |
|                                                                           |             | الدرجة الكلية                                                                 | 4.71            | 0.483             | مرتفع جدًا     |

أظهرت نتائج جدول (7) أن المتوسط الحسابي لبعد الاستراتيجيات المقترحة للحد من التسرب الوظيفي بلغ 4.71 بانحراف معياري 0.483، وهو ما يشير إلى تقييم مرتفع جدًا لهذه الاستراتيجيات من قبل المشاركين. وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البُعد بين 4.57 و4.75، مما يدل على اتفاق واسع حول أهميتها. وجاءت العبارتان اللتان تؤكدان على توزيع المهام بعدالة وتقليل أعباء العمل وتعزيز التواصل بين الإدارة والمختصين لضمان وضوح المهام والحقوق في المرتبة الأولى بمتوسط 4.75 لكل منهما، تلتها عبارة زيادة الرواتب والحوافز بما يتناسب مع حجم الجهد المبذول بمتوسط 4.74. وتدل هذه النتائج على أن توفير بيئة عمل عادلة ومحفزة يسهم بفعالية في تقليل معدلات التسرب الوظيفي بين المختصين في مجال اضطراب طيف التوحد.

### مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة أن أسباب التسرب الوظيفي بين المختصين في اضطراب طيف التوحد جاءت بدرجة مرتفعة جدًا وفقًا لآراء العاملين في مراكز التوحد بمدينة الرياض، وهو ما يشير إلى وجود ضغوط مهنية ونفسية كبيرة تدفع المختصين إلى ترك العمل. وقد تبين أن أبرز هذه الأسباب تتمثل في طبيعة العمل المرهقة مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، والتي تتطلب جهدًا بدنيًا ونفسيًا مضاعفًا، إضافةً إلى زيادة عدد المستفيدين في الجلسات العلاجية، الأمر الذي يقلل من فعالية التدخل الفردي ويؤدي إلى الشعور بالإحباط. كما أظهرت النتائج أن ضعف العائد المادي وعدم تناسبه مع الجهد المبذول، إلى جانب ضعف كفاءة الإدارة في التعامل مع المختصين، تمثل عوامل جوهرية تسهم في ارتفاع معدلات التسرب الوظيفي.

تشير هذه النتائج إلى أن بيئة العمل الحالية تفتقر إلى الدعم الكافي، وأن المختصين يعانون من ضغوط مهنية تؤدي إلى احتراق نفسي وشعور بعدم

الرضا. وقد فسر الباحثان هذه الظاهرة بارتفاع مستوى الوعي لدى المختصين حول أسباب التسرب، وإدراكهم لتداخل العوامل المادية والنفسية والتنظيمية التي تؤثر في استمراريتهم المهنية.

تتفق هذه النتائج مع عدد من الدراسات السابقة مثل دراستي نوافك وديكسون (Novack & Dixon, 2019)، والعنزي وآخرون (Alenezi et al., 2022) التي أكدت أن الضغط المهني وضعف الدعم الإداري وتدني الرواتب من أبرز أسباب التسرب في مجالات العمل مع ذوي اضطراب طيف التوحد.

أما فيما يتعلق بتأثير التسرب الوظيفي على جودة الخدمات المقدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، فقد جاءت النتائج بدرجة مرتفعة جداً أيضاً، حيث تبين أن التسرب يؤدي إلى زيادة الأعباء على المختصين المتبقين، ويؤثر سلباً على كفاءتهم في تقديم التدخلات الفردية المناسبة. كما يؤدي غياب الاستقرار الوظيفي إلى ضعف استمرارية المتابعة العلاجية للأطفال، مما ينعكس على فعالية البرامج والخطط العلاجية. وأوضحت النتائج أن فقدان المختصين ذوي الخبرة وتكرار تغيير الكوادر يؤديان إلى انخفاض جودة الخدمات، ويؤثران على الاستقرار النفسي والعاطفي للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.

يرى الباحثان أن التسرب الوظيفي يشكل عاملاً رئيساً في تراجع جودة الخدمات المقدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، إذ يؤدي إلى زيادة الأعباء على المختصين المتبقين، مما يضعف من كفاءتهم ويعرضهم للإرهاق المهني. كما ينعكس غياب الاستقرار الوظيفي سلباً على استمرارية المتابعة الفردية، ويؤثر على دقة التقييمات وفعالية الخطط العلاجية. ويؤدي نقص الكوادر المؤهلة إلى تقليص الجلسات العلاجية، مما يبطئ التقدم النمائي والسلوكي للأطفال، في حين أن تكرار تغيير المختصين يزعزع استقرارهم النفسي ويزيد من صعوبات التكيف. إضافة إلى ذلك، فإن فقدان الخبرات يضعف جودة التدخلات ويحد من فرص تدريب الكوادر الجديدة، مما يخلق فجوة مهنية تؤثر على بيئة العمل العلاجية بشكل عام.

تتفق نتائج الدراسة الحالية في هذا الجانب مع ما توصلت إليه دراسة سوليك وآخرون (Sulek et al., 2017)، حيث بينت أن التغيير المستمر في الكوادر الوظيفية يؤثر سلباً على جودة الخدمات المقدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، من خلال تقليل فعالية التدخلات وصعوبة الحفاظ على استمرارية البرامج العلاجية. كما أظهرت أن التسرب الوظيفي يزيد من

الأعباء على الموظفين الحاليين نتيجة اضطرابهم لتدريب الموظفين الجدد بشكل متكرر، مما يرفع من مستويات الضغط والإجهاد داخل بيئة العمل.

وفيما يخص الاستراتيجيات المقترحة للحد من التسرب الوظيفي، فقد حصلت جميعها على تقييم مرتفع جداً، حيث أكد المختصون على أهمية توزيع المهام بعدالة وتقليل أعباء العمل، وتعزيز التواصل بين الإدارة والمختصين، وزيادة الرواتب والحوافز بما يتناسب مع حجم الجهد المبذول. كما دعوا إلى تحسين بيئة العمل من خلال تقليل الضغوط النفسية وتوفير إجازات مرنة تساعد على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتقليل عدد المستفيدين في الجلسة العلاجية لضمان جودة الخدمات.

يمكن تفسير هذه النتائج بوجود خبرة ميدانية واسعة لدى العاملين في مراكز التوحد بمدينة الرياض، مما مكّنهم من فهم عميق لاستراتيجيات الحد من التسرب الوظيفي، إلى جانب وعي مهني بأسبابه وآليات التعامل معه. وترتبط هذه النتائج بعدة عوامل جوهرية في البيئة المهنية، أبرزها الضغط العملي الناتج عن عدم عدالة توزيع المهام، والحاجة إلى تعزيز التواصل مع الإدارة لتوضيح الأدوار وتوفير الدعم، إضافة إلى المطالبة بزيادة الرواتب والحوافز بما يتناسب مع الجهد المبذول في هذا المجال المتخصص. كما برزت أهمية تحسين بيئة العمل من خلال تقليل الضغوط وتوفير إجازات مرنة، لما لذلك من أثر في تحقيق الاستقرار النفسي والتوازن الشخصي. وأخيراً، أظهرت النتائج أن تقليل عدد الأطفال في الجلسة العلاجية يُعد مطلباً مهماً لتحسين جودة الخدمة والحد من الإرهاق المهني وفقدان الدافعية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة التي أكدت أهمية تحسين بيئة العمل للحد من التسرب الوظيفي في مجال اضطراب طيف التوحد، حيث أوصت دراسة دراسة العنزي وآخرون. Alenezi et al. (2022) بضرورة تقديم برامج دعم نفسي وتطوير سياسات تقلل من الضغوط المهنية، بينما شددت دراسة كازيمي وآخرون. Kazemi et al. (2015) على أهمية تعزيز جودة التدريب والإشراف لضمان استقرار الفنيين السلوكيين واستمرارهم في تقديم خدمات عالية الجودة. كما دعمت دراسة جولدهابر وآخرون (Goldhaber et al. 2024) هذه التوجهات من خلال التأكيد على ضرورة وضع سياسات داعمة وتوفير الحوافز لضمان استقرار الكوادر العاملة في التربية الخاصة والحد من تسربهم الوظيفي.

## توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة الحالية بما يلي:
- حث إدارات الموارد البشرية في مراكز التوحد بتنظيم برامج تدريبية متقدمة تساعد المختصين على اكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع التحديات اليومية في بيئة العمل الميدانية.
- حث إدارات الموارد البشرية في مراكز التوحد بضرورة إعادة النظر في نظام الحوافز المالية بما يتناسب مع حجم الجهد المبذول، لتعزيز الرضا الوظيفي والحد من التذمر المرتبط بتدني المكافآت.
- حث إدارات المراكز بتوفير برامج دعم نفسي ومهني منتظمة للمختصين، بهدف تحسين الأداء المهني والحفاظ على الصحة النفسية في ظل الضغوط المستمرة.
- حث المسؤولين عن مراكز التوحد بضرورة تقليل عدد الأطفال في الجلسة العلاجية الواحدة لضمان جودة التفاعل، وتخفيف الضغط النفسي على المختصين، وتحقيق أهداف الجلسة.

## مراجع الدراسة

### أولاً: المراجع العربية

- ابن جمال، سالي بنت سمير (2016). تأثير العلاقات الاجتماعية في العمل على اتجاهات الموظفين نحو التسرب الوظيفي: دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- أبو جراد، خليل علي خليل، ومحمد، محمد صالح عبد الرؤوف (2021). المناخ المدرسي وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس الحكومية بمحافظات قطاع غزة. مجلة ربحان للنشر العلمي، (9)، 99-130.
- بهنسي، وفاء (2021). التوحد Autism. المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والإنسانية، (25)، 172-195.
- بوزياني، عائشة (2022). اضطراب طيف التوحد عند الأطفال: تاريخه، مفهومه، تشخيصه، تصنيفاته وتوعية الآباء والأمهات به. مجلة دراسات، 1(11)، 790-807.
- خطارة، عبد الرحمان (٢٠١٨). مستوى الاحترق النفسي لدى المعلمين العاملين في مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة -دراسة مقارنة مجلة

- السراج في التربية وقضايا المجتمع. مجلة جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، ٢(٣)، ٤١-٦٦.
- درويش، محمود (2018). مناهج البحث في العلوم الإنسانية. القاهرة: مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.
- الرقاد، مي محمد خلف (٢٠١٨) مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة العاملين في المراكز الخاصة في العاصمة الأردنية - عمان. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، (١٧٩) ١، ٧١١-٧٣٦.
- الزايدي، فاتن عبد الهادي (2022). محددات الرضا الوظيفي وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى معلمي أطفال طيف التوحد. مجلة التربية، 5(196)، 73-118.
- الصباح، سهير سليمان، البدوي، بشرى عزات، وعمران، محمد (2022). الاحتراق النفسي لدى العاملين مع ذوي الإعاقة في فلسطين. مجلة كلية التربية، 38(10)، 189-206.
- العبيدي، نماء جواد كاظم (2023). تأثير الراحة النفسية في الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي: بحث تطبيقي في وزارة الصناعة والمعادن. مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، 2(13)، 221-238.
- العروي، نورا بنت سمير محمد، وقواسمة، كوثر عبد ربه بنت محمد (2020). المشكلات المهنية التي تواجه معلمي الأطفال ذوي اضطراب التوحد في مدينة جدة. المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، (11)، 245 - 293.
- قاسمي، فتحية جعفر ربيعة (2017). محددات التسرب الوظيفي من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي: دراسة ميدانية بابتدائيات بلدية جامعة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- القمة العالمية للابتكار في الرعاية الصحية (WISH) (2016). التوحد: إطار عالمي للعمل. الدوحة، قطر: مؤسسة قطر. <https://wish.org.qa/wp-content/uploads/2024/03/020A.pdf>
- المزيني، مشعل بن عبد الرحمن، والزارع، نايف بن عابد بن إبراهيم (2021). الخصائص السيكمترية لمقياس مطور للكشف على الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة مكة المكرمة. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 13(45)، 87-117.

المطيري، محمد عيد (2024). الاحتراق الوظيفي لدى أخصائي السلوك في مراكز التأهيل بالرياض. مجلة الإرشاد النفسي، (79)، 163-194. مكده، محمد سعيد عوض، وفضل، محمود عبد التواب (2023). الرضا الوظيفي وعلاقته بالتسرب الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة خميس مشيط. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، (28)، 514-543.

### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Alenezi, S., Almadani, A., Al Tuwariqi, M., Alzahrani, F., Alshabri, M., Khoja, M., Al Dakheel, K., Alghalayini, K., Alkadi, N., Aljebreen, S., & Alzahrani, R. (2022). Burnout, depression, and anxiety levels among healthcare workers serving children with autism spectrum disorder. Behavioral sciences (Basel, Switzerland), 12(1), 15. <https://doi.org/10.3390/bs12010015>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A. H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. European Journal of Business and Management Research, 6(3), 1-10.
- American Psychiatric Association (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders text revision (5th ed) DSM-V-TR Washington DC: author.
- Goldhaber, D., Gratz, T., & Holden, K. (2024). Special education personnel attrition in Pennsylvania (CALDER Working Paper No. 305-0724). CALDER Center. <https://caldercenter.org/publications/special-education-personnel-attrition-pennsylvania>
- Kazemi, E. & Shapiro, M. & Kavner, A. (2015). Predictors of intention to turnover in behavior technicians working with individuals with autism

- spectrum disorder. Research in Autism Spectrum Disorders. 17. 106-115. 10.1016/j.rasd.2015.06.012.
- Mpangane, E., Maepa, M. P., & Muhadisa, T. (2023). Challenges Faced by Newly Appointed Teachers at Autism-Specific School: A Thematic Analysis Study. The Open Public Health Journal, 17(e18749445322081), 1-10. <https://openpublichealthjournal.com/contents/volumes/V17/e18749445322081/e18749445322081.pdf>
- Novack, M. N., & Dixon, D. R. (2019). Predictors of burnout, job satisfaction, and turnover in behavior technicians working with individuals with autism spectrum disorder. Review Journal of Autism and Developmental Disorders, 6(4), 413-421.
- Samadi, S. A., Biçak, C. A., Osman, N., & Abdalla, B. (2023). Job Burnout and Job Satisfaction among Healthcare Service Providers in a Daycare Center for Individuals with Autism Spectrum Disorders in Low-Resource Settings. Brain Sciences, 13(2), 251. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36831794/>
- Sulek, R., Trembath, D., Paynter, J., Keen, D., & Simpson, K. (2017). Inconsistent staffing and its impact on service delivery in ASD early-intervention. Research in Developmental Disabilities, 63, 18-27.
- Vasantham, S. T., & Aithal, P. S. (2022). A Systematic Review on Importance of Employee Turnover with Special Reference to Turnover Strategies. Irish Interdisciplinary Journal of Science & Research (IIJSR), 6(4), 28-42. <https://doi.org/10.46759/IIJSR.2022.6404>