

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



عنوان المذكرة:

الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية

دراسة ميدانية في بعض ابتدائيات بلدية جيجل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: علم النفس التربوي

من إشراف الأستاذة:

دعاس حياة

إعداد:

بوشكارة مريم

بومعزة صابرينة

لجنة المناقشة

مشرفا	جامعة جيجل	دعاس حياة
مقيما	جامعة جيجل	
مقيما	جامعة جيجل	

السنة الجامعية: 2022/2021

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



عنوان المذكرة:

الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية

دراسة ميدانية في بعض ابتدائيات بلدية جيجل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: علم النفس التربوي

من إشراف الأستاذة:

دعاس حياة

إعداد:

بوشكارة مريم

بومعزة صابرينة

لجنة المناقشة

مشرفا	جامعة جيجل	دعاس حياة
مقيما	جامعة جيجل	
مقيما	جامعة جيجل	

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وتقدير

الحمد لله حمدا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه

والصلاة والسلام على سيدنا محمد خير خلق الله وعلى آله وصحبه وسلم

نتوجه بالشكر أولا قبل كل شيء لله عز وجل الذي وفقني لأكل لما أنا عليه

وبالمقام الثاني نتقدم بخالص الشكر والتقدير

للأستاذة المشرفة "دعاس حياة" لما منحتنا إياه من جهد ووقت

وتوجيه طيلة فترة إعداد هذا العمل

كما نتوجه بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ

الدكتور: "كعبار جمال" الذي كان لنا خير عون

وقدم لنا إرشادات وتوجيهات ونصائح قيمة

حفظك الله وسدد خطاك

كما نتوجه بالشكر إلى كافة أساتذة قسم علم النفس

وعلم التربية والأورطفونيا

كل باسمه ومقامه لما قدموه لنا علم واهتمام

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد

شكرا



إهداء

أحمد الله عز وجل على منه وعمونه لنا لإتمام هذا العمل المتواضع،
وأسأله برحمته خير الدعاء، وخير النجاة، وخير الثواب، وخير الممازج
أهدي ثمرة جسدي إلي والدتي العزيزة اللذان دعماني طيلة مشواري
الدراسي وكانا لي خير سند أطال الله في عمرهما
إلى أخواتي وأخوتي وبالخصوص أخي الصغير المتكلم يعقوب الذي
كان خير سند لي
كما أهدى هذا العمل إلى أستاذتي الكريمة الدكتورة: "دعاس حياة"
التي كلما تظلمت الطريق أمامنا لجأنا إليها وكلما دبح اليأس في أنفسنا
زرعنا فيها الأمل لنسير قدما وكلما سألنا عن معرفة زودتنا بها و لم
تبخل علينا بنصائحها القيمة
ولأننا بالذخر زميلاتي اللواتي وافقنني طيلة مشواري الجامعي
إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد لإتمام هذا العمل المتواضع
أهدى هذا العمل واجبة من المولى عز وجل أن يجالقبول والتوفيق

إهداء

أهدي هذا العمل إلى كل من له مكانة في قلبي وله مكانة
بإذن الله عند ربي إلى من خلقه الله بالصبر والوقتار.. إلى من
علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار..
أرجو من الله أن يمد في عمرك لتري ثمارا قد حان قطافها بعد
طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهدى بها اليوم وفي الغد
وإلى الأبد..

والدي العزيز

إلى ملائكي في الحياة.. على معنى الحب وإلى معنى الحنان
والتفاني إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان دماغها سر
نجاحي وحنانها بلسو جراحي إلى أغلى الحبايب..

والدتي الحبيبة

إلى أعم الناس على قلبي أخي وإخوتي ولا أنسا بالذكر ابنة
أختي الكتوتة "سدن" إلى كل صديقاتي من رافقتي طيلة

حياتي

أهدي هذا العمل المتواضع

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى	الرقم
15_14		مقدمة
الجانب النظري		
الفصل الأول: الإطار العام من الدراسة.		
20_17	إشكالية الدراسة	1
20	فرضيات الدراسة	2
21	أهمية الدراسة	3
21	أهداف الدراسة	4
22	تحديد مفاهيم الدراسة	5
45_23	الدراسات السابقة والتعقيب عليها	6
الفصل الثاني: الاحتراق النفسي		
46		تمهيد
48_47	مفهوم الاحتراق النفسي	01
50_49	لمحة تاريخية عن الاحتراق النفسي	02
53_50	الاحتراق النفسي والمفاهيم الأخرى	03
56_53	أعراض الاحتراق النفسي	04
59_56	أسباب الاحتراق النفسي	05
60_59	مراحل الاحتراق النفسي	06
61_60	أبعاد الاحتراق النفسي	07
62	العلاقة السببية بين أبعاد الاحتراق النفسي	08
63_62	النظريات المفسرة للاحتراق النفسي	09
68_64	بعض النماذج المفسرة للاحتراق النفسي	10
70_69	الآثار الناجمة عن الاحتراق النفسي	11
72_70	كيفية تجنب وعلاج الاحتراق النفسي و الوقاية منه	12
73		خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز		
76		تمهيد
78_77	مفهوم الدافعية	01
79_78	مفهوم الدافعية للإنجاز	02
80_79	لمحة تاريخية عن مفهوم الدافعية للإنجاز	03

فهرس المحتويات

80	أنواع الدوافع للإنتاج	04
81_80	أهمية الدافعية للإنتاج	05
82_81	وظائف الدافعية للإنتاج	06
83_82	مكونات الدافعية للإنتاج	07
84_83	خصائص الفرد ذو الإنتاج العالي	08
85_84	مظاهر الدافعية للإنتاج	09
86_85	محددات الدافعية للإنتاج	10
89_86	نظريات الدافعية للإنتاج	11
90_89	دافعية الأساتذة نحو مهنتهم	12
91	ملخص الفصل	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية		
93	تمهيد	
94	التذكير بفرضيات الدراسة	01
94	منهج الدراسة	02
94	مجتمع الدراسة	03
94	الدراسة الاستطلاعية	04
97_95	عينة الدراسة الاستطلاعية	1-4
105_97	أداة الدراسة وخصائصها السيكمترية	2-4
105	مجالات الدراسة الاستطلاعية	3-4
106_105	الدراسة الأساسية	05
108_105	عينة الدراسة	1-5
108	أداة الدراسة	2-5
108	مجالات الدراسة الأساسية	3-5
109	إجراءات الدراسة الميدانية	4-5
109	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	5-5
الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة و مناقشتها		
111	عرض و تحليل نتائج الدراسة	01
111	عرض تحليل نتائج الفرضية العامة	1-1
112_111	عرض تحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى	2-1
112	عرض تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية	3-1

فهرس المحتويات

113_112	عرض تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة	4-1
113	تفسير و مناقشة نتائج الدراسة	02
115_113	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية العامة	1-2
117_115	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى	2-2
117_116	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية	3-2
119_118	تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة	4-2
123_121	خاتمة	
130_125	قائمة المراجع	
	قائمة الملاحق	
	ملخص الدراسة بالعربية	
	ملخص الدراسة بالأجنبية	

قائمة الجداول

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	التعقيب على دراسة عزيزي أمينة (2018).	24
02	التعقيب على دراسة محاد موسى (2019).	25
03	التعقيب على دراسة نشوة كرم عمار أبوبكر دردير (2007).	28_27
04	التعقيب على دراسة عماد صالح نجيب العرايضة (2014).	29_28
05	التعقيب على دراسة بربرا (1998).	30
06	التعقيب على دراسة ديان (2002).	31
07	التعقيب على دراسة شرقي رابح (2010).	33_32
08	التعقيب على دراسة دليلة كابور (2017).	34_33
09	التعقيب على دراسة عابي سلاف (2020).	36
10	التعقيب على دراسة عبد الله الناصر محمد شوكاني.	37
11	التعقيب على دراسة هيفاء علي طيفور (2018).	38
12	التعقيب على دراسة أجون أندرو (1967).	40_39
13	التعقيب على دراسة روبنسون (2011).	41
14	التعقيب على دراسة شرقي حورية (2010).	43
15	التعقيب على دراسة براهيمية أميرة وعزيزي مفيدة (2016).	44_43
16	الفرق بين الاحتراق النفسي والضغط حسب الصيرفي.	51
17	نموذج للاحتراق النفسي عند المعلمين لشواب وآخرون.	66
18	نموذج للاحتراق النفسي عند المعلمين لشفاف وآخرون.	67
19	النمطين الأساسيين من الأفراد الذين يعملون في مجال التوجه نحو الإنجاز.	88
20	توزيع العينة الاستطلاعية حسب الجنس.	95
21	توزيع العينة الاستطلاعية حسب السن.	95
22	توزيع العينة الاستطلاعية حسب الأقدمية في العمل.	96
23	توزيع فقرات المقياس على أبعاد الاحتراق النفسي.	97
24	معاملات ارتباط المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية للاختبار.	98
25	دلالات ثبات المقياس الأصلي.	99
26	معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لأبعاد المقياس.	99

قائمة الجداول

99	قيم الاتساق الداخلي لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي المحسوبة بمعامل ألفا كرومباخ.	27
100	الدرجات الدنيا و الدرجات العليا لمقياس ماسلاش الكلي و لأبعاده الثلاثة.	28
101	أبعاد استبيان الدافعية للإنجاز وأرقام عباراتها.	29
102	العبارات التي تم حذفها من استمارة الدافعية للإنجاز بناء على رأي المحكمين.	30
103	العبارات التي تم تعديل صياغتها في استبيان الدافعية للإنجاز بناء على رأي المحكمين.	31
104	معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لبعده الحوافز.	32
104	معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لبعده الرغبة في الإنجاز.	33
104	معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لبعده المثابرة في العمل.	34
105	معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان الدافعية للإنجاز.	35
106	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.	36
107	توزيع عينة الدراسة حسب السن.	37
108_107	توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل.	38
111	نتائج العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.	39
112	نتائج العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.	40
112	نتائج العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي والرغبة في الانجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.	41
113	نتائج العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.	42

قائمة الأشكال

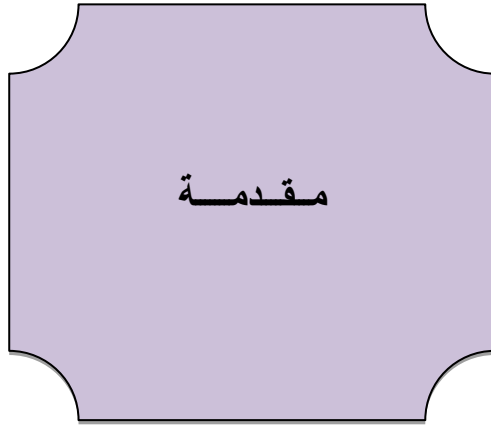
قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
60	مراحل الاحتراق.	01
62	نموذج لينز وماسلاش للاحتراق النفسي.	02
65	نموذج تشيرنس للاحتراق النفسي.	03
89	مخطط العزو لدى هايدز.	04
95	توزيع العينة الاستطلاعية حسب الجنس.	05
96	توزيع العينة الاستطلاعية حسب السن.	06
97	توزيع العينة الاستطلاعية حسب الأقدمية في العمل.	07
106	توزيع العينة الدراسة حسب الجنس.	08
107	توزيع العينة الدراسة حسب السن.	09
108	توزيع العينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل.	10

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
1	استبيان الدافعية للإنجاز في صورتها الأولية
2	قائمة الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة
3	استبيان الدافعية للإنجاز في صورته النهائية
4	استبيان ماسلاش الاحتراق النفسي
5	حساب معامل الثبات ونتائج حسابات برنامج spss
6	طلب التسهيلات



تعد منظومة التربية والتعليم المحرك الأساسي في بناء المجتمعات وتطور ورقي أفرادها، وهي عملية منظمة ومدروسة تهدف إلى نقل المعارف الخبرات للأفراد، ولأن ما تصبوا إليه الأمم جمعاء وما تبدله من جهود في سبيل تحقيق الرقي والأمن في مختلف جوانب الحياة يركز على العلم والمعرفة، فإن الاهتمام بهذا المجال أمر لا يختلف فيه اثنان فمسألة التعليم ذات أهمية بالغة لا يمكن التغاضي عنها، وإن مسؤولية الملقاة على عاتق المعلم لا تقاس بدرجة، لأنه له الفضل الأكبر في حياة الأفراد.

فمهنة المعلم من أكثر المهن تأثيرا وسموا في المجتمع، لأنها تتطلب منه عملا متواصلا ومهارات خاصة تساعد في الوصول إلى الجوهر الأساسي للعملية التعليمية، وكغيرها من المهن الإنسانية لا تخلو من الصعوبات والضغوط والاحباطات التي تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة منها، هذه الأخيرة لها أثر بالغ على أداء المعلم ومخرجات التعليم لديه، والتي قد تتطور إلى حالات أكثر تعقيدا وصعوبة كالاحتراق النفسي، الذي يتمثل في استجابة سلبية لضغوط العمل وتتباين حدته تبعا لعدة متغيرات تؤثر على المعلم، بعضها قد يرجع إلى طول ساعات العمل والروتينية في أداء المهام وغيرها من العوامل التي قد تؤدي إليه أو تزيد من شدته، والتي من شأنها أن تقلل من إنتاجية المعلم التعليمية وتؤثر على دافعيته للإنجاز فيصبح مستنزفا عاطفيا ومرهقا غير قادر على العمل وتقديم أدائه المعتاد وهذا قد يكون له تأثير بالغ على العملية التعليمية على العموم وعلى المتعلم بشكل خاص.

وقد أثبتت الدراسات تأثير الاحتراق النفسي على الصحة النفسية للفرد، على مزاولي مهنة التعليم بشكل خاص. مما جعل هذا الموضوع محل دراسة وموضوع مناسب للقيام به، وهذا لمعرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز وما يتطلبه الأمر لإنجاح عمل هؤلاء المعلمين.

وعلى هذا الأساس جاءت الدراسة الحالية المعنونة: " **الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية** " من أجل معرفة العلاقة التي تربط بين كل من الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز حيث تضمنت هذه الدراسة جانبين: جانب نظري وآخر ميداني.

الجانب النظري تناولنا فيه ثلاثة فصول تمثلت في:

الفصل الأول: بعنوان " **الإطار العام للدراسة** " والذي جاءت فيه إشكالية الدراسة، فرضياتها، أهمية الدراسة وأهدافها، توضيح مفاهيم الدراسة، وفي الأخير تم تناول مجموعة في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة وتم تقسيمها إلى ثلاث أجزاء، الجزء الأول تناولت موضوع الاحتراق النفسي، والجزء الثاني الدراسات التي تناولت موضوع الدافعية للإنجاز، أما الجزء الثالث فضم الدراسات التي تناولت موضوع الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز، ثم التعقيب عليها.

الفصل الثاني: بعنوان " **الاحتراق النفسي** " حيث تناولنا فيه متغير الدراسة المتمثل في الاحتراق النفسي بحيث تطرقنا إلى مجموعة من العناصر، حددنا مفهومه وذلك بعرض مجموعة من التعاريف كل من وجهة نظره، لمحة تاريخية عنه وبعض المفاهيم الأخرى المرتبطة به، أعراضه وأسباب حدوثه، إضافة إلى مراحل وأبعاده والعلاقة السببية بينها، وزد على ذلك النظريات والنماذج المفسرة له والآثار الناجمة عنه وكيفية تجنبه وعلاجه والوقاية منه وأخيرا خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: بعنوان " **الدافعية للإنجاز** " حيث تناولنا فيه متغير الدافعية للإنجاز بحيث تطرقنا إلى مجموعة من العناصر، حددنا مفهوم كل من الدافعية والدافعية للإنجاز وذلك بعرض مجموعة من التعاريف كل حسب وجهة نظره، وقدمنا نشأة مفهوم الدافعية للإنجاز وكذا أنواع، أهمية، وظائف ومكونات الدافعية للإنجاز، إضافة إلى خصائص ومظاهر ومحدداتها والنظريات المفسرة لها، وكذا دافعية الأساتذة نحو مهنتهم وأخيرا ملخص الفصل.

أما الجانب الميداني فتناولنا فيه فصلين:

الفصل الرابع: بعنوان " **الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية** " حيث تناولنا فيه التذكير بفرضيات الدراسة منهج ومجتمع الدراسة، الدراسة الاستطلاعية تناولنا فيها عينتها، أداة الدراسة وخصائصها السيكومترية مجالاتها، والدراسة الأساسية التي تناولنا فيها عينتها، أدواتها، مجالاتها، الإجراءات الميدانية لها، الأساليب الإحصائية المستخدمة فيها.

الفصل الخامس: بعنوان " **عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها** " حيث تناولنا فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة (الفرضية العامة، الفرضية الفرعية الأولى، الفرضية الفرعية الثانية، والفرضية الفرعية الثالثة)، تفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري لها، وصولا إلى خاتمة، وتوصيات ومقترحات الدراسة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة:

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا
- 6- الدراسات السابقة

إشكالية الدراسة:

كانت عملية التعليم ولا تزال مطلبا جوهريا ووظيفة أساسية من وظائف الحياة الاجتماعية العامة، فهي الأساس الذي تقوم عليه الأمم. وعليه يلعب التعليم دورا بالغا في إكساب الفرد إيجابية في المواقف المختلفة، فالمشاركة في نواحي الحياة تحتاج إلى قدر كبير من راحة ووجود الفهم، ويعتمد نجاح العملية التعليمية التعلمية في أي نظام على مدى فاعلية مدخلات هذا النظام، وتمثل مواصفات المعلم أحد أهم تلك المدخلات باعتباره العنصر المنشط للعملية والذي يتوقف على نشاطه وفاعليته نجاح العملية التعليمية التعلمية بأكملها وبلوغ أهدافها. (سوفي، 2010 \ 2011، ص 73).

وتعد مهنة التعليم من المهن الهامة والمحورية في أي مجتمع من المجتمعات ، فإليها يعزى تقدم الأمم ورقبها باعتبارها أداة تعنى بإعداد الكوادر البشرية التي يقع على كاهلها بناء ونمو المجتمع في المستقبل، لهذا تعتبر هذه المهنة حساسة جدا تتطلب ممن يمارسها توافر العديد من السمات والخصائص الشخصية ، وبالتالي وجب على المعلم إعداد وسيلته وأداته لبلوغ هدفه، ولكي يؤدي عمله بصدق وأمانة يلزم عليه أن يتميز بصفات وخصائص أكاديمية، نفسية، اجتماعية الخ.

"حيث يعرف محمد زيان حمدان المعلم بأنه صانع التدريس وأداته التنفيذية التقليدية الرئيسية". (سوفي، 2010 \ 2011، ص74). هناك عقبات تحول دون أدائه دوره على أكمل وجه.

وفي ظل التغير السريع والمستمر للعالم من حولنا والتطورات الحاصلة في شتى مجالات الحياة الاقتصادية، الثقافية، العلمية الخ، والمشاكل المختلفة التي يعاني منها الفرد عموما والعاملين في المجال التربوي خصوصا، والذي ينطبق بدوره على المعلم " حيث يعاني من مشكلات مختلفة مرتبطة بمهنة التدريس كازدياد ساعات العمل، وأعباء التدريس، وعدم القدرة على ضبط سلوك التلاميذ، وفقدان التحكم والسيطرة في مجريات أمور المهنة إضافة إلى انخفاض العائد المادي لمهنة التدريس مقارنة بالجهد المبذول، والنظرة الاجتماعية المتدنية للمعلم في كثير من الأحيان، وغير من الأسباب الأخرى التي تؤثر سلبا على اتجاهاته وعلاقاته داخل وخارج المدرسة، مما يشعره بنقص قدرته على العمل واستنفاد الجهد التعب النفسي والبدني والذي يؤدي بدوره إلى الاحتراق النفسي". (القماح، 2000، ص125).

يعتبر الاحتراق النفسي من أخطر المراحل التي يمكن أن يصل إليه المعلم، حيث أنه أعلى مراحل الضغط، كما أنه ينشأ نتيجة كثرة هذه الضغوط وعدم التوافق معها بطريقة مناسبة، وهذا ما يؤدي بالمعلم بالشعور بأن عمله ليس له قيمة، بل قد يعمم هذه النظرة لباقي مجالات الحياة (الاجتماعية، الشخصية، الأسرية...)، مما قد يوجد لديه الرغبة في ترك عمله وهذا ما ينعكس سلبا على العملية التعليمية التعلمية، "وفي هذا الصدد يقول حسام محمود زكي (2008) : بأن الاحتراق النفسي ينشأ نتيجة كثرة الضغوط، وعدم التوافق معها بطريقة مناسبة، مما قد يؤدي لفقدان الفرد المعني في عمله، و شعوره بأن العمل ليس له قيمة، بل قد يعمم تلك النظرة لباقي مجالات الحياة، مما قد يوجه لديه الرغبة في ترك عمله. لذلك فإن التعرض له يمثل خطرا كبيرا، فلنا أن نتخيل الوضع لو أنه تفتش بين معلمات رياض الأطفال، مما يجعلهن يتركن العمل، و ينعكس ذلك سلبا على العملية التعليمية". (الصدیق، 2016، ص51).

يعرف "اسبانيول" و "كابوتو" (Caputo،Spaniol1999) الاحتراق النفسي على أنه عدم القدرة على التكيف مع الضغوط الناجمة عن متطلبات العمل والحياة الشخصية، وأنه لا يسبب الأذى للشخص الذي يتعرض للإصابة به فحسب، وإنما إلى المستفيدين الذين يتلقون الخدمة أيضا، وأنه يقلل من الطاقة المتوفرة لمتطلبات العمل والحياة الشخصية بشكل كبير. (بوفرة، 2018، ص15).

ففي الولايات المتحدة الأمريكية توصل المعهد الأمريكي للضغوط AIS من خلال الدراسة التي أجراها أن نسبة 26% من العمال يعانون غالبا من الاحتراق النفسي وضغوط العمل وأن 10% إصابتهم بالاحتراق خطيرة، كما أشارت النتائج أن 40% تخلو عن وظائفهم بسبب الوصول إلى ذروة الضغط التي تتمثل في الاحتراق النفسي. (بوحارة، 2012، ص3).

وقد أشارت البحوث والدراسات الأوروبية إلى أن 60% إلى 70% من المعلمين هم تحت الاحتراق المتكرر، وما يقرب 30% من المعلمين ظهرت عليهم علامات الاحتراق النفسي. (Meen,2008,252).

حيث أن شعور المعلم بالاحتراق النفسي في مختلف مراحل التعليم يتفاوت من مرحلة تعليمية إلى أخرى، هذا التباين أساسه الاختلاف في مميزات وخصائص كل مرحلة، ومعلم المرحلة الابتدائية ليس في منأى عن الإصابة بالاحتراق النفسي نتيجة انخفاض مستوى

الرضا الوظيفي لديه، واتساع رقعة الفجوة مع الإدارة المدرسية ممثلة من قبل مديرها من خلال انفراد هذا الأخير في اتخاذ القرارات وعدم إشراك المعلمين في عملية صنع القرار وكذلك النمط القيادي الذي يتبناه في تسيير مؤسسته التربوية، "هذا ما أشار إليه عبد الصبور منصور (2003)، أن المعلم مطالب بتحديد الأهداف المناسبة لكل طفل، والمشاركة في تقييم وتشخيص بعض الحالات، والمشاركة في التوجيه والإرشاد الأسري، والتعاون مع الإدارة المدرسية بشأن الطفل ونموه، مما قد يمثل ضغطاً لا يحتمله بعض المعلمين، إضافة إلى ما يشهده المجتمع من تغيرات مما قد يوجد الحاجة وضرورة التوافق مع تلك الضغوط بطريقة سوية، وإلا فإنه معرض للمعاناة من الاحتراق النفسي". (صديق، 2016، ص 51).

وهذا بدوره يؤثر على مكونات شخصية المعلم وحاجاته، لذلك تعتبر هذه الأخيرة مهمة لتحقيق نجاح دور المعلم، وهي متمثلة في الإمكانيات المتوفرة داخل المؤسسة (كالإضاءة، الجودة داخل الصف الدراسي والتي تساعد المعلم على الرؤية الواضحة، التهوية الجيدة، حاجات معنوية كاحترام المتبادل بين المعلم والمدير تقديراً لمجهودات المعلم المبذولة وتشجيعه باستمرار... إلخ). ويتوافر هذه الحاجات تزيد دافعية المعلم للإنجاز من خلال الأداء الجيد لمهامه وعدم إحساسه بالملل وتولد لديه الرغبة في التغلب على الصعوبات والإصرار على إنجاز الأهداف البعيدة وتخلق لديه روح المثابرة والطموح وحب التنافس والتفوق وتحمل المسؤولية وسعيه للنجاح بامتياز وتجنب الفشل، لذا تعد الدافعية للإنجاز من الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية تعمل على توجيه سلوك الفرد وتحديد مستوى أدائه وإنتاجه في مختلف المجالات والأنشطة وعاملاً مهماً في سعي الفرد نحو تحقيق ذاته، وبهذا يعد موضوع الدافعية للإنجاز من أكثر موضوعات علم النفس ذات الأهمية والدلالة سواء على المستوى الشخصي أو الاجتماعي، فمن الصعب التصدي للعديد من المشكلات النفسية دون الاهتمام بدوافع الفرد الذي يقوم بالدور الأساسي في تحديد قوة ووجهة سلوكه وكيفية التعبير عنه، وهذا ما أشار إليه "ماكليلاند Meccelland" في تعريفه للدافعية للإنجاز على أنها تكوين افتراضي يعني الشعور المرتبط بالأداء التقييمي حيث المنافسة لبلوغ معايير امتياز، وأن هذا الشعور يعكس مكونين أساسيين هما الرغبة في النجاح والخوف من الفشل خلال سعي الفرد لبذل أقصى جهده وكفاحه من أجل النجاح وبلوغ الأفضل والتفوق على الآخرين". (شرقي، 2010/2009، ص 94).

وتعتبر الدافعية للإنجاز مكوناً مهماً من مكونات الشخصية، حيث يتميز الشخص ذو الدافعية لإنجاز المرتفعة بأنه يعمل بشدة في كل شيء يتحمل مسؤوليته ويخطط في معظم الأحيان لبذل أقصى ما في وسعه لتحقيق هدفه، ويؤكد الكثير من الباحثين على أن دافعية

الإنجاز العالية تحفز أفرادها على مواجهة المشكلة والتصدي لها ومحاولة حلها والتغلب على كل الصعوبات والعقبات التي تعترضه، وأن هذه الفئة من الأفراد تعمل على أداء المهمات المعتدلة الصعوبة وهم مسرورون، ويبدون موجهين نحو العمل بهمة عالية، على العكس فإن منخفضي الدافعية للإنجاز يتجنبون المشكلات، وسرعان ما يتوقفون عن حلها عندما يواجهون المصاعب.

لذلك سوف نحاول في دراستنا الحالية معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية. ومن هنا نصل إلى طرح التساؤل الرئيسي التالي:
 _ هل توجد علاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟
 والذي تدرج تحته مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- هل توجد علاقة بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟
- هل توجد علاقة بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟
- هل توجد علاقة بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الفرعية العامة: توجد علاقة ارتباطيه سالبة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- توجد علاقة ارتباطيه سالبة بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- توجد علاقة ارتباطيه سالبة بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

أهمية الدراسة:

- أهمية الشريحة التي تناولتها الدراسة وهي الشريحة الأساتذة والتي تعاني من مشكلات مهنية وأسرية تقلل من فعاليتهم.
- إسهام نتائج البحث الحالية في معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية مما يتيح فرصة مساعدتهم على تجاوز مشكلاتهم المهنية، أسرية، نفسية ... الخ والتخفيف من درجة الاحتراق النفسي لديهم وتحقيق الصحة النفسية.
- تسليط الضوء على الاحتراق النفسي لدى المعلمين باعتباره مشكلة لا بد من وجود حل لها.

أهداف الدراسة:

- إلقاء الضوء على مفهوم الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز.
- التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والحوافز.
- معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز.
- معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- التعرف على المشكلات التي يعاني منها المعلم والمتمثلة في الاحتراق النفسي.

تحديد مفاهيم الدراسة:

1- الاحتراق النفسي:

يعرف "ماسلاش Maslach" الاحتراق النفسي على أنه فقدان الاهتمام بالأشخاص الموجودين من حيث العمل، حيث يحس الفرد بالإرهاق والاستنزاف العاطفي اللذان يجعلانه يفقد الإحساس بالإنجاز ويفقد بذلك تعاطفه نحو العاملين. (بني أحمد، 2007، ص14، 13).

التعريف الإجرائي:

هو تلك لحالة التي يمر بها المعلم نتيجة لزيادة متطلبات العمل التي يمر بها مع انعدام المساندة وعدم القدرة على التكيف مع عمله وانخفاض مستوى العمل عن قدراته وبالتالي إصابته بأمراض نفسية مختلفة.

2- الدافعية للإنجاز:

أ- الدافعية: يعرف أتكينسون Atkinson (1976) الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين. (غباري، 2008، ص16).

ب- الدافعية للإنجاز: يعرف "هول ولندزي Holl, Lindzey" الدافعية للإنجاز أنها تعنيك تحقيق شيء صعب والتحكم في الأشياء وتناولها أو تنظيمها وأداء بأكبر قدر ممكن من السرعة والاستقلالية والتغلب على العقبات، وتحقيق مستوى مرتفع والتفوق على الذات ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم وزيادة تقدير وفاعلية الذات عن طريق الممارسة الناجحة للقدرة. (قواري، 2013/2014، ص71).

التعريف الإجرائي: يمكن تعريف الدافعية للإنجاز على أنها ذلك الطموح الذي يدفع المعلم للمثابرة من أجل بدل الجهد وذلك من خلال ما يقدمه من إنجازات مهنية تدل على اهتمامه بعمله رغم وجود توترات داخله.

6_ الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

6-1- الدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي:

أ- الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى: دراسة عزيزي أمينة (2018/2017).

- عنوان الدراسة: " الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم المتوسط " (دراسة ميدانية لدى معلمي المرحلة المتوسطة بولاية سعيذة والبيض).

-أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط، بولاية سعيذة وبوسمغون ولاية البيض، حيث هدفت إلى الكشف عن الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم المتوسط.

- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 100 أستاذ وأستاذة.

- أدوات الدراسة: تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

- منهج الدراسة: تم في هذه الدراسة تبني المنهج الوصفي.

- نتائج الدراسة: خلصت هذه الدراسة إلى:

- يوجد مستوى متوسط من الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم المتوسط تعزى إلى متغير الخبرة المهنية.
- تمت مناقشة نتائج الفرضيات اعتمادا على دراسات سابقة حول موضوع الدراسة. ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كآتي:

الجدول رقم (1): يوضح التعقيب على دراسة عزيزي أمينة (2018/2017).

<p>نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تتفق هذه الدراسة مع دراستنا من حيث استخدام أداة المقياس لقياس الاحتراق النفسي. - تتفق هذه الدراسة مع دراستنا من حيث تناول نفس المتغير وهو الاحتراق النفسي.
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تختلف عينة الدراسة " أساتذة التعليم المتوسط " عن العينة المعتمدة في دراستنا " معلمي المرحلة الابتدائية". - تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في المنهج المتبع حيث استخدمت المنهج " الوصفي " واستخدمنا المنهج " الوصفي الارتباطي". - اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في ميدان و عينة الدراسة، حيث استخدمت المنهج " الوصفي " واستخدمنا المنهج " الوصفي الارتباطي".
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - استفدنا من هذه الدراسة في وضع فرضيات الدراسة.

الدراسة الثانية: دراسة محاد موسى (2019/2018).

-عنوان الدراسة: "الاحتراق النفسي لدى الأساتذة وعلاقته بالاتجاه نحو التعليم.(دراسة ميدانية على مستوى ثانويات مديرية التربية لولاية البويرة)".

- أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في المتوسط وكذلك معرفة العلاقة بين اتجاه أساتذة التربية البدنية والرياضية نحو مهنته ومستوى الاحتراق النفسي وطبيعة الاتجاه الذي يحمله أساتذة التربية البدنية والرياضية نحو مهنة التعليم.

- عينة الدراسة: قام الباحث باختيار عينة عشوائية من (27) أستاذًا.

- أدوات الدراسة: تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

- منهج الدراسة: تبنى الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

- نتائج الدراسة: خلصت هذه الدراسة إلى:

- مستوى الاحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع.
- أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية لعينة واحدة وتحت مستوى دلالة (0.01) حيث إن القيمة الجدولية أصغر من القيمة المحسوبة والمقابلة لها وبحسب الفرق دائما لصالح المتوسط الأعلى.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي ومختلف الاتجاهات نحو مهنة التعليم.

ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كالاتي:

الجدول رقم (2): يوضح التعقيب على دراسة محاد موسى (2018/2019).

<p>نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <p>- تتفق هذه الدراسة مع دراستنا من حيث تناول نفس المتغير وهو الاحتراق النفسي.</p> <p>- تتفق هذه الدراسة مع دراستنا من حيث استخدام نفس المقياس وهو مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي.</p>
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة عن دراستنا:</p> <p>- اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في المنهج المتبع حيث تم استخدام المنهج "الوصفي التحليلي" واستخدمنا المنهج "الوصفي الارتباطي".</p> <p>- اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في عينة الدراسة.</p>
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:</p> <p>- استفدنا من هذه الدراسة في وضع فرضيات دراستنا.</p>

ب- الدراسات العربية:

- الدراسة الأولى: دراسة نشوة كرم عمار أبوبكر الدردير (2007).
- عنوان الدراسة: "الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ. ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات".
- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على تأثير نمط الشخصية (النمط أ، ب) على مستوى الاحتراق النفسي للمعلمين.
 - التعرف على تأثير أساليب مواجهة المشكلات على مستوى الاحتراق النفسي للمعلمين.
 - التعرف على تأثير كل من: المرحلة التعليمية، والنوع على مستوى الاحتراق النفسي للمعلمين.
 - عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 240 معلما ومعلمة.
 - أدوات الدراسة: تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.
 - منهج الدراسة: استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي.
 - نتائج الدراسة: خلصت الدراسة إلى:
- 1- وجود فروق دالة بين ذوي النمط (أ) وذوي النمط (ب) في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي في اتجاه ذوي النمط (أ).
 - 2- وجود فروق دالة في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي لدى ذوي النمط (أ) بين المعلمين الذين يستخدمون أساليب التماس العون، وبين المعلمين الذين يستخدمون الأساليب السلبية في اتجاه مستخدمي أساليب التماس و العون.
 - 3- وجود فروق دالة في بعد عدم الرضا الوظيفي لدى ذوي النمط (أ) بين من يستخدمون أساليب المواجهة، ومن يستخدمون أساليب سلبية في اتجاه من يستخدمون أساليب المواجهة.
 - *عدم وجود فروق في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي لدى ذوي النمط (ب) ترجع لأساليب مواجهة المشكلات.

* وجود فروق دالة في بعد الاتجاه السلبي لدى ذوي النمط (ب) بين من يستخدمون أساليب التماس العون ومن يستخدمون أساليب المواجهة في اتجاه من يستخدمون أساليب المواجهة في اتجاه من يستخدمون أساليب التماس العون.

-4

* عدم وجود فروق دالة في الاحتراق النفسي لدى ذوي النمط (أ) ترجع لاختلاف المرحلة التعليمية.

* وجود فروق دالة في بعد انخفاض المساندة الإدارية لدى ذوي النمط (أ) بين معلمي المرحلة الابتدائية، و الإعدادية، والثانوية في الاتجاه معلمي المرحلة الابتدائية.

-5

* عدم وجود فروق دالة في الاحتراق النفسي لدى ذوي النمط (ب) ترجع للمرحلة التعليمية.

* عدم وجود فروق دالة في بعد الاتجاه السلبي للتلاميذ لدى ذوي النمط (ب) ترجع للمرحلة التعليمية بين معلمي المرحلة الإعدادية، والابتدائية لصالح معلمي المرحلة الإعدادية.

6- عدم وجود فروق في الاحتراق النفسي أبعاده لدى ذوي النمط (أ) ترجع للنوع.

7- عدم وجود فروق في الاحتراق في الاحتراق النفسي وأبعاده لدى ذوي النمط (ب) ترجع للنوع.

ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كالاتي:

الجدول رقم (3): يوضح التعقيب على دراسة نشوة كرم عمار أبو بكر دردير (2007).

نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:

- اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث المتغير المستقل وهو الاحتراق النفسي.
- اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي الارتباطي.

<p>- اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا كذلك من حيث المقياس الأداة المستخدمة ألا وهي مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي.</p>
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <p>- اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في المتغير التابع.</p>
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:</p> <p>- استفدنا من هذه الدراسة في إتباع المنهج المناسب لدراستنا.</p> <p>- استفدنا من هنا الدراسة في وضع فرضيات الدراسة.</p>

الدراسة الثانية: دراسة عماد صالح نجيب العرايضة (2013/2014).

- عنوان الدراسة: "الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة. (دراسة ميدانية لدى معلمي التربية الخاصة في السعودية بمحافظة الرس)".
- أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في المدارس الحكومية بمحافظة الرس.
- عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على 32 معلماً.
- أدوات الدراسة: استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات.
- منهج الدراسة: اتبعت النهج الوصفي التحليلي.
- نتائج الدراسة: أشارت نتائج الدراسة إلى أن معلمي التربية الخاصة في محافظة الرس يعانون من الاحتراق النفسي بمستوى متوسط، وأشارت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة التدريسية، والتخصص، والمرحلة العمرية والمرحلة الدراسية وعدد الطلاب في الفصل.

ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن تعقب عليها كالاتي.

الجدول رقم (4): يوضح التعقيب على دراسة عماد صالح نجيب العرايضة (2013/2014).

<p>نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <ul style="list-style-type: none"> - اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث متغير الدراسة وهو الاحتراق النفسي. - اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث الأداة المستخدمة وهي الاستبيان.
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة عن دراستنا:</p> <ul style="list-style-type: none"> - اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في المنهج المتبع حيث استخدمت المنهج "الوصفي التحليلي" واستخدمنا المنهج "الوصفي الارتباطي". - اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا في مجتمع وعينة الدراسة حيث استهدفت هذه الدراسة المدارس الخاصة.
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - استفدنا من هذه الدراسة في وضع فروض دراستنا.

ج- الدراسات الأجنبية:

- الدراسة الأولى: دراسة بربرا Barbra.R (1998).

- عنوان الدراسة: العلاقة بين نمط الشخصية، ومصادر مواجهة الاحتراق النفسي لدى معلمات المرحلة الابتدائية.

- أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين أساليب المواجهة، والاحتراق النفسي، ونمط الشخصية.

- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (189) معلمة بالمرحلة الابتدائية، تم اختيار العينة من (14) مدرسة عامة في شمال فلوريدا.

- أدوات الدراسة: تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

- نتائج الدراسة: أشارت هذه الدراسة إلى أن ذوي الشخصية المنبسطة أقل عرضة للاحتراق النفسي إذا ما استخدم الشخص أساليب مواجهة مناسبة وفعالة في مواجهة المشكلات، كما

أشارت إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين الإنجاز الشخصي والشخصية الإدراكية، وأكدت أن أساليب المواجهة الفعالة تقلل من الإحساس بالاحترق النفسي. وتوصلت إلى أن شخصية المعلم تحدد مدى الإصابة بالاحترق النفسي، أو إمكانية تفاديه، وذلك في ضوء استخدام أساليب مواجهة معينة فعالة.

ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كآلاتي:

الجدول رقم (5): يوضح التعقيب على دراسة بربرا (1998) Barbra.R.

<p>نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <ul style="list-style-type: none"> - اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث استخدام نفس الأداة وهي الاستبيان. - اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث استخدام نفس المقياس وهو مقياس ماسلاش للاحترق النفسي. - اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث عينة الدراسة.
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة عن دراستنا:</p> <ul style="list-style-type: none"> - اختلفت هذه الدراسة عن دراستنا من حيث المتغير المرتبط بالاحترق النفسي.
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - استفدنا من هذه الدراسة في وضع مقياس وأداة الدراسة. - الاطلاع على نتائج الدراسة وتوقع نتائج للدراسة الحالية.

الدراسة الثانية: دراسة ديان (2002) Diann.

- عنوان الدراسة: "اختبار أثر الخصائص الشخصية واستراتيجيات المواجهة على الضغوط النفسية والاحترق النفسي للمعلم".

- أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التحقق من الفروق الفردية في الخصائص الشخصية لدى المتفائلين والانبساطيين، والتي تؤدي إلى الإحساس المنخفض بالضغوط، وبالتالي انخفاض مستوى الاحترق النفسي، وكذلك تعرف استراتيجيات المواجهة التي تستخدمها كل من: المتشائمين، المتفائلين لمواجهة الضغوط.

- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (108) معلما من مدارس كاليفورنيا.

- أدوات الدراسة: استخدمت هذه الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

- نتائج الدراسة: أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة في التأثر بالضغوط والاحترق النفسي يمكن إرجاعها على التفاؤل والتشاؤم لصالح المتفائلين- بمعنى أن الشخص المتفائل أقل تأثر بالضغوط عن التشاؤم بفرق دال، كما كان المتشائمون أكثر استخداما لاستراتيجيات المواجهة غير الفعالة، بينما كان المعلمون المنبسطين أكثر ميلا لاستخدام استراتيجيات الدعم الاجتماعي، وهم أقل عرضة للاحتراق النفسي عن الانطوائيين، كما أشارت الدراسة إلى ارتفاع الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى كل من: المعلمين صغار السن، والإناث، والمعلمين الأقل خبرة.

ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كآتي:

الجدول رقم (6): يوضح التعقيب على دراسة ديان (2002).

<p>نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <p>- اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث عينة الدراسة وهي المعلم.</p>
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة عن دراستنا:</p> <p>- تختلف هذه الدراسة عن دراستنا من حيث المتغير المرتبط بالاحتراق النفسي.</p>
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:</p> <p>- استفدنا من هذه الدراسة في الاطلاع على نتائج الدراسات وتوقع نتائج للدراسة الحالية.</p> <p>- استفدنا من هذه الدراسة في وضع فرضيات الدراسة.</p>

الدراسات المتعلقة بمتغير الدافعية للإنجاز:

_الدراسات الجزائرية:

- الدراسة الأولى: دراسة شرقي رابح (2010).

- عنوان الدراسة: النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية. (بمدارس ولاية المسيلة).

- أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة الموجودة بين الأنماط القيادية للمدراء ودافعية الإنجاز لدى المعلمين، وبالتالي معرفة النمط القيادي السائد في المؤسسة الابتدائية من خلال عينة الدراسة.

- منهج الدراسة: اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

- عينة الدراسة: طبقت على عينة مكونة من 395 معلم ومعلمة، تم اختيارهم عشوائيا.

- أداة الدراسة: استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة.

- نتائج الدراسة: توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- أن هناك علاقة ارتباطيه موجبة بين النمط القيادي الديمقراطي ودافعية الانجاز، في حين وجود علاقة سالبة بين نمطي القيادة الديكتاتوري والتسيبي ودافعية الانجاز لدى المعلمين.
 - أن هناك توافر للأنماط القيادية الثلاث: إلا أن النمط القيادي الديمقراطي وهو السائد بكل المدارس محل الدراسة.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز بين الجنسين لصالح الإناث.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز بين المعلمين لكل من متغيري سنوات التدريس والمستوى التعليمي.
- ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كالاتي:
- الجدول رقم (7): يوضح التعقيب على دراسة شرقي رايح (2010):**

<p>نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <p>تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في تناولها لنفس متغير الدراسة وهو الدافعية للإنجاز كما اتفقت مع دراستنا من حيث الأداة وهي الاستبيان، كما تتشابه في عينة الدراسة وهي معلمي المرحلة الابتدائية.</p>
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة عن دراستنا:</p> <p>اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في المتغير المستقل حيث قامت بربط متغير دافعية الانجاز بالنمط القيادي للمديرين، في حين أننا في دراستنا قمنا بربط دافعية الانجاز بالاحترق النفسي، كما اختلفت من حيث منهج الدراسة فاعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي في حين استخدمنا في دراستنا على المنهج الوصفي الارتباطي.</p>
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:</p>

وقد استفدنا من هذه الدراسة في بناء الاستبيان لجمع البيانات، وكذا استفدنا منها في بناء الفرضيات ووضع أهداف الدراسة والتعرف على دافعية الانجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

- الدراسة الثانية: دراسة دليلة كابور(2016/2017).

- عنوان الدراسة:دافعية الانجاز لدى المعلمين وعلاقته بالنمط القيادي لمدرء المرحلة الابتدائية. (دراسة ميدانية بدائرة عين فكرون).

- أهداف الدراسة:هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين دافعية الانجاز لدى المعلمين والنمط القيادي لمدرء المرحلة الابتدائية.

- منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي.

- أداة الدراسة: استخدمت أداة المقابلة كأداة لجمع البيانات للاتصال على المعلمين وبناء الاستبيان، ومقياس دافعية الانجاز.

- نتائج الدراسة: توصلت للنتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين دافعية الانجاز لدى المعلمين والنمط الديموقراطي لمدرء المرحلة الابتدائية.
- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين دافعية الانجاز لدى المعلمين والنمط الأوتوقراطي لمدرء المرحلة الابتدائية.
- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين دافعية الانجاز لدى المعلمين والنمط التسبيبي لمدرء المرحلة الابتدائية.

ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كالاتي:

الجدول رقم (8): يوضح التعقيب على دراسة دليلة كابور (2017/2016).

<p>نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <p>تتشابه هذه الدراسة مع دراستنا في تطرقها لنفس متغيرنا وهو الدافعية للإنجاز كما تتشابه من حيث المنهج وهو المنهج الوصفي الارتباطي واشتملت على نفس عينة دراستنا وهي معلمي المرحلة الابتدائية لكن أضافت المدراء إلى عينتها، واعتمدت على نفس الأداة وهي الاستبيان.</p>
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة عن دراستنا:</p> <p>اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في المتغير الذي ربطته بدافعية الانجاز وهو النمط القيادي أما متغير دراستنا هو الاحتراق النفسي.</p>
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:</p> <p>استفدنا من هذه الدراسة في استخدام نفس المنهج وهو المنهج الوصفي الارتباطي ونفس عينة الدراسة وهي المعلمين، وكذا استخدام نفس الأداة كما استفدنا منها في جمع معلومات عن دافعية الانجاز ووضع الفرضيات.</p>

الدراسة الثالثة: دراسة عابي سلاف 2020/2019.

عنوان الدراسة: الصلابة النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

- أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية والدافعية للإنجاز المهني والتحقق من الفروق في كل من المتغيرين (الصلابة النفسية والدافعية للإنجاز)، التي تعزى لمتغير الجنس والخبرة المهنية لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط.

- منهج الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي.

- عينة الدراسة: طبقت على عينة تكونت من 80 أستاذا.

- أداة الدراسة: تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات (مقياس الصلابة النفسية من إعداد

مخيمر 2002، ومقياس الدافعية للإنجاز من إعداد شرقي رابح 2010.

- نتائج الدراسة: توصلت هذه الدراسة للنتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الصلابة النفسية والدافعية للإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الصلابة النفسية تعزى لمتغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة.
- توجد فروق دالة إحصائيا في الصلابة النفسية تعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس لدى أفراد عينة الدراسة.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة.

ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كالآتي:

الجدول رقم (9): يوضح التعقيب على دراسة عابي سولاف 2020/2019.

<p>نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <p>تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في تطرقها لنفس المتغير وهو الدافعية للإنجاز، كما اتفقت أيضا في استخدام نفس الأداة وهي الاستبيان لجمع البيانات.</p>
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <p>اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في متغير وهو الدافعية للإنجاز لكن قامت بربطها بمتغير الصلابة النفسية في حين أن دراستنا قامت بربطها بالاحترق النفسي.</p> <p>اختلفت أيضا من حيث العينة، حيث نجد أن هذه الدراسة طبقت على أساتذة التعليم المتوسط أما دراستنا فقد طبقت على معلمي المرحلة الابتدائية، كما اختلفت أيضا من حيث المنهج فقد استخدمت المنهج الوصفي في حين أن دراستنا استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي.</p>
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة</p> <p>وقد استفدنا من هذه الدراسة في بناء الفرضيات واختيار الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واستفدنا أيضا بأخذ معلومات عن الدافعية للإنجاز.</p>

الدراسات العربية:

- الدراسة الأولى: عبد الله بن ناصر محمد الشوكاني (السعودية).
- عنوان الدراسة: "العلاقة بين نمط مدير المدرسة القيادي حسب نموذج 'هيرسي بلانشارد' وبين دافعية المعلمين للإنجاز".
- أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة في إدارة مدارسنا (وفق نموذج هيرسي بلانشارد)، ومن ثم تعزيز الأنماط القيادية أو الإيجابية وإعادة تدريب وتأهيل ذوي الاتجاهات السلبية، والتعرف على مستوى دافعية الانجاز لدى معلمي المدارس الثانوية والوقوف على واقعها في المدارس، ثم الكشف عن مدى العلاقة بين النمط القيادي لمدير المدرسة ودافعية معلميه للإنجاز.
- عينة الدراسة: طبقت هذه الدراسة على عينة من مديري المدارس في المرحلة الثانوية بمحافظة جدة واختيار عينة عشوائية بالنسبة للمعلمين نظرا عشوائية بالنسبة للمعلمين نظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة.
- أداة الدراسة: استخدمت هذه الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات.
- نتائج الدراسة: توصلت للنتائج التالية:
 - أوضحت الدراسة أن نمط المشاركة (37,8%) كان أكثر الأنماط شيوعا بين مديري المدارس يليه نمط الأمر (29,7%) وأقلها شيوعا نمط التفويض (8,4%)، أوضحت أيضا أن بعد الثقة بالنفس كان الأعلى بين أبعاد دافعية الانجاز يليه بعد إدراك أهمية الزمن ثم بعد الاهتمام بالتنافس وتحقيق الامتياز فبعد الطموح والمثابرة، وأقلها بعد الشعور بالمسؤولية.
 - توصلت الدراسة إلى أن دافعية الانجاز للمعلمين أعلى في المدارس التي يكون نمطها القيادي هو نمط التفويض، وأقلها لدى المعلمين الذين يتسم مديرهم بنمط الأمر.

من خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كآلاتي:

الجدول رقم (10): يوضح التعقيب على دراسة عبد الله الناصر محمد الشوكاني
(السعودية).

<p>نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <p>تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في تناولها لنفس المتغير وهو الدافعية للإنجاز، كما تتشابه من حيث أداة جمع البيانات وهي الاستبيان.</p>
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة عن دراستنا:</p> <p>اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في عينة الدراسة، حيث طبقت هذه الدراسة على مديري المرحلة الثانوية وعينة من المعلمين في حين أن دراستنا طبقت على عينة من المعلمين في المرحلة الابتدائية.</p>
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:</p> <p>وقد استفدنا من هذه الدراسة في بناء فرضياتنا وتحديد أهداف الدراسة وأيضا استفدنا منها في استخدام نفس الأداة وهي الاستبيان لجمع البيانات وأخذ معلومات حول الدافعية للإنجاز لدى المعلمين.</p>

الدراسة الثانية: هيفاء علي طيفور 2018.

- عنوان الدراسة: درجة ممارسة مديري المدارس للإدارة بالتجوال وعلاقتها بدافعية الانجاز للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون بالأردن.
- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحديد درجة ممارسة مديري المدارس للإدارة بالتجوال وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون في الأردن.
- منهج الدراسة: استخدمت هذه الدراسة المنهج التحليلي الوصفي.

- عينة الدراسة: طبقت على عينة مكونة من (255) معلما ومعلمة.

- أداة الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات.

- نتائج الدراسة: توصلت للنتائج التالية:

- درجة ممارسة مديري المدارس للإدارة بالتجوال كبيرة، ودرجة دافعية الانجاز لدى المعلمين كبيرة، وتبين وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة المديرين للإدارة بالتجوال تعزى لاختلاف متغيري الجنس ومستوى المدرسة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة المديرين للإدارة بالتجوال تعزى لاختلاف متغيري الخبرة والمؤهل العلمي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة دافعية الانجاز للمعلمين تعزى لاختلاف متغيرات النوع والخبرة والمؤهل العلمي ومستوى المدرسة، وهناك أثر دال إحصائية للإدارة بالتجوال على دافعية الانجاز لدى المعلمين.

ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كالآتي:

الجدول رقم (11): يوضح التعقيب على دراسة هيفاء علي طيفور 2018:

<p>نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <p>اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا في متغير دافعية الانجاز، كما تشابهت من حيث عينة الدراسة وهي المعلمين واستخدمت نفس الأداة وهي الاستبيان.</p>
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة عن دراستنا:</p> <p>كما اختلفت مع دراستنا من حيث المنهج المستخدم، حيث استخدمت المنهج التحليلي الوصفي، لكن دراستنا استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، أيضا اختلفت في المتغير الثاني للدراسة حيث ربطت دافعية الانجاز بدرجة ممارسة مديري المدارس للإدارة بالتجوال أما متغير الذي تضمنته دراستنا وربطته بالدافعية للإنجاز هو الاحتراق النفسي.</p>
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:</p> <p>استفدنا من هذه الدراسة في التعرف على دافعية الانجاز للمعلمين لكن مع متغير مغاير لمتغيرنا ، كما استفدنا منها لمعرفة أهمية دافعية الانجاز وبناء الفرضيات واستخدام نفس أداة جمع البيانات وهي الاستبيان.</p>

_ الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: أجون أندرو (1967).

- عنوان الدراسة: علاقة الدافعية للإنجاز بالبيئة الاجتماعية والإدارية (1967).

- أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة بين الدافعية للإنجاز والبيئة الاجتماعية والإدارية في المؤسسة.

- منهج الدراسة: استخدمت المنهج الوصفي.

- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من بعض الإداريين العاملين بشركتين بدولة المكسيك معا والشركة الثانية مكسيكية شهدت تدهورا مستمرا يديرها مدير بطريقة ديكتاتورية.

- أداة الدراسة: استخدمت أداة لجمع البيانات تمثلت في استعمال الباحث لاختبار تفهم الموضوع (tata).

- نتائج الدراسة: توصلت للنتائج التالية:

- تفوق الإداريين والرؤساء العاملون في الشركة الأولى على مدراءهم في الشركة الثانية (الشركة المكسيكية)، من حيث شدة الحاجة إلى القوة.
- تفوق الإداريين في الشركة الثانية (المكسيكية) على مدراءهم في الشركة الأولى (الأمريكية)، من حيث شدة الحاجة إلى القوة.

ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كآلاتي:

الجدول رقم (12): يوضح التعقيب على دراسة أجون أندرو 1967.

<p>نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <p>تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في دراستها لنفس المتغير وهي الدافعية للإنجاز، كما استخدمت نفس المنهج وهو المنهج الوصفي، واستخدمت نفس الأداة وهي الاستبيان.</p>
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة عن دراستنا:</p> <p>كما اختلفت مع دراستنا في العينة، حيث اشتملت على بعض الإداريين والعاملين في الشركات، في حين أن دراستنا اشتملت على معلمي المرحلة الابتدائية، كما ربطت متغير الدافعية للإنجاز بمتغير ثاني يختلف عن متغير دراستنا وهو البيئة الاجتماعية والإدارية أما متغير دراستنا هو الاحتراق النفسي.</p>
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:</p> <p>وقد استفدنا من هذه الدراسة في وضع الفرضيات واستخدام نفس المنهج وبناء الإشكالية والتساؤلات.</p>

الدراسة الثانية: دراسة روبنسون (Robinson) (2011).

- عنوان الدراسة: دافعية الانجاز لدى التلاميذ الأمريكيين الأفارقة.

- أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دافعية الانجاز لدى التلاميذ الأمريكيين الأفارقة. ومعرفة الفروق بين الطلاب مرتفعي ومنخفضي الدافعية للإنجاز في التحصيل الأكاديمي وطبيعة العلاقة بين دافعية الانجاز والمستوى الاقتصادي والاجتماعي للتلاميذ واختلاف دافعية الانجاز باختلاف النوع.

- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (277) تلميذا وتلميذة بالمدرسة الابتدائية، مقسمين

إلى قسمين (139) مرتفع الانجاز و (138) منخفض الانجاز.

- أداة الدراسة: استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات متمثلة في قائمة الانجاز لشولتز.

- نتائج الدراسة: توصلت للنتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين دافعية الانجاز والتحصيل الأكاديمي.
 - وجود علاقة دالة إحصائية بين الطلبة والطالبات في دافع الانجاز لصالح الطالبات.
- ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كآلاتي:

الجدول رقم (13): يوضح التعقيب على دراسة روبنسون (2011).

<p>نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <p>اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا في دراسة نفس المتغير وهو الدافعية للإنجاز، كما استخدمت الاستمارة كأداة لجمع البيانات وهي نفس أداة دراستنا.</p>
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة عن دراستنا:</p> <p>اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في العينة، حيث طبقت مع التلاميذ الأمريكيين والأفارقة، أما دراستنا فاستخدمت مع معلمي المرحلة الابتدائية، واختلفت أيضا في أنها اکتفت بدراسة الدافعية للإنجاز ومعرفة الفرق بين الطلاب منخفضي ومرتفعي الدافعية للإنجاز في التحصيل الأكاديمي لكن دراستنا ربطته بمتغير الاحتراق النفسي.</p>
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:</p> <p>واستفدنا من هذه الدراسة في بناء الفرضيات وجمع المعلومات حول الدافعية للإنجاز وبناء الاستبيان.</p>

_الدراسات المتعلقة بالمتغيرين معا:

الدراسة الأولى: دراسة شرقي حورية (2010/2009).

- عنوان الدراسة: الاحتراق النفسي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أعضاء الفريق الطبي.
- أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الاحتراق النفسي وعلاقته بدافعية الانجاز وبعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية (السن، الجنس، التخصص المهني)، وذلك لدى ثلاثة فرق علاجية بمستشفى مستغانم.

- منهج الدراسة: استخدمت المنهج الوصفي التحليلي.

- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 50 فردا.

- أداة الدراسة: استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

- نتائج الدراسة: توصلت هذه الدراسة للنتائج التالية:

- وجود درجات متوسطة من الاحتراق النفسي في أبعاده الثلاثة المتمثلة في الإجهاد الانفعالي والتبليد والإحساس والانجاز الشخصي لدى العاملين بالمؤسسة الطبية.
- وجود ارتباط غير دال بين دافعية الانجاز وبعدي الإنهاك الانفعالي والتبليد والإحساس، ووجود ارتباط دال بين دافعية الانجاز وبعدي الانجاز الشخصي لدى أعضاء الفريق الطبي.
- وجود اختلافات بين أفراد العينة حسب المتغيرات الفردية والمهنية وثبت عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة وكل من المتغيرات التالية: الجنس، السن، التخصص.

ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كالآتي:

الجدول رقم (14): يوضح التعليق على دراسة شرقي حورية (2010/2009).

<p>نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:</p> <p>تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في دراسة العلاقة بين دافعية الانجاز والاحتراق النفسي، كما تتشابه من حيث أداة البحث وهي الاستبيان.</p>
<p>نقاط اختلاف هذه الدراسة عن دراستنا:</p> <p>كما اختلفت مع دراستنا من حيث عينة الدراسة والتي تتمثل في أعضاء الفريق الطبي في حين أن دراستنا استخدمت مع معلمي المرحلة الابتدائية، اختلفت أيضا من حيث المنهج استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، بينما استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي الارتباطي.</p>
<p>نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:</p> <p>استفدنا من هذه الدراسة في التعرف على علاقة الاحتراق النفسي بالدافعية للإنجاز لكن لدى عينة مختلفة عن عينتنا، وكذا ساعدتنا على وضع الفرضيات واستخدام أداة الاستبيان</p>

لجمع البيانات والاطلاع على نتائج الدراسات وتوقع نتائج الدراسة الحالية.

الدراسة الثانية: دراسة براهيمية أميرة وعزيزي مفيدة (2016/2015).

- عنوان الدراسة: الاحتراق النفسي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلم التربية الخاصة (دراسة ميدانية بمركز التكفل النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا ومدرسة صغار الصم قالمة).

- أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي ودافعية الانجاز لدى معلم التربية الخاصة.

- منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

- عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على 34 معلما ومعلمة من معلمي التربية الخاصة.

- أداة الدراسة: استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

- نتائج الدراسة: أشارت نتائج الدراسة بأنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي ودافعية الانجاز عند مستوى الدلالة 0,05.

ومن خلال عرض هذه الدراسة يمكن أن نعقب عليها كالاتي:

الجدول رقم (15): يوضح التعليق على دراسة براهيمية أميرة وعزيزي مفيدة

(2016/2015).

نقاط اتفاق هذه الدراسة مع دراستنا:

تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في طبيعة المتغير وكذا سعينا لنفس الهدف وهو الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى المعلم.

نقاط اختلاف هذه الدراسة عن دراستنا:

اختلفت هذه الدراسة مع دراستنا في منهج الدراسة وكذلك عينة الدراسة التي كانت متمثلة في معلمي التربية الخاصة.

نقاط الاستفادة من هذه الدراسة:

استفدنا من هذه الدراسة في بناء فرضيات الدراسة، واختيار أداة مناسبة لجمع البيانات.

التعليق على الدراسات السابقة:

ومن خلال عرض الدراسات السابقة والاطلاع على نتائجها يمكن إيجاز النقاط التالية:

_ فيما يتعلق بالدراسات التي تناولت الاحتراق النفسي نجد أن دراسة " نشوة كرم عمار أبو بكر دردير " (2007)، اتفقت مع دراستنا في المنهج المتمثل في المنهج الوصفي الارتباطي في حين أن الدراسات الأخرى اختلفت مع دراستنا في المنهج المستخدم، فدراسة "عزيزي أمينة" (2018/2017)، استخدمت المنهج الوصفي، أما دراسة "محاد موسى" (2018/2017)، ودراسة " عماد صالح نجيب العرايضية " (2014/2013)، فقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، أما من حيث العينة فنجد أن الدراسات الجزائرية و العربية لم تتفق مع دراستنا في اختيار العينة في حين أن الدراسات الأجنبية طبقت على نفس عينة دراستنا والمتمثلة في معلمي المرحلة الابتدائية، كما اتفقت جميع الدراسات السابقة المتعلقة بالاحتراق النفسي مع دراستنا في الأداة المستخدمة لجمع البيانات وهي الاستبيان.

_ فيما يتعلق بالدراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز نجد أن دراسة دليلة كابور (2017/2016) استخدمت نفس منهج دراستنا وهو المنهج الوصفي الارتباطي، أما الدراسات الأخرى استخدمت مناهج مغايرة لمنهج دراستنا، كما لاحظنا اختلاف من حيث اختيار العينة لدى معظم هذه الدراسات مثل دراسة عابيسلافي (2020/ 2019) لكن هناك دراسات طبقت على نفس عينة دراستنا كدراسة دليلة كابور (2017/2016)، ودراسة شرقي رابح (2010)، التي طبقت على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية، واستخدمت نفس الأداة وهي الاستبيان. وفيما يخص الدراسات التي تناولت المتغيرين معا نجد أنها هدفت إلى التعرف على علاقة الاحتراق النفسي بالدافعية للإنجاز لكن مع عينات دراسة مختلفة عن دراستنا، كما اختلفت من حيث منهج الدراسة حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي واتفقت من حيث الأداة المستخدمة وهي الاستبيان.

وعموماً قد استفدنا من هذه الدراسات في بناف فرضيات دراستنا واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، إضافة على إثراء الجانب النظري بالمعلومات حول الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز، وأيضاً اختيار منهج للدراسة والاطلاع على نتائج الدراسات السابقة وتوقع نتائج الدراسات الحالية.

الفصل الثاني: الاحتراق النفسي.

_ تمهيد.

- 01_ مفهوم الاحتراق النفسي.
- 02_ لمحة تاريخية عن الاحتراق النفسي.
- 03_ الاحتراق النفسي والمفاهيم الأخرى.
- 04_ أعراض الاحتراق النفسي.
- 05_ أسباب الاحتراق النفسي.
- 06_ مراحل الاحتراق النفسي.
- 07_ أبعاد الاحتراق النفسي.
- 08_ العلاقة السببية بين أبعاد الاحتراق النفسي.
- 09_ النظريات المفسرة للاحتراق النفسي.
- 10_ بعض النماذج المفسرة للاحتراق النفسي.
- 11_ الآثار الناجمة عن الاحتراق النفسي.
- 12_ كيفية تجنب وعلاج الاحتراق النفسي والوقاية

تمهيد:

يعتبر الاحتراق النفسي نتيجة حتمية للضغوط المهنية وهو ظاهرة سلبية تؤثر على الفرد في حياته الخاصة وحياته المهنية، كما أنها تؤثر على نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها، وبالتالي في تطوير المجتمعات لذلك هو ظاهرة جذبت اهتمام الباحثين على مدى الثلاثين عاما الماضية، لذلك تعد دراسة موضوع الاحتراق النفسي من الموضوعات الهامة، التي تحظى باهتمام الباحثين المتزايد من قبل الباحثين، حيث بدأ يظهر هذا الأخير في نواحي الحياة العلمية والعملية، مما أدى إلى مشاكل وضغوطات نفسية وسوء توافق وعدم تكيف مع كل المتطلبات المهنية، وكثيرا ما يعاني الموظفون في مختلف المهن، خاصة مهنة التدريس من إنهاك وتعب شديد، وإرهاق جسدي فهم الأكثر عرضة لهذه الضغوطات النفسية، لذا كان لابد من الاهتمام بالاحتراق النفسي سعيا لمعالجته كي يكون الفرد متزنا وبعيدا عن التوتر والقلق ويقبل عمله بهمة عالية، وعليه سوف نتطرق في هذا الفصل إلى متغير الاحتراق النفسي، حيث نتناول بالشرح المفصل لمحة تاريخية، تعريفه، أعراضه وأسبابه، أبعاده... الخ

01_ مفهوم الاحتراق النفسي:

لغة: يعرف الفعل " يحترق " ب: يفشل وينهار أو يصبح منهكا نتيجة العمل الزائد على الطاقة المقدرة. (عسكر، 2005، ص 105).

الحرق: بفتحيتين النار، وهو أيضا احتراق يصيب الثوب من الرق، و (احرقه) بالنار و(حرقه) شدد للكثرة و(تحرق) الشيء بالنار (احترق) والاسم (الحرقه) والحريق و(حرق) الشيء بالتخفيف برده وحك بعضه ببعض، قرأ على رضي الله عنه لنحرقه أي لنبردنه. (قميحة، 2012، ص 25).

وذكر أبو الفضل بن منظور (1956)، في لسان العرب أن: الحرق بالتحريك أي النار والتحرق أي تأثرها في الشيء، ومنه قول المجامع في نهار رمضان: احترقت أي هلكت بمعنى يشتعل ويحترق. ويقال Burn. (بن منظور، 1956، ص 136).

اصطلاحا:

يعتبر مفهوم الاحتراق النفسي Psychological Burnout من المفاهيم الحديثة نسبيا، ولتحديد هذا المفهوم يجب أن نستعرض آراء الباحثين كل حسب موقعه العلمي وانتمائه الفكري، ويعتبر فرويدنبرجرFreudenbarger أول من استخدم هذا المصطلح في أوائل السبعينات للإشارة إلى الاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الإنسانية ومنها مهنة التدريس الذين يرهقون أنفسهم في السعي لتحقيق أهداف صعبة.

وقد بينت ماسلاش (Maslach) أن ظاهرة الاحتراق النفسي هي ظاهرة خطيرة تصيب أصحاب المهن فتسبب لهم القصور والعجز عن تأدية العمل بالمستوى المطلوب وأشار فريدمان (Friedman) 1991، إلى أن هذا المفهوم يرتبط بمهنة التعليم أكثر من غيرها من المهن الأخرى، ولذلك فكما كان العاملون بالتربية على مختلف مستوياتهم ووظائفهم أكثر وعيا بالاحتراق النفسي والوقاية منه والتقليل من آثاره كلما أدى ذلك إلى فاعلية أفضل في العملية التربوية. (بني أحمد، 2007، ص 13).

ورغم تعدد تعريفات مفهوم الاحتراق النفسي إلا أن هنا اتفاق على معناه وخصائصه بشكل عام ومنه سنقوم بعرض أبرز التعاريف الخاصة للاحتراق النفسي لباحثين عرب وغربيين خلال فترات زمنية مختلفة:

يعرف فورت Fort 1977 الاحتراق النفسي بأنه: مجموعة من المظاهر السلبية كالإرهاق وعدم الاهتمام بالعمل، وعدم الاهتمام بالآخرين والشعور بالعجز والسلبية في تقدير الذات.

كما عرفه فرويدنبرجر Freudenberger 1974 على أنه حالة من الإنهاك تحصل نتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة الملقاة على الأفراد على حساب طاقتهم وقوتهم.

كما تشابه تعريف ماسلاش Maslach للاحتراق النفسي مع التعريفين السابقين حيث عرفته على أنه إحساس الفرد بالإرهاق وعدم قدرته على العمل بفعالية وفقدان الاهتمام بالأشخاص في محيط العمل، ويشمل على ثلاث عناصر متميزة تعتبر كأبعاد له: الإرهاق النفسي وتبليد المشاعر وفقدان الانجاز. (بوفرة، 2017، ص 13).

أما Reece&Brandt(2002) فقد عرفا الاحتراق النفسي على أنه الشعور بالاستنزاف العاطفي والعقلي والجسمي يوماً بعد يوم حتى يصل الفرد إلى ما بعد الإجهاد وحالة من الشعور بفقدان الإحساس. (Reece& Brandt، 2002).

وعرفه تايلر Taylor بأنه عبارة عن إرهاق واستنفاد القوة والنشاط. (بني أحمد، 2007، ص 13).

وعرفه سامر جميل رضوان (2007)، الاحتراق النفسي كحالة جسدية ونفسية من الاحتراق أو الخمود أو الانطفاء، وحالة من الفراغ الذهني والإنهاك الجسدي المطلق. (سامر، 2007، ص 55).

أما فهد السيف فيعتبر الاحتراق النفسي كحالة عقلية وخبرات نفسية داخلية تعبر عن إنهاك عاطفي وتبليد الشعور وعدم القدرة على تحقيق الذات لدى الممارس المهني الذي يفقده حماسه واهتمامه بمن يقدم لهم الخدمات وذلك نتيجة للضغوط النفسية والنوعية الناجمة من الخدمة، وطبيعة الوظيفة والعلاقات الاجتماعية في العمل. (السيف، 2000، ص 89).

في حين عرفت بوحارة الاحتراق النفسي على أنه عبارة عن حالة تنجم عن إحساس الفرد بعدم تلبية حاجياته وعدم تحقق توقعاته، إضافة إلى تطور خيبات الأمل يرافقها أعراض نفسية وجسدية، تؤدي إلى تدني مفهوم الذات، هذا يؤثر سلباً على تحقيق أهدافه الشخصية والأهداف العامة للمؤسسة التي يعمل فيها. (بوحارة، 2012، ص 38).

وعليه يمكن تعريف الاحتراق النفسي على أنه حالة نفسية تصيب المعلم بالتعب الشديد والإرهاق نتيجة أعباء زائدة عن طاقته وضغوطات اتجاه مهنته حيث يصبح غير قادر على التحمل والصبر والتكيف معها، مما يؤدي به إلى نظراته السلبية نحو ذاته وضعف شخصيته وكره عمله.

02_ لمحة تاريخية عن الاحتراق النفسي:

تعتبر ظاهرة الاحتراق النفسي من الظواهر التي حظيت باهتمام الباحثين خلال السنوات الأخيرة، وتناولها الكثير بالبحث والدراسة نظراً لآثارها السلبية على العنصر البشري في مجال العمل، حيث أصبحت تشكل أهم مشاكل الصحة النفسية التي تفرض نفسها داخل الوسط المهني حتى تصدرت قائمة الأمراض والاضطرابات المرتبطة بالعمل.

لذلك فمفهوم الاحتراق النفسي كمصطلح علمي لم يستخدم إلا حديثاً، لكن تم الإشارة إلى أعراضه في العديد من الأبحاث، على اعتبار أنها أعراض تنشأ جراء تزايد ضغوط العمل على الأفراد العاملين. فخلال الحرب العالمية الأولى والثانية استعمل مصطلح تعب المعارك للدلالة على الأعراض المشابهة لأعراض الاحتراق النفسي المتعارف عليها حالياً، لهذا لقد خصت هذه الظاهرة باهتمام العديد من الدراسات والبحوث لعلماء مختلفين ولهذا سنتطرق لأهم ما ورد في الأدبيات العالمية حول الاحتراق النفسي.

يعد أول من تطرق إلى المعنى العام للاحتراق هو Grahem Green جراهم سين في قصته الصادرة سنة 1960 والتي عرض فيها حالة مهندس معماري يعاني من الاحتراق النفسي، وفي سنة 1960 قام برادلي Bradley بأول بحث علمي عن الاحتراق النفسي باعتباره نتيجة حتمية لضغوط العمل.

ويعتبر فرويدنبرجر Freudenberger أول من أضاف هذا المصطلح إلى ميدان البحث السيكولوجي سنة 1974، وذلك من واقع تجربته الخاصة على بعض المتطوعين بإحدى العيادات المجانية بمدينة نيويورك، ويشير هذا المصطلح حسبه إلى مختلف الاستجابات الانفعالية والجسمية لضغوط العمل، ولم تتوقف أعمال Freudenberger عند مجرد هذا التعريف لهذا المفهوم الجديد فقط، بل نشط برفقة العديد من مساعديه وزملائه في مجال البحث في الاحتراق النفسي وانعكاساته السلبية خاصة بالنسبة للعاملين في مختلف المهن الإنسانية، وقد أضاف سنة 1980 قائمة لتشخيص مستوى الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة .

كما لا ننسى ذكر الإسهامات الهامة للأخصائية في علم النفس الاجتماعي كريستينا ماسلاش . C Maslach التي كان لأبحاثها فضلاً في تطور دراسة الاحتراق النفسي، فقد أضافت الدراسات الأولى والتي أجرتها مع باحثين آخرين أمثال: جاكسون Jackson بجامعة بيركلي شهرة أكثر لهذا المصطلح وساعدت مجهوداتها البحثية في تقديم تعريفات أكثر وضوحاً للاحتراق النفسي، علاوة على مساهمتها الكبيرة من خلال الأداة التي أعدتها لتشخيص الاحتراق النفسي.

كما كانت هذه الظاهرة محل الدراسة للعديد من الباحثين الآخرين أمثال كيرنيس Cherniss وباينز Pines وغيرهم مما كان لهم الأثر في التعريف بهذه الظاهرة. (مدوري، 2015/2014، ص 22، 23).

وفي الأخير يمكن القول بأن ظاهرة الاحتراق النفسي كغيرها من الظواهر حظيت باهتمام العديد من العلماء والباحثين على مر الزمان واختلاف البلدان حيث انتشر انتشارا واسعا، وأصبح سمة من سمات المجتمع المعاصرة، فهو في تطور مستمر منذ عقد السبعينات من القرن العشرين، حيث خصص لها العالم فرويدنبرجر Freudenberger أجزاء مهمة من كتاباته وأعماله، إضافة إلى أعمال العديد من الباحثين أمثاله، حيث كان لهم الأثر الكبير في تعريف هذه الظاهرة وتحديد مظاهرها وبيان أسبابها وكيفية تفاديها أو التقليل منها إلى أدنى درجة ممكنة، حيث أكد هؤلاء العلماء أن الاحتراق النفسي يخص كل من المرشدين، الاجتماعيين، الأطباء، المعلمين والمحامين وغيرهم، أي أن تلك المهن تتضمن الالتزام والرعاية والمساعدة.

03_ الاحتراق النفسي والمفاهيم الأخرى:

للاحتراق النفسي مجموعة من الأعراض التي يستدل على حدوثه، والتي تميزه عن غيره من المصطلحات التي سوف نقوم بذكرها حتى لا يقع الخلط بينها ولا تختلط أعراضه بأعراض هذه المصطلحات وهي:

أ_ الاحتراق النفسي والضغط النفسي: كلاهما يعبر عن حالة من الإجهاد أو الإنهاك النفسي والبدني، لكن يختلف الاحتراق النفسي عن الضغط فغالبا ما يعاني المعلم من ضغط موقف ويشعر كما لو كان محترقا نفسيا، لكن بمجرد التعامل مع مصدر الضغط ينتهي هذا الشعور، فقد يكون الضغط داخليا أو خارجيا وقد يكون طويلا أو قصيرا، وإذا طال هذا الضغط فإنه يستهلك أداء الفرد، ويؤدي إلى انهيار في أداء وظائفه أما الاحتراق النفسي فهو عرض طويل المدى يرتبط حدوثه بالضغوط النفسية وبمصادر وعوامل أخرى، وبذلك فإن الضغط النفسي يكون سببا في الاحتراق النفسي، إذا استمر ولم يستطع الفرد التغلب عليه. (خطاب، 2008، ص 65).

يعتبر سيلبي (1936) Selye أن الضغوط لها دور هام في إحداث معدل عال من الإنهاك النفسي والانفعال الذي يصيب الجسم، فأى إصابة جسمية أو انفعالية كالقلق والإحباط والتعب لها علاقة بالضغوط. (Sillamy 1996 249).

وتعتبر العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغط النفسي عبارة عن علاقة سبب ونتيجة، حيث أن الاحتراق النفسي هو حالة يصل إليها الفرد بسبب تعرضه لضغوط شديدة ومستمرة. (منصوري، 2010، ص 41).

ومن المناسب هنا الإشارة إلى عدد من النقاط توضح اختلاف حالة الاحتراق النفسي عن حالات أخرى مشابهة وهي:

_ على الرغم من أن التعب والتوتر المؤقت قد يشكل العلامات الأولية للاحتراق النفسي إلى أن ذلك ليس كافيا للدلالة عليه بخاصة إذا كانت قصيرة الأجل، فالاحتراق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بالتغيرات السلبية.

الفصل الثاني: الاحتراق النفسي.

_ يختلف الاحتراق النفسي عن التطبيع الاجتماعي حيث يغير الفرد سلوكه نتيجة للتفاعل مع الآخرين الذي يمكن أن تترتب عليه مظاهر سلوكية سلبية، أما بالنسبة للاحتراق النفسي فإن سلوك الفرد هو محصلة ردود الفعل المباشر للتعرض لمصادر الضغوط في بيئة العمل.

_ حالة عدم الرضا الوظيفي وما قد يصاحبها من غياب للدافعية في العمل من الجانب المهني لا تعتبر احتراقا نفسيا، ومع ذلك ينبغي أخذها بعين الاعتبار لأن استمرارها يؤدي إلى الاحتراق النفسي.

_ الاستمرار في العمل لا يعتبر مؤشرا يعتمد عليه في إصدار حكم بغياب الاحتراق النفسي، فالفرد ربما يستمر بالرغم مما يعانيه من احتراق نفسي لأسباب متعددة منها الراتب الجيد، ومسؤوليات وظيفية قليلة، وجود ضمان وظيفي، وفي أسوء الحالات عدم وجود فرص للالتحاق بوظائف أخرى. (عسكر، 2003، ص 123).

وقد أوضح الصيرفي (2007)، الفرق بين الاحتراق النفسي والضغط وفقا للجدول الذي وضعه المركز القومي للصحة والأمن الوظيفي الأمريكي. (الصيرفي، 2007، ص 319).

الجدول رقم (16)، يمثل الفرق بين الاحتراق النفسي والضغط حسب الصيرفي.

الاحتراق	الضغط
_ يشعر الفرد بالإرهاك المستمر.	_ شعور الفرد بالتعب.
_ يعاني الفرد من التوتر الشديد.	_ يعاني الفرد من القلق.
_ يؤدي لشعوره بالملل، والضيق من العمل.	_ يؤدي بالشعور بعدم الرضا الوظيفي.
_ يؤدي لانتهاء الولاء الوظيفي.	_ يؤدي لانخفاض الولاء الوظيفي.
_ يؤدي لفقدان السبر وعدم الرغبة في الحديث مع الآخرين.	_ يؤدي لتقلب المشاعر.
_ يؤدي للشعور بالإحباط الذهني.	_ الشعور بالذنب.
_ يؤدي لعدم شعور الفرد بأنه كثير النسيان.	_ يؤدي لصعوبة التركيز ونسيان أمور كثيرة
_ يؤدي للاضطرابات النفسية.	_ يؤدي لتزايد التغيرات الفيزيولوجية مثل ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم

ب _ الاحتراق النفسي والقلق النفسي: القلق عبارة حالة وجدانية وتوقع خطر غير محدد يقف الفرد أمامه عاجزا يتميز بعاطفة انشغال البال وفقدان الأمن والاضطراب المنتشر الجسمي والنفسي كاضطراب التوتر الحركي من رعشة وتوتر عضلي واضطراب الجهاز العصبي اللاإرادي كتصيب العرق وسرعة التنفس والصداع العصبي والغثيان واضطراب فرط الانتباه كالأرق وصعوبة التركيز والإحساس بالعصبية والانفعال. (نوربير، 2000، ص 208).

ويرى جابر عبد الحميد وعلاء الدين كفاقي أن القلق عبارة عن شعور بالوحدة وقلة الحيلة وعدوان مضاد لبيئة يدركها الفرد على أنها عدائية قد تلتبس هذه الأعراض بظاهرة الاحتراق النفسي،

والذي من مظاهره: فقدان الاهتمام بالآخرين والسخرية من الآخرين، والشك في قيمة الحياة، والعلاقات الاجتماعية، إلا أن الشعور بالقلق قد يتكون لدى الفرد منذ مرحلة الطفولة يعكس الاحتراق النفسي فهو مرتبط بالأداء الوظيفي أو المهني ويصيب الفرد في مرحلة الرشد. (نبار، 2012، ص 26).

يختلف القلق عن الاحتراق النفسي وإن كان كلاهما اضطرابا يتعرض له الفرد وتصاحبه المظاهر التي قد تتداخل فيما بينها، ومع ذلك فالقلق كحالة قد يكون ضروريا لسير الحياة ودفع الفرد للقيام بسلوكيات مرغوبة كقلق الامتحان، في حين نجد الاحتراق النفسي سلبيا دائما، كما أن القلق يمكن وجوده في أغلب المراحل العمرية للفرد أما الاحتراق النفسي فيرتبط بضغوط العمل أي بالمرحلة العمرية التي يعمل فيها الفرد، كما يمكن أن يكون القلق سببا لحدوث الاحتراق النفسي إذا تجاوز حد التحمل، وانتقل من قلق حالة إلى قلق سمة ومن قلق متوسط إلى قلق حاد. (حسام، 2008، ص 41).

ج _ الاحتراق النفسي والإرهاق العاطفي: إن الإرهاق العاطفي المتكرر والإنهاك الشعوري العاطفي الناتج عنه يشكلان أساس الاحتراق النفسي فمعظم المرابين يببالغون في عطائهم ومن ثم يشعرون بالتعب والإرهاق الجسدي والعقلي والنفسي، ويشعرون بأن مصادرهم العاطفية أو الشعورية تنضب وهذه أهم مظاهر الاحتراق النفسي. (الحاتمي، 2014، ص 12).

ح _ الاحتراق النفسي والتعب: يلاحظ أن الاحتراق النفسي ليس هو التعب أو التوتر المؤقت، مع أن وجود هذا الشعور بما يكون علامة مبكرة له فقد يشكل التعب أو التوتر المؤقت للعلامات المبدئية لهذه الظاهرة، إلا أن ذلك ليس كافيا للدلالة عليها فالاحتراق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بهذه التغيرات. (الزهراني، 2008، ص 20).

خ _ الاحتراق النفسي والإجهاد: الإجهاد عبارة عن عبء انفعالي زائد ناتج عن تعرض الفرد لمطالب زائدة فتؤدي إلى الإنهاك البدني والنفسي، إذ اعتبر قريبا من الإجهاد الانفعالي فإنه يمثل أحد مكونات الاحتراق النفسي كما يعتبر عرضا من أعراضه العديدة. (مقلالي وبولقان، 2011، ص 43).

حيث يرى ستروم وروتمان Storm&Rothmann2003 أن مفهوم الاحتراق النفسي يختلف عن الإجهاد الذي يشكل أيضا الضغط الناتج عن اختلال التوازن بين مطالب العمل وقدرة الاستجابة للفرد، ومن ناحية أخرى الاحتراق النفسي يعتبر المرحلة النهائية التي تنتج عن اختلال التوازن بين المطالب والموارد المتاحة على المدى الطويل ويرافقه خلل مزمن في العمل، بل هو نتيجة لضغوط العمل لفترات طويلة وعدم القدرة على مواجهتها. (Jasna 2006.65).

وترى متولي (2005) من خلال التقسيم الذي وضعته وفقا لنظرية التحليل النفسي، أن الاحتراق النفسي ينتج الإجهاد المتواصل الذي يتعرض له الفرد، ومن وجهة نظرها يعتبر الاحتراق النفسي كحتمية نهائية للإجهاد. (مفتن، كاظم، 2013، ص 47).

د _ الاحتراق النفسي والتدريب الزائد: قد يتحمل الفرد حملا زائدا عن مستوى الأداء مما يعرضه للضغوط، فقد ذكر أسامة راتب (1997) أن العبء الزائد في التدريب يمثل الشكل السلبي في تدريب

الفصل الثاني: الاحتراق النفسي.

الفرد، ويطلق عليه الحمل الزائد، كما أن هناك تشابها بين التدريب الزائد والاحتراق النفسي للفرد، حيث أن كليهما ناتج عن ضغوط التدريب والمنافسة، إلا أن التدريب الزائد يرتبط بالضغوط، أما الاحتراق النفسي فيشمل محاولة فهم وتفسير أسباب تلك الضغوط، ولذلك فالاحتراق النفسي مرحلة أعلى من التدريب الزائد.

يتضح مما سبق أن التدريب الزائد يختلف عن الاحتراق النفسي، حيث إن الفرد عندما يعمل لا يمتلك القدرة على إنجازه، فإنه يكلف نفسه مزيدا من الجهد بما لا يتناسب مع ظروفه، لذلك فالتدريب الزائد مرحلة أولية، بل إنه يعتبر مصدرا من مصادر الاحتراق النفسي فالعلاقة بينهما علاقة السبب بالنتيجة. (صديق، 2016، ص62).

ه_ الاحتراق النفسي والاكتئاب: الاكتئاب حالة من الحزن العميق يحس فيه الفرد بعدم الرضا وعدم القدرة على القيام بنشاطه كالسابق، وفقدان القدرة على النشاط وصعوبة التركيز مع اضطراب النوم والشهية وأحلام مزعجة. (مجدي، 2013، ص 185).

وأوضح باحثون بعد سنوات عديدة من الدراسة كسيلي 1981 وكتجهام 1982 وزيدان 1998، الفرق بين الأشخاص الذين يعانون من الاحتراق النفسي والذين يعانون من الاكتئاب، حيث أن من يعانون من الاحتراق النفسي لا ينتجون بكثرة الكورتيزون بكثرة. (باوية، 2013، ص 80).

ومنه نستنتج بأن الاحتراق النفسي مرتبط بعدة مفاهيم أخرى، حيث يتشابه معها في عناصره ويختلف معها في عناصر أيضا، فالعلاقة بين الاحتراق النفسي والضغوط النفسية والإجهاد النفسي، والقلق النفسي هي علاقة دائرية أي سبب ونتيجة، كما أن هذه المفاهيم تعتبر من أعراض الاحتراق النفسي وكلما زادت شدتها تحولت إلى احتراق نفسي.

04_ أعراض الاحتراق النفسي:

هناك مجموعة من الأعراض الدالة على وجود الاحتراق النفسي لدى المعلم، والتي تتضمن المظاهر الفسيولوجية والبدنية، والمعرفية، والنفسية والاجتماعية، والسلوكية، والتي تبين خطورة الاحتراق النفسي على الفرد، بل المجتمع كله، فالمعلم ما هو إلا عضو في المجتمع، فقد أشارت نتائج عصمت عبد الله (2003) إلى أن إصابة المعلم بالاحتراق النفسي يمثل خطرا على العملية التعليمية كلها، فتصبح مهددة بالدمار من خلال آثاره السلبية على المعلم، والتي تجعل المعلم يترك عمله فتخسر العملية التعليمية جهد هذا المعلم الكفاء، حيث أن الاحتراق النفسي يصيب الأفراد الأكفاء وفيما يلي توضيح تلك المظاهر:

أ_ المظاهر الفسيولوجية والبدنية: تشمل العلامات التي تظهر على البدن مثل الاضطرابات السيكوسوماتية والتي تتمثل فيما يلي:

_ الصداع المستمر، والاضطرابات المعوية، والأرق وضيق التنفس.

_ آلام الظهر، وحة الصوت، وفقدان الشهية.

الفصل الثاني: الاحتراق النفسي.

- _ اضطرابات الأكل، والاستخدام المفرط للعقاقير والكحوليات.
 - _ أمراض القلب، والقولون العصبي، وضغط الدم.
 - _ انسداد الشرايين، وأمراض الرئة والسرطان.
 - _ اضطرابات النوم، مثل: المشي أثناء النوم، والنوم غير المنعش.
 - _ اضطرابات الهضم، والإمساك.
 - _ توتر العضلات، ونقص المقاومة والروماتيزم.
 - _ الضعف الجنسي، وغزارة البول والإسهال.
 - _ فقر الدم.
 - _ حب الشباب، والتهابات الجلد.
 - _ ضعف الحيوية، وقلة النشاط.
- ب _ المظاهر المعرفية:** تشمل ما يلي:
- _ البلادة الفكرية، وفقدان القدرة على الابتكار.
 - _ التشتت الإدراكي والشروذ الذهني. (صديق، 2016، ص 79).
 - _ الوسوسة، وكثرة الشك والعند.
 - _ قلة المقدرة على الانتباه والتركيز لفترة طويلة.
 - _ عدم القدرة على مواجهة المشكلات بكفاءة.
- ج _ المظاهر النفسية الاجتماعية:**
- وتشمل الاضطرابات النفسية التي يقع فيها الفرد إضافة إلى بعض النواحي الاجتماعية والتي تتمثل فيما يلي:
- _ الإحباط والقلق أمام الأزمات، وكثرة الغضب.
 - _ عدم الرضا الوظيفي.
 - _ انخفاض تقدير الذات، والسخط على الذات والآخرين.
 - _ سرعة البكاء والانفعال الزائد.
 - _ فقدان الاهتمام بالآخرين، والكآبة.

الفصل الثاني: الاحتراق النفسي.

_ البلادة العاطفية والإجهاد الانفعالي.

_ التشاؤم، وضعف القدرة على التحمل.

_ عدم الإحساس بالمسؤولية، وعدم الاسترخاء والشد العصبي.

د_ المظاهر السلوكية:

وتشمل مجموعة من الاستجابات الأدائية التي يمكن أن تظهر على سلوك الفرد، والتي تتمثل فيمل يلي:

_ التغيب الطويل عن العمل والتقاعد المبكر.

_ النقد الدائم للآخرين والسخرية منهم.

_ النظرة السلبية للطلاب، وعدم الالتزام بالعمل.

_ العدوانية وفقدان الهوية الشخصية.

_ أداء العمل بطريقة روتينية ومقاومة التطوير.

_ الاتكالية، والاعتداء على حقوق الآخرين.

_ البعد عن الموضوعية في الحكم على الأداء الوظيفي.

_ الانسحاب والميل للعمل الإداري أكثر من التعامل مع المتعلمين الزملاء.

_ انتظار أيام العطلات والإجازات للبعد عن العمل.

_ الانسحاب من الحياة العائلية، وتجنب الأصدقاء.

_ تدني القدرة على الانجاز، وعدم الاهتمام بالتحضير.

_ نقص دافعية الأداء، والتخلي عن المثاليات، وزيادة سلبية الفرد.

_ قلة البحث عن الطرق التدريسية الجديدة والاكتفاء بالطرق القديمة.

_ عدم الرغبة في التدريس، وعدم الرغبة في العمل بطواعية.

_ زيادة العنف لدى الأزواج، وحدوث الخلافات الزوجية. (صديق، 2016، ص 79، 82).

كما قدم سيد ولاين (cedoline.1982)، في كتابه "الاحتراق النفسي في التعليم الحكومي:

الأعراض، والأسباب ومهارات البقاء"، والمشار إليه في (الرشدان، 1995، ص 61_71)، تقييما شاملا لأعراض الاحتراق النفسي مشيرا إلى أنه من النادر أن تجد شخصا خاليا من أي من هذه الأعراض والتي أهمها:

1_ **الأعراض الجسمية:** وتتمثل في الإجهاد/ الاستنزاف، وتشنج العضلات والآلام البدنية وابتعاد الفرد عن الآخرين، وارتفاع ضغط الدم، وتناول الأدوية والكحول، وأمراض القلب والصحة العقلية.

2_ **الأعراض العقلية(المعرفية):** تتمثل بضعف مهارات صنع القرار، وعيوب في معالجة المعلومات، ومشكلات (مخاطر) الوقت، والتفكير المفرط بالعمل.

3_ **الأعراض الاجتماعية:** فيها زواج الوظيفة أي إعطاء الموظف وقته كاملاً لعمله على حساب نفسه وحساب بيته، وأيضاً الانسحاب الاجتماعي والسخرية والتذمر والفاعلية المنخفضة والدعابة الساخرة وتفريغ الضغط في البيت وأيضاً الارتباطات المنفرة والعزلة الاجتماعية.

4_ **الأعراض النفس عاطفية:** تتمثل في التبرير أو الإنكار والغضب والاكنتاب وجنون العظمة واللامبالاة (الإنسانية)، وانتقاص الذات (الاستخفاف بها)، والاتجاهات المتحجرة والمقاومة الشديدة للتغيير.

5_ **الأعراض الروحية:** عندما يصل الاحتراق النفسي لمرحلة النهائية، فإن الأنا تصبح مهددة من كل شيء تقريباً، وتصبح أعراض الضغط الجسدية منتظمة وتكون الثقة بالنفس متدنية، وكذلك تصبح فعالية العمل ضعيفة، كما وتضيع العلاقات الاجتماعية بشكل كبير وتصبح الحاجة إلى التغيير أو الهرب من الواقع هي الفكرة الرئيسية التي تسيطر على تفكير الشخص. وعندها لا يدرك الموظف سوى خيارات التقاعد، وتغيير الوظيفة، والعلاج النفسي، والحزن، والانتحار في بعض الحالات.

يؤكد سيد كدولاين Cedoline والمشار إليه (الفرح، 2001، ص 249)، بأنه يمكن أن نستدل على وجود الاحتراق النفسي بواسطة ثلاثة مؤشرات أو أعراض بارزة هي:

_ شعور الفرد بالإرهاك الجسدي والنفسي مما يؤدي إلى شعور الفرد بفقدان الطاقة النفسية أو المعنوية وضعف الحيوية والنشاط وبالتالي إلى فقدان الشعور بتقدير الذات.

_ الاتجاه السلبي نحو العمل والفئة التي يقدم له الخدمة(طلاب، مرضى، مسترشدين)، وفقدان الدافعية نحو العمل.

_ النظرة السلبية للذات والإحساس باليأس والعجز والفشل. (بني أحمد، 2007، ص 17ن18).

وبالتالي يمكن القول بأن الاحتراق النفسي تختلف أعراضه وقد اختلف تقسيمها عند العلماء كل حسب وجهة نظره وعموماً يمكن القول بأن أعراض الاحتراق النفسي تتمثل في أعراض نفسية، اجتماعية، معرفية، بدنية أي تشمل مختلف جوانب شخصية المعلم.

05_أسباب الاحتراق النفسي:

لقد اعتبر علماء النفس الضغوط النفسية والمهنية سببا مباشرا يقف وراء حدوث ظاهرة الاحتراق النفسي نظرا لوجود العلاقة بين الضغوط النفسية وضغوط العمل من جهة وبين الاحتراق النفسي من جهة أخرى، وقد أشارت الدراسات الميدانية التي أجريت في بيئات مختلفة إلى عدد كبير من العوامل التي تلعب دورا بارزا في حدوث هذه الظاهرة منه:

يصف جمعة يوسف (2006)، أسباب الاحتراق بأن أغلبها مرتبط ببيئة العمل، وما تنتجه من فرص تساعد على رفع مستويات الضغوط والإحباط والقهر لفترات طويلة من الزمن، وفي المقابل تكون المكافآت ضئيلة لمواجهة كل هذه الأسباب والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

_ عبء العمل الزائد.

_ المهام البيروقراطية المتزايدة

_ الأعمال الكتابية.

_ التواصل الضحل والمردود الضعيف.

_ نقص المكافآت وغياب الدعم. (مدوري، 2015/2014، ص 27، 36).

وتصنف نشوى كرم دردير (2007)، بعض الأسباب التي يمكن أن تساهم في حدوث الاحتراق النفسي منها:

_ العمل لفترات طويلة دون الحصول على قسط كاف من الراحة.

_ فقدان الشعور بالسيطرة على مخرجات العمل.

_ الشعور بالعزلة في العمل، وضعف العلاقات المهنية.

_ الرتابة والملل في العمل.

_ ضعف استعداد الفرد للتعامل مع ضغوط العمل.

_ الخصائص الشخصية للفرد. (دردير، 2007، ص33).

كما يمكن تقسيم أسباب الاحتراق النفسي إلى الجوانب الثلاثة التالية:

أ_ **عوامل خاصة بالجانب الفردي:** هناك شبه اتفاق بين الباحثين على أن:

_ الموظف الأكثر التزاما وإخلاصا في عمله يكون أكثر عرضة للاحتراق النفسي وذلك كونه يكون تحت ضغط داخلي للتعاطف، وفي نفس الوقت يواجه ظروفًا خارجية عن إرادته.

الفصل الثاني: الاحتراق النفسي.

_مدى ما يتمتع به الموظف من قدرات ذاتية على التكيف ومستوى الطموح لديه فالمعلم الذي يتفانى في عمله ويرغب في تحقيق أهدافه بأعلى درجة من النجاح يتعرض إلى ظاهرة الاحتراق النفسي أكثر من غيره إذا ما واجهته مشكلات. (بني أحمد، 2007، ص15).

_الاعتقادات والقيم وشخصية العامل ضعيف الثقة في النفس وغير حازم في تعامله مع الآخرين والذي يكون غير صبور وغير متسامح وسرعان ما يغضب وشديد التعرض للإحباط من جراء أي عقبات تقف أمامه وتحول دون تقدمه يكون أكثر عرضة للاحتراق النفسي. وقد لاحظ الباحثون أن نمط التفكير الذي يتبناه العامل المستمد من معتقداته وقيمه الخاصة يؤثر على طريقة تعامله مع الضغوط التي تواجهه في محيط عمله، وقد أشار روتر " Rotter " إلى وجود نمطين أساسيين من أنماط التفكير يعتمد عليها الأشخاص في التعامل مع الأشياء من حولهم: (براهمية، وعزيزي، 2015/2016 ص 22).

_أشخاص ذو التحكم الداخلي: يتميز هؤلاء الأشخاص بنظرة إيجابية واندفاعية ورضا عن النفس مما يجعلهم قادرين على مواجهة الضغوط وتجنب أعراضها.

_أشخاص ذو تحكم خارجي: الأشخاص هنا يميلون إلى عدم الرضا والسلبية والخضوع إلى الظروف الخارجية باعتبارها قدر محتوم، يميلون إلى الانطواء وعدم قدرتهم على مواجهة الضغوط وهذه الفئة أكثر عرضة للاحتراق النفسي. (براهمية، عزيزي، ص23، 22، 2015/2016).

ب _ عوامل خاصة بالجانب الاجتماعي:

_ تزايد الاعتماد من طرف أفراد المجتمع على المؤسسات الاجتماعية الأمر الذي يساهم في زيادة العبء الوظيفي الذي يكون سببا في تقديم خدمات أقل من المستوى المطلوب، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى شعور الموظف بالإحباط وبالتالي زيادة الضغوط ومن ثم الوقوع في الاحتراق النفسي. (بني أحمد، 2007، ص 16).

_ الهالة المحيطة ببعض المهن ومنها مهنة التعليم حيث أن هناك مجموعة من التوقعات والافتراضات الغير واقعية في بعض الأحيان يشترك فيها معظم أفراد المجتمع تتعلق بالمعلمين منها:

_ أن التلاميذ على استعداد تام للتعاون مع المعلم ويكون له التقدير والاحترام.

_ أن عمل التدريس يتصف بالإثارة والتنوع.

_ أن روح العمل والتعاون والمحبة متوفرة بين المعلمين من جهة، وبينهم وبين الإداريين من جهة أخرى.

ومع أن هذه التوقعات مقبولة نوعا ما إلا أن الواقع الوظيفي في ظل المؤسسات البيروقراطية يحول دون تحقيق ذلك، مما يؤدي إلى توليد ضغط عصبي على المعلم فيجعله أكثر عرضة للاحتراق النفسي. (العياصرة، 2008، ص 99).

الفصل الثاني: الاحتراق النفسي.

ج _ عوامل خاصة بالجانب الوظيفي:

وقد حدد ماسلاش ولينر Leiner&Maslash مجموعة من العوامل التنظيمية التي تؤدي إلى توليد الاحتراق النفسي لدى العاملين علة النحو التالي:

_ **ضغط العمل:** يشعر الموظف بأن لديه أعمال كثيرة تنتظره وعليه تحقيقها في مدة قصيرة جدا ومن خلال مصادر شحيحة ومحدودة وهذا يشكل ضغطا كبيرا ومن ثم يوقعه في دائرة الاحتراق النفسي.

_ **محدودية صلاحيات العمل:** إن أحد المؤشرات التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي هو عدم وجود صلاحيات لاتخاذ القرار لحل مشكلات العمل وهذا لوجود سياسات صارمة لا تعطي حرية التصرف للموظف.

_ **قلة التعزيز الإيجابي:** المهنيون يأتون إلى أعمالهم متوقعين الكثير فهم لا يريدون زملاء مساندين يقرون بالجميل وعملا مشوقا مثيرا.

_ **نقص العلاقات الاجتماعية:** انغلاق على الذات وانعزال العامل بسبب طبيعة العمل التي تفرض قلة التواصل بين العمال.

_ **سوء التسيير وعدم الإنصاف:** عدم مراعاة خصوصيات وقدرات العمال حيث يكلف العامل بمهام تفوق إمكانياته مما يعرضه إلى عقوبات في حالة ارتكابه الأخطاء.

_ **صراع القيم:** الموظف أحيانا يكون أمام خيارات صعبة فقد يتطلب منه عمله القيام بأشياء صعبة لا تكون متوافقة مع قيمه ومبادئه فمثلا الحارس في السجن قد يضطر إلى استخدام العنف الجسدي وهو ليس ضمن القيم التي نشأ عليها. (براهمية، عزيزي، 2016/2015، ص 24، 23).

ومنه نستنتج بأن الاحتراق النفسي لا يأتي محل الصدفة بل هنالك أسباب عديدة أدت إلى حدوثه، وهذه الأسباب تختلف عند كل معلم، حيث ترتبط هذه الأسباب بالمعلم نفسه أو بعملها أو بالجانب الاجتماعي وغيرها.

06_ مراحل الاحتراق النفسي:

يرى مايستون وانفا سيفيس أن ظاهرة الاحتراق النفسي لا تحدث فجأة وإنما تتضمن المراحل التالية:

1_ **مرحلة الاستغراق:** وفيها يكون مستوى الرضا عن العمل مرتفعا ولكن إذا حدث عدم اتساق بين ما هو متوقع من العمل وما يحدث في الواقع يبدأ مستوى الرضا في الانخفاض.

2_ **مرحلة التبدل:** هذه المرحلة تنمو ببطء وينخفض فيها مستوى الرضا عن العمل تدريجيا، 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.

الفصل الثاني: الاحتراق النفسي.

3_ **مرحلة الانفصال:** وفيها يدرك الفرد ما حدث له ويبدأ في الانسحاب النفسي واعتلال الصحة البدنية والنفسية مع ارتفاع مستوى الإجهاد النفسي.

4_ **المرحلة الحرجة:** وهي أقصى مرحلة في سلسلة الاحتراق النفسي وفيها تزداد الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية سوءاً، وخطراً ويختل تفكير الفرد نتيجة شكوك الذات ويصل الفرد إلى مرحلة الاجتياح والانفجار ويفكر الفرد في ترك العمل وقد يفكر في الانتحار. (موساوي، بن حمدي، 2018/2017، ص43،42).

كما نجد أن كل من أدلويش وبرودسكي Adelwich. Brodsky، أن الاحتراق النفسي يمر بأربع مراحل تتمثل في : الحماس والجمود، الإحباط وفتور الهمة، انفصلها كما يلي :

المرحلة الأولى_ الحماس: يكون المعلم في هذه المرحلة على درجة عالية من الحيوية والنشاط والدافعية للإنجاز، مما يؤدي إلى اندماجه وتكيفه مع العمل، هذا من شأنه أن يؤدي أيضاً إلى العطاء الزائد عن الحد المعقول دون مردود يذكر.

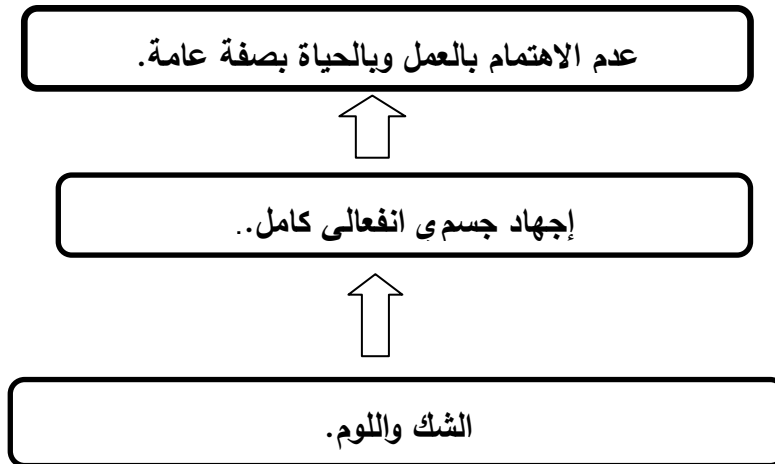
المرحلة الثانية_ الجمود: تحدث هذه المرحلة عندما يحس المعلم بأنه أعطى أكثر مما ينبغي، وأن له أن يفكر في مستقبله وحياته الشخصية أكثر من التفكير بالعمل ومتطلباته.

المرحلة الثالثة_ الإحباط وخيبة الأمل : وفيها تتنازع المعلم الشكوك ويساوره الإحساس بعدم الثقة في النفس حتى يصل به الأمر إلى درجة الشعور بعدم الكفاءة.

المرحلة الرابعة_ اليأس وفتور الهمة: في هذه المرحلة يشعر المعلم بأنه محبط تماماً من جراء مهنته التي يحتفظ بها لكي يظل فقط باقياً على قيد الحياة.

ويرى كوهين Cohen أن الاحتراق النفسي وبصفة عامة يحدث على النحو التالي:

الشكل (1): مراحل الاحتراق النفسي. (البتال، 2000، ص 26).



الملاحظ من خلال الشكل أن الشك واللوم يأتي كمرحلة أولى من مراحل الاحتراق النفسي، يلي ذلك إجهاد جسمي وانفعالي يظهر على الفرد الذي وقع ضحيتها لهذه الظاهرة، وبعد ذلك تأتي المرحلة الأخيرة من مراحل الاحتراق النفسي حيث يلاحظ على الفرد عدم الاهتمام بالعمل وبالحياة بصفة عامة، حينما يكون الفرد قد بلغ أقصى درجات الاحتراق.

ومنه يمكن القول بأن الاحتراق النفسي يمر بعدة مراحل مختلفة وفي كل مرحلة يعبرها يكون فيها مستوى الاحتراق النفسي أكثر شدة من المرحلة السابقة، وبالتالي فمختلف المثيرات التي تبعت بعدة أحاسيس إيجابية وأخرى سلبية، وادراكاتها تقف على ادراكات كل فرد ومختلف الاستراتيجيات التي يستعملها الفرد (المعلم)، لتفادي الوصول إلى مرحلة متقدمة من الاحتراق النفسي يصعب عليه مواجهته.

07_ أبعاد الاحتراق النفسي: يعتبر التعريف الذي قدمه (Maslach Jackson 1981) التعريف

الأكثر تداولاً للاحتراق النفسي بالاستناد إلى أبعاده الثلاثة المختلفة والتي سوف يتم ذكرها فيما يلي:

البعد الأول: الإنهاك (الإجهاد) الانفعالي (L'épuisement émotionne) :

يتعلق الإنهاك الانفعالي باستنفاد الموارد الانفعالية لدى الفرد، ويختلف الإنهاك الانفعالي عن الإنهاك الجسدي أو التعب الذهني بحيث أنه مؤشر من مؤشرات عجز الفرد على مواجهة المتطلبات الانفعالية للعمل نظراً لعدم كفاية الموارد الفردية في تلبية متطلبات المهنة. (طايبي، 2013/2012، ص51).

البعد الثاني: تلبد المشاعر La dépersonnalisation ou la Déhumanisation :

هذا البعد يتعلق بشعور الفرد بأنه سلبي وصارم، فيكون اتجاهات سلبية اتجاه من يعمل معهم، هذه الاتجاهات قد تأخذ أحياناً صيغة التهكم والسخرية، وكلما تطورت هذه الاتجاهات أصبح الفرد العامل غير مستجيب لاحتياجات الناس، وكذلك يظهر اختلال في حالته المزاجية،

حيث يتمثل نزوع الأفراد نحو تجريد الصفة الشخصية عن المستفيدين الذين يتعاملون معهم سواء كان هؤلاء المستفيدين من داخل المنظمة أو من خارجها، ويعني فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل أي معاملة الأفراد كأشياء وليس كبشر، وفي هذه الحالة يتصف العامل بالقسوة والتشاؤم وكثرة الانتقاد وتوجيه اللوم لزملائه في العمل وللمستفيدين وللمنظمة ككل، كما يتسم العامل في هذه الحالة بالبرود وعدم المبالاة والشعور السلبي نحو المستفيدين من الخدمة وقلة العناية بهم وفي الواقع أن تجريد الصفة الشخصية عن المستفيدين قد يقلل من احتمال تأرجح الإجهاد العاطفي الذي يشعر به العامل والذي قد يؤثر على أداء العمل وبالتالي يستخدم كوسيلة دفاعية للتقليل من الشعور بالإحباط والذنب الناتجين عن العمل. (أبو مسعود، 2010، ص 21).

كما أن هذا البعد هو نتيجة مباشرة للبعد الأول، ويتجسد هذا البعد في حالة العمال الذين يتولد لديهم مواقف سلبية وساخرة وتهكمية تجاه العملاء، حيث يتعاملون معهم على أنهم أشياء دون قيمة إنسانية. (بن سلامة، 2018/2017، ص 25).

البعد الثالث: نقص الشعور بالإنجاز الشخصي (Accomplishment Lak of Personal):

هذا البعد يحدث حينما يبدأ الأفراد في تقييم أنفسهم سالباً، وحينما يفقدون الحماس للإنجاز، وعندما يشعر العامل بأنه لم يعد كفاء في العمل مع عملائه، وعدم قدرته على الوفاء بمسؤولياته الأخرى، وأوضحت "ماسلاش" (1982): "أن الشعور بنقص الانجاز يحدث عندما يحس العاملون بأنهم لا يستطيعون توفير المساعدة المطلوبة، ويعتبرون أنفسهم غير جديرين بالوظيفة ويرون أن مساهمتهم ضئيلة وأن دورهم غير مهم فينشأ لديهم الإحساس بقلّة القيمة والإحباط، وهذا يمنع الأفراد من أداء أعمالهم".

ومن المفيد أن نشير هنا إلى كل من "بيرلمان" "Perlman" (1982) و"هارتمان" "Hartman" اللذان قد توصلا في دراستهما حول ظاهرة الاحتراق النفسي إلى نفس الأبعاد التي أشارت إليها ماسلاش، وخاصة تلك المتعلقة بمنهجية الاتصال مع الآخرين من خلال العمل، إلى جانب الأداء المنخفض والإنتاج الرديء للذين تعرضوا للاحتراق النفسي. (مدوري، 2014/2015 ص 27).

وهو ميل الفرد إلى تقييم نفسه بطريقة سلبية لاسيما في مجال العلاقات الاجتماعية، ويتضمن تدني الشعور بالسعادة والرضا عن الذات. (عدنان، 2001، ص 247).

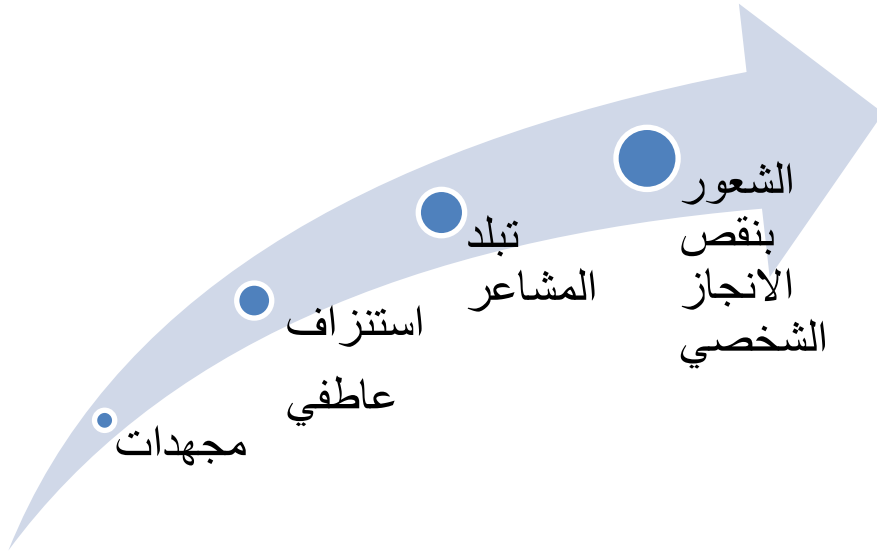
ومنه نستنتج بأن الاحتراق النفسي يتضمن ثلاثة أبعاد هي الإجهاد العاطفي حيث يشعر المعلم بالتوتر والإجهاد ويصبح غير قادر على العطاء، تبدل المشاعر من خلال إبراز الاتجاهات السلبية اتجاه التلاميذ ومن يعمل معهم ونقص الشعور بالإنجاز هنا يقوم المعلم بتقييم نفسه تقييماً سلبياً وهذه الأبعاد متداخلة فيما بينها.

08_ العلاقة السببية بين أبعاد الاحتراق النفسي:

حسب نموذج (ليتر و ماسلاش) يظهر بعد الإنهاك الانفعالي أو لا استجابة لمجهودات مهنية مزمنة حادة، يحاول الشخص فيها أن يضع لنفسه حاجزاً ذهنياً وانفعالياً أي استراتيجياً لمواجهة للمجهودات المهنية، الشيء الذي يولد مواقف سلبية تجاه الآخرين (تبدل المشاعر) أو تجاه دوره في العمل (Cymisme)، ومن عواقب ذلك تقييم سلبى لإنجازه الشخصى وقدراته على أداء العمل.

وفيما يلي نوضح نموذج " ليتر و ماسلاش " للاحتراق النفسي

الشكل رقم (02) يمثل نموذج ليتر و ماسلاش للاحتراق النفسي. (موساوي وبن حمدي، 2017/2018، ص 40).



ومنه يمكن القول بأن العلاقة بين أبعاد الاحتراق هي علاقة تتمثل في أن كل بعد يؤدي للبعد الذي يليه فعند حدوث الاستنزاف العاطفي يؤدي بالمعلم إلى تكوين اتجاهات سلبية عن طلابه وهذا بدوره يؤدي إلى نقص شعوره بالإنجاز.

09_ النظريات المفسرة للاحتراق النفسي:

إن مفهوم الاحتراق النفسي لم يحدد بشكل واضح في النظريات النفسية، وإنما بدأ بصورة استكشافية وتم بربطه بضغوط العمل، وعلى أي حال فقد نظرت إليه بعض النظريات من خلال الإطار العام لها، وبحسب أدبيات علم النفس هناك ثلاث نظريات تناولت الاحتراق النفسي وهي:

_ النظرية الفرويدية أو التحليل النفسي.

_ النظرية السلوكية.

_ النظرية المعرفية أو الوجودية.

وسوف نعرضها ونبين تفسيرها لظاهرة الاحتراق النفسي:

1_ نظرية التحليل النفسي:

فسرت نظرية التحليل النفسي الاحتراق النفسي على أنه ناتج عن عملية ضغط الفرد على الأنا لمدة طويلة، وذلك مقابل الاهتمام بالعمل مما قد يمثل جهداً مستمراً لقدرات الفرد، مع عدم قدرة الفرد على مواجهة تلك الضغوط بطريقة سوية، أو أنه ناتج عن عملية الكبت أو الكف عن الرغبات غير المقبولة بل المتعارضة في مكونات الشخصية، مما ينشأ عن صراع بين تلك المكونات ينتهي في أقصى مراحلها إلى الاحتراق النفسي، أو أنه ناتج عن فقدان الأنا المثل الأعلى لها وحدوث فجوة بين الأنا والآخر الذي تعلق به، وفقدان الفرد جانب المساندة التي كان ينتظرها، كما أنه يمكن استخدام

بعض فنيات مدرسة التحليل النفسي لعلاج الاحتراق النفسي كالتفتيس الانفعالي. (مدوري، 2014/2015، ص42).

2_ النظرية السلوكية:

يرى واضعو هذه النظرية أن السلوك هو نتاج الطرق الفيزيائية والبيئية، ولم تتجاهل هذه النظرية أحاسيس ومشاعر الإنسان مثلما تتجاهل العمليات العقلية له مثل الإرادة، الحرية، العقل.

وحسب السلوكيون المشار إليهم والمشار إليهم في الرشدان (1995) فإن الاحتراق النفسي هو حالة داخلية شأنه شأن القلق والغضب. لهذا نجد أن النظرية السلوكية ترى أن الاحتراق النفسي هو نتيجة لعوامل بيئية، وإذا تم ضبط تلك العوامل فإنه من السهولة التحكم في الاحتراق النفسي. وهذا ما تؤمن به العديد من الدراسات والنظريات العلمية حالياً في أهمية وضرة تعديل السلوك لضمان درجة عالية من الأداء والإنتاجية في مختلف المجالات. (يوسف، 1998، ص 27).

3_ النظرية الوجودية:

أما أصحاب هذه النظرية والمشار إليهم في رمضان (1999)، فيركزون في تفسيرهم للاحتراق النفسي على وجود المعنى في حياة الفرد، فحينما يفقد المرء المعنى والمغزى من حياته فإنه يعاني من نوع من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر بعدم أهمية حياته، ويحرمه من التقدير الذي يشجعه على مواصلة حياته، فلا يحقق أهدافه مما يعرضه للاحتراق النفسي، لذلك فالعلاقة بين الاحتراق النفسي وعدم الإحساس بالمعنى هي علاقة تبادلية، فهما وجهان لعملة واحدة إن جاز لنا القول. (الفرجات والريضي، 2010، ص1565).

ومنه نستخلص بأن هذه النظريات قدمت تفسيراً للاحتراق النفسي حسب وجه نظر علمائها وروادها وحسب أسسها، حيث نجد أن نظرية التحليل النفسي اعتبرت أن الاحتراق النفسي يحدث نتيجة ضغط المعلم على الأنا مما يولد لديه ضغوطات كثيرة لا يستطيع أن يواجهها، أما النظرية السلوكية فقد اعتبرت أن الاحتراق النفسي هو ناتج لعوامل بيئية وبالتالي يصاب المعلم بالاحتراق النفسي نتيجة تعلمه عادات وأساليب سلبية للتعامل مع الضغوطات النفسية التي يمر بها، في حين أن النظرية الوجودية فتري أن الفرد (المعلم)، إذا فقد المعنى من حياته فإنه سوف يعاني من نوع من الفراغ الوجودي وبالتالي يرى بأن حياته لا معنى لها مما يولد لديه الاحتراق النفسي.

10_ بعض النماذج المفسرة للاحتراق النفسي:

لقد اختلفت النماذج المفسرة للاحتراق النفسي نتيجة اختلاف الأسس التي تبنتها في تفسيرها لمصادر وأسباب السلوك المصاحب للاحتراق النفسي لذلك اختلفت هذه النماذج فيما بينها وسوف نعرض بعض هذه النماذج كما يلي:

01_ نموذج تشيرنس (1980)، Cherniss Process Model of Burnout (1985):

أشار هذا النموذج إلى أن الاحتراق النفسي ينشأ نتيجة تفاعل كل من خصائص بيئة العمل والمتغيرات الشخصية للمعلم المتمثلة في الخصائص الديموغرافية والتوجهات المهنية، هل هو راض عن مهنته أو لا؟ والدعم والمساندة من الآخرين ونظرة المجتمع للمعلم، وعلى العموم هذا النموذج يحتوي على أربعة عمليات هي:

أ_ **خصائص بيئة العمل:** التوجيه في العمل، عبء العمل، القيادة والإشراف، أهداف المدرسة العزلة الاجتماعية.

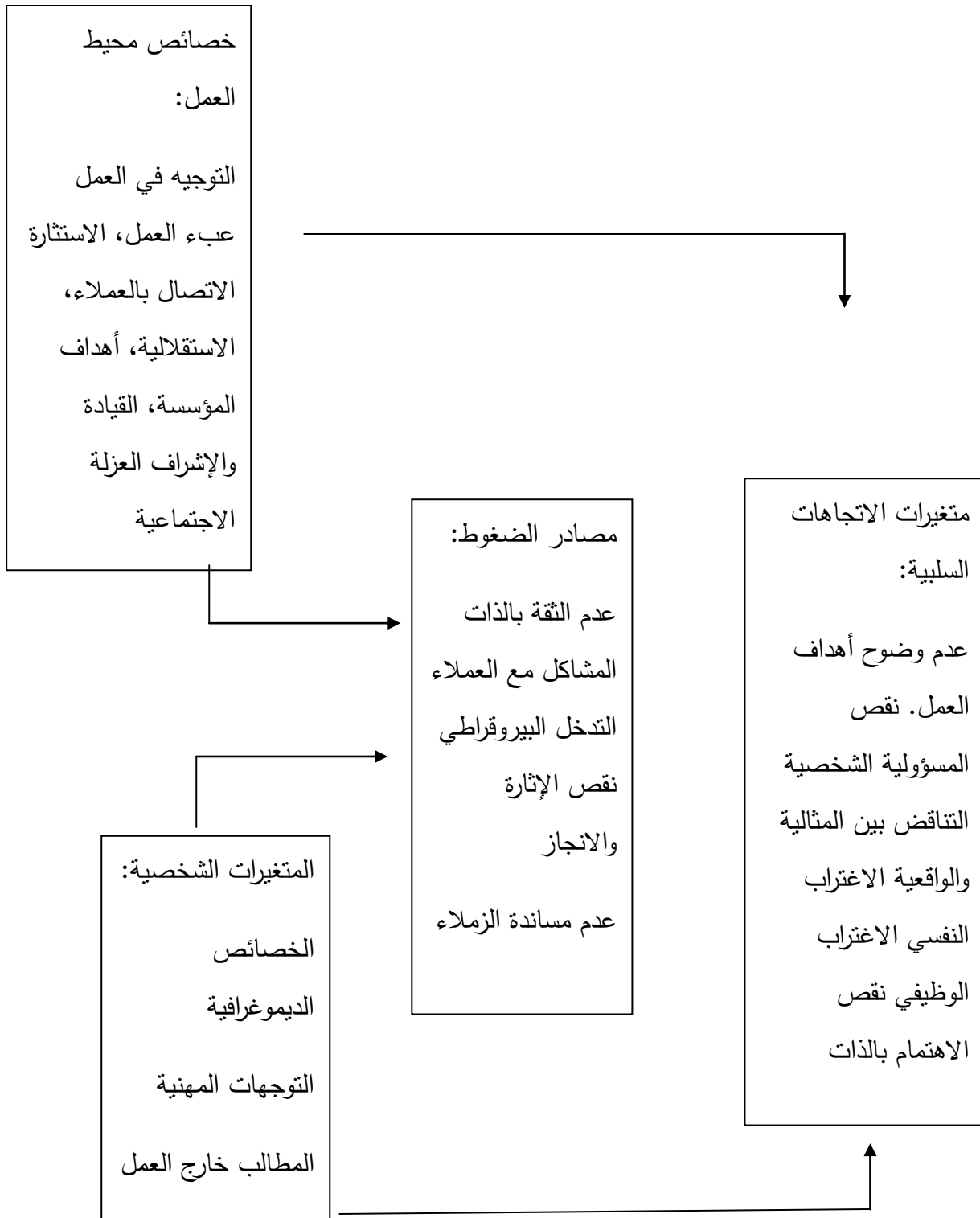
ب_ **مصادر الضغوط:** تدني تقدير الذات، نقص الكفاءة، نقص المساندة الإدارية ونقص الانجاز.

ج_ **المتغيرات الشخصية:** وتشمل خصائص شخصية، الرضا الوظيفي، المساندة الإدارية.

د_ **متغيرات الاتجاهات السلبية:** وتضم نقص الاهتمام بالذات، عدم وضوح أهداف العمل، التناقض بين المثالية والواقعية ونقص المسؤولية الشخصية. (أبو مسعود، 2010، ص 23، 20).

والشكل التالي يوضح نموذج تشيرنس للاحتراق النفسي:

الشكل رقم (03) يمثل نموذج تشيرنس للاحتراق النفسي.



الفصل الثاني: الاحتراق النفسي.

وطبقا لنموذج تشيرنس فإن من يحصلون على درجات احتراق مرتفعة هم الذين يشعرون بأعراض سيكوسوماتية، وهم الذين يستخدمون الأدوية بشكل متزايد، ويعانون من صراع الدور، وقلة الرضا الوظيفي وترتفع نسبة غيابهم كما يميلون إلى ترك المهنة.

02_ نموذج شواب وآخرين (Schwab, Jackson & Schuer, Teacher Burnout:1986)

هذا النموذج يحدد مصادر الاحتراق النفسي، ومظاهره ومصاحبه السلوكية، حيث صنف مصادر أو أسباب الاحتراق النفسي إلى أسباب تتعلق بالمدرسة، وأخرى تتعلق بشخصية المعلم، كما أشار النموذج إلى مظاهر أو أبعاد الاحتراق النفسي، وتناول النموذج بعد ذلك التأثيرات السلبية الناتجة عن حدوث الاحتراق النفسي، والتي يمكن أن نطلق عليها المصاحبات السلوكية الناتجة عن الإصابة بالاحتراق النفسي. (دردير، 2007، ص 25).

وقد أوضحت سميرة كاظم وضحي مفتن (2013)، جدول مفصل حول نموذج شواب وآخرين للاحتراق النفسي عند المعلم ومصادره ومصاحباته.

جدول رقم (17)، يوضح نموذج شواب وآخرين للاحتراق النفسي عند المعلمين.

مصادر الاحتراق النفسي	مظاهر الاحتراق النفسي	المصاحبات السلوكية
1_ عوامل خاصة بالمدرسة: _ صراع الدور. _ غموض الدور. _ عدم المشاركة في اتخاذ القرار. _ تأييد اجتماعي رديء. _ الاستقلالية.	_ استنزاف انفعالي. _ ضعف الأنوية (ضعف الاهتمام بالبعد الإنساني).	_ نية المعلم ترك المهنة. _ زيادة معدل التغيب. _ الجهد الزائد الذي تتطلبه مهنة التعليم منه.
2_ عوامل شخصية: _ التوقعات المهنية للمعلم. _ متغيرات الشخصية للمعلم مثل: الجنس، السن، الخبرة.	_ الشعور بالإنتاج الشخصي المنخفض.	كفاية ضعيفة للحياة الشخصية. التعب لأقل مجهود.

(مفتن، كاظم، 2013، ص 49).

03_ نموذج العلاقات البنائية:

هذا النموذج يقدم وصفا للعلاقات المتبادلة بين أبعاد الاحتراق النفسي الانجاز الشخصي، ومشاعر الإجهاد من حيث تأثير كل منها على الآخر، إذ أن بعد الانجاز الشخصي يؤثر على الإجهاد الانفعالي، بمعنى أنه كلما ارتفع انجاز الفرد قل إحساسه بالإجهاد، وكذلك إحساسه بتبليد المشاعر، هذا من جانب ومن جانب آخر يوضح نموذج تأثير الاستراتيجيات غير فعالة بمشاعر الإجهاد بنوعيتها وبين الاحتراق النفسي، وكذلك بين أبعاد الاحتراق النفسي ببعضها البعض وهما بعدي تبليد المشاعر والإجهاد الانفعالي وبين البعد الثالث النفسي وهو بعد الانجاز الشخصي. (جاسم، 2009، ص 9).

04_ نموذج شفاف وآخرين (1986):

هذا النموذج يشير إلى المصادر والمظاهر والمصاحبات السلوكية للاحتراق النفسي، وذلك كما هو موضح بالجدول على النحو التالي:

الجدول رقم (18) يوضح نموذج شفاف وآخرين للاحتراق النفسي عند المعلمين.

الاحتراق النفسي	
مصادره	
عوامل خاصة:	عوامل ومتغيرات شخصية:
_ صراع الدور.	_ الجنس، السن.
_ غموض الدور.	_ سنوات الخبرة.
_ عدم المشاركة في القرار.	_ المستوى التعليمي.
_ تأييد اجتماعي رديء.	_ التوقعات المهنية.
مظاهره (الأبعاد):	المصاحبات السلوكية:
_ استنزاف انفعالي.	_ ترك المهنة.
_ فقدان الهوية الشخصية.	_ زيادة معدل الغياب.
_ نقص في الانجاز الشخصي.	_ التعب لأقل مجهود.

حيث يتضح من خلال الجدول أن هذا النموذج قسم المصادر إلى نوعين: أولهما يرتبط بالمدرسة والذي يتمثل في صراع الدور وغموضه، وعدم مشاركة المعلم في اتخاذ القرارات والتأييد الاجتماعي السلبي، وثانيهما يرتبط بالمعلم ذاته مثل توقعاته نحو دوره المهني، بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية الأخرى الخاصة بالمعلم مثل سنه وجنسه وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي.

كما أشار النموذج إلى مظاهر أو مكونات أو أبعاد الاحتراق النفسي والتي تتمثل في الاستنزاف الانفعالي وفقدان الهوية الشخصية والشعور بالإنجاز الشخصي المنخفض، أما بخصوص المصاحبات

السلوكية فتتمثل في رغبة المعلم ترك المهنة والتعب لأقل مجهود والتمارض وزيادة معدل التغيب عن العمل. (الزهراني، 2008، ص 37).

05_ نموذج جين بريزي وآخرين (1988):

وهو نموذج لتحديد أحسن مجموعة من هذه المتغيرات المنبئة بالاحتراق النفسي وقد ضم هذا النموذج مجموعتين من المتغيرات البيئية، ركزت المجموعة الأولى على الخصائص التنظيمية الهامة مثل: الحالة الاجتماعية الاقتصادية لمكان العمل، مدى فعالية التحكم الشخصي في الموقف المهني، مدى مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار، وركزت المجموعة الثانية على المساندة من مصادرها المختلفة، الإدارة الزملاء، الأصدقاء، كما ضم النموذج مجموعتين من المتغيرات الشخصية ركزت المجموعة الأولى على الخصائص الديموغرافية مثل: الجنس وسنوات الخبرة وركزت المجموعة الثانية على متغيرات شخصية مثل: الكفاءة المهنية، تقدير الذات، والمستوى التعليم، وفي كل مراحل النموذج وجد أن المتغيرات البيئية والشخصية ذات ارتباط دال بالاحتراق النفسي. (أبو مسعود، 2010، ص 25).

06_ النموذج السببي للاتصال والاحتراق النفسي في مهنة التدريس:

يحدث الضغط الناتج عن مهنة التدريس بسبب اتصال المعلمين المحدود مع الزملاء والاتصال الدائم مع الطلاب في الفصول المزدحمة والذي ينتج عن مستويات من الضغط التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي للمعلمين أو ترك المهنة أو الاستمرار في التدريس ولكن بمستوى منخفض من الاندماج ويقوم هذا النموذج بتوضيح العلاقة بين:

_ الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الاستنزاف الانفعالي، فقدان الأنية، نقص الانجاز الشخصي).

_ ثلاثة عوامل تنظيمية ضاغطة وهي (عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور).

_ متغيرات النتائج (الرضا الوظيفي، الالتزام المهني). (دبابي، 2013، ص 47).

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن النماذج السابقة الذكر أشارت في تفسيرها إلى مجموعتين من العوامل المؤدية للاحتراق النفسي الأولى ترتبط بالمتغيرات الشخصية للمعلم كالجنس، السن، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي... وغيرها، أما المجموعة الثانية فقد ارتبطت بخصائص بيئة العمل مثل: عبء العمل، التوجيه في العمل، وغيرها، وبالتالي فإنه نتيجة تفاعل هاتين المجموعتين من العوامل واستمرار الضغوط النفسية حتما سوف يؤدي بالمعلم إلى الإصابة بالاحتراق النفسي وظهور مظاهره ومصاحبته السلوكية، وهذا هو الأمر الذي اتفقت عليه هذه النماذج.

11_ الآثار الناجمة عن الاحتراق النفسي:

إن الاحتراق النفسي يترك آثارا سلبية تنعكس على الفرد نفسه، وعلى الآخرين المحيطين به أيضا، وبالتالي يؤثر على عمله الذي يقوم به، وقد صنف عبد السلام عبد العلي (2003)، هذه الآثار إلى ثلاثة مجموعات هي:

- الآثار المترتبة على الفرد نفسه:

وتتمثل في تكوين اتجاهات سلبية نحو ذات الفرد، نتيجة عدم قدرته على الانجاز وضعفها، والقلق اليومي من احتمالية فصله عن العمل، وانطفاء شغلة حماسه واندفاعه للعمل، والتفكير في ترك المهنة والانتقال للعمل في مهنة أخرى نتيجة لما يواجهه من ضغوط في المهنة التي يعمل فيها.

- الآثار المترتبة على العمل الذي يقوم به:

إن عدم الرضا عن الوظيفة التي يشغلها الفرد، وتكوين اتجاهات سلبية نحو العمل مثل لامبالاة والتشاؤم يؤدي إلى تدني مستوى دقة أداء العمل الذي يقوم به.

- الآثار المترتبة على الآخرين:

وتتمثل في عدم الرغبة في التعامل مع الآخرين، ومحاولته الجادة لفك العلاقة معهم، والانسحاب والانطواء المتمثل في عدم الرغبة في الظهور أمام الناس، وعدم القدرة على التعامل مع أفراد العائلة والأصدقاء، وفقدان فن محادثتهم، بالإضافة إلى تكوين اتجاهات سلبية نحوهم.

وكل ذلك يؤدي إلى تحطيم حياة الفرد المهنية والشخصية، هذا في مجال علاقاته الاجتماعية، أما بخصوص تعامل الفرد مع المستفيدين فيحمل الفرد اتجاهات سلبية نحوهم، وعدم الرغبة في تقديم المساعدة لهم، أو التعامل معهم. (عبد العلي، 2003، ص54).

ويرى عمار فريجات ووائل الربضي (2010)، أن الاحتراق النفسي يترك آثارا سلبية على المعلمين وعلى صحتهم الجسمية والنفسية والاجتماعية.

_ **الناحية الجسمية:** يزيد الاحتراق النفسي من شعور المعلم بالمرض والتوتر، وارتفاع ضغط الدم، وآلام في الظهر، والصداع المستمر واضطرابات النوم، والتهاب المفاصل.

_ **الناحية النفسية:** يؤدي الاحتراق النفسي إلى تدني مفهوم الذات والشعور باليأس والتعاسة، وانخفاض الثقة بالنفس، وفقدان الذاكرة والشعور بالحزن والعجز والاكتئاب، وحدة الطبع والغضب، وفقدان روح الدعابة، وإهمال الأولويات الشخصية.

_ **الناحية الاجتماعية:** يؤدي الاحتراق النفسي إلى تدهور العلاقات الاجتماعية مع زملائه والتلاميذ، ويفضل المعلم أن يبقى منعزلا لوحده، كما يؤثر في علاقاته العائلية.

وتتعرض آثار الاحتراق النفسي سلبيًا على العملية التربوية كاملة حيث تؤدي إلى تكرار غياب المعلم عن المدرسة، وقلة التزامه بالعمل، وعدم الإحساس بالقيمة الاجتماعية لمهنة التعليم، وهذا ينعكس على أداء المدرسة ونتائج التلاميذ وبالتالي فإن هذا التغيير والنقل يقود إلى حاجة لمعلمين بدلاء والذي يكون على حساب النوعية الذي تؤثر في أداء التلاميذ، الأمر الذي ينعكس تأثيره على المجتمع ككل. (بوفرة، 2017، ص 48، 49).

وبالتالي يمكن القول بأن الاحتراق النفسي له آثار سلبية على المعلم وعلى المحيطين به وعلى عمله ذلك لأن المعلم يصبح غير قادر على أداء عمله على أكمل وجه ويصبح يتعامل بقسوة مع تلاميذه ومع المحيطين به وبالتالي تتأثر العملية التربوية بطريقة سلبية ويتدهور تعليم التلاميذ، وتتدهور نتائجهم.

12_ كيفية تجنب وعلاج الاحتراق النفسي والوقاية منه:

إن الاحتراق النفسي هو حالة ليست دائمة وبالإمكان تفاديها وتجنب وقوعها والوقاية منها، ويعتبر قيام الفرد العامل بدوره المتمثل في حياة متوازنة من حيث الأغذية، النشاط الحركي، الاسترخاء الذهني من الأمور الحيوية والمكملة للجهود المؤسسية في تفادي الاحتراق النفسي، وبصورة عامة يوصي به الباحثون بإتباع الخطوات التالية:

01_ إدراك الفرد أو تعرفه على الأعراض التي تشير إلى قرب حدوث الاحتراق النفسي.

02_ تحديد الأسباب من خلال الحكم الذاتي أو باللجوء إلى الاختبارات التي توضح له الأسباب.

03_ تحدي الأولويات في التعامل مع الأسباب التي حددت في الخطوات السابقة، فمن الناحية العملية يصعب التعامل معها دفعة واحدة.

04_ تطبيق الأساليب واتخاذ خطوات عملية لمواجهة الضغوط منها:

_ تكوين صداقات لضمان الحصول على دعم اجتماعي.

_ إدارة الوقت.

_ تنمية هوايات وحضور الأنشطة الترويحية.

_ مواجهة الحياة كتحدى للقدرة الذاتية.

_ الابتعاد عن جو العمل كلما أمكن.

_ الاستعانة بالمتخصصين.

_ الاعتراف الشخصي بوجود المشكلة لزيادة الإيجابية في مواجهتها.

05_ تقييم الخطوات العملية التي اتبعتها الفرد لمواجهة المشكلة للحكم على مدى فعاليتها واتخاذ بدائل إذا لزم الأمر. (عسكر، 2003، ص 127).

ويضيف بعض الباحثين:

_ أخذ الإجازات باستمرار.

_ ممارسة بعض التمارين لتخفيف الضغط مثل تدليك العضلات والتنفس العميق.

_ تنويع المهام التي يقوم بها الشخص أثناء العمل حتى لا يصبح عمله روتينيا. (بني أحمد، 2007، ص18).

يرى باين 'paine' أنه لكي نكون أكثر دقة وجدية في التعامل مع مشكلات الاحتراق النفسي يجب أن نضع استراتيجيات على عدة أصعدة ونلخصها في أربع مواقع هامة للتدخل وهي:

_ الفرد: هذه التدخلات تهدف إلى تعزيز ودعم القوى والقدرات الفردية للتعامل مع الضغوط الناشئة عن العمل.

_ **العلاقات الشخصية:** وتهدف المحاولات في هذا المستوى إلى تعزيز ودعم العلاقات بين الأفراد وكذلك آليات العمل الجماعي سواء لتخفيف وطأة الضغوط النفسية أو لدعم القدرات الفردية للتعامل مع هذه الضغوط.

_ **أماكن العمل:** وهذا يشتمل على إعادة هيكلة ظروف بيئة العمل مما يهدف إلى الحد من الضغوط النفسية أو التخلص منها تماما.

_ **المنظمات:** وهذا يشتمل على التغييرات في السياسات والإجراءات التي تهدف إلى التفاعل مع العوامل التنظيمية التي تتسبب بالإصابة بالاحتراق النفسي.

وبالتالي فلكل شخص رأيه الخاص في كيفية التعامل مع الضغوط النفسية ومع الاحتراق النفسي، كل حسب معتقداته. (الهملان، 2008، ص 39).

كما أشار كيجان "Kagan" إلى عدة استراتيجيات لمواجهة الاحتراق النفسي منها:

_ **استراتيجيات التفاعل الداخلية:** تعتبر استراتيجيات التفاعل الداخلية للفرد هي أكثر الاستراتيجيات تأثيرا وذلك لأنها تزرع الثقة في نفس الفرد وقدرته على مكافحة الاحتراق النفسي، فالفرد يحتاج إلى بعض المساعدات مثل: الدعم الاجتماعي والحياة الاجتماعية المشتركة سواء في العمل أو فيما يختص بالروابط الأسرية، حيث أن أنظمة الدعم الاجتماعي لها أبلغ الأثر في تقديم العون والمساعدة للعامل المصاب بالاحتراق النفسي، وقد أظهرت النتائج العديد من الدراسات أهمية الدعم الاجتماعي سواء من أفراد الأسرة أو الأصدقاء أو الزملاء في العمل في مساعدة العاملين للتفاعل أكثر ومكافحة الاحتراق النفسي.

_ استراتيجيات التفاعل التنظيمية: وتشمل هذه الاستراتيجيات تقديم التعليمات والتدريبات المستمرة ومراعاة التنوع في المهام وتحديد ساعات العمل وتأكيد على الوقت وتخفيف أعباء العمل وتقديم ظروف عمل ملائمة ومناسبة وتحديد أهداف يمكن تحقيقها.

_ استراتيجيات سلوكية: يمكن التركيز على الإدراك السلوكي النفسي للحد من الاحتراق النفسي مثل: التدريب على الاسترخاء والتغذية الاسترجاعية الحيوية وممارسة اليوغا والتمتع بقدر كاف من الانجازات وقد أثبت باتششر "bachler" في دراسته الخاصة بتأثير إجازات العمل على أنه لتخفيض الاحتراق النفسي لابد للأفراد من الحصول على إجازات خاصة تعطيتهم الاستعداد للتنافس وتساعدهم على التعامل مع متلقي الخدمة بصورة أفضل.

إضافة إلى أهمية استخدام تقنيات العلاج بالموسيقى في تخفيف أعراض الاحتراق النفسي. (الهملان، 2008، ص41،40).

كما وضحت " نشوة كرم عمار أبو بكر دردير"، عدد من الخطوات التي يمكن للفرد اتخاذها للتعامل مع الاحتراق النفسي ومحاولة التغلب عليه منها:

_ فهم الشخص لعمله وكذلك أساليبه في الاستجابة للضغوط، لأن فهم الفرد لاستجاباته بشكل كامل سوف يساعده على التعرف على أنماط السلوك غير الفعالة وبالتالي محاولة تغييرها.

_ إعادة فحص الفرد لقيمه وأهدافه وأولوياته، فالأهداف غير الواقعية (المثالية) للوظائف والأداء ستعرض الفرد للإحباط والارتباك أو بمعنى آخر التأكد من قابلية أهدافنا للتنفيذ.

_ تقسيم الحياة إلى مجالات: العمل، المنزل، الحياة الاجتماعية، والتركيز قدر الإمكان على كل مجال نعيشه، وألا نسمح لضغوط مكان أن تؤثر على مكان آخر. (دردير، 2007، ص 45).

وفي الأخير يمكن القول بأن الاحتراق النفسي مهما بلغت شدته إلا أنه يمكن الوقاية منه وعلاجه عن طريق إتباع أساليب وإجراءات مختلفة تبدأ من عند المعلم وعمله ثم لمحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه وذلك حتى يتم معالجة الاحتراق النفسي بالعودة إلى طبيعة الأسباب التي أدت إليه.

_ ملخص الفصل:

يعتبر الاحتراق النفسي اضطراب حديث الظهور يهدد كل الأفراد العاملين بالمهن التي تقوم على تقديم المساعدة والخدمات الإنسانية للآخرين، وهو وليد المعاناة التي يفرضها واقع العمل في يومنا هذا، وهذا ينطبق على المعلم باعتباره عنصر مهم في مجتمعاتنا، كما قد يعتبر الاحتراق النفسي بوابة يدخل من خلالها الفرد في اضطرابات أخرى مثل: الاكتئاب، القلق، وغيرها من الأمراض، وبالتالي يفقد المعلم الرغبة في العمل ويرى بأنه لا يقدم شيئاً لعمله وتلاميذه وتصبح له اتجاهات سلبية اتجاه الآخرين ويفقد رغبته في العمل، لذلك يجب الالتفات لموضوع الاحتراق النفسي ومحاولة الوقاية منه وتقديم العلاج المناسب للمعلم الذي يعاني منه.

الفصل الثالث: الدافعية للإنجاز

- تمهيد.

1- مفهوم الدافعية.

2- مفهوم الدافعية للإنجاز.

3- نشأة الدافعية للإنجاز.

4- أنواع الدوافع للإنجاز.

5- أهمية الدافعية للإنجاز.

تمهيد:

تعتبر الدافعية للإنجاز أحد أهم المواضيع التي شغلت اهتمام المفكرين والعلماء، وذلك نظرا لأهميتها في بناء الفرد والمجتمع، فهي تلعب دورا هاما في رفع مستوى الفرد ونتاجاته في عديد المجالات والأنشطة، حيث أن الفرد يشعر بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحقق من أهداف، وفيما يسعى إليه من نمط حياة أفضل ومستويات أعلى لوجوده الإنساني، وفي إطار ما سبق ذكره سنتعرف في هذا الفصل إلى الدافعية للإنجاز بصورة مفصلة.

1- مفهوم الدافعية:

أ- لغة: مفهوم الدافعية في اللغة اللاتينية بكلمة " mover " ويشار إلى مفهوم الدافع في اللغة الانجليزية بكلمة " motive " ويعني يحرك، وهو عبارة عن أي شيء مادي أو مثالي يعمل على تحفيز وتوجيه الأداء والتصرفات، أي أن الكلمة دافع مأخوذة من الفعل الثلاثي "دفع" أي حرك الشيء من مكانه إلى مكان آخر في اتجاه معين، وعندما نقول بأن الذي دفع شخص للقيام بسلوك معين فإننا نعني أن شيء ما هو الذي يحرك، وهذا المحرك تقصد به الدافع على وزن فاعل، لذا فإن فاعل السلوك هو هذا الدافع فهو الذي يحول سلوك الإنسان إلى فعل، وعليه فإن أي سلوك يقوم به الإنسان يحتاج إلى تفعيل، فالذي يعمل على إظهار السلوك وتفعيله هو هذا الدافع. كما وردت كلمة دافع في المعاجم اللغوية بعدة معان:

- المعنى الأول: بمعنى العطاء: دفعه ودفع إليه شيئاً أ عطاء.

- المعنى الثاني: بمعنى إزالة الضرر، دفع عنه الأذى والشر أي أزال الضرر.

- المعنى الثالث: بمعنى الإزالة: قال الله تعالى: {لولا دفع الله الناس} سورة البقرة 251".

- المعنى الرابع: بمعنى الأمانة: قال الله تعالى: {فإذا دفعتم إليهم أموالهم...} سورة النساء

6".

- المعنى الخامس: بمعنى الحماية: قال الله تعالى: {ليس له دافع...} "المعراج 3" أي قام يحميه.

- المعنى السادس: بمعنى الإفاضة السرعة: اندفع في الحديث أي أفاض وأسرع.

- المعنى السابع: بمعنى الرد، يقال دفع القول أي زاد في الحجة، كما وردت في القرآن الكريم على النحو التالي:

لقد وردت كلمة (دافع) و (دفع) في القرآن الكريم بعدة معاني منها:

- قال الله تعالى في سورة البقرة: {لولا دفع الناس ببعض لفسدت الأرض ولكن الله ذو فضل على العالمين} "سورة البقرة 251".

قال المفسرون في معنى الآية: الدفع بمعنى الرد والمنع وهذا قول ابن جرير حيث قال: "أي يرد عنهم معالجتهم بالعقوبة على كفرهم ونفاقهم بإيمان المؤمنين به وبرسوله".

- قال الله تعالى: {فإن أحسنتم منهم رشدا فادفعوا إليهم...} "سورة النساء 6".

- قال ابن كثير: "أي سلموا إليهم أموالهم". (كابور، 2016/2017، ص 17).

ب- اصطلاحاً: تعرف الدافعية على أنها محركات داخلية غير مرئية يحس بها الإنسان وتدفعه لأن يتصرف أو يعمل من أجل حاجة معينة ويحس بها ويشعر أنها تسبب له توتراً وعدم اتزان داخلي وهي تكوين فرضي يستدل عليه من شواهد معينة. (أبو حليلة، 2018، ص 18).

فالدافعية هي القوة الداخلية الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة.

2- مفهوم الإنجاز: يقصد بالإنجاز كل ما يحققه الفرد من نجاح وتقدم، وذلك بالاعتماد على قدرته ومواهبه الشخصية، والذي يكون له أثر في تحديد مستقبله واتجاهاته الحياتية. (شريط، 2019/2018، ص 35).

- تعريف الدافعية للإنجاز:

يعتبر " أدلر Adlar " أول من أشار إلى مفهوم الدافعية للإنجاز حيث أكد على أنها الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة، وكذلك " ليفين Livine " الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح ثم ظهر مفهوم الحاجة للإنجاز على يد " موراي Murray " حيث قدم مفهوم الحجة إلى الإنجاز بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً من مكونات الشخصية وعرف الحاجة للإنجاز على أنها مجموعة القوى والجهود التي يبذلها الفرد من أجل التغلب على العقبات وإنجاز المهمات الصعبة بالسرعة الممكنة. (اليوسف، 2010، ص 361).

يعرف ماكلياند وأتكينسون **Atkinson & McClelland** الدافعية للإنجاز على أنها " استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أو بلوغ النجاح الذي يترتب عليه نوع معين من الإشباع، ذلك في المواقف التي تتضمن تقويم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز والتفوق". (أبو حليلة، 2018، ص 70).

ويعرفها "زيدان 1984" بأنها حالة فسيولوجية ونفسية داخل الفرد تجعله ينزع إلى القيام بأنواع معينة من السلوك في اتجاه معين وتهدف هذه الدوافع إلى خفض حالة التوتر لدى الكائن الحي وتخليصه من حالة عدم إزالة الظروف المثيرة وإشباع الدافع الذي يحركه". (السقا، 2018، ص 47).

ويرى " Beck 2000 " أن الدافعية للإنجاز هي: القدرة على أداء الأعمال والمجاهدة للنجاح في التنافس من أجل الوصول إلى معايير الامتياز، وهذا يرتبط بالقدرة للتغلب على الصعوبات والاحتفاظ بمعايير مرتفعة وتحسين أداء الفرد والتنافس مع الآخرين والسيطرة على البيئة الاجتماعية والفيزيقية. (الآشي، 2018، ص 5).

يعرفها " أسامة الحجي " (1996) على أنها: دافع يكتسب من البيئة الخارجية، وهو ميل الفرد إلى التفوق على الآخرين في أداء المهام الصعبة، والتخطيط لبلوغ أهداف معينة في

حدود القدرات الشخصية، والسعي من أجل تحقيقها بالجد والاجتهاد والمثابرة. (بورزق، 2014/2015، ص75).

يعرفها " Heckhausen " على أنها السعي لزيادة أو الحفاظ على أعلى مستوى ممكن من قدرات الفرد الخاصة في جميع الأنشطة التي يتم فيها تطبيق الفكر المعياري وحيث يمكن تنفيذ مثل هذه الأنشطة، وبالتالي إما أن ينجح أو يفشل. (Heckhausen, 1967, p5).

ويرى " محمد رمضان محمد " بأن الدافعية للإنجاز هي الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهي هدف ذاتي ينشط السلوك ويعتبر من المكونات الهامة للنجاح المدرسي. (بالطبيب، 2013/2014، ص94).

كما يرى " جولدنسون " (1994) أنها هي حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة، وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة. (مزيتي، 2018/2019، ص34).

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الدافعية للإنجاز رغبة ودافع وميل الفرد إلى التفوق والأداء الجيد، والتغلب على الصعوبات في سبيل بلوغ أهدافه التي يطمح إليها بالاجتهاد والمثابرة.

3- لمحة تاريخية عن مفهوم الدافعية للإنجاز:

لقد بدأت الدراسات حول الدافعية للإنجاز في الثلاثينيات على يد "موراى Murroy " في مجال الشخصية، ويرجع الفضل في ذلك إلى " ماكيلاند Mccelland " في إبراز هذا النوع من البحوث وتطويره في العديد من الحضارات، حيث بدأت الدول المتقدمة منذ الخمسينيات تعطي اهتماما لدراسة الدافعية للإنجاز، وتنميتها لدى أبنائها بغية تحقيق المزيد من التقدم الاجتماعي والاقتصادي لمجتمعاتها، ويعد الدافع للإنجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، والتي اهتمت بدراستها العديد من الباحثين في علم النفس الاجتماعي والمهني ودوافع العمل، وهو من أكثر الدوافع النفسية والاجتماعية التي حظت باهتمام الباحثين لأهميته وإسهامه في النمو الاقتصادي، وبرز منذ الستينات من القرن العشرين وما بعدها بوصفه أحد المعالم المميزة للدراسة والبحث كما يرى.

ويعد الدافع للإنجاز مكونا هاما في سعي الفرد نحو تحقيق ذاته وتوكيدها ليشعر الإنسان بتحقيق ذاته. من خلال ما ينجزه هو ما يحققه من أهداف وما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني. وقد أبرز " ماكيلاند Mccelland " (1985) دور العوامل السيكولوجية في النمو الاقتصادي، فدرس الدافع للإنجاز من خلال عينات من الإنتاج الأدبي في فترات الازدهار والانخفاض في النمو الاقتصادي في أربعة بلدان اليونان القديمة-إسبانيا-إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية وقد اعتمدت هذه البحوث على افتراض أن الدافع

للإنجاز عامل أساسي مسؤول عن النمو الاقتصادي فالدافعية للإنجاز تعد حالة مميزة وداخلية تدفع بالمتعلم إلى الانتباه في الموقف التعليمي والإقبال عليه بنشاط موجه، والاستمرارية فيه حتى يتحقق التعلم لديه. (ناصر، 2020/2019، ص 30، 31).

ومن خلال كل ما سبق يمكن القول أن مفهوم الدافعية للإنجاز حظي باهتمام عديد الباحثين والعلماء على مر العصور نظرا لأهمية الدافع للإنجاز في توجيه سلوك الفرد نحو تحقيق ذاته وتوكيد نفسه في المجتمع.

4- أنواع الدافعية للإنجاز:

ميز "فيروف" و"شارلز سميث" بين نوعين أساسيين من الدافعية للإنجاز وهما:

4-1- دافعية الانجاز الذاتية : ويقصد بها تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز.

4-2- دافعية الإنجاز الاجتماعية: وتتضمن معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، أي المقارنة لأداء الفرد بالآخرين.

ويمكن أن يعمل كل من هذين النوعين في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقا لأيهما أكثر سيطرة في الموقف، فإذا كانت دافعية الانجاز الذاتية لها وزن أكبر وسيطرة في الموقف، فإنه غالبا ما يتبعها دافعية الانجاز الاجتماعية والعكس صحيح. (بن الصالح، بكرابي، 2018/2017، ص 24).

ومن خلال هذا نستخلص أن الدافعية للإنجاز بنوعها يمكن أن تستثار في نفس الموقف ولكن درجتها تختلف من موقف إلى آخر، ومن فرد لآخر حسب شخصيته.

5- أهمية الدافعية للإنجاز:

أما عن الدافعية فيؤكد الزعبي (2005) على أن أهميتها تتبع من كونها من الوجهة التربوية هدفا تربويا في حد ذاتها، فاستثارة دافعية الطلبة وتوجيهها، وتوليد اهتمامات معينة لديهم تجعلهم يقبلون على ممارسة نشاطات معرفية وعاطفية وحركية خارج نطاق العمل المدرسي وفي حياتهم المستقبلية، وتعتبر من الأهداف التربوية الهامة التي ينشدها أي نظام تربوي. كما تعتبر وسيلة يمكن استخدامها في سبيل انجاز الأهداف التعليمية على نحو فعال، وذلك من خلال اعتبارها أحد العوامل المحددة لقدرات الطالب على التحصيل، لارتباطها بميول الطالب فهي توجه انتباهه إلى بعض النشاطات دون أخرى، وهي علاقة بحاجاته، فتجعل من بعض المثبرات معززات تؤثر في سلوكه وتحته على المثابرة والعمل بشكل نشط وفعال.

ويتفق علماء النفس على أهمية الدافعية في تحريك وتوجيه السلوك الإنساني بصفة عامة، وفي التعلم بصفة خاصة، فتؤثر الدوافع على عمليات الإدراك والانتباه والتخيل والتذكر والتفكير، فهي بدورها ترتبط بالتعلم والانجاز وتؤثر فيه وتتأثر به. (هادف، 2018/2017، ص 69).

للدافعية أهمية كبيرة وذلك من خلال استغلالها في تحقيق الأهداف التربوية:

- معرفة الدوافع الأولية والثانوية يساعد على تفسير سلوكيات الطلبة، وبالتالي زيادة الفهم لدى هؤلاء التلاميذ على اعتبار أن أي سلوك يصدر عن الفرد وراء دافع.
- معرفة الدوافع يساعد المعلم على استغلالها من أجل تحقيق أهداف التعلم من خلال إقران سلوك غير مرغوب فيه للتلميذ مع السلوك مرغوب فيه.
- مساعدة المعلم في تشخيص السلوك المشكل، وتحديدته وإيجاد الحلول اللازمة لهذا السلوك.
- إن تحديد الدوافع عند التلاميذ ينظم عملية التدريس، ويقلل الجهد والوقت في تعلم المهارات التعليمية الملائمة، وذلك بإثارة الدافعية والانتباه والتشويق لهم فاستغلال الدافع يثير الانتباه والتشويق. (ناصر، 2020/2019، ص 31).

ومن خلال ما سبق يمكن الإشارة إلى أهمية الدافعية للإنجاز في توجيه سلوك الفرد، وتولد لديه آراء وتوجهات جديدة تسمح للفرد بتجسيد أفكاره وإثبات ذاته، والتغلب على الصعاب التي تواجهه في سبيل الوصول إلى ما يطمح إليه.

6- وظائف الدافعية للإنجاز:

إن وظيفة الدافعية للإنجاز تتضح من خلال الهدف، وقد تعددت وظائف الدافعية للإنجاز في نظر الباحثين، حيث يرى "يريكراي" Caratty أن وظائف الدافعية للإنجاز تتمثل في:

6-1- الوظيفة التنشيطية: تتمثل في تحريك السلوك نحو تحقيقي الإنجاز بعد أن كان في مرحلة الاستقرار والانتزان النسبي، وترتبط هذه الوظيفة بالجانب الوجداني كمصدر لدافعية الإنجاز ويطلق على هذا الجانب الوظيفة التنشيطية للدافعية للإنجاز باعتبار أن دورها يتضح في تحرير الطاقة الانفعالية الكامنة، ومن الانفعالات الهامة في الأداء هو الفشل والقلق من النجاح.

6-2- الوظيفة التوجيهية: وهي توجيه السلوك نحو نشاط أو جهة معينة دون أخرى

فالدافعية للإنجاز بهذا المعنى اختيارية، أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق النجاح عن طريق وضعه على اتصال مع بعض المثبرات المهمة لأجل بقائه مسببة بذلك إقدام عن طريق إبعاد الفرد عن المواقف التي تهدد بقائه مسببة بذلك سلوك إجمام.

6-3- المحافظة على استمرارية السلوك: إن السلوك الناتج عن دافع الإنجاز يعمل

على استمراريته حتى يصل إلى تحقيق الهدف المرجو وذلك بالتخلص من المعوقات التي تعمل على الكبح والتوقف وعدم التطلع إلى المزيد من الإنجازات المتوالية، لأن النجاح في أي مواقف الحياة العادية يزيد من رغبتنا في إنجازات أكثر صعوبة وتحدياً. (مزيتي، 2018/2019، ص 37).

مهما تعدد وتتوعد وظائف الدافعية للإنجاز تبقى وظيفتها الجوهرية بصفة عامة تتضح من خلال الهدف، فهي تحرك وتوجه سلوك الفرد نحو الإنجاز وكذا تعمل على المحافظة على استمرارية هذا السلوك.

7- مكونات الدافعية للإنجاز:

يعتقد "أوزيل" (1969) أن هناك ثلاث مكونات للدافعية للإنجاز على الأقل للدافع إلى الإنجاز هي:

7-1- الحافز المعرفي: الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجته لأنه يعرف ويفهم، وحيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر، فإن ذلك يعد مكافأة له.

7-2- توجيه الذات: وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها بما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.

7-3- دافع الانتماء: بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباع من هذا التقبل، بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه- يقوم الوالدان بدور فعال- بوصفهما مصدرا أوليا لتحقيق إشباع حاجات الانتماء هذه لدى أطفالهم، ثم يأتي بعد ذلك - في الغالب- دور المعلم باعتباره مصدرا آخر لإشباع الدافع للانتماء.

وقد ذهب عبد المجيد (1985) إلى دافع الإنجاز يمكن اعتباره دالة لسبع عوامل متعامدة هي: التطلع للنجاح، التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة، الإنجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط، القدرة على إنجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين، الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها، تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف إنجازها بدقة وإتقان، مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة ومسايرة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين.

أما عبد القادر (1988) فقد قام بتحديد دافع الإنجاز من خلال ثلاثة مكونات تمثل: الطموح العام، النجاح بالمثابرة على بذل الجهد، التحمل من أجل الوصول إلى الهدف.

أما جاكسون، أحمد، ووهبي (1979) فقد ذهبوا على أن دافع الإنجاز يمكن اعتباره نتاجاً لستة عوامل أولية يظهر من خلالها هذا التكوين الكلي، وهذه العوامل هي: المكانة بين الأفراد، المكانة بين الخبراء، التملك، الاستقلالية، التنافسية، الاهتمام بالامتياز. وقد رأى عمران (1980) أن دافع الإنجاز نتاجاً لثلاثة مكونات أو أبعاد، حيث يفترض أن كل بعد أو مكون يغطي منطقة سلوكية مختلفة عن الأخرى. وهذه الأبعاد هي:

أ- **البعد الشخصي:** يتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز وأن دافعيته في ذلك هي دافعية ذاتية، إنجاز من أجل الإنجاز حيث يرى الفرد أن في لإنجاز متعة في حد ذاته، وهو يهدف بذلك إلى الإنجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس والمعايير الشخصية، ويتميز الفرد من أصحاب هذا المحتوى العالي في هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة وهذه أهم صفات الشخصية.

ب- **البعد الاجتماعي:** ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة، كما يتضمن هذا البعد أيضاً الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

ج- **بعد المستوى العالي في الإنجاز:** يقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الإنجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل. (عبد الله، 2014، ص 34،35).

ومهما تعدد واختلقت الآراء حول مكونات الدافعية للإنجاز فهي في مجملها تدور حول بعض السمات والصفات في شخصية الفرد كالرغبة في تحقيق إشباع حاجاته وتحقيق الذات المثالية التي يطمح إليها وكذا الرغبة في التفوق وتعلو الآخرين وجلب السمعة الجيدة، وتقبل الآخرين له والوصول إلى أعلى مستوى.

8- خصائص الفرد ذو الإنجاز العالي:

ومن خلال المكونات التي تم ذكرها تظهر بعض الخصائص التي تميز الأفراد ذوي الإنجاز العالي:

- درجة المخاطرة تكون عند هذا الشخص معتدلة إلى حد كبير حيث لا يتميزون بمخاطرة مرتفعة أو منخفضة بل تكون معتدلة.
- ارتفاع المثابرة والطموح وشدة الانهماك في أداء المهام من أجل إتقانها على الوجه الأكمل بحيث يستمر الأفراد ذوي الإنجاز العالي لفترات طويلة في العمل ومحاولة التغلب على العقبات التي تواجهه.
- الثقة العالية بالنفس حيث يميلون للشك في آراء الناس الآخرين ويلتزمون بآرائهم حتى لو كانوا لا يملكون معرفة جيدة بالموضوع.

- الميل إلى المهن الغير روتينية والتي تتميز بتغيرات دائمة وتحديات مستمرة.
- التفاني في العمل بحيث لا يرضون ببذل أقصى جهد لديهم ولا يتركون العمل في منتصفه.
- يعملون بشكل جاد في غياب المكافأة أو التعزيز.
- الاهتمام بالأهداف المستقبلية بعيدة المدى.
- الرغبة في التغذية الراجعة لإنجازاتهم.
- التخطيط حيث يقومون بالتخطيط الجيد لتحقيق أهدافهم كما أنهم يصفون الخطوات التي سوف يمارسونها لتحقيق ذلك النجاح. (براهمية، عزيزي، 2015/2016، ص 60).
- ومن خلال ما سبق يمكن القول أن الفرد ذو الإنجاز العالي هو ذلك الشخص الذي يمتلك ثقة عالية بنفسه، ويولي اهتمام كبير لأهدافه المستقبلية كما يميل إلى التجديد في حياته وفي المهن التي يمارسها.

9- مظاهر الدافعية للإنجاز:

- **الدافعية للإنجاز حسب "جوزيف كوهين":**
 - انجاز المهام المتسمة بالصعوبة.
 - محاولة التغلب على صعوبة بمستوى مرتفع من التفوق.
- **الحاجة للإنجاز حسب "هنري موراي":**
 - سعي الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة.
 - تناول الأفكار وتنظيمها بسرعة وبطريقة استقلالية بقدر الإمكان.
 - تخطي الفرد لما يقابله من عقبات.
 - الوصول إلى مستوى مرتفع في أي مجال من مجالات الحياة.
 - تفوق الفرد عن ذاته.
 - منافسة الآخرين والتفوق عليهم.
 - ازدياد تقدم الفرد لذاته.
- **الدافعية للإنجاز حسب "يونغ":**
 - الرغبة في بذل الجهد الموجه إلى أهداف بعينها.
 - محاولة التغلب على الصعاب التي تحول بين الفرد وأهدافه.
- **الدافع للإنجاز والبناء النفسي الدافعي حسب "ص الدين":**
 - الرغبة في تحقيق انجازات بارزة.
 - العمل الدؤوب.
 - تحقيق الذات.
 - التحلي بالقوة والعزيمة.

• الدافعية للإنجاز حسب "هرمانس":

- مستوى الطموح مرتفع.
- السلوك مرتبط بقبول المخاطرة.
- الحراك الاجتماعي.
- المثابرة.
- تواتر العمل.
- إدراك الزمن.
- التوجه بالمستقبل.
- اختيار الرفيق.
- سلوك التعرف.
- سلوك الإنجاز. (هادف، 2018/2017، ص 72،73).

ومهما تعددت واختلقت الآراء والأفكار فإن مظاهر الدافعية للإنجاز تختلف من شخص لآخر وفي نسبها لدى هذا الشخص، فنجد أن مظاهرها تتجلى في السعي المستمر للقيام بالأعمال الصعبة والمثابرة والاجتهاد في أدائها، وتخفي الصعوبات والعقبات.

10- محددات الدافعية للإنجاز:

أثبت الكثير من العلماء كـ **مكلياند** أن الدافعية للإنجاز تحدد بعدة مظاهر من بينها:

1-10 أساليب التنشئة الأسرية:

تشير الدراسات التي قام بها "ماكلياند" وجماعته في جامعة **وسليان** سنة (1953) إلى وجود ارتباط قوي بين أساليب الرعاية الأسرية، وقوة دافع الإنجاز لدى الأطفال، فقد وجد أن الأطفال ذوي دافع الإنجاز المرتفع، ويتصف والديهم بالأوتوقراطية ورفضهم للأطفال، و عدم الحماية، والميل إلى الإهمال، وقد قدر معامل ارتباط يمكن الوصول إليه، ويتناقص هذا المعامل كلما زاد شعور الطفل بحب وتقبل أبيه له.

فالدافعية للإنجاز حسب "ماكلياند" تزداد عند الطفل كلما زاد شعوره بإهمال ونبذ والده له، فيلجأ الطفل بذلك إلى محاولة إبراز وتثبيت شخصيته برفع التحدي ويعكس ذلك كلما زادت رعاية الطفل عن حدها أدى ذلك إلى الاعتماد على الوالدين وزيادة التوكل ومن ثم انخفاض في مستوى دافع الإنجاز.

كما أكد ذلك "كوكس **COX**" حيث وجد بأن علاقة إيجابية بين قوة الدافع ومقدار المتطلبات والمسؤوليات التي يتحملها الطفل في البيت، فكلما زادت واجباته نحو البيت، ارتفع دافع الإنجاز عنده.

10-2- التنشئة الاجتماعية:

أشار "روزن **Rosen**" أن الدافعية للإنجاز ترتبط ارتباطاً إيجابياً بممارسات التنشئة الاجتماعية مثل: التدريب على الإنجاز لدى كل من الذكور والإناث، وأجريت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين الضغوط الاجتماعية على الأطفال ومستويات دوافعهم للإنجاز، على عينة بحث مكونة من واحد وعشرين تلميذاً وأمهاتهم، فكانت النتائج كالتالي:

- يوجد ارتباط بين المستويات المرتفعة لدافعية الإنجاز لدى كل من الجنسين وتشجيع الإنجاز ومطالبه.

- يوجد ارتباط مرتفع بين التدريب على الاستقلال من قبل الأم والدافع للإنجاز المرتفع لدى الإناث.

وبالتالي فإن التنشئة الاجتماعية لها دور كبير في تكوين دافعية الإنجاز لدى الفرد وذلك من خلال البيئة الاجتماعية التي يتعرّض فيها ويتفاعل معها، فإذا كانت المبادئ والأسس التي يقوم عليها المجتمع تدعو إلى العمل والمثابرة والاجتهاد فإن ذلك يعكس على الفرد بالضرورة، باعتبار أن القدوة التي يقتدي بها ويتبع خطاها هي جزء من هذا المجتمع. (بن بودينة، 2014/2013، ص 72،73).

إن من أهم محددات الدافعية للإنجاز لدى الفرد، نجد التنشئة الاجتماعية للفرد والتي تمثل خلفية التي نشأ عليها الفرد وكذا الجو الأسري الذي ترعرع فيه.

11- نظريات الدافعية للإنجاز:

11-1- نظرية الإنجاز عند "ماكليلاند":

قدم عالم النفس "دافيد ماكليلاند Meccelland"، نظريته حول الدافع، انطلاقاً من الفرضيات التي كونها عن تصوره للطبيعة البشرية، حيث يرى بأن سلوك الفرد يتأثر بثلاث حاجات هي: أ- الحاجة إلى الإنجاز:

وهي تميز الأفراد الذين يظهرون اندفاعاً قوياً للعمل من أجل الوصول إلى النتائج التي ترضيهم دون الاهتمام بما يلاقيهم من صعوبات وأخطار تعيقهم وعادة ما يكون لديهم دافع داخلي لتحسين الأداء مفضلين في ذلك إتباع أسلوب المشاركة مع الغير، أما الأفراد الأقل دافعية للإنجاز، فهم أقل اهتماماً بالنتائج التي يريدون تحقيقها كما أنهم لا يرغبون في مواجهة الأخطار التي تلاقيهم عند أداء المهام.

ب- الحاجة إلى الانتماء:

وهي تظهر في سعي الفرد الدائم إلى إثبات مكانته في المجتمع من خلال تحسين علاقاته مع الآخرين والشعور بالتقبل من طرفهم ومشاركتهم العمل من أجل الحصول على تقديرهم واحترامهم.

ج- الحاجة إلى السلطة والنفوذ:

وتظهر هذه الحاجة من خلال رغبة الفرد في فرض آراءه على الآخرين وإقناعهم بما يريد فعله، وسعيه الدائم لإظهار جوانب قوته من خلال إلحاق الإيجابيات بسلوكه وإظهار ضعفه الآخرين وسلبياتهم. (بن بودينة، 2014/2013، ص 76،77).

وقد أوضح كورمان (1974 korman) أن تصور ماكليلاند في الدافعية للإنجاز

أهمية كبيرة لسببين:

- السبب الأول: أنه قدم لنا أساساً نظرياً يمكن من خلاله مناقشة وتفسير الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد، وانخفاضها لدى بعض الآخر، حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي والسلبي على الأفراد، فإذا كان العائد إيجابياً ارتفعت الدافعية،

أما إذا كان سلبيا انخفضت الدافعية، ومثل هذا التصور قد يكون من خلاله قياس الدافعية للإنجاز لدى الأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الإنجاز مقارنة بغيرهم.

- **السبب الثاني:** يتمثل في استخدام ماكلياند لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهارها وبهبوط النمو الاقتصادي وعلاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات والمنطق الأساسي خلف هذا الجانب أمكن تحديد فيمايلي:

- هناك اختلاف بين الأفراد فيها يحققه الإنجاز من خبرات مرضية بالنسبة لهم.

- يميل الأفراد ذو الحاجة المرتفعة للإنجاز إلى العمل بدرجة كبيرة في المواقف التالية مقارنة بالأفراد المنخفضين في هذه الحاجة وخاصة في كل من:

أ- **مواقف المخاطرة المتوسطة:**

حيث تقل مشاعر الإنجاز في حالات المخاطرة المحدودة أو الضعيفة، كما يحتمل ألا يحدث الإنجاز في حالات المخاطرة الكبيرة.

ب- **المواقف التي تتوفر فيها المعرفة بالنتائج أو العائد من الأداء:**

حيث أنه مع ارتفاع الدافع للإنجاز يرغب الشخص في معرفة إمكانياته وقدراته على الإنجاز.

ج- **المواقف التي يكون فيها الفرد مسؤولا عن أدائه:**

ومنطق ذلك هو أن الشخص الموجه نحو الإنجاز يرغب في تأكيد مسؤوليته عن العمل. نظرا لأن الدور الملزم لعمل ما يتسم بعدد من الخصائص فإن الأفراد ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز سوف ينجذبون إلى هذا الدور أكثر من غيرهم.

أكد ماكلياند بأن النمو الاقتصادي للأمم يعتمد على الأداء الناجح للدور الملزم، حيث يعتمد نجاح المجتمع وتقدمه على الأفراد الذين ينجذبون إلى الوظيفة الملزمة حيث تحمل المسؤولية والاستقلالية في الأداء. (خليفة، 2000، ص109، 110).

11-2- نظرية أتكينسون (Atkinson):

اتسمت هذه النظرية بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية ماكلياند، حيث وضع أتكينسون نظريته متبعا في ذلك توجهات كل من تولمان وكورت ليفين (Levin. Tolman) وافترض دور الصراع بين الحاجة للإنجاز، والخوف من الفشل.

كما قام أتكينسون بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائمة على المخاطرة، وأشار أن مخاطرة الإنجاز في العمل ما تحدها أربعة عوامل هي:

- عاملان يتعلقان بخصال الفرد.

- عاملان يتعلقان بخصائص المهمة أو العمل المراد إنجازه.

أ- فيما يتعلق بخصائص الفرد:

هناك على حد تعبير أتكينسون نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز:

- **النمط الأول:** الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز أكبر من الخوف من الفشل.

- **النمط الثاني:** الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز وفي ضوء ذلك يتضح أن أفراد النمط الأول موجهون بدافع الإنجاز، وأما أفراد النمط الثاني فيسيطر عليهم قلقهم وموجهون بدافع تحاشي الفشل. (بن بوذينة، 2013/2014، ص76، 77).

جدول رقم (19): يوضح النمطين الأساسيين من الأفراد الذين يعملون في مجال التوجيه نحو الإنجاز.

النمط	مستوى الحاجة للإنجاز	مستوى القلق من الفشل
الدافع للإنجاز والنجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل.	مرتفع	منخفض
الدافع لتحاشي الفشل أكبر من الدافع لإنجاز والنجاح.	منخفض	مرتفع

(براهمية، عزيزي، 2016/2015، ص 49، 50).

ويرى أتكينسون أن كل من الميل إلى النجاح والميل إلى تحاشي الفشل هو محصلة عوامل ثلاثة: فالميل إلى النجاح يحدده كل من الدافع إلى النجاح، واحتمالية أو توقع النجاح وقيمة الباعث للنجاح في أداء مهمة ما، أما الميل إلى تحاشي الفشل فيحدده كل من الدافع لتجنب الفشل، واحتمالية الفشل وقيمة الباعث للفشل ومن خلال تحديد كل من الميل إلى النجاح والميل إلى تحاشي الفشل يمكننا من تقدير ناتج الدافعية للإنجاز على النحو التالي:
الدافعية للإنجاز = الميل إلى بلوغ النجاح + الميل إلى تحاشي الفشل.

11-3- نموذج وينر (weiner):

قام وينر بإعادة تحليل ومراجعة الدافعية للإنجاز التي قدمها كل من ماكلياند وأتكينسون، حيث افترض أن النجاح يترتب عليه تقوية وتدعيم الميل نحو الإنجاز للحصول على الهدف، أما الفشل فإنه يحدد للميل أن يستمر في اتجاه واحد.

- أوضح وينر أن الفشل له علاقة بمتابرة الفرد وبذله مزيدا من الجهد في إنجاز المهمة حيث يترتب عليه إثارة الدافعية للإنجاز مرة أخرى.

- أطلق وينر على الدافعية المتبقية من المحاولة الأولى والدافعية المثارة في المحاولة الثانية اسم ميل القصور الذاتي.

- عدل وينر من معادلة الميل الناتج النهائي من خلال إضافة ميل القصور الذاتي.

الميل النهائي = (الدافعية لبلوغ النجاح - الدافعية لتجنب الفشل) (احتمالية النجاح X قيمة الباعث الناجح) + ميل القصور الذاتي. (خليفة، 2000، ص 132، 133).

- قام وينر بتصميم مقياس الدافعية للإنجاز للأطفال والمراهقين، عباراته اشتقت أساسا من نظرية أتكينسون 1957 للدافعية للإنجاز وقد صممت عباراته في ضوء الأثر (الأمل أو الفشل).

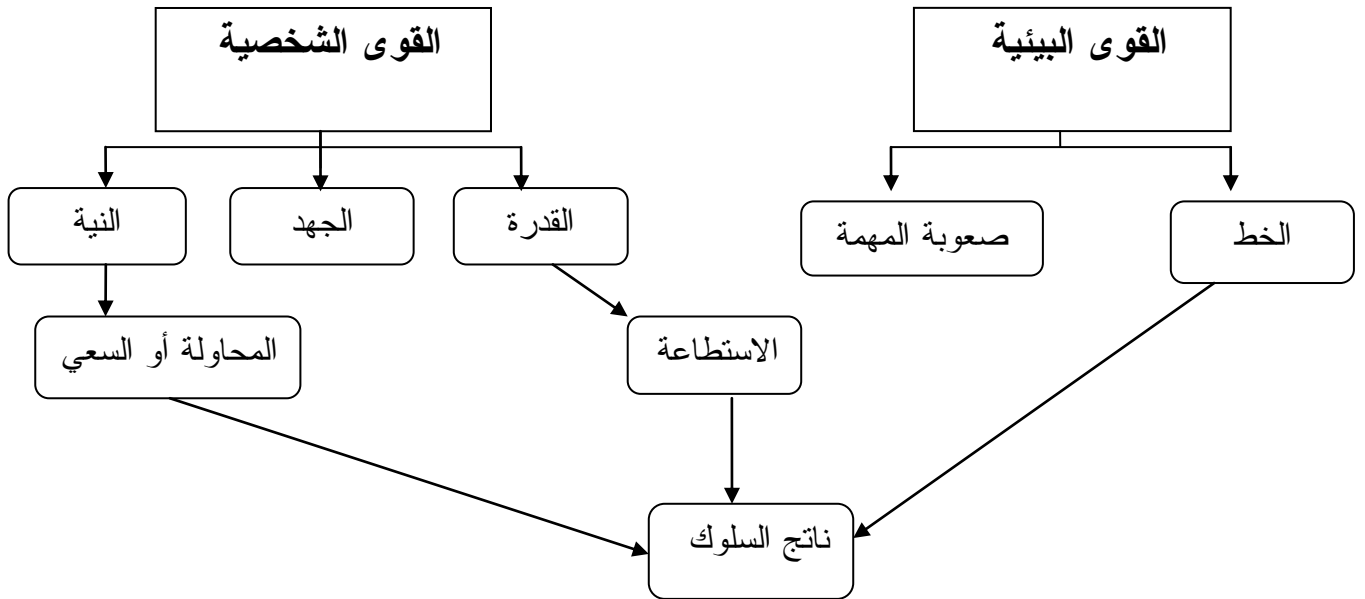
- اتجاه السلوك (الإقدام أو الإقحام)، وتفضيل نوع المخاطرة (متوسطة في مقابل سهلة أو صعبة) ويتكون المقياس في صورته النهائية من عشرين عبارة من عبارات الاختبار الجبري.

11-4- نظرية العزو:

تعد نظرية العزو من النظريات المهمة في مجال دراسة الدافعية الإنسانية بوجه عام، والدافعية للإنجاز بوجه خاص، وتهتم نظرية العزو بكيفية إدراك الشخص أسباب سلوكه وسلوك الآخرين، وذلك لأن الأفراد لا يعززون السببية للفاعل فقط ولكن أيضا للبيئة، فالمعزيات السببية هي التي تحدد مشاعرنا واتجاهاتنا وسلوكنا نحو أنفسنا والآخرين.

ويفترض منظرو العزو أمثال "فرويد هايدرز" "F.Heide" الدور المهم الذي تقوم به المعارف والمعلومات في عملية العزو حيث يسعى الشخص لتفسير وفهم الأحداث ومحاولة التنبؤ لها، ويركزون في مجال العزو المعرفي للسببية على اعتبار أن المعرفة لا تؤثر فقط على عمليات العزو، بل تشمل أيضا السلوك، وللتوضيح أكثر نعرض فيما يلي مخطط هايدرز للعزو:

الشكل (04): يوضح مخطط العزو لدى هايدرز.



وفي ضوء هذا التصور أمكن لـ هايدرز صياغة المعادلة التالية:

الأحداث = دالة القوى الشخصية + القوى البيئية.

= دالة (النية × الجهد) + (القدرة × صعوبة المهمة).

= دالة المحاولة أو السعي + الاستطاعة. (بنبونية، 2014/2013، ص 78، 79).

ومهما اختلفت الآراء والنظريات المفسرة للدافعية للإنجاز فهي تبقى الدافع الرئيسي للفرد للعمل والجد والمثابرة لتحقيق وإثبات ذاته والتغلب على مختلف الصعوبات التي تواجهه.

12- دافعية الأساتذة نحو مهنتهم:

في العقدين الآخرين أصبح ينظر إلى الأستاذ على أنه مركز مشكلات التربية وحلولها في الوقت نفسه، حيث يعتبر الأساتذة من أهم المجموعات المهنية التي لها الدور الكبير في بناء المستقبل، وأصبح التحدي الذي يواجه الباحثين التربويين وقيادات المدارس هو خلق دافعية الأساتذة من أجل أعلى الأهداف التربوية، فالأستاذ ذو الدافعية العالية يدخل المتعة على برامج وأنشطة المدرسة ويشعر بالفعالية الشخصية ويكتف جهوده من أجل النجاح فيركز على انجاز مهامه باستخدام الاستراتيجيات الإبداعية من أجل تحقيق الأهداف التربوية. لذلك أصبح من الضروري البحث عما يزيد من دافعية الأساتذة، حيث أجريت البحوث والدراسات العديدة لبيان العوامل التي تؤدي إلى هذه الزيادة، حيث أثبتت الدراسات أن الأساتذة يدفعون بواسطة المكافأة الداخلية مثل احترام الذات والمسؤولية والشعور بالإنجاز والاعتراف والتقدير وقد وظف ميلز عوامل هيربير في الدافعية من أجل تحسين دافعية المعلمين وفيما يلي العوامل:

- **التحصيل:** وهو الشعور بالإنجاز والنجاح في أداء المهمة أو النشاط ويمكن زيادة شعور الأساتذة بالإنجاز.

- **الاعتراف:** وهي معرفة الإدارة بمساهمة الأستاذ في العمل، ويمكن أن يتم ذلك بما يلي:

- إبراز جهود الأستاذ ومساهمته في الاجتماعات.
 - إخبار الأستاذ شفويا أو كتابيا بأن عمله مقدر.
 - **المسؤولية:** عندما يشعر الأستاذ أنه مسؤول ومحاسب عن عمله يزيد رضاه الوظيفي ويمكن زيادة المسؤولية بما يلي:
 - زيادة استقلالية الأستاذ في القسم والقرارات المتعلقة بذلك.
 - إعطاء الأستاذ مساحة للإبداع.
 - تحديد القرارات التي يمكن أن يتخذها الأستاذ شخصيا والقرارات التي يجب أن تشترك الإدارة بها.
 - الطلب من أساتذة خاصين للعمل كمشرفين في حال غياب المشرف أو المدير.
- (عابي، 2020/2019، ص 51، 52).

إن المعلم أحد أهم العناصر في العملية التعليمية التعلمية ولذلك وجب الاهتمام بالعوامل الرئيسية المؤثرة على دافعيته للإنجاز، فرغبة المعلم في الإنجاز ونشاطه وحماسه أثناء التعليم من شأنه أن يؤثر بصفة مباشرة على نفسية المتعلم ويحفزه أكثر اتجاه الموقف التعليمي.

ملخص الفصل:

ومن خلال عرض ما سبق يمكن أن نستخلص أن الدافعية للإنجاز من أهم الدوافع الخاصة بالإنسان التي يسعى من خلالها إلى تحقيق ذاته والتفوق الامتياز فهي تحرك وتوجه سلوكه نحو الإنجاز وتعمل على استمرارية هذا السلوك قصد تحقيق هدف معين، حيث أن من أهم مميزات الفرد ذو الدافعية العالية للإنجاز السعي والاجتهاد في القيام بالمهام الصعبة والتحلي بروح المنافسة وتخطي العقبات.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.

تمهيد

- 1- التذكير بفرضيات الدراسة.
- 2- منهج الدراسة.
- 3- مجتمع الدراسة.
- 4- الدراسة الاستطلاعية.
 - 1-4- عينة الدراسة الاستطلاعية.
 - 2-4- أداة الدراسة وخصائصها السيكمترية.
 - 3-4- مجالات الدراسات الاستطلاعية.
 - 5- الدراسة الأساسية
 - 1-5- عينة الدراسة
 - 2-5- أداة الدراسة
 - 3-5- مجالات الدراسة
 - 4-5- إجراءات الدراسة الميدانية
 - 5-5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

من أجل الوصول إلى الهدف المرجو من هذه الدراسة في معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، كان لزاما علينا إنجاز الجانب الميداني للدراسة تدعيما بذلك للجانب النظري، الذي تطرقنا إليه فيما سبق من أجل التأكد ميدانيا بجمع البيانات وتصنيفها وتحليلها لاستخلاص نتائجها والوصول إلى إجابة عن التساؤلات المطروحة والتأكد من صحة فرضيات الدراسة.

وتم التطرق في فصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية إلى التذكير بفرضيات الدراسة وتحديد المنهج المستخدم فيها، مجتمع الدراسة ثم تطرقنا بعدها إلى الدراسة الاستطلاعية من خلال كيفية بناء أدوات الدراسة وعينتها والتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، مجالات الدراسة الاستطلاعية أما الدراسة الأساسية فلقد تطرقنا إلى عينة الدراسة وأدوات الدراسة ومجالاتها والأساليب الإحصائية المستخدمة فيها.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1- التذكير بفرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

2- منهج الدراسة:

يقصد بالمنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة موضوع ما، وهو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة. (المحمدي، 2019، ص 35).

وبما أن موضوع دراستنا يتمحور حول الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، فلقد تم اختيار المنهج الوصفي الارتباطي لأن دراستنا تسعى لمعرفة طبيعة العلاقة الارتباطية الموجودة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها. ويعرف أيضا بأنه محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، للوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بهم. (المحمدي، 2019، ص 46).

3- مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة الحالية من معلمي المرحلة الابتدائية للسنة الدراسية 2022/2021، البالغ عددهم (114 معلما ومعلمة) من بعض المدارس الابتدائية ببلدية جيجل.

4- الدراسة الاستطلاعية:

الهدف الرئيسي لدراسة الاستطلاعية هو بناء أدوات الدراسة، والتحقق من الشروط السيكومترية لها والتعرف على ميدان إجراء الدراسة.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

4-1- عينة الدراسة الاستطلاعية:

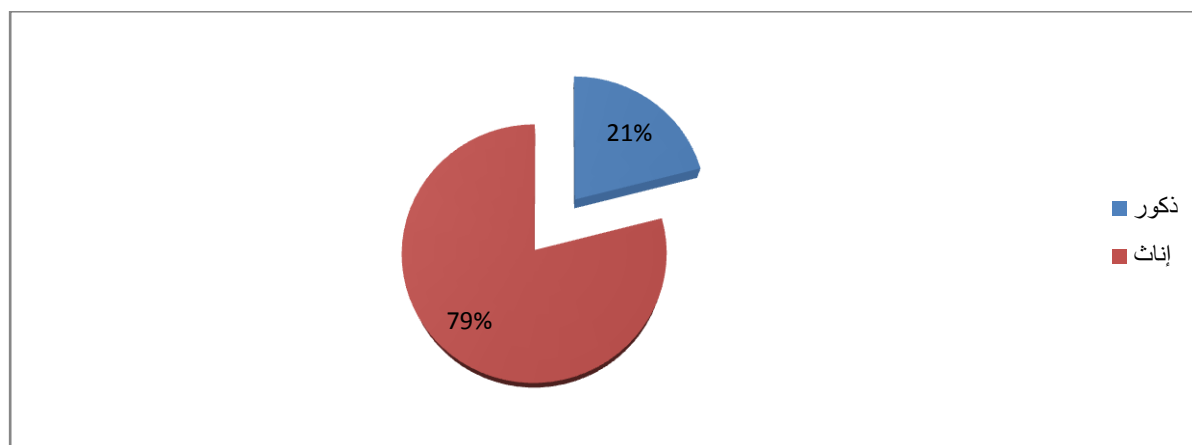
بغرض التحقق من الشروط السيكومترية لأداة الدراسة اخترنا عينة من معلمي المرحلة الابتدائية التي تمثلت في معلمي مدرسة " بومعزة الشريف بن محمد" البالغ عدده 14 معلما ومعلمة تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل للمؤسسة.

الجدول رقم (20): يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب الجنس:

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكور	3	%21
إناث	11	%79
المجموع	14	%100

المصدر: من إعداد الطالبات.

الشكل رقم (5): يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب الجنس:



المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (20)

من خلال الجدول والشكل أعلاه يتضح أن أفراد العينة الاستطلاعية شملت الذكور والإناث بنسبتين متباعتين، لصالح الإناث حيث تمثلت نسبة الذكور (21%) فيما تمثلت نسبة الإناث (%79).

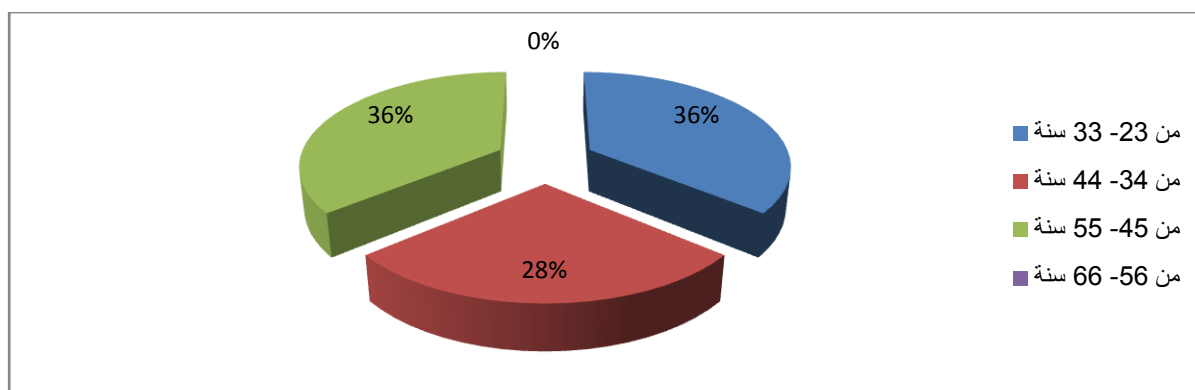
الجدول رقم (21): يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب السن:

السن	العدد	النسبة المئوية
من 23 - 33 سنة	5	%36
من 34 - 44 سنة	4	%28
من 45 - 55 سنة	5	%36
من 56 - 66 سنة	0	%0
المجموع	14	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الشكل رقم (6): يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب السن:



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (21).

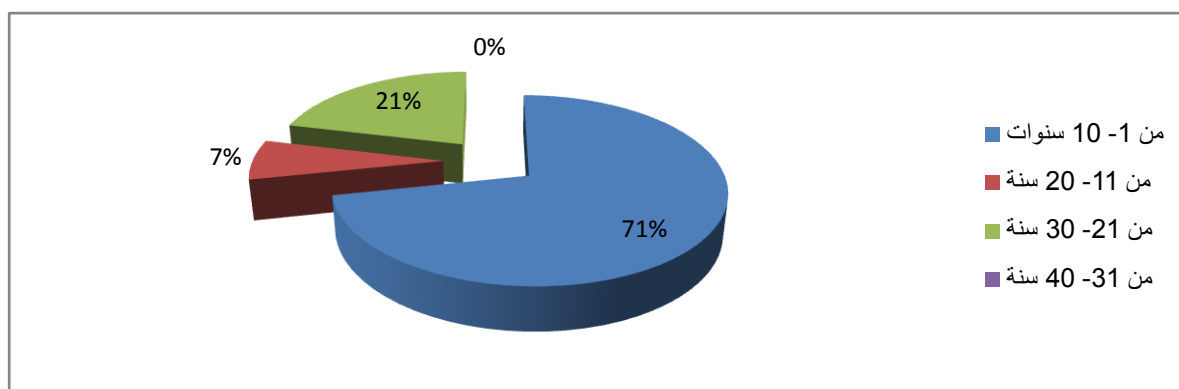
ومن خلال الجدول والشكل أعلاه يتضح أن أفراد العينة الاستطلاعية الذين تتراوح أعمارهم بين (23 و 33 سنة) مثلوا نسبة 36% من العدد الإجمالي للعينة، أما نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين (34 و 44 سنة) فمثلت 28% من النسبة الكلية للعينة، فيما مثلت نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين (56 و 66 سنة) فمثلوا نسبة 0% أي عدم وجود أي أفراد من هذه الفئة.

الجدول رقم (22): يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب الأقدمية في العمل:

الأقدمية في العمل	العدد	النسبة
من 1- 10 سنوات	10	71%
من 11- 20 سنة	1	7%
من 21- 30 سنة	3	21%
من 31- 40 سنة	0	0%
المجموع	14	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين.

الشكل رقم (7) : يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب الأقدمية في العمل.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (22).

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

ومن خلال الجدول والشكل الموضح أعلاه يتضح أن أفراد العينة الاستطلاعية ذوي الأقدمية في العمل التي تتراوح بين (من سنة إلى 10 سنوات) مثلوا النسبة الغالبة في العينة بنسبة 71%، أما ذوي الأقدمية في العمل التي تتراوح بين (11 و 20 سنة) فمثلوا 07% من النسبة الكلية للعينة، أما نسبة الذين تتراوح سنوات أدميتهم في العمل (21 و 30 سنة) مثلت نسبة 21% من النسبة الإجمالية لعينة الدراسة، فيما مثلت نسبة ذوي الأقدمية في العمل التي تتراوح بين (31 و 40 سنة) نسبة 0% أي عدم وجود أي فرد من هذه الفئة.

4-2- أداة الدراسة وخصائصها السيكمترية:

4-2-1- استبيان الاحتراق النفسي:

اعتمدنا في هذه الدراسة من أجل قياس مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين في المرحلة الابتدائية على مقياس "كرستينا ماسلاش" لقياس الاحتراق النفسي عن ترجمة نوال بنت أحمد الزهراني سنة 2008 يتضمن الأبعاد التالية:

_ استنزاف انفعالي.

_ تبدل المشاعر.

_ نقص الشعور بالإنجاز الشخصي.

الجدول رقم (23): يوضح توزيع فقرات المقياس على أبعاد الاحتراق النفسي.

البعد.	- توزيع الفقرات.	_ المجموع.
_ استنزاف انفعالي.	1,2,3,6,8,13,14,16,20	9 فقرات.
_ تبدل المشاعر.	5,10,11,15,21	5 فقرات.
_ نقص الشعور بالإنجاز الشخصي.	5,10,11,15,22	8 فقرات .
		المجموع: 22 فقرة.

5_ الشروط السيكمترية للمقياس:

_ الصدق:

يتمتع المقياس الأصلي بمستوى جيد من الصدق، حيث ظهرت دلالات صدق المقياس من خلال قدرته على التمييز بين فئات مختلفة من العاملين الذين يعانون من احتراق نفسي متدن، وذلك من خلال دراسات مختلفة مثل: (Maslash&Jackson1981) (Gold1981) (Kyriacou 1985) (Iwanicki&Schwad 1987). وكذلك الأمر في الدراسات العربية، حيث قام عدد من الباحثين باستخراج دلالات جيدة من الصدق للنسخة المعربة من المقياس، فقد قام "دواني" وزملائه المحكمين، وأبو هلال وسلامة (Salaeh&AbuHilal 1992)، بعرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المتخصصين

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

بالإضافة على ذلك تحقق الوابلي (1995) من صدق المقياس، بعرضه على عشرة محكمين، للتأكد من صحة تعريبه ومناسبته لهدف الدراسة.

وبهدف التحقق من صدق المقياس لاستخدامه في الدراسة الحالية ثم استخدام الصدق المنطقي، أو ما يعرف بصدق المحتوى، وذلك بعرضه على ستة محكمين، بهدف التحقق من مناسبة المقياس لهدف الدراسة، وسلامة الصياغة اللغوية لل فقرات، ومدى انتمائها للأبعاد التي وضعت لقياسها.

وفي ضوء ملاحظات واقتراحات المحكمين، تم إجراء التعديلات المناسبة على فقرات المقياس، كما تم تعديل الفقرات التي أجمع عليها المحكمون، وتجدر الإشارة إلى أن المقياس بصورته الحالية لا يختلف كثيراً من حيث الجوهر عن المقياس الأصلي، حيث لم يتم حذف أو إضافة أي فقرة، واقتصرت على إجراء بعض التعديلات في الجانب اللغوي التي أجمع عليها المحكمون، كما تم استبدال مصطلح عميل (Recipient) بمصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث درجت العادة على استخدام مصطلح يناسب العينة المدروسة، فمثلاً استخدام مصطلح مريض في الدراسات التي أجريت في مجال التمريض، واستخدام مصطلح طالب في الدراسات التي أجريت في مجال التعليم، بالإضافة إلى صدق المحكمين قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجات المقاييس الفرعية والعلامة الكلية للاختبار كما يبين الجدول التالي:

الجدول رقم (24) يوضح معاملات ارتباط المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية للاختبار.

البعد	معامل الارتباط
الإجهاد الانفعالي	0,090
تبلد المشاعر	0,068
نقص المشاعر بالإنجاز	0,078

يتضح من الجدول رقم (24) أن معاملات الارتباط بين المقياس الكلي وبعدي الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز كانت مرتفعة ودالة، حيث بلغت 0,090 و0,078 مقارنة ببعد تبلد المشاعر الذي كان 0,068.

ـ ثبات المقياس:

قامت ماسلاش و جاكسون 1981 Jackson&Maslash، بحساب معامل الاتساق الداخلي، باستخدام معادلة ألفا كرومباخ (Alfa Cronbach) وذلك لحساب تكرار وشدة الأبعاد الثلاث للمقياس، حيث كانت على النحو التالي كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25): يوضح دلالات ثبات المقياس الأصلي.

البعد	ثبات التكرار	ثبات الشدة
الإجهاد الانفعالي	0,090	0,087
تبلد المشاعر	0,089	0,076

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

0,073	0,081	نقص الشعور بالإنجاز
-------	-------	---------------------

قام داواني وآخرون (1989) باستخراج معاملات الاتساق الداخلي لكل بعد من أبعاد المقياس والمقياس ككل، حيث بلغت القيمة للإجهاد الانفعالي (0,087)، وتبلد المشاعر (0,076)، ونقص الشعور بالإنجاز (0,073)، كما بلغت للمقياس ككل (0,057)، وباستخدام نفس الطريقة قام "أبو هلال وسلامة" (Salameh & AbuHilal 1992) باستخراج معاملات الثبات لأبعاد المقياس، حيث كانت (0,084) لبعد الإجهاد الانفعالي، (0,076) لبعد تبلد الشعور، (0,081) لبعد نقص الشعور بالإنجاز، أما في دراسة الوابلي (1995)، فقد بلغت قيمة معاملات الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (0,083)، (0,076)، (0,086) للأبعاد الثلاثة على التوالي:

وبهدف التأكد من ثبات المقياس للدراسة الحالية قامت الباحثة باستخدام طريقة إعادة التطبيق Ratest & Test وذلك من خلال فترة أسبوعين من التطبيق الأول والثاني على عينة استطلاعية مكونة من 40 عاملة من العاملات في مجال الإعاقات المختلفة، والذين تم استبعادهم فيما بعد من عينة الدراسة. وقد بلغت معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لأبعاد المقياس على النحو التالي كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (26): يوضح معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لأبعاد المقياس.

البعد	معامل الارتباط
الإجهاد الانفعالي	0.081
تبلد المشاعر	0.067
نقص المشاعر بالإنجاز	0.085

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط عالية وهذا يعني تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات. كما تم حساب ثبات المقياس عن طريق استخراج معاملات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس على حدة، بالإضافة إلى الثبات الكلي للمقياس ككل.

الجدول رقم (27) يوضح قيم الاتساق الداخلي لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي المحسوبة بمعامل ألفا كرونباخ.

البعد	معامل الارتباط
الإجهاد الانفعالي	0.088
تبلد المشاعر	0.073
نقص المشاعر بالإنجاز	0.086
الثبات الكلي	0.068

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

يتضح من الجدول رقم (27) أن معاملات الثبات للمقاييس الفرعية تراوحت بين 0.073_0.088، وأن ثبات المقياس الكلي كان 0.068 وكلها معاملات مرتفعة تشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات.

تصحيح المقياس:

تمت الإشارة سابقا إلى أن المقياس الحالي يتكون من (22) فقرة تتعلق بشعور الفرد نحو مهنته، وذلك ضمن ثلاثة أبعاد هي (الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز). ويطلب من المفحوص عادة الاستجابة مرتين لكل فقرة من فقرات المقياس، مرة تدل على تكرار الشعور، بتدرج يتراوح من 0_6 درجات، وأخرى تدل على شدة الشعور، بتدرج يتراوح من 0_7 درجات، ونظرا لوجود ارتباط عال بين بعدي التكرار والشدة للمقياس وبهدف اختصار وقت التطبيق، فقد اكتفت الباحثة في الدراسة الحالية باستخدام إجابة المفحوص على البعد الخاص بتكرار شعوره نحو فقرات المقياس، وهذا ما كشفت عنه وأوصت به دراسات مختلفة منها: "ماسلاش وجاكسون" دراسة كل "السرطاوي" ... (ولما كانت الخيارات المتاحة للإجابة تتراوح من 0_6 درجات فإن حساب الدرجة العليا للاختبار الكلي أو لأي من أبعاده الثلاث هي ناتج ضرب أعلى تدرج مع عدد فقرات المقياس أو البعد. (أعلى تدرج × عدد الفقرات). أما حساب الدرجة الدنيا للاختبار الكلي أو لأي من أبعاده الثلاث فهي ناتج ضرب أدنى تدرج مع عدد فقرات المقياس أو البعد (أدنى تدرج × عدد الفقرات)

$$\text{أما الدرجة المتوسطة} = \text{عدد فئات التدرج} + 1 \times \text{عدد الفقرات} \div 2$$

وبناء عليه فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب في الاختبار الكلي هي (132=22×6)، في حين أن أدنى درجة هي (0=22×0)، أي أن الدرجة الكلية للاختبار تتراوح بين (0_132) وبنفس الطريقة يمكن حساب الدرجة الدنيا والدرجة العليا لأبعاد المقياس الثلاث، كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (28): يوضح الدرجات الدنيا والدرجات العليا لمقياس ماسلاش الكلي ولأبعاده الثلاثة.

البعد	عدد الفقرات	الدرجة الدنيا للتدرج × عدد الفقرات	الدرجة العليا للتدرج × عدد الفقرات
الإجهاد الانفعالي	9 فقرات	0=9×0	54=9×6
تبلد المشاعر	5 فقرات	0=5×0	30=5×6
نقص	8 فقرات	0=8×0	48=8×6

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

			الشعور بالإنجاز
132=22×6	0=22×0	12 فقرة	الدرجة الكلية

ولما كانت فقرات البعدين الأول والثاني سلبية وفقرات البعد الثالث إيجابية لذا فقد تم عكس درجات المفحوص على البعد الثالث، لتصبح بنفس مستوى عال من الاحتراق النفسي في حين الدرجات المنخفضة تعني مستوى منخفض من الاحتراق النفسي. (سلامة، 2018/2017، ص 46،50).

4-2-2- استبيان الدافعية للإنجاز:

قامت الطالبتان ببناء استبيان الدافعية للإنجاز في صورتها الأولية المتكونة من 22 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد (أنظر الملحق رقم 1)، ثم عرض الاستبيان على المشرف من أجل اختبار مدى وملاءمتها لجمع البيانات وتعديل الاستبيان بشكل أولي حسب ما يراه المشرف ثم عرضها على الأساتذة المحكمين.

مكونات الاستبيان:

البعد الأول: الحوافز: يشير إلى مجموعة العوامل التي تعمل على إثارة تلك القوى الحركية للإنسان، والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته.

البعد الثاني: الرغبة في الإنجاز: وتشير إلى رغبة الفرد في التفوق والمنافسة الرغبة في تحقيق ذاته.

البعد الثالث: المثابرة في العمل: وتشير إلى اجتهاد والمواظبة والكد في عمل ما من أجل تحقيق الأهداف المسطرة.

تصحيح الاستبيان:

تتكون الاستبيان في صورتها النهائية من 22 عبارة تدرج تحت ثلاثة أبعاد (أنظر الملحق

رقم 3) كل العبارة موجبة.

الجدول التالي يوضح أبعاد الاستبيان وأرقام عبارتهما.

جدول رقم (29): يوضح أبعاد استبيان الدافعية للإنجاز وأرقام عباراتها:

الأبعاد	أرقام العبارات	عدد العبارات
الحوافز	1-2-3-4-5-6-7-8.	8
الرغبة في الإنجاز	9-10-11-12-13.	5
المثابرة في العمل	14-15-16-17-18-19-20-21-22.	9
المجموع	22	22

أما طريقة تقدير درجات الاستبيان تكون حسب إيجابية العبارة أو سلبيتها.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- في العبارة الموجبة يتم إعطاء المستجوب درجة واحدة إذا كانت الإجابة " أبدا "
 - درجتان (2) إذا كانت الإجابة " أحيانا "
 - ثلاث درجات (3) إذا كانت الإجابة " دائما "
- ويعكس تقدير الدرجات في العبارات السالبة، حيث نعطي:
- درجة واحدة (1) للإجابة " دائما "
 - درجتان (2) للإجابة " أحيانا "
 - ثلاث درجات (3) للإجابة " أبدا "
- وبناء على ذلك تكون أقصى درجة يمكن أن يتحصل عليها المستجيب هي (66) وأقل درجة يحصل عليها المستجيب هي (22).

صدق الاستبيان:

- لقد تم الاعتماد على نوعين من الصدق:
- صدق المحكمين.
 - صدق الاتساق الداخلي.

أولاً: صدق المحكمين:

قامت الطالبتان بعض الاستبيان في صورته الأولية على (04) محكمين وهم أساتذة من ذوي الاختصاص من جامعة جيجل (أنظر الملحق رقم2) بحيث طلب منهم الحكم على:

- مدى وضوح الفقرات من الصياغة اللغوية.
- مدى قياس الفقرات لموضوع الدراسة.
- مدى ملائمة عدد الفقرات للأبعاد.
- مدى ملائمة بدائل الأجوبة للفقرات.

وفي ضوء آراء المحكمين وملاحظاتهم أجريت بعض التعديلات، حيث جرى حذف (03) عبارات من أصل 25 عبارة لم يتم الاتفاق عليها بسبب عدم توافقها مع البعد المحدد، وتم حذف العبارات التي أجمع المحكمون على حذفها كما هي مبينة بالجدول الآتي:

الجدول رقم (30): يوضح العبارات التي تم حذفها من استمارة الدافعية للإنجاز بناء على رأي المحكمين.

الرقم	العبارة	سبب الحذف
8	أشعر بالكسل كما ذهبت إلى العمل.	مكرر
16	إنجاز العمل هو معياري للنجاح.	غير مناسبة
23	أشعر بالملل بعد فترة قصيرة من بداية العمل.	مكرر

أما العبارات التي تم إعادة صياغتها بناء على رأي المحكمين فهي مبينة في الجدول الآتي:

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الجدول رقم (31): يوضح العبارات التي تم تعديل صياغتها في استبيان الدافعية للإجاز بناء على رأي المحكمين.

الرقم	العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل
01	العلاقة الجيدة بيني وبين تلاميذي تشجعني على تقديم الأفضل.	علاقتي الجيدة مع تلاميذي تدفعني لتقديم الأفضل.
12	أسعى إلى القيام بالأعمال الموكلة إلي في الوقت المحدد.	أحترم الوقت المحدد لكل مهمة موكلة لي.
15	أحاول تحقيق أي هدف مهما كانت الصعوبات والعقبات.	أعمل على تحقيق أهدافي مهما كانت الصعوبات.
20	المثابرة وإتقان العمل تفتح لي أبواب النجاح المهني.	أؤمن أن المثابرة وإتقان العمل تفتح أبواب النجاح المهني.

ثانيا: صدق الاتساق الداخلي:

ويقصد به تحليل التجانس لفقرات الاستبيان بمعنى معرفة مدى ترابط الاستجابات على الفقرة الواحدة مع درجة الاستبيان الكلية.

ولقد تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون.

- حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه.

- حساب معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان.

1- حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه:

البعد الأول: الحوافز:

الجدول رقم (32): يوضح معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لبعد الحوافز.

الرقم	العبارات	قيمة معامل الارتباط.
01	علاقتي الجيدة مع تلاميذي تدفعني لتقديم الأفضل.	0.757*
02	كلما حقق هدفاً لِنفسي أهدافاً وضعت لِنفسي أهداف أخرى مستقبلية.	0.764**
03	التشجيع المستمر للمحيطين لي يدفعني لإنجاز عملي بكفاءة.	0.554*
04	تثمين المدير لمجهوداتي دفعني إلى الارتقاء بعلمي.	0.576*
05	إشراكي في اتخاذ القرار مع الإدارة يساعدي على العمل أكثر.	0.552*
06	تفاعل تلاميذي داخل الفصل يزيد من رغبتني في العمل معهم.	•
07	أخطائي في العمل تؤدي إلى الإحباط.	0.730*
08	تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس والتحدى.	0.589*

* دل عند مستوى الدلالة 0.05

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

** دال عند مستوى الدلالة 0.01

• الحساب غير ممكن لأن أحد المتغيرات على الأقل ثابت.
ومن خلال الجدول رقم (32) يتضح أن عدد الارتباطات الكلية (22) ارتباطاً، معامل الارتباط وعدد الارتباطات في محور الحوافز (8) ارتباطات، (7) ارتباطات دالة، وارتباط واحد لا يمكن حسابه لأن أحد المتغيرات على الأقل ثابت.

البعد الثاني: الرغبة في الإنجاز:

الجدول رقم (33): يوضح معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لبعد الرغبة في الإنجاز.

الرقم	العبارة	قيمة معامل الارتباط
09	أسعى لإنهاء عملي بإتقان.	•
10	أقوم بإنجاز المهام الموكلة لي دون تخطيط مسبق.	0.662*
11	أحترم الوقت المحدد لكل مهمة موكلة لي.	0.610*
12	أتحمل المسؤولية اتجاه عملي.	•
13	يؤدي تكلفي بالعديد من المهام إلى انخفاض رغبتني في العمل.	•

* دال عند مستوى الدلالة 0.05

• الحساب غير ممكن لأن أحد المتغيرات على الأقل ثابت.
نلاحظ من خلال الجدول رقم (33) أن عدد الارتباطات في محور الرغبة في الإنجاز هي (5) ارتباطاً (2) ارتباط دالا، و (3) ارتباط لا يمكن حسابه لأن أحد المتغيرات على الأقل ثابت.

البعد الثالث: المثابرة في العمل:

الجدول رقم (34): يوضح معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لبعد المثابرة في العمل.

الرقم	العبارة	قيمة معامل الارتباط
14	أعمل على تحقيق أهدافي مهما كانت الصعوبات.	0.249
15	أطمح لتحقيق أفضل الإنجازات.	0.249
16	لدي فناعة بعلمي و مصمم دائما على النجاح فيه.	0.652*
17	أحرص على مدى اكتساب التلاميذ للمعلومات التي أقدمها لهم.	•

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

0.470	أؤمن أن المثابرة وإتقان العلم تفتح لي أبواب النجاح المهني.	18
0.779**	أحرص على أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتماماتي.	19
0.552*	كلما كان العمل الذي أقوم به صعبا زاد إصراري على إنجازه.	20
0.595*	أخصص ساعات إضافية لإتمام العمل الذي يعطى لي.	21
0.550*	أعتقد أن وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه.	22

* دال عند مستوى الدلالة 0.05

** دال عند مستوى الدلالة 0.01

نلاحظ من خلال الجدول رقم (34) أن عدد الارتباطات الدالة في محور المثابرة في العمل وهي (9) ارتباط، و(5) ارتباطا دالا، (2) ارتباط غير دالة، وارتباط واحد لا يمكن حسابه لأن أحد المتغيرات ثابت على الأقل.

2- حساب معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان:

جدول رقم (35): يوضح معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان الدافعية للإنجاز.

الرقم	البعد	قيمة معامل الارتباط
01	الحوافز	0.869**
02	الرغبة في الإنجاز	0.902**
03	المثابرة في العمل	0.817**

** دال عند مستوى الدلالة 0.01

ونلاحظ من خلال الجدول (35) أن أبعاد استبيان الدافعية للإنجاز تتمتع بمعاملات ارتباط مرتفعة وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 حيث بلغت قيمتها (0.86، 0.81، 0.90) وهذا دليل على أن الاستبيان يتمتع بصدق عالية.

2- مجالات الدراسة الاستطلاعية:

- المجال الزمني: تمت الدراسة الاستطلاعية يومي 27 و 28 أبريل 2022.
- المجال المكاني: أجريت الدراسة الاستطلاعية بالمدرسة الابتدائية " بومعزة شريف بن محمد " بتاسوست بلدية الأمير عبد القادر جيجل.
- المجال البشري: تناولت الدراسة الاستطلاعية 14 معلما ومعلمة من بينهم 11 إناث وذكور.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

5- الدراسة الأساسية:

5-1- عينة الدراسة:

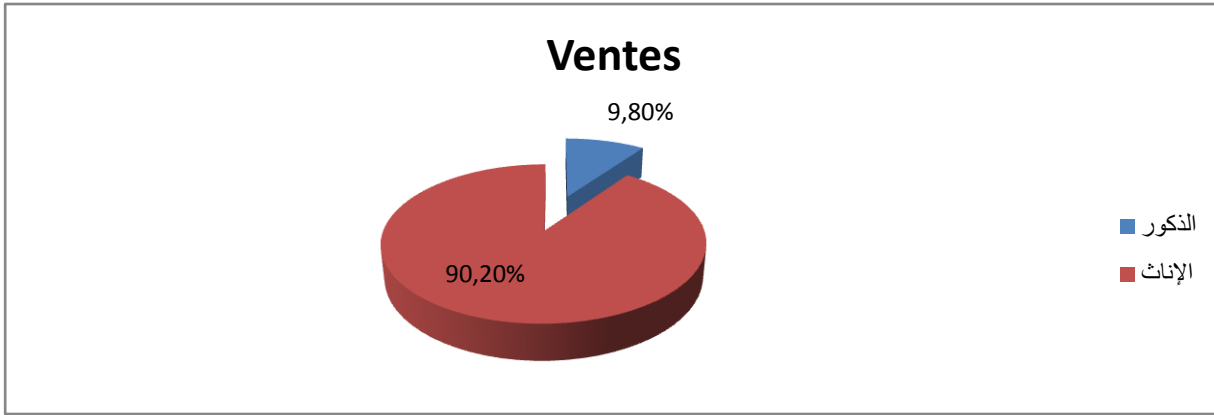
من أجل دراسة علمية لا بد من وضع منهجية تتوافق مع طبيعة البحث، في إطار هذه المنهجية يتم تحديد نوع العينة المختارة كأساس للبحث، حيث يعرفها موريس أنجرس أنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث. كما أنها ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً. (در، 2017، ص313). فلقد تم اختيار عينة الدراسة من معلمي المرحلة الابتدائية، حيث تم تطبيق المسح الشامل لمجتمع الدراسة ولكون مجتمع الدراسة يتكون من الجنسين (ذكور وإناث) ويختلف حسب السن والأقدمية في العمل، حيث بلغت عينة الدراسة الأساسية من (112 معلماً ومعلمة). تم اختيارهم من 5 مؤسسات ابتدائية ببلدية جيجل، حيث تم المسح الشامل لجميع معلمي هذه المؤسسات.

الجدول رقم (36): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

الجنس	العدد	النسبة المئوية
الذكور	11	9.8%
الإناث	101	90.2%
المجموع	112	100%

المصدر: من إعداد الطالبات اعتماداً على مخرجات SPSS .

الشكل رقم (8): يوضح توزيع الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (36)

ومن خلال الجدول رقم (36) يتضح لنا أن توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، بحيث كانت النتيجة نسبة الذكور (9.8%) ونسبة الإناث (90.2%) فهما نسبتي متباعدتين بحث نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور بفارق (80.4%).

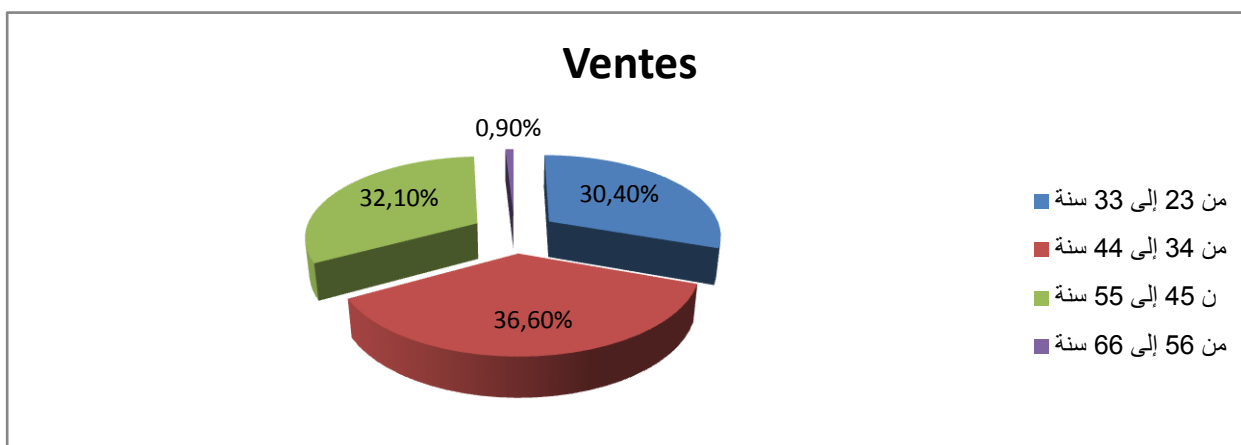
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الجدول رقم (37): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب السن.

السن	العدد	النسبة المئوية
من 23 إلى 33 سنة	34	30.4%
من 34 إلى 44 سنة	41	36.6%
من 45 إلى 55 سنة	36	32.1%
من 56 إلى 66 سنة	1	0.9%
المجموع	112	100%

المصدر: من إعداد الطالبات اعتماداً على مخرجات SPSS .

الشكل رقم (9): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب السن.



المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (37)

ومن خلال الجدول رقم (37) يتضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن، حيث كانت أكبر نسبة في السن كانت لفئة (من 34 إلى 44 سنة) والتي تمثلت نسبة (36.6%) وتليها فئة (من 45 إلى 55 سنة) بنسبة (32.1%)، وبعدها بنسبة (30.4%) كانت فئة (من 23 إلى 33 سنة)، وكأقل نسبة كانت فئة (من 56 إلى 66 سنة) بنسبة (0.9%).

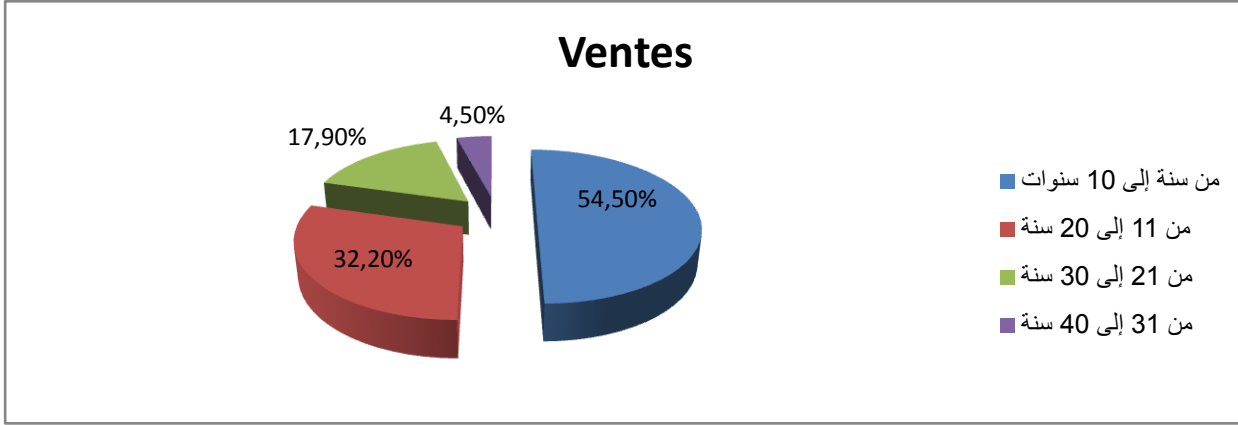
الجدول رقم (38): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل.

الأقدمية في العمل	العدد المعلمين	النسبة المئوية
من سنة إلى 10 سنوات	61	54.5%
من 11 إلى 20 سنة	26	32.2%
من 21 إلى 30 سنة	20	17.9%
من 31 إلى 40 سنة	5	4.5%
المجموع	112	100%

المصدر: من إعداد الطالبات اعتماداً على مخرجات SPSS .

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الشكل رقم (10): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل.



المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (38)

ومن خلال الجدول رقم (38) يتضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل حيث كانت أكبر نسبة لفئة (من سنة إلى 10 سنوات) حيث مثلت نسبة (54.5%)، وتليها فئة (من 11 إلى 20 سنة) بنسبة (32.2%)، وبنسبة (17.9%) كانت فئة (من 21 إلى 30 سنة)، وكأقل نسبة كانت فئة (من 31 إلى 40 سنة) بنسبة (4.5%).

5-2- أداة الدراسة:

اعتمدت الطالبتان في إجراء هذه الدراسة على استبيانين استبيان الاحتراق النفسي لـ " كريستينا ماسلاش" الذي تم استخدامه جاهزاً، أما استبيان الدافعية للإنجاز فقد اعتمدت الطالبتان في بناء الأداة وصياغة عبارتها من خلال:

- الأبحاث والدراسات السابقة حول موضوع الدراسة.
- آراء بعض الأساتذة المتخصصين في علم النفس التربوي.

ولقد تم التحقق من صدقها باستخدام طريقة صدق المحكمين بعرضها على أساتذة من ذوي الاختصاص بجامعة جيجل (أنظر الملحق رقم 2) والاعتماد على صدق الاتساق الداخلي بحيث أعطت قيمة مرتفعة مما يدل على أن أداة الدراسة صادقة.

أما ثبات الأداة فلقد تم الاعتماد على معامل ألفا كرومباخ ومعادلة " بيرسون " بحيث أعطت قيم مرتفعة مما يدل على أن أداة الدراسة ثابتة.

5-3- مجالات الدراسة:

- **المجال المكاني:** تمت الدراسة الحالية في المدارس الابتدائية (قريمط مسعود، عبيد العربي، خشة أحسن، محمدي مسعود، سويعد الطيب) ببلدية جيجل ولاية جيجل.
- **المجال الزمني:** تمت الدراسة الحالية في الفترة الممتدة من 09 ماي 2022 إلى 12 ماي 2022 وهي فترة توزيع الاستبيان على المعلمين.
- **المجال البشري:** تناولت الدراسة الحالية (112) معلماً ومعلمة من المرحلة الابتدائية.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

5-4- إجراءات الدراسة الميدانية:

تم توزيع الاستبيانين باليد على المعلمين والمعلمات، حيث تم توزيع (130) استبياناً فيما تم استرجاع (112) استبياناً، تم توزيعه على خمس مؤسسات ابتدائية المتمثلة في (قريمت مسعود، عبيد العربي، خشة أحسن، محمدي مسعود، سويعد الطيب) ببلدية جيجل ولاية جيجل.

5-5- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج (SPSS) لتفريغ الاستبيانين وذلك باستخدام:

- معامل الارتباط بيرسون: لقياس العلاقة بين متغيري الدراسة أي التحقق من صحة فرضيات الدراسة (الفرضية العامة، الفرضية الفرعية الأولى والثانية والثالثة).
- اختبار (ت): تم استخدامه للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة الأساسية.
- الاتساق الداخلي باستخدام معامل الارتباط بيرسون: للتحقق من صدق أداة الدراسة.
- معامل ألفا كرومباخ: للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

01- عرض وتحليل نتائج الدراسة

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى.

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية.

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.

02- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

2-1- تفسير مناقشة نتائج الفرضية العامة.

2-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى.

2-3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية.

2-4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية".

وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون لإبراز العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى عينة الدراسة المقدره بـ (112) معلما ومعلمة ببلدية جيجل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (39): يوضح نتائج العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاحتراق النفسي	0.049	غير دال.
الدافعية للإنجاز		

ومن خلال الجدول (39) يتضح أن معامل الارتباط بيرسون بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية يقدر بـ 0.049 وهي قيمة ضعيفة وغير دالة إحصائيا.

1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضيات الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: " توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون لإبراز العلاقة بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

جدول رقم (40): يوضح نتائج العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاحتراق النفسي	0.106	غير دالة.
الحوافز		

ومن خلال الجدول رقم (40) يتضح لنا أن معامل الارتباط بيرسون بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية يقدر بـ 0.106 وهي قيمة ضعيفة وغير دالة إحصائياً.

1-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: " توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية ".

وللتحقق من صحة هذه الفرضيات قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون لإبراز العلاقة بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (41): يوضح نتائج العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاحتراق النفسي	-0.035	غير دالة.
الرغبة في الإنجاز		

من خلال الجدول رقم (41) يتضح لنا أن معامل الارتباط بيرسون بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية يقدر بـ -0.035 وهي قيمة سالبة وضعيفة غير دالة إحصائياً.

1-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية ".

وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون لإبراز العلاقة بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

جدول رقم (42): يوضح نتائج العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاحتراق النفسي	0.011	غير دالة.
المثابرة في العمل		

ومن خلال الجدول رقم (42) يتضح لنا أن معامل ارتباط بيرسون بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية يقدر بـ 0.011، وهي قيمة ضعيفة وغير دالة إحصائياً.

2- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

2-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية "، وقد تم التحقق من صحة هذه الفرضية باستعمال معامل الارتباط بيرسون، حيث ظهر من خلال نتائج معامل الارتباط بيرسون حسب الجدول رقم (39)، أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز.

ونفسر الارتباط السالب بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز أن الارتفاع في الاحتراق النفسي يصاحبه انخفاض في الدافعية للإنجاز والعكس صحيح.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة عزيزي أمينة (2018)، بعنوان " الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم المتوسط" حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس والخبرة المهنية، كما تشابهت هذه النتيجة أيضاً مع دراسة شرقي حورية (2010)، تحت عنوان: الاحتراق النفسي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أعضاء الفريق الطبي، حيث أشارت نتائج دراستها إلى أنه يوجد ارتباط غير دال بين دافعية الانجاز وأبعاد الاحتراق النفسي المتمثلة في (الإنهاك الانفعالي، تبلد المشاعر).

كما اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عماد صالح نجيب العرايضة (2014)، بعنوان: الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة، حيث أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن معلمي التربية الخاصة يعانون من الاحتراق النفسي بمستوى متوسط، أيضاً اختلفت مع دراسة (2002) Diann تحت عنوان: اختبار أثر الخصائص الشخصية واستراتيجيات المواجهة على الضغوط النفسية والاحتراق النفسي للمعلم، حيث أشارت النتائج إلى ارتفاع

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

الضغوط النفسية والاحترق النفسي لدى كل من المعلمين: صغار السن، والإناث، المعلمين الأقل خبرة، أيضا اختلفت مع دراسة دليلة كابور، بعنوان: دافعية الانجاز لدى المعلمين وعلاقته بالنمط القيادي لمدرء المرحلة الابتدائية، حيث أشارت النتائج إلى أنه توجد علاقة بين الدافعية للإنجاز والأنماط التالية (الديموقراطي، الأوتوقراطي، والتسيبي)، لمدرء المرحلة الابتدائية.

ويمكن أن نفسر ذلك بأن الاحترق النفسي لم يكن له تأثير على الدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، فالمعلم عند قيامه بمهمة التدريس يحاول قدر الإمكان تقديم أفضل ما عنده حتى يتسنى للتلاميذ اكتساب أكبر قدر من المعلومات، حيث يتعب ويعمل جاهدا على إيصال المعلومات للتلاميذ بطرق متنوعة وجديدة ومبتكرة، وبمقابل هذا الجهد الذي يبذله المعلمين نجد أنه لديهم أوقات راحة بين الصفوف الدراسية إضافة إلى العطل المبرمجة والمقررة كل عام حتى يتسنى لهم الارتياح نفسيا من الضغط الكبير الذي يقابلهم، كما أنه عندما ينجح تلاميذهم ويتفوقون سوف يشعرون بسعادة كبيرة وبارتياح لأن جهدهم كان له نتيجة ولم يذهب سدا، وهناك بعض المعلمين يجدون مهنة التعليم عملية ممتعة ومشوقة ينسون فيها مشاكلهم ويشعرون بالراحة مع تلاميذهم، كما أن أسباب الاحترق النفسي عند المعلم أغلبها يرتبط ببيئة العمل حيث تتمثل في عبء العمل الزائد وكثرة المهام وتضخم المناهج، غياب الدعم والعمل لساعات طويلة، عدم استعداد المعلم للتعامل مع ضغوط العمل، ويتفق هذا مع النموذج السببي للاتصال والاحترق النفسي في مهنة التدريس الذي تطرق إليه دبابي في كتابه (2013)، الذي يرى بأن الضغط يحدث نتيجة الاتصال الدائم مع الطلاب في الفصول المزدحمة، عبء العمل، الاستمرار في التدريس بمستوى منخفض من الإدماج.

وتختلف درجة الاحترق النفسي تختلف من معلم إلى معلم كما أنه هنالك من لا يتأثر ولا يصل إلى درجة الاحترق النفسي، وهذا ما يفسر أن المعلم الذي يعاني من الاحترق النفسي ليس بالضرورة أن يكون لديه دافع للإنجاز مرتفع أو منخفض، فقد يكون المعلم مرهقا ومنهكا ويتعامل مع التلاميذ بشكل سلبي وهذا ما أكدته ماسلاش في تعريفها للاحتراق النفسي في كتاب بني أحمد (2007) على أنه إحساس الفرد بالإرهاق وعدم قدرته على العمل بفعالية وفقدان الاهتمام بالأشخاص في محيط العمل، ويشمل على ثلاث عناصر تعتبر كأبعاد هي: الإرهاق النفسي، تبدل المشاعر، وفقدان الشعور بالإنجاز، وحسب نظرية أتكسون الذي تطرق إليه بن بوذينة (2014)، فإن الميل إلى النجاح وتجنب الفشل هو محصلة ثلاثة عوامل: الدافع إلى النجاح، توقع النجاح، وقيمة الباعث للنجاح. كما يوضح نموذج العلاقات البنائية بأنه هنا كعلاقة تبادلية بين الاحترق النفسي والانجاز الشخصي لدى المعلم، أي كلما ارتفع انجاز الفرد قل إحساسه بالإجهاد وكذلك بتبدل المشاعر، وبالتالي فمن آثار الاحترق النفسي التي تظهر على المعلم نجد عدم قدرته على الانجاز وضعفه وانطفاء شعلة حماسه واندفاعه للعمل.

وهذه النتيجة أثبتت فرضية البحث التي توقعت وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاحترق النفسي والدافعية للإنجاز، إذ يمكن القول بأنه هنالك علاقة سالبة بين الاحترق النفسي والدافعية للإنجاز، فكلما ارتفع الاحترق النفسي لدى المعلم انخفضت دافعيته للإنجاز،

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

وبالتالي يؤثر ذلك على أداء المعلم لمهنته ويصبح منهكا ومتعبا من عبء العمل والضغوطات التي يواجهها فيه، وهذا يعني أنه كلما زادت الضغوطات على المعلم والمشاكل المختلفة (اجتماعية، نفسية وغيرها) تجعله يعاني من الاحتراق النفسي وكلما تطورت حالته وزادت شدة الاحتراق أصبح المعلم لا يبالي بمهنته ولا يبديع فيها وبالتالي تنقص دافعيته نحو العمل والانجاز.

2-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: " توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية"، وقد تم التحقق من صحة هذه الفرضية باستعمال معامل الارتباط بيرسون، حيث ظهر من خلال نتائج معامل الارتباط بيرسون حسب الجدول رقم (40)، أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

ونفسر الارتباط السالب بين الاحتراق النفسي والحوافز إلى أن الارتفاع في الحوافز يصاحبه انخفاض في الاحتراق النفسي والعكس صحيح.

حيث نجد أن هذه النتيجة تشابهت مع دراسة شرقي حورية (2010)، تحت عنوان: الاحتراق النفسي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أعضاء الفريق الطبي، حيث أشارت نتائج دراستها إلى أنه يوجد ارتباط غير دال بين دافعية الانجاز وأبعاد الاحتراق النفسي المتمثلة في (الإنهاك الانفعالي، تبدل المشاعر)، أيضا تشابهت دراسة عابي سلافي (2020)، مع نتائج دراستنا وكانت بعنوان الصلابة النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث أشارت نتائجها إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغيري الجنس والخبرة المهنية.

كما اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة شرقي رابح (2010) التي كانت بعنوان: النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وكان من نتائجها أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين النمط القيادي الديمقراطي ودافعية الانجاز لدى المعلمين، كذلك اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة روبنسون (2011) والتي كانت بعنوان دافعية الانجاز لدى التلاميذ الأمريكيين الأفارقة حيث أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الانجاز والتحصيل الأكاديمي

ويمكن تفسير ذلك بأن الاحتراق النفسي لدى المعلم يزداد بنقص المكافآت وغياب الدعم والمساندة، وهذا يندرج ضمن أسباب الاحتراق النفسي، كما أشارت

ماسلاشولينر (1997)، إلى أن هناك مجموعة من العوامل التنظيمية تؤدي إلى حدوث الاحتراق وتتمثل في: ضغط العمل، وقلة التعزيز الإيجابي، لذلك نجد بأنه كلما كان هناك تشجيع وتعزيز مستمر للمعلم وتقديم مكافآت مادية ومعنوية له هذا يقلل من نسبة الاحتراق

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

النفسي لديه، كما أشار نموذج جين بريزي وآخرون (1988)، إلى أن هنالك مجموعة من المتغيرات المنبئة للاحتراق النفسي تتمثل في مجموعتين هما: الخصائص التنظيمية الهامة كالحالة الاجتماعية الاقتصادية لمكان العمل، كذلك ضمت الزملاء الأصدقاء الإدارة تحفز المعلم على العمل، أما المجموعة الثانية فتتعلق بالمتغيرات الشخصية للمعلم، فكلما تم تحفيز المعلم زادت رغبته في العمل، وكذا نموذج تشيرنس (1980)، الذي يرى بأن الاحتراق النفسي ينشأ نتيجة تفاعل كل من خصائص بيئة العمل والمتغيرات الشخصية للمعلم (ديموغرافية، والتوجهات المهنية، هل هو راض عن مهنته؟ والدعم والمساندة من الآخرين ونظرة المجتمع له، حيث يزداد حب المعلم لمهنته رغم شعوره بالاحتراق إلا أنه يثابر للوصول إلى درجات أعلى مما هو عليه، كما أن الاحتراق النفسي لم يكن له تأثير على الحوافز، أما إذا لم يحصل على حوافز تشجعه على العمل أدى هذا لحدوث الاحتراق وهذا يدل أن نقص الحوافز والمكافآت وغياب الدعم من أهم أسباب حدوث الاحتراق النفسي للمعلم فعندما يصبح محترقا نفسيا يشعر بأنه منهكا، أيضا من الأسباب التي تؤدي للاحتراق النفسي الرتابة والملل في العمل وعبء العمل الزائد عدم تعاون التلاميذ مع المعلم أثناء تقديم الدرس، لكن عند تقديم الحوافز له يستجيب لها بالإيجاب، أي ينقص الاحتراق النفسي لديه عند تقديم الحوافز، فمثلا عند تقديم عطلة للمعلم فإنه يشعر بالسعادة رغم أنه محترق نفسيا، أو الثناء على عمله المجد من قبل زملائه والمدير، كذلك تقديم هدية للمعلم من طرف المدير أو التلاميذ هذا يشعره بتحسن رغم الاحتراق النفسي الذي يعاني منه، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد حيث نجد أن المعلم يشعر بالسعادة عند نجاح تلاميذه وأخذ درجات عالية وتفوقهم، يرى بأنه قدم عملا جيدا وأخلص في مهنته، فرغم الاحتراق النفسي للمعلم إلا أنه لا يؤثر على عمله بشكل كبير خاصة إذا تم تقديم الحوافز المادية والمعنوية له، فكلما تم تحفيز المعلم زادت رغبته في العمل، وزاد حبه لمهنته رغم شعوره بالاحتراق إلا أنه يثابر للوصول إلى درجات أعلى مما هو عليه، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد فيمكن القول بأن الحوافز يمكن أن تأتي من ذات المعلم ومن حاجاته الداخلية تدفعه للعمل بجد ومثابرة وبالتالي تتكون الدافعية لديه، وينطبق هذا على تعريف أبو حليلة للدافعية على أنها محركات داخلية غير مرئية يحس بها المعلم وتدفعه لأن يتصرف أو يعمل من أجل حاجة معينة ويحس بها ويشعر أنها تسبب له توترا وعدم اتزان داخلي وهي تكوين فرضي يستدل عليه من شواهد معينة، ويتوافق هذا مع ما جاءت به ماكلياند (1953) في نظريتها حيث ترى في الحاجة إلى الانجاز أن الفرد (المعلم) عادة ما يكون له دافع داخلي لتحسين أداؤه، ونموذج شفاف وآخرين (1986)، أشار إلى أنه هناك مصدرين للاحتراق النفسي الأول يرتبط بالمدرسة يتمثل في صراع الدور وغموضه والتأييد الاجتماعي للمعلم والدعم والمساندة له والثاني يتمثل في المتغيرات لشخصية للمعلم، حيث يعتبر التأييد الاجتماعي حافز من الحوافز للمعلم .

وهذه النتيجة أثبتت تحقق فرضية البحث الفرعية الأولى التي توقعت وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وبالتالي يمكن القول بأنه إذا قدمت الحوافز بشكل كبير ومرتفع للمعلم انخفض الاحتراق النفسي لديه والعكس صحيح.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

2-3- تفسير مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: " توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية"، وقد تم التحقق من صحة الفرضية باستعمال معامل الارتباط بيرسون، حيث ظهر من خلال نتائج معامل الارتباط بيرسون حسب الجدول رقم (41)، أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز.

ونفس الارتباط السالب بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز إلى أن الارتفاع في الاحتراق النفسي يصاحبه انخفاض في الرغبة في الإنجاز والعكس صحيح.

حيث نجد أن هذه النتيجة تشابهت مع دراسة محاد موسى (2019)، تحت عنوان: الاحتراق النفسي لدى الأساتذة وعلاقته بالاتجاه نحو التعليم، أيضا نجد أن هذه الدراسة تشابهت مع دراسة براهيمية أميرة، وعزيزي مفيدة (2016)، بعنوان: الاحتراق النفسي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلم التربية الخاصة، حيث أشارت إلى نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي ودافعية الانجاز.

كما اختلفت هذه النتيجة مع ما توصل إليه شرقي رابح (2010) في دراسته بعنوان: النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وكان من نتائجها أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين النمط القيادي الديمقراطي ودافعية الانجاز لدى المعلمين،

حيث يمكن أن نفسر هذه النتيجة بأن الاحتراق النفسي ينقص كلما زاد سعي ورغبة الفرد (المعلم) في الإنجاز، هذا ما أشار إليه ماكلياند في نظريته حول الدافع، حيث يرى أن الحاجة والرغبة في الإنجاز تميز الأفراد الذين يظهرون اندفاعا قويا للعمل من أجل الوصول إلى النتائج التي ترضيهم دون الاهتمام بما يلاقيهم من صعوبات وأخطار تعيقهم، أما الأفراد الأقل دافعية للإنجاز فهم أقل اهتماما بالنتائج التي يريدون تحقيقها كما أنهم لا يرغبون في مواجهة الأخطار التي تلاقيهم عند أداء المهام، وهذا ينطبق بدوره على المعلم باعتباره عضو فعال في العملية التعليمية التعلمية، وكونه يواجه الكثير من الضغوطات مما يجعله عرضة للاحتراق النفسي ولانخفاض رغبته في الإنجاز، حيث أن هذا الأخير وأثناء أدائه لمهامه هو مدفوع برغبته للإنجاز وسلوكه مسير وفق هذه الدوافع التي تدفعه لتحقيق ذاته وتحقيق أفضل النتائج، وتجنبه العديد من الصعوبات والعقبات التي تتخلل هذه المهنة كغيرها من المهن الإنسانية.

وبهذه النتيجة أثبتت الفرضية الفرعية الثانية التي توقعت وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز، إذ يمكن القول أنه كلما زادت رغبة الفرد في

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

الإنجاز انخفض لديه الاحتراق النفسي والعكس صحيح، وبالتالي يمكن القول أنه كلما كانت رغبة المعلم للإنجاز عالية كلما استطاع تقديم وتحقيق الأفضل وتجنب التراكمات والضغوط النفسية.

2-4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: "توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية"، وقد تم التحقق من صحة هذه الفرضية باستعمال معامل الارتباط بيرسون، حيث ظهر من خلال نتائج معامل الارتباط بيرسون حسب الجدول رقم (42)، أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

ونفس الارتباط السالب بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل أن زيادة المثابرة في العمل تؤدي إلى انخفاض في الاحتراق النفسي والعكس صحيح.

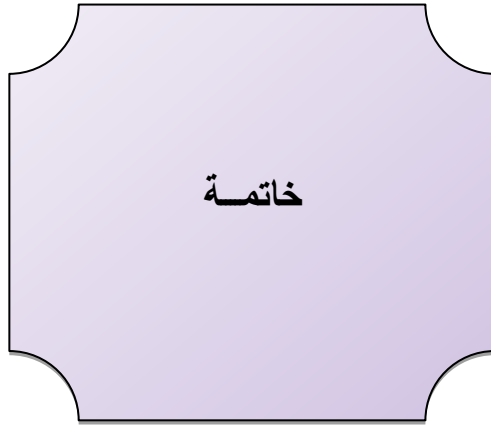
حيث نجد أن النتيجة تشابهت مع دراسة إضافة إلى تشابه نتائج دراسة دليلة كابور (2017)، بعنوان دافعية الانجاز لدى المعلمين وعلاقته بالنمط القيادي لمدرّاء المرحلة الابتدائية، مع نتائج دراستنا فقد أشارت نتائجها إلى أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين دافعية الانجاز لدى المعلمين والنمط الأوتوقراطي وكذا النمط التسيبي لمدرّاء المرحلة الابتدائية، إضافة إلى دراسة عزيزي أمينة (2018)، بعنوان " الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم المتوسط" حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس والخبرة المهنية.

كما اختلفت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة Diann (2002) تحت عنوان: اختبار أثر الخصائص الشخصية واستراتيجيات المواجهة على الضغوط النفسية والاحتراق النفسي للمعلم، حيث أشارت النتائج إلى ارتفاع الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى كل من المعلمين: صغار السن، والإناث، المعلمين الأقل خبرة، أيضا اختلفت مع دراسة دليلة كابور، بعنوان: دافعية الانجاز لدى المعلمين وعلاقته بالنمط القيادي لمدرّاء المرحلة الابتدائية، حيث أشارت النتائج إلى أنه توجد علاقة بين الدافعية للإنجاز والأنماط التالية (الديموقراطي، الأوتوقراطي، والتسيبي)، لمدرّاء المرحلة الابتدائية.

حيث يمكن تفسير ذلك أن الاحتراق النفسي لدى المعلم يرتفع وينخفض بزيادة أو نقصان الاجتهاد والمثابرة في العمل لدى المعلم، حيث حدد عبد القادر (1988) بتحديد دافع الإنجاز من خلال ثلاثة مكونات تتمثل في الطموح العام، النجاح والمثابرة وبذل الجهد، والتحمل من أجل الوصول إلى الهدف، حيث أن الاجتهاد وتكثيف جهود المعلم في أدائه لعمله يرفع من دافعيته ويزيد من إنتاجيته أما العكس فتكاسله وتهاونه في أداء عمله ينقص من دافعيته اتجاه عمله ويجعله عرضة للكثير من الصعوبات.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

وهذه النتيجة أثبتت تحقق الفرضية الفرعية الثالثة التي توقعت وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية، إذ يمكن القول أنه كلما زاد الاحتراق النفسي لدى المعلم انخفضت مثابرتة في العمل، حيث أن عدم الاجتهاد والمثابرة في العمل والروتينية في أداء مهامه تجعله مع مرور الوقت تجعله مستنزف نفسيا وجسديا وفي تراكم لضغوطات وانعكاس هذه الأخيرة على الحياة الاجتماعية له والتي تؤدي به للاحتراق النفسي، إضافة إلى أن طبيعة عمله في حد ذاتها تتطلب منه المثابرة والجهد الدائم والمستمر في العمل من أجل تقديم الأفضل وتفادي الضغوط.



يغلب على المهن ذات الطابع الإنساني الكثير من الضغوط والمشاكل الاجتماعية والنفسية، ذلك لما تتطلب من جهد يحتم على العامل القيام بدوره كما هو مطلوب وكما يتوقعه هو ويتوقعه منه الآخرين، وهذه الضغوط تظهر مجموعة من المظاهر في العمل منها ظاهرة الاحتراق الذي أصبح موضوعا يهتم به الكثير من العلماء والباحثين، نظرا لزيادة الضغوط والانفعالات، في المهن ذات الطابع الإنساني عامة وفي مجال التربية والتعليم خاصة، حيث يعاني المعلم من ضغوطات كثيرة تتحول إلى احتراق نفسي تؤثر على مهنته وتجعله غير فاعل في عمله، كما تؤثر على جوانب شخصيته سواء النفسية، العاطفية، الانفعالية... الخ فيتراجع أدائه في عمله من جهة ويصبح غير فاعل في مدرسته ومن جهة أخرى يتأثر مستوى تلاميذه، وعليه وبناء على هذه المعطيات جاءت هذه الدراسة والتي سعت إلى معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لعند شريحة مهمة من شرائح المجتمع والمتمثلة في المعلمين، وركزت هذه الدراسة على معلمي المرحلة الابتدائية باعتبارهم فئة مهمة في المجتمع لا يمكن الاستغناء عنهم ووجب الاهتمام بهم، ولتحقيق هذا الهدف طبقت هذه الدراسة مقياس ماسلاش الاحتراق النفسي ومقياس الدافعية للإنجاز من إعداد الطالبتان على عينة مكونة من 112 فردا من معلمي المرحلة الابتدائية، ورغم بعض الصعوبات التي واجهت هذه الدراسة من ضيق الوقت وعدم رغبة بعض المعلمين في ملئ الاستبيان وتماطل البعض الآخر في إرجاع الاستبيان ولكن رغم ذلك استطعنا إجراء الدراسة من أجل معرفة العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز. ومن خلال نتائج الدراسة وجدنا انه: توجد علاقة ارتباطيه سالبة عند مستوى الدلالة 0.049 بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وهذا يؤكد أن هناك علاقة عكسية بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز، كما وجدنا أنه توجد علاقة ارتباطيه سالبة عند مستوى الدلالة 0.106 بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائي، ذلك لأنه كلما كانت الحوافز انخفض الاحتراق عند المعلم، توجد علاقة ارتباطيه سالبة عند مستوى الدلالة -0.035 بين الاحتراق النفسي و الرغبة في الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، إضافة إلى أنه توجد علاقة ارتباطيه سالبة عند مستوى الدلالة 0.011 بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل لدى معلمي الابتدائية.

خاتمة

لذلك هذه الدراسة جاءت محاولة التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز خاصة في ظل الضغوطات التي يعاني منها المعلم في وقتنا الحالي، والتعرف على الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الاحتراق النفسي لدى المعلم وكيفية علاجه حتى لا ينعكس سلبا على أدائه لعمله في المستقبل، ويجعله غير فاعل في مجتمعه، وهذا باعتبار أن المعلم هو عنصر فعال في العملية التعليمية لذلك يجب تسليط الضوء عليه والاهتمام به حتى نضمن نجاح العملية التعليمية ككل.

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية بين الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات الهامة والمتمثلة في:

- _ ضرورة التنبيه لظاهرة الاحتراق النفسي واتخاذ الوسائل الكفيلة لعلاجها والحد منها.
- _ العمل على زيادة دافعية الانجاز لدى المعلم من خلال العوامل المساعدة على تحسين دافعية المعلمين.
- _ عقد ندوات واجتماعات حول موضوع الاحتراق النفسي تساعد المعلمين على التعامل بفعالية لمواجهة ضغوط مهنة التدريس.
- _ توفير الظروف المساعدة على تحقيق الصحة النفسية والدافعية للإنجاز في الوسط المدرسي.
- _ طلب المساعدة من المختصين لتزويد المعلمين باستراتيجيات فعالة لتجنب الاحتراق النفسي.
- _ إجراء مزيد من الدراسات حول الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى فئات أخرى في الوسط المدرسي وحتى أوساط مهنية أخرى.
- _ توظيف المرشدين النفسيين في الوسط المدرسي للتكفل النفسي بالمعلمين.
- _ تفعيل مجالات التنفيس الانفعالي لدى المعلمين مثل إشراكهم في نوادي رياضية، وتنظيم رحلات دورية للتخفيف من الاحتراق النفسي.

خاتمة

_ تقديم مكافآت وعلاوات للمعلم من أجل تشجيعه على تقديم الأفضل في عمله وزيادة دافعيته للإنجاز.

_ محاولة كشف الاحتراق النفسي عند المعلمين ومعرفة أسباب حدوثه، من خلال التعرف على أعراضه الأولية، ومن ثم اتخاذ الخطوات اللازمة للوقاية منه.

_ توعية وتحسيس المعلمين بظاهرة الاحتراق النفسي والنتائج المترتب عنها والتعرف على الطرق التي تساعد على تخطي الضغوط والاحتراق النفسي بطريقة إيجابية.

_ تحسين ظروف العمل والمتطلبات الأولية المادية والبشرية الضرورية للأداء، وتوضيح الحقوق والواجبات والمهام والتوقعات المطلوبة من المعلم لتجنب النزاعات والصراعات.

_ ضرورة التدريب المهني والإعداد النفسي للمعلم.

_ عدم تحميل المعلمين مسؤوليات تفوق قدراتهم الحقيقية لتجنب شعورهم بالعجز ونقص الشعور بالإنجاز.

ونظرا لحدائة موضوع الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز وأهميته فإننا نحتاج إلى إجراء دراسات أخرى في هذا المجال نقترح منها:

_ دراسة تقدير الذات وارتباطها بالاحتراق النفسي لدى المعلم.

_ إجراء دراسة تربط بين الاحتراق النفسي والدافعية للعمل.

_ دراسة أشكال العلاقات السائدة في الوسط التربوي وعلاقتها بالاحتراق النفسي.

_ دراسة درجة الاحتراق النفسي وأثرها في مجالات مهنية عديدة ومهمشة مثل: أصحاب المهن الحرفية، عمال النظافة، سائقي وسائل النقل وغيرهم.

_ إجراء دراسة حول أسباب الاحتراق النفسي لدى المعلم.

_ دراسة العلاقة بين الاحتراق النفسي وظواهر نفسية أخرى لدى المعلم.

قائمة المراجع

أ_ المعاجم:

1. بن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم. (1956). لسان العرب، (10)، دار بيروت للطباعة والنشر، بيروت.
2. نوربير، سيلامي، ترجمة وجيه أسعد. (2000). المعجم الموسوعي في علم النفس ج5، مكتبة الأسد، دمشق.

ب_ الكتب:

1. أبو حليلة، أشرف، أحمد. (2018). دافعية الانجاز. (ط1). دار الموهبة: عمان.
2. الصيرفي، محمد. (2007). السلوك الإداري (العلاقات الإنسانية). (ط1). دار الوفاء: الإسكندرية.
3. العياصرة، معن محمود أحمد. (2008). الإشراف التربوي والقيادة التربوية وعلاقتها بالاحترق النفسي. (ط1). دار الحامد: الأردن.
4. اليوسف، رامي محمود. (2010). علم النفس التربوي بين النظرية والتطبيقات الصفية. (ط1). دار الأندلس للطباعة والنشر: السعودية.
5. بني، أحمد محمد عوض. (2007). الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس. (ط1). دار الحامد: عمان.
6. _ بوفرة، مختار. (2018). الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي. (ط 1). دار أسامة: عمان.
7. خليفة، عبد اللطيف. (2000). الدافعية للإنجاز. (ط 1). دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة.
8. سامر، رضوان جميل. (2007). الصحة النفسية. (ط2). دار المسيرة: عمان.
9. صديق، رحاب محمود. (2016). الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال. (ط1). دار المعرفة الجامعية: مصر.
10. عبد الله، مجدي، أحمد محمد. (2014). سيكولوجية الدافعية للإنجاز. (ط1). دار المعرفة الجامعية: الإسكندرية.
11. عسكر، علي. (2005). الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل والسلوك التنظيمي المعاصر. (ط1). دار الكتاب الحديث: مصر.

قائمة المراجع

12. عسكر، علي. (2003). ضغوط الحياة وأساليب مواجهته. (ط3). دار الكتاب الحديث: الكويت.
13. غباري، ثائر أحمد. (2008). الدافعية: النظرية والتطبيق. (ط1). دار المسيرة: عمان.
14. مجدي، أحمد محمد عبد الله. (2000). علم النفس المرضي دراسة في الشخصية بين السواء والاضطراب. دار المعرفة الجامعية:السويس.
15. منصور، مصطفى. (2017). الضغوط النفسية والمدرسية واستراتيجيات مواجهتها. (ط1). دار أسامة: عمان.

ج_ الرسائل الجامعية:

1. أبو مسعود، سماهر مسلم عياد، (2014). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
2. الحاتمي، بن علي بن راشد سليمان، (2014)، الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين العاديين في محافظة الظاهرة، رسالة غير منشورة، جامعة نزوى، عمان.
3. _ الرشدان، مالك، (1995). الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
4. الزهراني، بنت عثمان بن أحمد نوال، (2008)، الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض السمات الشخصية لدى العاملات من ذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
5. السقا، عبد الله غسان عبد الله، (2018). الأمن النفسي والاتجاه نحو المخاطرة وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى رجال الإعلام، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
6. الهملان، أمل فلاح فهد، (2008). الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزقازيق، مصر.
7. بالطيب، الهاشمي، (2014/2013)، تأثير استخدام الوسائل التعليمية على دافعية الانجاز لدى التلاميذ الثالثة ثانوي (دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ المرحلة الثانوية (بورقلة)، رسالة ماستر غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

قائمة المراجع

8. باوية، نبيلة، (2013). الدعم الاجتماعي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى النساء المصابات بسرطان الثدي، دراسة ميدانية على عينة من النساء بمستشفى محمد بوضياف ورقلة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
9. براهيمية، أميرة، عزيزي، مفيدة، (2016/2015). الاحترق النفسي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلم التربية الخاصة، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة 8 ماي 1945، قالمة.
10. بن الصالح، سمية، وبكراوي، نجاه، (2018/2017). الدافعية للإنجاز وعلاقتها بإدارة الصف لدى أساتذة التعليم الثانوي، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة أحمد دراية، أدرار.
11. بن بوذينة، سعد، (2014/2013). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة المسيلة، الجزائر.
12. بن سلامة، حنان، (2018/2017)، مستوى الاحترق النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي، بسوق نعمان، رسالة ماستر غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
13. بوحارة، هناء، (2012). الاحترق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحان عباس، سطيف.
14. بورزق، سميرة، (2015/2014). مهارات الاستذكار وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى طلبة السنة الثانية ماستر، رسالة ماستر غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
15. حسام، محمود زكي علي، (2008). الاحترق النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من معلمي الفئات الخاصة بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنيا.
16. دبابي، بوبكر، (2013). برنامج إرشادي في تخفيض مستوى الاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
17. دردير، نشوة كرم عمار أبو بكر، (2007). الاحترق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الفيوم، القاهرة.
18. سوفي، نعيمة، (2011/2010). الاستراتيجيات المعتمدة من طرف الأساتذة داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم في حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة.

قائمة المراجع

19. شرقي، حورية، (2009 / 2010). الاحتراق النفسي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أعضاء الفريق الطبي، مذكرة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران.
20. شريط، نسرين،(2018/2019). تماسك جماعة العمل وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى عمال الأمن بجامعة المسيلة، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
21. طايبي، نعيمة، (2012/2013). علاقة الاحتراق النفسي ببعض الاضطرابات النفسية والنفس جسدية لدى الممرضين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر2، الجزائر.
22. عابي،سلاف، (2019/2020). الصلابة النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
23. قميحة، سعد الدين صديق محمود، (2012). الاحتراق النفسي لدى معلمي مرحلة الأساس وعلاقته بتقدير الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان، السودان.
24. قوراري، حنان، (2013/2014). الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
25. كابور، دليلة، (2016/2017). دافعية الانجاز لدى المعلمين وعلاقته بالنمط القيادي لمدراء المرحلة الابتدائية(دراسة ميدانية بدائرة عين فكرون)، مذكرة ماستر، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
26. مدوري، يمينة، (2014/2015). الاحتراق النفسي وعلاقته بأنماط الشخصية وبطبيعة الممارسات المهنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
27. مزيتي، إيمان، (2018/2019)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز من وجهة نظر الأساتذة، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
28. مقلالي، ملوكة، وبولقان، عائشة، (2011)، ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي، رسالة ليسانس غير منشورة، جامعة سعيدة، الجزائر.
29. موساوي، هناء، وبن حمدي، مروة، (2017/2018). الاحتراق النفسي وعلاقته بأبعاد الصحة النفسية لدى الأطباء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة 8 ماي 1945، قالمة.

قائمة المراجع

30. ناصري، ابتسام، (2020/2019)، مركز التحكم وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
31. نبار، رقية، (2012). الاحتراق النفسي لدى أساتذة التكوين والتعليم المهنيين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران.
32. هادف، سوميه، (2018 /2017). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS، مذكرة نيل شهادة الماستر غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
33. يوسف، حرب محمد عودة، (1998). ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بضغط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
34. عبد العلي، مهند عبد سليم، (2003). مفهوم الذات وأثر بعض المتغيرات الديموغرافية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظتي جنين ونابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

د_ المجلات والجرائد:

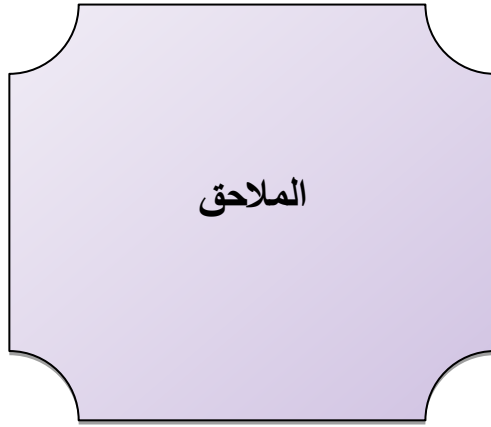
1. الأشي، ألفت بنت عبد العزيز، الدافعية للإنجاز لدى طالبات كلية الاقتصاد المنزلي جامعة الملك عبد العزيز بجدة وعلاقتها بجودة الحياة، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد (20)، فبراير 2018.
2. السيف، فهد، محدد الإعياء المهني بين الجنسين. دراسة تطبيقية في مؤسسات الرعاية الاجتماعية ببعض مدن المملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة العامة الرياض، المجلد 39، العدد (4)، 2000.
3. الفرخ، عدنان، الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 28، العدد (2).
4. الفريجات، عمار، والربضي وائل، مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال في محافظة عجلون، مجلة النجاح للأبحاث، مجلد 24، 2010.
5. القماح، إيمان محمود، علاقة مفهوم الذات بأساليب مواجهة الضغوط لدى عينة من الراشدين المصريين والإماراتيين، مجلة علم النفس المعاصر والعلوم الإنسانية، المجلد (13)، العدد (2)، (2002).

قائمة المراجع

6. جاسم، نداء جمال، الاحتراق النفسي لدى طلبة الجامعة وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة آداب المستنصرية، مجلد55، العدد(1)، 2011.
7. خطاب، سيد محمود كريمة، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المعلمين، المجلد11، العدد (41)، مصر 2008.
8. مفتن، ضحى بدر، وكاظم عبد الحسين سميرة، الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال الحكومية والأهلية، مجلة كلية التربية للبنات بغداد، العدد (2)، بغداد 2013.

المراجع باللغة الأجنبية:

1. JasnaHudek_ knezevic,NadaKrapic& Igor Kardum(2006). Burnout in dispositional context:The role of personality traits, social support and coping styles. Review of psychology.13(2).
2. MeenaKumari (2008). Personality and Occupational Stress Differentials of Female School Teachers in Haryana. Journal of the Indian Academy of Applied psychology 34(2).
3. Norbert Sillamy(1996). Dictionnaire de la psychologie:Laroussereference, France.
4. Shannon Lamb (2009). Personality traits and resilience as predictors of job stress and burnout among call centre employees. Dissertation Magister, Faculty of Humanities, University free State Bloemfontein, South Africa.
5. Heckhausen, H (1967). The anatomy of achievement motivation. New York: Academic Press.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأورطفونيا

استمارة بحث أولية (للتحكيم)

أستاذي الفاضل/ أستاذتي الفاضلة

" في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس التربوي بعنوان
الاحترق النفسي وعلاقته بالدافعية للإجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية". نضع بين أيديكم هذه
الاستمارة من أجل التفضيل بإبداء اقتراحاتكم من حيث:

- مدى وضوح الفقرات من الصياغة اللغوية.
- مدى قياس الفقرات لموضوع الدراسة.
- مدى ملائمة عدد الفقرات للأبعاد.
- مدى ملائمة بدائل الأجوبة للفقرات.

ومنا لكم فائق الشكر والتقدير.

تحت إشراف الأستاذة:

دعاس حياة

إعداد الطالبات:

❖ بومعزة صابرينة

❖ بوشكارة مريم

السنة الجامعية: 2022/2021

فرضيات الدراسة:

- **الفرضية العامة:** توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

مقياس الدافعية للإنجاز:

المحاور	رقم البند	المفردات	تقيس	لا تقيس	التعديل
المواقف	01	العلاقة الجيدة بيني وبين تلاميذي تشجعني على تقديم الأفضل.			
	02	كلما حققت هدفا وضعت لنفسى أهدافا أخرى مستقبلية.			
	03	التشجيع المستمر للمحيطين لي يدفعني لإنجاز عملي بكفاءة.			
	04	تتمين المدير لمجهوداتي دفعني إلى الارتقاء بعملي.			
	05	إشراكي في اتخاذ القرار مع الإدارة يساعدي على العمل أكثر.			
	06	تفاعل تلاميذي داخل الفصل يزيد من رغبتني في العمل أكثر معهم.			
	07	أخطائي في العمل تؤدي بي إلى الإحباط.			
	08	أشعر بالكسل كلما ذهبت إلى العمل.			
	09	تستهويني الأعمال التي تتسم بجو التنافس و التحدي.			
الرغبة في الإنجاز	10	أسعى لإنهاء عملي بإتقان.			
	11	أقوم بإنجاز المهام الموكلة لي دون تخطيط مسبق.			
	12	أسعى للقيام بالأعمال الموكلة إلي في الوقت المحدد.			
	13	أتحمل المسؤولية اتجاه عملي.			
	14	يؤدي تكليفي بالعديد من المهام إلى انخفاض رغبتني في العمل.			
	15	أحاول تحقيق أي هدف مهما كانت الصعوبات العقبات.			
	16	إنجاز العمل هو معياري للنجاح.			
المثابرة في العمل	17	أطمح لتحقيق أفضل الإنجازات.			
	18	لدي فناعة بعلمي ومصمم على النجاح فيه.			
	19	أحرص على مدى اكتساب التلاميذ للمعلومات التي أقدمها لهم.			
	20	المثابرة وإتقان العمل تفتح لي أبواب النجاح المهني.			
	21	أحرص على أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتماماتي.			
	22	كلما كان العمل الذي أقوم به صعبا ازداد إصراري على إنجازه.			
	23	أشعر بالملل بعد فترة قصيرة من بداية العمل.			

			أخصص ساعات إضافية لإتمام العمل الذي يعطى لي.	24	
			أعتقد أن وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه.	25	

قائمة الأساتذة المحكمين لاستبيان الدافعية للإنجاز:

مكان العمل	التخصص	الرتبة العلمية	الأستاذ (ة)
جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل	علوم التربية	أستاذ محاضر " ب "	قرفي محمد
	علم النفس وعلوم التربية	أستاذ محاضر " ب "	بوديب صالح
	علم النفس تنظيم وعمل	أستاذ محاضر " أ "	مجيدر بلال
جامعة الجبالي ليايس تامنراست	علم اجتماع التربية	أستاذ محاضر	بوعموشة نعيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

" أستاذي الفاضل/ أستاذتي الفاضلة:

في إطار إعداد مذكرة تخرج في علم النفس التربوي بعنوان  الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية  أقدم إلى سيادتكم هذه الوثيقة والمتضمنة استبيانين خاصين بقياس الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز

الرجاء التكرم بقراءة عبارات هذا الاستبيان ثم تحديد ما تراه يتوافق مع وجهة نظرك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

ولكم منا خالص الشكر على تعاونكم، ونتمنى لكم دوام التوفيق ونفيدكم أن ما تدلون به من إجابات تستخدم في أغراض البحث العلمي، لن يطلع عليه سوى الباحث فقط.

البيانات الشخصية:

- (1) الجنس: ذكر أنثى
- (2) السن: من 23 - 33 سنة من 34 - 44 سنة
- من 45 - 55 سنة من 56 - 66 سنة
- (3) الأقدمية في العمل: 1 - 10 سنوات. 11 - 20 سنة
- 21 - 30 سنة 31 - 40 سنة

		أحرص على مدى اكتساب التلاميذ للمعلومات التي أقدمها لهم.	17
		أؤمن أن المثابرة وإتقان العمل تفتح أبواب النجاح المهني.	18
		أحرص على أن يكون وقت العمل في مقدمة اهتماماتي.	19
		كلما كان العمل الذي أقوم به صعبا ازداد إصراري على انجازه.	20
		أخصص ساعات إضافية لإتمام العمل الذي يعطى لي.	21
		أعتقد أن وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه.	22

مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي

الترتيب	العبرة	لا أعاني مطلقا	مرات قليلة بالسنة	مرة في الشهر	مرات قليلة بالشهر	مرة كل أسبوع	مرات قليلة بالأسبوع	كل يوم
1	أشعر أن عملي يستنفذني افعاليا نتيجة عملية التدريس.							
2	أشعر أن طاقتي مستنفذة مع نهاية اليوم المدرسي.							
3	أشعر بالإرهاك حينما أستيقظ في الصباح وأعرف أن عليّ مواجهة عمل جديد.							
4	من السهل معرفة مشاعر طلابي.							
5	أشعر أنني أتعامل مع بعض الطلبة وكأنهم أشياء لا بشر							
6	إن التعامل مع الناس طوال اليوم العمل يسبب الإجهاد.							
7	أتعامل بفعالية عالية مع مشاكل طلابي.							
8	أشعر بالاحتراق النفسي من عملي.							
9	أشعر أن لي تأثيرا إيجابيا في حياة كثير من الناس من خلال عملي.							
10	أصبحت أكثر قسوة مع الناس نتيجة عملي بالتدريس.							
11	أشعر بالإزعاج والقلق لأن مهنتي تزيد من قسوة عواطفني.							
12	أشعر بالحيوية والنشاط.							
13	أشعر بالإحباط من ممارسة مهنة التدريس.							
14	أشعر أنني أعمل في هذه المهنة بإجهد كبير.							

							حقيقة لا أهتم بما يحدث مع طلابي من مشاكل.	15
							إن العمل بشكل مباشر مع الناس يؤدي إلى ضغوط شديدة.	16
							أستطيع بسهولة خلق جو نفسي مريح مع طلابي.	17
							أشعر بالسعادة والراحة بعد انتهاء العمل مع طلابي.	18
							أنجزت أشياء كثيرة ذات قيمة وأهمية في ممارستي لهذه المهنة	19
							أشعر كأنني أشرفت على النهاية نتيجة ممارستي لهذه المهنة.	20
							أتعامل بكل هدوء مع المشاكل الانفعالية والعاطفية في أثناء ممارستي لهذه المهنة.	21
							أشعر بأن الطلبة يلومونني عن بعض مشاكلهم.	22

الملحق رقم 05

معامل ألفا كرومباخ:

Echelle : ألفا كرونباخ الاحتراق النفسي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,631	22

Echelle : ألفا كرونباخ الدافعية للإنجاز

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,723	22

صدق الاتساق الداخلي:

Corrélations

		الإحتراق_النفسي	الدافعية_للإنجاز	الحوافز	الرغبة_في_الإنجاز	المثابرة_في_العمل
الإحتراق_النفسي	Corrélation de Pearson	1	,049	,106	-,035	,011
	Sig. (bilatérale)		,608	,264	,710	,912
	N	112	112	112	112	112
الدافعية_للإنجاز	Corrélation de Pearson	,049	1	,807**	,501**	,857**
	Sig. (bilatérale)	,608		,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112
الحوافز	Corrélation de Pearson	,106	,807**	1	,214*	,472**
	Sig. (bilatérale)	,264	,000		,023	,000
	N	112	112	112	112	112
الرغبة_في_الإنجاز	Corrélation de Pearson	-,035	,501**	,214*	1	,260**
	Sig. (bilatérale)	,710	,000	,023		,006
	N	112	112	112	112	112
المثابرة_في_العمل	Corrélation de Pearson	,011	,857**	,472**	,260**	1
	Sig. (bilatérale)	,912	,000	,000	,006	
	N	112	112	112	112	112

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

QBA7	Corrélation de Pearson	,206 [*]	-,060	-,093	-,167	-,018	,109	-,278 ^{**}	1	,112
	Sig. (bilatérale)	,029	,529	,329	,079	,848	,253	,003		,240
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
QBA8	Corrélation de Pearson	,354 ^{**}	,048	,117	-,028	,138	-,079	,213 [*]	,112	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,615	,219	,770	,146	,407	,024	,240	
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

البعد الثاني: الرغبة في الإنجاز:

Corrélations

		الرغبة في الإنجاز	QBB9	QBB10	QBB11	QBB12	QBB13
الرغبة في الإنجاز	Corrélation de Pearson	1	,299 ^{**}	,466 ^{**}	,520 ^{**}	,360 ^{**}	,479 ^{**}
	Sig. (bilatérale)		,001	,000	,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112
QBB9	Corrélation de Pearson	,299 ^{**}	1	-,213 [*]	,168	,174	-,042
	Sig. (bilatérale)	,001		,024	,076	,067	,659
	N	112	112	112	112	112	112
QBB10	Corrélation de Pearson	,466 ^{**}	-,213 [*]	1	-,074	-,201 [*]	-,047
	Sig. (bilatérale)	,000	,024		,440	,034	,622
	N	112	112	112	112	112	112
QBB11	Corrélation de Pearson	,520 ^{**}	,168	-,074	1	,266 ^{**}	-,019
	Sig. (bilatérale)	,000	,076	,440		,005	,841
	N	112	112	112	112	112	112
QBB12	Corrélation de Pearson	,360 ^{**}	,174	-,201 [*]	,266 ^{**}	1	,011
	Sig. (bilatérale)						
	N	112	112	112	112	112	112

	Sig. (bilatérale)	,000	,067	,034	,005		,906
	N	112	112	112	112	112	112
QBB13	Corrélation de Pearson	,479**	-,042	-,047	-,019	,011	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,659	,622	,841	,906	
	N	112	112	112	112	112	112

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

البعد الثالث: المتابعة في العمل:

Corrélations

	المتابعة في العمل	QBC14	QBC15	QBC16	QBC17	QBC18	QBC19	QBC20	QBC21	QBC22	
المتابعة في العمل	Corrélation de Pearson	1	,530**	,615**	,775**	,706**	,512**	,653**	,543**	,531**	,446**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
QBC14	Corrélation de Pearson	,530**	1	,610**	,355**	,252**	,224*	,245**	,210*	,098	-,007
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,007	,018	,009	,026	,305	,940
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
QBC15	Corrélation de Pearson	,615**	,610**	1	,550**	,458**	,253**	,486**	,232*	,016	-,017
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,007	,000	,014	,866	,856
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
QBC16	Corrélation de Pearson	,775**	,355**	,550**	1	,644**	,434**	,600**	,329**	,337**	,144
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,131
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
QBC17	Corrélation de Pearson	,706**	,252**	,458**	,644**	1	,497**	,470**	,303**	,307**	,178

	Sig. (bilatérale)	,000	,007	,000	,000		,000	,000	,001	,001	,061
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
QBC18	Corrélation de Pearson	,512**	,224*	,253**	,434**	,497**	1	,181	,273**	,116	-,009
	Sig. (bilatérale)	,000	,018	,007	,000	,000		,056	,004	,224	,921
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
QBC19	Corrélation de Pearson	,653**	,245**	,486**	,600**	,470**	,181	1	,225*	,230*	,171
	Sig. (bilatérale)	,000	,009	,000	,000	,000	,056		,017	,014	,072
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
QBC20	Corrélation de Pearson	,543**	,210*	,232*	,329**	,303**	,273**	,225*	1	,186*	,060
	Sig. (bilatérale)	,000	,026	,014	,000	,001	,004	,017		,050	,527
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
QBC21	Corrélation de Pearson	,531**	,098	,016	,337**	,307**	,116	,230*	,186*	1	,285**
	Sig. (bilatérale)	,000	,305	,866	,000	,001	,224	,014	,050		,002
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
QBC22	Corrélation de Pearson	,446**	-,007	-,017	,144	,178	-,009	,171	,060	,285**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,940	,856	,131	,061	,921	,072	,527	,002	
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الإحتراق_النفسي	ذكر	11	3,1033	,52699	,15889
	أنثى	101	3,0302	,70504	,07015
الدافعية_للإنجاز	ذكر	11	2,3223	,47432	,14301
	أنثى	101	2,5738	,16324	,01624
الحوافز	ذكر	11	2,2500	,52440	,15811
	أنثى	101	2,5470	,25240	,02511
الرغبة_في_الإنجاز	ذكر	11	2,2182	,46865	,14130
	أنثى	101	2,4158	,20334	,02023
المتابرة_في_العمل	ذكر	11	2,4444	,53518	,16136
	أنثى	101	2,6854	,26437	,02631

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الإحتراق_النفسي	Hypothèse de variances égales	1,610	,207	,334	110	,739	,07315	,21932	-,36148	,50779
	Hypothèse de variances inégales			,421	14,225	,680	,07315	,17369	-,29883	,44514
الدافعية_للإنجاز	Hypothèse de variances égales	15,947	,000	-3,747	110	,000	-,25149	,06711	-,38449	-,11849
	Hypothèse de variances inégales			-1,747	10,259	,110	-,25149	,14393	-,57110	,06811

الحوافز	Hypothèse de variances égales	8,119	,005	-3,249	110	,002	-,29703	,09142	-,47821	-,11585
	Hypothèse de variances inégales			-1,855	10,510	,092	-,29703	,16010	-,65141	,05735
الرغبة_في_الإنجاز	Hypothèse de variances égales	8,776	,004	-2,595	110	,011	-,19766	,07617	-,34861	-,04671
	Hypothèse de variances inégales			-1,385	10,414	,195	-,19766	,14275	-,51401	,11869
المتابرة_في_العمل	Hypothèse de variances égales	7,191	,008	-2,535	110	,013	-,24092	,09503	-,42925	-,05260
	Hypothèse de variances inégales			-1,474	10,538	,170	-,24092	,16349	-,60271	,12086

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدافعية_للإنجاز	112	2,5491	,22344	,02111
الحوافز	112	2,5179	,30008	,02836
الرغبة_في_الإنجاز	112	2,3964	,24602	,02325
المتابرة_في_العمل	112	2,6617	,30653	,02896

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 1

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الدافعية_للإنجاز	73,371	111	,000	1,54911	1,5073	1,5909

الحوافز	53,530	111	,000	1,51786	1,4617	1,5740
الرغبة_في_الإنجاز	60,069	111	,000	1,39643	1,3504	1,4425
المتابعة_في_العمل	57,372	111	,000	1,66171	1,6043	1,7191

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الإحتراق_النفسي	112	3,0373	,68798	,06501

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 4

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الإحتراق_النفسي	-14,808	111	,000	-,96266	-1,0915	-,8338

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي.

ولقد اعتمدت الدراسة على عينة تكونت من (112) معلما ومعلمة، تم اختيارها عن طريق المسح الشامل من خمسة ابتدائيات بولاية جيجل (سويد الطيب، محمدي مسعود، قريمط مسعود، عبيد العربي، خشة أحسن)، من السنة الأولى إلى السنة الخامسة ابتدائي للعام الدراسي 2021/2022.

وقد اعتمدت الطالبتان على الاستبيان كأداة للدراسة وجمع البيانات، استبيان الاحتراق النفسي لماسلاش، واستبيان الدافعية للإنجاز من إعداد الطالبتين. ولمعرفة صحة الفرضيات من عدمها تم استخدام معامل الارتباط بيرسون. وبعد تحليل النتائج إحصائيا توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت فيما يلي:

- _ توجد علاقة ارتباطية سالبة عند مستوى الدلالة 0.01 بين الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
 - _ توجد علاقة ارتباطية سالبة عند مستوى الدلالة 0.01 بين الاحتراق النفسي والحوافز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
 - _ توجد علاقة ارتباطية سالبة عند مستوى الدلالة 0.01 بين الاحتراق النفسي والرغبة في الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
 - _ توجد علاقة ارتباطية سالبة عند مستوى الدلالة 0.01 بين الاحتراق النفسي والمثابرة في العمل لدى معلمي الابتدائية.
- وبعد مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري تم اقتراح مجموعة من التوصيات كضرورة التنبه لظاهرة الاحتراق النفسي واتخاذ الوسائل الكفيلة لعلاجها والحد منها، وتوفير الظروف المساعدة على تحقيق الصحة النفسية والدافعية للإنجاز في الوسط المدرس، وتوظيف مرشدين نفسانيين في الوسط المدرسي للتكفل النفسي بالمعلم. واقتراح مجموعة من الدراسات تتناول الاحتراق النفسي والدافعية للإنجاز، وتبحث في العلاقة بينهما باستعمال عينة دراسة وأساليب إحصائية مختلفة عن الدراسة الحالية.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي، الدافعية للإنجاز، المعلم، المرحلة الابتدائية.

Abstract;

This study aimed to reveal the relationship between psychological burnout and achievement motivation among primary school teachers, using the descriptive correlative approach.

The study relied on a sample consisting of (112) male and female teachers, selected through a comprehensive survey from five primary schools in the state of Jijel (Suwaid al-Tayyib, MuhammadiMasoud, QarimitMasoud, Abdi al-Arabi, Khasha Ahsan), from the first year to the fifth year of primary school for the academic year. 2021/2022.

The two students relied on the questionnaire as a tool for study and data collection, the Maslash burnout questionnaire, and the achievement motivation questionnaire prepared by the two students. To find out whether or not the hypotheses are correct, Pearson's correlation coefficient was used.

After analyzing the results statistically, the study reached a set of results, as follows:

- _ There is a negative correlation at the level of 0.01 between psychological burnout and achievement motivation for primary school teachers.
- _ There is a negative correlation at the level of 0.01 between psychological burnout and motivation for primary school teachers.
- _ There is a negative correlation at the significance level of 0.01 between psychological burnout and the desire for achievement among primary school teachers.
- _ There is a negative correlation at the level of 0.01 between psychological burnout and perseverance at work among elementary teachers.

After discussing the results in the light of previous studies and the theoretical framework, then suggesting a set of recommendations, such as the need to pay attention to the phenomenon of psychological burnout and take the necessary means to treat and reduce it, and provide conditions that help achieve psychological health and motivation for achievement in the school environment, and employ psychological counselors in the school environment to provide psychological support for the teacher.

And suggesting a set of studies dealing with psychological burnout and achievement motivation, and examining the relationship between them using a study sample and statistical methods different from the current study.

Keywords: psychological burnout, achievement motivation, teacher, the primary stage.