



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

قسم العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية



الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة

-دراسة ميدانية بالمراكز والجمعيات المتكفلة بالأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بالوادي-

مذكرة مكملة تدخل متطلبات لنيل شهادة الماستر في علوم

التربية - تخصص: تربية خاصة

تحت إشراف:

أ.د فارس إسعادي

من إعداد الطالبتين:

رانيا فريجات

سعاد فرج

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أستاذ محاضر -أ-	د.سامية عدائكة,
المشرف والمقرر	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أستاذ التعليم العالي	أ.د فارس إسعادي
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أستاذ محاضر -أ-	د.عزي ايمان

السنة الجامعية: 2022/2021



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

قسم العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية



الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة

-دراسة ميدانية بالمراكز والجمعيات المتكفلة بالأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بالوادي-

مذكرة مكملة تدخل متطلبات لنيل شهادة الماستر في علوم

التربية - تخصص: تربية خاصة

تحت إشراف:

أ. د فارس إسعادي

من إعداد الطالبتين:

رانيا فريجات

سعاد فرج

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أستاذ محاضر - أ -	د.سامية عدائكة,
المشرف والمقرر	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أستاذ التعليم العالي	أ.د فارس إسعادي
مناقشا	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	أستاذ محاضر - أ -	د.عزي ايمان

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وعرفان

نشكر الله عز وجل أن نحمده حمدا كثيرا، هداانا بعونه لإتمام هذا العمل المتواضع

فلك الحمد يا ربي كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك وباسم هذا العمل، نتقدم بشكر الكبير غلى كل من ساهم في هذا العمل وسهر من أجل إنجازهِ وإتمامه ويسرنا أن نوجه خالص الشكر والامتنان، وكل التقدير والعرفان إلى أستاذتنا الكرام، ونخص بالذكر كل من الأستاذ المشرف إسعادي فارس، والأستاذ قدارة شوقي. لما منحونا إياه من توجيهات قيمة، وسند معنوي طيلة هذا العمل .

على طريقة إشرافهم التي تترك مجالا للإبراز الشخصية العلمية للطالب، كما يدخروا جهد في إسداد النصح والإرشاد، لتظهر رسالتنا بالشكل الذي هي عليه

فجزاهم الله عنا خير جزاء

كما نتقد بالشكر الخالص إلى آبائنا وجميع الأصدقاء

وكل من ساعدنا من قريب أو بعيد الإنجاز هذا العمل

ملخص الدراسة بالعربية:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة، وتحقيق الهدف المرجو اعتمادنا في الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة.

حيث تم تطبيق الدراسة على عينة قدها (30) مربى أطفال ذوي احتياجات الخاصة بالمراكز النفسية البيداغوجية وجمعيات المتكفلة بذوي احتياجات الخاصة، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية وتم جمع المعلومات من خلال مقياس الاحتراق النفسي ومقياس الدافعية للإنجاز.

تم التوصل في هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي ودافعية العمل في الجماعة لدى معلمي التربية الخاصة .

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي ودافعية نحوى الإبداع لدى معلمي التربية الخاصة .

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي ودافعية نحوى تحقيق الأهداف.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي - الدافعية للإنجاز - ذوي الاحتياجات الخاصة.

ملخص الدراسة بالإنجليزية:

This study aims to know the relationship between psychological burnout and achievement motivation among special education teachers.

Where the study was applied to a sample of (30) educators of children with special needs in pedagogical psychological centers and associations that sponsor people with special needs, where they were chosen randomly and the information was collected through the burnout scale and the achievement motivation scale.

In this study, the following results were obtained:

- There is a correlation between psychological burnout and achievement motivation among special education teachers.
- There is a statistically significant correlation between psychological burnout and group work motivation among special education teachers. –

There is a statistically significant correlation between burnout and creativity motive for special education teachers.

- There is a statistically significant correlation between psychological burnout and motivation towards achieving goals.

Keywords: burnout, achievement motivation, people with special needs.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	شكر وعرافان
/	ملخص الدراسة بالعربية
/	ملخص الدراسة بالفرنسية
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجداول
01	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: اشكالية الدراسة واعتباراتها	
5	1- إشكالية الدراسة
7	2- فرضيات الدراسة
8	3- اهداف الدراسة
8	4- أهمية الدراسة
9	5- التعريفات الإجرائية للدراسة
17	6- الدراسات السابقة والتعقيب عليها.
الفصل الثاني: الاحتراق النفسي	
21	تمهيد
22	1-تعريف الاحتراق النفسي.
23	2-نماذج المفسرة لاحتراق النفسي.
26	3-مصادر الاحتراق النفسي.
29	4-مراحل الاحتراق النفسي.
29	5-أعراض الاحتراق النفسي

فهرس المحتويات

30	6-مستويات الاحتراق النفسي.
31	7-الوقاية من الاحتراق النفسي.
32	خلاصة الفصل.
الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز	
34	تمهيد
35	1-تعريف الدافعية لإنجاز.
36	2- مفهوم الدافعية للإنجاز.
38	3- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية
39	4-وظائف الدافعية
41	5- نظريات الدافعية للإنجاز.
52	6- خصائص الدافعية للإنجاز .
57	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الاول :اجراءات الدراسة الميدانية	
60	تمهيد
61	أولاً: الدراسة الاستطلاعية.
61	1 حدود الدراسة الاستطلاعية.
62	2 أدوات جمع البيانات .
62	3الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
62	ثانياً:لدراسة الاساسية
63	1. حدود الدراسة الاساسية
63	2. المنهج المتبع
الفصل الثاني : عرض ومناقشة و تفسير نتائج الدراسة	
72	1- عرض وتفسير نتيجة الفرضية الأولى.
75	2- عرض و تفسير نتيجة الفرضية الثانية.

فهرس المحتويات

78	3- عرض وتفسير نتيجة الفرضية الثالثة.
81	4- عرض و تفسير نتيجة الفرضية العامة.
85	الإستنتاج العام
86	توصيات و اقتراحات
89	قائمة المراجع
93	الملاحق

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين تصنيف درجات مقياس ماسلاش حسب مستويات الاحتراق النفسي	64
02	يوضح معامل إرتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه	65
03	يوضح إرتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس	66
04	يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية وألفا كرونباخ	66
05	يوضح معامل إرتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس	67
06	يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية	68
07	يوضح معاملات الثبات بطريقة الفاكرونباخ	68
08	يبين نتائج الفرضية المعالجة بمعامل الارتباط بيرسون	72
09	يبين نتائج الفرضية المعالجة بمعامل الارتباط بيرسون	75
10	يبين نتائج الفرضية المعالجة بمعامل الارتباط بيرسون.	78
11	يبين نتائج الفرضية المعالجة بمعامل الارتباط بيرسون.	81

فهرس المحتويات

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
40	يوضح دور الدافعية في استثارة السلوك وتوجيهه	01
51	يوضح مكونات الدافعية للإنجاز لدى "جيلفورد"	02
51	يمثل أبعاد الدافع للإنجاز حسب نظرية ميشل	03

فهرس المحتويات

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
94	مقياس الاحتراق النفسي	01
97	استبيان دافعية للإنجاز	02
101	مخرجات ال spss	03



مقدمة

مقدمة :

تزايد الاهتمام بفئات التربية الخاصة خلال الفترة الحالية مما أحدث تطوراً كبيراً في أساليب رعايتهم من أجل تمكينهم من التوفيق بين مطالبهم وبين أنشطة مجتمعهم، فالطل المعاق يعتبر كأى طفل آخر له الحق في التمتع بحياة كريمة وطبيعية، تسودها الفرص والإمكانات التي تساعد على العيش حياته.

لذا أنشئت مؤسسات ومراكز خاصة تقوم برعاية هؤلاء الأطفال وتوسع إلى إكسابهم المهارات ومعارف تساعد على استثمار قدراتهم وتلبية احتياجاتهم الأساسية ، حيث توفر هذه المؤسسات معلمين في خدمة هذه الفئة، فمعلم هو المسؤول الأول وحجر الزاوية لتكفل بهذه الفئة، ولما كانت هذه الفئة هي فئة خاصة تتطلب معاملة جد حساسة واهتمام كبير نظراً لوضعيتهم. فإن هؤلاء المعلمين يتعرضون إلى كم هائل من الضغوطات وإحباطات التي تتولد كنتيجة عن عدم إحساسهم بالكفاءة والقدرة على تقديم مردود وإنتاجية كبير مع هذه الفئة، وبالتالي فإن هذا يولد معهم الاحتراق النفسي، وهذا الاحتراق يتباين في حدته تبعاً لعدة متغيرات تؤثر على المعلم، حيث أن كل طفل ذو احتياجات خاصة يختلف عن الآخر، الأمر الذي يجعل من المعلم يضاعف جهوده من أجل القيام بدوره المطلوب، وهذا الأمر يستنزف قواه و ينقص من طاقته الكامنة وبالتالي من دافعيته في تعليم هذه الفئة.

وقد أثبتت الدراسات تأثير الاحتراق النفسي على الصحة النفسية لفرد عامة، وعلى معلمي التربية الخاصة بصفة خاصة. مما جعل من هذا الموضوع محل دراسة وموضوع مناسب للقيام بها، وهذا لمعرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي ودافعية لإنجاز وما يتطلب الأمر لنجاح عمل هؤلاء المعلمين، وتحقيق فرص أفضل لهذه الفئة كون أن المعلمين العاملين في هذا المجال لم يحضوا بالأهمية الكافية وتقدير اللازم ما يقومون به.

هذا ما جعلنا نتساءل عن طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة.

تحتوى هذه الدراسة على جانبين أساسيين جانب نظري وجانب ميداني، حيث يتكون الجانب النظري من ثلاثة فصول:

الفصل الأول : يحتوى على تحديد إشكالية البحث، الفرضيات، أهمية الدراسة، وكذا الأهداف، إضافة إلى التعريف الإجرائي للمصطلحات والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني: فتناول متغير الاحتراق النفسي : تعريفه، النماذج المفسرة، مصادره، مراحلها، أعراضه، مستوياته، الوقاية منه.

وفي الفصل الثالث: فتناول متغير الدافعية الإنجاز: تعريف، بعض المفاهيم المترتبة به، ووظائفها، ونظريتها، ومكوناتها، خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي بالإضافة إلى أنواعها، والعوامل المساعدة في تحسين دافعية المعلمين .

في حين تضمن الجانب الميداني فصلين :

الفصل الرابع خصص الإجراءات البحث تضمن الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية بما تحتويه من المنهج المعتمد وأدوات الدراسة والعينة وخصائصها، أما الفصل الخامس فخصص لعرض وتحليل النتائج الدراسة .

الجانب النظري

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي للدراسة

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

تعتبر التربية الخاصة من المهن ذات طابع الإنساني وهي من اصعب المهن وذلك لكونها تتعامل مع الفئات الخاصة وهم فئة موجودة في كل مجتمع من المجتمعات ويطلق عليهم مصطلحات مختلفة كالأفراد غير العاديين الذي ينحرفون انحراف ملحوظا في نموهم العقلي والانفعالي واللغوي والحركي والحسي عن الأفراد العاديين ولتحسين هذه الفئات الخاصة لابد لهم من وضع مؤسسات ومراكز خاصة " مراكز التربية الخاصة" لتتكفل بيهم عن طريق التنمية ما لدى هذه الفئة من إمكانيات وتوظيفها في المجال المناسب مما يساعدهم على تحقيق بعض الإمكانيات والقدرات من أجل القيام بدور مناسب في المجتمع من أجل الشعور بتقدير الذات داخل مجتمعهم وتحقيق إحساسهم بذواتهم ولتحقيق هذه التنمية لابد من عمال مؤهلين في مجال التربية الخاصة .

حيث يعتبر المربي أو المعلم هو الوسيلة أو الركيزة الأساسية في هذا المجال لأنه هو المسؤول الوحيد عن التعليم واكتساب المهارات السلوكية و المعرفية والاجتماعية لهذه الفئة، فمبىرى في هذه المجال عليه مضاعفة جهوده لكونه يتعامل مع فئات تتطلب فرض إضافية للتعليم وإلى وقت أطول من أجل إكسابهم المهارة فقد يجد المعلم نفسه في هذه الوضعية غير قادر على المزيد من العطاء نظرا الاستنزاف طاقته لكون بعض الفئات تكون قدراتهم ضعيفة جدا فكل هذا يؤدي بمعلم إلى إحباط مما يولد لديه ضغوط مما توصله إلى ما يعرف بالاحتراق النفسي وهذا ما يؤثر على نجاح عملية التربية الخاصة.

كما أنها تؤثر على دافعية للإنجاز لديه فيجعله غير قادر على نجاح هذه عملية وعدم تقديمه على بعض البرامج والأنشطة فعلم ذوي الدافعية المنخفضة يفقد أهمية وقيمة العملية التعليمية وتحقيق الأهداف عكس معلم ذوي الدافعية العالية .

وقد انطلقت مشكلة الدراسة الحالية من خلال الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة، حيث عرف الاحتراق النفسي :

وقد عرف اسبانبول وكابتور SPANIOL.CABUTO بأنه عدم القدرة على التكيف مع الضغوط الناجمة عن متطلبات العمل والحياة الشخصية .

وإن الاحتراق النفسي لا يسبب الاذى للشخص الذي يتعرض للإصابة به فحسب ، وانما الى المستفيدين الذين يتلقون الخدمة ايضا وانه يقلل من الطاقة المتوفرة لمتطلبات العمل والحياة الشخصية بشكل كبير . (يمينة ، 2014، ص23)

وعرف الدافعية للإنجاز على أنها دافع مركب توجه سلوك الفرد كي يكون ناجحا في الأنشطة التي تعتبر معايير الامتياز والتي تكون معايير النجاح والفشل فيها واضح ومحدد.

(عبد الرحمان . 2017 . 22)

وبما أن الاحتراق النفسي يؤدي في الغالب إلى نتائج سلبية على العمال فمن شأنه أن يؤدي إلى إحباط العمال وضعف الدافعية نحو العمل لديهم، فوجود الدافعية نحو الانجاز والعمل لدى العمال يعتبر ضروريا ليقوموا بواجباتهم على أكمل وجه، فهي عامل مهم في رفع مستوى أداء الفرد .

و تعد دافعية الإنجاز لدى المعلم العامل الرئيسي في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المسطرة، فالمعلم ذو الدافعية العالية للإنجاز يدخل الفعالية للبرنامج والصف الدراسي فيضاعف جهوده من أجل النجاح بالتركيز على الاستراتيجيات الحديثة في تقديم الدروس اعتمادا على طرق التعليم الحديثة من أجل تحقيق تواججه من أجل التغلب عليها.

وانطلاقا من أن ظاهرة الاحتراق النفسي تكثر أعراضها ومؤشراتها في أوساط المهن الخدماتية الإنسانية والاجتماعية إذن هذا هو السبب الذي يجعلنا نختار فئة معلمي التربية الخاصة والدافعية للإنجاز لديهم على اعتبار أهمية هذا الأخير في رسم حاضر ومستقبل أي منظمة عمل من خلال تقدمها ونموها وتحقيق أهدافها والمهام المنوطة بها والذي يعطي لها الدفع في الحفاظ على بقائها ونظرا لان العمل في مجال التربية الخاصة من المجالات التي تتطلب جهدا كبيرا و هذا يجعلهم عرضة للاحتراق النفسي أكثر من معلمي الاطفال العاديين مما يؤثر على توافقهم الهني وعلى أدائهم لعملهم.

ومن هنا جاء التساؤل العام :

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والدافعية الإنجاز لدى معلمي تربية الخاصة ؟

وتندرج تحته عدة تساؤلات فرعية نذكرها كما يلي:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي ودافعية العمل في الجماعة لدى معلمي التربية الخاصة ؟

- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي ودافعية نحو الابداع لدى معلمي التربية الخاصة ؟

- هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي ودافعية الأهداف لدى معلمي التربية الخاصة ؟

2. فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والدافعية الإنجاز لدى معلمي تربية الخاصة .

الفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي ودافعية العمل في الجماعة لدى معلمي التربية الخاصة .

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي ودافعية نحو الابداع لدى معلمي التربية الخاصة .

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي ودافعية نحو الاهداف لدى معلمي التربية الخاصة .

3. التعريف الاجرائي لمتغيرات الدراسة:

-الاحترق النفسي :

حالة من الاجهاد العاطفي والعقلي والجسدي تنجم عن الضغط المفرط والمستمر لفترات طويلة تحدث عندما تشعر بالإرهاق وتفقد قدرتك على اداء مهامك المطلوبة.

- دافعية العمل في الجماعة :

استعداد داخلي يحرك سلوك العمال لبذل أقصى جهد و توجيهه من أجل تحقيق الأهداف و حاجات معينه في محيط العمل.

- الدافعية نحو الابداع :

هي مجموعة من المشاعر والقدرات والخصائص الشخصية التي اذا ما وجدت في بيئة معينة فإنها ترتقي بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة و جديدة خاصة إذا كانت النتائج من مستوى الاختراعات الإبداعية في أحد الميادين الإنسانية.

- الدافعية نحو تحقيق الأهداف :

هو متابعة الأهداف التي يضعها الفرد في المجال الشخصي و مجال العمل و هي عبارة عن مشاعر تجعل الفرد في حالة تأهب و أكثر تنظيمًا و يعطي للفرد الطاقة لمواجهة الصعاب

- الدافعية للإنجاز:

هي دافع يتمثل في رغبة الفرد في التوافق والمنافسة وهي سعي الفرد الى تحقيق التفوق وحفز الانا والاعتزاز بالنفس واحترام الذات وتأكيدها .

4. أهداف الدراسة :

- الكشف على العلاقة بين الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة.
- الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز بأبعادها المختلفة لدى معلمي تربية خاصة.

- معرفة اي من أبعاد الدافعية الإنجاز أكثر ترابطا بالاحتراق النفسي .

5.أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في أهمية دور معلم التربية الخاصة
- الدراسة الحالية أخذت منحى آخر في دراسة الدافعية للإنجاز في أوساط معلمي من خلال الدراسة علاقتها بمتغير مهم وهو الاحتراق النفسي .

- إثراء الجانب النظري لموضوع الاحتراق النفسي ودافعية الإنجاز لما لهما من تأثير على مستوى أداء معلمي التربية الخاصة و العامة.

- الدراسة الحالية أولت اهتماما بموضوع الاحتراق النفسي وهذا الأخير يعتبر خطرا كبيرا على الصحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة لذا وجب التوعية والوقاية منه - تسليط الضوء على دافعية الإنجاز ودورها في إنجاح العملية التعليمية باعتبارها المحرك الأساسي للنجاح وللتفوق

- تظهر أهمية البحث من أهمية موضوع الاحتراق النفسي باعتباره ضرورة من ضرورات الاهتمام بالصحة النفسية للأفراد بصفة عامة والعمال بصفة خاصة وذلك لأهمية دور معلم التربية الخاصة وكذلك خطورة ظاهرة الاحتراق النفسي من حيث تأثيراتها السلبية على الاداء المهني له لارتباطه بشريحة حساسة وهي فئات التربية الخاصة.

- أخذ صورة عن التأثير الذي يوقعه الاحتراق النفسي على دافعية الإنجاز لمعلم التربية الخاصة وتأثيرهما على تنمية فئات التربية الخاصة وهذا كمحاولة لفتح مجال أمام أبحاث أخرى أكثر تخصص من أجل التخطيط لمساعدة كل العاملين في مجال رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة والوصول إلى حلول للتخفيف من ظاهرة الاحتراق النفسي وبالتالي تحقيق التنمية لهذه الفئة .

6. الدراسات السابقة :

- 1.6. الدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي :

1.1.6. الدراسات العربية :

1.1.1.6. دراسة محمود دبابسة (1993) :

" مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف على مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن، وقد اجريت الدراسة على 308 معلما ومعلمة من العاملين في المدارس

والمراكز الخاصة في الاردن، وقد استخدم الباحث مقياس ماسلاش لاحتراق النفسي والمطور والمعدل على البيئة الأردنية .

وقد أظهرت النتائج أن معظم الفروق ظهرت في بعد الإجهاد الانفعالي حيث وجدت فروق في هذا البعد تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الشهادة الجامعية ولصالح المعلمين الذكور، ولمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة القصيرة ، ولمتغير نوع لإعاقة لصالح المعلمين الذين يعملون مع الإعاقات الحركية ، ولمتغير الدخل الشهري لصالح المعلمين الذين يعملون مع الإعاقات الحركية، ولمتغير الدخل الشهري لصالح المعلمين من ذوي الدخل المرتفع . (رائد حسن الحمر، 2006، 45)

2.1.1.6 .دراسة عقرباوي (1994) :

" مستويات الاحتراق النفسي لدى مديري الثانوية الحكومية مديرية التربية والتعليم في عمان الكبرى " هدف الدراسة إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لعمان الكبرى وبيان أثر كل من الجنس والمؤهل والخبرة في مستوى الاحتراق النفسي ومصادرهم لديهم. (بني أحمد، 2007 ،ص 19-22)

تكونت عينة الدراسة إجمالاً من 49 مديراً و61 مديراً أختيرت بطريقة عشوائية، كما تم استخدام الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من خلال تطبيق مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس مصادر الاحتراق الذي قام الباحث بتطويره. من أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة ما يلي:

- مديري المدارس الحكومية في مديرية عمان الكبرى يعانون من درجة متوسطة من الاحتراق النفسي وفقاً لمقياس ماسلاش وتوجد فروق دالة احصائياً تعزى لمتغيرات سنوات الخدمة، ولم تكشف الدراسة عن وجود فروق دالة احصائياً تعزى لمتغير الجنس أو المؤهل العلمي والتفاعل بينهما (عوض بني أحمد، 2007: 20)

3.1.1.6. دراسة زيدان السرطاوي (1997) :

" الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة "

هدفت هذه الدراسة الكشف عن مستويات ومصادر الاحتراق النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، وقد اجريت الدراسة على عينة من المعلمين في معاهد ومراكز التربية الخاصة التابعة لوزارة المعارف السعودية في مدينة الرياض وباستخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي تبين ان مستوى الاحتراق النفسي كان معتدلا على بعدي الشعور بالإنجاز والاجهاد الانفعالي في حين كان المستوى متدنيا بخصوص تبدل المشاعر كما بينت النتائج وجود فروق دالة احصائية بين استجابات المعلمين المتخصصين والغير متخصصين في التربية الخاصة على بعد الاجهاد الانفعالي وذلك لصالح المتخصصين بالتربية الخاصة، ولم تكشف الدراسة عن وجود اي فروق دالة احصائية وفق متغير التخصص ونمط الخدمة وذلك على بعد تبدل المشاعر، في حين كشفت النتائج على وجود فروق دالة احصائية وفق نفس المتغيرين على بعد نقص الشعور بالإنجاز وذلك لصالح المتخصصين في التربية الخاصة كما كشفت النتائج ايضا عن وجود فروق دالة احصائية على بعد الاجهاد الانفعالي لصالح المعلمين الجدد الذين كانوا اكثر الفئات احترافا مقارنة بذوي الخبرات المختلفة، كما بينت الدراسة ان الفئات المعلمين العاملين مع الاعاقات العقلية يتعرضون للإجهاد الانفعالي بدرجة دالة مقارنة ببقية زملائه العاملين مع فئات الاعاقة الاخرى. (أحمد محمد عوض بني أحمد، 2007، ص24)

3.1.1.6 دراسة عدنان الفرج (2001) :

قام بها على عينة عشوائية من العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر والتي هدفت الى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية وباستخدام مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي وتبين أن درجة الاحتراق النفسي الكلية لدى أفراد العينة كانت متوسطة وأن الذكور والعاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة أكثر احساسا بنقص الشعور بالانجاز وأن العاملين مع ذوي الاعاقات المتعددة يعانون من تبدل المشاعر أكثر من فئتي العاملين مع الاعاقات العقلية والاعاقات الحسية الحركية، ولم

تظهر الدراسة أية فروق دالة احصائيا تغزى لمتغير المستوى التعليمي أو لمتغير سنوات الخبرة بين متوسطات درجات أبعاد الاحتراق النفسي (الفرج، 2001).

4.1.2.6 دراسة رائدة حسن الحمر (2006):

"دراسة مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة مقارنة بالمعلمين العاديين في مملكة البحرين "

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة مقارنة بالمعلمين العاديين في مدارس ومراكز ومؤسسات ذات العلاقة بمملكة البحرين لمعرفة فروق دالة احصائيا بين معلمي التربية الخاصة والمعلمين العاديين في مستوى الاحتراق النفسي وقد تكونت عينة الدراسة من (84) معلما بينهم (40) من المعلمين العاديين (22 ذكور و18 إناث) و (44) من معلمي التربية الخاصة (21 ذكور و 23 إناث) ولتحقيق اهداف الدراسة استخدمت الباحثة مقياس قامت بإعداده لغرض الدراسة (مقياس الاحتراق النفسي). وقبل استخدام هذا المقياس تأكدت الباحثة من صدق وثبات المقياس وقد كشفت الدراسة عن وجود ذات دلالة احصائية بين معلمي التربية الخاصة ومعلمين العاديين في مستوى الاحتراق النفسي لصالح معلمي التربية الخاصة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الاحتراق النفسي. (رائدة حسن رائدة الحمر، 2006، ص6)

5.1.2.6 - دراسة بولقرون نورة سنة (2008)

بقسنطينة (الجزائر) " بعنوان تناذر الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم العالي" حيث تساءلت الدراسة عن مدى تأثير بعض ظروف العمل الضاغطة على ظهور تناذر الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم العالي، وقد تم طرح مجموعة من الفرضيات للإجابة على هذا التساؤل عن طريق القيام ببحث ميداني نفسو-اجتماعي للتأكد من صحتها وقد اعتمدت الدراسة في ذلك وسيلتين: سلم ماسلاش للاحتراق النفسي 1981 واستمارة تتضمن أسئلة حول ظروف العمل بصفة عامة، وقد تعلق التحقيق الميداني ب 322 أستاذ دائم بجامعة منتوري بقسنطينة الموزعين على جميع الفروع وسمحت المعالجة الاحصائية

للمعطيات من جهة بتسجيل "اعياء انفعالي" لدى 40 % من الأساتذة قيد البحث، وفقدان الحس الانساني لدى 18 % من الأساتذة وانخفاض الانجاز الذاتي لدى 47 % من جهة أخرى عكست النتائج التأثير السلبي لعدم الرضا المهني لدى الأساتذة بالنسبة لظروف عملهم بصفة عامة .

6.1.2. دراسات أجنبية:

6.1.2.1. دراسة ساري "sari" (1975) :

" مستوى الاحتراق النفسي والإرضاء الوظيفي لدى معلمي ومشرفي التربية الخاصة "

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي والرضا المهني لدى معلمي ومشرفي التربية الخاصة، وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من 295 معلم ومشرفي في التربية الخاصة في تركيا، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المقياس ماسلاش للاحتراق النفسي واستبيان الرضا الوظيفي، وقد أشارت النتائج إلى وجود مستويات متوسطة من الاحتراق النفسي في بعدي تبدل الشعور ونقص الشعور بالإنجاز لصالح الذكور كما توصل الباحث الى فروق الدالة إحصائيا في بعدي الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز لصالح الذكور، بينما كانت الفروق في بعد التبدل الشعور لصالح الاناث، وكانت درجة الرضا الوظيفي للاناث أكثر من الذكور، كما توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائيا في بعدي الاجهاد الانفعالي وتبدل الشعور لصالح المعلمين الأكثر خبرة تدريسيه، بينما كانت الفروق في نقص الشعور بالإنجاز لصالح المعلمين الأقل خبرة تدريسيه بينما كانت درجة الرضا الوظيفي أعلى لصالح المعلمين الأقل خبرة تدريسيه (رامي طشطوش، 2013، 1734)

6.2.2.2. دراسة "مانيرد آد" (1993) Ide- Maynard

" الاحتراق النفسي لدى المدرسين العاملين في المدينة " حيث هدفت الى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى المدرسين وبيان أثر كل من الجنس والعرق وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي في درجة الاحتراق النفسي، تكونت عينة الدراسة من 145 معلما ومعلمة من المدارس المتوسطة في ولاية تكساس الأمريكية ومدتها، تم استخدام مقياس ماسلاك المعدل للاحتراق النفسي أظهرت نتائج الدراسة ان معلمي المدرسة المتوسطة من الذكور والاناث حققوا نتائج متقاربة على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، كما أن المعلمين المتزوجين في المدارس.

3.2.2.6 . دراسة بلاستيديو واليوتس " argliotis&platsidou " (2008) :

" مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية باليونان :

هدفت الدراسة إلى كشف عن مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية باليونان، وقد أجريت الدراسة 127 معلما ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في المرحلة الابتدائية باليونان، وقد توصل الباحثان إلى وجود مستويات منخفضة من الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة في الأبعاد الثلاثة لمقياس ماسلاش، كما أشارت النتائج إلى :

- وجود علاقة سلبية ودالة إحصائياً بين مستويات الرضا الوظيفي .
- عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين درجة الاحتراق النفسي والخبرة التدريسية .
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستويات الاحتراق تعزى لمتغير الجنس . (سلوى محمد الحسن سيد أحمد، 2015، 102)

2.6. الدراسات التي تناولت دافعية للإنجاز :

1.2.6. دراسات عربية :

1.1.2.6 . دراسة السليمان (2000)

"السلوك القيادي للمدرب الرياضي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية" حيث كان الهدف في هذه الدراسة هو التعرف على السلوك القيادي لدى المدربين وعلاقته بدافعية الانجاز وكذلك التعرف على المتغيرات التالية: (السن، سنوات الخبرة) في مجال التدريب وقد استخدم المنهج الوصفي وقد أسفرت النتائج على وجود علاقة بين السلوك القيادي وبين دافعية الانجاز للاعبين وكذلك وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين سنوات الخبرة في المجال الرياضي وبين دافعية الانجاز في بعد دافع انجاز النجاح وذلك لصالح اللاعبين ذوي الخبرة العالية من (16 سنة) فما فوق مقارنة بذوي الخبرة المنخفضة من (1-5 سنوات) (علي، 2009)

2.1.2.6. دراسة شامي زيان (2006) :

" تأثير أنماط الإتصال لمدراء التعليم المتوسط على مستويات دافعية إنجاز الأساتذة بولاية تيبازة (الجزائر)

تهدف هذه الدراسة إلى مقارنة مؤسسات التعليم المتوسط ذات الإتصال الديموغرافي ومؤسسات ذات الإتصال الإوتوقراطي ومؤسسات ذات الإتصال الفوضوي في دافعية إنجاز أساتذة التعليم المتوسط حسب مدير المدرسة من خلال سلوكه الإتصال أحد أنماط الإتصال ديموقراطي، أوتوقراطي، فوضوي. (شملت عينة الدراسة 233 أستاذ و 10 مدرء موزعين على 10 مؤسسات التعليم المتوسط بولاية تبازة واخترت بطريقة عشوائية).
وقد تم بناء مقياس أنماط المدراء في مؤسسات التعليم المتوسط للكشف عن المتغير المستقل للدراسة، فضلا عن استخدام المقابلة مع 29 أستاذا وجماعة العمل المتمثلة في 20 عاملا لي تلميذ وهذا لتعزيز للمقياس والتعرف على أنماط إتصال المدراء من مختلف أطراف المعلمو 19 وين التربويين (أساتذة، أولياء، عمال) .
وكانت نتائجها كالتالي:

- ارتفاع دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط في نمط الإتصال الديموغرافي لمدرائهم.

- انخفاض دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط عن نمط الإتصال الفوضوي لمدرائهم (وسطاني، 14-15).ص ص، 2010.

3.1.2.6. دراسة "أوشن بوزيد" (2007) :

" الكفاءات المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، دراسة ميدانية بثانويات الجزائر العاصمة " ولقد تلخصت أهم النتائج في النقاط التالية:
اتضح من خلال هذه الدراسة أن كل الأساتذة يشكون من قلة الدخل الذي يتقاضاه الأستاذ مقارنة بمستوى تكاليف الحياة وهذا يؤثر سلبا على معنويات الأساتذة ونقص دافعيتهم للإنجاز وبالتالي انخفاض في مستوى الأداء.

- لاتوجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائيا بين درجات الأساتذة في الطموح وبين درجاتهم في الكفاءات المهنية الأساسية والمجموع الكلي لهذه الكفاءات (أوشن، 2007) .

4.1.2.6.دراسة نجم الدين فريق الداودي (2012):

"مدى فاعلية برنامج تدريبي لزيادة دافعية المعلمين العاملين مع طلبة ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة السليمانية في الجمهورية العراقية".

هدفت هذه الدراسة الى بناء برنامج تدريبي لزيادة دافعية المعلمين نحو عملهم مع طلبة ذوي الاحتياجات الخاصة كذلك هدفت إلى التعرف على مدى فاعلية البرنامج التدريبي في زيادة الدافعية المعلمين نحو عملهم مع الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة في تعليم الأساسي في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من سبعة وعشرون معلم منهم عشرة معلمين وسبعة عشر معلمة وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أثبت البرنامج التدريبي فعالية في تحسين الدافعية للمعلمين باتجاه العمل مع طلاب.
- لا توجد فروق دالة احصائياً في متوسط أداء درجات المفحوص للبرنامج التدريبي في الاختبار البعدي تبعاً لمتغير الاختصاص في الأبعاد الفردية التالية:
- (دافعية الأداء في العمل، الشعور بالإنجاز، تحمل المسؤولية، تقبل الآخرين)، أما فيما يتعلق ببعدي الدافعية المعنوية ودافعية الاستقلال توجد فروق لصالح دبلوم. (نجم الدين الداوودي، 133-134).

5.1.2.6 دراسة سهام إبراهيم كامل محمد (2013):

"الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء متغيرات الدافعية والتخصص والخبرة".

هدفت الدراسة إلى معرفة الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء متغيرات كل والتخصص والخبرة، وكذلك التعرف على دور كل من الدافعية، الخبرة، والتخصص في نجاح الأداء المهني لمعلم التربية الخاصة، وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من ثلاثون معلم ومعلمة للتربية الخاصة، تم اختيارهم من مؤسسات التربية الخاصة بمحافظة بنى سويف، بمصر، وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- لا توجد فروق دالة احصائياً بين درجات معلمي التربية الخاصة على مقياس الدافعية تبعاً لمتغيرات التخصص وسنوات الخبرة .

- لا يختلف شكل الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة ذوي الدافعية المرتفعة عن شكل الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة ذوي الدافعية المنخفضة. (سهام إبراهيم كامل محمد، 2013، 276)

2.2.6. دراسات أجنبية :

1.2.2.6. دراسة أندرسون واوانيكى "Anderson et Aaoanica" (1984) :

" الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية لدى المعلمين".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية، وقد أجريت على عينة مكونة من (375) معلما ومعلمة من مدراس ابتدائية ومتوسطة وثانوية، وتوصلت إلى نتائج تبين أن المعلمين يعانون بدرجة متوسطة من الاحتراق النفسي بالإضافة على وجود علاقة قوية بين الاحتراق النفسي ونقص الحاجات وضعف الدافعية . (رائد حسن الحمر، 2006، 38)

2.2.2.6. دراسة يوكي "yuki" (1995) :

" الاحتراق النفسي وعلاقته بوضوح الهدف من الحياة ومستوى الدافعية ".

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي من جهة ووضوح الهدف من الحياة ومستوى الدافعية من جهة أخرى وقد أجريت الدراسة على عينة بلغت 132 مشاركا من العاملين في خدمات الصحة النفسية في هونغ كونغ، كالأخصائيين والنفسيين ومرشدي الصحة النفسية والأطباء النفسيين والأخصائيين والاجتماعيين وممرضى الصحة النفسية وقد توصل الباحث إلى نتائج تدل على علاقة ارتباطية قوية بين مستوى الاحتراق النفسي كان بين ممرضى الصحة النفسية في حين أن ادنى مستوى من الاحتراق النفسي كان بين الأطباء النفسيين. (رائدة حسن الحمر، 2006، 39)

3.6. التعليق على الدراسات السابقة :

1.3.6. الدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي :

من حيث الهدف :

- دراسة ساري " sari " (2004) هدفت إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي .

- هدفت دراسة كل من بلاستيدو واجاليوتيس " Argaliotis&platsidou " ومحمود دبابسة ورائد حسن الحمر إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي .

- اما الدراسة زيدان السرطاوي فهذه هدفت إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي ومصادره .

-العينة المستخدمة: معظم هذه الدراسات اعتمدت في عينتها على معلمي التربية الخاصة فقط إلا دراسة ساري " sari " فقد أضاف إلى دراسته المشرفيين التربويين، ودراسة رائدة حسن أضافت المعلمين والعاديين الأن دراستها كانت مقارنة بين المعلمين العاديين ومعلمي التربية الخاصة في مستوى الاحتراق النفسي .

الأدوات المستخدمة :

تمت هذه الدراسات في مجملها باستخدام مقياس ماسلاش، إلا أن بعضها قام بتعديله وتقنيته حسب بيئة الدراسة.

2.3.6. الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز.

من حيث الهدف :

- دراسة اندرسونوايونيكى Andeson et Aaoanica هدف إلى الكشف عن علاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية.

- دراسة يوكي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي من جهة وضوح الهدف من الحياة ومن جهة الدافعية .

- دراسة سهام ابراهيم هدفت إلى معرفة الصفحة النفسية في ضوء متغيرات الدافعية والتخصص .

- دراسة نجم الدين هدفت إلى بناء برنامج تدريبي لزيادة الدافعية والتعرف على مدى فعاليته .

- العينة المستخدمة :

اعتمدت دراسة يوكي "yuki" على مجموعة من العاملين في خدمات الصحة النفسية أما دراسة اندرسون فقد اعتمدت على المعلمين العاديين أما دراسة نجم الدين وسهام و ابراهيم فكانت على معلمي التربية الخاصة .

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة تبين لنا أن معظم هذه الدراسات تتشابه مع أحد المتغيرين في دراستنا إلا دراسة يوكي و اندرسون اللذين اشتركا مع دراستنا في كلا المتغيرين

(علاقة الاحتراق النفسي بالدافعية) غير أنهما اختلفا عن دراستنا من حيث أنهما تناولوا موضوع الدافعية بصفة عامة بينما نحن خصصنا دافعية الإنجاز كما أنها اعتمدت على عينة من العاملين في خدمات الصحة والمعلمين العاديين أما دراستنا فكانت حول معلمي التربية الخاصة، كما لاحظنا من خلال هذه الدراسات أن معظمها اعتمد على أبعاد ماسلاش للاحتراق كمتغيرات للدراسة وعلى متغير الجنس بينما اعتمدت دراستنا على متغير الخبرة، أما في متغيرات دافعية للإنجاز فقد اعتمدنا على نفس متغيرات الاحتراق والتي تشابهت مع دراسة سهام ابراهيم في متغير الخبرة .

ومن هذا يمكننا صياغة متغيرات دراستنا وفق المنهجية التالية:

المتغير المستقل: الاحتراق النفسي .

المتغير التابع : دافعية للإنجاز .

ومن هذا كله من أجل معرفة العلاقة الارتباطية بين :

المتغير المستقل : الاحتراق النفسي .

المتغير التابع : دافعية الإنجاز.

الفصل الثاني: الاحتراق النفسي

تمهيد.

- 1- تعريف الاحتراق النفسي .
- 2- النماذج المفسرة للاحتراق النفسي .
- 3- مصادر الاحتراق النفسي .
- 4- مراحل الاحتراق النفسي .
- 5- أعراض الاحتراق النفسي .
- 6- مستويات الاحتراق النفسي .
- 7- الوقاية من الاحتراق النفسي .

خلاصة.

تمهيد:

يعتبر الاحترق النفسي من الظواهر التي شاعة مؤخرا ونالت اهتمام الباحثين باعتبارها وليدة الضغوط الخارجية خاصة المهنية منها والتي يوجهها أصحاب المهن ذات متطلبات عالية في حين أن هذه الحاجيات تعيق الفرد نحو تحقيق طموحاته نظرا لتعقيداته، مما يجعل الواقع غير صحي وبالتالي يولد ضغوطات مختلفة، وبهذا يكون التكيف مع بعض المهن صعب جدا، خصوصا عندما يتعلق الامر بالأطفال ذوي الاحتياجات وطريقة التكفل بهم .

ففي هذا الفصل سيتم التطرق الى الاحترق النفسي كأحد اكبر المعوقات التي يواجهها معلم التربية الخاصة، بدأ بتعريف الاحترق النفسي و أهم النظريات المفسرة له ومختلف مصادره وأعراضه وكذا مستوياته وصولا بذلك لكيفية التغلب عليه ومنه خلاصة الفصل.

1. تعريف الاحتراق النفسي :

وهو مصطلح نفسي لوصف اثار الارهاق العاطفي والجسدي المطول والاهتمام المتناقض الناجم عن عبئ العمل الذي لا يلين دون تخفيف، وحسب وصف ماسلاش و ليتير فانه قد توجد مصادر الضغوطات في البيئة، او في الفرد، او في تفاعل الفرد والبيئة، ومن بين الضغوطات انهاء العمل او المرض الخطير او الوفاة في الاسرة او فسخ العلاقة.

(patrica، 2019: 110).

فحسب (burger Freudien) عرفه على أنه: " حالة من الاستنزاف الانفعالي او الاستنفاد البدني بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط، اي أنه يشير الى التغيرات السلبية في العلاقات والاتجاهات من جانب الفرد نحو الآخرين، بسبب المتطلبات الانفعالية والنفسية الزائدة.

كما يذهب كل من "بيركان" و"هارتمان" الى ان الاحتراق النفسي استجابة الى الاجهاد النفسي والاداء المنخفض في العمل، وكذا اسلوب التعامل مع الآخرين". (عسكر، 2009: 22-30)

كما يذكر السمدوني(1995: 32) تعريف ماسلاش Maslach للاحتراق النفسي بأنه "حالة نفسية تتميز بمجموعة من الصفات السلبية ؛ مثل التوتر، وعدم الاستقرار، والميل للعزلة، وأيضا بالاتجاهات السالبة نحو العمل والزملاء "

ويتفق عدد من الباحثين حول تعريفهم للاحتراق النفسي؛ حيث يعرفه كأنجهم Cunningham على أنه عبارة عن أعراض ناتجة عن الضغوط الجسدية والانفعالية المتواصلة؛ التي يواجهها العامل، ويتفق معه كل من بك وجارجيلو Beck Gargrulo في تعريف الاحتراق النفسي على أنه: " حالة من الإنهاك الانفعالي والعاطفي والجسدي والذهني الناتج عن الضغط الزائد عن ضغط العامل".

كما يتفق كل من كيرياكو Kyriacou ودالي Daley في تعريف الاحتراق النفسي بأنه: "رد فعل للضغوط المتراكمة ذات التأثير السلبي على الفرد، وتتنوع الاستجابة لهذه الضغوط في طبيعتها، من حيث تكرارها، ودرجة تعرض الفرد لها".

- ومن هذه التعريفات يمكننا القول ان الاحتراق النفسي هو مجموعة من الاعراض النفسية والجسمية والمعرفية والاجتماعية الناجمة عن سلسلة من ردود الافعال السلبية التي يبديها العمال كمحاولة منهم للتعامل مع الضغوط التي تواجههم في عملهم.

1- النماذج المفسرة للاحتراق النفسي:

تعددت النماذج المفسرة للاحتراق النفسي فيزيولوجية، سلوكية، سيكو دينامية، ويتضح ذلك في مايلي:

1-2 النظرية الفيزيولوجية:

يعتبر أن العالم الفيزيولوجي الكندي هانز سيللي أهم من درس الطبيعة الفيزيولوجية للضغوط حيث صنفها وبين اهم المراحل التي يمر بها الفرد للتوافق معها.

كما بين أهميتها عندما تكون ضغوط تكيفية تحفز الطاقات الفردية على مواجهة الاخطار والتعامل مع المثيرات المؤلمة الا انه نبه من سلبياتها عندما تتطور الى ضغوط حادة تستنفد الجهود الفردية فحدة الضغوط والتعرض المتكرر لها يترتب عنها تأثيرات سلبية كالفوضى والارتباك في حياة الفرد والعجز عن اتخاذ القرارات وظهور الامراض الجسمية ومظاهر لاضطرابات عضوية اخرى، مثل تكرار الضغوط اليومية وتزايد شدتها باستمرار تجعل الفرد يعاني من اعراض مرضية فيزيولوجية للضغوط (ارتفاع ضغط الدم امراض المفاصل)، فحسب النظرية الفيزيولوجية فان عجز الفرد عن التعامل السوي مع الضغوط في الموقف ذاته يؤدي الى تطورها وهذا ما يؤدي الى وقوعها في متلازمة الاحتراق النفسي كمرحلة نهائية للضغوط الشديدة وبالتالي لا يمكن تصريفها بشكل ايجابي اثناء الموقف الضاغط. (عسكر، 2009: 14)

تكون الضغوط النفسية في البداية ايجابية بحيث تتبه الى الخطر وتحفز الجسم على مواجهتها ومقاومة مصدر الضغط او الاحباط ومع زيادتها تزداد مقاومة الفرد لها في محاولة منه لتسييرها والتكيف السوي معها الا ان تكرارها وتزايد شدتها باستمرار مع الوقت يضعف قدرة الفرد على التعامل معها، ما يجعله مستنزف القوى ومجهد او مصاب بأمراض فيزيولوجية عضوية.

وهي قد تكون اعراض متلازمة الاحتراق النفسي على الرغم من تركيز هذه النظرية على العوامل الفيزيولوجية، الا ان الانسان تشكله مجموعة مكونات وراثية بيئية تمكنه من تحقيق التوافق دون الاصابة بالأمراض. (عسكر، 2009: 11)

2-2 النظرية السلوكية:

تعد المدرسة السلوكية من اكثر المدارس في علم النفس اهتماما بالعوامل الخارجية والسلوك الظاهر، وكثيرا ما اعتبر السلوك الانساني ناتج عن عوامل بيئية متفاعلة اكتسبها الفرد من خلال التعليم ومن خلال دراسة بافلوفو سكينر وغيرهم . اكدوا على أهمية الاشرط في عملية التعلم ووضحوا بان الافراد يكونون أسوياء اذا احسنوا التعلم بطرائق ايجابية، اما اذا اصابهم الاضطراب فهذا عائد الى تعلمهم عادات سيئة لم تمكنهم من التوافق و يمكن علاجها عن طريق اطفاء السلوك السيئ وتعزيز السلوك السوي وتعويده على الاشرط كرد فعل سوي وسريع وبعد اعادة اكتسابه يعدل السلوك ويشفى الاضطراب خاصة وانهم يعتبرون العرض هو المرض وزواله يعني الشفاء.

(ميموني، 2001 ص33).

هذا يعني بأن الفرد، العامل يصاب بالاحتراق النفسي نتيجة تعلمه عادات وأساليب سلبية للتعامل مع الضغوط النفسية، فبدل الاستجابة للضغوط والإحباطات باستراتيجيات تعامل توافقية أستجاب لها الفرد بطرائق سيئة وهذا نتيجة لكثرة العوامل الضاغطة مع تكرارها واستمرار شدتها وبما أنها عوامل بيئية خارجة عن الذات يمكن علاج تأثيراتها بسهولة بواسطة تعديل سلوك العمال عن طريق تعويدهم وتعليمهم طرائق مناسبة للتعامل مع الضغوط والتعزيز الجيد منها وإطفاء السلوكات التي من شأنها خلق الإضطراب،

وإضافة إلى محاولة تخفيف العوامل والمصادر الضاغطة في بيئة العمل، فضبط المثيرات البيئية الضاغطة وإطفاء الاستجابات السلبية وتعلم طرائق سوية لتسيير الضغوط والاحباطات التي من شأنها الحد من انتشار متلازمة الاحتراق النفسي إلا أن هذا غير كافي فهي ليستنتيجة عوامل مهنية فقط بل تتفاعل عوامل نفسية فيزيولوجية مهنية واجتماعية وعلاجها يقتضي الاهتمام بكل أسبابها الحقيقية وحلها.

2-3 نظرية السيكودينامية (التحليل النفسي):

تعتبر هذه نظرية من اهم نظريات علم النفس التي تفسر السلوك الانساني، واكثرها قدرة على إيضاح اسباب الاضطرابات والعوامل المؤدية للانحراف عن السواء بفضل النتائج التي توصلت اليها دراسات الشخصية الإنسانية فقد اعتبر رائد التحليل النفسي سيغموند فرويد ان الشخصية مكونة من ثلاث اركان الهو والانا والانا الاعلى وكل ركن له وظائفه وصفاته ومكوناته وديناميته تتفاعل فيما بينهما والسلوك الشخصي هو نتيجة العلاقة بين هذه الاركان . (زيدان، 1998ص 81)

خاصة ان الانا الاعلى يمثل التصور الأخلاقي الداخلي للعالم الخارجي في ذات الافراد وهو يتكون من مرحلة متأخرة من الطفولة ويمكن القول أن الهو يمثل القطب النزوي ويعبر الأنا عن المضمون الإدراكي كعامل دافعي.

كما يؤكد الأنا الأعلى على نظام الموانع كمضمون اجتماعي ولهذا يفسر المحللون النفسانيون الاحتراق النفسي لعوامل ذاتية لاشعورية مكبوتة في اعماق الفرد الذي جعلته شدة الضغوط الناتجة عنها عجز عن تسيير كمية الاثارة المتراكمة عليه من الهو ومن العالم الخارجي الذي تمثله سلطة الانا الاعلى فعجز الانا في عدم قدرته على الحفاظ على ثبات مستوى الطاقة النفسية التي تؤدي الى استنزاف طاقته الداخلية وشعوره بقلّة الانجاز وسوء تقدير ذاته. (شحاتة، 2006: 77).

إن الاحتراق النفسي بكل ما يتضمنه من مشاعر سلبية نحو الذات و الغير وسوء تقدير الذات والانتقاص من قيمتها وقدرتها على الانجاز اضافة الى تبدل المشاعر وفقدان الدافعية للعمل، وكل هذا يعني بان الطاقة المستثمرة في العمل قد استنزفت بسبب فشل

الانا كمنظمة دافعية في الحفاظ على توازن الذات فان الجهاز النفسي للفرد يصبح فارغ من الطاقات النفسية التي كانت تدفعه للعمل والحياة .

إن تراكم العوامل اللاشعورية الضاغطة الى جانب العجز عن ارضاد العوامل الخارجية المحبطة ادى بالفرد العامل في المهن الإنسانية التي يتبادل فيها علاقات وجدانية الى استثمار كل طاقته في شغله انطلاقا من اهدافه الإنسانية وثقته المثالية في امكاناته وقدرته على مساعدة الآخرين وحل مشاكلهم وفشلهم في ذلك افقده ثقته في نفسه وفي مجتمعه وجعله محبطا ومكتئبا الى درجة ان فقد دافعيته للعمل واصبح ادائه آليا عمليا وهذا يعني بان التصور المثالي لقدراته ونظراته الإيجابية قد انفصلا عن العواطف التي كانت ترتبط به كحب العمل والثقة في الذات وهذا ادى الى استنزاف طاقات العمل دون تحقيق طموحاته المهنية. (عسكر، 2005: 132).

3- مصادر الاحتراق النفسي:

توجد نظريات عديدة تدور حول أسباب ومصادر الاحتراق النفسي، وهذه النظريات تركز على ثلاثة مستويات:

-المستوى الفردي أو الشخصي.

-المستوى التنظيمي أو الإداري.

-المستوى الاجتماعي.

وبالرغم من أن الأسباب الشخصية والاجتماعية لها دور هام؛ إلا أنها تساهم بقدر أقل من العوامل التنظيمية (بيئة العمل) في ظهور الاحتراق النفسي عند المهنيين، وندناول فيما يلي كل مستوى من المستويات السابقة، بشيء من التفصيل على النحو التالي:

1- المستوى الفردي أو الشخصي: يعتبر فرويد نبرجر أول من أشار إلى مصطلح (الاحتراق النفسي)؛ مدعيا بأن المخلصين والملتزمين هم أكثر الناس عرضة للاحتراق، ويضيف إليهم كذلك الأفراد ذوى الدافعية القوية للنجاح المهني، والحقيقة أن هناك الكثير من الصدق في هذه الادعاءات؛ حيث إن الجماعة المهنية

الأكثر عرضة للاحتراق النفسي هي الأكثر مثاليةً والتزاماً بمهنتها، ومن أسباب ذلك بعض الأسباب الشخصية والفردية وهي كالتالي :

- مدى واقعية الفرد في توقعاته وآماله، فزيادة عدم الواقعية تتضمن في طياتها مخاطر الوهم والاحتراق.

-مدى الإشباع الفردي خارج نطاق العمل، فزيادة حصر الاهتمام بالعمل يزيد من الاحتراق.

- الأهداف المهنية، حيث وجد أن المصلحين الاجتماعيين هم أكثر عرضة لهذه الظاهرة.

- مهارات التكيف العامة .

-النجاح السابق في مهن ذات تحدٍ لقدرات الفرد.

- درجة تقييم الفرد لنفسه.

- الوعي والتبصر بمشكلة الاحتراق النفسي.

2-المستوى الاجتماعي: هناك عدداً من العوامل الاجتماعية التي تعتبر مصادراً للاحتراق النفسي منها:

-التغيرات الاجتماعية الاقتصادية التي حدثت في المجتمع، وما ترتب عليها من مشكلات قد تؤدي إلى هذه الظاهرة طبيعة التطور الاجتماعي والثقافي والحضاري في المجتمع؛ التي تساعد على إيجاد بعض المؤسسات الهامشية التي لا تلقى دعماً جيداً من المجتمع، فيصبح العاملون بها أكثر عرضة للاحتراق النفسي.

3-المستوى التنظيمي أو الإداري :على عكس المستويين الشخصي والاجتماعي فإن الأسباب المرتبطة بالمستوى التنظيمي أو الإداري لها علاقة مباشرة بظهور هذه المشكلة، وقد تم التوصل إلى ثلاثة افتراضات هي:

تشير البحوث الخاصة بالضغط النفسي والقلق إلى أن فقدان الإمكانيات والكفاءة من أهم أسباب الضغط والقلق، وأن استمرار ذلك يتطور إلى ظاهرة تسمى العجز

المتعلم **HelplessnessLarned** حيث يداخل الفرد شعور بأنه عاجز عن عمل أي شيء لتحسين وضعه، وهذه الظاهرة تشبه إلى حد كبير ظاهرة الاحتراق النفسي؛ حيث يفترق الفرد إلى المصادر والنفوذ لحل المشاكل التي تواجهه، مما يسبب له لشعور بالضغط، وفي حالة استمراره يحدث الاحتراق .

تشير البحوث الخاصة بالضغط أيضا إلى أن نقص الإثارة للفرد تؤدي إلى نفس الآثار السلبية التي تترتب على فرط الاستثارة، ولذلك فإن العمل الرتيب الخالي من الإثارة والتنوع والتحدي يؤدي إلى الضغط والاحتراق النفسي، فأى فشل يواجهه الفرد عند تحقيقه للحاجات الشخصية خلال عمله سوف يساهم في شعوره بحالة عدم الرضا، والضغط، وبالتالي الاحتراق، فالكثيرون يأتون إلى عملهم متوقعين الكثير، فهم يريدون زملاء مساندين، وعملاء يعترفون بالجميل، ويقدرهم جهودهم، وعملاً مشوقاً ومثيراً، فضلاً عن الاستقلالية وفي نفس الوقت يريدون راتباً كافياً، وفرصاً للترقية والتطور الوظيفي، كما يريدون ومسؤولين متفاهمين وأكفاء، وشعوراً بالإنجاز.

هؤلاء غالبا ما يصابون بخيبة الأمل. ومع أن درجة الرضا الوظيفي المنخفضة ليست هي الاحتراق إلا أنها تمثل تحذيراً لما سيأتي.

للمناخ الوظيفي في المؤسسة والتركيب الوظيفية دخل في عملية الاحتراق، وهنا تبرز أهمية دور القيادة والإشراف وطبقاً لكتابات جولدن برج Goldenberg يميل الإداريون في مؤسسات الخدمات الإنسانية ومن ضمنها المدارس إلى افتراض أن المؤسسة أيا كان نوعها، يجب أن تركز على حاجات المستفيدين من خدماتها، وإهمال حاجات القائمين بالمسئولية فيها.

كما أنها تخلق تركيبة إدارية وظيفية وأسلوب تحكم من أجل محاسبة هؤلاء العاملين إذا ما خرجوا عن الخط المرسوم؛ الأمر الذي يؤدي إلى خلق أنظمة إشرافية استبدالية وصراعات بين العاملين والإدارة، وتزايد المسافة بينهم، يضاف إلى هذا أن ظاهرة الاحتراق النفسي ظاهرة معدية، ففي أي موقع عمل يكون فيه الأغلبية في حالة الاحتراق النفسي فإن نسبة حدوثه لأي عضو جديد في العمل تكون نسبة عالية.

4- مراحل الاحتراق النفسي:

يرى كل من "Ivancevich&Matteson" 1987 أن ظاهرة الاحتراق النفسي لا تحدث فجأة وإنما تتضمن المراحل الآتية:

1- مرحلة الاستغراق: Involvement: وفيها يكون مستوى الرضا عن العمل مرتفعاً، ولكن إذا حدث عدم اتساق بين ما هو متوقع من العمل وما يحدث في الواقع يبدأ مستوى الرضا في الانخفاض.

مرحلة التبلد: Stagnation: هذه المرحلة تنمو ببطء، وينخفض فيها مستوى الرضا عن العمل تدريجياً، وتقل الكفاءة، وينخفض مستوى الأداء في العمل، ويشعر الفرد باعتلال صحته البدنية، وينقل اهتمامه إلى مظاهر أخرى في الحياة؛ كالهوايات والاتصالات الاجتماعية وذلك لشغل أوقات فراغه.

مرحلة الانفصال: Detachment: وفيها يدرك الفرد ما حدث، ويبدأ في الانسحاب النفسي، واعتلال الصحة البدنية، والنفسية، مع ارتفاع مستوى الإجهاد النفسي.

المرحلة الحرجة: Joncture: وهي أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق النفسي، وفيها تزداد الأعراض البدنية، والنفسية، والسلوكية، سوء وخطراً، ويختل تفكير الفرد، نتيجة شكوك الذات Self Doubts، ويصل الفرد إلى مرحلة الاجتياح (الانفجار) ويفكر الفرد في ترك العمل وقد يفكر في الانتحار. (زيدان، 1998: 11)

5- أعراض الاحتراق النفسي:

في منظمة العمل يمكن تحديد بعض الأعراض الأساسية يظهر الاحتراق النفسي بمجموعة أعراض الاجهاد العصبي واستنفاد الطاقة الانفعالية والتجرد من الخواص الشخصية والاحساس بعدم الرضا عن الانجاز الشخصي في المجال المهني. حسب كارل كوردس cordes carol وتماس دوغرتي dougrty thomas اللذان ميزاني خمسة اصناف أساسية وهي الأعراض العضوية، الانفعالية، البيئشخصية، الموقفية

(الاتجاهات) والسلوكية التي تلاحظ على مستوى الفرد تفاعلات اجتماعية في منظمة العمل ومن خلالها يمكن تحديد بعض الاعراض الأساسية:

1- الاعراض العضوية: اثبتت الدراسات العيادية المختلفة بان متلازمة الاحتراق النفسي تعرف بالتعب المزمن و الاجهاد الانفعالي والاحساس بان الفرد المحترق فارغ الى جانب اضطرابات النوم والاضطرابات النفسية والجسدية ومختل الالام كأوجاع البطن والهضم والام المفاصل وعلى الاخص اوجاع الظهر والصداع واختلالات سيكوسوماتية كقرحة المعدة، الكولون، ارتفاع ضغط الدم، تكرار الاصابة بالزكام لمدة طويلة وتشنج العضلات، اما الافراد المصابين بالاحتراق النفسي الحاد او المتطور ف لديهم ارتفاع في نسبة الكولسترول والسكر، وارتفاع حاد للكورتيزون طيلة يوم العمل.

2- الاعراض السلوكية: تلاحظ على مستوى الفرد وعلاقته المهنية والاجتماعية فعلى مستوى الفرد كما تبين دراسات الطبيبة الفرنسية سوزان جاكسون أن هناك ارتباط مهم بين الاحتراق النفسي وتناول الكحول بين عينات مختلفة اطباء، عاملين بالخدمات الاجتماعية، معلمين، وعلى العموم نجد انخفاض الموارد النفسية كسوء تقدير الذات ،حالة الحزن وفقدان الامل، القلق ومشاعر العجز من استخدام الآليات الدفاعية الانسحابية (انكار - تجنب - تبرير) اما على مستوى الحياة الخاصة للفرد المحترق فان اعراضه سلبية تؤثر على علاقاته الأسرية حتى تصل الى الطلاق والى اتباع تصرفات الية في التعامل مع الابناء بطريقة وظيفية، الى جانب ضعف الاتجاهات الإيجابية نحو الذات والآخرين. ما ينقص التفاعل الاجتماعي ويؤدي للعزلة والانسحاب حق في المجال المهني الى ان يؤدي الاحتراق الى نقص الاشباع المهني وتخفيض الالتزام والجدية في العمل وفقدان علاقات الصداقة مع الزملاء والعملاء والرغبة في التغيير الوظيفي او ترك العمل بسبب الاحساس بالفشل المهني وما يصاحبه من صعوبة اتخاذ القرارات او حل المشكلات بفعالية فكل هذه الاعراض وغيرها قد تؤدي في حالة معينة الى الانتحار. (البтал، 2000: 58)

6- مستويات الاحتراق النفسي: أشار سبانيول إلى أن الاحتراق النفسي مشاعر ارتبطت بروتين العمل، وقد حدد له ثلاثة مستويات هي:

1- احتراق نفسي متعادل: وينتج عن نوبات قصيرة من التعب، والقلق، والإحباط، والتهيج

2- احتراق نفسي متوسط: وينتج عن نفس الأعراض السابقة، ولكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل.

3- احتراق نفسي شديد: وينتج عن أعراض جسمية، مثل القرحة، وآلام الظهر المزمنة، ونوبات الصداع الشديدة، وليس غريبا أن يشعر العاملون بمشاعر احتراق نفسي معتدلة ومتوسطة من حين لآخر، ولكن عندما تلح هذه المشاعر وتظهر في شكل أمراض جسمية ونفسية مزمنة عندئذ يصبح الاحتراق مشكلة خطيرة. (بدران، 1997ص58)

7- الوقاية من الاحتراق النفسي:

حالة الاحتراق النفسي ليست بالدائمة وبالإمكان تفاديها والوقاية منها . ويعتبر قيام الفرد العامل بدوره المتمثل في حياة متوازنة من حيث التغذية والنشاط الحركي والاسترخاء الذهني من الأمور الحيوية والمكملة للجهود المؤسسية في تفادي الاحتراق النفسي . وبصورة عامة، يوصي الباحثون بإتباع الخطوات التالية:

أ. إدراك أو تعرف الفرد على الأعراض التي تشير إلى قرب حدوث الاحتراق النفسي.

ب. تحديد الأسباب من خلال الحكم الذاتي أو باللجوء إلى الاختبارات التي توضح له الأسباب.

ج. تحديد الأولويات في التعامل مع الأسباب التي حددت في الخطوة السابقة، فمن الناحية العملية يصعب التعامل معها دفعة واحدة .

د. تطبيق الأساليب أو اتخاذ خطوات عملية لمواجهة الضغوط منها : تكوين صداقات لضمان الحصول على دعم فني اجتماعي، إدارة الوقت، تنمية هوايات، مواجهة الحياة كتحدى للقدرات الذاتية، الابتعاد عن جو العمل كلما أمكن ذلك، الاستعانة بالمتخصصين، والاعتراف الشخصي بوجود المشكلة لزيادة الإيجابية في مواجهتها.

هـ. تقييم الخطوات العملية التي اتبعها الفرد لمواجهة المشكلة للحكم على مدى فعاليتها واتخاذ بدائل إذا لزم الأمر. (عسكر، 2003 : 127)

خلاصة الفصل:

يمكن اعتبار الاحتراق النفسي كاضطراب حديث الظهور نسبيا رغم قدمه فهذا الاضطراب يعد تهديد يحيط بالمجتمع عامة ومعلم التربية الخاصة خصوصا كما ويهدد كل الافراد العاملين بالمهن التي تقوم على تقديم المساعدة والخدمات الإنسانية للأخرين فهو نتاج الألام والمعاناة التي يفرضها واقع العمل.

كما انه يمكن ان يكون بمثابة بوابة تتطرق من خلالها زملة الاضطرابات النفسية الاخرى، كالقلق والاكتئاب ومجموعة الامراض السيكوسوماتية وغيرها. و بهذا فان عدم ادراجه ضمن التصنيفات الدولية للأمراض العقلية والنفسية لا يعني عدم وجوده كحالة مرضية ذات جدول عيادي محدد المعالم، ففي حالة ظهور الاعراض التي تنتمي إلى جدول الاحتراق النفسي، لا يكون لدينا أي سبب حقيقي يمنحنا بشكل أو بآخر من عدم اعتماد تصنيف هذه الحالة كحالة احتراق نفسي.

الفصل الثالث: الدافعية لإنجاز

تمهيد.

- 1- تعريف الدافعية للإنجاز والمفاهيم المرتبطة بها.
 - 2- وظائف الدافعية للإنجاز .
 - 3- نظريات المفسرة لدافعية للإنجاز.
 - 4- مكونات الدافعية للإنجاز.
 - 5- خصائص الافراد ذوي الانجاز العالي.
 - 6- انواع الدافعية للإنجاز.
 - 7- عوامل المساعدة على تحسين الدافعية.
- خلاصة.

تمهيد:

يعتبر موضوع الدافعية من اهم المواضيع في علم النفس وذلك لأهميتها ليس فقط في علم النفس ولكن في العديد من المجالات والبيادين التطبيقية والعلمية، كالمجال الاقتصادي والمجال الاكاديمي والمجال التنظيمي.

وتعتبر الدافعية القوى المحركة التي تدفع الفرد وتوجه سلوكه نحو هدف معين ويعد دافع الانجاز عاملا هاما في توجيه السلوك وتثبيطه، كما انه يعتبر مكونا اساسيا ومهما في سعي الفرد لتحقيق ذاته وذلك من خلال ما يستطيع انجازه وما يحققه من اهداف والتي تضمن نجاحه ونجاح المنظمة التي يعمل بها.

وسنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم الدافعية وبعض المفاهيم المرتبطة بها ووظائفها وكذلك مفهوم الدافعية للإنجاز ومكوناتها وخصائص الافراد ذوي الانجاز العالي وانواع دافعية الانجاز والنظريات المفسرة لها وكذلك العوامل التي تساعد في تحسينها لدى المعلمين .

أولاً: الدافعية لإنجاز:

1- تعريف الدافعية:

- لغة :

كلمة الدافعية لها جذورها في الكلمة اللاتينية (moverà)، والتي تعني يدفع أو يحرك ((to move))، والدافعية مأخوذة من الفعل الثلاثي دفع أي حرك الشيء من مكانه الى مكان آخر وفي اتجاه معين فإننا نعني أن شيئاً ما هو الذي حركه وهذا المحرك هو ما نقصد بيه الدافع، فالدافع يعني التحريك واندفع يعني أسرع في السير والدفع عند العلماء النفس كل ما يحرك السلوك الانساني.

-اصطلاحاً :

كما تعرف الدافعية حسب **عدس وتوق (1984)** على أنها عبارة عن الحالات الداخلية أو الخارجية التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف أو غرض معين وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف .

أما حسب **فتحي الزيات (1986)** فتتضح الدافعية على أنها دافع مركب يوجه سلوك الفرد كي يكون ناجحاً في الأنشطة التي تعتبر معايير الامتياز والتي تكون فيها معايير النجاح والفشل فيها واضحة محددة .

تعرف الدافعية حسب **PANT AMAIIA (1992)** بأنها الطاقة التي تحركنا .

ويعرفها **PEKER (1988)** : بأنها الطاقة النفسية الضرورية للتأثير وحركة. (حميداتو ، 2016، 44)

2- مفهوم الدافعية للإنجاز :

يعود أول استخدام لمصطلح الدافعية للإنجاز في ميدان علم النفس من الناحية التاريخية الى **(ألفرد أدلر)** الذي أشار الى أن الحاجة للإنجاز هي دافع

تعويضى مستمد من خبرات الطفولة، وبعده الى **levin** الذي تطرق لهذا المصطلح أثناء تناوله لمفهوم الطموح .

وأهم من تناول مصطلح الحاجة للإنجاز نجد: **MURRAY** الذي استخدم مصطلح الحاجة للإنجاز ضمن ثماني وعشرين حاجة احتوتها قائمته، وهو يعتبر أن الحاجة للإنجاز تعني رغبة الفرد أو ميله للتغلب على العقبات وممارسة القوة، والكفاح من اجل أداء المهام الصعبة بأفضل سرعة ممكنة .

كما عرفها **أحمد عبد الخالق** بأنها الأداء في ضوء مستوى الامتياز والتفوق، أو أنها الأداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح . (خليفة واخرون، 2016، 57)

- يعرفها **قشقوش**: تعتبر الحاجة للإنجاز رغبة الفرد أو ميله للتغلب على العقبات وممارسة القوة والكفاح من أجل أداء المهام الصعبة بأقل شكل متاح، وبأقصى سرعة ممكنة .

- عرفها **ابو رياش** : هي السعي من أجل الوصول الى التفوق والنجاح وهذه النزعة تعتبر مكونا أساسيا في دافعية للإنجاز، وتعتبر الرغبة في التفوق والنجاح سمة ومعيار اساسي تميز الأفراد ذوي المستوى المرتفع في دافعية للإنجاز .

- عرفها **أمل الأحمد** : تعرفها الدافعية للإنجاز هي الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي ينشط السلوك التوجيهي .

- يرى **فرنون** : أن الدافعية للإنجاز هي السلوك الذي يتجه مباشرة نحو الاحتفاظ بمستويات معينة من الامتياز والتفوق .

- أما **رجاء محمود أبو علام** : تعرف الدافعية للإنجاز بأنها حالة داخلية ترتبط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به ويعتقد به . (الساكر، 2014، 25، 26)

- عرفها **ميكلاوند وزملائه** : ان الدافع للإنجاز يشير الى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ النجاح ويترتب عليه نوع من الارضاء .

- عرفها **جولدنسون** : الدافعية للإنجاز بأنها تشير الى حاجة الفرد للتغلب على العقبات من أجل السيطرة على التحديات الصعبة وهي ايضا الميل الى وضع مستويات مرتفعة في الاداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة .

تعريف آخر لجولدنسون : حاجة لدى الفرد لتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة وهي ايضا الميل الى وضع مستويات مرتفعة في الأداء وسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبة شديدة .

- عرفها **عبد الحليم المنسي** : يقصد بدافعية للإنجاز كفاح الفرد الأداء مهامه والأعمال الصعبة على أفضل وجه ممكن .

- عرفها **هليجارد وزملائه** : ان دافعية للإنجاز هي تحديد الفرد لأهدافه وفقا لمعايير التفوق في انتاجه وانجازه .

- **تعريف آخر**: الدافعية للإنجاز دافع مركب توجه سلوك الفرد كي يكون ناجحا في الأنشطة التي تعتبر معايير الامتياز والتي تكون معايير النجاح والفشل فيها واضح ومحددة ،أو هي المحصلة النهائية للعلاقة بين دوافع النجاح ودوافع تجنب الفشل والتفاعل بها .

- يمثل دافع للإنجاز رغبة الفرد في النجاح والتفوق وتجنب الفشل من أجل الوصول بمستوى الأداء الى درجة من الامتياز. (بن صالح وآخرون، 2017، ص21)

- يعرف **حامد** : الدافعية للإنجاز بأنها الحافز للسعي الى النجاح أو تحقيق النهاية مرغوبة أو الدافع للتغلب على العوائق أو للانتهاء بسرعة من الاداء الاعمال على خير وجه.

- ويعرفها **زيدان** بأنها الرغبة في أداء الجيد وتحقيق النجاح و هدف يوجه وينشط السلوك ويعتبر من المكونات الهامة للنجاح . (الغامدي، 2019، 415)

- **تعريف الفراد ادار** : بأن الحاجه للإنجاز هي دفع تعويض مستمد من خيارات الطفولة .

- تعريف الكتاني : هي سعي الفرد لتركيزه على الجهود والانتباه والمثابرة في القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في اسرع وقت وبأقل جهد وأفضل نتيجة والرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق المستوى والنضال والمناقشة من أجل بلوغ معايير الامتياز .

(هادف، 68، 2017)

- يشير سنية : على أنها ذلك الباعث الذاتي والمحرك النفسي الداخلي الذي من شأنه مساعدة الأفراد على مواصلة أعمالهم وتعزز من تحقيق الاهداف التي يسعون الى تحقيقها .

(العمري، 2016، 216)

- وأوضح فاروق موسى أن الدافع للإنجاز هو الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك . (خليفة ، 2005 ، 15)

- أرى أن الدافعية للإنجاز هي الرغبة بالقيام بعمل جيد والنجاح فيه والتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه بأقل جهد وأسرع وقت وأفضل نتيجة وكذلك التفوق على الآخرين في مختلف المجالات التنافسية وتحقيق قيمة راقية وعالية في مجالات الانتاج والابداع .

3- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية : والتي تتمثل في كالاتي :

أ- الحاجة : Need:

الحاجة حالة من الحرمان أو نقص الجسمي أو الجسمي أو الاجتماعي تلح على الكائن العضوي فتتزع به الى إشباعها أو اختزالها (خفضها) .

وبناء على هذا التعريف فإن الحاجة هي نقطة بداية لاستشارة السلوك الإنساني وتوجيهه بإلحاح حتى يتمكن الفرد من تحقيق الإشباع المطلوب واسترجاع توازنه أو الإخفاق واستمرار التوتر .

ب- الحافز : Drive

حالة داخلية فيزيولوجية أو نفسية تحركها الحاجات (Need) وللحافز دورا هاما في حياة المنظمة وتحقيق الكثير من النواتج التنظيمية ، لذا على المشرفين تحفيز الافراد

وفق ما يناسب حاجتهم من انواع الحوافز المعنوية منها أو المادية حفظا على استقرار وضمان الرأس المال البشري للمنظمة .

ج- الباعث: Incentive

يعرف " فيناك " W E vinak بأنه يشير الى محفزات البيئة الخارجية المساعدة على تنشيط دافعية الأفراد سوء تأسست هذه الدافعية على أبعاد فيزيولوجية او اجتماعية .

والبواعث نوعان ايجابية وسلبية ، فالإيجابية ما تجذب الفرد اليها والسلبية هي ما تدفعه الى تجنبها والابتعاد عن عواقبها كالقانونين والزواج الاجتماعي التي تدفعه الى تعديل سلوكه أو الكف عنه.

د- الدافع : Motve

هو احساس عاطفي أو رغبة أو نبضة أو باعث داخل الانسان لتحقيق حاجه .
(وحيدة ، 2017 ، 80)

4- وظائف الدافعية : تقوم الدافعية بعدة وظائف منها :

4-1 وظيفة بعث السلوك وإثارته : فالدافعية توفر القوة أو الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن الى النشاط وبذل الجهد بعد حالة السكون، وتتناسب شدة الدافع طرديا مع درجة النشاط أو مع قدر الطاقة التي يعبئها الكائن فكلما زاد الحرمان (في حالة الدوافع الأولية) أو أهمية الهدف (في حالة الدوافع الثانوية) زاد النشاط المبذول في سبيل الوصول الى الهدف أو العكس صحيح.

4-2 وظيفة توجيه السلوك : وذلك بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة فالدافعية هنا بمثابة البوصلة التي تحدد رد اتجاه سير للإنسان في طريق سلوكي محدد.

فالدافعية هي القوة المحرصة التي توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها .

4-3 المحافظة على البقاء والاستمرار : وهنا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من أجل حاجته لضمان بقائه واستمراره . (بورزق ، 2014 ، 72)

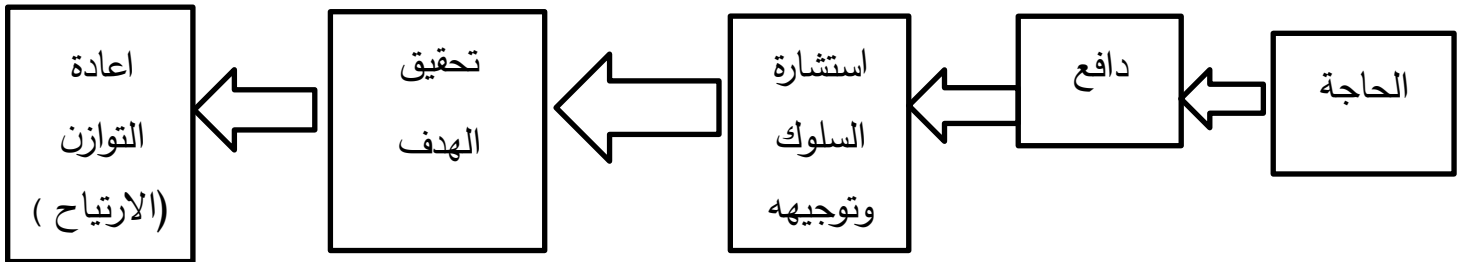
5-3 تحديد شدة السلوك اعتمادا السلوك على مدى الحاجة :

إذا كان شعور الكائن الحي بالافتقار الى شيء معين يمثل قيمة كبيرة فان الدافعية تثير السلوك بشدة وذلك لزيادة من تحقيق الهدف وشعور الفرد بالرضا، فمثلا شخص لم يأكل لمدة يوم أو أكثر تجد أن حاجته للطعام تكون كبيرة لذلك فان دافع الجوع لديه يستثير السلوك بقوة كبيرة من اجل الحصول على الطعام .

6-3 المحافظة على ديمومة واستمرارية السلوك حتى يتحقق الهدف واعادة التوازن :

مما لاشك فيه أ الدافع الذي أثار السلوك ووجه لن يتوقف عن ذلك الفعل حتى يتحقق الهدف الذي يزيل التوتر ويعيد التوازن، والشكل التالي يوضح دور الدافعية في استثارة السلوك وتوجيهه . (زكريا ، 2011 ، 18)

شكل رقم (01) يوضح دور الدافعية في استثارة السلوك وتوجيهه



نرى بأن الدافعية هي التي توفر القوة والطاقة التي تحرك السلوك وهي بمثابة البوصلة التي حدد مسار الإنسان فدافعية تعمل على استثارة السلوك وعمل على تحقيق الأهداف المرغوبة .

4- نظريات الدافعية للإنجاز :

نظرا الأهمية الدافعية لدى الانسان فقد عرفت اهتماما لامتناهي من طرف علماء النفس وهذا ابتداء من الخمسينيات القرن الماضي والى اليوم ومن بين هذه النظريات نذكر: ما يلي:

1- 4 نظرية المعرفة :

يرى أصحاب النظرية المعرفية أمثال " دويك " الى أن دافعية التلاميذ للإنجاز قامة على مدى اقتناع التلاميذ بما يحققه على مستوى انجاز الأنشطة وكذا مدى بلوغ اهدافه مثل الحصول على نتائج مرضية، وكذا امكانيات النجاح أو التفوق الدراسي .

ولذا فهذه النظرية تجعل من الرضا الانجاز، والأهداف الدراسية وامكانيات النجاح هي من أهم العوامل التي تساهم في استثارة دافعية الانجاز لدى تلاميذ، وهي من عوامل التي قد ترفع من مستوى الدافعية . (حميداتوا، 2016، 50)

- نستنتج من خلال هذه النظرية أن النشاط السلوكي وسيلة للوصول إلى هدف معين مستقل عن السلوك ذاته، فالاستجابة الصادرة من أجل الحصول على المعززات تشير إلى دافعية خارجية تحدها عوامل مستقلة عن صاحب السلوك ذاته .

2- 4 نظرية التحليل النفسي :

شاعت هذه النظرية خلال النصف الأول من هذا القرن، وقد انصب اهتمام هذه النظرية بزيادة سيجموند فرويد على فهم ومعالجه السلوك الشاذ .

وتتضمن هذه النظرية مفهومين دافعين هما : الاتزان البدني أو الحيوي ومذهب المتعة أو اللذة، ويعمل الاتزان البدني على استثارة أو تنشيط السلوك بينما يحدد مذهب المتعة اتجاه الانشطة أو السلوك، وقد استعار فرويد مفهوم مبدأ التوازن الحيوي من علم وظائف الأعضاء لينظر الى الدافعية من خلاله .

ويشير هذا المفهوم الى ما يقوم به الجسم من أنشطة تعيد اليه حالته الأولى من الاتزان اذا ما تعرضت هذه الحالة الى ما يخل بها، فمثلا حينما تختل درجة الحرارة الجسم الطبيعية بالارتفاع لسبب ما فإن ذلك يدفع الجسم الى أن يزيد من توارد الدم بالأوعية الدموية المنتشرة تحت الجلد ، فتزداد كمية العرق لتخفف من درجة حرارة الجسم.

واطار الدافعية قائم على استعارة هذا المفهوم وتطبيقه على النواحي النفسية كما هو الحال في النواحي البيولوجية يذهب الى أن اختلال الحالة التوازن الأصلية يؤدي الى حالة من التوتر غير مستحبة، ويصبح التخفيف من هذا التوتر باستعادة الحالة الأصلية من التوازن هو الدافع لقيام الفرد بأنواع السلوك المناسبة لتحقيق الهدف، ويؤكد مذهب المتعة على أن السعادة وتجنب الألم هما هدفان الرئيسيان، لأى نشاط يصدر عن الكائن الحي، والفرد السعيد هو الذي يكون في حالة توازن تام ومشبع .

ويرى فرويد أن مفتاح استثارة وضبط السلوك يتمثل في الهوا أو أنا وأنا الأعلى؛ حيث يقصد بالهو أو الهى مظهر الشخصية والسلوك المحكومان بالدوافع الغريزية الضرورية للبقاء بينما تنشط الأنا لتمكن الفرد من التعامل مع الواقع بعوي شعوري، وتتوافق الهو ولأنا الأعلى مقبول اجتماعيا وأخلاقيا .

كذلك فأحد المفاهيم الرئيسية في نظرية فرويد هي الدافع اللاشعوري الذي يفسر لماذا لا يستطيع الناس فهم ما يسلكون على النحو الذي يسلكون ، فضلا على أنهم في معظم الأحيان يكونون غير قادرين على التعرف على الدوافع الحقيقية التي تكمن وراء سلوكهم بفعل الكبت ذلك النشاط العقلي الذي يودع الدوافع أو الأفكار في اللاشعور كوسيلة أو حيلة دافعية لتجنب التعامل معها على مستوى الشعور . (حسين باهى ، 1999 ، ص14)

يتبين لنا من خلال نظرية التحليل النفسي أنها تمدنا بتفسيرات لتطور السلوك الإنساني وألياته التي تساعد المعلم على فهم المزيد من سلوك تلاميذه وتمكنه من تحقيق تواصل أكثر فاعلية معهم.

3- 4 نظرية ماكيلاند :

تتنمي هذه النظرية الى التصور الأول لدافعية الإنجاز المسمى :

التوقع والتي قدمها تولمان في مجال الدافعية ، والتي أشار فيها الى أن السلوك يتحدد من خلال العديد من الهاديات الداخلية والخارجية، وأن الميل الأداء فعل معين هو محصلة التفاعل بين ثلاثة أنواع من المتغيرات هي :

1- المتغير الدافعية : ويتمثل في الحاجة أو الرغبة في تحقيق هدف معين .

2- متغير المتوقع : الاعتقاد بأن فعل في موقف معين سوف يؤدي الى موضوع الهدف .

3- متغير الباعث أو قيمة الهدف بالنسبة للفرد .

وعلى ضوء هذا أشار ماكيلاند وآخرون الى أن هناك ارتباطا بين الهاديات السابقة، والأحداث الايجابية وما يحققه الفرد من نتائج ، بمعنى أنه اذا كانت مواقف الانجاز الأولية ايجابية بالنسبة للفرد، فانه يعمل للأداء والاستمرار في السلوكيات المنجوة، أما اذا حدث فشل وتكونت خبرات سلبية فانه سينشأ عنه دافع تحاشي الفشل .

ركز ماكيلاند في دراسته التي نشرت عام 1961 في كتابه الذي أشتهر به (مجتمع الإنجاز) على البيئة وكيفية دفعها وتأثيرها على الانسان لكي يكون متحفزا في عمله، انطلاقا من الثقافة العائلة والاحتكاك بالمجتمع، وقد اقترح ماكيلاند وجود ثلاثة دوافع للعمل في الانسان وهي :

1-دافع الانجاز :

يعرف الانجاز على أنه : دافع داخلي يتمثل في رغبة الفرد في التفوق والمنافسة .

كما يرى ماكيلاند أن الانسان مدفوع برغبته الكبيرة في توفيق والتحقيق نتائج باهرة في عمله بحيث يثبت أنه جدير بالاحترام والتقدير وهذا النوع من الدافعية ليس بالضرورة للحصول على مكافأة مالية وانما الاشباع رغبة شخصية، فالعامل يتحمس للإنجاز المهمة المسندة اليه عندما يشعر بأنه قادر على أداء عمله بكفاءة وأن نسبة الفشل في عمله ضئيلة، ومن وراء لك كله محاولة ترك البصمات في عمله بحيث يتذكره الناس باستمرار ويتعرفون بفضله وقدرته على تحقيقي نتائج ايجابية .

2- دافع الانتماء :

يرى ماكيلاند أن الفرد يميل الى بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين ، بحيث أن الانتماء الى جماعة معينة يدفعهم الى التحمس للعمل ونيل رضاهم .

3- دافع السلطة أو النفوذ :

يوجد نوع ثالث من الناس الذين عندهم دافع قوي للتأثير في الأفراد وتغيير الأوضاع، وهذا الدافع القوي رغم ما فيه من اخطار فان صاحبه يركب المخاطر ويتميز بالطموح الذي هو ضروري للقيادة في اطار الجماعة (اجتماعية كانت أو اقتصادية). (بشقه، 2008، 92، 93)

- نستنتج من خلال هذه النظرية أن العالم النفسي ماكيلاند ركز في دراسته على الظروف التي تمكن الفرد من تطوير الدوافع للإنجاز وتأثيره ذلك على السلوك الإنساني ومن خلال تطوره وصل ماكيلاند إلى تحديد ثلاث أنواع من الدوافع (الحاجة للإنجاز، الحاجة للانتهاء، الحاجة للقوة)

4- 4 نظرية أتكسون :

تصنف نظرية أتكسون كذلك ضمن تصور الأول لدافعية لإنجاز المسمى : القيمة، متبعا بذلك توجهات كل من تولمان وكورت ليفن .

ومن أهم ملامح هذه النظرية تركيزه على المعالجة التجريبية للمتغيرات، ومفترضا دور الصراع بين الحاجة للإنجاز والخوف من الفشل، وقد حدد أتكسون أربعة عوامل في المخاطرة في انجاز العمل :

1- عاملان متعلقان بخصال الفرد :

النمط الأول : الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل، هؤلاء يتصفون بالدافع للإنجاز والنجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل .

النمط الثاني : الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز، أما هؤلاء فيتصفون الدافع لتحاشي الفشل أكبر من الدافع للإنجاز والنجاح .

2- عاملان متعلقان بخصائص المهمة :

العامل الأول : احتمالية النجاح، والتي تشير الى كيفية ادراك المهمة، وهي احدى المحددات المخاطرة .

الباعث للنجاح في المهمة : ويقصد بها الاهتمام الداخلي لأي مهمة بالنسبة للشخص حيث يتأثر الأداء بهذا الباعث للنجاح .

5- 4 نظرية التوقعات :

تقوم هذه النظرية على خلل نظرية أتكينسون التي اعتمدت على الدافعية للإنجاز كأحد أنواع الدافعية الداخلية وأهملت مكون الخارجي للدافعية المتمثل في المكافآت حيث يتوقع الناس نتائج ومكافآت على أعمالهم بسبب كفاءتهم وتوقعهم على الآخرين .

برزت هذه النظرية في مجال الدافعية الصناعية على يد " فيكتور فروم " سنة 1964 ويرى صاحبها أن الدافعية في الفرد تقوم على اساس قيمة المنافع المتوقعة من بدائل السلوك المتعلقة بالأداء .

اهتم "فروم" بالقوة الموجهة نحو الفعل (Fore toward Action) (Fi) و أوضح أن القوى نحو الفعل تتحدد بواسطة عاملين :

1- مكافئ حيز المترتبات أو النتائج من الدرجة الأولى: (Vg) Valence

2- التوقع بأن سوف يؤدي الى هذه النتائج: (Eig) (FXpetancy)

وتتمثل الصياغة الدقيقة لدافعية الانجاز لدى فروم كما يلي :

$$Fi = F \times Eig \times Vg$$

حيث Fi = القوى نحو الفعل (Fore toward Action) .

Eig = التوقع بأن الأداء يؤدي إلى نتائج معينة .

Vig = تكافؤ كل من هذه النتائج .

- نرى أن هذه النظرية تركز في تفسيرها للدافعية نحو الإنجاز دالة على متغيرات ثلاثة وهي القوة، الدافع، والتوقع من أجل تحقيق الهدف والقيمة الحافزة المدركة .

4-6 نظرية وينر :

سنة 1965 قام " وينر " بتحليل ومراجعة نظرية الدافعية للإنجاز لكل من ماكيلاند و أتكسون، و أوضح أنه إذا فشل الفرد في أداء مهمة ما فإن هذا الفشل سوف يجعله يتأثر ويبذل المزيد من الجهد للإنجاز المهمة، حيث يترتب على فشل على فشل إثارة الدافعية مرة أخرى. وينتج عن الفشل في أداء مهمة ما نوعان من التوافق للميل الناتج :

- الأول : انخفاض احتمالية النجاح (Ps)، حيث يتحقق من أن المهمة صعبة أكثر مما يتصور .

- الثاني : ينشأ نوع المثابرة للتغلب على التوتر الناتج عن عدم الحصول على الهدف بفضل إضافة المحاولة السابقة غير الناجحة إلى الميل الناتج في المحاولة الحالية .

وأطلق وينر على الدافعية المتبقية من المحاولة الأولى والدافعية المثارة في المحاولة التالية اسم ميل القصور الذاتي (Tg)، وبذلك عدل دافعية الإنجاز لتصبح كما يلي :

$$TR=(Ms-Maf)+ Tg$$

Resultant Achievement Motivation = Ms (محصلة الدافع للإنجاز)

Motive to achievesuccess = Maf (الدافع إلى البلوغ النجاح)

Mitive to AvoidFailura = Maf (الدافع إلى تحاشي الفشل)

Paobability of success = ps (احتمالية النجاح)

IncentiveVaiue of success = Is (قيمة الباعث للنجاح)

Inertialtendency = Tg (ميل القصور الذاتي)

- الجديد في نظرية " وينر " من خلال هذه النظرية هو أن الأفراد الذين يتزايد لديهم الدافع للنجاح عن الدافع لتحاشي الفشل سوف يظهرون زيادة في الدافعية بعد الفشل، وثانياً الأفراد الذين يتزايد لديهم الدافع لتحاشي الفشل عن الدافع لنجاح سوف يتوفرون على عدد أقل من زيادات عدد مرا الفشل . (خويلد، 2004، 1001)

7- 4 نظرية راينور :

بناء على الغموض الوارد في نظرية ماكلياندو أتكسون حول إدراك المبحثين للاختبارات على أنها لا تعكس الجوانب المستقبلية المحتملة ، فمن الممكن أن يدرك الأشخاص بعض النتائج المستقبلية من خلال النجاح في المهمة الحالية، قدم "راينور" سنة 1969 إضافة من خلال تأكيده على نتائج مستقبلية المحتملة للنجاح أو الفشل في إنجاز مهمة ما، واحتمالية إدراك الفرد الإمكانية وجود صلة بين أدائه مهمة ما في الحاضر على مستقبله .

فالأداء على المهام الحالية يعكس حاجة داخلية للإنجاز تؤثر على مستوى إنجاز المهام الأخرى المتشابهة في المستقبل وسلوك الفرد في حالة ما اذا أدرك الاتفاق أو الاتساق بين الحاضر والنتائج المستقبلية يختلف عنه في حالة عدم الاتساق بين الحاضر والمستقبل .

افترض " راينور " دلالة التوجه المستقبل أو أمية بالنسبة للأداء الأكاديمي فقام بقياس سنة 1970 ما أسماه (الوسيلة المدركة) لدى مجموعة من طلاب الجامعة، حيث تم تقدير المستوى الأداء الأكاديمي لديهم واتجاههم نحو النجاح في المستقبل المهني الذي يتوسمونه .

وتبين أن الطلاب المرتفعين في الحاجة للإنجاز ومنخفضين في القلق من الفشل يحققون مستويات عالية من الأداء للاتحاق بالصفوف العليا .

- وتواصل راينور من خلال تصوره للعلاقة بين أداء المهمة الحالية والنتائج المستقبلية إلى عكس ما توصل إليه أتكسون ، حيث تبين أن المرتفعين في الحاجة للإنجاز سوف يفضلون المهام السهلة، لأن باختيارهم للمهام السهلة بتزايد توجه الشخص نحو الإنجاز تدريجياً ، بينما يفضل المنخفضين في الحاجة للإنجاز المهام الصعبة .

وبذلك كانت محصلة دافعية للإنجاز (Tr= Resultant Achievement Motivation)

لدى " راينور " كما يلي :

$$Tr = (Ms - Maf) (ps \times Is)$$

حيث أن Motive to achieve success = Maf (الدافع غلى بلوغ النجاح)

Motive to Avoid Failure = Maf (الدافع الى تحاشي الفشل)

Probability of success = Ps (احتمالية النجاح)

Incentive Value of success = Is (قيمة الباعث للنجاح)

(صرداوي، 2011، 98)

8-4 النظرية هورنر :

اعتمد كل من ماكيلاند و أتكسون في نظريتهما على الدور الذكوري في الدافعية للإنجاز وغاب النصر الثاني الجنسي التمثل في الإناث، فانطلقت "هورنر" 1968 من افتراض متمثل في تفسير السلوك المرتبط بالإنجاز لدى المرأة بالدافع إلى الإنجاز، والدافع إلى تحاشي الفشل، طارحة مفهوم جديد يفسر عدم استجابة المرأة لظروف الاستثارة الإنجازية، هذا المفهوم هو الدافع لتجنب النجاح.

قدمت "هورنر" في هذا الشأن مفهوم الدافع إلى تحاشي النجاح (M-s) أي:

Motive to Success لتفسير السلوك إنجازي لدى الإناث وأوضحت أن هذا المفهوم أكثر ارتباطا بدافعية الإناث لا تدعم الانجاز لديهن في مواقف المنافسة. فالمرأة إذا نجحت في مجال التجارة مثلا تدرك على أنها عدوانية وتنفذ إلى الأنوثة .

واعتبرت " هورنر " الدافع إلى تحاشي النجاح، أو الخوف من النجاح على أنه أحد خصال الشخصية الكامنة و المستقرة التي تتكون مبكرا في النمو أثناء اكتساب إناث لهوية الدور الجنسي فهن يتعلمن أن المنافسة لا تتسق مع أنوثتهن و أنها مناسبة فقط للرجال ن

وبالتالي يعطي أهمية للعلاقات الاجتماعية والانتماء عن المنافسة ولذلك فإن مواقف الانجاز التي تتضمن منافسة تثير الخوف لديهن من الرفض الاجتماعي.

وأشار "هوفمان" في دراسته المجرات سنة 1974 إلى أن هناك ثلاثة عوامل تؤدي إلى تحاشي النجاح عند الإناث، وهي النجاح في مهام يقترن أداؤها في العادة بجنس الذكور، ومعرفة الآخرين بهذا المهام، وموقف المنافسة، ويظهر انخفاض الدافع الانجاز لدى الإناث في صورة توقعات منخفضة لاحتمالات، أيضا تبين أن الذكور يركزون على العائد الايجابي للنجاح في حين تركز الإناث على العائد السلبي أو الفشل، ويؤدي هذا بالتالي إلى خفض توقعات النجاح عند الإناث.

هذه السمة تتكون مبكرا لدى الإناث أثناء اكتسابهن للدور الجنسي، وهي سمة كامنة ومستقرة عندهن، معتبرات التنافس من سمات الرجال وبالتالي فإن مواقف الإنجاز التي تتضمن نوعا من المنافسة تخلق لديهن صراعات وتهديدات من الرفض الاجتماعي، نتيجة إحساسها بأن نجاحها الأكاديمي أو المهني سيفضي إلى نبذ المجتمع لها.

9- 4 نظرية العزو :

تهتم هذه النظرية بكيفية إدراك الشخص الأسباب سلوكه وسلوك الآخرين، ففي مواقف الإنجاز ناجحة كانت أو فاشلة فإن الشخص يعزو ذلك إلى عوامل داخلية (ذاتية) أو خارجية (بيئية)

ويعتبر هايدر من المهتمين الأوائل بدراسة دوافع الأفراد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية، وهو مؤسس نظرية هايدر " علم النفس الساذج " والتي هي مستمدة من نظرية المجال التي أسسها ليفن ومعاونيه .

أما بخصوص علاقة الدافعية للإنجاز بالعزو، فقد تبين من خلال النظريات السالفة أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل يميلون إلى أسباب داخلية نظرا لتراكم خبرا وجدانية ايجابية، أما الأفراد الذين يوجد لديهم الدافع لتحاشي الفشل أكبر من الدافع لتحقيق النجاح يميلون إلى العزو للنجاح إلى أسباب خارجية نتيجة غياب مثل هذه الخبرات الايجابية واعتمادهم على مصادر خارجية مثل الحظ .

وتعميقا لمفهوم العزو ومصادره، نستعرض دراسة " واينر " التي ميزت بين نمطين من العزو : الداخلي والخارجي، حيث قدم بعدين للسببية هما :

1- مركز السببية : ويشير إلى وجود نوعين من الإعزات :

- **الإعزات الداخلية :** وتشمل جميع الأسباب الداخلية مثل الحالات الانفعالية، طبيعة الموقف الاجتماعي، سمات الشخصية، الاتجاهات، القدرات الفكرية، لظروف الصحية .

_ **الإعزات الخارجية :** وتتمثل في الأسباب الخارجية مثل: الظروف الاقتصادية، كافة أنواع الضغوط الاجتماعية ، طبيعة الموقف الاجتماعي، الدعم والتحفيز .

2- الثبات وعدم الثبات : ما يميز كذلك الإعزات هو طبيعتها المتغيرة والنسبية، فالأسباب الخارجية بعضها يتسم بالثبات مثل القواعد والقوانين، وبعضها يتسم بالتغير مثل الظروف الاجتماعية والاقتصادية، كما تخضع الإعزات الداخلية إلى التغير، فالشعور والمواقف الانفعالية تتغير بتغير الموقف الاجتماعي بين الحين والآخر، والحكم الصادر على الموقف والسبب يتغير بتغير الظرف الصحي وحيثيات الموقف . (محمد خليفة، 2000، 194)

5- مكونات الدافعية للإنجاز : هناك ثلاثة مكونات على الأقل لدافعية للإنجاز نلخصها في ما يلي :

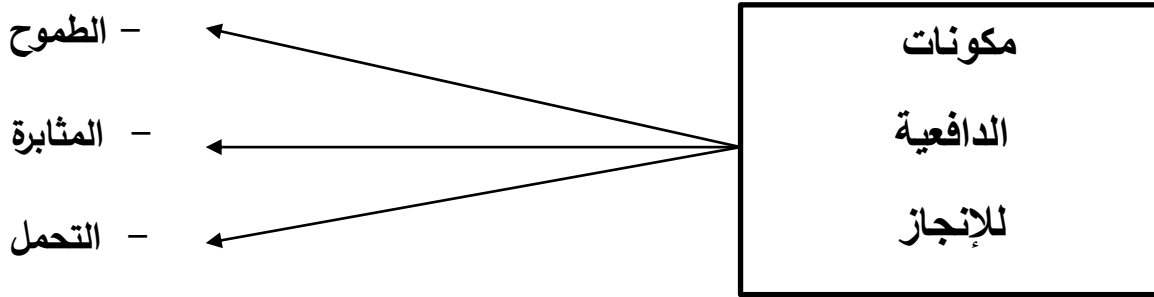
الحافز المعرفي: الذي يعبر عن حالة " انشغال بالعمل " بمعنى أن الفرد والباحث يحاول أن يشبع حاجاته من المعرفة والفهم، وتكمن مكافأة الاكتشاف معرفة جديدة في كونها تعينه على إنجاز مهامه بكفاءة أعلى .

تكريس الذات : بمعنى آخر توجه الأنا أو الذات، ويمثله رغبة الفرد في المزيد من المكانة والشهرة والسمعة التي يحرزها عن طريق آراءها المميزة، والملتزم فينفس الوقت بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها مما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته .

دافع الانتماء : ويتمثل في سعى الفرد للحصول على الاعتراف وتقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي وأدائه ويأتي هنا دور الوالدين كمصدر أولي للإشباع حاجات دافع الانتماء، ثم دور الأطراف المختلفة التي يتعامل معها الفرد ويعتمد عليها في تكوين شخصيته ومن بينهم المؤسسات التعليمية المختلفة .

وحسب جيلفورد 1959 انتهى إلى وجود ثلاث مكونات الدافعية للإنجاز إلى الشكل التالي يبين ذلك :

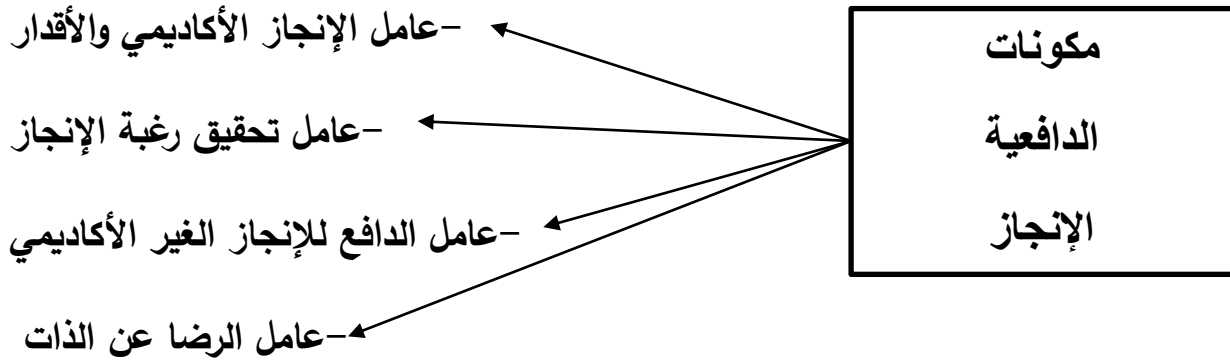
الشكل رقم (02) يوضح مكونات الدافعية للإنجاز لدى "جيلفورد"



(هادف، 2017، 70)

أما نظرية " ميشل " فتوصلت أن الدافع للإنجاز يتكون عدة أبعاد يوضحها الشكل التالي :

الشكل رقم (03) يمثل أبعاد الدافع للإنجاز حسب نظرية ميشل



(الساكر، 2014، 26)

- **الدافع:** للإنجاز تكوين افتراضي يتمثل في مظاهر معينة، ويشبع حسب نوع الميل والاتجاه أو هو تكوين فرضي يتضمن الشعور أو الوجدان المتعلق الأداء التقييمي لبلوغ معيار الامتياز ، وهو محصلة ثلاثة عوامل وهي (الطموح العام والمثابرة على بذل الجهد، والتحمل من أجل وصول إلى الهدف)

6- خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي :

أهم الخصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي وهي كالآتي :

1- يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة لذلك يضعون أنفسهم أهدافا تتطوي على التحدي والمجازفة، وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية مستمرة إذا أنهم لا يشعرون باللذة والإنجاز وإذا كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج .

2- الميل الى الوضعيات والموقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية في تحليل المشاكل وإيجاد الحلول لها.

3- الرغبة في التغذية العكسية لإنجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى إنجازاتهم .

4- يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الإنجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاته، أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي يعود عليه من إنجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في حصول على قدر كبير من المال لكونه مقياسا لدرجة امتيازه في أداء عمله .

5- يتميز الأفراد مرتفعو الإنجاز بالثقة العالية في النفس، حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الأكثر خبرة منهم، ويلتزمون بأرائهم حتى لو كانوا لا يمتلكون معرفة معمقة بالموضوع الذين يريدون اتخاذ القرار فيه .

6- يفضلون المهن المتغيرة والتي تحدث فيها تحديات مستمرة، وينفرون من المهن الروتينية.

8- يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها . (عبدالله السقا، 2018، 80)

7- أنواع دافعية الإنجاز :

يمكن تصنيف الدوافع التي تشكل السلوك الإنساني إلى نوعين وهي تعتبر أكثر تصنيفات شيوعا بين العلماء والمتخصصين في مجال علم النفس وهي التالية :

أ- الدوافع الأولية :

هي الدوافع التي تنشأ من حاجات الجسم الخاصة بوظائفه البيولوجية، كالحاجة الى الطعام والماء والجنس وتجنب الحر والبرد والألم وهي تتميز بما يلي :

لا يتعلمها الفرد ولا يكتسبها ولكنها موجودة بالفطرة ، إنها عامة لدى جميع الكائنات الحية البشرية والحيوانية على حد سواء، أنها تهدف إلى محافظة الكائن الحي واستمرار النوع، تحدد عن طريق الوراثة ونوع الكائن الحي وتتصل بحياته وحاجاته الأساسية عندما تشبع الدوافع الأولية فإن الدافع الثانوية تبدأ في ظهور والنشاط وفي توجيه السلوك من بين هذه الدوافع .

7-أ-1 : دوافع الجوع : يحدث نتيجة نقص المواد الغذائية في الدم فتحدث حالة من التوتر لدى الفرد، وكذلك تقلصات في جدران المعدة ويزداد نشاط العام في الجسم فيشعر الفرد بدافع الجوع.

7-أ-2 : دوافع العطش : يعد جفاف الفم والحلق بمثابة المنبه الفعال للعطش كما يكون بمثابة الإنذار الذي يتلقاه الكائن الحي بوجود نقص في كمية الماء بجسمه مما يدفعه إلى شرب الماء من أجل سد هذا النقص، ويتأثر دافع العطش بالعوامل الاجتماعية فتنشأ بذلك ميول خاصة لشرب أنواع معينة من السوائل كالشاي والقهوة وغيرها من سوائل.

7-أ-3 : دافع لتعب : يؤدي شعور الكائن الحي بالتعب إلى الحاجة قوية لراحة وتتمثل التغيرات الفيزيولوجية الأساسية التي ترتبط بالتعب في تراكم حمض اللبن في الدم والذي يزول بعد الحصول على كمية كافية من الراحة وتختلف آثار التعب الشديد على السلوك حسب طبيعة المهام المطلوب أدائها .

7-أ-4 : دافع الجنس : تحكمه عدة قيود ترتبط بالمتغيرات الثقافية والاجتماعية والأخلاقية حسب تركيبة المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد، وبالتالي يعد مسؤولاً عن نسبة كبيرة من التباين في السلوك من الشخص لأخر حسب انتمائه وتنشئته الاجتماعية .

ب- دوافع الداخلية الفردية :

تمثل سعي الفرد نحو القيام بشيء معين لذاته فهي دوافع تحقق الذات للشخص من خلال استجاباته المختلفة، كما أنها تقف وراء الإنجازات المتميزة والإبداعات البشرية في الفكر والسلوك ومن هذه الدوافع ما يلي :

7-ب-1 : دوافع الفضول : وتعرف أيضا بحب الاستطلاع تمثل ميل الشخص ورغبته في استكشاف معالم البيئة المحيطة به والوقوف على جوانبها الغامضة .

7-ب-2 : دافع الكفاءة : نعني به استخدام الكائن الحي لقدراته ووظائفه الإدراكية والحركية بأفضل شكل ممكن أي استخدامها بكفاءة العالية.

7-ب-3 : دافع الانجاز : نقصد به محاولة الشخص المحافظة على درجة عالية من الأداء حسب قدراته في كل الأنشطة التي يمارسه والتي يحقق بها معايير التفوق على إقرانه
ج- الدوافع الخارجية والاجتماعية :

تنشأ نتيجة لعلاقة الفرد مع الآخرين ومن ثم تدفع للقيام بأفعال معينة إرضاء لهم للحصول على تقديرهم، أو تحقيق مادي أو معنوي ومنها :

7-ج-1 : دافع الانتماء : يمثل حاجة الشخص إلى الانتماء إلى غيره من الأفراد فإذا كان الإنسان اجتماعي بطبعه فهو في حاجة دائمة إلى الولاء للجامعة والانتماء إليها.

7-ج-2 : دافع التنافس والسيطرة : يظهر دافع السيطرة بشكل واضح بين أفراد والجماعات المختلفة فالأطفال يتنافسون فيما بينهم في البيت والمدرسة ويحاول الطفل في الجماعة أن يتفوق على زملائه وان يسيطر عليهم كما يتنافس الكبار من أجل الحصول على المال أو الشهرة وتولي المناصب العليا.

7-ج-3 : دافع الاستقلال عن الآخرين : يمثل رغبة الشخص الملحة وحاجته لعمل المهام المطلوبة منه بنفسه وتظهر ملامح الاستقلالية عن الأطفال الصغار في رغبتهم عدم الاعتماد على والديهم وكذلك المحيطين بهم وتزداد الاستقلالية وضوحا مع التقدم في العمر
7-د-4 الدافع الوسيلى : هو الذي يؤدي إشباعه إلى الوصول إلى دافع آخر. (قوراري، 2013، 75، 76)

8- عوامل المساعدة على تحسين دافعية المعلمين :

لقد وظف (احمد محمد بني أحمد، 2007، ص 70 ص 71) نقلا عن عوامل "هيرزبرغ" "Herzberg" في الدافعية للإنجاز من أجل تحسين الدافعية المعلمين وفيما يلي عرض لهذه العوامل :

1.8 : التحصيل **Achievemeant** : وهي الشعور بالإنجاز والنجاح في أداء المهمة أو النشاط ويمكن زيادة شعور المعلمون بالإنجاز بالأمور التالية :

- تشجيع المعلمين بوضع أهداف مهنية .
- تحديد أهداف مشتركة مع المعلمين ووضع معايير الانجاز لها .
- وضع أهداف عليا لتحصيل التلميذ .

2.8: الاعتراف **Recognition**: وهي معرفة الإدارة بمساهمة المعلم في العمل :

- إبراز جهود المعلم ومساهمته في الاجتماعيات .
- اخبار المعلم شفويا أو كتابيا بأن عمله مقدر .
- إعطاء جوائز أو شهادات للأعمال المتميزة .
- السماح للمعلمين لحضور المؤتمرات العلمية المتخصصة .

3.8 : التحدي في العمل : ويمكن توفير ذلك للمعلمين من خلال ما يلي :

- مساعدة التلاميذ ذوي احتياجات الخاصة .
- مراقبة المعلمين الجدد .

- الاشتراك في فريق مراجعة المنهاج.

4.8 : المسؤولية **Responsilitym**: عندما يشعر المعلم أنه مسؤول ومحاسب عن

عمله يزداد رضاه الوظيفي ويمكن زيادة المسؤولية كما يلي :

- زيادة استقلالية المعلم في الصف والقرارات المتعلقة بذلك .
- إعطاء المعلم مساحة للإبداع .

- تحديد القرارات التي يمكن أن يتخذها المعلم شخصيا والقرارات التي يجب أن تشترك بها الإدارة.

- الطلب من المعلمين خاصين للعمل كمشرفين في حال غياب المشرف أو المدير.

- الطلب من المعلمين الخبراء تقديم نماذج للتعليم أمام المعلمين الجدد.

5.8 : النمو والتطور : كل شخص يجب أن ينمو ويتطور مهنيا في وظيفته ويجب توفير فرص النمو والتطور للمعلم وذلك من خلال ما يلي :

- تشجيع المعلمين للاشتراك في برامج التدريب المحلية أو المركزية أو الوظيفية .

- توفير مصادر الحديثة في مكتبة المدرسة وتشجيع المعلمين لقراءتها والقراءة حول وظيفتهم أو تخصصهم .

- إعلام المعلمين عن الدراسات الحديثة . (أميرة وآخرون، 2015، 64)

- تعد هذه العوامل من أهم العوامل التي تساعد في تحسين الدافعية لدى المعلمين الآن قدرات المعلم تؤثر في نتائج عملية التعلمية كما تحدد فاعلية التعلم، الآن هناك تفاعل دائم بين سلوك المعلم والمتعلم.

خلاصة :

تمثل الدافعية إذا عاملا هاما يؤثر على السلوك الأداء الذي يبديه الفرد في العمل وهي تمثل القوة التي تحرك وتحفز وتستشير الفرد لكي يؤدي عمله بأحسن طريقة ممكنة ويظهر دافع الإنجاز لدى كل من شخص بدرجة معينة وكلما كان دافع الإنجاز قويا فإن الاحتمال يزداد بأن يفرض الشخص على نفسه الكثير من الالتزامات.

الجانب التطبيقي

الفصل الاول : اجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

أولاً: الدراسة الاستطلاعية.

1. حدود الدراسة الاستطلاعية .

أ- المكاني.

ب- الزماني.

ج- البشري (عينة الدراسة).

2. أدوات جمع البيانات

1.2 المقابلة الغير موجهة .

2.2 مقياس الإحترق النفسي.

3.2 مقياس الدافعية الإنجاز.

3. الخصائص السيكومترية لادوات الدراسة .

ثانياً: الدراسة الأساسية.

1. حدود الدراسة الأساسية

2. منهج الدراسة

3. عينة الدراسة

تمهيد:

بعد الانتهاء من عرض الجانب النظري للدراسة ومتغيرات الدراسة الحالية والدراسات السابقة وتحديد الفروض الخاصة بالدراسة تأتي مرحلة الجانب الميداني والذي يهدف للوصول إلى إجابات للتساؤلات المطروحة في الإشكالية أو الفرضيات ويكون هذا الجانب وفق مجموعة من الخطوات المنهجية والتي قسمت إلى خطوتين أساسيتين هما:

1- الدراسة الاستطلاعية.

2- الدراسة الأساسية.

وإن هذه الخطوتين الأساسيتين بدورهما يتفرعان إلى خطوات ثانوية والتي سوف نوضحها في هذا الفصل.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

للوصول إلى الهدف المراد من بحث ما يتطلب ذلك إتباع خطوات منهجية منظمة ومرتبطة خاصة فيما يتعلق بالجانب الميداني للبحث، وذلك بالقيام بدراسة استطلاعية أولاً للتحقق من الخصائص السيكومترية للأداة المعتمدة في الدراسة، وكذا من أجل الاحتكاك بالعينة المقصودة بالبحث، وتحسس صعوبات الميدان ووقائعه ولتجنبها في الدراسة الأساسية.

تتضمن الدراسة الاستطلاعية تطبيق إجراءات الدراسة على عينة صغيرة ليست جزء من العينة الرئيسية ولكنها تنتمي إلى نفس المجتمع الذي تنتمي إليه العينة الرئيسية و تحمل نفس خصائصها و تهدف الدراسة الاستطلاعية الى :

- التعرف على مجتمع الدراسة من أجل ضبط فرضيات الدراسة وضبط العينة وتحديد خصائصها النهائية للدراسة الأساسية فيما بعد.
- إعداد الأدوات البحثية في صورتها الأولية والتعديلات المدخلة عليها وتجهيزها في صورتها النهائية
- تقييم مدى صلاحية أدوات البحث من حيث الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات)
- التعرف عن ظروف ومجال الدراسة الأساسية

1. حدود الدراسة الاستطلاعية :

المجال البشري : تكونت العينة الاستطلاعية من عشرة أفراد (معلم و معلمة للتربية الخاصة)

المجال المكاني: طبقت الدراسة الاستطلاعية بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنياً بالوادي .

المجال الزمني : طبقت الدراسة الاستطلاعية خلال شهر أبريل 2022، وبالتحديد ابتداء من 2022 / 04 / 18 إلى غاية 2022 / 5 / 01.

2. أدوات جمع البيانات :

بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة وعلى عدد من المقاييس المتعلقة بموضوع الدراسة.

ولتحقيق اهداف الدراسة اعتمدنا على المقابلة الغير موجهة و مقياس الاحتراق النفسي واستبيان دافعية الإنجاز.

1.2 المقابلة الغير موجهة : تسمى بالمقابلة الحرة ويسمىها **معن خليل** عمر بالمقابلة القياسية وهي ان يقترح الباحث موضوعا على المبحوث، ويقوم بطرح اسئلة حرة غير محددة ولا يتدخل الباحث الا لاستشارة المبحوث وتشجيعه، وهذا بشرح بعض معاني الكلمات وكذا الهدف من السؤال وبصيغة اخرى لا يقوم الباحث بصياغة اسئلة محددة من قبله ولا يعني خروج الباحث عن موضوع المقابلة بل يضع خطوط عريضة توجه مقابله.

(معن خليل عمر الموضوعية و التحليل، 1983، ص 22)

2.2 مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش : تم وضع المقياس من قبل ماسلاش وجاكسون سنة 1981 ليقاس الاحتراق النفسي لدى العاملين في مجال الخدمات الانسانية والاجتماعية والطبية، وقد قام العديد من الباحثين بتعريبه ليتلائم مع البيئة العربية حيث يمكن استخدامه وبما أن موضوع الدراسة يشمل متغير الاحتراق النفسي وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة ارتأت الباحثتان أن تتحقق من فرضيات البحث بالاعتماد على النسخة المعربة من مقياس ماسلاش لقياس الاحتراق النفسي والتي أعد ترجمتها وراجعها الدكتور البتال (Battal.AI) من جامعة الملك سعود بالرياض بالمملكة العربية السعودية ليتلائم مع البيئة العربية وقد قام بتقنينها على البيئة الجزائرية أ.زاوي آمال حيث تكونت عينة التقنين من 71 محامي ومحامية المنتسبين لمجلس قضاء تلمسان حيث تم تطبيق مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش وجاكسون من قبل الباحثة شخصيا.

وعلى هذا الأساس احتفظنا بالبند الأصلية للمقياس مع نفس محاوره السابقة اضافة الى ادخال عليها شيء من التعديل الطفيف حيث تم تغيير مصطلح العملاء ب : المستغيثين

ليتناسب ذلك مع مجال دراستنا وذلك بعد عرض المقياس على الأخصائي النفسي العيادي التابع للوحدة الرئيسية للحماية المدنية.

يتكون المقياس (وهم سلم مرسوم حسب نموذج likert مثبت ومصادق عليه) من ثلاث أبعاد مكونة من 22 فقرة وقد توزعت التالي:.

- **الاجهاد الانفعالي**: و عدد فقراته (1-2-3-6-8-13-14-16-20) و تقيس مستوى التعب وفقدان الطاقة والتوتر الانفعالي الذي يشعر به الشخص نتيجة للعمل الذي يؤديه.

- **تبلد المشاعر** : وفقراته 05 وهي : (05-10-11-15-22) و يقيس مستوى الاهتمام أو اللامبالاة التي يطبع علاقة المفحوص مع العملاء نتيجة العمل معهم .

- **نقص الانجاز الشخصي** : وعدد فقراته 08 وهي : (04-07-09-12-17-18-19-21) و يقيس طريقة تقييم الفرد لذاته ومستوى شعوره بالكفاءة والرضا عن عمله .

أما بالنسبة لطريقة التصحيح المقياس فقد سبقت الإشارة الى أنه يتكون من 22 بندا يجاب عنها ضمن 7 بدائل وهي : (أبدا = صفر، بضع مرات في السنة =1، مرة في الشهر وأقل=2، بضع مرات في الشهر =3، مرة كل أسبوع =4، بضع مرات في الأسبوع = 5، كل يوم تقريبا =6)

يكون مستوى الاحتراق عاليا وحادا اذا كانت درجات البعدين الأول (الاجهاد الانفعالي) والثاني (تبلد المشاعر) مرتفعة ودرجة البعد الثالث (نقص الانجاز الشخصي) منخفضة.

ويبين الجدول التالي المعدلات التي اعتمدها كل من ماسلاش و جاكسون (1981) لحساب شدة الاحتراق النفسي من خلال حساب معدلات درجات أبعاده الثلاثة التي وصلت إليه ماسلاش للمهن المختلفة بعد تطبيق مقياسها على أكثر من 1100 مستجيب.

الجدول رقم (01) يبين تصنيف درجات مقياس ماسلاش حسب مستويات الاحتراق النفسي

عالي	معتدل	منخفض	البعد
$27 \leq$	26-17	$16 \geq$	الاجهاد الانفعالي
$13 \leq$	12-7	$6 \geq$	تبلد المشاعر
$31 \geq$	32-38	$39 \leq$	نقص الانجاز الشخصي

3. مقياس دافعية الإنجاز:

تم وضع المقياس من قبل أحمد صالح الأزرق والذي اعتمد لإعداده على مجموعة من المراجع وهي : مقياس الدافع للمعرفة لممدوح الكيلاني 1990 ،مقياس وينرة، مقياس ايزنك وويلسون 1975، مقياس سميث للدافعية للإنجاز 1973 ،مقياس سبع نابلسي 1993.

يهدف هذا المقياس الى قياس مجموعة من الخصائص الشخصية التي تمثل عناصر أساسية في دافعية الانجاز منها: الطموح، المثابرة، درجة الأداء ومدى ادراك الفرد لأهمية الزمن ودرجة التنافس لديه وتحديد درجاتها ومستواها (عالية، متوسطة، منخفضة) وهو يساعد في دراسة سلوك الفرد في منظمة العمل على تحديد أبعاد دافعية الانجاز بما يتناسب مع أدوار الفرد العامل في محيط عمله .

يتكون المقياس من 30 بندا حيث يطلب من الفرد المفحوص الاجابة عنها بأسلوب تقريرى ضمن 3 اختيارات أو بدائل وهي:

صحيح وتتال: 3،صحيح الى حد ما وتتال: 2 ،غير صحيح وتتال: 1 . أما البنود التي تحمل أرقام: (04، 06، 08) فتصحح عكسيا باعتبارها فقرات سالبة.

03 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

مقياس الدافعية للإنجاز: لقد تم الاعتماد في حساب صدق المقياس لهذه الدراسة على طريقة الاتساق الداخلي أي ارتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه وارتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس والجدولين الآتين يوضحان ذلك:

جدول رقم (02): يوضح معامل إرتباط درجة البند بدرجة البعد الذي ينتمي إليه

الرقم	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة	الرقم	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
دافعية العمل في الجماعة					
20	0.63	0.01			
1	0.46	0.05	21	0.62	0.01
2	0.55	0.01	22	0.40	0.05
3	0.44	0.05	23	0.50	0.01
4	0.52	0.01	24	0.50	0.01
5	0.62	0.01	دافعية نحو تحقيق الاهداف		
6	0.47	0.01	25	0.39	0.05
7	0.61	0.01	26	0.41	0.05
8	0.42	0.01	27	0.82	0.01
9	0.62	0.01	28	0.52	0.01
10	0.68	0.01	29	0.62	0.01
11	0.55	0.01	30	0.55	0.01
12	0.56	0.01	31	0.67	0.01
13	0.35	0.05	32	0.46	0.01
14	0.45	0.05	33	0.68	0.01
15	0.57	0.01	34	0.81	0.01
16	0.71	0.01	35	0.62	0.01
دافعية نحو الابداع					
17	0.75	0.01	36	0.64	0.01
18	0.57	0.01	37	0.42	0.05
19	0.41	0.05	38	0.47	0.01
			/	/	/

يتبين من خلال الجدول رقم(02) أن معاملات الإرتباط بين درجة البند ودرجة البعد الذي ينتمي إليه تراوحت ما بين (0.35 - 0.81) وهي معظمها دالة عند مستوى الدلالة 0.01 والباقي دالة عند 0.05.

جدول رقم (03): يوضح إرتباط درجة البعد بالدرجة الكلية للمقياس

البعد	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
دافعية العمل في الجماعة	0.94	0.01
دافعية نحو الابداع	0.89	0.01
دافعية نحو تحقيق الأهداف	0.86	0.01

نلاحظ من الجدول رقم: (03) أن الأبعاد المكونة للمقياس ترتبط بالدرجة الكلية ارتباطاً دالاً يمتد ما بين (0.86 و 0.94)، وسجل أعلى معامل ارتباط بين بعد دافعية العمل في الجماعة والدرجة الكلية بواقع (0.94)، يليه الارتباط بين بعد دافعية نحو الابداع والدرجة الكلية (0.89) يليه الارتباط بين بعد دافعية نحو تحقيق الأهداف والدرجة الكلية (0.86) وهي قيم دالة عند مستوى 0.01، وفي ذلك دلالة على أن الأبعاد متسقة مع الدرجة الكلية للمقياس، أي أن هناك إرتباطاً إيجابياً بين الأبعاد والمقياس ككل، مما يدل على صدق المقياس في اتساقه الداخلي.

ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق، فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس صادقاً.

ثبات مقياس الدافعية للإنجاز:

لقد تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقتين الأولى ألفا كرونباخ والثانية التجزئة النصفية على عينة قوامها (30) فرداً تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وفيما يلي الجدول رقم(04) يوضح معاملات ثبات القائمة المستخدمة :

جدول رقم(04): يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية وألفا كرونباخ

التجزئة النصفية		ألفا كرونباخ	معامل الثبات المتغير
سبيرمان براون	قيمة معامل الارتباط		
0.78	0.78	0.90	الدافعية للإنجاز

يتضح من الجدول رقم(04) الخاص بمعاملات الثبات لمقياس الدافعية للإنجاز المستخدم في هذه الدراسة أن هذه المعاملات تراوحت ما بين (0.78 و 0.90) بعد الاعتماد

على معامل الارتباط بيرسون و التصحيح بمعادلة سبيرمان براون في طريقة التجزئة النصفية، وألفا كرونباخ، وهذا يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات. ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس ثابت.

مقياس الاحتراق النفسي :

مؤشرات الصدق : لقد اعتمدت الباحثتان لدراسة صدق المقياس على صدق الاتساق الداخلي وذلك للتعرف على مدى صدق الاتساق الداخلي للمقياس حيث تقتضي الطريقة الاعتماد على معامل الارتباط "بيرسون"

جدول رقم (05): يوضح معامل إرتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.55	0.01	12	0.64	0.01
02	0.42	0.01	13	0.62	0.01
03	0.45	0.01	14	0.28	0.05
04	0.35	0.01	15	0.26	0.05
05	0.32	0.05	16	0.35	0.01
06	0.64	0.01	17	0.47	0.01
07	0.58	0.01	18	0.44	0.01
08	0.57	0.01	19	0.68	0.01
09	0.57	0.01	20	0.37	0.01
10	0.75	0.01	21	0.55	0.01
11	0.75	0.01	22	0.47	0.01

يتبين من خلال الجدول رقم(05) أن معاملات الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للإستبيان تراوحت ما بين (0.26 - 0.75) وهي معظمها دالة عند مستوى الدلالة 0.01، والباقي دالة عند 0.05.

مؤشرات الثبات:

لقد تم حساب معامل ثبات المقياس بمعامل ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية.

التجزئة النصفية : وتعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاستبيان المطلوب ثباته الى نصفين متكافئين ولكي يتحقق ذلك قسمت الباحثان فقرات الاستبيان الى قسمين: القسم الأول يمثل الفقرات الفردية والقسم الثاني يمثل الفقرات الزوجية ثم قامت بحساب معامل الثبات بمعادلة جيتمان وتحصلتا على معامل ثبات قدره 0.81 ولقد تم تصحيحه بمعادلة "سبيرمان براون فتحصلتا على : 0,89 وهو ثبات مرتفع .

جدول رقم(06): يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية

التجزئة النصفية		معامل الثبات المتغير
سبيرمان براون	جيتمان	
0.89	0.81	الاحترق النفسي

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس ثابت. ألفا كرونباخ : تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ

جدول رقم(07): يوضح معاملات الثبات بطريقة الفاكرونباخ

قيمة معامل الفاكرونباخ	البعد
0.789	الاجهاد الانفعالي
0.756	تبلد المشاعر
0.792	نقص الانجاز الشخصي

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن قيمة معامل الثبات لبعد الاجهاد الانفعالي تساوي 0,78 وهو ثبات عالي و أن قيمة معامل الثبات لبعد تبلد المشاعر يساوي 0,75 وهو ثبات جيد و أن قيمة معامل الثبات لبعد نقص الانجاز الشخصي يساوي 0,79 وهو ثبات جيد.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

1 . حدود الدراسة الأساسية :

1.1 الحدود المكانية:

نظرا لكون الدراسة الحالية تبحث عن علاقة بين الإحترق النفسي ودافعية الإنجاز لدى معلم تربية الخاصة فقد تم تطبيق دراستنا في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا بالوادي .

2.1 الحدود الزمانية :

طبقت الدراسة الأساسية خلال شهر ماي 2022/5/23 إلى غاية 2022/5/30.

3.1 الحدود البشرية : تم إجراء هذه الدراسة على معلمي ومعلمات التربية الخاصة المتواجدين في مركز التكفل النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا في ولاية الوادي وقد بلغ عددهم 30 معلما ومعلمة.

2. المنهج المتبع الدراسة :

يتوقف اختيار الباحث لمنهج معين دون الآخر أثناء دراسة ظاهرة معينة على نوع البحث والهدف منه، فالمنهج هو الطريق أو الأسلوب الذي يسلكه الباحث العلمي في تفصيله للحقائق العلمية في أي فرع من فروع المعرفة (غازي عناية، 2007، ص 17)

والهدف في هذه الدراسة هو وصف العلاقة بين متغيري الدافعية للإنجاز و الإحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة و عليه فإن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الارتباطي .

3- عينة الدراسة الاساسية :

يمكن تعريف العينة على أنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة، ويتم إجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي (نصر الله، 160، 2016).

وفي هذه الدراسة وبحكم أن مجتمع دراستنا عدده قليل تم الاعتماد على طريقة المسح الشامل، التي يعرفها "طاهر الزبياري" بأنها طريقة لتجميع معلومات شاملة حول جوانب الظاهرة المدروسة من جميع وحدات البحث سواء كانت أفراداً أو جماعات { (الزبياري، 68، 2011) .

الفصل الثاني : عرض و تحليل و مناقشة النتائج

- 1- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية العامة للدراسة
- 2- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية للدراسة
- 3- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة للدراسة
- 4- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

عرض وتفسير نتائج فرضيات الدراسة و مناقشتها :

1- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية العامة للدراسة :

نصت الفرضية العامة على " توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي ودافعية الانجاز لدى معلمي التربية الخاصة ."

الجدول رقم (08) :يبين نتائج الفرضية المعالجة بمعامل الارتباط بيرسون

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية Sig
الاحتراق النفسي	0.04	0.82
الدافعية للإنجاز		

يتبين من خلال الجدول رقم (08) ان القيمة الإحتمالية sig والتي تساوي (0.82) اكبر من مستوى الدلالة 0.05، مما يتبين عدم وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي ودافعية الانجاز لدى معلمي التربية الخاصة ، ومنه الفرضية غير محققة .

ولمعرفة العلاقة الارتباطية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين الاحتراق النفسي و الدافعية للإنجاز و يتضح من خلال الجدول رقم (08) ان قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين هو (0.04) .

ولان معامل الارتباط هو معامل يتراوح بين (+1 و -1) كلما اقترب من الواحد يعتبر ارتباط قوي و تختلف المراجع في تحديد درجة الارتباط لكن اغلبها تتفق على انه اذا كان اقل من (0.20) يعتبر ارتباط ضعيف جدا في نتائج عينة الدراسة .

و عليه فالعلاقة بين الاحتراق النفسي و الدافعية للإنجاز ضعيفة جدا بمعامل ارتباط يساوي (0.04) تعتبر هذه النتائج منطقية إلى حد بعيد، نظرا لأن مهنة تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة يغلب عليها الجانب الانساني البحت لارتباطها بفتة حساسة جدا و بالرغم من الضغوط التي يتعرض لها معلم التربية الخاصة كونها مهنة تتطلب الكثير من الصبر و العطاء و التحمل و هناك عدة عوامل تساعد في تحسين الدافعية لدى

المعلمين فقدرات المعلم تؤثر في نتائج العملية التعليمية كما تحدد فاعلية التعلم و من بينها حسب ما وظفها (احمد محمد بني أحمد، 2007) نقلا عن عوامل " هيرزبرغ" "Herzberg" في الدافعية للإنجاز من أجل تحسين الدافعية المعلمين هي شعوره بالمسؤولية (عندما يشعر المعلم أنه مسؤول ومحاسب عن عمله يزداد رضاه الوظيفي).

و حسب ماجاء في الدراسة التي قامت بها **نجوى عبداللطيف جناحي** (أثر التطوع على الصحة النفسية للمتطوعين) فالإنسان كائن اجتماعي لا يتقبل الوحدة والعزلة عن الناس و يجب تقديم المساعدة للغير و شعر بالسعادة عند مساعدة الضعفاء، وإن بعد الإنسان عن الحياة الاجتماعية و عدم مخالطة الناس تصيبه بالكآبة والحزن، وفي كثير من الأحيان تسبب العزلة عن الناس الاكتئاب والذي من شأنه يسبب أمراضا جسدية، والمشاركة في الأنشطة التطوعية تعطي الإنسان الفرصة للتواصل مع الناس والتفاعل معهم وبناء علاقات إنسانية واجتماعية، مما يحقق له السعادة ويجنبه آثار الاكتئاب و تقول ايضا انه من خلال تعاملي المباشر مع المتطوعين على مدى سنوات طويلة . أجد أن المتطوعين يشعرون بالسعادة والنشوة عند تقديمهم المساعدات للآخرين، ومساندة الناس ومساعدتهم، وهذه المشاعر الجميلة لم أجدها على وجه أي إنسان، وهذه المساعدة تشعرهم بالفرح تجعلهم في صحة سكيينة واستقرار نفسي، وأرى أن التطوع خير وسيلة علاجية لجميع الاضطرابات النفسية .

و معلمي التربية الخاصة ليسوا بمأمن عن ما يعانیه الآخرون من مشاكل و ظروف تتعلق بحياتهم الخاصة بالإضافة الى الضغوط التي تتعلق بطبيعة مهنتهم بالإضافة الى ان معلم التربية الخاصة او معلم التربية العامة على حد سواء موضع تقدير المعلم و هو محط ثقته و احترامه و لذلك حريص على ان يكون في مستوى هذا التقدير و الاحترام يعمل في المجتمع على ان يكون له دائما دور المرشد و المربي و يتمتع ان كل ما يؤخذ عليه من قول او فعل و يحرص على ان لا يصدر منه الا مل يؤكد ثقة المجتمع به و تعد مهنة تدريس ذوي الاحتياجات الخاصة من اكثر المهن اثقالا بضغوط العمل لكن لان اداء هذه المهنة يغلب عليه الطابع الانساني فانه يقلل من الشعور بالضغوط النفسية التي تؤدي بالمعلم الى الاحتراق النفسي و نقص الدافعية للإنجاز ، فشعور مساعدة المحتاجين و الضعفاء من شأنه ان يحقق الرضا عن النفس و الرغبة في

زيادة العطاء و العمل فالصحة النفسية و تقدير الذات و الاشباع يحققها العمل و اي عمل فهي مهنة نبيلة مقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة .
و النتيجة التي توصلت لها الباحثان في هذه الدراسة والتي تقول بعدم وجود علاقة بين الاحتراق النفسي و الدافعية للإنجاز تنطبق على عينة الدراسة فهذا لا يعني انه لا توجد علاقة بين الدافعية للإنجاز و الاحتراق النفسي و هذا عكس ما توصلت له الكثير من الدراسات العالمية و العربية على مختلف التخصصات المهنية و منها دراسة أندرسون وايوانيكى " Anderson et Aaoanica " (1984) " الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية لدى المعلمين" والتي هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية، وقد أجريت على عينة مكونة من (375) معلما ومعلمة من مدارس ابتدائية ومتوسطة وثانوية، وتوصلت إلى نتائج تبين أن المعلمين يعانون بدرجة متوسطة من الاحتراق النفسي بالإضافة على وجود علاقة قوية بين الاحتراق النفسي و نقص الحاجات وضعف الدافعية .

و تختلف مع ما توصلت له دراسة ساري "sari" (1975) " مستوى الاحتراق النفسي والإرضاء الوظيفي لدى معلمي ومشرفي التربية الخاصة " والتي هدفت الى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة مقارنة بالمعلمين العاديين في مدارس ومراكز ومؤسسات ذات العلاقة بمملكة البحرين لمعرفة فروق دالة احصائيا بين معلمي التربية الخاصة والمعلمين العاديين في مستوى الاحتراق النفسي وقد تكونت عينة الدراسة من (84) معلما بينهم (40) من المعلمين العاديين (22 ذكور و 18 إناث) و (44 من معلمي التربية الخاصة (21 ذكور و 23 إناث) ولتحقيق اهداف الدراسة استخدمت الباحثة مقياس قامت بإعداده لغرض الدراسة (مقياس الاحتراق النفسي). وقبل استخدام هذا المقياس تأكدت الباحثة من صدق وثبات المقياس وقد كشفت الدراسة عن وجود ذات دلالة احصائية بين معلمي التربية الخاصة ومعلمين العاديين في مستوى الاحتراق النفسي لصالح معلمي التربية الخاصة، ولا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية بين الجنسين في مستوى الاحتراق النفسي و نستنتج مما سبق ان العلاقة بين الدافعية للإنجاز و الاحتراق النفسي تتأثر بالكثير من العوامل التي ادت الى عدم وجود علاقة و التي من بينها الشعور بالمسؤولية تجاه الاطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة و كذلك الطابع الانساني للمهنة .

2- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية للدراسة :

نصت الفرضية الثانية للدراسة على : توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي ودافعية العمل في جماعة لدى معلمي التربية الخاصة.

الجدول رقم (09) : يبين نتائج الفرضية المعالجة بمعامل الارتباط بيرسون

القيمة الاحتمالية Sig	معامل الارتباط	المتغيرات
0.80	0.46	الاحتراق النفسي
		دافعية العمل في جماعة

يتبين من خلال الجدول رقم (09) ان القيمة الإحتمالية sig والتي تساوي (0.80) اكبر من مستوى الدلالة 0.05، مما يتبين عدم وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي ودافعية العمل في الجماعة لدى معلمي التربية الخاصة ، ومنه الفرضية غير محققة .

و يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن معامل الارتباط بين الاحتراق النفسي و بعد دافعية العمل في الجماعة قد بلغ (0.46) يعتبر ارتباط ضعيف .

و يمكن اعتبار هذه النتائج منطقية لأن الدافعية للعمل في الجماعة ترتبط بمدى التحفيز الذي يلقاه معلم التربية الخاصة في العمل الجماعي فهو مؤثر ومتأثر فاذا كان جماعة العمل نشيطة ولديها أهداف ترنوا لتحقيقها فسند معلم التربية الخاصة محفز للعمل داخل هذه الجماعة خصوصا اذا كان هناك تعزيز له داخل هذه الجماعة وعلى العكس تماما ويتأثر العمل في الجماعة بمدى تماسك الجماعة ويقصد بها شعور جميع الافراد بالانتماء الى الجماعة والولاء لها ، وعملهم كفريق في سبيل تحقيق أهدافهم

المشتركة و تتأثر أيضا بنمط القيادة و تعرف انها مجموعة السلوكيات التي يمارسها القائد في الجماعة والتي تتشكل من خلال التفاعل بين خصائص شخصية القائد والمرؤوسين وخصائص المهمة ، والنسق التنظيمي والسياق التنظيمي المحيط بغية جعل جماعة العمل يتعاونون فيما بينهم لتحقيق الأهداف المرغوبة من طرف المنظمة و من خلال المقابلة الغير الموجهة التي قامت بها الطالبات استنتجت جو العمل يغلب عليه الاتحاد و الالفة و الهدف الواحد و الشعور بالانتماء للجماعة و هو ما نستطيع ان نطلق عليه فريق العمل ويتم تعريفه بأنه مجموعة افراد يشتركون معا بتكامل في اداء عمل محدد في زمن محدد لتحقيق هدف مشترك ويتحمل كل فرد من الجماعة مسؤوليات ومهام معينة في هذا العمل ، ويسود الفريق جو من التقاهم والتعاطف والانتماء يساعد على (ظهور روح الفريق - سهولة الاداء - الشعور بالرضا) وهذا لا يتحقق إلا من خلال افراد متميزون بمهارات عالية و متنوعة ولا تستطيع الجماعة أن تعمل كفريق واحد إلا بعد (التعرف بين الاعضاء - تحديد الادوار لكل عضو - العمل في اتجاه واحد - كل عضو مؤهل بالقيام بالعمل المحدد لها - وتتوفر لديها الرغبة والمشاركة والتعاون داخل الفريق)

(السلمي دون سنة 152)

و قد استنتجت الباحثتان من خلال المقابلة الغير موجهة مع افراد العينة ان هناك تماسك و تلاحم بين جماعة العمل من خلال التعبير عن شعورهم بالرضا و الجاذبية للعمل و الحب في اداء المهنة ليست فقط كمهنة او عمل لحفظ ماء الوجه و التفاعل و التواصل الفعال المحقق للاهداف هذا يتفق مع مقاله عبد الهادي سنة 2011 بان هناك عوامل عوامل تعزز من تماسك الجماعة و التي تتلخص في- رضى وارتياح الاعضاء و يرتبط التماسك بنسبة كبيرة بالارتياح الذي ينتجه اعضاء الجماعة ، من القوى التي تجلبهم نحوها والشعور بالانتماء الذي يحسون به

- جاذبية العمل: لكي تتمكن من جذب الاعضاء ،لابد ان تكون قادرة على تحقيق جملة من الحاجات الشخصية مثل : الانتساب ،القبول ،الاعتبار ،الاعتراف ،الامن... الخ

-التعاون: عندما يكون اعضاء الجماعة في وضعية تعاون فيما بينهم فان هذه الوضعية تكوناكثر جاذبية مما لو كانوا في علاقة تنافس ، ان التنافس بداخل الجماعة ممثلا

بالأمن الشخصي التماسك ويخلق نزاعات وصراعات. باعتبار ان الافراد يتوقعون عداوة الآخرين ،ان تقسيم الجماعة الى جماعات صغيرة يحطم

-التفاعل: ان سلوك الجماعة هو نتيجة للتفاعلات فيما بينهم

- لما يتفاعل فيما بينهم لمدة معينة بنية لاشكلية "informelle" تنشأ تدريجيا نتيجة السلوك

- التركيبية (البنية) : ان التحدث عن التركيبية يعني تعيين المكانة "position" الخاصة بكل عضو في الجماعة . كما ان عناصر الادوار (الوظائف المقام بها) ،والمراكز والوضعيات (الوضعيات السلمية) (الاعتراف بمكانة كل عضو من طرف باقي الاعضاء) مختلف اجزاء الجماعة (الجماعات المصغرة ، الرمز)

- جاذبية او نفور كل هذه العناصر تمكن من وصف بنية الجماعة وكذلك الشخصية الاجتماعية لكل عضو. (عبد الهادي.2011.ص165) و هذا يؤكد نتائج الفرضية ان نتائج أفراد العينة ذلك لتتوافر المعززات التي تدعم العمل و التماسك داخل الجماعة فمن خلال جماعة العمل تحقق مؤسسات التربية الخاصة الاهداف والغايات المنشودة في تأهيل فئة ذوي الاحتياجات الخاصة و نتائج الدراسة الحالية تختلف مع نتائج دراسة رائدة حسن الحمر(2006) "دراسة مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة مقارنة بالمعلمين العاديين في مملكة البحرين" هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة مقارنة بالمعلمين العاديين في مدارس ومراكز ومؤسسات ذات العلاقة بمملكة البحرين لمعرفة فروق دالة احصائيا بين معلمي التربية الخاصة والمعلمين العاديين في مستوى الاحتراق النفسي وقد تكونت عينة الدراسة من (84) معلما بينهم (40) من المعلمين العاديين (22 ذكور و18 إناث) و (44) من معلمي التربية الخاصة (21 ذكور و 23 إناث) ولتحقيق اهداف الدراسة استخدمت الباحثة مقياس قامت بإعداده لغرض الدراسة (مقياس الاحتراق النفسي). وقبل استخدام هذا المقياس تأكدت الباحثة من صدق وثبات المقياس وقد كشفت الدراسة عن وجود ذات دلالة احصائية بين معلمي التربية الخاصة ومعلمين العاديين في مستوى الاحتراق

النفسي لصالح معلمي التربية الخاصة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الاحتراق النفسي

و يعرف ماسلاش Maslach الاحتراق النفسي بأنه "حالة نفسية تتميز بمجموعة من الصفات السلبية؛ مثل التوتر، وعدم الاستقرار، والميل للعزلة، وأيضاً بالاتجاهات السالبة نحو العمل والزملاء" وهذا ما لم تستنجه الباحثان في استجابات افراد العينة اثناء المقابلة الغير موجه مع افراد العينة اذ لم يتم تسجيل أي أعراض من التي ذكرها ماسلاش مما يؤكد نتائج الفرضية الثانية .

3- النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة للدراسة :

نصت الفرضية على : " توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي ودافعية نحو الابداع لدى معلمي التربية الخاصة " .

الجدول رقم (10) :يبين نتائج الفرضية المعالجة بمعامل الارتباط بيرسون.

المتغيرات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية Sig
الاحتراق النفسي	0.25	0.89
دافعية نحو الابداع		

يتبين من خلال الجدول رقم (10) أن القيمة الإحتمالية sig والتي تساوي (0.89) وهي اكبر من مستوى الدلالة 0.05، مما يبين عدم وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي ودافعية نحو الابداع لدى معلمي التربية الخاصة، ومنه الفرضية غير محققة. و يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن معامل الارتباط بين الاحتراق النفسي و بعد دافعية العمل في الجماعة قد بلغ (0.25) يعتبر ارتباط ضعيف .

ويفسر عدم الارتباط بين متغير الاحتراق النفسي والدافعية نحو الابداع لدى المعلم التربية الخاصة كنتيجة لسعي معلم التربية الخاصة للتميز في ومحاولة خلق أفكار جديدة تخدم فئة ذوي الاحتياجات الخاصة وهذا التميز في اطار الانجاز لبلوغ مطامحه

بالوصول بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة الى درجة كبيرة من التحسن رغم صعوبة المهمة الموكلة لهم.

ينعكس على العامل النفسي لديهم مما ينتج عنه دافعية للعمل و الابداع اكثر خاصة عند تحقق المطامح و النتائج الايجابية على الاطفال الامر الذي يزيد من مستوى الشعور بالرضا والذي ينعكس بدوره على مستوى الدافعية للإبداع وبهذا نحن نرفض الفرضة البديلة القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين متغير الاحتراق النفسي والدافعية نحو الابداع ونفرض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ارتباطية بين متغير الاحتراق النفسي والدافعية نحو الابداع و هذه النتيجة تختلف مع ما توصلت له دراسة أندرسون واوانيكى " Anderson et Aaoanica " (1984) : " الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية لدى المعلمين".

و التي هدفت إلى الكشف عن علاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية، وقد أجريت على عينة مكونة من (375) معلما ومعلمة من مدراس ابتدائية ومتوسطة وثانوية، وتوصلت إلى نتائج تبين أن المعلمين يعانون بدرجة متوسطة من الاحتراق النفسي بالإضافة على وجود علاقة قوية بين الاحتراق النفسي ونقص الحاجات وضعف الدافعية و اختلفت نتائج دراستنا مع

دراسة سهام إبراهيم كامل محمد (2013) : "الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء متغيرات الدافعية والتخصص والخبرة".

هدفت الدراسة إلى معرفة الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء متغيرات كل والتخصص والخبرة، وكذلك التعرف على دور كل من الدافعية، الخبرة، والتخصص في نجاح الأداء المهني لمعلم التربية الخاصة، وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من ثلاثون معلم ومعلمة للتربية الخاصة، تم اختيارهم من مؤسسات التربية الخاصة بمحافظة بنى سويف، بمصر، وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- لا توجد فروق دالة احصائيا بين درجات معلمي التربية الخاصة على مقياس الدافعية تبعا لمتغيرات التخصص وسنوات الخبرة .
- لا يختلف شكل الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة ذوي الدافعية المرتفعة عن شكل الصفحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة ذوي الدافعية المنخفضة.

وحسب ما جاء في بعض المراجع فإن الابداع يتمحور حول اربع اتجاهات رئيسية:

بالنسبة للاتجاه الاول هو اتجاه متمحور حول المناخ الذي يقع فيه الابداع، وفي دراستنا يعنى بذلك الوسط الذي يكون فيه معلمي التربية الخاصة والذي يعد عامل مهم جدا في زيادة الابداع او نقصانه فكلما كان المناخ ملائم للإبداع زاد الابداع وبالتالي نقص مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة وذلك كالنتيجة لهذا البعد المهيأ لزيادة الابداع . فيؤثر ميلاد الابداع وتشكل مناخه السائد والظروف المحيطة القائمة والمصنوعة فالاحساس بالامن والامان وتعزيزه بالمشاركة والتأثير وتلبية الاحتياجات ذات المحتوى الحضاري والثقافي كلها هامة في تشكيل المناخ المناسب المعزز للإبداع .

اما بالنسبة للاتجاه الثاني للإبداع فهو اتجاه يتمحور حول الانسان المبدع وخصائصه الشخصية والتطويرية والمعرفية، اي كلما كانت خصائص وسمات شخصية معلمي التربية الخاصة تطويرية وتبحث عن المعارف اي مهينة للإبداع كلما كانت لديهم مستوى احتراق نفسي اكبر مقارنة بمعلمي التربية الخاصة الذين لا يحملون سمات شخصية ابداعية. فالابداع سمات استعدادية تضم طلاقة التفكير ومرونته وأصالته والاحساس بالمشكلات وإعادة تعريفها وايضاها والتفكر المنطقي والاستقلالية في اصدار الاحكام والتكيف مع الازواج المستجدة كما يتميز بها المبدعون بالقيام بالمخاطر الذكية والمثابر والميل للبحث .

ام بالنسبة للاتجاه الثالث والذي يتمحور حول العملية الابداعية ومراحلها وارتباطها بحل المشكلات وأنماط التفكير ومعالجة المعلومات، اي ان معلمي التربية الخاصة هنا والذين لهم القدرة على حل المشكلات والتعامل مع مختلف انماط التفكير ومعالجة المعلومات يسعون بصفة دائمة بحكم مايملكون الى حل المشاكل المتعلقة بذوي الاحتياجات الخاصة وهذه الجهود في السعي لمحاولة حل المشاكل تنتج عنها مستوى منخفض من الاحتراق النفسي و ذلك بسبب النتائج المحققة .

وبخصوص الاتجاه الرابع وهو المتمحور حول النواتج الابداعية والحكم عليها على اساس الاصاله والملاءمة، فمعلمي التربية الخاصة الذين يسعون للوصول الى نتائج

مبهرة تعود بفوائدها على ذوي الاحتياجات الخاصة هؤلاء الذين يسعون لتحقيق نواتج ابداعية والذين يتقنون العمل ويهدفون الى الاصاله غالبا ما يكونون اقل تعرض للاحتراق النفسي نتيجة هذا السعي. في هذا الاتجاه يعد " نموذج كلارك 1992" الافضل في سياق العرض الذي يوضح توجهات الابداع.

فالدافعية للإبداع يرتبط ارتباط وثيق بالنتائج الايجابية و استمراريتها و خاصة مع فئة ذوي الاحتياجات الخاصة فالسعاد التي يشعر بها المعلم عندما يحقق تقدما في حالات ذوي الاحتياجات الخاصة يعتبر دافع للامام و لبذل المزيد من الابداع و الافكار التي تساعد في تقدم الاطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة فشعور الفرد بان جهوده لها اثر ايجابي على الاخر تعتبر دافع ايجابي للبدل و العطاء و الابداع .

ومن خلال الاتجاهات الأربعة للإبداع فإننا نستخلص ان مستوى الاحتراق النفسي ينخفض كلما زادت اتجاهات الابداع لدى معلمي التربية الخاصة، وفي المقابل كلما ارتفعت اتجاهات الابداع لدى معلمي التربية الخاصة كلما نقص مستوى الاحتراق النفسي لديهم ما يعني ان الارتباط الضعيف بين الاحتراق النفسي والابداع .

4- النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

نصت الفرضية على : " توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي ودافعية نحو تحقيق الاهداف لدى معلمي التربية الخاصة " .

الجدول رقم (11) :يبين نتائج الفرضية المعالجة بمعامل الارتباط بيرسون.

القيمة الاحتمالية Sig	معامل الارتباط	معامل الارتباط المتغير
0.82	0.41	الاحتراق النفسي
		دافعية نحو تحقيق الاهداف

- يتبين من خلال الجدول رقم (11) أن القيمة الإحتمالية sig والتي تساوي (0.82) وهي اكبر من مستوى الدلالة 0.05، مما يبين عدم وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي ودافعية نحو تحقيق الاهداف لدى معلمي التربية الخاصة، ومنه الفرضية غير محققة.

- و يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن معامل الارتباط بين الاحتراق النفسي و بعد دافعية تحقيق الاهداف قد بلغ (0.41) يعتبر ارتباط ضعيف .

و يمكن اعتبار هذه النتيجة منطقية على اعتبار ان الدافع هو أحد مفاتيح المتابعة مع الأهداف التي يضعها الفرد في المجال الشخصي وكذلك في مجال العمل. حسب نظرية ماسلو، حيث يتم تأسيس المبادئ الأساسية للضرورة إلى الأحدث، كان الدافع موجودًا لتمكين وإبراز الأفضل في الكائن البشري في علم النفس، يتم توجيه الدوافع نحو الحالات الداخلية التي تحدد الكائن الحي نحو أهداف أو أهداف معينة، بما في ذلك الدوافع التي تحرك كل شخص لأداء أعمال مختلفة. في الوقت الحاضر، من المهم أن تكون أفضل، والحصول على الرفاه وتقديم الدعم اللازم للمضي قدما و تختلف نتائج الدراسة مع ما توصلت له دراسة بولقرون نورة سنة (2008) بقسنطينة (الجزائر) بعنوان تناذر الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم العالي، حيث تساءلت الدراسة عن مدى تأثير بعض ظروف العمل الضاغطة على ظهور تناذر الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم العالي، وقد تم طرح مجموعة من الفرضيات للإجابة على هذا التساؤل عن طريق القيام ببحث ميداني نفسو اجتماعي للتأكد من صحتها وقد اعتمدت الدراسة في ذلك وسيلتين: سلم ماسلاش للاحتراق النفسي 1981 واستمارة تتضمن أسئلة حول ظروف العمل بصفة عامة، وقد تعلق التحقيق الميداني ب 322 أستاذ دائم بجامعة منتوري بقسنطينة الموزعين على جميع الفروع وسمحت المعالجة الاحصائية للمعطيات من جهة بتسجيل "اعياء انفعالي" لدى 40% من الأساتذة قيد البحث، وفقدان الحس الانساني لدى 18% من الأساتذة وانخفاض الانجاز الذاتي لدى 47% من جهة أخرى عكست النتائج التأثير السلبي لعدم الرضا المهني لدى الأساتذة بالنسبة لظروف عملهم بصفة عامة) و تختلف ايضا مع ما توصلت له دراسة دراسة يوكي "yuki" (1995) بعنوان " الاحتراق النفسي وعلاقته بوضوح الهدف من الحياة ومستوى الدافعية " و التي هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي من جهة ووضوح الهدف من الحياة ومستوى الدافعية من جهة أخرى وقد أجريت الدراسة على عينة بلغت 132 مشاركا من العاملين في خدمات الصحة النفسية في هونغ كونغ . كالأخصائيين والنفسيين ومرشدي الصحة النفسية والأطباء النفسيين والأخصائيين والاجتماعيين ومرضى الصحة النفسية وقد توصل الباحث إلى نتائج تدل على علاقة ارتباطية قوية بين مستوى الاحتراق النفسي كان

بين ممرضى الصحة النفسية في حين أن ادنى مستوى من الاحتراق النفسي كان بين الأطباء النفسيين

و الدافع هو المحفز لقيام شخص ما بشيء ما، وينطوي الدافع على القوى البيولوجية والعاطفية والاجتماعية والمعرفية التي تنشط السلوك وعلى سبيل المثال، المعلم الذي يتمتع بدوافع شديدة في تعليم مهارات تساعد اطفال ذوي الاحتياجات الخاصة على الاندماج الامر الذي يجعله يقضي كل أيام عمله في السعي لابتكار أفكار جديدة والسعي لتحقيقها .

إذاً الدافع هو " السبب" وراء تصرفات الإنسان وسلوكياته، و لا يشير الدافع إلى العوامل التي تنشط السلوكيات فقط، بل يشمل أيضاً العوامل التي توجه وتحافظ على هذه الإجراءات الموجهة نحو الأهداف و من بين اهم الدوافع و الاهداف هو الدافع لاحداث تغيير سواء كان شخصي او عائداً على الآخرين مثلا كالجهد المبذول من قبل معلمي التربية الخاصة كسعي لتحقيق الاهداف المسطرة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ودمجهم مع الفئات العادية

و من بين اهم وظائف الدافعية العمل على توجيه نشاط الفرد نحو الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه و التخلص من التوتر الذي يعيشه (نادر فهمي الزيود و أخرون، 1999) و معظم معلمي التربية الخاصة لهم اهداف اتجاه فئة ذوي الاحتياجات الخاصة سواء ادركوا ذلك ام لا فالأحلام والامنيات والتطلعات المستقبلية جميعا بطريقة ما عبارة عن اهداف وما يجب ان يضعه معلمي التربية الخاصة نصب اعينهم حول تحقيق هذه الاهداف اي ان تكون لهم القدرة على تحقيقها بطريقة ما في المستقبل القريب حيث يتم ادراك انها اهداف اولاً اي انها امور يجب ان يعمل معلمي التربية الخاصة على خلقها في الواقع ومن هذا المنطلق يجب ان يدرك كيف تساعد نظرية تحقيق الاهداف في العمل في هذا السياق، فتؤكد نظرية ادوين لوك ان المحور الرئيسي يتعلق حول مساعدة الموظفين على ان يشعروا بالتحفيز كي يكونوا أكثر انتاجية سواء في العمل ام خارجه، كما ان النظرية والتي تناولت اهمية وجود أهداف مُعرّفة ومحددة، *اي في سياق دراستنا على معلمي التربية الخاصة تسطير اهداف تتسم بالوضوح والتحدي والالتزام فالترام بلا شك يعود بعد تحقيق الهدف المنشود برفع المعنويات و السعادة و الرضا .*

وهذا ما أكدته "نظرية فيكتورفروم" سنة 1964 الذي يرى صاحبها أن الدافعية في الفرد تقوم على أساس قيمة المنافع المتوقعة من بدائل السلوك.

كما تركز في تفسيرها للدافعية نحو الإنجاز دالة على متغيرات ثلاثة وهي القوة، الدافع ، و التوقع من أجل تحقيق الهدف فدمج فئة ذوي الاحتياجات الخاصة وبذل جهد لذلك و رؤية نتائج ايجابية لهذا الجهد يعتبر دافع و حافز لوضع اهداف جديدة و السعي الى تحقيقها وبالتالي فان دافعية الاهداف لدى معلمي التربية الخاصة تتجدد بالنجاح المحقق للأهداف المسطرة و الذي يخلق الرغبة في تحقيق اهداف جديدة .

خلاصة :

لقد تمحورت دراستنا من الواقع المعاش لدى معلمي التربية الخاصة الذين هم بحاجة ماسة الى الاستقرار النفسي والراحة لزيادة العطاء المهني بأكبر قدر ممكن من الدافعية للإنجاز وفي ظل هذه المعطيات كان الهدف الرئيسي من هذا البحث هو التعرف على علاقة الاحتراق النفسي بالدافعية للإنجاز معلمي التربية الخاصة .

حيث تعتبر ظاهرة الاحتراق النفسي مرض عصري شائع خاصة في الآونة الأخيرة، وبالأخص في مجالات الخدمة الانسانية والاجتماعية، ففي أحوال كثيرة لا تكون نتيجة للضغوط النفسية فقط وإنما تكون نتيجة للضغوط المهنية أيضا التي لاتحظى بالاهتمام ولا تجد المساندة الضرورية على الوجه الذي يؤدي الى الحد من آثارها ومضاعفاتها و لكن مهنة معلمي التربية الخاصة تعتبر مهنة حساسة جدا لارتباطها بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة و كذا لانها تعتبر مهنة يغلب عليها الطابع الانساني و خدمة ترفع المعنويات و تشجع على الابداع و العمل فيها .

يتعرض معلمي التربية الخاصة إلى العديد من العوائق التي تؤثر على عملهم ولقد حاولنا في هذا البحث الكشف على أحد هذه العوائق من خلال التعرف على العلاقة بين دافعية الانجاز و الاحتراق النفسي و بعد التحليل الاحصائي للنتائج و مناقشة الفرضيات ولقد توصلنا من خلال هذه الدراسة الى :

- عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي و الدافعية للإنجاز لدى معلمي التربية الخاصة .

- عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي و دافعية العمل في الجماعة لدى معلمي التربية الخاصة .

- عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي و الدافعية نحو الابداع لدى معلمي التربية الخاصة .

- عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي و الدافعية نحو الاهداف لدى معلمي التربية الخاصة .

وأخيرا نرجو أن تساهم هذه الدراسة ولو قليلا في إثراء معلومات عن الاحتراق النفسي ودافعية الانجاز وكذلك معلمي التربية الخاصة في علم النفس وعلم النفس الاجتماعي وكل من تهمة هذه المواضيع والذي يمكن على أساسه التطرق إلى دراسات أخرى مكملة وذلك بدراسة متغيرات أخرى كعلاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي أو بالأداء المهني وكذلك دراسة عند عينات أخرى وهذا للوصول إلى دراسات علمية تفيدها وتفيد المجتمع .

توصيات و اقتراحات :

- القيام بالمزيد من الأبحاث العلمية للتعرف على عوامل أخرى للاحتراق النفسي. محاولة فهم الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة بشكل أكثر عمقا وعلى عينات أكبر.

- اجراء المزيد من البحوث والدراسات حول الاحتراق النفسي والدافعية للعمل وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل: التوافق النفسي المهني، الرضا عن العمل، وجودة الحياة الوظيفية.

- اجراء دراسة المعرفة العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة والاعتراب الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة .

- اجراء دراسات حول علاقة الجو العام نظام الحوافز، والاشراف بالدافعية للإنجاز المهني معلمي التربية الخاصة

- دراسة أهمية المساندة الاجتماعية والمهنية لدى معلم التربية الخاصة .

- تنظيم ملتقيات وندوات تعرف أكثر بالأمراض الناجمة على مثل هذا النوع من العمل

- القيام ببرامج ارشادية وقائية وعلاجية بهدف توعية المعلمين ومن ثم مساعدتهم على تخطي مختلف الضغوط والارهاقات التي قد تصادفهم في عملهم والتكيف معها.
- عندما تكون مستويات الاحتراق النفسي وحتى الدافعية للإنجاز المهني منخفضة، فهذا لا يمنع من قياسهما من حين الى آخر لأن قياس هذين المتغيرين ومعرفة مستوياتهما تعتبر من المؤشرات التي يستدل بها على أثر أي تغيير تنظيمي (مثلا) :
- ادخال أساليب أو تكنولوجيا جديدة أو توظيف معلمين جدد أو مواقف وأحداث جديدة مثلا التدخلات العملية الغير مألوفة.
- تحسين نظام الحوافز والمكافآت وجعله أكثر مرونة للمحافظة على المستوى المرتفع للدافعية .
- دعم وتشجيع العلاقات الانسانية الودية بين معلمي التربية الخاصة فيما بعضهم البعض ومع رؤسائهم من توفير فضاءات في اطار تصميم المركز وتنظيم العمل كإنشاء النوادي الثقافية داخل الوحدات.
- الحث على تهيئة الجو النفسي المرح للمعلم وابعاد أسباب التوتر والانفعال عنه حتى يؤدي الدور المحاط به لأن كل ذلك من شأنه أن يؤثر أدائه ومن ثم دافعيته للعمل.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

1. أندرسون وأيوانيكي (1984)، الإحتراق النفسي وعلاقته بدافعية لدى المعلمين.
2. بلاستيدو واليوتس (2008)، مستويات الإحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في مرحلة الإبتدائي، اليونان.
3. بولقرون نورة (2008)، تناذر الإحتراق النفسي لدى اساتذة التعليم العالي، الجزائر.
4. حسين الباهي، إبراهيم شبلي (1998)، نظريات وتطبيقات الدافعية، دار النشر مركز الكتب، ط1، القاهرة.
5. زيدان السرطاوي (1997)، الإحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة، الرياض.
6. ساري (1975)، مستوى الإحتراق النفسي والإرضاء الوظيفي لدى معلمي ومشرفي التربية الخاصة.
7. سليمان (2000)، السلوك القيادي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية.
8. عبد اللطيف محمد خليفة (2005)، مقياس الدافعية الإنجاز، ط1، دار غريب لطباعة والنشر، القاهرة.
9. عدنان الفرج (2001)، مستوى الإحتراق النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، قطر.
10. عقرباوي (1994)، مستويات الإحتراق النفسي لدى مديري الثانوية الحكومية مديرية التربية والتعليم، عمان.
11. محمود دبابسة (1993)، مستوى الإحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، الأردن.
12. يوكي (1995)، الإحتراق النفسي وعلاقته بوضوح الهدف من الحياة ومستوى الدافعية.

ثانيا: الرسائل الجامعية

1. أوثن بوزيد(2007)، الكفاءات المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، دراسة ميدانية بثانويات الجزائر.
2. بدران منى، (1997)، الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية وعلاقتها ببعض المتغيرات، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
3. بوزنه بوبكر(2016)، الدافعية الإنجاز لدى مربى تربية الخاصة، قسم علوم التربية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.
4. بوفارس عبدالرحمان(2017)، الدافعية الإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى أساتذة التعليم الثانوي، قسم علوم الإجتماعية، جامعة أحمد دارية، أدرار.
5. حيدرة وحيدة (2017)، محادثات الرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، قسم علم النفس، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.
6. خالد بن الرزاق الغامدي(2019)، دافعية الإنجاز وقلق الاختبار وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى عينة من الطلاب في مرحلة الثانوية، قسم علم النفس كلية التربية، جامعة الشقراء، جدة.
7. خوليدة أسماء(2004)، الدافعية الإنجاز في ظل التوجيه المدرسي بالجزائر، قسم علم النفس، جامعة ورقلة.
8. رائدة حسن الحمر(2006)، دراسة مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة مقارنة بمعلمين العاديين في مملكة البحرين، كلية التربية قسم علم النفس، جامعة البحرين.

9. زيدان، إيمان محمد مصطفى (1998)، مدى فاعلية كل من الإرشاد النفسي الموجه وغير الموجه في تخفيف حدة الاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمات، رسالة دكتوراه منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
10. الساكر رشيدة (2014)، دافعية الإنجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، قسم علوم التربية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.
11. سلوى محمد الحسين سيد أحمد (2015)، الاحتراق النفسي لدى معلمات، تلاميذ ذوى الإعاقة العقلية، جامعة السودان، السودان.
12. سميرة بورزق (2014)، مهارات التعليم والاستدكار وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى طلبة السنة الثانية ماستر تخصص توجيه وإرشاد تربوي، قسم علم النفس، جامعة محمد بوضياف، مسيلة.
13. سهام كامل محمد (2013)، الصحة النفسية لمعلمي التربية الخاصة في ضوء متغيرات الدافعية، جامعة القاهرة، مصر.
14. عبد الباقي حميداتو (2016)، الدافعية للإنجاز لدى التلاميذ الموجهين برغبة والموجهين بدون رغبة، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.
15. عبد الستار زكريا (2011)، دافعية الإنجاز لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل فلسفة التدريس بالمقاربة بالكفاءات، قسم التربية البدنية والرياضية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
16. عبد الله سقا (2018)، الأمن النفسي والاتجاه نحو المخاطرة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى رجال إعلام، كلية التربية، غزة.
17. عز الدين بشقه (2008)، عوامل استشارة دافعية للإنجاز لدى طلبة LMD، كلية الأدب واللغات، جامعة العربي بن مهيدي، أم بواقي.
18. فوزي حنان (2013)، الضغط المهني وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، قسم علوم اجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

19. مدوري يمينة(2014)، الاحتراق النفسي وعلاقته بأنماط الشخصية وبطبيعة الممارسات المهنية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا، جامعة بوبكر بلقايد، تلمسان.
20. نادية محمد العمري(2013)، التكيف الأكاديمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى طالبات المرحلة الثانوية، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الأزهر، رياض.
21. نجم الدين الداوي(2012)، فاعلية برنامج تدريبي لزيادة دافعية معلمي تربية خاصة مع تلميذ ذوى الإحتياجات الخاصة، كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.
22. نزييم سرداوي(2011)، دافع الإنجاز وتقدير الذات وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى تلاميذ التعليم الثانوي، جامعة تيزي وزو.
23. هادف سمية (2017)، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدعمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعامل غير الأجراء، علقن النفس تنظيم وعمل، جامعة العربي بن مهيدى، أم بوقى.

ثالثا: المحاضرات

1. شامى زيان(2006)، تأثير أنماط الإتصال لمدراء التعليم المتوسط على مستويات دافعية الإنجاز الأساتذة بولاية تيبازة، الجزائر.

رابعا: المجالات والمقالات العلمية:

- 1.رامى طشطوش وآخرون(2013)، ظاهرة الإحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلم غرف المصادر، مجلة جامعة الناجح للأبحاث العلوم الإنسانية، جامعة الأردن.

خامسا: المراجع بالاجنبية:

1. Patricia S.Yoder wise.(2019)Leading and manging in nursing, elsevier inc: Canda.

الملاحق

ملحق رقم (01) مقياس الاحتراق النفسي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية (تخصص تربية خاصة).

عنوان الدراسة "الاحتراق النفسي و علاقته بالدافعية للانجاز لدى معلم التربية الخاصة"

مقياس الاحتراق النفسي

معلم (ة) تربية الخاصة: تحية طيبة.... وبعد

في إطار إنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص تربية خاصة ، نضع بين يديكم هذا الإستبيان الذي يتكون من 22 عبارة ومعد خصيصا لقياس " الاحتراق النفسي " .

ونأمل تعاونكم معنا بالإجابة الصريحة والواضحة وذلك بوضع علامة (×) أمام الإجابة

الصحيحة التي ترى أنها مناسبة لك ،كما نأمل عدم ترك أي فقرة بدون إجابة

ونعلمكم أن المعلومات سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث

العلمي .

شكرا مسبقا على تعاونكم معنا .

بيانات عامة :

الجنس : ذكر () أنثى ()

العمر :

اسم المركز :

السنة الدراسية :

رقم العبارة	العبارات	دائماً	أحياناً	أبداً
1	أشعر بأنني منهك بسبب ممارستي لهذه المهنة.			
2	أشعر بأنه من الصعب أن أهدأ وأحس بالاسترخاء بعد يوم أقوم فيه بالعمل.			
3	أشعر بالإرهاق المستمر عندما استيقظ من نومي و اعرف أن علي مواجهة يوم جديد.			
4	باستطاعتي فهم مشاعر الاطفال نحو الاشياء بكل سهولة.			
5	أشعر بأني اتعامل مع بعض الأطفال و كأنهم أشياء لا بشر.			
6	إن التعامل مع الاطفال طول اليوم الدراسي يسبب لي الإجهاد والتعب.			
7	أتعامل بفاعلية عالية مع مشكلات الاطفال .			
8	أشعر بالضغط النفسي بسبب ممارستي لهذه المهنة .			
9	أشعر اني اؤثر ايجابيا في حياة كثير من الناس من خلال ممارستي لهذه المهنة.			
10	أشعر أنني أصبحت أكثر قسوة مع الناس بعد التحاقني بمهنتي.			

			إنني قلق لأن هذه الوظيفة تحجر عواطفني.	11
			أشعر بالحيوية والنشاط.	12
			أشعر بالإحباط بسبب ممارستي لمهنة التدريس.	13
			أشعر بانني أعمل في هذه المهنة بإجهد كبير.	14
			لا أكرث لما يحدث مع الأطفال من مشكلات.	15
			إن التعامل المباشر مع الأطفال يسبب لي ضغوطا نفسية شديدة.	16
			أستطيع بكل سهولة أن أخلق جوا نفسيا مريحا مع الأطفال.	17
			أحس بالراحة عندما أتعامل مع الأطفال بود.	18
			لقد أنجزت اشياء كثيرة ذات قيمة وأهمية في هذه المهنة.	19
			أعتقد أن الضغوطات التي توجهني في عملي هي سبب ما اعانيه.	20
			أتعامل بهدوء مع المشكلات الانفعالية للأطفال أثناء ممارستي لهذه المهنة.	21
			باستطاعتي فهم مشاعر الاطفال نحو الأشياء بكل سهولة.	22

ملحق رقم (02) استبيان دافعية للإنجاز

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية (تخصص تربية خاصة).

عنوان الدراسة "الاحترق النفسي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلم التربية الخاصة"

استبيان دافعية للإنجاز

معلم (ة) تربية الخاصة : تحية طيبة.... وبعد

في إطار إنجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص تربية خاصة ، نضع بين يديكم هذا الإستبيان الذي يتكون من 38 عبارة ومعد خصيصا لقياس " الدافعية للإنجاز " .

ونأمل تعاونكم معنا بالإجابة الصريحة والواضحة وذلك بوضع علامة (×) أمام الإجابة

الصحيحة التي ترى أنها مناسبة لك ،كما نأمل عدم ترك أي فقرة بدون إجابة

ونعلمكم أن المعلومات سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

شكرا مسبقا على تعاونكم معنا .

بيانات عامة :

الجنس : نكر () أنثى ()

العمر :

اسم المركز :

السنة الدراسية :

رقم العبارة	العبارات	دائماً	أحياناً	أبداً
1	أشعر بالراحة عندما أتعامل مع الفئات التي تحتاج التربية الخاصة.			
2	أسعى لتحقيق الإدماج لهذه الفئة الخاصة.			
3	أستعمل كل الوسائل المتاحة في التعميم المتخصص لأحقق الأهداف المسطرة في التربية الخاصة.			
4	أحرص أن أكون محبوباً من طرف هؤلاء الأطفال.			
5	التدريس في ميدان التربية الخاصة يساعدي على إثبات ذاتي.			
6	أعتر بانتمائي إلى سلك معلمي التربية الخاصة.			
7	أنجز أعمالي بشكل أفضل من زملائي.			
8	أحب مدح زملائي للعمل الذي أنجزه مع هذه الفئة الخاصة.			
9	حماسي للعمل ينخفض بعد فترة من الزمن.			
10	أتجنب غالباً القيام بالمهام والمسؤوليات الصعبة في عملي .			
11	يغلب على عملي مع فئات التربية الخاصة الطابع الروتيني.			
12	أشعر أن الاجتماعات و الندوات التي تقام في مؤسسات ومراكز التربية الخاصة ذات أهمية.			
13	تدفعني روح المنافسة مع زملائي نحو التفوق و النجاح.			
14	أستغرق الوقت اللازم لتحقيق أهداف عملي.			
15	أشعر بالتعب بعد فترة وجيزة من بداية اليوم الدراسي في مؤسسات أو مراكز التربية الخاصة.			
16	أتشوق لملاقاتهمؤلاء الأطفال بعد العطل.			

			أشعر بأني مجتهد و مثابر في عملي في التربية الخاصة.	17
			أسعى لاستكمال دراستي الأكاديمية بشكل متخصص في التربية الخاصة.	18
			تعاون أولياء أطفال ذوي الاحتياجات الخاصة معي يجعلني أبذل جهدا أكبر.	19
			المعاملة الحسنة بين أعضاء فريق العمل تجعلني أحسن من أدائي.	20
			أذهب كل يوم للمركز وأنا في غاية النشاط والحماس.	21
			أحتاج لبذل جهد مضاعف كمعلم في التربية الخاصة.	22
			أقبل على الأنشطة التي يتطلب إنجازها مجهودا كبيرا.	23
			أشعر بأني شخص يكتفي بالقليل من الآمال و الطموحات في العمل مع فئات التربية الخاصة.	24
			أظن أن مهنتي تقابل باحترام من قبل الآخرين.	25
			أحاول دائما ادخال تعديلات تحسن من البرامج الخاصة بهذه الفئة.	26
			أستطيع العمل مع هؤلاء الأطفال طوال اليوم دون تعب.	27
			يمكنني العمل مع هؤلاء الأطفال لفترات طويلة دون الشعور بالممل.	28
			أفكر في تغيير عملي كمعلم في التربية الخاصة.	29
			أحاول الاطلاع والقراءة على كل ما يخص التعليم في التربية الخاصة.	30
			أتحمل كل الصعاب حتى أحقق النجاح المنشود في عملي.	31
			أرغب في أن أكون معلم متميزا في التربية الخاصة.	32

			أعتبر عملي مع فئات التربية الخاصة عبئا ثقيلا.	33
			أبذل جهدا للحصول على ترقية.	34
			أعمل جاهدا لأجل الاستفادة من مكافأة مادية في المهام التي أقوم بيها.	35
			أعتقد بأن الحظ أهم عامل للاستفادة من الترقيات.	36
			أسعى إلى الحصول على رضا مسؤولي في العمل.	37
			أبذل جهدا كبيرا للحصول على تقديرات مرتفعة.	38

الملحق رقم 03 مخرجات ال spss

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
دافعية العمل في جماعة	27,5667	4,32860	30
دافعية نحو الأبعاد	14,1333	2,22421	30
دافعية نحو تحقيق الأهداف	25,5667	3,24498	30
دافعية الانجاز	67,2667	7,89121	30
الاحتراف النفسي	43,3000	7,18787	30

Corrélations

		دافعية العمل في جماعة	دافعية نحو الأبعاد	دافعية نحو تحقيق الأهداف	دافعية الانجاز	الاحتراف النفسي
دافعية العمل في جماعة	Corrélation de Pearson	1	,311	,612**	,888**	,046
	Sig. (bilatérale)		,095	,000	,000	,807
	Somme des carrés et produits croisés	543,367	86,733	249,367	879,467	41,900
	Covariance :	18,737	2,991	8,599	30,326	1,445
	N	30	30	30	30	30
دافعية نحو الأبعاد	Corrélation de Pearson	,311	1	,338	,591**	,025
	Sig. (bilatérale)	,095		,068	,001	,894
	Somme des carrés et produits croisés	86,733	143,467	70,733	300,933	11,800
	Covariance :	2,991	4,947	2,439	10,377	,407
	N	30	30	30	30	30
دافعية نحو تحقيق الأهداف	Corrélation de Pearson	,612**	,338	1	,842**	,021
	Sig. (bilatérale)	,000	,068		,000	,914
	Somme des carrés et produits croisés	249,367	70,733	305,367	625,467	13,900
	Covariance :	8,599	2,439	10,530	21,568	,479
	N	30	30	30	30	30
دافعية الانجاز	Corrélation de Pearson	,888**	,591**	,842**	1	,041
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000		,829
	Somme des carrés et produits croisés	879,467	300,933	625,467	1805,867	67,600
	Covariance :	30,326	10,377	21,568	62,271	2,331
	N	30	30	30	30	30
الاحتراف النفسي	Corrélation de Pearson	,046	,025	,021	,041	1
	Sig. (bilatérale)	,807	,894	,914	,829	

Somme des carrés et produits croisés	41,900	11,800	13,900	67,600	1498,300
Covariance :	1,445	,407	,479	2,331	51,666
N	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).